

# **SZAKDOLGOZAT**

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM  
KÜLKERESKEDELMI KAR  
KOMMUNIKÁCIÓ- ÉS  
MÉDIATUDOMÁNY SZAK  
NAPPALI TAGOZAT  
PR SZAKIRÁNY

A PÁRKAPCSOLATI KOMMUNIKÁCIÓ ÉS MUNKAHELYI  
KOMMUNIKÁCIÓ ÖSSZEFÜGGÉSEI

KÉSZÍTETTE:  
GAÁL  
TEODÓRA

BUDAPEST, 2022

## Tartalomjegyzék

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1.  | BEVEZETŐ .....  | 4  |
| 2.  | PÁRKAPCSOLAT RÉGEN ÉS MOST .....                                    | 5  |
| 3.  | A HÁZASSÁGKÖTÉSEK ALAKULÁSA NAPJAINKBAN .....                       | 16 |
| 4.  | A MUNKAHELYI STRESSZ, MINT KÖZISMERT FOGALOM.....                   | 19 |
| 5.  | PÁRKAPCSOLAT ÉS MUNKAHELYI HELYZET EGYMÁSRA TETT HATÁSAI...23       |    |
| 1.  | 5.1 A párkapcsolati minőség hatása a munkahelyi teljesítményre..... | 23 |
| 2.  | 5.2. A munkahelyi nehézségek befolyása a párkapcsolati életre ..... | 24 |
| 6.  | ALKALMAZOTT KUTATÁSI MÓDSZEREK .....                                | 25 |
| 3.  | 6.1 Primer kutatás .....  | 25 |
| 4.  | 6.2. Szekunder kutatás .....  | 25 |
| 7.  | EREDMÉNYEK.....   | 26 |
| 8.  | ÖSSZEGZÉS.....  | 37 |
| 9.  | IRODALOMJEGYZÉK .....   | 38 |
| 10. | ÁBRAJEGYZÉK .....   | 40 |
| 11. | MELLÉKLETEK.....  | 41 |

## 1. BEVEZETŐ

Dolgozatom során olyan kérdésekre kerestem válaszokat, melyek nap mint nap szembejönnek velünk, mégsem vonunk le belőlük következtetéseket. A párkapcsolati kommunikációról számos átfogó tanulmány és elmélet létezik, ám nagyon nehéz lenne meghatározni egy mindenki által elfogadott magatartásmintát, amellyel garantáltan meghosszabbítható egy kapcsolat időtartama.

Kutatásomban válaszokat kerestem arra, hogy van-e olyan kommunikációs modell vagy pszichológiai elv, melyet követve megnövelhető egy párkapcsolat sikerességének és tartósságának esélye. Emellett nagy szerepet kap a konfliktuskezelés és vitakommunikáció témaköre, melyet a párkapcsolat mellett a karrier területén is vizsgálók, valamint az ezzel karöltve járó munkahelyi stressz is terítékre kerül, ami napjainkban már külön fogalomként értelmezendő. A nemek közti különbségek mentén is megvizsgálom a témát, és ismertetem a következtetéseket, melyek előre lendítik a kérdés megválaszolását. Az emberi kommunikáció, mint lételemünk is szerepet kap a témában, hiszen fontos elméletei vannak, melyek magyarázattal szolgálhatnak számtalan párkapcsolat pszichológiai kérdésre. A házasság kérdését a mai statisztikák fényében elemzem, és a megfelelő adatok alapján igyekszem alátámasztani gondolataimat a kérdéskörben. Magyarországon túl amerikai és brit statisztikákat is megjelenítek a dolgozatomban, hogy tágabb körűen is boncolgathassam a fő témát.

Kutatásomban sorra veszek olyan ismert pszichológusok és kutatók által megfogalmazott elméleteket és módszereket, melyek rendkívül hasznosak lehetnek mind párkapcsolatukban, mind másfajta konfliktushelyzetekben egyaránt, és ezek mentén próbálok bizonyítékot találni arra, hogy párkapcsolati és munkahelyi kommunikációnk között párhuzam lelhető fel. Hipotézisem tehát, hogy a konfliktuskezelés módja, és a vele járó reakciók a párkapcsolat és a munka területén hasonlóak lehetnek és hatással vannak egymásra egy személynél.

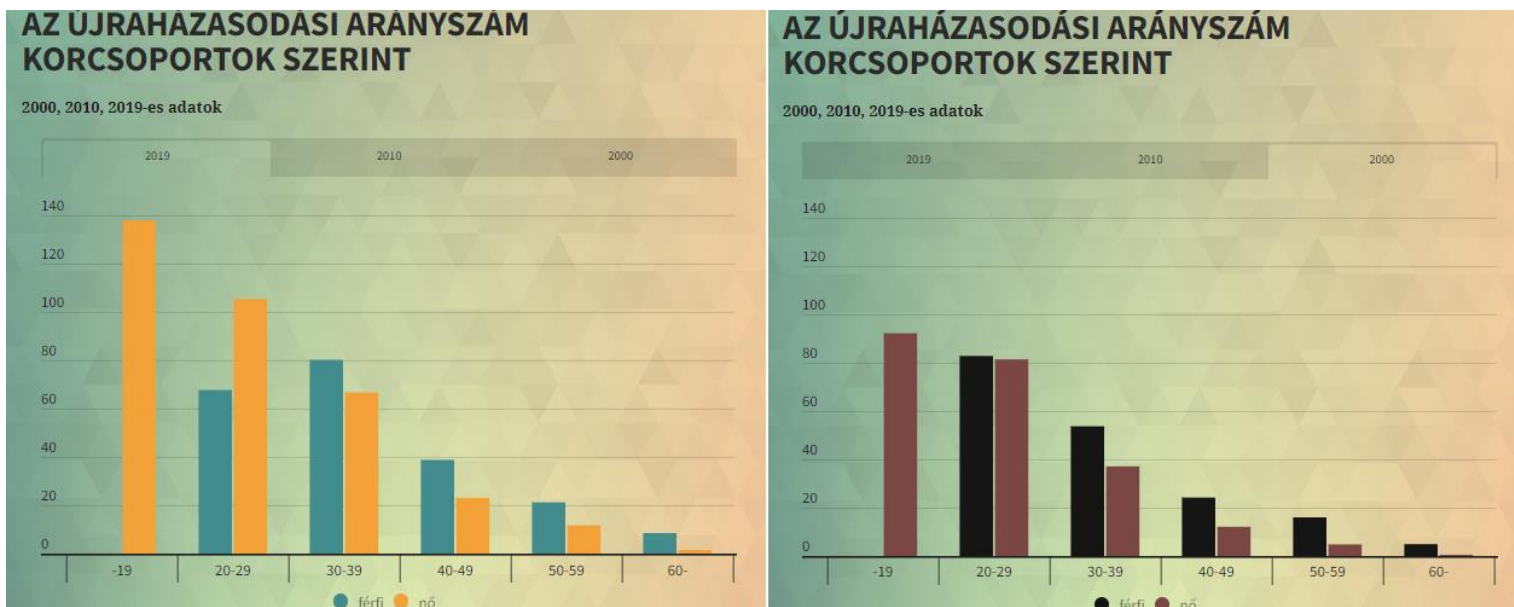
## 2. PÁRKAPCSOLAT RÉGEN ÉS MOST

A párkapcsolatok vizsgálata hosszú évek óta kedvelt téma a pszichológusok és kutatók körében, ám ahogy rohamosan változik a világ, vele párhuzamosan a párkapcsolat és házasság kérdésében is egyre eltérőbben gondolkozunk. Napjainkban kijelenthetjük, hogy a házasság és a gyerekevelés nem élvez prioritást a karrierépítéssel szemben, ellentétben a korábbi generációknál. Tudósok által bizonyított, hogy az 1990-es évekhez képest minden életkorra egyaránt igaz, hogy több stresszel kell megküzdeni. (Almeida, 2020) Ennek számos oka van, többek között a hatalmas technológiai fejlődés vagy a gazdasági kilátástalanság. A karrierépítés lehetősége a nők számára is megnyitotta az efféle törekvések kapuját. Az önmegvalósítási célok által nyilvánvaló, hogy a párkapcsolati szerepek veszítettek a figyelemből. Felmérések mutatják, hogy az USA-ban megkötött házasságoknak több, mint a fele végződik válással. Portugália még rosszabb statisztikával rendelkezik, itt csupán a házasságok 30%-a sikeres. És ezek mellett ne feledkezzünk meg azokról a párokról, akik boldogtalanul töltik mindennapjaikat, de mégsem lépnek ki a házasságukból. Kutatások tanúsítják, hogy egy boldogtalan házasság nem csak a pár két tagját érinti, de a környezetükre is rossz hatással van, például gyermekek esetén a kognitív és érzelmi diszharmónia is megjelenhet, ha a szülők boldogtalan kapcsolatban élnek. Ahhoz, hogy ne tapasztaljuk meg ezt az érzést, elengedhetetlen, hogy dolgozzunk a kapcsolaton, még akkor is, ha jelenleg el sem tudjuk képzelni, hogy egyszer problémák adódhatnak. A több évig zajló Szerlemlabor-kísérletek által olyan tények kerültek feltárára, melyek hatalmas fejlődést jelentenek a párkapcsolati pszichológiában. Az, hogy egy pár két tagja a kapcsolatukat milyen módon írja le, előrevetíti a kapcsolat jövőjét. A vizsgálatok eredménye szerint egy párkapcsolat jövőbeni sikeressége akkor könnyelhető el, ha a kapcsolatról való elmélkedést jellemzik a következők: A pár tagjain verbális és nonverbális jelei is látszanak annak, hogy vonzalmat és harmóniát váltanak ki egymásból, ezt pedig a pozitív élményekre való összpontosítás és akár a kölcsönös kedveskedés is mutatja. Emellett, az egység és összetartozás kihangsúlyozása, a „mi-tudat” megléte rendkívül lényeges, hogy a szerelem hosszútávon tudjon működni. Ha a két fél precíz és részletes leírást tud adni a kapcsolat különböző mozzanatairól, és büszkén felvállalja a nehézségeket, amiken keresztülmentek, szintén intő jelei annak, hogy a pár boldogsága tartós lesz. Ennek hiánya, a korán megjelenő cinizmus, szarkazmus, és elutasító testbeszéd ellentétes

jövőképre engednek következtetni. (Gottman, 2020) A szerelemlabor-kutatások szerint a két legfontosabb élettető eleme egy sikeres kapcsolatnak az egymással töltött minőségi idő elegendő mennyisége, és a felek kölcsönös, meg nem szűnő érdeklődése egymás iránt. (2020) Kísérletek által kimutatott, hogy az idő mindössze 30%-ában fordítunk teljes figyelmet a párunkra. A fennmaradó 70%-ban leköti a gondolatainkat a gyereknevelés, munkahelyi gondok, és egyéb mindennapi témák. Ha ezt a 30%-ot összevetjük a másik fél 30%-ával, kiderül, hogy a valószínűsége annak, hogy mindkét fél teljes figyelemmel fordul a másik felé, nem több, mint 9%. (Gottmann, 2019)

Emiatt az új felállás miatt szükség volt (és van is) új szabályok és működési elvek ismeretére és használatára, hogy a szerelmi kapcsolat továbbra is fennmaradjon, és a személyes boldogságunkat szolgálja. Először is fontos tisztázni, hogy a célunk nem más, mint a felmerülő problémákra megoldást találni. Ez először hallva egyértelműnek tűnhet, de gondoljunk csak bele régen mennyire máshogyan álltak az emberek a problémákhoz. Amelyik lyukas nadrágot régen befoltozták, azt ma már gondolkodás nélkül dobnánk a kukába és vennénk helyette másikat. Sajnos a kapcsolatok terén is észrevehető ez a fajta hozzáállásbeli különbség (Csaplár, 2019). Ma már a rohanó mindennapok és a stresszel teli életvitel mellett sokkal kevesebb idő, és sokkal kevesebb motiváció jut a megoldásra váró akadályok leküzdésére. Ezt bizonyítja az a tény (KSH, 2019) is, hogy 2019-ben 2000-hez képest majdnem kétszer annyira nőtt az újrarázasodó 30-as éveiben járó nők száma. Emellett 60 év felett ötször annyi férfi vonul az oltár elé újra, mint nő.

