

A MEGBECSÜLTSG ÉRZÉSÉNEK SZEREPE AZ ORVOSNŐK MUNKA-CSALÁD KONFLIKTUSÁNAK ALAKULÁSÁBAN

GÖNGYÖSSINÉ DR. CSERHALMI, Ágnes (KRE-BTK, Pszichológiai Intézet),
 ÁDÁM, Szilvia, PhD (SE Menedzser Képző Központ),
 LÖVSETH, Lise T., PhD (Olavs University Hospital, Department of Research and
 Development, Trondheim),
 FRIDNER, Anne, PhD (Karolinska Institute, Centre of Gender Medicine, Stockholm),
 KÖVI, Zsuzsanna, PhD (KRE-BTK, Pszichológiai Intézet),
 KOVÁCS, Dóra, PhD (KRE-BTK, Pszichológiai Intézet),
 TANYI, Zsuzsanna, PhD (KRE-BTK, Pszichológiai Intézet),
 FERENCZI, Andrea, PhD (KRE-BTK, Pszichológiai Intézet),
 JAKUBOVITS, Edit, PhD (KRE-BTK, Pszichológiai Intézet),
 SMOHAI, Máté, PhD (KRE-BTK, Pszichológiai Intézet),
 SZILI, Ilona, PhD (KRE-BTK, Pszichológiai Intézet),
 MÉSZÁROS, Veronika, PhD (KRE-BTK, Pszichológiai Intézet)

Levelező szerző: Mészáros Veronika: meszaros.veronika@kre.hu

Absztrakt

Háttér és célkitűzések: A munka és a család összeegyeztetése a nemi szerepek elvárásainak különbözőségéből fakadóan a legtöbb ember számára feszültséget okoz. A nők – tekintettel fokozódó részvételükre a munkaerőpiacon – különösen érintettek a munka és a család közötti konfliktus kérdésében. A munka-család konfliktus mértéke különféle tényezők függvényében változhat. Jelen tanulmány azt vizsgálja, hogy a végzett munka felettes általi megbecsültsége milyen hatással lehet a munka-család konfliktusra, azaz csökkenti-e a szerepek összeegyeztetéséből fakadó nyomást. *Módszer és eredmények:* A vizsgálatban a HOUPE tanulmányban válaszadó, hat országból származó orvosnők adatai kerültek elemzésre. Az 1435 résztvevőtől származó válaszok alapján megállapíthatjuk, hogy a megbecsültséggel elsősorban a munkából fakadó stressz családi életre gyakorolt hatása csökken (mely a munka-család konfliktus egyik formája), de az időhiányból eredő nyomáson is enyhítenek a felettes pozitív visszajelzései. A család felől a munka területére érkező konfliktusra a megbecsülés nincs hatással. *Következtetés:* A tanulmány kiemeli a felettes és beosztott közötti pozitív kommunikáció jelentőségét az orvosnők munkahelyi és családi életének hatékonyabb összeegyeztetésében.

Kulcsszavak: Munka-család konfliktus • megbecsülés • orvosnők

Abstract

The role of appreciation in reconciling work-family conflict among female physicians

Background and aims: Reconciliation of work and family may pose difficulties for most people because of different expectations in gender roles. Women are particularly impacted by the conflict between work and family owing to their increasing participation on the labour market. The level of work-family conflict depends on many variables. Our study aims at exploring the impact of the supervisor's appreciation of the work

delivered by the subordinate, i.e., whether it reduces perceived work-family conflict by the subordinate. *Method and results:* We have analysed data from 1,435 female physicians from six European countries, who participated in the HOUPÉ study. Our results showed that supervisory appreciation appeared to attenuate work-to-family conflict, a form of work-family conflict, and stress associated with time pressures. Appreciation by the supervisor did not show an impact on family-to-work conflict. *Conclusion:* Our study highlights the potential role of positive communication between the supervisor and subordinate in reconciling work and family lives among female physicians more effectively.

Keywords: work-family conflict ■ appreciation ■ female physicians.

BEVEZETÉS

A magasan képzett nők számára a munka sok esetben nem csak az anyagi biztonság forrása, de sikert és identitást jelentő hivatás is. Emellett sokan szeretnék közülük anyává válni, anyaként is helytállni. Az orvostársadalom képviselői közt jelentős arányban találunk nőket, akik nem csak magasan képzettek, de hivatásuk és családjuk iránt egyaránt elkötelezettek. A ketős elköteleződésből fakadó feladataikat pedig nem mindig könnyű összeegyeztetni. Ugyanakkor feltételezhető, hogy a munka és a családi szerepek összeegyeztetéséből fakadó konfliktust enyhítheti, ha az egyén úgy érzi, hogy a társadalom számára hasznos, értékes, megbecsült tevékenységet végez munkája során. Jelen tanulmány célkitűzése az orvosnők körében előforduló munkacsalád konfliktus vizsgálata abból az aspektusból, hogy a megbecsültség érzése enyhíteni tudja-e az ebből fakadó feszültséget bennük. Feltételezésünk szerint ugyanis azon női orvosok körében kisebb mértékű a munka-család konfliktus, akik úgy érzik, hogy a munkájukat megbecsülik. Jelen empirikus vizsgálatban ennek elemzésére vállalkozunk.

