

Research Paper

Relationship of Work-family Conflict, Work-life imbalance, and Work-related Stress With Employee Performance of Married Women in Indonesia: A Cross-sectional Study



*Christian Wiradendi Wolor¹, Datu Razali Datu Eranza², Mahmoud Ali Rababah³, Ahmad Nurkhin⁴

1. Faculty of Economics, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia.
2. Faculty Core Courses, Universiti Malaysia Sabah, Kota Kinabalu Sabah, Malaysia.
3. Department of English Language and Literature (Department Directly), Al-Balqa Applied University, Al-Balqa, Jordan.
4. Faculty of Economics and Business, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia.



Citation Wiradendi Wolor CH, Datu Eranza DR, Rababah MA, Nurkhin A. [Relationship of Work-family Conflict, Work-life imbalance, and Work-related Stress With Employee Performance of Married Women in Indonesia: A Cross-sectional Study (Persian)]. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*. 2023; 29(3):350-369. <http://dx.doi.org/10.32598/ijpcp.29.3.4713.1>

doi <http://dx.doi.org/10.32598/ijpcp.29.3.4713.1>



Received: 28 Aug 2023
Accepted: 11 Sep 2023
Available Online: 01 Oct 2023

Key words:

Work-Family Conflict, Work-Life Imbalance, Work Stress, Employee Performance

ABSTRACT

Objectives This study aims to assess the relationship of work-family conflict (WFC), work-life imbalance, and work-related stress with the performance of working women in Indonesia.

Methods This is a quantitative cross-sectional study using structural equation modeling. The participants were 404 married female workers in Indonesia. A research-made questionnaire was used to collect data. The data were analyzed in Smart PLS software version 3.

Results The results showed that WFC had a significant relationship with work-related stress ($P < 0.001$), and work-life imbalance had a significant relationship with work-related stress ($P < 0.001$). The WFC had no significant relationship with employee performance ($P = 0.690$). The work-life imbalance had no significant relationship with employee performance, either ($P = 0.137$). Finally, work-related stress had a negative significant relationship with employee performance ($P = 0.003$).

Conclusion Organizational and managerial support can help working women achieve an effective harmony between work and family roles.

* Corresponding Author:

Christian Wiradendi Wolor

Address: Faculty of Economics, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia.

Tel: +62 (85) 921511970

E-mail: christianwiradendi@unj.ac.id

Extended Abstract

Introduction

In a conventional family structure, based on the expectations of society, a man has a breadwinner role, and a woman has a homemaker role. Historically, social norms have dictated that women should refrain from pursuing higher education due to the prevailing belief that higher education can limit their homemaker roles. When a woman wants to develop her skills through education or employment, she will face social scrutiny and will be criticized for neglecting her responsibilities as a homemaker [1]. Therefore, contemporary perspectives are gradually altering the societal stigma [2]. Due to the increased number of educated women, family structures are shifting from traditional single-earner families to dual-earner families. This necessitates the assumption of multiple work and family roles. This can lead to role conflicts among couples [3]. The work-family conflict (WFC) refers to a type of inter-role conflict characterized by incompatible work and family roles [2]. In the workplace, a woman demonstrates qualities such as dedication, dynamism, competitiveness, directness, and a lack of sentimentality. She is expected to conduct herself in a manner appropriate for the workplace. Conversely, in her personal life, she is expected to have kindness, gentleness, sensitivity, adaptability, no assertiveness, and focus on family roles [3]. The modern industrial society creates challenges in maintaining work-family balance due to the escalating expectations in both workplace and family, resulting in work-family conflicts [4]. Excessive working hours and heavy workloads can lead to WFC. It can reduce the time and energy that are needed for family roles [2, 5]. If WFCs remain unaddressed, it can have a significant negative impact on various aspects in affected employees, including job performance, job satisfaction, job engagement, work-related stress, and family well-being. Indeed, it can also have consequences for both co-workers and family members [3, 6].

Zahoor et al. showed that WFC has a negative relationship with job performance [7]. The lack of assistance for maintaining work-family balance poses a significant danger to individual performance [2]. In contrast, Yavas et al. [8] reported a significant correlation between WFC and job performance. Individuals who encounter interpersonal problems and strain in the workplace often show a tendency to prioritize their work tasks as a means of protection against additional anxiety and improvement of overall performance [8]. Li et al. [6] showed that the correlation value between WFC and organizational perfor-

mance is low and non-significant [6]. This research aims to assess the relationship of work-life imbalance, work-related stress, and WFC with the performance of working women in Indonesia.

Literature review

Work-family conflict

The WFC refers to a form of multiple role conflict due to incompatible work and family responsibilities [1]. The conflict between work and family roles is inevitable due to their opposing forces. This incompatibility arises from the distinct demands, priorities, norms, expectations, and requirements for each domain. The WFC is a stressor that emerges when individuals devote a greater amount of time to their work responsibilities, in conflict with their family roles [9].

Work-life imbalance

The work-life balance refers to the allocation of time to work-related responsibilities and personal life, particularly those related to family commitments. Work-life imbalance occurs when an individual is unable to create harmony between work demands and personal life [10]. The concept of work-life imbalance includes three fundamental components: Work, life, and the state of imbalance [11]. The work-life imbalance can affect the family domain or work performance, causing stress and negative work-related attitudes. This imbalance has a positive correlation with job burnout [9]. It has several consequences including declined work performance, high absenteeism and turnover, decreased job satisfaction, and reduced organizational productivity. Additionally, it can negatively affect the relationships within the family, leading to strained spousal or family dynamics, anxiety, depression, and dissatisfaction, as well as poor physical well-being at the personal and family levels [12].

Work-related stress

Stress is a substantial imbalance between demand and response capability under conditions where failure to meet demands has significant consequences [10]. According to Mauli et al. [13], work-related stress refers to negative psychological and physiological reactions by an individual resulting from pressures and strains disruption in the work environment [14]. Three different kinds of work demands that can cause stress in an organization are task demands, role demands, and interpersonal demands [10]. The symptoms of work-related stress include low job satisfaction, decreased job performance, loss of enthusiasm

and energy, poor communication, poor decision-making ability, lack of creativity and innovation, and engaging in non-productive tasks [14]. Work-related stress experienced by employees can be due to environmental, organizational, and individual factors. Environmental factors such as environmental uncertainty, which can affect organizational structures and technological advancements. Organizational factors include high work demands. Individual factors include personal characteristics and attributes of an employee [15].

Employee performance

The performance of employees is influenced by the degree to which they contribute to the organizational success and performing the tasks assigned to them [16, 17]. The evaluation of employee performance includes the determination of employees' function in fulfilling their responsibilities within the organization. This assessment is widely employed by organizations to determine the competence of employees [18].

Hypothesis development

The occurrence of WFC can affect the work-related stress level and job performance. This impact can be observed when employees choose to bring their work assignments home, leading to disruptions in their personal life and subsequently causing improper behaviours. Therefore, it can be said that the employee performance may be affected by the presence of stress, which can create negative spillover effects [9]. Majekodunni's findings indicated a significant negative correlation between job performance and WFC [3]. The WFC's negative effect on employee productivity and performance is induced mostly through the mechanism of reducing job satisfaction [4, 19]. In a study in Pakistan, the presence of work-life imbalance was found to have a negative impact on employee performance [20]. The lack of employees' ability to effectively fulfill their work and personal life responsibilities can have a negative impact on their performance in both domains [20, 21]. Hughes & Bozionelos showed that work-life imbalance seriously reduces the quality of life and job performance [22]. Prior studies have also elucidated that individuals experiencing imbalances in their employment had a demanding and frenzied work schedule [23], which can affect job satisfaction and reduce performance [9]. The occurrence of WFC can lead to work-related stress if the person is unable to effectively cope with the conflict [1, 7]. This can affect job performance [9]. In a study conducted in the United States, it was reported that employees frequently encounter WFCs due to the persistent stress caused by work expectations [24].

Based on the above mentioned materials, the research hypotheses are formulated as below (Figure1):

Work-family conflict is related to work-related stress of employees;

Work-life imbalance is related to work-related stress of employees;

Work-family conflict is related to employee performance;

Work-life imbalance is related to employee performance

Work-related stress is related to employee performance

Methods

This cross-sectional study was carried out from March to May 2023 in Indonesia, due to an increase in rate of domestic violence reaching 284,169 cases in this country [25]. The participants were 404 female married workers, who were selected using a purposive sampling technique. They signed an informed consent form, after explaining the study objectives to them. They were assured of the confidentiality of their information and were free to leave the study. Using Google Forms, a research-made a questionnaire was designed to collect data. It has 28 items rated on a 5-point Likert scale from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree), adapted from previous studies [26] for measuring WFC [3] this study looks at the correlation between work-family-conflict, family-work-conflict and job performance of working mothers. The descriptive survey research design was used for the study. The population of the study comprised all working mothers in public hospital (nurses, work-life imbalance [11, 27], work-related stress [28, 29], and employee performance [30]. A quantitative approach using structural equation modelling (SEM) was to assess the hypotheses in Smart PLS application. The research hypothesis can be confirmed if $t > 1.96$ and $P < 0.05$ [31].

Results

Characteristics of the respondents

The distribution of respondents based on age and level of education is shown in Table 1. Most participants (40%) were 26-30 years old, and 53% had undergraduate academic education.

