

A MUNKAHELYI DESTRUKTÍV ÉS KONSTRUKTÍV VERSENGÉS KAPCSOLATA A MUNKA-CSALÁD KONFLIKTUSSAL



MOLNÁR Nikolett

BME GTK Ergonómia és Pszichológia Tanszék
SZTE, BTK, Pszichológiai Intézet
molnik92@gmail.com

OROSZ Gábor¹

ELTE, PPK, Társadalom- és Nevelépszichológiai Tanszék
MTA TTK Kognitív Idegtudományi és Pszichológiai Intézet
orosz.gabor@mta.ttk.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: A kutatás célja a munka-család konfliktus különféle aspektusainak és a munkahelyi versengési klíma kapcsolatának feltárása az egészségügyben dolgozó női munkatársak körében. *Módszer:* A vizsgálat online kérdőíves módszerrel történt, és 382 nő vett benne részt. *Eredmények:* A konstruktív versengés pozitív kapcsolatban áll a munkába való bevonódással, míg a destruktív versengés negatív kapcsolatban áll a munkával való elégedettséggel. Továbbá a munka-család konfliktus, és ezen belül is a munka-család interferencia pozitív kapcsolatban van a destruktív versengéssel, viszont a konstruktív versengéssel nem számottevő a kapcsolatuk. Emellett a személyközpontú elemzést tekintve az a személy a legelégedettebb az életével, aki a családba nagymértékben, a munkába viszont csak kis vagy közepes mértékben vonódik be. *Következtetések:* Összességében az eredmények arra utalnak, hogy a túlzott mértékű munkába való bevonódás káros hatással lehet az egyénre nézve, csakúgy, mint a destruktív versengés, így ezek csökkentése kiemelten fontos az egészségügyben dolgozó nők körében.

Kulcsszavak: munka-család konfliktus, munkába és családba való bevonódás, munkával és élettel való elégedettség, munkahelyi versengés, egészségügy, nők

¹ A tanulmány írása során Orosz Gábor kutatási támogatásban részesült (OTKA PD 106027).

ELMÉLETI BEVEZETÉS

A globalizálódó világban a versengés egyre intenzívebbé vált, mindez a munkahelyi klímára is hatással van. Egyre több nő kerül magasabb pozícióba, ami új értékek megjelenésével jár a munka világában. Számos olyan kiemelten magas stressz-szintű munkahely létezik, ahol magas a női dolgozók aránya. Ilyen az egészségügy is. A magas stressz-szint szorosan összefügg a munkával és az étellel való elégedettséggel, valamint a pszichés és fizikai jólléttel (Pikó és Piczil, 2006). A munkahelyi stressz növekedésével erősödhetnek az olyan szerepkonfliktusok is, mint például a munka-család konfliktus (Makra, Farkas és Orosz, 2012), ami szintén befolyásolja a pszichés jólléttel, illetve a munkával és az étellel való elégedettséget. Mindemellett a hagyományos nemi szerepeket tekintve a nők nagyobb mértékben vonódnak be a családba, mint a férfiak (Calvo-Salguero, Martínez-de-Lecea és del Carmen Aguilar-Luzón, 2012). A fentieket együttesen tekintve véve érdemes feltárni a munka-család konfliktus és a munkahelyi versengés kapcsolatát.

A munkahelyi versengés: a konstruktív és a destruktív versengés jellemzői

Egy szervezeten belül konstruktívnak nevezzük azt a versengési folyamatot, amely pozitív, élvezetes élmény, képes megnövelni a teljesítmény iránti erőfeszítést, illetve pszichés jólléttel és pozitív emberi kapcsolatokkal jár. A konstruktív versengés következtében az egyén motiváltabb lesz arra, hogy 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). Destruktívnak tekinthető ugyanakkor minden olyan versengési folyamat, amely a csoporton belül ellenségeskedést szül és károsan befolyásolja a teljesítményt és a produktivitást (Fülöp, 2006), illetve csökkenti a pszichés jólléttel, a depresszió és a csalódottság kialakulása esélyének növelésével (Tjosvold és mtsai, 2003).

Orosz, Salamon, Makkai és Turcsik (2012) eredményei szerint a konstruktív versengés létrejöttében kiemelt szerepet kap a versengés élvezete, az ellenfelek versengésre vonatkozó belső motivációja, illetve feladathatékonyssággal és személyes fejlődéssel kapcsolatos motivációja. A versengési stratégiákat illetően fontos a másik féllel szembeni segítőkészség és együttműködés. A versengési helyzetben meghatározó tényező a verseny folyamatának kontrollálhatósága, illetve az ellenfelek közötti korábban kialakult jó kapcsolat.

A versengés kapcsán gyakran emlegetett „fair play” egyrészt arra utal, hogy a versengő felek között van-e esélyegyenlőség, hogy betartják-e a versengés írott és íratlan szabályait, 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. Emellett, ha az értékelési kritériumok nem világosak minden résztvevő fél számára, akkor a versengési folyamat nem „fair” alapokon szerveződik (Fülöp, 2006). A konstruktív versengés egy „fair play”, míg a destruktív versengés nem az.

Fülöp (2006) szerint továbbá a 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. Emellett a nyíltság, az őszinteség, az egyenlőség és a kölcsönösség is fontos tényezők a versengés konstruktivitásának fenntartásában. A konstruktív versengés energiát szabadít fel, míg a destruktív felemészti az egyén energiáját. A konstruktív versengés során minden résztvevőnek egyenlő esélye van a nyeresésre, míg a destruktív versengés során ez nem áll fenn. Végül, a konstruktív versengés során az erőforrások végtelenek és feloszthatóak, míg a destruktív versengés úgynevezett nullaösszegű játszma, mert az erőforrások végesek, szűkösek és nem feloszthatóak.

A munka-család konfliktus jellemzői

A munka-család konfliktus a szűkös erőforrások elmélete szerint úgy értelmezhető, hogy a munka és a család az egyén számára korlátozottan rendelkezésre álló erőforrásokért verseng (idő, figyelem, energia). A versengés során az egyén kénytelen megosztani az erőforrásokat a munka és a család életterülete között. A két területen olyan szerepelvárásokkal szembesül, amelyek közül az egyik igényeinek kielégítése megnehezíti, vagy akár lehetetlenné teszi a másik oldal elvárásainak teljesítését (Greenhaus és Beutell, 1985).

Más értelmezésben a munka-család konfliktus egy szerepkonfliktus, tehát két vagy több egyidejű elvárás megjelenése, amelyből ha az egyiknek eleget teszünk, akkor az megnehezíti a többinek való megfelelést. Legsúlyosabb következményei a kiégés, a szomatikus problémák, az alacsony munkateljesítmény (Makra és mtsai, 2012), a stressz és a munkával való elégedetlenség (Firth-Cozens, 2001). A szerepkonfliktusok

összességében rontják a személy mentális és fizikai jóllétét, és ezáltal hatással vannak az étellel való elégedettségre is (Aryee, Fields és Luk, 1999; Bakker, Demerouti és Verbeke, 2004; Schaufeli és Bakker, 2004). A munka-család konfliktus nemi különbségeit tekintve a nőknél a munka-család interferencia könnyebben vezet depresszióhoz és szorongáshoz, mint a férfiaknál. Ezzel szemben a férfiaknál a család-munka interferencia vezet könnyebben depresszióhoz és szorongáshoz, mint a nőknél (MacEwen és Barling, 1994). Ádám, Györffy és Susánszky (2008) magyar orvosok körében végzett vizsgálata alapján az orvosnők szignifikánsan magasabb pontszámot értek a Maslach Kiégés Kérdőív érzelmi kimerülés alskáláján a férfi orvosokhoz képest. A munka-család konfliktus jelentős mértékben hozzájárul a kiégés kialakulásához.

Greenhaus és Beutell (1985) a munka-család konfliktus három formáját különítette el: az időalapú, a stresszalapú és a magatartásalapú konfliktust. Az időalapú konfliktus arról szól, hogy az egyik életterület elvárásainak kielégítésére szánt idő felemészti a másik életterület elvárásainak kielégítésére szükséges időt. A stresszalapú konfliktus arra utal, hogy az egyik életterületből származó stressz (elégedetlenség, izgalom, fáradtság stb.) megnehezíti a másik életterület kihívásainak való megfelelést. A magatartásalapú konfliktus lényege pedig az, hogy az egyik életterületen bevált magatartásformák a másik életterületen nem megfelelőek, ám az egyén nem képes ettől eltérően viselkedni. Makra és munkatársai (2012) szerint mindhárom típusú konfliktus esetében megkülönböztethető 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.

