

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

SZAKDOLGOZAT

Stefán Bettina Bella

Levelező

Emberi Erőforrások

2023

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

A stressz és a megküzdés nemi különbségei

Belső konzulens: Nikolettiné Virág Edina

Külső konzulens: Epresi Dóra

Stefán Bettina Bella

Levelező

Emberi Erőforrások

2023

NYILATKOZAT

Alulírott STEFAN BETTINA BELLA..... 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 diplomaszerzés során.

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

Budapest, 20~~22~~²³ év¹² hónap ⁰² nap

.....


hallgató aláírása

Tartalomjegyzék

BEVEZETÉS:	2
1. NEMI SZEREPEK	4
1.1 A TÁRSADALMI NEMI (GENDER) SZEREPEK	4
1.2 SZEXIZMUS	5
1.3 A NEMI SZEREPEK ÉS SZTEREOTÍPIÁK VÁLTOZÁSA MAGYARORSZÁGON.....	6
1.4 A NEMI SZEREPEK ÉS SZTEREOTÍPIÁK NAPJAINKBAN	8
2. STRESSZ	10
2.1 STRESSZ FOGALMA	10
2.2 STRESSZ MODELLEK	11
2.2.1 Generális Adaptációs Szindróma modell	11
2.2.2. Kognitív- tranzakcionista modell	12
2.3 STRESSZOROK	13
3. MUNKAHELYI STRESSZ	14
3.1 MUNKAHELYI STRESSZ FOGALMA	14
3.2 MUNKAHELYI STRESSZOROK CSOPORTOSÍTÁSA	15
3.3 MUNKAHELYI STRESSZ MODELLEK:.....	18
3.3.1 Követelmény-Kontroll modell.....	18
3.3.2 Erőfeszítés-jutalom egyenlőtlenség modellje.....	19
3.3.3 Palmer és Cooper Munkahelyi Stressz Modellje.....	19
3.3.4 Követelmény-erőforrás modell.....	20
4. MEGKÜZDÉS	21
4.1 A MEGKÜZDÉS FOGALMA	21
4.2 LAZARUS MEGKÜZDÉS ELMÉLETE	22
5. KUTATÁSI EREDMÉNYEK A STRESSZFOLYAMATOKBAN REJLŐ NEMI KÜLÖNBSÉGEKRŐL	24
5.1 SÉRÜLÉKENYSÉG.....	24
5.2 ÉSZLELT STRESSZ MAGASABB SZINTJE.....	25
5.3 ERŐFESZÍTÉS-JUTALOM EGYENSÚLYTALANSÁG	25
5.4 KONTROLL	26
5.5 NEMI KÜLÖNBSÉGEK A COPINGSTRATÉGIÁKBAN	27
5.5.1 Társas támogatás.....	28
5.5.2 Párkapcsolati, házastársi stressz	30
5.5.3 Rumináció.....	32
5.6 MUNKA-CSALÁD KONFLIKTUS.....	32
6. KUTATÁS	34
6.1 KÉRDÉSFELTEVÉS, HIPOTÉZISEK.....	35
6.2 ELJÁRÁS, MINTA, STATISZTIKAI MÓDSZEREK.....	35

6.3 MÉRŐESZKÖZÖK	36
6.4 EREDMÉNYEK.....	38
7. ÖSSZEFOGLALÁS ÉS KITEKINTÉS.....	49
IRODALOMJEGYZÉK	58
RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE.....	67
MELLÉKLETEK JEGYZÉKE	67

Bevezetés:

A stressz és folyamatainak megértése, fiziológiai és pszichológiai hatásai közel száz éve foglalkoztatja a különböző tudományágak képviselőit, a stresszkutatás szakirodalma a különböző szakterületek együttműködése révén folyamatosan új információkkal és összefüggésekkel bővült. A stressz komplex és elkerülhetetlen mivolta – hiszen kortól, nemtől, élethelyzettől függetlenül mindenkit érint – indokolja a téma feltárásának fontosságát és aktualitását napjainkban is. Az egyének számára a stressz nem csupán egy pszichofizikai reakció, hanem egy olyan jelenség, amely mind a mentális, mind a fizikai egészséget befolyásolja. Az egyéni adaptációs képesség, a hatékony coping mechanizmusok kialakítása létfontosságú a mindennapi kihívásokkal való megbirkózásban és pozitív hatást gyakorol az életminőségre és az egyéni teljesítményre is. Napjainkban a kiemelt figyelem övezi a kiégés és a depresszió kutatását is, mely témakörök szorosan összefüggenek a stresszkutatással, hiszen a krónikus, tartós stressz hozzájárulhat mind a kiégés, mind a depresszió kialakulásához, sérülékenyebbé teszi az egyént velük szemben, súlyosbíthatja hatásukat. A legfrissebb 2023 júniusában végzett Eurobarometer felmérés alapján majdnem minden második ember, azaz az EU lakosságának 46%-a érzett szorongást vagy depressziós tüneteket az elmúlt 12 hónapban. Továbbá a felmérés felhívja a figyelmet arra is, hogy a mentális problémák megjelenése drasztikusan nő a fiatalok körében is. (europa.eu. 2023)

Az egyén, az egyéni teljesítmény és a stresszel való megküzdés kiemelkedően fontos a szervezetek számára is, hiszen hozzájárul a szervezeti hatékonysághoz és teljesítményhez, a versenyképességhez és a hosszú távú fenntarthatósághoz, így fontos területe az Emberi Erőforrás Menedzsmentnek is. A munkahelyi stressz jelentős szerepet játszik a modern társadalmakban, a technológia gyors ütemű fejlődése, a piaci verseny kiéleződése és a társadalmi változások mind olyan tényezők, melyek stresszt eredményezhetnek. Széles körben elfogadott, hogy a rossz munkahelyi körülmények kockázatot jelentenek a

munkavállalók testi és lelki egészségére nézve. Az Európai Unió irányelveivel összhangban Magyarországon a Munkavédelmi Törvény tartalmazza, hogy a pszichoszociális kockázatok felmérése és megelőzése a munkáltató felelősségi körébe tartozik. (1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) A törvény a következőképpen definiálja a pszichoszociális kockázatot: a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be”. (1993. évi XCIII. Mvt. 87. § (1)) Ugyanakkor a törvény nem tartalmaz konkrét útmutatást és módszereket a szervezetek számára a kockázatok felméréséhez és a megelőző intézkedések végrehajtásához. Így tehát a munkavállalók egészségvédelme nagyban függ a szervezet felsőbb döntés hozóitól és az adott szervezeti kultúrától.

A munkahelyi stressz kutatás szakirodalma rendkívül nagy, számos munkahelyi stressz elmélet és empirikus kutatás áll rendelkezésünkre a témában, melyek a gyakorlatba is átültethetőek a szervezetek számára. A kutatások jelentős részének célja a különböző stressz faktorok – mint például a bizonytalanság, a túlvállalás, az elégedetlenség, vagy az alacsony munkahelyi kontroll – beazonosítása és az egészségre, mentális jóllétre, vagy akár az étellel való elégedettségre gyakorolt hatásának feltárása. Kutatásom során azt tapasztaltam, hogy a stressz komplex természete okán a kutatások is szerteágazóak, az egyes stressz elméletek és modellek is folyamatosan bővülnek és csak kevés stressz tényező vizsgálatában tapasztalható konszenzus. Különösen nagy egyet nem értést fedeztem fel a biológiai különbségeket meghaladó, a társadalmi szerepek és elvárások által generált nemi különbségekre irányuló stresszkutatások áttekintése során. Pedig a nemi eltérések a stresszre adott válaszreakcióban és a stresszel való megküzdés során kulcsfontosságúak lehetnek az egészségügyi és pszichológiai intervenciók tervezésében, amely egyéni, szervezeti és társadalmi szinten is segítheti a jólét előre mozdítását. A nemek közötti különbségek feltárása magas prioritást kell, hogy élvezzen az esélyegyenlőség és az egészséges munkakörnyezet megteremtésében egyaránt.

A dolgozatom első részében elméleti áttekintést nyújtok a társadalmi nemről és a nemi sztereotípiákról, majd röviden bemutatom a nemi szerepek változását Magyarországon. A második elméleti részben a stressz, a stresszorok, a fő stresszmodellek ismertetése következik, majd a harmadik fejezetben specifikusan a munkahelyi stressz témakörét járom körül. Mivel a stressz önmagában nem feltétlenül jár együtt negatív, egészségkárosító hatással, hanem nagyban függ a stresszre adott választól is, így az ötödik fejezetben a coping,

vagyis a megküzdés fogalmát és öselméletét mutatom be. Az elméleti rész utolsó fejezetét a korábbi szakirodalmi kutatások által beazonosított stressz folyamatokban fellelhető nemi különbségek ismertetése adja, melyek a kutatási kérdéseim alapját is képezik. Dolgozatom zárásaként ismertetem az empirikus kutatásom célkitűzéseit, az eljárási módot, a felhasznált mérőeszközöket, végül a statisztikai módszerekkel alátámasztott eredményeket tárom fel.

1. Nemi szerepek

1.1 A társadalmi nemi (gender) szerepek

A nemi szerepek tekintetében különbséget kell tenni a biológiai (sex) és a társadalmi nem (gender) fogalma között. Előbbi az anatómiai különbségeket jelöli, míg a társadalmi nem a pszichológiai, társadalmi és kulturális különbségeket. Bár a társadalmi nem alapjait tekintve a biológiai nemből eredő erőkülönbségekből származik, de azt meghaladva magába foglalja a nőkkel és férfiakkal szembeni kulturális, társadalmilag kialakított elvárásokat (elvárt értékek, szerepek, tulajdonságok összessége, beállítottság, viselkedés, énkép stb.). A nemek közötti társadalmi egyenlőtlenségek vizsgálatában a szakirodalom egyöntetűen osztja azt az álláspontot, hogy a társadalmakban jelenlévő hatalom- és státusz különbségek révén más pozícióban vannak a nők és a férfiak. (Ridgeway és Bourg, 2004) Ennek magyarázatára, hogy hogyan alakulnak a nemi szerepek és miért maradnak fenn viszont különböző elméletek születtek, melyeket a dolgozatomban nem fogok részletesen elemezni, csupán röviden megpróbálom összefoglalni a kutatásom szempontjából lényeges elemeket.

A kognitív szociálpszichológia a nemek közötti különbségek vizsgálatában a környezettel való interakció hatása felől közelíti meg a kérdést, már a születés pillanatától kezdődő nemi jellegzetességek eltanulását hangsúlyozza. Carver (1998) a nemi szerepeket úgy definiálja, mint azok a viselkedési jegyek, melyekről az adott kultúrában élő emberek azt gondolják, hogy az egyik nem képviselőinél helyénvalóbbak vagy kívánatosabbak, mint a másiknál. Ezek a tényezők a neveltetés és a kultúra hatására folyamatosan változnak, az egyén személyiség fejlődése során explicit szabályok rögzülése és tanulása által sajátítjuk el őket.

A *szociális szerep elmélet* a nemi szerepeket tartja felelősnek a nemi különbségek kialakulásában. Nemi szerepek tehát elvárt attitűdök és magatartások, melyeket a társadalom nőkhöz és férfiakhoz társít. A hagyományosan munkamegosztás révén létrejött férfi szerep instrumentális, ez a szerep elvárja az önérvényesítést, az asszertivitást, cél-orientáltságot és a függetlenséget. A női nemi szerep ezzel szemben expresszív, elvárja a gondoskodást, az

önzetlenséget, kapcsolataikban az érzelmi egyensúly fenntartására törekedjenek. A társadalmi szerepek tekintetében nem csak a családi életben, hanem a munkaerőpiacon is megfigyelhetőek a nemi különbségek. A nemekhez társítunk olyan jellemzőket, tulajdonságokat, melyek bizonyos feladatok, munkák ellátására alkalmassá teszi őket, míg másokra nem. A háztartáson belüli szerep és a gyermekgondozás mellett a nők esetében beszélhetünk tipikusan nőies szakmákról, munkakörökről, melyek mind a társadalmilag elfogadottan a női szerephez társított törődést, gondoskodást követelik meg. A férfi szereppel szemben olyan a társadalomban és gazdaságban betöltött szerepek, melyek nagyobb státuszt jelentenek és megkövetelik az önérvényesítést. (Eagly, 1987; Eagly és Kite, 2000)

Mindkét szerep erősen behatárolt, korlátozó erővel bírnak és más-más lehetőségeket hordoznak magukban. Az ilyen merev, túlságosan szabályozott, az egyén viselkedését korlátozó szerepelvárások vezetnek a sztereotípiák kialakulásához. (Lindsey, 2011) Ezek a sztereotípiák pedig beépülnek a kultúrába és a szocializációba. Heinzen és Goodfriend (2019) önbeteljesítő jóslatnak nevezi azt a folyamatot, ahogy a gyermekkorban a nemi sztereotípiákat a jutalmazással és büntetéssel rögzülnek - (pl.: lányok és fiúk között a siker támogatása és elismerése különböző;” a fiúk okosak, a lányok szépek”), melyeket felnőttkorban nehéz levetkőzni. A nemi sztereotípiák egyik fontos eleme a férfiakhoz társított feladatorientáltságból eredő kompetencia, míg a nők gondoskodás és érzelem központúságából eredő szerethetőség. Ez azt eredményezi, hogy a nők nem lehetnek kompetensek és szerethetőek is egyben, míg a férfiak esetén a két dimenzió nem kizárólagos. (Rudman és Glick, 2001)

1.2 Szexizmus

A szexizmus tág értelmezése a nemi különbségek és egyenlőtlenség morális igazolására szolgáló hiedelmek, melyek gyakorlatban is megkülönböztető bánásmódot eredményeznek. De a szexizmus nem csupán negatív attitűdöket, hanem a nemekkel kapcsolatos pozitív attitűdöket is magába foglalja. (Glick és Fiske, 2006) A szexizmust többnyire a nőkkal szembeni megkülönböztetések vonatkozásában értelmezzük, de ez nem jelenti azt, hogy a férfiak nem tapasztalnak meg szexizmust. A másodlagos vagy fordított szexizmus foglalja össze a férfiakkal szembeni ambivalens vagy negatív attitűdöket. (Benatar, 2003) Mivel a férfiakkal szembeni sztereotípiák kevésbé járnak együtt negatív megkülönböztetéssel és hátrányokkal, ezért a nőket érő szexizmust fogom részletesen körbejárni. A hagyományos szexizmus a tradicionális nemi szereposztás és az abból fakadó egyenlőtlenségek, a nők alacsonyabb rendűségének legitimizálása. Ezzel szemben a modern szexizmus tagadja a

nőkkel szembeni bármiféle diszkrimináció és a nemek közötti egyenlőtlenségek létezését, ezért nem támogat a nők hátrányos helyzetének leküzdésére érdekében tett semmilyen erőfeszítést. (Swim és mtsai., 2001)

Glick és Fiske (1997) különbséget tesz jóindulatú és ellenséges szexizmus között. Az ellenséges szexizmus nézete szerint a nők a feminizmus és a szexualitásuk segítségével nem az egyenlőségre, hanem a férfiak feletti dominanciára törekednek. A jóindulatú szexizmus egy tiszta és bájos nő ideált fest le, aki rászorul a férfi védelmére és támogatására és ezekért hálával tartozik. Ezek a látszólag pozitív tulajdonságok teszik társadalmilag inkább elfogadottá ezt a fajta szexizmust, ugyanakkor az inkompetens, önállóságra képtelen nőkép és a védelmező férfikép fenntartja a női-férfi hierarchiát és egyenlőtlenségeket. Összességében ugyanakkor mindkét fajta szexizmus a tradicionális női szerepet várja el és erősíti meg.

A szexista nézetek elfogadásában bizonyos tényezők, mint a nem, az életkor, a foglalkozási szerep (oktatás-karrier-munkavállalás) is hatással van. A férfiak a nőkhez képest magasabb szexizmust mutatnak, ami érthető, hiszen a nők elszenvedői is a diszkriminációnak, de egyben igazolói is annak. (Szabó, 2008) A férfiak magasabb státuszuk és hatalmi szerepük révén nagyobb befolyással bírnak az egyenlőtlenségek legitimizálásában. Az iskolázottság magasabb szintje általánosságban csökkenti a szexizmus elfogadását, de a magasabb presztízsű, tipikusan férfi dominálta területeken (egészségügy magasabb státuszú pozíciói, műszaki területek, vezető beosztás stb.) a nők körében magasabb a szexista nézetek elfogadása, előítéletesek lesznek nőtársaikkal és elutasítják az egyenlőséget. (Kovács, 2007) A különböző szférákban, területeken dolgozó nők is máshogy érzékelik és élik meg a női szerepelvárásokat és a szexizmust. Ez azt is jelentheti, hogy azok a nők, akik a tradicionális női szerepet elfogadják negatívan ítélik meg nőtársaikat, akik a család helyett a karrier mellett döntenek vagy magasabb státuszú, tipikusan férfias pozíciót töltenek be.

1.3 A nemi szerepek és sztereotípiák változása Magyarországon

A társadalmi nem kutatásával foglalkozó szociológiai tudományág (gender studies) azt vallja, hogy az adott társadalom formálja a nemi szerepeket és sztereotípiákat, ezért érdemes külön megvizsgálni a nemi szerepek változását Magyarországon. Globálisan elmondható ugyanakkor, hogy a nemi szerepek és sztereotípiák változása, azon belül a női szerepek erőteljesebb elmozdulása figyelhető meg napjainkban a férfi szerep irányába. Ezzel párhuzamosan, bár kevésbé drasztikusan, de a férfi szerepek is változnak, tolnak a női szerepek felé. A nemi sztereotípiák, előítéletek és a hátrányos megkülönböztetés, bár kevésbé nyilvánvalóan és más formákat öltve, de még most is tetten érhetőek a munkaerőpiacon.

Egy 2000 és 2003 között végzett, 12 európai ország összehasonlító tanulmánya bizonyítja, hogy Európán belül eltérések figyelhetők meg a nemi szerepek és a társadalmi munkamegosztással kapcsolatos nézetek tekintetében. A különbség történelmi múltra vezethető vissza, a nyugati régióhoz tartozó országok képviselik a progresszív, modern, míg a keleti régióba tartozó országok a konzervatív, tradicionális nézőpontot a nemi szerepek és munkamegosztás vonatkozásában. Magyarország a keleti blokk, a posztszocialista csoporton belül is kiemelkedően hagyományos nézőpontot mutat. (Pongrácz, 2005) A szocialista irányítás alatt a nőknek úgy kellett helytállniuk a munkavilágában, hogy közben a tradicionális családon belüli szerepek nem változtak meg. (Slachta, 2019) Tehát annak ellenére, hogy az uralkodó ideológiák és a központi irányítás által a volt szocialista országokban korábban kezdődött meg a nők tömeges munkavállalása, ez mégsem segítette elő az egyenlő társadalmi munkamegosztást és szerepfelfogást. Épp ellenkezőleg, a kényszer pszichés ellenállást szült és ezáltal konszolidálta a konzervatív nézőpontot. Ezzel szemben a nyugati országokban, ahol nem külső kényszer hatására és fokozatosan valósult meg a nők munkavállalása, ott megszilárdultak a modern nézetek a nemi szerepfelfogás és munkamegosztás terén. Összefoglalva a kutatás eredményeit a következő nézőpontok és értékrendek jellemzik a magyar társadalmat: (1) a család priorizálása a munkával szemben – mind a nők, mind a férfiak esetében; (2) a hagyományos szerepfelfogás elfogadása, miszerint a férj feladata a megélhetés biztosítása, a feleség elsődleges feladata az otthoni teendők ellátása; (3) a hagyományos nemi szerepek felcserélésének markáns elutasítása; (4) a családon belüli egyenlő munkamegosztás hiánya, a nőket érő fokozott leterheltség elfogadása. (Pongrácz, 2005)

2009-ben Pongrácz (2011) az előbb bemutatott összehasonlító tanulmány kérdéseit is felhasználva kutatást végzett Magyarországon, amely lehetővé tette, hogy az eredményeket összehasonlítva megvizsgálhassa a férfiak és nők attitűdjének változását a nemi szerepfelfogás és munkamegosztás tekintetében. A majd egy évtized különbséggel végzett kutatás eredményei alapján látható, hogy a többség Magyarországon továbbra is tradicionális családi munkamegosztást favorizálja, ahogy a család munkával szemben élvezett prioritása is uralkodó nézetnek bizonyul, bár utóbbi szignifikánsan mérséklődni látszik. Jelentős elmozdulás tapasztalható abban, hogy a korábbi kutatásban még a többség, míg a 2009-es kutatásban már csak a kisebbség vélekedett úgy, hogy a női munkavállalás negatív hatással van a családi életre. Összességében a modernebb értékrend és attitűd irányába való eltolódás figyelhető meg, vagyis a nők munkavállalása elfogadottabbá vált és kevésbé esik negatív megítélés alá. Az az álláspont az uralkodó, miszerint a kétkeresős családmodell a biztonság

és a stabilitás kulcsa. Ugyanakkor hangsúlyozandó, hogy ezen kutatás eredményei is tükrözik a társadalmi elfogadását a tradicionális, konzervatív szerepmegosztásnak. (Pongrácz, 2011)

Gregor és Kováts 2018-as kutatása a magyar nők akkori helyzetét kívánta feltárni a munkaerőpiacon és a családi életben egyaránt. A kutatás konklúziója szerint az akkori a társadalmi- és gazdasági viszonyok között nem valósul meg a nemi egyenlőség és az egyenlő szerepmegosztás, kizárólag a munkaerő-piaci részvétel nem vezet a női emancipáció megvalósulásához. Nőkkel folytatott fókuszcsoportos vizsgálatok során azt találták, hogy még mindig a nőkre hárul a családon belül a gondoskodó szerep, ami rendkívül sok időt és energiát emészt fel. Az interjú alanyok nehezen találták a munkahely és a családi élet általi elvárások szimultán teljesítését. (Gregor és Kováts, 2018) A magas elvárásokat jól tükrözi egy másik kutatás eredménye is, miszerint a közvélemény még mindig úgy vélekedik, hogy a 3 évnél fiatalabb gyermeket nevelő anyák elsődleges feladata az otthoni gyermekgondozás kellene, hogy legyen, negatívan ítéli meg a kisgyermekes anyák munkavállalását. (Makay, 2018)

Szintén 2018-as kutatási eredmények azt igazolták, hogy a női szerepek elmozdulása mellett a férfi szerepek is változáson mennek keresztül. A férfiakkal szembeni elvárások már nem korlátozódnak az anyagi biztonság nyújtására, hanem kiterjednek a gyermeknevelésben való aktív részvételre is, vagyis a férfiak esetében is megjelenik a kettős szerepelvárás. Ugyanakkor az otthoni munkamegosztásában nem figyelhető meg jelentős változás, még azokban a családokban sem, ahol mindkét fél folytat kereső tevékenységet, a teendők többsége még mindig a nőkre hárul. (Makay és Spéder, 2018)

1.4 A nemi szerepek és sztereotípiák napjainkban

A nemiszerep-elvárások és a nemi sztereotípiák változásának globális trendje figyelhető meg az elmúlt évtizedekben. Az általános nézőpont a nemi szerepekkel kapcsolatban modernebb, egalitáriánusabb irányba mozdult el – a társadalmi szerepek, különösen a munkaerőpiac tekintetében –, de a családi élet területén mérsékeltebb elmozdulás látszik az egyenlő szerepmegosztás irányába. A Magyarországon még mindig uralkodó hagyományos nemi szerepek a nőt a családi élet felé terelik, de egyértelműen látszik, hogy egyre több nő vágyik karrierre, vagy szeretné a család és a karrier egyensúlyát megtalálni.

Továbbra sem beszélhetünk nemi egyenlőségről, jelentős diskurzus övezi napjainkban a vertikális és a horizontális szegregáció, valamint a bérszakadék problémakörét. Az oktatásban és a munkaerőpiacon is megfigyelhető a horizontális szegregáció: a nemi sztereotípiák – (nők

a gondoskodó, támogató szerepe és a férfiak célorientált, határozott magatartása és a magasabb státusz betöltése) – már a képzések területén nemi különbségeket eredményeznek, ami determinálja a munkaerőpiaci szegregációt is. Tipikusan nőies területek a gondoskodást, empátiát megkövetelő szakmák, mint például: pedagógusképzés, ápolás és gondozás, adminisztráció, HR, szolgáltatás és közszféra. A férfiak ezzel szemben a munkaerőpiacon a magasabb presztízzsel, státusszal és hatalommal bíró pozíciókat tudhatják magukénak, ami gazdasági előnyt is jelent. (Kispál-Vitai, 2021)

Devillard és szerzőtársai (2018) szerint a nők már a pályájuk kezdetén hátrányt szenvednek, ami a karrier előrehaladtával tovább növekszik. A vertikális szegregáció és az üvegplafon azt a jelenséget írja le, miszerint a nők azonos képességek, tapasztalat és felkészültség mellett is csak bizonyos szintig jutnak el a szervezeti hierarchiában. A középvezetői szinteken egyre több nő jelenik meg, de a felsővezetés szintjére már a férfiak terepe. (Nagy, 2010) A vezetői beosztás az üvegplafon jelenség alapján bár nem elérhetetlen a nők számára, de szigorúbb elvárásoknak kell megfelelniük és többet kell teljesíteniük, hogy elérhessék a magasabb pozíciókat, főleg abban az esetben, hogy ha a pozíciót előtte férfi töltötte be. (Lyness és Heilmann, 2006) A tipikus” jó vezető” maskulin tulajdonságokkal bír: cél-orientált, határozott, asszertív, kompetitív és racionális. Ezért a magasabb pozíciót betöltő nők sokszor maskulin személyiségjellemzőket és magatartásformákat vesznek fel. Ellemers (2001) ezt a jelenséget a *méhkirálynő-szindrómának* nevezi és úgy definiálja, mint egy identitás-menedzsment stratégia, amely során azok a nők, akik sikeresen leküzdötték a velük szembeni előítéletek egy férfiak által dominált területen, a státusz és pozíció fenntartása érdekében átveszik a férfiakat sikerre vivő maskulin jellemzőket.

A nemek közötti bérszakadék a sztereotípiák és az egyenlőtlen bánásmód eredménye. A nők keresetének elmaradásának egyik összetevője a horizontális és a vertikális szegregáció, de az azonos tapasztalattal, képességekkel, teljesítménnyel rendelkező pozíciót betöltő nők és férfiak közötti bérkülönbségre nem ad magyarázatot.

Összességében elmondható, hogy a társadalmilag formált nemi szerepek a szocializáció során mélyen rögzül az egyénben. A tradicionális nemi szerepek és sztereotípiák korlátozó erővel bírnak és nemi különbségeket, egyenlőtlenségek kialakulásához vezetnek. Természetesen egyénenként eltérő lehet, hogy mennyire fogadja el a szerepek elvárásait, mennyire azonosul vele és mennyire válik identitásának részévé. A nemi szerepek erős hatással vannak az identitásunkra, viselkedésünkre, attitűdünkre, így a stressz észlelésére, arra adott reakciókra és a megküzdés érdekében tett erőfeszítéseinkre is hatással lehetnek. A

stresszkutatás régóta vizsgálja a nemi különbségeket a stresszfolyamatokban, de mivel a nemi szerepek dinamikusan változásának lehetünk szemtanúi az elmúlt évtizedekben, ezért a stressz nemi különbségeiben és változások figyelhetőek meg.

