

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

*Η Ικανοποίηση από την Εργασία και το Γάμο, η Κοινωνική Στήριξη
και η Ψυχοσωματική Υγεία ως Προβλεπτικοί Παράγοντες της
Σύγκρουσης Εργασίας- Οικογένειας στα Δύο Φύλα.*

ΠΕΤΡΟΥΛΙΑ Ν. ΙΩΑΝΝΑ ΘΕΟΔΩΡΑ

Υπεύθυνος καθηγητής:
Καφέτσιος Κωνσταντίνος

ΡΕΘΥΜΝΟ, 2006

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	ΣΕΛΙΔΑ
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
<i>Θεωρητικές προσεγγίσεις σχετικά με τη σχέση εργασίας και μη εργασίας</i>	5
<i>Ορισμός του όρου «work-non work interface»</i>	7
<i>Σύγκρουση εργασίας ↔ οικογένειας σχετικά με το φύλο</i>	10
<i>Σύγκρουση εργασίας ↔ οικογένειας σχετικά με ικανοποίηση από την εργασία</i>	11
<i>Σύγκρουση εργασίας ↔ οικογένειας σχετικά με ικανοποίηση από το γάμο</i>	13
<i>Σύγκρουση εργασίας ↔ οικογένειας σχετικά με κοινωνική στήριξη</i>	14
<i>Σύγκρουση εργασίας ↔ οικογένειας σχετικά με ψυχοσωματική υγεία</i>	17
<i>Ερευνητικές Υποθέσεις και Στόχοι</i>	18
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	18
<i>Δείγμα και διαδικασία</i>	18
<i>Κλίμακες</i>	20
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	22
ΣΥΖΗΤΗΣΗ	28
<i>Επισκόπηση</i>	28
<i>Περιορισμοί Παρούσας Έρευνας</i>	30
<i>Συμπεράσματα και Προτάσεις για Μελλοντικές Έρευνες</i>	31
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	32

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το φαινόμενο της 'σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας' έχει αποτελέσει κυρίαρχο θέμα για την πλειονότητα των ερευνητικών κειμένων το τελευταίο τέταρτο της δεκαετίας μας, καθώς ο αριθμός αυτών ολοένα και αυξάνεται. Η παρούσα έρευνα μελέτησε την 'ικανοποίηση από την εργασία', το 'γάμο', τη 'κοινωνική στήριξη' και τη 'ψυχοσωματική υγεία' για την πρόβλεψη της 'σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας' στα δύο φύλα. Το δείγμα αποτελούνταν από 72 εργαζόμενα ζευγάρια, τα οποία συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα 'σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας' από τους άνδρες. Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι η 'ψυχοσωματική υγεία' αποτελεί τον πιο σημαντικό προβλεπτικό παράγοντα για την σύγκρουση στους άνδρες, ενώ για τις γυναίκες η 'σύγκρουση εργασίας-οικογένειας' προβλέπεται από την 'ικανοποίηση από την εργασία' και το 'γάμο' του συζύγου της.

Λέξεις κλειδιά: σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, ικανοποίηση από την εργασία, ικανοποίηση από το γάμο, κοινωνική στήριξη, ψυχοσωματική υγεία.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σημασία και η σχέση μεταξύ της «εργασίας» και της «μη εργασίας» εγείρει πολιτικές, δημόσιες και ακαδημαϊκές συζητήσεις εδώ και αξιόσημο χρονικό διάστημα στο Δυτικό κόσμο (Kabanoff, 1980). Ο λόγος εναπόκειται στο γεγονός των ραγδαίων εξελίξεων αναφορικά με τις αυξημένες απαιτήσεις στον τομέα εργασίας, αλλά και στην αθρόα εισροή των γυναικών στον επαγγελματικό στίβο. Σύμφωνα με έρευνα που έχει δημοσιευθεί το 2001, το 25-30% των εργαζόμενων ανδρών στην Αμερική, το Βέλγιο και την Γερμανία, εργάζονται πάνω από 50 ώρες εβδομαδιαίως (Jacobs, J. A. & Gornick, J. C., 2001). Από την άλλη μεριά, ήδη από το 1999 στο Καναδά το ποσοστό εργαζόμενων γυναικών, ηλικίας 15 ετών και άνω, ανέρχεται στο 55%, μια αύξηση της τάξεως του 42% σε σχέση με το 1976 (Καφέτσιος, PowerPoint, 2006).

Παρά όμως τις προαναφερθείσες αναδιαρθρώσεις στον τομέα της εργασίας, οι απαιτήσεις στον οικογενειακό τομέα δεν έχουν φυσικά μειωθεί και στην προσπάθεια ανασχηματισμού και ανακατατάξεων των ρόλων και των υποχρεώσεων στην οικογένεια, προκύπτουν πολλαπλές συγκρούσεις. Αξιοσημείωτα, είναι και τα αποτελέσματα της έρευνας του 2002, όπου 3000 γυναίκες ηλικίας 25-30 ετών δηλώνουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις ως ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν για την προσωπική τους ανάπτυξη στον τομέα της εργασίας, σε ποσοστό 68% (Καφέτσιος, PowerPoint, 2006).

Ο ολόένα, λοιπόν, αυξανόμενος αριθμός εργαζόμενων ζευγαριών που την ίδια στιγμή έχουν να αντιμετωπίσουν οικογενειακά καθήκοντα (Gignac et al., 1996; Zedeck & Mosier, 1990), έχει οδηγήσει σε μια αυξανόμενη αλληλεξάρτηση εργασίας και οικογενειακής ζωής, με επακόλουθο την 'παρεμβολή ρόλων στη δουλειά και την οικογένεια' (work-home interference) και για τα δύο φύλα. Η παρεμβολή αυτή, που έχει επικρατήσει με τον όρο σύγκρουση (work-family conflict), αναφέρεται στις ασυμβίβαστες υποχρεώσεις που προέρχονται από το χώρο της οικογένειας και της εργασίας, με σημαντικές επιπτώσεις στην ποιότητα ζωής και στους δυο τομείς (Burke, 1998; Greenhaus & Beutell, 1985; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983).

Σε έρευνα στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, το 30% δήλωσε ότι αντιμετώπιζε σημαντική σύγκρουση μεταξύ των εργασιακών απαιτήσεων και των οικογενειακών ευθυνών (Bond et al., 1998), ποσοστό που είχε βρεθεί ακόμη μεγαλύτερο (40%) σε εργαζόμενους Αμερικανούς γονείς σε έρευνα που διεξήχθη το

1993 από τον Galinsky (Galinsky et al., 1993). Ακόμη, έρευνες σε Αμερικανούς (Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Frone, Russell, & Cooper, 1992a) αλλά και Ευρωπαίους (Geurts, Kompier, Roxburgh, & Houtman, in press; Kinnunen & Mauno, 1998) εργαζόμενους γονείς κατέδειξαν ότι το 40-78% των ατόμων έχει βιώσει ‘σύγκρουση εργασίας και οικογένειας’ σε κάποια περίοδο της ζωής τους.

Δικαιολογημένα, λοιπόν, το Εθνικό Ίδρυμα για την Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία (National Institute for Occupational Safety and Health – NIOSH) έχει εντάξει τη «σύγκρουση εργασίας και οικογένειας» ως έναν από τους δέκα πιο σημαντικούς παράγοντες άγχους στον τομέα εργασίας (Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1999). Από τα παραπάνω συνάγεται ότι, η καλή ισορροπία μεταξύ εργασίας και μη εργασίας, είναι ζωτικής σημασίας για την οικονομική βιωσιμότητα αλλά και την οικογενειακή ευημερία (Barnett, 1998).

Θεωρητικές προσεγγίσεις σχετικά με τη σχέση εργασίας και μη εργασίας.

Τρεις είναι οι κλασσικές υποθέσεις που έχουν διατυπωθεί για τη σχέση εργασίας και μη εργασίας (διαχωρισμού, αναπλήρωσης και γενίκευσης). Η παλαιότερη υπόθεση είναι η λεγόμενη ‘υπόθεση διαχωρισμού’ (segregation or segmentation hypothesis), σύμφωνα με την οποία δεν υπάρχει καμία σχέση μεταξύ των δύο περιοχών, ‘εργασίας - μη εργασίας’ (Dubin, 1956; Dubin & Champoux, 1977). Η αντίληψη αυτή, έχει αναφερθεί και ως ο “μύθος των δύο ξεχωριστών κόσμων” (Kanter, 1977). Οι δύο περιοχές θεωρούνται ψυχολογικά, κοινωνικά, χρονικά αλλά και λειτουργικά διαφορετικές, καθώς επίσης διαφορετικές κρίνονται και οι απαιτήσεις και τα αποτελέσματα αυτών σε κάθε άτομο (Schabracq et al., 2002). Για αυτή την οπτική, όμως, υπάρχουν πολύ λίγα ερευνητικά δεδομένα, τα περισσότερα από τα οποία αφορούν κυρίως εργαζόμενους σε οικονομικές επιχειρήσεις και άλλους παρεμφερείς κλάδους, όπου ο εργαζόμενος δεν φέρει ψυχολογική ανάμιξη λόγω του αντικειμένου της εργασίας του (Καφέτσιος, PowerPoint, 2006).

Ο Wilensky, το 1960, ανέπτυξε τις άλλες δύο βασικές υποθέσεις, την ‘υπόθεση αναπλήρωσης’ (compensation hypothesis), και την ‘υπόθεση γενίκευσης’ (spillover ή generalization). Η ‘υπόθεση αναπλήρωσης’, υποστηρίζει ότι, το άτομο προσπαθεί να αναπληρώσει τα συναισθήματα απώλειας και στέρησης που βιώνει στο τομέα εργασίας και η υπόθεση γενίκευσης αναφέρεται στα συναισθήματα αποξένωσης που βιώνει κανείς στον τομέα εργασίας, τα οποία γενικεύονται και

μεταφέρονται στον τομέα της μη εργασίας (Schabracq et al., 2002). Και οι δύο υποθέσεις υιοθετούν μια αρνητική εικόνα για την εργασία όπου οι δραστηριότητες μη εργασίας έρχονται να αναπληρώσουν κενά και ψυχολογικά ελλείμματα που δημιουργούνται από την εργασία (Καφέτσιος, PowerPoint, 2006). Ερευνητικά δεδομένα υπάρχουν και για τις δύο “ανταγωνιστικές” υποθέσεις (Kabanoff & O’Brien, 1980).

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί μία από τις πιο πρόσφατες θεωρίες, καθώς έχει αποτελέσει το θεωρητικό υπόβαθρο για αρκετές μελέτες. Η θεωρία στην οποία αναφερόμαστε είναι αυτή του Frone, ο οποίος το 1992 ανέπτυξε και εξέτασε ένα εκτεταμένο μοντέλο αναφορικά με τη σχέση εργασίας – οικογένειας. Κατά το μοντέλο αυτό, οι δύο αυτές περιοχές εξετάζονται μέσα από αλληλοσυσχετίσεις. Έτσι προκύπτουν οι δύο σχέσεις, αυτή της ‘εργασίας – οικογένειας’ και της ‘οικογένειας – εργασίας’. Η υπόθεση στην οποία βασίστηκε ο Frone ήταν η ύπαρξη μιας θετικής, αμοιβαίας και άμεσης σχέσης μεταξύ των δύο προαναφερθέντων τομέων. Συνεπώς, τα εργασιακά προβλήματα που ανακύπτουν, παρακωλύουν την εκπλήρωση των οικογενειακών υποχρεώσεων, οι οποίες ως ανεκπλήρωτες πλέον επηρεάζουν αρνητικώς την καθημερινή λειτουργικότητα στο χώρο της εργασίας. Το μοντέλο αυτό εξετάστηκε σε τυχαίο δείγμα 613 ατόμων, και βάση των αποτελεσμάτων του επιβεβαιώθηκε η αρχική υπόθεση, περί της θετικής, αμοιβαίας και άμεσης σχέσης μεταξύ των δύο τύπων συγκρούσεων (Frone, 1992).

Το 1997(b), ο Frone επαναδιατύπωσε τη θέση αυτή και έδωσε μια πιο ολοκληρωμένη θεώρηση σχετικά με την σχέση των δύο περιοχών. Η υπόθεση που διατυπώθηκε, ήταν, ότι η σχέση αυτή είναι έμμεση και παρεμβάλλονται ο ρόλος του άγχους, της δυσαρέσκειας και της υπερφόρτωσης. Η λογική, δηλαδή, αυτής της θεώρησης για την έμμεση σχέση ‘σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας’ και ‘σύγκρουσης οικογένειας – εργασίας’, ήταν ότι υψηλά επίπεδα ‘σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας’, οδηγούν σε αύξηση του άγχους και της μη ικανοποίησης στο χώρο της οικογένειας, καθότι οι εργασιακές απαιτήσεις μειώνουν τους διαθέσιμους πόρους που μπορεί να χρησιμοποιήσει κάποιος προκειμένου να επιλύσει οικογενειακά ζητήματα. Αυτό έχει ως απόρροια την αύξηση του επιπέδου ‘σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας’. Η υπόθεση αυτή επιβεβαιώθηκε με μελέτη μιας χρονικής στιγμής σε 372 εργαζομένους, και ακόμη επισημάνθηκε από τα πορίσματα της έρευνας ο καταλυτικός ρόλος της δυσαρέσκειας, ως μεσολαβούσας μεταβλητής που συνδέει τις δύο περιοχές, εργασία και οικογένεια (Frone, 1997b).

