

DITS 2014/04.

Working Paper del Departament d'Organització D'empreses de la Universitat Politècnica de Catalunya.

Estudi sobre la influència de l'equilibri treball-família en la satisfacció i l'estrès a una organització catalana

Esperanza Romero¹, Albert Suñé²

¹ETSEIAT, C. Colom 11, 08222 Terrassa, Spain, espe2966@hotmail.com

²Departament d'Organització d'Empreses, ETSEIAT, C. Colom 11, 08222 Terrassa, Spain, albert.sune@upc.edu

Resum

A partir dels estudis previs sobre l'equilibri entre la vida familiar i laboral, es desenvolupa el present estudi sobre les relacions de l'equilibri treball-família en la satisfacció i l'estrès en una organització pública catalana. S'utilitza una mostra diversa de 123 treballadors, la qual inclou treballadors de diversos departaments amb diferenciació de treballs i tasques. L'estudi utilitza la tècnica multivariable dels models d'equacions estructurals que realitza estimacions de relacions causals a partir de dades estadístiques, les quals expressen el grau en què les dades s'ajusten a un model proposat, confirmant la seva validesa.

Els resultats dels models d'equacions estructurals van demostrar que existeix una relació positiva entre l'equilibri treball-família amb la satisfacció laboral i la satisfacció familiar, en canvi aquesta relació és negativa quan es tracta de l'estrès. A més a més, els models d'equacions confirmen que existeix una correlació negativa entre la satisfacció laboral i l'estrès. Aquest estudi també confirma que l'equilibri treball-vida és un bon predictor sobre la satisfacció laboral.

Paraules clau: Equilibri treball-família, estrès, work-family balance, work-life balance, WFB, WLB.

1. Introducció

L'objectiu d'aquest estudi és realitzar una investigació empírica per al cas d'una organització pública catalana, ERM, a partir de l'opinió personal, voluntària i anònima dels mateixos treballadors.

Per a l'estudi s'han utilitzat unes escales ja validades a nivell internacional amb diversos ítems que mesuren diversos constructes com poden ser la satisfacció laboral, l'estrès o la conciliació laboral, entre d'altres (veure la taula 1). A partir de l'ús d'enquestes s'han pogut extreure dades reals de l'estat anímic tant a nivell personal com laboral dels treballadors que han permès l'estudi estadístic multivariant sobre la influència que té l'equilibri treball-família en l'estrès i la satisfacció laboral.

El propòsit de l'estudi és dur a terme un anàlisi quantitatiu sobre les relacions entre les variables que determinen l'equilibri entre treball-família. Per a realitzar l'estudi s'ha fet ús de l'anàlisi multivariable utilitzant models d'equacions estructurals. Així mateix, s'ha tingut en compte variables de control, com per exemple el sexe, el tenir o no tenir fills, la franja d'edat, etc. Amb els resultats obtinguts s'han proposat recomanacions i conclusions.

2. Antecedents

Un gran nombre d'estudis han destacat les conseqüències negatives del conflicte entre la vida familiar i laboral, inclosa la satisfacció de treball, i els nivells més alts de tensió i ansietat. Les pràctiques de treball dissenyades per ajudar a aconseguir l'equilibri entre vida familiar i laboral, com programes de treball flexibles, treball a distància, setmanes laborals compactades i la ajuda de cura als fills, han recolzat algunes avantatges com la retenció de personal qualificat o el compromís del treballador (Haar, 2004).

Kossek, Baltés i Matthews (2011) es van trobar que a pesar de l'existència de polítiques laborals orientades a la conciliació treball-família, el personal amb responsabilitats de família, treballadors que treballaven mitja jornada van percebre la seva promoció i oportunitats dins d'aquella organització com limitat. Els autors van suggerir que això podia ser provocat a la suposició del temps utilitzat en el lloc de treball és un indicador de compromís i productivitat, independentment de l'objectiu indicat de política. Les relacions entre el conflicte vida familiar-laboral amb la satisfacció laboral i les intencions de marxar també es van confirmar en els resultats del treball d'Allen (2001).

Un gran nombre d'estudis i investigacions sobre el conflicte entre vida laboral i familiar han estat publicades per autors com Bardoel i de Cieri (2006); Greenhaus i Allen (2010); Poelmans (2005). Més enllà del conflicte entre vida laboral i familiar, el concepte d'equilibri treball-vida (Greenhaus i Allen, 2010) va guanyant un interès creixent al camp de la investigació científica perquè reflexa una realitat més comprensiva que el conflicte de la treball-família o l'enriquiment de la vida-treball (Greenhaus i Powell, 2006). L'equilibri treball-vida és un estat caracteritzat segons una avaluació d'èxit en els diversos àmbits de la vida.

L'atenció acadèmica cap a l'equilibri treball-vida sorgeix esporàdicament amb una mescla d'autors (Drago i Kashian, 2003; Premeaux, Adkins i Mossholder, 2007; Frone, 2003). Tot i aquesta limitació, Kofodimos (1993) afirma viure una vida equilibrada està en els millors interessos a nivell mundial. Els investigadors suggereixen que això no és fàcil, ateses les demandes dels treballadors cada vegada més creixents (Aryee, Srinivas i Tan, 2005).

El present estudi es suma a d'altres estudis que estudien els efectes de les variables d'equilibri treball-vida dels treballadors (per exemple: Lu i Gilmour, 2006; Spector i altres, 2004) per determinar el potencial generalitzable sobre l'equilibri treball-vida. El nostre apropament s'alinea amb Haar (2013), el qual va trobar que l'equilibri treball-vida és igualment beneficiós per a pares i no pares, i treballadors tant casats com solters. Haar (2013) suggereix l'existència d'efectes positius directes de l'equilibri treball-vida sobre la satisfacció de treball i la satisfacció vida, i efectes negatius sobre l'ansietat i la depressió.

El propòsit d'aquest estudi és buscar un recolzament empíric sobre les mesures de l'equilibri treball-vida i les seves relacions envers l'estrès, entenent que l'equilibri treball-vida és un important predictor del benestar dels treballadors en una organització.

3. Context de l'estudi

L'empresa a la qual es realitza l'estudi és una organització pública catalana amb un gran ventall de serveis i tasques ben diferenciades. De la totalitat de l'empresa s'ha escollit una secció de l'organització destinada a un servei concret tècnic i multidisciplinari, la qual es pot assimilar a una unitat autònoma, atesa la seva estructuració orgànica i funcional i pel nombre de treballadors.

Aquesta secció d'empresa disposa de cent quaranta cinc treballadors amb una estructura jeràrquica amb diversos departaments i seccions, tots ells vinculants i dependents els uns dels altres. Aquesta secció de l'organització l'hem anomenada ERM en aquest estudi.

L'organització ERM va tenir els seus inicis l'any 1989 amb les primeres tasques i serveis específics a la qual està destinada. Aquestes tasques es van començar a realitzar per dos o tres persones on no es disposava d'una ubicació o espai físic concret tant sols donava un mínim servei. Progressivament es va anar adquirint recursos humans i materials de forma que es va aconseguir un espai físic, tot i que seria provisional.

A finals de l'any 1990 dos treballadors de l'empresa van rebre la formació necessària i específica, tant teòrica com pràctica, a Alemanya. Al poc temps s'augmentà la plantilla i tres persones més reberen cursos d'especialització a Madrid.

A l'any 1992, tots els serveis d'aquesta especialització, van ser traslladats a un edifici central, la qual cosa comportà un canvi, a partir d'aquell moment es disposà d'un espai físic concret destinat a l'organització en el sí de les seves funcions i tasques concretes.

Poc a poc ERM va anar creixent a mesura que s'innovava i s'augmentava el nombre de tasques i serveis a realitzar, es van crear noves unitats i es van anar augmentant el nombre de personal. A l'any 1997, ja eren una trentena de treballadors i es disposava de dos grans departaments, denominats ACT i ACD (noms ficticis). ACT i ACD són les sigles de Àrea Central Tècnica i Desenvolupament, respectivament. ERM estava dividida en dos grans departaments, ACT i ACD, i a la seva vegada aquests dos departaments disposaven de diferents unitats, depenent de les seves funcions i tasques. Així mateix, ERM també disposava d'una oficina de serveis generals.

