



Academy of Organizational
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

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

Summer 2021 (Serial No. 38), Vol. 10, No. 2

Work-Life Interface in Academic Society: Testing an Indigenous Conceptual Model

Elham Ebrahimi (Ph. D.)¹

Abstract

In the conditions of changing work culture, development of new technologies and socio-cultural requirements, we are witnessing the blurring of the boundaries of work and life. For example, less research can be found in the field of family studies that is not explicitly or implicitly affected by work and its demands. This research- focusing on knowledge occupations and their specific requirements- was conducted on the faculty members of the Institute for Humanities and Cultural Studies. The research began by examining a model that included two-way relationships with both negative and positive aspects of people's work life interface. Continuous mental engagement, multiplicity and diversity of work roles, spillover of negative / positive work / family attitudes, demanding family responsibilities, family support and caring, and improving life skills were the components of this model. Then a questionnaire containing the indicators of this framework was developed and distributed among the statistical sample. The model tested by structural equation modeling and PLS software and after deleting the items with low factor loading, the model was confirmed. Statistical tests of one sample, two samples and analysis of variance determined the current state of work life interface of faculty members based on demographic characteristics. The results of this part of the research showed that the average of work life conflict and at the same time, work life enrichment in the faculty members of the research institute is above the average level. Work life enrichment was significantly higher in women than men. Finally, the average level of work life conflict in assistant professors was higher than associate professor and professor. Summarizing the results of the study showed the emergence and occurrence of both positive and negative aspects of work and life relationships in academics.

Keywords: *Work Life Interface; Faculty Members; Positive Spillover; Negative Spillover.*

1. Assistant Professor, Management faculty, Institute for Humanities and Cultural Studies (Corresponding Author), e.ebrahimi@ihcs.ac.ir.



مناسبات کار و زندگی در جامعه آکادمیک: آزمون یک الگوی مفهومی بومی

الهام ابراهیمی*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۲۰

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۱/۲۸

چکیده

در شرایط تغییر فرهنگ کار، توسعه فناوری‌های نوین و اقتضانات اجتماعی-فرهنگی، شاهد کم‌رنگ شدن مرزهای کار و زندگی هستیم. برای نمونه، کمتر پژوهشی در حوزه مطالعات خانواده را می‌توان یافت که به‌صورت مشهود یا مکنون متأثر از کار و مطالبات آن نباشد. این پژوهش با تمرکز بر مشاغل دانشی و اقتضانات خاص آن، درمورد اعضای هیئت‌علمی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی انجام شد. پژوهش با آزمون الگویی که دربردارنده روابط دوسویه و هر دو وجه منفی و مثبت برهم‌کنش عرصه‌های کار و زندگی افراد بود، آغاز شد. مشغولیت مستمر ذهنی، تعدد و تنوع نقش‌های کاری، سرریز نگرش‌های منفی/مثبت، کاری/خانوادگی، مطالبه‌گری مسئولیت‌های خانوادگی، حمایتگری خانواده و پروای مراقبت و ارتقای مهارت‌های زندگی ابعاد تشکیل‌دهنده این الگو بودند. سپس پرسشنامه‌ای شامل شاخص‌های تشکیل‌دهنده این چارچوب تدوین و میان نمونه آماری توزیع شد. آزمون الگو توسط مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS انجام شد و پس از حذف گویه‌های دارای بار عاملی پایین، الگو مورد تأیید قرار گرفت. آزمون‌های آماری مقایسه میانگین یک گروه، دو گروه و تحلیل واریانس، وضعیت موجود مناسبات کار و زندگی اعضای هیئت‌علمی را به تفکیک ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشخص کرد. نتایج این بخش از تحقیق نشان داد میانگین تضاد کار با زندگی و درعین حال، غنی شدن زندگی توسط کار در اعضای هیئت‌علمی پژوهشگاه در سطح بالاتر از متوسط است. غنی شدن کار توسط زندگی در زنان به‌صورت معنی‌داری بیش از مردان بود. در نهایت میانگین تضاد کار با زندگی در استادیاران بیشتر از مرتبه‌های علمی دانشیار و استاد بود. جمع‌بندی نتایج تحقیق نشانگر ظهور و بروز هر دو وجه مثبت و منفی مناسبات کار و زندگی در افراد آکادمیک بود.

کلیدواژه: مناسبات کار و زندگی؛ اعضای هیئت‌علمی؛ سرریز مثبت؛ سرریز منفی.

مقدمه

امروزه سرمایه‌های انسانی در توفیق سازمان‌ها و بالاخص سازمان‌های دانشی، سهم قابل ملاحظه‌ای دارند. دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها از جمله چنین سازمان‌هایی هستند. به‌رغم اهمیت این سرمایه‌ها، دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی چندان به ایجاد شرایط مناسب و فرهنگ توجه به دغدغه‌مندی کارکنان مشهور نیستند (جانسرود^۱، ۲۰۰۲). در واقع، یکی از بافتارهایی که در پژوهش‌های حیطة «مناسبات کار و زندگی»^۲ در آن مغفول واقع شده و یا در بهترین شرایط کمتر مورد توجه قرار گرفته دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی آنها هستند (بیگی و همکاران، ۲۰۱۶).

تاکنون قسمت عمده توجه پژوهشگران به موضوع مناسبات میان کار و زندگی، بر تضاد میان این دو عرصه متمرکز بوده است (مک درامید^۳، ۲۰۰۵). این مطالعات علاوه بر عملیاتی‌سازی مفهوم تضاد کار و زندگی (کارلسون^۴ و همکاران، ۲۰۰۰)، بر پیامدهای نامطلوب آن نظیر استرس (هیولت^۵، ۲۰۱۹)، ترک خدمت (گیاک^۶ و همکاران، ۲۰۱۹) و فرسودگی (سکستون و ادیر^۷، ۲۰۱۹) تمرکز داشته است. هرچند مطالعه این تعارضات اهمیت بسزایی دارد، اما با محدود کردن مطالعات به تشریح این ابعاد منفی، جنبه‌های مثبت موضوع نادیده انگاشته می‌شود. از این رو در مطالعات اخیر، بیشتر به لزوم توجه به جنبه مثبت تعامل حوزه‌های کار و زندگی در قالب عباراتی چون «غنی‌سازی» و «سرریز مثبت» اشاره شده است (کو ترا^۸ و همکاران، ۲۰۲۰). وجود این رویکردهای مغایر نشان می‌دهد که مفهوم مناسبات کار و زندگی مفهومی پویا و پیچیده بوده و ابعاد متعدد شناختی، احساسی، اجتماعی و رفتاری دارد (مک میلان^۹ و همکاران، ۲۰۱۱).

جنبه حائز اهمیت دیگر آن است که بخش عمده تحقیقات اختصاص یافته به این موضوع، به تضاد/ غنی‌سازی کار و خانواده^{۱۰} پرداخته‌اند. در قیاس با انبوه این تحقیقات، شمار ناچیزی از پژوهش‌ها را

1. Johnsrud
2. Work-life interface
3. MacDermid
4. Carlson
5. Howlett
6. Giaouque
7. Sexton & Adair
8. Kotera
9. McMillan
10. Work-Family

می‌توان یافت که موضوع را فراتر از خانواده در نظر گرفته و به ارتباط میان «کار و زندگی»^۱ یا «کار و زندگی غیر کاری»^۲ پرداخته باشند. روشن است که زندگی غیر کاری افراد عرصه‌های مختلفی نظیر زندگی خانوادگی، اوقات فراغت، زندگی اجتماعی، زندگی اقتصادی و نظایر آن را دربر می‌گیرد که می‌توانند از زندگی کاری فرد متأثر شده یا بر آن تأثیر بگذارند (سیرگی و همکاران^۳، ۲۰۰۱). در این راستا، در تحقیق حاضر رابطه میان زندگی کاری و زندگی غیر کاری افراد به معنای گسترده آن مد نظر قرار گرفته است. سومین خلأ تحقیقاتی که تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی بدان است، رابطه دوسویه میان کار و زندگی است. به عبارت دیگر، به رغم اینکه اکثر تحقیقات به تأثیر منفی/ مثبت کار بر زندگی خانوادگی/ غیر کاری افراد پرداخته‌اند، این رابطه را می‌توان یک رابطه دوسویه در نظر گرفت؛ به گونه‌ای که کار افراد نیز از زندگی غیر کاری آنان تأثیر مثبت یا منفی بپذیرد (کینونن^۴ و همکاران، ۲۰۰۶). بنابراین، در این تحقیق تعامل دوسویه مثبت/ منفی میان حوزه‌های کار و زندگی افراد مورد واکاوی و تحلیل قرار گرفت. از جنبه عملیاتی و کاربردی نیز موضوع ارتباط کار و زندگی همواره یکی از دغدغه‌های سازمان‌ها بوده است. این نگرانی از سه دیدگاه قابل تبیین است: نخست؛ در دهه‌های اخیر فشار کاری قابل ملاحظه‌ای بر کارکنان وارد شده است. پیشرفت‌های فناوری اطلاعات، افزایش حجم و بار اطلاعاتی، نیاز به پاسخگویی سریع، لزوم در دسترس بودن دائمی، تطبیق با شرایط متغیر کاری و کار توأم با تقاضای دائمی^۵، منابع مهم اخلاق در تعادل کار و زندگی در دهه اخیر به شمار می‌روند. دوم؛ کیفیت زندگی فردی و اجتماعی تغییر کرده است. افزایش درصد طلاق و والدین مجرد، کوچک شدن خانواده‌ها و روابط خانوادگی، رشد جمعیت کارکنان زن و خانواده‌هایی که در آن هم زن و هم مرد شاغلند، کیفیت زندگی خانوادگی را تحت تأثیر قرار داده است. سوم؛ مسئله تعادل کار و زندگی برای نسل غالب نیروی کار کنونی یعنی نسل X اهمیت بسزایی یافته است (نوئه^۶ و همکاران، ۲۰۱۷). این شواهد لزوم واکاوی دقیق علل و عوامل ریشه‌ای ایجادکننده تضاد کار و زندگی و ارائه راهکارهای ارتقای تعادل کار و زندگی را نشان می‌دهد. این مسئله خصوصاً در مورد اعضای هیئت‌علمی مصداق دارد. هر چند در نگاه اول به نظر

