

# ΣΤΡΕΣ

Προσωπική Ανάπτυξη & Ευημερία



Αλέξανδρος-Σταμάτιος Αντωνίου

Επιστημονική επιμέλεια



ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΠΑΖΗΣΗ

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

# Εντάσεις που Προκαλούνται από την Σύγκρουση Μεταξύ Οικογενειακών και Εργασιακών Υποχρεώσεων

*Αλέξανδρος-Σταμάτιος Αντωνίου & Καλλιόπη Σωτηράκη*

### Εισαγωγή

Χωρίς αμφιβολία, η ένταση της εισόδου των γυναικών στην εργασία αποτελεί μία από τις σημαντικότερες εξελίξεις που είχε ως αποτέλεσμα την αλλαγή των χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού. Την περίοδο 1995-2000, οι γυναίκες αύξησαν τη συμμετοχή τους στην απασχόληση καταλαμβάνοντας πάνω από τα 4/5 των 148.000 νέων θέσεων εργασίας, που δημιουργήθηκαν στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Η εκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις εργασίας αυξήθηκε από το 32% το 1983 στο 50% περίπου το 2000 (Barr, 1996· Bureau of Labor Statistics, 2001).

Η εισαγωγή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό σήμανε την αλλαγή στη δομή της οικογένειας, με κύρια επίπτωση την επιβάρυνση των ρόλων και στα δύο φύλα. Αυτοί οι νέοι ρόλοι, τους οποίους επωμίζονται τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, έχουν επιφέρει σύγκρουση ανάμεσα στους δύο τομείς ενήλικης δραστηριότητας, την εργασία και την οικογένεια. Έτσι, τα άτομα βιώνουν τη σύγκρουση και όλες τις αρνητικές επιπτώσεις, που αυτή μπορεί να έχει στην προσωπική και εργασιακή τους ζωή αλλά και την ψυχική τους ισορροπία.

Το φαινόμενο της σύγκρουσης έχει μελετηθεί και ερευνηθεί σύμφωνα με ορισμένα θεωρητικά μοντέλα, ένα εκ των οποίων είναι και η Σύγκρουση Ρόλων (Lewis & Cooper, 1999). Βάσει του μοντέλου αυτού, η κατεύθυνση της σύγκρουσης διαφέρει ανάλογα με το φύλο του ατόμου, το οποίο καθορίζει τον ρόλο του και, συνεπώς, τις προτεραιότητες που θέτει στη ζωή του. Παρόλο που ένα ποσοστό ανδρών συμβάλλει στην εκπλήρωση των οικογενειακών υποχρεώσεων, όπως είναι τα οικιακά και η ανατροφή των παιδιών, οι γυναίκες συνεχίζουν να θεωρούνται αποκλειστικά υπεύθυνες για τα παραπάνω, καθώς και για τη φροντίδα των ηλικιωμένων, ανεξάρτητα από την επαγγελματική τους κατάσταση. Αυτός είναι και ο βασικός λόγος που η βιβλιογραφία συχνά αναφέρει ότι αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης από τους άνδρες.

Πολλές έρευνες έχουν συνδέσει τη σύγκρουση ρόλων με το εργασιακό στρες, την έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης, τη δυσκολία οικογενειακής συνοχής αλλά και την απουσία προσωπικής ευεξίας (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000· Kossek & Ozeki, 1998). Εκτός όμως από τις επιπτώσεις της σύγκρουσης σε ατομικό επίπεδο, έχει προκύψει ότι η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται και με τη φθορά στη σχέση των ζευγαριών (Pines, 1996). Το κεφάλαιο αυτό θα επικεντρωθεί στη σύγκρουση εργασίας και οικογένειας στα ζευγάρια και πώς αυτή μπορεί να διαταράξει την ομαλή συμβίωση των συντρόφων. Αρχικά, θα προσδιοριστεί το φαινόμενο της σύγκρουσης και πώς αυτό εκδηλώνεται, και στη συνέχεια θα γίνει αναφορά στους τρόπους με τους οποίους μπορεί να αντιμετωπιστεί.

## Η Εξέλιξη της Διεθνούς Έρευνας

Οι πρώτες αναφορές στη συσχέτιση εργασιακής και οικογενειακής ζωής του ατόμου έγιναν από την Kanter (1977), η οποία μίλησε για τον «μύθο» της ανεξαρτησίας των δύο χώρων, αλλά και από τη Voydanoff (1989), μέσα από μελέτες της για την επίδραση που έχει ο ένας τομέας στον άλλο. Αργότερα, το Εθνικό Ινστιτούτο για την Επαγγελματική Υγιεινή και Ασφάλεια θεώρησε τη σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας έναν από τους 10 πιο σημαντικούς στρεσογόνους παράγοντες στην εργασιακή ζωή ενός ατόμου (Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1999).

Η οικογένεια και η εργασία θεωρούνται διακριτά κοινωνικά μικροσύστηματα, μέσα από τα οποία κάθε άτομο εμπλέκεται σε δίκτυα «πρόσωπο-με-πρόσωπο» σχέσεων, και μέσα στα οποία διαμορφώνονται κοινωνικές



σχέσεις, ρόλοι και υποχρεώσεις. Η αλληλεπίδραση των μικροσυστημάτων της εργασίας και της οικογένειας συνθέτει το μεσοσύστημα της εργασίας-οικογένειας. Θεωρητικοί, όπως οι Hill, Hawkins, Martinson, & Ferris (2003), υποστηρίζουν ότι υπάρχουν άμεσες επιδράσεις των χαρακτηριστικών της οικογένειας και της εργασίας στην έκβαση της εργασιακής και οικογενειακής πορείας ενός ατόμου. Παρόλο που οι κύριες αυτές μορφές ενήλικης δραστηριότητας έχουν παραδοσιακά μελετηθεί ανεξάρτητα, πρόσφατες έρευνες έδειξαν την ύπαρξη αλληλεξάρτησης των δύο αυτών χώρων, και γι' αυτό το λόγο επιβάλλεται η ταυτόχρονη μελέτη τους.

Σύμφωνα με το *Μοντέλο της Έλλειψης (Scarcity Model)*, στο οποίο αναφέρθηκε ο Goode (1960), ο χρόνος και η ενέργεια που διαθέτουν τα άτομα είναι περιορισμένα, και οι άνθρωποι με πολλαπλούς ρόλους αναπόφευκτα θα έρθουν αντιμέτωποι με εμπειρίες, των οποίων τα αποτελέσματα θα είναι επιβλαβή για την ψυχική τους υγεία. Λόγω του ότι, αρχικά, είχε θεωρηθεί ότι μόνο οι γυναίκες αναλάμβαναν πολλαπλούς ρόλους, οι πρώτες μελέτες που διεξήχθησαν είχαν ως στόχο να διερευνήσουν εάν οι υποχρεώσεις των γυναικών επέφεραν δυσμενή αποτελέσματα στα παιδιά και τους συζύγους τους, καθώς και στη συζυγική ικανοποίηση και ψυχική τους υγεία (Lewis & Cooper, 1999).

Κατά τους ίδιους μελετητές, ο καταλυτικός παράγοντας που οδήγησε στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας, υπήρξε αδιαμφισβήτητα η δυναμική είσοδος στον χώρο εργασίας των γυναικών εκείνων που είχαν εξαρτώμενα μέλη και άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις. Συγκεκριμένα, η εμφάνιση των «ζευγαριών διπλής καριέρας» (Rapoport & Rapoport, 1969), όπου και οι δύο σύντροφοι προσπαθούν να ικανοποιήσουν τις απαιτήσεις της καριέρας και της οικογένειας, εξανάγκασε τους άνδρες να αναγνωρίσουν ότι δεν μπορούσαν άλλο πια να βασίζονται στις συζύγους τους για τη διεκπεραίωση των βασικών οικογενειακών υποχρεώσεων, όπως οικιακές ασχολίες και ανατροφή παιδιών, γεγονός που αποτέλεσε το έναυσμα για πολλούς ερευνητές να επικεντρωθούν στη μελέτη της αλληλεπίδρασης των δύο χώρων. Με την πάροδο του χρόνου, επιβεβαιώθηκε ότι η σύγκρουση που βιώνουν τα άτομα είναι πραγματικά έντονη και χαρακτηρίζει πολλά από τα ζευγάρια της σύγχρονης κοινωνίας.

## Τα Φαινόμενα της Υπερχείλισης και της Μεταβίβασης

Η *υπερχείλιση (spillover)* εμφανίζεται, όταν εμπειρίες από την οικογενειακή ζωή ή την εργασία μεταφέρονται από το άτομο, από τον ένα χώρο δρα-

στηριότητάς του στον άλλο, επηρεάζοντας την απόδοσή του στους ρόλους και τις υποχρεώσεις του (Stevens, Kiger, & Riley, 2006). Έτσι, οι εμπειρίες από τον εργασιακό χώρο μεταφέρονται και παρεμβαίνουν στην οικογενειακή ζωή και αντίστροφα. Είναι αξιοσημείωτο ότι η μεταφορά αυτή μπορεί να επηρεάσει τη σωματική και πνευματική υγεία του ατόμου (Damiano-Teixeira, 2006).

Η υπερχείλιση μπορεί να είναι είτε αρνητική είτε θετική. Η αρνητική υπερχείλιση αναφέρεται στον βαθμό που η συμμετοχή στον ένα χώρο επηρεάζει αρνητικά τη συμμετοχή και την αποδοτικότητα του ατόμου στον άλλο χώρο (Edwards & Rothbard, 2000· Frone, 2003). Βάσει της *Θεωρίας Διατήρησης των Πόρων* (Hobfoll, 2002), το άτομο έχει την τάση να διατηρεί και να προστατεύει τις πηγές που του προσδίδουν ενέργεια και να αποφεύγει οτιδήποτε θέτει σε κίνδυνο αυτές τις πηγές. Έτσι, όταν οι απαιτήσεις της εργασίας είναι πολλές, οι πηγές ενέργειας του ατόμου κινδυνεύουν να εξαντληθούν, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της οικογένειάς του. Σε έρευνα των Duxbury & Higgins (2003), σε εργαζόμενους μεγάλων εταιρειών, βρέθηκε ότι το 44% του δείγματος αντιμετώπισε αρνητική υπερχείλιση από την εργασία προς την οικογένεια, ενώ μόνο το 9% ανέφερε ότι οι εμπειρίες από την εργασία είχαν θετική επίδραση στην οικογενειακή του ζωή.

Σε αντίθεση με την αρνητική, η θετική υπερχείλιση αναφέρεται στη διαδικασία κατά την οποία η συμμετοχή του ατόμου στον ένα ρόλο διευκολύνεται εξαιτίας της συμμετοχής του στον άλλο. Αρκετά είναι τα ερευνητικά δεδομένα που υποστηρίζουν ότι ο συνδυασμός εργασίας-οικογένειας επιφέρει περισσότερα θετικά αποτελέσματα στο άτομο παρά αρνητικά (Damiano-Teixeira, 2006). Σε έρευνα του Grywacz (2000), προέκυψε ότι η θετική υπερχείλιση από την εργασία στην οικογένεια (και αντίστροφα) επηρεάζει θετικά την πνευματική και σωματική υγεία του ατόμου, ενώ μειώνει τα επίπεδα κατάθλιψης και κατανάλωσης αλκοόλ (Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkinen, 2006).

Το θεωρητικό μοντέλο της *μεταβίβασης (crossover)*, από την άλλη πλευρά, αναφέρει ότι οι εμπειρίες ενός ατόμου από την οικογένεια ή την εργασία μεταφέρονται από τον ένα χώρο στον άλλο, επηρεάζοντας και τα άλλα άτομα του περιβάλλοντός του (Bolger, DeLongis, Kessler, & Wethington, 1989· Westman & Etzion, 1995). Έτσι, το στρες που βιώνεται από τον εργαζόμενο μεταβιβάζεται στα άτομα του οικογενειακού του περιβάλλοντος, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται αρνητικά και η ψυχική υγεία των άλλων μελών (Burke, Weir, & DuWors, 1980· Jones & Fletcher, 1993· Westman & Etzion, 1995).

Οι Westman & Vinokur (1998) υποστηρίζουν την ύπαρξη τριών μηχανισμών που ερμηνεύουν τις επιδράσεις της μεταβίβασης. Ένας από τους μηχανισμούς αναφέρεται στην άμεση μετάδοση του στρες και της έντασης από τον ένα σύντροφο στον άλλο. Αυτό μπορεί να συμβεί μεταξύ συντρόφων που έχουν πολύ στενή σχέση και νοιάζεται ο ένας για τον άλλο. Σε αυτή την περίπτωση, το στρες του ενός προκαλεί τέτοιες αντιδράσεις στο άλλο μέλος του ζευγαριού, ώστε το δεύτερο να αρχίζει να αισθάνεται το ίδιο. Είναι αυτό που συχνά αποκαλούμε «μπαίνει ο ένας στη θέση του άλλου» (Lazarus, 1999, σελ. 244).

Ο δεύτερος μηχανισμός, οι κοινοί στρεσογόνοι παράγοντες, υποστηρίζεται από τους Westman & Etzion (1995) και Westman & Vinokur (1998), σύμφωνα με τους οποίους το φαινόμενο της μεταβίβασης είναι πλασματικό. Στην πραγματικότητα, είναι το αποτέλεσμα των κοινών στρεσογόνων καταστάσεων που βιώνουν οι δύο σύντροφοι. Για παράδειγμα, εάν και οι δύο εργάζονται πολλές ώρες, δεν έχουν περιθώριο για να αφιερώσουν κοινό χρόνο σε αναψυχή, με συνέπεια τα συναισθήματα της εξάντλησής τους να συσχετίζονται.

Σύμφωνα με τον τρίτο μηχανισμό, η μεταβίβαση είναι το αποτέλεσμα μιας έμμεσης μεταφοράς της πίεσης από τον έναν σύντροφο στον άλλον. Έτσι, η αύξηση του στρες στον έναν πυροδοτεί μια αρνητική, ίσως συγκρουσιακή, αλληλεπίδραση με τον άλλον, όπως η κοινωνική υπονόμευση (Schaefer, Coyne, & Lazarus, 1981). Ένα παράδειγμα κοινωνικής υπονόμευσης είναι η μεταφορά της κατάθλιψης από το ένα μέλος στο άλλο.

Η μεταβίβαση ενδέχεται να είναι αμφίδρομη, με τους εργαζόμενους συζύγους να μεταφέρουν την επαγγελματική τους εξουθένωση (σωματική, συναισθηματική και πνευματική εξάντληση) στις συζύγους τους, και το αντίστροφο (Westman & Etzion, 1995). Όπως ισχυρίζονται οι Stevens και συν. (2006), η μεταβίβαση δεν έχει πάντα αρνητικές επιδράσεις. Συνεπώς, δεν μεταφέρονται μόνο οι αρνητικές επιδράσεις που μπορεί να έχει η εργασία, από το ένα μέλος του ζευγαριού στο άλλο, αλλά και οι θετικές εμπειρίες.

### **Θεωρητικό Υπόβαθρο: Σύγκρουση & Ενίσχυση των Ρόλων**

Οι έρευνες που αφορούν στην εργασία και την οικογενειακή ζωή έχουν επικεντρωθεί στο *Μοντέλο Σύγκρουσης Ρόλων (Role-Conflict Model)* (Lewis & Cooper, 1999). Μεγάλο μέρος των ερευνών έχουν ασχοληθεί με τη σύγκρουση που προέρχεται από τις «*ταυτόχρονες πιέσεις, προερχόμενες από τις εργασιακές και οικογενειακές υποχρεώσεις, οι οποίες από μερική άποψη είναι αμοιβαίως ασυμβίβαστες*» (Greenhaus & Beutell, 1985, σελ. 77).

Κάθε ενήλικας αναλαμβάνει πολλούς ρόλους, όπως αυτόν του εργαζομέ-

νου, του γονιού, του συντρόφου, του φίλου, του συγγενή κ.ά. Καθένας από τους ρόλους αυτούς εγείρει υποχρεώσεις, οι οποίες απαιτούν χρόνο, ενέργεια και δέσμευση προκειμένου να εκπληρωθούν. Το μοντέλο της σύγκρουσης ρόλων βασίζεται στην υπόθεση ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των ρόλων στους οποίους εμπλέκεται ένα άτομο, τόσο μεγαλύτερη η πιθανότητα να εκδηλώσει στρες και υπερκόπωση, εξαιτίας των ασυμβίβαστων απαιτήσεων που επιβάλλονται από τους διαφορετικούς ρόλους, καθώς και από τις διαφορετικές ευθύνες οι οποίες απαιτούν χρόνο και ενέργεια. Επομένως, η σύγκρουση ανάμεσα στην οικογένεια και την εργασία παρουσιάζεται, όταν πολλοί ρόλοι (εργασιακοί και μη) εμφανίζονται πρακτικώς ασυμβίβαστοι, με αποτέλεσμα η συμμετοχή του ατόμου στον ένα ρόλο να δυσχεραίνει τη συμμετοχή του στον άλλον (Duxbury & Higgins, 2003).

Κατά τους Greenhaus & Beutell (1985), έχουν εντοπιστεί τρεις μορφές σύγκρουσης. Αυτές είναι η σύγκρουση που βασίζεται στον χρόνο (time-based conflict), η σύγκρουση που βασίζεται στην ένταση (strain-based conflict) και η σύγκρουση που βασίζεται στη συμπεριφορά (behaviour-based conflict).

Πρώτον, η *σύγκρουση που βασίζεται στον χρόνο* αναφέρεται στη δυσκολία του ατόμου να αντεπεξέλθει επαρκώς στον ένα ρόλο, είτε σωματικά είτε πνευματικά, λόγω του χρόνου που απαιτείται να αφιερώσει στον άλλο. Για παράδειγμα, όταν πλησιάζει η προθεσμία λήξης μίας εργασιακής υποχρέωσης, ο εργαζόμενος αφιερώσει περισσότερο χρόνο στην εργασία του και λιγότερο χρόνο στη/στον σύντροφο και την οικογένειά του. Ομοίως, υψηλά επίπεδα προσωπικών/οικογενειακών απαιτήσεων μπορεί να οδηγήσουν σε συνεχείς απουσίες από την εργασία.

Δεύτερον, η *σύγκρουση που βασίζεται στην ένταση* λαμβάνει χώρα, όταν τα συμπτώματα στρες που προκαλούνται από τον ένα ρόλο επηρεάζουν την ικανότητα του ατόμου να είναι επαρκές στον άλλον. Έτσι, για παράδειγμα, το στρες που προκαλείται από μια εργασιακή υποχρέωση μεταφέρεται στο σπίτι, επηρεάζοντας την απόδοσή του στις οικογενειακές απαιτήσεις.