2. Stressz

Mind a magánéletünkben, mind a munka területén betöltött szerepeink járnak bizonyos elvárásokkal és kihívásokkal, melyekből pszichoszociális kockázatok származtathatóak. Nem csupán külső ingerek, hanem az egyén belső gondolatai, lelkivilága is működhet stresszforrásként, illetve erősítheti vagy fenntarthatja a feszültséget.

A munkahelyi stressz kutatás hagyományosan az orvostudományból és a biológiából indul ki, ezért egy nagyobb fokú objektivitás jellemzi, annak ellenére, hogy a stressz nemcsak fiziológiai, hanem pszichológiai hatásainak magyarázatául is kíván szolgálni. Ez a fajta irányzat, melyet például Selye János képvisel, a hangsúlyt a stresszorok és a stresszhatás ok-okozati viszonyaira fekteti. Később az általános magyarázó modellek mellett egyre nagyobb szerepet kaptak a kutatásokban az egyéni és környezeti különbségek. A modern stresszkutatás már nem akar meghatározni általános érvényű elméleteket, inkább a stressz társadalmi kontextusára fókuszál, a munkahelyi stressz mögött megbújó társadalmi és hatalmi struktúrák, valamint a szervezeti tulajdonságok feltérképezését szorgalmazza. (Harkness és mtsai., 2005)

2.1 Stressz fogalma

A stressz elmélet megalapozója Selye János, az elsők között kezdte el tudományosan kutatni a test és a psziché közötti kapcsolatot. Selye (1976) a következőképpen definiálta stresszt: „A stressz az élő szervezet válasza bármilyen természetű megterhelésre”. (Selye, 1976, 25.o) Ezek a szervezetre ható külső hatások, körülmények, helyzetek a stresszorok, melyek a szervezetet kibillentik a nyugalmi állapotból és előidézik a stressz reakciót. Definíciója mutatja, hogy a stressz nem csupán negatív lehet, pozitív stresszhatások is érnek minket, ennek ellenére a köznyelvben a stressz szó csupán negatív konnotációt hordoz magában. Ezért bevezetett két új fogalmat, a *distresszt* - amely alatt a negatív, káros stresszek csoportját érti -, és az ellentétpárjaként szolgáló *eustresszt*, amely a pozitív, jó stresszeket foglalja magába.

Az előző Selye féle főként fiziológiai alapokra épült stressz elméletével szemben, amely az egyén belső folyamataira koncentrált, Lazarus és Folkman (1984) stressz vizsgálata során az

egyén és környezetének sajátosságait, a köztük fennálló kapcsolatot szem előtt tartva, az elvárások, követelmények és az rendelkezésre álló egyéni források kapcsolatának szerepét helyezi előtérbe. Elméletük szerint pszichológia stressznek tekinthető, hogy ha az egyén a környezetéből eredő ingert, megterhelést kognitív értékelés során megterhelőnek, vagy az erőforrásait meghaladónak ítél meg. Kutatásomban az utóbbi stressz fogalmat fogom alkalmazni, amely már nem csak a fiziológiai, hanem a pszichoszociális ingerek és azok hatását is magába foglalja. Pszichoszociális stresszorok alatt azokat az ingereket értjük, melyekkel az egyén a szociális kapcsolatok színterén találkozhat, mint pl.: család, iskola, párkapcsolat, munkahely. Ezek a stresszorok keletkezhetnek valós, érzékelt külső környezeti változásokból (pl.: munkahely elvesztése), de ugyanúgy stresszt hatást okozhatnak az egyén belső félelmei, szorongásai, gondolatai, mint például az elutasítástól vagy a kirekesztéstől való félelem.

2.2 Stressz modellek

2.2.1 Generális Adaptációs Szindróma modell

Selye János (1976) alapján a stressz tehát a szervezet nem specifikus válasza a megterhelésre. Nem specifikus, hiszen a különböző terhelésekre a szervezet hasonlóan reagál, azonos biokémiai változások figyelhetőek meg a hatásukra, a szervezet minden esetben alkalmazkodásra kényszerül. Állatkísérletei – melyben súlyos stresszorokat alkalmazott: izommunka, vérzés, hideg hatás stb. - alapján létrehozta a Generális Adaptációs Szindróma (G.A.S., általános alkalmazkodási tünetcsoport) elméletét, amely három szakaszra bontható.

Az első szakasz az” Alarm” (riasztó) reakció, amely során a stresszorról való közvetlen találkozás eredményeként a szervezet ellenállása csökken. Ez az állapot nem tartható fent sokáig, amennyiben a szervezet képtelen alkalmazkodni a terheléshez, akkor ebben a fázisban bekövetkezik a kimerülés és a halál. A második, úgynevezett” Ellenállási” szakaszba akkor jut a szervezet, hogy ha a stresszor folyamatos hatása mellett lehetséges az alkalmazkodás. Az előző szakasz tünetei látszólag eltűnnek, az ellenállóképesség a normális szint fölé emelkedik. Ha a stresszor hatása hosszú távon rezisztenciára kényszeríti a szervezetet, akkor bekövetkezhet a harmadik fázis:” A kimerülés szakasza”. A stresszorhoz már alkalmazkodott szervezet alkalmazkodási energiája elfogy, ennek hatására az első szakasz tünetei újra megjelennek és bekövetkezik a halál. Az elmélet és az azt megalapozó kísérletek egyik legfontosabb eredménye, hogy bebizonyította, hogy a szervezetek alkalmazkodóképessége kimeríthető. Természetesen nem minden stresszor vált ki olyan erős

reakciót, hogy mind a három szakasz létrejőjön, a stresszrel való találkozás kimenetelétől függ a szervezet adottságaitól és a stresszor erősségétől is. (Selye, 1976)

2.2.2. Kognitív- tranzakcionista modell

Lazarus és Folkman (1984) kognitív-tranzakcionista modelljében abból indul ki, hogy az egyén a kognitív értékelés folyamán hogyan értékeli a történések jelentőségét. Az ingerrel való találkozás *elsődleges értékelése* során három kategóriát nevez meg: irreleváns, veszélytelen/ jóindulatú és stresszes. Az utóbbi, negatívnak értékelt stresszt okozó ingerek pedig további három csoportra bonthatóak: *kár/ veszteség, fenyegetés* és *kihívás*.

A *kár / veszteség* csoport közös tulajdonsága, hogy visszafordíthatatlan, tartós károkat okoz az egyénnek. Ebbe a kategóriába eshet a szeretteink elvesztése, súlyos betegség vagy baleset okozta tartós életminőség romlás, vagy akár az ön- és a társadalmi megbecsülést érintő veszteség. A *fenyegetés* az előzővel szemben olyan stresszorokat foglal magába, melyek még nem következtek be, de a bekövetkezésük előre jelezhető. Minden az első csoporthoz, a veszteséghez tartozó stresszor egyben a fenyegetések kategóriájába is esik, hiszen magában hordozza a negatív következményeket a jövőre nézve. Az első két csoport közötti legnagyobb különbség az, hogy a jövőbeni bekövetkezés a fenyegetés esetén lehetővé teszi a megelőző megküzdést, az egyén fel tud készülni a bekövetkezésre és így a nehézségek egy részével előre meg tud birkózni. A harmadik csoport, a *kihívás* közös jellemzője a fenyegetésekkel a jövőbeni bekövetkezés és így a stresszrel való megküzdés lehetősége. De ez a csoport azokat az ingereket és megterheléseket foglalja magába, melyek valamilyen fajta fejlődést, növekedést jelentenek az egyén számára. A fenyegetéshez kapcsolódó negatív érzelmekkel szemben - félelem, szorongás, aggodalom -, a kihíváshoz társítható érzelmek- izgalom, buzgóság, lelkesedés - pozitívak.

A fenyegetés és a kihívás kategóriába eső ingerek az előző különbségek ellenére gyakran hordozzák a két kategória jellemzőit egyidejűleg. Lazarus (1984) elmélete szerint a két kategóriára különálló, de gyakran összefüggő konstrukcióként kell tekinteni, és hangsúlyozza, hogy a fenyegetés-kihívás értékelés az ingerrel való találkozás során változhat, akár a környezeti változása is módosíthatja azt. A kihívásként értékelt stresszorok a fenyegetésként érzékelt stresszorokkal szemben előnyt jelentenek a megküzdés és az alkalmazkodás során, hiszen a pozitív hozzáállás, az önbizalom nagyobb mértéke a cselekvőképesség minőségét pozitívan befolyásolja.

A *másodlagos értékelés* során az egyén számba veszi a megbirkózási lehetőségeket, hogy ezek milyen valószínűséggel lesznek hatékonyak és felméri, hogy mi forog kockán. A megküzdési lehetőségek lehetnek források vagy válaszok, valamint külsők vagy belsők. Az elsődleges értékelésben felmért kockázatok és a másodlagos értékelésben meghatározott megküzdési lehetőségek közötti interakció erősen meghatározza az érzelmi reakció erősségét és minőségét. Ha a felmért kockázat magas és az tehetetlenséggel párosul, azaz a megküzdési lehetőségek nem képesek eliminálni a stresszort és az kockázatot hordoz magában, vagy csak kis mértékben képesek befolyásolni azt, akkor a stressz szint jelentős lesz. Ha az érzékelt kockázat fontos kötelezettséget érint, akkor még a jelentős befolyásolhatóság mellett is magasabb stressz szintet eredményez minden nemű kétség a megküzdési lehetőségek értékelésében. A modell újraértékelésként definiálja a környezetből és /vagy az egyéntől származó új információk hatására megváltozott értékelést. A dolgozat későbbi részében még részletesen bemutatom a modell megküzdési módszereit, hiszen ahogy a fentebb leírtakból látszik, a lazarusi modell a stresszhatást már nem pusztán a stresszor tulajdonságaiból származtatja, hanem az individuum kognitív és emocionális reakciónak függvényekén értelmezi. Az elmélet az egyén és a stresszor kölcsönös egymásra hatását emeli ki, a kettő közötti tranzakciót, amely az egyén aktív szerepét és a helyzet felett gyakorolt kontrollját is magába foglalja, hiszen nem passzív elszenvető a stresszorról történő interakcióban. Újdonsága és fontos hozadéka a tranzakciós modellnek a szubjektivitás a stresszorok értékelése során és a tranzakció/ interaktív folyamat szemlélet beemelése a stressz kutatásba. (Lazarus és Folkman, 1984)

2.3 Stresszorok

A megterhelések, ingerek nem specifikus hatásán kívül – ezt nevezi Selye stresszorhatásnak - a stresszorok rendelkeznek specifikus hatásokkal is. Ugyanakkor a stresszorra adott reakció kimenetele ezen két hatás mellett további tényezők közrejátszásának az eredménye. Selye (1976) szerint a szervezete érzékenységét egy adott stresszorra külső (táplálkozás, éghajlat, gyógyszeres kezelés) és belső (öröklött tulajdonságok, korábbi élmények) kondicionáló tényezők is befolyásolják. Már a Selye-féle stressz elméletből kiderül, hogy a stresszorok rendkívül sokfélék lehetnek, hatásukat pedig több tényező együttese adja, amely megnehezíti a csoportosításukat. Számos szakirodalom tett már kísérletet az olyan általános jellemzők összegyűjtésére, melyek az egyén számára egy ingert distresszé tesznek.

Atkinson és munkatársai (2005) három ilyen általános jellemzőt sorol fel, melyeket korábbi kutatások eredményeivel támasztanak alá: az inger *befolyásolhatatlansága*, az esemény bekövetkezésének *bejósolhatatlansága* és a *képességeink határát meghaladó, énképünket negatívan befolyásoló ingerek*. Minél kevésbé vagyunk képesek egy eseményt kontrollálni, vagy adott esetben megakadályozni a bekövetkezését, annál nagyobb stresszt okoz. Ilyen tipikusan befolyásolhatatlan esemény lehet a munkahely elvesztése, súlyos betegség és a közeli hozzátartozók elvesztése. Csakhogy a stresszor tényleges befolyásolhatósága nem feltétlen esik egybe az esemény befolyásolhatóságának egyéni megítélésével. Kutatások során bizonyították, hogy az ingerek befolyásolhatósága vetett hit, pusztán a befolyásolás lehetősége képes csökkenteni a szorongás mértékét. Egy befolyásolhatatlan stresszor kevésbé negatív hatással bír, amennyiben tudomásunk van az esemény bekövetkezésének tényéről és idejéről. Atkinson és munkatársai (2005) két magyarázattal szolgálnak az előző megállapításra: a jövőbeni bekövetkezés és rendelkezésre álló információk lehetőséget adnak a megelőző folyamatokra, valamint a bejósolhatóság miatt az állandó stressz helyett, a bekövetkezést megelőzően létrejön egy biztonsági időszak. Az esemény befolyásolhatóságának mértéke és a bekövetkezés megjósolhatósága kognitív-tranzakcionista modell is megjelenik.

A stresszorok egy csoportosításának lehetősége Pearlin és munkatársai (1981) nyomán a diszkrét és a folytonos stresszor kategóriák. A diszkrét stresszorok a ritkán előforduló, de az individuum életében nagy változásokkal járó események sorolhatóak, mint például egy családtag vagy a munkahely elvesztése. A folytonos stresszorok pedig olyan tartósan fennálló események, ingerek, melyek a mindennapi életben fejtik ki hatásukat. A folyamatosan ható stresszorok lehetnek krónikusak, amennyiben intenzív hatással bír és tartós ideig áll fenn. Ilyen folyamatos krónikus stresszor például a szerepkonfliktusból származó állandó feszültség. A folyamatos stresszorok másik altípusa a váratlan, rövid időszakot befolyásoló események. A munkahelyi stresszorok kevés kivétellel a folyamatos stresszor kategóriába sorolhatóak. (Pearlin és mtsai, 1981)

3. Munkahelyi stressz

3.1 Munkahelyi stressz fogalma

Cropanzano és szerzőtársai (2005) szerint a munkahelyi stressz egy olyan interaktív folyamat, amelynek során a munkahelyi körülmények és események testi, pszichológiai, lelki

vagy szociális következményekkel járnak a munkavállalók számára. Kutatásom során ezt a definíciót veszem alapul, kiegészítve Lazarus és Folkman (1984) stressz fogalmával, így tehát azokra a munkahelyi jellemzőre helyezem a vizsgálat fókuszát, melyek hatását a munkavállalók a szubjektív értékelésük során a megküzdési képességüket, kompetenciájukat meghaladja és melyeket a szakirodalmi kutatások azonosítottak.

3.2 Munkahelyi stresszorok csoportosítása

Szilas Roland (2011) disszertációjában megpróbálja összegyűjteni azokat a munkahelyhez köthető stresszorokat, melyekről már korábban kimutatták, vagy feltételezhető róluk, hogy káros hatásai vannak a munkavállalókra. Csoportosításának alapjául számos korábbi stressz modellt felhasznál, de leginkább Palmer és Cooper (2004) modelljére épít, de a minden stresszort befolyásoló kultúra kategóriát a szervezeti struktúrával, a változás és emberi erőforrás menedzsmenttel egészíti ki.

1) A munkafeladatok jellemzői:

a) *Munkaidő-beosztás*: A túlóra, a műszakos és a készenléti munkakörök vizsgálata során bebizonyosodott, hogy azok komoly stressz hatást fejtenek ki, amennyiben a beosztás nincs összhangban a munkavállalók biológiai órájával és preferenciájával. A műszakban végzett munkavégzés és a túlóra is képes ilyen esetben a munkavállalók kiszakítására a társas életből és meggátolhatja a testi és lelki feltöltődését. Kutatások támasztják alá a túlmunka és az egészségtelen életviteli szokások (dohányzás, egészségtelen étrend, kevés testmozgás) kialakulása közötti kapcsolatot, valamint, hogy növeli a szívinfarktus kockázatát.

b) *Repetitív monoton munkafeladatok*: Bizonyítottan magas stresszhatással járnak az olyan munkakörök, melyekben repetitív monoton munkavégzés folyik.

c) *A munkavégzés feletti kontroll hiánya*: Kontroll vesztést él meg – és stresszt – a munkavállaló, amennyiben nincsen ráhatása a munkafeladat elvégzéséhez szükséges kompetenciák, készségek használatára, a munkavégzés ütemére és idejére, a munkavégzéshez használt eszközök megválasztására.

d) *Részmunka és távmunka*: A napjainkban egyre elfogadottabb részmunka és távmunka bár csökkentheti is a munkavállalók stressz szintjét – (rugalmasabb munkavégzés, nagyobb szabadság stb.) – de komoly kockázatokat hordoz magában. Az ilyen atipikus foglalkoztatásban csökkenhet az információáramlás minősége, amely bizonytalanságot okozhat a munkavállalóban, valamint a csoportkapcsolatok romlását eredményezheti, akár elszigetelődéshez is vezethet, amely a karrier lehetőségeket is korlátozza.

2) Személyes munkakapcsolatok stresszorai:

a) *Rossz munkatársi kapcsolatok:* Stressz eredményeznek azok a munkahelyi kapcsolatok, melyekben alacsony vagy teljesen hiányzik a bizalom, az összetartozás, támogatás és az érdeklődés. A személyes kapcsolatok hatással vannak a csoportkohézióra, rossz hangulatot és csoporton belüli konfliktusokat eredményeznek. Extrém esete lehet a munkahelyi rossz kapcsolatoknak a pszichoterror és a mobbing.

b) *Rossz vezető-beosztott kapcsolat:* A vezető-beosztott komoly stressz forrás lehet, amennyiben nincs összhangban a vezetői stílus és módszerek a munkavállalók személyiségével, elvárásaival és a munkafeladatok jellegével. Különösen komoly kockázatot jelent ez a kategória, mert a vezetővel való rossz kapcsolat a szervezeti stresszorok hatását is felerősíti. Egyes vezetői stílusok – agresszív, passzív és a laissez-faire – önmagukban is jelentős stressz kockázatot hordoznak magukban.

3) Munkaszerep jellemzőkhöz köthető stresszorok:

a) *Szerep-kétértelműség:* Szerepkétértelműségnek tekintjük, hogy ha a nem egyértelműek az elvárt feladatok és felelőségek a munkavállaló számára. Szervezeti, technológia vagy személyi változások gyakran vonnak maguk után szerep-kétértelműséget, amely eredhet a nem megfelelő információáramlásból is.

b) *Szerepkonfliktus:* Szerepkonfliktusnak tekinthető, amikor a munkavállalóval szemben egyidejűleg legalább két egymással összeegyeztethetetlen szerepelvárás áll fenn. Szerepen belüli konfliktusról akkor beszélhetünk, hogy ha az egyénnel szembeni elvárások között áll fenn ellentmondás, egyik teljesítése megakadályozza a másik teljesülését. Ilyennek tekinthető például a középvezetők szerepköre, akikkel szemben két irányból egyszerre érvényesülnek az alkalmazotti és a vezetői elvárások is.

c) *Szerep-túlterheltség és szerep-alulterheltség:* Túlterhelés esetén a munkavállaló nem tudja teljesíteni az elvárásokat, míg alulterheltség esetén az elvárások teljesítéséhez a munkavállaló nem tudja képességeit, készségeit alkalmazni. Mennyiségi túlterheltség a rendelkezésre álló idő hiányából, míg minőségi túlterhelés a szükséges képességek és készségek hiányából fakad.

4) A fizikai munkakörnyezettel és technológiával kapcsolatos stresszorok:

a) *Környezeti feltételek:* A fizikai környezetből származó ingerek stresszhatásokhoz az egyén képes lehet alkalmazkodni, tolerálni azokat, de ez nem jelenti, hogy hosszú távon nem

fejtenek ki káros hatásokat. Tipikusan ilyen környezeti inger lehet a zaj, a világítás, levegőminőség, hőmérséklet.

b) *Környezeti erőforrások hiánya:* A hiányzó erőforrások lehetnek elérhető eszközök, technikai felszerelés, ezeknek a működési minősége nagyban befolyásolja a stresszhatást. De ide sorolhatóak az olyan infrastruktúra elemek is, mint például az étkező és sportolási, vagy akár a rekreációs helyiségek.

c) *Térbeli elrendezés:* A munkavégzés helyének térbeli elrendezése, hogy mekkora területen és munkatársaiktól mekkora távolságra végzik munkájukat jelentős stresszfaktor. A munkavégzés helye nagyban befolyásolja a munkavégzést érő megszakításokat, a privát szféra csökkenése – például a nyitott iroda koncepcióban – a társas interakciók feletti kontroll csökkenését eredményezheti a munkavállalóban.

d) *A munkavégzés technológiája:* Komoly stresszforrás az illeszkedés hiánya az emberek és a technológia kapcsolódásában. Az internetes technológiára épülő kommunikáció komoly veszélye a munkavégzés gyakori megszakítása és a kapcsolatok elszemélytelenedése mellett a lényeges információk szűrésének nehézsége. A munkabiztonság is szorosan összefügg a technológiával, a munkabiztonság hiánya lehet maga is stresszor, de lehet negatív következménye a munkahelyi stressznek is.

5) A szervezeti struktúrából, kultúrából, változásból és emberi erőforrás menedzsment gyakorlatból fakadó minden kockázati tényezőt befolyásoló hatás:

a) *Centralizációs és hierarchia:* Az erősen centralizált struktúra korlátozza a munkavállalók kontrollját és a döntéshozási jogkörét a munkájuk során, ami növelheti az észlelt stressz szintjét. Nem csak a munkakörülmények tekintetében, hanem a munkahelyi konfliktusok okozta feszültségek megoldásában is fokozza a stressz szintet a kontroll hiánya.

b) *Szervezeti kultúra:* Fokozott stresszforrásként értelmezhető az olyan szervezeti kultúra, melyben a belső versengés és rivalizálás intézményesített. Az ilyen típusú szervezeti kultúra több más tényezőre - például a bizalom, a támogató társas kapcsolatok, bizonytalanság szintje – is negatív hatással van.

c) *Változások a munkában:* A munkahelyet érintő változásokhoz való alkalmazkodás megterhelést jelenthet a munkavállalóknak, nem csak a rugalmas adaptáció elvárása, hanem az új készségeket és tudást követelő helyzetek is növelhetik a bizonytalanság érzését.

d) *Emberi erőforrás menedzsment gyakorlat:* Az előzőekben tárgyalt stresszorok nagyrésze kapcsolódik bizonyos HR funkciókhoz, így bizonyos alrendszer mint a toborzás-

kiválasztás, teljesítmény- és karriermenedzsment, jutalmazási rendszer stb. működése különösen fontos a szervezetek számára.

3.3 Munkahelyi stressz modellek:

3.3.1 Követelmény-Kontroll modell

Karasek (1979) *Követelmény-Kontroll modellje* a munkához köthető stresszforrásokat nem külön-külön, hanem egymással kölcsönhatásban vizsgálja. A modell abból indul ki, hogy a terhelés önmagában nem okoz feszültséget az egyénben, hogy ha munkahelyi követelmények alkalmasak az elvárások és követelmények abszolválásához. A karaseki modell tehát a környezet szerepét hangsúlyozza a stressz kialakulásában, a munka két alapjellemezőjének, a követelmények és a kontroll egymáshoz való viszonyát nevezi meg a stressz forrásaként. Követelménynek tekinti a modell a munkakörnyezetben lévő pszichológiai stresszorokat: a munkatempót, időnyomást, megterhelő munkát és az egymásnak ellentmondó elvárásokat. A kontrollt két komponensre bontja: a képesség feletti és a döntési jogkör feletti kontrollra. Az előbbi magába foglalja az egyén lehetőségeit arra, hogy képességeit és készségeit fejlessze és kamatoztassa, új ismeretekre tegyen szert és élhessen a kreativitásával. A döntési jogkörök alatt azt érti, hogy a munkavállalónak van-e beleszólása abba, hogy milyen módon és ütemben, hogyan teljesítse a rá kiszabott feladatokat. A követelmények és kontroll mértékének és viszonyának alapján négy fajta munka típust különböztet meg a modell. *Magas stresszel járó munka* esetén a nagy pszichológiai megterhelés alacsony döntési jogkörrel párosul. Ilyen esetben előfordulhat, hogy nem lehetséges az optimális válaszadás a megterhelésre, ennek következménye, hogy a követelmények krónikus stresszé alakulnak. Az *aktív munkák* ismérve, hogy a megterhelés és a kontroll szintje is magas, a teljesítményeket az egyén teljesíthető kihívásnak éli meg, új készségek megszerzésére és fejlődésre is van lehetősége. Alacsony követelmények és magas kontroll kombináció esetén a *nyugodt munkaként* azonosítja a modellt, erre a típusra jellemző, hogy a munkavállalónak nagy befolyása van a munkakörülményeire. Az utolsó csoport a *passzív munkák*, amely esetén a kontroll és a követelmények szintje is alacsony, ennek a veszélye a képességek és a készségek lassú leépülése, ami csökkenti a motiváció szintjét is.

A karaseki modellt később kiegészült egy újabb változóval, a munkahelyi társas támogatás tényezővel, ami alatt a felettesektől és a munkatársaktól származó összes társas interakciót értjük. A társas támogatás két típusra bontható: a társas-érzelmi támogatás a bizalom és az

összetartozás mértéke és minősége a csoporton belül, valamint a feladatvégzéshez kapott segítség a vezetőktől és munkatársaktól. (Hall, 1989; Johnson és Hall, 1988; Theorell, 1997)

Az általános jóllét, a stressz és az egészségügyi állapot szempontjából a modell szerint a magas követelmények és a korlátozott, alacsony szintű kontroll a legkárosabb, vagyis a magas stresszel járó munkák csoportja. A társas támogatással kiegészült elmélet szerint a társas támogatás hiánya tovább erősíti ezt a negatív hatást. Az ennek a kockázatnak leginkább kitett csoportot elszigetelt-feszült csoportként azonosítják a szakirodalomban. Magas követelmények esetén tehát a kontroll és a társas támogatás egészségvédő faktorként értelmezhető. (Karasek, 1979; Karasek és Theorell, 1990)

3.3.2 Erőfeszítés-jutalom egyenlőtlenség modellje

Siegrist 1996-ban alkotta meg az erőfeszítés-jutalom egyenlőtlenség modelljét, amely az erőfeszítés és a jutalom közötti eltérés, diszkrepancia mértékéből származtatja a stressz szintjét. Distressz alakul ki, amennyiben a munkavállaló megtett erőfeszítései nincsenek összhangban az ezért kapott jutalmakkal. Erőfeszítésként értelmezi az olyan munka jellemzőket, mint az időnyomás, a túlóra, a felelősségvállalás és a fizikai megterhelés. A jutalom dimenziót pedig három lehetséges forrásból származtatja, amely lehet anyagi juttatás, az elismerés és a karrier támogatása. A helyzeti tényezők mellett (erőfeszítés-jutalom) a modell nagy hangsúlyt fektet a munkahelyi jellemzők szubjektív megítélésére, így az egyéni jellemzőkre és a megküzdési módszerekre, melyeket a túlvállalás dimenzióban vizsgál. Az erőfeszítés és a jutalom egyenlőtlenségének feloldása lehetséges az erőfeszítés csökkentésével vagy a jutalom maximalizálásával. A modell interakciós hipotézise szerint az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanságának egészségi állapotra való negatív hatása túlvállalással párosulva növekszik. (Siegrist, 1996)

3.3.3 Palmer és Cooper Munkahelyi Stressz Modellje

Palmer és Cooper (2004) kifejezetten gyakorlati alkalmazásra, a kockázatok felmérésére és szervezetek stressz menedzsment oktatásához hozta létre a Munkahelyi Stressz Modell-jét. A folyamat alapú megközelítésben kiemelt szerepet kap a kultúra, amely a hat potenciális kockázatra hat. Ezen hat kockázat - *elvárások, kontroll, támogatás, kapcsolatok, szerepek, változás* – stressz szimptomákat okoznak mind egyéni, mind szervezeti szinten. A modell tartalmazza a stressz szimptomák negatív következményeit is, melyek egyéni szinten az érrendszeri megbetegedés, szorongás, depresszió és a kiégés, szervezeti szinten pedig a költségnövekedés, csökkenő profit és a növekvő balesetek száma. A modell hat potenciális

kockázata stresszorként értelmezhető, ad egy fajta munkahelyi stresszor csoportosítási lehetőséget is. Az elvárások kockázatba sorolandó a munkaterhelés, a munkavégzés módja és a munkakörnyezet. A kontroll fedi a munkavállalók döntési lehetőségét és autonómiáját. Támogatás alatt a szervezet által nyújtott megerősítést és bátorítást értik. A kapcsolatok kockázatba tartozik a pozitív együttműködés. A szerepek kategória a szerepértelmezéseket öleli fel. Az utolsó kockázat, a változás pedig a szervezeti változás menedzsmentjét és kommunikációját takarja.