ELMÉLETI ÁTTEKINTÉS

A nők szerepének történeti-szociológiai áttekintése

A női szereprendszer komplexitásának megértéséhez elsőként elengedhetetlen hogy foglalkozunk a változások „hosszmetszeti” képével, hiszen a jelenbeli konfliktusok megértéséhez jelentősen hozzájárul azok történeti gyökereinek megértése. Hosszú évszázadokon keresztül a nők hagyományos szerepe a háztartás vezetése és a gyermekek nevelése volt. Emellett szükség szerint elláttak egyes háztáji gazdasági feladatokat is, amellyel szintén közvetlenül a család vagy egy kisebb közösség szükségleteinek kielégítéséhez járultak hozzá. Legtöbbször családi keretek közt vettek részt a gazdasági tevékenységben. A szegényebb családok leányai közül sokan más családoknál, rokonoknál szolgáltak. Összesség-

gében elmondható, hogy a nők túlnyomó többsége ugyanúgy dolgozott a család létfenntartásáért minden korban, mint a férfiak. A 19. század második felében az iparosodás nyomán a nők egyre növekvő számban jelentek meg a munkaerőpiacon különféle hivatalokban, alkalmazotti állásokban. Az értelmiségi állások azonban nehezen nyíltak meg számukra, mert a társadalom sokáig idegenkedve, fenntartással, sőt, ellenállással fogadta azon szándékukat, hogy ők is hivatást, szakmát, foglalkozást válasszanak. A felsőfokú tanulmányok folytatása hosszú ideig akadályokba ütközött számukra (Drjenovszky, 2010).

Hosszú út vezetett odáig is, hogy a nők a társadalom ítélkező tekintete ellenére, tömegesen lépjenek értelmiségi pályára, s folytassanak a társadalom által megbecsült pénzkereső tevékenységet. A 20. században a nők tömegesen álltak munkába, pénzkereső állást vállalva. A század elején még kevés olyan szakma volt, amelyben el tudtak helyezkedni. Ilyen volt például a fényképészet, valamint a divatipar egyes foglalkozásai (varrónők, kalaposnők), az egészségügyben pedig leginkább bábaként dolgoztak. Legtöbbször inkább a hagyományos társadalomban is megszokott területeken – a kereskedelemben és a vendéglátásban – üztek pénzkereső foglalkozást. A fiatal lányok pedig továbbra is tömegesen helyezkedtek el háztartási alkalmazottként, azaz cselédként, immár nem csak nemesi, de polgári háztartásokban is. Munkavállalásuk egyik legfőbb mozgatórugója a gazdasági szükséglet volt, mivel a családok számára nélkülözhetetlenné vált a nők kereső tevékenysége a megszokott életszínvonal fenntartásának céljából. Ezek a jelenségek nem csak Magyarországra voltak jellemzők, tendenciák hasonlóak voltak az összes nyugati iparosodott társadalomban is (Drjenovszky, 2010). Pongrácz (2001) kutatásai alapján arra az álláspontra helyezkedett, hogy Magyarországon – a volt szocialista országokhoz hasonlóan – a nők tömeges munkába állítása az 50-es években kezdődött, amelyben szerepet játszott mind a nagyarányú iparosítás okán előállt gazdasági kényszer, mind a családi kötelek lazítására irányuló ideológiai nyomás; a propaganda a dolgozó nőt idealizálta. A magyar emberek azonban másképp viszonyultak ehhez a hivatalos képhez, amint az egy 1974-es vizsgálatból kiderült: a megkérdezettek kétharmada ugyanis azon a véleményen volt, hogy egy kisgyermekes anya számára a legfontosabb feladat a gyermeknevelés, a háztartás, valamint a harmonikus családi légkör biztosítása, ezért ne vállaljon kereső tevékenységet. Pongrácz 1978-ban megismételte kutatását, ahol a dolgozó anyák 37%-a vallotta, hogy nem dolgozna anyagi kényszer hiányában, 35%-uk dolgozott volna részmunkaidőben, ugyanakkor mindkét csoport – a válaszadók közel háromnegyede – a családdal, háztartással kapcsolatos teendőket továbbra is kizárólagosan a nő, az anya feladatának tartotta. Az azonos részvételt a munkaerőpiacon és a gyermeknevelési, háztartási feladatokban az érintett nőknek csak egynegyede támogatta. Az értelmiségi nők esetében ez az arány egyharmad volt. Emellett az értelmiségi nők az átlagosnál jóval nagyobb arányban álltak ki a részmunkaidős foglalkoztatás mellett, azaz szerettek volna dolgozni, de a teljes állást nem tartották a családi feladatokkal

összeegyeztethetőnek. Murinkó (2014) szerint a rendszerváltozást követően a nemi szerepekkel és családdal kapcsolatos attitűdök (pl.: női-férfi szerepek és megítélésük) Magyarországon – más poszt szocialista országokhoz hasonlóan – átalakultak, de a magyarok továbbra is nagyon fontosnak tartják a gyermekvállalást, a kétszülős család ideálját, a fizetett munkával szemben a gyermek szempontjait, és más nyugat európai országoktól (Norvégia, Franciaország) eltérően jobban elfogadják a férfiak és nők közötti egyenlőtlenséget. Emellett Pongrácz (2001) felhívja a figyelmet arra is, hogy a rendszerváltást követően soha nem látott és remélt lehetőségek nyíltak meg a megfelelő képzettséggel, iskolai végzettséggel, kezdeményezőkézséggel, rátermettséggel rendelkező emberek tömegei előtt, beleértve – minden hátrányuk és nehézségük ellenére – a nőket is. A női munkavállalásra való igény mind a gazdaság, mind a nők önállósodási igényének irányából tömegessé tette a nők munkavállalását, ez pedig kihatott a családokra, a családtagokra, újabb kihívások elé állítva a nőket. Brough és Kelling (2002) megjegyzi, hogy a nők szükségszerű megjelenése a munkaerőpiacon a standard családmodellek átalakulásával járt, amely addig nem jellemző – a családi háttértől függően eltérő mértékű – belső feszültséget váltott ki a nőkben. A tendencia azonban nem csak az európai vagy a hagyományosan nyugati típusú társadalmakban jelent meg, hanem a világ más részein is. Rao és Indla (2010) részletesen tárgyalja, hogy Indiát is utolérték a modern világ sajátosságai (a felnövő új generációk kíváncsiak a munkahely megválasztása kapcsán, a nők integrációja a munkaerőpiacon), melyek maguk után vonták a családon belüli szerepek megváltozását, ill. további belső feszültségek megjelenését, azaz, az addig jellemzően férfiak által tapasztalt belső feszültségek a nőkre is jellemzővé váltak, továbbá megjelent és elterjedtté vált a válás.

