

La relación entre el rol del empleado, la satisfacción familiar y la satisfacción laboral

Perez-Vilar, Pablo S¹, Susana Azzollini²
Universidad Abierta Interamericana

Resumen

Este trabajo presenta los resultados obtenidos de una revisión bibliográfica de artículos científicos relacionados con la satisfacción laboral, publicados entre los años 2000 y 2010. En el mismo se presentan las conclusiones de distintas investigaciones que señalan la estrecha relación entre la vida familiar y laboral, los conflictos de rol y su influencia en la Satisfacción Laboral. La bibliografía revisada señala la estrecha relación entre distintos aspectos de la satisfacción familiar con otros de la satisfacción laboral, como también la influencia negativa de los conflictos de rol en el mencionado constructo.

Palabras clave: satisfacción laboral; conflicto de rol, familia; trabajo

Abstract

This study presents the results obtained from a literature review of scientific articles- published between 2000 and 2012- related to job satisfaction. This paper presents the findings of several studies which establish the close relationship between work and family life, the role conflicts and its influence on job satisfaction. According to the literature review, there is a close relationship between different aspects of both family satisfaction and job satisfaction. Finally, it also establishes that there is a negative influence of the role conflict on this construct.

Keywords: job satisfaction; role conflict; family; work

¹ Universidad Abierta Interamericana, correspondencia: pablospv@hotmail.com

² Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Proyecto de investigación de la Maestría en Psicología Organizacional con Orientación Gerencial de la Universidad Abierta Interamericana. Directora: Dra. Susana Azzollini

El primer autor agradece a la Directora del proyecto y el apoyo de Federico González y Lucia Vilar para la realización de esta investigación.

Pablospv@hotmail.com

Recibido: 12 de octubre de 2012

Aceptado: 12 de diciembre de 2012

Introducción

Las investigaciones de la satisfacción laboral se han convertido en la actualidad en uno de los terrenos más fértiles de la psicología debido a su importancia y la cantidad de trabajos publicados que hacen referencia a ella. Estas investigaciones han abarcado casi todos los campos relacionados con el trabajo, como por ejemplo: la industria (Spector, 2000), la construcción (Attar y Sweiss, 2010), organizaciones deportivas (Herrera y Lim, 2003; Smucker y Kent, 2004), la educación en distintos niveles (Amarantidou, Mantis y Koustelios, 2009; Ben Ruiz, Bauzá Vázquez y Cruz Santiago, 2009; Brown y Sargeant, 2007; Ching, 2001) e instituciones religiosas (Shehan, Wiggins, y Cody-Rydzewski, 2007). También se ha investigado su influencia en correccionales y prisiones (Byrd, Cochran, Silverman, y Blount, 2000; Won-Jae, Hee-Jong y Johnson, 2009) en la policía (Kohan y O'Connor, 2002) en dependencias estatales (Pitts, 2009; Chiang-Vega, Salazar-Botello, Huerta-Rivera y Nuñez-Partido, 2008) hospitales (Chiang-Vega, Salazar-Botello y Nuñez-Partido, 2007) y asociaciones profesionales (Kumar *et al.*, 2007) solo por nombrar algunas.

Se ha demostrado que los empleados que manifiestan mayor satisfacción laboral también reportan altos niveles de satisfacción con la familia (Jimenez-Figueroa, Gonzalez-Escobar y Reyes-Pavez, 2009) o algún tipo de afecto positivo en sus casas (Ilies, Wilson y Wagner, 2009; Heller y Watson, 2005; Judge y Ilies, 2004). Sin embargo, los afectos negativos surgidos en el trabajo no suelen transmitirse a la situación familiar (Ilies *et al.* 2009; Judge y Ilies, 2004).

Otros trabajos, han demostrado la relación existente entre los conflictos en la familia y en el trabajo y la satisfacción laboral (Patel, Beekhan, Paruk y Ramgoon, 2008; Ford, Heinen y Langkamer, 2007; Grandey, Cordeiro y Crouter, 2005; Boles, Wood, y Johnson, 2003), encontrando que a mayor conflicto entre el trabajo y la vida familiar, los empleados tienden a experimentar menor satisfacción laboral.

