

Doktori (PhD) értekezés

A családi- és munkahelyi szerepek  
összeegyeztetésének kihívásai  
a gyermekes nők életében

Sztányi-Szekér Barbara



**Debreceni Egyetem**

**BDT**

**2025**

**A családi- és munkahelyi szerepek összeegyeztetésének kihívásai a gyermekes nők életében**

Értekezés a doktori (Ph.D.) fokozat megszerzése érdekében

a pszichológia tudományágban

Írta: **Sztányi-Szekér Barbara** okleveles pszichológus

Készült a Debreceni Egyetem Humántudományok Doktori Iskolája  
(Pszichológia Program) keretében

Témavezető: Dr. habil. Szemán-Nagy Anita

.....

(olvasható aláírás)

Társtémavezető: Dr. Hőgye-Nagy Ágnes

.....

(olvasható aláírás)

A doktori szigorlati bizottság:

elnök: Dr. ....

tagok: Dr. ....

Dr. ....

A doktori szigorlat időpontja: 202... ..

Az értekezés bírálói:

Dr. ....

Dr. ....

Dr. ....

A bírálóbizottság:

elnök: Dr. ....

tagok: Dr. ....

Dr. ....

Dr. ....

Dr. ....

A nyilvános vita időpontja: 202... ..

## Plágiumnyilatkozat

*„Én, Sztányi-Szekér Barbara teljes felelősségem tudatában kijelentem, hogy a benyújtott értekezés önálló munka, a szerzői jog nemzetközi normáinak tiszteletben tartásával készült, a benne található irodalmi hivatkozások egyértelműek és teljesek. Nem állok doktori fokozat visszavonására irányuló eljárás alatt, illetve 5 éven belül nem vontak vissza tőlem odaítélt doktori fokozatot. Jelen értekezést korábban más intézményben nem nyújtottam be és azt nem utasították el.”*

Debrecen, 2025. 07. 29.

.....

Sztányi-Szekér Barbara

## Köszönetnyilvánítás

Jelen dolgozat elkészüléséhez nagyon sok ember járult hozzá, így szeretném megragadni a lehetőséget és köszönetet mondani a sok segítségért!

Először is szeretném megköszönni a kitartó közös munkát témavezetőmnek, Dr. habil Szemán-Nagy Anitának. A több éven át tartó támogatást és biztatást, a telefonhívásokat, melyek mindig a legjobbkor segítettek át a nehezebb időszakokon. Szakmai tudása és felkészültsége által sikerült teljesíteni az egymás után következő feladatokat és követelményeket a végső cél eléréséhez.

Szeretnék köszönetet mondani társtémavezetőmnek, Dr. Hőgye-Nagy Ágnesnek, aki szintén kedvesen és megértően végig támogatott a doktori képzés során, illetve külön köszönöm a módszertani, statisztikai elemzésekben nyújtott rengeteg segítséget és hasznos tanácsot.

Hálás vagyok pszichológus kollégáim támogatásáért és biztatásáért, és köszönöm mindazok segítségét, akik időt szántak kérdőívem kitöltésére, elősegítve ezáltal a kutatási rész elkészítését.

Köszönöm szépen Dr. Kovács Karolinának az egyetemi évek óta tartó szakmai segítségét és barátságát!

Nagyon szépen köszönöm családomnak és a barátainknak, akik végig türelemmel és segítséggel fordultak felém tanulmányaim során.

Köszönettel tartozom férjemnek, aki a nehéz időkben is folyamatosan támogatott és biztatott, hogy végig tudom csinálni a képzést, valamint a két csodálatos kislányunknak, Zsófinak és Zorkának az örökké tartó szeretetükért és türelmükért, különösen, amikor nélkülözniük kellett a közös cél érdekében.

Hálával tartozom anyukámnak, aki egész életemben mellettem állt, hitt bennem és a dolgozat megírása közben is szeretetteljesen támogatott, és aki a sport szeretetete által, megtanította nekem, hogy nem szabad feladni és küzdenünk kell a céljainkért!

Köszönöm apukámnak!

## TARTALOMJEGYZÉK

<b>I. BEVEZETÉS ÉS CÉLKITŰZÉS .....</b>	<b>4</b>
<b>II. SZAKIRODALMI HÁTTÉR.....</b>	<b>7</b>
<b>1. A CSALÁD INTÉZMÉNYE .....</b>	<b>7</b>
1.1. A család, mint elsődleges szocializációs közeg .....	9
1.2. A családszerkezet alakulása .....	12
1.3. Tradicionálistól a modernig - a családformák és a nemi szerepek változásai.....	15
1.4. A család, mint dinamikus rendszer.....	19
1.5. Az Olson-féle „Circumplex családmmodell” .....	23
1.5.1. Családi kohézió .....	25
1.5.2. Családi flexibilitás.....	26
1.5.3. Családi kommunikáció.....	27
1.5.4. Családdal való elégedettség .....	28
<b>2. A MUNKA-CSALÁD EGYENSÚLY ÉS KONFLIKTUS ÉRTELMEZÉSEI.....</b>	<b>30</b>
2.1. Családi karriertervezés - a gyermekes nők foglalkoztatási helyzete .....	33
2.2. 'Spillover' elméletek .....	38
2.3. A munka-család konfliktust befolyásoló tényezők.....	41
2.3.1. A munkából- és a családból származó konfliktus .....	42
2.3.2. A munkába- és a családba való bevonódás .....	44
2.3.3. A munkával való elégedettség .....	46
2.3.4. Az étellel való elégedettség.....	47
2.3.5. Családi és egyéb háttértényezők .....	50
2.4. A munkavégzés jellemzői és hatásai .....	53
<b>3. A PÁRKAPCSOLATI ELÉGEDETTSÉG.....</b>	<b>55</b>
3.1. A 'crossover' hatás .....	59
3.2. A munkahelyi- és a párkapcsolati elégedettség összefüggései.....	61
<b>4. A PSZICHOSZOCIÁLIS JÓL-LÉT .....</b>	<b>65</b>
4.1. A pszichoszociális jól-lét és a munka-magánélet egyensúly összefüggései .....	67
<b>III. EMPIRIKUS KUTATÁS.....</b>	<b>69</b>
<b>5. A KUTATÁS BEMUTATÁSA.....</b>	<b>69</b>
5.1. A kutatás relevanciája.....	69

5.2. A kutatás célkitűzései .....	70
5.3. Elővizsgálat .....	72
5.4. Kérdésfelvetés .....	74
5.5. Hipotézisek ismertetése .....	75
<b>6. A VIZSGÁLATI MINTA ISMERTETÉSE.....</b>	<b>80</b>
6.1. A szociodemográfiai adatok tekintetében .....	80
6.2. A munkavégzés jellemzői tekintetében .....	82
<b>7. A VIZSGÁLAT MÓDSZEREI .....</b>	<b>85</b>
7.1. Az adatgyűjtési folyamat.....	85
7.2. A vizsgálati eszközök bemutatása .....	86
7.2.1. Kapcsolati Elégedettség Skála (RAS) .....	87
7.2.2. Munka-család konfliktus kérdőív .....	88
7.2.3. WHO Jól-lét kérdőív (WBI-5).....	89
7.2.4. Olson-féle Családteszt (FACES-IV) .....	90
7.2.5. Alkalmazott skálák megbízhatósága .....	91
7.2.5.1. Megerősítő faktorelemzés.....	92
<b>8. A VIZSGÁLAT EREDMÉNYEI .....</b>	<b>93</b>
8.1. H1 hipotézis vizsgálatának eredményei .....	95
8.2. H2 hipotézis vizsgálatának eredményei .....	96
8.3. H3 hipotézis vizsgálatának eredményei .....	98
8.4. H4 hipotézis vizsgálatának eredményei .....	104
8.5. Hipotézisek ellenőrzése .....	114
<b>IV. MEGVITATÁS.....</b>	<b>119</b>
<b>V. ÖSSZEGZÉS .....</b>	<b>129</b>
<b>VI. A KUTATÁS LIMITÁCIÓI - TOVÁBBI KUTATÁSI IRÁNYOK.....</b>	<b>135</b>
<b>IRODALOMJEGYZÉK .....</b>	<b>137</b>
<b>PUBLIKÁCIÓS LISTA .....</b>	<b>205</b>
<b>ÁBRÁK ÉS TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE.....</b>	<b>208</b>
Ábrák .....	208
Táblázatok .....	208

<b>MELLÉKLETEK.....</b>	<b>211</b>
-------------------------	------------

## I. BEVEZETÉS ÉS CÉLKITŰZÉS

A szocializációs folyamat - vagyis társadalomba való beilleszkedés - közben az emberek megismerik önmagukat és az őket körülvevő közvetlen vagy tágabb környezetet, igyekeznek megtanulni, és követni az együttélés szabályait, továbbá internalizálni a társadalom normáit, értékeit és szerepeit (Bagdy, 2002; Maccoby, 2015). Ezen komplex és sokszor akadályokkal teli úton az egyéni attribútumokon túl, szükség van a környezet felől érkező ingerekre és megerősítésekre, mely társas hatások közül kiemelkedik a családi közeg szerepe. A családnak kiemelt szerepe van az emberek életében, - legfőképpen emocionális aspektusból szemlélve - hiszen optimális esetben egy egész életen át tartó kötelék alakul ki a család tagjai között, mely a társas világhoz való attitűdök kialakításáért is felel (Bagdy, 2002). Ezen túlmenően, a szülők - mint elsődleges szocializációs szereplők - példaképként is szolgálnak, így nevelési stílusuk, viselkedésük és a családi működésmód jelentős hatással van a gyermekek hosszú távú pszichológiai és szociális fejlődésére (Bornstein, 2019). A családi kapcsolatok, interakciók minősége jelentős mértékben befolyásolja a pszichés egészséget is, ennek értelmében pedig kulcsfontosságú, hogy a családi viszonyrendszer stabil legyen, mert ez biztosítja a mentális jóléthez szorosan kapcsolódó érzelmi támogatást és a biztonságérzetet, az itt megalapozott és megélt érzések és tapasztalatok meghatározóak az emberek élete során (Buehler, 2020; Horwitz, 2005; Umberson és Thomeer, 2020). A családi struktúra meghatározásakor a korábban használt konzisztens, stabil jelzőket „lecserélve” egy olyan értelmezési keret merült fel a köztudatban, melyben a dinamizmuson, a különböző szakaszok egymásutániságán és az átmeneti időszakokon van a hangsúly. Ez a gondolatmenet pedig jól érzékelteti a nukleáris családformától való eltávolodást és a napjainkra jellemző modern felfogást, mely szerint a „tradicionális” családtípusok számának visszaszorulásával, az újabbnál újabb társkapcsolatok kialakulása és az életformák sokszínűsége nem jelenti a család válságát (Czibere, 2017; Tóth, 2017). Ez az álláspont támogatja és normális jelenségként definiálja a családi életben történt változásokat, és kiemeli, hogy ezek szükségszerűek, mivel a nagyobb mértékű rugalmasság, valamint a család funkcióiban és szerkezetében végbemenő változások biztosítják az átalakult társadalmi-gazdasági helyzethez való megfelelő alkalmazkodást (Czibere, 2017; Waite és Gallagher, 2000), mely magában foglalja a folyamatosan növekvő munkaerőpiaci részvételhez történő igazodást is a családok részéről (Hantrais és mtsai., 2020). A mai modern családmodellek új kihívásokat jelenthetnek a családi dinamikát illetően is, mivel gyakran összetett és változékony kapcsolati struktúrákat eredményeznek (Sassler és Lichter, 2020). A családszerkezetben történt változások tehát természetesen a családi szerepekre és feladatokra,

illette a családon belüli munkamegosztásra és munkavállalásra is hatással voltak. A 20. század elejéig uralkodó hagyományos szerep- és feladatfelosztást, - mely szerint a nőknek kizárólag háziasszonyi és anyai-, a férfiaknak pedig „kenyérkeresői” szerepük van - fokozatosan felváltotta egy új irányzat, ahol már nem „elítélendő” a szerepek és a különböző kötelezettségek teljesítésének megosztása vagy akár felcserélése, a nemek közötti egyenlőség iránti igény-, valamint a munkahelyi reformok hangsúlyosabbá válása (Chesley és Flood, 2017; Geszler, 2014; Haupt és Gelbgiser, 2024). A modern felfogás értelmében a családi életet érintő tevékenységek, mint például háztartási teendők, gyermeknevelés és munkavállalás az együtt élő családtagok közös megegyezése alapján alakíthatóak. Mindezen változások ellenére azonban a hagyományos munkamegosztás és szerepfelosztás még mindig elfogadottabb és jellemzőbb a magyar társadalomban (Geszler, 2014; Murinkó, 2014). A tradicionális és modern életstílus összehasonlítása esetében pedig nem az számít, hogy melyik értelmezés a jobb, hanem, hogy az adott család élete és működésmódja optimális-e a meglévő viszonyokkal és felelősségi körökkel (Blaskó, 2005). Ezek a változások a munkaerőpiac szempontjából is jelentősek voltak, és hozzájárultak a gazdaságilag aktív női munkavállalók számának növekedéséhez, melynek következtében egyre jellemzőbbé váltak a kétkeresős családok. A növekvő arányú munkaerőpiaci részvétel azonban önmagában nem eredményezte a háztartási és gondozási feladatok arányosabb elosztását. A nőkre, különösképpen a gyermeket/gyermeket nevelő édesanyákra ezáltal egyfajta „kettős teher” hárul, hiszen sokszor nagyon nehéz feladat számukra a család- és munka területéről - sok esetben azonos időben - érkező igényeknek és követelményeknek való megfelelés (Harvey, 2022; Lipták és Matiscsákné Lizák, 2018; Perry-Jenkins és Gerstel, 2020; Väänänen és mtsai., 2005). A gyermekes nők ebből a szemszögből „veszélyeztetettebbek”, hiszen az esetükben felmerülő „kettős kötődésű” karriernek nem egyszerű eleget tenni és megfelelni, úgy, hogy közben a pszichés egészség, a gyermekek gondozása és nevelése, a családi élettel és a párkapcsolattal való elégedettség terén is egyfajta egyensúlyi állapot alakuljon ki (Arpino és Luppi, 2020; Koncz, 2016; Makra és mtsai., 2012). Mindezekből következően nagy jelentőséggel bír, hogy az emberek képesek-e megteremteni és fenntartani a munka-család közti egyensúlyi állapotot, hiszen ezen két meghatározó életszféra között lévő interakció és kapcsolat, közvetett módon befolyásolja a pszichés és fizikai jól-létet, továbbá a családi élettel-, párkapcsolattal/házastársi kapcsolattal- és munkával való elégedettséget is (Cho és Tay, 2016; Foucreault és mtsai., 2023; Makra és mtsai., 2012; Molnár és Orosz, 2017).

Doktori értekezésem vizsgálatának középpontjában a családi és munkahelyi szerepek összehangolásának és az egyensúlyi állapot kialakításának kérdésköre áll, melyet gyermekes,

aktívan dolgozó nők körében vizsgáltunk. Kutatásunk célja az volt, hogy feltárjuk, hogyan befolyásolják a magánélet különféle dimenziói - például a családi struktúra, a kommunikációs mintázatok, a párkapcsolati dinamika, a gyermekek életkora és száma, a pszichés jól-lét és az élettől való általános elégedettség - a munkahelyi szerepkörhöz kapcsolódó tényezőket, mint a munkából- és a családból származó konfliktusok, a munkahelyi- és családi bevonódás mértéke, valamint a munkával való elégedettség. Vizsgáltuk továbbá, hogy ezek a hatások a munkahelyi szféra irányából a családi élet irányába is megmutatkoznak-e, befolyásolva ezáltal a családi rendszer dinamikáját és a gyermekes nők által megélt egyensúlyi állapot fenntartását.

## II. SZAKIRODALMI HÁTTÉR

### 1. A CSALÁD INTÉZMÉNYE

A család szó fogalmi meghatározása nem egyszerű feladat, Cseh-Szombathy László (1979) korai írásaiban is leírta már, hogy miben látja a konkrét definiálás nehézségeit. A szociológiai vizsgálatok általános jellegű problémájaként említi, hogy a mindennapos szóhasználatból kölcsönzött fogalmakhoz különféle, sajátos értelmezések - kulturális tulajdonságok, személyes élmények asszociációi - társulnak. Az egzakt definiálás már csak abból a szempontból is nehéz, hiszen az emberek életének egyik legfontosabb színtere a család, melynek keretein belül a legfontosabb életesemények zajlanak. Ernest W. Burgess 1926-ban írt értekezésében elsőként használta azt az elméletet, mely szerint a családi egység legjelentősebb jellegzetessége az *interakció*, vagyis a család tagjai között lévő folyamatos kölcsönhatás, kapcsolat. A szerző ezen megállapításával tulajdonképpen azt szeretne volna érzékeltetni, hogy a család egy élő, folyamatosan átalakulásban lévő, fejlődő egység, mely változások közepette biztosnak csak a család tagjai között lévő interakciókat - melynek tartalmi elemei és jellege módosulhat - lehet tekinteni (Cseh-Szombathy, 1979). A család fogalmának meghatározása tehát kihívást jelent, mivel különböző történelmi korszakokban, kultúrákban és társadalmakban eltérő értelmezések alakultak ki. Napjainkban egyre mélyebb nézetkülönbségek rajzolódnak ki a témában, az eltérő kulturális háttér, a gazdasági és jogi értelmezések, valamint az egyéni tapasztalataink is befolyásolják azt, hogyan értelmezzük a család fogalmát, a szakirodalomban továbbra sincs egyetlen általánosan elfogadott definíció. A jogi kereten túlmenően, - mely meghatározó kiindulópont - nagyon fontos az adott témakörrel kapcsolatos további szakirodalom feltárása, mint például a különböző családszociológiai értelmezések, melyek a családi egységet társadalmi intézményként definiálják. A családot olyan „szervezetként” értelmezik, amely alapvető szerepet játszik a társadalom működésében (Andorka, 2006; Farrell és mtsai., 2012; Knapp és Wurm, 2019). Bodonyi és munkatársai (2006) például 8 meghatározó családi funkciót különítettek el. A társadalmi, történelmi, gazdasági és kulturális változások és különbségek ugyanakkor folyamatosan alakítják ezeket a funkciókat. Smith és munkatársai (2009) a csoportfogalom irányából közelítették meg a család pontos meghatározását, mely alapján a családot tartották a legjelentősebb és legállandóbb csoportnak. A széles körben elfogadott tézis szerint, a család, mint csoport, olyan kislétszámú egységnek tekinthető, melynek tagjai egy háztartásban élnek és a családtagok a leszármazás vagy házassági kötelék révén kapcsolódnak egymáshoz (Andorka, 2006; Giddens, 2003; Kien, 2018). A családi struktúra elemzése gyakran a szociológiai kutatások fókuszába kerül, ahol a legáltalánosabb családforma az úgynevezett

nukleáris család, amely a szülők és gyermekeik közötti együttélést jelenti (Knapp és Wurm, 2019; Pátkainé Bende, 2022). Minden fontos demográfiai jellegű „esemény”, mint például a gyermekvállalás, a szülő vagy házastárs elvesztése, vagy éppen új lakóhely keresése, a családok életének része, mely élmények szoros kapcsolatban állnak a családi tapasztalatokkal és a családi dinamikával, az új helyzetekhez pedig sok esetben kell alkalmazkodnia egy családnak. Az emberek egészségi állapotára is nagymértékben hat a családi működésmód, a gének öröklődése, a testi-lelki támogatás kulcsszerepet játszik a betegségek kezelésében és megelőzésében. Emellett az emberek munkaerőpiaci részvétele is gyakran a családi kötelezettségekhez igazodik, ami befolyásolja a munkaidő beosztást, így a család és a munkahely közötti egyensúly megteremtése, szintén nagyon fontos szerepet játszik az emberek életében. Tudományos szempontból a „család” fogalmát részletesebben vizsgálják, a kutatók összehasonlítják a családok szerkezetét és működését a különböző kultúrákban és történelmi korszakokban, hogy megértsék a változások okait (Seltzer, 2019). A családi kapcsolatok megalakulásának okainak elemzése sem egységes, lényegében két ember által (házastárs) közös megegyezésen alapuló elhatározást követően, bizonyos indíttatás következményeként, konkrét célok mentén, kialakul egy olyan „viszony”, amit a társadalom is tudatosít. A kapcsolat leírása nem akaratlanul lett ilyen módon kifejezve, hiszen az utóbbi időben rengeteg változáson ment keresztül a család intézményrendszere (Bánlaky, 2001; Csabáné és Marcell, 2013; Furstenberg, 2019). Az a fajta tradicionális családstruktúra, amely a kenyérkereső és családfenntartó férfiból, a háztartási- és gyermeknevelési feladatokat ellátó nőből és gyermekükből/gyermekeikből áll, a „mai” családok kisebb hányadára jellemző (Chesley és Flood, 2017; Pátkainé Bende, 2022; Trappe, Pollmann-Schult és Schmitt, 2015). A hagyományos családi „verziótól” való eltérésekkel nyilvánvalóan a régebbi korokban is szembesültek az emberek, majd ezt követően már további lehetséges családtípusok is megjelentek, napjainkban pedig a tradicionális értelmezésmód egyértelműen kevésnek tűnik (Bhoje, 2016; Nádasi, 2016). A demográfiai változások olyan környezetet teremtettek, amelyben a „mai” családok jelentősen különböznek a korábbi generációktól. Egyre kevesebb felnőtt öregszik meg az első és egyetlen házastárs mellett, és egyre többen válnak el, házasodnak újra, kötnek házasságon kívüli romantikus kapcsolatokat, vagy élnek egyedül (Brown és Wright, 2017). A későbbi életszakaszokban számos tényező alakítja a családokon belüli szerepeket és kapcsolatokat, köztük olyan szocio-demográfiai jellemzők, mint a nem, az életút során szerzett tapasztalatok, mint például a gyermekkori életkörülmények, vagy a társkapcsolati tényezők, vagyis az egyéni kapcsolati háló. Továbbá, a makroszintű tényezők közé sorolható például a családok állami támogatottsága, vagy a családokra vonatkozó kulturális normák (Carr, 2019). Bár a kutatók nehezen jutnak

konszenzusra az elméleti kereteket illetően, az elmúlt négy évtized családi dinamikájának átalakulására vonatkozó trendjei egyértelműek és figyelemreméltóak. Európai és amerikai kitekintésből is az a következtetés vonható le, hogy a családi élet változatosabbá és összetettebbé vált (Mortelmans és mtsai., 2016).

### 1.1. A család, mint elsődleges szocializációs közeg

Az emberi fejlődés modellje csakis társas-társadalmi keretek között képzelhető el. A genetika, az öröklődés alapjai a többi ember támogatása által alakul az adott egyénre jellemző emberi vonásokká (Solymosi, 2017). Egy klasszikusnak számító definíció szerint a szocializáció egy olyan folyamatként írható le, amely során az emberek elsajátítják azt a tudást, valamint azokat a készségeket és képességeket, melyek által a társadalom, és a különböző közösségek hatékonyan működő tagjaivá válhatnak (Ranschburg, 1984). A szocializáció folyamata során az emberek beilleszkednek a társadalomba, mindeközben az egyének megtanulják megismerni valódi önmagukat és az őket körülvevő környezetet, megtanulják az együttéléshez szükséges szabályokat, a lehetséges, illetve a megkövetelt magatartás-, viselkedésmódokat. Összefoglalóan az emberek egész életét átszövő és alakító folyamatról van szó, mely felnőttkorban is jelentős hatást gyakorol az egyénekre, a legmeghatározóbb azonban az a szakasz, amikor a társas viselkedésmód alapjai épülnek (Bagdy, 2002). A család - optimális esetben, mint elsődleges szocializációs közeg - közvetíti a gyermekek számára a legfontosabb erkölcsi értékeket és társadalmi konvenciókat. Ez a folyamat kétirányú, továbbá a természetes predispozíciók, a genetikai és szociokulturális tényezők összetett kölcsönhatását foglalja magában (Grusec, 2011). Az emberek az adott kultúra szokásrendszerét, szabályait, valamint a viselkedési mintázatok külső követelményeit alapvetően az elsődleges szocializációs kapcsolati formában, a családban sajátítják el. A családi mikromiliőben veszi kezdetét a szocializációs folyamat, melyben az emberré- és felnőtté válás történik, később pedig - a szocializációs tér bővülésével - ebbe kapcsolódnak be további személyek, kiscsoportok és színterek, mint például a kortársak, barátok, vagy éppen a munkahelyen lévő kollégák. A családi egység elsődleges szerepe kiemelendő, hiszen érzelmi szempontból is végigkíséri az emberek egész életét, kulcsfontosságú emocionális és viselkedési mintázatokot alapoz meg, melyeket, mint diszpozíciókat visznek tovább az életben. Közvetítő funkciója révén pedig megteremti a családi és társadalmi értékrendszer személyiségbe történő beillesztésének lehetőségét, mely által - megfelelő esetben - felkészíti az egyént arra, hogy teljes értékű tagja lehessen a társadalomnak és a későbbiekben hozzájáruljon annak optimális működéséhez. (Bagdy, 2002). A családi folyamatokhoz sorolhatóak a családi életet alkotó interakciók, mint például egymás támogatása,

a szeretetmegosztás, kommunikáció, problémamegoldás, illetve sajnálatos módon sok esetben olyan negatív tartalmak is, mint az agresszió vagy a másik családtag elhanyagolása. Ezek a kölcsönhatások két-, háromfős rendszerekben, illetve az egész családra kiterjedően jelentkezők, mely folyamatok során a családtagok kogníciói és érzelmei elválaszthatatlanul összefonódnak (Buehler, 2020). Walsh (2016) tanulmányában a családi reziliencia modell kapcsán hangsúlyozza, hogy a családi működésmód és a gyermekek, fiatalok mentális egészsége és jól-léte között szoros kapcsolat áll fenn. A különböző családkutatások is rávilágítanak arra, hogy a gyermekek egészséges és megfelelő fejlődése szempontjából a családi környezetnek van az egyik legmeghatározóbb szerepe. Egyfelől azért, mert legelső és legfontosabb tapasztalatait, élményeit a családi közegben szerzi meg a gyermek, másfelől pedig hosszútávú, a különböző külső hatásokkal szemben is „ellenálló” érzelmi bázist nyújt az egyéneknek (Fekete-Deák, 2015; Raj és Raval, 2013). A családi viszonyrendszernek, köteleknek jelentős szerepe van az emberek testi-lelki egészségének alakulását illetően. Az életpálya perspektíva tekintetében, amely azt vizsgálja, hogy a családi struktúra és az életünk során megjelenő átmenetek, mint például a családi állapot változásai, valamint a családi dinamika és -minőség, mint például a családtagok érzelmi támogatása, hogyan befolyásolják az egészséget, a jól-lét érzetet és az elégedettséget az élet különböző szakaszaiban (Umberson és Thomeer, 2020). A családi egység az alapja annak, hogy egy tudatos, önálló és kapcsolatok kialakítására képes személyiség alakulhasson ki (Kopp és Skrabski, 2001). A szülők vagy más elsődleges gondozók - meghatározó családtagok - gyermekkel való interakcióinak minősége, jelentős mértékben befolyásolja a szociális-érzelmi fejlődést (Macfie és mtsai., 2015). A családi kapcsolatok tekintetében, - a kötődés kialakulásának szempontjából is - a szülők szerepe a legmeghatározóbb, az emocionális kötelék mellett viselkedésükkel példaként is szolgálnak, vagyis kulcsfontosságú funkciót töltenek be a szocializációs folyamat során. Optimális esetben a családtagok meghatározó szerepet játszanak egymás életében, nagyon fontos az egymás iránti szeretet és tisztelet, ami minden más kötődési kapcsolatnál erősebb és mélyebb. A szülők a gondozási- és nevelési feladatok ellátásán túl igazi, tényleges társai is egymásnak, mely ideális esetben egy olyan köteléket és szövetséget jelent, melyben együttes erővel, közös tervekkel és munkamegosztással igyekeznek megvalósítani célkitűzéseiket. Számos tanulmány született a nagyszülői szerepkörrel kapcsolatosan is (Hayslip és mtsai., 2019; Silverstein és Marenco, 2001), melyek többsége a kapcsolat pozitív aspektusait hangsúlyozta, mind a gyermekeket (Fruhauf és mtsai., 2006, Griggs és mtsai., 2010; Ruiz és Silverstein, 2007), mind pedig a nagyszülőket illetően (Di Gessa és mtsai., 2016; Hakoyama és MaloneBeach, 2015). Golish (2000) szerint a nagyszülők és unokák közötti tartalmas kapcsolatot, erős kötődést, jellemzően

az érzelmi közelség határozza meg. Kutatási eredmények alapján, a nagyszülők és az unokák közötti szoros kapcsolat - mindkét generáció esetében - kedvező hatással van a pszichés- és egészségügyi állapotra, (Hakoyama és MaloneBeach, 2015) valamint összefüggést mutat a jól-lét érzettel is (Bengtson, 2001; Griggs és mtsai., 2010; Hagestad és Uhlenberg, 2006; Mahne és Huxhold, 2015; Mansson, 2014). A családi kötelékek tekintetében továbbá, a testvérkapcsolatok is meghatározó szerepet játszanak a gyermekek szocializációjának folyamatát illetően (Hughes és mtsai., 2018; Zemp és mtsai., 2021). Jensen és munkatársai (2023) kutatási eredményeik alapján megállapították, hogy a szoros testvéri kapcsolat és jó kommunikáció, pozitív összefüggést mutat az egyéni fejlődéssel, a jól-lét érzettel, továbbá elősegíti a másokkal való egészséges emberi kapcsolatok kialakítását. Összegezvén, a családi környezet befolyásolja a legközvetlenebb módon a gyermekek fejlődését (Buehler, 2020; Cobham és mtsai., 2016; Dewi és Sumarni, 2023; Marsh és mtsai., 2020).

Bagdy Emőke (2002) szerint a családi szocializációs funkció többszintű, hiszen egyrésztől biztosítja a gyermekek biológiai gondozását, megteremti azokat a feltételeket, melyek elengedhetetlenek az érés és a fejlődés szempontjából, másrészt pedig a viselkedési és szerepminták elsajátításának lehetőségét is biztosítja. Ezen fejlődési folyamat során pedig kialakul és megszilárdul a családi identitás, melyet a családon belüli feladat és szerepmegosztások is jelképeznek (Acero és mtsai., 2017). Epp és Price (2008) definíciója alapján a családi identitás tulajdonképpen a család szubjektív észlelése saját időbeni állandóságával, aktuális állapotával, valamint jellemével kapcsolatosan. A család tagjai között lejátszódó identifikációs folyamatok nagymértékben befolyásolják a családi életet, a személyes motivációkat és viselkedésmódokat is, köszönhetően intenzív viselkedésvezérlő funkciójuknak. Ennek ellenére a kollektív „mi-tudat” a kontaktusokban létezik, melynek kifejeződése, megtartása vagy éppen a megszűnése pedig a családi kapcsolatok, illetve a közös döntések által teljesül be. Vagyis létezik egy olyan nézőpontja a családi identitásnak, amely szerint az egyénnek fontos szerepe van a társas identitás és egységesség megtartásában, újraszervezésében, továbbá egy csoportaspektusa is, ami a családi kommunikáció által működik. A családi identitás erősségének mértéke annak a függvénye, hogy a család tagjai képesek-e létrehozni egy olyan közösséget, melyben az egyének össze tudják hangolni a személyes, a kapcsolatokra vonatkozó és a társas azonosságtudat között fennálló ellentéteket (Elblinger és Bernáth, 2013; Epp és Price, 2008). Pszichológiai értelemben, a családi funkciók hatása legmeghatározóbb mértékben az egyéni fejlődést és a személyiség kibontakozását érinti, mely folyamatban az érzelmi impulzusoknak kiemelt szerepük van, hiszen a családi kapcsolatok egyik legfőbb meghatározói és vezérlői. A lelki egyensúly és egészség

szemszögéből kulcsfontosságú, hogy a családon belüli viszonyok megfelelőek legyenek, hiszen az elsődleges szocializációs közegben, vagyis a családban megélt érzelmek és ingerek meghatározzák későbbi kapcsolatainkat és nagy hatással lesznek életünkre (Crandall és mtsai., 2016; Horwitz, 2005). A társadalmi beilleszkedés egyik kulcsfontosságú eleme tehát a „jól funkcionáló” családi rendszer, melynek tagjai gördülékenyen és eredményesen tudnak igazodni a változásokhoz. A nehezebb szakaszokban különösebb nehézségek nélkül képesek együttműködni a megfelelő megoldási stratégia megtalálását és alkalmazását illetően, ennek eredményeként pedig könnyebben átvészelik a kritikus periódusokat (Yöntem, 2019), míg a dezintegráció sok esetben a nem megfelelő családi működésre vezethető vissza (Czibere, 2017; Jamieson, 2011).

## 1.2. A családszerkezet alakulása

A családi közösség egyfajta egyedi sajátosságokkal rendelkező dinamikai erőterként is működik, melynek tagjai között jellegzetes kapcsolatrendszer, struktúra alakul ki. A családszerkezet több szemszögéből is értelmezhető: a *család integráltsági fokával*, a *hatalmi viszonyokkal*, illetve a *családon belüli kommunikáció minőségével*. Az integráltság mértékétől függően három típus különíthető el egymástól: *szövetség*, *fúzió* és *társulás* (Vajda, 2005). A szövetség tulajdonképpen a hagyományos családszerkezeti modellt jeleníti meg, amelyben a házasság egy megegyezés eredményeként jön létre. A házastársak tiszteletben tartják a házasság intézményrendszerét és hosszú távra tervezik közös életüket, ahol a „mi érzés” fontosabb szerepet tölt be szemben az „énnel”. A fúzió a szövetséghez viszonyítva egy sokkal lazább szerkezetű típus, amire szintén jellemző a szolidaritás és az egység érzete a tagok között, azonban itt az elsődleges cél a gyakorlati célkitűzések teljesülése. Differenciálatlanabb a szerepek elosztása, kevésbé szervezett és közös feladat a funkciók elvégzése. A társulás tekintetében az „én” érzés válik erősebbé a „mi”-vel szemben, az egyének nagymértékű önállósága, a családon kívüli közösségekhez való nyitott hozzáállás megmarad. Továbbá, egyenrangúság lesz jellemző a családi szerepeket illetően is, mely családoknál a legtöbb esetben még a gyermekeket is egyenlő félnek, egyenrangú partnernek tartják (Margitics, 2009; Vajda, 2005). A házasság-, partneri kapcsolatok minősége a környezeti feltételek függvénye is. A korábban említett típusok - szövetség, fúzió, társulás - megadják az esélyt arra, hogy a családon belül az egyének egyenlő lehetőségekkel rendelkezzenek a családon kívüli életet-, tevékenységeket illetően, ami azonban nem teljesülhet akkor, ha például csak a férfi dolgozik és látja el a családot, vagy a nőt „terhelik” kizárólagosan a háztartással, gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok. Az integráltság foka a családra jellemző egységesség, összetartozás vagy

más néven kohézió mértékével is kifejezhető. A családi integráltság és struktúra tekintetében, a korábbi években a társadalomtudományokkal, fejlődéslélektannal foglalkozó szakemberek, valamint a családszociológusok és kutatók is azt feltételezték, hogy létezik egy bizonyos „ideálisnak” mondható családforma, családi egység, mely kiindulópontjának az úgynevezett nukleáris családformát tekintették (Vajda, 2005). A mai családi élet sokrétűsége, pluralizáltsága, valamint ehhez tartozóan a házasságokra, együttélésekre és párkapcsolatokra jellemző változatosságot, sérülékenységet a témakört kutatók egyfajta „diszkrépanciaként”, az „ideális” családformától való eltávolodásként és különbözőségként interpretálják (Tóth, 2017). Coontz (2005) szerint az emberek többsége a tradicionális családmoddeltől és nemi szerepmegosztásoktól való eltéréseket hajlamos a családi élet kríziseként felfogni, véleménye szerint azonban a családi modell átalakulása egy teljesen természetes folyamat. Azok a családi értékek és normák, mint például a családi kohézió, a biztonság és bizalom, a család összes tagját „érintő” és mindenkire egyaránt érvényes kritériumok a megfelelő működés biztosítása érdekében. Ezek a társas értékek a családi kollektíva igényeire, célkitűzéseire és identitástudatára összpontosítanak. Az emberek többsége még hisz a megfelelően működő, „tökéletes” családi egységben, ezáltal azt remélik és bíznak is abban, hogy legfőképpen a család szolgál rá az elkötelezettségükre. Ennek következtében pedig hajlamosak nagyfokú lojalitást és ragaszkodást „megkövetelni” minden egyes családtagtól, házastársuktól, nagyszülőktől és gyerekektől is, a családi összetartozás kialakítása és fenntartása érdekében (Connidis, 2015). A kollektivistá értékekkel párhuzamosan azonban a társadalomban megfigyelhető egyfajta énközpontú, önmegvalósító tendencia is, mely azt erősíti az emberekben, hogy legyenek bátrabbak és kezdeményezőbbek a saját érdekeik érvényesítése és céljaik teljesülése érdekében és éljenek egyéni képességeik kamatoztatásának lehetőségével (Lugo Steidel és Contrearras, 2003). A család kérdéskörében kialakult álláspontok ütközésének hátterében sok esetben a család- és énközpontúsághoz tartozó értékek közötti konfliktus áll. A témát kutató szakemberek úgy vélik, hogy a családformák változásai leginkább a társadalmi-gazdasági átalakulásoknak (Lee és McLanahan, 2015), a modernizáció egyik következményének (Smock és Schwartz, 2020), illetve a nagyfokú „szabadságérzet” kialakulásának tulajdonítható (Furstenberg, 2019; Persando, 2018; Siregar, 2022). A „krízisfelfogást” támogató szakemberekhez visszatérve, olyan változásokkal igyekeznek igazolni nézeteiket, mint például a házasságkötések arányának csökkenése, az alternatív együttélési formák „térhódítása”, továbbá a gyermeküket/gyermeküket egyedül nevelő szülők arányának növekedése (Czibere, 2017). A változatosságot, módosulási tendenciát nem negatív folyamatként értelmező kutatók azonban úgy vélik, hogy a „modern” családok helyzete optimálisabb a korábbi időszakokhoz

képest, mely nagymértékben befolyásolja működésüket is (Czibere, 2017; Yorburg, 2002). Ezen szemléletmód szerint, mivel a társadalmi-gazdasági helyzet és a világ is folyamatos átalakuláson megy keresztül, elengedhetetlen a körülményekhez való alkalmazkodás, mely a családi egységet és viszonyrendszert is érinti. Az életstílusok az előző generációkhoz képest sokrétűbbek, melynek következtében az emberek sokkal alkalmazkodóbbak a különböző típusok közötti választás tekintetében. Az elfogadásnak és flexibilitásnak köszönhetően egyre több, különböző értéket magukban foglaló családtípus alakul ki (Waite és Gallagher, 2000). Tóth (2017) a magyarországi helyzetet és történeti előzményeket megemlítve leírja, hogy a különböző demográfiai tanulmányok és vizsgálatok ellentmondanak annak a nézetnek, mely szerint hazánkra a korábbi századokban egyfajta egységes, elavult családszerkezet lett volna jellemző és ezt az állapotot változtatta volna meg radikálisan a modernizáció folyamata, valamint a társadalmi-gazdasági átalakulások sorozata. Dupcsik-Tóth (2014) tanulmányában inkább úgy fogalmazott, hogy egy úgynevezett hagyományos pluralizáció volt a sajátossága a hazai családstruktúrájának. A 20. század kezdetekor, a családtípusokat elemezve a magyarok döntő hányada nukleáris családformában élt, a nagycsaládos életformával legfeljebb egy-egy vidéki településen - ott is csak kismértékben - lehetett találkozni (Őri és Pakot, 2015). A családi struktúra folyamatos átalakulásának, illetve az újabb és újabb családformák megjelenésének megértéséhez és „követéséhez” megfelelő értelmezési keretet ad a Hill és Rodgers (1964) nevéhez fűződő családi életciklus modell (Tóth, 2017). Hill és Rodgers (1964) elmélete szerint a hagyományos nukleáris család sem tekinthető ténylegesen „állandónak”, hiszen permanens változásban és átalakulásban van a különböző családi életszakaszoknak és az ezek között lévő időszakos periódusoknak köszönhetően, melyek során - optimális esetben - a legmeghatározóbb történések is megvalósulnak az emberek életében. Šindýlková és Kopcsó (2022) szerint ezen folyamatos változások ellenére is megfigyelhető, hogy a családi rendszerek igyekeznek fenntartani egy bizonyos egyensúlyi szintet. A családtagok abban az esetben fogják majd jól és elégedettnek érezni magukat, ha az életciklus váltások alkalmával képesek voltak rugalmasan alkalmazkodni az új helyzetekhez és körülményekhez, újraszervezték életüket az elkövetkezendő szakaszra megfelelően, mely kulcsfontosságú a sikeres továbblépés és fejlődés érdekében. Lényegében az összes ilyen szakaszváltás egyfajta normatív krízisként interpretálható, melyben ott rejlik az előrehaladási potenciál abban az esetben, ha az újraszerveződés flexibilisen és sikeresen működött (Edgar, 2004). Az utóbbi években újonnan kialakult családtípusok, - mint például az élettársi kapcsolatok, látogató párkapcsolatok, gyermeküket/gyermeküket egyedül nevelő szülők családjai, „patchwork” családok és még számtalan további alternatíva - a hagyományos nukleáris, tipikusan házassági viszonyban élő

családokhoz képest, sok esetben specifikus kihívásokkal és nehézségekkel szembesülnek (Kumar, 2017; Raley és Sweeney, 2020). Az „új típusú” családformák sok esetben eltérő dinamikákat, megküzdési módszereket és szereposztásokat követelnek meg, amelyek különösen nagy flexibilitást igényelnek a családtagoktól. Ugyanakkor, az eltérő kapcsolati minták és feladatok elősegítik, alkalmat adnak arra is, hogy a családok a változó körülményekhez alkalmazkodva új típusú erőforrásokat és támogatási hálózatokat építsenek ki (Czibere, 2020; Neto és mtsai., 2021).

### 1.3. Tradicionálistól a modernig - a családformák és a nemi szerepek változásai

A férfiak és a nők társadalomban betöltött szerepének megítélése, ezekkel a szerepekkel kapcsolatos társadalmi követelmény, valamint a férfiak és nők felé érkező elvárások és igények a történelmi időszakok folyamán nagymértékű átalakulásokon mentek keresztül (Oláh és mtsai., 2018; Löffler és Greitemeyer, 2023; Pongrácz, 2005). A 19. század második felétől kezdtek el komolyabban foglalkozni a témában kutatók a családi élet jellegzetességeivel, mely empirikus társadalomtudományok a nukleáris családmódellet tartják kiindulópontnak (Lück és Castrén, 2018; Vajda, 2005). A kora történelmi szakaszokra gondolva, a hagyományos értelmezés alapján családi egységként, - az ettől való eltéréseket leszámítva, melyekre korábban is voltak példák - a társadalom egészének azon legkisebb szociális részét definiálták, amelyben a házasságot kötött nő és férfi együtt élnek és közösen, egy háztartásban nevelik vér szerinti gyermeküket/gyermeküket (Nádasi, 2016). A nukleáris családforma a 20. század közepére vált egyetemes együttélési mintázattá, mely megfelelő eszköznek bizonyult a társadalom és az egyének közötti közvetítéshez. A 70-es évektől kezdve azonban nagymértékben csökkent a nukleáris családban élők aránya, melynek következményeként megfigyelhetőek a gyerekek mikrokozonyzetét érintő változások, a születési arány ütemezésének változékonysága, valamint jóval kevésbé jellemző, hogy a gyermekek a leválási szakaszig mindvégig a vér szerinti szüleikkel élnek (Pilkauskas és Cross, 2018; Vajda, 2005). Az elmúlt két-három évtized szociológiai kutatásai, amelyek a családstruktúra változásait vizsgálták, a családi formák sokszínűségének (pluralizálódás) növekedésére összpontosítottak. Azonban a kutatási eredmények egyre inkább aggodalomra adtak okot, mivel a hagyományos családi értékek erózióját jelezték (Chambers és Gracia, 2021). Harcsa (2014) leírásában a pluralizálódás tézise egyrészt a korábban ritkábban elterjedt és elfogadott családformák „népszerűsödését” jelenti, másrészt pedig utal arra, hogy az egyéni életutak sokfélesége is hozzájárul a családformák változatosságához. A családi struktúra változásai megnövelte annak a valószínűségét, hogy egyre több gyermek él és nő fel „nem hagyományos” családban (Carlson és Corcoran, 2001;

Seltzer, 2019). Az ideálisnak vélt tradicionális családformák számának csökkenése- és a család társadalmi szerepének átalakulása háttérben több tényező áll, melyek közvetett vagy közvetlen módon befolyásolták a változási folyamatot (Neményi és Takács, 2005; Vajda, 2005). A különböző együttélési formákat vizsgálva nem lehet figyelmen kívül hagyni a gazdaság és a társadalom hatását, valamint a mikroszinten befolyásoló tényezőket, mint például az attitűdök, vagy éppen a kulturális faktorok szerepét. A párkapcsolati diverzitás folyamatosan jellemző volt az emberiség egészére, a házasság uralkodó státusza mellett mindig is jelen voltak az élettársi kapcsolatok vagy éppen a „hiányos”, gyermekét/gyermeküket egyedül nevelő családformák. A párkapcsolatok átalakulása nem is igazán az új alternatívák megmutatkozásával, hanem a már jelen lévők egymással való összehasonlításának mértékében nyilvánult meg. Az emberek párkapcsolatait illetően sokáig a házasság intézményének egyeduralma volt jellemző, a modernizáció és a társadalmi-gazdasági átalakulások és még számos tényező azonban véget vetett ennek a dominanciának és tendenciának, hiszen napjainkban a házasságok számának rohamos csökkenésével és az újabbnál újabb együttélési formák és családtípusok megjelenésével sok esetben már a „tradicionális” családforma számít különlegesnek (Czibere, 2017; Gonzalez és mtsai., 2021; Pongrácz, 2009). Hemez és Manning (2017) eredményei alapján, sokkal gyakoribb az élettársi kapcsolati forma azoknál a nőknél, akiknek közép- vagy annál alacsonyabb iskolai végzettségük van, mint akik magasabb végzettséggel - különösen a diplomások - rendelkeznek. A személyes kapcsolatokról és a családi életről szóló közelmúltbéli tanulmányok azt sugallják, hogy a mai társadalmakban újfajta párkapcsolati mintázatok és „elköteleződések” jönnek létre, mint például az egyszülős családok, élettársi kapcsolatban élő párok, mozaikcsaládok, úgynevezett látogató párkapcsolatok, azonos neműek kapcsolati formái, vagy tágabb családi egységek (Chambers és Gracia, 2021; Furstenberg, 2019). Az utóbbi fél évszázad során a világ számos országában megfigyelhetően, ezáltal Magyarországi viszonylatban is jellemzőbbek azok a demográfiai folyamatok, melyek által a családra és házasságra vonatkozó vélekedésekben és tendenciákban nagymértékű átalakulás érzékelhető (Kovács és mtsai., 2013). A párkapcsolatok törékenységének és sérülékenységének fokozódása, illetve az új kapcsolat létrehozására való szándék, a gyermekek családi életét és viszonyrendszerét is nagymértékben átalakította, mivel sok esetben bizonyos életkori szakaszban egy teljesen új családi struktúrába kerülnek bele. Annak ellenére, hogy a kapcsolati törékenység továbbra is kisebb mértékben jellemző azoknál a pároknál, akiknek van/vannak gyermekük/gyermekük, mint azoknál, akik nem nevelnek gyermeket/gyermekeket, mégis egyre nagyobb hatással vannak a párkapcsolati problémák a gyermekek életére (Harold és Sellers, 2018; Murinkó és Spéder, 2021). A legfrissebb adatok

arra az érdekes eredményre is felhívják a figyelmet, hogy azok a kapcsolatok nagyobb valószínűséggel érnek véget, melyben a felek „csak” együtt éltek, de hivatalosan nem kötötték össze az életüket, vagyis nem házasodtak össze. Statisztikai elemzések alapján összefüggés mutatkozott meg a gyermekek átalakult családi körülményei és az anyák iskolai végzettsége között: a magasabb iskolai végzettséget szerzett édesanyák gyermekei nem olyan nagy arányban élnek egyszülős vagy „patchwork” családban, mint az alacsonyabb iskolai végzettséget szerzett édesanyák gyermekei (Murinkó és Spéder, 2021). A házasság intézményét és a családi struktúrát érintő jelentős változásokkal ellentmondásban, nagy mennyiségű kutatási eredmény támasztja alá a házastársi viszony családi életre és mentális egészségre, jól-létre gyakorolt meghatározó hatását és szerepét (Carr és mtsai., 2014; Lawrence és mtsai., 2019). A házasságot, másfajta családi együttélési formákkal szemben előnyben részesítve, minőségi értelemben véve kiemelik az érzelmi-, gondoskodási- és kiterjedtebb pénzügyi támogatás funkciójának tekintetében. A témakörben kutatók többsége, - akik a házasság intézményét egyfajta egészségtámogató rendszerként is identifikálják - vizsgálati eredményeik alapján rámutatott arra, hogy a házastársi viszonyban élő emberek jobb egészségügyi állapotban vannak, életvidámabbak és nagyobb mértékű elégedettség jellemzi őket az egyéb együttélési formákban élőkhöz viszonyítva (DeMaris, 2018; Kovács és mtsai., 2013). Az emberek közötti kontaktusok kvalitása és a társadalomban betöltött státusz és megbecsültség érzése között is meghatározó a kapcsolat, hiszen a személyes kapcsolatokat és az ezekben mutatott viselkedés- és magatartásmódot nagymértékben befolyásolja, hogy az egyének mennyire elégedettek a társadalmi pozíciójukkal és szerepkörükkel. Abban az esetben, ha az elégedetlenség a jellemzőbb és ezt nem tudják átalakítani, akkor a belső egyensúlyi állapot negatív irányba billenhet, melynek következményei az emberi kapcsolatokban is megmutatkozhatnak (Jamieson, 2011). A társadalmi és nemi szerepekkel összefüggő szemléletmódváltozást a témakörben végzett kutatások a „hagyományos” és a „modern” dimenzió alapján jelenítik meg. „Tradicionális” felfogásként - mely körülbelül a 20. század kezdetéig volt jellemző az európai viszonyokat tekintve - a nők szerepe az volt, hogy háztartást vezessenek, és gondoskodjanak a gyermekekről, mialatt a férfiak dolgoznak és ellátják a „kenyérkereső” funkciót. Ez a szemléletmód nem „kedvez” a női munkavállalásnak, legfőképpen abban az esetben, ha kicsi gyermeket/gyermeket is nevel és gondoz az édesanya. A „modern” felfogás már sokkal rugalmasabb a nemi szerepeket, a munkamegosztást és azok megcserélhetőségét illetően, hiszen azt a nézetet támogatja, hogy a háztartási és gyermeknevelési feladatok elosztása, valamint a munkavállalás kérdésköre úgy alakul majd, ahogyan azt a család tagjai flexibilisen megbeszélik egymás között. Ennek értelmében a korábban merevebben leosztott feladatok és

kötelezettségek hasonlóképpen „szétoszthatóak”, mint a munkavállalás és pénzkeresést illető felelősségvállalás (Blaskó, 2005). A magyarországi tendenciát tekintve, Pongrácz és S. Molnár (2011) vizsgálati eredményei - a nemi szerepek és a társadalmi követelmények tekintetében - arra az érdekességre hívták fel a figyelmet, hogy a családi életről, szerepekről és értékekről, valamint a gyermekvállalás kérdéséről az emberek döntő többsége még mindig a tradicionális gondolkodásmódot vallja. Ugyanakkor az egyéni és a társadalmi preferenciák ütközése mindig is jelen volt, melynek hatása és következményei az élet több területén is érzékelhető. A családstruktúrák különbözősége, a háztartási munkamegosztás, valamint a nemi szerepek és feladatkörök folyamatos átalakulása következtében mind a férfiak, mind pedig a nők újabbnál újabb felelősségi körökkel és próbatételekkel szembesültek (Geszler, 2014). Ebből kifolyólag már nem számít általános érvényűnek és egyetemes szintű felfogásnak az a tézis, mely szerint a férfiakra csupán a munkamánias-, pénzkereső-, míg a nőkre kizárólag a gyermeket/gyermekeket nevelő és gondozó, valamint háztartást vezető szerepkör vonatkozik (Eränta és Moisander, 2011). A nők munkaerőpiaci jelenlétének fokozódásával azonban nem feltétlenül arányos a férfiak háztartás körüli teendőikkel és gyermekneveléssel töltött ideje, hiszen napjainkban is megfigyelhető még, hogy az otthoni feladatok javát, - ugyanúgy, mint a régebbi időkben - továbbra is a nők végzik el (Korabik és mtsai., 2008; Thébaud, 2010; Thébaud és mtsai., 2021). Magyarországi mintán végzett, 2019-es felmérési adatok szerint a nők 56%-a, míg a férfiak mindössze 14%-a végzett legalább 1 órán át valamilyen házimunkát naponta, mely eredmény kapcsán a kutatók ugyanakkor arra is rámutatnak, hogy egyéb befolyásoló tényezők, mint például a rugalmas munkaidő lehetősége, szintén meghatározó szerepet játszhatnak az otthoni munkamegosztást illetően (European Institute for Gender Equality, 2019; Uhljár és Kozák, 2024). Az úgynevezett láthatatlan munkavégzésre vonatkozó, Magyarországon végzett 2023-as kutatás eredményeit tekintve, - melyben 18 és 49 év közötti kisgyermekes édesanyákat kérdeztek meg - a válaszadók 96 %-a folyamatosan végez ilyen típusú munkát, közel felük több, mint heti 10 órában. A leggyakrabban említett feladatok között szerepel a főzés, mosás és takarítás (Uhljár és Kozák, 2024). Kozák és Uhljár (2023) szerint azonban a munkahelyi faktorokon túlmenően, - mint például munkaidő, beosztás - számtalan demográfiai jellegű tényező (iskolai végzettség, életkor, lakóhely típusa) is determinálhat a családi munkamegosztást illetően. A hagyományos nézet átalakulása eredményeként tehát, - egyrészt a társadalmi normák változásainak köszönhetően - napjainkban a nők és a férfiak életében is egyaránt fontos szerepet játszanak a családi- és a munkahelyi szerepek (Cerrato és Cifre, 2018; Gordon és Whelan-Berry, 2005; Makra és mtsai., 2012). A tradicionális munka- és családi szerepváltozásokkal párhuzamosan a kihívások is módosultak, amelyekkel az

egyéneknek szembesülnie kell (Lease, 2003; Perrone és mtsai., 2009). A kétkeresős családforma térhódítása, valamint a nők magasabb iskolai végzettségi szintjének növekedése is jelentősen előmozdította a női életpálya, karrierút és a családi felelősség- és szerepvállalás átalakulását (Somlai, 2013). Nagy és Primecz 2010-es tanulmányukban hangsúlyozzák, hogy a nemek közötti társadalmi különbségeket tulajdonképpen nem a biológiai meghatározottságra kell visszavezetni, hiszen azokat a társadalmat alkotó egyének állítják fel és tartják meg. A családi szerepek közötti eltérések a mindennapokban a munkahelyi felelőségek ellátása mellett, az otthoni kötelezettségek, valamint a gyermeknevelési teendők felek közti megosztásában mutatkozik meg (Kornrich és Eger, 2014; Kowalewska és Vitali, 2024; Pilinszki, 2014). Napjainkban a családok-, és legfőképpen a sokszor „kettős terhet” cipelő gyermekes nők számára jelent komoly kihívást a családi és munkahelyi szerepek összehangolása és az egyensúlyi állapot fenntartása, mely folyamat során nagy segítséget jelentene, ha ez nem csupán egyéni küzdelem-, hanem a társadalom számára is kulcsfontosságú kérdés lenne (Engler és mtsai., 2021).

#### 1.4. A család, mint dinamikus rendszer

A rendszerszemlélet különbözik a pszichoanalitikus megközelítéstől abban, hogy nem csak az egyén intrapszichés folyamataira és kapcsolataira fókuszál, hanem egy holisztikus, több szempontot figyelembe vevő szemléletet képvisel (Bateson és mtsai., 2007; Haley, 1984; Jackson, 1965; Minuchin, 1985). Jackson (1965) szerint a család egy szabályozott rendszerként működik, ahol a tagok szervezett és ismétlődő minták szerint lépnek egymással kapcsolatba. A korai családterápia vezető paradigmája az volt, hogy az egyén identitása és énképe szoros kapcsolatban áll a társas kapcsolataival. Ezt nevezték „kapcsolati ének”, amely azt hangsúlyozta, hogy az emberek személyes és érzelmi fejlődése a kapcsolatokba ágyazódva történik, nem pedig önálló, elszigetelt folyamatként. A korai családterápiában úgy vélték, hogy az emberek emocionális problémáinak forrása a diszfunkcionális családi kapcsolatokban és a nem megfelelő családi kommunikációs folyamatban rejlik (Rasheed és mtsai., 2011). A jól ismert Palo Alto csoport képviselőinek munkája is egy jelentős elméleti váltásra épült: az "autonóm én" fogalmától elmozdultak a "kapcsolati én" fogalma felé, amely az egyén és a kapcsolatai közötti kölcsönhatások fontosságát hangsúlyozta (Beels, 2011; McHale és Sullivan, 2008). A családi rendszer definíciója a legjobban úgy érthető meg, ha látjuk mögötte a különböző magatartás- és viselkedésformák egyfajta időtengelyen való elhelyezkedését. A családok életének strukturálódását befolyásolják a jelenbeli történések, valamint a korábbi nemzedékektől elsajátított minták. Ezek a sémák illeszkednek a családi szokásokhoz,

rituálékhoz, melyek automatikusan aktiválódnak és működnek a család tagjainál (Barnes, 2004). Ahogyan a rendszerszemlélet is említi, az „egész több, mint a részek összessége”, hasonlóképpen kivetíthető a családra, mely több, mint a hozzátartozó tagok összege, mivel egy olyan sajátos rendszerről van szó, melyben a családtagok intenzív hatással vannak egymásra (Novák, 2009). Egy családtag jellemvonásaiból azonban nem lehet következtetni a család egészére vonatkozó sajátosságokra. A családi rendszer struktúráját az aktuális tágabb közeg is alakítja aszerint, ahogyan azt a család interpretálja és formálja (Bagdy, 2002; Dombi, 2013). A család és a hozzá kapcsolódó társas közeg között kölcsönös viszony van, tájékozódik is a környezetből, de emellett egyfajta védőburkot is képez a külső hatások ellen (Novák, 2009). A rendszer definícióhoz szorosan kapcsolódik a homeosztázis fogalma, melynek lényege, hogy a rendszer egy dinamikus egyensúlyi helyzetben van és minden, ettől az állapottól való eltérés egyfolytában helyreállítódik. Kulcsfontosságú sajátossága a rendszereknek, hogy az optimumon „üzemelve”, jellemzően elég stabil. Az elsőrendű változás hozzá tartozik a normál működéshez, hiszen ezáltal a folyamatos változások alatt is az optimum megőrzése a cél. A rendszer jellegének módosulása esetén azonban már másodrendű változásról van szó, mely az életciklus váltások következtében figyelhető meg, míg az elsőrendű változás minden esetben a családon belül zajlik. Ha a család tagjai nem megfelelően fejlesztik ki a másodrendű változást, a család megrekedhet az adott szinten és krízishelyzetbe is kerülhet (Dallos és Procter, 1990; Osborne és mtsai., 2012). Tehát, mint minden más, a családi rendszer is működhet jól, optimálisan és kevésbé jól, diszfunkcionálisan. A diszfunkcionális működésmód komoly problémákat okozhat a gyermekek megfelelő fejlődésének tekintetében is, mivel sok esetben negatív szülői példákat és irracionális magatartásmódokat ad át (Crandall és mtsai., 2016). A gyermek aktív részesévé válik a családi rendszernek, amelyben hatással van a család működésére, és formálja annak dinamikáját, ugyanakkor a család egészének működése is visszahat az egyénre, mely kölcsönös hatást cirkularitásnak nevez a szakirodalom. A család jellegzetességeit azonban nem lehet csupán egyetlen tag jellemzőiből következtetni. A rendszer felépítését a család tágabb környezete által nyújtott minták és szabályok is formálják, amelyeket a család saját értelmezése szerint alakít és sajátjává tesz (Bagdy, 2002; Dombi, 2013; Kovács és Kékes, 2016). Így a család kétirányú kapcsolatban áll a környezetével: információkat gyűjt, ugyanakkor védőhálót is képez a tagjai számára a külső ingerek ellen (Novák, 2009). Az ilyen típusú rendszerek saját magukat különítik el és próbálják megőrizni és fenntartani sérülékeny harmóniájukat. A családi egység ellenben sok esetben módosul a különböző hatások következtében, amivel párhuzamosan a családon belüli szerepek és a hozzájuk tartozó feladatok is megváltoznak, melyek komoly nehézségeket is eredményezhetnek. Legrosszabb esetben a

másik szélsőségig, egyfajta krízishelyzetig is eljuthat a család, mely komoly, a családi struktúrát érintő negatív változáshoz, összeomláshoz is vezethet, amit tulajdonképpen már csak a megfelelő megküzdési stratégiák alkalmazása és a rugalmas kommunikációs és alkalmazkodási készség fordíthat vissza (Bagdy, 2002; Kovács és Kékes-Szabó, 2016). A családi kapcsolatok minősége tehát befolyásolja az egyének pszichés egészségét és jól-létét, továbbá az optimálisan működő családi egység segíti a gyermek egészséges fejlődését. Az optimális működés legfőbb befolyásoló tényezőinek a családon belüli kommunikációt, a kölcsönös tiszteletet, valamint a családi funkciók ellátását biztosító együttműködési készséget tartják (Chan, 2002). Ennek következtében, az integritás megőrzésének és az egészséges fejlődés fenntartásának egyik legfontosabb kritériuma a családi funkciók betöltése és teljesítése. Azok, akik a funkciók ellátása szerint „minősítik” a családi egységet, két családtípust különböztetnek meg egymástól: „egészséges, jól funkcionáló (*funkcionális*)” és „nem egészséges, nem jól funkcionáló (*diszfunkcionális*)” családokat (Chan, 2002; Schrodtt, 2005). A funkcionális családok nagyon könnyen és hatékonyan alkalmazkodnak a változásokhoz és jól megbirkóznak a stresszhelyzetekkel. Az ilyen típusú családok rövid idő alatt képesek talpra állni a nehéz szituációkból a kritikus időszakokban is. Kevesebb problémával kell szembenézniük a családi rendszeren belül és normál körülmények között jól működnek (Chan, 2002; Walsh, 2011). Amikor például egy családtag problémái „aktivizálják” a családot, egy egészségesen működő család megfelelő szerep- és szabályrendszerbeli változtatásokkal képes kezelni a nehézségeket. A családi összetartás és lojalitás, a problémákkal való megküzdési stratégiák használata, az egymással való közvetlen kommunikációs stílus, a családban kialakított szabályrendszer, illetve az egyértelmű döntéshozatallal kapcsolatos folyamatok, egyfajta védőfunkciót biztosítanak a krízishelyzetekkel és azok kimenetelével szemben (Fisher és Weihs, 2000). Ezzel ellentétben, a konfliktusok valószínűleg fokozódnak a diszfunkcionális családokban (Kuchmaeva és mtsai., 2009). A nem megfelelően, diszfunkcionálisan működő családokban az interperszonális kapcsolatok az esetek többségében félelmen és haragon alapulnak, ahol a szülő-gyermek kötelékek általában sérültek és megromlottak (Horwitz, 2005). A témát kutatók között sokan számoltak be arról, hogy az életkori sajátosságok következtében a probléma leggyakrabban a serdülők és szüleik kapcsolatát érinti. Ebben a korban megnő a szülőkkel való konfliktusok előfordulásának száma, mivel ez a korosztály kognitív értelemben fejlettebb a fiatalabb gyermekekhez képest (Schulz és mtsai., 2005). Shek (2005) jelentős összefüggéseket talált a szülők és a serdülők közötti konfliktusok és a serdülők pszichés jól-léte és mentális egészsége között. A hatékony szülői hierarchiát tekintve, a szülők képesek fenntartani a határokat és eközben megőrzik az érzelmi kötelékeket, mely folyamat elengedhetetlen egy egészségesen és

megfelelően működő családban (Yöntem, 2019).

A családi rendszerszemlélet tehát az egyik legszélesebb körben elfogadott és használt paradigma a család működésének és az ehhez kapcsolódó családi viselkedésformák megértéséhez (Larnera, 2004). Olson (1993) a család működését a családi összetartozás érzése (kohézió) és a családi alkalmazkodóképesség (rugalmasság), vagyis mind a családon belüli-, mind pedig a külső környezetben bekövetkező változásokhoz és kihívásokhoz való alkalmazkodási képesség közötti törékeny egyensúlyi viszony alapján értelmezte. A rendszerszemléletű aspektus tehát egy olyan értelmezési keretet ad, mely szerint a család egésze a részek összegénél nagyobb egységnek tekinthető, ahol minden egyes tag, hatással van a család egészére és fordítva (White és Klein, 2008). Számos kutató feltételezett és azonosított pozitív összefüggést a családi szabadidős tevékenységek és a család működésének változói között (Hawks, 1991; Orthner és Mancini, 1991), Zabriskie és McCormick (2001) például közvetlen kapcsolatról számolt be a különböző családi szabadidős programok és a családi működés bizonyos tényezői között, különösen a kohéziót és flexibilitást illetően. Ezek az eredmények összhangban voltak a különböző típusú és összetételű családok esetében, - örökbefogadó-, egyszülős-, fogyatékkal élő gyermeket nevelő családok - melyek mind a gyermekek-, mind pedig a szülők aspektusából vizsgálva is azonosak voltak (Dodd és mtsai., 2009; Freeman és Zabriskie, 2003; Hornberger és mtsai., 2010). Agate és munkatársai (2009) pozitív kapcsolatot találtak a családi szabadidős tevékenységekkel való elégedettség és a családi élettel való elégedettség között, mely kapcsolat közvetetten a családi működéssel kapcsolatosan is fennállhat. A család működési dinamikája tehát jelentős hatással van az egyén pszichés egészségére, a családon belüli interakciók meghatározó szerepet játszanak az emberek mentális állapotát illetően is (Bilač és mtsai., 2024; Chen és mtsai., 2017; Ennis és Bunting, 2013; Härkönen és mtsai., 2017). Amikor a család „optimálisan” működik, az pozitívan befolyásolja az egyén pszichológiai jól-létét, míg a diszfunkcionális családi környezet komoly pszichés problémákat is okozhat, melyek akkor jelentkezhetnek, amikor az egyének életük során nehézségekkel és kihívásokkal szembesülnek, és nem rendelkeznek megfelelő eszközökkel azok kezelésére. A hosszútávú diszfunkcionális családi hatások hozzájárulhatnak olyan mentális egészségügyi problémákhoz, mint a depresszió vagy a magányérzet kialakulása (Qiu-Qiang és mtsai., 2022). Ou (2019) leírása alapján, a „jól funkcionáló” kifejezés magában foglal olyan feladatokat és feltételeket, amelyeket a családnak biztosítania kell az egészséges működéshez, mint például az anyagi szükségletek kielégítése, alkalmazkodás, fejlődés elősegítése, illetve a családi krízishelyzetekre való válaszreakció és megoldási stratégiák biztosítása. A témával kapcsolatos eredmények alapján elmondható, hogy a családi élet során

a kohézió és flexibilitás kulcsfontosságú szerepet játszik „normál” keretek között is, de különösen nagy hangsúlyt kap - szerepük és szintjük tekintetében is - a kritikus periódusokban. Különösképpen, amikor a családok minden igyekezetükkel, „eszközeikkel” és megoldási stratégiáikkal, - amennyiben rendelkezésükre áll és létezik - próbálják megoldani a fennálló krízishelyzetet (Orthner és mtsai., 2003; Patterson, 2002). Különböző kutatási eredmények összefüggéseket mutattak ki az optimális családműködés, az egyéni jól-lét érzet, az intim társkapcsolatok/házastársi kapcsolatok minősége, az erőszakos magatartásformák, valamint a karrier megválasztása között is (Chi és mtsai., 2021; Doron és mtsai., 2013). Több vizsgálat is kimutatta továbbá, hogy az optimális családi működés és a serdülők pozitív énképének kialakulása, illetve alacsonyabb mértékű problémás és agresszív viselkedése között is van kapcsolat (Hu és mtsai., 2009; Qiu-Qiang és mtsai., 2022). A diszfunkcionális családi működés ezzel szemben jelentős negatív hatással van az egyének jól-létére, mivel a családi konfliktusok, a kommunikációs problémák és az érzelmi elhanyagolás hozzájárulhatnak a mentális egészségi problémák, például a szorongás és depresszió kialakulásához, továbbá hosszútávú negatív hatása pedig megmutatkozhat a társadalmi alkalmazkodási folyamatok során is (Mphaphuli, 2023).

