

Dr Justyna Mróz  
Dr Kinga Kaleta  
*Instytut Pedagogiki i Psychologii*  
*Uniwersytet Jana Kochanowskiego*  
*w Kielcach*

## **Zachowania i przeżycia związane z pracą oraz zróżnicowanie „ja”, a satysfakcja z małżeństwa u kobiet**

### **Wprowadzenie**

Doświadczenia w pracy i w rodzinie mają istotne znaczenie zarówno dla oceny jakości życia jednostki, jak i dla efektów ekonomicznych organizacji (Rostowska, 2008; Lachowska, 2012). Praca i rodzina stanowią bowiem główne płaszczyzny aktywności człowieka i angażują jego czas i energię (Greenhaus, Powell, 2006). Dlatego zmienne z obu obszarów oraz ich wzajemne powiązania są częstym przedmiotem badań. Podkreśla się, że oddziaływania są obustronne, tzn. z pracy do rodziny oraz z rodziny do pracy oraz umiejętne godzenie obu sfer życia stanowi istotne wyzwanie dla współczesnych kobiet i mężczyzn (Lachowska, 2010). Szczególnie interesujące wydaje się badanie związków między aktywnością zawodową kobiet a jakością ich relacji rodzinnych, w tym małżeńskich. Tradycyjnie bowiem uważa się, a badania często to potwierdzają, że role rodzinne są dla nich ważniejsze niż zawodowe i w porównaniu z mężczyznami kobiety bardziej angażują się w obowiązki domowe i sprawy emocjonalne członków rodziny (Coltrane, 2000; Erickson, 2005; Lachowska, 2010; Strazdins, Broom, 2004). Wykazują też większą wrażliwość na to, co dzieje się w interakcjach małżeńskich i mają bardziej kompleksowy obraz swojej relacji z mężem (Fincham, Linfield, 1997; Kaleta, 2015). Ważne zatem jest określenie, jaki rodzaj doświadczeń zawodowych kobiet wiąże się z ich oceną własnego małżeństwa.

Do określenia jakości relacji małżeńskiej najczęściej stosowanym terminem jest satysfakcja z małżeństwa, która definiowana jest jako subiektywna całościowa ocena jakości swojego małżeństwa (Braun-

Gałkowska, 1985; Janicka, Niebrzydowski, 1994; Li, Fung, 2011). Jest ona determinowana klimatem emocjonalnym wzajemnej relacji, wpływa na spostrzeganie jej poszczególnych aspektów i ma zasadnicze znaczenie dla zadowolającego funkcjonowania diady oraz samopoczucia małżonków. Tak rozumiana satysfakcja jest procesem dynamicznym, zmieniającym się pod wpływem rozmaitych okoliczności, zdarzeń życiowych czy upływu czasu (Cohan, Bradbury, 1997; Bradbury, Fincham, Beach, 2000; Henry, Miller, 2004; Li, Fung, 2011; Neff, 2012), a jednym z częściej analizowanych wśród nich czynników są doświadczenia w pracy zawodowej każdego z małżonków.

Związki między przeżywaniem pracy i małżeństwa nie są jednak proste, bowiem zgodnie z ekologiczną teorią systemów Bronfenbrennera doświadczenia „zawodowo-rodzinne” są rozumiane jako wspólna charakterystyka procesu, osoby, kontekstu i czasu (Grzywacz, Marks 2000; Minnotte, Minnotte, Bonstrom, 2015). Według postulatów ekologicznej teorii systemów na wzajemne interakcje między pracą a rodziną oddziałują specyficzne cechy poszczególnych osób (Grzywacz, Marks 2000). Jedną ze zmiennych osobowościowych może być poziom zróżnicowania „ja”, który odpowiada za umiejętność stawiania granic w systemach wewnętrznych i zewnętrznych jednostki (Kaleta, 2011).

W prezentowanym artykule podjęto próbę analizy związku pomiędzy zachowaniami i przeżyciami związanymi z pracą a satysfakcją z relacji małżeńskiej u pracujących kobiet, przy kontroli zmiennej zróżnicowania „ja”.

### **1. Związki między doświadczeniami w pracy a satysfakcją z relacji małżeńskiej**

Praca i rodzina są ze sobą powiązane w ten sposób, że doświadczenia zawodowe przenoszone są do funkcjonowania rodziny i małżeństwa, zaś przeżycia rodzinne przenikają do pracy. Zjawisko to znane jest jako proces rozprzestrzeniania się (*spillover*) doświadczeń między głównymi obszarami funkcjonowania (Heller, Watson, 2005).

Proces ten najczęściej rozpatrywany jest od strony negatywnej (Uusiautti, Maatta. 2012), kiedy wskazuje się, jak zaangażowanie zawodowe pogarsza funkcjonowanie w relacjach np. małżeńskich (por. Lachowska, 2012). Koncentracja na ujęciu negatywnym wynika z faktu, że - jak przekonują autorzy (Roberts, Levenson, 2001) - w obliczu wzrastającego

wskaźnika rozpadu małżeństw, szczególnie ważne jest zidentyfikowanie, w jaki sposób ta fundamentalna aktywność człowieka, którą jest praca, może pogłębiać zachowania związane z małżeńską niestabilnością. Mimo istnienia wielu modeli wzajemnych powiązań, włączających ogromną ilość zmiennych dotyczących pracy i rodziny, nadal poszukuje się mechanizmu odpowiedzialnego za proces negatywnego rozprzestrzeniania (Roberts, Levenson 2001; Heller, Watson, 2005). Najczęściej wskazuje się na takie zmienne pośredniczące jak stres, konflikt czy pogorszenie samopoczucia (Greenhaus, Powell, 2006). Badania wskazują, że np. zwiększony stres zawodowy związany jest z niższą satysfakcją z małżeństwa u kobiet (Srinivasan, 2010), a także dotyka szczegółowych aspektów relacji, takich jak satysfakcja seksualna czy psychologiczna agresja (Barling, Macewen, 1992).

