

Munka-család konfliktus alakulása a 18-40 évesek körében

Betekintő

Kutatásunk fókuszában a munka-család konfliktus, és annak két iránya, a munkából származó család-konfliktus és a családból származó munka-konfliktus vizsgálata állt. Vizsgálatunkban felmértük a szocio-demográfiai tényezők mellett a szubjektív anyagi helyzet, valamint a Covid-19 járvány munkaerőpiaci hatását a munka-család konfliktusokra.

Eredményeinkből látható, hogy a Covid-19 járvány, az emiatt bekövetkező munkakörülménybeli és munkaerőpiaci változások erőteljesen befolyásolták a munka-család konfliktus alakulását, legfőképp a rossz anyagi helyzetben élő fiatalok esetében. Azokat tehát, akik anyagilag rosszabb helyzetben éltek, súlyosabban érintették a változások a munkahellyel, jövedelemmel, betegséggel kapcsolatos bizonytalanság, hisz a hatást azonnal érezhették, nem voltak tartalékok, amelyek egy ideig még biztosíthatták volna a megélhetést. Ennek lehet a következménye, hogy a munkában és a családban kialakult feszültségek is fölerősödnek az ő esetükben, és kihatnak a másik életterben is.

Figyelemre méltó, hogy a gyermektelen párok esetében ez a feszültségnövelő hatás nagyobb, mint a gyermekeseknél, mind a munkából származó család-konfliktust, mind a családból származó munka-konfliktust tekintve.

Bevezetés

Számos hazai és nemzetközi kutatás foglalkozik a munka és a család közötti kapcsolat minőségével, mivel ez életünk két, talán legmeghatározóbb területe. A legtöbb időnkét többnyire a munkánkkal és a családukkal töltjük, ugyanakkor összehangolásuk egyre nagyobb kihívást jelent mind a nők, mind a férfiak számára. A munka és család közötti konfliktus összefügg a foglalkoztatási és demográfiai trendekkel, mint, amilyen a 18 év alatti gyermeket nevelő anyák növekvő száma a munkaerőpiacon, a népesség előregedése miatt az idősgondozási igények gyors növekedése, és a férfiak részvételének növekedése a családgondozásban (Kossek és Distelberg 2009, Kossek és Ollier-Malaterre 2013). A munka és a család közötti konfliktus a technológia fejlődése miatt is fokozódik, mivel ennek következtében fokozatosan gyengül-

nek a határok a munka és a családi élet között. A személyes elektronikus kommunikációs eszközök folyamatosan kapcsolatban tudják tartani az egyéneket a munkahelyi és családi gondokkal (Kossek 2016), függetlenül attól, hogy éppen a munkahelyükön vagy a családjukkal vannak.

A munka-család konfliktusok kutatásában a kutatók többnyire a szerepelméletekből indulnak ki (Kahn és mtai 1964, Rizzo és mtai 1970). A szerep a társadalmi rendszerben betöltött pozícióra vonatkozó magatartásbeli elvárások összessége. Egy bizonyos szerepre utaló elvárásokat a szerepet betöltő egyén, vagy a szereppel valamilyen kapcsolatban lévő más személy határozza meg (Rizzo és mtai 1970). Több szerep egyidejű megélése esetén, a szereppel együttjáró különböző elvárások olyan válaszreakciókat válthatnak ki, amelyek

