فراتحلیل مطالعات فرسودگی شغلی در سازمانهای آموزشی ایران (مطالعه موردی: مدارس ایران)

دکتر زینب طولابی*

دکتر یاسان‌اله پوراشرف**

حیدر عباس‌پور***

چکیده

این مقاله، فراتحلیلی بر پژوهشهای اجرا شده در زمینهٔ فرسودگی شغلی در سازمانهای آموزشی ایران طی سالهای ۱۳۹۳-۱۳۸۸ است. رشد پژوهشها در زمینهٔ فرسودگی شغلی در سازمانهای آموزشی سبب شده است که پژوهشگران به این نتیجه برسند که تسلط بر همهٔ ابعاد یک مسأله تا حد زیادی امکان‌پذیر نیست و حتی موجب پراکندگی اطلاعات در این زمینه می‌شود. از این رو به انجام دادن پژوهشهای ترکیبی پرداخته اند. در پژوهش حاضر تلاش شده است که با بررسی روند پژوهشهای انجام شده تصویری جامع از مطالعات این حوزه در سطح ملی ارائه شود تا براساس آن، توجه پژوهشگران به حوزه‌های مغفول مانده جلب شود و درنهایت به توسعه‌یافتگی روزافزون این مفهوم در کشور یاری رسانده شود. باتوجه به اهمیت فرسودگی شغلی در سازمانهای آموزشی، پژوهشگر با هدف ترکیب کمّی نتایج پژوهشهای انجام شده در حوزه عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی در سازمانهای آموزشی با روش فراتحلیل و نرم افزار جامع فراتحلیل (CMA2) تعداد ۱۶مقاله را مورد بررسی قرار داده است. نتیجه فراتحلیل نشان داده که از میان عوامل تعهد سازمانی، سلامت اداری کارکنان، کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی، عوامل تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی تاثیر بیشتری بر فرسودگی شغلی گذاشته اند؛ از این رو در رتبه دوم جدول کوهن قرار می‌گیرند. همچنین از میان این عوامل تعهد سازمانی با اندازه اثر ۰/۳۶۱ دارای بیشترین اندازه اثر و سلامت کارکنان با اندازه اثر ۰/۲۲۴ دارای کمترین اندازه اثر در زمینهٔ فرسودگی شغلی است.

کلید واژگان: فراتحلیل، اندازه اثر، فرسودگی شغلی، سازمانهای آموزشی

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۱/۲۵ تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۱/۱۶

* دانشیار گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام (نویسنده مسئول) z.toulabi@ilam.ac.ir

** دانشیار گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام y.pourashraf@ilam.as.ir

*** کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه ایلام abbaspour.0509@gmail.com

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

مقدمه

کار منبعی بسیار مهم برای امرار معاش و موقعیت اجتماعی است. با این حال ممکن است سبب تحلیل رفتن قوای جسمی و روانی فرد شود زیرا محیط کار سرشار از محرکهای فیزیکی، روانی و اجتماعی است که هر یک از این عوامل می‌تواند سبب ایجاد فرسودگی شغلی شود. پدیده فرسودگی شغلی[1] بخشی اجتناب‌ناپذیر از زندگی کاری است که از تجربیات به دست آمده از شغل به وجود می آید. فرسودگی شغلی سبب بروز نارضایتی در فرد شاغل و در نتیجه سبب تاثیرات منفی بسیار در عملکرد شغلی می‌شود(سینا و همکاران، ۱۳۹۳). فرسودگی، حالت روان‌شناختی را توصیف می‌کند که از راهبردهای ناکارآمد مقابله ای در برابر استرس ناشی می‌شود. این سندرم بتدریج پس از یک دوره تجربه استرسهای شغلی هیجانی ایجاد می‌شود و در زمینه‌های گوناگون شغلی و کیفیت کاری فرد تاثیر می‌گذارد(پِیوشکوویچ[2] و همکاران، ۲۰۱۱).

امروزه فرسودگی شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش کارایی و از دست رفتن نیروی انسانی است. فرسودگی شغلی نوعاً با واکنشهای ناهنجار در برابر تعارض، ناکامی و فشارهای شغلی شروع می‌شود و سرانجام این واکنش شدید می‌شود و کارکرد شخص را مختل می‌سازد. به همین دلیل بیماریهای روانی و جسمانی ایجاد می‌کند، به‌ویژه در مشاغلی که دارای فشار و کار بیشتر و مسئولیتهای زیادند. زمانی که شخص به مدت طولانی در معرض فشار روانی قرار می‌گیرد، دچار فرسودگی شغلی می‌شود (شهبازی‌نیا، ۱۳۹۰).

فرسودگی شغلی مفهومی است که در گستره ای وسیع مورد مطالعه قرار گرفته و به منزلهٔ سندرمی از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی تعریف شده است (الریچ[3]، ۲۰۱۶). در حالت کلی، فرسودگی شغلی نتیجهٔ یک استرس مزمن و طولانی مدت در محیط کار است که به طور مناسب مورد توجه قرار نگرفته و درمان نشده است و با بروز خستگی، مسخ شخصیت و کاهش رضایت از کیفیت کار مشخص می‌شود(خدایی خیاوی، ۱۳۹۳).

پژوهش در مورد فرسودگی شغلی، در آغاز دههٔ ۱۹۸۰ وارد حیطهٔ آموزش شد و از آن زمان پژوهشهای متعدد در حیطهٔ استرس و فرسودگی با تأکید بر کارکنان در بخش خدمات انسانی مانند کارمندان بخشهای اجتماعی، پرستاران، معلمان، پزشکان، حقوق‌دانان و افسران پلیس انجام شده است. وجه مشترک چنین مشاغلی در این است که ماهیت کار می‌تواند در حد بالایی هیجانی و

1. Job burnout
2. Pejušković
3. Ellrich

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

احساسی باشد. در زمینهٔ کارکنان شاغل در سازمانهای آموزشی، زمینه استرس هیجانی بسیار بالاست، چرا که آنها با انسانهای متعدد در یک زمان، همراه با توقعات متعدد در زمانهای آموزشی خاصی، سروکار دارند(راش[1]، ۲۰۰۳) .