A modell megalkotásánál a kutatók a szervezeti felelősségvállalás fontosságát is szem előtt tartották és mint említettem gyakorlati célra szánták, így készült hozzá egy öt lépcsős kockázat-felmérési és beavatkozási módszertan is. A módszertan a következő lépéseket tartalmazza: A kockázatok keresése; Annak felmérése, hogy ki és hogyan sérülhet; A kockázat mérése és annak eldöntése, hogy eleget tettek-e az elkerülés érdekében; Az eredmények rögzítése; Az eredmények monitorozása és utókövetése. (Palmer és mtsai., 2004)

3.3.4 Követelmény-erőforrás modell

A követelmény-kontroll modellt alapul véve, de azt kiegészítve, tágabb értelmet adva neki hozták létre Demerouti és szerzőtársai (2001) a Követelmény-Erőforrás modellt, amely foglalkozástól függetlenül alkalmazható a hosszú távon átélt stressz okozta kiegészítő kockázatának vizsgálására. A kiegészítő Freudemberger (1974) definíciója szerint a krónikus, emocionális terhelés és stressz okozta fizikai, emocionális és mentális kimerülés állapota. A követelmény-erőforrás modell szerint bizonyos tényezők elősegítik a testi, pszichológiai és szellemi kimerülést, míg egyes tényezők gátolják azt. Ebből kifolyólag a modell két csoportra bontja a környezeti tényezőket, erőforrásokra és követelményekre. Követelmények származhatnak a munkavégzés szervezeti kereteiből, a fizikai és a társas környezetből is, ide sorolandó minden a munkavégzést nehezítő tényező. Követelmény lehet például a munkaórák száma, a túlvállalás mértéke, a kompetencia hiánya, a munkahelyi konfliktusok, amelyek elősegítik a kimerülés kialakulását. A követelményekkel szemben az erőforrások képesek megfékezni a kimerülést. Erőforrásnak minősül a modellben minden olyan fizikai, szervezeti, társas és pszichológiai tényező, amelyek a testi és pszichés jóllét fenntartását támogatja és amely a követelményekkel való megküzdést segíti elő. Az erőforrások különböző módokon fejthetik ki pozitív hatásukat: a követelmények hatásának megszüntetésével vagy mérséklésével, az akadályok leküzdéséhez szükséges feltételek megteremtésével, a személyes fejlődés és készségek megszerzése által. Az erőforrások eredetük szerint lehetnek belső, vagyis a személyből fakadó tényezők, mint például a megküzdési mód vagy a kognitív

képességek. A külső eredetű erőforrások az egyénen kívüli tényezők, mint például az előrelépés lehetősége, vagy a munkavégzés során biztosított autonómia és kontroll. Az erőforrás szervezeti szinten lehet a bérezés, a karrierlehetőségek, munkabiztonság; interperszonális szinten a vezetők és munkatársak támogatása, a jó csoportkohézió; a munkakör szintjén lehet erőforrás a szerepegyértelműség, a döntéshozásban való részvétel; a feladat szintjén pedig a képességek változatossága és kihasználása, az autonómia, a feladattal való azonosulás, a munka értelmesség érzése és a visszajelzés a teljesítményről.

Ez a stressz folyamat, amely a magas munka követelmények és a nem elegendő rendelkezésre álló erőforrás okán kialakuló distressz állapot létrejöttével – drasztikus esetben kiégés kialakulásával – fejt ki kártékony hatását egyéni és szervezeti szinten is. A követelmény-erőforrás modell másik fontos megállapítása, a motiváció folyamata. Az erőforrásokra nem csak a követelményekkel való megbirkózás során van szükség, önmagukban is jelentőséggel bírnak és magukban rejtik a motiváció növelésének potenciálját is. A követelmények és kihívások szükségesek ahhoz, hogy az erőforrások a munkavállaló számára értékke, munka iránti elköteleződést segítő faktorrá váljanak. Tehát a követelmények csökkentése ugyan mérsékli a stresszhatást, de a motivációra és az elköteleződésre nincsen feltétlenül pozitív hatással. (Demerouti és mtsai, 2001; Demerouti és Baker, 2011)

4. Megküzdés

4.1 A megküzdés fogalma

A stressz kutatás egy másik fontos állomása a megküzdési módok feltárása. Ugyanaz a stresszor egyénenként más-más érzelmi, magatartásbeli válaszreakciókat vált ki. Már Selye (1976) is hangsúlyozta, hogy a stressz szükséges a fejlődéshez, de a sikertelen megküzdési mód és alkalmazkodás során distressz állapot alakul ki. A sikeres megküzdés révén válhat egy stresszor hatás eustresszé, amely erősíti az önbizalmat, az eredményesség és a kompetencia élményt. A megküzdés egyik tág meghatározása Miller-től (1980) származik: copingnak, vagyis megküzdésnek tekinthető minden válaszreakció, amit az egyén stressz szituációban alkalmaz. Lazarus (1993) elméletében, melyet a következő alfejezetben részletesebben bemutatok, nem tekint minden stresszre adott választ megküzdésnek, csupán az egyén által forrásait meghaladó helyzetek megoldása érdekében tett szándékos és akaratlagos gondolati és/vagy viselkedéses erőfeszítéseket. Egyes kutatók viszont tágabban értelmezik a megküzdést, beleértve minden stresszre adott reakciót, függetlenül attól, hogy szándékos vagy automatikus megnyilvánulásról van-e szó. (Oláh, 2021)

A megküzdési módok csoportosíthatóak az alapján, hogy az egyén tényleges cselekvéssel akarja-e megoldani a helyzetet, vagy passzív marad. Az aktív megküzdési módok lehetnek: támadás, menekülés, megoldás keresés. Passzív stratégia pedig a visszahúzódás, visszavonulás és az elkerülés. Ezen csoportosítás esetén fontos figyelembe venni, hogy az aktív és passzív megnevezés nem hordoz magában értékítéletet. Az agresszió, mint negatív megküzdés bár aktív, de a stresszhelyzet megoldásában nem adaptív. (Stauder, 2007)

4.2 Lazarus megküzdés elmélete

Lazarus (1993) elmélete megküzdésnek tekint minden olyan kognitív vagy viselkedési erőfeszítést, amely az egyén számára nehéz, forrásait meghaladó külső vagy belső hatások kezelésére irányul. Ahogy már korábban a stressz elméletek között bemutattam, a személy környezet interakció során a stresszhatás kimenetele, az érzelem erőssége és minősége, valamint a megküzdés módja is a kognitív értékelés következménye. A kognitív értékelés elsődleges és másodlagos szakaszát már fentebb elemeztem, de fontos kiemelni a másodlagos értékelés szakaszban történő folyamatokat. Ebben a szakaszban a fenyegetést jelentő ingerrel való találkozás során az egyén számba veszi a lehetőségeit, amelyek a megküzdés során segítségére lehetnek. A megküzdés módja az elsődleges és a másodlagos értékelés függvényeként értelmezhető.

Az elmélet két alapvető megküzdési funkciót nevez meg: a *problémafókuszú* és az *emóciófókuszú* megküzdést. A probléma fókusz a stresszt okozó helyzet kezelését, míg az emóció fókusz a helyzet okozta érzelmek kezelését jelenti. A megküzdési stílusok alkalmazása nem kizárólagos, a legtöbb stresszhelyzet mindkét stílust megköveteli, de hogy melyik dominál, az az egyén erőforrásaitól és a kockázat mértékétől is függ. A problémaközpontú megküzdési stratégiában a hangsúly a helyzet megváltoztatásán van, az adott stressz szituáció jövőbeni befolyásolásán, ennek érdekében az egyén egy alternatíva leltárt végez, figyelembe veszi a válaszreakció előnyeit és hátrányait és csak ezután dönt és alkalmazza a kiválasztott megküzdési módot. Azokat a stresszhelyzeteket, melyeket az egyén befolyásolhatónak vél és kihívásként értékel leginkább a problémafókuszú megküzdés jellemzi.

Az érzelemközpontú megküzdésnek öt altípusát nevezi meg a modell: önkontroll, társas támogatás keresése, eltávolodás, elkerülés-menekülés, elfogadás-felelősségvállalás és a pozitív újraértelmezés stratégia. Ebben a stratégiában az érzelmek szabályozása a cél, legyen az az érzelem szorongás, feszültség vagy akár agresszió. A befolyásolhatatlan helyzetek esetén, melyeket kárnak, veszteségnek élünk meg leginkább az érzelemközpontú stratégia

alkalmazható. Lazarus és Folkman (1984) elméletükben nyolc megküzdési stratégiát nevez meg:

1. Konfrontálódás: A konfrontáció az aktív szembenállást jelenti az adott megterheléssel, stresszhelyzettel. Célja a stresszkeltő szituáció megszüntetése, vagy megváltoztatása. Ennek a megküzdési stratégiának az erőforrása az agresszió, kockázatkeresés, ezért a sikertelen megküzdés esetén destruktívvá válhat.

2. Eltávolodás/ távolítás: Az eltávolodás célja, hogy az egyén eltávolodjon érzelmileg és/ vagy gondolati síkon a stresszortól, annak érdekében, hogy erőforrásra – pszichés energiára, új nézőpontra, rálátásra – tegyen szert a megküzdéshez. Ha az eltávolodás tartóssá válik, akkor nem lesz sikeres a megküzdés.

3. Érzelmek és viselkedés szabályozása/ önkontroll: Ez a stratégia azokat az erőfeszítéseket foglalja magába, melyekkel az egyén tetteit és érzéseit próbálja szabályozni. Az extrém érzelmkifejezés, mint például az önkontrollvesztés, és a túlzott érzelm szabályozás, gátlás sem segíti elő a megküzdést.

4. Társas támogatás keresése/ szociális támaszkeresés: Ebbe a megküzdési módba a segítségkéréssel kapcsolatos erőforrások tartoznak. Társas támogatás lehet a fizikai, érzelmi, de akár információ általi segítségnyújtás is, érkezhetsz családtagoktól, barátoktól, munkatársaktól és szakemberektől is. A társas támogatás esetén kulcsfontosságú a kapcsolat minősége, elérhető és megbízható kapcsolatokkal kell, hogy rendelkezzen az egyén ahhoz, hogy ez a stratégia működhessen.

5. Elfogadás / Felelősségvállalás: Ebben a stratégiában az egyén elismeri szerepét, közre játszását a stresszhelyzet kialakulásában és elkötelezett a jóvátétel vagy helyrehozás mellett. A személyes felelősségvállalás a megküzdésben, problémamegoldásban való nagyobb fokú elköteleződést is biztosítja. A stratégia túlzott alkalmazása lehet viszont az önvád és a bűntudat megélése, melyek csökkentik a célirányos aktivitást.

6. Problémamegoldás-tervezés/ tervszerű problémamegoldás: A problémamegoldás-tervezés egy racionális folyamat, az egyén alaposan mérlegeli és értékeli a cselekvési lehetőségeit, azokat erőforrásaihoz, képességeihez igazítja. Nagy mértékű érzelmi igénybevétel vagy a rálátás hiánya gátolja ennek a stratégiának a sikerességét.

7. Pozitív jelentés keresése/ pozitív átértékelés: A pozitív jelentés keresése egy stresszorrall való interakcióban azt jelenti, hogy az egyén megpróbálja a változás, fejlődés lehetőségét meglátni benne, pozitív jelentést ad a stresszornak. Ez a megküzdési mód azonban a reális veszélyek kizárásával, a túlzott optimizmussal növelheti a negatív stresszhatást.

8. Elkerülés- menekülés: Az elkerülés esetén, szemben az eltávolodással, az egyén nem foglalkozik a megküzdési lehetőségekkel, kilép a stresszhelyzetből. Ez a megküzdési forma csak rövid távon lehet sikeres a stresszérzet oldása által.

(Lazarus és Folkman 1984; Rózsa és mtsai., 2008)

5. Kutatási eredmények a stresszfolyamatokban rejlő nemi különbségekről

5.1 Sérülékenység

Sinclair és Walltson (1999) vulnerabilitás koncepciója kognitív pszichológiai és fejlődéslelektani alapokon nyugszik, középpontjában a stresszel való megküzdés és a depresszió kialakulásának előrejelzése áll. Az elmélet lényege, hogy az egyén az interperszonális kapcsolataiban során olyan kognitív mintákat alakít ki, melyek válaszreakciók a kapcsolatokban észlelt elvárásokra és bánásmódra. Ezek a kognitív minták jelzik, hogy az egyén hogyan vélekedik magáról, mennyire tartja magát értékesnek, és kihat a stressz folyamatokra és a megküzdési módokra is. Az elméletben a pszichológiai vulnerabilitás tehát az individuumban kognitív hiedelmeinek mintázata, amely megmutatja, hogy az egyén önértékelése mennyire függ a külső megerősítésektől és a teljesítménytől. Ha ez a függés túlságosan nagy, akkor maladaptív kognitív mintázat alakul ki, mint például a perfekcionizmus, az általános pesszimista meggyőződések és a cél elérési képességek zavara. Kutatásaik során több a sérülékenységet befolyásoló tényezőt találtak: észlelt társas támogatás mértéke, problémamegoldó megküzdés stratégia, a stressz észlelt mértéke, az észlelt kontroll stb. (Sinclair és Wallston, 1999)

A differenciális *sérülékenység* elmélete szerint egy adott stresszor nagyobb pszichológiai hatást gyakorol egyes demográfiai jellemzőkkel bíró csoportokra. Az elmélet a depressziós tünetek aránytalanul magas mértékét hivatott magyarázni a nők és az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők csoportjában. A hipotézis a korábbi kutatási eredményekből indul ki, miszerint a negatív életesemények és stresszhelyzetek nem egyöntetűen okoznak minden egyén esetén szorongást és depressziós tüneteket, vagyis a stresszhatás heterogén és az egyéni sérülékenység tekintetében különbségek feltételezhetőek. (Anderson és mtsai, 2021) Schmaus (2008) kutatásai is alátámasztják, hogy a negatív életesemény okozta stresszhatás a nők esetén nagyobb kockázatot jelent bizonyos krónikus betegségek esetén, a stressz pszichológiai és fiziológiai hatásának vizsgálata során kimutatta a nők fokozott érzékenységét és negatív érzelmi reakcióját a stresszre.

A kognitív vulnerabilitás személyiségtényező, amely a dolgozatomnak nem témája. Mégis fontosnak tartottam megemlíteni, mert a stresszkutatásban, és az általam bemutatott nemzetközi kutatások eredményeiben is megjelenik, mint jelentős faktor a stressz folyamatok nemi különbségeinek vizsgálatában. A dolgozat, és legfőbbképpen a kérdőív limitációi miatt a sérülékenységet tüzetesebben nem fogom vizsgálni.

5.2 Észlelt stressz magasabb szintje

Almeida és Kessler (1998) 166 házaspár vizsgálata során vont le következtetéseket a mindennapi stresszorok és a nemi különbségek kapcsolatában. Kutatásuk a későbbiekben taglalt ruminációs teóriából indul ki, miszerint a stresszorra, diszfóriás (nyugtalan) epizódra adott reakció meghatározó az epizód kimenetele, súlyossága és a megismétlődésének szempontjából. Kutatásuk konklúziója szerint a kísérletben résztvevő feleségek több distressz epizódot élnek meg, mert eleve több stresszonnal találkoznak a hétköznapiakban. Arra a következtetésre jutottak, hogy a nőknél a magasabb distressz megjelenése, eleve több stresszes napot regisztrálnak, tehát a nem feltétlenül a rumináció okozta folyamatos szorongásban, distresszben történő állapotnak tudható be a nemek közötti különbség.

Gove és Tudor (1973) kutatásai a nőket és férfiakat érő stresszorok közötti szignifikáns eltérés vizsgálata során megállapították, hogy a tradicionálisan női szerephez társított gondoskodás, támogatás és a mások iránt érzett felelősség magában hordozza a stresszorok magasabb számát és a distressz nagyobb mértékét és kockázatát. A kutatás arra is rávilágított, hogy a „gender-distressz” korreláció a női életút változással egyidejűleg változik, leginkább a házas nők érintettek. (Gove és Tudor, 1973) Kopp és munkatársainak (2010) kutatása is megerősítette, hogy a nők több olyan negatív életeseményt élnek át, melyek hozzátartozókhöz, házastársához, összességében a társas környezethez köthetőek. Ezzel szemben a férfiak inkább a munkával és az anyagi helyzettel kapcsolatos negatív életeseményekről számoltak be.

5.3 Erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság

Siegrist (1996) Erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság modelljében a túlvállalás dimenzió a munkahelyi szituációkban jelen lévő egyéni jellemzőket foglalja magába, a megerőltetések, követelményekre adott erőfeszítések és a megküzdési mintázatot mutatja. A modell hipotézisként fogalmazza meg, hogy a túlvállalás önmagában megnöveli az egészségromlás kockázatát, de az erőfeszítés-jutalmak egyensúlytalansággal együttesen jelenti a legnagyobb

kockázatot a jóllétre. A modell szerint a túlvállaló egyén megküzdési képessége maladaptív: nehezen lép ki a munkából, a munkával kapcsolatos aggodalmi folyamatosan mentális terhet rónak rá, ami alvászavarokat is okozhat. Továbbá túlvállalás esetén jellemző a fokozott teljesítmény és megbecsülés iránti vágy, ami rövid távon kívánt eredményeket szülhet, de hosszútávon kimerülést eredményez és a célok elérésének gátjává válik. Az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanságának feloldására az egyén az erőfeszítések csökkentésével vagy a jutalmak maximalizálásával próbálkozik, de bizonyos esetekben állandósulhat a tartós egyensúlytalanság. Ilyen esetek lehetnek például: a munkaerőpiac limitációja miatt nincs másik alternatíva a munkavállalónak; hosszú távú célok érdekében (előléptetés, fizetésemelés) kényszerül fenntartani az állapotot; és amennyiben a túlvállalás motivációt jelent az egyénnek. A munkaerőpiaci alternatíva hiánya, a munkaerőpiaci viszonyok hatása az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanságra fontos tényező a nemi különbségek vizsgálata esetén, hiszen munkaerőpiacon tekintetében továbbra sincs nemi egyenlőség.

Salavecz (2011) kutatása során, melyben többek között az erőfeszítés-egyensúly modellt is felhasználta, azt találta, hogy a nemek tekintetében szignifikáns különbségek figyelhetők meg. A nők esetében magasabb a túlvállalás, a munkahelyi bizonytalanság és az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság szintje is, összességében magasabb pszichoszociális jellemzőket mutattak. A kutatás eredményei alapján az önbecsült egészségi állapotot nagyban befolyásoló tényezőkként a következőket azonosította: az erőfeszítés-jutalom egyensúlytalansága, a túlvállalás, a munkahelyi bizonytalanság és az alacsony munkatársi támogatás. A különbségek ellenére a kutatás nem talált meggyőző bizonyítékot a nemi különbségekre a munkahelyi stressz egészségre gyakorolt hatásában.

5.4 Kontroll

A munkahelyi stressz modellek között már bemutatásra került a Karasek-féle követelmény-kontroll modell, mely alapján a munkahelyen a megterhelések alacsony kontroll szint mellett egészségkárosító krónikus stresszt eredményezhetnek. A kontroll a megküzdés során is fontos szerepet játszik, a stresszrel való találkozás során az elsődleges értékelésben is fontos tényező. A megküzdés során a kontrollvesztett állapot nagy fokú stresszt okoz, amennyiben tartóssá és ismétlődővé válik a kontrollvesztés a megküzdési stratégiák alkalmazása során, akkor kialakulhat az úgynevezett *tanult tehetetlenség*. A Martin Seligman-tól (1975) származó definíció szerint a tanult tehetetlenség magatartásbeli depresszió, melyben az egyén az általa megoldhatatlannak, kontrollálhatatlannak értékelt

stresszhelyzetek (pl.: munkahelyi bizonytalanság) hatására passzívvá válik, nem tesz erőfeszítést a megküzdés érdekében. Ez az állapot a jövőbeni hasonló nehéz helyzetek, életesemények során tanult módon áttevődik és élettani változásokat is okoz.

Kopp és munkatársai (2007, 2010) két kutatása is bizonyította, hogy a nők kevesebb befolyással rendelkeztek a munkájukkal kapcsolatban, alacsonyabb kontrollt mutattak a férfiakhoz képest. A jóllét előrejelző tényezői a nők esetében a következők voltak: munkahely-család konfliktus, munkahelyi stressz, társas stressz, munkahelyi kontroll és támogatottság, valamint a házastársi stressz. Míg a férfiaknál jóllét prediktorai a következők: munkahely-család konfliktus, túlvállalás, életkor és háztartási stressz. Salavecz (2011) kutatásainak eredménye is a nők alacsonyabb kontroll szintjét bizonyítja a férfiakhoz képest. Eredményei szerint az alacsony kontroll a nők esetén a depresszió kialakulásának valószínűségét növelte, ezzel szemben férfiak esetén az alacsony kontroll a magasabb általános jólléttel mutat összefüggést. A kontroll jóllétet befolyásoló hatását mutatták ki Neclai és munkatársai (2006) a kultúra területén dolgozó nők körében végzett kutatásukban is. Eredményeik alapján szintén a kontroll bizonyult az általános jóllét legerősebb prediktorának, de a többi elemzett lelki egészség mutatóval (depressziós tünetegyüttes, szorongás stb.) nem mutatott összefüggést.

5.5 Nemi különbségek a copingstratégiákban

A nemzetközi szakirodalom régóta foglalkozik a nemek szerinti különbségekkel a stresszorok értékelésében és az azokra adott reakciókban, megküzdési mechanizmusokban. Ahogy a stresszorok értékelését, úgy a megküzdési stratégiák alkalmazását is rendkívül sok tényező befolyásolhatja. Lazarus kutatásai szerint az egyik ilyen tényező a szocializációs folyamatoknak köszönhető nemi különbségek a megküzdési módok kiválasztásánál: a férfiakra általánosan a problémaközpontú, a nőkre pedig az érzelmiközpontú megküzdés jellemzőbb. (Folkman és Lazarus, 1980) Ezt a sztereotip nézőpontot számos kutatás vizsgálta, egyes korábbi kutatások alátámasztották, míg mások nem találtak meggyőző bizonyítékot az igazolására. Almeida és Kessler (1998) is a hagyományos szocializációs minták kondicionáló befolyásának jelentőségét hangsúlyozták, miszerint a tradicionális női és férfi szerepek kihatással vannak a stressz folyamatokra. A tradicionális női szerep tartalmaz egyfajta függőséget, affiliációt, érzelmi kifejezőkészséget, a saját szükségletek alárendelését másoknak és az asszertivitás hiányát. Ezek a tulajdonságok kondicionálják, hogy a nők a problémaközpontú megküzdés helyett az emóció központú megküzdést válasszák. Míg a

hagyományos férfi szerep az autonómia, asszertivitás, cél orientáltságot követel meg. Ezek a tulajdonságok gátolják a férfiakban az olyan érzelmek elfogadását és kifejezését, mint a félelem, az alkalmatlanság, gyengeség, amely magyarázhatja, hogy a férfiakra miért jellemzőbb a problémamegoldó fókusz. Barrett és Bliss-Moreau (2009) is a társadalmi nemi szerepekkel magyarázza megküzdésben látható nemi eltéréseket. Szerintük a nyugati társadalmakra jellemző, hogy a nőket sztereotip módon természetüknél fogva érzelmesebbnek tekintik, így a szocializáció során a belső, érzelmekre fókuszáló és passzívabb érzelemszabályozó stratégiák használatára ösztönzik őket. Ezzel szemben a férfiak szocializációja során az érzelmek kifejezésének elnyomására nevelik így pedig az aktívabb, problémamegoldó stratégiák használatára biztatják őket.

A szerepkényszer hipotézise szerint szintén a társadalmi szerepekben betöltött nemi különbségekre vezethetőek vissza a férfiak és nők közötti eltérések a megküzdés során. De a hipotézis a különbséget arra vezeti vissza, hogy a nők és a férfiak mind a társadalmi szerepek betöltésének lehetősége, mind a szerepekhez kapcsolódó erőforrások tekintetében különbséget mutatnak. Tehát nem a nemek, hanem a betöltött szerepek eredményezik az eltérést, de azonos szerep betöltése esetén nincs különbség a megküzdési módokban a nemek között. (Rosario és mtsai., 1988)

Az újabb kutatások inkább azt hangsúlyozzák ki, hogy a nők mind az érzelem -, mind a problémaközpontú megküzdési stratégiákkal gyakrabban élnek, és mindkét nem esetén a problémamegoldás orientált megküzdés a leggyakoribb a nehéz helyzetekkel való megbirkózás során. Vagyis a különbség inkább annak tudható be, hogy a férfiak az összes megküzdési mód közül ezt preferálják a leginkább. (Tamres és munkatársai, 2002; Kopp és munkatársai, 2010)

5.5.1 Társas támogatás

A társas támogatás érzelmi és fizikai megküzdési forrás egyben, melyet kapcsolatainkból nyerünk. A megélt stressz nemcsak a személyiség jegyeiből és a stresszorok tulajdonságaitól, hanem a társas környezettől, az interperszonális folyamatoktól is függ. A *fő hatásmodell* hivatott leírni a társas támogatás egészségvédő szerepének egyik magyarázatát, miszerint a társas támogatás stresszortól függetlenül képes kifejteni a hatását számos tényező befolyásolása által. A társas-támogatás növelheti az identitásélményt, az önértékelést és a kontrollérzetet is, csökkentheti a szorongást. A társas támogatás nem csak a stresszorokkal való találkozás során, hanem minden élethelyzetben és élet területen alapját képezi a jóllétnek és az életminőségnek. A *stresszpuffer-modell* is a társas támogatás egészségvédő mivoltát

magyarázza, de eszerint az elmélet szerint a kapcsolatokból származó konkrét segítség (kézzelfogható vagy anyagi támogatás), vagy a problémamegoldás és megküzdés keresésében és véghezvitelében nyújtott érzelmi támogatás, vagy a probléma egy új szemszögből való megvilágítása révén csökkenti a negatív stresszhatást, a stresszélményt. (Kulcsár 2005; Lázár 2001; Smith és Mackie, 2001)

Ferguson és munkatársai (2012) a kollégák és partnerek általi társas támogatást elemezték. A megfigyelésük során a társas támogatással való elégedettség és a munka-család egyensúlyának kölcsönhatását vizsgálva arra jutottak, hogy a támogatás mértéke az egyik életterületen nem csak az adott életterületen, hanem a munka-család egyensúly egészét befolyásolja. Az egyik területben létrejövő társas támogatással való elégedettség tehát a másik területen is kifejti pozitív hatását.

