



Academy of Organizational  
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Print ISSN: 2322-1518  
Online ISSN: 3456-6452

Spring 2021 (Serial No. 37), Vol. 10, No. 1

## Work Family Interface: Knowledge Mapping for Conflict, Enrichment and Balance Approaches

Mahsa Kavei<sup>1</sup>  
Akbar Hassanpour (Ph.D.)<sup>2</sup>  
Saeed Jafarinya (Ph.D.)<sup>3</sup>  
Yousef Vakili (Ph.D.)<sup>4</sup>

### Abstract

This study offers a systematic review of academic research on work family interface and provides the knowledge map according to the three perspectives of conflict, enrichment and balance. The evolution of researches from the beginning until now (2020) was explored with the method of "Bibliometric analysis" through the visualization tool named VOS viewer software. The most influential authors, journals and countries in the field of work and family were introduced. The findings show that 70% of work and family studies have been conducted since 2010 and 75% of studies have been done by 10 countries, which the United States, the United Kingdom and Canada have the largest share. Also the journals of "Vocational behavior" and "Applied psychology" and "Greenhaus" are the most influential Journals and author in this field. Co-occurrence analysis on keywords shows 12 cluster and most frequencies for the keywords "Gender", "Work family conflict" and "conflict". Finally, considering the trend of work and family studies in recent years, suggestions for future research were provided.

**Keywords:** *Work Family Interface; Systematic Review; Knowledge Map; Bibliometric Analysis; VOSviewer.*

- 
1. Ph.D. Student of Organizational Behavior Management, University of Khurazmi, Tehran, Iran.
  2. Assistant Professor of Business and HRM, University of Khurazmi, Tehran, Iran. (Corresponding Author), ak\_hassanpoor@yahoo.com.
  3. Assistant Professor of Business and HRM, University of Khurazmi, Tehran, Iran.
  4. Assistant Professor of Business and HRM, University of Khurazmi, Tehran, Iran.





## تبادل کار و خانواده: ارائه نقشه دانشی و مرور سه رویکرد تعارض، غنی‌سازی و تعادل

مهسا کاوئی\*، اکبر حسن پور\*\*  
سعید جعفری نیا\*\*\*، یوسف وکیلی\*\*\*\*

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۱

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۹/۰۷/۰۲

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، مرور نظام‌مند و ارائه نقشه دانشی تبادل کار و خانواده با توجه به سه دیدگاه تعارض، غنی‌سازی و تعادل است. به این منظور، روند مطالعات کار و خانواده از ابتدا تا کنون (سال ۲۰۲۰) با روش "تجزیه و تحلیل کتاب‌سنجی" از طریق نرم‌افزار "وی او اس" بررسی و مؤثرترین نویسندگان، مجلات و کشورها در حوزه کار و خانواده معرفی شدند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، ۷۰ درصد مطالعات کار و خانواده از سال ۲۰۱۰ به بعد و ۷۵ درصد مطالعات توسط ۱۰ کشور جهان انجام شده است که امریکا، انگلیس و کانادا بیشترین سهم را در این زمینه دارند. در ضمن، بیشترین مطالعات در حوزه‌های علوم مدیریت، روان‌شناسی کاربردی و جامعه‌شناسی انجام شده است. نشریه‌های "رفتار حرفه‌ای" و "روان‌شناسی کاربردی" پراچایع‌ترین نشریه‌ها و "گرین‌هاوس" پراچایع‌ترین نویسنده در این حوزه می‌باشند. تجزیه و تحلیل هم‌رخدادی واژگان نیز ۱۲ خوشه و بیشترین فراوانی برای کلیدواژه‌های "جنسیت"، "تعارض کار و خانواده" و "تعارض" را در حوزه کار و خانواده نشان می‌دهد. در پایان، با در نظر گرفتن روند مطالعات کار و خانواده در سال‌های اخیر پیشنهادهایی جهت پژوهش‌های آینده ارائه شد.

کلیدواژه: تبادل کار و خانواده؛ مرور سیستماتیک؛ نقشه دانشی؛ تجزیه و تحلیل کتاب‌سنجی؛  
VOSviewer

\* دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران، ایران.

\*\* استادیار گروه آموزشی مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

ak.hassanpoor@ku.ac.ir

\*\*\* استادیار گروه آموزشی مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران، ایران.

\*\*\*\* استادیار گروه آموزشی مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی تهران، ایران.

## مقدمه

تحقیقات در زمینه تبادل کار و خانواده<sup>۱</sup> در طول پنج دهه گذشته بسیار گسترده شده، به‌عنوان مثال تعداد جستجوی موفق در پایگاه "انجمن روان‌شناسی امریکا"<sup>۲</sup> با کلیدواژه‌های "کار-زندگی"<sup>۳</sup>، "کار-غیرکار"<sup>۴</sup>، "کار-خانواده"<sup>۵</sup>، ۶۸ بار در طول سال‌های ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰، ۵۲۰ بار در سال‌های ۱۹۸۰ تا ۱۹۸۹، ۱۰۹۴ بار در سال‌های ۱۹۹۰ تا ۱۹۹۹، ۳۱۳۱ بار در سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۹ و بیشتر از ۵۰۰۰ بار از سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۹ بوده است. یکی از دلایل افزایش توجه پژوهشگران به حوزه "کار و خانواده" در طول سال‌های اخیر تغییر ماهیت "نقش‌های جنسیتی"<sup>۶</sup> و همچنین تغییر شکل و ماهیت "خانواده‌ها"، "مشاغل" و "حرفه‌ها" می‌باشد (پاول<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). تبادل "کار و خانواده" مورد توجه نهادهای سیاست‌گذار نیز قرار گرفته، به‌طوری که بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری به ضرورت ایجاد توازن کار و خانواده پرداخته است و توجه به استحکام خانواده و برقراری تعادل کار و خانواده افراد در نظام اداری را یکی از ضروریات قلمداد کرده است (پایگاه اطلاع‌رسانی مجمع تشخیص مصلحت نظام، به نقل از نادری، حصارزاده و نصیرزاده، ۱۳۹۷: ۲۳۴).

با توجه به اهمیت موضوع، روزبه‌روز توجه و علاقه پژوهشگران به موضوع کار و خانواده افزایش پیدا می‌کند، اما مسئله این است که در پژوهش‌های انجام شده در زمینه کار و خانواده، اصطلاحات بسیار متنوع و گسترده‌ای از قبیل "تبادل"، "تعارض"، "تعادل"، "تسهیل"، "غنی‌سازی"، "تناسب"، "توازن"، "کار و خانواده"، "کار و زندگی"، "کار و غیرکار"، "کار و خانه" به کار رفته است. تعدد پژوهش‌ها و همچنین اصطلاحات به کار رفته در پژوهش‌های این حوزه، مطالعه پیشینه و ادبیات پژوهش را دشوار کرده، به‌طوری که دستیابی به خلأهای پژوهشی و همچنین انتخاب عنوان درست برای پژوهش کار ساده‌ای به نظر نمی‌رسد. همچنین تاکنون مطالعه نظام‌مندی که روند مطالعات کار و خانواده را به صورت گرافیکی نشان دهد، انجام نشده و نقشه دانشی مدونی در این حوزه ارائه نشده است.

1. Work-Family Interface
2. PsycINFO: American Psychological Association Database
3. Work-life
4. Work-nonwork
5. Work-family
6. Gender roles
7. Powell

در این مقاله، سعی شده ضمن بررسی وضعیت مطالعات انجام‌شده در حوزه کار و خانواده از ابتدا تاکنون (سال ۲۰۲۰) و ارائه نقشه دانشی از طریق تجزیه و تحلیل کتاب‌سنجی با استفاده از نرم‌افزار "وی او اس"، میزان ارجاعات در این حوزه براساس شاخص‌های مختلف بررسی و دید روشنی از وضعیت پژوهش‌های کار و خانواده با توجه به سه دیدگاه تعارض، غنی‌سازی و تعادل ارائه شود. به بیان دیگر، این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که وضعیت مطالعات کار و خانواده براساس سال، حوزه علوم، میزان مشارکت کشورها، نویسندگان، مجلات، موضوع و دیدگاه‌های اصلی به چه صورت است و در چه زمینه‌هایی خلأ وجود دارد؟

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

به‌طور کلی، در تشریح تبادل کار و خانواده، سه دیدگاه اصلی وجود دارد: ۱. دیدگاه تعارض<sup>۲</sup>، ۲. دیدگاه غنی‌سازی<sup>۳</sup>، ۳. دیدگاه تعادل<sup>۴</sup>. دیدگاه تعارض بر یک رابطه منفی دوسویه تأکید دارد؛ یعنی "تعارض کار-خانواده"<sup>۵</sup> و "تعارض خانواده-کار"<sup>۶</sup>. دیدگاه غنی‌سازی نیز یک رابطه دوسویه اما مثبت است؛ یعنی "غنی‌سازی کار-خانواده"<sup>۷</sup> و "غنی‌سازی خانواده-کار"<sup>۸</sup>. دوسویه بودن به این صورت تعریف می‌شود که منبع تعارض و غنی‌سازی می‌تواند کار یا خانواده باشد، یعنی از یکسو کار در خانواده و از سوی دیگر خانواده در کار ایجاد تعارض و یا غنی‌سازی می‌کند. برخلاف این دو دیدگاه، دیدگاه تعادل یک رابطه دوسویه نیست و در هیچ پژوهشی به تعادل کار-خانواده و تعادل خانواده-کار به‌عنوان دو مسیر متفاوت تعادل اشاره نشده و صرفاً بر تعادل کار و خانواده تأکید شده است (لی، مک‌کالی و شافر<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷؛ فرنچ<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۸ و لیاو<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

1. VOSviewer
2. Conflict
3. Enrichment
4. Balance
5. work-to-family conflict (WFC)
6. Family-to-work conflict (FWC)
7. Work-to-family enrichment (WFE)
8. Family-to-work enrichment (FWE)
9. Li, McCauley & Shaffer
10. French
11. Liao

"تعارض کار و خانواده" زمانی اتفاق می‌افتد که تقاضاهای کاری و خانوادگی با یکدیگر ناسازگار باشند. گرین هاوس و بوتل<sup>۱</sup> (۱۹۸۵) مدل منبع تعارض کار و خانواده را ارائه داده و سه نوع تعارض کار و خانواده را مطرح کردند: تعارض ناشی از زمان، استرس و رفتار<sup>۲</sup>.

