



A Systematic Review of the Antecedents and Consequences of Work and Family Conflict as a Two-Dimensional Construct

Mahdi Ahmadi ¹, Nasser Asgari ², Maryam Sufiabadi ³

Abstract

Background & Purpose: The issue of work-family conflict has received much attention in today's organizations, because it affects the organizational success and the personal life of employees. Studies in this field emphasize its two-dimensionality: work family conflict (WFC) and family- work conflict (FWC). Therefore, the research seeks to identify the affecting factors and consequences of both of the conflicts.

Methodology: This interpretive research has used the systematic literature review (SLR) method to answer the main research question. Its information sources include related articles that have been published in international scientific databases from 1992 to 2023 and entered the systematic review process based on acceptance criteria. Finally, after evaluating their quality based on Q and H indexes of publications, 91 articles were analyzed using coding method.

Findings: The identified antecedents of work-family conflict were classified into four categories: nature of job, time-related antecedents of the job, job requirements and work conditions, and social pressure of the job, which lead to two categories of consequences: weakening of the family role and Weakening the quality of family life. The antecedents affecting family-work conflict are also classified into three categories: family status of employees, role-oriented family antecedents, and family social pressure. The consequences of these antecedents include: psychological job consequences, behavior-oriented job consequences, and performance-oriented job consequences.

Conclusion: The findings of this research can help managers and organizations to better understand the antecedents and consequences related to both areas of the conflict so that they can effectively take steps to solve the problems of the working and family life of employees. Additionally, the findings of this study, by integrating the findings of previous studies, have helped to improve the richness of existing knowledge in this field.

Keywords: Work-family conflict, Family-work conflict, Systematic literature review

Article Type:

Research-based

Corresponding Author:

Nasser Asgari

© Authors

Received:

September 24, 2023

Received in revised form:

November 05, 2023

Accepted:

December 03, 2023

Published online:

December 31, 2023

Citation: Ahmadi, Mahdi, Asgari, Nasser & Sufiabadi: Maryam (2023). A Systematic Review of the Antecedents and Consequences of Work and Family Conflict as a Two-Dimensional Construct. *Journal of Human Resource Studies*, 13(4), 1-41 <https://doi.org/10.22034/JHRS.2024.191520>

1. PhD Candidate, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'I University, Tehran, Iran. E-mail: mehdi_ahmadi98@atu.ac.ir
2. Associate Prof., Department of Public Administration, Faculty of Management, Shahid Sattari Aviation University, Tehran, Iran. E-mail: nasgari@ut.ac.ir
3. MSc. Student, Department of Leadership and Human Capital, Faculty of Public Administration and Organizational Sciences, College of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: maryam.sufiabadi@ut.ac.ir



مروری نظام‌مند بر پیشایندها و پیامدهای تعارض کار و خانواده به‌عنوان سازه‌ای دوساحتی

مهدی احمدی^۱، ناصر عسگری^۲، مریم صوفیابادی^۳

چکیده

نوع مقاله: پژوهشی

نویسنده مسئول: ناصر عسگری
© نویسندگان

زمینه و هدف: موضوع تعارض کار - خانواده در سازمان‌های امروزی، بسیار در کانون توجه قرار گرفته است؛ زیرا بر موفقیت سازمانی و زندگی شخصی کارکنان تأثیر می‌گذارد. مطالعات این حوزه به دو ساحتی بودن آن تأکید دارند: تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار. از این رو پژوهش حاضر، به‌دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر بروز و پیامدهای ناشی از هر دو ساحت این تعارض است.

روش: این پژوهش تفسیرگرایانه از روش مرور نظام‌مند ادبیات، برای پاسخ به پرسش اصلی پژوهش استفاده کرده است. منابع اطلاعاتی آن مشتمل است بر مقاله‌های مرتبطی که در پایگاه‌های علمی معتبر بین‌المللی، از سال ۱۹۹۲ تا ۲۰۲۳ منتشر شده‌اند. این مقاله‌ها بر اساس معیارهای پذیرش به فرایند مرور نظام‌مند وارد شدند و در نهایت، پس از ارزیابی کیفیت آن‌ها بر اساس شاخص‌های کیو و اچ ایندکس نشریه‌ها، ۹۱ مقاله با استفاده از روش کدگذاری تحلیل شد.

یافته‌ها: پیشایندهای شناسایی شده تعارض کار - خانواده، در چهار دسته پیشایندهای ماهیتی شغل، پیشایندهای زمان محور شغل، پیشایندهای مربوط به الزامات و محیط کاری و فشار اجتماعی شغل قرار طبقه‌بندی شدند که به بروز دو دسته پیامد منجر می‌شوند: تضعیف ایفای نقش خانوادگی و تضعیف کیفیت زندگی خانوادگی. پیشایندهای مؤثر بر تعارض خانواده - کار نیز در سه دسته طبقه‌بندی شدند: وضعیت خانوادگی شاغل، پیشایندهای خانوادگی نقش محور و فشار اجتماعی خانواده. پیامدهای ناشی از این پیشایندها نیز عبارت‌اند از: پیامدهای شغلی روان‌شناختی، پیامدهای شغلی رفتارمحور و پیامدهای شغلی عملکردمحور.

نتیجه‌گیری: یافته‌های این پژوهش به مدیران و سازمان‌ها کمک می‌کند تا پیشایندها و پیامدهای مرتبط با هر دو ساحت تعارض را بهتر درک و شناسایی کنند و بتوانند برای رفع مسائل و مشکلات زندگی کاری و خانوادگی کارکنان، گام‌های مؤثری بردارند. از سویی دیگر، یافته‌های این مطالعه با تجمیع یافته‌های مطالعات پیشین، به ارتقای غنای دانش موجود در این زمینه یاری رسانده است.

کلیدواژه‌ها: تعارض کار - خانواده، تعارض خانواده - کار، مرور نظام‌مند ادبیات

دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۰۲

بازنگری: ۱۴۰۲/۰۸/۱۴

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۲

انتشار: ۱۴۰۲/۱۰/۱۰

استناد: احمدی، مهدی؛ عسگری، ناصر و صوفیابادی، مریم (۱۴۰۲). مروری نظام‌مند بر پیشایندها و پیامدهای تعارض کار و خانواده به‌عنوان سازه‌ای دوساحتی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۳(۴)، ۱-۴۱. DOI: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2024.191520>

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. رایانامه: mehdi_ahmadi98@atu.ac.ir
۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. رایانامه: nasgari@ut.ac.ir
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه رهبری و سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی، دانشکدگان تهران، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: maryam.sufiabadi@ut.ac.ir

<http://www.jhrs.ir>



This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری
مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۲، زمستان، دوره ۱۳، شماره ۴، ص. ۱-۴۱
شاپای الکترونیک: ۲۷۸۳-۰۶۲۴

مقدمه

در دهه‌های اخیر تغییرات اساسی در ماهیت خانواده، نیروی کار و کار، زندگی ما را جنبه‌های بسیار متحول ساخته است (ابوبکار^۱، ۲۰۱۸). خانواده‌ها از ساختارهای سنتی (تنها مرد به‌عنوان نان‌آور خانه) به سمت خانواده‌هایی با ساختارهای مدرن (مانند، زوج‌هایی با منابع درآمدی دوگانه) تغییر جهت داده‌اند (سیدین، سامباسیوان و اسماعیل^۲، ۲۰۱۰؛ سیگر و ویز^۳، ۲۰۰۹؛ بایرون^۴، ۲۰۰۵). همچنین نیروی کار متنوع‌تر شده است؛ به‌طوری که زنان بیشتری در کار شرکت می‌کنند و کارگران مسن‌تر، برای مدت طولانی‌تری در موقعیت‌های شغلی باقی می‌مانند (کاوای، سیبونروانگ و کازومی^۵، ۲۰۲۳؛ لیزانو، ۲۰۲۲). هم‌زمان با این تحولات، ماهیت کار، در نتیجه جهانی‌شدن و افزایش فشارهای رقابتی بر سازمان‌های تجاری، تغییر کرده است (لیانو، ۲۰۱۱؛ بورچیلی، بارترام و تاناکودی^۶، ۲۰۰۸)؛ به‌طوری که برای ایجاد و حفظ مزیت رقابتی، سازمان‌ها از کارکنان خود انتظار دارند که زمان بیشتری را به کار اختصاص دهند تا درآمد بیشتری کسب کنند (موکانزی و سناجی، ۲۰۱۷؛ لیانو، ۲۰۱۱). به بیان دیگر، تغییرات در ماهیت و شرایط کار، از جمله گسترش ترتیبات کاری غیراستاندارد (ژانگ و همکاران^۷، ۲۰۲۰؛ کاولیشو، بیرچ، مک لنن و هیز^۸، ۲۰۱۴)، ساعات کاری طولانی (کاسپر، هریس، تیلور بیانکو و وین^۹، ۲۰۱۱؛ بایرون، ۲۰۰۵؛ ابی، کاسپر، لاکوود، بوردو و برینلی^{۱۰}، ۲۰۰۵)، ظهور خانواده‌های دوشغله به عنوان شکل غالب خانواده‌های مدرن (ابوبکار، ۲۰۱۸؛ مت، یونال و بیلین^{۱۱}، ۲۰۱۴) و افزایش مشارکت زنان دارای فرزندان خردسال در نیروی کار (کالیات، کالیات و چان^{۱۲}، ۲۰۱۷؛ سیگر و ویز، ۲۰۰۹؛ یاواس، باباکوس و کاراتپه^{۱۳}، ۲۰۰۸؛ تاتمن، هوستاد، یلسما، فنل و کانفیلد^{۱۴}، ۲۰۰۶)، به طرز چشمگیری شیوه‌های تعامل کار و خانواده را تغییر داده و مدیریت مسئولیت‌های کاری و خانوادگی را دشوارتر و چالش‌برانگیزتر کرده است؛ به‌طوری که دغدغه برآورده کردن خواسته‌ها و نیازهای ناسازگار زندگی کاری و خانوادگی، باعث بروز تعارض کار و خانواده شده است (موکانزی و سناجی^{۱۵}، ۲۰۱۷؛ چانگ، ژو، وانگ و هریدرو^{۱۶}، ۲۰۱۷؛ گلاوین و شیمین^{۱۷}، ۲۰۱۲).

تعارض کار - خانواده (WFC)^{۱۸}، شکلی از تعارض بین نقشی تعریف شده است که در آن، فشارهای نقش از حوزه کار و خانواده، از جنبه‌هایی با یکدیگر ناسازگار است (گرینهاوس و بیوتل^{۱۹}، ۱۹۸۵). کان، ولف، کوین، اسنوک و روزنتال^۱

1. Abubakar
2. Md-Sidin, Sambasivan & Ismail
3. Seiger & Wiese
4. Byron
5. Kawai, Sibunruang & Kazumi
6. Burchielli, Bartram & Thanacoody
7. Zhang et al
8. Cowlshaw, Birch, McLennan & Hayes
9. Casper, Harris, Taylor-Bianco & Wayne
10. Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley
11. Mete, Unal & Bilen
12. Kalliath, Kalliath & Chan
13. Yavas, Babakus & Karatepe
14. Tatman, Hovestadt, Yelsma, Fenell & Canfield
15. Mukanzi & Senaji
16. Chang, Zhou, Wang & Heredero
17. Glavin & Schieman
18. Work-family conflict
19. Greenhaus & Beutell

(۱۹۶۴) تعارض کار - خانواده را شکلی از تعارض بین نقشی تعریف می‌کنند که در آن، فشارهای نقش از حوزه کار و خانواده به‌طور متقابل ناسازگار است؛ به‌گونه‌ای که پیروی از یکی، انطباق با دیگری را دشوارتر می‌کند (آماه^۲، ۲۰۲۱؛ ابوبیکر و ادوارد^۳، ۲۰۲۰). مطالعات اولیه، تعارض کار و خانواده را سازه‌ای تک‌ساحتی یا تک‌بعدی در نظر می‌گرفتند؛ اما مطالعات اخیر آن را نوعی سازه دوساحتی یا دوبعدی مفهوم‌سازی کرده‌اند (کارلسون، در و وادزورث^۴، ۲۰۰۳). بنابراین، تعارض کار - خانواده دو جهت دارد: تعارض کار در خانواده (WFC) و تعارض خانواده با کار^۵ (FWC). تعارض کار با خانواده، جایی است که در آن، نقش‌های کاری مانع از انجام وظایف خانوادگی می‌شود و تعارض خانواده با کار، جایی است که نقش‌های خانوادگی مانع از انجام وظایف کاری می‌شود (لابراگ، بالارد و فروندا^۶، ۲۰۲۱؛ اسموکتونوویچ، لسنیروسکا، سیسلاک و بنایت^۷، ۲۰۱۷).

مطالعات مختلف حاکی از آن است که هر دو مفهوم، پیشایندها و پیامدهای منحصر به فردی دارد (ابوبیکر و ادوارد، ۲۰۱۷؛ کالیات، هیوز و نیوکمب^۸، ۲۰۱۲؛ فرون، کویک و تتریک^۹، ۲۰۰۳؛ بایرون، ۲۰۰۵؛ اندرسون، کافی و بایرلی^{۱۰}، ۲۰۰۲؛ کارلسون و کاجمار^{۱۱}، ۲۰۰۰؛ فرون، راسل و کوپر^{۱۲}، ۱۹۹۲؛ گراندی و کروپانزانو^{۱۳}، ۱۹۹۹؛ کلویی، گوتلیب و بارام^{۱۴}، ۱۹۹۹؛ پاراسورامان، پوروهیت، گودشالک و بیوتل^{۱۵}، ۱۹۹۶). پشتیبانی از تمایز پیشایندها و پیامدهای منحصر به فرد این دو مفهوم، از نظریه تقابل دامنه^{۱۶} نشئت می‌گیرد. بر اساس این تئوری، تعارض خانواده با کار، باید عمدتاً بر حوزه کار تأثیر بگذارد؛ زیرا تعارض ناشی از یک حوزه، یعنی خانواده، باعث ایجاد مشکلات در حوزه دیگر می‌شود و برعکس (اورلانا و همکاران^{۱۷}، ۲۰۲۳؛ فرون و همکاران، ۱۹۹۲). به عبارت دیگر، دیدگاه تقابل دامنه فرض می‌کند که منشأ تعارض کار با خانواده در حوزه کاری است؛ اما در درجه اول، به متغیرهای مرتبط با خانواده، مانند رضایت زناشویی آسیب می‌رساند. در مقابل، منشأ تعارض خانواده با کار در حوزه خانواده است و در درجه اول، به متغیرهای مرتبط با کار، مانند رضایت شغلی آسیب می‌رساند. منطق پشت این ایده آن است که وقتی یک نقش (برای مثال خانواده) با نقش دیگری (برای مثال کار) تداخل پیدا کند، افراد در انجام خواسته‌های نقش گیرنده (برای مثال کار) با مشکل مواجه خواهند شد (نوه و سونتگ^{۱۸}، ۲۰۱۴). در ارتباط با پیشایندها می‌توان گفت که عوامل استرس‌زا و ویژگی‌های مربوط به کار (مانند ساعات طولانی کار و ابهام نقش در کار)، به‌طور عمده، به تعارض کار با خانواده مربوط می‌شوند؛ زیرا تعارض کار و خانواده منشأ کاری دارد، در حالی که عوامل استرس‌زا و

1. Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal
2. Amah
3. Aboobaker & Edward
4. Carlson, Derr & Wadsworth
5. Family-work conflict
6. Labrague, Ballard & Fronda
7. Smoktunowicz, Lesnierowska, Cieslak & Benight
8. Kalliath, Hughes & Newcombe
9. Frone, Quick & Tetrick
10. Anderson, Coffey & Byerly
11. Carlson & Kacmar
12. Frone, Russell & Cooper
13. Grandey & Cropanzano
14. Kelloway, Gottlieb & Barham
15. Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell
16. Cross domain theory
17. Orellana et al
18. Nohe & Sonntag

ویژگی‌های مربوط به خانواده (به‌طور مثال تعهدهای زمانی خانوادگی و داشتن فرزندان خردسال)، بیشتر به تعارض خانواده با کار مرتبط می‌شدند؛ زیرا منشأ آن به خانواده بازمی‌گردد (بهام^۱، ۲۰۱۱). اما علی‌رغم تفکیک و تمایز ایجاد شده بین دو مفهوم، بسیاری از محققان در حوزه تعارض کار و خانواده، نتایج و یافته‌های متناقضی را منتشر کرده‌اند؛ به‌طوری که نتایج تحقیقاتی آن‌ها، بسیاری از محققان را دچار سردرگمی و کج‌فهمی کرده است. به‌طور مثال، برخی از مطالعات پیامدهایی همچون غیبت و عملکرد ضعیف در محل کار را به WFC نسبت داده‌اند (اندرسون و همکاران، ۲۰۰۲؛ توماس و گانستر^۲، ۱۹۹۵؛ گاف، مونت و جیمسون^۳، ۱۹۹۰؛ آری^۴، ۱۹۹۲؛ برک^۵، ۱۹۸۸)؛ در حالی که مطالعات دیگر، آن‌ها را پیامدهای FWC می‌دانند (گالی سینامون و ریچ^۶، ۲۰۱۰؛ فرون و همکاران، ۱۹۹۷؛ فرون، راسل و کوپر^۷، ۱۹۹۲). وجود این تناقض‌ها در ادبیات مربوط به حوزه تعارض کار - خانواده، ضرورت بررسی موضوع را دوچندان کرده است. در نهایت، اهم شکاف‌های پژوهشی موجود در حوزه تعارض کار و خانواده را می‌توان در موضوعات زیر خلاصه کرد:

- محققان اکثر مطالعات خود را روی تعارض کار و خانواده، استوار ساخته‌اند؛ زیرا به اعتقاد آن‌ها میزان کنترلی که شخص در زندگی کاری خود دارد، بسیار کمتر از زندگی خانوادگی است؛ بنابراین بیشتر تحقیقات به تعارض کار با خانواده اختصاص یافته است تا تعارض خانواده با کار.
- بیشتر پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه تعارض کار - خانواده، موضوع مدنظر را با استفاده از روش‌های کمی بررسی کرده‌اند؛ در حالی که پژوهش‌های کیفی در خصوص این موضوع کمتر به چشم می‌خورد.
- بین یافته‌ها و نتایج تحقیقات پیشین در حوزه تعارض کار با خانواده و خانواده با کار، تنوع، آشفتگی و تناقض بسیار زیادی وجود دارد.
- در نهایت، در مطالعات پیشین برای شناسایی و دسته‌بندی پیشایندها و پیامدهای هر دو مفهوم، یک چارچوب نظری قوی وجود ندارد.