#### 1.5. Az Olson-féle „Circumplex családmodell”

Johnson és munkatársai (2006) egyik vizsgálatuk eredményei alapján arra a következtetésre jutottak, hogy az ellenállóbb társadalomhoz kulcsfontosságú tényezőnek számít az erősebb családi rendszer kialakítása és fenntartása. Minuchin (2005) a családot egy olyan összetett rendszerként írja le, melynek optimális „üzemelését” eltérő kapcsolati mintázatok vezérlik. Ezen működés harmóniájának megtartását azonban különböző egyetemes szabályok és elvek segítik, melynek a családtagok közötti és a saját magukhoz való kapcsolatrendszerében, illetve a külső környezettel való összeköttetés tekintetében lesz jelentősége, ellenben a különböző nehézségek megközelítését és a megküzdési stratégiák alkalmazását is befolyásolják. Jelentős megállapításként hangsúlyozta, hogy a családok döntő többségének vannak egybefonódott, valamint egymástól elhatárolódott alrendszerei, melyben nem kizárólag a belső folyamatok vannak hatással a személyes pszichés jól-létre, hanem azok is interakcióban vannak a családi egységekkel. A tagok a családi viszonyaikat meghatározó kompromisszumoknak megfelelően fordulnak egymás felé, mely egyezmények meghatározzák a család felépítését. Diszfunkcionalitásról abban az esetben lehet beszélni, ha a családszerkezet túlságosan rugalmatlanná vagy elmosódottá válik. A merev családstruktúrát az jellemzi, hogy a nagyfokú önállósággal bíró tagok nem igazán képesek emocionális kötelékek kialakítására,

ellenben az elmosódott családszerkezeti kapcsolatok inkább túlzott mértékű emocionális viszonyrendszerekkel írhatók le (Csizmadia, 2011; Minuchin, 2005). A további családterápiás irányzatok közül a milánói irányvonal létrehozói szintén konzekvensen készítették el és alakították ki saját elképzeléseiket, melyek követik a rendszerszemléletű felfogást. A kontextuális irányzat az individuum hatás- és szerepkörét emeli ki, amiket kevésbé hangsúlyoztak ki a korábbi elméletekben. Itt a személyes belső tér és a külső kapcsolatok lesznek kulcsfontosságúak, illetve az, hogy ezekben hogyan és milyen formában mutatkozik meg az adott személy családjának képe és világa. Az említett irányzatokon kívül még több elmélet és szemléletmód létezik, de megfigyelhető, hogy több vizsgálati kimenetel is hasonló a különböző irányzatoknál (Csizmadia, 2011). A korábbiakban bemutatott, Minuchin nevéhez köthető elemek együttesen mutatkoznak meg David H. Olson (1989) modelljében, melynek előzetes feltevése az volt, hogy az eltérő családterápiás irányzatok elméleteiben, egyező ismérvek szerepelnek, csak különböző megnevezésekkel. Családmodelljét - amit a Házassági és Családrendszerek Circumplex Modelljének (*Circumplex Model of Marital & Family Systems*) nevezett el - azért dolgozta ki, hogy áthidalja azokat a problémákat, melyek a kutatás az elmélet és a gyakorlat között húzódnak meg (Csizmadia, 2011; Olson, 2000). Olson a családstruktúrát elemző elméletében a családon belüli-, valamint a partneri kapcsolatokban lévő energiákat és dinamikát mutatta be, mely viszonyok ezáltal szemléltethetővé és vizsgálhatóvá váltak (Lakatos és mtsai., 2020). A vizuális ábrázolás alapján a különböző faktorok cirkulárisan mutatkoznak meg, mely forma ezen változók összefüggéseivel kapcsolatban ad tájékoztatást. A Circumplex Modell különösen hasznos a családi működés- és a "párkapcsolati diagnózis" szempontjából, mivel rendszerközpontú, és három olyan dimenziót integrál, amelyeket a családelméleti modellek- és családterápiás megközelítések esetében is fontosnak tartanak. Olson a két legfontosabb faktorként a családi kohéziót (egységesség, összetartozás), valamint a rugalmasságot (flexibilitás, alkalmazkodási készség) emelte ki, melyek mellett egy harmadik, úgynevezett támogató változóként megjelenik modelljében a kommunikáció, továbbá a családdal való elégedettség is. Rendszerszemléletű aspektusból szemlélve, elméletében azt hangsúlyozza, hogy az egyének a családi egységen belül hogyan tudnak működni az egyes dimenzióknál. Modellje alapján jól kettéválaszthatók a nem megfelelően funkcionáló (diszfunkcionális, kiegyensúlyozatlan), illetve az optimálisan funkcionáló (kiegyensúlyozott) családok, melyben még a nehezebb körülményekhez való igazodás is interpretálható mind individuális, partnerkapcsolati, valamint a családi egység szintjén is (Lakatos és mtsai., 2020; Olson, 2000).

### 1.5.1. Családi kohézió

A dimenziókat külön elemezve, Olson és munkatársai (1979; 2000) szerint, a kohézió a családtagok egymás felé irányuló érzelmi kötődését fejezi ki. A kohézió mértéke azt mutatja meg, hogy a család képes-e megvalósítani a megfelelő szintű harmóniát az egységesség és a széttagoztság végpontjai között. Ennek mintájára, a kohézió intenzitása alapján, összesen négy szintet különített el: szétesett, tagolt, összetartó és egybefonódott családtípust (Csizmadia, 2011). A két szélső dimenzió a problémásan működő családokra jellemző, ha túl alacsony a kohéziós szint, akkor szinte nem is tapasztalható emocionális viszonyrendszer, a családi egység csak formailag van jelen, ha pedig túl erős, akkor korlátozódhat az egyéni függetlenség. A két középső kategória - tagolt és összetartó - jelöli az optimálisan működő családi egységet, az ide tartozó családoknál - az egyének egymáshoz való emocionális kötődésével párhuzamosan - az önállóság is fennmarad. A kiegyensúlyozott családok esetében, a megfelelő szintű érzelmi kapcsolatok megteremtik a szükséges emocionális stabilitást, melynek nagy jelentősége van a különböző kihívások és akadályok teljesítésében és legyőzésében (Csizmadia, 2011; Mirnic és mtsai., 2010; Olson, 2011; Vargha és Tóth, 2007). A család működésének megértésében a családi kohéziót más kutatók is fontos változóként azonosították, Xiang és munkatársai (2022) eredményeik alapján leírták, hogy a magasabb mértékű családi kohézió nagymértékben hozzájárul a magasabb szintű pszichoszociális jól-lét kialakulásához. Manzi és munkatársai (2006) olasz és angliai mintán, 223 vizsgálati személy válaszait elemezve arra a következtetésre jutottak, hogy a kiegyensúlyozott családi kohézió összefüggést mutat az egyéni jól-lét érzettel, étellel való elégedettséggel, mindezek következtében pedig a családi étellel való elégedettséggel is. Korábbi kutatási eredmények rávilágítottak a családi kohézió fontosságára és hatásaira a gyermekek és serdülők viselkedésére, (Lindahl és Malik, 2011; Lucia és Breslau, 2006) valamint a párkapcsolati elégedettséget-, jól-létet és a szülői bánásmódot illetően (Behnke és mtsai., 2008; Lehto és mtsai., 2012). Ahogyan azt Olson már leírta (2000), Neto és munkatársai 2020-as tanulmányukban is szinte azonos módon próbálják definiálni - kisebb kiegészítésekkel - a családi kohézió jelenségét. A munka-család témaköréhez kapcsolódva kifejtik, hogy a családi kohézió magában foglalja a családtagok egymás felé irányuló érzelmi viszonyulásait, a kötődést és a közelség mértékét, a különböző „szövetségeket”, a kölcsönösséget, baráti kapcsolatokat, a döntéshozatali képességet, - amikor szükséges - valamint az érzések- és problémák megosztására irányuló érdeklődést és képességet. Mivel a családi kohéziót a kölcsönös támogatás és összetartozás érzése jellemzi, így várható lenne, hogy a család összetartó ereje nagyobb mértékű harmóniát és kiegyensúlyozottságot teremt a családi

életben az együtt- és a külön töltött idő esetében is. A nagyobb mértékű kohézióval jellemezhető családok - összetartó családok - tagjai tulajdonképpen képesek meghúzni egy egészséges határvonalat a különböző életterületek tekintetében az optimális kommunikáció és az érzelmek megosztása által, mely valószínűsíthetően csökkenti a családi- és munkahelyi szférák közötti konfliktusok előfordulásának gyakoriságát is (Neto és mtsai., 2020; Olson, 2000; Rupert és mtsai., 2013; Weisman és mtsai., 2005).

### 1.5.2. Családi flexibilitás

A flexibilitás (rugalmasság, alkalmazkodókészség) azt mutatja meg, hogy a család hogyan tud alkalmazkodni a belső családszerkezeti változásokhoz, illetve a külső környezet ingereihez és közben meg tudja-e őrizni stabilitását. Ahogyan a kohézió dimenziójánál is megfigyelhető, itt is 4 szint határolódott el: merev-, strukturált-, rugalmas- és kaotikus családformák. A rugalmasság dimenziójánál, a strukturált és rugalmas szinten tudnak a családok optimálisan és egészségesen működni, míg a két szélső végpont a kiegyensúlyozatlan működésre utal, ahol a merev családok esetében a túlzott mértékű szabályozottság és szigor-, a kaotikus családoknál pedig mindezek maximális elmaradása figyelhető meg (Csizmadia, 2011; Lakatos és mtsai., 2020; Mirnics és mtsai., 2010; Vargha és Tóth, 2007). Olson (2011) szerint a családoknak a harmóniára kell törekednie, a biztonság-, állandóság- és a változás szélsőségei között, nélkülözhetetlen egy bizonyos szintű nyitottság és adaptivitás is, hiszen a túlzott mértékű szabályok általi korlátozottság akadályozza a családi rendszer optimális működését (Csizmadia, 2011; Lakatos és mtsai., 2020; Varga és Tóth, 2007). A családi flexibilitást tehát a családon belüli vezetési- és szervezési képességek, valamint a rutinok, rituálék és szabályok megvalósulásának módja jellemzi. A kohézióval összhangban, a flexibilitás magasabb szintje is optimálisabb családi működést tükröz, ami megkönnyíti a családok számára a problémák és nehézségek leküzdését, valamint az alkalmazkodási folyamatot is az esetleges változások következtében. A magasabb szintű flexibilitással jellemezhető családok esetében feltételezhető, hogy könnyebben meg tudják valósítani az egyensúlyt a stabilitás és a változás között a családi élet különböző szakaszaiban, így csökkentve például a munka-család konfliktus megjelenésének valószínűségét (Csizmadia, 2011; Lakatos és mtsai., 2020; Olson, 2000; Olson, 2011). Láng (2019) egyik tanulmányában leírta, hogy a kiegyensúlyozott családi működésmód pozitívan prognosztizálja a szubjektív jól-létet, a családi kohézió jó előrejelző mutatója a jól-lét affektív-, míg a flexibilitás pedig a kognitív aspektusainak. 479 főt bevonó vizsgálat eredményei alapján, Olson (2011) megállapította, hogy az optimális mértékű családi kohézió és rugalmasság pozitívan korrelál a családi élettel való elégedettséggel. Más szóval, a családi

kohézió és a rugalmasság ebben a modellben a család működésének két rendkívül fontos dimenziójának tekinthető, és kulcsfontosságú a családi étellel való elégedettség magyarázatát illetően is. Nagy valószínűséggel, a családi jellemzők - kohézió, flexibilitás és a családi étellel való elégedettség - közötti pozitív kapcsolat a munka-magánélet életterületek közötti egyensúlyi állapottal is összefüggésbe hozható. Hiszen, a mai modern társadalom egyre inkább a kettős-karriert betöltő párokból, családokból tevődik össze, akik folyamatosan arra törekszenek, hogy egyensúlyt teremtsenek a két meghatározó életszféra, a család és a munka között (Jamaludin és mtsai., 2018).

### 1.5.3. Családi kommunikáció

A Circumplex Modell harmadik, kiegészítő dimenziója a kommunikáció, mely facilitáló dimenzióknak is tekinthető. Ez azt jelenti, hogy a párkapcsolatok és a családok életében jelen lévő optimális kommunikációs stílus elősegítheti a kohézió és a rugalmasság szintjének alakulását, mely által sikeresebben tudnak alkalmazkodni a különböző fejlődésbeli és környezeti igényekhez. Olyan faktorok kapcsolhatók ide, mint például a hallgatékészség, önfeltárulkozás, egyértelműség, kölcsönös megbecsülés vagy az odafigyelés. A családon belüli kommunikáció jelenségének meghatározása kihívást jelent, mivel a személyközi- és a személyen belüli folyamatok egyaránt hatással vannak rá. Más szóval, azok a tényezők melyek befolyással bírnak a családi kommunikáció alakulására, mind az egyéneknél-, mind pedig a családi rendszernél felfedezhetőek (Koerner és Fitzpatrick, 2006). Schrodtt (2005) szerint, az információk, vélemények és érzések nyílt és őszinte megosztása egymás között, elősegíti a családtagok érzelmi kötődését, valamint a változásokhoz való alkalmazkodás képességét. Ezzel szemben, azok a családok, akik kerülnek a beszélgetéseket olyan kérdésekkel kapcsolatban, amelyek esetében nem értenek egyet és elvárják a tagoktól, hogy egy bizonyos nézetrendszerhez igazodjanak, általában alacsonyabb mértékű érzelmi kötődéssel és kohézióval jellemezhetőek. A családtagok közötti kötődés hiánya negatívan befolyásolhatja az egész családi rendszer működését, mind a családi egység-, mind pedig az egyes családtagok esetében. Következésképpen, mivel az optimális kommunikáció hozzájárul a változásokhoz- és különböző megpróbáltatásokhoz való alkalmazkodáshoz, szerves részét képezi a családi működés megértésében a circumplex modell keretein belül (Carr és Kellas, 2017; Wilder, 2016). A családon belüli kommunikáció továbbá szoros kapcsolatot mutat a konfliktuskezelési készségek fejlődését illetően is (Sillars és mtsai., 2004). Shearman és Dumlaó (2008) eredményei alapján, azok a családok, akiket támogató „belső klíma” és optimális kommunikáció jellemez, kiegyensúlyozottabbak, nagyobb mértékben vonják be a tagokat a

családi folyamatokba, valamint a különböző változások esetében, alkalmazkodást segítő konfliktuskezelési stratégiákkal jellemezhetőek. Izzo és munkatársai (2022) azt találták, hogy a pozitív családi működésmód és megfelelő kommunikáció pozitív kapcsolatot mutat a jólléttel, valamint az étellel való elégedettséggel. A pozitív családi kommunikáció hozzájárul továbbá a konstruktív problémamegoldási stratégiák alkalmazásához, mely csökkenti a családi konfliktusok megjelenésének valószínűségét (Turner és West, 2015). A témát kutatók többsége egyetért abban, hogy a kiegyensúlyozott, jól működő családoknál jellemzően hatékony kommunikációs stílus figyelhető meg, míg a diszfunkcionális családok esetében ez kevésbé tapasztalható (Zambianchi és Ricci Bitti, 2014). A nem megfelelő kommunikáció akadályozza a családokat abban, hogy kiegyensúlyozott működést alakítsanak ki és tartsanak fenn (Csizmadia, 2011; Lakatos és mtsai., 2020; Mirnics és mtsai., 2010; Olson, 2000; Olson, 2011; Olson és mtsai., 2019).

#### 1.5.4. Családdal való elégedettség

Az „optimális” családi étellel összefüggő jellemzők és viselkedésmódok azonosítása és megértése érdekében, a témában kutató szakemberek olyan befolyásoló tényezőkre fókuszáltak, melyek a tágabb értelemben vett családi étellel való elégedettséghez kapcsolódnak (Zabriskie és Ward, 2013). Poff és munkatársai (2010) vizsgálati eredményei szerint a családi étellel való elégedettség közvetlen kapcsolatban van számos más, családi jólléttel kapcsolatos változóval, mint például nagyobb mértékű családi kohézió, -flexibilitás, -kommunikáció, vagy az általános családi működésmód. A családi étellel való elégedettség mérésének és vizsgálatának kezdete az 1970-es évekre tehető, az 1980-as években pedig már számos új megközelítésmód jelent meg, amelyek közül az egyik legelterjedtebb elméleti alapot az Olson-féle (1979) Circumplex modell jelenti (Olson és mtsai., 1979; Zabriskie és Ward, 2013). Olson és Wilson (1982) megfogalmazása alapján családi elégedettségről akkor beszélhetünk, ha a családtagok boldognak és teljes értékűnek érzik magukat a családban. Schrodt és munkatársai (2008) szerint a családon belüli kommunikáció meghatározó a családtagok családi étellel való elégedettségének tekintetében. Schrodt (2009) kutatási eredményei alapján leírta, hogy a családi környezet pozitív-, míg a konfliktuskerülés negatív összefüggést mutat a családi étellel való elégedettséggel. Továbbá, a családi étellel való elégedettség pozitív összefüggésben áll a pszichoszociális jólléttel is (Láng, 2019). A családi élet vonatkozásában, azon tényezők száma, amiket az elégedettség vizsgálatokor figyelembe kell venni, drasztikusan megnövekedett, és valószínűsíthetően számtalan különböző kombinációt, kapcsolatot és összefüggést foglal magában, amelyeket a család egyes tagjainak nézőpontjai alapján kell értékelni és megítélni.

Ebből következtethetően nagyon fontos, hogy az egyének családi életének átfogó megítélését kell figyelembe venni, nem pedig egy meghatározott területtel való elégedettséget (Zabrieskie és Ward, 2013). A globális nézőpont lehetővé teszi az egyének számára, hogy családi életük különböző területeivel kapcsolatban egyéni értékrendszerük mentén mérleljenek, ezáltal pontosabb kép rajzolódhat ki az élettől való elégedettségrel kapcsolatban. Továbbá, a családi elégedettség szintjének meghatározásakor, fontos a személyes érzések, ambíciók, kudarcok, a különböző környezeti tényezők, és a már elért célok és vágyak szerepe is (Ward és mtsai., 2009).

A kutatási eredmények alapján, olyan következtetéseket is levontak, melyek szerint a harmonikus érzelmi köteléssel rendelkező és optimális mértékben flexibilis társak és családi rendszerek összességében jobban funkcionálnak a különféle családi életciklusok tekintetében. Pozitívabb, hatékonyabb kommunikációs stílussal jellemezhetőek, szélesebb spektrumú magatartáskészlet áll rendelkezésükre, valamint a szélsőségekhez viszonyítva könnyebben alkalmazkodnak az új helyzetekhez és nem riadnak vissza a változásoktól (Olson és mtsai., 2003; Olson, 2011). Vizsgálati eredmények azt is alátámasztották, hogy a családi összetartás és alkalmazkodóképesség pozitív kapcsolatban áll a házassági/párkapcsolati elégedettséggel, a nem megfelelően működő családok életében nagyobb szintű stressz mutatkozik meg és kevésbé elégedettek családi életükkel (Craddock, 1998; Pedro és mtsai., 2015). Vizsgálatok alapján az iskolai végzettség is több dimenziót befolyásol, mint például az összetartozás (kohézió), kommunikáció és családi élettől való elégedettség szintjét, mely az eredmények szerint alacsonyabb mértékű és hiányos azoknál, akik kevésbé iskolázottak (Mirnics és mtsai., 2010). Összegezvén, a hatékony kommunikáció, az egységesség, stabilitás, de ugyanakkor a helyzetfüggő alkalmazkodókészség és rugalmasság, a szabályrendszer és az önállóság közti harmónia nagymértékben hozzájárul a partneri kapcsolatokkal- és a családi élettől való elégedettség fenntartásához és növeléséhez (Lakatos és mtsai., 2020).

Olson modelljének központi kérdése tehát, hogy a családtagok hogyan tudnak működni az egyes dimenziók mentén a családban, mint egy komplex, összetett rendszerben. A két fő dimenzió (kohézió és flexibilitás) viszonyát tekintve, beszélhetünk funkcionálisan (kiegyensúlyozott) és diszfunkcionálisan (kiegyensúlyozatlan) működő családokról. A funkcionális-diszfunkcionális működésmóddal kapcsolatos megközelítés azt feltételezi, hogy az egészségesen működő családok a kohézió és a rugalmasság dimenziók esetében is kiegyensúlyozottan funkcionálnak. Vagyis az előbbi (családi kohézió) tekintetében a kiegyensúlyozott szinteken - tagolt és összetartó - működnek egészségesen, mivel ezekben az esetekben a család tagjai között megfigyelhető megfelelő érzelmi kötődésen túl, nagyobb

mértékű személyes autonómiával, önállósággal jellemezhetőek (Lakatos és mtsai., 2020; Mirnics és mtsai., 2010; Olson, 2011). Ellentétes esetben, a két végpont figyelhető meg, vagy túl gyenge a kohézió (szétesett család), vagy pedig olyan erős, hogy teljes mértékben behatárolhatja a családtagok függetlenségét (egybefonódott család). A flexibilitás (adaptivitás, rugalmasság) dimenzió esetében, az egészséges működésmódú családok inkább rugalmasak vagy strukturáltak. Nagyon alacsony flexibilitás esetén túlzott merevség (számtalan szabály, változások elutasítása) tapasztalható, míg az adaptivitás spektrumának legmagasabb szintjén a kaotikus családok találhatóak, akik leginkább a fegyelem és szabályok teljes hiányával írhatóak le. A családon belüli kommunikáció, vagyis a harmadik kiegészítő dimenzió, a kohézió és a flexibilitás dimenziók egyes területei közötti mozgást segíti elő, illetve a harmónia megteremtését és megőrzését. Kutatási eredmények is alátámasztották, hogy az optimális, egészséges párkapcsolati/házassági-, családi működésmód pozitív, effektív kommunikációval jellemezhető, mely támogatja a családtagok egymás iránti elkötelezettségét és alkalmazkodóképességét, továbbá növeli a családi élettel való elégedettséget (Lakatos és mtsai., 2020; Priest és mtsai., 2020; Spitz és Steinhausen, 2023).

## **2. A MUNKA-CSALÁD EGYENSÚLY ÉS KONFLIKTUS ÉRTELMEZÉSEI**

Az emberek életében kiemelhető két olyan terület, melyek az egyik legmeghatározóbb rendszerező dinamikával bírnak: *a munka és a család* (Gragnano és mtsai., 2020; Greenhaus és mtsai., 2003; Makra és mtsai., 2012; Yucel, 2017). A területek közti összhang megteremtése nagyon „körülmenyes” feladat, hiszen a folyamat során számtalan követelménnyel és elvárással találkozhatunk, melyeknek a lehető legoptimálisabb módon eleget kell tenni, annak ellenére, hogy ezek az igények sok esetben ütköznek (Kelliher és mtsai., 2019; Makra és mtsai., 2012). Továbbá megjelenik egyfajta idői nyomás is abban a tekintetben, hogy az adott feladatot mikorra kell teljesíteni (Makra és mtsai., 2012). A témával foglalkozó kutatások egyetemes definíciója a munka-család interface vagy kölcsönhatás, mely magában foglalja azokat a gyakorlati és tapasztalati elemeket, melyek a munka-család életterületeinek összehangolására utalnak (Gabardo-Martins és mtsai., 2021; Geszler, 2014; Tammelin, 2009). A munka-család kölcsönhatás négyféle nézőpontból közelíthető meg: kvantitás, irányvonal, környezet és minőség szerint (Rantanen, 2008). A kvantitás, vagyis a mennyiség azt fejezi ki, hogy két terület mennyire kezelendő egymástól különálló területként vagy éppen ezzel ellentétesen, milyen mértékű az integráció szintje. A témát kutatók között ebben a kérdésben nagy az egyetértés a kölcsönösség irányába (Allen és French, 2023; French és mtsai., 2018; Gragnano és mtsai., 2020), vagyis, hogy a munka és magánélet területeket egymással szoros összefüggésben,

folyamatos kölcsönhatásokban lévő területekként értelmezzék (Emslie és Hunt, 2009; Geszler, 2014; Rantanen, 2008). Az irányvonal dimenzió abban segít, hogy melyik terület van hatással a másikra: a munka befolyásolja a magánéletet (*work to family conflict*), a család a munkát, (*family to work conflict*) vagy pedig ezek a jelenségek egyszerre mutatkoznak meg. A környezet, vagy más néven kontextus az a nézőpont, amelyből az interakció értelmezhető. A család-munka kölcsönhatások mikroszintjén az egyéni kapcsolatok és hétköznapi ismeretek értendőek, mezoszinten pedig azok a viszonyok, kontaktusok és folyamatok, melyek összekapcsolják a két életterületet. A szakirodalom megemlíti még az exorendszer szerepét is, vagyis azon életterületekét, melynek hatásait az egyének indirekt módon is érzékelik. Végezetül pedig megjelenik még a makroszint, - kibővített értelemben vett befolyásoló tényező - mint a társadalmi kultúra, -értékek, „előírások”. A kutatások többsége sokáig kizárólag az egyéni színttel foglalkozott. Az ökológiai elmélet világított rá arra, hogy ez alapján, hiányos adatok kerülnek majd elemzésre, hiszen lényegében az emberek viselkedését, magatartásmódját a társadalmi-, családi- és munkahelyi környezete, továbbá más személyek viselkedése is befolyásolja. A minőség, vagy más szóval minőség az interakció pozitív vagy negatív szintjét vizsgálja - negatív/pozitív spillover, munka-család konfliktus vagy gazdagítás (*enrichment*) elmélet, könnyítés (*facilitation*) koncepció (Geszler, 2014; Lapierre és mtsai., 2018; Rantanen, 2008; Tammelin, 2009). Társadalmunkban a munka és a családi élet közti egyensúly megteremtése és fenntartása létfontosságú kérdéskör, ahol egyre inkább általános és természetes elvárássá válik a munkáltatók részéről, hogy a munkavállalók folyamatosan elérhetőek és munkára készek legyenek és ahol a munka és a családi élet közti határvonalak elmosódnak látszanak a technológia fejlődésének következtében (Nagy és mtsai., 2018). Az emberek erőforrásai azonban mérsékeltek, csak abban az esetben tudnak több időt és energiát szánni az egyik szerepre, ha egyidejűleg háttérbe szorítanak egy másik szerepet (Byron, 2005). Az egymással összeférhetetlen szerepek pedig szerepkonfliktusokhoz vezethetnek, mint például a munkából származó család-, vagy a családból származó munka konfliktus, amelyek negatív hatással vannak az egyének testi-lelki egészségére, jól-lét érzetére, életteli-, párkapcsolattal/házassággal-, családi életteli-, valamint a munkával való elégedettségére is (Allen és mtsai., 2020; Makra és mtsai., 2012; Molnár és Orosz, 2017; Neto és mtsai., 2021, Pascucci és mtsai., 2022; Piccinelli és Wilkinson, 2000; Schaufeli és Bakker, 2004). Korábbi kutatási eredmények alapján a nagyobb mértékű munkából eredeztethető család konfliktus negatív hatásai nagyobb valószínűséggel gyűrűznek át a családi életterületre, mint a munkahelyi szférába (French és mtsai., 2018; Higgins és mtsai., 1992; Yucel, 2017). A munkából származó családi konfliktus kérdésköre szorosan kapcsolódik a stressz jelenségéhez,

különösen azokat a magas stressz-szintű munkahelyeket illetően, ahol nagy arányban dolgoznak női munkavállalók. A nagyfokú stressz-szint pedig negatív kapcsolatban áll az étlettel-, a munkával való elégedettség mértékével, továbbá a testi-lelki jól-léttel (Mensah, 2021; Pikó és Piczil, 2006). Egy közelmúltban végzett keresztmetszeti- és longitudinális vizsgálat eredményei is jelentős összefüggésről számoltak be a munkahelyi stressz és a mentális egészség tekintetében (Law és mtsai., 2020). Ezen kapcsolatra vonatkozóan, a legtöbb kutatás rámutat a nemek közötti különbségre, melynek alapja, hogy a férfiak és a nők valószínűsíthetően különböző mértékű munkahelyi stressznek vannak kitéve (Mensah, 2021; Molnár és Orosz, 2017; Warr, 2007).

Az emberek döntő többsége a társadalomban „vállalt” szerepeivel - a két legszámottevőbb a családi és munkahelyi szerep - azonosítja magát, melyek közül egy időben több is betölthető (Makra és mtsai., 2012). A szűkös erőforrások elmélete szerint, a munka-család területei között fellépő konfliktus során mindkét oldal az egyének számára bizonyos mértékig hozzáférhető kapacitásokért „versenyez”, mint például az időtényező, energia és figyelem. A versengés következtében az emberek szükségszerűen megosztják figyelmüket és tartalékaikat a két terület között. A különböző életterületek felől érkező szerepelvárások pedig sok esetben olyan mértéket öltenek, ami nehezebbé teheti, vagy éppen teljesen meg is akadályozhatja a másik oldal által támasztott követelmények teljesítését (Allen és mtsai., 2020; Greenhaus és Beuttel, 1985; Greenhaus és Powell, 2003; Makra és mtsai., 2012; Michel és mtsai., 2011; Molnár és Orosz, 2017; Noor, 2004, Premeaux és mtsai., 2007). Greenhaus és Beuttel (1985) elmélete alapján a munka-család konfliktust három típusba lehet csoportosítani, mely szerint megkülönböztethető stresszalapú-, időalapú-, valamint magatartás/viselkedésalapú konfliktus. A stresszalapú konfliktus értelmében az egyik oldalon átélt stressz tünetei, mint például kimerültség, izgatottság, elégedetlenség, negatívan befolyásolják a másik oldalról érkező igényeknek való megfelelést. Az időtényező arra utal, hogy az egyik területen jelentkező feladatok teljesítésére tervezett idő akadályozza a másik terület követelményeinek végrehajtására szánt időt. A viselkedésre utaló konfliktus pedig azt jelöli, hogy azok a magatartásformák, melyek az egyik életterületen megfelelőnek bizonyulnak, a másikon nem elfogadhatóak, azonban az adott személy nem fog tudni máshogyan viselkedni. Okonkwo (2013) vizsgálati eredményeire támaszkodva azt állapította meg, hogy a munka-család konfliktus egyfajta negatív átszivárgásként is értelmezhető, aminek a lényege, hogy valamelyik életterületnél fellépő nehézségek akadályozzák a másik életterületen történő működést, és negatívan hatnak rá, mint ahogyan például a munkahelyi elvárások következtében fokozódó stressz, a családi életben is fokozhatja a feszültséget. Az egyre átfogóbb kutatásoknak

köszönhetően, a negatív befolyásoló tényezőket hangsúlyozó konfliktuselméletek mellett már egyre inkább megfigyelhetőek a pozitív hatásokra fókuszáló teóriák is (Nagy, 2017). Ilies és munkatársai (2009) a pozitív átszivárgás elméletét elemezve leírták, hogy a munkahelyi szereppel való azonosulás egy olyan folyamat, mely során a munkahelyi elégedettségnek jelentős szerepe van, hiszen hatással lesz az otthon megélt érzelmekre és a családi szerepben tapasztalt attitűdök alakulására is. A kutatási eredmények beigazolták, hogy a munkával való elégedettség nagymértékben befolyásolja a párkapcsolati/házastársi elégedettséget, valamint a családi életben megélt érzelmeket. Ezenfelül, azoknál a személyeknél, akiknél jobban megmutatkozott a szerepekkel való azonosulás folyamata, - akár munkahelyi, akár családi - a munkájuk során átélt érzelmeik jelentősebb mértékben formálódtak át a családi pozitív- és negatív érzésekbe. A pozitív tendencia hatására a figyelem arra irányult, hogy a munkahelyi és családi szerepek inkább összeegyeztethetők, mintsem egymással versengő területek, amelyek folyamatosan az időért és energiáért küzdenek. Jellegzetes kooperációs formákra világítottak rá a két szféra között, például, hogy a munka és a család életterületek jól kiegészítik egymást, illetve jelentős szerepet játszanak a testi-lelki egészség, a pszichés jól-lét kialakításában és fenntartásában. Továbbá, védőpajzsként is funkcionálnak, vagyis amikor az egyik területen esetlegesen problémák adódnak, a másik terület képes redukálni azokat, így kialakul egy oda-vissza ható folyamat. Nagyon fontos azonban figyelembe venni, hogy a munka-magánélet egyensúly értelmezéséhez nélkülözhetetlen annak a környezetnek a megismerése és feltérképezése, melybe a személyes munka-család magatartásmódok, cselekedetek és módszerek beépülnek (Greenhaus és Powell, 2006; Nagy, 2017).

## 2.1. Családi karriertervezés - a gyermekes nők foglalkoztatási helyzete

A munka- és szervezetpszichológia tudományágának három legmeghatározóbb karrierelmélete Donald Super életpálya-elméletéhez (1990), Holland személyiségalapú karriermodelljéhez, valamint a szociál-kognitív elméletekhez kapcsolódik. Super elmélete a pályafejlődést egy élethosszig tartó, fejlődési keretbe helyezi, míg Holland modellje a személyiség és a munkakörnyezet közötti illeszkedés fontosságát hangsúlyozza. A szociál-kognitív megközelítés pedig különösen a munka és a családi élet közötti egyensúly, valamint az énhatékonyság szerepét vizsgálja a pályaválasztás és karrierépítés folyamatában. Super modellje szerint a karrierfejlődés az én-koncepció (*self-concept*) - az egyén önmagáról alkotott képe - folyamatos megvalósítását jelenti az élet különböző szakaszaiban, amely alapvetően meghatározza szakmai törekvéseit és választásait. Elmélete alapján a szakmai életút öt fő szakaszra tagolódik, amelyek az egyén életkorával és fejlődési állapotával párhuzamosan

követik egymást. Ezekhez a szakaszokhoz meghatározott fejlődési feladatok és kihívások kapcsolódnak, amelyek a karrierépítés természetes részei. Ezen feladatok sikeres teljesítése szükséges ahhoz, hogy az egyén az adott szakaszban meg tudja valósítani én-koncepcióját, és ennek megfelelően haladjon előre karrierútján. Későbbi munkáiban a karrier, munka jelentőségének - karrierközpontúság - változását vizsgálta, hangsúlyozva, hogy a karrier nem mindenki számára bír központi szereppel, és annak fontossága időben is változhat más életszerepekkel való kölcsönhatás következtében (Hom és mtsai., 2010). John Holland karrierelmélete a pályaválasztás és a személyiség kapcsolatát elemezte, mely szerint a pályaválasztást az egyén személyiségjegyei, képességei és tudása egyaránt befolyásolják (Holland, 1996). Karrierelméletének központi feltevései szerint az egyének az olyan környezeteket preferálják, amelyek összhangban vannak képességeikkel, készségeikkel és értékrendjükkel, továbbá lehetőséget biztosítanak az önazonosságra. Úgy vélte, hogy a viselkedést - beleértve a karierválasztást és munkahelyváltást - a személyiség és a környezet dinamikus kölcsönhatása alakítja (Weinrach és Srebalus, 1990). Az egyén megerősítést és elégedettséget él át, ha környezete megfelel személyiségének, ennek hiánya diszharmóniát eredményez, amely alkalmazkodásra vagy környezetváltásra ösztönöz a belső egyensúly helyreállítása érdekében (Hom és mtsai., 2010; Spokane és mtsai., 2002). A szociál-kognitív karrier elmélet (SCCT) Bandura (1997) szociális-kognitív fogalmára épül, amely az egyén képességeibe vetett hitét tekinti a motiváció és viselkedés elsődleges meghatározójának. Az énhatékonyság érzet meghatározó szerepet játszik a döntéshozatalban, a pályaválasztásban, a célkitűzésekben, a teljesítményt támogató kognitív folyamatokban, valamint a stresszkezelésben (Hom és mtsai., 2010). Hackett és Betz (1981) szerint a nők munkavállalással kapcsolatos énhatékonyság érzete alacsonyabb, amely korlátozza pályaválasztásukat és karrierútjukat. Az énhatékonyság alacsonyabb szintje hozzájárulhat a foglalkoztatási és bérezési egyenlőtlenségekhez, mivel visszatarthatja a nőket a férfiak által dominált, magasabb presztízsű és jövedelmű pályáktól. A későbbiekben Lent és munkatársai (1994) kibővítették Hackett és Betz (1981) elméletét, továbbá rávilágítottak arra, hogy a magasabb szintű egyéni énhatékonyság érzet cselekvésre motiválja az embereket, mivel ezáltal hisznek abban, hogy képesek olyan teljesítményt nyújtani, mellyel elérik a kívánt eredményt (Hom és mtsai., 2010). A klasszikus karrierelméletek - mint Super és Holland modellje - főként az egyén személyiségére és életútjára fókuszálnak, míg a szociálkognitív karrierelmélet integrálja az egyén és környezete közötti dinamikus interakciókat, melyben a munkahelyi- és a családi szerepek összeegyeztetése is megjelenik. Ez a szemléletmód kiemelt jelentőséggel bír a női karrierút vizsgálatát tekintve, hiszen a szakmai előrehaladás és a családi élet harmóniája sok

esetben összetett kihívást jelent (Budhiraja és Kant, 2020; Engler és Pári, 2021).

Az európai országok többségében napjainkban is jelentős eltérések figyelhetők meg a nők és a férfiak karrierépítését és munkaerőpiaci részvételét illetően (Szalma, 2014), a nők foglalkoztatási arányát azonban még továbbra is nagymértékben befolyásolja a családban lévő gyermekszám és a gyermekek életkora (Makay, 2024). A szakmai karrier és a családi élet összeegyeztetésének kérdése már a pályaorientáció időszakában fontos tényezőként jelenik meg (Engler és Pári, 2021). A női életút során, a munka- és gyermekvállalás gyakran egymással versengő szerepelvárásként jelenik meg, amely befolyásolja a döntéshozatali folyamatokat, valamint a személyes és szakmai identitás formálódását is (Oshio, 2019). A munkaerőpiaci körülmények, a munkahelyi terhelés mértéke jelentős hatással van a családtervezési szándéokra, a ténylegesen vállalt, illetve az ideálisnak tartott gyermekszám tekintetében is (Kapdebo és mtsai., 2024). A gyermekvállalási szándékot meghatározó tényezők közül a munkahelyi stabilitás jelentős szerepet tölt be (Kapdebo és mtsai., 2022). Magyarországot illetően, - a jövőbeli családtervezési szándékkal kapcsolatban - továbbra is a kétgyermekes családmóddal a leggyakoribb (Kapdebo és mtsai., 2022; Papházi és mtsai., 2023). A 20. század végétől meghatározó változások következtek be társadalmi és gazdasági szinten egyaránt, mely folyamat lényegi átalakulásokat eredményezett a családok struktúrájának és alapvető működés módjának tekintetében (Engler és mtsai., 2021). A társadalmi nem jelentőségét illetően, a változások eltérő hatással voltak a férfiakra és a nőkre, a 60-as évektől pedig tagadhatatlanul elindult egyfajta „forradalom” (Goldscheider és mtsai., 2015; Nagy és mtsai., 2018). A 1960 és 70-es évek szociológiai vizsgálatokból származó adatok még a hagyományos női-férfi szerepfelosztást támasztották alá, azonban a későbbi elemzések arra hívták fel a figyelmet, hogy a nők sok esetben már nem kizárólagosan a jövedelemszerzés céljából állnak munkába (Pongrácz, 2001). Blaskó (2005) vizsgálatai is igazolják, hogy a nőknek belső motivációjuk is van a munkavégzésről. Ennek ellenére a tradicionális munkamegosztási szerepek továbbra is jellemzőbbek az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezőknél (Pongrácz, 2005). A nők számára a munkába állás és karrierépítés döntésében kulcsfontosságú tényezőként jelenik meg a nemek közötti bérkülönbség, amely különösen a gyermekes nők karrierútjában válik még hangsúlyosabbá (Zhao és mtsai., 2011). Mindemellett a kisgyermekes édesanyák kétségtelenül nagyobb hátránnyal indulnak családi helyzetükből kifolyólag (Bácsné, 2014). A nemi viszonyokat érintő „forradalom” nemcsak a nők munkaerőpiaci helyzetének javulásához járult hozzá, hanem a férfiak családi szerepét és jelenlétét is befolyásolta (Gesler, 2014; Király és mtsai., 2015; Nagy és mtsai., 2018; Rési, 2018). Egyre több nemzetközi kutatás eredményeiben mutatkozik meg a férfiak családi életbe történő nagyobb mértékű bevonódása,

vagyis átalakulóban van az apai szerep és a férfiak is nagyobb nyomás alá helyeződnek azért, hogy a gyermekgondozás tekintetében növekednek az igények az aktívabb jelenlétüket illetően (Chesley, 2011; Diniz és mtsai., 2021; Offer, 2014). Csehné 2012-es eredményei a férfiak háztartási munkákban és otthoni teendőkben való részvételének folyamatosan növekvő mértékéről számolnak be, mindamelllett, hogy a háztartás rendezése és a gyermekek gondozása legfőképpen még mindig a nőket „terheli”. A magyarországi viszonyokat tekintve, még mindig csekély azon férfiak száma, akik hivatásukat felfüggesztve otthon maradnak gyermekükkel (Bencsik-Juhász, 2012; Takács, 2017). Annak ellenére, hogy folyamatos kiegyenlítődési tendencia mutatkozik meg a nemi szerepek és a munkavállalás tekintetében, általánosságban továbbra is a férfiakat tekintik a jövedelemszerzés fő forrásának (Hook, 2010; Mari, 2019; Szalma, 2014). A statisztika szerint, annak ellenére, hogy napjainkban is folytonos növekedést mutat a nők munkaerőpiaci szerepe, foglalkoztatási arányukat tekintve, még mindig jóval alacsonyabbak a számok a férfiakhoz-, valamint a női EU-s átlagarányhoz viszonyítva. A nőket érintő, növekvő foglalkoztatási lehetőségeknél bekövetkező átalakulások ellenére, a családon belüli feladatok eloszlásában a kutatási adatok nem mutatnak lényeges változásokat, melynek következtében a mai aktívan dolgozó nőkre, egyfajta „kettős teher” hárul. Az európai országokban egyetemes jelenség, hogy a nők otthoni- és gyermekgondozási/nevelési teendőkre szánt ideje lényegesen több mint a férfiaké, a nők az átlagos szintnél is nagyobb részt vállalnak el a családi tevékenységeket érintő feladatok irányításából (Herche, 2010; Lipták és Matiscsákné Lizák, 2018; Pongrácz és Murinkó, 2009). A Magyarországi helyzetet - EU-s tagállamok közül, hazánkban jelentős arányban vélekednek úgy, hogy a munka-magánélet életterületek összehangolása az egyik legnagyobb kihívás és feladat az életben - jól tükrözi a 2008-ban elvégzett Gallup-felmérés is, mely a munka-magánélet egyensúlyra való törekvést elemezte, amiben többlet tényezőként megjelenítették a gyermekgondozási feladatokkal összefüggő foglalkoztatási mutatókat is. A felmérési adatokat és bizonyos országok sajátos tapasztalatát és gyakorlatát figyelmen kívül hagyva, egyetemes jelenség, hogy a „tradicionális” karriermodell kedvezőtlen irányba befolyásolja a gyermekvállalást (Engler és mtsai., 2021). Ternovszky (2009) szerint egy olyan lineáris fejlődésmodell rajzolódik ki, amelyben a karrier szempontjából jelentős kiugrási lehetőség általában 25 és 35 éves kor között adódik, és ezt az esélyt legtöbbször csak egyszer lehet kihasználni. Ez az a periódus is, ami biológiai szempontból a legideálisabb a nők számára a gyermekvállalásra, ennek következtében, aki a családi életet helyezi előtérbe, a szakmai pályafutását illetően hátrányba kerül. A nők helyzetét tekintve, a ciklikus karriermodell lenne a megfelelő, mely során a munkavállalás hosszabb-rövidebb ideig történő félbeszakítása nem jelent problémát, ezáltal a gyermekvállalásra, a

családi életre is jobban tudnak összpontosítani és időt szakítani. Koncz (2016) szerint tovább nehezíti a nők munkavállalási körülményeit a különböző karriertípushoz való tartozás, melyek a munkaerőpiaci vonatkozás alapján a következők lehetnek: „kettős kötődésű karrier”, „családi karrier” és a „munkaerő-piaci karrier”. A családi karrier elsődlegesen a háztartást és családgondozást foglalja magában, míg a munkaerő-piaci karrier típushoz tartozó nők esetében a jövedelemszerzésre irányuló munkavégzés lesz a prioritás az egész egyéni életút során. A kettős kötődésű karrier megnevezésű csoporthoz tartozó nők találkoznak a legnagyobb kihívásokkal, mivel számukra egyaránt fontos a család és a munka, és céljuk, hogy mindkét területen sikeresen helytálljanak. A gyermekes nők karrierútja a gyermek/gyermek születése következtében sorozatosan félbeszakad, ami egyrésztől nehezíti az előrelépési lehetőségeiket, továbbá kedvez a permanens bérkülönbség kialakulásának. Kutatási eredményei is igazolták, hogy az ipari forradalmaktól kezdődően, az általa elkülönített háromféle karriertípus a történelmi változások minden szakaszában megfigyelhetőek voltak, társadalmi helyzettől függetlenül.

A karrier-tervezés fontos feladat a családok életében már csak abból a szempontból is, hogy jelentősen hozzájárulhat a munka-család területek között fellépő konfliktusok redukálásához és elkerüléséhez (Juhász és mtsai., 2018). Az előre tervezés növeli a munkahelyi elégedettséget, melynek következtében az általános jól-lét és lelkiállapot is javul (Ilies és mtsai., 2009). A nőknek azonban folyamatosan szembe kell nézniük a különféle, külső környezetből érkező nehézségekkel, illetve a családi szerepvállalás és a munkahelyi elvárások összehangolásának követelményéből eredő belső kételyekkel. Azonfelül, hogy munkavállalásuk miatt sok esetben éri őket kritika és hátrány, sokszor azzal kapcsolatban is bizonytalannak érzik magukat, hogy a szocializációjuk alatt rögzült társadalmi igények és tradíciók, vagyis a családban elfoglalt hagyományos helyzetüket és szerepüket hogyan tudják egyeztetni a munkahelyi követelményekkel és pozícióikkal (Mészáros, 2021). Cvianov (2017) szerint, a nők foglalkoztatási helyzetének növekedésével párhuzamosan változott negatívabb irányba a nők megítélése a munkavállalás tekintetében, mivel az ezt megelőző időszakban a női feladatköröket a családi szereppel-, vagyis a háztartás rendezésével és a gyermekek gondozásával azonosították. Mindemellert kezdetben alacsonyabb tekintélyű munkákat adtak a nőknek, kevesebb bérért, melynek köszönhetően a családon belül betöltött elsődleges jövedelemszerző szerep továbbra is a férfiaké maradt. Nagy és Paksi (2014) gondolatmenete szerint, a munka-család összehangolása, azon nők számára körülményesebb, akik a munkájukra egyfajta „misszióként” tekintenek, ezáltal az ő esetükben sokkal kevesebb az esély arra, - mint, azoknál, akiknél kevésbé van identitásformáló szerepe a munkának - hogy optimális

határvonalat tudnak húzni a két életterület között. Mindettől függetlenül, napjainkban a nemzetközi trend mégis azt mutatja, hogy a hagyományos szerepek és feladatkörök közötti egykori éles határok jelentősen elmosódtak, lehetővé téve, hogy a nők, akár csak a férfiak, hosszú távú tervekkel és célokkal rendelkezzenek szakmai pályafutásukkal kapcsolatban. A kérdés viszont az, hogy egyezsége jutnak-e a társak a családi karriertervezéssel kapcsolatban, illetve meg lehet-e felelni mindkét fél elképzeléseinek a családi életet- és a munkát illetően (Juhász, 2017; Wood és mtsai., 2020).

## 2.2. 'Spillover' elméletek

A munka-magánélet egyensúly témáját negatív irányból megközelítő, klasszikus, konfliktusteóriákon túlmenően, a komplexebb kutatások egyre inkább a pozitív hatásokra kezdtek el összpontosítani (Nagy, 2017). Ennek az átalakulási gondolatmenetnek a tézise az volt, hogy a két életterület inkább „partnerei”-, mintsem ellenfelei egymásnak, így három, jól elkülöníthető együttműködési módot lehet azonosítani a kapcsolatuk tekintetében. Egyfelől a munka és a család területei kiegészítik egymást és pozitívan befolyásolják az emberek fizikai és mentális egészségét, pszichés jól-létét, másfelől pedig egyfajta védőpajzsként is funkcionálhatnak: az egyik területen jelentkező feszültség vagy érzelmi megterhelés mérséklődhet a másik oldal nyújtotta pozitív élmények révén, segítve ezáltal az egyensúly fenntartását. Továbbá, az egyik szférában megélt érzelmek, tapasztalatok és képességek áthatolnak a másik területre és pozitív vagy negatív irányban hatnak rá (Greenhaus és Powell, 2006; Powell és Greenhaus, 2010). Roehling és munkatársai (2003) szerint a munka-magánélet közti kapcsolat a kompenzációs, szegmentációs, valamint a spillover modellek alapján magyarázható. A kompenzációs modell gondolatmenete szerint az egyik életterületen - például a munkában vagy a családi életben - átélt sikertelenségek hatását ellensúlyozhatja a másik területen elért eredmények és a megvalósított célokból fakadó elégedettség érzése. A szegmentációs elmélet tézise, hogy nincs összefüggés a munka-magánélet területek között, a két szféra nem befolyásolja egymást érzelmi szempontból sem, valamint az egymásra ható lehetséges stressz tényezőket is elkülöníti. Ezzel szemben, a spillover modell alapfeltevése vitathatatlan tényként kezeli, hogy az egyik életterületről érkező impulzusok hatással vannak a másik területre, mely kapcsán egyre több kutató hangsúlyozza, hogy ezen hatások jellemzően pozitívak. A „*spillover*” jelenség tehát számtalan módszertani szemlélethez és tudományterülethez kapcsolódik, mely definíció háttérében az a korábban említett elgondolás húzódik meg, mely szerint az élet különféle területei között „mozgó” egyének szinte „észrevétlen módon” egyik terület bizonyos szegmenseit átviszik a másik területre. A fennálló

elméleti perspektívától függően ezek az „ingázó” összetevők lehetnek pozitív vagy negatív érzelmi, gondolati tartalmak, tapasztalatok, de éppen bizonyos magatartásmódok vagy készségek is. A spillover szemléletmód megjelenik a munka-magánélet összeegyeztethetőségének kérdéskörénél is, ezáltal fontos kérdésként merül fel, hogy konkrétan mi is kerül át az egyik életterületről a másikra, - hiszen a választóvonal nem is annyira éles és átjárhatatlan a két szféra között - ezek milyen irányvonalat követnek, illetve pozitív vagy esetlegesen negatív ráhatásuk lesz az egyénekre és az őket körülvevő közegre (Dén-Nagy, 2013; Király és mtsai., 2018). A munka-család közti pozitív spillover kifejezést már a 80-as évektől kezdődően vizsgálták, az egyik legáltalánosabb definíció azonban Edwards és Rothbard (2000) nevéhez köthető, akik a pozitív spillover típusait a következőképpen csoportosították: érzelmek, - mint például az izgatottság, lelkesedés vagy elégedettség - értékek, - mint a munkahelyi és családi kötelességek jelentősége - készségek, illetve viselkedés- és magatartásformák. Bowling és munkatársai (2010) széleskörű vizsgálatában a munka-magánélet területek közti spillover jelenséget elemezve, a munkahelyi elégedettség és a szubjektív jól-lét kapcsolatára összpontosítottak. Eredményeik igazolták, - konszenzusban a spilloverhez kötődő feltevésekkel - hogy azok, akik elégedettebbek munkájukkal, magasabb szintű pszichés jól-lét érzettel jellemezhetőek, vagyis pozitív összefüggés van a két vizsgált változó között. Érdekes hatásként mutatkozott meg, hogy a jól-lét érzése nagyobb mértékben befolyásolta a munkával való elégedettséget, mint fordítva. A kutatópáros szerint, ennek magyarázatául az úgynevezett diszpozíciós elmélet szolgálhat, mely azt jelenti, hogy az egyéni személyiségjegyek alapján az emberek általánosságban véve vagy inkább a pozitivitásra, vagy pedig a negativitásra hajlamosak, ami jelentős mértékben befolyásolhat más életterületeket, mint például a munkahelyi és a magánéleti szférát is. A spillover jelenséget a társadalmi nemekkel összefüggő nézetek alapján is vizsgálták, melyet nagymértékben meghatároznak a kulturális hiedelmek is, vagyis, hogy az egyének hogyan gondolkoznak a munka-család egyensúlyának kérdéséről (Király és munkatársai, 2018; Lyness és Judiesch, 2014). Powell és Greenhaus (2010) összefoglaló elemzésükben a biológiai- és társadalmi nem szétválasztásával vizsgálták a gender „funkcióját” a munka-magánélet spilloverrel összefüggésben. Eredményeik alapján, egyrészt a biológiai- és a társadalmi nem közötti összefüggés vitatható volt, másrészt azok, akik számára hangsúlyosabbak a családi szerepek, kevesebb munka-magánélet konfliktusról számoltak be. Mindezeket túl a tanulmány egyik leglényegesebb megállapítása az volt, hogy bár az életszférák - például a munka és a család - éles elkülönítése csökkentheti a konfliktusok előfordulását, ugyanakkor akadályozhatja a pozitív spillover élményének kialakulását és megélését. Számos kutatás irányult a gender különbségekre a munka-magánélet

területek közötti spillover hatást illetően. Offer (2014) vizsgálatában a családon belüli feladatok megtervezése és koordinálása vonatkozásában figyelte meg a nemek közötti eltéréseket, valamint az ezekhez társuló esetleges emocionális stressz állapotot. A kutatás során arra kereste a választ, hogy azokban a családokban, ahol mind az anyák, mind pedig az apák dolgoznak, milyen gyakran foglalkoznak a munkájukkal vagy munkahelyükkel kapcsolatos kérdésekkel. Az eredmények alapján átlagosan a férfiak hajlamosabbak hosszabban gondolkodni munkával kapcsolatos témákon, illetve az is megmutatkozott, hogy az ő esetükben ezek a képzetek kevesebb valószínűséggel tűntek fel a munkától független kérdésekben. Ezzel szemben, az édesanyákra jellemzőbb volt, hogy munkától független tevékenységeknél is eszükbe jutottak a munkájukkal kapcsolatos esetek és kötelezettségek. A kutató következtetései alapján ez a jelenség arra utal, hogy túlnyomó többségben az anyák igazítják és szervezik munkájukat a családi követelményeknek megfelelően. Továbbá, az érzelmi aspektus tekintetében Offer (2014) kiemeli, hogy függetlenül attól, hogy a nők és a férfiak ugyanolyan gyakorisággal gondolkodnak a családot érintő kérdéseken, ezek kizárólag az édesanyáknál válhatnak ki stresszt, mely negatív hatással lehet a mentális jól-létükre is. Annak ellenére, hogy ez a tanulmány is hangsúlyozza az apák fokozódó családi jelenlétét, mégis rávilágít az anyák elsőszámú gondozási szerepére és felelősségvállalására, mely a gyermekek nevelését és a családi élet szervezését és irányítását érinti. Keene és Reynolds (2005) házasságban élő dolgozóknál vizsgálták a nemi különbségeket a munka-család életterületeket érintő, negatív irányú spillover hatás tekintetében, figyelembe véve a család- és a munkahely felől érkező befolyásoló faktorokat. A férfiakkal szemben, a nőknél kétszeres valószínűséggel volt kimutatható, hogy a munkahelyi tevékenységeiket és teljesítőképeségüket negatívan befolyásolták a család felől érkező elvárások és feladatok. Kutatások meghatározó konklúziója volt még továbbá, hogy egy kimerítő és nagyfokú stresszel járó munkahelyi pozíció, nemtől függetlenül is magasabb fokú család-munka spillovert eredményez. Elsősorban azonban a házasságban élő női beosztottak esetében figyelhető meg, hogy a megfelelő alkalmazkodókészség és rugalmasság - különösen a munkahelyi időbeosztás feletti kontroll érzete - mérsékli leginkább a súlyos családi problémák negatív hatásait. A rugalmasság és munka-család egyensúly kutatások hangsúlyozzák azt a felvetést, mely szerint minél nagyobb mértékben tudják a nők befolyásolni saját munkaidő beosztásukat, annál kevesebb stresszt élnek meg az életben, valamint annál könnyebben tudnak egyensúlyt teremteni a munkahelyi- és a családi életterületeik között (Király és munkatársai, 2018). Jung Jang és munkatársai (2012) vizsgálatuk során kimutatták, hogy a flexibilis munkaidőnek köszönhetően mérséklődött a dolgozók stressz-szintje. Valamint eredményeik alapján arra a következtetésre jutottak, hogy

bizonyos közösségek, - nők, gyermeküket/gyermeküket egyedül nevelő szülők, illetve azok az egyének, akik felé nagyobb mértékű nyomás érkezik a családi oldal felől - elsőbbséget élveznek a szervezeti kedvezményeket illetően. Pedersen és Jeppersen (2012) tanulmányukban megállapították, hogy a flexibilis munkaidő beosztás kedvező hatású a munka-család egyensúly szempontjából, hiszen a rugalmasságnak köszönhetően a munkavállalók könnyebben meg tudják húzni a határvonalat a két életszféra között. A rugalmas munkaidőt vizsgáló empirikus kutatások közül azonban többen is rávilágítottak a negatív hatásokra, melyek közül Joyce és munkatársai (2010) által végzett felmérés eredményei számoltak be arról, hogy a szervezetek szemszögéből értelmezendő rugalmasság, káros lehet a dolgozók egészségi állapotának tekintetében. Geszler (2014) szerint a munkáltatói rugalmasság és a flexibilis munkaviszony nagymértékben hozzájárulhatnak az optimális munka-magánélet egyensúly kialakításához, a rugalmas munkaidő viszont a pozitív kimenetel helyett, a legtöbb esetben inkább problémákat okoz a két szféra közötti határvonal kiépítésében. Primecz és munkatársai (2014) „családbarát” munkahelyeken munkát vállaló beosztottakat vizsgáltak, melyben eredményeik alapján nemi- és beosztáshoz kapcsolódó eltérésekre is rávilágítottak, köztük arra is, hogy a flexibilis munkaidő beosztás lehetőségével elsődlegesen a gyermekes anyák élhettek. Ugyanakkor azt is kiemelték, hogy a beosztás tekintetében, a vezető munkakörben lévő nőknek sokkal nagyobb mértékű befolyásuk van a saját munkarendjükre, ezáltal sokkal több előnyben részesülnek a „családbarát” rendelkezéseket illetően, mint azok, akik beosztott státuszban dolgoznak. Radó és munkatársai (2018) vizsgálatai rávilágítottak arra, hogy a gender eltéréseket legfőképp a különféle társadalmi különbözőségek tartják „életben”, melyre jó példa a flexibilis munkalehetőségek hozzáférhetősége, illetve a jövedelem kérdése. Eredményeikkel kimutatták, hogy mindkét példa nagyobb mértékben jellemző a férfiakra, mint a nőkre, mely visszautalva Pedersen és Jeppersen (2012) kutatására, - flexibilitás eredményeként hatékonyabb a két életterülethez való alkalmazkodás - kihatással lesz az optimális munka-magánélet egyensúly kialakítására is.

### 2.3. A munka-család konfliktust befolyásoló tényezők

Greenhaus és Beuttel (1985) legáltalánosabb megfogalmazásában a munka-család konfliktust a szerepkonfliktusok típusához sorolja, ahol a munkahelyi és családi életterületek olyan elvárásokat és követelményeket fogalmaznak meg a másik szférával szemben, melyek a legtöbb esetben összeegyeztethetetlenek. A jelenség pontosabb értelmezéséhez fontos a két terület által meghatározott szerepek megismerése, aminek következtében a munka-család konfliktus kétirányúnak tekinthető. Mindezek alapján elkülöníthető a munkából származó

család konfliktus (*work to family conflict*), valamint a családból eredeztethető munka konfliktus (*family to work conflict*) (Carlson és mtsai., 2006; Geszler, 2014; Makra és mtsai., 2012). Annak ellenére, hogy a munka-család konfliktus kérdéskört kutatók jellemzően inkább különálló folyamatként tekintenek a jelenségre (Biswas és Hassan, 2009; Leaptrott és Mc Donald, 2009), a kölcsönösségi hatásra fókuszáló szakemberek úgy vélik, hogy az érdeklődés forrásait mind a munkahelyi-, mind pedig a családi életterületeken érdemes elemezni (Greenhaus és Beuttel, 1985; Martinengo, 2007). A munka-család konfliktust jelentősen befolyásolják a munkahely felől érkező elvárások, kiégés (Győrffy, 2014; Mészáros, 2006), a munkahelyen megélt stressz (Makra és mtsai, 2012; Mészáros, 2006; Molnár és Orosz, 2017), a munkahelyi- és családi „támasz” (Drummond és mtsai., 2016; Molnár és Orosz, 2017), illetve a munkába- és a családba való bevonódás mértéke (Fuß és mtsai., 2008; Mihálka, 2017; Sztányi-Szekér és mtsai., 2023). Továbbá jelentős hatása van annak is, hogy az egyén összességében mennyire elégedett az életével (Makra és mtsai., 2012; Mészáros, 2021; Schaufeli és Bakker, 2004; Sztányi-Szekér és mtsai., 2023), a munkájával (Wang és mtsai., 2010), valamint meghatározóak még a családi tényezők és a munkavégzés jellemzői is (Makra és mtsai., 2012; Molnár és Orosz, 2017).

### 2.3.1. A munkából- és a családból származó konfliktus

Greenhaus és Beuttel (1985) elméletére visszautalva, a munka-család konfliktus annak a következménye, amikor az emberek munkahelyi szerepeinek való megfelelése megnehezíti vagy „ellehetetleníti”, hogy eleget tegyenek a család felől érkező elvárásoknak és teljesíteni tudják a családi szerepek által megkövetelt feladataikat, vagy fordítva. A szűkös erőforrások elméletének szemszögéből, az egyik szerepkörben megélt nagyfokú stressz összefüggést mutat az „erőforrás-elszívás” folyamatával, mely korlátozza az egyének teljesítőképességét a másik életterület által elvárt követelmények elvégzését illetően (Annor, 2016). Ennek megfelelően, a munka és a család életterületein jelentkező igényeket a munka-család konfliktus elsődleges előfutárának tekintik, melyeket olyan jellegű igényként definiáltak, amik tartós fizikai vagy szellemi erőfeszítéseket követelnek meg (Ten Brummelhuis és mtsai., 2012). A munkából származó család konfliktust a kutatások többsége az idői tényezőre vezeti vissza, mint például annak a száma, hogy hány órát dolgozik az adott munkavállaló vagy éppen mennyi túlórája van (Adekola, 2010). Ten és munkatársai (2012) tanulmányában leírták, hogy a munkával kapcsolatos fizikai és pszichés megerőltetések jelentős mértékű stresszhez vezethetnek, melynek kapcsán számottevő egyéni erőforrásra és kapacitásra van szükség ahhoz, hogy az emberek sikeresen meg tudjanak birkózni velük. Feltehetőleg tehát, azok a munkavállalók, akik túlterheltebbek a munkahelyükön, több erőforrást mozgósítanak (idő és energia) a munkájukra,

kevesebb tartalékot hagyva a családdal kapcsolatos feladatok ellátására. A munka-család konfliktus forrásával és okaival kapcsolatos meta-analízisükben, Michel és munkatársai (2011) kimutatták, hogy a stresszes és érzelmileg kimerítő munkát végző munkavállalóknál a nagyfokú munkaterhelés együttjárást mutatott a munkából származó család konfliktus megnövekedésével. Matthews és munkatársai (2014) eredményei szintén alátámasztották a munkahelyi igények - szerep túlterheltség - és munkából eredeztethető család konfliktusok közötti pozitív kapcsolatot. Lu és Kao (2013) elemzéseiben szintén azt találta, hogy a megnövekedett munkahelyi nyomás, magasabb szintű munkából származó család konfliktussal társul, ami viszont még nagyobb munkahelyi túlterheltséghez vezethet. Dugan és munkatársai (2012) vizsgálatai azt mutatták, - a munkahelyi követelményeket figyelmen kívül hagyó kutatásokkal ellentétben - hogy azok a munkavállalók, akik túlterheltek a munkahelyükön, nagyobb valószínűséggel értelmezik negatívan a család életterülete felől érkező, munkát félbeszakító tényezőket. Ezzel párhuzamosan, a család életterületére jellemző megnövekedett családi igények és elvárások, a családból eredeztethető munka konfliktus magas szintjével hozható összefüggésbe (Michel és mtsai., 2011). A legtöbb ezzel kapcsolatos tanulmány a családi követelmények mérésekor olyan objektív mutatókat vett alapul, mint például a gyermekek száma és életkora (Annor, 2016; Byron, 2005, Juhász és mtsai., 2017; Walls és mtsai., 2001). Tekintettel arra a tényre, hogy a gyermekek ellátása és gondozása időt és energiát igényel, feltételezhető, hogy a nagyobb gyermekszám kevesebb munkavégzésre való időráfordítást eredményez. Ha több kisgyermek van egy háztartásban, az növeli a szülői idői követelményeket, mely fokozott munka-család interferenciához vezethet (Blom és mtsai., 2025; Perry-Jenkins és Gerstel, 2018). Byron (2005) egyik kutatásában a munka-család konfliktust befolyásoló demográfiai változókat vizsgálta, különös tekintettel a családi állapotra, a gyermekszámra és a nemre. Az eredmények szerint, a házasság esetében alacsonyabb konfliktusszint mutatkozott meg, ugyanakkor ez az összefüggés gyenge mértékűnek bizonyult. A gyermekszám kontrollálása mellett a hatás erőteljesebbé vált, - főként a családból származó munka konfliktus tekintetében - ami azt jelzi, hogy a nagyobb gyermekszám fokozott nehézségeket okozhat a szerepek közötti egyensúly megteremtésében (Byron, 2005). Különböző vizsgálatok találtak kapcsolatot a családi területen jelentkező nyomás különböző formái és a munka-család konfliktus között, mint például a szülői - legfőképpen anyákat érintő - túlterheltség között (Blaskó, 2010; Matias és mtsai., 2017; River és mtsai., 2019). Dugan és munkatársai (2012) eredményei szerint, az észlelt családi időnyomás összefüggésbe hozható a munkából származó család-, valamint a családból származó munka konfliktussal. Az egyének családban- és munkahelyen betöltött szerepei valamelyest átjárhatóak, hiszen a családban

„vállalt” szerepek nem annyira merevek, mint a munkahelyen betöltött szerepek, melyeket a kevésbé adaptív, konkrét munkahelyi előírásokhoz kell igazítani (Fuß és mtsai., 2008).

### 2.3.2. A munkába- és a családba való bevonódás

A témát elemző kutatások eredményei rávilágítottak arra, hogy a bevonódás szintje, - munkába való bevonódás és családba való bevonódás - befolyásolhatja a munka-család életterületek közötti konfliktus mértékét (Eby és mtsai., 2005). A bevonódás kifejezés arra utal, hogy az egyén milyen mértékben mélyül el a munkahelyi- vagy családi szerepében, melynek következtében túlzottan elfoglalttá válhat az adott életterületen. Ez a fajta „elköteleződés” és bevonódás azonban akadályozhatja a másik területen meglévő szerepek követelményeinek teljesítése érdekében tett erőfeszítéseket (Frone és mtsai., 1992; Makra és mtsai., 2012). Carlson és Frone (2003) eredményei alátámasztják, hogy a munkába való bevonódás és a munka-család konfliktus pozitív kapcsolatban vannak, mely interferenciát tovább erősít a munkaórák száma, illetve a túlórák mértéke (Makra és mtsai., 2012). A konfliktus előfordulásának lehetősége magasabb azok körében, akik nagyobb óraszámban-, vagy több napot dolgoznak (Parasuraman és Simmers, 2001). Razak és munkatársai (2011) vizsgálatuk során kimutatták, hogy a munkahelyi szerepkonfliktus, munkahelyi szereptúlterheltség és munkahelyi szerep kétértelműség a munkába való bevonódás következményei, illetve mindegyik hatással lehet a munka-család életterületek közti konfliktusra. A munkahelyi szerepkonfliktusok tekintetében, minél több a konfliktus a munkahelyi szerepek között, annál nagyobb annak az esélye, hogy a stressz továbbgyűrűződik, és olyan típusú viselkedésformákhoz vezet, melyek akadályozzák a családi szerepek optimális ellátását és a hozzájuk tartozó feladatok teljesítését (Greenhaus és mtsai., 2003). A szereptúlterheltség annak a jelenségnek a következménye, amikor túl sok tennivaló adódik össze egyszerre, amit meghatározott és túlságosan rövid időkereten belül kell elvégezni (Duxbury és mtsai., 2018; Matthews és mtsai., 2014). Visszautalva Greenhaus és Beuttel (1985) gondolatmenetére, a túl sok elvégzendő feladat csökkenti a teljesítésre jutó időkeretet, mely a munkahelyi- és a családi szféra közötti ellentétet vezethet. A munkahelyi szerep kétértelműség akkor lép fel, amikor a munkavállalók bizonytalanok azzal kapcsolatban, hogy az adott munkakörben pontosan mit is várnak el tőlük (Amazue, 2013). Vizsgálati eredmények alapján a kutatók azt találták, hogy a szereptúlterheltség és a szerepkonfliktus a munkába való bevonódás részei, amelyek hatással vannak a munka-család konfliktusra (Carlson és Kacmar, 2000; Razak és mtsai., 2011). A munkahelyi bevonódás jól jelzi a munkához kapcsolódó erőforrásokat, ugyanis azok a személyek, akik nagyobb mértékben vonódnak be a munkahelyi teendőikbe, jellemzőbben tapasztalnak meg intrinzik és extrinzik

„elismerést”, azonban jelentősebb mértékben láttak el olyan feladatokat, melyek áthúzódnak a munka és a családi élet határvonalain. Mindezek következtében, akik jobban bevonódnak a munkájukba, lojálisabbak munkahelyük iránt, jobban érzik magukat a munkahelyükön, ellenben jellemzőbb a szerepkonfliktusokból eredeztethető stressz is (Igharia és mtsai., 1994; Makra és mtsai., 2012). Burke és munkatársai (2004) egyik tanulmányukban leírták, hogy ezen állítás visszafelé is helytálló, vagyis azoknál az egyéneknél, akik elégedettebbek a munkájukkal, nagyobb mértékű lojalitás tapasztalható, ami pedig fokozza a munkába való involváltság mértékét, valamint a pszichés jól-létet is. A másik oldalról, a családba való bevonódás pedig azt jelenti és vonja maga után, hogy az egyének több időt és energiát fordítanak a családtagokra és a családi élettel kapcsolatos tevékenységek- és feladatok elvégzésére, mint például a gyermekek gondozására és nevelésére, vagy a háztartási munkálatokra (Frone és mtsai., 1997; Matthews és mtsai., 2012). Konradt és Garbers (2016) longitudinális vizsgálata során az önbevalláson alapuló adatokat 460 munkavállalótól gyűjtötték három mérési időpontban, egy 12 hónapot felölelő időszakban. Az eredmények azt mutatták, hogy azok a vizsgálati személyek, akik nagyobb mértékben bevonódnak mind a munkába, mind pedig a családi életbe, elégedettebbek munkájukkal és családi életükkel. Ugyanakkor, akiknél összességében magas bevonódás mutatkozik meg, a családi élettel való elégedettség idővel csökken. Boyar és munkatársai (2003) szerint, ahhoz, hogy érthetőbb legyen a családba való bevonódás szerepe a munka-család konfliktus jelenségének esetleges kialakulásában, több különböző befolyásoló körülményt kell figyelembe venni. A családba való bevonódást úgy definiálták, mint egyfajta kötelezettségvállalást a családtagokról való gondoskodás tekintetében, mely érintheti a házastársat, a másik szülőtársat, a gyermekeket vagy a testvéreket. Mint a gyermekeknek, úgy akár a testvéreknek vagy az idősebb családtagoknak is szüksége lehet gondozásra, mely kötelezettségi igényeknek való megfelelés befolyásolhatja a családi szerepeket, esetleges szerepkonfliktusokat okozva ezáltal, ami a munka-család életterületek közötti konfliktusokhoz is vezethet. A nagyobb mértékű családi élettel kapcsolatos felelősségvállalás több megterhelést jelent és fokozottabb időráfordítást követel meg az egyénektől, mely folyamat „továbbgyűrűzve” megzavarhatja a munkavégzést és az elvárt munkahelyi szerepeknek való megfelelést (Boise és Neal, 1996; Kelly és mtsai., 2014). Makra és munkatársai (2012) tanulmányukban bemutatták, hogy a munkába- és a családba való involváltság között negatív kapcsolat van, a munkával való elégedettség, valamint a segítő munkahelyi légkör viszont kedvező hatással van a munkába való bevonódásra. Cúlibrk és munkatársai (2018) vizsgálati eredményeivel is megerősítik a munkával való elégedettség és a munkába való bevonódás közötti szoros összefüggést, továbbá kimutatták, hogy a munkába

való bevonódás közvetítő szerepet játszik a munkával való elégedettség és a szervezeti elkötelezettség összefüggésében. Calvo-Salguero és munkatársai (2012) tanulmányukban leírtak szerint ez úgy értelmezhető, hogy a nagymértékű munkahelyi bevonódás következtében az egyén lojálisabbá válik, ezenfelül sokkal mélyebben éli meg a munkahelyen észlelt kedvező vagy éppen kedvezőtlen impulzusokat. A rossz munkahelyi élményeket és érzelmeket, a stresszt pedig a család, - melybe egyaránt bevonódik - igyekszik csökkenteni, hiszen támogató és egyfajta védőháló funkciót is ellát a nagymértékű stresszhatásokkal szemben.