Mimo koncentracji na negatywnych stronach związków między pracą a małżeństwem, istnieją również dowody na korzystne konsekwencje wzajemnych oddziaływań (Uusiautti, Maatta 2012). Mówi się wówczas o wzbogacaniu, facylitacji czy pozytywnym przenikaniu (zob. Lachowska, 2010). Wskazuje się, że uczestniczenie w jednej roli może wzbogacić jakość drugiej poprzez wzrost samooceny, kompetencji, fizycznego i psychicznego samopoczucia, poczucia sensu życia (Grzywacz, Marks, 2000). Przykładowo, w badaniach Iliesa, Wilson i Wagnera (2009) większa satysfakcja z pracy wiązała się z wyższym pozytywnym i niższym negatywnym afektem w domu i większą satysfakcją małżeńską. Również pozytywne doświadczenia związane z pracą mężów (sposstrzegany klimat organizacji oraz zadowolenie z pracy) okazały się dodatnio związane z satysfakcją małżeńską u żon (Barling, 1984). Duże znaczenie ma tu umiejętność dokonywania kompromisów pomiędzy rolami, która jest kolejnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję zarówno z pracy, jak i z życia małżeńskiego. Badani uzyskujący sukces w pracy i życiu rodzinnym potrafili zachować równowagę między pracą a rodziną, satysfakcjonującą oboje małżonków (Uusiautti, Maatta, 2012). Ponadto wsparcie w jednym z obszarów - pracy bądź w rodzinie - jest pozytywnie związane z zadowoleniem w tym drugim (Ford, Heinen, Langkamer, 2007).

Oba ujęcia, zarówno negatywne, jak i pozytywne, wskazują na rolę różnorodnych czynników związanych z pracą zawodową w kształtowaniu zadowolenia z małżeństwa. Z przytoczonych badań wynika, że są to m.in. stres i satysfakcja w pracy, pozytywny i negatywny afekt, wsparcie czy

umiejętność dokonywania kompromisów pomiędzy oboma obszarami. Badacze najczęściej ujmują te zmienne oddzielnie, co utrudnia integrację ich rezultatów i wniosków. Dlatego korzystne byłoby jednoczesne uwzględnienie różnorodnych aspektów pracy zawodowej, zwłaszcza że ich charakter (afektywny, kognitywny) w odmienny sposób jest związany z funkcjonowaniem małżeństwa (Barling, Macewen, 1992).

## **2. Zachowania i przeżycia związane z pracą**

Jedną z propozycji pogłębionego analizowania funkcjonowania człowieka w pracy jest teoria zachowań i przeżyć związanych z pracą U. Schaarschmidta i A.W. Fischera (Rongińska, Gaida, 2003), która również posłużyła do stworzenia narzędzia badawczego. Teoria opiera się na interakcyjnym łączeniu zasobów osobistych z radzeniem sobie ze stresem zawodowym. U jej podłoża leżą koncepcje dotyczące zarówno zasobów (np. poczucie koherencji Antonovsky'ego), jak i stresu. Poprzez odniesienie do salutogenetycznej koncepcji Antonovsky'ego oraz transakcyjnej teorii stresu Lazarusa i Folkman zwrócono uwagę na to, iż człowiek nie jest bierną ofiarą okoliczności, ale jest spostrzegany jako aktywny element w radzeniu sobie z obciążeniami i napięciami. Analizowanie nie tylko czynników ryzyka, ale i zasobów osobistych może prowadzić do wcześniejszego wykrywania potencjalnego zagrożenia zdrowia.

Przeżycia i zachowania w pracy w omawianej koncepcji są określane poprzez zaangażowanie zawodowe, odporność psychiczną i strategie zwalczania problemów oraz emocjonalny stosunek do pracy (Rongińska, Gaida, 2003). Zaangażowanie zawodowe rozumiane jest jako ważność pracy zawodowej i dążenie do rozwoju i awansu zawodowego oraz umiejętność psychicznego dystansowania się od zadań i problemów pojawiających się w pracy. Z kolei odporność psychiczna i strategie zwalczania problemów przejawiają się poprzez stosunek do niepowodzeń, sposób rozwiązywania problemów oraz umiejętność zachowania spokoju i równowagi. Ostatni wymiar - emocjonalny stosunek do pracy - zawiera znaczenie sukcesu zawodowego, wsparcie innych osób, także w pełnieniu ról zawodowych, oraz zadowolenie z życia zawodowego i osobistego.

Dostępne wyniki badań pokazują, że dla satysfakcji z relacji małżeńskich i rodzinnych znaczenie mają te zmienne związane z pracą, które

skupiają się na emocjonalnym czy zaradczym aspekcie funkcjonowania zawodowego, jak np. poczucie sprawiedliwości (Greenhaus, Bedeian, Mossholder, 1987), sukces zawodowy (Bartley, Judge, Judge, 2007), satysfakcja z pracy (Rohany, Sakdiah, 2010; van Steenbergen, Kluwer, Karney, 2011) czy wsparcie uzyskiwane w pracy (Bakker, Demorouti, Schaufeli, 2005). W przypadku aspektów związanych z zaangażowaniem zawodowym zależności z zadowoleniem małżeństwa są zróżnicowane i niejednoznaczne (Minnotte, Minnotte, Bonstrom, 2015; Thenmozhi, 2015). Badania Rohany'ego Sakdiah (2010) wskazują na pozytywny związek między wydajnością w pracy a satysfakcją małżeńską, zaś badania Robinson, Carrol i Flowers (2001) pokazują, że zaangażowanie w pracę o cechach pracoholizmu obniża zadowolenie z małżeństwa.

Biorąc pod uwagę powyżej omówione teoretyczne założenia i doniesienia z badań, zakładamy, że istnieje związek między zachowaniami i przeżyciami związanymi z pracą a satysfakcją z małżeństwa. Odporność psychiczna wyrażająca się radzeniem sobie z niepowodzeniami, ofensywną strategią rozwiązywania problemów, zachowaniem spokoju i równowagi, a także emocjonalny stosunek do pracy (sukces zawodowy, wsparcie, zadowolenie z życia zawodowego i osobistego) wiążą się pozytywnie z satysfakcją z małżeństwa wśród kobiet (H1). Nie zakładamy natomiast związku między zaangażowaniem zawodowym a małżeńską satysfakcją.