egymással összeegyeztethetetlenek, vagy amelyeknél szükséges a prioritások felállítása. Így az egyik szerep ellátása a másik szerep ellátását nehezítheti vagy lehetetlenné teheti. Ezt a koncepciót nevezik szerepkonfliktusnak (Rizzo és mtsai 1970). Szerepkonfliktust okozhatnak például a szerepet betöltő személy erkölcsi normái, képességei, erőforrásai, ideje, vagy a szerepre vonatkozó magatartásbeli elvárások közötti ellentét. A szerepek közötti konfliktus (az ún. interrole conflict) a szerepkonfliktus egyik formája, ami akkor jön létre, ha az egyén több, egymás ellátását megnehezítő szerepet kénytelen egyidejűleg betölteni (Rizzo és mtsai 1970). A munkahely-család konfliktus a szerepkonfliktus azon formája, amely a munkahelyi és családi szerepek összeegyeztetéséből adódik. A munkahely-család konfliktusnak három formája van: az időhiányon, a stresszen (strain), és a magatartásformákon alapuló konfliktus (Greenhaus & Beutell 1985). Kutatási eredmények azt mutatják, hogy a munkahelyi és a családi domén (tartomány) közötti konfliktus viszonya kétirányú, vagyis a munkahely negatívan hathat a családra (ún. munkahely-függő munkahely-család konfliktus) és fordítva, a családi élet is hathat negatívan a munkavégzésre (ún. család-függő munkahely-család

konfliktus) (Frone és mtsai 1992a, Allen és mtsai 2000).

A munkahely-család konfliktus kialakulását befolyásolhatják a szociodemográfiai jellegzetességek – mint a nem, életkor, gyerekszám, vagy a partner megléte –, valamint a munkahelyi és a családi tényezők is. Munkahelyi tényező lehet például a munkaterhelés, a fizikai- és emocionális megterhelés, valamint a szervezeti struktúra, kultúra, illetve a munkahelyi támogatás hiánya. Családi tényező lehet pl. az eltartottak száma, a pénzügyi helyzet, a családi struktúra, valamint a családi támogatás hiánya.

Korábbi hazai és nemzetközi kutatások azt támasztják alá, hogy a nőkre inkább jellemző a család-függő munkahely-család konfliktus és stressz-alapú munkahely-család konfliktus, mint a férfiakra. A férfiak többsége a nőkhöz képest nagyobb arányú idő-alapú munkahely-család konfliktusról számolt be. Az életkor növekedésével csökken a munkahely-család konfliktus, ezzel szemben a gyerekszám, a munkahelyi követelmények, és a magas napi átlagos munkaidő növelik a munkahely-család konfliktust (Frone és mtsai 1992b, Adam 2013).

A mérőeszköz leírása

A munka-család konfliktus

A munka-család konfliktus mérésére a 10-tételes, Netemeyer és mtsai (1996) által kifejlesztett Munka-család konfliktus kérdőívet alkalmaztuk, amelyet Makra és munkatársai 2012-ben adaptáltak és validáltak magyar mintán. A kérdőív a munka-család konfliktus két változatát különbözteti meg: a munkából származó családi konfliktust és a családból származó munka-konfliktust, 5-5 kérdéssel. A válaszokat 4-fokú Likert-skálán jelölték be a válaszadók (1 = egyáltalán nem jellemző, 4 = nagyon jellemző). Minél magasabb pontértéket ér el az adott személy a vonatkozó dimenzióban,

annál több konfliktust él át a munkájával vagy a családjával kapcsolatban.

Demográfiai és szocio-ökonómiai tényezők

A demográfiai háttértényezők közül az életkort, nemet, a párkapcsolat jellegét (házas, élettársi viszonyban él), a gyerekek számát, az iskolai végzettséget (alap, közép, felsőfok) és a háztartások szubjektív anyagi helyzetét (jó, tűrhető, nehéz, nagyon nehéz), valamint a Covid-19 járványhelyzet következtében létrejött, a munkaerőpiaci helyzetben bekövetkezett változásokat elemeztük.

Minta és módszerek

Minta

A mintát a Hungarostudy2021 (HS2021) országos adatfelvétele szolgáltatta. Elemzéseinket egy szűkített almintán végeztük, amelybe azok a 18-40 év közötti férfiak és nők kerültek beválogatás-

ra, akik a felmérés idején gazdaságilag aktívak voltak és párkapcsolatban éltek, valamint érvényes választ adtak a munka-család konfliktus kérdőív kérdéseire, összesen 822 fő.