دیدگاه مثبت در مورد کار و خانواده با اصطلاحات مختلفی در پژوهش‌های مختلف به کار رفته است. به‌عنوان مثال، "نتایج مثبت"، "تسهیل"، "تناسب" و "غنی‌سازی" که همگی برای نشان دادن جنبه مثبت رابطه کار و خانواده به کار رفته‌اند، اما تفاوت‌هایی با هم دارند (ژانگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). "غنی‌سازی کار و خانواده" یعنی میزانی که تجارب یک نقش موجب بهبود کیفیت و عملکرد در نقش دیگر می‌شود (گرین هاوس و پاول<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶)، به‌عنوان مثال، تجربه کاری فرد باعث می‌شود عضو بهتری برای خانواده باشد (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۸). غنی‌سازی هم مانند تعارض مفهومی دوسویه است: "غنی‌سازی کار- خانواده" به این معنا که منافع ناشی از کار می‌تواند در خانواده به کار رود و "غنی‌سازی خانواده- کار" به معنای ورود منافع ناشی از خانواده به کار می‌باشد (مکنال، نیکلین و ماسودا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). "نتایج مثبت کار و خانواده"<sup>۶</sup> به تأثیرات مثبت کار و خانواده بر یکدیگر و شباهت‌های بین این دو حوزه اشاره دارد. به‌عنوان مثال، زمانبندی کاری فرد باعث مدیریت بهتر زمان در منزل می‌شود. تفاوت غنی‌سازی و نتایج مثبت این است که نتایج مثبت بر شباهت‌های دو حوزه کار و خانواده اشاره دارد که ممکن است به بهبود عملکرد فردی منجر نشود. "تسهیل کار و خانواده"<sup>۷</sup> یعنی درگیری در یک نقش منجر به افزایش کارکرد در نقش دیگر می‌شود. به‌عنوان مثال، آنچه شما در محیط کار انجام می‌دهید باعث می‌شود شخص جذابتری در منزل باشید. تفاوت بین "غنی‌سازی کار و خانواده" و "تسهیل کار و خانواده" این است که غنی‌سازی کار و خانواده، عملکرد فرد در نقش دیگر را بهبود می‌بخشد، اما لزوماً باعث بهبود نظام اجتماعی بزرگتر مانند روابط بین فردی در محیط کار و خانواده نمی‌شود، درحالی‌که در تسهیل کار و خانواده بهبود نظام اجتماعی بزرگتر اتفاق می‌افتد. "تناسب کار و خانواده"<sup>۸</sup> نیز به توانایی افراد برای یکپارچه کردن نقش‌های کاری و خانوادگی اشاره دارد (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۸).

1. Greenhous & Beutell
2. Time-based, strain-based and behavior-based conflict
3. Zhang
4. Greenhaus & Powell
5. McNall, Nicklin & Masuda
6. Work-family spillover
7. Work-family facilitation
8. Work-family fit

مفهوم "تعادل کار و خانواده" در مطالعات بیش از بقیه مفاهیم، با اصطلاحات مختلف (تعادل کار و خانواده، تعادل کار و زندگی، تعادل کار و غیر کار، تعادل نقش) و تعاریف متفاوت به کار رفته است. کسپر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) با بررسی ۲۹۰ مقاله در پژوهشی فراتحلیل، ۲۳۳ تعریف مفهومی برای تعادل یافتند. یکی از اولین تعاریف ارائه شده، تعریف مارکس و مک‌درمید<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) بود که "تعادل نقش" را به "درگیری کامل"<sup>۳</sup> برای انجام هر نقش تعریف کردند. اما یکی از کاربردی‌ترین تعاریف برای تعادل، تعریف ارائه شده توسط گرین هاوس و الن در سال ۲۰۱۱ می‌باشد که ارزیابی کلی از سطح رضایت و اثربخشی فرد در نقش‌های کاری و خانوادگی در تناسب با ارزش‌های او در آن مقطع زمانی تعریف شده است (کسپر و همکاران، ۲۰۱۸).

جهت درک بهتر مفاهیم، مرور روند تکاملی مطالعات و تجزیه و تحلیل علم‌سنجی<sup>۴</sup> در این حوزه می‌تواند مفید واقع شود. تاکنون مطالعات ثانویه متعددی در حوزه کار و خانواده انجام شده است که اکثر این مطالعات، پژوهش‌های فراتحلیل برای ترکیب نتایج سایر پژوهش‌ها در مورد یک یا چند فرضیه خاص و براساس یکی از دیدگاه‌های اصلی در این حوزه می‌باشند. از جمله این مطالعات، می‌توان به فراتحلیل شاکلی<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۷) با دیدگاه تعارض کار و خانواده؛ فراتحلیل ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) با دیدگاه غنی‌سازی کار و خانواده و فراتحلیل کسپر و همکاران (۲۰۱۸) با دیدگاه تعادل کار و زندگی اشاره کرد که دیدگاه تعارض بیشتر از دیدگاه‌های دیگر در مطالعات ثانویه مورد بررسی قرار گرفته است (لی، مککالی و شافر، ۲۰۱۷). در این مقاله روند تکاملی مطالعات کار و خانواده به‌طور کلی و با در نظر گرفتن هر سه دیدگاه تعارض، غنی‌سازی و تعادل بررسی و نقشه دانشی کار و خانواده با استفاده از ابزار گرافیکی نرم افزار وی او اس ارائه خواهد شد. به عبارت دیگر، این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سؤالات زیر است:

۱. روند مطالعات کار و خانواده براساس سال به چه صورت است؟

۲. بیشترین مطالعات کار و خانواده در کدام حوزه علوم منتشر شده است؟

۳. در مطالعات کار و خانواده کدام کشورها بیشترین سهم را دارند؟

1. Casper  
2. Marks & MacDermid  
3. Fully engaged  
4. Science metrics  
5. Shockley

۴. کدام نویسندگان بیشترین سهم را در تولیدات علمی و پژوهشی کار و خانواده دارند؟
۵. کدام مجلات بیشترین سهم را در تولیدات علمی و پژوهشی کار و خانواده دارند؟
۶. روند تکاملی مطالعات کار و خانواده براساس موضوع به چه صورت است؟
۷. محققان آتی روی چه موضوعاتی می‌توانند کار کنند؟

## روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش "تجزیه و تحلیل کتاب‌سنجی"<sup>۱</sup> با استفاده از نرم‌افزار "وی او اس"<sup>۲</sup> و ارائه نقشه دانشی در حوزه کار و خانواده می‌باشد. "تجزیه و تحلیل کتاب‌سنجی"، یک روش کمی جهت مرور نظام‌مند مطالعات گذشته می‌باشد که برای پژوهشگران امکان ارائه "نقشه دانشی"<sup>۳</sup> و ارزیابی پژوهش‌های علمی در یک حوزه خاص را فراهم می‌کند. کاربرد نقشه دانشی نیز شناسایی ساختار و سیر تکاملی مطالعات در یک زمینه خاص می‌باشد (دینگ و ژانگ<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰). تجزیه و تحلیل کتاب‌سنجی به دو روش توصیفی (شمارش میزان مشارکت کشورها، نویسندگان، مجلات و سال‌های انتشار) و روش ارزیابانه (به کارگیری تحلیل استنادی و میزان ارجاع توسط پژوهشگران دیگر) انجام می‌شود (علیجانی و کرمی ۱۳۸۹). در این پژوهش از هر دو روش توصیفی و ارزیابانه (استنادی) برای تجزیه و تحلیل سیر تکاملی مطالعات کار و خانواده استفاده شده است.

برای مرور مطالعات حوزه کار و خانواده، کلیه پژوهش‌ها با موضوع کار و خانواده، بدون محدودیت زمانی و زبانی با کلیدواژه‌های "کار و خانواده"<sup>۵</sup>، "کار خانواده"، "کار- خانواده"، "کار/ خانواده"، "کار، خانواده"، "خانواده و کار"، "خانواده- کار"، "خانواده/ کار"، "خانواده، کار"، "کار و زندگی"<sup>۶</sup>، "کار/ زندگی"، "کار- زندگی"، "کار، زندگی"، "زندگی و کار"، "زندگی- کار"، "زندگی/ کار"، "زندگی، کار"، "کار غیر کار"<sup>۷</sup>، کار و غیر کار، کار- غیر کار، "کار/ غیر کار"، "کار، غیر کار"، "کار

1. Bibliometric analysis
2. VOSviewer
3. Science mapping
4. Ding & Zhong
5. work and family
6. work and life
7. work and nonwork



و خانه<sup>۱</sup>، "کار و زندگی شخصی"<sup>۲</sup>، "کار، خانواده و زندگی"<sup>۳</sup>، "حرفه، خانواده و زندگی"<sup>۴</sup> در پایگاه پژوهش‌های "آی‌اس‌آی وب‌آف‌ساینس"<sup>۵</sup> جستجو و در نتیجه "۲۶۸۹۵ رکورد" بازیابی شد. سپس نتایج بازیابی‌شده، به حوزه‌های مدیریت<sup>۶</sup>، روان‌شناسی کاربردی<sup>۷</sup>، کسب‌وکار<sup>۸</sup>، جامعه‌شناسی<sup>۹</sup>، علوم اجتماعی بین‌رشته‌ای<sup>۱۰</sup>، مدیریت عمومی<sup>۱۱</sup> و روابط کار<sup>۱۲</sup> و نوع سند، به مقاله محدود و در نهایت "۵۹۶۴ رکورد" انتخاب شد.

