Journal of Human-Information Interaction
Online ISSN: 2423-7418 https://hii.khu.ac.ir/

The Relationship Between Leadership Styles of Managers and Employee Burnout in Iran: A Systematic Review and Meta-Analysis

Mohammad Farahani [1] | **Monirolsadat Navabi** [2]

1. Corresponding author, MA in Mechanical Engineering, Energy Conversion, Industrial University of Arak, Arak, Iran. Email: mmfarahani69@yahoo.com
2. PhD in general psychology, Islamic Azad University of Borujerd, Borujerd, Iran. Email: Monir.navabi51@gmail.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received 10 January 2024
Received in revised form 16 March 2024
Accepted 16 April 2024
Published online 14 June 2024

Keywords:
Leadership Styles,
Occupational Burnout,
Systematic Review,
Meta-Analysis.

ABSTRACT

The present study was conducted to summarize and quantify the research results on the relationship between managers' leadership styles and employee burnout. To draw a clear picture of the relationship between these two variables, we searched all the studies related to the research topic in national and international databases. In total, based on the inclusion and exclusion criteria, 19 studies were examined. Stata-17 software was used to analyze the results. The meta-analysis results showed that the combined effect size of studies related to the relationship between managers' leadership styles and employee burnout in the random effect model is -0.35. In addition, separately, the size of the effect of each leadership style of managers was examined, and the results indicate that each leadership style has an inverse and meaningful relationship with employee burnout respectively, the relationship of the axis -0.42, the transformation of the axis -0.34, the ethic of the axis -0.51, the exchange of the axis -0.22, the spirituality of the axis -0.20, and the originality of -0.35. Since occupational burnout has a significant impact on people's mental-physical health, the spread of it among employees in organizations can be hazardous and worrying because it challenges their productivity, commitment, satisfaction, and quality of life. Therefore, managers need to choose a leadership style that is less occupational burnout in their interactions with their employees

Cite this article: Farahani, M., & Navabi, M (2024). The Relationship Between Leadership Styles of Managers and Employee Burnout in Iran: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Human-Information Interaction*, 11(1), 17-32.

© The Author(s). Publisher: University of Kharazmi.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Journal of Human-Information Interaction
kharazmi University
Online ISSN: 2423-7418
https://hii.khu.ac.ir/
Human-Information INTERACTION

Extended Abstract

Introduction

This study aimed to investigate and quantify the results of studies examining the relationship between leadership styles of managers and employee burnout. Burnout is a job-related phenomenon that can lead to mental disorders such as depression and an increased risk of suicide. It negatively impacts various professions and organizations, particularly in the social services and healthcare sectors. Managers' leadership styles play a crucial role in either reducing or increasing employee burnout.

Methods and Materoal

The research was conducted through a systematic review and meta-analysis, following the PRISMA guidelines. Studies related to leadership styles and burnout from 2000 to 2024 were reviewed.

To identify relevant studies, national and international databases were searched using related keywords. Nineteen selected studies, examining the relationship between various leadership styles (transformational, transactional, ethical, and spiritual) and burnout, were analyzed. The studies were conducted in different Iranian cities, including Khorramabad, Gilan, Tehran, Sanandaj, and Shiraz, with sample sizes ranging from 87 to 369 participants. The methodologies used included descriptive-correlational analysis and structural equation modeling, with common tools being leadership style questionnaires and the Maslach Burnout Inventory.

Resultss and Discussion

The meta-analysis findings revealed a moderate, significant negative relationship between managers' leadership styles and employee burnout ($g = -0.35$; 95% CI [-0.42, -0.28]). However, Galbraith and funnel plots indicated relatively high heterogeneity and publication bias in some studies. The meta-regression showed that sample size explained 16.17% of the heterogeneity between studies, while publication year and research location were not significant. Additionally, the cumulative plot demonstrated fluctuations in results over time, indicating a lack of stability. These findings suggest the need for more research to achieve stable and accurate conclusions.

Conclusion

The discussion and conclusion section highlights the importance of examining the relationship between leadership styles and burnout, given the prevalence of burnout and its negative effects on employee productivity and mental health. Evidence suggests that inappropriate leadership styles can lead to burnout. Managers with suitable leadership styles can prevent reduced performance and employee motivation. However, due to the heterogeneity of studies and methodological limitations, caution should be exercised when generalizing the results. Future research should use standardized scales, advanced statistical methods, and larger random samples to ensure more reliable outcomes.

Keywords: Leadership Styles, Occupational Burnout, Systematic Review, Meta-Analysis.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

نشریه تعامل انسان و اطلاعات
شاپا الکترونیکی: ۲۴۲۳-۷۴۱۸
https://hii.khu.ac.ir/
دانشگاه خوارزمی

رابطه سبک‌های رهبری مدیران با فرسودگی شغلی در ایران: یک مرور سیستماتیک و فراتحلیل

محمد فراهانی[1]✉، منیرالسادات نوابی[2]

۱. نویسنده مسئول، کارشناس ارشد مهندسی مکانیک، گرایش تبدیل انرژی، دانشگاه صنعتی اراک، اراک، ایران. رایانامه: mmfarahani69@yahoo.com

۲. دکترای روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد، بروجرد، ایران. رایانامه: Monir.navabi51@gmail.com

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۲/۱۰/۲۰
تاریخ بازنگری:
۱۴۰۲/۱۲/۲۶
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۳/۰۱/۲۸
تاریخ انتشار:
۱۴۰۳/۳/۲۵

کلیدواژه‌ها:
سبک‌های رهبری، فرسودگی شغلی، مرور سیستماتیک، فراتحلیل.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف جمع‌بندی و کمی‌سازی نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان انجام شده است. **روش پژوهش:** به منظور ترسیم تصویری روشن از ارتباط بین این دو متغیر، تمام مطالعات مرتبط با موضوع پژوهش را در پایگاه‌های اطلاعاتی ملی و بین‌المللی جستجو نمودیم. در مجموع، بر مبنای معیارهای ورود و خروج پژوهش تعداد ۱۹ مطالعه مورد بررسی قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل نتایج از نرم‌افزار Stata-17 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج فراتحلیل نشان داد که اندازه اثر ترکیبی مطالعات مربوط به ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران با فرسودگی شغلی کارکنان در مدل اثر تصادفی برابر ۰.۳۵- است. همچنین، بـه طـور جداگانه، اندازه اثر هر یک از سبک‌های رهبری مدیران بررسی شد و نتایج بیانگر آن است که رهبری رابطه‌محور ۰.۴۲- ، رهبری تحول‌محور ۰.۳۴- ، اخلاق‌محور ۰.۵۱- ، رهبری تبادل‌محور ۰.۲۲-، رهبری معنویت‌محور ۰.۲۰-، و رهبری اصیل ۰.۳۵- با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معکوس و معناداری دارند.

نتیجه‌گیری: از آنجا که فرسودگی شغلی بر سلامت روانی-جسمی افراد تاثیرات قابل توجهی بر جای می‌گذارد، گسترش فرسودگی شغلی در بین کارکنانِ سازمان‌ها می‌تواند خطرناک و نگران‌کننده باشد زیرا بهره‌وری، تعهدکاری، رضایتمندی و کیفیت زندگی آن‌ها را به چالش می‌کشد. بنابراین، لازم است مدیران در تعامل با کارکنان‌شان، سبک رهبری را انتخاب نمایند که فرسودگی شغلی کمتری به دنبال داشته باشد.

استناد: فراهانی، محمد؛ و نوابی، منیرالسادات (۱۴۰۳). رابطه سبک‌های رهبری مدیران با فرسودگی شغلی در ایران: یک مرور سیستماتیک و فراتحلیل. *تعامل انسان و اطلاعات*، ۱۱(۱)، ۱۷-۳۲.

ناشر: دانشگاه خوارزمی تهران.