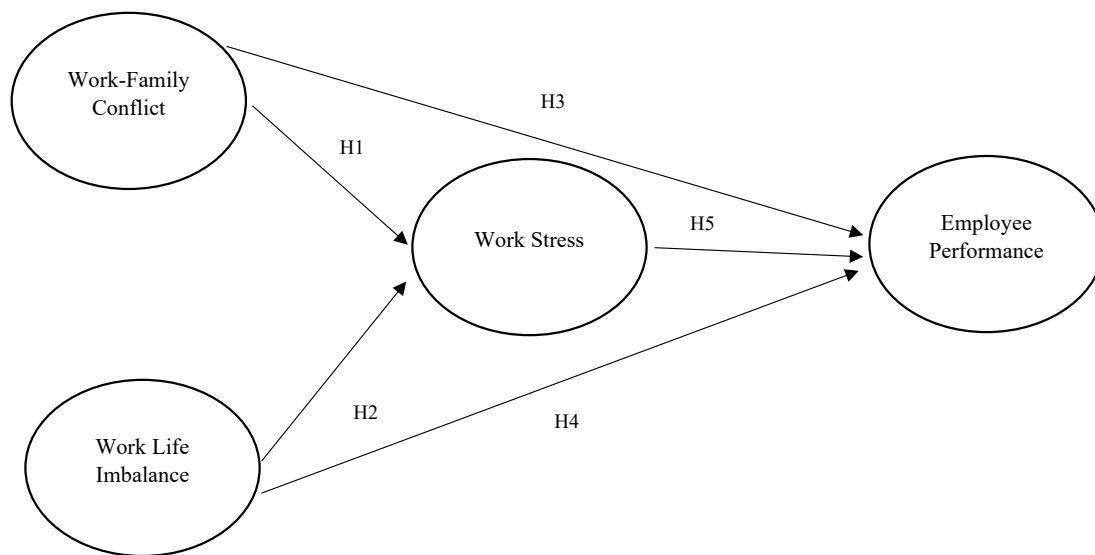


Figure 1. The conceptual model of the study

Iranian Journal of
PSYCHIATRY AND CLINICAL PSYCHOLOGY

Validity and reliability of the questionnaire

The convergent validity refers to the degree of agreement among multiple items that measure the same construct. According to Hair et al. [32] convergent validity is examined by taking into account factor loading, composite reliability, and average variance extracted (AVE). The recommended loading value is 0.7; but a scores of 0.5 and 0.6 are also acceptable. The results in Table 2 show that the measurement model was acceptable, according to the loading factors, composite reliability, and the AVE > 0.5 [32, 33]. The author decided to delete the items EP2 and EP3 because their loading factors were below 0.7. Cron-

bach's alpha value for all variables was above 0.70, indicating the good reliability of the measurement constructs.

Discriminant validity refers to the extent to which an item distinguishes between distinct constructs or measures [32, 33]. The assessment of discriminant validity was done by examining the square root of the AVE and the correlations between the distinct constructs [32, 33]. Table 3 presents the results for the discriminant validity of the questionnaire. As can be seen, the square root of the AVE is greater than the correlation values. Thus, the measurement model has acceptable discriminant validity.

Table 1. Age and education level of participants

Characteristics		No. (%)
Age (year)	<26	85(21)
	26–30	162(40)
	31–35	124(31)
	>36	33(8)
Level of Education	Senior high School	50(13)
	Diploma	72(18)
	Undergraduate	213(53)
	Graduate	61(15)
	Post-Graduate	8(1)

Iranian Journal of
PSYCHIATRY AND CLINICAL PSYCHOLOGY

Table 2. Evaluation of the convergent validity and the reliability of the questionnaire

Construct	Items	Loading factor	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
WFC	My work obligations impede my family responsibilities (WFC1)	0.864	0.863	0.902	0.648
	Juggling various work tasks create challenges in meeting my family responsibilities (WFC2)	0.811			
	The completion of my family tasks is hindered by my work obligations (WFC3)	0.800			
	My work causes strain that poses challenges to meeting my family obligations (WFC4)	0.784			
	Due to work obligations, I found it necessary to modify my leisure time with family (WFC5)	0.761			
Work-life imbalance	I am worried about losing my job (WLI1)	0.789	0.811	0.876	0.638
	I have no time for family because I am busy with my work (WLI2)	0.839			
	My workload is high (WLI3)	0.778			
	I am too tired of home tasks (WLI4)	0.789			
Work-related stress	My work makes me quite busy, and cause a high amount of pressure (WS1)	0.794	0.950	0.955	0.604
	In my employment, I work extra hours (WS2)	0.759			
	There is no enough explanations about my work tasks (WS3)	0.762			
	Sometimes, the reality of my work does not match the job descriptions (WS4)	0.802			
	Sometimes, I have been asked to perform multiple tasks simultaneously (WS5)	0.794			
	I often have disagreement with my co-workers, which makes me sad (WS6)	0.797			
	I feel alone at work (WS7)	0.797			
	There is a lack of assistance from my supervisor (WS8)	0.751			
	The manager does not want to or is unable to assist me with my work-related issues. (WS9)	0.736			
	The company's reaction to my performance is not always positive (WS10)	0.775			
	I am concerned about how my job will progress in the upcoming years (WS11)	0.773			
	Sometimes my legal rights are not upheld (WS12)	0.765			
	Since I was under the obligation to complete my work tasks, I did not have time for my family (WS13)	0.782			
	My immediate family does not encourage or support me in my job (WS14)	0.790			
Employee performance	I am satisfied with my performance as it shows a high level of proficiency (EP1)	0.743	0.703	0.835	0.628
	I receive many acknowledgment receipts for the successful completion of my tasks (EP2)	0.700			
	I meet the formal performance requirements for the job (EP3)	0.622			
	My hard work makes me do my job well (EP4)	0.738			
	I take initiative at work (EP5)	0.719			

AVE: Average variance extracted

Table 3. Evaluation of discriminant validity of the questionnaire

Variables	Employee Performance	WFC	Work Life Imbalance	Work-related Stress
Employee Performance	0.792			
WFC	-0.626	0.805		
Work-Life Imbalance	-0.647	0.862	0.799	
Work-related Stress	-0.677	0.903	0.916	0.777

Iranian Journal of
PSYCHIATRY AND CLINICAL PSYCHOLOGY

Testing hypotheses

Figure 2 illustrates the SEM model of the relationship of independent variables (WFC, work-life imbalance, work-related stress) with the dependent variable (employee performance), and the path coefficients (t values).

According to the results in Table 4, the findings of testing the hypotheses showed that WFC had a significant relationship with work-related stress ($P < 0.001$), and work-life imbalance had a significant relationship with work-related stress ($P < 0.001$). The WFC had no significant relationship with employee performance ($P = 0.690$). The work-life imbalance had no significant relationship with employee performance, either ($P = 0.137$). Finally, the work-related stress had a negative significant relationship with employee performance ($P = 0.003$).

Discussion

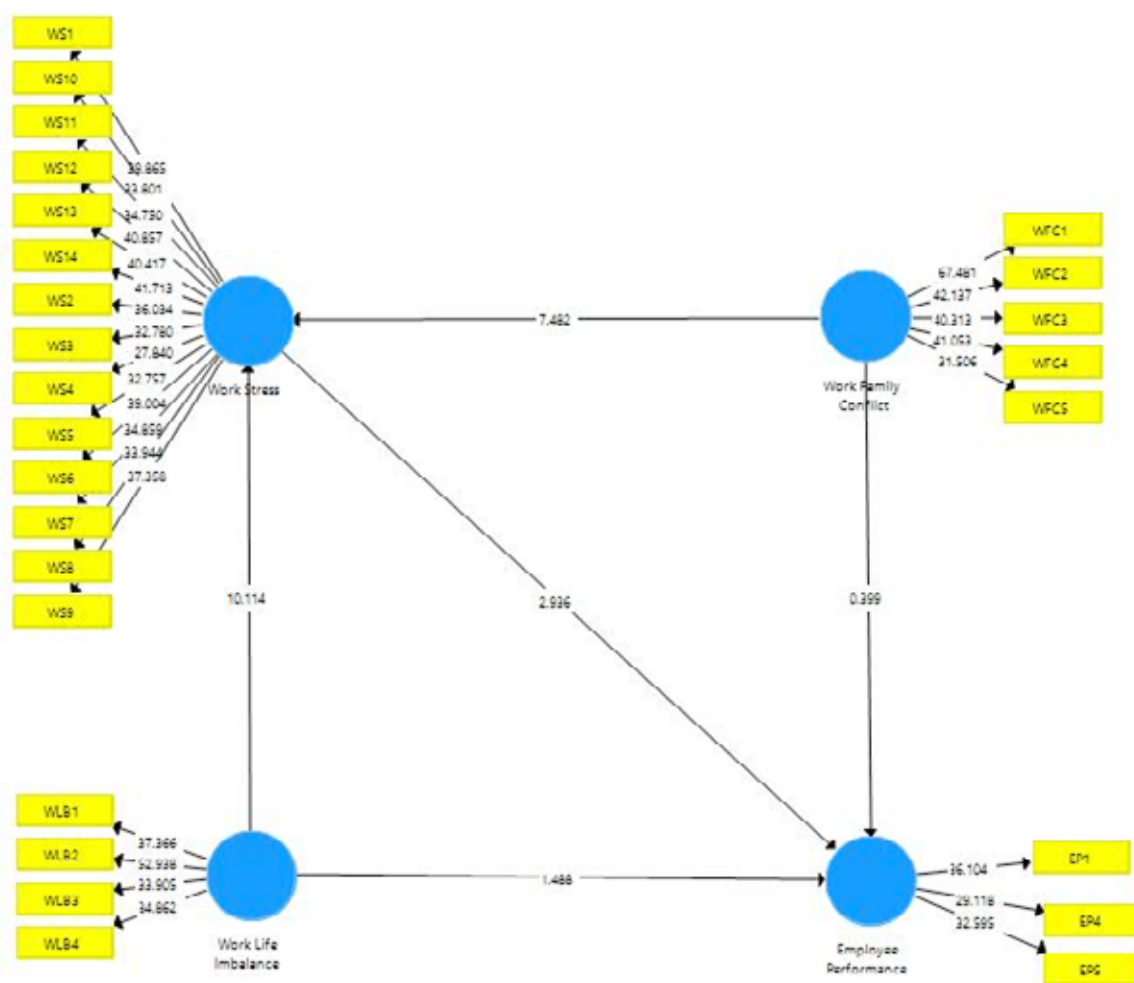
The results confirmed the first and second hypotheses of this study. Therefore, WFC and work-life imbalance had significant relationship with work-related stress of working women in Indonesia. These results are consistent with the results of previous studies, [1, 7, 20, 21]. To play family and work roles perfectly, working mothers need to sacrifice one of them. Therefore, they experience WFC because time and energy need to be allocated to both family and work domains. This can cause stress for the them for the proper time allocation [3]. Work-life imbalance also causes stress in employees because the high work demands make them sacrifice their family roles [9].