ERM tenia una estructura funcional, la qual dividia les responsabilitats en funció dels principals papers a l'organització. Aquest tipus d'estructura oferia una clara definició d'especialitats i tasques per a cada departament i unitat. Cada departament, ACT i ACD, disposava d'un cap superior i cada subdivisió del departament, denominada "Unitat" disposava d'un altre cap superior jeràrquic.

ERM va anar incrementant el nombre d'unitats a cadascun dels departaments, essent l'última unitat de creació a l'any 2005. A partir d'aquest any es finalitzà l'expansió estructural de l'organització però continuava augmentant progressivament el nombre de treballadors, fins la data d'elaboració de l'estudi, amb un total de 145 treballadors.

Abans d'iniciar aquest estudi cal destacar que es van excloure aquells treballadors que tenien una permanència a l'empresa menor a un any, per tant la totalitat de treballadors a tenir en compte va ser d'un total de 123 treballadors. Aquesta especificació es va considerar atès que aquells treballadors amb una permanència a l'empresa menor a un any no podien tenir una visió clara del funcionament de l'empresa.

L'estudi va incloure els cent vint-i-tres treballadors distribuïts en dos departaments i vuit unitats. Tota l'organització ERM, departaments i unitats, tenia la seva ubicació a un únic edifici a una localitat de Catalunya. Cada unitat disposava del seu espai físic, plantilla de treballadors especialistes, recursos materials, procediments i caps.

L'estudi estadístic desenvolupat a ERM tractava un conjunt d'escala extretes de diversos àmbits psicosocials, entre d'altres la vida familiar i la vida laboral. Algunes de les escales que es poden estudiar a partir de l'enquesta s'exposen a la taula 1:

Escales de l'enquesta
Satisfacció vida personal
Satisfacció laboral
Compromís amb l'organització
Equilibri vida laboral - familiar
Autonomia al lloc de treball
Recolzament que reps del teu cap
Recolzament que reps de la teva família
Estrés, ansietat i depressió

Taula 1: Escales de l'enquesta com a eina d'estudi

4. Disseny de l'enquesta, constructes i escales

El disseny de l'enquesta s'ha realitzat a partir de la recerca de diverses escales ja validades per diferents estudis. L'enquesta final tenia un total de 158 ítems i estava dividida en 6 blocs de preguntes on es mesuren 5 tipus d'escales, tal i com es detalla seguidament:

Primer bloc. Dades descriptives. Es demanaven dades generals que permetran la segmentació de les respostes:

- Relacionat amb persona en sí: Edat, sexe, nivell estudis
- Família: viu en parella, té fills, treballa la seva parella,
- Feina: tipus treball (pròpia o aliè), temps que treballa a l'empresa, tipus de professió, tipus sector (públic o privat)
- Altres ítems relacionats amb la feina: puntualitat, baixes o indisposicions.

Segon bloc. Satisfacció laboral i satisfacció personal. S'han emprat les escales proposades per Judge, Bono, Erez i Locke (2005).

Una pregunta era "Estic pensant en deixar l'organització on treballa". L'escala té diverses dimensions:

- Intencions marxar empresa
- Satisfacció vida quotidiana
- Satisfacció laboral
- Compromís de continuïtat a l'organització
- Autonomia al lloc de treball
- Inseguretat perdre lloc de treball
- Inseguretat perdre lloc de treball
- Orientació vers la família
- Orientació vers el treball
- Participació de l'empleat

Tercer bloc. Equilibri entre la vida familiar i vida laboral. En aquesta escala s'utilitzen diversos ítems per Haar (2013). Una pregunta seria "He d'abandonar les tasques familiars per la quantitat de temps que he de dedicar a les responsabilitats laborals".

Al tercer bloc les dimensions que es demanen a l'enquesta són:

- conflicte entre vida laboral i vida familiar
- Enriquiment entre la vida laboral i la vida familiar
- Equilibri vida laboral i vida familiar
- Sensibilitat del cap envers els temes familiars
- Recolzament familiar rebut sobre els temes laborals
- Exigència del treball
- Exigència de la família
- Satisfacció de la parella

Quart bloc. Recolzament que reps per part de l'organització, basat en l'estudi de Haar i Roche (2010). Com per exemple "el treball ha de ser el prioritari a la vida". Les preguntes anaven dirigides a la percepció entre l'equilibri de la vida laboral i familiar.

Cinquè bloc. Estrès. S'utilitzaven el 10 ítems utilitzats per Hill (2005) sobre la freqüència experimentada per l'enquestat en situacions d'esgotament emocional i cinisme.

Sisè bloc. Ansietat/Depressió. S'utilitzaven els 25-ítems derivats de 6 emocions descrits per Axtell, Wall, Stride, Pepper, Clegg, Gardner i Bolden (2002). On s'avaluaven diferents graus d'ansietat i depressió en funció de la freqüència en què l'enquestat manifestava aquestes emocions.

Una vegada definida l'enquesta es van agafat les preguntes que cada autor proposava per mesurar cada escala i es van traduir de l'anglès al castellà intentant al màxim que el significat i el sentit de cada pregunta fos el mateix sense que hi hagués marge a errors en la interpretació de l'escala que mesurava.

5. Entrevistes i comunicació prèvia a la presa de dades

Abans de començar amb l'estudi i iniciar el lliurament de les enquestes es va sol·licitar una entrevista prèvia amb els responsables jeràrquics de l'empresa ERM per tal d'explicar en què consistia i com es duria a terme l'estudi estadístic, així com les pautes que es seguirien.

Un cop els caps jeràrquics van donar la seva conformitat a l'estudi es va realitzar una entrevista amb tots els caps de departament i caps de unitats per tal que coneguéssim l'estudi, com es duria a terme i poguéssim donar el seu punt de vista. Tanmateix, l'empresa va facilitar el llistat del personal i ubicació de cadascú per tal de poder fer partícip a tots els treballadors actius en el moment de realitzar l'estudi.

Realitzades les entrevistes amb els caps de l'empresa, caps de departaments i caps d'unitats es va procedir al lliurament i recollida d'enquestes amb els terminis establerts a la planificació d'aquest estudi.

Com es tractava d'opinions personals el procés de recollida de dades va garantir al 100% l'anonimat dels participants així com la seva voluntarietat a participar a l'estudi.

Totes dues característiques, voluntària i anònima, van quedar clares en tot moment durant l'estudi, de forma que la tècnica de recollida de dades en va respectar totes dues.

Un dels investigadors es va fer càrrec del lliurament en mà de les enquestes en blanc, explicant als treballadors, individualment o en petits grups, en què consistia l'estudi i com podia afavorir aquest estudi tant a l'empresa així com al treballador. L'enquesta es va lliurar a l'interior d'un sobre blanc el qual no diferenciava entre unitats o departaments.

Finalment, el lliurament de les enquestes contestades es va realitzar mitjançant sobres tancats que s'havien de dipositar a una urna precintada, la qual estava custodiada pel personal administratiu contractat. Cada treballador partícip havia de donar el seu nom per tal de poder dipositar el seu sobre

tancat i anònim a l'interior de l'urna. Aquesta urna estava custodiada amb clau del personal administratiu ja que el lliurament era de tres dies per setmana fins a la data límit.

D'acord amb les enquestes lliurades, de la totalitat de les enquestes recollides dels treballadors de l'empresa ERM, es va obtenir una participació entre el 86 i el 100% depenent de la unitat, tal i com s'observa a la taula 2:

Dept.	Unitat	Treballadors	Enquestes lliurades	Participants	% Participació
	A	16	16	16	100
ACT	B	8	7	7	100
	C	8	8	7	88
	D	11	10	7	70
	E	17	15	15	100
Total ACT		60	56	52	93
	F	14	14	13	93
ACR	G	19	16	15	94
	H	24	22	19	86
Total ACD		57	53	47	91
Oficina RH		4	4	4	100

Taula 2: Participació en estudi d'ERM

De l'anàlisi de participació entre els dos departaments es pot observar una participació similar dels departament ACD i ACT.

