

فرا تحلیل رابطه بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی نرگس السادات مرتضوی^{۱*} و نعمت اله یارالهی^۲

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۴/۱۸ صص ۲۷۷-۲۹۰ تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۸/۰۹

چکیده

فرسودگی شغلی، حالتی از فرسودگی فیزیکی، هیجانی و ذهنی است که ناشی از درگیری با افراد در موقعیت های طاق فرسای عاطفی است. یکی از اجزایی که می تواند بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار باشد و منجر به توسعه شایستگی های بین فردی و حرفه ای شود، هوش هیجانی است. از این رو، پژوهش حاضر به جمع آوری و یکپارچه سازی نتایج حاصل از پژوهش های مربوط به رابطه بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی و محاسبه میزان اثر آن ها با استفاده از الگوی پژوهشی فراتحلیل پرداخته است. بدین منظور ۱۰ پژوهش که از لحاظ روش شناسی مورد قبول بود، انتخاب شدند و فراتحلیل بر روی آن ها انجام گرفت. ابزار این پژوهش، چک لیست فراتحلیل بوده است. یافته ها نشان داد که میزان رابطه بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی $0/62$ ($p < 0/001$) بوده است. بر اساس نتایج فراتحلیل حاضر، میزان رابطه بین فرسودگی شغلی و هوش-هیجانی، مطابق جدول کوهن در حد بزرگ است.

کلید واژه ها: فراتحلیل، هوش هیجانی، فرسودگی شغلی

^۱ دانشجوی دکترا

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد

*نویسنده مسئول: narsis_nm68@yahoo.com

مقدمه

کار، جز اساسی و جدایی ناپذیر زندگی انسان است. افراد به منظور انطباق پیدا کردن با شرایط جدید کاری، نیازمند توانایی های بیشتری هستند تا بتوانند واکنش مناسب و سازگارانه به تقاضاهای صنعت مدرن بدهند، زیرا این تقاضاهای روز افزون می تواند مشکلاتی برای افراد ایجاد کرده و سلامت جسمی و روانی آن ها را تهدید کند (Tsai, 2003)، که از جمله آن می توان به پدیده فرسودگی شغلی اشاره کرد. سازه فرسودگی شغلی، اولین بار توسط (Freudenberger, 1980) توصیف شد که بیشتر از ادبیات تجربی الهام گرفته شده بود. در اواخر دهه ۱۹۷۰، مسلج و همکارانش ابزاری را تهیه کرده و همه شاخص های روان سنجی برای آن را بررسی کردند که در نهایت، منجر به ساخت پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج (MBI) شد. پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج دارای سه مولفه مجزاست که عبارتند از: فرسودگی هیجانی، شخصیت زدایی و کاهش عملکرد شخصی. (Maslach & Jackson, 1981) فرسودگی شغلی را کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزا و سندرمی مرکب از فرسودگی هیجانی می دانند که منجر به ایجاد خودپنداره و نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می گردد. مولفه فرسودگی هیجانی، بعد عاطفی و روانی فرسودگی را پوشش می دهد و در واقع خستگی و بی انگیزگی را همراه با اجتناب روانشناختی و هیجانی در برمی گیرد (Mulki, Jaramillo & Locander, 2006).