Makra és munkatársainak (2012) vizsgálata alapján a közvetlen hatásokról elmondható, hogy a munka-család interferenciát erősíti a munkába való bevonódás, valamint a munkaórák és a 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 és a családba való bevonódás, míg a munkával való elégedettséget pozitívan befolyásolja a szakmailag támogató munkahelyi klíma. Emellett a családba való bevonódást a családi állapot és a gyermekek magas száma növeli, viszont a túlórák magas száma csökkenti. A munkába való bevonódást a családba való bevonódás negatívan, míg a munkával való elégedettség és a szakmailag támogató klíma pozitívan befolyásolja. A munkával való elégedettség pedig hozzásegít a pszichés jóllét kialakulásához, illetve annak egyik előrelélője (Rathi és Rastogi, 2008). A munkával és az étellel való elégedettség pedig kölcsönös pozitív kapcsolatban állnak egymással (Judge és Watanabe, 1993). Ezen hatások nemi különbségeit tekintve a munka-család interferencia a munkával való elégedettséggel, a család-munka interferencia pedig az énhatékonysággal áll negatívabb kapcsolatban a nőknél, mint a férfiaknál (Wang, Lawler és Shi, 2010). Ezenkívül a felettesi és a családi támogatás a nőknél nagyobb mértékben csökkentette a munka-család konfliktust, valamint nagyobb mértékben növelte a pszichológiai jóllétet, valamint a munkával és a családdal való elégedettséget, mint a férfiaknál (Drummond és mtsai, 2016).

Empirikus bizonyítékokat tekintve, Okonkwo (2013) vizsgálata alapján, a munka-

család konfliktus egy negatív átszivárgásnak tekinthető, melynek háttérében az áll, hogy az egyik területen lévő problémák negatívan hatnak a másik területre (pl. a megnövekedett munkahelyi elégedetlenség a családban is elégedetlenséghez vezet). Ilies, Wilson és Wagner (2009) ezen átszivárgás pozitív formáját vizsgálta, mégpedig a munkával való elégedettség átszivárgását a családi életterbe. Eredményeik alátámasztják a mindennapi munkahelyi elégedettség hatását a mindennapi házastársi elégedettségre és az otthon megélt érzelmekre. Emellett azoknak a dolgozóknak, akik erősen azonosulnak mind a munkahelyi, mind a családi szerepekkel, a munkában megélt érzelmeik nagyobb mértékben alakultak át az otthoni pozitív és negatív érzelmekbe.

Matthews, Swody és Barnes-Farrell (2012) szerint a szerepelköteleződés pozitív kapcsolatban áll a munkába és a családba való viselkedéses bevonódással. Ennek háttérében az áll, hogy a szerepelköteleződés 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 szerepelköteleződés megfigyelhető aspektusa. Emellett a viselkedéses bevonódásra a kötelezettségek és a felelősség is hat. Az eredmények szerint a családba való viselkedéses bevonódás negatívan korrelál a munkahelyen eltöltött órák számával és a munka-család konfliktus mértékével, míg a munkába való viselkedéses bevonódás pozitívan függ össze a munkaórákkal és a munka-család konfliktussal. Emellett, akinél a családba való viselkedéses bevonódás nagyobb mértékű, annak nagyobb az étellel való elégedettsége is, mivel a családdal való elköteleződés védelmet nyújt a munkába való túlzott mértékű involváltsággal és a munkahelyi stresszel szemben.

A munka-család konfliktus okai és következményei

Az általános munka-család konfliktusra nagymértékben hatnak a munkahely követelményei (magas óraszám, rendszertelen ütemezés stb.), illetve a kiégés, a munkahelyi feszültség és támogatás, valamint a gyermekek magas száma (Makra és mtsai, 2012; Wall, Capera és Green, 2001). Viszont a családba való bevonódás és a munkával való elégedettség csökkenti a konfliktust (Fub, Nübling, Hasselhorn, Schwappach és Rieger, 2008). Mindemellett a fenti tényezők nagymértékben meghatározzák egyrészt az étellel való elégedettséget (Makra és mtsai, 2012), másrészt az általános jóllétet (Aryee és mtsai, 1999).

A munkával és az étellel való elégedettség, valamint a munka-család konfliktus kapcsolatát tárja fel továbbá Kossek és Ozeki (1998) metaanalízise. 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 az Aryee és munkatársai (1999), Bakker és munkatársai (2004), valamint Schaufeli és Bakker (2004) által végzett kutatások, melyek szerint a szerepkonfliktusok rontják a személy mentális és fizikai jóllétét, és ezáltal 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.

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 növeli 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. A feszültségkeltő és a támogató klímát például erősen befolyásolja, hogy a munkahelyi versengés destruktív vagy konstruktív.

A vizsgálati minta szempontjából releváns kutatások

Ádám, Cserháti, Balog és Kopp (2010) vizsgálata szerint a nők magasabb munka-család konfliktusról, házastársi stresszről, túlvállalásról, valamint alacsonyabb munkahelyi kontrollról számoltak be. Ezenkívül szignifikánsan több orvosnő számolt be súlyos mértékű munka-család konfliktusról, mint férfi orvos (Ádám, Györffy és László, 2009). A stressz következményeinek vizsgálata során a nők körében szignifikánsan alacsonyabbnak bizonyult az általános jóllét mutatója. Egy nők körében végzett további kutatás szerint a munkával való elégedetlenség gyenge negatív kapcsolatban áll a pszichés jóllét mutatóival (Neculai, Salavec, Stauder és Kopp, 2006).

A magyarországi viszonyokat nézve az egészségügyben a munkaerő jobb kihasználtsága még nem valósult meg. Emellett az egészségpolitikának nem kiemelt területe a dolgozók lelki egészségvédelme. A korábbi évtizedekben az egyének jóléte, az egészség

és más humán szempontok alacsony értéket képviseltek, a munkahelyek pszichoszociális környezete jelentéktelenné vált (Makara, 1994). Az alulfinanszírozottság ennek következménye volt, amelyet csak az egészségügyben dolgozók szakmai elhivatottsága tudott ellensúlyozni. Mindezen tényezők még ma is éreztetik hatásukat, hiszen átütő reformfolyamat még nem került bevezetésre (Pikó, 2001). A nővéri hivatás alacsony presztízsét továbbá máig meghatározza, hogy míg az orvosi szerepkört tradicionálisan férfiak töltötték be, addig a nővéri szakma a szekularizáció után döntően női munkakörre vált (Mauksch, 1972). A szakma társadalmi presztízsének el nem ismertsége miatt a nővérek munkaelégedettsége igen alacsony, társadalmi-anyagi helyzetüket sokan teljesen kilátástalannak ítélik (Pikó, 2001).

Emellett az egészségügyben dolgozók kiemelten magas stresszhatásnak vannak kitéve mindennapi munkájuk során, sőt az egészségügyi ellátás területén a nővérek tevékenysége az egyik legmagasabb stresszszinttel jellemezhető munkakör (Leppanen és Olkinoura, 1987). Ez részben az ápolási tevékenység azon jellegzetességeiből adódik, mint például a több műszak és az ügyeleti rendszer, de ehhez járulnak még a pszichoszociális stresszhatások is, amelyek háttérben a magas felelősségtudat, az érzelmi megterhelést jelentő helyzetek és a beosztásból eredő szerepkonfliktusok állnak. A szociális hatásokat tekintve a társas kapcsolatokat és a családi élet szervezését is megnehezíti a több műszakos munkakör ellátása. Mindezek fokozottan érintik a nőket (Escriba-Agüir és mtsai, 1993).

Kimutatták, hogy a fokozott fizikai vagy pszichikai megterhelésnek kitett munkahelyeken a tényleges problémát sokszor nem is a munka jellegéből fakadó veszélyhelyzetek

jelentik, hanem a nem megfelelő formális és informális kapcsolatrendszer (Kaufmann és Beehr, 1989). Az intenzív kórházi egységekben dolgozó nővérek stresszterheltsége például alacsonyabbnak mutatkozott, és munkájukkal is lényegesen elégedettebbek voltak, a pontos feladatmeghatározás, a pontos szerepkijelölés és a jobb pszichoszociális munkakörnyezet következtében (Boumans és Landeweerd, 1994). A társas támogatás tehát központi elem a stresszterhelés következményeinek megelőzésében. Emellett egy korábbi vizsgálat szerint a nővérek gyakran hazaviszik munkahelyi problémáikat, mert nem állnak rendelkezésükre a stressz feldolgozásának társas módjai (Pikó és Piczil, 2000).

Egy Csongrád megyében dolgozó nővérek körében végzett kutatás szerint a leggyakoribb stresszforrások az egymás közötti nézeteltérések és viták, valamint az orvos-nővér közötti kapcsolat. A nővérek szerint gyakran állnak a háttérben kommunikációs zavarok, emiatt a pontos információ hiánya is növelheti a feszültséget. A vizitek légköre is szorongásra ad okot, félnek az ilyenkor gyakran előforduló nyilvános megszégyenítéstől. Az állandó túlterheltség, a beosztásból adódó nehézségek és a nővérhiány pedig fokozhatják a feszültséget. A nővérek a stresszforrások felsorolásakor összességében lényegesen tartották az anyagi, erkölcsi megbecsülés hiányát, a gyógyszer- és eszközhiányt, valamint a rossz szervezésből adódó konfliktushelyzeteket (Pikó & Piczil, 2000).