De 123 treballadors que constitueixen la mostra, va haver 11 treballadors que no van participar a l'estudi ja que no se'ls va poder lliurar l'enquesta en el termini preestablert i seguint la planificació d'aquest treball. De les 112 enquestes lliurades tant sols hi va haver 9 treballadors que per causes desconegudes no van voler participar a l'estudi, de forma que la participació global dels treballadors de l'empresa és d'un 94 %.

Dept.	Treballadors	Enquestes lliurades	Participants	% Participació
ACT	61	57	52	91
ACD	58	53	47	91
Oficina RH	4	4	4	100
Total	123	112	103	94

Taula 3: Participació a l'estudi de cada departament d'ERM

6. Anàlisi estadístic mitjançant equacions estructurals

Els models d'equacions estructurals és una tècnica d'anàlisi estadística multivariable utilitzada per a contrastar models que proposen relacions causals entre variables. Matemàticament, aquests models són més complexos d'estimar que altres models multivariants. Per a la seva resolució es va utilitzar un programa d'estimació en entorn gràfic, AMOS 19 (Analysis of Moment Structures; Arbuckle, 1997).

AMOS és un software utilitzat a l'obtenció d'estimacions del models d'equacions estructurals seqüencials, que consisteix a generar una matriu de variàncies i covariàncies del model dissenyat per l'investigador, i realitzar una comparativa amb la matriu real de variàncies i covariàncies que s'està estudiant, per determinar fins a quin punt es diferencien. Així, com més similars siguin, millor serà el model.

El concepte de models o equacions estructurals es va introduir a principis del segle XX per Wright. Anys més tard, aquest mètode va ser redescobert i desenvolupat per economistes i sociòlegs, com Jöreskog (1993). Aquests autors van transformar el “path analysis” anomenat per Wright en un nou mètode denominat “structural equation modelling”, en el qual es combina l’anàlisi amb el path analysis.

En resum, els models d’equacions estructurals és una tècnica estadística multivariable per provar i estimar les relacions causals a partir de dades estadístiques. Aquesta tècnica combina l’anàlisi factorial amb la regressió lineal per provar el grau d’ajust d’unes dades observades a un model hipotetitzat. Com a resultat, els Models Equació Estructurals, abreviats com a SEM, proporcionen els valors que pertanyen a cada relació, i més important, un estadístic que expressa el grau en què les dades s’ajusten al model proposat, confirmant la seva validesa.

L’objectiu d’aquests models d’equacions estructurals és trobar un model que s’ajusti a l’estructura de covariàncies d’una població, a partir de les dades mostrals. Dins de l’anàlisi estadístic multivariant, aquests models van sorgir davant de la necessitat de dotar de major flexibilitat als models de regressió.

7. Resultats

En primer lloc s’ha realitzat una anàlisi prèvia del tipus de mostra obtinguda un cop estudiades totes les enquestes dels treballadors de l’empresa ERM. A la taula 4 es detallen les dades descriptives obtingudes per el total de la mostra estudiada.

Com es pot observar la mitja d’edat de l’organització ERM és de 40 anys on el 80% dels empleats són homes i viuen en parella, i aproximadament la meitat dels enquestat tenen descendència. En referència al nivell d’estudis un 64% dels treballadors tenen estudis universitaris.

	Dades descriptives
Total mostra	103
Mitjà Edat	40 anys
Gènere	20,40 % dones i 79.6% homes
Viuen en parella	82,52 %
Amb Fills	57,28 %
Nivells estudis	6,80% graduat, 29,13% batxillerat i 64,08% universitaris

Taula 4: Dades descriptives de l’organització estudiada

7.1. Relacions entre l’equilibri entre treball-vida i satisfacció

Aquest model consta de tres variables latents: satisfacció a la vida, satisfacció laboral i equilibri treball-vida (WLB). Abans d’elaborar el model s’estableixen tres hipòtesis:

Hipòtesi 1: L’equilibri entre treball-vida està positivament relacionat amb la satisfacció laboral en l’àmbit de l’organització estudiada.

Hipòtesi 2: L’equilibri entre treball-vida està positivament relacionat amb la satisfacció a la vida en l’àmbit de l’organització estudiada.

Hipòtesi 3: La satisfacció laboral i la satisfacció en la vida estan correlacionades en l’organització estudiada.

Una de les variables latents es tracta d'una variable endògena (error associat) denominada equilibri treball-vida (WLB, work life balance). Les altres dues variables, satisfacció laboral i satisfacció en la vida, són variables exògenes les quals es poden correlacionar entre elles.

La variable latent equilibri treball-vida està mesurada per una escala de tres ítems: olc15, olc16 i olc17. La variable latent satisfacció vida està mesurada per cinc ítems: olc5, olc6, olc7, olc8 i olc9. Finalment, la variable latent "satisfacció laboral" està mesurada per cinc ítems: olc10, olc11, olc12, olc13 i olc14. Tots ells estan recollits al qüestionari.

Els ítems són observables però no son mesures perfectes de la seva variable latent. Per aquest motiu, cada indicador té associat un error de mesura.

A la figura 1, es representa el model estructural final amb els valors estimats i calculats per AMOS. L'efecte positiu que tenen sobre l'equilibri treball-vida indica que un major nivell de satisfacció laboral i satisfacció a la vida permet predir un major nivell d'equilibri treball-vida.

Tots els indicadors influeixen directa i positivament sobre les variables equilibri treball-vida, satisfacció laboral i satisfacció a la vida menys dos d'elles, olc12 i olc14 que es tracten d'ítems expressats en signe invers, com per exemple l'ítem olc12 és "En el treball, els dies sembla que no acabin mai". Aquests dos ítems mesuren negativament la satisfacció laboral i és obvi que el resultat hagi estat negatiu atès que es tracta de insatisfacció laboral o satisfacció laboral en sentit negatiu. És a dir, el resultat mostra que la insatisfacció laboral influirà negativament sobre l'equilibri treball-vida.

Els indicadors utilitzats per mesurar l'escala de la satisfacció a la vida són tots positius ja que tots ells s'han expressat a partir de preguntes positives, com per exemple l'olc15 és "La meua vida és excel·lent". D'igual forma, els indicadors que mesuren l'escala equilibri treball-vida també estan formulats en positiu.

		Estimació	Error estàndard	P
Equilibri treball-Vida	e14	0,48	0,07	***
Equilibri treball-Vida	Satisfacció Vida	0,55	0,12	***
Equilibri treball-Vida	Satisfacció laboral	0,42	0,10	***
olc5	Satisfacció Vida	1,00		
olc6	Satisfacció Vida	0,92	0,13	***
olc7	Satisfacció Vida	0,90	0,12	***
olc8	Satisfacció Vida	0,76	0,13	***
olc9	Satisfacció Vida	0,73	0,18	***
olc10	Satisfacció laboral	1,00		
olc11	Satisfacció laboral	1,11	0,11	***
olc12	Satisfacció laboral	-0,58	0,11	***
olc13	Satisfacció laboral	1,11	0,11	***
olc14	Satisfacció laboral	-0,87	0,12	***
olc15	Equilibri treball-Vida	1,00		
olc16	Equilibri treball-Vida	0,70	0,14	***
olc17	Equilibri treball-Vida	0,66	0,10	***