Es por ello que resulta interesante conocer los distintos elementos que configuran la relación entre la satisfacción familiar y la satisfacción laboral, pero también cómo el desempeño de rol en el ámbito laboral influye en la satisfacción con el trabajo, particularmente si se considera que, según Kalleberg y Mastekaasa (2001), la satisfacción con el trabajo refiere a una evaluación personal del rol o a una visión micro del trabajo (*micro-job*)

Método

Se realizó una selección, descripción y análisis del corpus documental de trabajos de investigación realizados sobre satisfacción laboral publicados entre los años 2000 y 2010. Para ello, se procedió a una búsqueda exploratoria por internet en el buscador Google Académico (<http://scholar.google.com.ar>) y en la base de datos SciELO, utilizando como criterio de búsqueda las palabras “satisfacción laboral” además de los homónimos en inglés “*job satisfaction*” y “*work satisfaction*” en el título de trabajos publicados durante el período ya indicado. Al respecto resulta necesario señalar que si bien en el *Thesaurus of Psychological Index Terms* de la *American Psychological Association* (2007) se recomienda la utilización del término “*job satisfaction*”, existen investigaciones que utilizan indistintamente el término recomendado y “*work satisfaction*”. Se utilizó el mismo criterio de búsqueda en las bases de datos WilsonWeb, EbscoHost y OvidSP.

La selección de los artículos, que forman parte de este trabajo, se hizo mediante la lectura de cada uno de los resúmenes de los mismos y la unidad de análisis estuvo constituida por cada uno de los artículos que cumplió con los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

Los límites establecidos en el proceso de búsqueda de los artículos sólo se refieren al año de publicación (2000-2010) y a cada par de palabras de búsqueda

(3 pares, 6 palabras), no estableciéndose otros límites. Para proceder a la indagación de los artículos se escribió cada par de palabras de búsqueda y los resultados se filtraron según el período de publicación, obteniendo así los artículos completos que fueron descargados en el formato publicado o las referencias (autor, título, revista, año de publicación) y el resumen de cada una de las investigaciones, que fueron grabados en formato de texto.

Los artículos seleccionados fueron aquéllos que poseían en el título del artículo los pares de palabras mencionados y cuyos resultados analizaron u obtuvieron relaciones entre la satisfacción laboral y otros constructos.

Se incluyeron los trabajos publicados en revistas con referato, tanto en formato impreso como online, escritos originalmente en (o traducidos al) inglés y/o castellano.

En el caso de los constructos o instrumentos de medición que fueran referidos a bibliografía anterior al período mencionado, se recurrió a ellos con el objetivo de ampliar la información en relación con el artículo analizado.

Criterios de exclusión

Se excluyeron aquellos trabajos a los cuales no se pudo acceder a los textos completos por razones económicas o de acceso a las bases de datos consultadas.

También se descartaron aquéllos que no pertenecían específicamente al área de interés de la psicología organizacional, prefiriendo los divulgados en revistas con mayor factor de impacto y/o aquéllos publicados con fecha más actual y con mayor descripción y referencias teóricas de los conceptos e instrumentos utilizados.

Criterios de eliminación

Se descartaron aquellos trabajos que sólo evaluaban la Satisfacción laboral en una determinada población, como por ejemplo el trabajo Meeusen, van Dam, van

Zundert y Knape (2010) “Job satisfaction amongst Dutch nurse anaesthetists: the influence of emotions on events”, donde solo se midió la satisfacción laboral; y a partir de allí se extrajeron conclusiones válidas solo para la población evaluada.

Se eliminaron los artículos repetidos que se identificaron con diferentes palabras de búsqueda y los trabajos de replicación de resultados o que obtuvieron resultados similares, utilizando la misma metodología y/o instrumento en el mismo tipo de población de otros trabajos ya escogidos.