Az egészségügyben dolgozók körében tehát a társadalmi és munkahelyi viszonyoknak köszönhetően aktuálissá vált a munkahelyi stresszforrások és a munka-család konfliktus feltárása. A támogató klíma kulcsfontosságú ezen stresszorok csökkentésében, amihez pedig hozzájárul, hogy a versengési klíma konstruktív vagy destruktív.

KUTATÁSI KÉRDÉS ÉS HIPOTÉZISEK

Jelen kutatásban célunk a konstruktív és destruktív versengés munka-család konfliktus dimenzióinak, a munkába való bevonódásnak, a családba való bevonódásnak, a munkával és az étellel való elégedettség kapcsolati mintázatát feltárni mind változó-, mind személycentrikus elemzésekkel.

Mivel a konstruktív versengés növeli a szervezet iránti elkötelezettséget, közte és a munkába való bevonódás között pozitív kapcsolatot feltételezünk. Ezzel szemben, mivel a destruktív versengés ellenségeskedéssel és feszült légkörrel jár, közte és a munkával való elégedettség között negatív kapcsolat állhat fenn. Az erőforrások szűkössége a munka-család konfliktus jellemzője is, így a munka-család konfliktus és a destruktív versengés között pozitív kapcsolat jöhet létre. Ehhez hozzájárul, hogy a munka-család konfliktus alapvető stresszforrás, és a stresszes állapot jellemző a destruktív versengésre is, valamint mindkét állapotra jellemző az alacsony teljesítmény és a mentális és fizikai jóllét romlása. Végül, mivel a munka-család konfliktus lehet stresszalapú, ami azt jelenti, hogy az egyik területen átélt stressz átszivárog a másik területre, ezért például a munkahelyen tapasztalt destruktív versengés által okozott stressz beszivároghat a családba, ezáltal konfliktust okozva. Ezzel

szemben a pozitív átszivárgás elmélete szerint az egyik terület pozitív élményei átszivárognak a másik területre. Ezáltal például a munkahelyen való konstruktív versengés okozta pozitív élmények átszivároghatnak a családba, csökkentve ezzel a munka-család konfliktust. Emellett, mivel a destruktív versengés feszült munkahelyi klímát okoz, pozitív kapcsolatban áll 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. Figyelembe véve továbbá azt, hogy a konstruktív versengés pszichés jólléttel jár, ami pozitív kapcsolatban áll a munkával való elégedettséggel, és a munkával való elégedettség pozitív kapcsolatban áll az étellel való elégedettséggel, a konstruktív versengés és az étellel való elégedettség között pozitív kapcsolatot feltételezünk. Ezzel szemben, mivel a destruktív versengés csökkenti a pszichés jóllétet, ez a csökkenés a munkával való elégedetlenség növekedéséhez vezet, ami csökkentheti az étellel való elégedettséget. Így a destruktív versengés és az étellel való elégedettség között negatív kapcsolat állhat fenn.

Az 1. táblázat foglalja össze a kutatási hipotéziseinket a fenti elméletek alapján.

1. táblázat. Az elméleti bevezető alapján felállított hipotézisek

Vizsgált konstruktum	Várt összefüggés előjele	Vizsgált konstruktum	Szakirodalmi bázis
Konstruktív versengés	+	Munkába való bevonódás	Tjosvold és mtsai (2003)
	-	Munka-család konfliktus	Greenhaus és Beutell (1985) Frone és mtsai (1994) Ilies és mtsai (2009)
	-	Munka-család interferencia	Makra és mtsai (2012) Michel és mtsai (2009) Tjosvold és mtsai (2003)
	+	Élettel való elégedettség	Tjosvold és mtsai (2003) Rathi és Rastogi (2008) Judge és Watanebe (1993)
Destruktív versengés	-	Munkával való elégedettség	Tjosvold és mtsai (2003)
	+	Munka-család konfliktus	Greenhaus és Beutell (1985) Frone és mtsai (1994) Fülöp (2006) Okonkwo (2013)
	+	Munka-család interferencia	Makra és mtsai (2012) Michel és mtsai (2009) Fülöp (2006)
	-	Élettel való elégedettség	Tjosvold és mtsai (2003) Neculai és mtsai (2006) Judge és Watanebe (1993)
Munka-család konfliktus	-	Élettel való elégedettség	Aryee és mtsai (1999) Bakker és mtsai (2004) Schaufeli és Bakker (2004) Kossek és Ozeki (1998)
	-	Munkával való elégedettség	Kossek és Ozeki (1998) Bruck és mtsai (2002)
Munka-család interferencia	-	Élettel való elégedettség	Kossek és Ozeki (1998)
	-	Munkával való elégedettség	Kossek és Ozeki (1998) Bruck és mtsai (2002)
Munkába való bevonódás	+	Munka-család konfliktus	Matthews és mtsai (2012)
Családba való bevonódás	+	Élettel való elégedettség	Matthews és mtsai (2012)

MÓDSZEREK

Résztvevők

A vizsgálatban 382 nő vett részt, átlagéletkoruk 42,35 év. Mindannyian az egészségügyben dolgoznak, de ezen belül foglalkozásuk és munkaviszonyuk eltérő volt. A kitöltők legnagyobb része nővéri (36,4%) és asszisztensi (26,4%) munkakörben dolgozik. A legmagasabb iskolai végzettséget tekintve a kitöltők legnagyobb hányada felső-

fokú végzettséggel rendelkezik (49,5%). Ami a családi állapotukat és gyermekeik számát illeti, a kitöltők többsége házas (66,2%), illetve legnagyobb hányaduknak két gyermeke van (42,7%). A családi állapot szerinti pontos eloszlást a 2. táblázat, míg a gyermekek száma szerinti pontos eloszlást a 3. táblázat tartalmazza. A heti munkaórákat tekintve a vizsgálati személyek legnagyobb hányada 40–50 órát dolgozik egy héten (47,9%). A heti túlórát tekintve az átlag 3,88 óra, a szórás pedig 6,62 óra.

2. táblázat. A vizsgálatban részt vevők családi állapot szerinti eloszlása

Egyedülálló	7 fő	1,8%
Kapcsolatban	43 fő	11,3%
Élettársi kapcsolatban élő	62 fő	16,3%
Házas	253 fő	66,2%
Elvált	15 fő	3,9%
Özvegy	2 fő	0,5%

3. táblázat. A vizsgálatban részt vevők gyermekek száma szerinti eloszlása

Nincs gyermeke	62 fő	16,2%
1 gyermek	96 fő	25,1%
2 gyermek	163 fő	42,7%
3 gyermek	53 fő	13,9%
4 vagy több gyermek	8 fő	2,1%

Vizsgálati eszközök

A kérdőív összesen 48 kérdést tartalmazott. A kérdőív első részében kilenc kérdés vonatkozott az olyan demográfiai adatokra, mint a nem, kor, legmagasabb iskolai végzettség stb. A kérdőív második része a Makra és munkatársai (2012) által létrehozott munka-család konfliktus kérdőívet tartalmazta, amely 28 kérdésből áll: 10 kérdés a munka-család konfliktusra, 10 kérdés a munkába és családba való bevonódásra, 8 állítás pedig a munkával és az étellel való elégedettségre vonatkozott. A válaszadás négyfokú 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 hét tétel tartozik a destruktív, négy tétel a konstruktív versengéshez, amelyek a kérdőív két dimenzióját alkotják. A válaszadás szintén négyfokú Likert-féle skálán volt lehetséges (1 – „soha”; 4 – „mindig”).

A vizsgálat leírása

A vizsgálatához tartozó kérdőív felvétele online módon történt. A vizsgálati személyeket e-mailen, illetve közösségi portálokon keresztül kerestük fel, valamint különböző internetes fórumokon is megosztottuk a kérdőívet. A résztvevők önként vállalkoztak a közreműködésre, a kérdőív kitöltéséért jutalomban nem részesültek. Az instrukcióban a személyek tájékoztatást kaptak a kutatásról, valamint biztosítottuk őket a teljes anonimitásról, ezenkívül felhívtuk figyelmüket az őszinte válaszadás fontosságára.

EREDMÉNYEK

Változók szerinti elemzés

Az eredményeket az 1. táblázatban bemutatott hipotézisek sorrendjében mutatjuk be. A hipotézisek tesztelésére az IBM SPSS Statistics 20-as verzióját használtuk, ezen belül is a lineáris regresszióelemzést.