1. ábra

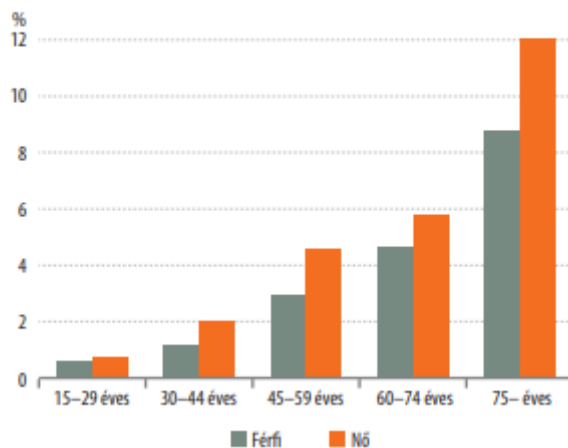


Forrás: KSH

A stressz önmagában nem jelent veszélyt a párkapcsolatunkra, az sokkal fontosabb, hogy hogyan reagálunk a stresszre. Egy 2014-es statisztika kimutatta, hogy amíg 30 éves korunkig a nők és férfiak esetében szinte ugyanolyan gyakorisággal alakulhat ki súlyos depresszió, 30 éves kor felett egyre nagyobb az eltérés a nők javára, míg nem 75 éves kor felett már szinte másfélszer annyi a depressziós megbetegedések előfordulása a hölgyek körében, mint a férfiaknál.

2. ábra

A súlyos depressziós tünetek prevalenciája nem és korcsoport szerint, 2014



Forrás: KSH

Minél inkább elfogadjuk a stressz jelenlétét, és képesek vagyunk szembe nézni vele, annál kevesebb az esélye a szorongási zavar kialakulásának. (Szilágyi, 2019) Ahelyett, hogy a társunkon töltenénk le a frusztrációnkat, igyekezzünk a kapcsolatunkban támogatásra lépni, és pozitív érzelmeinket minél jobban megélni. Az evolúciós pszichológia bizonyítottan kimondja, hogy érzelmeink mély befolyással bírnak racionális gondolkodásunkra, és pozitívan hatnak következtetéseink és érvelésünk hatékonyságára. (Bereczkei, 2008) Ahhoz, hogy igazi, intim kapcsolódásunk lehessen a párunkkal, a kommunikáció döntő fontosságú. Ennek pedig csak töredékét képezi a beszélgetés. Két ember beszélgetése alatt az üzenetnek csupán 7%-át teszik a szavak, 38%-ot a hanglejtés, és 55%-ot a testbeszéd hordoz. (Mihalec, 2021) Egymás megértéséhez tehát szinte lehetetlen csak a kimondott szavakra figyelve eljutni. Ha egy párkapcsolat jól működik, az azt jelenti, hogy a feleknek sikerült a kommunikáció legmélyebb szintjén kapcsolódniuk. Az öt szint aszerint tesz különbséget kommunikáció és kommunikáció között, hogy személyiségünkben milyen mélyre engedünk betekintést, és ezáltal utat a sebezhetőségnek. A sablonok és a tények két szintjén nincsen személyes megnyílás, a beszélgetést többnyire felszínes és tárgyilagos témák vezetik. A harmadik és második szinten fokozatosan egyre több a személyes, egyéni információközlés, először vélemény, majd érzelmek kinyilvánítás formájában. A legmélyebb szint pedig az intim kommunikáció, amely magába foglalja az őszinte, tabuk nélküli megnyílást egymás felé, amely a lelki sérülés kockázatát is vállalja. Egy párkapcsolati kommunikációnak legtöbbször az első két szinten kellene zajlania. Az intimitás eléréséhez elengedhetetlen, hogy a felek valóban megértsék egymás érzéseit és gondolatait. Csak így sajátíthatják el azt a képességet, melyet Gottman egymásra hangolódásnak nevez. (2019) Ez a jelenség bizonyos párkapcsolatokban ösztönösen működik, ám számos kapcsolatban okozhat nehézségeket ennek hiánya. A ráhangolódás folyamata négy lépésben történik, és az érzelmek szavakban való kifejezésével kezdődik. Ezt a Gendlin által kidolgozott „fókuszolás” nevű módszer azok számára is megkönnyítheti, akik bizonytalanok azzal kapcsolatban, hogy milyen érzések is játszódnak le bennük pontosan. (Gottman, 2019) A módszer akkor használatos, amikor nem tudjuk pontosan megfogalmazni, hogy milyen érzések kavarnak bennünk, ezért fizikai megerősítés által kapunk választ. Lényege, hogy magunkban sorolni kezdjük a lehetséges érzéseinket, és közben figyelve a testi reakcióinkat, megláthatjuk, mikor jelez a testünk megkönnyebbülést, azaz mikor találtuk meg a megfelelő szót, ami jellemzi a jelenlegi állapotunkat. A fókusztechnika rendszeres használata nem csak egy-egy alkalommal, hanem hosszútávon is segíthet bennünket, egy



idő után az érzelmek szavakba öntése sokkal könnyebb lesz. Személyenként változó: van, aki néhány alkalom után már sikeresen tudja alkalmazni a módszert, azonban valaki számára akár több hónapnyi „gyakorlásra” is szükség lehet.

A leggyakoribb oka, ha valakik nem tudnak egymásra hangolódni az az, hogy máshogy élik meg, és más módon fejezik ki az érzéseiket, főként a negatívakat. Kutatások alátámasztják, hogy az érzéseinkhez való viszonyulásunk nagyrészt gyerekkorunk alatt alakul ki, tehát a szülői nevelés nagyban meghatározza a felnőttkorban alkalmazott érzelmerkifejező eszközeinket. Tudniillik, kétféle szülői magatartást különböztethetünk meg, a gyermekek érzelmeihez való hozzáállást tekintve. Az elutasító és az érzelmileg fejlesztő szülő között az a különbség, hogy amíg az első a negatív érzelmek láttán rögtön változtatni akar gyermeke hangulatán, addig az érzelmileg fejlesztő szülő nem riad vissza, sőt igyekszik minél közelebb kerülni gyermeke lelki világához, ezzel segítve őt, hogy megtanulja kezelni az érzelmeit. Pszichológiailag elfogadott tény, hogy a szülői példamutatás sokkal hatékonyabb, hogyha az útmutatást megelőzi a megértés. Ez az elmélet Haim Ginott gyermekpszichológushoz köthető. (Gottman, 2019) Nem is gondolnánk, hogy a későbbiekben mennyit számíthat, hogy gyermekünket melyik attitűd szerint neveljük. Pedig így van: egy másik Ginott által végzett kutatás során kiderült, hogy az érzelmileg fejlesztő szülők gyermekei öt évvel később jobb jegyeket szereztek az elméleti tárgyakban, könnyebben barátkoztak, kevesebb viselkedési problémával küzdöttek és egészségesebbek voltak, mint az elutasító szülők mellett felnövő társaik. És elsőre meglepő lehet az a tény is, hogy az elutasító szülők törekvései hiába irányultak az érzelmi önmegegyezésre, a fejlesztő szülők gyermekei az önszabályozásban is eredményesebbek voltak, mint a többiek. Ez az érzelmileg fejlesztő magatartás egy párkapcsolatban is kulcsfontosságú lehet, ugyanis Gottman metaemociós kérdőíve segítette megállapítani, ami bizonyára sokak számára sejthető volt: a boldog párkapcsolatban élők kölcsönösen fejlesztik egymást.

A felek egymás megnyílására való válasza szintén nagyban meghatározza a kapcsolat minőségét. Gottman három csoportot különböztet meg az általános reakciók között, melyek mind másfajta eredményt hoznak a kapcsolat szintjét tekintve. Az egymás felé forduló válaszok, melyek törekszenek az összhangra, képesek feloldani egy konfliktust és növelni az egymás közti bizalmat, a kapcsolat fejlődését segítik. A negatív válaszok fokozhatják a konfliktust, és rövid időn belül a kapcsolat végéhez vezethetnek. A harmadik típus azonban még többet árthat, mint az ellenséges viselkedés. Ha az egyik

fél megnyílik a másik felé, ezzel lehetőséget adva a szorosabb kötelék kialakításához, de a másik nem él vele, és inkább kihátrál a beszélgetésből, az lassabb, de fájdalmasabb úton ölheti meg a kapcsolatot. Még a pszichológusok is egyetértenek abban, hogy a negatív kommunikáció jobb, mint a kommunikáció teljes hiánya. A sikeres kapcsolathoz azonban a negatív és pozitív kommunikációt fontos egyensúlyban tartani. Kutatások bizonyítják, hogy a boldog párkapcsolatokban a pozitív kommunikáció ötszöröse a negatív kommunikációnak. (Gottman, 2017) A kommunikációpszichológiában a közlésnek négy oldalát határozzák meg, melyek által kijelenthető, hogy egy megnyilvánulás egyidejűleg több üzenetet is magában hordoz. Ez gyakran magyarázza a konfliktusok kialakulását, hiszen amit a feladó kimond, és amit arról gondol, az a befogadóban eltérő gondolatokat ébreszthet. A kódolás és dekódolás folyamata során nem ritka az információ átértelmeződése. Nincs olyan üzenet, amit ne lehetne többféleképpen dekódolni. (Schulz von Thun, 2019) Érdekes tény, hogy saját önértékelésünk hatással van rá, hogy milyen jól kódoljuk üzeneteinket. Kommunikációs félresiklásainkat az is okozhatja, ha szeretetnyelvünk eltér a párunkétól. Gary Chapman öt fajta szeretetnyelvet különböztet meg, melyek érzelmeink kifejezését kategorizálják. Ha egy párkapcsolatban a feleknek megegyező a szeretetnyelvük, az megkönnyítheti egymás megértését, és minimalizálhatja a félreértésekből születő konfliktusokat. (2006) Kutatások által is bizonyított, hogy az intimitás és kapcsolati elégedettség leggyakoribb akadálya a sikertelen konfliktuskezelés. (Craig, 2004) Ehhez pedig a pszichológusok szerint nagyban kapcsolódik a párkapcsolaton belüli különbözőségek témája, és a felek ahhoz való viszonyulása. Bizonyára mindannyian ismerjük a „Hasonló a hasonlót vonzza” vagy pedig az „Ellentétek vonzzák egymást” kifejezéseket. A kutatók szerint akkor beszélhetünk stabil párkapcsolatról, hogyha megegyező, ellentétes, és egymást kiegészítő tulajdonságok egyaránt fellelhetők a két személyben. (Mace, 1977) Ahhoz, hogy hosszútávon boldog kapcsolatban legyen részünk, olyan párt kell választanunk, akinek a különbözőségeit tolerálni tudjuk. Konfliktushelyzetnek a definíció szerint azokat a szituációkat nevezzük, amikor a két fél törekvései eltérőek, és összeférhetőek. (Balázs, 2012) Függetlenül a felek jellemétől vagy a kapcsolat stabilitásától, minden párkapcsolatban gyakran jelentkeznek nézeteltérések. Dan Wile egyik könyvében úgy fogalmaz: „Ha hosszútávú kapcsolathoz választasz partnert, akkor végső soron egy olyan sajátos, megoldhatatlan problémacsomagot választasz, amellyel az elkövetkező tíz, húsz, vagy ötven évben foglalkoznod kell”. (2008) A sikeres párkapcsolat titka nem az, hogy ne legyenek konfliktusok, hanem hogy megoldjuk azokat. Ezeket a megoldási módokat

minél előbb érdemes megtalálni, ugyanis kutatások által bizonyított, hogy az együttélés első két évében szilárdulnak meg azok a konfliktuskezelési minták, melyeket a továbbiakban a pár alkalmazni fog a kapcsolatban. (Mihalec, 2021) A Thomas-Kilmann modellt alapul véve konfliktushelyzetben egy személy viselkedése két síkon mutatkozik meg: együttműködő, és önérvényesítő. (Balázs, 2012) Ahogy a nevük is utal rá, az önérvényesítés a saját álláspont védelmét és az önös szándék érvényesítését jelenti, míg ezzel szemben az együttműködés a másik fél szándékainak érvényesítésére való hajlandóságot. Ezen dimenziók alapján öt konfliktuskezelési módszert különböztethetünk meg az alapján, hogy milyen arányban jelenik meg a két magatartásminta. A két szélsőséges módszer a versengő és az alkalmazkodó konfliktuskezelési magatartás. Mindkettő esetén ugyanaz az alapprobléma: kettőjük közül csak az egyik fél akarata érvényesül, a másik kárára. A semleges módszert elkerülésnek nevezzük, itt az egyén egyik dimenziót sem alkalmazza. A problémamegoldás és a kompromisszumkeresés módszereit nem mindig könnyű megkülönböztetni, ugyanis a cél mindkettő esetében ugyanaz: együttesen megoldást találni és a közös érdekeknek megfelelően megegyezni. A Thomas-Kilmann modell alapján egy teszt is létezik, amelyet kitöltve szembesülhetünk vele, hogy ránk melyik konfliktuskezelési stratégia jellemző leginkább.

