

Tárkányi Ákos

A munkahely és a párkapcsolat kölcsönhatásai

Az USA-ban készült becslés¹ arra, hogy az ország üzleti szférája számára mennyi gazdasági kárt jelentenek a házasságok csődbemenetelével kapcsolatos hiányzások, illetve a munkateljesítménynek ezzel kapcsolatos romlása. Az 1996-os cikk készítői szerint, ha a munkavállaló népességnek a házasság megromlása által a legnagyobb arányban veszélyeztetett 20%-a részesülne a majdani házasságának minőségét hatékonyan javító felkészítő képzésben, akkor (az ilyen képzések, tanácsadó szolgálatok által kiváltott eddig mért kedvező változások átlagával számolva) évi 7 milliárd dollárral csökkenne a házasságok megromlásából eredő közvetlen költség az amerikai vállalatok, vállalkozások számára. A házassági képzések adott mértékű fejlesztése tehát ennyi előre becsülhető közvetlen haszonnal járna az amerikai gazdaság számára.

Gottman (1998) becslése szerint a munkahelyi hiányzások 30%-a házassági problémák miatt van és évi 8 milliárd dollárjába kerül az Egyesült Államoknak. (Megjegyzendő, hogy a hiányzásokon kívül a munkateljesítmény csökkenése is kárt okozhat, amit ez a becslés nem tartalmaz.)

2009-es hazai felmérésünk² adatain megvizsgáltuk, hogy a párkapcsolatok negatív működése hat-e és hogyan a munkahelyi teljesítményre, és azt, hogy a munkahely negatív hatásai mennyire mutatkoznak meg a párkapcsolatok valamint az egészségi állapot terén. A kapott eredményeket felhasználtuk arra, hogy megbecsüljük a párkapcsolatok megromlásából adódó éves költségeket a gazdasági szférában.

1. hipotézis: A konfliktusok agresszív kezelése, a kapcsolattal való elégedetlenség, a válási szándék és a válás az átlagnál gyakrabban vezet a munkateljesítmény csökkenéséhez, a munkahelyről való hiányzáshoz.

A kapott eredmények igazolták a hipotézist.

Azoknál a párkapcsolatban élőknel, akiknél az esetleges konfliktusok megoldásának tipikus módja az, hogy nyugodtan megbeszélik a problémát a munkahelyükről partnerükkel kapcsolatos problémák miatt valaha is hiányzók aránya 8% volt. Azoknál, akiknél a konfliktus általában úgy ér véget, hogy az egyik fél sértődötten hallgat, ott ez az arány 16% volt (Pearson: 0,029). A párkapcsolati konfliktusok békés, feszültségmentes megoldási módja tehát kisebb arányú munkahelyi hiányzáshoz vezet.

A munkájukra is jobban oda tudnak figyelni a párkapcsolati konfliktusokkal nem terheltek. Azzal az állítással, hogy „munkahelyemen figyelmemet gyakran lekötik az otthoni, családi gondok” nem értett egyet a párjukkal való konfliktuskezelés módjával inkább elégedettekⁱ 94%-a nem értett egyet, a közepesen elégedetteknek a 74%-a, az inkább nem elégedetteknek a 68%-a. Tehát utóbbiak között találták a legtöbben úgy, hogy az otthoni gondok elvonják a figyelmüket a munkától.

¹ Forthofer, 1996

² A kutatás a Tudomány a Családért Egyesület megbízásából zajlott „A gazdasági fejlődésnek és a magyar társadalom egészségi állapotának kapcsolata a családok stabilitásával” című, NKTH INNOTARS OMF-00701/2009 számú pályázati projekt keretében. A kutatás során készült egy országosan reprezentatív szociológiai felmérés, amely fiatalok és középkorúak körében vizsgálta a párkapcsolatok alakulását és az arra ható tényezőket. E „Családi kapcsolatok” felmérés mintájának elemszáma 1493 fő volt.

Egyetértett az elégedetlenek és közepesen elégedettekⁱⁱ 13%-a, az elégedettek 2%-a. (Átlagosan az emberek 5%-a értett ezzel egyetⁱⁱⁱ. Pearson: 0,000.)

Egy másik kérdés már feszültségre, szorongásra kérdez rá, és arra, hogy ez kifejezetten hátráltatja-e a kérdezettet munkája elvégzésében^{iv}. Itt az előbbihez hasonló arányok adódtak. Azzal az állítással, hogy „a családi életemből fakadó feszültség és szorongás gyakran hátráltat a munkám elvégzésében” nem értett egyet a párjukkal való konfliktuskezelés módjával inkább elégedettek 93%-a, a közepesen elégedetteknek 79%-a, az inkább nem elégedettek 77%-a.

Egyetértett az elégedetlenek és közepesen elégedettek 11%-a, a kifejezetten elégedettek 1%-a. (Átlagosan az emberek 3%-a értett ezzel egyet^v. Pearson: 0,000.)

Elképzelhető, hogy számos esetben az érzékelt párkapcsolati problémák mögött olyan háttértényező van – például anyagi problémák, apóssal vagy anyóssal való konfliktus, vagy valamelyik partner alkoholizmusa – amely önmagában is hozzájárul a munkateljesítmény csökkenéséhez. Az előbbi kérdésre válaszolók viszont a párkapcsolati konfliktusnak a munkájukban érzékelt közvetlen negatív hatásáról számoltak be (tehát ilyen esetleges plusz háttértényező nélkül).

Hiányzott már munkahelyéről párkapcsolati problémák, konfliktusok miatt a párkapcsolati konfliktusai kezelésével elégedetlenek^{vi} 41%-a (n=11), a kifejezetten elégedettek 9%-a (és a bizonyos fokig elégedetteknek is a 9%-a). (Pearson: 0,000.)

Néhány további, kevésbé biztos eredmény is hasonló ezekhez^{vii}.

További hasonló, biztos eredmény, hogy ahol a párkapcsolat válásközeli helyzetbe került^{viii}, ott a párkapcsolati problémák tényleg rontják a munka minőségét és növelik a munkából való hiányzás arányát is.

Ezt mutatja, hogy azzal az állítással, hogy „munkahelyemen figyelmemet gyakran lekötik az otthoni, családi gondok” 2% ért egyet ott, ahol nem merült föl a válás gondolata és további 7% talán (vagyis bizonytalan). Ahol legalábbis fölmerült^{ix}, ott 22% ért egyet és további 12% bizonytalan. Ha csak azt a csoportot nézzük, ahol már mindketten a válás felé hajlanak (vagyis az előbbi része, 5%), ott 28% értett egyet (n=9) és további 16% (n=5) volt bizonytalan^x (Pearson: 0,000).