A regresszióelemzés eredményei szerint:

- a konstruktív versengés 4%-ban magyarázza a munkába való bevonódás varianciáját ($R^2 = 0,039$, $F = 15,24$, $p < 0,001$) pozitív irányban ($\beta = 0,196$, $p < 0,001$);
- a destruktív versengés 12,5%-ban magyarázza a munkával való elégedettség varianciáját ($R^2 = 0,125$, $F = 54,3$, $p < 0,001$) negatív irányban ($\beta = -0,354$, $p < 0,001$);
- a destruktív versengés 8%-ban ($R^2 = 0,083$, $F = 34,6$, $p < 0,001$) pozitív irányban ($\beta = 0,289$, $p < 0,001$) magyarázza a munka-család konfliktus varianciáját;
- a destruktív versengés 9%-ban ($R^2 = 0,09$, $F = 37,44$, $p < 0,001$) pozitív irányban ($\beta = 0,299$, $p < 0,001$) magyarázza a munka-család interferencia varianciáját;

4. táblázat. A lineáris regresszió elemzések eredményei

Amire hat (Függő változó)	Feltételezett hatóváltozó (Független változó)	R ²	F	p	Beta
Konstruktív versengés	Munkába való bevonódás	0,039	15,24	<0,001	0,166
	Munka-család konfliktus	0,006	2,38	=0,123	0,054
	Munka-család interferencia	0,009	3,39	=0,066	0,077
	Élettel való elégedettség	0,004	1,6	=0,206	0,060
Destruktív versengés	Munkával való elégedettség	0,125	54,3	<0,001	0,292
	Munka-család konfliktus	0,083	34,6	<0,001	0,170
	Munka-család interferencia	0,09	37,44	<0,001	0,213
	Élettel való elégedettség	0,099	41,56	<0,001	0,253
Munka-család konfliktus	Élettel való elégedettség	0,169	77,33	<0,001	0,563
	Munkával való elégedettség	0,159	56,1	<0,001	0,503
Munka-család interferencia	Élettel való elégedettség	0,160	72,27	<0,001	0,454
	Munkával való elégedettség	0,135	59,29	<0,001	0,428
Munkába való bevonódás	Munka-család konfliktus	0,028	11,6	=0,001	0,135
Családba való bevonódás	Élettel való elégedettség	0,039	15,48	=0,001	0,253

- a destruktív versengés 10%-ban ($R^2 = 0,099$, $F = 41,56$, $p < 0,001$) és negatív mértékben ($\beta = -0,314$, $p < 0,001$) magyarázza az élettel való elégedettség varianciáját;
- a munka-család konfliktus 17%-ban ($R^2 = 0,169$, $F = 77,33$, $p < 0,001$; $\beta = -0,411$, $p < 0,001$) és negatív irányban; míg
- a munka-család interferencia 16%-ban magyarázza az élettel való elégedettség varianciáját ($R^2 = 0,16$, $F = 72,27$, $p < 0,001$; $\beta = -0,400$, $p < 0,001$), szintén negatív irányban;
- a munka-család konfliktus 13%-ban ($R^2 = 0,129$, $F = 56,1$, $p < 0,001$; $\beta = -0,359$, $p < 0,001$) és negatív irányban; míg
- a munka-család interferencia 13,5%-ban magyarázza a munkával való elégedettség varianciáját ($R^2 = 0,135$, $F = 59,29$, $p < 0,001$; $\beta = -0,367$, $p < 0,001$), szintén negatív irányban;
- a munkába való bevonódás 3%-ban magyarázza a munka-család konfliktus varianciáját ($R^2 = 0,028$, $F = 11,06$, $p = 0,001$), mégpedig pozitív irányban ($\beta = 0,168$, $p = 0,001$);

- a családba való bevonódás 4%-ban magyarázza az élettel való elégedettség varianciáját ($R^2 = 0,039$, $F = 15,48$, $p < 0,001$) pozitív irányban ($\beta = 0,198$, $p < 0,001$).

A lineáris regresszió elemzések eredményei a 4. táblázatban láthatók.

Személyközpontú elemzés

Személyközpontú eredmények a konstruktív és destruktív versengés alapján

Mivel a vizsgálati személyek különböző mértékben hajlamosak a konstruktív vagy destruktív versengés stratégiáit követni, ennek leírására a kétfajta versengés szerint három-három csoportba osztottuk a résztvevőket aszerint, hogy kis-, közepes vagy nagymértékben hajlamosak a konstruktív vagy a destruktív versengésre. Ezt összegezve öt csoportot hoztunk létre: 1. mind a két versengés esetében az alsó harmadba tartozók ($N = 56$); 2. a destruktív versengést tekintve a felső harmadba tartozók, de a konstruktív versengést tekintve az alsó vagy a középső harmadba tartozók ($N = 114$); 3. mindkét versengés esetén a középső vagy alsó harmadba

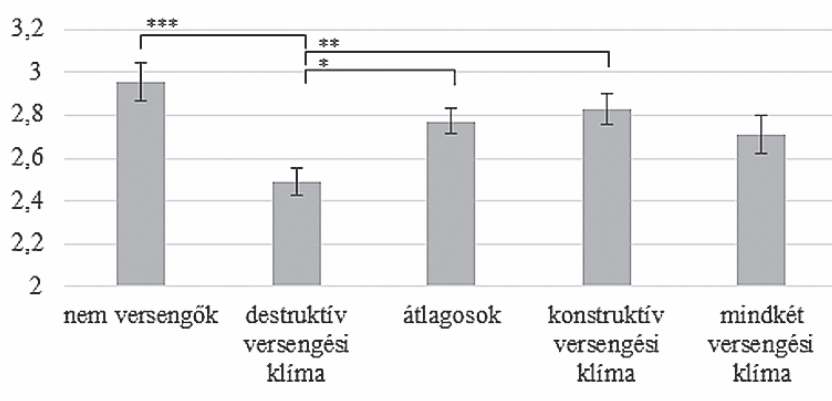
tartozók (N = 94); 4. a konstruktív versengés esetében a felső, míg a destruktív versengést tekintve az alsó vagy középső csoportba tartozók (N = 82); 5. mindkét versengés esetén a felső harmadba tartozók (N = 36).

Egy szempontos varianciaanalízis segítségével vizsgáltuk meg, van-e a csoportok között szignifikáns különbség a munka-család konfliktust, a munka-család interferenciát, a munkával és étellel való elégedettséget tekintve. A próba szerint szignifikáns eredmény van a munka-család konfliktus [$F(4;377) = 5,491, p < 0,001$], a munka-család interferencia [$F(4;377) = 5,9, p < 0,001$], a munkával való elégedettség [$F(4;377) = 11,681, p < 0,001$], valamint az étellel való elégedettség [$F(4;377) = 6,203, p < 0,001$] területén. Így ezeket a változókat tekintve van a csoportok átlagai között szignifikáns különbség.

Ahol az egy szempontú varianciaanalízis szignifikáns eredményt mutatott, ott Tukey HSD post hoc teszttel vizsgáltuk meg, hogy mely csoportok között észlelhető a szignifikáns különbség. Az étellel való elégedettség esetében szignifikáns különbség fedezhető

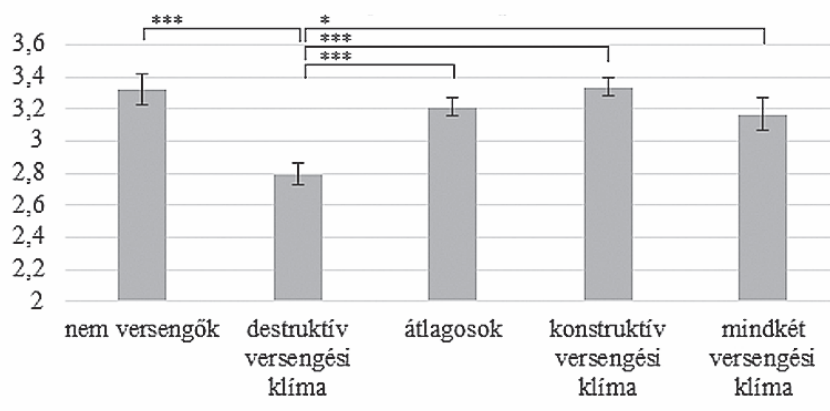
fel az 1-es és a 2-es ($p < 0,001$), a 2-es és a 3-as ($p = 0,017$), valamint a 2-es és a 4-es ($p = 0,003$) csoportok között. A munkával való elégedettséget véve szignifikáns különbség volt kimutatható az 1-es és a 2-es ($p < 0,001$), a 2-es és a 3-as ($p < 0,001$), a 2-es és a 4-es ($p < 0,001$), valamint a 2-es és az 5-ös (mindkét versengésre hajlamosak) csoportok között ($p = 0,021$). A teszt munka-család konfliktust tekintve szignifikáns különbséget mutatott az 1-es (nem versengők) és a 2-es (destruktív versengők, $p = 0,005$), valamint a 2-es és a 4-es (konstruktív versengők) csoportok között ($p < 0,001$). Továbbá a munka-család interferenciát nézve szignifikáns különbség található az 1-es és a 2-es ($p < 0,001$), 2-es és 3-as (átlagosok, $p = 0,005$), valamint a 2-es és a 4-es ($p < 0,001$) csoportok között.

