



Modeling the Factors Affecting the Work-family Conflict and its Indexes Using the Comprehensive Fuzzy Interpretive Structural Model

Mohammadreza Arghavan

MSc, Department of Management, Faculty of Economics, Management & Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran. E-mail: mrarghavan7811@gmail.com

Alireza Amini* 

*Corresponding Author, Assistant Prof., Department of Management, Faculty of Economics, Management & Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran. E-mail: alirezaamini@shirazu.ac.ir

Moslem Alimohammadlou 

Associate Prof., Department of Management, Faculty of Economics, Management & Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran. E-mail: mslmaml@gmail.com

Abstract

Objective

The present study aims to detect the factors affecting work-family conflict and its indexes and also to interpret their relationship to identify the related topic and measures, including goal setting, planning, decision-making, taking preventive measures, and countermeasures for bank employees and managers.

Methods

This research is mixed. In its qualitative part, the meta-synthesis method was applied and in the quantitative part, the comprehensive fuzzy interpretive structural model was used. In the qualitative part 3,204 pieces of research, conducted on work-family conflict, were reviewed, among which 391 articles were selected as the sample. The statistical sample in the quantitative section included all the employees of Bank Melli Iran, Bank Mellat, Bank Pasargad, Shahr Bank, Bank Sepah, Tejarat Bank, Iran Zamin Bank, and Refah Bank located in Lar city. From among them, 22 experts were chosen through nonprobability sampling for they had eight years of work experience and were experts in work-family conflict.

Results

The findings of the qualitative section showed that the factors affecting work-family conflict can be classified into four categories i.e. occupational, family, individual, and environmental factors. Also, the work-family indexes included doubt and caution, stress and anxiety, as well as personality, physical, work, and family problems. The findings of the quantitative part proved a cause-and-effect relationship between the factors affecting work-family conflict. The causes and the indexes were classified into 8 levels. The first level (the most

impressible level), included the quality of family life, psychological growth, adaptive behavior, personality depletion, and family problems. On the second level, there were self-regulation inability and physical problems. The third level included the internal control center and spiritual intelligence. The fourth level included enthusiasm for work and organization, the family's time pressure, family expectations, doubt and caution, stress and anxiety, and work problems. On the fifth level, there were the welfare and supportive work conditions, the supporter's leadership style, care and nursing, and cultural conditions. The sixth level included work time pressure, conflicts, and work dangers. On the seventh level, there were the background characteristics, the importance of the job position, the dynamic intra-role requirements, the social conditions, and the lack of financial security. On the eighth level (the most influential level), there were job demand stress and human-centered organization design.

Conclusion

On the lowest level, the job demand stress and the human-centered organization design were the most influential. Paying undivided attention to job demands can overestimate the importance of the job and increase the time pressure, conflicts, and dangers of the work. Lack of attention to human-centered organizational design can lead to the use of human resources as tools, influence support in the workplace, and develop feelings of absurdity and nonhumanity in the individuals. If such issues go unnoticed, undesirable incidents may take place, and the family life quality, psychological growth, and adaptive behavior can be harmed. It also may lead the individuals to personality depletion and family problems. Therefore, the managers are recommended to pay attention to all the mentioned issues and the relationship among them since ignoring them can create many problems for the individuals and even the organization.

Keywords: Work-family conflict, Interpretive structural model, fuzzy, Meta-synthesis.

Citation: Arghavan, Mohammadreza; Amini, Alireza & Alimohammadlou, Moslem (2022). Modeling the Factors Affecting the Work-family Conflict and its Indexes Using the Comprehensive Fuzzy Interpretive Structural Model. *Journal of Public Administration*, 14(3), 424-478. (in Persian)

Journal of Public Administration, 2022, Vol. 14, No.3, pp. 424 - 478

Published by University of Tehran, Faculty of Management

<https://doi.org/10.22059/JIPA.2022.342270.3150>

Article Type: Research Paper

© Authors

Received: March 27, 2022

Received in revised form: June 09, 2022

Accepted: July 15, 2022

Published online: October 20, 2022





مدل سازی عوامل مؤثر بر تعارض کار- خانواده و شاخص های آن با استفاده از رویکرد مدل سازی ساختاری - تفسیری جامع فازی

محمدرضا ارغوان

کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. رایانامه: mrarghavan7811@gmail.com

علیرضا امینی*

* نویسنده مسئول، استادیار، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. رایانامه: alirezaamini@shirazu.ac.ir

مسلم علیمحمدلو

دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. رایانامه: mslmaml@gmail.com

چکیده

هدف: پژوهش حاضر به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده و شاخص های آن و تفسیر روابط بین شاخص ها اجرا شده است تا به شناخت بهتر موضوع و اقدام های مربوط به آن، از جمله، تعیین اهداف، برنامه ریزی، تصمیم گیری، اقدام های پیشگیرانه و مقابله ای برای کارکنان و مدیران بانک ها کمک کند.

روش: پژوهش در دو بخش کیفی و کمی صورت گرفت. در بخش کیفی، از فراترکیب و در بخش کمی از مدل سازی ساختاری - تفسیری جامع فازی استفاده شد. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش، ۳۲۰۴ پژوهش انجام گرفته در حوزه تعارض کار - خانواده بود که در نهایت ۳۹۱ مقاله به عنوان نمونه باقی ماند. جامعه آماری پژوهش بخش کمی، کلیه کارکنان بانک های ملی، ملت، پاسارگاد، شهر، سپه، تجارت، ایران زمین و رفاه کارگران شهر لار بود که از بین آن ها، ۲۲ خبره برگزیده، به شیوه نمونه گیری غیراحتمالی با شرط ۸ سال سابقه کار و مسلط به پدیده تعارض کار - خانواده انتخاب شدند.

یافته ها: طبق یافته های بخش کیفی عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده، در چهار حوزه عوامل شغلی، خانوادگی، فردی و محیطی، طبقه بندی شدند. همچنین شاخص های تعارض کار- خانواده عبارتند از: شک و تردید و احتیاط، اضطراب و پریشان حالی، تهی شدگی شخصی، مشکلات جسمی، مشکلات شغلی و مشکلات خانوادگی. یافته های بخش کمی نشان داد که بین عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده و شاخص های آن، رابطه علت و معلولی وجود دارد. عوامل و شاخص ها در ۸ طبقه سطح بندی شدند.

نتیجه گیری: در پایین ترین سطح، فشار تقاضای شغلی و معماری انسان محور سازمانی، بیشترین تأثیرگذاری را دارند؛ به گونه ای که توجه صرف به فشار تقاضای شغلی، موجب اهمیت بیش از حد شغل، فشار زمانی کار و تعارض ها و خطرهای شغلی می شود و همچنین، بی توجهی به معماری انسان محور سازمانی، نگاه ابزاری به نیروی انسانی را سبب می شود و حمایت در محل کار را تحت تأثیر قرار می دهد و در نهایت، به احساس پوچی و غیرانسانی در فرد می انجامد. پیامد بی توجهی به این موارد، رخدادهای ناخوشایند است و در بالاترین سطح، کیفیت زندگی خانوادگی، بالندگی روان شناختی و رفتار انطباق پذیر فرد را با مشکلات زیادی مواجه می کند و وی را به سمت تهی شدگی شخصی و مشکلات خانوادگی سوق می دهد.

کلیدواژه ها: تعارض کار - خانواده، فازی، فراترکیب، مدل سازی ساختاری - تفسیری جامع.

استناد: ارغوان، محمدرضا؛ امینی، علیرضا؛ علیمحمدلو، مسلم (۱۴۰۱). مدل سازی عوامل مؤثر بر تعارض کار- خانواده و شاخص های آن با استفاده از رویکرد مدل سازی ساختاری - تفسیری جامع فازی. مدیریت دولتی، ۱۴(۳)، ۴۲۴-۴۷۸.

مقدمه

از آنجایی که بخش عمده‌ای از مردم جامعه را جمعیت شاغل تشکیل داده و در سازمان‌ها منابع انسانی از اهمیت بسیاری برخوردارند به نوعی که نیروی انسانی را مهم‌ترین و باارزش‌ترین منبع سازمان و از مهم‌ترین عوامل برتری و ایجاد مزیت رقابتی در مقایسه با سایر سازمان‌ها به شمار می‌آورند (اصلی، ۱۳۹۴). همچنین خانواده نیز یکی از مهم‌ترین بخش‌های تشکیل‌دهنده جامعه هست به طوری که سالم یا ناسالم بودن آن تمام جامعه را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد (اصلی، ۱۳۹۴). کار و خانواده دو جزء جدانشدنی زندگی افراد به حساب می‌آیند به گونه‌ای که موفقیت و کامیابی آن‌ها در این است که بتوانند اهداف کاری و خانوادگی خود را به صورت توأمان به پیش برند (صیف و همکاران، ۱۳۹۳). به همین دلیل انتظار بر آن است که کارکنان سعی در ایجاد تعادل بین کار و زندگی خود داشته باشند (سالاری، بحرالعلوم و بیگلری، ۱۳۹۹)؛ اما تغییر سبک زندگی جامعه از سنتی به مدرن در جهان امروز موجب به خطر افتادن تعادل بین کار و خانواده شده است به گونه‌ای که بسیاری از افراد با استرس زیادی در رابطه با تداخل بین مسئولیت‌های کاری و خانوادگی مواجه‌اند (نادری، حصارزاده و نصیرزاده، ۱۳۹۷).

ایفای نقش‌های چندگانه دربردارنده پاداش‌های خاصی است، اما هنگامی که فرد به طور هم‌زمان ایفای دو یا تعداد بیشتری از نقش‌ها را عهده‌دار می‌شود و به‌ویژه هنگامی که این نقش‌ها دارای انتظارات متفاوت و متضادی باشند، فرد دچار درگیری و تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌شود (ملکیها و همکاران، ۱۳۹۳). تعارض کار - خانواده، نوع ویژه‌ای از تعارض بین نقش‌هاست که در آن فرد به طور هم‌زمان با تقاضاهای متفاوت و ناسازگار ناشی از مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی درگیر می‌شود (ملکیها و همکاران، ۱۳۹۳).

از سوی دیگر، متخصصان رفتار سازمانی اعتقاد دارند که تأثیر کار زیاد، نبود تعادل مناسب بین کار و خانواده افراد و اثرهای نامطلوب آن بر کیفیت زندگی، سبب پدید آمدن مجموعه‌ای از عوامل می‌شود که بر یکدیگر تأثیر متقابل می‌گذارند و یکدیگر را تشدید می‌کنند؛ به گونه‌ای که وضعیت کاری، وضعیت خانوادگی، سلامت افراد و جامعه را به خطر می‌اندازد. به همین دلیل، نبود تعادل بین حوزه کار و خانواده یا به عبارت دیگر تعارض کار - خانواده به یکی از مهم‌ترین و بزرگ‌ترین چالش‌های قرن معاصر تبدیل شده است (سالاری، بحرالعلوم و بیگلری، ۱۳۹۹).

به دلیل اهمیت همین موضوع است که نهادهای سیاست‌گذار و تصمیم‌گیران، بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری را ایجاد تعادل بین کار و خانواده افراد در نظام اداری قرار داده و ایجاد توازن بین کار و خانواده و مستحکم کردن آن را به عنوان یک ضرورت مهم مدنظر قرار داده‌اند (نادری، حصارزاده و نصیرزاده، ۱۳۹۷) و سازمان‌ها تلاش می‌کنند که برنامه‌هایی را جهت ایجاد تعادل بین کار و خانواده به کارکنان ارائه نمایند (سالاری، بحرالعلوم و بیگلری، ۱۳۹۹).

پیشرفت‌ها، تغییرات و همچنین رقابت فزاینده‌ای که برای بقا در بین سازمان‌ها از جمله بانک‌ها به وجود آمده، از یک سو بر خورداری از کارکنان شایسته، تلاشگر و انعطاف‌پذیر را می‌طلبد و از سوی دیگر، تغییرات و رقابت زیاد، کارکنان را همواره به سوی بهبود مستمر سوق می‌دهد که این امر، گاه موجب می‌شود که کارکنان استرس و فشار روانی زیادی را متحمل شوند. علاوه بر آن در حال حاضر، شرایط محیطی کار با شیوع و فراگیر شدن ویروس کرونا تغییراتی در

سبک‌کاری و سبک زندگی افراد در سازمان ایجاد کرده است؛ به‌گونه‌ای که برای نمونه بانک‌ها با توجه به نقش کلیدی و راهبردی خود در اقتصاد جامعه، جهت حفظ جایگاه خود در رقابت و پاسخ‌گویی به مشتریان نتوانسته‌اند اقدام به تعطیلی شعب خود کنند و این امر باعث شده که کارکنان ترس انتقال بیماری از طریق مواجهه مستقیم با مشتریان، تبادل وجه نقد و دست‌به‌دست نمودن برگه‌ها را داشته باشند و نه تنها خود گرفتار آن شوند، بلکه بیماری را به خانواده نیز منتقل کنند. مجموعه‌ای از این نگرانی‌ها باعث بروز اختلاف و تداخل بین کار و خانواده کارکنان می‌گردد و ممکن است، کارکنان، آن‌گونه که لازم و شایسته است، نتوانند به مسئولیت‌های خود در هر دو جنبه برسند (یزدان‌پناه، کارمند بانک، ۱۳۹۹). این مسئله باعث بروز پیامدهای منفی زیادی چه در سطح فردی و چه در سطح اجتماعی می‌شود که می‌تواند سلامتی جسمی و روانی فرد را به خطر بیندازد و هزینه‌های مالی از جمله مراقبت و درمان و غیرمالی از جمله افت عملکرد، فشارعصبی، تحلیل‌رفتگی و غیره برای فرد و سازمان به وجود آورد (یزدان‌پناه، کارمند بانک، ۱۳۹۹).

تاکنون پژوهش‌های زیادی پیرامون مسئله تعارض کار- خانواده در کشورها و سازمان‌های مختلف انجام گرفته است که نشان از اهمیت این مسئله در کشورها و سازمان‌های مختلف دارد، به‌گونه‌ای که پژوهش‌هایی به شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر تعارض کار- خانواده پرداخته‌اند مانند خورشید، مصطفی، ارشد و گیل^۱ (۲۰۱۹) و پوتوپیتیا و راتنایاکا^۲ (۲۰۱۷).

پژوهش‌هایی به دنبال رابطه‌سنجی بین تعارض کار - خانواده با متغیرهای دیگر مانند فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و غیره می‌باشند مانند لئو، بین و شین^۳ (۲۰۲۰). پژوهش‌هایی به اثرگذاری تعارض کار - خانواده بر متغیرهای دیگر پرداخته مانند اوبرنوویچ، دیبو، خدایکلوف و خوان^۴ (۲۰۲۰). پژوهش‌هایی نیز به نتایج و پیامدهای تعارض کار - خانواده پرداخته است مانند لابرگ، بالاد و فروندا^۵ (۲۰۲۰). پژوهش‌های زیادی در این حوزه انجام شده اما کار، خانواده و انسان که سه رکن اساسی در مسئله تعارض کار - خانواده هستند، ارکان بسیار پویایی هستند که ویژگی‌های آن، از کار به کار، خانواده به خانواده و حتی فرد به فرد متفاوت است و همین پویایی و تفاوت‌ها سبب می‌شود که نتوان به اجماع کامل در این حوزه دست یافت و برای هر جامعه آماری تحقیقات مختلفی انجام گیرد و از آنجایی که در پژوهش‌های داخل، بانک‌ها زیاد مدنظر قرار نگرفته‌اند، این پژوهش می‌تواند با شناسایی عوامل مؤثر و شاخص‌های تعارض کار - خانواده باعث شود که شناخت کامل و جامعی از این مسئله در بین کارکنان حاصل شود.

از سوی دیگر، تبیین و تفسیر روابط بین عوامل و شاخص‌ها سبب می‌شود که مدیران و سیاست‌گذاران حوزه بانک شناخت بهتری از روابط بین عوامل و شاخص‌ها داشته باشند و در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های خود به آن‌ها توجه نمایند؛ چراکه عدم شناسایی و سطح‌بندی عوامل مؤثر و شاخص‌ها سبب می‌شود که مدیران و تصمیم‌گیران بانک نتوانند به‌درستی موضوع را درک کرده و اقدامات مناسبی در این راستا انجام دهند و به‌نوعی باعث جابه‌جایی اهداف در رابطه با

1. Khursheed, Mustafa, Arshad & Gill

2. Pothupitiya & Ratnayaka

3. Liu, Yin & Shen

4. Obrenovic, Du, Khudaykulov & Khan

5. Labrague, Ballard & Fronda

این موضوع در بانک‌ها شود که این امر باعث کاهش رضایت شغلی کارکنان، افزایش ترک خدمت و از این قبیل موارد می‌شود. همچنین کارمندانی که با تعارض کار - خانواده مواجه هستند، نمی‌توانند با دقت و کیفیت کار خود را انجام دهند که این امر می‌تواند باعث دور شدن مشتریان از بانک و کاهش سرمایه‌گذاری و سپرده‌های مالی گردد و بانک را در خطر ورشکستگی قرار دهد. همچنین افزایش ترک خدمت می‌تواند سبب از دست دادن کارکنان خلاق و با استعداد شود و بانک را از مزیت‌های رقابتی بی‌بهره سازد.

با توجه به موارد ارائه‌شده، این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی به سؤالات زیر است:

۱. چه عواملی بر تعارض کار - خانواده تأثیرگذار هستند؟
۲. شاخص‌های تعارض کار - خانواده در بستر بانک‌ها کدام‌اند؟
۳. روابط بین عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده و شاخص‌های آن چگونه است؟

پیشینه نظری پژوهش

جهت‌گیری تعارض کار - خانواده

اگرچه تعارض کار - خانواده در تئوری نقش^۱ که در سال ۱۹۶۴ توسعه یافته است، شکل گرفته اما معنا و مفهوم آن از دهه ۱۹۸۰ میلادی تا زمان حال بسیار تغییر نموده است (کنگاتاران^۲، ۲۰۱۵). به گونه‌ای که در دهه ۱۹۸۰، بسیاری از محققان تعارض کار - خانواده را به عنوان «سازه‌ای تک‌بعدی»^۳ در نظر گرفتند. با وجود این، در طول دهه ۱۹۹۰، تعارض کار - خانواده به عنوان دو ساختار متمایز در نظر گرفته می‌شد: «تداخل کار در خانواده»^۴ و «تداخل خانواده در کار»^۵ (کنگاتاران، ۲۰۱۵). فران، راسل و کوپر^۶ (۱۹۹۲) بیان نمودند، اگرچه بین این دو سازه رابطه وجود دارد اما باید بین آن‌ها تفاوت در نظر گرفت، چراکه این دو، ساختارهایی متمایز با پیشایندها و پیامدهای مجزا و متفاوت هستند. در سال ۲۰۰۰، کارلسون^۷ و همکاران به طور واضح دو ساختار متمایز از تعارض کار - خانواده را با سه شکل بیان کرده‌اند که منجر به ایجاد یک مدل شش بعدی از تعارض کار - خانواده شامل: تعارض کار - خانواده شامل سه شکل (مبتنی بر زمان، مبتنی بر فشار و مبتنی بر رفتار) و تعارض خانواده - کار شامل سه شکل (مبتنی بر زمان، مبتنی بر فشار و مبتنی بر رفتار) می‌شود (کنگاتاران، ۲۰۱۵). شیمن، بداوی، میلکای و بیرمن^۸ (۲۰۲۱) بیان می‌دارند که سال ۲۰۲۰، چیزی غیرطبیعی بوده است (همه‌گیری ویروس کرونا)، به گونه‌ای که در اواسط ماه مارس سال ۲۰۲۰، بسیاری از کارمندان به دلیل دستورالعمل‌های دولت برای فاصله اجتماعی، کار خود را در خانه آغاز نمودند و این تغییر ناگهانی در ماهیت مرزهای کاری و غیرکاری باعث پدید آمدن شوک‌های بالقوه در تضاد نقش شد.

1. Role Theory
2. Kengatharan
3. Unidimensional Construct
4. Work-family Interference
5. Family-work Interference
6. Frone, Russell & Cooper
7. Carlson
8. Schieman, Badawy, Milkie & Bierman

تعاریف تعارض کار - خانواده

لوسکالزو، رافاجینو، گونلی و جیانینی^۱ (۲۰۱۹) در مطالعه خود استدلال‌های مختلف محققان در رابطه با ارتباط بین دو جزء اساسی زندگی افراد یعنی کار و خانواده ارائه نموده‌اند به گونه‌ای که در ابتدا کار و خانواده را دو حوزه جدا از هم دانسته و عملکرد فرد در هر بخش را تحت تأثیر وضعیت داخلی آن حوزه می‌دانستند؛ اما در ادامه بیان شد که این دو حوزه به هم وابسته هستند و عملکرد فرد در هر یک از بخش‌ها تحت تأثیر ارتباط بین آن‌ها است یعنی دو حوزه کار و خانواده بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و نگرش‌ها، احساسات و رفتارهای موجود در یک حوزه به حوزه دیگر سرازیر می‌شود. سرازیر شدن حوزه‌ها به یکدیگر به دو صورت انجام می‌گیرد، سرازیر شدن مثبت و سرازیر شدن منفی. در حالت مثبت باعث انتقال تجربیات، خلق و خوی مناسب و شایستگی‌های مثبت به حوزه دیگر شده و تجربیات منفی پدید آمده در حوزه دیگر را جبران نموده و باعث افزایش عملکرد مثبت فرد می‌شود؛ اما در حالت منفی مشارکت در یکی از این دو نقش برای دیگری مضر است و با برخی از نتایج منفی مانند نارضایتی خانواده، مشکلات در کار، نارضایتی از کار و ناراحتی زیاد و افت عملکرد همراه است. دانشمندان و محققان در رابطه با این حالت از اصطلاح تعارض کار - خانواده استفاده می‌کنند که نشان‌دهنده وجود تعارض و ناهماهنگی بین دو حوزه کار و خانواده است.

گرین‌هاوس و بیوتل^۲ (۱۹۸۵) بیان نموده‌اند که تعارض کار - خانواده، نوعی از تعارض بین نقشی است که در آن فشارهای ایجادشده از نقش‌های کاری و خانوادگی از دو طرف ناسازگار می‌شود، به گونه‌ای که مشارکت نمودن در نقش کاری یا خانوادگی به دلیل مشارکت داشتن در نقش خانوادگی یا کاری باعث پدید آمدن دشواری‌ها و تعارضاتی برای افراد می‌شود. پوتوییتیا و همکاران (۲۰۱۷) به نقل از هافمن و همکاران^۳ (۲۰۱۲) بیان می‌دارند که تعارض کار و خانواده تعاملات منفی بین کار و خانواده است که به دلیل تقاضاهای ناسازگار ناشی از کار، خانواده یا هر دو حوزه رخ می‌دهد. لئو^۴ و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌دارند که کار و خانه (خانواده) برای اکثر بزرگسالان دو حوزه اصلی است و هنگامی که این دو حوزه به یکدیگر سرازیر می‌شوند و تداخل پیدا می‌کنند، تعارض بین کار و خانواده رخ می‌دهد. یو^۵ و همکاران (۲۰۲۰) بیان می‌دارند که اولویت اصلی هر فرد در زندگی عبارت است از کار و خانواده و اگر فرد نتواند بین این دو ارتباط مؤثری پدید آورد یا آن‌ها را باهم هماهنگ کند، با تعارض بین این دو اولویت روبه‌رو می‌شود که آن را تعارض کار- خانواده می‌نامند.

ابعاد تعارض کار - خانواده

کنگاتاران (۲۰۱۵) در مطالعه خود بیان می‌دارد که در دهه ۱۹۹۰ محققان تعارض کار - خانواده را به دو بُعد اصلی تفکیک نمودند که عبارت‌اند از: تداخل کار در خانواده و تداخل خانواده در کار. لوسکالزو و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه

1. Loscalzo, Raffagnino, Gonnelli & Giannini

2. Greenhaus & Beutell

3. Huffman

4. Liu

5. Yu

خود در رابطه با این دو بُعد و ساختار متمایز یعنی تداخل کار در خانواده و تداخل خانواده در کار بیان نموده‌اند که تداخل کار در خانواده یعنی افراد بر اثر مشکلات و سختی‌هایی که در کار خود با آن مواجه هستند نمی‌توانند در خانه و خانواده عملکرد مؤثری داشته باشند و تداخل خانواده در کار یعنی افراد بر اثر مشکلات و مسائل موجود در خانه و خانواده نمی‌توانند عملکرد مؤثری در کار خود داشته باشند.

انواع تعارض کار – خانواده

آیکان^۱ (۲۰۰۵) به نقل از گرین‌هاوس و همکاران (۱۹۸۵) و همچنین لئو و همکاران (۲۰۱۹)، سه نوع عمده و اصلی تعارض کار – خانواده را مشخص می‌سازند که این تعارضات عبارت‌اند از: تعارض بر مبنای زمان^۲، تعارض بر مبنای فشار^۳ و تعارض بر مبنای رفتار^۴.

