

O meta-analiză asupra relației dintre performanța în muncă și conflictul muncă-familie la persoanele angajate

Nastasia Sălăgean, Doriană Mada, Sabina Albulescu

Universitatea de Vest din Timișoara

The current meta-analysis represents an objective literature review of the studies that examine the relationship between work-family conflict and work performance. The overall aim of this paper is to investigate said relationship in an objective manner and to provide a measurable summary of the literature. Through the use of PsycInfo - the main database that deals with psychology articles and Academic Search Complete- a multi-disciplinary database, we identified eight studies that deal with the connection between work-family conflict and work performance. By examining the available information, a number of five hypotheses were developed. In order to study the relationship between the two concepts, we employed the fixed effects model. Thus, we found out that work-life conflict is negatively correlated with job performance. In addition, results indicate that the age and gender of the participants as well as the method used to evaluate performance did not influence said relationship. Conversely, we determined that marital status is an important factor that models the relationship between job performance and work-family conflict.

Keywords: job performance, work performance, productivity, work-life conflict, work-family conflict, gender, age, marital status.

Address of correspondence: Nastasia Sălăgean. Universitatea de Vest din Timișoara, Facultatea de Sociologie și Psihologie, Blvd. Vasile Pârvan nr.4, 300223 Timișoara. email: nastasia.salagean@yahoo.com

Introducere

Relația dintre domeniul muncii și cel al vieții personale, mai specific, al familiei, a fost în mod constant în atenția cercetătorilor. Numeroși autori au făcut ample studii de cercetare asupra domeniului muncă-familie (Carlson, Kacmar și Williams, 2000; Golden, Veiga și Simsek, 2006; Shahzad, și colab., 2011; Moon și Roh, 2010; Netemeyer, Boles și McMurrian, 1996; Noor și Maad, 2008; Smith, 2010; St-Amour și colab., 2007; Thompson, Andreassi și Protas, 2005.). În ciuda acestui fapt, nu foarte multe articole au abordat în mod sistematic ca temă de cercetare, conceptele pe care dorim să le investigăm în acest studiu (conflictul muncă-familie și performanța în muncă). Una din cele două meta-analize care tratează această relație este cea a lui Allen și colab. (2000). În cadrul aceluși articol, autorii au constatat o corelație slabă ($r = -.12$) între conflictul muncă-familie și performanța în muncă dar au punctat faptul că studiile pe care le-au examinat au variat în rezultatele găsite cu privire la relația dintre aceste două variabile. Totuși, ea investighează doar 4 cercetări și a fost publicată acum 13 ani. Astfel, este relevant ca această topica să fie reanalizată.

Implicațiile teoretice și practice ale acestui studiu sunt relevante pentru influențele pe care le au asupra comportamentului angajaților, constituind totodată un punct de interes pentru manageri întrucât conflictul muncă-

familie conflictul muncă-familie ar putea avea repercusiuni asupra performanței în muncă și deci asupra profitului organizației. Aceasta este o temă de interes pentru teoreticieni (psihologi) pentru a putea pune în evidență legăturile dintre variabilele implicate în studiu și pentru practicieni (cei care lucrează în domeniul resurselor umane) pentru a pune teoriile în practică și a maximiza productivitatea și profitul.

În partea introductivă a acestui articol, vom descrie succint, pe rând, cele două concepte centrale pentru acest studiu, iar apoi ne vom centra pe a descrie criteriile de eligibilitate utilizate pentru selectarea studiilor în această meta-analiză

Conflictul muncă-familie

Presiunea timpului este o problemă gravă în forța de muncă de astăzi, este tot mai mare număr de lucrători care au responsabilități majore acasă și care sunt supuși unor cerințele tot mai grele la locul de muncă. (Sticla și Finley, 2002 apud Peters și van der Lippe, 2007). O asimetrie între rolurile din familie și de la locul de muncă poate fi dezavantajoasă atât pentru angajați și angajatori.

Conflictul muncă – familie apare atunci când nevoile familiei și nevoile de la locul de muncă nu se pot împăca, deoarece timpul și efortul solicitat de unul din aceste roluri face să fie foarte dificil să se îndeplinească celălalt. Atunci când apare în viețile oamenilor, conflictul muncă – familie

poate avea efecte negative asupra sănătății fizice și psihice, asupra vieții în general. În 2003, Carlson, Deer și Wadsworth definesc conflictul muncă-familie pornind de la teoria rolului, conform căreia două sau mai multe roluri care conțin așteptări de comportamente diferite, ceea ce pot duce la un conflict de rol.

Cercetătorii care au studiat interacțiunea domeniilor muncă-familie au făcut diferența între două direcții ale conflictului dintre muncă și familie: conflictul muncă-familie (CMF) (engl. work-family conflict) și conflictul familie-muncă (CFM) (engl. family-work conflict) (Netemeyer și colab., 1996; Carlson și colab., 2000). CMF apare atunci când activitățile legate de serviciu se intersectează cu responsabilitățile casnice, iar CFM apare atunci când responsabilitățile familiale împiedică activitățile de la serviciu. Cu toate acestea, există instanțe în care această diferențiere nu este clar precizată în metodologie, ci doar intuitivă (de exemplu Anwar și Shazad, 2011). Din păcate, cele două concepte nu au primit același nivel de interes, astfel încât CMF este mult mai studiat decât CFM. Acesta este unul dintre principalele motive pentru care conceptul care este vizat în cadrul acestui articol este cel de CMF.

Într-o meta-analiză realizată în 2000, Allen și colaboratorii au arătat că CMF corelează cu o serie de reacții la stres: atitudinale (satisfacția cu munca), psihologice (depresia) și fizice (simptome somatice). Cercetările care vizau conflictul dintre muncă și viața de familie au reliefat numeroase dezavantaje asociate acestuia, cum ar fi apariția mai multor probleme de sănătate (Frone, Russel și Cooper, 1997), un nivel mai ridicat de depresie, anxietate și ostilitate, îndeosebi în cazul femeilor cu copii (Barnes, 1996 apud Kinnunen și colab., 2003), dar și intenția de a părăsi organizația (Kinnunen și colab., 2003).