مولفه شخصیت زدایی معمولاً بعد از فرسودگی هیجانی روی می دهد و در واقع نوعی پاسخ مستقیم به استرس شغلی است. به عبارت دیگر، شخصیت زدایی به واکنش های غیر احساسی، نامربوط و خشن نسبت به مراجعین و همکاران و با احساسات منفی و نگرش های منفی همراه با سرزنش دیگران اطلاق می شود. (Franca & Ferrari, 2012) دریافتند که در اثربیتلا شدن به سندرم شخصیت زدایی، فرد حس ارتباط با کار را از دست داده و همه چیز را بی اهمیت می داند. مولفه سوم یعنی عملکرد شخصی، به احساس کفایت و پیشرفت موفقیت آمیز در کار با افراد اطلاق می شود. افرادی که دچار کاهش عملکرد شخصی می شوند، از تلاش های حرفه ای خود، برداشت منفی دارند و احساس می کنند که در شغل خود پیشرفتی ندارند (Maslach & Jackson, 1985). در شکل گیری و تحقق فرایندهای حرفه ای و شغلی امکان دارد عوامل متعدد فردی و شغلی، مجموعاً شرایطی ایجاد کنند که در آن، فرد به احساس بیهودگی و بیگانگی از شغل و نتایج آن مبتلا شده و در نتیجه شخص در فرایند فعالیت های شغلی به شخصیت زدایی و ناسازگاری دچار گردد و در نتیجه، بازده شغلی وی کاهش یابد. این وضعیت، نشانگر بروز فرسودگی شغلی است (Wilkinson, 1999). در حقیقت رقابت های ناسالم کاری، بخش اعظمی از فشارهای شغلی هستند که تشدید و تداوم آن ها به فرسودگی شغلی منجر می شود (Guthrie, Black, Bagalkote, Shaw, Campbell & Creed, 1998). از جمله عوامل شخصی و مهارت های فردی که می تواند بر

بروز استرس ها و فشارهای شغلی و در نتیجه فرسودگی شغلی تاثیر بسزایی بگذارد و میزان آن را تعدیل سازد، هوش هیجانی است.

اصطلاح هوش هیجانی اولین بار در سال ۱۹۹۰ و به عنوان نوعی از هوش اجتماعی توسط (Mayer & Salovey) مطرح شد. مایر و سالوی، هوش هیجانی را توانایی بازشناسی معنای عواطف و ارتباطات شمردند که فرد را قادر می‌سازد تا مشکلاتش را حل کند. آن‌ها در سال ۱۹۹۳ اعلام کردند که سه بعد توجه، بیان و تنظیم هیجان، شاخص‌های بنیادین هوش هیجانی هستند (Salovey & Mayer, 1990). هوش هیجانی، توانایی شناسایی و تشخیص مفاهیم و معانی عواطف، روابط بین آن‌ها، استدلال کردن در مورد آن‌ها، حل مسأله بر اساس آن‌ها و نیز مدیریت عواطف تعریف شده است (Ciarrochi, Forgas & Mayer, 2001). هوش هیجانی با مدیریت عواطف و احساسات کارکنان و تسهیل تبادل احساسات مثبت بین آنان از اثرات منفی فشارهای شغلی کاسته و آنان را در برابر فرسودگی زود هنگام مقاوم می‌سازد. در واقع هوش هیجانی به عنوان یک عامل حمایتی در برابر فشارهای کاری به شمار می‌آید (Rogers, Qualter, Phelps & Gardner, 2011; Van, 2000).

(Ciarrochi, Forgas & Demir, 2004) معتقدند افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردار هستند، بهتر می‌توانند با مشکلات و چالش‌های زندگی سازگار شوند و به گونه‌ای مؤثر به کنترل عواطف خود بپردازند و در نتیجه دارای سلامت روانی بالاتری نیز هستند. (Golman, 1997) عنوان می‌کند که هوش هیجانی قادر است در محیط‌های کاری، روابط عاطفی معنی‌دار به وجود آورده و ضمن هماهنگ کردن عواطف کارکنان در محیط‌های کاری، زمینه تبادل احساسات مثبت بین آن‌ها را تسهیل کند. (Benson, Ploeg & Brown, 2010) نشان دادند که بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی، رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. در مطالعه (Benson & Findlay, 2007) درباره پزشکان جراح، مشخص شد که بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی افراد گروه نمونه رابطه وجود دارد. در یک مطالعه توسط (Prati, Liu, Perrewé & Ferris, 2009) نیز بین هوش هیجانی با عملکرد، خلق و شکایت‌های جسمانی کارکنان ارتباط معنی‌داری به دست آمد. بدین ترتیب که با افزایش میزان هوش هیجانی، عملکرد آن‌ها بهتر شده و خلق‌شان بالاتر رفته است و شکایت‌های جسمانی کمتری داشتند. در مطالعه‌ای دیگر که بر روی ۳۸۰ پرستار انجام گرفت، نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی، رابطه منفی وجود دارد (Gerits, Derksen & Verbruggen, 2004). (Zaph, 2002) در پژوهش خود نشان داد که قابلیت‌های هیجانی با هر سه زیرعامل فرسودگی شغلی (فرسودگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و کاهش عملکرد شخصی) رابطه دارد و کارکنان هوشمند از نظر هیجانی به نحو مقبول‌تری از عوارض فرسودگی شغلی در امان می‌مانند. نتایج تحقیقات (Kafetsios & Zampetakis, 2010) نشان داد که خرده‌مقیاس‌های هوش

