

Journal of Industrial and Organizational
Psychology Studies
2019, 5(2), 121-134
Received: 27 June, 2018
Accepted: 19 November, 2018
DOI: 10.22055/jiops.2019.28963.1121

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
۱۳۴-۱۲۱، ۵(۲)، پاییز و زمستان ۱۳۹۷
تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۴/۰۶
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۸/۲۸

تأثیر تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی: یک مطالعه فراتحلیل

The Effect of Work-Family Conflict on Job Burnout: A Meta-Analysis

Mohsen Niazi

Fatemeh Moosavi Viae

Fatemeh Mansoriyan Ravandi

محسن نیازی*

فاطمه موسوی ویایه**

فاطمه منصوریان راوندی***

Abstract

Work and family are the essential components of each person's life, which forming part of the person's identity and behavior. A person may experience conflict regarding the expectations of the role of these two parts. Various studies have been conducted regarding the effect of work-family conflict on job burnout, job stress, and turnover, and different correlation coefficients have been obtained in this regard. Accordingly, the aim of this study was to merge the results of these studies by meta-analysis technique. In this meta-analysis, 15 eligible studies which carried out between the years 2011 to 2016 were investigated by CMA2 software. The selected studies using the Maslach Burnout Inventory (MBI) and Greenhaus and Biotel Work-Family Conflict Questionnaires. The results indicated the heterogeneity of the effect sizes and absence of diffusion bias in the investigated studies. Fixed and random combined effect sizes of work-family conflict on job burnout were relatively strong (0.694 and 0.704 respectively).

چکیده

کار و خانواده اجزای اساسی زندگی هر فرد هستند و هر کدام بخشی از هویت و رفتار فرد را شکل می‌دهند. فرد در اجرای الزامات نقش این دو بخش ممکن است دچار تعارض شود. پژوهش‌های مختلفی در مورد تأثیر تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی، استرس شغلی و ترک شغل کارکنان انجام شده‌اند و ضرایب همبستگی متفاوتی به دست داده‌اند. از این رو، هدف پژوهش حاضر ترکیب نتایج این پژوهش‌ها با استفاده از تکنیک فراتحلیل بود. در این فراتحلیل، ۱۵ پژوهش واجد شرایط که طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ انجام شدند، با استفاده از نرم‌افزار CMA2 مورد بررسی قرار گرفتند. در پژوهش‌های منتخب ابزار پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد فرسودگی شغلی مسلج و تعارض کار-خانواده گرین هاوز و بیوتل بودند. نتایج ارزیابی آماری حاکی از ناهمگنی اندازه اثر و عدم سوگیری انتشار مطالعات مورد بررسی برد. اندازه اثر ترکیبی ثابت و تصادفی متغیر تعارض کار-خانواده بر متغیر فرسودگی شغلی در حد نسبتاً قوی و به ترتیب به میزان ۰/۷۰۴ و ۰/۶۹۴ به دست آمد.

Keywords: work-family conflict, job burnout, meta-analysis

کلیدواژگان: تعارض کار-خانواده، فرسودگی شغلی، فراتحلیل

* استاد گروه علوم اجتماعی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

** دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران (نویسنده مسئول)

ft.moosavi@gmail.com

*** دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

مقدمه

کار یعنی به انجام رساندن وظایفی که مستلزم صرف قوای جسمانی و ذهنی است. هدف از آن تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسان را برآورده می‌سازند. کار در همه فرهنگ‌ها، پایه و اساس نظام اقتصادی است. ویژگی متمایز نظام اقتصادی جوامع مدرن این است که تقسیم‌کار بسیار پیچیده و پرتنوعی در آن‌ها شکل گرفته است. تقسیم کار به این معناست که هر کاری به چندین و چند شغل مختلف تجزیه و تقسیم می‌شود که هر کدام مستلزم تخصص است. در قرن بیستم تغییرات عمده‌ای در نظام‌های شغلی به وجود آمده است و آنچه در این میان اهمیت خاصی دارد عبارت است از افزایش نسبی مشاغل غیریدی که به بهای کاهش مشاغل یدی تمام شده است. بسیاری عقیده دارند که ما اکنون شاهد چرخش از اقتصاد صنعتی به اقتصاد معرفتی هستیم، یعنی اقتصادی که در آن افکار، اطلاعات و صور گوناگون دانش و معرفت، زیربنای رشد اقتصادی است (Giddens & Birdsall, 2001).