Munka-család konfliktus a nők körében

A szakirodalomban munka-család konfliktusnak (work-to-family, WFC, azaz a munka hat a családra) vagy család-munka konfliktusnak (family-to-work, FWC, azaz a család hat a munkára) konfliktusnak nevezik a munka és a család összeegyeztetése, egymásra hatása miatt felmerülő konfliktusokat. A kutatások különféle aspektusból vizsgálják ezeket a jelenségeket. Greenhouse és Beutell (1985) meghatározása szerint a WFC, illetve a FWC a szerepközi konfliktus formái, ahol a munka és családi szerep általi nyomás összeférhetetlen néhány tekintetben. Tehát a család szerepében való részvétel megnehezíti a munka területén való részvételt, vagy fordítva. A szerepek közti konfliktus – a konfliktus forrása alapján – háromféle lehet. Idő alapú konfliktus akkor áll elő, amikor a különböző szerepek „versenyeznek” a személy idejéért; ilyenkor az adott személy fizikailag képtelen megfelelni egy másik szerep elvárásainak, illetve szétszórtnak válik. Stressz alapú konfliktus esetén az egyik szerep miatt kialakuló feszültség

megnehezíti egy másik szerep igényeinek való megfelelést. A viselkedés alapú konfliktus pedig akkor áll elő, ha az egyik szerepnek megfelelő viselkedés összeegyeztethetetlen a másik szerepbeli viselkedéssel.

A nők fokozódó részvétele a házon kívüli munkában és a férfiak egyre nagyobb mértékű aktív részvétele a családi életben megnövelte a szerepek közötti konfliktus esélyét is, s mind a dolgozó férjek, mind a dolgozó feleségek elismerték, hogy a munka és a családi élet gyakran zavarja egymást (Frone és Rice, 1987). Egyes kutatási eredmények szerint háromszor gyakoribb a munka felől jövő munka-család konfliktus, mint a család felől jövő munka-család konfliktus előfordulása. A munkával kapcsolatos stresszt okozók a munka felől jövő munka-család konfliktushoz, míg a családi stresszt okozók az család felől jövő munka-család konfliktushoz kapcsolódnak pozitívan. A munkában való részvétel csak a szellemi munkásoknál kapcsolódik szignifikánsan a munka felől jövő munka-család konfliktushoz, ők ugyanis a gondolataikban „hazaviszik” a munkát. A pozitív kapcsolat a család felől jövő munka-család konfliktus és a munkával kapcsolatos kimerültség között szignifikáns, de a munka felől jövő munka-család konfliktus és a családi kimerültség nem kapcsolódik szignifikánsan. A munkával kapcsolatos és családi stresszt okozók közvetlenül és pozitívan állnak kapcsolatban a megegyező területen lévő szorongással, illetve kimerültséggel. Csak a család felől jövő munka-család konfliktus kapcsolódik közvetlenül és pozitívan a depresszióhoz (Frone és Russell, 1992). Netemeyer, Boles és McMurrian (1996) ismertetik, hogy iskolai tanárok, adminisztrátorok, kis cégek vezetőinek vizsgálata során az derült ki, hogy az érintetteknek a szervezeti elkötelezettség és a munkahelyi elégedettség negatívan korrelál; míg a munkahelyi feszültség, a szerepkonfliktus mértéke, a szerep kétértelműsége, a munkahelyváltás szándéka pedig pozitívan korrelál mind a munka felől jövő munka-család konfliktussal, mind a család felől jövő munka-család konfliktus skáláival. Ezen kívül az étellel való elégedettség, a párkapcsolatbeli elégedettség és egyetértés negatív kapcsolatban állnak mind a munka felől jövő munka-család konfliktussal, mind a család felől jövő munka-család konfliktus skáláival. Parasuraman és Greenhaus (2002) új nézőpontot javasoltak: szerintük a kutatásoknak mindenféle családi struktúrát figyelembe véve kellene venniük, nemcsak a hagyományos nukleáris családformát, továbbá a teljes munkaidőben dolgozókon kívül a vizsgálatoknak ki kellene terjedniük a saját vállalkozást fenntartókra és a részmunkaidőben dolgozókra is, emellett úgy vélik, hogy a kutatásokat nemcsak egyéni, hanem párkapcsolati és családi szinten is érdemes lenne elvégezni. Patel (2006) tanulmányában arról számol be, hogy az általuk megkérdezettek több mint fele úgy vélte, hogy állásuk, melyet fontosabbnak ítélték a házimunkánál, pozitív hatással volt a családi életükre. Ugyanakkor Ridgeway és Correll (2004) megállapították, hogy a munkába visszatérő nőkkel szemben támasztott elvárások csökkentése („mommy track”) önbizalomhiányt szül, és motivációvesztéshez vezet. Továbbá egyes szerzők kiemelik azt is, hogy a részmunkaidős

foglalkoztatás (legalábbis a nők esetében) nem feltétlenül könnyíti meg a családi igények betöltését, és növelheti a nyomást (Hall és Gordon, 1973).

A munka és a család kapcsolatában jelentős kultúráközi különbségek is megfigyelhetők. Yang, Chen, Choi és Zou (2000) részletesen tárgyalja egy 23 országra kiterjedő kutatás eredményeit, amiből kiderült: a nyugati típusú államok lakóival szemben a keleti kultúrák társadalmaiban úgy gondolják, hogy a munka a család jólétéért van, s ezáltal akarnak a családnak méltóságot és jólétet biztosítani. Ezért a túlóra vagy a hétvégi munka önfeláldozás a család érdekében, nem pedig a család áldozata az önző egyén karriervágya érdekében. Épp ezért a vizsgálatok során mindig figyelembe kell venni a kulturális kontextust, hiszen az eredmények eltérően alakulhatnak az individualista és a kollektivisták típusú társadalmakban (Zaman, Ehsan és Azam, 2018).