Τρίτον, η *σύγκρουση που βασίζεται στη συμπεριφορά* εμφανίζεται, όταν κάποιες συμπεριφορές που βοηθούν το άτομο να επιτελέσει επιτυχώς τον ένα ρόλο, αποδεικνύονται δυσλειτουργικές για τον άλλον. Για παράδειγμα, ένας υποστηρικτικός πατέρας ίσως αναγκαστεί να εκδηλώσει αντιφατικές συμπεριφορές, όταν εργάζεται σε ένα εχθρικό περιβάλλον.

Σε έρευνα των Duxbury & Higgins (2003), το 58% των εργαζομένων του δείγματος αντιμετώπιζαν υψηλά επίπεδα *υπερφόρτωσης ρόλων*, το 30% ανέφεραν ένα μέσο επίπεδο (30%), ενώ μόνο στο 12% του δείγματος βρέθηκε με χαμηλό επίπεδο υπερφόρτωσης. Επίσης, σε συγκριτική μελέτη που

διεξήγαγαν ανάμεσα σε δείγματα πληθυσμών του 1991 και του 2001, βρέθηκε ότι το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που αντιμετωπίζει υπερφόρτωση ρόλων έχει αυξηθεί σημαντικά, γεγονός που έχει αποδοθεί στην καθιέρωση του διευρημένου εργασιακού ωραρίου. Συγκεκριμένα, ενώ το 1991 ένας στους δέκα ερωτηθέντες εργαζόταν 50 ώρες εβδομαδιαίως ή και παραπάνω, το 2001 η αναλογία αυτή αυξήθηκε σε έναν στους τέσσερις.

Οι πιέσεις των ρόλων από την εργασία και την οικογένεια είναι δυνατό μερικές φορές να οδηγήσουν σε *σύγκρουση εργασίας-οικογένειας* (*work-family conflict*), όταν πιέσεις προερχόμενες από την εργασία υπεισέρχονται στην οικογενειακή ζωή, ενώ άλλες φορές οδηγούν σε σύγκρουση *οικογένειας-εργασίας* (*family-work conflict*), όταν οικογενειακές ευθύνες παρεισφρεύουν στις απαιτήσεις της εργασίας. Ερευνητές, όπως οι Greenhaus & Parasuraman (1999), υποστηρίζουν ότι η μορφή σύγκρουσης που είναι πιο πιθανό να εμφανιστεί είναι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (WFC) παρά η σύγκρουση οικογένειας-εργασίας (FWC). Εργαζόμενοι με υψηλά επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας είναι λιγότερο ικανοποιημένοι με την οικογενειακή τους ζωή, αισθάνονται λιγότερο ικανοί ως γονείς και νιώθουν ότι η οικογένειά τους διέπεται από αστάθεια.

Σε αντιπαράθεση με τα παραπάνω, η *Θεωρία Ενίσχυσης των Ρόλων* (*Role Enhancement Theory*) αναφέρει ότι η συμμετοχή σε πολλούς ρόλους ενδέχεται να έχει θετικές επιδράσεις στη συνολική αποδοτικότητα του ατόμου (Marks, 1977· Sieber, 1974· Thoits, 1983). Επομένως, η ενασχόληση με υποχρεώσεις πολλαπλής φύσεως επεκτείνει τις διεξόδους δραστηριότητας και ενισχύει την αυτοεκτίμηση του ατόμου. Η συγκεκριμένη υπόθεση θεωρεί ότι η επίδραση των διπλών ρόλων μπορεί να είναι περισσότερο ευεργετική παρά επιβλαβής, συνεπώς η συμμετοχή σε πολλαπλούς ρόλους προάγει παρά δυσχεραίνει την ψυχική υγεία του ατόμου.

Υπάρχουν έρευνες, οι οποίες έχουν εντοπίσει ότι ο συνδυασμός των υποχρεώσεων από την εργασία και την οικογένεια επηρεάζουν θετικά το άτομο. Συγκεκριμένα, οι άντρες και οι γυναίκες ωφελούνται από τη συμμετοχή τους σε πολλαπλούς ρόλους, σε ό,τι αφορά την πνευματική και σωματική τους υγεία, ενώ οι προσωπικές τους σχέσεις επηρεάζονται θετικά. Αξίζει να σημειωθεί ότι η πνευματική υγεία των γυναικών που ασχολούνται αποκλειστικά με τα οικιακά δεν είναι υψηλότερη από εκείνη των γυναικών με διπλές υποχρεώσεις, οικογένεια και εργασία (Barnett & Hyde, 2001). Επίσης, έχει προκύψει ότι η ενασχόληση με πολλαπλούς ρόλους σχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση από τη ζωή, την αυτοεκτίμηση και την προσωπική αποδοχή (Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1991).



## Διαφορές των Φύλων

Όπως έχει αναφερθεί, ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών αποτελεί ενεργό μέρος του εργατικού δυναμικού, το οποίο προσπαθεί να συμβιβάσει προσωπικούς, εργασιακούς και οικογενειακούς ρόλους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι εργαζόμενες μητέρες, οι οποίες αναγκάζονται να ικανοποιούν πολλαπλούς ρόλους ταυτόχρονα (μητέρα, εργαζομένη, σύντροφος κ.ά). Ο χρόνος που αφιερώνουν στη φροντίδα των παιδιών είναι περισσότερος από αυτόν των αντρών, και το μοίρασμα τους σε εργασία και οικογένεια τους προκαλεί εξουθένωση. Είναι εμφανές, λοιπόν, ότι η γυναίκα δεν έχει αποδεσμευτεί από τον παραδοσιακό της ρόλο και συνεχίζει να επωμίζεται τις περισσότερες οικογενειακές ευθύνες. Δεν είναι τυχαίο που ορισμένοι ερευνητές αναφέρονται στις επιπρόσθετες ευθύνες των γυναικών σαν μία «δεύτερη βάρδια» (Brough & Kelling, 2002).

Οι διαφορές των δύο φύλων ως προς την υπερφόρτωση των ρόλων έχουν αποδοθεί στο γεγονός ότι η κοινωνία έχει διαφορετικές απαιτήσεις από τις γυναίκες και τους άνδρες, έχοντας θέσει ως πρωταρχικό ρόλο των γυναικών, αυτόν της νοικοκυράς και της μητέρας (Duxbury & Higgins, 2003). Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι οι γυναίκες θεωρούν ως πρωταρχική τους υποχρέωση τη φροντίδα των παιδιών, ακόμη και όταν εργάζονται σε θέση πλήρους απασχόλησης.

Ωστόσο, τα δεδομένα δείχνουν ότι τις τελευταίες δεκαετίες οι άνδρες αναλαμβάνουν περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις από ό,τι στο παρελθόν (Mauno & Kinnunen, 1999). Τα στερεότυπα για τα φύλα τείνουν να εκλείψουν, και γίνεται ολοένα και πιο αποδεκτό ότι η γυναίκα σήμερα απασχολείται εκτός οικίας και, επομένως, δεν είναι αποκλειστικά υπεύθυνη για τη φροντίδα των παιδιών ή των ηλικιωμένων. Έχει καταγραφεί ότι ένα μεγάλο ποσοστό αντρών, των οποίων οι σύζυγοι δραστηριοποιούνται και εκτός οικογένειας και άρα έχουν διπλές υποχρεώσεις, συμμετέχουν πλήρως στη φροντίδα και την ανατροφή των παιδιών.

Συνεπώς, και τα δύο φύλα συμμετέχουν σε αυξανόμενα πολύπλοκες υποχρεώσεις και ρόλους που οδηγούν σε σύγκρουση ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια. Τόσο οι άνδρες εργαζόμενοι όσο και οι γυναίκες συχνά αναγκάζονται να θέσουν σε προτεραιότητα τις εργασιακές τους υποχρεώσεις εις βάρος των οικογενειακών τους αναγκών προκειμένου να επιτύχουν επαγγελματικά (Greenhaus & Parasuraman, 1999).

Στο βιβλίο της, *Couple Burnout*, η Ayala Pines (2006) αναφέρει ότι η επίδραση μιας πολύ αγχώδους σταδιοδρομίας του ενός συντρόφου σε μια σχέ-

ση εξαρτάται κατά πολύ από το υποκειμενικό κόστος και την ανταπόδοση που προσφέρει η σταδιοδρομία και στους δύο συντρόφους. Για παράδειγμα, όταν η σύζυγος δεν ταυτίζεται με την επιτυχή σταδιοδρομία του συζύγου της και εμμένει στις θυσίες που χρειάζεται να κάνουν για τη συμβίωση, είναι πιθανό να διαταραχθεί η ισορροπία της σχέσης τους, ακόμα και να διαλυθεί.

Η ίδια συγγραφέας αναφέρει ότι η φθορά της σχέσης προκαλείται κυρίως σε άτομα τα οποία ξεκινούν από νεαρή ηλικία μια απαιτητική σταδιοδρομία, είναι επιτυχημένα στη δουλειά τους και έχουν καταφέρει να έχουν υψηλόβαθμες θέσεις. Η συνεχής προσπάθεια που κάνουν για τη διατήρηση ισορροπίας οικογένειας και εργασίας τούς εξασθενεί, και δεδομένου του έντονου ενδιαφέροντος για την καριέρα, τελικά δεν τούς μένει χρόνος και ενέργεια για τις απαιτήσεις της οικογένειάς τους.

Μελέτες σχετικές με τις διαφορές των δύο φύλων στα επίπεδα σύγκρουσης ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια αναφέρουν ότι οι γυναίκες βιώνουν υψηλότερα επίπεδα σύγκρουσης απ' ό,τι οι άντρες (Greenhaus & Parasuraman, 1999). Στη βιβλιογραφία αναφέρεται ότι το 83% των γυναικών και το 72% των αντρών βιώνουν σημαντικά επίπεδα σύγκρουσης ανάμεσα στους εργασιακούς και τους οικογενειακούς ρόλους. Το γεγονός ότι το ποσοστό των γυναικών είναι μεγαλύτερο οφείλεται στην ραγδαία αύξηση εισαγωγής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, ενώ οι ίδιες συνεχίζουν να αναλαμβάνουν τις περισσότερες οικογενειακές ευθύνες (Tatman, Hovestadt, Yelsma, Fenell, & Canfield, 2006). Στα ίδια συμπεράσματα κατέληξε και η έρευνα της Etzion (1984). Εξαιτίας των αυξημένων ρόλων που καλούνται να διαδραματίσουν οι γυναίκες και των συγκρούσεων που βιώνουν, η φθορά που προκαλείται είναι μεγαλύτερη.

Επιπλέον, σύμφωνα με τη Voydanoff (2002), η ιδεολογία του φύλου καθορίζει τον βαθμό που η εργαζόμενη μητέρα θεωρεί ότι αδικείται μέσα στην οικογένεια και συνεπώς τα επίπεδα ψυχολογικής πίεσης που βιώνει. Έχει παρατηρηθεί ότι οι γυναίκες μη-παραδοσιακού τύπου είναι πιο πιθανό να παρουσιάσουν ψυχική ανισορροπία από ό,τι οι παραδοσιακές, εξαιτίας της αδικίας που αισθάνονται για τις πολλαπλές υποχρεώσεις που η κοινωνία τούς αποδίδει, όπως είναι τα οικιακά και η φύλαξη των παιδιών ή των ηλικιωμένων σε συνδυασμό με την εργασία.

Σε αντίθεση με τα παραπάνω, υπάρχουν ευρήματα τα οποία δεν έχουν εντοπίσει κάποια αξιοσημείωτη διαφορά στα επίπεδα σύγκρουσης που βιώνουν οι άνδρες και οι γυναίκες (Eagle, Miles, & Icenogle, 1997· Frone, Russell, & Barnes, 1996· Grandey & Cropanzano, 1999· Schwartzberg & Dytell, 1996). Οι συγκεκριμένες έρευνες υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες επιλέ-

γουν λιγότερο απαιτητικά επαγγέλματα, τα οποία είναι και λιγότερο πιθανά να προκαλέσουν σύγκρουση ανάμεσα στη δουλειά και την οικογενειακή ζωή. Επιπλέον, πρόσφατες έρευνες έδειξαν ότι ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών επιλέγουν να εργάζονται κατά το ωράριο του σχολείου ή από το σπίτι.

Ο Pleck (1977) αναφέρθηκε στις διαφορές των δύο φύλων, αναφορικά με την υπέρβαση των ορίων μεταξύ εργασίας και οικογένειας, και ισχυρίστηκε ότι η κατεύθυνση της σύγκρουσης είναι αυτό που διαφέρει ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες. Υποστήριξε ότι οι οικογενειακές πιέσεις επηρεάζουν αρνητικά τις εργασιακές υποχρεώσεις των γυναικών παρά το αντίστροφο, δεδομένου ότι οι γυναίκες θεωρούν τις οικογενειακές απαιτήσεις ως πρωταρχικές.

Αντίθετα, ισχυρίστηκε ότι οι εργασιακές απαιτήσεις είναι πιο πιθανό να εισβάλλουν στην οικογενειακή ζωή των αντρών παρά των γυναικών, και αυτό γιατί μία τέτοια συμπεριφορά συνάδει με τον ανδρικό παραδοσιακό ρόλο που θέλει τον άνδρα να είναι το οικονομικό στήριγμα της οικογένειας (Frone, Russell, & Cooper, 1992a). Προκύπτει, λοιπόν, ότι αυτό που διαφέρει είναι η αξία που αποδίδει το άτομο σε κάθε ρόλο που κατέχει, επομένως και η σύγκρουση μεταξύ των ρόλων που πιθανόν βιώνει είναι ανάλογη (Carlson & Kasmar, 2000).

## Η Ανάγκη για Διαπολιτισμικές Έρευνες

Παρά την πληθώρα βιβλιογραφίας σχετικά με τη σύγκρουση εργασίας και οικογένειας, οι έρευνες, στην πλειοψηφία τους, έχουν πραγματοποιηθεί στις Ηνωμένες Πολιτείες και σε άλλες δυτικές χώρες. Μόνο ορισμένες πρόσφατες έρευνες διερεύνησαν το φαινόμενο αυτό στην Ευρώπη και την Ασία. Επίσης, περιορισμένες είναι και οι συγκριτικές μελέτες που αφορούν τις διαφορές μεταξύ των διαφόρων χωρών και πολιτισμών (Aryee et al., 1999; Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000).

Είναι αξιοσημείωτο ότι τόσο η εργασία όσο και η οικογένεια είναι έννοιες οι οποίες έχουν διαφορετική σημασία σε κάθε χώρα και πολιτισμό. Αρκεί να ληφθεί υπόψη ότι οι πολίτες κάθε χώρας έχουν διαφορετικές προσδοκίες, αντιμετωπίζουν διαφορετικές απαιτήσεις και επιστρατεύουν διαφορετικά μέσα για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους, ώστε να καταστή σαφής η ανάγκη για διαπολιτισμικές έρευνες του φαινομένου της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας. Επιπλέον, οι πολιτικές που εφαρμόζονται για τη στήριξη της οικογένειας στην αντιμετώπιση της σύγκρουσης, δεν είναι το

ίδιο χρήσιμες και αποτελεσματικές για όλες τις χώρες (Allen, 2001· Thomas & Ganster, 1995).

Όπως υποστήριξε η Barnett (1993), στις περισσότερες εθνικές κουλτούρες, η καριέρα θεωρείται υπόθεση των ανδρών, ενώ οι γυναίκες επωμίζονται τη μητρότητα και τη φροντίδα των παιδιών. Έτσι, μπορεί κανείς να υποθέσει ότι όσο πιο ανδροκρατούμενη είναι η κοινωνία, τόσο πιο σημαντική αξία θα αποτελεί η εργασία, ενώ στις γυναικοκρατούμενες κοινωνίες, προτεραιότητα των ατόμων θα είναι η οικογένεια. Συνεπώς, στην πρώτη περίπτωση, η εργασία θα παρεμβαίνει στην οικογενειακή ζωή, οδηγώντας από την επαγγελματική εξουθένωση στην εξουθένωση στη σχέση του ζευγαριού.

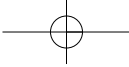
Σε αυτό το πλαίσιο, οι Poelmans, Spector, Cooper, Allen, O'Driscoll, & Sanchez (2003) μελέτησαν διαπολιτισμικά τις αιτίες και τις συνέπειες της σύγκρουσης εργασίας και οικογένειας. Βασίστηκαν στη θεωρία των Grandey & Cropanzano (1999), εστιάζοντας στις πηγές ενέργειας που αντλεί το άτομο από την οικογένεια και την εργασία, αλλά και στις απαιτήσεις που συνδέονται με τους δύο αυτούς τομείς της ζωής του. Η αλληλεπίδραση μεταξύ των πηγών και των απαιτήσεων μελετήθηκε από τους ερευνητές, λαμβάνοντας το άτομο ως μέρος ενός κοινωνικού συνόλου που παρέχει πηγές, αλλά που ταυτόχρονα δημιουργεί απαιτήσεις που τις απορροφούν.

Οι Poelmans και συν. (2003) διατύπωσαν ορισμένες υποθέσεις που ίσχυαν για όλες τις χώρες και άλλες που αφορούσαν τις διαφορές μεταξύ των πολιτισμικών πλαισίων. Συνέχισαν το έργο των Argyee και συν. (1999), οι οποίοι υποστήριζαν ότι η ικανοποίηση από τη ζωή των εργαζομένων στο Hong Kong συνδεόταν με τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, ενώ των Αμερικανών με τη σύγκρουση οικογένειας-εργασίας. Η ερμηνεία που έδωσαν σε αυτό το εύρημα ήταν ότι η οικογένεια αποτελεί ύψιστη αξία για τις πρώτες κοινωνίες, ενώ για τις δυτικές χώρες η εργασία διαμορφώνει την ταυτότητα των ατόμων.

Εκτός όμως από τη μελέτη αυτή, σημαντική υπήρξε και η διαπολιτισμική έρευνα των Pines & Nunes (2003), η οποία αφορούσε τη σχέση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και εξουθένωσης στη σχέση του ζευγαριού, σε έξι διαφορετικές χώρες: Αμερική, Μεγάλη Βρετανία, Ισραήλ, Φινλανδία, Πορτογαλία και Ισπανία. Το δείγμα αποτέλεσαν απόφοιτοι κοινωνικών επιστημών, άνδρες και γυναίκες, προερχόμενοι από τις έξι παραπάνω χώρες, και χορηγήθηκε η κλίμακα Couple Burnout Measure (CBI) (Pines, 1996).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η συσχέτιση μεταξύ των δύο τύπων εξουθένωσης συνδέεται περισσότερο με μια έμφυτη τάση του ατόμου να διαπλέκει τους δύο τομείς της ζωής του παρά με τις πολιτισμικές ιδιαιτερότητες της





κάθε χώρας. Το αποτέλεσμα αυτό ενδεχομένως οφείλεται στο μη αντιπροσωπευτικό δείγμα (νέοι απόφοιτοι όμοιου κοινωνικο-οικονομικού επιπέδου), γεγονός άλλωστε που ενισχύει και την ανάγκη για τη διεξαγωγή περισσότερων διαπολιτισμικών ερευνών.

