

Διερεύνηση της διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας σε συνάρτηση με τα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών

Μπακύρτης Χρήστος

Εκπαιδευτικός Φυσικής Αγωγής, M.Ed., Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση
christosbak1@gmail.com

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να αποκαλύψει το ρόλο τον οποίο διαδραματίζουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών (Φύλο, ηλικία) καθώς και τα κοινωνικά χαρακτηριστικά τους (Οικογενειακή κατάσταση, τέκνα, θέση ευθύνης, βαθμίδα) στην καλύτερη κατανόηση του ρόλου της διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας. Η αποκάλυψη αυτή δύναται να οδηγήσει σε στοχευμένο σχεδιασμό παρεμβάσεων, ο οποίος θα μπορούσε να επιφέρει ευεργετικά αποτελέσματα τόσο για τους εκπαιδευτικούς όσο και για τους σχολικούς οργανισμούς στους οποίους εργάζονται. Τα αποτελέσματα αποκάλυψαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί καθώς και οι νέοι ηλικιακά εκπαιδευτικοί, βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Επίσης αποκάλυψαν ότι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι βρίσκονται σε διάσταση-διάζευξη βιώνουν σύγκρουση οικογένειας-εργασίας καθώς παράλληλα δεν αποκομίζουν τα ευεργετικά οφέλη του εμπλουτισμού οικογένειας-εργασίας. Η θέση ευθύνης φαίνεται να εμπλουτίζει τα χαρακτηριστικά της εργασίας αλλά και της οικογένειας όπως και η ύπαρξη τέκνων φαίνεται να εμπλουτίζει τη διασύνδεση οικογένειας-εργασίας. Τέλος, τις δυσμενείς επιπτώσεις της διασύνδεσης φαίνεται να βιώνουν περισσότερο οι εκπαιδευτικοί τις δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Λέξεις κλειδιά: Διασύνδεση εργασίας-οικογένειας, Διασύνδεση οικογένειας-εργασίας, Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, Εμπλουτισμός εργασίας οικογένειας

Εισαγωγή

Η εργασία και η οικογένεια θεωρούνται ως οι δύο πιο σημαντικοί τομείς της ζωής. Η ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής είναι μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι αναπτυσσόμενες χώρες, καθώς και ένα από τα πιο σημαντικά ζητήματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μελέτες έχουν εντοπίσει ότι οι δύο αυτοί τομείς είναι αλληλοεξαρτώμενοι, καθώς διαφαίνεται διάχυση συμπεριφορών, συναισθημάτων, βιωμάτων και εμπειριών από τον έναν τομέα προς τον άλλον (Edwards & Rothbard, 2000). Οι μελετητές παρατήρησαν ποικιλομορφία στις επιρροές διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας καθώς και εργασιακές και κοινωνικές συνέπειες (Vithanage & Arachchige, 2017). Ως αποτέλεσμα αυτών των εργασιακών και κοινωνικών συνεπειών, επηρεάστηκαν σημαντικά οι ρόλοι και οι αξίες των ανθρώπων, συνεπώς και οι σχέσεις, οι οποίες διασυνδέουν την εργασία και την οικογένεια (Lavassani & Mounahedi, 2014).

Εννοιολογικό πλαίσιο διασύνδεσης

Οι συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις της σύγχρονης ζωής προκάλεσαν την ανάγκη διερεύνησης της διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας των εκπαιδευτικών μέσα από την ανάπτυξη διαφορετικών ρόλων. Αποκαλύφθηκε ότι η διαχείριση πολλαπλών ρόλων (π.χ. σύζυγος, γονέας, εργαζόμενος) θεωρείται ένα σημαντικό διαχειριστικό πρόβλημα (Hammer & Demsky, 2014) και δημιουργεί αναπόφευκτα συγκρούσεις μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και της οικογένειας (Greenhaus & Beutell, 1985), με επιβλαβή αποτελέσματα (Korabik et al., 2008). Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (WFC) εμφανίζεται όταν οι απαιτήσεις του ενός ρόλου παρεμβαίνουν στην εκτέλεση του άλλου ρόλου (Greenhaus & Beutell, 1985). Έχουν αναπτυχθεί θεωρίες οι οποίες προσπαθούν να εξηγήσουν αυτό το

φαινόμενο. Σε αυτήν τη μελέτη, χρησιμοποιήθηκε η θεωρία διατήρησης πόρων (Conservation Of Resources theory, COR Theory) του Hobfoll (1989) για την παροχή ενός πλαισίου, σύνδεσης της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας με την κατανομή των πόρων. Σύμφωνα με τη θεωρία διατήρησης πόρων, κάθε άτομο είναι εφοδιασμένο με ένα συγκεκριμένο αριθμό πόρων (π.χ. χρόνο, ενέργεια, προσπάθεια), οι οποίοι μπορούν να διατεθούν ή να αναπληρωθούν με διάφορους μηχανισμούς. Λόγω των χρονικών περιορισμών και της σωματικής αντοχής, οι εργαζόμενοι μπορεί να μη διαθέτουν αρκετό χρόνο και ενέργεια για να διανέμουν τους πόρους στους τομείς εργασίας και οικογένειας. Συνεπώς η συμμετοχή σε πολλαπλούς ρόλους επιδρά στη μη ισορροπημένη κατανομή των πόρων αυτών (Greenhaus & Powell, 2003; Rothbard, 2001). Ως εκ τούτου, η αποτελεσματικότητα των ατόμων σε προκαθορισμένους ρόλους ζωής έχουν τεθεί υπό αμφισβήτηση (Greenhaus et al., 2006) και κατά ακολουθία, η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας θεωρείται αναπόφευκτη (Karatepe & Bekteshi, 2008).