Performanța în muncă

Semnificația performanței în sarcină în domeniul comportamentului organizațional s-a schimbat în ultimii 40 de ani. Indivizii se angajează în două tipuri de roluri atunci când vine vorba să realizeze performanța și anume: în rol și extra-rol. Performanța în rol este definită ca fiind acele cerințe oficiale și comportamente care servesc în mod direct obiectivelor organizației (Motowidlo și Van Scotter, 1994). Performanța extra-rol este definită ca fiind comportamentele discreționare din partea unui angajat care se consideră a promova în mod direct funcționarea eficientă a unei organizații fără a influența neapărat productivitatea unei persoane (Podsakoff și MacKenzie, 1994).

Trebuie subliniat faptul că în cadrul acestei meta-analize atunci când se va face referire la performanță, aceasta trebuie înțeleasă ca fiind performanța în rol. Faptul că performanța în rol poate fi măsurată obiectiv mult mai ușor decât performanța extra-rol dar și faptul că majoritatea studiilor din domeniu se referă la această dimensiune în dauna performanței extra-rol, ne-au determinat să alegem acest concept pentru analiză.

Potrivit lui Campbell (1990), performanța este definită ca fiind acele acțiuni sau comportamente aflate sub controlul individului, care contribuie la obiectivele organizației, și care pot fi măsurate în funcție de nivelul de competență a individului. Rotundo (2000) susține că această definiție include o gamă largă de comportamente la locul de muncă și că unele comportamente contribuie la

sarcinile și responsabilitățile angajatului, în timp ce altele afectează în continuare obiectivele organizației, dar care nu intră sub incidența atribuțiilor și responsabilităților.

Relația dintre CMF și performanță

Scopul general al lucrării de față este investigarea relației, într-o manieră obiectivă, dintre cele două concepte vizate și anume, între conflictul muncă-viață și performanța în muncă. Alături de surprinderea relației generale dintre acestea, vom dori să analizăm potențialul rol moderator al unor variabile demografice precum vârsta, genul sau statutul în cadrul vieții private – căsătorit vs. necăsătorit, pentru a avea o imagine nuanțată asupra problematicei studiate, utilă dintr-o perspectivă aplicativă.

Cele mai multe dintre cercetările efectuate în diferite țări arată că există o relație negativă între viața familială și performanța în muncă. Blackhurst, Brandt și Kalinowski (1998) au constatat că angajamentul organizațional este negativ legat de viața de familie a persoanelor, care conduce la performanțe scăzute și, prin urmare, creșterea conflictelor muncă-familie. Conflictul muncă-familie duce la epuizare emoțională trăită de angajați, care vor reduce nivelul de satisfacție în muncă și, prin urmare, scade nivelul de performanță în muncă (Allen și colab., 2000).

Așa cum am menționat și înainte, în cadrul aceleiași lucrări (Allen și colab., 2000) s-a observat o corelație slabă ($r = -.12$) între cele două concepte dar că rezultatele obținute la cele 4 studii incluse erau foarte variate. Aceste constatări sugerează faptul că ar putea exista un moderator care influențează relația dintre conflictul muncă-familie și performanța în muncă, care ar putea explica astfel de rezultate eterogene. Modelul propus de Allen și colab. (2000), sugerează prezența unui factor mediator care ar putea fi stresul la locul de muncă. Cercetările anterioare au indicat faptul că stresul la locul de muncă este în legătură directă, atât cu CMF, cât și cu performanța la locul de muncă care sprijină, de asemenea, afirmația că stresul la locul de muncă este un mediator. (Allen, Herst, Bruck, Sutton, 2000). Astfel, un posibil fir logic ar fi acela că în prezența unui conflict muncă-familie, crește stresul legat de locul de muncă, iar acesta scade performanța în muncă. În prezenta meta-analiză ne-am rezumat la a identifica doar relația dintre cele două variabile de interes, fără a include și potențialul factor mediator în analiză. Prin urmare, prima ipoteză formulată se va referi la relația dintre aceste două concepte.

H1. Anticipăm o relație negativă semnificativă statistic între performanța în muncă și conflictul muncă-familie

Alături de acest efect general, ne-am focalizat atenția și asupra unor variabile potențial moderatoare. De exemplu, cercetătorii au descoperit rezultate mixte în studiul lor asupra impactului pe care genul o are asupra conflictului muncă-familie. Unii cercetători au descoperit că genul nu are un efect semnificativ asupra CMF, (Lyness și Kropf 2005) rezultatele testului t arătând în mod clar că nu există nici o diferență semnificativă între angajații de sex masculin și de sex feminin în ceea ce privește CMF, în timp ce alții (Biggs și Brough, 2005), au susținut că acesta joacă un rol important, cu angajații de gen feminin care se confruntă cu CMF într-o mai mare măsură decât angajații de gen masculin. Valorile mediei arată că angajații de gen feminin experimentează mai mult CMF ($M = 2,71$) între

activitatea lor și activitățile de zi cu zi în comparație cu cei de gen masculin ($M = 2.57$).

Opinii divergente au fost exprimate cu privire la problema performanței în funcție de gen la locul de muncă. Malik, Saleem și Ahmad (2010) nu au observat nici o diferență semnificativă între angajații de sex masculin și feminin cu privire la performanța în muncă. Hartman (1988), în urma studiului pe care l-a realizat, a observat că performanța crescută în muncă a fost percepută ca fiind mai mult legată de persoanele de gen masculin decât de gen feminin și că bărbații au fost văzuți ca fiind mai puternici decât femeile. Pe de altă parte, cercetările au arătat că, dincolo de gen nu există nici o diferență semnificativă a performanței în unele servicii industriale (Castilla, 2005; Dyne, Jehn și Cummings, 2002).

Cu toate că nu există studii anterioare care să reflecte rolul genului ca moderator al relației dintre conflictul muncă-familie și performanța în muncă, dat fiind faptul că genul pare a avea un impact diferențiat asupra modalităților variabilelor aflate în discuție, ne-a determinat să studiem impactul pe care genul îl are asupra relației dintre CMF și performanța în muncă.