### **3. Zróżnicowanie „ja”**

W analizie wzajemnych związków między pracą i małżeństwem wskazuje się jednocześnie, że pary różnią się w sile efektu wzajemnego przenikania doświadczeń (por. Graham, Conoley, 2006; Neff, Broady 2011). Badania ujawniły istotny udział różnych zmiennych pośredniczących, m.in. zintegrowanie ról praca-rodzina, rozumiane jako stopień oddzielenia tych dwóch obszarów aktywności (Ilies, Wilson, Wagner 2009). U osób z wyższym poziomem zintegrowania ról praca-rodzina doświadczenia zarówno pozytywne, jak i negatywne, łatwiej przenikają z jednego obszaru do drugiego ze względu na trudność z odseparowaniem „ja” zawodowego od „ja” rodzinnego (zob. Ilies, Wilson, Wagner 2009).

Pojęciem zbliżonym do zintegrowania ról jest zróżnicowanie (dyferencjacja) „ja”, termin zaproponowany przez Bowena (1978), który

oznacza zdolność równoważenia intrapsychicznych i interpersonalnych wymiarów „ja”. Na poziomie intrapsychicznym przejawia się w zdolności oddzielania dwóch systemów – intelektualnego i emocjonalnego oraz wybierania, czy kierować się w danym momencie uczuciami czy intelektem. Na poziomie interpersonalnym oznacza możliwość doświadczania intymności z innymi przy jednoczesnym zachowaniu własnej autonomii. Co najmniej cztery czynniki są wskaźnikami poziomu zróżnicowania „ja”: emocjonalna reaktywność, zdolność do przyjmowania pozycji „ja”, emocjonalne odcięcie oraz fuzja z innymi (Kerr, Bowen, 1988; Skowron, Friedlander, 1998). Jednostki o słabej dyferencjacji charakteryzuje nadmierna emocjonalna reaktywność, trudność w wypracowaniu własnego zdania czy obiektywnej opinii, a w relacjach – słabe poczucie tożsamości i skłonność do wchodzenia w fuzję lub do emocjonalnego odcinania się (Kerr, Bowen, 1988). Osoby z wyższym poziomem zróżnicowania „ja” świadomie doświadczają emocji, bowiem ich system emocjonalny jest równoważony przez system intelektualny. Jednostki te potrafią podtrzymywać jasno zdefiniowane poczucie tożsamości, również w niepewnych okolicznościach i intensywnych emocjonalnych związkach. Są zdolne do radzenia sobie z bliskością, rozwiązywania konfliktów i wyrażania własnych potrzeb. W sytuacjach napięcia nie uciekają się do behawioralnych obron, takich jak odcinanie się od własnych emocji i bliskich osób czy do nadmiernego podporządkowywania się oczekiwaniom innych (Bowen, 1978).

Bowen (1978; Kerr, Bowen, 1988) przewidywał, że dyferencjacja „ja” pełni fundamentalną rolę dla jakości długotrwałych bliskich związków. Wielokrotnie potwierdziły to rezultaty badań, w których wykazano pozytywne powiązania między lepszym zróżnicowaniem a satysfakcją z małżeństwa (m.in. Skowron, Friedlander, 1998; Skowron, 2000; Peleg, 2008; Yousefi i in., 2009; Knerr, Bartle-Haring, 2010; Kaleta, 2014). Jednocześnie dyferencjacja „ja” ma znaczenie dla aktywności zawodowej (Beebe, 2007; Beebe, Frish, 2009; Cavaiola i in. 2012; Mróz, 2015). Nieliczne jak dotąd badania wskazały, że wyższy poziom zróżnicowania „ja” w pracy sprzyja satysfakcji zawodowej (Cavaiola i in., 2012; Mróz, 2015), mniejszemu nasileniu objawów wypalenia zawodowego (Beebe, Firsch, 2009; Beebe, 2007), większemu zaangażowaniu się w pracę (Beebe, Firsch, 2009; Mróz, 2015) oraz identyfikowaniu się z pracą (Beebe, Firsch, 2009). Zatem - jak wskazuje literatura - istnieje korelacja między funkcjonowaniem w pracy

i zróżnicowaniem „ja” oraz między każdą z tych zmiennych a satysfakcją z małżeństwa. Niewiele jednak wiadomo o jednoczesnych związkach pomiędzy wszystkimi zmiennymi. Tymczasem dokonany przegląd badań pozwala przewidywać, że zachowania i przeżycia w pracy oraz zróżnicowanie „ja” łącznie wyjaśniają satysfakcję z małżeństwa wśród kobiet (H2).

#### **4. Badania własne**

##### **4.1. Osoby badane**

W badaniach wzięło udział 239 zameężnych i aktywnych zawodowo kobiet z województwa świętokrzyskiego. W analizach uwzględniono 220 kompletnie uzupełnionych kwestionariuszy. Wiek badanych mieścił się w zakresie od 25 do 57 lat ( $M=42,42$ ;  $SD=6,75$ ). Najwięcej respondentek miało wykształcenie średnie - 40,9%, 20,3% wykształcenie policealne, zaś wyższe – 38,8%. Staż małżeński badanych wynosił od 1 roku do 35 lat ( $M=18,61$ ;  $SD=7,57$ ).

##### **4.2. Procedura badań i narzędzia**

Badania miały charakter anonimowy i dobrowolny. Zgoda na udział w badaniu była deklarowana ustnie. Badani nie otrzymali żadnego wynagrodzenia za udział w badaniu.

Celem zweryfikowania postawionych hipotez wykorzystano trzy narzędzia badawcze. Dla określenia zachowań i przeżyć związanych z pracą zastosowano kwestionariusz AVEM (polska adaptacja Rongińska, Gaida, 2003). W skład kwestionariusza wchodzi 66 pozycji. Badani ustosunkowują się na 5-stopniowej skali. Wyniki pozwalają między innymi na opis trzech sfer osobowości warunkujących efektywność pracy: (1) zaangażowanie zawodowe (5 podskal): subiektywne znaczenie pracy (ZNPR), ambicje zawodowe (AMBI), gotowość do wydatków energetycznych - zaangażowania się (ANGA), dążenie do perfekcji (PERF), zdolność do dystansowania się (DYST); (2) odporność psychiczna i strategie zwalczania sytuacji problemowych (3 skale): tendencja do rezygnacji w sytuacji porażki (REZY), ofensywna strategia rozwiązywania problemów (OFEN), wewnętrzny spokój i równowaga (SPOK) oraz (3) emocjonalny stosunek do pracy (3 skale):

poczucie sukcesu zawodowego (SUKC), zadowolenie z życia (ZADO), poczucie wsparcia społecznego (WSPA). Kwestionariusz, obok 11 podskal, wyróżnia cztery typy określające zachowania i przeżycia związane z pracą: typ zdrowy (G – gesund), typ oszczędnościowy (S – sparsam), typ ryzyka (A) oraz typ wypalony (B - burnout). Uzyskane wyniki pozwalają określić nasilenie funkcjonowania charakterystycznego dla poszczególnych typów. W niniejszym opracowaniu poddano analizie 11 głównych podskal. Wartość  $\alpha$ -Cronbacha dla polskiej wersji AVEM jest zadowalająca i wynosi od 0,71 do 0,84.

