

نقش متغیر تعدیل کننده هوش هیجانی بر فرسودگی و استرس شغلی در معلمان مدارس کودکان دارای نیازهای خاص

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۹/۱۵ - تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۷/۲۱

خلاصه

مقدمه: هدف از این تحقیق بررسی نقش متغیر تعدیل کننده هوش هیجانی بر فرسودگی و استرس شغلی در معلمان مدارس کودکان دارای نیازهای خاص بود.

روش کار: جامعه آماری مورد مطالعه تمامی معلمان مدارس دارای کودکان نیازهای خاص شهر کرج می باشد. روش نمونه گیری به صورت خوشه ای-طبقه ای و تصادفی ساده بود. که براساس فرمول کوکران حجم نمونه آماری ۲۰۶ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه جمعیت شناختی، پرسشنامه هوش هیجانی بار آن (۱۹۹۷)، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱)، پرسشنامه استرس شغلی HSE بود. کلیه کارهای آماری با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ انجام گرفت. در تحقیق حاضر به دلیل حجم کم نمونه و همچنین وجود متغیر تعدیلگر، از نرم افزار اسمارت پی ال اس ورژن ۲ استفاده شده است.

نتایج: نتایج تحقیق نشان داد که فرسودگی شغلی بر استرس شغلی با نقش متغیر تعدیل کننده هوش هیجانی در معلمان مدارس کودکان دارای نیازهای خاص تاثیر دارد.

نتیجه گیری: بنابراین به نظر می رسد با توجه به مقدار ضریب مسیر تعدیل گر هوش هیجانی (۰/۹۲) و مقدار t-value (۱۴/۳۷)، هوش هیجانی معلمان مدارس کودکان دارای نیازهای خاص، باعث تضعیف اثر فرسودگی شغلی بر استرس شغلی می گردد و اثرش را کاهش می دهد.

کلمات کلیدی: هوش هیجانی، فرسودگی شغلی، استرس شغلی، معلمان

نیلوفر نقاشیان^۱

اکبر آفرینش*^۲

محمد رضا اسماعیلی^۲

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

۲- استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه

آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

Email:

akbarafarinesh@gmail.com

مقدمه

معلم از عوامل اصلی مربوط به مدرسه است، معلمان به عنوان مجریان آموزشی نقشی مؤثر در کیفیت یادگیری دانش‌آموزان دارند، آنها با تصحیح نگرش‌های ناکارآمد نسبت به دانش‌آموزان دارای ناتوانی‌های یادگیری و بهبود مهارت‌های ارتباطی و نگرشی نسبت به توانایی‌های بالقوه هر یک از آنها عاملی مؤثر در جهت تقویت خودپنداره و بهبود نگرش منفی دانش‌آموز نسبت به توانایی‌های شخصی و تکالیف مربوط به مدرسه هستند، در واقع معلمان با جلوگیری از تلقین خودپنداره‌ی منفی در دانش‌آموزان و حذف چهره‌ی نامطلوب بعضی از مدارس می‌توانند در صدد ایجاد تغییراتی مثبت در دانش‌آموزان باشند، معلمان با ایجاد نگرش سطح بالا و مثبت در خود نسبت به توانمندی‌های دانش‌آموزان مانع از شکل‌گیری پدیده‌ی گلم (اثر انتظار منفی فرد بر عملکرد خویش) شده و بر اساس یافته‌های متعدد باعث افزایش سطح عملکرد دانش‌آموز خواهند شد (۱). نیروی انسانی سالم، عامل اصلی تداوم، موفقیت و تحقق اهداف سازمان است، اما در سازمان‌های امروزی، بخاطر تغییرات بوجود آمده، انجام وظایف، محتوای شغل، اضافه‌کاری، ارتباطات فردی، گروهی و با سرپرستان، نقش‌های کاری چندگانه، عدم توجه به نیازهای کارکنان و غیره، نیروی انسانی در معرض فشارهای عصبی گوناگونی قرار دارد که عامل بسیار مهمی در مشکلات روانی، جسمی و رفتاری کارکنان محسوب می‌شود. در حقیقت استرس با بسیاری از بیماری‌های جسمی و روانی ارتباط داشته، یا در ایجاد، تحول و گسترش آن نقش دارد (۲) و (۳). علاوه بر این یکی از پیامدهای مهم تداوم استرس شغلی، فرسودگی شغلی است که در مطالعات مختلف و متون مربوط به سلامت مورد توجه قرار گرفته است (۴) و (۵). بخش اعظم شواهد و مدارکی که طی دهه‌های اخیر به دست آمده است، نشان‌دهنده آن است که استرس شغلی با مشکلات و ناهنجاری‌های جسمی، عاطفی و روانشناختی در ارتباط است، به طوری که برخی مطالعات جدیدتر هم ارتباط بین استرس شغلی و سلامت و کیفیت