Una vez aplicados los distintos criterios, la muestra del corpus quedó conformada por 388 trabajos.

La relación entre satisfacción familiar y laboral

Algunas investigaciones que indagaron la relación entre la satisfacción laboral y los conflictos entre la familia y el trabajo (CFT) a través de distintas facetas del trabajo como los compañeros de trabajo, la paga, las posibilidades de promoción, la relación con el supervisor, las políticas y la vinculación con los clientes, han encontrado que la relación entre estos dos constructos está mediada de forma negativa por diversas facetas del trabajo como la supervisión, las posibilidades de promoción (Mathis y Brown III, 2008; Boles *et al.*, 2003) y la paga (Boles *et al.*, 2003). Estos autores también encontraron diferencias en la relación entre estos dos constructos en hombres y mujeres, concluyendo que los CFT influyen de manera distinta en las diferentes facetas de la satisfacción laboral según el género de los trabajadores.

Por otra parte, Jimenez Figueroa *et al.* (2009), además de encontrar diferencias entre los géneros, encontraron que la satisfacción laboral se relaciona con la satisfacción familiar a través de la satisfacción con la supervisión, con las prestaciones y con la dimensión de satisfacción intrínseca con el trabajo. Estos autores señalan, haciendo referencia a Guerrero (2003), que las diferencias relacionadas

con el género suelen darse debido a que las mujeres tienen comúnmente la responsabilidad del cuidado de sus hijos y del hogar, lo cual afectaría su forma de relacionarse con el trabajo.

Continuando con la temática, otros investigadores, para relacionar la vida laboral con la familiar, han indagado cómo influyen los estresores del ámbito laboral en el familiar y viceversa. Se ha encontrado que el estrés referido a situaciones familiares influye en el trabajo, pero que el estrés laboral influye todavía más en las situaciones familiares (Ford *et al.*, 2007; Brough, O'Driscoll y Kalliath, 2005; Lambert, Hogan y Barton, 2002). Estos autores señalan que estos resultados sugieren que mientras que el CFT es una variable clave para explicar los efectos en ambos dominios, existen procesos independientes a este conflicto que impactan en la familia y el trabajo.

En este sentido, también se ha demostrado que los lugares de trabajo con recursos o un ambiente amigable con la familia -con guardería en el trabajo, horario flexible, políticas favorables a la familia, posibilidades de compartir el trabajo, contar con asistencia para el cuidado infantil, un plan de ahorro familiar o apoyo general a las necesidades de la familia- generan resultados positivos en la satisfacción laboral (Brough *et al.*, 2005), lo cual señala la íntima relación que existe entre ambos contextos.

Con relación a lo anterior, también se han obtenido resultados controversiales respecto al hecho de estar casado. Este estado civil resulta estar vinculado con la satisfacción laboral para algunas investigaciones (Cetin, 2006; Hagedorn, 2000; Leung, Sui y Spector, 2000), mientras que en otras se han obtenido resultados negativos (Sabharwal y Corley, 2009). Así mismo, existen estudios donde no se han encontrado diferencias significativas en la satisfacción con el trabajo según la situación marital (Pagán y Malo, 2009; Chou y Robert, 2008). Sin embargo, estas relaciones suelen moderarse o desaparecer cuando se incluyen factores demográficos, organizacionales o relacionados con el trabajo.

Por lo anterior, para este trabajo, resulta relevante la investigación de Balthes y Heydens-Gahir (2003), quienes muestran que más que el estado civil en sí, es el apoyo del esposo/a el que se encuentra positivamente relacionado con la satisfacción con el trabajo. Este trabajo sigue la línea de otros investigadores (Delp, Wallace, Geiger-Brown y Muntaner, 2010; Rodríguez, Bravo, Peiró y Schaufeli, 2001) que han demostrado que el apoyo social, tanto de compañeros como de familiares y amigos, puede predecir la satisfacción laboral. La relevancia de los distintos tipos de apoyo para la satisfacción laboral cobra valor si se tiene en cuenta el hallazgo de Rodríguez *et al.* (2001), quienes encontraron que en entornos con apoyo deficiente, las exigencias y el control de los puestos de trabajo y el locus de control de las personas tienen efectos aditivos en la insatisfacción laboral.