Do oceny jakości relacji małżeńskiej został użyty *Kwestionariusz Dobranego Małżeństwa* (KDM-2) w opracowaniu M. Plopy i J. Rostowskiego (Plopa, 2008). Służy on do oceny satysfakcji małżeńskiej, która traktowana jest jako zmienna wielowymiarowa, składająca się z określonych dymensji małżeńskiej interakcji. Stwierdzenia Kwestionariusza Dobranego Małżeństwa poddano analizie czynnikowej, uzyskując cztery czynniki, opisujące różne wymiary jakości małżeństwa: intymność, podobieństwo, samorealizacja i rozczarowanie. Tworzą one podskale kwestionariusza, który pozwala też mierzyć ogólny poziom zadowolenia z małżeństwa. Kwestionariusz składa się z 32 itemów (od 7 do 10 w poszczególnych skalach), do których badani ustosunkowują się na 5-punktowej skali. Współczynniki rzetelności  $\alpha$ -Cronbacha dla podskal KDM-2 wynoszą od 0,80 do 0,88.

Stopień zróżnicowania „ja” został zmierzony za pomocą *DSI-R (Differentiation of Self Inventory – Revised)* opracowanego przez E. Skowron i współpracowników (Skowron, Friedlander, 1998; Skowron, Schmitt, 2003), w polskiej adaptacji O. Kriegelewicz (2009). Kwestionariusz zawiera 46 pozycji i umożliwia oszacowanie ogólnego poziomu zróżnicowania „ja”, jak również pomiar poszczególnych jego aspektów, ujmowanych w czterech podskalach: emocjonalna reaktywność, pozycja „ja”, emocjonalne odcięcie oraz fuzja. Pierwsze dwie podskale zawierają po 11 stwierdzeń, kolejne po 12. Badani ustosunkowują się do nich na 6-stopniowej skali. Wyższa punktacja uzyskana w wymiarze emocjonalnej reaktywności, odcięcia i fuzji oznacza większe nasilenie tego aspektu, zaś w wymiarze pozycja „ja” – mniejsze jego nasilenie, co każdorazowo odpowiada słabszemu zróżnicowaniu „ja”. Również im wyższy wynik ogólny, tym niższy stopień dyferencjacji „ja”. Współczynnik rzetelności  $\alpha$ -Cronbacha dla całego narzędzia w polskiej wersji wyniósł .92, natomiast dla poszczególnych skal od skali 0,78 do 0,85.



### 4.3. Wyniki

W pierwszej kolejności obliczono korelacje (r-Pearsona) między zachowaniami i przeżyciami związanymi z pracą, zróżnicowaniem „ja” oraz satysfakcją z małżeństwa. W tabeli 1 przedstawiono korelacje między zmiennymi.

Tabela 1.

Korelacje (r-Pearsona) między zachowaniami i przeżyciami związanymi z pracą, zróżnicowaniem „ja” a szadowoleniem z małżeństwa

	Zadowolenie z małżeństwa				
	Ogółem	Intymność	Podobieństwo	Samorealizacja	Rozczarowanie
Subiektywne znaczenie pracy	-0,04	-0,01	-0,07	0,00	0,05
Ambicje zawodowe	0,01	0,04	-0,02	-0,01	-0,03
Gotowość do zaangażowania się	-0,04	-0,03	-0,07	-0,02	0,02
Dążenie do perfekcji	0,04	0,03	0,06	0,06	-0,02
Zdolność do dystansowania się	-0,00	0,00	0,06	-0,01	0,05
Tendencja do rezygnacji w sytuacji porażki	-0,14*	-0,13*	-0,11	-0,09	0,17*
Ofensywna strategia rozwiązywania problemów	0,23*	0,20*	0,20*	0,21*	-0,21*
Wewnętrzny spokój i równowaga	0,12	0,11	0,15*	0,04	-0,13
Poczucie sukcesu zawodowego	0,23*	0,20*	0,17*	0,12	-0,29*
Zadowolenie z życia	0,35*	0,35*	0,30	0,25	-0,32
Poczucie wsparcia społecznego	0,42*	0,38	0,35	0,32	-0,43
Stopień zróżnicowania „ja”	-0,42	-0,39	-0,37	-0,22	0,47
Emocjonalna reaktywność	-0,26	-0,26	-0,21	-0,12	0,31
Pozycja „ja”	-0,21	-0,21	-0,24	-0,14	0,18
Emocjonalne Odcięcie	-0,51	-0,47	-0,44	-0,33	0,55
Fuzja	-0,23	-0,19	-0,20	-0,06	0,32

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

Współczynniki korelacji przedstawione w tabeli 1 wskazują na interesujące związki między zachowaniami i przeżyciami związanymi z pracą a satysfakcją ze związku małżeńskiego. Zaangażowanie zawodowe w żadnym wymiarze nie koreluje istotnie z satysfakcją małżeńską, natomiast odporność psychiczna i strategie zwalczania sytuacji problemowych oraz emocjonalny stosunek do pracy wiążą się istotnie z większością aspektów zadowolenia z relacji ze współmałżonkiem. Im bardziej badane mężatki skłonne są do rezygnacji w sytuacji porażki w pracy, tym mniej zadowolone są ze swojego małżeństwa i ujawniają wyższe rozczarowanie nim. Częstsze podejście ofensywne i optymistyczne respondentek wobec zadań i problemów zawodowych wiąże się z ich silniejszą ogólną satysfakcją z relacji z mężem, jak i z uczuciem bliskości, podobieństwa i samorealizacji, oraz słabszym poczuciem rozczarowania. Dodatkowo tendencji do zachowania wewnętrznego spokoju i równowagi w obliczu sytuacji trudnej w pracy towarzyszy odczuwanie podobieństwa poglądów i celów w małżeństwie. Poczucie sukcesu zawodowego, zadowolenie z życia i wsparcie społeczne jest pozytywnie związane z zadowoleniem z małżeństwa niemal we wszystkich wymiarach.