## یافته‌های پژوهش

هدف تحلیل استنادی از طریق نرم‌افزار "وی او اس"<sup>۱۳</sup>، شناسایی مؤثرترین پژوهشگران، مجلات، کشورها و مؤسسات در یک حوزه خاص با استفاده از میزان ارجاعات در طول سال‌های مختلف می‌باشد (اک و والتمن<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۰). در ادامه تجزیه و تحلیل یافته‌ها براساس سؤالات پژوهش ارائه خواهد شد.

### ۱. روند مطالعات کار و خانواده براساس سال به چه صورت است؟

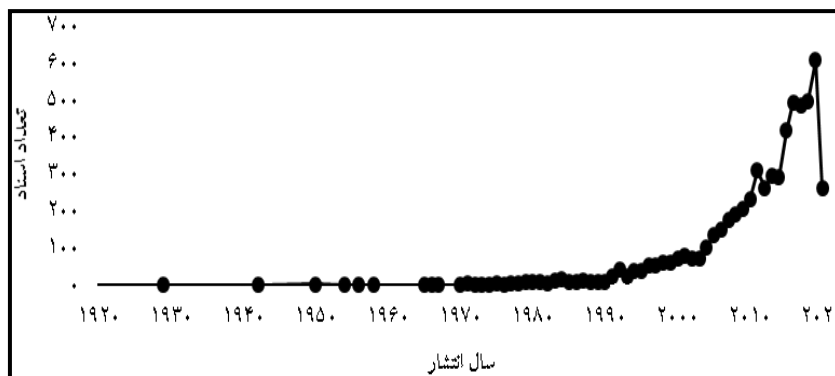
بیشترین تولیدات علمی کار و خانواده (حدود ۷۰ درصد) مربوط به سال ۲۰۱۰ و بعد از آن می‌باشد و کم‌تر از ۱ درصد مطالعات (فقط ۴۲ پژوهش در طول ۷۰ سال) قبل از سال ۱۹۸۰ انجام شده است. در جدول (۱)، تعداد و درصد مطالعات کار و خانواده در طول ۱۱۰ سال گذشته ارائه شده است.

1. work and home
2. work and personal and lives OR work and personal and life
3. work and family and lives OR work and family and life
4. Professional and family and lives OR Professional and family and life
5. Web of Science (WoS)
6. Management
7. Psychology Applied
8. Business
9. Sociology
10. Social Sciences, Interdisciplinary
11. Public Administration
12. Industrial Relations & Labor
13. Eck & Waltman

جدول ۱. تعداد و درصد مطالعات کار و خانواده براساس سال

سال انتشار	تعداد مطالعات	درصد مطالعات	سال انتشار	تعداد مطالعات	درصد مطالعات
۲۰۱۰-تاکنون	۴۱۶۳	۶۹,۸۰	۱۹۸۰-۱۹۹۰	۱۰۰	۱,۶۸
۲۰۱۰-۲۰۰۰	۱۲۵۶	۲۱,۰۶	۱۹۸۰-۱۹۹۰	۴۲	۰,۷۱
۲۰۰۰-۱۹۹۰	۴۰۳	۶,۷۶	جمع کل	۵۹۶۴	۱۰۰

همان‌طور که در شکل (۱) مشخص است، بیشترین مطالعات مربوط به سال ۲۰۱۹ می‌باشد، البته باید این نکته را در نظر گرفت که مطالعات سال ۲۰۲۰ ادامه دارد و پیش‌بینی می‌شود پژوهش‌های سال ۲۰۲۰ از همه سال‌ها تاکنون بیشتر باشد و این نشان‌دهنده روند روزافزون مطالعات کار و خانواده در طول سال‌های اخیر می‌باشد.



شکل ۱. روند مطالعات کار و خانواده براساس سال

## ۲. بیشترین مطالعات کار و خانواده در کدام حوزه علوم منتشر شده است؟

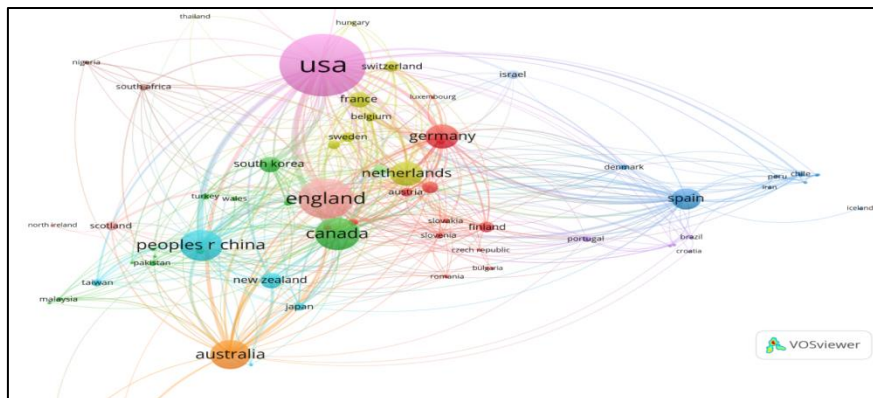
حدود ۳۸ درصد کل مطالعات کار و خانواده در حوزه علم مدیریت انجام شده است، بعد از آن روان‌شناسی کاربردی و جامعه‌شناسی بیشترین مطالعات را به خود اختصاص داده‌اند. جدول (۲)، فراوانی و نسبت مطالعات در ۱۰ حوزه پرکاربرد را نشان می‌دهد.

جدول ۲. تعداد و درصد مطالعات در حوزه‌های مختلف علوم

رتبه	حوزه مطالعات	تعداد اسناد	درصد	رتبه	حوزه مطالعات	تعداد اسناد	درصد
۱	مدیریت	۲۲۶۳	۳۸	۶	علوم اجتماعی بین‌رشته‌ای	۶۴۶	۱۱
۲	روانشناسی کاربردی	۱۶۹۰	۲۸	۷	مطالعات خانواده	۲۵۳	۴
۳	جامعه‌شناسی	۱۴۵۴	۲۴	۸	مطالعات زنان	۲۱۷	۴
۴	کسب‌وکار	۸۱۲	۱۴	۹	بهداشت حرفه‌ای	۱۷۲	۳
۵	روابط کار	۷۳۸	۱۲	۱۰	مدیریت عمومی	۱۶۸	۳

### ۳. در مطالعات کار و خانواده کدام کشورها بیشترین سهم را دارند؟

کشور امریکا با تولید حدود ۳۵ درصد کل مطالعات کار و خانواده، رتبه اول را در جهان دارد. نکته قابل توجه اینکه حدود ۷۵ درصد کل مطالعات (۴۴۵۶ مطالعه) توسط ۱۰ کشور (امریکا، انگلیس، کانادا، چین، استرالیا، آلمان، هلند، اسپانیا، فرانسه و نیوزلند) انجام شده است. شکل (۲) نمودار تجزیه و تحلیل براساس تألیفات مشترک کشورها<sup>۱</sup> را نشان می‌دهد. بزرگی و کوچکی دایره‌ها براساس تعداد اسناد هر کشور تنظیم شده است.



شکل ۲. نمودار تجزیه و تحلیل براساس تألیفات مشترک و تولیدات علمی کشورها

تجزیه و تحلیل نرم افزار وی او اس براساس تألیفات مشترک کشورها نشان می دهد کشورهای ایران، ویتنام، کرواسی، سریلانکا، قبرس، لیتوانی، ایرلند شمالی، هنگ کنگ، ایسلند و اندونزی به ترتیب ۱۰ کشور آخر در تولید مطالعات کار و خانواده می باشند. در جدول (۳)، فهرست ۱۰ کشور برتر با در نظر گرفتن دو معیار تعداد تولیدات علمی و تعداد ارجاعات قابل مشاهده است.

جدول ۳. فراوانی تولیدات علمی ۱۰ کشور برتر در زمینه کار و خانواده

رتبه	نام کشور	تعداد اسناد	تعداد ارجاعات	رتبه	نام کشور	تعداد اسناد	تعداد ارجاعات
۱	امریکا	۲۰۴۳	۹۹۱۷۶	۶	آلمان	۲۴۶	۴۵۱۲
۲	انگلیس	۵۲۷	۱۲۲۳۶	۷	هلند	۲۲۷	۷۶۴۲
۳	کانادا	۴۱۱	۱۲۷۵۷	۸	اسپانیا	۱۸۳	۲۴۶۷
۴	چین	۲۴۷	۵۱۲۳	۹	فرانسه	۱۳۱	۲۲۹۲
۵	استرالیا	۳۵۳	۶۶۱۵	۱۰	نیوزلند	۸۸	۲۲۸۵