در سال‌های اخیر کارآیی نیروی انسانی بخصوص در مشاغل خدماتی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. فرسودگی شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش کارآیی، ایجاد عوارض جسمی و روانی، کاهش کیفیت خدمات ارائه‌شده به مشتریان و به دنبال آن نارضایتی از خدمات، به‌ویژه در حرفه‌های خدماتی است. این نتایج همگی پیامدهای منفی، برای سازمان و افراد به همراه دارد. افرادی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند برای کنار آمدن با آن، اقدام به ایجاد فاصله، نگرش‌های منفی نسبت به کار و بدگمانی نسبت به همکاران می‌کنند (Aslani, Amanalahi, Saidi, & Sardari Nasab, 2014). فرسودگی شغلی حالتی روان‌شناختی است که از راهبردهای ناکارآمد مقابله‌ای در برابر استرس ناشی می‌شود، این سندرم پس از یک دوره تجربه فشارزاهای شغلی-هیجانی و به مرور ایجاد می‌شود و بر زمینه‌های گوناگون شغلی و کیفیت کاری فرد تأثیر می‌گذارد. (Karami, Zakie, Dehghan, Karimi, & Atash Jameh, 2015).

(Maslach et al. (1996) برای سنجش فرسودگی شغلی مقیاسی را ساختند که به‌طور گسترده مورد استفاده قرار می‌گیرد. این پرسشنامه شامل سه خرده‌مقیاس خستگی هیجانی (احساس درگیری شدید و از پا درآمدن در اثر یک شغل)، فردیت‌زدایی (عدم وجود احساس و عاطفه نسبت به دریافت‌کننده یک خدمت، مراقبت، درمان یا آموزش) و کاهش کارآمدی فردی (کاهش موفقیت و رضایت در کار) است (cited in Beshlideh, Darvishi, & Koraei, 2012). خستگی هیجانی، نشان‌دهنده تأثیر بنیادی استرس در فرسودگی شغلی است. فردیت‌زدایی و مسخ شخصیت

به واکنش‌های منفی، عیب‌جویانه یا بسیار غیرشخصی به سایر افراد در محیط کار اشاره دارد و نشان‌دهنده بُعد بین فردی افسردگی شغلی است و کاهش شایستگی و بهره‌وری فردی و پایین بودن باورهای کارآمدی فرد و بیانگر بُعد خودارزیابی فرسودگی شغلی است (Farhadi, Movahedi, Nalchi, Daraei, & Mohammadzadegan, 2013).

عوامل زیادی در بروز فرسودگی شغلی نقش دارند. شش عامل سازمانی که شامل حجم زیاد کار، کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض و تضاد ارزش‌های فرد و سازمان می‌باشد در ایجاد فرسودگی مؤثر است (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). همچنین به عوامل بین‌فردی چون حمایت اجتماعی و عوامل فردی چون ویژگی‌های شخصیتی نیز اشاره می‌شود (Saffarinia & Amirkhani, 2016). پژوهشگران سازمانی، با بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی دریافتند که یکی از این عوامل، تعارض کار-خانواده است. کار و خانواده دو بُعد مهم از زندگی افراد است و همیشه امکان تعارض بین این دو نقش برای افراد وجود دارد. خانواده یک نهاد اجتماعی است و مانند سایر نهادهای اجتماعی، مجموعه‌ای از نقش‌های اجتماعی و روابط بین آن‌ها را در برمی‌گیرد. از نظر Lynton (1999) نقش شامل نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتاری است که از سوی جامعه به فرد یا افرادی که این جایگاه را اشغال می‌کنند، داده می‌شود (Coser, 2003).

جامعه‌شناسان کارکردگرا، نظام نقش‌ها را غالباً به‌عنوان تحمیل‌کننده اجبارهای هنجاری مؤکدی بر افراد که اختیار عمل محدودی برایشان باقی می‌گذارند، تعریف می‌کنند (Boudon, 1997). شیوه ایفای نقش طبق انتظارات جامعه را نقش محول می‌نامند. برخی افراد، همواره مطابق با انتظارات دیگران رفتار نمی‌کنند. نقش کار بسته، روشی است که فرد در عمل، در ایفای یک نقش معین به کار می‌برد. مسلم است که هیچ‌کس در قالب نقش‌های محول خود باقی نمی‌ماند، بلکه بین نقشی که به او محول می‌شود و نقشی که در عمل ایفا می‌کند، مغایرت‌هایی به وجود می‌آید. گاه اتفاق می‌افتد که فرد در انجام نقشی که از او انتظار می‌رود دچار مشکل می‌شود و این به دلیل تعارض نقش‌ها و وظایف یا توقعاتی است که در قبال آن نقش وجود دارد. ایفای نقش در این حالت، غالباً همراه با فشارهای روانی است و این تا جایی ادامه دارد که فرد اولویت‌های خود را تغییر داده و نقش خود را به‌عنوان امری مثبت، از نپذیرا شود (Orbuch & Cohen, 1989).