Παρά τη μεγάλη συμβολή των δύο αυτών ερευνών του Frone, αξίζει να σημειωθεί ένας σημαντικός περιορισμός των δύο αυτών ' και τα δύο διαμορφώθηκαν υπό το πρίσμα της αιτιώδους σχέσης, γεγονός που δεν επιτρέπεται λόγω ότι τα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν προέρχονταν από μελέτη μιας χρονικής στιγμής. Ακόμη, σχετικά με το μοντέλο του 1997, η μεσολάβηση μεταβλητών μεταξύ των δύο τύπων συγκρούσεων, θεωρείται άτοπη, αφού η στατιστική ανάλυση που εκτελέστηκε, δεν δίνει τη δυνατότητα για συμπεράσματα μεσολαβουσών παρεμβάσεων (Huang Y. H., Hammer L. B., Perrin N. A., 2004).

Ορισμός του όρου 'σχέση εργασίας-μη εργασίας'.

Η αλλαγή του δυναμικού εργασίας, όσον αφορά το φύλο, τη φυλή και την ηλικία (Offerman & Gowing, 1990; Zedeck & Mosier, 1990), έχει προκαλέσει αυξημένο ενδιαφέρον γύρω από τη 'σχέση εργασίας – οικογένειας'. Αποτέλεσμα αυτού, αποτελεί, μια σειρά από έννοιες που επιχειρούν να εξηγήσουν τη σχέση μεταξύ των δύο κυρίαρχων τομέων της ζωής, εργασίας και οικογένειας. Συμβιβασμός, αναπλήρωση, εξάντληση πόρων, γενίκευση, αρμονία εργασίας-οικογένειας, εμπλουτισμός, ενοποίηση εργασίας-οικογένειας είναι μερικές από τις ποικίλες έννοιες που έχουν δοθεί προς εξήγηση του φαινομένου αυτού (Barnett, 1998; Edwards & Rothbard, 2000; Friedman & Greenhaus, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Lambert, 1990).

Άλλος ένας ευρύτατα χρησιμοποιούμενος όρος στη διεθνή βιβλιογραφία είναι αυτός της 'σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας'(καθ' εξής WFC), ο οποίος ως επί το πλείστον συνοδεύεται από τον ορισμό που έχουν διατυπώσει οι Greenhaus και Beutell το 1985. Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό, η σύγκρουση εργασίας – οικογένειας εμφανίζεται όταν οι απαιτήσεις για συμμετοχή στις δραστηριότητες του ενός τομέα είναι ασυμβίβαστες με τις απαιτήσεις στον άλλον τομέα (Greenhaus & Beutell, 1985). Η σύγκρουση αυτή έχει πληθώρα αρνητικών συνεπειών στις δύο αυτές περιοχές (Allen, T., Herts, D., Bruck, C., & Sutton, M., 2000). Εμπειρικά δεδομένα πάντως, έχουν καταδείξει ότι η αρνητική επίδραση προέρχεται συνήθως από τον τομέα της εργασίας, και η επιρροή του οικογενειακού τομέα στην εργασία είναι συχνά θετικώς εκτιμώμενη από γυναίκες και άνδρες εργαζομένους (The handbook of work and health psychology, chapter: work/non-work interface, Grzywacz & Marks, 2000).

Ήδη από τη δεκαετία του '80 έχει αναγνωρισθεί στη βιβλιογραφία ότι η 'σχέση εργασίας-οικογένειας' είναι αμφίδρομη (bidirectional), δηλαδή η σύγκρουση μπορεί να προέρχεται είτε από τον ένα (παρεμβολή εργασίας στο χώρο της οικογένειας - WIF), είτε από τον άλλο τομέα (παρεμβολή οικογένειας στο χώρο εργασίας - FIW) (Frone et al., 1992; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Crouter, 1984; O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992; Williams & Alliger, 1994; Stephens & Sommer, 1996; Adams, King, & King, 1996; Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996). Ως εκ τούτου, η σύγκρουση αυτή έχει λάβει δύο διαστάσεις: τη 'σύγκρουση εργασίας-οικογένειας' (καθ' εξής wfc) και τη σύγκρουση οικογένειας-εργασίας (καθ' εξής fwc) (Netemeyer et al., 1996). Η πρώτη αναφέρεται στη δυσκολία εκπλήρωσης των οικογενειακών υποχρεώσεων εξαιτίας των εργασιακών απαιτήσεων, ενώ η δεύτερη στη παρακώλυση της επιτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων λόγω των οικογενειακών απαιτήσεων (Voydanoff, 2005).

Τα αίτια που έχουν καταδειχθεί για το wfc σχετίζονται με στρεσογόνους εργασιακούς ρόλους και χαρακτηριστικά, όπως η έλλειψη υποστήριξης από τους προϊσταμένους ή το αυξημένο ωράριο εργασίας, ενώ τα αίτια για το fwc αναφέρονται σε στρεσογόνα ερεθίσματα και χαρακτηριστικά των γονεϊκών ρόλων, όπως η φροντίδα μικρών παιδιών κ.α. (e.g., Frone et al., 1992; Greenhaus & Beutell, 1985, Tausig & Fenwick, 2001). Συνεπώς, η πλειοψηφία των ερευνητικών δεδομένων συμφωνεί ότι οι εργασιακές απαιτήσεις σχετίζονται περισσότερο με την 'σύγκρουση εργασίας-οικογένειας', ενώ οι οικογενειακές με τη 'σύγκρουση οικογένειας-εργασίας' (Frone, Yardley, & Markel, 1997).

Αναφορικά με τις επιπτώσεις, η 'σύγκρουση εργασίας-οικογένειας' περιλαμβάνει δυσκολίες και συμπεριφορές συσχετιζόμενες με την οικογένεια, ενώ η 'σύγκρουση οικογένειας-εργασίας' με την εργασία (e.g., Frone et al., 1992; Frone et al., 1997b). Αναλυτικότερα, η 'σύγκρουση εργασίας-οικογένειας' έχει συσχετισθεί με τη γονική απουσία, την ελλιπή κάλυψη των γονεϊκών καθηκόντων, τη μη ικανοποίηση από το γάμο και την καταπόνηση. Από την άλλη, η 'σύγκρουση οικογένειας-εργασίας' έχει παρόμοιες συσχετίσεις με την απουσία από την εργασία, την αργοπορία, τη χαμηλή εργασιακή απόδοση, τη μη ικανοποίηση από την εργασία και την κατάπτωση (Frone, 2003).

Παρότι πληθώρα ερευνών έχει καταδείξει τη θετική συσχέτιση που υπάρχει μεταξύ wfc και fwc (Frone, Russell, & Cooper, 1992a, 1992b; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Kinnunen & Mauno, 1998; Burke & Greenglass, 2001; Huang,

Hammer, Neal, & Perrin, 2004), τα περισσότερα ερευνητικά δεδομένα εστιάζουν περισσότερο στη 'σχέση εργασίας-οικογένειας' παρά στη 'σχέση οικογένειας-εργασίας' (Boles, Howard, & Donofrio, 2001; Frone, 2003; Frone, Yardley, & Markel, 1997; Kossek & Ozeki, 1998; Casper, et al., 2002; Fox & Dwyer, 1999), γεγονός που μπορεί να συμβαίνει λόγω των περιορισμών που λαμβάνουν οι κλίμακες μέτρησης του fwc (Barnett R. C., Morgan C., 2003)

Το WFC, ως πηγή στρες για την εργασιακή και οικογενειακή ζωή, έχει αποτελέσει, λοιπόν, βάση πολλών ερευνών αναφορικά με τις αρνητικές του επιπτώσεις. Ένας σημαντικός αριθμός αυτών των ερευνών έχει καταδείξει τις αρνητικές επιδράσεις του WFC στην ικανοποίηση από την εργασία, το γάμο και τη ζωή (Adams, King, & King, 1996; Aryee, 1992; Higgins, Duxbury, & Irving, 1992; Kossek & Ozeki, 1998). Ακόμη, μερικές άλλες συνέπειες που συνδέονται με το WFC είναι η συστηματικά αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία, η αργοπορία, η τάση για παραίτηση από την εργασία αλλά και η χαμηλή απόδοση (Aryee, 1992; Burke, 1988; Goff, Mount, & Jamison, 1990; Thomas & Ganster, 1995; Youngblood & Chambers-Cook, 1984), καθώς επίσης και τα νοητικά και σωματικά προβλήματα υγείας (Burke, 1988; Barnett & Rivers, 1996; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Frone, Yardley & Markel, 1997; Thomas & Ganster, 1995). Για κάποιες από τις παραπάνω συνέπειες θα γίνει εκτενής σχολιασμός στη συνέχεια.

Αξίζει να αναφερθεί ότι η ερευνητική βιβλιογραφία για τη 'σύγκρουση εργασίας-οικογένειας' έχει λάβει σοβαρή κριτική λόγω της εστίασης της στο ατομικό επίπεδο, παρά σε ένα ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, όπως αυτό του ζευγαριού ή της οικογένειας (Edwards & Rothbard, 2000; Westman & Piotrkowski, 1999; Zedeck, 1992). Αυτή είναι και η βάση του συλλογισμού της Family Systems Theory, ότι δηλαδή μπορούμε να αντλήσουμε περισσότερες πληροφορίες μελετώντας τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των μελών της οικογένειας, παρά εάν μελετήσουμε κάθε άτομο μεμονωμένα (Day, 1995).

Λαμβάνοντας λοιπόν υπ' όψη την Family systems Theory και εντάσσοντάς την στα θέματα εργασίας-οικογένειας, συμπεραίνουμε ότι εξετάζοντας την αλληλεπίδραση εργαζόμενων ζευγαριών, πιθανότατα θα μπορέσουμε να αυξήσουμε την κατανόηση μας αναφορικά με τις δυο αυτές σημαντικές σφαίρες της ζωής μας (Hammer, Bauer & Grandey, 2003). Για αυτό το λόγο και καλύπτοντας ένα σημαντικό βιβλιογραφικό κενό, η παρούσα έρευνα χρησιμοποίησε ως δείγμα ζευγάρια.

Σύγκρουση εργασίας ↔ οικογένειας σχετικά με το φύλο

Παρά την ολοένα αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στον τομέα της πλήρους εργασίας, οι κοινωνικοί ρόλοι και προσδοκίες για τα δύο φύλα εξακολουθούν να διαφέρουν (Winslow S., 2005). Για το λόγο αυτό, οι διαφορές των δύο φύλων στον οικογενειακό και εργασιακό τομέα, είναι από τις θεματολογίες που συνεχίζουν να απασχολούν έντονα την έρευνα γύρω από το πεδίο εργασία-οικογένεια (Lewis & Cooper, 1999).

Η Hochschild (1989) ισχυρίστηκε ότι η λεγόμενη “επανάσταση” των γυναικών κατά την είσοδό τους στον τομέα της αμειβόμενης εργασίας, δεν ακολουθήθηκε από ανάλογη “επανάσταση” των ανδρών στην οικιακή εργασία. Δηλαδή, παρά το γεγονός ότι η συμμετοχή των γυναικών (και κυρίως εργαζόμενων μητέρων) στον εργασιακό τομέα έχει αυξηθεί εντυπωσιακά τις τελευταίες δεκαετίες, η συνεισφορά των ανδρών στις οικιακές εργασίες δεν είναι ανάλογη του χρόνου που οι γυναίκες ξοδεύουν εκτός σπιτιού. Χαρακτηριστικά γράφει: «όπως υπάρχει ένα χάσμα αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό τομέα, έτσι υπάρχει και ένα “χάσμα ελεύθερου χρόνου” μεταξύ αυτών στο σπίτι» (σελ. 4).

