

---

## Scala Conflict Muncă-Familie: Analiza proprietăților psihometrice ale versiunii în limba română

Coralia Sulea<sup>1</sup>, Delia Virgă, Nicoleta Galben

Universitatea de Vest din Timișoara

### Abstract

*This study analyzed the factor structure and the psychometric properties of the Romanian version of the Work-Family Conflict Scale (Carlson, Kacmar & Williams, 2000). Two studies were conducted (N1=275; N2=424) for verifying, on one hand, factor structure and the psychometric properties of the scale, and, on the other hand, to evaluate the discriminative validity and relations with variables of interest. The results confirmed the six-factor structure of the original scale and also aspects of the discriminative validity. Relations with variables representing attitudinal and organizational consequences were analyzed and theoretical and practical implications were presented.*

**Keywords:** *work-family conflict, validity, job satisfaction, turnover intention, work engagement*

### Résumé

*Cette étude visait à examiner la structure factorielle et les propriétés psychométriques de la version roumaine du travail-famille échelle de conflits (Carlson, Kacmar & Williams, 2000). Ont mené deux études (N1=275; N2=424) pour vérifier la structure factorielle multidimensionnelle de l'échelle, la cohérence interne et d'évaluation de la validité et la relation avec les variables pertinentes. Les résultats ont confirmé la structure du barème de l'origine de six facteurs et aspects de la validité discriminative. Relations avec les variables de le type de conséquences comportementales et organisationnelles ont été analysées et les conséquences théoriques et pratiques ont été analysé.*

**Mots-clés:** *conflit travail-famille, la validation, la satisfaction au travail, l'intention de quitter, l'implication au travail*

### Rezumat

*Acest studiu a urmărit verificarea structurii factoriale și analiza proprietăților psihometrice ale versiunii în limba română a Scalei de Conflict Muncă-Familie (Carlson, Kacmar & Williams, 2000). Au fost derulate două studii (N1=275; N2=424) pentru a verifica, pe de o parte, structura factorială și proprietățile psihometrice ale versiunii în limba română ale scalei și, pe de alta parte, evaluarea validității discriminative a scalei și relațiilor cu variabile relevante. Rezultatele au confirmat structura de șase factori ai scalei originale, precum și aspecte ale validității discriminativă. Au fost analizate relațiile cu variabile de tip consecințe atitudinale și organizaționale, fiind discutate implicațiile teoretice și practice.*

**Cuvinte cheie:** *conflict muncă-familie, validare, satisfacția cu munca, intenția de a părăsi organizația, implicarea în muncă*

---

<sup>1</sup> Adresa de corespondență: [csulea@socio.uvt.ro](mailto:csulea@socio.uvt.ro)

## Introducere

Relația dintre domeniul muncii, activității profesionale și cel al vieții personale, și mai specific, al familiei, a fost în mod constant în atenția cercetătorilor, studiile din această arie intensificându-se în mod deosebit în ultima decadă. Această relație a fost studiată atât din perspectiva influenței negative reciproce (de exemplu, conflictul muncă-familie) (Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996; Carlson, Kacmar & Williams, 2000), cât și din perspectiva relației pozitive (de exemplu, relația de dezvoltare reciprocă dintre muncă și familie) (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006).

Cercetătorii care au studiat interacțiunea domeniilor muncă-familie au făcut diferența între două direcții ale conflictului dintre muncă și familie: conflictul muncă-familie (CMF) (engl. work-family conflict) și conflictul familie-muncă (CFM) (engl. family-work conflict) (Netemeyer et al., 1996; Carlson et al., 2000). CFM apare atunci când activitățile legate de serviciu se intersectează cu responsabilitățile casnice (de exemplu, o persoană își aduce acasă ceea ce are de lucru acasă și încearcă să rezolve sarcina în detrimentul timpului ce ar trebui alocat familiei), iar conflictul CMF apare atunci când responsabilitățile familiale împiedică activitățile de la serviciu (de exemplu, o persoană trebuie să-și anuleze o întâlnire importantă deoarece copilul său s-a îmbolnăvit). Deși sunt strâns legate între ele, sunt construcții distincte din punct de vedere conceptual și empiric.

Una dintre principalele teorii care stă la baza studiului relației negative dintre domeniile muncă și familie este cea a stresului legat de rol (cunoscută ca și modelul Michigan Organization Stress Model, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964 apud Geurts & Demerouti, 2003). Această perspectivă se bazează pe ideea că individul are resurse limitate de energie în vederea îndeplinirii multiplelor roluri, iar gestionarea acestora este dificilă și în mod inevitabil implică tensiuni. Greenhaus și Beutell (1985) au fost printre primii care au definit conflictul dintre domeniile vieții profesionale și vieții personale, cea din urmă fiind înțeleasă mai degrabă în sensul familiei. Acești autori au definit conflictul între muncă și familie ca fiind „o formă a conflictului inter-roluri în care presiunile din partea familiei și cele din partea activității profesionale sunt reciproc incompatibile în anumite privințe”

(Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77). Conflictul între muncă și familie este o formă de conflict între roluri, unde rolurile de la muncă și din alte domenii non – muncă necesită timp, energie și implicare pentru a fi realizate în mod corespunzător, iar presiunea rolurilor de la muncă și din familie sunt reciproc incompatibile. Această definiție implică o relație bidirecțională între muncă și viața de familie, ceea ce înseamnă că incompatibilitatea își poate găsi rădăcinile în oricare din cele două domenii. În mod mai specific, conflictul se poate baza pe acele cerințe ale unui rol dintr-un domeniu (muncă sau familie) care să fie incompatibile cu cerințele rolului din celălalt domeniu, din punct de vedere al timpului, tensiunii sau comportamentele solicitate. Astfel, rezultă trei forme ale conflictului (Greenhaus & Beutell, 1985):

- Conflictul datorat *timpului* – unde presiunile dintr-un domeniu afectează îndeplinirea cerințelor asociate celuilalt domeniu. Spre exemplu, situația în care numărul de ore petrecut de o persoană pentru activitățile profesionale limitează participarea la activități legate de familie
- Conflictul datorat *tensiunii* – unde aspecte precum oboseala, iritarea, anxietatea, depresia indică faptul că implicarea într-un rol asociat unui domeniu îngreunează îndeplinirea cerințelor corespunzătoare rolului din celălalt domeniu. Spre exemplu, situația în care iritarea experimentată la locul de muncă este transferată mai departe partenerului de viață sau copiilor, afectând energia sau disponibilitatea de care individul ar avea nevoie acasă.
- Conflictul datorat *comportamentului* – care se referă la situațiile unde tipare de comportamente asociate rolului dintr-un domeniu sunt incompatibile cu așteptările de rol din celălalt domeniu. Spre exemplu, un comportament de tip autoritar de la locul de muncă poate fi incompatibil cu așteptările legate de flexibilitate și considerație de care ar avea nevoie membrii familiei.

În figura 1 este descris modelul multidimensional al relației conflictuale dintre muncă și familie.

Direcții ale conflictului muncă-familie			
Forme ale conflictului muncă-familie	Interferența <i>muncii</i> cu familia	Interferența <i>familiei</i> cu munca	
	Timp	Interferența <i>muncii</i> cu familia bazată pe timp	Interferența <i>familiei</i> cu munca bazată pe timp
	Tensiune	Interferența <i>muncii</i> cu familia bazată pe tensiune	Interferența <i>familiei</i> cu munca bazată pe tensiune
	Comportament	Interferența <i>muncii</i> cu familia bazată pe comportament	Interferența <i>familiei</i> cu munca bazată pe comportament

**Figura 1.** Dimensiuni ale conflictului între muncă și familie (Sursa: Carlson, Kacmar & Williams, 2000)

Studiile au demonstrat că cele trei forme de conflicte sunt concepte separate (deși se leagă între ele) și, de asemenea, au corelații diferite (Byron, 2005). Cu toate acestea, conflictul bazat pe comportament pare să aibă o validitate predictivă mai scăzută decât conflictul muncă – familie bazat pe timp și tensiune, deoarece constructul –conflict muncă-familie bazat pe comportament - este mai dificil de măsurat (Kelloway, Gottlieb & Barham, 1999). Dintre conflictul bazat pe timp și cel bazat pe tensiune, cel de-al doilea explică într-o proporție mai mare un nivel scăzut al satisfacției muncii, angajamentului organizațional și existența unor simptome fizice.

### Relația dintre muncă și familie și variabilele gen și vârstă

*Genul* constituie o caracteristică socio-demografică foarte des examinată în contextul cercetărilor din domeniul interfeței muncă-familie. S-au formulat, în timp, două categorii de ipoteze bazate pe așteptările legate de rol. Pe de o parte, s-a presupus că, datorită responsabilităților familiale majore, factorii familiali parazitează munca în mai mare măsură la femei, decât la bărbați. Iar factorii legați de muncă parazitează situațiile familiale în mai mare măsură pentru bărbați decât pentru femei. Pe de altă parte, s-a considerat că femeile, în comparație cu bărbații, experimentează o influență negativă datorată muncii, datorită implicării lor în domeniul familial (Geurts & Demerouti, 2003). Cercetările care au luat în considerare această variabilă au arătat că nu există diferențe între bărbați și femei în ceea ce privește experimentarea unei interacțiuni negative între muncă și familie, în ambele direcții (de exemplu, Grzywacz & Marks, 2000; Kinnunen

& Mauno, 1998). Efectele *vârstei* au fost sistematice în mai mică măsură. Această variabilă a fost fie corelată pozitiv cu conflictul între muncă și familie (Burke & Greenglass, 1999), fie s-a arătat că nu este relaționată cu relația conflictuală între muncă și familie (Kinnunen & Mauno, 1998).

