

SZTÁNYI-SZEKÉR BARBARA – HÓGYE-NAGY ÁGNES – SZEMÁN-NAGY ANITA

A CSALÁDI ÉLETTEL, PÁRKAPCSOLATTAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG ÉS A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY ÖSSZEFÜGGÉSEI A GYERMEKES NŐK ÉLETÉBEN

Bevezetés: A munka és a családi élet két központi területe az emberek életének (Makra et. al., 2012). Feltételeztük, hogy a gyermekek száma és életkora negatív hatással van a munka-magánélet egyensúlyra. A munkába- és a családba való bevonódás között valószínűsíthetően negatív irányú a kapcsolat. Továbbá, a harmonikus partneri kapcsolat, magasabb mértékű munkahelyi elégedettséget- és családi életbe való bevonódást eredményez, melyet a gyermekek magasabb száma is pozitív irányba befolyásolhat.

Módszer: Jelen elemzésnél 231 fős mintán vizsgáltuk a családi élettel, párkapcsolattal való elégedettség és a munka-magánélet egyensúly összefüggéseit dolgozó, gyermekes anyáknál. **Eredmények:** A munka-család konfliktus, a gyermekek száma és életkora között csak tendenciaszintű, valamint a várttal ellentétes összefüggés mutatkozott meg. A munkába- és a családba való bevonódás tekintetében kölcsönös, negatív kapcsolat igazolódott be; továbbá a családba való bevonódásra a gyermekek száma is negatívan hat. A munkával- és a párkapcsolattal való elégedettség között nem volt szignifikáns kapcsolat.

Következtetés: A munka-magánélet egyensúlyra való törekvés kulcsfontosságú a családi élettel, párkapcsolattal való elégedettség fenntartásának tekintetében is.

Családi élettel, párkapcsolattal való elégedettség

A testi, lelki, valamint a társas egészség nagymértékben befolyásolja szubjektív érzéseinket életminőségünk tekintetében. A társas egészséghez sorolható a tágabb értelemben vett közösséghez való tartozás igénye, illetve a közeli és támogató érzelmi kötelek hozzáférhetősége is. (Kopp & Pikó, 2006). Az emberek életében optimális esetben, a támogató kapcsolatok első helyén a biztonságot jelentő családi egység áll, mely a társadalom egyik legősibb és legrugalmasabb együttélési formája (Bagdy, 2002; DeFrain & Asay, 2008; Fekete-Deák, 2015). A családi összetartozás érzése, a biztonság és a lojalitás iránti igény olyan familisztikus értékek, melyek a család egészére kiterjedő „követelmények”.

Korunk társadalmát a közösségi értékek mellett azonban az egyéni, önmegvalósítást támogató irányvonal is jellemzi, melyek arra biztatják az egyéneket, hogy nagyobb figyelmet szenteljenek saját vágyaik, céljaik elérésére és fektessenek nagyobb energiát az egyéni preferenciák és lehetőségek kiteljesítésébe (Lugo Steidel & Contreras, 2003; Czibere, 2017). Az emberek nagy része, – csakúgy, mint legtöbb esetben az élet egyéb területein – a megszokottól/hagyományostól való eltérést egyfajta krízisként értelmezik; ebben az esetben a tradicionális családmodellől való eltávolodásra a legtöbben családi válságként tekintenek (Coontz, 2005). Ezzel szemben, azok a kuta-

Sztányi-Szekér Barbara főiskolai tanársegéd, PhD hallgató, Nyíregyházi Egyetem; Debreceni Egyetem, Humán Tudományok Doktori Iskola

Hógye-Nagy Ágnes egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem Pszichológiai Intézet

Szemán-Nagy Anita tanszékvezető, egyetemi docens, Debreceni Egyetem Pszichológiai Intézet

DOI: <https://doi.org/10.58269/UMSZ.2023.2.2>

tók, akik a változásokra úgy tekintenek, mint a család egyfajta átalakulási folyamatára, – nem pedig a válságára – vizsgálati eredményeik alapján azt állapították meg, hogy a mai családok jobb viszonyok között élnek, mely jelentős mértékben befolyásolja működésüket is (Yorburg, 2002; Czibere, 2017).

Társadalmunkban a jelenlegi életformák sokkal nagyobb változatosságot mutatnak a korábbi korokhoz képest. Ezáltal nagyobb mértékű rugalmasság mutatkozik meg a választást illetően is, melynek következtében újabb családformák, kapcsolati mintázatok alakulnak ki (Hughes & Waite, 2009). Napjainkban a párkapcsolatok legjelentősebb kihívása és feladata az egyéni preferenciák, fejlődési lehetőségek beillesztése a családi életbe. A személyes boldogság és a kapcsolati kötelékek azonban – optimális esetben – nem állnak ellentmondásban egymással, kutatások szerint egy segítő, támogató párkapcsolat és a szubjektív jól-lét között pozitív korreláció áll fenn (Waite & Gallagher, 2000; Csutora, 2020; Rövid et al., 2021). A párkapcsolatok minősége tehát nagymértékben befolyásolja az egyéni jól-létet, valamint a testi- és lelki egészséget is (Kopp et al., 2007; Martos et al., 2014; Lakatos et al., 2020).

