

KAMILA RICHTEROVÁ, IVA BUREŠOVÁ

VZŤAH VYBRANÝCH OSOBNOSTNÝCH CHARAKTERISTÍK KU KONFLIKTU PRÁCE A RODINY

Anotácia

Cieľom predkladanej štúdie bolo objasniť vzťah vybraných osobnostných charakteristík (neuroticizmus, extravézia, otvorenosť, prívetivosť a svedomitosť) k dvom smerom konfliktu práce a rodiny – zasahovanie práce do rodiny a zasahovanie rodiny do práce. Výskumná vzorka pozostávala z 298 učiteľov (82 mužov, 216 žien), zamestnaných na plný úväzok, s trvalým manželským zväzkom a minimálne jedným dieťaťom žijúcim v domácnosti. Výsledky štúdie ukazujú, že konflikt práce a rodiny sa spája s osobnostnými charakteristikami neuroticizmus, extravézia, prívetivosť a svedomitosť.

Kľúčové slová

konflikt práce a rodiny, osobnostné charakteristiky

1. Úvod

Práca a rodina sú dominantnými oblasťami pôsobenia v živote väčšiny ľudí. V súčasnej dobe, keď sa rapidne zmenili požiadavky pracovnej role, sa prejavuje tendencia organizovať rodinný život podľa nárokov práce (Loscocco, 1997). Zamestnanie si často vyžaduje od človeka vysokú flexibilitu a ochotu venovať sa niektorým úlohám aj mimo štandardnú dobu, hoci je pravdou, že tieto nároky sa líšia z hľadiska rozličných pozícií. Čas a energia, ktorými disponujeme, sa však nezmenili, čím vzniká potreba nového spôsobu sklbenia povinností vyplývajúcich z týchto dvoch rolí. Práve tu vznikajú komplikácie, pretože pre človeka dnešnej doby nie je ľahké byť súčasne oddaným partnerom, trpezlivým rodičom a efektívnym zamestnancom.

V našej literatúre sa z vedeckého hľadiska venovalo málo pozornosti konfliktu práce a rodiny, o čom svedčí aj nedostatok výskumných metód v tejto oblasti. Častejšie sú objektom záujmu zamestnané ženy, pretože podľa tradičného poňatia práve ony ešte stále organizujú väčšinu činností spojených s chodom domácnosti a starostlivosťou o deti (Kinnunen a kol., 2003). Takéto zameranie však konflikt práce a rodiny redukuje nielen v poňatí, ale najmä v možnostiach rie-

šenia. Problémom totiž nie je to, že pracuje žena, ale že pracujú obaja partneri (Provazník, 1989).

Tento článok sa zaoberá konfliktom práce a rodiny, pričom zameriava sa na jeho možné prediktory – osobnostné charakteristiky človeka. Z celej štúdie, ktorá bola na túto tému prevedená, uvádzame parciálne výsledky.

1.1 Konflikt práce a rodiny

Teoretické pozadie konfliktu práce a rodiny vyplýva už zo skorých čias sociálnych vied, ale jeho história ako explicitného objektu vedeckého skúmania je relatívne krátka. Prvá konkrétna definícia ho popisuje ako formu medzirolového konfliktu, kedy tlaky rolí v oblasti práce a rodiny sú po istej stránke nekompatibilné (Greenhaus, Beutell, 1985).

Konflikt práce a rodiny sa člení na dve základné roviny. V prvej ide o zasahovanie práce do rodiny, kedy človek pociťuje požiadavky pracovnej role ako tak vysoké, že bránia adekvátnemu napĺňaniu požiadaviek v rodinnej sfére. V druhej rovine rodina svojimi nárokmi zasahuje do pracovnej role. Vzhľadom k tomu, že človek sa snaží svoj čas a energiu rozdeliť medzi tieto dve dimenzie, môžeme povedať, že zasahovanie práce do rodiny a rodiny do práce leží na jednom kontinuu. Na základe výskumov sa ukázalo, že hranica medzi nimi je asymetrická a človek v súčasnej dobe intenzívnejšie pociťuje, že mu práca interferuje s rodinou, ako rodina s prácou (Eagle, Miles, Icenogle, 1997).