بسیاری از افرادی که در حیطهٔ آموزش مشغول به‌کارند نشانه‌هایی مانند افزایش سردردهای ناگهانی، استرس در روابط شخصی و حرفه ای، افسردگی و کاهش بهره‌وری را تجربه می‌کنند. پژوهشها نشان داده اند که فرسودگی در میان این افراد، آنها را به سمت تدریس پایین‌تر از استاندارد، فقدان اشتیاق در پژوهش، کاهش انعطاف‌پذیری و توانایی در روزآمد بودن آموخته‌ها در دنیای حرفه‌ای و کاهش تواناییهای مدیریت کلاس سوق می‌دهد(چرنیس[2]، ۱۹۹۵؛ مسلاچ[3]، ۲۰۰۱؛ گنزالز و برنارد[4]، ۲۰۰۶).

نتایج بسیاری از تحقیقات موجود در یک موضوع خاص، متفاوت و گاهی متضاد و گمراه کننده است(روزنتال و دیمَتئو[5]، ۲۰۰۱). امروزه حجم بسیار زیاد نوشته‌های علمی در زمینه‌های تخصصی ویژه و روزآمد شدن مستمر آنها، کاربرد آن را برای پژوهشگران دشوار ساخته است. به این دلیل تا به امروز تلاشهای گوناگون برای جمع‌بندی و مرور یافته‌های محققان قبلی صورت گرفته است. یکی از روشهای علمی ارائه شده برای فائق آمدن بر مشکلات روشهای سنتی، ترکیب تحقیقات یعنی فراتحلیل است. فراتحلیل روشی آماری برای استخراج و جمع‌بندی و بازنگاری نظام‌مند مهم‌ترین و روزآمدترین رویکردها و روشهای علمی است که به شکلی متمایز از روشهای سنتی امکان تلخیص، ادغام، ترکیب و تفسیر داده‌ها، شواهد و نتایج پژوهشهای کمی و کیفی و حتی گسترش نظریه‌ها و مدلهای مفهومی را در بسیاری از حوزه‌های مطالعاتی فراهم می‌کند(قربانی زاده، ۱۳۹۲).

مطالعات بسیاری تاکنون صورت گرفته تا ارتباط فرسودگی شغلی را با عواملی مانند تعهد سازمانی، سلامت، کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی در سازمانهای آموزشی مورد بررسی قرار دهد و تفاوتهای موجود در این مطالعات، منجر به بهره‌گیری از رویکردی جدید در حوزه علوم رفتاری شده است تا این پدیده را توجیه و تبیین کند. رویکرد فراتحلیل با ترکیب نتایج مطالعات انجام شده، نگرشی جامع‌تر نسبت به موضوع دارد و عوامل تفاوت در نتایج را شناسایی و توجیه

1. Rush
2. Cherniss
3. Maslach
4. Gonzalez & Bernard
5. Rosenthal & DiMatteo

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

می‌کند. متأسفانه تحقیقاتی که تاکنون در این زمینه انجام شده با نگرشی محدود به موضوع، صرفاً در شرایطی خاص(جامعه آماری، زمان و معیارهای خاص و ...) این رابطه را اندازه‌گیری کرده است. رویکرد فراتحلیل در این پژوهش با نگاهی متفاوت و نگرشی جامع‌تر به موضوع، عوامل تفاوت در نتایج مطالعات گذشته را بررسی خواهد نمود. به بیان ساده‌تر، فراتحلیل رابطه تعهد سازمانی، سلامت، کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی را با فرسودگی شغلی کارکنان در سازمانهای آموزشی مورد بررسی قرار خواهد داد.

مروری بر مبانی نظری

فرسودگی شغلی ساختاری بسیار مهم در جهت درک فرایندهای ایجاد کننده استرس ناشی از انجام کار است (مایبلی و هاوته[1]، ۲۰۱۵). علائم و نشانه‌های فرسودگی شغلی شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی در رابطه با همکاران و بیماران است. افراد مبتلا به فرسودگی شغلی اغلب از سردرد، اختلال خواب، خلق تحریک‌پذیر، ناموفق بودن در زندگی زناشویی، اضطراب، افسردگی، فشار خون بالا و ... رنج می‌برند(مصطفوی و همکاران، ۱۳۹۴).

یکی از مفاهیمی که در سالهای اخیر توجه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی را به خود معطوف ساخته، از پا درآوردن، از رمق افتادن، بی‌حالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که اصطلاحاً به آن فرسودگی شغلی گفته می‌شود(راشدی و همکاران، ۱۳۹۱). کارتر[2](۲۰۰۳)، فرسودگی را حالتی از خستگی و یا ناکامی می‌داند که به علت از خودگذشتگی فرد، روش زندگی یا ارتباطی که منجر به وصول نتیجه دلخواهش نمی‌شود، به وجود می‌آید(خسروی قره‌چه و همکاران،۱۳۹۳). مفهوم فرسودگی شغلی را نخستین بار فرویدنبرگر[3] در اوایل دهه ۱۹۷۰ معرفی کرد و آن را واکنشی در برابر تنش شغلی بیش از حد عنوان کرد(لنکستر و استنهوپ[4]، ۲۰۰۴). شناخته شده‌ترین تعریف فرسودگی شغلی مربوط به مسلاچ و جکسون[5] (۱۹۹۳) است که آن را سندرمی روانشناختی متشکل از سه بعد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و بی‌کفایتی شخصی دانستند(شافلی و همکاران[6]، ۱۹۹۳). فرسودگی شغلی عبارت است از پاسخ منفی که ناشی از محیط کاری است(لمبرت[7] و همکاران،۲۰۱۰). فرسودگی شغلی سبب کاهش احساس کفایت، رضایت شغلی و

1. Maele & Houtte
2. Carter
3. Freudenberger
4. Lancaster & Stanhope
5. Jackson
6. Schaufeli et al.
7. Lambert

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

منزلت اجتماعی می‌شود و سازگاری روانی، اجتماعی، عاطفی و کارایی افراد را کاهش می‌دهد (یزدخواستی، رحیمی و حسن‌آقایی، ۱۳۹۲). فرسودگی شغلی، هیجانات منفی چون بدبینی و خشم را در نتیجه احساسات ناامیدی و یأس در پی دارد و احساسات منفی منجر به پایدار ماندن علائم خستگی عاطفی در شخص می‌شود. همچنین فرسودگی شغلی می‌تواند به صورت واگیر میان همکاران عمل کند و با ایجاد اختلالات درون- فردی و میان- فردی منجر به اختلالات عملکردی و عمیق‌تر روانی و اجتماعی شود(بیرامی و همکاران،۱۳۹۰).