بر این اساس، در پژوهش حاضر با استفاده از یک چارچوب نظری مشخص، به بررسی موضوع مدنظر خواهیم پرداخت تا بتوانیم به درک شفاف‌تر و عمیق‌تری از پیشایندها و پیامدهای دو مفهوم، دست پیدا کنیم. بر اساس خلأهای تحقیقاتی اشاره شده، توسعه درک بهتر از پیشایندها و پیامدهای تعارض کار با خانواده و خانواده با کار، هدف اصلی مطالعه حاضر است؛ بنابراین پژوهش پیش‌رو، از حیث روش‌شناسی، چارچوب نظری و ارائه نتایج به‌دست‌آمده در ارتباط با هر دو ساحت تعارض کار - خانواده، نوآور است.

پیشینه نظری پژوهش

ماهیت دوساحتی تعارض کار - خانواده

گرینهاوس و بوتل (۱۹۸۵) نخستین کسانی بودند که به تعارض کار و خانواده اشاره کردند و آن را «شکلی از تعارض بین

1. Beham
 2. Thomas & Ganster
 3. Goff, Mount & Jamison
 4. Aryee
 5. Burke
 6. Gali Cinamon & Rich
 7. Frone, Russell & Cooper

نقشی تعریف کردند که در آن، فشارهای نقش از حوزه کار و خانواده، از جنبه‌هایی با یکدیگر ناسازگار است؛ به این معنا که «مشارکت در نقش کاری (خانوادگی)، به دلیل مشارکت در نقش خانوادگی (کار) دشوارتر می‌شود» (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ تسیونو و کنستانتوپولوس^۱، ۲۰۱۵). به بیان دیگر، تعارض کار و خانواده هنگامی به وجود می‌آید که زمان، انرژی و نیازهای رفتاری یک نقش در یک حوزه (کار یا خانواده)، برآوردن خواسته‌های حوزه دیگر (کار یا خانواده) را دشوار می‌سازد (گالتا و همکاران^۲، ۲۰۱۹؛ براگر، رودریگز سردنیک، کوچر، ایندوینو و روزنر^۳، ۲۰۰۵). اگرچه اصطلاح کلی تعارض بین کار و خانواده، از قبل هم گویای این نکته بود که مسئولیت‌های حرفه‌ای و شخصی می‌توانند با یکدیگر تداخل داشته باشند، مطالعات مختلف دو نوع تعارض بین کار و خانواده را طبقه‌بندی می‌کنند: تعارض کار و خانواده جایی اتفاق می‌افتد که فشارهای کار با مسئولیت‌های زندگی خانوادگی تداخل داشته باشد؛ در حالی که تعارض خانواده و کار هنگامی رخ می‌دهد که زندگی خانوادگی با کار تداخل داشته باشد (فرون و همکاران، ۲۰۰۳؛ گرینه‌اوس و بیوتل، ۱۹۸۵؛ تاتمن و همکاران، ۲۰۰۶). مثالش زمانی که تکالیف کاری، ساعات غیرکاری را اشغال می‌کند و زمان و مکان فرد را برای حضور در امور مربوط به خانواده محدود می‌کند. تعارض دوم هنگامی به وجود می‌آید که مسئولیت‌های خانوادگی، مانع انجام فعالیت‌های کاری می‌شود؛ مثال این تعارض نیز هنگامی است که مراقبت از یکی از اعضای خانواده، توانایی آن‌ها را برای رسیدگی به وظایف کاری محدود می‌کند (بن‌اوری، ملفی، آرسیدیاکونو و بووا^۴، ۲۰۲۱). مطابق با این ایده که آن‌ها عوامل جداگانه‌ای هستند، تعارض کار با خانواده و خانواده با کار پیشایندها و پیامدهای متفاوتی دارند. به‌طور مثال، بعضی تحقیقات نشان داده‌اند که تعارض کار با خانواده، در وهله نخست، از عوامل استرس‌زا و ویژگی‌های مربوط به کار نشئت می‌گیرد و پیامدهای عاطفی و رفتاری مربوط به خانواده را پیش‌بینی می‌کند؛ در حالی که تعارض خانواده به کار، از خانواده سرچشمه می‌گیرد و نتایج مربوط به کار را پیش‌بینی می‌کند (فرون و همکاران، ۱۹۹۷). فرض اساسی این است که سطوح بالای تداخل از یک نقش به نقش دیگر، برآوردن خواسته‌های نقش دوم را دشوارتر می‌کند (فرون و همکاران، ۱۹۹۲). برای مثال، فرونه و همکاران (۱۹۹۷) تعارض کار با خانواده و خانواده با کار را به‌ترتیب، برای پیش‌بینی نتایج عملکرد خانواده و شغل یافتند (فرون و همکاران، ۱۹۹۷).

انواع تعارض کار – خانواده

گرینه‌اوس و بوتل (۱۹۸۵) بین سه شکل تعارض تمایز قائل شدند: تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر تنش با فشار. تعارض مبتنی بر زمان هنگامی اتفاق می‌افتد که «زمان اختصاص داده شده به یک نقش، انجام الزامات نقش دیگر را دشوار می‌کند»؛ مثالش این است که یک مددکار اجتماعی ممکن است تا دیروقت سر کار بماند و اضافه کاری کند و نتواند این زمان را در اختیار خانواده خود قرار دهد. تعارض مبتنی بر رفتار زمانی رخ می‌دهد که رفتارهای مناسب برای استفاده در یک حوزه (کار یا خانواده) با رفتارهای مناسب در حوزه دیگر ناسازگار باشد؛ مانند اینکه یک مددکار اجتماعی، در محل کار، از رویکرد تهاجمی با مراجعه‌کننده استفاده کند و به‌طور نامناسبی، چنین رفتاری را در خانه نیز استفاده کند (آرمسترانگ، اتکین پلانک و ولز^۵، ۲۰۱۵). تعارض مبتنی بر فشار، زمانی رخ می‌دهد که فشار تجربه شده در

1. Tsionou & Konstantopoulos

2. Galletta et al

3. Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino & Rosner

4. Ben-Uri, Melfi, Arcidiacono & Bova

5. Armstrong, Atkin-Plunk & Wells

یک حوزه، برآوردن خواسته‌ها و انتظارات نقش‌ها را در حوزه دیگر دشوار می‌کند. این شکل از تعارض اغلب با احساسات منفی (مانند، عصبانیت و افسردگی) که در یک حوزه ایجاد می‌شود و می‌تواند به دیگری سرایت کند، مشخص می‌شود (منصور و ترمبلی^۱، ۲۰۱۶؛ لامبرت، مینور، ولز و هوگان^۲، ۲۰۱۵).

چارچوب نظری پژوهش

در پژوهش حاضر برای توسعه چارچوب نظری و به‌منظور درک بهتر پیشایندها و پیامدهای مربوط به هر دو بُعد تعارض کار - خانواده، از نظریه تقابل دامنه و نظریه سرریزشدگی^۳، استفاده شده است. بر اساس تئوری تقابل دامنه، تعارض خانواده با کار، بیشتر باید بر حوزه کار تأثیر بگذارد؛ زیرا تعارض نشئت‌گرفته از یک حوزه، یعنی خانواده، باعث می‌شود تا مشکلاتی در حوزه دیگر ایجاد شود؛ به‌طور مثال، بسیاری از خواسته‌های نقشی که توسط حوزه خانواده تحمیل می‌شود، به فشار روانی مرتبط با نقش‌های کاری منجر می‌شود. فشار روانی ایجاد شده، ممکن است توانایی فرد را برای اجرای مناسب نقش‌های کاری کاهش دهد که به سهم خود، می‌تواند به دل‌بستگی سازمانی فرد آسیب برساند. این خواسته‌ها از مسئولیت‌ها، الزام‌ها انتظاراتها و تعهدهای مرتبط با نقش‌های خانواده یا خانه نشئت می‌گیرند (اورلانا و همکاران، ۲۰۲۳؛ سومرو، بریتینکر و شاه^۴، ۲۰۱۸). بر اساس نظریه سرریزشدگی، حالت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای فردی که در یک نقش بازی می‌کند، به اجرای نقش دیگر سرایت می‌کند؛ به‌طور مثال، تجربه پرخاشگری در محل کار، ممکن است کارکنان را در معرض پریشانی روان‌شناختی در حوزه کاری قرار دهد و این پریشانی به حوزه خانوادگی آن‌ها سرایت کند و بر اجرای نقش‌های خانوادگی آن‌ها تأثیر منفی بگذارد؛ مانند ناتوانی در انجام مسئولیت‌های خانگی و مراقبت از فرزندان. این مسئله می‌تواند به تعارض‌های کاری و خانوادگی منجر شود؛ بنابراین کارکنانی که در حوزه کاری با عوامل استرس‌زا مواجهند، باید زمان بیشتری را به کار خود اختصاص دهند و قادر نخواهند بود مسئولیت‌های خانوادگی خود را انجام دهند (چن^۵، ۲۰۱۸). در پژوهش حاضر، از منظر تئوری‌های یاد شده، به شناسایی و دسته‌بندی پیشایندها و پیامدهای هر دو مفهوم خواهیم پرداخت.

روش‌شناسی پژوهش

مطالعه حاضر به لحاظ مبانی فلسفی پژوهش، در زمره پارادایم تفسیری قرار می‌گیرد و از نظر ماهیت و جنس داده‌ها، کیفی محسوب می‌شود؛ زیرا در تحقیقات کیفی، بر خلاف تحقیقات با رویکرد کمی و اثبات‌گرایانه، به دنبال شناسایی و معنابخشی به واژگان هستیم نه اعداد و ارقام. همچنین در ارتباط با راهبرد و استراتژی پژوهش، تحقیق حاضر از روش مرور نظام‌مند ادبیات (SLR)^۶ استفاده می‌کند و روی منابع معتبر علمی مرتبط با پیشایندها و پیامدهای تعارض کار و خانواده تمرکز دارد. روش مرور نظام‌مند ابزاری مطمئن برای ترکیب تحقیقات است؛ زیرا به‌شدت از دستورالعمل‌های از پیش تعیین شده و روش‌های علمی تکرارکردنی و صریح پیروی می‌کند (ردینه، دشپانده، جباراجیرتیا و سوراچاراتکوماتونکو^۷، ۲۰۲۳). به بیان

1. Mansour & Tremblay
2. Lambert, Minor, Wells & Hogan
3. The spillover theory
4. Soomro, Breiteneker & Shah
5. Chen
6. Systematic Literature Review
7. Redine, Deshpande, Jebarajakirthy & Surachartkumtonkun

دیگر، روش مرور نظام‌مند، دسته‌بندی یا طبقه‌بندی یافته‌های کلیدی را در حوزه‌های تحقیقاتی امکان‌پذیر می‌سازد و بر ویژگی‌های ناشناخته تأکید می‌کند تا جهت‌گیری‌های روشنی را برای تحقیقات آینده امکان‌پذیر سازد (دی وایو، حسن، دامور و تیسینی^۱، ۲۰۲۲؛ پل، مرچانت، دوویدی و رز^۲، ۲۰۲۱؛ مرتز، بویار و مالونی^۳، ۲۰۱۹). بر این اساس، روش نام‌برده می‌تواند در ادغام و ارائه تصویری بزرگ‌تر از نتایج تحقیقات گذشته، سهم بسزایی داشته باشد. در این پژوهش، از دستورالعمل‌ها و پروتکل SLR پیشنهادی کیچنهام^۴ (۲۰۰۴) پیروی کردیم (کیچنهام، ۲۰۰۴). این پروتکل مشتمل است بر شش مرحله: ۱. طراحی پرسش‌های پژوهش بر اساس اهداف و مسائل؛ ۲. شناسایی منابع اطلاعاتی؛ ۳. فرایند ارزیابی و انتخاب منابع؛ ۴. ارزیابی کیفیت منابع؛ ۵. استخراج داده‌ها؛ ۶. تحلیل یافته‌ها بر اساس پرسش‌های پژوهش (کیچنهام، ۲۰۰۴). در ادامه، به تشریح اقدام‌های انجام شده در هر یک از مراحل مرور نظام‌مند در قالب یافته‌ها، پرداخته می‌شود.

مرحله ۱: طراحی پرسش‌های پژوهش

در اجرای فرایند مرور نظام‌مند، مشخص کردن و تعیین سؤال پژوهش بسیار اهمیت دارد؛ زیرا انجام این کار، نحوه جست‌وجو و دایره بررسی موضوع را محدود می‌سازد و پژوهشگر را به اهداف مورد انتظار در پژوهش نزدیک می‌سازد. برخی از مطالعات نشان داده است که شناسایی سؤال، به شفاف‌سازی و پیوند بین هدف و سؤال پژوهش کمک می‌کند (شفقت و همکاران^۵، ۲۰۲۱). با افزایش تعارض کار- خانواده، به دلیل افزایش مشارکت زنان در بازار کار، تعداد خانواده‌های دو شغله و تعداد زنان شاغل دارای فرزند خردسال در خانه، نیاز به تحقیق و توجه سازمان‌ها به پیشایندها و پیامدهای تعارض کار - خانواده و خانواده - کار، به‌طور چشمگیری افزایش یافته است. با توجه به اینکه تعارض کار - خانواده، مفهومی دو ساحتی است، مطالعه پیشینه پژوهش حکایت دارد از اینکه تحقیقات گذشته بیشتر روی تعارض کار- خانواده تمرکز کرده‌اند و روی مفهوم تعارض خانواده - کار، بررسی و واکاوی چندانی انجام نداده‌اند. بر این اساس هدف اصلی در پژوهش حاضر، شناسایی و درک درست پیشایندها و پیامدهای مرتبط با هر دو مفهوم، مبتنی بر چارچوب نظری یاد شده است؛ بنابراین پژوهش حاضر، بر اساس مسئله و هدف، به دنبال پاسخ به این سؤال است: پیشایندهای و پیامدهای تعارض کار - خانواده و خانواده - کار کدام‌اند؟

مرحله ۲: شناسایی منابع اطلاعاتی

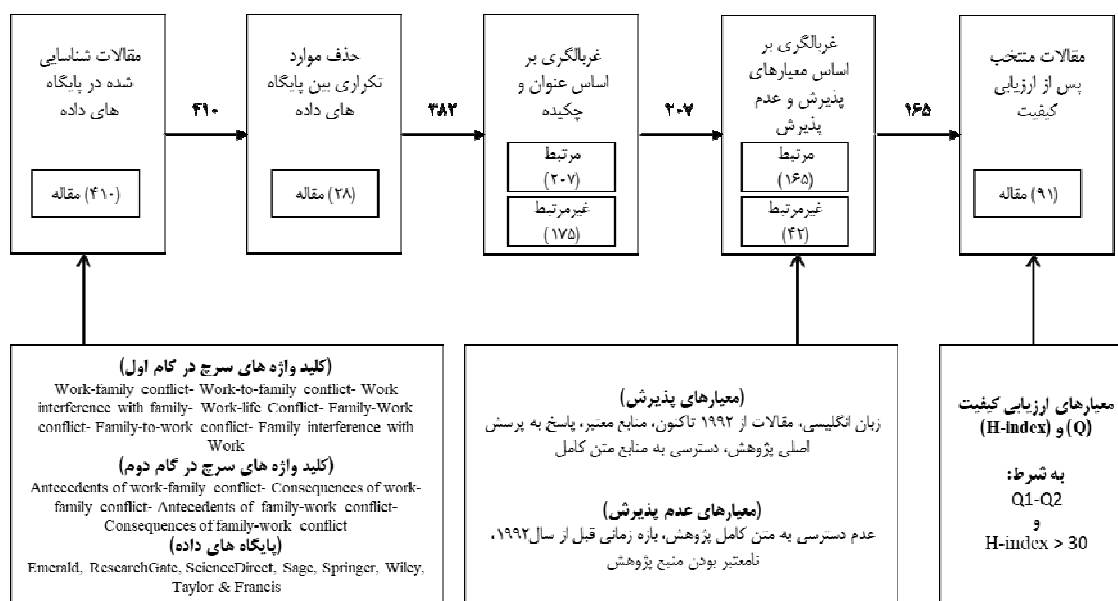
در ابتدا هفت پایگاه اطلاعاتی برای جست‌وجو و گردآوری مقالات انتخاب شد. این پایگاه‌ها عبارت بودند از: اِمِرالد^۶، ریسرچ گیت^۷، ساینس دایرکت^۸، سیج ژورنال^۹، اشپرینگر^{۱۰}، تیلور و فرانسیس^{۱۱} و وایلی^{۱۲}. دلیل انتخاب این تعداد پایگاه اطلاعاتی، دسترسی بدون محدودیت، به مجموعه کمابیش کاملی از مقاله‌های مدنظر بود. به‌منظور شناسایی همه مقاله‌های

-
1. Di Vaio, Hassan, D'Amore & Tiscini
 2. Paul, Merchant, Dwivedi & Rose
 3. Maertz, Boyar & Maloney
 4. Kitchenham
 5. Shafaghat et al
 6. Emerald
 7. Researchgate
 8. Sciencedirect
 9. Sagejournal
 10. Springer
 11. Taylor and francis
 12. Wiley

مرتبط با پیشایندها و پیامدهای تعارض کار - خانواده و خانواده - کار، در گام نخست، کلیدواژه‌های تعارض کار - خانواده و خانواده - کار جست‌وجو شد و در گام دوم، پیشایندها و پیامدها هم به آن اضافه شد که در شکل ۱ به نمایش گذاشته شده است. همچنین بازه زمانی جست‌وجو را از سال ۱۹۹۲ تا ۲۰۲۳ قرار دادیم. در نهایت، نتایج جست‌وجو را در فهرستی از ۴۱۰ مقاله جمع‌آوری کردیم. گام بعدی، حذف مقاله‌های تکراری بود. در اینجا، مقاله‌های تکراری، نسخه‌های اضافی از مقاله‌هایی بودند که چندین بار از پایگاه‌های داده یکسان یا متفاوت دانلود شده بود. بر این اساس، ۲۸ مقاله تکراری در این مرحله از غربالگری حذف شد و تعداد مقاله‌ها به ۳۸۲ کاهش یافت.