Sin embargo, algunas investigaciones señalan que otras variables laborales, como las horas de trabajo, influyen más en la satisfacción con el trabajo que las características o la situación de la familia o del compañero (Booth y Van Ours, 2008). No obstante, el hecho de tener que acomodar situaciones familiares para cumplir con las obligaciones reduce la satisfacción con la familia (tanto en hombres como en mujeres) y afecta de la misma manera la satisfacción laboral de las mujeres, que son quienes más realizan este tipo de ajustes y consideran más importante su rol familiar respecto al laboral (Brockwood, Hammer, Neal, y Colton, 2001). Esto dirige la atención a la hipótesis de que los conflictos de rol y la ambigüedad del rol se relacionan negativamente con la satisfacción con el trabajo (Boles *et al.*, 2003; Fisher, 2001).

El rol del empleado y la satisfacción laboral

Lo expuesto en el apartado anterior lleva a considerar que los intentos de cumplir con las demandas de los distintos grupos y la complejidad que esto conlleva, puede llevar al estrés (Katz y Kahn, 1981) en forma

de: a) sobrecarga de rol, que ocurre cuando el empleado encuentra dificultades para desempeñar sus responsabilidades por ser excesivas o por no poder terminarlas en el tiempo disponible; b) ambigüedad de rol, que ocurre cuando el empleado percibe que las expectativas por una posición en particular son vagas, poco claras o indefinidas; y c) el conflicto de rol, que ocurre cuando el empleado percibe que las expectativas de lo que tiene que hacer son contradictorias o mutuamente excluyentes (Brumels y Beach, 2008).

Según Katz y Kahn (1981), la estructura organizacional puede ser vista como una serie de patrones de comportamientos motivados, asociados con cumplir las tareas organizacionales. Estos comportamientos forman roles organizacionales que vinculan a los empleados con sus grupos de trabajo para llevar a cabo las tareas asignadas. Según estos autores, los comportamientos del rol son desempeñados de una manera predecible y; por ello, la organización puede operar de manera efectiva y eficiente. La predictibilidad de cómo un rol va a ser desempeñado es compleja porque un individuo pertenece a distintos grupos, además del grupo con el que trabaja, y éstos pueden ser formales o informales, e incluso externos a las organizaciones, como las asociaciones profesionales o la familia (Katz y Kahn, 1981).

Según Brumels y Beach (2008), la complejidad del rol influye negativamente en la satisfacción con el trabajo, siendo la incompetencia de rol el factor que más la afecta. Según estos autores, la complejidad del rol incluye la incongruencia de rol (cuando las obligaciones son incompatibles con las habilidades personales) y la incompetencia de rol (cuando la persona no tiene las competencias necesarias o conocimientos suficientes para desempeñar las responsabilidades inherentes al trabajo). De hecho, Lopopolo (2002) encontró que los comportamientos relacionados con el rol tienen gran influencia en la satisfacción laboral. Este autor señala que los comportamientos vinculados con el

rol profesional, específicamente los que reflejan integración e interacción con otros profesionales, ejercen una pequeña pero positiva influencia sobre la satisfacción en el trabajo. En cuanto a los estresores que puede traer aparejado el desempeño del rol, Yousef (2000) señala que la ambigüedad de rol y el conflicto de rol se relacionan negativamente con la satisfacción laboral, afectándola cada uno de forma independiente. Por su parte, Pearson (2008) y Yousef (2002) afirman que la sobrecarga de rol (cualitativa y cuantitativa) también se relaciona negativamente con la satisfacción con el trabajo. Además, Lopopolo (2002) encontró que las tres formas de estrés relacionadas con el rol también se relacionan negativamente con este constructo. Estos autores (Lopopolo, 2002; Pearson, 2008; Yousef, 2002) también señalan que los empleados que tienen una baja percepción de los estresores vinculados con el rol también tienen una mayor satisfacción con el trabajo, un mejor rendimiento en el trabajo, alto compromiso con la organización, bajo ausentismo, baja rotación y pocas intenciones de abandonar la organización.