### 2.3.3. A munkával való elégedettség

Az utóbbi időben végzett kutatások már nem csak a munka-család közti negatív kapcsolatra, konfliktusra fókuszáltak, hanem az úgynevezett „gazdagodás” jelenségére is, - ami létrejöhet a két életterület között - mely az egyensúlyi állapot előnyeit hangsúlyozza (Greenhaus és Powell, 2006; Jain és Nair, 2013). A munka-magánélet közötti konfliktus kialakulásának okaival és hatásaival számtalan tanulmányban foglalkoztak már, a munkával való elégedettséggel kapcsolatosan pedig sokan közvetlen kapcsolatot feltételeznek (Mas-Machuca és mtsai., 2016). A munkával való elégedettség azt fejezi ki, hogy az egyén mennyire elégedett a munkájával, mely gyakran befolyásolja az egyén motivációját, munkahelyi produktivitását (Carlson és mtsai., 2006). Rathi és Rastogi (2008) egy tanulmányukban leírták, hogy a munkával való elégedettség kedvező hatással van a mentális jól-létre, ezenfelül előrejelző mutatóként is funkcionál. Wang és munkatársai (2010) szerint a gender eltérések tekintetében, a munkából származó család konfliktus negatívabb összefüggésben áll a munkával való elégedettséget illetően a nők esetében, mint a férfiaknál. Ilies és munkatársai (2009) a spillover hatást - pozitív értelemben - alapul véve megállapították, hogy a munkával való elégedettség „áthatol” a családi szférába is. Eredményeik alapján bizonyítást nyert, hogy a hétköznapi megélt munkahelyi elégedettség élményei pozitívan befolyásolják a párkapcsolati/házastársi elégedettséget, valamint a családi életben átélt emocionális tapasztalatokat. Bruck és munkatársai (2002) kutatásukban kimutatták, hogy a munkából eredeztethető család konfliktus és a munkával való elégedettség negatív korrelációban áll egymással, azonban a nagyobb mértékű munkahelyi elégedettség mérsékli a munka-család konfliktust (Fuß és mtsai., 2008). Makra és munkatársai (2012) kutatásaik során három befolyásoló faktort különítettek el a munkával való elégedettséget illetően, melyek közül az egyik a munkahelyi légkör, a munkahely által támasztott követelményekkel kapcsolatos tényezők, illetve a munkahelyi erőforrások (Molnár és Orosz, 2017). A munkahelyen kialakult légkör komoly stresszforrás is lehet, kedvező esetben azonban a segítő közeg fokozza a munkával való elégedettség

mértékét, valamint jó hatással van a pszichés egészségre is. Az optimális munkahelyi klíma redukálja a munka-család konfliktus hatását az elégedettség szempontjából, a kedvezőtlen, negatív közeg azonban növeli a stresszt, ami elégedetlenséghez vezethet. A túlzott munkahelyi követelmények pedig emocionális értelemben véve nagymértékű fáradtságot, stresszt vagy akár továbblépési szándékot is eredményezhetnek (Makra és mtsai., 2012; Molnár és Orosz, 2017). Fedor (2018) egy adott térségben végzett, foglalkoztatással, munkavállalással és munkával való elégedettséggel kapcsolatos vizsgálatából kapott eredményei alapján leírta, hogy bizonyos demográfiai adatok, mint például az életkor és az iskolai végzettség, valamint a munkafeltételekkel való elégedettség között szignifikáns kapcsolat van. A kutatásból származó adatok alapján további összefüggéseket azonosított még a munkaidővel való elégedettség, valamint a nem, életkor és iskolai végzettség között, mely szerint legelégedetlenebb a 20-29 és a 40-49 közötti korosztály volt, illetve a maximum általános iskolai végzettséggel rendelkezők. A legelégedettebbek pedig a felsőfokú iskolát végző személyek voltak, mely tendencia megmutatkozott a munkahelyi feltételekkel kapcsolatos elemzéseknél is. Hodson (1989) azon kutatók egyike volt, aki elsőként vizsgálta a nemi különbségeket a munkahelyi elégedettség tekintetében. Az elemzések során talált néhány eltérést a férfiak és a nők között a munkával való elégedettséget meghatározó tényezőkben, mint például a munkahelyi sajátosságok, a családi kötelezettségek, illetve az egyéni elvárások. Hodson korai megállapításai óta, további kutatási eredmények is alátámasztották, hogy a férfiak és a nők által fontosnak tartott munkahelyi feltételek különböznek egymástól (Westover, 2009; Westover, 2012). Lambert és munkatársai (2010) büntetés-végrehajtási területen dolgozó alkalmazottaknál történő vizsgálatuk során azt találták, hogy a munka-család konfliktus, - kizárólag a nők esetében - pozitív kapcsolatban állt a munkahelyen átélt stresszel, azonban negatívan korrelált mind a munkahelyi elégedettséggel, mind pedig a szervezeti elkötelezettséggel. Abban az esetben, ha a szervezetek nagyobb hangsúlyt fektetnének a munka-család egyensúly megvalósítására és fenntartására, - mely az egyik legkomolyabb kihívás az emberek életében - növelhető lenne a munkával való elégedettség mértéke, aminek következtében valószínűsíthetően a stressz szint is redukálnódna (Deutsch és mtsai., 2015).

#### 2.3.4. Az étellel való elégedettség

Diener és munkatársai (1985) egyik legkorábbi értelmezése szerint, a pszichés jól-lét, valamint a pozitív életminőség egyik legtöbbször vizsgált alkotóeleme az étellel való elégedettség, mely lényegében az egyének életminőségükről alkotott kognitív reprezentációja személyes feltételrendszerük alapján (Martos és mtsai., 2014a). Számos kutatót különösképpen

foglalkoztatott - illetve a mai napig is - a családi állapot, jól-létre, étellel való elégedettségre gyakorolt hatása, mely vizsgálati eredmények folyamatosan alátámasztják, hogy a házas emberek boldogabbak és egészségesebbek, mint az egyedülállóak (Green és mtsai., 2012; Kim és McKenry, 2002; Moss és Willoughby, 2016). Egyes kutatási adatok szerint, a szomszédokkal való mindennapos, szorosabb kapcsolattartás nagyobb mértékű boldogsághoz vezet (Helliwell és Putnam, 2004; Powdthavee, 2008), mely jelenséget tovább vizsgálva Shields és munkatársai (2009) arra a következtetésre jutottak, hogy a társas interakciók és támogatás pozitív kapcsolatban áll az étellel való elégedettséggel. Egy, az étellel való elégedettséget kutató tanulmányban elemezték az életkori eltéréseket az élet bizonyos összetevőivel kapcsolatosan, mint például anyagi háttér, család, munkahely és egészség, melynek során közvetlen és közvetett összefüggéseket is azonosítottak. Az eredmények alapján rámutattak arra, hogy az idő múlásával a különböző életkori szakaszokban lévő személyeknél visszaesik az étellel való elégedettség mértéke, függetlenül attól, hogy milyenek az életfeltételek, vagy éppen milyen élethelyzetben van az egyén (Murinkó, 2007). Vitathatatlan tény, hogy a családi életminőség és az étellel való elégedettség szoros kapcsolatban állnak egymással, mely köteléket és a személyes elégedettséget, nagymértékben meghatározza az emberek társadalomban és a társadalmi „ranglétrán” betöltött szerepe. Seeman (2000) szerint ez egy oda-vissza folyamat. Vizsgálati eredményei alapján, az emberek elégedettségi szintje is befolyásolja a társadalmi integrációt, vagyis azok a személyek, akik nagyobb mértékű pszichés jól-léttel jellemezhetőek egyfelől hatékonyabbnak bizonyulnak, másfelől pedig esetükben kevésbé fordulnak elő pszichés problémák (szétesésre, dezintegrációra utaló ismertetőjelek). Tóth (2012) tanulmányában említi meg az egységes és széteső családkép vonatkozásában, hogy a családi közeg tulajdonképpen védelmező szerepkört is betölt, mely által nagyobb az esélye az eredményes társadalomba való beilleszkedésnek. Ennek a folyamatnak is igaz a fordított változata, vagyis azon egyének mögött, akik nem tudnak megfelelően beintegrálódni a társadalom egészébe, valószínűsíthetően nem áll optimálisan funkcionáló családi háttér. A társadalmi integráció folyamatának, valamint a különböző társadalmi szerepvállalásnak tehát nagy szerepe van az emberek életében, melyek közül a két legjelentősebb a családban és a munkahelyen betöltött szerep. A két életterület közötti egyensúly létrehozása és fenntartása azonban az esetek többségében kihívások elé állítja az embereket, hiszen a mindkét oldal felől, sok esetben azonos időben érkező és egymás útját keresztező követelmények miatt, komoly stresszhelyzet alakulhat ki (Batt és Valcour, 2003; Clark és mtsai., 2019). A feszültség okozta stressz pedig negatív hatással van a pszichés jól-létre, ennek következtében pedig az étellel való elégedettségre is (Bakker és mtsai., 2004; Schaufeli és Bakker, 2004; Wu és mtsai., 2019). A

munkával- és az étellel való elégedettség „viszonyát” vizsgálva több kutató is pozitív kapcsolatot azonosított (Burke és mtsai., 2004; Meynhardt és mtsai., 2018; Walker és Kono, 2017). Makra és munkatársai (2012) a munka-család interferencia direkt hatásait illetően megállapították, hogy a munkával- és étellel való elégedettség mérsékli a kapcsolat intenzitását. Továbbá rámutattak arra is, hogy valószínűsíthetően azok a személyek elégedettebbek életükkel, akik a munkájukkal is elégedettebbek és optimális munkahelyi közeg veszi őket körül, illetve akik esetében a családba való bevonódás mértéke is magasabb. Az étellel való elégedettség szempontjából azért is kap nagy jelentőséget a családba való bevonódás mértéke, mert a családhoz való „ragaszkodás” egyfajta biztosítékként, védőhálóként is szolgál a nagyobb szintű munkahelyi bevonódással és stresszel szemben (Molnár és Orosz, 2017). A munkahelyi hatásokon túlmenően, a családi szféra impulzusait az étellel való elégedettséggel összefüggésben vizsgálva, számos kutató állapította meg, hogy a „szülői lét” örömteli, és egyben megterhelő feladat is az emberek számára. A gyermeknevelés pozitív és negatív hatásai kiegyenlítik egymást, mely impulzusok és élmények nagymértékben befolyásolják a munkacsalád egyensúly megteremtésének folyamatát (Makra és mtsai., 2012; Molnár és Orosz, 2017; Nomaguchi és Milkie, 2003; Twenge és mtsai., 2003; Vanassche és mtsai., 2013). Az emberek általános életelégedettségi szintjét tehát számtalan különböző tényező befolyásolja, melyek közül a család tekinthető az egyik legjelentősebb változónak. S mivel a legújabb tanulmányok empirikusan alátámasztják e konstrukciók nagymértékű átfedését, az "életelégedettség" kifejezés indokoltan alkalmazható egy személy általános jól-létének mutatójaként (Joshnloo és mtsai., 2019; Medvedev és Landhuis, 2018; Nave és mtsai., 2008; Veenhoven, 2012). Pontosabban, a házassági és családi rendszer circumplex modellje biztosít elméleti és empirikus keretet a szülői kötődési- és az egyéni jól-lét közötti kapcsolat megértéséhez (Lakatos és mtsai., 2020; Olson, 2000; Szcześniak és Tułeczka, 2020). Az empirikus szakirodalom eredményei alátámasztják a családdal kapcsolatos speciális tényezők és bizonyos jól-lét mutatók közötti kapcsolatot. Suldo és Huebner (2004) tanulmányukban leírták, hogy az életelégedettség magasabb szintjének megvalósulása szoros összefüggésben áll a családi rendszer megfelelő működésével. Ezzel kapcsolatban Manzi és munkatársai (2006) még pontosabban mutatták be eredményeiket olasz és angol fiatalok mintáján, ami alapján megállapították, hogy a magas kohézióval, összetartással jellemezhető családi kapcsolatok, pozitívan kapcsolódnak az étellel való elégedettséghez. Manzi és munkatársai (2006), illetve a későbbiekben Vandeleur és munkatársai (2009) további tanulmányokban is megerősítették, hogy a családon belüli összetartozás, kohézió összefügg a felnőtt emberek egyéni jól-lét érzetével és étellel való elégedettségével. Továbbá, a családi struktúra, -rendszer működés módja és az étellel való

elégedettség közötti közvetlen kapcsolatot kimutató tanulmányok mellett, közvetett hatásra is találunk bizonyítékokat a személyes fejlődés, az érzelmi/romantikus kapcsolatok, a stresszel szembeni védekezőképesség, a pozitív élmények megélése, a megküzdési stratégiák, valamint az észlelt társas támasz révén (Cai és Lian, 2022; Cheung és mtsai., 2019; Guarnieri és mtsai., 2015; Szcześniak és Tułeczka, 2020; Wu és Zheng, 2019).

### 2.3.5. Családi és egyéb háttértényezők

A család, egyének jól-létére gyakorolt hatásának egyik mutatója a családi élettel való elégedettség konstruktuma, mely nem más, mint a családi élet tudatos, kognitív értékelése szubjektív kritériumok-, (Zabriskie és McCormick, 2003) attribútumok- és percepciók alapján (Orellana és mtsai., 2021). A kutatók mind a felnőtt-, mind pedig a serdülőkorú populációban azt találták, hogy a családi élettel való elégedettség minden más életterületnél erőteljesebb mértékben növeli az általános értelemben vett élettel való elégedettség szintjét, mely közvetett értelemben szoros összefüggésben van a munka-család egyensúly jelenségével (Makra és mtsai., 2012; Molnár és Orosz, 2017; Moss és Willoughby, 2018; Schnettler és mtsai., 2018; Schnettler és mtsai., 2020). Arias és munkatársai (2018) szerint a családok szubjektív jól-létének kérdésköre mind a fejlett-, mind pedig a fejlődő országokban nagy aggodalomra ad okot, mivel folyamatosan növekszik azon kétkeresős családok, szülők száma, akik számára nagy kihívást jelent a családi- és a munkahelyi életterületek közötti egyensúlyi állapot megteremtése. Ráadásul, mind az édesanyák, mind pedig az édesapák tekintetében, a családi életben és a munkahelyen nyújtott „teljesítményük” nem csak a saját testi-lelki jól-léti állapotukkal van összefüggésben, hanem a gyermekeikével is (Yucel és Latshaw, 2020a). Szakirodalmi elemzések alapján megmutatkozott, hogy a családok, valamint a családtagok közötti homogenitás és heterogenitás egyaránt magyarázható a családban rendelkezésre álló erőforrásokkal és igényekkel, mint például a szülői befolyás, életesemények, közös élmények, vagy éppen a szülők munkakörülményei (Mauno és mtsai., 2018). Pattusamy és Jacob (2017) eredményei azt mutatják, hogy ezek az igények és erőforrások kulcsfontosságú tényezők a stressz kiváltásának, illetve csökkentésének tekintetében, valamint a jól-lét érzet fokozásában. A Ten Brummelhuis és Bakker (2012) nevéhez fűződő Munkahelyi-Háztartási Erőforrások (W-HR) modell, a munka és család életterületek felől érkező stresszorokkal - követelményekkel - és erőforrásokkal foglalkozik, mely egyfajta útmutatást is nyújt a különböző családi elégedettségi mintázatokat meghatározó változókkal kapcsolatban, mely összefüggésben van a munka-család egyensúllyal. A W-HR és a családi rendszerszemléletű modell alapján feltételezhető, hogy azok a személyek, akik elégedettebbek a családi életükkel, magasabb szintű

munka-magánélet egyensúlyról számolnak be (Orellana és mtsai., 2022). Orellana és munkatársai 2022-es tanulmányában, a családi étellel való elégedettség kérdésköre egy stresszorhoz (munka-magánélet konfliktus), valamint négy erőforráshoz kapcsolódik: családi támogatás, család fontossága, szülők pszichés egészsége, illetve a család gazdasági helyzete. Abbas és munkatársai (2019) vizsgálata szerint, a munkavállalók esetében a családi támogatás fontos „védőpajzsként” szolgál a pszichés stresszel szemben, mely mind a felnőtteket, mind pedig a serdülőket érintően pozitívan kapcsolódik a családi étellel való elégedettséghez (Pattusamy és Jacob, 2017; Schnettler és mtsai., 2018). Hsieh (2016) szerint a család fontossága a családi támogatáshoz kapcsolódó erőforrás, mivel az egyik területnek tulajdonított jelentőség, összefüggésbe hozható az adott területen való elégedettségi szinttel, ennek következtében a családon belüli és a családok közötti elégedettségi szintek vélhetően összefüggést mutatnak a magasabb szintű családi támogatással és a család fontosságának nagyobb mértékével (Orellana és mtsai., 2022). A pszichés egészségügyi problémák tekintetében, számos kutatás mutatott ki negatív kapcsolatot az egyének családi étellel való elégedettségével, mely tendencia megfigyelhető a munka-család egyensúlyt illetően is (Haar és mtsai., 2014; Lu és mtsai., 2018). Továbbá, olyan hatást is azonosítottak, mely szerint az egyének mentális egészsége a partnerük jólétét is befolyásolja (Marguerite és mtsai., 2017; Schnettler és mtsai., 2019). A korábban megemlített családi gazdasági helyzet, illetve a háztartásban jelentkező pénzügyi nehézségek hatással vannak a szülők elégedettségi szintjére, a szülő-gyerek interakciókra, ami pedig befolyásolhatja a családtagok családi étellel való elégedettségének mértékét. Botha és munkatársai (2018) felnőtt mintán történő vizsgálataik során arról számoltak be, hogy a magasabb szintű társadalmi-gazdasági státusz pozitív összefüggést mutat a családi étellel való elégedettséggel. Ebből kifolyólag, a magasabb jövedelemmel rendelkező, kétkeresős háztartásokban élő családtagok várhatóan magasabb szintű családi étellel való elégedettséggel jellemezhetőek (Orellana és mtsai., 2022). A családi étellel való elégedettség, valamint a munka-család egyensúly kérdésköre jelentős összefüggést mutat több vizsgált demográfiai mutatóval is. Wang és munkatársai (2010) ázsiai elemzéseik során azt találták, - Indiát és Kínát leszámítva - hogy nőknél, a munka-család konfliktus mindkét típusa több esetben mutatkozik meg, mint a férfiaknál. A nemi szerepek elmélete alapján, a nők nagyobb arányban tekintenek a családi szerepükre társadalmi szerepként, mint a férfiak. Továbbá, a nőkkel szemben támasztott elvárások - tekintettel a családi szerepükre - nem csökkennek, ellenben a munkahelyi szerepükkel kapcsolatos követelmények folyamatosan nőnek. Következésképpen, a férfiakkal való összehasonlításban, a nőknél nagyobb valószínűséggel figyelhető meg negatívabb munkához való hozzáállás, ha a munkájuk összeegyeztethetlenné válik a családi

élettel, mivel ebben az esetben úgy tekintenek a munkára, mint olyan tényező, ami veszélyezteti a legfontosabb társadalmi szerepvállalásukat (Anafarta és Kuruüzüm, 2012). A családi állapot tekintetében, Byron (2005) metaanalízisének eredményei alapján tanulmányában bemutatta, hogy házasság és a munka-család konfliktus negatív összefüggésben van egymással, vagyis az egyedülálló embereknél nagyobb arányban jelenik meg a munka-család interferencia jelensége, mint a házasságban élőkénél. Panisoara és Serban (2013) vizsgálatukba olyan munkavállalókat vontak be, akik különböző családi állapotúak voltak: egyedülállók, házások gyerek nélkül, házások 18 év alatti gyermekkel/gyermekkel, házások 18 év fölötti gyermekkel/gyermekkel. Eredményeikben nem találtak szignifikáns különbséget a csoportok között a munka-magánélet egyensúly mértékének tekintetében, melyek nincsenek összhangban korábbi kutatásokból származó adatokkal, ahol azok az alkalmazottak, akik egyben szülők is voltak magasabb szintű munka-család konfliktusról számoltak be, mint azok, akiknek nem volt gyermekük. Park és munkatársai (2022) kimutatták, hogy a párkapcsolatban lévő munkavállalók kevésbé elégedettek a munka-család egyensúly mértékével, mint az egyedülállók. Egy 779 főt vizsgáló kiegészítő vizsgálatban ezzel szemben azt találták, - mely hasonlóképpen az első vizsgálathoz, a párkapcsolatban lévő munkavállalókat hasonlította össze az egyedülállókkal - hogy a párkapcsolatban lévő személyek inkább elégedettebbnek, mintsem elégedetlennek érzik magukat a munka-család egyensúly kérdéskörét illetően. Ezek a kimenetek az időben változó faktorok hatásaira hívják fel a figyelmet a keresztmetszeti kutatásokkal kapcsolatban. A hosszútávú, longitudinális vizsgálat során a párkapcsolati szerepvállalás a munka-család egyensúllyal való elégedettség csökkenésével függött össze, mely rávilágít arra, hogy a munka-magánélet kölcsönhatások tekintetében figyelembe kell venni a párkapcsolatban/házasságban élő-, valamint az egyedülálló, nem házas egyének szükségleteinek és kihívásainak változatosságát is. Pollmann-Schult (2014) tanulmányában leírta, hogy a korábbi, szülői lét és pszichés jól-lét összefüggéseivel kapcsolatos empirikus elemzések arról számoltak be, hogy a kisgyermekes szülők nem boldogabbak, mint azok, akiknek nincsen gyermekük. Számos családkutatás foglalkozott már a témával és állapította meg, hogy a szülői lét örömmel- és boldogsággal teli, de ugyanakkor megterhelő és felelősségteljes, örök életre szóló feladat is, továbbá, hogy a pozitív és negatív hatások folyamatosan ellensúlyozzák egymást (Twenge és mtsai., 2003; Vanassche és mtsai., 2013). Makra és munkatársai (2012) vizsgálatukban több tényező munka-család konfliktust érintő befolyásoló hatását is bemutatták, melyek közül kiemelték azt is, hogy a családból eredeztethető munka konfliktus előfordulásához a gyermekek száma is hozzájárulhat. Balaji 2014-es dolgozó nők körében végzett vizsgálatának eredményei arról számoltak be, hogy a munkahelyi

elkötelezettség a gyermekes nőkre szignifikánsan alacsonyabb mértékben volt jellemző a gyermektelen nőkhöz képest, azonban a várakozásokkal ellentétesen, azok a nők, akiknek fiatalabb gyermekeik voltak, jobban teljesítettek a munkahelyükön. Panatik és munkatársai (2011) vizsgálatukban az iskolai végzettség hatását elemezték, mely során azt találták, hogy a képzettségi szint nem befolyásolja a munka-család konfliktus mértékét. Nagy (2017) tanulmányában azonban leírja, hogy vezető beosztású személyek tekintetében a munka-család életterületek különválasztása komoly kihívások elé állítja az embereket, hiszen ez az ő esetükben egy nagyon nehezen kivitelezhető feladat.

#### 2.4. A munkavégzés jellemzői és hatásai

A munka-család interferencián belül, a munkából eredeztethető család konfliktusra ható tényezők elemzésével foglalkozó vizsgálat eredményei szerint, a munka életterületéhez kapcsolódó faktorok közül a legmeghatározóbbak a munkahelyi bevonódás, a munkavégzés időtartama, a munkahelyi támogatottság mértéke, a flexibilis munkaidő beosztás, illetve a munkahelyi stressz (Byron, 2005; Makra és mtsai., 2012). Matthews és munkatársai (2012) kutatási eredményei alapján leírták, hogy a családi viselkedéses szintű involváltság szintje, negatív összefüggésben van a munkahelyen töltött idő mennyiségével. A munkahelyi bevonódás fokozza a munka-család konfliktus gyakoriságának esélyét, mely összefüggés úgy értelmezhető, hogy a nagyobb mértékű munkahelyi bevonódás növelheti a munkaidő és a túlóra mennyiségét, továbbá a munkába fektetett időt és energiaráfordítást, melynek következtében az emberek valószínűsíthetően már alacsonyabb mértékben tudnak bevonódni a családi életbe (Molnár és Orosz, 2017). Másrészt feltételezhető, hogy azok a munkavállalók, akik küzdenek a munka-család életterületek között kialakult konfliktusos helyzettel, keresik a módját annak, - amennyiben lehetőségük van rá - hogy jelenlegi munkájukat vagy munkakörülményeiket úgy alakítsák, hogy jobban össze tudják egyeztetni a munkát és a családi életet. Az átalakítás egyik lehetséges formája lehet, hogy módosítják vagy igazítják a munkaidő beosztásukat, mivel a munkavégzés jellege és a munkával eltöltött idő befolyásolja leginkább a családi életet, mely alapján véve két olyan tényező, amit szükség vagy kérés esetén optimális esetben meg lehet változtatni (Jansen és mtsai., 2010). Fujimoto és munkatársai (2013) japán munkavállalók esetében vizsgálták a munkaidő és túlóra hatását a munka-család konfliktust illetően. Eredményeik azt mutatták, hogy a munkaidő és a túlórák csökkentésének van pozitív és negatív oldala is, mivel egyrészt növeli a családi életükre szánt idő mennyiségét, másrészt viszont jelentős mértékben csökkenti a munkában való kiteljesedés érzését, mely „kiegyensúlyozatlanság” negatívan hat a pszichés jól-létre. Ezáltal a szerzők arra

következtettek, hogy a vizsgálati személyek munka-magánélet egyensúlyának megvalósításához nem elég kizárólag a magánéletre szánt időt növelni, hanem ezzel párhuzamosan elegendő időt kell biztosítani a munkára is. A Russo és munkatársai (2016) által végzett kutatás eredményei alátámasztották, hogy a munkahelyi szférában és a munkahelyen kívül jelen lévő társas támasz növeli a munka-magánélet egyensúlyt azáltal, hogy „szabályozza” és rendszerezi a munkavállalók különféle szerepvállalását. A munkahelyi klíma tekintetében, a felettesek szerepét elemezve, Wu és munkatársai (2013) azt állapították meg, hogy a felettesek támogatása és a munka-magánélet egyensúly között nincs szignifikáns kapcsolat, azonban a kellemes munkakörnyezet jelentős szerepet játszik a két terület közti harmónia megteremtésében és fenntartásában. A munkatársak felől érkező támogatás különbözik a felettes helyzetétől, hiszen ők nem alá-fölé rendeltségi viszonyban vannak egymással és nincs utasítási joguk. Valcour és munkatársai (2011) azt találták, hogy a munkatársak általi támasz növeli az észlelt munka-magánélet egyensúly támogatottságának érzését. A kutatási eredmények alapján többen arra a következtetésre jutottak, hogy a munkatársi támogatottság az egyik olyan erőforrás, amely elősegíti a munkavállalók munka-magánélet területeinek összehangolását (Wong és mtsai., 2017). A munka-család egyensúlyra ható tényezők között megjelenik napjaink egyik nagyon aktuális és egyre elterjedtebb témája, a külföldi munkavégzés, aminek következménye az úgynevezett transznacionális családok létrejötte. Az ilyen típusú családokban a családtagok egymástól távol, más városokban vagy országokban élnek és vállalnak munkát, az esetek döntő többségében a családi jövedelem fellendítése érdekében (Sztányi-Szekér és mtsai., 2020). A külföldi munkavállalás összetett módon hat a családi életre, a pár- és házastársi kapcsolatokra, illetve a szülő-gyermek közötti kötelékekre is. Vizsgálati eredmények is alátámasztották, hogy a hosszútávú távollét negatívan befolyásolhatja a család mentális- és szocializációs működését. Az „itthon maradt” partnerekre ezáltal sokkal nagyobb feladatok hárulnak a hétköznapiakban, hiszen egy emberre maradnak olyan elvégzendő teendők, melyeket eddig megosztottak, valamint olyan döntések, melyeket közösen megbeszélve és egyeztetve hoztak meg. Mindezek eredményeként a hátrahagyott társaknál kialakulhat akár depresszió, kétségbeesés, magányosságérzet, mindemellett pedig a partnerkapcsolattal/családi élettel való elégedetlenség érzésének növekedése is. Gyermekes esetekben az érzelmi kötélek érzetének csökkenése, súlyosabb esetben pedig deviáns viselkedésformák megjelenése is megfigyelhető (Blaskó, 2016; Cho és Allen, 2019). A kutatási adatok tekintetében az édesanya külföldi munkavállalása jelentősebb mértékben okoz emocionális nehézségeket a gyermekeknek, mint amikor az édesapának kell hosszabb időre hátrahagyni a családot munkavégzés céljából. Nem jelenthető ki egyértelműen,

hogy az édesapák távolléte kisebb mértékben befolyásolja a családi életet és működést, azonban a kérdéskört ebből a szemszögből eddig kevésbé vizsgálták (Mazzucato és Schans, 2011). Mint ahogy azonban mindennapi életünk elkerülhetetlen velejárói a különböző krízishelyzetek megjelenése, jellemzően a megfelelően működő családoknál is bizonytalanságérzetet válthat ki ezek kezelése és a legjobb megoldási stratégiák megtalálása annak érdekében, hogy az egyensúlyi állapot visszaállítható legyen (Bóna, 2015). Számos kutató hangsúlyozza, hogy egy bizonyos mértékű stressz jótékony hatással is lehet az egyének, a különböző „rendszerek” - például családi rendszer - életében, hiszen szükséges a fejlődéshez (Hajduska, 2010). A nehézségekre adott családi válasz sokféle lehet, nem megfelelő hozzáállásnál, a problémák semmibe vételének azonban komoly következményei is lehetnek. Természetesen a negatív kimenetek mellett számtalan pozitív végkifejletre van példa, amennyiben a család őszintén szembenéz a problémákkal. Akár a családi életben, akár a munkavállalás esetében fordulnak elő nehézségek, ha közösen, tevékenyen keresnek megoldási módokat és rugalmasan tudnak alkalmazkodni az új helyzetekhez, az hosszú távon egy kiegyensúlyozottabb, harmonikusabb és érettebb együttéléshez, illetve munkavállaláshoz vezethet (Makra és mtsai., 2012; Szabóné Kármán, 2004).

### **3. A PÁRKAPCSOLATI ELÉGEDETTSÉG**

A párkapcsolatok/házasságok kialakulásának, működésének és dinamikájának, valamint elmúlásának kérdésköre nem újkeletű, az intim, bensőséges kapcsolatok témaköre hosszú ideje áll már a különböző tudományos vizsgálatok fókuszában. A kérdéskört tekintve, a partneri kapcsolattal való elégedettség központi fogalom, mely tulajdonképpen az egyének személyes minősítését foglalja magában a pár/házastársi kapcsolatokról, illetőleg annak egyes részéről (Martos és mtsai., 2014b). Tudományos területeken a mai napig sok az egyet nem értés a partneri/házastársi kapcsolattal való elégedettséget meghatározó alapvető tényezőkkel-, illetve az elégedettség személyes mértékével kapcsolatos döntési folyamattal kapcsolatosan, az azonban vitathatatlan, hogy ezeken a szempontokon túl az elégedettség mértéke önmagában is nagy jelentőséggel bír (Fletcher és mtsai., 2013; Yam, 2023). A különböző kapcsolati „állapotokat” tekintve, a legtöbb embernek az élettársi kapcsolat vagy házasság számít a legmeghatározóbb és legtartósabb társas kapcsolatnak, mely összefüggésbe hozható a nagyobb mértékű élettel való elégedettséggel, a depresszió állapotának alacsonyabb arányával, valamint a kisebb mértékű halálozási rátával (Kiecolt-Glaser és Newton, 2001). A romantikus kapcsolatok és tapasztalatok az érzelmi kötődés fontos forrásai, és hozzájárulnak a pozitív énkép kialakulásához, valamint a nagyobb mértékű társadalmi integrációhoz (Meier és Allen,

2008; Montgomery, 2005). A bensőséges partneri kapcsolatok sikeres kialakítása és fenntartása jelentősen befolyásolja az élet későbbi szakaszait (Arnett és mtsai., 2014) és nagymértékben hozzájárul az emberek mentális- és fizikai egészségéhez, ezáltal a jól-léthez is (Abreu-Afonso és mtsai., 2022; DeWall és mtsai., 2011; Kovács és mtsai., 2013; Pietromonaco és Overall, 2021). A kutatási eredmények alapján valószínűsíthető, hogy a nem megfelelő minőségű, boldogtalan partneri kapcsolat veszélyeztetheti mind a fizikai-, mind pedig a mentális jól-létet (Gómez-López és mtsai., 2019). Napjainkban a párkapcsolatok legjelentősebb próbatétele az egyéni célok és előrehaladás párkapcsolatba való beillesztése, az általános értelemben vett szubjektív elégedettség és a családi érdekek, egységesség azonban nem feltétlenül állnak szemben egymással. Vizsgálati eredmények alapján egy védelmező, szeretetteljes partneri kapcsolat pozitív hatással van az emberek pszichés jól-létére és lelkiállapotára (Gómez-López és mtsai., 2019; Waite és Gallagher, 2000). Annak ellenére, hogy a különböző párkapcsolati státuszok- és a mentális jól-lét közötti kapcsolatot számos szempontból vizsgálták, továbbra sem teljesen egyértelmű, hogy ezek a kapcsolatok változnak-e az élet során (Grundström és mtsai., 2021; Kovács és mtsai., 2013). A legtöbb tanulmányban az életkor eddig csak kontrollváltozóként szerepelt (Hsu és Barrett, 2020) vagy különböző életkori korcsoportokat hasonlítottak össze (Jang és mtsai., 2009, LaPierre, 2009). A párkapcsolati/házassági elégedettséggel kapcsolatos empirikus kutatások jelentős része olyan eredményekről számol be, hogy a kiegyensúlyozott, stabil házasságokban a házastársak egészségesebbek, boldogabbak és tovább élnek (Be és mtsai., 2013; Robles és mtsai., 2014; Vanassche és mtsai., 2013; Whisman és mtsai., 2018). David H. Olson széles körben elterjedt és elfogadott házassági- és családi kapcsolatrendszerrel foglalkozó circumplex modellje, kiemelten hangsúlyozza és ismerteti a párkapcsolati/házassági elégedettség és a család működésének megértéséhez elengedhetetlen dimenziókat (családi kohézió, családi flexibilitás, családi kommunikáció, családdal való elégedettség). Olson (2000) egyik tanulmányában részletesen taglalja, hogyan mutatkozik meg a két fő dimenzió - családi kohézió és családi flexibilitás - kiegyensúlyozott, optimális szintjének és a nagyobb mértékű párkapcsolati/házassági elégedettségnek összefüggése. A későbbiekben is a dimenziók egyensúlyi állapotára helyezik a hangsúlyt a kiegyensúlyozott és egészséges kapcsolati/házassági- és családi működésmódot illetően (Olson és Gorall, 2003). Az eddigi kutatási eredmények arra utalnak, hogy azok az egyének, akik képesek a pozitív kommunikációra családjukon belül, elégedettek családi életükkel, továbbá olyan stabil családi rendszerben élnek, amelyben a határok fenntarthatóak, az autonómia és az együttlét egyensúlyban van, valamint képesek rugalmasan alkalmazkodni a változásokhoz, elégedettebbek párkapcsolatukkal, mint azok a személyek, akiknél ezek a

feltételek nem teljesülnek (Lakatos és mtsai., 2020). Korábbi tanulmányok szerint az emberek párkapcsolati elégedettségének mértéke magas szintű a kapcsolat elején, ami azonban az idő múlásával fokozatosan csökken (Kurdek, 1999). Ezzel a nézettel ellentétben, a jelenlegi vizsgálatok eredményei azt sugallják, hogy ez a csökkenő tendencia a párok kisebb hányadát érinti és az esetek többségében egyáltalán nincs, vagy csak minimális változás tapasztalható az idő múlásával az elégedettséget illetően (Lavner és Bradbury, 2010). Egy nemrégiben megjelent, a témával foglalkozó áttekintés kiemelte a megállapítások ellentmondásos mintázatát (Karney és Bradbury, 2020). Ezenkívül, a keresztmetszeti- és longitudinális elemzések eltérő következtetésekre jutottak a párkapcsolati elégedettség fejlődési pályájának alakulása tekintetében az életciklusok során (Williamson és mtsai., 2019). Több tanulmány is taglalja, hogy a párkapcsolati/házassági elégedettség az életciklusokhoz hasonlóan időről időre változik (Bradbury és Karney, 2004), s a családok életében tapasztalható jelentős mértékű átalakulások nagy hatással vannak az elégedettség mértékére (Abreu-Afonso és mtsai., 2022). Az önmegvalósítás és a mindeközben párként és családként is egyre inkább megerősödő struktúra mellett, a gyermekvállalással kapcsolatos döntés az egyik legkomolyabb és legfontosabb, hiszen egy olyan elhatározásról van szó, amely az emberek többségének életét leginkább meghatározza. A felelősségvállaláson túl, az egyik leggyakrabban felmerülő kérdés a partnerek között, hogy milyen hatással lesz egy gyermek születése a családra/párkapcsolatra (Twenge és mtsai., 2003). Számos, a párkapcsolati/házassági elégedettség kutatását megalapozó elmélet alátámasztja azt a feltételezést, hogy a család - azaz a gyermekek számának növekedésével járó - bővülése fokozott kihívást jelent a párok/házastársak közötti kapcsolatra nézve. Ezen vizsgálati eredmények között megtalálható a két véglet, hiszen sajnálatos módon vannak olyan párok, akik kevésbé elégedettek párkapcsolatukkal/házasságukkal a gyermekvállalást követően, míg mások nagyobb mértékű boldogságról és elégedettségről számoltak be (Bühler és mtsai., 2021; Kowal és mtsai., 2021). Yu és munkatársai (2019) egy széles körű, 72. 668 felnőtt bevonásával végzett elemzésben megállapították, hogy a szülői szerepvállalás és az egyének által észlelt, magasabb szintű szubjektív jól-lét érzet között pozitív összefüggés mutatkozik meg. Kohler és munkatársai (2005) eredményei szerint, az első gyermek születése pozitív hatással van az általános boldogságérzetre mindkét nem esetében, különösképpen a nőknél. Ugyanakkor a további gyermekek születése nem mutat szignifikáns összefüggést a szubjektív jól-lét érzet szintjével, az anyák esetében pedig akár negatív irányú változás is megfigyelhető. Twenge és munkatársai (2003) meta-analíziséből származó adatok szerint negatív korreláció volt megfigyelhető a párkapcsolattal/házassággal való elégedettség és a családban lévő gyermekek száma között, a többgyermekesek nagyobb arányban vallották

azt, hogy kevésbé elégedettek a párkapcsolatukkal/házasságukkal. Az eddigi - sok esetben ellentmondásos - kutatási eredmények rámutatnak arra, hogy a gyermekek száma és a párkapcsolati elégedettség közötti összefüggés csak akkor értelmezhető komplex módon, ha olyan tényezőket is figyelembe vesznek, amelyek jelentős mértékben befolyásolhatják a párkapcsolat minőségét (Kowal és mtsai., 2021; Tavakol és mtsai., 2017). Szerepet játszhat például a gyermekek temperamentuma, habitusa (Robinson és Neece, 2015), viselkedési-, mentális- vagy fizikai egészséggel összefüggő problémák (Ben-Naim és mtsai., 2019; Vaez és mtsai., 2015), a testvérek közötti életkori különbségek és konfliktusok, a társas támogatás mértéke (Tavakol és mtsai., 2017), a szülői szerepek és háztartási feladatok megoszlása (Blom és mtsai., 2017; Kornrich és Eger, 2016), a párkapcsolat gyermekvállalás előtti minősége (Brown és mtsai., 2015), a szülők személyiségjellemzői (Sayehmiri és mtsai., 2020), valamint a kulturális és társadalmi elvárások (Nomaguchi és Milkie, 2020). Mindezekon túlmenően, a párkapcsolati elégedettség szintje szoros összefüggést mutat az egyének pszichés egészségével és általános jól-létének állapotával. A párkapcsolattal/házassággal való elégedettség az előbb említett jelenségek egyik elengedhetetlen meghatározó tényezője lehet, illetve ennek a fordítottja is megmutatkozhat. Vagyis azok, akik - általánosságban - magasabb szintű pszichológiai jól-létről számolnak be, a társas kapcsolataikban-, és ebből kifolyólag a partneri kapcsolataikban/házasságukban is elégedettebbek (Martos és mtsai., 2014b). S mivel az étellel való elégedettség a jól-lét vizsgálatok egyik legtöbbször alkalmazott mutatója, szintén összefüggésbe hozható a párkapcsolattal/házassággal való elégedettséggel, a két tényező befolyással lehet egymásra. Friss kutatási eredmények szerint, a párkapcsolatban elő személyeket magasabb étellel való elégedettség jellemezte, mint az egyedülállókat (Lubics és mtsai., 2024; Stahnke és Cooley, 2021). A párkapcsolati státusszal összefüggésben, érvényben vannak továbbá kulturális és társadalmilag „elfogadott” életkor szerinti „elvárások” is, amelyek valószínűsíthetően szintén hatással vannak az emberekre (Wadsworth, 2016). Napjainkban, legfőképpen a „nyugati” világban a párkapcsolati státuszok, formák egyre változatosabbak, a házasság intézménye lényegében elvesztette korábbi jelentőségét, ezáltal a házasságkötések aránya is folyamatosan csökken. Ezzel a meghatározó demográfiai változások újabb, kissé árnyaltabb elemzéseket kívánnak meg, melyek figyelembe veszik a partneri kapcsolatokban végbemenő változásokat. Továbbá, a különböző élethelyzetek és párkapcsolati típusok eltérő módon alakíthatják az emberek munkahelyi viselkedésmódját és hozzáállását, illetve azt is, hogy milyen nehézségeket élnek meg a munka-család egyensúlyának megtartásában (Kislev, 2023).

### 3.1. A 'crossover' hatás

A munka, családi életre gyakorolt befolyásán túlmenően, - másnéven a már korábban részletesen bemutatott spillover hatás, ahol az eltérő területek között „egyensúlyozó” ugyanazon egyénen van a hangsúly - a személyek közötti, úgynevezett „crossover” hatások is meghatározóak a munka-család egyensúly kérdéskörét és a párkapcsolati elégedettséget illetően. Westman (2001) crossover modellje egy olyan „átviteli” folyamatot ír le, amelyben a fókuszban lévő személy érzése átadódik egy másik személynek, akivel rokonságban vagy közeli kapcsolatban áll. Olyan belső érzések és lelkiállapotok kerülnek előtérbe, melyek végeredményben a család egyik tagjáról a másikra „tevéődnek át” (Király és mtsai., 2018). Több tanulmány is foglalkozott a témakörrel, mely vizsgálatok eredményei alátámasztották a személyek közötti érzelmi, hangulati „mozgásokat”, vagyis a crossover hatások létezését, mindamellett, hogy lényeges nemi különbségekre is rávilágítottak (Bakker és mtsai., 2013; Chen és Ellis, 2021; Sanz-Vergel és mtsai., 2015). Geszler (2014) tanulmányában rámutat arra a továbbra is fennálló erőteljes, nőkkel szembeni társadalmi követelményre, hogy megfelelő egyensúlyban tartsák a munkát és a magánéletet. Férfi és női vezetők válaszait elemezve arra a következtetésre jutott, hogy a férfivezetők könnyebben viselik a munka és a magánélet közötti egyensúly hiányát, míg a nőknek szem előtt kell tartaniuk a tradicionális, nemekre vonatkozó elvárásokat is, amik sok esetben, ellentétben állnak a szakmai követelményekkel. A nők jellemzően inkább félbehagyják további munkahelyi pályafutásukat vagy megváltoztatják karrierútjukat az esetlegesen bekövetkező feszültségek redukálása érdekében, valamint abban az esetben is, ha nem érzik azt, hogy megkapják a megfelelő mennyiségű és minőségű társas segítségnyújtást és támogatást (Nagy, 2016). Solomon és Jackson (2014) ausztrál paneleredmények elemzése során azt vizsgálták, hogy hosszú távon hogyan befolyásolja a házastársi támogatás és segítségnyújtás, valamint a különböző személyiségtípusok a munkahelyi eredményességet, mint speciális crossover effektust. Az egyéni eredményesség indexe a munkahelyi elégedettség faktora volt, az objektív eredményesség mutatója pedig a bevétel-, illetve a ranglétrán történő előrehaladás. Eredményeik azt mutatták, hogy a vizsgálati személyek - nemtől függetlenül - személyisége nagymértékben befolyásolja a munkában való sikerességet, különösképpen a megbízható, figyelmes társak voltak pozitív hatással a válaszadók eredményességére. Ezen tulajdonságok leginkább abban nyilvánultak meg, hogy a vizsgálati személyeket támogató házastársak, biztosították azokat az optimális feltételeket, - otthoni teendők koordinálása, gyakorlatias attitűd, szeretetteljes, jó minőségű párkapcsolat - amelyek segítségével produktívabban lehet dolgozni. A kutatásuk során azt is kimutatták, hogy míg ezek

az előnyök a közelmúltban inkább a férfiak privilégiumai voltak, a vizsgálati résztvevőknél, függetlenül attól, hogy férfiak vagy nők voltak, ugyanúgy megjelent a pozitív irányú crossover-hatás. Mivel belső, mély és személyes érzésről van szó, a crossover effektus jól vizsgált terület a párkapcsolatokat illetően is (Dermerouti és mtsai., 2005; Matei és mtsai., 2021; Westman, 2001; Yucel és Latshaw, 2020b). A munkahelyen megélt stressz sok esetben hatást gyakorol a párkapcsolatokra, a feszültség gyakran áttevődik a társra, hatást gyakorolva ezáltal a párkapcsolatok minőségére is. Az egyforma lehetőségek megalapozásán túl, több érv is indokolja az egyensúlyra való törekvést, a feszültségforrások csökkentését, hiszen a munkavállalók elégedettsége, kiegyensúlyozott lelki állapota pozitív hatással van a családi életre, valamint a szervezeti működésre is. A munkahelyi sikerek és fejlődés fontossága mellett, ugyanolyan jelentőséggel bír - ha nem még többel - az otthoni környezet, a családi biztonság megteremtése és fenntartása (Rési, 2018). A témát vizsgáló tanulmányok többsége azt kutatja, hogy a különböző munkahelyi jellemzők és tényezők mennyire befolyásolják az emberek munka-család területei közti egyensúly érzetét, mint például: munkaidő (Gagnano és mtsai., 2020), munkahelyi szabályok (Gornick és Heron, 2020), vagy éppen a vezető személyisége, támogatása (Nauman és mtsai., 2021; Wood és mtsai., 2020). Ide kapcsolódik az a gondolatmenet is, hogy bizonyos feltételek milyen hatással vannak a partneri kapcsolatok minőségére, mint például a munkaidő, munkaórák- (Rusu és mtsai., 2020) vagy az otthoni teendők mennyisége (Carlson és mtsai., 2020). A rugalmas munkavégzés a munkavállalók - különösen a nők - számára kedvező (Singley és Hynes 2005), hiszen ezen tényezőnek is köszönhetően, a nők szülés után is meg tudják tartani munkahelyüket, amellett, hogy könnyebben tudnak igazodni a családi igényekhez is (Fuller és Hirsh, 2018). A párkapcsolatokat illetően azt is megfigyelték, hogy a pozitív hozadékok mellett, a nők munkaerőpiaci előretörése nagymértékű terhet is jelenthet és kedvezőtlenül befolyásolhatja a párok jól-lét érzetét. Úgy tűnik, hogy a nők a korábbi időszakokhoz képest egyre inkább fekete-fehér szemlélettel közelítik meg a munka-család egyensúlyának kérdéskörét, és egyre kevésbé találnak köztes megoldásokat. Ez ebben a tekintetben azt jelenti, hogy két járható utat látnak maguk előtt, melyek közül az egyik az, hogy folytatják a karrierjüket és közben továbbra is övék a házimunka nagyrésze, aminek következtében sok esetben boldogtalannak, kimerültnek és stresszesnek érzik magukat (Bertrand, 2013). A másik lehetőség pedig az, hogy felmondanak a munkahelyükön vagy csökkentik a munkaórák számát, mert úgy érzik, hogy ez az egyetlen járható út ahhoz, hogy partnerüket és saját magukat boldoggá tegyék (Fléche és mtsai., 2020). Ezt az elgondolást erősíti és támasztja alá Folke és Rickne (2020) kutatási eredménye is, mely szerint a nők karrierépítése és a válási arányok növekedése között erős korreláció figyelhető

meg. A két életszféra összhangját kutató tanulmányok leginkább a konfliktus típusával, irányával, illetve intentizásával foglalkoznak. Az elemzések főként azt igyekeznek feltérképezni, hogy miként befolyásolják az egyének szubjektív kiegyensúlyozottság érzetét a különböző munkahelyi folyamatok és eljárásmodok, - például a szabályok, munkaórák száma, felettesi és kollegális támogatás - valamint milyen módon hatnak az eltérő feltételek, mint például a munkaidő vagy az otthoni feladatok mennyisége, a párkapcsolati elégedettségre. A munkahely, valamint a kiegyensúlyozott párkapcsolat közötti kapcsolat, illetve az összhangot erősítő tényezők azonban kisebb mértékben kutatott elemei a kérdéskört elemző szakirodalmaknak (Rési, 2018).

### 3.2. A munkahelyi- és a párkapcsolati elégedettség összefüggései

Életminőségünket nagymértékben meghatározza három kulcsfontosságú tényező: a fizikális, a pszichés, illetve a szociális/társas egészség. Az utolsó faktor alatt értendő annak érzése, hogy egy nagyobb kollektíva tagjai vagyunk, illetve magába foglalja a szoros, gondoskodó és segítő emocionális kötődések meglétét is (Kopp és Pikó, 2006). A hosszan tartó partneri kapcsolat, házastársi viszony során, - optimális esetben egy mély interperszonális kapcsolatban - a személyek átélhetik annak élményét, hogy tartoznak valahová és valakihez. A párkapcsolat a családi egység alapját képezi, melynek minőségét több tényező is befolyásolja, többek között a megfelelő kommunikáció, optimista attitűd, a felmerülő problémák, nehézségek és a konfliktusos helyzetek hatékony kezelése (Gödri, 2001; Mardani és mtsai., 2021; Pilinszki, 2012). A partneri kapcsolat/házasság minősége nagymértékben befolyásolja az egyének általános jól-lét érzetét, fizikai és pszichés egészségét, továbbá számos tanulmányban jelent meg erős védőfaktoroként a magányosság érzésével szemben is (Dyrenforth és mtsai., 2010; Kopp és mtsai., 2007; Martos és mtsai., 2014b; Mund és Johnson, 2021). A minőségre való utalás tulajdonképpen a kapcsolatban lévő felek egyéni vélekedése a kapcsolat egészéről, illetve annak bizonyos szegmenseiről, a társak egymáshoz való hozzáállása, legyen az pozitív vagy éppen negatív aspektus (társas támogatás, stressz) (Bradbury és mtsai., 2000; Gödri, 2001; Horváth-Szabó, 2007). Amíg a nagyobb mértékű párkapcsolati elégedettséggel, a társhoz való pozitív hozzáállással és a kevésbé megjelenő elutasító, negatív magatartásmóddal jellemezhető a jó párkapcsolat, a rossz partneri viszony alacsonyabb mértékű párkapcsolati elégedettséget, a társhoz való negatívabb hozzáállást és sok esetben megjelenő távolságtartó, negatív attitűdöt feltételez (McNulty és mtsai., 2021; Robles és mtsai., 2014).

A családi élet és a párkapcsolati működés egyik leggyakrabban vizsgált része tehát a párkapcsolattal való elégedettség. Annak ellenére, hogy rendszeresen kutatott témáról van szó,

nehéz pontos megfogalmazást találni. A minőségre való hivatkozáson túl, olyan konstrukciókkal említik együtt a párkapcsolattal való elégedettséget, mint például a kapcsolati boldogság, szexuális élettel való elégedettség, önértékelés vagy a kapcsolathoz való alkalmazkodás folyamata (Dyrenforth és mtsai, 2010; Gödri, 2001; Martos és mtsai, 2014b; Mallory, 2022). A perszonális sajátosságokon túlmenően, a párkapcsolati elégedettséget a kapcsolatban megélt stressz vagy a kapcsolatra hatással lévő feszültségforrások és az azokra adott reakciók együttes tapasztalatai határozzák meg (Lakatos és Happ, 2023). Azok a típusú feszültséggel, stresszforrásokkal teli helyzetek, amelyek direkt vagy indirekt módon a párkapcsolatban lévő emberek mindkét tagját érintik és megküzdéses reakciókat „követelnek meg” tőlük, diádikus, vagy másnéven a párkapcsolat egészére kiterjedő stressznek nevezhetőek (Bodenmann, 1997; Falconier és Kuhn, 2019). Számos vizsgálat eredménye is alátámasztja, hogy a párkapcsolatokra ható, külső stresszforrások negatívan befolyásolják a partnerek testi-lelki jól-lét érzetét, ezenfelül alacsonyabb mértékű párkapcsolati elégedettséget eredményeznek (Hilpert és mtsai., 2015; Randall és Bodenmann, 2017; van Raalte és Floyd, 2022). Azonban lényeges kérdés a stresszel kapcsolatban az idői viszony, hiszen a kevesebb ideig jelen lévő stresszorok döntő többségben csak ideiglenesen borítják fel a párok életét, kevesebb energiáfordítást igényelnek a megküzdési módszerek alkalmazását illetően. Ezzel szemben, a sokáig elhúzódó, „időálló” feszültségforrásokkal szemben, - melyek egyfolytában működtetik a megküzdési erőtartalekokat - körülményesebb és nehezebb is az eredményes megküzdés. Mindezen befolyásoló tényezők, együttvéve, negatív hatással lehetnek a párkapcsolati elégedettségre is (Dyrdal és mtsai., 2019; Karney és Frye, 2002). Az egyik ilyen külső stresszforrás és befolyásoló tényező, az emberek életét egyik leginkább meghatározó terület, a munka világa, mivel a munkahelyi stressz és terhelés rendszerint átáramlik a családra, a társakra, befolyásolva ezáltal a kapcsolatok működését és minőségét (Rési, 2018). A konfliktuselméletre koncentrált szemlélet nagyon jellemző a munka-család területek közti egyensúly kérdéskörét illetően, mely alapján a két szférában betöltött szerepek összekapcsolása és megfelelő működtetése küzdelmekkel teli folyamat, következtetésképp feszültséghez, konfliktushoz vezethet (Ten Brummelhuis és van der Lippe, 2010). A már említett crossover jelenség alapján pedig, a potenciális egyensúlytalanságból eredeztethető stressz, illetve pszichés terhek átszivároghatnak-, melynek következtében negatív hatással lehetnek a partnerekre is (Brough és mtsai., 2018; Kinnunen és mtsai., 2010; Wang és mtsai., 2023; Westman és mtsai.; 2009). Westman és munkatársai (2009) egyik vizsgálatuk során a crossover hatást a nemek között esetlegesen fellépő különbségek feltételezése kapcsán elemezték, mely során azt találták, hogy a férfiak negatív érzelmei jobb előrejelzői a nők negatív érzelmeinek,

mintsem ellenkező esetben. Ezen eredményeiket leginkább a hagyományos nemek közötti szerepekre vezették vissza: a nőkre inkább jellemző a más emberek érzelmeire-, állapotára való érzékenység, saját érzelmeik nagyobb mértékű kifejezése, mely által sokkal szenzitívebbek azokra a feszültségforrásokra, terhekre, amelyek a társukat érintik. Az eredmények szerint, a férfiak felől megmutatkozó negatív hozzáállás és viselkedés nem befolyásolja a nők párkapcsolattal/házassággal való elégedettségét, a nők túlterheltsége ezzel szemben alacsonyabb mértékű párkapcsolattal/házassággal való elégedettséget eredményezhet a társnál. Ebben az esetben a stressz következtében megjelenő gondterheltség és esetleges negatívabb viselkedés a nők részéről, ellenérzést válthat ki a férfiakból, azt az érzést keltve, mintha a párjuk „kiesett” volna a megszokott, elvárt szerepéből, mely érzet következtében nagymértékben csökkenhet a férfiak párkapcsolattal/házassággal való elégedettsége. A crossover jelenség esetében azonban, nem csak a negatív, hanem a pozitív tapasztalatok, impulzusok is áttevéődhetnek a társakra. A munkahelyi elégedettség crossoverje többek között párok tekintetében, mindkét fél munkájának és a család befolyásának kontrollálását követően is megmutatkozik. A vizsgálati eredmények arra engednek következtetni, hogy az étellel való elégedettség a férfiak esetében meghatározó előrejelző mutató volt a párjuk elégedettségét illetően. Mindezen tényezők alapján pedig, a párkapcsolatok minőségi „tulajdonságai” bejósolhatóvá válhatnak (Rési, 2018; Westman és mtsai., 2009). A párkapcsolattal/házassággal való elégedettséggel párhuzamosan, azért is kiemelten fontos megfigyelni a családi étellel való elégedettséget is, mivel a pszichés jól-lét érzet egyik legfontosabb forrásai közé tartozik, ami pedig úgyszintén hatással van a munkahelyi teljesítményre. A párkapcsolatok/házasság minőségének vizsgálata nem újkeletű dolog, már az 1940-es évek óta folyamatosak a témával kapcsolatos kutatások, a boldog párkapcsolat/házasság pontos megfogalmazása azonban ennek ellenére sem egyszerű. Vannak olyan faktorok, amelyek elősegíthetik azt az érzést, hogy valaki boldog és kiegyensúlyozott párkapcsolatban/házasságban élő emberként jellemezze önmagát. Srinivasan (2010) kutatási eredményei alapján ilyen tényezők lehetnek például a közösen kitűzött célok, értékrend, biztonság és állandóság, gyermek/gyermek jelenléte a családban, szexuális étellel való elégedettség, valamint az otthoni teendők megosztása. Karimi és munkatársai (2019) olyan védőfaktorokat hoztak összefüggésbe a hosszú távú, stabil házassággal kapcsolatban, mint például kommunikáció, vallás, szexuális étellel való elégedettség, gyermekek megléte, szeretet, kötődés, intimitás és a probléma/konfliktusmegoldó attitűd. Mayo és munkatársai (2011) szerint a párkapcsolat/házasság minőségét és az elégedettség mértékét egyik leginkább befolyásoló tényező a munka és család életterek közötti harmónia megteremtésének és fenntartásának kérdése. A két szféra diszharmóniája és

konfliktusa azonban olyan családi stresszfaktor, amely negatívan befolyásolhatja a házassági elégedettséget (Robles és Sarcon, 2023). Yucel (2017) eredményei alapján a házastársak közötti konfliktusok jelentős mértékben megnehezíthetik a munkára való koncentrálást, ezáltal csökkentve az egyéni munkateljesítményt és produktivitást. A kétirányú modell másik oldaláról szemlélve azonban, a különböző munkahelyi stressztényezők - mint például autonómia hiánya, túlzott terhelés, hosszú munkaórák, nem megfelelő munkarend - pedig negatív hatással vannak a családi életre, kapcsolati elégedettségre (Liu és mtsai., 2019). Más aspektusból szemlélve, a munkahely és a család területei között megvalósuló egyensúly, motiváló hatással van az emberek munkahelyi teljesítményére, amely ezáltal növeli a munkahelyi sikeresség érzetét (Baeriswyl és mtsai., 2016). Az előzőkben említett munkahelyi teljesítmény a munkapszichológiai kutatások egyik központi témája, melyre az eredmények alapján nagy hatással van a munkahelyi elégedettség (Bauman és Skitka, 2012; Lent és Brown, 2006; Matei és Enache, 2019). A munkával való elégedettség azokra a pozitív attitűdökre vagy érzelmi diszpozíciókra utal, amelyeket az emberek a munkájuk során érhetnek el. A munkavállalók érzéseivel összefüggésben kétfajta elégedettséget lehet megkülönböztetni: az egyik egyfajta globális elégedettség, amely a munkahellyel kapcsolatos érzésekre vonatkozik (Mueller és Kim, 2008), a másik pedig az úgynevezett „specifikus” munkahelyi elégedettség, amely a fizetéssel, juttatásokkal, hierarchiával, szakmai fejlődési lehetőségekkel, munkakörnyezettel, a kollégákkal való kapcsolatok minőségével való elégedettségre és további érzelmekre és vélekedésekre irányul. Egy embernek lehet éppen jól fizetett munkája, de mégsem elégedett, mert unalmas, nem jelent számára kihívást, hiányzik belőle a megfelelő ösztönzés. A munkával való elégedettség minden egyes munkavállaló esetében nagyon szubjektív, emiatt nehéz megállapítani az összes olyan tényezőt, amelyek hozzájárulnak a munkahelyi elégedettség kialakulásához (Matei és Enache, 2019). Az elégedettséggel pozitívan korreláló fontos dimenzió például az elkötelezettség (Ćulibrk és mtsai, 2018; Farzeen és mtsai., 2015; Matei és Enache, 2019). Az „aktív” munkavállaló személyiségének értelmezése előtt fontos kiemelni, hogy a munkaközpontú viselkedés kétoldalú jelenségként értelmezhető. Ennek egyik, pozitív oldala az olyan típusú szervezeti elkötelezettség, amikor az egyén azonosul a munkájával, mert azt értelmesnek, tartalmasnak és az általa vallott normákkal és értékekkel összhangban állónak tartja. A másik, negatív oldal, amikor a munkához a szükségesnél sokkal többet kell vállalni és teljesíteni, ezáltal a személy a munkát egyfajta „addikcióként” - munkamánia - éli meg (Matei és Enache, 2019). A „munkafüggőség” pontos definiálása azonban sok szakmai vitát okozott és okoz a mai napig, mivel a jelenség komplexitása és többféle megnyilvánulási formája nehezíti az egyértelmű definícióalkotást (Burke és Ng, 2007; Howard és mtsai., 2022; Matuska,

2010). A kifejezés, a munka iránti elkötelezettségtől eltérő jelenségre utal (Del Libano és mtsai, 2010). A munkaadók arra törekszenek, hogy növeljék a munkahelyi elkötelezettséget, mivel az elhivatott, lojális munkavállalók hatékonyabbak, de gyakran figyelmen kívül hagyják a munka és a család egyensúlyának meghatározó tényezőit, valamint a munkával, az étellel-, párkapcsolattal való elégedettség hatását a munkahelyi elkötelezettséget illetően (Rahman és mtsai., 2017). Az a típusú egészséges munkakörnyezet, ahol az embereket tisztelik, megbecsülve érzik magukat, miközben figyelembe veszik a családi életet is, jelentősen hozzájárul a magasabb szintű munkával- és étellel-, párkapcsolattal/házassággal való elégedettséghez is (Debrot és mtsai., 2018; Lee és mtsai., 2018).

#### 4. A PSZICHOSZOCIÁLIS JÓL-LÉT

A pszichés jól-lét pontos definiálását illetően a pszichológiai szakirodalmakban sincs teljes egyetértés, a legtöbb esetben az elégedettségérzet, a boldogság, valamint pozitív pszichológiai dinamika egyfajta szinonimájaként említik. Magában foglal mind értelmi-, mind pedig affektív tényezőket, mivel minden ember képes megítélni saját, személyes jól-létének „szintjét”, azonban eltérő, pozitív vagy éppen negatív érzéseket társítunk jól-létünk különféle nézőpontjaihoz (Diener, 1984). Ennek következtében a jól-léttel kapcsolatban különböző megfogalmazásokról olvashatunk, mint például a szubjektív jól-lét, a pszichés jól-lét, a pszichológiai jól-lét, a társas jól-lét, vagy éppen az emocionális jól-lét. A szakirodalom elsődlegesen a szubjektív jól-léttel (*subjective well-being*) foglalkozik, ami voltaképpen szinte mindent magába foglal, vagyis azt, hogy az emberek hogyan értékelik saját életük különféle aspektusait (pl.: lakókörnyezet, megélt életesemények, tapasztalatok, fizikális-pszichés történések, munkahelyi esetek). A lelki egészséggel összefüggésben, rávilágítottak a családi állapot jelentős befolyásoló erejére, mely tulajdonképpen az emberek hétköznapi életének „vázát” is biztosítja. A mentális egészség törékenysége vagy „károsodása” negatív hatással van a családon belüli kapcsolatokra, a házasságra, hátráltatja a szülői feladatok ellátását, továbbá akadályozhatja a gyermekek egészséges fejlődésmenetét is, mely kapcsolat fordítva is megfigyelhető, hiszen a családi státusz is befolyásolja a lelki egészség fejlődésének folyamatát és alakulását (Barrett és Turner, 2005; Thomas és mtsai., 2017). A jól-lét meghatározását tekintve, lényegében az egyén életének szubjektív értékeléséről van szó, amely összesen négy komponensből tevődik össze. Az első az étellel való elégedettség, vagyis az élet átfogó értékelése, a második a pozitív affektivitás, amelyhez kapcsolható például az életöröm, a boldogság vagy a pszichés egészség. A harmadik aspektus a negatív affektivitás, mint a szegény, a bűntudat, vagy a stressz, az utolsó pedig a szituatív elégedettség, ahová sorolható

például az egészség, a munka, valamint a munka-magánélet egyensúlya (Deutsch és mtsai., 2015; Diener, 1984; Diener, 2000). Az előző definíciókból jól látható, hogy a különböző megfogalmazásokban vannak átfedések a tartalmukat illetően: a jól-lét meghatározója a személy és az őt körülvevő környezete közötti viszony egyéni átélése és minősítése. Ezek a különböző „osztályozások” optimális eredmény esetében az egyéni élmények és érzetek pozitív álláspontjait reprezentálják. A jól-lét az emberek életének jó néhány területén megjelenik: család, munkahely, társas kapcsolatok, egészség és még sok más, vagyis tulajdonképpen egy olyan jelenségről van szó, amelynek eltérő aspektusai együttesen befolyásolhatják a személyes elégedettséget, a kiegyensúlyozottság- és egyensúlyérzetet (Deutsch, 2015). Seligman (2010) a klasszikuson túlmenően, egy továbbgondolt jól-lét elméletet mutat be; úgynevezett PERMA modelljében az optimális, egészséges jól-létet megteremtő életmód öt komponensét fogalmazta meg. Modelljében az első komponens a pozitív érzelmek, életöröm, második az elkötelezettség, kapcsolatok, célok és teljesítmény/eredményesség, melyek az emberi élet olyan pozitív aspektusai, amik tulajdonképpen fejleszthetőek. A PERMA modell tartalmazza az összes olyan tényezőt, melyek együttes megléte garantálhatja a pozitív jól-lét érzetet és ennek elemeiként jelennek meg az egyéni érzelmek, aktivitások a kapcsolatok kialakítását és megtartását illetően, reális célkitűzések, értelem - globális tekintetben - keresésére irányuló törekvés, sikeresség, szakmai eredmények és a környezettel való harmonikus kapcsolat kialakítása. Fontos komponensként került be az ötödik összetevő is a modellbe, - mely nagy jelentőséggel bír - ami nem más, mint a sikerorientáltság, eredményességre való törekvés, mint a jól-lét érzet megvalósításának munkához (is) kötődő dimenziója. Kutatások szerint a magasabb jól-lét érzet összefüggésben áll a jobb egészségi állapottal, hosszabb élettartammal, nagyobb mértékű élettel való elégedettséggel és jobb munkateljesítménnyel (Deaton, 2008; Diener, 2012; Diener és mtsai., 2017; Knapp és mtsai., 2011; Ruggeri és mtsai., 2020). A munkáltatók sok esetben azonban nem kezelik megfelelő tudatossággal és direkt módon a munkavállalók jól-létét. Miközben általában sokkal nagyobb hangsúly helyeződik a fizikai vagy mentális egészség támogatására, a pszichés jól-lét - mint a mentális egészség egyik fő komponense - megfelelő alakítása hozzájárulhat az egyéni produktivitás, a teljesítőképesség, a munkahelyi elégedettség, valamint az elköteleződés kedvező irányú fejlődéséhez (Deutsch és mtsai., 2015). Ideális esetben a munka kedvezően hat az emberek jól-létére, hiszen a munkakörülmények hatással vannak az egyénekre, ugyanakkor a munkavállalók is alakítják saját feltételeiket (Nielsen és mtsai., 2018; Waddell és Burton, 2006).