The results did not confirm the third and fourth hypotheses. Therefore, WFC and work-life imbalance had no significant relationship with the performance of working women in Indonesia. This is against the results of previous studies which showed that work-family conflict had a negative effect on employee performance [4, 19] and work-life imbalance had a negative effect on employee performance [22]. The results can be due to the affinity

of women for the work and their financial obligations to meet family responsibilities [34]. The findings are consistent with the results of Li et al., who reported conflicting results regarding the significance of the association between WFC and organizational performance [6].

The results confirmed the fifth hypothesis of this study and showed that work-related stress had a negative relationship with the performance of working women. This result is consistent with the results of a previous study [9]. Nayak and Pandey [12] explained that employees with high levels of stress, absenteeism, and monotony have decreased employee performance. The support from supervisors has a significant role in mitigating the effects of stress and negative feelings at work. Consequently, it can help employees enhances their overall work efficiency [35].

The results confirmed the fifth hypothesis of this study and showed that work-related stress had a negative relationship with the performance of working women. This result is consistent with the results of a previous study [9]. Nayak and Pandey [12] especially for women employee because of dual responsibility of their work and home, it is very difficult to maintain a proper balance between work and life and consequently they face work-life conflict. This paper focuses on various variables related to work-life conflict. A conceptual model has been drawn on the basis of extensive literature identifying the work demand and family demand and also enlighten the various problem arises as a result of work life imbalances. The paper has been concluded with remarkable inference drawn from conceptual model and vast review of literature. It has been found that work demand is related to work-family conflict(WFC explained that employees with high levels of stress, absenteeism, and monotony have decreased employee performance. The support from supervisors has a significant role in mitigating the effects of stress and negative feelings at work. Consequently, it can help employees enhances their overall work efficiency [35].



Iranian Journal of
PSYCHIATRY AND CLINICAL PSYCHOLOGY

Figure 2. The SEM model and the path coefficients

Conclusion

The WFC and work-life imbalance have a positive significant relationship with work-related stress of working women in Indonesia, and work-related stress can negatively affect their work performance. However, the WFC and work-life imbalance have no significant association

with their work performance, maybe due to economic factors and their need to work. Organizational and managerial support is recommended for employees to help them attain a harmony between work obligations and family responsibilities. The implementation of a work-family management program is also needed to improve work performance of married women.

Table 4. The results of testing the research hypotheses

Path	β	t	P	Result
WFC → Work-related Stress	0.442	7.482	0.000	Significant
Work-life imbalance → Work-related stress	0.534	10.114	0.000	Significant
WFC → Employee performance	-0.049	0.399	0.690	Not significant
Work-life imbalance → Employee performance	-0.162	1.488	0.137	Not significant
Work-related stress → Employee performance	-0.485	2.936	0.003	Significant

Iranian Journal of
PSYCHIATRY AND CLINICAL PSYCHOLOGY

Research Limitations and Future Research

While this study provides useful insights into the links between WFC, work-life imbalance, work-related stress, and work performance of married female workers in Indonesia, there were some limitations. First, the study was conducted on Indonesian women, which may limit the generalizability of the results to other societies with varied social norms and workplace dynamics. Second, we only assessed married women. The studies on other countries and married working men with different family statuses are recommended. Further studies with longitudinal designs, and a deeper examination of moderating factors are also recommended. Future study should examine the effectiveness of interventions for improving work and life performance of working women.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

This study received ethical approval from the [Universitas Negeri Jakarta](#) on February 1, 2023 (Code: 1697/UN39.5.FE/EC/2023).

Funding

This research was funded by the [Universitas Negeri Jakarta](#).

Authors contributions

Conceptualization: Christian Wiradendi Wolor; Investigation: Ahmad Nurkhin and Datu Razali Datu Eranz; Review and editing: Mahmoud Ali Rababah; Supervision: Christian Wiradendi Wolor.

Conflicts of interest

The authors declare no conflict of interest in this work.

Acknowledgements

The authors would like to thank all women participated in this study for their cooperation

This Page Intentionally Left Blank

مقاله پژوهشی

رابطه تعارض کار و خانواده، عدم تعادل کار، زندگی و استرس ناشی از کار با عملکرد کارکنان زنان متأهل در اندونزی: یک مطالعه مقطعی

* کریستین ویرادندی ولور^۱، داتو رزالی داتو ارانزاک^۲، محمود علی ربابه^۳، احمد نورخین^۴

۱. دانشکده اقتصاد، دانشگاه ایالتی جاکارتا، جاکارتا، اندونزی.

۲. استاد، دانشگاه مالزی صباح، کوتا کینابالو صباح، مالزی.

۳. گروه زبان و ادبیات انگلیسی، دانشگاه کاربردی البلقا، بلقا، اردن.

۴. دانشکده اقتصاد و بازرگانی، دانشگاه دولتی سمارانگ، سمارانگ، اندونزی.

Use your device to scan
and read the article online**Citation** Wiradendi Wolor CH, Datu Eranza DR, Rababah MA, Nurkhin A. [Relationship of Work-family Conflict, Work-life imbalance, and Work-related Stress With Employee Performance of Married Women in Indonesia: A Cross-sectional Study (Persian)]. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*. 2023; 29(3):350-369. <http://dx.doi.org/10.32598/ijpcp.29.3.4713.1> <http://dx.doi.org/10.32598/ijpcp.29.3.4713.1>

تاریخ دریافت: ۰۶ شهریور ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۲۰ شهریور ۱۴۰۲

تاریخ انتشار: ۰۹ مهر ۱۴۰۲

اهداف ساختار خانواده با انتظارات اجتماعی متمایز می‌شود. مردان مسئولیت کسب درآمدهای اولیه و زنان مسئولیت وظایف خانگی را بر عهده دارند. در چند سال اخیر عمدتاً در نتیجه افزایش تحصیلات، ساختار خانواده از خانواده‌های سنتی تک درآمدی به خانواده‌های دو درآمدی تغییر کرده است. با توجه به کمبود مطالعات در زمینه تغییرات ساختاری خانواده، هدف این مطالعه بررسی مبانی نظری تغییرات ساختاری خانواده است.

مواد و روش‌ها در این مطالعه از یک رویکرد کمی با مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نمونه این تحقیق ۴۰۴ کارگر زن در اندونزی است که قبلاً ازدواج کرده‌اند. با استفاده از فرم‌های گوگل، پرسش‌نامه‌ها بین ۴۰۴ پاسخ‌دهنده توزیع شد و با استفاده از برنامه SmartPLS نسخه ۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها نتایج نشان می‌دهند که تعارض کار و خانواده تأثیر معناداری بر استرس ($P=0/000$) و عدم تعادل بین کار و زندگی تأثیر قابل توجهی بر استرس کاری دارند ($P=0/000$)، تعارض کار و خانواده ب ($P=0/0690$) و عدم تعادل کار و زندگی مستقیماً بر عملکرد کارکنان تأثیر نمی‌گذارد ($P=0/137$)، استرس کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد ($P=0/003$).

نتیجه‌گیری مطابق یافته‌های این مطالعه، حمایت‌های سازمانی و مدیریتی باید به‌طور مؤثرتری در خدمت کمک به کارکنان برای دستیابی به تعادل مؤثر بین اولویت‌های کاری و زندگی خانوادگی قرار بگیرد.

کلیدواژه‌ها:

تعارض کار و خانواده، عدم تعادل کار و زندگی، استرس کاری، عملکرد کارکنان

* نویسنده مسئول:

کریستین ویرادندی ولور

نشانی: اندونزی، جاکارتا، دانشگاه ایالتی جاکارتا، دانشکده اقتصاد.