Azzal az állítással, hogy „a családi életemből fakadó feszültség és szorongás gyakran hátráltat a munkám elvégzésében” 1% ért egyet ott, ahol nem merült föl a válás gondolata és további 4% talán (vagyis bizonytalan). Ahol legalábbis fölmerült, ott 17% (n=12) ért egyet és további 13% (n=9) bizonytalan^{xi} (Pearson: 0,000).

Ahol nem merült föl a válás gondolata, ott 8%-nál volt olyan, hogy hiányzott már munkahelyéről párkapcsolati problémák, konfliktusok miatt, ahol fölmerült, ott 29%-nál volt már ilyen (Pearson: 0,000).

Hiányzott már munkahelyéről párkapcsolati problémák, konfliktusok miatt a párkapcsolati konfliktusai kezelésével elégedetlenek³ és a legfeljebb közepesen elégedettek 29%-a, az elégedettek 8%-a (Pearson: 0,000).

³ Láthatólag a konfliktusai kezelésével legfeljebb közepesen elégedettek is 4-est adtak a kapcsolatuk egészére, és akik előbbire csak 2-est, az utóbbira azért azok is 3-ast, legalábbis az esetek nagy részében. Ez következik a kategóriák méretének összevetéséből. Tehát úgy tűnik, hogy éppen a konfliktusok kezelése lehet egy igen érzékeny pont és a problémák talán fő forrása a párkapcsolatok nagy részében.

Az egyetemet vagy főiskolát végzetteknek csak 5%-ára volt jellemző, hogy egyetért vagy bizonytalan azzal az állítással kapcsolatban, hogy „munkahelyemen figyelmemet gyakran lekötik az otthoni, családi gondok”, míg a többi iskolai végzettségűnél 16-17% volt jellemző (Pearson: 0,005). Ezt magyarázhatja, hogy a felmérésben legalábbis az 50 évesnél fiatalabb generációkban a felsőfokú végzettségűek között az elváltak aránya alacsonyabb volt az átlagosnál, tehát rájuk láthatólag kevésbé jellemző a válás.

2. hipotézis: A túl sok munkahelyi stressz, a túl nagy munkateher túlterheli a családi életet, a párkapcsolatokat, rontja azok minőségét és akár váláshoz is vezethet.

A kapott eredmények igazolták a hipotézist.

Azzal az állítással, hogy „a munkámnak szentelt idő miatt nem vagyok képes a házimunkát és a családi kötelezettségeimet is ellátni” inkább egyetértők és a bizonytalanok (tehát azt el nem utasítók) együttes aránya 43% azoknál, akik napi átlagban egy óránál kevesebbet beszélgetnek a párjukkal⁴, szemben az átlagos 26%-kal^{xiii} (Pearson: 0,004).

Azzal az állítással, hogy „gyakran olyannyira kifacsartnak érzem magam, amikor a munkából hazajövök, hogy nem vagyok képes a családdal törödni” inkább egyetértők és a bizonytalanok (tehát azt el nem utasítók) együttes aránya 40% azoknál, akik napi átlagban egy óránál kevesebbet beszélgetnek a párjukkal, szemben az átlagos 27%-kal (Pearson: 0,021).

Azzal az állítással, hogy „gyakran annyira fáradt vagyok, amikor a munkából hazajövök, hogy nem vagyok képes a családdal törödni” inkább egyetértők és a bizonytalanok (tehát azt el nem utasítók) együttes aránya 35% azoknál, akik napi átlagban egy óránál kevesebbet beszélgetnek a párjukkal, szemben az átlagos 25%-kal (Pearson: 0,015).

Azzal az állítással, hogy „a munkámnak szentelt idő miatt nem vagyok képes a házimunkát és a családi kötelezettségeimet is ellátni” inkább egyetértők és a bizonytalanok (tehát azt el nem utasítók) együttes aránya a férfiak körében⁵ 54% azoknál, akik napi átlagban egy óránál kevesebbet beszélgetnek a párjukkal, szemben az átlagos 26%-kal^{xiii} (Pearson: 0,025).

Azzal az állítással, hogy „gyakran olyannyira kifacsartnak érzem magam, amikor a munkából hazajövök, hogy nem vagyok képes a családdal törödni” inkább egyetértők és a bizonytalanok (tehát azt el nem utasítók) együttes aránya a férfiak körében 40% azoknál, akik napi átlagban egy óránál kevesebbet beszélgetnek a párjukkal, szemben az átlagos 27%-kal (Pearson: 0,045).

Azzal az állítással, hogy „gyakran annyira fáradt vagyok, amikor a munkából hazajövök, hogy nem vagyok képes a családdal törödni” egyetértők aránya 14% volt azok között, akik megmondták, hogy mennyi időt szoktak beszélgetni a párjukkal, de ők a napi átlagban egy óránál kevesebbet beszélgetők 25%-át jelentik (Pearson: 0,15).

⁴ Meglepően hosszú időket mondtak általában az emberek arra nézve, hogy napi illetve heti átlagban mennyit beszélgetnek a párjukkal. Valószínűnek tűnik, hogy úgy értették ezt a legtöbben, hogy ennyi időt vannak vele ténylegesen együtt, egy lakásban, és a napi tevékenység (házi munka, evés, tisztálkodás, tévénézés) során is általában váltanak vele pár szót. Tehát általában valószínűleg nem egy kifinomult, intellektuális párbeszédet érthettek ezalatt vagy akár praktikus dolgok alapos, részletes megtárgyalását – az ilyen szorosabb értelemben vett párbeszédés nyilván sokkal ritkább. (Ugyanis nagyon valószínűtlen az, hogy ilyen szorosabb értelemben vett párbeszédrel minden nap több órát töltene el a legtöbb pár.) Vizsgont józan feltevés az, hogy nemigen érthették bele az olyan tevékenységeket, amelyeket adott esetben kizárólag az egyik fél végez (pl. kerti munka). Így lényegében a „beszélgetés” valószínűleg általában „kommunikációval járó érdemi együttlétet” jelent. Ilyen értelemben értendők tehát a partnerükkel naponta ennyit vagy annyit beszélgetők arányai.

⁵ Csak nemek szerinti bontásban és csak a férfiaknál volt szignifikáns az eredmény.

Azzal az állítással, hogy „a munkámnak szentelt idő miatt nem vagyok képes a házimunkát és a családi kötelezettségeimet is ellátni” egyetértők aránya 14% volt azok között, akik megmondták, hogy mennyi időt szoktak beszélgetni a párjukkal, de ők a napi átlagban egy óránál kevesebbet beszélgetők 28%-át jelentik (Pearson: 0,004).