© نویسندگان.
CC BY NC

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مقدمه

فرسودگی شغلی برای اولین بار در دهه ۱۹۶۰ به منظور تبیین عوامل تنش‌زای هیجانی و روانشناختی که عمدتا در محل کار حرفه‌ای وجود داشت، مورد بررسی قرار گرفت(فرویدنبرگر[۱]، ۱۳۷۴). فرسودگی شغلی یک پدیده مرتبط با شغل است که در میان افراد بدون سابقه قبلی اختلالات روانی رخ می‌دهد و توسط سازمان بهداشت جهانی(WHO)[۲] در طبقه‌بندی بین المللی بیماری‌ها به رسمیت شناخته شده است (دیزائو، کیرش و نسکا[۳]، ۲۰۱۸؛ دی‌هرت[۴]، ۲۰۲۰؛ بس[۵] و همکاران، ۲۰۲۳). با وجود این، در اکثر مطالعات انجام شده در مورد فرسودگی شغلی، از آن به عنوان یک حالت یاد شده است و نه یک فرآیند(دی‌هرت، ۲۰۲۰). براساس نظریه سازمانی، فرسودگی شغلی پیامد عوامل استرس‌زای سازمانی و مهارت‌های مقابله‌ای ناکارآمد است(کاکس[۶] و همکاران، ۱۹۹۳). علاوه بر این، مسلاچ و لیتر[۷](۱۹۷۶) فرسودگی شغلی را تحت عنوان خستگی مزمن، بدبینی و عدم‌مسئولیت‌پذیری متخصصان مراقبت‌های اجتماعی تعریف نموده‌اند. در بسیاری از افراد فرسودگی شدید منجر به اختلال افسردگی اساسی می‌شود و خطر خودکشی را در آن‌ها افزایش می‌دهد(وندر هایدن[۸] و همکاران، ۲۰۰۸؛ بیانچی[۹] و همکاران، ۲۰۲۱). اگرچه فرسودگی شغلی غالباً در میان مشاغلی مانند مراقبت‌های بهداشتی، آموزش، اجرای قانون و خدمات اجتماعی دیده می‌شود، اما شیوع بالای آن می‌تواند در حرفه‌های دیگری مانند مهندسی، حسابداری و فروش نیز وجود داشته باشد(لو[۱۰] و همکاران، ۲۰۰۱؛ لینگراد[۱۱]، ۲۰۰۳؛ برنر[۱۲]، ۲۰۰۷؛ کلی و هیرلد[۱۳]، ۲۰۲۰). فرسودگی شغلی با مواردی از قبیل افزایش خطر در تصادفات جاده‌ای، خودکشی، اختلالات خلق و خوی و افزایش احتمال سوء مصرف مواد مرتبط است(پاتل[۱۴] و همکاران، ۲۰۱۸). علاوه بر این، فرسودگی شغلی تأثیر مستقیم و قابل‌توجهی بر سازمان‌های مراقبت بهداشتی دارد زیرا می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری، کاهش ساعات کار، افزایش گردش کار و بازنشستگی زودهنگام کارکنان شود(دیوا[۱۵]، جاکوبس[۱۶]و همکاران، ۲۰۱۴؛ دیوا، لونگ[۱۷]و همکاران، ۲۰۱۴). مدیران در روند مدیریتی خویش از سبک‌های رهبری مشخصی بهره می‌گیرند و این سبک‌ها شامل مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری می‌باشند که در جریان کار و فعالیت‌های سازمانی نمود پیدا می‌کنند و بر مبنای این ویژگی‌ها، دیگران به ویژه کارکنان سازمان‌ها از آن‌ها شناخت پیدا می‌کنند و واکنش نشان می‌دهند(کاوسی، نصر اصفهانی و رشـیدی، ۱۳۹۹). پژوهش‌های نصیری ولیک بنی و همکاران(۲۰۱۴) و قلاوندی(۲۰۱۸) به ترتیب نقش رفتار اخلاقی مدیران در میزان فرسودگی شغلی را ۰.۶۷ و ۰.۴۶ برآورد کرده‌اند. در حالی که، پژوهش معتقد و قشقائی‌زاده(۲۰۱۹) نقش رفتار اخلاق‌مدار را در فرسودگی شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی ایران کاملاً بدون تأثیر می‌دانند. همچنین، نتایج مربوط به فراتحلیل قلعه رودخانی و همکاران(۲۰۲۲) نشان داد که اندازه اثر ترکیبی مطالعات مربوط به ارتباط بین رفتارهای رهبری مدیران با فرسودگی شغلی کارکنان بر مبنای مدل اثر تصادفی ۰.۳۷- است. در مطالعات اخیر، بررسی‌های سیستماتیک و فراتحلیل متعددی در مورد فرسودگی شغلی منتشر شده است.

---

1. Freudenberger
2. *World Health Organization*
3. Dzau, Kirch & Nasca
4. De Hert
5. Bes
6. Cox
7. Maslach & Leiter
8. Van Der Heijden
9. Bianchi
10. Low
11. Lingard
12. Brenner
13. Kelly & Hearld
14. Patel
15. Dewa
16. Jacobs
17. Loong

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

اما نقص اصلی فراتحلیل‌های منتشر شده، در برداشتن تعداد بسیار محدودی از مطالعات است که منجر به ناهمگونی بالا و نتیجه‌گیری کلی شده است. بنابراین، هدف ما در این مطالعه، انجام یک بررسی سیستماتیک و فراتحلیل بر اساس شواهد موجود برای بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان است. براساس جستجوهای انجام شده، این اولین بررسی مرور سیستماتیک و فراتحلیل است که همه سبک‌های رهبری مدیران را مورد بررسی قرار داده است و امیدواریم که با بهره‌گیری از نتایج این پژوهش، درک بهتری از ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان در محل کار داشته باشیم.

روش پژوهش

این پژوهش در قالب یک مرور سیستماتیک و فراتحلیل با هدف تعیین میزان ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان در بازه زمانی ۲۰۲۴- ۲۰۰۰، براساس بیانیه PRISMA انجام شده است.

برای دسترسی به متون علمی پایگاه‌های اطلاعاتی ملی و بین‌المللی(پابمد[۱]، وب آف ساینس[۲]، اسکوپوس[۳]، وایلی[۴]، اسپرینگر[۵]، ساینس دایرکت[۶]، گوگل اسکالر[۷]، نورمگز[۸]، مگ‌ایران[۹]، ایرانداک[۱۰]، سید[۱۱]) جستجو شدند. برای جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی کلیدواژه‌های«سبک‌های مدیریت»، «رفتارهای رهبری مدیران»، «شیوه‌های مدیریت»، «فرسودگی شغلی»، و «خستگی شغلی» استفاده شدند. بر مبنای این جستجوگری در پایگاه‌های اطلاعاتی و غربالگری علمی، نهایتاً ۱۹ مقاله برای مرور سیستماتیک و فراتحلیل انتخاب شدند.

در ابتدا همه مقالات مرتبط با سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی را جمع‌آوری شدند. سپس عناوین و چکیده مقالات را بررسی و موارد مربوطه را تفکیک نمودیم. انتشار به زبان فارسی و انگلیسی، رفتارهای رهبری مدیران، سبک‌های رهبری، فرسودگی شغلی، استفاده از مقیاس‌های معتبر و استاندارد، حجم نمونه کافی، و در دسترس بودن متن کامل مقالات از جمله معیارهای ورود به پژوهش بودند. مطالعات کیفی و مقالاتی که حاوی داده‌های ناقص بودند را از فرایند تحلیل حذف نمودیم.