مرحله ۳: فرایند ارزیابی و انتخاب منابع (غربالگری)

در این مرحله چندین فیلتر برای انتخاب مرتبط‌ترین مقاله‌ها اعمال شد. فیلتر نخست، بررسی عنوان و چکیده مقاله‌ها بود. برای این کار، ارتباط موضوعی یا عنوان این مقاله‌ها بررسی شد و مقاله‌هایی که با تعارض کار - خانواده یا تعارض خانواده - کار ارتباطی نداشتند، حذف شدند. علاوه بر این، مقاله‌هایی که بدون تمرکز بر پیشایندها و پیامدهای تعارض کار - خانواده یا برعکس پرداخته بودند نیز حذف شدند. در مجموع ۱۷۵ مقاله در این مرحله حذف شد. سپس، معیارهای پذیرش (ورود) و عدم پذیرش (خروج) توضیح داده شده در شکل ۱ برای همه مطالعاتی که پس از تجزیه و تحلیل اولیه انتخاب شدند، اعمال شد تا مقاله‌های باقی‌مانده فیلتر شود. در نهایت ۴۲ مقاله حذف و ۱۶۵ مقاله وارد مرحله ارزیابی کیفیت شد.



شکل ۱. منابع منتخب در فرایند مرور نظام‌مند

مرحله ۴: ارزیابی کیفیت منابع

در این مرحله، برای ارزیابی کیفیت و واجد شرایط بودن مطالعات، متن کامل مقاله‌ها بررسی شد. ارزیابی کیفیت به‌عنوان غربال ظریف، آخرین مرحله در آماده‌سازی مجموعه مطالعات برای استخراج داده‌هاست. در این مرحله برای انتخاب منابع باکیفیت، مقاله‌هایی فهرست شدند که در نشریه‌های معتبر منتشر شده بودند. برای اطمینان از کیفیت مجله‌ها، ضرایب

Quartile و H-index مجله‌های علمی، در سایت SJR بررسی شد. مقاله‌هایی در این بررسی وارد شدند که در مجله‌های فهرست‌شده با ضرایب تأثیر Q1-Q2 و $H-index > 30$ منتشر شده بودند. گفتنی است که فقط مقاله‌های منتشر شده در این مجله‌ها، به‌عنوان خروجی تحقیقاتی با کیفیت عالی در پژوهش حاضر در نظر گرفته شدند. در نهایت پس از ارزیابی کیفیت، بر اساس معیارهای مدنظر، ۷۴ مقاله حذف و ۹۱ مقاله برای بررسی باقی ماند. در جدول ۱ مقاله‌های منتخب مشاهده می‌شود.

جدول ۱. توزیع مقاله‌ها بر اساس نام پژوهشگران و سال پژوهش، فراوانی منابع، نام نشریه و معیارهای کیفیت

شناسه	پژوهشگر (سال)	نام نشریه	ضرب (H)	ضرب (Q)	فراوانی مقاله‌ها
۱	Pak et al., 2018	Academy of Management	۳۵۸	۱	۱
۲	Ford et al., 2007	Journal of applied psychology	۳۲۴	۱	۲
۳	Frone et al., 1992				
۴	Carlson & Kacmar, 2000	Journal of management	۲۶۱	۱	۲
۵	Anderson et al., 2002				
۶	Qu & Zhao, 2012	Journal of business research	۲۳۶	۱	۱
۷	Michel et al., 2011	Journal of organizational behavior	۲۰۵	۱	۲
۸	Nohe et al., 2014				
۹	Netemeyer et al., 2004	Journal of the Academy of marketing Science	۱۹۴	۱	۱
۱۰	Kinnunen et al., 2003	Personality and Individual differences	۱۹۳	۱	۱
۱۱	Seiger & Wiese, 2009	Journal of vocational behavior	۱۷۵	۱	۷
۱۲	Byron, 2005				
۱۳	Lapierre et al., 2008				
۱۴	DiRenzo et al., 2011				
۱۵	Michel et al., 2009				
۱۶	Adkins & Premeaux, 2012				
۱۷	Frone et al., 1997				
۱۸	Hauser et al., 2023	Journal of advanced nursing	۱۶۹	۱	۱
۱۹	Chelariu & Stump, 2011	European Journal of Marketing	۱۴۶	۱	۱
۲۰	Cinamon & Rich, 2010	Teaching and Teacher Education	۱۴۵	۱	۱
۲۱	Li et al., 2017	Human Relations	۱۵۲	۱	۳
۲۲	Bagger & Li, 2012				
۲۳	Kinnunen & Mauno, 1998				
۲۴	Amstad et al., 2011	Journal of occupational health psychology	۱۴۰	۱	۱
۲۵	Oshio et al., 2017	BMJ open	۱۳۹	۱	۱
۲۶	Liao, 2011	The International Journal of Human Resource Management	۱۳۰	۱	۸
۲۷	Kim & Gong, 2017				
۲۸	Haar et al., 2012				
۲۹	Chen, 2018				

شناسه	پژوهشگر (سال)	نام نشریه	ضریب (H)	ضریب (Q)	فراوانی مقاله‌ها
۳۰	Mansour & Tremblay, 2018				
۳۱	Kim et al., 2019				
۳۲	Wang et al., 2021				
۳۳	Wu et al., 2010				
۳۴	Annink et al., 2016	Social indicators research	۱۲۶	۱	۱
۳۵	Fujimoto et al., 2008	Journal of clinical nursing	۱۱۷	۱	۱
۳۶	Mansour & Tremblay, 2016	International Journal of Contemporary Hospitality Management	۱۱۳	۱	۲
۳۷	Karatepe, 2013				
۳۸	Weale et al., 2021	American Journal of Industrial Medicine	۱۱۳	۱	۱
۳۹	Grant-Vallone & Donaldson, 2001	Work & stress	۱۰۸	۱	۱
۴۰	Armstrong et al., 2015	Criminal justice and behavior	۱۰۶	۱	۱
۴۱	Bowen et al., 2018	Construction management and economics	۱۰۵	۱	۱
۴۲	Eissa & Wyland, 2018	Applied Psychology	۱۰۴	۱	۲
۴۳	Cowlshaw et al, 2014				
۴۴	Yavas et al., 2008	International journal of service industry management	۹۸	۱	۱
۴۵	Richter et al., 2015	International archives of occupational and environmental health	۹۷	۲	۱
۴۶	Rupert et al., 2012	Professional Psychology: Research and Practice	۹۷	۲	۱
۴۷	Eshak et al., 2021	Journal of public health	۹۵	۱	۱
۴۸	Voydanoff, 2005	Journal of Family Issues	۹۴	۱	۱
۴۹	Zhang et al., 2012	Journal of Managerial Psychology	۹۱	۱	۱
۵۰	Foley et al., 2005	Asia Pacific Journal of Management	۸۹	۱	۱
۵۱	Noor, 2004	The Journal of social psychology	۸۸	۱	۱
۵۲	Ozduran et al., 2023	The Service Industries Journal	۷۶	۱	۱
۵۳	De Clercq, 2020	The Journal of Applied Behavioral Science	۷۴	۱	۱
۵۴	Lee, 2018	Human Resource Development Quarterly	۷۲	۱	۳
۵۵	Madsen, 2003				
۵۶	Fein & Skinner, 2015				
۵۷	Poggesi et al., 2019	International Entrepreneurship and Management Journal	۷۱	۱	۱
۵۸	Nevin & Schieman, 2021	The Sociological Quarterly	۶۹	۱	۱
۵۹	Erdamar & Demirel, 2014	Procedia-Social and Behavioral Sciences	۶۷	۱	۴
۶۰	Mete et al., 2014				
۶۱	Panatik et al., 2011				
۶۲	Gozukara & Colakoglu, 2016				
۶۳	Beigi et al., 2012	Management Research Review	۶۵	۱	۱
۶۴	Ben-Uri et al, 2021	European Journal of Psychology of Education	۶۳	۱	۱

شناسه	پژوهشگر (سال)	نام نشریه	ضریب (H)	ضریب (Q)	فراوانی مقاله‌ها
۶۵	Wang & Peng, 2017	International Journal of Mental Health and Addiction	۶۲	۱	۱
۶۶	Allen et al., 2016	Journal of Contingencies and Crisis Management	۶۱	۱	۱
۶۷	Labrague et al., 2021	International Nursing Review	۶۰	۱	۱
۶۸	Lambert et al., 2015	The Prison Journal	۵۶	۱	۱
۶۹	Seto et al., 2004	Environmental health and preventive medicine	۵۳	۱	۱
۷۰	Rhee et al., 2020	International Journal of Social Welfare	۵۳	۲	۱
۷۱	Huang et al, 2004	Journal of Family and Economic Issues	۵۲	۲	۱
۷۲	Mukanzi & Senaji, 2017	SAGE open	۴۹	۲	۱
۷۳	Beham, 2011	Community, Work & Family	۴۸	۱	۴
۷۴	Vercruyssen & Van de Putte, 2013				
۷۵	Chen & Cheng, 2023				
۷۶	Amah, 2021				
۷۷	Galletta et al., 2019	BMC nursing	۴۷	۱	۱
۷۸	AlAzzam et al., 2017	In Nursing forum	۴۶	۱	۱
۷۹	Andrade & Mikula, 2014	Marriage & Family Review	۴۶	۲	۱
۸۰	Orellana et al., 2023	Applied Research in Quality of Life	۴۳	۲	۲
۸۱	Yucel, 2017				
۸۲	Zeb et al., 2021	Psychology research and behavior management	۴۲	۱	۱
۸۳	Vickovic & Morrow, 2020	Criminal Justice Review	۴۱	۱	۱
۸۴	Brunetto et al., 2010	Asia Pacific Journal of Human Resources	۳۹	۱	۱
۸۵	Tatman et al, 2006	Contemporary family therapy	۳۸	۱	۱
۸۶	Aboobaker & Edward, 2020	Global Business Review	۳۷	۲	۱
۸۷	Kalliath et al., 2012	Australian Social Work	۳۷	۲	۱
۸۸	Chen et al., 2018	Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism	۳۴	۲	۱
۸۹	Karatepe, et al, 2008	Services Marketing Quarterly	۳۳	۲	۱
۹۰	Yucel & Latshaw, 2020	Society and Mental Health	۳۱	۱	۱
۹۱	Gisler et al., 2018	Journal of Applied Biobehavioral Research	۳۰	۲	۱

یافته‌های پژوهش

پس از انتخاب مقاله‌های نهایی که از معیارهای لازم برای ورود به فرایند مرور نظام‌مند برخوردار بوده‌اند، استخراج و تحلیل اطلاعات این مقاله‌ها بر اساس سؤال‌های تحقیق آغاز و انجام شد که شامل مراحل ۵ و ۶ فرایند مرور نظام‌مند می‌شود.

مرحله ۵: استخراج داده‌ها

در این مرحله در راستای پاسخ به پرسش اصلی پژوهش، ابتدا تمام مقاله‌هایی که در مرحله ارزیابی کیفیت برای تحلیل انتخاب شده بودند، به دقت بررسی شدند؛ سپس کدهای خام اولیه از متن مقاله‌های منتخب استخراج شدند و در نهایت با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، در یک دسته و مفهوم مشابه، طبقه‌بندی شدند. بدین ترتیب کدهای نهایی پژوهش در طبقه انتزاعی‌تری شکل گرفتند. در نهایت، در ارتباط با پیشایندهای تعارض کار - خانواده، ۲۴ کد خام و ۴ کد نهایی و در بخش پیامدهای آن، ۱۲ کد خام و ۲ کد نهایی شناسایی شد. همچنین در ارتباط با پیشایندهای تعارض خانواده - کار، ۲۲ کد خام و ۳ کد نهایی و در بخش پیامدهای آن، ۱۶ کد خام و ۳ کد نهایی شناسایی شد. در ادامه، کدهای نهایی و خام مربوط به هر یک از دو ساحت تعارض، در قالب چارچوب نظری پژوهش حاضر، به بحث و بررسی گذاشته شده است.

جدول ۲. کدگذاری مربوط به پیشایندهای کار - خانواده

کدهای نهایی	کدهای خام	فراوانی	شناسه مقاله‌ها در جدول ۱
پیشایندهای ماهیتی شغل	حجم کاری سنگین	۲۶	۵-۶-۷-۱۱-۱۵-۴-۷-۱۵-۳۲-۳۴-۳۶-۳۷-۳۹-۴۵-۴۸ ۵۲-۵۴-۶۶-۶۷-۶۹-۷۳-۷۴-۷۸-۸۴-۸۷-۹۱
	کار سخت و پُراسترس	۸	۱۸-۲۱-۳۴-۳۵-۴۰-۵۰-۶۲-۶۳
	تعهدهای کاری زیاد	۶	۷-۱۲-۱۵-۵۵-۵۷-۹۴
	ابهام نقش شغلی	۱۰	۷-۳۴-۵۴-۶۸-۷۸
	استقلال شغلی کم	۶	۷-۳۴-۳۸-۵۴-۶۸-۷۸
	کنترل شغلی اندک	۲	۴۷-۱۸
	نامنی شغلی	۵	۸۸-۶۷-۴۸-۳۴-۲۳
	انتظارات شغلی متناقض	۳	۸۷-۸۵-۴۳
پیشایندهای زمانی شغل	ساعات کاری طولانی	۳۲	۴۱-۳۸-۳۶-۳۴-۳۲-۲۸-۲۶-۲۱-۱۹-۱۸-۱۶-۱۴-۶-۱ -۷۵-۷۲-۷۱-۶۷-۶۴-۶۲-۶۰-۵۹-۵۷-۵۶-۵۰-۴۸-۴۲ ۸۸-۸۵-۸۲-۷۹-۷۷
	هفته‌های کاری فشرده	۲	۷۰-۳۰
	ساعات کار اضافی بدون اطلاع قبلی	۲	۴۸-۴۵
	نوبت‌های کاری انعطاف‌ناپذیر	۱۷	۶۹-۶۷-۶۲-۵۹-۴۵-۴۳-۴۰-۳۵-۳۲-۲۸-۲۷-۲۶-۷-۶ ۸۸-۸۶-۸۵
	ساعات کاری غیراستاندارد	۲	۵۲-۴۳
	حقوق و دستمزد ناکافی	۴	۶-۷-۳۲-۴۰
پیشایندهای مربوط به الزامات و محیط کاری	مشتریان حساس و سخت‌گیر	۱	۶
	محیط کاری نامناسب	۱	۳۸
	مأموریت‌های کاری	۳	۴۵-۴۸-۸۶
	عدم حمایت سرپرست	۷	۸۷-۸۴-۷۱-۵۰-۴۳-۳۸-۷
فشار اجتماعی شغل	فقدان حمایت همکار	۵	۴۷-۴۵-۳۸-۱۸-۷
	همکاران ناسازگار	۱	۸۶
	سرپرستان سخت‌گیر	۲	۸۶-۱۲
	روابط ضعیف با مدیریت	۲	۲۳-۲۸
	پرخاصگری سرپرست	۱	۲۹

جدول ۳. کدگذاری مربوط به پیامدهای کار - خانواده

شناسه مقاله‌ها	فراوانی	کدهای خام	کدهای نهایی
۱۲	۱	کاهش تعداد ساعات برای مراقبت از کودکان	تضعیف ایفای نقش خانوادگی
۴۸	۱	کاهش مشارکت در فعالیت‌های خانگی	
۴۸-۲۹-۲۲	۳	ناتوانی در انجام مسئولیت‌های خانوادگی	
۲۹-۸۵	۲	غفلت از حقوق همسر و فرزندان	تضعیف کیفیت زندگی خانوادگی
۶۸	۱	بدرفتاری با اعضای خانواده	
۸۶-۶۴-۱۲	۳	پیدایش اختلافات زناشویی	
۱۰-۱۹-۳۳-۴۶-۷۸-۷۹-۸۱-۸۶-۹۰	۹	کاهش رضایت زناشویی	
۱۲	۱	درگیر شدن با اعضای خانه	
۴۸	۱	کاهش کیفیت ارتباط با خانواده	
۷۸	۱	انتقال تنش به سایر اعضای خانواده	
-۴۶-۳۹-۳۳-۲۸-۲۶-۲۵-۱۷-۱۵-۱۳-۸-۴	۲۹	نارضایتی خانواده	
-۷۶-۷۵-۷۳-۷۱-۶۵-۶۴-۶۱-۵۹-۵۴-۴۸			
۸۷-۸۳-۸۲-۸۱-۸۰-۷۸-۷۷			
۸۳	۱	طلاق	