زندگی (۶) پیش‌بینی سلامت روان بر اساس استرس شغلی و فرسودگی شغلی (۳)، اثر تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی (۷)، منابع شخصی و سلامت روانی (۸) فرسودگی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی خوش‌بینی (۹) و تأثیر استرس حاصل از شیفت کاری بر عملکرد روانشناختی و تاب‌آوری (۱۰) را گزارش کرده‌اند.

هر چند بررسی‌های انجام شده حاکی از آن است که استرس شغلی و فرسودگی شغلی علاوه بر مشکلات روانشناختی برای کارکنان، اثرات زیانباری برای سازمان به همراه دارد، اما مطالعات اخیر نشان می‌دهد که برخی کارکنان با وجود استرس شغلی زیاد از ویژگی‌ها و منابعی برخوردارند که آنان را از پیامدهای منفی آن محافظت می‌کند. به عبارتی، بین رویدادهای استرس‌زا و مشکلات روانشناختی، عوامل تعدیل‌کننده‌ای وجود دارد که موجب می‌شود رویدادهای استرس‌زا، اثرات متفاوتی بر افراد به جای بگذارند (۷) و (۱۱).

از جمله متغیرهایی که به نظر می‌رسد با تنش شغلی رابطه دارد و از راه‌های مقاومت و مقابله در برابر تنش می‌باشند، متغیرهای سلامت روانی و هوش هیجانی است (۱۲) و (۱۳). هوش هیجانی آن دسته از توانایی‌ها و مهارت‌های غیرشناختی است که توانایی موفقیت فرد را در مقابله با فشارهای محیطی افزایش می‌دهد، به بیان دیگر هوش هیجانی به توانایی فهم هیجان‌ها و سپس تعمیم آنها به فهم هیجان‌ها و دیگران و رشد همدلی اشاره دارد (۱۴). بزرگسالانی که ضرورتاً در جریان رشد کودکان مشارکت دارند، چه تشخیص بدهند و یا ندهند همیشه به زندگی عاطفی کودکان و ویایی عاطفی کلاس درس اهمیت می‌دهند. هوش هیجانی مورد درخواست مربیان است زیرا پاسخی است به نگرانی‌های مهم آنها درباره اینکه مشکلات چه هستند و چگونه می‌شود آنها را حل کرد. مربیان و رهبران آموزشی باید آماده شوند تا از اضطراب خودداری کرده و با طوفان‌های هیجانی‌شان با شجاعت روبرو شوند و به عواطف خود در محاورشان اهمیت بدهند که می‌تواند از اضطراب و

پاسخ دهد. بعد از اتمام پاسخ آزمودنی‌ها پرسش‌نامه‌ها توسط پژوهش‌گر برای انجام عملیات آماری جمع‌آوری گردید.

ابزار پژوهش

۱- پرسشنامه هوش هیجانی بار آن (۱۹۹۷)، این پرسشنامه توسط بار-ارن (۱۹۹۷) ساخته شد و دارای یک الگو و ابزار جامع سنجش هوش هیجانی و اجتماعی، یک نمره کل (بهره هیجانی کلی EQ) و دارای پنج مقیاس یا جنبه (مهارت‌های درون فردی، مقابله با فشار، سازگاری و خلق کار) و پانزده خرده مقیاس است.

کسب نمره بالا نشانه افراد با هوش از نظر هیجانی و کسب نمرات پایین تر نشان دهنده نیاز به بهبود مهارت‌های هیجانی در حوزه‌های اختصاصی است. این آزمون دارای ۱۱۷ سؤال و ۱۵ مقیاس می‌باشد که توسط بار-ان بروی ۲۸۳۱ نفر از ۵ کشور (آرژانتین، آلمان، هند، نیجریه و آفریقای جنوبی) که ۴۸٪/۸ آنان و ۵۱٪/۲ از آنان زن بودند اجرا شد. از طریق محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۸ و اعتبار صوری این آزمون توسط کارشناسان و اساتید دانشگاه مورد تأیید قرار گرفت.