### Consecințe ale conflictului muncă-familie

Conflictul dintre muncă și familie a fost analizat din perspectiva stresului legat de rol, fiind considerat o formă de conflict inter-rol în care rolurile asociate muncii și familiei sunt considerate incompatibile. Numeroase studii au corelat stresorii legați de rol, în general, și conflictul de rol, în particular, cu o varietate de atitudini legate de muncă. Cercetările au sugerat că relația conflictuală dintre muncă și familie poate conduce la atitudini nefavorabile față de muncă, cum ar fi insatisfacția cu munca, sau intenții sporite de a părăsi organizația sau chiar părăsirea efectivă a acesteia (Spector, Allen, Poelmans, LaPierre, Cooper, O'Driscoll, Sanchez, Abarca, Alexandrova, Beham, Brough, Ferreiro, Fraile, Lu, Lu, Moreno-Velasquez, Pagon, Pitariu, Salamatov, Shima, Siminoni, Siu, Widerszal-Bazyl, 2007; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000). Se consideră că astfel de stresori conduc la emoții negative care, mai departe, conduc la atitudini negative față de muncă (Spector et al., 2007). Frone, Yardley și Markel (1997) au sugerat că există o legătură strânsă între direcția conflictului și perceperea insatisfacției astfel: CMF este strâns legat de insatisfacția și nemulțumirea familială, în timp ce CFM este asociat cu efectele negative ale muncii (de exemplu: intenția de a părăsi organizația, aprecierea negativă a rolului muncii, stresul legat de rol). Cercetările au arătat, în general, o legătură semnificativă dintre un nivel ridicat al conflictului muncă-

familie este legat de un nivel scăzut al satisfacției postului (Stepanski, 2002; Thomas & Ganster, 1995; Rice, Frone & McFarlin, 1992). Alte studii nu au găsit relații semnificative între aceste variabile (Balmforth & Gardner, 2006; Kowalski, 1996).

O altă consecință importantă a relației conflictuale între muncă și familie este implicarea în muncă (engl. work-engagement), definită ca o stare afectiv-motivațională, de împlinire legată de muncă, care este caracterizată de vigoare, dedicare și absorbire (Schaufeli & Bakker, 2004). Această dimensiune a fost studiată în mod extensiv prin modelul solicitări și resurse ale muncii (engl. Job Demands-Resources Model; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). În general, studiile au arătat o legătură mai puternică între resurse și implicarea în muncă, însă legătura dintre solicitări (cum este și conflictul între muncă și familie) și implicarea în muncă este la fel de relevantă, chiar dacă procesul este unul indirect, solicitările postului reducând resursele de la locul de muncă și astfel sunt legate negativ de implicarea în muncă a angajaților (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007; Schaufeli & Salanova, 2007). În mod specific, Montgomery, Peeters, Schaufeli, și den Ouden (2003) au arătat că interferența negativă dintre familie și muncă a fost corelată negativ cu una dintre dimensiunile implicării în muncă (vigoarea). Halbesleben (in press) a arătat în studiul său meta-analitic, că ambele forme ale relației conflictuale dintre muncă și familie au fost în general asociate negativ cu dimensiuni ale implicării în muncă, remarcând însă și un rezultat neașteptat, acela al relației pozitive dintre conflictul muncă și familie și implicarea în muncă, în situațiile în care s-a folosit un scor global al implicării în muncă.

## Obiective

Scopul acestui studiu a fost de a analiza structura factorială și proprietățile psihometrice ale versiunii limba română a scalei multidimensionale a conflictului dintre muncă și familie. De asemenea, s-a urmărit și evidențierea aspectelor legate de validitatea de construct, discriminativă și predictivă. Deși în literatura de specialitate există mai multe scale care analizează conflictul sau interferența dintre muncă și familie (Netemeyer et al., 1996) a fost aleasă scala lui Carlson et al. (2000) datorită complexității sale și

posibilității de a diferenția atât între direcțiile conflictului, cât și între formele sale specifice.

## Studiul 1

Primul studiu are ca obiectiv verificarea structurii factoriale a instrumentului (ca dovadă a validității de construct a scalei), precum și consistența sa internă (ca măsură a fidelității scalei).

## Metoda

### Eșantionul

În acest studiu au luat parte 275 de participanți, angajați în diferite organizații, dintre care 52% bărbați, având media de vârstă 25.6 ani, 64% dintre ei fiind căsătoriți, iar 73% au copii.

### Instrumente

Versiunea în limba română a scalei conflict muncă-familie (precum cele ale instrumentelor folosite în Studiul 2) a fost dezvoltată folosind procedura standard de traducere și retroversiune (Breslin, 1970): scalele au fost inițial traduse în limba română de către un translator independent și apoi această versiune a fost tradusă din nou în limba engleză de către un alt translator. Diferențe minore în fiecare fază au fost rezolvate sub supervizarea autorilor.

