

**Document Information**

<b>Analyzed document</b>	E-Bangi 17 August 2022.docx (D143043566)
<b>Submitted</b>	8/18/2022 2:38:00 PM
<b>Submitted by</b>	Nurshahira Ibrahim
<b>Submitter email</b>	shahiraibrahim@uitm.edu.my
<b>Similarity</b>	4%
<b>Analysis address</b>	shahiraibrahim.UITM@analysis.ouriginal.com

**Sources included in the report**

- W** URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-020-09388-w>  
Fetched: 1/17/2021 6:44:28 AM

---

- W** URL: <https://www.peertechzpublications.com/articles/ADA-7-157.php>  
Fetched: 3/28/2021 7:02:58 PM

---

- W** URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1301529.pdf>  
Fetched: 8/9/2021 9:05:45 PM

---

- W** URL: [https://www.researchgate.net/publication/344448522\\_The\\_relationship\\_between\\_management\\_support\\_in\\_training\\_programs\\_and\\_motivation\\_to\\_perform\\_task\\_with\\_motivati](https://www.researchgate.net/publication/344448522_The_relationship_between_management_support_in_training_programs_and_motivation_to_perform_task_with_motivati)  
Fetched: 4/2/2021 3:34:43 AM

---

- W** URL: <https://readersinsight.net/jmi/article/view/2000>  
Fetched: 10/2/2021 11:21:03 AM

---

- W** URL: <https://pub.uni-bielefeld.de/record/2952555>  
Fetched: 5/5/2021 11:08:52 AM

---

- W** URL: [https://www.researchgate.net/publication/273838127\\_Work-family\\_conflict\\_and\\_job\\_and\\_family\\_satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/273838127_Work-family_conflict_and_job_and_family_satisfaction)  
Fetched: 10/3/2019 7:26:36 AM

**Entire Document**

HUBUNGAN DI ANTARA TEKANAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN KELUARGA (The Relationship Between Work Stress and Family Happiness) NUR IZZATY MOHAMAD1, NURSHAHIRA IBRAHIM2, ISMAIL4

ABSTRAK Tekanan kerja adalah fenomena yang kritikal dalam pembangunan sumber manusia. Tekanan kerja yang diuruskan secara teratur akan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga. Biar peranan tekanan kerja sebagai pemboleh ubah peramal yang penting kepada kesejahteraan keluarga sering kali terabai dalam literatur pengurusan tekanan kerja. Tujuan kajian ini dilaksanakan adalah untuk menilai hubungan antara tekanan kerja dengan kesejahteraan keluarga. Kaedah kaji selidik digunakan untuk mengumpul 160 data daripada pekerja di sebuah agensi awam, Putrajaya Malaysia. Dapatan menggunakan perisian SPSS adalah sebagai berikut: Pertama, keaburan peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan keluarga. Kedua, konflik peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan keluarga. Keadaan ini menunjukkan bahawa ketidakupayaan pekerja mengendalikan tekanan kerja secara berhemah akan mempengaruhi kesejahteraan keluarga. Seterusnya, kajian ini turut mengemukakan perbincangan, implikasi dan kesimpulan kajian. Kata kunci: Kekaburan peranan, konflik peranan, beban peranan, kesejahteraan keluarga

ABSTRACT Work stress is a critical phenomenon in the development of human capital. Work stress that is managed regularly will be able to increase family happiness. Although this issue has been neglected in the literature of work stress management in organizations, as an important predictor variable for family happiness is often neglected in the literature of work stress management in organizations.



**W**

**MATCHING BLOCK 1/11**

The purpose of this study is to evaluate the relationship between work stress and family

happiness. A survey method was used to collect 160 data from employees in a public agency, Putrajaya Malaysia. Findings using SmartPLS software produced three main findings. First, role ambiguity has a significant relationship with family happiness. Second, role conflict has a significant relationship with family happiness. Third, role burden has a significant relationship with family happiness. This situation shows that the ability to manage work stress prudently will help them balance work and family matters. Next, this study also presents the discussion, implications and conclusions of the study. Keywords: Role ambiguity, role conflict, role burden