لئو و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌دارند که تعارض مبتنی بر زمان، هنگامی پدید می‌آید که برنامه‌های کاری نیازهای زمانی خانه و خانواده را برآورده نمی‌سازند. این تعارض، حاصل رقابت‌های مختلف بر سر زمانی است که در اختیار فرد قرار دارد. به همین دلیل نمی‌توان زمانی را که برای انجام فعالیت در یک نقش در نظر گرفته شده است را برای انجام فعالیت‌های مربوط به نقش دیگر اختصاص داد (آیکان، ۲۰۰۵).

تعارض مبتنی بر فشار نوع دوم تعارض کار – خانواده است به‌نوعی که در مدل گرین‌هاوس و بیوتل در رابطه با آن چنین گفته شده است که فشار حاصل شده نتیجه وجود محرک‌های تنش‌زا در نقش‌های شغلی و خانوادگی است. این محرک‌های تنش‌زا به‌گونه‌ای است که در نقش‌های شغلی و خانوادگی باعث پدید آمدن فشارهای جسمی و روانی مانند تنش، استرس و اضطراب، خستگی و بی‌حوصلگی، افسردگی و تندخویی و تدمزاجی می‌شود و باعث به‌سختی افتادن فرد در انجام مسئولیت‌ها و انتظارات مربوط به نقش دیگر می‌شود. با این تفاسیر پدید آمدن تعارض مبتنی بر فشار به‌دلیل فشاری که در یک نقش وجود دارد و بر عملکرد فرد در نقش دیگر اثر می‌گذارد (آیکان، ۲۰۰۵).

لئو و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌دارند که تعارض مبتنی بر رفتار هنگامی اتفاق می‌افتد که نقش‌های شغلی و نقش‌های خانوادگی با یکدیگر ناسازگار بوده و منجر به درگیری و تعارض می‌شود. در این نوع از تعارض الگوهای خاصی از رفتار در نقش معینی با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر ناسازگار می‌شود؛ بدین ترتیب ممکن است در نقش شغلی رفتارهایی از فرد خواسته شود که با انتظارات رفتاری وی در حوزه نقش‌های خانوادگی، تعارض داشته باشد. هنگامی که فرد علی‌رغم تعدیل و تغییر رفتار خود نتواند از انتظارات رفتاری آن تبعیت کند، دچار تعارض مبتنی بر رفتار خواهد شد (آیکان، ۲۰۰۵).

مدل‌های تعارض کار – خانواده

همچنین در رابطه با مدل‌های تعارض کار – خانواده می‌توان بیان نمود که به‌طور کلی، مدل‌های تعارض کار – خانواده به

1. Aycan
2. Time-Based Conflict
3. Strain-Based Conflict
4. Behavior-Based Conflict

سه دسته اصلی مدل‌های عمومی، مدل‌های مبتنی بر حمایت اجتماعی و مدل‌های مبتنی بر تقاضا و انتظارات کاری و خانوادگی تقسیم می‌شوند (حسابی و همکاران، ۱۳۹۴).

پیشینه تجربی پژوهش

با توجه به پژوهش‌های بسیار زیادی که در حوزه تعارض کار - خانواده در داخل و خارج از کشور انجام شده، آوردن تمامی آن‌ها بسیار زمان‌بر و وقت‌گیر است. به همین دلیل، فقط برخی از این پژوهش‌ها در جدول ۱، ارائه شده است.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

نویسندگان / سال	عنوان پژوهش	یافته‌های پژوهش
عبدی‌زرین، شاهمرادی و جعفری، ۱۴۰۰	پیش‌بینی تعارض کار - خانواده بر اساس باورهای غیرمنطقی و حمایت اجتماعی ادراک شده	نتایج نشان داد که با کاهش باورهای غیرمنطقی و افزایش حمایت اجتماعی خانواده می‌توان انتظار داشت که میزان تعارض کار - خانواده در بین معلمان زن کاهش پیدا کند.
نوابی و پومیری، ۱۳۹۹	تأثیر ادراک عدم تعادل تلاش- پاداش بر تعارض کار - خانواده با نقش میانجی‌گری بهزیستی ذهنی (مورد مطالعه: کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان))	نتایج نشان داد که عدم تعادل تلاش- پاداش بر تعارض کار - خانواده و بهزیستی ذهنی مؤثر است، همچنین تعارض کار - خانواده نیز بر بهزیستی ذهنی مؤثر است و بهزیستی ذهنی نقش میانجی‌گری در رابطه بین ادراک عدم تعادل تلاش- پاداش بر تعارض کار - خانواده دارد.
موسوی و الوانی، ۱۳۹۹	رابطه بین مهارت‌های شناختی و فراشناختی با تعارض کار و خانواده در پرستاران	نتایج نشان داد که بهبود مهارت‌های شناختی و فراشناختی باعث افزایش توانایی‌های ذهنی و یادگیری پرستاران و چگونگی استفاده بهینه از منابع برای رسیدن به اهداف سازمانی می‌شود. همچنین با تقویت و افزایش این مهارت‌ها، میزان تعارض بین دو نقش کار و خانواده در پرستاران کاهش می‌یابد.
امین‌افشار، کزازی و هوشنگی، ۱۳۹۹	نقش سرمایه‌های روانی بر تعارض کار - خانواده و عملکرد سازمان (مورد مطالعه: اداره کل ثبت اسناد و املاک شهر مشهد)	نتایج نشان داد که سرمایه‌های روانی کارکنان بر توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی می‌تواند بهبوددهنده باشد. تأثیر این متغیر در تعارض کار - خانواده منفی است، بدین معنا که سرمایه‌های غنی روانی در کارکنان و حمایت آن‌ها از سوی سازمان می‌تواند به کاهش تعارض کار - خانواده بیانجامد.
زارع و همکاران، ۱۳۹۹	تأثیر مشکلات میان فردی بر تعارض کار - خانواده: واکاوی نقش میانجی‌گر فرسودگی احساسی و تعدیل‌گر انتقام‌جویی	نتایج نشان داد که بروز مشکلات میان فردی موجب افزایش فرسودگی احساسی کارکنان می‌شود و موجب تشدید تعارض کار - خانواده خواهد شد. همچنین با افزایش حس انتقام‌جویی این تأثیر زیان‌بار شدت می‌یابد.
ملکوتی‌خواه و همکاران، ۱۳۹۶	مدل‌سازی ارتباط بین تعارض کار - خانواده و حوادث شغلی در یک صنعت تولید فولاد	نتایج نشان داد که مدل ارائه شده شاخص‌های برآزش را به خوبی پوشش می‌دهد و بارهای عاملی همه پارامترها معنادار می‌باشند. همچنین سلامت فردی و استرس شغلی با ضریب بالا می‌تواند بر تعارض کار - خانواده تأثیر بگذارد و تعارض کار - خانواده در بروز حادثه اثرگذار است.

ادامه جدول ۱

نویسندگان / سال	عنوان پژوهش	یافته‌های پژوهش
زائد ^۱ و همکاران، ۲۰۲۱	ویژگی‌های محیط کار به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده تعارض کار - خانواده در بین زنان شاغل مصر	نتایج نشان داد که شیوع سرازیر شدن مثبت و منفی از کار به خانواده و خانواده به کار نسبتاً زیاد است. همچنین بین سرازیر شدن کار - خانواده و ویژگی‌های محیط کار مانند مهارت، خواسته‌های کاری، اختیار تصمیم‌گیری و حمایت سرپرستان و همکاران رابطه شایان توجهی وجود دارد.
رادیکو ^۲ و همکاران، ۲۰۲۱	عوامل تأثیرگذار در تعارض کار - خانواده زنان دانشکده	نتایج نشان داد که بار کاری زیاد با تعارض کار - خانواده همراه است و کسانی که فرهنگ بالاتری برای موفقیت تحصیلی زنان گزارش کردند، تعارض کار - خانواده کمتری را تجربه نمودند.
لابراگ و همکاران، ۲۰۲۰	پیشایندها و پیامدهای تعارض کار - خانواده در بین پرستاران	سن، تحصیلات، میزان تسهیلات و موقعیت پرستاران بیمارستان، تعارض کار و خانواده را پیش‌بینی کرد. همچنین تعارض کار - خانواده، رضایت شغلی، استرس شغلی، قصد ترک سازمان و کیفیت مراقبت را پیش‌بینی کرد. پرداختن به تعارض کار و خانواده ممکن است منجر به بهبود نتایج کار و افزایش درجه کیفیت مراقبت شود.
لیانگ ^۳ ، ۲۰۲۰	چگونه قلدری در محل کار به سازگاری و تعارض کار - خانواده ارتباط دارد: نقش واسطه‌ای فشار روانی	نتایج نشان داد که رابطه شایان توجهی بین قلدری در محل کار و نتایج آن در محل کار و خانه وجود دارد، همچنین فشار روانی واسطه و مکانیزم مهمی بین قلدری در محل کار و عواقب آن چه در محل کار و چه در خانه است.
رافنائود ^۴ و همکاران	تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای از تعارض کار - خانواده در بین کارکنان، پرستاران مدیریتی و اجرایی	نتایج پژوهش نشان داد که پرستاران، تعارض کار - خانواده را بیشتر از تعارض خانواده - کار تجربه کردند. پرستاران کارکنان تعارض کار - خانواده را به مراتب کمتر از مدیران پرستار تجربه کردند. پرستاران غیر سفیدپوست نسبت به پرستاران سفیدپوست بیشتر تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار را تجربه کردند. شیفت‌های طولانی‌تر تعارض کار - خانواده بیشتری را پیش‌بینی می‌کند. تعارض خانواده - کار با مرخصی پرداخت شده برای زایمان کمتر بود.
گامور، فی آمیسا، آمیسا و نارتی ^۵ ، ۲۰۱۷	عوامل تعارض کار - خانواده در صنعت مهمان‌نوازی غنا	نتایج نشان داد که پنج عامل از جمله نوع شغل، تعهد زمانی، حمایت از همسران و مطالبات خانواده بر بروز تعارض کار - خانواده تأثیر می‌گذارد. با این حال، نوع شغل و حمایت از همسران به بهترین وجه پیش‌بینی‌کننده وقوع تعارض کار - خانواده است.
پوتوپتیا و همکاران، ۲۰۱۷	عوامل تعیین‌کننده تعارض کار و خانواده توسط کارکنان زن متأهل: شواهد تجربی از صنعت پوشاک در سریلانکا	نتایج نشان داد که زمان صرف‌شده برای فعالیت‌ها، فشار و ادراک نقش جنسیتی به‌طور معنی‌داری و مثبت بر تعارض کار - خانواده تأثیر می‌گذارد و حمایت همسر و حمایت نظارتی به‌طور شایان توجهی و منفی بر تعارض کار - خانواده تأثیر می‌گذارد.

1. Zayed
2. Radico
3. Liang
4. Raffenaud
5. Gamor, Fay Amisshah, Amisshah & Nartey

ادامه جدول ۱

نویسندگان / سال	عنوان پژوهش	یافته‌های پژوهش
بهلا ^۱ ، ۲۰۱۷	پیشایندهای تعارض کار - خانواده در بین کارکنان خط مقدم ^۲ بانک	نتایج نشان داد که وضعیت غالب تعارض کار - خانواده برای کارکنان خط مقدم بالا است زیرا آن‌ها به‌طور شایان توجهی بیش از «گاهی» آن را تجربه می‌کنند. تفاوت‌های شایان توجهی در رابطه با جنسیت و وضعیت والدین مشاهده شد به طوری که زنان و کارمندان والدین تعارض کار - خانواده بیشتری نسبت به هم‌تایان خود تجربه می‌کنند. به‌علاوه، نتایج افزایش تقاضای زمان شغلی، اضافه‌بار نقش، فرهنگ کار غیرحمایتی، عدم حمایت اجتماعی خانواده و رفتار متضرر مشتری را به‌عنوان عامل اصلی تأثیرگذار بر تعارض کار - خانواده کارکنان خط مقدم است.
آکاس، اقبال حسین و رامان ^۳ ، ۲۰۱۵	علل و پیامدهای تعارض کار - خانواده در میان کارمندان زن در بنگلادش: یک مطالعه تجربی	نتایج نشان داد که متغیرهای اصلی مسئول تعارض کار - خانواده عبارت‌اند از: ساعت کار طولانی، عدم انعطاف‌پذیری شغلی، بار اضافی کار، مسئولیت مراقبت از کودکان، سن کودکان، مراقبت‌های وابسته، مسئولیت، تبعیض در محل کار، پشتیبانی ناکافی سرپرست، سبک مدیریت استبدادی، حمایت ناکافی خانواده و عدم حمایت از جانب همسر.

همان‌طور که ملاحظه شد، پژوهش‌های زیادی در این حوزه انجام شده و پژوهشگران جنبه‌های مختلفی از آن را مورد بررسی قرار داده‌اند؛ اما آکاس و همکاران (۲۰۱۵) بیان می‌دارند، اگرچه تعارض کار - خانواده موضوعی جهانی است اما هر کشور متناسب با فرهنگ و شرایط خود به شناسایی و مقابله با آن می‌پردازد. این گفته در رابطه با سازمان‌ها نیز صدق می‌کند، چراکه شرایط و زمینه هر سازمان با سازمان دیگر متفاوت است. از این‌رو پژوهش حاضر به دنبال آن است که به‌طور گسترده با شناسایی و دسته‌بندی عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده و شاخص‌های آن به شناخت دقیق‌تر و جامع‌تر این موضوع در بین کارکنان و مدیران بانک کمک کند. همچنین در پژوهش‌های انجام شده، ارتباط بین متغیرها با خود تعارض کار - خانواده بررسی شده، برای مثال، ساعت کار طولانی بر تعارض کار - خانواده تأثیر دارد. اما پژوهش حاضر برخلاف پژوهش‌های انجام شده به دنبال آن است که در خود تعارض کار - خانواده، روابط بین عوامل مؤثر و شاخص‌ها را مشخص و برای هر یک تفسیری متناسب ارائه دهد. همچنین، در این مدل مشخص می‌شود که چه فرایندی بین عوامل و شاخص‌ها وجود دارد و تعارض کار - خانواده چگونه شروع شده و اگر مهار نشود، چه مشکلاتی را به دنبال دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر نوع داده‌ها، در زمره مطالعات آمیخته (کیفی - کمی)، از نظر نوع کارکرد، در زمره مطالعات توصیفی و

1. Bhalla
2. Frontline
3. Akkas, Iqbal Hossain & Rhaman

تحلیلی و از نظر نوع هدف، در زمره مطالعات کاربردی قرار می‌گیرد. مطالعات توصیفی بدین دلیل که عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده و شاخص‌های آن از طریق جست‌وجو در پژوهش‌های پیشین حاصل شد و تحلیلی بدین دلیل که روابط بین عوامل و شاخص‌ها به صورت علت و معلولی مورد بررسی قرار گرفت. کاربردی بدین دلیل که مدیران و سیاست‌گذاران حوزه بانک می‌توانند از مدل حاصل شده در جهت تعیین اهداف و برنامه‌ریزی‌ها استفاده کنند. جهت انجام پژوهش در بخش کیفی، از روش فراترکیب^۱ و در بخش کمی، از روش مدل‌سازی ساختاری - تفسیری جامع فازی^۲ استفاده گردید.

جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی، شامل کلیه مقالات و پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه تعارض کار - خانواده است که به عنوان جامعه آماری در بخش کیفی جهت شناسایی شاخص‌ها و عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده در نظر گرفته شد که بر اساس فرایند فراترکیب صورت گرفته، حجم آن ۳۲۰۴ عنوان پژوهش است.

نمونه پژوهش در بخش کیفی، مقالات و پژوهش‌های حاصل شده بر اساس معیارهایی همانند عنوان، چکیده و محتوا بررسی گردید و در هر مرحله موارد نامرتب کنار گذاشته شد و در نهایت ۳۹۱ مقاله جهت بررسی نهایی باقی ماند. در بخش کمی به علت خبره محور بودن فرایند تحلیل، جامعه آماری را کارکنان شعب بانک‌های شهر لار (بانک‌های ملی، ملت، پاسارگاد، شهر، سپه، تجارت، ایران زمین و رفاه کارگران) را شامل می‌شود که ۲۲ نفر از آن‌ها (۱۵ مرد و ۷ زن) از طریق روش نمونه‌گیری غیراحتمالی با سابقه کاری حداقل ۸ سال و آشنا با پدیده تعارض کار - خانواده (افرادی که کار خود را به خانه می‌برند، برای خانواده وقت نمی‌گذارند، توجهی به مسئولیت‌هایشان در خانه و خانواده ندارند، خانواده از آن‌ها ناراضی است و حتی افرادی که در رابطه با این موضوع کارشان به دادگاه کشیده شده) به عنوان خبره شناسایی و انتخاب شدند. در بخش کیفی جهت تحلیل و دسته‌بندی داده‌ها از تحلیل محتوا و در بخش کمی جهت مقایسه زوجی از پرسش‌نامه محقق ساخته و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اکسل استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بخش اول - مطالعه کیفی فراترکیب

فراترکیب، نوعی مطالعه کیفی است که اطلاعات و یافته‌های استخراج شده از مطالعات کیفی دیگر را با موضوع مرتبط و مشابه بررسی می‌کند. فراترکیب با فراهم کردن نگرشی نظام‌مند برای پژوهشگران از طریق ترکیب نمودن پژوهش‌های کیفی مختلف به کشف موضوعات و استعاره‌های جدید و اساسی می‌پردازد و با این روش، دانش فعلی را ارتقا می‌دهد و دید جامع و وسیعی را در زمینه مسائل به وجود می‌آورد (کمالی، ۱۳۹۶). مطابق با الگوی ۷ مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو^۳ (۲۰۰۷)، مراحل روش فراترکیب عبارت است از: تنظیم سؤال پژوهش، مرور ادبیات به شیوه نظام‌مند، جست‌وجو و انتخاب متون مناسب، استخراج اطلاعات متون، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی، کنترل کیفیت و ارائه یافته‌ها.

1. Meta-synthesis

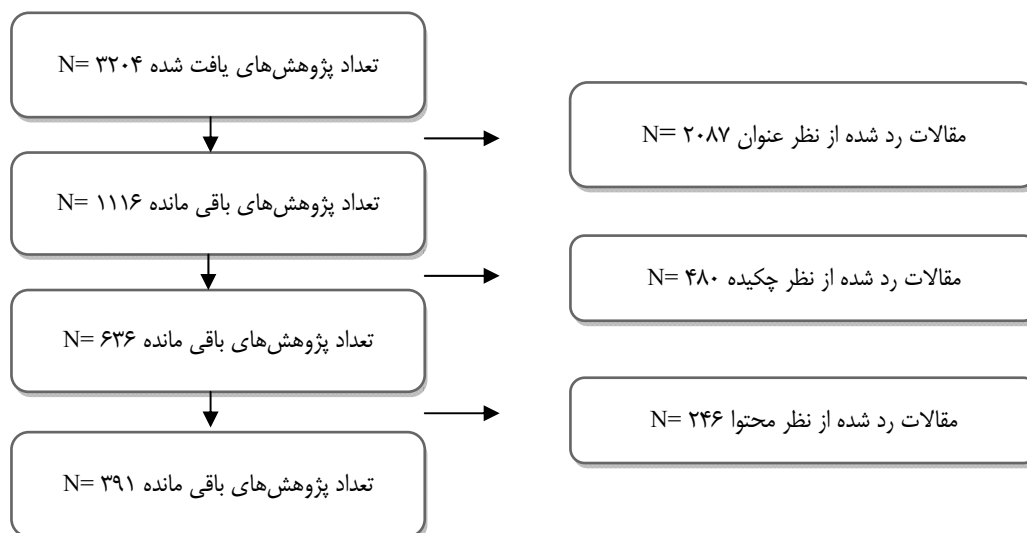
2. Fuzzy Total Interpretive Structural Modelling (FTISM)

3. Sandelowski & Barroso

در پژوهش حاضر، مطابق با این الگو در گام اول سؤال‌ها مشخص شد که عبارت‌اند از: ۱. عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده چیست؟ ۲. شاخص‌های تعارض کار - خانواده چیست؟ سپس در گام دوم پس از شناسایی کلمات کلیدی که در جدول ۲ آورده شده و جست‌وجوی هدفمند آن‌ها در پایگاه‌های داخلی همچون اس. آی. دی، سیویلیکا و ایران‌دک^۱ و پایگاه‌های خارجی وب آو ساینس و گوگل اسکولار^۲ (هم داخلی و هم خارجی)، در مجموع تعداد ۳۲۰۴ مقاله یافت شد. در گام سوم متون حاصله بر اساس عنوان، چکیده و محتوا غربال شدند و در نهایت ۳۹۱ مقاله جهت بررسی نهایی باقی ماند که شیوه‌بازبینی مقالات در شکل ۱، آورده شده است. در گام چهارم، اطلاعات متون در برگه‌های فیش ثبت شد و در گام پنجم به تجزیه و تحلیل و کدگذاری پرداخته شد و در گام ششم با کمک اساتید و خبرگان کیفیت کار بررسی و مورد تأیید قرار گرفت و در نهایت در گام هفتم عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده در جدول ۳ و شاخص‌های تعارض کار - خانواده در جدول ۴، ارائه گردید.

