

Relația conflictului muncă-familie cu satisfacția în muncă, satisfacția maritală și satisfacția privind viața

Oana Dobrița, Elena David, Alexandra Durlă
Cristina Ile, Raluca Lela, Andreea Muntean și Andreea Rămneanțu
West University of Timisoara

In the present paper we investigated the relationship between work-family and family-work conflicts on one hand, and the level of satisfaction regarding job, family (marital) and life. A secondary objective was to assess the role of job vs. marital satisfaction in obtaining a higher level of life satisfaction, as well as potential gender differences in relation to this aspect. Measures of above mentioned variables were collected from 120 participants (60 males and 60 females) based on a convenient non-probabilistic sample. Data analysis revealed that work-family conflict in particular is a better predictor than family-work conflict in establishing the level of job and marital satisfaction. Similarly, gender moderates the role of job vs. marital satisfaction in predicting general life satisfaction. While males seem to put much more emphasis on job satisfaction, females rely both on marital and job satisfaction when it comes to predict their level of life satisfaction.

Keywords: work-family conflict, family-work conflict, job satisfaction, marital satisfaction, life satisfaction

Address of correspondence: Dobrița Oana, e-mail: oana_dobrita87@yahoo.com

În ultimii 10-15 ani un subiect frecvent întâlnit în cercetările de psihologie organizațională este cel legat de starea de bine în organizații și conflictul dintre muncă și viața personală. Acest lucru se datorează, în primul rând, multiplelor schimbări referitoare la distribuția rolurilor bărbaților și femeilor atât în cadrul familiei, cât și la locul de muncă. Spre exemplu numărul femeilor care lucrează a devenit din ce în ce mai mare, iar astăzi cuplurile în care ambii parteneri contribuie la venitul familiei au devenit mai degrabă o regulă decât o excepție.

Pe de altă parte, și modul de lucru a suferit anumite modificări datorită evoluției tehnologice și economice care a avut loc, astfel devenind posibilă, spre exemplu, munca de acasă (cu ajutorul laptop-ului) sau pe perioada concediului de odihnă, aceste situații nefiind tot timpul plăcute pentru cei care sunt implicați în ele sau pentru familiile acestora.

Schimbările menționate au dus la cerințe tot mai ridicate, atât legate de viața de familie, cât și de activitatea profesională, cerințe care nu sunt întotdeauna compatibile și care cel mai adesea generează un conflict între muncă și viața personală sau, între viața personală și muncă.

După Greenhaus și Beutell (1985) conflictul muncă-familie este o formă de conflict inter-rol în care presiunea exercitată de rolurile legate de muncă și respectiv cele legate de viața familială sunt incompatibile din anumite puncte de vedere. Acest lucru înseamnă că participarea la activitățile ce țin de rolul legat de muncă (familie) este îngreunată de implicarea în activitățile legate de rolul din familie (muncă). Conform literaturii de specialitate

conflictul muncă familie poate lua trei forme: conflict bazat pe timp, conflict bazat pe tensiune și conflict bazat pe comportament (apud Greenhaus și Beutell, 1985). Orice caracteristică a rolului care afectează timpul pe care persoana o alocă activității respective, tensiunea provocată de aceasta sau comportamentul din cadrul rolului poate genera un conflict între acel rol și un altul. Presiunile exercitate de cele două roluri (din activitatea profesională și din viața personală) sunt intensificate atunci când ambele roluri sunt importante pentru persoana respectivă.

Cercetătorii din acest domeniu au făcut diferență între două tipuri de conflict între muncă și familie: conflictul implicării muncii în familie (engl. *work-interfering-with-family*) și conflictul implicării familiei în muncă (engl. *family-interfering-with-work*), din aceste considerente, cercetarea de față axându-se atât pe conflictul muncă – familie, cât și pe conflictul familie – muncă, chiar dacă studiile anterioare au scos la iveală faptul că angajații raportează adesea conflictul muncă – familie și nu familie – muncă (vezi sinteza realizată de Noor, 2004).

