

国外工作家庭冲突研究态势*

——基于文献计量的分析

冯利伟

(中央财经大学商学院,北京 100081)

内容提要:本文采用文献计量方法,以 Web of Science 数据库为文献来源,对国外工作家庭冲突研究态势进行了总结与分析。研究发现,该领域论文发文数量近年来呈指数型增长,发文国家、研究机构、发文期刊,作者、数量、被引频次以发达国家(地区)为主,核心作者群尚未形成,研究领域多属于心理学、组织行为学学科,并逐步趋向于学科交叉和融合趋势,经典文献贡献了该领域主要的知识源流;研究理论建构及检验以西方文化背景为主,并显现多元化研究发展趋势;研究方法以定量实证研究为主,丰富性和普适性有待加强;聚类和战略坐标显示,工作家庭冲突类型、压力冲突与控制、工作生活满意度三个领域是目前研究的热点。未来研究应重点聚焦在构建相异文化背景下的理论流派,完善长期、追踪、质性研究的互补方法体系,通过学科交叉融合形成新的理论增长点与知识发展聚落,探求工作家庭冲突的问题解决机制,有效整合工作家庭政策规制的执行与支持手段,破解工作家庭冲突的“环境难题”与“身份谜题”等方面。

关键词:国外 工作家庭冲突 文献计量

中图分类号:C931 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2018)04—0187—22

一、引言

工作家庭冲突是指当员工工作领域和家庭领域的角色压力在某些方面不相容时,两种角色之间冲突的一种形式(Greenhaus 和 Beutell, 1985)^[1],包含工作干涉家庭(WIF, work-interfering-family)及家庭干涉工作(FIW, family-interfering-work)两种不同冲突类型(Gutek 等, 1991^[2]; Williams 和 Alliger, 1994^[3]; Kelloway 等, 1999^[4])。由于工作家庭冲突对员工抑郁症、高血压、药物滥用等病症(Burkeand 和 Greenglass, 1999^[5]; Frone, 2000^[6]; Frone 等, 1997^[7])以及缺勤率、情感承诺、工作满意度、离职意愿等工作态度与行为产生显著负面影响(Kossek 和 Ozeki, 1998^[8]; Parasuraman 和 Collins, 2001^[9]; Bruck 等, 2002^[10]),特别是伴随非标准化工作时间增加、工作与家庭边界模糊、双职工家庭比例提高、单亲家庭比例提升等工作家庭特征变化(Clark, 2000^[11]; Michel 等, 2009^[12]; Wittmer 和 Martin, 2010^[13]; Maume 和 Sebastian, 2012^[14]),工作家庭冲突问题对个人及组织发展的影响日趋重要,相关研究亦成为组织行为学与人力资源研究领域的热点议题。

收稿日期:2017-08-14

* 基金项目:国家社会科学基金一般项目“中国企业外派蒙古、俄罗斯员工工作稳定性问题研究”(17BGL107);教育部人文社会科学青年基金项目“新生代知识型员工敬业度研究——基于个人组织价值观契合的视角”(15YJ0630017);内蒙古自然科学基金面上项目“po 匹配视角下的员工敬业度研究”(SB20160010)。

作者简介:(1979-),男,内蒙古赤峰人,博士研究生,内蒙古财经大学工商管理学院副教授,研究领域是组织行为与人力资源管理,电子邮箱:coolflw@163.com。

过去 30 年,诸多学者基于工作域和家庭域之间的矛盾,围绕提升工作和生活质量,产出了大量研究文献,为学术界开展后续研究提供了坚实的基础。为了全面准确把握工作家庭冲突研究发展状况,学者们尝试采用文献述评、元分析等方法对国外学者的研究成果进行了总结与梳理,但囿于浩繁的文献数量,现有研究很少能够全面系统反映该领域的现状和发展趋势。特别是近五年来,国外工作家庭冲突研究迎来集中爆发期^①,但包含近五年工作家庭冲突研究成果的文献综述却鲜见。据此,本文以文献计量分析为研究方法,梳理工作家庭冲突领域的研究文献,总结该领域的重要研究成果,探寻当前国外工作家庭冲突研究的知识体系和结构特征,揭示该领域研究热点与趋势,以期为关注该领域研究的理论与实务工作者提供参考依据,推动国内工作家庭冲突研究进展。

二、研究结果

本文以“work family conflict”“work life conflict”“work home conflict”“work family intervene”“work family interference”为标题关键词,在 Web of Science 数据库进行检索,子数据库选择为 SCI-EXPANDED、SSCI、A & HCI 和 ESCI,时间区间为 1986 年 1 月至 2017 年 4 月,选择文献类型为“article or review”,在全部学科中共得到检索结果 619 篇,具体研究结论如下:

1. 发文数量分析

Web of Science 中收录最早的以工作家庭冲突为研究对象的文献是 Frone 和 Rice(1987)^[15]的《Work-family Conflict:The Effect of Job and Family Involvement》一文。在此后近 20 年间,每年发文数量基本维持在个位数增长,直到 2004 年,发表数量开始稳定地进入两位数增长期,特别是 2010 年以来,发表数量进入高速增长期,如图 1 所示。

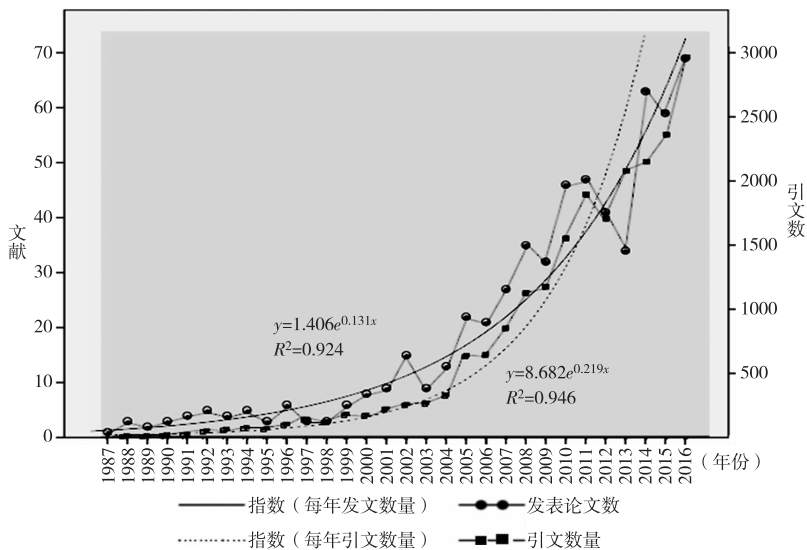


图 1 各年份文献发表数量及引文数量

资料来源:本文绘制

从图 1 的国外工作家庭冲突研究每年发文数量和引文数量曲线的指数函数拟合程度来看,两者 R^2 分别为 0.924 和 0.946,即国外工作家庭冲突研究的发文数量和引文数量增长都高度近似指数型增长。这一趋势说明,近年来,由于工作方式、工作技术和工作角色的变化与发展,工作域和家庭域之间的界限越来越模糊,个人面临的工作角色与家庭角色之间冲突越来越频繁,产生的问题也

^① Web of Science 显示,近 5 年,公开发表的工作家庭冲突领域论文数量占该领域论文发表总数的 43%。

越来越多,从而激发了学者们对工作家庭冲突研究的兴趣。

2. 发文期刊分析

刊发论文数量最多的 10 种学术期刊如表 1 所示。这 10 种期刊主要集中在心理学与组织行为学领域,刊登的论文数量占发表论文总数的近三分之一,显示发表工作家庭冲突相关研究文献的期刊相对集中。10 种期刊中,除《Psychological Reports》影响因子低于 1 以外,其他期刊影响因子均在 1 以上,有五种期刊的影响因子在 2 以上,更有《Journal of Applied Psychology》的影响因子在 3 以上,表明诸多学术界权威期刊对工作家庭冲突研究抱有较大兴趣。

表 1 文献来源期刊分布(前 10 位)

序号	期刊名称	文献数	文献占比 (%)	影响因子
1	Journal of Vocational Behavior(职业行为)	38	6.35	2.764
2	Journal of Applied Psychology(应用心理学)	27	4.52	3.810
3	Journal of Occupational Health Psychology(职业健康心理学)	23	3.85	2.010
4	Journal of Managerial Psychology(管理心理学)	16	2.68	1.136
5	International Journal of Human Resource Management(国际人力资源管理)	16	2.68	1.262
6	Journal of Family Issues(家庭问题)	15	2.51	1.697
7	Journal of Occupational and Organizational Psychology(职业和组织心理学)	14	2.34	2.059
8	Journal of Organizational Behavior(组织行为学)	11	1.84	2.986
9	Psychological Reports(心理学报告)	10	1.67	0.414
10	Stress and Health(压力与健康)	10	1.67	1.926

资料来源:本文整理

3. 发文学者来源国家(地区)分布分析

发表工作家庭冲突文献的学者来源最多的前 10 个国家(地区)如表 2 所示。从数量比例看,以美国为代表的发达国家研究者的发文数量仍然占据绝对优势,前 10 名中只有中国和土耳其属于发展中国家,显示发达国家学者仍然是该领域的学术主导者。值得关注的是,中国学者发文数量达到 46 篇,与澳大利亚学者发文数量相当,并列第二位,表明中国学者在这一领域的研究实力与影响力日渐得到国际学术期刊的认可。

表 2 文献来源国家(地区)分布(前 10 名)

序号	国家	文献数	文献占比 (%)
1	美国	297	47.98
2	澳大利亚	46	7.43
3	中国	46	7.43
4	加拿大	39	6.30
5	荷兰	28	4.52
6	英国	21	3.39
7	以色列	20	3.23
8	德国	20	3.23
9	瑞士	15	2.42
10	土耳其	15	2.42

资料来源:本文整理

4. 学科属性分析

如表 3 所示,从发表论文的学科属性分布来看,工作家庭冲突论文主要集中在心理学领域,占比 54.01%,其次是商业经济领域,占比 35.79%。工作家庭冲突研究也显现学科交叉的发展趋势,涉及社会学、精神病学、生态环境科学等多个研究领域。

表 3 文献学科属性分布(前 10 名)