Πιο πρόσφατες έρευνες, αναλύοντας το χρόνο που οι εργαζόμενοι αφιερώνουν σε οικιακές εργασίες, φροντίδα παιδιών και προσωπικές δραστηριότητες, υποδεικνύουν μια βαθμιαία σύγκλιση στο τρόπο καταμερισμού του ελεύθερου χρόνου από τη δουλειά στα δύο φύλα (Bond et al., 1998), και υποστηρίζουν πως η ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ μπορεί να μην είναι πια κατά αποκλειστικότητα προεξέχουσα στις γυναίκες. Ακόμη, κάποιες έρευνες έχουν αποφανθεί πως ο χρόνος που διαθέτουν οι γυναίκες στο σπίτι έχει μειωθεί, ενώ οι άνδρες έχουν αυξήσει το δικό τους (Bianchi, Milkie, Sayer, & Robinson, 2000; Gershuny & Robinson, 1988; Robinson & Godbey, 1997). Άλλες πάλι έρευνες έχουν προσδιορίσει τα παραπάνω ευρήματα, ισχυριζόμενες ότι οι άνδρες έχουν αυξήσει το χρόνο που διαθέτουν στο σπίτι κάτω όμως από συγκεκριμένες συνθήκες (Coltrane, 1996; Presser, 2003), όπως για παράδειγμα η φροντίδα των παιδιών.

Παρά τα προαναφερθέντα στοιχεία όπου τοποθετούνται στη σύγκλιση των οικιακών καθηκόντων ανάμεσα στα δύο φύλα, ουσιαστικά ακόμη υπάρχουν διαφορές σχετικά με την κάλυψη αυτών των υποχρεώσεων στο ζευγάρι (Bianchi et al., 2000). Ακόμη και όταν οι άνδρες συνεισφέρουν στις εργασίες για το σπίτι, οι γυναίκες αντίστοιχα απασχολούνται καθημερινώς περισσότερο με αυτές (Berardo, Shehan, Leslie, 1987; Grant, Simpson, & Rong, 1990; Hochschild, 1989), ενώ ταυτόχρονα

είναι υπεύθυνες και για την περάτωση των εργασιακών τους καθηκόντων (DeVault, 1991; Ferree, 1990; Hochschild, 1989). Οι Robinson και Milkie (1998) σε έρευνά τους κατέληξαν στο κάτωθι πόρισμα: οι γυναίκες ενώ δεν προσφέρουν λιγότερα στην εκτέλεση των οικιακών καθηκόντων τις τελευταίες δεκαετίες, εν τούτοις εκφράζουν μεγαλύτερη δυσαρέσκεια αναφορικά με τις επιδόσεις τους σε αυτά, γεγονός που αναδεικνύει τον παράγοντα στρες που βιώνουν, ούσες υπεύθυνες για την επιτέλεση του ρόλου της συζύγου, μητέρας και εργαζομένης.

Παρά, λοιπόν, το γεγονός της ύπαρξης πρόσφατων ερευνών που συμπεραίνουν πως δεν υπάρχει διαφορά στα επίπεδα 'σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας' ανάμεσα στα δύο φύλα (Blanchard-Fields, Chen, & Hebert, 1997; Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al., 1992a; Frone & Rice, 1987; Kinnunen & Mauno, 1998; Wallace, 1997), δεν είναι λίγες οι έρευνες που υποστηρίζουν το αντίθετο, ανάγοντας τις γυναίκες ως αποδέκτες υψηλότερου βαθμού σύγκρουσης, αφού σε αυτές ανατίθενται περισσότερα οικογενειακά καθήκοντα (Burley, 1995; Hammer, Allen, & Grigsby, 1997; Hochschild, 1989).

Αν μάλιστα λάβουμε υπόψη μας, την διπλή κατηγοριοποίηση της 'σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας', τότε αρκετές έρευνες υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες βιώνουν περισσότερο fwc (Fu & Shaffer, 2001; Grandey, Cordeiro B, & Crouter, 2005; Hill, Martinson, Hawkins, & Ferris, 2003), ενώ οι άνδρες εκφράζουν υψηλότερα επίπεδα wfc (Anderson & Leslie, 1991; Loscocco, 1997; Eagle et al., 1997; Frone et al., 1992b; Fu & Shaffer, 2001; Pleck, 1977). Στον αντίποδα αυτών, τίθεται η έρευνα των Gutek, Searle, & Klepa (1991), καθώς και η έρευνα των Mcelwain, Korabik, & Rosin (2005), στις οποίες βρέθηκε ότι οι γυναίκες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα wfc, ενώ αναφορικά με το fwc δεν βρέθηκε να υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα. Υψηλότερα επίπεδα και μεγαλύτερη συχνότητα wfc βρέθηκε να παρουσιάζουν οι γυναίκες και σε μελέτη των Cinamon και Rich (2002), παρά τις προσδοκίες των ερευνητών, ενώ κατά τους Duxbury, Higgins, & Lee, (1994) και την Hill (2005) οι γυναίκες δεν βιώνουν μόνο περισσότερο wfc έναντι των ανδρών, αλλά και fwc.

Σύγκρουση εργασίας ↔ οικογένειας σχετικά με ικανοποίηση από την εργασία.

Το ζήτημα της 'σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας' (WFC) έχει αποτελέσει σήμερα αντικείμενο μελέτης και συζητήσεων ακόμη και στον τομέα των επιχειρήσεων (Bond, Galinsky, & Swanberg, 1997). Στην περιγραφή της σχέσης

μεταξύ του WFC και των συνεπειών του στον εργασιακό τομέα, η ‘ικανοποίηση από την εργασία’ είναι η περισσότερο μελετώμενη συσχέτιση στη διεθνή βιβλιογραφία (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Kossek & Ozeki, 1998).

Η ‘ικανοποίηση από την εργασία’ αντιπροσωπεύει την ευημερία των εργαζομένων και είναι προβλεπτικός παράγοντας για την παραμονή στη συγκεκριμένη θέση εργασίας, τις αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και την παραίτηση (Hackett & Guion, 1985; Spector, 1997). Επομένως, η επίδραση του WFC στην ‘ικανοποίηση από την εργασία’ δίνει την δυνατότητα στους αρμόδιους επιστήμονες να υποστηρίζουν τα προγράμματα παρέμβασης, που έχουν ως στόχο τους τη μείωση του WFC. Κάτι τέτοιο είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθότι τα στοιχεία για την ευθύγραμμη πρόβλεψη των συνεπειών του WFC, όπως η απόδοση στην εργασία και η παραίτηση, από το ίδιο το WFC είναι ελλιπή (Goff, Mount, & Jamison, 1990; Hammer, Bauer, & Grandey, 2003; Thomas & Ganster, 1995).

Η φύση και η δύναμη της σχέσης WFC και ‘ικανοποίησης από την εργασία’ είναι εξαιρετικά μεταβλητή, με μερικά ευρήματα να την παρουσιάζουν ως σχεδόν αμελητέα (Thompson & Blau, 1993) ή μη σημαντική (Aryee & Luk, 1996), και με άλλα ως πολύ ισχυρή (Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992). Δεν λείπουν όμως και τα παράδοξα στην βιβλιογραφία, όπως η έρευνα των Tait, Padgett, και Baldwin, στην οποία βρέθηκε η σχέση αυτή να συνδέεται θετικά (Tait, Padgett, & Baldwin, 1989).

Όμως, παρά τη συμφωνία της πλειονότητας των εκπροσώπων της ακαδημαϊκής κοινότητας για τη συσχέτιση του WFC και της ‘ικανοποίησης από την εργασία’ (Bruck, Allen, & Spector, 2002; Kossek & Ozeki, 1998), μερικοί παράγοντες θέτουν αυτήν την σχέση υπό αμφισβήτηση. Υπάρχει, λοιπόν, μια διαμάχη σχετικά με το πώς οι δύο κατευθύνσεις του WFC προβλέπουν την ικανοποίηση από την εργασία, αλλά και το ρόλο που διαδραματίζει το φύλο στη σχέση αυτή.

Ο διαχωρισμός, λοιπόν, του WFC δεν έχει φέρει ομοφωνία ανάμεσα στους ερευνητές, αφού άλλοι υποστηρίζουν ότι το wfc προβλέπει εργασιακές συμπεριφορές, όπως η ικανοποίηση από την εργασία, σε ισχυρότερο βαθμό από το fwc (Adams, King, & King, 1996; Borovsky, 1999; Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992; Kossek & Ozeki, 1998), ενώ άλλοι υποστηρίζουν το αντίθετο (Frone, Russell, & Cooper, 1992a; Frone et al., 1997b; Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996; Thompson & Blau, 1993).

Επίσης, δεν λείπουν οι ερευνητικές εργασίες που υποστηρίζουν ότι ούτε το wfc ούτε το fwc δεν προβλέπουν ευθέως συνέπειες στον εργασιακό τομέα, όπως αυτή της ικανοποίησης (Carlson & Kacmar, 2000; O’Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992), και άλλες που αποδέχονται την αρνητική σχέση μόνο μεταξύ της ‘ικανοποίησης από την εργασία’ και του wfc, και όχι και του fwc (Hill, 2005; Noor, 2002).

Τέλος, αναφορικά και με το ρόλο του φύλου και πάλι οι απόψεις δίστανται. Η ύπαρξη ερευνών που υποδεικνύουν υψηλότερη συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών (‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ και ‘ικανοποίησης από την εργασία’) για τις γυναίκες (Bruck et al., 2002; Greenglass, Pantony, & Burke, 1988; Kossek & Ozeki, 1998), τίθεται σε αντίθεση με τις έρευνες εκείνες που δεν έχουν βρει κάποια διαφοροποίηση μεταξύ των δύο φύλων (Frone et al., 1992a; Hill, 2005; Mcelwain, Korabik, Rosin, 2005; Parasuraman et al., 1992). Πάντως, γενικότερα, οι γυναίκες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία (Grandey, et al., 2005).

Σύγκρουση εργασίας ↔ οικογένειας σχετικά με ικανοποίηση από το γάμο.

Όπως η ικανοποίηση από την εργασία, έτσι και η ικανοποίηση από το γάμο ή την οικογένεια είναι από τις θεματολογίες που έχει απασχολήσει ιδιαίτερα την βιβλιογραφία, σχετικά με τη σχέση της με το WFC, αφού αποτελεί τον έναν από τους δύο βασικούς τομείς από όπου προέρχεται η σύγκρουση. Έτσι, όταν οι άνθρωποι βιώνουν μεγαλύτερη σύγκρουση μεταξύ των δύο αυτών ρόλων, η ικανοποίηση από το γάμο ή την οικογένεια παρουσιάζει συνήθως μείωση.

Πληθώρα ερευνών με ποικίλα δείγματα, έχουν υποστηρίξει σθεναρά την ύπαρξη αρνητικής σχέσης μεταξύ WFC και ‘ικανοποίησης από το γάμο’ (Duxbury, Higgins, & Thomas, 1996; Judge, Boudreau, & Bretz, 1994; MacEwen & Barling, 1994) ή την οικογένεια (Argyee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996; Rice, Frone, & McFarlin, 1992). Όπως, όμως, και σε προηγούμενες θεματικές ενότητες έτσι και σε αυτή, δεν λείπουν οι έρευνες σαν εκείνη του Netemeyer και των συνεργατών του το 1996, καθώς επίσης και του Chiu (1998), στις οποίες δεν βρέθηκε να υπάρχει συνάφεια μεταξύ των δύο μεταβλητών, πράγμα που μετά από τέσσερα χρόνια κατάφερε να αποδείξει η μεταναλυτική μελέτη του Allen και των συνεργατών του.

Ακόμη, λαμβάνοντας υπόψη τις δύο διαστάσεις της ‘σχέσης εργασίας-οικογένειας’, έχει βρεθεί ότι το wfc συσχετίζεται με την ‘ικανοποίηση από το γάμο’,

πράγμα το οποίο αποδείχθηκε και για το fwc (Aryee, Fields, & Luk, 1999; Grandey & Cropanzo, 1999; Hill, 2005), παρόλο που ερευνητικά έχει δοθεί πολύ λιγότερη σημασία για τη σχέση αυτή –fwc & ‘ικανοποίησης από το γάμο’- (Frye & Breugh, 2004). Μάλιστα, πρόσφατο άρθρο των Frye και Breugh (2004), έθεσε το wfc ως προβλεπτικό παράγοντα της ‘ικανοποίησης από τα γάμο’, σχέση που δεν μπόρεσε να υποστηριχθεί και για το fwc.

Ο ρόλος του φύλου στη σχέση αυτή δεν φαίνεται να προσδιορίζεται ομοιοτρόπως απ’ όλους τους ερευνητές. Παρόλο, που οι άνδρες συνήθως αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ‘ικανοποίησης από το γάμο’ σε σχέση με τις γυναίκες (Hill, 2005; Mauno, & Kinnunen, 1999), όταν η σχέση αυτή συμμεταβάλλεται μαζί με το WFC, τα αποτελέσματα για τους άνδρες και τις γυναίκες διαφέρουν μεταξύ των ερευνητών. Για παράδειγμα, ο Coverman (1989) βρήκε την ύπαρξη αρνητικής σχέσης μεταξύ ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ και ‘ικανοποίησης από το γάμο’, μόνο για τους άνδρες, ενώ μετέπειτα έρευνες αναφέρθηκαν στην αρνητική αυτή σχέση για τις γυναίκες και όχι και για τους άνδρες (Kinnunen & Mauno, 1998; Matthews, Conger, & Wickrama, 1996). Έχει, όμως υποστηριχθεί και η άποψη της ύπαρξης στατιστικά σημαντικής σχέσης ανάμεσα στο WFC και την ‘οικογενειακή ικανοποίηση’, χωρίς καμία υπεροχή εντός των δύο φύλων (Hill, 2005; Mcelwain, Korabik, Rosin, 2005).