Nemi különbségek tekintetében Voydanoff (2005) arra a megállapításra jutott, hogy a munka-család konfliktus a fiatal, fehér nők körében a magasabb. A család-munka konfliktus a magasán képzett nők körében magasabb arányban jelentkezik. Tóth (2005) kutatásainak eredményeként megállapítja, hogy a férfiak és a nők másképp értelmezik a munka-magánélet egyensúlyát, ezért különböző megküzdési stratégiákat alkalmaznak azzal kapcsolatban, hogyan tegyenek eleget munkahelyi és családi kötelezettségeiknek. Molnár (2014) szerint pedig a nők nagyobb mértékű munka-család interferenciát, míg a férfiak nagyobb mértékű család-munka interferenciát élnek át a másik nemhez képest. Nagy és Paksi (2014) megjegyzi, hogy általánosságban a munka és a magánélet összehangolása lényegesen nagyobb nehézséget jelent a nők, mint a férfiak számára, a legnagyobb nehézséget pedig az anyaság okozza. Emiatt talán nem is véletlen, hogy a munka-család konfliktussal kapcsolatos kutatások leginkább a nőket célozzák meg.

A nők helyzetének sajátosságai

A nők a maig napig naponta szembesülnek a külső akadályokkal, valamint a családi szerepek és a munkavállalás összeegyeztetésének igényéből fakadó belső konfliktusokkal. Amellett, hogy számos, a női munkavállalást érintő negatív elbánnás és hátrány éri őket, gyakran amiatt is elbizonytalanodnak, hogy a szocializációjuk során az énjük részévé vált társadalmi elvárásokat és hagyományokat, azaz a családban betöltött tradicionális szerepüket a munka világában betöltött szerepükkel miként tudják összeegyeztetni. Cvianov (2017) véleménye szerint a nőkkel szembeni negatív magatartás a munkaerőpiacon a nők tömeges munkába állásával együtt jelent meg, mindaddig ugyanis a nők feladatait a családban betöltött szereppel, azaz a háztartás vezetésével és gyermekneveléssel azonosították. Emellett először alacsonyabb presztízsű, alacsony fizetésű munkákat kaptak, ezért a családban a férfi továbbra is megmaradt, mint fő kereső. A szerző azt is kiemeli, hogy Magyarországon különösen jellemzők a hagyomá-

nyos szerepelvárások a férfiak és nők családban betöltött szerepével kapcsolatosan. Cvianov (2017) szerint az elmúlt évtizedben megváltozott a közvélemény abban a kérdésben, hogy a nők munkavállalása milyen hatást gyakorol a család és a gyermek helyzetére: csökkent ugyanis azok aránya, akik szerint a nő munkavállalása káros hatással lehet a család és a kisgyermek életére, ugyanakkor azok aránya is csökkent, akik szerint az anya-gyerek kapcsolat akkor is felhőtlen marad, ha a nő dolgozik. Nagy és Paksi (2014) szerint a munka és a magánélet összeegyeztetése különösen azoknak a nőknek nehéz, akik munkájukat hivatásnak tekintik, és sokkal kevésbé választják szét a munkát és a magánéletet, mint akiknél a keresőtevékenység lényegesen kisebb szerepet játszik identitásuk formálásában. Márpedig a növekvő iskolai végzettség eredményeképpen emelkedik azok aránya, akik számára a munka az elégedettség, a siker és az anyagi biztonság forrása, tehát egyre nagyobb és jelentősebb csoportról van szó.

Az orvosnők helyzete korunkban

A magasan képzett, munkájukra hivatásként tekintő nők jelentős csoportját alkotják az orvosnők, akik közt számos, a szakma és a női lét specifikumait egyszerre vizsgáló kutatás folyt, amelyek során több jelenségre fény derült. Ádám (2008) részletesen ismerteti, hogy az orvosnők szignifikánsan magasabb munkahely-család konfliktusról számoltak be, mint a férfi orvosok. A társadalom családcentrikus természete miatt, az orvosnők gyakrabban számoltak be család-függő munkahely-család konfliktusról, mint munkahely-függő munkahely-család konfliktusról. A társadalmi (szülői, partneri, munkatársi és szervezeti) támogatás hiánya gyakoribb volt orvosnők körében a férfiakhoz viszonyítva. Az orvosnők munkahely-család konfliktusa szoros összefüggésben állt a társadalmi támogatás hiányával. A férfiakhoz képest, több orvosnő számolt be stresszel kapcsolatos szomatikus és pszichés morbiditásról beleértve a kiegészítő-szindrómát. A munkahelyi elégedetlenség gyakoribbnak bizonyult orvosnők körében.

Az orvosi hivatásra a társadalom magas presztízsű hivatásként tekint. A megbecsültség érzése ugyanakkor még ezen társadalmi réteg esetében is szubjektív, több tényező jelenség.

A KUTATÁS CÉLJA ÉS HIPOTÉZISEI

Az előzőekben leírtak alapján látható volt, hogy a munkával kapcsolatos stressz tényezők elsősorban a munka-család konfliktust érintik, a család felől érkező konfliktussal nincsenek kapcsolatban (Frone és Russell, 1992). Emellett Voydanoff (2005) kiemeli, hogy a munka és a családi szerepek összeegyeztetéséből fakadó konfliktus elsősorban a nőkre jellemző. Tennant (2001) pedig elemzi azt,

hogy a magas presztízsű hivatásokban különösen kiélezett a konfliktus. Az orvosnők pedig ebbe az utóbbi kategóriába tartoznak. Ezen szakirodalmi előzmények alapján úgy gondoljuk, hogy azok az emberek, akik úgy érzik, munkájukat megbecsülik, kisebb munka-család konfliktust tapasztalnak meg, mint azok, akik nem érzik megbecsülve a munkájukat. Azt feltételezzük ugyanis, hogy a megbecsültség egyfajta megerősítése annak, hogy az adott feladatkört az érintett személynek szükséges és érdemes ellátnia még akkor is, ha emiatt a családi életében nehezebben tud részt venni.