هیجانی در پیش بینی تنش شغلی، فرسودگی و رضایت شغلی نقش معنی داری دارد. (Asadi, 2002) نیز در زمینه ارتباط هوش هیجانی و فرسودگی شغلی در بررسی خود به این نتیجه رسید که مولفه های هوش هیجانی، نقش عمده ای در تبیین پراکندگی و تغییرات مولفه فرسودگی شغلی دارد. با توجه به یافته های مطالعات انجام شده در داخل و خارج از کشور، سازه هوش هیجانی می تواند در کاهش فرسودگی شغلی موثر باشد، اما میزان دقیق اندازه اثر این سازه و نقش متغیرهای تعدیل کننده مشخص نیست.

یک راه برای یکپارچه ساختن یافته های تحقیقات مختلف، روش فراتحلیل است. فراتحلیل به مجموعه روش های آماری گفته می شود که به منظور ترکیب نتایج مطالعات مستقل آزمایشی و همبستگی که دارای پرسش های پژوهشی یکسان درباره یک موضوع واحد است، انجام و به یک برآورد و نتیجه واحد منجر می شود. استفاده از مطالعات چندگانه و مستقل به فراتحلیل گر این امکان را می دهد تا همگرایی نتایج بین مطالعات مورد بررسی را مورد توجه قرار دهد (Homan, 2008). بنابراین در این مطالعه علاوه بر این که به بررسی ارتباط میان هوش هیجانی و فرسودگی شغلی پرداخته می شود، متغیرهای تعدیل کننده بررسی و در صورت وجود، مورد تبیین قرار می گیرند.

فرضیه پژوهش

بر اساس پیشینه بیان شده، فرضیه پژوهش عبارت است از این که بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش با توجه به اهداف آن از روش فراتحلیل با رویکرد (Hunter & Schmidt) هانتر و اشمیت استفاده شده است. اصل اساسی و عملی در این روش عبارت است از ترکیب نتایج تحقیقات مختلف و استخراج نتایج جدید و منسجم و حذف آنچه که موجب سوگیری در نتایج نهایی می شود (Delavar, 2009). این فراتحلیل بر آن است که به بررسی نتایج تحقیقات مختلف و ترکیب آن ها با یکدیگر در مورد رابطه میان هوش هیجانی و فرسودگی شغلی بپردازد. مراحل انجام فراتحلیل عبارت است از: (۱) تعریف متغیرهای مورد نظر (۲) جست و جوی پایگاه های اطلاعاتی (۳) گردآوری گزارش های پژوهشی (۴) محاسبه حجم اثر برای هر مطالعه (۵) ترکیب کردن حجم اثرهای چند مطالعه (Howitt & Cramer, 2005). جامعه آماری این پژوهش، شامل موارد زیر است: مجموعه پایان نامه های کارشناسی ارشد و تحقیقات چاپ شده در مجلات علمی - پژوهشی که در زمینه

رابطه میان هوش هیجانی و فرسودگی شغلی انجام شده و حجم نمونه مناسبی داشته اند و از لحاظ روش شناسی (فرضیه سازی، روش تحقیق، جامعه، حجم نمونه و روش نمونه گیری، ابزار اندازه گیری، روایی و پایایی ابزار اندازه گیری، فرضیه های آماری، روش تحلیل آماری و صحیح بودن محاسبات آماری) که شرایط لازم را داشته اند، مورد استفاده قرار گرفته است. این بررسی بر هر ۱۰ منبع مورد استفاده در فرا تحلیل انجام شد و ۱۰ مقاله که ملاک های درون گنجی (ورودی) را داشته، استفاده شده اند. منابع جست و جو در پژوهش حاضر عبارت بودند از: پایان نامه های کارشناسی ارشد، مجلات علمی- پژوهشی و بانک منابع اطلاعاتی جهاد دانشگاهی.

