

Pengaruh Konflik Kerja dan Keluarga terhadap Kepuasan Keibubapaan dalam kalangan Ibu Bekerja

**Tracy Soidi
Agnis Sombuling**

Fakulti Psikologi dan Pendidikan
Universiti Malaysia Sabah

Perubahan peranan dalam institusi keluarga merupakan satu fenomena yang semakin kelihatan terutamanya dalam kalangan wanita, di mana golongan ini bukan sahaja memainkan peranan sebagai seorang ibu tetapi juga sebagai pekerja. Pada umumnya, kelaziman konflik peranan kerja dan keluarga pada masa kini berlaku disebabkan peningkatan penglibatan wanita dalam bidang pekerjaan (Irwan Nadzif Maphul & Nor Azian Abdullah, 2011). Oleh itu kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan konflik kerja dan keluarga dengan kepuasan keibubapaan. Konflik kerja dan keluarga dilihat melalui dua dimensi iaitu konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja. Kajian ini dijalankan dalam kalangan 105 orang ibu bekerja dalam bidang pentadbiran di salah satu universiti awam di Kota Kinabalu, Sabah. Soal selidik Work-Family And Family-Work Conflict Survey dan The Satisfaction with Parent Role Scale digunakan dalam kajian ini. Data yang diperolehi telah dianalisis dengan regresi mudah menggunakan program SPSS. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dan keluarga terhadap kepuasan keibubapaan. Keputusan ini menjelaskan konflik kerja-keluarga yang tinggi meramal kepuasan keibubapaan yang rendah dalam kalangan ibu bekerja. Implikasi kajian juga dibincangkan dalam kertas kerja ini.

Kata kunci : Konflik kerja dan keluarga, kepuasan keibubapaan, ibu bekerja.
SAPJ Code: 2030

Pengenalan

Pada masa kini, perubahan peranan dalam keluarga semakin kelihatan terutamanya dalam kalangan wanita, di mana golongan ini bukan sahaja memainkan peranan sebagai seorang ibu tetapi juga sebagai pekerja. Pada umumnya, kelaziman konflik peranan kerja dan keluarga pada masa kini berlaku disebabkan peningkatan penglibatan wanita dalam bidang pekerjaan (Irwan Nadzif Maphul & Nor Azian Abdullah, 2011). Perubahan peranan ini telah menggalakkan pengkaji-pengkaji yang terdahulu terutamanya dalam bidang psikologi untuk lebih memahami transisi perubahan peranan ini.

Greenhaus dan Beutell (1985) merupakan pengkaji awal yang menggunakan istilah konflik kerja dan keluarga (*Work and family conflict*) ini, dan mendefinisikan konflik kerja dan keluarga sebagai satu bentuk konflik antara peranan di mana tekanan peranan kerja dan keluarga mewujudkan saling ketidakserasian antara dua peranan ini, dalam erti kata lain penglibatan dalam peranan keluarga menjadi lebih sukar dengan adanya penglibatan peranan dalam kerja (Tsionou & Konstantopoulus, 2015).

Netemeyer dan rakan-rakan (1996) seterusnya membentuk definisi konflik kerja dan keluarga yang lebih spesifik dengan membahagikan konflik itu kepada dua iaitu konflik kerja-keluarga atau *work-family conflict (WFC)* dan konflik keluarga-kerja atau *family-work conflict (FWC)*. Aspek WFC didefinisikan sebagai konflik antara peranan disebabkan oleh tuntutan umum dan beban kerja yang mengganggu kebolehan seseorang untuk menjalankan tanggungjawab yang berkaitan dengan keluarga (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Aspek FWC pula didefinisikan sebagai konflik peranan hasil daripada tuntutan umum dan beban yang terbentuk kerana gangguan keluarga terhadap kebolehan individu untuk menjalankan tanggungjawabnya sebagai pekerja (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996).