1. Work-Life
2. Work-Nonworking life
3. Sirgy
4. Kinnunen
5. Demanding work
6. Noe

می‌رسد ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر باعث می‌شود اعضای هیئت علمی بتوانند زمان خود را برای برقراری این تعادل مدیریت کنند، اما شواهد نشان می‌دهد آنها دچار مشکل به مراتب پیچیده‌تری - یعنی مشغولیت ذهنی مداوم برای رسیدگی به طیف متنوعی از وظایف - حتی در ساعات غیرمعمول شبانه‌روز هستند. در این میان، تفاوت اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی هم می‌تواند مطمح نظر قرار گیرد. اعضای هیئت علمی پژوهشی که در این پژوهش به‌عنوان جامعه آماری مدنظر قرار گرفته‌اند، وظایف پژوهشی در قالب ارائه طرح پژوهشی موظف سالانه، نگارش مقاله، کتاب و دیگر خروجی‌های پژوهشی، انجام پژوهش‌های کاربردی و ذی‌نفع‌محور، وظایف آموزشی شامل تدریس در مقاطع تحصیلات تکمیلی پژوهشگاه و در برخی موارد مسئولیت‌های اجرایی در داخل یا خارج پژوهشگاه دارند. به‌عبارت‌دیگر، علاوه بر وظایف جاری اعضای هیئت علمی آموزشی، وظایف دیگری در قالب پژوهش‌های موظف برعهده دارند.

در مجموع، با توجه به شکاف‌های پژوهشی و عملیاتی مورداشاره، این پژوهش به‌عنوان یک طرح پژوهشی در پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی تعریف شد. شایان ذکر است پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی بزرگ‌ترین پژوهشگاه کشور در حوزه علوم انسانی و اجتماعی است که بیش از ۱۵۰ عضو هیئت علمی در رشته‌های مختلف علوم انسانی و اجتماعی مانند ادبیات، زبان‌شناسی، تاریخ، علوم قرآنی، مطالعات اجتماعی، اقتصاد و مدیریت، روان‌شناسی و معدودی رشته‌های علوم پایه در پژوهشگاه دانشنامه‌نگاری دارد. پژوهشگاه شامل ۱۵ پژوهشگاه، گروه پژوهشی و مرکز و بیش از ۵۰۰ دانشجو در مقطع تحصیلات تکمیلی است.

در این پژوهش از عبارت «مناسبات کار و زندگی» استفاده شد تا هم رویکرد منفی (تضاد) و هم منهج مثبت (سرریز مثبت/ غنی‌سازی) ارتباط کار و زندگی اعضای هیئت علمی پژوهشگاه در نظر گرفته شود. پس از آزمون الگوی مفهومی مناسبات کار و زندگی که با شرایط اعضای هیئت علمی پژوهشگاه متناسب‌سازی شده بود، آزمون‌هایی برای تعیین وضعیت موجود تضاد کار با زندگی، تضاد زندگی با کار، غنی‌شدن کار توسط زندگی و غنی‌شدن زندگی توسط کار میان گروه‌های مختلف براساس چهار متغیر جنسیت، سن، پژوهشگاه و مرتبه علمی انجام شد.

ادبیات نظری و پیشینه تجربی

مفاهیم موجود در ادبیات کار-زندگی غیرکاری، سه دیدگاه اصلی را شامل می‌شوند: دیدگاه مثبت، دیدگاه منفی و دیدگاه یکپارچگی کار و زندگی^۱. به بیان دیگر، پژوهشگران سه دیدگاه تعارض، غنی-و تعادل را در این خصوص به رسمیت می‌شناسند (کاوه‌ای و همکاران، ۱۴۰۰). مفاهیم موجود در این سه دیدگاه و حتی سنجش ابعاد این سه حوزه تفاوت قابل ملاحظه‌ای با یکدیگر دارند. دیدگاه منفی یا به عبارت دیگر «تضاد کار و زندگی»^۲، بیشترین سهم تحقیقات این حوزه را به خود اختصاص داده است. برعکس، مفاهیم جدیدتری مانند «سرریز مثبت»^۳، «غنی‌سازی کار و زندگی»^۴ و «تسهیل کار و زندگی»^۵ که نمایانگر دیدگاه مثبت به حوزه کار و زندگی هستند، کمتر مورد توجه واقع شده‌اند. در نهایت، رویکردهای نوظهور «تعادل کار و زندگی»^۶، «تناسب کار و زندگی»^۷ و «سازگاری کار و زندگی»^۸ که دیدگاه یکپارچگی کار و زندگی را منعکس می‌کنند، کمترین توجه را از سوی محققان دریافت کرده‌اند. شاید تعدد تحقیقات انجام شده در زمینه سنجش تعادل کار و زندگی، خوانندگان را در این زمینه با تردید مواجه کند؛ اما نکته اینجاست که در اکثر تحقیقات انجام شده تحت عنوان «تعادل کار و زندگی»، سنجش و اندازه‌گیری، پیش از مفهوم‌پردازی انجام شده است (قلی‌پور و ابراهیمی، ۱۳۹۹).

دیدگاه مثبت به مفهوم مناسبات کار و زندگی یا به عبارتی این ایده که کار و زندگی غیرکاری می‌توانند به صورت متقابل برای یکدیگر سودمند باشند، در تلاش است تا تصویری کاملی از روابط کار-زندگی ارائه دهد (فرون^۹، ۲۰۰۳). در این دیدگاه فرض بر این است که انرژی یا مهارت‌های ایجاد شده یا توسعه یافته در حوزه کار می‌توانند عملکرد فرد در حوزه‌های غیرکاری را نیز بهبود دهند. به عبارت دیگر برخلاف نظریه کمیابی، در اینجا فرض اصلی بر این است که داشتن چند نقش می‌تواند منابع و فرصت‌های بیشتری برای فرد ایجاد کند که می‌توان از آنها برای کمک به رشد و بهبود عملکرد در سایر حوزه‌های زندگی استفاده کرد (قلی‌پور و ابراهیمی، ۱۳۹۹).

1. Work-life integration
2. Work-life conflict
3. Positive spillover
4. Work-life enrichment
5. Work-life facilitation
6. Work-life balance
7. Work-life fit
8. Work-life harmony
9. Frone

از رویکرد منفی به مفهوم مناسبات کار و زندگی، تحت عنوان «تضاد» (یا در مواردی تداخل^۱) کار و زندگی یاد می‌شود که نخستین بار توسط گرینهاوس و باتل^۲ (۱۹۸۵) به عنوان شکلی از تعارض بین نقشی تعریف شد. آنان با بهره‌گیری از نظریه استرس نقش^۳ (که تحت عنوان مدل استرس سازمانی میشیگان^۴ نیز شناخته می‌شود)، رایج‌ترین تعریف از مفهوم تضاد کار و زندگی را بدین شرح ارائه دادند: «شکلی از تعارض بین نقشی که در آن فشار ناشی از نقش‌های کاری و غیرکاری باعث ناسازگاری این دو حوزه می‌شود». این دیدگاه مستقیماً بر نظریه کمیابی^۵ (مارکس^۶، ۱۹۷۷) مبتنی بوده و در مورد پاسخگویی به چند نقش و محدودیت انرژی انسان مطرح شده است.

کمترین موضوع بررسی شده در حوزه مناسبات کار و زندگی، دیدگاه یکپارچه به کار و زندگی و مفاهیم متضمن آن است. مفاهیم «تعادل» و «تناسب» و «سازگاری» کار و زندگی / خانواده در این رویکرد مطرح می‌شوند. تحقیقات متعددی با هدف ارتقای تعادل کار و زندگی انجام شده است، اما معدودی از این تحقیقات این مفهوم را مستقیماً مورد سنجش قرار داده‌اند و این به دلیل ضعف در مفهوم پردازی تعادل است. برخی محققان تعادل را تحت عنوان برابری میان زندگی کاری و غیرکاری مفهوم‌پردازی می‌کنند. برخی دیگر نیز آن را فقدان تضاد یا وجود غنی‌سازی می‌دانند (کارلسون و گریزواکنز^۷، ۲۰۱۱) که تحت عنوان «رویکرد سرریز ترکیبی»^۸ نیز شناخته می‌شود. رویکردهای جدیدتر که تحت عنوان «رویکردهای جامع تعادل»^۹ شناخته می‌شوند، به جای برابری به مفاهیم «رضایت از تعادل» و «اثربخشی تعادل» توجه می‌کنند (وین^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۷).