Obiectivele cercetării

Cercetarea de față are ca obiective generale evidențierea relației dintre conflictul muncă-familie și satisfacția în muncă, satisfacția maritală și satisfacția privind viața precum și a relației existente între aceste tipuri de satisfacție. Această cercetare își propune, totodată, să investigheze și diferențele de gen referitoare la percepția conflictului muncă-familie și respectiv familie-muncă, în

societatea românească, societate în care încă sunt destul de frecvent întâlnite stereotipurile legate de rolurile asociate genului.

Se consideră că satisfacția privind viața derivă din satisfacția de a avea un loc de muncă bun și o viață de familie asemenea (Sekaran, 1983). Rezultatele din cercetările anterioare sprijină ipoteza existenței unei legături între conflictul muncă-familie, satisfacția în muncă, satisfacție maritală și, satisfacția privind viața. În câteva cercetări anterioare a fost identificată o relație negativă între conflictul muncă-familie și satisfacția în muncă (Jones și Butler, 1980; Pleck, Staines și Lang, 1980; Staines și O'Conner, 1980; Kopelman et al.1983; Sekaran 1985; Hashim 1993; Ahmad 1996). A fost identificată, de asemenea, o relație negativă între conflictul muncă-familie și satisfacția maritală (Pleck et al.1980; Staines și O'Conner, 1980; Aryee, 1992; Ahmad, 1996). Există, totodată, și cercetări care dovedesc existența unei relații negative între conflictul muncă-familie și familie-muncă și satisfacția privind viața (Ahmad 1996; Kinnunen, Geurts și Mauno, 2004; Matthews, Conger și Wickrama, 1996). Prin cercetarea de față dorim să investigăm ipoteza generală conform căreia aceste relații negative între conflictul muncă-familie, respectiv familie-muncă și satisfacția în muncă, satisfacția maritală și satisfacția privind viața, demonstrate în alte contexte culturale sunt valabile și în țara noastră.

Un alt obiectiv al acestei cercetări este acela de a investiga relațiile existente între satisfacția în muncă, satisfacția maritală și satisfacția privind viața. Există cercetări anterioare care susțin relația pozitivă dintre satisfacția maritală și satisfacția privind viața (Ahmad, 1996; Campbell, Converse și Rodgers, 1976; Kopelman, Greenhaus și Connolly, 1983; Rice, Frone și McFarlin, 1992), dintre satisfacția în muncă și satisfacția privind viața (Bamundo și Copelman 1980; Sekaran 1985; Rice, Frone

și McFarlin, 1992) și dintre satisfacția în muncă și satisfacția maritală (Matthews, Conger și Wickrama, 1996; Mauno, Kinnunen și Ruokolainen, 2006).

Obiectivele pe care noi ni le-am propus pentru această cercetare au ca bază teoretică, pe lângă rezultatele cercetărilor anterioare, și modelul explicativ al conflictului muncă familie propus de Kopelman et al (1983). Acest model prezintă conflictul muncă familie ca o rețea între conflictul de la locul de muncă, conflictul din cadrul familiei, conflictul muncă-familie (numit de Kopelman conflict între roluri) și satisfacția în muncă, maritală și cea privind viața (vezi Figura 1). Chiar dacă acest model include atât antecedentele, cât și consecințele conflictului muncă-familie, cercetarea de față se limitează la consecințele conflictului muncă-familie.

Ultimele două aspecte vizate în acest studiu postulează existența unor diferențe de gen în ceea ce privește conflictul muncă-familie și conflictul familie-muncă. Rezultatele din cercetările anterioare arată că nu există diferențe semnificative între bărbați și femei referitoare la conflictul muncă-familie și familie-muncă (Kinnunen et al 2004; Mauno et al 2006). Motivul pentru care totuși am decis să păstrăm aceste ipoteze este legat de faptul că în societatea românească stereotipurile legate de gen sunt încă destul de frecvent prezente ceea ce ar putea duce la o situație diferită de cea existentă în alte țări. În susținerea acestei idei vin sondajele de opinie realizate pe populația din România și din alte țări europene. Spre exemplu în urma unui studiu efectuat de Discovery Networks EMEA (2008) 72% dintre bărbații din România cu vârste între 25 și 39 de ani se încadrează în categoria "tradiționalist, tată de familie" ("este un bărbat familist, tradiționalist care are o perspectivă conservatoare asupra rolului lui în familie și în societate"), cel mai mare procent dintre toate statele participante la studiu, fiind urmați de turci (29%) și italieni (28%).