Jednocześnie stopień zróżnicowania „ja” wiąże się istotnie z satysfakcją ze związku w ten sposób, że im wyższa jest emocjonalna reaktywność, słabsza pozycja „ja”, większa skłonność do emocjonalnego odcinania się i wchodzenia w fuzję, tym niższe zadowolenie z małżeństwa na poziomie ogólnym i w poszczególnych wymiarach. Z wyjątkiem emocjonalnej reaktywności i fuzji, które nie korelowały z samorealizacją, wszystkie pozostałe współczynniki okazały się bardzo istotne.

W dalszej części została przeprowadzona hierarchiczna analiza regresji uwzględniająca zachowania i przeżycia związane z pracą oraz zróżnicowanie „ja” jako predyktory wyjaśniające satysfakcję z małżeństwa. W pierwszym kroku uwzględniono zachowania i przeżycia związane z pracą, a w drugim dołączone zostały czynniki zróżnicowania „ja”.

Tabela 2.

Wyniki analizy regresji dla zmiennej zadowolenia z małżeństwa, uwzględniający jako zmienną niezależną zachowania i przeżycia związane z pracą (pierwszy krok) oraz zachowania i przeżycia związane z pracą i zróżnicowanie „ja” (drugi krok)

Zmienna niezależna	Zmienna zależna		
	$\beta$	$t$	$p$
Pierwszy krok			
Zachowania i przeżycia związane z pracą	Satysfakcja z małżeństwa $R=0,49$ ; $R^2=0,24$ ; $F(11,208)=5,87$ $p<0,001$		
Zadowolenie z życia	0,16	2,01	0,051
Poczucie wsparcia społecznego	0,32	4,33	0,001
Drugi krok			
Zachowania i przeżycia związane z pracą i zróżnicowanie „ja”	Satysfakcja z małżeństwa $R=0,64$ ; $R^2=0,41$ ; $F(15,201)=9,26$ ; $p<0,001$		
Tendencja do rezygnacji w sytuacji porażki	0,18	2,70	0,008
Zadowolenie z życia	0,20	2,67	0,008
Poczucie wsparcia społecznego	0,16	2,20	0,029
Pozycja „ja”	-0,14	-2,11	0,036
Emocjonalne odcięcie	-0,49	-6,51	0,000

Zadowolenie z życia ( $\beta=0,16$ ;  $t=2,01$ ;  $p<0,05$ ) oraz poczucie wsparcia społecznego ( $\beta=0,32$ ;  $t=4,33$ ;  $p<0,001$ ) okazały się istotnymi predyktorami wysokiego poziomu satysfakcji z małżeństwa, wyjaśniając 24% wariacji tej zmiennej ( $F(11,208)=5,87$ ;  $p<0,001$ ). Jednak po włączeniu do równania regresji czynników zróżnicowania „ja” procent wyjaśnianej wariacji wzrósł do 41% ( $F(15,201)=9,26$ ;  $p<0,001$ ), a zmiennymi, które wiążą się istotnie z satysfakcją, okazały się tendencja do rezygnacji w sytuacji porażki ( $\beta=0,18$ ;  $t=2,70$ ;  $p<0,008$ ), zadowolenie z życia ( $\beta=0,20$ ;  $t=2,67$ ;  $p<0,008$ ), poczucie wsparcia społecznego ( $\beta=0,16$ ;  $t=2,20$ ;  $p<0,029$ ), pozycja „ja” ( $\beta=-0,14$ ;  $t=-2,11$ ;  $p<0,036$ ) i emocjonalne odcięcie ( $\beta=-0,49$ ;  $t=-6,51$ ;  $p<0,001$ ).

Poszukiwano także predyktorów dla poszczególnych wymiarów satysfakcji z małżeństwa. Tak jak w przypadku satysfakcji z małżeństwa, intymność w związku przewidują zadowolenie z życia ( $\beta=0,21$ ;  $t=2,57$ ;  $p<0,011$ ) oraz wsparcie otrzymywane od innych ( $\beta=0,27$ ;  $t=3,51$ ;  $p<0,001$ ), a procent zmienności wyniku wynosi 20 ( $F(11,208)=4,64$ ;  $p<0,001$ ).

Po włączeniu do równania regresji czynników zróżnicowania „ja” predyktorami, które pozwalają przewidywać wyższy poziom intymności, są nasilenie tendencji do rezygnacji w sytuacji porażki ( $\beta=0,17$ ;  $t=2,45$ ;  $p<0,015$ ), zadowolenia z życia ( $\beta=0,24$ ;  $t=3,15$ ;  $p<0,002$ ), pozycji „ja” ( $\beta=-0,15$ ;  $t=-2,25$ ;  $p<0,02$ ) oraz niższy poziom emocjonalnego odcięcia ( $\beta=-0,47$ ;  $t=-5,90$ ;  $p<0,001$ ). Procent wyjaśnianej wariancji wzrósł do 36 ( $F(15,201)=7,59$ ;  $p<0,001$ ).

Predyktorem wyjaśniającym podobieństwo w małżeństwie okazało się jedynie poczucie wsparcia od innych ( $\beta=0,26$ ;  $t=3,37$ ;  $p<0,001$ ), a zmienność wariancji jest wyjaśniana w 19% ( $F(11,208)=4,36$ ;  $p<0,001$ ). Po włączeniu do równania regresji zróżnicowania „ja” zmiennymi, które istotnie się wiążą z podobieństwem w małżeństwie są wysokie nasilenie tendencji do rezygnacji w sytuacji porażki ( $\beta=0,20$ ;  $t=2,70$ ;  $p<0,007$ ), zadowolenia z życia ( $\beta=0,19$ ;  $t=2,40$ ;  $p<0,017$ ), pozycji „ja” ( $\beta=-0,18$ ;  $t=-2,59$ ;  $p<0,01$ ) i niski poziom emocjonalnego odcięcia ( $\beta=-0,45$ ;  $t=-5,66$ ;  $p<0,001$ ). Procent wyjaśnianej zmienności wariancji podobieństwa wynosi 34 ( $F(15,201)=6,90$ ;  $p<0,001$ ).