Dua aspek ini telah digabungkan untuk membina konsep konflik kerja dan keluarga dan akan digunakan dalam kajian ini.

Di dalam konteks kajian mengenai konflik kerja dan keluarga, individu dilihat daripada dua sudut iaitu sebagai seorang pekerja dan ahli keluarga. Kajian berkaitan dengan hubungan, kesan dan pengaruh konflik kerja dan keluarga terhadap peranan individu sebagai pekerja adalah satu bidang kajian yang banyak diteroka oleh pengkaji-pengkaji yang lalu terutamanya dalam industri perkhidmatan. Kajian konflik kerja dan keluarga ini kebanyakannya dilakukan untuk mengkaji tentang kaitan konflik ini dengan kepuasan kerja, pretasi kerja, komitmen dalam organisasi, *burnout* dan *turnover*. Kajian ini pula akan mengkaji hubungan konflik kerja dan keluarga dengan kepuasan keibubapaan dalam kalangan ibu bekerja. Perbandingan di antara WFC dengan FWC dalam kalangan wanita bekerja mendapati bahawa wanita bekerja lebih cenderung mengalami konflik kerja-keluarga berbanding konflik keluarga-kerja (Zaiton Hassan, Dollard, Winefield, 2010). Selain daripada itu, konflik kerja dan keluarga ini didapati mempunyai hubungan negatif yang lebih tinggi dengan pekerja wanita berbanding pekerja lelaki (Yavas et. al., 2008; Wang, Lawler & Shi, 2010).

Peranan wanita di Malaysia dalam pembangunan ekonomi sejak 40 tahun kebelakangan ini menunjukkan peningkatan yang sangat memberangsangkan. Berdasarkan statistik kadar penyertaan tenaga buruh dalam kalangan wanita di Malaysia sejak 40 tahun yang lalu adalah seperti berikut; pada tahun 1983 kadar penyertaan tenaga buruh wanita adalah 45.7, pada tahun 1992 adalah 46.3, pada tahun 2003 adalah 47.7, pada tahun 2013 adalah 52.4 (Perangkaan Wanita, Keluarga dan Masyarakat, 2013). Secara khususnya, kadar penyertaan tenaga buruh wanita di Sabah turut menunjukkan peningkatan yang sangat memberangsangkan sejak beberapa tahun ini. Berdasarkan kepada Perangkaan Utama Tenaga Buruh (2013), pada tahun 1983, kira-kira 40 tahun yang lalu, kadar penyertaan tenaga buruh wanita adalah 27.2, pada tahun 1993 adalah 38.1, pada tahun 2003 adalah 46.6, dan pada tahun 2013 adalah 52.0 (Perangkaan Wanita, Keluarga dan masyarakat, 2013).

Namun begitu walaupun bekerja, kebanyakan wanita masih bertanggungjawab dengan hal rumah tangga (Noor, 1999) dan keibubapaan masih diletakkan sebagai tanggungjawab utama wanita (Malone, 2011). Konflik kerja dan keluarga yang diusulkan oleh Neteyemer dan rakan-rakannya (1996) menyatakan bahawa kebarangkalian untuk berlakunya peningkatan konflik kerja dan keluarga ini sangat tinggi sekiranya ketidakserasian antara peranan kerja dan keluarga berlaku.

Kajian dalam bidang ini yang berkaitan dengan kepuasan hidup berkeluarga menunjukkan bahawa terdapat hubungan negatif yang signifikan di antara konflik kerja dan keluarga dengan kepuasan keibubapaan (Malone, 2011), kepuasan keluarga (Hajar Namayandeh, Siti Nor Yacob, & Rumaya Juhari, 2011) dan kepuasan perkahwinan (Ochnser, 2012). Walaupun Malone (2011) menyatakan bahawa kajian yang mengenalpasti hubungan di antara konflik kerja dan keluarga dengan kepuasan keibubapaan masih kurang namun kajian Mason (1998) mendapati bahawa konflik kerja-keluarga dapat meramal kepuasan keibubapaan. Hal ini menunjukkan bahawa dalam aspek kepuasan keibubapaan, semakin tinggi konflik kerja dan keluarga semakin rendah kepuasan keibubapaan seseorang.

