

# 中小学教师工作家庭平衡的潜在类别及其与幸福感的关系

陈诗<sup>1</sup>, 曾练平<sup>1\*</sup>, 余爱<sup>2</sup>

<sup>1</sup>贵州师范大学心理学院, 贵州 贵阳

<sup>2</sup>仁怀市第一中学, 贵州 遵义

Email: \*zenglianping@163.com

收稿日期: 2021年6月8日; 录用日期: 2021年7月3日; 发布日期: 2021年7月14日

## 摘要

目的: 运用潜在剖面分析考察中小学教师工作家庭平衡的潜在类别, 探讨其类别在幸福感上的得分差异。方法: 采用工作家庭平衡量表、工作满意度量表和生活满意度量表对贵州省1740名中小学教师进行调查。结果: 中小学教师工作家庭平衡可以分为三种潜在类别: 情绪平衡型(20.63%)、情绪-角色平衡型(57.83%)和平衡型(21.55%)。其中, 这三种潜在类别在工作满意度及生活满意度上的得分存在显著差异。结论: 中小学教师工作家庭平衡具有明显分类特征, 且三种潜在类别具有较好的效度。这一结论有助于未来针对不同工作家庭平衡类别的中小学教师设计相应的实证研究和培养方案。

## 关键词

中小学教师, 工作家庭平衡, 幸福感, 潜在剖面分析

# Types of Work-Family Balance among Primary and Secondary School Teachers and Its Relationship with Well-Being

Shi Chen<sup>1</sup>, Lianping Zeng<sup>1\*</sup>, Ai She<sup>2</sup>

<sup>1</sup>School of Psychology, Guizhou Normal University, Guiyang Guizhou

<sup>2</sup>Renhuai First Middle School, Zunyi Guizhou

Email: \*zenglianping@163.com

Received: Jun. 8<sup>th</sup>, 2021; accepted: Jul. 3<sup>rd</sup>, 2021; published: Jul. 14<sup>th</sup>, 2021

\*通讯作者。

文章引用: 陈诗, 曾练平, 余爱(2021). 中小学教师工作家庭平衡的潜在类别及其与幸福感的关系. *心理学进展*, 11(7), 1715-1722. DOI: 10.12677/ap.2021.117191

## Abstract

**Objective:** Potential profile analysis was conducted in primary and secondary school teachers to explore the potential classes of their work-family balance, the differences of different types on well-being. **Methods:** A total of 1740 primary and secondary school teachers in Guizhou province were investigated using Work-Family Balance Scale, Job Satisfaction Scale and Life Satisfaction Scale. **Results:** The primary and secondary school teachers' work-family balance can be divided into three types: emotion balance type (20.63%), emotion-role balance type (57.83%) and balance type (21.55%). The work satisfaction and the life satisfaction scores had significant differences in the three types about the primary and secondary school teachers. **Conclusion:** This conclusion is helpful for the design of empirical research and training programs for teachers of different types of work-family balance in the future.

## Keywords

Primary and Secondary School Teachers, Work-Family Balance, Well-Being, Latent Profile Analysis

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

中小学教师作为一线教育者，他们不仅要面临同行竞争，承担学生教学、考试及升学等繁重的工作任务，增大了工作压力，还得扮演好家庭中的角色，这在一定程度上对他们的生活产生了影响，使其常常不能实现及时的角色转换，工作家庭平衡也因此受到了极大挑战。工作与家庭是成年人生活中不可分割的两个重要领域，维持工作家庭平衡对增进个体身心健康、促进家庭和谐、提升组织效率、维持社会良性运转具有重要意义(曾练平, 燕良弼, 2013)。由此可见, 开展中小学教师工作家庭平衡的研究, 为实现工作家庭两不误, 提升其幸福感具有重要的理论意义和现实价值。