A harmonikus párkapcsolat a családi élet egyik alappillére, minőségét nagymértékben meghatározza és befolyásolja a felek közötti hatékony kommunikáció, a stresszre adott válaszreakciójuk, illetve a különböző helyzetekben tanúsított konfliktuskezelési megoldásaik (Pilinszki, 2012; Lakatos et al., 2020). Az emberek társas kapcsolatainak, a családi életének minősége pedig szoros kapcsolatban áll a társadalmi elismertség érzésével. Ezeket a magánjellegű kapcsolatokban mutatott viselkedési formákat nagymértékben befolyásolja, hogy az emberek mennyire elégedettek a társadalomban betöltött pozíciójukkal. Ennek következtében, abban az esetben, ha a személyek elégedetlenebbek a társadalomban betöltött szerepeikkel és ezt nem tudják megváltoztatni, belső harmóniájuk, egyensúlyi állapotuk felborulhat, mely megmutatkozhat kapcsolataikban is (Jamieson, 2011). Tóth Olga (2012) az integráló, valamint dezintegráló családok tekintetében hangsúlyozza, hogy a család tulajdonképpen egyfajta védőfaktoroként is funkcionál, mely kulcsfontosságú a sikeres társadalmi integrációt illetően. Ez az állítás az egyénekre a dezintegráltság szemszögéből is igaznak bizonyul, melynek értelmében: az emberek társadalmi dezintegráltsága hátterében a nem optimális családi/kapcsolati működés vagy éppen hiány is állhat.

A munka-család konfliktus társadalmi háttéré és értelmezése

A társadalmi integráció szempontjából tehát a család/magánélet és az elégedettség jelentős mértékű összefüggést mutat, ezzel párhuzamosan pedig az emberek elégedettségére hatással van a társadalom minősége, valamint az egyének társadalmi hierarchiában betöltött szerepe (Seeman, 2000). Az emberek többsége a társadalomban betöltött szerepeikkel azonosítja magát, melyek közül a két legjelentősebb a munkahelyi-, valamint a családi életben betöltött szerep. A mindkét oldalról érkező elvárások sorozata, – melyek legtöbbször összeegyeztethetetlennek bizonyulnak – nagyon komoly feszültségforrást jelenthetnek az egyének számára (Batt & Valcour, 2003). A gondolatmenet alapfeltevése, hogy a két alapvető életterület, a munka és a család megküzd az egyének számára korlátozottan hozzáférhető erőforrásokért (idő, figyelem, energia). A munka-család konfliktus akkor jelentkezik, amikor a munkahely és a család olyan követelmények elé állítják az embereket, amelyek kölcsönösen összeférhetetlenek, ezáltal a munkával és a családdal kapcsolatos szerepek betöltésekor komoly szerepkonfliktust élnek át (Greenhaus & Beuttel, 1985; Molnár & Orosz, 2017).

Egy dél-kelet nigériai női tanárok körében elvégzett kutatás eredményei szerint, a munka-család ellentéte negatív átszivárgásként is értelmezhető. Ez azt fejezi ki, hogy az egyik területen jelentkező nehézségek jelentős mértékben befolyásolják a másik területet. Erre jó példa lehet, hogyha egy személy elégedetlen a munkahelyén az a családi életében is elégedetlenséget okozhat

(Okonkwo, 2013; Molnár & Orosz, 2017). A negatív hatásokat kiemelő konfliktusteóriák mellett – az egyre komplexebb vizsgálatoknak köszönhetően – teret kaptak a pozitív hatásokat is figyelembe vevő elméletek is (Nagy, 2017). Ilies és munkatársai (2009) egy longitudinális kutatásban az úgynevezett pozitív átszivárgás jelenségét és annak hatásait tanulmányozta, mely – az eredmények alapján – úgy értelmezhető, mint amikor az egyik életterületről érkező elégedettség-, sikeresség- és teljesítmény érzet áttevéődik egy másik életterületre. Kutatási eredményeikből kiderült, hogy azok a munkavállalók, akik nagymértékben tudtak azonosulni mind a munkahelyi, mind pedig a családi szerepeikkel, munkahelyen átélt érzelmeik jelentősebb mértékben alakultak át a családi életükben is pozitív és negatív érzelmekbe (Molnár & Orosz, 2017).