A fenti eredmények szerint, akik a legkevesebbet beszélgetnek a párjukkal (vagy legalábbis a legkevesebbet vannak vele együtt némi kommunikációval járó együttlében), azoknál a legnagyobb a tapasztalt feszültség a munka és a családi élet között. Ez arra mutat, hogy a túl hosszú munkaidő elveszi az időt a párkapcsolattól, családi élettől, amit a párok teherként, negatív tényezőként érzékelnek.

Bizonyos, statisztikailag a megbízhatóság határán levő eredmények^{xiv} arra látszanak utalni, hogy nagyobb arányban érzékelték a nagyobb munkaterhet azok, akik között feszültebb, kevésbé pozitív módon szoktak megoldódni a párkapcsolati konfliktusok. Így valószínű, hogy a munkateher túlzottan nagy volta növeli a párkapcsolati konfliktusok rossz megoldásának arányát. Ugyancsak valószínű, hogy a rossz munkahelyi légkör is feszültebbé teszi a párkapcsolatot. Ezt nőkre nézve már kimutatta egy amerikai kutatási eredmény, mely szerint a feleségek⁶ negatívan alakuló munkanapjai agresszívebb viselkedésre készítették őket a házasságukban (Schulz, 2004).

Az viszont egyértelmű, biztos eredmény volt, hogy a váláshoz közeli állapot gyakoribb a rossz munkahelyi légkör esetén. Itt pedig reális feltételezni, hogy a rossz munkahelyi légkör lehet előbbi egyik oka.

Ez utóbbi összefüggés következik abból az eredményből, hogy a „gyakran olyannyira kifacsartnak érzem magam érzelmileg, amikor a munkából hazajövök, hogy nem vagyok képes a családdal törődni” állítással egyetértők aránya 15% volt, de 22% azok között, akik legalábbis gondoltak már az elmúlt évben a válásra, vagy már válófélben is vannak (Pearson 0,002).

Az elváltak nagyobb arányban érzik nagynak a családi terhek mértékét is, de a munkaterhet is, mint a házasok, vagy akár a „nőtlen vagy hajadon” kategóriába tartozók.

Ezt mutatja, hogy „a munkámnak szentelt idő miatt nem vagyok képes a házimunkát és a családi kötelezettségeimet is ellátni” állítással inkább egyetértők és a bizonytalanok (tehát azt el nem utasítók) együttes aránya az együtt élő házasoknál 24%, az elváltaknál 36%, a nőtleneknél vagy hajadonoknál 28% volt (Pearson: 0,000).

A „gyakran olyannyira kifacsartnak érzem magam, amikor a munkából hazajövök, hogy nem vagyok képes a családdal törődni” állítással inkább egyetértők és a bizonytalanok (azt el nem utasítók) együttes aránya az együtt élő házasoknál 26%, az elváltaknál 38%, a nőtleneknél vagy hajadonoknál 30% (Pearson: 0,000).

A „gyakran annyira fáradt vagyok, amikor a munkából hazajövök, hogy nem vagyok képes a családdal törődni” állítással inkább egyetértők és a bizonytalanok (tehát azt el nem utasítók) együttes aránya az együtt élő házasoknál 24%, az elváltaknál 44%, a nőtleneknél vagy hajadonoknál 30% (Pearson: 0,000).

A „munkahelyemen figyelmemet gyakran lekötik az otthoni, családi gondok” állítással inkább egyetértők és a bizonytalanok (tehát azt el nem utasítók) együttes aránya az együtt élő házasoknál 11%, az elváltaknál 18%, a nőtleneknél vagy hajadonoknál 17% (Pearson: 0,000).

A „családi életemből fakadó feszültség és szorongás gyakran hátráltat a munkám elvégzésében” állítással inkább egyetértők és a bizonytalanok (tehát azt el nem utasítók)

⁶ Ez valószínűleg ugyanúgy igaz lehet a férjekre is.

együttes aránya az együtt élő házasoknál 7%, az elváltaknál 19%, a nőtleneknél vagy hajadonoknál 10% (Pearson: 0,000).

Kérdés, miért⁷ érzik gyakrabban nagynak nemcsak a családi gondok mértékét is az elváltak, hanem a munkaterhet is.

Talán úgy értik, hogy több a családi gond – például a gyermeknevelés egyedül megterhelőbb –, és ehhez képest gyakrabban marad túl kevés energiájuk, mint a házasoknak, amikor hazatérnek a munkából (bár maga a munka nem fárasztja el őket jobban)?

Vagy talán több munkát vállalnak – például másodállást – a házasokhoz képest, mert relatíve nehezebb a megélhetésük? Ezért éreznék magukat gyakrabban fáradtnak?

Vagy gyakoribb köztük a depresszió, és ezért érzik magukat enerváltnak?

Vagy az lenne az ok, hogy éppen ez a jelenlegi munkahelyük terhelte őket annyira túl már évekkkel ezelőtt is (nemcsak most, amit a jelenben megvállanak), hogy amiatt is váltak el?

Ezeknek a kérdéseknek a tisztázása további kutatások feladata lehet.

Az együtt élő házások 9%-ánál, az elváltak 24%-ánál fordult elő, hogy bizonyos munkanapokon nem vagy nem teljes mértékben tudott jelen lenni a munkahelyén a partnerével kapcsolatos problémák konfliktusok miatt. A nőtlenek vagy hajadonok 16%-ánál fordult elő ugyanez. Ez mutatja, hogy sok lehet a párkapcsolati probléma az élettársi és „látogató” (LAT) kapcsolatokban, hiszen az ez utóbbiakban részt vevők nagy átlagban jóval fiatalabbak a házasoknál, mégis jóval nagyobb részüknél volt már ilyen (munkahelyi hiányzás párkapcsolati konfliktus miatt).

Mindezek kiegészítéseként megemlíthető, hogy a felmérésből kapott más, statisztikailag nem teljesen biztos eredmények^{xv} alapján úgy tűnik, hogy összefüggés mutatkozik a ritkás kommunikáció és a párkapcsolat rossz működése között és oly módon, hogy utóbbi negatív hatással van a munkavégzés minőségére is. Ugyanakkor kérdés, hogy vajon nem azért alakul-e ki az, hogy elég keveset van együtt a pár, mert a kérdezettnek tényleg olyan sok a munkája, hogy ez akadályozza őket. Más, már ismertetett eredmények ezt látszanak mutatni (és ott egyértelműen szignifikáns volt az eredmény). Ez azt mutathatja, hogy a túl nagy munkateher lehet az egyik oka a közöttük kialakult feszültségnek.