جدول ۲. کلمات کلیدی برای جست‌وجو

کلمات کلیدی	
فارسی	انگلیسی
تعارض کار - خانواده	Work-family conflict
تضاد کار - خانواده	Work-to-family conflict
تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی	Conflict between work and family
	conflict* in the work-family



شکل ۱. فرایند بازبینی مقاله‌ها

جدول ۳. عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده

منبع	شاخص	مقوله	مؤلفه	متغیر
لاس و همکاران، ۲۰۲۱، لویی و همکاران، ۲۰۲۰، آسیدو و همکاران، ۲۰۱۸، الحانی و همکاران، ۲۰۱۸، کنگاتاران، ۲۰۱۵، رایان و همکاران، ۲۰۱۵	کار آخر هفته (کار در روزهای تعطیل)			
تایچی و همکاران، ۲۰۲۰، خورشید و همکاران، ۲۰۱۹، چو، ۲۰۱۸، تاملین و همکاران، ۲۰۱۷، لئو و همکاران، ۲۰۱۱	برنامه کاری غیراستاندارد			
نمازی و همکاران، ۲۰۱۹، کاربلو - پنلا و همکاران، ۲۰۱۹، کوندو و همکاران، ۲۰۱۶	اضافه کاری			
آدمیویا و همکاران، ۲۰۲۱	برنامه کاری شلوغ			
هوانگ و همکاران، ۲۰۲۰	دشواری در ترک به موقع کار			
آدمیویا و همکاران، ۲۰۲۱، جیا و همکاران، ۲۰۲۰، صدیق، ۲۰۲۰، دی آندراد و همکاران، ۲۰۲۰، آناند و همکاران، ۲۰۲۰، زکیا و همکاران، ۲۰۱۹، لیائو و همکاران، ۲۰۱۹، تورپ و همکاران، ۲۰۱۸، الحانی و همکاران، ۲۰۱۸، روبل و همکاران، ۲۰۱۷، بهلا و همکاران، ۲۰۱۷، بائریسویل و همکاران، ۲۰۱۶، ایسیک و همکاران، ۲۰۱۶، ایلپس و همکاران، ۲۰۱۵، لمبرخت و همکاران، ۲۰۱۵، گاه و همکاران، ۲۰۱۵، میک و همکاران، ۲۰۱۵، آکاس و همکاران، ۲۰۱۵، ماتئوس و همکاران، ۲۰۱۴، گوربوز و همکاران، ۲۰۱۳، ون ولدهون و همکاران، ۲۰۱۲، لو، ۲۰۱۲، پالمر و همکاران، ۲۰۱۲، گیسلیبری و همکاران، ۲۰۱۲، رتیبانت و همکاران، ۲۰۱۱، میشل و همکاران، ۲۰۱۱، پرومیسلو و همکاران، ۲۰۱۰، ریچر و همکاران، ۲۰۱۰، کاراته په و همکاران، ۲۰۱۰، نصیری و همکاران، ۱۳۹۸، رستگارخالد و عظیمی، ۱۳۹۳، بشلیده و همکاران، ۱۳۹۱	بارکاری و اضافه بار	فشار تقاضاهای شغلی	شغلی	تعارض کار - خانواده
جیا و همکاران، ۲۰۲۰، روبل و همکاران، ۲۰۱۷، ایسیک و همکاران، ۲۰۱۶، رایان و همکاران، ۲۰۱۵، میشل و همکاران، ۲۰۱۱، میشل و همکاران، ۲۰۱۰، ماتئوس و همکاران، ۲۰۱۰، نادری و همکاران، ۱۳۹۷، ندفاف و همکاران، ۱۳۹۶، نبوی و همکاران، ۱۳۹۳، صیف و همکاران، ۱۳۹۳، افتخاری و همکاران، ۱۳۹۳، خادم دزفولی و همکاران، ۱۳۹۱، دعایی و همکاران، ۱۳۹۱، بیگی و همکاران، ۱۳۸۹، شهریاری و همکاران، ۱۳۸۹	ابهام نقش			
منتظر و همکاران، ۲۰۲۰، جنسن و همکاران، ۲۰۱۷، ماکلا و همکاران، ۲۰۱۵، جنسن، ۲۰۱۴	سفر کاری			
آدمیویا و همکاران، ۲۰۲۱	جلسات و کارهای اداری بیش از حد			
حسابی و همکاران، ۱۳۹۴	داشتن شغل دوم			
ژو و همکاران، ۲۰۲۰	وظایف غیرقانونی			

متغیر	مؤلفه	مقوله	شاخص	منبع
			انتظارات و خواسته‌های کاری	زاید و همکاران، ۲۰۲۱، رثوم، ۲۰۲۱، ساروار و همکاران، ۲۰۲۱، امانوئل و همکاران، ۲۰۲۰، لویی و همکاران، ۲۰۲۰، چاکراوتی و همکاران، ۲۰۲۱، بین و همکاران، ۲۰۲۰، کنگاتاران، ۲۰۲۰، سوسا و همکاران، ۲۰۲۰، سلواراجان و همکاران، ۲۰۲۰، لین و همکاران، ۲۰۲۱، جو و همکاران، ۲۰۲۰، پارادس و همکاران، ۲۰۱۹، لیائو و همکاران، ۲۰۱۹، مسعودا و همکاران، ۲۰۱۹، اونیل و فالمر، ۲۰۲۰، تورپ و همکاران، ۲۰۱۸، خورشید و همکاران، ۲۰۱۹، کاروالیو و همکاران، ۲۰۱۸، کاروالیو و همکاران، ۲۰۱۸، الحانی و همکاران، ۲۰۱۸، اوشیو و همکاران، ۲۰۱۷، استویکو و همکاران، ۲۰۱۷، ژانگ و همکاران، ۲۰۱۷، اولو لویز و همکاران، ۲۰۱۷، گیسلیبری و همکاران، ۲۰۱۷، جین و همکاران، ۲۰۱۶، کنگاتاران، ۲۰۱۵، گائو و همکاران، ۲۰۱۵، میک و همکاران، ۲۰۱۵، کول و همکاران، ۲۰۱۲، آچور و همکاران، ۲۰۱۱، کورتس و همکاران، ۲۰۱۰، لو و همکاران، ۲۰۱۰، پروست و همکاران، ۲۰۱۰، هال و همکاران، ۲۰۱۰، رستگار خالد و همکاران، ۱۳۹۴، محمدی مقدم و همکاران، ۱۳۹۴، نبوی و همکاران، ۱۳۹۳، گروسی و آدینه زاد، ۱۳۸۹، شهریاری و همکاران، ۱۳۸۹
		استفاده از فناوری مرتبط با کار	ما و همکاران، ۲۰۱۹، درکس و همکاران، ۲۰۱۶	
		عدم‌حمایت در محل کار	آکاس و همکاران، ۲۰۱۵، رازقی نصرآباد و حسینی، ۱۳۹۸	
	فشار زمانی کار	ساعت کاری (طولانی و غیراستاندارد)	آدمیووا و همکاران، ۲۰۲۱، بین و همکاران، ۲۰۲۰، بارال، ۲۰۲۰، ماسلیک سرسیک و همکاران، ۲۰۲۰، هوانگ و همکاران، ۲۰۲۰، زکیا و همکاران، ۲۰۱۹، مویلاین و همکاران، ۲۰۱۹، پوگاسی و همکاران، ۲۰۱۹، اکارت و همکاران، ۲۰۱۹، اونیل و فالمر، ۲۰۲۰، خورشید و همکاران، ۲۰۱۹، آسیدو و همکاران، ۲۰۱۸، پیچ و همکاران، ۲۰۱۸، شوکلی و همکاران، ۲۰۱۷، ژانگ و همکاران، ۲۰۱۷، آنینک و همکاران، ۲۰۱۶، کنگاتاران، ۲۰۱۵، لمبرخت و همکاران، ۲۰۱۵، صمد و همکاران، ۲۰۱۵، آکاس و همکاران، ۲۰۱۵، کوکلین و همکاران، ۲۰۱۵، فوجی مورا و همکاران، ۲۰۱۴، لوبرانسکا، ۲۰۱۴، هافمن و همکاران، ۲۰۱۳، پالمر و همکاران، ۲۰۱۲، آدکینز و همکاران، ۲۰۱۲، استایر و همکاران، ۲۰۱۲، گیسلیبری و همکاران، ۲۰۱۲، وسترینگ و همکاران، ۲۰۱۱، سیبل و همکاران، ۲۰۱۱، آقایی و همکاران، ۱۳۹۶، افشانی و هاتفی راد، ۱۳۹۶، بیگی و همکاران، ۱۳۸۹	
		کار در زمان کم	آنینک و همکاران، ۲۰۱۶	

متغیر	مؤلفه	مقوله	شاخص	منبع
			شیفت کاری	پین و همکاران، ۲۰۲۰، رافنائود و همکاران، ۲۰۲۰، موریرا و همکاران، ۲۰۱۹، الحانی و همکاران، ۲۰۱۸، کوکلین و همکاران، ۲۰۱۵، کنگاتاران، ۲۰۱۵، کامرینو و همکاران، ۲۰۱۰، خرازی نوتاش و همکاران، ۱۳۹۷، محمدیان ساروی و همکاران، ۱۳۹۷، توانگر و همکاران، ۱۳۹۱ بیگی و همکاران، ۱۳۸۹
			کنترل برنامه کاری	بایی و همکاران، ۲۰۲۱، پین و همکاران، ۲۰۲۰، بوون و همکاران، ۲۰۲۰، لین و همکاران، ۲۰۲۱، لیاثو و همکاران، ۲۰۱۹، کاروالیو و همکاران، ۲۰۱۸، بوون و همکاران، ۲۰۱۸، اوشیو و همکاران، ۲۰۱۷، ژانگ و همکاران، ۲۰۱۷، ایسیک و همکاران، ۲۰۱۶، کلی و همکاران، ۲۰۱۴، لاپیر و همکاران، ۲۰۱۲، روپرت و همکاران، ۲۰۱۲، گلاوین و همکاران، ۲۰۱۲، وسترنینگ و همکاران، ۲۰۱۱، کلی و همکاران، ۲۰۱۱، پروست و همکاران، ۲۰۱۰، بیوتل، ۲۰۱۰، مهداد و قهرمانی تبریزی، ۱۳۹۷، رستگارخالد و همکاران، ۱۳۹۴، نبوی و همکاران، ۱۳۹۳، شهریاری و همکاران، ۱۳۸۹
			خواسته‌های زمانی شغل	بهلا و همکاران، ۲۰۱۷، میشل و همکاران، ۲۰۱۱، میشل و همکاران، ۲۰۱۰
		زمان زیاد صرف شده برای فعالیت	پوتویتیا و همکاران، ۲۰۱۷، کالوو- سالگوئرو و همکاران، ۲۰۱۲	
		تعهد زمانی	گامور و همکاران، ۲۰۱۷	
		زمان بندی کار	روپنر، ۲۰۱۳، نداف و همکاران، ۱۳۹۶	
		زمان طولانی رفت و آمد	بایی و همکاران، ۲۰۲۱، الفرینگ و همکاران، ۲۰۲۰	
		دور کاری	داروئی و همکاران، ۲۰۲۱، لموس و همکاران، ۲۰۲۰، اونجاکئی، ۲۰۱۹، سارابو، ۲۰۱۸، سولیس، ۲۰۱۶، هیگنز و همکاران، ۲۰۱۴، مسعودا و همکاران، ۲۰۱۲، نادری و همکاران، ۱۳۹۷	
		امکانات سازمانی	آدمیویوا و همکاران، ۲۰۲۱، الحانی و همکاران، ۲۰۱۸	
		میزان تسهیلات و مزایا	لابرائوگ و همکاران، ۲۰۲۰، گوتیرس - وارگاس و همکاران، ۲۰۲۰، پارادس و همکاران، ۲۰۱۹، فیکسن باوم، ۲۰۱۴، بیهو و همکاران، ۲۰۱۳	
	شرایط رفاهی و حمایتی کار		زمان کاری انعطاف پذیر	هیگنز و همکاران، ۲۰۱۴، مسعودا و همکاران، ۲۰۱۲، نادری و همکاران، ۱۳۹۷
			مراکز نگهداری از کودک	العظام و همکاران، ۲۰۱۷، سیتمین و همکاران، ۲۰۱۷، استایر و همکاران، ۲۰۱۲
			کار پاره وقت	جاکوبسن و همکاران، ۲۰۲۰، اویشی و همکاران، ۲۰۱۵، مسعودا و همکاران، ۲۰۱۲
			تجربه اوقات فراغت	دنگ و همکاران، ۲۰۱۷
			مرخصی	آننینک و همکاران، ۲۰۱۶، آفریانتی و همکاران، ۲۰۱۵، آلن و همکاران، ۲۰۱۴، روپنر، ۲۰۱۳، استایر و همکاران، ۲۰۱۲

متغیر	مؤلفه	مقوله	شاخص	منبع
			عدم تناسب تلاش - پاداش	آدمیویا و همکاران، ۲۰۲۱، اوشیو و همکاران، ۲۰۱۷، کنگاتاران، ۲۰۱۵، نوایی و همکاران، ۱۳۹۹
			جافتادگی سازمانی	یراقی اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۶
			توانمندسازی شغلی	آهنگر انزایی و همکاران، ۱۳۹۵
			حمایت در محل کار	حیدر و همکاران، ۲۰۲۱، زاید و همکاران، ۲۰۲۱، رثوم، ۲۰۲۱، جیا و همکاران، ۲۰۲۰، ژائو و همکاران، ۲۰۲۰، چویی، ۲۰۲۰، بارال، ۲۰۲۰، لین و همکاران، ۲۰۲۱، تالوکر، ۲۰۱۹، هونگ و همکاران، ۲۰۱۹، نور و همکاران، ۲۰۱۹، زکیا و همکاران، ۲۰۱۹، اونیل و فالمر، ۲۰۲۰، کاروالیو و همکاران، ۲۰۱۸، پلوت و همکاران، ۲۰۱۸، آنسور و همکاران، ۲۰۱۸، کاروالیو و همکاران، ۲۰۱۸، فرنچ و همکاران، ۲۰۱۸، واتو و همکاران، ۲۰۱۸، فری و همکاران، ۲۰۱۸، اورس و همکاران، ۲۰۱۸، استویکو و همکاران، ۲۰۱۷، یوکل و همکاران، ۲۰۱۷، ژانگ و همکاران، ۲۰۱۷، دراموند و همکاران، ۲۰۱۷، لمبرت و همکاران، ۲۰۱۷، اولو-لوپز و همکاران، ۲۰۱۷، سیتیمین و همکاران، ۲۰۱۷، گیسلیبری و همکاران، ۲۰۱۷، پوتوپیتیا و همکاران، ۲۰۱۷، سیموس و همکاران، ۲۰۱۶، سلواراجان و همکاران، ۲۰۱۶، بائریسویل و همکاران، ۲۰۱۶، کهویی و همکاران، ۲۰۱۶، مک- ترنان و همکاران، ۲۰۱۶، کوندو و همکاران، ۲۰۱۶، آنینک و همکاران، ۲۰۱۶، لمبرخت و همکاران، ۲۰۱۵، گاه و همکاران، ۲۰۱۵، صمد و همکاران، ۲۰۱۵، آفریانتی و همکاران، ۲۰۱۵، میک و همکاران، ۲۰۱۵، پائوستین- آندردال و همکاران، ۲۰۱۴، فیکسن باوم، ۲۰۱۴، رودلف و همکاران، ۲۰۱۴، کالیات، ۲۰۱۴، سلواراجان و همکاران، ۲۰۱۳، لارنس و همکاران، ۲۰۱۳، لی و همکاران، ۲۰۱۳، گریگز و همکاران، ۲۰۱۳، گوربوز و همکاران، ۲۰۱۳، سامک و همکاران، ۲۰۱۲، پان و همکاران، ۲۰۱۲، بلانچ و همکاران، ۲۰۱۲، ژانگ و همکاران، ۲۰۱۱، کوسیک و همکاران، ۲۰۱۱، میشل و همکاران، ۲۰۱۱، کورتس و همکاران، ۲۰۱۰، ماتئوس و همکاران، ۲۰۱۰، کاظمی و همکاران، ۱۳۹۸، نقدی و همکاران، ۱۳۹۶، افشانی و هاتفی راد، ۱۳۹۶، صانع و همکاران، ۱۳۹۵، اسمعیلی و همکاران، ۱۳۹۴، شناور و همکاران، ۱۳۹۴، رستگارخالد و همکاران، ۱۳۹۴، نبوی و همکاران، ۱۳۹۳، صیف و همکاران، ۱۳۹۳، مرادی و همکاران، ۱۳۹۲، قنواتی و همکاران، ۱۳۹۴، ولیخانی و همکاران، ۱۳۹۴، محمدی مقدم و همکاران، ۱۳۹۴، افتخاری و همکاران، ۱۳۹۳، سبک رو و همکاران، ۱۳۹۰، دعایی و همکاران، ۱۳۹۱، گروسی و آدینه زاد، ۱۳۸۹، بیگی و همکاران، ۱۳۸۹، شهریاری و همکاران، ۱۳۸۹
			حمایت از خانواده در محل کار	جو و همکاران، ۲۰۲۰، کلی و همکاران، ۲۰۱۴، سلواراجان و همکاران، ۲۰۱۳، گلاولی و همکاران، ۲۰۱۳، واین و همکاران، ۲۰۱۳، میشل و همکاران، ۲۰۱۱، ولیخانی و همکاران، ۱۳۹۴

متغیر	مؤلفه	مقاله	نشاخص	منبع
			برنامه‌های آموزشی	روپنر، ۲۰۱۳
			آموزش مدیریت تعارض کار - خانواده	ملکیها و همکاران، ۱۳۸۹
			آموزش مدیریت استرس	موسوی و فرهادی، ۱۳۹۸، دانشی مقدم و همکاران، ۱۳۹۸، شیرانی و همکاران، ۱۳۹۷، شیرانی و همکاران، ۱۳۹۵
			جو تفریحی و نشاط	ژو و همکاران، ۲۰۲۰، مهداد و همکاران، ۱۳۹۴
			تعیین انتظارات مشخص	کالیات، ۲۰۱۴
			تصریح و تعیین اهداف مشترک کاری	سلیمانان و همکاران، ۱۳۹۴
			شفافیت نقش	کاظمی شیخ شبانی و همکاران، ۱۳۹۵
			تنوع وظایف	میشل و همکاران، ۲۰۱۱
			استقلال کاری	بوون و همکاران، ۲۰۲۰، لیائو و همکاران، ۲۰۱۹، اکارت و همکاران، ۲۰۱۹، کاروالیو و همکاران، ۲۰۱۸، بوون و همکاران، ۲۰۱۸، اورس و همکاران، ۲۰۱۸، شوکلی و همکاران، ۲۰۱۷، گوزوکارا و همکاران، ۲۰۱۶، کنگاتاران، ۲۰۱۵، گلاوین و همکاران، ۲۰۱۲، میشل و همکاران، ۲۰۱۱
			انعطاف‌پذیری کار	لای و همکاران، ۲۰۲۱، رهی و همکاران، ۲۰۲۰، اونجاک، ۲۰۱۹، بایزیت و همکاران، ۲۰۱۹، لیائو و همکاران، ۲۰۱۹، موریرا و همکاران، ۲۰۱۹، پوگاسی و همکاران، ۲۰۱۹، بیگی و همکاران، ۲۰۱۸، اورس و همکاران، ۲۰۱۸، چانگ و همکاران، ۲۰۱۷، اسکورل و همکاران، ۲۰۱۶، براون و همکاران، ۲۰۱۶، کوندو و همکاران، ۲۰۱۶، رادکلایف و همکاران، ۲۰۱۵، کونینگ و همکاران، ۲۰۱۵، آفریانتی و همکاران، ۲۰۱۵، آکاس و همکاران، ۲۰۱۵، کالیات، ۲۰۱۴، آلن و همکاران، ۲۰۱۳، استایر و همکاران، ۲۰۱۲، رتیپانت و همکاران، ۲۰۱۱، پورتر و همکاران، ۲۰۱۰، ژنگ و همکاران، ۲۰۱۰
		اقتضانات درون نقشی پویا	جدا نمودن کار از غیر کار و تقسیم کار	نادری و همکاران، ۱۳۹۷
			اختلال در روند طبیعی کار	مواسیا، ۲۰۲۰
			کمبود آزادی عمل	کوکلین و همکاران، ۲۰۱۵
			کار عاطفی و احساسی	یاو و همکاران، ۲۰۲۰، جو و همکاران، ۲۰۲۰، اونیل و فالمر، ۲۰۲۰، کارلسون و همکاران، ۲۰۱۲، نور و همکاران، ۲۰۱۱، فتحی و همکاران، ۱۳۹۹
			پرخاشگری کلامی مشتری	امانوئل و همکاران، ۲۰۲۰، بهلا و همکاران، ۲۰۱۷، گرین بائوم و همکاران، ۲۰۱۴
		تعارض‌ها و خطرهای شغلی	تبعیض	آدمیویا و همکاران، ۲۰۲۱، دولسون و همکاران، ۲۰۲۰، کوندو و همکاران، ۲۰۱۶، آکاس و همکاران، ۲۰۱۵

متغیر	مؤلفه	مقوله	شاخص	منبع
			قلدری در محل کار	لیانگ، ۲۰۲۰، راجا و همکاران، ۲۰۱۷، یو و همکاران، ۲۰۱۸
			پرخاشگری در محل کار	گیسلیبری و همکاران، ۲۰۱۲
			مشکلات میان‌فردی	بی و همکاران، ۲۰۱۷، زارع و همکاران، ۱۳۹۹، بشلیده و همکاران، ۱۳۹۱
			ناراحتی ناشی از نارضایتی مشتری	گیسلیبری و همکاران، ۲۰۱۲
			انتقام‌جویی و خشم	زارع و همکاران، ۱۳۹۹
			نظارت سوءاستفاده‌گر (برنامه کنترلی و نظارتی)	پاردهان و همکاران، ۲۰۲۱، جو و همکاران، ۲۰۲۰، در مطالعه آنینک و همکاران، ۲۰۱۶، جو و همکاران، ۲۰۱۵، کارلسون و همکاران، ۲۰۱۲، نادری و همکاران، ۱۳۹۷
			فریبکاری و شیادی	کرافورد و همکاران، ۲۰۱۶
			صدمات کاری و فرسودگی و اختلالات اسکلتی-عضلانی	لارنس و همکاران، ۲۰۱۳، کارلسون و همکاران، ۲۰۱۲، ملکوتی خواه و همکاران، ۱۳۹۶
			سختی و حساسیت شغل	الحانی و همکاران، ۲۰۱۸
			خطرات شغلی	گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۰
اهمیت نقش شغلی			امنیت جسمانی	مهداد و قهرمانی تبریزی، ۱۳۹۷
			برجستگی نقش شغلی	پربیا و همکاران، ۲۰۲۰، اردوگان و همکاران، ۲۰۱۹، وسترینگ و همکاران، ۲۰۱۱، سینامون، ۲۰۱۰
			نوع شغل	گامور و همکاران، ۲۰۱۷
			پست سازمانی	حیدر و همکاران، ۲۰۲۱، ایسیک و همکاران، ۲۰۱۶، عسکری و همکاران، ۱۳۹۷، شهریاری و همکاران، ۱۳۸۹
			پایگاه اجتماعی-اقتصادی	افشانی و هاتفی راد، ۱۳۹۵، نبوی و همکاران، ۱۳۹۲، شهریاری و همکاران، ۱۳۸۹
			مرکزیت کاری	میشل و همکاران، ۲۰۱۱
			استراتژی مدیران	الحانی و همکاران، ۲۰۱۸
			رابطه رئیس - کارمند	آناند و همکاران، ۲۰۲۰، هیل و همکاران، ۲۰۱۶، برونو و همکاران، ۲۰۱۰
			رفتار سرپرست حامی خانواده	منصور و همکاران، ۲۰۱۸
			سبک رهبری حامی	اونیل و فالمر، ۲۰۲۰، اوگی و همکاران، ۲۰۱۸، پناهی و همکاران، ۲۰۱۷، صالح و همکاران، ۲۰۱۷، چی و همکاران، ۲۰۱۷، آکاس و همکاران، ۲۰۱۵
اشتیاق به کار و سازمان			سیاست‌های سازمانی	فیاض و همکاران، ۲۰۲۱، آرفین و همکاران، ۲۰۲۰، گوتیرس-وارگاس و همکاران، ۲۰۲۰، ژو و همکاران، ۲۰۱۵
			علاقه به کار	حسابی و همکاران، ۱۳۹۴
			کیفیت بالای زندگی کاری	نصیری‌پور و همکاران، ۱۳۹۳

متغیر	مؤلفه	مقوله	شاخص	منبع
			درگیری شغلی	پوگاسی و همکاران، ۲۰۱۹، کهویی و همکاران، ۲۰۱۶، میشل و همکاران، ۲۰۱۱، شین و همکاران، ۲۰۱۰، ولیان و همکاران، ۱۳۹۸، صیف و همکاران، ۱۳۹۳، افتخاری و همکاران، ۱۳۹۳
			تعلق سازمانی	جیانگ و همکاران، ۲۰۲۰
			رضایت شغلی	دی آندراد و همکاران، ۲۰۲۰، تالوکر، ۲۰۱۹، ایستونوا، ۲۰۱۶، چن و همکاران، ۲۰۱۵، صمد و همکاران، ۲۰۱۵، نقدی و همکاران، ۱۳۹۶، کاظمی‌شاه‌اندشتی، ۱۳۹۶، افشانی و هاتفی راد، ۱۳۹۶، صیف و همکاران، ۱۳۹۳، رستگارخالد و محمدی، ۱۳۹۲، هاشم زاده و همکاران، ۱۳۸۹، صلاحیان و همکاران، ۱۳۸۹
			اشتیاق شغلی (دلبستگی)	هولفورت و همکاران، ۲۰۱۸، اوگی و همکاران، ۲۰۱۸، آما، ۲۰۱۶، اونیشی و همکاران، ۲۰۱۳، رحیمی و همکاران، ۱۳۹۷، قنواتی و همکاران، ۱۳۹۴
			رضایت از ارزیابی عملکرد	اسماعیل و همکاران، ۲۰۱۷
			شایستگی شغلی	کوندو و همکاران، ۲۰۱۶
			موفقیت شغلی	علی‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۵، نعامی و پیریایی، ۱۳۹۲، کامکار و همکاران، ۱۳۸۹
			تعهد سازمانی	لی و همکاران، ۲۰۲۱، دی آندراد و همکاران، ۲۰۲۰، کنگاتاران، ۲۰۱۵، میهلیچ، ۲۰۱۴، بنلیگیری و همکاران، ۲۰۱۲، استی-اونچی و همکاران، ۲۰۱۰، مهداد و همکاران، ۱۳۹۴، صیف و همکاران، ۱۳۹۳، یراقی اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۶
			وظیفه‌شناسی (وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری)	حائزالدین و همکاران، ۲۰۱۶، آلن و همکاران، ۲۰۱۲، جوانمرد و همکاران، ۱۳۹۳، ثابتی و همکاران، ۱۳۹۳، مرادی و همکاران، ۱۳۹۲، جمالویی و همکاران، ۱۳۹۲، خادم دزفولی و همکاران، ۱۳۹۱، خدابخشی کولایی و همکاران، ۱۳۹۱
			معماری انسان‌محور سازمانی	
جو سازمانی	جی و همکاران، ۲۰۲۰، دومینگوئز-آگوئر و همکاران، ۲۰۲۰، فریرا و همکاران، ۲۰۱۹، پائوستین-آندردال و همکاران، ۲۰۱۴			
ساختار سازمانی	دی آندراد و همکاران، ۲۰۲۰			
مدیریت منابع انسانی پایدار	استکیویکوت و همکاران، ۲۰۱۹			
واکنش سازمانی	گیسلیری و همکاران، ۲۰۱۷			
شناسایی سازمانی	آلن و همکاران، ۲۰۱۶			
خانوادگی	کیفیت زندگی خانوادگی	مراقبت از خانواده		
		کنترل خانواده	لیائو و همکاران، ۲۰۱۹، لاپیر و همکاران، ۲۰۱۲	