Taula 5: Resultats regressions model 1

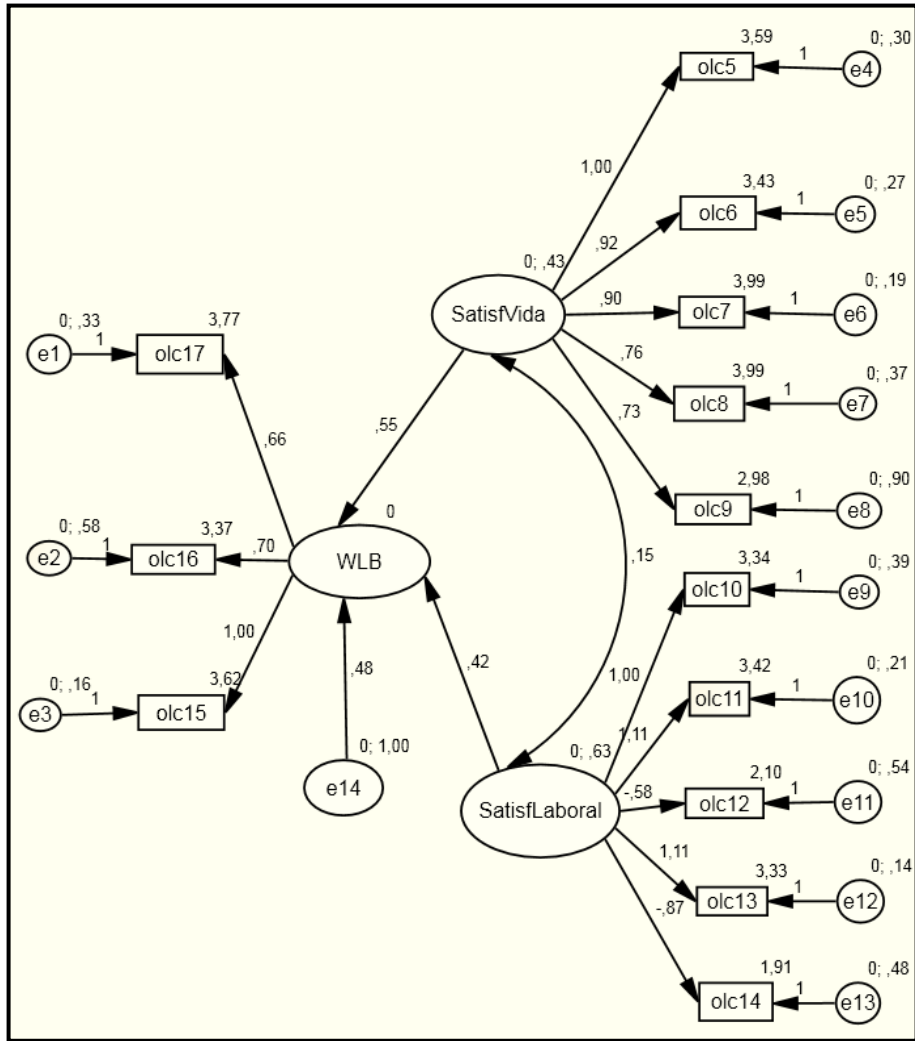


Figura 1: Model estructural 1 amb resultats significatius calculats per AMOS

La taula 6 mostra les variàncies estimades del model 1 amb els factors i els errors de mesura. Els mateixos valors apareixen en el diagrama del model col·locats al costat de les variables corresponents al costat del cercle de cada variable latent, per exemple, satisfacció vida amb un valor de 0,43. Aquests valors tal i com s'observa a la taula tenen un valor significatiu atès que la probabilitat és $p < 0,001$ (***). Així mateix, la variància de cada error de medició per cada indicador del model tenen un bon ajust del model indicada amb una $p < 0,001$.

	Estimació	Error estàndard	p
e14	1,00		
Satisfacció Vida	0,43	0,10	***
Satisfacció Laboral	0,63	0,14	***
e4	0,30	0,06	***
e5	0,27	0,05	***
e7	0,37	0,06	***
e8	0,90	0,13	***
e12	0,14	0,04	***
e3	0,16	0,06	**
e2	0,58	0,09	***
e1	0,33	0,05	***
e6	0,19	0,04	***
e9	0,39	0,06	***
e10	0,21	0,04	***
e11	0,54	0,08	***
e13	0,48	0,07	***

Taula 6: Resultats variàncies model 1

La taula 7 inclou la informació sobre les covariàncies entre satisfacció vida i satisfacció laboral (fletxa de doble sentit). El p-valor, probabilitat d'error en rebutjar la hipòtesi nul·la, indicant que la relació entre la satisfacció de la vida i la satisfacció laboral és significativa amb una valor de la probabilitat de $p < 0,01$. És a dir, existeix una influència entre les dues variable de forma que una influencia a l'altra.

		Estimació	Error estàndard	P
Satisfacció Vida	Satisfacció Laboral	0,15	0,06	**

Taula 7: Resultats covariàncies model 1

		Estimació
Satisfacció Vida	Satisfacció Laboral	0,28

Taula 8: Resultats correlacions model 1

Finalment, s'expressen diversos estimadors o indicadors que indiquen un bon ajust del model:

- **CMIN** = Chi- quadrat = 114,03
- **DF** = Graus de llibertat (104-42) = 62
- **Nivell probabilitat** = 0,001 (***)
- **CMIN/DF** = chi- quadrat/Graus llibertat= 114,03/62 = 1,84
- **RMSEA** = 0,08
- **NFI** = 0,90
- **RFI** = 0,76

Els indicadors CMIN, DF, NFI, RFI i RMSEA es troben dins l'interval acceptat com a una bona bondat d'ajust (Marsh, Balla i Hau, 1996; Hu i Bentler, 1999), acceptant la globalitat del model. Així mateix, a la taula 5 i figura 1 es troben els valors dels pesos de regressió estimats entre les variables latents i els seus ítems, error estàndards i la seva probabilitat.

D'aquestes taules es poden extreure els següents resultats:

La hipòtesi 1 “L'equilibri treball-vida està positivament relacionat amb la satisfacció laboral en l'àmbit de l'organització estudiada” queda confirmada amb un valor de 0,42 i una probabilitat d'error del $p < 0,001$, segons es mostra a la taula 5 a la fila “Equilibri treball-vida->Satisfacció laboral”.

La hipòtesi 2 “L'equilibri treball-vida està positivament relacionat amb la satisfacció en la vida en l'àmbit de l'organització estudiada” queda confirmada amb un valor de 0,55 i una probabilitat d'error del $p < 0,001$, segons es mostra a la taula 5 a la fila “Equilibri treball-vida->Satisfacció en la vida”.

La hipòtesi 3 “La satisfacció laboral i la satisfacció en la vida estan correlacionades en l'organització estudiada” queda confirmada amb un valor de 0,28, segons es mostra a la taula 8.

Com a conclusió del model 1, podem extreure que un augment en la satisfacció laboral està relacionat amb un augment de la satisfacció a la vida i viceversa. Totes dues estan influenciades positivament per l'equilibri entre treball-vida. Això implica que un major equilibri entre el treball-vida està associat amb una major satisfacció laboral i una major satisfacció a la vida. En sentit contrari, una manca d'equilibri entre treball-vida, està associat amb menor satisfacció laboral i satisfacció a la vida.

7.2. Relacions entre l'equilibri entre treball-família, estrès i satisfacció laboral

El segon model estructural consta de tres variables latents: equilibri treball-família (WFB), estrès i satisfacció laboral.

En aquest cas s'estableix tres hipòtesis més:

Hipòtesi 4: L'equilibri treball-família està relacionat positivament amb la satisfacció laboral en l'àmbit de l'organització estudiada.

Hipòtesi 5: L'equilibri treball-família està relacionat negativament amb l'estrès en l'àmbit de l'organització estudiada.

Hipòtesi 6: La satisfacció laboral i l'estrès estan correlacionades negativament. De forma que a major satisfacció laboral menor estrès, i a la inversa a un major estrès una menor satisfacció laboral en l'àmbit de l'organització estudiada.