#### 4.1. A pszichoszociális jól-lét és a munka-magánélet egyensúly összefüggései

Bár a munkahely egészségre gyakorolt hatása már régóta kutatott téma, a munkahelyi körülmények és a jól-lét kapcsolata csak a közelmúltban került a tudományos figyelem középpontjába (Litchfield és mtsai., 2016; Schulte és mtsai., 2015). A jól-lét érzet és a munka közötti, egyik legtöbbet vizsgált összefüggés: a szubjektív jól-lét és a munkával való elégedettség kapcsolata, mely témakörhöz tartozó kutatások egészen az 1950-es évekig nyúlnak vissza (Weitz, 1952). Ezek a korai vizsgálatok azonban csak kismértékű, gyenge kapcsolatot azonosítottak a szubjektív jól-lét és a munkahelyi elégedettség között (Bowling és mtsai., 2010; Eschleman és Wang, 2010; Judge és Watanabe, 1993; Tenney és mtsai., 2016). A legtöbb tanulmány keresztmetszeti vizsgálati terven alapult (Erdogan és mtsai., 2012; Tenney és mtsai., 2016), ami alapján nem volt lehetőség ok-okozati kapcsolatok megállapítására. Longitudinális kutatásokat csak korlátozott számban végeztek, melyek főként az étellel- és a munkával való elégedettség közötti kapcsolatra összpontosítottak általános értelemben, anélkül, hogy mélyrehatóan vizsgálták volna az egyes komponenseket (Bowling és mtsai., 2010). Továbbá nem volt fókuszban a munka és a magánélet konfliktusának kérdésköre sem (Nohe és Sonntag, 2014; Nohe és mtsai., 2014), mellőzve a jól-lét más aspektusainak alapos vizsgálatát a munka és a magánélet területeinek tekintetében. Ma már széles körben elfogadott tény, hogy a kedvezőtlen munkakörülmények komoly kockázatot jelentenek a munkavállalók fizikai és mentális egészségének tekintetében. A kérdéskört kutató szakemberek nagy hangsúlyt fordítottak azokra a stresszt okozó munkahelyi tényezőkre, mint a kismértékű kontroll, a felettesi és kollegális támogatás és mentorálás hiánya, a munkával kapcsolatos elégedetlenség, valamint a biztonságérzet csökkenése (Neculai és mtsai., 2006). Kun (2010) a jól-lét munkára való hatásának tekintetében párhuzamot vont: a személyes jól-létet úgy említi, mint egyfajta pozitív mentális- és étellel való elégedettségi állapotot, mely kapcsán különválasztja az értelmi-, - magunk körül zajló történések tudatos megélése - és az egyéni érzelmi szinteket. Bowling és munkatársai (2010) egy kutatási projekt keretein belül a szubjektív jól-lét és a munkahelyi elégedettség kapcsolatát tanulmányozták. A kutatási eredmények alapján arra a konklúzióra jutottak, hogy a korábban említett spillover jelenséghez kapcsolódóan, a munkahelyi elégedettség pozitív összefüggést mutat a szubjektív jól-lét érzettel, illetve a jól-léthez kötődő faktorokkal, mint például pozitív érzések, boldogság. Egy kisebb mintaszámú (144 fő), Indiában végzett munka-család interakciókat vizsgáló kutatás eredményei alapján, a munkahelyi teendővel eltöltött idő minősége, illetve a pszichés jól-lét érzet között összefüggés van (Rathi, 2009). Eek és Axmon (2013) azt vizsgálták, hogy a rugalmasság befolyásolja-e a

munkavállaló szülők egyéni stressz szintjét és jól-lét érzetét. A statisztikai elemzés alapján kimutatták, hogy a flexibilitásnak és a szülőséggel kapcsolatos elfogadó attitűdnek is pozitív hatása van az egyéni jól-létre és az elhivatottságra. Annak ellenére, hogy mind a nők, mind pedig a férfiak esetében fennállt a pozitív kapcsolat, a dolgozó édesanyáknál intenzívebb mértékben volt kimutatható az összefüggés, mint az apáknál. A munkahelyi stresszvizsgálatok, a munkából származó feszültségforrásokat, valamint a rövid- és hosszú távú következményeket is elemezték, mind a munkavállalókat, mind pedig a szervezeteket illetően (Deutsch és mtsai., 2015). A munkahelyi terhelések hatásait vizsgáló modellek elsősorban az ezekből eredő egészségügyi következményekre - például szív- és érrendszeri megbetegedésekre - koncentráltak (Li és mtsai., 2014; Pandey, 2020), emellett pedig a mentális egészség - megküzdési stratégiák, kontroll, személyiségtényezők, énhatékonyság - alakulása is fókuszba került a munkahelyi stressz vonatkozásában (Bagdy, 2008; Klein és mtsai., 2020; Kobasa és mtsai., 1982; Salavecz és mtsai., 2006). Ahogyan a korábbiakban bemutatott PERMA modell is mutatja, a jól-lét meghatározó komponense a munkából és a produktivitásból fakadó szakmai eredményesség és megbecsültség (Waddell és Burton, 2006). A mindennapos munkavégzés gyakran együtt jár a megterhelés és a feszültség élményével, amely számottevően befolyásolhatja az egyén szubjektív jól-lét érzetét és hozzájárulhat annak csökkenéséhez. Ugyanakkor, a stresszorok hiánya önmagában nem garantálja a pozitív pszichés állapotot vagy a magas szintű jól-lét kialakulását (Cropanzano és Wright, 2001; Deutsch és mtsai., 2015). A munkahelyi környezetben a leggyakoribb feszültségforrások közé tartozik a nagyfokú munkahelyi leterheltség és teljesítménykényszer, a strukturálatlanság és átláthatatlan feladatkörök, a támogató kapcsolatok és közeg hiánya, a nem megfelelő munkakörnyezet vagy infrastruktúra, valamint a munkahelyi bizonytalanság, mely tényezők egyértelműen kedvezőtlenül befolyásolják az egyén szubjektív jól-létét (Cooper és Davidson, 1987; Deutsch és mtsai., 2015; Harvey és mtsai., 2017). A munkahelyi stressz növekedésének következményeként felélénkülhetnek azok a típusú szerepkonfliktusok is, mint például a két legfontosabb terület, a munka-magánélet életszférák közötti konfliktus (Makra és mtsai., 2012), amely egyaránt hatással van a pszichés jól-lét érzetre, valamint az étellel- és munkával való elégedettségre is (Molnár és Orosz, 2017). A munka-magánélet területeinek harmóniája és kiegyensúlyozottsága továbbá nagymértékben befolyásolja az egyéni karrierutat, a családi élet minőségét és a pszichés jól-létet is, mely hatás a dolgozó édesanyáknál kifejezetten hangsúlyos (Csurgó, 2020; Engler és mtsai., 2021; Kőműves és mtsai., 2022).

### III. EMPIRIKUS KUTATÁS

#### 5. A KUTATÁS BEMUTATÁSA

##### 5.1. A kutatás relevanciája

A családi közeg az emberi élet egyik legjelentősebb színtere, egyben a nevelés és a szocializáció legmeghatározóbb tényezője: a biztonságos kötődésen, a stabilitás és biztonságérzet megalapozásán-, valamint a társas támogatáson túlmenően, egyfajta védőfaktoroként is működik (Boreczky, 2015; Kovács és Pikó, 2009; Tóth, 2012). Egyénenként változik, hogy a család, mint fogalom kinek mit jelent, a megfigyelhető társadalmi-, gazdasági és kulturális variabilitás ellenére, az általános társkapcsolatok, amelyekben megjelennek a közös családalapítási és gyermeknevelési célok, minden kultúrában léteznek (Boreczky, 2015; Németh és Pukánszky, 2004). A társadalmi működés tekintetében a családi egységnek számtalan funkciója van, - biológiai, gazdasági, társadalmi - melyek a mindennapi élet során keresztezik egymást (Bodonyi és mtsai., 2006; Kozma, 2001; Mahmudov, 2021). A világban végbemenő változásokkal összhangban, a családi funkciók is változnak, azonban a két alapvető feladatkört érintő kategória - vagyis a családi egység-, a tagok testi-lelki egészségének megőrzése, mint belső funkció, illetve a külvilág felé irányuló kapcsolatteremtés és igazodás a folytonos társadalmi-gazdasági átrendeződésekhez - az átalakult szerepek mellett is relevánsak, melyekhez az embereknek, a családoknak és a szervezeteknek a fenntarthatóság miatt alkalmazkodnia kell (Andorka, 2003; Burgin és mtsai., 2017; Engler és mtsai., 2020; Kálmán és Könczei, 2002;). Vitathatatlan tény, hogy a család és a munka életszférái hatással vannak egymásra, a kutatók ugyanakkor többféleképpen közelítik meg azt a problémakört, hogy tulajdonképpen mit is jelent, mit fejez ki a két terület közötti egyensúlyi állapot, vagyis az emberek két legmeghatározóbb életszférája között észlelt, szubjektív állandóság érzete (Makra és mtsai., 2012; Thompson és Bunderson, 2001). További fontos kérdés, hogy a munkáltatók milyen stratégiákat alkalmaznak a harmónia elérése és fenntartása érdekében, illetve, hogy maguk a munkavállalók, az emberek mit tudnak megtenni azért, hogy biztosítsák családjuk jólétét, megteremtsék az anyagi biztonságot, mindemellett pedig elegendő időt és energiát fektessenek abba, hogy a családi élet megfelelő és működőképes legyen (Nagy, 2017). A témakör egyik legfőbb kérdése tehát, hogy valójában melyek azok a meghatározó tényezők a két életterület tekintetében, amik hatással vannak az egyensúlyi állapotra és befolyásolják annak megteremtését és hosszabb távú fennmaradását.

Ahogy azzal már a szakirodalmi részben is részletesen foglalkoztunk, a témakört elemző szakemberek mind a munka-, mind pedig a családi élet területének esetében, számos

befolyásoló tényezőt azonosítottak, hiszen mindkét irányból megannyi elvárás és követelmény merül fel, melyek sok esetben ütköznek egymással (Makra és mtsai., 2012). Ilyen „ellentét” lehet az is, amikor valaki egy fontos családi alkalmon, rendezvényen nem tud részt venni munkahelyi elfoglaltsága miatt, vagy éppen a beteg kisgyermekével otthon maradó anyuka távollétét nem tolerálja a munkahely. Konfliktust már egy eset is tud generálni, a hangsúly azonban a gyakoriságon/rendszerességen is van, az előbbieken felsorolt példák - vagy hasonló élethelyzetek - általában többször is előfordulnak az emberek életében. A kutatás során érdekes kérdésként merült fel, hogy az egyes családi faktorok: párkapcsolat/házasság megléte és minősége, gyermekek száma és életkora, családszerkezet és családi egység működése, hogyan és milyen irányban befolyásolják az egyének munkahelyi viselkedését, munkába való bevonódásának lehetőségét, munkahelyi elégedettség érzetét, illetve, hogy hogyan alakulnak ugyanezen hatások fordított esetben (Makra és mtsai., 2012; Molnár és Orosz, 2017; Nagy, 2017; Thompson és Bunderson, 2001). A különböző területeken ellátott vagy éppen egy másik helyzet miatt el nem látott szerepeink ütközése esetén már szerepkonfliktusról lehet beszélni, mely rövid- és hosszú távon egyaránt komoly pszichés- és fizikai megerőltetést okozhat az emberek számára (élettel való elégedettség, szubjektív jól-lét érzet). S mivel az emberek döntő többsége az életük során előforduló társadalmi szerepeivel identifikálja magát, - melyek közül a munka- és a családi szerep a legmeghatározóbbak - ezen két terület közötti egyensúlyi helyzet meglétének vagy éppen hiányának elemzése és kutatása indokolt (Makra és mtsai., 2012).

## 5.2. A kutatás célkitűzései

Kutatásunk fő célkitűzése az volt, hogy a klasszikusnak tekinthető-, mégis hazai- és nemzetközi vizsgálatok állandó középpontjában lévő témát, a munka-magánélet egyensúly (*work-life balance*) kérdéskörét megvizsgáljuk a kérdőívcsomag kitöltésének idején aktuálisan dolgozó, egy vagy több gyermeket nevelő édesanyák szemszögéből (Makra és mtsai., 2012; Nagy és Paksi, 2014; Nagy és mtsai., 2018). A dolgozó nők döntő szerepet játszanak az emberiség fejlődésének tekintetében, nélkülözhetetlen tagjai a társadalomnak. A múltban a férfiak társadalmi szerepe volt dominánsabb, biztosították az összes szükséges erőforrást a társadalom számára, míg a nők leginkább a családi egység összetartásáért és irányításáért voltak felelősek, mely magába foglalta a ház körüli teendőket, a gyermekek nevelését és gondozását, továbbá az idősek ápolását. Napjainkban azonban, - a magasabb iskolai végzettségnek és a társadalmi-gazdasági fejlődésnek is köszönhetően - a nők különböző munkaterületeken helyezkedtek el, hogy a férfiakéval egyenértékű, stabil karriert építsenek fel (Bharadwaj és Shanker, 2019; Lakshmi és Prasanth, 2018). A női munkavállalás tekintetében a társadalom is

sokkal nyitottabbá vált, mely annak is köszönhető, hogy a munkaerőigényt már nem képesek kizárólag férfi munkavállalókkal betölteni. Magyarországot illetően, a társadalmi/gazdasági „követelmények” következtében, túlnyomórészt kétkeresős családmódelben élő háztartások találhatók meg (Horváthné Petrás, 2020). Mivel azonban, a munkavállalás mellett a korábban csak a nőkre háruló otthoni feladatok ugyanúgy megmaradtak, - vagy sokszorozódtak - a két életszféra összehangolásának kérdése a gyermeket/gyermeket nevelő, dolgozó nők életében nem is lehetne hangsúlyosabb és aktuálisabb.

Az emberek életét nagymértékben befolyásolják társas kapcsolatai, a társas támogatásnak nagy jelentősége van céljaik megvalósítása-, alkalmazkodási készségük-, illetve a külső-belső egyensúly megteremtésének és fenntartásának vonatkozásában (Gödri, 2001). *Első célkitűzésünk* arra irányult, hogy megvizsgáljuk a feltételezhető összefüggéseket a párkapcsolati/házastársi/élettársi-, étellel való elégedettség, a jól-lét érzet között, mely valószínűsíthető kapcsolatrendszerhez negyedik változóként beemeltük a gyermekek jelenlétét a családban, különös tekintettel a gyermekek számát és életkorát illetően.

Korábbi elemzések eredményei alapján, *második célkitűzésünk* arra terjedt ki, hogy Olson családstruktúrái modelljének dimenzióit alapul véve (Lakatos és mtsai., 2020; Olson, 2000) megvizsgáljuk, hogy van-e összefüggés a dimenziók között, - kohézió, flexibilitás, kommunikáció és családi étellel való elégedettség. Továbbá, hogy az egyes dimenziók, a jól-lét érzet, valamint az étellel- és a párkapcsolattal való elégedettség között van-e kapcsolat. *Harmadik célkitűzésünként*, kutatásunkban is szeretnénk vizsgálni, hogy hatással vannak-e az általános munka-magánélet konfliktusra az alábbi tényezők, mint a munkahely követelményei (Deshmukh, 2018; Chung és Van der Lippe, 2020; Nagy és Paksi, 2014), családi állapot, (Denson és Szelényi, 2022; Gragnano és mtsai., 2020), a gyermekek családban való jelenléte - gyermekek száma és életkora (Makra és mtsai., 2012; Lakshmi és Prasanth, 2018; Vyas és Shrivastava, 2017). Mindezek mellett, az említett faktorok, jelentősen befolyásolják a párkapcsolati- és az étellel való elégedettséget (Bellmann és Hübler, 2021; Haar és mtsai., 2014; Makra és mtsai., 2012; Sirgy és Lee, 2018), valamint az egyéni jól-lét érzet szintjét is (Felstead és Henseke 2017; Obrenovic és mtsai., 2020).

Mindent összevetve, disszertációm *negyedik célkitűzése* az volt, hogy megvizsgáljuk, megjelenik-e mediációs hatás - direkt és/vagy indirekt hatások - a munkából származó konfliktus és a vizsgálatban résztvevő édesanyák párkapcsolati-, valamint étellel való elégedettsége között (Lee Siew Kim és Seow Ling, 2001; Makra és mtsai., 2012; Neto és mtsai., 2021). Az elemzés során arra voltunk kíváncsiak, hogy az Olson-féle dimenziók - kohézió, flexibilitás, családi kommunikáció és a családi étellel való elégedettség - közvetítő szerepet

töltenek-e be ebben a kapcsolatban. Célunk az volt, hogy feltárjuk, milyen mértékben és hogyan közvetítik ezek a családi tényezők a munkából származó konfliktusok hatását a párkapcsolati- és az étellel való elégedettséget illetően, ezáltal egy komplexebb képet kapva a munka és a család életterületei közötti összefüggésekről.

Továbbá, a mérőeszközök tesztelése céljából is, - kisebb mintán - dolgozó édesanyák körében kívántuk vizsgálni a munka-család konfliktus és a családi struktúra alakulásának összefüggéseit, mely egyben a disszertációt megelőző elővizsgálatként is szolgált.

### 5.3. Elővizsgálat

A mérőeszközök tesztelése érdekében elővizsgálatként, - egy kisebb, magyar mintán (N = 273) - dolgozó édesanyák körében elemeztük a munka-család konfliktus és a családi struktúra alakulása közötti összefüggéseket, mely vizsgálat tanulmányként is megjelent angol nyelven (Sztányi-Szekér és mtsai., 2024): „*Relationships between work-family conflict and family structure in the lives of working mothers in Hungary - a pilot study*” címmel a BMC Psychology folyóiratban. A pilot study elméleti részében bemutatásra került a családi rendszer, mint elsődleges szocializációs közeg, melyben részletesen ismertettem a David H. Olson nevéhez köthető Circumplex modellt, azon belül is a családi kohézió, -flexibilitás, -kommunikáció és a családi étellel való elégedettség témakörét. A következő fejezetben a nők családi szerepének és munkaerő-piaci helyzetének változásait taglaltuk, majd végül kitértünk a munka-magánélet egyensúly kérdésére a gyermekes nők életében.

Elővizsgálatunk célja annak tanulmányozása volt, hogy az aktuálisan dolgozó, gyermeket/gyermekeket nevelő nők, össze tudják-e egyeztetni a munkát és a családi életet a különféle munkahelyi terhelésekből és a család „elvárásaiból” adódó konfliktusok függvényében, és mindez vajon milyen hatással van a családi struktúra alakulására. Feltételeztük, hogy a nagymértékű munkába való bevonódás növeli a munkából származó család konfliktusok - munkahelyi követelmények családi életre gyakorolt negatív hatása - előfordulásának gyakoriságát. Emellett, kölcsönösen negatív kapcsolatot feltételeztünk a munkába- és a családba való bevonódás között. Úgy véltük, hogy a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora negatív kapcsolatot mutat az édesanyák munkába való bevonódását illetően. Feltételeztük, hogy a saját családjukat nagyobb mértékű kohézióval és flexibilitással jellemző személyek, elégedettebbek családi életükkel és munkájukkal is. Vizsgálni kívántuk továbbá a családi flexibilitás esetleges moderáló hatását, a családba való bevonódás és a munkából származó család konfliktus kapcsolatának tekintetében, csakúgy, mint a munkába való bevonódás és a családból származó munka konfliktus kapcsolatát illetően.

A kérdőívcsomagban szereplő kérdőívek közül az alábbiakból származó adatokat használtuk fel az elemzéshez: saját készítésű-, demográfiai adatokra vonatkozó kérdéssor (életkor, nem, kapcsolati státusz, gyermekek száma és életkora), illetve 2 sztenderd kérdőív (Munka-család konfliktus kérdőív, valamint az Olson-féle Családteszt (FACES-IV)). Az adatok 2023. júniusában kerültek elemzésre.

Az elővizsgálat eredményeit illetően, a munkába való bevonódás és a munka-család konfliktus között nem volt szignifikáns kapcsolat. A munkába- és a családba való bevonódás tekintetében kölcsönös negatív összefüggés mutatkozott meg ( $r = -.167$ ,  $p = .006$ ). A várttal ellentétben, a gyermekek száma, a legfiatalabb gyermek életkora és az édesanyák munkába való bevonódása között sem volt szignifikáns kapcsolat. Erős, pozitív kapcsolatot találtunk a kohézió, a családdal való elégedettség- ( $r = .528$ ,  $p = .001$ ), valamint gyengébb, de szintén pozitív kapcsolat mutatkozott meg a munkával való elégedettség között ( $r = .218$ ,  $p = .001$ ). Ezen összefüggés ugyanúgy megfigyelhető volt a flexibilitás esetében is: családdal való elégedettség ( $r = .561$ ,  $p = .001$ ), munkával való elégedettség ( $r = .324$ ,  $p = .001$ ) (1. táblázat).

1. táblázat. A munkába való bevonódás, a családba való bevonódás, a munkával való elégedettség, a kohézió, a flexibilitás és a családdal való elégedettség korrelációs vizsgálata (Elővizsgálat,  $N = 273$ )

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>WI (1)</b>	-	-.167**				
<b>FI (2)</b>	-.167**	-				
<b>WS (3)</b>			-	.218***	.324***	
<b>Kohézió (4)</b>			.218***	-		.528***
<b>Flexibilitás (5)</b>			.324***		-	.561***
<b>Családdal való elégedettség (6)</b>				.528***	.561***	-

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$

Jelmagyarázat: WI=munkába való bevonódás (work involvement); FI=családba való bevonódás (family involvement); WS=munkával való elégedettség (work satisfaction)

Utolsó hipotézisünk esetében, a családi flexibilitás moderáló hatása a munkába való bevonódás és a munkából származó család konfliktus vonatkozásában igazolódott. Alacsony családi flexibilitás esetében mutatkozott meg pozitív kapcsolat a munkából származó család konfliktus- és a munkába való bevonódás között (2. táblázat).

2. táblázat. A munkából származó család konfliktus és a munkába való bevonódás közötti összefüggés vizsgálata, a családi flexibilitás, mint moderátor változó bevonásával (Elővizsgálat, N=273)

	Együttható	SE	Z	p
<b>Átlagos</b>	.399	.058	.688	.491
<b>Alacsony (-1SD)</b>	.144	.071	2.009	.045
<b>Magas (+1SD)</b>	.064	.083	-.771	.441

A munka és a család egyensúlyának megteremtése komoly kihívást jelent a kisgyermekes családok, különösen a dolgozó édesanyák számára, az adatok elemzéséből kirajzolódott a munkahelyi és a családi szerepvállalás közötti kölcsönös negatív kapcsolat. A jól működő, megfelelő kohézióval és rugalmassággal rendelkező család fontossága megmutatkozik a családi és munkahelyi elégedettséget illetően is. Elővizsgálatunknak természetesen vannak limitációi, a minta, amelyet elérhettünk, nem reprezentatív sajátos jellegéből és a mintavételi módszerből is adódóan, melyet jelentősen korlátozott az alacsony kitöltési hajlandóság. Az elemzés korrelációs jellege miatt, nem vonhatunk le ok-okozati összefüggésekre vonatkozó következtetéseket, az adatok nem általánosíthatóak a populáció tekintetében. Mindezekről eltekintve, az elővizsgálat eredményei további kutatási irányokra és fontos összefüggésekre mutattak rá a vizsgálni kívánt változók között, amelyeket nagyobb mintán és kibővített vizsgálati mérőeszközzel vizsgáltunk, így összességében meghatározó volt a végleges disszertáció elkészülését illetően (Sztányi-Szekér és mtsai., 2024).

#### 5.4. Kérdésfelvetés

A megfogalmazott célkitűzésekkel összhangban, a disszertáció központi vizsgálati kérdése az volt, hogy a világban végbemenő folyamatos változások és a jelentős társadalmi-gazdasági átalakulások következtében, a gyermeket/gyermekeket nevelő, dolgozó édesanyák, aktuálisan hogyan tekintenek a munka-család egyensúlyának vagy éppen konfliktusának kérdéskörére. Vajon a munka és magánélet összeegyeztetéséből eredő megpróbáltatások ellenére, - a tradicionális női szerepeknek való megfelelés (gyermeknevelés, háztartási teendők ellátása) és a munkahelyi teljesítmény és elvárások, vagyis tulajdonképpen a különböző szerepekből eredő esetleges szerepkonfliktusok - megteremthető-e az idilli, harmonikus családi légkör. Fontos kérdésként merült fel, hogy a számtalan tényező közül, melyek a legfőbb prediktorai a munka-magánélet egyensúlynak/konfliktusnak, illetve, hogy mik az elsődleges befolyásoló tényezők. Kíváncsiak voltunk, hogy az általunk vizsgált változók között milyen összefüggések mutatkoznak meg és arra is, hogy milyen védő-, moderáló faktorok, illetve kockázati tényezők fedezhetőek fel a családi életben, valamint a munka világában. Továbbá, az elemzés során

érdekes kérdésnek tartottuk azt is, hogy hogyan tud működni megfelelően egy párkapcsolat a munka-család életszférák közötti egyensúlyozási folyamat közepette és eközben az édesanyák milyen mentális, szubjektív jól-lét érzetről számolnak be, illetve, hogy valójában elégedettek-e az életükkel.

### 5.5. Hipotézisek ismertetése

A szakirodalmi részben bemutatott eredményekre, illetve korábbi, a témával foglalkozó tanulmányokban azonosított összefüggésekre alapozva, - a kutatási kérdésekkel és célkitűzésekkel összhangban - az alábbi hipotézisek kerültek megfogalmazásra:

**H1: Feltételezésünk szerint, a párkapcsolati elégedettség, a gyermekek száma és életkora, a jól-lét érzet és az élettal való elégedettség között összefüggés mutatkozik meg.**

H1.1. Feltételezzük, hogy a gyermekek száma, valamint a párkapcsolati elégedettség között negatív összefüggés figyelhető meg, minél több gyermek van a családban, annál alacsonyabb mértékű a párkapcsolati elégedettség (Bühler és mtsai., 2021; Twenge és mtsai., 2003).

H1.2. Feltételezzük, hogy a legfiatalabb gyermek életkora, valamint a párkapcsolati elégedettség között pozitív összefüggés figyelhető meg, minél fiatalabb a családban nevelt legkisebb gyermek, annál alacsonyabb mértékű a párkapcsolati elégedettség (Bühler és mtsai., 2021; Twenge és mtsai., 2003).

H1.3. Feltételezzük, hogy a jól-lét érzet és a párkapcsolati elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél magasabb a jól-lét érzet mértéke, elégedettebbek párkapcsolatukkal (Martos és mtsai., 2014b).

H1.4. Feltételezzük, hogy az élettal való elégedettség és a párkapcsolati elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél magasabb az élettal való elégedettség mértéke, elégedettebbek párkapcsolatukkal (Lubics és mtsai., 2024; Stahnke és Cooley, 2021).

H1.5. Feltételezzük, hogy az élettal való elégedettség és a jól-lét érzet között pozitív összefüggés mutatkozik meg (Deaton, 2008; Ruggeri és mtsai., 2020)

**H2: Feltételezzük, hogy az Olson FACES-IV dimenziói között - családi kohézió, családi flexibilitás, kommunikáció (családi kommunikáció) és családdal való elégedettség – összefüggés van, továbbá összefüggés mutatkozik meg az egyes dimenziók, a jól-lét érzet, valamint az élettal- és a párkapcsolattal való elégedettség között.**

H2.1. Feltételezzük, hogy a családi kohézió és családi flexibilitás között pozitív összefüggés mutatkozik meg (Lakatos és mtsai., 2020; Mirnics és mtsai., 2010; Olson, 2000; Olson, 2011).

H2.2. Feltételezzük, hogy a családi kohézió és a családon belüli kommunikáció között pozitív összefüggés mutatkozik meg (Lakatos és mtsai., 2020; Mirnics és mtsai., 2010; Olson, 2000; Olson, 2011; Shearman és Dumlao, 2008).

H2.3. Feltételezzük, hogy a családi kohézió és a családdal való elégedettség között pozitív összefüggés mutatkozik meg (Lakatos és mtsai., 2020; Manzi és mtsai., 2006; Mirnics és mtsai., 2010; Olson, 2000; Olson, 2011; Poff és mtsai., 2010).

H2.4. Feltételezzük, hogy a családi flexibilitás és a családon belüli kommunikáció között pozitív összefüggés mutatkozik meg (Lakatos és mtsai., 2020; Mirnics és mtsai., 2010; Olson, 2000; Olson, 2011; Schrodts, 2005; Wilder, 2016;).

H2.5. Feltételezzük, hogy a családi flexibilitás és a családdal való elégedettség között pozitív összefüggés mutatkozik meg (Lakatos és mtsai., 2020; Mirnics és mtsai., 2010; Olson, 2000; Olson, 2011; Poff és mtsai., 2010).

H2.6. Feltételezzük, hogy a családon belüli kommunikáció és a családdal való elégedettség között pozitív összefüggés mutatkozik meg (Lakatos és mtsai., 2020; Mirnics és mtsai., 2010; Olson, 2000; Olson, 2011; Schrodts és mtsai., 2008).

**H2.7. Feltételezzük, hogy összefüggés mutatkozik meg, a jól-lét és az Olson FACES-IV dimenziói között (családi kohézió, családi flexibilitás, családi kommunikáció, családdal való elégedettség).**

H2.7.1. Feltételezzük, hogy a családi kohézió és a jól-lét között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családi kohézió szintje, magasabb mértékű jól-lét érzetről számolnak be (Manzi és mtsai., 2006; Vandeleur és mtsai., 2009; Xiang és mtsai., 2022).

H2.7.2. Feltételezzük, hogy a családi flexibilitás és a jól-lét között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családi flexibilitás szintje, magasabb mértékű jól-lét érzetről számolnak be (Láng, 2019; Xiang és mtsai., 2022).

H2.7.3. Feltételezzük, hogy a családon belüli kommunikáció és a jól-lét között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családon belüli kommunikáció szintje, magasabb mértékű jól-lét érzetről számolnak be (Izzo és mtsai., 2022; Zambianchi és Ricci Bitti, 2014).

H2.7.4. Feltételezzük, hogy a családdal való elégedettség és a jól-lét között pozitív összefüggés van, akik elégedettebbek a családi életükkel, magasabb mértékű jól-lét érzetről számolnak be (Izzo és mtsai., 2022; Láng, 2019).

**H2.8. Feltételezzük, hogy összefüggés mutatkozik meg, az étellel való elégedettség és az Olson FACES-IV dimenziói között (családi kohézió, családi flexibilitás, családi kommunikáció, családdal való elégedettség).**

H2.8.1. Feltételezzük, hogy a családi kohézió és az étellel való elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családi kohézió szintje, elégedettebbek életükkel (Manzi és mtsai., 2006; Suldo és Huebner, 2004; Szcześniak és Tułecka, 2020; Vandeleur és mtsai., 2009).

H2.8.2. Feltételezzük, hogy a családi flexibilitás és az étellel való elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családi flexibilitás szintje, elégedettebbek életükkel (Suldo és Huebner, 2004; Szcześniak és Tułecka, 2020).

H2.8.3. Feltételezzük, hogy a családon belüli kommunikáció és az étellel való elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családon belüli kommunikáció szintje, elégedettebbek életükkel (Izzo és mtsai., 2022; Suldo és Huebner, 2004; Szcześniak és Tułecka, 2020).

H2.8.4. Feltételezzük, hogy a családdal való elégedettség és az étellel való elégedettség között pozitív összefüggés van, akik elégedettebbek családi életükkel, általánosságban is elégedettebbek életükkel (Suldo és Huebner, 2004; Szcześniak és Tułecka, 2020).

**H2.9. Feltételezzük, hogy összefüggés mutatkozik meg, a párkapcsolati elégedettség és az Olson FACES-IV dimenziói között (családi kohézió, családi flexibilitás, családi kommunikáció, családdal való elégedettség).**

H2.9.1. Feltételezzük, hogy a családi kohézió és a párkapcsolattal való elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családi kohézió szintje, elégedettebbek párkapcsolatukkal (Lakatos és mtsai., 2020; Nameni és mtsai, 2025; Olson és Gorall, 2003).

H2.9.2. Feltételezzük, hogy a családi flexibilitás és a párkapcsolattal való elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családi flexibilitás szintje, elégedettebbek párkapcsolatukkal (Abreu-Afonso és mtsai., 2022; Lakatos és mtsai., 2020; Olson és Gorall, 2003).

H2.9.3. Feltételezzük, hogy a családon belüli kommunikáció és a párkapcsolattal való elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családon belüli kommunikáció szintje, elégedettebbek párkapcsolatukkal (Lakatos és mtsai., 2020; Olson és Gorall, 2003).

H2.9.4. Feltételezzük, hogy a családdal való elégedettség és a párkapcsolattal való elégedettség között pozitív összefüggés van, akik elégedettebbek családi életükkel, elégedettebbek párkapcsolatukkal (Lakatos és mtsai., 2020; Olson és Gorall, 2003).

**H3 Feltételezzük, hogy összefüggés mutatkozik meg a Munka-család konfliktus kérdőív alskálái, - munkából származó család konfliktus, családból származó munka konfliktus, munkába való bevonódás, családba való bevonódás, munkával való elégedettség - a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora, a jól-lét, az élettél- és párkapcsolattal való elégedettség, valamint az Olson FACES-IV dimenziói (kohézió, flexibilitás, kommunikáció és családdal való elégedettség) között.**

H3.1. Feltételezésünk szerint, a munkából származó család konfliktus, a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora között negatív összefüggés van, minél több és kisebb gyermek van a családban, annál több munkahelyi konfliktus mutatkozik meg (Bennett és mtsai., 2017; Byron, 2005; Makra és mtsai., 2012; Molnár és Orosz, 2017; Walls és mtsai., 2001).

H3.2. Feltételezésünk szerint, a családból származó munka konfliktus, a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora között negatív összefüggés van, minél több és kisebb gyermek van a családban, annál több családi konfliktus mutatkozik meg (Bennett és mtsai., 2017; Byron, 2005; Makra és mtsai., 2012; Molnár és Orosz, 2017).

H3.3. Feltételezésünk szerint, a munkából származó család konfliktus és a családból származó munka konfliktus között pozitív összefüggés mutatkozik meg (Ajala, 2017; Byron, 2005; Huang és mtsai., 2004; Makra és mtsai., 2012).

H3.4. Feltételezésünk szerint, a munkába való bevonódás és a családba való bevonódás között negatív összefüggés mutatkozik meg (Makra és mtsai., 2012; Nohe és mtsai., 2015).

H3.5. Feltételezésünk szerint, a családba való bevonódás mértékét a párkapcsolati elégedettség magasabb szintje, a gyermekek magasabb száma és a legfiatalabb gyermek életkora növeli (Cerrato és Cifre, 2018; Fuß és mtsai., 2008; Grevenstein és mtsai., 2019).

H3.6. Feltételezésünk szerint, a munkából származó család- és a családból származó munka konfliktus, a jól-lét érzet, az étellel- párkapcsolattal- és a munkával való elégedettség között negatív összefüggés van (Armstrong és mtsai., 2015; Fuß és mtsai., 2008; Makra és mtsai., 2012; Molina, 2021; Pikó és Piczil, 2006).

H3.7. Feltételezésünk szerint a párkapcsolati elégedettség és a munkával való elégedettség között pozitív összefüggés mutatkozik meg, minél elégedettebbek a párkapcsolatukkal, annál magasabb a munkával való elégedettség mértéke (Randall és Bodenmann, 2017; Yucel, 2019).

H3.8. Feltételezésünk szerint, a jól-lét és a munkával való elégedettség között pozitív összefüggés mutatkozik meg, minél magasabb a jól-lét érzet szint, annál nagyobb a munkával való elégedettség mértéke (Kansky, 2017; Nunes és mtsai., 2024).

H3.9. Feltételezésünk szerint, az étellel való elégedettség és a munkával való elégedettség között pozitív összefüggés mutatkozik meg, minél elégedettebbek az emberek az életükkel, annál nagyobb a munkával való elégedettség mértéke (Burke és mtsai., 2004; Makra és mtsai., 2012; Viñas-Bardolet és mtsai., 2020).

H3.10. Feltételezésünk szerint, akiknél optimálisabb a családi kohézió-, flexibilitás-, kommunikáció szintje és elégedettebbek családi életükkel, kevesebb munkából származó család-, valamint családból származó munka konfliktusról számolnak be (Allen és mtsai., 2020; Gragnano és mtsai., 2020; Makra és mtsai., 2012).

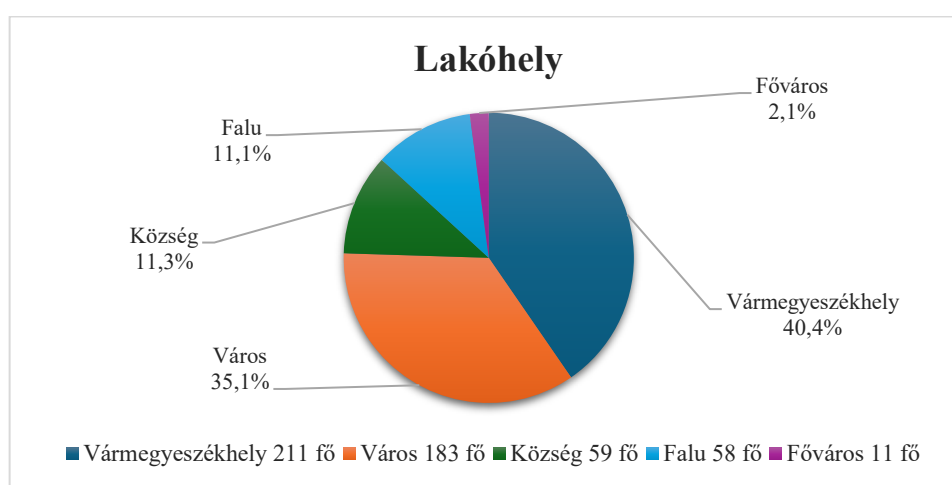
**H4 Feltételezzük, hogy a munkából származó család konfliktus az Olson-féle dimenziókon - kohézió, flexibilitás, kommunikáció (családi kommunikáció) és családdal való elégedettség - keresztül is hat a párkapcsolati- és étellel való elégedettségre (Lee Siew Kim és Seow Ling 2001; Makra és mtsai., 2012; Neto és mtsai., 2021).**

A vizsgálat részeként további kutatási kérdésként merült fel bennünk, hogy a klaszterelemzés módszerének segítségével, vajon milyen családtípusok rajzolódnak ki a mintából. E módszer alkalmazásával arra kerestük a választ, hogy a különböző családtípusok milyen jellegzetességekkel rendelkeznek, és ezek a jellemzők hogyan csoportosíthatók az egyes változók mentén. Az elemzés célja az volt, hogy feltárjuk az esetleges eltéréseket a családtípusok között, - az Olson-féle családi dimenziókat alapul véve a vizsgálatban szereplő változók tekintetében.

## 6. A VIZSGÁLATI MINTA ISMERTETÉSE

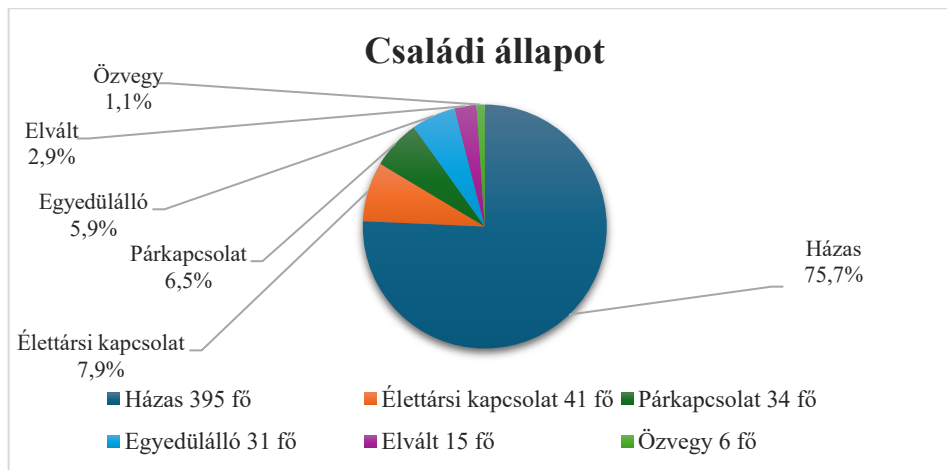
### 6.1. A szociodemográfiai adatok tekintetében

A korábbiakban részletezett kritériumok alapján, - 18 év feletti, a kitöltés pillanatában aktuálisan dolgozó, gyermeket/gyermekeket nevelő édesanyák - kérdőívcsomagunkat összesen 522 nő töltötte ki. A válaszadó édesanyák átlagéletkora 40 év ( $SD=6,503$ ), életkori megoszlás szerint 21-57 év, vagyis a legfiatalabb kitöltőnk 21-, míg a legidősebb 57 éves volt. A megkérdezett édesanyák legnagyobb arányban vármegyeszékhelyen (40,4%) és városban (35,1%) élnek. A kitöltők közel azonos arányban jelölték meg lakóhelyként a község (11,3%) és falu (11,1%) településtípusokat, legkevesebben pedig a fővárosból (2,1%) kerültek ki (1. ábra).



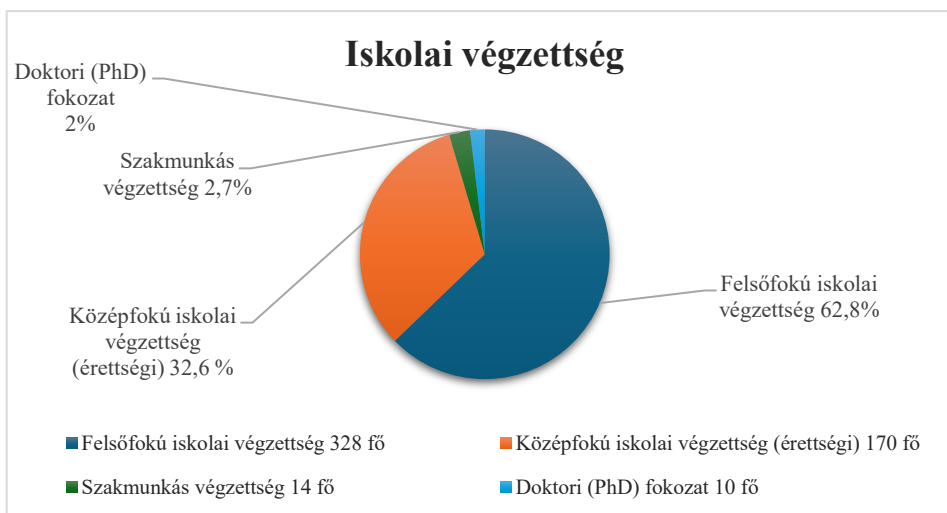
1. ábra. Kitöltők lakóhely szerinti eloszlása

A vizsgálatban résztvevő anyáknak átlagosan 2 gyermekük van ( $SD=0,801$ ), egy családon belül a legkisebb gyermekszám 1, míg a legmagasabb 5 volt. A mintában megjelent olyan eset is, ahol családonként a legfiatalabb gyermek életkora nem érte el az egy éves kort sem, míg a legmagasabb értékkel jellemezhető legfiatalabb gyermek életkora 18 év volt. Ehhez mérten, családonként a legfiatalabb gyermek átlagéletkora 8 év volt ( $SD=5,069$ ). A családi állapotot illetően, a legnagyobb arányban a házas (75,7%) vizsgálati személyek képviseltették magukat, kevesen voltak azok, akik más párkapcsolati formában éltek az adatfelvétel pillanatában. Az anyák kevesebb, mint egytizede él élettársi kapcsolatban (7,9%), vagy párkapcsolatban (6,5%). Az előbbieken említett arányokhoz képest is kevesebben voltak azok, akik egyedülállóak voltak (5,9%). Végül csekély számban voltak megtalálhatóak azok, akik elváltak (2,9%), vagy özvegyek voltak (1,1%) (2. ábra).



2. ábra. Kitöltők családi állapot szerinti eloszlása

A megkérdezett 522 édesanya közül, több mint a fele felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezik (62,8%), egyharmadának pedig középfokú (érettségit adó) végzettsége van (32,6%). Szakmunkás végzettséggel alig (2,7%), doktori fokozattal (PhD) pedig még kevesebben rendelkeztek (1,9%). Olyan édesanya, akinek csak 8 általános, vagy annál is alacsonyabb iskolai végzettsége lett volna, nem volt megtalálható a mintánkban (3. ábra).

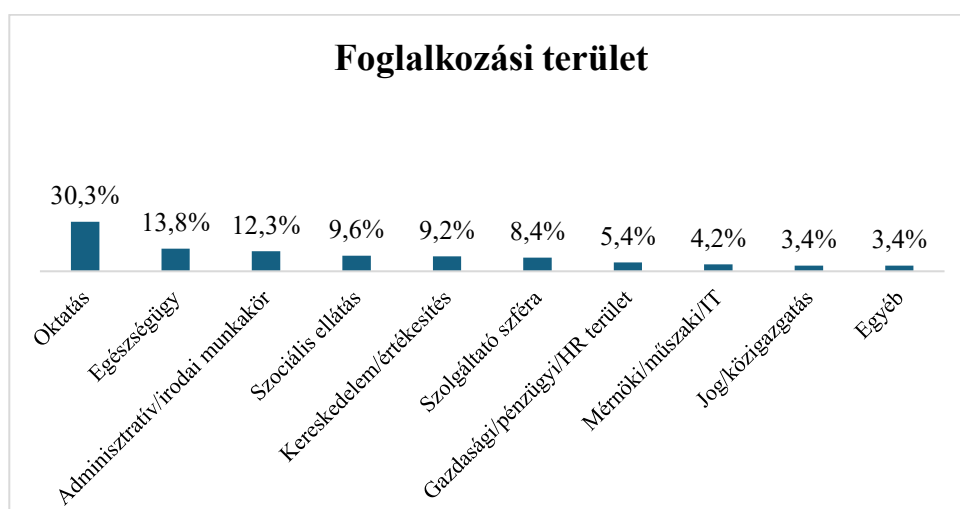


3. ábra. Kitöltők iskolai végzettség szerinti eloszlása

Kérdőívcsomagunkban szerepelt, hogy akik kapcsolatban élnek, jelöljék meg párjuk legmagasabb iskolai végzettségét is, mely kérésnek 469 személy tett eleget a mintánkból (N=522). A válaszadó édesanyák párjainak közel fele felsőfokú- (43,9%), míg egyharmada középfokú (érettségit adó) iskolai végzettséggel rendelkezik (33,5%). Kevesebb, mint egynegyedüknek szakmunkásképző- (19,4%), töredéküknek pedig 8 általános (1,7%) volt a legmagasabb iskolai végzettsége. Utóbbinál is kevesebben szereztek doktori (PhD) fokozatot (1,5%).

## 6.2. A munkavégzés jellemzői tekintetében

A *Munkavégzés jellemzői* saját készítésű kérdőívünkben, az első - nyitott - kérdés a vizsgálati személyek, kitöltés pillanatában aktuális foglalkozására vonatkozott („*Mi a jelenlegi foglalkozása*”). A szöveges válaszokat a munkavégzés területe- és a munkakör jellemzői alapján kategorizáltuk. Az elemzés eredményei alapján a legnagyobb arányban a köznevelési és oktatási intézményekben (30,3%) (pl.: *óvodapedagógus, tanár, tanító*) dolgozó szakemberek képviseltetik magukat. Emellett jelentős számban találhatók meg a mintában az egészségügyi ellátásban- (13,8%) (pl.: *orvos, védőnő*), az adminisztratív és irodai területeken- (12,3%), továbbá a szociális ellátásban (9,6%) (pl.: *szociális munkás, családsegítő*), kereskedelemben (9,2%) (pl.: *üzletvezető helyettes, marketing tanácsadó*) és a szolgáltatási szférában (8,4%) (pl.: *kozmetikus, fodrász*) foglalkoztatott munkavállalók is. Kisebb számban, de képviseltetik magukat a pénzügyi/gazdasági/HR- (5,4%) (pl.: *könyvelő, bérszámfejtő, kontroller, HR menedzser*), a mérnöki/műszaki/IT- (4,2%) (pl.: *projektmérnök, szoftverfejlesztő*), illetve a jogi és közigazgatási- (3,4%) (pl.: *jogász, ügyintéző*), valamint az egyéb (3,4%) (pl.: *digitális nyomdagépező, gyermekfelügyelő*) kategóriába tartozó, nem egyértelműen besorolható területeken dolgozók is (4. ábra).



4. ábra. Kitöltők foglalkozási terület szerinti kategorizálásának eloszlása

A kitöltés pillanatában a válaszadó édesanyák fele több, mint 5 éve dolgozott ugyanazon a munkahelyen (51,1%), több mint egyharmaduk pedig több, mint 1 éve, de kevesebb, mint 5 éve (36,2%), míg a többiek kevesebb, mint 1 éve álltak munkajogviszonyban akkori munkahelyükkel (12,6%). A vizsgálati személyek közül kivétel nélkül mindenki Magyarországon dolgozott, nagyobb arányban vallották azt, hogy munkahelyük családbarát

(83,9%), kevesen voltak azok, akik azt jelölték, hogy munkahelyük nem családbarát (16,1%). Rákérdeztünk a kitöltők párjainak munkarendjére is: a társak közül a legnagyobb arányban magyarországi munkahellyel rendelkeztek, melyet 62,6% családbarátnak ítélt meg. A kitöltők párjainak egyharmada szintén Magyarországon dolgozott, ők azonban nem tartják családbarátnak munkahelyüket (34%), töredékük pedig külföldön dolgozott és így akár heteket is távol tartózkodott a családjától a kitöltés idejében. A munkahelyi státusz tekintetében, az édesanyák majdnem fele közalkalmazotti beosztásban- (43,1%), egyharmaduk pedig szellemi munkát végző, alkalmazotti státuszban (32,6%) dolgozott. Megközelítőleg egytizede a megkérdezetteknek dolgozott fizikai munkát végző alkalmazottként (9%) és vállalkozóként (8,4%), fele ennyien középvezetőként (4,4%), ennél is kevesebben pedig felsővezetőként (2,1%). Legkisebb arányban a gyakornoki beosztás volt jellemző a vizsgálati személyek körében (0,4%). A kitöltők között a leggyakoribb a teljes munkaidőben, de nem műszakban dolgozó munkarend volt (66,8%), amelyet a rugalmas- (19,4%), a műszakos- (11,9%), valamint a részmunkaidős (4,8%), végül pedig a COVID-19 miatt megváltozott munkarend követett (4,2%). A százalékos arány eltolódása valószínűsíthetően az egyidejűleg több munkát is vállaló egyének jelölései-, valamint a Covid-19 világjárványt követően a megváltozott munkarend miatt, több helyre történő besorolás következményeként alakult ki (3. táblázat).

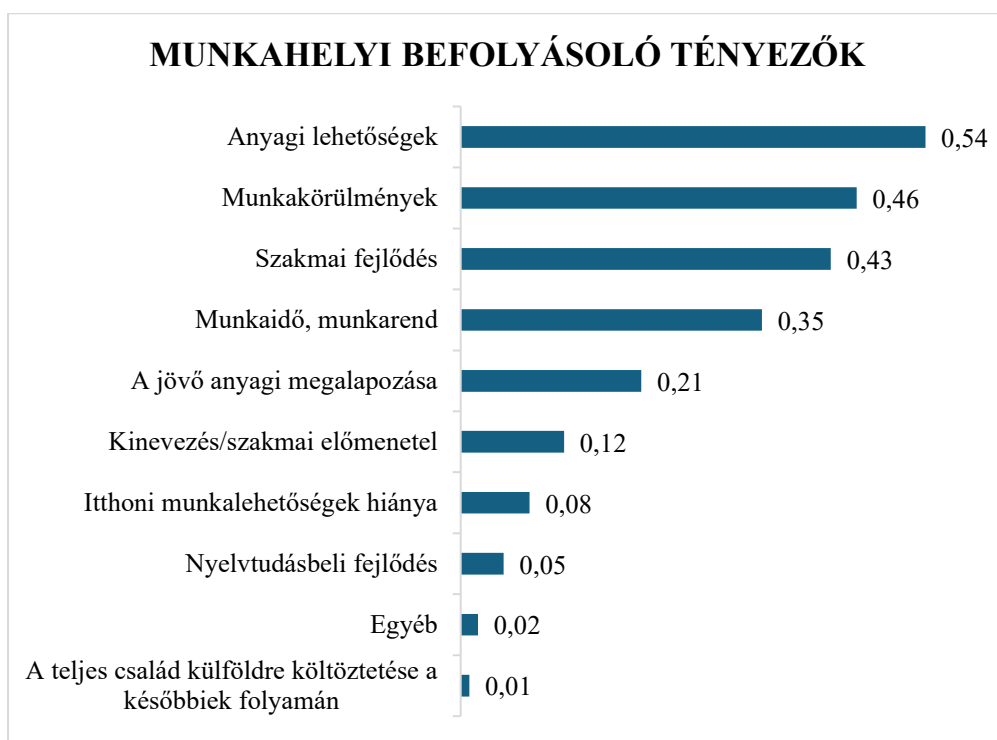
3. táblázat. Munkavégzés jellemzőire vonatkozó kérdések (2 - 6. kérdés) összefoglaló táblázata (N=522, N=469)

**Munkavégzés jellemzői**

<b>1. Munkahelyi státusz</b>	<b>225 fő (43,1%)</b> közalkalmazott	171 fő (32,6%) alkalmazott (szellemi állomány)	47 fő (9%) alkalmazott (fizikai állomány)	44 fő (8,4%) vállalkozó	23 fő (4,4%) középvezető	11 fő (2,1%) felsővezető	2 fő (0,4%) gyakornok
<b>2. Munkaviszony időtartama</b>	66 fő (12,6 %) kevesebb, mint 1 év		188 fő (36,2%) több, mint 1 év, de kevesebb, mint 5 év				<b>267 fő (51,1%) több, mint 5 év</b>
<b>3. Kitöltők munkahelyi megítélése (N=522)</b>	<b>438 fő (83,9%)</b> Magyarországon dolgozik, családbarát munkahely		84 fő (16,1%) Magyarországon dolgozik, nem családbarát munkahely				- külföldi munkavégzés, gyakori távollét

<b>4. Kitöltők párjára vonatkozó munkahelyi megítélés (N=469)</b>	<b>293 fő (62,6%) Magyarországon dolgozik, családbarát munkahely</b>	<b>159 fő (34%) Magyarországon dolgozik, nem családbarát munkahely</b>		<b>17 fő (3,8%) külföldi munkavégzés, gyakori távollét</b>	
<b>5. Munka- rend, munkaidő</b>	<b>348 fő (66,8%) teljes munkaidőben, de nem műszakban</b>	<b>101 fő (19,4%) rugalmas munkarend</b>	<b>62 fő (11,9%) műsza- kos munka- rend</b>	<b>25 fő (4,8%) rész- munka- idő</b>	<b>22 fő (4,2) meg- válto- zott munka- rend (COVID -19)</b>

Kutatásunk során kérdésként vetettük fel, hogy válaszadóink szerint mely tényezők befolyásolják őket leginkább a munkahelyükön (7. kérdés: *Az alábbi kijelentések közül melyek befolyásolják Önt leginkább a jelenlegi munkahelyén?*), amely során a vizsgálati személyek a kilenc válaszlehetőség közül többet is megjelölhettek. A válaszlehetőségek dichotómizálása alapján megállapítható, hogy a kitöltők számára a legnagyobb jelentőséggel az *anyagi lehetőségek* bírnak, amelyet fontossági sorrendben a *munkakörülmények*, a *szakmai fejlődés*, *munkaidő/munkarend*, a *jövő anyagi megalapozása*, majd a *kinevezés/szakmai előmenetel* tényezők követnek. A legkevesebb befolyással az *itthoni munkalehetőség hiánya*, *nyelvtudásbeli fejlődés*, illetve a *teljes család külföldre költöztetésének lehetősége* szempontok bírnak. Azon személyek közül, akik az *egyéb* válaszlehetőséggel éltek, többen is az élethez elengedhetetlen anyagiakat biztosító tényezőkre erősítették rá, illetve utaltak az elismerésre és megbecsülésre, továbbá olyan praktikus jellemzőkre, mint például a szabadságolás. Ezeket az eredményeket a következő diagram szemlélteti, ahol az egyes tényezők átlagértékei láthatók (5. ábra).



5. ábra. Kitöltők jelenlegi munkahelyét befolyásoló tényezők fontossági sorrend szerint

Szerettük volna megvizsgálni továbbá, hogy a válaszadóink hogyan vélekednek - szubjektíven - anyagi helyzetükkel kapcsolatosan - 1-től 5-ig terjedő Likert-skála: „1 - Nagyon elégedetlen vagyok; 5 - Teljes mértékben elégedett vagyok”, ahol a legkisebb megadott érték az 1, míg a legmagasabb az 5 volt. A szubjektíven megítélt anyagi helyzet átlaga 3,54-re tehető (SD=0,876), mely arról árulkodik, hogy a vizsgálatban résztvevő édesanyák összességében elégedettek anyagi helyzetükkel.

## 7. A VIZSGÁLAT MÓDSZEREI

### 7.1. Az adatgyűjtési folyamat

Doktori képzésem kezdetekor is a családi egység, struktúra és annak esetleges változásai állt érdeklődésem középpontjában a külföldi munkavállalás következtében, mely kapcsán az úgynevezett „transznacionális” családok - mint manapság egyre elterjedtebb családforma - jelenségét szerettem volna bemutatni. Az adatgyűjtés nehézségei következtében, gyorsított eljárásban új kutatás-és-irányítási kérelmet kérvényezve, a korábban jóváhagyott téma az alábbiak szerint módosult: A család és a munkahely egyensúlya (EPKEB - 2020-25 (2019-41 módosítása)). A kutatás célja maradt továbbra is a családi struktúra vizsgálata, olyan gyermekek családjában, akik mindennapjaikban a munka és a családi élet közötti egyensúly megteremtésére és fenntartására törekednek. Saját- és környezetemben lévő élethelyzetek sarkalltak az utolsó minimális módosításra, melynek következtében úgy döntöttünk, hogy

kizárólag olyan édesanyákat szeretnénk megkérdezni, akiknek van/vannak gyermekük/gyermekük és a kitöltés időpontjában aktívan dolgoznak (*A családi- és munkahelyi szerepek összeegyeztetésének kihívásai a gyermekes nők életében - EPKEB - (2021-99 (2019-41))*). Mindezen változások közepette, egy olyan egészségügyi vészhelyzet állt elő, amelyet 2020. március 11-én az Egészségügyi Világszervezet (WHO) világjárvánnyá nyilvánított (Covid-19). Az adatfelvétel legelején a Covid-19 járvány még nem volt jelen a világban, s mivel a pandémia kihirdetésekor és utána is folyamatosan érkeztek be adatok, így feltételezhető, hogy a kitöltők aktuális érzelmi- és egészségügyi állapota befolyásolhatta válaszaikat.

A kérdőívcsomag elérhető volt online felületen, melyet megosztottunk a résztvevőkkel - hálóba módszer - a személyes Facebook-oldalakon. A kérdőívcsomag kitöltése anonim módon, önkéntes alapon történt, és a válaszadók bármikor meggondolhatták magukat és visszaléphetek, vagyis a válaszadás bármely ponton megszakítható volt. A vizsgálati személyek nem részesültek anyagi juttatásban a kutatásban való részvételért. A felmérésben való részvételt egy részletes leírás előzött meg, amely tájékoztatást nyújtott a válaszadónak a vizsgálat céljáról és a részvétel módjáról, majd beleegyezésüket követően tudták elkezdni a kitöltést, amennyiben megfeleltek a kritériumoknak. Az online felület mellett, a papír alapú kitöltés módszerét is alkalmaztuk a kitöltési hajlandóság csökkenése miatt, mely szinte állandó problémát okozott doktori tanulmányaim során. A munka-magánélet egyensúly és a családi struktúra összefüggéseinek vizsgálata során tehát olyan 18 év feletti édesanyák kitöltését vártuk, akik aktuálisan dolgoznak és van/vannak gyermekük/gyermekük. A legfontosabb kérdés az volt, hogy képesek-e a nők összeegyeztetni - és ha igen hogyan, milyen lemondások árán vagy következményekkel - a munkát és a családi életet a különböző munkahelyi terhelések és az ebből adódó esetleges konfliktusok függvényében - vagy éppenséggel fordítva - és mindez milyen hatással van a családi struktúra alakulására, a párkapcsolati-, munkával-, étellel- és családi étellel való elégedettségre, valamint a jól-lét érzetre.

## 7.2. A vizsgálati eszközök bemutatása

A felhasznált kérdőívek papír alapon- és online felületen is elérhetőek voltak a vizsgálati személyek számára. A kérdőívcsomag tartalmazott két saját készítésű kérdéssort, melyek közül az első, a demográfiai adatokra vonatkozott („*életkor; lakóhely; legmagasabb iskolai végzettség a kitöltőre-; illetve amennyiben a kitöltés időpontjában volt párkapcsolata, akkor a párjára vonatkozóan is érvényes volt a kérdés; kapcsolati státusz; gyermekek száma és életkora*”). A másik saját készítésű kérdőív a munkavégzés jellemzőivel kapcsolatban tartalmazott különböző kérdéseket, kezdve a kitöltő jelenlegi foglalkozásával, majd

beosztásával, melynél több válaszlehetőség is megjelölhető volt (pl.: „*gyakornok; közalkalmazott; alkalmazott (fizikai és szellemi állomány); középvezető; felsővezető; vállalkozó*”). A következő kérdésben arra kellett válaszolniuk a résztvevőknek, hogy mióta dolgoznak jelenlegi munkahelyükön („*kevesebb, mint 1 éve; több, mint 1 éve, de kevesebb, mint 5 éve; több mint 5 éve*”), majd a munkarenddel kapcsolatban jelölték meg, hogy 3 állítás közül, melyik jellemző a saját-, illetve, amennyiben kapcsolatban/házasságban éltek a kitöltés időpontjában, akkor a párjuk munkarendjére is („*Magyarországon dolgozom/dolgozik, a munkarendem/munkarendje családbarát (pl.: a munkaidőm/munkaideje-munkarendem/munkarendje megfelelően igazítható a családi élethez); Magyarországon dolgozom/dolgozik, de a munkarendem/munkarendje nem családbarát (pl.: viszonylag sokat vagyok/van távol vagy a munkaidőm/munkaideje-munkarendem/munkarendje miatt kevesebbet tudunk találkozni); Külföldön dolgozom/dolgozik és heteket vagyok/van távol*”). A következő kérdés a kitöltők munkaidejére vonatkozott, melyre az alábbiak közül akár több megjelölésével is válaszolhattak: „*műszakban dolgozom; rész munkaidőben dolgozom; teljes munkaidőben dolgozom, de nem műszakban; rugalmas munkaidőben dolgozom; a COVID-19 világjárvány hatásainak következtében megváltozott munkaidőben dolgozom (pl.: részleges home-office, teljes home-office, egyéb)*”. A Munkavégzés jellemzői rész 7. kérdésében arra voltunk kíváncsiak, hogy milyen tényezők vannak hatással a vizsgálati személyekre jelenlegi munkahelyükön. Ennél a kérdésnél is volt lehetőségük a résztvevőknek arra, hogy többet is megjelöljenek: „*Anyagi lehetőségek; Szakmai fejlődés; Nyelvtudásbeli fejlődés; Munkakörülmények; Itthoni munkalehetőségek hiánya; A jövő anyagi megalapozása; A teljes család külföldre költöztetése a későbbiek folyamán; Kinevezés/szakmai előmenetel; Munkaidő/munkarend; Egyéb*”. Az utolsó kérdés a család anyagi helyzetével való elégedettségre kérdezett rá, mely tételre egy ötfokú Likert skálán válaszolhattak, ahol az 1 - „*Nagyon elégedetlen vagyok*”, az 5 pedig: „*Teljes mértékben elégedett vagyok*”.

Kutatásunkban - az előzőekben ismertetett saját szerkesztésű kérdéssorok mellett - magyar nyelven adaptált és validált kérdőíveket is alkalmaztunk, amelyek a következők voltak: *Kapcsolati Elégedettség Skála (RAS)*, *Munka-család konfliktus kérdőív*, *WHO jól-lét kérdőív (WBI-5)*, és az *Olson-féle Családteszt (FACES-IV)*.

### 7.2.1. Kapcsolati Elégedettség Skála (RAS)

Az egyre változatosabb párkapcsolati formák- és családszerkezetek megjelenésével, a hagyományos házassági elégedettséget mérő kutatási eszközök mellett szükségessé vált egy olyan rövid és megbízható mérőeszköz megalkotása, melyet a sokrétű párkapcsolati mintázatok

vizsgálatára és működésmódjainak elemzésére is fel lehet használni. 1988-ban Susan Hendrick, kidolgozott egy 7 kérdésből álló kérdőívet, a Kapcsolati Elégedettség Skálát (*Relationship Assessment Scale, RAS*), melyet azóta már több nyelvre is lefordítottak és széles körben alkalmaznak. Martos Tamás és munkatársai (2014b) a kérdőívvel kapcsolatban, „A Kapcsolati Elégedettség Skála magyar változatának (RAS-H) pszichometriai jellemzői” címmel publikáltak, mely kutatásom vizsgálati eszközei között is szerepel. Az eredeti kérdőív összesen 7 kérdésből tevődik össze, melyek között 5 pozitív és 2 negatív irányú kérdés található. A vizsgálati személyek 5 fokú Likert skálán jelölhetik meg, hogy az adott állítás milyen mértékben jellemző a párkapcsolatukra, ahol az 1 - „Kevésbé jellemző”, az 5 pedig - „Nagyon jellemző”. Pozitív megfogalmazású kérdésként szerepel a kérdőívben például a második és a hatodik kérdés: „2 - Általában véve mennyire elégedett Ön a kapcsolatukkal?”, „6 - „Mennyire szereti partnerét?”. A 4-es kérdés negatív töltetű, fordított itemként értelmezendő, amely a következőképpen hangzik: „Milyen gyakran gondol arra, hogy bár el sem kezdte volna ezt a kapcsolatot?”. A szerzők a szexuális elégedettségre vonatkozóan kiegészítették még egy saját, 8. kérdéssel a kérdőívet, amelyet mi is beemeltünk a kérdőív végére: „Mennyire találja kielégítőnek a szexuális kapcsolatukat?”, ahol a válaszadás ugyanúgy, a RAS által leírt módon történt, ahogyan a korábbi kérdések esetében is. A mérőeszköz kidolgozását követő évek gyakorlata-, és a tanulmányokból származó eredmények is azt mutatják, hogy a RAS korrelációja az egyéb párkapcsolati/házassági elégedettséget vizsgáló tesztekkel magas, túlnyomórészt 0.7 feletti érték, megfelelő a teszt-reteszt megbízhatósága ( $r=0.85$ ), valamint a belső konzisztencia eredmények is ideálisak (Martos és mtsai., 2014).

#### 7.2.2. Munka-család konfliktus kérdőív

A 25 tételből álló Munka-család konfliktus kérdőívet Makra Emese, Farkas Dávid és Orosz Gábor (2012) fejlesztették ki azzal a céllal, hogy egy olyan kérdőívet hozzanak létre és validáljanak, amely több különböző részből tevődik össze, és amelyet magyar mintán tudnak alkalmazni. A skála a következő dimenziókból áll: munka-család konfliktus, család-munka konfliktus, - melynek megkülönböztetését nagyon fontosnak tartották a szerzők is - munkába- illetve családba való bevonódás, valamint étellel- és munkával való elégedettség. A kérdőív a munka-család konfliktus két változatát különbözteti meg (előbbi 5, utóbbi pedig 4 állítást tartalmaz): a munkából származó család konfliktushoz tartozóan például: „A munkám miatt gyakran le kell mondanom fontos családi programokat vagy eseményeket”, a családból eredő, munkával kapcsolatos konfliktust illetően pedig: „A családomban megjelenő feszültség gátol abban, hogy teljesíteni tudjam a munkahelyi kötelességeim”. A bevonódás mértékének

vizsgálatára alkalmazott skálák két kérdőívben alapultak, amelyek szintén két típust különböztetnek meg, 4-4 állítást tartalmazva: családba való bevonódás: „*A családom a legfontosabb dolog, ami mostanában történik velem*” és a munkába való bevonódás, mint például „*A munkám nagyon fontos részét képezi az életemnek*”. Az utolsó vizsgált dimenzió az elégedettség volt, melynek két változatát jelenítették meg, szintén két kérdőív alapján: a munkahelyi elégedettséget, amihez 3 állítás tartozott, például: „*Összességében nagyon elégedett vagyok a munkámmal*”, valamint az 5 itemből álló étellel való elégedettséget: „*A legtöbb szempontból az életem közel áll az ideálshoz*”. A kérdőív minden kérdésénél, a vizsgálati személyeknek egy négyfokú Likert-skálán azt kell eldönteniük, hogy az adott állítás mennyire jellemző saját magukra vonatkozóan („*1 - egyáltalán nem jellemző rám, 2 - nem jellemző rám, 3 - jellemző rám, 4 - nagyon jellemző rám*”). A szerzők - a kérdőív megbízhatóságának ellenőrzésére - az adatokat az AMOS 17.0 verziójával vizsgálták, felhasználva a feltérképező-, valamint ellenőrző faktoranalízist módszerét. A Cronbach-alfa mutatók minden skála esetében magas megbízhatóságot jeleztek: munka és család közötti konfliktus (.848), család és munka közötti konfliktus (.821), munkahelyi bevonódás (.831), családi bevonódás (.855), étel elégedettség (.843) és munkahelyi elégedettség (.808) (Makra és mtsai., 2012).