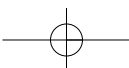
## Η Σχέση μεταξύ Συζυγικής και Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Η συζυγική εξουθένωση στο ζευγάρι προκαλείται, όταν οι αρχικές προσδοκίες των συντρόφων από τη σχέση τους έρχονται σε αντίφαση με την πραγματικότητα, γεγονός που τούς προκαλεί άγχος και απογοήτευση (Pines, 2006). Η φθορά αυτή συνιστά μια πολύ δύσκολη κατάσταση και συμβαίνει σε άτομα τα οποία αναμένουν ότι η σχέση θα δώσει νόημα στη ζωή τους. Συνδέεται με σωματική, συναισθηματική και πνευματική κόπωση του ζευγαριού, και η σχέση συχνά κινδυνεύει να διαλυθεί.

Βάσει του υπαρξιακού μοντέλου, η φθορά έχει τις ρίζες της στην ανάγκη των ανθρώπων να δώσουν νόημα στην ύπαρξή τους. Ο τρόπος που επιλέγουν, για να νιώσουν ότι είναι σημαντικοί, βασίζεται στην ψυχαναλυτική θεώρηση ότι επιδιώκουν δηλαδή να αναβιώσουν, μέσα από τη σχέση ή την εργασία τους, σημαντικές εμπειρίες από την παιδική τους ηλικία (Pines, 2000a, 2000b). Έτσι, η επιλογή συντρόφου ή επαγγέλματος αποτελεί μία ασυνείδητη προσπάθεια να αντλήσουν ευχαρίστηση, και στην περίπτωση που δεν ικανοποιηθούν οι προσδοκίες τους, βιώνουν τη φθορά τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο (Pines, 1996).

Όπως προκύπτει από τα ερευνητικά δεδομένα, η φθορά στο ζευγάρι συνδέεται άμεσα με τη φθορά που βιώνουν οι σύντροφοι στη δουλειά τους. Αρκεί να σκεφτεί κανείς τις ώρες που διαθέτει ο σύγχρονος άνθρωπος στην εργασία του και την ενέργεια που απαιτείται να καταναλώσει για την επίτευξη των επαγγελματικών του στόχων, για να αντιληφθεί τη σύγκρουση που μπορεί να βιώσει, όταν χρειάζεται να ισορροπήσει τις απαιτήσεις αυτές με την οικογένειά του. Σε ό,τι αφορά τη σχέση του ζευγαριού, η πολύωρη ενασχόληση των συντρόφων με το επάγγελμά τους μειώνει τη συναισθηματική τους επαφή και τη μεταξύ τους επικοινωνία, γενικότερα.

Στο σημείο αυτό, είναι σκόπιμο να αναφερθεί η άποψη των Westman & Etzion (1999), σύμφωνα με τις οποίες, η εργασιακή ανασφάλεια που βιώνει ο ένας από τους δύο συντρόφους μεταφέρεται στο σπίτι και την οικογένεια, προκαλώντας συχνά φθορά στη σχέση μεταξύ των συντρόφων. Πρόσφατες



μελέτες υποστήριξαν ότι οι αρνητικές εμπειρίες από το εργασιακό περιβάλλον, συχνά αποκαλούμενες με τον όρο «στρεσογόνοι παράγοντες», επηρεάζουν την αίσθηση ευεξίας του κάθε συντρόφου και κατ' επέκταση τη συζυγική σχέση (Barling & MacEwen, 1992· Higginbottom, Barling & Kelloway, 1993· Kelloway & Barling, 1995· MacEwen, Barling & Kelloway, 1992· Matthews, Conger & Wickrama, 1996). Οι Mauno & Kinnunen (1999), διερεύνησαν τους παράγοντες αυτούς και πώς αυτοί μπορούν να συμβάλουν στη συζυγική ικανοποίηση εργαζόμενων ζευγαριών στη Φινλανδία. Οι στρεσογόνοι παράγοντες αναφέρονταν σε επαγγελματική ανασφάλεια, επαγγελματική αυτονομία, πίεση χρόνου στη δουλειά, σχέσεις με την ηγεσία-διοίκηση και σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (Cooper & Marshall, 1976· Hurrell & Murphy, 1992· Murphy, 1995).

Η *επαγγελματική ανασφάλεια* αναφέρεται στην αβεβαιότητα που μπορεί να νιώθει ο εργαζόμενος για την εξέλιξη και το μέλλον του στην εργασία (Caplan, Cobb, French, van Harrison, & Pinneau, 1980· Greenhalgh, 1991· Hartley, Jacobson, Klandermans, & Van Vuuren, 1991). Η *επαγγελματική αυτονομία* αφορά την ελευθερία του εργαζόμενου να ορίζει τις συνθήκες εργασίας του, τους στόχους και τις αποφάσεις που θα ληφθούν στον χώρο της δουλειάς του. Η έλλειψη επαγγελματικής αυτονομίας συνδέεται με έντονο ψυχικό στρες (Daniels & Guppy, 1994· Schaefer & Moos, 1993) και μειωμένη ευεξία (McKnight & Glass, 1995· Turnipseed, 1994).

Η *πίεση χρόνου* αναφέρεται στις αυξημένες απαιτήσεις στην εργασία σε περιορισμένο χρονικό διάστημα και μπορεί να οδηγήσει σε συναισθηματική εξάντληση (Dekard, Meterko, & Field, 1994· Leiter & Durup, 1996· Turnipseed, 1994) και ψυχοσωματικά συμπτώματα (Houtman, Bongers, Smulders, & Kompier, 1994). Η *ποιότητα στις σχέσεις με την ηγεσία/διεύθυνση* συνδέεται με τη σχέση υφισταμένων-προϊσταμένων, καθώς η έλλειψη υποστήριξης των υπαλλήλων από τους ανωτέρους τους συνιστά σημαντικό παράγοντα στρες (Jones-Johnson & Johnson, 1992). Η *σύγκρουση εργασίας-οικογένειας*, τέλος, μπορεί να οδηγήσει σε εργασιακό στρες, και κατ' επέκταση σε μειωμένη ψυχολογική (Frone et al., 1996· Frone et al., 1992a· Stewart & Barling, 1996· Thomas & Ganster, 1995) και σωματική ευεξία (Frone et al., 1996· Thomas & Ganster, 1995).

Η συγκεκριμένη έρευνα βασίστηκε σε ένα μοντέλο που συνδέει τους στρεσογόνους παράγοντες στην εργασία με τη συζυγική ικανοποίηση, μέσω της ευεξίας που βιώνει ο κάθε σύντροφος. Στο σχήμα που ακολουθεί, διακρίνονται στις δύο πλευρές οι στρεσογόνοι παράγοντες στην εργασία του συζύγου και της συζύγου, και πώς αυτοί οι παράγοντες συντελούν στην ευε-

ξία του καθενός αντίστοιχα. Η ευεξία του κάθε συντρόφου είναι αυτή που θα διαμορφώσει την ποιότητα της σχέσης και τη συζυγική ικανοποίηση.

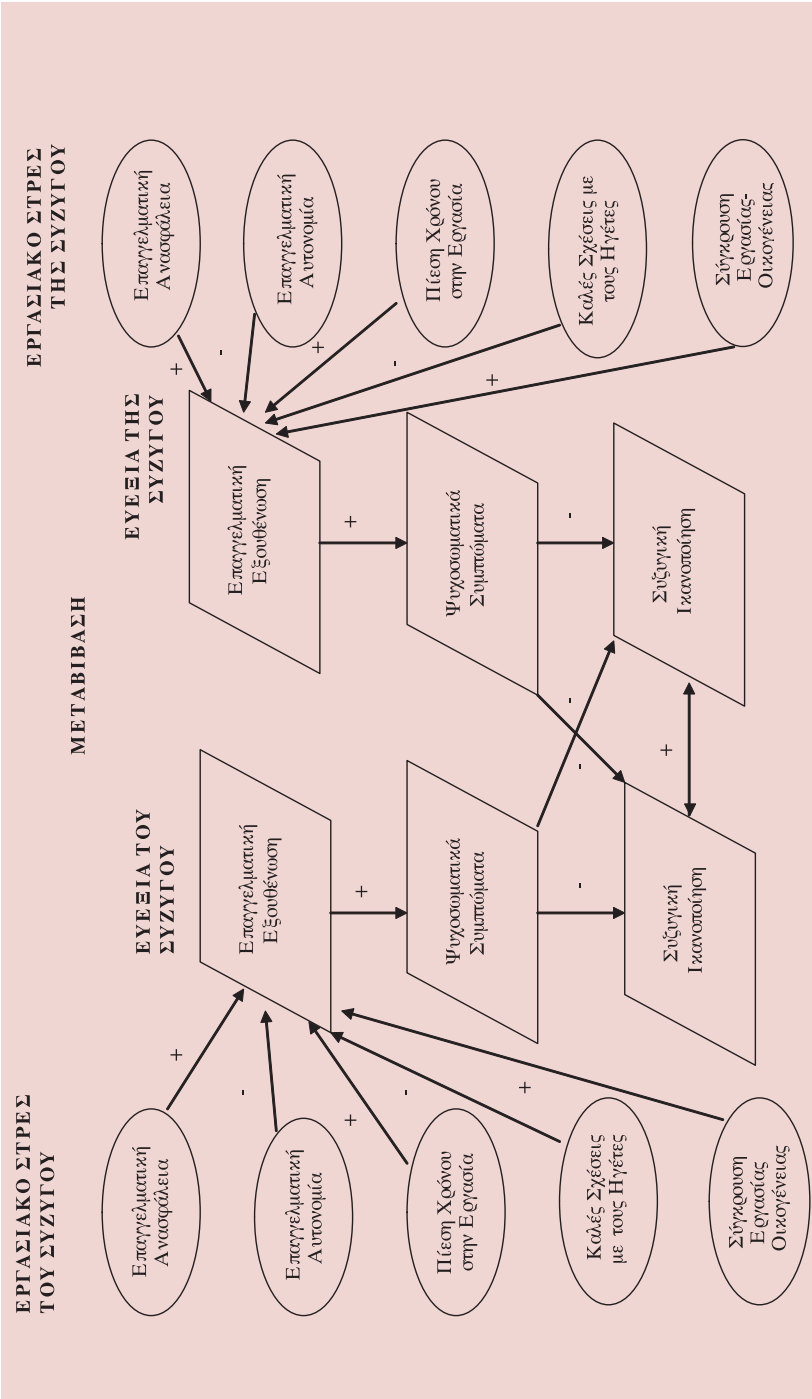
Όπως φαίνεται από το Σχήμα 1.1., η επαγγελματική ανασφάλεια, η πίεση του χρόνου στην εργασία και η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας συντελούν στην επαγγελματική εξουθένωση και των δύο συζύγων, σε αντίθεση με την επαγγελματική αυτονομία και τις καλές σχέσεις με τους ηγέτες που αποτελούν προστατευτικούς παράγοντες. Κατά συνέπεια, η επαγγελματική εξουθένωση που προκαλείται από τους στρεσογόνους παράγοντες της εργασίας προκαλεί ψυχοσωματικά συμπτώματα που μεταβιβάζονται και μειώνουν τη συζυγική ικανοποίηση και των δύο φύλων.

Σύμφωνα με την Pines (2006), όταν το ζευγάρι έχει καλή σχέση, μπορεί να προλάβει την επαγγελματική φθορά και να την αντιμετωπίσει εύκολα. Στην αντίθετη περίπτωση, οι οικογενειακές δυσκολίες μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά την απόδοσή του στη δουλειά. Σε μελέτες που πραγματοποιήσε η ίδια σε ζευγάρια, προέκυψε ότι η ποιότητα του γάμου είναι αυτή που έχει μεγαλύτερη σημασία στη ζωή των ανθρώπων και όχι η εργασία τους. Συνήθως νιώθουν ότι μπορούν να ξεπεράσουν τα προβλήματα της δουλειάς μέσα από τη στήριξη που λαμβάνουν από την οικογένειά τους.

Επίσης, στην έρευνα των Pines & Aronson (1981), όπου έγινε σύγκριση των τιμών της συζυγικής και της επαγγελματικής εξουθένωσης σε διαφορετικά δείγματα ατόμων, προέκυψε ότι υπάρχει ομοιότητα στα επίπεδα των δύο τύπων εξουθένωσης, γεγονός που οφείλεται στο ότι οι δύο τομείς καλύπτουν το μεγαλύτερο μέρος της ζωής του ατόμου και δίνουν νόημα σε αυτήν. Αξίζει να σημειωθεί εδώ ότι όπως η συζυγική εξουθένωση συμβαίνει μόνο στα ζευγάρια που αρχικά ερωτεύτηκαν, έτσι και η επαγγελματική φθορά συμβαίνει στα άτομα που έχουν ισχυρά κίνητρα και είναι ιδεαλιστές (Pines, 1993). Τα άτομα αυτά προσδοκούν από τη δουλειά τους να δώσει νόημα στη ζωή τους, και είτε εξελίσσονται και γίνονται επιτυχημένοι επαγγελματίες είτε οδηγούνται στην εξουθένωση, ανάλογα με το περιβάλλον εργασίας στο οποίο απασχολούνται.

Η συζυγική και επαγγελματική εξουθένωση, όπως έχει ήδη λεχθεί, συνδέονται μεταξύ τους και επηρεάζουν η μία την άλλη. Όταν το άτομο βιώνει εξουθένωση στην εργασία, συχνά απομονώνεται, χάνει την εμπιστοσύνη του στους συναδέλφους του και έχει υπέρμετρες απαιτήσεις από τον σύντροφό του, γεγονός που προκαλεί συγκρούσεις στη σχέση. Συναισθήματα απογοήτευσης μεταφέρονται στον γάμο, αλλά και αντίστροφα. Επομένως, οι άνθρωποι που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στον γάμο τους είναι πιθανόν να επενδύουν πολύ χρόνο και ενέργεια στη δουλειά, βρίσκοντάς την σαν μια διέξοδο στα προσωπικά τους προβλήματα, με αποτέλεσμα να απογοητεύο-

Εντάσεις από τη σύγκρουση μεταξύ οικογενειακών & εργασιακών υποχρεώσεων



**Σχήμα 1.1.** Θεωρητικό μοντέλο σύνδεσης των στρεσογόνων παραγόντων στην εργασία με τη συζυγική ικανοποίηση μέσω της αίσθησης ευεξίας του κάθε συζύγου (Mauno & Kinnunen, 1999).



νται πλήρως, αν τα πράγματα δεν εξελίσσονται, όπως τά περίμεναν, και η οικογένεια δεν μπορεί να τούς υποστηρίξει.

Αξίζει να αναφερθεί η περίπτωση των ζευγαριών, όπου η σύζυγος έχει τον παραδοσιακό ρόλο στο σπίτι και αισθάνεται παγιδευμένη μεταξύ των αναγκών των παιδιών και του συζύγου. Αλλά και ο ίδιος ο σύζυγος παγιδεύεται από την υποχρέωση να καλύψει τόσο τις οικονομικές ανάγκες της οικογένειας όσο και τις συναισθηματικές. Αυτή η σύγκρουση απαιτήσεων κάνει συχνά τους συντρόφους να αισθάνονται ότι ξεπερνούν τις δυνατότητές τους και δεν μπορούν να ανταποκριθούν, γεγονός που φθείρει και τη μεταξύ τους σχέση.

Ανάλογα ευρήματα με αυτά της Pines έχουν να επιδείξουν κι άλλες έρευνες, σχετικές με την υπερχείλιση της επαγγελματικής εξουθένωσης στον γάμο (Bulka, 1984· Jackson & Maslach, 1982· Jayaratne, Chess, & Knukel, 1986· Westman, 2002· Westman & Etzion, 1995) αλλά και με την υπερχείλιση του εργασιακού στρες στην οικογένεια (Jones & Fletcher, 1993· Rook, Dooley, & Catalano, 1991· Vinokur & Westman, 1998).

Τέλος, υπάρχουν και οι λεγόμενοι εργασιομανείς χαρακτήρες, για τους οποίους η ζωή αποκτά νόημα κυρίως ή και αποκλειστικά μέσα από τη δουλειά τους, παραμελώντας την προσωπική τους ζωή. Στην περίπτωση που και οι δύο σύντροφοι είναι εργασιομανείς, είναι εύλογο ότι η φθορά στη δουλειά συνεπάγεται μείζονα κρίση και αναθεώρηση ολόκληρης της ζωής τους.

### **Ζευγάρια που Εργάζονται στο Ίδιο Περιβάλλον**

Τα σύγχρονα ζευγάρια είναι πιθανό να απασχολούνται στο ίδιο περιβάλλον εργασίας, σε μια προσπάθειά τους να συντονίσουν το πρόγραμμα και τις υποχρεώσεις και των δύο συντρόφων. Μία θέση εργασίας γίνεται περισσότερο ελκυστική και προσιτή για τον ένα σύντροφο, όταν στον ίδιο χώρο εργάζεται ήδη ο άλλος. Βέβαια, υπάρχει και το ενδεχόμενο, οι δύο σύντροφοι να γνωριστούν στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον και στη συνέχεια να συνάψουν σχέση και να οδηγηθούν στον γάμο. Το ζητούμενο, σε κάθε περίπτωση, είναι κατά πόσον τα ζευγάρια που απασχολούνται στο ίδιο περιβάλλον εργασίας διαφέρουν από αυτά που εργάζονται σε διαφορετικό, και πώς το γεγονός αυτό καθαυτό ενδέχεται να συντελέσει στη σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας των συντρόφων (Moen & Sweet, 2002).

Κατά του ίδιους ερευνητές, η συνύπαρξη των συντρόφων σε δύο διαφορετικά πλαίσια, οικογενειακό και εργασιακό, μπορεί να έχει θετικές αλλά και αρνητικές συνέπειες. Σε μελέτη της, η Arlie Hochschild (1997) εντόπισε ότι πολλοί εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την εργασία ως διέξοδο από τα

προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην οικογενειακή τους ζωή. Όμως, τα ζευγάρια που απασχολούνται στην ίδια εταιρεία δεν μπορούν να παρακάμψουν τις έγνοιες της οικογένειας, όταν βρίσκονται στη δουλειά, και αντίστροφα, με αποτέλεσμα να παρουσιάζουν μεγαλύτερη υπερχείλιση, τόσο θετική όσο και αρνητική.