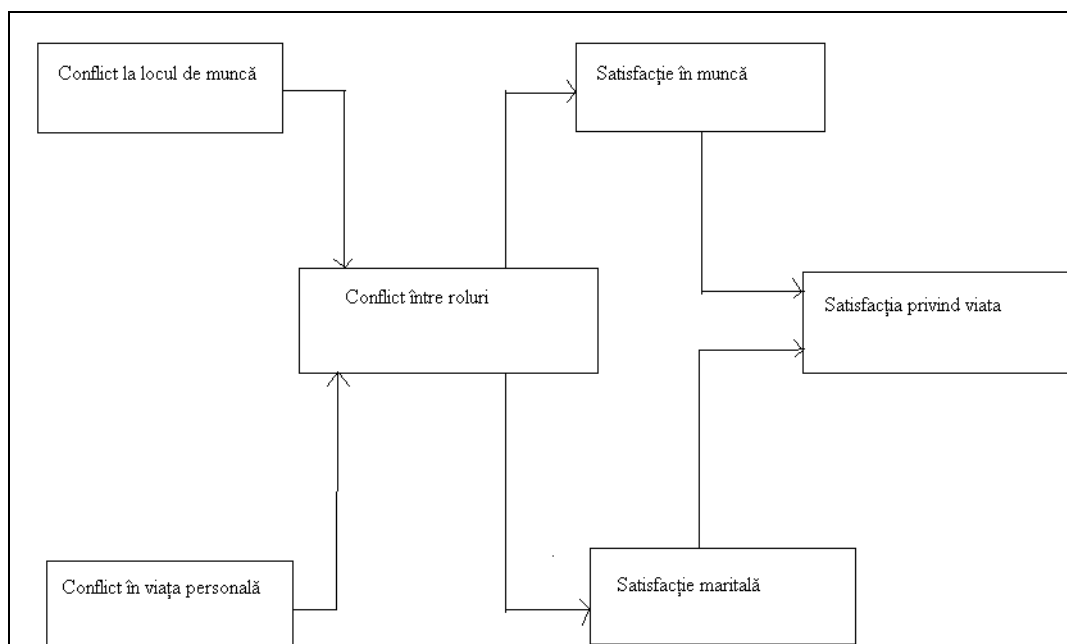


Figura 1: Modelul conflictului muncă familie (Kopelman et al 1983)

Pentru a investiga obiectivele și ipotezele menționate mai sus am apelat la o cercetare empirică concepută după un design non-experimental.

Ipotezele studiului sunt: (1) anticipăm o relație negativă între nivelul conflictului muncă-familie (interferența muncii în viața de familie) și nivelul satisfacției în muncă; (2) anticipăm o relație negativă între nivelul conflictului familie-muncă (interferența familiei asupra muncii) și nivelul satisfacției maritale; (3) atât satisfacția în muncă, cât și satisfacția maritală sunt predictorii semnificativi ai satisfacției în viață; (4) genul persoanei joacă un rol moderat în ceea ce privește: (4a) tipul predominant de conflict trăit – muncă-familie vs. familie-muncă; (4b) intensitatea asocierii dintre variabilele stipulate în primele două ipoteze; (4c) ponderea pe care cei doi predictorii – satisfacția în muncă și satisfacția maritală – o au asupra nivelului satisfacției generale privind viața.