متغیر	مؤلفه	مقوله	شاخص	منبع
			عدم حمایت خانواده	خورشید و همکاران، ۲۰۱۹، بهلا و همکاران، ۲۰۱۷، آکاس و همکاران، ۲۰۱۵، توانگر و همکاران، ۱۳۹۳
			تضعیف نقش خانوادگی	رستگارخالد و عظیمی، ۱۳۹۳
			برنامه خانوادگی بیش‌ازحد	آدمیویوا و همکاران، ۲۰۲۱
			برجستگی نقش خانوادگی	اردوگان و همکاران، ۲۰۱۹، شوکی و همکاران، ۲۰۱۷، سینامون، ۲۰۱۰
			رضایت خانواده و رضایت زناشویی	بایی و همکاران، ۲۰۲۱، نتو و همکاران، ۲۰۲۰، ناصری و همکاران، ۱۳۹۸، کاظمی شاهاندشتی، ۱۳۹۶
			انعطاف‌پذیری خانواده	نتو و همکاران، ۲۰۲۰
			درگیری خانوادگی	پوگاسی و همکاران، ۲۰۱۹، کنگاتاران، ۲۰۱۵
			تعهد خانوادگی و همدلی	رفاهی و همکاران، ۲۰۱۷، استی - اونجی و همکاران، ۲۰۱۰
			مزایا خانوادگی	فیکسن باوم، ۲۰۱۴
			غنی‌سازی روابط	ابراهیم‌زاده خامنه و همکاران، ۱۳۹۷
			کیفیت زندگی	آرین‌پور و همکاران، ۱۳۹۴
			تقسیم‌کار خانگی	گروسی و آدینه‌زاد، ۱۳۸۹
			تعلق خانوادگی	افشانی و هاتفی‌راد، ۱۳۹۵، شهریاری و همکاران، ۱۳۸۹
			حمایت خانواده	لین و همکاران، ۲۰۲۱، ایراک و همکاران، ۲۰۲۰، کاراپینار و همکاران، ۲۰۲۰، نور و همکاران، ۲۰۱۹، زکیا و همکاران، ۲۰۱۹، بایزیت و همکاران، ۲۰۱۹، اونیل و فالمر، ۲۰۲۰، پلوت و همکاران، ۲۰۱۸، فرنچ و همکاران، ۲۰۱۸، فری و همکاران، ۲۰۱۸، اورس و همکاران، ۲۰۱۸، الحانی و همکاران، ۲۰۱۸، دراموند و همکاران، ۲۰۱۷، اولو-لوپز و همکاران، ۲۰۱۷، پوتوپیتیا و همکاران، ۲۰۱۷، گامور و همکاران، ۲۰۱۷، سلواراجان و همکاران، ۲۰۱۶، آنور، ۲۰۱۶، در مطالعه آنینیک و همکاران، ۲۰۱۶، کنگاتاران، ۲۰۱۵، هسیائو و همکاران، ۲۰۱۴، فیکسن باوم، ۲۰۱۴، سلواراجان و همکاران، ۲۰۱۳، لی و همکاران، ۲۰۱۳، گریگز و همکاران، ۲۰۱۳، بلانچ و همکاران، ۲۰۱۲، هالبسلین و همکاران، ۲۰۱۲، میشل و همکاران، ۲۰۱۱، ماتتوس و همکاران، ۲۰۱۰، عبدی زرین و همکاران، ۱۴۰۰، سالاری و همکاران، ۱۳۹۹، رازقی نصرآباد و حسینی، ۱۳۹۸، خسروان و همکاران، ۱۳۹۷، افشانی و هاتفی‌راد، ۱۳۹۵، اسمعیلی و همکاران، ۱۳۹۴، رضایی دره ده و همکاران، ۱۳۹۳، گروسی و آدینه‌زاد، ۱۳۸۹، شهریاری و همکاران، ۱۳۸۹
	دوره مراقبت و پرستاری		مراقبت از کودکان	بایی و همکاران، ۲۰۲۱، نوتن و همکاران، ۲۰۱۷، در مطالعه آنینیک و همکاران، ۲۰۱۶، آکاس و همکاران، ۲۰۱۵، کنگاتاران، ۲۰۱۵، روپنر، ۲۰۱۳، استایر و همکاران، ۲۰۱۲
			حضور کودک خردسال	بارال، ۲۰۲۰، یانگ، ۲۰۱۹، میک و همکاران، ۲۰۱۵، کولین و همکاران، ۲۰۱۵، کنگاتاران، ۲۰۱۵، استایر و همکاران، ۲۰۱۲

متغیر	مؤلفه	مقوله	شاخص	منبع
			سن	هو و همکاران، ۲۰۲۱، لابراثوگ و همکاران، ۲۰۲۰، پیچ و همکاران، ۲۰۱۸، العظام و همکاران، ۲۰۱۷، ایسیک و همکاران، ۲۰۱۶، دارتی - باه، ۲۰۱۵، چن و همکاران، ۲۰۱۵، میک و همکاران، ۲۰۱۵، آلن و همکاران، ۲۰۱۴، لوبرانسکا، ۲۰۱۴، هافمن و همکاران، ۲۰۱۳، درگاهی و همکاران، ۱۳۹۸، عسکری و همکاران، ۱۳۹۷، نامی و همکاران، ۱۳۹۶، گروسوی و آدینه زاد، ۱۳۸۹، شهریاری و همکاران، ۱۳۸۹
			تعداد فرزندان	ژائو و همکاران، ۲۰۲۰، العظام و همکاران، ۲۰۱۷، استویکو و همکاران، ۲۰۱۷، ایسیک و همکاران، ۲۰۱۶، گروسوی و آدینه زاد، ۱۳۸۹
			سطح تحصیلات	لابراثوگ و همکاران، ۲۰۲۰، گریفین و همکاران، ۲۰۱۸، نوتن و همکاران، ۲۰۱۷، گریپ و همکاران، ۲۰۱۶، چن و همکاران، ۲۰۱۵، شیمین و همکاران، ۲۰۱۱، عسکری و همکاران، ۱۳۹۷، فتحی پور و همکاران، ۱۳۹۶، هاشم زاده و همکاران، ۱۳۸۹
			وضعیت تأهل	اونیل و فالمر، ۲۰۲۰، ایسیک و همکاران، ۲۰۱۶، چن و همکاران، ۲۰۱۵، میک و همکاران، ۲۰۱۵، نامی و همکاران، ۱۳۹۶
			وضعیت والدینی	اونیل و فالمر، ۲۰۲۰، بهلا و همکاران، ۲۰۱۷، ماکلا و همکاران، ۲۰۱۵
			میزان درآمد	پیچ و همکاران، ۲۰۱۸، فورد، ۲۰۱۱، فتحی پور و همکاران، ۱۳۹۶
			سابقه کار	پالمر و همکاران، ۲۰۱۲، عسکری و همکاران، ۱۳۹۷، نامی و همکاران، ۱۳۹۶، گروسوی و آدینه زاد، ۱۳۸۹، شهریاری و همکاران، ۱۳۸۹
			وضعیت استخدام	عسکری و همکاران، ۱۳۹۷
			تعداد سال‌های زندگی مشترک	شهریاری و همکاران، ۱۳۸۹
			پیشینه شهری - روستایی	شهریاری و همکاران، ۱۳۸۹
			نژاد و رنگ پوست	رافنائود و همکاران، ۲۰۲۰، گریفین و همکاران، ۲۰۱۸، آمونس و همکاران، ۲۰۱۷، کول و همکاران، ۲۰۱۲
			مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند	مهداد و قهرمانی تبریزی، ۱۳۹۷
	کانون کنترل درونی		یکپارچگی رفتار	پائوستین - آندردال و همکاران، ۲۰۱۴
			انگیزه درونی	هونگ و همکاران، ۲۰۱۹
			ادراک فردی	خورشید و همکاران، ۲۰۱۹
			هوش عاطفی	بیگارت و همکاران، ۲۰۱۰
			شخصیت کنشور	براتی و همکاران، ۱۳۹۸

متغیر	مؤلفه	مقوله	تساخص	منبع	
			قدرت تصمیم‌گیری و مهارت‌ها	زاید و همکاران، ۲۰۲۱، رثوم، ۲۰۲۱، استویکو و همکاران، ۲۰۱۷، گلاوین و همکاران، ۲۰۱۲، مهداد و قهرمانی تبریزی، ۱۳۹۷	
			خوداشتغالی	کوندو و همکاران، ۲۰۱۶، کونینگ و همکاران، ۲۰۱۵	
			خودارزیابی	وسترینگ و همکاران، ۲۰۱۱	
			خودرهبری	استی - اونجی و همکاران، ۲۰۱۰	
			خودکنترلی	توانگر و همکاران، ۱۳۹۱	
			تنظیم شناختی هیجان و ثبات هیجانی	پورمیدانی و همکاران، ۱۳۹۴، احمدی چگنی و همکاران، ۱۳۹۳	
			مرکز کنترل و جایگاه مهار	آلن و همکاران، ۲۰۱۲، میشل و همکاران، ۲۰۱۱، سلطانی زاده، ۱۳۹۷، احمدی چگنی و همکاران، ۱۳۹۳	
هوشمندی معنوی		معنویات و دین‌داری و هوش معنوی	کنار آمدن مذهبی	ابوبکر و همکاران، ۲۰۲۰، سلواراجان و همکاران، ۲۰۲۰، آچور و همکاران، ۲۰۱۱، قمری و همکاران، ۱۳۹۲، توانگر و همکاران، ۱۳۹۱	
			جو اخلاقی	پاندی و همکاران، ۲۰۱۹	
			رفتار شهروندی	افتخاری و همکاران، ۱۳۹۸	
			بخشش‌آموزی (ایثار و از خودگذشتگی)	حیدر و همکاران، ۲۰۲۱، رابنو و همکاران، ۲۰۱۷	
			آموزش ذهن‌آگاهی	سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۸، قلاوند و همکاران، ۱۳۹۸	
بالندگی روان‌شناختی		توانمندسازی روان‌شناختی	سرسختی روان‌شناختی و تحمل ناکامی	کیبوز و همکاران، ۲۰۱۷، شفیع‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۷	
			سلامت روان	اونیشی و همکاران، ۲۰۱۳	
			مراقبت‌های سلامتی	سلطانی‌زاده، ۱۳۹۷، جوانمرد و همکاران، ۱۳۹۳	
			ورزش و تمرینات هوازی	کاظمی‌شاهاندرستی، ۱۳۹۶	
			خودکارآمدی	ساروار و همکاران، ۲۰۲۱، کاربلو - پنلا و همکاران، ۲۰۱۹، دیولینگ و همکاران، ۲۰۱۷، کان و همکاران، ۲۰۱۶، کلایتون و همکاران، ۲۰۱۵، میک و همکاران، ۲۰۱۵، کراتپی و همکاران، ۲۰۱۴، آلن و همکاران، ۲۰۱۲، وسترینگ و همکاران، ۲۰۱۱، سینامون، ۲۰۱۰، رحیمی و همکاران، ۱۳۹۷، طباطبایی و همکاران، ۱۳۹۶، نقدی و همکاران، ۱۳۹۶، پورمیدانی و همکاران، ۱۳۹۴، احمدی چگنی و همکاران، ۱۳۹۳	
				عزت نفس	دیولینگ و همکاران، ۲۰۱۷، ریچر و همکاران، ۲۰۱۵، آلن و همکاران، ۲۰۱۲، احمدی چگنی و همکاران، ۱۳۹۳
				اعتمادبه‌نفس	امین‌افشار و همکاران، ۱۳۹۹

متغیر	مؤلفه	مقوله	شاخص	منبع		
			تاب‌آوری	ساروار و همکاران، ۲۰۲۱، کان و همکاران، ۲۰۱۶، میک و همکاران، ۲۰۱۵، کراتپی و همکاران، ۲۰۱۴، سبک رو و همکاران، ۱۳۹۷، طباطبایی و همکاران، ۱۳۹۶		
			امید	ساروار و همکاران، ۲۰۲۱، کان و همکاران، ۲۰۱۶، کراتپی و همکاران، ۲۰۱۴، امین‌افشار و همکاران، ۱۳۹۹، سبک رو و همکاران، ۱۳۹۷، طباطبایی و همکاران، ۱۳۹۶		
			خوش‌بینی	ساروار و همکاران، ۲۰۲۱، کان و همکاران، ۲۰۱۶، کراتپی و همکاران، ۲۰۱۴، آلن و همکاران، ۲۰۱۲، سبک رو و همکاران، ۱۳۹۷، طباطبایی و همکاران، ۱۳۹۶، جوانمرد و همکاران، ۱۳۹۳		
			پایداری	امین‌افشار و همکاران، ۱۳۹۹		
			بازگشت بهینه به کار	امین‌افشار و همکاران، ۱۳۹۹		
			سرزندگی	جوانمرد و همکاران، ۱۳۹۳		
			شخصیت فعال و نوع A	آلن و همکاران، ۲۰۱۲، استی - اونجی و همکاران، ۲۰۱۰		
			خوشایندی	خدابخشی کولایی و همکاران، ۱۳۹۱		
			برون‌گرایی	حائرالدین و همکاران، ۲۰۱۶، آلن و همکاران، ۲۰۱۲، مرادی و همکاران، ۱۳۹۲، جمالویی و همکاران، ۱۳۹۲، خادم دزفولی و همکاران، ۱۳۹۱، خدابخشی کولایی و همکاران، ۱۳۹۱		
			توافق‌پذیری	حائرالدین و همکاران، ۲۰۱۶، آلن و همکاران، ۲۰۱۲، آریین پور و همکاران، ۱۳۹۴، جوانمرد و همکاران، ۱۳۹۳، مرادی و همکاران، ۱۳۹۲، جمالویی و همکاران، ۱۳۹۲		
			گشودگی	حائرالدین و همکاران، ۲۰۱۶، آلن و همکاران، ۲۰۱۲، مرادی و همکاران، ۱۳۹۲، جمالویی و همکاران، ۱۳۹۲، خدابخشی کولایی و همکاران، ۱۳۹۱		
			اعتیاد به کار	شین و همکاران، ۲۰۲۰، کاراپینار و همکاران، ۲۰۲۰، براون و همکاران، ۲۰۱۹، تورپ و همکاران، ۲۰۱۸، چودکیویچ و همکاران، ۲۰۱۲		
			ناتوانی خودسامان‌دهی		باورهای غیرمنطقی	عبدی زرین و همکاران، ۱۴۰۰
					مسائل (مشکلات) شخصی	خورشید و همکاران، ۲۰۱۹
					احساس مسئولیت بیش‌ازحد	قلادوند و همکاران، ۱۳۹۸
عدم توانایی در نه گفتن	قلادوند و همکاران، ۱۳۹۸					
عدم مدیریت و برنامه‌ریزی صحیح	قلادوند و همکاران، ۱۳۹۸					
ناتوانی در طبقه‌بندی و تفکیک وظایف	قلادوند و همکاران، ۱۳۹۸					
خودکوچک‌پنداری	قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۳					
کمال‌گرایی منفی	دیولینگ و همکاران، ۲۰۱۷، قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۳					

متغیر	مؤلفه	مقاله	شاخص	منبع
	رفتار انطباق‌پذیر		مهارت مدیریت زمان	بیرامی‌جام و همکاران، ۲۰۲۰، کالیات، ۲۰۱۴، ذوالقدرنیا و همکاران، ۱۳۹۴
			تناسب فرد- سازمان	اونیل و فالمر، ۲۰۲۰
			کنارآمدن و تطابق	ثابتی و همکاران، ۱۳۹۳، توانگر و همکاران، ۱۳۹۱
			الگوهای رفتاری کارکنان	کلنی و همکاران، ۱۳۹۶
			روابط کاری (فرصت تماس با دیگران)	بسون و همکاران، ۲۰۱۸، سیموس و همکاران، ۲۰۱۶، کالیات، ۲۰۱۴، مهداد و قهرمانی تبریزی، ۱۳۹۷
شرایط اجتماعی			استراتژی مقابله فردی	چن و همکاران، ۲۰۱۳، سامک و همکاران، ۲۰۱۲، گیسلیبری و همکاران، ۲۰۱۲
			جو روانی - اجتماعی	منصور و همکاران، ۲۰۱۸
			حمایت جامعه	گریگز و همکاران، ۲۰۱۳
			گوناگونی محیط	مهداد و قهرمانی تبریزی، ۱۳۹۷
			وضوح محیطی	مهداد و قهرمانی تبریزی، ۱۳۹۷
			اهداف بیرونی	مهداد و قهرمانی تبریزی، ۱۳۹۷
			ارتباطات غیر تعاملی	توانگر و همکاران، ۱۳۹۳
			عدم وجود سیاست‌های دولتی مراقبت‌کننده	آدمیویوا و همکاران، ۲۰۲۱
			فرهنگ کار غیرحمایتی	بهلا و همکاران، ۲۰۱۷
			ضعف فرهنگی	توانگر و همکاران، ۱۳۹۳
شرایط فرهنگی	محیطی		جهت‌گیری‌های ارزش فرهنگی	مسعودا و همکاران، ۲۰۱۹، جاگا و همکاران، ۲۰۱۷، اولسون و همکاران، ۲۰۱۳
			هوش فرهنگی	هی و همکاران، ۲۰۱۹
			تعهدات فرهنگی	هسیائو و همکاران، ۲۰۱۴
			تناسب ارزش‌ها	پان و همکاران، ۲۰۱۲
			فرهنگ کاری	کول و همکاران، ۲۰۱۲
			عدم امنیت مالی	آدمیویوا و همکاران، ۲۰۲۱، اودل - دوسو و همکاران، ۲۰۱۸، لارنس و همکاران، ۲۰۱۳
			پس‌انداز	کامگوز، ۲۰۱۴
			مادی‌گرایی	پرومیسولو و همکاران، ۲۰۱۰
عدم امنیت اقتصادی			دسترسی به پول	مهداد و قهرمانی تبریزی، ۱۳۹۷
			عدم امنیت شغلی	هو و همکاران، ۲۰۲۱، شین و همکاران، ۲۰۲۰، نومان و همکاران، ۲۰۲۰، ایستونوا، ۲۰۱۶، آننیک و همکاران، ۲۰۱۶، ریچر و همکاران، ۲۰۱۵، کوکلین و همکاران، ۲۰۱۵، ما و همکاران، ۲۰۱۴، لارنس و همکاران، ۲۰۱۳، ریچر و همکاران، ۲۰۱۰

با توجه به فرایند تشریح شده در روش فراترکیب، محقق اطلاعات به‌دست‌آمده از ادبیات تحقیق را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد و از بین آن‌ها، مواردی که نقش موجبی یا باعث را داشتند (منظور از نقش موجبی یا باعث این است که موجب پدید آمدن تعارض کار - خانواده، موجب افزایش یا کاهش تعارض کار - خانواده می‌شود) به‌عنوان عوامل مؤثر جدا نمود. سپس، هنگام کدگذاری و دسته‌بندی، مواردی که از نظر شکلی، لغوی و معنایی به هم نزدیک‌تر بوده و اشتراک بیشتری داشتند در یک دسته قرار گرفتند و مقولات را تشکیل دادند. همچنین در گام بعد، مقولات نیز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و در قالب مؤلفه‌ها جای گرفتند.

جدول ۴. شاخص‌های تعارض کار - خانواده

منبع	شاخص	مقوله	متغیر
مواسیا، ۲۰۲۰	عدم اعتماد به اطرافیان	شک و تردید و احتیاط	تعارض کار - خانواده
ثابتی و همکاران، ۱۳۹۳	محتاط بودن		
ژو و همکاران، ۲۰۱۵	بدبینی سازمانی		
پولات و همکاران، ۲۰۱۸	سکوت سازمانی		
آدمیویا و همکاران، ۲۰۲۱، چویی، ۲۰۲۰، ویگاس و همکاران، ۲۰۲۰، اسمیت و همکاران، ۲۰۱۸، اونیل و فالمر، ۲۰۲۰، الحانی و همکاران، ۲۰۱۸، اسماعیل و همکاران، ۲۰۱۷، اولو-لوپز و همکاران، ۲۰۱۷، رابنو و همکاران، ۲۰۱۷، کهویی و همکاران، ۲۰۱۶، کان و همکاران، ۲۰۱۶، ایلیس و همکاران، ۲۰۱۵، دیو-پریرل و همکاران، ۲۰۱۵، هسیانو و همکاران، ۲۰۱۴، چو، ۲۰۱۴، میشل و همکاران، ۲۰۱۱، فتحی و همکاران، ۱۳۹۹، ولیان و همکاران، ۱۳۹۸، ملکوتی‌خواه و همکاران، ۱۳۹۶، شناور و همکاران، ۱۳۹۴، جوانمرد و همکاران، ۱۳۹۳	تنش و اضطراب شغلی		
جیا و همکاران، ۲۰۲۰، الحانی و همکاران، ۲۰۱۸، روبل و همکاران، ۲۰۱۷، جنسن، ۲۰۱۶، رایان و همکاران، ۲۰۱۵، میشل و همکاران، ۲۰۱۱، میشل و همکاران، ۲۰۱۰، ماتئوس و همکاران، ۲۰۱۰، نادری و همکاران، ۱۳۹۷، نداف و همکاران، ۱۳۹۶، صیف و همکاران، ۱۳۹۳، افتخاری و همکاران، ۱۳۹۳، خادم‌دزفولی و همکاران، ۱۳۹۱، دعایی و همکاران، ۱۳۹۱، بیگی و همکاران، ۱۳۸۹	تعارض نقش ادراک‌شده	اضطراب و پریشان‌حالی	
وانگ و همکاران، ۲۰۲۰، فرنچ و همکاران، ۲۰۲۰، بوون و همکاران، ۲۰۲۰، لیانگ، ۲۰۲۰، آنور و همکاران، ۲۰۱۸، بوون و همکاران، ۲۰۱۸، اوشیو و همکاران، ۲۰۱۷، کلاینر و همکاران، ۲۰۱۷، پوتوپیتیا و همکاران، ۲۰۱۷، آنور، ۲۰۱۶، کلاتون و همکاران، ۲۰۱۵، صمد و همکاران، ۲۰۱۵، نوه و همکاران، ۲۰۱۵، گلاوین و همکاران، ۲۰۱۲، هریس و همکاران، ۲۰۱۱، ولیان و همکاران، ۱۳۹۸	فشار ادراک‌شده		
نادری و همکاران، ۱۳۹۷، افشانی و هاتفی‌راد، ۱۳۹۶، گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۰، دعایی و همکاران، ۱۳۹۱، صلاحیان و همکاران، ۱۳۸۹	گرانباری نقش ادراک‌شده		
نادری و همکاران، ۱۳۹۷	ناهماهنگی و بی‌نظمی		

متغیر	مقوله	شاخص	منبع	
		استرس خانوادگی	میشل و همکاران، ۲۰۱۱	
		روان رنجوری	حائرالدين و همکاران، ۲۰۱۶، آلن و همکاران، ۲۰۱۲، میشل و همکاران، ۲۰۱۱، ولیخانی و همکاران، ۱۳۹۴، آرین پور و همکاران، ۱۳۹۴، مرادی و همکاران، ۱۳۹۲، جمالویی و همکاران، ۱۳۹۲، خدابخشی کولایی و همکاران، ۱۳۹۱	
		فرسودگی عاطفی	رئوم، ۲۰۲۱، امانوئل و همکاران، ۲۰۲۰، آدمیویوا و همکاران، ۲۰۲۱، نتومان و همکاران، ۲۰۲۰، پلوت و همکاران، ۲۰۱۸، یی و همکاران، ۲۰۱۷، جنسن، ۲۰۱۶، کرافورد و همکاران، ۲۰۱۶، ایلیس و همکاران، ۲۰۱۵، ریچر و همکاران، ۲۰۱۵، گرین بانوم و همکاران، ۲۰۱۴، گیسلیبری و همکاران، ۲۰۱۲، هال و همکاران، ۲۰۱۰، زارع و همکاران، ۱۳۹۹، ناصری و همکاران، ۱۳۹۸	
		طلاق عاطفی	پوتوپیتیا و همکاران، ۲۰۱۷ (به نقل از توین و همکاران، ۲۰۱۶)، غلامی جوادیه و همکاران، ۱۳۹۸	
		حمله قلبی و عصبی	ولیان و همکاران، ۱۳۹۸	
		افسردگی	کنگاتاران، ۲۰۱۵	
		ناراحتی اعصاب و روان	کنگاتاران، ۲۰۱۵	
		عصبانیت و از کوره در رفتن	آدمیویوا و همکاران، ۲۰۲۱، کنگاتاران، ۲۰۱۵	
		تهی شدگی شخصیتی	فردگرایی	اولسون و همکاران، ۲۰۱۳
			طفره رفتن	توانگر و همکاران، ۱۳۹۱
نیاز به تأیید	ثابتی و همکاران، ۱۳۹۳			
طرد شدن	چویی، ۲۰۲۰، ژانگ و همکاران، ۲۰۱۷			
انزوا روان شناختی	ژو و همکاران، ۲۰۲۰، دمسکی و همکاران، ۲۰۱۴			
کاهش بهداشت جسمی و روانی	قلاوند و همکاران، ۱۳۹۸			
ناتوانی در پاسخ گویی به نیازهای کاری و خانوادگی	آدمیویوا و همکاران، ۲۰۲۱، حدادیان و همکاران، ۱۳۹۳ (به نقل از گلدن، ۲۰۱۱)			
مشکلات جسمی	کم اشتها شدن	کنگاتاران، ۲۰۱۵		
	سردرد	کنگاتاران، ۲۰۱۵		
	ناراحتی معده	کنگاتاران، ۲۰۱۵		
	فشار خون بالا	کنگاتاران، ۲۰۱۵		
	خستگی	کنگاتاران، ۲۰۱۵		
	اعتیاد به مشروب و مواد مخدر	کنگاتاران، ۲۰۱۵		
	کاهش کیفیت خواب	برخورداری شریف آباد و همکاران، ۱۳۹۹		

متغیر	مقوله	شاخص	منبع
مشکلات شغلی	مشکلات شغلی	عدم علاقه به محیط کار	قلاوند و همکاران، ۱۳۹۸
		نارضایتی شغلی (کاهش رضایت شغلی)	اونیل و فالمر، ۲۰۲۰، کنگاتاران، ۲۰۱۵، ولیان و همکاران، ۱۳۹۸
		قصد ترک خدمت	اونیل و فالمر، ۲۰۲۰، کنگاتاران، ۲۰۱۵، ولیان و همکاران، ۱۳۹۸
		کاهش تعهد و وفاداری	ولیان و همکاران، ۱۳۹۸
		افت عملکرد	اونیل و فالمر، ۲۰۲۰، کنگاتاران، ۲۰۱۵، ولیان و همکاران، ۱۳۹۸
		افزایش غیبت از کار و تأخیر	اونیل و فالمر، ۲۰۲۰، کنگاتاران، ۲۰۱۵
		کاهش مشارکت شغلی	آدمیویا و همکاران، ۲۰۲۱
		بازنشستگی پیش از موعد	آدمیویا و همکاران، ۲۰۲۱
		بیگانگی از کار	نبوی و همکاران، ۱۳۹۳
		حالت بی‌تفاوتی یا تقابلی در محیط کار	رازقی نصرآباد و حسینی، ۱۳۹۸
مشکلات خانوادگی	مشکلات خانوادگی	کاهش رضایت زناشویی و خانوادگی	آدمیویا و همکاران، ۲۰۲۱، کنگاتاران، ۲۰۱۵
		کاهش کیفیت زندگی	آدمیویا و همکاران، ۲۰۲۱، رستگارخالد و عظیمی، ۱۳۹۳
		کاهش سطح بهره‌وری در خانه	آدمیویا و همکاران، ۲۰۲۱
		کاهش تعلق خانوادگی	آدمیویا و همکاران، ۲۰۲۱
		عدم اختصاص زمان کافی به خانواده	آدمیویا و همکاران، ۲۰۲۱
		عدم اثربخشی در خانه به علت وظایف کاری	آدمیویا و همکاران، ۲۰۲۱

با توجه به فرایند تشریح شده از روش فراترکیب، محقق اطلاعات به‌دست‌آمده از ادبیات تحقیق را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد و از بین آن‌ها، مواردی که نشان‌دهنده پدید آمدن تعارض کار - خانواده بودند (منظور نشانه‌هایی است که فرد هنگام مواجهه با این مسئله بروز می‌دهد) به‌عنوان شاخص‌های تعارض کار - خانواده مشخص شدند. سپس شاخص‌هایی که از نظر شکلی، لغوی و معنایی به هم نزدیک‌تر بوده و اشتراک بیشتری داشتند در یک دسته قرار گرفتند و مقولات را تشکیل دادند.