Αναφορικά με τις αλληλεπιδράσεις εντός του ζευγαριού, ο Parasuraman και οι συνεργάτες του, το 1992, χρησιμοποιώντας τα δεδομένα από τα 119 εργαζόμενα ζευγάρια της έρευνας του Greenhaus και των συνεργατών του, εξήτασαν τις επιδράσεις των στρεσογόνων ρόλων και της ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ στην ‘οικογενειακή ικανοποίηση’ των συζύγων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι, παρόλο που οι στρεσογόνοι παράγοντες από την εργασία και την οικογένεια των ανδρών καθώς επίσης και το WFC τους δεν επηρέαζε την ‘οικογενειακή ικανοποίηση’ των συντρόφων τους, δεν συνέβαινε το ίδιο και για τις γυναίκες. Συγκεκριμένα, οι στρεσογόνοι παράγοντες που βίωναν οι γυναίκες από την οικογένεια είχαν στατιστικώς σημαντική αρνητική σχέση με την ικανοποίηση που βίωναν οι άνδρες από την οικογένεια.

Σύγκρουση εργασίας ↔ οικογένειας σχετικά με κοινωνική στήριξη.

Η ‘κοινωνική στήριξη’ είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό του κοινωνικού περιβάλλοντος κάθε ατόμου (Snow et al., 2003). Θεωρείται μια σημαντική πηγή για την προαγωγή αποτελεσματικών τρόπων αντιμετώπισης και ενδυνάμωσης της

ψυχικής υγείας των εργαζομένων ενώπιον του άγχους που προκαλείται από την εργασία και την οικογένεια (Repetti, 1989; Weiss, 1990). Οι έρευνες που συσχετίζονται με την ‘κοινωνική στήριξη’, την διαχωρίζουν ανάλογα με τον τόπο προέλευσης της, την εργασία ή την οικογένεια. Στην παρούσα έρευνα, η ‘κοινωνική στήριξη’ που μελετάται είναι προερχόμενη από τον τομέα της εργασίας.

Παρόλο, που είναι γενικά προσδοκώμενο ότι η χρήση της ‘κοινωνικής στήριξης’ θα σχετίζεται με μειωμένο WFC (Allen, 2001 & Snow et al., 2003) και αυξημένη ‘ικανοποίηση από την εργασία’, λίγα είναι τα ερευνητικά δεδομένα που εξετάζουν τη σχέση αυτή (Kossek & Ozeki, 1999), τα οποία μάλιστα δεν συνηχούν.

Κατά τη θεωρία του Frone (1992), η ‘κοινωνική στήριξη’ θα έχει ισχυρότερη επίδραση στο wfc από ότι στο fwc ενώ η σχέση αυτή φαίνεται να αντιστρέφεται, σύμφωνα με τον Huang και τους συνεργάτες του (2004). Δηλαδή, το fwc έχει άμεσα ή έμμεσα υψηλότερα επίπεδα συσχέτισης με την ‘κοινωνική στήριξη’ από ότι το wfc.

Σε άρθρο της Hill (2005) βρέθηκε ότι η ‘κοινωνική στήριξη’ από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους του εργασιακού περιβάλλοντος συσχετίζεται με την ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’, όχι όμως και με τη ‘σύγκρουση οικογένειας-εργασίας’, εύρημα το οποίο ήρθε σε αντίφαση με τα πορίσματα της έρευνας των Haar & Spell, όπου η ‘ικανοποίηση από την κοινωνική στήριξη’ βρέθηκε να συσχετίζεται και με τους δύο τύπους συγκρούσεων (Haar & Spell, 2002). Ακόμη, σύμφωνα με την παραπάνω μελέτη, η παρελθοντική και μελλοντική χρήση της ‘κοινωνικής στήριξης’ συνδέεται με την ‘σύγκρουση οικογένειας-εργασίας’ (Haar & Spell, 2002). Επί παραδείγματι, η αποδοχή ‘κοινωνικής στήριξης’ κατά το παρελθόν, οδηγεί μελλοντικά σε χαμηλότερα επίπεδα WFC.

Αναφορικά με την διαφοροποίηση ως προς το φύλο, οι γυναίκες είναι περισσότερο πιθανό από τους άνδρες να κάνουν χρήση της στήριξης από το εργασιακό περιβάλλον (Hammer, Neal, Newsom, Brockwood, & Colton, 2005), και ίσως αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο πιθανό να αναζητήσουν στήριξη και να νιώσουν άνετα με αυτή, συγκριτικά με τους άνδρες (Endler & Parker, 1990; Hobfoll & Vaux, 1993). Στους άνδρες, η χρήση της ‘κοινωνικής στήριξης’ από το περιβάλλον εργασίας δεν αποτέλεσε προβλεπτικό παράγοντα για το wfc και το fwc στο μέλλον, ενώ για τις γυναίκες ήταν παραδόξως θετικός προβλεπτικός παράγοντας μόνο για το μελλοντικό fwc.

Ακόμη σχετικά με την επίδραση της ‘κοινωνικής στήριξης’ στην ‘ικανοποίηση από την εργασία’, και στα δύο φύλα βρέθηκε ότι μια μορφή της

‘κοινωνικής στήριξης’ επηρεάζει θετικά την μελλοντική εργασιακή ικανοποίηση και των δύο (Hammer et al., 2005). Επιπλέον, στο άρθρο της Hill (2005), η ‘κοινωνική στήριξη’ από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους του εργασιακού περιβάλλοντος συσχετίζεται θετικά με την ‘ικανοποίηση από την εργασία’, όχι όμως και με την ‘ικανοποίηση από το γάμο’.

Ως προς τη ‘ψυχική υγεία’, σύμφωνα με τη θεωρία της “κοινωνικής ανταλλαγής” (social exchange theory) των Sinclair, Hannigan, και Tetrick (1995), η συνεισφορά των εταιριών στην ‘ευεξία’ των εργαζομένων καταδεικνύεται με την προσφορά ενός φιλικού ως προς την οικογένεια εργασιακού περιβάλλοντος στήριξης. Αναφορικά με τη συσχέτιση ‘ψυχικής υγείας’ και κοινωνικής στήριξης, δεν βρέθηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ούτε ανάμεσα στην ‘ψυχική υγεία’ με την κοινωνική στήριξη από το περιβάλλον εργασίας (Πομάκη & Αναγνωστοπούλου, 2003; Snow et al., 2003), ούτε από το φιλικό περιβάλλον (Καφέτσιος & Ιωαννίδου, 2004).

Ακόμη, σύμφωνα με έρευνα του Pisarki και των συνεργατών του (1998) ανάμεσα στη σχέση μεταξύ ‘κοινωνικής στήριξης’ από προϊσταμένους και ψυχολογικών συμπτωμάτων η ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ επιτέλεσε μεσολαβητικό ρόλο, πράγμα που δεν κατόρθωσαν να υποστηρίξουν μετέπειτα διαχρονικές έρευνες (Snow et al., 2003).

Οι στρεσογόνοι εργασιακοί παράγοντες, WFC, βρέθηκαν να μετριάζουν τη σχέση ‘κοινωνικής στήριξης’ από το περιβάλλον εργασίας και συμπτωμάτων υγείας σε μελέτη μιας χρονικής στιγμής, ενώ ο ρόλος τους αποδείχθηκε να είναι έμμεσος για τη σχέση αυτή και όχι μεσολαβητικός όταν μελετήθηκε και σε διαχρονική μελέτη (Snow et al., 2003). Το παραπάνω εύρημα αναγάγει το ρόλο της ‘κοινωνικής στήριξης’ από το περιβάλλον εργασίας ως προστατευτικό παράγοντα έναντι των ψυχολογικών συμπτωμάτων υγείας, μέσω της θετικής επίδρασης που έχει στο WFC.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι σε έρευνα του 1997 από το Heaney και τους συνεργάτες του, αποδείχθηκε ότι οι εργαζόμενοι που θεωρούσαν τους προϊσταμένους και τους συνεργάτες τους ως πιο υποστηρικτικούς, ήταν περισσότερο πιθανό να κάνουν χρήση αυτής της στήριξης όταν έρχονταν αντιμέτωποι με στρεσογόνες καταστάσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτό μας δείχνει πως δεν έχει νόημα να παρέχεται μόνο ‘κοινωνική στήριξη’ μέσα στο περιβάλλον εργασίας, αλλά ο τρόπος παροχής της να είναι θελκτικός για τους εργαζομένους.

Σύγκρουση εργασίας ↔ οικογένειας σχετικά με ψυχοσωματική υγεία.

Η επίδραση της 'σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας' στην πρόβλεψη της 'ψυχοσωματικής υγείας' λαμβάνει όλο και μεγαλύτερο ενδιαφέρον το τελευταίο διάστημα (O'Driscoll, Brough, & Kalliath, 2004).

Τα υψηλά επίπεδα της 'σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας' έχουν πολλάκις συσχετισθεί με αύξηση των σωματικών και ψυχολογικών συμπτωμάτων υγείας σε γυναίκες και άνδρες εργαζομένους (Carbone, 1992; Bromet, Dew, & Parkinson, 1990; Frone, Russell, & Barnes, 1996; Frone, Russell, & Cooper, 1991; Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996), εύρημα το οποίο αποδεικνύεται από άλλες έρευνες και για μακροπρόθεσμο διάστημα (Grant-Vallone & Donaldson, 2001) και από άλλες πάλι όχι (Snow et al., 2003).

Γενικά, το WFC είναι θετικώς συσχετιζόμενο με όλα σχεδόν τα ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς σχετικά με την φτωχή σωματική υγεία (Frone et al., 1997a; Grandey & Cropanzano, 1999). Ειδικότερα, μερικά από τις σωματικές ενοχλήσεις που έχουν παρατηρηθεί, είναι οι πονοκέφαλοι, οι πόνοι στην πλάτη, στομαχικές διαταραχές, κόπωση, ζαλάδες, πόνοι στο στήθος και την καρδιά, ακόμη και απώλεια ύπνου (Geurts et al., 1999).

Αναφορικά με τη συσχέτιση των δύο υποκατηγοριών της σύγκρουσης, wfc και fwc, και της 'ψυχοσωματικής υγείας', έχει βρεθεί υψηλή συσχέτιση και για τις δύο (Grandey & Cropanzano, 1999; Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003; Kinnunen, et al., 2002). Σε αντίθεση με τις προηγούμενες έρευνες, ο Frone σε μια διαχρονική του έρευνα διεπίστωσε, ότι μετά από διάρκεια τεσσάρων ετών η φτωχή 'ψυχοσωματική υγεία' ήταν στατιστικώς σημαντικά συσχετιζόμενη με το fwc, και όχι με το wfc (Schabracq et al., 2002).

Η προβλεπτική αξία της 'ικανοποίησης από την εργασία' για την ψυχική ευεξία, γίνεται ολοένα και πιο αναγνωρίσιμη (O'Driscoll & Brough, 2003). Απ' την άλλη, παρόλο που η 'κοινωνική στήριξη' αποτελεί σαφώς ένα σημαντικό παράγοντα προστασίας απέναντι στο στρες της καθημερινής ζωής (Kahn et al., 2003), δεν βρέθηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την 'ψυχοσωματική υγεία' (Snow et al., 2003).

Αναφορικά με τις αλληλεπιδράσεις εντός ζεύγους στη ψυχοσωματική υγεία, δεν έχει δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις πιθανές συνέπειες του/ της συζύγου εξαιτίας της κακής 'ψυχοσωματικής υγείας' του εργαζόμενου (Westman, 2001).

Ερευνητικές Υποθέσεις και Στόχοι

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να μελετήσει τη ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ σε εργαζόμενα ζευγάρια σε σχέση με το φύλο, την ‘ικανοποίηση από την εργασία’, την ‘ικανοποίηση από το γάμο’, τη ‘κοινωνική στήριξη’ και την ‘ψυχοσωματική υγεία’. Με βάση τα ευρήματα προηγούμενων ερευνών διατυπώθηκαν οι παρακάτω τρεις υποθέσεις.

Υπόθεση 1: Οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ από τους άνδρες.

Υπόθεση 2: Οι γυναίκες θα έχουν στατιστικώς υψηλότερα επίπεδα ‘σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας’ (fwc) από τους άνδρες (2α), ενώ εκείνοι υψηλότερα επίπεδα ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ (wfc) (2β).