تلفن: ۹۲۱۵۱۱۹۷۰ (۸۵) ۶۲+

پست الکترونیکی: christianwiradendi@unj.ac.id

مقدمه

طبق تحقیقات ظهور و همکاران، تعارض کار و خانواده با عملکرد کارگر رابطه منفی دارد [۷]. فقدان کمک برای ادغام کار و خانواده خطر قابل توجهی برای عملکرد فردی ایجاد می‌کند [۲]. در مقابل، مطالعه‌ای که یواس و همکاران انجام دادند، نشان داد همبستگی بالایی بین تعارض کار و خانواده و عملکرد شغلی وجود دارد [۸]. افرادی که در محل کار با تعارض و فشارهای بین-فردی مواجه می‌شوند، اغلب تمایل دارند وظایف مربوط به کار خود را به‌عنوان وسیله‌ای برای محافظت از خود در برابر فشار اضطراب و افزایش قابلیت‌های عملکرد کلی خود اولویت‌بندی کنند [۸]. علاوه بر این، مطالعه‌ای که لی و همکاران انجام دادند، نشان داد که همبستگی بین تعارض کار و خانواده و عملکرد آن دارای حداقل و فاقد اهمیت آماری است [۶].

هدف این تحقیق تعیین تأثیر تعارض کار-خانواده بر عملکرد کاری کارکنان است. این تحقیق با بررسی تأثیر عدم تعادل بین کار و زندگی، استرس کاری و تعارض کار و خانواده بر عملکرد کارکنان، باهدف پر کردن شکاف در تحقیقات قبلی انجام شده است.

بررسی ادبیات

تعارض کار-خانواده^۱

تعارض کار-خانواده صورتی از تعارض چند-نقشی است که در آن همسویی بین مسئولیت‌های مرتبط با تعهدات کار و خانواده وجود ندارد [۱]. تعارض ذاتی بین نقش کار و خانواده به دلیل نیروهای متضاد آن‌ها که اساساً ناسازگار هستند، اجتناب‌ناپذیر است. این ناسازگاری از خواسته‌ها، اولویت‌ها، هنجارها، انتظارات و الزامات متمایز هر حوزه ناشی می‌شود و ممکن است یک چالش قابل توجه برای افرادی باشد که با شتاب و شتاب‌زدگی کارهای فشرده را تکمیل و برنامه‌های خود را برای رسیدگی به خواسته‌های متناقض هماهنگ می‌کنند. ساعات کاری بیش از حد و بار کاری زیاد، نشانه‌های تعارض کار-خانواده است که ناشی از تخصیص نامتناسب زمان و انرژی به تلاش‌های حرفه‌ای است که به تهي شدن منابع زمانی و فیزیکی منجر می‌شود که در غیر این صورت ممکن است به مشارکت‌های خانوادگی اختصاص داده شوند [۲]. تعارض کار-خانواده یک عامل استرس است و زمانی بروز می‌یابد که افراد مقدار بیشتری از وقت خود را به مسئولیت‌های شغلی‌شان اختصاص دهند و این خود باعث تضاد با تعهدات خانوادگی‌شان می‌شود [۹].

عدم تعادل کار-زندگی

متغیر دوم مربوط به نابرابری یا ناسازگاری بین حوزه حرفه‌ای و شخصی است. تعادل کار-زندگی به تخصیص زمان از سوی یک

ساختار خانواده با انتظارات اجتماعی از مردان برای مسئولیت کسب درآمدهای اولیه متمایز می‌شود، درحالی‌که زنان معمولاً نقش خانه‌داری را به خود اختصاص می‌دهند. از نظر تاریخی، هنجارهای اجتماعی حکم می‌کند که زنان باید از ادامه تحصیلات عالی باز بمانند، زیرا باور غالب این است که نقش نهایی آن‌ها محدود به خانه‌داری است. در نتیجه، هر گاه زنی بخواهد مهارت‌های خود را از طریق اشتغال پرورش دهد، با نظارت اجتماعی مواجه می‌شود و به‌عنوان یک خانه‌دار نادیده گرفته می‌شود [۱]. با این وجود، دیدگاه‌های معاصر (مدرن) به تدریج انگ اجتماعی را تغییر می‌دهند [۲].

در چند سال اخیر، عمدتاً در نتیجه افزایش تحصیلات، ساختار خانواده از خانواده‌های سنتی تک‌درآمدی به خانواده‌های دودرآمدی تغییر کرده است. تغییر از ساختار مرسوم خانواده که در آن خانواده صرفاً یک درآمد دارد، به ترتیب با درآمد دوگانه، مسئولیت‌های چندگانه را در پویایی کار-خانواده در پی دارد. این وضعیت به تعارض نقش ناشی از محدودیت‌های زمانی توسط والدین منجر می‌شود [۳].

تعارض کار و خانواده به نوعی از تعارض اشاره می‌کند که با تنش یا عدم تعادل نقش‌ها بین مسئولیت‌های مربوط به کار و تعهدات امورات خانگی مشخص می‌شود [۲]. در زمینه حرفه‌ای، پیش‌بینی می‌شود زن ویژگی‌هایی مانند فداکاری، پویایی، رقابت‌پذیری، سادگی و فقدان احساسات را نشان می‌دهد. از او خواسته می‌شود که در راستای فعالیت امور تجاری رفتار کند. در عین حال، در زندگی شخصی از او خواسته می‌شود بر ویژگی‌هایی مانند مهربانی، ملایمت، حساسیت، سازگاری، انعطاف‌پذیری و تمرکز بر مسئولیت‌های خانگی تکیه کند [۳].

جامعه صنعتی معاصر چالش‌هایی را در حفظ تعادل کار و خانواده به دلیل افزایش انتظارات چه در محیط کار و چه در محیط خانواده ایجاد می‌کند که به تعارض کار و خانواده منجر می‌شود [۴]. ساعات کاری بیش از حد و حجم کار قابل توجه از نشانه‌های تضاد کار و خانواده است که در نتیجه استفاده بیش از حد از زمان و انرژی در حوزه کار ایجاد می‌شود. این امر باعث کاهش منابع زمانی و فیزیکی می‌شود که در نتیجه، دسترسی به زمان و انرژی را که ممکن است برای درگیر شدن در فعالیت‌های خانوادگی اختصاص داده شود، محدود می‌کند [۲، ۵]. اگر تعارض کار و خانواده برطرف نشود، تأثیر مخرب قابل توجهی بر جنبه‌های مختلفی چون عملکرد شغلی، رضایت شغلی، درگیری شغلی، سطوح استرس و رفاه خانوادگی کارکنان خواهد داشت. در واقع، بدیهی است که با عواقب زیانباری هم در محل کار و هم در خانواده همراه است [۳، ۶].

1. Work-Family Conflict (WFC)

عملکرد کارمندان متغیر چهارم در تحقیقات ماست. عملکرد کارمندان تحت تأثیر دو عامل کلیدی قرار دارد: میزانی که آن‌ها به موفقیت کارفرمای خود کمک می‌کنند و وظایفی که به آن‌ها محول شده است [۱۶، ۱۷]. فرآیند ارزیابی عملکرد یک کارمند شامل تعیین کارایی آن در انجام وظایف در چارچوب سازمان است. علاوه بر این، این نوع امتیازدهی در اکثر شرکت‌ها برای تعیین و ارزیابی توانایی‌های یک کارمند به‌طور وسیع به کار می‌رود [۱۸].

توسعه فرضیات

وقوع تعارض کار-زندگی بر هر دو سطح استرس و عملکرد شغلی تأثیر قابل توجهی دارد. این تأثیر زمانی مشاهده می‌شود که افراد وظایف کاری خود را به خانه می‌آورند که به اختلال در زندگی شخصی آن‌ها و در نهایت به نتایج رفتاری نامطلوب منجر می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که عملکرد کارکنان ممکن است تحت تأثیر وجود استرس باشد که در نتیجه اثرات منفی ایجاد می‌شود [۹]. علاوه بر این، یافته‌های تحقیق مازکودونی نشان‌دهنده یک همبستگی معکوس قابل توجه بین موفقیت شغلی و تعارض کار-خانواده است [۳].

پدیده تعارض کار-خانواده اثرات مخربی بر بهره‌وری و عملکرد شغلی کارکنان دارد که عمدتاً با کاهش رضایت شغلی کارکنان همراه است [۴، ۱۹]. یک مطالعه تحقیقاتی در پاکستان برای بررسی تأثیر تعارض کار-زندگی بر عملکرد کارکنان انجام شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد وجود تعارض بین وظایف شغلی و خانوادگی تأثیر مخربی بر عملکرد کارکنان دارد [۲۰].

فقدان توانایی کارکنان برای برآورده کردن و رسیدگی مؤثر به الزامات زندگی حرفه‌ای و شخصی خود می‌تواند تأثیر مخربی بر عملکرد آن‌ها در هر دو حوزه (کار و خانواده) داشته باشد [۲۰، ۲۱]. تحقیقات انجام شده توسط هیوز و بوزیونلس نشان می‌دهد که عدم تعادل بین کار و زندگی به‌طور جدی کیفیت زندگی را کاهش می‌دهد و به عملکرد شغلی آسیب می‌رساند [۲۲].