Mindezek pontosabb megértéséhez azonban elengedhetetlen a munka és a család által felállított szerepek vizsgálata, hiszen ez egy kölcsönös egymásra hatás: a munkából eredeztethető konfliktusokat nevezzük **munkából származó család konfliktusnak**, a családdal kapcsolatos konfliktusokat pedig **családból származó munka konfliktusnak** (Ajala, 2017; Makra et. al., 2012). A munkából származó család-konfliktus („work to family conflict”) akkor fordul elő, ha a munkával kapcsolatos tevékenységek megzavarják az otthoni kötelezettségeket (pl.: ha valaki hazaviszi a munkát és azt otthon próbálja meg befejezni a családdal töltött idő rovására). A családból származó munka-konfliktus („family to work conflict”) pedig úgy keletkezik, hogy a családi szerepekből származó igények akadályozzák a munkatevékenységet. Mindent egybevéve, a munka-család konfliktust pozitív irányból vizsgáló kutatások eredményei mellett azonban, továbbra is általános érvényű jelenség, hogy az emberek többségének nagy kihívást jelent a munka és a család életterének összehangolása és az egyensúly megtalálása.

Család, párkapcsolat és a munka-magánélet egyensúly összeegyeztetése a gyermekes nők életében

Általánosságban elmondható, hogy a munkahelyen megélt stressz „beszivárog” az emberek magánéletébe, ezáltal hatással van a partneri kapcsolatokra és befolyásolja azok minőségét is. Amennyire fontos egy egyén önmegvalósítása, céljainak az elérése munkahelyén, olyannyira hangsúlyos a családi élet harmóniája, az otthoni biztonságos légkör megteremtése és fenntartása is (Skinner & Chapman, 2013; Rési, 2018).

A 20. század második felében jelentkező jelentőségteljes társadalmi és gazdasági innováció nagymértékben befolyásolta a családok szerkezetének és működésének alakulását. Annak ellenére, hogy az elmúlt években a modernizáció hatására folyamatosan növekszik a nők munkaerőpiaci szerepe és foglalkoztatási szintje, a családon belüli munkamegosztás nem feltétlenül követi ezt a folyamatot, melynek következtében a mai dolgozó, gyermekes nőkre kettős teher nehezedik. Általánosságban elmondható, hogy a nők az otthoni teendőkre és a gyermekek gondozására fordított ideje szinte az összes európai országban többnek bizonyul a férfiakhoz viszonyítva (Pongrácz & Murinkó, 2009). Kulcsfontosságú kérdés tehát, hogyan lehet mindezek fényében a gyermekvállalást és a gyermekek gondozásával kapcsolatos feladatok ellátását, a nők tágabb társadalmi életben történő szerepvállalását és önmegvalósítását, valamint a családi és párkapcsolati elégedettséget harmonikus egyensúlyi állapotba rendezni (Engler et al., 2021b).

A korábbi években a legtöbb vizsgálat arra irányult, hogy meghatározza az anyák munkaerőpiacon betöltött szerepének pozitív és negatív hatásait a gyerekek- (számuk és életkoruk), a nők maguk-, valamint a magánélet tekintetében. A várakozással ellentétben, az anyák foglalkoztatását illetően, csak kis befolyása van a családi kapcsolatok minőségére, mely hatás is jellemzően pozitív irányultságú. Tulajdonképpen nem annak a ténynek van jelentősége, hogy az anya dolgozik-e, hanem hogy ő és a párja hogyan dolgoznak (Zimmerman et al., 2003).

A túlterheltség, félreérthetőség, az ellenőrzés hiánya, a nem megfelelő fizikai körülmények, a munkatársakkal való kapcsolatokból eredeztethető stressz, valamint a szervezetben történő esetleges változások és átalakulások mind a munkahelyen előforduló stresszorok közé sorolhatóak. Emellett pedig a magánélet is feszültté teheti az egyéneket, hiszen nem egyszerű feladat megfelelni sem a saját magunknak, sem pedig a társunk által támasztott elvárásoknak, például a gyermeknevelés minőségére vagy mennyiségére szánt időt és energia tekintetében (Srinivasan, 2010). A párkapcsolatokat illetően, a korábban említett spillover, valamint crossover fogalmak szintén megjelennek a szakirodalomban. A spillover megfogalmazás alatt az értendő tehát, ahogy a munka és a család egymásra hat, ami hasonlóságokhoz vezet a két területnél (Rési, 2018; Ilies et. al., 2009). A crossover hatás ezzel szemben azt jelzi, hogy az egyik személy által megélt érzelmek, – leginkább a stressz – a párjánál, vagy más, hozzá közel álló személyeknél – például gyerekek, szülők – váltanak ki hasonló pozitív vagy negatív érzelmeket; a legtöbb esetben szintén stresszt vagy feszültséget (Rési, 2018; Kinnunen, 2010).

A párkapcsolatban élők, a gyermekükről/gyermekükről gondoskodó egyének napi feladatait és szerepeit a munkahelyükön kívül nagymértékben meghatározzák a velük közeli kapcsolatban lévő személyek és elvárásaik. Továbbá, a mindennapi stresszre és kihívásokra adott válaszreakciókat- és megoldási stratégiákat számtalan körülmény befolyásolja, különösképpen a családi háttér (Engler et al., 2021a).