Σε αντίθεση με τα παραπάνω, στην έρευνα των Barnett & Rivers (1996), προέκυψε ότι το να εργάζονται και οι δύο σύντροφοι έχει θετικά αποτελέσματα για το ζευγάρι, δεδομένου ότι μοιράζονται όμοιες εμπειρίες και υποχρεώσεις. Στην περίπτωση που η απασχόλησή τους είναι στον ίδιο εργοδότη, η υπερχείλιση είναι θετική και η ποιότητα ζωής του ζευγαριού υψηλότερη.

Οι θεωρίες που αφορούν στη λειτουργία της οικογένειας εντοπίζουν διαφορές στο επίπεδο που οι σύντροφοι ακολουθούν κοινή πορεία (Moen & Wethington, 1992). Ο Constantine (1986), για παράδειγμα, περιγράφει τρεις τύπους οικογενειών. Πρώτον, την οικογένεια που κάνει διαπραγματεύσεις, όπου οι σύζυγοι λαμβάνουν από κοινού τις αποφάσεις για την επαγγελματική τους πορεία. Δεύτερον, την οικογένεια, όπου οι αποφάσεις λαμβάνονται μεθοδευμένα και με προσοχή, όπως για παράδειγμα, η περίπτωση των συζύγων, για τους οποίους η καριέρα του συζύγου είναι ύψιστης σημασίας και όλη η λειτουργία της οικογένειας βασίζεται σε αυτή την αρχή. Τρίτον, την οικογένεια, στην οποία οι σύντροφοι λαμβάνουν επαγγελματικές αποφάσεις ανεξάρτητα ο ένας από τον άλλον.

Κατά τους Moen & Sweet (2002), η απασχόληση των συντρόφων στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον αντανακλά την σκόπιμη επιλογή του ζευγαριού σε ό,τι αφορά τον χώρο και τον χρόνο που θα εργαστεί στον εκάστοτε εργοδότη, γεγονός που δυσχεραίνει τις μετακινήσεις σε άλλες θέσεις. Εκτός των άλλων, η σύγκρουση συμφερόντων μπορεί να αποτρέψει τα παντρεμένα ζευγάρια να εργαστούν σε ανταγωνιστικές εταιρείες, και έτσι μειώνονται οι επιλογές που έχουν και οι δυνατότητες εξέλιξής τους (Wexler, 1982).

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι άνδρες, των οποίων οι σύζυγοι εργάζονται στον ίδιο χώρο, μπορούν πιο εύκολα να «μπουν στη θέση του άλλου» (π.χ. Mead, 1934), καθώς βιώνουν από κοντά τις δυσκολίες και τα στερεότυπα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εργασία, σε συνδυασμό με τις υποχρεώσεις που επωμίζονται στο σπίτι. Στην περίπτωση που έστω και ένας από τους συζύγους κατέχει υψηλή θέση εργασίας, η υπερχείλιση είναι μεγαλύτερη και η συνύπαρξη των συντρόφων στη δουλειά και το σπίτι γίνεται αρκετά δύσκολη.

Τέλος, σημαντικός είναι και ο ρόλος των εργοδοτών στον τρόπο που θα βιώσουν οι σύζυγοι την απασχόλησή τους στο ίδιο περιβάλλον. Δεν είναι λί-

γοι οι εργοδότες που υποστηρίζουν τα ζευγάρια στη δουλειά τους, παρέχοντας διευκολύνσεις που μειώνουν τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας στους εργαζομένους τους (Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999).

## **Ο Ρόλος των Επαγγελματικών Ταξιδιών στη Διατήρηση της Ισορροπίας της Οικογένειας**

Στη σύγχρονη εποχή της παγκοσμιοποίησης, για πολλούς εργαζομένους, η εργασία τους συχνά περιλαμβάνει και ταξίδια. Παλαιότερα, τα επαγγελματικά ταξίδια αφορούσαν κυρίως τα επαγγέλματα των μεταφορών, των κατασκευών, των εξαγωγών και τα στρατιωτικά επαγγέλματα (Nathan & Doyle, 2001). Στις μέρες μας, η ανάγκη για ταξίδια χαρακτηρίζει μεγάλο αριθμό επαγγελματιών, μεταξύ των οποίων είναι οι προϊστάμενοι τμημάτων, οι σύμβουλοι, οι ειδικοί πληροφορικής, οι οικονομολόγοι κ.ά. (Gustafson, 2006).

Οι εργαζόμενοι αυτών των κατηγοριών ταξιδεύουν με σκοπό να επισκεφθούν πελάτες, να παρευρεθούν σε επαγγελματικές συναντήσεις, να συμμετάσχουν σε συνέδρια κ.ά. Η παρουσία των διευθυντών σε άλλες χώρες από αυτές που εργάζονται ενισχύει τις σχέσεις τους με τους πελάτες και τους προμηθευτές αλλά και την εν γένει παρουσία της εταιρείας στον διεθνή χώρο (Castells, 1996· Dicken, 2003· Westman, 2005).

Ωστόσο, ορισμένοι ερευνητές θεωρούν ότι πέρα από το οικονομικό κόστος, τα επαγγελματικά ταξίδια μειώνουν την αίσθηση ευεξίας και την επαγγελματική απόδοση του ατόμου και προκαλούν στρες τόσο στο ίδιο (DeFrank Konopaske, & Ivancevich, 2000· Dimberg, Srtiker, Nordanalycke-Yoo, Nagy, Mundt, & Sulsky, 2002) όσο και στην οικογένειά του (Espino 2002· Dimberg et al., 2002). Ο αριθμός των ερευνών που υποστήριξαν τις θετικές επιπτώσεις των επαγγελματικών ταξιδιών είναι περιορισμένος (π.χ. Westman & Etzion, 2002). Σε κάθε περίπτωση, τα επαγγελματικά ταξίδια έχουν κόστη και οφέλη, τα οποία επηρεάζουν την ποιότητα ζωής του εργαζομένου. Κρίνεται, συνεπώς, αναγκαίο η μελλοντική έρευνα να εστιάσει στους παράγοντες που καθορίζουν τον τρόπο που το άτομο θα βιώσει το ταξίδι, είτε θετικά είτε αρνητικά.

Από την πλευρά των εργαζομένων, τα σύντομα επαγγελματικά ταξίδια μπορεί να έχουν ορισμένες θετικές επιδράσεις. Αρχικά, ένα ταξίδι παρέχει στο άτομο μια αίσθηση ελευθερίας και ανεξαρτησίας, μακριά από τη ρουτίνα της δουλειάς και την επίβλεψη του προϊστάμενου και των συναδέλφων

του (Fisher & Stoneman, 1998· Presser & Hermsen, 1996). Αυτή η απομάκρυνση από το περιβάλλον εργασίας μπορεί να αποτελέσει προστατευτικό παράγοντα για το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, βάσει της Θεωρίας Διατήρησης των Πόρων (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998). Επιπλέον, ενισχύει την προσωπική ανάπτυξη, τη λήψη πρωτοβουλιών και το πνεύμα επιχειρηματικότητας του εργαζομένου (Leed, 1991). Σε όλα τα παραπάνω, οι DeFrank και συν. (2000) προσθέτουν τη γνωριμία με άλλους πολιτισμούς και κουλτούρες.

Επίσης, αρκετές έρευνες στηρίζουν την άποψη ότι τα ταξίδια, ή ακόμη και η διαθεσιμότητα κάποιου να ταξιδέψει για επαγγελματικούς λόγους μπορούν να συντελέσουν στην ανέλιξή του σε υψηλότερη θέση εργασίας (Davies, 2004· Fisher & Stoneman, 1998· Markham, Bonjean, & Corder, 1986). Εξάλλου, πολλές διευθυντικές θέσεις απαιτούν συχνά ταξίδια και προϋποθέτουν ικανότητες, όπως πρωτοβουλία, διαλλακτικότητα και προσαρμογή σε διαφορετικές κουλτούρες (Oddou, Mendenhall, & Ritchie, 2000).

Σε αντίθεση με τα θετικά αποτελέσματα των ταξιδιών για επαγγελματικούς λόγους, δεν είναι λίγοι οι θεωρητικοί που τονίζουν τις αρνητικές επιπτώσεις που έχουν στα άτομα, συνδέοντάς τα με τη σύγκρουση εργασίας και οικογένειας που βιώνουν. Οι DeFrank και συν. (2000) αναφέρονται στο «ταξιδιωτικό στρες» και κάνουν διάκριση των στρεσογόνων παραγόντων πριν, κατά τη διάρκεια και μετά το τέλος του ταξιδιού.

Οι στρεσογόνοι παράγοντες πριν το ταξίδι περιλαμβάνουν την οργάνωση του ταξιδιού (π.χ. πτήσεις, ξενοδοχεία, συναντήσεις) και την τακτοποίηση των εργασιακών εκκρεμοτήτων και υποχρεώσεων που αφήνει το άτομο πίσω. Στην περίπτωση που κατέχει υψηλόβαθμη θέση εργασίας, το στρες που βιώνει είναι ακόμη μεγαλύτερο. Σε ό,τι αφορά την ισορροπία με την οικογένεια, ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων (περίπου 70%) που κάνουν ταξίδια είναι παντρεμένοι και ο χρόνος που αφιερώνουν στην εργασία πριν φύγουν τούς στερεί από το σπίτι και την οικογένεια.

Οι στρεσογόνοι παράγοντες κατά τη διάρκεια του ταξιδιού αφορούν τα χαρακτηριστικά του ταξιδιού (π.χ. διάρκεια, πρόγραμμα), τις απρόοπτες καθυστερήσεις και την ποιότητα της διαμονής. Επιπλέον, σε αυτούς τους παράγοντες περιλαμβάνεται το στρες των επαγγελματικών συμφωνιών και των διαπολιτισμικών διαφορών μεταξύ των συναδέλφων. Τα συναισθήματα που συνήθως συνδέονται με τα παραπάνω είναι η αίσθηση μοναξιάς και απομόνωσης σε ένα πρωτόγνωρο περιβάλλον, το στρες για την προσωπική ασφάλεια αλλά και την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απαιτεί η δου-



λειά. Οι παράγοντες που προκαλούν στρες μετά το τέλος του ταξιδιού περιλαμβάνουν τις εκκρεμότητες που προέκυψαν κατά την απουσία του εργαζομένου από τη δουλειά αλλά και την οικογένεια, που συχνά συνδέονται με συσσωρευμένες υποχρεώσεις αλλά και αισθήματα ενοχής.

Σημαντικός είναι ο αριθμός των ερευνών που υποστηρίζουν ότι τα επαγγελματικά ταξίδια μπορούν να γίνουν ιδιαίτερα στρεσογόνα, όταν βρίσκονται σε σύγκρουση με την οικογενειακή ζωή και τις υποχρεώσεις που αυτή συνεπάγεται (Dimberg et al., 2002· Espino, Sundstrom, Frick, Jacobs, & Peters, 2002· Vormbrock, 1993). Χαρακτηριστικό είναι το λεγόμενο «σύνδρομο του διακεκομένου συζύγου» (Morrice, Taylor, Clark, & McCann, 1985· Rigg & Cosgrove, 1994), που βιώνουν οι σύντροφοι και τα παιδιά των εργαζομένων που ταξιδεύουν συχνά. Τα συμπτώματα του συνδρόμου αυτού είναι αυξημένα επίπεδα στρες, ψυχοσωματικά προβλήματα, δυσκολίες στις σχέσεις των συζύγων και τη συμπεριφορά των παιδιών.

Οι εργαζόμενοι που ταξιδεύουν συχνά βρίσκονται σε μια διαρκή σύγκρουση ρόλων μεταξύ οικογένειας και εργασίας· είναι όμως ενδιαφέρον ότι και οι οικογένειες τους βιώνουν δύο διαφορετικές μορφές της καθημερινότητάς τους, μια όταν ο εργαζόμενος είναι στο σπίτι, και μια άλλη όταν απουσιάζει. Έχει βρεθεί ότι η οικογένεια του εργαζομένου καλείται να αντιμετωπίσει τόσο τη δυσκολία της απουσίας του όσο και τη μεταβίβαση του στρες και της έντασης που αυτός βιώνει (Liese, 2000).

Είναι αξιοσημείωτο το εύρημα των Dimberg και συν. (2002), ότι οι σύντροφοι των εργαζόμενων που κάνουν ταξίδια χρήζουν συχνότερης ιατρικής βοήθειας και εκδηλώνουν υψηλότερα επίπεδα στρες σε σχέση με τους/τις συντρόφους των εργαζομένων που δε χρειάζεται να ταξιδεύουν. Ομοίως, οι Espino και συν. (2002) διέκριναν ότι τα συχνά ταξίδια αυξάνουν την ένταση της οικογένειας και κατά συνέπεια το στρες των εργαζομένων που ταξιδεύουν. Προέκυψε, λοιπόν, ότι η οικογένεια βιώνει την απουσία του εργαζομένου και αισθάνεται ένταση που λειτουργεί ως πρόσθετος στρεσογόνος παράγοντας για τον ίδιο. Αυτό μπορεί να ερμηνευτεί και μέσω της έννοιας της μεταβίβασης του στρες από τον ένα σύντροφο στον άλλον. Τέλος, από τη στιγμή που τα επαγγελματικά ταξίδια αυξάνουν τη σύγκρουση εργασίας και οικογένειας, είναι πιθανό να οδηγήσουν και σε δυσαρέσκεια από τον γάμο.

Κατά τον Leider (1991), ο προσωρινός αποχωρισμός προκαλεί μια ένταση στις σχέσεις μεταξύ των μελών της οικογένειας. Υποστηρίζει ότι και οι τρεις φάσεις του ταξιδιού επηρεάζουν την οικογενειακή ζωή του εργαζομένου, και μάλιστα όσο μεγαλύτερης διάρκειας είναι το ταξίδι, τόσο πιο έντο-

νο είναι και το στρες που προκαλείται. Διέκρινε τις στρεσογόνους φάσεις στην αναχώρηση, τον αποχωρισμό, και την επιστροφή.

Κατά τη φάση της αναχώρησης, τόσο ο ίδιος ο εργαζόμενος όσο και τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειάς του προετοιμάζονται για τον επερχόμενο αποχωρισμό. Οι χρόνιοι αποχωρισμοί, με τη σειρά τους, προκαλούν ένα βαθύ αίσθημα μοναξιάς. Οι εργαζόμενοι που ταξιδεύουν συχνά είναι απόντες από κάποια στάδια της εξέλιξης των παιδιών τους, και αντίστοιχα τα παιδιά μαθαίνουν να ζουν με την απουσία των γονιών τους. Η επιστροφή τους στο σπίτι συχνά δραματοποιείται, και καλούνται να επαναπροσδιορίσουν τις σχέσεις με τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας.

Ο βαθμός που τα επαγγελματικά ταξίδια θα επηρεάσουν την οικογενειακή ισορροπία εξαρτάται από τον τύπο της οικογένειας. Πιο συγκεκριμένα, τα νεότερα ζευγάρια, και ειδικά τα ζευγάρια με μικρά παιδιά και μικρή εμπειρία στους αποχωρισμούς, είναι περισσότερο επιρρεπή, ενώ τα ζευγάρια που ζουν περισσότερα χρόνια μαζί μαθαίνουν να προσαρμόζονται στις απαιτήσεις του ταξιδιού, και η περίοδος του αποχωρισμού μπορεί να ανανεώσει τη σχέση τους (Espino et al., 2002· Fisher, 1998· Morrice et al., 1985).

Σε ό,τι αφορά το φύλο, ορισμένες έρευνες υποστηρίζουν ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας σε σχέση με τα επαγγελματικά ταξίδια εμφανίζεται μεγαλύτερη στις γυναίκες που ταξιδεύουν παρά στους άνδρες (Lassen & Jensen, 2004· Roehling & Bultman, 2002), ενώ άλλες δεν εντοπίζουν διαφορές στα δύο φύλα (Espino et al., 2002· Vormbrock, 1993). Ενδεικτικά, αναφέρεται ότι, κατά τους Roehling & Bultman (2002), οι γυναίκες ταξιδεύουν λιγότερο, όταν έχουν παιδιά, ενώ δεν ισχύει κάτι ανάλογο για τους άνδρες εργαζομένους.

## Η Υπερχείλιση και οι Διατροφικές Συνήθειες των Εργαζομένων

Οι αυξανόμενες απαιτήσεις από την εργασία, σε συνδυασμό με τις ανάγκες της οικογένειας, συντελούν στην έξαρση της σύγκρουσης ανάμεσα στους δύο τομείς, και η κατανομή του χρόνου αποτελεί δύσκολη υπόθεση για τον σύγχρονο εργαζόμενο. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι πολλές ώρες απασχόλησης δεν αφήνουν περιθώριο χρόνου και ενέργειας για την προετοιμασία των οικογενειακών γευμάτων, τα οποία αποτελούν πλέον προνόμιο λίγων οικογενειών. Το στρες που προκαλείται από τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας έχει συνδεθεί με την έλλειψη σωματικής και πνευματικής υγείας (Frone, 2003· Frone et al., 1996), κυρίως στους εργαζομένους με περιορισμένο αίσθημα ελέγχου στη δουλειά τους (Tausig & Fenwick, 2001).

Δεδομένου ότι όλο και περισσότερες μητέρες εργάζονται, ο χρόνος που αφιερώνεται για την προετοιμασία του φαγητού στο σπίτι έχει μειωθεί σημαντικά (Bianchi, 2000). Είναι ενδιαφέρον ότι στο διάστημα από το 1965 έως το 1995, η συνολική διάρκεια για την προετοιμασία των γευμάτων μειώθηκε κατά 39% στις Ηνωμένες Πολιτείες (Sayer, 2001· Shelton, 1992). Ταυτόχρονα, παρατηρήθηκε αύξηση στην κατανάλωση γευμάτων εκτός σπιτιού, τα οποία τις περισσότερες φορές ήταν πλούσια σε θερμίδες, λιπαρά και ζάχαρη και πτωχά σε φρούτα και λαχανικά (Blisard, Lin, Cromartie, & Ballenger, 2002· Guthrie, Lin, & Frazao, 2002).

Αν αναλογιστεί κανείς ότι η διατροφή των γονέων διαμορφώνει και εκείνη των παιδιών τους, αφού οι γονείας αποτελούν πρότυπα συμπεριφοράς και τις περισσότερες φορές είναι εκείνοι που ετοιμάζουν τα γεύματά τους, θα μπορούσε να συμπεράνει ότι η παρακίνησή τους για ισορροπημένες διατροφικές συνήθειες μπορεί να συμβάλει στη διατήρηση της υγείας των παιδιών (Patrick & Nicklas, 2005).