Metodologia cercetării

Participanți

În acest studiu au participat 120 de persoane (60 bărbați, 60 femei) din zona de vest a țării. S-a urmărit ca grupul de studiu să fie unul omogen, format din adulți cu vârsta medie de 25.29 de ani (SD= 2.57). În privința nivelului educațional 79,17 % dintre subiecți au studii superioare, 19,17 % au studii medii și 1,67 % au zece clase. Drept criterii de includere/excludere am ales: (a) vârsta - chestionarele fiind aplicate doar pe tineri având vârsta de cel puțin 18 ani; (b) durata relației de cuplu – au fost selectate doar persoane cu o relație de căsătorie / cuplu de cel puțin 6 luni, dar nu mai mult de un an; (c) perioada scursă de la angajarea pe actualul post – cuprinsă tot între minimum 6 luni și maximum 1 an. Motivul pentru care am ales aceste criterii este faptul că satisfacția privind viața, satisfacția maritală, satisfacția legată de slujbă sau conflictul muncă – familie, respectiv familie - muncă sunt variabile dependente de factorul timp, cei aflați la începutul unei relații personale sau profesionale fiind, de obicei, mai satisfăcuți decât cei cu o experiență mai mare a relației.

Instrumente

Chestionar multidimensional de conflict muncă-familie (versiunea în limba română). Chestionarul multidimensional de conflict muncă - familie (Carlson, Kacmar & Williams, 2000) conține 18 itemi care sunt evaluați pe o scală Likert în 5 trepte, de la 1 – dezacord total la 5 – acord total și șase subscale rezultate din combinarea a 3 tipuri de conflict muncă-familie (timp, epuizare comportament) cu 2 direcții ale conflictului muncă-familie (interferențe ale muncii în familie și interfețe ale familiei în muncă).

Chestionarul multidimensional de conflict muncă - familie a fost adaptat în România de către Virgă, Maricuțoiu, Sulea și Dumitru (2009), un scor ridicat semnificând existența unui conflict crescut.

Chestionar privind stresul ocupațional – Occupational Stress Indicator (OSI) – Scala Job Satisfaction. OSI a fost construit de către Cooper, Sloan și Williams (1988), fiind frecvent utilizat pentru înțelegerea stresului la locul de muncă.

OSI cuprinde 25 de scale cu un total de 167 de itemi. În articolul de față se va utiliza doar scala de satisfacție în muncă, unde participanților li se cere să indice gradul de satisfacție legat de diferite aspecte ale postului pe care îl dețin. Cei 27 de itemi ai scalei sunt evaluați pe o scală Likert în 6 trepte de la 1 – foarte nesatisfăcut și 6 – foarte satisfăcut, un scor ridicat semnificând o satisfacție crescută în muncă.

Scala de satisfacție maritală Kansas – Kansas Marital Satisfaction Scale (KMS). Kansas Marital Satisfaction Scale măsoară satisfacția maritală și a fost construit de către Schumm et al. (1986).

KMS este un instrument de 3 itemi construit pentru a oferi o scurtă măsurare a satisfacției maritale. KMS este ușor de scorat prin însumarea itemilor individuali pe o posibilă plajă de la 3 la 21, în care scorurile înalte reflectă o mai mare satisfacție. Chestionarul are o consistență internă excelentă pentru o scală atât de mică, cu un alfa Cronbach de .93.

Scala de satisfacție privind viața – Satisfaction with life scale (SWLS). SWLS este un instrument dezvoltat de către Diener și colaboratorii (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). SWLS cuprinde 5 itemi și a fost construit în jurul ideii că oamenii trebuie să fie întrebați despre judecățile lor globale privind viața cu scopul de a măsura conceptul de satisfacție privind viața. Subiecții indică gradul de acord sau dezacord pe o scală Likert cu șapte trepte de la 1 – dezacord puternic la 7 – acord puternic. Scorul variază de la 5 la 35 de puncte, scorurile mai ridicate însemnând o satisfacție privind viața mai ridicată. Diener et al. (1985) a raportat un coeficient de corelație test-retest realizat de-a lungul a 2 luni de .82 și un coeficient alfa de .87 pentru un eșantion de 176 de studenți de la Universitatea din Illinois.