Kutatási módszer bemutatása

Célkitűzés, hipotézisek

Jelen kutatásban, célunk a családi élettel, párkapcsolattal való elégedettség és a munka-magánélet egyensúly összefüggéseinek vizsgálata volt. Több szempontból is elmondható, hogy a családi egység az egyik legmeghatározóbb faktor az emberek többségének életében, hiszen a szocializációs folyamatokon, – például társadalmi viselkedési módok és szabályok tanulása – a kötődésen, a világban való biztonságérzet megalapozásán és a társas támogatáson túl, fontos védőfaktoroként is funkcionál (Kovács & Pikó, 2009; Tóth, 2012). Vitathatatlan tény a társas támogatást illetően, hogy a házasság minősége, – mely alatt elsősorban a szubjektív vonatkozás értendő – nagymértékben kihat az emberek életének különböző területeire. Az egyének életében a megfelelően működő családi/párkapcsolati/házastársi egység nagy jelentőséggel bír céljaik elérése-, alkalmazkodási képességük-, valamint a külső-belső harmóniájuk létrehozása és fenntartása tekintetében (Gödri, 2001). S mivel az emberek többsége a különböző társadalmi szerepeivel azonosítja magát, – melyek közül a két legfontosabb a munka és a családi szerep – indokolt ezen két terület közötti egyensúlyi állapot vizsgálata (Makra et. al., 2012). A szakirodalmi részben bemutatott összefüggések vizsgálatára az alábbi hipotézisek kerültek megfogalmazásra:

H1: Feltételezésünk szerint, az általános munka-család konfliktus, a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora között negatív összefüggés mutatkozik meg, minél több és kisebb gyermek van a családban, annál több konfliktusról számolnak be.

H2: Feltételezésünk szerint, a munkába való bevonódás és a családba való bevonódás között negatív összefüggés mutatkozik meg.

H3: Feltételezésünk szerint, a családba való bevonódás mértékét a párkapcsolati elégedettség magasabb szintje és a gyermekek magasabb száma növeli.

H4: Feltételezésünk szerint a párkapcsolati elégedettség és a munkával való elégedettség között összefüggés mutatkozik meg, minél elégedettebbek a párkapcsolatukkal, annál magasabb a munkával való elégedettség mértéke.

Vizsgálati módszerek

Jelen kutatásunk során felhasznált kérdőívek online felületen voltak elérhetőek a vizsgálati személyek részére. A kérdőívcsomag kitöltése teljes mértékben anonim módon, önkéntes alapon történt és a válaszadás bármely ponton megszakítható volt. A kutatásban való részvételt megelőzte egy részletes leírás, melyben a vizsgálati személyek információkat kaptak a vizsgálat célját és a részvételt illetően. A kutatásban való részvétel semmilyen pénzügyi juttatást nem vont maga után. A kérdőívcsomagot csak 18 év feletti vizsgálati személyek tölthették ki. A kutatási tervet az Egyesített Pszichológiai Kutatásetikai Bizottság (EPKEB) etikai szempontból elemezte és azt a Debreceni Egyetem Pszichológia Tanszék megbízásából engedélyezte (kutatási engedély száma: 2020-25 (2019-41 módosítása)).

Az online kérdőívcsomagban szereplő kérdőívek közül – melyek teljes mértékben majd a doktori értekezésben lesznek felhasználva – az alábbiakból származó adatokat alkalmaztuk jelen tanulmányunkhoz: saját készítésű demográfiai kérdéssor (életkor, kapcsolati státusz, gyerekek száma és életkora), valamint 2 sztetenderd kérdőív eredményei (Kapcsolati Elégedettség Skála (RAS), Munka-család konfliktus kérdőív).

A Kapcsolati Elégedettség Skála (RAS) létrejöttét a párkapcsolatok sokféle formái tették szükségessé a már régóta alkalmazott, házassággal való elégedettség vizsgálati módszerei mellett. A kérdőív alapvetően 7 állítást tartalmaz, melyekre a kitöltő egy ötfokú skálán válaszolhat, attól függően, hogy mennyire tartja jellemzőnek. Martos és munkatársai (2014) egyik tanulmányukban kiegészítésként alkalmazott, szexuális élettel való elégedettségre utaló, saját szerkesztésű kérdése jelen kérdőívcsomagban is szerepel.

A Munka-család konfliktus kérdőív magyar validálása Makra és munkatársai (2012) nevéhez fűződik. A kérdőívet – mely összesen 25 kérdésből áll – a következő dimenziók alkotják: munkából származó család- és családból származó munka konfliktus, élettel és munkával való elégedettség, valamint a munkába- és a családba való bevonódás. A kitöltőknek egy négyfokú Likert-skálán arról kellett döntenük, hogy az adott állítás mennyire jellemző saját magukra vonatkozóan (Makra et. al., 2012).