فرسودگی شغلی واژه ای برای توصیف دگرگونیهای نگرش، روحیه و رفتار در جهت منفی و رویارویی با فشارهای روانی مربوط به کار است. فرسودگی معمولاً در مشاغلی پدید می‌آید که افراد بیشترین ساعات کاری خود را در ارتباط نزدیک با مردم می‌گذرانند. بر اثر مبتلا شدن به این سندرم، فرد حس ارتباط با کار را از دست می‌دهد و همه چیز را بی‌اهمیت می‌داند(فرانسا و فراری[1]، ۲۰۱۲). تحقیق فرویدنبرگر(۱۹۷۵) نشان می‌دهد که هر شغلی با تنیدگی همراه است، اما برخی از مشاغل، موجب تنیدگیهای بیشتری می‌شوند. اغلب حرفه‌های درمانی مانند پرستاری و پزشکی و همچنین حرفه‌هایی که با خدمات انسانی سروکار دارند، از مشاغلی هستند که تنیدگی بسیاری را ایجاد می‌کنند که از آن میان، می‌توان حرفه معلمی و تدریس را نام برد(بک[2]، ۱۹۸۷، به نقل از پاکی، ۱۳۸۰).

سسلوویتز[3](۱۹۸۹) دریافته است که عوامل فردی مانند داشتن انتظارات غیرواقعی، اعتماد به نفس پایین، احساسِ مغلوبِ دیگران شدن، بحران درون- فردی، فقدان حمایتهای سیستمی و نیاز به کنترل دیگران، کار بیش از اندازه، فقدان توانایی لازم برای پذیرش مسئولیتها، تضاد در انجام دادن نقشها و کمبود مالی مجموعه عواملی را به وجود می‌آورند که در افراد تأثیری عمیق به جا می‌گذارد. شناسایی عوامل تنش‌زا در معلمان و عواملی که به فرسودگی شغلی می‌انجامند، موجب می‌شود که روشهایی را برای کنترل و درمان این تنشها به کار بندیم. لذا شناسایی عواملی که به فرسودگی شغلی معلمان در ایران می‌انجامند، از اهمیتی ویژه برخوردار است.

جامعه و نمونه آماری

در این تحقیق، تمرکز روی پژوهشهای انجام شده درباره موضوعی خاص است. از این رو جامعه مورد بررسی پژوهشهای انجام شده در زمینه عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی است. این

1. França & Ferrari
2. Beck
3. Ceslowitz

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

جامعه به طور دقیق‌تر شامل مقالات منتشر شده در مجلات و نشریات معتبر داخلی و نمایه شده در پایگاههایی چون پایگاه استنادی علوم جهان اسلام، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور، بانک اطلاعات نشریات کشور و پرتال جامع علوم انسانی می‌باشد.

نمونه بخشی از جامعه مورد بررسی است که با روشی از پیش تعیین شده، انتخاب می‌شود و می‌توان از آن، به استنباطهایی درباره کل جامعه دست یافت. در این فراتحلیل نتایج پژوهشهایی مورد مطالعه قرار گرفته است که از لحاظ روش‌شناختی شرایط لازم را احراز کرده باشند، یعنی از مقالاتی که معیارهای درون گنجی[1] را داشته‌اند، استفاده شده است. معیارهای درون گنجی این پژوهش عبارت اند از : ۱. تحقیق در ایران انجام گرفته باشد، ۲. در پژوهش مربوطه، عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی به مثابه متغیر مستقل یا وابسته به کار رفته باشد،۳. پژوهش اطلاعات لازم را برای استخراج عملی اندازه اثر (قوت رابطه) ارائه کرده باشد. بنابراین تعداد پژوهشهای انتخاب شده برای انجام فراتحلیل ۱۶پژوهش است که اطلاعات مختصری از آنها در قالب جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: اطلاعات کلی پژوهشهای مورد بررسی

ردیف	عنوان پژوهش	پژوهشگران	سال چاپ	نام نشریه
۱	نقش توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان	مهدیه سادات خشوعی و مریم بهرامی	۱۳۹۳	مجله روان شناسی مدرسه
۲	ارتباط میان تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی	مرتضی رضائی صوفی، ابوالفضل فراهانی و محرم جبارزاده	۱۳۹۳	پژوهشهای معاصر در مدیریت ورزشی
۳	رابطه میان توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان آموزش و پرورش	فتاح ناظم و تینا علیزاده رنجبر	۱۳۹۳	فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی
۴	رابطه میان پایگاه اجتماعی-اقتصادی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان راهنمایی و متوسطه شهر رشت	رحیم رمضانی نژاد، مهرعلی همتی نژاد، مریم اسلام‌دوست و زهرا تقی‌پور	۱۳۹۳	فصلنامه تعلیم و تربیت
۵	بررسی رابطهٔ میان فرسودگی شغلی و سلامت عمومی در معلمان دبیرستانهای شهر آبادان در سال ۱۳۹۰	نوراله طاهری، مجتبی رشیدی اوندی، زینت شاعری کریمی و محمدرضا سبیعی	۱۳۹۲	دو ماهنامه پژوهش سلامت جنتا شاپیر
۶	رابطه میان فرسودگی شغلی و سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی استان لرستان	غلامرضا شعبانی بهار و محمد زمان کونانی	۱۳۹۱	پژوهشهای معاصر در مدیریت ورزشی
۷	رابطه میان کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان	مژگان سپاه منصور، منصوره شهریاری‌احمدی و ناهید شهامی	۱۳۹۱	فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی

1. Inclusion criteria

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

۸	بررسی رابطه میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی دبیران متوسطه و راهنمایی شهرستان مشگین شهر در سال تحصیلی۹۰-۱۳۸۹	صادق ملکی آوارسین، اسداله خدیوی و حسن خانکشی‌زاده	۱۳۹۱	فصلنامه علوم تربیتی
۹	رابطه هوش هیجانی با فرسودگی شغلی و شادکامی مدیران مدارس شهر مرودشت	عباس قلتاش، مسلم صالحی و سمیه بهمنی	۱۳۹۰	فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
۱۰	بررسی رابطهٔ میان تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد	حسین اشرفی سلطان احمدی، احد مهرمند، علیرضا غلامیان و بهاره عزیزی نژاد	۱۳۸۹	فصلنامه علمی-پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز
۱۱	رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با فرسودگی شغلی دبیران، پرستاران و کارکنان اداره آب و برق شهرستان بهبهان	لیلا بخشی سورشجانی	۱۳۸۹	فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی
۱۲	بررسی رابطهٔ میان سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران(مورد مطالعه: مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۷- ۱۳۸۶)	ابوبکر عزیزی مقدم	۱۳۸۸	دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد
۱۳	سلامت روانی و فرسودگی شغلی، مؤلفه‌های اساسی مرتبط با حرفهٔ معلمی	حسن سرمدی انصار، اردشیر عسکری و سیروس قنبری	۱۳۸۸	مجله پژوهش علوم انسانی
۱۴	بررسی رابطه میان کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان	محمد حسن پرداختچی، غلامعلی احمدی و فریده آرزومندی	۱۳۸۸	فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
۱۵	رابطهٔ میان هوش هیجانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه مشهد	جعفر خوشبختی، محمد کشتی‌دار و رضا شمشیری	۱۳۸۸	فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی
۱۶	ارتباط میان تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسان تربیت بدنی عمومی	لیلا صباغیان‌راد، فریدون تندنویس، سید امیراحمد مظفری و علی زارعی	۱۳۸۵	پژوهش در علوم ورزشی

ابزار گردآوری داده‌ها

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز برای فراتحلیل از یک فرم کدگذاری استفاده می‌شود. این فرم معادل پرسشنامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر تحقیقات است (دورلاک و لیپسی[1]، ۱۹۹۱). فرم کدگذاری برای دستیابی به اطلاعاتی خاص مانند نام محقق، نوع مقاله و سال انتشار و اطلاعات اضافی کدگذاری شده مانند اندازه نمونه، متغیرهای اندازه‌گیری شده، سازمان مجری پژوهش و داده‌های آماری به دست آمده است. در پژوهش حاضر از فرم کدگذاری شدهٔ کتاب فراتحلیل در پژوهشهای اجتماعی و رفتاری (قاضی‌طباطبایی و وادهیر،۱۳۸۹) بهره‌گیری شده است.

1. Durlak & Lipsey

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

اندازه اثر

در حال حاضر یکی از اساسی‌ترین مفاهیم موجود در ادبیات فراتحلیل مفهوم اندازه اثر[1] است. در یک تعریف فراگیر آماری، اندازه اثر عبارت است از نسبت آزمون معناداری به حجم مطالعه (قاضی طباطبایی و ودادهیر،۱۳۸۹). این مفهوم را کوهن در سال ۱۹۷۷ میلادی معرفی و بر اهمیت استفاده از آن تأکید کرد. او در کتاب خود نوشت فرضیه صفر در واقع تعیین اندازه اثر صفر است و هرگاه فرضیه صفر رد شود یعنی مقدار اندازه اثر در جامعه غیرصفر است. بنابراین، اندازه اثر نشان‌دهنده میزان یا درجه حضور پدیده در جامعه است و هر چه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، درجه حضور پدیده هم بیشتر است (تامسون و اسنایدر[2]، ۱۹۹۷). همچنین کوهن تمرکز صرف بر محاسبه مقادیر سطوح معناداری P را در تحقیقات گمراه کننده دانست و تاکید کرد به دلیل آنکه آزمون معناداری در علوم رفتاری با درصد بالایی از خطای نوع دوم همراه است، باید برای کاهش خطاهایی از این نوع و ارتقای توان آزمون، علاوه بر راهبردهایی که روش تحقیق در اختیار محققان قرار می‌دهد، به برآورد اندازه اثر و استفاده از آن در تصمیم‌گیری در مورد قبول یا رد فرضیه صفر پرداخته شود(کوهن، ۱۹۹۸).

در این زمینه روزنتال نیز معتقد است که در علوم رفتاری اگر اندازه اثر محاسبه نشود، احتمال بروز خطای نوع دوم از خطای نوع اول بیشتر می‌شود (روزنتال، ۱۹۹۴). اگر چه سطح معناداری و اندازه اثر در مورد رد یا قبول فرضیه صفر استفاده می‌شوند، اما هر کدام اطلاعاتی جداگانه را در اختیار می‌گذارند. از طریق آزمون معناداری مشخص می‌شود که آیا نتیجه‌ای خاص به دلیل شانس رخ داده است یا خیر و از طریق محاسبه اندازه اثر می‌توان دریافت که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است. بنابراین، برای تصمیم‌گیری در مورد رد یا قبول فرضیه صفر در تحقیقات رفتاری لازم است همراه با نتیجه آزمون معناداری به مقدار اندازه اثر نیز توجه شود؛ زیرا در شرایط یکسان از لحاظ حجم نمونه و سطح معناداری، هر چه اندازه اثر بزرگتر باشد، توان آزمون هم بیشتر می‌شود و اعتبار تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد (بهفر، ۱۳۹۲). فراتحلیل‌گران با داشتن مقادیر میانگین، واریانس و انحراف معیار گروهها، قادر به محاسبه اندازه اثر هستند، اما رایج‌ترین آماره‌ها در این زمینه «r» و «d» هستند که معمولاً «d» را برای تفاوتهای گروهی و «r» را برای مطالعات همبستگی به کار می‌برند. از این‌رو، اگر در مطالعه‌ای از آزمونهای« χ^2»، «t» ، «Z» و

1. Effect size
2. Thompson & Snyder

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

«F» استفاده شده باشد، می‌توان اندازه اثر آنها را بر اساس فرمولهای زیر محاسبه کرد (ولف[1]، ۱۹۸۶).

$$d = \frac{2t}{\sqrt{df}} \qquad d = \frac{2\sqrt{f}}{df} \qquad d = \frac{2r}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$r = \sqrt{\frac{X^2}{n}} \qquad r = \sqrt{\frac{t^2}{t^2+df}} \qquad r = \sqrt{\frac{F}{F+df}}$$

علاوه بر آماره‌های یاد شده، پژوهشگران از شاخص «g» و «z» فیشر که کاربردی کمتر دارند نیز برای ترکیب اندازه اثر استفاده می‌کنند. پس از محاسبه اندازه اثر معمولاً پژوهشگر دچار تردید می‌شود که آیا این مقدار اندازه اثر برای قبول یا رد فرضیه صفر مناسب است یا نه. به‌زعم اندیشمندان، بهترین معیار برای تفسیر و قضاوت در مورد مقدار اندازه اثر، چه از طریق شاخص r و چه از طریق شاخص d محاسبه شده باشد، باید از مرور پیشینه پژوهش به‌دست آید. یعنی باید مقادیر اندازه اثر پژوهشهایی را که طی چندین سال انجام شده است محاسبه کرد و میانگین آنها را به منزلهٔ معیار مناسب برای مقایسه سایر اندازه‌های اثر که در آینده در آن حوزه تحقیقاتی انجام می‌شود انتخاب نمود. البته کوهن معیارهایی را برای به‌کارگیری سریع پیشنهاد می‌کند که در جدول ۲ ارائه شده است(قاضی‌طباطبایی و ودادهیر، ۱۳۸۹).