Selain itu, hubungan konflik kerja dan keluarga terhadap peranan individu dalam institusi keluarga pula banyak melihat kepada kepuasan hidup, kepuasan perkahwinan, kepuasan keibubapaan dan kepuasan keluarga. Kajian-kajian lalu mendapati bahawa konflik kerja dan keluarga dikaitkan dengan kepuasan keluarga yang rendah (Hajar Namayandeh et. al, 2011; Bass et. al., 2008; Wang et. al., 2010). Selain itu didapati bahawa, kepuasan keibubapaan dikaitkan dengan sokongan pasangan, konflik peranan, gaji dan pekerjaan pasangan (Warde, Moonsinghe, Allen & Gelberg, 1999). Kajian lalu turut mendapati bahawa konflik kerja-keluarga dapat meramal kepuasan keibubapaan (Mason, 1998).

Oleh itu, kajian ini akan mengkaji pengaruh **konflik kerja-keluarga (WFC)** terhadap kepuasan keibubapaan dalam kalangan responden dan juga mengkaji pengaruh **konflik keluarga-kerja (FWC)** terhadap kepuasan keibubapaan dalam kalangan responden. Walaupun kajian yang mengenalpasti pengaruh konflik kerja dan keluarga ini masih kurang, namun kajian lalu mendapati bahawa konflik kerja dan keluarga secara signifikan menyumbang kepada kepuasan keibubapaan (Malone, 2011).

Metodologi

Rekabentuk kajian

Kajian ini merupakan kajian tinjauan yang menggunakan soal selidik untuk mendapatkan data yang diingini.

Subjek Kajian Dan Lokasi Kajian

Kajian ini melibatkan seramai 105 orang ibu bekerja di salah sebuah institusi pengajian tinggi di Kota Kinabalu, Sabah. Subjek berumur dalam lingkungan 30 -45 tahun telah dipilih sebagai subjek kajian. Kaedah pengambilan sampel adalah secara rambang daripada ibu yang bekerja sebagai kakitangan pentadbir di institusi pengajian tinggi tersebut.

Responden kajian terdiri daripada ibu yang berumur dalam lingkungan 30 hingga 45 tahun yang mana, menurut teori perkembangan Erikson, merupakan peringkat perkembangan ke-6 dalam kehidupan manusia dan memasuki alam dewasa. Perkembangan pada peringkat ini ialah *intimacy* (komitmen dalam hubungan dengan seseorang) *versus isolation* (kegagalan untuk membina hubungan dengan orang lain). Selain daripada itu, dalam peringkat ini juga, perkembangan karier sudah menjadi lebih stabil (Santrock, 2012).

Alat kajian

Alat kajian yang digunakan dalam kajian terdiri daripada satu set soal selidik yang mengandungi tiga bahagian. Bahagian A mengenai maklumat demografi responden, Bahagian B merupakan alat untuk mengukur konflik kerja dan keluarga responden iaitu *Work-family and Family-work conflict Survey* yang direka oleh Netemeyer, Boles dan McMurrian (1996), dan Bahagian C bertujuan untuk mengukur kepuasan keibubapaan iaitu *The Satisfaction with Parent Role Scale* (SPRS; Picard, 1995). Soal selidik bahagian B mengandungi 10 item yang terbahagi kepada dua komponen, komponen pertama mengandungi 5 item yang digunakan untuk mengukur konflik kerja-keluarga dan komponen kedua juga mengandungi 5 item yang digunakan untuk mengukur konflik keluarga-kerja. Pemarkatan adalah skala likert iaitu dari 1 hingga 5 (Sangat tidak setuju – Sangat setuju). Bahagian C pula ialah *The Satisfaction with Parent Role Scale* (SPRS; Picard, 1995) mempunyai 6 item yang menggunakan 7 skala likert di mana 1= sangat tidak bersetuju, 2= tidak bersetuju, 3= sedikit bersetuju, 4= neutral, 5= sedikit bersetuju, 6= bersetuju dan 7= sangat bersetuju. Item termasuklah "saya berpuas hati dengan kemahiran saya mengasuh anak", "saya selesa dengan peranan saya sebagai ibu", dan "saya berasa gembira dengan bilangan tanggungjawab yang saya ambil untuk membesarkan anak saya".