序号	学科	文献数	文献占比(%)
1	Psychology(心理学)	323	54.01
2	Business Economics(商业经济)	214	35.79
3	Public Environmental Occupational Health(公共环境职业卫生)	86	14.38
4	Sociology(社会学)	38	6.35
5	Social Sciences Other Topics(社会科学其他主题)	34	5.69
6	Family Studies(家庭研究)	30	5.02
7	Social Work(社会工作)	14	2.34
8	Women's Studies(女性研究)	13	2.17
9	Psychiatry(精神病学)	12	2.01
10	Environmental Sciences Ecology(生态环境科学)	11	1.84

资料来源:本文整理

5. 高被引与共被引文献分析

排名前 10 的工作家庭冲突高被引文献如表 4 所示。从表 4 可以看出,大部分高被引文献集中于 10 年前发表,其中半数甚至发表于 2000 年以前。迄今为止,关于工作家庭冲突的文献被引次数最多的是 Greenhaus 和 Beutell(1985)^[1]发表在《Academy of Management Review》上的论文《Source of Conflict between Work and Family Roles》^①,说明经典文献仍然是工作家庭冲突现有知识源流的主要来源。追溯排名前 20 的高被引文献第一作者可以发现,Kossek 贡献了两篇文献、Carlson 贡献了两篇文献、Frone 贡献了三篇文献,表明这三位学者在该领域的权威学术地位。排名前 10 的总被引与平均被引文献均无近五年文献,显示近五年学者的研究主题日益多元化,学术流派与学者文献的学术影响力差距不大,对文献的引用也较为分散。表 4 显示,高被引文献的平均共同作者为 3.2 人,说明文献的集体贡献度较高。从高被引文献的研究内容看,主要集中在以下几个方向:一是对工作家庭冲突前因及结果变量进行述评的综述类文献(Frone 等,1992^[16];Byron,2005^[17];Amstad 等,2011^[18];Michel 等,2011^[19]);二是围绕工作家庭冲突的量表进行建构、测量与发展的文献(Netemeyer 等,1996^[20];Carlson 等,2000^[21]);三是从工作域、家庭域与个体三个层面对工作家庭冲突进行实证研究的文献(Thomas 和 Ganster,1995^[22];Kossek 和 Ozeki,1998^[8];Thompson 等,1999^[23];Kossek 等,2011^[24]),如组织文化、组织忠诚、监管者行为、组织与工作场所特征、社会支持等组织层面因素,家庭支持、家庭政策、生活满意度等家庭层面因素,性别角色、人格特质、工作过载、工作压力、健康、精神失调等个体层面因素。从高被引文献来看看,关于工作家庭冲突的理论建构、实证研究已经形成较为完整的体系。

① 因该文献未被收录于 Web of science 中,故表 4 中未列入。

表 4 高被引文献汇总(前 10 名)

序号	题目	作者	总被引次数	发表时间	年均被引次数
1	A Meta-Analytic Review Of Work-Family Conflict and Its Antecedents	Byron K	591	2005	49.2
2	A Meta-Analysis Of Work-Family Conflict and Various Outcomes With A Special Emphasis On Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations	Amstad F, Meier L, Fasel U, Elfering A, Semmer N	218	2011	36.3
3	Development and Validation Of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales	Netemeyer R, Boles J, Memurrian R	744	1996	35.4
4	Antecedents and Outcomes Of Work Family Conflict-Testing A Model Of The Work Family Interface	Frone M, Russell M, Cooper M	854	1992	34.1
5	Workplace Social Support and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying the Influence Of General and Work-Family-Specific Supervisor and Organizational Support	Kossek E, Pichler S, Bodner T, Hammer L	182	2011	30.3
6	Antecedents Of Work-Family Conflict: A Meta-Analytic Review	Michel J, Kotrba L, Mitchelson J, Clark M, Baltes B	177	2011	29.5
7	Construction and Initial Validation Of A Multidimensional Measure Of Work-Family Conflict	Carlson D, Kacmar K, Williams L	489	2000	28.7
8	Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions For Organizational Behavior Human Resources Research	Kossek E, Ozeki C	545	1998	28.6
9	When Work-Family Benefits Are Not Enough: the Influence Of Work-Family Culture On Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict	Thompson C, Beauvais L, Lyness K	509	1999	28.2
10	Impact Of Family-Supportive Work Variables On Work Family Conflict and Strain-A Control Perspective	Thomas L, Ganster D	578	1995	26.2

资料来源:本文整理

参考文献共被引图谱如图 2 所示,Greenhaus 和 Beutell(1985)^[1]与 Frone 等(1992)^[16]的两篇文献以 208 次共被引位列共被引文献榜首,排名前 10 位的共被引文献组合中,与 Greenhaus 和 Beutell(1985)^[1]一起共被引的文献组合共八组,充分佐证了 Greenhaus 作为该领域重要研究开创

者的地位。Greenhaus 和 Beutell (1985)^[1]、Frone 等 (1992)^[16]、Allen 等 (2000)^[25]、Netemeyer 等 (1996)^[20]、Byron (2005)^[17]、Carlson 和 Kacmar (2000)^[26]、Eby 等 (2005)^[27]、Gutek 等 (1991)^[28]、Kossek 和 Ozeki (1998)^[8] 的九篇文献与其他作者的文献共被引频次最高,表明这九篇文献有较高的度中心性,是该领域重要的奠基性文献。

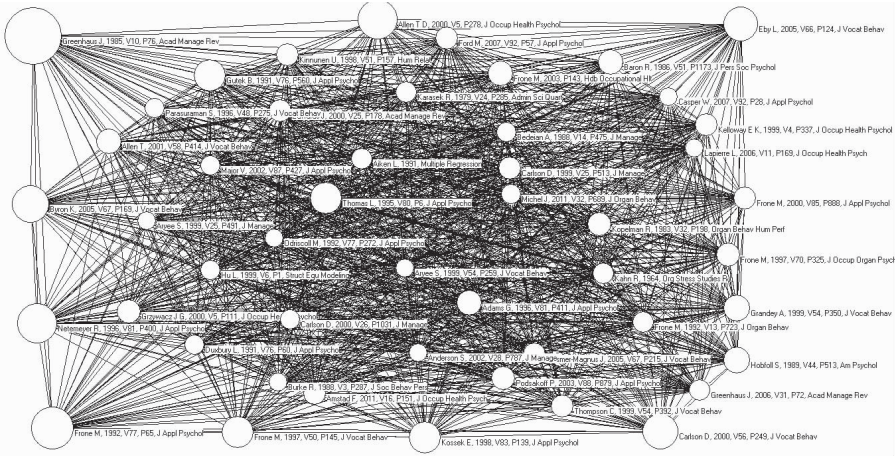


图 2 参考文献共被引图谱

资料来源:本文绘制

6. 核心作者群分析

依据普莱斯定律,本文定义发文数量大于三篇的作者为国外工作家庭冲突研究的核心作者。经统计发现,共有 33 位核心作者,发文最多的第一作者是 Cinamon,共发文九篇,具体结果如表 5 所示。

表 5 文献核心作者分布

序号	作者	人数	主要研究领域	每人发文数量	所发文献占文献总数比率(%)
1	Cinamon R	1	自我效能、文化差异	9	1.45
2	Beutell N; Frone M; Allen T; Carlson D	4	角色卷入、主观幸福感、生命历程、制度	6	3.88
3	Mazerolle S; Mauno S; Zhao X; Noor N; Karatepe O; Matthews R	6	角色卷入、生活满意度、工作满意度	5	4.85
4	Lambert E; Michel J; Kalliath P; Gronlund A; Hammer L; Jensen M; Cooklin A	7	情绪耗竭、工作满意度、上级支持、社会支持	4	4.52
5	Hammig O; Ilies R; Huffman A; Blanch A; Kelly E; Lapierre L; Leineweber C; Boyar S; Higgins C; Duxbury L; Rupert P; Berke R; Wayne J; Cowlshaw S; Grzywacz J	15	父母、上级支持、性别、元分析、情绪耗竭、社会支持	3	7.27

资料来源:本文整理

表 5 数据显示,国外工作家庭冲突研究中,核心作者发文占比 21.97%,表明该领域尚未形成稳定的核心作者群^①。现有核心作者主要聚焦在角色卷入、工作生活满意度、组织和社会支持、情

^① 普莱斯定律认为,某领域全部核心作者发文量达到该领域发文总量的 50% 以上时,可以认为该领域已经形成较稳定的核心作者群。

绪耗竭、自我效能与文化差异等研究主题。核心作者与高被引文献作者的契合度较低,说明核心作者文献的被引频次较低,在该领域的学术影响力不高。

7. 重要研究机构分析

工作家庭冲突文献发文量排名前 10 的研究机构如表 6 所示,这些机构的国家(地区)分布与表 2 中作者的国家(地区)分布契合度较高。发文量排名前 10 的研究机构有七所分布于美国。这 10 所研究机构发表的文献只占总文献的 22.26%,表明工作家庭冲突研究并没集中在少数研究机构。合作机构方面,除宾夕法尼亚州州立大学、波特兰州立大学、明尼苏达大学外,表 6 中的大学相互合作并不多;合作有明显的地域倾向,即美国、澳大利亚、以色列与芬兰的研究机构主要选择本国研究机构开展学术合作,显示研究机构间的跨国合作研究仍有待加强。表 6 中,研究机构的发文数量与单篇文献平均被引次数并不成正比,单篇文献平均被引次数较高的研究机构分别是密歇根州立大学的 116 次、贝勒大学的 98 次、波特兰州立大学的 77 次,显示这三所大学的学者在该领域的学术影响力较强。

表 6 文献来源研究机构分布(前 10 名)

序号	学校	文献数	文献占比 (%)	被引频次	合作机构
1	University of Connecticut (美国)	17	2.75	552	Louisiana State University, University Texas
2	University of South Florida (美国)	15	2.42	803	University Ottawa
3	University of Minnesota (美国)	14	2.26	335	Purdue University, Portland State University
4	Pennsylvania State University (美国)	13	2.10	299	Sun Yat Sen University, University Minnesota, Portland State University, Purdue University, Brigham and Women's Hospital
5	Michigan State University (美国)	12	1.94	1386	
6	Portland State University (美国)	12	1.94	919	University Minnesota, Purdue University
7	Tel Aviv University(以色列)	11	1.78	389	Bar-Ilan University
8	Baylor University(美国)	11	1.78	1080	Texas A & M University
9	Australian National University (澳大利亚)	11	1.78	94	University Tasmania
10	University of Jyväskylä(芬兰)	11	1.78	459	University Tampere

