

Original Article

Investigating the Relationship between Psychological Empowerment and Job Burnout with a Mediating Role of Emotional Intelligence in Nurses of Private Hospitals in Shiraz

Sedigheh Yazdanparast¹, PhD Student; Hamdollah Manzari Tavakoli^{1*}, PhD; Shahin Sharafi¹, PhD; Zahra Shokooh¹, PhD; Saeed Sayadi¹, PhD

¹Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Article Information

Article History:

Received: Nov. 30, 2022

Accepted: March 03, 2023

*Corresponding Author:

Hamdollah Manzari Tavakoli,
Department of Management, Kerman
Branch, Islamic Azad University,
Kerman, Iran

Email: hmanzari@iauk.ac.ir

Abstract

Introduction: Employee burnout is one of the most important issues in today's organizations because worn-out or depleted employees cannot effectively achieve organizational goals. The present study aimed to investigate the relationship between psychological empowerment and job burnout with a mediating role of emotional intelligence in nurses of private hospitals in Shiraz.

Methods: The present study used a cross-sectional analytical method on 256 nurses from private hospitals in Shiraz; according to the statistics of the Vice-Chancellor of Shiraz University, the total number of working nurses was around 750. To collect data, Maslach's job burnout, Spreitzer's psychological empowerment, and Bar-On's emotional intelligence questionnaires were used, and the structural equation method was used to analyze the data.

Results: The absolute value of the path coefficient explaining the relationship between psychological empowerment and job burnout was greater than 0.3 (0.545), and the t-statistic was higher than 1.96. Therefore, a negative relationship exists between psychological empowerment and job burnout, so with increased psychological empowerment, job burnout decreases. Also, Emotional intelligence increases the effect of psychological empowerment on job burnout. Thus, job burnout decreases with increased psychological empowerment and emotional intelligence.

Conclusion: According to the results of this study, there are mutual effects between psychological empowerment, emotional intelligence, and job burnout, so it is expected that managers can promote psychological empowerment and reduce job burnout by strengthening emotional intelligence and improving the efficiency of nurses.

Keywords: Empowerment, Professional Burnout, Emotional Intelligence, Nurses

Please cite this article as:

Yazdanparast S, Manzari Tavakoli H, Sharafi S, Shokooh Z, Sayadi S. Investigating the Relationship between Psychological Empowerment and Job Burnout with a Mediating Role of Emotional Intelligence in Nurses of Private Hospitals in Shiraz. *Sadra Med. Sci. J.* 2023; 11(4): 430-441.



مقاله پژوهشی

بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شیراز

صدیقه یزدان پرست^۱، حمدالله منظری توکلی^{۱*}، شهین شرفی^۱، زهرا شکوه^۱، سعید صیادی^۱

^۱گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

چکیده

مقدمه: فرسودگی شغلی کارکنان یکی از مهم‌ترین مسائل سازمان‌های امروزی است چراکه کارکنان فرسوده و تحلیل رفته نمی‌توانند در نیل به اهداف سازمانی مؤثر باشند. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شیراز انجام شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه به روش مقطعی تحلیلی و روی ۲۵۶ نفر از ۷۵۰ نفر پرستار بیمارستان‌های خصوصی شیراز انجام شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی مسلج، توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و هوش هیجانی بار اون و برای آنالیز داده‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده شد. **یافته‌ها:** قدر مطلق ضریب مسیر تبیین وضعیت رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی بالاتر از ۰/۳ (۰/۵۴۵) و آماره t نیز بالاتر از ۱/۶۹ به دست آمد؛ بنابراین بین توانمندسازی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد، یعنی با افزایش توانمندسازی روان‌شناختی، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. همچنین هوش هیجانی سبب افزایش تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی می‌گردد، در واقع با افزایش هم‌زمان توانمندسازی روان‌شناختی و هوش هیجانی، فرسودگی شغلی کمتر می‌شود.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج این مطالعه و وجود تأثیرهای متقابل بین توانمندسازی روان‌شناختی، هوش هیجانی و فرسودگی شغلی هیجانی، انتظار می‌رود مدیران بتوانند با تلاش برای تقویت هوش در توانمندسازی روان‌شناختی نیز تغییر ایجاد نمایند و به بهبود کارآمدی پرستاران کمک کنند.