جدول ۴. کدگذاری مربوط به پیشایندهای خانواده - کار

شناسه مقاله‌ها	فراوانی	کدهای خام	کدهای نهایی
۱۲-۵۵	۲	تأهل	وضعیت خانوادگی شاغل
۷	۱	شاغل بودن همسر	
۷-۱۲-۳۹-۵۴-۵۵-۵۹-۶۰-۷۱-۸۶	۹	حضور کودکان خرد سال در خانه	
۵۹	۱	تعداد فرزندان زیاد	
۶۰	۱	جو خانواده	
۲۱-۲۲-۲۶-۵۱	۴	داشتن کودک بیمار	
۵-۷-۱۲-۱۴-۳۱-۷۳-۷۸	۷	اختصاص دادن زمان بیشتر به خانواده	پیشایندهای خانوادگی نقش محور
۳۱	۱	انرژی و زمان صرف شده برای ترتیب فرزندان	
۳۱-۵۹-۶۴-۸۰-۸۵	۵	مسئولیت زیاد در خانه	
۵-۷-۸-۱۱-۱۴-۱۵-۳۱-۷۸	۸	گرانباری نقش خانوادگی	
۱۴-۳۲-۳۵-۵۸-۶۴-۸۶	۶	مسئولیت‌های مراقبت از کودکان	
۲۲	۱	قرار دادن فرزندان در مهد کودک	
۱۴-۸۶	۲	مسئولیت‌های مراقبت از والدین سالخورده	
۷-۱۲	۲	مشارکت در نقش‌های خانواده	
۴-۷-۷۸	۳	ابهام نقش در خانواده	
۴-۷۸	۲	تضاد نقش	
۶۰	۱	انتظارات متناقض خانواده	
۱۵-۸۰	۲	رفتار نادرست کودکان	
۷-۵۹	۲	عدم حمایت همسر	
۷	۱	عدم حمایت خانواده	
۸۰	۱	روابط دشوار با شریک زندگی یا فرزندان	
۶۰	۱	وابستگی به خانواده	

جدول ۵. کدگذاری مربوط به پیامدهای خانواده - کار

کدهای نهایی	کدهای خام	فراوانی	شناسه مقالات
پیامدهای شغلی روان‌شناختی	نارضایتی شغلی	۱۳	۲-۳-۴-۱۳-۱۵-۱۷-۲۰-۲۲-۲۴-۶۴-۶۹-۷۱-۸۰
	کاهش تعهد سازمانی	۲	۸۸-۸۹
	کاهش انگیزه شغلی	۱	۳۲
	افسردگی و استرس شغلی	۲	۱۰-۱۷
	قصد جابجایی بیشتر	۶	۲-۲۲-۲۴-۸۹
	قصد ترک شغل	۵	۹-۱۷-۱۹-۴۴-۴۸
	احساس ناتوانی در انجام کار	۳	۲۲-۵۳-۸۰
پیامدهای شغلی رفتار محور	تأخیر در کار	۷	۳-۱۴-۱۷-۲۲-۴۸-۵۹-۷۱
	غیبت از کار	۶	۵-۱۴-۱۹-۴۸-۵۹-۷۳
	انزوای حرفه‌ای	۱	۸۰
	نابه‌سامانی شغلی	۱	۴۸
	کاهش رفتار شهروندی	۱	۵۴
پیامدهای شغلی عملکرد محور	کاهش عملکرد شغلی	۱۰	۲-۸-۲۱-۲۲-۲۴-۳۲-۵۴-۵۹-۷۳-۷۸
	کاهش اثربخشی کار	۲	۲۰-۶۴
	کاهش کیفیت خدمات	۲	۲۲-۲۴
	تداخل در عملکرد	۱	۸۰

مرحله ۶. تحلیل یافته‌ها بر اساس پرسش‌های پژوهش

در این مرحله، یافته‌های پژوهش به بحث گذاشته می‌شود. به این منظور کدهای اولیه و تلفیق شده مربوط به پیشایندها و پیامدهای هر دو نوع تعارض کار و خانواده (محتوای جدول‌های ۲ تا ۵) در قالب نقشه شماتیک ترسیم شده است. پیشایندها و پیامدهای مرتبط با هر دو نوع تعارض کار - خانواده و خانواده - کار به ترتیب در شکل‌ها ۱ و ۲ ترسیم شده است.



شکل ۱. پیشایندها و پیامدهای تعارض کار - خانواده



شکل ۲. پیشایندها و پیامدهای تعارض خانواده - کار

در ادامه به تشریح روایتی محتوای این دو شکل در خصوص پیشایندها و پیامدهای دو نوع تعارض کار و خانواده پرداخته می‌شود:

پیشایندها و پیامدهای تعارض کار - خانواده

پیشایندهای مربوط به تعارض کار - خانواده

پیشایندهای ماهیتی شغل

از جمله عواملی که به محتوا و ماهیت شغل مربوط است و نقش بسزایی را در شکل‌گیری تعارض کار و خانواده ایفا می‌کند، حجم کار سنگین که در بسیاری از مطالعات منتخب بر آن تأکید شده است (ازدوران، سیدام، الوول و مرتنز^۱، ۲۰۲۳؛ بن‌اوری و همکاران، ۲۰۲۱؛ لابرگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ وانگ، تسای، لی و کو^۲، ۲۰۲۱؛ العظام، ابوالرب و نزال^۳، ۲۰۱۷). به‌گفته‌اندرسون و همکاران (۲۰۰۲) حجم کاری زیاد، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده تعارض کار و خانواده است (اندرسون و همکاران، ۲۰۰۲). مطابق با نظریه سرریزشدگی و تئوری تقابل دامنه، فشارهای کاری یک حوزه می‌تواند به حوزه دیگر سرایت کند و آن را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین، وظایف و مسئولیت‌های سنگین کاری، توانایی افراد را برای اختصاص زمان و انرژی به خانواده کاهش می‌دهد و به تجلی و ظهور مسائل و درگیری‌های کار - خانواده منجر می‌شود (پوگسی، ماری و دی ویتا^۴، ۲۰۱۹؛ کارلسون و همکاران، ۲۰۰۳). مطالعات در سایر حوزه‌ها هم گویای این واقعیت است. به‌گفته‌آلوارادو و برتونز^۵

1. Ozduran, Saydam, Eluwole & Mertens
 2. Wang, Tsai, Lee & Ko
 3. AlAzzam, AbuAIRub & Nazzal
 4. Poggesi, Mari & De Vita
 5. Alvarado & Bretones

(۲۰۱۸) و اردمار و دمیرل^۱ (۲۰۱۶)، معلمی که به دلیل حجم کاری سنگین نمی‌تواند برای خانواده خود وقت کافی بگذارد و مجبور است آن را به خانه ببرد (برنامه‌ریزی درسی، آماده‌سازی یا نمره‌دادن به امتحانات)، ممکن است به تعارض کار و خانواده منجر شود (آلوارادو و برتونز، ۲۰۱۸؛ اردمار و دمیرل، ۲۰۱۶). سینامون و ریچ (۲۰۰۵) اشاره می‌کنند که تعارض کار و خانواده در بین معلمان، نسبت به سایر مشاغل رایج‌تر است (بن‌اوری و همکاران، ۲۰۲۱). مطالعات دیگر به کار سخت و استرس ناشی از کار اشاره کرده‌اند (هاوزر و همکاران^۲، ۲۰۲۳؛ آنینک، دن دالک و استاین^۳، ۲۰۱۶؛ گوزوکارا و کولاکولو^۴، ۲۰۱۶؛ لی، شافر، وانگ و هوانگ^۵، ۲۰۲۱؛ فوجیموتو، کوتانی و سوزوکی^۶، ۲۰۰۸). به‌گفته روتبارد^۷ (۲۰۰۱) و استینز^۸ (۱۹۸۰)، اگر فرد استرس بیشتری از کار دریافت کند، نمی‌تواند منابع کافی (مانند انرژی و زمان) را در خانواده خود سرمایه‌گذاری کند و این مسئله می‌تواند به تعارض کار و خانواده منجر شود (چانگ، ژو، وانگ و هریدرو^۹، ۲۰۱۷). مثالش کارکنانی است که در حوزه کاری با عوامل استرس‌زا مواجهند و باید زمان بیشتری را به کار خود اختصاص دهند و در نتیجه، قادر نیستند مسئولیت‌های خانوادگی خود را انجام دهند. تپر^{۱۰} (۲۰۰۰) استدلال می‌گوید که نظارت نادرست، یکی از عوامل استرس‌زا در کار است که ممکن است باعث شود کارمندان با مسائل مربوط به کار درگیر شوند و این احتمالاً زمانی را که آن‌ها به خانواده اختصاص می‌دهند، محدود می‌کند و در نتیجه به درگیری‌های شغلی - خانوادگی منجر می‌شود (چن، ۲۰۱۸). عامل دیگری که می‌توان به آن اشاره کرد، بحث تعهدهای کاری زیاد است. نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که تعارض کار و خانواده زمانی رخ می‌دهد که تعهدهای زیاد کاری مانع انجام مسئولیت‌های خانوادگی می‌شود؛ برای مثال تعهدهای کاری، مانع توانایی ارائه مراقبت‌های کافی از کودک می‌شود (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۲). سایر مطالعات کنترل شغلی و استقلال شغلی اندک را زمینه‌ساز ظهور تعارض کار و خانواده دانسته‌اند (هاوزر و همکاران، ۲۰۲۳؛ ایشاک و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۱؛ ویل، لامبرت، گراهام، استاکی و اوکمن^{۱۲}، ۲۰۲۱؛ العظام و همکاران، ۲۰۱۷؛ لامبرت و همکاران، ۲۰۱۵). بسیاری از محققان بر این باورند که کار منبع اصلی تعارض کار و خانواده است؛ زیرا افراد معمولاً نمی‌توانند کار و برنامه کاری خود را کنترل کنند (بیگی، میرخلیل زاده ارشادی و شیرمحمدی^{۱۳}، ۲۰۱۲). همچنین استقلال شغلی کم می‌تواند باعث ناامیدی فرد شود که ممکن است به زندگی خانگی و خانوادگی نیز سرایت کند. از میان عوامل دیگری که در شکل‌دهی به تعارض کار و خانواده نقش آفرینی می‌کند، ابهام نقش و انتظارات شغلی متناقض است (العظام و همکاران، ۲۰۱۷). ابهام نقش زمانی حاصل می‌شود که درباره نحوه انجام وظایف شغلی یا آنچه از یک فرد در محل کار انتظار می‌رود، شفافیت کافی وجود نداشته باشد (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۵). همان‌طور که اسپکتور^{۱۴} (۱۹۹۷) تعریف کرده است، «ابهام

1. Erdamar & Demirel

2. Hauser et al

3. Annink, Den Dulk & Steijn

4. Gozukara & Çolakoglu

5. Li, Shaffer, Wang & Huang

6. Fujimoto, Kotani & Suzuki

7. Rothbard

8. Staines

9. Chang, Zhou, Wang & Heredero

10. Tepper

11. Eshak et al

12. Weale, Lambert, Graham, Stuckey & Oakman

13. Beigi, Mir khalil zاده Ershadi & Shirmohammadi

14. Spector

نقش، میزان اطمینان کارمند در خصوص وظایف و مسئولیت‌هایش است». طبق تئوری کلاسیک، در سازمان ساختاریافته، هر موقعیتی، باید مجموعه وظایف مشخص یا مسئولیت‌های معینی داشته باشد و ابهام نقش، میزان بی‌اطمینانی کارکنان را در خصوص اقدامات مناسب در انجام وظایف شغلی منعکس می‌کند (رایان، ما، هسیانو و کو^۱، ۲۰۱۵)؛ برای مثال، ابهام نقش می‌تواند به این دلیل رخ دهد که کارمند نمی‌داند آیا اختیار تصمیم‌گیری را دارد یا اینکه در خصوص انتظارات، عملکرد شغلی او واضح نیست. به دلیل انتظارات نقش نامشخص، کارکنان ممکن است در تصمیم‌گیری تردید کنند و ممکن است مجبور شوند تا انتظارات را از طریق فرایند آزمون و خطا برآورده کنند (ریزو، هاوس و لیرتزمان^۲، ۱۹۷۰). در نهایت، عامل دیگر، ناامنی شغلی است. ناامنی شغلی رفاه اقتصادی لازم برای ثبات و کیفیت زندگی خانوادگی را تهدید می‌کند. بنابراین، ناامنی شغلی عامل استرس‌زایی است که ممکن است اثرهای روانی بر زندگی خانوادگی داشته باشد و در نتیجه، میزان تعارض کار با زندگی خانوادگی را افزایش دهد. وایدانوف (۲۰۰۴ و ۲۰۰۵) بین ناامنی شغلی و تعارض کار با خانواده، رابطه مثبتی را گزارش کرد.

پیشایندهای زمانی شغل

در این قسمت می‌توان به ساعات کاری طولانی، به‌عنوان اصلی‌ترین پیش‌بینی‌کننده تعارض کار و خانواده با بیشترین فراوانی اشاره کرد که مطالعات مختلفی به آن اشاره داشته‌اند (چن و چنگ^۳، ۲۰۲۳؛ هاووز و همکاران، ۲۰۲۳؛ وانگ، تسای، لی و کو^۴، ۲۰۲۱؛ بن‌اوری و همکاران، ۲۰۲۱؛ زب و همکاران^۵، ۲۰۲۱؛ چن، ژانگ و جیا^۶، ۲۰۲۰؛ ایسا و وایلند^۷، ۲۰۱۸؛ بوون، گاوندر، ادواردز و کتل^۸، ۲۰۱۸؛ پاک، کرامر، لی و کیم^۹، ۲۰۱۸). مطالعات بارها این فرض را مطرح کرده‌اند که ساعات کاری طولانی با سطوح بالای استرس، به شکل تعارض کار و خانواده، از طریق عمل تخلیه انرژی مرتبط است (بایرون، ۲۰۰۵؛ ابی و همکاران، ۲۰۰۵؛ گراندی و کروپانزانو، ۱۹۹۹؛ گرینه‌هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵). گرینه‌هاوس و بیوتل (۱۹۸۵) در مقاله اصلی خود، ساعات کاری را ایجادکننده تعارض مبتنی بر زمان و پیشگام اصلی تعارض کار و خانواده دانسته‌اند. تعارض مبتنی بر زمان، هنگامی رخ می‌دهد که ساعات اختصاص داده شده به نقش‌های کاری، در برآورده کردن انتظارات نقش‌های خانوادگی مشکل ایجاد کند؛ برای مثال، ساعات کاری بیش از حد در محل کار، به تخلیه انرژی بیشتر در آنجا منجر می‌شود و افراد پس از بازگشت به خانه، احتمالاً انرژی کمتری برای سرمایه‌گذاری در حوزه خانواده خواهند داشت (پاک و همکاران، ۲۰۱۸). بر این اساس، منطقی است که با افزایش زمان صرف‌شده برای کار و کاهش زمان موجود برای خانه و خانواده، درگیری بین کار و خانواده افزایش یابد (آدکینز و پریمو^{۱۰}، ۲۰۱۲). در همین راستا، برخی از مطالعات به هفته‌های کاری فشرده و ساعات اضافه کار بدون اطلاع قبلی اشاره کرده‌اند (منصور و ترمبلی، ۲۰۱۸؛ ریچتر، شرامل و لاینوبر^{۱۱}، ۲۰۱۵)؛

1. Ryan, Ma, Hsiao & Ku
2. Rizzo, House & Lirtzman
3. Chen & Cheng
4. Wang, Tsai, Lee & Ko
5. Zeb et al
6. Chen, Zhang & Jia
7. Eissa & Wyland
8. Bowen, Govender, Edwards & Cattell
9. Pak, Kramer, Lee & Kim
10. Adkins & Premeaux
11. Richter, Schraml & Leineweber

وایدانوف، ۲۰۰۵). الزام به کارکردن ساعات اضافی بدون اطلاع قبلی، محدودیت‌هایی را در زمان و زمان‌بندی بر توانایی کارمندان، برای انجام تعهدهای خانوادگی ایجاد می‌کند. فقدان اطلاع، میزان توانایی کارکنان را برای مشارکت قابل اعتماد در فعالیت‌های خانوادگی کاهش می‌دهد. در مطالعه‌ای که وایدانوف (۲۰۰۴) انجام داد، گزارش شده است که بین ساعات کار اضافی بدون اطلاع قبلی و تعارض کار با خانواده، رابطه مثبتی وجود دارد. کار کردن در یک شیفت غیر روز، مانع از آن می‌شود که کارمندان در ساعات بعد از ظهر و عصر که بیشتر فعالیت‌های خانوادگی اتفاق می‌افتد، در خانه باشند. دو مطالعه رابطه مثبتی را بین شیفت کاری غیر روزانه و تعارض کار با خانواده نشان می‌دهد (وایدانوف، ۲۰۰۵). در مطالعه دیگری روی مدیران شرکت، مشخص شد که مدیران شرکتی که هفته‌های کاری فشرده دارند و در تعطیلات آخر هفته کار می‌کنند، احتمالاً با فشار شدیدی برای انجام مسئولیت‌های خانوادگی مواجه می‌شوند؛ با این حال، هر ساعت کار اضافی نیز، انرژی فرد را بیشتر مصرف می‌کند. در واقع، افرادی که ساعات بیشتری کار می‌کنند، خسته‌ترند و پاسخ‌گویی به خواسته‌های خارج از کار، یعنی خانواده برای آن‌ها دشوارتر است (پاک و همکاران، ۲۰۱۸). در نهایت، دسته دیگری از مطالعات به نوبت‌های کاری انعطاف‌ناپذیر و ساعات کاری نامنظم یا غیراستاندارد اشاره کرده‌اند (آرمسترانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ چن و همکاران، ۲۰۲۰؛ هار، روچه و تیلور^۱، ۲۰۱۲؛ ستو، موریموتو و مارویاما^۲، ۲۰۰۴؛ ریچتر و همکاران، ۲۰۱۵؛ کیو و ژائو^۳، ۲۰۱۲؛ کاولیشو و همکاران، ۲۰۱۴؛ اوزدوران و همکاران، ۲۰۲۳)؛ برای مثال، در حوزه پزشکی و سلامت، مطالعات نشان داده است که در پاکستان، به دلیل کمبود پزشک، گاهی پزشکان مجبورند بیش از ۲۴ ساعت کار کنند و این باعث می‌شود که اولویت‌های خود را زیر سؤال ببرند؛ زیرا آن‌ها نمی‌توانند بین ساعات مربوط به کار و خانواده خود تعادل برقرار سازند (زب و همکاران، ۲۰۲۱). شواهد رو به رشد نشان می‌دهد که مدت زمان کار و برنامه کاری نامعقول و غیراستاندارد در آخر هفته‌ها، به شدت با بروز بیشتر درگیری بین نقش‌های کار و خانواده مرتبط است؛ در حالی که بارهای کاری غیراستاندارد، بر زمان مورد نیاز برای انجام نقش شغلی تأثیر می‌گذارد، در نتیجه زمان برای انطباق با مسئولیت‌های مربوط به خانواده را کاهش می‌دهد (لابراگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ آسیدو، آنور، امپونسا تاویه و دارتی باح^۴، ۲۰۱۸).