Μελέτες έχουν αναφέρει ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας έχει αμφίδρομη σχέση και αποτελείται από διασύνδεση εργασίας-οικογένειας και οικογένειας εργασίας (Frone et al., 1992). Οι δύο τύποι διασύνδεσης επηρεάζουν ετερόκλητα την προγνωστική τους ικανότητα. Επίσης έχει αποκαλυφθεί ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σχετίζεται αρνητικά με την εργασία, καθώς μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της παραγωγικότητας, της εργασιακής αφοσίωσης και της ικανοποίησης από την εργασία (Ahmed, 2014). Έχει συνδεθεί επίσης και με αυξημένα επίπεδα ψυχολογικής καταπόνησης (Kalliath et al., 2012), εργασιακής εξουθένωσης (Ji & Yue, 2020) και χαμηλής ποιότητας ύπνου (Magee et al., 2018), επηρεάζοντας σημαντικά την υγεία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων (Hui & Grandner, 2015). Όσον αφορά τη σύγκρουση οικογένειας-εργασίας (FWC) μελέτες έχουν παρουσιάσει ότι είναι επιβλαβής για την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων (Panatik et al., 2011), για την ποιότητα των συζυγικών και οικογενειακών σχέσεων του και για την ικανοποίηση του συντρόφου και της οικογένειάς του (Carroll et al., 2013). Όσον αφορά τις διαφορές μεταξύ των φύλων, οι σημαντικά διευρυμένες οικογενειακές ευθύνες των γυναικών (Fahlén, 2016) και η μεγαλύτερη έμφαση των ανδρών στους ρόλους εργασίας φαίνεται να σχετίζονται με υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας στις γυναίκες εκπαιδευτικούς από ότι στους άντρες (Cinamon & Rich, 2005; Todesco, 2013; Erdamar & Demirel, 2014). Διαπιστώθηκε επίσης ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας στις γυναίκες, λειτουργεί ως προβλεπτικός παράγοντας αυξημένων επιπέδων δυσαρέσκειας στην εργασία, γονική δυσφορία και συμπτωμάτων ψυχολογικού στρες (Kinnunen et al., 2004). Αντ' αυτού, για τους άνδρες, η ίδια μελέτη αποκαλύπτει συζυγική δυσαρέσκεια, γονική δυσφορία και συμπτώματα άγχους.

Η διασύνδεση εργασίας-οικογένειας εκτός από αρνητική εμφανίζει και θετική διάσταση (Greenhaus & Powell, 2006). Ο εμπλουτισμός εργασίας-οικογένειας (WFE) και οικογένειας-εργασίας (FWE) ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο τα βιώματα των εργαζομένων στον ένα ρόλο βελτιώνουν την ποιότητα ζωής στον άλλο (Greenhaus & Powell, 2006). Η έννοια τους είναι πολυδιάστατη. Οι πόροι που αποκτά ένας εργαζόμενος από την εργασία δύναται να λειτουργήσουν ευεργετικά στη διεκπεραίωση του ρόλου του στην οικογενειακή ζωή (Carlson et al., 2006). Υπάρχουν πέντε διαφορετικοί πόροι που μπορούν να υποστηρίξουν τον εμπλουτισμό εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας: ψυχολογικοί και υλικοί πόροι, φυσικοί πόροι, κοινωνικοί πόροι, ανάπτυξης δεξιοτήτων, προοπτικών και ευελιξίας (Greenhaus & Powell, 2006). Αυτοί οι πόροι επιτρέπουν τη βελτίωση της απόδοσης στον άλλο ρόλο είτε άμεσα (instrumental path) είτε έμμεσα (affective path). Παραδείγματος χάρη, εάν ένας εργαζόμενος αποκτήσει πολυδιάστατες δεξιότητες (multitasking skills) από τον ρόλο του ως γονέας, αυτές οι δεξιότητες μπορούν να έχουν άμεση και καθοριστική επίδραση στη βελτίωση της απόδοσης της εργασίας του. Θα μπορούσαν επίσης αυτοί οι πόροι να συμβάλουν έμμεσα στην παραγωγή εμπλουτισμού μέσω θετικών επιπτώσεων (Greenhaus & Powell 2006). Οι εμπειρίες π.χ. που αποκτώνται στο σπίτι, να παρέχουν θετική επίδραση στον

οικογενειακό ρόλο ενός ατόμου με τη μορφή ενθουσιασμού, εγρήγορης και θετικής ενέργειας. Με τη σειρά της, αυτή η θετική επίδραση από το ρόλο της οικογένειας μπορεί να παρέχει θετικότερη επίδραση στον ρόλο της εργασίας. Όσον αφορά τον εμπλουτισμό εργασίας-οικογένειας (WFE), έρευνες αποκάλυψαν ότι υπάρχει θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εργασία (Russo & Buonocore, 2012) αλλά και την εργασιακή δέσμευση (Wayne et al., 2013). Σε έρευνα η οποία διεξήχθη σε εκπαιδευτικούς των Akram et al. (2014) κατέληξε στο ίδιο αποτέλεσμα καθώς τα ευρήματα υπογράμμισαν τη σημασία της θετικής διασύνδεσης μεταξύ του εργασιακού και οικογενειακού τομέα. Επίσης σε έρευνα των Klerk et al. (2015) υποστηρίζετε ότι η συμμετοχή σε ένα ρόλο μπορεί να εμπλουτίσει την ποιότητα ζωής στον άλλο ρόλο, παρέχοντας συγχρόνως πληρέστερη κατανόηση της θετικής διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας. Όσον αφορά τον εμπλουτισμό οικογένειας εργασίας (FWE), έρευνα παρουσιάζει ύπαρξη θετικής συσχέτισης ως προς τις δύο διαστάσεις του εμπλουτισμού, καθώς και μειωμένα επίπεδα εργασιακού άγχους ((McNall et al., 2010) και ικανοποίησης από τη ζωή (Mishra & Bhatnagar, 2019). Επίσης, η θετική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας σχετίζεται τόσο με την ευεξία στην εργασία όσο και με τη γενική ευημερία των εργαζομένων (Kinnunen et al., 2006).

Μεθοδολογία έρευνας

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 339 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Από αυτούς οι 112 (33%) ήταν άντρες και οι 227 (67%) γυναίκες. Οι 238 (70,2%) ανήκαν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και οι 101 (29,8%) στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Από τους 339 εκπαιδευτικούς, 29 (8,6%) κατείχαν θέση ευθύνης διευθυντή και 21 (6,2%) θέση υποδιευθυντή. Σχετικά με την οικογενειακή τους κατάσταση, 9 (2,7%) ήταν ελεύθεροι, 27 (8%) διατηρούσαν σχέση ή είχαν σύντροφο, 257 (75,8) ήταν παντρεμένοι, 13 (3,8%) ήταν σε διάσταση και 33 (9,7%) σε διάζευξη. Σχετικά με τον αριθμό τέκνων, 288 (85%) είχαν παιδιά και 51 (15%) δεν είχαν παιδιά. Ως 30 ετών ήταν 10 (2,9%) εκπαιδευτικοί, από 31 έως 40 ήταν 51 (15%), από 41 έως 50 ήταν 142 (41,1%) και από 51 έως 60 ήταν 136 (40,1%) εκπαιδευτικοί.