Dalgard és szerzőtársai (2006) úgy találták, hogy a nők több negatív életeseményt élnek át és érzékenyebben is reagálnak rá, számukra a társas támogatás az elsődleges védőfaktor a stressz hatásának csökkentésében és a depresszió kialakulásában. A kutatásuk rámutat, hogy a negatív életesemények közötti nemi különbség abból is fakad, hogy a nők lényegesen több társas, szociális kapcsolatokból származó stresszorról számoltak be. A kutatásban résztvevő nők kiterjedtebb kapcsolati rendszerrel, szociális hálóval rendelkeztek, a házastársi és a szülői támogatás kivételével minden más kapcsolati rendszer tekintetében több támogatásról számoltak be. A társadalmi szerepeltvárások eredményeként a nők magasabb affiliációs szükséglete és nagyobb mértékű szociális, családiéletbe történő bevonódás miatt jobban ki vannak téve a kapcsolati hálóban jelentkező stresszhatásoknak. Ez magyarázza a kutatás azon eredményét, miszerint adott stresszhelyzet, negatív életeseménnyel való megküzdés során a társas támogatás hiánya kétszeresére növeli a depresszió kialakulását a nők esetén a férfiakhoz képest. A nőkhöz társítható gondoskodás, másokkal való törődés tehát egyrészt növeli a negatív életesemények számát, de növeli a támogatás, segítségnyújtását és így elősegíti a sikeres megküzdést a nehéz helyzetekben. (Dalgard, 2006)

A társas támogatás egy másik fontos aspektusa az önbecsülés. A gyermekkorban a szülői feltétel nélküli szeretet által kifejlődő *alapvető önbecsülés* egy stabil személyiségjellemző. Az alapvető önbecsülés mellett ugyanakkor a változékony és sérülékeny *feltételes, kiérdemelt önbecsülés* az egyén viselkedése és erőfeszítései révén alakul ki. A feltételes önbecsülést nagyban befolyásolják a külső visszajelzések, a társas kapcsolatok rendszere, alacsony alapvető önbecsülés esetén felerősödik a feltételes önbecsülés szerepe. Az interperszonális kapcsolatok között különösen nagy befolyással bírnak a romantikus kapcsolatok, ezeknek szerepét a későbbiekben részletesebben bemutatom. (Sági, 2015) Az önbecsülés tekintetében

nagy mennyiségű kutatási eredmény igazolja a nemi különbségeket. Helwig és Ruprecht 2017-es nemzetközi kutatás is bizonyítékkal szolgál a szakirodalom által elfogadott univerzális jelenségre, miszerint a férfiak önbecsülése rendre magasabb, mint a nőké. Bár ez nemi különbség állandó, de mértékét az életkor és a kultúra nagyban befolyásolja. (Helwig és Ruprecht, 2017) Az önbecsüléshez szorosan kapcsolódik az énhatékonyság fogalma is, hiszen egy feladatspecifikus önbizalmat jelent, a magasabb énhatékonyság és a kompetenciaérzés növeli az egyén magabiztosságát, elősegíti a feladat és célok iránti elköteleződést és a magabiztos hozzáállás megteremtése révén a megküzdést is. McCarthy és Newcomb (1992) szerint az énhatékonyság két típusa különböztethető meg: az *észlelt kognitív kontroll* és az *észlelt viselkedés megküzdési képességei*. Az észlelt kognitív kontroll, vagyis a gondolatok szabályozásába vetett hit jellemzőbb a nőkre, míg az észlelt viselkedés megküzdési kontroll, a környezet szabályozásába, befolyásolásába vetett hit inkább jellemző a férfiakra.

5.5.2 Párkapcsolati, házastársi stressz

A párkapcsolati státusz egyéni és társas identitásunk része, alapvető forrása a társas támogatásnak és a megküzdésben való segítségnek. (Revenson, 1994) *Diádikus stressznek* nevezi a szakirodalom a két ember kapcsolatát érintő stresszt és úgy definiálja, mint az olyan megküzdésre kényszerítő stresszhelyzetek, melyben közvetve vagy közvetlenül mindkét fél érintett. (Bodenmann 1995; 2005) Bodenmann (1995) a stresszfolyamatok individuális folyamatként való vizsgálata helyett, a stressz kontextuális vizsgálatára helyezte a hangsúlyt. Diádikus megküzdésnek, copingnak tekint minden párokat érintő érzelemszabályozást és problémamegoldást célzó tevékenységet. Szerinte a külső forrásból származó stressz (pl.: munkahelyi stressz) nem csak az egyén fizikai és pszichés jóllétére, hanem közvetetten a párkapcsolatra és az azzal való elégedettségre is hatással van.

A diádikus megküzdés beilleszthető Lazarus és Folkman (1984) kognitív tranzakciós értékelés modelljébe, hiszen a másodlagos értékelés során az egyén nem csak a belső, hanem a külső erőforrásait is számba veszi, a társas megküzdés – és azon belül a párkapcsolati megküzdés – is ide sorolható. Stresszel járó életesemények, problémák esetén a párkapcsolat tagjai a kölcsönös függés és a közös célok okán nem csak egyéni, hanem közös erőfeszítéseket is tesznek a megküzdés érdekében. Bodenman (1995; 2005) különbséget tesz a diádikus megküzdési módokban az érintettség alapján a párt egyszerre érő stresszorok, és az olyan stresszorok között, melyek csak az egyik felet érintik közvetlenül, de a stressz kapcsolatba történő átvitele miatt a másik fél is közvetett érintettje lesz. Elmélete továbbá megkülönbözteti a párkapcsolatból adódó (intradiádikus) és a párkapcsolaton kívüli

(extradiádikus) stressz forrásokat. Merz és munkatársai (2014) kutatása arra világít rá, hogy a párkapcsolaton kívüli stressz kisebb valószínűséggel gyűrűzik át párkapcsolati stresszé.

Pozitív diádikus megküzdésről beszélhetünk, amennyiben a felek támogató, átvállaló vagy közös erőfeszítéseket tesznek a megküzdés során. Az ellenséges, ambivalens vagy felületes megküzdési formák pedig negatívként értelmezhetőek. A sikeres diádikus megküzdésnek számos pozitív hatása van: képes növelni a párkapcsolati egységet, a közös identitást, amely erőforrásként szolgál a további stresszorokkal való megküzdéshez; csökkenti az egyéni és a mindennapi stressz hatását; a felek egyéni megküzdési képességét is növelheti; növeli a párkapcsolati elégedettséget, amely növelheti az általános jóllét és az étellel való elégedettség szintjét. (Bodenmann, 1997; 2005)

Egyes kutatások nemi különbségeket véltek felfedezni a diádikus stressz vizsgálata során. Happ és szerzőtársai (2022) végezték a Többdimenziós Párkapcsolati Stressz Kérdőív magyar nyelvre történő validálását. A kutatásuk eredményei kimutatták, hogy az intra- és az extradiádikus stressz is negatív irányú kapcsolatát a párkapcsolati elégedettséggel, valamint negatív irányú gyenge kapcsolatot találtak az étellel való elégedetlenséggel is. Nemi különbséget találtak a párkapcsolaton belüli és kívüli stressz szintjében is, a nők mindkét stresszor esetén magasabb szintet mutattak. A házasságban vagy bejegyzett élettársi kapcsolatban élők – mind férfiak, mind nők – magasabb párkapcsolaton kívüli stresszről számoltak be, és az ő esetükben volt a legmagasabb diádikus stressz mértéke. Ez egyrészt magyarázható azzal, hogy idősebb korosztályhoz tartoznak, vagy azzal, hogy az elkötelezettség révén ténylegesen közösen élik meg a stresszorokat. Tanulmányuk szerint az extradiádikus (párkapcsolaton kívüli: hétköznapi nehézségek, lakhatási helyzet, gyermekekkel való viszony stb.) és az intradiádikus stressz növekvő szintje a párkapcsolati elégedettséget negatívan befolyásolja, és abban is, hogy a sikeres diádikus megküzdés gátolja a stresszhatásokat. (Happ, 2022)

A párkapcsolati stressz vizsgálata és elmélete azért releváns a dolgozatom szempontjából, mert bizonyítottan védőfaktort jelent az egyéni jóllét tekintetében stresszcsökkentő funkciója révén. A korábbiakban taglalt nemi különbség, miszerint a nők hajlamosabbak a kapcsolati háló, társas támogatásból erőforrást meríteni a megküzdéshez és miszerint a társas támogatás hiánya esetükben nagyobb valószínűséggel jár együtt szorongással, stresszel és a depresszió kialakulásának is növeli a kockázatát fontossá teszi a diádikus stressz elemzését. Kutatásom limitációi miatt külön nem vizsgálom a párkapcsolati elégedettséget és a diádikus stresszt, csak összességében a társas támogatást, amely család / jelentős mások alskálájába beletartozik a párkapcsolat is.

5.5.3 Rumináció

Nolen-Hoeksema és munkatársai (1999) kutatásuk során három tényezőt találtak, amik a nőket hajlamosabbá teszik a depressziós tünetekre, mint a férfiakat. Az első tényező a nagyobb krónikus megerőltetés mértéke, a második nagyobb hajlam a ruminációra – vagyis, hogy kényszeresen többször újra gondolják és értékeljék a stresszhelyzeteket, ami fenntartja a feszültséget-, a harmadik pedig a saját életük és a körülmények felett érzett alacsony kontroll szintje. A kutatás azt is bebizonyította, hogy a három tényező egymással korrelál. A kísérlet női alanyai krónikus megerőltetés alatt olyan terheket sorolta fel, melyek összefüggésben vannak a társadalomban betöltött státusz és a női szerepelvárásokkal. Ide sorolták a házimunkában és a gyermeknevelésben vállalt nagyobb szerepüket, melyek nem járnak elismeréssel.

Úgy definiálták a ruminációt, mint egy ismétlődően előforduló, betolakodó folyamat, amely az egyént arra kényszeríti, hogy passzív módon saját negatív érzelmeire – annak okaira és következményeire – fókuszáljon. Az elmélet megkülönbözteti a ruminációt az átmeneti negatív gondolatoktól, ismétlődő és öngerjesztő jellegét hangsúlyozza. A ruminációt alkalmazó egyén hajlamos a múltból fakadó negatív emlékek hatására a pesszimistább kognitív értékelésre, legyen szó jelen (hipotetikus vagy valós) vagy jövőbeli helyzetről. A rumináció, a feszültség fenntartásának hatására fokozódnak a depressziós és a szorongásos tünetek miközben csökken a motiváció, a koncentráció, a befolyásolhatóságba vetett hit és a problémamegoldó készségek, az adott stresszhelyzet megoldása kitolódik. Az esemény vagy érzelmek kontrollálhatatlanságába vetett hit egyben igazolója is az érzelmi és cselekvési inaktivitásnak az egyén számára, ezáltal felelősségvárásaként is értelmezhető. (Nolen-Hoeksema és mtsai, 1999; 2008)

5.6 Munka-család konfliktus

Az egyik leggyakoribb szerepkonfliktus a munka és a család életterületek összeegyeztethetlenségéből ered. A két területen betöltött szerep kiugróan sok elvárást és követelményt állít az egyénnel szemben, melyek gyakran ütköznek egymással. A betöltendő szerepek tartalmazzák az elvárt attitűdöket, viselkedési mintákat és értékeket, melyek nem teljesülése esetén a csoporttagok szankciókkal kényszeríthetnek az egyénre. (Mészáros, 2006) A szerepkonfliktus fontos eleme a stresszkutatásoknak, ugyanis bizonyítottan pszichés és fizikai megterhelést okoz. Így általánosságban befolyásolja az étellel való elégedettséget, ami

a munka területén is kifejtheti negatív hatását, a munkával való elégedetlenséghez, alacsony munkateljesítményhez, növekvő hiányzásokhoz vezethet. A munka-család egyensúly egyik lehetséges egyszerűsített definíciója a munka és család közötti konfliktus hiánya, amikor a bevonódás mértéke egyenlő mindkét életterületen és az egyén egyenlő mértékben elégedett a két betöltendő szerepével. (Greenhaus és mtsai., 2003) Egy komplexebb definíció szerint, amely már az egyén és más személyek vonatkozásában értelmezi a munka-család egyensúlyt, akkor jöhet létre egyensúly, ha a két betöltött szerep és a kapcsolódó elvárások megbeszélése és megosztása megvalósul az adott életterület szempontjából kulcsfontosságú személyekkel, és ennek fényében jön létre a megfelelés. (Grzywack és Carlson, 2007) A munka-család egyensúly értékelésében nagy szerepet játszik az egyéni beállítottság, az egyéni értékrend és az elkötelezettség az egyik szerep mellett. Az egyensúly érzékelése rendkívül szubjektív, ha az egyén legfőbb értéknek tekinti a munka iránti elköteleződést, akkor még túlvállalás esetén sem feltétlenül érzékeli az egyensúlytalanságot, míg a szerettei lehet, hogy érzékelik a családban betöltött szerepének elhanyagolását. (Makra és mtsai, 2012)

A munka-család egyensúly kutatásai többnyire a diszharmóniára és annak negatív következményeinek vizsgálatára koncentrálnak a pozitív hatások figyelmen kívül hagyásával. Greenhaus és Powell (2006) ezért megalkotta a *munka-család gazdagításának* elméletét, amely a két életterület közötti pozitív hatásokat hivatott leírni. Meglátásuk szerint az egyik életterületen szerzett tapasztalatok a másik életterületen életminőség javulást eredményeznek, úgy, hogy az adott területen megszerzett erőforrás segítségével a másik életterületen teljesítmény javulást eredményez. Véleményük szerint az erőforrások a következők: anyagi erőforrások, képesség, rugalmasság, fizikai és pszichológiai erőforrások, társas tőke. Ennek az erőforrás-teljesítmény hatásnak az egyik lehetséges módja a közvetlen út, amikor a megszerzett erőforrás direkt módon javítja a teljesítményt. A másik lehetséges mód pedig a közvetett, érzelmi út, amikor a megszerzett erőforrás pozitív érzelmeket vált ki az egyénben és ez javítja a másik életterületen a teljesítményét. Az erőforrás-teljesítmény pozitív hatása tetten érhető a munka-család gazdagítás (a munkából származó erőforrás a családiéletben kifejtett pozitív hatása) és a család-munka gazdagításban is (családból érkező tapasztalat, erőforrás munkában kifejtett pozitív hatása). (Greenhaus és Powell, 2006)

A munka és a család egyensúly felborulásának, a szerepek összeegyeztetése, ütközése során keletkező lehetséges stresszorokat vizsgálja a Carlson-féle Munkahely-Család-Konfliktus Skála (Carlson és Kacmar, 2000). A skála alapjául szolgáló szerepelmélet szerint az egyéni erőforrások – idő, energia stb. – végesek, ezért a különböző szerepek szimultán betöltése maga után vonja a szerepek ellátására fordítható erőforrások csökkenését. Ez a *szerepelmélet*

hiány-teóriája, melynek következményeként szerepkonfliktus jöhet létre, ami pedig krónikus stresszt és az abból eredő pszichés és szomatikus megbetegedések kialakulásához vezethet. (Byron, 2005; Greenhaus és Beutell, 1985) A modell egyik újdonsága, hogy különbséget tesz a magatartásbeli és az érzelmi bevonódás között. Magatartásbeli bevonódás („behavioral involvement”) alatt a befektetett időt és a fizikai erőforrásokat, míg pszichológiai bevonódás alatt a befektetett kognitív és érzelmi erőforrások mértékét érti. A modell megkülönbözteti a munkából származó család-konfliktusokat és a családból származó munka-konfliktusokat, ezeket időhiány, stressz és magtartásforma vonatkozásában vizsgálja. Az *időalapú konfliktus* azt takarja, ahogy az egyik területen betöltött szerep teljesítéséhez szükséges idő elveszi a másik életterületen betöltendő szerepre fordítható időt. A *stresszalapú konfliktus* esetén az egyik életterületen betöltött szerep okozta stressz gátolja a másik életterület szerepének betöltését. A *magatartásalapú konfliktus* jelenti az egyik életterületen bevált magatartásformák, melyekhez az egyén így ragaszkodik, a másik területen nem vezetnek eredményre. A munkából származó család-konfliktus dimenzió tehát a családi életet zavaró munkahelyi követelményeket és elvárásokat fedi, a családból származó munka-konfliktusok pedig a munkahelyi szerep betöltését akadályozó családi elvárásokat és követelményeket tartalmazza. Ugyanakkor a két dimenzió egymásra is hat, kétirányú tényezőkről beszélhetünk. Carlson (2006) tanulmánya is alátámasztja a korábbi kutatási eredményeket, miszerint a családi és a munkahelyi szerep átjárható, de mivel a családi élet rugalmasabb, kevésbé strukturált, ezért ezt a szerepet kollektíven átjárhatóbbnak tekintjük, mint a munkahelyi szerepeket.

A tradicionális társadalmakra jellemző a nőikkel szembeni szerepelvárás, miszerint a családban betöltött szerepük kell, hogy élvezze az elsődleges prioritást, ezáltal pedig fokozottan vannak kitéve a munkahely és a család közötti egyensúlytalanság és a szerepkonfliktusok okozta stressznek. (Tóth, 2006) Kopp és munkatársai (2006) kutatásai során azt találták, hogy a bár a nők körében a család-munka konfliktus magasabb értéket mutat, az mégis erősebb hatást gyakorol a férfiak általános jólléti állapotára, így pedig a harmonikus családi élet a férfiak esetén bír nagyobb egészségvédő hatással. Ez rendkívül érdekes, hiszen a szerepelvárások a családi élet területén lényegesen magasabbak és definiáltabbak a nőknél, mint a férfiaknál.

6. Kutatás

6.1 Kérdésfeltevés, hipotézisek

A kutatásom elsődleges célkitűzése az volt, hogy különböző mérőeszközök segítségével felmérjem, hogy megfigyelhetőek-e nemi különbségek a stressz és a megküzdés folyamataiban. Kutatási kérdéseim az általános stressz szint és egészségi állapot, a munkahelyi pszichoszociális kockázatok, a megküzdési stratégiák preferenciája, a munkacsalád konfliktus és a társas támogatás nemi különbségeire fókuszálnak. Hipotéziseimet a korábbi kutatási eredmények alapján állítottam össze:

Hipotézisek:

(H1): Jelentős eltérések mutatkoznak a nemek között a pszichoszociális kockázatokban.

(H2): A nők stressz szintje magasabb és az egészségi állapotuk, jóllétük szintje alacsonyabb a férfiakhoz képest.

(H3): Eltérések mutatkoznak a nemek szerint a megküzdési módok preferenciájának tekintetében.

H3a: A nők jellemzően inkább az érzelemközpontú, míg a férfiak a problémaközpontú megküzdési módokat választják.

H3b: A nőkre inkább jellemző a társas támogatás keresése és a rumináció a megküzdés során.

(H4): A munka-család konfliktus (MCSK) a férfiak esetén, míg a család-munka konfliktus (CSMK) a nők esetén mutat magasabb szintet.

(H5): A nőknél a társas támogatás elsődleges védőfaktorként működik a stressz, kiégés és egészség összefüggésében.

6.2 Eljárás, minta, statisztikai módszerek

Az empirikus kutatásom adatfelvétele online kérdőív formájában zajlott, melyet social media csoportokban, valamint a munkahelyemen osztottam meg. A kutatásban való részvétel anonim és önkéntes volt, az adatfelvétel közel egy hónapos időszakban folyt. Egyetlen előfeltételt fogalmaztam meg a kitöltők felé, miszerint az elmúlt 6 hónapban aktív munkaviszonnyal kellett rendelkezniük, hiszen alapvetően a munkahelyi stresszre irányul a kutatás. Főként validált kérdéssorokat tartalmazott a kérdőív, kiegészítve egy saját készítésű megküzdési módokra irányuló blokkal, kizárólag 4 vagy 5 fokú Likert skálán történt a válaszadás. A kérdéssor öt nagyobb részre tagolható: szocio-demográfiai adatok; a

munkahelyi pszichoszociális kockázatok felmérése; a megküzdési módok vizsgálata, a munka-család konfliktus elemzése és a társas támogatás szintjének mérése.

A vizsgálatban összesen 102 fő vett részt, mivel a kérdések megválaszolását kötelezővé tettem, így mindannyiuk kitöltése hiánytalan. A kutatás egyik kritikus pontja volt, hogy a nemek aránya alkalmas legyen további elemzésekre, ami teljesült is: az összes kitöltő 53,9%-a nő (n=55) és 46,1%-a férfi (n=47). A többi különböző demográfiai kérdés tekintetében ugyanakkor nagyfokú homogenitás jellemezte a mintát: a kitöltők 76,5%-ának nincs gyermeke, 64,7%-uk rendelkezik főiskolai vagy egyetemi végzettséggel, 78,4%-uk dolgozik beosztottként, 87,3%-uk teljes munkaidőben dolgozik. Így ezek az adatok későbbi csoportképzésre nem alkalmasak. Kivételt képzett ez alól a demográfiai adatok sorában az életkor és a családiállapot, ugyanakkor egyik tényező sem mutatott jelentős összefüggést más tényezőkkel a statisztikai elemzések során.

Az adatok feldolgozását az SPSS 29.0 programcsomaggal végeztem. A kérdőívekhez tartozó egyes skálák belső megbízhatóságát a Cronbach-féle alfa mutatóval ellenőriztem, mely minden egyes alkalmazott alskála esetében meghaladta a 0,7-es küszöbértéket, azaz az alskálák elég megbízhatóan mérik a vizsgálni kívánt jelenségeket/konstrukciókat. (ld. 1. melléklet)

6.3 Mérészközök

- *A Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről (COPSOQ II):* A kérdőívet Kristensen és munkatársai (2005) dolgozták ki, a kérdőív hazai validálása Nistor és munkatársaihoz köthető (2015). A választásom azért esett a COPSOQ kérdőívre, mert a korábbi munkahelyi stressz modelleket ötvözi, segítségével jól mérhetőek a korábban már bizonyított kockázati tényezők. A teljes kérdőívet 7 dimenzió alkotja, 28 alskálát és összesen 92 kérdést tartalmaz. A kérdőív terjedelmi limitációi miatt azon elemeket emeltem be a kérdéssoromba, melyekben a korábbi szakirodalmak alapján nemi eltérés vártam, így a *Bizalmi légkör* dimenzió és más dimenziók egyes alskálái kiestek a kutatási fókuszomból. Továbbá az *Erőszak és zaklatás* dimenziót is kihagytam, mert ezen dimenzió esetén a szakirodalom egyöntetűen igazolja, hogy a nőket inkább érik olyan atrocitások a munkahelyükön, mint a szexuális zaklatás, erőszakkal való fenyegetés vagy a fizikai erőszak. A COPSOQ kérdőív *együttműködés és vezetés* dimenziójából 9 alskálát vizsgáltam: a *jutalmazást*, a *szerepkonfliktust*, a *támogatást a feletttestől* és a *munkatársaktól, munkahelyi*

közösséget, a hatáskontrollt, a fejlődési lehetőségeket, a munka értelmességét és a munkahely iránti elkötelezettséget. A *Munkahelyi követelmények* dimenzió mindhárom alszkáláját – *menyiségi elvárás, munkatempó, érzelmi megterhelés* – beemeltem a kutatásomba. A *Munka-magánélet* dimenzió két eleme közül csupán a *munkahelyi elégedettség* alszkála szerepelt a kérdőívemben, ugyanis a *munka-család konfliktus* vizsgálatára külön mérőeszközt használtam. A COPSOQ kérdőív utolsó dimenziója az *Egészségi állapot, jóllét*, melynek mindegyik alszkáláját mértem: a *kiégést*, a *stresszt*, az *alvászavarokat* és az *önbecsült egészségi állapotot*. A különböző alszkálákat 3 vagy 4 tétel alkotja, a válaszadás pedig 4 vagy 5 fokú Likert skála segítségével történik. A kérdőív kiértékelése 0-tól 100-ig terjedő értékekre való transzformálással történt, ahol a 0 a minimumérték (pl.: nagyon kis mértékben/soha) és a 100 a maximumérték (pl.: „nagyon nagy mértékben/ mindig), ezután a skálák értékeinek kiszámítását végeztem a tételek átlagolásával.

- *Kérdőív a megküzdési módok vizsgálatára:* A szakirodalmi megküzdési módokat felmérő kérdőívek és elméletek alapján állítottam össze a saját kérdéssoromat. (ld. 1. táblázat) A kérdések megfogalmazása során Skinner (2003) megküzdés kategorizálására támaszkodtam és törekedtem arra, hogy egyértelműek és tömörek legyenek a felsorolt megküzdési módok. Összesen 12 tétel alkotja a kérdőívet. A kérdések előtt arra kértem a kitöltőket, hogy emlékezzenek vissza egy a közel múltban történt élethelyzetükre, melyet stresszként éltek meg, éljék bele magukat, majd jelöljék, hogy a felsorolt reakciók közül melyik volt rájuk jellemző és milyen mértékben. A válaszokat 4 fokú Likert skálán jelölhették be: 1=nem jellemző, 2=alig volt jellemző, 3=jellemző volt, 4=nagyon jellemző volt.

- *Munka-Család Konfliktus Skála:* Carlson és munkatársai (2000) 18 tétéles kérdőívet hoztak létre a munka-család konfliktus mérésére, a hazai validálását pedig Ádám és Konkoly (2017) végezte. A kérdőív két részben vizsgálja a munka-család konfliktust (WFC), elkülöníti a munkából származó családra ható konfliktust (work-to-family interference, WIF) és a családból származó munkára kiható konfliktust (family-to-work interference, FIW). A könnyebb megértés érdekében a dolgozatomban az előbbire az *MCSK*, az utóbbira pedig a *CSMK* rövidítéseket fogom használni. A skála további 3 kategóriára bontja az *MCSK* és a *CSMK* dimenziókat: idő alapú hatásokra, stresszen alapuló hatásokra és viselkedésen alapuló hatásokra. Minden kategória 3-3 tételt tartalmaz, a válaszadás egy 5 fokú Likert skálán történik, végpontjai: 1=nem értek egyet - 5=egyetértek). A kérdőív kiértékelése az egyes alszkálákhoz tartozó tételek átlagolásával történt, összpontszám is számítható a tételek átlagolásával.