A házastársak közötti ritkás kommunikáció összefüggött a gyermekük átlagosan gyengébb tanulmányi eredményével. Az összefüggés statisztikailag már nem volt egészen biztos⁸. Elképzelhető, hogy amennyiben ez érvényesül – ami valószínűnek tűnik – azt talán az magyarázza, hogy a házastársaknak nemcsak egymásra, hanem a gyermekükkel való foglalkozásra sincs elég idejük. Az is elképzelhető, hogy egyes esetekben a megromlott kapcsolat miatt romlik a gyermek tanulmányi eredménye is, és emiatt szegényes a pár kommunikációja is. Ezeket a feltevéseket további kutatások eredményei tisztázhatják.

3. hipotézis: A túl sok munkahelyi stressz, a túl nagy munkateher szorongáshoz, pszichoszomatikus tünetekhez vezethet.

⁷ Az iskolai végzettség nem magyarázhatja ezt, mert 8 osztályt végzettek aránya, nem nagyobb az átlagosnál az elváltak között (sőt, kisebb, 18% a 22%-hoz képest). Ez főként azért van így, mert olyan nagy a 8 osztályt végzettek között a nőtlenek, hajadonok aránya.

⁸ A házastársukkal, partnerükkel napi átlag egy óránál kevesebbet beszélgetők között 4,5-5,0-es átlaggal rendelkező, tehát jól tanuló (első vagy legnagyobb) gyermekek aránya 21 % volt, szemben az átlagos 32%-kal. Pearson: 0,145, tehát nem biztos az összefüggés.

Számos külföldi kutatási eredmény talált már kapcsolatot a munkahely problémái és a depresszió illetve testi betegségek kialakulása között (Allen, 2000).

A hipotézist hazai adatokon igazolja, hogy felmérésünkben összefüggés mutatkozott a nagy munkateher, a rossz munkahelyi légkör és az emésztőszervi problémák kialakulása között.

Ezt mutatja, hogy „a (közvetlen) főnökömmel való kapcsolatom jó” állítással egyet nem értő vagy bizonytalan 18%-nyi csoport köréből került ki az emésztőszervi betegségben szenvedők 35%-a (Pearson 0,046).

A „szeretek együtt dolgozni a munkatársaimmal” állítással egyet nem értő vagy bizonytalan 13% köréből került ki az emésztőszervi betegségben szenvedők 29%-a (Pearson 0,012).

Néhány más, statisztikailag kissé bizonytalan eredmény^{xvi} is ebbe az irányba mutatott.

A munka és a családi élet között tapasztalt feszültséggel is összefüggött az emésztőszervi problémák aránya.

Erre lehet következtetni annak alapján, hogy „a munkámnak szentelt idő miatt nem vagyok képes a házimunkát és a családi kötelezettségeimet is ellátni” állítással egyetértők és bizonytalanok aránya 27% volt, de ők teszik ki az emésztőszervi betegségben szenvedők 46%-át (Pearson 0,022).

A „gyakran olyannyira kifacsartnak érzem magam érzelmileg, amikor a munkából hazajövök, hogy nem vagyok képes a családdal törődni” állítással egyetértők és bizonytalanok aránya 28%, de ők teszik ki az emésztőszervi betegségben szenvedők 53%-át (Pearson 0,001).

A „gyakran annyira fáradt vagyok, amikor a munkából hazajövök, hogy nem vagyok képes a családdal törődni” állítással egyetértők aránya 16%, de ők teszik ki az emésztőszervi betegségben szenvedők 33%-át (Pearson 0,006).

A hipotézisek tesztelésével feltárt összefüggések lehetséges kapcsolatai

Az eddigi eredményekből adódott az a következtetés, hogy ahol a párkapcsolat válásközeli helyzetbe került, ott a párkapcsolati problémák ténylegesen rontják a munka minőségét és növelik a munkából való hiányzás arányát is. Ugyanakkor a váláshoz közeli állapot gyakoribb a rossz munkahelyi légkör esetén. Itt pedig reális feltételezni, hogy a rossz munkahelyi légkör lehet előbbi egyik oka. Így reálisnak tűnik az a következtetés, hogy míg a rossz munkahelyi légkör hatására megromolhatnak párkapcsolatok, ezek megromlása negatívan hathat vissza a munkahelyre, rontva a munka minőségét és növelve a hiányzások arányát. Egy német panelkutatásban (Steinmetz, 2008) már született ilyen eredmény, mely kapcsolatot talált a munkahelyi stresszkeltő tényezők és a depresszió kialakulása között. Majd a depresszió rossz hatással volt a családi otthonra, annak a negatív eredménye pedig negatívan hatott vissza a munkahelyre.

Kutatásunk más eredményeiből az következett, hogy a túl hosszú munkaidő elveszi az időt a párkapcsolattól, családi élettől, amit a párok teherként, negatív tényezőként érzékelnek. Valószínű, hogy ez a teher sem tesz jót a párkapcsolatoknak, és amennyiben ezek megromlanak, annak negatív hatása lehet a munkahelyen is. Talán ennek a következtetésnek az irányába mutat a 2009-es felmérésünk néhány további eredménye^{xvii} is. Ezt támasztja alá egy ausztrál felmérés (Relationships, 2006) is, amely szerint a párkapcsolati problémák jelentős részben abból is erednek, hogy a házaspároknak a munkahelyük miatt nincs elég idejük egymásra és a családra. A párkapcsolatukat befolyásoló negatív tényezők között a kérdezettek 36%-a említette, hogy túl kevés időt töltenek együtt, és 21%-uk azt, hogy mindketten teljes munkaidőben dolgoznak. Egy másik külföldi kutatási eredmény (Roxburgh, 2004) szerint pedig összefüggés mutatkozott a megterhelő munkaidő és a depresszió kialakulása között.

A munkahelyeken a munkaadóknak, vállalkozóknak okozott gazdasági kár mértéke

A nőtlenek, hajadonok átlagosan 4 napot hiányoztak a partnerrel kapcsolatos problémák, konfliktusok miatt a munkahelyükről, az együtt élő házások 6 napot, az elváltak 39 napot. (Pearson: 0,000. Nőtleneknek, hajadonoknál n 39 volt, házásoknál 47, elváltaknál 26.)