Arra vonatkozóan, hogy hogyan lehet következmények nélkül egy konfliktust elkerülni, nehezen találhatunk bármilyen tudományos megoldási módszert, viszont a konfliktusfeloldás már egy olyan téma, amely több kutató és pszichológus számára érdekes terepnek bizonyult. Alapvetően kétféle párkapcsolati konfliktust különböztethetünk meg, amely kivétel nélkül mindenkinél jelen van. (Gottman, 2016) Örök életű konfliktusról akkor beszélhetünk, hogyha ugyanaz a nézeteltérés újra és újra visszaköszön a közös mindennapokba. A házassági konfliktusok 69%-a ebbe a kategóriába tartozik. Ilyen eset lehet például, ha az egyik fél már nagyon szeretne gyereket, a másik fél pedig elmondása szerint még nem áll készen rá, és ez a tüske rendszeresen előjön kettőjük között. A tévhittel ellentétben, egy kapcsolat akkor is lehet boldog és sikeres, hogyha az ilyen fajta viták megoldatlanul maradnak. Van azonban a konfliktusoknak egy olyan formája, amelyet nem egy mélyebb probléma szül, hanem egy felületi dilemma eredményez, ezért ezeket jobb, ha mihamarabb feloldjuk és lezártnak tekintjük. Az egyik legfontosabb mozzanata egy konfliktusfeloldási kísérletnek a sértettség okának megfelelő kommunikálása. A negatív érzéseket muszáj közölni, ám a közlés módja nagyban hatással van a vita menetének további alakulására.

A szociálpszichológiában elfogadott szemlélet, miszerint egy konfliktus megoldása onnantól lehet kivitelezhető, hogy mindkét fél képes szavakba önteni a másik problémáját úgy, hogy az mindkettőjük számára kifogásolhatatlan legyen. Addig tehát felesleges próbálkozni kompromisszumkötéssel, amíg a felek nem értik meg maximálisan a szemben álló érzéseit. Ez a Rapoport-féle módszer azért is lehet eredményesebb, mert mindkét fél egyenlő részben felel a nézeteltérés feloldásáért. (Gottman, 2019) A tisztelet és a tapintatosság szintén elengedhetetlen feltételei egy veszekedésnek ahhoz, hogy az sikeresen zárulhasson. Fontos, hogyha tudjuk, hogy a párunkat zavarja valami, ne adjunk rá időt, hogy még tovább rágódjon rajta, ugyanis a halogatás még nagyobb problémát szülhet. A „Zeigarnik-hatásként” (Gottman, 2019) elhíresült pszichológiai jelenségnek köszönhetően ma már bizonyított tény, hogy a befejezetlen dolgokra majdnem kétszer akkora eséllyel emlékszünk, mint a már lezárt történésekre. Ez a konfliktuskezelés szempontjából annyit jelent, hogyha nem beszéljük meg a problémát akkor, amikor az felmerül, idővel csak egyre jobban berögzül az aktív memóriánkba, és újra meg újra eszünkbe juttatja a kellemetlen élményt. Az tehát, hogy a partnerünkkel milyen hamar tudjuk feldolgozni, és túllépni a problémán, nagyobb befolyással van a kapcsolatra, mint gondolnánk. Az érzelmi intelligencia szintén kapcsolatban állhat a konfliktuskezelés módjával, ugyanis tanulmányok kimutatták, hogy napjainkban egyre több férfi mondható érzelmileg intelligensnek, mint az évtizedekkel ezelőtt mért adatok alapján. (Gottman, 2016) Ezt azért fontos kihangsúlyozni, mert az érzelmileg intelligens férjnek fontos jellemzője, hogy tisztelettel és becsülettel fordul a párjához, és ami a legfontosabb, nyitott az érzelmi tanulásra, mely által elsajátíthatja az emocionális kapcsolódás képességét, ami óriási előny lehet egy vita sikerességét illetően. Az érzelmek megélése általi boldogabb családi élet pedig a munkahelyi hatékonyságot is eredményezi, melyet az a tény is igazol, hogy a párkapcsolati konfliktusok feszültségmentes feloldási módja kevesebb munkahelyi hiányzáshoz vezet, és a munkára irányult figyelem szintén jobb eredményeket mutat azoknál, akik nincsenek otthoni konfliktus terheinek kitéve. (Tárkányi, 2009)

Boldogságunk és életminőségünk nagyban függ kapcsolataink minőségétől. Kapcsolatok és szociális viszonyok létrehozásához pedig a kommunikáció az egyetlen út. Minden emberi kapcsolat velejárója konfliktus. Ha ezek megfelelő kezelésével képesek vagyunk a kompromisszumokra, azzal megszilárdíthatjuk a kapcsolatunkat. (Csizmadia, Mihalec, 2014) A kommunikáció adás-vétele pszichológiai szükségletünk, melynek hiánya komolyan megviseli az egyént. (Buda, 1986) A közvetlen kommunikáció két legfőbb

csatornája a verbális és non-verbális csatorna. Albert Mehrabian számításai alapján kommunikációnk 93%-a non-verbális. (Csizmadia, Mihalec, 2014) A legtöbb jelentést a testbeszéd, mimika és gesztusok hordozzák. Arról, hogy az arc mimikáján hányféle különböző érzelem tükröződhet, mai napig eltérő elméletek vannak. Az viszont biztos, hogy a mimika mindenfajta közlésben részt vesz. (Fiske, 2006)) Kommunikációs különbségeket a nemek között is észlelhetünk. Deborah Tannen egyik könyvében egy kulcsfontosságú eltérésre hívja fel a figyelmet, miszerint a nőket a kapcsolat, a férfiakat pedig a státusz motiválja, ezáltal a szimmetrikus viszony helyett az aszimmetrikus viszonyt preferálják. Erre a gondolatra vezethetők vissza például az olyan hétköznapi dolgok, mint, hogy a férfiak jobban szeretnek komolyabb témákat feszegetni, amelyben versenyszellemüket is kiélhetik, miközben a nők sokkal érdekeltőbbek a személyes, kapcsolatépítő funkcióval bíró témákban. A két nem közötti különbség a párválasztás szempontjaiban is megjelenik, melyet Alan Feingold, felmérései igazoltak. A következő ábrán láthatóak az eredmények.

3. ábra

Kölcsönösség: azokat kedveljük, akik szintén kedvelnek minket 371

#### 7.7. TÁBLÁZAT • Nemi különbségek a párválasztásban

| Tulajdonság        | Preferenciakülönbség a nők és a férfiak között |
|--------------------|--|
| Fizikai vonzerő    | -0,88  |
| Társadalmi osztály | 0,69   |
| Ambíció            | 0,67   |
| Jellem             | 0,35   |
| Intelligencia      | 0,30   |
| Humor              | 0,22   |
| Személyiség        | 0,08   |

A pozitív szám azt jelenti, hogy az adott tulajdonságot a nők fontosabbnak tartják, mint a férfiak. A negatív szám azt jelenti, hogy az adott tulajdonságot a férfiak fontosabbnak tartják, mint a nők.

Forrás: Feingold, 1992b.

Forrás: Fiske, 2006

Ezek alapján kijelenthetjük, hogy a fizikai vonzerő az egyetlen tulajdonság, ami a nők számára nem annyira jelentős, mint a férfiak szerint. Ez után a személyiség az, amit illetően a férfiak csak minimálisan maradtak el a hölgyek igényeitől.

A két fél magabiztossága alapján is levonhatóak következtetések a kapcsolat minőségét illetően, ugyanis a különböző kombinációk alapján dőlhet el, hogy a közös jövő boldog, vagy boldogtalan sorsa jut. A lehetséges kimeneteket az alábbi táblázat szemlélteti.

4. ábra

| <b>A partner</b> | <b>B partner</b> | <b>Kapcsolat</b> | <b>Ki nyer?</b>             | <b>Intimitás mértéke</b> |
|------------------|------------------|------------------|-----------------------------|--------------------------|
| bizonytalan      | bizonytalan      | élettelen        | két vesztes                 | alacsony                 |
| bizonytalan      | agresszív        | domináns         | egy győztes,<br>egy vesztes | alacsony                 |
| agresszív        | agresszív        | konfliktusos     | két vesztes                 | alacsony                 |
| magabiztos       | bizonytalan      | frusztrált       | két vesztes                 | alacsony                 |
| magabiztos       | agresszív        | konfrontatív     | két vesztes                 | alacsony                 |
| magabiztos       | magabiztos       | eleven           | két nyertes                 | magas                    |

Forrás: Mihalec, Csizmadia, 2014

Azt egyértelműen láthatjuk, hogy sikeres párkapcsolat csak akkor jöhet létre, hogyha mindkét fél a magabiztosság jegyeit hordozza, és ennek köszönhetően juthatunk el magasszintű intimitáshoz. A vonzalom és az intimitás azonban nem keverendő. Habár sokan rokonértelműnek gondolják, az intimitás sokkal szorosabb kapcsolatot hordoz magában. A vonzalom tudományos kutatása az attitűdkutatásokra építkezik, tehát ugyanúgy magában hordozza annak három velejáróját. Az affektív és kognitív összetevők alapján döntjük el hogyan vélekedünk a másik emberről, és mennyire kedveljük. Viselkedésünk pedig arról árulkodik, hogy az illetőt megközelíteni, vagy inkább elkerülni akarjuk. (Fiske, 2006) A szoros kapcsolat fogalmát nehéz lenne

meghatározni, de az egyértelmű, hogy túlmutat a vonzalom érzésén. Ennek oka a komplexitás, mely olyan érzelmeket hordoz magában, mint a szenvedély, az elkötelezettség vagy az érzelmi függés és intimitás. A kölcsönös függés lényege, hogy az egyik fél céljai függenek mindkét fél viselkedésétől, és cselekvésük kihat egymásra. Az elkötelezettség mértéke arról árulkodik, hogy az illető mennyire gondolkodik hosszútávon a kapcsolatot tekintve. Ez részben attól is függ, hogy a felek elégedettek-e azzal, amit a kapcsolatban kapnak. Az intimitás a bensőségesség és egymás kölcsönös megértésének mércéje. Ahhoz, hogy szerelmünk beteljesüljön, a három tényezőnek meg kell valósulnia. Sternberg által ezt hívjuk a szerelem háromszögelméletének. (1986)

5. ábra

| Szerelem típusa      | Intimitás | Szenvedély | Döntés/Elkötelezettség |
|----------------------|-----------|------------|------------------------|
| Nincs szerelem       | -         | -          | -                      |
| Szerelem             | +         | -          | -                      |
| Elsőpró szerelem     | -         | +          | -                      |
| Kihűlt szerelem      | -         | -          | +                      |
| Romantikus szerelem  | +         | +          | -                      |
| Baráti szeretet      | +         | -          | +                      |
| Vak szerelem         | -         | +          | +                      |
| Beteljesült szerelem | +         | +          | +                      |