Kebolehpercayaan dan Keesahan alat kajian

Jadual 1 menunjukkan hasil analisis kebolehpercayaan alat kajian yang digunakan. Hasil penilaian kebolehpercayaan menunjukkan kedua-dua soal selidik mempunyai nilai *Alfa Cronbach* yang tinggi iaitu dalam lingkungan 0.88 hingga 0.95. Oleh itu alat kajian ini boleh mengukur konflik kerja keluarga dan juga kepuasaan keibubapaan ibu bekerja.

Jadual 1: Kebolehpercayaan bagi skala soal selidik selepas pembersihan data

Skala	Jumlah item	Kajian sebenar
<i>Work-Family and Family-Work Conflict Survey</i>	10	0.91
<i>Work-Family Conflict Scale</i>	5	0.90
<i>Family-Work Conflict Scale</i>	5	0.90
<i>Satisfaction With Parent Role Scale</i>	6	0.88

Dapatan Kajian

Taburan Frekuensi dan peratusan latar belakang subjek

Subjek kajian yang dipilih ialah dalam kalangan ibu yang berumur di antara 30 hingga 45 tahun. Maka dalam kajian ini, majoritinya berumur dalam lingkungan 30 hingga 35 tahun di mana 54 orang yang mewakili 51.5 %, 30 orang bersamaan dengan 28.6 % berumur dalam lingkungan 36 hingga 40 tahun dan 21 orang bersamaan dengan 20.1% berumur dalam lingkungan 41 hingga 45 tahun. Dalam kajian ini, 39 orang (37.1%) beretnik Kadazan/Dusun/Murut/Rungus, 38 orang lagi (26.7%) beretnik Bajau, 18 orang (17.1%) beretnik Melayu, seorang (1.0%) beretnik Cina dan 19 orang (18.1%) beretnik lain-lain. Status pendidikan subjek kajian mendapati, masing-masing seramai 35 orang mempunyai sijil (33.3%) dan sarjana muda (33.3%), diikuti 31 orang (29.5%) mempunyai diploma dan 4 orang (3.8%) mempunyai sarjana. Dari aspek jenis pekerjaan pula seramai 66 orang (62.9%) merupakan pembantu tadbir dan 39 orang (37.1%) merupakan pembantu tadbir kewangan. Secara keseluruhannya, hampir 86.7 % yang mana bersamaan dengan 91 orang subjek kajian mempunyai putara jam kerja selama 8 jam seminggu, 10 orang (9.5%) mempunyai purata kerja selama 9 jam seminggu, 3 orang (2.9%) mempunyai 10 jam purata kerja seminggu, dan seorang (1.0%) mempunyai 12 jam purata kerja seminggu.

Dari segi tempoh lama telah bekerja pula, seramai 38 orang (36.2%) telah bekerja dalam lingkungan 6 hingga 10 tahun, diikuti 24 orang yang telah bekerja dalam lingkungan 11 hingga 15 tahun, diikuti 21 orang (20.0%) yang telah bekerja dalam lingkungan 1 hingga 5 tahun, diikuti 12 orang (11.4%) yang telah bekerja dalam lingkungan 16 hingga 20 tahun dan paling sedikit sebanyak 10 orang (9,5) yang telah bekerja dalam lingkungan 21 hingga 25 tahun.