Conflictul muncă-familie a fost măsurat cu Scala Conflictul Muncă-Familie (Carlson et al., 2000) care are 18 itemi, două direcții (muncă-familie și familie-muncă) și trei dimensiuni pentru fiecare direcție (timp, tensiune și comportament). Cei 18 itemi măsoară ambele direcții ale conflictului: conflictul muncă-familie (*timp*, de exemplu, „Munca mă reține de la activitățile familiale mai mult decât mi-aș dori”; *tensiune*, de exemplu, „Când mă întorc de la serviciu adesea sunt prea istovit pentru a mai participa la activitățile/responsabilitățile familiale”; *comportament*, de exemplu, „Comportamentele care mă face eficient la serviciu, nu mă ajută să fiu un părinte și un soț/soție mai bun(ă)”) și conflictul familie-muncă (*timp*, de exemplu, „Timpul pe care-l dedic responsabilităților familiale adesea se interferează cu responsabilitățile de serviciu”; *tensiune*, de exemplu, „Datorită stresului de acasă, adesea sunt preocupat la lucru cu probleme familiale”; *comportament*, de exemplu, „Comportamentele care-mi sunt benefice acasă, la serviciu nu par să fie eficiente”). Răspunsurile au fost date pe o

scală de tip Likert (1 = "dezacord puternic" la 7 = "acord puternic"). Un scor ridicat indică un nivel ridicat al conflictului între muncă și familie.

### Analiza datelor

Pentru testarea structurii factoriale a fost realizată analiză factorială confirmatorie, cu ajutorul AMOS 4.0. Analiza factorială confirmatorie a fost utilizată pentru a evalua modelul în șase factori, în care fiecare din cele 6 categorii de conflict sunt reprezentate separat. Pentru a face comparație, au fost testate diferite posibile modele de structurare a scalei.

Astfel, au fost testate mai multe modele alternative:

- un model care postula existența a 6 factori necorelați;

- un model care postula existența a 6 factori corelați;
- un model care postula existența a 6 factori și a 3 supra-factori necorelați (Timp, Tensiune și Comportament);
- un model care postula existența a 6 factori și a 3 supra-factori corelați (Timp, Tensiune și Comportament);
- un model care postula existența a 6 factori și a unui supra-factor;
- un model care postula existența unui factor unic.

Tabelul 1 prezintă valorile indicilor de potrivire a modelelor, respectiv valorile lui  $\chi^2$ , GFI și RMSEA pentru fiecare din cele 6 modele.

**Tabel 1.** Indici de potrivire pentru cele 6 modele testate

Model	$\chi^2$		$\chi^2 / df$	GFI/AGFI	RMSEA
6 factori necorelați	$\chi^2 (135) = 814.24$	$p < .001$	6.031	.736/.666	.136
6 factori corelați	$\chi^2 (120) = 301.28$	$p < .001$	2.511	.895/.850	.074
3 supra-factori necorelați	$\chi^2 (132) = 479.35$	$p < .001$	3.632	.841/.793	.098
3 supra-factori corelați	$\chi^2 (129) = 376.41$	$p < .001$	2.918	.869/.826	.084
1 supra-factor	$\chi^2 (129) = 421.66$	$p < .001$	3.269	.856/.810	.091
1 factor unic	$\chi^2 (135) = 1406.089$	$p < .001$	10.415	.569/.454	.185

Rezultatele analizei indică faptul că modelul cu 6 factori corelați este cel mai potrivit pentru descrierea datelor obținute. Acest rezultat este concordant și cu structura identificată de autorii scalei în procesul de construcție și validare a ei (vezi Carlson et al., 2000).

### Consistența internă

Consistența internă la nivel de sub-scală a fost calculată pe baza coeficienților alpha Cronbach. Aceștia au luat valori peste .80, conforme cu nivelul convențional acceptat de .70 (Nunnally, 1978), excepție făcând scala de conflict familie-muncă bazată pe timp (valoare de .65, valabilă la limită). Astfel, sub-scala de conflict muncă-familie bazată pe timp:  $\alpha = .87$ , sub-scala conflictului muncă-familie bazat pe tensiune:  $\alpha = .82$ , sub-scala conflictului muncă-familie bazată pe comportament:  $\alpha = .81$ . De asemenea, sub-scalele de pe dimensiunea conflictului familie-muncă s-au structurat astfel: sub-scala de

conflict familie-muncă bazată pe timp:  $\alpha = .65$ , sub-scala de conflict familie-muncă bazată pe tensiune:  $\alpha = .85$ , iar sub-scala de conflict familie-muncă bazată pe comportament:  $\alpha = .84$ .

### Studiul 2

Al doilea studiu are ca obiectiv evaluarea validității discriminatorii a versiunii în limba română a chestionarului, analiza relațiilor diferențiale cu alte variabile (ca dovadă a validității predictive) și verificarea diferențelor de gen între sub-scale. Din literatura de specialitate au fost selectate variabile care sunt asociate cu conflictul dintre muncă și familie (satisfacția cu munca, intenția de a părăsi organizația și implicarea în muncă; Higgins, Duxbury & Irving, 1992; Montgomery et al., 2003; Allen et al., 2000). În studiu au fost introduse și variabile ce indică vechimea în muncă, în general, precum și vechimea în

organizație, urmărind analiza relației dintre vechimea în muncă și conflictul muncă-familie.