回顾过往文献, 大多数研究通常采用以变量为中心的研究思路和方法, 对工作家庭平衡进行相关关系分析, 取得了丰富、有价值的结论。研究主要集中在两方面: 一是关于工作家庭平衡后效的探讨, 工作家庭平衡会对个人的工作状况(离职意向)(曾练平等, 2018)、组织承诺(Abd Rahman et al., 2017)、幸福感(工作满意度、生活满意度)(章雷钢等, 2016)和身心健康(抑郁、焦虑)(Kotera, Green, & Sheffield, 2020)等产生影响; 二是关于工作家庭平衡影响因素的探讨, 工作家庭平衡与工作特征(工作要求)(林丹璐等, 2008)、家庭特征(有无未成年孩子)(李艳艳等, 2020)及个人特征(人格、年龄、学历)(于悦等, 2016; Hill et al., 2014; Duncan & Pettigrew, 2012)等存在密切联系。然而采用变量为中心的方法无法捕捉到群体的不均等性, 而以个体为中心的方法从整体系统观的基础上去关注个体, 通过统计检验和拟合指标确定分类, 考虑了变量的不确定性和误差, 符合心理学、教育学等研究数据的特点, 分类结果更为客观、准确(杨亚威, 张敏强, 漆成明, 2017; 刘文等, 2014)。近年来, 国内外在心理学、教育学、管理学等研究领域广泛使用个体为中心的方法即潜在剖面分析(Latent Profile Analysis, LPA)。目前, 国外学者利用该方法探讨了多类职工的工作家庭平衡类别, 并取得一定的研究成果(Robinson, Magee, & Caputi, 2016; Carvalho & Chambel, 2016; Moazami-Goodarzi et al., 2019; Lee, 2018)。他们针对不同职业类型, 探索了不同工作家庭平衡类别中个体的差异表现, 为以个体为中心的视角去深入研究不同工作家庭平衡类别与其它变量的关

系提供了新的思路。因此,本研究将采用潜在剖面分析更清晰、全面地探究中小学教师工作家庭平衡可能存在的潜在类别及不同类别的占比。

为了检验中小学教师工作家庭平衡潜在类别的准确性,本研究还将通过探讨不同类别在工作家庭平衡状况和幸福感的上是否存在差异来确认。如果不同类别间存在显著差异,并与以变量为中心的研究结果相一致,则说明其类别是准确的。Page & Vella-Brodrick (2009)认为衡量幸福感的构念可以包括主观幸福感、心理幸福感、工作相关的情感和工作满意度。于是,本研究把工作满意度和生活满意度整合起来作为衡量中小学教师幸福感的构念,为弥补以往研究将工作或非工作中一个领域的满意度作为测量幸福感的指标所造成的损失。已有研究揭示了工作与家庭的和谐关系对自身有积极的影响,即工作与家庭平衡的改善计划可以为个体带来积极的态度和行为,进一步增强工作满意度(Donaldson & Ko, 2010)。此外,工作家庭平衡能够提高个人的主观幸福感(Gropel & Kuhl, 2009)。生活满意度作为主观幸福感的重要组成部分,必然会受到工作和家庭两个领域的影响。相关研究也证实个体的工作家庭关系越平衡,生活满意度就越高(章雷钢等, 2016)。根据工作家庭边界理论,在工作和家庭中个体要分别扮演不同角色并实现角色转换,以满足两个领域的不同需求,若当前领域的个体所拥有的资源不能完全满足另一领域的需求时,就会引发工作家庭冲突(林彦梅, 刘洪, 齐昕, 2019),即维持工作与家庭角色的平衡转换可以帮助人们建立工作与非工作生活之间的积极关系,促进心理健康发展,进而实现工作满意与家庭和谐,增强个人幸福感。同时,研究亦发现个人幸福感的提高会受到工作与非工作领域相互渗透程度的影响(刘洪, 林彦梅, 刘润刚, 2016)。基于此,本研究将考察不同工作家庭平衡类别与幸福感的上,以期改善中小学教师工作生活状况,增强幸福感提供参考依据。