Statisztikai módszerek

Leíró statisztikai elemzést (átlag, szórás, gyakoriság) használtunk a változók és háttérváltozók számításához. A vizsgált változók közötti százalékos eltéréseket jeleztük. A modellezési eljárás során binomiális regresszió elemzést végeztünk.

A kapott eredményeket SPSS 27.0 statisztikai programmal (IBM SPSS Statistics, IBM Corporation, Chicago, IL) elemeztük. A szignifikancia-vizsgálatok esetében a 95 százalékos szignifikanciaszintet ($p < 0,05$) fogadtuk el az értékelhetőség minimumának.

Eredmények

Az első táblázatban tüntettük fel a minta szocio-demográfiai összetételét. A férfi-nő arány azonosnak mondható, a 30 éves és fiatalabb korosztály jelenti a minta egyharmadát (33,9%), a párkapcsolatban élőknek valamivel több, mint a fele élettársi kapcsolatban él (52,5%), a válaszadók valamivel több, mint a felének (54,6%) van saját gyermeke. A minta iskolai végzettség tekintetében is arányosan oszlik meg, mindhárom végzettségi

kategóriába (alap, közép, felsőfok) a fiatalok egyharmada tartozik. Háztartása anyagi helyzetét a válaszadók közel 40 százaléka jónak ítélte meg, kb. egyharmaduk jelezte, hogy nehéz, ill. nagyon nehéz anyagi helyzetben vannak. A Covid-19 járvány miatt a minta közel 30 százalékanak változtak a munkakörülményei, munkaerőpiaci helyzete (1. táblázat).

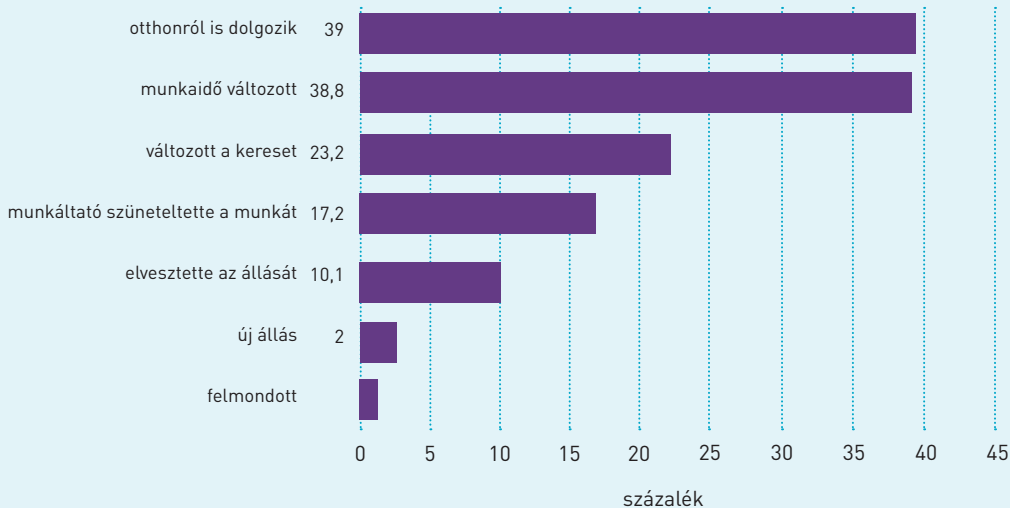
1. táblázat: Az alminta szocio-demográfiai jellemzői és munkaerőpiaci helyzetének változása a Covid-19 járvány hatására

A minta jellemzői		Esetszám	%
nem	férfi	410	49,9
	nő	412	50,1
korcsoport	18-30	279	33,9
	31-40	543	66,1
párkapcsolat jellege	házas	390	47,5
	élettársi kapcsolat	432	52,5
van saját gyermeke	nincs	371	45,4
	van	445	54,6
iskolai végzettség	alapfokú	259	31,5
	középfokú	292	35,5
	felsőfokú	271	33,0
szubjektív anyagi helyzet	nagyon nehéz	18	2,3
	nehéz	225	28,2
	tűrhető	252	31,5
	jó	305	38,1
Covid-19 miatt változott a munkakörülménye, munkaerőpiaci helyzete	változott	241	29,3
	nem változott	581	70,7