Az elvált dolgozóknak 7,7%-a állította, hogy első válásuk időszakában voltak hosszabb ideig betegszabadságon (n=17). Ezek zöme, 7,2% (n=16) azt is megmondta, hogy ez mennyi ideig tartott. Jónéhányuknál igen csak hosszú volt, így az átlag 115 napra jön ki.

Akinek első házassága válással ért véget (221 fő^{xviii}), azok közül 4,5% (n=10) mondta azt, hogy elveszítette a munkahelyét családi konfliktus vagy válás miatt.

Az összes válaszadó 7,5% -a, az erre a kérdésre választ adók 12,8%-a – esetében fordult elő életében, hogy bizonyos munkanapokon nem tudott jelen lenni a munkahelyén a partnerével kapcsolatos konfliktusok miatt. (Arra már csak 98-an válaszoltak, hogy ez becslésük szerint hány munkanap kiesését jelenthette.) Összesen 1606 mulasztott napról számoltak be, ami fejenként átlagosan 16,4 napnak felel meg.

Az átlagosan 16,4 nap munkakiesés 3,5 munkahetet jelent. Egy évben mintegy 47 munkaheten át dolgoznak az emberek, ha levonjuk az 52 hétből a szabadságokat. A 3,5 a 45-nek a 7,45%-a. A 22,4 évnyi átlagos munkavállalási időtartamot véve alapul ennek 0,33%-a (a 7,45-öt 22,4-gyel osztva) volt a kieső teljesítmény ideje. Tehát ki lehet indulni abból, hogy az összes munkateljesítmény a GDP mekkora részét jelenti Magyarországon évente, majd ennek az 1/3 százalékát véve kiderül, hogy a párkapcsolatok megromlása mennyit visz el ebből kieső munkanapok formájában.

A GDP 0,3%-a 2008-ban 79,5 milliárd forintot jelentett.

A rendszeres munkavállaló kérdezetteknek jelenleg a 3,5%-a találta úgy, hogy a családi életéből fakadó feszültség és szorongás gyakran hátráltatja a munkája elvégzésében, további 5,7% pedig bizonytalan volt, nem tudta eldönteni, hogy egyetért ezzel, vagy nem. Tehát e csoportban is valamennyire, nem jelentéktelen mértékben jelen lehet ez a probléma. 4,6% szerint munkahelyén figyelmét gyakran lekötik az otthoni, családi gondok, további 9,4% pedig bizonytalan volt ebben a tekintetben.

Vagyis 3,5-14% esetében tűnik úgy, hogy rendszeresen tapasztal ilyen akadályozó hatást. Némileg leegyszerűsítve és reálisan gondolkozva azt mondhatjuk, hogy 5-10% esetében lehet ilyen hatás.

Ha feltételezzük, hogy a családi problémáknak csak az egyharmada párkapcsolati jellegű, és azt, hogy ezek csak a munkateljesítmény 10%-os romlását okozzák, akkor kerekítve 0,1% jön ki. Ez a 10% viszonylag reálisnak tűnik, mivel a „kapcsolatuk megromlása után” 9%-os teljesítménycsökkenést véltek átlagosan tapasztalni maguknál a megkérdezettek.

Ha azt feltételeznénk, „ellenkező végletként”, hogy a családi problémák 2/3-a párkapcsolati jellegű, és ezek 50%-os teljesítménycsökkenést okoznak, akkor mintegy 1% jönne ki a GDP veszteségének a mértékére.

Fel lehet tételezni, hogy pl. a családi feszültségek 1/3-a vagy 2/3-a kifejezetten párkapcsolati jellegű (hiszen lehetnek másfélék is, pl. a gyerekekkel kapcsolatosak, após-anyós jellegűek). A bizonytalanoknál fel lehet tételezni, hogy 1/3-uknál vagy 2/3-uknál szerepet játszanak hasonló problémák. Végül fel lehet tételezni, hogy a párkapcsolati jellegű problémák a munkateljesítménynek 10%-os, 30%-os vagy 50%-os romlását okozhatják.

A becsülhető veszteség a GDP 0,1-1,1%-a.

Az előbbi és ez utóbbi tétel együtt a GDP 0,4-1,4%-át jelentik. Ez ugyan igen tág (3,5-szeres) különbség de legalább a nagyságrendet megmutatja.

A magyar GDP 2008-ban 26.500 milliárd forint volt. Így 106 milliárd és 371 milliárd forint közötti összeg jön ki a partnerrel kapcsolatos konfliktusok és családi életből fakadó feszültségek éves gazdasági káraként úgy, hogy ebben a válás miatti teljesítménycsökkenés költségei még valószínűleg csak részben vannak benne, amint a válással kapcsolatos betegség illetve betegállomány költségei (köztük a munkából való kiesésé) is.

Mivel a felső érték a második becslésnél már elég irreális volt, 100-200 milliárd forintról tűnik reálisnak beszélni. Ennyire tehető a 2009-es felmérésünk eredményei alapján a munkahelyeken a párkapcsolatok megromlása miatti teljesítménycsökkenésből és hiányzásból adódó gazdasági kár. Ugyanakkor számos egyéb állami kiadás még nincs benne ebben,

A válás előtt – „amíg rendben ment minden az első házasságukban” – munkaidejüknek átlagosan 94%-ában tudtak teljes mértékben odafigyelni a munkájukra. A válás után, pontosabban „kapcsolatuk megromlása után” viszont átlagosan csak munkaidejük 85%-ában. Tehát így azt lehetne mondani, hogy 9%-ban romlott valószínűleg a munkateljesítmény.

Így a párkapcsolat megromlása az emberek által érzékelhető, nem jelentéktelen mértékben rontja a munkateljesítményüket. Ennek a kimutatása fontos eredmény, bár további vizsgálatok szükségesek a negatív hatás pontosításához.

Válásuk időszakában az elválók 7,7%-a volt betegszabadságon⁹.

Az elválók 4,5%-a veszítette el a munkahelyét családi konfliktusok vagy a válás miatt. Ha csak a valaha is rendszeres munkát vállalókat nézzük, akkor e csoportban az 5%-uk.

Amennyiben azt feltételeznénk, hogy mind a válás miatt veszítette el, akkor azt mondhatnánk, hogy az összes megkérdezettnek a 0,73%-a válás miatt veszítette el a munkahelyét, a valaha is munkát vállalóknak a 0,81%-a.

A munkanélküliség ugyan főként az egyént sújtja, de számos állami kiadást is jelent, amiknek a számításához ez az adat már egy kiindulópont¹⁰. A munkanélküliség kiadásainak ekkora részét lehet ezek szerint a válásnak tulajdonítani.