## 2. 对象与方法

### 2.1. 对象

借助2019年贵州省中小学教师集中培训时间,采用分批次现场发放和回收问卷的方式,先后4次对1900名中小学教师展开调查。最终得到有效问卷1740份,有效回收率为91.6%。其中,男教师763人(43.9%),女教师977人(56.1%);年龄分布为20~29岁273人(15.7%),30~39岁556人(32.0%),40~49岁671人(38.6%),50岁及以上240人(13.7%);学历在大专及以下374人(21.5%),本科及以上学历1366人(78.5%);教龄为10年以下431人(24.8%),10~20年722人(41.5%),20年以上587人(33.7%)。

### 2.2. 工具

#### 2.2.1. 工作家庭平衡量表

采用国内学人杨忠萍(2019)编制的工作家庭平衡量表。该问卷共有9个条目,包含时间管理、情绪溢出和角色转换3个维度,其中时间管理是指个体合理分配或管理工作角色和家庭角色对时间需求的能力;情绪溢出是指工作(或家庭)角色的情绪可以调节另一种角色(家庭或工作)的情绪;角色转换是指个体在家庭领域和工作领域中能够很好地进行角色转换,并很好地完成相应领域中的任务。采用5点计分(1=完全不符合,5=完全符合),得分越高表示个体的工作家庭关系越平衡。本研究中总量表及各维度的Cronbach's  $\alpha$ 系数分别为0.85、0.82、0.72、0.78,信度良好。考虑到当前研究群体与以往研究群体有所不同,对其结构效度进行验证性因素分析,结果显示拟合指标良好: $\chi^2 = 395.07$ ,  $df = 24$ , CFI = 0.94, TLI = 0.91, RMSEA = 0.09, SRMR = 0.06。

#### 2.2.2. 幸福感量表

借鉴马红宇等(2016)组合测量幸福感的方法,本研究采用工作满意度量表和生活满意度量表作为测量幸福感的指标。工作满意度由Cammann et al. (1983)编制、Liu et al. (2007)修订,共3个条目,采用5点

计分(1 = 不同意, 5 = 同意), 得分越高表示工作满意度越高; 生活满意度由 Diener (1984) 编制、熊承清, 许远理(2009)修订, 共 5 个条目, 采用 7 点计分(1 = 非常不同意, 7 = 非常同意), 得分越高表示生活满意度越高。本研究中两个量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.70、0.86, 信度良好。

### 2.3. 统计方法

使用 Mplus7.4 对中小学教师的工作家庭平衡进行潜在剖面分析。使用 SPSS25.0 对工作家庭平衡潜在类别在幸福感上的差异进行单因素方差分析。

## 3. 结果

### 3.1. 共同方法偏差

对研究中的变量进行验证性因素分析, 分别建立了 3 个模型进行比较。据表 1 可知, 单因素模型各项拟合指数均不理想; 对于五因素和六因素模型而言, 在五因素模型的基础上加入了共同方法因子后得到六因素模型, 该模型拟合指数没有得到明显的改善( $\Delta CFI = 0.02$ ,  $\Delta TLI = 0.03$ ,  $\Delta RMSEA = 0.02$ ,  $\Delta SRMR = 0.01$ ) (温忠麟, 黄彬彬, 汤丹丹, 2018), 说明本研究不存在严重的共同方法偏差。

Table 1. Common method deviation test for expanded variables

表 1. 变量的共同方法偏差检验

模型	$\chi^2$	df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
单因素	4653.76	119	0.62	0.57	0.15	0.10
五因素	744.71	109	0.95	0.93	0.06	0.04
六因素	372.59	93	0.97	0.96	0.04	0.03

### 3.2. 重要变量的描述性统计结果

结果如表 2 所示: 时间管理、情绪溢出、角色转换、工作满意度和生活满意度两两之间均显著呈正相关。

Table 2. Descriptive statistics and correlation coefficient matrix of each variable ( $N = 1740$ )

表 2. 各变量的描述性统计及相关系数( $N = 1740$ )

	$M \pm SD$	1	2	3	4	5
1) 时间管理	3.23 $\pm$ 0.94	-				
2) 情绪溢出	4.02 $\pm$ 0.71	0.33***	-			
3) 角色转换	3.78 $\pm$ 0.80	0.55***	0.57***	-		
4) 工作满意度	4.14 $\pm$ 0.82	0.18***	0.27***	0.28***	-	
5) 生活满意度	4.09 $\pm$ 1.33	0.33***	0.36***	0.39***	0.40***	-