#### ۴. کدام نویسندگان بیشترین سهم را در تولیدات علمی و پژوهشی کار و خانواده دارند؟

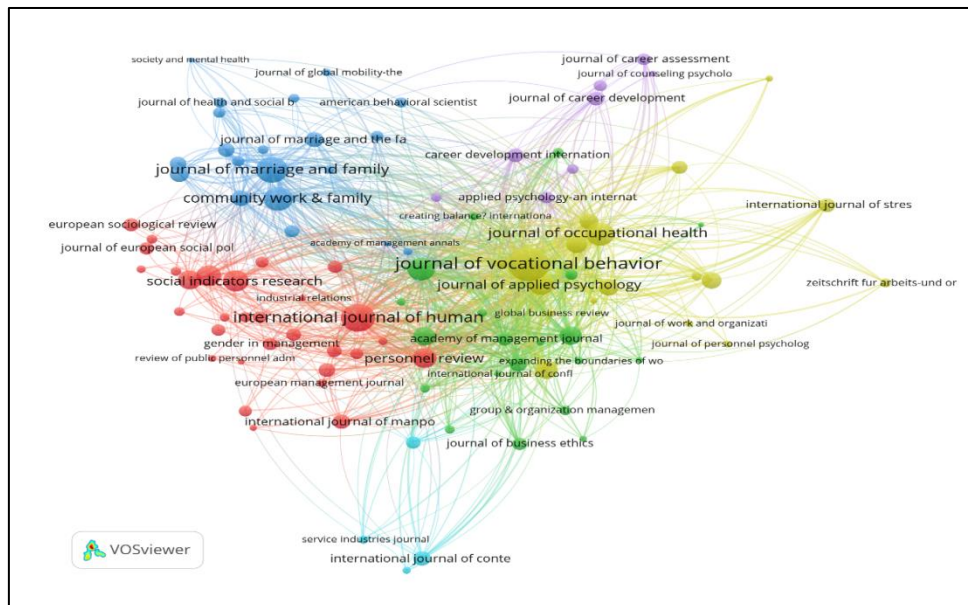
براساس تعداد متون و تولیدات علمی و پژوهشی نویسندگان، کاسک، ای<sup>۱</sup> با (۴۸ رکورد)، الن، ت.<sup>۲</sup> (۴۵ رکورد)، باکر، ا.<sup>۳</sup> (۳۶ رکورد)، هامر، ل.<sup>۴</sup> (۳۶ رکورد)، کارلسون، د.<sup>۵</sup> (۳۰ رکورد)، معین، پ.<sup>۶</sup> (۲۸ رکورد)، دمروتی، ای<sup>۷</sup> (۲۷ رکورد) و گرین هاوس، ج.<sup>۸</sup> (۲۶ رکورد) پرکارترین پژوهشگران در حوزه کار و خانواده می باشند. اما مهم تر از تعداد متون نویسندگان، میزان ارجاعات در متون دیگر به آثار یک نویسنده می باشد. شکل (۳) تجزیه و تحلیل هم ارجاعی<sup>۹</sup> نرم افزار وی او اس براساس نام نویسندگان را نمایش می دهد.

1. Kossek E.E.
2. Allen T. D.
3. Bakker A. B.
4. Hammer L. B.
5. Carlson D. S.
6. Moen P.
7. Demerouti E.
8. Greenhaus J. H.
9. Co-citation Analysis of Authors



### ۵. کدام مجلات بیشترین سهم را در تولیدات علمی و پژوهشی کار و خانواده دارند؟

براساس تعداد تولیدات علمی، نشریه رفتار حرفه‌ای<sup>۱</sup> با (۲۲۹ رکورد)، نشریه بین‌المللی مدیریت منابع انسانی<sup>۲</sup> با (۱۵۱ رکورد)، نشریه ازدواج و خانواده<sup>۳</sup> با (۱۳۵ رکورد)، نشریه انجمن کار و خانواده<sup>۴</sup> با (۱۱۲ رکورد) و نشریه سلامت روان‌شناختی حرفه‌ای<sup>۵</sup> با (۱۰۹ رکورد)، پنج نشریه برتر با بیشترین تولیدات علمی در حوزه کار و خانواده می‌باشند. همان‌طور که در مورد نویسندگان گفته شد، میزان تأثیر مجلات نیز علاوه بر تعداد اسناد، براساس میزان ارجاعات به متون نشریه نیز سنجیده می‌شود. شکل (۴)، تجزیه و تحلیل استنادی نرم‌افزار وی او اس براساس عنوان مجلات<sup>۶</sup> را نشان می‌دهد.



شکل ۴. تجزیه و تحلیل استنادی نرم‌افزار وی او اس براساس عنوان مجلات

1. Journal of vocational behavior
2. International journal of human resource management
3. Journal of marriage and family
4. Community work family
5. Journal of occupational health psychology
6. Citation Analysis of sources

تجزیه و تحلیل استنادی نرم‌افزار وی او اس نشان می‌دهد، نشریه رفتار حرفه‌ای، روان‌شناسی کاربردی<sup>۱</sup>، سلامت روان‌شناختی حرفه‌ای، نشریه بین‌المللی مدیریت منابع انسانی و نشریه روابط انسانی<sup>۲</sup> با در نظر گرفتن هر دو معیار تعداد متون و میزان ارجاعات به متون، بیشترین سهم را در تولیدات علمی پژوهشی کار و خانواده دارند. جدول (۵)، تعداد اسناد و ارجاعات مربوط به ۱۰ نشریه برتر در حوزه کار و خانواده را نشان می‌دهد.

جدول ۵. رتبه نشریات براساس تعداد اسناد و میزان ارجاعات

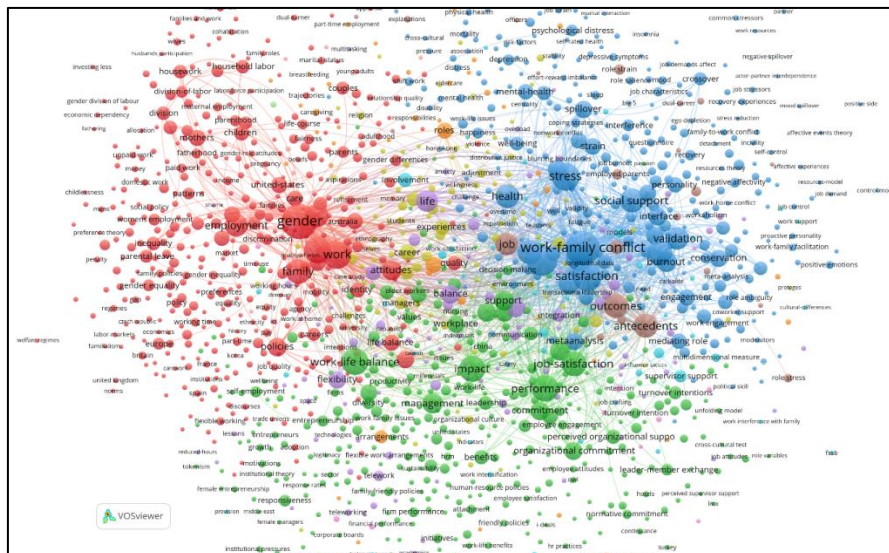
رتبه	نام نشریه	رکورد	ارجاعات	رتبه	نام نشریه	رکورد	ارجاعات
۱	رفتار حرفه‌ای	۲۲۹	۲۰۸۱۴	۶	مدیریت <sup>۳</sup>	۴۲	۳۵۶۶
۲	روان‌شناسی کاربردی	۸۲	۱۳۷۳۶	۷	مرور مدیریت <sup>۴</sup>	۱۸	۴۶۲۳
۳	سلامت روان‌شناختی حرفه‌ای	۱۰۹	۵۸۸۷	۸	رفتار سازمانی <sup>۵</sup>	۶۸	۴۰۹۲
۴	بین‌المللی مدیریت منابع انسانی	۱۵۱	۲۸۳۱	۹	ازدواج و خانواده	۱۳۵	۶۹۲۹
۵	روابط انسانی	۱۰۰	۵۶۶۷	۱۰	روان‌شناسی سازمانی و حرفه‌ای <sup>۶</sup>	۵۸	۲۸۸۳

## ۶. روند مطالعات کار و خانواده براساس موضوع به چه صورت است؟

جهت بررسی موضوعات پرکاربرد در حوزه کار و خانواده و همچنین موضوعات بالقوه پژوهش‌های آینده، تجزیه و تحلیل هم‌رخدادی واژگان<sup>۷</sup> برای کلیدواژه‌های با فراوانی ۵ به بالا در نرم‌افزار وی او اس انجام شد. نتایج تجزیه و تحلیل، شامل ۱۱۶۳۵ کلیدواژه به‌طور کلی و ۱۴۳۶ کلیدواژه با فراوانی بالاتر از ۵

1. Journal of applied psychology
2. Human relations
3. Journal of management
4. Academy if management review
5. Journal of organizational behavior
6. Journal of occupational behavior and organizational psychology
7. Co-Accourance of all keywords

می‌باشد که در ۱۲ خوشه<sup>۱</sup> اصلی دسته‌بندی شده‌اند و ۸۴۹۴۵ ارتباط<sup>۲</sup> بین این کلیدواژه‌ها برقرار است. در شکل (۵) خوشه‌های مختلف با رنگ‌های متفاوت نمایش داده شده است.



شکل ۵. تجزیه و تحلیل هم‌رخدادی واژگان با فراوانی بالاتر از ۵

همان‌طور که در شکل بالا مشخص است، جنسیت با (۱۱۳۶ لینک)، تعارض کار و خانواده با (۱۱۱۱ لینک) و تأثیر با (۹۰۴ لینک) هسته (گره) مرکزی<sup>۳</sup> سه خوشه اصلی هستند که بیش از همه خوشه‌ها با یکدیگر ارتباط دارند. علاوه بر این در جدول (۶)، چهل کلیدواژه با بیشترین فراوانی که پرتکرارترین واژگان در حوزه کار و خانواده هستند، نشان داده شده است.