روایی و پایایی

روایی عوامل و شاخص‌ها به دو صورت روایی صوری (ظاهری) و روایی محتوا مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به اینکه عوامل و شاخص‌ها بامطالعه پژوهش‌های پیشین حاصل شده است، روایی صوری آن مورد تأیید قرار گرفت. پس از مشخص نمودن عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده و شاخص‌های آن، جهت تعیین روایی محتوا، کلیه کارهای انجام شده از گام نخست تا گام هفتم در اختیار خبره دانشگاهی قرار گرفت و پس از بررسی‌های انجام داده، شیوه انجام کار و موارد حاصل شده را مورد قبول دانسته و روایی آن را تأیید نمود. همچنین جهت بررسی پایایی از شاخص کاپا^۱ استفاده گردید که نتیجه حاصله در جدول ۵، آورده شده است. با توجه به اینکه میزان پایایی بیشتر از ۰/۷۰ است، از پایایی بالایی برخوردار است.

جدول ۵. میزان شاخص کاپا

میزان تقارن					
اهمیت تقریبی	تقریبی تی	خطای استاندارد مجانبی	ارزش		
۰/۰۰۰	۱۰/۹۷۶	۰/۰۸۲	۰/۷۴۴	کاپا	اندازه‌گیری توافق
			۳۲		تعداد موارد معتبر

بخش دوم - مطالعه کمی مدل‌سازی ساختاری - تفسیری جامع فازی

مدل‌سازی ساختاری - تفسیری، گزینه مناسبی برای مقابله با موضوعات پیچیده است و برای شناسایی تعیین سطح و روابط بین عناصر کیفی مورد استفاده قرار می‌گیرد. مطابق بامطالعه خاتوانی و همکاران (۲۰۱۵)، مدل‌سازی ساختاری - تفسیری جامع فازی از هفت گام تشکیل شده است. در گام اول، هدف مطالعه و خبرگان هدف مشخص گردید که هدف مطالعه، مدل‌سازی ساختاری - تفسیری عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده و شاخص‌های آن است و خبرگان هدف نیز ۲۲ نفر (۱۵ مرد و ۷ زن) از کارکنان بانک‌های شهر لار می‌باشند. در گام دوم، معیارها جهت تعیین روابط بین عوامل و شاخص‌ها مشخص گردید که در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. اصطلاحات زبانی فازی

اصطلاحات زبانی	بدون تأثیر	خیلی کم	کم	زیاد	خیلی زیاد
معادل لاتین	NO	VL	L	H	VH
مقادیر زبانی	(۰، ۰، ۰، ۲۵)	(۰، ۰، ۲۵، ۰، ۵۰)	(۰، ۲۵، ۰، ۵۰، ۰، ۷۵)	(۰، ۵۰، ۰، ۷۵، ۱)	(۰، ۷۵، ۱، ۱)
	(۰، ۰، ۰، ۲۵)	(۰، ۰، ۲۵، ۰، ۵۰)	(۰، ۲۵، ۰، ۵۰، ۰، ۷۵)	(۰، ۵۰، ۰، ۷۵، ۱)	(۰، ۷۵، ۱، ۱)

منبع: خاتوانی و همکاران (۲۰۱۵)

در گام سوم، خبرگان به مقایسه زوجی بین عوامل مؤثر و شاخص‌ها پرداختند و پس از جمع‌آوری پاسخ‌ها، به روش فراوانی، تمامی پاسخ‌ها در یک پرسش‌نامه واحد ادغام گردید که در جدول ۷، آورده شده است.

جدول ۷. ماتریس خودتعاملی ساختاری

C19	C18	C17	C16	C15	C14	C13	C12	C11	
L	VH	L	NO	VH	VL	L	H		C11
L	L	H	NO	H	L	L		VH	C12
VL	VH	NO	L	NO	L		H	L	C13
NO	H	NO	L	H		H	L	NO	C14
VL	H	L	NO		L	H	NO	NO	C15
VL	H	VL		H	VL	NO	H	NO	C16
H	H		L	H	NO	H	H	H	C17
L		NO	L	L	L	VL	NO	NO	C18
	H	H	NO	L	NO	H	L	NO	C19
NO	H	L	VL	L	NO	NO	NO	L	C21
NO	L	NO	L	NO	L	VL	NO	NO	C22
NO	H	L	H	L	VL	L	H	L	C23
NO	H	L	L	L	L	VH	L	L	C24
NO	H	L	NO	H	NO	H	H	NO	C31
VL	L	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	C32
L	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	C33
NO	H	L	L	L	NO	NO	NO	L	C34
VL	L	NO	L	NO	L	NO	L	L	C35
L	NO	L	NO	VL	NO	NO	VL	NO	C36
L	L	H	NO	H	L	H	H	NO	C41
NO	NO	L	NO	VL	NO	L	NO	L	C42
L	VH	NO	NO	H	L	H	L	VL	C43
NO	L	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	A1
L	H	L	VL	L	L	NO	NO	NO	A2
L	H	NO	L	L	L	VL	NO	NO	A3
VL	L	VH	NO	NO	VL	NO	NO	NO	A4
L	H	L	L	H	L	H	H	H	A5
NO	H	NO	NO	L	NO	VL	L	L	A6

C35	C34	C33	C32	C31	C24	C23	C22	C21	
H	H	H	H	NO	H	H	VH	H	C11
H	L	H	VH	NO	H	VH	VH	VH	C12
H	H	NO	H	NO	L	H	L	H	C13
H	L	H	H	L	NO	NO	VH	L	C14
L	L	NO	H	NO	NO	L	VL	L	C15
NO	H	H	L	NO	L	H	L	H	C16
H	H	L	L	L	L	H	H	H	C17
NO	H	L	L	NO	L	L	NO	H	C18
L	H	H	L	NO	L	H	H	VH	C19
VL	L	H	H	NO	H	NO	NO		C21
L	L	L	NO	VL	NO	NO		H	C22
H	H	L	L	NO	VH		L	H	C23
H	H	L	H	NO		VH	NO	H	C24
H	H	H	VH		NO	H	NO	H	C31
H	H	H		NO	NO	NO	NO	L	C32
L	L		H	NO	NO	NO	NO	NO	C33

C35	C34	C33	C32	C31	C24	C23	C22	C21	
H		H	VH	NO	L	H	VL	H	C34
	H	NO	L	L	L	L	NO	H	C35
L	L	VL	NO	NO	NO	NO	VL	L	C36
H	L	NO	L	L	H	H	L	H	C41
L	L	NO	L	NO	H	H	L	H	C42
L	H	NO	H	L	H	H	L	H	C43
L	VH	NO	H	NO	VL	L	NO	H	A1
VH	H	VL	H	NO	NO	L	NO	VH	A2
H	VH	L	H	L	L	H	NO	H	A3
H	L	NO	NO	L	L	H	NO	L	A4
H	L	L	H	L	L	H	L	H	A5
H	H	L	H	L	H	VH	VL	VH	A6

A6	A5	A4	A3	A2	A1	C43	C42	C41	C36	
H	H	H	H	VH	L	VL	L	NO	L	C11
H	H	H	H	H	L	VL	NO	L	L	C12
VH	H	H	H	VH	NO	H	H	H	VL	C13
L	H	H	H	L	L	NO	VL	NO	L	C14
H	H	H	H	H	H	NO	H	L	NO	C15
H	H	VH	H	H	H	L	NO	L	L	C16
H	H	H	H	H	H	VH	H	VL	L	C17
NO	L	NO	L	NO	VL	VL	NO	NO	L	C18
H	H	L	H	H	NO	NO	L	L	H	C19
H	L	H	VH	VH	L	NO	L	L	L	C21
H	L	H	L	H	H	NO	VL	NO	NO	C22
H	H	L	NO	H	L	L	NO	NO	L	C23
H	H	H	H	H	VL	NO	L	NO	H	C24
L	H	H	H	H	H	L	VL	L	H	C31
L	L	L	H	L	L	NO	NO	NO	L	C32
L	L	L	H	L	L	NO	NO	NO	NO	C33
H	L	L	H	H	VL	NO	NO	NO	L	C34
L	L	H	H	H	L	NO	NO	NO	H	C35
H	L	L	L	L	NO	NO	NO	NO		C36
H	H	H	H	H	L	H	H		NO	C41
H	L	H	L	H	H	NO		VH	NO	C42
H	H	H	H	H	H		H	H	NO	C43
H	H	H	H	H		NO	NO	NO	NO	A1
H	H	H	VH		H	NO	NO	L	H	A2
H	L	H		L	L	NO	NO	NO	H	A3
L	L		L	L	L	VL	NO	NO	H	A4
H		H	H	H	L	L	VL	L	NO	A5
	L	H	H	H	L	L	L	VL	L	A6

در گام چهارم، جهت ایجاد ماتریس دستیابی فازی نهایی، با استفاده از معیارهای فازی، مقادیر فازی جدول ۵، مشخص گردید. برای مثال به NO، عدد ۰،۰،۰/۲۵ داده شد. در گام پنجم، جهت محاسبه قدرت نفوذ و میزان وابستگی برای تحلیل میک‌مک، ابتدا محاسبات غیرفازی سازی برای سطر و ستون انجام گرفت. جهت این امر از روش CFCS¹ ارائه شده توسط اپریکویچ و تژنگ^۲ (۲۰۰۳) که بر مبنای مشخص نمودن امتیاز راست و چپ با استفاده از ماکسیمم و مینیمم اعداد فازی است، استفاده گردید (بیات و همکاران، ۱۳۹۸). ابتدا باید رابطه ۱ به دست آید، به گونه‌ای که مجموع حدهای بالا، میانه و پایین را برای سطر و ستون محاسبه نموده و سطر، قدرت نفوذ و ستون، قدرت وابستگی را نشان می‌دهد. در مجموع، در حدهای بالا، بزرگ‌ترین (R) و در حدهای پایین، کوچک‌ترین (L) را به دست آورده و از هم کسر نموده تا Δ به دست آید.

$$L = \min(l_k)$$

$$R = \max(u_k)$$

$$K = 1, 2, 3, \dots, n$$

$$\Delta = R - L$$

رابطه ۱)

مرحله بعد نرمال‌سازی است و بر اساس رابطه ۲، برای هر سه مجموع حدهای بالا، میانه و پایین ماتریس دستیابی فازی محاسبه می‌شود و از طریق رابطه ۳، به نرمال‌سازی حد بالا و پایین می‌انجامد (بیات و همکاران، ۱۳۹۸).

$$\chi_{lk} = (l_k - L) / \Delta$$

$$\chi_{mk} = (m_k - L) / \Delta$$

$$\chi_k^{ls} = \chi_{mk} / (1 + \chi_{mk} - \chi_{lk})$$

$$\chi_k^{rs} = \chi_{uk} / (1 + \chi_{uk} - \chi_{mk})$$

رابطه ۲)

رابطه ۳)

سپس، جهت محاسبه عدد قطعی χ_k^{crisp} نرمال شده از رابطه ۴ استفاده می‌گردد؛ و در نهایت ارزش قطعی B_k^{crisp} از رابطه ۵ استفاده گردید (بیات و همکاران، ۱۳۹۸).

$$\chi_k^{\text{crisp}} = [\chi_k^{ls} \times (1 - \chi_k^{rs}) + \chi_k^{rs} \times \chi_k^{rs}] / [1 - \chi_k^{ls} + \chi_k^{rs}]$$

رابطه ۴)

$$B_k^{\text{crisp}} = L + \chi_k^{\text{crisp}} \times \Delta$$

رابطه ۵)

نتایج غیرفازی سازی سطر و ستون در جدول ۸ و ۹، آورده شده است.

جدول ۸. غیرفازی سازی سطر

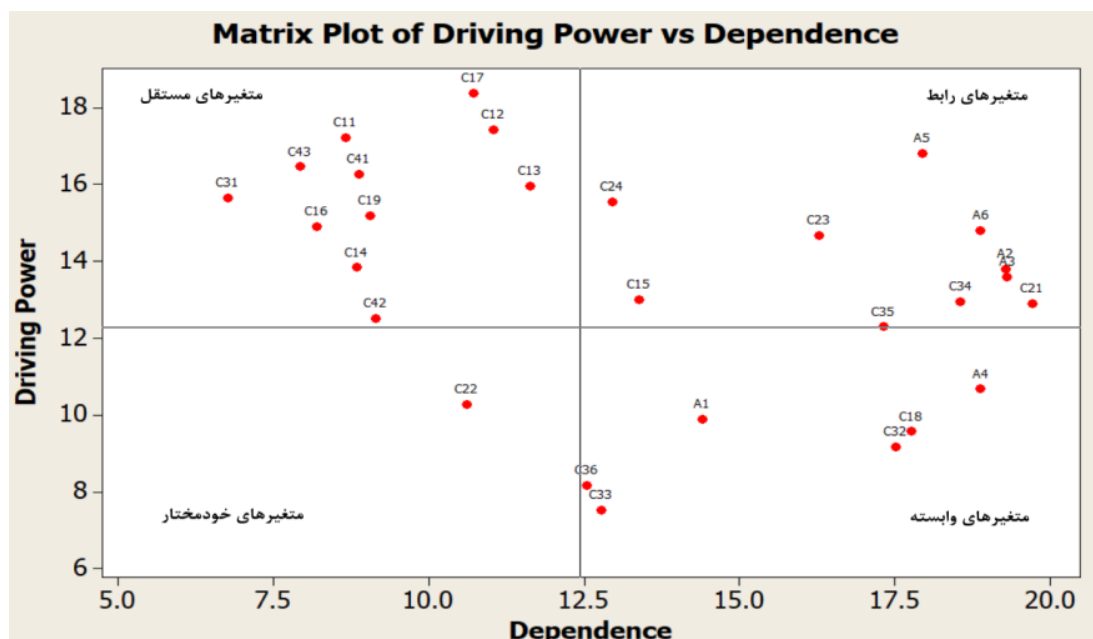
							Δ	R	L
							۲۱/۵۰	۲۵/۲۵	۳/۷۵
B_k^{crisp}	X_k^{crisp}	X_k^{fs}	X_k^{ls}	X_u	X_m	X_l	جمع سطر		
۱۷/۲۳	-/۶۳	-/۷۲	-/۵۰	-/۹۱	-/۶۴	-/۳۶	۲۳/۲۵	۱۷/۵۰	۱۱/۵۰
۱۷/۴۲	-/۶۴	-/۷۲	-/۵۱	-/۹۱	-/۶۵	-/۳۷	۲۳/۲۵	۱۷/۷۵	۱۱/۷۵
۱۵/۹۸	-/۵۷	-/۶۶	-/۴۵	-/۸۵	-/۵۷	-/۳۱	۲۲	۱۶	۱۰/۵۰
۱۳/۸۵	-/۴۷	-/۵۸	-/۳۷	-/۷۶	-/۴۵	-/۲۲	۲۰	۱۳/۵۰	۸/۵۰
۱۳/۰۱	-/۴۳	-/۵۵	-/۳۳	-/۷۲	-/۴۱	-/۱۹	۱۹/۲۵	۱۲/۵۰	۷/۷۵
۱۴/۹۱	-/۵۲	-/۶۳	-/۴۱	-/۸۱	-/۵۱	-/۲۶	۲۱/۲۵	۱۴/۷۵	۹/۲۵
۱۸/۳۸	-/۶۸	-/۷۷	-/۵۴	۱	-/۷۰	-/۴۰	۲۵/۲۵	۱۸/۷۵	۱۲/۲۵
۹/۵۸	-/۲۷	-/۴۲	-/۲۰	-/۵۵	-/۲۳	-/۰۵	۱۵/۵۰	۸/۷۵	۴/۷۵
۱۵/۱۹	-/۵۳	-/۶۳	-/۴۲	-/۸۳	-/۵۲	-/۲۸	۲۱/۵۰	۱۵	۹/۷۵
۱۲/۹۱	-/۴۳	-/۵۴	-/۳۳	-/۷۰	-/۴۱	-/۱۹	۱۸/۷۵	۱۲/۵۰	۷/۷۵
۱۰/۲۹	-/۳۰	-/۴۴	-/۲۳	-/۵۸	-/۲۷	-/۰۸	۱۶/۲۵	۹/۵۰	۵/۵۰
۱۴/۶۸	-/۵۱	-/۶۲	-/۴۰	-/۸۰	-/۵۰	-/۲۴	۲۱	۱۴/۵۰	۹
۱۵/۵۶	-/۵۵	-/۶۵	-/۴۴	-/۸۴	-/۵۵	-/۲۹	۲۱/۷۵	۱۵/۵۰	۱۰
۱۵/۶۵	-/۵۵	-/۶۵	-/۴۴	-/۸۵	-/۵۵	-/۳۰	۲۲	۱۵/۵۰	۱۰/۲۵
۹/۱۸	-/۲۵	-/۴۰	-/۱۸	-/۵۲	-/۲۱	-/۰۶	۱۵	۸/۲۵	۵
۷/۵۲	-/۱۸	-/۳۴	-/۱۱	-/۴۴	-/۱۳	-/۰۱	۱۳/۲۵	۶/۵۰	۴
۱۲/۹۶	-/۴۳	-/۵۴	-/۳۳	-/۷۱	-/۴۱	-/۱۹	۱۹	۱۲/۵۰	۷/۷۵
۱۲/۳۱	-/۴۰	-/۵۲	-/۳۰	-/۶۹	-/۳۷	-/۱۵	۱۸/۵۰	۱۱/۷۵	۷
۸/۱۸	-/۲۱	-/۳۶	-/۱۴	-/۴۸	-/۱۶	۰	۱۴	۷/۲۵	۳/۷۵
۱۶/۲۸	-/۵۸	-/۶۸	-/۴۶	-/۹۰	-/۵۸	-/۳۱	۲۳	۱۶/۲۵	۱۰/۵۰
۱۲/۵۳	-/۴۱	-/۵۳	-/۳۲	-/۶۹	-/۳۸	-/۱۷	۱۸/۵۰	۱۲	۷/۵۰
۱۶/۴۷	-/۵۹	-/۶۹	-/۴۷	-/۹۰	-/۵۹	-/۳۳	۲۳	۱۶/۵۰	۱۰/۷۵
۹/۸۹	-/۲۹	-/۴۲	-/۲۱	-/۵۵	-/۲۴	-/۱۰	۱۵/۵۰	۹	۶
۱۳/۸۰	-/۴۷	-/۵۷	-/۳۷	-/۷۳	-/۴۵	-/۲۳	۱۹/۵۰	۱۳/۵۰	۸/۷۵
۱۳/۶۱	-/۴۶	-/۵۷	-/۳۶	-/۷۴	-/۴۴	-/۲۱	۱۹/۷۵	۱۳/۲۵	۸/۲۵
۱۰/۶۹	-/۳۲	-/۴۶	-/۲۴	-/۵۹	-/۲۹	-/۰۹	۱۶/۵۰	۱۰	۵/۷۵
۱۶/۸۲	-/۶۱	-/۷۱	-/۴۷	-/۹۳	-/۶۲	-/۳۱	۲۳/۷۵	۱۷	۱۰/۵۰
۱۴/۸۲	-/۵۱	-/۶۲	-/۴۰	-/۸۰	-/۵۱	-/۲۴	۲۱	۱۴/۷۵	۹

جدول ۹. غیرفازی سازی ستون

							Δ	R	L
							۲۲/۷۵	۲۶	۳/۲۵
B_k^{crisp}	X_k^{crisp}	X_k^{rs}	X_k^{ls}	X_u	X_m	X_l	جمع ستون		
۸/۶۶	-/۲۴	./۳۸	-/۱۷	-/۴۸	./۲۰	-/۰۷	۱۴/۲۵	۷/۷۵	۴/۷۵
۱۱/۰۴	-/۳۴	./۴۷	-/۲۶	-/۶۰	./۳۱	-/۱۴	۱۷	۱۰/۲۵	۶/۵۰
۱۱/۶۳	-/۳۷	./۴۹	-/۲۹	-/۶۳	./۳۴	-/۱۵	۱۷/۵۰	۱۱	۶/۷۵
۸/۸۴	-/۲۵	./۳۹	-/۱۸	-/۵۱	./۲۱	-/۰۳	۱۴/۷۵	۸	۴
۱۳/۳۹	-/۴۵	./۵۶	-/۳۵	-/۷۱	./۴۳	-/۲۱	۱۹/۵۰	۱۳	۸
۸/۱۹	-/۲۲	./۳۶	-/۱۵	-/۴۷	./۱۸	-/۰۳	۱۴	۷/۲۵	۴
۱۰/۷۱	-/۳۳	./۴۵	-/۲۵	-/۵۸	./۳۰	-/۱۲	۱۶/۵۰	۱۰	۶
۱۷/۷۶	-/۶۴	./۷۲	-/۵۱	-/۹۱	./۶۵	-/۳۸	۲۴	۱۸	۱۲
۹/۰۵	-/۲۶	./۴۰	-/۱۹	-/۵۲	./۲۲	-/۰۳	۱۵	۸/۲۵	۴
۱۹/۷۱	-/۷۲	./۸۰	-/۵۸	۱	./۷۵	-/۴۶	۲۶	۲۰/۲۵	۱۳/۷۵
۱۰/۶۱	-/۳۲	./۴۴	-/۲۵	-/۵۶	./۳۰	-/۱۲	۱۶	۱۰	۶
۱۶/۲۸	-/۵۷	./۶۶	-/۴۶	-/۸۴	./۵۷	-/۳۴	۲۲/۲۵	۱۶/۲۵	۱۱
۱۲/۹۶	-/۴۳	./۵۴	-/۳۴	-/۶۹	./۴۱	-/۲۰	۱۹	۱۲/۵۰	۷/۷۵
۶/۷۶	-/۱۵	./۳۱	-/۱۰	-/۴۱	./۱۱	۰	۱۲/۵۰	۵/۷۵	۳/۲۵
۱۷/۵۲	-/۶۳	./۷۱	-/۵۰	-/۹۰	./۶۴	-/۳۷	۲۳/۷۵	۱۷/۷۵	۱۱/۷۵
۱۲/۷۸	-/۴۲	./۵۳	-/۳۳	-/۶۹	./۴۰	-/۱۹	۱۹	۱۲/۲۵	۷/۵۰
۱۸/۵۶	-/۶۷	./۷۶	-/۵۳	-/۹۷	./۶۹	-/۴۰	۲۵/۲۵	۱۹	۱۲/۲۵
۱۷/۳۲	-/۶۲	./۷۱	-/۴۹	-/۹۱	./۶۳	-/۳۵	۲۴	۱۷/۵۰	۱۱/۲۵
۱۲/۵۴	-/۴۱	./۵۳	-/۳۲	-/۶۸	./۳۸	-/۱۸	۱۸/۷۵	۱۲	۷/۲۵
۸/۸۸	-/۲۵	./۳۸	-/۱۸	-/۴۹	./۲۱	-/۰۷	۱۴/۵۰	۸	۴/۷۵
۹/۱۴	-/۲۶	./۴۰	-/۱۹	-/۵۲	./۲۲	-/۰۷	۱۵	۸/۲۵	۴/۷۵
۷/۹۲	-/۲۱	./۳۵	-/۱۵	-/۴۵	./۱۶	-/۰۳	۱۳/۵۰	۷	۴
۱۴/۴۱	-/۴۹	./۶۰	-/۳۸	-/۷۸	./۴۸	-/۲۲	۲۱	۱۴/۲۵	۸/۲۵
۱۹/۲۸	-/۷۰	./۷۸	-/۵۶	-/۹۹	./۷۳	-/۴۴	۲۵/۷۵	۱۹/۷۵	۱۳/۲۵
۱۹/۳۱	-/۷۱	./۷۸	-/۵۶	۱	./۷۳	-/۴۴	۲۶	۱۹/۷۵	۱۳/۲۵
۱۸/۸۸	-/۶۹	./۷۷	-/۵۵	-/۹۹	./۷۰	-/۴۲	۲۵/۷۵	۱۹/۲۵	۱۲/۷۵
۱۷/۹۴	-/۶۵	./۷۴	-/۵۱	-/۹۶	./۶۶	-/۳۶	۲۵	۱۸/۲۵	۱۱/۵۰
۱۸/۸۸	-/۶۹	./۷۷	-/۵۵	-/۹۹	./۷۰	-/۴۲	۲۵/۷۵	۱۹/۲۵	۱۲/۷۵

سپس با استفاده از قدرت نفوذ (جمع سطر) و میزان وابستگی (جمع ستون)، میک مک فازی حاصل گردید که در

شکل ۲، آورده شده است.