注: \*\*\* $p < 0.001$ , 下同。

### 3.3. 中小学教师工作家庭平衡的潜在剖面分析结果

将中小学教师工作家庭平衡的 4 个潜在类别模型进行比较(表 3), 主要考虑以下指标: AIC, BIC 以及 aBIC 值不断减小, 相应的模型拟合程度越好; Entropy 值表示个体分类的准确程度, 取值大小在 0~1 之间, 值越大相应的模型越好; LMR 和 BLRT 值小于 0.05 达到显著性水平, 表示模型  $k$  显著优于模型

$k-1$  (王孟成, 毕向阳, 2018)。结果显示, AIC、BIC 和 aBIC 值随着类别的增多逐渐减小, 且减小的趋势逐渐缓慢; Entropy 值在模型 3 中最大; BLRT 值达到显著则增加分类个数可能会改善模型, 但是模型 4 中的 LMR 未达到显著水平, 模型 4 较模型 3 没有优势, 故选择 3 类别模型。

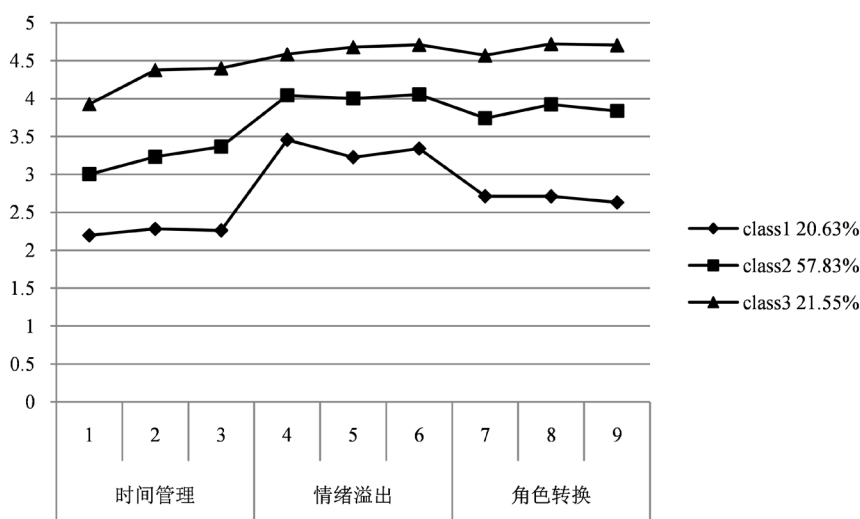
**Table 3.** Potential profile model fitting index of work-family balance type

**表 3.** 工作家庭平衡类型的潜在剖面模型拟合指标

Model	AIC	BIC	aBIC	Entropy	LMR	BLRT	类别频率
1	43,657.07	43,755.38	43,698.19				
2	40,479.66	40,632.59	40,543.63	0.81	<0.001	<0.001	38.39/61.61
3	39,480.26	39,687.80	39,567.08	0.82	<0.001	<0.001	20.63/57.83/21.55
4	38,719.36	38,981.52	38,829.03	0.81	0.348	<0.001	20.45/42.99/15.26/21.31

注: AIC, 艾凯克信息标准; BIC, 贝叶斯信息标准; aBIC, 样本校正的贝叶斯信息标准; Entropy, 熵指数; LMR, 罗-梦戴尔-鲁本矫正似然比检验; BLRT, 基于 Bootstrap 的似然比检验。

为了对 3 类潜在剖面分析结果做深入分析, 将对其进行描述和命名。如图 1 所示, 对比其他两类, 第一类(Class 1)教师在工作家庭平衡的各条目得分较低, 但情绪溢出维度得分高, 总体呈现为“凸”字型, 可命名为“情绪平衡型”, 占 20.63%; 第二类(Class 2)教师的情绪溢出和角色转换相比时间管理的得分较为突出, 命名为“情绪-角色平衡型”, 占 57.83%; 第三类(Class 3)教师在工作家庭平衡各个维度上的得分都较高, 说明这一类人群的工作与家庭和谐稳定, 因此命名为“平衡型”, 占 21.55%。