1. Cluster
2. Link
3. Central Nodes

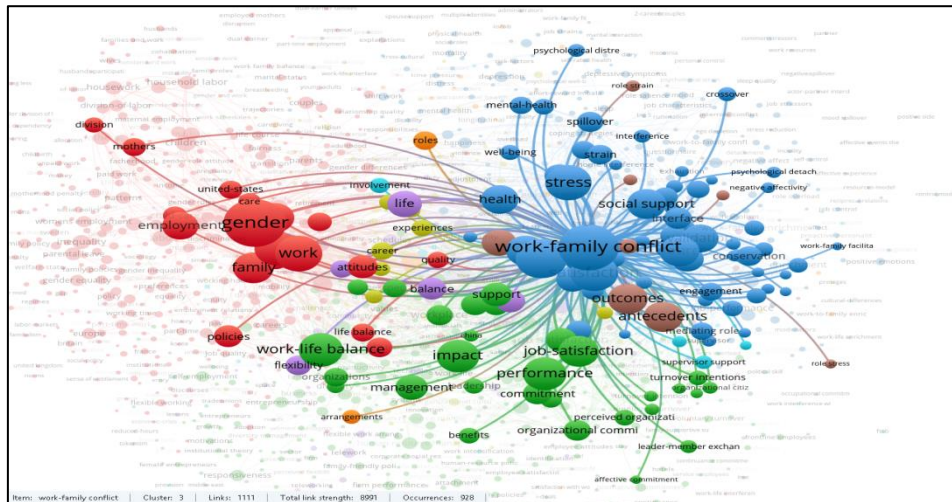


جدول ۶. فراوانی چهل کلید واژه برتر حوزه مطالعات کار و خانواده

کلیدواژه	فراوانی	کلیدواژه	فراوانی	کلیدواژه	فراوانی	کلیدواژه	فراوانی
جنسیت	۱۰۱۴	استرس	۵۴۸	اثر <sup>۱</sup>	۴۶۰	پیشایندها	۳۹۳
تعارض کار و خانواده	۹۲۸	مدل	۴۹۷	خانواده	۴۱۴	تعارض خانواده	۳۹۳
تعارض	۶۷۵	عملکرد	۴۸۵	رضایت شغلی	۴۰۷	حمایت اجتماعی	۳۸۸
رضایت	۵۸۳	زنان	۴۸۸	منابع	۳۹۷	زمان	۳۶۵
کار	۵۵۶	تعادل کار و زندگی	۴۸۷	پيامدها	۳۹۴	سلامت	۳۵۱

در ادامه، با توجه به فراوانی کلیدواژه‌ها و همچنین هم‌رخدادی واژگان در مطالعات کار و خانواده، روند تکاملی مطالعات براساس سه دیدگاه اصلی تعارض، غنی‌سازی و تعادل بحث خواهد شد. بررسی مطالعات در حوزه کار و خانواده نشان می‌دهد پژوهش‌های اولیه با بررسی "رابطه کار و خانواده" آغاز به کار کردند. در ابتدا "تأثیر کار بر خانواده" و سپس در پژوهش‌های بعدی "تأثیر خانواده بر کار" بررسی شد (گرین‌هاوس، بدیان و ماس هولدر<sup>۲</sup>، ۱۹۸۷؛ گرین‌هاوس و همکاران، ۱۹۹۷؛ گرین‌هاوس و همکاران، ۱۹۸۹). دیدگاه اول نسبت به ارتباط کار و خانواده، دیدگاه منفی یا تعارض می‌باشد. شکل (۶)، تجزیه و تحلیل هم‌رخدادی واژگان براساس خوشه "تعارض کار و خانواده" را نشان می‌دهد. همان‌طور که در شکل (۶) نمایش داده شده، خوشه "تعارض کار و خانواده" شامل ۳۱۵ کلیدواژه و ۱۱۱۱ ارتباط با کلیدواژه‌های دیگر می‌باشد. همچنین این خوشه با شدت ارتباط کل<sup>۳</sup> ۸۹۹۱، مترکم‌ترین خوشه در حوزه مطالعات کار و خانواده با بیشترین میزان ارتباط با کلیدواژه‌های دیگر است؛ چراکه دیدگاه تعارض قدیمی‌ترین دیدگاه در حوزه کار و خانواده می‌باشد و اکثر پژوهش‌های اولیه از جمله گرین‌هاوس و بوتل (۱۹۸۵)، کاسک و اوزکی<sup>۴</sup> (۱۹۹۸) و کپلمن، گرین‌هاوس و کلونی<sup>۵</sup> (۱۹۸۳) بر تأثیرات منفی کار و خانواده بر هم و "تعارض کار و خانواده" تأکید داشتند.

1. Impact
2. Greenhous, Bedeian & Mossholder
3. Total Link strength
4. Kossek & Ozeki
5. Kopelman, Greenhous & Connolly



شکل ۶. تجزیه و تحلیل هم‌رخدادی واژگان براساس خوشه "تعارض کار و خانواده"

برخی مانند گرین هاوس و همکاران (۱۹۹۷) پیامدهای تعارض کار و خانواده و برخی دیگر مانند گرین هاوس و بوتل (۱۹۸۵) پیشایندهای تعارض کار و خانواده را بررسی کردند. از پیشایندهای تعارض کار و خانواده می‌توان به فشارهای ناشی از کمبود وقت، فشارهای کاری و خانوادگی، سطح بالای درگیری روان‌شناختی در کار یا خانواده، ساعات کاری، تقاضای شغلی و خانوادگی، بار سنگین نقش و ابهام نقش اشاره کرد (گرین هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵؛ پاراسورامن و گرین هاوس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲؛ فورد، هینن و لانگکامر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷؛ مایکل<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۹؛ ادکینز و پرمیکس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲ و لیانو و همکاران، ۲۰۱۸؛ نادری، حصارزاده و نصیرزاده، ۱۳۹۷). از پیامدهای تعارض کار و خانواده نیز می‌توان کاهش رضایت شغلی، کاهش تعهد سازمانی، قصد جابه‌جایی یا تغییر شغل، ترک سازمان، نارضایتی شغلی، نارضایتی خانوادگی، اضطراب، تأثیر مخرب بر کیفیت زندگی و رفتار اجتماعی، عوارض جسمی مانند بی‌اشتهایی، خستگی و تنش عصبی،

1. Parasuraman & Greenhaus
2. Ford, Heinen & Langkamer
3. Michel
4. Adkins & Premeaux

افسردگی، سوء مصرف مواد، فرسودگی شغلی و استرس را نام برد (کاسک و اوزکی، ۱۹۹۸؛ الن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۰؛ فورد، هینن و لانگکامر، ۲۰۰۷؛ مایکل و همکاران، ۲۰۰۹، قلی‌پور، سلامی و عینیان، ۱۳۸۸؛ الحانی و اوجیان، ۱۳۹۱).

بیش از ۲۰ مطالعه فراتحلیل نیز از جمله هوپلر، هو و ویلسون<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) و لیائو و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی و دسته‌بندی پیشایندها و پیامدهای تعارض کار و خانواده پرداخته‌اند. به‌عنوان نمونه، فراتحلیل بایرون<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) پیشایندهای تعارض کار و خانواده را به سه دسته متغیرهای کاری، غیرکاری و فردی یا جمعیت-شناختی و فراتحلیل مایکل و همکاران (۲۰۱۱) به سه دسته پیشایندهای مرتبط با کار، مرتبط با خانواده و مرتبط با شخصیت تقسیم کردند. فراتحلیل‌های الن و همکاران (۲۰۰۰) و کاسک و اوزکی (۱۹۹۸) نیز به بررسی و دسته‌بندی پیامدهای تعارض کار و خانواده از جمله پیامدهای مرتبط با کار، مرتبط با حوزه غیرکاری و مرتبط با استرس پرداخته‌اند. برخی از فراتحلیل‌ها از جمله فورد، هینن و لانگکامر (۲۰۰۷)، مایکل و همکاران (۲۰۰۹) و لیائو و همکاران (۲۰۱۸) پیشینه‌ها و پیامدهای تعارض کار و خانواده (هر دو) را بررسی کرده‌اند. متغیرهای تعدیل‌گر مانند ساعات کار و ساعات بودن با خانواده هم در پژوهش‌های فراتحلیل از جمله فراتحلیل شاکلی و همکاران (۲۰۱۷) مورد بررسی قرار گرفته است.

مبحث مورد توجه دیگر در زمینه تعارض کار و خانواده، نحوه اندازه‌گیری تعارض می‌باشد. پژوهشگران مختلف مانند گرین‌هاوس، بدیان و ماس هولدر (۱۹۸۷) و حاتم، کشتکاران و محمدپور (۱۳۹۲) مقیاس‌های متفاوتی را برای اندازه‌گیری تعارض کار و خانواده به کار گرفته‌اند. مسمرمگنوس و ویوسواران<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) در پژوهشی فراتحلیل "نحوه اندازه‌گیری تعارض کار و خانواده" و مقیاس‌های (تک‌آیتمی یا چند آیتمی) مختلفی که در پژوهش‌های متفاوت برای اندازه‌گیری تعارض کار و خانواده به کار رفته را بررسی کرده‌اند.