Kesemua 105 orang subjek kajian (100%) mempunyai status perkahwinan berkahwin. Majoriti subjek kajian telah berkahwin di antara 1 hingga 5 tahun, dengan kekerapan seramai 33 orang (31.4%). Manakala, 31 orang subjek kajian telah berkahwin di antara 6 hingga 10 tahun, 19 orang subjek (18.1%) telah berkahwin di antara 11-15 tahun, 16 orang subjek (15.2%) telah berkahwin di antara 16 hingga 20 tahun dan hanya 6 subjek (5.7 %) telah berkahwin dalam tempoh di antara 21 hingga 25 tahun.

Seramai 45 orang (42.9 %) mempunyai 2 orang anak, diikuti 19 orang (18.1%) dengan seorang anak, diikuti 16 orang (15.2%) dengan 3 orang anak, diikuti 14 orang (13.3%) dengan 4 orang anak, diikuti 7 orang (6.7%) dengan 5 orang anak dan akhir sekali 4 orang (3.8%) dengan 6 orang anak.

Aspek cara penjagaan anak pula mendapati 57 orang (54.3%) meletakkan anak di bawah jagaan ahli keluarga apabila diperlukan, 29 orang (27.6%) meletakkan penjagaan anak di bawah Taska, 6 orang (5.7%) mempunyai pengasuh yang diupah, 3 orang (2.9%) meminta *babysitter* untuk menjaga anak apabila diperlukan, 8 orang (7.6%) tidak memerlukan penjagaan dan masing-masing 1 orang (1.0%) meletakkan penjagaan anak di bawah kawan keluarga dan lain-lain apabila diperlukan.

Pengaruh konflik Kerja dan Keluarga terhadap kepuasan keibubapaan dalam kalangan ibu bekerja

Berdasarkan analisis ujian regresi pelbagai, hasil keputusan menunjukkan terdapat pengaruh konflik kerja dan keluarga terhadap kepuasan keibubapaan dengan menyumbang sebanyak 11 peratus varians ($R^2 = .11$). Namun hanya konflik kerja-keluarga yang mempengaruhi secara signifikan. Sebanyak 11 % varians konflik kerja dan keluarga menyumbang kepada renadhnya kepuasan keibubapaan dalam kalangan ibu bekerja. Hasil ini juga menunjukkan bahawa peningkatan konflik kerja-keluarga memberi pengaruh kepada kepuasan keibubapaan seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 2.

Jadual 2: *Pengaruh konflik kerja dan keluarga terhadap kepuasan keibubapaan*

Kepuasan keibubapaan	B	t	β	Sig.
Konflik kerja-keluarga	-.48	-3.04	-.34	.003
Konflik keluarga-kerja	.028	.174	.020	.862
Constant	40.43			
R^2	.11			
f	6.32			

** $k < .05$

Perbincangan Kajian

Pengaruh Konflik Kerja dan Keluarga terhadap kepuasan keibubapaan

Dapatan kajian berdasarkan analisis ujian regresi pelbagai menunjukkan bahawa terdapat dimensi konflik kerja-keluarga dapat meramal kepuasan keibubapaan dalam kalangan ibu bekerja secara signifikan, sebanyak 11 peratus varians. Dalam erti kata yang lain, konflik kerja-keluarga yang tinggi meramal kepuasan keibubapaan yang rendah dalam kalangan ibu bekerja sebanyak 11 peratus varians.

Dapatan kajian ini disokong oleh kajian Mason (1998) yang mendapati bahawa konflik kerja-keluarga boleh meramal kepuasan keibubapaan yang rendah. Selain daripada itu, kajian yang dilakukan oleh Malone (2011) turut menyokong dapatan kajian ini di mana kajian beliau mendapati konflik kerja dan keluarga mempunyai hubungan yang negatif dengan kepuasan keibubapan. Selain itu, kajian yang dijalankan dalam kalangan 120 orang setiausaha oleh Aminah Ahmad (1996) mendapati secara signifikannya konflik kerja dan keluarga menyebabkan kepuasan kekeluargaan yang rendah.