- *A Multidimenzionális Észlelt Társas Támogatás Kérdőív (MSPSS)*: A kérdőív megalkotása Zimet és munkatársai (1990) nevéhez fűződik, a hazai validálása pedig Papp-Zipernovszky és munkatársainak (2017) köszönhető. A kérdőív alkalmas a társas támogatás szubjektív mérésére, a válaszadás 5 fokú Likert skálán történt, melynek végpontjai: 1=egyáltalán nem – 5=teljes mértékben. A Papp-Zipernovszky és munkatársai (2017) által végzett validálás és faktor analízis során két tétel kiesett az eredeti 12 tétel közül, így összesen 10 tétel maradt, dolgozatomban ezt a verziót használtam. Az alfaktorok a következők: *barátok* (3 tétel), *család* (4 tétel), *jelentős mások* (3 tétel). A jelentős mások egy speciális személyt jelöl, aki egyénenként eltérő lehet: lehet egy barát, házastárs, de akár egy terapeuta, coach vagy tanár is. A kiértékelés ezen kérdőív esetében is a három alfaktorhoz tartozó tételszámok átlagolásával történik, a kérdőív összpontszám számolására is alkalmas.

6.4 Eredmények

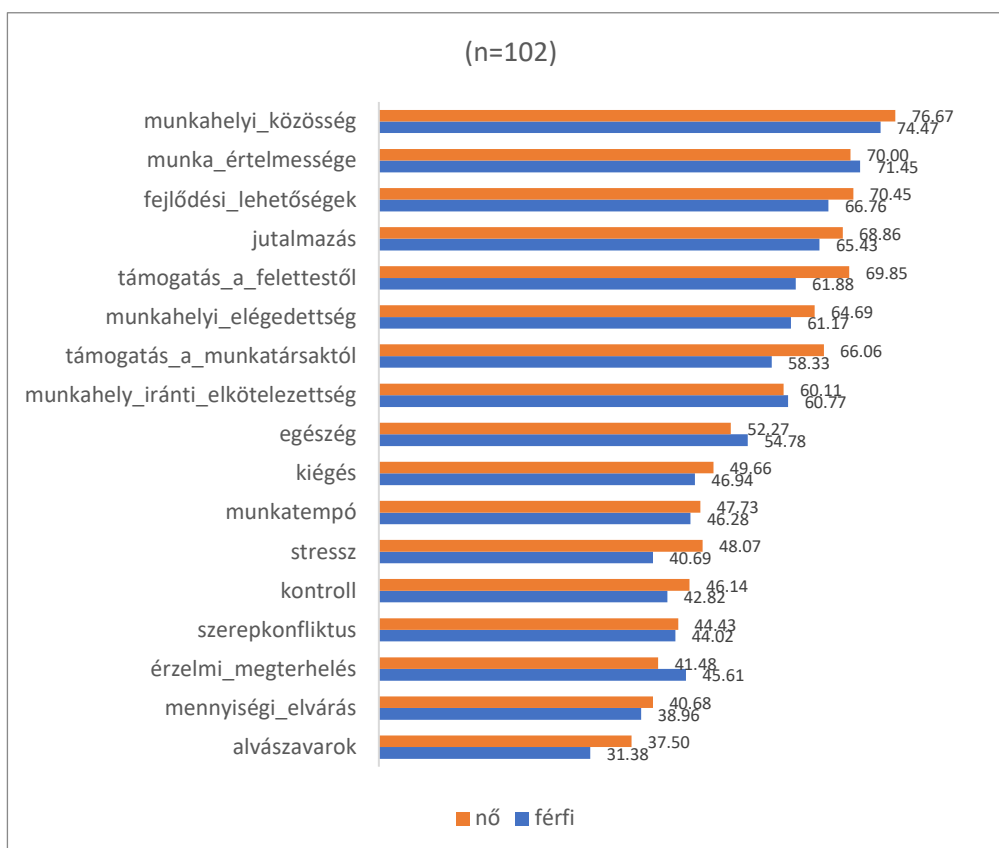
(H1): *Jelentős eltérések mutatkoznak a nemek között a pszichoszociális kockázatok észlelésében.*

Az első hipotézisem vizsgálatához a COPSQ kérdőív alskálák nemi alapú összehasonlításához először a normalitás tesztet kellett végeznem, megnéztem, hogy a különböző alskálák kvantitatív változói normális eloszlást követnek-e mind a férfi, mind a női csoport esetében. A folyamat alól kivételt képez az önbecsült egészségi állapot, mivel egyetlen tételként képez dimenziót, így ordinális skálán mért, amely esetében normalitást nem kell vizsgálni, hanem alapértelmezetten nem paraméteres próbát kell alkalmazni rá, így a Mann-Whitney próbát használtam az összehasonlítás során. A normalitás vizsgálat végrehajtásához a Shapiro-Wilk tesztet választottam, mert a férfi csoport elemszáma kisebb az 50-es határértéknél ($n=47$). (ld. 2. melléklet) A 16 normalitás teszt alá eső alskála esetén 12 skála esetében legalább az egyik csoportban megsérült a normalitás feltétele – (legalább az egyik nem esetén a sig, p-érték 0,05-nél nagyobb), ezért ezen változók esetén a nem paraméteres Mann-Whitney próbát alkalmaztam. Négy alskála esetén igazolódott a normalitás feltétele – (mindkét csoportban sig, p-érték > 0,05), ezen változók esetében a szóráshomogenitás vizsgálata Levene teszttel történt. (ld. 3. melléklet) A szóráshomogenitás feltétel igazolódott - vagyis a két csoport esetében azonos a vizsgált kvantitatív változó szórása, sig, p-érték > 0,05 – a *szerepkonfliktus* ($F=0,969$, $p=0,327$), a *munkatempó* ($F=0,221$, $p=0,639$) és a *stressz* ($F=1,485$, $p=0,226$) alskálák esetében, ezért ezen három skála vizsgálata

független mintás t próbával történik. Nem igazolódott a szóráshomogenitás a *mennyiségi elvárás* alskála esetén ($F=8,798$, $p=0,004$), ezért ezen skála vizsgálatához a robusztus Welch próbát kell alkalmazni. Végül elvégeztem alskálánként az alaphipotézis tesztelését a korábban megállapított próbák és tesztek segítségével. (ld. 4. melléklet) Abban az esetben igazolódna a hipotézisem, vagyis, hogy a férfiak és a nők *nem azonos mértékben* észlelik a COPSQ kérdőív alskáláinak pszichoszociális kockázati tényezőit, amennyiben a különböző próbák/ tesztek p-értéke nem haladja meg a 0,05-ös határértéket, ez pedig egyik alskála esetében sem teljesül. A független mintás t-próba eredménye szerint a férfiak és a nők átlaga a vizsgált COPSQ alskálák esetében azonos, a Mann-Whitney próba eredménye szerint pedig a vizsgált skálák esetében a férfiak és a nők eloszlása azonos, így a (H1) hipotézisem nem igazolódott.

A minta alacsony elemszáma és nagyfokú homogenitása is magyarázhatja részben a szignifikáns nemi különbségek hiányát, ezért megvizsgáltam a COPSQ skálák válaszainak átlagát nemi bontásban. A szakirodalom alapján a nőknél magasabb kockázatot vártam a hatáskontroll, a mennyiségi elvárás, a munkatempó, a jutalmazás, a fejlődési lehetőségek és az érzelmi megterhelés alskálák esetén. (Kopp és munkatársai, 2007, 2010; Salavecz, 2011; Dalgard, 2006) A felsorolt pszichoszociális tényezők közül a mennyiség elvárás, a kontroll, a munkatempó, a jutalmazás és a fejlődési lehetőségek átlagpontszámait vizsgálva elmondható, hogy a mintában a nők átlagpontszáma magasabb a férfiakhoz képest, vagyis esetükben nagyobb a kockázati szint. (ld. 1. diagram) A mintában szereplő nők esetében a három legmagasabb pontot elérte, vagyis a legnagyobb kockázatot jelentő tényező a következő: a munkahelyi közösség, a fejlődési lehetőségek és a munka értelmessége. A férfiak esetében pedig az átlagpontszámok vizsgálata alapján a legnagyobb kockázati tényezők a következők: a munkahelyi közösség, a munka értelmessége és a fejlődési lehetőségek. (ld. 1. diagram)

1. diagram. COPSOQ dimenziók átlagai nemek szerint



(H2): A nők stressz szintje magasabb és az egészségi állapotuk, jóllétük szintje alacsonyabb a férfiakhoz képest.

Második hipotézisem vizsgálatához szintén a COPSOQ kérdőív alskáláit, azon belül is a stressz és az önbecsült egészségi állapot alskálákat vizsgáltam. Az első hipotézisem vizsgálatának leírása során már bemutattam, hogy milyen módon jutottam hozzá ahhoz az eredményhez, miszerint egyik COPSOQ skála esetén sem bizonyítható a nemek közötti szignifikáns eltérés. (ld. 4. melléklet) A szakirodalommal ellentétben a második hipotézisemet sem sikerült igazolnom. (Almeida és Kessler, 1998; Salavecz, 2011; Kopp és munkatársai, 2010) A teljes mintát tekintve az stressz szint átlaga 44,67, a nők átlagpontszáma 48,07, a férfiaké pedig 40,69. A mintában szignifikáns eltérés ugyan nincs a nemek között, de a nők átlagpontszáma magasabb stressz szintet mutat a férfiak átlagpontszámához viszonyítva. Az önbecsült egészségi állapot átlagpontszáma a teljes mintán 53,43, a férfiak átlagpontszáma 54,78, a nőké pedig 52,27. Szignifikáns eltérés nem mutatható ki ezen alskála esetében sem, de az átlagpontszámok alapján a férfiak önbecsült egészségi állapota rosszabb a nőkhöz képest.

Mivel a COPSOQ stressz alskála nem követ normális eloszlást, ezért a vele való korrelációs számításokban a nem paraméteres Spearmann korrelációt alkalmaztam. Közepesen erős pozitív kapcsolatot találtam a stressz és a szerepkonfliktus, a mennyiségi elvárás, a munkatempó, az érzelmi megterhelés alskálák között. Továbbá közepesen erős negatív kapcsolatot mutat a stressz alskála a támogatás a felettől és a munkahely iránti elkötelezettség alskálákkal.

(H3): *Eltérések mutatkoznak a nemek szerint a megküzdési módok preferenciájának tekintetében.*

A megküzdési módok vizsgálatához nem validált kérdőívet, hanem saját készítésű 12 tételből álló itemlistát állítottam össze Skinner és munkatársainak (2003) fő kategóriáinak mentén, melyet a következő (1.) táblázat szemléltet.

1. táblázat. Megküzdési kérdőív tételei Skinner és munkatársai (2003) kategorizálása alapján

COPINGDIMENZIÓ	STRATÉGIA, REAKCIÓ	KÉRDÉS
problémamegoldás	stratégiakészítés, instrumentális cselekvés, tervezés	<i>Alaposan mérlegeltem a cselekvési lehetőségeimet, megterveztem a stratégiámat annak érdekében, hogy meg tudjam változtatni a helyzetet.</i>
információkeresés	olvasás, megfigyelés, mások megkérdezése	<i>Több információt gyűjtöttem, hogy meg tudjam oldani a problémát.</i>
tehetetlenség	érzelmi zavarodottság, kognitív zavar, kognitív kimerülés	<i>Mentálisan kimerültnek, zavartnak és tehetetlennek éreztem magam a helyzetben.</i>
menekülés	kognitív elkerülés, viselkedéses elkerülés, tagadás, vágyteljesítő gondolkodás	<i>Igyekeztem a figyelmemet elterelni a problémáról, ezért más elfoglaltságokkal kötöttem le magam.</i>
önbizalom – önmagára támaszkodó	érzelemszabályozás, viselkedésszabályozás, érzelmkifejezés	<i>Határozott és magabiztos tudtam maradni azáltal, hogy szabályoztam az érzéseimet és a viselkedésemet.</i>
támaszkeresés	kontaktuskeresés, komfortkeresés, instrumentális segítség, spirituális támogatás	<i>Felkerestem valakit, hogy segítséget és/ vagy érzelmi támaszt nyújtson nekem.</i>
delegálás	maladaptív segítségkeresés, panaszkodás, önsajnálát	<i>Úrrá lett rajtam az önsajnálát, muszáj volt elpanaszolnom a bánatom.</i>
izoláció	társas visszahúzódság, rejtőzködés, mások kerülése	<i>Kerültem a társaságot, mert nem akartam megosztani a problémám senkivel.</i>
akkomodáció	elterelés, kognitív újrastrukturálás, minimalizálás, elfogadás	<i>Elfogadtam a helyzetet és megpróbáltam meglátni benne a pozitívumokat, lehetőségeket.</i>
tárgyalás	alkudozás, rábeszélés, prioritások felállítása	<i>Más megoldások, lehetőségek érdekében kompromisszumot kötöttem, alkudoztam</i>

		<i>magammal vagy másokkal.</i>
alárendelődés	rágódás, merev ragaszkodás valamihez, betolakodó gondolatok	<i>Újra és újra a problémán és az érzéseimen rágódtam.</i>
szembehelyezkedés	más hibáztatása, projekció, agresszió	<i>Frusztrált és mérges voltam, a dühömet szabadjára engedtem, akár másokon vezettem le.</i>

Az itemek mögött rejlő látens struktúra azonosításához feltáró faktorelemzést (EFA) végeztem, főkomponensanalízis segítségével, Promax rotálást alkalmazva. Az itemek KMO mutatója 0,631, vagyis a kiinduló item struktúra alkalmas volt a faktorelemzés elvégzésére. (ld. 5. melléklet) Az elsőként létrejövő faktorstruktúrában két item faktorsúlya 0,5 alatti értéket vett fel, illetve a faktorok értelmezéséhez is kevésbé kapcsolódott, ezért az elemzés során eltávolításra kerültek. (A két kivett item a tehetetlenség és az önbizalom kategóriához tartozó kérdések voltak:” Mentálisan kimerültnék, zavartnak és tehetetlennek éreztem magam a helyzetben”,” Határozott és magabiztos tudtam maradni azáltal, hogy szabályoztam az érzéseimet és a viselkedésemet.”) A második lépésben 10 item került elemzésre, melyek öt faktorba rendeződtek. Az öt faktor teljes variancia aránya 74,46%. (ld. 6. melléklet) A létrejött öt faktor a következő (ld. 7. melléklet):

- *Érzelmi Megküzdés*: Az első faktorba került a szembehelyezkedés, az izoláció és az alárendelődés copingdimenzióba tartozó megküzdési módok. A három tétel a düh kifejezését és akár másokon való levezetését, a társas visszahúzódást és a rágódást tükrözik, tehát mindegyik érzelmek kezelésével, érzelmi reakciókkal kapcsolatos stratégiák.

- *Problémamegoldás és Tervezés*: A második faktort képezi Skinner (2003) copingdimenziói közül a problémamegoldás és az információkeresés. A két megküzdési mód - a cselekvési lehetőségek alapos mérlegelése és az információgyűjtést a probléma megoldása érdekében – cselekvés és tervezés orientált, valamint proaktív hozzáállást mutat.

- *Társas és Érzelmi támogatás keresése*: A támaszkereséshez és a delegáláshoz tartozó itemek kerültek ebbe a kategóriába. A faktorba tartozó tételek közös vonása a segítségkérésre és az érzelmek kifejezésére való igény. Mivel a delegálás copingdimenzióhoz tartozó stratégiák (maladaptív segítségkeresés, panaszkodás, önsajnálát) javarészt társas támaszt is feltételeznek, ezért a kérdést is ehhez igazítottam:” Úrrá lett rajtam az önsajnálát, muszáj volt elpanaszolnom a bánatom”.

- *Figyelemelterelés - Elkerülés*: A negyedik faktort egyetlen item alkotja, a menekülés copingdimenzió. A feltett kérdésbe az érzelmi elterelést és a más elfoglaltságokba való

menekülést próbáltam belefoglalni:” Igyekeztem a figyelmemet elterelni a problémáról, ezért más elfoglaltságokkal kötöttem le magam”.

- *Elfogadás és Átkeretezés*: Az utolsó faktort két item alkotja, melyek az akkomodáció és a tárgyalás copingdimenziókhöz tartoznak. Az átkeretezést találtam a legjobb elnevezésnek, mert egyszerre jelenti az akkomodáció stratégiához tartozó pozitív átkeretezést, új nézőpont felvételét, de tágabb értelemben jelentheti a tárgyalás stratégiához tartozó más megoldások keresését, akár kompromisszumok kötését is.

A létrejött öt faktor esetében is elvégeztem a normalitás tesztet, hogy megvizsgáljam, hogy a megküzdési módok választásában felfedezhető-e nemi különbség. (ld. 8. melléklet) A férfiak elemszáma (n=47) miatt ismételten a Shapiro-Wilk tesztet alkalmaztam. Ezután négy faktor esetében, ahol legalább az egyik nem esetében megsérült a normalitás feltétele (sig, p-érték>0,05) a Mann-Whitney próba következett. A Figyelemelterelés-Elkerülés faktor esetében igazolódott a normalitás feltétele, így a szóráshomogenitás vizsgálata Levene teszttel történt, majd független mintás t-próba következett. (ld. 9. melléklet) Mind a független mintás t-próba, mind a Mann-Whitney próba eredményei azt mutatják, hogy a férfiak és a nők átlaga és eloszlása a vizsgált öt faktor esetén azonos (p-érték>0,05). Vagyis a feltáró faktorelemzéssel végzett öt faktoros struktúra esetében elmondható, hogy nincsen szignifikáns különbség a nemek között a megküzdési módok tekintetében, vagyis a harmadik hipotézisem sem igazolódott. Az teljes minta átlagpontszámait elemezve az öt faktor esetében kirajzolódik, hogy mind a férfiak, mind a nők a *Problémamegoldás és Tervezés* faktor megküzdési módjaival élnek leginkább, tehát a helyzet megváltoztatására, befolyásolására helyezik a hangsúlyt. A faktor két tételét tekintve pedig az információgyűjtés mutat magasabb átlagpontszámot a problémamegoldással szemben.

H3a: *A nők jellemzően inkább az érzelmközpontú és a társas támogatást kereső, míg a férfiak a problémaközpontú megküzdési módokat választják.*

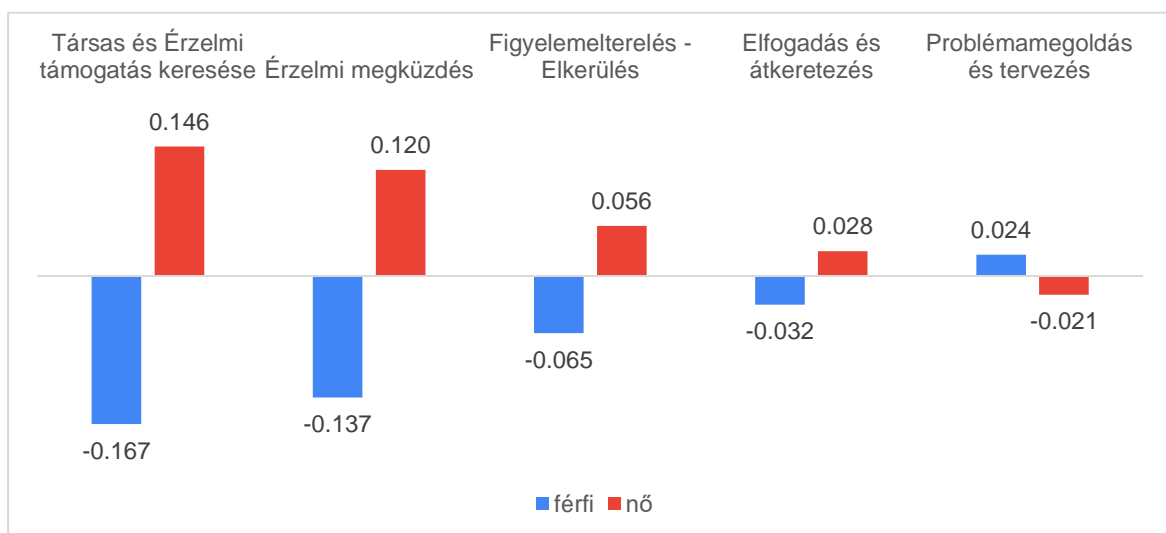
H3b: *A nőkre inkább jellemző a rumináció a megküzdés során.*

A szakirodalomban érzelemorientált megküzdési kategóriába tartozik minden olyan stratégia, melyek az érzelmek szabályozására törekednek. (Folkman és Lazarus, 1980) Így az érzelmközpontú kategória megfeleltethető az általam létrehozott és faktoranalízis eredményeként létrejövő” Érzelmi megküzdés” faktornal, hiszen az idetartozó stratégiák – szembehelyezkedés, izoláció, alárendelődés – szintén érzelmi indíttatású cselekvéseket

mutató, az érzelem kezelésére és szabályozására törekvő megküzdési módok. A szakirodalom problémaközpontú megküzdési kategória pedig megfeleltethető az általam létrehozott „Problémamegoldás és Tervezés” faktornal, hiszen az idetartozó stratégiák – problémamegoldás, információkeresés- a helyzet megváltoztatására irányulnak. Mivel a (H3) hipotézisem nem igazolódott, tehát nincs szignifikáns eltérés a nemek között a megküzdési módok preferenciájában, így a (H3a) hipotézisem is megdőlt.

Ha a teljes minta átlagához viszonyítjuk a nemek átlagait, akkor látszik, hogy kizárólag a *Problémamegoldás és Tervezés* faktor jellemzi az átlagosnál nagyobb mértékben a férfiakat, az összes többi faktorba tartozó megküzdési stratégia inkább jellemzi a nőket. (ld. 2. diagram) Vagyis a mintáról elmondható, hogy bár szignifikáns eltérés nincs a nemek között, de mind az érzelmközpontú, mind a társas támogatás megküzdési módok esetében magasabb pontszámot mutatnak a nők a férfiakhoz képest, míg a problémaorientált megküzdési mód esetében a férfiak mutatnak magasabb pontszámot. A legnagyobb átlagtól való eltérés a nemek között a Társas és Érzelmi támogatás keresése faktor esetében látható, ez a faktor az átlagosnál nagyobb mértékben jellemzi a nőket, míg a férfiakat az átlagosnál kisebb mértékben.

2. diagram. A megküzdési mód faktorok nemek szerinti átlagtól való eltérése



A rumináció Skinner és szerzőtársainak (2003) megküzdés kategorizálása alapján az alárendelődés copingdimenzióba esik. Arra, hogy mennyire jellemző a kitöltőkre nehéz helyzetekben a rumináció, vagyis a rágódás és a betolakodó gondolatok megjelenése, egyetlen tétel kérdezett rá:” Újra és újra a problémán és az érzéseimen rágódtam”. Hogy

megvizsgálhassam, hogy van-e nemi különbség a rumináció vonatkozásában, ahhoz az eredeti 12 tételes itemlistán nem paraméteres Mann-Whitney próbát végeztem. Az alárendelődés/ rumináció az egyetlen elem, mely esetében szignifikáns eltérés van a nemek között, vagyis a p-érték nem haladja meg a 0,05-ös határértéket ($p=0,036$). (ld. 10. melléklet) Mind az átlag, mind pedig a medián alapján jellemzőbb a rumináció a nőkre. Vagyis a (H3b) hipotézisem beigazolódott.

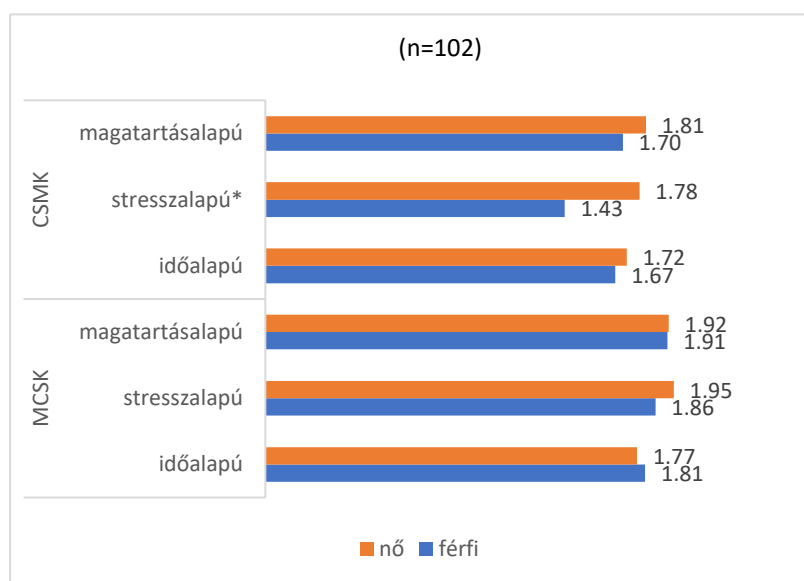
A tételenkénti nem paraméteres próba eredménye szerint egy tétel csak kis mértékben ($p=0,069$) haladta meg a 0,05-ös határértéket. ("Mentálisan kimerültnék, zavartnak és tehetetlennek éreztem magam a helyzetben.") A Skinner (2003) kategorizálása alapján tehetetlenség copingdimenzióba eső tétel a faktorelemzés során létrejövő faktorstruktúrában eltávolításra került. A Mann-Whitney próba alapján megállapítható, hogy 5%-os szinten nem, de a megengedőbb 10%-os szignifikancia szinten eltérés van a férfiak és a nők között a tehetetlenség megküzdési stratégia tekintetében. A tétel vizsgálata alapján a tehetetlenség item mind az átlag, mind a medián alapján jellemzőbb a nőkre. (ld.11. melléklet)

(H4): *A munka-család konfliktus (MCSK) a férfiak esetén, míg a család-munka konfliktus (CSMK) a nők esetén mutat magasabb szintet.*

A munka-család konfliktus mérésére használt *Munka-Család Konfliktus Skála* külön dimenzióként méri a munkából származó családra ható (MCSK) és a családból származó munkára ható (CSMK) konfliktusokat, továbbá három további típust különböztet meg mindkét dimenzió esetén (stresszalapú, időalapú és magatartásalapú), melyeket 3 tétel alkot. (Carlson és Kacmar, 2000) Az MCSK és a CSMK dimenziók három konfliktus típusa közül egyik sem normális eloszlású (ld. 12. melléklet), úgyhogy a nem paraméteres Mann-Whitney próbát alkalmaztam a nemek összehasonlítására. (ld. 13. melléklet) A próba eredménye szerint a három konfliktus típus közül csak a *CSMK stresszalapú konfliktus* esetén mutatható ki szignifikáns eltérés a nemek között (p -érték=0,008). (ld. 13. melléklet) Az összes többi kategória – MCSK stressz-, idő-, magatartásalapú és a CSMK idő- és magatartásalapú konfliktus nem mutat szignifikáns eltérést a nemek között. Bebizonyosodott, hogy a nők nagyobb mértékben élnek meg a szerepeltérésből származó stressz következtében kialakuló stresszalapú konfliktust. Tehát a nők családi életben betöltött szerepei okozta stressz kihat a munka területére, akadályozza a munka életterületen történő szerepek betöltését. (Ide tartozó tételek:" *Az otthoni stressz miatt gyakran a munkahelyemen is a családi ügyeken jár az agyam*"; " *Nehezemre esik a munkámra koncentrálnom, mivel gyakran stresszes vagyok a*

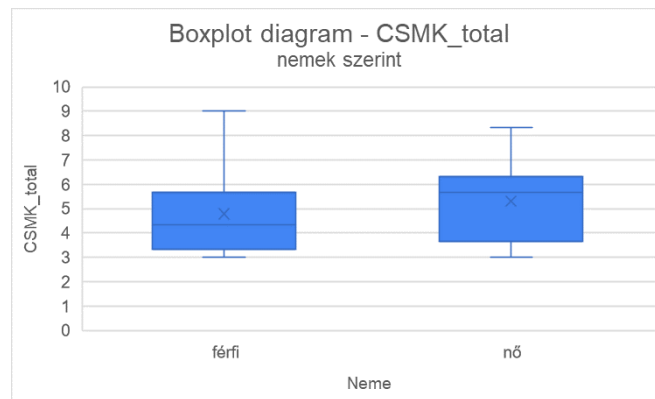
családi kötelezettségeim miatt”;” A családi életemből származó feszültség és aggodalom gyakran visszaveti a képességeimet, hogy elvégezzem a munkámat”). A hat kategória átlagainak vizsgálata is jól mutatja a stresszalapú CSMK-ban bemutatott szignifikáns eltérést, valamint az is látható, hogy a CSMK összes kategóriájában rendre enyhén magasabb pontszámot mutatnak a nők. Az átlagok alapján elmondható, hogy a mintában szereplő nők és férfiak esetében némileg magasabb pontszámokat mutat az MCSK a CSMK-hoz képest, tehát a munkából származó családra ható interferenciát enyhén nagyobb mértékben tapasztalják a válaszadók.