جدول ۲: حدود بالا و پایین اندازه اثر

	حد بالای اندازه اثر	حد پایین اندازه اثر
کوچک	۰/۳	۰/۱
متوسط	۰/۵	۰/۳
بزرگ	۰/۸	۰/۵

مقاله حاضر از نظر هدف کاربردی است و به‌دلیل به‌کارگیری روش فراتحلیل و با توجه به ماهیت داده‌ها در زمرهٔ پژوهشهای کمّی قرار می‌گیرد. جامعه مورد بررسی این پژوهش، مقالات موجود در پایگاههای معتبر علمی است.

به‌منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز برای فراتحلیل از یک فرم کدگذاری استفاده شده است. این فرم معادل پرسشنامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر پژوهشهاست. اطلاعات این فرم برای انجام دادن محاسبات با نرم افزار جامع فراتحلیل (CMA2) تجزیه و تحلیل شده است. این کار با به‌کارگیری تکنیک محاسبه اندازه اثر انجام شده است. به این ترتیب که آزمونهای آماری استفاده

1. Wolf

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

شده در فرضیات پس از تبدیل شدن به اندازه اثر مورد تحلیل قرار گرفته اند. در این پژوهش همچنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار قیفی، برای تعیین تعداد تحقیقات گم‌شده از روشهای دوال و توئیدی و N ایمن از خطا و برای وجود متغیرهای تعدیل‌کننده از آزمون ناهمگونی استفاده شده است که در بخش یافته‌های پژوهش به نتایج مهم هر یک از آنها اشاره خواهد شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

از مجموع ۱۶مقاله بررسی شده، تنها چهار عامل تعهد سازمانی، سلامت اداری کارکنان، کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی به منزلهٔ عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی شناخته شدند که دارای معیارهای درون‌گنجی هستند و در این تحقیق به طور کامل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. در مقاله حاضر به منظور بررسی عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی آماره مرتبط با هر مقاله وارد نرم‌افزار شد و اندازه اثر آن محاسبه شد. نتایج اندازه اثرهای محاسبه شده پژوهشهای مورد بررسی در جدول ۳ ارائه شده است.

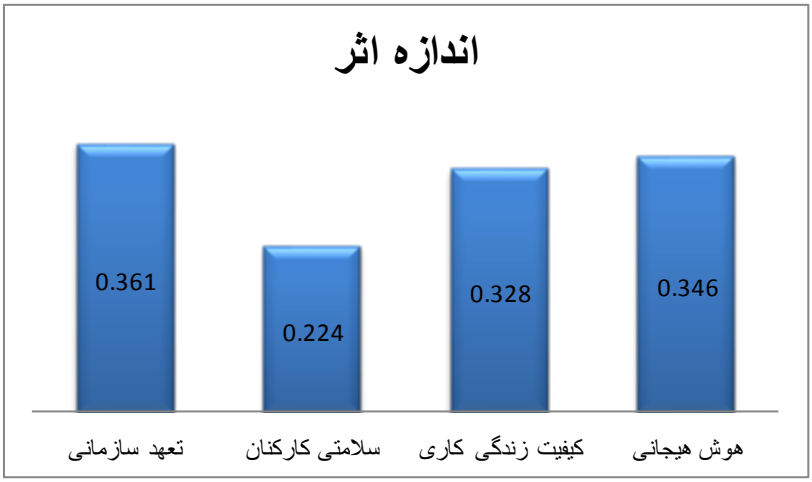
جدول ۳: توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر متغیرها

دامنه تغییر شدت تأثیر	عوامل	فراوانی	درصد فراوانی
شدت تأثیر کمتر از ۰/۳ (کم)	سلامت	۱	۲۵
میان ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	کیفیت زندگی کاری، هوش هیجانی، تعهد	۳	۷۵
۰/۵ و بالاتر (زیاد)		۰	۰
جمع		۴	۱۰۰

بر اساس جدول شماره ۳ از میان ۱۶مقاله، یک متغیر معادل ۲۵ درصد در طبقه کم و سه متغیر معادل ۷۵ درصد در طبقه متوسط قرار گرفته است. براساس جدول کوهن اندازه اثر به‌دست آمده در بازه اول (میان ۰/۱ تا ۰/۳) کوچک بود و فرضیه مورد مطالعه از قوت کافی برخوردار نبود. همچنین وقتی که مقدار r در بازه دوم (میان ۰/۳ تا ۰/۵) باشد، اندازه اثر متوسط و در نهایت هنگامی که مقدار r در بازه سوم باشد، شدت تأثیر زیاد ارزیابی می‌شود. بنابراین اندازه اثر هر یک از عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی با یکدیگر مقایسه شد. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که از میان عوامل مورد بررسی، تعهد سازمانی با اندازه اثر ۰/۳۶۱ دارای بیشترین سهم در رابطه با فرسودگی شغلی و سلامت کارکنان با اندازه اثر ۰/۲۲۴ دارای کمترین سهم در رابطه با فرسودگی شغلی است (نمودار ۱).