Zmiennymi, które w istotny sposób przewidywały samorealizację okazało się stosowanie ofensywnych strategii rozwiązywania problemów ( $\beta=0,22$ ;  $t=2,51$ ;  $p<0,01$ ) i poczucie wsparcia otrzymywanego od innych ( $\beta=0,26$ ;  $t=3,23$ ;  $p<0,001$ ), wyjaśniając 16% wariancji tej zmiennej ( $F(11,208)=3,46$ ;  $p<0,001$ ). W drugim kroku po włączeniu zróżnicowania „ja” predyktorami pozwalającymi na przewidywanie samorealizacji w małżeństwie okazało się stosowanie ofensywnych strategii rozwiązywania problemów ( $\beta=0,24$ ;  $t=2,82$ ;  $p<0,005$ ) oraz niski poziom emocjonalnego odcięcia ( $\beta=-0,37$ ;  $t=-4,26$ ;  $p<0,001$ ), które wyjaśniały 24% wariancji ( $F(15,201)=4,33$ ;  $p<0,001$ ).

Natomiast predyktorami rozczarowania są poczucie sukcesu zawodowego ( $\beta=-0,19$ ;  $t=-2,34$ ;  $p<0,02$ ) i społecznego wsparcia ( $\beta=-0,34$ ;  $t=-4,34$ ;  $p<0,001$ ), wyjaśniające 25% wariancji ( $F(11,208)=6,14$ ;  $p<0,001$ ). Po włączeniu czynników zróżnicowania „ja” zmienność wyjaśnianej wariancji rozczarowania wzrosła do 43% ( $F(15,201)=9,92$ ;  $p<0,001$ ), a zmiennymi rozczarowania w badanej grupie były niskie nasilenie tendencji do rezygnacji w sytuacji porażki ( $\beta=-0,17$ ;  $t=-2,49$ ;  $p<0,01$ ) i poczucia wsparcia społecznego ( $\beta=-0,21$ ;  $t=-2,91$ ;  $p<0,004$ ) oraz wyższy poziom emocjonalnego odcięcia ( $\beta=0,47$ ;  $t=6,32$ ;  $p<0,001$ ).

#### 4.4. Dyskusja

Celem prezentowanych badań była analiza związku pomiędzy zachowaniami i przeżyciami związanymi z pracą a satysfakcją z relacji małżeńskiej wśród pracujących kobiet, przy kontroli zmiennej zróżnicowania „ja”.

Hipoteza pierwsza odnosząca się do związków między zachowaniami i przeżyciami związanymi z pracą a satysfakcją z małżeństwa zasadniczo została potwierdzona. W analizie korelacyjnej - zgodnie z założeniami - odnotowano istotne zależności między odpornością psychiczną związaną z pracą oraz emocjonalnym odniesieniem do pracy a małżeńską satysfakcją pracujących kobiet. Z kolei zachowania i przeżycia związane z zaangażowaniem zawodowym nie wiązały się znacząco z zadowoleniem z małżeństwa. Analiza regresji wykazała, że zmienne o największym znaczeniu dla satysfakcji z małżeństwa to rezygnacyjne i ofensywne strategie rozwiązywania problemów w pracy, a także uwzględnione aspekty emocjonalne - zadowolenie z życia, poczucie wsparcia społecznego i sukcesu zawodowego. Uzyskane rezultaty są zbieżne z dotychczasowymi wynikami badań (Thenmozhi, 2015; Minnotte, Minnotte, Bonstrom, 2015; Lapierre, Allen, 2006). Badania Lapierre'a i Allen (2006) wskazały, że dla satysfakcji z małżeństwa w większym stopniu mają znaczenie skoncentrowane na problemie strategie rozwiązywania problemów w domu i pracy niż np. elastyczny czas pracy.

Wyjaśniając opisane związki, można odwołać się do problematyki stresu zawodowego, którego niekorzystne oddziaływanie na jakość małżeństwa wykazano wielokrotnie (np. Neff, Karney, 2004; Srinivasan, 2010). Indywidualny stres doświadczany przez żonę lub męża przenika do małżeństwa w ten sposób, że wyzwała stres w diadzie, nieporozumienia, konflikty czy inne niekorzystne zmiany (Randall, Bodenmann, 2009). Np. większy poziom stresu w pracy w danym dniu wiąże się z nasileniem negatywnych i zmniejszeniem pozytywnych emocji w domu u mężów, zaś u żon z ogólnie mniejszą ekspresją emocji (Roberts, Levenson, 2001). Odporność na ten rodzaj stresu czy konstruktywne strategie radzenia sobie z nim w świetle naszych badań mają pozytywny wpływ na satysfakcję, odczuwanie bliskości, podobieństwa i samorealizacji w małżeństwie. Jest to

zgodne z rezultatami autorów (Cohan, Bradbury, 1997; Graham, Conoley, 2006; Neff, Broady, 2011), którzy wskazują, że o ile stresory same w sobie odgrywają znaczącą rolę w procesie przenikania, to ich percepcja przez małżonków, dostępne zasoby w radzeniu sobie, wcześniejszy trening czy inne procesy adaptacyjne stanowią istotne czynniki chroniące parę przed negatywnymi skutkami stresujących zdarzeń, a nawet zwiększające satysfakcję z małżeństwa w obliczu wzrastających wymagań zawodowych (Lapierre, Allen, 2006; van Steenbergen i in., 2011).

Z kolei zaobserwowane pozytywne związki między emocjonalnym stosunkiem do pracy a satysfakcją z małżeństwa wpisują się w takie rozumienie łączenia ról, które zwraca uwagę na kumulację energii, zasobów, doświadczeń w jednej roli z możliwością ich inwestowania w innych rolach (por. Lachowska, 2012). Małżonki, które mają poczucie zadowolenia, sukcesu czy wsparcia w pracy wnoszą te doświadczenia do relacji małżeńskiej (bądź odwrotnie).