3. diagram. Munka család konfliktus átlagai nemek szerint



A hat konfliktus típus közötti összefüggések feltárására alkalmazott Spearman korreláció vizsgálat nem hozott eredményt. De a *Munka-Család Konfliktus Skála* alkalmas egy összesített MCSK és CSMK változó számítására a három konfliktus típus átlagolásával, így megkaptam a következő összesített változókat: MCSK_total, CSMK_total. Egyik összesített változó sem követ normális eloszlást, ezért nem paraméteres Mann-Whitney próbával hasonlítottam össze a nemi eltéréseiket. A próba alapján megállapítható, hogy 5%-os szinten nem, de a megengedőbb 10%-os szignifikancia szinten eltérés van a férfiak és a nők között az összesített CSMK szintjében ($U=1024$, $Z=-1,812$, $p=0,070$) Nem igazolható ugyanakkor nemi eltérés az összesített MCSK szintjében ($U=1250$, $Z=-0,283$, $p=0,777$). (ld. 14. melléklet) Tehát a hipotézisem csak részben igazolódott: a nők esetén a családból származó munkára ható konfliktus magasabb szintet mutat a férfiakhoz képest, de a munkából származó családra ható konfliktus vonatkozásában nincs eltérés a nők és a férfiak között.

4. diagram. Összesített család munka interferencia (CSMK_total) nemek szerint



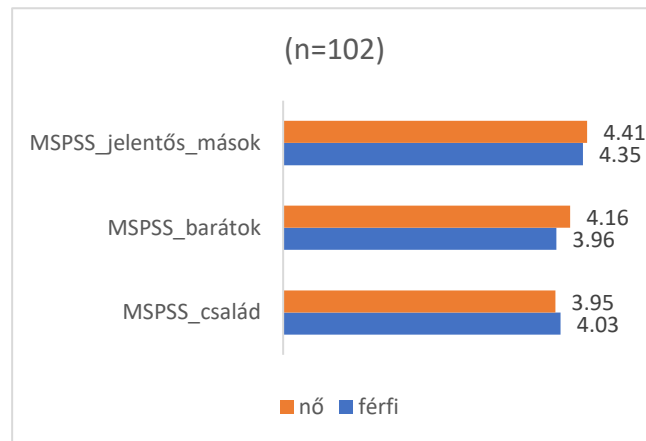
A két összesített változó kiszámítása továbbá lehetővé tette, hogy megvizsgáljam az MCSK és CSMK közötti kapcsolatot. A regressziós modell szignifikáns ($F(1,100)=60,45$, $p<0,001$), a maradéktagora vonatkozó normalitás feltétel teljesül. (ld. 15. melléklet) A regresszió számítás eredménye szerint a család-munka konfliktus (CSMK) szignifikánsan növeli az MCSK mértékét ($\beta=0,228$, $t=7,775$, $p<0,001$), vagyis azok a munkavállalók, akik nagyobb család-munka interferenciával szembesülnek otthon, erőteljesebb konfliktust élnek meg munka-család viszonylatban is.

A hat konfliktus típus átlagainak vizsgálata során látszott, hogy az MCSK kis mértékben magasabb pontszámot mutatott a CSMK-hoz képest a mintán. (ld. 4. diagram) Megvizsgáltam lineáris regresszióval, hogy az összesített munkából származó családra ható konfliktus (MCSK_total) változóra az MCSK változó mellett mely COPSOQ alskálák hatnak, vagyis, hogy melyik munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők milyen hatást fejtenek ki rá. A modellépítés során backward módszert alkalmaztam, tehát végül csak azok a tényezők maradtak bent, melyek szignifikánsak. A regressziós modell szignifikánsnak bizonyult ($F(5,96)=9,745$, $p<0,001$), a modell magyarázó ereje 33,7%. Multikollinearitás nincs jelen a modellben ($VIF<2$ minden esetben) és a maradéktagokra vonatkozó normalitási feltétel teljesül. (ld. 16. melléklet) Az eredmények alapján három alskálát találtam, melyek szignifikánsan növelik a munkából származó családra ható konfliktus mértékét: a mennyiségi elvárás ($\beta=-0,008$, $t=-2,463$, $p=0,016$), a munkatempó ($\beta=-0,006$, $t=-1,994$, $p=0,049$) és az érzelmi megterhelés ($\beta=-0,006$, $t=-2,225$, $p=0,028$) alskálák. A támogatás a munkatársaktól ($\beta=0,005$, $t=1,837$, $p=0,069$) és a munka értelmessége ($\beta=0,006$, $t=2,278$, $p=0,025$), alskálák pedig a modell alapján szignifikánsan csökkentik az MCSK, azaz a munkából származó család interferencia mértékét.

(H5): A nőknél a társas támogatás elsődleges védőfaktorként működik a stressz, kiégés és egészség összefüggésében.

A nemi különbségek feltárása érdekében a *Multidimenzionális Észlelt Társas Támogatás Kérdőív (MSPSS)* normalitás tesztje utána Mann-Whitney próbát alkalmaztam. (Papp-Zipernovszky mtsai., 2017; Zimet és mtsai, 1990) Szignifikáns eltérést egyik alfaktor (*család, barátok, jelentős mások*) sem találtam a nemek között (ld. 17. melléklet) A három alskála nemek szerinti átlagát vizsgálva viszont a nők magasabb értéket mutatnak mind a *jelentős mások*, mind pedig a *barátok* tekintetében, viszont a férfiak mutatnak átlagosan magasabb pontszámot a *családi támogatás* vonatkozásában.

6. diagram. MSPSS társas támogatás alskálák átlaga nemek szerint



Ahhoz, hogy igazolni tudjam a hipotézisem, a társas támogatás alskáláinak regresszióanalízisét hajtottam végre a COPSQ stressz, kiégés és önbecsült egészségi állapot (függő változók) alskálákkal nemek szerint. A stressz esetén arra az eredményre jutottam, hogy a három konfliktus kategória közül a nők esetében egyik sem (p -érték $>0,05$), míg a férfiak esetében a *család* ($p=0,033$) védőfaktorként működik a stresszel szemben. (ld. 18. melléklet) A COPSQ kiégés szintet mérő alskála esetén a férfiak esetében egyik társas támogatás alskála sem, míg a nők esetében a *barátok* alskála bizonyult védőfaktornak ($p=0,012$). (ld. 19. melléklet) Az önbecsült egészségi állapot, jóllét tekintetében a férfiaknál szintén nem találtam védőfaktort, míg a nők esetén ezen alskála esetében is a *barátok* alskála működik védőfaktorként ($p=0,005$). (ld. 20. melléklet)

7. Összefoglalás és kitekintés

Kutatásom célkitűzése az volt, hogy a stressz folyamatokban rejlő, a szakirodalmi kutatások által korábban feltárt nemi különbségeket vizsgáljam. A nemi szerepek terén zajló dinamikus változások felvetik a kérdést, hogy továbbra is megfigyelhetőek-e különbségek a nemek tekintetében és ha igen, akkor azok milyen mértékűek és mennyiben magyarázhatóak a nemi szerepekből adódó különbségekből. Empirikus online kérdőíves kutatásomban összesen 102 fő vett részt, a nemek arányát tekintve a minta alkalmas volt a további vizsgálatokra. Kutatási kérdéseimet öt nagyobb téma mentén fogalmaztam meg, így vizsgálom a nemi eltéréseket a munkahelyi stresszorok tekintetében, a stressz mértéke és a jóllét szintjén, a megküzdési stratégiák megválasztásában, a társas támogatás mértékében és annak védőhatásában, valamint a munka-család konfliktus vonatkozásában. Az egyén pszichológiai stresszt él meg, hogy ha kognitív értékelés során úgy ítéli meg, hogy a környezetből eredő kihívásokkal nehezen, vagy erőforrások hiányában nem tud megbirkózni. A stresszorok ugyanakkor nem kizárólag valós külső környezeti változásokból és ingerekből keletkezhetnek, hanem az egyén belső gondolati világából is. A stressz értékelése rendkívül szubjektív és számos tényező befolyásolja, így egyénenként eltérő, hogy milyen hatás válik stresszorrá és hogy a hatás milyen mértékű. (Lazarus és Folkman, 1984)

A munkahelyi környezetben – ahogy minden szociális kapcsolat színterén – az egyén számos pszichoszociális stresszorról kell, hogy szembesüljön. A munkahelyi pszichoszociális stresszorok javarészt folyamatosan ható stresszorok, hiszen hosszabb távon és nagy intenzitással fejtik ki hatásukat. (Pearlin és mtsai., 1981) A munka életterületen fellelhető kockázati tényezők negatív következményei megnyilvánulhatnak egyéni szinten stressz, kiégés, depresszió formájában, szervezeti szinten pedig költségnövekedéssel, csökkenő profittal és a munkahelyi balesetek számának növekedésével járhatnak együtt. (Palmer és mtsai, 2004) A munkahelyi pszichoszociális kockázatok felmérése a COPSOQ kérdőív azon dimenzióit és alskáláit használtam, melyek tekintetében a szakirodalom alapján nemi eltéréseket vártam. Kutatások bizonyítják, hogy bár a férfiakra jellemzőbbek a munka területéhez köthető negatív események, mégis a nők esetében magasabbak a pszichoszociális jellemzők. A szakirodalom alapján a nők esetében alacsonyabb kontrollt és fejlődési lehetőségeket, magasabb túlvállalást (mennyiségi elvárás és munkatempó) és érzelmi megterhelést vártam. (Kopp és mtsi., 2007, 2010; Salavecz, 2011; Dalgard, 2006) A COPSOQ kérdőív vizsgált alskáláinak esetében nem találtam szignifikáns különbséget a

nemek tekintetében, tehát az első hipotézisem, miszerint jelentős eltérések mutatkoznak a nemek között a pszichoszociális kockázatok észlelésében, nem igazolódott. Ugyanakkor a leíró statisztikai elemzések azt mutatják, hogy a nemek átlagpontszámainak összevetése alapján összesen három alskála esetén mutatnak magasabb pontszámot a férfiak: munka értelmessége, a munkahely iránti elkötelezettség és az érzelmi megterhelés. Az összes többi kategória esetében, bár nem szignifikánsan, de magasabb pontszámot mutatnak a nők, vagyis rájuk nézve jelentenek ezek a munkahelyi stresszorok nagyobb kockázatot, fenyegetést. Mindkét nem esetében a munkahelyi közösség bizonyult a legnagyobb kockázati tényezőnek. A munkahelyi közösség alskála fedti a személyes munkatársi kapcsolatokban rejlő stressz tényezőket, mint a bizalom és az összetartozás hiánya, a magas érték a skála esetében a munkatársak közötti diszharmóniát és nem megfelelő együttműködést mutat. A Követelmény-Erőforrás Modell szerint a munkahelyi közösség alskála követelménynek tekinthető, vagyis olyan tényezőnek, amely nehézséget okoz a munkafeladatok ellátásában. A munkacsoportokon belüli rossz légkör és konfliktusok jelentős érzelmi megterhelést jelentenek, a megküzdés érdekében az egyének fókusza beszűkülhet, nem elégséges erőforrások hiányában kimerüléshez vezethet. (Demerouti és Bakker, 2001; 2011) A nők esetében a második, míg a férfiak esetében a harmadik legmagasabb átlagpontszámot mutató kockázati tényező a fejlődési lehetőségek alskála, vagyis jelentős stresszt okoz mind a férfiak mind a nők esetében a képességeik és készségeik alacsony kiaknázási szintje és hogy a munkájuk során kevés lehetőségük nyílik a kezdeményezésre és új ismeretek elsajátítására. Az átlagpontszámok alapján a férfiak esetében a második, míg a nők esetében a harmadik legmagasabb pontszámot mutató tényező a munka értelmessége, vagyis a mintában szereplő nők és férfiak kevésbé tartják fontosnak és értelmesnek a munkát, amit végeznek, kevés motivációt lelnek benne. Szintén magas átlagpontszámokat mutat még mindkét nem esetében a támogatás a felettestől és a jutalmazás alskála. A magas pontszám a felettestől való támogatás alskálán azt jelenti, hogy a munkavállalók nem kapnak számukra elégséges segítséget és visszajelzést a teljesítményükről, és hogy kevésbé tudják megosztani a felettesükkel a munkával kapcsolatos problémáikat. A jutalmazás alskála pedig a vezetőségtől és feletttestől elvárt elismerés, tisztelet és a megtett erőfeszítésekhez illeszkedő fejlődési lehetőségek hiányát mutatja, vagyis illeszkedik az Erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság modellhez. (Siegrist, 1996) A fejlődési lehetőségek, a munka értelmessége, a jutalmazás és a feletttestől kapott támogatás alskálák a Követelmény-Erőforrás Modell erőforrás kategóriájába sorolhatóak, a követelményekkel való megbirkózást segítik elő. Összességében elmondható, hogy a klasszikusan követelménynek számító

kategóriák, mint a munkatempó, a mennyiségi elvárás, az érzelmi megterhelés, a mintában vizsgált nők és férfiak esetén alacsonyabb kockázati szintet mutat, mint az erőforrás kategóriába sorolható tételek, melyek kulcsfontosságúak a munkahelyi motivációs és elköteleződés szempontjából. (Demerouti és Bakker, 2001; 2011) A pszichoszociális kockázatok vizsgálata során nem tapasztalható szignifikáns eltérés a nemek között, melynek magyarázata lehet a minta alacsony elemszáma, ugyanakkor magyarázhatja az is, hogy a munka területén a nők és a férfiak azonos szerepeket töltenek be.

A nemek stressz szintjének és egészségi állapotának elemzéséhez is a COPSOQ kérdőívet használtam, azon belül az Egészségi állapot jóllét dimenziót. Kutatási eredményeim alapján nem mutatható ki szignifikáns eltérés a stressz szint és az egészségi állapot tekintetében a nemek között. Az átlagpontoszámok vizsgálata alapján elmondható ugyanakkor, hogy a mintában szereplő nők mutatnak magasabb stressz szintet, míg a férfiak az önbecsült egészség tekintetében mutatnak magasabb kockázatot. A COPSOQ alskálák korrelációs elemzés alapján közepesen erős pozitív kapcsolat áll fenn a stressz és a szerepkonfliktus, a mennyiségi elvárás, a munkatempó, az érzelmi megterhelés alskálák között. Negatív kapcsolatot mutatható ki, tehát a stressz szintjét csökkentő tényezők a támogatás a felettetől és a munkahely iránti elkötelezettség.

A szakirodalom alapján a társas támogatás egészségvédő faktorként képes mérsékelni a stressz okozta hatásokat. A *fő hatásmodell* szerint a társas támogatás képes növelni az identitásélményt, az önérétkelést és a kontrollérzetet, csökkentheti a szorongást, így stresszortól függetlenül képes csökkenteni a stresszhatásokat. A *stresszpuffer-modell* a társas támogatás kiemelt szerepét hangsúlyozza a megküzdés során, a kapcsolatokból nyert segítség – kézzelfogható, anyagi vagy érzelmi segítség, akár új nézőpont megosztása vagy új információk megszerzése – révén csökkenti a stresszt. A társas támogatás megléte a munka vagy a család életterületen képes a másik életterületen is jótékony hatást kifejteni. A nők esetében a nemi szerepekből adódóan a társas támogatás a legfőbb egészségvédő és stresszcsökkentő védőfaktor, ugyanakkor számukra az egyik legjelentősebb stressz forrás is. A hagyományos női szerep révén nagyobb mértékben vonódnak be a szociális kapcsolatokba és a családi életbe, és az affiliációs szükséglete miatt a nők több negatív életeseményt és stresszt élhetnek meg kapcsolataikban a férfiakhoz képest. De a bevonódás és a gondoskodás, a személyes kapcsolatok priorizálása és az így létrejövő kiterjedt szociális háló azt is jelenti, hogy nehéz helyzetek és a megküzdés során több támogatásra is számíthatnak. A támasz és segítségkeresés megküzdési stratégiák elérhető, stabil és megbízható kapcsolatokból származhatnak, forrásai lehetnek a családtagok, barátok, munkatársak és szakemberek is.

(Karasek, 1979; Karasek és Theorell, 1990; Kulcsár, 2005; Lázár, 2001; Smith és Mackie, 2001; Ferguson, 2012; Dalgard, 2006; Lazarus és Folkman, 1984) A Multidimenzionális Észlelt Társas Támogatás Kérdőívet (MSPSS) eredményeit felhasználva vizsgáltam, hogy van-e különbség a három alfaktor esetében a nemek között. (Zimet és mtsai, 1990; Papp-Zipernovsky és mtsai, 2017) Sem a *család*, sem a *barátok*, sem pedig a *jelentős mások* alskála nem mutatott szignifikáns nemi különbséget. A leíró statisztikai elemzések szerint ugyanakkor az átlagpontoszámok alapján a mintában szereplő nők magasabb támogatási szintről számoltak be a *jelentős mások* és a *barátok* alskálák tekintetében, míg a férfiak mutatnak magasabb átlagpontoszámot a család alskála vonatkozásában. A hipotézis igazolásához, miszerint a nők számára az elsődleges védőfaktor a társas támogatás, regresszió analízist alkalmaztam nemek szerint a COPSOQ kérdőív stressz, kiegészítés és az önbecsült egészség alskálák és az MSPSS alskálák között fennálló kapcsolat feltérképezésére. A nők esetében a stressz szint egyik MSPSS alskálával sem mutat kapcsolatot, viszont a kiegészítés és az önbecsült egészségi állapot esetében is védőfaktort jelent a nők számára a *barátok* alskála. A férfiak esetében a stressz védőfaktoraként azonosítottam a *család* társas támogatás alskálát, de sem a kiegészítés, sem pedig az önbecsült egészségi állapot tekintetében sem működik egyik MSPSS alskála sem védőfaktorként. Továbbá a mintában szereplő férfiak és nők átlagpontoszámai között a legnagyobb eltérés a barátok támogatásában mutatkozik. Arra, hogy a nők esetében miért a barátok és a jelentős mások által nyújtott támogatás mértéke nagyobb, arra magyarázatul szolgálhat a nemi szerepekből adódó kiterjedtebb kapcsolati rendszer, a bensőséges kapcsolatok ápolása és az érzelmek megosztására való nagyobb hajlam egyaránt. A család általi társas támogatás stresszcsökkentő hatása a férfiak körében beleillik Kopp és munkatársainak (2006) kutatási eredményeibe, miszerint a harmonikus családi élet nagyobb egészségvédő hatást fejt ki esetükben a nőkhöz viszonyítva. Az eredmények alapján ugyanakkor a nők esetében a család nem működik védőfaktorként sem a stressz, sem a kiegészítés, sem pedig az egészségi állapot vonatkozásában.

A munka és a család életterületek összeegyeztetéséből eredő szerepkonfliktus, a két életterület által megkövetelt elvárásoknak és követelménynek való megfelelés az egyik leggyakoribb stressz tényező. A szerepek elvárt attitűdök, viselkedési minták és értékek gyakran nincsenek összhangban, amely jelentős stressz kockázatot hordoz magában, kutatások támasztják alá a szerepkonfliktus negatív pszichés és fizikai következményeit. A munka-család egyensúlyának érzékelése rendkívül szubjektív, nagyban függ attól, hogy a személy milyen mértékben köteleződik el a szerepei mellett. A családi kötelezettségek terén továbbra is jelentős nemi különbségek tapasztalhatóak, mely a szocializáció során rögzült

hagyományos nemi szerepekre vezethető vissza. Hazánkat a nemi szerepfelfogás és a munkamegosztás tekintetében konzervatív nézőpontot jellemzi. Mindkét nem esetében a család az elsődleges érték, a munkával szemben prioritást kell, hogy élvezzen mind a férfiak, mind a nők esetében. A konzervatív nézőpont továbbá elutasítja a nemi szerepek felcserélését, csak a hagyományos szerepfelfogást fogadja el. Ennek értelmében az elsődleges gondoskodói szerepkör, a háztartáson belüli teendők terhe a nőkre hárul, a férfiakra pedig elsődlegesen kenyérkeresőként tekint. Globálisan megfigyelhető, hogy a hagyományos nemi szerepek egymás felé tolódnak, amely jelenség a munka területén erőteljesebben, míg a családi élet területén a szerepfelfogás és a munkamegosztás vonatkozásában kevésbé erőteljes. A nők munkaerőpiacon betöltött szerepe és a kétkeresős családmódel szükségessége széles körben elfogadottá vált, a férfiakkal szemben pedig megjelent a gondoskodó szerep betöltésének elvárása is. De az otthoni munkamegosztásban, a láthatatlan munka tekintetében még a kétkeresős családok esetében sincs egyenlőség a nemek között, ami a nők által tapasztalt magasabb munka-család konfliktust és szerepkonfliktust eredményez. (Mészáros, 2006; Makra és mtsai., 2012; Pongrácz, 2011; Gregor és Kováts, 2018; Makay, 2018; Makay és Spéder, 2018; Tóth, 2006) A kutatásomban használt Carlson-féle Munkahely-Család-Konfliktus Skála a *szerepelmélet-hiány* elméletből indul ki, miszerint az egyéni erőforrások (idő, energia stb.) végesek, ezért a szimultán szerepek betöltésének következményeképpen az erőforrások csökkenésével szerepkonfliktus alakulhat ki, amely pszichés és szomatikus tüneteket vonhat maga után. A módel két irányból vizsgálja a munkacsalád konfliktust, megkülönbözteti a munkából származó családra ható és a családból származó munkára ható interferenciákat. Mindkét dimenziót három további konfliktus típusra bontja: időalapú, stressz alapú és magatartásalapú konfliktusokra. (Carlson és Kacmar, 2000; Byron, 2005; Greenhaus és Beutell, 1985)

A kutatásom eredményei alapján a hat konfliktus típus közül egyetlen egy mutat szignifikáns eltérést a nemek között, mégpedig a családból származó munkára ható stressz alapú konfliktus. Elmondható tehát, hogy a nők nagyobb mértékben élnek meg szerepeltérésből származó stressz következtében kialakuló konfliktust, a család területén betöltött szerepük okozta stressz kihat a munkájuk által elvárt szerepre, akadályozza annak betöltését. A konfliktus típusok átlagolásával kapott összesített mutatók esetében 5%-os szignifikancia szinten nem, de a megengedőbb 10%-os szignifikancia szinten különbség mutatható ki a nemek között a családból származó munkára ható konfliktusok tekintetében, míg a munkából származó családra ható interferencia esetében nem mutatható ki nemi eltérés. A tradicionális nemi szerepek és családi munkamegosztás magyarázhatja a nemi

eltérést, a családi élet területén magasabb elvárásoknak való megfelelés és nagyobb erőforrás igényű szerep betöltése okán a nők esetében fokozottan jelenik meg a két terület összeegyeztetéséből eredő szerepkonfliktus.

A teljes minta átlagait elemezve kimutatható, hogy enyhén magasabb pontszámot mutat a munkából származó családra ható interferencia a két nem esetében. Ennek egyik oka lehet, hogy a magánélet, a család területe rugalmasabb, ezért kollektíven átjárhatóbbnak tekintjük az ide tartozó szerepeket, a munka területére így nagyobb mértékben jut az erőforrásainkból. (Carlson, 2006) A pszichoszociális kockázatok közül a mennyiségi elvárás, a munkatempó és az érzelmi megterhelés szignifikánsan növeli a munkából származó családra ható konfliktus mértékét, míg a munkatársaktól kapott támogatás és a munka értelmesség érzése csökkenti azt.