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]



نمودار۱: اندازه اثر عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی

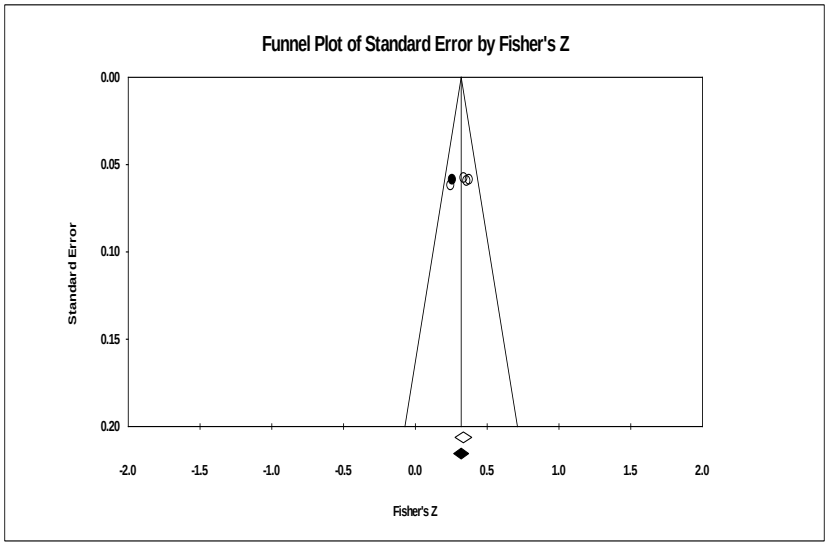
سوگیری انتشار

یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری (تورش) انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل همهٔ مطالعات انجام شده دربارهٔ موضوع مورد بررسی نباشد. یعنی ممکن است برخی از مطالعات به دلایل متفاوت منتشر نشده یا حداقل در مجلات نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشد. زمانی که سوگیری انتشار وجود دارد، نتایج نهایی فراتحلیل تحت تأثیر قرار می‌گیرد و برآوردهای نهایی حاصل از آن دارای تورش و خطا خواهد بود. پس لازم است سوگیری انتشار در گامهای نخست یک فراتحلیل شناسایی و تصحیح شود تا اعتبار نتایج افزایش یابد(مکاسکیل، والتر و ایرویگ[1]، ۲۰۰۱). رایج‌ترین و ساده‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دو بعدی به نام نمودار فانل یا قیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. اگر تورش انتشار وجود نداشته باشد، انتظار این است که نمودار متقارن باشد و مقدار پراکندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش اندازه نمونه کاهش یابد (لیتل، کورکران، پیلای[2]، ۲۰۰۸). از لحاظ تفسیری در نمودارهای فانل یا قیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده شوند، خطای استاندارد آنها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد. هر فراتحلیلی به دلیل

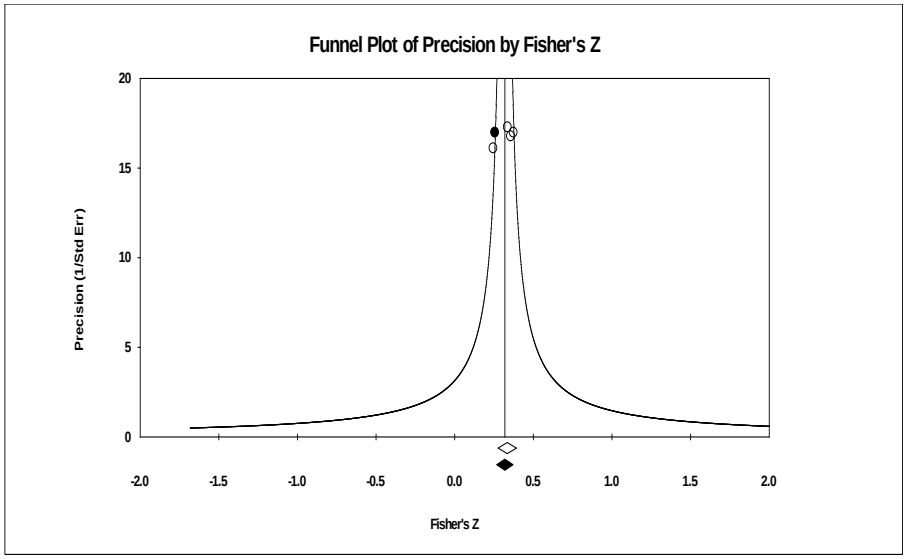
1. Macaskill, Walter & Irwig
2. Littell, Corcoran & Pillai

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

ملاکهای انتخاب و حذف مطالعات، مقداری سوگیری دارد که در این مقاله با نمودار قیفی نشان داده شده است. بنابراین با توجه به نمودار ۲ (نمودار فانل یا قیفی پژوهش حاضر) یک تورش انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار بعضی مطالعات یا عدم دسترسی پژوهشگران به بعضی از مقالات یا نتایج مطالعات است.



نمودار ۲: نمودار فانل (قیفی) تحقیقات عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی (خطای استاندارد براساس z فیشر)



نمودار ۳: نمودار فانل (قیفی) دقت استاندارد براساس z فیشر

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

دوال و توئیدی روش اصلاح و برازش را برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار در نمونه‌های کوچک ایجاد کردند. در این روش از یک فرایند تکراری استفاده می‌شود که در آن مشاهدات نامنطبق از نمودار قیفی حذف می‌شوند (حذف زوائد از توزیع)، سپس ارزشهای اختصاص یافته به مطالعات مفقود اضافه می‌شوند؛ یعنی عمل پر کردن برآورد اندازه اثر و خطای استاندارد مطالعاتی که احتمالاً از دست رفته‌اند. پیدایش مطالعات مفقود زیاد در یک سمت از خط میانگین اثر به سوگیری انتشار یا تورش نمونه کوچک دلالت دارد(لیتل و همکاران، ۲۰۰۸). جدول۴ نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی را نشان می‌دهد.

جدول ۴: اصلاح و برازش دوال و توئیدی

	اثر ثابت			اثر تصادفی			مقدار Q
	تخمین نقطه‌ای	حد پایین	حد بالا	تخمین نقطه‌ای	حد پایین	حد بالا	تعداد مطالعات مورد نیاز: ۱
ارزش مشاهدات	۰/۳۲۲۲۷	۰/۲۶۸۸۹	۰/۳۷۳۶۸	۰/۳۲۲۲۷	۰/۲۶۸۸۹	۰/۳۷۳۶۸	۲/۶۳۴۹۱
ارزش‌تعدیل شده	۰/۳۰۸۷۰	۰/۲۶۰۷۳	۰/۳۵۵۱۵	۰/۳۰۸۷۰	۰/۲۶۰۷۳	۰/۳۵۵۱۵	۳/۸۸۶۵۹