برای استخراج داده‌ها و ارزیابی کیفیت روش‌شناختی متون علمی، از چک‌لیست STROBE استفاده شد و مقالات جمع‌آوری‌شده بر اساس موارد منتخب چک‌لیست مورد ارزیابی قرار گرفتند. در صورت رعایت موارد موردنظر در متون تحلیل شده به آن‌ها امتیاز داده می‌شد، در غیر اینصورت نمره صفر به آن‌ها تعلق می‌گرفت. دامنه امتیاز این چک‌لیست بین ۱۰-۰ بود و نمرات بالاتر نشان‌دهنده کیفیت روش‌شناختی بالاتر بود. بر اساس نمره چک لیست، متون به سه دسته ضعیف (نمرات کمتر از ۴)، متوسط (نمرات بین ۷-۴) و قوی (نمرات بیشتر از ۷) تقسیم شدند(گالو[۱۲] و همکاران، ۲۰۱۲).

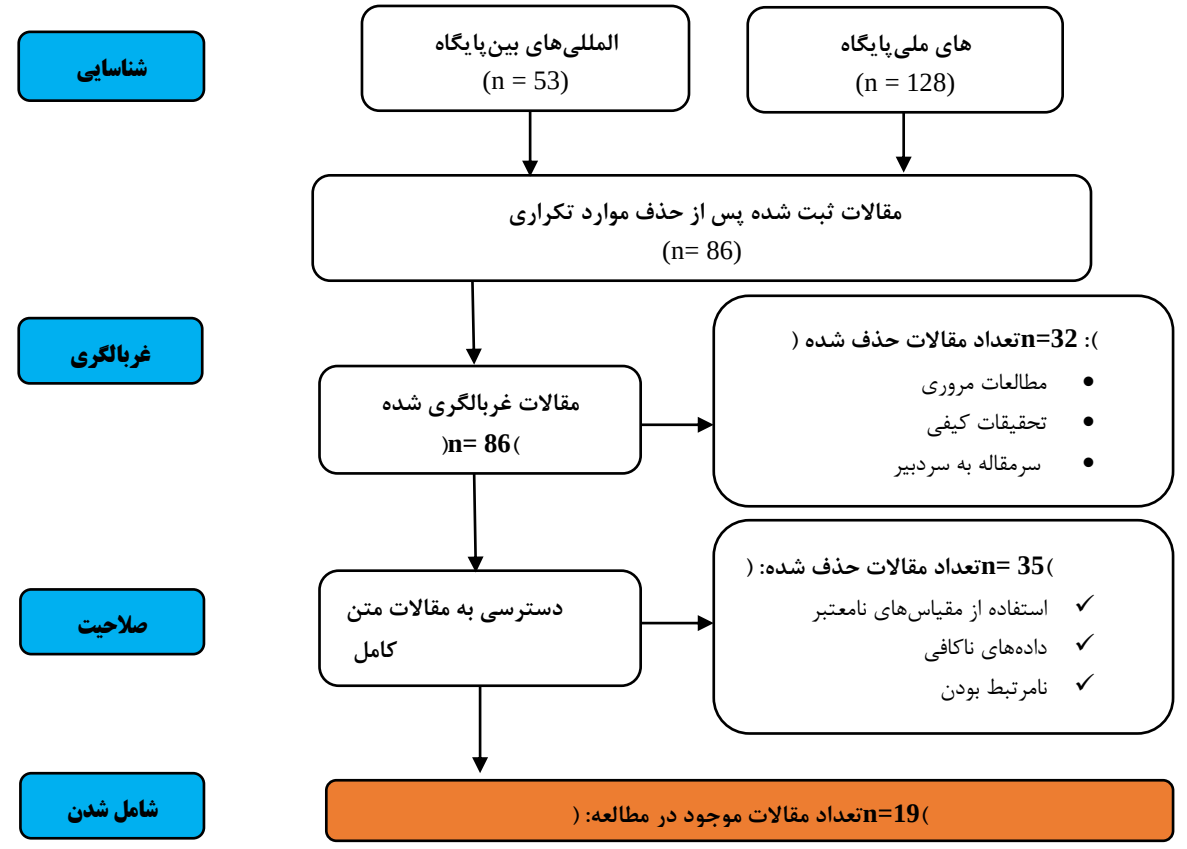
تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار STATA-17 انجام شد. برای نشان دادن تخمین مشترک میزان نمرات فرسودگی شغلی با فاصله اطمینان ۹۵ درصد(CI) از یک پلات جنگلی استفاده شد. علاوه بر این، برای بررسی ناهمگونی مطالعات شاخص I^2 ، آزمون کوکرین کیو، و پلات گالبریث با تمرکز بر مدل اثرات تصادفی بکار گرفته شد. در نهایت، به منظور تعیین سوگیری انتشار مطالعات، از پلات قیفی استفاده نمودیم.

1. PubMed
2. Web of Science
3. Scopus
4. Wiley
5. Springer
6. Science Direct
7. Google Scholar
8. Noormags
9. IranDoc
10. MagIran
11. SID
12. Gallo

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

یافته‌ها

در جستجوی اولیه، ۱۲۸ مقاله مرتبط با موضوع پژوهش از پایگاه‌های ملی و ۵۳ مقاله از پایگاه‌های بین المللی شناسایی شدند. تعداد ۹۵ مورد از آن‌ها تکراری بود که همگی حذف شدند. پس از مشاهده عناوین و چکیده‌ها، ۳۲ پژوهش بر اساس معیارهای ورود کنار گذاشته شدند. متن کامل ۵۴ مقاله باقیمانده مورد بازبینی و مطالعه قرار گرفتند و نهایتاً ۳۵ مقاله از آن‌ها به دلیل استفاده از مقیاس‌های نامعتبر و غیراستاندارد، داده‌های ناکافی و نامرتبط بودن حذف شدند(شکل ۱). در مجموع، ۱۹ مطالعه با حجم نمونه ۳۶۲۳ نفر کانون تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تعداد ۵ مطالعه دارای کیفیت روش‌شناختی متوسط و ۱۴ مطالعه دیگر دارای کیفیت روش‌شناختی قوی بودند(جدول ۱).



شکل (۱). فرآیند غربالگری مقاله‌ها

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

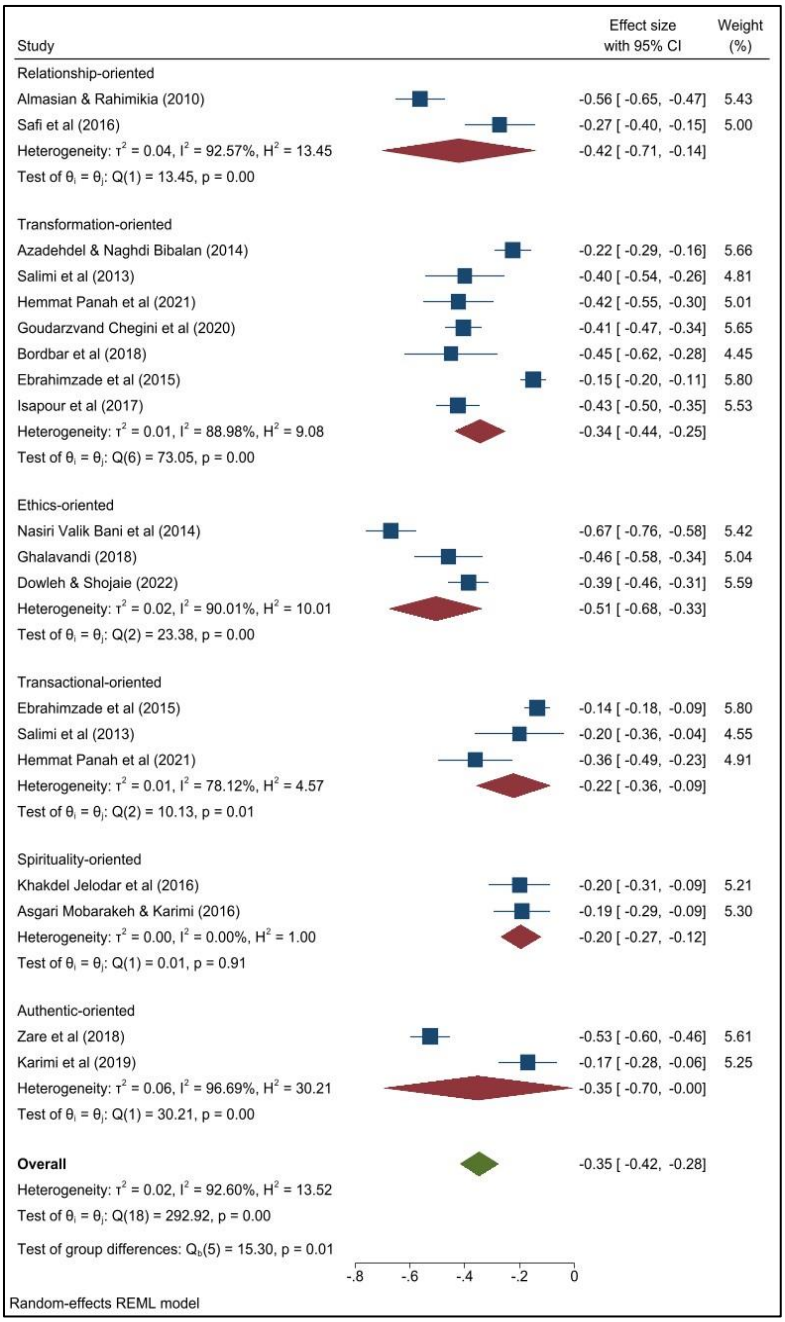
جدول(۱). مشخصات مقالات انتخاب شده برای فراتحلیل