### Eșantionul

Participanții sunt 424 de angajați din diferite organizații, căsătoriți, care au următoarele caracteristici: sunt 44.8% bărbați, au o vârstă medie de 38.8 ani, dintre care 13.7% nu au copii, 42.7% au un singur copil, iar 34.7% au trei copii. Dintre participanți, 45.7% au studii superioare. Vechimea medie în muncă a participanților este de 14.4 ani iar vechimea medie în actuala organizație este de 6.5 ani.

### Instrumente

*Conflictul muncă-familie* a fost măsurat cu Scala Conflictul Muncă-Familie (Carlson et al., 2000) (descrierea scalei este prezentată în studiul 1).

*Satisfacția cu munca* a fost măsurată cu scala de trei itemi din *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* (Camman, Fishman, Jenkins și Klesh, 1979 apud O'Brien, 2004) („În general, îmi place să lucrez aici”). Răspunsurile au fost date pe o scală de tip Likert (1 = „dezacord total” la 7 = „acord total”). Scorurile înalte indică o satisfacție crescută. Consistența internă a scalei este de .86.

*Intenția de părăsire a organizației* a fost măsurată folosind scala de trei itemi din *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* (Camman, Fishman, Jenkins și

Klesh, 1979 apud O'Brien, 2004) (de exemplu, „Este foarte probabil ca anul viitor să mă implic în căutarea unui loc de muncă”). Răspunsurile au fost date pe o scală de tip Likert (1 = „dezacord total” la 7 = „acord total”). Scorurile înalte indică o intenție crescută de a părăsi organizația. Consistența internă a scalei este de 0.83.

*Implicarea în muncă* a fost măsurată folosind Scala Utrecht a implicării în muncă cu 9 itemi (UWES 9; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) ce cuprinde trei dimensiuni: Vigoare (3 itemi; de exemplu, „La locul de muncă, simt că explodez de energie”), Dedicare (3 itemi; de exemplu, Sunt entuziasmat(ă) de locul meu de muncă) și Absorbire (3 itemi; de exemplu, Sunt foarte implicat(ă) în munca mea). Scala a fost adaptată în România de către Virgă, Zaborilă, Sulea și Maricuțoiu (2009), fiind considerată un instrument valid și cu coeficienți de consistență internă variind între .84 și .92. Răspunsurile au fost date pe o scală de tip Likert (0 = „niciodată” la 6 = „întotdeauna / în fiecare zi”). Consistența internă a scalei în acest studiu este de .89.

### Rezultate

#### Analize descriptive

Pentru a ilustra variabilitatea scorurilor la nivelul fiecărei dimensiuni, prezentăm în tabelul 2 mediile și abaterea standard pentru fiecare dintre dimensiunile vizate.

**Tabel 2.** Statistici descriptive pentru cele șase dimensiuni ale scalei și variabilele conexe

Interacțiunea dintre	N	Media	Abaterea standard
1. muncă și familie bazată pe timp (CMF T)	424	8.0449	3.32951
2. familie și munca bazată pe timp (CFM T1)	424	6.7807	2.44785
3. munca și familie bazată pe tensiune (CMF Tens)	424	8.2075	2.87967
4. familie și munca bazată pe tensiune (CFM Tens1)	424	7.2783	2.66186
5. munca și familie bazată pe comportament (CMF Comp)	424	6.9882	2.78672
6. familie și munca bazată pe comportament (CFM Comp1)	424	7.1321	2.59049
Intenția de a părăsi organizația	424	10.2689	4.7801
Implicare în muncă – Scala Vigoare	424	8.7594	3.2751
Implicare în muncă – Scala Dedicare	424	9.5377	3.5905
Implicare în muncă – Scala Absorbire	424	10.0849	3.3123
Implicare în muncă	424	27.5920	8.7773
Satisfacția în muncă	424	10.6014	4.1830

### **Validitatea discriminativă a dimensiunilor scalei**

Validitatea discriminativă a fost apreciată pe baza corelațiilor inter-scale. Corelațiile celor șase factori, respectiv a celor șase sub-scale sunt prezentate în tabelul 3 și

iau valori în medie, între .27 și .60. Doar două corelații au valori sub .25. Astfel, există dovezi care susțin validitatea discriminativă.

**Tabel 3.** Validitatea discriminativă a celor șase dimensiuni ale scalei

Interacțiunea dintre	1	2	3	4	5	6
1. muncă și familie bazată pe timp (CMF T)	--					
2. familie și munca bazată pe timp (CFM T1)	.520	--				
3. munca și familie bazată pe tensiune (CMF Tens)	.489	.443	--			
4. familie și munca bazată pe tensiune (CFM Tens1)	.277	.427	.489	--		
5. munca și familie bazată pe comportament (CMF Comp)	.452	.312	.371	.101	--	
6. familie și munca bazată pe comportament (CFM Comp1)	.477	.339	.438	.201	.601	--

Notă: N = 424. Toate corelațiile sunt semnificative la  $p < .05$ .