资料来源:本文整理

8. 关键词共现与战略坐标分析

本文利用 CiteSpace 软件,统计出 1986 - 2017 年间工作家庭冲突研究文献的关键词 1033 个,出现的总频次为 2180 次,具体共现情况如图 3 所示。其中,出现频次大于 20 的关键词如表 7 所示。结果(outcome)、压力(stress)、模型(model)、前因(antecedent)、满意度(satisfaction)、性别(gender)、社会支持(social support)是出现频次超过 100 的七个高频关键词,显示工作家庭冲突的结果变量和前因变量是学者持续关注的热点,工作家庭满意度是工作家庭冲突研究要解决的关键问题,性别是工作家庭冲突研究的重要控制和前因变量,社会支持是工作家庭冲突研究的重要前因

与调节变量,基于压力的研究是工作家庭冲突研究的主要切入点,通过构建模型开展实证研究是工作家庭冲突研究的主要方法。从关键词的中心性看,结果变量、特别是行为结果的中心性最高,表明这两个变量与其他变量联系最为紧密。

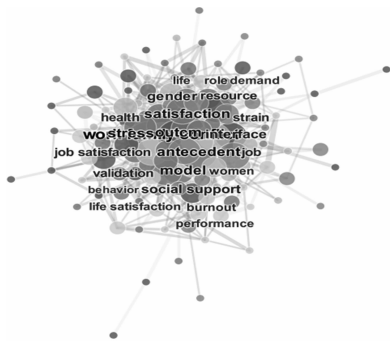


图3 关键词共现图

资料来源:本文绘制



图4 关键词 TimeZone 图

资料来源:本文绘制

表7 文献高频关键词分布

序号	关键词	频次	中心性	序号	关键词	频次	中心性
1	outcome	168	0.11	23	time	42	0.04
2	stress	159	0.07	24	employed parent	40	0.06
3	model	157	0.05	25	perspective	38	0.01
4	antecedent	156	0.08	26	gender difference	36	0.04
5	satisfaction	127	0.06	27	Meta-analysis	33	0.01
6	gender	109	0.06	28	dual earner couple	33	0.04
7	social support	106	0.04	29	conservation	33	0.02
8	validation	87	0.07	30	mental health	31	0.03
9	resource	80	0.04	31	consequence	31	0.05
10	job	80	0.05	32	balance	30	0.02
11	job satisfaction	80	0.07	33	variable	29	0.04
12	strain	74	0.03	34	family conflict	28	0.02
13	role	73	0.03	35	job demand	28	0.04
14	health	72	0.08	36	spillover	27	0.03
15	women	70	0.09	37	support	26	0.03
16	life satisfaction	63	0.06	38	home interference	26	0.05
17	life	61	0.03	39	to family	25	0.02
18	burnout	60	0.05	40	personality	22	0.04
19	performance	53	0.04	41	organizational commitment	22	0.04
20	behavior	50	0.12	42	interference	22	0.03
21	Demand	46	0.03	43	attitude	20	0.06
22	impact	45	0.04	44	conflict	20	0.02

资料来源:本文整理

在不同时间段,工作家庭冲突研究高频关键词分别如表8和图4所示,各阶段学者关注的研究领域有所不同。第一阶段(1991-1995年)处于研究初始期,文献数量较少,关注的热点主要是工

作家庭冲突结果研究,特别是以工作满意度为结果变量的研究,研究主要切入点是角色压力,这一阶段的主题主要以探究工作家庭冲突对员工工作态度的直接影响及冲突来源为主。第二阶段(1996 - 2000 年)是研究初始发展期,文献数量增长仍然缓慢,研究关注的热点开始由结果变量转向前因变量,伴随性别角色及社会支持研究的兴起,研究开始由工作域向家庭域延伸。第三阶段(2001 - 2005 年)处于研究发展期,这一阶段的文献数量增幅加大,学者们更加注重通过实证研究检验和发展前人的研究成果,工作资源的调配问题引起学者高度关注,对工作倦怠等消极情绪的研究逐步增加,双职工家庭增长促使性别差异研究成为这一阶段的热点。第四阶段(2006 - 2010 年)处于研究快速发展期,这一阶段的文献数量大幅度增加,在工作和家庭层面,工作要求的合理性问题及工作家庭的资源守恒问题成为学者关注的研究热点;个体层面,对员工健康的关注由生理层面转向心理层面;同时,研究从工作家庭冲突等消极因素拓展至工作家庭促进和平衡等积极因素;学界开始更多地对过往研究进行总结和反思,多篇基于元分析的综述研究成为热点文献。第五阶段(2011 - 2016 年)处于研究的高速发展期,这一阶段的文献数量呈现井喷式增长,工作家庭冲突的研究内容和体系趋于成熟,通过组织层面的组织支持、管理者支持降低员工情感耗竭和离职倾向等负面态度和行为,达成高工作绩效成为学者关注的热点,工作家庭的积极因素研究进一步深化。

表 8 不同时段文献研究热点分布

时间段	高频关键词
1991 - 1995 年	outcome, stress, model, job satisfaction, strain, role
1996 - 2000 年	antecedent, satisfaction, gender, social support, job, life satisfaction
2001 - 2005 年	validation, resource, burnout, performance, employed parent, gender difference
2006 - 2010 年	demand, conservation, meta-analysis, mental health, balance, job demand
2011 - 2016 年	job performance, perceived organizational support, life balance, supervisor support, turnover intention, emotional exhaustion

资料来源:本文整理

本文运用聚类分析法,通过对 Bibexcel 生成的关键词列表,选取出现频次大于 3 的高频关键词,并利用 Bibexcel 生成关键词共现矩阵,再运用 Ochiai 系数对关键词共现矩阵进行处理,转换为相关矩阵与相异矩阵。

$$K1、K2 \text{ 两次的 Ochiai 系数} = \frac{K1、K2 \text{ 共现的次数}}{\sqrt{K1 \text{ 出现的次数} \times K2 \text{ 出现的次数}}} \quad (1)$$

将前述相异矩阵输入 SPSS22 中,得出聚类的谱系图,并按照阈值 7 进行聚类划分,最后根据内容进行类团命名,得到的聚类分布情况如表 9 所示。

表 9 文献关键词聚类分布

序号	类团名称	聚类成员	向心度水平	密度水平
1	工作家庭冲突类型	work-to-family conflict (工作与家庭冲突), family-to-work conflict(家庭与工作冲突), social workers(社会工作者), psychological strain(心理压力), supervisor support(主管支持), family support(家庭支持), well-being(幸福), meta-analysis(元分析)	高	高
2	工作家庭需求	work demands(工作需求), family demands(家庭需求), mediation(调节), Turkey(土耳其)	中	中

续表 9

序号	类团名称	聚类成员	向心度水平	密度水平
3	组织支持与工作态度	fathers (父亲), Gender differences (性别差异), perceived organizational support(组织支持), job attitudes(工作态度), doctors(医生)	低	低
4	性别与情绪耗竭	gender(性别), family-friendly policies(家庭友好政策), dual-earner couples(双职工), job demands(工作需求), absenteeism(旷工), emotional exhaustion(情绪耗竭)	高	低
5	工作生活满意度	job satisfaction(工作满意度), family satisfaction(家庭满意度), distress(忧虑), life satisfaction(生活满意度), China(中国), job insecurity(工作不安全感), crossover(交叉效应)	高	中
6	工作压力与离职倾向	job stress(工作压力), coping strategy(应对策略), turnover intentions(离职倾向), organizational commitment(组织承诺), turnover(离职)	中	低
7	角色冲突	sociology of work(工作社会学), personal health(个人健康), role conflict(角色冲突), attitudes(态度)	低	低
8	压力冲突与控制	stress(压力), coping(应对), emotional intelligence(情商), conflict(冲突), family life(家庭生活), work(工作), communication technology(通信技术)	高	高
9	社会支持与自我评估	self-rated health(自评健康), social support(社会支持), autonomy(自治), self-efficacy(自我效能), core self-evaluations(核心自我评估), life course(生命历程), age(年龄), sex differences(性别差异)	低	低
10	工作绩效	job performance(绩效), hotels(酒店), human resource management(人力资源管理)	中	低
11	工作家庭促进	work-family facilitation(工作家庭促进), leader-member exchange(领导-成员交换理论), work stress(工作压力), quantitative(定量)	中	低
12	性格与情绪	personality(性格), Big Five personality(大五人格), marital satisfaction(婚姻满意度), depression(沮丧)	中	低
13	工作家庭平衡	work-family balance(工作家庭平衡), comparative study(比较研究), social policy(社会政策)	中	低
14	心理困扰	structural equation modeling(结构方程模型), psychological distress(心理困扰), alcohol use(酗酒), spillover(溢出)	低	中
15	基于时间的冲突与平衡	time-based conflict(基于时间的冲突), self-employment(自我雇佣), work-life balance(工作生活平衡)	低	低

续表 9

序号	类团名称	聚类成员	向心度水平	密度水平
16	工作场所灵活性	workplace(工作场所), control(控制), flexibility(灵活性), longitudinal(纵向研究)	低	低
17	心理健康与工作质量	employment(雇佣), cohort study(队列研究), mental health(心理健康), job quality(工作质量)	低	中
18	轮班工作	shiftwork(轮班工作), nursing(看护), nurses(护士), childcare(儿童保育)	中	低
19	工作时间灵活性与健康	telecommuting(远程工作), flextime(弹性工作制), work hours(工作时间), occupational health(职业健康), role salience(角色凸显), role involvement(角色卷入), health(健康)	低	低
20	女性研究	locus of control(控制点), Malaysia(马来西亚), women(女性)	低	低