Sin embargo, tanto en el ámbito laboral como en la vida familiar, según Moore (2009), creer que es posible la combinación de roles se asocia con la satisfacción laboral; pero la relación tiene diferentes direcciones: para los hombres, cuanto mayor es la satisfacción, más fuerte resulta la creencia de que la combinación de roles es posible; para las mujeres, en cambio, cuanto más satisfechas están, su creencia es que la combinación de roles es menos posible.

Conclusiones

En este trabajo se han presentado los resultados, aunque no concluyentes, de distintas investigaciones que señalan la influencia de la vida familiar sobre la satisfacción laboral. Parecería que el ámbito laboral y el familiar se encuentran muy interrelacionados, influyendo el uno sobre el otro de maneras más diversas y complejas de las que las organizaciones

suelen considerar. Por esto, los directivos de las organizaciones deben desarrollar selectivamente políticas y procedimientos tendientes a reducir los CFT para los grupos específicos de trabajadores, en función de los factores que causan estas percepciones negativas.

Es de resaltar que el apoyo del esposo/a ha sido relacionado directamente con la satisfacción laboral, mientras que otras variables (estrés, afectos positivos, conflictos, ambigüedad del rol) han demostrado ser buenos predictores en el ámbito laboral, pero más en la situación familiar. No obstante, cuando la organización genera espacios o posibilidades para la incorporación de la vida familiar al trabajo, estas medidas suelen tener un mayor efecto positivo sobre la satisfacción. Estos trabajos reflejan la complejidad en la relación entre familia y trabajo, señalando que ambos dominios se influyen mutuamente. Por otra parte, indican ciertos cambios en la estructura de la familia en los últimos tiempos y sus relaciones con la división del trabajo, y más específicamente, la relevancia de la relación entre algunas de las distintas dimensiones del trabajo y el apoyo familiar. Además, estas investigaciones remarcan la importancia de considerar los aspectos no laborales para el incremento de la satisfacción laboral.

Por otra parte, se ha comprobado que el desempeño del rol y la influencia negativa que ejercen la incompetencia del rol y los estresores vinculados al mismo (sobrecarga de rol, ambigüedad de rol y conflicto de rol) se relacionan significativamente con la satisfacción laboral. Considerando a este factor como el resultado de la personalidad y las características del rol, junto con su relación con las restricciones y demandas específicas que se le imponen (tanto por las otras personas como por las organizaciones), este factor aparece como una pieza clave del ajuste de la persona al puesto y a la organización, así como de la satisfacción laboral que el empleado puede obtener en el desempeño de sus funciones.

Esta relación se complejiza aún más si se considera que la previsibilidad de cómo un rol debe ser llevado a cabo está influida por la pertenencia del empleado a distintos grupos que también envían mensajes sobre su rol, los cuales pueden influir en su comportamiento. Estos grupos, que pueden incluir sistemas informales de apoyo formal y grupos externos a la organización, hacen que los empleados intenten responder a las diversas expectativas, lo que da lugar a que la relación entre los comportamientos emergentes sea compleja y que estos no siempre estén dirigidos hacia el logro de los objetivos de la organización que los emplea.

Si bien este trabajo tiene la limitación de no ser una presentación exhaustiva de las investigaciones revisadas, sí presenta los resultados principales de las mismas y propone aspectos importantes para considerar en la gestión de las organizaciones, poniendo el foco en el bienestar de los empleados.

También, plantea la necesidad de realizar investigación adicional para explorar las respuestas a la presencia de los diversos estresores del rol a través de la gran variedad de entornos de trabajo. Además, pone de manifiesto que se deben investigar las actitudes con respecto a los cambios en la organización y en el entorno familiar, así como la relación entre las distintas variables mencionadas.