Όπως έχει αναφερθεί και νωρίτερα, η υπερχείλιση από την εργασία στην οικογένεια μπορεί να οδηγήσει σε κατανάλωση αλκοόλ (Grunberg, Moore, & Greenberg, 1998), λιγότερα γεύματα (Doumas, Margolin, & John, 2003) και δυσαρέσκεια του ατόμου από τις διατροφικές επιλογές του (Devine, Connors, Sobal, & Bisogni, 2003). Στην περίπτωση που η εργασία των γονέων είναι ιδιαίτερα απαιτητική, δεν υπάρχει το περιθώριο χρόνου και ενέργειας για να ασχοληθούν με την προετοιμασία του φαγητού στο σπίτι και την ισορροπημένη διατροφή των μελών της οικογένειας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι συνθήκες και τα χαρακτηριστικά της εργασίας, όπως για παράδειγμα η χαμηλή θέση στην ιεραρχία (Marmot, Smith, Stansfield, Patel, North, & Head et al., 1991), το κατάλληλο περιβάλλον εργασίας (Sacker, Bartley, Firth, & Fitzpatrick, 2001), οι υψηλές απαιτήσεις (Hellerstedt & Jeffery, 1997) και το χαμηλό αίσθημα ελέγχου στην εργασία (Ng & Jeffery, 2003· Wickrama, Conger, & Lorenz, 1995), έχουν συνδεθεί με χαμηλότερης ποιότητας διατροφή των εργαζομένων σε σχέση με εκείνους που καταλαμβάνουν υψηλότερες θέσεις (Cohen, Stoddard, Saroukhhanians, & Sorensen, 1998). Επιπλέον, η απασχόληση σε βάρδιες καθώς και η απασχόληση σε δύο ή περισσότερα περιβάλλοντα εργασίας μπορεί να περιορίσει τη δυνατότητα των εργαζομένων για συμμετοχή στα οικογενειακά γεύματα.

Εκτός, όμως, από τις εργασιακές, φάνηκε ότι και οι οικογενειακές συνθήκες συντελούν στις διατροφικές συνήθειες των εργαζομένων. Οι ρόλοι των μελών της οικογένειας είναι καθοριστικοί και διαμορφώνουν την καθημερινότητά της. Έχει βρεθεί ότι η συμμετοχή όλων των μελών στα οικογε-

νειακά γεύματα συνδέεται με καλύτερης ποιότητας διατροφή των παιδιών (Gillman, Rifas-Shiman, Frazier, Rockett, Camargo, & A. Field et al., 2000· Neumark-Sztainer, Hannan, Story, Croll, & Perry, 2003).

Τέλος, σημαντικό ρόλο φαίνεται ότι διαδραματίζουν και τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στη διατροφική τους συμπεριφορά. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες, οι ώριμοι ενήλικες και οι ενήλικες με υψηλή μόρφωση και εισόδημα συνηθίζουν να έχουν καλής ποιότητας διατροφή (Berrigan, Dodd, Troiano, Krebs-Smith, & Barbash, 2003· Li, Serdula, Bland, Mokdad, Bowman, & Nelson, 2000).

Στην έρευνα των Devine, Jastran, Jabs, Wethington, Farell, & Bisogni (2006) σχετικά με το ρόλο των εργασιακών απαιτήσεων στις διατροφικές συνήθειες χαμηλόμισθων υπαλλήλων, βρέθηκε ότι η αρνητική υπερχείλιση από την εργασία στην οικογένεια επηρέασε σημαντικά τους συμμετέχοντες στη διατροφή που ακολουθούσαν. Στην προσπάθειά τους να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις της εργασίας, καταναλώναν γρήγορα και κακής ποιότητας γεύματα, επιβαρύνοντας την υγεία τους.

Οι ίδιοι ερευνητές ανέφεραν ότι είναι απαραίτητο να βρεθούν τρόποι αντιμετώπισης της σύγκρουσης των εργασιακών και οικογενειακών απαιτήσεων, με στόχο την πρόληψη της υγείας των εργαζομένων αλλά και εκείνων των παιδιών τους. Υποστήριξαν για παράδειγμα τη μείωση των στρεσογόνων παραγόντων της εργασίας, την παροχή διατροφικά ισορροπημένων γευμάτων στο σχολείο και τη δουλειά κ.ά.

## Οι Επιπτώσεις της Σύγκρουσης

Σε εργαζομένους με υψηλά επίπεδα υπερφόρτωσης ρόλων, οι οποίοι αναπόφευκτα βιώνουν υψηλά επίπεδα σύγκρουσης, παρατηρείται συχνά το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Νιώθουν εντονότερο εργασιακό στρες και είναι λιγότερο ευχαριστημένοι με την δουλειά τους. Συχνά εκδηλώνουν παραίτηση από κάθε είδος επαγγελματικής αλλά και οικογενειακής υποχρέωσης, με αποτέλεσμα να μειώνεται σημαντικά η εργασιακή τους απόδοση, ενώ στα πλαίσια της οικογενειακής τους ζωής αποτελούν τους «παρόντες αλλά απόντες» γονείς και συντρόφους. Το στρες και η υπερκόπωση επηρεάζουν αρνητικά την ψυχική υγεία των εργαζομένων, οι οποίοι εμφανίζουν υψηλά επίπεδα κατάθλιψης (MacEwen & Barling, 1994· Noor, 2002). Η οικογενειακή τους ζωή διαταράσσεται και συχνά χαρακτηρίζεται από αστάθεια και έλλειψη επικοινωνίας (Duxbury & Higgins, 2003).

Η σύγκρουση ανάμεσα στην οικογένεια και την εργασία έχει αποδειχθεί ότι προκαλεί δυσαρέσκεια και εξάντληση και στα δύο φύλα, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε συχνές απουσίες, αργοπορίες και μειωμένη επίδοση στην εργασία τους αλλά και σε χαμηλότερη ποιότητα ζωής (Frone, 2003). Πλέον, δεν βιώνουν ικανοποίηση από την συζυγική τους ζωή καθώς η επικοινωνία που είχαν και η ευχαρίστηση που κάποτε αντλούσαν ο ένας από τον άλλον αντικαθίστανται με προβλήματα σύμπτωιας και έλλειψη συνεννόησης (Duxbury & Higgins, 2003).

Σύμφωνα με άλλους ερευνητές, οι πολλαπλοί ρόλοι ενδέχεται να αυξήσουν την αίσθηση ευεξίας του ατόμου, καθώς και να βελτιώσουν την παρουσία του στην εργασία και την οικογένεια. Έχει προκύψει ότι η ενασχόληση με διαφορετικούς ρόλους συντελεί στην υψηλή αυτοεκτίμηση, την ικανοποίηση από τη ζωή και τη σωματική υγεία (Grandey & Cropanzano, 1999· O'Driscoll, 1996). Επίσης, μία επιτυχημένη καριέρα έχει συνδεθεί με το αίσθημα ολοκλήρωσης και την υψηλή αυτοπεποίθηση (Aryee, Fields, & Luk, 1999· Beatty, 1996). Ωστόσο, το παρόν κεφάλαιο θα επικεντρωθεί κατά βάση στις αρνητικές επιπτώσεις που προκαλεί η σύγκρουση των ρόλων και ειδικά η σύγκρουση εργασίας και οικογένειας.

Σύμφωνα με τις πρόσφατες έρευνες, η μεγάλου βαθμού σύγκρουση εργασίας και οικογένειας μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα στη σωματική υγεία του ατόμου (Frone, Russell, & Cooper, 1997), μεταξύ των οποίων: απώλεια/αύξηση βάρους, πονοκεφάλους, πόνους στη μέση και αϋπνίες (Lee, 1997). Επίσης, το στρες που προκαλεί η σύγκρουση έχει συνδεθεί με στεφανιαία νόσο (Haynes, Eaker, & Feinleib, 1984), μειωμένη όρεξη και ενέργεια, κούραση, νευρική κατάσταση και ανησυχία (Allen και συν., 2000).

Εκτός των άλλων, ερευνητικά δεδομένα αναφέρουν ότι «... η υπερβολική σύγκρουση εργασίας-οικογένειας μπορεί να προκαλέσει δυσλειτουργικές κοινωνικές συμπεριφορές, όπως βίαιη γονική συμπεριφορά, κατανάλωση αλκοόλ...» (Greenhaus & Parasuraman 1999, σελ. 393). Οι παραπάνω συμπεριφορές συχνά οδηγούν σε διατάραξη της λειτουργίας της οικογένειας, που σταδιακά μπορεί να οδηγήσει ακόμα και στη διάλυσή της.

## Κλίμακες Αξιολόγησης της Σύγκρουσης

Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας έχει μελετηθεί κατά καιρούς από πολλούς ερευνητές, και έχουν κατασκευαστεί αρκετά εργαλεία αξιολόγησης του φαινομένου, ορισμένα από τα οποία αναφέρονται παρακάτω:



***Couple Burnout Measure (CBM), (Pines, 1994)***

Είναι η προσαρμογή της κλίμακας Burnout Measure (Pines & Aronson, 1988) σε πληθυσμό ζευγαριών. Αποτελεί κλίμακα αυτοαναφοράς, η οποία περιλαμβάνει 20 ερωτήματα που αφορούν τη σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την εξουθένωση στη σχέση του ζευγαριού. Μεταφράστηκε και χρησιμοποιήθηκε σε διαπολιτισμικές έρευνες στη Νορβηγία, την Ουγγαρία, το Μεξικό, την Ισπανία, την Πορτογαλία, τη Φινλανδία και το Ισραήλ.

***Work to Family Spillover Scale (Duxbury & Higgins, 1995)***

Στην κλίμακα αυτή, πρέπει οι συμμετέχοντες να αξιολογήσουν κατά πόσο νιώθουν ότι η δουλειά τους επηρεάζει 8 παράγοντες που αφορούν την οικογένειά τους (π.χ. χρόνος με τον/την σύντροφο, με τα παιδιά κ.λπ.). Η υπερχείλιση από την εργασία στην οικογένεια υπολογίζεται από τον μέσο όρο των 8 παραγόντων.

***Inventory of Work-Family Conflict (Greenhaus, Callaman, & Godshalk, 2000)***

Είναι η τροποποίηση μιας παλαιότερης κλίμακας που δημιουργήθηκε από τους Korelman, Greenhaus, & Connolly (1983) και αξιολογεί τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας αλλά και οικογένειας-εργασίας.

***Life Role Salience Scale (LRSS), (Amatea, Cross, Clark, & Bobby, 1986)***

Αξιολογεί τη σημασία, την οποία προσδίδει το άτομο στους ρόλους που καλείται να λάβει στην εργασία και το σπίτι. Οι ρόλοι που μελετώνται στην κλίμακα είναι οι εξής: εργαζόμενος, σύζυγος, γονέας, νοικοκύρης. Η κλίμακα αποτελείται από 40 ερωτήματα, 10 ερωτήματα σχετικά με καθέναν από τους ρόλους αυτούς. Σε αυτά τα 10 ερωτήματα, τα 5 σχετίζονται με την εμπλοκή του ατόμου στον εκάστοτε ρόλο και τα άλλα 5 με τη σημασία που αποδίδει σε αυτόν.

***Guterk, Searles, & Klepa's Questionnaire (Guterk, Searles, & Klepa, 1991)***

Αξιολογεί τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και οικογένειας-εργασίας μέσω πενταβάθμιας κλίμακας τύπου Likert, όπου τα 4 ερωτήματα αφορούν τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και τα άλλα 4 τη σύγκρουση οικογένειας-εργασίας. Είναι αυτονόητο ότι οι κλίμακες αξιολόγησης της αμφίδρομης σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας δεν εξαντλούνται εδώ. Αυτό που θα πρέπει να τονιστεί, ωστόσο, είναι ότι κρίνεται απαραίτητη η συνεχόμενη βελτίωσή τους έτσι, ώστε να ληφθούν υπόψη όλοι οι παράγοντες που πιθανόν συντελούν στην έξαρση του φαινομένου.

## Η Σύγκρουση και η Διάθεση του Ζευγαριού

Η διάθεση ορίζεται ως ο διάχυτος συναισθηματικός τόνος που επηρεάζει βαθύτερα τη γενική θεώρηση του ατόμου για τον κόσμο καθώς και την αντίληψή του για τον εαυτό του, τους άλλους και το περιβάλλον του (Kaplan & Sadock, 2004). Η εργασία και η οικογένεια αποτελούν σημαντικούς τομείς στη ζωή του ατόμου. Η μελέτη της διάθεσης στη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας είναι ιδιαίτερα σημαντική, δεδομένου ότι η διάθεση μπορεί να επηρεάσει την εμπλοκή του ατόμου σε ένα ρόλο (Rothbard, 2001) και την ικανοποίησή του από την εργασία και τον γάμο του (Heller & Watson, 2005). Επιπλέον, η καλή/κακή διάθεση του ατόμου στον ένα τομέα μπορεί να «υπερχειλίσει» και στον άλλον. Στην περίπτωση των ζευγαριών, η διάθεση του ενός συντρόφου μπορεί να επηρεάσει και τη διάθεση του άλλου.

Για πολλά ζευγάρια, στα οποία εργάζονται και οι δύο σύζυγοι, η ισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις της εργασίας και της οικογένειας είναι δύσκολη υπόθεση και προκαλεί έντονο στρες (Williams & Alliger, 1994). Η μεταβίβαση της διάθεσης από τον ένα σύζυγο στον άλλον δεν έχει μελετηθεί επαρκώς, καθώς θα πρέπει να ερευνηθεί κατά πόσο τα φαινόμενα της υπερχειλίσης και της μεταβίβασης μπορούν να διαμορφώσουν τη διάθεση των συντρόφων, δεδομένου ότι η διάθεση έχει σχετιστεί με το στρες και την κατάρτιση (Bolger και συν., 1989), με την επαγγελματική εξουθένωση (Westman, Etzion, & Danon, 2001) και την ικανοποίηση από την οικογενειακή ζωή (Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992).

Δεν είναι λίγα τα ζευγάρια, στα οποία η εργασία και η οικογένεια απορροφούν σημαντικά ποσά σωματικής και ψυχικής ενέργειας. Οι Williams & Alliger (1994) υποστηρίζουν ότι τα άτομα συνηθίζουν να μεταφέρουν τις αγωνίες της δουλειάς τους στο σπίτι. Όσο αυξάνονται οι απαιτήσεις στην εργασία και στην οικογένεια, είναι αναπόφευκτο ότι οι δύο αυτοί τομείς διαπλέκονται, και συχνά τα ζευγάρια βρίσκονται σε μια συνεχή προσπάθεια να ανταποκριθούν όσο το δυνατό καλύτερα.

Σε έρευνα των Demerouti, Bakker, & Schaufeli (2005), σε δείγμα ζευγαριών, βρέθηκε ότι οι αρνητικές εμπειρίες στη δουλειά σχετίζονται με την ικανοποίησή τους από τη ζωή. Στα ζευγάρια, στα οποία και οι δύο σύντροφοι εργάζονται, ο κίνδυνος αρνητικής διάθεσης είναι μεγαλύτερος, καθώς καλούνται να ισορροπήσουν ταυτόχρονα τις εξωτερικές απαιτήσεις και των δύο μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον (Major, Klein, & Ehrhart, 2002· Parasuraman & Greenhaus, 2002). Επίσης, όταν οι γυναίκες σύζυγοι επιφορτίζονται με υψηλές απαιτήσεις στην εργασία, δυσκολεύονται να αντεπε-

ξέλθουν στις υποχρεώσεις του σπιτιού και βιώνουν έντονη κόπωση. Αυτό μεταφέρεται στον σύζυγό τους, και αντίστροφα.

Όπως αναφέρουν οι Emmerik & Jawahar (2006), στη μελέτη τους για τη διάθεση των ζευγαριών σε σχέση με τις απαιτήσεις από την εργασία τους, το φαινόμενο της μεταβίβασης μπορεί να προκύψει χωρίς απαραίτητα την εμφάνιση του φαινομένου της υπερχείλισης. Πιο συγκεκριμένα, οι πολλές ώρες εργασίας του συζύγου δεν επηρεάζουν τη διάθεση του ίδιου αλλά τη διάθεση της συζύγου του. Αυτό θα μπορούσε να δικαιολογηθεί από το γεγονός ότι η σύζυγος καλείται να ανταποκριθεί πλήρως στις απαιτήσεις της οικογένειας, γεγονός που προκαλεί ιδιαίτερη κούραση και συνεπώς αρνητική διάθεση. Τέλος, σε ό,τι αφορά την αξιολόγηση της διάθεσης στα ζευγάρια, μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι κλίμακες *Positive and Negative Affectivity Scales (PANAS)* από τους Watson, Clark, & Tellegen (1988). Αποτελούνται από 20 επίθετα που δηλώνουν διάθεση, όπως ενθουσιασμένος, νευρικός κ.λπ.

## Η Σύγκρουση και η Αίσθηση Οικογενειακής Συνοχής

Η οικογενειακή συνοχή σχετίζεται με το κατά πόσο τα μέλη της οικογένειας νιώθουν συναισθηματικά «δεμένα» μεταξύ τους (Zabriskie & McCormick, 2001) και χαρακτηρίζεται από ανταλλαγή υποστήριξης, στοργής, συνεργασίας και φροντίδας (Barber & Buehler, 1996· Stewart, 2001). Όσο μεγαλύτερη είναι η οικογενειακή συνοχή, τόσο καλύτερη είναι και η επικοινωνία μεταξύ των συντρόφων (Farrell & Barnes, 1993).

Στις σύγχρονες οικογένειες, όπου στην πλειοψηφία τους εργάζονται και οι δύο σύζυγοι, η οικογενειακή συνοχή εξαρτάται από το κατά πόσον οι εργασιακές υποχρεώσεις του ενός συντρόφου επηρεάζουν τον άλλον. Όταν εργάζονται και οι δύο, η οικογενειακή συνοχή βασίζεται στη δυνατότητα των συντρόφων να ισορροπούν τις απαιτήσεις της δουλειάς με το σπίτι, σε ατομικό επίπεδο, αλλά και σε επίπεδο ζευγαριού.

Ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον μειώνει την υπερχείλιση στην οικογένεια και τη δουλειά (Friedman, 1991), ενώ όταν το περιβάλλον της εργασίας είναι δυσάρεστο, τα άτομα βιώνουν συχνότερα αισθήματα κατάθλιψης, χαμηλής αυτοεκτίμησης και στρες, τα οποία μεταφέρονται και στο σπίτι (Matthews, Conger & Wickrama, 1996· Repetti, 1989).