Υπόθεση 3: Η ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ αναμένεται να έχει στατιστικώς σημαντική αρνητική σχέση με την ‘ικανοποίηση από την εργασία’ (3α), την ‘ικανοποίηση από το γάμο’ (3β), τη ‘κοινωνική στήριξη’ (3γ) και στατιστικώς θετική σημαντική σχέση με τη ‘κακή ψυχοσωματική υγεία’ (3δ) και για τα δύο φύλα.

Η παρούσα έρευνα είχε και δύο στόχους. Πρώτον, να εξετάσει την προβλεπτική αξία των μελετώμενων μεταβλητών (‘ικανοποίηση από την εργασία’, ‘ικανοποίηση από το γάμο’, ‘κοινωνική στήριξη’ και ‘ψυχοσωματική υγεία’) για το WFC και των δύο φύλων.

Ως δεύτερος στόχος τέθηκε μελέτη των αλληλεπιδράσεων σε επίπεδο ζεύγους σχετικά με την ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’. Συγκεκριμένα, εξετάστηκε ο βαθμός στον οποίο οι παραπάνω παράγοντες (‘ικανοποίηση από την εργασία’, ‘ικανοποίηση από το γάμο’, ‘κοινωνική στήριξη’ και ‘ψυχοσωματική υγεία’) του ενός συζύγου επηρεάζουν την ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ του άλλου.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Δείγμα και Διαδικασία

Η έρευνα διεξήχθη εντός έξι μεγάλων εταιριών που επιλέγησαν με τυχαίο τρόπο. Το δείγμα αποτελούνταν από 93 έγγαμα ζευγάρια, εκ των οποίων ο ένας από τους δύο εργαζόνταν σε μια από τις επιλεγθείσες εταιρίες.

Η διαδικασία που ακολουθήθηκε ήταν η εξής: τα έγγαμα άτομα επιλέγονταν με μοναδικό κριτήριο να υπάρχει ίσος αριθμός ανδρών και γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα από κάθε εταιρεία. Οι συμμετέχοντες, αφού πρώτα τους δόθηκε ένα έντυπο αναφερόμενο στο στόχο της έρευνας (η διερεύνηση των

συναισθημάτων των εργαζομένων μέσα στο χώρο εργασίας), την εμπιστευτικότητα των απαντήσεων τους, το μέσο όρο της διάρκειας συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου (προαιρετικός), καθώς και κάποιες βασικές οδηγίες σχετικά με την συμπλήρωση αυτού, αποφάσιζαν αν ήθελαν να συμμετέχουν στην συγκεκριμένη έρευνα.

Μετά την συμφωνία συμμετοχής τους, οι συμμετέχοντες έλαβαν δύο φακέλους, έναν για τους ίδιους και έναν για τον/ την σύζυγό τους, ο καθένας από τους οποίους περιελάμβανε ένα ερωτηματολόγιο. Οι φάκελοι δίνονταν ανοιχτοί, και ζητούνταν από τους συμμετέχοντες να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο ξεχωριστά από τον/ την σύζυγό τους στον ελεύθερο τους χρόνο και ύστερα να το κλείσουν εντός του δοθέντος φακέλου. Οι ίδιες υποδείξεις ίσχυαν και για τον/ την σύζυγό τους.

Αναφορικά με το ερωτηματολόγιο, το οποίο ήταν το ίδιο και για τους δυο, περιελάμβανε κάποια δημογραφικά στοιχεία, και τις εξής κάτωθι κλίμακες: κλίμακα 'σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας', 'ικανοποίησης από την εργασία', 'πηγές στήριξης από το χώρο εργασίας', 'σχέσης οικογένειας και εργασίας', 'ικανοποίησης από το γάμο', 'ψυχοσωματικής υγείας'.

Τα δημογραφικά στοιχεία αφορούσαν το φύλο, την ηλικία, τον τόπο διαμονής, τα χρόνια γάμου, την ύπαρξη προηγούμενου γάμου, τον αριθμό και την ηλικία των παιδιών, την εκπαίδευση, τα χρόνια προϋπηρεσίας αλλά και τα χρόνια εργασίας στην παρούσα δουλειά, το ωράριο εργασίας και τέλος το μηνιαίο εισόδημα.

Όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του συγκεκριμένου δείγματος, εξ ορισμού υπήρχε ίσος αριθμός ανδρών και γυναικών, των οποίων ο μέσος όρος ηλικίας ήταν 47 και 43 αντίστοιχα. Από τα 72 ζευγάρια, τα 64 είχαν γονεϊκά καθήκοντα. Αναφορικά με τους άνδρες, το 89,4% είχε αποφοιτήσει από το λύκειο ή κάποια ανώτερη ή ανωτάτη σχολή, μόνο το 3,2% δεν δούλευε το παρόν χρονικό διάστημα και η αμοιβή των 71,6% κυμαίνονταν από 1500€ μέχρι 3000€. Το 49,5% των γυναικών του δείγματος είχε τελειώσει το λύκειο και το 45,2% ήταν απόφοιτοι κάποιας ανωτέρας ή ανωτάτης σχολής. Το ποσοστό των γυναικών που δεν εργαζόνταν ήταν 19,1% ενώ ο μισθός των 79,7% εργαζόμενων γυναικών κυμαίνονταν από 900€ έως 1500€.

Κλίμακες

Σύγκρουση Εργασίας – Οικογένειας: Inventory of Work – Family Conflict. Η κλίμακα αυτή αναπτύχθηκε από τους Greenhaus, Callanan και Godshalk το 2000.

Αποτελείται από 8 προτάσεις, εκ των οποίων οι 4 αναφέρονται σε καταστάσεις ‘σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας’, όπως «δεν μου φθάνει ο χρόνος να κάνω σωστά τη δουλειά μου και να μεγαλώσω τα παιδιά μου όπως θέλω», και 4 οι οποίες αναφέρονταν σε μη σύγκρουση των δύο χώρων, όπως «πιστεύω ότι συνδυάζω με επιτυχία το ρόλο μου ως γονέας και ως εργαζόμενος». Οι προτάσεις της δεύτερης κατηγορίας αντεστράφησαν, έτσι ώστε οι υψηλές βαθμολογίες να δηλώνουν σε όλες τις ερωτήσεις ‘σύγκρουση εργασίας – οικογένειας’. Η κλίμακα είναι τύπου “Likert”, με πενταβάθμια διαβάθμιση από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα). Η αξιοπιστία της κλίμακας, που μετρήθηκε με την μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach α , ήταν $\alpha = 0,82$.

Ικανοποίηση από την Εργασία: Αποτελείται από 12 προτάσεις, 4 εκ των οποίων έχουν αρνητική χροιά και για το λόγο αυτό αντεστράφησαν ούτως ώστε οι υψηλές βαθμολογίες σε όλες τις προτάσεις να δηλώνουν ικανοποίηση από την εργασία. Παράδειγμα τέτοιας πρότασης είναι: «συχνά βαριέμαι τη δουλειά μου». Οι υπόλοιπες 8 προτάσεις της κλίμακας είχαν θετική χροιά, όπως «η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα». Η κλίμακα είναι τύπου “Likert”, με πενταβάθμια διαβάθμιση από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα). Τέλος αναφορικά με την αξιοπιστία της, η οποία μετρήθηκε με την μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach α , ήταν $\alpha = 0,85$.

Πηγές Στήριξης από το Χώρο Εργασίας: Αποτελείται από 7 ερωτήματα, που αναφέρονται σε άτομα του εργασιακού περιβάλλοντος των συμμετεχόντων, οι οποίοι τους βοηθούν και τους υποστηρίζουν στις δύσκολες στιγμές στην δουλειά. Τα ερωτήματα χωρίζονταν σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος, ο συμμετέχων σημείωνε τον αριθμό των ατόμων, στους οποίους μπορεί να στηριχθεί (ποσοτική κοινωνική στήριξη), ενώ στο δεύτερο μέρος ο συμμετέχων δηλώνει το βαθμό ικανοποίησης του από τη βοήθεια/ στήριξη αυτή (ικανοποίηση από κοινωνική στήριξη). Η διαβάθμιση στο δεύτερο μέρος είναι τύπου “Likert” από το 1 (πολύ δυσαρεστημένος) έως το 6 (πολύ ευχαριστημένος). Η αξιοπιστία της κλίμακας, που μετρήθηκε με την μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach α , ήταν $\alpha = 0,89$ για το πρώτο μέρος και $\alpha = 0,94$ για το δεύτερο.

Σχέση Οικογένειας και Εργασίας: Work – Family Interference. Η κλίμακα αυτή κατασκευάστηκε από τους Clarson και Frone το 2003, και εξετάζει την συμπεριφορική και ψυχολογική ανάμιξη στους δύο τομείς (εργασία και οικογένεια) εξωτερικώς και εσωτερικώς. Πιο συγκεκριμένα, αποτελείται από τέσσερις κατηγορίες

ερωτήσεων, εκ των οποίων κάθε κατηγορία περιέχει τρεις ερωτήσεις. Η πρώτη κατηγορία εξετάζει τη ‘σχέση εργασίας – οικογένειας’ από την σκοπιά εξωτερικής σύγκρουσης, π.χ. «πόσο συχνά η εργασία σου ή η καριέρα σου σε εμποδίζει να περάσεις το χρόνο που θα ήθελες με την οικογένειά σου;». Η δεύτερη εξετάζει τη ‘σχέση οικογένειας – εργασίας’ από πλευράς εξωτερικής σύγκρουσης, π.χ. «πόσο συχνά η οικογένεια σου σε εμποδίζει να αφιερώσεις το χρόνο που θα ήθελες σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή την καριέρα σου;». Η τρίτη αναφέρεται στη ‘σχέση εργασίας – οικογένειας’ με εσωτερική σύγκρουση, π.χ. «όταν είσαι σπίτι, πόσο συχνά σκέφτεσαι προβλήματα της εργασίας σου;». Τέλος, η τέταρτη κατηγορία εξετάζει τη ‘σχέση οικογένειας – εργασίας’ εστιάζοντας στην εσωτερική σύγκρουση, π.χ. «όταν είσαι στο χώρο εργασίας σου, πόσο συχνά σκέφτεσαι θέματα που πρέπει να φέρεις εις πέρας στο σπίτι;». Η κλίμακα είναι τύπου “Likert” με διαβάθμιση από το 0 (ποτέ) έως το 6 (κάθε μέρα) και η αξιοπιστία της, που μετρήθηκε με την μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach α , ήταν $\alpha=0,70$ (πρώτη κατηγορία), $\alpha=0,82$ (δεύτερη κατηγορία), $\alpha=0,89$ (τρίτη κατηγορία) και $\alpha=0,92$ (τέταρτη κατηγορία).

Ικανοποίηση από το Γάμο: Αποτελείται από 6 θέματα – προτάσεις, εκ των οποίων τα 5 διερευνούν την ικανοποίηση και τη στήριξη από το γάμο, όπως «έχουμε καλή σχέση/ γάμο». Η διαβάθμιση των 5 αυτών προτάσεων είναι από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα). Το έκτο θέμα αφορά το βαθμό ευτυχίας από το γάμο και βαθμολογείται σε δεκαβάθμια κλίμακα, όπου 1=εξαιρετικά δυστυχημένος/η και 10=τελείως ευτυχισμένος/η. Η αξιοπιστία της κλίμακας, που μετρήθηκε με την μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach α , ήταν $\alpha=0,97$ για τα πέντε θέματα – προτάσεις, και $\alpha=0,82$ για όλες τις προτάσεις.

Ψυχοσωματική Υγεία: Χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα “General Health Questionnaire”, η οποία κατασκευάστηκε το 1978 από τον Goldberg. Αποτελείται από 12 προτάσεις που αναφέρονται στην ύπαρξη ή μη κάποιων ενοχλημάτων το παρόν χρονικό διάστημα, όπως «Έχεις ανησυχίες και αϋπνίες γιατί σε απασχολεί κάτι;». Η κλίμακα είναι διαβαθμισμένη από το 1 (περισσότερο από ότι συνήθως) έως το 4 (πολύ λιγότερο από ότι συνήθως) και η αξιοπιστία της, η οποία μετρήθηκε με την μέθοδο διαπίστωσης της εσωτερικής συνοχής Cronbach α , ήταν $\alpha=0,71$.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Διαφορές μέσων όρων Ανδρών και Γυναικών ως προς τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας.

Για τον έλεγχο της διαφοράς των μέσων όρων ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ μεταξύ των δύο φύλων, εφαρμόστηκε το t-κριτήριο για ανεξάρτητα δείγματα, το οποίο έδειξε ότι βαθμός ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ συνδέεται σημαντικά με το φύλο. Ειδικότερα, οι γυναίκες ($M = 3.25$) ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα WFC από ότι οι άνδρες ($M=2,81$) : $t(137) = 3,87$, $p < 0,001$. Συνεπώς η πρώτη υπόθεση επαληθεύτηκε.