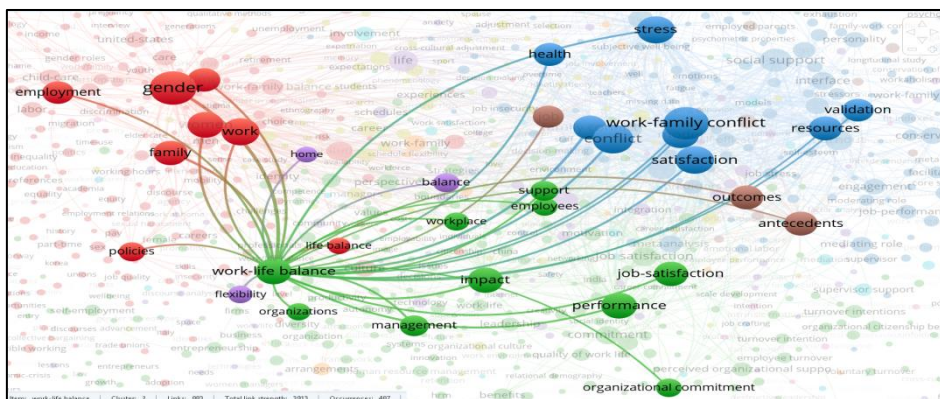
تجزیه و تحلیل هم‌رخدادی واژگان برای کلیدواژه‌های با بیشترین ارتباط در خوشه تعارض کار و خانواده، نشان می‌دهد، کلیدواژه "تعارض کار و خانواده" به عنوان گره اصلی، بیشترین ارتباط را با کلیدواژه‌های جنسیت با شدت ارتباط (۱۶۸)، استرس (۱۶۸)، رضایت (۱۷۴)، حمایت اجتماعی (۱۶۴)،

1. Allen  
2. Hoobler, Hu & Wilson  
3. Byron  
4. Mesmer-Magnus & Viswesvaran

مدل (۱۵۷)، پیشایندها (۱۴۳)، منابع (۱۳۹)، تأثیر (۱۱۶)، ارزش گذاری (۱۲۸)، عملکرد (۱۲۵) و پیامدها (۱۱۷) دارد.

دیدگاه دوم در مطالعات کار و خانواده، دیدگاه "تبادل کار و خانواده" است. از سال ۲۰۰۰ به بعد، بحث تبادل کار و خانواده، پیشایندها و راهکارهای آن و همچنین رابطه برنامه‌ها و سیاست‌های تبادل کار و خانواده با عملکرد کارکنان و سازمان بیشتر از بقیه مباحث مورد توجه قرار گرفت (آدام، کاپلیور و مکونل، ۲۰۱۵؛ شپارد<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶؛ امیراسماعیلی، خدابنده شهرکی، صدوقی و صادقی، ۱۳۹۲، نوروزی، ۱۳۹۲؛ قراملکی، ۱۳۹۴؛ اسدی، فیاضی و حسقلی‌پور یاسوری، ۱۳۹۳).

تجزیه و تحلیل هم‌رخدادی واژگان نشان می‌دهد، خوشه "تبادل کار و خانواده" شامل ۳۵۸ کلیدواژه و ۸۸۳ ارتباط با کلیدواژه‌های دیگر می‌باشد. همچنین تجزیه و تحلیل هم‌رخدادی واژگان با بیشترین ارتباطات نشان می‌دهد کلیدواژه "تبادل کار و خانواده" به‌عنوان یک گره اصلی، بیشترین ارتباط را با کلیدواژه‌های جنسیت (با شدت ارتباط ۱۲۳)، تعارض خانواده (۸۰)، خانواده (۶۹)، تعارض (۶۰)، زنان (۵۵)، تأثیر (۵۳)، عملکرد (۵۳)، استرس (۵۰)، زمان (۵۰) و رضایت (۴۷) دارد. ضمن اینکه خوشه تبادل کار و خانواده (با شدت ارتباط کل ۳۹۱۳) نسبت به خوشه تعارض کار و خانواده (با شدت ارتباط کل ۸۸۹۱)، تراکم کم‌تری از لحاظ ارتباط با سایر کلیدواژه‌ها دارد؛ چراکه دیدگاه تبادل نسبت به تعارض جدیدتر می‌باشد.



شکل ۷. تجزیه و تحلیل هم‌رخدادی واژگان براساس خوشه "تبادل کار و خانواده"

1. Adame, Capliure & Miquel
2. Sheppard

نکته قابل توجه در مبحث تعادل کار و خانواده، تعاریف مختلف به کار رفته برای آن است. به‌طور کلی تعادل کار و خانواده در برخی پژوهش‌ها مانند مارکس و مکدرمید (۱۹۹۶)؛ داکسبری و هایگینز<sup>۱</sup> (۲۰۰۱)؛ گریزواکز و کارلسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۷)، والکور<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) به‌عنوان "سازه‌ای تک‌بعدی" از نبود تعارض و در برخی دیگر به‌عنوان "سازه‌ای چندبعدی" از ترکیب نتایج مثبت و منفی (تعارض و غنی‌سازی) مورد بررسی قرار گرفته است. از جمله اسماعیلی، سیدنقوی، معمارزاده طهران و حمیدی (۱۳۹۸) که برحسب ترکیبی از منحصربه‌فردی و ارزش راهبردی افراد سازمان، چهار نوع تعادل شناسایی کردند: تعادل آرمانی، تعادل مستمر، تعادل مقطعی و تعادل نمایی. برخی پژوهشگران مانند والکور (۲۰۰۷) تعادل را به‌عنوان "سازه‌ای روان‌شناختی" و برخی دیگر مانند گریزواکز و کارلسون (۲۰۰۷) و یا کارلسون، گریزواکز، زیونوشکا<sup>۴</sup> (۲۰۰۹)، تعادل را به‌عنوان "سازه‌ای رابطه‌ای" در نظر گرفتند. در برخی تعاریف مثلاً گرین‌هاوس، کولینگز و شاو<sup>۵</sup> (۲۰۰۳)، تعادل به‌عنوان برابری (به‌طور عینی) در نظر گرفته شد و در برخی تعاریف دیگر مانند وایدانوف<sup>۶</sup> (۲۰۰۵) نظریه برابری رد شد. مثلاً بروق<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۴) تعادل را به‌عنوان ارزیابی ذهنی و اولویت نقش‌ها در ذهن فرد و والکور (۲۰۰۷) به‌عنوان ادراک فرد و رضایت وی (به‌طور ذهنی) تعریف کردند. برخی پژوهشگران مانند وایدانوف (۲۰۰۵) تناسب را به‌جای برابری مطرح کردند. برخی مانند گریزواکز و کارلسون (۲۰۰۷) تعادل را با معیار اثربخشی، برخی مانند مارکس و مکدرمید (۱۹۹۶) با معیار درگیر و متعهد بودن و برخی دیگر مانند والکور (۲۰۰۷) با معیار رضایت سنجیدند. تعاریف همچنین یا صرفاً بر دو نقش کار و خانواده تمرکز دارند مانند گرین‌هاوس و همکاران (۲۰۰۳) و یا بر نقش‌های بیشتر در زندگی متمرکزند (کسپر و همکاران، ۲۰۱۸).

"اندازه‌گیری تعادل کار و خانواده" نیز همواره مورد توجه پژوهشگران بوده و مقیاس‌های متعددی برای آن ارائه شده است. از جمله برای اولین بار در پژوهش مارکس و مکدرمید (۱۹۹۶)، از مقیاسی تک‌آیتمی و در پژوهش کارلسون و همکاران (۲۰۰۹)، والکور (۲۰۰۷)، فیشر، بولگر و اسمیت<sup>۸</sup> (۲۰۰۹)،

1. Duxbury & Higgins
2. Grzywacz & Carlson
3. Valcour
4. Carlson, Grzywacz & Zivnuska
5. Greenhous, Collins & Shaw
6. Voydanoff
7. Brough
8. Fisher, Bulger & Smith



روند مطالعات در زمینه اثرات مثبت کار و خانواده به‌خصوص "غنی‌سازی کار و خانواده" روبه‌رشد می‌باشد. مطالعات نظام‌مند و فراتحلیل نیز در زمینه غنی‌سازی کار و خانواده کم‌تر از بقیه موارد است. ژانگ و همکاران (۲۰۱۸) و همچنین مکنال، نیکلین و ماسودا (۲۰۱۰) در پژوهشی فراتحلیل پیامدهای غنی‌سازی کار-خانواده و خانواده-کار را مورد بررسی و به پیامدهای مرتبط با کار، پیامدهای غیرکاری و پیامدهای مرتبط با سلامتی تقسیم‌بندی کردند.

با پیشرفت مطالعات در زمینه کار و خانواده، توجه به شاخص‌های جمعیت‌شناختی به‌خصوص جنسیت بیشتر و پژوهش‌هایی برای یافتن این سؤال که از بین زنان و مردان کدامیک تعارض کار و خانواده بیشتری را تجربه می‌کنند، انجام شد (الن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). تجزیه و تحلیل هم‌رخدادی واژگان نشان می‌دهد، کلیدواژه "جنسیت" با فراوانی ۱۰۱۴ یکی از پرتکرارترین کلیدواژه‌ها در مطالعات کار و خانواده می‌باشد که با کلیدواژه‌های دیگر از جمله تعارض و تعادل کار و خانواده بیشترین ارتباط را دارد. خوشه جنسیت شامل ۴۲۳ کلیدواژه از جمله برابری، تبعیض و نقش‌های جنسیتی می‌باشد. پژوهش‌ها نشان داده زنان و مردان به‌طور اساسی تجربیات کاری و خانوادگی متفاوتی دارند (چن و پاول<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). به‌عنوان مثال، نتایج پژوهش فراتحلیل کاسک و اوزکی (۱۹۹۸) نشان می‌دهد نارضایتی شغلی و خانوادگی ناشی از تعارض کار و خانواده میان زنان بیشتر از مردان می‌باشد. همچنین تحقیقاتی برای بررسی کلیشه‌های جنسیتی در رابطه با مشاغل مدیریتی انجام شد (پاول، باترفلاید و پرت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). در مطالعات کار و خانواده، شناسایی متغیرهای تعدیل‌گر نیز از همان ابتدا مورد توجه پژوهشگران بوده است. این متغیرهای تعدیلگر را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد. دسته اول شامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و فرهنگ و دسته دوم ابعاد و سازه‌های تعارض، غنی‌سازی و تعادل کار و خانواده می‌باشند (الن و همکاران، ۲۰۱۲؛ ارشدی و کاظمی‌شاهدشتی، ۱۳۹۷). در سال‌های اخیر توجه به عوامل فرهنگی از جمله تساوی زن و مرد<sup>۴</sup>، ابعاد جمع‌گرایی/فردگرایی<sup>۵</sup>، فاصله قدرت در پژوهش‌ها از جمله پژوهش‌ها و همکاران (۲۰۱۴) و جاسمین<sup>۶</sup> (۲۰۱۷) افزایش یافته است که به نظر شاکی و همکاران (۲۰۱۷) مطالعات در بعد جمع‌گرایی بیشتر از بقیه ابعاد است.