Más allá de lo anterior, distintos autores señalan que la satisfacción, tanto en el ámbito familiar como en el laboral, refleja un equilibrio que minimiza los conflictos de roles (Clark, 2000) o da cuenta de la integración de estos roles (Ilies *et al.* 2009). Por lo tanto, es necesario considerar el desempeño de los distintos roles y la influencia de la satisfacción laboral y familiar en el bienestar de los individuos. De este modo, se podrán evitar patologías como el estrés, vinculadas con los conflictos de rol en el ámbito laboral. Entonces, las organizaciones deben considerar esta influencia para que exista un equilibrio entre el trabajo, el rol del empleado y su familia, gestionando políticas que faciliten este equilibrio. En este punto, cabe mencionar lo

manifestado por Rode (2004), quien, luego de tres décadas de investigación, ha concluido que la satisfacción con el trabajo influye o desborda (*spills over*) la satisfacción con la vida en general.

Referencias

- Amarantidou, S., Mantis K. y Koustelios, A. (2009). Relation between job security and job satisfaction among PE teachers in Greece. *International Journal of Physical Education* 46 (1) 20-23. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://vnweb.hwwilsonweb.com/>
- Attar, G. y Sweiss, R. (2010). The relationship between information technology adoption and job satisfaction in contracting companies in Jordan, *ITcon* (15), 44-63. Recuperado el 2 de diciembre de 2010 http://www.itcon.org/data/works/att/2010_3.content.07170.pdf
- Baltes, B. y Heydens-Gahir, H. (2003). Reduction of work-family conflict through the use of selection, optimization, and compensation behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1005-1018. Recuperado el 6 de diciembre de 2010 de <http://www.ovid.com>
- Ben Ruiz M., Bauzá Vázquez C., Cruz Santiago, Y. (2009). Procedimiento para la mejora de la Satisfacción laboral en el contexto Universitario, *Eumed.net (revista virtual)* 1 (2) Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://www.eumed.net/rev/ced/02/rvs.pdf>
- Boles, J., Wood, J. y Johnson, J. (2003). Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work-family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23(2), 99-113. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>.
- Booth, A. y Van Ours, J. (2008). Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Puzzle. *Economic Journal*, 118(526), 77-99. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>.
- Brockwood, K., Hammer, L., Neal, M. y Colton, C. (2001). Effects of Accommodations Made at Home and at Work on Wives' and Husbands' Family and Job Satisfaction. *Journal of Feminist Family Therapy*, 13(2/3), 41-64. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>.
- Brough, P., O'Driscoll, M. y Kalliath, T. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 21(4), 223-234. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Brown D. y Sargeant M. (2007). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Religious Commitment of Full-Time University Employees. *Journal of Research on Christian Education* 16 no2 211-41 JI/D. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Brumels, K. y Beach, A. (2008). Professional Role Complexity and Job Satisfaction of Collegiate Certified Athletic Trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(4), 373-378. Recuperado el 8 de Enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Byrd, T., Cochran, J., Silverman, L., y Blount, W. (2000). Behind bars: An assessment of the effects of job satisfaction, job-related stress, and anxiety of jail employees' inclinations to quit. *Journal of Crime and Criminal Justice*, 23, 69-89. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.aspx?ID=186993>
- Cetin, M. (2006). The Relationship Between Job Satisfaction, Occupational and Organizational Commitment of Academics. *Journal of American Academy of Business, Cambridge* 8(1), 78-88. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://www.sciencedirect.com>
- Chiang-Vega M., Salazar-Botello C. y Nuñez-Partido A. (2007). Clima organizacional y Satisfacción laboral en un establecimiento de Salud Estatal Tipo 1 *Revista Theoria*, 16(2), 61-76 Recu-