پژوهش‌های متعددی در رشته‌های مختلف به واکاوی مبحث مناسبات کار و زندگی در طیف گسترده‌ای از مشاغل پرداخته‌اند. این تحقیقات به لحاظ گونه‌شناسی در دسته‌بندی‌های مختلفی قرار می‌گیرند. به عبارت دیگر، مطالعات انجام شده در حوزه مناسبات میان کار و خانواده را می‌توان در سه گروه دسته‌بندی کرد:

1. Interference
2. Greenhaus & Beutell
3. Role stress theory
4. Michigan Organization Stress Model
5. Scarcity
6. Marks
7. Carlson & Grzywacz
8. Combined spillover approaches
9. Global Balance Approaches
10. Wayne

گروه نخست مطالعات در حوزه مناسبات میان کار و خانواده، به تشریح ابعاد مختلف این مفهوم پرداخته‌اند. به‌عنوان مثال، تضاد مبتنی بر زمان، نقش و فشار ازسوی بسیاری از پژوهشگران به‌عنوان ابعاد اصلی تضاد کار و زندگی برشمرده شده است (باکاراچ^۱ و همکاران، ۱۹۹۱؛ نتمیر^۲ و همکاران، ۱۹۹۶). ازسوی دیگر، برخی محققان، ابعاد تعادل زمان^۳، تعادل عجین شدن^۴ و تعادل رضایت^۵ را به‌عنوان ابعاد اصلی مفهوم تعادل کار و خانواده معرفی کرده‌اند (گرین‌هاوس^۶ و همکاران، ۲۰۰۳). در تحقیق دیگری مهارت‌ها، دیدگاه‌ها، سرمایه فیزیکی، سرمایه اجتماعی و امکانات موجود در حوزه کار (زندگی) به‌عنوان منابع غنی‌سازی کار-زندگی (زندگی-کار) بر شمرده شده است (گرین‌هاوس و پاول، ۲۰۰۶). در تحقیقی جالب توجه، به درک مفهوم تعادل کار و زندگی توسط زنان مسلمان مهاجر در فرهنگ غربی پرداخته شده و ادراک آنان از مفهوم تعادل کار و زندگی در سه سطح خرد^۷ (فردی)، میانی^۸ (سازمانی) و کلان^۹ (ملی، اجتماعی و فرهنگی) مورد بررسی قرار گرفت (علی و همکاران، ۲۰۱۷). وجه اشتراک کلیه مطالعات گروه نخست این است که مفهوم مناسبات کار و خانواده را نمی‌توان تحت عنوان یک سنجه واحد در نظر گرفت، بلکه این مفهوم در واقع مشتمل بر آرایه‌ای از ابعاد بوده و یک مفهوم چندبعدی به‌شمار می‌رود.

گروه دوم مطالعات در حوزه مناسبات کار و خانواده، این مفهوم را به‌عنوان پیش‌نیازی برای پیامدهای نگرشی^{۱۰} یا رفتاری^{۱۱} کارکنان و یا پیامدی متأثر از آنها در نظر گرفته و روابط مذکور را مورد آزمون قرار داده‌اند. به‌عبارت دیگر، گروهی از این مطالعات تأثیر سطوح پایین تضاد کار و خانواده یا سطوح بالای غنی‌سازی کار و خانواده را بر متغیرهای نگرشی نظیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی یا متغیرهای رفتاری نظیر ترک خدمت و عملکرد شغلی بررسی کرده‌اند. گروه دیگر نیز این سازه را به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته و تأثیر متغیرهای مختلف نگرشی و رفتاری را بر آن مورد آزمون قرار داده‌اند. در واقع، اکثر

1. Bacharach
2. Netemeyer
3. Time balance
4. Involvement balance
5. Satisfaction balance
6. Greenhaus
7. Micro
8. Meso
9. Macro
10. Attitudinal outcomes
11. Behavioral outcomes

تحقیقات پیرامون حوزه تضاد/ غنی سازی کار و خانواده به بررسی پیشایندها و پسایندهای این مفهوم اختصاص یافته‌اند (قلی پور و ابراهیمی، ۱۳۹۹). به‌عنوان مثال، عباسی و همکاران (۱۳۹۷) ارتباط تعادل کار و خانواده را با شبکه‌ای از پیشایندهای کارمحور (ویژگی‌های شغل)، فردمحور (گرایش به مسیر شغلی متغیر و خودارزیابی محوری^۱) و پسایندهای سازمان‌محور (افتخار سازمانی)، کارمحور (رضایت شغلی) و خانواده‌محور (رضایت خانوادگی) مورد ارزیابی قرار داده و به رابطه مثبتی میان این سازه‌ها دست یافتند. یونسی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق خود نشان دادند تعادل بین زندگی کاری و غیرکاری کارکنان بیمارستان‌های شهر سنندج بر کیفیت زندگی کاری آنها تأثیرگذار است. نتایج مطالعه میرمحمدی (۱۳۹۲) نشان داد که تعادل کار و زندگی اثر معنی‌داری بر نگرش‌های کاری (رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت) دارد. در تحقیق دیگری نشان داده شد تضاد کار و خانواده و غنی‌سازی کار و خانواده بر بهزیستی روان‌شناختی و قصد ترک شغل تأثیرگذارند (کاظمی شاهاندشتی و همکاران، ۱۳۹۶). در سال‌های اخیر محققان به رابطه میان تعادل کار و خانواده با سازه‌های جدیدی نظیر افتخار سازمانی (مس-ماچوکا^۲ و همکاران، ۲۰۱۶)، مسیر شغلی متغیر^۳ (دیرنزو^۴ و همکاران، ۲۰۱۵) و ذهن‌آگاهی^۵ (میشل^۶ و همکاران، ۲۰۱۴) پرداخته‌اند.

گروه سوم تحقیقات در حوزه مناسبات کار و خانواده، متمرکز بر عوامل جمعیت‌شناختی هستند. به‌عنوان مثال، در یکی از تحقیقات نشان داده شد که انواع مشخص حمایت‌های سازمانی تأثیر متفاوتی بر زنان و مردان دارند. به‌عنوان مثال، برخورداری از سرپرست حمایتگر برای زنان و تسهیلات دورکاری برای مردان اهمیت بیشتری دارد (کلارک^۷ و همکاران، ۲۰۱۷). در عین حال، نتیجه تحقیق دیگری که میان کارکنان مؤسسات مالی مالزی انجام شد، نشان داد جنسیت و نژاد بر رابطه میان تعادل کار و خانواده و رضایت شغلی تأثیری ندارند (نور و ماد^۸، ۲۰۰۹). البته به‌نظر می‌رسد این موضوع میان جوامع با ویژگی‌های

1. Core self-evaluation
2. Mas-Machuca
3. Protean career
4. Direnzo
5. Mindfulness
6. Michel
7. Clark
8. Noor & Maad

فرهنگی متفاوت، مشاغل و سازمان‌های مختلف نتایج یکسانی دربر نداشته باشد (پاتنیک^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). به عبارت دیگر، ممکن است ترجیحات افراد در زمینه حمایت‌های سازمانی با توجه به ماهیت شغل، فرهنگ و سایر عوامل متفاوت باشد. اما آنچه که اهمیت دارد این است که ترجیحات کارکنان با توجه به تفاوت‌های جمعیت‌شناختی در ارائه راهکارهای حمایتی سازمان‌ها برای برقراری تعادل کار و خانواده لحاظ شود. در این تحقیق نیز هم‌راستا با این موضوع تلاش می‌شود تفاوت‌های جمعیت‌شناختی در جامعه هدف مدنظر قرار گیرد.

با مرور مطالعات پیشین، وجوه تمایز یا سهم دانش‌افزایی این تحقیق در قالب موارد زیر مشخص می‌شود:

نتایج بررسی‌های به عمل آمده نشان داد عمده تحقیقات انجام شده در داخل کشور در زمره مطالعات گروه دوم و در مواردی گروه سوم قرار می‌گیرند و عمده تحقیقات گروه اول تحقیقات غیربومی هستند. به عبارت دیگر، مطالعات داخلی صرفاً از سازه‌های از پیش معرفی شده برای بررسی تأثیرگذاری مفاهیم تضاد/ غنی‌سازی کار و خانواده بر پیامدهای نگرشی و رفتاری و یا تأثیرپذیری آن از سایر متغیرها استفاده کرده‌اند. در راستای رفع خلأ مذکور و پرداختن به سایر جنبه‌های این مفهوم، این تحقیق در نظر دارد از چارچوبی یکپارچه و بومی، برای سنجش مفهوم مناسبات میان کار و خانواده در افراد آکادمیک استفاده کند؛ چراکه، مفهوم مناسبات میان کار و خانواده یک مفهوم چندوجهی^۲ است که شامل تعاملات مثبت و منفی میان فضای کاری و سایر جنبه‌های زندگی است. یکی از چالش‌های مهم در زمینه مطالعه رابطه و تعامل دوسویه کار و خانواده این است که این مفهوم تحت تأثیر عوامل زمینه‌ای^۳ چون هنجارها و ارزش‌ها و نیز فرهنگ سازمانی و ملی است (پولمنز^۴، ۲۰۰۵).

البته میان پژوهش‌های انجام شده، برخی از مطالعات نیز به بررسی وضعیت تضاد/ غنی‌سازی/ کار و خانواده در افراد آکادمیک اختصاص یافته است. برای نمونه برخی تحقیقات به بررسی پیشایندها/ پیامدهای تعادل کار و خانواده نظیر استرس شغلی (هندل و هورن^۵، ۲۰۰۸)، فشار زمانی (فنگ^۶ و همکاران، ۲۰۱۱) و

1. Putnik
2. Multifaceted
3. Contextual factors
4. Poelmans
5. Hendel & Horn
6. Fang

اضافه‌بار نقش کاری (صمدی، ۱۳۹۱) در اعضای هیئت علمی پرداخته‌اند. برخی دیگر، به بررسی و سنجش میزان تعادل کار و زندگی اعضای هیئت علمی پرداخته‌اند. نجفی و همکاران (۱۳۹۲) با پیمایش اعضای هیئت علمی یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران دریافتند بیش از نیمی از اعضای نمونه آماری نتوانسته بودند بین کار و خانواده، تعادل برقرار کنند. ساعات کار نسبتاً زیاد، پایین بودن سطح درآمدها و عدم برنامه‌ریزی مناسب برای استفاده بهینه از زمان و فرصت‌ها بیشترین تأثیر را در برهم خوردن تعادل کار و خانواده داشت. پژوهش زارع و همکاران (۱۳۹۲) از طریق پیمایش ۱۸۴ نفر از اعضای هیئت علمی پردیس‌ها و دانشکده‌های دانشگاه تهران نیز نشان داد تعادل کار و زندگی به‌عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری، در وضعیت متوسطی قرار دارد. بیگی و همکاران (۲۰۱۸) با متاستز کیفی ۴۵ مطالعه کیفی به‌منظور بررسی تأثیر تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر بر تضاد کار و خانواده اعضای هیئت علمی به این نتیجه رسیدند که مدیریت مرزهای کاری، مدیریت زمان، مرحله شغلی / خانوادگی که فرد در آن قرار دارد، ماهیت شغل آکادمیک و فرهنگ محیط کار، رابطه میان تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر و تضاد کار و خانواده را تعدیل می‌کنند. چاتانی^۱ و همکاران (۲۰۱۷) از طریق پیمایش ۳۳۰ عضو هیئت علمی در ژاپن به بررسی وجود شکاف در اولویت زندگی واقعی و ایدئال اعضای هیئت علمی و تأثیر آن بر تعادل کار و زندگی پرداختند. آنان به این نتیجه رسیدند اکثریت (۶۴٪) شرکت‌کنندگان، کار را به‌عنوان اولویت اول زندگی «واقعی» خود پذیرفته بودند، اما تنها ۲۸٪ آنان کار را به‌عنوان اولویت اول زندگی «ایدئال» خود می‌دانستند. البته باید در نظر داشت در مجموع، سهم این مطالعات در قیاس با مطالعاتی که به مشاغل غیرآکادمیک پرداخته‌اند، کمتر است، اما ماهیت متفاوت این مشاغل دانشی، لزوم واکاوی و تحلیل عمیق موضوع در این مشاغل را نشان می‌دهد (بیگی و همکاران، ۲۰۱۶).