注:通过计算聚类向心度和密度的极差,并将极差值平均分为三部分,对应向心度和密度的高、中、低三个不同层级,从而得到上表中每个聚类的向心度和密度的水平描述

资料来源:本文整理

本文依据战略坐标方法,以密度(Density)为横轴,向心度(Centrality)为纵轴,将两个指标均值的交点(3.14, 4.43)设为坐标原点,绘制战略坐标图,如图 5 所示,具体公式如下:

$$Density = \frac{\sum_{i,j \in \varphi} E_{ij}}{n} \quad (i \neq j) \tag{2}$$

$$Centrality = \frac{\sum_{i \in \varphi_s, j \in (\varphi - \varphi_s)} E_{ij}}{M - n} \tag{3}$$

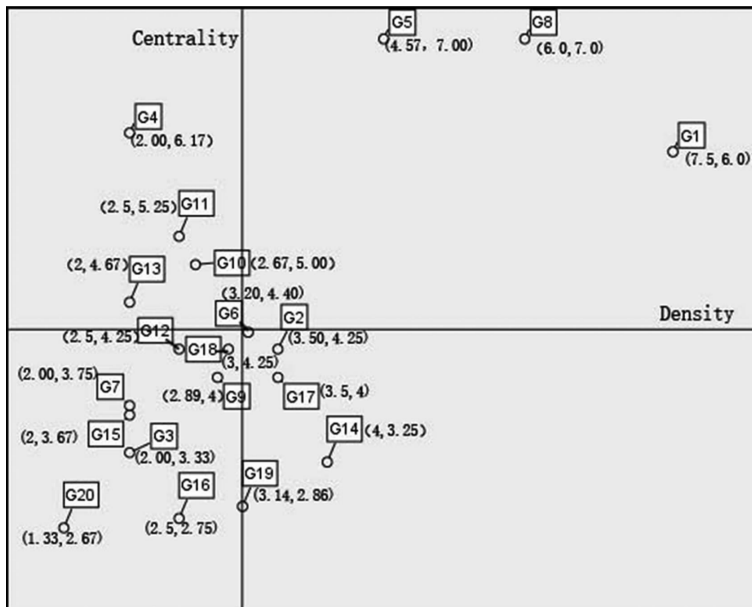


图 5 文献关键词战略坐标图

资料来源:本文绘制

结合聚类表及战略坐标图分析,国外工作家庭冲突研究态势主要反映在战略坐标图中的四个象限:

第一象限:该象限中的聚类是目前研究的热点领域。主要包括:(1)“工作家庭冲突类型”研究。一是冲突的指向路径研究。首先,Frone等(1992)^[16]较早提出了工作家庭冲突包括工作与家庭冲突、家庭与工作冲突两种类型;Michel等(2011)^[19]也证实,工作与家庭冲突和家庭与工作冲突的前因变量有所区别,要区分不同冲突类型开展针对性研究。其次,不同路径的差异性影响因素探析。Hammer等(2011)^[29]指出,培训效果、社会支持对家庭与工作冲突有负向影响。最后,不同路径的结果研究。Butts等(2013)^[30]发现,工作家庭支持政策能够显著降低工作与家庭的冲突;Nohe和Sonntag(2014)^[31]认为,工作与家庭冲突比家庭与工作冲突能更好地预测离职倾向;Marchand等(2015)^[32]的研究表明,工作与家庭冲突和家庭与工作冲突对员工的心理健康有不同影响;Phyllis(2016)^[33]发现,组织支持能够通过减少家庭与工作冲突显著提高员工幸福感;Schooreel和Verbruggen(2016)^[34]则证实,缩短工作时长能够降低家庭与工作的冲突,而灵活性工作安排能够降低工作与家庭的冲突。二是冲突产生的形式及影响研究。Greenhouse和Beutel(1985)^[1]较早将冲突类型划分为基于时间的冲突、基于压力的冲突、基于行为的冲突三种类型,为后续研究者广泛采用,基于压力的冲突更受研究者青睐;Henly和Lambert(2014)^[35]发现,员工对工作时间的投入与基于时间、压力的冲突负相关;Kalliath(2015)^[36]的研究显示,只有家庭支持对三种冲突的影响是显著的,而管理者支持及同事支持对三种冲突的影响均不显著。(2)“压力冲突与控制”研究。一是压力起源问题研究。Katz和Kahn(1978)^[37]提出的角色理论认为,多种角色的期望会导致个体身心压力,当群体中的成员不能同时参与两个及以上的角色,会因压力产生角色间冲突(Greenhouse和Beutel,1985)^[1];后续学者继续关注压力源,主要经历了从工作压力(Frone等,1992)^[16]、职业压力(Nabirye等,2011)^[38]到家庭压力(Morrissey和Warner,2011)^[39]、生活压力(Wright等,2014)^[40]的认知历程,并发展出不同应对策略。二是压力解决路径研究。Pronost等(2012)^[41]发现,通过组合不同知识背景的员工、专项服务项目以及内部培训等应对策略,能够缓解压力,从而提升工作生活质量;Holton等(2016)^[42]指出,员工压力应对策略会影响员工感知到的压力管理,员工应对策略不仅基于其过往压力经历,而且还是其应对压力所能支配资源的结果,因此,在工作场所中增加该类资源的可获得性对压力管理及员工健康至关重要;Goergens和Brand(2012)^[43]通过对南非医护职业的研究证实,高情商能够显著降低员工压力,从而减少倦怠;Wright等(2014)^[40]的研究显示,对通信技术的积极应用能够减少工作家庭冲突,在控制生活压力感知变量后,工作家庭冲突能够显著预测工作倦怠及工作满意度,但不能预测离职倾向。(3)“工作生活满意度”研究。工作生活满意度是工作家庭冲突研究的热点中介和结果变量。一是针对工作生活满意度类型的研究,学者们划分出工作(Michel等,2009)^[44]、家庭(Huffman等,2013)^[45]、生活(Erdogan等,2012)^[46]、婚姻(Karatepe和Magaji,2008)^[47]、闲暇(Bernardi等,2017)^[48]等多种类型。二是不同类型的前因、后果、调节变量和应对策略研究。Rantanen等(2011)^[49]发现,在高工作家庭冲突环境下,回避型应对更能促进工作和家庭满意度;Farquharson等(2012)^[50]指出,工作家庭冲突是工作满意度的显著预测指标;Qu等(2014)^[51]以中国酒店业员工为例,证实工作家庭冲突是家庭友好政策与工作和生活满意度的中介变量;Gao(2015)^[52]以中国国有企业为样本,发现工作家庭冲突在工作需求与工作生活满意度之间起完全中介作用,但心理资本在二者间没有中介作用;Turliuc和Buliga(2014)^[53]的研究显示,不同冲突方向(工作→家庭,家庭→工作)对工作和家庭满意度的影响有所区别;Parveen等(2017)^[54]揭示了家庭满意度在工作家庭冲突与员工幸福感之间的中介作用。

第二象限:该象限中的聚类是目前工作家庭冲突研究的次热点领域。主要包括:(1)“性别与

情绪耗竭”研究。在工作家庭冲突研究中,性别一般被当作重要的个体统计变量,尽管诸多文献有所涉及,但专门以性别为主题的研究相对较少。多数情况下,工作家庭冲突与情绪耗竭、员工自评健康、倦怠等变量间的关系并无显著的性别差异(Wang等,2012^[55];Cullati,2014^[56];Richter等,2014^[57]),但与灵活工作安排、工作满意度、生活满意度等变量间的关系有显著的性别差异(Yavas等,2008^[58];Carlson等,2010^[59])。尽管男性与女性在计酬工作与不计酬工作(烹饪、清扫、照顾孩子)上的时间分配差距正不断缩小(Sayer,2005^[60]),但总体而言,女性的非计酬工作时间仍然高于男性,学者们将其原因归结为计酬工作对女性的歧视(Budig和England,2001^[61];Benard和Correll,2010^[62],Offer和Schneider,2011^[63];Thebaud和Pedulla,2016^[64])。该方向重要的理论贡献是,Bakker等(2008)^[65]通过整合工作家庭冲突与跨界理论,发现双职工家庭夫妻双方的工作需求会转移到家庭领域,并对双方的家庭需求、家庭工作冲突与情感耗竭产生正面影响,据此提出了工作域与家庭域的流动边界概念。(2)“工作绩效”研究。工作家庭冲突研究在组织层面的主要目标是提高工作绩效,现有研究多从前因与中介变量的角度展开探索,解构工作家庭冲突对工作绩效的影响机理,实证研究取自酒店行业的样本较多。针对土耳其酒店业的研究显示,工作家庭冲突通过影响情感耗竭及离职倾向,从而对工作绩效产生负面影响(Yavas等,2008)^[58],角色冲突与角色模糊负向影响工作绩效,角色超载、自尊与工作绩效正相关(Akgunduz,2015)^[66]。针对韩国酒店业员工的研究表明,工作家庭冲突通过工作满意度(部分中介)影响工作绩效(Choi和Kim,2012)^[67]。针对罗马尼亚酒店业员工的研究发现,工作家庭冲突通过情感耗竭(完全中介)影响工作绩效(Karatepe,2013)^[68]。(3)“工作家庭促进”“工作家庭平衡”研究。在积极心理学与积极组织行为学理论支撑下,近年来,学者们对工作家庭的研究逐步从消极因素转向积极因素,从被动探寻冲突起源与应对方式向主动谋求促进与发展工作家庭和谐关系转变,诸多定量研究印证了工作家庭可以发生积极溢出,能够产生增益效果(Edwards和Rothhard,2000^[69];Greenhaus和Powell,2006^[70];Lazarova等,2010^[71])。一是经典理论模型的提出。Carlson和Frone^[72](2003)依托角色理论拓展出的工作家庭促进模型以及Greenhaus和Powell(2006)^[70]开发的工作家庭增益理论受到诸多学者的广泛认可和应用。二是对促进与增益机理的实证探索。Tummers和Bronkhorst(2014)^[73]研究发现,高质量领导成员交换关系能降低员工工作压力,提升其对工作意义的感知,从而减少工作家庭冲突,帮助工作家庭促进;Whiston和Cinamon(2015)^[74]指出,工作家庭促进能正向影响身心健康;Alegre等(2016)^[75]通过比较工作家庭平衡对员工与组织、员工与上级、员工与同事间的不同影响发现,工作家庭平衡能提升工作满意度;McNall等(2015)^[76]研究发现,较高积极情感取向的员工更能体验到工作到家庭的增益和家庭到工作的增益,较高融入能力的员工只能体验到工作到家庭的增益,而工作到家庭的增益能降低离职倾向和情感耗竭。