Teori peranan yang menyatakan bahawa peranan sosial; corak tingkah laku yang dijangka, tanggungjawab, jangkaan dan keistimewaan, di mana manusia mempelajarinya melalui tindak balas di antara jangkaan peranan jangkaan prestasi. Oleh itu dalam kajian ini, seorang wanita yang mempunyai peranan sebagai ibu dijangka untuk menjalankan tanggungjawab mengasuh dan mendidik anak, manakala sebagai pekerja dijangka berperanan dalam melakukan deskripsi tugasnya di tempat kerja. Konflik timbul apabila tuntutan sebagai pekerja mengganggu kebolehan seorang wanita untuk menjalankan tanggungjawab sebagai ibu. Tambahan pula, kedua-dua tuntutan ini berbeza dan memerlukan perhatian yang tinggi. Pertambahan peranan dalam kalangan ibu bekerja ini seiring dengan hasil dapatan Stewards (2000), yang mendapati bahawa ibu bekerja mempunyai kepuasan keibubapaan yang rendah berbanding ibu tidak bekerja. Hal ini sekaligus dapat menjelaskan pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan keibubapaan golongan ini.

Nilai kolektivis yang menekankan tentang kepentingan keluarga, ketakwaan dalam keluarga dan sokongan keluarga keembangan merupakan nilai yang diamalkan di Malaysia Zaiton Hassan et al. (2010), dapat menjelaskan pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap

kepuasan keibubapaan. Budaya yang sangat mementingkan nilai kekeluargaan membentuk pengalaman yang meneguhkan peranan sebagai seorang ibu seterusnya meningkatkan keupayaan untuk menangani konflik keluarga-kerja berbanding konflik kerja-keluarga. Oleh itu, berdasarkan kepada dapatan kajian, seorang ibu bekerja yang mengalami konflik untuk menjalankan tanggungjawabnya sebagai ibu disebabkan tuntutan tempat kerja akan meramal kepuasan keibubapaannya kerana budaya kolektivis itu sendiri, boleh menyebabkan ibu bekerja melihat dirinya tidak memegang nilai kekeluargaan yang dituntut budaya itu.

Selain daripada itu, menurut kajian Malone (2011), tuntutan keluarga mempunyai pengaruh yang lebih tinggi terhadap ibu bekerja berbanding tuntutan pekerjaan. Hal ini kerana, ibu bekerja sering membandingkan diri mereka dengan ideologi sebagai ibu berbanding norma ideal pekerja. Tambahan lagi, peranan sebagai ibu juga didapati mempunyai hubungan dengan konflik kerja dan keluarga serta kepuasan keibubapaan.

Kesimpulan

Secara keseluruhannya, kajian ini mendapati bahawa peranan ibu bekerja mempengaruhi kepuasan keibubapaan, yang mana, seorang ibu bekerja yang mengalami konflik untuk menjalankan tanggungjawabnya sebagai ibu disebabkan tuntutan tempat kerja yang tinggi akan menyumbang kepuasan keibubapaannya yang rendah. Tambahan pula, kajian ini sedikit sebanyak menambahkan pengetahuan dan kesedaran pengkaji dan masyarakat tentang konflik peranan yang dialami oleh ibu bekerja. Oleh yang demikian, kajian ke atas ibu bekerja perlu diberikan perhatian sewajarnya kerana golongan ini memainkan peranan yang sangat penting untuk memastikan kelangsungan hidup dan memberi sumbangan kepada perkembangan ekonomi. Selain daripada itu, penyelidikan yang komprehensif boleh membantu dalam menyediakan polisi ataupun merangka plan rancangan dalam membantu ibu bekerja menguruskan tanggungjawab mereka di tempat kerja dan peranan mereka sebagai seorang ibu. Sebagai contohnya, sesebuah organisasi tersebut boleh mewujudkan polisis mesra keluarga atau program berkaitan keibubapaan untuk ibu bekerja bagi mengurangkan kesan konflik kerja dan keluarga terhadap peranan mereka sebagai ibu dan pekerja. Hal ini bukan saja membantu pada peringkat individu tetapi juga membantu dalam perkembangan ekonomi negara memandangkan wanita memainkan peranan yang sangat penting dalam membentuk generasi yang berkualiti di masa hadapan. Tambahan pula, penyelidikan untuk melihat persepsi wanita terhadap konflik kerja dan keluarga yang mereka alami penting kerana konflik ini juga memberikan pengaruh langsung kepada anak-anak dan pasangan.