Procedura

Participarea subiecților la cercetare s-a realizat pe bază de voluntariat. Anonimatul identității și a rezultatelor individuale obținute de către participanții la cercetare a fost asigurat. Aplicarea probelor s-a realizat individual sau în cuplu, fără limită de timp. Toți participanții au fost instruiți să indice vârsta, sexul, studiile, durata de când sunt căsătoriți/ cuplu. Participanții au fost rugați să răspundă la întrebări cât mai sincer și fără a discuta cu partenerul.

Tabelul nr.1 – Matricea de corelație privind nivelul asocierii dintre variabilele incluse în studiu

Variabile	M	AS	1	2	3	4	5
1. Conflictul muncă – familie	28.55	6.77	--	.49	-.17*	-.17*	-.04
2. Conflictul familie – muncă	23.69	5.55		--	-.05	-.04	-.15*
3. Satisfacția în muncă	105.00	18.83			--	.19*	.50**
4. Satisfacția maritală	17.21	2.54				--	.25
5. Satisfacția privind viața	26.31	4.26					--

Rezultate

Din tabelul nr.1 se observă că datele obținute sprijină prima dintre ipoteze. Astfel, un nivel mai ridicat al interferenței muncii în viața de familie este asociat cu un nivel mai scăzut de satisfacție în muncă – $r(118) = -.17$, $p < .05$, $r^2 = .04$. În schimb, cea de a doua ipoteză nu este susținută, un nivel ridicat al interferenței familiei în muncă nefiind asociat cu un nivel mai scăzut al satisfacției maritale – $r(118) = -.04$, $p > .05$. În schimb, se constată că satisfacția maritală ridicată este asociată cu un nivel mai scăzut al interferenței muncii în viața de familie – $r(118) = -.17$, $p < .05$, $r^2 = .04$.

Pentru a identifica eventuale diferențe de gen în ce privește tipul de conflict predominant trăit, am apelat la testul t pentru două eșantioane independente. Rezultatele obținute nu indică diferențe de gen, nici în ceea ce privește nivelul conflictului muncă – familie – $t(118) = 0.26$, $p > .05$, nici cu referire la nivelul conflictului familie – muncă – $t(118) = 0.08$, $p > .05$.

Tabelul 1. Date descriptive privind nivelul conflictului muncă – familie, respectiv familie – muncă în lotul studiat

Grup	Muncă - Familie		Familie - Muncă	
	M	AS	M	AS
Bărbați	28.72	6.35	23.65	5.32
Femei	28.38	7.22	23.73	5.82

O altă ipoteză vizată a fost aceea că satisfacția generală în viață este dependentă atât de nivelul satisfacției în muncă, cât și de nivelul satisfacției maritale.

Prin intermediul unei ecuații de regresie cu doi predictor: satisfacția maritală și satisfacția în muncă, ambii s-au dovedit a fi semnificativ statistici în a prezice nivelul satisfacției în viață, cu toate că satisfacția în muncă a obținut o pondere mai mare în această relație față de satisfacția maritală pe întregul lot de participanți (vezi tabelul 2).

Pentru testarea eventualului rol moderator al genului persoanei în ceea ce privește ponderea celor doi predictor în determinarea satisfacției generale în viață, rezultatele susțin existența acestuia. Astfel, în cazul participanților de gen feminin se constată că un nivel ridicat de satisfacție în viață este prezis, în ponderi egale, atât de nivelul satisfacției maritale ($\beta = .33$), cât și de nivelul satisfacției în muncă nivel ridicat de satisfacție maritală ($\beta = .34$). În schimb, în cazul bărbaților intensitatea relației dintre satisfacția maritală și satisfacția generală din viață este una scăzută și nesemnificativă statistic ($\beta = -.02$), cea din urmă fiind mai degrabă strâns legată de nivelul satisfacției în muncă ($\beta = .58$).