در این فرا تحلیل، برای جمع آوری اطلاعات از ابزارهای زیر استفاده شده است: منابع دست اول : در این پژوهش تحقیقات مربوط به موضوع پژوهش که ملاک های ورود را داشتند، مورد استفاده قرار گرفتند. چک لیست تحلیل محتوا (از لحاظ روش شناختی): از این چک لیست برای انتخاب پایان نامه ها، طرح های تحقیقاتی و مقاله های پژوهشی دارای ملاک های " درون گنجی " و استخراج اطلاعات لازم برای انجام فرا تحلیل از محتوای آن ها استفاده شده است. چک لیست مذکور، شامل مولفه های زیر بود : عنوان تحقیق، نام محقق، منبع، حجم نمونه، سال اجرا، ابزارهای پژوهش، آمار، میزان آماره و سطح معناداری. در فرا تحلیل، اصل اساسی عبارت است از: محاسبه اندازه اثر برای تحقیقات مجزا و جداگانه و برگرداندن آن ها به ماتریسی مشترک (عمومی) و آنگاه ترکیب آن ها برای دستیابی به میانگین تأثیر. اندازه اثر، نشان دهنده میزان یا درجه حضور پدیده ای در جامعه است. با در دست داشتن آمارهایی مانند x, f, t می توان شاخص اندازه اثر مربوط به T را برآورد کرد. براساس نظر (Cohen, 1988) برای شاخص r اندازه های اثر 0.1 ، 0.5 و 0.3 ، به ترتیب کوچک و بزرگ و متوسط قلمداد می شود. به دلیل این که در پژوهش های مورد بررسی، آمار گزارش شده T است، در نتیجه نیازی به تبدیل آن ها نیست. در نهایت با استفاده از فن هانتر و اشمیت به ترکیب اندازه اثرها و نتیجه گیری پرداخته شد. فرمول های استفاده شده در فن هانتر و اشمیت، شامل فرمول $(3) = \frac{\sum_{i=1}^k n_i r_i T_i}{\sum_{i=1}^k n_i}$ و فرمول $(4) Z = \frac{\bar{r}}{SE_T}$ بود. یکی از اهداف اجرای فرا تحلیل، جست و جوی متغیرهای تعدیل کننده است. منظور از متغیرهای تعدیل کننده، متغیرهای سومی هستند که بر میزان رابطه مورد بررسی ما در فرضیه پژوهشی اولیه نقش میانجی داشته اند. به منظور تشخیص وجود این متغیرها در این مطالعه، در صورتی که پاسخ کسر $\frac{SEV}{V_t}$ کمتر از 0.75 باشد، می توان گفت متغیرهای تعدیل کننده در رابطه بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی دخالت داشته اند. فرمول های تعیین وجود یا عدم وجود متغیر تعدیل کننده، عبارتند از: (۵)

$$\text{و } SEV = \frac{(1 - \bar{r}^2)^2}{N - 1}$$

(۶) $V_t = \frac{\sum N_i (r - \bar{r})^2}{\sum N_i}$ تمامی این تحلیل ها و محاسبات به صورت دستی انجام گرفته و در این زمینه از هیچ نرم افزاری استفاده نشده است. مشخصات توصیفی و آماری تحقیقات انجام شده در زمینه رابطه بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی و نتایج فراتحلیل رابطه بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی به ترتیب در جدول ۱ و ۲ آورده شده است.