### 7.2.3. WHO Jól-lét kérdőív (WBI-5)

A WHO Jól-lét skálát 1982-ben dolgozták ki egy nemzetközi vizsgálat keretein belül, amely a cukorbetegség esetében alkalmazott különböző terápiás eljárások hatékonyságát vizsgálta az életminőség szempontjából, a betegek egyéni, szubjektív vélekedéseit alapul véve. A cél az volt, hogy a kutatás során a pozitív életminőség-mutatók is megjelenjenek, nemcsak a negatívak, mint a szorongás vagy a depresszió. Az esetek többségében, a pszichológiai értelemben vett Jól-lét kérdőívet használják fel a pszichológiai jól-lét önértékeléssel kapcsolatos mérésére. Susánszky és munkatársai (2006) egyik tanulmányukban ismertették a WHO Jól-lét Skála 5 itemből álló verziójának magyar nyelvű adaptációját, amely a kutatásunkban résztvevő vizsgálati személyek általános közérzetének aktuális állapotáról nyújtott információt, a kitöltés előtti kéthetes időintervallum tekintetében. A kérdőívben egy 4 fokú Likert skálán kellett megítélniük a kitöltőknek, hogy az adott állítás mennyire jellemző rájuk („*0 – Egyáltalán nem jellemző, 1 – Alig jellemző, 2 – Jellemző, 3 – Teljesen jellemző*”), mint például „*Az elmúlt két hét során érezte magát vidámnak és jókedvűnek vagy nyugodtnak és ellazultnak?*”. Az utolsó kérdés megfogalmazása kissé eltér a többitől: „*A napjai tele voltak számára érdekes dolgokkal?*”, ami azonban - az itemanalízis adataiból is megállapíthatóan -



kiegészítő alskálára pedig példa lehet: „44. - *A családtagok figyelmesen végighallgatják egymást*”. A családi étellel való elégedettséget tekintve, a kérdőív rákérdez arra, hogy a vizsgálati személy mennyire elégedett: „58. - *a család konfliktusmegoldó képességével*”. Az egyes skálák esetében megmutatkozó magasabb pontszám azt jelöli, hogy a vizsgálati személyre jellemzőbb a kohézió vagy adaptivitás azon szintje, amelyet az adott skála mér, illetve annál hatékonyabban kommunikál és annál elégedettebb a családi élet működésével. A megbízhatósági mutatók vonatkozásában, amelyet a 4. táblázat is bemutat, a nyolc alskálán megmutatkozó Cronbach- $\alpha$  értékek 0.7 fölött voltak, döntő többségben a 0.8-at, illetve több alskála tekintetében még a 0.9-et is meghaladták, ami optimális belső konzisztenciára utal (Lakatos és mtsai., 2020) (4. táblázat).

4. táblázat. Az Olson-féle Családteszt (FACES-IV) alskáláinak megbízhatósági (Cronbach- $\alpha$ ) értékei (Lakatos és mtsai., 2020, 65.o.)

Kohézió		Adaptivitás				Családi kommunikáció	Családdal való elégedettség
Összetartó	Széteső	Egybefonódott	Rugalmas	Merev	Kaotikus		
<b>0.87</b>	<b>0.83</b>	<b>0.76</b>	<b>0.84</b>	<b>0.76</b>	<b>0.86</b>	<b>0.94</b>	<b>0.94</b>

#### 7.2.5. Alkalmazott skálák megbízhatósága

Első lépésben az alkalmazott mérőeszközök megbízhatóságának vizsgálatára került sor, melyet a későbbiekben - az R studio, Lavaan package program segítségével - megerősítő faktorelemzés követett.

Elsőként a Kapcsolati Elégedettség Skála (RAS-H) esetében ellenőriztük a megbízhatóságot, melyet a WHO Jól-lét kérdőív (WBI-5-H), majd a Munka-család konfliktus kérdőív és végül az Olson-féle Családteszt (FACES-IV) kérdőív követett. A vizsgálatunk során alkalmazott mérőeszközök megbízhatóságát illetően tehát a Cronbach-alfa mutatót vettük figyelembe, továbbá az alábbiakat: az összehasonlítási illeszkedésmutatót (Comparative Fit Index-CFI), a Tucker-Lewis Indexet (TLI), az RMSEA indexet (Root Mean Square Error of Approximation), illetve az SRMR-t (Standardized Root Mean Square Residual) (Brown, 2006). Hu és Bentler (1999) irányelvei szerint a CFI és a TLI esetében a 0.95 feletti értéke kiváló, 0.90 felett elfogadható; SRMR és RMSEA indexeknél pedig: <0.08 volt az elfogadható érték, 0.05 alatt

jó illeszkedést, a nullához közelítő érték pedig kiváló illeszkedést jelentett. Az egyes kérdőívek reliabilitásának Cronbach-alfa értékeit az 5. táblázatban szemléltetjük.

5. táblázat. A vizsgálatban használt kérdőívek, alskálák megbízhatósági mutatói

Kérdőívek-alskálák		$\alpha$
<b>Kapcsolati Elégedettség Skála (RAS)</b>		<b>0.89</b>
<b>WHO Jól-lét kérdőív (WBI-5)</b>		<b>0.91</b>
<b>Munka-család konfliktus kérdőív</b>	1. Munkából származó család konfliktus (WFC)	<b>0.83</b>
	2. Családból származó munka konfliktus (FWC)	<b>0.82</b>
	3. Családba való bevonódás (FI)	<b>0.69</b>
	4. Munkába való bevonódás (WI)	<b>0.82</b>
	5. Munkával való elégedettség (WS)	<b>0.81</b>
	6. Élettel való elégedettség (LS)	<b>0.88</b>
<b>Olson-féle Családteszt (FACES-IV)</b>	Széteső	<b>0.67</b>
	Kohézió	Összetartó <b>0.81</b>
		Egybefonódott <b>0.63</b>
		Merev <b>0.73</b>
	Flexibilitás	Rugalmas <b>0.77</b>
		Kaotikus <b>0.74</b>
	Kommunikáció	Családi kommunikáció <b>0.87</b>
	Családdal való elégedettség	<b>0.95</b>

Jelmagyarázat:  $\alpha$ =Cronbach alfa

#### 7.2.5.1. Megerősítő faktorelemzés

A mélyrehatóbb statisztikai elemzések előtt megerősítő faktorelemzést (CFA) futtattunk le, először az *Olson-féle Családteszt (FACES-IV)* eredeti dimenziói mentén. A Jamovi program segítségével, a faktorelemzés során feltártuk, hogy a chi-négyzet statisztika értéke 3754 (df=1624), ami arra utal, hogy a modell és az adataink között jelentős szignifikáns ( $p < .001$ ) különbségek vannak, ami a modell nem tökéletes illeszkedését vetíti elő. A CFI érték 0.844 volt, amely csakugyan gyengének minősíthető a 0.95-ös küszöbértékhez mérten. A TLI értéke - mely 0.837 volt - is a modell gyenge illeszkedését igazolta. Végül az RMSEA értékét (0.051) is megnéztük, ami mérsékelt illeszkedést sugall, vagyis szintúgy nem éri el a jó illeszkedés kritériumát (6. táblázat).

6. táblázat. Olson-féle Családeszt (FACES-IV) megerősítő faktorelemzésének modellilleszkedési mutatói (N=522)

$\chi^2$	df	p	CFI	TLI	RMSEA
3754	1624	<.001	0.844	0.837	0.051

Összeségében, az illeszkedési mutatók alapján a modell általánosságban megfelelően reprezentálja az adatokat.

A *Munka-család konfliktus kérdőív* esetében a chi-négyzet statisztika értéke 543 (df=2603) volt, továbbá megállapítottuk, hogy a modell és az adataink között jelentős szignifikáns ( $p < .001$ ) különbségek vannak, amely eredmény nagymintás kutatásoknál várható volt. Jelen esetben azonban ez nem vételezte elő a modell tökéletlenségét. A CFI értéke 0.938 volt, ami ugyan nem egyenlő, se nem nagyobb a 0.95-ös küszöbértéknél, azonban egy elfogadható modellilleszkedést mutat. Tovább igazolta ezt a TLI értéke is (0.928), mivel az sem érte el a küszöbértéket. Ellenben az RMSEA 0.050-es értéke jó illeszkedést mutatott, így összeségében elmondható, hogy a megerősítő faktorelemzés modellilleszkedési adatai elfogadhatóak (7. táblázat).

7. táblázat. *Munka-család konfliktus kérdőív megerősítő faktorelemzésének modellilleszkedési mutatói* (N=522)

$\chi^2$	df	p	CFI	TLI	RMSEA
543	2603	<.001	0.938	0.928	0.050

## 8. A VIZSGÁLAT EREDMÉNYEI

A kutatás során gyűjtött adatok elemzéséhez az IBM SPSS Statistics 21.0.-, valamint a Jamovi programot alkalmaztuk, az R statisztikai programcsomag segítségével pedig további kiegészítő vizsgálatokat végeztünk. A vizsgálat leíróstatisztikai elemzésének eredményét a 8. táblázat foglalja össze.

8. táblázat. *Leíróstatisztikai elemzés eredményei* (N= 474, N=522)

Kérdőívek	N	Átlag	Szórás	Min.	Max.
<b>Alskálák</b>					
<b>Kapcsolati</b>					
<b>Elégedettség</b>	474	4.315	.650	1.50	5.00
<b>Skála (RAS)</b>					

<b>WHO Jól-lét</b>							
<b>kérdőív</b>			<b>2.402</b>	<b>.817</b>	<b>1.00</b>	<b>4.00</b>	
<b>(WBI-5)</b>							
	Munkából származó család konfliktus		1.658	.661	1.00	4.00	
<b>Munka-</b>	Családból származó munka konfliktus		1.393	.563	1.00	4.00	
<b>család</b>	Munkába való bevonódás		2.251	.697	1.00	4.00	
<b>konfliktus</b>	Családba való bevonódás		3.732	.371	1.50	4.00	
<b>kérdőív</b>	Munkával való elégedettség		3.127	.739	1.00	4.00	
	Élettel való elégedettség		3.117	.638	1.20	4.00	
		Széteső	1.765	.577	1.00	4.57	
	<b>Kohézió</b>	Összetartó	522	4.417	.551	1.29	5.00
		Egybefonódott		2.433	.623	1.00	4.29
	<b>Kohéziós_index</b>		<b>2.226</b>	<b>.632</b>	<b>.44</b>	<b>5.00</b>	
		Merev	2.362	.633	1.00	5.00	
<b>Olson-féle</b>	<b>Flexibilitás</b>	Rugalmas	4.026	.623	1.43	5.00	
<b>Családteszt</b>		Kaotikus	1.802	.634	1.00	4.71	
<b>(FACES-IV)</b>	<b>Flexibilitás_index</b>		<b>2.069</b>	<b>.632</b>	<b>.63</b>	<b>5.00</b>	
	<b>Kommunikáció</b>	Családi kommunikáció	4.143	.606	1.40	5.00	
		Családdal való elégedettség	3.968	.794	1.00	5.00	

A megkérdezett személyekről elmondható, hogy többségben hasonlóan vélekedtek a párkapcsolatuk minőségéről és az elégedettségről. Az átlagérték alapján, a válaszadók többsége a skála felső felében helyezkedik el, ami nagyon pozitív, kiemelkedő elégedettségi szintet tükröz. A válaszadók között nem mutatkozott meg jelentős eltérés az elégedettséget illetően, a legtöbben hasonlóan ítélték meg párkapcsolatukat. Saját önbevallásuk szerint, más kapcsolatokhoz viszonyítva, alapvetően jónak értékelték saját kapcsolatukat, mely megfelel az igényeiknek és elvárásaiknak.

A vizsgálatban résztvevő anyák általános életminőségét és jól-létét illetően, közepes átlagérték mutatkozott meg, a vizsgálati személyek általános közérzete kielégítő, - a kérdések a kitöltést megelőző 2 hetes időszakra vonatkoztak - mely összességében nem mondható rossznak, de kiemelkedően jónak sem. A válaszadást illetően, a szórás érték azonban jelentős eltérésekre utal, néhányan nagyon alacsony, míg mások nagyon magas értékelést adtak, mely alapján elmondható, hogy nem volt egységes a megítélés a jól-létet illetően.

A munka-család egyensúly kérdéskörét tekintve, a Munka-család konfliktus kérdőív alskáláinál, a válaszadók többsége egységesen, általában csak kis mértékben, nem számottevően tapasztal munkából származó család konfliktust, mely eredmény közel azonos értékekkel jelent meg a családból származó munka konfliktus esetében is. Az eredmények azt mutatják, hogy a kitöltők csak mérsékelt szinten vonódnak be munkájukba, a munkához való viszonyt, elköteleződést némi eltéréssel ugyan, de hozzávetőlegesen hasonlóképpen ítélik meg. A további dimenziók vizsgálata során a legmeghatározóbb a családba való bevonódás volt, mely alskála rendelkezett a legmagasabb átlagértékkel, mely azt mutatja, hogy a kitöltő édesanyák túlnyomó többsége nagymértékben bevonódik a családi életbe, feltehetően nagy hangsúlyt fektet a családi kapcsolatok ápolására, s szinte egyhangúlag, kiemelkedő szerepet tölt be életükben a család. A munkával kapcsolatos elégedettségi szint pozitív irányt vetít elő, a válaszadások alapján, - amely a szórásérték alapján némileg eltérő - a többség általánosságban elégedett a munkájával. Az édesanyák jellemzően elégedettek az életükkel, az alacsony szórásérték pedig azt mutatja, hogy ez az elégedettségi szint viszonylag hasonló mértékben van jelen a válaszadók körében.

Az Olson-féle Családteszt (FACES-IV) elemzése során az elsődleges (kohézió és flexibilitás) és másodlagos dimenziók (kommunikáció, családdal való elégedettség) szerint csoportosítottuk és értelmeztük az eredményeinket, illetve Vargha és Tóth (2007) munkája alapján a hat alapskálát (összetartó, rugalmas, merev, kaotikus, széteső és egybefonódott) felhasználva mi is létrehoztuk a Kohéziós és a Flexibilitás indexeket. Ezek alapján jól látható, hogy mind a kohézió-, mind pedig a flexibilitás dimenziók esetében a középső, optimális tartomány átlagértékei a legmagasabbak. Az eredmény arra enged következtetni, hogy a kitöltők családjai kohézió szempontjából leginkább összetartóak, erős érzelmi kötődés és kapcsolódás jellemzi őket, flexibilitásukat tekintve pedig leginkább rugalmasak, vagyis az esetek döntő többségében képesek egyensúlyt találni a stabilitás és a változás között. A kitöltők többsége pozitívan értékeli a családon belüli kommunikáció minőségét, valamint elégedett családi életével, ahol a szórásérték is arra utal mindkét esetben, hogy a legtöbb válaszadó hasonlóan vélekedett a két kérdéskört illetően. További vizsgálataink során a korábban megfogalmazott hipotéziseinket szerettük volna elemezni.

### 8.1. H1 hipotézis vizsgálatának eredményei

Első hipotézisünk esetében (*H1*) azt néztük meg, hogy a párkapcsolati elégedettség, a gyermekek száma és életkora, illetve az általános jó-lét érzet, továbbá az étellel való elégedettség között milyen esetleges összefüggéseket találunk. Ennek elemzéséhez első

lépésben normalitás vizsgálatot hajtottunk végre, mely során Kolmogorov-Smirnov próba segítségével megállapítottuk, hogy változóink nem mutatnak normáeloszlást ( $p < .001$ ), így a későbbiekben nem paraméteres eljárásokat használtunk. A Spearman-féle korrelációs eljárás eredménye alapján, a párkapcsolati elégedettség pozitív irányú, biztos, azonban gyenge kapcsolatot mutatott a jól-léttel ( $r = .238, p = .001$ ), továbbá szintén pozitív irányú, ám jelentősebb kapcsolatban állt az élettel való elégedettséggel ( $r = .480, p = .001$ ). A jól-lét csakugyan pozitív irányú és jelentős korrelációt mutatott az élettel való elégedettséggel ( $r = .427, p = .001$ ). Végezetül, korrelációs elemzésünkéből kiderült, hogy nincs szignifikáns összefüggés a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora, valamint a párkapcsolati elégedettség között, ugyanakkor az élettel való elégedettség és a legfiatalabb gyermek életkora gyenge, negatív irányú kapcsolatot mutatott ( $r = -.094, p = .031$ ), vagyis, minél fiatalabb a családban nevelt legkisebb gyermek, annál elégedettebbek az édesanyák az életükkel (9. táblázat).

9. táblázat. A párkapcsolati elégedettség ( $N=474$ ), a gyermekek száma és életkora (legfiatalabb gyermek), a jól-lét, továbbá az élettel való elégedettség korrelációs vizsgálata ( $N=522$ )

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>RAS (1)</b>	-	.238***	.480***	NS	NS
<b>WBI (2)</b>	.238***	-	.427***	NS	NS
<b>LS (3)</b>	.480***	.427***	-	NS	-.094*
<b>Gyermekek száma (4)</b>	NS	NS	NS	-	NS
<b>Legfiatalabb gyermek életkora (5)</b>	NS	NS	-.094*	NS	-

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$ ; NS=nem szignifikáns

Jelmagyarázat: RAS=párkapcsolati elégedettség (relationship satisfaction); WBI=jól-lét (well-being); LS=élettel való elégedettség (life satisfaction)

## 8.2. H2 hipotézis vizsgálatának eredményei

Második hipotézisünk esetében (H2), a további vizsgálatok előtt a Kolmogorov-Smirnov próba segítségével megállapítottuk, hogy változóink nem mutatnak normáeloszlást ( $p < .001$ ), így a későbbiekben nem paraméteres eljárásokkal folytattuk tovább az elemzést. Az Olson-féle Családeszt (FACES-IV) dimenziói között feltételezett korrelációvizsgálat során, - Spearman-féle korrelációs eljárás - a családi kohézió (kohéziós index), a családi flexibilitás- (flexibilitás index) ( $r = .636, p = .001$ ), valamint a családi kohézió és a családon belüli kommunikáció között is jelentős mértékű kapcsolat ( $r = .513, p = .001$ ) mutatkozott meg, illetve szintén pozitív irányú

összefüggést találtunk a családi kohézió és a családdal való elégedettség között ( $r=.481$ ,  $p=.001$ ). A családi flexibilitás és a családon belüli kommunikáció esetében is pozitív irányú kapcsolat volt megfigyelhető ( $r=.482$ ,  $p=.001$ ), mely még markánsabb volt a családdal való elégedettség tekintetében ( $r=.526$ ,  $p=.001$ ). A családon belüli kommunikáció és a családdal való elégedettség között volt a legerősebb a kapcsolat ( $r=.686$ ,  $p=.001$ ).

A családi kohézió továbbá gyenge, pozitív irányú kapcsolatot mutatott a jól-léttel ( $r=.178$ ,  $p=.001$ ) és az étellel való elégedettséggel ( $r=.214$ ,  $p=.001$ ), illetve valamivel biztosabb pozitív irányú kapcsolat volt megfigyelhető a párkapcsolati elégedettség tekintetében is ( $r=.367$ ,  $p=.001$ ). A családi flexibilitást illetően, biztos, de gyenge kapcsolat mutatkozott meg a jól-léttel ( $r=.247$ ,  $p=.000$ ) és az étellel való elégedettséggel ( $r=.262$ ,  $p=.001$ ). A párkapcsolati elégedettséggel való kapcsolat ( $r=.363$ ,  $p=.001$ ) mutatkozott - ebben az esetben is - a legerősebbnek. A családon belüli kommunikáció vizsgálata során megállapításra került, hogy pozitív irányú biztos, de gyenge kapcsolatban van a jól-léttel ( $r=.210$ ,  $p=.001$ ), valamennyivel erősebb korrelációt az étellel való elégedettséggel mutatott ( $r=.372$ ,  $p=.001$ ), a párkapcsolattal való elégedettség tekintetében pedig jelentős pozitív kapcsolat volt kimutatható ( $r=.438$ ,  $p=.001$ ). A családdal való elégedettséget illetően a jól-léttel biztos-, de gyenge volt a kapcsolat ( $r=.347$ ,  $p=.001$ ), míg az étellel- ( $r=.441$ ,  $p=.001$ ) és a párkapcsolattal való elégedettségénél ( $r=.479$ ,  $p=.001$ ) jelentősebb pozitív irányú kapcsolatokat azonosítottunk (10. táblázat).

10. táblázat. Az Olson-féle Családteszt (FACES-IV) elsődleges- és másodlagos dimenziói: családi kohézió (kohéziós index), a családi flexibilitás (flexibilitás index), a családon belüli kommunikáció, a családdal való elégedettség, valamint a jól-lét érzet, az étellel- és a párkapcsolattal való elégedettség korrelációs vizsgálata ( $N=522$ ,  $N=474$ )

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
<b>Kohéziós_index (1)</b>	-	.636***	.513***	.481***	.178***	.214***	.367***
<b>Flexibilitás_index (2)</b>	.636***	-	.482***	.526***	.247***	.262***	.363**
<b>Családi kommunikáció (3)</b>	.513***	.482***	-	.686***	.210***	.372***	.438***
<b>Családdal való elégedettség (4)</b>	.481***	.526***	.686***	-	.347***	.441**	.479***
<b>WBI (5)</b>	.178***	.247***	.210***	.347**	-	.427***	.238***
<b>LS (6)</b>	.214***	.262***	.372***	.441***	.427***	-	.480***
<b>RAS (7)</b>	.367***	.363***	.438***	.479***	.238**	.480***	-

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$

Jelmagyarázat: WBI=jól-lét (well-being); LS=étellel való elégedettség (life satisfaction); RAS=párkapcsolati elégedettség (relationship satisfaction)

### 8.3. H3 hipotézis vizsgálatának eredményei

Harmadik hipotézisünk (*H3*) tekintetében is a Kolmogorov-Smirnov próba segítségével nyert megállapítást, hogy változóink nem mutatnak normáeloszlást ( $p < .001$ ), így ennél az elemzésnél is a Spearman-féle nem paraméteres eljárást alkalmaztuk. Az elemzés alapján megállapítottuk, hogy a munkából származó család konfliktus esetében nincs szignifikáns összefüggés sem a gyermekek számával, sem pedig a legfiatalabb gyermek életkorával. A családból származó munka konfliktus tekintetében is ugyanez mutatkozott meg a gyermekek számát illetően, azonban a legfiatalabb gyermek életkorával gyenge, negatív irányú volt a kapcsolat ( $r = -.125$ ,  $p = .004$ ), mely arra utalhat, hogy minél fiatalabb gyermek/gyermekek vannak a családban, annál több a családból származó munka konfliktus. A munkából származó család- és a családból származó munka konfliktus jelentős pozitív kapcsolatot mutatott ( $r = .480$ ,  $p = .001$ ), a munkába- és a családba való bevonódás esetében pedig gyenge, negatív irányú összefüggést azonosítottunk ( $r = -.159$ ;  $p = .001$ ). A családba való bevonódás és a gyermekek száma között nem volt szignifikáns kapcsolat, azonban gyenge, pozitív összefüggést mutatott a párkapcsolati elégedettséggel ( $r = .119$ ,  $p = .001$ ). A munkából származó család konfliktus és a munkával való elégedettség között jelentős, pozitív irányú kapcsolatot ( $r = .441$ ,  $p = .001$ ) találtunk az eredmények alapján. A párkapcsolattal- és a munkával való elégedettség között feltételezett pozitív kapcsolat ( $r = .165$ ,  $p = .001$ ) szintén beigazolódott, azonban nem túl markánsan. Erősebb, pozitív összefüggést azonosítottunk a munkával való elégedettség és a jólét érzet ( $r = .312$ ,  $p = .001$ ), illetve az étellel való elégedettség ( $r = .392$ ,  $p = .001$ ) között. Az Olson-féle elsődleges és másodlagos dimenziók és a munkából származó család konfliktus, valamint a munkával való elégedettség kapcsolatát illetően, a vártak megfelelő, de nem túl erős, negatív irányú korrelációs eredményeket kaptunk (*11. táblázat*).

11. táblázat. Demográfiai változók (gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora), a Munka-család konfliktus kérdőív alskálái, a jól-lét érzet, a párkapcsolattal- és az élettel való elégedettség, valamint az Olson-féle Családteszt (FACES-IV) korrelációs vizsgálata (N=522, N=474)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
<b>Gyermekek száma (1)</b>	-	NS	NS	NS		NS			NS					
<b>Legfiatalabb gyermek é. (2)</b>	NS	-	NS	-.125**		NS			NS					
<b>WFC (3)</b>	NS	NS	-	.480***			-.441***	-.248***	-.160***	-.213***	-.268***	-.247***	-.209***	-.221***
<b>FWC (4)</b>	NS	-.125**	.480***	-			-.258***	-.234***	-.223***	-.190***	-.254***	-.281***	-.193***	-.213***
<b>WI (5)</b>					-	-.159***								
<b>FI (6)</b>	NS	NS			-.159***	-			.119**					
<b>WS (7)</b>	.095*	NS	-.441***	-.258***			-	.395***	.165***	.312***				
<b>LS (8)</b>			-.248***	-.234***			.395***	-	.480***	.427***				
<b>RAS (9)</b>			-.160***	-.223***		.119**	.165***	.480***	-	.238***				
<b>WBI (10)</b>			-.213***	-.190***			.312***	.427***	.238***	-				
<b>Kohéziós_ index (11)</b>			-.268***	-.254***							-			
<b>Flexibilitás_ index (12)</b>			-.247***	-.281***								-		
<b>Családi kommunikáció (13)</b>			-.209***	-.193***									-	
<b>Családdal való e. (14)</b>			-.221***	-.213***										-

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$ ; NS=nem szignifikáns

Jelmagyarázat: WFC=munkából származó család konfliktus (work to family conflict); FWC=családból származó munka konfliktus (family to work conflict); WI=munkába való bevonódás (work involvement); FI=családba való bevonódás (family involvement); WS=munkával való elégedettség (work satisfaction); LS=élettel való elégedettség (life satisfaction); RAS=párkapcsolati elégedettség (relationship satisfaction); WBI=jól-lét (well-being)

A korrelációs vizsgálatok kiegészítéseként, lineáris regresszióanalízist alkalmaztunk a teljes mintán, hogy feltárjuk, milyen mértékben és irányban befolyásolják az egyes változók a párkapcsolati- és az étellel való elégedettséget.

Az első modellben a demográfiai adatok közül a vizsgálatban szereplő édesanyák életkora, a gyermekek száma, valamint a legfiatalabb gyermek életkora kontrollváltozók szerepe került elemzésre. A regresszióanalízis eredményei alapján, az édesanyák életkora szignifikáns, de gyenge negatív hatást ( $\beta = -.143$ ,  $p = .050$ ) jelez a párkapcsolati elégedettség vonatkozásában, mely negatív összefüggés azt jelezheti, hogy az életkor előrehaladtával az egyének párkapcsolattal való elégedettsége csökkenhet. A gyermekek száma ( $\beta = .003$ ,  $p = .948$ ) és a legfiatalabb gyermek életkora ( $\beta = .114$ ,  $p = .108$ ) nem mutatott szignifikáns előrejelzést. Az első modell  $R^2$  értéke  $.009$ , ami alapján a modell elenyésző mértékben (0,9%) magyarázza a párkapcsolati elégedettséget. A modell F-értékének változása (0-ról 1,441-re) nem szignifikáns ( $p = .230$ ).

A második modellbe - a demográfiai változók mellett - beemeltük a munka-család konfliktus különböző dimenzióit (munkából- és családból származó konfliktus, munkába- és családba való bevonódás, munkával- és étellel való elégedettség), továbbá mértük a jól-lét érzet szerepét a párkapcsolati elégedettséget illetően. Az elemzés szerint, a jól-lét és a munka-család konfliktushoz kapcsolódó változók bevonásával egyes demográfiai változók befolyásoló szerepe megváltozott. A legfiatalabb gyermek életkora - az édesanyák életkora mellett - is pozitív előrejelzője ( $\beta = .132$ ,  $p = .044$ ) a párkapcsolati elégedettségnek, vagyis minél idősebb a családban nevelt legfiatalabb gyermek, annál elégedettebbek az anyák párkapcsolatukkal. Meglepő eredményként a munkából származó család konfliktus (WFC) esetében is szignifikáns, pozitív hatás mutatkozott meg ( $\beta = .113$ ,  $p = .022$ ), vagyis azok az édesanyák, akik nagyobb mértékben tapasztalnak a munka területéről eredő család konfliktust, elégedettebbek párkapcsolatukkal. A munkával való elégedettség (WS) negatív irányú, szignifikáns hatást gyakorolt a párkapcsolati elégedettségre ( $\beta = -.101$ ,  $p = .028$ ), a vizsgált mintában, az édesanyák körében a magasabb munkával való elégedettség mérsékelten, de mégis alacsonyabb párkapcsolati elégedettséggel járt együtt. Az étellel való elégedettség (LS) a vizsgált modell legerősebb pozitív prediktora volt a párkapcsolati elégedettség tekintetében ( $\beta = .450$ ,  $p < .001$ ), mely arra utal, hogy a magasabb mértékű étellel való elégedettség jelentősen növeli a párkapcsolattal való elégedettség szintjét. A második modell  $R^2$  értéke  $.202$ , ami azt jelenti, hogy a modell 20,2%-ban magyarázza a párkapcsolati elégedettséget. A modell F-értékének változása (1,441-ről 15,957-re) szignifikáns ( $p < .001$ ).

A harmadik, bővített regressziós modell - az Olson-féle családi dimenziókkal is kiegészítve - eredményei azt mutatják, hogy az édesanyák párkapcsolati elégedettségét leginkább az étellel való elégedettség ( $\beta=.340$ ,  $p<.001$ ) befolyásolja pozitívan. E mellett a munka területéről származó család konfliktus (WFC) is szignifikáns, pozitív összefüggést mutatott ( $\beta=.120$ ,  $p=.012$ ), míg a munkával való elégedettség (WS) negatív irányú hatást gyakorolt a párkapcsolati elégedettségre ( $\beta=-.102$ ,  $p=.021$ ). Továbbá, az Olson-féle dimenziók közül a családi kommunikáció minősége is szignifikáns, pozitív tényezőnek bizonyult ( $\beta=.188$ ,  $p=.009$ ), ami arra enged következtetni, hogy a családon belüli kommunikáció minősége szignifikáns prediktorként működik a párkapcsolati elégedettség alakulásában, hozzájárulva annak magasabb szintjéhez. Az új változók modellbe emelését követően a demográfiai tényezők - az édesanya életkora és a legfiatalabb gyermek életkora - korábban kimutatott szignifikáns hatása megszűnt. Az első modell  $R^2$  értéke .009, ami alapján a modell elenyésző mértékben (0,9%) magyarázza a párkapcsolati elégedettséget. A modell F-értékének változása (0-ról 1,441-re) nem szignifikáns ( $p=.230$ ). A harmadik modell .281-es  $R^2$  értéke alapján ez a modell magyarázza a legnagyobb mértékben párkapcsolati elégedettséget (28,1%). A modell F-értékének változása (15,957-ről 6,302) szignifikáns ( $p<.001$ ) (12. táblázat).

12. táblázat. A párkapcsolati elégedettséget befolyásoló tényezők ( $N=469$ )

	1. modell	2. modell	3. modell
<b>Anya életkora</b>	-.143*	-.137	-.113
<b>Gyermekek száma</b>	.003	-.001	-.022
<b>Legfiatalabb gyermek életkora</b>	.114	.132*	.100
<b>WBI</b>		-.004	-.014
<b>WFC</b>		.113*	.120*
<b>FWC</b>		-.56	-.021
<b>WI</b>		.025	.047
<b>FI</b>		.019	-.016
<b>WS</b>		-.101*	.021*
<b>LS</b>		.450***	.001***
<b>Olson_kohézió_széteső</b>			-.105
<b>Olson_kohézió_összetartó</b>			.117
<b>Olson_kohézió_egybefonódott</b>			.088
<b>Olson_flexibilitás_merev</b>			-.041
<b>Olson_flexibilitás_rugalmas</b>			-.023
<b>Olson_flexibilitás_kaotikus</b>			.541
<b>Olson_családi kommunikáció</b>			.188*

<b>Olson_családdal való elégedettség</b>			-0.031
<b>R</b>	.095	.449	.530
<b>R<sup>2</sup></b>	.009	.202	.281
<b>Korrigált R<sup>2</sup></b>	.003	.184	.253

*Jelmagyarázat: WBI=Jól-lét (well-being); WFC=munkából származó család konfliktus (work to family conflict); FWC=családból származó munka konfliktus (family to work conflict); WI=munkába való bevonódás (work involvement); FI=családba való bevonódás (family involvement); WS=munkával való elégedettség (work satisfaction); LS=élettel való elégedettség (life satisfaction)*

*Megjegyzés: \* ≤ 0.05, \*\* ≤ 0.01, \*\*\* ≤ 0.001*

Az élettel való elégedettség tekintetében, szintén három modellbe kerültek bevonásra az elemezni kívánt független változók.

Az első modell esetében, - a párkapcsolati elégedettséghez hasonlóan - három demográfiai tényező szerepét vizsgáltuk: az édesanyák életkorát, a gyermekek számát, valamint a legfiatalabb gyermek életkorát. Ezen modell alapján, egyik demográfiai változó sem jelzett szignifikáns hatást ( $p > .05$ ). Az első modell  $R^2$  értéke .004, ami alapján a modell elenyésző mértékben (0,4%) magyarázza az élettel való elégedettséget. A modell F-értékének változása (0-ról 0,604 -re) nem szignifikáns ( $p = .614$ ).

A második modellben a családi működés dimenziói és aldimenziói kerültek bevonásra a demográfiai változók mellett. Az édesanyák életkora, a gyermekek száma, illetve a legfiatalabb gyermek életkora tekintetében továbbra sem volt kimutatható szignifikáns összefüggés. Az Olson-féle családi működésmód kohézió dimenziójának optimális szintje, vagyis az összetartó család esetében mutatkozott meg pozitív szignifikáns hatás ( $\beta = .156$ ,  $p = .05$ ), mely arra utal, hogy a nagyobb mértékű családi összetartás, kohézió magasabb szintű élettel való elégedettséggel jár együtt. A kaotikus családi működésmód ezzel szemben negatív irányú, szignifikáns prediktorként jelent meg ( $\beta = -.111$ ,  $p = .042$ ), ami azt sugallja, hogy a családi rendszer rendezetlensége, bizonytalansága csökkenti az édesanyák élettel való elégedettséget. A családdal-, családi élettel való elégedettség jelentős, pozitív hatással bír ( $\beta = .216$ ,  $p < .001$ ) megerősítve, hogy a családon belüli optimális, támogató légkör kulcsszerepet játszik az anyák élettel való elégedettségét illetően. A második modell  $R^2$  értéke .233, ami azt jelenti, hogy a modell 20,2%-ban magyarázza az élettel való elégedettséget. A modell F-értékének változása (0,604-ről 17,275-re) szignifikáns ( $p < .001$ ).

A harmadik modellben a demográfiai tényezők és a családi működés dimenziói mellett a munkavállalással- és családi szerepekkel kapcsolatos pszichoszociális változók is bevonásra kerültek. Az elemzés eredményei alapján több szignifikáns prediktor is azonosítható volt az

édesanyák étellel való elégedettsége szempontjából. A családdal-, családi étellel való elégedettség ( $\beta=.114$ ,  $p=.035$ ) az új modellben is szignifikáns pozitív tényezőnek bizonyult, ami arra enged következtetni, hogy a családi rendszer hatékony működésének megélése hozzájárul az étellel való elégedettség magasabb szintjéhez. A családba való bevonódás is pozitív, szignifikáns kapcsolatot mutatott az étellel való elégedettséggel ( $\beta=.100$ ,  $p=.009$ ), azaz azok az édesanyák, akik nagyobb mértékben bevonódnak a családi életbe, elégedettebbek életükkel. A munkával való elégedettség pozitív, szignifikáns kapcsolatban állt az étellel való elégedettséggel ( $\beta=.162$ ,  $p<.001$ ), ami arra utal, hogy a munkájukkal elégedettebb édesanyák, - általános értelemben is - magasabb szintű étellel való elégedettséggel jellemezhetőek. A pszichoszociális jól-lét szintén jelentős pozitív prediktor volt ( $\beta=.247$ ,  $p<.001$ ), vagyis az anyák jól-létének magasabb szintje összefüggésben áll az étellel való elégedettséggel, mely eredmény azt hangsúlyozza, hogy a szubjektív jól-lét érzet közvetlenül hozzájárul az egyének általános életminőségének pozitívabb megéléséhez. A párkapcsolati elégedettség is jelentős pozitív hatást mutatott ( $\beta=.275$ ,  $p<.001$ ), jelezve, hogy a harmonikus párkapcsolati működésmód kiemelt szerepet játszik az anyák étellel való elégedettségének tekintetében. A harmadik modell .419-es  $R^2$  értéke alapján ez a modell magyarázza a legnagyobb mértékben az étellel való elégedettséget (41,9%). A modell F-értékének változása (17,275-ről 20,723) szignifikáns ( $p<.001$ ). (13. táblázat).

13. táblázat. Az étellel való elégedettséget befolyásoló tényezők ( $N=522$ ,  $N=469$ )

	1. modell	2. modell	3. modell
<b>Anya életkora</b>	.001	.031	.035
<b>Gyermekek száma</b>	-.004	-.036	-.008
<b>Legfiatalabb gyermek életkora</b>	-.063	-.091	-.083
<b>Olson_kohézió_széteső</b>		.026	.015
<b>Olson_kohézió_összetartó</b>		.156*	.055*
<b>Olson_kohézió_egybefonódott</b>		.078	.050
<b>Olson_flexibilitás_merev</b>		.030	.046
<b>Olson_flexibilitás_rugalmas</b>		.009	.028
<b>Olson_flexibilitás_kaotikus</b>		-.111*	-.042
<b>Olson_családi kommunikáció</b>		.104	.038
<b>Olson_családdal való elégedettség</b>		.216***	.114
<b>WBI</b>			.247***
<b>RAS</b>			.275***
<b>WFC</b>			-.083

<b>FWC</b>			-0.068
<b>WI</b>			.004
<b>FI</b>			.100**
<b>WS</b>			.162***
<b>R</b>	.062	.483	.647
<b>R<sup>2</sup></b>	.004	.233	.419
<b>Korrigált R<sup>2</sup></b>	-.003	.215	.396

*Jelmagyarázat: WBI=Jól-lét (well-being); WFC=munkából származó család konfliktus (work to family conflict); FWC=családból származó munka konfliktus (family to work conflict); WI=munkába való bevonódás (work involvement); FI=családba való bevonódás (family involvement); WS=munkával való elégedettség (work satisfaction); RAS=párkapcsolattal való elégedettség (relationship satisfaction)*  
*Megjegyzés: \* ≤ 0.05, \*\* ≤ 0.01, \*\*\* ≤ 0.001*

#### 8.4. H4 hipotézis vizsgálatának eredményei

Utolsó hipotézisünknel (*H4*) - a korrelációs eredményeket is figyelembe véve - a Jamovi statisztikai programot használva, mediációs elemzéssel kívántuk megnézni, hogy a munkából származó család konfliktusból kiindulva, a családi működésmód, családszerkezet - Olson-féle modell elsődleges és másodlagos dimenziói (kohézió, flexibilitás, kommunikáció és családi élettel való elégedettség) - esetleges közvetítő hatásán keresztül, megfigyelhetőek-e indirekt és/vagy direkt hatások az élettel- vagy párkapcsolattal való elégedettséget illetően. Az elemzés során átlagértékekkel számoltunk, valamint az Olson-féle Családteszt (FACES-IV) esetében a létrehozott indexekkel, a családi kohéziót és -flexibilitást illetően.

A párkapcsolati elégedettség tekintetében, a munkából származó család konfliktus kohéziós indexen keresztül negatív, indirekt hatást mutatott, vagyis közvetlenül nincs hatással a párkapcsolati elégedettségre (*14. táblázat és 15. táblázat*).

*14. táblázat. Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, kohéziós index, párkapcsolati elégedettség)*

	<b>Együttható</b>	<b>SE</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>
<b>Indirekt hatás</b>	-.088***	.019	-4.69	<.001
<b>Direkt hatás</b>	-.068	.044	-1.56	.120
<b>Teljes hatás</b>	-.016***	.045	-3.49	<.001

*Megjegyzés: \* ≤ 0.05, \*\* ≤ 0.01, \*\*\* ≤ 0.001*

15. táblázat. A munkából származó család konfliktus párkapcsolati elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a kohéziós indexen keresztül

		<b>Együttható</b>	<b>SE</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>
<b>WFC</b>	→ <b>Kohéziós_index</b>	-.252***	.043	-5.89	<.001
<b>Kohéziós_index</b>	→ <b>RAS</b>	.351***	.046	7.73	<.001
<b>WFC</b>	→ <b>RAS</b>	-.068	.044	-1.56	.120

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$

Jelmagyarázat: WFC=munkából származó család konfliktus (work to family conflict); RAS=párkapcsolati elégedettség (relationship satisfaction)

A flexibilitás index tekintetében, a negatív indirekt hatás azt jelenti, hogy a munkából származó család konfliktus közvetett módon csökkenti a párkapcsolati elégedettséget a flexibilitás indexen keresztül. A direkt hatás azt jelzi, hogy bár van egy tendenciaszerűen észlelhető, negatív kapcsolat a munkából származó család konfliktus és a párkapcsolati elégedettség között, ez azonban nem elég erős ahhoz, hogy szignifikáns legyen az eredmény (16. és 17. táblázat).

16. táblázat. Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, flexibilitás index, párkapcsolati elégedettség)

	<b>Együttható</b>	<b>SE</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>
<b>Indirekt hatás</b>	-.073***	.018	-4.15	<.001
<b>Direkt hatás</b>	-.084	.044	-1.92	.054
<b>Teljes hatás</b>	-.156***	.045	-3.49	<.001

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$

17. táblázat. A munkából származó család konfliktus párkapcsolati elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a flexibilitás indexen keresztül

		<b>Együttható</b>	<b>SE</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>
<b>WFC</b>	→ <b>Flexibilitás_index</b>	-.227***	.045	-4.99	<.001
<b>Flexibilitás_index</b>	→ <b>RAS</b>	.321***	.043	7.49	<.001
<b>WFC</b>	→ <b>RAS</b>	-.084	.044	-1.92	.054

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$

Jelmagyarázat: WFC=munkából származó család konfliktus (work to family conflict); RAS=párkapcsolati elégedettség (relationship satisfaction)

Az egyik másodlagos dimenzió, a kommunikáció - családon belüli - szerepét, mint mediátort figyelembe véve, szintén negatív indirekt hatást figyeltünk meg, vagyis a munkából származó család konfliktus közvetett módon csökkenti a párkapcsolati elégedettséget a családi kommunikáción keresztül (18. és 19. táblázat)

18. táblázat. Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, kommunikáció, párkapcsolati elégedettség)

	<b>Együttható</b>	<b>SE</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>
<b>Indirekt hatás</b>	-.109***	.024	-4.65	<.001
<b>Direkt hatás</b>	-.047	.040	-1.18	.240
<b>Teljes hatás</b>	-.156***	.045	-3.49	<.001

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$

19. táblázat. A munkából származó család konfliktus párkapcsolati elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a családi kommunikáción keresztül

		<b>Együttható</b>	<b>SE</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>	
<b>WFC</b>	→	<b>Kommunikáció</b>	-.209***	.042	-5.04	<.001
<b>Kommunikáció</b>	→	<b>RAS</b>	.522**	.044	11.99	<.001
<b>WFC</b>	→	<b>RAS</b>	-.047	.040	-1.18	.240

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$

Jelmagyarázat: WFC=munkából származó család konfliktus (work to family conflict); RAS=párkapcsolati elégedettség (relationship satisfaction)

A családdal való elégedettséget illetően, az eredmények azt mutatják, hogy minél több a munkából származó család konfliktus, annál kevésbé elégedettek a családi életükkel, mely negatív hatás a párkapcsolati elégedettség tekintetében is megmutatkozik a családdal való elégedettségen keresztül, a direkt hatás itt is - mint a flexibilitás index esetében - csak tendenciaszerű (20. és 21. táblázat).

20. táblázat. Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, családdal való elégedettség, párkapcsolati elégedettség)

	<b>Együttható</b>	<b>SE</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>
<b>Indirekt hatás</b>	-.078***	.021	-3.69	<.001
<b>Direkt hatás</b>	-.078	.041	-1.91	.056
<b>Teljes hatás</b>	-.156***	.045	-3.49	<.001

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$

21. táblázat. A munkából származó család konfliktus párkapcsolati elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a családdal való elégedettség keresztül

			Együttható	SE	Z	p
<b>WFC</b>	→	<b>Családdal való e.</b>	-.213***	.054	-3.93	<.001
<b>Családdal való e.</b>	→	<b>RAS</b>	.368***	.034	10.80	<.001
<b>WFC</b>	→	<b>RAS</b>	-.078	.041	-1.91	.056

Megjegyzés: \* ≤ 0.05, \*\* ≤ 0.01, \*\*\* ≤ 0.001

Jelmagyarázat: WFC=munkából származó család konfliktus (work to family conflict); RAS=párkapcsolati elégedettség (relationship satisfaction)

A továbbiakban ugyanezt az elemzést az étellel való elégedettség esetében is lefuttattuk, ahol minden Olson dimenzióánál indirekt és direkt hatásokat is azonosítottunk (22., 23., 24., 25., 26., 27., 28. és 29. táblázat).

22. táblázat. Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, kohéziós index, étellel való elégedettség)

	Együttható	SE	Z	p
<b>Indirekt hatás</b>	-.037**	.013	-2.88	.004
<b>Direkt hatás</b>	-.241***	.042	-5.78	<.001
<b>Teljes hatás</b>	-.278***	.041	-6.86	<.001

Megjegyzés: \* ≤ 0.05, \*\* ≤ 0.01, \*\*\* ≤ 0.001

23. táblázat. A munkából származó család konfliktus étellel való elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a kohéziós indexen keresztül

			Együttható	SE	Z	p
<b>WFC</b>	→	<b>Kohéziós_index</b>	-.263***	.040	-6.54	<.001
<b>Kohéziós_index</b>	→	<b>LS</b>	.140***	.044	3.21	.001
<b>WFC</b>	→	<b>LS</b>	-.241***	.042	-5.78	<.001

Megjegyzés: \* ≤ 0.05, \*\* ≤ 0.01, \*\*\* ≤ 0.001

Jelmagyarázat: WFC=munkából származó család konfliktus (work to family conflict); LS=étellel való elégedettség (life satisfaction)

24. táblázat. Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, flexibilitás index, étellel való elégedettség)

	Együttható	SE	Z	p
<b>Indirekt hatás</b>	-.042***	.012	-3.41	<.001

<b>Direkt hatás</b>	-0.236***	.041	-5.76	<.001
<b>Teljes hatás</b>	-0.278***	.041	-6.86	<.001

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$

25. táblázat. A munkából származó család konfliktus élettal való elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a flexibilitás indexen keresztül

		<b>Együttható</b>	<b>SE</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>	
<b>WFC</b>	→	<b>Flexibilitás_index</b>	-0.238***	.043	-6.54	<.001
<b>Flexibilitás_index</b>	→	<b>LS</b>	.176***	.041	4.30	<.001
<b>WFC</b>	→	<b>LS</b>	-0.236***	.041	-5.76	<.001

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$

Jelmagyarázat: WFC=munkából származó család konfliktus (work to family conflict); LS=élettal való elégedettség (life satisfaction)

26. táblázat. Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, kommunikáció, élettal való elégedettség)

	<b>Együttható</b>	<b>SE</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>
<b>Indirekt hatás</b>	-0.075***	.016	-4.58	<.001
<b>Direkt hatás</b>	-0.204***	.039	-5.17	<.001
<b>Teljes hatás</b>	-0.278***	.041	-6.86	<.001

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$

27. táblázat. A munkából származó család konfliktus párkapcsolati elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a családi kommunikáción keresztül

		<b>Együttható</b>	<b>SE</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>	
<b>WFC</b>	→	<b>Kommunikáció</b>	-0.218***	.039	-5.60	<.001
<b>Kommunikáció</b>	→	<b>LS</b>	.341***	.043	7.94	<.001
<b>WFC</b>	→	<b>LS</b>	-0.203***	.039	-5.17	<.001

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$

Jelmagyarázat: WFC=munkából származó család konfliktus (work to family conflict); LS=élettal való elégedettség (life satisfaction)

28. táblázat. Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, családdal való elégedettség, élettal való elégedettség)

	<b>Együttható</b>	<b>SE</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>
<b>Indirekt hatás</b>	-0.063***	.016	-3.83	<.001

<b>Direkt hatás</b>	-0.215***	.038	-5.62	<.001
<b>Teljes hatás</b>	-0.278***	.041	-6.86	<.001

Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$

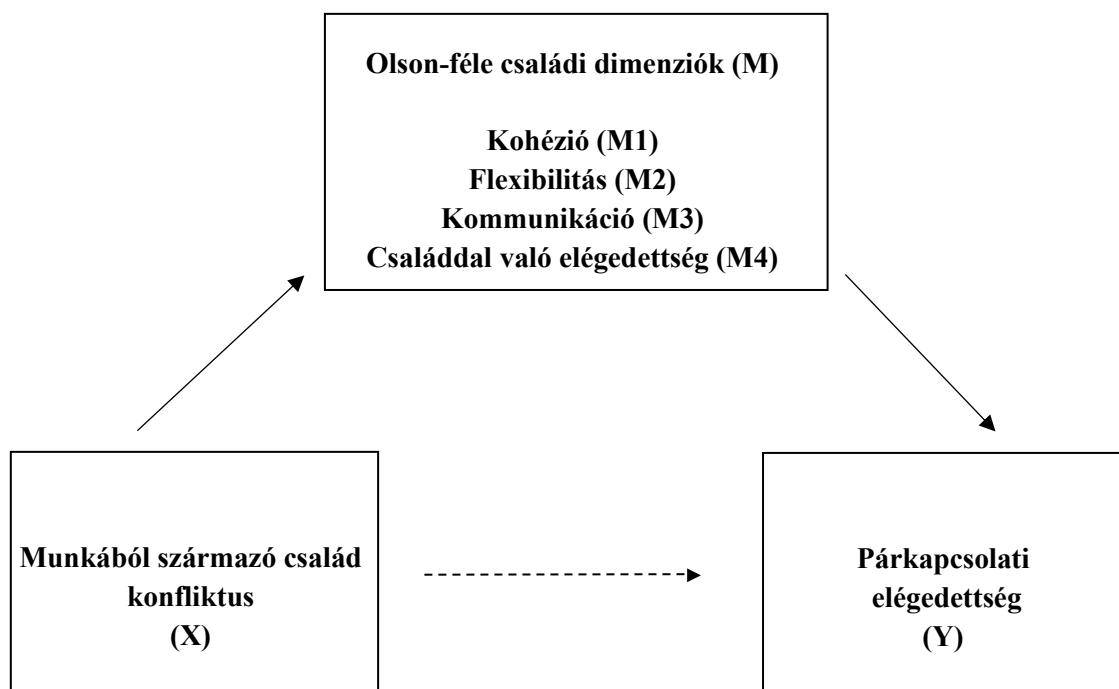
29. táblázat. A munkából származó család konfliktus párkapcsolati elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a családdal való elégedettségén keresztül

			<b>Együttható</b>	<b>SE</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>
<b>WFC</b>	→	<b>Családdal való e.</b>	-0.219***	.052	-4.23	<.001
<b>Családdal való e.</b>	→	<b>LS</b>	.287***	.032	8.98	<.001
<b>WFC</b>	→	<b>LS</b>	-0.215***	.038	-5.62	<.001

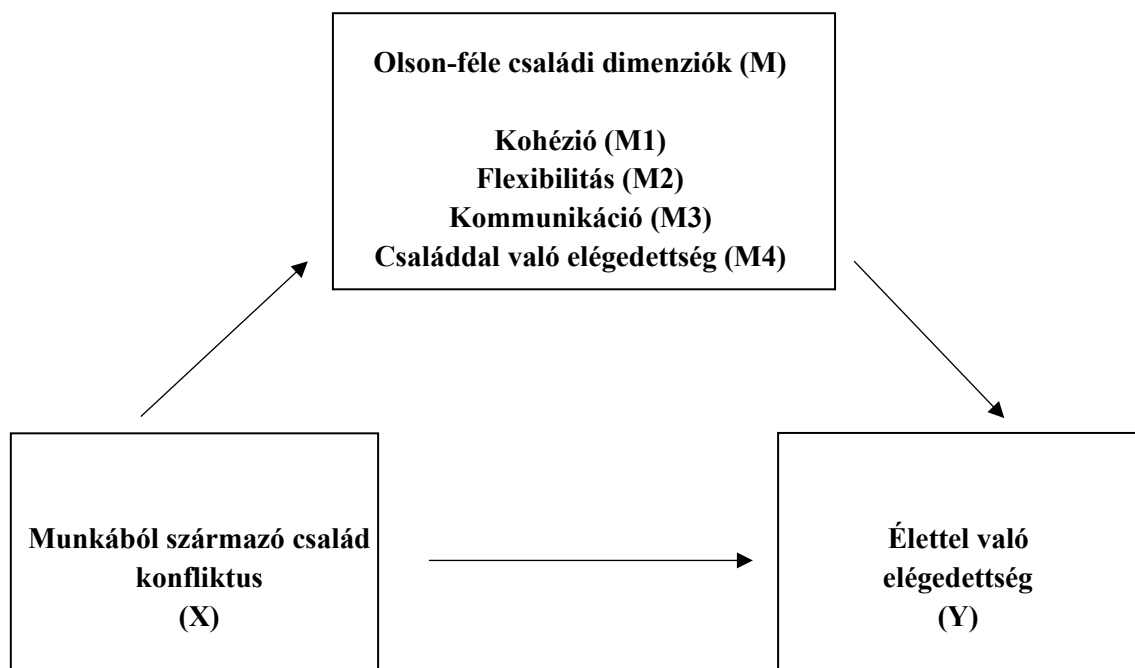
Megjegyzés: \*  $\leq 0.05$ , \*\*  $\leq 0.01$ , \*\*\*  $\leq 0.001$

Jelmagyarázat: WFC=munkából származó család konfliktus (work to family conflict); LS=élettel való elégedettség (life satisfaction)

A mediációs elemzés folyamatábráit a 6. ábra és 7. ábra mutatja be.



6. ábra. Mediációs modell a családi működésmód szerepéről a párkapcsolati elégedettség tekintetében



7. ábra. Mediációs modell a családi működésmód szerepéről az élettel való elégedettség tekintetében

A hipotéziseinken túlmenően, további kutatási kérdésként fogalmazódott meg, hogy vajon milyen tipikus családok, családtípusok jönnek létre vizsgálati mintánk tekintetében, hogyan jellemezhetőek, és milyen hasonlóságok vagy különbségek rajzolódnak ki esetlegesen a különböző vizsgált dimenziók mentén. Elemzésünket az Olson-féle Családteszt (FACES-IV) kérdőív elsődleges- és másodlagos dimenziói - valamint az egyes szintek - mentén végeztük, összesen **négy** klasztert különítettünk el (30. táblázat).

30. táblázat. Klaszterelemzés eredménye az Olson-féle Családteszt (FACES-IV.) elsődleges és másodlagos dimenziói - valamint az egyes szintek - mentén (N=522)

			Klasztercsoportok			
			1	2	3	4
Olson-féle Családteszt (FACES-IV) dimenziók és aldimenziók	Családi kohézió	Széteső	2.01	1.46	1.76	<b>2.84</b>
		Összetartó	4.34	<b>4.75</b>	4.25	3.15
	Családi flexibilitás	Egybefonódott	<b>2.86</b>	2.37	2.07	2.59
		Merev	<b>2.93</b>	2.25	1.94	2.51
		Rugalmas	3.97	<b>4.41</b>	3.7	2.85
	Családi kommunikáció	Kaotikus	2.22	1.48	1.69	<b>2.77</b>
			4.04	<b>4.54</b>	3.88	2.85

<b>Családdal való elégedettség</b>	3.72	<b>4.53</b>	3.5	2.67
<b>N</b>	<b>120</b>	<b>246</b>	<b>113</b>	<b>43</b>

A klaszteranalízis alapján megmutatkozik, hogy a 2. klasztercsoport a legkiegyensúlyozottabb, magas kohézió és flexibilitás jellemzi az ide tartozó vizsgálati személyek családjait, az összetartó- és rugalmas-, vagyis a legoptimálisabb kohéziós- és flexibilitás szintek az ő esetükben tapasztalható. Náluk a legjobb a családon belüli kommunikáció, valamint nagyon elégedettek családi életükkel. Az első csoportba tartozó édesanyák családjait tekintve, szintén magas kohézió, összetartás jellemző, azonban nem kimagaslóan rugalmasak. A családi kommunikációval a 2. klasztercsoportot követően ők a legelégedettebbek, a családdal való elégedettség mértéke pedig átlagosnak mondható. A 3. csoportnál közepes, átlagos értékek figyelhetők meg az elsődleges- és másodlagos dimenziók, vagyis a kohézió- és flexibilitás tekintetében és az eddigi csoportokhoz viszonyítva alacsonyabb értékek mutatkoznak meg a kommunikáció és családdal való elégedettség értékeinél. A legrosszabb eredményeket mutató csoport a 4. klaszter, akikre a széteső és kaotikus kohéziós- és flexibilitás szintek a legjellemzőbbek, továbbá az ő esetükben a legalacsonyabb a kommunikációs- és családdal való elégedettség aldimenziókhoz tartozó érték, mely nem megfelelő családon belüli kommunikációra utal, valamint azt mutatja, hogy az ebbe a csoportba tartozó nők a legkevésbé elégedettek családi életükkel.

Mivel a normalitás vizsgálat alapján változóink nem mutattak normáeloszlást ( $p < .001$ ), így nem paraméteres eljárással szeretnénk volna megnézni, hogy az egyes klasztercsoportok között vannak-e különbségek a vizsgált változók mentén, ahol az átlagértékeket vettük figyelembe. A Kruskal-Wallis teszt eredményeit az alábbi táblázat foglalja össze, melyből kiderült, hogy a WI (*work involvement*), vagyis a munkába való bevonódás változón kívül, az összes többi esetben jelentős, szignifikáns ( $p < .001$ ) különbségek mutatkoztak meg a csoportok között (31. táblázat).

31. táblázat. Kruskal-Wallis teszt eredményei a 4 klasztercsoport tekintetében a vizsgált változók mentén

	$\chi^2$	df	p	$\epsilon^2$
<b>RAS</b>	106.33	3	<.001	.225
<b>WBI</b>	47.44	3	<.001	.091
<b>WFC</b>	31.36	3	<.001	.060
<b>FWC</b>	29.99	3	<.001	.058
<b>WI</b>	<b>3.92</b>	<b>3</b>	<b>.271</b>	<b>.008</b>

<b>FI</b>	22.81	3	<.001	.044
<b>WS</b>	25.13	3	<.001	.049
<b>LS</b>	89.14	3	<.001	.171

*Jelmagyarázat: RAS=párkapcsolati elégedettség (relationship satisfaction); WBI=Jól-lét (well-being); WFC=munkából származó család konfliktus (work to family conflict); FWC=családból származó munka konfliktus (family to work conflict); WI=munkába való bevonódás (work involvement); FI=családba való bevonódás (family involvement); WS=munkával való elégedettség (work satisfaction); LS=élettel való elégedettség (life satisfaction)*

Továbbá, szeretnénk volna megvizsgálni, hogy hol mutatkoznak meg ténylegesen szignifikáns különbségek ( $p < 0.05$ ) a csoportok között, így a Dwass-Steel-Critchlow-Fligner post hoc teszt segítségével végeztük el az összehasonlító vizsgálatokat az egyes változók mentén. Az eredményeket egy összesítő táblázatban foglaltuk össze (32. táblázat).

*32. táblázat. Dwass-Steel-Critchlow-Fligner post hoc teszt eredménye az egyes klasztercsoportok tekintetében a vizsgált változók mentén (párkapcsolati elégedettség, jól-lét, munkából származó család konfliktus, családból származó munka konfliktus, munkába való bevonódás, családba való bevonódás, munkával való elégedettség, élettel való elégedettség)*

Klaszter- csoportok		RAS		WBI		FWC		FI		WS		LS	
		W	p	W	p	W	p	W	p	W	p	W	p
1	2	9.324	<.001	7.65	<.001	-6.38	<.001	3.45	.070	4.733	.005	7.61	<.001
1	3	-9.96	.896	1.59	.674	-1.86	.553	-1.91	.533	-1.032	.885	-1.84	.564
1	4	-6.901	<.001	-1.34	.778	1.42	.748	-2.29	.369	-1.351	.775	-5.25	.001
2	3	-9.591	<.001	-6.37	<.001	4.61	.006	-5.87	<.001	-5.956	<.001	-10.07	<.001
2	4	-10.677	<.001	-6.35	<.001	5.34	<.001	-4.51	.008	-4.099	.020	-9.79	<.001
3	4	-6.260	<.001	-2.61	.253	2.65	.239	-1.16	.844	-.462	.988	-4.27	.013

*Jelmagyarázat: RAS=párkapcsolati elégedettség (relationship satisfaction); WBI=Jól-lét (well-being); WFC=munkából származó család konfliktus (work to family conflict); FWC=családból származó munka konfliktus (family to work conflict); WI=munkába való bevonódás (work involvement); FI=családba való bevonódás (family involvement); WS=munkával való elégedettség (work satisfaction); LS=élettel való elégedettség (life satisfaction)*

Az eredmények alapján megmutatkozik, hogy nincs szignifikáns különbség az 1-es és a 3-as csoport között ( $W=-.996$ ,  $p=.896$ ), az összes többi esetben a különbségek statisztikailag szignifikánsak. Ezek a csoportok közötti különbségek, erős eltéréseket mutatnak a párkapcsolati elégedettség (RAS) tekintetében.

A jól-létet (WBI) illetően, az 1-es és a 2-es ( $W=7.65$ ,  $p<.001$ ), a 2-es és a 3-as ( $W=-6.37$ ,  $p<.001$ ), valamint a 2-es és a 4-es ( $W=-6.35$ ,  $p<.001$ ) klasztercsoportok között találtunk szignifikáns különbségeket. Nem volt azonban szignifikáns különbség az 1-es és a 3-as, az 1-es és a 4-es, valamint a 3-as és a 4-es csoport között.

A munkából származó család konfliktus (WFC) változónál az 1-es és a 2-es ( $W=-6.38$ ,  $p<.001$ ), a 2-es és a 3-as ( $W=4.61$ ,  $p=.006$ ), valamint a 2-es és a 4-es ( $W=5.34$ ,  $p<.001$ ) csoportok közötti összehasonlításnál mutatkoztak meg szignifikáns különbségek, az 1-es és a 3-as, az 1-es és a 4-es, továbbá a 3-as és a 4-es csoportoknál nem volt szignifikáns eltérés.

Szignifikáns különbségek a családból származó munka konfliktus változó tekintetében az 1-es és a 2-es ( $W=-5.77$ ,  $p<.001$ ), a 2-es és a 4-es ( $W=6.24$ ,  $p<.001$ ), valamint a 3-as és a 4-es ( $W=4.16$ ,  $p=.017$ ) csoportok között voltak, a többi összehasonlításnál nem találtunk szignifikáns különbséget.

A családba való bevonódás (FI) változó esetében csak a 2-es és 3-as ( $W=-5.87$ ,  $p<.001$ ), illetve a 2-es és a 4-es ( $W=-4.51$ ,  $p=.008$ ) csoportok között mutatkozott meg szignifikáns különbség. A poszt hoc teszt eredménye alapján a munkával való elégedettség (WS) változónál az 1-es és a 2-es, a 2-es és a 3-as, valamint a 2-es és a 4-es csoportok összehasonlítása esetében találtunk szignifikáns különbségeket.

Végül, az élettel való elégedettség (LS) esetében, csak az 1-es és a 3-as csoportok nem különböztek egymástól ( $W=-1.84$ ,  $p=.564$ ), az összes többi csoport összehasonlításánál szignifikáns különbségeket találtunk.

Megnéztük továbbá, hogy a különböző vizsgált változók tekintetében az egyes klasztercsoportok milyen átlagértékeket mutatnak (33. táblázat).

33. táblázat. Leíróstatisztikai elemzés eredménye az egyes klasztercsoportok esetében a vizsgált változók mentén

	Klaszter- csoportok	RAS	WBI	WFC	FWC	WI	FI	WS	LS
	1	4.23	2.16	1.83	1.55	2.33	3.71	3.05	3.02
Átlag	2	<b>4.58</b>	<b>2.65</b>	<b>1.49</b>	<b>1.26</b>	<b>2.26</b>	<b>3.81</b>	<b>3.29</b>	<b>3.37</b>
	3	4.17	2.27	1.71	1.36	2.15	3.66	2.94	2.90

	<b>4</b>	3.41	2.03	2.00	1.77	2.28	3.51	2.89	2.52
	<b>1</b>	4.38	2.00	1.70	1.25	<b>2.25</b>	3.75	3.00	3.00
<b>Medián</b>	<b>2</b>	<b>4.63</b>	<b>2.60</b>	<b>1.40</b>	<b>1.00</b>	<b>2.25</b>	<b>4.00</b>	<b>3.33</b>	<b>3.40</b>
	<b>3</b>	4.25	2.20	1.60	1.25	<b>2.25</b>	3.75	3.00	3.00
	<b>4</b>	3.63	2.00	2.00	1.75	<b>2.25</b>	3.75	2.67	2.60

*Jelmagyarázat: RAS=párkapcsolati elégedettség (relationship satisfaction); WBI=Jól-lét (well-being); WFC=munkából származó család konfliktus (work to family conflict); FWC=családból származó munka konfliktus (family to work conflict); WI=munkába való bevonódás (work involvement); FI=családba való bevonódás (family involvement); WS=munkával való elégedettség (work satisfaction); LS=élettel való elégedettség (life satisfaction)*

A leíróstatistikai elemzés átlagértékei alapján elmondható, hogy a legkiegyensúlyozottabbnak mondható 2-es csoportnál, családtípusnál mutatkoznak meg a legoptimálisabb értékek a vizsgált változók tekintetében: az ő esetükben a legmagasabb a párkapcsolattal- és az élettel való elégedettség, valamint a jól-lét érzet szintje. Náluk fordulnak elő legkevésbé munkából eredeztethető család konfliktusok, illetve családból származó munka konfliktusok. A munkába való bevonódás a többi csoporthoz képest nem kiugró, átlagosnak mondható, - mely változó esetében a Kruskal-Wallis próba nem mutatott szignifikáns összefüggést - ők a legelégedettebbek munkájukkal, a családi életbe való bevonódás is az ehhez a csoporthoz tartozó vizsgálati személyek esetében a legnagyobb mértékű. A párkapcsolattal való elégedettség mértékét illetően, a 2-es csoportot az 1-es, majd a 3-as, végül pedig a 4-es csoport követi. A jól-lét érzet esetében a 3-as klasztercsoport rendelkezik a második legmagasabb értékkel, utánuk az 1-es és legutoljára a 4-es csoport, mely tendencia ugyanígy mutatkozik meg a munkából származó család-, illetve a családból származó munka konfliktus esetében is. A munkába való bevonódás kapcsán a csoportok átlagértékei közel azonosan mozognak, leginkább az 1-es csoportra jellemző, utána a 4-esre, míg legkevésbé a 3-asra, hogy nagymértékben bevonódnának munkájukba. A családba való bevonódás, a munkával- és az élettel való elégedettség változókat illetően pedig, a kimagasló értékeket mutató 2-es klasztercsoportot az 1-es, majd a 3-as, utolsóként pedig a 4-es csoport követi.

## 8.5. Hipotézisek ellenőrzése

A korábban megfogalmazott hipotézisek mentén az alábbiakban összefoglaljuk kutatási eredményeinket. A 34. táblázat bemutatja, mely hipotézisek igazolódtak az elemzések alapján.