A 2-es csoport érte el a legalacsonyabb átlagpontoszámot: az a személy a legkevésbé elégedett az életével, aki a destruktív versengést tekintve a felső, míg a konstruktív versengést tekintve az alsó vagy középső harmadba tartozik. Ez csak annál nem tér el szignifikánsan, aki mindkét versengési klímát nagymértékben átéli (1. ábra).

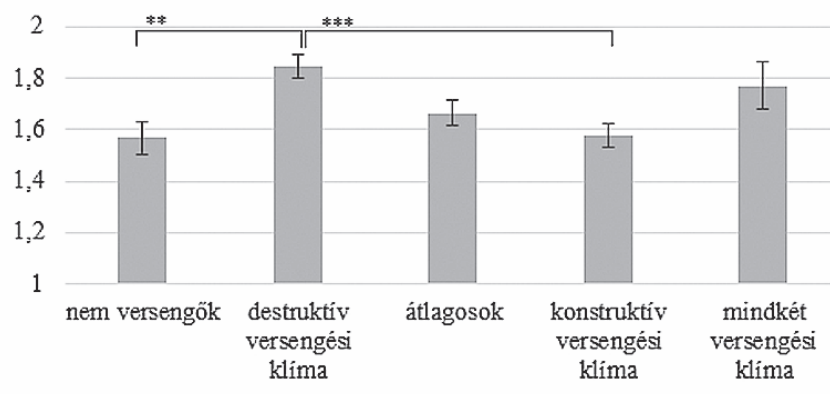


1. ábra. Az étellel való elégedettség átlagpontoszámainak alakulása aszerint, hogy az egyén milyen mértékben hajlamos a destruktív vagy a konstruktív versengésre (N = 382).

A szóródási mutató az átlag standard hibája



2. ábra. A munkával való elégedettség átlagpontszámainak alakulása aszerint, hogy az egyén milyen mértékben hajlamos a destruktív vagy a konstruktív versengésre (N = 382).
A szóródási mutató az átlag standard hibája

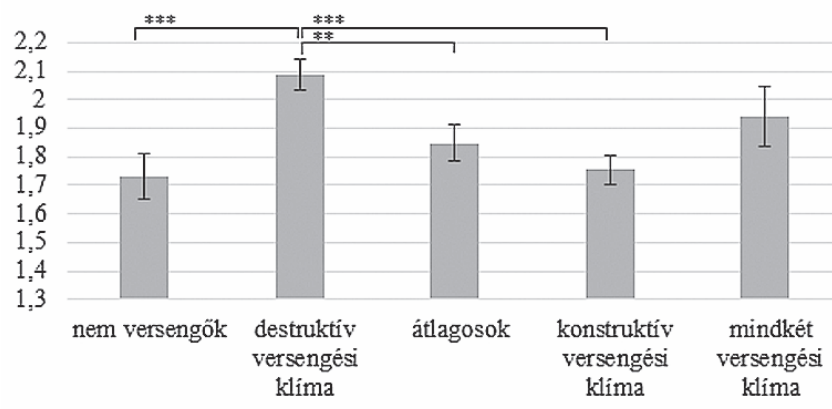


3. ábra. A munka-család konfliktus átlagpontszámainak alakulása aszerint, hogy az egyén milyen mértékben hajlamos a destruktív vagy konstruktív versengésre (N = 382). A szóródási mutató az átlag standard hibája

Szintén a 2-es csoport érte el a legalacsonyabb átlagpontszámot. Ennek értelmében az a személy a legkevésbé elégedett a munkájával, aki a destruktív versengést tekintve a felső, míg a konstruktív versengést tekintve az alsó vagy középső csoportba tartozik (2. ábra).

A 2-es csoportra jellemző a legmagasabb átlagpontszám. Ez alapján az a személy éli át

a legnagyobb mértékű munka-család konfliktust, aki a destruktív versengést tekintve a felső, míg a konstruktív versengést tekintve az alsó vagy középső csoportba tartozik. Ez szignifikánsan nagyobb, mint annál, aki nem észlel versengő klímát, vagy annál, aki konstruktív versengő klímát észlel. Viszont a többi csoporttól nem tér el szignifikánsan (3. ábra).



4. ábra. A munka-család interferencia átlagpontszámainak alakulása aszerint, hogy az egyén milyen mértékben hajlamos a destruktív vagy a konstruktív versengésre (N = 382).

A szóródási mutató az átlag standard hibája

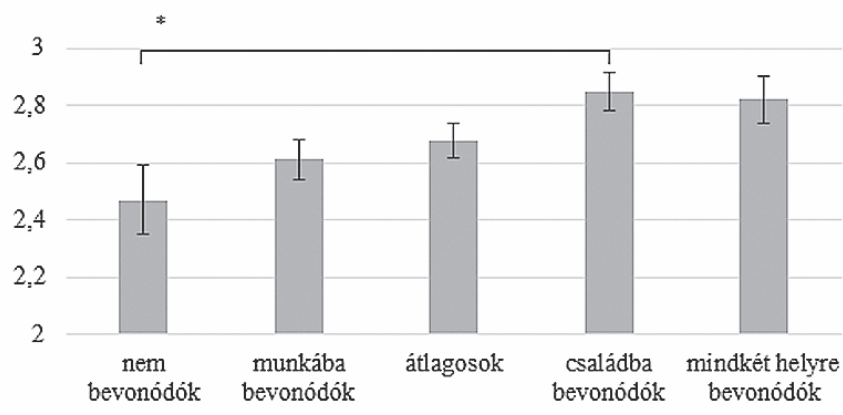
Szintén a 2-es csoportra jellemző a legmagasabb átlagpontszám. Így az a személy éli át a legnagyobb mértékű munka-család interferenciát, aki a destruktív versengést tekintve a felső, míg a konstruktív versengést tekintve az alsó vagy középső csoportba tartozik. Ez szignifikánsan csak annál nem tér el, aki mindkét típusú versengő klímát észleli a munkahelyén (4. ábra).

Személyközpontú eredmények a munkába és családba való bevonódás alapján

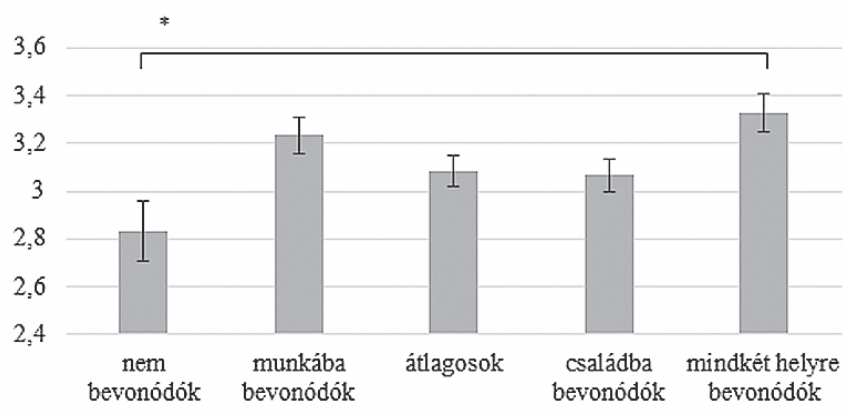
A személyközpontú elemzés során további célunk volt megmutatni, hogy az egyes személyek miként élik meg a munka-család konfliktust, illetve milyen egyéni különbségek mutatkoznak a munkába és a családba való bevonódásban, valamint az élettel való elégedettségben. Mivel a vizsgálati személyek különböző mértékben vonódnak be a munkába és a családba, ennek leírására a két-fajta bevonódás szerint három-három csoportba osztottuk be a résztvevőket, majd ezt összegezve öt csoportot hoztunk létre. Ez az öt csoport a következő: 1. mind a két bevonódás esetében az alsó harmadba tartozók

(N = 28); 2. a munkába való bevonódást tekintve a felső harmadba tartozók, de a családba való bevonódást tekintve az alsó vagy a középső harmadba tartozók (N = 77); 3. mindkét bevonódás esetén az alsó vagy középső harmadba tartozók (N = 106); 4. a családba való bevonódást tekintve a felső, míg a munkába való bevonódást tekintve az alsó vagy középső harmadba tartozók (N = 116); 5. mindkét bevonódás esetén a felső harmadba tartozók (N = 55).