Πίνακας 1: Διαφορές μέσων όρων WFC ως προς το φύλο

	Φύλο	Αριθμός Δείγματος	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	Τυπικό Σφάλμα
WFC	Άνδρες	70	2,81	,68	,081
	Γυναίκες	69	3,25	,65	,078

$t(137)=3,87$, $p<0,001$

Η Σχέση των τεσσάρων πλευρών/ παραγόντων της κλίμακας WFC του Frone.

Υπολογίστηκαν οι δείκτες συνάφειας (Pearson r) ανάμεσα στις τέσσερις πλευρές WFC της κλίμακας του Frone. Όλοι οι δείκτες που προέκυψαν είναι θετικής κατεύθυνσης και μερικοί από αυτούς είναι στατιστικώς σημαντικοί, όπως φαίνεται και στον πίνακα. Αξίζει να σημειωθεί ότι, ενώ η ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ των ανδρών από συμπεριφοριστικής πλευράς (wfcex) συσχετίζονταν στατιστικώς σημαντικά μόνο με την ίδια πλευρά των γυναικών (wfcex), το wfcex των γυναικών συσχετίζονταν στατιστικώς σημαντικά και συμπεριφοριστικά και γνωσιακά και με τις δύο πλευρές σύγκρουσης των ανδρών, ‘εργασίας-οικογένειας’ αλλά και ‘οικογένειας-εργασίας’. Δηλαδή όσο πιο θετικά τείνει να αξιολογείται από τις γυναίκες η ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ συμπεριφοριστικά, τόσο θετικότερα τείνουν να αξιολογούνται και όλες οι άλλες πλευρές σύγκρουσης των ανδρών.

Διαφορές μέσω των όρων Ανδρών και Γυναικών ως προς τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας κατά την κλίμακα του Frone.

Για τον έλεγχο της διαφοράς των μέσων όρων 'σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας' και 'οικογένειας-εργασίας' συμπεριφοριστικά και γνωσιακά μεταξύ των δύο φύλων, εφαρμόστηκε το t-κριτήριο για ανεξάρτητα δείγματα, το οποίο έδειξε ότι βαθμός 'σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας' συνδέεται σημαντικά με το φύλο μερικώς. Συγκεκριμένα, η 'σύγκρουση εργασίας-οικογένειας' δεν διέφερε στατιστικώς σημαντικά ούτε από συμπεριφοριστικής ούτε από γνωστικής άποψης μεταξύ των δύο φύλων. Όμως, αναφορικά με τη 'σύγκρουση οικογένειας-εργασίας', οι γυναίκες ανέφεραν στατιστικώς υψηλότερα επίπεδα ($M=2,65$) από τους άνδρες ($M=1,99$) : $t(141)=2,99$, $p<0,01$. Ειδικότερα, η διαφορά αυτή εστιάζεται στη 'σύγκρουση οικογένειας-εργασίας' από γνωστικής άποψης, όπως έδειξε το t-κριτήριο για ανεξάρτητα δείγματα, όπου οι γυναίκες είχαν υψηλότερο μέσο όρο fwcin ($M=3,74$) από ότι οι άνδρες ($M=2,80$) : $t(141)=3,18$, $p<0,01$. Επομένως, η δεύτερη υπόθεση επαληθεύτηκε μερικώς.

Πίνακας 2: Διαφορές μέσω των όρων fwc ως προς το φύλο

	Φύλο	Αριθμός Δείγματος	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	Τυπικό Σφάλμα
fwc	Άνδρες	71	1,99	1,25	,15
	Γυναίκες	72	2,65	1,38	,16

$t(141)=2,99$, $p<0,01$

Σχέση 'σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας' με ώρες εργασίας, 'ικανοποίηση από την εργασία', 'ικανοποίηση από το γάμο', 'κοινωνική στήριξη' και 'ψυχοσωματική υγεία' στα δύο φύλα.

Προκειμένου να εξετάσουμε τη σχέση μεταξύ των τεσσάρων παραγόντων ('ικανοποίηση από την εργασία', 'ικανοποίηση από το γάμο', 'κοινωνική στήριξη' και 'ψυχοσωματική υγεία') και της 'σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας', χρησιμοποιήθηκε το τεστ συνάφειας Pearson r , στην αρχή για το κάθε φύλο

ξεχωριστά (Υπ. 3) και εκ των υστέρων και για τα δύο φύλα μαζί. Η μεταβλητή “ώρες εργασίας” χρησιμοποιήθηκε ως σταθερά.

Αναλυτικότερα, οι δείκτες συνάφειας (Pearson r) που προέκυψαν για τους άνδρες έδειξαν θετική συσχέτιση ανάμεσα στη ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ και τις ώρες εργασίας ($r=0,36$, $p<0,1$), καθώς επίσης και με την ‘ψυχοσωματική υγεία’ ($r=0,24$, $p<0,5$), ενώ με την ‘ικανοποίηση από την εργασία’ η σχέση βρέθηκε αρνητική ($r=-0,25$, $p<0,5$). Δηλαδή, όσο πιο πολλές ώρες εργάζεται το άτομο και όσο πιο θετικά αξιολογεί τη ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’, τόσο περισσότερα ‘ψυχοσωματικά παράπονα’ αναφέρει και λιγότερη ‘ικανοποίηση από την εργασία’ του (βλ. πίνακα 3). Για τις γυναίκες, οι δείκτες συνάφειας φανέρωσαν αρνητική σχέση μεταξύ της ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ και των μεταβλητών ‘ικανοποίηση από την εργασία’ ($r=-0,26$), ‘ικανοποίηση από το γάμο’ ($r=-0,28$) και ‘ποσοτική κοινωνική στήριξη’ ($r=-0,31$) για $p<0,5$ και θετική σχέση μεταξύ σύγκρουσης και ‘ψυχοσωματικών παραπόνων’ ($r=0,38$), για $p<0,001$. Δηλαδή, όσο πιο υψηλά επίπεδα σύγκρουσης αναφέρουν οι γυναίκες, τόσο χαμηλότερα επίπεδα ‘ικανοποίησης από την εργασία’, ‘ικανοποίησης από το γάμο’ και ‘κοινωνικής στήριξης’ (ποσοτικώς) καθώς επίσης και τόσο περισσότερα ‘ψυχοσωματικά παράπονα’ αναφέρουν (βλ. πίνακα 4).

Αναφορικά με τη σχέση της ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ του συζύγου με τους πέντε προαναφερθέντες παράγοντες της συζύγου του, κανένας από τους δείκτες συνάφειας που προέκυψαν δε βρέθηκε να είναι στατιστικώς σημαντικός (βλ. πίνακα 5). Αντιθέτως, οι δείκτες συνάφειας που προέκυψαν από τη σχέση της ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ της συζύγου και των πέντε παραγόντων του συζύγου, παρουσίασαν υψηλή συσχέτιση, αρνητικής κατεύθυνσης μεταξύ της σύγκρουσης της συζύγου και της ‘ικανοποίησης από την εργασία’ ($r=-0,38$), της ‘ικανοποίησης από το γάμο’ ($r=-0,4$) και της ‘ποσοτικής κοινωνικής στήριξης’ ($r=-0,38$) του συζύγου για $p<0,01$. Δηλαδή, όσο χαμηλότερα επίπεδα ‘ικανοποίησης από την εργασία’, ‘ικανοποίησης από το γάμο’ και ‘ποσοτικής κοινωνικής στήριξης’ αναφέρει ο σύζυγος, τόσο υψηλότερα επίπεδα ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ εκφράζει η σύζυγος (βλ. πίνακα 6).

Πίνακας 3: Συνάφειες του WFC του ανδρός με τις μελετώμενες μεταβλητές του ίδιου.

		Ώρες εργασίας	Ικανοποίηση από εργασία	Ικανοποίηση από γάμο	Ποσοτική Κοινωνική στήριξη	Ικανοποίηση από Κοινωνική στήριξη	Ψυχοσωματική υγεία
WFCάνδρα	Person R	,363(**)	-,251(*)	-,115	-,200	-,049	,239(*)
	Στατ. Σημαντικ.	,004	,036	,347	,112	,710	,046
	Αριθμός Δείγματος	61	70	69	64	61	70

** Συσχετίσεις που είναι στατιστικώς σημαντικές για επίπεδο 1%

* Συσχετίσεις που είναι στατιστικώς σημαντικές για επίπεδο 5%

Πίνακας 4: Συνάφειες του WFC της γυναίκας με τις μελετώμενες μεταβλητές της ίδιας.

		Ώρες εργασίας	Ικανοποίηση από εργασία	Ικανοποίηση από γάμο	Ποσοτική Κοινωνική στήριξη	Ικανοποίηση από Κοινωνική στήριξη	Ψυχοσωματική υγεία
WFCγυναίκας	Person R	-,026	-,258(*)	-,283(*)	-,312(*)	-,247	,380(**)
	Στατ. Σημαντικ.	,842	,032	,019	,012	,057	,001
	Αριθμός Δείγματος	62	69	68	65	60	69

** Συσχετίσεις που είναι στατιστικώς σημαντικές για επίπεδο 1%

* Συσχετίσεις που είναι στατιστικώς σημαντικές για επίπεδο 5%

Πίνακας 5: Συνάφειες του WFC του ανδρός με τις μελετώμενες μεταβλητές της συζύγου του.

		Ώρες εργασίας	Ικανοποίηση από εργασία	Ικανοποίηση από γάμο	Ποσοτική Κοινωνική στήριξη	Ικανοποίηση από Κοινωνική στήριξη	Ψυχοσωματική υγεία
WFCάνδρα	Person R	-,101	,010	-,052	-,009	-,092	-,007
	Στατ. Σημαντικ.	,430	,935	,671	,944	,483	,953
	Αριθμός Δείγματος	63	70	69	66	61	70

** Συσχετίσεις που είναι στατιστικώς σημαντικές για επίπεδο 1%

* Συσχετίσεις που είναι στατιστικώς σημαντικές για επίπεδο 5%

Πίνακας 6: Συνάφειες του WFC της γυναίκας με τις μελετώμενες μεταβλητές του συζύγου της.

		Ώρες εργασίας	Ικανοποίηση από εργασία	Ικανοποίηση από γάμο	Ποσοτική Κοινωνική στήριξη	Ικανοποίηση από Κοινωνική στήριξη	Ψυχοσωματική υγεία
WFCγυναίκας	Person R	,239	-,381(**)	-,397(**)	-,378(**)	-,216	,103
	Στατ. Σημαντικ.	,066	,001	,001	,002	,098	,401
	Αριθμός Δείγματος	60	69	68	63	60	69

** Συσχετίσεις που είναι στατιστικώς σημαντικές για επίπεδο 1%

* Συσχετίσεις που είναι στατιστικώς σημαντικές για επίπεδο 5%

Μπορούν οι πέντε παράγοντες να προβλέψουν την σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σε ατομικό επίπεδο και σε επίπεδο ζεύγους;

Για την εξέταση της δυνατότητας πρόβλεψης της ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ από τους πέντε προαναφερθέντες παράγοντες χρησιμοποιήθηκε το μοντέλο της πολλαπλής παλινδρόμησης (μέθοδος enter). Ως ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν η ‘ικανοποίηση από την εργασία’, η ‘ικανοποίηση από το γάμο’, η ‘κοινωνική στήριξη’ (ποσοτικώς και ποιοτικώς) και η ‘ψυχοσωματική υγεία’. Η μεταβλητή “ώρες εργασίας” χρησιμοποιήθηκε ως σταθερά. Η ανάλυση αυτή πραγματοποιήθηκε τρεις φορές, έτσι ώστε να μελετηθούν και οι ατομικές επιδράσεις (Στόχος 1), αλλά και οι αλληλεπιδράσεις εντός του ζευγαριού (Στόχος 2).

Ο δείκτης πολλαπλής συνάφειας για τους άνδρες είναι ίσος με 0,55 και ο προσαρμοσμένος δείκτης R^2 είναι ίσος με 0,21. Αυτό σημαίνει ότι 21% της διασποράς του βαθμού ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ των ανδρών μπορεί να ερμηνευτεί από τις ανεξάρτητες μεταβλητές, δηλαδή τους πέντε παράγοντες των ανδρών. Από την επισκόπηση των -τιμών β διαπιστώνουμε ότι μια από τις πέντε μεταβλητές, η ‘ψυχοσωματική υγεία’, συμβάλλει σημαντικά στην πρόβλεψη της εξαρτημένης ($\beta=0,69$, $t=2,15$, $p<0,05$). Δηλαδή, όσα περισσότερα ψυχοσωματικά παράπονα αναφέρουν, τόσο υψηλότερα επίπεδα ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ θα παρουσιάζουν.