Az elsődleges és a másodlagos kognitív értékelés során az egyén számba veszi a stresszorban rejlő kockázatot, a helyzet lehetséges kimenetelét és felméri, hogy milyen megküzdési stratégiák lehetnek hatékonyak a helyzet megoldására. A stresszor által kiváltott stressz szintet és az érzelmi reakciót nagyban befolyásolja, hogy az individuum számára fontos kötelezettséget érint-e a stresszor és hogy mennyire tudja kontrollálni, befolyásolni a helyzetet. A Lazarus és Folkman (1984) nevéhez fűződő megküzdés öselmélet megkülönbözteti a helyzet megváltoztatására, befolyásolására irányuló problémafókuszú és az érzelmi reakciók szabályozására alkalmazott érzelmifókuszú megküzdési kategóriákat. Azokban a stresszhelyzetekben, melyekről az egyén úgy véli, hogy befolyásolhatóak, és azokban melyeket kihívásként értékel, vagyis fejlődési lehetőséget jelentenek számára, a problémafókuszú stratégiák a jellemzőbbek. A két kategória nem kizárólagos, a stresszhelyzetek jellemzően mindkét megküzdési módot megköveteli. Az, hogy melyik dominál, az nagyban függ az egyén erőforrásaitól, a kockázat mértékétől és akár a múltbéli tapasztalataitól is. A tradicionális elméletek konszenzuson vannak abban, hogy a férfiakra a problémaorientált, a nőkre pedig az érzelemorientált megküzdési stratégiák jellemzőbbek, de erre különböző magyarázatokat ad a szakirodalom. Az egyik lehetséges magyarázó elmélet a szocializáció során elsajátított tradicionális nemi szerepekre vezeti vissza a különbségeket férfiak és nők között a megküzdési módok preferenciájában. A tradicionális férfi szerep jellemzői az asszertivitás, a cél orientáltság és az autonómia, míg az érzelmeik kifejezésének elnyomására, a gyengeség, a félelem, a sebezhetőség elfojtására ösztönzik őket. (Gondoljunk csak a sztereotípiára, miszerint” a *fiúk nem sírnak*”). Ezek a szerepelvárások kondicionálják a problémaorientált stratégiák alkalmazását. A nőkkel kapcsolatban aktívan él az a sztereotíp felfogás, hogy érzelmesebbek, mint a férfiak, a hagyományos női szerepek érzelmi

kifejezőkészséget, affiliációt, gondoskodást követelnek meg. Tehát a szocializáció során a nők a belső, érzelemközpontú stratégiákat sajátítják el, ezeknek a használatára ösztönzik őket. A szerepkényszer hipotézise a betöltött társadalmi szerepekre vezeti vissza a különbségeket a nemek között, ugyanakkor azt mondja, hogy azonos szerep betöltése esetén nincs eltérés a nemek között a megküzdési stratégiák preferenciájában. (Lazarus és Folkman, 1984; 1980; Lazarus, 1993; Almeida és Kessler, 1998; Barrett és Bliss-Moreau, 2009; Rosario és Tsai, 1988)

A megküzdésben tapasztalható nemi különbségek vizsgálatára saját 12 ítemes kérdőívet készítettem Skinner és munkatársai (2003) által megnevezett magasabb rendű copingkategória alapján. Az itemlista elemzéséhez feltáró faktorelemzést használtam, amely során két tétel kiesésével öt kategória jött létre. Az első faktort, az *Érzelmi Megküzdést*, az izoláció, a szembehelyezkedés és az alárendelődés megküzdés kategóriák képezik, a létrejött csoport az érzelmek (düh, szorongás, kétségbeesés) szabályozását célozza. A belső fókusz, az érzelmek koordinálása és érzelmi indíttatású viselkedéseket és cselekvéseket mutató faktor megfeleltethető a szakirodalom érzelemközpontú kategóriájával. A *Problémamegoldás és Tervezés* faktor a problémamegoldás és információkeresés kategóriákhoz tartozó tételeket foglalja magába, a helyzet megváltoztatása érdekében tett proaktív, célorientált megküzdési módokat takarja. Ez a kategória összhangban van a szakirodalmi csoportosítással, megfeleltethető a problémaorientált megküzdéssel. Harmadik faktorként a *Társas és Érzelmi támogatás keresése* jött létre a támaszkeresés és delegálás kategóriák tételei által. A menekülés coping kategória egy tételként alkotja a *Figyelemelterelés-Elkerülés* faktort, amely a problémától való eltávolodást, más elfoglaltságokkal történő figyelem elterelő stratégiákat takar. Az utolsó faktor az *Elfogadás és Átkeretezés*, melyet az akkomodáció és a tárgyalás kategóriák alkotnak, az ide tartozó stratégiák új nézőpont felvételét és a megoldás érdekében történő egyezkedéseket foglalja össze. A feltáró faktorelemzés során kialakuló öt dimenzió elemzése megcáfolta a harmadik hipotézisemet, miszerint eltérések mutatkoznak a nemek szerint a megküzdési módok preferenciájában. A kutatásom továbbá nem igazolta azt a hagyományos szakirodalmi felfogást sem, miszerint a nők inkább az érzelemorientált és a társas támaszt kereső megküzdési stratégiákat, míg a férfiak a problémaorientált megküzdési stratégiákat alkalmazzák nehéz helyzetekben. Az öt faktor átlaga a teljes mintán azt mutatja, hogy a férfiakat és a nőket egyaránt a problémaorientált megküzdési stratégiák jellemzik leginkább. A *Problémamegoldás és Tervezés* faktort alkotó két tétel közül pedig az információkeresés a leginkább preferált stratégia a mintában szereplő nők és férfiak esetében.

A leíró statisztikai eredmények alapján ugyanakkor az átlagpontszámok azt mutatják, hogy a *Problémamegoldás és Tervezés* faktor kivételével, az *Érzelmi Megküzdés*, a *Társas és Érzelmi támogatás keresése*, *Figyelemelterelés – Elkerülés* és az *Elfogadás és Átkeretezés* faktorok esetében is a nők mutatnak magasabb pontszámokat. A legnagyobb átlagtól való eltérést a nemek között pont a *Társas és Érzelmi támogatás keresése* és az *Érzelmi Megküzdés* faktorok mutatják, tehát mind az érzelemorientált, mind a társas támogatást kereső megküzdési stratégiák az átlagosnál nagyobb mértékben jellemzik a nőket és az átlagosnál kisebb mértékben a férfiakat. Az eredményeim részben összhangban vannak az újabb kutatások eredményeivel, miszerint a mindkét nem esetében a problémaorientált megküzdés a leggyakoribb a nehéz helyzetekkel való megbirkózás során, és hogy a különbségek abban keresendők, hogy a férfiak az összes megküzdési mód közül a problémaközpontút preferálják, a nők pedig jellemzően több különféle megküzdési stratégiát alkalmaznak. A társas és az érzelmi támogatás keresésének nemi különbségei magyarázhatóak a női nemi szerepelvárásokkal, miszerint a nőknek magasabb az affiliációs szükséglete, a személyes kapcsolatok központi szerepe által a megküzdés során nagyobb kapcsolati háló áll rendelkezésükre és szívesebben is kérnek segítséget, szívesebben is osztják meg másokkal érzéseiket. (Tamres és munkatársai, 2002; Kopp és munkatársai, 2010; Dalgard, 2006)

A megküzdésben fellelhető nemi eltérésekhez kapcsolódó utolsó kutatásai hipotézisem szerint a nőkre jellemzőbb megküzdési stratégiák közül a rumináció. Definíció szerint a rumináció egy kényszeres, betolakodó gondolkodási folyamat, amely során az egyén a negatív érzéseire és tüneteire fókuszál, kényszeresen újra- és újra azok okait és következményeit elemzi. Ez a fajta megküzdési mód számos veszélyt rejt magában, az ismétlődő és öngerjesztő feszültség fenntartás képes a szorongásos és a depressziós tünetek fokozására. A rumináció okozta beszűkült fókusz, csökkenő motiváció és koncentráció és a helyzet befolyásolhatóságába vetett hit csökkenése gátolja a sikeres megküzdést. A problémamegoldó készségek és a kontrollba vetett hit csökkenése igazolója is lehet az egyén inaktivitásának a nehéz helyzetekben, a rumináció felelősségvárásaként is értelmezhető. A ruminációt alkalmazó személy a negatív emlékek hatására a jelen és a jövőbeni helyzetek kognitív értékelése során is hajlamosabb a pesszimizmusra. (Nolen-Hoeksema és mtsai., 1999) Skinner és munkatársai (2003) a ruminációt az alárendelődés copingdimenzióba sorolják, saját szerkesztésű kérdőívemben egy tétel kérdezett rá:” *Újra és újra a problémán és az érzéseimen rágódtam*”. Az megküzdési módokat feltáró kérdőívem 12 tétele közül az alárendelődés volt az egyetlen tétel, amely esetén a statisztikai elemzés szignifikáns

különbséget mutat, az átlag és a medián alapján is a nőkre jellemzőbb a rumináció. Ennek a háttérben ugyancsak a szocializáció során rögzült nemi szerepek állhatnak, a tradicionálisan női szerep érzelemorientált, a férfiak pedig inkább nyomják el érzéseiket, így kevésbé hajlamosok a ruminációra. A statisztikai elemzések során még egy tétel mutatott nagyobb fokú nemi különbségeket, amely 5%-os szignifikancia szinten nem, de a megengedőbb 10%-os szignifikancia szinten eltérést mutat a nemek között a *tehetetlenség* megküzdési stratégia. Skinner és munkatársai (2003) az érzelmi zavarodottságot, a kognitív zavart és kimerülést társítja a tehetetlenség copingdimenzióhoz, kérdőívemben a következő tétel kérdezett rá:” *Mentálisan kimerültnék, zavartnak és tehetetlennek éreztem magam a helyzetben*”. A befolyásolhatatlannak értékelt stresszorok és helyzetek esetén érezheti magát tehetetlennek az egyén, amely passzív magatartást eredményez és negatív érzésekkel párosulhat. A nemi különbséget a tehetetlenségben magyarázhatja, hogy a nők alacsonyabb kontrollal rendelkeznek, vagy akár az is, hogy esetükben több negatív társas környezethez köthető stresszort élnek meg, melyekre kevésbé van ráhatásuk. A stresszorok értékelésében nagy szerepet játszik az önbizalom is, mely tekintetében bizonyított, hogy a nők önbecsülése alacsonyabb a férfiakhoz képest. Az énhatékonyság, vagyis a feladatspecifikus önbizalom esetében is fennáll ez a nemi különbség, a kompetenciaérzés és a magabiztosság hiánya gátolhatja a sikeres megküzdést. A szocializáció során elsajátított hagyományos női szerep affiliációt, függést vár el, míg a férfiak esetében asszertivitást és autonómiát, amely szintén magyarázhatja a jelenséget. (McCarthy és Newcomb; 1992; Helwig és Ruprecht, 2017; Almeida és Kessler, 1998)

Kutatásom adatfelvétele kényelmi mintán készült, ezért nem reprezentatív, valamint az elemszáma is alacsony, és a legtöbb demográfiai tényező terén nagyfokú homogenitást mutat, ezért az eredmények általánosíthatósága korlátozott. Szignifikáns eltérést a nemek között csak kevés kutatási kérdésem hozott, de a leíró statisztikai elemzés eredményei számos korábbi kutatási eredményt igazolnak, ezért célszerű lenne a kutatást nagyobb, reprezentatív mintán is elvégezni. A kérdőív limitációi miatt az azonosított pszichoszociális stresszorok egy jelentős részét nem vizsgáltam, szervezeti felhasználás esetén szükséges lehet az általam kihagyott alsókálakat is beemlíteni. A kutatási eredményeim alapján a mintában szereplő nők és férfiak esetében a munkahelyi pszichoszociális kockázatok közül számos olyan tényező mutat magas kockázati szintet, melyek bizonyítottan hatnak a munkahely iránti elköteleződésre és a motivációra. Ezen tényezők felülvizsgálata és a hozzájuk tartozó HR funkciók fejlesztése – képzés és fejlesztés, teljesítménymenedzsment, bérezés és jutalmazási rendszerek, ösztönzés - nem csak a munkavállalók jóllétét és elégedettségét, de a szervezeti hatékonyságot is képes

növelni. Kiemelten magas kockázati szintet mutat a nők és a férfiak esetében egyaránt a munkahelyi légkör, a munkatársakkal és a felettesekkel való kapcsolat minősége, amely megoldása szervezeti szintű beavatkozást igényel, akár egyéni, akár csoportos szintű a konfliktusok feltérképezését és megoldását célzó intézkedések által. A stresszre adott válaszok, megküzdési módok közül a rumináció mutatott szignifikáns eltérést a nemek között, amely maladaptív megküzdési stratégia, melyet egyéni szinten szükséges fejleszteni. Szervezeti szinten stresszkezelési tréningek segítségével lehetséges a munkavállalókat hatékonyabb megküzdési stratégiák alkalmazására ösztönözni. A másik szignifikáns eltérést mutató terület a nők által magasabb a családból származó munkára kiható interferencia érzékelése, mely viszont társadalmi és politikai szintű megoldást igényel. A szervezeti felelősség nem korlátozódhat csak a munka életterületre, hiszen jól látszik, hogy a munka és a család terület kölcsönösen hatnak egymásra, a munkavállalók mentális egészsége és jólléte érdekében mindkét terület kiemelt figyelmet követel meg. A nemi különbségek megértése a stressz folyamatokban segítheti a szervezeteket a hatékonyabb intervenciók kialakításában és elősegítheti az egyén, a családok és a szervezetek egészségét és jóllétét. Az eredményes intervenciók és módszerek viszont nagyban függenek a szervezeti környezettől és a dolgozók egyedi szükségleteitől, ezért fontos lenne egy olyan szervezeti kultúra kialakítása, mely alkalmas arra, hogy párbeszéd alakulhasson ki a szervezet és a munkavállalók között a stresszről.

Irodalomjegyzék

- 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (Mvt.) 54.§ (1). Elérhető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300093.tv> (2023.11.19.)
- Ádám, S., Cserhádi, Z., Balog, P., & Kopp, M. (2010). Nemi különbségek a stressz szintjében és a pszichoszociális jóllét mutatóiban. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 11(4), 277–296. <https://doi.org/10.1556/Mental.11.2010.4.3>
- Ádám, Sz., & Konkoly, T. B. (2017). Validation of the Hungarian version of the Carlson's work – family conflict scale. *Ideggyógyászati Szemle*, 70(11-12). 395-406. <https://doi.org/10.18071/isz.70.0395>

- Almeida, D.M. & Kessler, R.C. (1998). Everyday Stressors and Gender Differences in Daily Distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (3), 670–680. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.670>
- Anderson, L.R., Monden, C.W.S. & Bukodi, E. (2022). Stressful Life Events, Differential Vulnerability, and Depressive Symptoms: Critique and New Evidence. *Journal of Health Social Behavior*, 63(2), 283-300. <https://doi.org/10.1177/00221465211055993>
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Smith, E.E. & Bem, D.V. (2005). Stressz és egészség. In *Pszichológia*, (pp. 524-527). Osiris-Századvég Kiadó
- Barrett, L. F. & Bliss-Moreau, E. (2009). She's emotional. He's having a bad day: attributional explanations for emotion stereotypes. *Emotion*, 9(5), 649–658. <https://doi.org/10.1037/a0016821>
- Benatar, D. (2003). The Second Sexism. *Social Theory and Practice*, 29(2), 177–210. <http://www.jstor.org/stable/23559072> (2023.11.20)
- Bodenmann, G. (1995). A systemic-transactional conceptualization of stress and coping in couples. *Swiss Journal of Psychology*, 54(1), 34–49. https://www.researchgate.net/publication/232548691_A_systemic-transactional_conceptualization_of_stress_and_coping_in_couples (2023.10.12)
- 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), 137–140. https://www.academia.edu/12572543/Dyadic_coping_A_systemic_transactional_view_of_stress_and_coping_among_couples_Theory_and_empirical_findings (2023.10.12)
- Bodenmann, G. (2005). Dyadic coping and its significance for marital functioning. In T. A. Reveson, K. Kayser & G. Bodenmann (Eds.) *Couples coping with stress: Emerging perspectives on dyadic coping* (pp. 33-49). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11031-002>
- 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>
- 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, 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>
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1998) *Személyiségpszichológia* (pp. 356-357). Osiris Kiadó.

- Cropanzano R., Goldman B. M. & Lehman Benson III. (2005): Organizational Justice. In J. Barling, E. K. Kelloway & M. R. Frone M. R. (Eds.). *Handbook of Work Stress*. (pp. 63-88). Sage.
- Dalgard, O. S., Dowrick, C., Lehtinen, V., Vazquez-Barquero, J. L., Casey, P., Wilkinson, G., Ayuso-Mateos, J. L. & Page, H., Dunn, G. (2006). Negative life events, social support and gender difference in depression: a multinational community survey with data from the ODIN study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 41(6), 444-451. <https://doi.org/10.1007/s00127-006-0051-5>
- Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2011). The Job Demands– Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 37(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Devillard, S., Hunt, V., & Yee, L. (2018). Still looking for room at the top: Ten years of research on women in the workplace. *McKinsey Quarterly*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/still-looking-for-room-at-the-top-ten-years-of-research-on-women-in-the-workplace> (2023.10.12)
- Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-role interpretation*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203781906>
- Eagly, A.H. & Kite, E.M. (2000). Nők, férfiak és sztereotípiák, avagy alkalmazzuk-e a nemzetek sztereotípiáit nőkre és férfiakra is? In: Hunyady Gy., Hamilton, D.L. & Nguyen Luu L.A. (szerk.), *A csoportok percepciója*. (pp. 550-572). Akadémia Kiadó
- europa.eu, 2023. Eurobarometer. [online] Elérhető: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3032> (2023.11.19.)
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219–239. <https://www.jstor.org/stable/2136617> (2023.09.18.)
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff-burn-out. *Journal of Social Issues* 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Glick, P. & Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism. Measuring ambivalent Sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 119–135. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00104.x>

- Glick, P. & Fiske, S. T. (2006). Ambivalens szövetség – Az ellenséges és jóindulatú szexizmus mint a nemi egyenlőtlenség egymást kiegészítő igazolásai. In D. L. Hamilton, S. T. Fiske & J. A. Bargh (szerk.), *A társak és a társadalom megismerése* (pp. 389–414). Osiris.
- Gove, W. R., & Tudor, J. E (1973). Adult sex roles and mental illness. *American Journal of Sociology*, 78(4), 812-835. <https://doi.org/10.1086/225404>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- 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. *Academy of management review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- 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)
- Gregor, A. & Kováts, E. (2018). *Nőügyek 2018 – Társadalmi problémák és megoldási stratégiák*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Hall, E.M. (1989): Gender, work control, and stress: a theoretical discussion and an empirical test. *International Journal of Health Services*, 19(4), 725—745. <https://doi.org/10.2190/5MYW-PGP9-4M72-TPXF>
- Happ, Z., Csordás, G., Lakatos, C., Kiss, E. C., & Csókási, K. (2022). A Többdimenziós Párkapcsolati Stressz Kérdőív magyar változatának (MSQ-C-Hu) pszichometriai mutatói. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 23(2), 193-221. <https://doi.org/10.1556/0406.23.2022.008>
- Harkness, A., Long, B., Bermbach, N., Patterson, K., Jordan, S. & Kahn, Howard. (2005). Talking about work stress: Discourse analysis and implications for stress interventions. *Work and Stress* 19(2), 121-136. [10.1080/02678370500160068](https://doi.org/10.1080/02678370500160068).
- Heinzen, T. E. & Goodfriend, W. (2019). *Social psychology* (First Edition). SAGE.

- Helwig, Nathaniel & Ruprecht, Mark. (2017). Age, Gender, and Self-Esteem: A Sociocultural Look Through a Nonparametric Lens. *Archives of Scientific Psychology*, 5(1), 19-31. <https://doi.org/10.1037/arc0000032>
- Johnson, J.V. & Hall, E.M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal Public Health*, 78(10), 1336-1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Harper Collins Publishers.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2136676>
- Kispál-Vitai, Zs. & Németh, J. (2021). Szilánkok az üvegplafonból. *Közgazdasági szemle*, 68(3), 308-331. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2021.3.308>
- Kopp, M., Skrabski A., Szanto Zs. & Siegrist, J. (2006). Psychosocial determinants of premature cardiovascular mortality differences within Hungary. *Journal Epidemiology & Community Health*, 60(9), 782—788. <https://doi.org/10.1136/jech.2005.042960>
- Kopp, M., Stauder, A., Purebl, Gy., Janszky, I. & Skrabski, A. (2007). Work stress and mental health in a changing society. *European Journal of Public Health*, 18(3), 238—244. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckm077>
- Kovács, M. (2007). Nemi sztereotípiák, nemi ideológiák és karrier aspirációk. *EDUCATIO*, 16(1), 99–114. <https://m2.mtmt.hu/api/publication/1199672?&labelLang=eng> (2023.10.11)
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Kulcsár, Zs. (2005). A társas interakciók pszichológiai hatásai és agyi mechanizmusai. Egy hipotézis körvonalai. Társas támogatás. In Kulcsár Zs. (szerk.) *Teher alatt... Pozitív traumafeldolgozás és poszttraumás személyiségfejlődés. Szöveggyűjtemény* (pp. 315–396). Trefort Kiadó.
- Kübler, D., Schmid J. & Stüber, R. (2018). Gender discrimination in hiring across occupations: A nationally-representative vignette study. *Labour Economics*, 55(C), 215–229. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.10.002>
- Lázár, I. (2001). Szociálpszichoimmunológia. In B. Buda & Kopp M. (szerk.) *Magatartástudományok* (pp. 227-267). Medicina.

- Lazarus, R. S. (1993). Coping theory and research: past, present, and future. *Psychosomatic Medicine*, 55(3), 234-247. <https://doi.org/10.1097/00006842-199305000-00002>
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- Lindsey, L. L. (2011). *Gender roles: A sociological perspective* (5th ed). Pearson Prentice Hall.
- Lyness, K.S. Heilman, M.E. (2006). When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper level female and male managers. *Journal of Applied Psychology* 91(4), 777-785. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.777>
- Makay, Zs. & Spéder, Zs. (2018). Apaság: A férfiak gyermekvállalása és családi szerepei. In J. Monostori, P. Ori, & Zs. Spéder (szerk.). *Demográfiai portré - Összkép Magyarország népességéről* (pp. 65–82). KSH NKI.
- Makay, Zs. (2018). Családtámogatás, női munkavállalás. In J. Monostori, P. Ori, & Zs. Spéder (szerk.). *Demográfiai portré - Összkép Magyarország népességéről* (pp. 83–102). KSH NKI.
- 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. <https://doi.org/10.1556/MPSzle.67.2012.3.5>
- McCarthy, W. J. & Newcomb, M. D. (1992). Two dimensions of perceived self-efficacy: Cognitive control and behavioral coping ability. In R. Schwarzer (ed.) *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 39–64). Hemisphere Publishing Corp. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0067571>
- Merz, C. A., Meuwly, N., Randall, A. K., & Bodenmann, G. (2014). Engaging in dyadic coping: Buffering the impact of everyday stress on prospective relationship satisfaction. *Family Science*, 5(1), 30–37. <https://doi.org/10.1080/19424620.2014.927385>
- Mészáros, A. (2006). Differenciálódás a munkahelyi csoportokban: szerepek. In *A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága* (pp. 483–497). Z-Press Kiadó.
- Miller, N. E. (1980). A perspective on the effects of stress: method on disease and health. In S. Levine & H. Ursin (Eds.) *Coping and Health*. NATO Conference Series, vol 12 (pp.323-353). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-1042-6_16
- Moya, M., Glick, P., Expósito, F., De Lemus, S. Hart, J. (2007). It's for your own: Benevolent sexism and women's reactions to protectively justified restrictions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(10), 1421-1434. <https://doi.org/10.1177/0146167207304790>
- Nagy, B. & Primecz, H. (2010). Nők és férfiak a szervezetben. Kísérlet a mítoszok felozlatására. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 61(1), 2-17. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2010.01.01>

- Neclai, K., Salavecz, Gy., 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>
- Nistor, K., Ádám, Sz., Cserháti, Z., Szabó, A., Zakor, T. & Stauder, A. (2015). A Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről II (COPSOQ II) magyar verziójának pszichometriai jellemzői. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 16(2), 179-207. <http://dx.doi.org/10.1556/0406.16.2015.2.3>
- Nolen-Hoeksema, S., Larson, J., & Grayson, C. (1999). Explaining the gender difference in depressive symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1061–1072. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.77.5.1061>
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking Rumination. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 400–424. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00088.x>
- Oláh, A. (2021). *Érzelmek, megküzdés és optimális élmény - Belső világunk megismerésének módszerei*. Akadémia Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634546979>
- Palmer S., Cooper C. & Thomas K. (2004). A model of work stress - to underpin the Health and Safety Executive advice for tackling work-related stress and stress risk assessments. *Counselling at Work*, Winter (5), 2-25. https://www.researchgate.net/publication/335022296_A_model_of_work_stress_to_underpin_the_Health_and_Safety_Executive_advice_for_tackling_work-related_stress_and_stress_risk_assessments (2023.11.10)
- Papp-Zipernovszky, O. és Kékesi, M. Z. & Jámbori, Sz. (2017). A Multidimenzionális Észlelt Társas Támogatás Kérdőív magyar nyelvű validálása. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 18 (3), pp. 230-262. <https://doi.org/10.1556/0406.18.2017.011>
- Pearlin, L. I., Menaghan, E. G., Lieberman, M. A. & Mullan, J. T. (1981). The stress process. *Journal of Health and Social Behavior*, 22(4), 337–356. <https://doi.org/10.2307/2136676>
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V. & Bjoner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8–24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>
- Pongrácz T.né & S. Molnár Edit (2011). Nemi szerepek és a közvélemény változásának kölcsönhatása. In I. Nagy & Pongrácz T.né (szerk.), *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*, (pp.192-206). TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium.

- Pongrácz T.né (2005). Nemi szerepek társadalmi megítélése. - Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai. In I. Nagy & Pongrácz T.né (szerk.), *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*, (pp.73-86). TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium.
- Revenson, T. A. (1994). Social support and marital coping with chronic illness. *Annals of Behavioral Medicine*, 16(2), 122–130. <https://doi.org/10.1093/abm/16.2.122>
- Ridgeway, C. L., & Bourg, C. (2004). Gender as Status: An Expectation States Theory Approach. In A. H. Eagly, A. E. Beall, & R. J. Sternberg (eds.), *The psychology of gender* (pp. 217–241). The Guilford Press.
- Rosario, M., Shinn, M., Morch, H., & Huckabee, C. B. (1988). Gender differences in coping and social supports: Testing socialization and role constraint theories. *Journal of Community Psychology*, 16(1), 55–69. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(198801\)16:1<55::AID-JCOP2290160108>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/1520-6629(198801)16:1<55::AID-JCOP2290160108>3.0.CO;2-U)
- Rózsa, S., Purebl, Gy., Susánszky, É., Kó, N., Szádóczky, E., Réthelyi, J., Danis, I., Skrabski, Á. & Kopp, M. (2008) *A megküzdés dimenziói: A konfliktusmegoldó kérdőív hazai adaptációja = Dimensions of coping: Hungarian adaptation of the Ways of Coping Questionnaire. Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 9(3), 217-241. <https://doi.org/10.1556/Mental.9.2008.3.3>
- Rudman, L.A. & Glick, P. (2001): Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash Toward Against Women. *Journal of Social Issues*, 57(4), 743-762. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00239>
- Sági, A. (2015). A Feltételes Önbecsülés Skála (CSES-H) magyar változatának validálása és pszichometriai jellemzői. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 70(4), 787-805. <http://dx.doi.org/10.1556/0016.2015.70.4.5>
- Salavecz, Gy. (2011): *A munkahelyi stressz és az egészség összefüggései hazai és nemzetközi viszonylatban.*, PhD-értekezés., Semmelweis Egyetem, Mentális Egészségtudományok Doktori Iskola. Budapest. http://old.semmelweis.hu/wp-content/phd/phd_live/vedes/export/salaveczgyongyver.m.pdf (2023.09.10.)
- Schmaus, B.J., Laubmeier, K.K., Boquiren, V.M., Herzer, M., Zakowski, S.G. (2008): Gender and stress: Differential psychophysiological reactivity to stress reexposure in the laboratory. *International Journal of Psychophysiology*, 69: 101—106. <https://doi.org/10.1177/00221465211055993>
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On Depression, Development, and Death*. Freeman.
- Selye, J. (1976). *Stressz distressz nélkül*. Akadémiai Kiadó.