Statisztikai eredmények és elemzés

Jelen vizsgálatunkhoz tartozó kérdőívcsomagot összesen 231, jelenleg is dolgozó, egy vagy többgyermekes nő töltötte ki. A tanulmányban szereplő vizsgálati személyek átlagéletkora 40,5 év ($SD= 6,475$), a legfiatalabb válaszadó 23 éves, míg a legidősebb 55 éves volt. A válaszadók legnagyobb hányada (60,6%) megyeszékhelyen vagy városban (20,7%) él, legkevesebben községben (4,8%), faluban (3,5%) vagy fővárosban (3,5%) élnek.

A gyermekszám tekintetében az átlag 1,92 értékre tehető ($SD= 0,814$), a családban lévő legkevesebb gyermek 1, a legtöbb pedig 5 volt. A megkérdezett édesanyák legfiatalabb gyermekének életkora átlagosan 8,06 volt ($SD= 4,989$), közülük volt olyan gyermek, aki még nem született meg, de a kitöltő anyuka magzati korát megjelölte a kérdőívben, a legidősebb gyermek pedig 18 éves volt. A kitöltők közül a legtöbben kettő (48,9%) vagy egy (31,6%) gyermeket nevelnek, melyet a három (16,5%), négy (1,7%), valamint az 5 (1,3%) gyermekesek követnek. A családi állapot tekintetében a jellemzően házasságban (74%) élnek, illetve élettársi kapcsolatban (10%). Ennél kevesebben voltak azok, akik párkapcsolatban (6,5%), vagy egyedülállóként- (6,5%), végül a legkevesebb arányban voltak azok, akik elvált (3%) szülőként nevelik gyermekeiket. A válaszadó gyermekes nők legnagyobb része felsőfokú (77,5%) vagy középiskolai (20,3%) végzettséggel rendelkezett, kevesek esetében volt megfigyelhető a szakmunkásképző, szakiskola (1,7%) vagy a technikum (0,4%) legmagasabb iskolai végzettségként. A válaszadók párijai döntő többségben szintén

A CSALÁDI ÉLETTEL, PÁRKAPCSOLATTAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG...

felsőfokú (48,5%) vagy középiskolai (28,1%) végzettséggel rendelkeztek, míg a szakmunkás-képző, szakiskola (14,3%), illetve 8 általános (0,4%) kevésbé volt jellemző.

Kutatásunk első lépéseként, leíró statisztikai elemzés alá vetettük az általunk vizsgált változóinkat, melyet az 1. táblázatban mutatunk be.

1. TÁBLÁZAT: VIZSGÁLT DIMENZIÓK ÁTLAG ÉS SZÓRÁS ÉRTÉKEI 1-5-IG

(Kapcsolati Elégedettség Skála_RAS; N=209) illetve 1-4-ig terjedő skálán (Munka-család konfliktus kérdőív; N=231).

| | Párkapcsolati_elégedettség | Munka-család_konfliktus | Család-munka_konfliktus | Családba_bevonódás | Munkába_bevonódás | Munkával_elégedettség |
|--------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|-------------------|-----------------------|
| N | 209 | 231 | | | | |
| Átlag | 3,7961 | 1,9983 | 1,3874 | 3,7338 | 2,2716 | 2,6118 |
| SD | 0,42306 | 0,53210 | 0,58076 | 0,36416 | 0,68926 | 0,40394 |
| Min. | 2,25 | 1,00 | 1,00 | 2,25 | 1,00 | 1,00 |
| Max. | 5,00 | 3,60 | 4,00 | 4,00 | 3,75 | 3,67 |

Saját szerkesztés

A válaszadó édesanyjakról elmondható, hogy túlnyomó többségben elégedettségről számoltak be a párkapcsolataikat illetően. Munkából eredeztethető konfliktus jobban megjelent esetükben, mint a családból származó munka konfliktus, azonban ezeknél a válaszadásoknál a szórás is nagyobb volt. A családba való bevonódás nagymértékben megfigyelhető a mintán, szemben a munkába való bevonódással, melyhez viszont nagyobb szórás érték társul. Továbbá, a vizsgálati személyek többsége nagyobb fokú munkahelyi elégedettséggel jellemezhető.

A vizsgálathoz szükséges elemzéseket az SPSS statisztikai program segítségével végeztük. A hipotézisek igazolása céljából ellenőriztük a vizsgált változók közötti korrelációkat, melyek eredményeit a 2. táblázatban szemléltetjük.