### **Diferențe de gen**

Pentru a identifica diferențele de gen, am realizat teste t (Student) între participanții de gen masculin și feminin, pentru fiecare dintre cele 6 dimensiuni ale conflictului muncă-familie. Pentru trei dintre cele șase dimensiuni au fost identificate diferențe semnificative (Tabelul 4). În mod specific, s-a arătat ca femeile experimentează în mai mare măsură conflictul muncă-familie bazat pe comportament și conflictul familie-muncă bazat pe tensiune. Adică, femeile nu pot prelua strategiile comportamentale de succes la pe care le adoptă la serviciu pentru a rezolva problemele din familie, iar tensiunile din viața

personală tind să genereze stări conflictuale la serviciu. Bărbații experimentează, în mai mare măsură, conflictul muncă-familie bazat pe timp. Adică, își petrec prea mult timp la serviciu și nu mai au resurse de timp pentru activitățile dedicate familiei. Se poate ca aceste rezultate să fie diferite de cercetările anterioare legate de diferențele între bărbați și femei (Eagle, Miles & Icenogle, 1997), dar sunt consistente cu rezultate obținute de autorii scalei (Carlson et al., 2000). Astfel, modul în care se măsoară constructul induce diferențele observate la nivel de rezultate.

**Tabel 4.** Diferențe între bărbați și femei

Interacțiunea dintre	Media Bărbați	Media Femei	Testul t	
			t	p
1. muncă și familie bazată pe timp (CMF T)	<b>8.58</b>	<b>7.60</b>	<b>3.04</b>	<b>0.003</b>
2. familie și muncă bazată pe timp (CFM T1)	6.89	6.87	-0.56	0.95
3. muncă și familie bazată pe tensiune (CMF Tens)	8.74	8.33	-1.65	0.10
4. familie și muncă bazată pe tensiune (CFM Tens1)	<b>6.92</b>	<b>7.56</b>	<b>-2.50</b>	<b>0.01</b>
5. muncă și familie bazată pe comportament (CMF Comp)	<b>6.60</b>	<b>7.20</b>	<b>-2.56</b>	<b>0.01</b>
6. familie și muncă bazată pe comportament (CFM Comp1)	6.95	7.27	-1.24	0.21

**Relații diferențiale**

Au fost examinate relațiile dintre diferite variabile și dimensiunile conflictului muncă-familie, conform argumentării teoretice, pe baza studiilor anterioare. În primul rând, am

realizat corelațiile dintre dimensiunile conflictului muncă-familie și câteva variabile demografice, respectiv vechimea în muncă, vechimea în organizație, numărul de copii și vârsta.

**Tabel 5.** Date privind validitatea Scalei de conflict muncă-familie (I)

Interacțiunea dintre	Vechimea în muncă	Vechimea în organizație	Nr. copii	Vârsta
1. muncă și familie bazată pe timp (CMF T)	<b>.165</b>	<b>.235</b>	<b>-.109</b>	.024
2. familie și muncă bazată pe timp (CFM T1)	<b>.148</b>	<b>.193</b>	-.035	.011
3. muncă și familie bazată pe tensiune (CMF Tens)	-.019	<b>.251</b>	.083	.064
4. familie și muncă bazată pe tensiune (CFM Tens1)	-.094	.065	.029	-.078
5. muncă și familie bazată pe comportament (CMF Comp)	<b>.199</b>	<b>.199</b>	.008	.042
6. familie și muncă bazată pe comportament (CFM Comp1)	<b>.110</b>	<b>.185</b>	-.016	.020

Notă. N=424. Corelațiile cu **bold** sunt semnificative la  $p \leq .05$

Corelațiile din tabelul 5 relevă corelații pozitive semnificative între ambele direcții și diversele forme ale conflictului și vechimea în muncă și organizație. Numărul copiilor este asociat negativ doar cu forma bazată pe timp a conflictului muncă-familie iar cu vârsta nu există legături semnificative.

Au fost examinate și relațiile dintre dimensiunile conflictului muncă-familie și variabilele care sunt considerate consecințe ale acestui tip de conflict. Astfel, variabilele luate în analiză în cadrul acestui studiu au fost: *implicarea în muncă, satisfacția cu munca și intenția de a părăsi organizația*. Conflictul de tip muncă-familie bazat pe tensiune este

corelat pozitiv cu măsura globală a implicării în muncă, dar și cu dimensiunile specifice, cum este vigoarea. Toate cele trei forme ale conflictului de tip familie-muncă sunt corelate pozitiv cu dimensiunea globală a implicării în muncă, dar și cu anumite dimensiuni specifice. Aceste asocieri pozitive între conflictul dintre muncă și familie, sunt într-o anumită măsură surprinzătoare, având în vedere că relația conflictuală dintre muncă și familie este considerată o solicitare, conform modelului JD-R (Demerouti et al., 2001), iar solicitările de la locul de muncă sunt, în general, asociate negativ cu implicarea în muncă (Montgomery et al., 2003).