Tabelul 2. Sumar cu rezultatele analizei de regresie de a prezice satisfacția legată de viață (ipotezele 3 și 4c), pe întregul lot și diferențiat, pe sexe

Variabile incluse	R ²	β	p	r
Lot general (N = 120)	.27			
Satisfacția în muncă		.47	$p < .01$.50
Satisfacția maritală		.16	$p = .05$.25
Bărbați (N = 60)	.33			
Satisfacția în muncă		.58	$p < .01$.57
Satisfacția maritală		-.02	ns	.07
Femei (N = 60)	.28			
Satisfacția în muncă		.34	$p < .01$.43
Satisfacția maritală		.33	$p < .01$.42

În sfârșit, pentru a testa alte ipoteze formulate (4b), conform cărora genul persoanei moderează relația dintre: (a) conflictul muncă – familie și satisfacția în muncă, respectiv dintre (b) conflictul familie – muncă și satisfacția maritală, s-a apelat la o regresie ierarhică.

Datele obținute nu susțin ipoteza rolului moderator al genului respondentului, nici în cazul relației dintre conflictul muncă – familie și satisfacția în muncă – $F_{change}(1, 116) = .02$, $p > .05$, nici în cazul relației dintre conflictul familie – muncă și satisfacția maritală – $F_{change}(1, 116) = .48$, $p > .05$.

Discuții

Munca și familia sunt două domenii centrale în viața fiecărui adult. În ultimii ani numărul cercetărilor privind legăturile dintre aceste două domenii a crescut uimitor datorită schimbărilor în compoziția demografică a forței de muncă (vezi sinteza lui Noor, 2004).

În cercetarea de față, conflictul muncă – familie a fost studiat în relație cu satisfacția în muncă, satisfacția maritală și satisfacția privind viața, urmărindu-se și corelațiile dintre aceste trei dimensiuni centrale. Conflictul muncă – familie a fost analizat și din perspectiva diferențelor de gen.

Rezultatele obținute indică trei categorii mari de informații: (1) conflictele între cele două domenii majore ale vieții, munca și familia, afectează nivelul de satisfacție al participanților; (2) genul persoanei nu moderează relația dintre conflictele existente și nivelul de satisfacție; (3) genul persoanei însă moderează importanța pe care o are satisfacția în anumite domenii (muncă vs. maritală) asupra nivelului general de satisfacție privind viața.

Mai concret, rezultatele studiului relevă că un conflict muncă-familie scăzut implică un nivel ridicat al satisfacției în muncă. În literatura de specialitate există un acord privind această corelație negativă (Bruck, Allen și Spector, 2002; Kossek și Ozeki, 1998; Boles, Johnson și Hair, 1997; Williams și Alliger, 1994). Astfel, dacă o persoană și-ar aduce acasă ce are de lucru și ar încerca să rezolve sarcina în detrimentul timpului ce trebuie alocat partenerului de viață, satisfacția maritală ar avea de suferit. O meta-analiză realizată de Kossek și Ozeki (1998) a arătat de asemenea faptul că prezența conflictului muncă – familie are o relație mai strânsă cu satisfacția în muncă și satisfacția maritală decât o are conflictul familie – muncă (apud Noor, 2004).

Între conflictul muncă-familie și satisfacția privind viața nu există o asociere negativă, conform studiului prezent. Însă, privit din perspectiva opusă, cea a conflictului implicării familiei în muncă s-a confirmat această asociere negativă. Astfel, cu cât conflictul familie – muncă este mai mic, cu atât satisfacția privind viața este mai ridicată. De altfel, oamenii realizează aranjamente de serviciu unice sau negociază unele aranjamente inovative cu soții sau cu partenerii astfel încât să poată maximiza câștigurile atât personale cât și de la serviciu, minimalizând conflictul muncă – familie (Hattery, 2001, apud Grzywacz și Bass, 2003).