مطالعات قبلی نیز بیان کردند که افرادی که با عدم تعادل در شغل خود روبه‌رو هستند، معمولاً برنامه کاری دشوار و پرمشغله‌ای دارند [۲۳] که باعث نارضایتی از کار و کاهش عملکرد آن‌ها می‌شود [۹]. وقوع تعارض کار-خانواده، در صورتی که به‌طور مؤثر این تعارض رسیدگی نشود، می‌تواند به استرس ناشی از کار برای آن فرد تبدیل شود [۱، ۷]. عملکرد افراد ممکن است تحت تأثیر استرس ناشی از تعارض بین کار و مسئولیت‌های خانوادگی قرار گیرد [۹]. تحقیقات انجام شده در ایالات متحده آمریکا نشان می‌دهد که اغلب افراد به دلیل استرس مداوم ناشی از انتظارات کاری با تعارضات کار-خانواده مواجه می‌شوند [۲۴]. علاوه بر این، کارکنان ممکن است در نتیجه نابرابری بین تعهدات

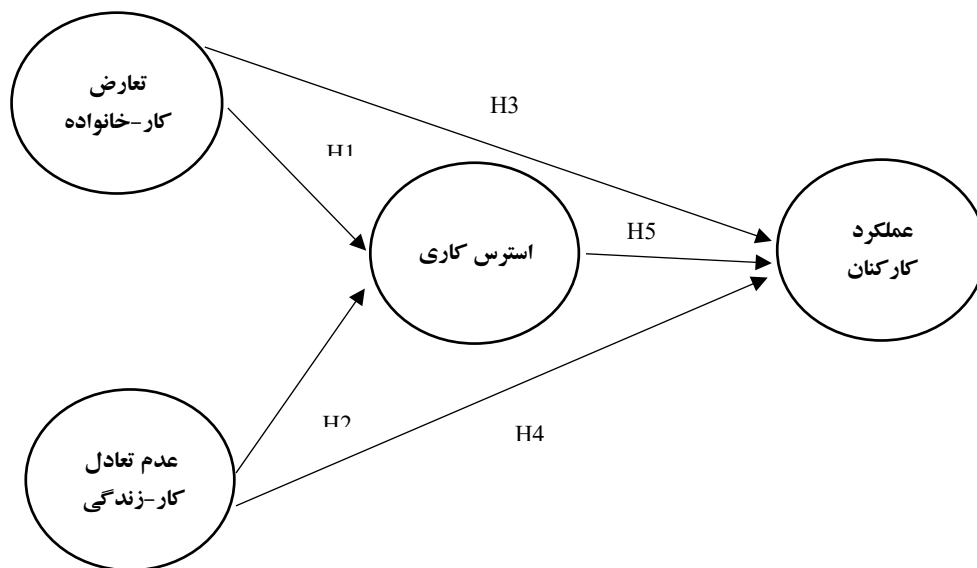
فرد به مسئولیت‌های حرفه‌ای و تعهدات شخصی، به‌ویژه تعهدات مربوط به خانواده اشاره می‌کند. عدم تعادل بین کار و زندگی به حالتی اطلاق می‌شود که بین خواسته‌های وظایف حرفه‌ای و زندگی شخصی آن فرد تعارض وجود دارد [۱۰]. مفهوم عدم تعادل بین کار و زندگی دارای ۳ جزء متمایز است: کار، زندگی، و وضعیت عدم تعادل [۱۱]. عدم تعادل در چندین جنبه، مانند زمانی که مسائل مربوط به کار به حوزه خانواده سرایت می‌کند یا زمانی که مشکلات خانوادگی بر کار تأثیر می‌گذارد، ممکن است به‌طور بالقوه به استرس و نگرش‌های کاری غیرمولد کمک کند. این عدم تعادل‌ها با فرسودگی شغلی همبستگی مثبت دارند [۹]. چندین پیامد مضر مرتبط با عدم تعادل بین کار و زندگی شخصی در محیط کار و خانواده وجود دارد که شامل کاهش عملکرد کاری، افزایش نرخ پیامدهای زیانبار متعدد، کاهش سطح رضایت شغلی و کاهش بهره‌وری سازمانی می‌شود. علاوه بر این، عدم تعادل در کار و زندگی می‌تواند بر روابط درون خانواده تأثیر منفی بگذارد که به تنش در پویایی همسر و خانواده، افزایش سطح اضطراب، افسردگی و نارضایتی و همچنین به خطر افتادن رفاه ذهنی و جسمی در سطوح شخصی و خانوادگی منجر شود [۱۲].

استرس کاری

استرس کاری سومین متغیری است که باید در نظر گرفته شود. «استرس یک عدم تعادل بزرگ بین «تقاضا» و «پاسخگویی» است. در شرایطی که شکست در برآوردن خواسته‌ها پیامدهای قابل توجهی دارد» [۱۰]. به گفته مائولی و همکاران، استرس کاری به تجربیات روانی و فیزیولوژیکی منفی اشاره می‌کند که ناشی از فشار، تنش یا اختلالی است که یک فرد در محیط حرفه‌ای خود با آن مواجه می‌شود [۱۳]. شرایطی که به استرس شغلی منجر می‌شوند، عوامل استرس‌زا نامیده می‌شوند [۱۴]. سه نوع فشار ممکن است در یک سازمان رخ دهد: الزامات وظیفه، خواسته‌های نقش (شغلی) و انتظارات بین‌فردی.

خواسته‌های شغلی با وظایف فرد مرتبط است [۱۰]. علائم استرس کاری شامل رضایت شغلی کم، کاهش عملکرد، از دست دادن اشتیاق و انرژی، ارتباطات ضعیف، تصمیم‌گیری ضعیف، فقدان خلاقیت و نوآوری و دست‌وپنجه نرم کردن با کارهایی با نتایج بی حاصل [۱۴]. استرس کاری در کارکنان را می‌توان به ۳ عامل اصلی نسبت داد: عوامل محیطی، عوامل سازمانی و عوامل فردی. عوامل محیطی شامل عناصری مانند عدم اطمینان محیطی است که می‌تواند بر ساختارهای سازمانی و پیشرفت‌های فناوری تأثیر بگذارند. منظور از عوامل سازمانی خواسته‌های کاری بالایی که بر کارمندان تحمیل می‌شود، است. در نهایت، عوامل فردی به ویژگی‌ها و خصوصیات شخصی کارمند مربوط می‌شوند [۱۵].

عملکرد کارکنان



مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالین ایران

تصویر ۱. مدل تحقیق

- 1H: تعارض کار-خانواده بر استرس کار تأثیر می‌گذارد. 2H: عدم تعادل کار-زندگی بر استرس کار تأثیر می‌گذارد.
 3H: تعارض کار و خانواده بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. 4H: عدم تعادل بین کار و زندگی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد.
 5H: استرس کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد.

متغیر بدین شرح است:

نمونه سؤال برای متغیر تعارض کار-خانواده: «تعهدات حرفه‌ای مرتبط با شغل من مانع از انجام مسئولیت‌های شخصی و خانوادگی من می‌شود» [۳].

نمونه سؤال برای متغیر عدم تعادل کار-زندگی در این مطالعه [۲۷، ۱۱]: «من نگران کار هستم».

نمونه سؤال برای آزمایش استرس کاری، این مطالعه [۲۸، ۲۹]: «کارم مرا کاملاً مشغول می‌کند و فشار زیادی وجود دارد».

نمونه سؤال برای آزمایش عملکرد کارکنان، این مطالعه [۳۰]: «من از عملکرد خود راضی هستم، زیرا اکثر آن‌ها سطح بالایی از مهارت را نشان می‌دهند».

پرسش‌نامه این مطالعه شامل ۲۸ سؤال بود که افراد شرکت‌کننده در تحقیق به هریک از آن‌ها پاسخ دادند و بازگردانده شدند. این مطالعه پس از احراز شرایط اخلاقی لازم برای دریافت مجوز، تأییدیه رسمی ملاحظات اخلاق تحصیلی دانشگاه را دریافت کرد. اطمینان داده شد که فرم رضایت‌نامه به‌طور مؤثر اهداف تحقیق را منتقل می‌کند، شرکت‌کنندگان در مطالعه با اختیار و میل خود شرکت کردند و حریم خصوصی آن‌ها تا حد امکان محافظت می‌شود.

این تحقیق با استفاده از رویکرد کمی، با استفاده از ابزارهای پیمایشی و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) به ارزیابی

حرفه‌ای و مسئولیت‌های خانوادگی، سطوح بالایی از استرس را در زندگی شخصی خود تجربه کنند [۲].

روش

تحقیقات این مطالعه در اندونزی انجام شد. انگیزه انتخاب مکان‌های تحقیق در اندونزی افزایش موارد خشونت خانگی به میزان ۲۸۴۱۶۹ مورد بود [۲۵]. این تحقیق بین ماه‌های مارس و می سال ۲۰۲۳ انجام شد. شرکت‌کنندگان در این مطالعه کارگران زن و متأهل بودند. محققان از یک استراتژی نمونه هدفمند با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی استفاده کردند.

این مطالعه مقطعی شامل ۴۰۴ شرکت‌کننده بود. با استفاده از فرم‌های گوگل، ابزار مطالعه که در قالب پرسش‌نامه بود، بین پاسخ‌دهندگان توزیع شد. پس از آن، برنامه SEM-PLS برای به‌دست آوردن نتیجه مطلوب مورد استفاده قرار گرفت. گویه‌ها با استفاده از مقیاس لیکرت ۵ امتیازی اندازه‌گیری شدند که (۱) نشان‌دهنده مخالفت شدید و (۵) نشان‌دهنده موافقت شدید برای تعارض متغیر کار-خانواده، عدم تعادل کار-زندگی، استرس کاری و عملکرد کارکنان می‌باشند [۲۶].