PENGENALAN Tekanan kerja adalah isu yang sangat kritikal dalam pengurusan sumber manusia. Pengistilahan tekanan kerja adalah bersifat generik dan biasanya ditakrifkan berdasarkan dua perspektif bahasa, tekanan kerja diambil daripada perkataan Latin iaitu "stringere" yang bermaksud penderitaan, kesusahan atau kesukaran (Mohamad et al., 2015; Aisha & Ruslan, 2022). Kedua (1984), menyifatkan tekanan adalah desakan yang berlaku dalam diri individu akibat menanggung bebanan tugas yang banyak. Penaksiran ini kemudiannya telah diterjemahkan dalam konteks oleh kebanyakan pengurusan kontemporari sebagai kesan yang mengganggu sistem tubuh badan dan minda manusia (Ornek & Esin, 2020; Fiaz & Qureshi, 2021; Rafique et al., 2022). Setiap pekerja berbeza-beza untuk mengendalikan tuntutan tugas. Terdapat dua jenis tekanan kerja yang utama: *eustress* dan *distress* (Bienertova-Vasku, Lenart & Scheringer, 2020). Jenis tekanan *eustress* dapat membangunkan iaitu merangsang tindak balas terhadap tekanan perasaan melalui pengamalan cara hidup yang sihat dan positif. Oleh itu, *eustress* telah dianggap sebagai tekanan yang berupaya untuk badan mereka jadi menanggapi berbagai permintaan luaran dan dalaman. Sebagai contoh, individu yang mengalami *eustress* berupaya mempelajari pengetahuan baharu, meningkatkan kemahiran, masalah, mewujudkan persaingan yang sihat dan meningkatkan keyakinan diri (Bienertova-Vasku, Lenart & Scheringer, 2020). Manakala, *distress* pula dirujuk sebagai tekanan yang bersifat negatif merokok, hadir lewat ke pejabat dan terlibat dengan masalah ketidakhadiran. Keadaan ini boleh berlaku disebabkan oleh situasi kegagalan manusia dan ketidakupayaan badan untuk menampung dalam kehidupan seharian (Eisapareh et al., 2020; Mensah, 2021; Herttalampi, Wiese & Feldt, 2022). Menurut Presiden Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPAC) pada tahun 2017, terdapat seramai 20,000 penjawat awam yang telah bersara awal setahun disebabkan mengalami tekanan di tempat kerja. Angka tersebut hampir kepada jumlah pekerja yang bersekolah sehingga 35,000 orang setahun (Firdaus, 2019). Dalam abad ke-21, berlakunya perubahan global di luar jangkaan seperti ekonomi berasaskan ilmu pengetahuan, hubungan diplomatik antara negara dan revolusi industri 4.0 telah mendorong organisasi swasta dan awam untuk menyusun semula konsep pengurusan, iaitu daripada penyelesaian kerja rutin kepada pencapaian strategi (Koh, Orz Tunk & Kumar, 2022). Dalam paradigma ini, setiap jabatan diarahkan untuk merancang proses kerja berbekalkan teknologi digital termaju bagi meningkatkan kecekapan dan keberkesanan pengurusan (2019; Herttalampi, Wiese & Feldt, 2022). Penelitian yang mendalam terhadap kajian literatur yang berkaitan dengan transformasi struktur organisasi mendapati bahawa proses kerja yang direka dengan objektif sekiranya pekerja tidak berupaya mengendalikan tekanan kerja dengan cekap dan berkesan (Ornek & Esin, 2020; Mensah, 2021; Chen & Zhisheng, 2022). Berdasarkan perspektif psikologi, tiga dimensi yang kritikal iaitu kekaburan peranan, konflik peranan dan beban peranan. Dalam gelagat organisasi, kekaburan peranan merujuk kepada ketidakjelasan tentang jangkaan tugas (seperti dan pengharapan penyelia terhadap pekerja) dalam mengendalikan tugas harian dalam organisasi (Jamaludin, Zirwatul Aida & Mohd Dagang, 2018; Alyahya & AboGazalah, 2021). Manakala, konflik dan ketidakserasian yang berlaku di antara dua pihak dalam mengurus dan menyelesaikan tuntutan tugas (Tharmalingam & Bhatti, 