Για τη διεξαγωγή της έρευνας, επιλέχτηκε η ποσοτική έρευνα και συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο. Η θετική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας βασίστηκε σε κλίμακα αξιολόγησης έξι ερωτήσεων, όπως αυτές αναπτύχτηκαν από τους Wagena και Geurts (2000). Η αρνητική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας βασίστηκε σε κλίμακα αξιολόγησης οκτώ ερωτήσεων, όπως αυτές αναπτύχτηκαν από τους Frone et al. (1992) και Netemeyer et al. (1996). Οι ερωτήσεις ταξινομήθηκαν από μία κλίμακα πέντε σημείων, οι οποίες κυμαίνονται από 1 (ποτέ) έως 5 (πάντα). Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε έντυπη και σε ηλεκτρονική μορφή. Το ερωτηματολόγιο σε ηλεκτρονική μορφή διανεμήθηκε στα e-mail των σχολικών μονάδων, για να προωθηθεί μέσω αυτών, στα e-mail των εκπαιδευτικών.

Η επιλογή των συμμετεχόντων πραγματοποιήθηκε με βολική ή ευκαιριακή δειγματοληψία (convenience sampling) σε όλη την ελληνική επικράτεια και προέκυψε έπειτα από επιθυμία των ιδίων εκπαιδευτικών να συνεισφέρουν στην υλοποίηση της έρευνας. Η διαχείριση των δεδομένων που συλλέχτηκαν και η στατιστική επεξεργασία τους πραγματοποιήθηκε με τα προγράμματα επεξεργασίας IBM SPSS Statistics ver.22 και IBM SPSS Amos ver.20.

Ανάλυση δεδομένων και αποτελέσματα

Για να μειωθεί ο αριθμός των προς ανάλυση μεταβλητών σε έναν περιορισμένο αριθμό παραγόντων καθώς και να επιβεβαιωθεί η δομική εγκυρότητα του ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε διερευνητική και επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση. Πρώτα ελέγχθηκε η κανονική κατανομή των δεδομένων μέσω των τυπικών τιμών της κυρτότητας και λοξότητας (Kurtosis από -,730 έως ,775, Skewness από -,589 έως ,953). Η επάρκεια του δείγματος εκτιμήθηκε με το δείκτη Kaiser-Meyer-Olkin (0,851), καθώς και με το δείκτη Bartlett's Test of Sphericity ($\chi^2(91)= 2.740,88$, sig:.,000). Οι ως άνω έλεγχοι απέδειξαν τη

σημαντικότητα των στοιχείων. Η διερευνητική παραγοντική ανάλυση αποκάλυψε τέσσερις παράγοντες, οι οποίοι ερμήνευσαν το 76,53% της διακύμανσης, όλων των υπό ανάλυση μεταβλητών. Οι φορτίσεις αξιολογήθηκαν ως πολύ ικανοποιητικές (Πίνακας 1).

Πίνακας 1: Διερευνητική παραγοντική ανάλυση

	Παραγοντικές φορτίσεις			
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
WFC				
Η εργασία σας παρεμποδίζει τις δικές σας ευθύνες στο σπίτι, όπως το μαγείρεμα, τα ψώνια, η φροντίδα των παιδιών, η εργασία στην αυλή και οι επισκευές του σπιτιού;	,817			
Οι απαιτήσεις της εργασίας σας επηρεάζουν την ιδιωτική σας ζωή;	,862			
Η εργασία σας κρατά μακριά από το χρόνο που θα επιθυμούσατε να ασχοληθείτε με τις δραστηριότητες της οικογένειάς σας;	,864			
Η εργασία σας προκαλεί ένταση, η οποία δυσχεραίνει την εκπλήρωση των οικογενειακών σας καθηκόντων;	,811			
FWC				
Η οικογενειακή σας ζωή παρεμποδίζει τις ευθύνες σας στην εργασία, όπως η έγκαιρη προσέλευση στην εργασία, η εκτέλεση καθημερινών καθηκόντων ή η υπερωριακή εργασία;		,802		
Οι απαιτήσεις της οικογένειάς σας ή του/της συζύγου/συντρόφου σας εμποδίζουν να πραγματοποιήσετε τις δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία σας;		,863		
Η οικογενειακή σας ζωή σας παρεμποδίζει στο να αφιερώσετε τον απαιτούμενο χρόνο στην εργασία σας;		,870		
Η οικογενειακή ένταση που πολλές φορές δημιουργείται, επιβαρύνει την ικανότητά σας να εκτελείτε αποτελεσματικά, τα εργασιακά σας καθήκοντα;		,810		
WFE				
Επιστρέφετε στο σπίτι με χαρά μετά από μια επιτυχημένη μέρα στην εργασία, επηρεάζοντας θετικά την ατμόσφαιρα στην οικογένεια;			,820	
Εκπληρώνετε καλύτερα τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις λόγω των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων που έχετε αναπτύξει στην εργασία σας, όπως η διαχείριση συγκρούσεων στην τάξη ή η αντιμετώπιση θεμάτων πειθαρχίας;			,883	
Ο αποτελεσματικός τρόπος με τον οποίο διαχειρίζεστε τον χρόνο σας στην εργασία, σας βοηθάει να διαχειριστείτε αποτελεσματικά και τον χρόνο σας στην οικογενειακή σας ζωή;			,816	
FWE				
Αφού αφιερώσετε ικανοποιητικό χρόνο στις οικογενειακές σας υποχρεώσεις, πηγαίνετε στην εργασία σας με καλή διάθεση, επηρεάζοντας θετικά και το εργασιακό κλίμα;				,772

Αναλαμβάνετε τις ευθύνες σας στην εργασία πιο σοβαρά επειδή είστε υποχρεωμένοι να κάνετε το ίδιο και στην οικογενειακή σας ζωή; ,868