در اندازه‌گیری متغیرهای مختلف از پرسش‌نامه‌های اقتباس‌شده از مطالعات قبلی استفاده شد. مطالعه حاضر از یک مقیاس ۵ ماده‌ای توسعه‌یافته برای اندازه‌گیری تعارض کار-خانواده، متغیر عدم تعادل کار-زندگی، استرس کاری و عملکرد کارکنان استفاده کرده است [۳]. نمونه سؤالات برای این چهار

قابلیت اطمینان ترکیبی و مقدار AVE بیشتر از ۰/۵ مشهود است [۳۲، ۳۳]. نشانگرهای EP2 و EP3 حذف شد، زیرا مقادیر عوامل بارگذاری زیر ۰/۷ بود.

نتایج خروجی آلفای کرونباخ در همه متغیرها مقدار بالاتر از ۰/۷ را نشان می‌دهد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که سازه از پایداری خوبی برخوردار است. تمایز اعتباری به میزانی اشاره می‌کند که یک مورد بین ساختارها را متمایز می‌کند یا مفاهیم متمایز را اندازه‌گیری می‌کند [۳۲، ۳۳]. ارزیابی تمایز اعتباری با بررسی همبستگی بین سازه و جذر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای آن سازه خاص انجام شد [۳۲، ۳۳]. جدول شماره ۳ یافته‌های مربوط به تمایز اعتباری مطالعه را ارائه می‌دهد که در آن جذر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) بیشتر از مقدار همبستگی در هر دو سطر و ستون مشاهده می‌شود. بنابراین، مدل اندازه‌گیری از آنجایی که تمام الزامات اعتبار همگرا و تمایز را برآورده می‌کند، قابل قبول تلقی می‌شود.

آزمون فرضیه

تصویر شماره ۲ سطح قابل توجهی از تأثیر متغیر مستقل (تعارض کار-خانواده، عدم تعادل کار-زندگی، استرس کاری) را بر متغیرهای وابسته (عملکرد کارکنان) نشان می‌دهد که با آماره تی نشان داده شده است. نتایج آماره تی در **جدول شماره ۴** خلاصه شده است.

جدول شماره ۴ یافته‌های تحقیق را ارائه می‌کند که از فرضیه ۱ حمایت می‌کند که براساس آن تعارض کار-خانواده تأثیر قابل توجهی بر استرس کاری دارد ($P=0/000$). فرضیه ۲ نشان می‌دهد که عدم تعادل کار-زندگی تأثیر قابل توجهی بر استرس

فرضیه در تصویر شماره ۱ می‌پردازد. سپس از نرم‌افزار SEM-PLS برای به‌دست آوردن نتایج موردنظر استفاده می‌شود. فرضیه تحقیق در صورتی قابل قبول است که مقدار آزمون $t > 1/96$ و مقدار $P < 0/05$ باشد. اگر مقدار آزمون $t < 1/96$ و مقدار $P > 0/05$ باشد، فرضیه تحقیق را نمی‌توان پذیرفت [۳۱].

یافته‌ها

توزیع پاسخ‌دهندگان

نتایج جمع‌آوری‌شده پرسش‌نامه با استفاده از سیستم Smart PLS پردازش می‌شود. اولین داده پردازش‌شده، توزیع پاسخ‌دهندگان براساس گروه سنی و سطح تحصیلات است که در **جدول شماره ۱** به تفصیل گزارش شده است. اکثر شرکت‌کنندگان (۴۰ درصد) ۲۶-۳۰ ساله بودند و ۵۳ درصد از شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات لیسانس بودند.

اعتبار و قابلیت اطمینان

مقادیر ارائه‌شده در **جدول شماره ۲**، جذر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) است. هنگام بررسی مدل اندازه‌گیری، محققان باید روایی همگرا را ارزیابی کنند که به میزان توافق بین موارد متعددی که یک سازه را اندازه‌گیری می‌کنند، اشاره می‌کند. با توجه به نظر هایر و همکاران، توصیه می‌شود اعتبار همگرا با در نظر گرفتن بار عاملی، پایداری ترکیبی (CR) و میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) ارزیابی شود [۳۲]. مقدار بارگذاری توصیه‌شده ۰/۷ است، اما نمرات ۰/۵ و ۰/۶ هنوز قابل قبول هستند. **جدول شماره ۲** نشان می‌دهد مدل با تمام مقادیر قابل قبول، قابلیت اطمینان کافی دارد. این با عوامل بارگذاری،

جدول ۱. توزیع گروه سنی و سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان

تعداد (درصد)	مشخصات جمعیت شناختی
۸۵(۲۱)	۲۶ >
۱۶۲(۴۰)	۲۶-۳۰
۱۲۴(۳۱)	۳۱-۳۵
۳۳(۸)	۳۶ <
۵۰(۱۳)	فوق دیپلم
۷۲(۱۸)	دیپلم
۲۱۳(۵۳)	کارشناسی
۶۱(۱۵)	فارغ التحصیل
۸(۱)	فوق لیسانس

جدول ۲. ارزیابی اعتبار همگرایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	موارد	عوامل بارگذاری	آلفای کرونباخ	قابلیت اطمینان ترکیبی	AVE
تعارض کار-خانواده	تعهدات حرفه‌ای مرتبط با شغل من مانع مسئولیت‌های شخصی و خانوادگی من می‌شود (WFC1).	۰/۱۸۶۴	۰/۱۸۶۳	۰/۹۰۲	۰/۶۴۸
	اشتغال در موقعیت‌های مختلف شغلی چالش‌هایی را در انجام تعهدات خانوادگی من ایجاد می‌کند (WFC2).	۰/۱۸۱۱			
	تکمیل وظایفی که قصد انجام آنها را در خانواده‌ام داشتم، به دلیل تعهدات حرفه‌ای تحمیل شده توسط شغل من با مانع مواجه شد (WFC3).	۰/۱۸۰۰			
	ماهیت شغل من باعث ایجاد فشاری می‌شود که در انجام تعهدات خانوادگی من با چالش‌هایی روبرو می‌شوم (WFC4).	۰/۱۷۸۴			
	در نتیجه تعهدات حرفه‌ای، لازم دیدم ترتیبات تفریحی خانوادگی خود را اصلاح کنم (WFC5).	۰/۱۷۶۱			
عدم تعادل کار-زندگی	من نگران کار هستم (WLI1).	۰/۱۷۸۹	۰/۱۸۱۱	۰/۱۸۷۶	۰/۶۳۸
	من به دلیل کار برای خانواده وقت ندارم (WLI2).	۰/۱۸۳۹			
	حجم کاری من در حال افزایش است (WLI3).	۰/۱۷۷۸			
	من از تکالیف خیلی خسته شده‌ام (WLI4).	۰/۱۷۸۹			
	کار من را کاملاً مشغول کرده است و فشار زیادی وجود دارد (WS1).	۰/۱۷۹۴			
استرس کاری	در استخدامم، اغلب ساعات اضافه در نظر می‌گیرم (WS2).	۰/۱۷۵۹	۰/۹۵۰	۰/۹۵۵	۰/۶۰۴
	توضیح کافی برای ویژگی‌های کاری که من انجام می‌دهم ارائه نشده است (WS3).	۰/۱۷۶۲			
	مواردی وجود دارد که کاری به من داده می‌شود که با شرح شغل من مطابقت ندارد (WS4).	۰/۱۸۰۲			
	مواقعی پیش می‌آید که من وظیفه داشتم نقش‌های زیادی را به یکباره اجرا کنم (WS5).	۰/۱۷۹۴			
	من مکرراً با همکارانم اختلاف نظر دارم که باعث ناراحتی من می‌شود (WS6).	۰/۱۷۹۷			
	من احساس تنهایی می‌کنم (WS7).	۰/۱۷۹۷			
	عدم کمک از ناحیه سرپرست من (WS8).	۰/۱۷۵۱			
	مدیر من نمی‌خواهد یا نمی‌تواند به من در مورد هیچ‌یک از مسائل مربوط به کار کمک کند (WS9).	۰/۱۷۳۶			
	واکنش شرکت به عملکرد من مثبت نبود (WS10).	۰/۱۷۷۵			
	من نگران این هستم که شغلم در سال‌های آینده چگونه پیشرفت خواهد کرد (WS11).	۰/۱۷۳۳			
مواردی وجود دارد که حقوق قانونی من رعایت نمی‌شود (WS12).	۰/۱۷۶۵				
عملکرد کارکنان	چون مجبور بودم کارم را کامل کنم، وقت رسیدگی به خانواده‌ام را نداشتم (WS13).	۰/۱۷۸۲	۰/۷۰۳	۰/۱۸۳۵	۰/۶۲۸
	افراد نزدیک خانواده من کاری را که انجام می‌دهم، تشویق یا حمایت نمی‌کنند (WS14).	۰/۱۷۹۰			
	من از عملکرد خود راضی هستم زیرا اکثر آن‌ها سطح بالایی از مهارت را نشان می‌دهند (EP1).	۰/۱۷۴۳			
	من دریافت‌کننده قدردانی‌های زیادی برای تکمیل موفقیت‌آمیز وظایفم هستم (EP2).	۰/۱۷۰۰			
	من الزامات عملکرد رسمی کارم را برآورده می‌کنم (EP3).	۰/۱۶۲۲			
	سخت کوشی من باعث می‌شود کارم را به خوبی انجام دهم (EP4).	۰/۱۷۲۸			
	من در انجام کارم ابتکار عمل را برعهده می‌گیرم (EP5).	۰/۱۷۱۹			