تعارض کار-خانواده زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در شرایطی قرار بگیرند که باید نقش‌های جداگانه را که نیاز به زمان، انرژی و تعهد دارند، انجام دهند و تمامی این نقش‌ها با همدیگر

تداخل پیدا می‌کنند. تعارض کار-خانواده نیز دوسویه است؛ یعنی کار با خانواده تداخل پیدا می‌کند (تعارض کار با خانواده) و خانواده با کار (تعارض خانواده با کار). محققان انواع متفاوتی از تعارض را با توجه به زمان، رفتار و مقدار تنش ایجادشده توصیف کرده‌اند. Greenhaus and Beutell (1985) انواع تعارض کار و خانواده را به دو نوع عمده تقسیم می‌کنند: الف: تعارض مبتنی بر زمان: این تعارض، پیامد رقابت‌های چندگانه برای به دست آوردن زمان در اختیار فرد است؛ حال آن‌که نمی‌توان مدت زمان انجام فعالیت را در یک نقش، برای فعالیت‌های مربوط به نقش دیگر نیز به کار گرفت. تعارض مبتنی بر زمان دو شکل عمده دارد: ۱- فشار زمانی پیوسته به یک نقش که ممکن است پیروی از انتظارات ناشی از نقش دیگر را ناممکن سازد. ۲- ممکن است وقتی شخصی می‌خواهد درخواست‌های یک نقش را برآورده کند، درگیر اشتغال ذهنی با نقش دیگر شود. ب: بروز فشار در نتیجه محرک‌های تنش‌زای شغلی و خانوادگی: این محرک‌ها، در گستره هر یک از نقش‌های شغلی و خانوادگی، فشارهای روانی مانند تنش، اضطراب، خستگی، افسردگی، بی‌حوصلگی و تندخویی را پدید می‌آورد و ایفای انتظارات ناشی از نقش دیگر را دشوار می‌سازد. منابع این تعارض در کار، شامل ابهام نقش کاری و فقدان یا ضعف ویژگی‌های مطلوب شغلی مانند استقلال و آزادی عمل در کار و تناسب شغل با شخص است. این عوامل، موجب خستگی، فشار روانی یا نگرانی از شکست در کار و افسردگی شده و احتمالاً ارتباطات شخصی را در خانه کاهش می‌دهد. منابع تعارض مبتنی بر فشار در نقش خانوادگی شامل فقدان یا حمایت کم زوجین از یکدیگر است (Rastegarkhaled & Mohammadi, 2013). پژوهشگران دیگر به تعارض مبتنی بر رفتار نیز اشاره کرده‌اند که در این تعارض، الگوهای ویژه از رفتار در نقشی معین، با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر ناسازگار می‌شود؛ بدین ترتیب، ممکن است در نقش شغلی، رفتارهایی از فرد درخواست شود که با انتظارات رفتاری در حوزه نقش‌های خانوادگی تعارض داشته باشد (Hadadian & Mohamadzade, 2016).

سازمان‌ها می‌کوشند بازده و بهره‌وری خود را افزایش دهند، مشاغل حذف یا کوچک می‌شوند و بسیاری از کارکنان، فشار و اضطراب زیادی در زمینه امنیت شغلی خود احساس می‌کنند. توقعات بالا در مورد عملکرد شغلی (چه توقع از خویش و چه توقع سرپرستان) به این معناست که کارکنان به مدت بیشتر و با تلاش سخت‌تری کار کنند. کار، وقت بیشتری از مردم می‌گیرد؛ به‌ویژه در مورد زوج‌های دودرآمدی و تک‌والدها، طولانی شدن ساعات کار به معنای کاسته شدن از وقتی

است که می‌توان در اختیار خانواده گذاشت. موضوع تخصیص زمان به مسئله بسیاری از خانوارهایی تبدیل شده است که بیش از حد گرفتار کار هستند (Giddens & Birdsall, 2001).

Super (1980) یکی از نظریه‌پردازان سازمانی در نظریه رنگین‌کمان زندگی شغلی^۱ بیان کرد که افراد در طول زندگی به‌طور هم‌زمان چندین نقش (شهروند، خانه‌دار، دانش‌آموز، کارگر، فرزند و ...) را ایفا می‌کنند و بین این نقش‌ها کنش متقابل وجود دارد (Ahangar Anzabi, Zarea, Bahram Abadi, & Shafia Abadi, 2016). در تبیین تعارض کار-خانواده، نظریه حفظ منابع هوبفول به‌طور گسترده مورد استفاده قرار گرفته است. این نظریه فرض می‌کند که تلاش‌های افراد در کار، به منظور دستیابی، حفظ و پرورش منابعی است که برای آن‌ها ارزش بیشتری دارد. زمانی که این منابع به هر شکلی مورد تهدید قرار گیرند، فرد دچار استرس می‌شود. در واقع استرس در فرآیند تعارض کار-خانواده، نتیجه از دست رفتن وقت و انرژی در جدال نیازمندی‌های این دو حیطه است (Eisa Morad & Khalili Sadr Abad, 2017). بعضی از سازمان‌ها، سیاست‌های کاری «حامي خانواده» را در پیش گرفته‌اند مثل زمان کار شناور، شراکت شغلی، کار در خانه و مرخصی والدین؛ تا از این طریق به خانواده‌های شاغل کمک کنند که تعادل و توازن بین زندگی شخصی و حرفه‌ای خود ایجاد کنند (Giddens & Birdsall, 2001). هدف از انجام پژوهش حاضر تأثیر تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی: یک مطالعه فراتحلیل بود.