H2. Genul persoanei moderează intensitatea relației prevăzută la H1

Potrivit lui Hsieh, Huang și Su (2004) există o legătură semnificativă între vârsta angajaților și performanța pe care aceștia o prestează. De asemenea, Waldman și Avolio (1986, apud Ng și Feldman, 2008) au găsit o relație semnificativă de efect mediu între cele două variabile menționate iar Strurman (2003 apud Ng și Feldman, 2008) au găsit o relație de tip "U". Totuși meta-analiza lui Ng și Feldman (2008) a relevat faptul că, per total, nu ar exista o relație între vârstă și performanță.

Mai multe studii, printre care și Chaundry și colab. (2011), Chandola și colab. (2004, apud Lallukka și colab., 2010) și Hill și colab. (2008) demonstrează faptul că vârsta este un moderator al CMF.

Deși nu am găsit studii anterioare care să studieze rolul pe care vârsta o are asupra relației dintre CMF și performanța în muncă, considerăm că există dovezi suficiente care să ateste faptul că vârsta ar putea fi o variabilă moderatoare asupra celor două concepte. Astfel, dorim să studiem dacă vârsta subiecților moderează sau nu intensitatea relației dintre performanță și CMF.

H3. Vârsta subiecților moderează intensitatea relației prevăzută la H1

Performanța în muncă a angajaților căsătoriți tinde să fie mai mare decât pentru angajații necăsătoriți. Acest rezultat poate fi generat de un sprijin pentru muncă oferit de membrii familiilor între ei. În loc de a pune accent pe starea civilă, autorii deduc că sprijinul familiei și conflictele inter-rol contează cu adevărat (Hsieh, Huang și Su, 2004). În urma rezultatelor obținute ($t=4.50$, $p<0.05$), s-a constatat că performanța hi-tech a angajaților a fost afectată de anumite atribute personale, inclusiv status marital.

Conform unui studiu al lui St-Onge (2002 apud St-Amour, Laverdure, Devault, Monseau, 2007) implicarea bărbaților în treburile casnice contribuie în mod semnificativ la reducerea conflictului muncă-familie.

Această concluzie este susținută și de Burley (1995 apud St-Amour, Laverdure, Devault, Monseau, 2007) a cărui studiu a demonstrat că împărțirea inechitabilă a sarcinilor diminuează armonia conjugală între cei doi soți. Acest aspect este susținut și de Coltrane (2000 apud Maximilian, Mitsos 2004) care spune că împărțirea treburilor casnice tind să fie inegale în momentul în care există concepții cu privire la gen (masculin/feminin) în ocuparea forței de muncă și a veniturilor din afară care sunt mai mari, când climatul normativ în mediul social definește o preferință (femei/bărbați) în funcție de tipul de muncă, atunci când soții au ideologii mai tradiționale de roluri în viață în funcție de genul persoanei.

În ciuda faptului că nu am putut descoperi studii care să vizeze impactul statutului civil al subiecților asupra relației dintre CMF și performanță, dar având în vedere faptul că statutul civil pare să aibă un efect diferențiat asupra celor două variabile (CMF și performanță), următoarea ipoteză formulată a fost:

H4. Statutul civil al persoanelor moderează relația dintre conflictul dintre muncă și viața privată și performanțele în muncă

Datorită faptului că performanța în muncă a fost evaluată prin trei metode diferite și anume auto-evaluarea, evaluarea de către superiori și evaluarea obiectivă, este esențial să vedem dacă aceste diferențe produc sau nu un efect asupra relației studiate. Astfel, ultima ipoteză studiată a fost:

H5. Modalitatea de evaluare a performanței în muncă moderează relația dintre CMF și performanța în muncă.

Totuși, trebuie să menționăm faptul că există anumite variabile care nu au fost studiate în cadrul acestei analize care ar putea influența relația dintre CMF și performanța în muncă. De exemplu, potrivit rezultatelor obținute de Waumsley și colab. (2010), este posibil ca aplicarea unei scale care să măsoare CMF în cazul persoanelor care nu au copii să nu fie recomandată datorită impactului pe care un copil îl are asupra CMF și CFM. În ciuda acestui fapt, majoritatea studiilor incluse în cadrul acestei meta-analize nu au furnizat date despre această variabilă. Mai mult decât atât, este posibil ca în familiile monoparentale CMF să fie mult mai pregnant datorită responsabilităților suplimentare dar și a necesității de a lucra mai mult pentru a oferi un venit stabil familiei. De asemenea, este posibil ca timpul scurs de la începerea relației în cadrul unui cuplu să influențeze rezultatele obținute, persoanele care sunt implicate într-o relație stabilă de mai multă vreme putând compensa mai bine efectele CMF. În același timp, în lipsa unor studii care să ateste vreo relație, se poate presupune și că datorită timpului petrecut împreună, persoanele din cadrul acestor cupluri stabile să își formeze anumite așteptări care să accentueze CMF dacă ele nu sunt îndeplinite. Astfel, din lipsa informațiilor cu privire la aceste variabile, efectul lor nu poate fi studiat, dar dorim să precizăm faptul că viitoarele studii ar putea și ar trebui să controleze influența acestor variabile.

Criteriile de eligibilitate

În această meta-analiză au fost alese doar studiile care erau scrise în limba engleză, cu orice tip de design,

inclusiv cele de tip non-experimental și să investigheze direct relația dintre performanța în muncă și conflict, dintre viața privată și muncă. De asemenea au fost alese doar studiile în care subiecții erau angajați care lucrau cu normă întreagă (full-time).

Modul în care performanța în muncă a fost evaluată nu a fost un criteriu de delimitare. Au fost incluse studiile care examinau variabilele din punct de vedere obiectiv, dar și subiectiv, fie de către angajați, fie de către supervizori. În ceea ce privește data publicării, aceasta nu a fost un criteriu de selecție.

Subiecții care sunt incluși în acest studiu au vârsta cuprinsă între 30 și 48 de ani. Am inclus și studiile fără rezultate semnificative deoarece efectele din aceste studii pot fi nesemnificative datorită erorilor de eșantionare.