روش پژوهش

فاز اول این پژوهش شامل مطالعه ادبیات، نظریه‌ها، ابعاد و مؤلفه‌های ذکر شده در ادبیات تحقیق و پیشینه تجربی برای مفهوم مناسبات کار و خانواده بود. این فاز با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساخت یافته با ۱۸ نفر از اعضای هیئت علمی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی تکمیل شد. برای شناسایی و

1. Chatani

احصای ابعاد و مؤلفه‌های مناسبات کار و خانواده از نمونه‌گیری قضاوتی سهمیه‌ای استفاده شد. منظور از نمونه‌گیری سهمیه‌ای این بود که از هر پژوهشکده متناسب با تعداد اعضای آن، نمونه برای مصاحبه انتخاب شد و نمونه‌گیری تا حد اشباع داده‌ها ادامه یافت. منظور از نمونه‌گیری قضاوتی این بود که تلاش شد در نمونه انتخاب شده اعضای دارای ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مختلف گنجانده شوند. چارچوب کلی سؤالات با توجه به مرور ادبیات تحقیق تعیین شده و سپس اقدام به برگزاری مصاحبه با افراد نمونه شد. از میان ۱۸ نفر از اعضای هیئت علمی که مورد مصاحبه قرار گرفتند، ۱۰ نفر زن و ۸ نفر مرد بودند. ۱۷ نفر متأهل و از این تعداد، ۷ نفر دارای فرزند بودند. ۱۳ نفر استادیار و مابقی دانشیار بودند. به علاوه، از این میان، ۵ نفر پست‌های اجرایی نیز داشتند. تحلیل داده‌ها در این مرحله با استفاده از روش کیفی تحلیل تم انجام شد و ابعاد و مؤلفه‌های این مفهوم به شرح الگوی شکل (۱) استخراج شدند.^۱



شکل ۱. الگوی ابعاد و مؤلفه‌های مفهوم مناسبات کار و خانواده (ابراهیمی، ۱۳۹۹)

۱. شایان ذکر است توضیح این مرحله به صورت مبسوط در طرح پژوهشی انجام شده ارائه شد و به دلیل تفصیل از ذکر جزئیات خودداری شده است.

در مرحله دوم به منظور آزمون روایی سازه و نیز سنجش وضعیت جامعه آماری از جدول کرسی مورگان استفاده شد. با احتساب ۱۵۰ نفر عضو هیئت علمی، ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پرسشنامه‌ها به شکل سیستمی و در مواردی حضوری به صورت در دسترس میان اعضا توزیع شد و در نهایت ۸۷ پرسشنامه بازگشت داده شد. از این تعداد ۹ پرسشنامه کامل و مناسب نبودند و از این رو تعداد پرسشنامه‌های مورد استفاده به ۷۸ عدد رسید. از این تعداد ۴۲ نفر زن و ۳۶ نفر مرد بودند. ۲۲ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۸ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال، ۱۸ نفر بین ۵۰ تا ۶۰ سال و ۱۰ نفر ۶۰ سال و یا بیشتر سن داشتند. ۴۳ نفر استادیار، ۳۲ نفر دانشیار و سه نفر استاد بودند. توزیع افراد در پژوهشکده‌های دانشنامه‌نگاری، مطالعات فرهنگی و ارتباطات، زبان‌شناسی، غرب‌شناسی، زبان و ادبیات، مطالعات قرآنی، اندیشه سیاسی، انقلاب و تمدن اسلامی، فرهنگ معاصر، اقتصاد و مدیریت، علوم تاریخی، نظریه‌پردازی سیاسی و روابط بین‌الملل، اخلاق و تربیت، حکمت معاصر و مطالعات اجتماعی به ترتیب هفت، چهار، هفت، شش، ده چهار، چهار، دو، هفت، پنج، پنج، چهار، سه و ده نفر بود. آزمون نرمال بودن داده‌های آماری جهت تشخیص دیگر آزمون‌های مورد نیاز انجام شد. از آنجا که ضریب معنی‌داری آزمون برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰٫۰۵ بود، فرض صفر نرمال بودن متغیرها رد نشد و از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

تحلیل داده‌ها

آزمون مدل اندازه‌گیری برای تأیید سازه‌ها

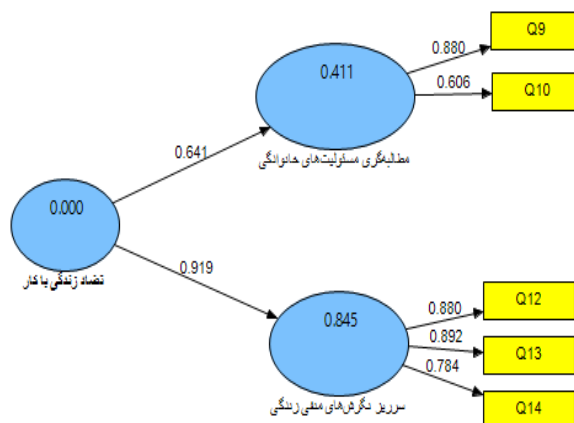
برای تأیید معنی‌داری و پایایی سازه‌های الگو از بخش اندازه‌گیری مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. شرط همگنی مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) این است که در سطح معنی‌داری مورد نظر (۹۵ درصد) مقدار t از قدر مطلق عدد $1/96$ بیشتر بوده و مقدار بارهای عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده‌پذیر متناظر با متغیر پنهان آن دارای حداقل مقدار $0/4$ باشد (اسفیدانی و محسنین، ۱۳۹۳). در این مدل، شرایط برای دو گویه صادق نبود و گویه‌های فاقد شرایط از مدل حذف شدند (گویه ۱۱ و ۲۵). پس از حذف گویه‌هایی که شرایط قابل قبول نداشتند، مدل به تناسب رسید و از لحاظ تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت. گزارش خروجی تحلیل عاملی تأییدی در جدول (۱) آمده است.

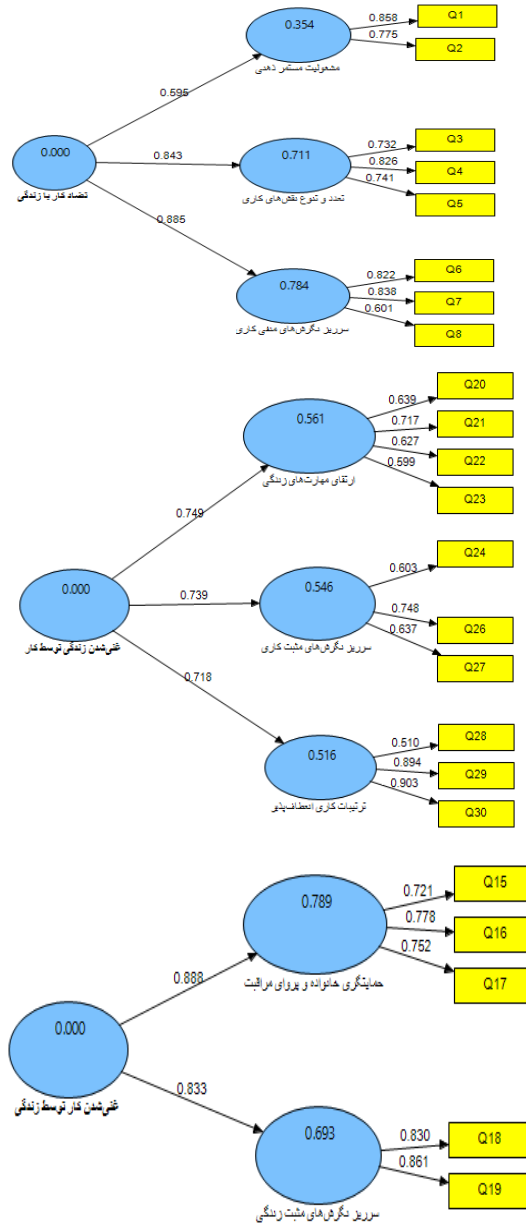
جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی تأییدی