جدول ۱. مشخصات پژوهش های استفاده شده در فراتحلیل

ردیف	عنوان پژوهش	منبع	پژوهشگر	بررسی	فرسودگی	ابزار اندازه گیری هوش هیجانی	حجم نمونه	سال اجرا	آماره	میزان آماره	سطح معناداری
۱	بررسی رابطه سلامت روانشناختی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان های دولتی تبریز	منصور بیرامی، تورج هاشمی، علی قهرمانزاده، پروانه علائی	فرسودگی شغلی	معلمان مسلح	هیجانی	Brad-berry-Greaves	۳۰	۱۳۸۸	r	۱۳۲	۰/۰۰۱
۲	بررسی رابطه هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین معلمان شهر خواجه	پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی دانشگاه پیام نور	فرسودگی شغلی	معلمان مسلح	هیجانی	سیبر یا شرینگ	۳۳	۱۳۹۰ - ۱۳۹۱	r	۱۴۰	۰/۰۰۱

									رابطه
									احساس
									خودکارآمدی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز
۰/۰۱	۰/۵	r	۱۳۸۸	۲۶	۰	مقیاس هوش هیجانی بار	فرسودگی شغلی معلمان مسلح	سعید نجارپور استادی، دکتر شعله لیوارجانی	علیرضا اقدمی باهر، مجله علوم تربیتی
									بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روان با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان های شهر کرمان
۰/۰۰۰	۱/۳۲	r	۱۳۹۰	۲۵	۲	پرسشنامه هوش هیجانی تراویس برادبری	فرسودگی شغلی معلمان مسلح	مسعود پورکیانی، حمید مرتضوی، فرشته مختاری، فاطمه مهرابی فر	مجله علوم تربیتی
									رابطه بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان در کارکنان شرکت ایران
۰/۰۱	۱/۸۷	r	-	۱۵	۰	مقیاس هوش هیجانی سیبر یا شرینگ	پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ	جوانشیر اسدی، احمد برجعلی وفرهاد جمهری	مجله تازه ها و پژوهشها ی مشاوره

									خودرو
									بررسی رابطه هوش هیجانی و مؤلفه های آن با فرسودگی شغلی کارکنان متأهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان
۱۰۰۰۱	۱۷۲	r	۱۳۹۰	۱۲	مقیاس هوش هیجانی سیبیر یا شرینگ	فرسودگی شغلی معلمان مسلح	منیژه احیاء کنند ه عبدالله شفیع آبادی و منصور سودانی	فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی	۶
									رابطه هوش هیجانی با فرسودگی شغلی و شادکامی مدیران مدارس شهر مرودشت
۱۰۰۰۱	۱۳۴	r	۱۳۸۸ - ۱۳۸۹	۲۸ ۵	مقیاس هوش هیجانی سیبیر یا شرینگ	فرسودگی شغلی معلمان مسلح	عباس قلتاش، مسلم صالحی، سمیه بهمئی	فصلنامه رهبری و مدیریت آموزش	۷
									رابطه هوش عاطفی با فرسودگی شغلی پرستاران بخش های مراقبت
۱۰۵	۱۶۱	r	۱۳۸۸	۱۵	مقیاس هوش هیجانی سیبیر یا شرینگ	فرسودگی شغلی معلمان مسلح	مسعود شهابی، پوران رئیس، امیراشکان نصیریپور ومنصور دلپسند	مجله پرستاری مراقبت ویژه	۸

						ویژه			
						نقش هوش هیجانی، سن و جنسیت در پی شیبینی فرسودگی شغلی مشاوران			
۰/۰۵	۵/۲	f	۱۳۹۲	۶۰	هوش هیجانی شات	فرسودگی شغلی معلمان مسلح	سیامک خدایی	مجله روانشناسی مدرسه	۹
						بررسی رابطه هوش عاطفی و فرسودگی مدیران و پرستاران بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد			
۰/۰۵	۱/۶۸	r	۱۳۹۱	۲۰	مقیاس هوش هیجانی سیبر یا شرینگ	فرسودگی شغلی معلمان مسلح	حسین اکبرزاده و حسن نقی زاده	فصلنامه علمی تخصصی طب کار	۱۰