Nu au fost incluse studiile care vizau impactul politicilor organizaționale de a facilita interfața dintre viața

privată și muncă și performanța în muncă. A fost exclus un studiu care nu deținea suficiente informații cu privire la corelația dintre cele două concepte: studiul lui Prince și Engle (2012). Bazele de date folosite pentru a găsi studiile utilizate pentru crearea acestei meta-analize sunt următoarele: PsychINFO, și Academic Search Complete. Ca și termeni folosiți în căutarea articolelor au fost: "performanța în muncă" (job performance) și "conflictul dintre viața privată și muncă/ conflictul de rol" (work-life balance/conflict/ Role strain). În căutarea articolelor pentru studiul nostru au fost găsite 189 de articole, fără a fi duplicate, care au fost publicate între 1967 și 2013. După aplicarea algoritmului și după selectarea articolelor din aria gri a literaturii au rezultat 8 articole, toate având un design corelațional. În Tabelul 1 sunt prezentate succint informațiile din articolele menționate.

Tabel 1. Lista studiilor folosite în cadrul meta-analizei cu informațiile adiacente.

<i>Autori</i>	<i>Anul publicării</i>	<i>Nr. Participanți</i>	<i>Femei</i>	<i>Vârsta medie</i>	<i>Căsătoriți</i>	<i>Evaluare performanță</i>	<i>Relația performanță-conflict (r)</i>
Anwar, M., Shahzad, K.	2011	119	9%	37	71 %	0	-0,063
Aryee, S.	1992	354	100%	35	100 %	0	-0,07
Chaudhry, A., Malik, M., Ahmad, I.	2011	103	13,50%	30	49,6%	0	-0,11
Demerouti, E., Bakker, A., Voydanoff, P	2010	190	50%	43	100%	1	-0,12
Frone, M., Yardley, J., Markel, K.	1997	372	75%	35,7	93%	1	-0,26*
Greenhaus, J., Bedeian, A., Mossholder, K.	1987	336	42%	-	100%	0	-0,37*
Netemeyer, R., Boles, J., McMurrian, R.	1996	186	44,50%	48	76,3%	1	0
Shih, H., Chiang, Y., Hsu, C.	2010	174	17,24%	41	-	2	-0,11*

0-Evaluare proprie 1 - evaluare de către superiori 2- evaluare obiectivă

*- rezultat semnificativ la $p < 0.05$

Metodologie:

În continuare vor fi descrise instrumentele folosite în fiecare dintre cele 8 articole pentru a măsura performanța în muncă și cele folosite în studiul conflictului dintre viața privată și muncă. În studiul lui Anwar și Shahzad (2011), conflictul muncă-familie a fost măsurat cu o scală formată din 5 itemi luată din Netemeyer și colab. (1996, apud Anwar și Shahzad,2011). Media raportată pentru alfa Cronbach este 0.93. Performanța angajaților a fost măsurată cu o scala de 4 itemi preluată de la Teseema și Soeters (2006 apud Anwar și Shahzad,2011).

În studiul lui Aryee (1992), conflictul muncă-familie a fost măsurat printr-un chestionar format din 20 de itemi dezvoltat de Small și Riley în 1990. Chaudhry, Malik, și Ahmad (2011), pentru măsurarea performanței în muncă și conflictului în muncă, au folosit o scală adaptată, formată din 5 itemi, pe o scală Likert de la 1 la 5. În studiul lui Demerouti, Bakker și Voydanoff (2010), interferența muncă- familie: a fost măsurată folosind chestionarul

Survey Work-Home Interference NijmeGen (SWING;Geurts și colab., 2005 apud Demerouti, Bakker și Voydanoff,2010). Performanța în muncă a fost măsurată printr-o scală formată din 3 itemi, dezvoltată de Godmann și Svyantek (1999 apud Demerouti, Bakker și Voydanoff,2010).

Frone, Yardley și Markel (1997), au fost măsurat conflictul muncă-familie printr-o scală formată din 12 itemi (Frone și colab., 1992a, 1992b apud Frone, Yardley și Markel, 1997). Performanța în muncă a fost măsurată printr-o scală formată din 5 itemi a lui Williams și Anderson (1991, apud Frone, Yardley și Markel, 1997).

Studiul lui Greenhaus, Bedeian și Mossholder (1986) măsoară performanța în muncă pe baza unei analize factoriale a unui chestionar format din 23 de itemi. Conflictul muncă-familie a fost măsurat printr-un chestionar format din 8 itemi adaptat de Burke și colab. (1979 apud Greenhaus, Bedeian și Mossholder,1986)

În studiul lui Netemeyer, Boles și McMurrian (1996), pentru a măsura conflictul muncă-familie și familie-muncă,

aceștia au dezvoltat o scală format din 5 itemi pentru a măsura aceste două conflicte. În studiul lui Shih, Chiang și Hsu (2010), conflictul muncă-familie a fost măsurat adaptând 22 de itemi din Carlson, Kacmar și Williams (2000, apud Shih, Chiang și Hsu, 2010) și Netemeyer și colb. (1996 apud Shih, Chiang și Hsu).

Pentru rezultatul celor 8 articole analizate s-a apelat la analiza efectelor fixe. Borenstein și colab. (2009 apud Sava, 2013) solicită transformarea lui r în z Fisher pentru derularea calcului meta-analitic, urmând ca abia la final rezultatul obținut să fie reconvertit în coeficientul de corelație r Bravais-Pearson. Motivul pentru care s-a apelat la acest artificiu de calcul este acela că în cazul utilizării lui z Fisher dispersia asociată fiecărui indicator de mărime a efectului este dependentă exclusiv de volumul eșantionului. În schimb, în cazul utilizării directe a lui r , dispersia asociată mărimii efectului este dependentă atât de volumul lotului investigat, cât și de magnitudinea coeficientului de corelație.

Calculul meta-analizei a fost realizat în programul Comprehensive Meta-Analysis®. Pentru testarea ipotezelor 2, 3, 4 și 5 s-a folosit meta-regresia, dar în cazul ipotezelor 3 și 4 s-au folosit doar 7 studii din cele 8, datorită lipsei informațiilor. Pentru calcularea meta-regresiei în cazul vârstei medii nu a fost incluse studiul lui Greenhaus

datorită imposibilității contactării autorilor, iar pentru calcularea meta-regresiei în cazul numărului de persoane căsătorite nu a fost inclus studiul lui Shih și colab. (2010) deoarece aceste date nu au fost colectate de către autori.