2. TÁBLÁZAT: KORRELÁCIÓS ELEMZÉS EREDMÉNYEI A VIZSGÁLT VÁLTOZÓK MENTÉN (N=231).

| | | Családba_bevonódás | Párkapcsolati_elégedettség | Gyermekszám | Legfiatalabb gyerekek életkora |
|--------------------------------|------|--------------------|----------------------------|----------------|--------------------------------|
| Munka-család_konfliktus | R. | -0,255*** | NS | 0,112 | NS |
| | Sig. | 0,001 | | 0,089 | |
| Család-munka_konfliktus | R. | NS | NS | 0,156* | -0,24*** |
| | Sig. | | | 0,018 | 0,001 |
| Családba_bevonódás | R. | 1 | 0,165* | -0,162* | NS |
| | Sig. | | 0,017 | 0,014 | |
| Munkába_bevonódás | R. | -0,201** | NS | NS | NS |
| | Sig. | 0,002 | | | |
| Munkával_elégedettség | R. | NS | NS | NS | NS |
| | Sig. | | | | |

Saját szerkesztés

A Pearson-féle korrelációs vizsgálat alapján megvizsgáltuk első hipotézisünket, mely az elemzés során csak részben igazolódott be. A munkából származó család konfliktus, csak tendencia szinten mutat összefüggést a gyermekek számával, ($r=0,112$, $p=0,089$) a családból származó munka konfliktus, azonban gyengén pozitívan korrelál a gyermekszámmal ($r=0,156$; $p=0,018$).

Nem találtunk szignifikáns összefüggéseket a munkából eredeztethető család konfliktus és a legfiatalabb gyermek kora között, ellenben a családból eredeztethető munka konfliktus esetében gyenge negatív összefüggés mutatkozott meg ($r=-0,24$; $p=0,001$). További korrelációs vizsgálatok alapján beigazolódott második hipotézisünk, mely szerint a munkába való bevonódás gyenge negatív összefüggésben áll a családba való bevonódással ($r=-0,201$; $p=0,002$).

Harmadik feltételezésünk, mely szerint a családba való bevonódás mértékét a párkapcsolati elégedettség magasabb szintje és a gyermekek magasabb száma növeli, részben igazolható. Ugyan a párkapcsolati elégedettség és a családba való bevonódás tekintetében ($r=0,165$; $p=0,017$) gyenge pozitív korreláció volt megfigyelhető, azonban a gyermekek száma és a családba való bevonódás esetén gyenge negatív irányú szignifikáns összefüggést azonosítottunk ($r=-0,162$; $p=0,014$). Utolsó hipotézisünk nem nyert igazolást, mivel a párkapcsolati- és a munkával való elégedettség között nem találtunk szignifikáns összefüggéseket. Annak ellenére, hogy hipotézisként nem jelent meg tanulmányunkban, korrelációs vizsgálatunk során gyenge, negatív kapcsolat mutatkozott meg a munkából származó család konfliktus, valamint a családba való bevonódás között ($r=-0,255$; $p=0,001$).

Összegzés

Jelen tanulmányban az emberek életében jelen lévő, két legfontosabb színtér, a család és a munka összehangolásának bizonyos kérdéseit próbáltuk értelmezni, ezen belül pedig a családi élettel, párkapcsolattal való elégedettség és a munka-család egyensúly összefüggéseit vizsgáltuk jelenleg is dolgozó, gyermekes édesanyák körében.

Első felvetésünket illetően, a munkából eredeztethető család konfliktusok és a gyermekek magasabb száma esetén csak tendencia szintű összefüggés volt kimutatható, míg a családból származó munka konfliktus pozitívan korrelált a gyermekszámmal. Továbbá csak a családból eredeztethető munka konfliktus tekintetében volt negatív összefüggés a legfiatalabb gyermek életkorának tekintetében, vagyis minél fiatalabb gyermek/gyermekek van/vannak a családban, annál több a családból származó munka konfliktus. Ezen eredményeink nem felelnek meg teljes mértékben a szakirodalmi elvárásoknak (Byron, 2005; Makra et. al., 2012). Második feltételezésünk a várt kölcsönös negatív hatást igazolta, vagyis minél jobban bevonódnak az egyének a munkába, annál kevésbé tudnak „jelen lenni” a családi életben és ennek fordítottja is igaz (Makra et. al., 2012; Molnár & Orosz, 2017).

A párkapcsolati elégedettség és a családba való bevonódás között pozitív kapcsolat volt megfigyelhető, vagyis a harmonikus, boldog párkapcsolat erősíteti a családba való bevonódást. Korábbi eredményektől eltérően, (Makra et. al., 2012) mintánk adatai alapján, a gyermekek magasabb száma negatívan befolyásolja a családba való bevonódást. Ez azzal is magyarázható, hogy a több gyermeket nevelő nőkre olyan sok feladat hárul, hogy igyekeznek helyt állni minden téren, – munka, gyermeknevelés, női szerep – azonban minden erőfeszítés ellenére sem tudnak minden igénynek teljes mértékben megfelelni.

Ilies és munkatársai (2009) pozitív átszivárgás elmélete alapján fogalmaztuk meg utolsó hipotézisünket, mely szerint a munkahellyel, munkával való elégedettség pozitív irányba befolyásolja a párkapcsolati/házastársi elégedettséget és az otthon megélt érzelmeket. Ennek következtében feltételeztük, hogy a párkapcsolati elégedettség és a munkával való elégedettség között pozitív

kapcsolat mutatkozik majd meg, azonban mégsem találtunk szignifikáns összefüggéseket. Ez az eredmény abból a szempontból is érdekes, mivel a leíró statisztika alapján a mintánkban szereplő nők összességében nagymértékű párkapcsolati elégedettségről számoltak be. Ezt a kérdést a továbbiakban érdemes lenne nagyobb mintán is megvizsgálni.