یافته های پژوهش

در این بخش، براساس داده های ارائه شده در گزارش هر یک از پژوهش های مورد نظر، اندازه اثر، طبق مراحل فرا تحلیل هانترو اشمیت محاسبه شد و با توجه به تحقیقات انجام شده در ایران میزان رابطه بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل، شامل: اندازه اثر، اندازه اثر ترکیبی، مقدار Z تبدیلی از سطح معناداری، سطح معناداری ترکیبی و نتایج تحلیل تعدیلی در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. نتایج فراتحلیل بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی

پژوهش	نکته	\bar{r}	Z	تبدیل Z به سطح معناداری ترکیبی	SEV/VT
۱	۰/۳۲	۰/۶۲	۳/۵	۰/۰۰۱	۰/۹۸
۲	۰/۴۰				
۳	۰/۵۰				
۴	۰/۳۲				
۵	۰/۸۷				
۶	۰/۷۲				
۷	۰/۳۴				
۸	۰/۶۱				
۹	۰/۷۹				
۱۰	۰/۶۸				

براساس محاسبات انجام شده بر روی ۱۰ اندازه اثر، میزان رابطه بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی برابر با ۰/۶۲ به دست آمد که براساس تفسیر کوهن بزرگ محسوب می شود و این اثر در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنادار می باشد. همچنین نتایج حاصل از محاسبات مربوط به متغیر تعدیل کننده (مقدار SEV/VT به دست آمده) ۰/۹۷ به دست آمده است. بنابراین می توان گفت در رابطه بین متغیر مستقل و متغیر وابسته، متغیر یا متغیرهای تعدیل کننده ای وجود نداشته است.

بحث و نتیجه گیری

فراتحلیل راهی است برای ترکیب آماری نتایج مجموعه ای از مطالعات پژوهشی درباره یک موضوع کلی به منظور به دست آوردن یک نتیجه گیری کلی درباره آنچه پیشینه های پژوهشی نشان می دهند. چنان که لایت و پیلمر و گرینوهال بیان کرده اند، رویکرد فراتحلیل به دلیل به دست دادن نتیجه گیری های مطمئن تر و عینی تر، در برجسته کردن و نیز تعدیل شکاف ها و تنگناهای موجود در پیشینه پژوهشی موضوع مورد مطالعه، موثر و مفید است و بینش لازم را درباره رویکرد های جدید برای پژوهش در اختیار پژوهشگر قرار می دهد. به بیان دیگر، با انجام فراتحلیل می توانیم تشخیص دهیم که زمینه پژوهش های آینده بهتر است چه چیز باشد (Homan, 2008).

این مطالعه با استفاده از تحقیقات مختلف، رابطه بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی را مورد بررسی قرار داد. یافته های فراتحلیل حاضر نشان می دهد که بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی رابطه وجود دارد. درحقیقت یافته ها بیانگر این است که سازه هوش هیجانی می تواند بر

فرسودگی شغلی افراد تاثیرگذاری بسزایی داشته باشد، همانطوری که (Benson, Ploeg, & Kafetsios, & (Van,2000)، (Gardner,2011)، (Benson & Findlay,2007)، (Brown,2010 و (Zampetakis,2010)، (Gerits, Derksen, & Verbruggen,2005) و (Zaph,2002) و (Asadi,2002,2006) نشان دادند که بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی رابطه منفی معنی داری وجود دارد. (Ju, Lan, Li, Feng & You,2015) نیز دریافتند که هوش هیجانی با فرسودگی شغلی ارتباط منفی و با حمایت های اجتماعی ارتباط مثبت معنی داری دارد. همچنین نتایج تحقیقات (Slaski & Cartwright,2009) که به بررسی رابطه هوش هیجانی با فرسودگی و تنش شغلی پرداختند، نشان داد که افراد با هوش هیجانی بالا از سلامتی خوبی بهره مند بوده و دارای تعاملات اجتماعی بالا هستند و در رویایی با مشکلات مربوط به زندگی، جامعه و حتی تنش صورت گرفته در محیط کاری، دارای توانایی بالاتری هستند.