---

**Hipotézisek**

---

<b>Feltételezésünk szerint, a párkapcsolati elégedettség, a gyermekek száma és életkora, a jól-lét érzet és az étellel való elégedettség között összefüggés mutatkozik meg (H1).</b>	<b>R</b>
Feltételezzük, hogy a gyermekek száma, valamint a párkapcsolati elégedettség között negatív összefüggés figyelhető meg, minél több gyermek van a családban, annál alacsonyabb mértékű a párkapcsolati elégedettség (H1.1.).	N
Feltételezzük, hogy a legfiatalabb gyermek életkora, valamint a párkapcsolati elégedettség között negatív összefüggés figyelhető meg, minél kisebb gyermek van a családban, annál alacsonyabb mértékű a párkapcsolati elégedettség (H1.2.).	N
Feltételezzük, hogy a jól-lét érzet és a párkapcsolati elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél magasabb a jól-lét érzet mértéke, elégedettebbek párkapcsolatukkal (H1.3.).	I
Feltételezzük, hogy az étellel való elégedettség és a párkapcsolati elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél magasabb az étellel való elégedettség mértéke, elégedettebbek párkapcsolatukkal (H1.4.).	I
Feltételezzük, hogy az étellel való elégedettség és a jól-lét érzet között pozitív összefüggés mutatkozik meg (H1.5.).	I
<b>Feltételezzük, hogy az Olson FACES-IV dimenziói között - családi kohézió, családi flexibilitás, kommunikáció (családi kommunikáció) és családdal való elégedettség - összefüggés van, továbbá összefüggés mutatkozik meg az egyes dimenziók, a jól-lét érzet, valamint az étellel- és a párkapcsolattal való elégedettség között (H2).</b>	<b>I</b>
Feltételezzük, hogy a családi kohézió és családi flexibilitás között pozitív összefüggés mutatkozik meg (H2.1.).	I
Feltételezzük, hogy a családi kohézió és a családon belüli kommunikáció között pozitív összefüggés mutatkozik meg (H2.2.).	I
Feltételezzük, hogy a családi kohézió és a családdal való elégedettség között pozitív összefüggés mutatkozik meg (H2.3.).	I

- Feltételezzük, hogy a családi flexibilitás és a családon belüli kommunikáció között pozitív összefüggés mutatkozik meg (H2.4.). I
- Feltételezzük, hogy a családi flexibilitás és a családdal való elégedettség között pozitív összefüggés mutatkozik meg (H2.5.). I
- Feltételezzük, hogy a családon belüli kommunikáció és a családdal való elégedettség között pozitív összefüggés mutatkozik meg (H2.6.). I
- Feltételezzük, hogy összefüggés mutatkozik meg, a jól-lét és az Olson FACES-IV dimenziói között (családi kohézió, családi flexibilitás, családi kommunikáció, családdal való elégedettség) (H2.7.).** I
- Feltételezzük, hogy a családi kohézió és a jól-lét között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családi kohézió szintje, magasabb mértékű jól-lét érzetről számolnak be (H2.7.1.). I
- Feltételezzük, hogy a családi flexibilitás és a jól-lét között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családi flexibilitás szintje, magasabb mértékű jól-lét érzetről számolnak be (H2.7.2.). I
- Feltételezzük, hogy a családon belüli kommunikáció és a jól-lét között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családon belüli kommunikáció szintje, magasabb mértékű jól-lét érzetről számolnak be (H2.7.3.). I
- Feltételezzük, hogy a családdal való elégedettség és a jól-lét között pozitív összefüggés van, akik elégedettebbek a családi életükkel, magasabb mértékű jól-lét érzetről számolnak be (H2.7.4.). I
- Feltételezzük, hogy összefüggés mutatkozik meg, az élettel való elégedettség és az Olson FACES-IV dimenziói között (családi kohézió, családi flexibilitás, családi kommunikáció, családdal való elégedettség) (H2.8.).** I
- Feltételezzük, hogy a családi kohézió és az élettel való elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családi kohézió szintje, elégedettebbek életükkel (H2.8.1.). I

Feltételezzük, hogy a családi flexibilitás és az étellel való elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családi flexibilitás szintje, elégedettebbek életükkel (H2.8.2.). I

Feltételezzük, hogy a családon belüli kommunikáció és az étellel való elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családon belüli kommunikáció szintje, elégedettebbek életükkel (H2.8.3.). I

Feltételezzük, hogy a családdal való elégedettség és az étellel való elégedettség között pozitív összefüggés van, akik elégedettebbek családi életükkel, általánosságban is elégedettebbek életükkel (H2.8.4.). I

**Feltételezzük, hogy összefüggés mutatkozik meg, a párkapcsolati elégedettség és az Olson FACES-IV dimenziói között (családi kohézió, családi flexibilitás, családi kommunikáció, családdal való elégedettség) (H2.9.).** I

Feltételezzük, hogy a családi kohézió és a párkapcsolattal való elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családi kohézió szintje, elégedettebbek párkapcsolatukkal (H2.9.1.). I

Feltételezzük, hogy a családi flexibilitás és a párkapcsolattal való elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családi flexibilitás szintje, elégedettebbek párkapcsolatukkal (H2.9.2.). I

Feltételezzük, hogy a családon belüli kommunikáció és a párkapcsolattal való elégedettség között pozitív összefüggés van, akiknél optimálisabb a családon belüli kommunikáció szintje, elégedettebbek párkapcsolatukkal (H2.9.3.). I

Feltételezzük, hogy a családdal való elégedettség és a párkapcsolattal való elégedettség között pozitív összefüggés van, akik elégedettebbek családi életükkel, elégedettebbek párkapcsolatukkal (H2.9.4.). I

**Feltételezzük, hogy összefüggés mutatkozik meg a Munka-család konfliktus kérdőív alkálói, - munkából származó család konfliktus, családból származó munka konfliktus, munkába való bevonódás, családba való bevonódás, munkával való elégedettség - a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora, a jól-lét, az étellel- és párkapcsolattal való elégedettség, valamint az Olson FACES-IV dimenziói (kohézió, flexibilitás, kommunikáció és családdal való elégedettség) között (H3).** R

- Feltételezésünk szerint, a munkából származó család konfliktus, a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora között negatív összefüggés van, minél több és kisebb gyermek van a családban, annál több munkahelyi konfliktus mutatkozik meg *(H3.1.)*. N
- Feltételezésünk szerint, a családból származó munka konfliktus, a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora között negatív összefüggés van, minél több és kisebb gyermek van a családban, annál több családi konfliktus mutatkozik meg *(H3.2.)*. R
- Feltételezésünk szerint, a munkából származó család konfliktus és a családból származó munka konfliktus között pozitív összefüggés mutatkozik meg *(H3.3.)*. I
- Feltételezésünk szerint, a munkába való bevonódás és a családba való bevonódás között negatív összefüggés mutatkozik meg *(H3.4.)*. I
- Feltételezésünk szerint, a családba való bevonódás mértékét a párkapcsolati elégedettség magasabb szintje, a gyermekek magasabb száma és a legfiatalabb gyermek életkora növeli *(H3.5.)*. R
- Feltételezésünk szerint, a munkából származó család- és a családból származó munka konfliktus, a jól-lét érzet, az étellel- párkapcsolattal- és a munkával való elégedettség között negatív összefüggés van *(H3.6.)*. I
- Feltételezésünk szerint a párkapcsolati elégedettség és a munkával való elégedettség között pozitív összefüggés mutatkozik meg, minél elégedettebbek a párkapcsolatukkal, annál magasabb a munkával való elégedettség mértéke *(H3.7.)*. I
- Feltételezésünk szerint, a jól-lét és a munkával való elégedettség között pozitív összefüggés mutatkozik meg, minél magasabb a jól-lét érzet szint, annál nagyobb a munkával való elégedettség mértéke *(H3.8.)*. I
- Feltételezésünk szerint, az étellel való elégedettség és a munkával való elégedettség között pozitív összefüggés mutatkozik meg, minél elégedettebbek az emberek az életükkel, annál nagyobb a munkával való elégedettség mértéke *(H3.9.)*. I
- Feltételezésünk szerint, akiknél optimálisabb a családi kohézió-, flexibilitás-, kommunikáció szintje és elégedettebbek családi életükkel, kevesebb munkából származó család-, valamint családból származó munka konfliktusról számolnak be *(H3.10.)*. I

**Feltételezzük, hogy a munkából származó család konfliktus az Olson-féle dimenziókon - kohézió, flexibilitás, kommunikáció (családi kommunikáció) és családdal való elégedettség - keresztül is hat a párkapcsolati- és étellel való elégedettségre (H4).**

I

---

*Megjegyzés: I= Igazolódott, N= Nem igazolódott, R= Részben igazolódott*

#### **IV. MEGVITATÁS**

Kutatásunk fókuszában a gyermekes, aktívan dolgozók nők munka-család egyensúlyának elemzése volt, mely során szerettem volna megvizsgálni, hogy hogyan vélekednek a kutatásban résztvevő édesanyák a munkahelyi- és családi élet összeegyeztethetőségéről, s olyan, a témához szorosan kapcsolódó esetleges befolyásoló tényezőkről, mint a párkapcsolattal/házassággal-, munkával- és étellel való elégedettség, a mentális jól-lét érzet. A témakör átfogóbb elemzését tűztük ki célul, amelynek középpontjában az Olson-féle családi struktúra dimenzióinak komplex vizsgálata állt.

A korábbi, munka-család életszférák összeegyeztethetőségének kérdésével foglalkozó tudományos eredményekre- és összefüggésekre alapozva, vizsgálatunk első kérdésfelvetése a párkapcsolattal-, étellel való elégedettség, a jól-lét érzet, valamint a családban lévő gyermekek számának és a legfiatalabb gyermek életkorának közötti esetleges összefüggésekre irányult (H1). Eredményeink alapján, hipotéziseinket nem minden esetben sikerült bizonyítani. Az első két alhipotézis tekintetében - melyeket Twenge és munkatársai (2003), valamint Bühler, Krauss és Orth (2021) vizsgálati eredményeire is alapoztunk - (H1.1. és H1.2.) nem volt szignifikáns kapcsolat a változók között, a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora, vagyis az, hogyha minél több és kisebb gyermek van a családban, nem csökkenti a párkapcsolattal való elégedettség mértékét. Ennek magyarázatához több tényezőt is figyelembe kell venni, hiszen habár a korábbi kutatások eredményei azt sugallták, hogy a több gyermek-, és különösen a fiatalabb, kicsi gyermekek jelenléte csökkentheti a párkapcsolati elégedettséget (Bühler és mtsai., 2021; Twenge és mtsai., 2003), ez a hatás nem minden kontextusban érvényesülhet egyértelműen. Az is elképzelhető, hogy a szülők alkalmazkodási képessége és a gyermekvállalással kapcsolatos elvárásaik megváltoztak az idő múlásával, ami a párkapcsolati elégedettség stabilitásához vezetett még nagyobb családméret esetén is. Lehetséges, hogy a vizsgált mintában olyan családi vagy környezeti tényezők játszottak szerepet, amelyek ellensúlyozhatták ezt a negatív hatást, mint például a társas támasz jelenléte, - családi egységen túlmenő segítség, mint a nagyszülők, rokonok, barátok - rugalmasabb munkahelyi feltételek, a gyermekneveléssel és a háztartással kapcsolatos feladatok megoszlása, a gyermek/gyermekek habitusa, illetve a párkapcsolati kommunikáció- és konfliktuskezelés minősége, melyek mind

hozzájárulhatnak ahhoz, hogy első két alhipotézisünk nem igazolódott be (Carlson és mtsai., 2020; Hou és mtsai., 2019; Szcześniak és Tułeczka, 2020). Ezenkívül a kulturális különbségek, illetve a családi dinamika változásai is befolyásolhatták vizsgálati eredményeinket, ami eltéréseket eredményezhetett a korábbi kutatásokhoz képest (Bühler és mtsai., 2021). A további alhipotéziseinket (*HI.3.*, *HI.4.* és *HI.5.*), ahol a jól-lét érzet, párkapcsolattal- és étellel való elégedettség közötti pozitív összefüggéseket feltételeztük, eredményeink alapján sikerült alátámasztanunk. A jól-lét érzet és a párkapcsolattal való elégedettség elemzéseink alapján pozitív - bár nem túl erős - kapcsolatot mutatott, vagyis, ahogyan Martos és munkatársai (2014b) egyik tanulmányukban is megfogalmazták, azok a személyek, akik általában magasabb pszichológiai jól-léttel rendelkeznek, gyakran elégedettebbek a kapcsolataikban, így a párkapcsolataikban is nagyobb elégedettséget mutathatnak. Stahnke és Cooley (2021), valamint Lubics és munkatársai (2024) friss kutatási eredményei alapján, vizsgálatunk során is bebizonyosodott, hogy az étellel való elégedettség és a párkapcsolattal való elégedettség összefügg. Ebben az esetben a korrelációs eredmény jelentősebb kapcsolatot mutatott, mint a jól-lét érzet és a párkapcsolati elégedettség között. Bár a magasabb szintű étellel való elégedettség általában nagyobb párkapcsolati elégedettséget jelent, és fordítva, ez a kapcsolat nem jelenti azt, hogy az étellel való elégedettség mindig közvetlenül hozzájárul a párkapcsolati elégedettséghez, hiszen más tényezők is befolyásolhatják ezt az összefüggést, mint például a személyes kapcsolatok, az életkörülmények vagy egyéb pszichológiai tényezők (Gustavson és mtsai., 2016; Randall és Bodenmann, 2017; Yam, 2023). Deaton (2008), valamint Ruggeri és munkatársai (2020) kutatási eredményeire alapozva, egyértelmű pozitív tendencia mutatkozott meg az étellel való elégedettség és a jól-lét érzet között, vagyis azok, akik elégedettek az életükkel, általában magasabb szintű jól-lét érzetről számolnak be, melynek fordítottja is igaz. Bár hipotéziseink között nem szerepelt, az étellel való elégedettség és a legfiatalabb gyermek életkora változók között gyenge negatív szignifikáns kapcsolat mutatkozott meg. Annak ellenére, hogy a kisgyermekes időszak számos kihívással és megnövekedett fizikai-mentális terheléssel jár, sok édesanya számára ez egy érzelmileg kiemelten gazdag és megerősítő életszakasz. A gondoskodás öröme, a gyermekkel/gyermekkel való szoros, mély kötődés, valamint a fejlődési folyamat közvetlen megtapasztalása - különösen az első gyermek esetén - hozzájárulhat a nagyobb mértékű életelégedettséghez. Ezen túlmenően a kisgyermekes időszakot gyakran fokozottabb társas támogatás is kíséri (pl. családi, baráti, intézményi oldalról), amely egyfajta védőfaktorként szintén pozitív hatással lehet a szubjektív jóllétre és a jobb életminőség megélésére. Mindezen befolyásoló tényezők mellett azonban fontos hangsúlyozni, hogy egy nagyon gyenge összefüggésről van szó, illetve azt is, hogy ezek a

hatások egyéneenként változóak lehetnek, nem minden kisgyermekes édesanya érzékeli és kezeli egyfomán ezt az időszakot (Härkönen és mtsai., 2017; Javadifar és mtsai., 2016). Továbbá, célszerű figyelembe venni olyan demográfiai és szociális tényezőket is, amelyek szintén befolyásolhatják az étellel való elégedettség alakulását. Ilyen tényező lehet például az édesanya életkora, habitusa, a szülői tapasztalatok megléte, a párkapcsolattal/házassággal való elégedettség, gyermekneveléssel- és háztartással, kapcsolatos feladatok megoszlása, a foglalkoztatottsági státusz vagy a rugalmas munkaidő. E változók komplex módon formálhatják az anyák szubjektív jól-létét és az étellel való elégedettség megélését (Abreu-Afonso és mtsai., 2022; Liberska és Deja, 2021; Pollmann-Schult, 2018; Walsh és Murphy, 2023).

Második hipotézisünknel (*H2*) elsőként a családi struktúra, családszerkezet Olson-féle - elsődleges és másodlagos - dimenziói közötti összefüggéseket vizsgáltuk, továbbá azok esetleges kapcsolatát a jól-lét érzet, étellel-, valamint párkapcsolattal való elégedettség tekintetében. A dimenziók között - ahogyan azt Olson is leírta korábbi és frissebb tanulmányaiban is (2003, 2011) - mérsékelt, illetve közepes erősségű, szignifikáns kapcsolatokat találtunk (*H2.2. - H2.6.*). Shearman és Dumlao (2008), Wilder (2016), valamint Lakatos és munkatársai (2020) eredményeit és megállapításait sikerült vizsgálatunkban is megerősíteni: azok a családok kiegyensúlyozottabbak, ahol támogató belső légkör és optimális kommunikáció jellemzi a kapcsolatokat, jobban bevonják a tagokat a családi folyamatokba, és összetartóbbak. A különböző változások során pedig az esetek döntő többségében alkalmazkodást segítő konfliktuskezelési stratégiákat alkalmaznak. Pozitív összefüggéseket feltételeztünk továbbá az Olson-féle elsődleges és másodlagos dimenziók - családi kohézió, családi flexibilitás, családi kommunikáció, családdal való elégedettség - és a jól-lét érzet, valamint az étellel- és párkapcsolattal való elégedettség között. Manzi és munkatársai (2006), valamint Xiang és munkatársai (2022) eredményeit igazolta a saját mintánk esetében kapott pozitív kapcsolat is, amely a jól-lét érzet és a családi kohézió közötti összefüggést vizsgálta. Csakúgy, mint a korábbi vizsgálatoknál, a kutatásunkban résztvevő édesanyáknál is megfigyelhető, - bár a pozitív kapcsolat nem túl jelentős - hogy az optimálisabb családi kohézióval jellemezhető családokban az egyéni jól-lét érzet szintje is magasabb. Valamivel erősebb, de hasonló pozitív kapcsolatot találtunk a családi flexibilitás és jól-lét érzet között, mellyel visszaülhetünk Láng 2019-ben leírt eredményeire is. Zambianchi és Ricci Bitti (2014), Láng (2019) valamint Izzo és munkatársai (2022) következtetéseihez hasonlóan, a családi kommunikáció és a családdal való elégedettség is pozitív összefüggést mutatott a jól-lét érzettel. A kapcsolat - minden dimenzió esetében - vitathatatlan, vagyis a kiegyensúlyozottabb, optimálisabb családi struktúra magasabb szintű jól-lét érzettel jár együtt,

a gyenge, mérsékelt pozitív korrelációs eredmények (*H2.7.1. - H2.7.4.*) pedig arra utalhatnak, hogy ezek a családi tényezők hozzájárulnak az egyéni jól-léthez, de nem kizárólagos meghatározói annak.

A családi dimenziók és az étellel való elégedettség esetében is szignifikáns, pozitív kapcsolatokat azonosítottunk, beigazolvva ezáltal az ebben a részben vizsgált változók közötti összefüggésekre vonatkozó hipotéziseinket (*H2.8.1. - H2.8.4.*). Annak ellenére, hogy a családi kohézió és a családi flexibilitás esetében gyengébb erősségű kapcsolatok mutatkoztak meg, az eredmények összhangban vannak a Suldo és Huebner (2004), valamint a Szcześniak és Tułeczka (2020) kutatópárosok által leírt elemzésekkel, vagyis, hogy az étellelégedettség magasabb szintje összefüggést mutat a családi rendszer megfelelő működésével. Ezekhez az eredményekhez hasonlóan, de valamennyivel jelentősebb kapcsolatokra utalnak a családi kommunikáció és az étellel való elégedettség-, illetve a családdal- és az étellel való elégedettség elemzésénél kapott értékek. A mérsékelt, pozitív korrelációs eredmények tehát arra engednek következtetni, hogy amikor a családi kapcsolatok nagyobb mértékű összetartással, rugalmassággal, jobb kommunikációval és jelentősebb családdal való elégedettséggel jellemezhetőek, az egyének étellelégedettsége is hajlamos növekedni, de ez a kapcsolat nem kiemelkedően erős. Ez pedig azt sugallja, - csakúgy, mint a jól-lét érzet esetében - hogy bár a családi rendszer „jól működése” hozzájárulhat az emberek általános étellelégedtségéhez, ezeken kívül más tényezők is fontos szerepet töltenek be. Összehasonlítva a másik két változóval, - jól-lét érzet és étellel való elégedettség - a párkapcsolati elégedettség esetében azonosítottuk a legjelentősebb összefüggéseket az egyes családi dimenziókkal. Az előző két korrelációs vizsgálat tendenciáját követve, a családi kohézió és flexibilitásnál alacsonyabb, míg a családi kommunikáció és családdal való elégedettség esetében mutatkozott meg egy kicsivel erősebb, pozitív szignifikáns kapcsolat, így ezen hipotéziseink is beigazolódtak (*H2.9.1. - H2.9.4.*). Összefoglalva, - és utalva a korábbi kutatások eredményeire, - ha egy egyén elégedett a családi életével, a családon belüli kommunikációval, és olyan stabil családi rendszert tapasztal, amelyben hatékonyan fenntarthatók a belső határok, egyensúlyban van az autonómia és az együttlét, valamint a család tagjai rugalmasan tudnak alkalmazkodni a változásokhoz, akkor nagyobb valószínűséggel lesz elégedett a párkapcsolatával is. Ezzel szemben azoknál az embereknél, akiknél ezek a feltételek hiányoznak, a párkapcsolati elégedettség alacsonyabb lehet (Abreu-Afonso és mtsai., 2022; Lakatos és mtsai., 2020; Nameni és mtsai., 2025; Olson és Gorall, 2003).

Harmadik hipotézisünknel (*H3*) elsősorban Makra és munkatársai (2012) eredményeit vettük figyelembe, illetve az általuk validált Munka-család konfliktus kérdőív szerepelt

kérdőívcsomagunkban is. Az első két alhipotézis (*H3.1. és H3.2*) esetében negatív összefüggéseket feltételeztünk, mind a munkából származó család-, mind pedig a családból származó munka konfliktus, a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora között. Byron (2005) korábbi metaelemzésének következtetéseit, illetve Bennett és munkatársai (2017) leírásait, eredményeink csak részben - gyenge kapcsolattal - támasztották alá, ugyanis a munkából származó család konfliktusnál sem a gyermekek száma, sem pedig a legfiatalabb gyermek életkora tekintetében nem mutatkozott meg szignifikáns kapcsolat. Bennett és munkatársai (2017) azt találták, hogy azok a munkavállalók tapasztalják meg leginkább a munka-család konfliktust, akiknél a családban van 6 évnél fiatalabb gyermek. A mi vizsgálatunk esetében, a családból származó munka konfliktust illetően azonosítottunk egy gyenge, negatív irányú összefüggést a legfiatalabb gyermek életkorával kapcsolatban, amely azt sugallja, hogy a gyermekek életkorának növekedésével, a családból származó munka konfliktus csökken.

Ajala (2017) és Byron (2005) eredményeihez hasonlóan, *H3.3.* hipotézisünk beigazolódott, jelentős szignifikáns kapcsolatot találtunk a munkából származó család- és a családból származó munka konfliktus között. Ez a kapcsolat tulajdonképpen logikus és több oldalról is magyarázható és egyrészt a két életterület közötti szerepkölcsönhatásból is adódik, hiszen a munkahelyi terhelés miatti nyomás és stressz befolyásolhatja a családi életet is, és fordítva. A pozitív korreláció tehát arra utal, hogy az egyik életterület esetében megjelenő feszültség és nyomás gyakran áttérjed a másik szerepkörre, ezáltal kölcsönösen erősíthetik egymást.

A korábban megfogalmazott nemi szerepelméletre (Gutek és mtsai., 1991), valamint Nohe és munkatársai (2015) gondolatmenetére alapozva, feltételeztük, hogy a gyermekes édesanyáknál negatív kapcsolat jelenik meg a munkába való bevonódás és a családba való bevonódás kapcsolatát illetően. Hipotézisünk (*H3.4.*) eredményeink alapján igazolást nyert, gyenge, negatív irányú szignifikáns kapcsolatot találtunk a két változó között, mely összefüggés arra utal, hogy bár van némi ellentét a munkába- és a családba való bevonódás között, ez nem jelentős.

*H3.5.* alhipotézisünk esetében nem találtunk szignifikáns kapcsolatot a családba való bevonódás, a gyermekek száma, valamint a legfiatalabb gyermek életkora között. Ez az eredmény arra is utalhat, hogy a gyermekek száma és életkora nem minden esetben döntő tényezők a családba való bevonódás szempontjából, vagy esetlegesen más tényezők - társas támasz vagy munkahelyi körülmények (például egyéni preferenciák, külső segítség) - is befolyásolják a szülők családi életbe történő bevonódását. Grevenstein és munkatársai (2019) eredményeit alátámasztva azonban alhipotézisünk egyik része, - mely szerint a családba való

bevonódás és a párkapcsolati elégedettség között pozitív kapcsolat van - a viszonylag gyenge korrelációs értéktől függetlenül beigazolódott.

Következő feltevésünk (*H3.6.*) - mely szerint a munkából származó család- és a családból származó munka konfliktus, a munkával való elégedettség, a jól-lét érzet, párkapcsolattal-, étellel való elégedettség között negatív kapcsolat van - beigazolódott. A munkával való elégedettséggel mutatott negatív összefüggés, igazodik Armstrong és munkatársai 2015-ös tanulmányához, ahol 441 fős vizsgálati mintából származó eredmények alapján, szignifikáns kapcsolatot találtak a munkahelyi stressz és a munkával való elégedettség között. Ahogyan az már korábbi vizsgálatok során is megmutatkozott, a magas stressz-szint erősen befolyásolja a munkával- és az étellel való elégedettséget, továbbá hatással van a mentális és fizikai jól-létre (Fuß és mtsai., 2008; Makra és mtsai., 2012; Pikó és Piczil, 2006). Akár a munkából származó család-, vagy a családból származó munka konfliktust vesszük figyelembe, mindkét jelenség komoly feszültséget válthat ki az embereknél, csökkentve ezáltal a jól-lét érzetet, valamint azt, hogy milyen mértékben elégedett az adott személy az életével. Ez a kapcsolat mindkét konfliktustípus esetében - ugyan korrelációs eredményünk gyengébb mértékben mutatott összefüggést - igazolódott. Végül, de nem utolsó sorban pedig az a tendencia jelent meg a vizsgálatunkban résztvevő édesanyák válaszaiból, mely szerint a magasabb mértékű munkából- vagy családból eredeztethető konfliktus csökkenti a párkapcsolattal való elégedettséget (Makra és mtsai., 2012; Molina, 2021; Pascucci és munkatársai, 2022).

Ahogyan azt korábbi tanulmányok eredményei is megállapították (Randall és Bodenmann, 2017; Yucel, 2019), a vizsgálatunkból származó adatok is alátámasztják, hogy azok a személyek, akik elégedettebbek párkapcsolatukkal, a munkájukkal is elégedettebbek (*H3.7.*). Jelen esetben a gyenge szignifikáns összefüggés arra utalhat, hogy ugyan pozitív a kapcsolat, de mindkét változó esetében lehetnek más, meghatározó befolyásoló tényezők is. Mind a párkapcsolati elégedettség, mind pedig a munkával való elégedettség különböző életterületekhez kapcsolódnak, továbbá megjelenhetnek egyéni preferenciák, szubjektív tapasztalatok is, amelyek hatással lehetnek mindkét változóra.

A munkával való elégedettség, jól-lét érzet és étellel való elégedettség között feltételezett összefüggést (*H3.8.* - *H3.9.*) tekintve, mérsékelt, pozitív szignifikáns kapcsolat mutatkozott meg, mely alapján hipotézisünk beigazolódott. A pszichés jól-lét érzet, valamint az étellel való elégedettség növekedéséhez hozzájárul a munkával való elégedettség (Kansky, 2017; Makra és mtsai., 2012; Nunes és mtsai., 2024; Viñas-Bardolet és mtsai., 2020).

Eredményeink (*H3.10*) továbbá alátámasztják korábbi kutatások azon megállapításait is, amelyek kiemelik az optimális és kiegyensúlyozott családi egység fontosságát a munka-család

konfliktus csökkentésében. Ez azt sugallja, hogy azok, akik harmonikusabb családi struktúrában élnek, kevesebb munkából adódó család-, valamint családból származó munka konfliktust élhetnek át (Allen és mtsai., 2020; Gragnano és mtsai., 2020; Makra és mtsai., 2012).

A korrelációs elemzéseket kiegészítve, az egyes független változók párkapcsolati- és étellel való elégedettségre gyakorolt predikciós hatását lineáris regresszióanalízissel vizsgáltuk. A vizsgálat során három egymásra épülő lineáris regressziós modellt alkalmaztunk a párkapcsolati elégedettség előrejelzésére, hogy feltárjuk, miként változik a demográfiai-, munka-család konfliktushoz kapcsolódó-, valamint családi működésmódot jellemző pszichoszociális változók hatása a modell bővülésével. Az első modell kizárólag a demográfiai változókat (édesanyák életkora, gyermekek száma, legfiatalabb gyermek életkora) tartalmazta, ahol az édesanyák életkora szignifikáns, negatív prediktorként jelent meg, jelezve, hogy az életkor előrehaladtával csökkenhet a párkapcsolattal való elégedettség. Ugyanakkor a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora nem mutatott szignifikáns összefüggést. A második modell bővítésével a munka-család konfliktus dimenzióit, - munkából származó család- és családból származó munka konfliktus, munkába- és családba való bevonódás, munkával való elégedettség - az étellel való elégedettséget, valamint a jól-lét érzetet vontuk be az elemzésbe. Ennek eredményeként kirajzolódott, hogy a demográfiai változók korábban észlelt hatása módosult a pszichoszociális tényezők kontrollálásával. Míg az édesanyák életkorának hatása megszűnt, a legfiatalabb gyermek életkora szignifikáns, pozitív előrejelzővé vált a párkapcsolati elégedettségnek. Mindemelett, az egyik legerősebb prediktornak az étellel való elégedettség bizonyult, mely azt jelzi, hogy azok az édesanyák, akik elégedettebbek életükkel, nagyobb valószínűséggel elégedettebbek párkapcsolatukkal/házasságukkal is. Továbbá, a munkából származó család konfliktus pozitív-, míg a munkával való elégedettség negatív irányú hatása volt megfigyelhető. A harmadik összetett modellbe az Olson-féle családi dimenziók és szintek is bekerültek, amelyek tovább árnyalták a párkapcsolati elégedettséget meghatározó tényezők mintázatát. Az étellel való elégedettség (Lubics és mtsai., 2024; Stahnke és Cooley, 2021), és a családi kommunikáció minősége (Szcześniak és Tułeczka, 2020) bizonyultak a legerősebb, pozitív irányú prediktoroknak. Fellows és munkatársai (2015) metaanalízise a munka-család konfliktus és a párkapcsolati minőség közötti kapcsolatot vizsgálta és eredményeik alapján statisztikailag szignifikáns, ugyanakkor viszonylag gyenge negatív összefüggést azonosítottak. Ezzel szemben, a jelen kutatás regressziós elemzései meglepő módon pozitív irányú kapcsolatot mutatott a munkából származó család konfliktus és a párkapcsolati elégedettség között a harmadik modellben is. Ez az eredmény arra enged

következtetni, hogy bizonyos kontextusokban a külső stresszforrás - mint például a munkahelyi nyomás - nem feltétlenül rontja, hanem akár erősítheti is a párkapcsolati kohéziót a partnerek közötti fokozott támogatás, együttműködés vagy közös megküzdési stratégiák révén (Neto és mtsai., 2020). A munkával való elégedettség párkapcsolati elégedettségre gyakorolt negatív irányú hatása továbbra is fennmaradt, mely eredmény ellentmond több korábbi kutatási eredménynek (Debrot és mtsai., 2018; Ilies és mtsai., 2009; Lee és mtsai., 2018). Az egyes demográfiai változók - az édesanyák életkora és a legfiatalabb gyermek életkora - hatása ebben az elemzési keretben azonban nem tűnt releváns előrejelző tényezőnek.

Az étellel való elégedettség első modellje három alapvető demográfiai tényező - az édesanya életkora, a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora - hatását vizsgálta. Az eredmények szerint egyik változó sem mutatott szignifikáns összefüggést, ami arra enged következtetni, hogy az édesanyák életelégedettségét sokkal inkább a családi kapcsolatok minősége és a belső pszichés erőforrások befolyásolják, mintsem kizárólag a demográfiai háttértényezők. A második modell bővítette az elsőt az Olson-féle családi működés dimenzióival és szintjeivel, így lehetőség nyílt a család belső dinamikájának vizsgálatára. Az eredmények szerint, - melyek összhangban vannak a korábbi kutatási eredményekkel is - az összetartó, strukturált családi működés (kohézió) pozitív összefüggést mutatott az étellel való elégedettséggel, míg a kaotikus, rendezetlen családi működésmód negatív prediktorként jelent meg. Ezen eredmények megerősítik, hogy a családi kapcsolatok minősége, különösen az érzelmi közelség és összetartás, kulcsfontosságú tényezők az anyák szubjektív jól-létének és életelégedettségének tekintetében. Emellett érdemes hangsúlyozni, hogy a családdal való elégedettség - mint a családi kapcsolatok minőségének egyéni megélése - ebben a modellben is a legerőteljesebb pozitív prediktornak bizonyult. Ez alátámasztja azt a feltételezést, miszerint az édesanyák életminőségét jelentős mértékben befolyásolja a támogató családi környezet (Szcześniak és Tułeczka, 2020). A harmadik modell a munkavállalással- és családi szerepekkel kapcsolatos pszichoszociális tényezőkkel bővült, lehetővé téve a komplex hatások vizsgálatát. Az eredmények szerint több pozitív irányú, szignifikáns prediktor is befolyásolja az étellel való elégedettséget. A családi életbe való bevonódás (Molnár és Orosz, 2017), a családdal- (Szcześniak és Tułeczka, 2020) és a munkával való elégedettség (Deutsch és mtsai., 2015) mind hozzájárulnak az édesanyák magasabb szintű étellel való elégedettségéhez, jelezve, hogy a családi életben való aktív részvétel, az érzelmi kötődés és támogató családi légkör, valamint a munkában való kiteljesedés meghatározó védőfaktorok. A pszichoszociális jól-lét (Diener és mtsai., 2017; Knapp és mtsai., 2011), illetve a párkapcsolati elégedettség (Abreu-Afonso és mtsai., 2022; Pietromonaco és mtsai., 2021) szintén erős pozitív hatással bírtak, megerősítve,

hogy a lelki egészség és a harmonikus pár/házastársi kapcsolat alapvetően befolyásolja az anyák általános életminőségét.

A korrelációs eredmények alapján, azt feltételeztük továbbá, hogy a munkából származó család konfliktus nemcsak közvetlenül hat a párkapcsolati- és életteli való elégedettségre, hanem az Olson-féle elsődleges és másodlagos családi dimenziókon keresztül is, mint a kohézió, flexibilitás, kommunikáció és a családdal való elégedettség (*H4*). Vagyis, hogy a család működés módja közvetítő hatással lehet arra, hogy a munkából származó konfliktus milyen mértékben befolyásolja az egyén párkapcsolattal-, illetve általános életteli való elégedettségét, hogyan segítheti elő, vagy éppen gátolhatja, hogy a munkából származó stressz és konfliktus áterjedjen a párkapcsolatra és az életminőségre. A család működési módja kulcsfontosságú védőfaktoroként is működhet, amely csökkentheti a munka-család konfliktus negatív hatásait, és elősegítheti a párkapcsolattal- és az életteli való elégedettséget (Makra és mtsai., 2012). A párkapcsolattal való elégedettség tekintetében, eredményeink az sugallják, hogy az Olson-féle családi dimenziók jelentős szerepet játszanak annak alakulásában. Ha az egyik elsődleges dimenziót, a kohéziót vesszük példaként és az csökken a munkahelyi konfliktusok miatt, akkor az a párkapcsolattal való elégedettség csökkenéséhez vezethet. Minden egyes dimenzió esetében csak indirekt hatásokat - illetve a flexibilitás és a családdal való elégedettségnél tendenciaszerű direkt kapcsolat is megjelent - találtunk. Vagyis, a mediációs modell szerint, a munkából származó család-konfliktus elsőként a családi dimenziókat befolyásolja - például csökkenti a családi kohéziót, gyengíti a flexibilitást és a családon belüli kommunikáció minőségét, ami a családdal való elégedettség csökkenéséhez vezethet. Ezek a negatív változások a családon belüli kapcsolatokban továbbgyűrűznek, és végső soron csökkenthetik a párkapcsolati elégedettséget is. A modell arra mutat rá, hogy a munkából származó család konfliktus közvetett hatást gyakorol a párkapcsolati elégedettségre a családi kapcsolatok minőségének gyengítésén keresztül.

Az életteli való elégedettség tekintetében megmutatkozó indirekt és direkt hatások azt jelzik, hogy a munkából származó család konfliktusok az családi dimenziókon keresztül is befolyásolja az életteli való elégedettséget, azonban az is látható, hogy ez a hatás közvetlenül is érvényesül, akár a munkából származó stressz, feszültség révén (Lee Siew Kim és Seow Ling 2001; Makra és mtsai., 2012; Neto és mtsai., 2021). Ezen kettőség egyrészt azt mutatja, hogy a munkából származó család-konfliktus közvetlenül is hat az életteli való elégedettségre, anélkül, hogy bármilyen közvetítő tényező szerepet játszana. Ebben az esetben a konfliktus közvetlenül csökkenti az életteli való elégedettséget, például azért, mert a munkahelyi konfliktusok, stresszhelyzetek negatív hatással vannak az emberek általános jól-létére. Az

indirekt hatás tekintetében pedig, abban az esetben, ha az emberek munkahelyi konfliktust tapasztalnak, az csökkentheti a családi kohézió, -flexibilitás és -kommunikáció „minőségét”. A kevésbé optimális családi kapcsolatok pedig alacsonyabb étellel való elégedettséghez vezethetnek. Ebben az esetben a munkából eredő konfliktus nem közvetlenül, hanem a családi élet minőségének romlásán keresztül csökkentheti az étellel való elégedettséget. Mindezek alapján ezen hipotézisünk (*H4*) igazoltnak tekinthető, hiszen az indirekt hatások minden esetben megmutatkoznak, a munkából származó konfliktus az Olson-féle dimenziókon keresztül (is) hat a párkapcsolattal-, valamint az étellel való elégedettségre.

Hipotéziseink mellett további kutatási kérdésként merült fel annak vizsgálata, hogy mintánkban milyen tipikus családok, családtípusok azonosíthatóak, hogyan jellemezhetőek ezek a családok, illetve milyen esetleges hasonlóságok vagy eltérések figyelhetők meg köztük a különböző vizsgált dimenziók mentén. Elemzésünk során Olson és munkatársai (2003) korábbi eredményeire hivatkozva, az elsődleges és másodlagos dimenziókat, a kohézió és flexibilitás egyes szintjeit kombinálva, illetve a családi funkcionalitást alapul véve összesen négy klasztercsoportot alakítottunk ki, melynek értelmében négy különböző családtípus rajzolódott ki mintánkból. Felvetésünk megalapozottnak bizonyult, mivel a vizsgált változók mentén egyértelmű különbségek mutatkoztak az egyes klasztercsoportok között. Az Olson és munkatársai (2003, 2008, 2011) által végzett korábbi vizsgálatok eredményei is arra engedtek következtetni, hogy azok a párok és családok, akikre optimális szintű kohézió és flexibilitás jellemző, általában hatékonyabban működnek a család életciklusának különböző szakaszaiban és az élet különböző területein, mint azok, akiknél szélsőséges értékek figyelhetők meg. A kiegyensúlyozott párok és családok sokrétűbb viselkedési mintákkal bírnak, és nagyobb hajlandóságot mutatnak az alkalmazkodásra a szélsőséges családokhoz képest. A kiegyensúlyozott családok továbbá általában hatékonyabb kommunikációs mintákat alkalmaznak, mint azok, akik szélsőséges családi dinamikákkal rendelkeznek, és ennek következtében magasabb szintű elégedettséget mutatnak a családi életük terén is. Ez a tendencia a klaszteranalízis eredményeiből is kirajzolódik, a második, úgynevezett harmonikus családtípus a legkiegyensúlyozottabb, mind a kohézió, flexibilitás, kommunikáció, mind pedig a családdal való elégedettség szempontjából is. Az ebbe a csoportba tartozó vizsgálati szermélyek családjaira szoros összetartás, pozitív érzelmi kapcsolatok jellemzőek, ami egyúttal jelentős érzelmi biztonságot is nyújt a családtagok számára. Mivel optimális flexibilitási szinten működnek, hatékonyan navigálnak a stabilitás és a változás közötti dinamikus egyensúlyban. Ezek a családok pozitív és hatékony kommunikációval jellemezhetőek, illetve az eredmények alapján is jól látszik, hogy kimagasló mértékben elégedettek családi életükkel. Az első

csoportba tartozó édesanyák családjai, akik zártabbak és merevebbek a többiekhez képest, kohéziójukat illetően túlzott egybefonódással jellemezhetőek, mely esetben az érzelmi kötődés olyan mértékűvé válhat a családtagok között, hogy az már korlátozhatja az egyéni autonómiát. Merevebbek és szabályozottabbak, vagyis kevesebb flexibilitást mutatnak a családi struktúrát érintő külső és belső változások kezelését illetően. A harmadik csoport általában stabilitással jellemezhető: közepes mértékű kohézió és flexibilitás, illetve családon belüli kommunikáció és családi étellel való elégedettség mutatkozik meg esetükben. Összességében jól funkcionálnak, de előfordulhatnak kihívások a kiegyensúlyozott működés fenntartásában, mivel értékeik nem kiemelkedőek egyik dimenzió tekintetében sem. A negyedik csoportba tartozó édesanyák családjai mutatják a legnagyobb mértékű kiegyensúlyozatlanságot az Olson-féle dimenziókat illetően, alacsony szintű kohézió, flexibilitás és kommunikáció jellemzi őket. A családi közösség csak formálisan van jelen, míg érzelmi szempontból leginkább a „szétesés” jellemző, a családi struktúra kaotikus jellege pedig akadályozza a stabil rendszer kialakulását. Ezek a családok tehát gyakran küzdenek az összetartás és az együttműködés hiányával, ami alacsonyabb szintű családi elégedettséghez vezet. Az így kialakult négy csoport jól láthatóan megfeleltethető a korábbi tanulmányok által leírt családoknak működésük tekintetében, melyeket tovább erősítenek a vizsgált változók (jól-lét érzet, párkapcsolattal-, étellel- és munkával való elégedettség, továbbá a munkából- és a családból származó konfliktus, a családba való bevonódás, illetve a munkával való elégedettség) mentén megmutatkozó különbségek is (Allen és mtsai., 2020; Gragnano és mtsai., 2020; Lakatos és mtsai., 2020; Makra és mtsai., 2012; Mirnics és mtsai., 2010; Olson és Gorall, 2003; Varga és Tóth, 2007).

## V. ÖSSZEGZÉS

A mai modern társadalmakban a munka és a család közötti egyensúly fenntartása komoly kihívást jelent, mivel mind a munkahelyi-, mind a családi környezet egyre fokozódó elvárásokkal szembesíti az egyéneket. Az embereknek egyszerre több szerepet kell betölteniük, és meg kell osztaniuk erőforrásaikat a munkakötelezettségek és a családi feladatok között (Fotiadis és mtsai., 2019; Makra és mtsai., 2012). A társadalmi és gazdasági tendenciák eredményeképpen az elmúlt évtizedben a családok demográfiája is jelentős átalakuláson ment keresztül (Seltzer, 2019). A munkavállalás tekintetében, a női foglalkoztatottság iránti társadalmi nyitottság növekedett, mely változás Magyarországon is megfigyelhető, hiszen egyre több háztartás működik „kétkeresős családmódként” (Horváthné Petrás, 2020), amely azt eredményezi, hogy nemcsak munkahelyi kötelezettségek hárulnak mindkét félre, hanem a családi feladatok megosztása is szükségessé válik, melynek következtében a munkavállalói- és

családi szerepek összehangolása fokozott stresszt jelenthet a nők számára is (Friedman és Greenhaus, 2000; Gragnano és mtsai., 2020). A munka-család konfliktus kialakulásához leggyakrabban hozzájáruló stresszorok közé tartozik a munkahelyi kiégés, elégedetlenség, munkahelyi stressz, hosszú munkaidő, valamint a szerepkonfliktusok (Bakker és mtsai., 2004; Chung és Van der Lippe, 2020; Ford és mtsai., 2007, French és mtsai., 2018; Spector és mtsai., 2004). A munkatúlterhelés, valamint a munkahelyi környezetben jelentkező stresszes események (Cartwright és Pappas, 2008; Wong és mtsai., 2019) pedig olyan mértékű fizikai és érzelmi kimerültséget okozhatnak a munkavállalók számára, hogy az végül munka-család konfliktushoz vezethet (Baeriswyl és mtsai., 2016). Míg a munka-család közötti konfliktus vizsgálatában a kutatások többsége eddig elsősorban arra fókuszált, hogy a munkahelyi tényezők hogyan befolyásolják a családi életet (Major és mtsai., 2008), az aktuális kutatások egyre inkább elkezdtek elemezni a családi tényezők, a családszerkezet/struktúra hatásait is. A munka és család életszférák közötti konfliktus egyre jelentősebb problémává válik a mindennapi életben, különösképpen a dolgozó édesanyák számára, akik egyre nagyobb munkaterheléssel és a munkahelyi-, valamint a családi elvárások fokozódó összefonódásával szembesülnek (Gragnano és mtsai., 2020). A munka-család konfliktus témakörét számos korábbi kutatás vizsgálta, különböző befolyásoló tényezők bevonásával, legfőképpen a munka területéről (munkával kapcsolatos körülmények). Kutatásunk célja az volt, hogy a meglévő eredményekre építve, kifejezetten női mintán - gyermekes, aktívan dolgozó édesanyák - elemezzük a családi struktúra és családszerkezet szerepét, illetve további esetleges befolyásoló tényezőket - párkapcsolattal/házassággal-, étellel-, munkával való elégedettség, jól-lét érzet - a munka-család interferencia tekintetében. Az első hipotézisünk korrelációs eredményei alapján megmutatkozik, hogy a gyermekek száma, valamint a legfiatalabb gyermek életkora, vagyis az, hogyha több és kisebb gyermekek vannak a családban, nem befolyásolja negatívan a párkapcsolati elégedettség szintjét. Ennek magyarázata lehet, hogy a párkapcsolati elégedettséget más tényezők, mint például a szülők közötti megfelelő kommunikáció, egymás támogatása, illetve a tágabb értelemben vett társas támasz - nagyszülők, rokonok, barátok - valamint az intimitás minősége, jelentősebb mértékben befolyásolhatják, mint a gyermeknevelésből eredő kihívások. Ezen túlmenően, a családi dinamika és a gyermeknevelési szerepek közötti egyensúly is kulcsfontosságú lehet (Alarifí és Basahal, 2023; Seltzer, 2019). Az elemzések szerint pozitív, de nem túl erős kapcsolat áll fenn a jól-lét érzet és a párkapcsolati elégedettség között, mely összefüggés arra utalhat, hogy a mentális egészség és az érzelmi stabilitás hozzájárul a harmonikus partneri kapcsolatok fenntartásához, hiszen a kiegyensúlyozott emberek hajlamosak jobban kezelni a konfliktusokat, és pozitívabban

értékelni partnerüket és kapcsolatukat (Fusar-Poli és mtsai., 2020). Egyértelmű pozitív tendencia volt megfigyelhető továbbá az étellel való elégedettség és a jól-lét érzet között, mely eredmény összhangban van a korábbi kutatásokkal (Deaton, 2008; Ruggeri és mtsai, 2020), amelyek szerint az étellel való elégedettség és a mentális egészség egymást erősítő tényezők. Az élet különböző területein - mint például a munka, család és a különböző társas kapcsolatok - megtapasztalt elégedettség, hozzájárul a pozitív érzelmi állapot megőrzéséhez és fenntartásához (Kong és mtsai., 2019). A kiegészítő eredmény alapján - a legfiatalabb gyermek életkora és az étellel való elégedettség közötti gyenge, negatív kapcsolat - feltételezhető, hogy a kisgyermekes időszakban az édesanyák életelégedettsége magasabb lehet: vagyis, minél fiatalabb a családban nevelt legkisebb gyermek, annál pozitívabb az anyák szubjektív jól-léte. Ennek háttérében több pszichológiai és szociális tényező is állhat. Ilyen lehet például a gyermekgondozásból és -nevelésből fakadó érzelmi bevonódás, amely sok anya számára kielégítő és értelmet adó élményt jelenthet. Elképzelhető továbbá, hogy a mintában szereplő szülők alkalmazkodóképessége erősebb, elvárásaik és megküzdési stratégiáik pedig az idő előrehaladtával rugalmasabbá váltak. Emellett olyan védőfaktorok is közrejátszhatnak, mint a társas támogatás megléte (pl. nagyszülők, barátok), a rugalmasabb munkafeltételek, a háztartási és gyermeknevelési feladatok kiegyensúlyozottabb megosztása, a gyermek temperamentuma, valamint a párkapcsolati kommunikáció és konfliktuskezelés hatékonysága (Abreu-Afonso és mtsai., 2022; Arpino és Luppi, 2020; Molnár és Orosz, 2017; Pietromonaco és mtsai., 2021; Szcześniak és Tułeczka, 2020). Második hipotézisünk első részét illetően, vagyis, hogy az Olson-féle elsődleges és másodlagos dimenziók között - kohézió, flexibilitás, kommunikáció és családdal való elégedettség - pozitív kapcsolatot feltételezünk, teljesült, bár az eredmények közepes, mérsékelt erősségű összefüggéseket jelöltek, melynek többféle magyarázata is lehet. Egyrészt a dimenziók összetettsége, hiszen az egyes dimenziók több, egymással összefüggő, de mégsem teljesen azonos jellemzőket írnak le, a különböző aspektusok pedig korlátozhatják a túl erős korrelációs kapcsolat kialakulását. Továbbá, a családok rendszerszerű működését több tényező is befolyásolja, vagyis a családdal való elégedettség például nemcsak az optimális kohéziótól vagy kommunikációtól függ, hanem más tényezőktől is (külső stresszorok, társadalmi-támogatási rendszerek, egyéni preferenciák) (Gagnano és mtsai., 2020). A családon belüli dinamika összetett, az olyan pszichológiai tényezők, mint például az egyéni szükségletek, érzelemszabályozás és a külső elvárások, mind hatással lehetnek arra, hogyan alakulnak a családon belüli kapcsolatok és interakciók. További korrelációs eredményeink igazolták, hogy az Olson-modell dimenziói pozitív - bár nem túl erős - kapcsolatokat mutattak a jól-lét érzettel és az étellel való elégedettséggel, mely azt sugallja, hogy a családon belüli megfelelő

működésmód hozzájárul a családtagok általános jól-létéhez és az általános életelégedettség magasabb szintjéhez (Izzo és mtsai., 2022; Láng, 2019; Szcześniak és Tulecka, 2020; Xiang és mtsai., 2022), azonban nem kizárólagos meghatározói azoknak. A pozitív tendenciát követve, a párkapcsolattal való elégedettség esetében mutatkoztak meg a legjelentősebb kapcsolatok, mely értelmezés szerint a jól funkcionáló családok esetében az egyének összességében elégedettebbek párkapcsolatukkal is és ennek fordítottja is igaz, a magasabb szintű párkapcsolati elégedettség mögött optimális családműködés valószínűsíthető. A munkacsalád konfliktus kérdéskörhöz kapcsolódóan, - a munka-család-, család-munka konfliktusok, a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkorának összefüggéseit tekintve - valószínűsíthető, hogy amikor a gyermekek nagyobbak lesznek, a szülői szerep, a gondoskodás is változik, - mely természetesen nem ezek hiányát jelenti, csupán módosulást - átalakulnak az igények, amelyek csökkenthetik a családi életből származó „terheket”. Ennek következtében kevesebb családi életből eredő konfliktus keletkezik, s a szülők is nagyobb rugalmassággal kezelhetik a munkahelyi és a családi kötelezettségek összeegyeztetésének kérdéskörét. Eredményeink igazolták, hogy a munkából származó család- és a családból származó munka konfliktus erősítik egymást, mely kétirányú dinamika azt jelzi, minél nagyobb az egyik irányból eredeztethető konfliktus, annál nagyobb a valószínűsége, hogy a másik szférában is problémák jelentkeznek. A munkahelyi elvárások miatt sok esetben kevesebb energia és idő jut a családi feladatokra, ami feszültséget és konfliktust generálhat a családban. Ennek a jelenségnek pedig a fordítottja is fennállhat, hiszen a családi kötelezettségek következtében is adódhat olyan helyzet, hogy nehezen tudják ellátni a munkájukat, mely szintén stresszhez vagy éppen a munkahelyi teljesítmény csökkenéséhez is vezethet (French és mtsai., 2018). A munkába- és a családba való bevonódás közötti ellentétes kapcsolatra utalnak vizsgálatunk eredményei, mely alapján úgy tűnik, hogy a gyermekes, dolgozó nők bizonyos mértékig képesek az két életszféra közötti egyensúly megteremtésére, azonban előfordulhat, hogy az egyik területen megjelenő növekvő elvárások és elköteleződés némileg csökkentheti a másik területre fordított figyelmet, időt és energiát (Nohe és mtsai., 2015). A családba való bevonódás tekintetében, a magasabb mértékű párkapcsolati elégedettséget magyarázhatja, hogy egy boldog párkapcsolatban, ahol a felek szeretik és támogatják egymást, vannak közös célok és mindketten elkötelezettek a családjuk iránt, emelkedhet a családi életbe való aktív bevonódás mértéke. Továbbá megmutatkozott, bármelyik irányból érkező konfliktustípus - munka-család vagy család-munka - csökkenti a jól-lét érzet szintjét, a munkával való elégedettséget, az általános életelégedettséget, valamint a párkapcsolattal való elégedettséget is, míg ezen pozitív vizsgálati változók erősítik egymást. Kutatási eredményeink azt indikálják, hogy a jól funkcionáló,

kiegyensúlyozott családi működés nagymértékben hozzájárul a munka-család konfliktus mérsékléséhez, az ilyen családi struktúrában élő édesanyák kevesebb konfliktust élnek meg mind a munkahelyi-, mind pedig a családi szférában.

A lineáris regresszióelemzések eredményei szerint az édesanyák párkapcsolati- és életelégedettségét elsősorban pszichoszociális változók határozzák meg, a vizsgálatba bevont olyan demográfiai tényezők, mint például az édesanya életkora, a gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora, - a modell bővülésével - pedig fokozatosan háttérbe szorultak. Az étellel való elégedettség legjelentősebb pozitív prediktorai a családdal-, párkapcsolattal való elégedettség, a családba való bevonódás, a munkával való elégedettség, valamint a pszichés jólét mutatói voltak. A párkapcsolati elégedettség legerősebb előrejelzője az étellel való elégedettség, valamint a családi kommunikáció minősége volt. Meglepő módon, a munkából származó család konfliktus pozitív irányú kapcsolatot mutatott a párkapcsolati elégedettséggel, ami arra utalhat, hogy a külső stressz - stabil, jól funkcionáló családi rendszer-, megfelelő megküzdési stratégiák- és kölcsönös támogatás mellett - erősítheti a partnerek közötti összetartást. A munkával való elégedettség - a várakozásokkal ellentétben - negatív kapcsolatot mutatott a párkapcsolati elégedettséggel, ami arra utalhat, hogy a munka és a partnerkapcsolat között erőforrásbeli vagy szerepkonfliktusok jelenhetnek meg. Ennek háttérében feltételezhetően az állhat, hogy a munkájukkal nagymértékben elégedett édesanyák munkába való bevonódása és szakmai szerepeik iránti elköteleződése jelentősebb, ami fokozott idő- és energiaráfordítással járhat, így kevesebb figyelem és „jelenlét” jut a párkapcsolatra. Ez hosszú távon pedig az intimitás csökkenését és a kapcsolat minőségének romlását eredményezheti. Az eredmények összességében rávilágítanak az optimális családi működés, az érzelmi közelség, a pszichoszociális jól-lét és a partnerkapcsolati támogatás kiemelt szerepére a gyermeket/gyermekeket nevelő édesanyák életminőségének és párkapcsolattal való elégedettségének alakulását tekintve (Cheung és mtsai., 2019; Diener és mtsai., 2017; Gómez-López és mtsai., 2019; Szcześniak és Tułeczka, 2020; Wu és Zheng, 2019).

Mediációs elemzésünk összhangban a korábbi eredményekkel, megerősíti, hogy a családi dimenziók, - kohézió, flexibilitás, kommunikáció és családdal való elégedettség - az optimális családi működésmód, kiemelt szerepet játszanak a munkából származó család konfliktus hatásainak csökkentésében. A párkapcsolati elégedettség esetében a konfliktus kizárólag indirekt hatásokon keresztül érvényesült, míg az étellel való elégedettség tekintetében mind közvetlen, mind közvetett hatások jelentkeztek. Ez rámutat arra, hogy a családi dimenziók erősítése és optimalizálása elősegíti a munkahelyi konfliktusok hatékonyabb kezelését, mivel a jól funkcionáló családi egység nélkülözhetetlen szerepet játszik a párkapcsolati- és az általános

életelegedettség fenntartását illetően. Továbbá, a klaszteranalízis során azonosított 4 klasztercsoporthoz tartozó eredmények is arra utalnak, hogy a különböző családtípusok működési mintázatai és elégedettségi szintjei jelentősen eltérnek egymástól. A kiegyensúlyozott családok magasabb szintű kohézióval, flexibilitással és hatékony kommunikációval rendelkeznek, ami nagyobb mértékű érzelmi stabilitáshoz és elégedettséghez járul hozzá. Ezzel szemben a zártabb és merevebb családok nehezebben alkalmazkodnak a változásokhoz, azok a családok, akiknek a működésmódja a legkevésbé harmonikus, alacsony kohézióval, gyenge családon belüli kommunikációval küzdenek, s mindez alacsonyabb családi elégedettséghez vezet. Ezek a minták összhangban vannak - a különböző vizsgálati változók közötti különbségek tekintetében is - a korábbi kutatásokkal, amelyek a családi működés és elégedettség különböző aspektusait vizsgálták (Lakatos és mtsai., 2020; Mirnics és mtsai., 2010; Olson és Gorall, 2003; Olson, 2011).

A munka és a család közötti egyensúly fenntartása az emberek életében - különösen a modern, felgyorsult 21. században - rendkívül összetett kihívást jelent, hiszen az egyik élettérben megvalósuló túlzott elköteleződés akadályozhatja a másikba való teljes körű bevonódást. Ez az energiamegosztás és megfelelési kényszer jelentős konfliktusok forrásává válhat, mely különösen a „mai” dolgozó édesanyák számára jelent fokozott kihívást, mivel a hagyományos nemi szerepek alapján a nők gyakran nagyobb részt vállalnak a családi teendőkből (Calvo-Salguero és mtsai., 2012, Magda és mtsai., 2024). A nemzetközi szakirodalmi kutatások olyan tényezőkkel is összefüggésbe hozzák a problémát, mint a stressz érzékelése, a mentális egészség, a szűkebb értelemben vett családi-társas támasz, valamint a társadalmi támogatás rendszerei, amelyek mind befolyásolják, hogy a dolgozó anyák milyen mértékben kapnak segítséget az egyensúly megteremtéséhez és fenntartásához (Luhr és mtsai., 2022; Prickett és mtsai., 2024; Sztányi-Szekér és mtsai., 2024).

A disszertáció fő célkitűzése az volt, hogy az Olson-féle családi dimenziók - kohézió, flexibilitás, családi kommunikáció és családdal való elégedettség - mentén vizsgáljuk meg, milyen összefüggések rajzolódnak ki a családi rendszer működésmódja és a dolgozó, gyermeket/gyermeket nevelő édesanyák párkapcsolati elégedettségének, pszichoszociális jól-lét érzetének és a munka-család életterületek közötti viszonyrendszer tekintetében. A kutatás gondolati íve végig e dinamikus egyensúlyra helyezte a hangsúlyt: arra, hogyan válik a család meghatározó támogató közeggé a külső környezetből érkező szerepelvárások és követelmények függvényében. Továbbá arra is, hogy milyen hatással vannak az egyéni és kapcsolati erőforrások az édesanyák életminőségére. A vizsgálat során megmutatkozott, hogy nem csupán a kívülről érkező igények és elvárások kezelése-, hanem a belső családi működési

mintázatok is jelentős szerepet játszanak az étellel-, munkával-, párkapcsolattal való elégedettség és a pszichoszociális jól-lét fenntartásában. A korábbi vizsgálatok eredményei-, illetve kutatásunk alapján is megállapítható, hogy az optimálisan működő családi rendszer - melyet az érzelmi közelség, a partneri támogatás és együttműködés, a szerepek egyértelműsége és a konfliktusok konstruktív kezelése jellemez - alapvető védőfaktor a munka-magánélet egyensúlyának megteremtésében, különösképpen a dolgozó, gyermekes édesanyák esetében (Abreu-Afonso és mtsai., 2022; Izzo és mtsai., 2022; Lakatos és mtsai., 2020; Nameni és mtsai., 2025; Peleg és Peleg, 2025; Szcześniak és Tułeczka, 2020; Sztányi-Szekér és mtsai., 2024; Xiang és mtsai., 2022). Mindez hangsúlyozza a családi rendszer komplex szemléletének szükségességét, amely nem csupán az elméleti kutatás alapjául szolgál, hanem a gyakorlatban megjelenő intervenciók megtervezése és megvalósítása során is elengedhetetlen. Ez a megközelítés kiemelkedő jelentőségű a családbarát munkahelyi programokat illetően, valamint a különböző, tanácsadással foglalkozó szolgáltatások és támogatási rendszerek kialakításának tekintetében. A családi működés átfogó, komplex vizsgálata elősegíti ezen gyakorlati intervenciók célzottabb és hatékonyabb felépítését, amely hozzájárul a családok munka-magánélet közti harmóniájának kialakításához és hosszú távú megőrzéséhez (Bello és mtsai., 2024; Blom és mtsai., 2025; Deutsch és mtsai., 2015; Feeney és Stritch., 2019; Garg és Agrawal, 2020). A kutatás új megvilágításba helyezi az optimális családi működésmód és a reziliencia kulcsfontosságú szerepét a munkahelyi és családi kihívásokkal szembeni adaptív megküzdési folyamatban. Emellett hangsúlyozza, hogy a munkahelyi és családi szerepek közötti egyensúlyi állapot nem csupán egyéni szintű rugalmasságot és alkalmazkodást-, hanem rendszerszintű támogatást és változtatásokat is igényel a munkaadók részéről - különösen a gyermeket/gyermeket nevelő dolgozó nők esetében (Deandra és mtsai., 2024).

## **VI. A KUTATÁS LIMITÁCIÓI - TOVÁBBI KUTATÁSI IRÁNYOK**

A disszertáció limitációihoz sorolható, hogy a vizsgálati minta nem tekinthető reprezentatívnak, a minta mérete lehetne nagyobb és elsősorban magasabb iskolai végzettségű édesanyákra korlátozódik. A minta méretét jelentősen korlátozta a kitöltési hajlandóság, mivel rendkívül nehéz volt elérni a válaszadókat, amit a Covid-19 világjárvány időszaka tovább nehezített. Ezenkívül fontos megemlíteni, hogy a kérdőív megbízhatósága egyes skálák esetében alacsony volt, ami a populáció vagy a minta sajátosságainak következménye lehetett. Az eredeti kérdőív validálása óta bekövetkezett változások szintén hozzájárulhattak a nem megfelelő megbízhatósághoz. A mérsékelt erősségű korrelációk abból is fakadhatnak, hogy a mérési eszközök nem ragadják meg teljes mértékben a dimenziók közötti összefüggéseket. Az

egyek skálák pontossága, a kérdőíves adatgyűjtés sajátosságai - mint például a válaszadók esetlegesen torzító vagy önigazoló válaszáda - befolyásolhatják az eredmények megbízhatóságát. Ezen korlátok miatt a jövőbeni kutatásokban célszerű lenne a kérdőíves adatokat fókuszcsoporthoz beszélgetésekkel vagy egyéni mélyinterjúkkal kiegészíteni a mélyebb és árnyaltabb megértés érdekében. Az eredmények mögött meghúzódó egyéni esetek és személyes tapasztalatok hozzájárulhatnak a téma mélyebb megértéséhez és a hatékony intervenciókhoz. A hipotézisek kissé plauzibilisek, a kutatás korrelációs jellege miatt nem vonhatunk le teljes mértékben ok-okozati következtetéseket, melynek következtében hangsúlyoznunk kell, hogy adataink nem általánosíthatók a teljes lakosságra. Érdemes lenne további kutatásokat végezni annak érdekében, hogy jobban megértsük, hogyan alakítják a direkt és indirekt hatások az egyes változókat, és milyen konkrét mechanizmusok játszanak szerepet a mediációs folyamatokban. Tekintettel a közelmúltbeli kutatások irányvonalaira és jelen vizsgálat eredményeire, érdemes lenne a kérdéskört a jövőben egy nagyobb és reprezentatívabb mintán végzett, komplexebb vizsgálatban feltárni. A jövőbeli kutatásokban célszerű lenne részletesebben vizsgálni a háztartási- és gyermeknevelési feladatok megoszlását, valamint a társas támasz szerepét. Továbbá, indokolt lenne figyelembe venni több munkahelyi tényezőt, valamint gazdasági szempontot is, - például kereset, szabadság, gyermek betegsége miatt munkából kieső napok száma, munkaidő, munkarend, beosztás - s mindezek jelentőségét a munkahelyi elégedettség, a nők jól-lét érzete, karriertervei és egyéb szempontok aspektusából. A dolgozó édesanyák szükségleteinek mélyebb elemzése lehetővé tenné, hogy azonosítsuk a munka és magánélet egyensúlyának javításához szükséges társadalmi és családi változtatásokat és megoldási stratégiákat. Mindezekon kívül, de nem utolsó sorban, bár a témával kapcsolatos kutatások többsége a dolgozó anyákra összpontosít, fontosnak tartjuk, hogy jövőbeni, kiterjesztett kutatásaink során a férfiakat is bevonjuk a vizsgálatba annak érdekében, hogy árnyaltabb képet kapjunk a szülői szerepek-, a társadalmi normák-, a családi feladat- és munkamegosztás változásairól, valamint arról, hogy ezek a tényezők hogyan járulnak hozzá a munka-család egyensúly megteremtésének és fenntartásának folyamatához.

## IRODALOMJEGYZÉK

- Abbas, J., Aqeel, M., Abbas, J., Shaher, B., Jaffar, A., Sundas, J., & Zhang, W. (2019). The moderating role of social support for marital adjustment, depression, anxiety, and stress: Evidence from Pakistani working and nonworking women. *Journal of Affective Disorders*, 244, 231-238.  
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.07.071>
- Abreu-Afonso, J., Ramos, M. M., Queiroz-Garcia, I., & Leal, I. (2022). How couple's relationship lasts over time? A model for marital satisfaction. *Psychological Reports*, 125(3), 1601-1627.  
<https://doi.org/10.1177/00332941211000651>
- Acero, A. R., Cano-Prous, A., Castellanos, G., Martín-Lanas, R., & Canga-Armayor, A. (2017). Family identity and severe mental illness: A thematic synthesis of qualitative studies. *European Journal of Social Psychology*, 47(5), 611-627.  
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2240>
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>
- Adekola, B. (2010). Interferences between work and family among male and female executives in Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4(6), 1069-1077.
- Agate, J., Zabriskie, R., Agate, S., & Poff, R. (2009). Family leisure satisfaction and satisfaction with family. *Journal of Leisure Research*, 41(2), 205-223.  
<https://doi.org/10.1080/00222216.2009.11950166>
- Ajala, E. M. (2017). Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers. *African Journal of Social Work*, 7(1), 52-62.
- Alarifi, A., & Basahal, A. S. (2023). The Role of Spousal Support in Working Mothers' Work-Life Balance. *International Business Research*, 16(4), 39-50.  
[doi:10.5539/ibr.v16n4p39](https://doi.org/10.5539/ibr.v16n4p39)

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376.  
<https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576.  
<https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Amazue, L. O. (2013). Impact of work and family involvement on work-family conflict of non professional Igbo Nigerian employees. *African Journal of Business Management*, 7(16), 1515-1521.
- Anafarta, N., & Kuruüzüm, A. (2012). Demographic predictors of work-family conflict for men and women: Turkish case. *International Journal of Business and Management*, 7(13), 145-158.  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n13p145>
- Andorka, R. (2003). *Bevezetés a szociológiába*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Andorka, R. (2006). *Bevezetés a szociológiába*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Annor, F. (2016). Work-family demands and support: Examining direct and moderating influences on work-family conflict. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 87-103.  
<https://doi.org/10.1080/15555240.2015.1119656>
- Arias, W., Renzo, R., & Ceballos, K. (2018). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Familiar de Wilson y Olson en una muestra de trabajadores de Arequipa. *Ciencia Y Trabajo*, 20(61), 56-60.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000100056>
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The relationship between work-family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066-1082.  
<https://doi.org/10.1177/0093854815582221>

- Arnett, J. J., Žukauskienė, R., & Sugimura, K. (2014). The new life stage of emerging adulthood at ages 18–29 years: Implications for mental health. *The Lancet Psychiatry*, 1(7), 569-576. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(14\)00080-7](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(14)00080-7)
- Arpino, B., & Luppi, F. (2020). Childcare arrangements and working mothers' satisfaction with work-family balance. *Demographic Research*, 42, 549-588. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2020.42.19>
- Baeriswyl, S., Krause, A., & Schwaninger, A. (2016). Emotional exhaustion and job satisfaction in airport security officers—work—family conflict as mediator in the job demands—resources model. *Frontiers in Psychology*, 7(663). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00663>
- Bagdy E. (2002). *Családi szocializáció és személyiségzavarok*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.
- Bagdy, E. (2008). *Pszichofitness – kacagás, kocogás, lazítás*. Animula, Budapest.
- 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. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A.B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2013). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63-80. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0148>
- Balaji, R. (2014). Work life balance of women employees. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 3(10), 16840-16843.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Barnes, G. G. (2004): *Család, terápia és gondozás*. Családterápiás olvasókönyv sorozat 2. Animula Kiadó, Budapest.
- Barrett, A. E., & Turner, R. J. (2005). Family structure and mental health: The mediating effects of socioeconomic status, family process, and social stress. *Journal of Health and Social*

*Behavior*, 46(2), 156-169.

<https://doi.org/10.1177/002214650504600203>

Bateson, G., Jackson, D. D., Haley, J., & Weakland, J. (2007). Toward a theory of schizophrenia. *Behavioral Science*, 1(4), 251–264.

<https://doi.org/10.1002/bs.3830010402>

Batt, R., & Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42(2), 189–220.

<https://doi.org/10.1111/1468-232X.00287>

Bauman, C. W., & Skitka, L. J. (2012). Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. *Research in Organizational Behavior*, 32(2012), 63-86.

<https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.002>

Bácsné, B. É. (2014). Kisgyermekes anyák a munkaerőpiacon - pro és contra. *Taylor*, 6(1-2), 250-259.

Bánlaky, P. (2001). Családszociológia. Wesley János Lelkészképző Főiskola, Budapest.

Be D., Whisman M. A., Uebelacker L. A. (2013). Prospective associations between marital adjustment and life satisfaction. *Personal Relationships*, 20(4), 728-739.

<https://doi.org/10.1111/pere.12011>

Beels, C. (2011). Family Process 1962-1969. *Family Process*, 50(1), 4-11.