Hipoteza druga mówiąca o łącznym wyjaśnianiu satysfakcji z małżeństwa wśród pracujących kobiet poprzez ich zachowania i przeżycia związane z pracą oraz ich stopień zróżnicowania „ja”, również została potwierdzona częściowo. Zmienne te wyjaśniały razem większy procent wariacji wyników w zakresie małżeńskiego zadowolenia niż samo funkcjonowanie zawodowe. Największe znaczenie okazały się mieć takie predyktory jak strategie rezygnacji i ofensywy, zadowolenie z życia, wsparcie, pozycja „ja” i emocjonalne odcięcie, choć wystąpiły różnice w poszczególnych wymiarach satysfakcji.

Dla wyższego ogólnego zadowolenia z małżeństwa istotny okazał się następujący układ zmiennych: stosowanie w pracy strategii rezygnacji w sytuacji trudnej, odczuwanie zadowolenia z życia i wsparcia społecznego oraz jednoczesne mniejsze trudności w osiągnięciu pozycji „ja” i słabsza tendencja do emocjonalnego odcięcia. Zaskakująca w tym układzie zmiennych może wydawać się rola strategii rezygnacji, jednak w świetle teorii zasobów Hobfolla (1989) takie wycofanie się ze zbyt trudnego zadania zawodowego może oznaczać ochronę zasobów energetycznych. Mężatka, której łatwo pogodzić się z niepowodzeniem w pracy, chroni w ten sposób swoje emocje, jakie musiałaby zaangażować w pokonanie trudności zawodowych, co pozostawia jej więcej energii na angażowanie się w pożądane interakcje z mężem. Działa to korzystnie dla oceny jakości małżeństwa

jednak tylko wtedy, gdy kobieta ma silne poczucie tożsamości, jest emocjonalnie blisko z mężem, odczuwa ogólne zadowolenie z życia, a mąż stanowi dla niej wsparcie. Nie jest to wówczas rezygnacja rozumiana jako poddanie się, tylko zaniechanie zadania ze względu na inne ważne cele. Warto ponadto zwrócić uwagę, że zasadniczą rolę mniejszego emocjonalnego odciążenia oraz silnej pozycji „ja” w przewidywaniu większego zadowolenia z relacji małżeńskiej wykazano również we wcześniejszych badaniach (Skowron, Friedlander, 1998; Skowron, 2000; Peleg, 2008; Knerr, Bartle-Haring, 2010). Uzyskane wyniki potwierdzają tezę Bowena, że zdolność do pozostawania w intymnym kontakcie oraz podtrzymywania stabilnego poczucia własnej tożsamości jest ważnym komponentem udanego małżeństwa, również w kontekście aktywności zawodowej. Dodatkowo z prezentowanych badań wynika, że przeciwny układ predyktorów, a więc rzadkie odpuszczanie w sytuacji niepowodzenia w pracy, brak wsparcia i wyższe nasilenie emocjonalnego odciążenia prowadzi do rozczarowania małżeństwem. Jednocześnie strategie ofensywne w pracy przy udziale niskiego emocjonalnego odciążenia sprzyjają samorealizacji w małżeństwie.

Uzyskane w przedstawionym badaniu wyniki wskazują, zgodnie z ekologiczną teorią systemów Bronfenbrennera (por. Minnotte, Minnotte, Bonstrom, 2015), iż specyficzne cechy osób, jak wzięte pod uwagę zróżnicownie „ja”, mają znaczenia dla relacji między rolami pełnionymi przez człowieka.

Na koniec należy wspomnieć o ograniczeniach przeprowadzonych badań. Jednym z nich jest dobór grupy, nieuwzględniający specyfiki wykonywanego zawodu. Porównanie związku między zachowaniami w pracy a satysfakcją z małżeństwa wśród kobiet będących przedstawicielkami konkretnych profesji mogłoby dostarczyć interesujących wniosków, wskazując na zawody, których wykonywanie ma istotne znaczenie dla satysfakcji z małżeństwa. W analizach nie wzięto pod uwagę takich zmiennych jak liczba i wiek dzieci, co może mieć istotne znaczenie dla godzenia ról i satysfakcji małżeńskiej.

### **Bibliografia:**

Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5), 661-689.

- Barling, J. (1984). Effects of Husbands' Work Experiences on Wives' Marital Satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 124(2), 219-225.
- Barling, J., Macewen, K. E. (1992). Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 573-583.
- Bartley, S. J., Judge, W., Judge, S. (2007). Antecedents of marital happiness and career satisfaction: An empirical study of dual-career managers. *Journal of Business and Public Affairs*, 1(1), 1-14.
- Beebe, R. (2007). Predicting burnout, conflict management style, and turnover among clergy. *Journal of Career Assessment*, 15, 257.
- Beebe R, Frisch N. (2009) Development of the Differentiation of Self and Role Inventory for Nurses (DSRI-RN): a tool to measure internal dimensions of workplace stress. *Nursing Outlook*. 57(5), 240-5.
- Bowen, M. (1978). *Family therapy in clinical practice*. New York: Jason Aronson.
- Bradbury, T. N., Fincham, F.D., Beach, S.R.H. (2000). Research on the nature and determinants of marital satisfaction: a decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 964- 981.
- Braun-Gałkowska, M. (1985). *Miłość aktywna*. Warszawa: Instytut Wydawniczy PAX.
- Cavaiola, A. A., Peters C., Hamdan, N., Lavender, N. J. (2012). Differentiation of Self and it relations to work stress and work satisfaction. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 3(1), 7-20.
- Chirkowska-Smolak, T. (2012). *Psychologiczny model zaangażowania w pracę*. Wydawnictwo naukowe UAM, Poznań.
- Cohan, C. L., Bradbury, T. N. (1997). Negative life events, marital interaction, and the longitudinal course of newlywed marriage. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 114-128.
- Coltrane, S. (2000). Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208-1233..
- Erickson, R.J. (2005). Why Emotion Work Matters: Sex, Gender, and the Division of Household Labor. *Journal of Marriage and Family*, 67(2), 337-351.