جدول ۳. ارزیابی اعتبار افتراقی مدل اندازه‌گیری

متغیرها	عملکرد کارکنان	تعارض کار-خانواده	عدم تعادل کار-زندگی	استرس کاری
عملکرد کارکنان	۰/۷۹۲	-	-	-
تعارض کار-خانواده	-۰/۶۲۶	۰/۸۰۵	-	-
عدم تعادل کار-زندگی	-۰/۶۴۷	۰/۸۶۲	۰/۷۹۹	-
استرس کاری	-۰/۶۷۷	۰/۹۰۳	۰/۹۱۶	۰/۷۷۷

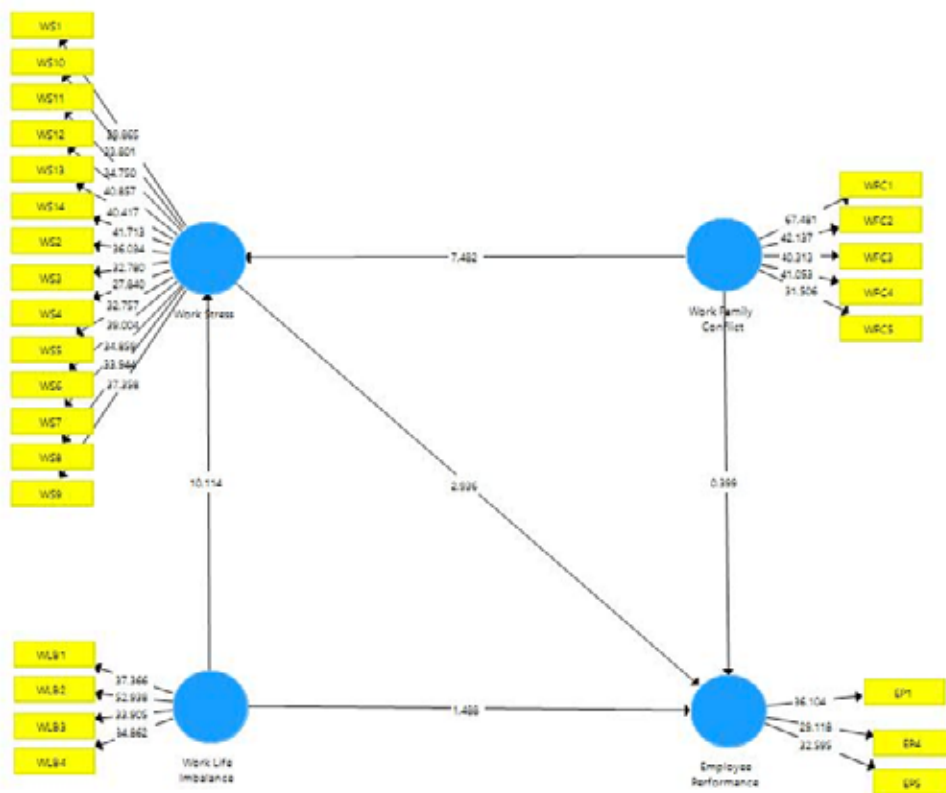
مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالین ایران

تبادل کار-زندگی بر استرس کاری تأثیر مثبت دارد. نتایج این مطالعه با مطالعات قبلی مطابقت دارد که نشان می‌دهد تعارض کار-خانواده بر استرس کاری تأثیر مثبت دارد [۱، ۷] و عدم تعادل کار-زندگی تأثیر مثبتی بر استرس کاری دارد [۲۰، ۲۱]. تلاش مادران شاغل برای ایفای نقش خانوادگی یا کاری با هم کاملاً نیازمند فداکاری‌های خارق‌العاده است. بنابراین، مادران شاغل با وظایف متعدد، تعارض کار-خانواده را تجربه می‌کنند، زیرا زمان و انرژی‌شان در دو حوزه تقسیم می‌شود. این امر باعث ایجاد استرس برای مادر شاغل در مدیریت خوب و عادلانه وقتش می‌شود [۳]. علاوه بر این، عدم تعادل کار-زندگی نیز بر استرس کارکنان تأثیر می‌گذارد، زیرا تقاضاهای بالا برای کار،

کاری دارد ($P=0/000$)، درحالی‌که فرضیه ۳ نشان می‌دهد که تعارض کار-خانواده به‌طور مستقیم بر عملکرد کارکنان تأثیر نمی‌گذارد ($P=0/690$). فرضیه ۴ نشان می‌دهد که عدم تعادل در کار-زندگی مستقیماً بر عملکرد کارکنان تأثیر نمی‌گذارد ($P=0/137$). فرضیه ۵ نشان می‌دهد که استرس کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد ($P=0/003$).

بحث

براساس یافته‌های فرضیه اول و دوم، تعارض کار-خانواده و عدم



تصویر ۲. نتایج آزمون برازش مدل تحقیق با داده‌ها (مدل ساختار)

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالین ایران

جدول ۴. ضرایب مسیر در بین متغیرهای پنهان

ردیف	مسیر	β	t	P	معناداری
۱	تعارض کار-خانواده ← استرس کاری	۰/۴۴۲	۷/۴۸۲	۰/۰۰۰	معنادار
۲	عدم تعادل کار-زندگی ← استرس کاری	۰/۵۳۴	۱۰/۱۱۴	۰/۰۰۰	معنادار
۳	تعارض کار-خانواده ← عملکرد کارکنان	-۰/۰۴۹	۰/۳۹۹	۰/۶۹۰	بدون معنا
۴	عدم تعادل کار-زندگی ← عملکرد کارکنان	-۰/۱۶۲	۱/۴۸۸	۰/۱۲۷	بدون معنا
۵	استرس کاری ← عملکرد کارکنان	-۰/۴۸۵	۲/۹۳۶	۰/۰۰۳	معنادار

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالین ایران

خانواده‌هایشان را قربانی می‌کند [۹].

دارای مفاهیم آکادمیک است، به این معنا که حتی اگر کارکنان تعارض کار-خانواده و عدم تعادل در کار-زندگی را تجربه می‌کنند، به دلیل عوامل اقتصادی، بر عملکرد کارکنان تأثیر نمی‌گذارد و کار همان چیزی است که کارکنان می‌خواهند. در کاربرد عملی، بهینه‌سازی پشتیبانی سازمانی و مدیریتی به منظور تسهیل مسیر برای کارکنان در دستیابی به تعادل هماهنگ بین تعهدات حرفه‌ای و مسئولیت‌های شخصی خانوادگی ضروری است.

پیش‌بینی می‌شود یک راهکار مدیریت کار-خانواده که نقش مهمی در افزایش عملکرد کاری-در میان کارکنان زنی که پرستار خانگی هستند- دارد، اجرا شود.

محدودیت‌های تحقیق و تحقیقات آینده

از آنجایی که این مطالعه بینش‌های مفیدی را در مورد پیوندهای بین تعارض کار-خانواده، عدم تعادل کار-زندگی، استرس شغلی، و عملکرد کارکنان در میان کارگران زن متأهل در اندونزی ارائه می‌دهد، برخی محدودیت‌ها باید در نظر گرفته شوند:

اول، این مطالعه در اندونزی انجام شد، در حالی که تعمیم یافته‌ها را به سایر زمینه‌های فرهنگی و ملت‌ها با هنجارها و پویایی‌های محیط کار متفاوت محدود کند.

دوم، تمرکز جمعیت‌شناختی مطالعه بر کارگران زن متأهل بود. بنابراین باید تحقیقات آینده زمینه‌های فرهنگی متنوع و بازنمایی‌های جمعیتی گسترده‌تری را دربر گیرد.

برای درک عمیق و وسیع از این پیوندهای پیچیده (بین متغیرها)، تحقیقات آینده باید نمونه‌های متنوع‌تر، طرح‌های طولی و بررسی عمیق‌تر عوامل تعدیل‌کننده را انجام دهند. باوجود این، یافته‌های کنونی دیدگاهی قابل‌تأمل در مورد تعامل بین فشارهای مرتبط با کار و عملکرد کارکنان ارائه می‌دهند و شرکت‌ها و سیاستگذاران را ترغیب می‌کنند تا رفاه و مشارکت کارکنان را ارتقا دهند. مطالعات آینده باید این همبستگی‌ها را در زمینه‌های فرهنگی مختلف بررسی کنند، از طرح‌های طولی استفاده کنند، عوامل تعدیل‌کننده را شناسایی کنند و اثربخشی

نتایج فرضیه سوم و چهارم نشان می‌دهد که تعارض کار-خانواده و عدم تعادل بین کار و زندگی تأثیری بر عملکرد کارکنان ندارد. نتایج این مطالعه با مطالعات قبلی متفاوت است که نشان می‌دهد تعارض کار-خانواده بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی دارد [۴، ۱۹] و عدم تعادل بین کار و زندگی تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان دارد [۲۲]. تجزیه و تحلیل انجام‌شده توسط محقق در مورد نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که علی‌رغم وجود تعارض بین کار و خانواده و عدم تعادل بین کار و زندگی، این عوامل تأثیر قابل‌توجهی بر عملکرد افراد در داخل سازمان ندارند. این به تمایل آن‌ها به شغل و تعهدات مالی مرتبط با شرایط خانوادگی آن‌ها نسبت داده می‌شود [۳۴]. یافته‌های مطالعه حاضر با تحقیق لی و همکاران مطابقت دارد که نتایج متناقضی را در رابطه با قدرت و اهمیت ارتباط بین تعارض کار-خانواده و عملکرد کارکنان به دست آورد [۶].