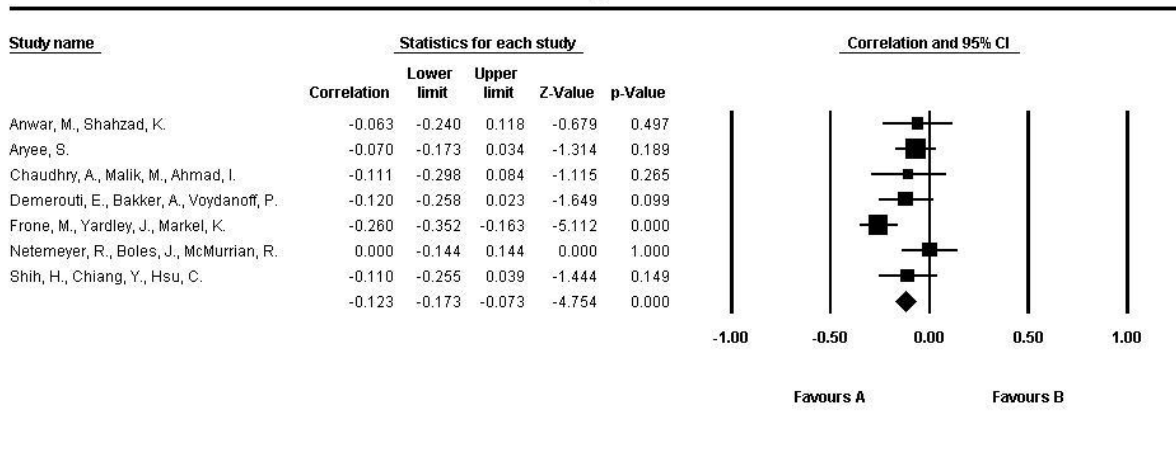
Nu s-a recurs la calcularea gradului de distorsiune a rezultatelor în urma selecției studiilor deoarece numărul de studii incluse în meta-analiză este foarte redus, astfel semnificația datelor ar putea fi distorsionată.

Rezultate

Din tabelul de mai jos (Tabelul 3) vedem că testul de semnificație statistică (Z) este mai mare decât scorul limită indicat (1.96), deci efectul găsit este semnificativ statistic, diferit de zero la un prag de semnificație $p < .05$.

Mărimea efectului în cazul relației dintre cele două concepte este de -0.17, cu o eroare standard de 0.02. Intervalul de încredere are limita inferioară la valoarea de -0.21 și limita superioară la valoarea de -0.12. Indicatorului eterogenității studiilor notat cu litera Q este unul semnificativ statistic ($p < .05$), acest lucru fiind interpretat ca un semn al existenței unei situații de eterogenitate, adică al unei variații destul de puternice în magnitudinea mărimii efectului de la un studiu la altul.

Meta Analysis



Meta Analysis

Figura 1: Out-put furnizat de către programul Comprehensive Meta-Analysis®, versiunea 2 privind informațiile statistice și corelațiile date de către fiecare studiu. CI reprezintă intervalul de încredere

Totuși, fiind un număr redus de studii, vom interpreta și procentul din dispersia studiilor datorat altor factori decât erorii de eșantionare, notat cu I^2 . Eterogenitatea explicată de caracteristici ale studiilor incluse în analiză este de peste 75% -valoarea indicat de Higgins, Thompson, Deeks și Altman (2003 apud Sava, 2013)- fiind de 77,27%, ceea ce înseamnă că dispersia observată este explicată de caracteristicile interne ale studiilor.

Din calcularea numărului de studii de siguranță în varianta sa clasică (în engleză fail-safe N), s-a observat că pentru a schimba rezultatul obținut în cadrul acestei lucrări, dintr-unul semnificativ în unul nesemnificativ, este necesară publicarea a 6,5 studii care să aibă o corelație între cele două concepte de $r=0,00$, ceea ce atrage atenția

asupra unor posibile probleme privind robustețea rezultatelor obținute.

Din Tabelul 3. reiese faptul că, pentru prima ipoteză avem $r = -0.17$, la un prag de semnificație $p < .05$, având însă o mărime a efectului mică, deci între cele două concepte există o legătură semnificativă negativă, dar mică.

Din Tabelul 2. reiese faptul că, pentru ipoteza a doua nu există o moderare semnificativă asupra rezultatelor datorate procentului de femei incluse în studiile evaluate. În ceea ce privește a treia ipoteză, nu există o influență semnificativă asupra rezultatelor datorate vârstei medii a subiecților incluși în studiile evaluate, adică nu variază rezultatele. Rezultatele obținute din meta-regresie pentru cea de-a patra indică faptul că există o moderare datorată

numărului de persoane căsătorite asupra relație CMF și performanță, ceea ce exprimă tendința de a obține valori mai ridicate ale corelațiilor dintre performanță în muncă și CMF în studii în care procentajul de persoane căsătorite este mai ridicat.

În cazul ultimei ipoteze, din Tabelul 2. reiese faptul că nu există o moderare semnificativă asupra rezultatelor datorată modului în care au fost evaluați angajații.

În Tabelul 3. sunt prezentate rezultatele meta-analizei conflictului dintre muncă și viața privată

Tabelul 2.: Rezultatele meta-regresiei efectuala cu ajutorul programului Comprehensive meta-analysis privind influențele diferitelor aspecte asupra relației dintre conflictul muncă-familie și performanță

Aspectul vizat	Valoare	Eroare standard	z	p	Q-model	p
Procentaj Femei	0.00014	0.00079	0.1753	0.860	0.03074	0.86083
Intercept procentaj femei	-0.18004	0.049	-3.636	0.00028		
Procent căsătoriți	-0.00389	0.00174	-2.23038	0.02572	4.9745	0.025
Intercept procent căsătoriți	0.17354	0.15992	1.08514	0.27786		
Evaluare performanță	0.01369	0.05406	0.25320	0.80011	0.06411	0.80011
Intercept evaluare performanță	-0.19158	0.03333	-5.74729	0.00000		
Vârsta medie	0.00788	0.00527	1.49527	0.13484	2.2358	0.13484
Intercept vârsta medie	-0.42563	0.20360	-2.09058	0.03657		

Tabelul 3. Rezultatele meta-analizei efectuată cu ajutorul programului Comprehensive meta -analysis privind relația conflictului dintre muncă și viața privată

Aspectul vizat	N	k	Z Fisher	SDr(T)	CI 95%	z	Q	I ²
Munca –viața privată	1834	8	-.172	0.02	[-0.21;-0.12]	-7,33*	30,8*	77,27

*- semnificativ la $p < .05$

Discuții

În urma meta-analizei s-a observat că există o asociere semnificativă dar de efect mic între cele două concepte (conflictul dintre muncă și familie și performanța în rol) conform celor opt studii cuprinse în meta-analiză.