Satisfacția privind viața derivă din satisfacția de a avea un loc de muncă bun și o viață de familie asemenea (Sekaran, 1983). Cu cât satisfacția maritală/ satisfacția în muncă crește, cu atât satisfacția privind viața este mai mare. Toate aceste rezultate ale studiului sunt confirmate de cercetări anterioare (Campbell et al 1976; Kopelman et al 1983; Rice et al 1992; Ahmad 1996 – satisfacția maritală și satisfacția privind viața, Bamundo și Copelman 1980; Sekaran 1985; Rice et al 1992 – satisfacția în muncă și

satisfacția privind viața, Matthews et al. 1996; Mauno et al 2006 – satisfacția în muncă și satisfacția maritală). Studiul de față indică însă diferențe de gen cu privire la ponderea celor două domenii: munca și familia, în determinarea satisfacției în viață, în sensul că pentru bărbați satisfacția în muncă pare a fi singura relevantă pentru nivelul general de satisfacție în viață, în timp ce în cazul femeilor aspectele profesionale și cele familiale au ponderi egale în a prezice satisfacția generală legată de viață.

De asemenea, studiul relevă că bărbații și femeile nu diferă în privința nivelului conflictului muncă-familie sau familie – muncă. Acest fapt este explicat de cercetările anterioare care au demonstrat că deși atât bărbații, cât și femeile își alocă timp rolurilor muncii și familiale în funcție de așteptările normative (Noor, 2004), ambele categorii văd rolurile muncii și familiale la fel de importante din punct de vedere psihologic.

Toate aceste relații sunt importante de studiat deoarece slaba gestionare a celor două roluri (angajat, partener de viață) poate avea efecte negative pentru individ și implicit pentru familie și organizație – ca domenii aparținătoare. Pentru individ poate avea consecințe negative fizice (tensiune arterială, funcționarea inimii), psihice (anxietate, frustrare) și comportamentale (față de societate, timp liber, viața de familie); pentru organizație consecințele pot fi în termeni de costuri cu asigurări de sănătate, productivitate scăzută, absenteism, procese și compensații financiare. Consultanții de resurse umane intervin atât la nivelul cauzelor, cât și la nivelul efectelor și aceste intervenții au o importanță majoră pentru creșterea gradului de siguranță la locul de muncă, scăderea factorilor stresori dar și pentru creșterea satisfacției în cadrul familiei și în alte domenii non-muncă.

Limitele cercetării și directive noi de cercetare

Unele aspecte care trebuie luate în considerare sunt numărul relativ mic de participanți (pentru o putere statistică optimă de .80 ar fi trebuit incluși 160 de

participanți) și lipsa unei echivalențe a numărului de participanți privind nivelul educațional.

Toate instrumentele folosite în cercetare presupun auto-evaluarea dimensiunilor studiate. Pentru a controla dezirabilitatea socială, studiile viitoare ar putea include și evaluarea acestor dimensiuni de către o persoană care este în contact cu angajatul – de la muncă și din familie (peer-evaluation). În cazul selectării subiecților pe cupluri, se poate verifica și o posibilă corelație între scorurile obținute de partenerii de cuplu într-o manieră încrucișată (ex. relația dintre interferența muncii partenerului A asupra familiei și nivelul satisfacției maritale a celuiălalt partener B).

Literatura de specialitate oferă direcții de cercetare multiple (conflictul muncă – familie perspectivă negativă versus perspectivă pozitivă, conflictul muncă – familie și starea de bine în organizații, conflictul muncă – familie moderat de gen, satisfacție în muncă, satisfacție maritală și satisfacție privind viața), însă replicarea sau adaptarea acestora în contextul și dinamica organizațională românească ar aduce contribuții importante la nivelul managementului resurselor umane.

Concluzii

Există presiuni privind rolurile de la locul de muncă și din familie, care sunt incompatibile între ele, astfel încât îndeplinirea așteptărilor dintr-un domeniu face să fie foarte dificilă îndeplinirea așteptărilor în celălalt aspect. Mai mult decât atât, pot exista interacțiuni în care conflictele de la locul de muncă fac dificilă posibilitatea de a răspunde așteptărilor rolului în familie, iar apoi perturbările în familie să facă dificil procesul de a răspunde așteptărilor rolului la locul de muncă.