نویسنده و سال پژوهش	حجم نمونه	کیفیت	مکان	روش، ابزار و آماره	هدف
کیا(۱۳۹۱)الماسیان و رحیمی	۲۲۷	۸	آبادخرم	روش توصیفی- همبستگی / پرسشنامه سبک رهبری فیدلر/ مقیاس فرسودگی شغلی مسلش/ ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون خی دو.	بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی لرستان.
بالان(۱۳۹۳)دل و نقدی بی‌آزاده	۱۲۳	۸	گیلان	روش توصیفی- همبستگی / پرسشنامه سبک رهبری / مقیاس فرسودگی شغلی مسلش/ MLQ ای ۳۲ ماده ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندمتغیری	ارزیابی رابطه بین سبک رهبری تحولی و تعاملی مدیران با فرسودگی شغلی شعب بانک ملت شرق استان گیلان.
صافی و همکاران(۱۳۹۴)	۲۰۷	۹	تهران	روش توصیفی- همبستگی/ پرسشنامه رضایتمندی سوتا/ پرسشنامه سبک رهبری فیدلر/ مقیاس مینه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون/ ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تی	تعیین سبک رهبری مدیران و رابطه آن با رضایت و فرسودگی شغلی کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران
نصیری ولیک بنی و همکاران(۱۳۹۳)	۱۴۸	۸	سنندج	روش توصیفی- همبستگی/ پرسشنامه رهبری اخلاقی/ مقیاس معنویت در کار/ پرسشنامه فرسودگی شغلی/ یابی معادلات ساختاری‌مدل	بررسی روابط بین رهبری اخلاقی، معنویت در کار و فرسودگی شغلی در میان پرستاران های دولتی شهر سنندج‌بیمارستان
زاده و همکاران(۱۳۹۴)ابراهیم	۲۰۷	۸	شیراز	های روش توصیفی- همبستگی/ پرسشنامه ویژگی شناختی/ پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش/ جمعیت های رهبری باس/ پرسشنامه چند عاملی سبک آزمون تی مستقل، تحلیل واریانس یکراهه/ ضریب همبستگی پیرسون/ تحلیل رگرسیون چندگانه	گرا بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول مدیران و فرسودگی شغلی پرستاران
قلاوندی(۱۳۹۷)	۱۵۹	۹	ارومیه	/روش توصیفی- همبستگی/ مقیاس فرسودگی شغلی پرسشنامه رهبری اخلاقی/ پرسشنامه رضایت از زندگی/ یابی معادلات ساختاری/ لیزرل‌مدل	تعیین رابطه بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی با رضایت از زندگی
دوله و شجاعی(۱۴۰۱)	۱۸۱	۸	بهبهان	روش توصیفی- همبستگی/ مقیاس فرسودگی شغلی پرسشنامه رهبری اخلاقی کالشون و همکاران/ /مسلش مقیاس سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران/ مقیاس یابی سرمایه اجتماعی ابیلی و زارع خلیلی/ مدل معادلات ساختاری/ ایموس	بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر فرسودگی ای سرمایه شغلی با تأکید بر نقش واسطه اجتماعی و روانشناختی
باقرسلیمی و همکاران(۱۳۹۱)	۱۳۷	۸	گیلان	روش توصیفی- همبستگی/ پرسشنامه رهبری چند عاملی باس و آولیو / پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش/ ضریب همبستگی پیرسون/رگرسیون ساده و چندگانه	گرا بر بررسی تأثیر سبک رهبری تبادل فرسودگی شغلی کارکنان
پناه و همکاران(۱۴۰۰)همت	۱۶۵	۷	اصفهان	روش توصیفی- تحلیلی/ پرسشنامه چند عاملی های رهبری باس/ پرسشنامه تنش شغلی سبک کان و همکاران/ پرسشنامه رفتارهای انحرافی بنت/ پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش/ ضریب همبستگی پیرسون/ آزمون رگرسیون گام به گام	گرا با رهبری تحول‌بررسی رابطه بین سبک تنش شغلی، رفتارهای انحرافی سازمانی و فرسودگی شغلی در مرکز بهداشت، امداد و درمان شهید احمد هجرتی
خاکدل جلودار و همکاران(۱۳۹۵)	۳۶۹	۸	اردبیل	روش توصیفی- تحلیلی/ پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش/پرسشنامه رهبری معنوی/ آنوا، یو من ویتنی و کروسکال، آزمون تی و رگرسیون چندمتغیری	بررسی رابطه بین رهبری معنوی و فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستانهای شهر اردبیل
گودرزوند چگینی وهمکاران(۱۳۹۹)	۱۳۰	۷	رشت	روش توصیفی- تحلیلی/ پرسشنامه رهبری چندعاملی بأس، آولیو و آتواتر/ پرسشنامه فرسودگی شغلی اولدنبورگ/ پرسشنامه هویت اجتماعی از هینکل، ویرزما و جرز/ ضریب همبستگی پیرسون/ آزمون رگرسیون یابی معادلات ساختاری/ پی ال اس‌چندمتغیری/ مدل	بررسی نقش هویت اجتماعی در رابطه بین شغلی گرا و فرسودگی‌تحول‌رهبری گری پرستاران با توجه به نقش تعدیل جنسیت
باقرسلیمی و همکاران(۱۳۹۱)	۱۳۷	۸	گیلان	روش توصیفی- همبستگی/ پرسشنامه رهبری چند عاملی باس و آولیو / پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش/ ضریب همبستگی پیرسون/رگرسیون ساده و چندگانه	گرا بر بررسی تأثیر سبک رهبری تحول فرسودگی شغلی کارکنان
زارع و همکاران(۱۳۹۷)	۸۸	۸	شیراز	روش توصیفی- تحلیلی/ پرسشنامه رهبری اصیل/ پرسشنامه قلدری سازمانی/ پرسشنامه فرسودگی شغلی/ پرسشنامه تمایل به ترک شغل/ تحلیل عاملی تاییدی و یابی معادلات ساختاری مدل	ای قلدری سازمانی و فرسودگی نقش واسطه شغلی در رابطه بین رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل کارکنان