A mintába tartozók megváltozott munkakörülményeiről, munkaerőpiaci helyzetéről is gyűjtöttünk információkat (1. ábra). A változások leginkább a munkakörülményekben mentek végbe, változott a dolgozók munkaideje (39%) és a munkavégzés helyszíne (39%). Állását egytizedük (10,1%) vesz-

tette el, míg közel egyötödük (23,2%) munkavégzését szüneteltette a munkáltatójuk. Keresetük változásáról, alapvetően csökkenéséről a változásban érintettek majdnem egynegyede (23,2%) nyilatkozott.

1. ábra: A Covid-19 miatti munkakörülmény/munkaerőpiaci helyzet változásának módja (N=241)



Vizsgáltuk a teljes munka-család konfliktus (MCSKTK) kérdőív és két alskálája, a munkából származó család-konfliktus (MCSK) és a családból származó munka-konfliktus (CSMK) átlagpontszámait és a skála megbízhatóságát is (2. táblázat). Az MCSK átlagpontszáma szignifikánsan magasabbnak mutatkozott a mintában, mint a CSMK átlaga. Ez azt jelzi, hogy fiatal felnőttek családjaira inkább a munkából származó családi konfliktusok jellemzőek, mint a családból származó munkahelyi konfliktusok. A MCSKTK skála és két alskálájának megbízhatósága megfelelő, a Cronbach alfa értékek minden esetben 0,7 felettiéek voltak (2.táblázat).

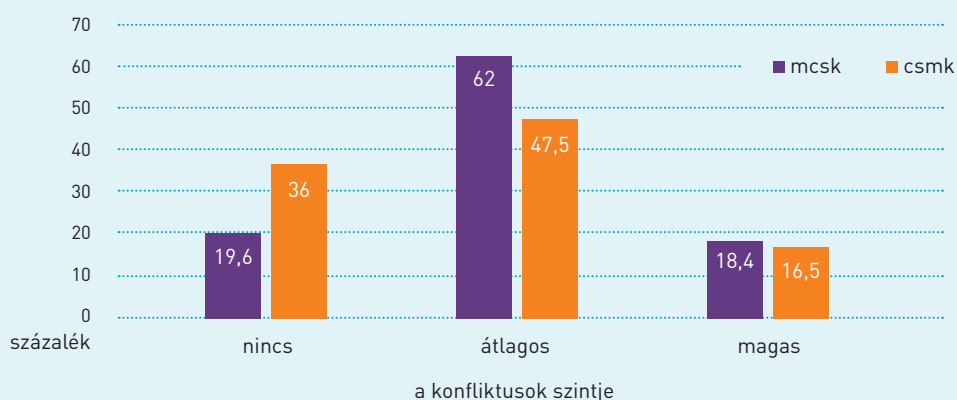
A továbbiakban a munkából, illetve a családból származó konfliktusok szintjét vizsgáltuk úgy, hogy a konfliktusok mértékét a pontszámok nagysága alapján kategorizáltuk. A válaszadók a konfliktusok előfordulási gyakoriságát egy négyfokú Likert-skála segítségével jellemezték (1=egyáltalán nem jellemző, 4=nagyon jellemző). A fiatal felnőttek 36 százaléka szerint a vizsgált időszakban egyáltalán nem volt jellemző, hogy a családi konfliktusok a munkájukkal kapcsolatos