Összefoglalás

A párkapcsolati konfliktusok békés, feszültségmentes megoldási módja kisebb arányú munkahelyi hiányzáshoz vezet, mint a több feszültséggel járó konfliktuskezelési módok. A munkájukra is jobban oda tudnak figyelni a párkapcsolati konfliktusokkal nem terheltek.

További hasonló, biztos eredmény, hogy ahol a párkapcsolat válásközeleli helyzetbe került, ott a párkapcsolati problémák tényleg rontják a munka minőségét és növelik a munkából való

⁹ Fel lehet tételezni, hogy a betegszabadságok a párkapcsolat megromlása és a válás miatti betegségek következtében voltak. Lehet kísérleti becslést tenni ezen a téren is. „Tételezzük fel, hogy 100%-ban... 50%-ban... 25%-ban... a párkapcsolat megromlásának és a válásnak volt köszönhető az ilyen és ilyen arányú betegszabadság.” Tehát lehet 2-3-4 becslést tenni, és itt csak az első becslés eredményeként kapott összeget kell osztani, szorozni.

¹⁰ „Tételezzük fel, hogy 100%-ban... 50%-ban... 25%-ban... a párkapcsolat megromlásának és a válásnak volt köszönhető a munkahely elvesztése a munkát valaha is vállalóknak az eredményül kapott 0,81%-a esetében.” Például e három esettel lehetne számolni, és akkor ki lehetne indulni a munkanélküliség által okozott összes éves állami kiadásból, aztán ezt megszorozni 0,0081-gyel, meg a felével, negyedével.

hiányzás arányát is. Ezeknek a problémáknak az általuk érzékelt közvetlen negatív hatásáról beszéltek az érintettek.

Úgy tűnik, hogy a konfliktusok kezelése érzékeny pont és a problémák talán fő forrása lehet a párkapcsolatok nagy részében.

Akik a legkevesebbet beszélgetnek a párjukkal (vagy legalábbis a legkevesebbet vannak vele együtt némi kommunikációval járó együttlétben), azoknál a legnagyobb a tapasztalt feszültség a munka és a családi élet között. Mindez arra mutat, hogy a túl hosszú munkaidő elveszi az időt a párkapcsolattól, családi élettől, amit a párok teherként, negatív tényezőként érzékelnek.

A váláshoz közeli állapot gyakoribb a rossz munkahelyi légkör esetén. Itt pedig reális feltételezni, hogy a rossz munkahelyi légkör lehet előbbi egyik oka.

Így reálisnak tűnik az a következtetés, hogy míg a rossz munkahelyi légkör hatására megromolhatnak párkapcsolatok, ezek megromlása negatívan hathat vissza a munkahelyre, rontva a munka minőségét és növelve a hiányzások arányát.

Más eredményekből az következett, hogy a túl hosszú munkaidő elveszi az időt a párkapcsolattól, családi élettől, amit a párok teherként, negatív tényezőként érzékelnek. Valószínű, hogy ez a teher sem tesz jót a párkapcsolatoknak, és amennyiben ezek megromlanak, annak negatív hatása lehet a munkahelyen is. Ezt támasztja alá egy ausztrál felmérés (Relationships, 2006) eredménye is, amely azt sejteti, hogy a párkapcsolati problémák jelentős részben abból is eredhetnek, hogy a házaspároknak a munkahelyük miatt nincs elég idejük egymásra és a családra. A párkapcsolatukat befolyásoló negatív tényezők között a kérdezettek 36%-a említette, hogy túl kevés időt töltenek együtt, és 21%-uk azt, hogy mindketten teljes munkaidőben dolgoznak. Nem tudjuk, hogy a kommunikatív együttlét alacsony aránya mikor mennyiben oka vagy következménye a párkapcsolatok megromlásának. Mégis reális feltevésnek tűnik, hogy legalábbis az esetek egy részében nem következmény, hanem ok. Ennek a kérdésnek a tisztázása további kutatást kíván.

Az elváltak nagyobb arányban érzik nagynak a családi terhek mértékét is, de a munkaterhet is, mint a házások, vagy akár a „nőtlen vagy hajadon” kategóriába tartozók.

Kérdés, miért érzik gyakrabban nagynak nemcsak a családi gondok mértékét is az elváltak, hanem a munkaterhet is.

Talán úgy érzik, hogy több a családi gond – például a gyermeknevelés egyedül megterhelőbb –, és ehhez képest gyakrabban marad túl kevés energiájuk, mint a házásoknak, amikor hazatérnek a munkából (bár maga a munka nem fárasztja el őket jobban)?

Vagy talán több munkát vállalnak – például másodállást – a házásokhoz képest, mert relatíve nehezebb a megélhetésük? Ezért éreznék magukat gyakrabban fáradtnak?

Vagy gyakoribb köztük a depresszió, és ezért érzik magukat enerváltnak?

Vagy az lenne az ok, hogy éppen ez a jelenlegi munkahelyük terhelte őket annyira túl már évekkkel ezelőtt is (nemcsak most, amit a jelenben megvállanak), hogy amiatt is váltak el?

Ezeknek a kérdéseknek a tisztázása további kutatások feladata lehet.

A kapott eredmények alapján valószínű, hogy sok lehet a párkapcsolati probléma az élettársi és „látogató” (LAT) kapcsolatokkal, hiszen az ez utóbbiakban részt vevők nagy átlagban jóval fiatalabbak a házásoknál, mégis jóval nagyobb részüknél volt már munkahelyi hiányzás párkapcsolati konfliktus miatt.

A házastársak közötti ritkás kommunikáció összefüggött a gyermekük átlagosan gyengébb tanulmányi eredményével. Az összefüggés statisztikailag már nem volt egészen biztos. Elképzelhető, hogy amennyiben ez érvényesül – ami azért valószínűnek tűnik – azt talán az magyarázza, hogy a házastársaknak nemcsak egymásra, hanem a gyerekekkel való foglalkozásra sincs elég idejük. Az is elképzelhető, hogy egyes esetekben a megromlott kapcsolat miatt romlik a gyermek tanulmányi eredménye is, és emiatt szegényes a pár kommunikációja is. Ezeket a feltevéseket további kutatások eredményei tisztázhatják.

Eredményeink alapján igazolódott az a hipotézis, hogy a túl sok munkahelyi stressz, a túl nagy munkateher szorongáshoz, pszichoszomatikus tünetekhez vezethet. Összefüggés mutatkozott a nagy munkateher, a rossz munkahelyi légkör és az emésztőszervi problémák kialakulása között. A munka és a családi élet között tapasztalt feszültséggel is összefüggött az emésztőszervi problémák gyakorisága.