کلمات کلیدی: توانمندی روان‌شناختی، فرسودگی، هوش هیجانی، پرستاران

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۲

نویسنده مسئول:

حمدالله منظری توکلی، استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
hmanzari@iauk.ac.ir

لطفاً این مقاله را به این صورت استناد کنید:

یزدان پرست ص، منظری توکلی ح، شرفی ش، شکوه ز، صیادی س. بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شیراز. مجله علوم پزشکی صدرا. دوره ۱۱، شماره ۴، پاییز ۱۴۰۲، صفحات ۴۳۰-۴۴۱.

توانایی لازم در توفیق اجرای امور است، تقسیم نموده‌اند (۷). یزدان پرست و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیق خود توانمندسازی روان‌شناختی را مرتبط با انگیزه و اشتیاق افراد معرفی نمودند و اشاره کردند که شاغلینی که توانمندسازی روان‌شناختی بالا دارند، خلاقیت و ابتکار بیشتری در انجام وظیفه از خود نشان می‌دهند. آنان علل کامیابی و شکست سازمان‌ها را مرتبط با توانمندسازی روان‌شناختی معرفی نموده‌اند (۸).

هوش هیجانی نوعی ضریب هوشی است که شامل درک احساسات خود برای تصمیم‌گیری مناسب در زندگی است. هوش هیجانی شامل توانایی‌هایی مثل انگیزه دادن به خود، پشتکار در شرایط دشواری و سرخوردگی، کنترل رفتارهای تکانشی به تأخیر انداختن خواسته‌ها، تنظیم هیجانات، جلوگیری از غلبه استرس بر قدرت تفکر، همدلی با دیگران و امیدواری است.

نتایج مطالعات متعدد نشان داده است که هوش هیجانی اثر منفی و معنی‌داری بر ناهماهنگی هیجانی و خستگی هیجانی و اثر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد فردی، رضایت شغلی و کار هیجانی دارد. اثر مؤلفه‌های کار هیجانی یعنی ناهماهنگی هیجانی و تلاش هیجانی بر رضایت شغلی معنی‌دار نیست. همچنین اثر مسخ شخصیت و خستگی هیجانی بر رضایت شغلی غیر معنی‌دار، ولی اثر عملکرد فردی بر رضایت شغلی معنی‌دار است. به‌طور کلی می‌توان گفت: توجه به هیجانات کارکنان یک سازمان پیامدهای مثبتی مانند رضایت عملکرد دارد و از پیامدهای منفی مانند فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند. افرادی که قدرت مدیریت هیجاناتشان را دارند و آن‌ها را در مسیر درستی قرار می‌دهند، بهترین بهره‌برداری را از این هیجانات می‌کنند و دیگران را در مسیر هدف‌هایشان قرار می‌دهند و از این رو کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. از آنجا که هوش هیجانی برقراری ارتباط مؤثر با دیگران را بهبود می‌بخشد، پرستاران بهتر می‌توانند با شرایط دشوار منطبق شوند. زمانی که کارکنان بر هوش هیجانی خود در سطح بالا اشراف و کنترل داشته باشند، تجربه بهتری در روبرو شدن با بیمار خواهند داشت (۹). هوش هیجانی که به‌عنوان ظرفیت فرد در شناسایی و درک احساسات و مهارت‌های خود برای تعامل با دیگران معرفی شده است، ابعاد پنج‌گانه خودآگاهی، خودکنترلی، انگیزش، همدلی و مهارت‌های اجتماعی را شامل می‌شود. مهارت‌هایی که به بهبود ارتباطات بین فردی کمک می‌کنند و منجر به افزایش عملکرد و شفافیت در محل کار می‌شوند (۱۰).

فرسودگی شغلی باعث تغییرات منفی در نگرش، خلق، رفتار و سلامت روان می‌شود و با علائمی همچون بی‌تفاوتی در کار و کاهش احساس کفایت شخصی در محیط و مشاغل پر استرس از جمله پرستاری دیده می‌شود و موجب کاهش کیفیت خدمت‌رسانی در بخش درمان و حتی ترک خدمت می‌گردد (۱). علائم فرسودگی شغلی با گوشه‌گیری یا کناره‌گیری از کار نیز مشاهده می‌شود و با نگرش منفی نسبت به ارباب رجوع و حتی پرخاشگری‌های کلامی و غیرکلامی و کارشکنی نمودار می‌گردد (۲). فرسودگی شغلی در سازمان‌ها و مراکز درمانی و در عمده‌ترین بخش نیروی انسانی نظام بهداشتی کشور (در برخی مراکز تا ۸۰ درصد) یعنی پرستاران قابل مشاهده است. فرسودگی شغلی که به بیان مسلج^۱ نوعی سندروم روان‌شناختی است، علاوه بر کاهش کیفیت کار پرستاران، بر سلامت و درمان جامعه نیز اثر می‌گذارد (۳).