2014; Alyahya & AboGazalah, 2021). Sebagai contoh, pengurusan yang pendekatan mekanisma semata-mata (seperti peraturan formal, struktur tugas yang rigid dan pemusatan kuasa yang tinggi) akan berpotensi membina iklim organisasi yang kurang kondusif (Lee & peranan pula boleh dikategorikan berdasarkan dua elemen yang utama. Pertama, beban kerja kuantitatif iaitu pekerja melaksanakan tugas yang banyak dalam tempoh masa yang terhad (Mohamad Rizki & Purba, 2022). Kedua, beban kerja kualitatif dikaitkan dengan tugas yang rumit yang membatasi pengetahuan, kemahiran dan kebolehan pekerja untuk melaksanakan tugas tersebut (Sugeng, 2019). Oleh itu, tekanan kerja boleh memberikan kesan yang ketara kepada keupayaan pekerja untuk mengendalikan tugas, ketidakcekapan membuat keputusan, kekurangan tumpuan dan motivasi yang berkesan. Kerja yang lemah dan meningkatkan kesilapan. Dalam darsawarsa ini, ciri-ciri tekanan kerja tersebut dilihat sebagai isu yang sangat impresif dalam organisasi yang dinamik. Kebanyakan dapatan yang pengurusan tekanan kerja mendedahkan bahawa hubungan di antara tekanan kerja dengan kesejahteraan keluarga adalah signifikan (Eisapareh et al., 2020; Viegas & Henriques, 2020; Mensah, 2021). Organisasi, gangguan tekanan kerja terhadap kesejahteraan keluarga seringkali ditakrifkan secara umum sebagai kesukaran pekerja mengimbangi dua tuntutan penting iaitu peranan terhadap pekerja (Henriques, 2020; Abbas, Al-Abbrow & Abdullah, 2021; Chen & Zhisheng, 2022). Sekiranya pekerja gagal untuk mengimbangi peranan ini, maka ia boleh memberikan kesan terhadap ketegangan mental dan fizikal (seperti hipertensi, gangguan tidur, kekejangan otot dan diabetes) (Yu Fei et al., 2021). Sungguhpun sifat perhubungan ini telah dikaji secara ekstensif, namun peranan peramal yang penting masih kurang dikaji secara empirikal dalam kajian literatur tekanan organisasi (Viegas & Henriques, 2020; Noor et al., 2020; Mensah, 2021). Menurut para sarjana pengurusan, beberapa faktor utama. Pertama, kebanyakan kajian terdahulu sering kali mengkaji tentang ciri-ciri dalaman tekanan kerja secara teoritik dan empirikal (sebagai contoh definisi, tujuan, dimensi dan dalam organisasi awam dan swasta). Kedua, kajian lepas lebih berminat mengkaji perbezaan persepsi pekerja mengikut ciri-ciri demografi terhadap tekanan kerja. Ketiga, kajian lepas banyak menitikberatkan keteguhan perhubungan di antara tekanan kerja dengan kesejahteraan keluarga secara umum. Penemuan ini mendapati tidak banyak tumpuan yang diberikan oleh kajian lepas untuk mengukur hubungan antara tekanan kerja dengan kesejahteraan keluarga (Balducci et al., 2020; Eisapareh et al., 2020; Mensah, 2021). Demikian itu, dapatan yang dihasilkan tidak berupaya untuk mengukur sifat dan sumber pemboleh ubah peramal penting dalam model pengurusan tekanan organisasi (Vickovic & Morrow, 2019; Balducci et al., 2020; Mensah, 2021). Kajian ini hanya berupaya menghasilkan perakuan yang untuk digunakan sebagai panduan oleh pengamal (majikan, pengurus, atau/dan pekerja) bagi memahami kerumitan konstruk tekanan kerja berdasarkan kesatuan ilmu-ilmu pengurusan organisasi (Mensah, 2021). Seterusnya, keadaan ini telah memberi inspirasi kepada pengkaji untuk melengkapkan kelengkapan dalam kajian literatur yang sedia ada dengan menilai tekanan kerja sebagai pemboleh ubah kesejahteraan keluarga. Selanjutnya, struktur artikel ini membincangkan lima aspek yang penting: objektif kajian, ulasan literatur, metodologi, dapatan, perbincangan dan implikasi, serta kesimpulan.