De les tres variables del model 2 hi ha una de les variables latents que al igual que una de les variables del model 1 (variable equilibri treball-vida) es tracta d'una variable endògena (error associat) de l'equilibri treball-família. Les altres dues variables, satisfacció laboral i estrès son variables exògenes i poden estar correlacionades entre elles.

La variable latent “equilibri treball-família” està mesurada per una escala de tres ítems observables: wfr16, wfr17 i wfr18, els quals indiquen la influència positiva que té l'equilibri treball-família sobre la satisfacció laboral i l'estrès. Les preguntes que s'han formulat a l'enquesta per determinar aquests ítems son positius, per exemple “El treball em posa de bon humor i això en permet ser millor en la família”.

D'altra banda per mesurar la variable latent satisfacció laboral s'ha utilitzat una escala de quatre ítems: olc10, olc11, olc12 i olc13. Tots ells mesuren l'estat de benestar que té el treballador al seu àmbit laboral, mesurat positivament. Aquesta escala és la mateixa que s'utilitzava per al model 1.

La variable latent estrès està mesurada per una escala de tres ítems: ew1, ew2 i ew3. Tots ells expressen una influència negativa del treballador sobre l'equilibri treball- família.

A la figura 2, es representa el model estructural final amb els valors estimats i calculats per AMOS. Es pot observar el valor positiu que hi ha a la fletxa que relaciona la l'equilibri treball- família amb la satisfacció laboral. Aquest valor indica l'efecte positiu que té l'equilibri treball-família sobre la satisfacció laboral, de forma que a un major equilibri treball-família hi ha un major nivell de satisfacció laboral.

Tots els ítems influeixen directa i positivament sobre les variables equilibri treball-família, satisfacció laboral i estrès, menys un d'ells, olc12 atès que es tracta d'un indicador negatiu, tal i com ja s'ha esmentat al model 1. És un indicador que mesura negativament la satisfacció laboral.

D'altra banda, en referència als ítems de l'estrès es pot observar que els tres estan en sentit positiu. Aquest efecte es deu a què totes les preguntes formulades per mesurar l'escala d'estrès s'han realitzat en sentit negatiu, de forma que valor baix a l'enquesta serà un resultat associat a poc estrès. Per exemple: "Em sento emocionalment esgotat per la meva feina". Una resposta de l'enquestat amb valor "1"= mai, indica que el treballador mai se sent esgotat per la feina, per tant no té cap tipus d'estrès provocat per la feina.

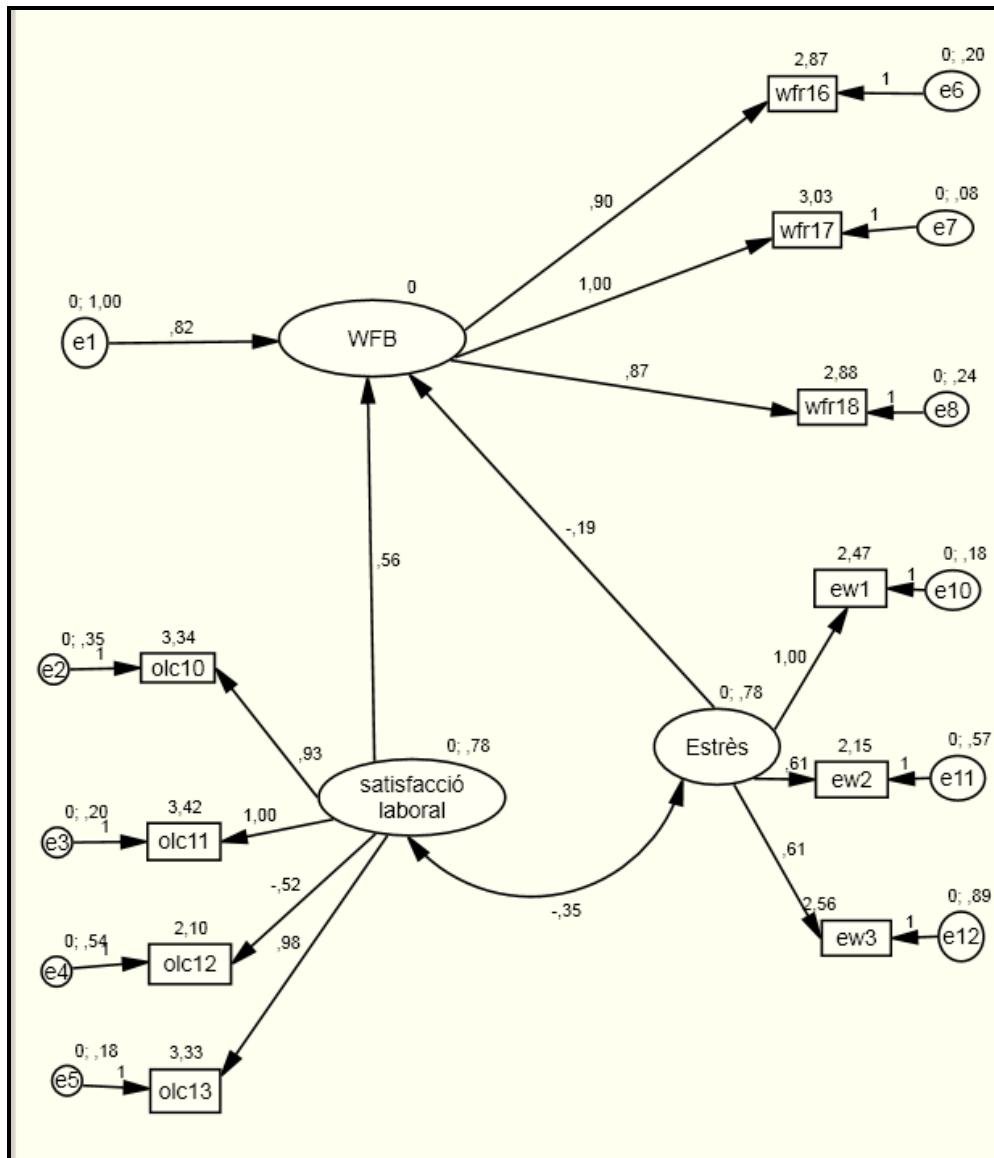


Figura 2: Model estructural 2 amb resultats significatius calculats per AMOS

		Estimació	Error estàndard	p
WFB	satisfacció laboral	0,56	0,12	***
WFB	Estrès	-0,19	0,13	*
WFB	e1	0,82	0,07	***
olc11	satisfacció laboral	1,00		
olc10	satisfacció laboral	0,93	0,09	***
olc12	satisfacció laboral	-0,52	0,09	***
olc13	satisfacció laboral	0,98	0,08	***
wfr16	WFB	0,90	0,06	***
wfr17	WFB	1,00		
wfr18	WFB	0,87	0,06	***
ew3	Estrès	0,61	0,16	***
ew2	Estrès	0,61	0,13	***
ew1	Estrès	1,00		

Taula 9: Resultats regressions model 2

La taula 10 mostra les variàncies estimades de les variables latents exògenes, satisfacció laboral i estrès, i dels errors de mesura de les variables observables o indicadors d'escala. Els mateixos valors apareixen en el diagrama del model col·locats al costat de les variables corresponents al costat del cercle de cada variable latent, per exemple, satisfacció laboral amb un valor de 0,78. Aquests valors tal i com s'observa a la taula tenen un valor significatiu atès que la probabilitat d'error és inferior a 0,001. Així mateix, la variància de cada error de medició per cada indicador del model han resultat donar un bon ajust del model amb una $p < 0,001$. Tant sols un dels errors de l'indicador e10, associat a l'indicador ew1 presenta un error menys significatiu amb un valor de $p < 0,05$ (*).