Chiar dacă efectul este mic, acest rezultat sugerează faptul că organizațiile care observă că angajații lor au un nivel ridicat de conflict muncă-familie ar trebui să investească în programe și practici organizaționale menite să diminueze această relație. Motivul pentru această decizie este în primul rând datorat studiilor care arată că angajamentul organizațional este asociat pozitiv cu performanța intra-rol (Nurittamont,2012) dar negativ cu CMF (Kaiser și colab.,2010;), iar existența unor practici organizaționale precum ajustarea programului în funcție de nevoile angajaților cresc angajamentul organizațional (Scandura și Lankau,1997, Delsen și Smits, 2010).

În același timp, așa cum sugerează și Allen și colab.(2000), angajamentul organizațional este factorul care poate afecta și performanța extra-rol, iar persoanele care resimt efectele unui nivel ridicat de CMF pot să își ajusteze într-o oarecare măsură performanța intra-rol astfel încât să satisfacă cerințele medii de performanță, dar sunt mult mai puțin dispuse să petreacă mai mult timp la serviciu pentru a îndeplini sarcini care nu au fost în mod explicit date de către superiori. Astfel, pentru o mai bună funcționare și dezvoltare a companiei, este indicat ca angajații să dorească să aibă performanțe ridicate dar să dorească să fie implicați și în activități care nu țin neapărat de descrierea postului, iar oferirea unor programe care să atenueze rolul CMF și CFM poate satisface aceste nevoi.

În plus, este posibil ca persoanele care resimt efectele unui nivel ridicat de CMF să poată, în timp, să dezvolte

simptomatologia asociată fenomenului de burn-out iar, deoarece s-a observat că burn-out-ul induce reduceri în capacitatea de atenție, memorie și concentrare (Sandström și colab., 2005), acesta la rândul său să afecteze performanța în muncă. De asemenea, Gandi și colab. (2011) arată că epuizarea emoțională aferentă burn-out-ului este asociată cu o creștere în nivelul perceput al CMF. Acest rezultat este relevant în interpretarea performanței în muncă, în special la joburi precum cel de medic, asistent medical sau vânzător datorită faptului că acești angajați trebuie în mod constant să fie în contact cu oamenii, iar epuizarea emoțională poate interfera cu aceste responsabilități.

Totuși, indicatorului eterogenității studiilor este unul semnificativ statistic ($p < .05$). Deoarece, dacă într-o meta-analiză sunt incluse puține studii (de exemplu 10), puterea statistică de a obține un Q semnificativ statistic este una foarte scăzută, rezultatele testului indică faptul că există clar probleme de eterogenitate, având în vedere numărul redus de studii incluse în cercetarea prezentă. Este posibil ca rezultatele obținute să fi fost diferite dacă studiile nu ar fi atât de eterogene.

Un alt aspect al eterogenității studiilor ar putea fi dat de modul diferit de măsurare a conflictului muncă-familie, unele dintre studii axându-se pe conflictul muncă-familie în ceea ce privește diversele roluri (de părinte/de soț/soție) în timp ce altele au folosit mai mult măsuri globale pentru conflictul muncă-familie. Un alt aspect ar putea duce la diversitatea rezultatelor este faptul că nu a fost controlată și nici măcar precizată măsura în care organizațiile oferă politici de ajutorare pentru diminuarea acestui conflictului muncă-viața privată deoarece s-a observat că acestea contribuie la dezvoltarea performanței în muncă (Forsyth și DeBruyne,2007; Smith,2010).

De asemenea, un alt aspect pentru diferența dintre rezultate și poate fi dat și de faptul că numărul de copii nu a fost controlat de către autori având în vedere că majoritatea autorilor nici nu au precizat dacă persoanele investigate au sau nu copii. De aceea, noi recomandăm ca pe viitor studiile care doresc să investigheze această relație să țină cont și de această variabilă.

O posibilă interpretare a faptului că studiile sunt foarte eterogene poate dată de cultura în care a fost realizat studiul. Se poate observa faptul că cercetările au fost realizate în diferite țări, fiecare cu o cultură specifică. În asumția lui Hofstede (2001 apud Engle R. și Prince, M. 2012) rezultatul valorilor pentru asertivitate, performanță, succes și competiție este influențat de cultura feminină predominantă. Tot Hofstede (2001 apud Engle R. și Prince, M. 2012) afirmă că în țările cu o cultură predominant feminină se pune accentul mai mult pe valori și pe bani în timp ce în celelalte țări unde cultura feminină nu predomină accentul se pune pe calitate vieții. Aryee (1997 apud Chan, 2007) consideră că în situația în care supraviețuirea economică este preocuparea de bază a oamenilor, angajații muncesc pentru a le asigura un trai decent familiilor și tocmai de aceea sunt susținuți în activitățile lor de către familie, diminuând CMF.

Rezultatele meta-regresiei indică faptul că atât genul persoanelor incluse în studii cât și vârsta subiecților nu moderează intensitatea relației prevăzută în prima ipoteză. Aceste două rezultate ar putea fi datorate nu atât lipsei unei relații efective, cât a percepțiilor angajaților despre performanțele lor. Având în vedere faptul că doar un singur studiu din cele incluse în meta-analiză folosește o evaluare obiectivă a performanței, majoritatea folosind auto-evaluări, este foarte probabil ca variabila măsurată să nu fie performanța în sine, ci mai mult credințele indivizilor cu privire la succesul lor în muncă. Astfel, o persoană care, din pricina imaginii formate de către societate, nu are așteptări foarte ridicate cu privire la performanța sa în muncă, și deci nici standarde foarte ridicate, să se evalueze ca având o performanță mai bună decât este ea în realitate, iar acest lucru ar putea influența rezultatele. Totuși, această ipoteză a fost infirmată de către rezultatele meta-regresiei pentru cea de-a cincea ipoteză și care a indicat faptul că modalitatea de evaluare a performanței în muncă nu moderează relația dintre conflictul dintre muncă și viața privată și performanța în muncă.