+ = az összetevő jelen van; - = az összetevő hiányzik

Forrás: Fiske, 2006

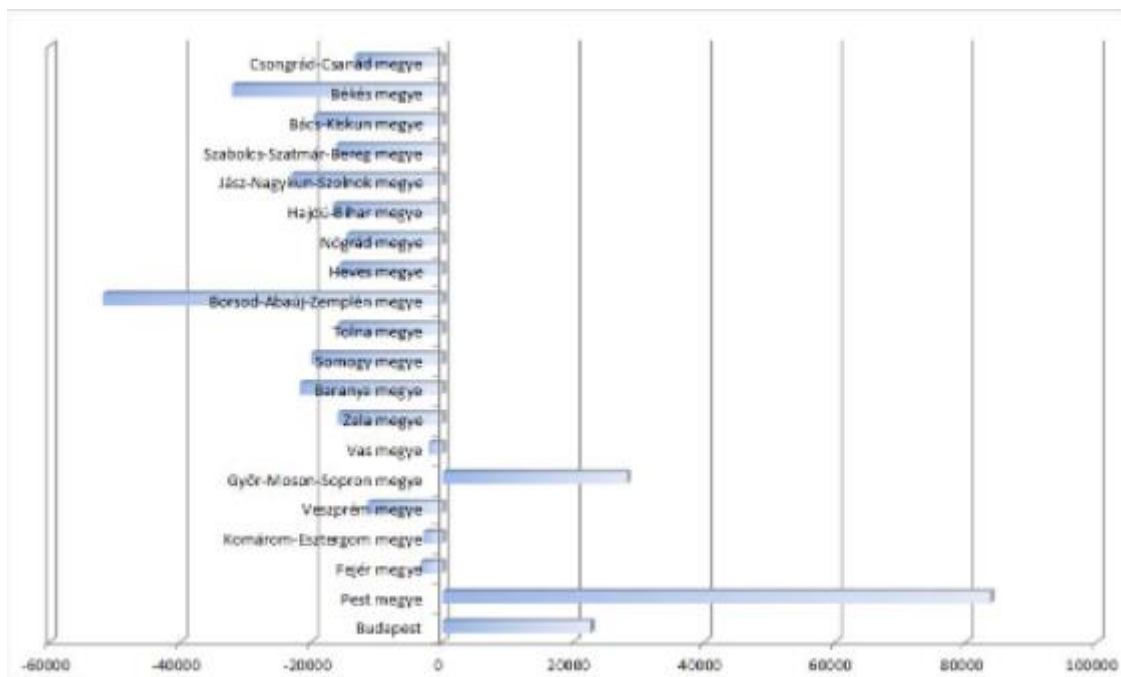
Az elmélet szerint tehát ahhoz, hogy a párkapcsolatunk minden szempontból kielégítő legyen, az intimitásra, szenvedélyre, és elkötelezettségre is szükség van. Ha a kapcsolat valamelyik elemnél megreked, akkor nem beszélhetünk beteljesült szerelemről.

### 3. A HÁZASSÁGKÖTÉSEK ALAKULÁSA NAPJAINKBAN

A Michigani Egyetem kutatói, Lois Verbrugge és James House által kiderült, hogy a betegségekre való fogékonyságunkat 35%-kal megnöveli, ha boldogtalan házasságban élünk. Ezzel szemben azok, akik boldog házasságban maradnak, akár négy-nyolc évvel tovább élhetnek, mint akik elválnak. (Gottman, 2016) Ezeket tudván, valószínűleg sok fiatal jobban fontolóra venné, hogy kivel köti össze az életét.

Jelenleg a magyar kormány által számos előnyös feltétellel rendelkező támogatás és kedvező hitelfelvétel áll rendelkezésre a házaspárok, családosok számára. Így nem meglepő az adat, miszerint 2019-ben majdnem kétszeresére nőtt a házasságkötések száma a 2010-ben mért adatokhoz képest. Ezzel együtemben a születések száma is hirtelen növekedést mutat Magyarországon a Fidesz által 2019-ben bevezetett családtámogatásoknak köszönhetően. Hazánk népessége 2011 és 2019 között több mint 162 ezer fővel lett kevesebb. Az alábbi ábrán láthatóak a megyék szerinti lélekszám-változás 2011-2019-ig. A fővárost és még két megyénket leszámítva mindenhol csökkenő tendenciát látunk.

6. ábra

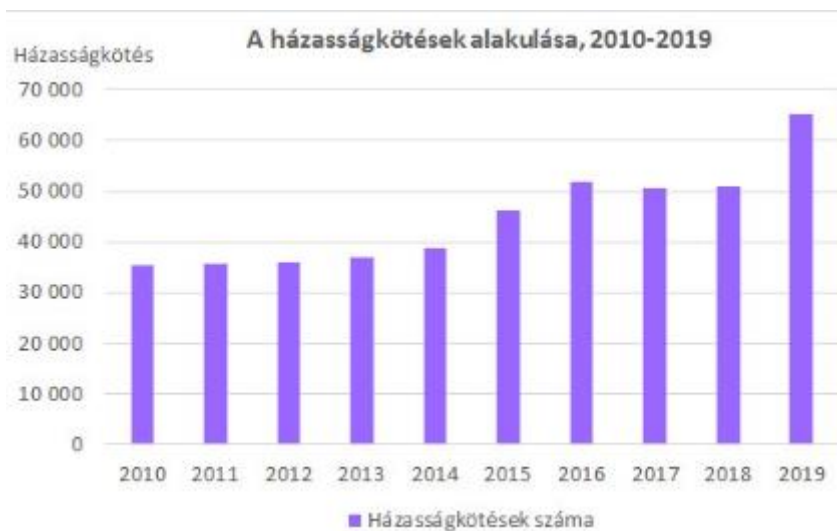


Forrás: KSH



Ennek tudatában pozitív adat, hogy 2019-ben több, nem csak a születésszámok nőttek, de több, mint 65 ezer házasság kötött Magyarországon, amely szintén növeli a népesség további emelkedésének esélyeit. Ez az adat egyébként majdnem kétszerese a 2010-ben mérteknek, ezt az alábbi ábrán láthatjuk.

7. ábra



Forrás: KSH

A grafikonon az is szembeűnő, hogy a 2010 és 2014 közötti adatok között szinte alig vehető észre különbség, a Családi Otthonteremtő Kedvezmény pedig 2015-ben került bevezetésre, ahol a grafikonon az első kiugróbb változás látható.

Az alábbi, igazán friss statisztikából kiolvashatjuk, hogy a házasságkötések növekvő tendenciája mai napig sem állt meg, 2021 áprilisához képest 5,2%-kal nőtt a számuk.

8. ábra

| Népmozgalmi esemény           | Száma   | Változás a megelőző 12 hónaphoz képest, % | Ezer lakosra      | Változás a megelőző 12 hónaphoz képest, % |
|-------------------------------|---------|---|-------------------|---|
| Élveszületés                  | 90 371  | -2,2                                      | 9,3               | -1,8                                      |
| Halálozás                     | 148 574 | -0,9                                      | 15,3              | -0,5                                      |
| Csecsemőhalálozás             | 311     | 4,0                                       | 3,4 <sup>a)</sup> | 6,3                                       |
| Természetes szaporodás/fogyás | -58 203 | 1,1                                       | -6,0              | 1,5                                       |
| Házasságkötés                 | 70 292  | 5,2                                       | 7,2               | 5,6                                       |

Forrás: KSH

Arra vonatkozóan azonban sajnos nincsen adatunk, hogy a 2019 óta házasodók milyen hosszú ideig voltak párkapcsolatban, mielőtt oltár elé vonultak. Feltehetően ez az átlag-időintervallum kevesebb lenne, mint amennyi a kormány által bevezetett

családtámogatások előtti időszakban volt. Ezek persze csak feltételezések, melyekre eddig még nem érkezett alátámasztó statisztika, de ha csak azt veszem alapul, hogy a saját környezetemben hány párt ismerek, akik éltek a CSOK vagy Babaváró kölcsön lehetőségeivel, és emiatt a korai házasság mellett döntöttek, de mai fejjel már nem tennék, úgy gondolom nem lehet ritka az ilyen eset.

Forthofer egy kutatásában kitér arra is, hogy ha a házasság megromlása által legjobban veszélyeztetett munkavállalók 20%-a részesülne a házasságot javító felkészítő képzésekben, akkor az USA-ban évi 7 milliárd dollárral kevesebbet kellene az amerikai vállalatoknak az ezek okozta hiányzásokra költeni. Magyarországon erről sajnos egyelőre nincsen adatunk, de valószínűleg hazánkban is pozitív eredményekkel járna egy ilyen kezdeményezés. Gottman az egyik könyvében szintén kihangsúlyozza a párkapcsolati képzések jelentőségét a további sikerességre nézve. Abban biztosak lehetünk, hogy a házassági felkészítő kurzusoknak bőven lennének pozitív hozadécai a mai statisztikákat elnézve.

#### 4. A MUNKAHELYI STRESSZ, MINT KÖZISMERT FOGALOM

Az Egészségügyi Világszervezet álláspontja szerint a XXI. század egyik legsúlyosabb egészségügyi problémája a stressz. Az elmúlt tíz évben a túlzott munkahelyi terhelésből fakadó mentális tünetek kezelésének költségei több, mint 300%-kal nőttek a munkáltatók számára. Orvosok alátámasztják azt a tényt is, miszerint az esetek több, mint 70%-ában a stressz áll a háziorvoshoz fordulók betegségének hátterében. (Smith, 2012)

Fontos leszögezni, hogy a stressz jelenléte nem egy bizonyos munkakörből adódik, hanem a bennünk zajló folyamatok idézik elő. Kivétel nélkül minden munkahelynek megvannak a saját stresszorai. Ezek fakadhatnak akár az elvégzendő feladatok túlzott mennyiségéből, az ügyfelek által okozott nehézségekből, személyközi konfliktusokból, vagy a munka-magánéleti mérleg egyensúlyban tartásának problémájából is. Egy Az Amerikai Egyesült államokban készült 2013-as statisztika szerint az amerikai munkavállalók 83%-át érinti a munkahelyi stressz. (Everest College, 2013) Ezer embert vizsgálva, egy korábbi magyar felmérés kimutatta, hogy a nők esetében majdnem 30%, a férfiaknál pedig csaknem 26% az, aki mentálisan tapasztalja a káros hatását bizonyos munkahelyi tényezőknek. (KSH, 2007)

9. ábra

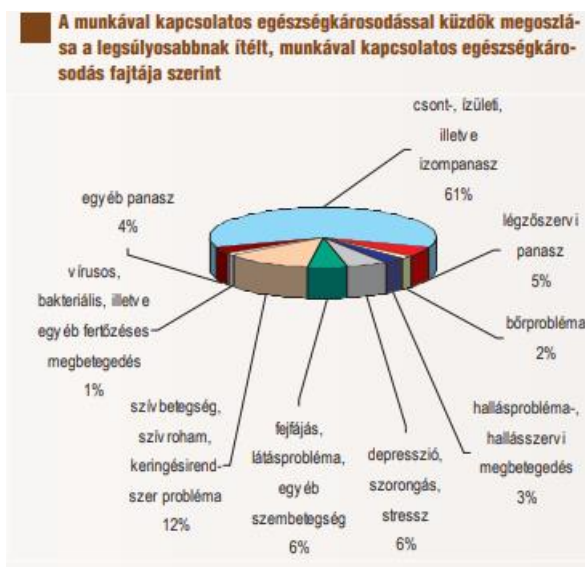
**A foglalkoztatottak száma és megoszlása a munkahelyükön előforduló mentális állapotukat veszélyeztető egészségkárosító tényezők jelenléte szerint, nemenként**

| A dolgozót mentálisan károsan érintő hatások                                      | Férfiak                    | Nők          | Együtt       | Férfi       | Nő          | Együtt      |
|---|----------------------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
|   | érintett létszám (ezer fő) |              |              | %           |             |             |
| Túl szoros határidők, túlzott munkaterhelés                                       | 262,6                      | 231,6        | 494,2        | 12,2        | 13,0        | 12,6        |
| Zaklatás, pszichikai megfélemlítés  | 19,2                       | 21,5         | 40,7         | 0,8         | 0,4         | 0,6         |
| Tettlegesség, erőszak, illetve ezekkel való fenyegetés, vagy ezektől való félelem | 16,2                       | 6,4          | 22,6         | 0,8         | 0,4         | 0,6         |
| <b>Káros hatások összesen</b>   | <b>298,0</b>               | <b>259,5</b> | <b>557,5</b> | <b>13,8</b> | <b>13,8</b> | <b>13,8</b> |

Forrás: KSH

A következő ábrán pedig egy olyan statisztikát láthatunk, amely a különféle munkahellyel összefüggésben álló betegségeket sorakoztatja fel, gyakoriság szerint. Első ránézésre is látható az ízületi problémák elsőprő túlsúlya, mely a problémáktól szenvedők 61%-ánál van jelen. A depresszió, szorongás vagy stressz tünetét 6% észleli magán a 2007-es kutatás szerint.