Για τις γυναίκες, ο δείκτης πολλαπλής συνάφειας είναι ίσος με 0,57 και ο προσαρμοσμένος δείκτης R^2 είναι ίσος με 0,24. Από την επισκόπηση των B-τιμών διαπιστώνουμε ότι καμιά από τις πέντε μεταβλητές δεν συμβάλλει στατιστικώς σημαντικά στην πρόβλεψη της εξαρτημένης, παρά μόνο δύο εκ των πέντε παρουσιάζουν μια τάση. Οι μεταβλητές αυτές είναι η ‘ικανοποίηση από την εργασία’ ($B=-0,27$, $t=-1,89$, $p=0,65$) και η ‘ποσοτική κοινωνική στήριξη’ ($B=-0,07$, $t=-1,69$, $p=0,1$).

Χρησιμοποιήθηκε ακόμη μία ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης για να ελεγχθεί η δυνατότητα πρόβλεψης της ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ του συζύγου από τους πέντε παράγοντες της συζύγου. Ως ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν η ‘ικανοποίηση από την εργασία’, η ‘ικανοποίηση από το γάμο’, η ‘κοινωνική στήριξη’ (ποσοτικώς και ποιοτικώς) και η ‘ψυχοσωματική υγεία’ της συζύγου. Η μεταβλητή “ώρες εργασίας” χρησιμοποιήθηκε ως σταθερά.. Από την

ανάλυση προέκυψε ότι η ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ δεν προβλέπεται από καμία από τις προαναφερθείσες μεταβλητές.

Αναφορικά με τις γυναίκες χρησιμοποιήθηκε το ίδιο μοντέλο, στο οποίο ο δείκτης συνάφειας είναι ίσος με 0,60 και ο προσαρμοσμένος δείκτης R^2 είναι ίσος με 0,20. Αυτό σημαίνει ότι το 20% της διασποράς της ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’, μπορεί να ερμηνευτεί από τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Από την επισκόπηση των Β-τιμών συνεπάγεται ότι δύο από τις ανεξάρτητες μεταβλητές συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη της εξαρτημένης: η ‘ικανοποίηση από την εργασία’ του συζύγου ($B=-0,35$, $t=-2,03$, $p<0,05$) και η ‘ικανοποίηση από το γάμο’ του συζύγου ($B=-0,40$, $t=-2,18$, $p<0,05$). Δηλαδή, όσο χαμηλότερα επίπεδα ‘ικανοποίησης από την εργασία’ και το ‘γάμο’ αναφέρει ο σύζυγος, τόσο υψηλότερο βαθμό ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ βιώνει η σύζυγος.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Επισκόπηση

Μέσα από την συγκεκριμένη έρευνα έγινε μια προσπάθεια να εξηγηθεί και να προβλεφθεί η ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ σε εργαζόμενα ζευγάρια από τις μεταβλητές ‘ικανοποίηση από την εργασία’, η ‘ικανοποίηση από το γάμο’, ‘κοινωνική στήριξη’ και ‘ψυχοσωματική υγεία’. Για το σκοπό αυτό και προκειμένου να παραχθεί νέα και ουσιαστική γνώση σε αυτό τον τομέα, η παρούσα έρευνα στηρίχθηκε σε ό,τι νέα ερευνητικά δεδομένα και προόδους έχουν συντελεστεί προς αυτή την κατεύθυνση.

Ως αναφορά τη ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ (WFC), οι γυναίκες βρέθηκε να παρουσιάζουν στατιστικώς σημαντικά υψηλότερα επίπεδα από τους άντρες (Burley, 1995; Hammer, Allen, & Grigsby, 1997; Hochschild, 1989), ενώ ως προς τις δύο υποκατηγορίες η διαφοροποίηση των δύο φύλων εστιάζεται μόνο στο *fwc* με τις γυναίκες να είναι υψηλότεροι αποδέκτες της σύγκρουσης αυτής (Fu & Shaffer, 2001; Grandey, Cordeiro B, & Crouter, 2005; Hill, Martinson, Hawkins, & Ferris, 2003; Hill, 2005), επαληθεύοντας την πρώτη και μερικώς τη δεύτερη υπόθεση της έρευνας αυτής.

Το γεγονός ότι και στις δύο περιπτώσεις οι γυναίκες είναι εκείνες που υφίστανται τη σύγκρουση αυτή σε μεγαλύτερο βαθμό, έρχεται σε συμφωνία με την άποψη του Snow (2003). Σύμφωνα, λοιπόν, με την οποία, παρά του γεγονότος ότι αυτού του είδους οι συγκρούσεις επηρεάζουν όλους τους εργαζομένους, στις

γυναίκες έχουν εξαιρετικές συνέπειες, καθώς οι θέσεις που συνήθως καταλαμβάνουν είναι χαμηλών απολαβών, θέσης και ελέγχου αλλά πάρα ταύτα υψηλών απαιτήσεων (Snow et al., 2003). Συνεπώς, όπως επισήμανε και ο Scott (2001) οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη δυσκολία να συνδυάσουν τις εργασιακές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις (Scott, 2001).

Αναφορικά με την υποκατηγορία της ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ (wfc) δεν βρέθηκε να υπάρχει κάποια διαφοροποίηση μεταξύ των δύο φύλων, έτσι ώστε να μπορέσει η συγκεκριμένη έρευνα να δώσει το δικό της στίγμα στην διαφωνία που επικρατεί στην ερευνητική βιβλιογραφία γύρω από αυτό το θέμα.

Οι συνάφειες όλων των μεταβλητών βρέθηκαν να είναι στατιστικώς σημαντικές για το γυναικείο φύλο ως προς τη ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ (WFC). Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε αρνητική συσχέτιση ως προς τις μεταβλητές, ‘ικανοποίηση από την εργασία’, το ‘γάμο’, και την ‘ποσοτική κοινωνική στήριξη’ και θετική ως προς την μεταβλητή ‘ψυχοσωματική υγεία’. Το συγκεκριμένο εύρημα βρίσκεται σε συμφωνία με το βιβλιογραφικό πλαίσιο (Allen, 2001; Bruck, Allen, & Spector, 2002; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996; Snow et al., 2003). Ωστόσο, καμία από τις μεταβλητές δεν αποτέλεσε στατιστικώς σημαντικό προβλεπτικό παράγοντα, παρά μονάχα υπήρξε κάποια τάση για τις μεταβλητές, ‘ικανοποίηση από την εργασία’ και ‘ποσοτική κοινωνική στήριξη’.

Αναφορικά με τους άνδρες από τις εξεταζόμενες μεταβλητές, η ‘ικανοποίηση από την εργασία’, η ‘ψυχοσωματική υγεία’, και οι ώρες εργασίας ήταν εκείνες που βρέθηκαν να συσχετίζονται με το WFC. Αναλυτικότερα, από τις μεταβλητές μόνο η ‘ικανοποίηση από την εργασία’ βρέθηκε να συσχετίζεται αρνητικά με το WFC, ενώ οι άλλες δύο μεταβλητές θετικά. Το ερευνητικό αυτό αποτέλεσμα συνηγορεί υπέρ των ερευνών στη διεθνή βιβλιογραφία που υποστηρίζουν ότι τόσο τα χαμηλά επίπεδα ‘ικανοποίησης από την εργασία’, όσο και η κακή ψυχοσωματική υγεία σχετίζονται με υψηλά επίπεδα WFC.

Πολύ σημαντικό εύρημα αποτελεί η προβλεπτική ικανότητα της ψυχοσωματικής υγείας, η οποία εξηγεί το 21% της ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ των ανδρών. Αυτό το εύρημα φαίνεται να δικαιώνει τις υποθέσεις και τα ερευνητικά αποτελέσματα που καταλήγουν στην υποστήριξη του βασικού ρόλου που κατέχει η ‘ψυχοσωματική υγεία’ στην ερμηνεία του WFC (Frone et al., 1997a; Grant-Vallone & Donaldson, 2001; Grandey & Cropanzano, 1999).

Το σημαντικότερο εύρημα της παρούσας έρευνας αφορά στις αλληλεπιδράσεις των μεταβλητών εστιάζοντας όχι μόνο σε ατομικό επίπεδο, αλλά και σε επίπεδο ζεύγους. Πιο συγκεκριμένα, η ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ των γυναικών βρέθηκε να έχει αρνητική συσχέτιση με την ‘ικανοποίηση από την εργασία’, το ‘γάμο’ και την ‘ποσοτική κοινωνική στήριξη’ των συζύγων τους. Δηλαδή, η χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία και το γάμο, καθώς και ο μικρός αριθμός των ατόμων που παρέχουν κοινωνική στήριξη στον εργαζόμενο άνδρα, πιθανότατα να επιφέρει αύξηση της ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ της συζύγου του.

Από τις παραπάνω αλληλεπιδράσεις των μεταβλητών προβλεπτική αξία έχουν μόνο η ‘ικανοποίηση από την εργασία’ και το ‘γάμο’ του συζύγου, με ποσοστό ερμηνείας 28% για το WFC της συζύγου. Αυτό σημαίνει ότι, όσο πιο χαμηλή ‘ικανοποίηση από την εργασία’ και το ‘γάμο’ έχει ο σύζυγος, τόσο υψηλότερο θα είναι το επίπεδο ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ που θα βιώνει η σύζυγος. Αυτό το εύρημα είναι ιδιαίτερα σημαντικό αφού μας δίνει πολύτιμες πληροφορίες για την πρόβλεψη της αλληλεπίδρασης μεταβλητών για τα οποία δεν υπάρχουν αναφορές στη διεθνή βιβλιογραφία.

Εξίσου σημαντικό είναι το γεγονός ότι δεν βρέθηκε καμία στατιστικώς σημαντική αλληλεπίδραση σε επίπεδο ζεύγους, αναφορικά με το WFC του συζύγου, σε σχέση με τις μελετώμενες μεταβλητές της συζύγου του. Αυτό το εύρημα αξίζει να ερευνηθεί περαιτέρω από μελλοντικές έρευνες.

Περιορισμοί Παρούσας Έρευνας

Παρόλο που τα παραπάνω ευρήματα είναι ενδιαφέροντα και συμβάλλουν στην καλύτερη κατανόηση του φαινομένου της ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’, η συγκεκριμένη έρευνα παρουσιάζει κάποιους περιορισμούς που είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη.

Καταρχήν, ως προς τη διαδικασία επιλογής του δείγματος, οι συμμετέχοντες ήταν παντρεμένα εργαζόμενα ζευγάρια, μεσαίου οικονομικού και εκπαιδευτικού επιπέδου από τους νομούς Αττικής και Κορινθίας, οι οποίοι στην πλειοψηφία τους ήταν υπάλληλοι μεγάλων εταιριών, περιορίζοντας την γενίκευση των πορισμάτων της έρευνας σε αυτή τη κατηγορία. Αξίζει να αναφερθεί το γεγονός ότι ορισμένοι από το δείγμα αρνήθηκαν να λάβουν μέρος στην έρευνα και ακόμη ότι άλλοι συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια ελλιπώς με αποτέλεσμα να μην συμπεριληφθούν στην έρευνα.

Ένας άλλος μεθοδολογικός περιορισμός είναι η χρησιμοποίηση των ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς τα οποία στηρίζονται στις υποκειμενικές κρίσεις των ατόμων.

Ένα άλλο αδύναμο σημείο της παρούσας έρευνας αποτελεί η χρήση μονόδρομων κλιμάκων μέτρησης για την ‘ικανοποίηση από το γάμο’, ‘την κοινωνική στήριξη’, αλλά και τον διαχωρισμό wfc και fwc, γεγονός που καταγράφεται ως μειωμένη εγκυρότητα των κλιμάκων αυτών. Τέλος, δεν θα πρέπει να λησμονούμε ότι η παρούσα έρευνα, όπως και πολλές σχετικές, είναι συναφειακή. Συνεπώς, μόνο συμμεταβολές μπορούμε να παρατηρήσουμε και όχι αιτιώδεις σχέσεις.

Συμπεράσματα και προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Παρόλα αυτά, η συνεισφορά της παρούσας έρευνας στη βιβλιογραφία είναι σημαντική. Αποτελεί μια από τις λίγες προσπάθειες για την καταγραφή των αλληλεπιδράσεων των εξεταζόμενων μεταβλητών σε ένα ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, όπως αυτό του ζευγαριού. Ο στόχος μας ήταν να μελετηθεί και να αξιολογηθεί η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας με πληρότητα και επάρκεια.

Ταυτόχρονα, η μελέτη αυτή παρέχει πληροφορίες για την πρόβλεψη της ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ από τον/την σύζυγο, όπου τα ερευνητικά δεδομένα είναι ελάχιστα.

Η περαιτέρω εξέταση της ‘σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας’ και των υποκατηγοριών της από μελλοντικές έρευνες θα ήταν πολύτιμη.

Όπως παρατηρήθηκε από την εισαγωγή, η πλειονότητα των αποτελεσμάτων στη βιβλιογραφία ήταν αντικρουόμενα λόγω της ποικιλίας των κλιμάκων μέτρησης που η εκάστοτε έρευνα χρησιμοποιούσε. Για το λόγο αυτό κρίνεται αναγκαία η αναζήτηση αντικειμενικών μεθόδων μέτρησης των μελετώμενων μεταβλητών. Ακόμη είναι σημαντική η εξέταση των δεδομένων και με διαχρονικές μελέτες οι οποίες θα εξασφαλίσουν τη δυνατότητα ερμηνείας αιτιωδών σχέσεων στα πορίσματα.