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

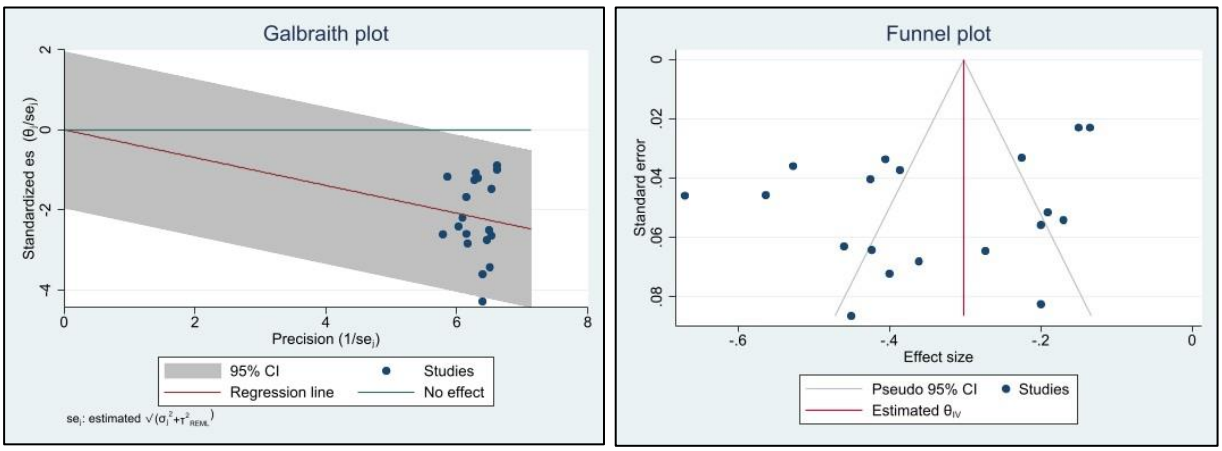
بردبار و همکاران(۱۳۹۷)	۸۷	۸	کرمانشاه	روش توصیفی- همبستگی/ پرسشنامه رضایتمندی گرای رابین سوتا/ پرسشنامه سبک رهبری تحول‌مینه و همکاران/ مقیاس فرسودگی شغلی مسلش/ اسمارت پی ال اس /یابی معادلات ساختاری‌مدل	بررسی تاثیر رهبری تحولگرا برخودرهبری و فرسودگی شغلی کارکنان
عسکری مبارکه و کریمی(۱۳۹۵)	۳۵۱	۷	اصفهان	روش توصیفی- همبستگی/ پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران/ پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران/ پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش	تعیین رابطه رهبری معنوی، حمایت سازمانی ادراک شده با فرسودگی شغلی های دانشگاه پرستاران شاغل در بیمارستان علوم پزشکی شهر اصفهان
پناه و همکاران(۱۴۰۰)همت	۱۶۵	۷	اصفهان	روش توصیفی- تحلیلی/ پرسشنامه چند عاملی های رهبری باس/ پرسشنامه تنش شغلی کان و سبک همکاران/ پرسشنامه رفتارهای انحرافی بنت/ پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش/ ضریب همبستگی پیرسون/ آزمون رگرسیون گام به گام	گرا با رهبری تبادل‌بررسی رابطه بین سبک تنش شغلی، رفتارهای انحرافی سازمانی و فرسودگی شغلی در مرکز بهداشت، امداد و درمان شهید احمد هجرتی
زاده و همکاران(۱۳۹۴)ابراهیم	۲۰۷	۸	شیراز	های روش توصیفی- همبستگی/ پرسشنامه ویژگی شناختی/ پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش/ جمعیت های رهبری باس/ پرسشنامه چند عاملی سبک آزمون تی مستقل، تحلیل واریانس یکراهه/ ضریب همبستگی پیرسون/ تحلیل رگرسیون چندگانه	گرا بررسی رابطه بین سبک رهبری تبادل مدیران و فرسودگی شغلی پرستاران
کریمی و همکاران(۱۳۹۸)	۳۲۵	۸	خوزستان	روش توصیفی- همبستگی/ پرسشنامه رهبری اصیل های زندگی کاری والومبا و همکاران/ مقیاس حیطه لایتر و مسلش/ پرسشنامه خودکارآمدی مقابله شغلی پیزانتی و همکاران/ سیاهه فرسودگی شغلی مسلش و ایموس /یابی معادلات ساختاری‌جکسون/ مدل	تعیین اثر رهبری اصیل بر فرسودگی شغلی های زندگی کاری و گری حیطه‌با میانجی خودکارآمدی مقابلهٔ شغلی
پور و همکاران(۱۳۹۶)عیسی	۲۱۰	۶	رودهن	روش توصیفی- همبستگی/ پرسشنامه چند عاملی باس یابی و همکاران/ سیاهه فرسودگی شغلی مسلش/ مدل معادلات ساختاری/ لیزرل	گرا با بررسی تأثیر سبک رهبری تحول فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاهی

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

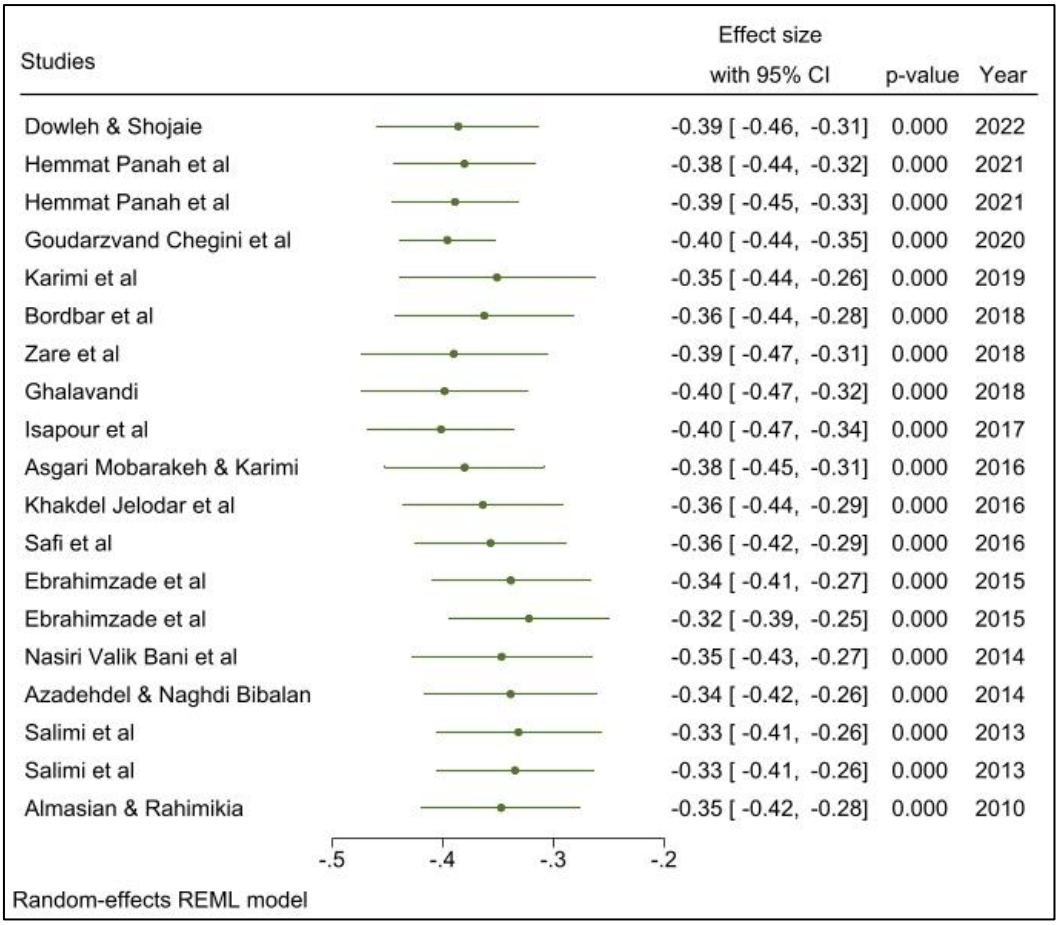


شکل(۲). نمودار جنگلی مطالعات مربوط به سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]