第三象限:该象限的聚类是目前工作家庭冲突研究相对冷门领域。“工作时间灵活性与健康”聚类处于三、四象限交界处,因其坐标特征与研究主题适合与“工作场所灵活性”合并综述,故纳入第三象限。(1)“性格与情绪研究”研究。差异反应理论(Bolge和Zuckerman,1995)^[77]和资源流失理论(Rothbard,2001)^[78]为个人特质对工作家庭冲突影响研究提供了理论基础,其中,性格与情绪更受关注。Tammy等(2012)^[79]的元分析研究显示,消极情绪、神经质对工作家庭冲突有明显负面影响,积极情绪、自我效能感对工作家庭冲突有明显正面影响;Wille等(2013)^[80]发现,即使在严格控制相关人口统计学变量的前提下,大五人格仍然能够较好地预测工作家庭冲突;Hornung等(2013)^[81]研究证实,工作家庭冲突对员工心理健康(由抑郁、沮丧等心理状态来衡量)的影响超出了员工个性特征对其心理健康的影响。(2)“轮班工作”研究。轮班工作因其对个体身心状态及工作家庭交互状态影响的特殊性,成为工作家庭冲突研究的一个典型样本,主要

在时间和工作压力较高的行业应用较多,现有研究多以护士行业为样本开展,且结论并不统一。Camerino 等(2010)^[82]针对护士行业的研究显示,轮班工作能够降低工作家庭冲突,从而提高工作绩效;Simunic 和 Gregov(2012)^[83]发现,护士行业的轮班工作反而恶化了基于角色的工作家庭冲突;Mauno 等(2015)^[84]以护士行业为样本的研究表明,轮班工作比不轮班工作的护士有更高的工作家庭冲突,但家庭友好政策能有效降低这种冲突。(3)“社会支持与自我评估”与“组织支持与工作态度”研究。社会支持理论是近年的新兴理论,其类型一般包括组织层面的组织支持、管理者支持、同事支持和家庭层面的家庭支持、配偶支持(Cortese 等,2010^[85];Michel 等,2011^[19];Blanch 和 Aluja,2012^[86];Crain 等,2014^[87])。现有研究多将社会支持作为工作家庭冲突的调节和控制变量,但也存在差异,如 Carlson(1999)^[88]研究表明,社会支持更适合作为前因变量;Thomas 和 Ganster(1995)^[22]则认为,管理者支持是前因变量;Adams 等(1996)^[89]指出,社会支持在工作家庭卷入与冲突之间起中介作用;Choi(2014)^[90]证实,社会支持正向影响员工自评健康,工作家庭冲突则对员工自评健康有负面影响;Braunstein(2013)^[91]研究显示,个人自治感和组织支持均与倦怠负相关,工作家庭冲突在两组关系中起完全中介作用;Mache 等(2015)^[92]发现,社会支持与自我效能同工作家庭冲突负相关,能够减弱工作要求对工作家庭冲突的影响;Kim 等(2013)^[93]则认为,家庭友好实践与员工的工作满意度显著相关,管理者支持在二者之间起中介作用。(4)“角色冲突”与“基于时间的冲突与平衡”研究。角色冲突源于工作社会学中的角色理论,是早期工作家庭冲突研究的主要视角,其形式多表现为时间、压力和行为冲突(Greenhaus 和 Beutell,1985)^[1],是工作家庭冲突的重要预测源(Lambert 等,2015)^[94],时间冲突因更容易被感知、更便于研究的观测与评估而受到更多关注。Buonocore 和 Russo(2013)^[95]发现,基于时间和压力的冲突对工作满意度有消极影响;Gao 和 Zhao(2014)^[96]发现,角色压力在工作家庭冲突与工作满意度和离职意向之间起到完全中介作用;Schmidt 等(2014)^[97]的研究表明,通过多种措施降低角色冲突,能够促进员工健康,从而降低缺勤成本;Koenig 和 Cesinger(2015)^[98]指出,自我雇佣降低了基于时间的工作与家庭冲突,导致了更高的基于压力的家庭与工作冲突。(5)“工作场所灵活性”与“工作时间灵活性与健康”研究。工作场所、工作时间灵活性是工作家庭冲突早期研究关注的重点之一,是工作属性研究的重要内容(Gutek 等,1991^[28];Wallace,1999^[99])。工作场所和工作时间灵活性会提高员工注意力、精力以及自主分配时间的效率,但也会带来不确定性与认知过载(Baumeister 等,2007)^[100]。在工作域与家庭域日益交织、变化的趋势下,工作特征的灵活性广受关注。Butler 等(2009)^[101]的研究表明,工作场所灵活性能够通过控制工作压力促进员工职业健康,但短期内会增加组织的医疗成本;Kelly 等(2011)^[102]发现,通过赋予工作场所中员工工作进度控制权,能够降低工作家庭冲突;Masuda 等(2012)^[103]证实,远程工作能够减少基于压力的工作与家庭冲突;Tammy 等(2013)^[104]研究表明,弹性工作地点与工作对家庭的干涉关系显著,时间灵活性比场所灵活性对工作与家庭冲突的影响强度更大;Schooreel 和 Verbruggen(2016)^[105]指出,工作场所灵活性能够增加感知到的社会支持,从而降低家庭与工作的冲突,但缩短工作场所的工作时间反而增加了周平均工作时间(员工在家工作时间明显增加),从而造成更多的工作与家庭冲突。(6)“女性研究”。作为性别研究的重要分支,女性研究一般出现在性别对比研究中,如不同性别对工作家庭冲突的影响差异(Duxbury 和 Higgins,1991)^[106]、传统性别角色定位对工作家庭冲突的影响(Livingston 和 Judge,2008^[107];Powell 和 Greenhaus,2010^[108])等问题,也有部分研究针对职业女性、贫困女性、少数民族女性、婚后女性在工作家庭场域面对的歧视等负面问题。Hennessy(2009)^[109]发现,在工作和生活中,受道德倾向和情感承诺的影响,低收入女性首要任务是照顾子女;Mozafari 等(2016)^[110]认为,基于压力和时间的家庭冲突严重影响马来西亚已婚职业女性的睡眠质量,且影响程度因年龄不同而有所差异;Cole 和 Secret

(2012)^[111]针对财富百强公司非裔美国职业女性的调研表明,这些女性普遍年龄较小、有抚养年幼子女的压力,并且经历过消极工作场所文化,特别是已婚女性经历了更多种族偏见,从而引发了更多的工作家庭冲突。

第四象限:该象限的聚类是工作家庭冲突研究的次热点区域。主要包括:(1)“工作家庭需求”研究。作为工作家庭冲突研究中工作域与家庭域的重要前因变量,工作家庭需求研究一直受到学者关注(Bedeian等,1988^[112];Carlson,1999^[88];Major等,2002^[113],Jennings等,2007^[114]),是引发工作家庭问题的深层动机。Choi(2008)^[115]研究指出,工作家庭需求是发展中国家员工生活压力的主要来源,家庭需求比工作需求对生活压力的影响更大,工作家庭冲突中介家庭需求与生活压力;Perlow和Kelly(2014)^[116]认为,弹性工作安排的目的就是帮助员工改善工作家庭需求,降低工作家庭冲突,并据此开发了工作再设计模型与适应模型来改善工作家庭需求;Kramer和Chung(2015)^[117]的研究显示,工作家庭需求并非都反向影响员工长期健康,有时工作家庭需求同时增加会促进员工健康质量指数的增加,从而减少工作家庭冲突;Derks等(2016)^[118]的研究表明,由于能够更好地满足工作家庭需求,脱产时间使用智能手机能够帮助员工改善家庭角色绩效。(2)“工作压力与离职倾向”研究。工作压力是重要的多向变量,充当前因、中介、后果变量(Carlson,1999^[88];Edwards和Rothhard,2000^[69]),往往指向消极结果(如离职倾向)和积极结果(如应对策略),是工作场域的热点议题。Chen等(2011)^[119]发现,工作家庭冲突通过对工作压力、工作满意度、组织承诺的递进影响,进而影响离职倾向;Chelariu和Stump(2011)^[120]的研究佐证了上述观点,发现工作压力在工作家庭冲突与离职倾向间起完全中介作用;Han等^[121](2015)指出,工作压力正向影响工作家庭冲突,对主动应对有负向影响,对被动应对没有影响;Mache等(2016)^[122]发现,员工感知的工作压力在工作需求与工作家庭冲突间起中介作用;Laranjeira(2012)^[123]的研究显示,面对工作压力,员工最常用的应对策略是自我控制、寻求问题解决方案和寻求社会支持。(3)“心理健康与工作质量”和“心理困扰”研究。心理健康问题是工作家庭冲突在个体层面的负面结果(Mauno和Kinnunen,1999^[124];Carlson等,2011^[125]),易引发工作(如工作质量的下降)和生活层面(如酗酒)的诸多问题,是员工心理状态与工作状态的关键调适点。Leineweber等(2014)^[126]指出,科学的人员配备与良好的领导支持对员工心理健康尤为重要,制定政策应多考虑员工工作生活的双向诉求;Cooklin等(2016)^[127]认为,工作家庭冲突能够直接影响员工心理健康,要把工作家庭冲突当做重要的社会问题对待;Glynn等(2009)^[128]的研究显示,相比工作角色超载,工作角色正常的员工有更少的工作家庭冲突,更好的婚姻质量和工作质量;Wolff等(2013)^[129]的研究表明,员工心理困扰在工作家庭冲突与酗酒行为间起中介作用,对酒类减少的紧张预期会加剧心理困扰与酗酒行为间的关系。

三、结论与启示

本文主要采用文献计量法,以Web of Science数据库为文献来源,对1986年以来公开发表的619篇工作家庭冲突研究英文文献进行了综述分析,得出以下结论与启示。

自2004年以来,工作家庭冲突研究论文数量与引文数量呈现指数型增长。从发文期刊及学科属性看,主要集中在心理学与组织行为学领域的高水平期刊,学科的交叉融合属性日趋明显,呈现多元发展的态势。从发文国家及研究机构看,主要集中在美国、欧洲等发达国家和地区,中国学者在这一学术领域的影响力不断攀升,发文数量位列全球第二位。从高被引和共被引文献看,经典文献仍然是该领域研究的主要知识源流,综述类文献、对不同理论及变量进行建构与发展的文献、从不同层面对工作家庭冲突进行实证研究的文献构成了经典文献研究的主要内容,工作家庭冲突的