Z hľadiska vzniku je konflikt práce a rodiny podmienený predovšetkým časom, ktorým disponujeme. Angažovanosť v jednej roli je obmedzovaná z dôvodu času, v ktorom je človek vyťažený druhou rolou. Konkrétnejšie povedané, dĺžka pracovného času, frekvencia nadčasov, nepravidelná práca na smeny, nemožnosť flexibilne upravovať pracovnú dobu podľa vlastných potrieb, čas strávený s partnerom a deťmi, ktoré vyžadujú opateru a čas, v ktorom je partner vyťažený prácou, vedú ku konfliktu práce a rodiny (Greenhaus, Beutell, 1985).

Ku vzniku tohto konfliktu vedie aj isté napätie, ktoré vzniká z požiadaviek pracovnej a rodinnej role a ovplyvňuje výkon človeka v druhej roli. Táto tenzia môže vznikáť na základe nízkej sociálnej opory (pracovnej i rodinnej), vysokých fyzických a psychických požiadaviek, záťaže, nefunkčnej komunikácie, vyčerpanosti, úzkosti a depresii (Greenhaus, Beutell, 1985).

Dôležitým faktorom pre vznik konfliktu práce a rodiny sú aj behaviorálne tendencie. Isté správanie, môže byť efektívne v jednej roli, ale nie je v súlade s požiadavkami druhej role. Napríklad manažér, ktorý uplatňuje direktívny prístup voči podriadeným, môže mať tendenciu jednať s členmi rodiny podobne, avšak takéto správanie už nie je efektívne (Greenhaus, Beutell, 1985).

Prediktory konfliktu práce a rodiny môžeme identifikovať v pracovnej oblasti, rodinnej oblasti a v osobnostných charakteristikách (Eby a kol. 2005).

1.2 Cieľ výskumu

Cieľom realizovaného výskumu bolo objasniť vzťah vybraných osobnostných charakteristík k prežívaniu konfliktu práce a rodiny. Zamerali sme sa predovšetkým na osobnostné črty generované konceptom Big Five: neuroticismus, extraverziu, otvorenosť skúsenosti, prívetivosť a svedomitosť. Na základe výsledkov výskumov realizovaných v zahraničí, sme navrhli základné hypotézy:

- H1: Neurotici prežívajú intenzívnejší konflikt práce a rodiny.
- H2: Extraverti prežívajú konflikt práce a rodiny ako menej významný.
- H3: Ľudia otvorení voči skúsenosti prežívajú menej výrazný konflikt práce a rodiny.
- H4: Prívetiví ľudia prežívajú konflikt práce a rodiny ako menej významný.
- H5: Svedomití ľudia prežívajú menej intenzívny konflikt práce a rodiny.

2. Metódy

K výskumu sme použili dve dotazníkové metódy: Škálu konfliktu práce a rodiny (Carlson, Perrewé, 1999) a NEO päťfaktorový osobnostný inventár (Costa, McCrae, v úprave Urbánek, Hřebíčková, 2001), ktoré sme distribuovali dvomi cestami podľa dostupnosti respondenta: internetový dotazník a verzia ceruzka – papier.

2.1 Výskumný súbor

Do výskumného súboru boli osoby vyberané podľa predom definovaných kritérií, aby sme si boli istí, že sa do výskumu dostanú iba tí respondenti, ktorí potenciálne konflikt práce a rodiny môžu prežívať. Podmienkou zaradenia do výskumu bolo povolanie učiteľ/ka, práca na plný úväzok, vek 25 až 50 rokov, rodinný stav vydatá/ženatý a s minimálne jedným dieťaťom žijúcim v spoločnej domácnosti. Učiteľské povolanie sme zvolili z toho dôvodu, že ide o skupinu ľudí, ktorí si svoju prácu často nosia domov a pripravou na ňu trávajú doma istý čas.

Výskumnú vzorku tvorilo 298 osôb (82 mužov, 216 žien). Priemerný vek respondentov 40,5 rokov.

2.2. NEO päťfaktorový osobnostný inventár

Z dotazníka NEO sme v našom výskume použili všetkých jeho 5 subškál – neuroticizmus, extravergia, otvorenosť, prívetivosť a svedomitosť.