#### KAJIAN LITERATUR DAN PEMBANGUNAN HIPOTESIS Perhubungan Antara Tekanan Kerja Dengan Kesejahteraan Keluarga

Pengaruh tekanan kerja dalam mempengaruhi kesejahteraan keluarga adalah selaras dengan saranan-saranan yang dikemukakan oleh Teori Sempadan Kerja-Keluarga oleh Clark (2002) dan Teori Peranan dan Folkman (1984). Teori Sempadan Kerja-Keluarga oleh Clark (2002) mengutarakan bahawa individu yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi dalam organisasi akan memberi gangguan terhadap kesejahteraan keluarga. Manakala, Teori Tekanan Transaksional oleh Lazarus dan Folkman (1984) menyatakan bahawa individu yang mengalami peristiwa yang sukar dalam kehidupan boleh memberi gangguan dan kesan negatif terhadap mengendalikan urusan keluarga. Sebagai contoh, ketidakupayaan pekerja untuk mengurus dan melaksanakan tugas secara cekap dan berkesan serta tidak jelas berkaitan objektif kerja, senarai penyelia, kekurangan sumber, melebihi jumlah jam bekerja, sasaran kerja tahunan dan jadual tugas yang padat akan meningkatkan kesan yang negatif terhadap keupayaan mereka menguruskan dan mengatasi konteks tekanan kerja, pengaplikasian idea ini menunjukkan bahawa elemen sempadan di antara urusan kerja dan keluarga serta tekanan transaksional sering kali diterjemahkan sebagai tekanan kerja. Kekuatan teori ini kemudiannya telah mendapat sokongan yang meluas oleh kajian-kajian yang berkaitan dengan kesejahteraan kerja dan keluarga. Sebagai contoh, kebanyakan kajian terdahulu berdasarkan sampel kajian yang berbeza-beza seperti persepsi 142 anggota polis di sebuah ibu pejabat kontinjen polis di Semenanjung Malaysia (Mohamad et al., 2015), 190 staf yang sedang bertugas di sebuah agensi pusat kerajaan persekutuan Malaysia (Mohamad, Ismail & Mohamad Nor, 2020) dan 80 jururawat hospital di Johor (Aisha & Ruslan, 2022). Analisis dapatan kajian ini melaporkan bahawa pekerja telah mengurangi keupayaan mereka untuk mengawal urusan kerja dan kesejahteraan keluarga. Oleh itu, hipotesis yang akan diuji adalah:

Ha: Kekaburan peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan keluarga Hb: Konflik peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan keluarga Hc: Beban peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan keluarga

#### METODOLOGI

##### Reka Bentuk Kajian

Kajian ini mengaplikasikan kaedah kaji selidik sebagai strategi utama penyelidikan dan ia membenarkan pengkaji untuk menggumpul borang soal selidik melalui kaedah keratan rentas. Prosedur urus pengkaji untuk mendapatkan data kajian dengan lebih tepat, mengurangi peratusan bias dan menghasilkan dapatan yang lebih berkualiti (Creswell, 2015; Sekaran & Bougie, 2016). Pada peringkat perancangan dibangunkan berdasarkan kajian literatur yang berkaitan dengan tekanan kerja dalam organisasi. Seterusnya, teknik terjemahan berbalik telah digunakan untuk menterjemah borang soal selidik dari Bahasa Melayu dan daripada Bahasa Melayu ke Bahasa Inggeris. Tujuan teknik ini dilaksanakan adalah untuk meningkatkan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang digunakan dalam kajian ini (Lo, 2019). Pendekatan ini sangat penting untuk membantu responden memahami soalan yang disediakan dan menghasilkan maksud yang lebih tepat. Selanjutnya, pengkaji menggunakan khidmat pakar dalam bidang Bahasa Inggeris dan Bahasa Melayu serta empat pensyarah dalam bidang pengurusan dan pembangunan sumber manusia dari Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor. Kaedah ini bertujuan untuk ketulenan, ketepatan dan kebolehpercayaan item-item kajian agar tidak diragui.

##### Sampel Kajian

Kajian ini dilaksanakan di sebuah organisasi perkhidmatan awam, Malaysia. Nama sebenar organisasi ini tidak dinyatakan disebabkan oleh faktor kerahsiaan. Kaedah pensampelan bertujuan telah 200 borang soal selidik kepada para pekerja yang berbeza jawatan dan peringkat perkhidmatan dalam organisasi kajian. Daripada jumlah borang soal selidik yang diedarkan, sebanyak 160 (80%) soal selidik lengkap telah dikembalikan kepada pengkaji. Responden kajian ini menjawab borang soal selidik tersebut dengan persetujuan, sukarela dan berahsia.