پیشایندهای مربوط به الزامات و محیط کاری

از جمله پیشایندهای مرتبط با محیط کار و الزامات حاکم بر آن، می‌توان به حقوق و دستمزد ناکافی در برخی از حرفه‌ها و مشاغل اشاره کرد که در شکل‌گیری و بروز تعارض کار و خانواده نقش اساسی دارد. مطالعات مختلف به این موضوع اشاره کرده‌اند (وانگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ آرمسترانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ کیو و ژائو، ۲۰۱۲؛ میشل، کوتربا، میچلسون، کلارک و بالتس^۵، ۲۰۱۱). مطالعات نشان داده است که حقوق و دستمزد اندک باعث می‌شود که افراد در جهت کسب درآمد بیشتر، ساعات بیشتری را به کار اختصاص دهند تا بتوانند مخارج زندگی خود را تأمین کنند؛ در نتیجه این می‌تواند گذراندن وقت با اعضای خانواده را دشوار سازد و به افزایش درگیری‌ها و اختلاف‌های کار و خانواده دامن زند (وایدانوف، ۲۰۰۵؛ پاراسورامان و سیمرز^۶، ۲۰۰۱؛ فرون و همکاران، ۱۹۹۷). عامل دیگری که در شکل‌گیری تعارض کار و خانواده، نقش دارد، محیط کاری

1. Haar, Roche & Taylor
2. Seto, Morimoto & Maruyama
3. Qu & Zhao
4. Asiedu, Annor, Amponsah-Tawiah & Dartey-Baah
5. Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltés
6. Parasuraman & Simmers

نامناسب است. نبود محیط کاری مناسب، به دلیل فضای کاری نامناسب فیزیکی یا اجتماعی، عامل مهمی در ایجاد تعارض کار و خانواده است (ویل و همکاران، ۲۰۲۳). یک محیط کاری در صورتی که زمینه‌های توجه به کارکنان را مدنظر قرار ندهد و حامی خانواده نباشد، اصلاً مناسب نیست (لاپیر و همکاران، ۲۰۱۳)؛ برای مثال کارکنان خط مقدم در صنعت مهمان‌نوازی، به دلیل نداشتن محیط کاری حمایت‌کننده خانواده، تعارض‌هایی را در رابطه کار و خانواده تجربه می‌کنند (مگنینی^۱، ۲۰۰۹)؛ به این معنا که بسیاری از شرکت‌های مهمان‌نوازی، برنامه‌ها و مزایای خانواده‌پسندی ندارند و کارکنان نمی‌توانند تعادلی بین نقش‌های کاری و خانوادگی خود برقرار کنند (کاراتپه^۲، ۲۰۱۳). ادبیات موجود نشان می‌دهد که در میان پرستاران، تعارض کار و خانواده با توجه به محیط کاری نامناسب (شرایط کاری پُراسترس، ساعات کار اضافی، هفته‌های کاری فشرده و مسئولیت در برابر بیماران)، در مقایسه با سایر مشاغل بیشتر است (گالتا و همکاران، ۲۰۱۹). مأموریت‌های کاری ناگهانی و یک‌شبه، عامل دیگری در بروز تعارض کار و خانواده در نظر گرفته شده است. سفرهای مکرر شبانه نیز، دسترسی کارمندان را برای فعالیت‌های خانوادگی محدود می‌کند و ممکن است آهنگ زندگی خانوادگی آن‌ها را مختل سازد. مطالعات مختلف، روابط مثبتی را میان سفرهای کاری با تعارض کار و خانواده نشان می‌دهد (وایدانوف، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۴؛ بات و والکور^۳، ۲۰۰۳). در نهایت می‌توان به مشتریان حساس و سخت‌گیر اشاره کرد که در مطالعه کیو و ژائو (۲۰۱۲) به آن پرداخته شده است. مشتریان حساس می‌توانند با حساسیت‌ها و سخت‌گیری‌هایی که در راستای دریافت خدمات دارند، زمان بیشتری از وقت کارکنان را به خود اختصاص دهند و زمینه‌های فشار روحی و خستگی جسمی و ذهنی را برای آن‌ها ایجاد کنند. در این شرایط، کارکنان با خستگی شدید روحی و روانی با خانواده روبه‌رو می‌شوند و نمی‌توانند ارتباط و تعامل خوبی را با اعضای خانه برقرار سازند؛ در نتیجه، ارتباط غیراثربخش، به ایجاد تعارض کار و خانواده منجر می‌شود (کیو و ژائو، ۲۰۱۲).

فشار اجتماعی شغل

فشار اجتماعی شغلی به‌عنوان یکی دیگر از پیشایندهای تعارض کار و خانواده، به فشاری اشاره دارد که از سوی همکاران و سرپرستان به فرد اعمال می‌شود و زمینه اختلاف‌ها و درگیری‌های کاری و خانوادگی را ایجاد می‌کند. مطالعات مختلف به عدم حمایت سرپرستان (ویل و همکاران، ۲۰۲۱؛ کاولیشو و همکاران، ۲۰۱۴؛ میشل و همکاران، ۲۰۱۱؛ بروتو، فار وارتون، رمزی و شاکلک^۴، ۲۰۱۰؛ هوانگ، هامر، نیل و پرین^۵، ۲۰۰۴؛ فرون و همکاران، ۱۹۹۲؛ گرینه‌اوس و بیوتل، ۱۹۸۵)، فقدان حمایت همکاران و همکاران ناسازگار (هاوزر و همکاران، ۲۰۲۳؛ ویل و همکاران، ۲۰۲۱؛ ایشاک و همکاران، ۲۰۲۱؛ ریچتر و همکاران، ۲۰۱۵؛ میشل و همکاران، ۲۰۱۱؛ ابوبیکر و ادوارد، ۲۰۲۰)، پرخاشگری همکاران و سرپرستان (چن، ۲۰۱۸) و روابط ضعیف با رهبری و مدیریت (ویل و همکاران، ۲۰۲۳؛ کیننون و ماونو^۶، ۱۹۹۸)، به‌عنوان پیشایندهای اجتماعی شغل اشاره کرده‌اند. مطالعات مختلف نشان داده است که عدم حمایت همکاران و سرپرستان، باعث می‌شود تا کارکنان به‌راحتی نتوانند بین نیازها و خواسته‌های کاری و زندگی خانوادگی خودشان تعادل برقرار سازند و این می‌تواند فشارهای روحی و

1. Magnini
2. Karatepe
3. Batt & Valcour
4. Brunetto, Farr-Wharton, Ramsay & Shacklock
5. Huang, Hammer, Neal & Perrin
6. Kinnunen & Mauno

روانی را در فرد تشدید کند و به بروز تعارض کاری و خانوادگی منجر شود (بیگی و همکاران، ۲۰۱۲؛ تیلور، دلکامپو و بلانسرو^۱، ۲۰۰۹). پرخاشگری از جانب سرپرستان و همکاران هم در ایجاد چنین تعارضی نقش مهمی دارد. در سال‌های اخیر، فراوانی و شدت پرخاشگری در محل کار، به تدریج افزایش یافته است (شات، فرون و کلوتی^۲، ۲۰۰۶؛ تپر، دافی، هوبلر و انسلی^۳، ۲۰۰۴). پرخاشگری در محل کار، از جمله اعمال منفی است که علیه سازمان یا کارکنان آن انجام می‌شود و قربانیان انگیزه دارند که از آن اجتناب کنند (راور و بارلینگ^۴، ۲۰۰۸؛ نیومن و بارون^۵، ۲۰۰۵). بر اساس یک نظرسنجی، سرپرستان (۵۷ درصد) شایع‌ترین منبع پرخاشگری در محل کار هستند و پس از آن همکاران (۳۷ درصد) (چن، ۲۰۱۸). تپر (۲۰۰۷) استدلال کرد که پرخاشگری در محل کار، بر حوزه‌های غیرکاری کارکنان نیز تأثیر می‌گذارد. به‌تازگی، چندین محقق رابطه بین پرخاشگری در محل کار و تعارض کار و خانواده را بررسی کرده‌اند (کارلسون، فرگوسن، پررو و ویتن^۶، ۲۰۱۱؛ هوبلر و براس^۷، ۲۰۰۶؛ ابی و همکاران، ۲۰۰۵). بر اساس استدلال‌های نظریه سرریزشدگی، تجربه پرخاشگری در محل کار ممکن است در کارکنان عواطف منفی ایجاد کند و امکان دارد این پرخاشگری به حوزه خانوادگی آن‌ها نیز سرایت کند و در اجرای نقش‌های خانوادگی آن‌ها تأثیر منفی بگذارد و به تعارض‌های شغلی - خانوادگی منجر شود (چن، ۲۰۱۸). ممکن است کارمندانی که توسط سرپرستانشان مورد تعرض قرار می‌گیرند، این تأثیر منفی را به خانه ببرند و باعث ایجاد مشکلات در ایفای نقش‌های خانوادگی و ایجاد تعارض‌های کار و خانواده شوند. همچنین، افرادی که با پرخاشگری همکاران مواجه می‌شوند، دچار پریشانی روانی بیشتری می‌شوند (هرشکوویس و بارلینگ^۸، ۲۰۱۰؛ کورتینا و مگلی^۹، ۲۰۰۹)؛ ضمن آنکه این پاسخ روان‌شناختی منفی، بر توانایی افراد برای ایفای نقش‌های خانوادگی‌شان تأثیر می‌گذارد و در نتیجه درک تعارض کار و خانواده را القا می‌کند.

پیامدهای تعارض کار - خانواده

تضعیف ایفای نقش خانوادگی

مطالعات مختلف به عواملی اشاره کرده‌اند که به تضعیف ایفای نقش در خانواده منجر می‌شوند. از جمله این عوامل، می‌توان به کاهش تعداد ساعات برای مراقبت از کودکان و سالمندان (بارون، ۲۰۰۵)، کاهش مشارکت در فعالیت‌های خانگی و ناتوانی در انجام مسئولیت‌های خانوادگی (باگر و لی^{۱۰}، ۲۰۱۲؛ وایدانوف، ۲۰۰۵) و بی‌توجهی به حقوق همسر و فرزندان اشاره کرد. زمان مقدار محدودی است و هرچه زمان بیشتری برای کار صرف شود، کمتر برای خانه و خانواده در دسترس باقی می‌ماند. بسیاری از محققان مدت‌هاست بر این باورند که با افزایش تعداد ساعت‌های کاری فرد، درگیری بین کار و زندگی خانوادگی فرد نیز افزایش می‌یابد و این اثرهای منفی به سایر نتایج کار و زندگی نیز گسترش می‌یابد. این موضوع بر

1. Taylor, DelCampo & Blancero
2. Schat, Frone & Kelloway
3. Tepper, Duffy, Hoobler & Ensley
4. Raver & Barling
5. Neuman & Baron
6. Carlson, Ferguson, Perrewé & Whitten
7. Hoobler & Brass
8. Hershcovis & Barling
9. Cortina & Magley
10. Bagger & Li

نظریه نقش و فرضیه کمبود منابع مبتنی است که پیشنهاد می‌کند تقاضای یک نقش، منابع شخصی مانند زمان و انرژی فیزیکی یا ذهنی را تحلیل می‌برد و منابع ناکافی را برای تخصیص به نقش‌های دیگر باقی می‌گذارد (نوه، میشل و سونتگ^۱، ۲۰۱۴)؛ از این رو منطقی است که اشاره کنیم با افزایش زمان صرف‌شده برای کار، مدت زمان اختصاص داده شده به خانواده و حضور در بین آن‌ها کاهش یابد (یوگسی و همکاران، ۲۰۱۹؛ آدکینز و پریمو، ۲۰۱۲؛ بیگی و همکاران، ۲۰۱۲). در نهایت این می‌تواند مانع از رسیدگی و ایفای نقش مؤثر در امور مربوط به خانواده (تربیت، مراقبت و مسئولیت نگهداری از کودکان و سالمندان) شود و در بلندمدت، زمینه نارضایتی آن‌ها را فراهم آورد. برای مثال، وقتی والدین به دلیل جلسه‌ای در محل کار نمی‌توانند در بازی فوتبال کودک شرکت کنند، آن‌ها تداخل کاری مبتنی بر زمان با درگیری‌های خانوادگی را تجربه می‌کنند؛ زیرا این کار مانع می‌شود که زمان کافی به فرزندان اختصاص یابد و به افزایش درگیری‌ها و مشکلات خانوادگی دامن می‌زند (بن‌اوری و همکاران، ۲۰۲۱؛ ژانگ و همکاران، ۲۰۱۲؛ کارلسون و کچمار، ۲۰۰۰). مطالعات دیگری نیز به کاهش مشارکت در مسئولیت‌ها و وظایف خانوادگی افراد اشاره کرده‌اند. آن‌ها بیان کرده‌اند که ساعات کاری بیش از حد و حجم کار اضافی، به‌طور مثبت با ایجاد خستگی مفرط در افراد، منابع ارزشمند مانند زمان، انرژی و احساسات را که برای انجام تعهدهای خانوادگی ضروری است، تخلیه می‌کند. در نتیجه افراد را از مشارکت در فعالیت‌ها، مسئولیت‌های خانوادگی و توجه به حقوق همسر و فرزندان، باز می‌دارد (پاک و همکاران، ۲۰۱۸؛ چن، ۲۰۱۸؛ منصور و ترمبلی، ۲۰۱۶؛ کاتنباخ، دمروتی و ناگراینر^۲، ۲۰۱۰؛ وایدانوف، ۲۰۰۵).

تضعیف کیفیت زندگی خانوادگی

یکی از پیامدهای مهمی که تعارض کار - خانواده بر جای می‌گذارد، به نارضایتی خانواده مربوط می‌شود. این مفهوم با اختصاص دادن ۲۹ فراوانی در بین مطالعات منتخب، به‌عنوان اصلی‌ترین پیامد مرتبط با تعارض کار - خانواده مطرح شده است. مطالعات نشان داده است که تعارض بیشتر کار با خانواده با برخی از پیامدهای غیرکاری منفی، مانند کاهش رضایت از خانواده و رضایت زناشویی کمتر (بن‌اوری و همکاران، ۲۰۲۱؛ یوسل^۳، ۲۰۱۷؛ روپرت، استوانوویچ، هارتمن، برایانت و میلر^۴، ۲۰۱۲؛ آمستاد، مایر، فاسل، الفرینگ و سمر^۵، ۲۰۱۱؛ وو، چانگ و ژوانگ^۶، ۲۰۱۰؛ آلن، هرست، بروک و ساتون^۷، ۲۰۰۰)، همراه است. با توجه به تئوری حفاظت از منابع، سطح بالای تعارض کار - خانواده نشان می‌دهد که منابع شخصی بیش از حد در محیط‌های کاری فرد استفاده می‌شود و بنابراین منابع کافی برای رویارویی با زندگی خانوادگی باقی نمی‌ماند. همین مسئله به پیدایش اختلاف‌های زناشویی و کاهش رضایت خانوادگی منجر می‌شود (یو، وانگ و هوانگ^۸، ۲۰۱۸). مثالش زمانی است که افراد به‌قدری از نظر ذهنی خسته از کار به خانه می‌آیند که نمی‌توانند با اعضای خانواده تعامل محترمانه و خوبی را داشته باشند (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۳). در همین راستا، نظریه تقابل دامنه فرض می‌کند که منشأ تعارض کار - خانواده، در حوزه کاری است؛ اما در وهله نخست به متغیرهای مرتبط با خانواده مانند رضایت زناشویی آسیب می‌رساند.

1. Nohe, Michel & Sonntag
2. Kattenbach, Demerouti & Nachreiner
3. Yucl
4. Rupert, Stevanovic, Hartman, Bryant & Miller
5. Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer
6. Wu, Chang & Zhuang
7. Allen, Herst, Bruck & Sutton
8. Yu, Wang & Huang

منطق پشت این ایده آن است که وقتی یک نقش (مثلاً کار) با نقش دیگری (مثلاً خانواده) تداخل پیدا کند، افراد در انجام خواسته‌های نقش گیرنده (مثلاً خانواده) با مشکل مواجه خواهند شد (نوه و همکاران، ۲۰۱۴). در مطالعه‌ای که روی معلمان در زمینه تعارض کار - خانواده صورت گرفت، مشخص شد که خستگی جسمی و روحی ناشی از کار، کار خانگی را دشوارتر می‌کند و مشکلات مربوط به کار باعث می‌شود که معلمان در خانه احساس استرس و عصبانیت کنند. هر مشکل مرتبط با کار، بر زندگی خانوادگی معلمان تأثیر منفی می‌گذارد. نارضایتی همسر و فرزندان، اختلاف‌های زناشویی و انتقال تنش به سایر اعضای خانواده، از جمله تأثیرهای یادشده مشکلات ناشی از کار است (اردامار و دمیرل، ۲۰۱۴). همچنین، نتایج مطالعه دیگری که روی پزشکان صورت گرفت، نشان داد که شرایط کاری سخت و پُراسترس، ساعات کاری شبانه‌روزی و خستگی بیش از حد، باعث کاهش رضایت زناشویی و خانوادگی پزشکان شده و آن‌ها را به سمت جدایی و طلاق سوق داده است (زب و همکاران، ۲۰۲۱).