<https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.2010.01342.x>

Behnke, A. O., MacDermid, S. M., Coltrane, S. L., Parke, R. D., Duffy, S., & Widaman, K. F. (2008). Family cohesion in the lives of Mexican American and European American parents. *Journal of Marriage and Family*, 70(4), 1045-1059.

<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2008.00545.x>

Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance—robust or heterogeneous links?. *International Journal of Manpower*, 42(3), 424-441.

<https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>

Bello, B. G., Tula, S. T., Omotoye, G. B., Kess-Momoh, A. J., & Daraojimba, A. I. (2024). Work-life balance and its impact in modern organizations: An HR review. *World Journal*

- of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 1162-1173.  
<https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.1.0106>
- Bengtson, V. L. (2001). Beyond the nuclear family: The increasing importance of multigenerational bonds. *Journal of Marriage and Family*, 63, 1-16.  
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.00001.x>
- Bennett, M. M., Beehr, T. A., & Ivanitskaya, L. V. (2017). Work-family conflict: differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 314-332.  
<https://doi.org/10.1108/JMP-06-2016-0192>
- Bertrand, M. (2013). Career, family, and the well-being of college-educated women. *American Economic Review*, 103(3), 244-250.  
<https://doi.org/10.1257/aer.103.3.244>
- Bharadwaj, M. V., & Shanker, M. (2019). Women at workplace and work life balance: a literature review. *SEMCOM Management & Technology Review*, 7(1), 46-59.
- Bhoje, G. (2016). The changing trends in family structure. *International Journal of Research in Economics and Social Science*, 6(2), 343-352.
- Bilač, S., Öztop, F., Kutuk, Y., & Karadag, M. (2024). Cultural Narratives and Their Impact on Family Mental Health. *Journal of Psychosociological Research in Family and Culture*, 2(2), 18-24.  
<https://doi.org/10.61838/kman.jprfc.2.2.4>
- Biswas, K., & Hassan, K. (2009). A Test of Association between Working Hour and Work Family Conflict: A Glimpse on Dhaka's Female White Collar Professionals. *International Journal of Business and Management*, 4(5), 27-35.  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n5p27>
- Blaskó, Zs. (2005). Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002. *Demográfia*, 48(2-3), 159-186.
- Blaskó, Zs. (2010). Meddig maradjon ott hon az anya? - A gyermekfejlődés szempontjai. Kutatási tapasztalatok és családpolitikai következtetések. *Esély*, 3, 89-116.
- Blaskó Zs. (2016) Transznacionális családok, hátrahagyott gyerekek Dél-és Kelet Európában. *Társadalomtudományi Szemle*, 2016(1), 71-88.

- Blom, N., Kraaykamp, G., & Verbakel, E. (2017). Couples' division of employment and household chores and relationship satisfaction: A test of the specialization and equity hypotheses. *European Sociological Review*, 33(2), 195-208.  
<https://doi.org/10.1093/esr/jcw057>
- Blom, R., Jaspers, E., Knies, E., & van der Lippe, T. (2025). Family-friendly policies and workplace supports: A meta-analysis of their effects on career, job, and work-family outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 157, 104091.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104091>
- Bodenmann G. (1997). Dyadic Coping: A Systemic-transactional View of Stress and Coping among Couples: Theory and Empirical Findings. *European Review of Applied Psychology*, 47(2), 137–141.
- Bodonyi, E., Busi E., & Vizelyi, Á. (2006). A család funkciói. In: Hegedüs, J. (szerk.) *Család, gyermek, társadalom (pp.14-17)*. Budapest: Bölcsész Konzorcium.
- Boise, L., & Neal, M. B. (1996). Family responsibilities and absenteeism: Employees caring for parents versus employees caring for children. *Journal of Managerial Issues*, 8(2), 218-238.
- Boreczky Ágnes (2015). Családkutatások nevelésszociológiai nézőpontból. In: Varga, A. (szerk.) *A nevelésszociológia alapjai (pp. 103-137)*. Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Neveléstudományi Intézet Romológia és Nevelésszociológia Tanszék, Wlisslocki Henrik Szakkollégium, Pécs.
- Bornstein, M. H. (2013). Parenting and child mental health: a cross-cultural perspective. *World Psychiatry*, 12(3), 258-265.  
<https://doi.org/10.1002/wps.20071>
- Botha, F., Booyesen, F., & Wouters, E. (2018). Satisfaction with family life in South Africa: The role of socioeconomic status. *Journal of Happiness Studies*, 19(8), 2339-2372.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-017-9929-z>
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15(2), 175-190.

- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.  
<https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Bóna, A. (2015). A krízis lélektana. In: Kiss, E., Sz. Makó, H. (szerk.): *Gyász, krízis, trauma és a megküzdés lélektana* (pp. 123-138). Pro Pannonia Kiadói Alapítvány, Pécs.
- Bradbury, T. N., Fincham, F. D., & Beach, S. R. (2000). Research on the nature and determinants of marital satisfaction: A decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 964-980.  
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00964.x>
- Bradbury T. N., Karney B. R. (2004). Understanding and altering the longitudinal course of marriage. *Journal of Marriage and Family*, 66(4), 862–879.  
<https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2004.00059.x>
- Brough, P., Muller, W., & Westman, M. (2018). Work, stress, and relationships: The crossover process model. *Australian Journal of Psychology*, 70(4), 341-349.  
<https://doi.org/10.1111/ajpy.12208>
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York: Guilford.
- Brown, S. L., Manning, W. D., & Payne, K. K. (2015). *Relationship Quality Among Cohabiting Versus Married Couples*. *Journal of Family Issues*, 38(12), 1730-1753.  
<https://doi.org/10.1177/0192513X15622236>
- Brown, S. L., & Wright, M. R. (2017). Marriage, cohabitation, and divorce in later life. *Innovation in Aging*, 1(2), 1–11.  
<https://doi.org/10.1093/geroni/igx015>
- 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.  
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Budhiraja, S. & Kant, S. (2020). Challenges associated with work-life balance: a meta-analysis. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 9(2-3), 11-16.

- Buehler, C. (2020). Family processes and children's and adolescents' well-being. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 145-174.  
<https://doi.org/10.1111/jomf.12637>
- Burgess, E. W. (1926). The family as a unity of interacting personalities. *The Family*, 7(1), 3-9.  
<https://doi.org/10.1177/104438942600700101>
- Burgin, R., Schumacher, R., & Ritschard, G. (2017). Changes in the order of family life events in 20th-century Europe: A cross-regional perspective. *Historical Life Course Studies*, 4, 41-58.  
<https://doi.org/10.51964/hlcs9338>
- Burke, R. J., Richardsen, A. M., & Mortinussen, M. (2004). Workaholism among norwegian managers work and well-being outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 459–470.  
<https://doi.org/10.1108/09534810410554489>
- Burke, R. J., & Ng, E. S. (2007). Workaholic behaviors: Do colleagues agree?. *International Journal of Stress Management*, 14(3), 312-320.  
doi:10.1037/1072-5245.14.3.312
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Cai, J., & Lian, R. (2022). Social support and a sense of purpose: The role of personal growth initiative and academic self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12: 788841.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788841>
- 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.  
<https://doi.org/10.1080/00207594.2011.595414>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational*

*Behavior*, 56(2), 249-276.

<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>

Carlson, M. J., Corcoran, M. E. (2001): Family structure and children's behavioral and cognitive outcomes. *Journal of Marriage and Family*. 63(3). 779-792.

<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.00779.x>

Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 515-535.

<https://doi.org/10.1023/A:1023404302295>

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>

Carlson, D. L., Miller, A. J., & Rudd, S. (2020). Division of housework, communication, and couples' relationship satisfaction. *Socius*, 6, 1-17.

<https://doi.org/10.1177/2378023120924805>

Carr, K., & Kellas, J. K. (2018). The role of family and marital communication in developing resilience to family-of-origin adversity. *Journal of Family Communication*, 18(1), 68-84.

<https://doi.org/10.1080/15267431.2017.1369415>

Carr, D. (2019). *Golden years? Social inequality in later life*. New York: Russell Sage.

Carr, D., Freedman, V. A., Cornman, J. C., & Schwarz, N. (2014). Happy marriage, happy life? Marital quality and subjective well-being in later life. *Journal of Marriage and Family*, 76(5), 930-948.

<https://doi.org/10.1111/jomf.12133>

Cartwright, S., & Pappas, C. (2008). Emotional intelligence, its measurement and implications for the workplace. *International Journal of Management Reviews*, 10(2), 149-171.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00220.x>

- Cerrato, J. & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in Psychology*, 9, 1330.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>
- Chambers, D., & Gracia, P. (2021). *A sociology of family life: Change and diversity in intimate relations 2nd Edition*. UK-USA: John Wiley & Sons.
- Chan, O. (2002). *Health and family. A medical sociological analysis*. New York: The MacMillian Company.
- Chen, E., Brody, G. H., & Miller, G. E. (2017). Childhood close family relationships and health. *American Psychologist*, 72(6), 555-566.  
<https://doi.org/10.1037/amp0000067>
- Chen, Z., & Ellis, A. M. (2021). Crossover of daily job stressors among dual-career couples: A dyadic examination. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 668-683.  
<https://doi.org/10.1002/job.2520>
- Chesley, N. (2011). Stay-at-home fathers and breadwinning mothers: Gender, couple dynamics, and social change. *Gender & Society*, 25(5), 642-664.  
<https://doi.org/10.1002/job.2520>
- Chesley, N., & Flood, S. (2017). Signs of change? At-home and breadwinner parents' housework and child-care time. *Journal of Marriage and Family*, 79(2), 511-534.  
<https://doi.org/10.1111/jomf.12376>
- Cheung, R. Y., Leung, M. C., Chiu, H. T., Kwan, J. L., Yee, L. T., & Hou, W. K. (2019). Family functioning and psychological outcomes in emerging adulthood: Savoring positive experiences as a mediating mechanism. *Journal of Social and Personal Relationships*, 36(9), 2693-2713.  
<https://doi.org/10.1177/0265407518798499>
- Chi, X. L., Chen, S. Y., Wang, Q. Y., Huang, Q. M., & Han, P. L. (2021). Effect of family functioning on behavior problem in adolescents: a moderated mediating effect. *Chin. J. Clin. Psychol*, 29, 246-251.
- Cho, E., & Tay, L. (2016). Domain satisfaction as a mediator of the relationship between work-family spillover and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Business and*

*Psychology*, 31(3), 445-457.

<https://doi.org/10.1007/s10869-015-9423-8>

Cho, E., & Allen, T. D. (2019). The transnational family: A typology and implications for work-family balance. *Human Resource Management Review*, 29(1), 76-86.

<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.01.001>

Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381.

<https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>

Clark, M. A., Early, R. J., Baltes, B. B., & Krenn, D. (2019). Work-family behavioral role conflict: Scale development and validation. *Journal of Business and Psychology*, 34, 39-53.

<https://doi.org/10.1007/s10869-017-9529-2>

Cobham, V. E., McDermott, B., Haslam, D., & Sanders, M. R. (2016). The role of parents, parenting and the family environment in children's post-disaster mental health. *Current Psychiatry Reports*, 18, 1-9.

<https://doi.org/10.1007/s11920-016-0691-4>

Connidis, I. A. (2015). Exploring ambivalence in family ties: Progress and prospects. *Journal of Marriage and Family*, 77(1), 77-95.

<https://doi.org/10.1111/jomf.12150>

Cooklin, A. R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2015). Mothers' work-family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: care, health and development*, 41(2), 266-277.

<https://doi.org/10.1111/cch.12137>

Coontz, S. (2005). *Marriage, a History: From Obidience to Intimacy, or How Love Conquered Marriage*. New York: Viking.

Cooper, C. L., & Davidson, M. (1987). Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments. In Kalimo, R., El-Batawi, M. A. E., & Cooper, C. L. (Eds.): *Psychological factors at work and their relation to health* (pp. 99-123). Geneva: World Health Organization.

- Crandall, A., Ghazarian, S. R., Day, R. D., & Riley, A. W. (2016). Maternal emotion regulation and adolescent behaviors: The mediating role of family functioning and parenting. *Journal of Youth and Adolescence*, 45, 2321-2335.  
<https://doi.org/10.1007/s10964-015-0400-3>
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001): When a “happy” worker is really a “productive” worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3). 182-199.  
 DOI:10.1037/1061-4087.53.3.182
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9 (132).  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Cvianov, M. (2017). *Nők a munkaerőpiacon - Kisgyermekes nők munkaerőpiaci helyzete, a karrier és a család kapcsolata*. Budapest: BGE (Szakdolgozat).
- Czibere, I. (2017). A családi állapot és az élettel való elégedettség összefüggései és hatásuk a társadalmi integrációra a magyar társadalomban. *Szociológiai Szemle*, 27(1), 30-63.
- Czibere, I. (2020). A családstruktúra jellemző típusai a mai magyar társadalomban. In: Gergely, A., Kapitány, Á., Kapitány, G., Kovács, É., Paksi, V. (szerk.): *Kultúra, közösség és társadalom: Tanulmányok Tibori Tímea tiszteletére* (pp. 160-178). Társadalomtudományi Kutatóközpont-Magyar Szociológiai Társaság, Budapest.
- Csabáné, V., & Marcell, K. (2013). A változó család a népszámlálási adatok tükrében. *Statisztikai Szemle*, 91(12), 1213-1227.
- Cseh-Szombathy, L. (1979): *Családszociológiai problémák és módszerek*. Gondolat, Budapest.
- Csehné, P. I. (2012). Női szemmel: Háztartás és munka. *Munkaügyi Szemle*, 1, 26-32.
- Csizmadia, R. (2011). A családkutatások megjelenítése a családi életre nevelésben a Circumplex Modell alapján. Adaptáció, kohézió és kommunikáció az iskolai nevelésben. *Új Pedagógiai Szemle*, 61(1-5), 193-205.

- Csurgó, B. (2020). Önmegvalósítás, nosztalgia és család-munka egyensúly. *Szociológiai Szemle*, 30(4), 4-25.  
<https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.2020.4.1>
- Dallos, R. & Procter, H. (1990). A családi folyamatok interakcionális szemlélete. In Bíró, S. & Komlósi, P. (Eds.), *Családterápiás olvasókönyv* (pp. 7-52). Animula: Budapest.
- Deandra, F. I., Februhartanty, J., & Mansyur, M. (2024). Child rearing workplace policy for working mothers. *World Nutrition Journal*, 8(1), 129-146.  
<https://doi.org/10.25220/WNJ.V08.i1.0014>
- Deaton, A. (2008). Income, health, and well-being around the world: Evidence from the Gallup World Poll. *Journal of Economic Perspectives*, 22(2), 53-72.  
<https://doi.org/10.1257/jep.22.2.53>
- Debrot, A., Siegler, S., Klumb, P. L., & Schoebi, D. (2018). Daily work stress and relationship satisfaction: Detachment affects romantic couples' interactions quality. *Journal of Happiness Studies*, 19, 2283-2301.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-017-9922-6>
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22(1), 143-150.
- DeMaris, A. (2018). Marriage advantage in subjective well-being: Causal effect or unmeasured heterogeneity?. *Marriage & Family Review*, 54(4), 335-350.  
<https://doi.org/10.1080/01494929.2017.1359812>
- Demerouti, E., Bakker, A. B. & Schaufeli, W.B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 266-289.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.07.001>
- Denson, N., & Szelényi, K. (2022). Faculty perceptions of work-life balance: The role of marital/relationship and family status. *Higher Education*, 83(2), 261-278.  
<https://doi.org/10.1007/s10734-020-00654-8>

- Deshmukh, K. (2018). Work-life balance study focused on working women. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 5(5), 134-145.  
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.1296934>
- Deutsch, S., Fejes, E., Kun, Á., & Medvés, D. (2015). A jóllétet meghatározó tényezők vizsgálata egészségügyi szakdolgozók körében. *Alkalmazott Pszichológia*, 15(2), 49-71.  
<https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2015.2.49>
- DeWall, C. N., Maner, J. K., Deckman, T., & Rouby, D. A. (2011). Forbidden fruit: Inattention to attractive alternatives provokes implicit relationship reactance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(4), 621-629.  
<https://doi.org/10.1037/a0021749>
- Dewi, R. K., & Sumarni, S. (2023). Parenting style and family empowerment for children's growth and development: a systematic review. *Journal of Public Health in Africa*, 14(2), 1-8.  
<https://doi.org/10.4081/jphia.2023.2582>
- Dén-Nagy, I. (2013). Az infokommunikációs technológiák munka-magánélet egyensúly megteremtésében játszott szerepe - Elméleti áttekintés. *Társadalomtudományi Szemle*, 3(3), 1-21.
- Di Gessa, G., Glaser, K., & Tinker, A. (2016, January). The impact of caring for grandchildren on the health of grandparents in Europe: A lifecourse approach. *Social Science and Medicine*, 152, 166-175.  
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.01.041>
- Diener, E. (1984): Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, E.R., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.  
[https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

- Diener, E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American Psychologist*, 67(8), 590.  
<https://doi.org/10.1037/a0029541>
- Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J., & Delgado-Chase, D. (2017). If, why, and when subjective well-being influences health, and future needed research. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 9(2), 133-167.  
<https://doi.org/10.1111/aphw.12090>
- Diniz, E., Brandão, T., Monteiro, L., & Veríssimo, M. (2021). *Father Involvement During Early Childhood: A Systematic Review of the Literature*. *Journal of Family Theory & Review*, 13(1), 77-99.  
<https://doi.org/10.1111/jftr.12410>
- Dodd, D., Zabriskie, R., Widmer, M., & Eggett, D. (2009). Contributions of family leisure to family functioning among families that include children with developmental disabilities. *Journal of Leisure Research*, 41(2), 261-286.  
<https://doi.org/10.1080/00222216.2009.11950169>
- Dombi Alice (2013). Pedagógiai professzió, szociálpedagógiai kompetenciák. In: Dombi Alice és Dombi Mária (szerk.): *Fejezetek a szociálpedagógia köréből* (pp. 65-78). Universitas Szeged Kiadó, Szeged.
- Doron, H., Bar-On, A., Tal, D., Adi, A., Hadas, K., Orli, Y., Einav, G., Noah, P., & Galit, B. D. (2013). A comparison of family-of-origin perception of undergraduates: Social work students and students in other fields. *Journal of Social Work*, 13(5), 492-507.  
<https://doi.org/10.1177/1468017311435046>
- Drummond, S., O'Driscoll, M. P., Brough, P., Kalliath, T., Siu, O. L., Timms, C., Riley, D., Sit, C., & Lo, D. (2017). The relationship of social support with well-being outcomes via work-family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations*, 70(5), 544-565.  
<https://doi.org/10.1177/0018726716662696>
- Dugan, A. G., Matthews, R. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2012). Understanding the roles of subjective and objective aspects of time in the work-family interface. *Community, Work &*

*Family*, 15(2), 149-172.

<https://doi.org/10.1080/13668803.2011.609656>

Dupcsik, Cs., & Tóth, O. (2014). Family systems and family values in twenty-first century Hungary. In: Rajkai, Zs. (Eds.): *Family and Social Change in Socialist and PostSocialist Societies* (pp. 2210-249). Leiden: Brill.

Duxbury, L., Stevenson, M., & Higgins, C. (2018). Too much to do, too little time: Role overload and stress in a multi-role environment. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 250-266.

<https://doi.org/10.1037/str0000062>

Dyrdal, G. M., Røysamb, E., Nes, R. B., & Vittersø, J. (2019). When life happens: Investigating short and long-term effects of life stressors on life satisfaction in a large sample of Norwegian mothers. *Journal of Happiness Studies*, 20, 1689-1715.

<https://doi.org/10.1007/s10902-018-0024-x>

Dyrenforth, P.S., Kashy, D.A., Donnellan, M.B., & Lucas, R.E. (2010). Predicting relationship and life satisfaction from personality in nationally representative samples from three countries: the relative importance of actor, partner, and similarity effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(4), 690-702.

<https://doi.org/10.1037/a0020385>

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>

Edgar, M. (2004). *Marital satisfaction and family planning practices*. The University of North Dakota.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.

<https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>

Eek, F., & Axmon, A. (2013). Attitude and flexibility are the most important work place factors for working parents' mental wellbeing, stress, and work engagement. *Scandinavian*

- Journal of Public Health*, 41(7), 692-705.  
<https://doi.org/10.1177/1403494813491167>
- Elblinger, C., & Bernáth, L. (2013). Ünnepek és családi identitás. *Pszichológia*, 33(1), 61-79.  
<https://doi.org/10.1556/Pszicho.33.2013.1.4>
- Emslie, C. - Hunt, K. (2009): 'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 151-172.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>
- Enache\*, R. G., & Matei, R. S. (2019). Consequences Of Work Dependence On Couple Life. In Soare E., & Langa, C. (Eds.), *Education Facing Contemporary World Issues, vol 67. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences* (1236-1242). Future Academy.
- Engler, Á., Kozek, L., & Németh, D. K. (2020). Családi életre nevelés Magyarországon. *Iskolakultúra*, 30(6), 52-66.  
<https://doi.org/10.14232/ISKKULT.2020.6.52>
- Engler, Á., Takács-Miklósi, M., Tornyai, Zs. Zs. (2021). Munka-magánélet egyensúlya a női karrierútban. In: Tardos, K., Paksi, V., & Fábri, Gy. (szerk.), *Tudományos karrierök a 21. század elején*. (pp. 114-126). Szeged: Belvedere Meridionale.
- Engler, Á., & Pári, A. (2022). A család jövője - az elsődleges szocializációs közeg társadalmi szerepváltozása. *Századvég*, 2(3), 11-34.
- Ennis, E., & Bunting, B. P. (2013). Family burden, family health and personal mental health. *BMC Public Health*, 13, 1-9.  
<https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-255>
- Epp, A. M., & Price, L. L. (2008). Family identity: A framework of identity interplay in consumption practices. *Journal of Consumer Research*, 35(1), 50-70.  
<https://doi.org/10.1086/529535>
- Erärinta, K., & Moisander, J. (2011). Psychological Regimes of Truth and Father Identity: Challenges for Work/Life Integration. *Organization Studies*, 32(4), 509-526.  
<https://doi.org/10.1177/0170840611400293>

- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.  
<https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- European Institute for Gender Equality (2019). Gender Equality Index 2019: Hungary.  
[https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20190376\\_mh0119028enn\\_pdf.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20190376_mh0119028enn_pdf.pdf)
- Falconier, M. K., & Kuhn, R. (2019). Dyadic coping in couples: A conceptual integration and a review of the empirical literature. *Frontiers in Psychology*, 10(571).  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00571>
- Farrell, B., VandeVusse, A., & Ocobock, A. (2012). Family change and the state of family sociology. *Current Sociology*, 60(3), 283-301.  
<https://doi.org/10.1177/0011392111425599>
- Farzeen, M., Ahmad, A., & Anwar, N. (2015). Relationship among job satisfaction, attitude towards work and organizational commitment. *Journal of Management Info*, 5(1), 84-96.
- Fedor, A. R. (2018). Foglalkoztatási helyzetkép és a munkával való elégedettség jellemzői. *Acta Medicinæ et Sociologica*, 27(9), 33-57.
- Feeney, M. K., & Stritch, J. M. (2019). Family-friendly policies, gender, and work–life balance in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 422-448.  
<https://doi.org/10.1177/0734371X17733789>
- Fekete Deák, I. (2015). A családi környezet szerepe az egyén reziliens alkalmazkodásának kialakulásában. *Erdélyi Társadalom*, 13(1), 163-168.
- Fellows, K. J., Chiu, H. Y., Hill, E. J., & Hawkins, A. J. (2016). Work–family conflict and couple relationship quality: A meta-analytic study. *Journal of Family and Economic Issues*, 37, 509-518.  
<https://doi.org/10.1007/s10834-015-9450-7>
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.  
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>

- Fisher, L., & Weihs, K. L. (2000). Can addressing family relationships improve outcomes in chronic disease?. *Journal of Family Practice*, 49(6), 561-561.
- Fletcher, G. J. O., Simpson, J. A., Campbell, L., & Overall, N. C. (2013). *The science of intimate relationships*. Cambridge: Wiley-Blackwell.
- Flèche, S., Lepinteur, A., & Powdthavee, N. (2020). Gender norms, fairness and relative working hours within households. *Labour Economics*, 65, 101866.  
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101866>
- Folke, O., & Rickne, J. (2020). All the single ladies: Job promotions and the durability of marriage. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(1), 260-287.  
<https://doi.org/10.1257/app.20180435>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied psychology*, 92(1), 57-80.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Fotiadis A, Abdulrahman K and Spyridou A (2019) The Mediating Roles of Psychological Autonomy, Competence and Relatedness on Work-Life Balance and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 10, 1267.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Foucreault, A., Ménard, J., Houlfort, N., Trépanier, S. G., & Lavigne, G. L. (2023). How work-family guilt, involvement with children and spouse's support influence parents' life satisfaction in a context of work-family conflict. *Journal of Child and Family Studies*, 32(4), 1065-1077.  
<https://doi.org/10.1007/s10826-022-02443-6>
- Freeman, P. A., & Zabriskie, R. B. (2003). Leisure and family functioning in adoptive families: Implications for therapeutic recreation. *Therapeutic Recreation Journal*, 37(1), 73-93.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284-314.  
<https://doi.org/10.1037/bul0000120>

- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family--allies or enemies?: what happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press, USA.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*(2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Fruhauf, C. A., Jarrott, S. E., & Allen, K. R. (2006). Grandchildren's perceptions of caring for grandparents. *Journal of Family Issues, 27*(7), 887-911. <https://doi.org/10.1177/0192513X05286019>
- Fujimoto, T., Shinohara, S., Tanaka, H. S., & Nakata, Y. (2013, December). Overtime reduction, work-life balance, and psychological well-being for research and development engineers in Japan. In *2013 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management*, 1510-1514, IEEE. <https://doi.org/10.1109/IEEM.2013.6962662>
- Fuller, S., & Hirsh, C. E. (2019). "Family-friendly" jobs and motherhood pay penalties: The impact of flexible work arrangements across the educational spectrum. *Work and Occupations, 46*(1), 3-44. <https://doi.org/10.1177/0730888418771116>
- Furstenberg, F. F. (2019). Family change in global perspective: How and why family systems change. *Family Relations, 68*(3), 326-341. <https://doi.org/10.1111/fare.12361>
- Fusar-Poli, P., de Pablo, G. S., De Micheli, A., Nieman, D. H., Correll, C. U., Kessing, L. V., Pfenning, A., Bechdolf, A., Borgwardt, S., Arango, C., & van Amelsvoort, T. (2020). What is good mental health? A scoping review. *European Neuropsychopharmacology, 31*, 33-46. <https://doi.org/10.1016/j.euroneuro.2019.12.105>
- Fuß, I., Nübling, M., Hasselhorn, H. M., Schwappach, D., & Rieger, M. A. (2008). Working conditions and work-family conflict in German hospital physicians: psychosocial and

- organisational predictors and consequences. *BMC Public Health*, 8(1), 1-17.  
<https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-353>
- Gabardo-Martins, L. M. D., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2021). Testing the Two Directions of the Work–Family Interface: A Diary Study. *The Spanish Journal of Psychology*, 24(38), 1-19.  
<https://doi.org/10.1017/SJP.2021.36>
- Garg, S., & Agrawal, P. (2020). Family-friendly practices in the organization: A citation analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7/8), 559-573.  
<https://doi.org/10.1108/IJSSP-12-2019-0251>
- Gezler, N. (2014). A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében. *Szociológiai Szemle*, 24(2), 65-89.
- Giddens, A. (2003). *Szociológia*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T. (2015). The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior. *Population and Development Review*, 41(2), 207-239.  
<https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2015.00045.x>
- Golish, T. D. (2000). Changes in closeness between adult children and their parents: A turning point analysis. *Communication Reports*, 13(2), 79-97.  
<https://doi.org/10.1080/08934210009367727>
- Gonzalez Avilés, T., Finn, C., & Neyer, F. J. (2021). Patterns of romantic relationship experiences and psychosocial adjustment from adolescence to young adulthood. *Journal of Youth and Adolescence*, 50(3), 550-562.  
<https://doi.org/10.1007/s10964-020-01350-7>
- Gornick, J. C., & Heron, A. (2020). The regulation of working time as work-family reconciliation policy: Comparing Europe, Japan, and the United States. In Geva-May, I., B. Guy, P. & Muhleisen, J. (Eds.) *Policy Sectors in Comparative Policy Analysis Studies – Volume Four* (pp. 239-256). New York: Routledge.
- Gómez-López, M., Viejo, C., & Ortega-Ruiz, R. (2019). Well-being and romantic relationships: A systematic review in adolescence and emerging adulthood. *International Journal of*

*Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2415-2446.

<https://doi.org/10.3390/ijerph16132415>

Gödri, I. (2001). *A házassági kapcsolatok minősége és stabilitása–Elméleti támpontok és mérési lehetőségek*. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal Népeségtudományi Kutatóintézetének Kutatási Jelentései 66.

Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>

Grevenstein, D., Bluemke, M., Schweitzer, J., & Aguilar-Raab, C. (2019). Better family relationships-higher well-being: The connection between relationship quality and health related resources. *Mental Health & Prevention*, 14, 200160.

<https://doi.org/10.1016/j.mph.2019.200160>

Green, K. M., Doherty, E. E., Fothergill, K. E., & Ensminger, M. E. (2012). Marriage trajectories and health risk behaviors throughout adulthood among urban African Americans. *Journal of Family Issues*, 33(12), 1595-1618.

<https://doi.org/10.1177/0192513X11432429>

Greenhaus, J. H. & Beuttel, N. J. (1985): Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

<https://doi.org/10.2307/258214>

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003): When Work and Family Collide: Deciding between Competing Role Demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291-303.

[https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00519-8](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8)

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.

<https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

- Griggs, J., Tan, J. P., Buchanan, A., Attar-Schwartz, S., & Flouri, E. (2010). 'They've always been there for me': Grandparental involvement and child well-being. *Children & Society*, 24(3), 200-214.  
<https://doi.org/10.1111/j.1099-0860.2009.00215.x>
- Grundström, J., Konttinen, H., Berg, N., & Kiviruusu, O. (2021). Associations between relationship status and mental well-being in different life phases from young to middle adulthood. *SSM-Population Health*, 14, 100774-100785.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100774>
- Guarnieri, S., Smorti, M., & Tani, F. (2015). Attachment relationships and life satisfaction during emerging adulthood. *Social Indicators Research*, 121(3), 833-847.  
<https://doi.org/10.1007/s11205-014-0655-1>
- Grusec, J. E. (2011). Socialization processes in the family: Social and emotional development. *Annual Review of Psychology*, 62(1), 243-269.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.121208.131650>
- Gustavson, K., Røysamb, E., Borren, I., Torvik, F. A., & Karevold, E. (2016). Life satisfaction in close relationships: Findings from a longitudinal study. *Journal of Happiness Studies*, 17(3), 1293-1311.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-015-9643-7>
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Györfy Zsuzsa.2014. Kik a boldog orvosnők Magyarországon? *Lege Artis Medicinae*, 23 (10-11), 547–553.
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work–life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>

- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hackett, G., & Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.  
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Hagestad, G. O., & Uhlenberg, P. (2006). Should we be concerned about age segregation? Some theoretical and empirical explorations. *Research on Aging*, 28(6), 638-653.  
<https://doi.org/10.1177/0164027506291872>
- Hajduska, M. (2010). *Krízislélektan*. Elte Eötvös Kiadó, Budapest.
- Hakoyama, M., & MaloneBeach, E. (2015). Reciprocal effects among grandparent-grandchild contact frequency, closeness, and perceived general health: Grandchildren’s reports. *The International Journal of Aging and Society*, 5(3), 23-37.  
<https://doi.org/10.18848/2160-1909/CGP/v05i03/35149>
- Haley, J. (1984). Marriage or family therapy. *The American Journal of Family Therapy*, 12(2), 3-14.  
<https://doi.org/10.1080/01926188408250165>
- Hantrais, L., Brannen, J., & Bennett, F. (2020). Family change, intergenerational relations and policy implications, *Contemporary Social Science*, 15 (3), 275-290.  
<https://doi.org/10.1080/21582041.2018.1519195>
- Harcza, I. (2014). A családformák változásának trendjei és azok értelmezése—a pluralizáció színe és fonákja. *Kapocs*, 13, 2-13.
- Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R. A., Christensen, H., & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301-310.  
<https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>

- Harvey, H. (2022). When mothers can't "pay the cost to be the boss": Roles and identity within doubled-up households. *Social Problems*, 69(1), 261-281.  
<https://doi.org/10.1093/socpro/spaa022>
- Haupt, A., & Gelbgiser, D. (2024). The gendered division of cognitive household labor, mental load, and family-work conflict in European countries. *European Societies*, 26(3), 828-854.  
<https://doi.org/10.1080/14616696.2023.2271963>
- Hawks, S. R. (1991). Recreation in the family. In: Bahr, S. J. (Eds.), *Family research: A sixty year review, 1930–1990, Vol. 1.* (pp. 387-433). Lexington Books: New York, NY.
- Hayslip Jr., B., Fruhauf, C. A., & Dolbin-MacNab, M. L. (2019). Grandparents raising grandchildren: What have we learned over the past decade?. *The Gerontologist*, 59(3), 152-163.  
<https://doi.org/10.1093/geront/gnx106>
- Harold, G. T., & Sellers, R. (2018). Annual research review: Interparental conflict and youth psychopathology: An evidence review and practice focused update. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 59(4), 374-402.  
<https://doi.org/10.1111/jcpp.12893>
- Härkönen, J., Bernardi, F., & Boertien, D. (2017). Family dynamics and child outcomes: An overview of research and open questions. *European Journal of Population*, 33(2), 163-184.  
<https://doi.org/10.1007/s10680-017-9424-6>
- Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004). The social context of well-being. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1435-1446.  
<https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1522>
- Herche, V. (2010). Háztartási munkamegosztás – azonosságok és különbségek Európában. *Demográfia*, 53(1), 67-90.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. K. (1992). Work-family conflict in the dualcareer family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-57.  
[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(92\)90004-Q](https://doi.org/10.1016/0749-5978(92)90004-Q)

- Hill, R., & Rodgers, R. H. (1964). The developmental approach. In: H. T. Christensen (Eds.), *Handbook of marriage and the family* (pp. 171-211). Chicago: Rand McNally.
- Hilpert, P., Kuhn, R., Anderegg, V., & Bodenmann, G. (2015). Comparing simultaneously the effects of extra-dyadic and intra-dyadic experiences on relationship outcomes. *Family Science*, 6(1), 129-142.  
<https://doi.org/10.1080/19424620.2015.1082018>
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied?. *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399.  
<https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1989.tb01527.x>
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.4.397>
- Hook, J. L. (2010): Gender Inequality in the Welfare State: Sex Segregation in Housework, 1965-2003. *American Journal of Sociology*, 115(5), 1480-1523.  
<https://doi.org/10.1086/651384>
- Hom, P. W., Leong, F. T. L., & Golubovich, J. (2010). Insights from vocational and career developmental theories: their potential contributions for advancing the understanding of employee turnover. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 115-165.  
[https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2010\)0000029006](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2010)0000029006)
- Hornberger, L., Zabriskie, R., & Freeman, P. (2010). Contributions of family leisure to family functioning among single-parent families. *Leisure Sciences*, 32(2), 143-161.  
<https://doi.org/10.1080/01490400903547153>
- Horváth-Szabó, K. (2007). *A házasság és a család belső világa*. Budapest: Párbeszéd (Dialógus) Alapítvány, Semmelweis Egyetem Mentálhigiéné Intézet.
- Horváthné Petrás, V. I. (2020). A nők munkaerő-piaci helyzetének elemzése Magyarországon. *Taylor*, 12(1), 41–51.
- Horwitz, S. (2005). The functions of the family in the great society. *Cambridge Journal of Economics*, 29(5), 669-684.  
<https://doi.org/10.1093/cje/bei041>

- Howard, G. J., Smith, R. W., Haynes, N. J., & Clark, M. A. (2022). Being mindful about workaholism: associations between dimensions of workaholism and mindfulness. *Occupational Health Science*, 6(2), 295-311.  
<https://doi.org/10.1007/s41542-022-00113-z>
- Hou, Y., Jiang, F., & Wang, X. (2019). Marital commitment, communication and marital satisfaction: An analysis based on actor-partner interdependence model. *International Journal of Psychology*, 54(3), 369-376.  
<https://doi.org/10.1002/ijop.12473>
- Hsieh, C. M. (2016). Domain importance in subjective well-being measures. *Social Indicators Research*, 127(2), 777-792.  
<https://doi.org/10.1007/s11205-015-0977-7>
- Hsu, T. L., & Barrett, A. E. (2020). The association between marital status and psychological well-being: Variation across negative and positive dimensions. *Journal of Family Issues*, 41(11), 2179-2202.  
<https://doi.org/10.1177/0192513X20910184>
- Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Perrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25, 79-100.  
<https://doi.org/10.1023/B:JEEI.0000016724.76936.a1>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.  
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hu, N., Deng, L. Y., Zhang, J. T., Fang, X. Y., Chen, L., & Mei, H. Y. (2009). A longitudinal study of the relationship between family functioning and adolescent problematic behaviors. *Psychol. Dev. Educ*, 25, 93-100.
- Igbaria, M., Parasuraman, S., & Badawy, M. K. (1994). Work experiences, job involvement, and quality of work life among information systems personnel. *MIS Quarterly*, 18(2), 175–201.  
<https://doi.org/10.2307/249764>

- Ilies, R., Wilson, K. S. & Wagner, D. T. (2009). The Spillover Of Daily Job Satisfaction Onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role of Work-Family Integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87-102.  
<https://doi.org/10.5465/amj.2009.36461938>
- Izzo, F., Baiocco, R., & Pistella, J. (2022). Children's and adolescents' happiness and family functioning: a systematic literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24), 16593.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph192416593>
- Jackson, D. D. (1965). The Study of the Family. *Family Process*, 4(1), 1-20.
- Jain, S., & K. Nair, S. (2013). Research on work-family balance: A review. *Business Perspectives and Research*, 2(1), 43-58.  
<https://doi.org/10.1177/2278533720130104>
- Jamaludin, N., Ibrahim, R. Z. A. R., & Dagang, M. (2018). Social support as a moderator of the relationship between work family conflict and family satisfaction. *Management Science Letters*, 8(9), 951-962.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.6.013>
- Jamieson, L. (2011). Intimacy as a concept: Explaining social change in the context of globalisation or another form of ethnocentrism?. *Sociological Research Online*, 16(4), 151-163.  
<https://doi.org/10.5153/sro.2497>
- Jang, S. N., Kawachi, I., Chang, J., Boo, K., Shin, H. G., Lee, H., & Cho, S. I. (2009). Marital status, gender, and depression: analysis of the baseline survey of the Korean Longitudinal Study of Ageing (KLoSA). *Social Science & Medicine*, 69(11), 1608-1615.  
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.09.007>
- Jansen, N. W., Mohren, D. C., van Amelsvoort, L. G., Janssen, N., & Kant, I. (2010). Changes in working time arrangements over time as a consequence of work-family conflict. *Chronobiology International*, 27(5), 1045-1061.  
<https://doi.org/10.3109/07420528.2010.489874>

- Javadifar, N., Majlesi, F., Nikbakht, A., Nedjat, S., & Montazeri, A. (2016). Journey to motherhood in the first year after child birth. *Journal of Family & Reproductive Health*, 10(3), 146.
- Jensen, A. C., Killoren, S. E., Campione-Barr, N., Padilla, J., & Chen, B. B. (2023). Sibling relationships in adolescence and young adulthood in multiple contexts: A critical review. *Journal of Social and Personal Relationships*, 40(2), 384-419.  
<https://doi.org/10.1177/02654075221104188>
- Johnson, H. A., Zabriskie, R. B., & Hill, B. (2006). The contribution of couple leisure involvement, leisure time, and leisure satisfaction to marital satisfaction. *Marriage & Family Review*, 40(1), 69-91.  
[https://doi.org/10.1300/J002v40n01\\_05](https://doi.org/10.1300/J002v40n01_05)
- Joshanloo, M., Jovanović, V., & Taylor, T. (2019). A multidimensional understanding of prosperity and well-being at country level: Data-driven explorations. *PloS One*, 14(10), e0223221.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223221>
- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A., & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *The Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2., CD008009.  
<https://doi.org/10.1002/14651858.CD008009.pub2>
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>
- Juhász, T. (2017). Családi karriertervezés (empirikus kutatás alapján) = Family career planning (based on empirical study). *Taylor*, 9(3-4), 60-66.
- Juhász, T., Kálmán, B., & Tóth, A. (2017). A gyermekkel rendelkező és a nem gyermekes férfi dolgozók karrier elképzelései. *Metszetek*, 6(4), 91-105.
- Juhász, T., Kálmán, B., & Tóth, A. (2018). A női és férfi karriertervezés különbségei. *Munkaügyi Szemle*, 61(4), 38-44.

- Jung Jang, S., Zippay, A., & Park, R. (2012). Family roles as moderators of the relationship between schedule flexibility and stress. *Journal of Marriage and Family*, 74(4), 897-912. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2012.00984.x>
- Kansky, J. (2017). Benefits of well-being: Health, social relationships, work, and resilience. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 1(2), 129-169.
- Kálmán, Zs., & Könczei, Gy. (2002): *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Kapdebo, Á., Papházi, T., & Tárkányi, Á. (2022). Gyermekvállalási tervek a pandémia idején Magyarországon. *Kapocs*, 21(1), 32–45.
- Karimi, R., Bakhtiyari, M., & Arani, A. M. (2019). Protective factors of marital stability in long-term marriage globally: a systematic review. *Epidemiology and Health*, 41, e2019023. <https://doi.org/10.4178/epih.e2019023>
- Karney, B. R., & Frye, N. E. (2002). “But we’ve been getting better lately”: Comparing prospective and retrospective views of relationship development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 222-238. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.2.222>
- Karney, B. R., & Bradbury, T. N. (2020). Research on marital satisfaction and stability in the 2010s: Challenging conventional wisdom. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 100-116. <https://doi.org/10.1111/jomf.12635>
- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26(3), 275-299. <https://doi.org/10.1177/0192513X04270219>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>

- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, L. B., Kossek, E.E., King, R. B., Hanson, G. C., Mierzwa, F., & Casper, L. M. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*, 79(3), 485-516.  
<https://doi.org/10.1177/0003122414531435>
- Kiecolt-Glaser, J. K., & Newton, T. L. (2001). Marriage and health: His and hers. *Psychological Bulletin*, 127(4), 472-503.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.4.472>
- Kien, N. T. (2018). From sociology of the family to sociology of personal life: a review of the literature. *Sociology*, 6(2), 22-33.
- Kim, J. L. S., & Ling, C. S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5), 204-221.  
<https://doi.org/10.1108/09649420110395692>
- Kim, H. K., & McKenry, P. C. (2002). The relationship between marriage and psychological wellbeing: A longitudinal analysis. *Journal of Family Issues*, 23(8), 885-911.  
<https://doi.org/10.1177/019251302237296>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., & Rantanen, J. (2010). Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(1), 119-137.  
<https://doi.org/10.1348/096317908X399420>
- Király, G., Nagy, B., Géring, Z., Radó, M., Lovas, Y., & Pálóczi, B. (2015). Spillover: the empirical utilisation of the concept. An empirical review of the social scientific corpus between 2004-2014. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 6(2), 93-116.  
<https://doi.org/10.14267/cjssp.2015.02.05>
- Király, G., Nagy, B., Géring, Z., Radó, M., Lovas, Y., & Pálóczi, B. (2018). Fogalmi áttekintés a 'spillover' kifejezéssel kapcsolatban a 2004 és 2014 közötti társadalomtudományi szövegtörzs alapján. In: Nagy B., Géring Z. & Király G. (szerk.): *Dilemmák és stratégiák a család és a munka összehangolásában* (pp. 32-56). Budapest: L'Harmattan Kiadó.

- Kislev, E. (2023). Relationship-Status and Work-Life Balance Satisfaction: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses. *Applied Research in Quality of Life*, 18(2), 1115-1142.  
<https://doi.org/10.1007/s11482-022-10137-w>
- Kiss, C., Csillag, S., Szilas, R., & Takács, S. (2012). A szervezeti elkötelezettség és a munkacsalád viszonyrendszer összefüggései (The relationship between organizational commitment and work-life balance). *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*, 43(9), 2-14.  
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2012.09.01>
- Klein, C. J., Dalstrom, M. D., Weinzimmer, L. G., Cooling, M., Pierce, L., & Lizer, S. (2020). Strategies of advanced practice providers to reduce stress at work. *Workplace Health & Safety*, 68(9), 432-442.  
<https://doi.org/10.1177/2165079920924060>
- Knapp, M., McDaid, D., & Parsonage, M. (2011). *Mental health promotion and mental illness prevention: the economic case*. London: London School of Economics.
- Knapp, S. J., & Wurm, G. (2019). Theorizing family change: A review and reconceptualization. *Journal of Family Theory & Review*, 11(2), 212-229.  
<https://doi.org/10.1111/jftr.12329>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Koerner, A. F., & Fitzpatrick, M. A. (2006). Family communication patterns theory: A social cognitive approach. In Braithwaite, D. O., & Baxter, L. A. (Eds.), *Engaging Theories in Family Communication - Multiple Perspectives* (pp. 50-66). California: Sage Publications, Inc.
- Kohler, H. P., Behrman, J. R., & Skytthe, A. (2005). Partner+ children= happiness? The effects of partnerships and fertility on well-being. *Population and Development Review*, 31(3), 407-445.  
<https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2005.00078.x>
- Komlósi, P. (1997): A család támogató és károsító hatásai a családtagok lelki egészségére. In: Gerevich, J. (szerk.): *Közösségi Mentálhigiéné*. Gondolat, Budapest.

- Koncz Katalin (2016). A női karriertípusok és jellemzőik. *Opus et Educatio*, 3(1), 30-39.
- Kong, F., Gong, X., Sajjad, S., Yang, K., & Zhao, J. (2019). How is emotional intelligence linked to life satisfaction? The mediating role of social support, positive affect and negative affect. *Journal of Happiness Studies*, 20, 2733-2745.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-018-00069-4>
- Kopp, M., Skrabski, Á. (2001). Magatartás és család. *Új Bioetikai Szemle*, 7(4), 1–25.
- Kopp, M., & Pikó, B. (2006). Az egészséggel kapcsolatos életminőség pszichológiai, szociológiai és kulturális dimenziói. In M. Kopp, & M.E. Kovács (szerk.), *A magyar népesség életminősége az ezredfordulón* (pp. 10-19). Budapest: Semmelweis Kiadó.
- Korabik, K., Lero, D. S., & Whitehead, D. L. (2008). *Handbook of Work-Family Integration. Research, Theory and Best Practices*. San Diego, CA: Elsevier.
- Kornrich, S., & Eger, M. A. (2014). Family Life in Context: Men and Women's Perceptions of Fairness and Satisfaction Across Thirty Countries. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 23(1), 40-69.  
<https://doi.org/10.1093/sp/jxu030>
- Kornrich, S., & Eger, M. A. (2016). Family life in context: Men and women's perceptions of fairness and satisfaction across thirty countries. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 23(1), 40-69.  
<https://doi.org/10.1093/sp/jxu030>
- Kovács, E., & Pikó, B. (2009). A család egészségvédő hatása serdülők körében. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 3, 223-237.  
DOI: 10.1556/Mentál.10.2009.3.3
- Kovács, É., Balog, P., Mészáros, E., & Kopp, M. (2013). A házastársi, élettársi és elvált családi állapot összefüggései a mentális egészséggel = Married, cohabiting, and divorced marital status and mental health. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 14(3), 205-230.
- Kovács, N., & Szabó, M. K. (2016). Családkép és csalásideál napjainkban, avagy kisiskolások és pubertáskorú fiatalok vélekedései a családról. *Iskolakultúra*, 26(7-8), 25-46.

- Kowal, M., Groyecka-Bernard, A., Kochan-Wójcik, M., & Sorokowski, P. (2021). When and how does the number of children affect marital satisfaction? *PLOS ONE*, 16(4), e0249516. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249516>
- Kowalewska, H., & Vitali, A. (2024). The female-breadwinner well-being ‘penalty’: differences by men’s (un) employment and country. *European Sociological Review*, 40(2), 293-308. <https://doi.org/10.1093/esr/jcad034>
- Kozák K. & Uhljár P. (2023). A párkapcsolatban élők láthatatlan munkára szánt idejének megoszlása. In.: Pári A. & Gyorgyovich M. (szerk.). *Család-Érték-Tér* (pp. 55–70). Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért.
- Kozma Tamás (2001). *Bevezetés a nevelésszociológiába*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.
- Kömüves, Z., Szabó, S., Szabó-Szentgróti, G., & Hollósy-Vadász, G. (2022). A családi állapot hatása a női vezetői szerepekre és az ehhez kapcsolódó attitűdökre. *Studia Mundi-Economica*, 9(1), 21-34. <https://doi.org/10.18531/Studia.Mundi.2022.09.01.21-34>
- Kuchmaeva, O. V., Maryganova, E. A., & Petriakova, O. L. (2009). Monitoring of the family’s upbringing potential. *Russian Education & Society*, 51(9), 3-14. <https://doi.org/10.2753/RES1060-9393510901>
- Kumar, K. (2017). The Blended Family Life Cycle. *Journal of Divorce & Remarriage*, 58(2), 110-125. <https://doi.org/10.1080/10502556.2016.1268019>
- Kun Á. (2010): Munkahelyi jóllét és elköteleződés. *Munkaügyi Szemle*. 54(2), 35-41.
- Kurdek, L. A. (1999). The nature and predictors of the trajectory of change in marital quality for husbands and wives over the first 10 years of marriage. *Developmental Psychology*, 35(5), 1283-1296.
- Lakatos, Cs., Martos, J., Mányai, A., & Martos, T. (2020). Párkapcsolati mintázatok és kapcsolati elégedettség együtt élő pároknál: az Olson-modell ellenőrzése. *Mentálhigiéne és Pszichoszomatika*, 21(1), 56-85. <https://doi.org/10.1556/0406.21.2020.006>

- Lakatos, C., & Happ, Zs. (2023). A diádikus stressz és a felnőtt kötődés lenyomatai a párkapcsolati elégedettségben = The Impact of Diadic Stress and Adult Attachment on Relationship Satisfaction. *Egészségtudományi Közlemények: A Miskolci Egyetem Közleménye*, 13(2), 64-75.  
<https://doi.org/10.32967/etk.2023.036>
- Lakshmi, N., & Prasanth, V. S. (2018). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 1(7), 76-88.  
<https://doi.org/10.31426/ijamsr.2018.1.7.718>
- Lambert, E. G., Altheimer, I., & Hogan, N. L. (2010). An exploratory examination of a gendered model of the effects of role stressors. *Women & Criminal Justice*, 20(3), 193-217.  
<https://doi.org/10.1080/08974454.2010.490473>
- Láng, A. (2019). A serdülőkorai pszichológiai jóllét multidimenzionális mérőeszköze: Az EPOCH kérdőív magyar változatának (EPOCH-H) pszichometriai jellemzői. *Mentálhigiéne és Pszichoszomatika*, 20(1), 12-34.  
<https://doi.org/10.1556/0406.20.2019.002>
- LaPierre, T. A. (2009). Marital status and depressive symptoms over time: age and gender variations. *Family Relations*, 58(4), 404-416.  
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2009.00562.x>
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385-401.  
<https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Larnera, G. (2004). Family therapy and the politics of evidence. *Journal of Family Therapy*, 26(1), 17-39.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6427.2004.00265.x>
- Lavner, J. A., & Bradbury, T. N. (2010). Patterns of change in marital satisfaction over the newlywed years. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1171-1187.  
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00757.x>

- Law, P. C. F., Too, L. S., Butterworth, P., Witt, K., Reavley, N., & Milner, A. J. (2020). A systematic review on the effect of work-related stressors on mental health of young workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93, 611-622. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01516-7>
- Lawrence, E. M., Rogers, R. G., Zajacova, A., & Wadsworth, T. (2019). Marital happiness, marital status, health, and longevity. *Journal of Happiness Studies*, 20(5), 1539-1561. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-0009-9>
- Leaptrott, J., McDonald, J. M. (2009). The Conflict between Work and Family Roles: The Effects on Managers' Reliance on Information Sources in Dealing with Significant Workplace Events. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 1, 1-12.
- Lease, S. H. (2003). Testing a model of men's nontraditional occupational choices. *Career Development Quarterly*, 51(3), 244-258. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00605.x>
- Lee, D., & McLanahan, S. (2015). Family structure transitions and child development: Instability, selection, and population heterogeneity. *American Sociological Review*, 80(4), 738-763. <https://doi.org/10.1177/0003122415592129>
- Lee, D. J., Grace, B. Y., Sirgy, M. J., Singhapakdi, A., & Lucianetti, L. (2018). The effects of explicit and implicit ethics institutionalization on employee life satisfaction and happiness: The mediating effects of employee experiences in work life and moderating effects of work-family life conflict. *Journal of Business Ethics*, 147(4), 855-874. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2984-7>
- Lee Siew Kim, J., & Seow Ling, C. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5), 204-221. <https://doi.org/10.1108/09649420110395692>
- Lehto, X. Y., Lin, Y. C., Chen, Y., & Choi, S. (2012). Family vacation activities and family cohesion. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 29(8), 835-850. <https://doi.org/10.1080/10548408.2012.730950>
- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-

122.

<https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>

Li, J., Zhang, M., Loerbroks, A., Angerer, P., & Siegrist, J. (2014). Work stress and the risk of recurrent coronary heart disease events: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 27(6), 1-12.

<https://doi.org/10.2478/s13382-014-0303-7>

Liberska, H., & Deja, M. (2021). Satisfaction with life, emotions, and identity processes in Polish first-time mothers and fathers and their child's age. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 799-814.

<https://doi.org/10.3390/ijerph18020799>

Lindahl, K. M., & Malik, N. M. (2011). Marital conflict typology and children's appraisals: the moderating role of family cohesion. *Journal of Family Psychology*, 25(2), 194.

<https://doi.org/10.1037/a0022888>

Lipták, K., & Matiscsákné Lizák, M. (2018). A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*, 49(3), 41-51.

<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.03.05>

Litchfield, P., Cooper, C., Hancock, C., & Watt, P. (2016). Work and wellbeing in the 21st century. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(11), 1065-1076.

<https://doi.org/10.3390/ijerph13111065>

Liu, T., Zeng, X., Chen, M., & Lan, T. (2019). The harder you work, the higher your satisfaction with life? The influence of police work engagement on life satisfaction: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10(826).

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>

- Löffler, C. S., & Greitemeyer, T. (2023). Are women the more empathetic gender? The effects of gender role expectations. *Current Psychology*, 42(1), 220-231.  
<https://doi.org/10.1007/s12144-020-01260-8>
- Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. (2014). Gender egalitarianism and work-life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries. *Applied Psychology: An International Review*, 63(1), 96-129.  
<https://doi.org/10.1111/apps.12011>
- Lubics, O., Vadai, K., Magyaródi, T., & Nagy, H. (2024). Az étellel való elégedettség és a boldogságtól való félelem vizsgálata a Big Five személyiségfaktorok, valamint különböző demográfiai változók mentén. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 25(1), 1-12.  
<https://doi.org/10.1556/0406.2024.00017>
- Lu, L., & Kao, S. (2013). The reciprocal relations of pressure, work/family interference, and role satisfaction: Evidence from a longitudinal study in Taiwan. *Human Resource Management*, 52(3), 353-373.  
<https://doi.org/10.1002/hrm.21532>
- Lu, S., Reavley, N., Zhou, J., Su, J., Pan, X., Xiang, Q., Zhang, Y., Oldenburg, B., & Wu, M. (2018). Depression among the general adult population in Jiangsu Province of China: Prevalence, associated factors and impacts. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 53(10), 1051-1061.  
<https://doi.org/10.1007/s00127-018-1568-0>
- Lucia, V. C., & Breslau, N. (2006). Family cohesion and children's behavior problems: A longitudinal investigation. *Psychiatry Research*, 141(2), 141-149.  
<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2005.06.009>
- Lugo Steidel, A. G., Contrearras, J. M. (2003). A new familism scale for use with latino populatons. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 25(3), 312-330.  
<https://doi.org/10.1177/0739986303256912>
- Luhr, S., Schneider, D., & Harknett, K. (2022). Parenting without predictability: Precarious schedules, parental strain, and work-life conflict. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 8(5), 24-44.  
<https://doi.org/10.7758/RSF.2022.8.5.02>

- Lück, D., & Castrén, A.-M. (2018). Personal understandings and cultural conceptions of family in European societies. *European Societies*, 20(5), 699-714.  
<https://doi.org/10.1080/14616696.2018.1487989>
- Maccoby, E. E. (2015). Historical Overview of Socialization Research and Theory. In Grusec, J., E. & Hastings, P. D. (Eds.) *Handbook of Socialization Theory and Research (2nd Ed.)* (pp. 3-35). The Guilford Press, New York.
- Macfie, J., Brumariu, L. E., & Lyons-Ruth, K. (2015). Parent–child role-confusion: A critical review of an emerging concept. *Developmental Review*, 36, 34-57.  
<https://doi.org/10.1016/j.dr.2015.01.002>
- Macuzzato, V., & Schans, D. (2011). Transnational families and the well-being of children: Conceptual and methodological challenges. *Journal of Marriage and Family*, 73(4), 704-712.  
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2011.00840.x>
- Magda, I., Cukrowska-Torzewska, E., & Palczyńska, M. (2024). What if she earns more? Gender norms, income inequality, and the division of housework. *Journal of Family and Economic Issues*, 45(1), 1-20.  
<https://doi.org/10.1007/s10834-023-09893-0>
- Mahmudov, P. O. (2021). Family, Its Structure, Socio-economic Genesis And Functions. *European Scholar Journal*, 2(3), 251-254.
- Mahne, K., & Huxhold, O. (2015). Grandparenthood and subjective well-being: Moderating effects of educational level. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 70(5), 782-792.  
<https://doi.org/10.1093/geronb/gbu147>
- Major, D. A., Fletcher, T. D., Davis, D. D., & Germano, L. M. (2008). The influence of work-family culture and workplace relationships on work interference with family: a multilevel model. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 881-897.  
<https://doi.org/10.1002/job.502>
- Makay, Zs. (2024). Gyermekszületés utáni anyai munkavállalás. *Korfa*, (1), 1-4.

- 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.
- Mallory, A. B. (2022). Dimensions of couples' sexual communication, relationship satisfaction, and sexual satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Family Psychology*, 36(3), 358-371. <https://doi.org/10.1037/fam0000946>
- Mansson, D. H. (2014). Grandparents' expressed affection for their grandchildren: Examining the grandparents' own psychological health. *Communication Research Reports*, 31(4), 329-338. <https://doi.org/10.1080/08824096.2014.963218>
- Manzi, C., Vignoles, V. L., Regalia, C., & Scabini, E. (2006). Cohesion and enmeshment revisited: differentiation, identity, and well-being in two European cultures. *Journal of Marriage and Family*, 68(3), 673-689. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00282.x>
- Mardani, M., Marashi, S. A., & Abbaspour, Z. (2021). On the Causal Relationship Between Attachment Styles and Marital Satisfaction: Mediating Role of Gottman's Marital Communication Model. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 15(2), e108339. <https://doi.org/10.5812/ijpbs.108339>
- Margitics, F. (2009): *A szülői mesterség iskolája*. Scolar Kiadó, Budapest.
- Marguerite, S., Laurent, B., Marine, A., Tanguy, L., Karine, B., Pascal, A., & Xavier, Z. (2017). Actor-partner in-terdependence analysis in depressed patient-caregiver dyads: Influence of emotional intelligence and cop-ing strategies on anxiety and depression. *Psychiatry Research*, 258, 396-401. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.08.082>
- Marsh, S., Dobson, R., & Maddison, R. (2020). The relationship between household chaos and child, parent, and family outcomes: a systematic scoping review. *BMC Public Health*, 20(1), 1-27. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08587-8>

- Martinengo, G. (2007). Gender Differences and Similarities in the Work-Family Interface: The Importance of Considering Family Life Stages.  
<https://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2210&context=etd>
- Martos, T., Sallay, V., Désfalvi, J., Szabó, T., & Ittész, A. (2014a). Az Élettel való Elégedettség Skála magyar változatának (SWLS-H) pszichometriai jellemzői= Psychometric characteristics of the Hungarian version of the Satisfaction with Life Scale (SWLS-H). *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 15(3), 289-303.  
<https://doi.org/10.1556/Mental.15.2014.3.9>
- Martos, T., Sallay, V., Szabó, T., Lakatos, C., & Tóth-Vajna, R. (2014b). A Kapcsolati Elégedettség Skála magyar változatának (RAS-H) pszichometriai jellemzői = Psychometric characteristics of the Hungarian version of the Relationship Assessment Scale (RAS-H). *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 15(3), 245-258.
- Mari, G. (2019). Is there a fatherhood wage premium? A reassessment in societies with strong male-breadwinner legacies. *Journal of Marriage and Family*, 81(5), 1033-1052.  
<https://doi.org/10.1111/jomf.12600>
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602.
- Matei, A., Maricuțoiu, L. P., & Vîrgă, D. (2021). For better or for worse family-related well-being: A meta-analysis of crossover effects in dyadic studies. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 13(2), 357-376.  
<https://doi.org/10.1111/aphw.12253>
- Matias, M., Ferreira, T., Vieira, J., Cadima, J., Leal, T., & Mena Matos, P. (2017). Workplace family support, parental satisfaction, and work–family conflict: Individual and crossover effects among dual-earner couples. *Applied Psychology*, 66(4), 628-652.  
<https://doi.org/10.1111/apps.12103>
- 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.  
<https://doi.org/10.1002/smi.1431>

- Matthews, R. A., Winkel, D. E., & Wayne, J. H. (2014). A longitudinal examination of role overload and work–family conflict: The mediating role of interdomain transitions. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 72-91.  
<https://doi.org/10.1002/job.1855>
- Matuska, K. M. (2010). Workaholism, life balance, and well-being: a comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17(2), 104-111.  
<https://doi.org/10.1080/14427591.2010.9686681>
- Mauno, S., Hirvonen, R., & Kiuru, N. (2018). Children’s life satisfaction: The roles of mothers’ work engagement and recovery from work. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1373 – 1393.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-017-9878-6>
- Mayo, M., Pastor, J. C., Cooper, C., & Sanz-Vergel, A. I. (2011). Achieving work-family balance among Spanish managers and their spouses: A demands-control perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 331-350.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540158>
- McHale, J. P., & Sullivan, M. J. (2008). Family Systems. In Hersen, M., & Gross, A. M. (Eds.) *Handbook of Clinical Psychology, Volume 2: Children and Adolescents* (pp. 192-226). John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
- McNulty, J. K., Meltzer, A. L., Neff, L. A., & Karney, B. R. (2021). How both partners’ individual differences, stress, and behavior predict change in relationship satisfaction: Extending the VSA model. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(27), e2101402118.  
<https://doi.org/10.1073/pnas.2101402118>
- Medvedev, O. N., & Landhuis, C. E. (2018). Exploring constructs of well-being, happiness and quality of life. *PeerJ*, 6, e4903.  
<https://doi.org/10.7717/peerj.4903>
- Meier, A., & Allen, G. (2008). Intimate relationship development during the transition to adulthood: Differences by social class. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2008(119), 25-39.  
<https://doi.org/10.1002/cd.207>

- Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in Europe: The mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2494-2512.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Meynhardt, T., Brieger, S. A., & Hermann, C. (2018). Organizational public value and employee life satisfaction: the mediating roles of work engagement and organizational citizenship behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1560-1593.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416653>
- Mészáros, A. (2006). Differenciálódás a munkahelyi csoportokban: szerepek. In: Mészáros, A. (szerk.): *A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága* (pp. 483–497). Miskolc: Z-Press Kiadó.
- Mészáros, V. (2021). A megbecsültség érzésének szerepe az orvosnők munka-család konfliktusának alakulásában. *Psychologia Hungarica Caroliensis*, 9(1), 5-20.  
<https://doi.org/10.52993/psychung.9.2021.1.1>
- Michel, J., Kotrba, L., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.  
<https://doi.org/10.1002/job.695>
- Mihálka, M. (2017). A munka-család interferencia áttekintése a szakirodalom tükrében. *KAPOCS*, 16(73), 3-11.
- Minuchin, P. (1985). Families and Individual Development: Provocations from the Field of Family Therapy. *Child Development*, 56(2), 289-302.  
<https://doi.org/10.2307/1129720>
- Minuchin, S. (2005). *Családok és családterápia*. Animula Kiadó, Budapest.
- Mirnic, Z., Vargha, A., Tóth, M., & Bagdy, E. (2010). Cross-cultural applicability of FACES IV. *Journal of Family Psychotherapy*, 21(1), 17-33.  
<https://doi.org/10.1080/08975351003618577>

- Molina, J. A. (2021). The work–family conflict: Evidence from the recent decade and lines of future research. *Journal of Family and Economic Issues*, 42(1), 4-10.  
<https://doi.org/10.1007/s10834-020-09700-0>
- Molnár, N., & Orosz, G. (2017). A munkahelyi destruktív és konstruktív versengés kapcsolata a munka-család konfliktussal. *Alkalmazott Pszichológia*, 17(2), 7-28.  
<https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2017.2.7>
- Montgomery, M. J. (2005). Psychosocial intimacy and identity: From early adolescence to emerging adulthood. *Journal of Adolescent Research*, 20(3), 346-374.  
<https://doi.org/10.1177/0743558404273118>
- Mortelmans, D., Matthijs, K., Alofs, E., & Segaert, B. (2016). Introduction: a view through the family kaleidoscope. In Mortelmans, D., Matthijs, K., Alofs, E., & Segaert, B. (Eds.) *Changing Family Dynamics and Demographic Evolution: The Family Kaleidoscope* (pp. 1-13). UK-USA: Edward Elgar Publishing.
- Moss, E., & Willoughby, B. J. (2018). Associations between beliefs about marriage and life satisfaction: The moderating role of relationship status and gender. *Journal of Family Studies*, 24(3), 274-290.  
<https://doi.org/10.1080/13229400.2016.1187658>
- Mphaphuli, L. K. (2023). The Impact of Dysfunctional Families on the Mental Health of Children. In Silva, T. (Eds.) *Parenting in Modern Societies*. IntechOpen.  
<https://doi.org/10.5772/intechopen.110565>
- Murinkó, L. (2007). Életkor és szubjektív életminőség. In: Utasi A. (szerk.): *Az életminőség feltételei* (pp. 47-67). Budapest: MTA Politikatudományok Intézete.
- Mueller, C. W., & Kim, S. W. (2008). The contented female worker: Still a paradox?. In Hegtvedt, K. A., & Clay-Warner, J. (Eds.), *Justice: Advances in group processes volume 25* (pp. 117-150). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Murinkó, L. (2014). A nemi szerepekkel és a családdal kapcsolatos attitűdök európai kitekintésben: értékek és gyermekgondozás. *Szociológiai szemle*, 24(1), 67-101.
- Murinkó, L., & Spéder, Zs. (2021). Gyermekdemográfia. In: Monostori, J., Óri, P., & Spéder, Zs. (szerk.) *Demográfiai portré 2021* (pp. 83-98). KSH NKI: Budapest.