- Siegrist, J. (1996): Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Sinclair, V. G., & Wallston, K. A. (1999). The development and validation of the Psychological Vulnerability Scale. *Cognitive Therapy and Research*, 23(2), 119–129. <https://doi.org/10.1023/A:1018770926615>
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman J. & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: a review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, 129 (2). 216—269. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.2.216>
- Slachta, K. (2019). *Társadalmi átalakulás a Kádár-korszakban (1956-1989)*. In G. Bánkúti, A. Dévényi & Z. Gözsy (szerk.), *Magyarország a 20. században* (pp. 90-109). Kronosz Kiadó.
- Smith, E. R. & Mackie, D. M. (2001). *Szociálpszichológia*. Osiris Kiadó.
- Stauder, A. (2007): Stressz és stresszkezelés. In J. Kállai, J. Varga & A. Oláh (szerk.) *Egészségpszichológia a gyakorlatban* (pp. 153–174). Medicina Kiadó.
- Swim, J. K., Aikin k. J., Hall W. S. & Hunter B.A. (2001). „Szexizmus és rasszizmus: régi típusú és modern előítéletek.” In Gy. Hunyady & L. A. Nguyen Luu (szerk.) *Sztereotípiakutatás. Hagyományok és irányok*. (pp. 326-360). ELTE Eötvös Kiadó
- Szabó, M. (2008). *A társadalmi nemekkel kapcsolatos dinamikus nézetrendszerek szociálpszichológiai vizsgálata: ideológiák és sztereotípiák, nemi tipizáltság és társas identitás*. PhD disszertáció. Eötvös Loránd Tudományegyetem (ELTE). Budapest. http://pszichologia.phd.elte.hu/vedesek/2009/SZABO_M_PHD_2008.pdf (2023.11.05)
- Szilas, R. F. (2011). *Munkahelyi stressz és szervezeti igazságosság*. Doktori értekezés. (Budapesti Corvinus Egyetem). Budapest, 2011. http://phd.lib.uni-corvinus.hu/656/1/Szilas_Roland_dhu.pdf (2023.09.12.)
- Tamres, L.K., Janicki, D. & Helgeson, V.S. (2002). Sex differences in coping behavior: A meta-analytic review and an examination of relative coping. *Personality and Social Psychology Review*, 6(), 2-30. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0601_1
- Theorell, T. (1997) Fighting for and losing or gaining control in life. *Acta Physiologica Scandinavica. Supplementum*, 161, 107-111. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9401619/> (2023.10.15)
- Tóth O. (2006). Modern behaviour, traditional values — changes in the family since 1990. *The Hungarian Quarterly*, 47(184), 85—92. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=216393> (2023.11.12)

- Zimet, G. D., Powell, S. Z., Farley, G. K., Werkmann, S., & Berkoff, K.A. (1990). Psychometric characteristic of the multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 55(3–4), 610–617. <https://doi.org/10.1080/00223891.1990.9674095>

Rövidítések jegyzéke

Rövidítés	Megnevezés	Megnevezés angol nyelven
COPSOQ	A Koppenhági Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről	The Copenhagen Psychosocial Questionnaire
WFC	Munka-család konfliktus	Work-Family Conflict
WIF = MCSK	Munka-család interferencia (a munka közbeavatkozása a családi életbe)	Work Interference with Family
FIW = CSMK	Család-munka interferencia (a család közbeavatkozása a munkába)	Family Interference with Work
MSPSS	A Multidimenzionális Észlelt Társas Támogatás Kérdőív	Multidimensional Scale of Perceived Social Support

Mellékletek jegyzéke

1. számú melléklet: Összesített Cronbach-alfa értékek
2. számú melléklet: COPQOS alsókálák kvantitatív változóinak normalitás tesztelése
3. számú melléklet: COPSOQ szerepkonfliktus, mennyiségi elvárás, munkatempó és stressz alsókálák szórás-homogenitás tesztelése
4. számú melléklet: COPSOQ alsókálák mérőeszközök táblázata
5. számú melléklet: Megküzdési mód itemlista KMO teszt
6. számú melléklet: Megküzdési mód itemlista öt faktorának teljes variancia aránya
7. számú melléklet: Megküzdési módok faktor analízise
8. számú melléklet: Megküzdési mód faktorok normalitás tesztje
9. számú melléklet: Megküzdési módok faktorok mérőeszközök táblázat
10. számú melléklet: Mann-Whitney próba az összes megküzdési mód tételen
11. számú melléklet: Rumináció és tehetetlenség tételek átlag és medián számítása

12. számú melléklet: CSMK és MCSK dimenziók idő-, stressz- és magatartásalapú kategóriák normalitás vizsgálata

13. számú melléklet: CSMK és MCSK dimenziók idő-, stressz- és magatartásalapú kategóriák Mann-Whitney próba

14. számú melléklet: MCSK_total és CSMK_total Mann-Whitney próba

15. számú melléklet: MCSK_total és CSMK_total regresszió számítás

16. számú melléklet: MCSK_total és COPSOQ alskálák regresszió számítás

17. számú melléklet: MSPSS Mann-Whitney próba

18. számú melléklet: COPSOQ stressz alskála és MSPSS alskálák regresszió-analízise

19. számú melléklet: COPSOQ kiégés alskála és Társas támogatás alskálák regresszió-analízise

20. számú melléklet: COPSOQ egészség alskála és Társas támogatás alskálák regresszió-analízise

1. melléklet: Összesített Cronbach-alfa értékek

	Cronbach -féle alfa	itemek száma	átlag	szórás	Stati stic	df	Sig.
COPSOQ_jutalmazás	0.828	3	66.26	47.834	0.18	102.00	0.00
COPSOQ_szerepkonfliktus	0.765	4	222.57	82.509	0.12	102.00	0.00
COPSOQ_támogatás a feletttestől	0.841	3	102.67	63.101	0.11	102.00	0.01
COPSOQ_támogatás a munkatársaktól	0.753	3	113.35	62.014	0.13	102.00	0.00
COPSOQ_munkahelyi közösség	0.794	3	73.54	57.716	0.13	102.00	0.00
COPSOQ_kontroll	0.739	4	221.60	77.495	0.14	102.00	0.00
COPSOQ_fejlődési lehetőségek	0.772	4	125.49	81.423	0.09	102.00	0.03
COPSOQ_munka értelmessége	0.851	3	89.81	72.460	0.13	102.00	0.00
COPSOQ_munka iránti elkötelezettség	0.841	4	160.19	97.420	0.10	102.00	0.02
COPSOQ_mennyiségi elvárás	0.769	4	240.05	72.873	0.09	102.00	0.03
COPSOQ_munkatempó	0.873	3	159.22	71.142	0.09	102.00	0.04
COPSOQ_érzelmi megterhelés	0.798	4	225.73	92.518	0.09	102.00	0.03
COPSOQ_munkahelyi elégedettség	0.818	4	149.17 80	76.813 09	0.22	102.00	0.00
COPSOQ_becsült egészségi állapot	-	1	-	-			
COPSOQ_kiégés	0.923	4	204.85	104.02 8	0.12	102.00	0.00
COPSOQ_stressz	0.899	4	220.63	93.176	0.09	102.00	0.04
COPSOQ_alvászavar	0.854	4	259.95	96.148	0.09	102.00	0.04
MCSK_idő_alapú	0.842	3	5.37	2.214	0.17	102.00	0.00
MCSK_stressz_alapú	0.863	3	5.73	2.188	0.15	102.00	0.00
MCSK_magatartásalapú	0.837	3	5.79	2.278	0.14	102.00	0.00

CSMK_idő_alapú	0.770	3	5.10	1.866	0.20	102.00	0.00
CSMK_stressz_alapú	0.875	3	4.86	2.029	0.25	102.00	0.00
CSMK_magatartásalapú	0.913	3	5.31	2.393	0.21	102.00	0.00
MSPSS_család	0.929	4	15.88	4.353	0.18	102.00	0.00
MSPSS_barát	0.920	3	12.18	3.032	0.19	102.00	0.00
MSPSS_jelentős_mások	0.932	3	13.14	2.683	0.33	102.00	0.00

2. melléklet: COPQOS alszkalák kvantitatív változóinak normalitás tesztelése

Neme		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
jutalmazás	férfi	0.235	47	0.000	0.866	47	0.000
	nő	0.129	55	0.024	0.937	55	0.006
szerepkonfliktus	férfi	0.143	47	0.017	0.970	47	0.264
	nő	0.130	55	0.021	0.980	55	0.498
tamogatas_felettestol	férfi	0.106	47	,200	0.954	47	0.060
	nő	0.136	55	0.012	0.940	55	0.008
tamogatas_munkatarsaktol	férfi	0.144	47	0.016	0.969	47	0.233
	nő	0.125	55	0.032	0.947	55	0.016
munkahelyi_közösség	férfi	0.158	47	0.005	0.933	47	0.009
	nő	0.143	55	0.007	0.887	55	0.000
kontroll	férfi	0.127	47	0.056	0.969	47	0.240
	nő	0.164	55	0.001	0.955	55	0.038
fejlodesi_lehetosegek	férfi	0.109	47	,200	0.938	47	0.015
	nő	0.107	55	0.179	0.964	55	0.101
munka_ertelmessége	férfi	0.148	47	0.012	0.917	47	0.003
	nő	0.110	55	0.094	0.932	55	0.004
munkahelyi_iranti_elkotelezettség	férfi	0.179	47	0.001	0.923	47	0.004
	nő	0.098	55	,200	0.957	55	0.049
mennyisegi_elvarás	férfi	0.082	47	,200	0.977	47	0.457
	nő	0.131	55	0.020	0.967	55	0.138
munkatempo	férfi	0.095	47	,200	0.976	47	0.446
	nő	0.099	55	,200	0.973	55	0.254
erzelmi_megterhelés	férfi	0.133	47	0.037	0.946	47	0.031
	nő	0.103	55	,200	0.964	55	0.097
munkehelyi_elegedettseg	férfi	0.227	47	0.000	0.916	47	0.002
	nő	0.225	55	0.000	0.882	55	0.000
kiegés	férfi	0.150	47	0.010	0.951	47	0.048
	nő	0.094	55	,200	0.969	55	0.166
stressz	férfi	0.134	47	0.035	0.956	47	0.072
	nő	0.085	55	,200	0.976	55	0.323
alvaszavarok	férfi	0.115	47	0.153	0.951	47	0.049
	nő	0.116	55	0.065	0.961	55	0.075

3. melléklet: COPSQ szerepkonfliktus, mennyiségi elvárás, munkatempo és stressz alszkalák szóráshomogenitás tesztelése

		Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval	
				One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper		
szerepkonfliktus	Equal variances assumed	0.969	0.327	-0.437	100	0.332	0.663	-1.80368	4.12746	-9.99243	6.38508
	Equal variances not assumed			-0.432	90.984	0.334	0.667	-1.80368	4.17953	-10.10582	6.49847
mennyisegi_elvarás	Equal variances assumed	8.798	0.004	-1.158	100	0.125	0.249	-4.19971	3.62522	-11.39204	2.99262
	Equal variances not assumed			-1.125	78.717	0.132	0.264	-4.19971	3.73390	-11.63227	3.23285
munkatempo	Equal variances assumed	0.221	0.639	-0.179	100	0.429	0.858	-0.85106	4.74894	-10.27282	8.57069
	Equal variances not assumed			-0.178	95.388	0.429	0.859	-0.85106	4.77210	-10.32438	8.62225
stressz	Equal variances assumed	1.485	0.226	1.330	100	0.093	0.187	6.14362	4.61919	-3.02073	15.30796
	Equal variances not assumed			1.350	99.879	0.090	0.180	6.14362	4.54967	-2.88294	15.17017

4. melléklet: COPSOQ alskálák mérőeszközök táblázata

	Választott teszt	H0	t	szf	p-érték	
					egyoldali	kétoldali
szerepkonfliktus	független mintás t-próba	A férfiak és a nők átlaga a vizsgált COPSOQ skála	-0.437	100	0.332	0.663
munkatempó			-0.179	100	0.429	0.858
stressz			1.330	100	0.093	0.187
mennyiségi_elvárás	Welch teszt	esetében azonos	-1.125	78.717	0.132	0.264
			Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	aszimptotikus szig. (2 oldali)
jutalmazás	Mann-Whitney próba	A férfiak és a nők eloszlása azonos a vizsált COPSOQ skála esetében.	1134.000	2262.000	-1.089	0.276
tamogatas_felettstol			1287.000	2827.000	-0.037	0.970
tamogatas_munkatarsaktol			1146.000	2686.000	-0.992	0.321
munkahelyi_közösség			1133.500	2673.500	-1.079	0.281
kontroll			1078.000	2206.000	-1.453	0.146
fejlıdési_lehetőségek			1065.000	2193.000	-1.535	0.125
munka_értelmessége			1279.500	2819.500	-0.088	0.930
munkahely_íránti_elkötelez			1131.500	2259.500	-1.085	0.278
érzelmi_megterhelés			1089.500	2629.500	-1.368	0.171
munkahelyi_elegedettség			1119.000	2247.000	-1.201	0.230
kiégés			1063.500	2603.500	-1.544	0.123
alvászavarok			1171.000	2711.000	-0.819	0.413
önbecsült_egészségi_állap			1250.500	2426.500	-0.498	0.618

5. melléklet: Megküzdési mód itemlista KMO teszt

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.631
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	202.680
	df	55
	Sig.	0.000

6. melléklet: Megküzdési mód itemlista öt faktorának teljes variancia aránya

Total Variance Explained							
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
	1	2.386	23.864	23.864	2.386	23.864	
2	1.936	19.356	43.220	1.936	19.356	43.220	1.833
3	1.154	11.540	54.760	1.154	11.540	54.760	1.692
4	0.994	9.937	64.697	0.994	9.937	64.697	1.412
5	0.976	9.759	74.457	0.976	9.759	74.457	1.217
6	0.773	7.734	82.191				
7	0.532	5.321	87.512				
8	0.471	4.706	92.218				
9	0.423	4.233	96.451				
10	0.355	3.549	100.000				

7. melléklet: Megküzdési módok faktor analízise

faktorok	itemek	faktorsúlyok
Érzelmi megküzdés	Frusztrált és mérges voltam, a dühömet szabadjára engedtem, akár másokon vezettem le.	0.918
	Kerültem a társaságot, mert nem akartam megosztani a problémám senkivel.	0.687
	Újra és újra a problémán és az érzéseimen rágódtam.	0.687
Problémamegoldás és Tervezés	Alaposan mérlegettem a cselekvési lehetőségeimet, megterveztem a stratégiámat annak érdekében, hogy meg tudjam változtatni a helyzetet.	0.901
	Több információt gyűjtöttem, hogy meg tudjam oldani a problémát.	0.893
Társas és Érzelmi támogatás keresése	Felkerestem valakit, hogy segítséget és/ vagy érzelmi támaszt nyújtson nekem.	0.860
	Úrrá lett rajtam az önsajnálát, muszáj volt elpanaszolnom a bánatom.	0.756
Figyelemelterelés – Elkerülés	Igyekeztem a figyelmemet elterelni a problémáról, ezért más elfoglaltságokkal kötöttem le magam.	0.971
Elfogadás és Átkeretezés	Elfogadtam a helyzetet és megpróbáltam meglátni benne a pozitívumokat, lehetőségeket.	0.918
	Más megoldások, lehetőségek érdekében kompromisszumot kötöttem, alkudoztam magammal vagy másokkal.	0.512

8. melléklet: Megküzdési mód faktorok normalitás tesztje

Tests of Normality							
Neme		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Érzelmi megküzdés	ffi	0.160	48	0.004	0.899	48	0.001
	nő	0.071	55	,200 [*]	0.952	55	0.027
Problémamegoldás és Tervezés	ffi	0.150	48	0.008	0.947	48	0.029
	nő	0.180	55	0.000	0.901	55	0.000
Társas és Érzelmi támogatás	ffi	0.112	48	0.176	0.955	48	0.066
	nő	0.097	55	,200 [*]	0.955	55	0.038
Figyelemelterelés - Elkerülés	ffi	0.078	48	,200 [*]	0.986	48	0.812
	nő	0.078	55	,200 [*]	0.979	55	0.449
Elfogadás és Átkeretezés	ffi	0.080	48	,200 [*]	0.985	48	0.800
	nő	0.104	55	,200 [*]	0.924	55	0.002

9. melléklet: Megküzdési módok faktorok mérőeszközök táblázat

Independent Samples Test												
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	Difference		
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper	
Figyelemelterelés - Elkerülés	Equal variances assumed	0.010	0.920	-0.611	101	0.271	0.542	-0.12112224	0.19813174	-0.51416232	0.27191784	
	Equal variances not assumed			-0.609	97.735	0.272	0.544	-0.12112224	0.19875036	-0.51554924	0.27330476	
											71	
	Érzelmi megküzdés	Problémamegoldás és tervezés	Társas és Érzelmi támogatás	Elfogadás és átkeretezés								
Mann-Whitney U												
Wilcoxon W		2462.500	2267.500	2424.500								
Z		-1.590	-0.221	-1.511	-0.473							
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.112	0.825	0.131	0.636							

10. melléklet: Mann-Whitney próba az összes megküzdési mód tételén

	[Alaposan mérlegeltem a cselekvési lehetőségeimet, megterveztem a stratégiámat annak érdekében, hogy meg tudjam változtatni a helyzetet.]	[Több információt gyűjtöttem meg tudjam oldani a problémámat.]	[Mentálisan kimerültnek, zavartnak és tehetetlennek éreztem magam a helyzetben.]	[Gyekeztem a figyelmemet elterelni a problémáról, ezért más elfoglaltságokkal kötöttem le magam.]	[Határozott és magabiztos tudtam maradni azért, hogy szabályoztam az érzéseimet és a viselkedésemet.]	[Felkerestem valakit, hogy segítséget és/vagy érzelmi támaszt nyújtsanak nekem.]	[Úrrá lett rajtam az önsajnálát, muszáj volt elpanaszolnom a bánatom.]	[Kerültem a társaságot, mert nem akartam megosztani a problémámat senkivel.]	[Elfogadtam a helyzetet és megpróbáltam meglátni benne a pozitívumokat, lehetőségeket.]	[Más megoldások, lehetőségek érdekében kompromisszumot kötöttem, alkudoztam magammal vagy másokkal.]	[Újra és újra a problémámon és az érzéseimen rágódtam.]	[Frusztrált és mérges voltam, a dühömet szabadjárá engedtem, akár másokon veztettem le.]
Mann-Whitney U	1212.000	1292.000	1060.500	1264.000	1162.500	1211.500	1192.500	1318.500	1289.000	1091.000	1015.000	1168.000
Wilcoxon W	2752.000	2832.000	2236.500	2440.000	2702.500	2387.500	2368.500	2858.500	2829.000	2267.000	2191.000	2344.000
Z	-0.815	-0.207	-1.822	-0.390	-1.150	-0.757	-0.907	-0.011	-0.220	-1.605	-2.095	-1.082
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.415	0.836	0.069	0.696	0.250	0.449	0.365	0.992	0.826	0.108	0.036	0.279

11. melléklet: Rumináció és tehetetlenség tételek átlag és medián számítása

Neme		[Mentálisan kimerültnek, zavartnak és tehetetlennek éreztem magam a helyzetben.]	[Újra és újra a problémámon és az érzéseimen rágódtam.]
férfi	Mean	2.21	2.08
	Median	2.00	2.00
	Std. Deviation	0.798	0.942
	N	47	47
nő	Mean	2.55	2.51
	Median	3.00	3.00
	Std. Deviation	0.878	1.052
	N	55	55
Total	Mean	2.39	2.31
	Median	2.00	2.00
	Std. Deviation	0.854	1.020
	N	102	102

12. melléklet: CSMK és MCSK dimenziók idő-, stressz- és magatartásalapú kategóriák normalitás vizsgálata

		Tests of Normality					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Neme		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MCSK_időalapú	férfi	0.197	47	0.000	0.869	47	0.000
	nő	0.157	55	0.002	0.888	55	0.000
MCSK_stresszalapú	férfi	0.164	47	0.003	0.907	47	0.001
	nő	0.143	55	0.007	0.927	55	0.003
MCSK_magatartásalapú	férfi	0.183	47	0.000	0.878	47	0.000
	nő	0.131	55	0.019	0.920	55	0.001
CSMK_időalapú	férfi	0.234	47	0.000	0.863	47	0.000
	nő	0.172	55	0.000	0.891	55	0.000
CSMK_stresszalapú	férfi	0.314	47	0.000	0.743	47	0.000
	nő	0.194	55	0.000	0.879	55	0.000
CSMK_magatartásalapú	férfi	0.259	47	0.000	0.824	47	0.000
	nő	0.179	55	0.000	0.870	55	0.000

13. melléklet: CSMK és MCSK dimenziók idő-, stressz- és magatartásalapú kategóriák Mann-Whitney próba

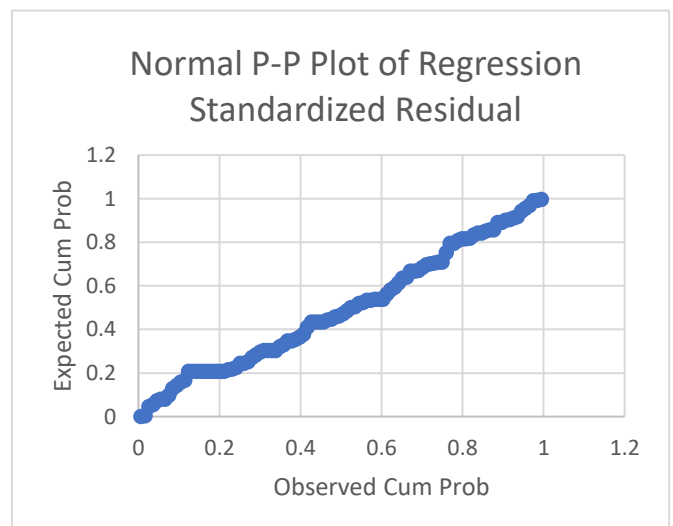
	Test Statistics ^a					
	MCSK_időalap ú	MCSK_stressz alapú	MCSK_magata rtásalapú	CSMK_időalap ú	CSMK_stressz zalapú	CSMK_magata rtásalapú
Mann-Whitney U	1278.000	1191.000	1280.500	1212.000	916.000	1166.000
Wilcoxon W	2818.000	2319.000	2408.500	2340.000	2044.000	2294.000
Z	-0.099	-0.691	-0.082	-0.555	-2.651	-0.881
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.921	0.489	0.934	0.579	0.008	0.379

14. melléklet: MCSK_total és CSMK_total Mann-Whitney próba

	Test Statistics ^a	
	MCSK_total	CSMK_total
Mann-Whitney U	1250.500	1024.000
Wilcoxon W	2378.500	2152.000
Z	-0.283	-1.812
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.777	0.070

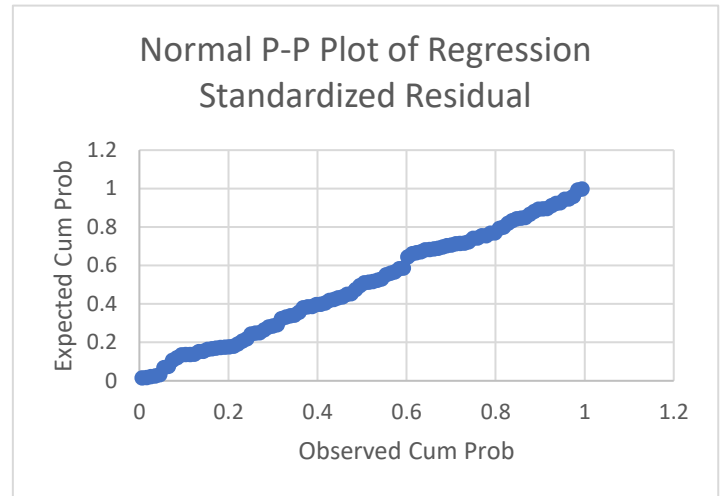
15. melléklet: MCSK_total és CSMK_total regresszió számítás

Model összefoglaló, függő: MCSK_total					
szf1	szf2	F	p-érték	R	R2
1	100	60.45	<.001	0.614	0.377
Koefficiensek					
	β	standard β	t	p-érték	VIF mutató
(Constant)	0.713		4.558	0.000	
CSMK_total	0.228	0.614	7.775	0.000	1.000



16. melléklet: MCSK_total és COPSQ alskálák regresszió számítás

Model összefoglaló, függő: MCSK_total					
szf1	szf2	F	p-érték	R	R2
5	96	9.745	<.001	0.58	0.337
Koefficiensek					
	β	standard β	t	p-érték	VIF mutató
(Constant)	2.600		11.437	0.000	
COPSQ_mennyiségi_elvárás	-0.008	-0.230	-2.463	0.016	1.260
COPSQ_munkatempó	-0.006	-0.214	-1.994	0.049	1.669
COPSQ_tamogatás_munkatársaktól	0.005	0.170	1.837	0.069	1.234
COPSQ_munka_értelmessége	0.006	0.218	2.278	0.025	1.321
COPSQ_érzelmi_megterhelés	-0.006	-0.218	-2.225	0.028	1.395



17. melléklet: MSPSS Mann-Whitney próba

Test Statistics ^a			
	MSPSS_csalad	MSPSS_barát	MSPSS_fontos_mások
Mann-Whitney U	1212.500	1077.000	1286.000
Wilcoxon W	2752.500	2205.000	2826.000
Z	-0.544	-1.481	-0.049
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.586	0.138	0.961

18. melléklet: COPSQ stressz alskála és MSPSS alskálák regresszió-analízise

Coefficients ^a									
Neme		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
férfi	1	(Constant)	21.331	13.694		1.558	0.127		
		MSPSS_csalad	7.982	3.616	0.421	2.207	0.033	0.507	1.971
		MSPSS_barát	3.136	3.481	0.151	0.901	0.373	0.654	1.528
		MSPSS_fontos_mások	-1.670	4.248	-0.080	-0.393	0.696	0.444	2.251
nő	1	(Constant)	8.127	18.772		0.433	0.667		
		MSPSS_csalad	4.048	3.376	0.174	1.199	0.236	0.806	1.241
		MSPSS_barát	5.902	4.529	0.239	1.303	0.198	0.507	1.972
		MSPSS_fontos_mások	0.863	5.760	0.028	0.150	0.881	0.491	2.039

19. melléklet: COPSOQ kiégés alskála és Társas támogatás alskálák regresszió-analízise

Coefficients ^a									
Neme			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
férfi	1	(Constant)	32.755	17.135		1.912	0.063		
		MSPSS_csalad	5.615	4.525	0.254	1.241	0.221	0.507	1.971
		MSPSS_barát	-2.618	4.356	-0.108	-0.601	0.551	0.654	1.528
		MSPSS_fontos_mások	2.499	5.315	0.103	0.470	0.641	0.444	2.251
nő	1	(Constant)	14.381	19.772		0.727	0.470		
		MSPSS_csalad	0.926	3.555	0.037	0.260	0.796	0.806	1.241
		MSPSS_barát	12.466	4.770	0.472	2.613	0.012	0.507	1.972
		MSPSS_fontos_mások	-4.983	6.067	-0.151	-0.821	0.415	0.491	2.039

a. Dependent Variable: COPSOQ_kiégés

20. melléklet: COPSOQ egészség alskála és Társas támogatás alskálák regresszió-analízise

Neme			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
férfi	1	(Constant)	85.421	14.720		5.803	0.000		
		MSPSS_csalad	-5.691	3.887	-0.284	-1.464	0.150	0.507	1.971
		MSPSS_barát	-1.011	3.742	-0.046	-0.270	0.788	0.654	1.528
		MSPSS_fontos_mások	-3.056	4.566	-0.139	-0.669	0.507	0.444	2.251
nő	1	(Constant)	78.042	14.229		5.485	0.000		
		MSPSS_csalad	-2.380	2.559	-0.129	-0.930	0.357	0.806	1.241
		MSPSS_barát	-10.097	3.433	-0.514	-2.941	0.005	0.507	1.972
		MSPSS_fontos_mások	4.788	4.366	0.195	1.097	0.278	0.491	2.039

a. Dependent Variable: [84. Összességében hogyan jellemezné Ön az egészségi állapotát?]"