Ebből következően a tanulmány fókuszában az alábbi hipotézisek állnak:

Mivel Frone és Russel (1992) szerint elsősorban a munka-felől érkező konfliktus érintik a munkával kapcsolatos stressz tényezőket, ezért első két hipotézisünk a következőképp hangzik:

H1: Azon női orvosok körében kisebb mértékű az idő alapú munka felől jövő munka-család konfliktus, akik úgy érzik, hogy munkájukat megbecsülik.

H2: Azon női orvosok körében kisebb mértékű a stressz alapú munka felől jövő munka-család konfliktus, akik úgy érzik, hogy munkájukat megbecsülik. Emellett azt gondoljuk, hogy habár Tennant (2001) és Voydanoff (2005) szerint az értelmiségi munkakörben dolgozó nőknél kiélezettebb a munkahelyi és családi szerepek ütközéséből származó konfliktus, mégis Frone és Russell (1992) állítása mentén ezt a család felől érkező idői és stresszterheltségből fakadó konfliktust nem befolyásolják a munkahelyi tényezők. Így feltételezzük, hogy:

H3: Nincs összefüggés az idői alapú család felől jövő munka-család konfliktus és a megbecsültség között az orvosnők körében.

H4: Nincs összefüggés a stressz alapú család felől jövő munka-család konfliktus és a megbecsültség között az orvosnők körében.

MÓDSZER

Minta

Tanulmányunkban a HOUPE (Health and Organisation among University hospital Physicians in Europe) longitudinális vizsgálat női mintáját elemeztük. Hozzáférhetőségi mintavétellel az eredeti 2178 fős mintából 1435 orvosnő került ki. A HOUPE elsődleges célja az volt, hogy Európa több országában feltérképezze az egyetemi kórházakban dolgozó orvosok munkakörülményeit és mentális egészségét. Magyarország az adatfelvétel második hullámában, 2013-ban csatlakozott a vizsgálathoz. Jelen tanulmány az ebből az adatfelvételtől származó orvosnők adatait vizsgálja. A mintában jelentős számban vannak svéd (551 fő; 38,4%) és olasz orvosnők (342 fő; 23,8%). A legtöbb kitöltő 30 és 34 év közötti (305 fő, 21,3%). A minta jellemzőit részletesen az 1. táblázatban jelenítettük meg. A vizsgálat etikai engedélyszáma: TUKEB 23/2012.

1. táblázat. A vizsgálati minta országok és életkori csoportok szerinti megoszlása

Ausztria	Magyar- ország	Olaszor- szág	Hollandia	Norvégia	Svéd- ország				
44 (3,1%)	131 (9,1%)	342 (23,8%)	122 (8,5%)	245 (17,1%)	551 (38,4%)				
29 év alattiak	30-34 év	35-39 év	40-44 év	45-49 év	50-54 év	55-59 év	60-64 év	65 év felettiek	
208 (14,5%)	305 (21,3%)	250 (17,4%)	198 (13,8%)	139 (9,7%)	127 (8,9%)	118 (8,2%)	66 (4,6%)	24 (1,7%)	

Eszközök

A hipotézisek vizsgálatához egyfelől a HOUPE adatbázis tartalmazott egy megbecsültségre vonatkozó kérdést: „Véleménye szerint, főnöke megfelelően értékeli/megbecsüli tudását és kompetenciáját?” („Do you think that your knowledge and competence at work is being valued accurately by your superior?”), melyre a kérdőívben „igen” vagy „nem” választ adhattak a válaszadók.

Emelett a munka-család konfliktus mérésére a Carlson Munka-Család Konfliktus Kérdőív is elemzésre került (Carlson, Kacmar, Williams, 2000; Ádám és Konkoly-Thege, 2017). A kérdőív nem áll jogvédelem alatt. A munka-család konfliktus konstrukciót a kérdőív 6 skála mentén méri. A HOUPE vizsgálat ebből négy darab, 4-fokú Likert skálán mérő dimenziót tartalmazott: Idő alapú munkahely-függő munka-család konfliktus (TWF), Idő alapú család-függő munkahely-család konfliktus (TFW), Stressz alapú munkahely-függő munka-család konfliktus (SWF), Stressz alapú család-függő munkahely-család konfliktus (SFW).

A teszt validitásának és reliabilitásának vizsgálata Carlson, Kacmar és Williams (2000) nevéhez fűződik. Eredményeik azt mutatták, hogy a kérdőív minden skálájának reliabilitása meghaladta a 0,7-es hagyományos elfogadási szintet. A vizsgálatok azt mutatták, hogy a hatdimenziós modell minden skálája elkülöníthető a többitől, tehát a kérdőív diszkriminációs validitása is megfelelő. A magyar adaptáció során Ádám és Konkoly Thege (2017) megállapította, hogy mind a skálák, mind a teljes kérdőív Cronbach-alfa értéke meghaladja a 0,7-es hagyományos elfogadási szintet. A skálák közötti korreláció 0,13 és 0,59 között van, ezért a skálák egymástól jól elkülöníthetők. A skála konvergencia és divergencia validitása a depressziós tünetegyüttest, a vitális kimerültséget, a funkcionális szomatikus tüneteket és a társas támogatást mérő skálák közötti kapcsolatrendszer elemzések eredményeként megfelelőnek tekinthető.

Eljárás

A vizsgálat kitöltése papír alapú kérdőívek segítségével történt. A résztvevőkhöz a munkahelyi vezető juttatta el a kérdéseket. A vizsgálat adatait 6 európai or-

szág – Ausztria, Magyarország, Olaszország, Norvégia, Svédország, Hollandia – egyetemi klinikán dolgozó orvosainak körében vették fel. A válaszok alapján összeállított adatállományból kiválasztásra kerültek a női válaszadók. A nem teljeskörűen kitöltöttnek tekinthető válaszadások kiszűrésre kerültek.