پیشایندها و پیامدهای تعارض خانواده - کار

پیشایندهای تعارض خانواده - کار

وضعیت خانوادگی شاغل

مطالعات مختلف به فشارها و عوامل استرس‌زای حوزه خانوادگی، به‌عنوان پیشایندهای تعارض خانواده - کار اشاره کرده‌اند. این تعارض به‌ویژه برای آن دسته از والدینی که نوزادان و کودکان پیش دبستانی دارند، قوی‌تر است؛ زیرا کودکان کوچک‌تر نسبت به کودکان بزرگ‌تر، به مراقبت و منابع بیشتری نیاز دارند (بیگی و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین، والدینی که کودکان شیرخوار یا پیش دبستانی دارند، عموماً زمان کمتر و انرژی فیزیکی و روانی کمتری را به کار اختصاص می‌دهند و سطوح بالاتری از تعارض خانواده - کار را تجربه می‌کنند (پوگسی و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین، تعداد فرزندان عامل دیگری است که بر تعارض خانواده و کار تأثیر می‌گذارد. تقاضاهای والدین با تعداد فرزندان افزایش می‌یابد و والدینی که کودکان کم‌سن بیشتری نسبت به والدین کودکان بزرگ‌تر دارند، تعارض بیشتری را تجربه می‌کنند (گرینه‌هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵). از مشکلات رایج دیگر، می‌توان به بیماری کودک اشاره کرد (باگر و لی، ۲۰۱۲؛ کینونن و ماونو، ۱۹۹۸؛ سیگر و ویز، ۲۰۰۹). نتایج مطالعه‌ای که روی معلمان صورت گرفت، نشان داد که معلمان به‌دلیل کارهای خانه (شستن ظرف‌ها، مرتب کردن خانه، مراقبت از کودک، خرید و غیره) وقت خود را برای خوابیدن قربانی می‌کنند. به همین علت نمی‌توانند در کار، به اندازه کافی شایستگی داشته باشند. تعارض رایج دیگر این بود که «برخی موقعیت‌ها، از جمله مهمان‌ریزی نشده، بیماری یا مشکل مربوط به کودک، باعث ایجاد مشکل در محل کار می‌شود» و به ظهور و افزایش تعارض خانواده - کار می‌انجامد (اردامار و دمیرل، ۲۰۱۴). وضعیت تأهل و اشتغال همسر، از دیگر عوامل پرداخته شده در مطالعات بودند. محققان بر این باورند که افراد متأهل بیشتر از افراد مجرد درگیری خانواده - کار را تجربه می‌کنند. افراد مجرد در استفاده از زمان و انرژی خود انعطاف بیشتر و تعهدهای خانوادگی کمتری دارند؛ بنابراین به احتمال کمتری تعارض خانواده و کار را تجربه می‌کنند (فو و شفر^۱، ۲۰۰۱). همچنین، کسانی که با همسران شاغل (خانواده‌های دودرآمد) ازدواج کرده‌اند، با سطوح بالایی از تعارض

خانواده - کار روبه‌رو هستند. هنگامی که هر دو شریک، به‌طور هم‌زمان در محل کار هستند، ممکن است به‌طور ناخودآگاه برای مراقبت از خانواده به یکدیگر وابسته باشند که به سطوح بالای تعارض خانواده - کار منجر می‌شود؛ به‌خصوص زمانی که فرزندان خردسال نیز در خانواده وجود داشته باشد (ایشاک و همکاران، ۲۰۲۱؛ باگر و لی، ۲۰۱۲).

پیشایندهای خانوادگی نقش‌محور

پیشایندهای خانوادگی نقش‌محور به میزان مشارکت و مسئولیت‌های خانوادگی افراد در ارتباط با اعضای خانواده (همسر، فرزندان و افراد سالمند)، اشاره دارد. با توجه به نظریهٔ تقابل دامنه، مقدار زمان مصرف شده در یک حوزه (خانواده) توانایی فرد را برای مشارکت مؤثر در فعالیت‌های حوزهٔ دیگر (کار) محدود می‌کند (نگ، کومار و چنگ، ۲۰۱۶). به‌ویژه زمانی که زمان مورد نیاز خانواده، به میزان شایان توجهی زیاد باشد، فرد با مشکلات بیشتری در حفظ مقدار قابل توجهی از زمان در دسترس برای اختصاص به حوزهٔ کاری مواجه خواهد شد. در واقع، محققان استدلال می‌کنند که هر چه زمان بیشتری برای خانواده صرف شود، تعارض خانواده - کار بیشتری تجربه می‌شود (میشل و همکاران، ۲۰۱۱؛ لو، گیل‌مور، کاو و هوانگ، ۲۰۰۶؛ بایرون، ۲۰۰۵)؛ برای مثال فرزندپروری و مراقبت از آن‌ها، شامل ابعاد مختلف از فعالیت‌هایی است که چالش‌های پیچیده‌ای را برای پدران و مادران شاغل ایجاد می‌کند. پدر و مادر شدن، مستلزم آن است که والدین شاغل، زمان و انرژی در دسترس خود را صرف تربیت فرزند کنند که این امر برجستگی و مشارکت در نقش‌های خانواده را افزایش می‌دهد. از آنجایی که والدین شاغل مشارکت خانواده را جزء مهمی از هویت خود می‌دانند، احتمال بیشتری دارد که هویت خانوادگی خود را در روابط کار و خانواده خود به کار گیرند. این امر می‌تواند توانایی و انرژی فرد را در برآوردن خواسته‌های حوزهٔ کاری با مشکل روبه‌رو سازد (کیم، کیم و کیم، ۲۰۱۹؛ پوگسی و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین برخی از مطالعات نشان داده‌اند که تعارض نقش و ابهام نقش در خانواده، می‌تواند به شکل‌گیری تعارض خانواده - کار کمک کند (کارلسون و کاپمار، ۲۰۰۰؛ مایکل و همکاران، ۲۰۱۱؛ العظام و همکاران، ۲۰۱۷). تحقیقات همچنین نشان داده است که زمان زیادی که به فعالیت‌های خانه و خانواده اختصاص داده می‌شود، افزایش تقاضای خانواده و مسئولیت‌های مرتبط با مراقبت از کودکان و والدین سال‌خورده با سطوح بالای تعارض خانواده - کار مرتبط است (بن‌آوری و همکاران، ۲۰۲۱؛ دیرنزو و همکاران، ۲۰۱۱؛ بایرون، ۲۰۰۵؛ اندرسون و همکاران، ۲۰۰۲).

فشار اجتماعی خانواده

در نهایت می‌توان به فشارهای اجتماعی که از سوی خانواده به فرد تحمیل می‌شود، اشاره کرد. عوامل استرس‌زایی که از حوزهٔ خانواده نشئت می‌گیرد، همچون رفتار نادرست کودکان، عدم حمایت همسر و خانواده و وابستگی به اعضای خانواده، می‌تواند به تعارض خانواده و کار شود. رفتار نادرست کودکان و سایر اعضای خانواده، می‌تواند زمینه‌های فشارهای روحی و روانی را در فرد ایجاد کند و فرد را در محل کارش با مسائل و مشکلات پیچیده‌ای روبه‌رو سازد؛ زیرا افراد اطلاعات را به روشی منطبق با حالات عاطفی خود پردازش و ارزیابی می‌کنند (میشل و همکاران، ۲۰۰۹؛ اورلانا و همکاران، ۲۰۲۳؛

1. Ng, Kumar & Cheng

2. Lu, Gilmour, Kao & Huang

3. Kim, Kim & Kim

ونکاتش، سایکس، چان، تونگ و هو^۱، ۲۰۱۹؛ باگر و لی، ۲۰۱۲). همچنین عدم حمایت همسر و خانواده، عامل دیگری است که می‌تواند به شکل‌گیری تعارض خانواده و کار منجر شود؛ برای مثال در خانواده‌ها و فرهنگ‌هایی که فقط یک نفر، یعنی مرد یا زن، در کلیه امور مربوط به خانواده نقش‌آفرینی می‌کند و طرف مقابلش در این راستا به او هیچ کمکی نمی‌کند، بروز تعارض خانواده و کار محتمل است (میشل و همکاران، ۲۰۱۱؛ اردامار و دمیرل، ۲۰۱۴). موردی دیگری را که مطالعات به آن اشاره کرده‌اند، به وابستگی فرد به اعضای خانواده مربوط می‌شود. در کشورها و فرهنگ‌هایی که افراد، تعلق و وابستگی خاصی به اعضای خانواده دارند و به اصطلاح، خانواده‌دوست هستند، سعی می‌کنند در کلیه امور مربوط به خانواده مشارکت داشته باشند و مسئولیت‌های محوله را به نحو احسن انجام دهند. این مانع از رسیدگی و اختصاص دادن زمان کافی به وظایف و مسئولیت‌های حوزه کاری می‌شود و به ظهور تعارض خانواده و کار می‌انجامد (مت و همکاران، ۲۰۱۴).

پیامدهای تعارض خانواده - کار

پیامدهای شغلی روان‌شناختی

بر اساس تئوری تقابل دامنه و نظریه سرریزشدگی، تعارض خانواده با کار باید عمدتاً بر حوزه کار تأثیر بگذارد؛ زیرا تعارض ناشی از یک حوزه، یعنی خانواده، باعث ایجاد مشکلات در حوزه دیگر می‌شود (فرون و همکاران، ۱۹۹۲). مطالعات مختلف نشان داده است که تعارض خانواده و کار با پیامدهای منفی روان‌شناختی، مانند نارضایتی شغلی (سینامون و ریچ، ۲۰۱۰؛ میشل و همکاران، ۲۰۰۹؛ لاپیر و همکاران^۲، ۲۰۰۸؛ باگر و لی، ۲۰۱۲؛ آمستاد و همکاران، ۲۰۱۱؛ فورد، هاینن و لانگکامر^۳، ۲۰۰۷)، کاهش انگیزه شغلی (وانگ و همکاران، ۲۰۲۱) و تعهد سازمانی همراه است (چن و همکاران، ۲۰۱۸؛ کاراتپه و همکاران، ۲۰۰۸). وقتی خانواده در کار دخالت می‌کند، فرد در برآوردن خواسته‌های حوزه کاری با مشکل روبه‌رو می‌شود که به فشار روانی مرتبط با نقش‌های کاری منجر می‌شود. فشار روانی به سهم خود ممکن است به انگیزه شغلی و تعهد سازمانی فرد آسیب برساند (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۲). در ارتباط با رضایت شغلی، می‌توان گفت که رضایت شغلی میزانی است که کارگران شغل خود را دوست دارند و یک عامل کلیدی در عملکرد کارکنان محسوب می‌شود (سومرو و همکاران، ۲۰۱۸). به‌گفته ونکاتش و همکاران (۲۰۱۹)، اگر افراد به دلیل دخالت خانواده در شغل خود، نتوانند خواسته‌هایشان را در محل کار برآورده کنند، نارضایتی شغلی را تجربه خواهند کرد (اورلانا و همکاران، ۲۰۲۳؛ ونکاتش و همکاران، ۲۰۱۹). متأسفانه، همچنین نشان داده‌اند که تعارض خانواده - کار، به‌طور مثبتی با قصد ترک شغل مرتبط است. هنگامی که مسئولیت‌های خانوادگی یک کارمند با وظایف کاری تداخل می‌کند، ممکن است ترک شغل را وسیله‌ای برای کاهش تعارض خانواده و کار و انجام بهتر تعهدهای خانوادگی بداند (نوه و سونتگ، ۲۰۱۴). در پژوهش دیگری، رابطه بین تعارض خانواده - کار و ترک شغل تأیید شد. نتایج این پژوهش نشان داد که تعارض خانواده - کار، به دلیل هنجارهای فرهنگی پیرامون خانواده، پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای قصد ترک شغل است (هار و همکاران، ۲۰۱۲). در نهایت در پاره‌ای از مطالعات هم، به بروز افسردگی و استرس شغلی، به‌عنوان پیامدهای تعارض خانواده - کار اشاره شده است (کینونن و همکاران، ۲۰۰۳؛ فرون و همکاران، ۱۹۹۷).

1. Venkatesh, Sykes, Chan, Thong & Hu

2. Lapierre et al

3. Ford, Heinen & Langkamer

پیامدهای شغلی رفتارمحور

از جمله پیامدهای دیگر تعارض خانوادگی - کار، پیامدهای شغلی رفتارمحور است. منطقی است که فرض کنیم، زمانی که فرد وقت بیشتری را در اختیار خانواده و مسئولیت‌های مربوط به خانه قرار می‌دهد، نمی‌تواند به‌موقع در محل کارش حضور یابد و این باعث تأخیر و دیر رسیدن به محل کار می‌شود (فرون و همکاران، ۱۹۹۷؛ هوانگ و همکاران، ۲۰۰۴؛ باگر و لی، ۲۰۱۲؛ وایدانوف، ۲۰۰۵؛ دیرنزو و همکاران، ۲۰۱۱). در این راستا، فرون و همکاران (۱۹۹۲) اشاره کردند که وقتی مسئولیت‌ها و خواسته‌های خانوادگی بر کار تأثیر می‌گذارد (تضاد خانواده با کار)، بیشترین تأثیر فوری یا مستقیم ممکن است در حضور (یا غیبت) باشد (فرون و همکاران، ۱۹۹۲). مطالعات دیگری به غیبت از کار اشاره کرده‌اند. به عبارتی، وقتی مسائل خانه و مسئولیت‌های فرد در برابر خانواده، طوری باشد که حضور و پاسخ‌گویی فرد را طلب کند، در این صورت فرد مجبور است از کار خود صرف نظر کرده و غیبت کند تا بتواند به وظایف و فعالیت‌های کاری حوزه خانواده بپردازد، در غیر این صورت نارضایتی و اختلاف‌های خانوادگی را تجربه خواهد کرد (اردامار و دمیرل، ۲۰۱۴؛ هوانگ و همکاران، ۲۰۰۴؛ فرون و همکاران، ۱۹۹۷). در نهایت، برخی از مطالعات اشاره کرده‌اند که شرایط استرس‌زا و مسائل مربوط به حوزه خانواده، در درازمدت می‌تواند انزوای حرفه‌ای و کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی فرد را به همراه داشته باشد (اورلانا و همکاران، ۲۰۲۳؛ آندره و پتیز لوسا^۱، ۲۰۲۱). در واقع فردی که دائم به مسائل و مسئولیت‌های حوزه خانوادگی اش فکر می‌کند، بعد از مدتی کم‌کم از کار فاصله می‌گیرد و کمتر خودش را درگیر مسائل و مسئولیت‌های حوزه کاری می‌کند. این امر فرد را به سمت گوشه‌گیری و کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی سوق می‌دهد.

پیامدهای شغلی عملکردمحور

پیامدهای شغلی عملکردمحور، همان طور که از نام آن پیداست، به کمیت و کیفیت یا اثربخشی عملکرد، اشاره دارند. مشکلات مربوط به خانواده از قبیل درگیری فرد با خانواده، عدم حمایت همسر، مسئولیت زیاد در خانه یا حضور نوزاد در منزل، می‌تواند باعث ایجاد مشکلاتی در کمیت و کیفیت حوزه کاری فرد ایجاد کند. برای نمونه، می‌توان به تضعیف عملکرد و اثربخشی آن اشاره کرد (گرینه‌هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵). در مطالعاتی که پیامدهای تعارض‌های خانوادگی و کاری ناشی از تأثیرات زندگی خانوادگی بر زندگی کاری را بررسی می‌کنند، گزارش شده است که تعارض خانواده و زندگی کاری، بر کیفیت عملکرد تأثیرگذار است (اردامار و دمیرل، ۲۰۱۴؛ نوه و همکاران، ۲۰۱۴؛ لی، ۲۰۱۸؛ العظام و همکاران، ۲۰۱۷؛ وانگ و همکاران، ۲۰۲۱). به عبارتی، اگر فردی که یک وظیفه مرکزی را انجام می‌دهد با عوامل و محرک‌های منحرف‌کننده‌ای که نیاز به قدرت پردازش دارند، مواجهه شود، عملکرد او در کار اصلی کاهش می‌یابد. ما استدلال می‌کنیم که تعارض خانواده - کار، احتمالاً به قدرت پردازش نیاز دارد. برای مثال، کارمندی را تصور کنید که به تماس‌های تلفنی از خانه پاسخ می‌دهد یا در حین کار، درباره مشکلات خانوادگی فکر می‌کند. این محرک‌های حواس‌پرتی، منابع شناختی فرد را مصرف می‌کنند که نمی‌توان آن‌ها را هم‌زمان به سمت کار هدایت کرد. در نتیجه، می‌توان استدلال کرد که وقتی فردی سطوح بالایی از تعارض‌های خانواده و کار را تجربه می‌کند، منابع خودتنظیمی او سریع‌تر مصرف می‌شود؛ بنابراین برای حفظ تمرکز روی کار، کاری در دسترس نخواهند بود که به افت عملکرد کاری منجر می‌شود (نوه و همکاران، ۲۰۱۴). برای نمونه، زمانی که

یک کارمند از صنعت هتلداری با تعارض خانواده و کار زیادی مواجه می‌شود، باید تلاش بیشتری برای مقابله با فشارهای شغلی و خانوادگی انجام دهد. این امر میزان منابع شخصی در دسترس را کاهش می‌دهد (مانند از دادن انگیزه شغلی یا انرژی)؛ بنابراین عملکرد او ضعیف می‌شود (وانگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ لیو، وانگ، وو، ژنگ و لی^۱، ۲۰۲۰؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۹).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

کار و خانواده، از دیرباز، مهم‌ترین حوزه‌های زندگی بشر در نظر گرفته شده است. با این حال، انتظارات نقش از این دو حوزه همیشه سازگار نیست و به ایجاد تعارض بین کار و زندگی خانوادگی منجر می‌شود. این مسئله به سهم خود، می‌تواند اثرهای مخربی برای هر دو طرف داشته باشد (چلاریو و استامپ^۲، ۲۰۱۱). امروزه، کار و خانواده بیش از پیش به قطب‌های متضاد تبدیل شده‌اند و انرژی، زمان و مسئولیت مساوی را می‌طلبند. محل کار امروزی با ساعات کار طولانی، رقابت بیشتر، تعطیلات کمتر و جابه‌جایی شغل مشخص می‌شود (ابویبکر و ادوارد، ۲۰۲۰). پژوهش حاضر با هدف شناسایی آخرین دستاوردها در خصوص پیشایندها و پیامدهای مربوط به تعارض کار - خانواده و نیز، تعارض خانواده - کار با استفاده از روش مرور نظام‌مند ادبیات در پایگاه‌های داده خارجی اجرا شد. همان‌طور که در مقدمه به آن اشاره شد، بیشتر پژوهش‌های صورت گرفته، تعارض کار - خانواده را بررسی و تحلیل کرده‌اند و هیچ پژوهشی به بررسی هر دو ساحت تعارض، یعنی کار - خانواده و خانواده - کار به‌طور هم‌زمان پرداخته است. همچنین در برخی از مطالعات، پیشایندها و پیامدهای دو مفهوم با هم هم‌پوشانی داشته و مرزبندی دقیق و مشخصی بین آن‌ها مشاهده نمی‌شود. در همین راستا، در پژوهش حاضر تلاش شد که به‌منظور یکپارچه‌سازی و تلفیق یافته‌ها به کمک روش مرور نظام‌مند و با استفاده از چارچوب نظری یاد شده، تصویر دقیق‌تر و واضح‌تری از پیشایندها و پیامدهای هر دو ساحت تعارض به دست آید. نتایج بررسی ۹۱ مقاله، در قالب ۴ دسته پیشایندها و ۳ دسته پیامد مربوط به تعارض کار - خانواده و ۳ دسته پیامد مربوط به تعارض خانواده - کار طبقه‌بندی شده است.