روش

در این پژوهش با توجه به هدف پژوهش از روش فراتحلیل^۲ برای تحلیل کمی اطلاعات استفاده شده است. در این روش، پژوهشگر نتایج تحقیقات مختلف و متعدد را با هم ترکیب کرده و نتایج جدید و منسجم را با استفاده از روش‌های نیرومند آماری استخراج می‌کند (Delavar, 2006).

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پیش‌فرض اصلی روش فراتحلیل آن است که هر مطالعه‌ای، برآورد متفاوتی از پارامتر و

1- career life rainbow

2- meta-analysis

روابط موجود در جامعه را نشان می‌دهد و از تجزیه و تحلیل نظام‌مند انبوهی از داده‌ها، برآورد دقیق‌تری از پارامتر جامعه به دست می‌آید (Hooman, 2011).

ابزار پژوهش

روش فراتحلیل، مرکب از چند مرحله است: ۱- تعریف موضوع پژوهش: موضوع پژوهش حاضر، بررسی تأثیر تعارض کار-خانواده (متغیر مستقل) بر فرسودگی شغلی (متغیر وابسته) است. ۲- جمع‌آوری نظام‌مند مطالعات انجام‌شده در زمینه موضوع مدنظر پژوهش حاضر، تحقیقات انجام‌شده بین سال‌های ۱۳۹۰-۱۳۹۵ در ایران بود. این پژوهش‌ها به روش پیمایشی و با به کارگیری ابزار پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی (Maslach et al. (2001) و تعارض کار-خانواده (Greenhaus and Beutell (1985) در جوامع آماری متفاوت به انجام رسیده بودند. نتایج این تحقیقات با نرم‌افزار CMA2 مورد بررسی آماری قرار گرفتند. نتایج اکثر تحقیقات، در قالب مقاله انتشار یافته بود ولی در چند مورد نیز به صورت پایان‌نامه بودند. منابعی که برای گردآوری تحقیقات انجام‌شده در زمینه رابطه تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی به آن‌ها مراجعه شد، عبارت بودند از: وب‌سایت پایگاه اطلاعات علمی ایران (SID)، وب‌سایت بانک اطلاعات نشریات کشور (Magiran)، وب‌سایت پایگاه مجلات تخصصی نور (Noormags) و پایگاه پایان‌نامه‌های کشور (IranDoc). در این مرحله ۲۳ سند پژوهشی انتخاب شدند. ۳- غربال مطالعات و گزینش مطالعات مناسب: تحقیقاتی که تنها به توصیف تعارض کار-خانواده پرداخته بودند یا به تأثیر تعارض کار-خانواده بر استرس شغلی و ترک خدمت پرداخته بودند، کنار گذاشته شدند. ۱۵ سند پژوهشی که در زمینه تعارض کار-خانواده انجام شده بودند و از لحاظ روایی و پایایی، ابزار اندازه‌گیری و روش نمونه‌گیری شرایط لازم را داشتند، گزینش شدند. ۴- گردآوری اطلاعات لازم هر یک از مطالعات: فهرست اطلاعاتی که از مطالعات مذکور استخراج شده، شامل موارد زیر است: اطلاعات عمومی (نام نویسنده (ها)، سال انتشار، جامعه آماری)، اطلاعات مربوط به متغیرهای پژوهش (ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری) و حجم نمونه. ۵- محاسبه اندازه اثر: اطلاعات جمع‌آوری شده که به شکل جدول ۱ نمایش داده شده است، در نرم‌افزار Comprehensive Meta-Analysis وارد شدند و محاسبات آماری فراتحلیل، انجام شد.