Διαχειρίζεστε τον χρόνο στην εργασία σας αποτελεσματικά επειδή το ίδιο αποτελεσματικά τον διαχειρίζεστε και στην οικογενειακή σας ζωή; ,867

Kaiser-Meyer-Olkin μέτρο επάρκειας δειγματοληψίας (ΚΜΟ): 0.851

Bartlett's Test of Sphericity Sig: ,000

Σύνολο ιδιοτιμών	3,034	3,027	2,362	2,292
% της επεξήγησης διακύμανσης (Σύνολο: 76,53)	21,67	21,62	16,87	16,37

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας. Για τον έλεγχο αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου, χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής McDonald's omega (McDonald, 1999) ο οποίος θεωρείται κατάλληλος για έρευνες επικοινωνίας και συμπεριφοράς (Hayes & Coutts, 2020). Επίσης χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο σύνθετης αξιοπιστίας (Composite Reliability, CR) για την αξιολόγηση της εσωτερικής συνεκτικότητας των προτεινόμενων παραγόντων καθώς και η μέση εξαχθείσα διακύμανση (Average Variance Extracted, AVE). Η AVE αποτελεί άλλο ένα μέτρο αξιοπιστίας, το οποίο απεικονίζει το συνολικό ποσό της διακύμανσης της δομής στο οποίο οφείλεται η διακύμανση των προσδιοριστικών παραγόντων. Αποδεκτές τιμές του AVE θεωρούνται τιμές >.50. Τα αποτελέσματα αξιοπιστίας αποτυπώνονται στους πίνακες 2 τα οποία είναι πλήρως συμβατά με τα διεθνή πρότυπα (Hair et al., 2009).

Πίνακας 2: Έλεγχος αξιοπιστίας, σύνθετης αξιοπιστίας και συγκλίνουσας εγκυρότητας

	McDonald's omega	Σύνθετη αξιοπιστία (CR)	Μέση εξαχθείσα διακύμανση (AVE)
WFC	,893	,891	,671
FWC	,894	,894	,680
WFE	,846	,845	,646
FWE	,852	,853	,659

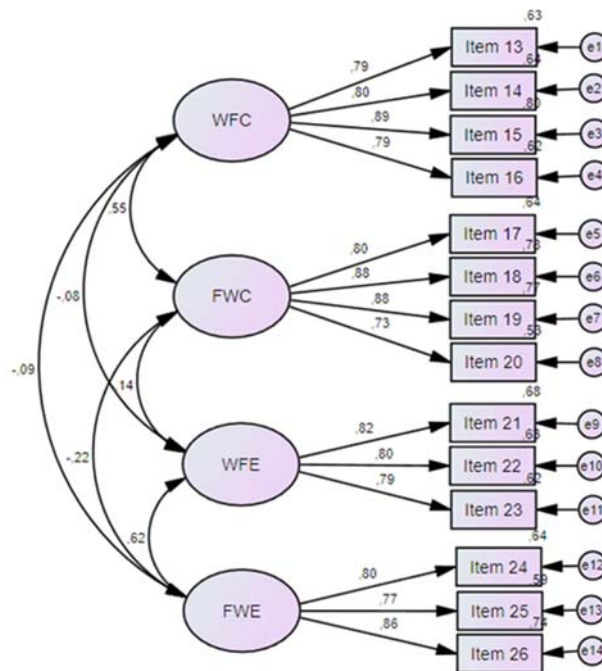
McDonald's omega>.70 Composite Reliability>.60 Convergent Validity: CR>AVE AVE>.5

Για το έλεγχο της εγκυρότητας των παραγόντων (Construct Validity) εκτιμήθηκε η συγκλίνουσα εγκυρότητα (Convergent Validity, CV) και η διακρίνουσα εγκυρότητα (Discriminant Validity, DV). Η συγκλίνουσα εγκυρότητα αφορά στο βαθμό συσχέτισης των παραγόντων και η διακρίνουσα εγκυρότητα αφορά το βαθμό διαφορετικότητας των παραγόντων. Στη συγκλίνουσα εγκυρότητα η CR θα πρέπει να είναι μεγαλύτερη από την AVE και η AVE μεγαλύτερη από ,50. Στη διακρίνουσα εγκυρότητα η AVE θα πρέπει να είναι μεγαλύτερη από το τετράγωνο του συντελεστή συσχέτισης ($r^2 < AVE$) (Hair et al., 2009; Huang et al., 2013). Ο πίνακας 3 παρέχει τις βαθμολογίες για κάθε κλίμακα, οι οποίες είναι σύμφωνες με τα διεθνή πρότυπα. Επίσης πραγματοποιήθηκε Harman's single factor test (Podsakoff & Organ, 1986), για τη δοκιμή της μεθόδου κοινής μεροληψίας (common method bias). Στη δοκιμή του Harman, η επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση πραγματοποιείται χρησιμοποιώντας μόνο έναν παράγοντα. Μεροληψία εμφανίζεται εάν ο μεμονωμένος παράγοντας ερμηνεύει περισσότερο από το 50% της διασποράς. Η συνολική διακύμανση ερμήνευσε το 29,94% της διασποράς. Συνεπώς καμία σημαντική προκατάληψη λόγω κοινών παραγόντων αναμένεται να έχει αντίκτυπο στα αποτελέσματα.

Πίνακας 3: Έλεγχος διακρίνουσα εγκυρότητας

Μεταβλητές	WFC	FWC	WFE	FWE
WFC	,671			
FWC	,301	,680		
WFE	-,006	-,021	,646	
FWE	-,008	-,047	,385	,659

Διεξήχθη επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση για όλες τις κλίμακες του ερωτηματολογίου. Από τα αποτελέσματα της επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης προκύπτει ότι όλες οι μεταβλητές φόρτωσαν ικανοποιητικά στους αρχικούς παράγοντες χωρίς να διαφαίνονται αλληλοκαλύψεις (Σχήμα 1). Οι ως άνω διαπιστώσεις σε συνάρτηση και με την αποτύπωση των στατιστικών δεδομένων ($\chi^2=125.399$, $df=71$, $\chi^2/df=1.766$, $p=.000$ $NFI=.955$, $CFI=.980$, $TLI=.974$, $RFI=.942$, $IFI=.980$, $RMSEA=.048$) αποδεικνύουν ότι η κλίμακα μέτρησης της αρνητικής και θετικής διασύνδεσης εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας επιβεβαιώνεται παραγοντικά ως προς την ορθότητά της.