مطابق با نظریه‌های سرریزشدگی و تقابل دامنه، مطالعات مختلف نشان داده است که تعارض کار - خانواده، از شرایط استرس‌زا و فشارهای حوزه کاری نشئت می‌گیرد. در ارتباط با پیشایندهای ماهیتی و زمانی شغل می‌توان گفت که حجم کاری سنگین و ساعات کار طولانی، در کنار سایر پیشایندها (کار سخت و پُراسترس، ابهام نقش شغلی، نوبت‌های کاری انعطاف‌ناپذیر)، دو عامل از قدرتمندترین پیش‌بینی‌کننده‌های درگیری بین کار و خانواده است که در بین مقاله‌های بررسی شده، بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده است. همچنین در ارتباط با پیشایندهای مربوط به محیط کاری و فشار اجتماعی شغل، می‌توان به حقوق و دستمزد ناکافی، مأموریت‌های کاری و عدم حمایت همکاران، به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های بسیار قوی، در شکل‌گیری تعارض کار - خانواده اشاره کرد. این عوامل می‌توانند توانایی و انگیزه فرد را در اجرای وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی با دشواری روبه‌رو سازند و به ایجاد پیامدهایی همچون ناتوانی در انجام مسئولیت‌های خانوادگی (به‌عنوان پیامد تضعیف ایفای نقش خانوادگی) و نارضایتی خانواده (به‌عنوان پیامد تضعیف کیفیت زندگی خانوادگی) منجر شوند که در اکثر مطالعات، به‌عنوان محتمل‌ترین پیامدهای تعارض کار - خانواده در نظر گرفته

1. Liu, Wang, Wu, Zheng & Li
2. Chelariu & Stump

شده‌اند. در ارتباط با ساحت دیگر تعارض، یعنی درگیری بین خانواده با کار، فعالیت‌های مرتبط با خانواده موضوعات بسیار مهمی هستند که بیشتر کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ به‌طور مثال، حضور کودکان خردسال (پیشایند وضعیت خانوادگی شاغل)، مسئولیت‌های خانوادگی همچون مراقبت از کودکان و افراد سالمند (پیشایند خانوادگی نقش‌محور)، در کنار سایر پیشایندهای اشاره شده با بیشترین فراوانی، فرد را در انجام وظایف و مسئولیت‌های کاری‌اش با مشکل روبه‌رو می‌سازد. در نهایت، زمانی که فرد نتواند به وظایف محوله در شغل جامه عمل بپوشاند، ظهور و بروز پیامدهایی دور از انتظار نخواهد بود که تأخیر در کار و غیبت از کار (به‌عنوان مهم‌ترین پیامد شغلی رفتارمحور)، کاهش عملکرد شغلی (به‌عنوان مهم‌ترین پیامد شغلی عملکردمحور) و نارضایتی از شغل و قصد ترک شغل (به‌عنوان مهم‌ترین پیامدهای شغلی روان‌شناختی)، از آن جمله‌اند. در پژوهش حاضر تلاش شد تا پیشایندها و پیامدهای هر دو ساحت تعارض، مبتنی بر چارچوب نظری مشخص، احصا شود. این می‌تواند راهنمایی جامع و مفیدی برای مدیران سازمان‌ها در خصوص آگاهی از پیشایندها و پیامدهای هر یک از دو ساحت تعارض باشد. به عبارتی مدیران سازمان‌ها قادر خواهند بود با درک محتمل‌ترین پیشایندها، از بروز و ظهور پیامدهای مهمی همچون غیبت، نارضایتی شغلی، استرس شغلی و کاهش تعهد سازمانی، جلوگیری کنند و آن‌ها را تحت کنترل خویش درآورند؛ زیرا شکل‌گیری پیامدهای مذکور، توانایی و انگیزه فرد را در تحقق اهداف سازمانی کاهش می‌دهد و مانع از حرکت کشتی سازمان می‌شود.

نتایج پژوهش حاضر، به محققان آتی کمک می‌کند تا درک و فهم روشنی از پیشایندها و پیامدهای هر دو مفهوم داشته باشند و بتوانند با شناخت و آگاهی کمابیش جامع، مسیر تحقیقاتی خود را مشخص سازند. از این رو، به محققان آتی پیشنهاد می‌شود که به کاوش و بررسی مفهوم تعارض خانواده - کار (FWC) در محیط تجربی بپردازند تا بتوانند به ادبیات نظری این مفهوم غنا ببخشند. باید توجه شود که اکثر مطالعات، به بررسی برخی از پیشایندها و پیامدهای تعارض کار - خانواده در حوزه‌های خاص و آن هم با روش‌های کمی پرداخته‌اند؛ به‌طور مثال در صنایع هتلداری (چن و همکاران، ۲۰۱۸؛ کاراتپه و بکتشی^۱، ۲۰۰۸)، در ارتباط با پرستاران (دیلماغانی، هارمون و موگدام^۲، ۲۰۲۲؛ لابراگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ العظام و همکاران، ۲۰۱۷؛ فوجیموتو و همکاران، ۲۰۰۸) و معلمان (بن‌اوری و همکاران، ۲۰۲۱؛ اردامار و دمیرل، ۲۰۱۴؛ پتنایک، بدری، رجب، رحمان و شاه^۳، ۲۰۱۱؛ براگر و همکاران، ۲۰۰۵)؛ از این رو باید مطالعات جامع‌تری با استفاده از سایر روش‌های کیفی و در سایر حوزه‌ها صورت گیرد تا به قابلیت اطمینان‌پذیری یافته‌های پژوهش‌های پیشین، در ارتباط با تعارض کار - خانواده اعتبار بخشد. با این حال، پژوهش ما از چند جنبه محدودیت دارد که فضا را برای تحقیقات بیشتر باز می‌کند:

۱. اگرچه کلمات کلیدی استفاده‌شده در مطالعه حاضر، به‌نسبت کامل بودند، مطالعات آینده ممکن است از کلمات کلیدی دیگری برای گسترش دامنه و بزرگی تحقیقات ارائه شده استفاده کنند.
۲. بر اساس معیارهای پذیرش و عدم پذیرش، دامنه شمول مقاله‌های مورد بررسی در این پژوهش، مقاله‌های ارائه شده به زبان انگلیسی بوده است؛ در نتیجه، شاید منابع ارزشمندی به زبان فارسی یا سایر زبان‌ها وجود داشته باشد که به غنابخشی یافته‌های پژوهش حاضر کمک کند.

1. Karatepe & Bektashi

2. Dilmaghani, Harmon & Moghaddam

3. Patnaik, Badri, Rajab, Rahman & Shah

References

- Aboobaker, N. & Edward, M. (2020). Collective influence of work–family conflict and work–family enrichment on turnover intention: exploring the moderating effects of individual differences. *Global Business Review*, 21(5), 1218-1231.
- Abubakar, A. M. (2018). Linking work-family interference, workplace incivility, gender and psychological distress. *Journal of Management Development*, 37(3), 226-242.
- Adkins, C. L. & Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 380-389.
- Ajala, E. M. (2017). Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers. *African Journal of Social Work*, 7(1), 52-62.
- Al-Alawi, A. I., Al-Saffar, E., AlmohammedSaleh, Z. H., Alotaibi, H. & Al-Alawi, E. I. (2021). A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance on Saudi female teachers' performance in the public education sector with job satisfaction as a moderator. *Journal of International Women's Studies*, 22(1), 486-503.
- AlAzzam, M., AbuAlRub, R. F. & Nazzal, A. H. (2017, October). The relationship between work–family conflict and job satisfaction among hospital nurses. In *Nursing forum*, 52(4), 278-288.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.
- Alvarado, L. E. & Bretones, F. D. (2018). New working conditions and well-being of elementary teachers in Ecuador. *Teaching and Teacher Education*, 69, 234-242.
- Amah, O. E. (2021). Managing the negative effects of work-to-family and family-to-work conflicts on family satisfaction of working mothers' in Nigeria: The role of extended family support. *Community, Work & Family*, 24(3), 257-271.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology*, 16(2), 151.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S. & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work–family conflict and job-related outcomes. *Journal of management*, 28(6), 787-810.
- Andrade, C. & Mikula, G. (2014). Work–family conflict and perceived justice as mediators of outcomes of women's multiple workload. *Marriage & Family Review*, 50(3), 285-306.
- Andrade, C. & Petiz Lousã, E. (2021). Telework and work–family conflict during COVID-19 lockdown in Portugal: The influence of job-related factors. *Administrative Sciences*, 11(3), 103.
- Annink, A., Den Dulk, L. & Steijn, B. (2016). Work–family conflict among employees and the self-employed across Europe. *Social indicators research*, 126, 571-593.

- Aquino, K. & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual review of psychology*, 60, 717-741.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A. & Wells, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal justice and behavior*, 42(10), 1066-1082.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human relations*, 45(8), 813-837.
- Asiedu, E. E. A., Annor, F., Amponsah-Tawiah, K. & Dartey-Baah, K. (2018). Juggling family and professional caring: Role demands, work–family conflict and burnout among registered nurses in Ghana. *Nursing open*, 5(4), 611-620.
- Bagger, J. & Li, A. (2012). Being important matters: The impact of work and family centralities on the family-to-work conflict–satisfaction relationship. *Human relations*, 65(4), 473-500.
- Batt, R. & Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 189-220.
- Beham, B. (2011). Work–family conflict and organisational citizenship behaviour: empirical evidence from Spanish employees. *Community, Work & Family*, 14(1), 63-80.
- Beigi, M., Mirkhalilzadeh Ershadi, S. & Shirmohammadi, M. (2012). Work-family conflict and its antecedents among Iranian operating room personnel. *Management Research Review*, 35(10), 958-973.
- Ben-Uri, I., Melfi, G., Arcidiacono, F. & Bova, A. (2021). Work-family conflict and facilitation among teachers in Israel and Switzerland. *European Journal of Psychology of Education*, 1-16.
- Blanch, A. & Aluja, A. (2009). Work, family and personality: A study of work–family conflict. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 520-524.
- Bowen, P., Govender, R., Edwards, P. & Cattell, K. (2018). Work-related contact, work–family conflict, psychological distress and sleep problems experienced by construction professionals: An integrated explanatory model. *Construction management and economics*, 36(3), 153-174.
- Bowling, N. A. & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 91(5), 998.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L. & Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and psychology*, 20, 303-324.
- Bruck, C. S., Allen, T. D. & Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior*, 60(3), 336-353.
- Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., Ramsay, S. & Shacklock, K. (2010). Supervisor relationships and perceptions of work–family conflict. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 48(2), 212-232.

- Burchielli, R., Bartram, T. & Thanacoody, R. (2008). Work-family balance or greedy organizations? *Relations industrielles*, 63(1), 108-133.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 287.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlson, D. S. & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
- Carlson, D. S., Derr, C. B. & Wadsworth, L. L. (2003). The effects of internal career orientation on multiple dimensions of work-family conflict. *Journal of Family and Economic Issues*, 24, 99-116.
- Carlson, D. S., Ferguson, M., Perrewé, P. L. & Whitten, D. (2011). The fallout from abusive supervision: An examination of subordinates and their partners. *Personnel Psychology*, 64(4), 937-961.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A. & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640-652.
- Chang, X., Zhou, Y., Wang, C. & Heredero, C. D. P. (2017). How do work-family balance practices affect work-family conflict? The differential roles of work stress. *Frontiers of Business research in China*, 11, 1-22.
- Chelariu, C. & Stump, R. (2011). A study of work-family conflict, family-work conflict and the contingent effect of self-efficacy of retail salespeople in a transitional economy. *European Journal of Marketing*, 45(11/12), 1660-1679.
- Chen, C., Zhang, Z. & Jia, M. (2020). Effect of stretch goals on work-family conflict: Role of resource scarcity and employee paradox mindset. *Chinese Management Studies*, 14(3), 737-749.
- Chen, S. C. (2018). The relationships between multifoci workplace aggression and work-family conflict. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(9), 1537-1564.
- Chen, S. & Cheng, M. I. (2023). Exploring the reciprocal nature of work-family guilt and its effects on work/family-related performance. *Community, Work & Family*, 1-16.
- Christofi, M., Leonidou, E. & Vrontis, D. (2017). Marketing research on mergers and acquisitions: a systematic review and future directions. *International Marketing Review*, 34(5), 629-651.
- Cohen, A. (2009). Individual values and the work/family interface: An examination of high tech employees in Israel. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 814-832.
- Cohen, A. & Liani, E. (2009). Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals. *Personnel Review*, 38(2), 124-141.

- Cortina, L. M. & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of occupational health psychology, 14*(3), 272.
- Cowlishaw, S., Birch, A., McLennan, J. & Hayes, P. (2014). Antecedents and outcomes of volunteer work–family conflict and facilitation in Australia. *Applied Psychology, 63*(1), 168-189.
- Dada, O. (2018). A model of entrepreneurial autonomy in franchised outlets: a systematic review of the empirical evidence. *International Journal of Management Reviews, 20*(2), 206-226.
- De Clercq, D., Rahman, Z. & Haq, I. U. (2019). Explaining helping behavior in the workplace: The interactive effect of family-to-work conflict and Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics, 155*, 1167-1177.
- Di Vaio, A., Hassan, R., D'Amore, G. & Tiscini, R. (2022). Responsible innovation and ethical corporate behavior in the Asian fashion industry: A systematic literature review and avenues ahead. *Asia Pacific Journal of Management, 1-45*.
- Dilmaghani, R. B., Armoon, B. & Moghaddam, L. F. (2022). Work-family conflict and the professional quality of life and their sociodemographic characteristics among nurses: a cross-sectional study in Tehran, Iran. *BMC nursing, 21*(1), 1-9.
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H. & Weer, C. H. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 78*(2), 305-314.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of vocational behavior, 66*(1), 124-197.
- Eissa, G. & Wyland, R. (2018). Work–family conflict and hindrance stress as antecedents of social undermining: Does ethical leadership matter?. *Applied Psychology, 67*(4), 645-654.
- Eng, W., Moore, S., Grunberg, L., Greenberg, E. & Sikora, P. (2010). What influences work–family conflict? The function of work support and working from home. *Current Psychology, 29*(2), 104-120.
- Erdamar, G. & Demirel, H. (2014). Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 116*, 4919-4924.
- Erdamar, G. & Demirel, H. (2016). Job and life satisfaction of teachers and the conflicts they experience at work and at home. *Journal of Education and Training Studies, 4*(6), 164-175.
- Eshak, E. S., Elkhateeb, A. S., Abdellatif, O. K., Hassan, E. E., Mohamed, E. S., Ghazawy, E. R.,... & Mahfouz, E. M. (2021). Antecedents of work–family conflict among Egyptian civil workers. *Journal of public health, 1-10*.
- Fein, E. C. & Skinner, N. (2015). Clarifying the effect of work hours on health through work–life conflict. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 53*(4), 448-470.
- Fellows, K. J., Chiu, H. Y., Hill, E. J. & Hawkins, A. J. (2016). Work–family conflict and couple relationship quality: A meta-analytic study. *Journal of Family and Economic Issues, 37*, 509-518.

- Foley, S., Hang-Yue, N. & Lui, S. (2005). The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 22, 237-256.
- Ford, M. T., Heinen, B. A. & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology*, 92(1), 57.
- Allen, J. A., Crowe, J., Baran, B. E. & Scott, C. (2016). Organizational identification: A context-specific mitigating resource of work-family conflict. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 24(1), 27-35.
- Frone, M. R., Quick, J. C. & Tetrick, L. E. (2003). Handbook of occupational health psychology. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335.
- Fu, C. K. & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain - specific determinants of work-family conflict. *Personnel review*, 30(5), 502-522.
- Fujimoto, T., Kotani, S. & Suzuki, R. (2008). Work-family conflict of nurses in Japan. *Journal of clinical nursing*, 17(24), 3286-3295.
- Gali Cinamon, R. & Rich, Y. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 59-70.
- Galletta, M., Portoghese, I., Melis, P., Gonzalez, C. I. A., Finco, G., D'Aloja, E., ... & Campagna, M. (2019). The role of collective affective commitment in the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion among nurses: A multilevel modeling approach. *BMC nursing*, 18(1), 1-9.
- Gisler, S., Omansky, R., Alenick, P. R., Tumminia, A. M., Eatough, E. M. & Johnson, R. C. (2018). Work-life conflict and employee health: A review. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), e12157.
- Glavin, P. & Schieman, S. (2012). Work-family role blurring and work-family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 39(1), 71-98.
- Goff, S. J., Mount, M. K. & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel psychology*, 43(4), 793-809.
- Gözükara, İ. & Çolakoğlu, N. (2016). The mediating effect of work family conflict on the relationship between job autonomy and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 253-266.
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.