تحلیل عاملی مرتبه اول			تحلیل عاملی مرتبه دوم			متغیر
ت.آماره	بار عاملی	گویه	ت.آماره	بار عاملی	بُعد	
۱۳,۳۹۴	۰,۸۵۸	Q1	۵,۶۲۲	۰,۵۹۵	مشغولیت مستمر ذهنی	تضاد کار با خانواده
۸,۳۹۹	۰,۷۷۵	Q2				
۹,۳۷۴	۰,۷۳۲	Q3	۲۴,۶۰۱	۰,۸۴۳	تعدد و تنوع نقش‌های کاری	
۲۲,۸۸۲	۰,۸۲۶	Q4				
۱۲,۰۹۴	۰,۷۴۱	Q5				
۲۴,۵۸۶	۰,۸۲۲	Q6	۳۹,۳۹۹	۰,۸۸۵	سرریز نگرش‌های منفی کاری	
۲۶,۰۱۴	۰,۸۳۸	Q7				
۵,۹۶۳	۰,۶۰۱	Q8				
۱۰,۲۵۷	۰,۸۸۰	Q9	۹,۱۰۲	۰,۶۴۱	مطالبه‌گری مسئولیت‌های خانوادگی	تضاد خانواده با کار
۲,۱۵۹	۰,۶۰۶	Q10				
۱,۰۲۱	۰,۳۸۱	Q11				
۳۱,۴۲۵	۰,۸۸۰	Q12	۳۲,۹۵۲	۰,۹۱۹	سرریز نگرش‌های منفی خانواده	
۳۹,۴۰۲	۰,۸۹۲	Q13				
۱۳,۸۰۳	۰,۷۸۴	Q14				
۹,۶۶۹	۰,۷۲۱	Q15	۴۵,۹۸۴	۰,۸۸۸	حمایتگری خانواده و پروای مراقبت	غنی‌شدن کار خانواده
۱۵,۴۳۵	۰,۷۷۸	Q16				
۱۱,۹۳۸	۰,۷۵۲	Q17				
۱۷,۵۵۰	۰,۸۳۰	Q18	۲۴,۸۶۵	۰,۸۳۳	سرریز نگرش‌های مثبت خانواده	
۳۱,۹۱۶	۰,۸۶۱	Q19				
۳,۲۸۸	۰,۶۳۹	Q20	۳,۹۳۶	۰,۷۴۹	ارتقای مهارت‌های زندگی	غنی‌شدن خانواده توسط کار
۳,۳۳۰	۰,۷۱۷	Q21				
۴,۲۵۸	۰,۶۲۷	Q22				
۳,۲۵۲	۰,۵۹۹	Q23				
۴,۳۷۷	۰,۶۰۳	Q24	۱۱,۳۴۹	۰,۷۳۹	سرریز نگرش‌های مثبت کاری	

تحلیل عاملی مرتبه اول			تحلیل عاملی مرتبه دوم			متغیر
ت آماره	بار عاملی	گویه	ت آماره	بار عاملی	بُعد	
۱,۲۳۵	۰,۰۶۲	Q25				
۴,۴۴۲	۰,۷۴۸	Q26				
۳,۰۵۶	۰,۶۳۷	Q27				
۴,۹۶۳	۰,۵۱۰	Q28	۳,۵۶۴	۰,۷۱۸	ترتیبات کاری انعطاف پذیر	
۳,۰۶۵	۰,۸۹۴	Q29				
۴,۰۷۳	۰,۹۰۳	Q30				

تصویر خروجی نرم افزار SmartPLS2.6 به تفکیک هر متغیر در حالت گزارش بارهای عاملی در شکل (۲) ارائه شده است.





شکل ۲. مدل در حالت بارهای عاملی

برای تعیین پایایی سازه‌ها از معیار پایایی آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و جهت تعیین روایی آنها از روایی همگرا استفاده شد. آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب (CR) برای تمامی سازه‌ها بالای ۰/۷ و نشان‌دهنده سازگاری درونی مدل بود. به علاوه، مقادیر روایی همگرا (AVE) برای تمامی سازه‌ها بالای ۰/۵ و نشان‌دهنده اعتبار روایی همگرا در مدل بود. شاخص برازش کلی مدل (GOF) برای هر چهار متغیر اصلی پژوهش نیز محاسبه شد. بنابر محاسبه شاخص برازش کلی مدل، تمامی مدل‌های موردآزمون در پژوهش از لحاظ برازش در سطح بالاتر از مطلوب قرار داشتند (جدول ۲).

جدول ۲. اطلاعات پرسشنامه و مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و روایی همگرا

متغیر	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ	CR	AVE	شاخص برازش کلی مدل
تضاد کار با خانواده	۸	۰,۸۲	۰,۸۹	۰,۷۳	۰,۴۸
تضاد خانواده با کار	۶	۰,۷۱	۰,۸۷	۰,۷۱	۰,۵۱
غنی شدن کار توسط خانواده	۵	۰,۸۰	۰,۹۱	۰,۶۳	۰,۵۳
غنی شدن خانواده توسط کار	۱۱	۰,۷۲	۰,۸۶	۰,۵۶	۰,۵۱

سنجش ابعاد تناسب کار و خانواده در نمونه مورد مطالعه

از آنجا که آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، بهنجار (نرمال) بودن توزیع داده‌های پژوهش را تأیید کرد، برای دستیابی به اهداف این بخش از پژوهش از آزمون‌های پارامتریک (مقایسه میانگین یک گروه، مقایسه میانگین دو گروه و آنالیز واریانس) استفاده شد. در ادامه این آزمون‌ها و نتایج مربوط به هر یک گزارش می‌شود.

آزمون سنجش سطح متغیرهای مناسبات کار و خانواده

برای سنجش متغیرهای چهارگانه تضاد کار با خانواده، تضاد خانواده با کار، غنی شدن کار توسط خانواده و غنی شدن خانواده توسط کار از مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. نتیجه آزمون‌های مقایسه میانگین یک گروه نشان داد میانگین متغیر تضاد کار با خانواده از سطح متوسط تعیین شده (مقدار ۳) به مقدار معنی‌داری بیشتر است. به بیان دیگر، براساس نتیجه آزمون، می‌توان اذعان داشت که در نمونه

مورد بررسی، تضاد کار با خانواده در سطح بالاتر از متوسط است. به علاوه، میانگین متغیر غنی شدن خانواده توسط کار نیز از سطح متوسط تعیین شده به مقدار معنی داری بیشتر بود. به عبارت دیگر، غنی شدن خانواده توسط کار در سطح بالاتر از متوسط بود. در نهایت، میانگین دو متغیر تضاد خانواده با کار و غنی شدن کار توسط خانواده تفاوت معنی داری با میزان متوسط نداشت. در جدول (۳) و (۴) خروجی آزمون مقایسه میانگین یک گروه برای دو متغیر نخست گزارش شده است.

جدول ۳. آزمون مقایسه میانگین یک گروه - تضاد کار با خانواده

One-Sample Statistics						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
WLconflict	78	4.3606	.37036	.04194		
One-Sample Test						
Test Value = 3						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
WLconflict	32.445	77	.000	1.36058	1.2771	1.4441

جدول ۴. آزمون مقایسه میانگین یک گروه - غنی شدن خانواده توسط کار

One-Sample Statistics						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
WLenrich	78	3.4423	.34056	.03856		
One-Sample Test						
Test Value = 3						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
WLenrich	11.470	77	.000	.44231	.3655	.5191

آزمون مقایسه متغیرهای مناسبات کار و خانواده به تفکیک ویژگی‌های جمعیت‌شناختی برای بررسی معنی داری تفاوت هر یک از چهار متغیر اصلی مفهوم مناسبات کار و خانواده در گروه مردان و زنان از آزمون مقایسه میانگین دو گروه استفاده شد. نتیجه آزمون برای متغیر غنی شدن کار توسط خانواده نشان داد، میانگین این متغیر در دو گروه زنان و مردان تفاوت معنی داری دارد. باتوجه به مثبت بودن

حد بالا و حد پایین در این آزمون، گروه اول (در اینجا گروه زنان) میانگینی بیشتر از گروه دوم (در اینجا مردان) داشتند. به بیان دیگر، غنی شدن کار توسط خانواده در گروه زنان بیشتر از مردان بود. نتیجه آزمون مقایسه میانگین دو گروه برای سه متغیر دیگر تفاوت معنی داری میان زنان و مردان را نشان نداد. در جدول (۵) خروجی آزمون مقایسه میانگین دو گروه برای متغیر نخست گزارش شده است.

جدول ۵. آزمون مقایسه میانگین دو گروه - غنی شدن کار توسط خانواده

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
LWconflict	Equal variances assumed	1.554	.005	1.499	76	.138	.14524	.09689	.04773	.33820
	Equal variances not assumed			1.483	70.100	.142	.14524	.09791	.05004	.34052

در ادامه تفاوت هر کدام از چهار متغیر اصلی مفهوم مناسبات کار و خانواده براساس سه متغیر توصیفی طبقه‌ای (پژوهشکده، سن و مرتبه علمی) مورد آزمون قرار گرفت.

نتایج آزمون مقایسه میانگین چند گروه (ANOVA) نشان داد، میانگین متغیر تضاد کار با خانواده، میان گروه‌های مختلف پژوهشکده‌های پژوهشگاه تفاوت معنی داری ندارد، اما بین گروه‌های سنی و مرتبه‌های علمی مختلف تفاوت معنی داری وجود داشت. پس از تأیید معنی داری تفاوت میانگین حداقل دو گروه در متغیر تضاد کار با خانواده، آزمون مقایسه میانگین چند گروه وارد حیطه آزمون tukey می‌شود.

نتایج آزمون تعقیبی tukey نشان داد دو گروه سنی اول (۳۰ تا ۴۰ سال و ۴۰ تا ۵۰ سال) به شکل معنی داری میانگین بیشتری در تضاد کار با خانواده نسبت به دو گروه سنی دوم (۵۰ تا ۶۰ سال و ۶۰ سال به بالا) دارند. این موضوع با sig برابر با صفر و حد بالا و پایین در جدول (۶) نشان داده شده است (خانه‌های رنگی جدول). برای نمونه، گروه سنی اول در قیاس با گروه سنی سوم دارای sig برابر با صفر، حد پایین 5568 و حد بالای 9555 است که نشان می‌دهد گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال نسبت به گروه سنی ۵۰ تا

۶۰ سال تضاد کار با خانواده بیشتری را تجربه می کنند. نتایج این آزمون برای تمام گروه های سنی در جدول (۶) گزارش شده است.