شکل (۳). نمودارهای فانل و گالبریث برای تعیین ناهمگنی و سوگیری انتشار مطالعات



شکل(۴). نموادر فراتحلیل تجمعی مطالعات در طول زمان

براساس یافته‌های پلات جنگلی، میزان ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی مطابق با نمره هجز g برابر [-0.35 CI: -0.42, -0.28] برآورد شده است که نشان دهنده یک همبستگی منفی و معنادار در سطح متوسط است(شکل ۲). ناهمگونی و سوگیری انتشار مطالعات با استفاده از پلات‌های فانل و گالبریث ارزیابی شدند(شکل ۳). پلات گالبریث و شاخص I^2 نشان‌دهنده آن است که بین مطالعات انجام شده ناهمگنی قابل‌توجهی وجود دارد و یک مورد از مطالعات خارج از خطوط فاصله اطمینان است، در حالی که انتظار می‌رود همه مطالعات در فاصله اطمینان قرار بگیرند تا نتایج همگن باشند.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

همانطور که در فانل پلات نیز قابل مشاهده است ۱۲ مطالعه از مجموع مطالعات خارج از خطوط فاصله اطمینان قرار گرفته و پراکندگی آن‌ها نشان‌دهنده وجود سوگیری انتشار در مطالعات انجام شده است. نتایج متارگرسیون متغیرهای تعدیل‌کننده مربوط به سال انتشار و مکان پژوهش معنادار نبودند اما متغیر حجم نمونه میزان ۱۶.۱۷ درصد ناهمگنی بین مطالعات را تبیین می‌نماید(I^2: 91.23, tau^2:0.01873, R^2: 16.17, Wald chi^2: 5.13, P>|z|:0.024). علاوه بر این، نمودار فراتحلیل تجمعی که تفاوت میانگین نمرات فرسودگی شغلی در مطالعات مختلف طی سال‌های گذشته را نشان می‌دهد، بیانگر آن است که نتایج مطالعات در طول زمان در نوسان بوده و نتیجه کلی مطالعات هرگز پایدار نبوده‌اند. بنابراین، لازم است که در راستای رسیدن به نتایج باثبات و اتخاذ یک رویکرد نظری منسجم تحقیقات تخصصی بیشتری در این زمینه صورت گیرد و روند ارزشیابی همچنان ادامه یابد(شکل ۴).

بحث و نتیجه‌گیری

اخیراً، بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان‌های دولتی و خصوصی، بخش عمده‌ای از مطالعات علمی را به خود اختصاص داده است. جستجوی ادبیات ۱۹ مطالعه علمی نشان داد که بین سبک‌های رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد(g = -0.35; 95% CI [-0.42, -0.28]). با این حال، پلات‌های گالبریث و فانل نشان‌دهنده آن است که ناهمگنی و سوگیری انتشار در برخی از پژوهش‌ها نسبتاً بالاست. در راستای بررسی علل ناهمگنی، نتایج متارگرسیون متغیرهای تعدیل‌کننده مربوط به سال انتشار و مکان پژوهش معنادار نبودند، اما متغیر حجم نمونه معنادار بود و ۱۶.۱۷ درصد ناهمگنی بین مطالعات را تبیین می‌نماید. از آنجایی که تمامی مطالعات این فراتحلیل مربوط به سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی- خصوصی در جامعه ایران می‌باشند و همچنین در سطح استان‌ها بطور یکسان توزیع نشده‌اند، لازم است در تفسیر و تعمیم یافته‌ها جانب احتیاط را رعایت نمود. به عبارت دیگر، شواهد ترکیبی مربوط به این فراتحلیل بیانگر آن است که برای تعیین دقیق‌تر و واقعی‌تر میزان همبستگی ضرورت دارد که مطالعات بیشتری با رعایت اصول علمی انجام شود تا ارزیابی شفاف‌تر و منسجم‌تری در خصوص میزان ارتباط بین آن‌ها صورت گیرد. در تبیین یافته‌ها می‌توان گفت، شیوع فزاینده فرسودگی شغلی در کارکنان و بروز مشکلات روان‌تنی در آن‌ها باعث شده است تا اخیراً پژوهش‌های متعددی در سازمان‌های مختلف انجام شود. فرسودگی شغلی برای جامعه انسانی پدیده‌ای رنج‌آور و هزینه‌بر است زیرا کاهش بهره‌وری، اتلاف وقت، خستگی مزمن و افزایش ترک شغل را به دنبال دارد(مسلاچ، شافلی و لیتر[1]، ۲۰۱۴؛ ورانتیپو و چاوانووانیچ[2]، ۲۰۲۱).

(2014;, 2021 ,). با توجه به نقش کلیدی مدیران در پیشبرد اهداف و انسجام سازمان، ضرورت هماهنگی و تعامل مستقیم تمامی سطوح سازمان با مدیران ارشد اجتناب‌ناپذیر است. مدیران می‌کوشند با اتخاذ سبک‌های مختلف رهبری متناسب با فرهنگ و بالندگی سازمان‌ها، بستر رشد و تحول فردی، گروهی و سازمانی را فراهم سازند. از آنجایی که رهبری در سازمان‌ها دربرگیرنده اعمال قدرت و نفوذ توسط یک نفر بر سایرین می‌باشد، کیفیت رهبری عرضه شده از سوی مدیران، یک عامل اثربخش و تعیین‌کننده در موفقیت سازمان‌هاست(خاکدل جلودار و همکاران، ۱۳۹۵). در واقع، انتخاب و بکارگیری سبک رهبری نامناسب می‌تواند سبب شخصیت‌زدایی، کاهش عملکرد فردی و فرسودگی عاطفی شود، به گونه‌ای که کارکنانی که از مدیران کم‌ملاحظه و بی‌توجه برخوردارند، نسبت به افرادی که روابط صمیمانه‌تری با مدیران‌شان دارند، بیشتر در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند(بریور و شپرد[3]، ۲۰۰۴). مدیران در تعامل با کارکنان از سبک‌های رهبری مشخصی استفاده می‌نمایند و بر مبنای سبک رهبری انتخابی در جریان کار، الگوهای فکری و رفتاری خودشان را به نمایش گذاشته و به کارکنان واکنش نشان می‌دهند. بر این اساس، منش مدیران نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای در جهت‌گیری کارکنان به سوی

[1]. Maslach, Schaufeli & Leiter
[2]. Woranetipo & Chavanovanich
[3]. Brewer & Shapard

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

سازندگی یا تعالی بخشیدن به عملکرد سازمانی‌شان دارد. از این رو، سازمان‌هایی که به دنبال پیشرفت و پویایی درون‌سازمانی هستند لازم است که بر مهارت‌ورزی و پختگی هر چه بیشتر مدیران نظارت داشته باشند و به شکل پیوسته، نبوغ اجتماعی و دانش تخصصی آنان را تعمیق بخشند تا در تعامل با کارکنان در محیط کار به شیوه حرفه‌ای‌تری رفتار نموده و متعاقباً رضایتمندی بیشتری حاصل گردد(پور و همکاران، ۱۳۹۵؛ کاوسی و همکاران، ۱۳۹۹؛ سرلک و نوریائی، ۱۳۹۹). یکی از محدودیت‌های اصلی این فراتحلیل، وجود ناهمگنی بین مطالعات بود که به نظر می‌رسد تا حدودی ناشی از حجم نمونه پژوهش‌ها و تنوع مقیاس‌های فرسودگی شغلی بکار گرفته شده است. روش‌شناسی ضعیف و تجزیه‌وتحلیل آماری نادرست در برخی از پژوهش‌ها از جمله محدودیت‌های دیگر این پژوهش بودند، و به همین خاطر میسر نشد که مطالعات بیشتری در این فراتحلیل گنجانده شود. به منظور کاهش این مشکلات به محققان آتی پیشنهاد می‌گردد برای گردآوری داده‌ها از مقیاس‌های استاندارد استفاده نمایند، روش‌های آماری پیشرفته و متناسب با موضوع پژوهش بکار گیرند، و تا جایی که ممکن است حجم نمونه پژوهش را در سطح بالا و بصورت تصادفی انتخاب کنند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه افرادی که در انجام پژوهش حاضر به هر نوعی یاری رسانده‌اند، تشکر و قدردانی نمایند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده‌اند و این موضوع مورد تأیید همه آن‌هاست.