نتایج فرضیه پنجم نشان می‌دهد که استرس کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی دارد. نتایج این مطالعه با مطالعات قبلی که نشان می‌دهد استرس کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی دارد، هم‌راستا است [۹]. تحقیقات نایاک و پانندی نشان می‌دهد که کارکنانی که با مشکلاتی با سطوح بالای استرس، غیبت و یکنواختی مواجه می‌شوند، بر کاهش عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارند [۱۲]. ارائه حمایت از سوی سرپرستان نقش بسزایی در کاهش اثرات خلیات منفی، استرس و هیجانات دارد؛ در نتیجه، این امکان را برای کارمندان فراهم می‌کند تا توانایی‌های خلاقانه خود را حفظ کنند و کارآیی کلی کار آن‌ها را افزایش دهد [۳۵].

نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که تعارض کار-خانواده و عدم تعادل کار-زندگی تأثیر مثبتی بر استرس کاری دارد. به همین ترتیب، استرس کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. با این حال، به‌طور شگفت‌انگیزی تعارض کار-خانواده و عدم تعادل در کار-زندگی هیچ تأثیری بر عملکرد کارکنان ندارد. این مطالعه

مداخلات را برای بهبود رفاه و عملکرد کارکنان تجزیه و تحلیل کنند

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مطالعه در تاریخ ۱ فوریه ۲۰۲۳ به شماره 1697. UN39.5.FE.EC.2023، تأییدیه رسمی دفتر اخلاق تحصیلی دانشگاه نگری جاکارتا را دریافت کرد.

حامی مالی

این تحقیق توسط دانشگاه نگری جاکارتا تأمین مالی شده است.

مشارکت نویسندگان

مفهوم‌سازی: کریستینا ویراندی ولور؛ تحقیق: احمد نورخین و داتو رزعلی داتو ارانزا؛ نقد و ویرایش: محمود علی ربابه؛ سرپرست: کریستین ویراندی ولور.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان از همه زنان شرکت‌کننده در مطالعه به دلیل همکاری‌شان تشکر می‌کنند.

References

- [1] Safrizal HBA, Eliyana A, Febriyanti KL. The effect of double role conflict (work family conflict) on female worker's performance with work stress as the intervening variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*. 2020; 11(10):418-28. [Link]
- [2] Novitasari D, Sasono I, Asbari M. Work-family conflict and worker's performance during covid-19 pandemic: What is the role of readiness to change mentality? *International Journal of Science and Management Studies*. 2020; 3(14):122-34. [DOI:10.51386/25815946/ijsms-v3i4p112]
- [3] Majekodunmi AE. Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: Implications for industrial social workers. *African Journal of Social Work*. 2017; 7(1):52-62. [Link]
- [4] Obrenovic B, Jianguo D, Khudaykulov A, Khan MAS. Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*. 2020; 11:475. [DOI:10.3389/fpsyg.2020.00475] [PMID]
- [5] Ahmad A. Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of International Management Studies*. 2008; 3(2):176-80. [Link]
- [6] Li C, Lu J, Zhang Y. Cross-domain effects of work-family conflict on organizational commitment and performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*. 2013; 41(10):1641-53. [DOI:10.2224/sbp.2013.41.10.1641]
- [7] Zahoor N, Abdullah NAC, Zakaria N. The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work life balance. *Management Science Letters*. 2021; 11:1367-78. [DOI:10.5267/j.msl.2020.11.003]
- [8] Yavas U, Babakus E, Karatepe OM. Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: Does gender matter? *International Journal of Service Industry Management*. 2008; 19(1):7-31. [DOI:10.1108/09564230810855699]
- [9] Soomro AA, Breitenacker RJ, Shah SAM. Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*. 2018; 7(1):129-46. [DOI:10.1108/SAJBS-02-2017-0018]
- [10] Abhyankar S, Pujari U. Occupational stress and work-life imbalance among industrial employees. *Journal of Psychosocial Research*. 2012; 7(1):17-24. [Link]
- [11] Chandra S, Varghese DT. Work environment in educational institutions: Work stress leads to work-life imbalance to academicians. *Asian Journal of Management Sciences & Education*. 2019; 8(2):64-73. [Link]
- [12] Nayak A, Pandey M. Work-Life Balance and Imbalance: A Conceptual Model. *Vidyasagar University Journal of Commerce*. 2015; 20:181-92. [Link]
- [13] Mauli T, Niaga JA, Bengkalis PN, Jurusan D, Niaga A, Niaga JA, et al. [Pengaruh stres terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada dosen politeknik negeri bengkalis) (Indonesian)]. 2005. [Link]
- [14] Rivai V, Darmansyah M, Ramly M. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers; 2014. [Link]
- [15] Robbins SP, Judge TA. *Organizational behaviour*. London: Pearson; 2017. [Link]
- [16] Abdullah Z, Zein B. [Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh (Indonesian)]. *Jurnal Akuntansi*. 2012; 2(1):142-50. [Link]
- [17] Rizal M, Idrus MS, Djumahir, Mintarti R. Effect of compensation on motivation, organizational commitment and employee performance (studies at local revenue management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*. 2014; 3(2):64-79. [Link]
- [18] Khuong MN, Hoang Quoc T. The effects of organizational justice and ethical leadership on employee performance in Binh Duong's Industrial Parks, Vietnam. *Journal of Economics, Business and Management*. 2016; 4(4):327-33. [DOI:10.18178/joebm.2016.4.4.412]
- [19] Shelton LM. Female entrepreneurs, work-family conflict, and venture performance: New insights into the work-family interface. *Journal of Small Business Management*. 2006; 44(2):285-97. [DOI:10.1111/j.1540-627X.2006.00168.x]
- [20] Anuradha MP. Impact of work-life balance on job satisfaction of women doctors. *Problems and Perspectives in Management*. 2016; 14(2):319-24. [DOI:10.21511/ppm.14(2-2).2016.07]
- [21] Mohammad Thneibat M. The role of performance-based rewards and developmental performance appraisal in promoting innovative work behaviour: The mediating roles of affective commitment and knowledge sharing. *Jordan Journal of Business Administration*. 2022; 18(4):547-66. [DOI:10.35516/jjba.v18i4.459]
- [22] Hughes J, Bozionelos N. Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes: An exploratory study on the views of male workers. *Personnel Review*. 2007; 36(1):145-54. [DOI:10.1108/00483480710716768]
- [23] Dey S, Ghosh J. Job satisfaction of employed women in organized sectors. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*. 2017; 22(7):1-7. [Link]
- [24] Nazir O, Islam JUI. Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*. 2017; 6(1):1-31. [DOI:10.1108/SAJBS-04-2016-0036]
- [25] Annur CM. *Constant arguing, main factors causing divorce in Indonesia in 2022*. Databoks. 2022.
- [26] Sekaran U, Bougie R. *Research methods for business: A skill building approach*. New Jersey: John Wiley & Sons; 2016. [Link]
- [27] Addabbo T, Facchinetti G, Mastrolo G, Lang T. "Pink Seal" a certification for Firms' Gender Equity. Paper presented at: Proceedings of the 19th Italian Workshop on Neural Nets. May 28-30, 2009; Vietri sul Mare, Salerno, Italy. [Link]
- [28] Barzideh M, Choobineh AR, Tabatabaee HR. Job stress dimensions and their relationship to musculoskeletal disorders in Iranian nurses. *Work*. 2014; 47(4):423-9. [DOI:10.3233/WOR-121585] [PMID]
- [29] Wu X, Li Y, Yao Y, Luo X, He X, Yin W. Development of construction workers job stress scale to study and the relationship between job stress and safety behavior: An empirical study in Beijing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018; 15(11):2409. [DOI:10.3390/ijerph15112409] [PMID]

- [30] Hee OC, Qin DAH, Kowang TO, Husin M, Ping LL. Exploring the impact of communication on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*. 2019; 8(3S2):654-8. [DOI:10.35940/ijrte.C1213.1083S219]
- [31] Yamin S, Kurniawan H. [Structural equation modeling: Learn Easier Questionnaire data analysis techniques with Lisrel - PLS (Indonesian)]. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek; 2009. [Link]
- [32] Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River: Pearson Education; 2014. [Link]
- [33] Ghozali I. [Partial least squares concepts, techniques and applications using the smartpls 3.2.9 program for business research (Indonesian)]. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2021. [Link]
- [34] Gordon SE, Shi X. The well-being and subjective career success of workaholics: An examination of hospitality managers' recovery experience. *International Journal of Hospitality Management*. 2021; 93:102804. [DOI:10.1016/j.ijhm.2020.102804]
- [35] Tunio MN, Abdullah M, Katper NK, Chaudhry NI. Impact of workaholics on creativity: The mediating role of Negative Mood and moderating role of Supervisor Support. *Sukkur IBA Journal of Management and Business*. 2020; 7(2):73-92. [Link]