Σχήμα 1: Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση

Στη συνέχεια προχωρήσαμε σε έλεγχο κανονικότητας του δείγματος σχετικά με την κατανομή των τιμών των μεταβλητών, με τον στατιστικό δείκτη Kolmogorov-Smirnov. Ο δείκτης αυτός ελέγχει εάν η κατανομή των δεδομένων δεν διαφέρει από την κανονική (H_0) ή εάν διαφέρει (H_1). Η κανονικότητα ή όχι του δείγματος θα μας καθορίσει εάν πραγματοποιήσουμε έλεγχο ισότητας μέσω των τιμών με το δείκτη Independent Samples Test (t-test) και ανάλυση διασποράς (Anova) ή πραγματοποιήσουμε μη παραμετρικούς ελέγχους (Non-Parametric Statistics) εναλλακτικά των T-Test και Anova. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το δείγμα δεν ακολουθεί κανονική κατανομή, οπότε απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση. Συνεπώς πραγματοποιήσαμε μη παραμετρικούς ελέγχους, στους οποίους δεν υπάρχει η προϋπόθεση της κανονικότητας καθώς ελέγχουν την ομοιογένεια (και όχι την ισότητα των μέσων τιμών) χρησιμοποιώντας βαθμούς διατακτικότητας (ranks). Το μη παραμετρικό κριτήριο Mann-Whitney U χρησιμοποιήθηκε για να ελεγχθεί η ισότητα των μέσων σε σχέση με το φύλο, τη βαθμίδα και την ύπαρξη τέκνων ενώ το μη παραμετρικό κριτήριο Kruskal-Wallis χρησιμοποιήθηκε για να ελεγχθεί η ισότητα των μέσων σε σχέση με τη θέση, την

οικογενειακή κατάσταση και την ηλικία. Η H_0 δηλώνει την ύπαρξη ομοιογένειας και η H_1 την μη ύπαρξη ομοιογένειας. Όταν $p > 0,05$ δεχόμαστε την ύπαρξη ομοιογένειας ενώ όταν $p < 0,05$ δεχόμαστε τη μη ύπαρξη ομοιογένειας. Σε περίπτωση μη ύπαρξης ομοιογένειας κατά τη χρήση του κριτηρίου Kruskal-Wallis πραγματοποιήθηκε έλεγχος του κριτηρίου Mann-Whitney U ανά ζεύγη της ποιοτικής μεταβλητής, για να καταστεί δυνατός ο εντοπισμός της κατηγορίας η οποία διαφοροποιείται. Τα αποτελέσματα των ελέγχων εμφανίζονται στον πίνακα 4 και 5.

Πίνακας 4: Μη παραμετρικά τεστ WFC και FWC

Μεταβλητές	Work-Family Conflict				Family-Work Conflict				
	N	M	SD	p	N	M	SD	p	
Φύλο	Άντρας	112	2,439	,800	,000	112	2,025	,779	,537
	Γυναίκα	227	2,827	,873		227	2,117	,831	
Βαθμίδα	Πρωτοβάθμια	238	2,572	,747	,000	238	1,997	,796	,002
	Δευτεροβάθμια	101	2,994	,805		101	2,294	,822	
Θέση	Διευθυντής	29	2,698	1,02	,571	29	2,017	,986	,664
	Υποδιευθυντής	21	2,519	,768		21	2,131	,875	
	Εκπαιδευτικός	289	2,712	,859		289	2,090	,794	
Οικογενειακή κατάσταση	Ελεύθερος/η	9	3,166	,780	,166	9	2,111	,452	,005
	Σχέση/Σύντροφο	27	2,759	1,02		27	1,925	,787	
	Παντρεμένος/η	257	2,641	,832		257	2,027	,779	
	Διάσταση	13	2,769	1,08		13	2,827	1,14	
	Διάζευξη	33	2,947	,898		33	2,379	,861	
Τέκνα	Ναι	288	2,668	,855	,066	288	2,088	,827	,940
	Όχι	51	2,872	,925		51	2,073	,745	
Ηλικία	≥30	10	3,725	,740	,004	10	2,625	,929	,136
	31-40	51	2,691	,805		51	2,068	,985	
	41-50	142	2,658	,824		142	2,133	,842	
	51-60	136	2,669	,904		136	2,003	,810	

N= Πλήθος M= Μέσος όρος SD= Τυπική απόκλιση p= Επίπεδο σημαντικότητας

Πίνακας 5: Μη παραμετρικά τεστ WFE και FWE

Μεταβλητές	Work-Family Enrichment				Family-Work Enrichment				
	N	M	SD	p	N	M	SD	p	
Φύλο	Άντρας	112	3,500	,744	,970	112	3,425	1,00	,441
	Γυναίκα	227	3,511	,786		227	3,539	,835	
Βαθμίδα	Πρωτοβάθμια	238	3,483	,792	,392	238	3,496	,956	,996
	Δευτεροβάθμια	101	3,564	,721		101	3,514	,922	
Θέση	Διευθυντής	29	3,771	,592	,042	29	3,644	1,10	,029
	Υποδιευθυντής	21	3,762	,634		21	3,952	,818	
	Εκπαιδευτικός	289	3,462	,789		289	3,454	,928	
Οικογενειακή κατάσταση	Ελεύθερος/η	9	4,000	,440	,094	9	3,296	,978	,010
	Σχέση/Σύντροφο	27	3,654	,682		27	3,604	,800	
	Παντρεμένος/η	257	3,504	,746		257	3,581	,914	
	Διάσταση	13	3,230	,780		13	2,871	,967	
	Διάζευξη	33	3,383	1,02		33	3,101	1,10	
Τέκνα	Ναι	288	3,510	,766	,799	288	3,552	,940	,023
	Όχι	51	3,490	,812		51	3,215	,923	
Ηλικία	≥30	10	3,766	,498	,643	10	3,633	,483	,333
	31-40	51	3,411	,898		51	3,268	,914	
	41-50	142	3,518	,714		142	3,542	,973	
	51-60	136	3,512	,797		136	3,536	,945	