۲- پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون

(۱۹۸۱)، جهت بررسی فرسودگی شغلی از پرسشنامه مسلش و جکسون (۱۹۸۱) استفاده شد. این پرسشنامه در مطالعات بی شماری مورد تأیید قرار گرفته است. پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی می‌باشد و از ۲۵ گزینه‌ی تشکیل شده است که چهار جنبه‌ی فرسودگی شغلی که شامل مسخ شخصیت، تحلیل عاطفی، موفقیت فردی و درگیری را دربرمی‌گیرد. نمره‌ی به دست آمده در هر یک از سه جنبه بر پایه‌ی نمره‌ی مرجع در دسته‌های پایین، متوسط یا بالا قرار می‌گیرد. در این پژوهش نمره هر جنبه از فرسودگی و نمره کلی پرسشنامه به عنوان مؤلفه‌های فرسودگی شغلی محسوب شده است.

مسلش و جکسون (۱۹۸۴) پایایی درونی را برای هریک از خرده‌آزمون‌ها محاسبه نمودند که پایایی درونی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ و ضریب آزمون-آزمون مجدّد آن ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش شده است. همچنین پایایی

آشفستگی هیجانی تیز داده شود (۱۵). بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده محقق به دنبال جواب این سوال است که آیا هوش هیجانی به عنوان متغیر تعدیل کننده بر فرسودگی و استرس شغلی در معلمان مدارس کودکان دارای نیازهای خاص تاثیر دارد؟

روش کار

مطالعه حاضر به لحاظ هدف کاربردی بوده و به لحاظ اجرا از نوع تحقیق‌های توصیفی^۱ با تأکید بر روش همبستگی می‌باشد. از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات از نوع میدانی است. جامعه آماری مورد مطالعه تمامی معلمان مدارس دارای کودکان نیازهای خاص شهر کرج می‌باشد. تعداد نمونه براساس فرمول کوکران تعیین شد. روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای-طبقه‌ای و تصادفی ساده بود. بدین منظور در مرحله اول فهرستی از مدارس دارای نیازهای خاص شهرستان کرج تهیه گردید، در مرحله دوم از ۴ مدرسه به شکل تصادفی ساده انتخاب گردید، در مرحله بعدی با مراجعه به این مدارس ضمن آشنایی با محیط پژوهش در ارتباط با اهداف پژوهش توضیحات مفصلی داده شد و نظر مساعد آنان جهت اجرای پژوهش جلب گردید و اطلاعات مورد نیاز کسب شد، در مرحله آخر هم با مراجعه مجدد نسبت به توضیح پرسشنامه‌ها در بین معلمان هر مدرسه اقدام گردید، در این مرحله ملاک تمامی معلمان هر مدرسه بود که رضایت کامل خود را جهت پاسخ به پرسشنامه‌ها اعلام می‌کردند، در آخر هم با جمع‌آوری پرسشنامه و حذف پرسشنامه‌های ناقص و مخدوش و هم چنین حذف داده‌های پرت، حجم نمونه آماری ۲۰۶ نفر تعیین گردید. جمع‌آوری اطلاعات با مراجعه حضوری به سازمان آموزش و پرورش انجام گردید. بدین صورت که پس از مراجعه به مدارس، ابتدا هدف از تحقیق برای هر کدام از اعضا بیان شد، سپس در صورت تمایل اعضا به شرکت در تحقیق پرسشنامه‌ها در اختیار آن‌ها قرار گرفت. به هر آزمودنی مدت ۴۰ دقیقه فرصت داده شد که به سوالات پرسش‌نامه‌ها

۱. Descriptive research method

۲. Corelational method

جهت تعیین روایی آن، همبستگی نمرات حاصل از اجرای موازی پرسشنامه استرس شغلی با پرسشنامه استرس شغلی اسپینو (که از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار است) ۰/۷ به دست آمد. در مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه ۰/۷۱ تا ۰/۸۴ گزارش شده است.