نتایج تحقیقات (Lu, Chang & Wu,2007) که به بررسی هوش هیجانی با فرسودگی و تنش شغلی پرستاران بخش های داخلی نشان داد که بین هوش هیجانی با تنش و فرسودگی شغلی، رابطه معکوس معنی داری وجود دارد. در مطالعه (Wilson, Gajic, Benzo & De Moraes,2015) که به بررسی تاثیر هوش هیجانی بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی پرداختند، دریافتند که افراد با هوش هیجانی بالا میزان کمتری از فرسودگی شغلی را تجربه کرده و دارای رضایت شغلی بالاتری هستند. (Salami & Ajitoni,2015) به پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس متغیرهای هوش هیجانی، انگیزش شغلی و دستمزد در میان کارکنان بانک پرداختند و دریافتند که این سه متغیر با فرسودگی شغلی ارتباط منفی معناداری دارد.

پژوهش هایی که با استفاده از روش فرا تحلیل انجام می شوند با یکپارچه سازی نتایج پژوهش های مختلف که در نمونه های متعدد در سطح جامعه اجرا شده اند، دید جامع تری رابطه متغیرهای مورد بررسی ارائه می دهند، در نتیجه با کنار هم قرار گرفتن نتایج پژوهش ها و گردآوری آن ها با روش فرا تحلیل می توان به طور گسترده افراد زیادی را به طور همزمان مورد بررسی قرار داد. فرا تحلیل حاضر نیز با کنار هم قرار دادن نتایج ۱۰ پژوهش نشان داد که بین دو متغیر فرسودگی شغلی و هوش هیجانی رابطه معنادار وجود دارد. جنبه تنظیم هوش هیجانی، شخص را قادر می سازد که از روابط بین خلق و عملکرد آگاه شود و تلاش های خود را به سمت فعالیت هایی هدایت کند که بهترین وضعیت هیجانی را موجب می شود. همچنین، شخص را قادر می کند خلق منفی را کنترل و خلق مثبت را حفظ کند و یا آن را افزایش دهد که همین امر می تواند به طور غیر مستقیم بر فرسودگی شغلی فرد اثرگذار باشد. به دلیل عدم وجود پژوهش های کافی در این زمینه که از ابزارهای مختلف استفاده کرده باشند و به بررسی رابطه تمامی خرده مقیاس های فرسودگی شغلی

و هوش هیجانی پرداخته باشند، امکان بررسی این نکات در فراتحلیل حاضر وجود نداشت. از این رو پیشنهاد می شود که این نکات در پژوهش های آتی مورد توجه قرار گیرند.