N= Πλήθος M= Μέσος όρος SD= Τυπική απόκλιση p= Επίπεδο σημαντικότητας

Λαμβάνοντας υπ' όψιν το μέσο όρο των μεταβλητών, το κριτήριο Mann-Whitney U και το κριτήριο Kruskal-Wallis διαπιστώθηκε ότι όσον αφορά τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, το φύλο, η βαθμίδα και η ηλικία φαίνεται να μην παρουσιάζουν ομοιογένεια. Με άλλα λόγια οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και οι εκπαιδευτικοί έως 30 ετών φαίνεται να βιώνουν συγκρούσεις εργασίας-οικογένειας περισσότερο από τους άνδρες εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι είναι μεγαλύτεροι από 30 ετών. Όσον αφορά τη σύγκρουση οικογένειας-εργασίας η βαθμίδα και η οικογενειακή κατάσταση προκύπτει ότι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι είναι σε διάσταση-διάζευξη φαίνεται να βιώνουν μεγαλύτερα επίπεδα οικογενειακής-εργασιακής σύγκρουσης ($p < .05$). Σχετικά με τον εμπλουτισμό εργασίας-οικογένειας, οικογένειας-εργασίας και τη θέση ευθύνης, προκύπτει μη ύπαρξη ομοιογένειας των εκπαιδευτικών οι οποίοι κατέχουν θέση ευθύνης, αποδεικνύοντας με αυτόν τον τρόπο τις ευεργετικές ιδιότητες της μεταφοράς συναισθημάτων, εμπειριών και δεξιοτήτων από τον ένα χώρο στον άλλο. Όσον αφορά τον εμπλουτισμό οικογένειας-εργασίας μη ύπαρξη ομοιογένειας παρουσιάζουν οι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι έχουν τεκνοποιήσει αλλά και αυτοί οι οποίοι έχουν σχέση-σύντροφο ή είναι παντρεμένοι σε σχέση με αυτούς οι οποίοι είναι σε διάσταση ή διάζευξη. Οι υπόλοιποι έλεγχοι δεν έδειξαν διαφοροποιήσεις, παρουσιάζοντας ομοιογένεια σε όλο το φάσμα τους ($p > .05$).

Συζήτηση

Στην παρούσα έρευνα μελετήθηκε εάν η διασύνδεση εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας διαφέρει σε σχέση με το δημογραφικό και κοινωνικό προφίλ των εκπαιδευτικών. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αποκαλύφθηκε ότι αντιμετωπίζουν σύγκρουση εργασίας-οικογένειας περισσότερο από τους άνδρες εκπαιδευτικούς. Στο ίδιο αποτέλεσμα κατέλεξαν και πολλές προηγούμενες μελέτες, στις οποίες ερευνήθηκε ο αντίκτυπος του φύλου (Cinamon & Rich, 2005; Todesco, 2013; Erdamar & Demirel, 2014). Αποκαλύφθηκε ξεκάθαρα ότι οι ρόλοι των φύλων δεν έχουν αλλάξει πάρα πολύ, παρόλο που η συμμετοχή των γυναικών στην εργασιακή ζωή αυξήθηκε κατακόρυφα σε σχέση με το παρελθόν. Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες επωμίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό τις ευθύνες της οικογένειας και τις απαιτήσεις της εργασιακής ζωής, παρουσιάζοντας συχνότερα σύγκρουση εργασίας-οικογένειας. Αποκαλύφθηκε επίσης ότι και οι νέοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν συχνότερα σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σε σχέση με τους μεγαλύτερους ηλικιακά εκπαιδευτικούς (Erdamar & Demirel, 2014). Αποκαλύπτεται ότι οι νέοι εκπαιδευτικοί δεν έχουν αναπτύξει μηχανισμούς εξισορρόπησης των δύο ρόλων. Η εξισορρόπηση αυτή δύναται να προέλθει όταν η εμπειρία ή η συμμετοχή στον έναν ρόλο αυξήσει την ποιότητα ή την απόδοση στον άλλο ρόλο (Greenhaus & Powell, 2006). Με άλλα λόγια η ανάπτυξη μηχανισμών εμπλουτισμού εργασίας-οικογένειας μπορεί να παρέχει στους νέους εκπαιδευτικούς οφέλη όπως η ανάπτυξη δεξιοτήτων ή η θετική αλλαγή διάθεσης, με θετικό αντίκτυπο στην οικογένεια. Αυτή η τεχνική αναφέρεται ως καθοριστικό και αποτελεσματικό εργαλείο από τους Greenhaus και Powell (2006). Η μελέτη επίσης αποκάλυψε ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζουν υψηλότερη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας αλλά και οικογένειας-εργασίας. Ένας πιθανός λόγος ενδέχεται να είναι οι αυξημένες εργασιακές υποχρεώσεις των εν λόγω εκπαιδευτικών στο σπίτι (προετοιμασία μαθήματος για την επόμενη ημέρα, διόρθωση διαγωνισμάτων κ.α.). Μια μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να εντοπίσει και να διαλευκάνει τα σημεία τα οποία επηρεάζουν αυτή τη μη ισορροπημένη διάθεση πόρων.

Όσον αφορά τη διερεύνηση της οικογενειακής κατάσταση αποκαλύφθηκε ότι οι διαζευγμένοι και σε διάσταση εκπαιδευτικοί, αντιμετωπίζουν σύγκρουση οικογένειας-εργασίας (Eynde et al., 2019) καθώς και μειωμένο εμπλουτισμό οικογένειας-εργασίας. Ευρήματα προηγούμενων ερευνών επιβεβαιώνουν την εν λόγω διαπίστωση, καθώς οι μονογονεϊκές οικογένειες τείνουν να αντιμετωπίζουν δυσκολίες εξισορρόπησης οικογένειας και εργασίας (Nomaguchi, 2012). Εκτός από την αντιμετώπιση των ανταγωνιστικών