1. Allen
2. Chen & Powell
3. Powell, Butterfield & Parent
4. Gender Egalitarianism (G/E)
5. Individualism collectivism (I/C)
6. Jasmin

نکته دیگر اینکه مطالعات اولیه کار و خانواده بیشتر به متغیرهای بیرونی<sup>۱</sup> توجه داشت، اما در دهه اخیر به متغیرهای درونی<sup>۲</sup> مانند عاطفه مثبت و منفی، تندخویی و اختلالات عصبی، شخصیت نوع الف، سازشگری، خودکارآمدی، عزت نفس، کانون کنترل درونی، برون گرایی، تمایل به رویارویی با تجارب جدید، ثبات هیجانی، منطق و نیروی عقلانی و خوشبینی هم توجه شده است و حتی نتایج پژوهش‌ها از جمله فراتحلیل الن و همکاران (۲۰۱۲) حاکی از این است که برخی متغیرهای درونی نسبت به متغیرهای بیرونی با تعادل کار و خانواده رابطه قوی‌تری دارند. از جمله متغیرهایی که در پژوهش‌های سال‌های اخیر در رابطه با تعادل کار و خانواده مورد توجه قرار گرفته است، می‌توان به "کانون کنترل درونی و بیرونی" و "سطح ادراک استرس در کار" در پژوهش کارکولیان، سرور و سینان<sup>۳</sup> (۲۰۱۶)، "رفتارهای رهبری" شامل رهبری وظیفه‌مدار، رهبری رابطه‌مدار، رهبری تغییرمدار و رهبری اخلاق‌مدار در پژوهش لیو و همکاران (۲۰۱۷)، "حمایت اجتماعی" در پژوهش مکمولان، لپیر و لی<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) و استفنز<sup>۵</sup> (۲۰۱۷)، "درگیری نقش" و "ابهام نقش" در پژوهش مایکل و همکاران (۲۰۱۰) اشاره کرد.

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد ۷۵ درصد کل مطالعات صرفاً توسط ۱۰ کشور جهان انجام شده است که امریکا، انگلیس و کانادا بیشترین سهم را در این زمینه دارند. این یافته‌ها با نتایج مطالعات دیگر از جمله مطالعه نظام‌مند شاگلی و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد که نشان می‌دهد تحقیقات اندکی در آسیای جنوبی، خاورمیانه و جنوب صحرای افریقا انجام شده است. این کشورها با کشورهایی که به‌طور معمول در پژوهش‌های مختلف بررسی شده‌اند (کشورهای اروپایی و آمریکایی) در زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی از قبیل تساوی زن و مرد، درآمد و ... بسیار متفاوت هستند و مطالعات کافی در حوزه کار و خانواده با در نظر گرفتن این پیش‌زمینه‌ها در این کشورها انجام نشده است.

روند تکاملی پژوهش‌های کار و خانواده نشان می‌دهد مطالعات اولیه بدون در نظر گرفتن زمینه فرهنگی

1. Situational variables
2. Variables dispositional
3. Karkoulian, Srour & Sinan
4. McMullan, Lapierre & Li
5. Stephens



و اجتماعی در کشورهای غربی و امریکا انجام شده است و توجه به برخی عوامل فرهنگی و همچنین جنبه‌های مثبت رابطه کار و خانواده روزه‌روز در حال افزایش است. نگاهی به مطالعات اخیر مانند ماسودا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹)، کسپر و همکاران (۲۰۱۸)، فرنچ و همکاران (۲۰۱۸)، شاکلی و همکاران (۲۰۱۷)، الن و همکاران (۲۰۱۵) ضرورت توجه به زمینه فرهنگی در مطالعات کار و خانواده را نشان می‌دهد. شاکلی (۲۰۱۷) معتقد است هدایت پژوهش‌های کار و خانواده با در نظر گرفتن زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی مانند هنجارهای نقش، جنسیت، سیاست‌های ملی، ارزش‌های فرهنگی و ثبات اقتصادی ضروری است.

پژوهشگران حوزه کار و خانواده تلاش بسیاری کرده‌اند تا رفتار و احساسات کارمندان را در ارتباط با وظایف کاری و غیرکاری توصیف و مدل‌سازی کنند (بایرن و کاناتو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷)، اما در مقایسه با پژوهش‌های انجام شده در کشورهای پیشرفته، پژوهش‌های کم‌تری در کشورهای در حال توسعه انجام شده است (بنسو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). یافته‌های پژوهش نشان داد کشورهای ایران، ویتنام، کرواسی، سریلانکا، قبرس، لیتوانی، ایرلند شمالی، هنگ‌کنگ، ایسلند و اندونزی کم‌ترین سهم را در تولید مطالعات کار و خانواده دارند. با بررسی پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور به این نتیجه می‌رسیم که اکثر پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور از جمله: ارشدی و کاظمی شاهنشاهی (۱۳۹۷)، نادری و حصارزاده و نصیرزاده (۱۳۹۷)، قراملکی (۱۳۹۴)، اسدی، فیاضی و حسنقلی‌پور (۱۳۹۳)، نوروزی (۱۳۹۲)، امیراسماعیلی و همکاران (۱۳۹۲)، حاتم، کشتکاران و محمدپور (۱۳۹۲)، الحانی و اوجیان (۱۳۹۱)، قلی‌پور، سلامی و عینیان (۱۳۸۸) پژوهش‌های کمی و براساس نتایج مطالعات کیفی و اکتشافی کشورهای دیگر انجام شده است. تعداد کم‌تری از پژوهش‌ها مانند پژوهش اسماعیلی، سیدنقوی، معمارزاده طهران و حمیدی (۱۳۹۸) پژوهش کیفی است. ایران در دوره تغییر از جامعه سنتی به مدرن می‌باشد و از آنجا که تحقیقات کمی در رابطه با تبادل کار و خانواده در زمینه فرهنگی ایران انجام شده است، بررسی پیشینه‌های فرهنگی در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد (بیگی، شیرمحمدی و کیم<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶).

علاوه بر این، تجزیه و تحلیل هم‌رخدادی واژگان و روند تکاملی مطالعات کار و خانواده براساس سه دیدگاه اصلی تعارض، غنی‌سازی و تعادل نشان می‌دهد، مبحث غنی‌سازی کار و خانواده جدیدتر از

1. Masuda
2. Byrne & Canato
3. Bonsu
4. Beigi, Shirmohammadi & Kim

مباحث دیگر بوده و توجه به رابطه مثبت کار و خانواده در حال افزایش است. همچنین توجه به موضوعات جدید مانند پدیده جهانی شدن و تنوع شکل خانواده‌ها و تغییر ساختار خانواده، تغییر ساختار سازمان‌ها (سازمان‌های چند ملیتی)، نقش جنس و جنسیت در حوزه تبادل کار و خانواده و در ارتباط با نظریه‌های تصمیم‌گیری ضروری است (پاول و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین، با توجه به روند تکاملی مطالعات کار و خانواده در سال‌های اخیر توجه به موضوعات زیر جهت انجام پژوهش آینده پیشنهاد می‌شود:

- بررسی نقش ابعاد فرهنگی و تأثیر تفاوت‌های فرهنگی بر تبادل کار و خانواده در فرهنگ‌ها و اقوام مختلف ایرانی؛

- چالش‌های کاری و خانوادگی کارمندان در سازمان‌های ایرانی در رابطه با پدیده جهانی شدن؛

- چالش‌های سیاست‌گذاران در حوزه کار و خانواده در مواجهه با تنوع شکل خانواده‌ها و تغییر ساختار خانواده؛

- چالش‌های کارمندان سازمان‌های چند ملیتی در رابطه با تبادل کار و خانواده؛

- بررسی اثرات مثبت کار و خانواده بر یکدیگر با توجه به متغیرهای تعدیل‌گر مختلف؛

- بررسی تأثیر تجربیات کاری افراد بر نقش آنها در خانواده (اینکه چطور پدر و مادر، خواهر، برادر و یا فرزندی باشند) و بالعکس تأثیر تجربیات خانوادگی بر نقش افراد در محل کار (اینکه چطور کارمند و یا مدیری باشند)؛

- بررسی چگونگی تأثیر سنت خانوادگی، سبک زندگی و کاری والدین (شاغل بودن والدین، فرهنگ خانواده پدری، نحوه تربیت خانواده پدری، سطح اقتصادی، اجتماعی، مذهبی و فرهنگی خانواده پدری، نگرش والدین و خانواده به شاغل بودن مادر و ...) بر نحوه تصمیم‌گیری در حوزه کار و خانواده و یا تعادل/ تعارض کار و خانواده فرزندان در آینده؛

- چگونگی تأثیر رفتارهای رهبری، متورینگ و کوچینگ مدیران بر غنی‌سازی، تعادل و تعارض کار و خانواده کارمندان؛

- بررسی تجارب زیسته افراد در مورد جدایی کار و زندگی: داستان‌های نشنیده افراد در مواجهه با دورکاری و اینکه آیا از بین رفتن مرز بین کار و خانواده با استفاده از فناوری‌های جدید (موبایل و ایمیل و شبکه‌های مجازی) به تعادل کار و خانواده کمک می‌کند و یا برعکس باعث تداخل کار در مرز خانواده می‌شود؛

- بررسی هریک از دیدگاه‌های تعارض، تعادل و غنی‌سازی کار و خانواده در رابطه با نظریه‌های تصمیم‌گیری در سطوح مختلف فردی (نحوه تصمیم‌گیری افراد)، خانوادگی (نحوه تصمیم‌گیری زوجها و اعضای خانواده) و سازمانی (نحوه تصمیم‌گیری مدیران و رؤسای سازمان‌ها)؛
- بررسی وضعیت تبادل کار و خانواده در دوران کرونا و پس از آن.