Rujukan

- Aminah Ahmad. (1996). Association of work-family conflict, job satisfaction, family satisfaction and life satisfaction: a study of married female secretaries. *Journal of social science & human*, 101-108.
- Bass, B. L., Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Linney, K. D. (2008). Work-family conflict and job satisfaction: family resources as buffer. *Journal of family and consumer science*, 24-30.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 1, 76-88.
- Hajar Namayandeh, Siti Nor Yacob, Rumaya Juhari. (2011). The effect of job satisfaction and family satisfaction on work-family conflict and family-work conflict among married female nurses in shiraz-iran. *Asian social science*, 88-95.

- Irwan Nadzif Maphul, Nor Azaiyan Abdullah. (2011). The prevalence of work-family conflict among mothers in peninsular Malaysia. *International journal of humanities and social science*, 154-161.
- Kementerian pembangunan wanita, k. d. (2013). *Perangkaan wanita keluarga & masyarakat*. Putrajaya: Kementerian pembangunan wanita, keluarga dan masyarakat.
- Malone, K. A. (2011). *Mother's perceptions of work-family conflict and the relationship to positive parenting, and parental satisfaction*. Graduate Theses and Dissertations. Paper 10167. (<http://lib.dr.iastate.edu/etd/10167>)
- Mason, T. C. (1998). *Perceptions of work-family role combination and well-being of dual-income parents* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses.
- Netemeyer, R. G., McMurrian, R., Boles, J.S. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 400-410.
- Noor, N. M. (1999). Roles and women's well-being: some preliminary findings in Malaysia. *Sex roles*, 123-145.
- Ochsner, T. J. (2012). The Impact of dual-career marriage on role conflict and marital satisfaction. *Communication Studies Undergraduate Publications and Presentations*. Paper 17.
- Picard-Lessard, M. (1995). *The role of on-site daycare in helping parents balance work and family responsibilities*. Unpublished dissertation. University of Ottawa.
- Stewart, H. S. (2000). *The interrelated effects of perceived social support, social pressure, social perceptions and role-related guilt on stress, life satisfaction and parental satisfaction of mother with preschool children: The heart of maternal dilemma* (Doctoral Dissertation). Retrieved from Proquest Dissertations and Theses.
- Tsionou, T., Konstantopoulos, N. (2015). The complications and challenges of the work-family interface: a review paper. *Procedia- social and behavioral sciences*, 593-600.
- Turlic, N. M., Buliga, D. (2014). Work-family conflict and job and family satisfaction: the mediating role of cognitions. *Procedia Social and behavioral sciences*, 105-109.
- Wang, P., Lawler, J.J., Shi, K. (2010). Work-family conflict, self efficacy, job satisfaction and gender: evidences from Asia. *Journal of leadership & organizational studies*, 1-11.
- Warde, C. M., Moonesinghe, K., Allen, W., Gelberg, L. (1999). Marital and parental satisfaction of married physicians with children. *UCLA department of medicine*, 157-165.
- Yavas, U., Babakus, E., Karatepe, O.M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: does gender matter? *International journal of service industry management*, 7-31.
- Zaiton Hassan, Dollard, M. F., Winefield, A. H. (2010). Work-family conflict in East vs Western countries. *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 17 Iss 1 pp. 30 – 49