10. ábra



Forrás: KSH

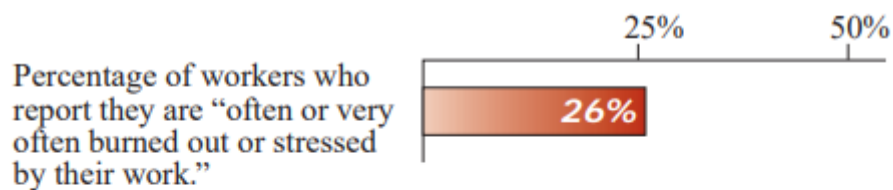
A munkahelyi stressznek alapvetően két típusa van. A munka jellegéből adódó stresszt általában a munkakörhöz tartozó feladatok, azok mennyisége, a túlórák száma, a kontrollálás és a munkatempó okozhatják. A monoton, ingerszegény cselekvések, a fontos döntésekből való kimaradás, valamint a rugalmatlan munkaidő például ebbe a kategóriába tartoznak. A másik típust a munkahelyi körülmények határozzák meg, és ide tartozik például a munkahelyi szervezetben betöltött szerep, a bérezés, a személyes kapcsolatok vagy a magánélet és munka egyensúlyát befolyásoló tényezők. (Egészségügyi Világszervezet, 2020) Az alábbi ábrából kiolvashatjuk, hogy három különböző amerikai intézmény felmérése alapján is kirajzolódik, hogy több, mint a dolgozók negyede, de van, ahol majdnem a fele ért egyet az állítással, miszerint a munkája kellően, vagy nagyon stresszes.

## What Workers Say About Stress on the Job

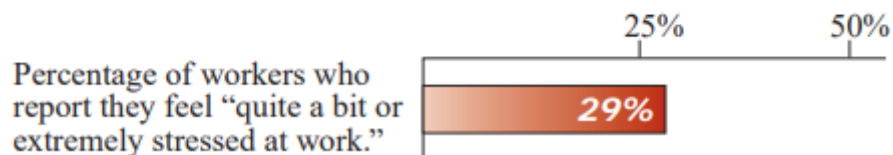
### Survey by Northwestern National Life



### Survey by the Families and Work Institute



### Survey by Yale University



Forrás: AIS

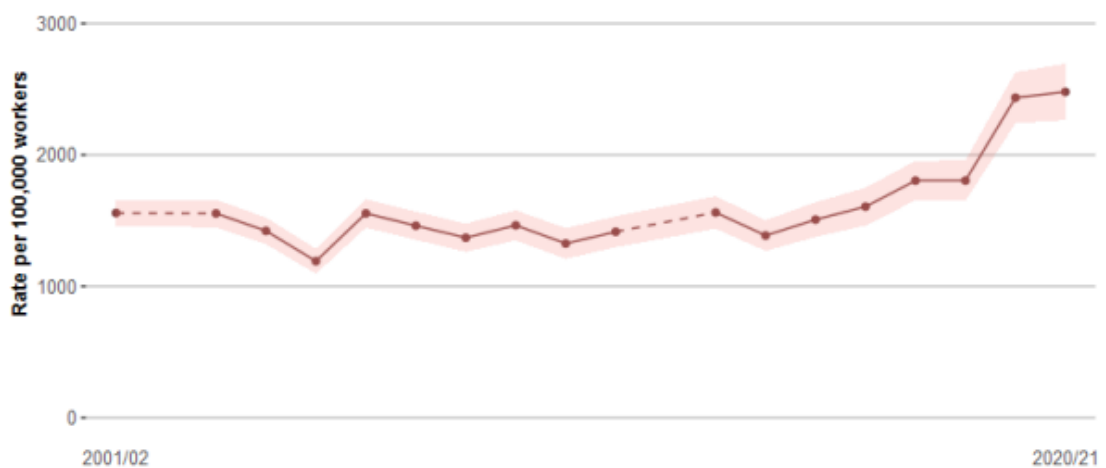
A felmérésekből további következtetésekre is jutottak, például a dolgozók negyede tartja számon a munkahelyét a legelsőként a stresszfaktorok között. (Northwestern National Life, 1991) Érdekes és egyben sokkoló is a JOEM felméréséből kiderülő adat, miszerint 50%-kal több az egészségügyi kiadás azok esetében, akik magas szintű munkahelyi stresszről számoltak be. (1998)

A stresszes munkavállaló ismertetőjeleiként tartjuk számon a motiválatlan hozzáállást, gyakori munkahelyi késést, naponta többszöri hangulatingadozást vagy heves érzelmi reakciót, valamint a magabiztosság hiányát. (HSE) Természetesen ezeket a magatartásbeli tüneteket a legtöbb esetben fizikai jelzések is követik, úgy mint a magas vérnyomás, fejfájás, a betegségekre való fogékonyabbság, vagy akár alvászavar, depresszió. (Fitpuli, 2020) Annak tehát, hogy túl sok stressznek vagyunk kitéve, számtalan intő jele lehet. Egy viszonylag friss brit statisztika szerint az Egyesült

Királyságokban a munkahelyi egészségügyi panaszok 44%-ának, és a kihagyott munkanapok 54%-ának hátterében a stressz, szorongás vagy depresszió állt. (HSE, 2021) A következő ábra a stressz és szorongás előfordulásának változásait mutatja Nagy-Britanniában, 2001 és 2020 között. Nem meglepő, hogy a 2019-es évtől hirtelen kiugrást láthatunk, hiszen a covid-helyzet mentális egészségünk és karrierépítés szempontjából is bizonyítottan nagy hatással volt ránk.

12. ábra

**Rate of work-related Stress, depression or anxiety (new or long-standing) per 100,000 workers in 2020/21**



Forrás HSE

Arra, hogy a munkahelyi stresszt teljes egészében megszüntessük nincs lehetőség, viszont a megfelelő törekvésekkel nagyban csökkenthető a mértéke. A megfelelő és gyakori szervezeti beavatkozásokkal, valamint az egyéni készségfejlesztés lehetőségével sikerülhet minimalizálni a stresszre való hajlamot. (Dr. Salavecz, 2014)

## **5. PÁRKAPCSOLAT ÉS MUNKAHELYI HELYZET EGYMÁSRA TETT HATÁSAI**

### **5.1 A párkapcsolati minőség hatása a munkahelyi teljesítményre**

Az előbbieken már néhány mondat erejéig utaltam rá, hogy a pszichológusok és kutatók sem határolódnak el attól a felvetéstől, miszerint párkapcsolati gondjaink igenis befolyással vannak a munkahelyi produktivitásra és sikerességre. Egy 1996-ban készült amerikai kutatás során megállapították, hogy a házasságok megromlása és a válások következményeként történő munkahelyi hiányzások nem kis mértékben vannak hatással az üzleti szféra kiadásaira. (Tárkányi, 2009) John Gottman szintén foglalkozott a témával, és egy 1998-as felmérése alatt arra jutott, hogy az USA-ban a munkahely hiányzások 30%-a házassági problémákból eredeztethető, és az ebből származó állami plusz költségeket évi 8 milliárd dollárra becsüli. Magyarországot tekintve a Tudomány a Családért Egyesült egy 2009-es kutatása adott segítséget annak vizsgálatában, hogy a párkapcsolati problémák és a munkahelyi teljesítmény milyen kapcsolatban állnak egymással. A statisztikában résztvevők válaszait az alapján különítjük el, hogy mennyire elégedettnek tartják magukat a a párkapcsolati konfliktuskezelésük módszerével. Ezek alapján szépen kirajzolódik majd, a párhuzam az otthoni problémamegoldás és a munkahelyi tapasztalatok között. Például fontos megjegyezni, hogy a párkapcsolati konfliktuskezelésükkel elégedett válaszadók 94%-a nem gondolja úgy, hogy a munkahelyén is gyakran lekötik a figyelmét a magánéleti problémák, és 94% szerint nem igaz az az állítás sem, miszerint a családi életük okozta feszültség vagy szorongás hátráltatja őket a munkában. Ezzel szemben a kapcsolati konfliktuskezelésükkel elégedetlenek 32%-a értett egyet az első állítással, és 23% helyeselt a felvetésre, hogy a munkavégzésére gyakran negatív hatással vannak a magánéleti gondok. A statisztika szerint az elégedetleneknek 41%-a hiányzott már a munkából párkapcsolati problémák miatt, míg az elégedettek körében mindössze 9% az, akinél már előfordult hasonló. Akik esetében már felmerült a válás gondolata, azoknak 29%-a válaszolt igennel a kérdésre. Azok esetében, akik el is váltak partnerüktől, 7,7% volt betegszabadságon a válás ideje alatt. Abban tehát biztosak lehetünk, hogy a párkapcsolati problémák és konfliktusok kezelési módja meghatározhatja munkahelyi eredményességünket, és a munkára való motiváltságunkat. De mi a helyzet fordítva..?

## 5.2. A munkahelyi nehézségek befolyása a párkapcsolati életre

Azt a hipotézist, mely szerint a munkahelyi stressz és a túl nagy munkahelyi terhelés rontja a párkapcsolati minőséget, szintén sikerült alátámasztani a kutatás kérdéseinek. Azok esetében, akik napi átlagban kevesebb, mint egy órát beszélgetnek a párjukkal, majdnem 15-20%-kal több volt az egyetértők és el nem utasítók száma abban a kérdéskörben, hogy a munkára fordított idő miatt nem képesek ellátni családi kötelezettségeiket, valamint gyakran érzik annyira kimerültnek magukat a munkától, hogy hazaérve nem érzik képesnek magukat a családdal törődni. A párjukkal naponta átlagosan egy óránál kevesebbet beszélgető férfiak körében az első állítással 54% értett egyet, vagy nem utasította el azt, szemben a 26%-os átlaggal. Ezek az adatok mind azt bizonyítják, hogy azon párok esetében, ahol a két fél közti beszélgetések napi szinten kevesebb, mint egy órát vesznek igénybe, sokkal nagyobb az esélye annak, hogy a túlzott munkahelyi elvárások negatív hatással lesznek az otthoni légkörre. Legyen szó például arról, hogy a túl hosszú munkaidő által kevesebb marad a párkapcsolatra, és ez negatív következményeket von maga után. Egy amerikai kutatás pedig már korábban is kimutatta azt, ami most is beigazolódott, miszerint a hölgyek esetében agresszívebb viselkedés érzékelhető egy negatívnak elkönyvelt munkanap után, mint egy sikeres után. (Schulz, 2004) Jogosan feltételezhető, hogy ez a férfiakra is egyaránt igaz lehet. Visszatérve a fő kutatáshoz, biztos eredményként könyvelhető el az a tény, hogy a negatív munkahelyi légkör növeli az esélyt a válás közeli állapot elérésére. A már elvált személyekre igaz, hogy nagyobb teherként élik meg mind a magánéleti, mind a munkahelybeli gondokat, mint a házások, vagy akár az egyedülálló megkérdezettek. Valamint összefüggés található a párok közti kommunikáció mennyisége és a párkapcsolat megfelelő működése között, amely viszont befolyással bír a munkavégzés minőségére. Ezzel szemben azonban jogosan vetődhet fel a gondolat, hogy a túl sok munkahelyi túlóra valójában az egyik főbb oka lehet a kevesebb együtt töltött időnek és interakciónak a felek között. Így tulajdonképpen megállapítható, hogy a párkapcsolat és a munka területén felmerülő problémák és sikerek oda-vissza kihatnak egymásra, kölcsönhatásban vannak. Egy ausztrál felmérés szerint a párkapcsolati gondok nagy mértékben abból is eredeztethetőek, hogy a feleknek a munkájuk miatt nincs elég ideje egymásra. Erre utal az is, hogy a megkérdezettek 36%-a sorolta a párkapcsolatára negatívan ható tényezők közé, hogy nem tölt elég időt együtt a partnerével. (Tárkányi, 2009)