- perado el 29 de noviembre de 2010 de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/html/299/29916206/29916206.html>
- Chiang-Vega M., Salazar-Botello C., Huerta-Rivera P. y Nuñez-Partido A. (2008). Clima organizacional y Satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal. *Revista Universum* 23(2), 66-85 Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de http://www.asfae.cl/Enefa_2006/Clima_organizacional_y_satisfacciona_laboral_en_organizaciones_del_sector_estatal.pdf
- Ching, J. (2001). Job satisfaction of Hong Kong's part-time English Language Teachers. *Educational Research Journal*, 16(1), 257-272. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://www.fed.cuhk.edu.hk/en/erj/1602/1602257.htm>
- Chou, R. y Robert, S. (2008). Workplace Support, Role Overload, and Job Satisfaction of Direct Care Workers in Assisted Living. *Journal of Health & Social Behavior*, 49(2), 208-222. Recuperado el 4 de diciembre de 2010 de <http://web.ebscohost.com>
- Clark, S. (2000). Work-family border theory: A new theory of work-family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://hum.sagepub.com/content/53/6/747.full.pdf+html>
- Delp, L., Wallace, S., Geiger-Brown, J. y Muntaner, C. (2010). Job Stress and Job Satisfaction: Home Care Workers in a Consumer-Directed Model of Care. *Health Services Research*, 45(4), 922-940. Recuperado el 08 de Enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Fisher, R. (2001). Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1) 143. Recuperado el 8 de Enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Ford, M., Heinen, B. y Langkamer, K. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80. Recuperado el 6 de diciembre de 2010 de <http://www.ovid.com>
- Grandey, A., Cordeiro, B. y Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 78(3), 305-323. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista colombiana de Psicología*. 12, 73 – 84. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de www.revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia
- Guerrero, J., Canedo, R., Salman, E., Cruz, Y., Pérez, G. y Rodríguez, H. (2006). Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *ACIMED*, 14 (2), 1-25. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=2161203>
- Hagedorn, L. (2000). Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories, and Outcomes. *New Directions for Institutional Research*, 2000(105), 5-20. Recuperado el 4 de Enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Heller, D. y Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: The role of time, mood and personality. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1273-1279. Recuperado el 4 de Enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Herrera, R. y Lim, J. (2003). Job satisfaction among athletic trainers in NCAA Division IAA institutions. *Inquiry*, 6(1), 163 – 167. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://www.thesportjournal.org/2003journal/vol6-no1/satisfaction.asp>
- Ilies, R., Wilson, K. y Wagner, D. T. (2009). The Spillover Of Daily Job Satisfaction Onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role Of Work-Family Integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87-102. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>