جدول ۱. مشخصات پژوهش‌های انتخاب‌شده برای فراتحلیل

میزان همبستگی	آماره	محل انجام پژوهش	پژوهشگران	متغیر حجم نمونه	ملاک
۰/۴۴	I	شرکت پالایش گاز سرخون	Paghoush, Zarei, Zeinalipour and Dami Zadeh (2017)	۲۰۰	
۰/۹۴	I	شرکت مروارید عسلویه	Afrough and Jaber Ansari (2016)	۲۹۱	
۰/۹۴	I	کارکنان سازمان صدا و سیما	Ahmad Zadeh Ahari (2016)	۱۶۲	
۰/۹۳	I	کارکنان راه‌آهن خراسان	Masoumi (2016)	۱۴۸	
۰/۶۷	I	کارکنان ناجا	Zare, Tavakoli and Karami (2015)	۳۲۸	
۰/۵۹	I	کارکنان بانک‌های دولتی	Hadadian & Mohamadzade (2016)	۱۳۰	
۰/۸۷	I	ادارات ورزش استان یزد	Eesmaeili, Salari and Bakhshande (2015)	۱۰۵	
۰/۳۵	I	بیمارستان خرم‌آباد	Farhadi et al. (2013)	۲۲۰	
۰/۳۹	I	بیمارستان‌های تهران	Sharif Zadeh, Ghorbani Zadeh and Mohammadi Mahmouei (2013)	۲۷۵	
۰/۴۷	I	کارکنان آتش‌نشانی تهران	Bagheri (2013)	۱۵۰	
۰/۶۰	I	پرستاران شهر مشهد	Rezazadegan Tavakoli (2013)	۳۵۰	
۰/۵۰	I	کارمندان بانک لرستان	Dehdashti Shahrokh and Sharafi (2014)	۱۵۴	
۰/۶۶	I	کارکنان پلیس ناجا	Babaeiyan, Mohammadi Mahmouei, Alizadeh and Karami (2012)	۱۲۰	
۰/۵۳	I	پرستاران زن اهواز	Babaeiyan et al. (2012)	۲۰۰	
۰/۶۶	I	کارکنان شرکت گاز اهواز	Sholi BandarRigi Zadeh, Beshlideh, Hashemi SheykhShabani and Arshadi, (2011)	۲۶۰	

تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی

یافته‌ها

روش اصلی فراتحلیل مبتنی بر ترکیب نتایج است که معمولاً پس از تبدیل آماره‌ها به شاخص R و برآورد اندازه اثر مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ اما ترکیب اندازه‌های اثر نیز با دو مدل اثرات ثابت^۱ و اثرات تصادفی^۲ امکان‌پذیر است. در مدل ثابت، فرض بر این است که مطالعات تحت بررسی در یک اندازه اثر حقیقی مشترک، سهیم هستند و تفاوت‌های اندازه اثر واقعی تنها ناشی از خطای نمونه‌برداری است. لیکن تعمیم آن به مطالعاتی جز آن‌ها که در نمونه وجود دارند ممکن نیست. در مدل‌های تصادفی، تفاوت اندازه‌های اثر تنها ناشی از خطای نمونه‌برداری نیست بلکه ناشی از عوامل دیگری مانند خطای اندازه‌گیری و تفاوت‌های ذاتی بین مطالعات است. این رویکرد، اگرچه نیرومندی کمتری نسبت به مدل اثرهای ثابت دارد اما اجازه تعمیم‌پذیری به مطالعاتی که در نمونه نیستند را نیز می‌دهد (Hooman, 2011).

در گام نخست، می‌بایست به بررسی مهم‌ترین پیش‌فرض‌های این روش پژوهشی، یعنی همگن بودن پژوهش‌های صورت گرفته و بررسی خطای انتشار پرداخته شود. آزمون ناهمگنی^۳ یک شاخص مهم دارد؛ آزمون Q نشانگر آن است که مدلی که باید در نظر گرفته شود، ثابت است یا تصادفی. نتایج آزمون ناهمگنی در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. نتایج آزمون ناهمگنی (Heterogeneity)

شاخص آماری	Q-value	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	I-squared
میزان آماره	۶۵۸/۸۵۲	۱۴	۰/۰۰۰۱	۹۷/۸۷۵

بر اساس نتایج جدول ۲، سطح معنی‌داری (۰/۰۰۰۱) آزمون Q حاکی از آن است که از مدل اثرات تصادفی استفاده می‌شود و تفاوت بین مطالعات بیشتر از آن است که ناشی از خطای نمونه‌گیری درون مطالعات باشد. I-squared نشان می‌دهد که ۹۸ درصد از تفاوتی که بین مطالعات مرتبط وجود دارد، به این دلیل است که اندازه اثر در جوامع متعدد آماری، متفاوت است و ۲ درصد به علت خطای نمونه‌گیری در مطالعات موجود در زمینه تعارض

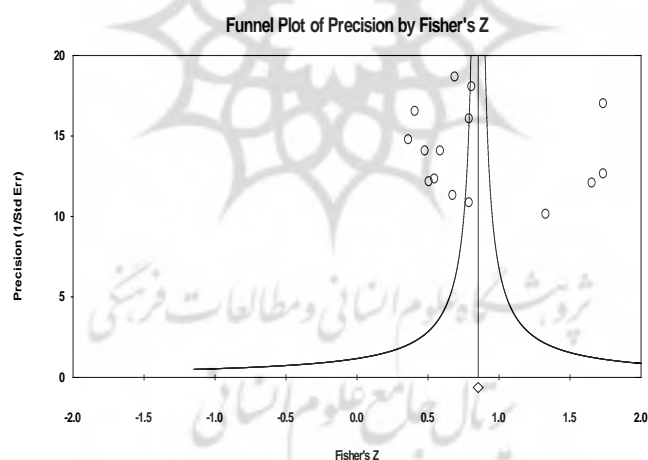
1- fixed

2- random

3- Heterogeneity

کار-خانواده است. در واقع این آزمون به ما می‌گوید که رابطه بین متغیرهای مورد بررسی در زمینه تعارض کار-خانواده، به شدت به لحاظ ویژگی‌ها و مشخصات مطالعات متفاوت است و در این وضعیت باید از متغیرهای تعدیل‌گر برای مشخص کردن واریانس و محل این تفاوت‌ها استفاده شود.