A párkapcsolat megromlása miatt átlagosan 9%-ban romlott valószínűleg a munkateljesítmény (de hogy ez milyen hosszán tartott, arról nincs adatunk).

Az elvált dolgozóknak 7,7%-a állította, hogy első válásuk időszakában voltak hosszabb ideig betegszabadságon. Ezek zöme, 7,2% azt is megmondta, hogy ez mennyi ideig tartott: az átlag 115 napra jön ki.

Akinek első házassága válással ért véget, azok közül 4,5% mondta azt, hogy elveszítette a munkahelyét családi konfliktus vagy válás miatt.

A párkapcsolat megromlása miatt kialakuló munkateljesítmény-csökkenés, betegségek és munkanélküliség országos költségeinek számításához kiindulást jelenthetnek ezek az adatok.

A munkateljesítmény romlására vonatkozó eredmény és a párkapcsolati problémák miatt a munkahelyről való hiányzások adatai alapján becsülhető volt a munkaadókat, a gazdaságot Magyarországon érő kár része. Ez évi 100-200 milliárd forintra tehető.

Köszönetnyilvánítás

A tanulmány a Tudomány a Családért Egyesület által elnyert OMFB-00701/2009 számú NKTH INNOTÁRS projekt támogatásával készült, melynek címe: A gazdasági fejlődésnek és a magyar társadalom egészségi állapotának kapcsolata a családok stabilitásával.

Irodalom

Allen, T. D. et al.: Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. in: Journal of Occupational Health Psychology, 2000, 5, p278-308

Forthofer, M. S. et al.: Associations between Marital Distress and Work Loss in a National Sample. in: Journal of Marriage and the Family, Vol. 58, No. 3. (Aug., 1996), pp. 597-605.

Gottman, J. (1998). Worker loss. On-line Newsletter. March 13, 1998, from <http://www.smartmarriages.com>

Relationships Indicators Survey 2006 Executive Summary. Relationships Australia. http://www.relationships.com.au/resources/pdfs/reports-submissions/Relationships%20Indicators%20Survey%202006_Executive%20Summary.pdf

Roxburgh, S.: „There aren't just enough hours in the day”: the mental health consequences of time pressure. in: Journal of Health and Social Behavior, 2004, 45, p115-131

Schulz, M. S. et al.: Coming home upset: Gender, marital satisfaction, and the daily spillover of workday experience into couple interactions. in: Journal of Family Psychology, 2004, 18, p250-263.

Steinmetz, H. et al.: A longitudinal panel study on antecedents and outcomes of work-home interference. in: Journal of Vocational Behavior, 2008, 73, p231-241

JEGYZETEK

ⁱ 77%, 17% és 5% volt a három kategória aránya.

ⁱⁱ Az előbbi, 1-3. összevont kategóriába tartozók aránya 77% volt, az utóbbiba tartozóké 22%.

ⁱⁱⁱ Az egyetértőknél 7% volt a bizonytalanok aránya, a nem vagy legfeljebb közepesen egyetértőknél 13%. (Itt az átlag 8% volt.) Tehát az egyetértők és bizonytalanok együttes aránya 9% volt az inkább elégedettekénél és 26% a nem vagy legfeljebb közepesen elégedettekénél.

^{iv} Megfigyelhető, hogy azoknak egy része, akik szerint a figyelmüket lekötik a munkahelyükön a családi gondok, azok szerint ez még nem hátráltatja őket a munkájuk elvégzésében. Csak ezek többsége érzékeli így. (Ez így volt több más ezzel kapcsolatos összefüggésnél is.) Lehet, hogy közülük egyeseknek igaza van, másoknak viszont nincs, mert ha nem a munkán jár az eszük, akkor az rosszat tehet a munkájuk minőségének, még akkor is, ha nem veszik észre. (Az persze természetes, hogy a „párkapcsolati probléma” nem mindig olyan súlyos, hogy az aggodalmat jelentsen.)

^v Az egyetértőknél 3% volt a bizonytalanok aránya, a nem vagy legfeljebb közepesen egyetértőknél 10%. (Itt az átlag 5% volt.) Tehát az egyetértők és bizonytalanok együttes aránya 4% volt az inkább elégedettekénél és 21% a nem vagy legfeljebb közepesen elégedettekénél.

^{vi} Itt az elégedetlenek kis esetszáma miatt jobb lett volna a közepesen elégedettekét is hozzájuk számítani. Az éles különbség viszont az 1-2. és a 3-5. kategóriák között van itt. Ha mégis oda számolnánk, akkor azt mondhatjuk, hogy az elégedetlenek és a bizonyos fokig (közepesen) elégedettek 16%-ára volt igaz ez (szemben az elégedettekénél tapasztalt 9%-kal).

^{vii} A szakmunkásképzőt végzettekénél a munkájukra a munkaidő 91-100%-ában odafigyelni tudók aránya a párkapcsolati problémáikat nyugodtan megbeszélőknél 67%, a véleményüket maguknak megtartóknál 60% (n=18), a sértődötten hallgatóknál 58% (n=26) Pearson: 0,064. A középiskolát végzettekénél ezek az arányok a problémát nyugodtan megbeszélőknél 54%, a véleményüket maguknak megtartóknál 50% (n=11), a sértődötten hallgatóknál 42% (n=18) Pearson: 0,060.

A párjukkal való konfliktuskezelés módjával maximálisan elégedettek 67%-a munkaideje 91-100%-ában (vagyis mindig vagy szinte mindig) teljes mértékben oda tud figyelni a munkájára, az ezzel legfeljebb közepes mértékben elégedettek körében csak 50% képes erre. Pearson: 0,191.

A munkájukra teljes mértékben legfeljebb az idő 75%-ában odafigyelni tudók aránya 7% volt azoknál, akiknél nem merült föl a válás lehetősége az elmúlt egy évben, és 13% azoknál (n=9), ahol legalább az egyik félnél fölmerült. (Itt Pearson értéke 0,004, vagyis megfelelő, de az esetszám kicsi, ezért bizonytalan az eredmény.)

^{viii} Legalábbis fölmerült a válás gondolata egyik vagy mindkét félben, vagy esetleg már folyamatban is van a válás.

^{ix} Utóbbiak aránya 11%, akiknél nem merült föl, azoknál 89%.

^x (Ha a bizonytalanok felét az egyetértőkhöz sorolnánk, akkor 5, 28 és 36% lenne az egyetértők aránya a három csoportban.)