Στις έρευνες του φαινομένου της μεταβίβασης, προκύπτει ότι οι ώρες που εργάζεται ο ένας σύντροφος επηρεάζουν τον χρόνο που θα διαθέσει το ζευγάρι για κοινές δραστηριότητες, περιλαμβανομένου του χρόνου που θα αφιερώσουν μαζί για φαγητό, τηλεόραση και διασκέδαση, και συνεπώς το

πρόγραμμα του άλλου συντρόφου και την αίσθηση που τού δημιουργεί η σχέση (Blair, 1993). Έχει βρεθεί ότι, όταν η σύζυγος εργάζεται, διαταράσσεται η αίσθηση οικογενειακής συνοχής του συζύγου, και αυτό εξαιτίας του περιορισμένου χρόνου που μοιράζεται μαζί το ζευγάρι (Rogers, 1996). Αξίζει να αναφερθεί η έρευνα των Small & Riley (1990), σχετικά με την επίδραση που έχει η εργασία στην οικογενειακή ζωή, σε ένα δείγμα τραπεζικών και τις συζύγους τους. Προέκυψε ότι η υπερχειλίση τόσο των ίδιων, όσο και των συζύγων τους, συνδεόταν με το αίσθημα ικανοποίησης που ένιωθαν από τον γάμο.

Επιπλέον, στην έρευνα των Stevens και συν. (2006), εντοπίστηκαν διαφορές στις αντιλήψεις των δύο φύλων για την οικογενειακή συνοχή. Για τις γυναίκες, τα χαρακτηριστικά της εργασίας επηρέαζαν την αντίληψή τους για την οικογενειακή συνοχή, και συγκεκριμένα, όσο πιο ικανοποιημένες ήταν με το επάγγελμά τους και τις συνθήκες εργασίας, τόσο μεγαλύτερη συνοχή βίωναν στην οικογένειά τους. Η ευελιξία στην εργασία τους προσέδιδε τον έλεγχο του χρόνου, και έτσι μπορούσαν να χειριστούν καλύτερα και τις απαιτήσεις οικογενειακές. Για τους άνδρες, από την άλλη, οι εργασιακές συνθήκες φαίνεται να μην επηρέαζαν ιδιαίτερα τη συνοχή στην οικογένεια αφού, παραδοσιακά, οι άνδρες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στη δουλειά παρά στο σπίτι.

Αυτό που ισχύει και στα δύο φύλα είναι ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των παιδιών στην οικογένεια, τόσο μικρότερη είναι η αίσθηση οικογενειακής συνοχής, αφού χρειάζονται συνεχείς διαπραγματεύσεις για να καλυφθούν οι ανάγκες όλων των μελών της οικογένειας. Κάτι ανάλογο συμβαίνει, όταν εκτός από τα παιδιά το ζευγάρι έχει να μεριμνήσει και για την επιμέλεια ηλικιωμένων γονέων, οπότε η σύγκρουση ρόλων καθιστάται ακόμα μεγαλύτερη.

## **Πηγές Ενίσχυσης της Ποιότητας Ζωής στην Εργασία και την Οικογένεια**

Σύμφωνα με τους Friedman & Greenhaus (2000), υπάρχουν συγκεκριμένες πηγές στήριξης του ατόμου, οι οποίες μπορεί να προέρχονται τόσο από τον εργασιακό όσο και από τον οικογενειακό χώρο. Συγκεκριμένα, αναφορικά με τις πηγές ενίσχυσης από την εργασία που συντελούν στην καλύτερη ποιότητα της οικογενειακής ζωής, προέκυψε ότι ισχύουν τα εξής:

- Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι λαμβάνουν υψηλό μισθό, είναι περισσότερο

ικανοποιημένοι με την ανατροφή των παιδιών τους και έχουν πιο υγιή παιδιά.

- Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν αυτονομία στη δουλειά τους, είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με την ανατροφή των παιδιών τους και έχουν παιδιά υγιή και με λιγότερα προβλήματα συμπεριφοράς.
- Οι εργαζόμενοι, των οποίων ο εργοδότης λαμβάνει υπόψη τις οικογενειακές υποχρεώσεις, αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στο σπίτι και στα παιδιά, βιώνουν μικρότερη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και εκπληρώνουν καλύτερα τον ρόλο τους ως γονέων.

Αλλά και η οικογένεια μπορεί να αποτελέσει πηγή ενίσχυσης του ατόμου για καλύτερη εργασιακή ζωή. Συγκεκριμένα:

- Τα άτομα, των οποίων ο σύντροφος συμβάλλει στη φροντίδα των παιδιών, κατακτούν υψηλότερες θέσεις εργασίας, εκπαιδεύονται περισσότερο, έχουν υψηλότερους μισθούς και καλύτερη επίδοση στην εργασία.
- Τα άτομα, των οποίων ο σύντροφός τους τους παρέχει προσωπική στήριξη, έχουν μεγαλύτερη αυτονομία στη δουλειά, περισσότερη εκπαίδευση, καλύτερη επίδοση, αισθάνονται περισσότερο αποδεκτοί και είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.
- Τα άτομα, των οποίων ο σύντροφός τους τους παρέχει επαγγελματική στήριξη, έχουν μεγαλύτερη αυτονομία στη δουλειά, περισσότερη εκπαίδευση, περισσότερες αρμοδιότητες, αισθάνονται περισσότερο αποδεκτοί και είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Φαίνεται, λοιπόν, για ακόμη μια φορά, ότι η εργασία και η οικογένεια αποτελούν δύο τομείς της ζωής του ανθρώπου, οι οποίοι είναι αλληλένδετοι και ο ένας μπορεί να επηρεάσει τον άλλον είτε θετικά είτε αρνητικά. Η στήριξη από τη δουλειά και την οικογένεια μπορεί να γίνει αντιληπτή στο άτομο μέσα από τις υποστηρικτικές σχέσεις του με τους άλλους και εξαρτάται από το ίδιο κατά πόσον θα μπορέσει να τις αξιολογήσει κατάλληλα και να τις αξιοποιήσει επαρκώς. Είναι σημαντικό να σημειωθεί, ωστόσο, ότι κάποια άτομα δεν επιθυμούν ή δεν επιζητούν τη στήριξη των άλλων, δεν γνωρίζουν τι ακριβώς περιμένουν από τους άλλους, νιώθουν ότι εκτίθενται ή είναι πιθανό να μη θέλουν ή να μη μπορούν να παρέχουν και οι ίδιοι στήριξη σε άλλα άτομα (Friedman & Greenhaus, 2000).

## Τρόποι Στήριξης για την Αντιμετώπιση της Σύγκρουσης

Απομένει λοιπόν να γίνει αναφορά στους πιθανούς τρόπους μείωσης της σύγκρουσης αυτής που εμφανίζεται σε μεγάλο ποσοστό ζευγαριών στη σύγ-



χρονη κοινωνία. Θα πρέπει να τονιστεί ότι η αντιμετώπιση της σύγκρουσης οικογένειας και εργασίας, που βιώνουν τα ζευγάρια στις μέρες μας, μπορεί να επιτευχθεί μέσα από τη στήριξή τους σε πολλά επίπεδα.

Η *κοινωνική στήριξη* αναφέρεται στις διαπροσωπικές σχέσεις που συμβάλλουν στη στήριξη των ατόμων έναντι του στρες (Aycan & Eskin, 2005). Η διαθεσιμότητα και η ποιότητα της κοινωνικής βοήθειας είναι σημαντικές για την καλύτερη προσαρμογή του ατόμου στις απαιτητικές και στρεσογόνες συνθήκες ζωής. Έχει προκύψει ότι η κοινωνική στήριξη έχει σημαντική επίδραση στην ψυχική και τη σωματική υγεία του ατόμου. Στη διεθνή βιβλιογραφία, υποστηρίζεται ότι όχι μόνο η διαθεσιμότητα της κοινωνικής στήριξης, αλλά ακόμη και η πιθανότητα να προσφερθεί σε κάποιον κοινωνική στήριξη σχετίζεται με μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση, μικρότερα επίπεδα εργασιακής έντασης και μικρότερη πιθανότητα διακοπής της εργασιακής σχέσης (Frone, 2003).

Είναι ενδιαφέρον ότι οι άνδρες λαμβάνουν μεγαλύτερη κοινωνική στήριξη από τη σύντροφό τους από ό,τι οι γυναίκες (Reevy & Maslach, 2001· Vaux, 1985), ενώ οι γυναίκες δέχονται μεγαλύτερη στήριξη από τους φίλους τους (Joplin, Nelson, & Quick, 1999· Olson & Shultz, 1994). Σε ό,τι αφορά την κοινωνική στήριξη από τον εργασιακό χώρο, ορισμένες έρευνες αναφέρουν ότι δεν υπάρχουν διαφορές μεταξύ των δύο φύλων (Geller & Hobfoll, 1994), ενώ άλλες υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες δέχονται μεγαλύτερη στήριξη από τους συναδέλφους σε σύγκριση με τους άνδρες τους (Roxburgh, 1999· Van Daalen, Sanders, & Willemsen, 2005). Σε κάθε περίπτωση, και τα δύο φύλα θεωρούν ότι η κοινωνική στήριξη μπορεί να συντελέσει στη μείωση της σύγκρουσης των ρόλων (Adams, King, & King, 1996· Behson, 2005· Warren & Johnson, 1995).

Ωστόσο, δεν έχει επιβεβαιωθεί ερευνητικά κατά πόσο η κοινωνική στήριξη μπορεί να περιορίσει τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, δεδομένου ότι οι υπάρχουσες αναλύσεις της αλληλεπίδρασης μεταξύ σύγκρουσης και υποστήριξης δεν φάνηκαν ικανές για την πληρέστερη ερμηνεία ενός τόσο πολύπλοκου φαινομένου (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001· Frone, Russell, & Cooper, 1994).

Η συντροφική στήριξη αναφέρεται στη βοήθεια, τις συμβουλές και την κατανόηση που οι σύντροφοι προσφέρουν ο ένας στον άλλον. Οι τύποι συντροφικής στήριξης, που έχουν αποδειχθεί ερευνητικά ως αποτελεσματικοί, είναι ο συναισθηματικός και ο πρακτικός. Η συναισθηματική στήριξη περιλαμβάνει την κατανόηση και τη διάθεση να ακούει ο ένας τον άλλον, τη συναισθηματική επιβεβαίωση, την παροχή συμβουλών και το πραγματικό εν-

διαφέρουν για το καλό του άλλου. Η πρακτική βοήθεια συνδέεται με τη συμβολή του συντρόφου στις οικιακές ασχολίες καθώς και την ανατροφή των παιδιών.

Έρευνες υποστήριξαν ότι ο συγκεκριμένος τύπος στήριξης σχετίζεται με χαμηλότερα επίπεδα σύγκρουσης, και από τις δύο κατευθύνσεις (WFC και FWC), υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ισορροπίας, μεγαλύτερη άντληση ικανοποίησης από την οικογενειακή ζωή και καλύτερη προσαρμογή μέσα στον γάμο. Η συναισθηματική στήριξη ενισχύει το αίσθημα της αυτοαποτελεσματικότητας στο σπίτι και την εργασία, ενώ η πρακτική βοήθεια ανακουφίζει το άτομο από τις οικογενειακές υποχρεώσεις και τού παρέχει τη δυνατότητα να αφιερώνει περισσότερο χρόνο στη δουλειά του (Aycan & Eskin, 2005).

Σημαντική είναι και η *στήριξη από το εργασιακό περιβάλλον* του ατόμου. Στοχεύοντας στη μείωση της σύγκρουσης, οι εργοδότες χρειάζεται να εστιάσουν στα εξής: α) περισσότερο ρεαλιστικές απαιτήσεις και προσδοκίες από τον εργαζόμενο, β) μεγαλύτερη ευελιξία, γ) ενίσχυση του αισθήματος ελέγχου που έχει ο εργαζόμενος στη δουλειά του και δ) δημιουργία υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος (Duxbury & Higgins, 2003).

Σύμφωνα με το μοντέλο των «εργασιακών απαιτήσεων», η σύγκρουση ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια δεν είναι παράγωγο των πολλαπλών ρόλων, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, αλλά είναι αποτέλεσμα των εργασιακών απαιτήσεων. Δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν έντονη σύγκρουση εργασίας και οικογένειας απουσιάζουν πιο συχνά από τη δουλειά τους σε σχέση με τους υπόλοιπους, κρίνεται πλέον απαραίτητο οι εργοδότες να λάβουν μέτρα για τη στήριξη του εργατικού δυναμικού με αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη δυνατή απόδοση.

Εμπειρικά δεδομένα δείχνουν ότι τα επίπεδα σύγκρουσης που βιώνει η πλειοψηφία των εργαζομένων θα κυμαίνονταν σε πολύ χαμηλότερα επίπεδα, εάν ο κάθε εργοδότης υιοθετούσε πρακτικές, προσανατολισμένες στις οικογενειακές απαιτήσεις των εργαζομένων του. Επομένως, αδιαμφισβήτητα, η ευελιξία στο εργασιακό πρόγραμμα, ο προσωπικός έλεγχος στην εργασιακή ζωή, καθώς επίσης και η παροχή αυτονομίας, η οποία θα παρέχει τη δυνατότητα στους εργαζομένους να συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση του ωραρίου εργασίας, είναι ζωτικής σημασίας για τη ψυχική υγεία των εργαζομένων (Brannen, Moss, & Poland, 1994· Greenhaus & Parasuraman 1999).

Η στήριξη από την εργασία έχει αναγνωριστεί ως βασικός παράγοντας στην ικανότητα των εργαζομένων να εξισορροπούν τις ευθύνες που πηγάζουν από την εργασία και την οικογένεια. Στις σχετικές έρευνες αναφέρονται τρεις τύποι στήριξης που είναι χρήσιμο να παρέχονται από την εργα-

οία: η εποπτική στήριξη, οι πολιτικές πρακτικές που θα στοχεύουν στη μείωση της σύγκρουσης, καθώς επίσης και η καθιέρωση ωραρίου εργασίας σε λογικά χρονικά όρια (Aycan & Eskin, 2005).

Κατά τον Kropf (2002), η εργασία θα έπρεπε να ρυθμίζεται με τέτοιο τρόπο, ώστε να διευκολύνει την ισορροπία ανάμεσα στη δουλειά και την οικογένεια και να εξασφαλίζει την ισότιμη αφέρωση ενέργειας και χρόνου από τα άτομα. Υπάρχουν ευέλικτες εργασιακές πολιτικές οι οποίες έχουν εφαρμοστεί σε ορισμένες Ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, όπως η ευελιξία στην έναρξη και τον τερματισμό της εργασίας, η μερική απασχόληση, η γονική άδεια, η εργασία από το σπίτι και η ευελιξία στις άδειες. Ακόμη, οι Carlson & Perrew (1999) διαπίστωσαν ότι η στήριξη από την εργασία μπορεί να μειώσει τη σύγκρουση εργασίας και οικογένειας, δεδομένου ότι μπορεί να βοηθήσει το άτομο να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις της δουλειάς και των ρόλων που καλείται να λάβει.

Στα εργασιακά προγράμματα στήριξης, σημαντικό ρόλο κατέχει και ο εργοδότης, ο οποίος μπορεί να συμβάλει στην εξομάλυνση της σύγκρουσης, με την παροχή άμεσης βοήθειας στην επίλυση εργασιακών προβλημάτων και με την εφαρμογή προγραμμάτων σχεδιασμένων για τη διασφάλιση της ισορροπίας ανάμεσα στους δύο τομείς. Επιπλέον, σημαντική είναι και η συναισθηματική στήριξη, η κατανόηση, η ευαισθησία που θα παρέχει ο κάθε εργοδότης σε θέματα σχετικά με τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και το γνήσιο ενδιαφέρον για το καλό του εργαζομένου και της οικογένειάς του (Nielsen, Carlson, & Lankau, 2001).

Ο ουσιαστικός ρόλος του εργοδότη τονίζεται και μέσα από τη μελέτη των Thomas & Ganster (1995), οι οποίοι βρήκαν ότι η στήριξη από τον εργοδότη μειώνει τη σύγκρουση του εργαζομένου, άμεσα αλλά και έμμεσα, μέσω του αισθήματος ελέγχου που αποκτά στη δουλειά και την οικογένεια. Είναι ενδιαφέρον το εύρημα του Shellenbarger (1992) σε δείγμα Αμερικανών εργαζομένων, ότι υπάρχει έλλειψη στήριξης από τον εργοδότη, ειδικά στους εργαζομένους που γίνονται γονείς για πρώτη φορά.

Σε αυτό το σημείο, είναι χρήσιμο να γίνει αναφορά στην τηλεργασία ως τρόπο επίτευξης ισορροπίας μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στα σύγχρονα ζευγάρια. Η τηλεργασία αποτελεί ένα από τα κυριότερα μέσα για την επίτευξη του στόχου που αφορά στην ευέλικτη λειτουργία των επιχειρήσεων, σε συνδυασμό με την προσπάθεια συγκράτησης σε χαμηλά επίπεδα του συνολικού κόστους λειτουργίας τους, έτσι ώστε αυτές να καταστούν ανταγωνιστικές και να επιβιώσουν στη διεθνοποιημένη αγορά (Κουφοπούλου, 2005).

Αυτή η νέα μορφή απασχόλησης επιτρέπει σε μεμονωμένα άτομα ή σε ομάδες ατόμων να εκπληρώνουν τις εργασιακές τους υποχρεώσεις από τον χώρο που έχουν οι ίδιοι επιλέξει, με τη βοήθεια των σύγχρονων εφαρμογών των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας. Έτσι, ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να μεταβαίνει καθημερινά στην εργασία του ή να τηρεί σχολαστικά κάποιο συγκεκριμένο ωράριο εργασίας, καθώς είναι αυτός που ορίζει τον χώρο, τη μορφή και τον ρυθμό της απασχόλησής του, στη βάση των υποχρεώσεων που έχει αναλάβει απέναντι στον εργοδότη του.

Στην περίπτωση των ζευγαριών, η εφαρμογή της τηλεργασίας προσφέρει περισσότερες δυνατότητες συνδυασμού εργασίας και οικογενειακών ευθυνών, και συνεπώς συνεισφέρει σημαντικά στην εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Ωστόσο, η εργασία από το σπίτι ενδέχεται να έχει και σημαντικά μειονεκτήματα, μεταξύ των οποίων είναι η μειωμένη κοινωνική επαφή, οι λιγότερες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη, η υπερεργασία, και κατ' επέκταση ο κίνδυνος για την οικογενειακή ισορροπία (Αναστασιάδης, 2000· Λεάνδρος, 2005· Κουφοπούλου, 2005). Ακόμη, ο εργαζόμενος δυσκολεύεται να θέσει τα όρια μεταξύ προσωπικής και οικογενειακής ζωής και αισθάνεται μονίμως διαθέσιμος για δουλειά, επτά ημέρες την εβδομάδα, γεγονός που του προκαλεί επιπλέον στρες (Hammer, Colton, Caubet, & Brockwood, 2002).