جدول ۶. آزمون مقایسه میانگین گروه های سنی - تضاد کار با خانواده

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: WLconflict						
Tukey HSD						
(I) Age	(J) Age	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	.10106	.10441	.768	-.1734	.3755
	3	.24937	.11647	.000	.5568	.9555
	4	.13409	.13977	.000	.2333	.5014
2	1	-.10106	.10441	.768	-.3755	.1734
	3	.14831	.11071	.000	.1427	.4393
	4	.03304	.13500	.000	.3218	.6879
3	1	-.24937	.11647	.000	-.9555	-.5568
	2	-.14831	.11071	.000	-.4393	-.1427
	4	-.11528	.14454	.855	-.4952	.2646
4	1	-.13409	.13977	.000	-.5014	-.2333
	2	-.03304	.13500	.000	-.6879	-.3218
	3	.11528	.14454	.855	-.2646	.4952

۱. ۳۰ تا ۴۰ سال ۲. ۴۰ تا ۵۰ سال ۳. ۵۰ تا ۶۰ سال ۴. ۶۰ سال به بالا

نتایج آزمون تعقیبی tukey نشان داد در خصوص مرتبه علمی، گروه استادیاران به شکل معنی داری میانگینی بیشتر از دو گروه دیگر (دانشیار و استاد) در تضاد کار با خانواده داشتند (خانه های رنگی جدول). برای نمونه، نتایج آزمون مقایسه استادیاران با دانشیاران دارای sig صفر، حد پایین 3283. و حد بالای 6852. بود که نشان می دهد استادیاران نسبت به دانشیاران تضاد کار با خانواده بیشتری را تجربه می کنند. نتایج این آزمون در جدول (۷) گزارش شده است.

جدول ۲. آزمون مقایسه میانگین مرتبه‌های - تضاد کار با خانواده

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: WLconflict						
Tukey HSD						
(I) AcademicRank	(J) AcademicRank	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	.12155	.08648	.000	.3283	.6852
	3	-.06686	.22119	.000	.5958	.8620
2	1	.12155	.08648	.000	-.6852	-.3283
	3	.05469	.22366	.968	-.4801	.5895
3	1	.06686	.22119	.000	-.8620	-.5958
	2	-.05469	.22366	.968	-.5895	.4801

۱. استادیار ۲. دانشیار ۳. استاد

طبق نتیجه آزمون مقایسه میانگین چند گروه، میانگین سه متغیر تضاد خانواده با کار، غنی شدن کار توسط خانواده و غنی شدن خانواده توسط کار میان گروه‌های مختلف در هر سه متغیر طبقه‌ای (سن)، پژوهشکده و مرتبه علمی) تفاوت معنی داری نداشت.

بحث و نتیجه‌گیری

جمع‌بندی نتایج که حاصل از تأیید الگوی مناسبات کار و زندگی و ابعاد و شاخص‌های آن بود، هر دو وجه مثبت و منفی زندگی کاری آکادمیک را نشان می‌داد. اصطلاح «روزنه‌های امید و ابرهای سیاه» (وارد و ولف-وندل^۱، ۲۰۰۴) برگرفته از وجوه منفی (تضاد کار با زندگی) در کنار وجوه مثبت (غنی‌سازی زندگی توسط کار) در مناسبات کار و زندگی افراد آکادمیک بود. نتایج آزمون‌های آماری نشان داد، میانگین متغیر تضاد کار با خانواده در سطح بالاتر از متوسط است. درعین حال به صورت

1. Silver lining and dark clouds
2. Ward & Wolf-Wendel

جالب توجهی، میانگین متغیر غنی شدن خانواده توسط کار نیز از سطح متوسط تعیین شده به مقدار معنی داری بیشتر بود.

از جنبه منفی، نتایج تحقیق نشان داد تضاد کار/زندگی اعضای هیئت علمی در قالب ابعاد مختلفی قابل تبیین است. هر چند ترتیبات کاری انعطاف پذیر باعث می‌شد اعضای هیئت علمی بتوانند به رفع نیازهای متغیر خانواده خود پردازند؛ اما به نظر می‌رسید این افراد برای برآوردن انتظارات مختلف در کشاکش هستند؛ اعضای هیئت علمی از عدم برخورداری از زمان کافی رنج می‌بردند، مسئولیت طاقت فرسای پژوهش، در مواردی آموزش، در مقاطعی مسئولیت‌های اجرایی، نیاز به توجه مستمر به پیشرفت شغلی توأم با دستیابی به نتایج ملموس (نظیر نشر کتاب یا مقاله)، تعدد و تنوع نقش‌های کاری بود که از جنبه‌های متعدد، درگیری جسمی و ذهنی مستمر زندگی آکادمیک را در پی داشت. به رغم اینکه اعضای هیئت علمی انعطاف زمانی داشتند؛ مسئولیت‌ها و مطالبات شغلی آنان به ساعات معمول کار محدود نمی‌شد و حتی به اندازه‌ای که خود افراد اجازه می‌دادند، بسط و توسعه می‌یافت. این مشغولیت مستمر ذهنی، سرریز منفی خود بر زندگی خانوادگی اعضای هیئت علمی را نشان داد. به علاوه، در بسیاری موارد اعضای هیئت علمی طی زمان معمول کار روزانه قادر به تکمیل وظایف مربوط به حرفه خود نبودند؛ چرا که تکرار و مداومت پژوهش ماهیت کار این افراد را تشکیل می‌داد. از این رو طی زمانی که باید برای خانواده یا خودشان صرف کنند، به کار خود ادامه می‌دادند. در عین حال برخی نگرش‌های کاری اعضای هیئت علمی که از دیدگاه آنان آزارنده بود، بر شئون دیگر زندگی‌شان اثر منفی داشت. برای نمونه، اعضای هیئت علمی خود را با برخی از ویژگی‌های پژوهشگاه (مانند حسن شهرت و سابقه آن) تعریف می‌کردند، اما برخی دیگر از جنبه‌های آن را (مانند اصول اداری حاکم یا انزوای علمی) رد می‌کردند. این مفهوم تحت عنوان هویت یابی دوسوگرا مطرح می‌شود. مفهوم هویت یابی کمک می‌کند تا فرد به پرسش وجودی (اگزیستیالیستی) کلی‌تر «من که هستم؟» پاسخ دهد. از جهت دیگر، این مفهوم می‌تواند توضیح دهد که چرا ایجاد هویت مخدوش ممکن است به شدت ویرانگر باشد. در شرایطی که فرد خود را از طریق بخش‌هایی از سازمان هویت یابی نمی‌کند، در واقع بخش مهمی از «درون-گروه اجتماعی خود» را که به حفظ هویت فردی^۱ و عزت نفسش کمک می‌کرده، از دست داده است. نقص هویت یابی اعضا با پژوهشگاه سرریز

منفی بر دیگر حوزه‌ها مانند خودشناسی و خودابرازی در جمع‌های دوستانه، انجمن‌ها و دیگر عرصه‌های زندگی داشت. به‌علاوه، در مواردی اعضا معتقد بودند که جنبه‌های مختلف حرفه آنان و خصوصاً مسیر پیشرفت حرفه‌ای‌شان به‌روشنی بیان نشده یا متغیر است یا مطمئن نیستند دقیقاً چه مسئولیت‌ها و وظایفی دارند. این ابهام شغل آنها را دچار استرس عدم قطعیت می‌کرد. گاهی هم این عدم قطعیت به دلیل دریافت نکردن منظم بازخور در خصوص کیفیت یا کمیت کارشان، یا ناآگاهی از قوانین روزآمد ایجاد می‌شد. نتایج این نگرش‌های کاری منفی بر دیگر حوزه‌های زندگی بروز و نمود می‌یافت. از این روست که بنا به نظر برخی محققان، افراد آکادمیک در واقع توهم و تصور «انتخاب» دارند^۱. به عبارت دیگر، ناچارند برای برقراری تعادل و تناسب میان حوزه‌های مختلف زندگی تصمیمات سختی بگیرند (وارد و ولف-وندل، ۲۰۰۴).

از سوی دیگر، از جنبه مثبت، اعضای هیئت علمی از انعطاف و استقلال نسبتاً مناسب در حوزه پژوهشی خود رضایت داشتند. به‌علاوه، تا حدودی از ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر در قالب زمان و مکان کاری منعطف برخوردار بودند. برای نمونه چنانچه کودک یکی از اعضای هیئت علمی (زن یا مرد) بیمار می‌شد، والد وی از مزیت انعطاف زمانی برای رسیدگی به کودکش برخوردار بود و فرهنگ سازمانی حمایتگر پژوهشگاه نیز از این موضوع پشتیبانی می‌کرد. اعضای هیئت علمی قادر بودند تقریباً هر جا و در هر زمانی از روز کار کنند. این ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر، سرریز مثبت خود بر زندگی خانوادگی اعضای هیئت علمی را نشان داد. اعضای هیئت علمی از عنوان شغلی خود و هویت‌یابی خویش از طریق این عنوان لذت می‌بردند و احساس رشد و پیشرفت فردی در این حرفه باعث تعلق خاطر آنان به مسیر رشد حرفه‌ای‌شان می‌شد. این موضوع به ایجاد حس شایستگی و اثربخشی در آنان یا به عبارتی توانایی انجام کار (خودکارآمدی مرتبط با شغل^۲) می‌انجامید. آنان در مواردی به بازآفرینی شغل خود می‌پرداختند. به عبارتی تغییراتی فعالانه در شغل خود ایجاد می‌کردند تا به کمک آن خصوصیات جالب توجه شغلشان را افزایش و الزامات ناخوشایند آن را کاهش دهند و از این طریق بر عرصه‌های دیگر زندگی اثرگذاری مثبت داشته باشند. به‌علاوه، حمایت ادراک شده از سوی برخی همکاران به معنای تعلق، پذیرش، نشان دادن علاقه یا نیاز به فرد از جمله نگرش‌های اثرگذار بر غنی شدن زندگی افراد بود. داشتن افرادی که بتوان با آنها صحبت کرد، احساس