نتایج

در مطالعه حاضر، کلیه کارهای آماری با استفاده از نرم افزار spss نسخه ۲۴ انجام گرفت. در تحقیق حاضر به دلیل حجم کم نمونه و همچنین وجود متغیر تعدیلگر، از نرم افزار اسمارت پی ال اس ورژن ۲ استفاده شده است.

درونی برای هر یک از خرده آزمون‌ها به شرح زیر است: تحلیل عاطفی ۰/۹۰، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و موفقیت فردی ۰/۷۱. همچنین افراد یاد شده اعتبار این آزمون را طی بررسی‌های مختلف بالا ارزیابی کرده‌اند. ضریب پایایی این آزمون در مطالعه حاضر با استفاده از روش آزمون-آزمون مجدد بین ۰/۸۱ تا ۰/۸۸ و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۸۳ تا ۰/۹۱ گزارش به دست آمد.

۳- پرسشنامه استرس شغلی HSE

این پرسشنامه دارای ۳۵ سوال و ۷ خرده مقیاس است. نمره پایین در این پرسشنامه نشان دهنده‌ی سلامت و ایمنی بیشتر و نمره‌ی بیشتر نشان دهنده‌ی استرس بیشتر کارکنان است

جدول ۱- توصیف جنسیت و تحصیلات معلمان مدارس منطقه‌ای هرمز

درصد	تعداد			
۵۵/۳۳	۱۱۴	مرد	۲۰۶ شرکت کننده	جنسیت
۴۴/۶۷	۹۲	زن		
۴/۸۶	۱۰	کاردانی	۲۰۶ شرکت کننده	تحصیلات
۶۲/۱۳	۱۲۸	کارشناسی		
۲۹/۱۲	۶۰	کارشناسی ارشد		
۳/۸۹	۸	دکتری		

جدول ۲- توصیف سن معلمان مدارس منطقه‌ای هرمز

متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	SE
سن	۲۰۶	۲۸	۵۴	۴۱/۲۴	۵/۳۲

(۲۰۶ نفر) در دامنه سنی ۲۸ تا ۵۴ سال بوده و میانگین سنی ۴۱/۲۴ داشتند.

بعد از بررسی بارهای عاملی و معناداری آنها، به بررسی پایایی مدل پرداخته می‌شود که باید ۳ آزمون بررسی گردد. آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، پایایی اشتراکی این مقادیر را نشان می‌دهد (جدول ۳) و نیز تمامی مقادیر بیشتر از ۰/۵ می‌باشند بنابراین پایایی اشتراکی نیز برقرار می‌باشد (جدول ۱-۲).

نتایج تحقیق نشان داد معلمان در مطالعه حاضر ۴۴/۶۷٪ (۹۲ شرکت کننده) زن و ۵۵/۳۳٪ (۱۱۴ شرکت کننده) مرد بودند، ۴/۸۶٪ (۱۰ شرکت کننده) دارای مدرک کاردانی، ۶۲/۱۳٪ (۱۲۸ شرکت کننده) دارای مدرک کارشناسی، ۲۹/۱۲٪ (۶۰ شرکت کننده) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۳/۸۹٪ (۸ شرکت کننده) دارای مدرک دکتری بودند. شرکت کنندگان

جدول ۳- شاخص‌های پایایی مدل

متغیرها	آلفای کرونباخ	CR	Communality	AV
فرسودگی شغلی	۰/۸۷۲۱۰	۰/۹۷۸۰۵۳	۰/۶۴۰۶۸۵	۰/۶۴۰۶۸۵
استرس شغلی	۰/۸۰۱۲۰	۰/۹۹۱۹۹۱	۰/۷۷۹۷۰۳	۰/۷۷۹۷۰۳
هوش (تعدی گر)	۰/۷۹۳۰۰	۰/۹۵۹۸۱۶	۰/۵۰۰۰۱۱	۰/۵۰۰۰۱۱