Statisztikai elemzés

Az adatok elemzése a ROPStat 2.0 programmal történt. A normalitás és a szórás-homogenitás tesztelését követően a hipotézisek tesztelésére Mann-Whitney próbát alkalmaztunk. Emellett minden esetben sor került a hatásmérték kiszámítására is az eredmények jelentőségének mérlegelése érdekében. A szignifikanciát a következőképp jelöljük: $p \leq 0,1$ +, $p \leq 0,05$ *, $p \leq 0,01$ ** és $p \leq 0,001$ ***. Az elemzéseket (Takács, 2012, illetve Takács, 2016) alapján végeztük el.

EREDMÉNYEK

Elsőként kiszámítottuk a használt kérdőívek skáláinak alapstatisztikáit. Látható, hogy az értékek ferdesége vagy csúcsossága minden esetben sérült, így eloszlásuk eltér a normál eloszlástól. A reliabilitás érték pedig mindegyik esetben meghaladja a 0,7-es elfogadási szintet (lásd a 2. táblázatban).

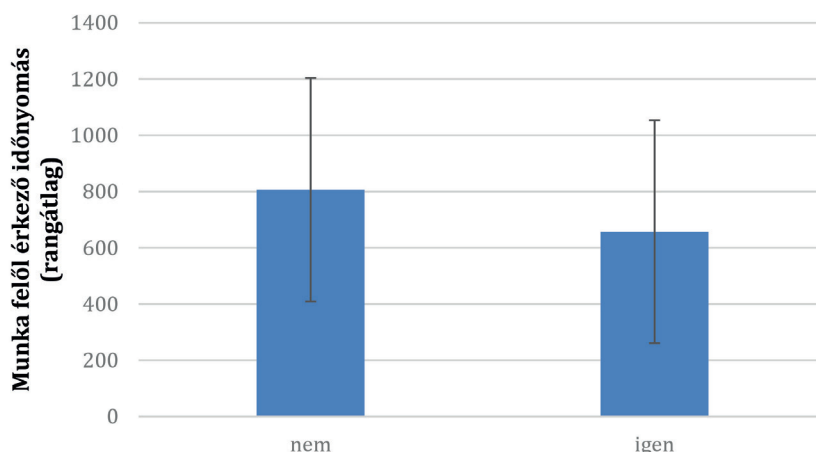
2. táblázat. a hipotézisek tesztelése során használt skálák leíró statisztikai és reliabilitás értékei

Változó	Átlag	Szórás	Ferdeség	Csúcsosság	Cronbach-alfa
TWF	8,344	2,112	-0,069	-0,283*	0,832
SWF	7,481	2,106	0,128*	-0,121	0,847
TFW	6,281	1,939	0,226***	0,099	0,781
SFW	4,822	1,728	0,658***	0,458***	0,904

Ezt követően hipotézisenként mutatjuk be a vizsgálat eredményeit.

H1: Azon női orvosok körében kisebb mértékű az idő alapú, munka felől jövő munka-család konfliktus, akik úgy érzik, hogy munkájukat megbecsülik

Mivel az idő alapú, munka felől érkező munka-család konfliktus skála *összpontszámának* eloszlása eltér a normálistól, a szórás-homogenitás pedig nem ($F(1; 921,9) = 0,101$), ezért Mann-Whitney próbát alkalmaztunk, amely szignifikáns különbséget mutatott ($Z = 6,521***$), s aminek a hatásmértéke közepes ($d = 0,334$). Tehát azok a női orvosok, akik úgy érzik, hogy felettesük megbecsüli a munkájukat, kisebb mértékű munka felől érkező idői stresszt élnek át. Hipotézisünk így teljesült.

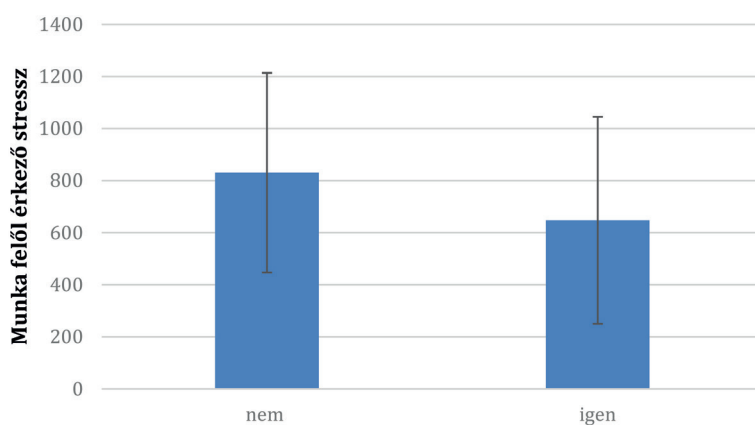


A "Megbecsülve érzi-e munkáját?" kérdésre adott válasz

1. ábra. Munka felől érkező időnyomás rangátlag értékei női orvosok körében a megbecsülés függvényében (A munka-család konfliktus rangátlagának százas nagyságrendű értékei az 1435 fős mintának köszönhetők)

H2: Azon női orvosok körében kisebb mértékű a stressz alapú, munka felől jövő munka-család konfliktus, akik úgy érzik, hogy munkájukat megbecsülik

Mivel a stressz alapú, munka felől érkező munka-család konfliktus skála értékeinek normalitása sérült, a szóráshomogenitás nem ($F(1; 975,9) = 0,287$), ezért a Mann-Whitney próbát alkalmaztunk, amely szignifikáns különbséget mutatott ki ($Z = 8,008^{***}$), aminek a hatásmértéke közepes ($d = 0,445$). Ez pedig kiemeli azt, hogy a stressz alapú munka-család konfliktus magasabb azon orvosnők körében, akiket feletteseik nem becsülnek meg. Tehát második hipotézisünket is alátámasztottuk.