- Jiménez Figueroa, A., Gonzalez Escobar, C. y Reyes Pavez, D. (2009). Family And Job Satisfaction Of Women With Different Working Days In A Chilean Financial Service Company. *Acta Colombiana de Psicología*, 12 (1), 77-83. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0123-91552009000100007&script=sci_arttext&tlng=en
- Judge, T. y Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89, 661-673. Recuperado el 2 de diciembre de 2010 de <http://web.ebscohost.com>
- Kalleberg, A. y Mastekaasa, A. (2001). Satisfied movers, committed stayers: The impact of job mobility on work attitudes in Norway. *Work and Occupations*, 28(2), 183-209. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://wox.sagepub.com/content/28/2/183.full.pdf+html>
- Katz D. y Kahn R. (1981). *Psicología Social de las organizaciones*. 2º ed. Mexico: Trillas.
- Kohan, A. y O'Connor, B. (2002). Police Officer Job Satisfaction in Relation to Mood, Well-Being, and Alcohol Consumption. *Journal of Psychology*, 136(3), 307-318. Recuperado el 8 de Enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Kumar S., Fischer J., Robinson E., Hatcher S. y Bhagat R. (2007). Burnout and Job Satisfaction in New Zealand Psychiatrists: A National Study. *The International Journal of Social Psychiatry* 53 (4), 306-16. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://isp.sagepub.com/content/53/4/306.abstract>
- Lambert, E., Hogan, N. y Barton, S. (2002). The impact of work-family conflict on correctional staff job satisfaction: An exploratory study. *American Journal of Criminal Justice*, 27, 35 - 52. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://www.springerlink.com/content/p2g5330u20460w56/fulltext.pdf>
- Leung, T., Sui, O. y Spector, P. (2000). Faculty Stresses, Job Satisfaction, and Psychological Distress among University Teachers in Hong Kong: The Role of Locus of Control. *International Journal of Stress Management*. April, 121-128. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://www.springerlink.com/content/m38461211647ph4n/>
- Lopopolo, R. (2002). The Relationship of Role-Related Variables to Job Satisfaction and Commitment to the Organization in a Restructured Hospital Environment. *Physical Therapy*, 82(10), 984-999. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Mathis, C. y Brown III, U. (2008). Work-family conflict and job satisfaction: the mediating effects of job-focused self-efficacy. *Journal of Organizational Culture, Communications & Conflict*, 12(1), 93-106. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Meeusen, V., van Dam, K., van Zundert, A. y Knape, J. (2010) Job satisfaction amongst Dutch nurse anaesthetists: the influence of emotions on events. *International Nursing Review*. 57(1):85-91
- Moore, (2009). Job Concessions, Role Conflict and Work Satisfaction in Gender-Typical and -Atypical Occupation: The Case of Israel. *Gender Issues*, 26(1), 42. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://web.ebscohost.com>
- Pagán, R. y Malo, M. (2009). Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health?. *Spanish Economic Review*, 11(1), 51-74. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Patel, C., Beekhan, A., Paruk, Z. y Ramgoon, S. (2008). Work-family conflict, job satisfaction and spousal support: an exploratory study of nurses' experience. *Curationis*, 31(1), 38-44. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Pearson, Q. (2008). Role Overload, Job Satisfaction, Leisure Satisfaction, and Psychological Health among Employed Women. *Journal of Counseling & Development*, 86(1), 57-63. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>

- Pitts D. (2009). Diversity Management, Job Satisfaction, and Performance: Evidence from U.S. Federal Agencies. *Public Administration Review* (Washington, D.C.) 69 (2) 328-38. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://onlinelibrary.wiley.com>
- Rode, J. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://hum.sagepub.com/content/57/9/1205.full.pdf+html>
- Rodríguez, I., Bravo, M., Peiró, J. y Schaufeli, W. (2001). The Demands-Control-Support model, locus of control and job dissatisfaction: a longitudinal study. *Work & Stress*, 15(2), 97-114. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Sabharwal, M. y Corley, E. (2009). Faculty job satisfaction across gender and discipline. *The Social Science Journal* 46 (3), 539-56. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://www.sciencedirect.com>
- Shehan, C., Wiggins, M. y Cody-Rydzewski, S. (2007). Responding to and Retreating from the Call: Career Salience, Work Satisfaction, and Depression Among Clergywomen. *Pastoral Psychology*, 55(5), 637-643. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Smucker, M. y Kent, A. (2004). The influence of referent selection on pay, promotion, supervision, work, and co-worker satisfaction across three distinct sport industry segments. *International Sports Journal*, 8(1), 27-43. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://web.ebscohost.com>
- Spector, P. (2000). *Industrial & Organizational Psychology: Research and practice*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Won-Jae, L., Hee-Jong, J., Johnson, W. (2009). The Effect of Participatory Management on Internal Stress, Overall Job Satisfaction, and Turnover Intention among Federal Probation Officers. *Federal Probation* 73 (1), 33-40. Recuperado el 4 de diciembre de 2010 de <http://web.ebscohost.com>
- Yousef, D. (2000). The Interactive Effects of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Satisfaction and Attitudes Toward Organizational Change: A Moderated Multiple Regression Approach. *International Journal of Stress Management*, 7(4), 289-303. Recuperado el 6 de diciembre de 2010 de <http://www.ovid.com>
- Yousef, D. (2002). Job Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between Job Stressors and Affective, Continuance, and Normative Commitment: A Path Analytical Approach. *International Journal of Stress Management*, 9(2), 99-112. Recuperado el 6 de diciembre de 2010 de <http://www.ovid.com>