2.3 Škála konfliktu práce a rodiny

Škála konfliktu práce a rodiny autoriek Carlsonovej a Perrewéovej (1999) je u nás novou metódou, ktorú sme preložili z angličtiny do češtiny a v predvýskumu

me sme overili jej základné psychometické vlastnosti na vzorke 102 učiteľov (33 mužov, 69 žien), pričom kritériá pre zaradenie do výskumu boli definované tak, ako sme to už uviedli v časti o súbore.

Zisťovali sme obsahovú validitu, v jej výsledku boli vyextrahované dva faktory – zasahovanie práce do rodiny a zasahovanie rodiny do práce. Variabilita vysvetlená týmito dvomi faktorovými dimenziami spoločne má hodnotu 70,7%. V tabuľke č. 1 uvádzame faktorové záťaže jednotlivých položiek vo vzťahu k vyextrahovaným faktorom.

Tabuľka 1: Tabuľka faktorových záťaží položiek Škály konfliktu práce a rodiny vo vzťahu k vyextrahovaným faktorom (rotácia Varimax)

Položka	Vyextrahovaný faktor	
	Zasahovanie práce do rodiny	Zasahovanie rodiny do práce
1. Únava po práci	0,784	0,183
2. Pracovné povinnosti vs. záujmy	0,873	0,151
3. Postoj rodiny k práci	0,846	0,157
4. Čas na rodinu práci	0,907	0,038
5. Práca ovplyvňuje rodinné povinnosti	0,887	0,121
6. Únava po rodinných povinnostiach	0,188	0,777
7. Osobné potreby vs. práca	0,148	0,825
8. Postoj práce k osobnému životu	0,130	0,812
9. Čas na prácu	0,134	0,774
10. Rodina ovplyvňuje prac. výkon	0,017	0,796

Vnútna konzistencia vyjadrená Cronbachovou alfa mala v predvýskume hodnotu 0.92 pre škálu zasahovania práce do rodiny a 0.86 pre škálu zasahovania rodiny do práce.

Výsledná Škála konfliktu práce a rodiny obsahuje 10 tvrdení, respondenti vyjadrujú mieru súhlasu s jednotlivými položkami na 7-bodovej stupnici, kde 1=vôbec nesúhlasím a 7=úplne súhlasím. Skórovanie dotazníka sa odvíja od existencie dvoch subškál: zasahovanie práce do rodiny a zasahovanie rodiny do práce (každú subškálu meria 5 položiek).

3. Výsledky a interpretácia

Vo výskume sme korelovali osobnostné vlastnosti merané inventárom NEO, so subtestami Škály konfliktu práce a rodiny. Výsledky sme spracovávali v programe Statistica 9, pričom sme použili parametickú Pearsonovu koreláciu pre škály dotazníka NEO a neparametrickú Spearmanovu koreláciu pri práci so Škálou konfliktu práce a rodiny, nakoľko subškála zasahovania práce do rodiny (WIF – work interference with family), ani subškála zasahovania rodiny do práce (FIW – family interference with work) nevykazovali charakteristiky normálneho rozloženia.

Výsledky zhrňuje nasledujúca tabuľka:

Tabuľka 2: Korelácia osobnostných charakteristík a škál konfliktu práce a rodiny.

	Neuroticizmus	Extraverzia	Otvorenosť	Prívetivosť	Svedomitosť	WIF	FIW
Neuroticizmus	–						
Extraverzia	-0,42**	–					
Otvorenosť	-0,08	0,06	–				
Prívetivosť	-0,24**	0,24**	0,01	–			
Svedomitosť	-0,18**	0,25**	-0,23	0,03**	–		
WIF	0,46**	-0,14*	-0,04	-0,09	-0,12*	–	
FIW	0,41**	-0,21**	-0,08	-0,27**	-0,22**	0,52**	–

Poznámka: WIF = Zasahovanie práce do rodiny, FIW = Zasahovanie rodiny do práce.

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tabuľka ukazuje, že konflikt práce a rodiny skutočne súvisí s niektorými osobnostnými charakteristikami.

Neuroticizmus sa javí ako najsilnejší ukazovateľ, nakoľko sa potvrdila kladná korelácia so škálou zasahovania rodiny do práce, a to -0,46 ($p < .01$), a súčasne aj so škálou zasahovania práce do rodiny (0,41 na $p < .01$). Môžeme teda potvrdiť hypotézu H1, že ľudia vysoko skórujúci v škále neuroticizmu dosahujú vyšší skóre v škálach konfliktu práce a rodiny.