Egy szempontú varianciaanalízis segítségével vizsgáltuk meg, van-e a csoportok között szignifikáns különbség az élettel és a munkával való elégedettség, a munka-család konfliktus, ezen belül is a munka-család és család-munka interferencia, valamint a konstruktív és destruktív versengés terén. A próba szignifikáns eredményt mutatott az élettel való elégedettség $F(4,377) = 3,125$; $p = 0,015$, a munkával való elégedettség $F(4,377) = 3,421$, $p = 0,009$, a munka-család konfliktus $F(4,377) = 2,663$, $p = 0,032$, valamint a munka-család interferencia esetén $F(4;377) = 2,508$, $p = 0,042$. Így ezeket a változókat tekintve van a csoportok átlagai



5. ábra. Az étellel való elégedettség átlagpontszámainak alakulása aszerint, hogy az egyén milyen mértékben vonódik be a munkába, illetve a családba (N = 382).
A szóródási mutató az átlag standard hibája

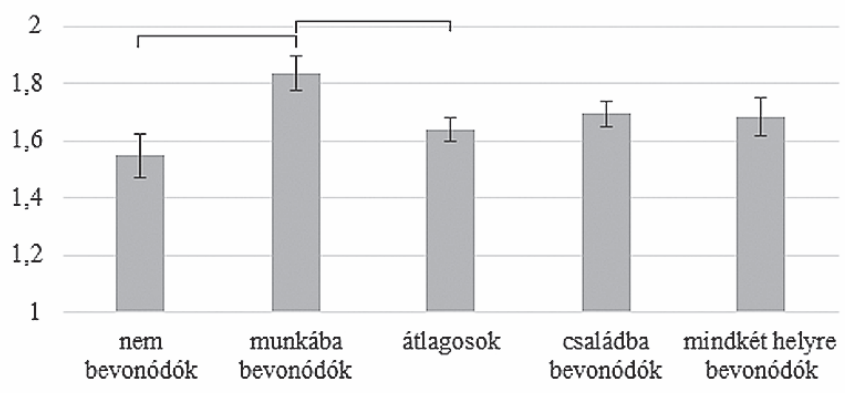


6. ábra. A munkával való elégedettség átlagpontszámainak alakulása aszerint, hogy az egyén milyen mértékben vonódik be a munkába, illetve a családba (N = 382).
A szóródási mutató az átlag standard hibája

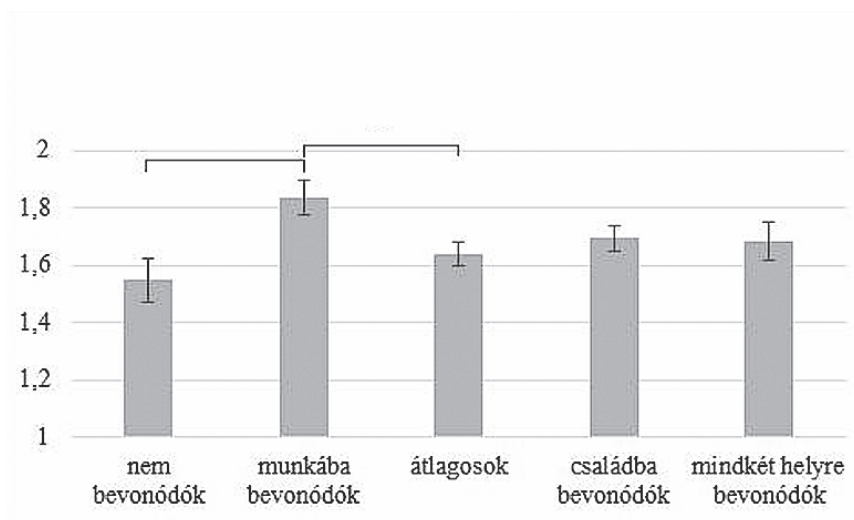
között szignifikáns különbség. A család-munka interferenciát, valamint a konstruktív és destruktív versengést tekintve a próba nem mutatott szignifikáns különbséget.

Ahol az egy szempontú varianciaanalízis szignifikáns eredményt mutatott, ott szintén Tukey HSD post hoc teszttel vizsgáltuk meg, hogy mely csoportok között észlelhető szignifikáns különbség. A teszt szerint az étellel

való elégedettséget tekintve szignifikáns különbség észlelhető az 1-es (legkevésbé bevonódók) és a 4-es (családba bevonódók) csoportok között ($p = 0,048$). Ami a munkával való elégedettséget illeti, az 1-es és az 5-ös (mindkét helyre bevonódók) csoportok között ($p = 0,014$) található szignifikáns különbség. A munka-család konfliktust véve nem találtunk szignifikáns különbséget egyik csoport között



7. ábra. A munka-család konfliktus átlagpontszámainak alakulása aszerint, hogy az egyén milyen mértékben vonódik be a munkába, illetve a családba (N = 382).
A szóródási mutató az átlag standard hibája



8. ábra. A munka-család interferencia átlagpontszámainak alakulása aszerint, hogy az egyén milyen mértékben vonódik be a munkába, illetve a családba (N = 382).
A szóródási mutató az átlag standard hibája.

sem. Viszont az 1-es és a 2-es (munkába bevonódók) csoport ($p = 0,054$), valamint a 2-es és a 3-as (átlagosok) csoport között ($p = 0,053$) tendenciaszerű különbség volt megfigyelhető. Végül a munka-család interferenciát nézve a 2-es és a 3-as csoportok között ($p = 0,042$) mérhető szignifikáns különbség.

A 4-es csoport érte el a legmagasabb átlagpontszámot az étellel való elégedettség

terén. Tehát az a személy értékelte a legmagasabbra az étellel való elégedettségét, aki a családba a legnagyobb mértékben, a munkába viszont csak kis- vagy közepes mértékben vonódik be. Ez szignifikánsan nagyobb érték, mint annál, aki a legkevésbé vonódik be a családi életbe és a munkába, viszont szignifikánsan nem tér el a többi három csoporttól (5. ábra).

A munkával való elégedettséget tekintve az 5-ös csoport érte el a legmagasabb átlagpontszámot. Így az az egyén értékelte a legmagasabbra a munkával való elégedettségét, aki mind a két bevonódást tekintve a felső harmadba tartozik, tehát mindkettőbe a legnagyobb mértékben vonódik be. Ez szignifikánsan nagyobb érték, mint annál, aki mindkét élettérbe bevonódik, viszont szignifikánsan nem tér el a többi három csoporttól (6. ábra).

A 2-es csoport érte el a legnagyobb pontszámot. Tehát az a személy számol be a legmagasabb munka-család konfliktusról, aki a munkába való bevonódást tekintve a felső harmadba, de a családba való bevonódást tekintve az alsó vagy a középső harmadba tartozik. Ez szignifikánsan nagyobb, mint annál, aki nagyon kis mértékben vagy közepes mértékben vonódik be mindkét élettérbe. Viszont szignifikánsan nem tér el a többi csoporttól (7. ábra).

Végül, a munka-család interferenciát nézve szintén a 2-es csoport érte el a legmagasabb átlagpontszámot, így ez a csoport számolt be a legmagasabb munka-család interferenciáról is. Ez szignifikánsan nagyobb érték, mint annál, aki közepes mértékben vonódik be mindkét élettérbe, viszont a többi három csoporttól nem tér el szignifikánsan (8. ábra).

MEGVITATÁS

Eredményeink szerint tehát a konstruktív versengés gyenge pozitív kapcsolatban áll a munkába való bevonódással. Ezt a kapcsolatot mediálhatja a szervezeti elköteleződés, a produktivitás, a munkatársak közti jó viszony és a támogató munkahelyi klíma (Fülöp, 2006; Orosz és mtsai, 2012). A megfelelő munkahelyi légkör tehát elősegíti

a munkába való nagyobb mértékű bevonódást (Tjosvold és mtsai, 2003). Emellett a destruktív versengés negatív kapcsolatban áll a munkával való elégedettséggel. Ehhez hozzájárul az ellenséges, feszült légkör, illetve a bizalmatlanság, ami rontja a munkahelyen lévő személyközi kapcsolatokat, illetve a teljesítményt is (Fülöp, 2006).

Emellett a destruktív versengés és a munka-család konfliktus pozitívan korrelál egymással. A negatív átszivárgás releváns lehet ennek magyarázatában (Okonkwo, 2013). Elképzelhető, hogy az egyik területen megélt negatív érzelmek és feszültségek átszivárognak a másik területre, elégedetlenséget és konfliktust okozva. Saját vizsgálati eredményünk azt mutatja, hogy az egészségügyi dolgozóknál az intenzív konstruktív versengés nem áll összefüggésben a munka-család konfliktusok kialakulásával. Ezzel szemben a destruktív munkahelyi versengési klíma pozitív összefüggésben áll a munka-család konfliktusokkal. Az oksági kapcsolat kérdéses. Elképzelhető, hogy a munka-család konfliktus képes destruktív versengést generálni a munkahelyen, ennél azonban valószínűbb, hogy a destruktív versengés nehézségei beszivárognak a magánéletbe, létrehozva ezáltal a munka-család konfliktust.