**Tabel 6.** Date privind validitatea Scalei de conflict muncă-familie (continuare - II)

Interacțiunea dintre	Intenția de a părăsi organizația	Implicare în muncă - Scala Vigoare	Implicare în muncă - Scala Dedicare	Implicare în muncă - Scala Absorbire	Implicare în muncă - Scor total	Satisfacție în muncă
1. <i>munca și familie</i> bazată pe timp (CMF T)	<b>-.122</b>	.048	.066	.008	.062	.032
2. familie și munca bazată pe timp (CFM T1)	<b>-.266</b>	<b>.146</b>	<b>.154</b>	-.026	<b>.164</b>	<b>.130</b>
3. <i>munca și familie</i> bazată pe tensiune (CMF Tens)	<b>-.110</b>	<b>.125</b>	.070	.004	<b>.134</b>	-.064
4. familie și munca bazată pe tensiune (CFM Tens1)	<b>-.171</b>	<b>.172</b>	<b>.136</b>	.017	<b>.190</b>	.075
5. <i>munca și familie</i> bazată pe comportament (CMF Comp)	-.089	-.036	.008	-.065	.031	-.079
6. familie și munca bazată pe comportament (CFM Comp1)	-.080	-.005	-.004	-.048	<b>.350</b>	-.054

Notă. N=424. Corelațiile cu **bold** sunt semnificative la  $p \leq .05$

---

Cercetările anterioare însă au arătat rezultate contradictorii (vezi Halbesleben, in press). Halbesleben (in press) a arătat în meta-analiza sa că există corelații negative între dimensiunile specifice ale implicării în muncă și conflictul dintre muncă și familie, însă pozitive între măsura globală a implicării în muncă și conflictul dintre muncă și familie. Legăturile pozitive între implicarea în muncă și conflictul dintre muncă și familie pot fi bazate pe logica conform căreia persoanele decimate muncii și care investes energie și concentrare în acesată zonă pot ajunge să experimenteze o stare conflictuală mai intensă (de exemplu, fiind implicați și pasionați de munca pe care o fac, persoanele pot aloca mai puțină atenție sau energie activităților din sfera familiei). Practic, cu cât angajații sunt mai implicați în munca lor, cu atât mai mult ei pot resimți lipsa de timp sau disponibilitate pentru problemele familiale și pot acumula tensiune în legătură cu problemele personale nerezolvate.

Legătura dintre satisfacția în muncă și conflictul muncă-familie s-a identificat, în cadrul studiului de față, doar în cazul conflictului familie-muncă bazat pe timp, fiind posibil ca timpul investit pentru obținerea satisfacțiilor profesionale să fie în detrimentul celui petrecut în familie. Relații nesemnificative între satisfacția cu munca și conflictul muncă-familie au fost relevate și în studii anterioare (Balmforth & Gardner, 2006). În ceea ce privește intenția de a părăsi organizația, s-au identificat corelații negative între ambele direcții ale conflictului și formele bazate pe timp sau tensiune. Aceste rezultate sunt surprinzătoare, având în vedere corelațiile pozitive identificate în studii anterioare (Allen et al., 2000). Acest aspect poate fi explicat luând în considerare situația economică și socială actuală, în general în lume și specific în România, când opțiunile legate de găsirea unui nou loc de muncă, sunt foarte limitate, iar renunțarea la actualul loc de muncă, chiar dacă presupune stres și conflict între rolurile individului, nu este percepută ca o opțiune cu rol adaptativ. Perceperea conflictului este mai degrabă asociată cu intenția de a rămâne în organizație și de a găsi alte modalități adaptative pentru diminuarea disconfortului asociat conflictului.

## Discuții

Cercetarea de față și-a propus, testarea structurii factoriale și analiza proprietăților psihometrice ale versiunii în limba

română a scalei de conflict muncă-familie, precum și analiza aspectelor legate de diverse tipuri de validitate, bazându-se pe o abordare multidimensională a acestui construct. În cadrul testării structurii factoriale, dintre modelele testate, și-a dovedit viabilitatea modelul în șase factori, conform structurii originale a scalei. Fiecare dintre sub-scalele chestionarului au demonstrat că au o bună consistență internă și validitate discriminativă. Pe de altă parte, dovezile vizând validitatea predictivă potențială a scalei, pe un eșantion din populația românească, a fost stabilite prin corelații cu variabile relevante de tip consecințe atitudinale și organizaționale (implicare în muncă, satisfacția cu munca, precum și intenția de a părăsi organizația), dar și cu date de tip demografic (cum ar fi: vechimea în muncă, vechimea în organizație, vârsta și numărul de copii). Acest studiu continuă linia cercetărilor începute și în zona estică (Spector et al., 2007), ceea ce reprezintă un pas important în studiul acestor aspecte, având în vedere faptul că dimensiunile culturale și sociale pot afecta dinamica relațională a conflictului dintre muncă și familie și diferite tipuri de consecințe. Dacă într-un mediu stabil economic, intenția de a părăsi organizația este văzută ca o opțiune adaptativă pentru individ, de reducere a stresului și disconfortului asociat interferenței negative dintre muncă și familie, în medii economice instabile, cum este cel din prezent, mai ales în România, individul este mai degrabă preocupat de menținerea locului de muncă, chiar dacă activitățile asociate rolului profesional afectează negativ viața personală. Faptul că implicarea în muncă a angajatului este asociată pozitiv cu conflictul muncă-familie poate avea la bază argumentația conform căreia preocuparea angajatului pentru muncă și energia investită în acest domeniu, afectează disponibilitatea acestuia pentru domenii aparținând vieții sale personale.