یکی دیگر از مفروضات اصلی فراتحلیل، مفروضه خطای انتشار است که ناشی از عدم انتشار عمومی نتایج برخی پژوهش‌های انجام‌شده است. عدم دسترسی به تمام مطالعاتی که در فاصله زمانی خاص در موضوع مورد بررسی انجام شده‌اند، موجب مخدوش شدن اعتبار نتایج فراتحلیل می‌شود. محقق برای کنترل این خطا، دایره جستجوی خود را وسیع‌تر کرده و به متن پایان‌نامه‌ها نیز مراجعه نمود که اتفاقاً در چند مورد نتایج به صورت مقاله منتشر نشده بود. نمودار کیفی از جمله رایج‌ترین روش‌های آماری بررسی خطای انتشار است که برای پژوهش‌های مورد بررسی در نمودار ۱ نمایش داده شد:



نمودار ۱. دقت نمونه‌گیری بر اساس Z فیشر

نمودار دقت در نمونه‌گیری بر اساس Z فیشر، برحسب مقدار اندازه اثر داده‌ها حول میانگین اندازه اثر است. بر اساس این نمودار، هر چه داده‌ها نزدیک به سطح بالای نمودار باشند، بزرگی اندازه مطالعات و پژوهش‌ها را نشان می‌دهند و هرچه به سطح پایین نمودار

نزدیک باشند، نشان‌دهنده کوچکی اندازه اثر مطالعات انجام‌شده هستند. در نمودار ۱، بیشتر داده‌ها نزدیک میانه نمودار قرار گرفته‌اند که نشان می‌دهد داده‌ها در حجم متوسط انجام شده‌اند، به استثنای سه داده که در سمت راست نمودار قرار گرفته‌اند. بنابراین، می‌توان گفت مطالعات انجام‌شده تا حدودی تقارن نسبی دارند. نتایج محاسبات آماری اندازه اثر و سطح معنی‌داری تحقیقات مورد بررسی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. اندازه اثر، سطح معنی‌داری و میزان Z فیشر در مطالعات تعارض کار و خانواده

p	Z-value	حد بالا	حد پایین	اندازه اثر	پژوهشگر
۰/۰۰۰۱	۶/۷۶۸	۰/۵۵۲	۰/۳۳۰	۰/۴۴	Paghoush et al. (2017)
۰/۰۰۰۱	۲۹/۴۹۶	۰/۹۵۲	۰/۹۲۵	۰/۹۴	Afrough and Jaber Ansari (2016)
۰/۰۰۰۱	۲۱/۹۱۶	۰/۹۵۶	۰/۹۱۹	۰/۹۴	Ahmad Zadeh Ahari (2016)
۰/۰۰۰۱	۱۹/۹۷۰	۰/۹۴۹	۰/۹۰۴	۰/۹۳	Masoumi (2016)
۰/۰۰۰۱	۱۴/۶۱۶	۰/۷۲۶	۰/۶۰۶	۰/۶۷	Zare et al. (2015)
۰/۰۰۰۱	۷/۶۳۷	۰/۶۹۲	۰/۴۶۵	۰/۵۹	Hadadian and Mohamadzade (2016)
۰/۰۰۰۱	۱۳/۶۴۳	۰/۹۱۰	۰/۸۱۴	۰/۸۷	Eesmaeili et al. (2015)
۰/۰۰۰۱	۵/۳۸۳	۰/۴۶۱	۰/۲۲۸	۰/۳۵	Farhadi et al. (2013)
۰/۰۰۰۱	۶/۷۹۲	۰/۴۸۶	۰/۲۸۵	۰/۳۹	Sharif Zadeh et al. (2013)
۰/۰۰۰۱	۶/۱۸۴	۰/۵۸۶	۰/۳۳۵	۰/۴۷	Bagheri (2013)
۰/۰۰۰۱	۱۲/۹۱۲	۰/۶۶۳	۰/۵۲۸	۰/۶۰	Rezazadegan Tavakoli (2013)
۰/۰۰۰۱	۶/۷۵۰	۰/۶۱۰	۰/۳۷۱	۰/۵۰	Dehdashti Shahrokh & Sharafi (2014)
۰/۰۰۰۱	۸/۵۷۶	۰/۷۵۰	۰/۵۴۵	۰/۶۶	Babaeiyan et al. (2012)
۰/۰۰۰۱	۸/۲۸۳	۰/۶۲۳	۰/۴۲۲	۰/۵۳	Beshlideh et al. (2012)
۰/۰۰۰۱	۱۲/۷۱۰	۰/۷۲۴	۰/۵۸۵	۰/۶۶	Sholi BandarRigi Zadeh et al. (2011)

با توجه به نتایج حاصل از جدول ۳ می‌توان گفت در ۱۵ مطالعه مورد بررسی، رابطه بین تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی معنی‌دار است و بیشترین میزان اندازه اثر مربوط به مطالعه Afrough and Jaber Ansari (2016) ۰/۹۴۰ و کمترین میزان اندازه اثر مربوط به مطالعه

Farhadi et al. (2013) ۰/۳۵۰ می‌باشد. با توجه به مقدار Z به‌دست آمده از آزمون احتمال ترکیب داده‌ها که همگی معنی‌دارند، فرضیه همبستگی تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی در تمام تحقیقات در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ تأیید می‌شود.