## منابع

- ارشدی، نسرین و کاظمی شاهنشاهی، سیده‌صدف (۱۳۹۷)، رابطه علی غنی‌سازی کار- خانواده با بهزیستی روان‌شناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار- زندگی، **روان‌شناسی خانواده**، دوره پنجم، شماره دوم: ۶۵-۷۶.
- اسدی، آریو؛ فیاضی، مرجان و حسنقلی‌پور یاسوری، طهمورث (۱۳۹۳)، عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان یک شرکت تولید قطعات خودرو، **مدیریت دولتی**، دوره ششم، شماره دوم: ۲۰۹-۲۲۶.
- اسماعیلی، احمدرضا؛ سیدنقوی، میرعلی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا و حمیدی، ناصر (۱۳۹۸)، ارائه الگوی کیفی تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا با تأکید بر معماری منابع انسانی، **فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی**، دوره ششم، شماره چهارم: ۸۳-۱۱۰.
- الحانی، فاطمه و اوجیان، پرستو (۱۳۹۱)، تضاد کار و خانواده در پرستاران و همراهی آن با کیفیت زندگی آنان، **مجله اخلاق آموزشی**، دوره دوم، شماره یکم: ۴۶-۵۵.
- امیراسماعیلی، محمدرضا؛ خدابنده شهرکی، صدیقه؛ صدوقی، زینب و صادقی، معصومه (۱۳۹۲)، رابطه تعادل کار خانواده و کیفیت زندگی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، **مجله دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی کرمان**، دوره دوم، شماره یکم: ۴۷-۵۶.
- حاتم، ناهید؛ کشتکاران، ویدا و محمدپور، مریم (۱۳۹۲)، مقایسه تعارض کار- خانواده در کارکنان بالینی و غیربالینی (اداری و پشتیبانی) بیمارستان دولتی شهید فقیهی شیراز، **دوماهنامه سلامت کار ایران**، دوره دهم، شماره سوم: ۶۱-۵۲.
- علیجانی، رحیم و کرمی، نوراله (۱۳۸۹)، مطالعه وضعیت کتاب‌سنجی در پایگاه اطلاعاتی آی اس آی (۱۹۶۹-۲۰۰۷)، **فصلنامه دانش‌شناسی**، دوره هشتم، شماره دوم: ۶۱-۷۲.
- قراملکی، مهدی قیصر (۱۳۹۴)، ارائه مدلی برای تبیین عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی کارکنان بانک تجارت استان آذربایجان شرقی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز، دانشکده مدیریت. قلی‌پور، آریو؛ سلامی، هادی و عینیان، مجید (۱۳۸۸)، تبیین اثرات شخصیت بر تضاد کار- خانواده و پیامدهای آن بر کارکنان، **مجله مدیریت توسعه و تحول**، دوره اول: ۲۹-۴۰.

نادری، نیلوفر؛ حصارزاده، رضا و نصیرزاده، فرزانه (۱۳۹۷)، بررسی تعارض کار-خانواده در جامعه حسابرسان و عوامل مؤثر بر آن، *دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، سال سوم، شماره پنجم: ۲۶۲-۲۳۳.

نوروزی، کبری (۱۳۹۲)، مطالعه مقایسه‌ای نحوه ایجاد توازن خانوادگی (تعادل خانواده و کار) در میان زنان شاغل فرهنگی و کارمند در سایر ادارات شهرستان مشکین‌شهر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آشتیان.

- Adame, C., Capliure, E. M., & Miquel, M. J. (2015). Work-life balance and firms: A matter of women. *Journal of Business Research*, 69(4), 1379-1383.
- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 380-389.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K.M. (2015). Meta-analysis of work-family conflict mean differences: Does national context matter?. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 90-100.
- 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, 278-308.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 17-26.
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Kim, S. (2016). Living the academic life: A model for work-family conflict. *Work*, 53(3), 459-468.
- Bonsu, S. (2016). *Lived Experience of Pentecostal clergy in Ghana: Perceptions of work-life balance on families and communities* (Doctoral dissertation). ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744.
- Byron, k. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Byrne, J. M., & Canato, A. (2017). It's been a hard day's night: Work family interface and employee engagement. *Journal of Organizational Dynamics*, 46(2), 104-112.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62, 1459-1486.
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., Dehauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The Jingle-Jangle of Work-Nonwork Balance: A Comprehensive and Meta-Analytic Review of Its Meaning and Measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103 (2), 182-214.
- Chen, Zh., & Powell, G. N. (2012). No pain, no gain? A resource-based model of work-to family enrichment and conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 89-98.

- Ding, X., & Zhong, Y. (2020). Knowledge mapping of platform research: a visual analysis using VOSviewer and CiteSpace. **Electronic Commerce Research**, published online: 13 April 2020.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go? CPRN Discussion Paper. **Canadian Policy Research Network**, Retrieved from [http://www.cprn.com/docs/work/wlb\\_e.pdf](http://www.cprn.com/docs/work/wlb_e.pdf).
- Eck, N., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. **Scientometrics**, 84, 523-538
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. **Journal of Occupational Health Psychology**, 14(4), 441-456.
- 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, 57-80.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. **Psychological Bulletin**, (144 )3, 284-314.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being. **Journal of Vocational Behavior**, 31, 200-215.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. **The Academy of Management Review**, (10) 1, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior**, 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and Family Influences on Departure from Public Accounting. **Journal of Vocational Behavior**, 50, 249-270.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. **Academy of Management Review**, 31, 72-92.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of Work-Family Conflict among Two-Career Couples. **Journal of Vocational Behavior**, 34, 133-153.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. **Advances in Developing Human Resources**, 9, 455-471.
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: a study of parent and non-parent employees from New Zealand. **The International Journal of Human Resource Management**, 24(17), 3305-3324.
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Malaterre, A. O. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. **Journal of Vocational Behavior**, 85, 361-373.
- Hoobler, J. M., Hu, J., & Wilson, M. (2010). Do workers who experience conflict between the work and family domains hit a "glass ceiling?" A meta-analytic examination. **Journal of Vocational Behavior**, 77, 481-494.

- Jasmin, J. (2017). **Women in leadership positions and work life balance in collectivistic and individualistic cultures** (Doctoral dissertation). ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Karkoulian, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. **Journal of Business Research**, 69(11), 4918-4923.
- 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, 198-215.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. **Journal of Applied Psychology**, (83)2, 139-149.
- Li, A., McCauley, K. D., & Shaffer, J. A. (2017). The influence of leadership behavior on employee work-family outcomes: A review and research agenda, **Human Resource Management Review**, 27(3), 458-472.
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R T., Kong, K. H., & Kong, Sh. H. (2018). A resource-based perspective on work-family conflict: meta-analytical findings, **Journal of Career Development International**, 24(1), 37-73.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. **Journal of Marriage and the Family**, 58, 417- 432.
- Masuda, A. D., Sortheix, F. M., Beham, B., & Naidoo, L. J. (2019). Cultural value orientations and work-family conflict: The mediating role of work and family demands. **Journal of Vocational Behavior**, 112, 294-310.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. **Journal of Business and Psychology**, 25(3), 381-396.
- McMullan, A. D., Lapierre, L. M., & Li, Y. (2018). A qualitative investigation of work family-supportive coworker behaviors. **Journal of Vocational Behavior**, 107, 25-41.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, Ch. (2006). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. **Journal of Vocational Behavior**, 67, 215-232.
- Michel, J. S., Kotrb, 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, 689-725.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K .L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. **Journal of Vocational Behavior**, 76, 91-104.
- 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, 199-218.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. **Journal of Human Resource Management Review**, 12, 299-312.

- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E. (2019). Advancing and Expanding Work-Life Theory from Multiple Perspectives. **Academy of Management Review**, 44 (1), 1-5.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Parent, J. D. (2002). Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed?. **Journal of Management**, (28)2, 177-193.
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Jaskiewicz, P., Combs, J. G., Balkin, D. B., & Shanine, K. K., (2018). Family science and the work-family interface: An interview with Gary Powell and Jeffrey Greenhaus. **Human Resource Management Review**, 28, 98-102.
- Shockley, K. M., Douekb, J., Smith, C. R., Yu, P. P., Dumani, S., & French, K. A. (2017). Cross-cultural work and family research: A review of the literature. **Journal of Vocational Behavior**, 101, 1-20.
- Sheppard, G. (2016). Work-Life Balance Programs to Improve Employee Performance. (Doctoral dissertation). ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Stephens, C. A. (2017). Women and Work-Life Balance: A narrative inquiry of working single mothers balancing family and work. (Doctoral dissertation). ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Valcour, M., (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. **Journal of Applied Psychology**, 92, 1512-1523.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. **Journal of Marriage and Family**, 67, 822-836.
- Zhang, Y., Xu, Sh., Jin, J., & Ford, M. T. (2018). The within and cross domain effects of work-family enrichment: A meta-analysis. **Journal of Vocational Behavior**, 104, 210-227.