Aprofundarea înțelegerii implicațiilor și mecanismelor pe care se bazează aceste relații și luare în considerare a factorilor sociali și economici reprezintă provocări importante ale cercetătorilor și practicienilor din domeniu, datorită implicațiilor pe care acestea le au pentru confortul psihologic al angajaților și consecințele în plan organizațional. Utilizarea ulterioară a scalei poate contribui la înțelegerea mai complexă a diferitelor dimensiuni ale conflictului dintre muncă și familie cu diferite atitudini și comportamente din mediul organizațional.

Studiul nostru prezintă și anumite limite. În primul rând, acest demers de validare s-a realizat doar pe două eşantioane. Ar fi necesară o validare specifică diferitelor tipuri de organizații și diferitelor tipuri de ocupații profesionale. În al doilea rând, pentru testarea validității predictive a scalei am introdus în studiu doar trei variabile, considerate potențiale consecințe ale conflictului muncă-familie, și patru variabile demografice. Viitoarele cercetări ar trebui să includă și alte variabile care sunt legate de dimensiunile conflictului muncă-familie, atât la nivel de predictor, cât și la nivel de consecințe.

Cu toate aceste limite, considerăm importantă și necesară continuarea cercetărilor conflictului muncă-familie, în special la nivel comportamental, pentru a-l înțelege și a-l putea evalua. Totuși, incapacitatea individului de a-și modifica comportamentul de la un rol la altul, subliniază existența conflictului. În final, considerăm necesară o analiză amănunțită a legăturilor celor șase dimensiuni ale conflictului muncă-familie cu alte variabile.

#### Bibliografie

- Allen, T., D., Herst, D., E., L., Bruck, C., S., Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 278-308.
- Bakker, A. B., Hakanen, J.J. Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99 (2), 274–284.
- Balmforth, K. & Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2) 2006.
- Breslin, R.W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Cross-cultural psychology*, 1, 185-216.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198.
- Burke, R.J., & Greenglass, E.R. (1999). Work-family congruence and work family concerns among nursing staff. *CNJJL*, 12 (2), 21-30.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 138-164
- Carlson, D., S., Kacmar, K., M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168–184.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (pp. 279–312). New York: Wiley.
- Grzywacz, J.G., & Marks, N. (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 (1), 111-126.
- Halbesleben, J.R.B. (in press). A meta-analysis of work engagement: relationships with burnout, demands and consequences. In A. B. Bakker și M.P. Leiter (coord.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. UK: Psychology Press.
- Higgins, C.A., Duxbury, L.E., & Irving, R.H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. J. (1999). Variables Affecting Managers' Willingness to Grant Alternative Work Arrangements. [Journal of Social Psychology](#), 138 (3), 291-302.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51 (2), 157-177.
- Kowalski, K.B. (1997). *A model of the antecedents and outcomes of work-family conflict as*

- 
- moderated by social support.* Lucrare de disertație nepublicată. University of Rhode Island.
- Montgomery, A.J., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B., & den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, 16 (2), 195-211
- 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.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Brien, K. (2004). *Self-determination theory and locus of control as antecedents of voluntary workplace behaviors.* Teză doctorală nepublicată. University of South Florida.
- Rice, R.W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 155-168.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, D. P. Skarlicki (Eds.). *Managing social and ethical issues in organizations* (pp. 135-177). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a short questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Spector, P.E., Allen, T.D., Poelmans, S.A.Y., LaPierre, L.M., Cooper, C.L., O'Driscoll, M., Sanchez, J.I., Abarca, N., Alexandrova, M., Beham, B., Brough, P., Ferreiro, P., Fraile, G., Lu, C.Q., Lu, L., Moreno-Velasquez, I., Pagon, M., Pitariu, H., Salamatov, V., Shima, S., Siminoni, A.S., Siu, O.L., & Widerszal-Bazyl, M. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology*, 60 (4), 805-835.
- Stepanski, K.M. (2002). *Work-family conflict theories: Integration and model development.* Lucrare de disertație nepublicată. Wayne State University.
- Thomas, L. T., Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Vîrgă, D., Zaborilă, C., Sulea, C., & Maricuțoiu, L. (2009). Adaptarea în limba română a Scalei Utrecht de măsurare a implicării în muncă: examinarea validității și a fidelității. *Psihologia Resurselor Umane*, 7 (1), 58-74.