	Estimació	Error estàndard	p
e1	1,00		
Satisfacció Laboral	0,78	0,14	***
Estrès	0,78	0,20	***
e10	0,18	0,15	*
e11	0,57	0,09	***
e12	0,89	0,14	***
e3	0,20	0,04	***
e2	0,35	0,06	***
e4	0,54	0,08	***
e5	0,18	0,04	***
e6	0,20	0,04	***
e7	0,08	0,03	**
e8	0,24	0,04	***

Taula 10: Resultats variàncies model 2

La següent taula 11 inclou la informació sobre les covariàncies entre satisfacció laboral i estrès (fletxa corba en els dos sentits) amb una relació significativa de $p < 0,001$ amb un valor negatiu tant de covariància com de correlació.

Fer èmfasi, tal i com s'ha esmentat anteriorment que el signe negatiu en aquest cas indica que existeix una relació entre satisfacció laboral i estrès, atesa la formulació de les preguntes en estat negatiu. Per tant, a major satisfacció laboral hi ha un major No-estrès, és a dir menor estrès.

		Estimació	Error estàndard	p
satisfacció laboral	Estrès	-0,35	0,10	***

Taula 11: Resultats covariàncies model 2

		Estimació
satisfacció laboral	Estrès	-0,44

Taula 12: Resultats correlacions model 2

Finalment, s'expressen diversos estimadors que indiquen un bon ajust del model:

- **CMIN**= Chi-quadrat =42,97
- **DF**= Graus de llibertat (65-33) = 32
- **Nivell probabilitat** = 0,01 (**)
- **CMIN/DF**= chi-quadrat/Graus llibertat= 42,97/32 = 1,34
- **RMSEA** = 0.05
- **NFI** = 0,93
- **RFI**= 0,90

Els estimadors ens confirmen un bon ajust de bondat del model 2 de forma que es confirmen les hipòtesis 3, 4 i 5, acceptant la globalitat del model.

Així mateix, a la taula 9 i figura 2 es troben els valors dels pesos de regressió estimats entre les variables latents i els seus indicadors, error estàndards i la seva probabilitat.

D'aquestes taules es poden extreure els següents resultats:

La hipòtesi 4 “L'equilibri treball-família està relacionat positivament amb la satisfacció laboral en l'àmbit de l'organització estudiada” queda confirmada amb un valor de 0,56 i una probabilitat d'error del $p < 0,001$, segons es mostra a la taula 9 a la fila “Equilibri treball-família (WLB) → Satisfacció laboral”.

La hipòtesi 5 “L'equilibri treball-família està relacionat negativament amb l'estrès en l'àmbit de l'organització estudiada” queda confirmada amb un valor de -0,19 i una probabilitat d'error del $p < 0,05$, segons es mostra a la taula 9 a la fila “Equilibri treball-família → estrès”. On el valor negatiu de l'estrès es refereix l'existència d'un equilibri treball-família que influeix negativament a l'estrès, és a dir a un menor estrès, atesa la formulació preguntes com ja s'ha esmentat anteriorment.

La hipòtesi 6 “La satisfacció laboral i l'estrès estaran correlacionades negativament” queda confirmada amb un valor de -0,44, segons es mostra a la taula 9, de forma que a major satisfacció laboral menor estrès, i a l'inversa a un major estrès una menor satisfacció laboral en l'àmbit de l'organització estudiada”

Com a conclusió del model 2, podem extreure que un augment en la satisfacció laboral està relacionat amb un menor estrès. D'altra banda la satisfacció laboral està influenciada positivament per l'equilibri entre treball-família i el no-estrès negativament per l'equilibri treball- família. Aquestes confirmacions impliquen que un major equilibri treball-família està associat amb major satisfacció laboral i major no estrès, és a dir menor estrès. En sentit contrari, una manca d'equilibri entre treball-família, està associat amb una menor satisfacció laboral i menor no-estrès, és a dir, major estrès.

7.3. Relacions entre equilibri treball-família i intencions de deixar l'organització

El tercer model d'aquest estudi consta de tres variables latents: equilibri treball-família, estrès i intencions marxar de l'organització.

D'aquest model s'estableixen tres noves hipòtesis:

Hipòtesi 7: L'equilibri treball-família està negativament relacionat amb l'estrès en l'àmbit de l'organització estudiada.

Hipòtesi 8: L'equilibri treball- família està negativament relacionat amb les intencions de marxar els treballadors de l'organització estudiada.

Hipòtesi 9: Les intencions de marxar i l'estrès estan correlacionades en l'organització estudiada.

De les tres variables latents del model 3, una d'elles es tracta d'una variable endògena (error associat), equilibri treball-família. Les altres dos variables, intencions de marxar organització i estrès són variables exògenes de forma que es correlacionen entre sí.

La variable latent equilibri treball-família està mesurada per una escala de tres ítems o variables observables: wfr16, wfr17 i wfr18, sent els mateixos indicadors que al model 2. Aquesta escala mesura com afecta positivament el treball a la vida familiar, és a dir gràcies al treball el treballadors se sent millor a l'àmbit familiar.

La variable latent intencions de marxar de l'organització està mesurada per una escala de quatre indicadors: olc1, olc2, olc3 i olc4. Aquesta variable en realitat al model significa "Intencions de NO marxar organització", atès el sentit de l'escala utilitzada. Per exemple una de les preguntes que mesura un dels indicadors seria: " No penso continuar molt més temps a l'organització". Això vol dir que l'escala està mesurada negativament, i un signe negatiu significa que el treballador no té intencions de marxar organització.

La variable latent estrès està mesurada per una escala de tres indicadors: ew1, ew2 i ew3 en sentit negatiu, de forma que les preguntes estan formulades en sentit negatiu, sent la definició correcta de la variable el "No-estrès". Aquesta escala es la mateixa utilitzada al model 2.

A la figura 3, es representa el model estructural final amb els valors estimats i calculats per AMOS. Els indicadors de les tres variables latents, equilibri treball- família, intencions marxar organització i estrès influeixen directa i positivament sobre aquestes variables. Les variables intencions de marxar organització i estrès tenen una influència negativa atesa la formulació positiva de les preguntes enquestes, de forma que la definició correcta de les variables seria: "intencions de NO marxar de l'organització" i "NO estrès".

A continuació s'exposa un exemple de la variable latent "intencions de marxar organització" on un ítem de l'escala vindria donat per la pregunta "Estic pensant en deixar l'organització" on la resposta mai seria traduït com la pregunta "MAI penso en deixar l'organització". Si es realitza la traducció en sentit positiu la influència de l'equilibri treball-família seria positiva i no negativa tal i com s'observa a la figura 3 i taula 13, primera columna (estimació), Fila WFB→intencions de marxar) amb un valor negatiu (-0,27).