Továbbá többlet eredményként azonosítottunk egy negatív korrelációt a munkából származó család konfliktus és a családba való bevonódás között, mely szerint, minél több munkából eredeztethető konfliktusról számolnak be az egyének, annál kevésbé vonódnak be a családi életbe, ami azonban szemben áll a korábbi tanulmányokból származó közvetett pozitív hatással (Byron, 2005; Fuß et. al., 2008; Makra et. al., 2012).

A munka-magánélet egyensúlyának megteremtése összességében nagyon nehéz feladat, hiszen mindkét területről követelmények, elvárások érkeznek, – sok esetben egy időben – melyek kielégítése jellemzően megerőltető az emberek számára, különösen a gyermeket/gyermekeket nevelő, aktívan dolgozó nőknél, ami ennek következtében sok konfliktushoz vezethet a munkában, párkapcsolatban és a családi életben is. Mindkét területen érdemes a harmóniára törekedni, a családi élettel, párkapcsolattal/házassággal kapcsolatosan megélt elégedettségre pedig abból a szempontból is fontos odafigyelni, mert kulcsfontosságú alkotóeleme a szubjektív jóllétnek, mely szintén jelentősen befolyásolja a munkahelyi teljesítményt és elégedettséget (Rési, 2018).

Irodalomjegyzék:

- Ajala, E. M. (2017). Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers. *African Journal of Social Work*, 7(1), 52-62. <https://www.ajol.info/index.php/ajsw/article/view/160530>
- Bagdy E. (2002). *Családi szocializáció és személyiségzavarok*. Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Batt, R., & Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42(2), 189–220. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00287>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Coontz, S. (2005). *Marriage, a History: From Obedience to Intimacy, or How Love Conquered Marriage*. New York: Viking.
- Czibere I. (2017). A családi állapot és az élettel való elégedettség összefüggései és hatásuk a társadalmi integrációra a magyar társadalomban. *Szociológiai Szemle*, 27(1), 30-63. https://szociologia.hu/dynamic/czibere_ibolya.pdf
- Csutora M. (2020). Fenntartható boldogság? Szubjektív jóllét ökológiai határok között. *Magyar Tudomány*, 181(4), 513-525. <https://doi.org/10.1556/2065.181.2020.4.9>
- DeFrain, J., & Asay, S. M. (2007). Strong families around the world: An introduction to the family strengths perspective. *Marriage & Family Review*, 41(1-2), 1-10. https://doi.org/10.1300/J002v41n01_01
- Engler Á., Paksi V., Tardos K. (2021a). Tudományos fokozattal rendelkezők munka–magánélet egyensúlya: problémák és megküzdési stratégiák. In: Tardos, K., Paksi, V., & Fábri, Gy. (szerk.), *Tudományos karrier a 21. század elején*. (pp. 127-142). Szeged: Belvedere Meridionale.
- Engler Á., Takács-Miklósi M., & Tornyai Zs. Zs. (2021b). Munka-magánélet egyensúlya a női karrierútban. In: Tardos, K., Paksi, V., & Fábri Gy. (szerk.), *Tudományos karrier a 21. század elején*. (pp. 114-126). Szeged: Belvedere Meridionale.
- Fekete-Deák I. (2015). A családi környezet szerepe az egyén reziliens alkalmazkodásának kialakulásában. *Erdélyi Társadalom*, 13(1), 163-168. <https://erdelyitarsadalom.ro/files/et25/et-bbu-25-11.pdf>
- Fuß, I., Nübling, M., Hasselhorn, H. M., Schwappach, D., & Rieger, M. A. (2008). Working conditions and work-family conflict in German hospital physicians: psychosocial and organisational predictors and consequences. *BMC Public Health*, 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-353>
- Gödri I. (2001). A házassági kapcsolatok minősége és stabilitása – Elméleti támpontok és mérési lehetőségek. Budapest: KSH NKI.