2. táblázat: Munka-Család Konfliktus kérdőív és alskáláinak értékei

	átlag (SD)	range	Cronbach-alfa
MCSKTK (10-40)	17,92 (6,74)	30	0,90
MCSK (5-20)	9,30 (3,31)	15	0,72
CSMK (5-20)	8,63 (3,80)	15	0,92

konfliktusokat generáltak volna, míg fordítva alig egyötödük (19,6%) nyilatkozott így, azaz jóval többen, nagyjából ötből négyen „vitték haza” munkahelyi konfliktusaikat, míg ötből hárman „vitték be” a munkahelyükre a családi konfliktusokat. A válaszadók 16-18 százaléka esetében pedig mind a családból, mind a munkából származó konfliktusok szintjét a pontszámok alapján magasnak minősítettük (5=nincs konfliktus, 6-12=átlagos, ≥ 13 =magas) (2. ábra).

2. ábra: A MCSK és a CSMK szintje a mintában (%)



A következő táblázatban (3. táblázat) bemutatott első és második modellben azt vizsgáltuk, hogy a Covid-19 járvány következtében megjelenő munkaerőpiaci változások (történt vagy nem történt változás), valamint a válaszadók demográfiai (nem, életkor, iskolai végzettség, párkapcsolat, gyerek) és szocio-ökönómia (háztartás szubjektív anyagi helyzete) jellemzői milyen hatással voltak a munkából és a családból származó magas konfliktusszint kialakulására. A hatások erősségének és irányának vizsgálatára bináris logisztikus

regressziót alkalmaztunk. Az esélyhányados azt fejezi ki, hogy a vizsgált csoportban a munkából, illetve a családból származó konfliktus magas szintjének előfordulási esélye hányszor nagyobb vagy kisebb egy kijelölt referenciacsoporthoz képest. Folytonos változók esetében, mint például az életkor, az esélyhányadost úgy értelmezhetjük, hogy az életkorban egy évnyi elmozdulás hányszorosára növeli vagy csökkenti a magas konfliktusszint előfordulásának esélyét.

3. táblázat: A demográfiai, a szocio-ökönómiai változók összefüggése MCSK és CSMK magas szintjével (bináris logisztikus regresszió)

95% CI = 95%-os konfidenciaintervallum; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; zárójelben a referenciakategóriákat tüntettük fel

	OR=Esélyhányados (95% CI)	
	Munkából származó konfliktus (MCSK)	Családból származó konfliktus (CSMK)
Életkor	NS	NS
Nem (nők)		
férfiak	NS	NS
Párkapcsolat (élettársi kapcsolatban él)		
házasságban él	NS	1,75 (1,16-2,65)**
Gyermek (van)		
nincs	1,70 (1,09-2,65)*	1,81 (1,14-2,86)*
Iskolai végzettség (felsőfok)		
alapfok	NS	NS
középfok	NS	NS
Háztartás szubjektív anyagi helyzete (jó)		
nagyon nehéz	5,69 (2,08-15,58)***	4,07 (1,46-11,34)**
nehéz	2,00 (1,26-3,20)**	1,65 (1,03-2,65)*
tűrhető	NS	NS

	OR=Esélyhányados (95% CI)	
	Munkából származó konfliktus (MCSK)	Családból származó konfliktus (CSMK)
Változott a munkaerőpiaci helyzete a Covid-19 hatására (nem változott)		
változott	1,58 (1,06-2,35)*	NS

Az első modellben három tényező mutatott szignifikáns összefüggést a munkából származó magas konfliktusszint kialakulásával. Ennek esélyét leginkább a háztartás szubjektív anyagi helyzete befolyásolja. A jó helyzetben lévőkhöz képest a nagyon nehéz és a nehéz helyzetben lévő fiatal felnőttek között nagyobb eséllyel vannak olyanok, akiknél a munkából származó magas konfliktusszint megjelenik a családi életükben is, befolyásolja azt. A nagyon nehéz helyzetben lévőknél ennek az esélye több mint ötszörös (OR=5,69), míg a nehéz helyzetűeknél kétszeres (OR=2,00). A saját gyermek megléte vagy hiánya is jelentős tényező a munkából származó magas konfliktusszint alakulásában. Azok, akiknek nincs saját gyermekük, közel kétszer nagyobb eséllyel (OR=1,70) „viszik haza” a munkahelyi konfliktusait, azaz jeleznek magas szintű munkából származó családi konfliktust. Ebben a modellben jelenik meg a Covid-19 járvány következtében megjelenő munkaerőpiaci változások hatása is, másfélszeresére növelve a családokban a munkából származó konfliktusok magas szintjének esélyét (OR=1,59).