^{xi} Ha a bizonytalanok felét az egyetértőkhöz sorolnánk, akkor 5 és 28% lenne az egyetértők aránya a két csoportban.

^{xii} Legalacsonyabb a 4. kategóriánál volt, ahol a napi átlag 3-5 óra kommunikációval járó együttlét. Itt 18% volt az arány.

^{xiii} Legalacsonyabb a 4. kategóriánál volt, ahol a napi átlag 3-5 óra kommunikációval járó együttlét. Itt 20% volt az arány.

^{xiv} A párkapcsolati konfliktus esetén a problémát nyugodtan megbeszélőknél azzal az állítással, hogy „gyakran olyannyira kifacsartnak érzem magam, amikor a munkából hazajövök, hogy nem vagyok képes a családdal törődni” inkább egyetértők és a bizonytalanok (tehát azt el nem utasítók) együttes aránya 21% volt, a vita esetén véleményüket maguknak megtartóknál 36%, a végül sértődötten hallgatóknál 33% és az általában veszekedőknél 31% (Pearson: 0,067). Tehát a problémát nyugodtan megbeszélők között ritkább volt a munkahelyi túlterheltség, mint a többi kategória esetében.

Ehhez hasonlóan a problémát nyugodtan megbeszélőknél azzal az állítással, hogy „gyakran annyira fáradt vagyok, amikor a munkából hazajövök, hogy nem vagyok képes a családdal törődni” inkább egyetértők és a bizonytalanok (tehát azt el nem utasítók) együttes aránya 21% volt, a véleményüket maguknak megtartóknál 33%, a sértődötten hallgatóknál 31% és a veszekedőknél 23% (n=8) (Pearson: 0,092).

„A munkahelyi légkör kellemes és nyugodt” állítással egyet nem értők vagy bizonytalanok aránya 37% volt, de ezek köréből került ki a házastársukkal veszekedők 49%-a (Pearson: 0,135).

^{xv} A „munkahelyemen figyelmemet gyakran lekötik az otthoni, családi gondok” állítással inkább egyetértők és a bizonytalanok (tehát azt el nem utasítók) együttes aránya 16% azoknál, akik napi átlagban egy óránál kevesebbet beszélgetnek a párjukkal, szemben az átlagos 12%-kal. Legalacsonyabb az 5. kategóriánál volt, ahol a napi átlag több, mint 5 óra beszélgetés. Itt 9% volt az arány (n=6). Pearson: 0,109.

Akik egyáltalán nem értettek egyet az állítással, azok aránya a három kategóriában (1. kategória, teljes válaszadói népesség és 5. kategória) 51, 61 és 72% volt. Itt az 1. kategóriában levőknél volt az arány a legkisebb és az 5. kategóriában levőknél a legnagyobb.

„A családi életemből fakadó feszültség és szorongás gyakran hátráltat a munkám elvégzésében” állítással kapcsolatban az előbbi arányok 14 és 8%. Legalacsonyabb az 5. kategóriánál volt, ahol a napi átlag több, mint 5 óra beszélgetés. Itt 3% volt az arány (n=2). Pearson: 0,066.

Akik egyáltalán nem értettek egyet az állítással, azok aránya a három kategóriában (1. kategória, teljes válaszadói népesség és 5. kategória) 56, 70 és 79% volt. Itt is az 1. kategóriában levőknél volt az arány a legkisebb és az 5. kategóriában levőknél a legnagyobb.

Akik a legkevesebbet beszélgetnek a párjukkal (vagy legalábbis a legkevesebbet vannak vele együtt némi kommunikációval járó együttletben), azoknál a legnagyobb a tapasztalt feszültség a munka és a családi élet között. Bár ritkább az, de még náluk tapasztalható a leginkább, hogy a családi életükben, párkapcsolatukban olyan feszültség van, ami akadályozza őket a munkában.

^{xvi} „A munkahelyi légkör kellemes és nyugodt” állítással egyet nem értő vagy bizonytalan 37%-nyi csoport köréből került ki az emésztőszervi betegségekben szenvedők 54%-a (Pearson 0,181).

27%-kal fordul elő gyakran, hogy munkája túl nagy erőfeszítést igényel, de ők teszik ki az emésztőszervi betegségben szenvedők 37%-át (Pearson 0,090).

52%-kal fordul elő gyakran vagy legalább néha, hogy munkája során egymásnak ellentmondó elvárásokkal találkozunk, de ők teszik ki az emésztőszervi betegségben szenvedők 71%-át (Pearson 0,136).

21%-kal fordul elő gyakran, hogy munkája során egymásnak ellentmondó elvárásokkal találkozunk, de ők teszik ki a szív- és vagy vérnyomásproblémától szenvedők 28%-át (Pearson 0,181).

^{xvii} A szakmunkásképzőt végzettek között a „munkahelyemen figyelmemet gyakran lekötik az otthoni, családi gondok” állítással egyáltalán nem egyetértők aránya annál kisebb volt, minél kevesebb időt töltenek együtt a kérdezettek a párjukkal. A napi átlagban legkevesebb időt érdemi kommunikációval töltők között ez 27% volt (n=8), míg a többi kategóriában sorra 59, 55, 61 és 68% (Pearson: 0,019). Hasonló a helyzet „a családi életemből fakadó feszültség és szorongás gyakran hátráltat a munkám elvégzésében” állítással. A középiskolát végzettek között az ezzel egyáltalán nem egyetértők aránya a kommunikatív együttlet átlagos heti időtartamának növekedésével 55, 63, 70, 82 és 70% volt (Pearson: 0,030). Ugyanakkor azt nem tudjuk, hogy a kommunikatív együttlet alacsony aránya mikor mennyiben oka vagy következménye a párkapcsolatok megromlásának. Mégis reális feltevésnek tűnik, hogy legalábbis az esetek egy részében nem következmény, hanem ok. Ennek a kérdésnek a tisztázása további kutatást kíván.

^{xviii} A kis esetszám miatt 3-6%-ra tehető véleményem szerint ez az arány.

Azok közül, akik azt is megmondták, hogy első házasságuk válással ért-e véget (963+10 fő NV), meg azt is, hogy jelenleg mi a munkapiaci státusuk (1493 fő) mindkettőt 971 fő mondta meg, és ebből 243 fő volt, akinek első házassága válással ért véget. Viszont a 243 főből csak 221 fő beszélt arról, hogy válása időszakában mi volt a helyzet, tehát hogyan alakult előtte és utána a munkateljesítménye, volt-e akkoriban betegszabadságon, elveszítette-e ilyen üggyel kapcsolatban a munkáját.