- Fincham, F. D., Linfield, K. J. (1997). A new look at marital quality: Can spouses feel positive and negative about their marriage? *Journal of Family Psychology*, 11(4), 489–502
- Ford, M. T., Heinen, B. A., Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of crossdomain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57–80.
- Graham, J. M., Conoley, C. W. (2006). The role of marital attributions in the relationship between life stressors and marital quality. *Personal Relationships*, 13(2), 231-241.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 200-215.
- Greenhaus, J. H., Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the workfamily interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126.
- Heller, D., Watson, D. (2005). The dynamic spillover of satisfaction between work and marriage: the role of time and mood. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1273-1279.
- Henry, R. G., Miller, R. B. (2004). Marital problems occurring in midlife implications for couples therapy. *American Journal of Family Therapy*, 32(5), 405-417.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Ilies, R., Wilson, K. S., 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.
- Janicka, I., Niebrzydowski, L. (1994). *Psychologia małżeństwa*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kaleta, K. (2011). Rodzinne uwarunkowania społecznego funkcjonowania jednostek w świetle teorii Minuchina i Bowena. *Roczniki Psychologiczne*, 14(2), 141-158.

- Kaleta, K. (2014). Marital satisfaction, differentiation of self and stress perceived by women. *Polskie Forum Psychologiczne*, 19(3), 325-339.
- Kerr, M., Bowen, M. (1988). Family evaluation. New York: W.W. Norton
- Knerr, M., Bartle-Haring, S. (2010). Differentiation, perceived stress and therapeutic alliance as key factors in the early stage of couple therapy. *Journal of Family Therapy*, 32(2), 94 –118.
- Kriegelewicz, O. (2009). Transmisja pokoleniowa stopnia zróżnicowania Ja i samooceny oraz ich znaczenie dla satysfakcji małżeńskiej. Niepublikowana rozprawa doktorska, Wydział Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego.
- Lachowska, B. (2010). Konflikt i facylitacja jako mechanizmy wzajemnych oddziaływań pracy i rodziny - analiza różnic płciowych, w: T. Rostowska, A. Peplińska (red.). *Psychospołeczne aspekty życia rodzinnego* (s. 283-298). Warszawa: Difin.
- Lachowska, B. (2012). Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi a jakość życia pracujących rodziców. *Psychologia Społeczna*, 4(23), 353-371.
- Lapierre, L. M., Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(2).
- Li T., Fung H.H. (2011). The dynamic goal theory of marital satisfaction. *Review of General Psychology*, 15(3), 246-254.
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., Bonstrom, J. (2015). Work-Family Conflicts and Marital Satisfaction Among US Workers: Does Stress Amplification Matter?. *Journal of Family and Economic Issues*, 36(1), 21-33.
- Mróz, J. (2015). Dyferencjacja Ja w pracy i zaangażowanie w pracę jako zmienne określające satysfakcję zawodową wśród pracowników usługowych. *Journal of Modern Science*, 4(27), 293-308.
- Neff, L. A. (2012). Putting marriage in its context: The influence of external stress on early marital development. W: L. Campbell, T.J. Loving (red.), *Interdisciplinary research on close relationships: The case for integration* (s. 179-203). Washington: American Psychological Association.
- Neff, L. A., Broady, E.F. (2011). Stress resilience in early marriage: Can practice make perfect? *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(5), 1050-1067.

- Neff, L. A., Karney, B. R. (2004). How does context affect intimate relationships? Linking external stress and cognitive processes within marriage. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(2), 134–148.
- Peleg, O. (2008). The relation between differentiation of self and marital satisfaction: What can be learned from married people over the course of life? *American Journal of Family Therapy*, 36, 388–401.
- Plopa, M. (2008). *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Randall, A.K., Bodenmann, G. (2009). The role of stress on close relationships and marital satisfaction. *Clinical Psychology Review*, 29(2), 105-115.
- Roberts, N. A., Levenson, R. W. (2001). The remains of the workday: Impact of job stress and exhaustion on marital interaction in police couples. *Journal of Marriage and Family*, 63(4), 1052–1067.
- Robinson, B. E., Flowers, C., Carroll, J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 165-175.
- Rohany, N., Sakdiah, M. A. (2010). Job satisfaction, job performance and marital satisfaction among dual-worker Malay couples. *The International Journal of Interdisciplinary Social Science*, 5(3), 299-305.
- Rongińska, T., Gaida, W. A. (2003). *Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej*. Zielona Góra, UZ.
- Rostowska, T. (2008). Aktywność zawodowa małżonków a jakość ich życia. w: T. Rostowska (red.). *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań*. (s. 60-80). Warszawa, Difin.
- Skowron, E. A. (2000). The Role of Differentiation of Self in Marital Adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 47(2), 229-237.
- Skowron, E. A., Schmitt, T. A. (2003). Assessing interpersonal fusion: Reliability and validity of a new DSI Fusion with Others subscale. *Journal of Marital and Family Therapy*, 29(2), 209–222.
- Skowron, E. A., Friedlander, M. L. (1998). The Differentiation of Self Inventory: Development and Initial Validation. *Journal of Counseling Psychology*, 45(3), 235-246.

- Srinivasan, P. (2010). The relationship between work environmental stress and marital happiness among software professionals. *Sunway Academic Journal*, 7, 105-118.
- Strazdins, L., Broom, D. H. (2004). Acts of Love (and Work): Gender Imbalance in Emotional Work and Women's Psychological Distress. *Journal of Family Issues*, 25(3), 356-378.
- Thenmozhi, S. (2015). Relationship between Marital Satisfaction, Self Efficacy and Work Engagement among Male employees in the ITES Sector. *Annamalai International Journal of Business Studies & Research*. Special Issue, 69-73.
- Uusiautti, S., Määttä, K. (2012). The successful combination of work and family in Finland: the ability to compromise as a key factor. *Journal of Comparative Family Studies*, 43(2), 151-163.
- van Steenberg, E. F., Kluwer, E. S., Karney, B. R. (2011). Workload and the trajectory of marital satisfaction in newlyweds: job satisfaction, gender, and parental status as moderators. *Journal of Family Psychology*, 25(3), 345-355.
- Yousefi, N., Etemadi, O., Bahrami, F., Fatehezade, M. A., Ahmadi, S.A., Beshlideh, K. (2009). Structural Relationships between Self - Differentiation and Subjective Wellbeing, Mental Health and Marital Quality – Fitting Bowen's Theory. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Science*, 3(2), 4-14.