- Nagy, B., & Paksi, V. (2014). A munka és a magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében. In: Spéder, Zs. (szerk.): *A család vonzásában. Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére* (pp. 159-175). KSH Népeségtudományi Intézet: Budapest.
- Nagy, B., & Primecz, H. (2010). Nők és férfiak a szervezetben: kísérlet a mítoszok eloszlására. *Vezetéstudomány*, 41(1), 2-17.  
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2010.01.01>
- Nagy, B. (2016). Ki áll a sikeres nő mögött?. *Socio. Hu - Társadalomtudományi Szemle*, 6(2), 117-141.
- Nagy B. (2017). Létezhet-e munka-magánélet egyensúly vezető állásban?. *Szociológiai Szemle*, 27(3), 75-103.
- Nagy B., Géring Z., & Király G. (2018). A munka-magánélet egyensúlya és a genderrezsim viszonya a gazdasági átalakulást követően. In: Nagy B., Géring Z. & Király G. (szerk.): *Dilemmák és stratégiák a család és a munka összehangolásában* (pp. 15-32). Budapest: L'Harmattan Kiadó.
- Nameni, E., Mohammadi Hoseini, S. A., Nameni, R., & Arzandehfar, A. (2025). Investigating the mediating role of psychological security in the relationship between self-worth and family cohesion with marital life satisfaction of female teachers. *Journal of Applied Psychological Research*, 16(1), 199-221.  
<https://doi.org/10.22059/japr.2023.348899.644385>
- Nave, C. S., Shearman, R. A., & Funder, D. C. (2008). Beyond self-report in the study of hedonic and eudaimonic well-being: Correlations with acquaintance reports, clinician judgments and directly observed social behavior. *Journal of Research in Personality*, 42(3), 643-659.  
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.09.001>
- Nádasi, M. M. (2016). A megváltozott családok hatása a gyermekekre. *Gyermeknevelés Tudományos Folyóirat*, 4(2), 35-47.
- Neculai, K., Salavec, G., Stauder, A., & Kopp, M. (2006). Munkahelyi tényezők és pszichés jól-lét az oktatás és kultúra területén dolgozó nők körében. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7(2), 111-123.  
<https://doi.org/10.1556/mental.7.2006.2.3>

- Neményi, M., Takács, J. (2005). Változó család-változó politikák. *Szociológiai Szemle*, 4, 3-35.
- Németh András és Pukánszky Béla (2004). *A pedagógia problémátörténete*. Gondolat Kiadó, Budapest.
- Neto, M. J., Sequeira, J., Massano-Cardoso, I., & Chambel, M. J. (2021). Flexibility, cohesion and family satisfaction: The impact of conflict between work and family. *Journal of Family Therapy*, 43(4), 773-792.  
<https://doi.org/10.1111/1467-6427.12322>
- Nauman, S., Zheng, C., & Basit, A. A. (2021). How despotic leadership jeopardizes employees' performance: the roles of quality of work life and work withdrawal. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(1), 1-16.
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120.  
<https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1-12.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.007>
- Nohe, C., Michel, A., & Sonntag, K. (2014). Family-work conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 339-357.  
<https://doi.org/10.1002/job.1878>
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of applied psychology*, 100(2), 522-536.  
<https://doi.org/10.1037/a0038012>
- Nomaguchi, K. M. (2009). Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, 71(1), 15-32.  
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2008.00577.x>

- Nomaguchi, K. M., & Milkie, M. A. (2020). Parenthood and well-being: A decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 198-223.  
<https://doi.org/10.1111/jomf.12646>
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-406.  
<https://doi.org/10.3200/SOCP.144.4.389-406>
- Novák Éva (2009). *A családról mindenkinek*. JATEpress, Szeged.
- Nunes, P. M., Proença, T., & Carozzo-Todaro, M. E. (2024). A systematic review on well-being and ill-being in working contexts: contributions of self-determination theory. *Personnel Review*, 53(2), 375-419.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475-493.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Offer, S. (2014). The costs of thinking about work and family: Mental labor, work–family spillover, and gender inequality among parents in dual-earner families. *Sociological Forum*, 29(4), 916-936.  
<https://doi.org/10.1111/socf.12126>
- Okonkwo, E. (2013). Correlational analysis of work-family conflict bi-directionality. *IFE Psychologia: An International Journal*, 21(2), 301-308.
- Oláh, L. Sz., Kotowska, I. E., & Richter, R. (2018). The New Roles of Men and Women and Implications for Families and Societies. In: Doblhammer, G., & Gumá, J. (Eds.): *A Demographic Perspective on Gender, Family and Health in Europe (pp. 41-64)*. Springer, Cham, Switzerland.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-319-72356-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-72356-3_4)
- Olson, D. H., Sprenkle, D. H., & Russell, C. S. (1979). Circumplex model of marital and family systems: I. Cohesion and adaptability dimensions, family types, and clinical applications. *Family Process*, 18(1), 3-28.  
<https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1979.00003.x>

- Olson, D. (1993). Circumplex model of marital and family systems: Assessing family functioning. In: Walsh, F. (Eds.), *Normal family processes* (pp. 104–137). The Guilford Press: New York.
- Olson, D. H. (2000). Circumplex Model of Marital and Family Systems. *Journal of Family Therapy*, 22(2), 144-167.  
<https://doi.org/10.1111/1467-6427.00144>
- Olson, D.H., & Gorall, D.M. (2003). Circumplex model of marital and family systems. In Walsh, F. (Eds.), *Normal family processes* (pp. 514-547). The Guilford Press: New York.
- Olson, D. H. (2011). FACES IV and the circumplex model: Validation study. *Journal of Marital and Family Therapy*, 37(1), 64-80.  
<https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2009.00175.x>
- Olson, D. H., Waldvogel, L., & Schlieff, M. (2019). Circumplex model of marital and family systems: An update. *Journal of Family Theory & Review*, 11(2), 199-211.  
<https://doi.org/10.1111/jftr.12331>
- Olson, D. H., & Wilson, M. A. (1982). Family satisfaction scale. In D. H. Olson, H. I. McCubbin, H. L. Barnes, A. S. Larsen, M. J. Muxen, & M. A. Wilson (Eds.), *Family inventories* (pp. 25–31). St. Paul, MN: Family Social Science, University of Minnesota.
- Orellana, L., Schnettler, B., Adasme-Berrios, C., Lobos, G., Miranda-Zapata, E., & Lapo, M. (2022). Family profiles based on family life satisfaction in dual-earner households with adolescent children in Chile. *Family Process*, 61(2), 906-925.  
<https://doi.org/10.1111/famp.12714>
- Orthner, D. K., & Mancini, J. A. (1991). Benefits of leisure for family bonding. In: Driver, B. L., Brown, P. J., & Peterson, G. L. (Eds.), *Benefits of leisure* (pp. 215-247). Venture Publishing: State College, PA.
- Orthner, D. K., Jones-Sanpei, H., & Williamson, S. A. (2003). Family strength and income in households with children. *Journal of Family Social Work*, 7(2), 5-23.  
[https://doi.org/10.1300/J039v07n02\\_02](https://doi.org/10.1300/J039v07n02_02)

- Osborne, C., Berger, L. M., & Magnuson, K. (2012). *Family Structure Transitions and Changes in Maternal Resources and Well-being*. *Demography*, 49(1), 23-47.  
<https://doi.org/10.1007/s13524-011-0080-x>
- Oshio, T. (2019). Is a positive association between female employment and fertility still spurious in developed countries?. *Demographic Research*, 41, 1277-1288.  
<https://doi.org/10.4054/DemRes.2019.41.45>
- Ou, S. H. (2019). Mental health and its relation with family function among left-behind high school students in Dazhou. *Chin J Sch Health*, 40, 1155-1158.
- Óri P., & Pakot L. (2015). Termékenységi átmenet mikro-perspektívából 1970-es retrospektív adatok alapján. *Demográfia*, 58(2-3), 117–144.
- Panatik, S. A. B., Badri, S. K. Z., Rajab, A., Rahman, H. A., & Shah, I. M. (2011). The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1500-1507.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.390>
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(5), 124-135.
- Panisoara, G., & Serban, M. (2013). Marital status and work-life balance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 21-25.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.243>
- Papházi T., Uhljár P., Ferkis A. & Kapdebo Á. (2023). Fiatal felnőttek gyermekvállalása: tervek és motivációk. In.: Pári A. & Gyorgyovich M. (szerk.). *Család-érték-tér: Tanulmányok a családi értékekről* (pp. 71-90). Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 568, 551-568.  
<https://doi.org/10.1002/job.102>
- Park, Y., MacDonald, G., & Impett, E. A. (2022). Partnership status and satisfaction with work–life balance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-10.  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2104717>

- Pascucci, T., Hernández Sánchez, B., & Sánchez García, J. C. (2022). Being stressed in the family or married with work? A literature review and clustering of work-family conflict. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(2), 239-265.
- Patterson, J. M. (2002). Integrating family resilience and family stress theory. *Journal of Marriage and Family*, 64(2), 349-360.  
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2002.00349.x>
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2017). The mediating role of family-to-work conflict and work-family balance in the relationship between family support and family satisfaction: A three path mediation approach. *Current Psychology*, 36(4), 812-822.  
<https://doi.org/10.1007/s12144-016-9470-y>
- Pátkainé Bende, A. (2022). Értékek, attitűdök és vélemények a családról a European Values Study 2017-es eredményeinek tükrében. *Kapocs*, 5(3-4), 13-22.
- Pedersen, V. B., & Jeppesen, H. J. (2012). Contagious flexibility? A study on whether schedule flexibility facilitates work-life enrichment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(4), 347-359.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00949.x>
- Perry-Jenkins, M., & Gerstel, N. (2020). Work and family in the second decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 420-453.  
<https://doi.org/10.1111/jomf.12636>
- Pesando, L. M. (2018). *Global Family Change: Persistent Diversity with Development*. *Population and Development Review*, 45(1), 133-168.  
<https://doi.org/10.1111/padr.12209>
- Piccinelli, M., & Wilkinson, G. (2000). Gender differences in depression: Critical review. *The British Journal of Psychiatry*, 177(6), 486-492.  
<https://doi.org/10.1192/bjp.177.6.486>
- Pietromonaco, P. R., & Overall, N. C. (2021). Applying relationship science to evaluate how the COVID-19 pandemic may impact couples' relationships. *American Psychologist*, 76(3), 438-450.  
<https://doi.org/10.1037/amp0000714>

- Pikó, B., & Piczil, M. (2006). A pszichoszociális munkakörnyezeti jellemzők összefüggése az életelégedettséggel nővérek körében=Relationship between Characteristics of Psychosocial Work Environment and Life Satisfaction among Nurses. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7(4), 301-310.  
<https://doi.org/10.1556/mental.7.2006.4.3>
- Pilinszki, A. (2012). Párkapcsolati stabilitás és minőség egy országos kutatás tükrében. *Acta Sociologica: Pécsi Szociológiai Szemle*, 1(5), 161–170.
- Pilinszki, A. (2014). A háztartási munkamegosztás, a kapcsolattal való elégedettség és a párkapcsolati instabilitás összefüggései. *Erdélyi Társadalom*, 12(1), 31-43.
- Pilkauskas, N. V., & Cross, C. (2018). Beyond the nuclear family: Trends in children living in shared households. *Demography*, 55(6), 2283-2297.  
<https://doi.org/10.1007/s13524-018-0719-y>
- Poff, R. A., Zabriskie, R. B., & Townsend, J. A. (2010). Modeling family leisure and related family constructs: A national study of US parent and youth perspectives. *Journal of Leisure Research*, 42(3), 365-391.  
<https://doi.org/10.1080/00222216.2010.11950210>
- Pollmann-Schult, M. (2014). Parenthood and Life Satisfaction: Why Don't Children Make People Happy? *Journal of Marriage and Family*, 76(2), 319–336.
- Pollmann-Schult, M. (2018). Parenthood and life satisfaction in Europe: The role of family policies and working time flexibility. *European Journal of Population*, 34(3), 387-411.  
<https://doi.org/10.1007/s10680-017-9433-5>
- Pongrácz T. (2001): A család és munka szerepe a nők életében. In Nagy, I., Pongrácz, T. & Tóth, I., Gy. (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest, 30-45.
- Pongrácz, T. (2005). Nemi szerepek társadalmi megítélése. Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai. In Nagy, I., Pongrácz, T. & Tóth, I., Gy. (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest, 73-86.

- Pongrácz, T. (2009): A párkapcsolatok jellegzetességei. In: Demográfiai Portré, 2009. *Jelentés a magyar népesség helyzetéről* (pp. 9-19). NKI, Budapest.
- Pongrácz, T., & Murinkó, L. (2009). Háztartási munkamegosztás. Azonosságok és különbségek Európában. In Nagy, I., Pongrácz, T. & Tóth, I., Gy. (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. (pp. 95-116). TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, Budapest,.
- Pongrácz, T., & S. Molnár, E. (2011). Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása. In: Nagy, I., & Pongrácz, T. (szerk.) Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. (pp. 192-206). TÁRKI - Nemzeti Erőforrás Minisztérium, Budapest.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.  
<https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468647>
- Powdthavee, Nattavudh. (2008). Putting a price tag on friends, relatives, and neighbours: Using surveys of life satisfaction to value social relationships. *The Journal of Socio-Economics*, 37(4), 1459-1480.  
<https://doi.org/10.1016/j.socec.2007.04.004>
- Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(6), 705-727.  
<https://doi.org/10.1002/job.439>
- Prickett, K. C., Crosnoe, R., & Raley, R. K. (2024). Employment Resources and the Physical and Mental Health of Mothers of Young Children. *Journal of Family Issues*, 45(7), 1633-1659.  
<https://doi.org/10.1177/0192513X231181370>
- Priest, J. B., Parker, E. O., Hiefner, A., Woods, S. B., & Roberson, P. N. (2020). The development and validation of the FACES-IV-SF. *Journal of Marital and Family Therapy*, 46(4), 674-686.  
<https://doi.org/10.1111/jmft.12423>

- Primecz H., Kiss Cs., Toarniczky A., Csillag S., Szilas R., Bácsi K., & Milassin A. (2014). Magyarországi „munkavállaló-barát” (employee friendly) szervezetek - Valóság vagy utópia (avagy mit tanulhatunk tőlük?). *Vezetéstudomány*, 45(10), 2-16.  
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2014.10.01>
- Qiu-Qiang, Z., Guang-Zhi, Z., & Qi-Zhe, Z. (2022). Characteristics in initial sandplay of optimal and non-optimal family functioning among high school students. *Frontiers in Psychology*, 13, 936390.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.936390>
- Randall, A. K., & Bodenmann, G. (2017). Stress and its associations with relationship satisfaction. *Current Opinion in Psychology*, 13, 96-106.  
<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.05.010>
- Ranschburg, J. (1984). *Szeretet, erkölcs, autonómia*. Gondolat, Budapest.
- Rantanen, J. (2008). *Work-family interface and psychological well-being: A personality and longitudinal perspective* (No. 346). University of Jyväskylä.
- Radó, M., Nagy, B., & Király, G. (2018). A munka-család spillover hatások különbségei genderszempontról Magyarországon. In: Nagy B., Géring Zs., Király G. (szerk.): *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában* (pp. 173-197). Budapest: L'Harmattan Kiadó.
- Rahman, M. M., Abdul, M., Ali, N. A., Uddin, M. J., & Rahman, M. S. (2017). Employees' Retention Strategy on Quality of Work Life (QWL) Dimensions of Private Commercial Banks in Bangladesh. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 25(2), 647-662.
- Raj, S. P., & Raval, V. V. (2013). Parenting and family socialization within a cultural context. *Journal of Communications Research*, 5(2), 57-78.
- Raley, R. K., & Sweeney, M. M. (2020). Divorce, repartnering, and stepfamilies: A decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 81-99.  
<https://doi.org/10.1111/jomf.12651>
- Randall, A. K., & Bodenmann, G. (2017). Stress and its associations with relationship satisfaction. *Current Opinion in Psychology*, 13, 96-106.  
<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.05.010>

- Rasheed, N., Khan, Z., Khalique, N., Siddiqui, A. R., & Hakim, S. (2011). Inter-spouse communication and acceptance of family planning. *Indian Journal of Community Health, 23*(2), 72-74.
- Rathi, N. & Rastogi, R. (2008). Job Satisfaction and Psychological Well-Being. *The Icfai University Journal of Organizational Behavior, 7*(4), 47–57.
- Rathi, N. (2009). Relationship of Quality of Work Life with Employees' Psychological Well-Being. *International Journal of Business Insights & Transformation, 3*(1), 52-60.
- Razak, A. Z. A. A., Yunus, N. K. Y., & Nasurdin, A. M. (2011). The impact of work overload and job involvement on work-family conflict among Malaysian doctors. *Labuan E-Journal of Muamalat and Society (LJMS), 5*, 1-10.
- Rési K. I. (2018). Munka, magánélet. Párkapcsolat? Elégedettség a munkában, elégedettség otthon. In: Nagy B., Géring Zs., Király G. (szerk.): *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában* (pp. 197-229). Budapest: L'Harmattan Kiadó.
- River, L. M., Borelli, J. L., & Nelson-Coffey, S. K. (2019). Tolerance of infant distress among working parents: Examining the roles of attachment anxiety and work–family conflict. *Parenting, 19* (1-2), 137-159.  
<https://doi.org/10.1080/15295192.2019.1556023>
- Robinson, M., & Neece, C. L. (2015). Marital satisfaction, parental stress, and child behavior problems among parents of young children with developmental delays. *Journal of Mental Health Research in Intellectual Disabilities, 8*(1), 23-46.  
<https://doi.org/10.1080/19315864.2014.994247>
- Robles, E. L., & Sarcon, L. J. (2023). The mediating effect of work commitment on the relationship between family realations and marital satisfaction of social workers. *European Journal of Education Studies, 10*(8), 438-461.  
<http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v10i8.4934>
- Robles, T. F., Slatcher, R. B., Trombello, J. M., & McGinn, M. M. (2014). Marital quality and health: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 140*(1), 140-187.
- Roehling, P., Moen, P., & Batt, R. (2003). Spillover. In P. Moen (ed.), *It's about time: Couples and careers*, (pp. 101-121), NY: Cornell University Press.

- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18, 1-16.  
<https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
- Ruiz, S. A., & Silverstein, M. (2007). Relationships with grandparents and the emotional well-being of late adolescent and young adult grandchildren. *Journal of Social Issues*, 63(4), 793-808.  
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2007.00537.x>
- Rupert, P. A., Hartman, E. R. T., & Miller, A. S. O. (2013). Work demands and resources, work-family conflict, and family functioning among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(5), 283-289.  
<https://doi.org/10.1037/a0034494>
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173-188.  
<https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>
- Rusu, P. P., Nussbeck, F. W., Leuchtman, L., & Bodenmann, G. (2020). Stress, dyadic coping, and relationship satisfaction: A longitudinal study disentangling timely stable from yearly fluctuations. *PloS ONE*, 15(4), e0231133.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231133>
- Salavecz, Gy., Neculai, K., & Jakab, E. (2006). A munkahelyi stressz és az énhatékonyság szerepe a pedagógusok mentális egészségének alakulásában. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7(2). 95-109.  
<https://doi.org/10.1556/mental.7.2006.2.2>
- Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Nielsen, K. (2015). The thin line between work and home: The spillover and crossover of daily conflicts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 1-18.  
<https://doi.org/10.1111/joop.12075>
- Sayehmiri, K., Kareem, K. I., Abdi, K., Dalvand, S., & Gheshlagh, R. G. (2020). The relationship between personality traits and marital satisfaction: a systematic review and

meta-analysis. *BMC Psychology*, 8, 1-8.

<https://doi.org/10.1186/s40359-020-0383-z>

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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.

<https://doi.org/10.1002/job.248>

Schrodt, P., Soliz, J., & Braithwaite, D. O. (2008). A social relations model of everyday talk and relational satisfaction in stepfamilies. *Communication Monographs*, 75(2), 190-217.

<https://doi.org/10.1080/03637750802023163>

Schrodt, P. (2009). Family strength and satisfaction as functions of family communication environments. *Communication Quarterly*, 57(2), 171-186.

<https://doi.org/10.1080/01463370902881650>

Shields, M., A., Wheatley Price, S. & Wooden, M. (2009). Life satisfaction and the economic and social characteristics of neighbourhoods. *Journal of Population Economics*, 22(2), 421-443.

<https://doi.org/10.1007/s00148-007-0146-7>

Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Lobos, G., Saracostti, M., Denegri, M., Lapo, M., & Hueche, C. (2018). The mediating role of family and food-related life satisfaction in the relationships between family support, parent work-life balance and adolescent life satisfaction in dual-earner families. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(11), 2549.

<https://doi.org/10.3390/ijerph15112549>

Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Grunert, K. G., Lobos, G., Lapo, M., & Hueche, C. (2019). Depression and satisfaction in different domains of life in dual-earner families: A dyadic analysis. *Revista Latinoamericana De Psicología*, 51(3), 199-209.

<https://doi.org/10.14349/rlp.2019.v51.n3.7>

Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Orellana, L., Poblete, H., Lobos, G., Lapo, M., & Adasme-Berrios, C. (2020). Domain satisfaction and overall life satisfaction: Testing the spillover-

- crossover model in Chilean dual-earner couples. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7554.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph17207554>
- Schrodt, P. (2005). Family communication Schemata and The Circumplex Model of family functioning. *Western Journal of Communication*, 69(4), 359-376.  
<https://doi.org/10.1080/10570310500305539>
- Schulte, P. A., Guerin, R. J., Schill, A. L., Bhattacharya, A., Cunningham, T. R., Pandalai, S. P., Eggerth, D., & Stephenson, C. M. (2015). Considerations for incorporating “well-being” in public policy for workers and workplaces. *American Journal of Public Health*, 105(8), 31-44.  
<https://doi.org/10.2105/AJPH.2015.302616>
- Schulz, M. S., Waldinger, R. J., Hauser, S. T., & Allen, J. P. (2005). Adolescents’ behavior in the presence of interparental hostility: Developmental and emotion regulatory influences. *Developmental and Psychopathology*, 17, 489-507.  
<https://doi.org/10.1017/S0954579405050236>
- Seeman, T. E. (2000): Health promoting effects of friends and family on health outcomes in older adults. *American Journal of Health Promotion*, 14(6), 362-370.  
<https://doi.org/10.4278/0890-1171-14.6.362>
- Seligman, M. (2010). Flourish: Positive psychology and positive interventions. *The Tanner Lectures on Human Values*, 31(4), 1-56.
- Seltzer, J. A. (2019). Family change and changing family demography. *Demography*, 56(2), 405-426.  
<https://doi.org/10.1007/s13524-019-00766-6>
- Shek, D. T. L. (2005). Perceived parental control processes, parent-child relational qualities, and psychological well-being in Chinese adolescents with and without economic disadvantage. *The Journal of Genetic Psychology*, 166(2), 171-188.  
<https://doi.org/10.3200/GNTP.166.2.171-188>
- Shearman, S. M., & Dumlao, R. (2008). A cross-cultural comparison of family communication patterns and conflict between young adults and parents. *Journal of Family Communication*,

8(3), 186-211.

<https://doi.org/10.1080/15267430802182456>

Silverstein, M., & Marengo, A. (2001). How Americans enact the grandparent role across the family life course. *Journal of Family Issues*, 22(4), 493-522.

<https://doi.org/10.1177/019251301022004006>

Singley, S. G., & Hynes, K. (2005). Transitions to parenthood: Work-family policies, gender, and the couple context. *Gender & Society*, 19(3), 376-397.

<https://doi.org/10.1177/0891243204271515>

Siregar, I. (2022). The relationship between conflict and social change in the perspective of expert theory: A literature review. *International Journal of Arts and Humanities Studies*, 2(1), 9-16.

<https://doi.org/10.32996/bjahs.2022.2.1.2>

Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254.

<https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>

Smock, P. J., & Schwartz, C. R. (2020). *The Demography of Families: A Review of Patterns and Change*. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 9-34.

<https://doi.org/10.1111/jomf.12612>

Solymosi, K. (2017). Fejlődés, szocializáció és környezet. In N. Kollár, K. & Szabó, É. (szerk.), *Pedagógusok pszichológiai kézikönyve* (pp. 39-73). Osiris Kiadó, Budapest.

Solomon, B. C., & Jackson, J. J. (2014). The long reach of one's spouse: Spouses' personality influences occupational success. *Psychological Science*, 25(12), 2189-2198.

<https://doi.org/10.1177/0956797614551370>

Somlai, P. (2013). *Család 2.0*. Napvilág Kiadó, Budapest.

Soomro, A. A., Breitenacker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146.

- Sorokowski, P., Randall, A. K., Groyecka, A., Frackowiak, T., Cantarero, K., Hilpert, P., ... Bertonni, A. (2017). *Marital Satisfaction, Sex, Age, Marriage Duration, Religion, Number of Children, Economic Status, Education, and Collectivistic Values: Data from 33 Countries*. *Frontiers in Psychology*, 8.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01199>
- Šindýlková, Zs., & Kopcsó, K. (2022). Várandós nők párkapcsolati minősége és annak szociodemográfiai jellemzőkkel mutatott összefüggései. *Demográfia*, 65(4), 321-356.  
<https://doi.org/10.21543/Dem.65.4.1>
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Poelmans, S., Allen, T. D., O'driscoll, M., Sanchez, J. I., Siu, O. L., Dewe, P., Hart, P., & Lu, L. (2004). A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours and well-being: China and Latin America versus the anglo world. *Personnel Psychology*, 57, 119-142.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.tb02486.x>
- Spitz, A., & Steinhausen, H. C. (2023). Development of Family Adaptability and Cohesion from Adolescence to Young Adulthood and Associations with Parental Behavior. *Journal of Child and Family Studies*, 32(7), 2036-2045.  
<https://doi.org/10.1007/s10826-023-02562-8>
- Spokane, A. R., Luchetta, E. J., & Richwine, M. H. (2002). Holland's theory of personalities in work environments. In: D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 373-426). Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA.
- Srinivasan, P. (2010). The relationship between work environment stress and marital happiness among software professionals. *Sunway Academic Journal*, 7, 105-118.
- Stahnke, B., & Cooley, M. (2021). A systematic review of the association between partnership and life satisfaction. *The Family Journal*, 29(2), 182-189.  
<https://doi.org/10.1177/1066480720977517>
- Suldo, S. M., & Huebner, E. S. (2004). The role of life satisfaction in the relationship between authoritative parenting dimensions and adolescent problem behavior. *Social Indicators Research*, 66(1), 165-195.  
<https://doi.org/10.1023/B:SOCI.0000007498.62080.1e>

- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In: D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 197-261). Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA.
- Susánszky, É., Konkoly Thege, B., Stauder, A., & Kopp, M. (2006). A WHO Jól-lét Kérdőív rövidített (WBI-5) magyar változatának validálása a Hungarostudy 2002 országos lakossági egészségfelmérés alapján. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7(3), 247-255.  
<https://doi.org/10.1556/mental.7.2006.3.8>
- Szabóné Kármán, J. (2004). *Családgondozás - krízisprevenció*. Medicina Könyvkiadó Rt., Budapest.
- Szalma, I. (2014). Hogyan alakult a kétkeresős családok munka és magánélet közötti konfliktusa a válság hatására 2004 és 2010 között Európában?. *Szociológiai Szemle*, 24(1), 102-129.
- Szcześniak, M., & Tułeczka, M. (2020). Family functioning and life satisfaction: The mediatory role of emotional intelligence. *Psychology Research and Behavior Management*, 66, 223-232.  
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S240898>
- Sztányi-Szekér, B., Almássy, Zs., & Szemán-Nagy, A. (2020). Family structure formation in „transnational families”. In: Szemán-Nagy, A., & Körmendi, A. (Eds.) *Bonding and separation. Current problems in clinical Psychology* (pp. 59-66). Debrecen University Press, University of Debrecen.
- Sztányi-Szekér, B., Högye-Nagy, Á., & Szemán-Nagy, A. (2023). Jól-lét, étellel való elégedettség és a munka-család konfliktus közti kapcsolat a dolgozó anyák körében. *Új Munkaügyi Szemle*, 4(1), 23-32.  
<https://doi.org/10.58269/UMSZ.2023.1.2>
- Sztányi-Szekér B., Högye-Nagy, Á., & Szemán-Nagy, A. (2024). Relationships between work-family conflict and family structure in the lives of working mothers in Hungary - a pilot study. *BMC Psychology*, 12(1), 427-439.  
<https://doi.org/10.1186/s40359-024-01925-0>
- Takács, J. (2017). Aktívan törődő apák Magyarországon. *Szociológiai Szemle*, 27(3), 104-126.

- Tammelin, M. (2009). *Working time and family time: experiences of the work and family interface among dual-earning couples in Finland* (No. 355). University of Jyväskylä.
- Tavakol, Z., Moghadam, Z. B., Nasrabadi, A. N., Salehiniya, H., & Rezaei, E. (2017). A review of the factors associated with marital satisfaction. *Galen Medical Journal*, 6(3), 197-207. <https://doi.org/10.31661/gmj.v6i3.641>
- Ten Brummelhuis, L. L., & van der Lippe, T. (2010). Effective work-life balance support for various household structures. *Human Resource Management*, 49(2), 173-193. <https://doi.org/10.1002/hrm.20340>
- Ten Brummelhuis, L. L., Oosterwaal, A., & Bakker, A. B. (2012). Managing family demands in teams: The role of social support at work. *Group & Organization Management*, 37(3), 376-403. <https://doi.org/10.1177/10596011111435410>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Tenney, E. R., Poole, J. M., & Diener, E. (2016). Does positivity enhance work performance?: Why, when, and what we don't know. *Research in Organizational Behavior*, 36, 27-46. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.002>
- Ternovszky, F. (2009). A női (anyai) karriermodellek. Problémáik, támogatásuk. *Humánpolitikai Szemle*, 20(5), 8–16.
- Thébaud, S. (2010). Masculinity, Bargaining, and Breadwinning: Understanding Men's Housework in the Cultural Context of Paid Work. *Gender & Society*, 24(3), 330-354. <https://doi.org/10.1177/0891243210369105>
- Thébaud, S., Kornrich, S., & Ruppner, L. (2021). Good housekeeping, great expectations: Gender and housework norms. *Sociological Methods & Research*, 50(3), 1186-1214. <https://doi.org/10.1177/0049124119852395>
- Thomas, P. A., Liu, H., & Umberson, D. (2017). Family Relationships and Well-Being. *Innovation in Aging*, 1(3), 1-11. <https://doi.org/10.1093/geroni/igx025>

- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2001). Work-nonwork conflict and the phenomenology of time. *Work & Occupations*, 28(1), 17-39.  
<https://doi.org/10.1177/0730888401028001003>
- Tóth O. (2012). Társadalmi integráció és család. In Kovách I., Dupcsik Cs., P. Tóth T., Takács J. (szerk.): Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon (pp. 369-382). MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Budapest.
- Tóth, O. (2017). A nukleáris családok összetételének változatlansága a 20. század első harmadában. *Szociológiai Szemle*, 27(3), 51-74.
- Trappe, H., Pollmann-Schult, M., & Schmitt, C. (2015). The Rise and Decline of the Male Breadwinner Model: Institutional Underpinnings and Future Expectations. *European Sociological Review*, 31(2), 230-242.  
<https://doi.org/10.1093/esr/jcv015>
- Turner, L. H., & West, R. (2015). The SAGE handbook of family communication. Los Angeles (US): Sage Publications.
- Twenge, J. M., Campbell, W. K., & Foster, C. A. (2003). Parenthood and marital satisfaction: a meta-analytic review. *Journal of Marriage and Family*, 65(3), 574-583.  
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00574.x>
- Uhljár, P., & Kozák, K. (2024). Emancipációs folyamatok a magyar háztartásokban: percepciók, egyenlőtlenségek és irányzatok. *Kapocs*, 7(3-4), 27–40.
- Umberson, D., & Thomeer, M. B. (2020). Family matters: Research on family ties and health, 2010 to 2020. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 404-419.  
<https://doi.org/10.1111/jomf.12640>
- Vaez, E., Indran, R., Abdollahi, A., Juhari, R., & Mansor, M. (2015). How marital relations affect child behavior: review of recent research. *Vulnerable Children and Youth Studies*, 10(4), 321-336.  
<https://doi.org/10.1080/17450128.2015.1112454>
- Vajda, Zs. (2005): A család. In Vajda, Zs. & Kósa, É. (szerk.), Neveléslélektan (pp. 147-216). Osiris Kiadó, Budapest.

- Valcour, M., Ollier-malaterre, A., Matz-costa, C., Pitt-catsoupes, M., & Brown, M. (2011). Influences on employee perceptions of organizational work – life support : Signals and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 588-595.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.002>
- van Raalte, L. J., & Floyd, K. (2022). Examining the moderating influence of relationship satisfaction on affection and trust, closeness, stress, and depression. *Journal of Family Communication*, 22(1), 18-32.  
<https://doi.org/10.1080/15267431.2021.2000990>
- Vanassche, S., Swicegood, G., & Matthijs, K. (2013). Marriage and children as a key to happiness? Cross-national differences in the effects of marital status and children on well-being. *Journal of Happiness Studies*, 14, 501-524.  
<https://doi.org/10.1007/s10902-012-9340-8>
- Vandeleur, C. L., Jeanpretre, N., Perrez, M., & Schoebi, D. (2009). Cohesion, satisfaction with family bonds, and emotional well-being in families with adolescents. *Journal of Marriage and Family*, 71(5), 1205-1219.  
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2009.00664.x>
- Väänänen, A., Kevin, M. V., Ala-Mursula, L., Pentti, J., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2005). The double burden of and negative spillover between paid and domestic work: associations with health among men and women. *Women & Health*, 40(3), 1-18.  
[https://doi.org/10.1300/J013v40n03\\_01](https://doi.org/10.1300/J013v40n03_01)
- Vargha, A., & Tóth, M. (2007). Az Olson-féle családteszt magyar adaptációja. In: E. Bagdy, Z. Mirnics, & A. Vargha (Eds.), *Egyén–pár–család: Tanulmányok a pszichodiagnosztikai tesztadaptációs és tesztfejlesztő kutatások köréből* (pp. 288–309). Budapest: Animula.
- Veenhoven, R. (2012). Cross-national differences in happiness: Cultural measurement bias or effect of culture?. *International Journal of Wellbeing*, 2(4), 333-353.
- Viñas-Bardolet, C., Guillen-Royo, M., & Torrent-Sellens, J. (2020). Job characteristics and life satisfaction in the EU: A domains-of-life approach. *Applied Research in Quality of Life*, 15, 1069-1098.  
<https://doi.org/10.1007/s11482-019-09720-5>

- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance-a review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194-200.
- Waddell, G., & Burton, A. K. (2006): *Is work good for your health and well-being?* TSO, London.
- Wadsworth, T. (2016). Marriage and subjective well-being: How and why context matters. *Social Indicators Research*, 126(3), 1025-1048.  
<https://doi.org/10.1007/s11205-015-0930-9>
- Waite, L. J., & Gallagher, M. (2000): *The Case for Marriage: Why Married People are Happier, Healthier and Better Off Financially*. New York: Doubleday.
- Walker, G. J., & Kono, S. (2017). The effects of basic psychological need satisfaction during leisure and paid work on global life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 13(1), 36-47.  
<https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1374439>
- Walls, G. D., Capela, L. M., & Greene, W. E. (2001). Towards a source stressors model of conflict between work and family. *Review of Business*, 22(1/2), 86-91.
- Walsh, F. (2011). Facilitating Family Resilience: Relational Resources for Positive Youth Development in Conditions of Adversity. *The Social Ecology of Resilience*, 173-185.  
[https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0586-3\\_15](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0586-3_15)
- Walsh, F. (2016). Family resilience: A developmental systems framework. *European journal of developmental psychology*, 13(3), 313-324.  
<https://doi.org/10.1080/17405629.2016.1154035>
- Walsh, E., & Murphy, A. (2023). Work hours, job characteristics and life satisfaction among working mothers and fathers. *Community, Work & Family*, 1-19.  
<https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2287956>
- 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.  
<https://doi.org/10.1177/1548051810368546>

- Wang, Y. R., Ford, M. T., Credé, M., Harms, P. D., & Lester, P. B. (2023). A meta-analysis on the crossover of workplace traumatic stress symptoms between partners. *Journal of Applied Psychology*, 108(7), 1157-1189.  
<https://doi.org/10.1037/apl0001069>
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Psychology Press: London.
- Weinrach, S. G. & Srebalus, D. J. (1990). Holland's theory of careers. In: D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 37-67). Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA.
- Weisman, A., Rosales, G., Kymalainen, J., & Armesto, J. (2005). Ethnicity, family cohesion, religiosity and general emotional distress in patients with schizophrenia and their relatives. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 193(6), 359-368.  
<https://doi.org/10.1097/01.nmd.0000165087.20440.d1>
- Weitz, J. (1952). A neglected concept in the study of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 5, 201-205.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1952.tb01012.x>
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover, *Human Relations*, 54(6), 717-751.  
<https://doi.org/10.1177/0018726701546002>
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert commentary on work-life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 587-595.  
<https://doi.org/10.1002/job.616>
- Westover, J.H. (2009), "A cross-national look at the changing nature of gender differences in perceived job satisfaction", *International Journal of Global Business and Economics*, 2(1), 7-62.
- Westover, J. H. (2012). The job satisfaction-gender paradox revisited. *Journal of Global Responsibility*, 3(2), 263-277.
- Whisman M. A., Gilmour A. L., Salinger J. M. (2018). Marital satisfaction and mortality in the United States adult population. *Health Psychology*, 37(11), 1041-1044.  
<https://doi.org/10.1037/hea0000677>

- White, J., & Klein, D. (2008). The systems framework. In: White, J. M., & Klein, D. M. (Eds.), *Family theories* (pp. 151–177). Sage Publications: Thousand Oaks, CA.
- Wilder, S. E. (2016). Predicting adjustment to divorce from social support and relational quality in multiple relationships. *Journal of Divorce and Remarriage*, 57(8), 553-572.  
<https://doi.org/10.1080/10502556.2016.1233844>
- Williamson, H. C., Karney, B. R., & Bradbury, T. N. (2019). Barriers and facilitators of relationship help-seeking among low-income couples. *Journal of Family Psychology*, 33(2), 234-239.  
<https://doi.org/10.1037/fam0000485>
- Wong, P. Y., Bandar, N. F. A., & Sali, J. (2017). Workplace factors and work-life balance among employees in selected services sector. *International Journal of Business & Society*, 18(4), 677-684.
- Wong, K., Chan, A. H., & Ngan, S. C. (2019). The effect of long working hours and overtime on occupational health: a meta-analysis of evidence from 1998 to 2018. *International journal of environmental research and public health*, 16(12), 2102.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph16122102>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262.  
<https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Wu, L., Rusyidi, B., Claiborne, N., & McCarthy, M. L. (2013). Relationships between work – life balance and job-related factors among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 35(9), 1447-1454.  
<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2013.05.017>
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2394.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Wu, S., & Zheng, X. (2020). The effect of family adaptation and cohesion on the well-being of married women: a multiple mediation effect. *The Journal of General Psychology*, 147(1),

90-107.

<https://doi.org/10.1080/00221309.2019.1635075>

Xiang, G., Li, Q., Du, X., Liu, X., Xiao, M., & Chen, H. (2022). Links between family cohesion and subjective well-being in adolescents and early adults: The mediating role of self-concept clarity and hope. *Current Psychology, 41*(1), 76-85.

<https://doi.org/10.1007/s12144-020-00795-0>

Yam, F. C. (2023). The relationship between partner phubbing and life satisfaction: The mediating role of relationship satisfaction and perceived romantic relationship quality. *Psychological Reports, 126*(1), 303-331.

<https://doi.org/10.1177/00332941221144611>

Yorburg, B. (2002). *Family Realities: A Global View*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Yöntem, M. K. (2019). Development of family functions and relationship in families: A mixed-design study. *The American Journal of Family Therapy, 47*(5), 344-359.

<https://doi.org/10.1080/01926187.2019.1673259>

Yu, Q., Zhang, J., Zhang, L., Zhang, Q., Guo, Y., Jin, S., & Chen, J. (2019). Who gains more? The relationship between parenthood and well-being. *Evolutionary Psychology, 17*(3), 1474704919860467.

<https://doi.org/10.1177/1474704919860467>

Yucel, D. (2017). Work-family balance and marital satisfaction: The mediating effects of mental and physical health. *Society and Mental Health, 7*(3), 175-195.

<https://doi.org/10.1177/2156869317713069>

Yucel, D. (2019). Job autonomy and schedule flexibility as moderators of the relationship between work-family conflict and work-related outcomes. *Applied Research in Quality of Life, 14*(5), 1393-1410.

<https://doi.org/10.1007/s11482-018-9659-3>

Yucel, D., & Latshaw, B. A. (2020a). How do mothers' and fathers' work-family conflict impact children's problem behaviors? *Journal of Family Issues, 42*(3), 571-598.

<https://doi.org/10.1177/0192513X20926209>

- Yucel, D., & Latshaw, B. A. (2020b). Spillover and crossover effects of work-family conflict among married and cohabiting couples. *Society and Mental Health*, 10(1), 35-60.  
<https://doi.org/10.1177/2156869318813006>
- Zabriskie, R. B., & McCormick, B. P. (2003). Parent and child perspectives of family leisure involvement and satisfaction with family life. *Journal of Leisure Research*, 35(2), 163-189.  
<https://doi.org/10.1080/00222216.2003.11949989>
- Zabriskie, R. B., & Ward, P. J. (2013). Satisfaction with family life scale. *Marriage & Family Review*, 49(5), 446-463.  
<https://doi.org/10.1080/01494929.2013.768321>
- Zemp, M., Friedrich, A.S., Schirl, J., Dantchev, S., Voracek, M., & Tran, U.S. (2021). A systematic review and meta-analysis of the associations between interparental and sibling relationships: Positive or negative? *PLoS ONE*, 16(9): e0257874.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257874>
- Zhao, J., Settles, B. H., & Sheng, X. (2011). Family-to-work conflict: Gender, equity and workplace policies. *Journal of Comparative Family Studies*, 42(5), 723-738.  
<https://doi.org/10.3138/jcfs.42.5.723>



Nyilvántartási szám: DEENK/426/2025.PL  
Tárgy: PhD Publikációs Lista

Jelölt: Sztányi-Szekér Barbara  
Doktori Iskola: Humán Tudományok Doktori Iskola  
MTMT azonosító: 10067068

### A PhD értekezés alapjául szolgáló közlemények

#### Magyar nyelvű könyvrészletek (3)

- Sztányi-Szekér, B.:** A család szerkezete.  
In: Család-pszichológia. Szerk.: Margitics Ferenc, Kery Publishing, Budapest, 9-51, 2023.  
ISBN: 9786158107778
- Sztányi-Szekér, B.,** Högye-Nagy, Á., Szemán-Nagy, A.: Élettel való elégedettség, jóllét és a családi struktúra a Covid-19-világjárvány idején.  
In: Ezerarcú tudomány a régió szolgálatában. Szerk.: János István, Nyíregyházi Egyetem, Nyíregyháza, 222-234, 2023, (Acta Academiae Nyiregyhaziensis, ISSN 2416-2981 ; 8) ISBN: 9786156032607
- Sztányi-Szekér, B.,** Szemán-Nagy, A.: A család és a munka egyensúlya.  
In: Kutatások és látásmódok a Nyíregyházi Egyetemen. Szerk.: Kovács Zoltán, Nyíregyházi Egyetem, Nyíregyháza, 239-244, 2021, (Acta Academiae Nyiregyhaziensis, ISSN 2416-2981 ; 4.) ISBN: 9786156032393

#### Magyar nyelvű tudományos közlemények hazai folyóiratban (3)

- Sztányi-Szekér, B.,** Högye-Nagy, Á., Szemán-Nagy, A.: A családi élettel, párkapcsolattal való elégedettség és a munka-magánélet egyensúly összefüggései a gyermekes nők életében.  
*Új Munkügyi Szemle.* 4 (2), 17-26, 2023. EISSN: 2677-1306.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.58269/UMSZ.2023.2.2>
- Sztányi-Szekér, B.,** Högye-Nagy, Á., Szemán-Nagy, A.: Jól-lét, élettel való elégedettség és a munka-család konfliktus közti kapcsolat a dolgozó anyák körében.  
*Új Munkügyi Szemle.* 4 (1), 23-32, 2023. ISSN: 2677-1306.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.58269/UMSZ.2023.1.2>
- Sztányi-Szekér, B.,** Högye-Nagy, Á., Szemán-Nagy, A.: Párkapcsolattal, élettel való elégedettség, jól-lét és a családi struktúra alakulásának összefüggései.  
*Psychiatr Hung.* 37 (2), 124-132, 2022. ISSN: 0237-7896.





Idegen nyelvű tudományos közlemények külföldi folyóiratban (1)

7. **Sztányi-Szekér, B.**, Hőgye-Nagy, Á., Szemán-Nagy, A.: Relationships between work-family conflict and family structure in the lives of working mothers in Hungary - a pilot study. *BMC Psychol.* 12 (1), 1-12, 2024. EISSN: 2050-7283.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1186/s40359-024-01925-0>  
IF: 3

Magyar nyelvű absztrakt kiadványok (1)

8. **Sztányi-Szekér, B.**, Hőgye-Nagy, Á., Szemán-Nagy, A.: A munka-család konfliktus és az étellel való elégedettség összefüggései dolgozó anyáknál.  
In: XIV. Nemzetközi nyíregyházi doktorandusz és posztdoktori konferencia : Absztraktkötet. Szerk.: Rusinné Fedor Anita, Tóth Dalma, Zakor-Broda Rita, Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar, Nyíregyháza, 37, 2022.

### További közlemények

Idegen nyelvű, hazai könyvrészletek (1)

9. **Sztányi-Szekér, B.**, Almássy, Z., Szemán-Nagy, A.: Family structure formation in "transnational families".  
In: Bonding and separation: Current problems in Clinical Psychology. Eds.: Anita Szemán-Nagy, Attila Körmendi, Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen, 59-65, 2020. ISBN: 9789633187913

Magyar nyelvű tudományos közlemények hazai folyóiratban (1)

10. Kovács, K. E., **Sztányi-Szekér, B.**, Kondé, Z., Nagy, B. E.: A nemfigyelési vakság jelensége a sportpályán.  
*Alk. Pszichol.* 18 (1), 27-41, 2018. ISSN: 1419-872X.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2018.1.27>





Magyar nyelvű absztrakt kiadványok (1)

11. **Sztányi-Szekér, B.**, Högye-Nagy, Á., Szemán-Nagy, A.: Családi szerepek alakulása a munkarend függvényében.

In: XIII. Nyíregyházi Doktorandusz Konferencia : Absztraktfüzet. Szerk.: Rusinné Fedor Anita, Balla Petra, Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar, Nyíregyháza, 48, 2019. ISBN: 9789634901655

**A közlő folyóiratok összesített impakt faktora: 3**

**A közlő folyóiratok összesített impakt faktora (az értekezés alapjául szolgáló közleményekre): 3**

A DEENK a Jelölt által a Tudóstérbe feltöltött adatok bibliográfiai és tudományometriai ellenőrzését a tudományos adatbázisok és a Journal Citation Reports Impact Factor lista alapján elvégezte.

Debrecen, 2025.06.26.



## ÁBRÁK ÉS TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

### Ábrák

1. <b>ábra.</b> Kitöltők lakóhely szerinti eloszlása .....	82
2. <b>ábra.</b> Kitöltők családi állapot szerinti eloszlása .....	83
3. <b>ábra.</b> Kitöltők iskolai végzettség szerinti eloszlása .....	83
4. <b>ábra.</b> Kitöltők foglalkozási terület szerinti kategorizálásának eloszlása .....	84
5. <b>ábra.</b> Kitöltők jelenlegi munkahelyét befolyásoló tényezők fontossági sorrend szerint .....	87
6. <b>ábra.</b> Mediációs modell a családi működésmód szerepéről a párkapcsolati elégedettség tekintetében.....	111
7. <b>ábra.</b> Mediációs modell a családi működésmód szerepéről az élettél való elégedettség tekintetében.....	112

### Táblázatok

1. <b>táblázat.</b> A munkába való bevonódás, a családba való bevonódás, a munkával való elégedettség, a kohézió, a flexibilitás és a családdal való elégedettség korrelációs vizsgálata (Elővizsgálat, N=273).....	75
2. <b>táblázat.</b> A munkából származó család konfliktus és a munkába való bevonódás közötti összefüggés vizsgálata, a családi flexibilitás, mint moderátor változó bevonásával (Elővizsgálat, N=273).....	75
3. <b>táblázat.</b> Munkavégzés jellemzőire vonatkozó kérdések (2 - 6. kérdés) összefoglaló táblázata (N=522, N=469) .....	85
4. <b>táblázat.</b> Az Olson-féle Családteszt (FACES-IV) alskáláinak megbízhatósági (Cronbach- $\alpha$ ) értékei (Lakatos és mtsai., 2020, 65.o.) .....	93
5. <b>táblázat.</b> A vizsgálatban használt kérdőívek, alskálák megbízhatósági mutatói .....	94
6. <b>táblázat.</b> Olson-féle Családteszt (FACES-IV) megerősítő faktorelemzésének modellilleszkedési mutatói (N=522) .....	95
7. <b>táblázat.</b> Munka-család konfliktus kérdőív megerősítő faktorelemzésének modellilleszkedési mutatói (N=522) .....	95
8. <b>táblázat.</b> Leíróstatistikai elemzés eredményei (N= 474, N=522) .....	96

<b>9. táblázat.</b> A párkapcsolati elégedettség (N=474), a gyermekek száma és életkora (legfiatalabb gyermek), a jól-lét, továbbá az étellel való elégedettség korrelációs vizsgálata (N=522) .....	98
<b>10. táblázat.</b> Az Olson-féle Családteszt (FACES-IV) elsődleges- és másodlagos dimenziói: családi kohézió (kohéziós index), a családi flexibilitás (flexibilitás index), a családon belüli kommunikáció, a családdal való elégedettség, valamint a jól-lét érzet, az étellel- és a párkapcsolattal való elégedettség korrelációs vizsgálata (N=522, N=474).....	99
<b>11. táblázat.</b> Demográfiai változók (gyermekek száma és a legfiatalabb gyermek életkora), a Munka-család konfliktus kérdőív alszámai, a jól-lét érzet, a párkapcsolattal- és az étellel való elégedettség, valamint az Olson-féle Családteszt (FACES-IV) korrelációs vizsgálata (N=522, N=474).....	101
<b>12. táblázat.</b> A párkapcsolati elégedettséget befolyásoló tényezők (N=469) .....	103
<b>13. táblázat.</b> Az étellel való elégedettséget befolyásoló tényezők (N=522, N=469) .....	105
<b>14. táblázat.</b> Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, kohéziós index, párkapcsolati elégedettség) .....	106
<b>15. táblázat.</b> A munkából származó család konfliktus párkapcsolati elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a kohéziós indexen keresztül .....	107
<b>16. táblázat.</b> Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, flexibilitás index, párkapcsolati elégedettség) .....	107
<b>17. táblázat.</b> A munkából származó család konfliktus párkapcsolati elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a flexibilitás indexen keresztül.....	107
<b>18. táblázat.</b> Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, kommunikáció, párkapcsolati elégedettség) .....	108
<b>19. táblázat.</b> A munkából származó család konfliktus párkapcsolati elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a családi kommunikáción keresztül .....	108
<b>20. táblázat.</b> Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, családdal való elégedettség, párkapcsolati elégedettség) .....	108
<b>21. táblázat.</b> A munkából származó család konfliktus párkapcsolati elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a családdal való elégedettségen keresztül .....	109
<b>22. táblázat.</b> Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, kohéziós index, étellel való elégedettség) .....	109
<b>23. táblázat.</b> A munkából származó család konfliktus étellel való elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a kohéziós indexen keresztül .....	109

<b>24. táblázat.</b> Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, flexibilitás index, étellel való elégedettség) .....	109
<b>25. táblázat.</b> A munkából származó család konfliktus étellel való elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a flexibilitás indexen keresztül.....	110
<b>26. táblázat.</b> Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, kommunikáció, étellel való elégedettség) .....	110
<b>27. táblázat.</b> A munkából származó család konfliktus párkapcsolati elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a családi kommunikáción keresztül .....	110
<b>28. táblázat.</b> Az indirekt-, direkt- és teljes hatások megjelenítése (munkából származó család konfliktus, családdal való elégedettség, étellel való elégedettség).....	110
<b>29. táblázat.</b> A munkából származó család konfliktus párkapcsolati elégedettségre gyakorolt hatásának mediációs elemzése a családdal való elégedettségen keresztül .....	111
<b>30. táblázat.</b> Klaszterelemzés eredménye az Olson-féle Családteszt (FACES-IV) elsődleges és másodlagos dimenziói - valamint az egyes szintek - mentén (N=522).....	112
<b>31. táblázat.</b> Kruskal-Wallis teszt eredményei a 4 klasztercsoport tekintetében a vizsgált változók mentén.....	113
<b>32. táblázat.</b> Dwass-Steel-Critchlow-Fligner post hoc teszt eredménye az egyes klasztercsoportok tekintetében a vizsgált változók mentén (párkapcsolati elégedettség, jól-lét, munkából származó család konfliktus, családból származó munka konfliktus, munkába való bevonódás, családba való bevonódás, munkával való elégedettség, étellel való elégedettség) .....	114
<b>33. táblázat.</b> Leíróstatistikai elemzés eredménye az egyes klasztercsoportok esetében a vizsgált változók mentén .....	115
<b>34. táblázat.</b> Az empirikus vizsgálat hipotéziseinek összegzése az eredmények tükrében .....	116

## **MELLÉKLETEK**

### **1. számú melléklet: Tájékoztató és beleegyező nyilatkozat**

#### **TÁJÉKOZTATÓ**

##### **Tisztelt Válaszadó!**

Sztányi-Szekér Barbara vagyok, a Debreceni Egyetem Pszichológia szakának PhD hallgatója. Témavezetőm Dr. Habil Szemán-Nagy Anita felnőtt klinikai és mentálhigiéniai szakpszichológus és pszichoterapeuta, akinek felügyelete mellett végzem az adatgyűjtést. A kitöltéssel PhD dolgozatom elkészítéséhez járulna hozzá, melynek témája a gyermekes nők életében bekövetkező változások vizsgálata a különböző munkahelyi terhelések függvényében. Kutatásomhoz olyan női kitöltőket várok, akiknek van/vannak 18 év alatti gyermekük/gyermekük. A kérdőívcsomag tartalmaz egy rövid demográfiai kérdéssort, a kitöltő és párjának (amennyiben van) munkavállalására vonatkozó kérdéseket, párkapcsolati elégedettségre, általános jól-létre, család-munka egyensúlyra és a családi struktúra alakulására irányuló kérdéseket, melyek kitöltése körülbelül 30 percet vesz igénybe.

A tesztkitöltés önkéntes és az adatok feldolgozása anonim módon történik, a személyek azonosítására alkalmas adatot nem kérek a kutatás során, az adatokat a kutatási etikai elveknek megfelelően, bizalmasan kezelem. A válaszadás bármely ponton megszakítható, ebben az esetben korábbi válaszai sem kerülnek felhasználásra. Ha a kitöltés során bármilyen kérdés vagy probléma merülne fel Önben, illetve, ha a kutatással kapcsolatban további tájékoztatást szeretne, az alábbi e-mail címen tud elérni: [szeker.barbara@gmail.com](mailto:szeker.barbara@gmail.com). Köszönöm szépen, hogy válaszaival segíti munkámat!

#### **BELEEGYEZŐ NYILATKOZAT**

Kérem, hogy amennyiben egyetért az alábbi feltételekkel, és hozzájárul a kutatásban való részvételhez, ezt a lenti négyzet melletti „igen” szó kipipálásával igazolja. Előre is köszönöm, hogy hozzájárul a vizsgálatomhoz! Kijelentem, hogy a Sztányi-Szekér Barbara, a Debreceni Egyetem pszichológia szak Phd hallgatója által összeállított vizsgálatban önként veszek részt. A vizsgálat jellegéről annak megkezdése előtt kielégítő tájékoztatást kaptam. Tudomásul veszem, hogy a kutatás során nyert, anonim adataimat bizalmasan kezelik. Hozzájárulok ahhoz, hogy a vizsgálat során a rólam felvett, személyem azonosítására nem alkalmas adatok más kutatók számára is hozzáférhetőek legyenek. Fenntartom a jogot arra, hogy a vizsgálat során annak folytatásától bármikor elállhassak. Ilyen esetben a rólam addig felvett adatokat törölni

kell. Elmúltam 18 éves, és a kutatásban való részvételem körülményeiről részletes tájékoztatást kaptam.

*A feltételekkel egyetértek és a részvételt vállalom (Kérem, aláhúzással jelölje):* **IGEN** **NEM**

## **2. számú melléklet: Demográfiai kérdéssor**

**1. Életkora (Kérem, írja a pontozott vonalra) ..... év**

### **2. Lakóhely**

Főváros

Megyeszékhely

Város

Község

Falu

### **3. Legmagasabb iskolai végzettség (kitöltőre vonatkozóan)**

8 általánosnál kevesebb

8 általános

szakmunkásképző, szakiskola

középiskola

felsőfokú iskola (főiskola, egyetem)

egyéb:.....

### **4. Párja legmagasabb iskolai végzettsége (amennyiben jelenleg kapcsolatban él)**

8 általánosnál kevesebb

8 általános

szakmunkásképző, szakiskola

középiskola

felsőfokú iskola (főiskola, egyetem)

egyéb:.....

### **5. Hány gyermeke(i) van(nak)?**

Egy

Kettő

Három

Négy

Öt

Hat vagy több

**6. Milyen korú(ak) gyermeke(i)? (Kérem az életkor(oka)t növekvő sorrendben írja le számokkal a pontozott vonalra) .....**

**7. Jelenleg milyen kapcsolatban él?**

Egyedülálló

Párkapcsolat

Élettársi kapcsolat

Házas

Elvált

Özvegy

**3. számú melléklet: Munkavégzés jellemzői kérdéssor**

**1. Mi a jelenlegi foglalkozása? (Kérem, írja le a pontozott vonalra.)**

.....

**2. Mi a jelenlegi munkahelyén a beosztása? (A felsorolt lehetőségek közül többet is megjelölhet)**

Gyakornok

Közalkalmazott

Alkalmazott (fizikai állomány)

Alkalmazott (szellemi állomány)

Középvezető

Felsővezető

Vállalkozó

**3. Mióta dolgozik Ön jelenlegi munkahelyén?**

Kevesebb, mint 1 éve

Több, mint 1 éve, de kevesebb, mint 5 éve

Több, mint 5 éve

**4. Melyik állítás jellemző az Ön munkahelyére, munkarendjére az alábbiak közül?**

- Magyarországon dolgozom, a munkarendem családbarát (pl.: a munkaidőm/munkarendem megfelelően igazítható a családi élethez)

- Magyarországon dolgozom, de a munkarendem nem családbarát (pl.: viszonylag sokat vagyok távol vagy a munkaidőm/munkarendem miatt kevesebbet tudunk találkozni)

- Külföldön dolgozom és heteket vagyok távol

**5. Melyik állítás jellemző párja munkahelyére, munkarendjére az alábbiak közül? (Amennyiben jelenleg kapcsolatban él)**

- Magyarországon dolgozik, a munkarendje családbarát (pl.: a munkaideje/munkarendje megfelelően igazítható a családi élethez)
- Magyarországon dolgozik, de a munkarendje nem családbarát (pl.: viszonylag sokat van távol vagy a munkaideje/munkarendje miatt kevesebbet tudnak találkozni)
- Külföldön dolgozik és heteket van távol

**6. Kérem, jelölje be az Ön munkarendjére jellemző állítást/állításokat! A felsorolt lehetőségek közül többet is aláhúzhat!)**

műszakban dolgozom

részmunkaidőben dolgozom

teljes munkaidőben, de nem műszakban dolgozom

rugalmas munkaidőben dolgozom

a COVID-19 világjárvány hatásainak következtében megváltozott munkaidőben dolgozom (pl.: részleges home-office, teljes home-office, egyéb)

**7. Az alábbi kijelentések közül melyek befolyásolják Önt leginkább a jelenlegi munkahelyén? (A felsorolt lehetőségek közül többet is aláhúzhat!)**

Anyagi lehetőségek

Szakmai fejlődés

Nyelvtudásbeli fejlődés

Munkakörülmények

Itthoni munkalehetőségek hiánya

A jövő anyagi megalapozása

A teljes család külföldre költöztetése a későbbiek folyamán

Kinevezés/szakmai előmenetel

Egyéb

**8. Mennyire elégedett a család anyagi helyzetével? (Kérem, karikázza be az alábbi 1-5-ig terjedő skálán, ahol 1-Nagyon elégedetlen vagyok; 5-Teljes mértékben elégedett vagyok!)**

1

2

3

4

5

#### 4. számú melléklet: Kapcsolati Elégedettség Skála (RAS-H)

Az alábbi kérdések az Önök párkapcsolatára vonatkoznak. Kérem, válaszoljon egy ötfokú skálán, ahol az 1-es azt jelenti, hogy kevéssé, az 5-ös pedig azt, hogy nagyon jellemző Önre az, amire a kérdés utal.

	Kevésbé jellemző				Nagyon jellemző
1. Mennyire felel meg partnere az Ön igényeinek?	1	2	3	4	5
2. Általában véve mennyire elégedett Ön a kapcsolatukkal?	1	2	3	4	5
3. Összehasonlítva másokéval, mennyire jó az Önök kapcsolata?	1	2	3	4	5
4. Milyen gyakran gondol arra, hogy bár el sem kezdte volna ezt a kapcsolatot?	1	2	3	4	5
5. Milyen mértékben felel meg a kapcsolatuk az Ön eredeti elvárásainak?	1	2	3	4	5
6. Mennyire szereti partnerét?	1	2	3	4	5
7. Mennyi probléma van az Önök kapcsolatában?	1	2	3	4	5
8. Mennyire találja kielégítőnek a szexuális kapcsolatukat?	1	2	3	4	5

## 5. számú melléklet: Munka-család konfliktus kérdőív

Az alábbi kérdéseknél azt kell eldöntenie, hogy az adott állítás mennyire jellemző Önre, 4 válaszlehetőség közül egyet kell kiválasztania az alábbiak szerint: 1 - egyáltalán nem jellemző rám, 2 - nem jellemző rám, 3 - jellemző rám, 4 - nagyon jellemző rám.

	Egyáltalán nem jellemző rám	Nem jellemző rám	Jellemző rám	Nagyon jellemző rám
<b>I. Munkából származó család konfliktus</b>				
<b>1. A munkám követelményei összeegyeztethetőek az otthoni és családi életemmel.</b>	1	2	3	4
<b>2. A munkám miatt nehezen tudok olyan szoros kapcsolatot fenntartani a családtagjaimmal, amelyet szeretnék.</b>	1	2	3	4
<b>3. A munkahelyi terheim miatt, hiába szeretném, nem tudom az otthoni dolgaimat ellátni.</b>	1	2	3	4
<b>4. A munkám miatt gyakran le kell mondanom fontos családi programokat vagy eseményeket.</b>	1	2	3	4
<b>5. Úgy érzem, hogy a munkám konfliktusban áll a családom iránti kötelezettségeimmel.</b>	1	2	3	4
<b>II. Családból származó munka konfliktus</b>				
<b>1. Vannak olyan munkahelyi ügyek, amelyekre nem jut idő a családi életem miatt.</b>	1	2	3	4
<b>2. Vannak olyan dolgok a munkámban, amelyeket szeretnék, de nem tudok maradéktalanul elvégezni a</b>	1	2	3	4

<b>családi/párkapcsolati elvárások miatt.</b>				
<b>3. A magánéletem miatt nehezen tudom teljesíteni a munkahelyi kötelességeimet, például időben beérni, megoldani az aznapi feladatokat vagy túlórázni.</b>	1	2	3	4
<b>4. A családomban megjelenő feszültség gátol abban, hogy teljesíteni tudjam a munkahelyi kötelességeim.</b>	1	2	3	4
<b>III. Családba való bevonódás</b>				
<b>1. A családom a legfontosabb dolog, ami mostanában történik velem.</b>	1	2	3	4
<b>2. A családommal kapcsolatos dolgok foglalkoztatnak leginkább.</b>	1	2	3	4
<b>3. Személyesen is nagyon érintett vagyok a családomban.</b>	1	2	3	4
<b>4. A családom nagyon fontos részét képezi az életemnek.</b>	1	2	3	4
<b>IV. Munkába való bevonódás</b>				
<b>1. A munkám a legfontosabb dolog, ami mostanában történik velem.</b>	1	2	3	4
<b>2. A munkámmal kapcsolatos dolgok foglalkoztatnak leginkább.</b>	1	2	3	4
<b>3. Szerintem a munkám nagy részben meghatározza azt, hogy ki vagyok én.</b>	1	2	3	4
<b>4. A munkám nagyon fontos részét képezi az életemnek.</b>	1	2	3	4

<b>V. Munkával való elégedettség</b>				
<b>1. Összességében nagyon elégedett vagyok a munkámmal.</b>	1	2	3	4
<b>2. Gyakran gondolok arra, hogy felmondok.</b>	1	2	3	4
<b>3. Összességében elégedett vagyok a munkakörömmel járó feladatokkal.</b>	1	2	3	4
<b>VI. Élettel való elégedettség</b>				
<b>1. A legtöbb szempontból az életem közel áll az ideálshoz.</b>	1	2	3	4
<b>2. Az életfeltételeim kiválóak.</b>	1	2	3	4
<b>3. Elégedett vagyok az életemmel.</b>	1	2	3	4
<b>4. Eddig megszereztem mindazokat a fontos dolgokat, amelyeket akartam az életben.</b>	1	2	3	4
<b>5. Ha újra élhetném az életemet, szinte semmin nem változtatnék.</b>	1	2	3	4

**6. számú melléklet: WHO Jól-lét kérdőív (WBI-5-H)**

**Kérem, karikázza be azt a válaszlehetőséget, mely legjobban leírja, hogyan érezte magát az elmúlt 2 hét során.**

<b>Az elmúlt 2 hét során érezte-e magát</b>	<b>Egyáltalán nem jellemző</b>	<b>Alig jellemző</b>	<b>Jellemző</b>	<b>Teljesen jellemző</b>
...vidámnak és jókedvűnek?	0	1	2	3
...nyugodtnak és ellazultnak?	0	1	2	3
...aktívnak és élénknek?	0	1	2	3
...ébredéskor frissnek és élénknek?	0	1	2	3
A napjai tele voltak számára érdekes dolgokkal?	0	1	2	3

## **7. számú melléklet: Olson-féle Családteszt (FACES IV)**

Az alábbi kérdéssorban a családi élet és a családi kapcsolatok egyes területeire vonatkozó kérdések szerepelnek. Amikor a családjára gondol, gondoljon önmagára, házastársára/élettársára, gyermekeire, a szüleire és a testvéreire. Azonban próbáljon úgy válaszolni a kérdésre, ahogy azok a szűkebb - elsősorban az együtt élő családtagjai által alkotott - családjára leginkább vonatkoztathatók. Egyetlen állításnál sincsenek jó és rossz válaszok, így arra kérem, próbálja kiválasztani azt az állítást, amelyik a legteljesebb mértékben írja le az Ön családját. Ha két felnőtt családtag is kitölti a kérdőívet, kérjük, hogy egymástól függetlenül dolgozzanak, ne beszéljék meg a válaszaikat mindaddig, amíg el nem készültek.

**Az 1.-52. sorszámú kérdéseknél azt kell eldöntenie, hogy az adott állítás mennyire jellemző az Ön családjára, és 5 válaszlehetőség közül kell egyet kiválasztania az alábbiak szerint:**

**1 - egyáltalán nem jellemző a családjára**

**2 - kevéssé jellemző a családjára**

**3 - némileg jellemző a családjára**

**4 - általában jellemző a családjára**

**5 - nagyon jellemző a családjára.**

**Kérem, írja a megfelelő számot az adott állítás mögé!**

1. A családtagok részesei egymás életének.
2. Családjuk nyitott az új probléma-megoldási lehetőségekre.
3. Jobban kijövünk másokkal, mint a saját családjunkkal.
4. Túl sok időt töltünk együtt.
5. A családi szabályok megszegése komoly következményekkel jár.
6. Folyton felfordulás van a családjunkban.
7. A családtagok közel állnak egymáshoz.

8. A szülők előre megbeszélik gyerekeikkel fontos döntéseiket.
9. Úgy tűnik, a családtagok kerülnek egymással a kapcsolatot, amikor otthon vannak.
10. A családtagok úgy érzik, hogy a szabadidejük nagy részét együtt kell tölteniük.
11. Súlyos következményei vannak, ha egy családtag valamit rosszul csinál.
12. Több szabályra volna szükség a családban.
13. A családtagok számíthatnak egymásra a nehéz időkben.
14. A gyerekeknek van beleszólásuk a rájuk vonatkozó szabályok kialakításába.
15. A családtagok közelebb érzik magukat másokhoz, mint egymáshoz.
16. A családtagok túlságosan függenek egymástól.
17. Ebben a családban majdnem mindenre van kész szabály.
18. A családban semmi sincs rendesen megcsinálva.
19. A családtagok személyes döntéseiket is megbeszélik egymással.
20. A problémák megoldásakor nálunk a gyerekek javaslata is számít.
21. Nálunk a családtagok magukra maradnak a problémáikkal.
22. A családtagoknak alig van igényük családon kívüli baráti kapcsolatokra.
23. A családban nehéz változtatni a szabályokon.
24. Tisztázatlan ki miért felelős a családban.

25. A családtagok szívesen vannak együtt.
26. Az otthoni tennivalókból mindenki kiveszi a részét.
27. Ez a család semmit sem csinál együtt.
28. Úgy érezzük, hogy szinte össze vagyunk nőve.
29. Ha egyszer egy családtagot kijelöltek egy feladatra, kevés az esély a változtatásra.
30. Ebben a családban senki sem tartja kézben a dolgokat.
31. Mindenkinek van saját elfoglaltsága, mégis részt veszünk a közös tevékenységekben is.
32. A családtagok együtt alakítják a szabályokat.
33. A családtagok kevésbé függenek egymástól.
34. Neheztelünk arra, aki családon kívüli dolgokkal foglalkozik.
35. Fontos a családi szabályok betartása.
36. Ebben a családban mindenki hanyagolja a kötelességeit.
37. Összetartunk, mégis mindenkinek megvan a saját élete.
38. Ha probléma merül fel, együtt keressük a megoldást.
39. A családtagok keveset tudnak egymás barátairól.
40. A családtagoknak lelkiismeret furdalást okoz, ha családon kívüli időtöltést terveznek.
41. A családtagok kötelességüknek érzik, hogy kövessék a család döntéseit.

42. Nehéz megmondani, ki nálunk a család feje.
43. A családtagok elégedettek a családon belüli kommunikációval.
44. A családtagok figyelmesen végighallgatják egymást.
45. A családtagok kimutatják egymás iránti érzéseiket.
46. A családtagok képesek kérni egymástól, ha szükségük van valamire.
47. A családtagok képesek nyugodtan megbeszélni egymással a problémáikat.
48. A családtagok megosztják egymással gondolataikat, ötleteiket, elképzeléseiket.
49. A családtagok a kérdéseikre őszinte választ kapnak.
50. A családtagok igyekeznek megérteni egymás érzéseit.
51. Dühükben a család tagjai néha negatív dolgokat mondanak egymásról.
52. A családtagok valódi érzéseiket mutatják egymásnak.

**Az 53.- 62. kérdéseknél pedig arra kell válaszolni, hogy a családi élet adott területével milyen mértékben elégedett, és szintén 5 válaszlehetőség közül kell egyet kiválasztania, az alábbiak szerint:**

- 1 - Nagyon elégedetlen vagyok....**
- 2 - Némileg elégedetlen vagyok....**
- 3 - Általában elégedett vagyok....**
- 4 - Nagyon elégedett vagyok....**
- 5 - Tökéletesen elégedett vagyok....**

**Kérem, írja a megfelelő számot az adott állítás mögé!**

53. ...a családtagok közötti összetartással.
54. ...azzal, ahogy a család képes kezelni a stressz-helyzeteket.
55. ...azzal, amennyire a család képes rugalmasnak lenni.
56. ...azzal, ahogy a családtagok képesek megosztani egymással a pozitív élményeket.
57. ...a családtagok közötti kommunikáció minőségével.
58. ...a család konfliktusmegoldó képességével.
59. ...a családként együtt töltött idő mennyiségével.
60. ...a problémák megvitatásának módjával.
61. ...a kritika méltányosságával (igazságosságával) a családban.
62. ...azzal, ahogy a családtagok törődnek egymással.