Otvorenosť bola v našom výskume problematickou škálou, keďže pri overení reliability vakazovala najnižšie hodnoty – Cronbachova alfa = 0,71, čo je na hranici prehlásenia reliability. V našom výskume sa nepotvrdila korelácia so žiadnym smerom škály konfliktu práce a rodiny, ale ani so žiadnou z ostatných škál dotazníka NEO. Na základe týchto metodologických problémov sa nám tretiu hypotézu nepodarilo potvrdiť.

Ďalšie osobnostné charakteristiky podľa našich predpokladov a zistení negatívne korelujú s konfliktom práce a rodiny. Extraverzia a svedomitosť negatívne korelujú s oboma smermi konfliktu práce a rodiny. Hypotézy H2 a H5, že ľudia vysoko skórujúci v týchto dvoch škálach nízko skórujú v škálach konfliktu práce a rodiny, na základe našich výsledkov môžeme potvrdiť. Vzťah prívetivosti a konfliktu sa podarilo preukázať iba v smere zasahovania rodiny do práce (-0,27 na $p < .01$), preto hypotézu H4 môžeme potvrdiť iba čiastočne.

4. Diskusia

Na základe uvedených výsledkov môžeme konštatovať, že najsilnejší vzťah sa ukázal medzi osobnostnou charakteristikou neuroticizmus a oboma smermi konfliktu práce a rodiny. Toto zistenie nie je prekvapujúce, pretože už podľa popisu tejto škály neurotici spravidla zažívajú väčšiu úzkosť, neistotu a majú tendenciu k defenzívnemu správaniu, napätiu a obavám (McCrae, John, 2002). To vedie k zvýšeniu vnímanej záťaže a súčasne ku prežívaniu konfliktu práce a rodiny. Neurotici už samotné životné situácie, s ktorými sa vyrovnávajú, môžu vnímať negatívnejšie ako iní ľudia. Tu sa uplatňuje tvrdenie, že ľudia viac negatívne nalaďení majú tendenciu potvrdzovať, že konflikt nastal (MacDermid, 2005).

V prípade extravenzie sa taktiež potvrdil náš predpoklad, že ľudia s vysokým skórom prežívajú konflikt práce a rodiny menej intenzívne. Extraverti si vďaka svojej vysokej hladine energie aktívne a efektívne plnia svoje rodinné a pracovné povinnosti, ktoré im už potom nezasahujú do ďalšej domény. Súčasne sú extraverti entuziastickí jedinci, ktorí si viac všimajú pozitívne stránky situácií, na základe čoho môžu prežívať menšiu disonanciu medzi prácou a rodinou.

V súvislosti s prívetivosťou vo vzťahu ku zasahovaniu rodiny do práce môžeme konštatovať negatívnu koreláciu. Odôvodnením môže byť poznatok, že prívetiví ľudia majú tendenciu vyhľadávať a poskytovať sociálnu oporu. V oblasti rodiny to môže viesť k menšiemu výskytu konfliktov, k vytváraniu priateľského prostredia a intenzívnejšej kooperácii medzi členmi rodiny. To sa v konečnom dôsledku môže prejaviť pocitom, že rodina, keďže je usporiadaná a menej konfliktná, menej zasahuje do práce.

Svedomitosť ako ďalšia analyzovaná charakteristika podľa našich zistení predisponuje ľudí k menšiemu prežívaniu konfliktu práce a rodiny. Svedomití ľudia si vďaka svojej schopnosti vytvárať a dodržiavať efektívne plány, dokážu svoje povinnosti splniť v kratšom čase, čo ústi k menšej zaujatosti požiadavkami jednej role, zatiaľ čo sa venujú druhej role. Svedomitosť sa tak môže prejaviť v striktnnejšej oddelenosti pracovnej a rodinnej role, čo sa odráža v menej intenzívnom prežívaní konfliktu práce a rodiny.