理论与实证研究体系已经形成。核心作者群显示,该领域尽管发表论文数量较多,但还未形成稳定的核心作者群。关键词共现与战略坐标表明,压力、满意度、性别、社会支持、资源、角色冲突、健康等是高频关键词,代表了近30年来的研究热点。战略坐标则显示,角色冲突与社会支持研究尽管在出现频次上构成了热点,但在研究主题的外部联系与内部拓展上仍未形成辨识度较高的研究领域,“工作家庭冲突类型”“压力冲突与控制”“工作生活满意度”构成了工作家庭冲突研究的热点领域,“性别与情感耗竭”“工作绩效”“工作家庭促进”“工作家庭平衡”“压力与离职倾向”“工作家庭需求”“心理困扰”“心理健康与工作质量”“工作时间灵活性与健康”构成了工作家庭冲突的次热点研究领域,“性格与情绪”“轮班工作”“社会支持与自我评估”“角色冲突”“基于时间的冲突与平衡”“组织支持与工作态度”“工作场所灵活性”“女性研究”是工作家庭冲突研究的相对冷门领域。

经过多年的发展,工作家庭冲突研究已经形成了较为完整的理论与实证体系,发展出丰袤的学术丛林,但仍需在以下几方面引入新的理论识见与实证支撑:一是理论建构与检验应根植于更宏阔的全球视界与多元文化背景,不应只囿于西方文化背景,特别要加强相异文化背景下的拓展研究,如基于中国特色经济社会发展环境与文化背景、国民特质的本土化研究,构建新的理论流派;二是研究方法应加强长期与跟踪研究、质性研究,除基于问卷调研的横断设计为主的定量研究方法外,应该发展纵向、纵横结合研究等多时点、多层次的研究方法,加强案例研究等质性研究,形成互补性实证体系;三是在学科架构上应加强多元学科的交叉融合,从以心理学、组织行为学学科为主的研究视角向管理学、经济学等多元学科方向深度扩展,开拓新的理论增长点与知识发展聚落;四是探求工作家庭冲突问题的解决机制,针对已经达成高度共识的工作家庭冲突的负面影响开展干预研究,从“识别和剖析问题”向“设计有效的干预方法和系统策略”转变;五是有效整合工作家庭政策规制的执行与支持手段,跨越工作家庭书面政策和执行之间的鸿沟,破除行业阻力及无效执行,聚焦管理人员决策程序的复杂性,深入开展正式政策的执行效果与非正式规制的支持效果研究;六是要努力破解工作家庭冲突的“环境难题”与“身份谜题”,针对日益多元化的工作情境与条件的不断变化,密切关注员工身份和职业特性的变化给工作家庭冲突研究带来的新议题,如对新媒体视角下的工作家庭冲突演变、自由职业者工作家庭冲突等议题的进一步审视。

参考文献

- [1] Greenhaus T, Beutell N. Sources of Conflict Between Work and Family Roles[J]. *Academy of Management Review*, 1985, (10): 76-88.
- [2] Gutek B, Searle S et al. Rational versus Gender-role Explanations for Work Family Conflict[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1991, (4): 560-568.
- [3] Williams K, Alliger G. Role Stressors, Mood Spillover, and Perceptions of Work-family Conflict in Employed Parents[J]. *Academy of Management Journal*, 1994, (4): 837-868.
- [4] Kelloway E K, Gottlieb B H, Barham L. The Source, Nature, and Direction of Work and Family Conflict: A Longitudinal Investigation[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1999, (4): 337-346.
- [5] Burke R J, Greenglass E R. Work-family Conflict, Spouse Support, and Nursing Staff Well-being During Organizational Restructuring[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1999, (4): 327-346.
- [6] Frone M. Work-family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2000, (6): 888-895.
- [7] Frone M, Russell M et al. Relation of Work-family Conflict to Health Outcomes: A Four-year Longitudinal Study of Employed Parents[J]. *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 1997, (70): 325-335.
- [8] Kossek E, Ozeki C. Work-family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for

Organizational Behavior Human Resources Research[J]. Journal of Applied Psychology,1998,(2):139-149.

[9] Parasuraman S, Collins K M. Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships between Work-family Conflict and Withdrawal from a Profession[J]. Journal of Occupational Health Psychology,2001,(6):91-100.

[10] Bruck C, Allen T et al. The Relation between Work-family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-grained Analysis[J]. Journal of Vocational Behavior,2002,(3):336-353.

[11] Sue Campbell Clark. Work-family Border Theory: A New Theory of Work-family Balance[J]. Human Relation, 2000, (53):747-770.

[12] Michel J, Mitchelson J et al. A Comparative Test of Work-family Conflict Models and Critical Examination of Work-family Linkages[J]. Journal of Vocational Behavior,2009,(2):199-218.

[13] Wittmer J, Martin J. Emotional Exhaustion among Employees without Social or Client Contact: The Key Role of Nonstandard Work Schedules[J]. Journal of Business Psychology,2010,(25):607-623.

[14] Maume D, Sebastian R. Gender, Nonstandard Work Schedules, and Marital Quality[J]. Journal of Family and Economic Issues, 2012,(33):477-490.

[15] Frone M, Rice R. Work-family Conflict-The Effect of Job and Family Involvement[J]. Journal of Occupational Behaviour,1987,(1):45-53.

[16] Frone M, Russell M et al. Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict-Testing a Model of The Work Family Interface[J]. Journal of Applied Psychology,1992,(1):65-78.

[17] Byron K. A Meta-analytic Review of Work-family Conflict and Its Antecedents[J]. Journal of Vocational Behavior,2005,(2):169-198.

[18] Amstad, F. T. , Meier, L. L. et al. A Meta-analysis of Work-family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-domain Versus Matching-domain Relations[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2011,(2):151-169.

[19] Michel J, Kotrba L et al. Antecedents of Work-family Conflict: A Meta-analytic Review[J]. Journal of Organizational Behavior, 2011,(5):689-725.

[20] Netemeyer R, Boles J et al. Development and Validation of Work-family Conflict and Family-work Conflict Scales[J]. Journal of Applied Psychology,1996,(4):400-410.

[21] Carlson, D. S. , Kacmar, K. M. et al. Construction and Validation of a Multidimensional Measure of Work-family Conflict[J]. Journal of Vocational Behavior, 2000,(56):249-276.

[22] Thomas L, Ganster D. Impact of Family-Supportive Work Variables on Work Family Conflict and Strain-A Control Perspective[J]. Journal of Applied Psychology,1995,(1):6-15.

[23] Thompson, C. A. , Beauvais, L. L. et al. When Work-family Benefits are not Enough: The Influence of Work-family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-family Conflict[J]. Journal of Vocational Behavior, 1999,54,(3):392-415.

[24] Kossek, E. E. , Pichler, S. et al. Workplacesocial Support and Work-family Conflict: A Meta-analysis Clarifying Theinfluence of General and Work-family-specific Supervisor and Organizational Support[J]. Personnel Psychology, 2011,(64):289-313.

[25] Allen T D et al. Consequences Associated with Work-to-family Conflict: A Review and Agenda for Future Research[J]. Journal of Occupational Health Psychology,2000,(5):278-308.

[26] Carlson D, Kacmar. Work-family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make a Difference? [J]. Journal of Management,2000,(5):1031-1054.

[27] Eby L et al. Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980-2002) [J]. Journal of Vocational Behavior,2005,(66):124-197.

[28] Gutek B, Searle S et al. Rational versus Gender-role Explanations for Work Family Conflict[J]. Journal of Applied Psychology, 1991,(4):560-568.

[29] Hammer L, Kossek E et al. Clarifying Work-family Intervention Processes: The Roles of Work-family Conflict and Family-Supportive Supervisor Behaviors[J]. Journal of Applied Psychology,2011,(1):134-150.

[30] Butts, Marcus M et al. How Important Are Work-family Support Policies? A Meta-analytic Investigation of Their Effects on Employee Outcomes[J]. Journal of Applied Psychology,2013,(98):1-25.

[31] Nohe C, Sonntag K. Work-family Conflict, Social Support, and Turnover Intentions: A Longitudinal Study[J]. Journal of Vocational Behavior,2014,(1):1-12.

[32] Marchand A, Durand P et al. The Multilevel Determinants of Workers' Mental Health: Results from the Salveo Study[J]. Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology,2015,(3):445-459.

[33] Phyllis Moen. Work Over the Gendered Life Course[M]. Springer International Publishing Switzerland, 2016.