A "Megbecsülve érzi-e munkáját?" kérdésre adott válasz

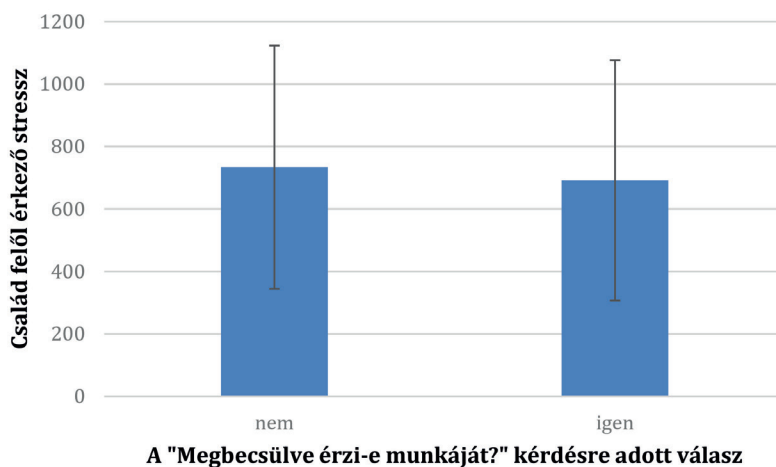
2. ábra. Munka felől érkező stressz rangátlag értékei női orvosok körében a megbecsülés függvényében

H3: Nincs összefüggés az idői alapú, család felől jövő munka-család konfliktus és a megbecsültség között az orvosnők körében

Mivel az idő alapú, család felől érkező munka-család konfliktus skála *összpontszámának* normalitása sérült, de a szóráshomogenitás nem ($F(1; 918,5) = 1,495$), újra Mann-Whitney próbát alkalmaztuk, amely nem mutatott ki szignifikáns különbséget ($Z = 1,169$). Tehát a vezető megbecsülése nincs összefüggésben az idői alapú család felől érkező konfliktussal. Így ez a hipotézis is megerősíthető.

H4: Nincs összefüggés a stressz alapú, család felől jövő munka-család konfliktus és a megbecsültség között az orvosnők körében

Mivel a stressz alapú, család felől érkező munka-család konfliktus skála *összpontszámának* normalitása sérült, de a szóráshomogenitása nem ($F(1; 848,7) = 0,001$), szintén Mann-Whitney próbát alkalmaztuk, amely mindössze tendencia szintű különbséget mutatott ($Z = 1,922+$). Azok átlaga volt magasabb, akiket nem becsltek meg a vezetőik, így ez a hipotézis elvethető.



3. ábra. Munka felől érkező stressz rangátlag értékei női orvosok körében a megbecsülés függvényében

DISZKUSSZIÓ

A tanulmány hipotéziseit azon szakirodalmak alapján fogalmaztuk meg, hogy Frone és Russell (1992) kiemelték, hogy a munkával kapcsolatos stressz tényezők elsősorban a munka felől érkező munka-család konfliktust érintik. Valamint Voydanoff (2005) elemzi, hogy a nők, a nemi szerepek sokféleségéből fakadóan, többször megélhetik a szerepek közötti konfliktus létrejöttét. Az orvosi hivatás jellegéből fakadóan magas presztízsű, ám alacsony megbecsültséggel rendelke-

ző hivatás (Tennant, 2001), így ebben a rétegben a konfliktus a megbecsülés hiányának hatására ugyancsak kiéleződhet. Mindezek alapján feltételezhető volt, hogy azon női orvosok körében kisebb mértékű a munka-család konfliktus, akik úgy érzik, hogy munkájukat megbecsülik. A vizsgálati eredményei szerint a megbecsültséggel csökken a munka felől jövő család-munka konfliktus, s ennél is jobban csökken a stressz okozta nyomás mértéke. Emellett nincs összefüggés az idői alapú, család felől jövő munka-család konfliktus és a megbecsültség között, valamint csak tendenciaszintű az összefüggés a stressz alapú, család felől jövő munka-család konfliktus és a megbecsültség között az orvosnők körében. A stressz alapú család felől érkező konfliktus esetében a megbecsülés jótékony hatása ellent mond eredeti feltételezésünknek. Ez azonban magyarázható Frone és Russell (1992) azon eredményeivel, miszerint a szellemi munkások esetében mind az egyén mentális állapot (pl. szorongás, depresszió, kimerültség), mind a munkahelyi tényezők szorosabban kapcsolódnak a család felől érkező konfliktusokhoz. Hiszen ők fejben hazaviszik a munkát, otthon is gondolkodnak munkahelyi feladataikon. Így a munkahelyi megbecsülés jótékony hatása megjelenhet a család felől érkező stresszteli szituációk enyhítésében is.

A kutatás eredményei alapján feltételezhető, hogy a munkának lehetnek olyan értékei, aspektusai, valamint biztosíthat olyan erőforrásokat, amelyek csökkentik a munka-család konfliktust, azaz pozitív hatással vannak az egyén életére. A megbecsültség például ezen értékek és erőforrások közé tartozhat. Azon eredmény, miszerint a megbecsültség jelentős mértékben csökkenti a munka irányából érkező stresszt, magyarázhatja az úgynevezett „mommy track” jelenséget is. A mommy track *körvonala*zza, hogy a gyermek születése és a szülési szabadság után a munkába visszatérő nők gyakran önbizalomhiányt, motivációvesztést élnek meg abban az esetben, ha a feljuk támasztott elvárások csökkennek (Ridgeway, Correll, 2004). Tehát ahhoz, hogy ezt a hatást kiküszöböljük, érdemes érzékeltetni a munkába visszatérővel, hogy munkája értelmes és értékes tevékenység. Ez pedig a továbbiakban pozitívan hathat az önbecsülésre, motivációra, illetve indirekt módon pedig a teljesítményre is. Emellett ezen a ponton érdemes megfontolni Hall és Gordon (1973) gondolatát, miszerint a részmunkaidő nem minden esetben könnyíti meg a nők helyzetét. Hiszen ha a munkaidő keretei, valamint a munkakör nem tisztázottak, az nagy eséllyel növeli a család felől érkező nyomást. Jelen tanulmány mellett foglal állást, hogy a részmunkaidő csak akkor gyógyír, ha a munkahelyi vezető megbecsülése, a képességeknek megfelelő munkavégzés is hozzájárul a munka és a családi élet összeegyeztetéséhez.