Láthattuk, hogy a konstruktív versengés továbbá nem áll összefüggésben az étellel való elégedettséggel sem. Mindez arra utal, hogy attól, hogy a munkahelyen konstruktívan viszonyulnak a versengéshez, nem fogja azt eredményezni, hogy a személy elégedettebb lesz az életével (vagy fordítva). Azonban a konstruktív versengés elősegíti a munkába való bevonódást (Tjosvold és mtsai, 2003), ami korábbi tanulmányok szerint (Matthews és mtsai, 2012) elősegítheti a munka-család konfliktus kialakulását. Ezt jelen esetben nem mutattuk ki. Érzékelhető, hogy a konstruktív

versengés és az étellel való elégedettség kapcsolata komplex viszonyban áll egymással. Ennek feltárása további kutatást igényel.

Vizsgálatunk arra is rávilágított, hogy a destruktív versengés negatív összefüggést mutat az étellel való elégedettséggel. A korábbi kutatások szerint a destruktív versengés csökkenti a pszichés jóllétet, ezáltal csökkenti a munkával való elégedettséget is (Fülöp, 2006). Ez az étellel való elégedettség csökkenéséhez vezet, így a destruktív versengés indirekten hat az étellel való elégedettségre (Kossek és Ozeki, 1998). A jelen eredmények szerint a destruktív versengés a káros hatásai által direkt módon is csökkenti az étellel való elégedettséget, ezért úgy tűnik, hogy a destruktív versengés elegendő negatív érzést indukál ahhoz, hogy az egyén szubjektív jóllétét szignifikánsan csökkentse. Szemben a konstruktív versengési klímával, a destruktív klíma kimutathatóan összefügg azzal, hogy az emberek általában rosszabbul érzik magukat. Az oksági kapcsolatok megállapításához azonban kísérletekre lenne szükség. Mindenesetre lényegesnek tűnik a nem destruktív munkahelyi klíma kialakítása a munkavállaló szubjektív jólléte érdekében.

A munka-család konfliktus negatív összefüggésben áll az étellel való elégedettséggel. Amstad, Meier, Fasel, Elfering és Semmer (2011) vizsgálatukban rávilágítanak a munka-család konfliktus negatív következményeit nézve az olyan területfüggetlen faktorok vizsgálatának fontosságára, mint az általános jóllét vagy az étellel való elégedettség. Úgy tűnik, hogy a munka-család okozta sok negatív következmény összességében rontja az étellel való elégedettséget. A fent említett negatív következmények közül főleg a depresszió (Frone, Russell és Cooper, 1997), a munkahelyi stressz, vala-

mint a munkával és családdal való elégedetlenség (Calvo-Salguero és mtsai, 2012) kapcsolhatóak az étellel való elégedetlenséghez.

A munka-család interferencia negatívan hat az étellel való elégedettségre. Ez azzal magyarázható, hogy mivel a munka-család interferencia a munka-család konfliktus azon formája, melynek kialakulásában munkahelyi tényezők játszanak szerepet (Makra és mtsai, 2012), az olyan munkahelyi előzmények, mint a munkahelyi stressz és az ebből következő munkával való elégedetlenség, rontják az egyén általános jóllétét és étellel való elégedettségét (Kossek és Ozeki, 1998). Tehát a munka életterében megélt negatív élmények nagy hatással vannak az egyén egész életére, és számottevően ronthatják annak szubjektíven megélt minőségét.

Az eredmények szerint a munka-család konfliktus egy olyan stresszor (főleg a stresszalapú munka-család konfliktus), amely csökkenti a munkával való elégedettséget (Kossek és Ozeki, 1998), mivel a stressz mind a munka, mind a család életterében jelentkezik. Ezáltal feszült légkör jön létre, megnövekszik a munkahelyi stressz, amely akár kiégéshez is vezethet. Emellett az, hogy a munka-család interferencia negatív hatással van a munkával való elégedettségre, úgy értelmezhető, hogy a munka-család interferencia kialakulásában munkahelyi előzmények játszzák a fő szerepet (Makra és mtsai, 2012), és ezek a negatív munkahelyi előzmények csökkentik a munkával való elégedettséget (Kossek és Ozeki, 1998).

A munkába való bevonódás növeli a munka-család konfliktus előfordulásának lehetőségét. A két jelenség korrelációja azzal magyarázható, hogy a munkába való bevonódás növeli a munkahelyen eltöltött idő mennyiségét (munkaórák és túlórák), illetve a munkába fektetett energia arányát, ezáltal

a családra már kevesebb idő és energia jut, így konfliktus alakul ki a két életterület között. Ez az eredmény továbbá jól alátámasztja Greenhaus és Beutell (1985) klasszikus elméletét a munka-család konfliktus típusairól.

Ezenkívül annak háttérében, hogy a családba való bevonódás pozitívan hat az étellel való elégedettségre, az állhat, hogy a családnak védelmező szerepe van a munkába való túlzott mértékű involváltsággal és munkahelyi feszültséggel szemben, amelyek csökkentik az étellel való elégedettséget (Matthews és mtsai, 2012). Ez a kapcsolat a nőknél még markánsabb lehet, mivel hagyományos nemi szerepeik szerint ők nagyobb mértékben szocializálódnak a családi felelősségvállalásra, így jól is érzik magukat, ha ebben az életterületen teljesebben ki (Calvo-Salguero és mtsai, 2012). Ide kapcsolható még Ádám és munkatársainak (2010) vizsgálata is, miszerint a nők azért élnek át magasabb munkahelyi stresszt, mert kisebb kontrollal rendelkeznek munkahelyükön, és munkájuk is kevésbé komplex, mint a férfiaké. Ehhez járul hozzá, hogy a kutatásban a magas stresszszinttel jellemezhető egészségügyben dolgozók vettek részt.

Az eredmények szerint a munka-család interferencia csökkenti a munkával és az étellel való elégedettséget, és ennek munkahelyi előzményei vannak. Ebből arra lehet következtetni, hogy a munkahelyen történt események és a munkahelyi stressz negatívabb hatással van az egyén jóllétére, mint a családban történt események. A munkahelyen történt negatív eseményekkel elképzelhető, hogy azért lehet nehezebben megküzdenni, mert nincs ott egy támogató családtag, aki csökkentené a stresszt. Ehhez járul hozzá az az eredmény is, hogy a munkába való bevonódás növeli a munka-család konfliktus mértékét, így negatív hatása van az egyénre

nézve. Ezért fontos az olyan munkahelyi tényezők hatásának feltárása a munka-család konfliktusra, mint a munkahelyi versengés.

A konstruktív és destruktív versengésre munkahelyi klímával kapcsolatos személyorientációjú elemzést tekintve az a személy éli át a legnagyobb mértékű munka-család konfliktust és munka-család interferenciát, aki a destruktív versengésre a legnagyobb mértékben, míg a konstruktív versengésre csak kicsi vagy közepes mértékben hajlamos. Ennek háttérében az állhat, hogy a destruktív versengés okozta stressz átszivárog a családi életterületbe (Okonkwo, 2013). Továbbá az ebbe a csoportba tartozó személy elégedett a legkevésbé a munkájával és az életével. Ez alátámasztja a destruktív versengés káros hatásait az egyénre nézve (Tjosvold és mtsai, 2003). Végül, az a személy vonódik be a legjobban a munkájába, aki munkahelyét olyannak látja, ahol a konstruktív versengés dominál, míg a destruktív versengés csak közepes vagy kismértékben van jelen. Ennek háttérében az áll, hogy a konstruktív versengéshez elengedhetetlen a munkatársakkal való együttműködés, a nyílt, őszinte viselkedés, amihez erőfeszítéseket kell tenni. Így az egyén sok energiát fektet a munkájába, és jobban bevonódik abba (Fülöp, 2006). Kérdés, hogy ez nem vezethet-e munkafüggőséghez az ő esetükben, ezért mindez újabb kutatásokhoz adhat kérdéseket.

A személyközpontú elemzés további eredményeit tekintve az a személy a legelégedettebb az életével, aki a családba való bevonódást tekintve a felső harmadba, míg a munkába való bevonódást tekintve az alsó vagy középső harmadba tartozik. Ezt az eredményt egyrészt a minta sajátosságával is lehet magyarázni, mivel a nők hagyományos szerepeiket tekintve nagyobb valószínűséggel érzik jól magukat a családi közegben és

teljesednek ki feleségként, anyaként és háztartásvezetőként (Calvo-Salguero és mtsai, 2012). Mindez igaz lehet olyan kulturális közegben, ahol a hagyományos nemi szerepek dominánsak.