1. Having a choice to be an illusion
2. Job-related self-efficacy

نزدیکی نمود و لذت‌ها، مشکلات، عشق، دلهره‌ها و حتی عوامل استرس‌زا را با آنها در میان گذاشت از مصادیق حمایت‌های تجربه‌شده توسط اعضای هیئت علمی بود. حمایت‌های دریافت‌شده از سوی همکاران به شکل‌های متفاوتی بروز پیدا می‌کرد؛ از حمایت‌های ملموس (مانند پشتیبانی مالی) تا حمایت‌های احساسی (مانند توجه به دغدغه‌ها) و حمایت اطلاعاتی (مانند مشاوره‌دادن). مجموعه این نگرش‌های مثبت شغلی سرریز مثبت بر دیگر حوزه‌های زندگی افراد داشت. درنهایت، به اعتقاد اعضای هیئت علمی، شایستگی‌های اکتسابی در حرفه آکادمیک که از مهم‌ترین آنها کسب دانش، تجربه کار کردن با افراد و کنار افراد، مواجهه با دیدگاه‌های مختلف و در مواردی مغایر است، توانمندی آنان برای مدیریت تعارضات احتمالی در دیگر حوزه‌های زندگی مانند خانواده را ارتقا داده و در این زمینه به آنان کمک‌های شایان توجهی کرده است. در مجموع، افراد آکادمیک از دیدگاه زندگی خانوادگی می‌توانستند از شغل خود هم بهره مثبت ببرند و هم با آن دچار تضاد می‌شوند.

درعین حال تنها برای متغیر تضاد کار با زندگی تفاوت معنی‌داری میان گروه‌های خاص وجود داشت و این تفاوت‌های معنی‌دار، میان ۱. گروه استادیاران نسبت به دانشیاران و استادان، ۲. گروه سنی اول و دوم نسبت به گروه سنی سوم و سوم مشاهده شد. کم‌تر بودن سن و تجربه کاری این گروه از اعضای هیئت علمی می‌تواند دلیلی برای افزایش سرریز منفی کار بر زندگی و نیاز بی‌شمار این گروه به برقراری تعادل میان این دو حوزه باشد. شایان ذکر است قطعاً موقعیت و شرایط خاص شغلی اعضای هیئت علمی پژوهشی در این تحلیل تأثیرگذار خواهد بود. مواردی از قبیل الزامات متفاوت کاری اعضای هیئت علمی پژوهشی با اعضای هیئت علمی آموزشی، تنوع و تعدد رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی که هر یک شرایط و اقصانات خاص خود را دارند و زیست اعضای هیئت علمی این رشته‌ها در کنار یکدیگر، برخورداری آنها از قوانین و الزامات کاری نسبتاً مشابه، منحصر به فرد بودن شرایط پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی به لحاظ عدم وجود سازمانی مشابه با آن، همگی از جمله مواردی هستند که بر نتایج تحقیق حاضر تأثیرگذار بوده و امکان تعمیم‌پذیری نتایج آن را به اعضای هیئت علمی آموزشی دانشگاه‌ها دشوار می‌سازند. البته قطعاً اختصاص این پژوهش به جامعه‌ای که شرایط و الزامات خاص خود را دارد، از مزایای آن است؛ چراکه به صورت متقابل، نتایج تحقیقات مشابه نیز به سادگی به این بافتار قابل تعمیم نخواهد بود.

پیشنادهای کاربردی و پژوهشی

در سطح بین‌المللی آمار قابل‌اتکایی در زمینه راهبردهای بهبود مناسبات کار و زندگی وجود ندارد؛ با این حال، شاید بتوان گفت بسیاری از کشورهای اروپایی در زمینه ارائه تسهیلات کاری و خانوادگی به کارکنان خود فعال هستند. البته راهکارهای ارائه‌شده توسط سازمان‌ها و خصوصاً سازمان‌های پژوهشی با یکدیگر تفاوت‌هایی دارند، اما در مجموع قوانین وضع‌شده در این خصوص به سه حوزه مربوط می‌شود: ۱. الگوهای انعطاف‌پذیرتر برای ساعات کاری، ۲. تسهیل و بهبود حق انواع مرخصی‌ها و ۳. فراهم کردن امکاناتی برای مراقبت از کودکان کارکنان (گرتس و دموراتی^۱، ۲۰۰۴). همچنین میان حوزه‌های خاصی که سازمان‌ها ترجیح می‌دهند در زمینه آنها راهکارهایی را برای کارکنانشان ارائه دهند، در کشورهای مختلف تفاوت وجود دارد. برای مثال، سازمان‌های اسپانیایی معمولاً در زمینه برنامه‌های انعطاف‌پذیر ساعات کار و حق مرخصی فعال‌ترند (پولمنز و همکاران، ۲۰۰۳)؛ در حالی که سازمان‌های هلندی، در مقایسه با سازمان‌های مشابه در بریتانیا، سوئد و ایتالیا، در حوزه مراقبت از کودک نسبتاً فعالند (دالک^۲، ۲۰۰۱).

راهبردهای بهبود مناسبات کار و زندگی در دو سطح فردی و سازمانی قابل طرح و بررسی‌اند. هرچند سازمان‌ها بر راهبردهای سطح سازمان تمرکز بیشتری دارند؛ ولی برخی راهبردهای فردی نیز می‌تواند در راستای آموزش کارکنان مثمرتر باشد. سه نوع راهبرد مواجهه با تضاد در حوزه‌های کار و غیرکار می‌تواند مدنظر قرار گیرد: نوع اول، بازتعریف ساختاری نقش^۳، نوع دوم، بازتعریف فردی نقش^۴ و سومین نوع رفتار نقش منفعلانه^۵ است (باتل و گرین‌هاوس، ۱۹۸۳). تمرکز پژوهشگاه بر فعالیت‌هایی که «برای فرد معنی‌دار است» و حذف «فعالیت‌های غیرمعنی‌دار» نمونه‌ای از راهبرد نخست است و آموزش به اعضا برای کاهش سطح استانداردهای فردی در مورد نقش‌های خاص از سطح «بهترین» به سطح «به اندازه کافی خوب» نمونه‌ای از راهبردهای نوع دوم است. البته تلاش‌های فعالانه برای بازتعریف ساختاری و یا فردی نقش‌ها، در مقایسه با رفتارهای نقش منفعلانه و واکنشی، اثربخشی بیشتری در کاهش تضاد کار و غیرکار

1. Geurts & Demerouti
2. Dulk
3. Structural role redefinition
4. Personal role redefinition
5. Reactive role behavior

دارند. به طور مشخص تر، راهبردهایی که هدفشان تغییر نگرش خود فرد در مورد نیازهایی است که واقعاً می توان در هر دو حوزه کار و زندگی به آنها پاسخ داد، در مقایسه با راهبردهایی که هدفشان تغییر نگرش یا رفتار سایرین است، برای مواجهه با تضاد و ارتقای غنی سازی در هر دو حوزه اثربخش تر هستند. از سوی دیگر، اقدامات سازمانی در خصوص تسهیلات کاری و خانوادگی و ایجاد یک محیط کار خانواده پسند^۱ که اغلب تحت عنوان تمهیدات کاری انعطاف پذیر^۲ مطرح می شود، تأثیر بسزایی در بهبود مناسبات کار و زندگی دارد. توانایی برای انتخاب و اخذ تصمیم مبنی بر اینکه چه زمانی، کجا و برای چه مدت در انجام وظایف مربوط به کار دخیل باشند، نمونه ای از تمهیداتی است که می توان به اعضای هیئت علمی خصوصاً در شرایط فعلی بیماری کرونا ارائه کرد.

به علاوه ترجیحات کارکنان برای برخورداری از تمهیدات کاری متفاوت است. به عنوان مثال، برخی تحقیقات نشان می دهد که انواع مشخص حمایت های سازمانی تأثیر متفاوتی بر زنان و مردان دارند. در تحقیقی نشان داده شد برخورداری از سرپرست حمایتگر برای زنان و تسهیلات دور کاری برای مردان اهمیت بیشتری دارد (کلارک و همکاران، ۲۰۱۷). علاوه بر بعد تضاد، نتایج این تحقیق نشان داد غنی شدن کار توسط خانواده در زنان بیشتر از مردان است. بنابراین، به عنوان فرصتی برای غنی شدن کار، ارائه راهکارهایی که تأثیر مثبتی بر زندگی خانوادگی زنان دارند، می تواند در زمینه بهبود مناسبات کار و زندگی اثرگذار باشد. نکته حائز اهمیت دیگر این است که راهبرد پژوهشگاه برای ایجاد تناسب میان حوزه های کار و زندگی اعضای هیئت علمی نباید تنها به سیاست ها و راهکارهای رسمی محدود شود؛ بلکه محیط غیررسمی یا فرهنگ سازمانی حمایتگر نیز نقش مهمی در این زمینه دارد. به عبارت دیگر، پژوهشگاه می تواند علاوه بر ایجاد سیاست های رسمی خانواده پسند، با یک جو سازمانی حمایتگر یا فرهنگ حامی کار و خانواده به افرادی که به سختی در تلاشند تا میان مسئولیت های کاری و خانوادگی خود تعادل ایجاد کنند، کمک نمایند.