**Figure 1.** Potential profile analysis diagram of work-family balance

**图 1.** 工作家庭平衡的潜在剖面分析图

### 3.4. 中小学教师工作家庭平衡潜在类别与幸福感的差异比较

采用方差分析探究不同中小学教师工作家庭平衡类别与幸福感之间的关系。结果显示(表 4), 三种类别中小学教师在工作满意度( $F = 94.50, p < 0.001$ )和生活满意度( $F = 197.56, p < 0.001$ )上的得分差异均具有统计学意义。进一步事后检验发现, 三个类别在工作满意度与生活满意度的得分上均具有显著差异, 平衡型的工作满意度和生活满意度得分最高, 其次是情绪-角色平衡性型, 最后是情绪平衡型。由此,

这三种潜在类别可以很好地区分和甄别中小学教师幸福感的程度，也说明潜在剖面分析得到的三种工作家庭平衡潜在类别是有效的。

**Table 4.** Comparison of well-being scores in work-family balance types  
**表 4.** 工作家庭平衡类别在幸福感上的得分比较

变量	工作家庭平衡			<i>F</i>	事后比较
	1) 情绪平衡型	2) 情绪 - 角色平衡型	3) 平衡型		
工作满意度	3.74 ± 0.92	4.14 ± 0.77	4.54 ± 0.62	94.50***	1 < 2 < 3
生活满意度	3.17 ± 1.20	4.11 ± 1.21	4.97 ± 1.21	197.56***	1 < 2 < 3

## 4. 讨论

### 4.1. 中小学教师工作家庭平衡的潜在类别

本研究基于个体中心的视角，采用潜在剖面分析，将中小学教师工作家庭平衡分为不同潜在组别。结果支持三分类模型：情绪平衡型、情绪 - 角色平衡型和平衡型。这几个类别当中，首先，情绪 - 角色平衡型人数最多，这类人群在工作和家庭之间的时间安排还有待改善。研究表明，大多数教师教学任务繁重，下班后感到很疲惫，无暇照顾家庭(张丽，傅海伦，申培轩，2019)，导致这类教师时间管理上得分较低。再次是情绪平衡型，他们往往会表现出高情绪溢出，但是不能很好地灵活调整工作和家庭的时间安排以及实现角色转换。最后是平衡型，这类群体能够在工作和家庭两个领域保持平衡，对工作和家庭的发展具有积极意义。

### 4.2. 中小学教师工作家庭平衡潜在类别的有效性

将 3 种中小学教师工作家庭平衡潜在类别的幸福感的得分进行比较，发现中小学教师的工作满意度和生活满意度的得分在不同的工作家庭平衡潜在类别上也存在显著差异。具体来说，平衡型教师获得的工作满意度和生活满意度得分最高，然后是情绪 - 角色平衡型和情绪平衡型，这同以往研究采用变量为中心的方法得出的结果相一致(章雷钢等，2016)，即个体的工作与家庭关系越平衡，工作满意度和生活满意度就越高，且身心越健康，相应地幸福感也增加。林丹璐等(2008)表示在工作与家庭的相互干扰中，工作层面的事宜影响到了家庭，个体就会将其归因于工作，则工作满意度就会下降；反之，家庭影响到了工作，则生活满意度下降。总之，在工作家庭关系影响幸福感方面，工作与家庭间的相互促进关系会提升工作与非工作领域的满意度。这说明中小学教师工作家庭平衡确实存在明显的分类特征，其类别具有较好的效度。