În același timp, dat fiind faptul că s-au folosit doar 7 respectiv 8 studii pentru calculul meta-regresiei în cazul acestor ipoteze, este destul de improbabil să se observe rezultate semnificative, chiar și în cazul în care ar exista diferențe reale între aceste studii la nivelul variabilelor menționate, iar acest fapt constituie o limită majoră a acestei meta-analize.

Rezultatul obținut pentru cea de-a patra ipoteză și anume că statusul civil al persoanelor moderează relația dintre conflictul dintre muncă și viața privată și performanța în muncă este unul semnificativ statistic diferit de zero. Calitatea vieții de cuplu este considerată a fi o variabilă importantă în cercetările care au în componență conflictul muncă-viața familială (Milkie, Petola 1999 apud Maximilian, Mitsos 2004). Din studiul lui Burley (1995 apud St-Amour, Laverdure, Devault, Monseau, 2007) efectuat pe cupluri care au identificat o legătură între conflictul muncă-familie și nemulțumirea conjugală a reieșit că multiplele roluri jucate și anume de

părinți/soți/angajați îi obligă să jongleze cu diferite comenzi, cereri și responsabilități pentru fiecare dintre roluri, lucru care îi afectează pe oameni deoarece aceștia consideră că au prea multe sarcini de realizat într-un timp extrem de scurt, fapt ce ar putea duce la scăderea în timp a performanței datorate apariției burn-out-ului.

Un ultim aspect care trebuie menționat este cel al eterogenității rezultatelor cauzat de faptul că nu s-au folosit chestionare standardizate pentru măsurarea conflictului dintre muncă și viața familială. Majoritatea studiilor au inclus chestionare nestandardizate, unele folosind evaluări de tip self-report, în timp ce în alte studii se foloseau evaluări din partea supervizorilor. Mai îngrijorător este faptul că majoritatea studiilor nu au inclus coeficientul de consistență internă Cronbach Alpha.

În plus, au fost observate anumite deosebiri în terminologia folosită în cadrul studiilor evaluate în ceea ce privește diferența dintre CMF și CFM. Dorim ca prin această meta-analiză să subliniem importanța folosirii unor concepte clar conturate cu recomandarea ca pe viitor, studiile să includă descrieri explicite a conceptelor studiate astfel încât să nu existe confuzii cu privire la variabilele studiate.

Mai ținem să precizăm faptul că deoarece au fost folosite un număr relativ mic de studii este posibil ca rezultatele obținute pentru relația dintre cele două concepte (CMF și performanța în muncă) să nu fie în concordanță cu realitatea obiectivă. Faptul că a trebuit să recurgem la folosirea meta-analizei pentru efecte fixe este cu siguranță un dezavantaj din moment ce acesta pleacă de la ideea că există un efect teoretic egal pentru toate studiile și că diferențele care apar sunt cauzate de erori de eșantionare.

Concluzii

În final, efectul de eterogenitate a studiilor interferează cu rezultatele astfel că relația dintre performanța în muncă și conflictul muncă-viața familială este una semnificativă însă nu una foarte mare. Am vrut să vedem dacă genul persoanelor incluse în studii moderează intensitatea relației dintre performanță și CMF într-un fel sau altul, iar acest lucru s-a dovedit a nu fi adevărat, rezultat care ar putea fi datorat faptului că studiile au fost efectuate în diferite țări, fiecare cu o cultură specifică. Totodată am vrut să vedem dacă vârsta subiecților este un factor relevant pentru rezultatele obținute, dar această ipoteză nu a fost confirmată. Un alt aspect pe care l-am abordat a fost statutul civil al persoanelor și dacă acesta influențează cumva conflictul muncă-viața privată (CMF) și într-adevăr rezultatele sunt unele statistic semnificative însă nu influențează foarte mult conflictul dintre muncă și viața privată.

Dificultățile întâmpinate la locul de muncă au un impact vizibil asupra armoniei în cuplu conform literaturii de specialitate, iar persoanele care percep acest conflict muncă-viața privată tind să se depărteze de partener și să absenteze în viața conjugală. Trebuie să subliniem importanța lipsei unui instrument standardizat care să măsoare conflictul dintre muncă și viața privată, deoarece este posibil ca acest fapt să fi condus la o interferență în mărimea efectelor obținute, cu recomandarea ca posibilele studii viitoare să își concentreze eforturile asupra dezvoltării unui instrument standard. În concluzie, noi

dorim să încurajăm publicarea unor noi studii în acest domeniu deoarece 8 studii nu pot oferi o idee de ansamblu asupra relației dintre cele două variabile.