مشارکت نویسندگان

محمد فراهانی: تهیه و آماده‌سازی نمونه‌ها، انجام آزمایش و گردآوری داده‌ها، انجام محاسبات، تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، تحلیل و تفسیر اطلاعات و نتایج، تهیه پیشنویس مقاله

منیرالسادات نوابی: طراحی پژوهش، نظارت بر مراحل انجام پژوهش، بررسی و کنترل نتایج، اصلاح، بازبینی و نهایی‌سازی مقاله

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

حامی مالی

مقاله حاضر بدون حمایت مالی انجام شده‌است.

سپاسگزاری

نگارندگان بر خود لازم می‌دانند از داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌شود.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

منابع

آزاده‌دل، محمدرضا؛ نقدی بی‌بالان، علی. (۱۳۹۳). رابطه سبک های رهبری تحول آفرین و تعاملی مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان در شعب بانک ملت شرق استان گیلان. *دومین کنفرانس ملی تحقیقات کاربردی در علوم مدیریت و حسابداری، تهران.*

باقرسلیمی، سعید؛ رضایی دیزگاه، مراد؛ عابد، کتایون.(۱۳۹۱). تأثیر سبک رهبری بر فرسودگی شغلی کارکنان(مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی استان گیلان). *پژوهشنامه مالیات*، ۲۰ (۱۶) :۱۶۲-۱۴۱.

بردبار، غلامرضا؛ صفری شاد، فرانک؛ رحیمی، ابراهیم؛ عباسی رستمی، نجیبه. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر خودرهبری و فرسودگی شغلی کارکنان. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۴(۲)، ۱۲۳-۹۳.

پور، سمیرا؛ مرتضوی، سعید؛ لگزیان، محمد؛ ملک زاده، غلامرضا. (۱۳۹۵). خوشه‌بندی و اولویت‌بندی رفتار مدیران در تقویت رفتار فرانقش کارکنان. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۵(۳)، ۱۳۶-۱۱۳.

زارع، امین؛ آزادی, محمدحسین؛ سپهری، سعید. (۱۳۹۷). رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش واسطه‌ای قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی. *پژوهش های مدیریت انتظامی*، ۱۳(۲)، ۳۵۹-۳۳۳.

سرلک، محمد علی؛ نوریائی، محمدحسین. (۱۳۹۹). طراحی مدل رفتار حرفه‌ای مدیران در مواجهه با جریان‌های شکافنده‌ی سازمانی با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM). *مطالعات رفتار سازمانی*، ۹(۱), ۲۳۰-۲۰۹.

عسگری مبارکه، امین؛ کریمی، فریبا.(۱۳۹۵). رابطه رهبری معنوی وحمایت سازمانی ادراک شده با فرسودگی شغلی پرستاران. *نشریه پژوهش پرستاری ایران*، ۱۱(۵) :۴۷-۴۱.

عیسی‌پور، آتنا؛ معاذاللهی، رحمان؛ روح‌الهی، احمدعلی.(۱۳۹۶). بررسی تاثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاهی. *فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا، ۸(۴۷)، ۳۸-۹.*

قلاوندی، حسن.(۱۳۹۷). رابطهٔ بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی با رضایت از زندگی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۳(۱)، ۹۰-۸۲.

قنبری قلعه رودخانی، فضه؛ فرهادی نژاد، محسن؛ مقدم، علیرضا؛ نجفی، محمود.(۱۴۰۱). فراتحلیل ارتباط رفتارهای رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی ایران. *مجله مدیریت دولتی*، ۱۴(۳)،۳۸۷-۳۷۱.

کاوسی، منصور؛ نصراصفهانی، علی؛ رشیدی، محمد مهدی. (۱۳۹۹). تبیین تأثیرگذاری شخصیت مدیران بر سبک‌های مدیریتی آنان در فرایند مدیریت بحران با ارائه الگویی کاربردی (مطالعه موردی: مدیران و کارشناسان ستاد مدیریت بحران استان خوزستان). *مطالعات مدیریت بحران*، ۱۲(۱)، ۶۸-۳۵.

کریمی، رضا؛ بشلیده، کیومرث؛ هاشمی، سید اسماعیل.(۱۳۹۸). اثر رهبری اصیل بر فرسودگی شغلی با میانجیگری حیطه های زندگی کاری و خودکارآمدی مقابله شغلی. *مجله روانشناسی*، ۲(۲۳)، ۱۸۰-۱۶۶.

گودرزوند چگینی، مهرداد؛ کنعانی، نیما؛ تهی‌دست، مریم. (۱۳۹۹). بررسی نقش هویت اجتماعی در رابطه بین رهبری تحول‌گرا و فرسودگی شغلی پرستاران با توجه به نقش تعدیل‌گری جنسیت. *پژوهش نامه مدیریت تحول*، ۱۲(۱)، ۲۹۶-۲۷۳.

همت‌پناه، امیر؛ فارسی، زهرا؛ رجایی، ناهید.(۱۴۰۰). رابطه سبک‌های رهبری با تنش شغلی، رفتارهای انحرافی سازمانی و فرسودگی شغلی در مرکز بهداشت، امداد و درمان شهید احمد هجرتی. *پرستار و پزشک در رزم*، ۹(۳۰) :۷۰-۶۱.

References

Asgari Mobarakeh, Amin; Karimi, Fariba. (2016). "The Relationship Between Spiritual Leadership and Perceived Organizational Support with Job Burnout of Nurses." Iranian Nursing Research Journal, 11(5), pp. 41-47. (in persian)

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Azadeh-Del, Mohammadreza; Naqdi Bibalan, Ali. (2014). "The Relationship Between Transformational and Transactional Leadership Styles of Managers and Job Burnout Among Employees in Bank Melli Branches in Eastern Gilan." Second National Conference on Applied Research in Management and Accounting Sciences, Tehran. Available at: https://civilica.com/doc/382204. (in persian)

Baqer-Salimi, Saeed; Rezaei Deyzgah, Morad; Abed, Katayoun. (2012). "The Impact of Leadership Style on Employee Job Burnout (Case Study of the General Tax Office of Gilan Province)." Tax Research Journal, 20(16), pp. 141-162. (in persian)

Bes, I., Shoman, Y., Al-Gobari, M. et al. (2023). Organizational interventions and occupational burnout: a meta-analysis with focus on exhaustion. *Int Arch Occup Environ Health*, 96, 1211–1223. https://doi.org/10.1007/s00420-023-02009-z

Bianchi, R., Verkuilen, J., Schonfeld, I. S., Hakanen, J. J., Jansson-Fröjmark, M., Manzano-García, G., Laurent, E., & Meier, L. L. (2021). Is Burnout a Depressive Condition? A 14-Sample Meta-Analytic and Bifactor Analytic Study. *Clinical Psychological Science*, 9(4), 579-597. https://doi.org/10.1177/2167702620979597

Bordbar, Gholamreza; Safari Shad, Farank; Rahimi, Ebrahim; Abbasi Rostami, Najibeh. (2018). "The Effect of Transformational Leadership on Self-Leadership and Job Burnout of Employees." Psychological Research in Management, 4(2), pp. 93-123. (in persian)

Brenner, JS. (2007). Overuse Injuries, Overtraining, and Burnout in Child and Adolescent Athletes. *Pediatrics*, 119(6): 1242-1245.

Brewer, EW., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: a meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Hum Res Develop Rev*, 3(2): 102-23.