A vizsgálat pozitívumának tekinthető, hogy nagy méretű, interkulturális mintavétel valósult meg. Csaknem 1500 orvosnő adott választ kérdéseinkre Európa-szerte, ami így igen széleskörű betekintést enged helyzetünkbe. Habár a tanulmány csaknem „Európa szintű képet” ad különböző kérdésekben az orvosnők véleményéről, mégis fontos megemlíteni, hogy a megbecsültséget mindössz-

sze egy kérdéssel méri. Emellett azt is szem előtt kell tartani, hogy az önkitöltős eljárások során számos környezetből és egyéni állapotból fakadó torzítási lehetőség léphet fel. A továbbiakban érdemes lenne több szempontból vizsgálni a jelenséget, hiszen annak különböző aspektusai (például: anyagi, szellemi, szakmaspecifikus) másképp hathatnak a munka-család konfliktus különböző formáira. Emellett vizsgálat korlátja az önbeszámolás módszer is – egy félig strukturált interjú segítségével e terület mélyebben és részletesebben is feltérképezhető lenne, többet tudhatnánk meg a megbecsültség szakmaspecifikus jellemzőiről ezen populáció körében.

ÖSSZEGZÉS ÉS KITEKINTÉS

A megbecsültség csökkenti a munka és a család összeegyeztetéséből fakadó konfliktusokat, ezért úgy véljük, szükséges lenne ezen faktor erősítését, jelentősége tudatosítását és az erre irányuló motivációt társadalompolitikai célkitűzéssé tenni. A megbecsültség jelentős védőfaktornak tekinthető a munka-család konfliktussal szemben. Érdemes lenne további kutatásokat folytatni a további védőfaktorok szerepéről is, például, hogy melyek azok az erőforrások, amelyek megvédik a személyt a munka-család konfliktus elhatalmasodásától. Ilyen lehet például az elköteleződés, az odaszentelt figyelem, energia, vagy a hit ereje is.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Hálásak vagyunk annak az 1435 orvosnőnek, akik válaszaikkal hozzájárultak tanulmányunk születéséhez. Emellett köszönetet szeretnénk mondani a Károli Gáspár Református Egyetemnek, mivel a tanulmány megírását és a tanulmány alapjául szolgáló kutatás elvégzéséért a „Személy- és család-orientált egészségügy” kutatócsoport 20643B800 témaszámú, a Károli Gáspár Református Egyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Karának pályázata támogatta.

IRODALOM

- Ádám, Sz. (2008). *A munkahely-család konfliktus prevalenciája, prediktorai és lehetséges hatása az orvosnők és férfi orvosok egészségi állapotára és életminőségére Magyarországon*. Budapest: SE (Doktori értekezés)
- Ádám, Sz., & Konkoly, B. T. (2017). A Carlson-féle munkahely-család konfliktus skála magyar nyelvű változatának validálása. *Ideggyógyászati Szemle* 70(11-12), 395–406.
- Brough, P., & Kelling, A. (2002). Woman, Work & Well Being: The Influence of Work-Family, and Family-Work Conflict. *New Zealand Journal of Psychology*, 31(1), 29-38.

- Carlson D.S., Kacmar, K.M. & Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of workfamily conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56(2), 249-276.
- Cvianov, M. (2017). *Nők a munkaerőpiacon - Kisgyermekes nők munkaerőpiaci helyzete, a karrier és a család kapcsolata*. Budapest: BGE (Szakdolgozat)
- Drjenovszky, Zs. (2010). *A nők távolmaradása a munkaerőpiactól a gyermekvállalást követően*. Budapest: Corvinus Egyetem (Doktori értekezés)
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(1), 45-53.
- Frone, M.R., & Russell, M. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Greenhouse, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hall, D. T. & Gordon, F. E. (1973). Career choices of married Women: Effects on conflict, role behavior and satisfaction. *Psychology*, 58, 42-48.
- Kertész, E. (1965). *Vilma doktorasszony*. Budapest, Móra Könyvkiadó
- Molnár, N. (2014). Munka-család konfliktus és a munkahelyi versengési klíma kapcsolata. *Impulzus*, 1(1), 66-80.
- Murinkó, L. (2014). A nemi szerepekkel és a családdal kapcsolatos attitűdök európai kitekintésben: értékek és gyermekgondozás. *Szociológiai Szemle*, 24(1) 67-101.
- Nagy, B., & Paksi, V. (2014). A munka és a magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. *Demográfia*, 02, 159-175.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12(3), 299-312.
- Patel, C. J. (2006). Working mothers: Family-work conflict, job performance and family/work variables. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2006, 32(2), 39-45.
- Pongrácz Tiborné (2001). A család és a munka szerepe a nők életében In: I. Nagy, Pongrácz Tiborné & I. G. Tóth, (szerk). *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről* (30-45.), TÁRKI, Budapest.
- Rao, T.S., & Indla, V. (2010). Work, family or personal life: Why not all three? *Indian Journal of Psychiatry*, 52(4), 295-297.
- Ridgeway, C. L. & Correll, S. J. (2004). Motherhood as a Status Characteristic. *Journal of Social Issues*, 60(4), 683-700.
- Takács, Sz. (2012). Érzékenységvizsgálatok a statisztikai eljárásokban, *Alkalmazott Matematikai Lapok*, 29, 67-100.
- Takács, Sz. (2016). Bevezetés a matematikai statisztikába - elmélet és gyakorlat, Budapest, Antrárész Kiadó.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 51(5), 697-704.
- Tóth, H. (2005). Gendered dilemmas of the work-life balance in Hungary. *Women in Management Review*, 20(5), 361-375.

- Voydanoff, P. (2005). Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707-726.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123.
- Zaman, T., Ehsan, S., & Azam, M. W. (2018). Work Family Conflict, Psychological Distress and Job Satisfaction among General Practitioners. *International Journal of Research*, 5(15), 1078-1085.