در تحقیق حاضر تلاش شد آزمون الگوی مناسبات کار و زندگی در یک جامعه آکادمیک پژوهشی در قالب چهار مؤلفه تضاد کار با زندگی و زندگی با کار، غنی شدن کار توسط زندگی و زندگی توسط کار انجام شود. سپس وضعیت موجود این چهار مؤلفه و ابعاد آن در اعضای هیئت علمی پژوهشگاه علوم

1. Family friendly work environment
2. Flexible working arrangement

انسانی و مطالعات فرهنگی سنجش شد. رویکرد اصلی پژوهش پرداختن به خلأهای تحقیقاتی مورد اشاره در تحقیق از حیث جامع‌نگری و آزمون یک الگوی بومی برای مناسبات کار و زندگی بود. با توجه به در نظر گرفتن این جامعیت در سرریزهای چهارگانه تشکیل‌دهنده این مفهوم، می‌توان به انجام تحقیق‌های تکمیلی در دیگر بافتارها و به خصوص کارکنان دانشی مانند اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها که کمتر مورد پژوهش قرار گرفته‌اند، پرداخت. به علاوه، انجام تحقیقات کیفی پدیدارشناسانه با هدف انعکاس تجارب زیسته افراد در قالبی نظام‌مند می‌تواند شروعی باشد برای دیگر پژوهشگران حوزه‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی تا با کمک گرفتن از رویکردها و روش‌شناسی‌های میان‌رشته‌ای، به تحلیل عمیق‌تر موضوعات این دو حوزه تخصصی بپردازند. نکته قابل توجه دیگر، شیوع بیماری کوید ۱۹ است که مهم‌ترین آموزه آن در مورد نگرش‌های کارکنان از جمله «مناسبات کار و زندگی» آنان در این دوران و حتی پس از آن، باور به تغییر مرزها و در مواردی معانی مفاهیم رفتاری با توجه به فرهنگ و با رفتار سازمانی است. بنابراین، شاید اکنون زمان آن فرا رسیده است که محققان هم‌راستا با بازنگری در مفاهیم رفتاری از پیش مسلم‌انگاشته‌شده، کارکردهای سنتی مدیریت منابع انسانی را مورد بازآرایی قرار دهند.

منابع

- ابراهیمی، الهام (۱۳۹۹)، تحلیل مناسبات دوسویه میان کار و زندگی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی)، طرح پژوهشی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- زارع، حمید؛ حق‌گویان، زلفا و کریمی اصل، زهرا (۱۳۹۲)، شناسایی ابعاد کیفیت زندگی کاری و اندازه‌گیری آن در اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران، *مجله ایرانی مطالعات مدیریت*، دوره ۷، شماره ۱: ۴۱-۶۶.
- صمدی (۱۳۹۱)، بررسی عوامل اثرگذار بر تعادل کار و زندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم انسانی شهر تهران سال ۹۱-۱۳۹۰، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
- عباسی، محرم؛ ایرانی، حمیدرضا و ابراهیمی، الهام (۱۳۹۷)، تبیین مدل پیشایندها و پسایندهای تعادل کار و زندگی؛ مطالعه‌ای در شرکت ملی گاز ایران، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، دوره دهم، شماره ۳۷: ۱۲۴-۹۳.
- قلی‌پور، آرزو و ابراهیمی، الهام (۱۳۹۹)، *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، تهران: نشر کتاب مهربان.
- کاوئی، مهسا؛ حسن‌پور، اکبر؛ جعفری‌نیا، سعید و وکیلی، یوسف (۱۴۰۰)، تبادل کار و خانواده: ارائه نقشه دانشی و مرور سه رویکرد تعارض، غنی‌سازی و تعادل، *مطالعات رفتار سازمانی*، ۱۰(۱): ۱۰۲-۷۳.
- کاظمی شاهان‌دشتی، سیده‌صدف؛ ارشدی، نسرین؛ نیسی، عبدالکاسم و نعیمی، عبدالزهر (۱۳۹۷)، اثر تعارض کار خانواده و غنی‌سازی کار خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان‌شناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار زندگی، *فصلنامه روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، دوره ۸، شماره ۲۷: ۱۰۸-۸۳.
- میرمحمدی، سیدمحمد (۱۳۹۲)، نقش تعادل کار و زندگی در تغییرات نگرش‌های کاری مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، دوره ۴، شماره ۱۶: ۶۷-۴۱.
- نجفی، تکتیم؛ اسدی، محمودرضا؛ امیری، مجتبی و ملک‌مکان، سمیه (۱۳۹۲)، بررسی وضعیت تعادل کار و زندگی اساتید دانشگاه؛ مطالعه موردی، *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، سال دوم، شماره ۸: ۱۲۱-۱۱۳.
- نوئه، ریموند؛ هالنبک، جان؛ گرهارت، باری و رایت، پاتریک (۲۰۱۷)، *مدیریت منابع انسانی: کسب مزیت رقابتی*، ترجمه الهام ابراهیمی، تهران: نشر کتاب مهربان.

- یونسی، دلارام؛ قاسمی، افشین و موسوی‌جد، محمد (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر تعادل بین زندگی کاری و غیرکاری بر کیفیت زندگی (مطالعه موردی: بیمارستان‌های شهر سنج)، فصلنامه بیمارستان، دوره ۱۴، شماره ۱: ۸۵-۹۶
- Ali, F., Malik, A., Pereira, V., & Al Ariss, A. (2017). A relational understanding of work-life balance of Muslim migrant women in the west: future research agenda. **The International Journal of Human Resource Management**, 28(8), 1163-1181.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. **Journal of Organizational Behavior**, 12(1), 39-53.
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Kim, S. (2016). Living the academic life: A model for work-family conflict. **Work**, 53(3), 459-468.
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Stewart, J. (2018). Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict: A Metasynthesis of Qualitative Studies Among Academics. **Human Resource Development Review**, 17(3), 314-336.
- Beigi, Mina, Wang, J., & Arthur, M. B. (2017). Work-family interface in the context of career success: A qualitative inquiry. *Human Relations*, 70(9), 1091-1114.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1983). Integration of home and nonhome roles: Women's conflict and coping behavior. **Journal of Applied Psychology**, 68(1), 43-48.
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2011). **Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research**. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp. 57-73). Seiten: Academic Press.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. **Journal of Vocational Behavior**, 56(2), 249-276.
- Chatani, Y., Nomura, K., Horie, S., Takemoto, K., Takeuchi, M., Sasamori, Y., ... Smith, D. (2017). Effects of gaps in priorities between ideal and real lives on psychological burnout among academic faculty members at a medical university in Japan: a cross-sectional study. **Environmental Health and Preventive Medicine**, 22(1), 32.
- Clark, M.A., Rudolph, C. W., Zhdanova, L., Michel, J. S., & Baltes, B. B. (2017). Organizational Support Factors and Work-Family Outcomes: Exploring Gender Differences. **Journal of Family Issues**, 38(11), 1520-1545.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. **Journal of Organizational Behavior**, 36(4), 538-560.
- Dulk, D. L. (2001). **Work-family arrangements in organisations: A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden**. Doctoral thesis, University of Rotterdam. Amsterdam.
- Fang, M., Nastiti, T., & Chen, C. H. V. (2011). The tug of work and family: A study of the sources of the work-family conflict among Indonesian lecturers. **International Journal of Management and Enterprise Development**, 11(2/3/4), 127.

- Frone, M. R. (2003). **Work-family balance**. In Handbook of occupational health psychology. (pp. 143–162). Washington: American Psychological Association.
- Geurts, S., & Demerouti, E. (2004). **Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings**. In M. J. Schabracq, J. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), The Handbook of Work and Health Psychology (pp. 279–312). Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2019). Stress and turnover intents in international organizations: social support and work–life balance as resources. **The International Journal of Human Resource Management**, 30(5), 879-901.
- 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., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. **The Academy of Management Review**, 31(1), 72–92.
- 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(3), 510–531.
- Hendel, D. D., & Horn, A. S. (2008). The relationship between academic life conditions and perceived sources of faculty stress over time. **Journal of Human Behavior in the Social Environment**, 17(1–2), 61–88.
- Howlett, A. (2019). Differences in Work/life Balance and Stress at Work between Male and Female Academic Librarians. **Evidence Based Library and Information Practice**, 14(4), 188-190.
- Johnsrud, L. K. (2002). Measuring the Quality of Faculty and Administrative Worklife: Implications for College and University Campuses. **Research in Higher Education**, 43(3), 379–395.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. **Scandinavian Journal of Psychology**, 47(2), 149–162.
- Kotera, Y., Green, P., & Sheffield, D. (2020). Work-life balance of UK construction workers: relationship with mental health. **Construction Management and Economics**, 38(3), 291-303.
- MacDermid, S. M. (2005). **(Re)Considering Conflict Between Work and Family**. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), *Work and Life Integration* (pp. 19–40). New York: Psychology Press.
- Marks, Stephen R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. **American Sociological Review**, 42(6), 921–936.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. **Journal of Managerial Psychology**, 31(2), 586–602.
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/ life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. **Human Resource Development Review**, 10(1), 6–25.
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive emotional segmentation strategy: An intervention promoting work life balance. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 87(4), 733–754.

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. **Journal of Applied Psychology**, 81(4), 400–410.
- Noor, S., & Maad, N. (2009). Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stress and Turnover Intentions among Marketing Executives in Pakistan. **International Journal of Business and Management**, 3(11), 93–102.
- Poelmans, S. (2005). **Organizational research on work and family: recommendations for future research**. In S.A.Y. Poelmans (Ed.), *Work and family: An international research perspective* (pp. 439–462). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Poelmans, Steven A.Y., Chinchilla, N., & Cardona, P. (2003). The adoption of family-friendly HRM policies: Competing for scarce resources in the labour market. **International Journal of Manpower**, 24(2), 128–147.
- Putnik, K., Houkes, I., Jansen, N., Nijhuis, F., & Kant, I. (2020). Work-home interface in a cross-cultural context: a framework for future research and practice. **The International Journal of Human Resource Management**, 31(13), 1645-1662.
- Sexton, J. B., & Adair, K. C. (2019). Forty-five good things: a prospective pilot study of the Three Good Things well-being intervention in the USA for healthcare worker emotional exhaustion, depression, work–life balance and happiness. **BMJ open**, 9(3), 1-11.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A new measure of Quality of Work Life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. **Social Indicators Research**, 55(3), 241–302.
- Ward, K., & Wolf-Wendel, L. (2004). Academic motherhood: Managing complex roles in research universities. **The Review of Higher Education**, 27(2), 233–257.
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. **Personnel Psychology**, 70(1), 167–210.