در نظام تفسیر اندازه اثر کوهن، در صورتی که این مقدار ۰/۲ باشد اندازه اثر کم، اگر ۰/۵ باشد اندازه اثر متوسط و اگر ۰/۸ باشد، اندازه اثر زیاد را تأیید می‌کند (Hooman, 2011). اندازه اثر کلی رابطه همبستگی بین تعارض کار و خانواده برای ۱۵ مطالعه این پژوهش در مدل ثابت ۰/۶۹۶ و در مدل تصادفی ۰/۷۰۴ است که بر اساس نظام تفسیر اندازه اثر کوهن، مقدار قوی را نشان می‌دهد و تأثیر تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی در میان تحقیقات مورد بررسی تأیید می‌شود.

نتایج اندازه اثر مطالعات رابطه تعارض کار-خانواده در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. اندازه اثر مطالعات رابطه تعارض کار و خانواده

مدل	تعداد مطالعات	میانگین اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	Z-value	P-value
اثرات ثابت	۱۵	۰/۶۹۳	۰/۶۷۴	۰/۷۱۱	۴۷/۱۰۲	۰/۰۰۰
اثرات تصادفی	۱۵	۰/۷۰۴	۰/۵۵۸	۰/۸۰۸	۷/۰۰۱	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

کار و خانواده اجزای اساسی زندگی هر فرد شکل‌دهنده بخشی از هویت و رفتار وی می‌باشند. تعارض کار-خانواده زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در شرایطی قرار بگیرند که باید نقش‌های جداگانه را که نیاز به زمان، انرژی و تعهد دارد انجام دهند و همه این نقش‌ها با همدیگر تداخل پیدا می‌کنند. پژوهش‌های مختلفی در مورد تأثیر تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی، استرس شغلی و ترک شغل افراد، انجام شده و ضرایب همبستگی متفاوتی داده‌اند. از این‌رو، هدف پژوهش حاضر ترکیب کمی نتایج این پژوهش‌ها با استفاده از تکنیک فراتحلیل بود.

دگرگونی‌های دنیای کار و تغییرات ساختارهای خانواده همراه با هم چالش‌های تازه‌ای را برای ایجاد تعادل میان خانواده و کار به وجود می‌آورند. کارکنان، بیش از گذشته برای ساعاتی

طولانی در محل کار خود می‌مانند و وقت زیادی برای بودن در کنار خانواده یا فعالیت‌های فراغتی ندارند. این فشارها خصوصاً روی مادران شاغل با شدت بیشتری وارد می‌شود (Giddens & Birdsall, 2001). در کشور ما نیز انتظار می‌رود تعارض کار-خانواده در بین شاغلین زن بیش از شاغلین مرد باشد (Rastegarkhaled & Mohammadi, 2013). از آنجا که بیشتر تحقیقات، عامل جنسیت را لحاظ نکرده بودند؛ داده‌های آماری برای سنجش اندازه اثر این متغیر کافی نبود. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی در زمینه بررسی تأثیر تعارض-کار خانواده بر متغیرهایی چون فرسودگی شغلی، استرس شغلی و ترک شغل افراد، متغیر جنسیت نیز لحاظ و مورد سنجش آماری قرار گیرد.

References

- Afrough, M., & Jaber Ansari, M. R. (2016). *The effect of work-family conflict on job burnout of employees parsian pearl corp assaluyeh*. Presented at the International Conference On Business: Opportunities and Challenges, Rasht. (Persian)
- Ahangar Anzabi, A., Zarea Bahram Abadi, M., & Shafia Abadi, A. (2016). The effect of work-family conflict on reducing student's work-family conflicts and job burnout. *Instruction and Evaluation*, 9(33), 45-67. (Persian)
- Ahmad Zadeh Ahari, L. (2016). *Relationship between work-family conflict and organizational intelligence with job burnout IRIB employees*. M.A. Thesis of Psychology, Imam Khomeini International University, Qazvin. (Persian)
- Aslani, Kh., Amanalahi, A., Saidi, Z., & Sardari Nasab, K. (2014). The relationship between work engagements, self-efficacy for work/family conflict management, family and work support with job burnout among administrative office personnel's in Ahvaz. *Applied Counseling*, 3(2), 79-92. (Persian)
- Babaeiyan, A., Mohammadi Mahmoudi, A., Alizadeh, A., & Karami, Z. (2012). The Impact of Work-family Conflict and Job Stress on Job Burnout of I.R.I Police Staffs. *Entezam-E-Ejtemaei*, 4(4), 35-52. (Persian)
- Bagheri, M. (2013). *The relationship between family conflict with burnout and life quality in Tehran fire staff*. M.A. Thesis in Career advice, Allameh Tabatabaei University, Tehran. (Persian)
- Beshlideh, K., Darvishi, M., & Koraei, A. (2012). A study of the relationship between interpersonal conflict and workload with burnout in female nurses of educational hospitals of Ahvaz: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Family Counseling and Psychotherapy*, 2-1(7), 16-27. (Persian)