απαιτήσεων εργασίας και οικογένειας, οι μονογονεϊκές οικογένειες διαθέτουν γενικά λιγότερους πόρους από ότι οι τυπικές οικογένειες δύο γονέων. Η οικονομική τους κατάσταση χαρακτηρίζεται ως λιγότερο ευνοϊκή και, εξ ορισμού, δεν βασίζονται στην ύπαρξη συζύγου στο σπίτι για την ικανοποίηση των οικογενειακών τους απαιτήσεων (Baxter & Alexander, 2008). Μία σημαντική αποκάλυψη αυτής της έρευνας είναι ότι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι κατέχουν θέση ευθύνης (διευθυντές/τριες – υποδιευθυντές/τριες) φαίνεται να παρουσιάζουν θετική διασύνδεση εργασίας-οικογένειας αλλά και οικογένειας-εργασίας. Θετική διασύνδεση οικογένειας-εργασίας παρουσιάζουν και οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν τεκνοποιήσει. Αυτό το γεγονός αποκαλύπτει ότι οι διευθυντές-υποδιευθυντές αλλά και οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν γίνει γονείς, δημιουργούν πόρους, οι οποίοι τους βοηθούν στην διαχείριση των εργασιακών και οικογενειακών απαιτήσεων με μεγαλύτερη ευχέρεια. Οι πόροι οι οποίοι αποκτώνται από εμπειρίες ρόλων χωρίζονται σε δεξιότητες και στάσεις ζωής (π.χ. διαπροσωπικές δεξιότητες, ικανότητες αντιμετώπισης καταστάσεων, σεβασμός στις ανθρώπινες διαφορές), ψυχολογικούς και φυσικούς πόρους (π.χ. αυτο-αποτελεσματικότητα, ανθεκτικότητα, αισιοδοξία) και ευελιξία (Greenhaus & Powell, 2006).

Συμπεράσματα

Η μελέτη της πολύπλοκης σχέσης εργασίας-οικογένειας αποτέλεσε θέμα ενδιαφέροντος ερευνητών, εργοδοτών, εργαζομένων και των οικογενειών τους (MacDermid, 2005). Από την οπτική των εργοδοτών, η μείωση των συγκρούσεων μεταξύ εργασίας και οικογένειας αποδείχτηκε ότι επιφέρει αύξηση της παραγωγικότητας (Beauregard & Henry, 2009; Rathil & Barath, 2013). Επιπλέον, έρευνες παρουσιάζουν ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας αποτελεί βασικό δείκτη σωματικής και νοητικής εξάντλησης των εργαζομένων, αρνητικής σχέσης με τον/την σύντροφό, καθώς και μη ποιοτικού χρόνου διανυθέντος με τα παιδιά, την οικογένεια και τους φίλους τους (Kalliath et al., 2012).

Προσδιορίστηκε ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας αφορά περισσότερο τους νεότερους εκπαιδευτικούς καθώς και τις γυναίκες. Επίσης, προσδιορίστηκε ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και οι εκπαιδευτικοί σε διάσταση-διάζευξη βιώνουν εντονότερα συγκρούσεις ρόλων ενώ ταυτόχρονα δεν απολαμβάνουν τα πλεονεκτήματα του εμπλουτισμού των ρόλων. Για την ανακούφιση των συγκρούσεων των εκπαιδευτικών, χρειάζονται ατομικές και οργανωσιακές στρατηγικές. Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να μάθουν να διαχειρίζονται το άγχος, να προστατεύουν τη σωματική και ψυχική υγεία και να είναι σε θέση να μεταφέρουν πόρους από τον ένα ρόλο στον άλλο, επιδιώκοντας ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Η απώλεια πόρων των εκπαιδευτικών δεν θεωρείται μόνο απώλεια για τον οργανισμό αλλά και για τους μαθητές, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τη μαθητική διαδικασία. Όσον αφορά τους διευθυντές και τα στελέχη της εκπαίδευσης, θα πρέπει να παρέχουν ένα θετικό, παρακινητικό και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον για τους εκπαιδευτικούς, προσμένοντας αύξηση παραγωγικότητας, αποδοτικότητας και εργασιακής δέσμευσης, όπως πολλές έρευνες έχουν επισημάνει. Όσον αφορά το φύλο, τα αποτελέσματα της έρευνας των Beham et al. (2017) παρέχουν στοιχεία, στα οποία διαφαίνεται ότι οι γυναίκες μπορούν ευκολότερα να μεταφέρουν πόρους από τον τομέα της εργασίας στον τομέα της οικογένειας, ενισχύοντας το επιχείρημα ότι η πολλαπλή συμμετοχή σε ρόλους είναι περισσότερο επωφελής για τις γυναίκες, ιδίως σε ένα υποστηρικτικό κοινωνικό κλίμα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ως εκ τούτου, η αποφυγή συγκρούσεων κρίνεται ως ζωτικής σημασίας διότι μειώνει τα επίπεδα εργασιακής και οικογενειακής δυσαρέσκειας, μειώνει τη γονική δυσφορία και τα συμπτώματα ψυχολογικού στρες και άγχους (Kinnunen et al., 2004).

Προσδιορίστηκε επίσης ότι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι κατέχουν θέση διευθυντή ή υποδιευθυντή ωφελούνται περισσότερο από τον εμπλουτισμό εργασίας-οικογένειας καθώς και οικογένειας-εργασίας ενώ οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν τεκνοποιήσει ωφελούνται περισσότερο από τον εμπλουτισμό οικογένειας-εργασίας. Αυτή η μελέτη βασίστηκε στην υποστήριξη της θεωρίας διατήρησης πόρων (COR theory) σε σχέση με την κατανόηση του

εμπλουτισμού και των ωφελειών του, οι οποίες σχετίζονται με την υγεία. Μέσω της δημιουργίας πόρων, οι εργαζόμενοι φαίνονται ικανότεροι να αντιμετωπίζουν αγχωτικές καταστάσεις, με αποτέλεσμα αυξημένη ψυχολογική και σωματική ευεξία. Έρευνα διαπίστωσε ότι θέσεις εργασίας με περισσότερη αυτονομία, ποικιλομορφία, πολυπλοκότητα και αναγκαιότητα ύπαρξης κοινωνικών δεξιοτήτων, ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα διευκόλυνσης εργασίας-οικογένειας (Grzywacz & Butler, 2005). Ομοίως, διαπίστωσε ότι οι ενεργοί πόροι (ευκαιρίες αυτονομίας και μάθησης) και οι ψυχολογικές ανταμοιβές, όπως ο σεβασμός και η ουσιαστική εργασία, σχετίζονται με τη διευκόλυνση της εργασίας-οικογένειας (Voydanoff, 2004). Ως εκ τούτου κρίνεται σημαντικό για τους οργανισμούς να εξετάσουν όχι μόνο τρόπους για τη μείωση των συγκρούσεων αλλά και να αναπτύξουν στρατηγικές για την αύξηση του εμπλουτισμού. Επομένως, οι διευθυντές και τα στελέχη της εκπαίδευσης πρέπει να παρέχουν υποστήριξη αντί ευαισθησία στους υπαλλήλους οι οποίοι διαχειρίζονται πολλαπλούς ρόλους ώστε να προωθηθεί μια πολιτική οργανωτικής κουλτούρας φιλική προς την οικογένεια.