## **6. ALKALMAZOTT KUTATÁSI MÓDSZEREK**

### **6.1 Primer kutatás**

Kutatásom során kétféle kutatási módszert alkalmaztam. Primer kutatásom egy kérdőívből állt, melyet egy John Gottman által kidolgozott tesztsor ihletett. Ennek mentén kereste a választ a kérdőívem arra, hogy milyen kapcsolat lehet fel a párkapcsolati és a munkahelyi konfliktuskommunikációkban. A teszt első öt kérdése szociológiai paraméterekre irányul, így segít, hogy levonhassak következtetéseket nem, korcsoport, iskolai végzettség, családi állapot, vagy akár munkahelytípus alapján. A teszt felépítése végtelenül egyszerű és kézenfekvő. Az öt alapkérdés után két részből áll. Az első részben a kitöltőnek 15 állításról kell eldöntenie, hogy egy párkapcsolatában felmerülő konfliktushelyzet esetén igaznak, vagy hamisnak érzi-e. Majd a teszt második részében a válaszadónak ugyanezekről az fiktív szituációkról kell választania, de a munka területét alapjául véve. Kutatásom célja, hogy összefüggést találjak a kétfajta konfliktuskezelés módszere között, valamint találjak olyan tényeket, amelyek a témában bizonyos csoportokra elkönnyvelhetők, akár nem, korosztály, vagy egyéb tulajdonságok alapján.

Lásd.: 10. fejezet, Mellékletek

### **6.2. Szekunder kutatás**

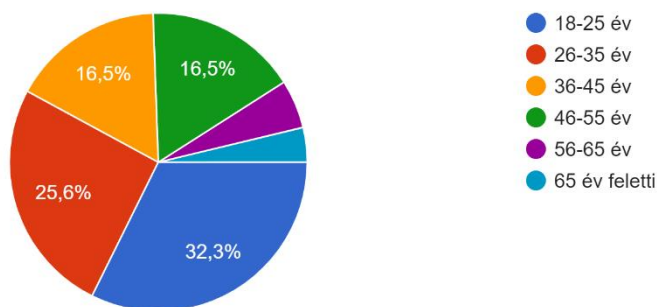
Szekunder kutatásom során főként elismert pszichológusok és kutatók írásait vettem alapul, valamint hivatalos statisztikák és felmérések alapján készült cikkek és tanulmányok voltak segítségemre. A Központi Statisztikai Hivatal internetes oldalán számtalan grafikont és hiteles adatot találtam a magyar párkapcsolatokra vonatkozóan, melyek mentén több téma is könnyebben körbejárható volt.

## 7. EREDMÉNYEK

Mivel a kérdőív során igyekeztem minél többféle korcsoportot bevonni, és az iskolai végzettség alapján is kellően sokszínű lett a kitöltési eredmény, úgy gondolom sikerült átfogóbb képet kapni a témáról. Összesen 133 emberhez jutott el a kérdéssor, mely főként női érdeklődőket vonzott be, de véleményem szerint a témát tekintve meglepően jó az arány a kitöltők nemét tekintve. A kitöltők kicsit több, mint kétharmada (69,2%) volt nő, és összesen 41 férfi végezte el a tesztet. A korosztályt tekintve 6 intervallumot adtam meg. A téma sajátossága miatt csak felnőttkorú válaszolókra volt szükségem ahhoz, hogy releváns eredményt kapjak, ezért az első korcsoport 18-25 évig terjed, amikor még fiatalnak és kezdőnek számítunk a munkavállalás terén. A 26-35 év közötti időszak általában az a kor, amikor az ember életében a karrierbeli és a magánéleti célok között a legkevésbé dől el a mérleg valamerre. 36-45 év között az emberek többsége már rendelkezik családdal, de mellette ugyanúgy jelen van a munka is az életében. A téma szempontjából talán a 46-55 és a 56-65-ig tartó korcsoportok állnak legszorosabb kapcsolatban egymással, de az előzőek alapján úgy gondoltam érdemes, ha maradok a 9 éves intervallumoknál. A 65 év feletti korcsoportot egy kategóriába soroltam, ugyanis a karrier szempontjából a nyugdíjba vonulás a legnagyobb választóvonal, párkapcsolati szempontból pedig a 65 év feletti korosztály általában sokkal kiegyensúlyozottabb, stagnáló. Az alábbi diagramon látható, hogy a kérdőívemre mindegyik korcsoportból érkeztek kitöltők, nem meglepő azonban, hogy a legtöbb arányban a saját korosztályomhoz legközelebbiek jelentkeztek.

Kérem adja meg, melyik korosztályba tartozik!

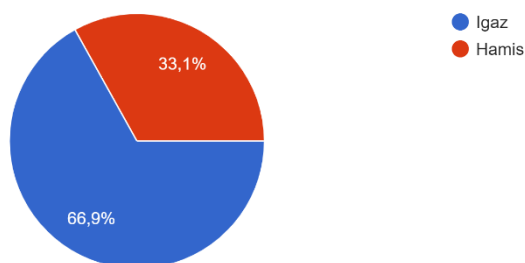
133 válasz



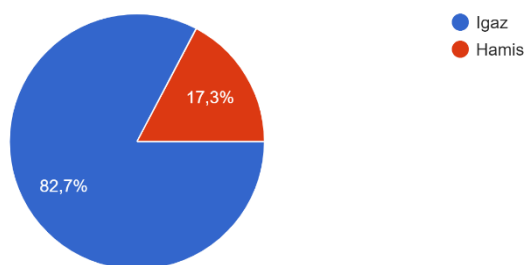
Családi állapot szempontjából szintén színes volt a paletta, még a legritkább csoportba is 24 ember tartozott a kitöltők közül. Az iskolai végzettséget tekintve a válaszadók 99,2%-a legalább szakiskolai végzettséggel rendelkezett.

A konfliktuskezelésre irányuló tesztkérdésekre áttérve megállapítható, hogy a 15 kérdésből mindre igaz, hogy ugyanazok a válaszok voltak többségben mind párkapcsolati, mind a munkahelyi szinten. Összességében minden állítás esetében egyetértésből volt több, viszont az arányok nagyon változóak. Találkozhatunk 92,5-7,5-ös megoszlással is, de van kérdés, ahol kevesebb, mint 10 emberen múlt, hogy az arány ne egyenlő legyen. Vegyük például a legelső állítást, amely már rögtön egy -a teszteredményeket tekintve- elég nagy különbséget mutat a két területen. Egy párkapcsolati vita esetén a válaszolók 66,9%-a érzi úgy, hogy a párjával a megfelelő időben képesek megállni a veszekedésben. Ez az arány egy munkahelyi konfliktus esetén 82,7%, tehát csaknem 21 emberrel többen adtak pozitív választ a második körben feltett kérdésre. (Elsőként a párkapcsolati téma kérdését, majd a munkahelyi konfliktuskezelésre adott válaszok kördiagramját láthatjuk.)

Jól és jókor tudunk megállni a vitatkozásban.  
133 válasz



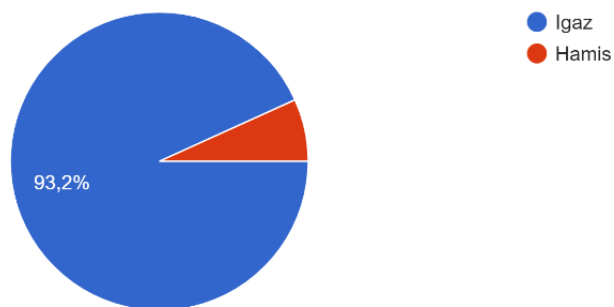
Jól és jókor tudunk megállni a vitatkozásban.  
133 válasz



A következő példán keresztül láthatjuk, hogy volt olyan téma is, melyre párkapcsolati és munkahelyi szinten majdnem ugyanannyi igaz és hamis válasz érkezett. Itt az eltérés mindössze egy ember válaszában mutatkozik. Ez alapján a kitöltők közül mindössze egy ember lát különbséget kommunikációs stílusán egy párkapcsolati vagy munkahelyi vita között és érzi úgy, hogy munkahelyi viszonylatban könnyebben elismeri, ha hibázik.

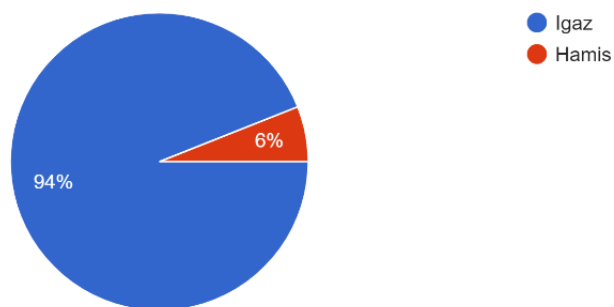
Ki tudom mondani, hogy hibáztam vagy nem volt igazam.

133 válasz



Ki tudom mondani, hogy hibáztam vagy nem volt igazam.

133 válasz



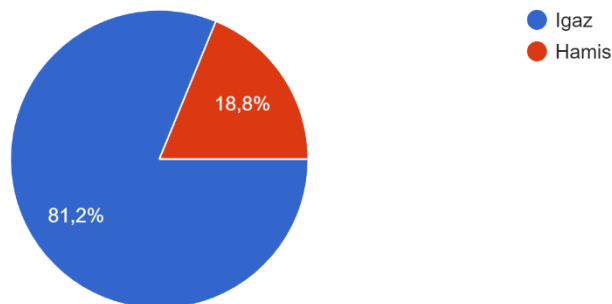
Itt az első kérdésben öt férfi és négy női válaszoló nyilatkozott kritikusan magáról, tehát adott 'Hamis' választ, míg második alkalommal az arány megfordult, három férfi és öt nő gondolta úgy, hogy egy munkahelyi nézeteltérést követően el tudja ismerni, ha hibázott. Összességében azért kijelenthetjük, hogy olyan eredmény született, amely

bizakodásra adhat okot, ugyanis a kitöltők több mint 90%-a gondolja úgy, hogy mind a párkapcsolatban, mind a munkahelyén rendelkezik önkritikával egy konfliktus során, és nem próbálja a vita partnerére hárítani a felelősséget.

Abban a kérdésben, hogy a felek mennyire képesek figyelemmel fordulni egymás iránt, akár egy nagyon megosztó témában, szintén szoros párhuzam született a két terület között. Párkapcsolat esetén 81,2%, azaz 108 ember vallotta azt, hogy sikeresen meg tudják hallgatni egymás véleményét, munkahelyi viszonylatban pedig csupán 4 emberrel kevesebben voltak azok, akik ezzel egyetértettek.

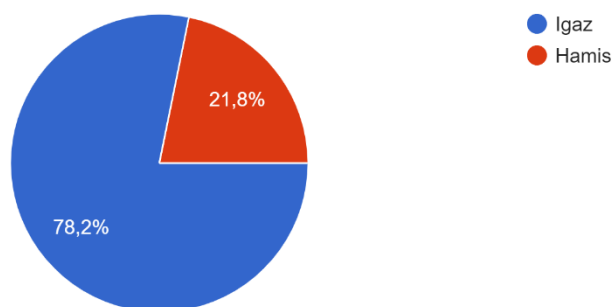
Elég jól tudunk figyelni egymásra, még akkor is, ha bizonyos dolgok esetében eltérő véleményen vagyunk.

133 válasz



Elég jól tudunk figyelni egymásra, még akkor is, ha bizonyos dolgok esetében eltérő véleményen vagyunk.