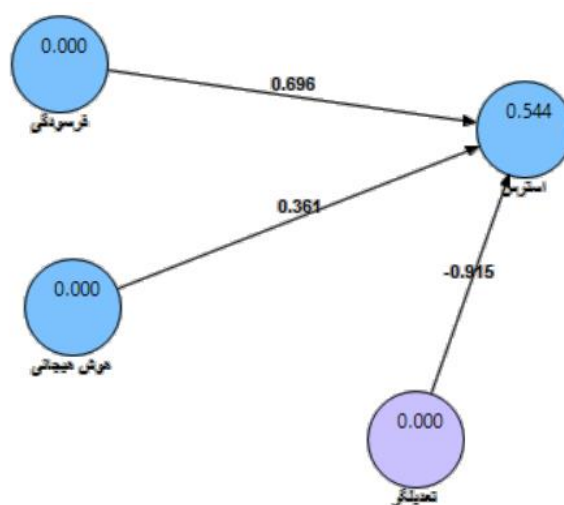
با توجه به شکل‌های ۵،۴ مشاهده می‌گردد که مقدار ضریب مسیر تعدیل گر هوش هیجانی در مدل فوق برابر ۰/۹۲- می‌باشد و t-value یا همان معناداری این ضریب برابر ۱۴/۳۷ است. بنابراین می‌توان گفت که هوش هیجانی رابطه و تاثیر فرسودگی شغلی بر استرس شغلی را تعدیل می‌کند. از آنجا که مقدار ضریب مسیر تعدیل گر هوش هیجانی منفی است، و t-value خارج از بازه (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) است بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که هوش هیجانی معلمان مدارس کودکان دارای نیازهای خاص، باعث تضعیف اثر فرسودگی شغلی بر استرس شغلی می‌گردد و اثرش را کاهش می‌دهد.

بحث و نتیجه گیری

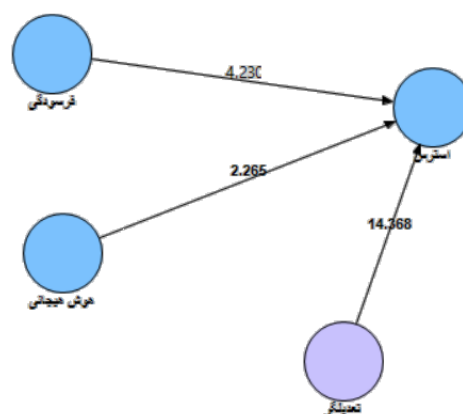
عملکرد معلم توسط تعداد زیادی صلاحیت و مهارت که باید در طول حرفه شغلی خود کسب کنند مشخص شده است. علاوه بر این، معلمان با تغییرات مداوم و منطقی سازگار می‌شوند. جامعه امروز دستخوش میزان تحقق پیشرفت دانش آموزان می‌باشد. علاوه بر این، تماس مستمر با دانش آموزان، والدین یا سرپرستان قانونی یا روابط با همسالان، باعث ایجاد تجمع استرس و تنش می‌شود که غالباً منجر به سندرم فرسودگی (BS) می‌شود (۱۶). به عبارت دیگر تدریس در شرایط آموزشی و تحصیلی نیازمند صلاحیت‌های حرفه‌ای است، از این رو نیازمند قوانین اخلاقی با مجموعه‌ای از اصول است که منجر به رفتار انسانی گردد (۱۷). معلمان به طور فزاینده‌ای احساس استرس زیادی را تجربه می‌کنند که بر کیفیت آموزش تأثیر گذاشته و همچنین این مسئله با رشد هوش هیجانی مرتبط است که به جلوگیری از ظهور این احساسات منفی کمک می‌کند. هوش هیجانی ظرفیتی است که باید در معلمان ایجاد شود، زیرا این امکان را به فرد می‌دهد تا

مدل درونی (ساختاری)

مدل درونی همان مدل ساختاری است همبستگی بین متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. شکل ۵ و ۴ به ترتیب تخمین ضرایب مسیر و معناداری آنها را نشان می‌دهد.



شکل ۴- ضرایب مسیر مدل درونی فرضیه اصلی



شکل ۵- معناداری ضرایب مسیر مدل درونی فرضیه اصلی (t-values)

¹ Burnout Syndrome

جلوگیری از بازگشت تفکر احساسات منفی و تحریک آن و حفظ شرایط مثبت در خود و دیگران بر اساس نظریه گسترش و ساخت می‌تواند باعث افزایش منابع مقابله شخصی و اجتماعی شود که ممکن است سلامت عاطفی و بهزیستی کلی را تقویت کند (۲۲).