Cox, T., Kuk, G., Leiter, M. (1993). *Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. In: Schaufeli WB, Maslach C, Marek T (eds) Professional burnout: recent developments in theory and research.* Taylor & Francis, Abingdon, UK, pp 177–193.

De Hert, S. (2020). Burnout in healthcare workers: prevalence, impact and preventative strategies. *Local Reg Anesth*, 13: 171–183. https://doi.org/10.2147/lra.S240564

Dewa, C. S., Jacobs, P., Thanh, N. X., & Loong, D. (2014). An estimate of the cost of burnout on early retirement and reduction in clinical hours of practicing physicians in Canada. *BMC Health Services Research*, 14, 254. https://doi.org/10.1186/1472-6963- 14-254

Dewa, C. S., Loong, D., Bonato, S., Thanh, N. X., & Jacobs, P. (2014). How does burnout affect physician productivity? A Systematic Literature Review. *BMC Health Services Research*, 14, 325. https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-325

Dowleh, M., & shojae, M. (2022). to investigate the effect of ethical leadership on occupational burnout with emphasis on the mediating role of social and psychological capital (case study: Teachers in Behbahan City). *Social Development & Welfare Planning*, *13*(53), 85-51.

Dzau, VJ., Kirch, DG., Nasca, TJ. (2018). To care is human - collectively confronting the clinician-burnout crisis. *N Engl J Med*, 378: 312–4.

Ebrahimzade, N., Mooghali, A., Bagheri Lankarani, K., Kalateh Sadati, A. (2015). Relationship Between Nursing Managers' Leadership Styles and Nurses' Job Burnout: A Study at Shahid Dr. Faghihi Hospital, Shiraz, Iran. *Shiraz E-Med J*, 16(8): e59884.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. https://doi.org/ 10.1111 / j.1540-4560.1974.tb00706.x

Gallo, V., Egger, M., McCormack, V., Farmer, P. B., Ioannidis, J. P., Kirsch-Volders, M., Matullo, G., Phillips, D. H., Schoket, B., Vermeulen, R., Wild, C., Porta, M., Vineis, P., & Stromberg, U. (2012). Strengthening the reporting of observational studies in epidemiology–molecular epidemiology (STROBE-ME): An extension of the STROBE statement. *Mutagenesis*, 27(1), 17–29.

Goodarzvand Chegini, Mehrdad; Kenani, Nima; Tohi-Dast, Maryam. (2020). "The Role of Social Identity in the Relationship Between Transformational Leadership and Job Burnout of Nurses With the Moderating Role of Gender." Transformation Management Journal, 12(1), pp. 273-296. (in persian)

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Hemat-Panah, Amir; Farsi, Zahra; Rajaei, Nahid. (2021). "The Relationship Between Leadership Styles With Job Stress, Organizational Deviant Behaviors, and Job Burnout in Martyr Ahmad Hejrat Health, Aid, and Treatment Center." Nurse and Physician in War Journal, 9(30), pp. 61-70. (in persian)

Isa-Pour, Atena; Moazallahi, Rahman; Roohollahi, Ahmad Ali. (2017). "The Effect of Transformational Leadership on Job Burnout Among University Employees." NAJA Human Resources Scientific Quarterly, 8(47), pp. 9-38. (in persian)

Karampour, A., Moini, S., & Ramezan, M. (2015). The effect of transformational leadership style on job Burnout out by mediating organizational structure (case study: Naja manpower deputy). *Resource Management in Police Journal of the Management Dept*, *3*(10), 27-44.

Karimi, Reza; Bashlidi, Keyomars; Hashemi, Seyyed Esmaeil. (2019). "The Effect of Authentic Leadership on Job Burnout With the Mediation of Work-Life Domains and Job Coping Self-Efficacy." Psychology Journal, 2(23), pp. 166-180. (in persian)

Kavosi, Mansour; Nasr-Esfahani, Ali; Rashidi, Mohammad Mahdi. (2020). "Explaining the Impact of Managers' Personality on Their Leadership Styles in Crisis Management Process With a Practical Model (Case Study: Managers and Experts of Crisis Management Headquarters in Khuzestan Province)." Crisis Management Studies, 12(1), pp. 35-68. (in persian)

Kelly, R. J., & Hearld, L. R. (2020). Burnout and Leadership Style in Behavioral Health Care: a Literature Review. *The journal of behavioral health services & research*, *47*(4), 581–600. https://doi.org/10.1007/s11414-019-09679-z

Khakdel Jelodar, Z., Mosadegh Rad, A., Rahimi, A., Jafarey Pooyan, E. (2016). Investigating the relationship between spiritual leadership and professional burnout among the staff of Ardebil hospitals. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 9 (1):74-85.

Lingard, H. (2003). The impact of individual and job characteristics on 'burnout' among civil engineers in Australia and the implications for employee turnover. *Construction Management and Economics*, 21(1): 69-80.

Low, GS., Cravens, DW., Grant, K., et al. (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*, 35(5/6):587-611.

Maslach, C., & Leiter, MP. (1976). Burnout. *Hum Behav*, 5: 16–22.

Motaghed, A., & Ghashghaeizadeh, N. (2019). Mediated Role of Psychological Capital in Ethical Leadership and Job Burnout of Teachers. *Ethics in Science and Technology*, 14 (2): 113-120.

Nasiri Valik Bani, F., Ghanbari, S., Zandi, K., & Seif Panahi, H. (2014). The Survey of Relationship between Ethical Leadership, Spirituality at Work and Burnout. *Ethics in Science and Technology*, 9 (1):1-11.

Patel, R. S., Bachu, R., Adikey, A., Malik, M., & Shah, M. (2018). Factors related to physician burnout and its consequences: A review. *Behavioral Sciences*, 8(11), 98. https://doi.org/10.3390/ bs8110098

Pour, Samira; Mortezavi, Saeed; Lagzian, Mohammad; Malekzadeh, Gholamreza. (2016). "Clustering and Prioritizing Managerial Behaviors in Strengthening Employees' Extra-Role Behaviors." Organizational Behavior Studies, 5(3), pp. 113-136. (in persian)

Qalavandi, Hassan. (2018). "The Relationship Between Ethical Leadership and Job Burnout with Life Satisfaction." Ethics in Science and Technology, 13(1), pp. 82-90. (in persian)

Qanbari Qaleh Roudkhani, Fozzeh; Farhadi Nezhad, Mohsen; Moghadam, Alireza; Najafi, Mahmoud. (2023). "A Meta-Analysis of the Relationship Between Managers' Leadership Behaviors and Job Burnout of Employees in Iran's Government Organizations." Public Management Journal, 14(3), pp. 371-387. (in persian)

Safi, M.-H. ., Mohamadi, F., Amouzadeh, I. ., & Arshi, S. (2016). The Relationship between Managers' Leadership Style with Job Satisfaction and Burnout in Staff of Shomal Health Center of Tehran. *Salāmat-I Ijtimāī (Community Health),* 2(2), 88–97. https://doi.org/10.22037/ch.v2i2. 9933

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Sarlak, Mohammad Ali; Nouriaei, Mohammad Hossein. (2020). "Designing a Model of Professional Behavior for Managers in Dealing with Organizational Gaps Using Interpretive Structural Modeling (ISM)." Organizational Behavior Studies, 9(1), pp. 209-230. (in persian)

Van Der Heijden, F., Dillingh, G., Bakker, A., & Prins, J. (2008). Suicidal thoughts among medical residents with burnout. *Arch Suicide Res*, 12(4): 344–346. https://doi.org/10.1080/13811110802325349

Woranetipo, S. & Chavanovanich, J. (2021). Three-way interactions of workload, social support and coping strategy on job burnout. *The Journal of Behavioral Science*, 16 (1), 58-72.

Zare, Amin; Azadi, Mohammad Hossein; Sepahri, Saeed. (2018). "Authentic Leadership and Intention to Leave: Explaining the Mediating Role of Organizational Bullying and Job Burnout." Police Management Research Journal, 13(2), pp. 333-359. (in persian)

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]