شکل ۲. میک مک فازی

با توجه به شکل ۲، می‌توان مشاهده نمود که نمودار میک مک از دو محور افقی و عمودی تشکیل شده است که محور عمودی، قدرت نفوذ و محور افقی، میزان وابستگی نام دارد. همچنین نمودار به ۴ قسمت شامل متغیرهای رابط، مستقل، خودمختار و وابسته تقسیم شده است. متغیرهای رابط، متغیرهایی هستند که قدرت نفوذ و میزان وابستگی بالایی دارند و تأثیرگذاری و تأثیرپذیری آن‌ها بالاست به گونه‌ای که هر تغییری هرچند کوچک در این متغیرها باعث تغییرات بسیار زیادی در سیستم می‌شود. متغیرهای مستقل، متغیرهایی هستند که قدرت نفوذ بالا و میزان وابستگی پایینی دارند و به نوعی تأثیرگذاری بالا و تأثیرپذیری کمی دارند. متغیرهای وابسته، متغیرهایی هستند که قدرت نفوذ پایین و میزان وابستگی بالایی دارند به گونه‌ای که تأثیرگذاری پایینی و تأثیرپذیری بالایی دارند. متغیرهای خودمختار، متغیرهایی هستند که قدرت نفوذ و میزان وابستگی پایینی دارند و به نوعی جدا از سیستم هستند و تغییر در آن‌ها باعث تغییر آن چنانی در سیستم نمی‌شود (بیات و همکاران، ۱۳۹۸).

در گام ششم، ابتدا ماتریس دستیابی تشکیل گردید، به صورتی که در ماتریس دستیابی فازی مواردی که H و VH هستند عدد ۱ و سایر موارد عدد صفر داده شد. سپس، ماتریس دستیابی از نظر انتقال پذیری در روابط بین متغیرها، سازگار گردید. جهت سازگار نمودن ماتریس دستیابی از نرم افزار^۱ استفاده گردید و ماتریس دستیابی نهایی که نرم افزار در اختیار محقق قرار داد، در جدول ۱۰، آورده شده است.

۱. پیاده سازی روش ism در اکسل . digital-science.ir

جدول ۱۰. ماتریس دستیابی سازگار

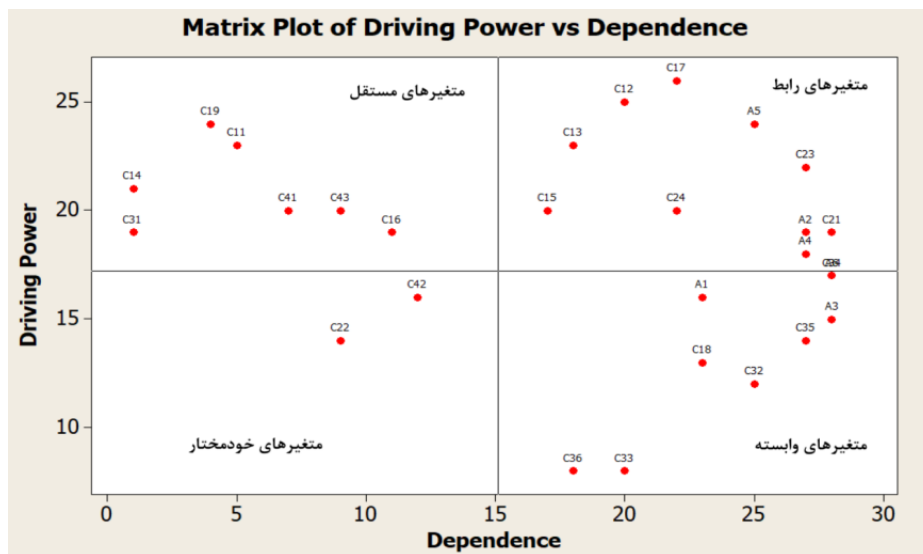
C19	C18	C17	C16	C15	C14	C13	C12	C11	
۰	۱	۱*	۱*	۱	۰	۱*	۱	۱	C11
۱*	۱*	۱	۱*	۱	۰	۱*	۱	۱	C12
۰	۱	۱*	۱*	۱*	۰	۱	۱	۰	C13
۰	۱	۱*	۰	۱	۱	۱	۱*	۰	C14
۰	۱	۱*	۰	۱	۰	۱	۱*	۰	C15
۰	۱	۱*	۱	۱	۰	۱*	۱	۰	C16
۱	۱	۱	۱*	۱	۰	۱	۱	۱	C17
۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	C18
۱	۱	۱	۱*	۱*	۰	۱	۱*	۰	C19
۰	۱	۱*	۰	۱*	۰	۱*	۱*	۰	C21
۰	۰	۱*	۰	۰	۰	۰	۰	۰	C22
۰	۱	۱*	۱	۱*	۰	۱*	۱	۱*	C23
۰	۱	۱*	۱*	۱*	۰	۱	۱*	۰	C24
۰	۱	۱*	۰	۱	۰	۱	۱	۰	C31
۰	۱*	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	C32
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	C33
۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۱*	۰	C34
۰	۱*	۱*	۰	۰	۰	۰	۰	۰	C35
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	C36
۰	۱*	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۰	C41
۰	۰	۱*	۰	۰	۰	۱*	۰	۰	C42
۰	۱	۱*	۰	۱	۰	۱	۱*	۰	C43
۰	۰	۱*	۰	۱*	۰	۱*	۱*	۰	A1
۰	۱	۱*	۰	۱*	۰	۱*	۱*	۰	A2
۰	۱	۱*	۰	۰	۰	۰	۰	۰	A3
۱*	۱*	۱	۰	۰	۰	۰	۱*	۰	A4
۰	۱	۱*	۱*	۱	۰	۱	۱	۱	A5
۰	۱	۰	۱*	۰	۰	۰	۱*	۰	A6

C35	C34	C33	C32	C31	C24	C23	C22	C21	
١	١	١	١	•	١	١	١	١	C11
١	١*	١	١	•	١	١	١	١	C12
١	١	١*	١	•	١*	١	•	١	C13
١	١*	١	١	•	•	١*	١	١*	C14
١*	١*	١*	١	•	١*	١*	•	١*	C15
١*	١	١	١*	•	١*	١	•	١	C16
١	١	١*	١*	•	١*	١	١	١	C17
١*	١	١*	١*	•	١*	١*	•	١	C18
١*	١	١	١*	•	١*	١	١	١	C19
١*	١*	١	١	•	١	١*	•	١	C21
١*	١*	•	١*	•	١*	١*	١	١	C22
١	١	١*	١*	•	١	١	١*	١	C23
١	١	١*	١	•	١	١	•	١	C24
١	١	١	١	١	•	١	•	١	C31
١	١	١	١	•	•	١*	•	١*	C32
١*	١*	١	١	•	•	•	•	١*	C33
١	١	١	١	•	١*	١	•	١	C34
١	١	•	١*	•	•	١*	•	١	C35
•	١*	•	•	•	١*	١*	•	١*	C36
١	١*	•	١*	•	١	١	•	١	C41
١*	١*	•	•	•	١	١	•	١	C42
١*	١	•	١	•	١	١	•	١	C43
١*	١	•	١	•	١*	١*	•	١	A1
١	١	١*	١	•	١*	١*	•	١	A2
١	١	١*	١	•	١*	١	•	١	A3
١	١*	•	•	•	•	١	١*	١*	A4
١	١*	١*	١	•	١*	١	١*	١	A5
١	١	١*	١	•	١	١	•	١	A6

A6	A5	A4	A3	A2	A1	C43	C42	C41	C36	
۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۰	۱*	۰	۱*	C11
۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۰	۱*	C12
۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۱	۱*	C13
۱*	۱	۱	۱	۱*	۱*	۰	۱*	۰	۱*	C14
۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱*	۰	C15
۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰	C16
۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱*	C17
۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۰	۰	۰	۰	۰	C18
۱	۱	۱*	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۰	۱	C19
۱	۱*	۱	۱	۱	۱*	۰	۰	۰	۱*	C21
۱	۱*	۱	۱*	۱	۱	۰	۰	۰	۰	C22
۱	۱	۱*	۱*	۱	۱*	۰	۰	۰	۱*	C23
۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۰	۰	۰	۱	C24
۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	C31
۱*	۰	۱*	۱	۱*	۰	۰	۰	۰	۱*	C32
۱*	۰	۱*	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	C33
۱	۱*	۱*	۱	۱	۱*	۰	۰	۰	۱*	C34
۱*	۱*	۱	۱	۱	۱*	۰	۰	۰	۱	C35
۱	۰	۰	۱*	۱*	۰	۰	۰	۰	۱	C36
۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۱	۰	C41
۱	۱*	۱	۱*	۱	۱	۱*	۱	۱	۰	C42
۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	C43
۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰	A1
۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	A2
۱	۱*	۱	۱	۱*	۰	۰	۰	۰	۱	A3
۱*	۱*	۱	۱*	۱*	۱*	۱*	۱	۰	۱	A4
۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۱*	۰	A5
۱	۱*	۱	۱	۱	۱*	۰	۰	۰	۱*	A6

سپس با استفاده از قدرت نفوذ (جمع سطر) و میزان وابستگی (جمع ستون)، میک‌مک فازی حاصل گردید که در

شکل ۳، آورده شده است.



شکل ۳. میک مک قطعی

سپس، به تعیین سطح متغیرها پرداخته به گونه‌ای که ابتدا خروجی (دستیابی)، ورودی (پیش‌نیاز) و اشتراک مشخص گردید و پس از آن مواردی که خروجی و اشتراک آن مانند هم بود در یک سطح قرار گرفت و این فرایند آن قدر ادامه یافت تا تمامی متغیرها سطح‌بندی شد. در جدول ۱۱، نتیجه تعیین سطح آورده شده است.

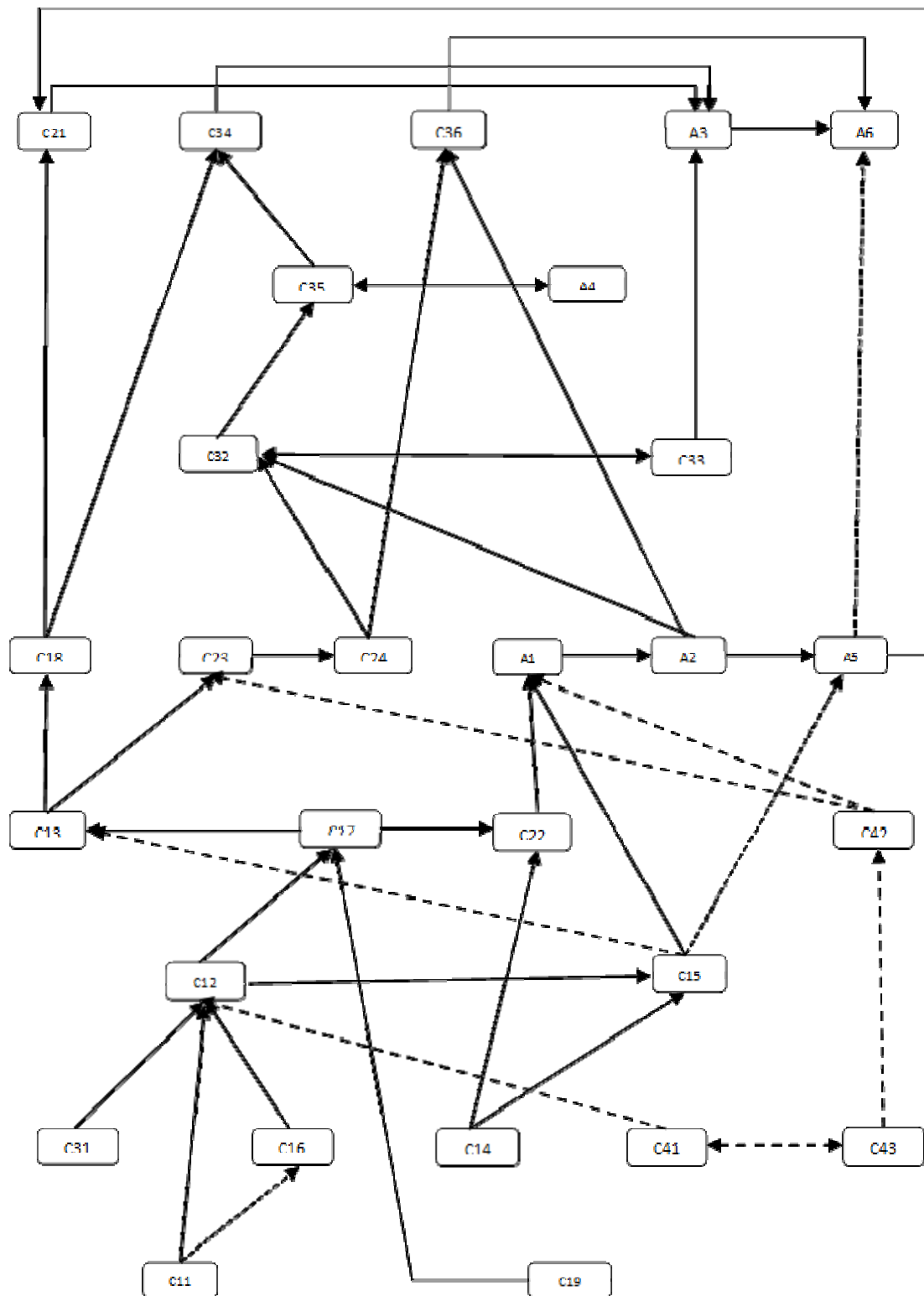
جدول ۱۱. نتیجه تعیین سطح

متغیر	عوامل دستیابی	عوامل پیش‌نیاز	عوامل مشترک	سطح
C11	۲۳ ۲۲ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۴۲ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۲۴	۵ ۲۳ ۱۷ ۱۲ ۱۱	۵ ۲۳ ۱۷ ۱۲ ۱۱	۸
C12	۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۲۴ ۲۳ ۶ ۵ ۴ ۳	۲۳ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۶ ۵ ۴ ۲ ۱ ۴۳ ۴۱ ۳۴ ۳۱ ۲۴	۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۴ ۲ ۱ ۴۳ ۴۱ ۳۴ ۳۱ ۲۴ ۲۳ ۲۱ ۶ ۵	۶
C13	۳۲ ۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳	۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۹ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۵ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۱	۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۵ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱	۵
C14	۳۲ ۲۳ ۲۲ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳	۱۴	۱۴	۷
C15	۳۳ ۳۲ ۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۴۲ ۴۱ ۳۵ ۳۴	۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۹ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۵ ۲ ۱ ۴۳ ۴۱ ۳۱	۱ ۴۱ ۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۷ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۵ ۲	۶
C16	۳۲ ۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۳۵ ۳۴ ۳۳	۶ ۵ ۳۴ ۲۴ ۲۳ ۱۹ ۱۷ ۱۶ ۱۳ ۱۲ ۱۱	۶ ۵ ۳۴ ۲۴ ۲۳ ۱۷ ۱۶ ۱۳ ۱۲	۷
C17	۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۲۴ ۲۳ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲	۲۳ ۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۵ ۳۱ ۲۴	۲۱ ۱۹ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۳ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۵ ۲۴ ۲۳ ۲۲ ۵ ۴	۵

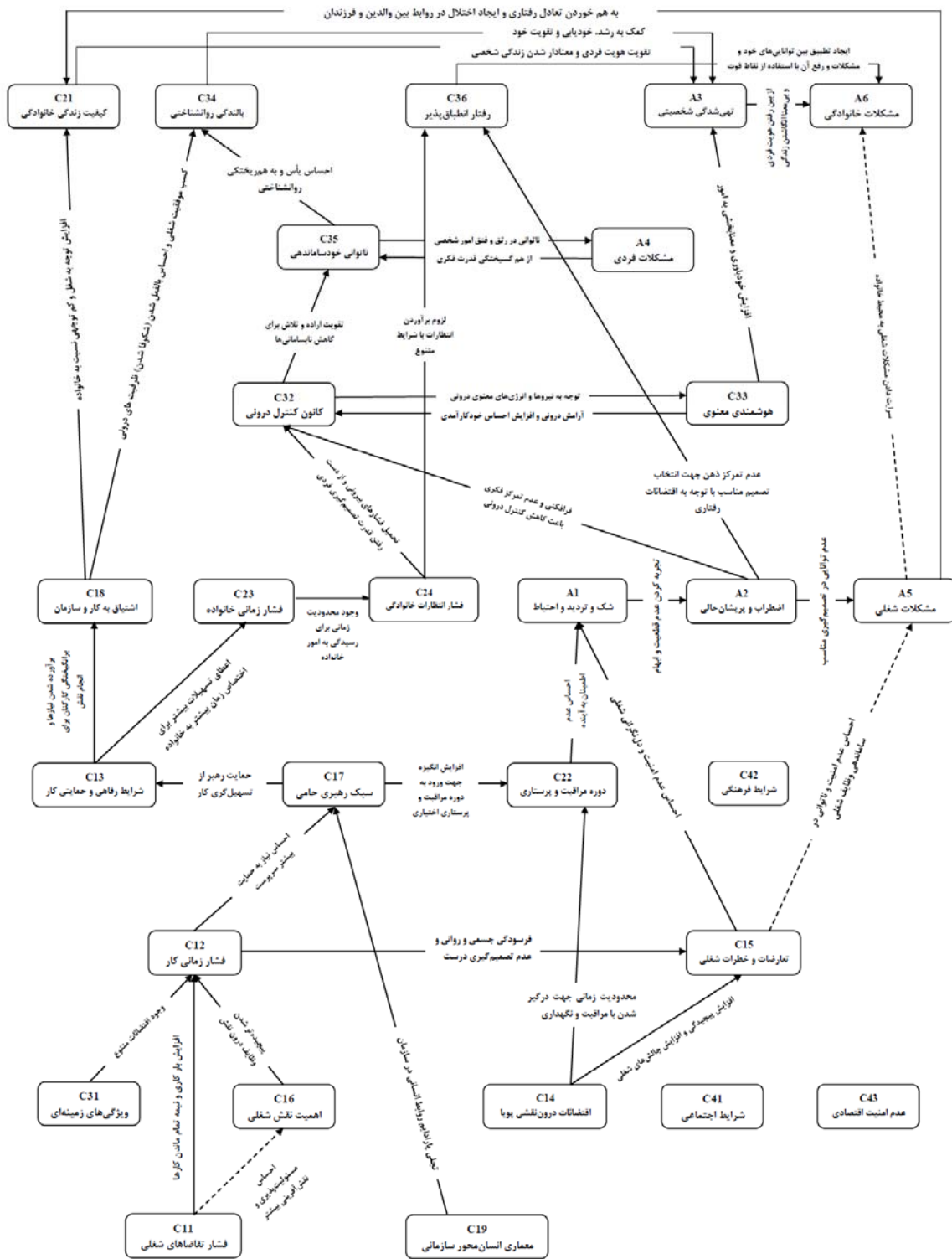
متغیر	عوامل دستیابی	عوامل پیش‌نیاز	عوامل مشترک	سطح
C18	۵ ۴ ۳ ۲ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۳۴ ۳۳ ۲۱ ۱۸ ۶	۲۳ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۶۵ ۴ ۳ ۲ ۴۳ ۴۱ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۱ ۲۴	۴ ۳ ۲ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۴ ۳۳ ۲۱ ۱۸ ۶۵	۴
C19	۲۳ ۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۴ ۳ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۲۴ ۶۵	۴ ۱۹ ۱۷ ۱۲	۴ ۱۹ ۱۷ ۱۲	۸
C21	۳۳ ۳۲ ۳۴ ۳۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۶۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴	۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۳۱ ۲۴ ۲۳ ۶۵ ۴ ۳ ۲ ۱	۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۶۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲	۱
C22	۴ ۳ ۲ ۱ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۴ ۳۳ ۲۲ ۲۱ ۱۷ ۶۵	۵ ۴ ۳۳ ۲۲ ۱۹ ۱۷ ۱۶ ۱۲ ۱۱	۵ ۴ ۳۳ ۲۲ ۱۷	۵
C23	۲۳ ۲۲ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۶۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۲۴	۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۱ ۲۴ ۲۳ ۶۵ ۴ ۳	۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۳ ۲ ۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۲۴ ۲۳ ۲۲ ۶۵ ۴	۴
C24	۳۳ ۳۴ ۳۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۶۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳	۲۳ ۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۶۵ ۳ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۶ ۳۴ ۳۴	۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۶۵ ۳ ۲ ۱ ۳۶ ۳۴ ۳۴	۴
C31	۳۳ ۳۲ ۳۱ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۶۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴	۳۱	۳۱	۷
C32	۶ ۴ ۳ ۲ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۲۳ ۲۱ ۱۸	۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۵ ۴ ۲ ۱ ۴۳ ۴۱ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۳۱ ۲۴ ۲۳ ۶	۶ ۴ ۲ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۲۳ ۲۱ ۱۸	۳
C33	۶ ۴ ۳ ۲ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۲۲ ۲۱	۲۳ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۶۵ ۴ ۲ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۳۱ ۲۴	۶ ۴ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۲۱	۳
C34	۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۶ ۱۲ ۶۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۳۶	۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۳۱ ۲۴ ۲۳ ۶۵ ۴ ۳	۳۳ ۳۲ ۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۶ ۱۲ ۶۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴	۱
C35	۴ ۳ ۲ ۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۶۵	۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۳۱ ۲۴ ۲۳ ۶۵ ۴ ۳	۳ ۲ ۱ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۶۵ ۴	۲
C36	۶ ۳ ۲ ۳۶ ۳۴ ۳۴ ۲۳ ۲۱	۳۲ ۳۱ ۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۹ ۱۷ ۱۶ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۶ ۴ ۳ ۲ ۳۶ ۳۵ ۳۴	۶ ۳ ۲ ۳۶ ۳۴ ۳۴ ۲۳ ۲۱	۱
C41	۳۴ ۳۳ ۳۴ ۳۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۶۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۵	۵ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۱۷ ۱۵ ۱۳	۵ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۱۷ ۱۵ ۱۳	۷
C42	۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۵ ۳۴ ۳۴ ۲۳ ۲۱ ۱۷ ۱۳ ۶۵ ۴ ۳ ۲	۵ ۴ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۱۹ ۱۷ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱	۵ ۴ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۱۷ ۱۳	۵
C43	۳۴ ۳۳ ۳۴ ۳۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۶۵ ۴ ۳ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۵	۵ ۴ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۱۹ ۱۷ ۱۳ ۱۲	۵ ۴ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۱۷ ۱۳ ۱۲	۷
A1	۱ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۴ ۳۳ ۲۱ ۱۷ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۶۵ ۴ ۳ ۲	۲۳ ۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۶۵ ۴ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۵ ۳۴ ۳۱ ۲۴	۳۴ ۳۴ ۳۳ ۲۱ ۱۷ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۶۵ ۴ ۲ ۱ ۳۵	۴