133 válasz

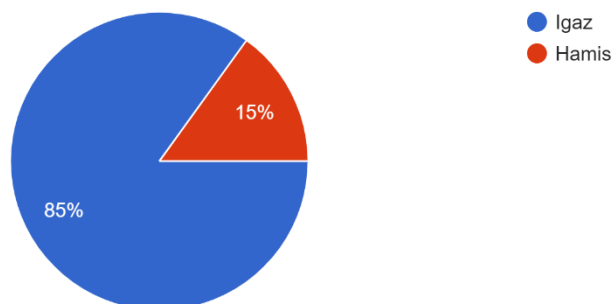


Tehát, habár nem sokkal, de azért mégis többen vannak azok, akik párkapcsolat esetén nagyobb gondot fordítanak arra, hogy figyeljenek a partnerükre.

Hasonló témát boncolgat a tizedik kérdés is, melyben arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadók mennyire érzik nyitottnak a másik felet abban az esetben, ha ők egy olyan ötlettel állnak elő, mely a kettejük közti kommunikáció fejlesztésére szolgál. Ez a kérdés tehát annyiban különbözik az előzőtől, hogy elsősorban a másik fél meghallgatásra való hajlandóságára irányul, és nem pedig a kölcsönös figyelemre. A tesztben 85% vélekedett pozitívan a témáról, hogyha párkapcsolatáról volt szó, és három emberrel kevesebb gondolta ugyanezt a munkahelyi közeget tekintve.

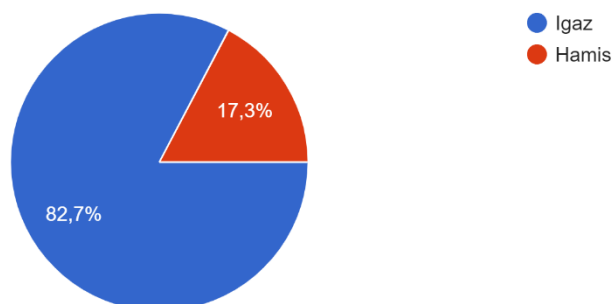
Ha van valami arra irányuló ötletem, hogy miként tudnánk egymással jobban kommunikálni, a partnerem meghallgat.

133 válasz



Ha van valami arra irányuló ötletem, hogy miként tudnánk egymással jobban kommunikálni, a munkatársam meghallgat.

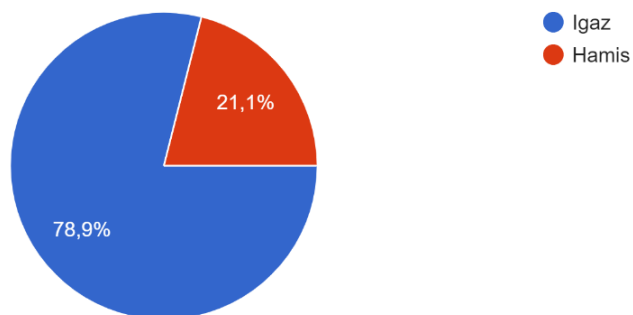
133 válasz



Egy állítás volt, amely maximálisan egyező statisztikát mutatott. Az alábbi felvetést 105 ember érezte igaznak a párkapcsolatára, és 105 egy munkahelyi szituáció esetén. Ha mindenképpen következtetéseket akarunk levonni, akkor ez az egyenlőség azt jelentheti, hogy a probléma megoldására való törekvések szinte ugyanolyan fontosságúak az egyén számára otthon, mint a munkahelyen, és ezek a törekvések az esetek nagy részét tekintve pozitív eredménnyel is végződnek.

Ha szükséges, képesek vagyunk újratekinteni a beszélgetést, és második nekifutásra jobban, sikeresebben megvitatni a nézeteltérésünket.

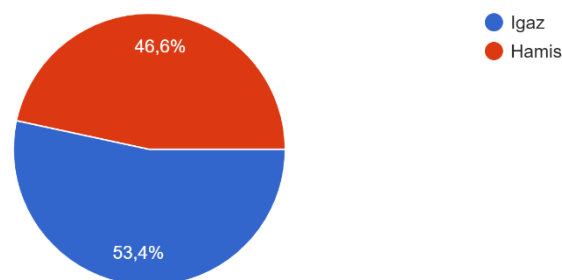
133 válasz



Az a kérdés, melynél a legnagyobb aránybeli eltérés mutatkozott párkapcsolati és munkahelyi szinten arra irányult, hogy az érintettek mennyire tudnak önkontrollt gyakorolni egy eldurvulni készülő vita esetén. Párkapcsolat esetén (felső diagram) a kitöltők alig több, mint fele, 53,4% állította, hogy képesek a párjával megállni és elterelni a témát, ezzel szemben egy munkahelyi konfliktust alapul véve (alsó diagram) 74,4%, azaz egy híján 100 ember a 133-ból érezte az állítást igaznak.

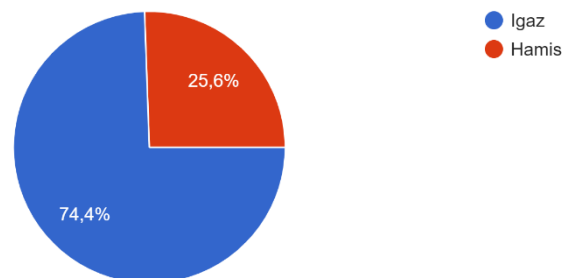
Ha a vita kezd elmérgesedni, általában még időben leállítjuk, és témát váltunk.

133 válasz



Ha a vita kezd elmérgesedni, általában még időben leállítjuk, és témát váltunk.

133 válasz

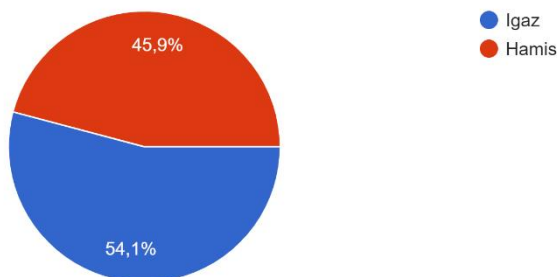


Ebből tisztán kiolvasható, hogy valamiért sokkal nehezebb számunkra egy párkapcsolati vita során önuralmat gyakorolni, mint ugyanezt a munkahelyünkön megtenni. Ezt biztos, hogy nagyban befolyásolja az, hogy a párunkkal sokkal bensőségesebb viszony van köztünk, mint a munkahelyünkön bárkivel, ezért kevésbé „hordunk álarcot”, azaz próbálunk meg jobb fényben feltűnni és türtőztetni magunkat egy-egy feszültebb pillanatunkban. Az önuralom gyakorlásában feltűnő hiányosságok a párkapcsolati szinten ugyanúgy megjelentek több kérdésnél is. A legelső kérdés például szintén ezt vizsgálta, de egy új példát prezentálva, tekintsük meg a tesztsor negyedik állításának eredményeit:



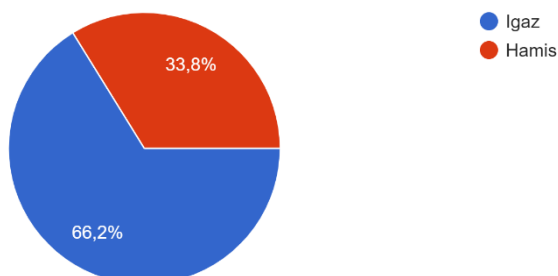
Jól le tudom nyugtatni magam.

133 válasz



Jól le tudom nyugtatni magam.

133 válasz

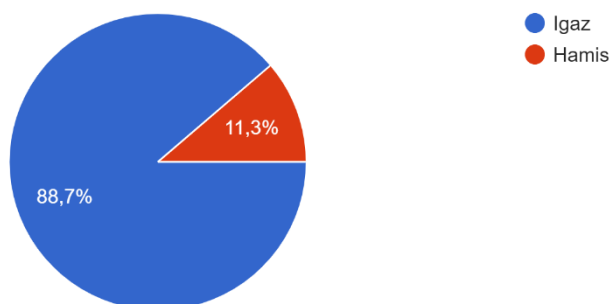


A két kördiagram szintén arról árulkodik, hogy párkapcsolatunkban sokkal kevésbé vagyunk motiváltak az önuralom gyakorlására, mint munkahelyi közegben.

Ennek ellenére a kitöltők nagy része biztosnak érzi magát a párkapcsolatában, és azt stabilnak tartja, függetlenül a felmerülő nehézségektől. Erről az alábbi diagram ad információt:

Ha időnként nehezzé is válik a kapcsolatunk, tudom, hogy képesek vagyunk megoldani nézeteltéréseinket.

133 válasz



A válaszolók 88,7%-a értett egyet az állítással. Ez összesen 118 embert jelent, melyből 36 volt férfi. Akik a 'Hamis' választ jelölték (összesen 15 ember), azoknak kétharmada nő volt. A férfiaknak körülbelül 87,8%-a adott optimista választ a kérdésre, amíg a hölgyeknek nagyjából 89,1%-a. Ez mindkét nemnél elég nagy fölényt jelent azokkal szemben, akik kételkedően állnak a párkapcsolatuk szilárdságához. Érdekesség még, hogy a 15 'Hamis' választ jelölőkből 8 személy volt olya, aki jelenleg nincs párkapcsolatban, tehát korábbi tapasztalataira hagyatkozott, vagy elvált, esetleg özvegy. A házas kitöltőknek mindössze 5,8%-a (36-ból 2 ember) kattintott a 'Hamis' válaszra, ebből mindkettő nő volt. A 47 élettársi kapcsolatban élő válaszadóból összesen öt ilyen személy volt. Ezek az adatok arra engednek következtetni, hogy azok a párok, akik már valamilyen hivatalos módon is elkötelezték magukat (házasság, közös lakás, vagy közös albérlet), kevésbé félnek a kapcsolat zátonyra futásától, biztonságban érzik párkapcsolatukat.

A tesztre adott válaszokat egyéenként is megvizsgáltam. Ez alapján kiderült például számomra, hogy a házas nők körében általában nem akkora jelentőséggel bírnak a párkapcsolati viták, mint a „nem hivatalosan elkönyvelt” kapcsolatokban, és feleségként a nők azok megoldásában szinte teljes biztossággal hisznek. Ám a konfliktuskezelésre adott pozitív válaszok száma így is a munkahelyi konfliktus esetében volt több.

Az is észrevehető, hogy akik multinacionális cégben dolgoznak, jellemzően nehezebb számukra a munkahelyi konfliktusfeloldás mint a kisebb vállalatoknál. Ez nagy valószínűséggel annak tudható be, hogy kisebb közegben hamarabb kialakulnak a személyesebb kapcsolatok és a meghittebb környezet, mint egy több száz fős vállalat esetében. Ezáltal, mivel a munkatársak jobban ismerik egymást, hamarabb merülhet fel egy esetleges konfliktus is, úgy is fogalmazhatnánk, rutinosabbak a problémamegoldásban. Emellett azt is feltételezhetjük, hogy ha egy nagyobb közegben ritkábban fordul elő egy konfliktus, az viszont nagyobb horderejű, és ezáltal nehezebben kezelhető lehet.

Férfiak esetében észrevehető, hogy konfliktuskezelési tulajdonságaik szinte függetlenek az adott helyzettől vagy területtől, a kétféle kérdéssorra adott válaszok szinte teljesen megegyeztek, 7 esetben mutattak teljes egyezést, valamint 10 olyan válaszadó volt, akinél több, mint 3 válasz eltért a két szekcióban. A női válaszokat tanulmányozva sokkal kiugróbb és változatosabb tendenciákat láthatunk. Ezzel összevetve valószínűnek gondolható tehát, hogy a nők esetében a konfliktuskezelés minőségére az is hatással bír, hogy az kivel szemben zajlik, míg a férfiaknál az alapvető módszerek általában a másik személytől nem függenek.

Valamilyen szintű párhuzam kirajzolódni látszik a két területen történő konfliktuskommunikáció között, ugyanis egyénenként vizsgálva a válaszokat azt vettem észre, hogy aki a párkapcsolati kérdések többségére pozitív választ ad, annak esetében a munkahelyi konfliktuskérdésekben is az "Igaz" válaszok vannak többségben.