Alat Pengukuran Soal selidik kajian ini mempunyai empat bahagian. Pertama, bahagian kekaburan peranan diukur menggunakan tujuh item. Kedua, konflik peranan diukur menggunakan lima item. Ketiga, beban peranan diukur menggunakan tiga item. Kesemua item ini telah diadaptasi berdasarkan kajian literatur pengurusan tekanan kerja dalam organisasi (Rizzo, House & Lirtzman, 1970; Lu, White & Barriball, 2007; Keller & Kesejahteraan keluarga diukur menggunakan empat item yang telah diadaptasi daripada kajian literatur keseimbangan kerja-keluarga (Netemeyer, Bole & Mcmurrian 1996). Item-item ini dalam soal selidik jawapan tujuh pilihan, iaitu daripada "sangat tidak setuju/sangat tidak berpuas hati" (1) hingga "sangat setuju/sangat berpuas hati" (7). Ciri-ciri demografi responden digunakan sebagai pemboleh ubah untuk menfokuskan kepada sikap pekerja.

##### DAPATAN KAJIAN

Ciri-Ciri Sampel Kebanyakan responden berumur daripada 28 hingga 33 tahun (42.5%), berbangsa Melayu (95.0%), beragama Islam (95.0%), perempuan (60.6%), taraf pendidikan tertinggi Diploma perkhidmatan pelaksana (68.1%), jam bekerja harian 8 jam hingga 10 jam (90.0%), bergaji RM1000 hingga RM2499 (51.2%) dan tempoh perkhidmatan 6 hingga 10 tahun (50.6%). Analisis Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen

Jadual 1 menerangkan dapatan ujian kesahan konvergen yang diukur berdasarkan nilai pemberat dan nilai Average Variance Extracted (AVE). Dapatan ini melaporkan bahawa korelasi di antara item dengan nilai pemberat lebih besar daripada nilai 0.70 (Hair et al., 2017), ini mengesahkan bahawa item tersebut telah memenuhi kriteria kesahan konvergen yang ditetapkan. Seterusnya, nilai AVE bagi setiap konstruk kajian ini adalah lebih besar daripada 0.5 iaitu di antara 0.814 hingga 0.937 (Hair et al., 2017), ini bermakna konstruk-konstruk kajian ini berupaya memenuhi tahap piawaian konvergen yang disyaratkan. Jadual 1: Ujian Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Konstruk Nilai Pemberat AVE Kebolehpercayaan Komposit Kekaburan Peranan

0.832-0.927 0.754

0.956 Konflik Peranan

0.839-0.937 0.836 0.962 Beban Peranan

0.814-0.932 0.796 0.921 Kesejahteraan Keluarga 0.766-0.937 0.772

0.931

Jadual 2 menunjukkan kesahan diskriminan yang diukur berdasarkan analisis Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT). Nilai HTMT bagi setiap konstruk adalah kurang daripada 0.85 (Hair et al., 2017), ini menunjukkan kesahan diskriminan yang telah ditetapkan.

Jadual 2: Ujian Diskriminan HTMT Konstruk Kekaburan Peranan Konflik Peranan Beban Peranan Kekaburan Peranan