Az második modellben is három tényező mutatott szignifikáns összefüggést a családból származó

magas konfliktusszint kialakulásával. Ennek esélyét ismét leginkább a háztartás szubjektív anyagi helyzete befolyásolja. A jó helyzetben lévőkhöz képest a nagyon nehéz és a nehéz helyzetben lévő fiatalok között nagyobb eséllyel vannak olyanok, akiknél a családból származó magas konfliktusszint megjelenik a munkahelyükön, munkájukban is. A nagyon nehéz helyzetben lévőknél ennek esélye négyszeres (OR=4,07), míg a nehéz helyzetűeknél kb. másfélszeres (OR=1,65). A saját gyermek jelenléte vagy hiánya is jelentős tényezőnek számít. Azoknál, akiknek nincs saját gyermekük, közel kétszer nagyobb eséllyel (OR=1,81) jelenik meg munkájuk során a családi helyzetekből származó magas szintű konfliktus, mint a gyermekkel rendelkező fiatal felnőtteknél. A párhajlásra legelőt figyelembe véve pedig azt tapasztaljuk, hogy az élettársi viszonyban élőkhez képest a házasságban élők magas szintű családi konfliktusai közel kétszer nagyobb eséllyel (OR=1,75) jelennek meg a munkájuk területén. A Covid-19 járvány következtében megváltozott munkaerőpiaci helyzet miatti változások a családból származó konfliktusokat nem befolyásolják jelentősen.

Összegzés

Kutatásunk fókuszában a munka-család konfliktus, és annak két iránya, a munkából származó család-konfliktus (MCSK) és a családból származó munka-konfliktus (CSMK) vizsgálata állt. Vizsgálatunkban felmértük a szocio-demográfiai tényezők mellett a szubjektív anyagi helyzet, valamint a Covid-19 járvány munkaerőpiaci hatását a munka-család konfliktusokra.

A munka és a család közötti interferencia irányát tekintve azt találtuk, hogy a vizsgálatban résztvevők nagyobb arányban számoltak be a munkából, a munkahelyi terhekből származó család-konfliktusról, mint a családból származó munka-konfliktusról. Ez egybehangzik Frone és munkatársainak (1992b) eredményeivel, akik meg-

állapították, hogy a munkából származó, családra ható konfliktus általában gyakoribb, mint a munkavégzésre ható családi konfliktus. A munkából származó magas családi konfliktusszint kialakulásával három tényező mutatott összefüggést: a háztartás szubjektív anyagi helyzete, a gyermektelenség, illetve az, hogy a Covid-19 járvány következtében történt-e változás a munkaerőpiaci helyzetben. A nagyon nehéz és a nehéz anyagi helyzetben lévő, saját gyermekkel nem rendelkező, és a Covid-19 járvány következtében a munkaerőpiaci helyzetükben változást megélt fiatal felnőttek családi életét a munkából származó konfliktus negatívan befolyásolja, jelentősen megnövelve a családi konfliktusok előfordulásának esélyét.

A családból származó konfliktus magas munka-konfliktus szintjével szintén három tényező mutatott összefüggést: a háztartás szubjektív anyagi helyzete, a gyermektelenség, valamint a párkapcsolat jellege. A nagyon nehéz és a nehéz anyagi helyzetben lévő, saját gyermekkel nem rendelkező, házasságban élő fiatalok családi, párkapcsolati konfliktusai jelentős hatással vannak a munkájukra, így náluk nagyobb eséllyel jelennek meg a munka-, munkahelyi konfliktusok.