از محدودیت‌های مطالعه حاضر تعداد زیاد سوالات پرسشنامه و عدم همکاری برخی از شرکت کنندگان در تحقیق بود. که محقق با دادن انگیزه به شرکت کنندگان و ارائه نتایج حاصل از تحقیق در جهت بهبود وضعیت روانی افراد و کاهش استرس و فرسودگی شغلی در جهت آن اقدام نمود. از پیشنهادات این تحقیق برای محققان آتی می‌توان به بررسی متغیرهای روانشناسی دیگر مانند سرسختی ذهنی، کمال گرایی به عنوان متغیر تعدیل کننده اشاره نمود.

احساسات خود را تنظیم کند و از نظر تصمیم‌گیری در موقعیت‌های روزمره در محیط‌های تدریس، او را قوی‌تر می‌کند و همچنین عامل مهمی برای موفقیت در آموزش است. از طریق تقویت مثبت هوش هیجانی، سطح استرس و اضطراب که جامعه را بسیار نگران می‌کند کاهش می‌یابد، زیرا این امر از احساس ناامیدی قبل از تحقق حرفه‌ای آنها جلوگیری می‌کند، که منجر به بهبود تمرین تدریس، سلامتی و بهزیستی روانی معلمان می‌شود (۱۶).

نتایج فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که فرسودگی شغلی بر استرس شغلی با نقش متغیر تعدیل کننده هوش هیجانی در معلمان مدارس کودکان دارای نیازهای خاص تاثیر دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق گورجنس و براند (۲۰۱۲) و پورتاس و همکاران (۲۰۱۹) همراستا می‌باشد. گورجنس و براند نشان داد که هوش هیجانی بالاتر به طور قابل توجهی با استرس و فرسودگی شغلی ارتباط دارد. ایجاد هوش هیجانی در پرستاران ممکن است مقاومت به تنش فردی و فرسودگی شغلی را افزایش دهد. حجم کار و رابط کار/ خانواده به عنوان پیش‌بینی کننده فرسودگی فرسودگی ظاهر می‌شوند. تأثیر تعدیل کننده هوش هیجانی در رابطه استرس و فرسودگی شغلی نشان داد که افزایش فشار زیاد ممکن است در هنگام تجربه استرس مزمن، روند فرسودگی شغلی را کاهش دهد. پورتاس و همکاران نیز نشان دادند که با توجه به استرس بالای شغل معلمی، کیفیت آموزش متاثر از هوش هیجانی بوده و تنظیم احساسات در معلمان عامل مهمی برای موفقیت در بحث آموزش است. مطالعات در زمینه مشاغل دیگر نیز مانند پرستاری نشان داد که هوش هیجانی با راهبردهای مقابله کننده با استرس سازگارتر (۱۸). سبک‌ها مقابله با تضاد (موریسون، ۲۰۰۸) و به همان میزان رفتارهای اخلاقی موثرتر است. تیلر و همکاران (۱۹۹۱) بیان می‌کنند که ممکن است با جنبه‌هایی از هوش هیجانی تاب‌آوری در مقابل فرسودگی و استرس افزایش یابد (۱۹). همچنین روابط ضعیف بین فردی با همکاران (مانند عدم حمایت اجتماعی) باعث پریشانی عاطفی می‌شوند (۲۱) و (۲۰). توانایی