- Grant-Vallone, E. J. & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & stress*, 15(3), 214-226.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Haar, J. M., Roche, M. & Taylor, D. (2012). Work-family conflict and turnover intentions of indigenous employees: The importance of the whanau/family for Maori. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(12), 2546-2560.
- Hauser, C., Stahl, J., Simon, M., Valenta, S., Favez, L. & Zúñiga, F. (2023). Identifying work-related factors associated with work-family conflict of care workers in nursing homes: A cross-sectional study. *Journal of advanced nursing*.
- Hershcovis, M. S. & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 24-44.
- Hoobler, J. M. & Brass, D. J. (2006). Abusive supervision and family undermining as displaced aggression. *Journal of Applied psychology*, 91(5), 1125.
- Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, M. B. & Perrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25, 79-100.
- Jensen, M. T. (2016). A two wave cross-lagged study of work-role conflict, work-family conflict and emotional exhaustion. *Scandinavian journal of psychology*, 57(6), 591-600.
- Jiménez Figueroa, A. & Gómez Urrutia, V. (2014). Family responsibility, organizational practices, work-family balance and subjective welfare in Chile. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 14(27), 85-96.
- Joplin, J. R., Shaffer, M. A., Francesco, A. M. & Lau, T. (2003). The macro-environment and work-family conflict: Development of a cross cultural comparative framework. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3), 305-328.
- Kalliath, P., Hughes, M. & Newcombe, P. (2012). When work and family are in conflict: Impact on psychological strain experienced by social workers in Australia. *Australian Social Work*, 65(3), 355-371.
- Kalliath, P., Kalliath, T. & Chan, C. (2017). Work-family conflict, family satisfaction and employee well-being: A comparative study of Australian and Indian social workers. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 366-381.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of contemporary Hospitality management*, 25(4), 614-634.
- Karatepe, O. M. & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 517-528.

- Kassab, M., DeFranco, J. & Laplante, P. (2020). A systematic literature review on internet of things in education: Benefits and challenges. *Journal of computer Assisted learning*, 36(2), 115-127.
- Kattenbach, R., Demerouti, E. & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*, 15(3), 279-295.
- Kauppi, K., Salmi, A. & You, W. (2018). Sourcing from Africa: a systematic review and a research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(2), 627-650.
- Kawai, N., Sibunruang, H. & Kazumi, T. (2023). Work-family conflict, entrepreneurial regret, and entrepreneurial outcomes during the COVID-19 pandemic. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(2), 837-861.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H. & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *Journal of occupational health psychology*, 4(4), 337.
- Kim, H. & Gong, Y. (2017). Effects of work-family and family-work conflicts on flexible work arrangements demand: a gender role perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(20), 2936-2956.
- Kim, H., Kim, Y. & Kim, D. L. (2019). Negative work-family/family-work spillover and demand for flexible work arrangements: The moderating roles of parenthood and gender. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(3), 361-384.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J. & Mäkikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual differences*, 35(7), 1669-1683.
- Kitchenham, B. (2004). Procedures for performing systematic reviews. *Keele, UK, Keele University*, 33(2004), 1-26.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 198-215.
- Kossek, E. E. & Lee, K. H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. In *Oxford research encyclopedia of business and management*.
- Kraus, S., Breier, M., Lim, W. M., Dabić, M., Kumar, S., Kanbach, D., ... & Ferreira, J. J. (2022). Literature reviews as independent studies: guidelines for academic practice. *Review of Managerial Science*, 16(8), 2577-2595.
- Kuschel, K. (2017). The work-family field: Gaps and missing links as opportunities for future research. *Innovar*, 27(66), 57-74.
- Kuschel, K. (2017). The work-family field: Gaps and missing links as opportunities for future research. *Innovar*, 27(66), 57-74.

- Labrague, L. J., Ballad, C. A. & Fronda, D. C. (2021). Predictors and outcomes of work–family conflict among nurses. *International Nursing Review*, 68(3), 349-357.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B. & Hogan, N. L. (2015). Leave your job at work: The possible antecedents of work–family conflict among correctional staff. *The Prison Journal*, 95(1), 114-134.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O’Driscoll, M. P., ... & Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work–family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 92-106.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O’Driscoll, M. P., ... & Kinnunen, U. (2013). Family-Supportive Organization Perceptions, Multiple Dimensions of Work-Family Conflict, and Employee Satisfaction: A Test of Model across Five Samples. In *From Stress to Wellbeing Volume 2: Stress Management and Enhancing Wellbeing* (pp. 246-267). London: Palgrave Macmillan UK.
- Lee, Y. (2018). Identifying latent profiles in work - to - family conflict and family-to-work conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 29(3), 203-217.
- Li, A., Bagger, J. & Cropanzano, R. (2017). The impact of stereotypes and supervisor perceptions of employee work–family conflict on job performance ratings. *Human Relations*, 70(1), 119-145.
- Li, A., Shaffer, J. A., Wang, Z. & Huang, J. L. (2021). Work-family conflict, perceived control, and health, family, and wealth: A 20-year study. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103562.
- Liao, P. Y. (2011). Linking work–family conflict to job attitudes: The mediating role of social exchange relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(14), 2965-2980.
- Liu, B., Wang, Q., Wu, G., Zheng, J. & Li, L. (2020). How family-supportive supervisor affect Chinese construction workers’ work-family conflict and turnover intention: Investigating the moderating role of work and family identity salience. *Construction Management and Economics*, 38(9), 807-823.
- Lizano, E. L. (2022). The impact of work-family conflict on psychological well-being: A cross-sectional study of Salvadoran social workers. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 31(1), 51-61.
- Lu, L., Gilmour, R., Kao, S. F. & Huang, M. T. (2006). A cross cultural study of work/family demands, work/family conflict and wellbeing: the Taiwanese vs British. *Career Development International*, 11(1), 9-27.
- Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human resource development quarterly*, 14(1), 35-58.
- Maertz Jr, C. P., Boyar, S. L. & Maloney, P. W. (2019). A theory of work-family conflict episode processing. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103331.

- Magnini, V. P. (2009). Understanding and reducing work-family conflict in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 8(2), 119-136.
- Mansour, S. & Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: Mediating role of work-family and family-work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778-1804.
- Mansour, S. & Tremblay, D. G. (2018). Work-family conflict/family-work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as "resource passageways". *The international journal of human resource management*, 29(16), 2399-2430.
- Martins, V. W. B., Rampasso, I. S., Anholon, R., Quelhas, O. L. G. & Leal Filho, W. (2019). Knowledge management in the context of sustainability: Literature review and opportunities for future research. *Journal of cleaner production*, 229, 489-500.
- Md Sidin, S., Sambasivan, M. & Ismail, I. (2010). Relationship between work - family conflict and quality of life: An investigation into the role of social support. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 58-81.
- Mete, M., Ünal, Ö. F. & Bilen, A. (2014). Impact of work-family conflict and burnout on performance of accounting professionals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131, 264-270.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M. & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 199-218.
- Miller, B. K., Wan, M., Carlson, D., Kacmar, K. M. & Thompson, M. (2022). Antecedents and outcomes of work-family conflict: A mega-meta path analysis. *PloS one*, 17(2), e0263631.
- Mukanzi, C. M. & Senaji, T. A. (2017). Work-family conflict and employee commitment: The moderating effect of perceived managerial support. *SAGE open*, 7(3), 2158244017725794.
- Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T. & Boles, J. S. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context. *Journal of the Academy of marketing Science*, 32(1), 49-60.
- Neuman, J. H. & Baron, R. A. (2005). *Aggression in the Workplace: A Social-Psychological Perspective*.
- Nevin, A. D. & Schieman, S. (2021). Technological tethering, digital natives, and challenges in the work-family interface. *The Sociological Quarterly*, 62(1), 60-86.
- Ng, L. P., Kuar, L. S. & Cheng, W. H. (2016). Influence of Work-Family Conflict and Work-Family Positive Spillover on Healthcare Professionals' Job Satisfaction. *Business Management Dynamics*, 5(11).
- Nohe, C. & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1-12.

- Nohe, C., Michel, A. & Sonntag, K. (2014). Family–work conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 339-357.
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of social psychology*, 144(4), 389-406.
- Orellana, L., Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Saracostti, M., Poblete, H., Lobos, G., ... & Concha-Salgado, A. (2023). Job satisfaction as a mediator between family-to-work conflict and satisfaction with family life: a dyadic analysis in dual-earner parents. *Applied Research in Quality of Life*, 18(1), 491-520.
- O'Shea, D., Barkoukis, V., McIntyre, T., Loukovitis, A., Gomez, C., Moritzer, S., ... & Theodorou, N. (2021). Who's to blame? The role of power and attributions in susceptibility to match-fixing. *Psychology of Sport and Exercise*, 55, 101955.
- Oshio, T., Inoue, A. & Tsutsumi, A. (2017). Examining the mediating effect of work-to-family conflict on the associations between job stressors and employee psychological distress: a prospective cohort study. *BMJ open*, 7(8), e015608.
- Ozduran, A., Saydam, M. B., Eluwole, K. K. & Mertens, E. U. (2023). Work-family conflict, subjective well-being, burnout, and their effects on presenteeism. *The Service Industries Journal*, 1-27.
- Pak, S., Kramer, A., Lee, Y. & Kim, K. J. (2018, July). Mediating role of energy in the relationship between working hours and work-family interface. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2018, No. 1, p. 12897). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Panatik, S. A. B., Badri, S. K. Z., Rajab, A., Rahman, H. A. & Shah, I. M. (2011). The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia-social and behavioral sciences*, 29, 1500-1507.
- Parasuraman, S. & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work–family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 551-568.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M. & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of vocational behavior*, 48(3), 275-300.
- Paul, J., Merchant, A., Dwivedi, Y. K. & Rose, G. (2021). Writing an impactful review article: what do we know and what do we need to know? *Journal of Business Research*, 133, 337-340.
- Poelmans, S., O'Driscoll, M. & Beham, B. (2005). An overview of international research on the work-family interface. *Work and family: An international research perspective*, 3-46.
- Poggesi, S., Mari, M. & De Vita, L. (2019). Women entrepreneurs and work-family conflict: An analysis of the antecedents. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15, 431-454.

- Qu, H. & Zhao, X. R. (2012). Employees' work–family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of business research*, 65(1), 22-28.
- Raffenaud, A., Unruh, L., Fottler, M., Liu, A. X. & Andrews, D. (2020). A comparative analysis of work–family conflict among staff, managerial, and executive nurses. *Nursing Outlook*, 68(2), 231-241.
- Raver, J. L. & Barling, J. (2008). Workplace aggression and conflict: Constructs, commonalities, and challenges for future inquiry.
- Redine, A., Deshpande, S., Jebarajakirthy, C. & Surachartkumtonkun, J. (2023). Impulse buying: A systematic literature review and future research directions. *International Journal of Consumer Studies*, 47(1), 3-41.
- Repetti, R., Wang, S. W. & Saxbe, D. (2009). Bringing it all back home: How outside stressors shape families' everyday lives. *Current Directions in Psychological Science*, 18(2), 106-111.
- Rhee, M. K., Park, S. K. & Lee, C. K. (2020). Pathways from workplace flexibility to turnover intention: Role of work–family conflict, family–work conflict, and job satisfaction. *International Journal of Social Welfare*, 29(1), 51-61.
- Richter, A., Schraml, K. & Leineweber, C. (2015). Work–family conflict, emotional exhaustion and performance-based self-esteem: reciprocal relationships. *International archives of occupational and environmental health*, 88, 103-112.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 150-163.
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B. & Peiró, J. M. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 147-154.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hartman, E. R. T., Bryant, F. B. & Miller, A. (2012). Predicting work–family conflict and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(4), 341.
- Russell, H., O'Connell, P. J. & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work–life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97.
- Ryan, B., Ma, E., Hsiao, A. & Ku, M. (2015). The work-family conflict of university foodservice managers: An exploratory study of its antecedents and consequences. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 22, 10-18.
- Schat, A. C., Frone, M. R. & Kelloway, E. K. (2006). Prevalence of Workplace Aggression in the US Workforce: Findings From a National Study.
- Segado Sánchez-Cabezudo, S. & Lopez Pelaez, A. (2014). Social work with middle class Spanish families: the challenge of the work–family conflict. *International Journal of Social Welfare*, 23(1), 100-111.

- Seiger, C. P. & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work–family conflicts?. *Journal of vocational behavior*, 75(1), 26-37.
- Senécal, C., Vallerand, R. J. & Guay, F. (2001). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Toward a motivational model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(2), 176-186.
- Seto, M., Morimoto, K. & Maruyama, S. (2004). Effects of work-related factors and work-family conflict on depression among Japanese working women living with young children. *Environmental health and preventive medicine*, 9, 220-227.
- Shafaghat, T., Imani Nasab, M. H., Bahrami, M. A., Kavosi, Z., Roozrokh Arshadi Montazer, M., Rahimi Zarchi, M. K. & Bastani, P. (2021). A mapping of facilitators and barriers to evidence-based management in health systems: a scoping review study. *Systematic reviews*, 10(1), 1-14.
- Simon, M., Kümmerling, A. & Hasselhorn, H. M. (2004). Work-home conflict in the European nursing profession. *International journal of occupational and environmental health*, 10(4), 384-391.
- Smoktunowicz, E., Lesnierowska, M., Cieslak, R. & Benight, C. C. (2017). Effects of contextual and personal resources on work–family interface. *Coping, personality and the workplace: responding to psychological crisis and critical events*, 361-374.
- Soomro, A. A., Breitenacker, R. J. & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146.
- Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E. & Kiger, G. (2007). Examining the “neglected side of the work-family interface” Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 28(2), 242-262.
- Tatman, A. W., Hovestadt, A. J., Yelsma, P., Fenell, D. L. & Canfield, B. S. (2006). Work and family conflict: An often overlooked issue in couple and family therapy. *Contemporary family therapy*, 28, 39-51.
- Taylor, B. L., DelCampo, R. G. & Blancero, D. M. (2009). Work–family conflict/facilitation and the role of workplace supports for US Hispanic professionals. *Journal of Organizational behavior*, 30(5), 643-664.
- Ten Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American psychologist*, 67(7), 545.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of management*, 33(3), 261-289.
- Tepper, B. J., Duffy, M. K., Hoobler, J. & Ensley, M. D. (2004). Moderators of the relationships between coworkers' organizational citizenship behavior and fellow employees' attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 455.
- Thoits, P. A. (1982). Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social behavior*, 145-159.

- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6.
- Toossi, M. (2012). Labor force projections to 2020: A more slowly growing workforce. *Monthly Lab. Rev.*, 135, 43.
- Tsionou, T. & Konstantopoulos, N. (2015). The complications and challenges of the work-family interface: A review paper. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 593-600.
- Turan, E., Bozkurt, S., Çelebi, U. B. & Ekinçi, S. (2022). The role of burnout in the effect of work-family conflicts on job satisfaction: a research for key players in the maritime industry. *Maritime Policy & Management*, 49(8), 1155-1168.
- Venkatesh, V., Sykes, T., Chan, F. K., Thong, J. Y. & Hu, P. J. (2019). Children's Internet addiction, family-to-work conflict, and job outcomes: a study of parent-child dyads. *MIS quarterly*, 43(3), 903-927.
- Vercruyssen, A. & Van de Putte, B. (2013). Work-family conflict and stress: indications of the distinctiveness of role combination stress for Belgian working mothers. *Community, work & family*, 16(4), 351-371.
- Vickovic, S. G. & Morrow, W. J. (2020). Examining the influence of work-family conflict on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among correctional officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5-25.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and family*, 66(2), 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707-726.
- Wang, C. L. & Chugh, H. (2014). Entrepreneurial learning: Past research and future challenges. *International journal of management reviews*, 16(1), 24-61.
- Wang, I. A., Tsai, H. Y., Lee, M. H. & Ko, R. C. (2021). The effect of work-family conflict on emotional exhaustion and job performance among service workers: The cross-level moderating effects of organizational reward and caring. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 3112-3133.
- Wang, Y. & Peng, J. (2017). Work-family conflict and depression in Chinese professional women: The mediating roles of job satisfaction and life satisfaction. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 15, 394-406.
- Weale, V., Lambert, K. A., Graham, M., Stuckey, R. & Oakman, J. (2023). Do work-family conflict or family-work conflict mediate relationships between work-related hazards and stress and pain?. *American Journal of Industrial Medicine*, 66(9), 780-793.
- Wu, M., Chang, C. C. & Zhuang, W. L. (2010). Relationships of work-family conflict with business and marriage outcomes in Taiwanese copreneurial women. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(5), 742-753.
- 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*, 19(1), 7-31.

- Yu, K., Wang, Z. & Huang, Y. (2018). Work-family conflict and organizational citizenship behavior: the role of job satisfaction and decision authority. *Frontiers of Business Research in China*, 12, 1-13.
- Yucel, D. (2017). Work-to-family conflict and life satisfaction: the moderating role of type of employment. *Applied Research in Quality of Life*, 12, 577-591.
- Zeb, S., Akbar, A., Gul, A., Haider, S. A., Poulouva, P. & Yasmin, F. (2021). Work-Family conflict, emotional intelligence, and general self-efficacy among medical practitioners during the COVID-19 pandemic. *Psychology research and behavior management*, 14, 1867.
- Zhang, H., Tang, L., Ye, Z., Zou, P., Shao, J., Wu, M., ... & Mu, S. (2020). The role of social support and emotional exhaustion in the association between work-family conflict and anxiety symptoms among female medical staff: a moderated mediation model. *BMC psychiatry*, 20(1), 1-9.
- Zhang, M., Griffeth, R. W. & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696-713.
- Zhang, Y., Punnett, L. & Nannini, A. (2017). Work-family conflict, sleep, and mental health of nursing assistants working in nursing homes. *Workplace Health & Safety*, 65(7), 295-303.
- Zhang, Y., Punnett, L., Mawn, B. & Gore, R. (2016). Working conditions and mental health of nursing staff in nursing homes. *Issues in mental health nursing*, 37(7), 485-492.
- Zhang, Y., Rasheed, M. I. & Luqman, A. (2020). Work-family conflict and turnover intentions among Chinese nurses: The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support. *Personnel Review*, 49(5), 1140-1156.
- Zhao, K., Zhang, M. & Foley, S. (2019). Testing two mechanisms linking work-to-family conflict to individual consequences: do gender and gender role orientation make a difference?. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(6), 988-1009.