Hazai és nemzetközi kutatások szerint a gyermekek számának növekedésével a család-munka konfliktus szintje nő (Wall és mtsai 2001 Adam, 2013). A szakirodalmak a családba való bevonódással magyarázzák ezt a jelenséget, vagyis minél több gyermeke van valakinek, annál inkább leköti a család, és annál kevésbé tud bevonódni a munkába. Ezzel szemben az, akinek nincs gyermeke, jobban bevonódik a munkába, így a munka-család konfliktus szintje magasabb, mint a család-munka konfliktus. A mi eredményeink szerint azonban a gyermektelenek körében mind a munkából származó családi-, mind a családból származó

munka-konfliktus magasabb, mint a gyermekeket nevelők körében.

Kutatási eredményeink ugyanakkor összhangban vannak a témában folyó nemzetközi kutatások eredményeivel (pl. Byron 2005), miszerint a jövedelem mértéke, a háztartás anyagi helyzete összefüggést mutat a munkából származó család-konfliktussal.

Kutatásunkban egyértelműen megjelennek a Covid-19 járvány következményei, a munkaerőpiaci helyzetben előálló változások, mint például a munkakörülmények változása (pl. home office), a munkahely elvesztése, vagy a munkavégzés szünetelése, valamint az ezzel kapcsolatos jövedelmi változás. A KSH adatai szerint hazánkban a Covid-19 járvány első hulláma hatására csökkent a munkaképes korú lakosság foglalkoztatottsága, a munkanélküliségi ráta pedig nőtt. Ez az aktuális helyzet erőteljesen befolyásolta eredményeinket, amelyek azt tükrözik, hogy a járvány növelte az emberek bizonytalanság miatti, illetve a munkával kapcsolatos feszültségeit.

Felhasznált irodalom

- Adam Szilvia (2013) Work-Family Conflict among Female and Male Physicians in Hungary: Prevalence, Stressor Predictors and Potential Consequences on Physicians Wellbeing. PÁLÚR Kft., Budapest
- Allen, Tammy D., David, E. L. Herst., Carly, Bruck, S., & Martha Sutton (2000) Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology* 5: 278–308.
- Byron, Kristin (2005) A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2): 169–198.
- Frone, Michael R., Marcia, Russell, & Lynne, M, Cooper (1992a) Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior* 13:723–729.
- Frone, Michael R., Marcia, Russell, & Lynne, M, Cooper, (1992b) Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77: 65–78.
- Greenhaus, Jeffrey, H. & Nicholas, J. Beutell (1985) Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10: 76–88.
- Kahn, Robert. Louis, Donald M., Wolfe, Robert P., Quinn, J. Diedrick Snoek., & Robert, A Rosenthal (1964) Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity New York, NY: John Wiley & Sons.
- Kossek, Ellen, & Brian, Distelberg (2009) Work and family employment policy for a transformed work force: Trends and themes. In N. Crouter & A. Booth (Eds.), *Work-life policies* (pp. 1–51), Washington, DC: Urban Institute Press.
- Kossek, Ellen, & Ariane, Ollier-Malaterre (2013) Work-family policies: Linking national contexts, organizational practice and people for multi-level change. In S. Poelmans, J. Greenhaus, & M. Las Heras (Eds.), *New frontiers in work-family research: A vision for the future in a global world* (pp. 1–53). Basingstoke, U.K.: Palgrave Macmillan.
- Netemeyer, Richard, G., James, S., Boles, & Robert, Mcmurrian (1996) Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology* 87: 400–410.
- Rizzo, John, R., Robert, J., House, & Sidney, I. Lirtzman (1970) Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly* 15: 150–163.
- Wall, Gary, D., Louis, M., Capela, & Walter, E. Greene (2001) Towards a source stressors model of conflict between work and family. *Review of Business* 22:86–91.