ساعات کاری غیرمعمول، تعداد بالای مراجعه‌کنندگان به مراکز درمانی و محیط کاری پر استرس پرستاران را در معرض عوارض جسمی از جمله فشار خون بالا، سردرد و عوارض روحی و روانی قرار می‌دهند. این تنش و استرس فزاینده زمینه‌ساز بروز فرسودگی شغلی می‌شود (۴). حبیب زاده در پژوهش خود در سال ۲۰۲۰ فرسودگی شغلی را پدیده‌ای با شیوع بالا در کادر درمانی که وظیفه مراقبت از بیماران را بر عهده داشتند، معرفی کرد. در تحقیق او در بعضی از مراکز تا ۶۰ درصد کادر درمانی با درجات مختلف با فرسودگی شغلی درگیر بودند (۵). فرسودگی شغلی پاسخی است که افراد به کشمکش‌های طولانی‌مدت در مقابل عوامل استرس‌زا در محیط کاری از خود نشان می‌دهند. سه نشانه کلیدی این عکس‌العمل خستگی و واماندگی، بی‌انگیزه بودن و عدم تعلق به کار به همراه احساس عدم تأثیر، توانایی و مهارت است (۶). تأثیرات مخرب این پدیده متوجه سلامت جسم و روان فرد درگیر و همچنین محیط کار، همکاران و بیماران می‌شود و نتایج نهایی این متغیر مخرب به سمت نظام سلامت جامعه سیر می‌کند. فرسودگی شغلی را در سه بعد فرسودگی هیجانی که از دست دادن نشاط و انرژی و از دست دادن کنترل محیط پیرامون است و شخصیت زدایی که از دست دادن هویت فرد است و فقدان تحقق شخصی که احساس از دست دادن انگیزه و اعتماد به نفس همچنین احساس عدم

معیارهای ورود و خروج

معیارهای ورود به مطالعه شامل رضایت مبنی بر حضور در مطالعه، اشتغال به شغل پرستاری در رشته درمانی و تکمیل کامل پرسشنامه و معیار خروج از مطالعه عدم رضایت و عدم تکمیل پرسشنامه بود.

ابزارهای پژوهش

۱- پرسشنامه فرسودگی شغلی

این آزمون توسط مسلس (۱۹۸۱) طراحی شده است و یک برآورد جدید از پدیده تنیدگی و مبتنی بر فرسودگی است. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است که به سنجش خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است و به‌خصوص برای سنجش و پیشگیری از فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای مانند پرستاران و معلمان و غیره به کار برده می‌شود. نحوه نمره‌گذاری ماده‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای صورت می‌گیرد. گزینه‌های این آزمون با هرگز، خیلی کم، کم، متوسط، بالایی متوسط، زیاد و خیلی زیاد مشخص شده است و آزمودنی احساس خود را با توجه به گزینه‌های تحت اختیار، بیان می‌کند. اعتبار و پایایی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۹۲) مورد تأیید قرار گرفته است و ضریب پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شده است (۱۴). لیتتر و مسلس (۲۰۱۶) ضریب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۵۳ به دست آورده‌اند. سؤالات (۲۰، ۱۶، ۱۴، ۱۳، ۸، ۶، ۱، ۲، ۳) مربوط به خرده مقیاس خستگی عاطفی، سؤالات (۲۲، ۱۵، ۱۱، ۱۰، ۵) مربوط به خرده مقیاس شخصیت زدایی و سؤالات (۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴) مربوط به خرده مقیاس فقدان موفقیت فردی بوده‌اند (۱۵). همچنین باقری و همکاران (۱۳۹۴)، ضریب پایایی این آزمون را با روش آلفای کرونباخ بین ۰/۵۵ تا ۰/۸۷ به دست آورده‌اند. (۱۶) و بدری گرگوری (۱۳۷۴) ضریب پایایی این آزمون را با روش آلفای کرونباخ بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۴ محاسبه کرده‌اند (۱۷). با عنایت به استاندارد بودن پرسشنامه فرسودگی شغلی، این پرسشنامه دارای اعتبار لازم برای سنجش میزان فرسودگی شغلی بود. مسلس و جکسون^۲ (۱۹۸۶) ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹، شخصیت زدایی ۰/۷۹ و موفقیت فردی ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند (۱۸).