References

- Asadi, J.(2002). The relationship between emotional intelligence and job burnout and mental health workers of Iran Khodro Company. M.A.thesis. Allameh Tabataba'i University.(in Persian).
- Asadi, J., Borjali, A., & Jamhari, F.(2006)." The relationship between emotional intelligence, burnout and mental health workers of Iran Khodro Company", Journal of Counseling Research, No22:41-56.(in Persian).
- Benson, S., & Findlay, B.(2007). Burnout and Emotional Intelligence in Surgeons. International Doctors' Health Conference. Thursday 25thOctober, 2007.
- Benson, G., Ploeg, J., & Brown, B.(2010). "A cross sectional study of emotional intelligence in baccalaureate nursing students," Nurse Educ Today. No 30: 49-53.
- Ciarrochi, J., Forgas, J. P., & Mayer, J. D.(2001)." Emotional intelligence in everyday life: a scientific inquiry". London: Psychology Press.
- Ciarrochi, X., Forgas, X., & Demir, G.(2004). "Emotional intelligence in everyday life". Translated by Asghar nouri emamzadei and Habib alah nasiri. Isfahan: Neveshte Publication.(in Persian).
- Delavar, A.(2009). "Theoretical and applied research in the humanities and social sciences". Tehran: Roshd Publication. (in Persian).
- Fransa, F. M. & Ferrari, A. (2012). "Burnout Syndrome and The Socio-Demographic Aspect of Nursing Professional", Journal Acta, Paul Enferm, No25: 143-148.
- Freudenberger, H. J.(1980). "Burnout: The high cost of high achievement". New York: Doubleday.
- Gerits, L., Derksen, J. L., & Verbruggen, B.M.(2005). "Emotional intelligence profiles of nurses caring for people with severe behavior problems". Personality and individual differences. No 38: 33-43.
- Golman, d.(1997)." Emotional intelligence". New York: Bentham books. P: 32.
- Guthrie, E., Black, D., Bagalkote, H., Shaw, C., Campbell, M., & Creed, F.(1998). "Psychological stress and burnout in medical students: a five-year prospective longitudinal study", J R Soc Med, No 91: 237-43.
- Homan, H. A.(2008)." Instructions meta-analysis in scientific research". Tehran: Samt Publication. (in Persian).
- Howitt, D.,& Cramer, D.(2005). "Introduction to Statistics in Psychology". Translated by Pashasharifi, Mirhashemi and Manavipor. Tehran: Sokhan Publication. (in Persian).
- Ju, C., Lan, J., Li, Y., Feng, W., & You, X. (2015)." The mediating role of workplace social support on the relationship between trait emotional intelligence and teacher burnout", Teaching and Teacher Education, No51: 58-67.
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L.A.(2010)." Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work", Pers Individ Dif, No 44:712-22.

- Lu, K.Y., Chang, L.C., & Wu, H.L.(2007)."Relationships between professional commitments, job Satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan", J Prof Nurs. No23: 110-116.
- Maslach, C.,& Jackson, S. E.(1985). "The role of sex and family variables in burnout", Sex Roles, No12: 837-851.
- Maslach, C.,& Jackson, S. E.(1981). "Maslach Burnout Inventory Manual 2nd ed". Consulting Psychologist Press.
- Mayer, J. D, & Salovey, P. (1990). "Emotional intelligence meets tradition standards for an, in telliyence". In telliyence .
- Mulki, J.P., Jaramillo, F., & Locander, W.B. (2006)." Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leaders' style make a difference"?, Journal of Business Research. No 59:1222-1230.
- Prati, M., Liu,Y., Perrewé, P., & Ferris, G.(2009)." Emotional Intelligence as Moderator of the Surface Acting—Strain Relationship", Journal of Leadership & Organizational Studies, No4: 368-380.
- Rogers, P., Qualter, P., Phelps, G.,& Gardner, K.(2011). "Belief in the paranormal, coping and emotional intelligence", Pers Individ Dif. No41: 1089-105.
- Salami, S. O., & Ajitoni, S. O. (2015). "Job characteristics and burnout: The moderating roles of emotional intelligence, motivation and pay among bank employees", International Journal of Psychology. No 50: 12-20.
- Slaski, M., & Cartwright, S.(2009). "Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance", Stress and Health. No19: 233-239.
- Van, K. G. J. (2000)."Physician life and career health and development". In: Goldman LS, Myers M, Dickstein LJ, Editors. The handbook of physician health: the essential guide to understanding the health care needs of physicians. New York: American Medical Association.
- Wilson, M. E., Gajic, O., Benzo, R., & De Moraes, A. G. (2015). "The Impact Of Emotional Intelligence On Burnout, Job Satisfaction, Self-Compassion, And Communication Skills In Critical Care Trainees", Am J Respir Crit Care Med, No191:150-159.
- Tsai, P., F.(2003)."A middle – range theory of caregiver stress", Nursing Science. No16: 137- 45.
- Wilkinson, R.(1999). "Burnout in chairs of obstetrics and gynecology", American Journal of obstetrics and gynecology. No 186: 604-612.
- Zaph, D.(2002). "Emotional work and Psychological Well-being a review of the literature and some conceptual considerations", Journal of Human Resource Management Review, No 12: 237-268.