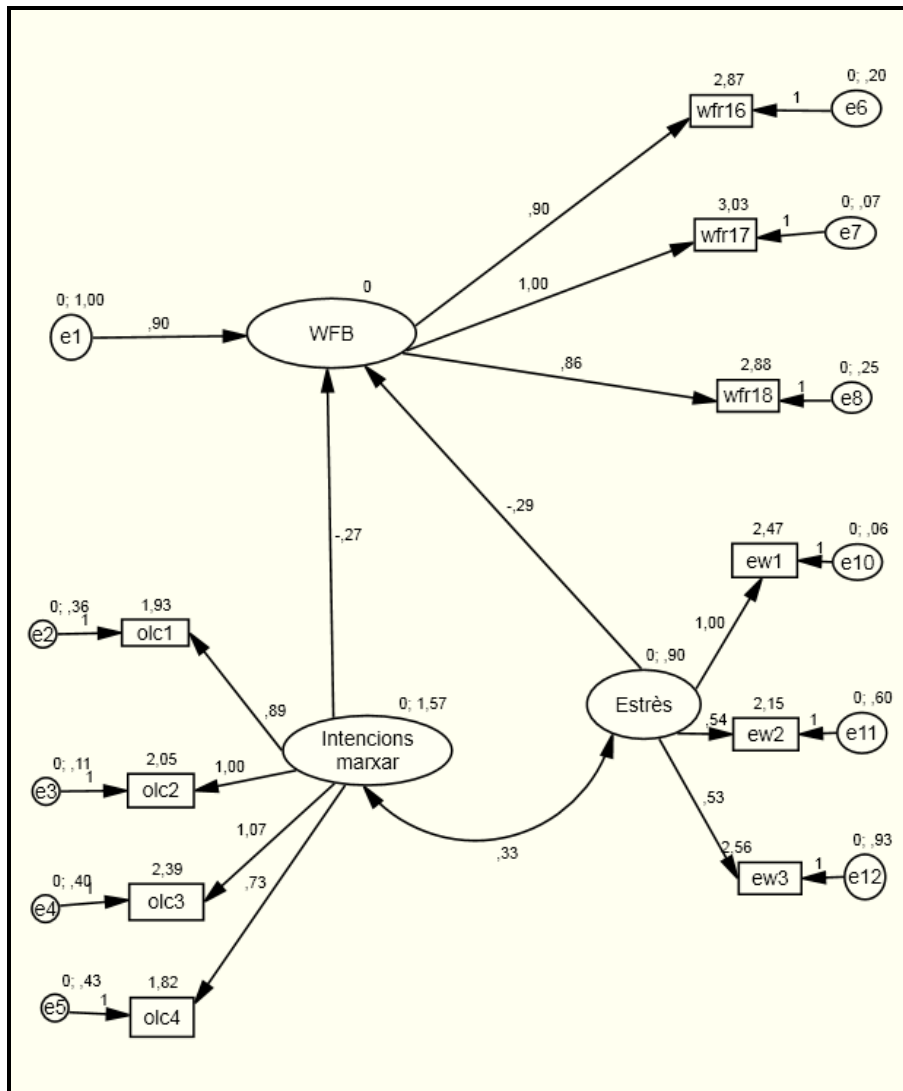


Figura 3: Model estructural 3 amb resultats significatius calculats per AMOS

		Estimació	Error estàndard	p
WFB	Intencions marxar	-0,27	0,08	***
WFB	Estrès	-029	0,12	**
WFB	e1	0,90	0,07	***
olc2	Intencions marxar	1,00		
olc1	Intencions marxar	0,89	0,06	***
olc3	Intencions marxar	1,07	0,06	***
olc4	Intencions marxar	0,73	0,06	***
wfr16	WFB	0,90	0,06	***
wfr17	WFB	1,00		
wfr18	WFB	0,86	0,06	***
ew3	Estrès	0,53	0,15	***
ew2	Estrès	0,54	0,14	***
ew1	Estrès	1,00		

Taula 13: Resultats regressions model 3

A la taula 14 s'observen les variàncies de les variables latents exògenes, intencions de marxar i estrès així com de tots els errors associats a cadascú dels errors associats a cada indicador de les escales utilitzades per la mesura de les tres variables latents que formen el model 3. Tots els valors són significatius amb una probabilitat de $p < 0,001$ i en dos errors una $p < 0,05$.

	Estimació	Error estàndard	p
e1	1,00		
Intencions marxar	1,57	0,24	** *
Estrès	0,90	0,23	** *
e10	0,06	0,19	*
e11	0,60	0,10	** *
e12	0,93	0,14	** *
e3	0,11	0,04	**
e2	0,36	0,06	** *
e4	0,40	0,07	** *
e5	0,43	0,07	** *
e6	0,20	0,04	** *
e7	0,07	0,04	*
e8	0,25	0,04	** *

Taula 14: Resultats variàncies model 3

A les taules 15 i 16 s'observa la informació sobre les covariàncies, la correlació entre les variables intencions de marxar i estrès (fletxa corba en dos sentits). La relació entre les dos variables tenen una relació significativa positiva amb una probabilitat de $p < 0,01$. Aquesta relació és positiva atesa que totes dues variables estan mesurades en un sentit negatiu, sent les "no intencions de marxar" i el "no estrès" de forma que a majors "no intencions de marxar" major serà el "no estrès" i a l'inversa.

		Estimació	Error estàndard	p
Intencions marxar	Estrès	0,33	0,13	**

Taula 15: Resultats covariàncies model 3

		Estimació
Intencions marxar	Estrès	0,28

Taula 16: Resultats correlacions model 3

Finalment, s'expressen diversos estimadors o indicadors que indiquen un bon ajust del model:

- **CMIN**= Chi-quadrat =46,18
- **DF**= Graus de llibertat (65-33) = 32
- **Nivell probabilitat** = 0,001 (***)
- **CMIN/DF**= chi-quadrat/Graus llibertat= 46,18/32 = 1,44
- **RMSEA** = 0,05
- **NFI** = 0,94
- **RFI**= 0,90

Els estimadors ens confirmen un bon ajust de bondat del model 3 de forma que es confirmen les hipòtesis 5, 6 i 7. Es troben dins l'interval acceptat com a una bona bondat d'ajust, acceptant la globalitat del model. Així mateix, a la taula 13 i figura 3 es troben els valors dels pesos de regressió estimats entre les variables latents i els seus ítems, error estàndards i la seva probabilitat.

D'aquestes taules es poden extreure els següents resultats:

La hipòtesi 7 “L'equilibri treball-família està relacionat negativament amb l'estrès en l'àmbit de l'organització estudiada” queda confirmada amb un valor de -0,29 i una probabilitat d'error del $p < 0,01$, segons es mostra a la taula 13 a la fila “WFB→estrès”. On el valor negatiu de l'estrès es refereix l'existència d'un equilibri treball família que influeix negativament a l'estrès, és a dir a un menor estrès, atesa la formulació preguntes com ja s'ha esmentat anteriorment.

La hipòtesi 8 “L'equilibri treball-família està negativament relacionat amb les intencions de marxar els treballadors de l'organització estudiada” queda confirmada amb un valor de -0,27 i una probabilitat d'error del $p < 0,001$, segons es mostra a la taula 13 a la fila “WFB→Intencions de marxar”.

La hipòtesi 9 “Les intencions de marxar i l'estrès estan correlacionades en l'organització estudiada” queda confirmada amb un valor de 0,28, segons es mostra a la taula 13.

Com a conclusió del model 3, podem extreure que un augment en les variables “intencions de no marxar organització” i “no estrès” està relacionat amb un major equilibri treball-família, això vol dir que les intencions de no-marxar i el no-estrès estan influenciats positivament per l'equilibri entre treball-família. Per tant, un major equilibri treball-família està associat amb menors intencions de marxar de l'organització i menor estrès. En sentit contrari, una manca d'equilibri entre treball- família, està associat amb major estrès i intencions de marxar de l'empresa.

8. Discussió de resultats

De l'apartat anterior s'han extret i confirmat nou hipòtesis a partir de l'estudi multivariable estadístic de l'organització ERM. Totes aquestes hipòtesis han estat estimades i confirmades atesos els resultats obtinguts amb un bona estimació d'ajust de bondat així com una bona significació de totes les relacions i variables amb probabilitats d'error no superiors a $p < 0,05$.

A la taula 21 s'exposen tots els models amb les variables latents corresponents que formen el model així com els indicadors utilitzats per mesurar cadascuna de les escales. Es pot observar que s'han utilitzat les mateixes escales per definir models diferents, com per exemple per a la variable latent “no-estrès” s'han utilitzat els mateixos ítems tant al model 2 com al model 3. També s'ha utilitzat una mateixa escala per estimar la satisfacció laboral als diferents models.