5. Záver

Výskum, ktorý sme previedli, bol pilotnou štúdiou konfliktu práce a rodiny v našich podmienkach. Cieľom bolo objasniť vybrané osobnostné prediktory tohto konfliktu. Na základe výsledkov môžeme zhrnúť, že neuroticizmus sa podieľa na intenzívnejšom prežívaní konfliktu, zatiaľ čo osobnostné črty extravenzie, svedomitosť a prívetivosť predisponujú človeka k jeho prežívaniu ako menej významného. Odhalenie týchto vzťahov sa javí ako potrebné nielen pre lepšie porozumenie vzniku prežívanej disonancie medzi prácou a rodinou, ale môže byť aj základom pre jej riešenie. Z praktického hľadiska majú výsledky tiež istú váhu – môžeme ľahšie identifikovať kategórie ľudí, ktorí môžu výraznejšie prežívať

konflikt práce a rodiny. Tam môžeme už vopred pristúpiť k opatreniam, ktoré by konfliktu práce a rodiny mohli predísť.

Už samotný človek prežívajúci disharmóniu medzi prácou a rodinou môže podniknúť isté kroky, ktoré by mu pomohli v zvládaní. Tu by sme chceli ako jednu z mnohých ciest riešenia konfliktu zdôrazniť predovšetkým teóriu selekcie, optimalizácie a kompenzácie Freunda a Baltesa (1997; cit. podľa Baltes, Heydens, 2003). Aplikujúc ju na konflikt práce a rodiny uvádzame konkrétny príklad (Baltes, Heydens, 2003): Po narodení dieťaťa sa človek môže rozhodnúť, že sa zameria na obmedzené množstvo pracovných cieľov (napríklad sa zameria len na pracovný úspech a menej na združovanie sa s kolegami) a rodinných cieľov (napríklad sa zameria len na aktuálnu rodinu, v ktorej žije a bude venovať menej času širšej rodine). Takáto jasná selekcia cieľov vedie k zníženiu pracovnej a rodinnej záťaže. Ďalej sa jednotlivec musí rozhodnúť, ktoré svoje individuálne schopnosti (napríklad technické alebo organizačné) by mohol rozvinúť za účelom dosiahnutia týchto cieľov. Touto optimalizáciou sa zdokonalí a môže ľahšie dosiahnuť napríklad vytýčený pracovný úspech. Ďalej môže pre zmiernenie pracovnej záťaže delegovať viac úloh podriadeným, čo je príklad kompenzácie. Tieto kroky selekcie, optimalizácie a kompenzácie v konečnom dôsledku vedú k redukcii konfliktu práce a rodiny.

Výhodou týchto stratégií je, že po troche úsilia a cviku sú naučiteľné, a teda možnosť ich využitia má každý. Redukcia konfliktu práce a rodiny sa tak stáva ovládnuteľným aspektom.

Samozrejme, nachádzanie rovnováhy medzi prácou a rodinou je dlhodobý proces, ktorý vyžaduje isté prispôsobenie práce, rodiny, i samotného jednotlivca. Pre efektívne riešenie tohto druhu konfliktu je však potrebné adekvátne poznanie jeho príčin a dôsledkov. Táto sféra však u nás zostáva z veľkej časti výskumne neobjasnená, čím sa otvárajú možnosti pre novú oblasť bádania.

Abstract

The purpose of presented study was to examine the relationship of selected personality characteristics (neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness and conscientiousness) toward two ways of work-family conflict (work interference with family and family interference with work). The sample consists of 298 teachers (82 men, 216 women), with full-time employment, married, and at least one child living at home. The results demonstrate that work – family conflict is connected to personal characteristics – neuroticism, extraversion, agreeableness, conscientiousness.

Key words

work-family conflict, personal characteristics

Literatúra

Baltes, B. B., & Heydens – Gahir, H. A. (2003). Reduction of work – family conflict through the use of selection, optimization, and compensation behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88 (6), 1005–1018.

- Carlson, D. W., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: an examination of work – family conflict. *Journal of Management*, 25, 513–540.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168–184.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Hřebíčková, M., Urbánek, T. (2001). *NEO pětifaktorový osobnostní inventář*. Praha: Testcentrum
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Mäkikangas, A. (2003). Work – family conflict and its relations to well-being: the role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35, 1669–1683.
- Loscocco, K. A. (1997). Work – family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 204–226
- MacDermid, S. M. (2005). (Re)Considering conflict between work and family. In E. E. Kossek, & S. J. Lambert, *Work and life integration: organizational, cultural and individual perspectives* (s. 19 – 39). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five – factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175–215.
- Provazník, D. a kol. (1989). *Aktuálne problémy sociológie rodiny*. Bratislava: Veda.