Konflik Peranan





<b>1/11</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	16 WORDS	<b>70% MATCHING TEXT</b>
<p>The purpose of this study is to evaluate the relationship between work stress and family</p> <p><b>W</b> <a href="https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-020-09388-w">https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-020-09388-w</a></p>		<p>The purpose of this study is to examine the relationship between job stress,</p>	
<b>2/11</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	24 WORDS	<b>100% MATCHING TEXT</b>
<p>Bienertova-Vasku, J., Lenart, P., &amp; Scheringer, M. 2020. Eustress and distress: Neither good nor bad, but rather the same? BioEssays,</p> <p><b>W</b> <a href="https://www.peertechzpublications.com/articles/ADA-7-157.php">https://www.peertechzpublications.com/articles/ADA-7-157.php</a></p>		<p>Bienertova-Vasku J, Lenart P, Scheringer M (2020) Eustress and Distress: neither good nor bad, but rather the same? Bioessays 42:</p>	
<b>3/11</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	27 WORDS	<b>78% MATCHING TEXT</b>
<p>Creswell, J. W. 2015. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). California: SAGE publications.</p> <p><b>W</b> <a href="https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1301529.pdf">https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1301529.pdf</a></p>		<p>Creswell, W. J. (2002). Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage Publications</p>	
<b>4/11</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	31 WORDS	<b>100% MATCHING TEXT</b>
<p>Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. &amp; Sarstedt, M. 2017. A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). (2nd Ed.). Los Angeles: SAGE publications Inc.</p> <p><b>W</b> <a href="https://www.researchgate.net/publication/344448522_The_relationship_between_management_support_in_...">https://www.researchgate.net/publication/344448522_The_relationship_between_management_support_in_...</a></p>		<p>Hair J.F., Hult G.T.M., Ringle C.M., Sarstedt M., 2017. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (2nd Ed.), Los Angeles: SAGE Publications Inc.</p>	
<b>5/11</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	13 WORDS	<b>100% MATCHING TEXT</b>
<p>Lu, H., While, A. E. &amp; Barriball, K. L. 2007. Job satisfaction</p> <p><b>W</b> <a href="https://readersinsight.net/jmi/article/view/2000">https://readersinsight.net/jmi/article/view/2000</a></p>		<p>Lu, H., While, A. E., &amp; Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction</p>	
<b>6/11</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	21 WORDS	<b>89% MATCHING TEXT</b>
<p>Mcmurrian, R. 1996. Development and validation of work- family conflict and family - work conflict scales.</p> <p><b>W</b> <a href="https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-020-09388-w">https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-020-09388-w</a></p>		<p>Mcmurrian R (1996) Development and validation of work-family and family-work conflict scales.</p>	
<b>7/11</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	26 WORDS	<b>100% MATCHING TEXT</b>
<p>Lomand, T. C. 2016. Social Science Research: A Cross Section of Journal Articles for Discussion and Evaluation, 7th ed. New York: Routledge.</p> <p><b>W</b> <a href="https://www.researchgate.net/publication/344448522_The_relationship_between_management_support_in_...">https://www.researchgate.net/publication/344448522_The_relationship_between_management_support_in_...</a></p>		<p>Lomand T. C., 2016. Social Science Research: A Cross Section of Journal Articles for Discussion and Evaluation, 7th Ed, New York:Routledge.</p>	
<b>8/11</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	34 WORDS	<b>90% MATCHING TEXT</b>
<p>Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in Europe: The mediating role of social support. International Journal Environment Research Public Health, 18, 2494.</p> <p><b>W</b> <a href="https://pub.uni-bielefeld.de/record/2952555">https://pub.uni-bielefeld.de/record/2952555</a></p>		<p>Mensah A. Job Stress and Mental Well-Being among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(12), 2494.</p>	
<b>9/11</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	21 WORDS	<b>100% MATCHING TEXT</b>
<p>Social support as a moderator of the relationship between work family conflict and family satisfaction.</p> <p><b>W</b> <a href="https://www.researchgate.net/publication/273838127_Work-family_conflict_and_job_and_family_satisf...">https://www.researchgate.net/publication/273838127_Work-family_conflict_and_job_and_family_satisf...</a></p>		<p>Social support as a moderator of the relationship between work family conflict and family satisfaction.</p>	
<b>10/11</b>	<b>SUBMITTED TEXT</b>	53 WORDS	<b>100% MATCHING TEXT</b>
<p>Sekaran, U. &amp; Bougie, R. (2016). Research Methods For Business: A Skill Building Approach (7th ed). United Kingdom: John Wiley &amp; Sons, Inc. Slusarczyk, B. 2018. Industry 4.0- are we ready? Polish Journal of Management Studies, 17(1), 232- 248.</p> <p><b>W</b> <a href="https://www.researchgate.net/publication/344448522_The_relationship_between_management_support_in_...">https://www.researchgate.net/publication/344448522_The_relationship_between_management_support_in_...</a></p>		<p>Sekaran U., Bougie R., 2016. Research Methods for Business: A Skill Building Approach (7th ed). John Wiley &amp; Sons, Inc. Slusarczyk B., 2018. Industry 4.0- Are We Ready?. Polish Journal of Management Studies, 17(1): 232-248.</p>	

Viegas, V., & Henriques, J. 2020. Job stress and work-family conflict as correlates of job satisfaction among police Officials.

Viegas, V., Henriques, J. Job Stress and Work-Family Conflict as Correlates of  
Officials.

**W** <https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-020-09388-w>