Τέλος, ένα πρόσθετο είδος παροχής στήριξης είναι η *στήριξη στη φροντίδα των παιδιών* (Aycan & Eskin, 2005). Αυτού του είδους η στήριξη έχει ιδιαίτερη σημασία για τις οικογένειες με μικρά παιδιά, όπου και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι. Ένας βασικός παράγοντας που συχνά αναγκάζει τις γυναίκες να παραιτηθούν από την εργασία τους είναι η μη ικανοποιητική φροντίδα που παρέχεται στα παιδιά τους από σχετικές υπηρεσίες.

Οι Thomas & Thomas (1990) υποστήριξαν ότι η βοήθεια στη φροντίδα των παιδιών συντελεί στην αυξημένη παραγωγικότητα των γονέων, την καλύτερη επίδοση και τις μειωμένες απουσίες από την εργασία. Ανάλογα ήταν τα ευρήματα και για τη φροντίδα των ηλικιωμένων προσώπων. Η παροχή τέτοιου είδους βοήθειας έχει προκύψει ότι αξιολογείται περισσότερο θετικά από τις γυναίκες εργαζόμενες παρά από τους άνδρες (Frone & Yardley, 1996).

## Θεραπεία Οικογένειας

Έχει προκύψει ότι η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας αλλά και οικογένειας-εργασίας επηρεάζουν αρνητικά την ανταπόκριση του ατόμου στον γο-

νεϊκό του ρόλο (Caroll & Robinson, 2000· Stewart & Barling, 1996), οδηγούν συχνά στην αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ (Frone, Russell, & Cooper, 1993) και σε ψυχικές ή σωματικές ασθένειες (Frone, Russell, & Cooper, 1992· Murphy, 1996· Tennant & Sperry, 2003).

Για όλους αυτούς τους λόγους, οι θεραπευτές ζευγαριών και οικογένειας καλούνται να παρέχουν κλινική παρέμβαση και ψυχολογική υποστήριξη στις οικογένειες που βιώνουν τέτοιου είδους συγκρούσεις (Haddock, Zimmerman, Ziemba, & Current, 2001). Οι μελέτες, ωστόσο, έχουν δείξει ότι πολλοί από τους θεραπευτές έχουν ελλιπή κατάρτιση και δεν αισθάνονται έτοιμοι για να δουλέψουν με ζευγάρια που αντιμετωπίζουν τη σύγκρουση στη δουλειά και την οικογένεια (Haddock & Bowling, 2001).

Σε μελέτη των παραπάνω ερευνητών, στην οποία συμμετείχαν 82 μέλη του Αμερικάνικου Συλλόγου για τη Θεραπεία Γάμου και Οικογένειας, βρέθηκε ότι το 30% των περιπτώσεων αφορούσαν σύγκρουσεις εργασίας-οικογένειας. Ωστόσο, σχεδόν οι μισοί από αυτούς τους θεραπευτές επέδειξαν ελλιπή κατανόηση της δυναμικής αυτής της σύγκρουσης, που αντιμετωπίζουν τα ζευγάρια, και αδυναμία να βοηθήσουν τους πελάτες τους στην εξισορρόπηση των απαιτήσεων.

Σύμφωνα με τους Tatman και συν. (2006), στη μελέτη τους για τον ρόλο της οικογενειακής θεραπείας στην αντιμετώπιση της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας, προέκυψε ότι οι πελάτες θα πρέπει να αξιολογούνται με βάση κλίμακες που διερευνούν τις εργασιακές και οικογενειακές τους σχέσεις, ώστε να γίνεται αντιληπτή από τον θεραπευτή η πιθανή σύγκρουση ρόλων. Για παράδειγμα, θα μπορούσαν να βοηθήσουν οι ερωτήσεις τύπου «Σάς αρέσει το επάγγελμά σας;», «Αισθάνεστε ότι εργάζεστε περισσότερο από ό,τι θα έπρεπε;», «Αισθάνεστε ότι η εργασιακή σας ζωή συγχέεται με την οικογενειακή και με τον ρόλο σας ως γονέα;» κ.ά.

Αυτό που προτείνεται από τους ερευνητές είναι η εισαγωγή στην εκπαίδευση των θεραπευτών οικογένειας ειδικών σεμιναρίων, σχετικών με τη σύγκρουση ρόλων εργασίας, οικογένειας, την υπερχείλιση των απαιτήσεων από τον ένα χώρο στον άλλον και την κατανομή των ρόλων. Άλλα σημαντικά ζητήματα αφορούν τα ζευγάρια, στα οποία εργάζονται και οι δύο σύντροφοι, και την ανατροφή των παιδιών, όταν οι γονείς δουλεύουν. Επίσης, απαιτείται συνεχής επιμόρφωση και κατάρτιση στο θέμα της σύγκρουσης σε μια κοινωνία συνεχώς εξελισσόμενη. Ο ψυχολόγος και οικογενειακός θεραπευτής Charles Figley (2000), αναφερόμενος στο φαινόμενο της οικογενειακής εξουθένωσης, υποστηρίζει τη χρήση από τους θεραπευτές της κλίμακας Couple Burnout Measure (Pines, 1996).



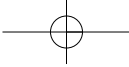
Με γνώμονα την υπαρξιακή θεώρηση, οι Pines & Nunes (2003) αναφέρονται σε τρία στάδια αντιμετώπισης της σύγκρουσης μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας. Πρώτο στάδιο είναι η αναγνώριση των συνειδητών και ασυνείδητων αιτιών της επιλογής εργασίας και συντρόφου, καθώς και των προσδοκιών του ατόμου να αποκτήσει αξία ύπαρξης μέσα από αυτά. Δεύτερο στάδιο είναι η αναγνώριση των αιτιών της αποτυχίας του ατόμου να προσδώσει νόημα στη ζωή του μέσα από την εργασία και τη σχέση με τον σύντροφό του. Σε αυτό το στάδιο, το άτομο εντοπίζει τον τρόπο με τον οποίο η αποτυχία αυτή συνδέεται με την εξουθένωση που βιώνει. Στο τελικό στάδιο, καλείται να ανακαλύψει τις αλλαγές που χρειάζεται να κάνει, προκειμένου αυτοί οι δύο τομείς να τού προσφέρουν πληρότητα και νόημα ύπαρξης.

Τέλος, σημαντικός μπορεί να είναι και ο ρόλος του επαγγελματικού συμβούλου, δεδομένου ότι πολλοί από τους πελάτες που προσέρχονται για επαγγελματική συμβουλευτική προβληματίζονται με ζητήματα που αφορούν την ισορροπία μεταξύ της προσωπικής μας ζωής και του επαγγέλματος. Ο επαγγελματικός σύμβουλος οφείλει να παραμείνει ανεπηρέαστος έτσι, ώστε να μην επιτρέψει στις δικές του πεποιθήσεις, σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων στην οικογένεια και την εργασία, να επηρεάσουν τη συμβουλευτική διαδικασία. Επιπλέον, η συζήτηση για θέματα ισορροπίας εργασίας και προσωπικής ζωής συχνά αποκαλύπτει άλλα προσωπικά ζητήματα, και ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι σε θέση, ώστε, αν χρειαστεί, να παραπέμψει τον πελάτη του για προσωπική συμβουλευτική (Nathan & Hill, 2006).

## Επίλογος

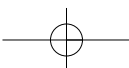
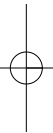
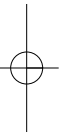
Συμπερασματικά, η σύγκρουση ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια αποτελεί ένα διεθνούς εμβέλειας μετα-μοντέρνο κοινωνικό φαινόμενο που χαρακτηρίζει την κοινωνία πολλών ανεπτυγμένων και αναπτυσσόμενων χωρών. Η πλειοψηφία των οικογενειών που ζουν σε αστικές κοινωνίες καλούνται επιτακτικά να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που προέρχονται από τη σύγκρουση. Τόσο οι γυναίκες όσο και οι άντρες βιώνουν υψηλά επίπεδα σύγκρουσης που επηρεάζουν τις μεταξύ τους σχέσεις αλλά και τη συνοχή της οικογένειάς τους. Είναι σημαντικό να υπάρξουν προγράμματα στήριξης που θα εφαρμοσθούν και δεν θα παραμείνουν απλώς προτάσεις αλλά θα ενεργοποιηθούν σε πολιτικές, με στόχο τη βοήθεια των εργαζόμενων μητέρων και την ενίσχυση του ρόλου των ανδρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να επικεντρωθούν στη σύγκρουση ανά-



Αλέξανδρος-Σταμάτιος Αντωνίου & Καλλιόπη Σωτηράκη

μεσα στους δύο χώρους ενήλικης δραστηριότητας, λαμβάνοντας υπόψη την επίδραση της σύγκρουσης στην κοινωνία, την οικογένεια, την προσωπικότητα των γονέων, αλλά και τα παιδιά στα οποία αντανακλώνται οι εκάστοτε κοινωνές συνθήκες. Καθώς η σύγκρουση ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια τείνει να προσλάβει ενδημικές διαστάσεις σε σημαντικό αριθμό σύγχρονων ζευγαριών, η περαιτέρω επιστημονική διερεύνηση στα ζητήματα που αυτή θέτει κρίνεται αναγκαία και επιτακτική.



## Βιβλιογραφικές παραπομπές

- 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**, 411-420.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, **58**, 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health and Psychology*, **5**, 278-308.
- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectation of career oriented men and women: The Life Role Salience Scale. *Journal of Marriage and the Family*, **18**, 831-838.
- Αναστασιάδης, Π. Σ. (2000). *Στον αιώνα της πληροφορίας*. Αθήνα: Νέα Σύνορα- Α. Α. Λιβάνη.
- 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. (1991). Role stressors, interrole conflict, and wellbeing. *Journal of Vocational Behavior*, **54**, 259-278.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organisational support in reducing work-family conflict for men and women: the case of Turkey. *Sex Roles: A journal of Research*. Retrieved August 19, 2007, from [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m2294/is\\_7-8\\_53/ai\\_n16083936](http://findarticles.com/p/articles/mi_m2294/is_7-8_53/ai_n16083936)
- Barber, B. K., & Buehler, C. (1996). Family cohesion and enmeshment: Different constructs different effects. *Journal of Marriage and the Family*, **58**, 433-441.
- Barling, J. & MacEwen, K. (1992). Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior*, **13**, 573-583.
- Barnett, R. C. (1993). Multiple roles. Gender and psychological distress. In Goldberger, L., & Breznitz, S. (Eds.), *Handbook of Stress* (pp. 427-449). New York: Free Press.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, **40**, 781-796.
- Barnett, R., & Rivers, C. (1996). *She works/he works: How two-income families are happier, healthier, and better-off*. San Francisco, CA: Harper.
- Barr, S. (1996). Up against the glass. *Management Review*, **85**, 12-17.
- Beatty, C. A. (1996). The stress of managerial and professional women: is the price too high?. *Journal of Organizational Behavior*, **17**, 233-251.
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work-family support. *Journal of Vocational Behavior*, **66**, 487-500.

- Berrigan, D., Dodd, K., Troiano, R., Krebs-Smith, S., & Barbash, R. (2003). Patterns of health behavior in US adults. *Preventive Medicine*, **36**, 615-623.
- Bianchi, S. M. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, **79**, 191-228.
- Blair, S. L. (1993). Employment, family, and perceptions of marital quality among husbands and wives. *Journal of Family Issues*, **14**, 189-212.
- Blisard, N., Lin, B. H., Cromartie, J., & Ballenger, N. (2002). America's changing appetite: Food consumption and spending to 2020. *Food Review* **25**, 2-9.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R.C. & Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, **51**, 175-83.
- Brannen, J., G., Moss, P., Poland, G. (1994). *Employment and family life: a review of research in the UK (1980-1994)*. London: Department of Employment.
- Brough, P., & Kelling, A. (2002). Women, work and well-being: The influence of work-family conflict. *New Zealand Journal of Psychology*. Retrieved August 19, 2007, from [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_qa3848/is\\_200206/ai\\_n9093336](http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3848/is_200206/ai_n9093336)
- Bulka, R. P. (1984). Logotherapy as an answer to burnout. *International Forum for Logotherapy*, **7**, 8-17.
- Bureau of Labor Statistics. (2001, August 3). The employment situation: July 2001. News: U.S. Department of Labor. Retrieved from <http://www.bls.gov/>.
- Burke, R. J., Weir, T., & DuWors, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations*. **33**, 253-278.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P. Jr., van Harrison, R. V., & Pinneau, S. R. (1980). *Job demands and worker health: main effects and occupational differences*. Survey Research Center, Institute of Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Carroll, J. J., & Robinson, B. E. (2000). Depression and parentification among adults as related to parental workaholism and alcoholism. *The Family Journal*, **8**, 360-367.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: do life role values makes a difference?. *Journal of Management*, **26**, 1031-1054.
- Carlson, D. S., & Perrew?, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, **25**, 513-540.
- Castells, M. (1996). *The Rise of the network society*. Malden, MA: Blackwell.
- Cohen, N., Stoddard, A., Sarouhkhanians, S., & Sorensen, G. (1998). Barriers toward fruit and vegetable consumption in a multiethnic worksite population. *Journal of Nutrition Education*, **30**, 381-386.
- Constantine, L. (1986). *Family paradigms: The practice of theory in family therapy*. New York: Guilford.

- Cooper, C. L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress, a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, **49**, 11-28.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A review and critique of theory, research and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Damiano-Teixeira, K. M. (2006). Managing Conflicting Roles: A Qualitative Study with Female Faculty Members. *Journal of Family and Economic Issues*, **27**, 310-334.
- Daniels, K. & Guppy, A. (1994). Occupational stress, social support, job control and psychological well-being. *Human Relations*, **47**, 1523-1544.
- Davies, K. (2004). *Mobile Solutions - Mobile Lives? Or the Seamless Interface between Work and the Rest of Life?* Paper presented at the 22nd Nordic Sociology Congress, Malm, Sweden.
- DeFrank R. S., Konopaske, R., & Ivancevich, J. M. (2000). Executive travel stress: perils of the road warrior. *Academy of Management Executive*, **14**, 58-71.
- Dekard, G., Meterko, M. & Field, D. (1994). Physicians' burnout: an examination of personal, professional and organizational relationship. *Medical Care*, **32**, 745-754.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, **67**, 266-289.
- Devine, C. M., Connors, M. M., Sobal, J., & Bisogni, C. A. (2003). Sandwiching it in: Spillover of work onto food choices and family roles in low- and moderate-income urban households. *Social Science and Medicine*, **56**, 617-630.
- Devine, C. M., Jastran, M., Jabs, J., Wethington, E., Farrell, T. J., & Bisogni, C. A. (2006). A lot of sacrifices: Work-family spillover and the food choice coping strategies of low-wage employed parents. *Social Science & Medicine*, **63**, 2591-2603.
- Dicken, P. (2003). *Global shift: Reshaping the global economic map in the 21st century* (4th Ed). London: Sage.
- Dimberg, L. A, Srtiker, J., Nordanylcke-Yoo, C., Nagy, L., Mundt, K. A., & Sulsky, S. I. (2002). Mental health insurance claims among spouses of frequent business travellers. *Occupational and Environmental Medicine*, **59**, 175-181.
- Doumas, D. M., Margolin, G., & John, R. S. (2003). The relationship between daily marital interaction, work, and health-promoting behaviors in dual-earner couples. *Journal of Family Issues*, **24**, 3-20.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (2003). *Work-life conflict in Canada in the new millennium: A status report*. Health Canada.
- Eagle, B. W., Miles E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the



- permeability of the work and family domains: are there gender differences? *Journal of Vocational Behaviour*, **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.
- Emmerik, I. & Jawahar, I. M. (2006). The independent relationships of objective and subjective workload with couples' mood. *Human Relations*, **59**, 1371-1392.
- Espino, C. M., Sundstrom, S. M., Frick, H. L., Jacobs, M., & Peters, M. (2002). International business travel: Impact on families and travellers. *Occupational and Environmental Medicine*, **59**, 309-322.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, **69**, 615-622.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout. Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, **83**, 577-585.
- Farrell, M. P., & Barnes, G. M. (1993). Family systems and social support: A test of the effects of cohesion and adaptability on the functioning of parents and adolescents. *Journal of Marriage and the Family*, **55**, 119-132.
- Figley, C. R. (1999). Burnout in families. *The Family Digest*, **11**(2/3).
- Fisher, C., & Stoneman, B. (1998). Business on the Road. *American Demographics*, **20**, 44-48.
- Friedman, D. (1991). *Linking work-family issues to the bottom line* (Report #962). New York: The Conference Board.
- Friedman, D., & Greenhaus, J. (2000). *Work and family-allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C., Quick & Tertic, E. (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict to substance use among employed mothers: the role of negative affect. *Journal of Marriage and the Family*, **56**, 1019-1030.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of workfamily conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, **77**, 65-75.
- Frone, M. R., Rusell, M., Cooper, M. L. (1992a). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organisational Behaviour*, **13**, 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1993). Relationship of work-family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal of*

- Organizational Behavior*, **14**, 545-558.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1994). Relationship of work and family stressors to psychological distress: the independent moderating influence of social support, mastery, active coping and self-focused attention. In Crandall, R., & Perrewe, P.L. (eds), *Occupational Stress: A Handbook* (pp. 129-150). London: Taylor & Francis.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, **70**, 325-35.
- 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., & Yardley, J. K. (1996). Workplace family-supportive programmes: predictors of employed parents' importance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **69**, 351-366.
- Geller, P. A., & Hobfoll, S. E. (1994). Gender differences in job stress, tedium and social support in the workplace. *Journal of Social and Personal Relationships*, **11**, 555-572.
- Gillman, M., Rifas-Shiman, S., Frazier, A., Rockett, H., Camargo, C., & Field, A. et al. (2000). Family dinner and diet quality among older children and adolescents. *Archives of Family Medicine*, **9**, 235-240.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, **16**, 483-496.
- 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.
- Greenhalgh, L. (1991). Organizational Coping Strategies. In Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (Eds.), *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk* (pp. 172-199). London: Sage.
- 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., & Parasuraman, S. (1994). Work-family conflict, social support and well-being. In Davidson, M. J., & Burke, R. J. (Eds.), *Women in management: Current research issues* (pp. 214-229). London: Paul Chapman Publishing.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work family and gender: current status and future directions. In Powell, G. N. (Eds), *Handbook of gender and work* (pp. 228-235). London: Sage.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). Inventory of Work-