- Greenhaus, J. H., & Beuttel, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hughes, M. E., & Waite, L. J. (2009). Marital biography and health at mid-life. *Journal of Health and Social Behavior*, 50(3), 344-358. <https://doi.org/10.1177/002214650905000307>
- 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. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.36461938>
- Jamieson, L. (2011). Intimacy as a concept: Explaining social change in the context of globalisation or another form of ethnocentricism?. *Sociological Research Online*, 16(4), 151-163. <https://doi.org/10.5153/sro.2497>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., & Rantanen, J. (2010). Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(1), 119–137. <https://doi.org/10.1348/096317908X399420>
- Kopp M., & Pikó B. (2006). Az egészséggel kapcsolatos életminőség pszichológiai, szociológiai és kulturális dimenziói. In: Kopp M. & Kovács M. E. (szerk.), *A magyar népesség életminősége az ezredfordulón*. (pp. 10–19). Budapest: Semmelweis Kiadó.
- Kopp M. S., Skrabski Á., Székely A., Stauder, A., & Williams, R. (2007). Chronic stress and social changes: socioeconomic determination of chronic stress. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1113(1), 325-338. <https://doi.org/10.1196/annals.1391.006>
- Kovács E., & Pikó B. (2009). A család egészségvédő hatása serdülők körében = The protective influence of family among adolescents. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 10(3), 223-237. <https://doi.org/10.1556/Mental.10.2009.3.3>
- Lakatos Cs., Martos J., Mányai A., & Martos T. (2020). Párkapcsolati mintázatok és kapcsolati elégedettség együtt élő pároknál: az Olson-modell ellenőrzése. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 21(1), 56-85. <https://doi.org/10.1556/0406.21.2020.006>
- Lugo Steidel, A. G., & Contreras, J. M. (2003): A new familism scale for use with latino populatons. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 25(3), 312–330. <https://doi.org/10.1177/0739986303256912>
- Makra E., Farkas D., & Orosz G. (2012). A munka-család konfliktus kérdőív magyar validálása és a munkacsalád egyensúlyra ható tényezők. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67(3), 491-518. <https://doi.org/10.1556/MPSzle.67.2012.3.5>
- Martos T., Sallay V., Szabó T., Lakatos C., & Tóth-Vajna R. (2014). A Kapcsolati Elégedettség Skála magyar változatának (RAS-H) pszichometriai jellemzői=Psychometric characteristics of the Hungarian version of the Relationship Assessment Scale (RAS-H). *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 15(3), 245-258. <https://doi.org/10.1556/Mental.15.2014.3.6>
- Molnár N., & Orosz G. (2017). A munkahelyi destruktív és konstruktív versengés kapcsolata a munka-család konfliktussal. *Alkalmazott Pszichológia*, 17(2), 7-28. <https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2017.2.7>
- Nagy B. (2017). Létezhet-e munka-magánélet egyensúly vezető állásban? *Szociológiai Szemle*, 27(3), 75-103. https://szociologia.hu/dynamic/75_103_oldal.pdf
- Okonkwo, E. (2013). Correlational analysis of work-family conflict bi-directionality. *IFE Psychologia: An International Journal*, 21(2), 301-308. <https://hdl.handle.net/10520/EJC141117>
- Pilinszki A. (2012). Párkapcsolati stabilitás és minőség egy országos kutatás tükrében. *Acta Sociologica: Pécsi Szociológiai Szemle*, 1(5), 161–170. <https://doi.org/10.15170/AS.2012.5.1.18>
- Pongrácz T. & Murinkó L. (2009). Háztartási munkamegosztás. Azonosságok és különbségek Európában. In: Nagy I., Pongrácz T. & Tóth I. Gy. (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről* (pp. 95-116). Budapest: Társasági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium.
- Rési K. I. (2018). Munka, magánélet. Párkapcsolat? Elégedettség a munkában, elégedettség otthon. In: Nagy B., Géring Zs., Király G. (szerk.): *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában* (pp. 197-229). Budapest: L'Harmattan Kiadó.
- Rövid I., Erát D., & Füzér K. (2021). A párkapcsolat, a gyermeknevelés és a társadalmi tőke szerepe a szubjektív jóllét alakulásában. *socio. hu*, 62-83. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2021.1.62>
- Seeman, T. E. (2000). Health promoting effects of friends and family on health outcomes in older adults. *American Journal of Health Promotion*, 14(6), 362-370. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-14.6.362>

Skinner, N., & Chapman, J. (2013). Work-life balance and family friendly policies. *Evidence Base: a Journal of Evidence Reviews in Key Policy Areas*, (4), 1-25. Doi: 10.4225/50/558217B4DE473

Srinivasan, P. (2010). The relationship between work environment stress and marital happiness among software professionals. *Sunway Academic Journal*, 7, 105–118. <http://eprints.sunway.edu.my/85/1/S%20Priya%20-%20final%20edit%2017%201%202011.pdf>

Tóth O. (2012). Társadalmi integráció és család. In: Kovách I., Dupcsik Cs. P., Tóth T. & Takács J. (szerk.): *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon*. (pp. 369-382). Budapest: MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont.

Yorburg, B. (2002). *Family Realities: A Global View*. New Jersey: Prentice Hall.

Waite, L. J., Gallagher, M. (2000). *The Case for Marriage: Why Married People are Happier, Healthier and Better Off Financially*. New York: Doubleday.

Zimmerman, T. S., Haddock, S. A., Current, L. R., & Ziembra, S. (2003). Intimate partnership: Foundation to the successful balance of family and work. *American Journal of Family Therapy*, 31(2), 107–124. <https://doi.org/10.1080/01926180301126>