Érdekességgépp megvizsgáltam azt is, hogy azok a kérdések, melyek a párkapcsolati területen kaptak több pozitív visszajelzést (összesen 6 kérdés), átlagosan 7,8% volt az eltérés a két terület eredményei között. Ezzel szemben annál a 8 kérdésnél, ahol a munkahelyi szituációban volt több az 'Igaz' válasz, átlagot számítva 10,5%-kal előzte meg a párkapcsolati területre leadott 'Igaz' válaszok számát. Ebből talán annyi következtetés szűrhető le, hogy a munkahelyi konfliktusfeloldás gyakrabban zajlik le könnyebb és békésebb úton, a párkapcsolati eseteket tekintve azonban ha egy kérdésre több pozitív válasz is érkezett, akkor sem volt olyan nagymértékű a különbség.

Az egymásra való figyelem és meghallgatásra való törekvésre irányuló tesztkérdések mind a párkapcsolati területen értek el jobb eredményeket. Ennek oka lehet például, hogy magánéleti kapcsolatunkban, mivel az adott társunkat saját magunk választottuk, ezért kézenfekvő, hogy nem megerőltető számunkra adott esetben figyelemmel fordulni felé. Hiszen, ha egy párkapcsolati konfliktusunk feloldatlan marad, annak sokkal több negatív hozadéka lehet számunkra, mintha ugyanez egy munkatársunkkal történik.

A szekunder kutatásom alapján is megfogalmazódott több olyan gondolat, ami eddig is sejtető volt. A Gottman-féle kutatások rengeteg számszerű adattal rendelkeznek, ami bizonyítja, hogy egy kapcsolat tartósságát igenis látni lehet előre, bizonyos jelek alapján. A nemek közti evolúciós különbséget figyelembe véve újabb észrevételek tehető, mellyel segíthetünk párkapcsolatunkat a megfelelő mederbe terelni. Többek között kiderülhet számunkra, hogy párkapcsolati magatartásunk és ezáltal párkapcsolatunk minősége gyerekkori tapasztalásaink hozadékai is. A konfliktuskommunikációra vonatkozóan a primer kutatás mellett Mihalec és Csizmadia tanulmánya is több következtetést levon, amelyek főként korábbi kutatásokra támaszkodnak, valamint a Thomas-Kilmann féle modell is tisztáz bizonyos dolgokat. A stressz témakörét amerikai és brit viszonylatban is vizsgáltam, melyek alapján kirajzolódott, hogy napjainkban sokkal nagyobb szerepet tölt be a stressz - és az ezáltal jelentkező mentális és testi betegségek – az életünkben. Ez pedig nagyban meghatározhatja magánéletünk hangulatát és munkahelyi teljesítményünket. A kettő pedig szintén szoros kapcsolatban áll egymással, ezt Tárkányi Ákos tanulmánya érdekes statisztikákon keresztül mutatja be. Ezáltal megfogalmazódik egy újabb tétis, miszerint kapcsolati minőségünk és munkahelyi teljesítményünk kölcsönösen hatnak egymásra, és párhuzam vonható a kettő között.

## 8. 8. ÖSSZEGZÉS

Kutatásom eredményeként tehát megállapítható, hogy igenis fellelhető párhuzam konfliktuskezelési szokásainkban a párkapcsolati és munkahelyi viszonylatban. Ellenben vannak olyan tényezők, melyek befolyásolhatják a két területen megmutatkozó viselkedésformákat. A párkapcsolatban jelenlévő bensőséges viszonyból adódó eltérő magatartásformák például valamelyest torzíthatnak a kutatási eredmény adatainak arányán, de a főbb következtetések ezek ellenére is levonhatók. A vizsgált válaszok alapján kijelenthetjük, hogy az alapvetőbb konfliktuskezelési stílusok minden emberben egyéni formában ott vannak, és elsősorban azokból merít egy felmerülő nézeteltérés esetén. De a konfliktus paraméterei elsodorhatják a beszélgetést olyan irányba, hogy az illető változtatni kényszerüljön kommunikációs eszközein vagy magatartásán. Vitathatatlan, hogy a konfliktus által elérendő célok különböznek a kétfajta területen, ezért nem is lehetne teljes összehasonlítást végezni közöttük, de azt el kell ismernünk, hogy apró összefüggések tömkelegét találhatjuk, és ezek által sokféle hasznos következtetés vonható le.

Munkahelyi és párkapcsolati sikereink között szintén látható kapcsolódás, melyet tanulmányok sora bizonyít. Munkahelyi sikereink jobb párkapcsolati légkört eredményeznek, a magánéleti harmónia pedig ösztönzően hat a karrierünkre. Ahhoz, hogy párkapcsolatunkat sikeresnek mondhassuk, számtalan kommunikációs módszer és szakértők által felállított teória van, ami ebben segítséget nyújthat. Ezeket alkalmazva olyan tudást sajátíthatunk el, amellyel elkerülhetjük, vagy legalább minimalizálhatjuk az esélyt a magánéleti krízisekre.

## 9. 9. IRODALOMJEGYZÉK

- Almeida, D. M. (2020) <https://raketa.hu/stresszesebben-elunk-mint-az-1990-es-ekben>
- Balázs, L. (2012) Az érzelmi intelligencia és konfliktuskezelési mintázatok kapcsolódási lehetőségei című tanulmány  
[https://www.researchgate.net/publication/339103090\\_Balazs\\_Laszlo\\_2012\\_Az\\_ermelmi\\_intelligencia\\_es\\_a\\_konfliktuskezelesi\\_mintazatok\\_kapcsolodasi\\_lehetosegei\\_In\\_Balazs\\_Geza\\_-\\_Kovacs\\_Laszlo\\_-\\_Szoke\\_Viktoria\\_szerk\\_Halozat\\_kutatás\\_Interdiszciplináris\\_megköze](https://www.researchgate.net/publication/339103090_Balazs_Laszlo_2012_Az_ermelmi_intelligencia_es_a_konfliktuskezelesi_mintazatok_kapcsolodasi_lehetosegei_In_Balazs_Geza_-_Kovacs_Laszlo_-_Szoke_Viktoria_szerk_Halozat kutatás Interdiszciplináris megköze)
- Bereczkei, T. (2008) Evolúciós pszichológia, Osiris Kiadó
- Buda, B. (1986) A közvetlen emberi kommunikáció szabályszerűségei, Animula Kiadó
- Chapman, G. (2006) Egymásra hangolva – Öt szeretet-nyelv a házasságban, Harmat Kiadó
- Craig, B. (2002) Searching for intimacy in marriage, General Conference Kiadó
- Csaplár, P. (2019) Boldog párkapcsolat – régen tényleg könnyebb volt? című cikk  
<https://www.csaplarpeter.hu/2019/08/14/boldog-parkapcsolat-regen-tenyleg-konyebb-volt/>
- Everest College (2013) 83% of Americans are stressed out at work című cikk  
<https://everestcollege.wordpress.com/2013/06/10/83-of-americans-are-stressed-out-at-work/#:~:text=and%20Class%20Training-.83%25%20of%20Americans%20Are%20Stressed%20Out%20at%20Work,the%20blame%20on%20the%20economy.>
- Fiske, S. T. (2006) Társas alapmotívumok, Osiris Kiadó
- Fitpuli (2020) Munkahelyi stressz: mik a kiváltó okai és mit tehetünk ellene? című cikk  
<https://www.fitpuli.hu/munkahelyi-stressz-mik-a-kivalto-okai-es-mit-tehetunk-ellene/>
- Gottman, J. – Schwartz Gottman, J. (2020) 8 randi, Kulcslyuk Kiadó
- Gottman, J. – Silver, N. (2016) A jól működő házasság 7 alapelve, Kulcslyuk Kiadó
- Gottman, J. – Silver, N. (2019) A szerelemlabor titkai, Jaffa Kiadó
- Gottman, J. – Silver, N. (2017) Min múlik egy házasság?, Jaffa Kiadó
- Health and Safety Executive, Work-related stress and how to manage it című cikk  
<https://www.hse.gov.uk/stress/overview.htm>
- Health and Safety Executive (2021) Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain című cikk <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>

- KSH (2020) <https://www.penzcentrum.hu/otthon/20210129/megis-mi-folyik-itthon-ketszer-annyi-no-hazasodik-ujra-mint-20-evvel-ezelott-1109990#>
- Mace, D. – Mace, V. (1977) How to have a happy marriage, Abingdon Press Kiadó
- Mihalec, G. (2019) Gyűrű-kúra, Harmat Kiadó, harmadik átdolgozott kiadás
- Mihalec, G. – Csizmadia, R. (2014) Kommunikációs és konfliktuskezelési készségek fejlesztése a családi életre nevelésben (A családi életre és kapcsolati kultúrára felkészítés című tanulmánykötet), L'Harmattan Kiadó
- National Institute for Occupational Safety & Health (1999) Stress.. at work című cikk, Northwestern National Life 1991-es felmérése <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf?id=10.26616/NIOSH PUB99101>
- Smith, N. (2012) Employees reveal how stress affects their jobs című cikk, Technology Media Network <https://www.cnbc.com/id/46891956>
- Dr. Salavecz, Gy. (2016) Munkahelyi stressz és egészségügyi következményei, stresszkezelési módszerek című tanulmány <https://docplayer.hu/669312-Munkahelyi-stressz-es-egeszsegugyi-kovetkezmenyei-stresszkezelesi-modszerek.html>
- Schulz von Thun, F. (2019) Kommunikációs stílusok, Háttér Kiadó
- Szilágyi, K. (2019) Stresszkezelés a boldogabb párkapcsolatért című cikk, Schmidt, N. B. (2006) Anxiety sensitivity: Prospective prediction of panic attacks and Axis I pathology alapján <https://mindsetpszichologia.hu/stresszkezeles-a-boldogabb-parkapcsolatert>
- Tárkányi, Á.: A munkahely és párkapcsolat kölcsönhatásai című tanulmány <http://www.munkaugyiszemle.hu/munkahely-es-parkapcsolat-kolcsonhatasai>

## 10. ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra, Forrás: Központi Statisztika Hivatal,  
<https://www.penzcentrum.hu/otthon/20210129/megis-mi-folyik-itthon-ketszer-annyi-no-hazasodik-ujra-mint-20-evvel-ezelott-1109990>
2. ábra, Forrás: Központi Statisztikai Hivatal  
[https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/elef/elef2014\\_osszefoglalo.pdf](https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/elef/elef2014_osszefoglalo.pdf)
3. ábra, Forrás: Fiske, S. T.: Társadalmi alapmotívumok, 2006, Osiris Kiadó
4. ábra, saját szerkesztés, Forrás: Dr. Komlósi, P.: Családi életre és kapcsolati kultúrára felkészítés, 2014, L'Harmattan Kiadó
5. ábra, Forrás: Központi Statisztikai Hivatal  
<https://novekedes.hu/elemzesek/az-első-negyedevben-mar-ketszer-annyi-hazassagot-kotottek-a-magyarok>
6. ábra, Forrás: Központi Statisztikai Hivatal  
<https://novekedes.hu/elemzesek/az-első-negyedevben-mar-ketszer-annyi-hazassagot-kotottek-a-magyarok>
7. ábra, Forrás: Központi Statisztikai Hivatal  
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/munkabaleset07.pdf>
8. ábra, Forrás: Központi Statisztikai Hivatal  
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/nep/nep2203.html>
9. ábra, Forrás: Központi Statisztikai Hivatal  
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/munkabaleset07.pdf>
10. ábra, Forrás: The American Institute Of Stress  
<https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf?id=10.26616/NIOSH PUB99101>
11. ábra, Forrás: Health and Safety Executive  
<https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>



## **11. MELLÉKLETEK**

[Google kérdőívem itt elérhető](#)

[Kérdőívem vázlatának dokumentuma itt elérhető](#)

## NYILATKOZAT

Alulírott GAÁL TEODÓRA BERNADETI büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerezés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2022. év 05. hónap 02. nap

GAÁL TEODÓRA

hallgató aláírása