Bibliografie

- Allen, T., Herst, D., Bruck, K., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to family conflict: a review and agenda for future research; *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- *Anwar, M & Shahzad, K. (2011). Impact of work-life conflict on perceived employee performance: evidence from Pakistan; *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* 31, 82-86.
- *Aryee, S., (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional woman: evidence from Sigapore; *Human Relations*, 4, 813-837.
- Biggs, A & Brough, P (2005) Investigating the moderating influences of gender upon role salience and work-family conflict, *Equal Opportunities International*, 24, 30-41.
- Blackhurst, A., Brandt, J. & Kalinowski, J. (1998). Effects of personal and work-related attributes on the organizational commitment and life satisfaction of women student affairs administrators; *NASPA Journal*, 35, 86-99.
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology; în Dunnette, M. D. & Hough, L. M. (1990). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Palo Alto, CA, USA.
- Carlson, D., Derr, B. & Wadsworth, L. (2003). The effects of internal career orientation on multiple dimensions of work-family conflict; *Journal of Family and Economic Issues*, 24, 99-116.
- Carlson, D., Kacmar, K. & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict; *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Castilla, E. (2005). Social networks and employee performance in a call center; *American Journal of Sociology*, 110, 1243-1283.
- Chan, I.S.F. (2007). Work-life balance: a study on the effect of conflict and facilitation amongst life roles on psychological well-being and quality of life of individuals in Hong Kong, 1-50.
- *Chaudhry, A., Malik, M. & Ahmad, I. (2011). Examining the relationship of work-life conflict and employee performance (a case from NADRA Pakistan); *International Journal of Business and Management*, 6, 170-177.
- Delsen, L. & Smits, J., (2010). Does the life course savings scheme have the potential to improve work-life balance?; *British Journal of Industrial Relations* 48, 583-604.
- *Demerouti, E., Bakker, A. & Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with or facilitate job performance?; *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 128-149.
- Dyne, L., Jehn, A., & Cummings, A. (2002). Differential effects of strain on two forms of work performance: Individual employee sales and creativity; *Journal of Organizational Behavior*, 23, 57-74.
- Engle, R., & Prince, M. (2012). The impact of role strain on work and life: a cross-cultural comparison; *Franklin Business & Law Journal*, 4, 23-40.
- Forsyth, S. & Debruyne, A. (2007). The organisational pay-offs for perceived work-life balance support; *Australian Human Resources Institute*, 45, 113-123.
- Frone, R., Russell, M. & Cooper, M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents; *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- *Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface; *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Gandi, J. C. ; Wai, P. S.; Karick, H. & Dagona, Z. (2011) The role of stress and level of burnout in job performance among nurses. *Mental Health in Family Medicine*; 8, 181-194.
- Golden, T., Veiga, J. & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: is there no place like home?; *Journal of Applied Psychology*, 91, 1340-1350.
- *Greenhaus, J., Bedeian, A. & Mossholder, K. (1987). Work experience, job performance and feelings of personal and family well-being; *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200 - 215.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles; *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Hartman, S. (1988). The impact of occupation, performance and sex-role stereotyping; *Journal of Social Psychology*. 128, 451 -463.
- Hill, E.J., Jacob, J. , Shannon, L.L., Brennan, R.T., Blanchard, V. L & Martinengo, G. (2008) Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout, *Community, Work & Family*, 11, 165-181.
- Hsieh, H., Huang, L. & Su, K. (2004). Work stress and job performance in the hi-tech industry: a closer view for vocational education; *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 3, 147-150.
- Kaiser, S., Ringlsetter, M., Reindl, C. U. & Stolz, M. L. (2010) Die Wirkung von Work-Life Balance Initiativen auf das Mitarbeitercommitment: Eine empirische Untersuchung in der Unternehmensberatungsbranche, *Zeitschrift für Personalforschung*, 24, 231-265.
- Kinnunen, U., Guerts, S. & Mauno, S. (2003). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one year longitudinal study on gender differences; *Work & Stress*, 18, 1-22.
- Lallukka, T., Chandola, T., Roos, E., Cable, N., Sekine, M., Kagamimori, S., Tatsus, T., Marmot, M. & Lahelma E. (2008). Work-family conflicts and health behaviors among British, Finnish, and Japanese employees; *International Journal of Behavioral Medicine*, 17, 134-142.
- Lyness, K. S. & Kropf, M. B. (2005). The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of European managers. *Human Relations*, 58, 33-60.
- Malik, M.I., Saif, M.I., Gomez, S.F., Khan, N., & Hussain, S. (2010). Balancing work and family through social

- support among working women in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 4, 2864-2870.
- Maximilian, L. & Mitsos, A. (2004) Household labour, work-family linkages, and family life: A state of the art report; *European Communities*, Luxemburg, Belgium.
- Moon, S. & Roh, J. (2010). Balancing work and family in south korea's public organizations: focusing on family-friendly policies in elementary school organizations; *Public Personnel Management*, 39, 117-131.
- Motowidlo, S. & Van Scotter, J. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance; *Journal of Applied Psychology*, 79: 475-480.
- *Netemeyer, R., Boles, J. & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and work-family conflict scales; *Journal of Applied Psychology*, 81, 400 - 410.
- Ng, T.W.H. & Feldman, D.C.(2008) The relationship of age to ten dimensions of job performance, *Journal of Applied Psychology*, 93, 392-423.
- Noor, S.& Maad, N. (2008). Examining the relationship between work life conflict, stress and turnover intentions among marketing executives in pakistan; *International Journal of Business and Management*, 3, 93-102.
- Nurittamont, W. (2012) The relationship among organizational commitment, self-efficacy and businesses performance: an empirical study of hotel businesses in Thailand. *Journal of the Academy of Business & Economics*; 12, 99-108.
- Peters, P. & Van der Lippe, T. (2007.) Home-based telework: a gendered strategy to cope with demanding work and family responsibilities; *International Journal of HRM*, 18, 430-470.
- Podsakoff, P. & MacKenzie, S. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness; *Journal of Marketing Research*, 3, 351-363.
- Sandstorm, A; Rhodin I.N., Lundberg M, Olsson, T & Nyberg, L(2005) Impaired cognitive performance in patients with chronic burnout syndrome, *Biological Psychology*, 69, 271-279.
- Sava, F.A: (2013). *Psihologia validată științific. Ghid practic de cercetare in psihologie. Polirom, Iași, Romania*,
- Scandura, T. A. & Lankau, M. J.(1997) Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391.
- Shahzad, K., Rehman, U., Ikramullah, S., Gul, A. & Khan, M. (2011). Work-life policies and job stress as determinants of turnover intentions of customer service representatives in Pakistan; *European Journal of Social Science*, 19,403-411.
- *Shih, H., Chiang, Y. & Hsu, C. (2010). High involvement work system, work-family conflict, and expatriate performance - examining Taiwanese expatriates in China; *The International Journal of Human Resource Management*, 21, 2013-2030.
- Smith, K. (2010). Work-life balance perspectives of marketing professionals in generation Y; *Services Marketing Quarterly*, 31,434-447.
- St- Amour, N., Laverdure, J.& Devault, A. (2007). *The difficulty of balancing work and family life : impact on the phisycal and mental health of quebec families*; Institut National De Santé Publique Du Québec, Quebec, Canada
- Thompson, C., Andreassi, J.& Prottas, D. (2005). Work-family culture: key to reducing workforce-workplace mismatch. În Bianchi, S. M., Casper, L. M., & King, R. B (2005). *Work, Family, Health, and Well-Being*, Routledge., New Jersey, USA.
- Waumsley J. A; Houston D. M & Marks G.(2010) What about us? Measuring the work-life balance of people who do not have children *Review of European Studies*, 2, 3-17.
- Zhang, M; Griffeth, R. W.& Fried, D. D.(2012) Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*; 27, 696-713.