سطح	عوامل مشترک	عوامل پیش‌نیاز	عوامل دستیابی	متغیر
۴	۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۶۵ ۴۳ ۲۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۲	۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۲۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۳۱ ۲۴ ۲۳ ۶۵ ۴۳	۳۳ ۳۲ ۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۶۵ ۴۳ ۲۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴	A2
۱	۳۴ ۳۳ ۳۲ ۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۶۵ ۴۳ ۲۱ ۳۶ ۳۵	۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۳۱ ۲۴ ۲۳ ۶۵ ۴۳ ۲۱	۲ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۶۵ ۴۳	A3
۲	۳۴ ۲۳ ۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۲ ۶۵ ۴۳ ۲۱ ۴۳ ۴۲ ۳۵	۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۳۱ ۲۴ ۲۳ ۶۵ ۴۳ ۲۱	۳۶ ۳۵ ۳۴ ۲۳ ۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۲ ۶۵ ۴۳ ۲۱ ۴۳ ۴۲	A4
۴	۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۵ ۳۴ ۲۴ ۲۳ ۲۲ ۶۵ ۴۳ ۲	۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۵ ۴۳ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۵ ۳۴ ۳۱ ۲۴ ۲۳ ۶	۲۳ ۲۲ ۲۱ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۴۳ ۲ ۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۲۴ ۶۵	A5
۱	۳۳ ۳۲ ۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۶ ۱۲ ۶۵ ۴۳ ۲۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴	۲۲ ۲۱ ۱۹ ۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۳۱ ۲۴ ۲۳ ۶۵ ۴۳ ۲۱	۳۵ ۳۴ ۳۳ ۲۲ ۲۴ ۲۳ ۲۱ ۱۸ ۱۶ ۱۲ ۶۵ ۴۳ ۲۱ ۳۶	A6

در گام هفتم، ابتدا با استفاده از اطلاعات حاصله، مدل مستخرج از نظر خبرگان ترسیم گردید که در شکل ۴، آورده شده است. همان‌طور که در شکل ۴، مدل مستخرج از نظرات خبرگان، مشاهده می‌گردد برخی از روابط با خطوط جهت‌دار پررنگ، برخی به صورت خط‌چین پررنگ و برخی به صورت خط‌چین کمرنگ آورده شده است. خطوط جهت‌دار پررنگ، نشان‌دهنده وجود رابطه به صورت اصلی و غیرتعدی، خط‌چین کمرنگ، نشان‌دهنده وجود رابطه به صورت تعدی مهم و معنادار و خط‌چین پررنگ نشان‌دهنده این است که از نظر خبرگان رابطه وجود دارد اما محقق نتوانسته توجیه علمی و منطقی برای آن آورد. همچنین مطابق با دسته‌بندی صورت گرفته در مطالعه سوشیل^۱ (۲۰۱۲)، پژوهش حاضر در دسته علت و معلولی قرار دارد و با توجه به اینکه شرایط زمینه‌ای در دسته دیگری قرار گرفته و توجه این پژوهش صرفاً بر رابطه علت و معلولی است، شرایط محیطی (اجتماعی، فرهنگی و عدم امنیت اقتصادی) به‌عنوان شرایط زمینه‌ای در نظر گرفته شده و در تفسیر روابط کنار گذاشته شده است. سوشیل (۲۰۱۲) بیان می‌دارد، اگرچه مدل‌های ساختاری روابط بین عناصر یا متغیرها را نشان می‌دهند، اما این روابط باید به‌درستی تفسیر شوند. ماتریس تفسیری گامی در این جهت برای کمک به تفسیر روابط در مدل‌های ساختاری در یک زمینه معین است. ماتریس تفسیری، مجموعه‌ای از روابط را به شکل ماتریسی نشان می‌دهد که برای هر رابطه جفتی در سلول مربوطه تفسیر می‌شود. مدل نهایی که ترکیب مدل خبرگان و ماتریس تفسیری است، در شکل ۵، آورده شده است.



شکل ۴. مدل مستخرج از نظر خبرگان



شکل ۵. مدل نهایی مدل‌سازی ساختاری تفسیری

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف مدل‌سازی عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده و شاخص‌های آن، انجام گرفته است. به‌گونه‌ای که در راستای رسیدن به این مدل، ابتدا با استفاده از شیوه فراترکیب، عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده و شاخص‌های آن شناسایی شدند و پس از آن، با استفاده از شیوه مدل‌سازی ساختاری- تفسیری جامع‌فازی، عوامل مؤثر و شاخص‌ها سطح‌بندی شدند و روابط بین آن‌ها که مطابق با مطالعه سوشیل (۲۰۱۲)، جزء روابط علت و معلولی بود، مشخص و تفسیرهای مربوط به آن‌ها، ارائه گردید.

با توجه به مطالعه انجام‌گرفته، عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده، در قالب ۴ مؤلفه، ۲۲ مقوله و ۲۰۲ شاخص جای گرفته است. مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: مؤلفه‌های شغلی، خانوادگی، فردی و محیطی. مقوله‌های مربوط به مؤلفه‌های شغلی عبارت‌اند از: فشار تقاضاهای شغلی، فشار زمانی کار، شرایط رفاهی و حمایتی کار، اقتضانات درون‌نقشی پویا، تعارضات و خطرات شغلی، اهمیت نقش شغلی، سبک رهبری حامی، اشتیاق به کار و سازمان و معماری انسان‌محور سازمانی. مقوله‌های مربوط به مؤلفه‌های خانوادگی عبارت‌اند از: کیفیت زندگی خانوادگی، دوره مراقبت و پرستاری، فشار زمانی خانواده و فشار انتظارات خانوادگی. مقوله‌های مربوط به مؤلفه فردی عبارت‌اند از: ویژگی‌های زمینه‌ای، کانون کنترل درونی، هوشمندی معنوی، بالندگی روان‌شناختی، ناتوانی خودسامان‌دهی و رفتار انطباق‌پذیر. مقوله‌های مربوط به مؤلفه محیطی عبارت‌اند از: شرایط اجتماعی، شرایط فرهنگی و عدم امنیت اقتصادی. همسو با این نتیجه، زائد^۱ و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که بین تعارض کار - خانواده و ویژگی‌های محیط کار مانند مهارت، خواسته‌های کاری، اختیار تصمیم‌گیری و حمایت سرپرستان و همکاران رابطه شایان توجهی وجود دارد. رادیکو^۲ و همکاران (۲۰۲۱)، بارکاری زیاد و ابراهیم^۳ و همکاران (۲۰۲۱) عوامل مرتبط با کار، خانواده و امور مالی را به‌عنوان عوامل ایجادکننده تعارض کار - خانواده برشمردند. ژو^۴ و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که جو تفریحی باعث کاهش تعارض کار - خانواده می‌گردد. شین^۵ و همکاران (۲۰۲۰) بیان کردند که عدم امنیت شغلی و اعتیاد به کار تأثیر مثبت و معناداری بر تعارض کار - خانواده دارد. لابراگ و همکاران (۲۰۲۰) سن، تحصیلات، میزان تسهیلات و موقعیت پرستاران بیمارستان را به‌عنوان عوامل مؤثر بیان نمودند. ژائو^۶ و همکاران (۲۰۲۰)، حمایت سازمانی و پلوت^۷ و همکاران (۲۰۱۸)، حمایت در محل کار و خانه را به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر تعارض کار - خانواده مطرح نمودند. همچنین بهلا (۲۰۱۷) عواملی از جمله تفاوت جنسیتی، وضعیت والدین، افزایش تقاضای زمان شغلی، اضافه‌بار نقش، فرهنگ کار غیرحمایتی، عدم حمایت اجتماعی خانواده و رفتار متضرر مشتری را به‌عنوان عوامل اصلی تأثیرگذار بر تعارض کار - خانواده ارائه نمودند. پوتوپیتیا و همکاران (۲۰۱۷) بیان داشتند که زمان صرف‌شده برای فعالیت‌ها، فشار و ادراک نقش جنسیتی به‌طور معنی‌داری و مثبت بر تعارض کار - خانواده تأثیر

1. Zayed
2. Radico
3. Ibrahim
4. Xu
5. Shin
6. Zhou
7. Pluut

می‌گذارد و حمایت همسر و حمایت نظارتی به‌طور شایان توجهی و منفی بر تعارض کار - خانواده تأثیر می‌گذارد. گامور و همکاران (۲۰۱۷) بیان داشتند که پنج عامل از جمله نوع شغل، تعهد زمانی، حمایت از همسران و مطالبات خانواده بر بروز تعارض کار - خانواده تأثیر می‌گذارد. آکاس و همکاران (۲۰۱۵)، ساعت کار طولانی، عدم انعطاف‌پذیری شغلی، بار اضافی کار، مسئولیت مراقبت از کودکان، سن کودکان، مراقبت‌های وابسته، مسئولیت، تبعیض در محل کار، پشتیبانی ناکافی سرپرست، سبک مدیریت استبدادی، حمایت ناکافی خانواده و عدم حمایت از جانب همسر را به‌عنوان عوامل اثرگذار بر تعارض کار - خانواده برشمردند. در مطالعات داخلی، عبدی‌زرین و همکاران (۱۴۰۰)، باورهای غیرمنطقی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده را به‌عنوان عوامل پیش‌بینی‌کننده تعارض کار - خانواده ارائه نمودند. نوایی و همکاران (۱۳۹۹)، عدم تعادل تلاش-پاداش، سالاری و همکاران (۱۳۹۹)، حمایت اجتماعی، امین‌افشار و همکاران (۱۳۹۹) و سبک‌رو و همکاران (۱۳۹۷)، سرمایه‌های روان‌شناختی را به‌عنوان عوامل اثرگذار بر تعارض کار - خانواده نشان دادند. همچنین زارع و همکاران (۱۳۹۹)، مشکلات میان‌فردی، فرسودگی احساسی و انتقام‌جویی و آقایی و همکاران (۱۳۹۶)، حجم کاری را به‌عنوان عوامل اثرگذار بر تعارض کار - خانواده برشمردند.

با توجه به مطالعه انجام‌گرفته، شاخص‌های تعارض کار - خانواده، در قالب ۶ مقوله و ۵۱ شاخص جای گرفته است. مقوله‌ها عبارت‌اند از: شک و تردید و احتیاط، اضطراب و پریشان‌حالی، تهی‌شدگی شخصیتی، مشکلات جسمی، مشکلات شغلی و مشکلات خانوادگی. همسو با این نتیجه، آدمیویوا^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، تنش و اضطراب شغلی، فرسودگی عاطفی، عصبانیت و از کوره دررفتن، ناتوانی در پاسخ‌گویی به نیازهای کاری و خانوادگی، کاهش مشارکت شغلی، بازنشستگی پیش از موعد، کاهش سطح بهره‌وری در کار، کاهش رضایت زناشویی و خانوادگی، کاهش کیفیت زندگی، کاهش سطح بهره‌وری در خانه، کاهش تعلق خانوادگی، عدم اختصاص زمان کافی به خانواده، عدم اثربخشی در خانه به علت وظایف کاری را به‌عنوان شاخص‌های تعارض کار - خانواده برشمردند. اونیل^۲ و همکاران (۲۰۲۰)، تنش و اضطراب شغلی، نارضایتی شغلی (کاهش رضایت شغلی)، قصد ترک خدمت، افت عملکرد، افزایش غیبت از کار و تأخیر را به‌عنوان شاخص ارائه نمودند. مواسیا^۳ (۲۰۲۰)، عدم اعتماد به اطرافیان، پولات^۴ و همکاران (۲۰۱۸)، سکوت سازمانی، کلاینر^۵ و همکاران (۲۰۱۷)، فشار ادراک‌شده، جنسن^۶ و همکاران (۲۰۱۶)، تعارض نقش ادراک‌شده و فرسودگی عاطفی، ژو^۷ و همکاران (۲۰۱۵)، بدبینی سازمانی و دمسکی^۸ و همکاران (۲۰۱۴)، انزوا روان‌شناختی را به‌عنوان شاخص مشخص نمودند. همچنین کنگاتاران (۲۰۱۵) نشان داد که شاخص‌های تعارض کار - خانواده شامل افسردگی، ناراحتی اعصاب و روان، عصبانیت و از کوره دررفتن، کم‌اشتها شدن، سردرد، ناراحتی معده، فشارخون بالا، اعتیاد به مشروب و مواد مخدر، نارضایتی شغلی (کاهش رضایت شغلی)، قصد ترک خدمت، افت عملکرد، افزایش غیبت از کار و تأخیر و کاهش رضایت

1. Ademuyiwa
2. O'Neill
3. Muasya
4. Polat
5. Kleiner
6. Jensen
7. Ju
8. Demsky

زناشویی و خانوادگی است. در مطالعات داخلی، برخورداری شریف‌آباد و همکاران (۱۳۹۹)، کاهش کیفیت خواب، نعامی و همکاران (۱۳۹۸)، افزایش فشار روان‌شناختی و کاهش رضایت از زندگی، غلامی جوادیه و همکاران (۱۳۹۸)، طلاق عاطفی، رازقی نصرآباد و همکاران (۱۳۹۸)، احساس بی‌تفاوتی یا حالت تقابلی در محیط کار، ولیخانی و همکاران (۱۳۹۴)، روان‌رنجوری و نبوی و همکاران (۱۳۹۳)، بیگانگی از کار را به‌عنوان شاخص‌های تعارض کار - خانواده برشمردند. همچنین ولیان و همکاران (۱۳۹۸)، شاخص‌های تعارض کار - خانواده را در قالب مواردی تحت عنوان تنش و اضطراب شغلی، فشار ادراک‌شده، حمله قلبی و عصبی، نارضایتی شغلی (کاهش رضایت شغلی)، قصد ترک خدمت، کاهش تعهد و وفاداری و افت عملکرد ارائه نمودند.

درنهایت با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری - تفسیری جامع‌فازی به تبیین روابط بین عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده و شاخص‌های آن پرداخته شد. در ابتدا عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده و شاخص‌های آن با استفاده از تحلیل میک‌مک فازی در چهار دسته متغیرهای رابط، مستقل، خودمختار و وابسته جای گرفتند. متغیرهای فشارهای تقاضاهای شغلی، فشار زمانی کار، شرایط رفاهی و حمایتی کار، اقتضانات درون‌نقشی پویا، اهمیت نقش شغلی، سبک رهبری حامی، معماری انسان‌محور سازمانی، ویژگی‌های زمینه‌ای، شرایط اجتماعی، شرایط فرهنگی و عدم امنیت اقتصادی در گروه متغیرهای مستقل قرار گرفته‌اند. متغیرهای مستقل، متغیرهایی هستند که قدرت نفوذ بالا و میزان وابستگی پایینی دارند و به‌نوعی تأثیرگذاری بالا و تأثیرپذیری کمی دارند. متغیرهای تعارضات و خطرات شغلی، کیفیت زندگی خانوادگی، فشار زمانی خانواده، فشار انتظارات خانوادگی، بالندگی روان‌شناختی، ناتوانی خودسامان‌دهی، اضطراب و پریشان‌حالی، تهی‌شدگی شخصیتی، مشکلات شغلی و مشکلات خانوادگی در گروه متغیرهای رابط قرار گرفته‌اند. متغیرهای رابط، متغیرهایی هستند که قدرت نفوذ و میزان وابستگی بالایی دارند و تأثیرگذاری و تأثیرپذیری آن‌ها بالاست به‌گونه‌ای که هر تغییری هرچند کوچک در این متغیرها باعث تغییرات بسیار زیادی در سیستم می‌شود. متغیرهای مشکلات جسمی، شک و تردید و احتیاط، اشتیاق به کار و سازمان، کانون کنترل درونی، رفتار انطباق‌پذیر و هوشمندی معنوی در گروه متغیرهای وابسته قرار می‌گیرند. متغیرهای وابسته، متغیرهایی هستند که قدرت نفوذ پایین و میزان وابستگی بالایی دارند به‌گونه‌ای که تأثیرگذاری پایین و تأثیرپذیری بالایی دارند. درنهایت تنها متغیر دوره مراقبت و پرستاری در گروه متغیرهای خودمختار قرار گرفته است. متغیرهای خودمختار، متغیرهایی هستند که قدرت نفوذ و میزان وابستگی پایینی دارند و به‌نوعی جدا از سیستم هستند و تغییر در آن‌ها باعث تغییر آنچنانی در سیستم نمی‌شود. پس از فازی‌زدایی عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده و شاخص‌های آن، با استفاده از تحلیل میک‌مک قطعی عوامل و شاخص‌ها دوباره در چهار دسته متغیرهای رابط، مستقل، خودمختار و وابسته جای گرفتند. متغیرهای اقتضانات درون‌نقشی پویا، ویژگی‌های زمینه‌ای، فشار تقاضاهای شغلی، معماری انسان‌محور سازمانی، شرایط اجتماعی، اهمیت نقش شغلی و عدم امنیت اقتصادی در گروه متغیرهای مستقل جای دارند. همچنین متغیرهای تعارضات و خطرات شغلی، شرایط رفاهی و حمایتی کار، فشار زمانی کار، سبک رهبری حامی، فشار انتظارات خانوادگی، مشکلات شغلی، فشار زمانی خانواده، کیفیت زندگی خانوادگی، اضطراب و پریشان‌حالی و مشکلات جسمی در گروه متغیرهای رابط قرار می‌گیرند.

همچنین متغیرهای شک و تردید و احتیاط، تهی‌شدگی شخصیتی، اشتیاق به کار و سازمان، کانون کنترل درونی، ناتوانی خودسامان‌دهی، هوشمندی معنوی، رفتار انطباق‌پذیر، بالندگی روان‌شناختی و مشکلات خانوادگی در گروه متغیرهای وابسته قرار می‌گیرد. همچنین متغیرهای دوره مراقبت و پرستاری و شرایط فرهنگی در گروه متغیرهای خودمختار جای دارد. همچنین از مقایسه میک‌مک فازی با میک‌مک قطعی می‌توان بیان نمود که تفاوت‌هایی بین آن‌ها وجود دارد به‌گونه‌ای که در میک‌مک قطعی تعداد متغیرهای رابط بدون تغییر مانده، متغیرهای خودمختار و وابسته افزایش یافته و متغیرهای مستقل کاهش یافته است. سپس سطح‌بندی انجام شد و عوامل و شاخص‌ها در هشت سطح، جای گرفتند. به‌گونه‌ای که در سطح نخست، کیفیت زندگی خانوادگی، بالندگی روان‌شناختی، رفتار انطباق‌پذیر، تهی‌شدگی شخصیتی و مشکلات خانوادگی، در سطح دوم، ناتوانی خودسامان‌دهی و مشکلات جسمی، در سطح سوم، کانون کنترل درونی و هوشمندی معنوی، در سطح چهارم، اشتیاق به کار و سازمان، فشار زمانی خانواده، فشار انتظارات خانوادگی، شک و تردید و احتیاط، اضطراب و پریشان‌حالی و مشکلات شغلی، در سطح پنجم، شرایط رفاهی و حمایتی کار، سبک رهبری حامی، دوره مراقبت و پرستاری و شرایط فرهنگی، در سطح ششم، فشار زمانی کار و تعارضات و خطرات شغلی، در سطح هفتم، ویژگی‌های زمینه‌ای، اهمیت نقش شغلی، اقتضائات درون‌نقشی پویا، شرایط اجتماعی و عدم امنیت اقتصادی و در سطح هشتم، فشار تقاضای شغلی و معماری انسان‌محور سازمانی قرار دارند. درنهایت با توجه به مدل مستخرج از نظرات خبرگان، مشخص گردید که بین عوامل و شاخص‌ها رابطه وجود دارد اما با توجه به اینکه در این روش باید برای روابط توجیه منطقی آورده شود، برخی از روابط در مدل نهایی حذف شده‌اند. دلیل حذف این روابط این است که محقق نتوانسته توجیه علمی و منطقی برای آن آورد. همچنین مطابق با دسته‌بندی صورت گرفته در مطالعه سوشیل (۲۰۱۲)، پژوهش حاضر در دسته علت و معلولی قرار دارد و با توجه به اینکه شرایط زمینه‌ای در دستة دیگری قرار گرفته و توجه این پژوهش صرفاً بر رابطه علت و معلولی است، شرایط محیطی (اجتماعی، فرهنگی و عدم امنیت اقتصادی) به‌عنوان شرایط زمینه‌ای در نظر گرفته شده و در تفسیر روابط کنار گذاشته شده است. همچنین مدل نهایی نشان می‌دهد، مواردی که در سطح زیرین هستند، تأثیرگذاری بیشتری داشته و مواردی که در سطح بالایی قرار دارند، تأثیرپذیری بیشتری دارند. در شکل ۵، تفسیر روابط بین عوامل و شاخص‌ها آورده شده است.

همچنین در این مدل‌سازی ساختاری - تفسیری، روابط بین عوامل و شاخص‌ها جدا از اینکه کدام‌یک عوامل و کدام‌یک شاخص هستند، انجام شده است. به‌نوعی که کلیه عوامل و شاخص‌ها به‌صورت زوجی توسط خبرگان مقایسه و سطح‌بندی شدند و مدل نهایی بر اساس رابطه علت و معلولی بین عوامل و شاخص‌ها حاصل شد و همین موارد سبب شده است برخی از عوامل در بالاترین سطح که تأثیرپذیرند، قرار گیرند و برعکس در مورد شاخص‌ها نیز صدق می‌کند. همان‌طور که در مدل مشاهده می‌شود، فشار تقاضاهای شغلی و معماری انسان‌محور سازمانی تأثیرگذارترین موارد هستند و توجه صرف به شغل و بی‌توجهی به ارزش‌های انسانی، نقطه شروع ایجاد تعارض کار - خانواده هستند و هرچه در این مدل به سمت بالا حرکت کند، ملاحظه می‌شود که سبب ایجاد مشکلاتی جسمی و روانی برای فرد و همچنین مشکلات خانوادگی و رفتاری می‌شود. با توجه به اینکه فشار تقاضاهای شغلی و فشار زمانی کار در بانک در سطح بالایی قرار دارد

و ادامه‌دار بودن این فشارها بدون توجه به ویژگی‌های افراد موجب از بین رفتن ارزش‌های انسانی و پوچی شده و تعارض کار - خانواده را پدید آورد و این مسیر آن‌قدر ادامه یابد که فرد را با مشکلات زیادی مواجه کند و با توجه به پیامدهای نامطلوبی که تعارض کار - خانواده برای فرد، خانواده و جامعه دارد، مانند خروج افراد از سازمان، فقر استعداد، منفی شدن ذهنیت نسبت به سازمان و در بدترین شرایط ورشکستگی و نابودی سازمان. به همین دلیل آشنایی با عوامل مؤثر و شاخص‌ها و تفسیر روابط بین آن‌ها (مدل حاصل شده) باعث می‌شود که کارکنان شناخت بیشتری از موضوع حاصل کنند و همچنین، مدیران و سیاست‌گذاران در اولویت‌بندی، تعیین اهداف و برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و اقدامات پیشگیرانه یا مقابله‌ای، به آن توجه ویژه‌ای نمایند. توجه مدیران و سیاست‌گذاران سبب می‌شود که کارکنان احساس ارزشمند بودن در سازمان خود کنند و نسبت به کارشان احساس مسئولیت بهتری داشته باشند و تفویض اختیار به کارکنان سبب می‌شود که بتوانند برنامه‌ریزی بهتری برای خود داشته باشند و بین مسئولیت‌های خود تعادل ایجاد نمایند. مجموعه‌ای از این موارد سبب کاهش تعارض کار - خانواده شده و از خروج افراد شایسته از سازمان جلوگیری می‌کند.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌ها، می‌توان در رابطه با تعارض کار - خانواده، پیشنهادهایی را ارائه داد:

۱. همان‌طور که مشخص شد، عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده شامل عوامل شغلی، خانوادگی، فردی و محیطی است. این موارد نشان‌دهنده آن است که عوامل متعددی در شکل‌گیری و ریشه دواندن تعارض کار - خانواده دخیل هستند و اگر مدیران از کارکنان بخواهند که فقط به شغل توجه کنند، آن‌ها را از دیگر عوامل غافل نموده و سبب برهم خوردن تعادل بین مسئولیت‌های فرد در شغل و خانواده می‌گردد. از این‌رو بهتر است که مدیران در هدف‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری در شغل، تک‌بعدی نباشند و تمامی جنبه‌های زندگی فرد را مدنظر قرار دهند تا فرد بتواند بین مسئولیت‌های خود تعادل ایجاد نموده و دچار مشکل نشود.
۲. همان‌طور که مشخص شد، شاخص‌های تعارض کار - خانواده شامل شک و تردید و احتیاط، اضطراب و پریشان‌حالی، تهی‌شدگی شخصیتی، مشکلات جسمی، مشکلات شغلی و مشکلات خانوادگی است. از آنجایی که تعارض کار - خانواده تمامی جنبه‌های جسمی و روانی و همچنین زندگی و شغل فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بهتر است که به‌طور مرتب و دوره‌ای میزان وجود عوامل مؤثر بر تعارض کار - خانواده و شاخص‌های آن در بستر بانک‌ها بررسی شود و در صورت مشاهده موارد نامطلوب هرچه سریع‌تر با آن مقابله شود تا از عواقب خطرناکی که برای فرد، سازمان و جامعه دارد، جلوگیری شود. همچنین می‌توان از متخصصان و مشاوران یا کارگاه‌های آموزشی جهت بهبود وضعیت استفاده نمود.
۳. با توجه به مدل حاصل شده، فشار تقاضای شغلی و معماری انسان‌محور سازمانی بیشترین تأثیرگذاری را دارند و می‌توانند سرآغاز شکل‌گیری تعارض کار - خانواده باشند، به همین دلیل به مدیران توصیه می‌شود که توقع شغلی بیش‌ازحد نداشته و با کارکنان مطابق با ارزش‌های انسانی رفتار شود و به آن‌ها به‌عنوان ماشین جمع‌آوری پول و سپرده نگاه نشود.