- Bou-on R (1997). *La logique du social: Introuduction l'analyse sociologique*. Paris: Hachette Litterature.
- Coser, L. (2003). *Sociological theory: A book of reading*. Illinois, United States: Waveland Press Inc.
- Dehdashti Shahrokh, Z., & Sharafi, T. (2014). The Relationship between Job-Family Conflict of Employees With the implications of colleagues. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 2(7), 43-60. (Persian)
- Delavar, A. (2006). *Research educational and psychological*. Tehran: Virayesh Publications. (Persian)
- Eesmaeili, M. R., Salari, H., & Bakhshande, H. (2015). The effect of Social support (family and supervisor) on employee's burnout in departments of sport and youth of Yazd province: Mediating role of work-family conflict. *Applied Research in Sport Management*, 4(13), 93-103. (Persian)
- Eisa Morad, A., & Khalili Sadr Abad, M. (2017). Study the relationship between work-family conflict and job stress the moderator role of psychological capital. *Counseling Culture and Psychotherapy*, 8(29), 187-206. (Persian)
- Farhadi, A., Movahedi, Y., Nalchi, M., Daraei, M., & Mohammadzadegan, R. (2013). The relationship between work-family conflict, burnout dimensions and intention to leave among female nurses. *Iran Journal of Nursing*, 26(84), 34-43. (Persian)
- Giddens, A., & Birdsall, K. (2001). *Sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hadadian, A., & Mohamadzade, Z. (2016). Investigating the effect work-family conflict on burnout with the mediating effect of psychological capital in governmental banks of gonabad. *Transformation Management Journal*, 6(12), 135-158. (Persian)
- Hooman, H. A. (2011). *Handbook on meta-analysis in scientific research*. Tehran: Samt Publications. (Persian)
- Karami, J., Zakiei, A., Dehghan, F., Karimi, P., & Atash Jameh, S. (2015). The relationship of personality traits and psychological empowerment with job burnout: An structural model. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(1), 57-70. (Persian)
- Maslach, C., Schaufeli W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Masoumi, M. (2016). *Investigating the relationship staff's work-family conflict, onburnout in Khorasan Razavi shift railing organization*. M.A. Thesis of State Management, Islamic Azad University, Shahrood Branch, Shahrood. (Persian)

- Orbuch, T. L., & Cohen, B. (1989). *Introduction to sociology*. New York: McGraw-Hill.
- Paghoush, A., Zarei, E., Zeinalipour; H., & Dami zadeh, H. (2017). The effect of work-family conflict on burnout with mediating role of life quality and job satisfaction amongst staffs in sarkhoon & qeshm gas treating company. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 17(65), 59-72. (Persian)
- Rastegarkhaled, A., & Mohammadi, M. (2013). Study of work-family conflict among female and male nurses in sabzevar city and its relationship with job satisfaction. *Women's Strategic Studies (Ketabe Zanan)*, 16(61), 59-96. (Persian)
- Rezazadegan Tavakoli, H. (2013). *The effect of work-family conflict on job burnout of nurses in Mashhad*. M.A. Thesis in Business Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran. (Persian)
- Saffarinia, M., & Amirkhani, Z. (2016). The Relationship between organizational procrastination and burnout in employees of public organizations in Tehran Province. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 3(1), 41-56. (Persian)
- Sharif Zadeh, F., Ghorbani Zadeh, V., & Mohammadi Mahmouei, A. (2013). The effect of work-family conflict on intention to leave by job burnout as a mediator; a comparative study between public and private hospitals. *Organizational Resources Management Researchs*, 3(2), 21-42. (Persian)
- Sholi BandarRigi Zadeh, S., Beshlideh, K., Hashemi SheykhShabani, S. E., & Arshadi, N. (2011). An investigation of the relationship between neuroticism, work-family conflict, role overload, procedural justice, distributive justice and job control with job burnout in employees of Ahvaz Gas Company. *Psychological Achievements*, 18(1), 47-72. (Persian)
- Zare, A., Tavakoli, GH., & Karami, Z. (2015). Effect of work-family conflict through burnout, on the desire to leave the organization among NAJA staff. *Resource Management in Police*, 3(4), 151-176. (Persian)