References

- [1] Klassen RM, Chiu MM (2010), Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3): 741
- [2] Cassidy T (2011), *Stress, cognition and health*: Psychology Press: 145-170.
- [3] Gayman M, Bradley M (2013), Organizational climate, work stress, and depressive symptoms among probation and parole officers, *A Critical Journal of Crime, Law and Society*, 3(1): 326-346.
- [4] Quinn-Lee L., Olson-McBride L, Unterberger A (2014), Burnout and death anxiety in hospice social workers. *Journal of Social Work in End-of-Life & Palliative Care*, 10(3): 219-239. doi:10.1080/15524256.2014.938891
- [5] Wacek B I (2017), Factors Which Put Social Workers at a Greater Risk for Burnout). Master of Social Work Clinical Research Papers. 814. http://sophia.stkate.edu/msw_papers/814
- [6] Bakker AB (2015), Towards a multilevel approach of employee wellbeing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24: 839 – 843. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2015.1071423>
- [7] Pu J, Hou H, Ma (2017), The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation, *Journal of Health Psychology*, 22(14): 1799-1807.
- [8] La Torre G, Sestili C, Mannocci A, Sinopoli A, De Paolis M, De Francesco S, Sernia S (2018), Association between Work Related Stress and Health Related Quality of Life: The impact of socio-demographic variables. A cross sectional study in a region of central Italy. *International journal of environmental research and public health*, 15(1): 159.
- [9] Bakker AB, Costa P (2014), Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1: 112–119.
- [10] Tahghighi M, Rees CS, Brown JA, Breen LJ, Hegney D (2017), What is the impact of shift work on the psychological functioning and resilience of nurses? An integrative review. *J. Adv. Nurs*, 73: 2065–2083
- [11] Frey R, Robinson J, Wong C, Gott M (2018), Burnout, compassion fatigue and psychological capital: Findings from a survey of nurses delivering palliative care, *Applied Nursing Research*, 43: 1-9.
- [12] Andrews DR, Wan TT (2009) The importance of mental health to the experience of job strain: an evidence-guided approach to improve retention. *Journal of Nursing Management*, 17(3): 340-51
- [13] Amponsah MO (2011), Workstress and marital relations. *Educational Research*, 2(1): 757-64
- [14] Wang W, Kong AWM, Chair SY (2011), Relationship between job stress level and coping strategies used by Hong Kong nurses working in an acute surgical unit. *Applied Nursing Research*, 24(4):238- 43
- [15] Pitt A, Brushwood Rose C (2007), The significance of emotion in teaching and learning: on making emotional significance. *International Journal of Leadership in Education*. 10(4): 327-337.
- [16] Puertas Molero P, Zurita Ortega F, Ubago Jiménez JL, González Valero G (2019), Influence of emotional intelligence and burnout syndrome on teachers well-being: A systematic review. *Social Sciences*, 8(6): 185.
- [17] Ashraf H, Hosseinnia M Domsy JG (2017), EFL teachers' commitment to professional ethics and their emotional intelligence: A relationship study. *Cogent Education*, 4(1): 129-188.
- [18] MONTES-BERGES B, Augusto JM (2007), Exploring the relationship between perceived emotional intelligence, coping, social support and mental health in nursing students. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 14(2): 163-171.
- [19] Levert T, Lucas M, Ortlepp K (2000), Burnout in psychiatric nurses: Contributions of the work environment and a sense of coherence. *South African Journal of Psychology*, 30(2): 36-43.
- [20] Tyler PA, Carroll D, Cunningham SE (1991), Stress and well-being in nurses: a comparison of the public and private sectors. *International journal of nursing studies*, 28(2): 125-130.
- [21] Coffey M, Coleman M (2001), The relationship between support and stress in forensic community mental health nursing. *Journal of advanced nursing*, 34(3): 397-407.
- [22] Fredrickson BL (2003), Positive emotions and upward spirals in organizations. *Positive organizational scholarship*, 3: 163-175.

Original Article

The mediating role of psychological capital for the influence of genuine leadership on psychological well-being and job satisfaction among employees of the Ministry of Sports and Youths

Received: 06/12/2018 - Accepted: 13/10/2019

Niloufar Naghashian*¹
Akbar Afarinesh²
Mohammadreza Esmaili²

¹Ph. D. of Sport Management, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Iran

²Sports Management Assistant Professor. Department of Sports Science, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Iran

mail:
akbarafarinesh@gmail.com

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to investigate the moderating role of emotional intelligence on burnout and job stress in schoolchildren with special needs.

Methods: The statistical population of the study included all school teachers with special needs children in Karaj. The sampling method was simple cluster-stratified and random. The sample size was 206 according to Cochran formula. Data gathering tools included demographic questionnaire, Baron Emotional Intelligence Questionnaire (1997), Maslach & Jackson Burnout Questionnaire (1981), and HSE Job Stress Questionnaire. All statistical tasks were performed using SPSS 24 software. In the present study, due to the small sample size and the existence of a moderator variable, the software version 2LS has been used.

Results & Conclusion: The results showed that burnout has an impact on job stress with variable role of emotional intelligence moderator in children teachers with special needs. Discussion and Conclusion: Therefore, it seems that according to the emotional intelligence moderator path coefficient (0.92) and t-value (14.37), the emotional intelligence of children with special needs teachers, weakens the effect of burnout. Turns on job stress and reduces its effect.

Key words: Emotional Intelligence, Job Burnout, Job Stress, Teachers