### 4.3. 研究启示

针对本次研究结果，为了有效降低由于中小学教师工作家庭不平衡所带来的消极影响，将对表现出较低水平工作家庭平衡的中小学教师提出以下建议。在时间管理方面，情绪平衡型和情绪 - 角色平衡这两个群体的教师可以选择最适合自己的方式在时间和空间上灵活整合工作与家庭的责任，并设置一个弹性时间计划表，在高效工作的同时还能提高工作满意度；另外组织单位可以提供支持性的生活环境，通过照顾教师家属或针对家庭状况给予关怀，减少其工作家庭上时间管理的冲突，而增加生活满意度。在角色转换方面，情绪平衡型的教师需避免将工作带到家庭中来可以减少多种角色带来的干扰，最大程度减少工作家庭冲突；教师之间也可以通过彼此协商讨论工作与家庭间角色转换的冲突、问题，分享解决矛盾的成功经验的方式提高生活满意度，进而增强中小学教师幸福感。

#### 4.4. 研究意义与局限

本研究采用个体为中心的方法,从不同维度和题目上考察中小学教师工作家庭平衡的不同表现,使数据得以被充分挖掘。此外,个体在工作家庭平衡的三个维度上得分是有差异的,不能仅从量表总分高低来判断其工作家庭平衡水平,因此本研究探索了个体不同工作家庭平衡的表现模式,对以往研究起重要补充作用。

同时,本研究也存在一些不足之处。首先,研究中所使用的数据来源是被试的自我评价,可能会受到社会赞许性的影响。今后可以结合访谈、观察等多种方法收集数据,以验证和补充研究结果。其次,被试的地域分布较局限,主要集中在贵州省。可扩大研究地域,提高研究结论的可推广性。最后,不同职业类型可能会存在不同的剖面结果,此次研究群体为中小学教师,研究结果扩展到其他职业领域还有待验证。未来研究可以丰富职业类型,对其他职业类型的工作家庭平衡进行潜在剖面分析和探究,了解其不同职业类型之间的差异。

#### 5. 结论

本研究对中小学教师工作家庭平衡通过潜在剖面分析进行探索,得到以下结论:1) 中小学教师的工作家庭平衡存在三种类别:情绪平衡型、情绪-角色平衡型和平衡型。2) 中小学教师的工作满意度与生活满意度的得分在这三种工作家庭平衡的潜在类别上存在显著差异。该研究结果不仅可以为后期针对不同类别的有效干预提供理论参考,也对提高中小学教师幸福感具有明显的应用价值。

#### 基金项目

国家社会科学基金(18BSH062)、贵州省研究生科研基金立项课题 YJSCXJH(2020)106。

#### 参考文献

- 李艳艳, 杨蓓, 王娟, 李佳欢, 王颖, 曹枫林(2020). 已婚护士工作家庭平衡与边界弹性的关系. *山东大学学报(医学版)*, 58(2), 96-102.
- 林丹璐, 王芳, 郑日昌, 蒋奖(2008). 高校教师工作家庭关系、工作特征与生活满意度的研究. *心理学探新*, 28(1), 92-96.
- 林彦梅, 刘洪, 齐昕(2019). 工作家庭冲突背景下弹性工作的作用机制研究——基于工作-家庭边界理论. *商业经济与管理*, (12), 78-87.
- 刘洪, 林彦梅, 刘润刚(2016). 工作与非工作相互渗透的不对称性对员工幸福感的影响. *经济管理*, 38(12), 89-99.
- 刘文, 谢珠斌, 陈玲丽, 汪招霞, 阳碧云(2014). 潜在剖面分析在区分抑郁情绪患者的应用. *心理学探新*, 34(1), 90-94.
- 马红宇, 谢菊兰, 唐汉瑛, 申传刚, 张晓翔(2016). 工作性通信工具使用与双职工夫妻的幸福感: 基于溢出-交叉效应的分析. *心理学报*, 48(1), 48-58.
- 王孟成, 毕向阳(2018). *潜变量建模与Mplus应用: 进阶篇*. 重庆: 重庆大学出版社.
- 温忠麟, 黄彬彬, 汤丹丹(2018). 问卷数据建模前传. *心理科学*, 41(1), 204-210.
- 熊承清, 许远理(2009). 生活满意度量表中文版在民众中使用的信度和效度. *中国健康心理学杂志*, 17(8), 948-949.
- 杨亚威, 张敏强, 漆成明(2017). 小学生学业负担与数学成绩的关系研究: 基于潜在剖面分析. *心理科学*, 40(6), 1372-1376.
- 杨忠萍(2019). *双职工工作家庭平衡的测评及其应用研究*. 硕士学位论文, 贵阳: 贵州师范大学.
- 于悦, 周明洁, 郭响澄, 贺琼, 张建新(2016). 国企员工工作-家庭平衡对工作投入及满意度的影响: 人格的调节作用. *中国临床心理学杂志*, 24(3), 504-513.
- 张丽, 傅海伦, 申培轩(2019). 中小学教师工作困扰、消极情绪与职业幸福感的相关研究——以山东省域数据调查为例. *当代教育科学*, (11), 57-64.