Ezenkívül a munkával való elégedettség annál a csoportnál a legnagyobb mértékű, ahol mind a családba, mind a munkába erős a bevonódás. A munkába való bevonódás és a munkával való elégedettség, valamint a családba való bevonódás és a családi támogatás pozitív kapcsolatát Adams, King és King (1996) kutatása is alátámasztotta. Ez az eredmény azzal magyarázható, hogy mivel az egyén nagymértékben bevonódik a munkájába, elkötelezett lesz a szervezet iránt, és az ott tapasztalt pozitív és negatív élményeket is intenzíven megéli. Az olyan negatív élményeket, mint például a munkahelyi stressz pedig a családja segíti enyhíteni, amelybe szintén nagymértékben bevonódik, mert a családnak védelmező hatása lehet a magas munkahelyi stresszel szemben (Calvo-Salguero és mtsai, 2012).

A legnagyobb mértékű munka-család konfliktust az a dolgozó éli át, aki a munkába a legnagyobb mértékben, a családban viszont csak közepesen vagy kismértékben vonódik be. A munka-család konfliktus azért alakulhat ki könnyebben náluk, mert nem érvényesül akkora mértékben a család védelmező szerepe a stresszterhek ellen, mint azoknál, akik a családba is nagymértékben bevonódnak. Ez fokozottan jelenhet meg a nőknél, akik hagyományos nemi szerepeiket tekintve jobban bevonódnak a családba (Calvo-Salguero és mtsai, 2012).

Összességében a munkába való bevonódás kedvezőtlen hatással lehet az egyénre, fő-

leg ha nem megfelelő a családi élete vagy nem tud abba olyan mértékben bevonódni, amennyire szeretne. Emellett a munkahelyi társas támogatás hiánya is fokozza a stresszhatást. Így egyre fontosabbá válik az olyan munkahelyi stresszorok feltárása, mint a destruktív versengés. A destruktív versengés nemcsak a munka-család konfliktus elősegítésével, hanem önmagában is rontja az egyén élettel és munkával való elégedettségét. Mivel a munkavállalók egyre több időt töltenek a munkahelyükön, egyre fontosabbá válik a megfelelő munkahelyi légkör és szervezeti kultúra megteremtése. Ez a változás kiemelten érinti a nőket, és főleg azokat, akik olyan stresszes munkahelyen dolgoznak, mint az egészségügy.

KONKLÚZIÓ

Tudomásunk szerint a munkahelyi versengési klíma szerepével a munka-család konfliktusok és bevonódás témakörében korábban nem foglalkoztak. Mind korrelációs, mind személyorientációjú elemzéseink szerint azonban egy olyan területről van szó, amely nem elhanyagolható. Különösen tekintetbe véve azt, hogy a destruktív versengési klíma összefüggésben áll az egyén szubjektív jólétével. Belegondolva abba, hogy a munka az élet egy része, és az ott megjelenő számtalan hatás közül a destruktív versengés csak egy, ez az eredmény azt sugallja, hogy további kutatásokban érdemes feltárni, hogy milyen módon és mely területeken hat a destruktív munkahelyi versengési klíma az emberek életére.

SUMMARY

RELATIONSHIP OF COMPETITIVE CLIMATE AT WORKPLACE AND WORK-FAMILY CONFLICT

Background and aims: The aim of this study was to explore several aspects of the relationship between competitive climate at work and work-family conflict among women working in healthcare. *Methods:* 382 female participants working in healthcare filled in in the online survey. *Results:* According to the results, constructive competition has a positive relationship with work-involvement, while destructive competition has a negative relationship with life satisfaction. Furthermore, work-family conflict and especially work-to-family conflict has a positive relationship with destructive competition but has no considerable relationship with constructive competition. According to the person-centered analysis, those who are significantly involved in the family domain, but slightly less involved in the work domain are the most satisfied with their life. *Discussion:* Results underpin, that excessive work-involvement and destructive competition could be harmful for the individual's well-being, and this is especially important among women working in healthcare.

Keywords: work-family conflict, work- and family-involvement, job and life satisfaction, competitive climate at work, healthcare, women

IRODALOM

- ÁDÁM, S., CSERHÁTI, Z., BALOG, P. & KOPP, M. (2010): Nemi különbségek a stressz szintjében és a pszichoszociális jóllét mutatóiban. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 11, 4, 277–296.
- ÁDÁM, S., GYÖRFFY, Z. & SUSÁNSZKY, É. (2008): Physician Burnout in Hungary A Potential Role for Work–Family Conflict. *Journal of Health Psychology*, 13(7), 847–856.
- ÁDÁM, S., GYÖRFFY, Z. & LÁSZLÓ, K. (2009): A munkahelyi elégedetlenség magas prevalenciája orvosnők körében: a munkahelyi és családi szerepek közötti konfliktus, mint lehetséges rizikótényező. *Orvosi hetilap*, 150(31), 1451–1456.
- 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.
- BOUMANS, N. P. G. & LANDEWEERD, J. A. (1994): Working in an intensive or non-intensive care unit: Does it make any difference? *Heart & Lung: the Journal of Critical Care*, 23(1), 71–79.

- 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.
- DRUMMOND, S., O’DRISCOLL, M. P., BROUGH, P., KALLIATH, T., SIU, O. L., TIMMS, C., ... & LO, D. (2016): The relationship of social support with well-being outcomes via work–family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations*, 0018726716662696.
- ESCRIBA-AGÜIR, V., PEREZ-HOYOS, S. & BOLUMAR, F. (1993): Effects of work organization on the mental health of nursing staff. *Journal of Nursing Management*, 1, 3–8.
- FIRTH-COZENS, J. (2001): Interventions to improve physicians’ well-being and patient care. *Social Science & Medicine*, 52, 215–222.
- 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.
- FUB, I., NÜBLING, M., HASSELHORN, H., SCHWAPPACH, D. & RIEGER, M. (2008): Working conditions and work–family conflict in German hospital physicians: Psychosocial and organisational predictors and consequences. *BMC Public Health*, 8, 353.
- FÜLÖP, M. (2006): Egyéni és csoportos versengés a szervezetekben. In: Mészáros Aranka (szerk.): *A munkahelyi szociálpszichológiai jelenségvilága*. Z-Press Kiadó, Miskolc. 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.
- 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.
- JUDGE, T. A. & WATANABE, S. (1993): Another Look at the Job Satisfaction – Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 6, 939–948.
- KAUFMANN, G. M. & BEEHR, T. A. (1989): Occupational stressors, individual strains, and social supports among police officers. *Human Relations*, 42, 185–197.
- 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.
- LEPPANEN, R. A. & OLKINOURA, M. D. (1987): Psychological stress experienced by health care personnel. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 13, 1–8.
- MACEWEN, K. E. & BARLING, J. (1994): Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress*, 8(3), 244–254.

- MAKARA, P. (1994): Policy implications of differential health status in East and West Europe: the case of Hungary. *Social Science and Medicine*, 39, 1295–1302.
- 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.
- MAUKSCH, H. (1972): Nursing: Churning for a change? In: Freeman, H. E., Levine, S. & Reeder, L. G. (eds): *Handbook of medical sociology*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- 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.
- 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.
- NECULAI, K., SALAVECZ, GY., STAUDER, A. & KOPP, M. (2006): Munkahelyi tényezők és pszichés jól-lét az oktatás és a kultúra területén dolgozó nők körében. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7, 1, 111–123.
- OKONKWO, E. (2013): Correlational Analysis of Work-Family Conflict Bi-directionality. *Ife Psychologia*, 21, 2, 301–308.
- OROSZ, G., SALAMON, J., MAKKAI, A. & TURCSIK, Á. B. (2012): Konstruktív versengés az autópiazi szervezetekben. *Alkalmazott Pszichológia*, 3, 5–32.
- PIKÓ, B. (2001): A nővéri munka magatartástudományi vizsgálata: pszichoszomatikus tünetek – munkahelyi stressz – társas támogatás. *Lege Artis Medicinae*, 11(4), 318–325.
- PIKÓ, B. & PICZIL, M. (2000): „És rajtunk ki segít...?” – Kvalitatív egészségpszichológiai elemzés a nővéri hivatásról. *Esély*, 10, 110–120.
- PIKÓ, B. & PICZIL, M. (2006): A pszichoszociális munkakörnyezeti jellemzők összefüggése az életelégedettséggel nővérek körében. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7, 4, 301–310.
- RATHI, N. & RASTOGI, R. (2008): Job Satisfaction and Psychological Well-Being. *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, 7, 4, 47–57.
- 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.
- 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.
- WALL, G. D., CAPELA, L. M. & GREENE, W. E. (2001): Towards a source stressors model of conflict between work and family. *Review of Business*, 22, 86–91.
- WANG, P., LAWLER, J. J. & SHI, K. (2010): Work–family conflict, self-efficacy, job satisfaction, and gender: Evidences from Asia. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(3), 298–308.