În ciuda acestor tendințe între muncă și obligațiile de familie, oamenii se străduiesc să găsească modalități pentru cele două roluri de a lucra împreună (potrivirea muncă – familie), ceea ce duce la o mai mare satisfacție în muncă, satisfacție maritală și la o satisfacție ridicată privind viața.

Bibliografie

- Ahmad, A. (1996). Associations of Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Family Satisfaction and Life Satisfaction: A Study of Married Female Secretaries. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 4(2), 101-108.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 4, 813-837.
- Bamundo, P., & Kopelman, R. (1980). Occupation, age and urbanization as moderators of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 106-123.
- Bedeian, A.C., Burke, B.G., Moffett, R.G. (1988). Outcomes of work conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3), 475-491.
- Boles, J.S., Johnston, M.W., & Hair, Jr., J.F. (1997). Role stress, work-family conflict, and emotional exhaustion: Interrelationships and effects on work-related consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17(1), 17-28.
- Bruck, C.S., Allen, T.D. Spector, P.E. (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finergrained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Campbell, A., Converse, P., & Rodgers, W. (1976). *The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations and Satisfaction*. New York: Russell Sage Foundation
- Carlsion, 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, 249-276.
- Cooper, C.L., Sloan, S.J. & Williams, S. (1988). *The Occupational Stress Indicator*. Windsor: NFER Nelson.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 1-5.
- Discovery Networks EMEA (2008). Bărbații din România, pe primul loc în Europa în ceea ce privește susținerea familiei. Disponibil la: <http://www.mediafax.ro/stiinta-sanatate/barbatii-din-romania-pe-primul-loc-in-europa-in- ceea-ce-priveste-sustinerea-familiei-3195661>.
- Frone, M.G., & Yardley, J.K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Greenhaus, H.J. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

- Grzywacz, J.G. & Bass, B.L. (2003). Work, family and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-262.
- Hashim, M. (1993). *Overall job satisfaction among managerial employees in the Public Services Department, Malaysia*. PhD. dissertation, University Pertanian Malaysia.
- Jones A.P., & Butler M.C. (1980). A role transition approach to the stress of organizationally-induced family disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 43, 367-376.
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1-22.
- Kopleman, R.E., Greenhaus J.F. & Connolly, T.F. (1983). A model of work, family and inter-role conflict: a construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 198-215.
- Kossek, E., & Ozeki, C. 1998. Work- family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior/human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83: 139- 149.
- Matthews, L.S., Conger, R.D., & Wickrama K.A.S. (1996). Work-family conflict and marital quality: mediating processes. *Social Psychology Quarterly*, 59(1), 62-79.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen. M. (2006). Exploring work-and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*, 20(3), 210-233.
- Noor, M. (2003). Work- and family-related variables, work-family conflict and women's well-being: some observations. *Community, Work & Family*, 6(3), 297-319.
- Noor, M. (2004). Work-family conflict, work- and family- role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-405.
- Pleck, J., Staines, G., & Lang L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labour Review*, 3, 29-32.
- Rice, R.W., Frone, M.R. & McFarlin, D.B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155-168.
- Schumm,W. R., Paff-Bergen, L. A., Hatch, R. C., Obiorah, F. C., Copeland, J. M., Meens, L. D. et al. (1986). Concurrent and discriminant validity of the Kansas Marital Satisfaction Scale. *Journal of Marriage and Family*, 48, 381-387.
- Sekaran, U. (1983). Factors influencing the quality of life in dual-career families. *Journal of Occupational Psychology*, 6, 161-174.
- Sekeran, U. (1985). The path to mental health: An exploratory study of husband and wives in dual-career families. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 129-138.
- Staines, G., & O'Connor P. (1980). Conflicts among work, leisure and family roles. *Monthly Labour Review*, 103(3), 35-39.
- Virgă, D., Maricuțoiu, L.P., Sulea, C., & Dumitru, C. (2008). Adaptarea în România a Chestionarului multidimensional de conflict muncă-familie. Manuscris nepublicat.
- Williams, K.J. & Alliger, G.M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37, 837-868.