- 章雷钢, 马红丽, 王志娟, 金婷婷, 蒋怀滨(2016). 自尊、感情承诺在工作家庭增益与护士生活满意度、工作满意度间的中介作用. *中华护理杂志*, 51(4), 454-458.
- 曾练平, 何明远, 陈静怡, 陈显红(2018). 中小学教师社会支持与离职意向的关系: 基于潜变量有调节的中介模型. *贵州师范大学学报(自然科学版)*, 36(5), 115-120.
- 曾练平, 燕良轶(2013). 中文版工作家庭平衡量表的信效度研究. *中国临床心理学杂志*, 21(6), 988-991.
- Abd Rahman, N. S., Amin, S. M., Mahadi, N., & Ismail, F. (2017). The Relationship between Work-Family Balance and Affective Organizational Commitment among Academic Staff of Malaysian Research Universities. *Advanced Science Letters*, 23, 482-485. <https://doi.org/10.1166/asl.2017.7229>
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. R. (1983). Assessing the Attitudes and Perceptions of Organizational Members. In S. E. Seashore, E. E. III Lawler, P. H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices* (pp. 71-138). New York: Wiley. <https://doi.org/10.1177/017084068400500420>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). Work-to-Family Enrichment and Conflict Profiles: Job Characteristics and Employees' Well-Being. *The Spanish Journal of Psychology*, 19, 1-15. <https://doi.org/10.1017/sjp.2016.63>
- Diener, E. D. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base. *The Journal of Positive Psychology*, 5, 177-191. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>
- Duncan, K. A., & Pettigrew, R. N. (2012). The Effect of Work Arrangements on Perception of Work-Family Balance. *Community, Work & Family*, 15, 403-423. <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.724832>
- Grope, P., & Kuhl, J. (2009). Work-Life Balance and Subjective Well-Being: The Mediating Role of Need Fulfillment. *British Journal of Psychology*, 100, 365-375. <https://doi.org/10.1348/000712608X337797>
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Fellows, K. J., Martinengo, G., & Allen, S. (2014). Work and Family over the Life Course: Do Older Workers Differ? *Journal of Family and Economic Issues*, 35, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9346-8>
- Kotera, Y., Green, P., & Sheffield, D. (2020). Work-Life Balance of UK Construction Workers: Relationship with Mental Health. *Construction Management and Economics*, 38, 291-303. <https://doi.org/10.1080/01446193.2019.1625417>
- Lee, Y. (2018). Identifying Latent Profiles in Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 29, 203-217. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21312>
- Liu, C., Spector, P. E., & Shi, L. (2007). Cross-National Job Stress: A Quantitative and Qualitative Study. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 209-239. <https://doi.org/10.1002/job.435>
- Moazami-Goodarzi, A., Nurmi, J. E., Mauno, S., Aunola, K., & Rantanen, J. (2019). Longitudinal Latent Profiles of Work-Family Balance: Examination of Antecedents and Outcomes. *International Journal of Stress Management*, 26, 65-77. <https://doi.org/10.1037/str0000093>
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The “What”, “Why” and “How” of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research*, 90, 441-458. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Robinson, L. D., Magee, C. A., & Caputi, P. (2016). Work-to-Family Profiles, Family Structure and Burnout in Mothers. *Journal of Managerial Psychology*, 31, 1167-1181. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2015-0102>