Model	Hipòtesis	Variables latents	Variables observables
1	1, 2 i 3	Equilibri treball- Vida	olc15, olc16 i olc17
		Satisfacció vida	olc6, olc7, olc8 i olc9
		Satisfacció laboral	olc10, olc11, olc12, olc13 i olc14
2	4, 5 i 6	Equilibri treball- família	wfr16, wfr17 i wfr18
		Satisfacció laboral	olc10, olc11, olc12 i olc13
		No estrès	ew1, ew2 i ew3
3	7, 8 i 9	Equilibri treball- família	wfr16, wfr17 i wfr18
		No estrès	ew1, ew2 i ew3
		No intencions de marxar	olc1, olc2, olc3 i olc4

Taula 17: Resum models de variables observables - variable latent

A la taula 17 es fan constar les 9 hipòtesis confirmades amb una estimació d'elevada bondat d'ajust. De la confirmació de les hipòtesis es pot extreure que:

La hipòtesi 5 del model 2 i l'hipòtesi 7 del model 3, "L'equilibri treball- família està relacionat negativament amb l'estrès en l'àmbit de l'empresa estudiada" o el que és el mateix "L'equilibri treball- família està relacionat positivament amb el No-estrès en l'àmbit de l'empresa estudiada", son exactament la mateixa hipòtesi atès que els indicadors utilitzats per totes dues variables latents, equilibri treball-família i No-estrès son la mateixa escala, tal i com es pot observar a la taula T18.

Per tant d'aquest estudi s'han pogut extreure un total d'onze hipòtesis totes elles confirmades.

Hipòtesis	Model	Variables latents	Variables latents	Relació/Influència
1	1	Equilibri treball-Vida	Satisfacció laboral	Positiva
2	1	Equilibri treball-Vida	Satisfacció vida	Positiva
4	2	Equilibri treball-família	Satisfacció laboral	Positiva
5	2	Equilibri treball-família	No estrès	Positiva
7	3	Equilibri treball-família	No estrès	Positiva
8	3	Equilibri treball-família	No intencions marxar	Positiva
3	1	Satisfacció laboral	Satisfacció vida	Positiva-Correlació
6	2	Satisfacció laboral	No estrès	Positiva-Correlació
9	3	No Intencions de marxar	No estrès	Positiva-Correlació

Taula 18: Resum d'hipòtesis confirmades

9. Conclusions

L'objectiu principal d'aquest estudi ha estat la realització d'una recerca científica sobre la influència de l'equilibri vida familiar-laboral en l'estrès i la satisfacció en una organització catalana.

El primer pas per tal d'assolir l'objectiu de l'estudi ha consistit en la descripció i coneixement del tipus d'empresa, així com el context actual en el que es troba, mitjançant entrevistes amb els seus caps. Posteriorment, s'ha dissenyat l'enquesta que ha permès l'estudi de les variables equilibri vida familiar-treball i l'estrès. Un cop dissenyada l'enquesta tipus, s'ha realitzat la seva distribució als treballadors de forma personal e individual. Establint unes pautes de retorn i control de les enquestes que asseguressin l'anonimat i la confidencialitat de les enquestes lliurades així com la conservació i integritat de les seves respostes.

Les respostes de les enquestes s'han explotat, obtenint les dades sobre l'opinió dels treballadors a l'àmbit laboral de l'organització. L'anàlisi de les dades s'ha realitzat mitjançant la tècnica de models d'equacions estructurals. Aquesta anàlisi i estimació dels models d'equacions s'ha realitzat amb l'utilització d'un programa d'estimació en entorn gràfic denominat AMOS (Analysis of Moment Structures; Arbuckle, 1997).

Abans d'iniciar l'estimació d'un model s'han formulat diverses hipòtesis sobre la teoria que el sustenta, de manera que es pugui posar a prova amb les dades reals. A partir de les hipòtesis expressat diversos models d'equacions estructurals amb les diferents variables latents i observables que han estat mesurades prèviament a l'enquesta.

Posteriorment amb l'ajuda del programa AMOS s'ha estimat matemàticament la significació de les variables que formen els models, així com l'avaluació del seu ajust. S'han pogut confirmar nou hipòtesis mitjançant els resultats de tres models d'equacions estructurals. Finalment, i amb tota la informació obtinguda, s'ha continuat amb la descripció d'alternatives i recomanacions per l'organització, l'aplicació de les quals garanteixen un major equilibri treball-família, equilibri treball-vida, satisfacció laboral, satisfacció vida, intencions de no-marxar de l'organització, menor estrès a l'àmbit de l'organització.

Com a conclusió final, es pot afirmar que l'estudi realitzat és una eina d'estudi d'utilitat per millorar i continuar amb el progrés i bon funcionament de l'organització a partir de la gestió dels recursos humans. De manera que afavorint l'equilibri entre la vida laboral i familiar s'afavorirà la satisfacció laboral dels empleats de l'organització i se'n reduirà el seu estrès.

10. Referències

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., i Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 17-26.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., i Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146.
- Axtell, C., Wall, T., Stride, C., Pepper, K., Clegg, C., Gardner, P., i Bolden, R. (2002). Familiarity breeds content: The impact of exposure to change on employee openness and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 217-231.
- Bardoel, A., i De Cieri, H. (2006). Developing a work/life strategy in a multinational enterprise (MNE). A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry.
- Barret, P. (2006). Structural equation modeling: Adjudging model fit. *Science Direct. Personality and Individual Differences*, Vol 42, pp 815-824.
- Batista FOGUET, Joan Manuel, Coenders Gallart, Germá (2000). Modelos de Ecuaciones Estructurales. Cuadernos de Estadística 6, Editorial La Muralla SA, Madrid
- Benter, P. M. & Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods and Research*, 16(1), 78-117.
- Bentler, P M. (1990). Índices de ajuste comparativo de los modelos estructurales. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Bollen, KA (1990). Ajuste global de los modelos de estructura de covarianza: Hay dos tipos de efectos de tamaño de muestra. *Psychological Bulletin*, 107, 256-259.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York: The Guilford Press.
- Browne, M. W., i Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In Bollen, K. A., & Long, J. S. (Eds.), *Testing structural equation models*, pp 136-162. Newbury Park, CA: Sage.
- Campbell Clark, S (2000) "Work/ family border theory: a new theory of work/family balance", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 53, No. 6, 747-770:012624
- Drago, R., i Kashian, R. (2003). Mapping the terrain of work/family journals. *The Journal of Family Issues*, 24(4), 488-512.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp.143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J., i Allen, T. (2010). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd edition). Washington, DC: American Psychological Association.

- Greenhaus, J. H., i Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., i Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work- family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Haar, J. (2004), 'Work-Family Conflict and Turnover Intention: Exploring the Moderation Effects of Perceived Work-Family Support,' *New Zealand Journal of Psychology*, 33, 1, 35-40.
- Haar, J. M. (2006). The downside of coping: work-family conflict, employee burnout and the moderating effects of coping strategies. *Journal of Management & Organization*, 12(2), 146-159.
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management* , DOI:10.1080/09585192.2013.775175.
- Haar, J. i Roche, M. (2010). Family supportive organisation perceptions and employee outcomes: The mediating effects of life satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 999-1014.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.
- Hu, L. i Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Joreskog, KG (1993). Prueba de modelos de ecuaciones estructurales. En KA Bollen y JS largo (Eds.), *Prueba de modelos de ecuaciones estructurales* (pp. 294-316). Newbury, CA: Sage.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., i Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268.
- Kofodimos, J. R. (1993). *Balancing act*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., i Matthews, R. A. (2011). How work-family research can finally have an impact in the workplace. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4, 352-369.
- Lu, L., i Gilmour, R. (2006). A cross-cultural study of work/family demands, work/family conflict and wellbeing: The Taiwanese vs. British. *Career Development International*, 11, 9-27.
- Marsh, HW, Balla, KT (1996). Una evaluación de los índices de ajuste adicionales: Una aclaración de las propiedades matemáticas y empíricas. En GA Marcoulides y RE Schumacker (Eds.), *técnicas de modelado de ecuaciones estructurales avanzadas*, pp.315-353, Mahwah, NJ:. Lawrence Erlbaum.
- Poelmans, S. A. Y. (2005). *Work and family. An international research perspective*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 705-727.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Poelmans, S. A. Allen, T. D., O'Driscoll, M., Sanchez, J. I., Siu, O. L., Dewe, P., Hart, P., & Lu, L. (2004). A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours, and well-being: China and Latin America versus the Anglo world. *Personnel Psychology*, 57(1), 119-142.