طبق داده‌های جدول ۴، این مطالعه و فراتحلیل به‌منظور کامل شدن نیاز به پژوهشی دیگر دارد و همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده شده ۰/۳۲۲۲۷با ارزش تعدیل (اصلاح) شده ۰/۳۰۸۷۰در مدل اثر ثابت و ارزش مشاهده شده ۰/۳۲۲۲۷با ارزش تعدیل (اصلاح) شده ۰/۳۰۸۷۰در مدل اثرات تصادفی، برابر نیست. این نابرابری در نمودار فانل نیز به صورت یک نقطه سیاه نشان داده شده است.آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیلها اضافه شود تا عدم معناداری آماری اثر کلی به‌دست آید(قربانی زاده، ۱۳۹۲). جدول ۵ نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۵: محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده	۱۱/۱۵۶۳۳
مقدار P برای مطالعات مشاهده شده	۰/۰۰۰
آلفا	۰/۰۵
باقیمانده (دنباله)	۲
Z برای آلفا	۱/۹۵۹۹۶
تعداد مطالعات مشاهده شده	۴
تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند.	۱۲۶

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

با توجه به داده‌های جدول۵، باید تعداد ۱۲۶ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. یعنی لازم است ۱۲۶مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیلها خطایی رخ دهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به‌دست آمده در این پژوهش را نشان می‌دهد. تعداد ۱۲۶مورد مطالعه فاصله از خطا مقدار مناسب و قابل توجهی است که این نشان دهنده دقت تجزیه و تحلیل در این تحقیق است.

آزمون فرضیه‌ها

علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های پژوهش با توجه به سطح معناداری به‌دست آمده (P) از جداول N ایمن از خطا و جدول اصلاح و برازش دوال و توئیدی به‌همراه آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی یا ناهمگونی اندازه اثرهای به‌دست آمده پرداخته شده است.

فرض صفر: میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود ندارد.

فرض یک: میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۶: مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

آماره Z	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۱۱/۱۵۶۳۳	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد H_0

ناهمگونی عبارت از تفاوت میان نتایج تحقیقات است. این ناهمگونی یا تفاوت نتایج می‌تواند به علل گوناگون ایجاد شود. برای تشخیص دقیق‌تر ناهمگونی از آزمون Q استفاده می‌شود. این آزمون مانند کای اسکوئر میزان تفاوت را در مجموعه‌ای از آزمایشات اندازه‌گیری می‌کند و نشان می‌دهد که آیا میزان آن بیشتر از مقدار مورد انتظار است یا نه. این آزمون دارای مشکلاتی است از جمله اینکه زمانی که اندازه‌های اثر نمونه بزرگ است، ممکن است ناهمگونی معنادار نشان داده شود، حتی اگر تفاوت میان اثرات کوچک باشد. در بسیاری از موارد این آزمون دارای قدرت کمتری است و احتمال اشتباه در رد H0 وجود دارد(کوهن، ۱۹۹۸).

در اینجا فرضیه صفر بیانگر عدم معناداری اندازه اثرهای به‌دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنادار میان اندازه اثرهای به‌دست آمده دلالت دارد. با توجه به این‌که در سطح اطمینان ۹۵٪، سطح معناداری از میزان خطا (۵٪) کوچک‌تر است، H0 رد و H1 پذیرفته می‌شود. یعنی میان اندازه اثـرهای به‌دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به‌دست آمده است. این ناهمگونی یافته‌ها نشان از وجود متغیری تعدیل‌کننده نیز دارد که نتایج بررسی روی متغیرهای به‌دست آمده را تحت تأثیر قرار داده است. در چنین شرایطی

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

فراتحلیل‌گران باید متغیر یا متغیرهای مداخله‌گر را بررسی کنند، زیرا ممکن است این ناهمگونی به‌علت تأثیر احتمالی آنها رخ داده باشد. این کار با طبقه‌بندی داده‌ها به حداقل دو گروه فرعی با توجه به متغیرهایی که به‌طور نظری برای این گروه‌بندی مناسب اند، صورت می‌گیرد (متغیرهایی مانند جنس یا سطح تحصیلات). سپس برای هر کدام از گروههای فرعی فراتحلیلهای جداگانه‌ای انجام می‌شود. در تحقیق حاضر با توجه به اینکه ویژگیهای نمونه‌های آماری مطالعات مورد نظر کاملاً تفکیک شده و شفاف نبود، امکان تقسیم مطالعات به زیرگروهها بر اساس متغیرهای تعدیل‌گر وجود نداشت. بنابراین، پژوهشگران در شناسایی متغیرهای تعدیل‌کننده با محدودیت مواجه بودند.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر تلاش شده است که عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی به روشی متفاوت‌تر و جامع‌تر مورد بررسی قرار گیرد. نتایج فراتحلیل نشان داد که کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و هوش هیجانی دارای اندازه اثر درحد متوسط بوده و تعهد سازمانی با اندازه اثر ۰/۳۶۱ دارای بیشترین اندازه اثر بوده است. البته این تاثیرگذاری در جهت عکس بوده است. به این معنا که فرسودگی بیشترین تاثیر منفی یا اثر کاهشی را بر تعهد سازمانی در سازمانهای آموزشی داشته است. کاهش تعهد سازمانی در محیطهای آموزشی سبب شده است که افراد انگیزهٔ کمتر برای عملکرد مطلوب درجهت تحقق‌پذیری اهداف داشته باشند. این مسئله زمینه‌ساز عدم هماهنگی در سازمان مربوطه می‌شود و عدم تعادل در سیستم آموزشی و تدریس معلمان و اساتید در محیطهای آموزشی را به وجود می آورد. این عوامل فرسودگی شغلی را تشدید می‌کند و سلامت روانی کارکنان را به خطر می اندازد و سبب دلسردی و ناخشنودی و عدم وفاداری به شغل می‌شود.

با توجه به اینکه تعهد سازمانی علاوه بر نتایج سودمندی که برای سازمان دارد می‌تواند برای پیشگیری از فرسودگی شغلی معلمان نیز مفید باشد، لازم است مدیران و مسئولان برای بالا بردن آن بیش از پیش بکوشند و آن را جزء برنامه‌های خود قرار دهند. از این رو جهت بالا بردن تعهد سازمانی پیشنهاد می‌شود:

- مدیران، افرادی را به کار بگمارند که به آن کار علاقه‌مندترند.
- مدیران زمینهٔ ایجاد رضایت شغلی دبیران خود را بالا ببرند.
- مدیران معلمان را در تصمیم‌گیریها سهیم کنند و جو مشارکتی به وجود آورند.
- مدیران با برقراری روابط انسانی و توجه به مسائل و مشکلات کارمندان خود در حل مشکلات شخصی و سازمانی آنها بکوشند.
- مدیران سعی کنند کارمندان را به صورت یک تیم در آورند و مشکلات و کارها را به روش گروهی و با تفویض اختیار حل کنند و به کارمندان خود اعتماد داشته باشند.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

منابع

بهفر، سارا. (۱۳۹۲). *فراتحلیل پژوهشهای آمادگی الکترونیک سازمانها در ایران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی، دانشگاه علامه طباطبایی.