- [34] Schooreel T, Verbruggen M. Use of Family-friendly Work Arrangements and Work-family Conflict: Crossover Effects in Dual-Earner Couples[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2016, (1): 119 – 132.
- [35] Henly J, Lambert S. Unpredictable Work Timing in Retail Jobs: Implications for Employee Work-life Conflict[J]. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 2014, (3): 986 – 1016.
- [36] Kalliath P, Kalliath T. Work-family Conflict and Its Impact on Job Satisfaction of Social Workers[J]. *British Journal of Social Work*, 2015, (1): 241 – 259.
- [37] D Katz, RL Kahn. *The Social Psychology of Organizations*, 2nd Edition[M]. San Diego, CA, Wiley, 1978.
- [38] Nabirye R, Brown K et al. Occupational Stress, Job Satisfaction and Job Performance among Hospital Nurses in Kampala, Uganda[J]. *Journal of Nursing Management*, 2011, (6): 760 – 768.
- [39] Morrissey T, Warner M. An Exploratory Study of the Impacts of an Employer-Supported Child Care Program[J]. *Early Childhood Research Quarterly*, 2011, (3): 344 – 354.
- [40] Wright K, Abendschein B et al. Work-related Communication Technology Use Outside of Regular Work Hours and Work Life Conflict: The Influence of Communication Technologies on Perceived Work Life Conflict, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intentions[J]. *Management Communication Quarterly*, 2014, (4): 507 – 530.
- [41] Pronost A, Le G et al. Relationships between the Characteristics of Oncohematology Services Providing Palliative Care and the Sociodemographic Characteristics of Caregivers Using Health Indicators: Social Support, Perceived Stress, Coping Strategies, and Quality of Work Life[J]. *Supportive Care in Cancer*, 2012, (3): 607 – 614.
- [42] Holton M, Barry A et al. Employee Stress Management: An Examination of Adaptive and Maladaptive Coping Strategies on Employee Health[J]. *Work-A Journal of Prevention Assessment and Rehabilitation*, 2016, (2): 299 – 305.
- [43] Goergens E, Brand T. Emotional Intelligence as a Moderator in the Stress-burnout Relationship: A Questionnaire Study on Nurses[J]. *Journal of Clinical Nursing*, 2012, (15 – 16): 2275 – 2285.
- [44] Michel J, Mitchelson J et al. A Comparative Test of Work-family Conflict Models and Critical Examination of Work-family Linkages[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2009, (2): 199 – 218.
- [45] Huffman A, Culbertson S et al. Work-family Conflict across the Lifespan[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2013, (7 – 8): 761 – 780.
- [46] Erdogan A, Dervisoglu E et al. Sleep Quality and Its Correlates in Patients on Continuous Ambulatory Peritoneal Dialysis[J]. *Scandinavian Journal of Urology and Nephrology*, 2012, (6): 441 – 447.
- [47] Karatepe O, Magaji A. Work-family Conflict and Facilitation in the Hotel Industry a Study in Nigeria[J]. *Cornell Hospitality Quarterly*, 2008, (4): 395 – 412.
- [48] Bernardi L, Bollmann G et al. Multidimensionality of Well-Being and Spillover Effects across Life Domains: How Do Parenthood and Personality Affect Changes in Domain-Specific Satisfaction? [J]. *Research in Human Development*, 2017, (1): 26 – 51.
- [49] Rantanen M, Mauno S et al. Do Individual Coping Strategies Help or Harm in the Work-family Conflict Situation? Examining Coping as a Moderator between Work-family Conflict and Well-being[J]. *International Journal of Stress Management*, 2011, (1): 24 – 48.
- [50] Farquharson B et al. Stress Amongst Nurses Working in a Healthcare Telephone-advice Service: Relationship with Job Satisfaction, Intention to Leave, Sickness Absence, and Performance[J]. *Journal of Advance Nursing*, 2012, (68): 1624 – 1635.
- [51] Qu H, Huang D et al. The Role of Social Capital in Encouraging Residents' Pro-Environmental Behaviors in Community-Based Ecotourism[J]. *Tourism Management*, 2014, (32): 190 – 201.
- [52] Gao L, Jin W. Work-family Conflict Mediates the Association between Job Demands and Life and Job Satisfaction in Chinese Middle-level Managers[J]. *Current Psychology*, 2015, (2): 311 – 320.
- [53] Turliuc M, Buliga D. Job and Family Satisfaction and Work-family Enhancement. Mediating Processes[J]. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2014, (159): 115 – 119.
- [54] Parveen K, Thomas K et al. Work-family Conflict, Family Satisfaction and Employee Well-being: A Comparative Study of Australian and Indian Social Workers[J]. *Human Resource Management Journal*, 2017, (3): 366 – 381.
- [55] Wang Y, Liu L et al. Work-family Conflict and Burnout among Chinese Doctors: The Mediating Role of Psychological Capital[J]. *Journal of Occupational Health*, 2012, (3): 232 – 240.
- [56] Cullati S. The Influence of Work-family Conflict Trajectories on Self-rated Health Trajectories in Switzerland: A Life Course Approach[J]. *Social Science and Medicine*, 2014, (16): 23 – 33.
- [57] Richter A, Kostova P et al. Children, Care, Career-a Cross-Sectional Study on the Risk of Burnout among German Hospital

Physicians at Different Career Stages[J]. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*,2014,(9):41-56.

[58] Yavas U, Babakus E et al. Attitudinal and Behavioral Consequences of Work-family Conflict and Family-work Conflict-Does Gender Matter? [J]. *International Journal of Service Industry Management*,2008,(1):7-31.

[59] Carlson D, Grzywacz J et al. The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes Via the Work-family Interface[J]. *Journal of Managerial Psychology*,2010,(3-4):330-355.

[60] Sayer LC. Gender, Time and Inequality: Trends in Women's and Men's Paid Work, Unpaid Work and Free Time[J]. *Social Forces*, 2005,(84):285-303.

[61] Budig M, England P. The Wage Penalty for Motherhood[J]. *American Sociological Review*,2001,(3):204-225.

[62] Benard S, Correll SJ. Normative Discrimination and the Motherhood Penalty[J]. *Gender and Society*,2010,(24):616-646.

[63] Offer S, Schneider B. Revisiting the Gender Gap in Time-Use Patterns: Multitasking and Well-Being among Mothers and Fathers in Dual-Earner Families[J]. *American Sociological Review*,2011,(6):809-833.

[64] Thebaud S, Pedulla D. Masculinity and the Stalled Revolution: How Gender Ideologies and Norms Shape Young Men's Responses to Work-family Policies[J]. *Gender and Society*,2016,(4):590-617.

[65] Bakker A, Demerouti E et al. How Job Demands Affect Partners' Experience of Exhaustion: Integrating Work-family Conflict and Crossover Theory[J]. *Journal of Applied Psychology*,2008,(4):901-911.

[66] Akgunduz Y. The Influence of Self-esteem and Role Stress on Job Performance in Hotel Businesses[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*,2015,(6):1082-1099.

[67] Choi H, Kim Y. Work-family Conflict, Work-family Facilitation, and Job Outcomes in the Korean Hotel Industry[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*,2012,(7):1011-1028.

[68] Karatepe O. The Effects of Work Overload and Work-family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance the Mediation of Emotional Exhaustion[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*,2013,(4):614-634.

[69] Edwards T, Rothbard N. Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs [J]. *Academy of Management Review*,2000,(1):178-199.

[70] Greenhaus J, Powell G. When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-family Enrichment[J]. *Academy of Management Review*,2006,(1):72-92.

[71] Lazarova M, Westman M et al. Elucidating the Positive Side of the Work-family Interface on International Assignments: A Model of Expatriate Work and Family Performance[J]. *Academy of Management Review*,2010,(1):93-117.

[72] Carlson D, Frone M. Relation of Behavioral and Psychological Involvement to a New Four-factor Conceptualization of Work-family Interference[J]. *Journal of Business And Psychology*,2003,(4):515-535.

[73] Tummers L, Bronkhorst B. The Impact of Leader-member Exchange (Lmx) on Work-family Interference and Work-family Facilitation[J]. *Personnel Review*,2014,(4):573-591.

[74] Whiston S, Cinamon R. The Work-family Interface: Integrating Research and Career Counseling Practice[J]. *Career Development Quarterly*,2015,(1):44-56.

[75] Alegre I et al. Work-life Balance and its Relationship with Organizational Pride and Job Satisfaction[J]. *Journal of Managerial Psychology*,2016,(31):586-602.

[76] McNall L, Scott L et al. Do Positive Affectivity and Boundary Preferences Matter for Work-family Enrichment? A Study of Human Service Workers[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*,2015,(1):93-104.

[77] Bolger N, Zuckerman A. A Framework for Studying Personality in the Stress Process[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*,1995,(5):890-902.

[78] Rothbard N. Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles[J]. *Administrative Science Quarterly*,2001,(4):655-684.

[79] Tammy D et al. Dispositional Variables and Work-family Conflict: A Meta-analysis[J]. *Journal of Vocational Behavior*,2012(80):17-26.

[80] Wille B, De F et al. Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-Year Longitudinal Study on Employability and Work-family Conflict [J]. *Applied Psychology-An International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, 2013,(1):124-156.

[81] Hornung S, Weigl M et al. Is it so Bad or am I so Tired? Cross-lagged Relationships Between Job Stressors and Emotional Exhaustion of Hospital Physicians[J]. *Personal Psychol*,2013,(12):124-131.

[82] Camerino D, Sandri M et al. Shiftwork, Work-family Conflict among Italian Nurses, and Prevention Efficacy[J]. *Chronobiology*

International,2010,(5):1105-1123.

[83]Simunic A, Gregov L. Conflict between Work and Family Roles and Satisfaction among Nurses in Different Shift Systems in Croatia:A Questionnaire Survey[J]. Arhiv Za Higijenu Rada I Toksikologiju-archives of Industrial Hygiene and Toxicology,2012,(2):189-197.

[84]Mauno S,De C et al. The Prospective Effects of Work-family Conflict and Enrichment on Job Exhaustion and Turnover Intentions: Comparing Long-Term Temporary vs Permanent Workers across Three Waves[J]. Work And Stress,2015,(1):75-94.

[85]Cortese C,Colombo L et al. Determinants of Nurses' Job Satisfaction:The Role of Work-family Conflict, Job Demand, Emotional Charge and Social Support[J]. Journal of Nursing Management,2010,(1):35-43.

[86]Blanch A, Aluja A. Social Support (Family and Supervisor), Work-family Conflict, and Burnout: Sex Differences [J]. Human Relations,2012,(7):811-833.

[87]Crain T,Hammer L et al. Work-family Conflict,Family-supportive Supervisor Behaviors (Fssb), and Sleep Outcomes [J]. Journal of Occupational Health Psychology,2014,(2):155-167.

[88]Carlson D. Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-family Conflict [J]. Journal of Vocational Behavior,1999,(2):236-253.

[89]Adams G, King L et al. Relationships of Job and Family Involvement,Family Social Support, and Work-family Conflict with Job and Life Satisfaction [J]. Journal of Applied Psychology,1996,(4):411-420.

[90]Choi E. Psychosocial Work Environment and Self-rated Health of Nurses in a General Hospital [J]. Korean Journal of Occupational Health Nursing,2014,(4):219-226.

[91]Braunstein B. A Multidimensional Mediating Model of Perceived Resource Gain,Work-family Conflict Sources, and Burnout [J]. International Journal of Stress Management,2013,(2):95-115.

[92]Mache S, Bernburg M et al. Managing Work-family Conflict in the Medical Profession; Working Conditions and Individual Resources as Related Factors [J]. Bmj Open,2015,(4):135-166.