Επιπλέον, αξίζει η ερευνηθεί η ‘σύγκρουση εργασίας-οικογένειας’ σε περισσότερα πληθυσμιακά δείγματα όπως αυτά των χαμηλών οικονομικών στρωμάτων, των μειονοτήτων, αλλά και σε διάφορες οικογενειακές δομές (μονογονεϊκές, πυρηνικές οικογένειες).

Επιπρόσθετα, μαζί με τις έρευνες της αρνητικής επίδρασης των δύο τομέων, εργασίας και οικογένειας, κρίνεται αναγκαίο να μελετηθούν πως η εργασία επιδρά θετικά στην οικογένεια και πως η οικογένεια μπορεί να διευκολύνει την επίδοση στην

εργασία, εστιάζοντας έτσι στα δυνατά σημεία και την αισιόδοξη λειτουργικότητα, παρά στις αδυναμίες και τη δυσλειτουργική συμπεριφορά.

Εν κατακλείδι, η πληρέστερη κατανόηση των παραγόντων που προσδιορίζουν το WFC θα δώσει την ευκαιρία για την ανάπτυξη κατάλληλων προγραμμάτων παρέμβασης με στόχο την επίτευξη οικογενειακής και επαγγελματικής αρμονίας κυρίως σε οικογένειες όπου και οι δύο σύζυγοι ακολουθούν επαγγέλματα καριέρας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411–420.
- Allen, T., Herts, D., Bruck, C., & 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.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 414-435.
- Anderson, E. A., & Leslie, L. A. (1991). Coping with employment and family stress: Employment arrangement and gender differences. *Sex Roles, 24*, 223–231.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations, 24*, 813–837.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A Cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management, 25*, 491-511.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: the moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 259–278.
- Barnett, R. C., & Rivers, C. (1996). *She Works he Works: How Two-Income Families are Happier, Healthier, and Better off*. San Francisco: Harper Collins.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 124*(2), 125–182.
- Barnett R. C., Morgan C. (2003). Community-A Critical Missing Link in Work-Family Research.
- Berardo, P. H., Shehan, C. L., & Leslie, G. R. (1987). A residue of tradition: Jobs, careers, and spouses' time in housework. *Journal of Marriage and the Family, 49*, 381-390.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces, 79*(1), 191-228.

- Blanchard-Fields, E., Chen, Y., & Hebert, C. E. (1997). Inter-role conflict as a function of life stage, gender, and gender-related personality attributes. *Sex Roles, 37*, 155–174.
- Bromet, E. J., Dew, M. A., & Parkinson, D. K. (1990). *Spillover between Work and Family: A Study of Blue-Collar Working Wives*. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), *Stress between Work and Family*. New York: Plenum Press.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior, 60*(3), 336–353.
- Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the interrelationship of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues, 13*, 376-390.
- Bond, J. T., Galinsky, E., & Swanberg, J. E. (1998). *The 1997 National Study of the Changing Workforce*. New York: Families and Work Institute.
- Borovsky, D. M. (1999). Models and operationalizations of work–family conflict: A comparative analysis and extension to organizational outcomes in a sample of unionized workers. Dissertation Abstracts International: *The Sciences and Engineering, 59*(12-B), 6507.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality, 3*, 287-302.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring stressors, work-family concerns and psychological well-being among nursing staff. *Community, Work, and Family, 4*, 49-62.
- Burley, K. A. (1995). Family Variables as Mediator of the Relationship between Work-Family Conflict and Marital Adjustment among Dual-Career Men and Women. *The Journal of Social Psychology, 135*(4), 483-497.
- Carbone, J. (1992, November). Correlates of depression in mental health employees. Paper presented at the American Psychological Association and National Institute for Occupational Safety and Health Conference, Washington, DC.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference. *Journal of Management, 26*(5), 1031–1054.
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work-family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment

- among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 99-108.
- Chiu R. K. (1998). Relationships among role conflicts, role satisfactions and life satisfaction: evidence from Hong Kong. *Social Behavior and Personality*, 26(4), 409-414.
- Cinamon R. G., & Rich Y. (2002). Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications For Work-Family Conflict. *Sex Roles*, 47(11), 531-541.
- Coltrane, S. (1996). *Family man: Fatherhood, housework, and gender equity*. New York: Oxford University Press.
- Coverman, S. (1989). Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces*, 67, 965-982.
- Crouter, A. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425-552.
- DeVault, M. (1991). *Feeding the family*. Chicago: University of Chicago Press.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15(3), 449-466.
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Thomas, D. R. (1996). Work and family environments and the adoption of computer-supported supplemental work-at-home. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 1-23.
- 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.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Endler, N. S. & Parker, J. D. A. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 844-854.
- Ferree, M. M. (1990). Beyond separate spheres. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 866-884.

- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family-allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1991). Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 227- 250.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work–family conflict: testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work–family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723–729.
- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology* , 1, 57-69.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1997a). 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. R. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997b). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145–167.
- Frone, M. R. R. (2003). *Work-Family Balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington DC: American Psychological Association.
- Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 164-174.
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502-522.
- Galinsky, E., Bond, J. T. & Friedman, D. E. (1993). *The Changing Workforce: Highlights of the National Study*. New York: Families and Work Institute.

- Gershuny, J., & Robinson, J. P. (1988). Historical changes in the household division of labor. *Demography*, 25(4), 537-552.
- Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., Houtman, I. L. D. A multi-sample analysis of the mediating role of work-home interference. *Journal of Vocational Behavior* (in press).
- Geurts, S.A.E., Rutte, C. & Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents. *Social Science and Medicine*, 48, 1135-1148.
- Gignac, M. A., Kelloway, E. K. & Gottlieb, B. H. (1996). The impact of caregiving on employment: a mediational model of work-family conflict. *Canadian Journal on Aging*, 15 (4), 525-542.
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/ family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793–809.
- Grandey, A. A., Cordeiro B. L., & Crouter A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 78, 305-323.
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Grant, L., Simpson, L. A., & Rong, X. L. (1990). Gender, parenthood, and work hours of physicians. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 39-49.
- Grant- Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15, 214-226.
- Greenglass, E. R., Pantony, K. L., & Burke, R. J. (1988). A gender-role perspective on role conflict, work stress, and social support. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 317–328.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J.D. (2003). The relationship between work-family balance quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63, 510-531.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative

- spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560–568.
- Haar, J. M. & Spell, C. S. (2002). Examining Work-Family Conflict within a New Zealand Government Organization.
- Hackett, R. D., & Guion, R. M. M. (1985). A reevaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 16, 250–279.
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-Family Conflict in Dual Earner Couples: Within-Individual and Crossover Effects of Work and Family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviours. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419–436.
- Hammer L. B., Neal M. B., Newsom J. T., Brockwood K. J., & Colton C. L. (2005). A Longitudinal Study of the Effects of Dual-Earner Couples’ Utilization of Family-Friendly Workplace Supports on Work and Family Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90 (4), 799-810.
- Heaney, C. A., House, J. S., Israel, B. A., & Mero, R. P. (1997). The relationship of organizational and social coping resources to employee coping behaviour: A longitudinal analysis. *Work & Stress*, 9, 416-431.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-earner family. *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51–75.
- Hill, E. J. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.
- Hill, E. J., Martinson, V., Hawkins, A., & Ferris, M. (2003). Studying “working fathers”: Comparing fathers’ and mothers’ work-family conflict, fit, and adaptive strategies in a global high-tech company. *Fathering*, 1, 239-261.
- Hobfoll, S. E. & Vaux, A. (1993). *Social Support: Resources and Context*. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects* (pp. 685_ 705). New York: The Free Press.

- Hochschild, A. (1989). *The second shift*. New York: Viking Penguin.
- Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Perrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: a longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 79-100.
- Jacobs, J. A., & Gornick, J. C. (2001). *Hours of paid work in dual earner couples: The U. S. in cross-national perspective* (Luxembourg Income Study Working Paper No. 253). Syracuse, NY: Maxwell School of Citizenship and Public Affairs.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. Jr. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79, 767-782.
- Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: a review of models, methods and findings. *Psychological Bulletin*, 88(1), 60-77. απόσπασμα βιβλίου
- Καφέτσιος, Κ. & Ιωαννίδου, Μ. (2004). Με λίγη βοήθεια από τους φίλους; Διαπροσωπικές σχέσεις και ψυχική υγεία σε δείγμα ιατρών. *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, 38, 43-62.
- Καφέτσιος, Κ. (2006). PowerPoint, Σημειώσεις Σεμιναρίου Οργανωτικής Ψυχολογίας. Πανεπιστήμιο Κρήτης.
- Kanter, R. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H. & Barham, L. (1999). The source, nature and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work–family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157–177.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J. & Makikangas, A. (2002). Work–family conflict and its relations to well-being: the role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35, 1669–1683.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kossek, E. E., & Ozeki C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2): 139-149.

- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work, & Family, 2*, 7–32.
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (1999). The work–family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*, 382–393.
- Loscocco, K. A. (1997). Work–family linkages among self employed women and men. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 204–226.
- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress, 8*, 244–254.
- Matthews, L. S., Conger, R. D., & Wickrama, K. A. S. (1996). Work-family conflict and marital quality: Mediating processes. *Social Psychology Quarterly, 59*, 62–79.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior, 20*, 879–895.
- McElwain, A. K., Korabik, K., Rosin, H. M. (2005). An Examination of Gender Differences in Work-Family Conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science, 37*(4), 283–298.
- Netemeyer, R. G., Boles J. S., & McMurrian, R. (1996). "Development and Validation of *Work-Family Conflict* and *Family-Work Conflict* Scales." *Journal of Applied Psychology, 81* (4): 400–410.
- Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Tests of alternative pathways. *Journal of Social Psychology, 142*(5), 645–662.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict and affective experiences. *Journal of Applied Psychology, 77*(3), 272–279.
- O'Driscoll, M. & Brough, P (2003). *Job Stress and Burnout*. In M. O'Driscoll, P. Taylor, & T. Kalliath (Eds.). *Organisational psychology in Australia and New Zealand* (pp. 188–211). Melbourne: Oxford University Press.
- O'Driscoll, M., Brough, P, & Kalliath, T. (2004). Work-family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International, 23*, 1/2, 36–56.
- Offermann, L., & Gowing, M. (1990). Organizations of the future: Changes and challenges. *American Psychologist, 45*, 95–108.
- Pomaki & Anagnostopoulou (2003).

- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275–300.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Pisarski, A., Bohle, P., & Callan, V. J. (1998). Effects of coping strategies, social support and work-nonwork conflict on shift worker's health. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 24, 141-145.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24(4), 417–427.
- Presser, H. B. (2003). *Work in a 24/7 economy: Challenges for American families*. New York: Russell Sage Foundation.
- Repetti, R.L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behaviour during marital interaction: the roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 651-659.
- 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.
- Robinson, J. P., & Godbey, G. (1997). *Time for life: The surprising ways Americans use their time*. University Park: Pennsylvania State University Press.
- Robinson, J. P., & Milkie, M. A. (1998, February). Back to the basics: Trends in and role determinants of women's attitudes toward housework. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 205-218.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., Cooper C. L. (2002). *The Handbook of Work and Health Psychology, Second Edition*. New York: Wiley.
- Sinclair, R. R., Hannigan, M. A., & Tetrick, L. E. (1995). Benefit coverage and employee attitudes: A social exchange perspective. In L. E. Tetrick & J. Barling (Eds.), *Changing employment relations: Behavioral and social perspectives* (pp. 163–185). Washington, DC: American Psychological Association.
- Snow D. L., Swan S. C., Raghavan C., Connell C. M & Klein I. (2003). The relationship of work stressors, coping and social support to psychological symptoms among female secretarial employees. *Work & Stress*, 17(3), 241-263.

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56(3), 475-486.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family & Economic Issues*, 22(2), 101-119.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Thompson, C. A., & Blau, G. (1993). Moving beyond traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8, 635-646.
- Voydanoff P. (2005). Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 707-726.
- Wallace, J. E. (1997). It's about time: A study of hours worked and work spillover among law firm lawyers. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 227-248.
- Weiss, R. S. (1990). Bringing home work stress. In: J. Eckenrode. and S. Gore (Eds.), *Stress Between Work and Family* , pp. 17-38. Plenum Press, New York.
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54, 557-591.
- Williams, K., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.
- Winslow S. (2005). Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727-755.
- Youngblood, S. A., & Chambers-Cook, K. (1984). Child care assistance can improve employee attitude and behavior. *Personnel Administrator*, 29(2), 45-46, 93-95.
- Zedeck, S., & Mosier, K. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.