۴. با توجه به اینکه در تعارض کار - خانواده هم کار و هم خانواده برهم اثرگذار هستند، نباید فقط به شغل توجه کرد بلکه باید شرایط خانوادگی فرد نیز در نظر گرفته شود به گونه‌ای که اگر فرد با فشار انتظارات خانوادگی و فشار زمانی خانواده روبه‌رو باشد، وظایف نسبتاً سبک‌تری برای وی در نظر گرفته شود تا بتواند بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی خود مجدداً تعادل ایجاد نماید. همچنین در رابطه با دوره مراقبت و پرستاری، بانک می‌تواند با در نظر گرفتن برخی تسهیلات ویژه به کارکنان خود کمک کند و همچنین در رابطه با کیفیت زندگی خانوادگی که مسئله بسیار مهمی است، بانک می‌تواند با ارجاع دادن فرد به متخصص یا مشاور مربوط یا با ایجاد نمودن کارگاه‌ها و کلاس‌های آموزشی می‌تواند به وی کمک کند.
۵. در رابطه با فشار تقاضاهای شغلی، فشار زمانی کار، شرایط رفاهی و خدماتی و تعارضات و خطرات شغلی، مدیران و سیاست‌گذاران برای کاهش فشارها می‌توانند به جای اینکه کارکنان را ملزم به انجام وظایف زیاد در مدت‌زمان محدود نمایند، برای وظایف کارکنان بازه زمانی طولانی‌تری مشخص کنند اما در عوض کیفیت کاری بالاتری را طلب کنند. این گونه هم فشارها از دوش کارکنان کاسته می‌شود و هم به آن‌ها فرصتی جهت بروز خلاقیت و توانمندی‌هایشان ارائه می‌گردد و هم از بروز تعارض در بین کارکنان و از بین رفتن جو سالم کاری جلوگیری می‌شود.

محدودیت پژوهش

در راستای انجام پژوهش، محقق با محدودیت‌هایی مواجه شد که عبارت است از:

۱. پدید آمدن بیماری کرونا و در پی آن قرنطینه و تعطیلاتی که پدید آمد و همچنین قانون‌هایی که برای کاهش حضور کارمندان در محیط کار وضع شد، موجب تأخیر در روند پژوهش و سخت شدن انجام پژوهش در جامعه هدف شد.
۲. این پژوهش در بانک و توسط کارکنان آن انجام‌گرفته است، به همین دلیل ممکن است نتایج این پژوهش قابل تعمیم به بستر پژوهشی دیگر نباشد.

منابع

- اصلی، شیدا (۱۳۹۴). *تعارض کار - خانواده و مؤلفه‌های تأثیرپذیر از آن*. تهران: انتشارات آرنا.
- افشانی، سیدعلیرضا و هاتفی‌راد، لیدا (۱۳۹۶). بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۸(۴)، ۱-۱۸.
- آقایی، اصغر و محمودی، حمیدرضا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین حجم کار با تعارض کار و خانواده و راه‌کارهای اصلاح و بهبود وضعیت موجود (مطالعه موردی: کارکنان هنگ مرزی اترک استان گلستان). *پژوهش‌نامه مطالعات مرزی*، ۵(۲)، ۱-۱۰۹.
- ۱۳۴.

- امین‌افشار، زهرا؛ کزازی، ابوالفضل و هوشنگی، محسن (۱۳۹۹). نقش سرمایه‌های روانی بر تعارض کار - خانواده و عملکرد سازمان (مورد مطالعه: اداره کل ثبت‌اسناد و املاک شهر مشهد). مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۱۴(۵۲)، ۱۴۳-۱۷۰.
- برخورداری شریف‌آباد، معصومه؛ دهقان‌دهنوی، فهیمه و نصیریانی، خدیجه (۱۳۹۹). بررسی ارتباط تعارض کار - خانواده با کیفیت خواب در پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه. پرستاری/ایران، ۱۵(۳)، ۸۶۶-۸۹۶.
- بیات، اکبر؛ لطیفی، میثم؛ مرادی، مرتضی و اسلامبولچی، علیرضا (۱۳۹۸). طراحی الگوی ایدئولوژی سازمانی با رویکرد TISM فازی. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷(۳)، ۶۳-۷۶.
- حسابی، معصومه؛ مقصودی، شاهرخ؛ امامی سیگارودی، عبدالحسین؛ کاظم‌نژاد لیلی، احسان و منفردمژدهی، آرزو (۱۳۹۴). تعارض کار - خانواده در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر رشت. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۳(۴)، ۱۲۳-۱۵۲.
- رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی؛ علی‌مندگاری، ملیحه؛ و محمدی پورندوشن، علی (۱۳۹۴). بررسی تعارض کار - خانواده و رابطه آن با رفتار باروری (مطالعه‌ای در بین زنان شاغل در اداره آموزش و پرورش شهر یزد). نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۱۰(۱۹)، ۱۶۵-۱۹۳.
- زارع، رضا؛ فتحی‌زاده، علیرضا و عبدی‌نیا، حسین (۱۳۹۹). تأثیر مشکلات میان‌فردی بر تعارض کار-خانواده: واکاوی نقش میانجیگر فرسودگی احساسی و تعدیلگر انتقام‌جویی. مطالعات منابع انسانی، ۱۰(۱)، ۱۰۹-۱۳۴.
- سالاری، رقیه؛ بحرالعلوم، حسن و بیگلری، نسرين. (۱۳۹۹). تأثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار - خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان. مدیریت ورزشی، ۱۲(۱)، ۱۸۱-۲۰۰.
- سبک‌رو، مهدی؛ کلهریان، رضا؛ کامجو، زین‌العابدین و طالقانی، غلامرضا (۱۳۹۰). تعارض کار و خانواده: نقش ادراک حمایت‌های سازمانی در قصد ترک خدمت (مورد کاوی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران). مدیریت دولتی، ۳(۶)، ۱۱۱-۱۲۶.
- سبک‌رو، مهدی و فلاحی، محمدباقر (۱۳۹۷). تبیین تعارض کار- خانواده از طریق سرمایه روان‌شناختی پرستاران. پژوهش پرستاری ایران، ۱۳(۲)، ۸۱-۸۹.
- صیغ، محمدحسن؛ ثابت مهارلوئی، عباس؛ رستگار، احمد و طالبی، سعید (۱۳۹۳). بررسی عوامل سازمانی و روان‌شناختی مؤثر بر تعارض کار - خانواده پرستاران زن متأهل (ارائه الگوی تحلیل مسیر). زن و جامعه، ۵(۲)، ۴۹-۶۸.
- عبدی‌زرین، سهراب؛ شاهمرادی، رقیه و جعفری، زهرا (۱۴۰۰). پیش‌بینی تعارض کار- خانواده بر اساس باورهای غیرمنطقی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده. رویش روان‌شناسی، ۱۰(۱)، ۱۵-۲۴.
- غلامی‌جوادی، اعظم؛ کاظمی، مجید و ابادری، فرخ (۱۳۹۸). ارتباط طلاق عاطفی با تعارض کار - خانواده در پرسنل بالینی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. سلامت جامعه، ۱۳(۲)، ۷۴-۸۲.
- کمالی، یحیی. (۱۳۹۶). روش‌شناسی فراترکیب. فصلنامه سیاست، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۴۷(۳)، ۷۲۱-۷۳۶.
- ملکوتی‌خواه، مهدی؛ کریمی، علی؛ حسینی، سیدمصطفی و رستگار خالده، امیر (۱۳۹۶). مدل‌سازی ارتباط بین تعارض کار - خانواده و حوادث شغلی در یک صنعت تولید فولاد. بهداشت و ایمنی کار، ۷(۱)، ۷۷-۸۶.

- ملکیها، مرضیه؛ باغبان، ایران؛ فاتحی زاده، مریم و اعتمادی، عذرا. (۱۳۹۳). بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار - خانواده بر رضایت شغلی زنان شاغل دانشگاه اصفهان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۶(۱۹)، ۱۱۰-۱۲۸.
- موسوی، سیدعلیرضا و الوانی، جمال‌الدین (۱۳۹۹). رابطه بین مهارت‌های شناختی و فراشناختی با تعارض کار و خانواده در پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۹(۳)، ۱-۷.
- نادری، نیلوفر؛ حصارزاده، رضا و نصیرزاده، فرزانه (۱۳۹۷). بررسی تعارض کار - خانواده در جامعه حسابرسان و عوامل مؤثر بر آن. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۳(۵)، ۲۳۳-۲۶۲.
- نبوی، سیدعبدالحسین و شهریار، مرضیه (۱۳۹۳). علل و پیامد تعارض کار - خانواده و بررسی بیگانگی از کار به‌عنوان یکی از پیامدهای آن. *پژوهش‌های راهبردی/امنیت و نظم اجتماعی*، ۳(۱)، ۴۵-۵۹.
- نعمی، عبدالزهره و محمودی کیا، مریم (۱۳۹۸). رابطه تعارض کار - خانواده با فشار روان‌شناختی و رضایت زندگی. *مجله روان‌شناسی*، ۲۳(۱)، ۹۹-۱۱۱.
- نوابی، سیدسعید و پورمیری، منصوره (۱۳۹۹). تأثیر ادراک عدم تعادل تلاش- پاداش بر تعارض کار - خانواده با نقش میانجی‌گری بهزیستی ذهنی (مورد مطالعه: کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)). *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۲۱(۴)، ۳۳-۴۵.
- ولیان، حسن؛ کوشکی جهرمی، علیرضا؛ ارویی، مهران و صمدی، معصومه (۱۳۹۸). طراحی مدل سیستم‌های پویای تضاد دوگانه (مطالعه موردی: متخصصان پروژه‌های عمرانی). *پژوهشنامه بازرگانی*، ۲۳(۹۲)، ۲۱-۵۴.
- ولیکانی، سارا و ارشدی، نسرین (۱۳۹۴). بررسی رابطه ساده و چندگانه روان‌رنجورخویی، حمایت سازمانی ادراک‌شده از خانواده، رفتارهای حمایتی سرپرست از خانواده و رفتارهای حمایتی همکار از خانواده با تعارض کار - خانواده. *نخستین کنگره بین‌المللی جامع روان‌شناسی ایران*، ۱-۹.

References

- Abdi Zarrin, S., Shahmoradi, R., & Jafari, Z. (2021). Predicting of Work-Family Conflict Based on irrational beliefs and Perceived Social Support. *Rooyesh*, 10(1), 15-24. (in Persian)
- Ademuyiwa, J. A., Dahunsi, T. N., Adetunji, A. A., & Adeniran, O. (2021). Work-Family Conflicts among Female Staff of Higher Institutions in Nigeria. *Journal of Family Issues*, 1-16, DOI: 10.1177/0192513X21994132.
- Afshani, S., & Hatefirad, L. (2017). Investigate Related Factors with Work- Family Role Conflict with Emphasis on Organizational Factors Among Employed Women. *Journal of Applied Sociology*, 28(4), 1-18. doi: 10.22108/jas.2017.21734 (in Persian)
- Agae, A., & Mahmoudi, H. R. (2017). Investigating the Relationship Between Workload and Conflict Between Work and Family and Ways to Improve the Status Quo (Case Study: Atrak Branch Employees of Golestan Province). *Journal of Border Studies*, 5(2), 109-134. (in Persian)

- Akkas, M. A., Ikbal Hossain, M., & Rhaman, S. (2015). Causes and Consequences of Work-Family Conflict (WFC) among the Female Employees in Bangladesh: an Empirical Study. *Journal of Business and Economics*, 6(12), 2063-2071.
- Aminafshar, Z., Kazazi, A., & Hooshangi, M. (2020). The Role of Psychic Capital in Work-Family Conflict and Organizational Performance: The Case of Real Estate Registration Office in Mashhad. *The Journal of Productivity Management*, 14(52), 143-170. doi: 10.30495/qjopm.2020.561563.1974 (in Persian)
- Asli, S. (2015). *Work-Family Conflict and Its Influential Components*. Tehran: Arna Publication. (in Persian)
- Aycan, Z. (2005). Relative Contributions of Child Care, Spousal Support and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Woman: the Case of Turkey. Sex Roles. *Journal of Resaerch*, 57, 31-42.
- Barkhordary, M., Dehghan Dehnavi, F., & Nasiriani, K. (2020). The Relationship between Work-Family Conflict and Sleep Quality in Nurses Working in Critical Care Units. *IJNR*, 15(3), 86-96. (in Persian)
- Bayat, A., Meisamlatifi, M., Moradi, M., & Slambolchi, A. (2019). Designing of organizational ideology pattern with a fuzzy TISM approach. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 7(3), 63-76. doi: 10.30473/ipom.2019.42380.3324 (in Persian)
- Bhalla, A. (2017). Antecedents of Work-Family Conflict among Frontline Bank Employees. *Pacific Business Review International*, 10(1), 139-147.
- Demsky, C. A., Ellis, A. M., & Fritz, C. (2014). Shrugging it off: Does Psychological Detachment from Work Mediate the Relationship Between Workplace Aggression and Work-Family Conflict?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 195-205.
- Gamor, E., Fay Amisah, E., Amisah, A., & Nartey, E. (2017). Factors of Work-Family Conflict in the Hospitality Industry in Ghana. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 17(4), 482-501.
- Gholami Javadeh, A., Kazemi, M., & Abazari, F. (2019). The Relationship between Emotional Divorce and Work-family Conflict in the Clinical Staff of Rafsanjan University of Medical Sciences. *Community Health Journal*, 13(2), 74-82. doi: 10.22123/chj.2019.85369.0 (in Persian)
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hesabi, M., Maghsoudi, S. H., Emami Sigaroudi, A., Kazemnejad Leili, E., & Monfared, A. (2015). Work-Family Conflict among Nurses Working in Gilan University of Medical Sciences. *Quarterly Journal of Women s Studies Sociological and Psychological*, 13(4), 123-152. (in Persian)
- Ibrahim, S. H., & Zaimah, R. (2021). Work-Family Conflicts among Women Civil Servants. *Geografia-Malaysian Journal of Society & Space*, 17(1), 140-154.

- Jensen, M. T. (2016). A Two Wave Cross-lagged Study of Work-Role Conflict, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(6), 591-600.
- Ju, L., Jing, X., Lin, Z., & Meng, D. (2015). The Influence of Abusive Supervision on Work-to-Family Conflict: the Mediation Role of Organizational Justice. *2nd International Conference on Education Reform and Modern Management (ERMM)*, 15, 284-286.
- Kamali, Y. (2017). The Methodology of Meta Synthesis and Implications for Public Policy. *Political Quarterly*, 47(3), 721-736. doi: 10.22059/jpq.2017.62861 (in Persian)
- Kengatharan, N. (2015). The Nature of Work Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 163-188.
- Khatwani, G., Singh, S. P., Trivedi, A., & Chauhan, A. (2015). Fuzzy-TISM: A Fuzzy Extension of TISM for Group Decision Making. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 16, 97-112.
- Khursheed, A., Mustafa, F., Arshad, I., & Gill, S. (2019). Work-Family Conflict among Married Female Professionals in Pakistan. *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 4 (2), 123-130.
- Kleiner, S., & Wallace, J. E. (2017). Oncologist Burnout and Compassion Fatigue: Investigating Time Pressure at Work as a Predictor and the Mediating Role of Work-Family Conflict. *BMC Health Services Research*, 17, DOI: 10.1186/s12913-017-2581-9.
- Labrague, L. J., Ballad, C. A., & Fronda, D. C. (2020). Predictors and Outcomes of Work-Family Conflict among Nurses. *International Nursing Review*, DOI: 10.1111/inr.12642.
- Liang, H. L. (2020). How Workplace Bullying Relates to Facades of Conformity and Work-Family Conflict: The Mediating Role of Psychological Strain. *Psychological Reports*, 123(6), 2479-2500.
- Liu, J., Lambert, E. G., Kelley, T., Zhang, J., & Jiang, S. (2019). Exploring the Association between Work-Family Conflict and Job Involvement. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 64(8), 791-817.
- Liu, K. X., Yin, T. T., & Shen, Q. (2020). Relationships between Sleep Quality, Mindfulness and Work-Family Conflict in Chinese Nurses: a Cross-Sectional Study. *Applied Nursing Research*, 55, DOI: 10.1016/j.apnr.2020.151250.
- Loscalzo, Y., Raffagnino, R., Gonnelli, C., & Giannini, M. (2019). Work-Family Conflict Scale: Psychometric Properties of the Italian Version. *SAGE Open*, 1-12.
- Malakoutikhah, M., Karimi, A., Hosseini, M., & Rastgarkhaled, A. (2017). Modeling of Relationship between Work-Family Conflict and Occupational Accident in a Steel Manufacturing Industry. *Journal of Health Saf Work*, 7(1), 77-84. (in Persian)
- Malekiha, M., Abedi, M., Baghban, I., Johari, A., & Fatehizade, M. (2013). The Effect of Work-Family Conflict Management on Marital Satisfaction of Female Employees at Isfahan University. *Psychological Achievements*, 20(2), 161-178. (in Persian)

- Mosavi, A., & Alvani, J. (2020). The Relationship between Cognitive and Metacognitive Skills and Work-Family Conflict in Nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 9(3), 1-7. (in Persian)
- Muasya, G. (2020). Stressors and Work-Family Conflict among Female Teachers in Urban Public Schools in Kenya. *South African Journal of Education*, 40(2), 1-11.
- Naami, A., & Mahmoodikia, M. (2019). The Relationship of Work- Family Conflict and Interpersonal Conflict with Psychological Strain and Life Satisfaction. *Journal of Psychology*, 23(1), 99-111. (in Persian)
- Nabavi, S. A., & Shahryari, M. (2014). Reasons and Outcomes of Work-Family Conflict and Work Alienation as one of Its Outcomes. *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 3(1), 45-59. (in Persian)
- Naderi, N., Hesarzadeh, R., & Nasirzadeh, F. (2018). Investigating Work-Family Conflict and its Effective Factors. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 3(5), 233-262.
- Navabi, S. S., & Pourmiri, M. (2021). The effect of Effort-Reward Imbalance (ERI) On Work-Life Conflict (WLC) with the mediating role of mental well-being (Case: official employees and faculty member of Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan)). *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 21(4), 33-45. doi: 10.30486/jsrp.2019.1873455.1946 (in Persian)
- O'Neill, J., & Follmer, K. (2020). A Multilevel Review of Hospitality Industry Work-Family Conflict Research and a Strategy for Future Research. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 44(4), 3-44.
- Obrenovic, B., Du, J., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: a Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11, DOI: 10.3389/fpsyg.2020.00475.
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P., & Liu, Y. (2018). Social Support at Work and at Home: Dual-buffering Effects in the Work-Family Conflict Process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13.
- Polat, S., Kutlu, L., Ay, F., Erkan, H.A., & Dogrusoz, L. A. (2018). The Relationship between Work-Family Conflict, Organizational Silence and Social Support in Nurses at a University Hospital. *Journal of Psychiatric Nursing*, 9(3), 195-204.
- Pothupitiya, H. K., & Ratnayaka, R. M. (2017). Determinants of Work-Family Conflict Encountered by Female Married Employees: Empirical Evidence from Apparel Industry in Sri Lanka. *Proceedings of the 6th International Conference on Management and Economics*, 225-248.
- Radico, J., Oser, T., Fausnight, T., Berg, A., Ouyang, A., & Leong, S. L. (2021). Factors that Influence Work Family Conflict for Women Faculty. *MedEdPublish*, 10(1), DOI: 10.15694/mep.2021.000063.1.
- Raffenaud, A., Unruh, L., Fottler, M., Liu, A. X., & Andrews, D. (2020). A Comparative Analysis of Work-Family Conflict among Staff, Managerial, and Executive Nurses. *Nursing Outlook*, 68(2), 231-241.

- Razeghi, H., Alimandegari, M., & Mohammadi, A. (2015). Family-Work Conflict and its Relation to Fertility Behavior A study among employed women in education section in the city of Yazd. *Journal of Population Association of Iran*, 10(19), 165-193. (in Persian)
- Sabokro, M., & Fallahi, M. B. (2018). Explanation of Work -Family Conflict through Psychological Capital among Nurses. *IJNR*, 13(2), 81-89. (in Persian)
- Sabokroo, M., Kalhorian, R., Kamjoo, Z., & Taleghani, G. (2011). Work-family Conflict: The Role of Organizational Supportive Perception in Turnover Intention (Case study of nurses of Tehran's hospitals. *Journal of Public Administration*, 3(6), 111-126. (in Persian)
- Salari Esker, R., Bahrololoum, H., & Biglari, N. (2020). The effect of social support and work-family conflict on employee job performance of sport and youth departments of Kerman province. *Sport Management Journal*, 12(1), 181-200. doi: 10.22059/jsm.2019.253892.2049 (in Persian)
- Sandelowski, M., & Barros, J. (2007), *Handbook for synthesizing qualitative research*, Springer publishing company Inc.
- Schieman, S., Badawy, P. J., Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict during the COVID-19 Pandemic. *Socius*, 7, 1-19.
- Seyf, M., Sabet, M. A., Rastegar, A., & Talebi, S. (2014). Organizational and Psychological Factors Affecting Work - Family Conflict among Married Female Nurses (Path Analysis Model). *Quarterly Journal of Women and Society*, 5(18), 49-68. (in Persian)
- Shin, J., & Shin, H. (2020). Impact of Job Insecurity on Hotel Workers' Workaholism and Work-Family Conflict in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1-12.
- Sushil. (2012). Interpreting the Interpretive Structural Model. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 13(2), 87-106, DOI 10.1007/s40171-012-0008-3.
- Valikhani, S., & Arshadhi, N. (2014). Investigating the simple and multiple relationship between neuroticism, perceived organizational support for the family, supportive behaviors of the supervisor for the family, and supportive behaviors of colleagues for the family with work-family conflict. *The first international comprehensive psychology congress of Iran*, 1-9. (in Persian)
- Valiyan, H., Koushki Jahromi, A., Orooyee, M., & Samadi, M. (2019). Work-Family Conflict/ Family-Work Conflict/ Dynamic Systems Model. *Iranian Journal of Trade Studies*, 23(92), 21-54. (in Persian)
- Xu, S., Wang, Y., Ma, E., & Wang, R. (2020). Hotel Employees' Fun Climate at Work: Effects on Work-Family Conflict and Employee Deep Acting through a Collectivistic Perspective. *International journal of hospitality management*, 91, 1-9. DOI: 10.1016/j.ijhm.2020.102666.
- Yu, J., Song, H., Shi, H., & Wang, K. (2020). Association between Work-Family Conflict and Overall Well Being among Chinese Nurse Leaders. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1498-1503.

- Zare, R., Fathizadeh, A., & Abdinia, H. (2020). Effects of Interpersonal Problems on Work-Family Conflict: Mediating Role of Emotional Exhaustion and Moderating Role of Retaliation. *Journal of Human Resource Management*, 10(1), 109-134. doi: 10.22034/jhrs.0621.105968 (in Persian)
- Zayed, H. A., Kabbash, I. A., El-Sallamy, R. M., & Abdo, S. A. F. (2021). Work Environment Characteristics as Determinants of Work to Family Conflict among Working Females, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(32), 43985-43991.
- Zhou, S., Li, X., & Gao, B. (2020). Family/Friends Support, Work-Family Conflict, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Young Preschool Teachers in China: A Serial Mediation Model. *Children and Youth Services Review*, 113, DOI: 10.1016/j.chilyouth.2020.104997.