[93]Kim S, Okechukwu C et al. Association between Work-family Conflict and Musculoskeletal Pain among Hospital Patient Care Workers [J]. American Journal of Industrial Medicine,2013,(4):488-495.

[94]Lambert E,Minor K et al. Leave Your Job at Work:The Possible Antecedents of Work-family Conflict among Correctional Staff [J]. Prison Journal,2015,(1):114-134.

[95]Buonocore F,Russo M. Reducing the Effects of Work-family Conflict on Job Satisfaction:The Kind of Commitment Matters [J]. Human Resource Management Journal,2013,(1):91-108.

[96]Gao Z,Zhao C. Why is It Difficult to Balance Work and Family? An Analysis Based on Work-family Boundary Theory [J]. Acta Psychological Sinica,2014,(4):552-568.

[97]Schmidt S, Roesler U et al. Uncertainty in the Workplace: Examining Role Ambiguity and Role Conflict, and Their Link to Depression-A Meta-Analysis [J]. European Journal of Work and Organizational Psychology,2014,(1):91-106.

[98]Koenig S, Cesinger B. Gendered Work-family Conflict in Germany: Do Self-Employment and Flexibility Matter? [J]. Work Employment And Society,2015,(4):531-549.

[99]Wallace T. Work-to-Nomvork Conflict among Married Male and Female Lawyers [J]. Journal of Organizational Behavior,1999,(6):797-816.

[100]Baumneister R, Kargleen D et al. The Strength Model of Self-control [J]. Current Directions in Psychology Science,2007,(6):351-355.

[101]Butler A,Grzywacz J et al. Workplace Flexibility,Self-reported Health, and Health Care Utilization [J]. Work and Stress,2009,(1):45-59.

[102]Kelly E, Moen P et al. Changing Workplaces to Reduce Work-family Conflict; Schedule Control in a White-Collar Organization [J]. American Sociological Review,2011,(2):265-290.

[103]Masuda A, Poelmans S et al. Flexible Work Arrangements Availability and Their Relationship With Work-to-Family Conflict, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison of Three Country Clusters [J]. Applied Psychology-An International Review-Psychologie Appliquee-revue Internationale,2012,(1-2):1-29.

[104]Tammy D et al. Work-family Conflict and Flexible Work Arrangements; Deconstructing Flexibility [J]. Personnel Psychology, 2013,(66):345-376.

[105]Schooreel T, Verbruggen M. Use of Family-friendly Work Arrangements and Work-family Conflict; Crossover Effects in Dual-Earner Couples [J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2016,(1):119-132.

- [106] Duxbury L, Higgins C. Gender Differences in Work-family Conflict[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1991, (1): 60 – 74.
- [107] Livingston B, Judge T. Emotional Responses to Work-family Conflict: An Examination of Gender Role Orientation among Working Men and Women[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2008, (1): 207 – 216.
- [108] Powell G, Greenhaus J. Sex, Gender and Decisions at the Family-work Interface [J]. *Journal of Management*, 2010, (4): 1011 – 1039.
- [109] Hennessy J. Morality and Work-family Conflict in the Lives of Poor and Low-income Women[J]. *Sociological Quarterly*, 2009, (4): 557 – 580.
- [110] Mozafari M, Azami G et al. Validation of Multidimensional Persian Version of the Work-family Conflict Questionnaire among Nurses[J]. *International Journal of Occupational And Environmental Medicine*, 2016, (3): 164 – 171.
- [111] Cole, P. L., Secret, M. C. Factors Associated with Work-family Conflict Stress among African American Women[J]. *Social Work in Public Health*, 2012, 27, (4): 307 – 329.
- [112] Bedeian A, Burke B et al. Outcomes of Work-family Conflict among Married Male and Female Professionals [J]. *Journal of Management*, 1988, (3): 475 – 491.
- [113] Major V, Klein K et al. Work Time, Work Interference with Family and Psychological Distress[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2002, (3): 427 – 436.
- [114] Jennings D, Ragucci K et al. Impact of Clinical Pharmacist Intervention on Diabetes Related Quality-of-life in an Ambulatory Care Clinic[J]. *Pharmacy Practice(Granada)*, 2007, (4): 169 – 173.
- [115] Choi J. Work and Family Demands and Life Stress among Chinese Employees: The Mediating Effect of Work-family Conflict[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2008, (5): 878 – 895.
- [116] Perlow L, Kelly E. Toward a Model of Work Redesign for Better Work and Better Life[J]. *Work and Occupations*, 2014, (1): 111 – 134.
- [117] Kramer A, Chung W. Work Demands, Family Demands, and BMI in Dual-Earners Families: A 16 – Year Longitudinal Study[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, (5): 1632 – 1640.
- [118] Derks D, Bakker A et al. Work-related Smartphone Use, Work-family Conflict and Family Role Performance: The Role of Segmentation Preference[J]. *Human Relations*, 2016, (5): 1045 – 1068.
- [119] Chen MF et al. Modelling Job Stress as a Mediating Role in Predicting Turnover Intention[J]. *Service Industries Journal*, 2011, (31): 1327 – 1345.
- [120] Chelariu C, Stump R. A Study of Work-family Conflict, Family-work Conflict and the Contingent Effect of Self-efficacy of Retail Salespeople in a Transitional Economy[J]. *European Journal of Marketing*, 2011, (11 – 12): 1660 – 1679.
- [121] Han, Sang Sook et al. Effects of Nurses' Job Stress and Work-family Conflict on Turnover Intention: Focused on the Mediating Effect of Coping Strategies[J]. *Asian Women*, 2015, (31): 1 – 20.
- [122] Mache S, Bernburg M et al. Work Family Conflict in Its Relations to Perceived Working Situation and Work Engagement[J]. *Work-A Journal of Prevention Assessment and Rehabilitation*, 2016, (4): 859 – 869.
- [123] Laranjeira C. The Effects of Perceived Stress and Ways of Coping in a Sample of Portuguese Health Workers [J]. *Journal of Clinical Nursing*, 2012, (11 – 12): 1755 – 1762.
- [124] Mauno S, Kinnunen U. The Effects of Job Stressors on Marital Satisfaction in Finnish Dual-earner Couples [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1999, (20): 879 – 895.
- [125] Carlson D, Kacmar K et al. Work-family Enrichment and Job Performance: A Constructive Replication of Affective Events Theory [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2011, (3): 297 – 312.
- [126] Leineweber C, Westerlund H et al. Nurses' Practice Environment and Work-family Conflict in Relation to Burn Out: A Multilevel Modelling Approach[J]. *Plos One*, 2014, (5): 70 – 85.
- [127] Cooklin A, Westrupp E et al. Fathers at Work: Work-family Conflict, Work-family Enrichment and Parenting in an Australian Cohort[J]. *Journal of Family Issues*, 2016, (11): 1611 – 1635.
- [128] Glynn K, MacLean H et al. The Association between Role Overload and Women's Mental Health[J]. *Journal of Women's Health*, 2009, (2): 217 – 223.
- [129] Wolff J, Rospenda K et al. Work-family Conflict and Alcohol Use: Examination of A Moderated Mediation Model[J]. *Journal of Addictive Diseases*, 2013, (1): 85 – 98.

Research Situation of Work Family Conflict in Foreign Countries: Based on Bibliometric Analysis

FENG Li-wei

(Business School, Central University of Finance and Economics, Beijing, 100081, China)

Abstract: This paper summarizes and analyzes the research situation of foreign work family conflict. It is found that, in recent years, the number of papers and quotations in working family conflict show exponential growth. From the published journals and disciplinary attributes, mainly concentrated in high-level journals of the psychology and organizational behavior field, and disciplines of cross-fusion properties become increasingly evident, showing a diversified development trend. From the issue of countries and research institutions, mainly concentrated in the United States, Europe and other developed countries and regions, the influence of Chinese scholars in this academic field continues to rise, the number of published in the world ranks second. From the high citation and co-citation literature, the classical literature is still the main source of knowledge in this field, the literature review, the construction of different theories and variables, and the empirical research on the conflict of work family from different levels. The literature constitutes the main content of the classical literature research, and the theoretical and empirical research system of work family conflict has been formed. From the core author group, the number of papers published in the field become more, but has not yet formed a stable core of the author group. From the keywords collinear and strategic coordinates, pressure, satisfaction, gender, social support, resources, role conflict, health are high-frequency keywords, representing hot spots from 30 years. Strategic coordinates show that the role of conflict and social support research despite the frequency of the composition of the hot spots, but in the study of the external links and internal development has not yet formed a high degree of recognition of the research field, "work family conflict type" "Stress Conflict and Control", "Work Life Satisfaction" form the hotspot of work-family conflict research, "gender and emotional exhaustion", "job performance", "work family promotion", "work family balance", stress and "Workplace needs", "psychological distress", "mental health and quality of work", "working time flexibility and health" constitute the work of the family conflict in the hot areas, "character and emotions", "shift work", "Social support and self-assessment", "role conflict", "time-based conflict and balance", "organizational support and work attitude", "workplace flexibility", "female research" constitute a work family conflict relative Popular areas.

The future should focus on the following directions, first, theoretical construction and inspection should not be mainly rooted in the Western cultural background, but should strengthen the different cultural backgrounds of the expansion of research, such as based on Chinese cultural background. Second, in addition to quantitative research based on cross-sectional design based on questionnaire research, we should develop long-term, multi-level research methods such as vertical, vertical and horizontal research, and strengthen the qualitative research of case study. Third, it should be extended from the perspective of psychology and organizational behavior to the disciplines, such as management, economics and other disciplines. The fourth is to carry out intervening research on the negative impact of the conflict of work families that have reached a high degree of consensus, from "identifying and analyzing the problem" to "designing effective intervention methods and system strategies". Fifth, is how to cross the gap between the written policy and implementation of the work family, get rid of industry resistance and ineffective implementation, focus on the complexity of the decision-making process of managers, and carry out research on the effectiveness of formal policy implementation and informal regulation. Sixth, is to address the growing diversity of work situations and conditions, pay more attention to new issues which brought by changes in employee status and characteristics, such as further examination on the work family conflict of the freelance family.

Key Words: foreign; work family conflict; bibliometrics

JEL Classification: M12, M54, M55

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2018.04.012

(责任编辑:弘毅)