Αναφορές

- Ahmed, H. (2014). Examine the relationship between Work Family conflict and its impact on Job Satisfaction leading to turnover. *Journal of Business & Management, 16*, 73–78.
- Akram, H., Malik, N., Atta, M., & Nadeem, M. (2014). Work-Family Enrichment as Predictors of Work Outcomes among Teachers. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 8*, 733–743.
- Baxter, J., & Alexander, M. (2008). Mothers' work-to-family strain in single and couple parent families: The role of job characteristics and supports. *Australian Journal of Social Issues, 43*, 195–214.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review, 19*, 9–22.
- Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., & Lewis, S. (2017). Work-to-family enrichment and gender inequalities in eight European countries. *The International Journal of Human Resource Management, 31*, 589–610.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 131–164.
- Carroll, S. J., Hill, E. J., Yorgason, J. B., Larson, J. H., & Sandberg, J. G. (2013). Couple Communication as a Mediator Between Work-Family Conflict and Marital Satisfaction. *Contemporary Family Therapy, 35*, 530–545.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education, 21*, 365–378.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review, 25*, 178–199.
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of Work-family, Family-work Conflict of the Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 116*, 4919–4924.
- Eynde, A. V. den, Vercruyssen, A., & Mortelmans, D. (2019). The Experience of Work-Family Conflict Among Divorced Parents in Flanders. *Journal of Divorce & Remarriage, 60*, 447–478.
- Fahlén, S. (2016). Equality at home - A question of career? Housework, norms, and policies in a European comparative perspective. *Demographic Research, 35*, 1411–1440.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65–78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review, 10*, 76–88.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291–303.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31, 72–92.

Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health Consequences of Work–Family Conflict: The Dark Side of the Work–Family Interface. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Employee Health, Coping and Methodologies* (pp. 61–98). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.

Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 97–109.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7th edition). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Hammer, L. B. M., & Demsky, C. A. (2014). Work-life balance. In A. Day, K. Kelloway, & J. J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Workplace Well-being: How to Build Psychologically Healthy Workplaces* (pp. 95–116). New York: Wiley.

Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use Omega Rather than Cronbach’s Alpha for Estimating Reliability. But.... *Communication Methods and Measures*, 14, 1–24.

Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *The American Psychologist*, 44, 513–524.

Huang, C.-C., Wang, Y.-M., Wu, T.-W., & Wang, P.-A. (2013). An Empirical Analysis of the Antecedents and Performance Consequences of Using the Moodle Platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3, 217–221.

Hui, S. A., & Grandner, M. A. (2015). Trouble Sleeping Associated With Lower Work Performance and Greater Health Care Costs: Longitudinal Data From Kansas State Employee Wellness Program. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57, 1031–1038.

Ji, D., & Yue, Y. (2020). Relationship Between Kindergarten Organizational Climate and Teacher Burnout: Work–Family Conflict as a Mediator. *Frontiers in Psychiatry*, 11.

Kalliath, P., Hughes, M., & Newcombe, P. (2012). When work and family are in conflict: Impact on psychological strain experienced by social workers in Australia. *Australian Social Work*, 65, 355–371.

Karatepe, O. M., & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 517–528.

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149–162.

Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18, 1–22.

Klerk, M. D., Nel, J. A., & Koekemoer, E. (2015). Work-to-family enrichment: Influences of work resources, work engagement and satisfaction among employees within the South African context. *Journal of Psychology in Africa*, 25, 537–546.

Korabik, K., Lero, D. S., & Whitehead, D. L. (2008). *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (1st edition). San Diego: CA: Elsevier.

Lavassani, K. M., & Movahedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: From conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2, 6–19.

MacDermid, S. M. (2005). (Re)Considering Conflict Between Work and Family. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives* (pp. 19–40). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Magee, C. A., Robinson, L. D., & McGregor, A. (2018). The Work-Family Interface and Sleep Quality. *Behavioral Sleep Medicine, 16*, 601–610.

McDonald, R. P. (1999). *Test Theory: A Unified Treatment*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology, 25*, 381–396.

Mishra, P., & Bhatnagar, J. (2019). Individual, organizational and social level antecedents of work-family enrichment: Does gender acts as a moderator? *Journal of Asia Business Studies, 13*, 108–132.

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*, 400–410.

Nomaguchi, K. M. (2012). Marital Status, Gender, and Home-to-Job Conflict Among Employed Parents. *Journal of Family Issues, 33*, 271–294. (Sage CA: Los Angeles, CA).

Panatik, S. A. B., Badri, S. K. Z., Rajab, A., Rahman, H. A., & Shah, I. M. (2011). The Impact of Work Family Conflict on Psychological Well-Being among School Teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 29*, 1500–1507.

Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal of Management, 12*, 531–544.

Rathi, N., & Barath, M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 32*, 438–454.

Rothbard, N. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly, 46*, 655–684.

Russo, M., & Buonocore, F. (2012). The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. *Journal of Managerial Psychology, 27*, 216–236.

Todesco, L. (2013). Family social background and marital instability in Italy. Do parental education and social class matter? *The Social Science Journal, 50*, 112–126.

Vithanage, V., & Arachchige, B. (2017). A Study on the Work-Family Balance and Job Performance of Academics in Sri Lanka. *IUP Journal of Management Research, 16*, 7–28.

Voydanoff, P. (2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family, 66*, 398–412.

Wagena, E., & Geurts, S. A. E. (2000). SWING. Development and validation of the “Survey Work-Home Interference—Nijmegen.” *Gedrag & Gezondheid: Tijdschrift Voor Psychologie En Gezondheid, 28*, 138–158.

Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A., & Allen, T. D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *The Journal of Applied Psychology, 98*, 606–622