- family conflict. In Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (Eds). *Career management* (3rd ed.). Fort Worth, Tx: Dryden.
- Grunberg, L., Moore, S., & Greenberg E. S. (1998). Work stress and problem alcohol behavior: A test of the spillover model. *Journal of Organizational Behavior*, **19**, 487-502.
- Grzywacz, J. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, **14**, 236-243.
- Gustafson, P. (2006). Work-related travel, gender and family obligations. *Work, Employment and Society*, **20**, 513-530.
- Gutek, B. A., Searles, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, **76**, 566-568.
- Guthrie, J. F., Lin, B. H., & Frazao, E. (2002). Role of food prepared away from home in the American diet, 1977-78 versus 1994-96: Changes and consequences. *Journal of Nutrition Education*, **34**, 140-150.
- Haddock, S. A., & Bowling, S. W. (2001). Therapists' approaches to the normative challenges of dual-earner couples: Negotiating outdated societal ideologies. *Journal of Feminist Family Therapy*, **13**, 91-120.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Ziemba, S. J., & Current, L. R. (2001). Ten adaptive strategies for family and work balance: Advice from successful families. *Journal of Marital and Family Therapy*, **27**, 445-458.
- Hammer, L. B., Colton, C. L., Caubet, S., & Brockwood, K. J. (2002). The unbalanced life: work and family conflict. In Thomas, L., & Hersen, M. (Eds), *Organizational interventions for stress and work-life conflict*. London, Sage Publications.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (Eds.) (1991). Job insecurity. *Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Haynes, S. G., Eaker, E. D., & Feinleib, M. (1984). The effects of unemployment, family, and job stress on coronary heart disease patterns in women. In Gold, E. B. (Eds.), *The changing risk of disease in women: An epidemiological approach* (pp. 37-48). Lexington, MA: Heath.
- Heller, D., & Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: The role of time and mood. *Journal of Applied Psychology*, **90**, 1273-1279.
- Hellerstedt, W., & Jeffery, R. (1997). The association of job strain and health behaviors in men and women. *International Journal of Epidemiology*, **26**, 575-583.
- Higginbottom, S. F., Barling, J., & Kelloway, E. K. (1993). Linking retirement experiences and marital satisfaction: a mediational model. *Psychology and Aging*, **8**, 508-516.
- Hill, J., Hawkins A. J., Martinson, V., & Ferris, M. (2003). Studying "working fathers": comparing fathers' and mothers' work-family sonflict, fit, and adaptive

- strategies in a global high-tech company. *Fathering*. Retrieved August 19, 2007, from [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m0PAV/is\\_3\\_1/ai\\_111268932](http://findarticles.com/p/articles/mi_m0PAV/is_3_1/ai_111268932)
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, *6*, 307-324.
- Hochschild, A. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Houtman, I. L. D., Bongers, P. M., Smulders, P. G. W., & Kompier, M. A. J. (1994). Psychosocial stressors at work and musculoskeletal problems. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, *20*, 139-145.
- Hurrell, J. J., & Murphy, L. R. (1992). An overview of occupational stress and health. In Rom, W. M. (Eds.), *Environmental and Occupational Medicine* (pp 675-684). Boston: Little Brown.
- Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: families as victims. *Journal of Occupational Behavior*, *3*, 63-77.
- Jayarathne, S., Chess, W.A., & Knukel, D.A. (1986). Burnout: its impact on child welfare workers and their spouses. *Social Work*, *31*, 53-59.
- Jones, E., & Fletcher, B. (1993). An empirical study of occupational stress transmission in working couples. *Human Relations*, *46*, 881-902.
- Jones-Johnson, G., & Johnson, W. R. (1992). Subjective underemployment and psychosocial stress: the role of perceived social and supervisor support. *Journal of Social Psychology*, *132*, 11-21.
- Joplin, J. R. W., Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1999). Attachment behavior and health: Relationships at work and home. *Journal of Organizational Behavior*, *20*, 783-796.
- Kafetsios, K. (2007). Work-family conflict and its relationship with job satisfaction and psychological distress: the role of affect at work and gender. *Hellenic Journal of Psychology*, *4*, 15-35.
- Kanter, R. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for policy*. New York: Sage.
- Kaplan & Sadock, B. (2004). Επιμ. Σολδάτος, Κ., *Εγχειρίδιο Κλινικής Ψυχιατρικής* (3η έκδοση). Αθήνα: Παρισιάνου.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (1995). Stress, control, well-being, and marital functioning: a causal correlational analysis. In Keita, G. P., & Hurrell, J. J. (Eds), *Job stress in changing workforce* (pp 241-251). Washington, USA: American Psychological Association.
- 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., 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.
- 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 satisfaction relationship: A review and directions for future organizational behaviour human resources research. *Journal of Applied Psychology*, **83**, 139-149.
- Κουφοπούλου, Π. (2005). Η τηλεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, **38**, 25-50.
- Kropf, M. B. (2002). Reduced work arrangements for managers and professionals: a potential solution to conflicting demands. In Nelson, D. L., & Burke, R. J. (eds). *Gender, Work Stress and Health* (pp. 155-167). Washington: American Psychological Association.
- Λέανδρος, Ν. (2005). *Το διαδίκτυο: ανάπτυξη και αλλαγή*. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.
- Laes, T., & Laes, T. (2001). Career burnout and its relationship to couple burnout in Finland: A pilot study. Paper presented in a symposium entitled "The Relationship between Career and Couple Burnout: A Cross-Cultural Perspective" held at the Annual Convention of The American Psychological Association, San Francisco, California.
- Lassen, C., & Jensen, O. B. (2004). Den globale Bus - om arbejdsrejsers betydning i hverdagslivet. In Hviid Jacobsen, M., & Tonboe, J. (eds). *Arbejdssamfundet: Den beslaglægte tid og den splittede identitet*. Copenhagen: Hans Reitzels Forlag.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer: New York.
- Lee, J. A. (1997). Balancing elder care responsibilities and work: two empirical studies. *Journal of Occupational Health Psychology*, **2**, 220-228.
- Leed, E. J. (1991). *The mind of the traveller: From Gilgamesh to global tourism*. New York: Basic Books.
- Leider, R. J. (1991). Till travel do us part (stress caused by family separation resulting from business travel). *Training and Development*, **45**, 46-51.
- Leiter, M. P., & Durup, M. J. (1996). Work, home, and in-between: a longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science*, **32**, 29-47.
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (1999). The work-family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*, **4**, 382-393.
- Li, R., Serdula, M., Bland, S., Mokdad, A., Bowman, S., & Nelson, D. (2000). Trends in fruit and vegetable consumption among adults in 16 US states: Behavioral risk factor surveillance system, 1990-1996. *American Journal of Public Health*, **90**, 777-781.



- Liese, B. (2000). International business travel and stress: common ground for the individual and the organization. Paper presented at the International Travel health Symposium on Stress, the Business Traveler and Corporate Health, The World Bank, Washington, DC, April.
- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work and Stress*, **8**, 244-54.
- MacEwen, K. E., Barling, J., & Kelloway, E. K. (1992). Effect of acute role overload on marital functioning. *Work and Stress*, **6**, 117-126.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, **87**, 427-36.
- Markham, W. T., Bonjean, C. M., & Corder, J. (1986). Gender, out-of-town travel, and occupational advancement. *Sociology and Social Research*, **70**, 156-160.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, **42**, 921-936.
- Marmot, M., Smith, G., Stansfield, S., Patel, North, C. F., & Head, J. et al. (1991). Health inequalities among British civil servants: The Whitehall II study. *The Lancet*, **337**, 1387-1393.
- 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.
- McKnight, J. D., & Glass, D. C. (1995). Perceptions of control, burnout, and depressive symptomatology: a replication and extension. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, **63**, 490-494.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society from the standpoint of a social behaviorist*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Moen, P., & Sweet, S. (2002). Two careers, one employer: Couples working for the same corporation. *Journal of Vocational Behavior*, **61**, 466-483.
- Moen, P., & Wethington, E. (1992). The concept of family adaptive strategies. *Annual Review of Sociology*, **18**, 233-251.
- Morrice, J. K. W., Taylor, R. C., Clark, D., & McCann, K. (1985). Oil wives and intermittent husbands. *British Journal of Psychiatry*, **147**, 479-483.
- Murphy, L. R. (1995). Occupational stress management: current status and future directions. In Cooper, C. L., & Rousseau, D. M. (Eds), *Trends in Organizational Behavior* (pp. 1-14). Chichester: John Wiley & Sons.
- Murphy, L. R. (1996). Stress management in working settings: A critical review of the health effects. *American Journal of Health Promotion*, **11**, 112-135.
- Nathan, M., & Doyle, J. (2001). *Employment, place and identity: A study of hypermobile professionals*. Paper presented to the 2001 Work, Employment and

- Society Conference, Nottingham, UK.
- Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Επαγγελματική συμβουλευτική. Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας*. (Μτφρ. Δ. Σιδηροπούλου - Δημακάκου). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Neumark-Sztainer, D., Hannan, P. J., Story, M., Croll, J. K., & Perry, C. (2003). Family meal patterns: Associations with sociodemographic characteristics and improved dietary intake among adolescents. *Journal of The American Dietetic Association*, **103**, 317-322.
- Ng, D. M., & Jeffery, R.W. (2003). Relationships between perceived stress and health behaviors in a sample of working adults. *Health Psychology*, **22**, 638-642.
- Nielson, T. R., Carlson, D. S., & Lankau, M. J. (2001). The supportive mentor as a mean of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, **59**, 364-381.
- Noor, N. M. (2002). The moderating effect of spouse support on the relationship between work variables and women's work-family conflict. *Psychologia: An international journal of psychology in the orient*, **45**, 12-23.
- Oddou, G., Mendenhall, M. E., & Ritchie, J. B. (2000). Leveraging travel as a tool for global leadership development. *Human Resource Management*, **39**, 159-172.
- O'Driscoll, M. P. (1996). The interface between job and off-job roles: enhancement and conflict. In Cooper, C. L., & Robertson, I. T (eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 279-306), Chichester: Wiley.
- Olson, D. A., & Shultz, K. S. (1994). Gender differences in the dimensionality of social support. *Journal of Applied Psychology*, **24**, 1221-1232.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002) Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, **12**, 299-312.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and wellbeing among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, **13**, 339-356.
- Patrick, H., & Nicklas, T. A. (2005). A review of family and social determinants of children's eating patterns and diet quality. *Journal of the American College of Nutrition*, **24**, 83-92.
- Peebles, K. (2000). Interview with Charles R. Figley: Burnout in families and implications for the profession. *The Family Journal: Counseling and Therapy For Couples and Families*, **8**, 203-206.
- Pines, A. M. (1996). *Couple Burnout*, New York/London: Routledge.
- Pines, A. M. (1996). *Η φθορά στην ερωτική σχέση: Αιτίες & Θεραπείες* (Μτφρ. Γ. Χαράλαμπίδης). Αθήνα: Περίπλους.
- Pines, A. M. (2000a). Treating career burnout: an existential perspective. *Journal of Clinical Psychology. In Session: Psychotherapy in Practice*, **56**, 1-10.

- Pines, A. M. (2000b). Nurses' burnout: an existential psychodynamic perspective. *Journal of Psychosocial Nursing*, **38**, 1-9.
- Pines, A. M., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: Free Press.
- Pines, A. M., & Nunes, R. (2003). The Relationship between Career and Couple Burnout: Implication for Career and Couple Counseling. *Journal of Employment Counselling*.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Forces*, **24**, 417-427.
- Poelmans, S., Spector, P. E., Cooper, C. L., Allen, T. D., O'Driscoll, M., & Sanchez, J. I. (2003). A cross-national comparative study of work/family demands and resources. *International Journal of Cross Cultural Management*, **3**, 275-288.
- Presser, H. B., & Hermsen, J. M. (1996). Gender differences in the determinants of work-related overnight travel among employed Americans. *Work and Occupations* **23**, 87-115.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1969). The dual-career family: A variant pattern and social change. *Human Relations*, **22**, 3-30.
- Reevy, G. M., & Maslach, C. (2001). Use of social support: Gender and personality differences. *Sex Roles*, **44**, 437-459.
- Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and social support. *Journal of Personality and Social Psychology*, **57**, 651-659.
- Rigg, R. C., & Cosgrove, M. P. (1994). Aircrew Wives and the Intermittent Husband Syndrome. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, **65**, 654-660.
- Roehling, P. V., & Bultman, M. (2002). Does absence make the heart grow fonder? Work-related travel and marital satisfaction. *Sex Roles* **46**, 279-293.
- Rogers, S. J. (1996). Mothers' work hours and marital quality: Variations by family structure and family size. *Journal of Marriage and the Family*, **58**, 606-617.
- Rook, S. K., Dooley, D., & Catalano, R. (1991). Stress transmission: the effects of husband's job stressors on emotional health of their wives. *Journal of Marriage and the Family*, **53**, 165-177.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, **46**, 655-684.
- Roxburgh, S. (1999). Exploring the work and family relationship: Gender differences in the influence of parenthood and social support on job satisfaction. *Journal of Family Issues*, **20**, 771-788.
- Sacker, A., Bartley, M., Firth, D. & Fitzpatrick, R. (2001). Dimensions of social inequality in the health of women in England: Occupational, material and behavioural pathways. *Social Science and Medicine*, **52**, 763-781.
- Sayer, L. C. (2001). Time use, gender and inequality: Differences in men's and

- women's market, nonmarket, and leisure time. Doctoral dissertation, University of Maryland, College Park.
- Schaefer, C., Coyne, J. C., & Lazarus, R. S. (1981). The Health related function of social support. *Journal of Behavioral Medicine*, **4**, 381-406.
- Schaefer, J. A., & Moos, R. H. (1993). Relationship, task and system stressors in the health-care workplace. Special issue: work stressors in health care and social service settings. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, **3**, 285-298.
- Schwartzberg, N., & Dytell, R. (1996). Dual-earner families: the importance of work stress and family stress for psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, **1**, 211-223.
- Shellenbarger, S. (1992). Lessons from the workplace: how corporate policies and attitudes lag behind workers' changing needs. *Human Resource Management*, **31**, 157-169.
- Shelton, B. A. (1992). *Women, men and time: Gender differences in paid work, housework and leisure*. New York: Greenwood Press.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, **39**, 467-478.
- Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family*, **52**, 51-61.
- Stewart, R. (2001). Conflict and cohesion in families (Review of the book Conflict and cohesion in families: Causes and consequences). *Journal of Marriage and Family*, **63**, 582.
- Stevens, D., Kiger, G., Riley, P. (2006). His, hers, or ours? Work-to-family spillover, crossover, and family cohesion. *The Social Science Journal*, **43**, 425-436.
- Stewart, W., & Barling, J. (1996). Fathers' work experiences affect children's behaviours via job-related affect and parenting behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, **17**, 221-232.
- Tatman, A. W., Hovestadt, A. J., Yelsma, P., Fenell, D. L., & Canfield, B. S. (2006). Work and family conflict: an often overlooked issue in couple and family therapy. *Contemporary Family Therapy* **28**, 39-51.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, **22**, 101-119.
- Tennant, G. P., & Sperry, L. (2003). Work-family balance: Counseling strategies to optimize health. *Family Journal-Counseling & Therapy for Couples and Families*, **11**, 404-408.
- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, **48**, 174-187.
- 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**, 6-15.
- Thomas, L. T., & Thomas, J. T. (1990). The ABCs of child care: building blocks of competitive advantage. *Sloan Management Review*, **31**, 31-41.
- Thompson, C., Beauvais, L., & Lyness, K. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, **54**, 392-415.
- Turnipseed, D. L. (1994). An analysis of the influence of work environment variables and moderators on the burnout syndrome. *Journal of Applied Social Psychology*, **24**, 782-800.
- Van Daalen, G., Sanders, K., & Willemsen, T. M. (2005). Sources of social support as predictors of health, psychological well-being and life satisfaction among Dutch male and female dual-earners. *Women and Health*, **41**, 43-62.
- Vaux, A. (1985). Variations in social support associated with gender, ethnicity, and age. *Journal of Social Issues*, **41**, 89-110.
- Vinokur, A. D., & Westman, M. (1998). Unraveling the relationship of distress levels within couples: common stressors, empathic reactions, or crossover via social interaction? *Human Relations*, **51**, 137-157.
- Vormbrock, J. K. (1993). Attachment theory as applied to wartime and job-related marital separation. *Psychological Bulletin*, **114**, 122-144.
- Voydanoff, P. (1989). Work and family: A review and expanded conceptualization. *Journal of Social Behavior and Personality*, **3**, 1-22.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: an integrative model. *Journal of Family Issues*, **23**, 138-164.
- Warren, J. A., & Johnson, J. P. (1995). The impact of workplace support on work-family role strain. *Family Relations*, **44**, 163-169.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, **54**, 1063-1070.
- Westman, M. (2002). Crossover or stress and strain in the family and workplace. *Historical and current perspectives on stress and health*, **2**, 143-181.
- Westman, M. (2005). The impact of short business travels on the individual, the family and the organization. In Antoniou, A. S., & Cooper, C. L. (2005). *A Research Companion to Organisational Health Psychology* (pp. 478-491). New Horizons in Management.
- Westman, M., & Etzion, D. (1995). Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another. *Journal of Organizational Behavior*, **16**, 169-181.



- Westman, M., & Etzion, D. (1999). The crossover of strain from school principals to teachers and vice versa. *Journal of Occupational Health Psychology*, **4**, 269-278.
- Westman, M., & Etzion, D. (2002). The impact of short overseas business trips on job stress and burnout. *Applied Psychology: An International Review*, **51**, 582-592.
- Westman, M., & Vinokur, A. (1998). Unraveling the relationship of distress levels within couples: common stressors, empathic reactions, or crossover via social interactions? *Human Relations*, **51**, 137-156.
- Westman, M., Etzion, D., & Danon, E. (2001). Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior*, **22**, 467-481.
- Wexler, J. (1982). *Husbands and wives: The uneasy case for antinepotism rules*. Boston University Law Review, 75-142.
- Wickrama, K., Conger, R., & Lorenz, F. (1995). Work, marriage, lifestyle, and changes in men's physical health. *Journal of Behavioral Medicine*, **18**, 97-111.
- Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family. *Academy of Management Journal*, **37**, 837-68.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of Work-Family Conflict: ASino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands. *Academy of Management Journal*, **43**, 113-123.
- Zabriskie, R. B., & McCormick, B. P. (2001). The influence of family leisure patterns on perceptions of family functioning. *Family Relations*, **50**, 281-289.