بیرامی، منصور؛ تورج، هاشمی، علی، قهرمانزاده و علائی، پروانه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سلامت روانشناختی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی تبریز. *تحقیقات علوم رفتاری*، ۹(۲)، ۱۴۱-۱۴۷.

پاکی، فاطمه. (۱۳۸۰). *ساخت و هنجاریابی آزمون فرسودگی شغلی و پیش‌بینی عوامل فرسودگی شغلی در معلمان شهرستان اسلامشهر*. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته سنجش و اندازه گیری، دانشگاه علامه طباطبایی.

خدایی خیاوی، سیامک. (۱۳۹۳). نقش هوش هیجانی، سن و جنسیت در پیش‌بینی فرسودگی شغلی مشاوران. *مجله روان شناسی مدرسه*، ۳ (۲)، ۴۸-۶۶.

خسروی قره‌چه، حیدر؛ خسروی قره‌چه، صفدر؛ بابایی، اعظم؛ علیپور، علی‌محمد و سلیمی، مهدی.(۱۳۹۳). بررسی رابطه بین کیفیت محیط زندگی کاری با فرسودگی شغلی کارکنان اداره زندان‌های خراسان شمالی. *اصلاح و تربیت*، ۱۲(۱۴۷)، ۱۷-۲۱.

راشدی، وحید؛ فروغان، مهشید و حسینی، محمد علی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان بهزیستی استان تهران. *مدیریت ارتقای سلامت*، ۱(۲)، ۱۵-۲۲.

سینا، حمید؛ کریم‌زاده، صمد؛ ناظم، فتاح و احمدی، عباداله. (۱۳۹۳). ارائه مدل ساختاری پیش‌بینی ابعاد فرسودگی شغلی براساس کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش مدیران زن دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک. *فصلنامه علمی-پژوهشی زن و جامعه*، ۵ (۲)، ۱-۱۸.

شهبازی نیا، شهریار. (۱۳۹۰). *رابطه سبک های دلبستگی با سندروم ایمپاستر و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.

قاضی‌طباطبایی، محمود و ودادهیر، ابوعلی. (۱۳۸۹). *فراتحلیل در پژوهش‌های اجتماعی و رفتاری*. تهران: جامعه‌شناسان .

قربانی‌زاده، وجه اله. (۱۳۹۲). *راهنمایی کاربردی فراتحلیل با نرم افزار CMA2*. تهران: جامعه‌شناسان.

مصطفوی، اسماعیل؛ قاسمی‌نژاد، محمدعلی و شکاری، محمدرضا. (۱۳۹۴). مقایسه خشنودی شغلی، فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی کتابداران زن و مرد دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *فصلنامه دانش شناسی(علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات)*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، ۸ (۲۸)، ۶۱-۷۴.

یزدخواستی، علی؛ رحیمی، حمید و حسن‌آقایی، هاجر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس عادی و استثنایی. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۷(۴)، ۱۳۳-۱۵۰.

Ceslowitz, S.B. (1989). Burnout and coping strategies among hospital staff nurses. *Journal of Advanced Nursing*, *14*(7), 553-557.

Cherniss, C. (1995). *Beyond burnout: Helping teachers, nurses, therapists, and lawyers recover from stress and disillusionment.* New York, NY: Routledge.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Durlak, J.A., & Lipsey, M.W. (1991). A practitioner's guide to meta-analysis. *American Journal of Community Psychology, 19*(3), 291-332.

Ellrich, K. (2016). Burnout and violent victimization in police officers: A dual process model. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 39*(4), 652-666.

França, F. M., & Ferrari, R. (2012). Burnout syndrome and the socio-demographic aspects of nursing professionals. *Acta Paul Enferm, 25*(5), 143-148.

Freudenberger, F. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 12*(1), 73-82.

Gonzalez, S., & Bernard, H. (2006). Academic workload typologies and burnout among faculty in seventh-day adventist colleges and universities in North America. *Journal of Research on Christian Education, 15*(1), 13-37.

Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Jiang, S. (2010). A preliminary examination of the relationship between organizational structure and emotional burnout among correctional staff. *The Howard Journal of Criminal Justice, 49*(2), 125-146.

Lancaster, J., & Stanhope, M. (2004). *Community and public health nursing* (6th ed.). USA: Mosby Co.

Littell, J.H., Corcoran, J., & Pillai, V. (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*. New York: Oxford University Press.

Macaskill, P., Walter, S.D., Irwig, L. (2001). A comparison of methods to detect publication bias in meta-analysis. *Statistics in Medicine, 20*(4), 641-654.

Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health? *Psychology & Health, 16*(5), 607-611.

Pejušković, B., Lečić-Toševski, D., Priebe, S., & Tošković, O. (2011). Burnout syndrome among Physician: The role of personality dimensions and coping styles. *Psychiatria Danubina, 23*(4), 389-395.

Rosenthal, R. (1994). Parametric measures of effect size. In H. Cooper, & L.V. Hedges (Eds.), *The handbook of research synthesis* (pp. 231-244). New York: Russell Sage Foundation.

Rosenthal, R., & DiMatteo, M.R. (2001). Meta-analysis: Recent developments in quantitative methods for literature reviews. *Annual Review of Psychology, 52*(2), 59-82.

Rush, R. R. (2003). *The influence of selected factors on burnout among faculty in higher education.* Doctoral dissertation, Louisiana State University. Available at https://digitalcommons.lsu.edu/gradschool_dissertations/4017

Schaufeli, W., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.) (1993). *Professional burnout: Recent developments in theory and research.* Washington, DC: Taylor & Francis.

Thompson, B., & Snyder, P. A. (1997). Statistical significance testing practices in the Journal of Experimental Education. *Journal of Experimental Education, 66*(1), 75-83.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]

Van Maele, D., & Van Houtte, M. (2015). Trust in school: A pathway to inhibit teacher burnout?. *Journal of Educational Administration*, *53*(1), 93-115.

Wolf, F. (1986). *Meta-analysis: Quantitative methods for research synthesis.* Beverly Hills, CA: Sage.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1397.34.3.4.8]