هوش هیجانی از عناصر مهم آموزشی و مؤلفه‌های مطرح در مدیریت آموزشی نیز محسوب می‌شود. این مفهوم در آموزش پرستاری به معنای مرکز عملکرد پرستاران است. دانشجویان پرستاری مانند بسیاری از رشته‌های حمایتی و خدماتی که در ارتباط زیاد با سایر افراد هستند، شاهد تعارضاتی در زمان ورود به دوره آموزش بالینی می‌شوند که منجر به شکل‌گیری احساس تهدید و از دست دادن اعتماد به نفس و انگیزه در آن‌ها می‌گردد، لذا مدیریت آموزشی در دانشکده‌های پرستاری و در ادامه در محیط کار و با کمک برنامه ریزان آموزشی در بیمارستان‌ها با وارد کردن آموزش مهارت‌های کنترل و ارزیابی هیجانات، می‌توانند گام مؤثری در ارتقای سطح هوش هیجانی و برقراری ارتباط مؤثرتر در پرستاران گردند (۱۱).

در تقابل با معنای فرسودگی شغلی که با کاهش انگیزه و خستگی جسمی، روانی و هیجانی همراه است، باید به دنبال مفاهیمی باشیم که به‌عنوان یک رویکرد انگیزشی به تقویت توان و نیروهای درونی افراد و ایجاد فرصت شکوفایی استعدادها و شایستگی‌های شاغلین منجر گردد (۱۲). توانمندسازی روان‌شناختی در ایجاد انگیزه در افراد نقش مؤثری دارد (۱۳). با توجه به این موضوع که بخش عظیمی از کارکرد نظام سلامت و بهداشت هر جامعه بر دوش گروه‌های پرستاری است و هرگونه آسیب جسمی و روانی می‌تواند نظام سلامت و بهداشت جامعه را در معرض خطر قرار دهد، این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شیراز طراحی گردید.

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نوع مقطعی تحلیلی و با جامعه آماری شامل کلیه پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شیراز بود که بر اساس آمار معاونت درمان، حدود ۷۵۰ نفر هستند. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شد. بر اساس محاسبه حجم نمونه از طریق فرمول کوکران حجم نمونه‌ای ۲۵۶ نفر محاسبه گردید و بر همین اساس ۲۷۰ پرسشنامه در بین پرستاران توزیع شد. به دلیل نقص در تکمیل پرسشنامه‌ها و اعلام عدم رضایت جهت ادامه همکاری حدود ۱۱ پرسشنامه از پژوهش خارج گردید و در کل ۲۵۸ پرسشنامه معتبر تشخیص داده شد و وارد مطالعه گردید.

۲- پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی

این پرسشنامه را شخصی به نام اسپریتزر^۳ (۱۹۹۵) طراحی و اعتباریابی کرده است و شامل ۱۵ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است، پرسشنامه پنج بعد احساس شایستگی، حق انتخاب، احساس معنی‌داری، احساس مؤثر بودن و داشتن اعتماد به دیگران را مورد سنجش قرار می‌دهد. هدف این پرسشنامه سنجش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در سازمان در پنج بعد زیر است: شایستگی (۱-۳)، خودمختاری (۴-۶)، تأثیرگذاری (۷-۹)، معنی‌دار بودن (۱۰-۱۲) و اعتماد (۱۳-۱۵). به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بر این اساس مقدار آلفا با لحاظ کردن تعداد ۳۰ پرسشنامه برای متغیر مدیریت دانش ۰/۸۰ و برای متغیر توانمندسازی ۰/۸۷ به دست آمد و مقدار روایی آن برابر با ۰/۸۰ بود (۱۹). در پژوهش تیمورنژاد و صریحی اسفستانی (۱۳۸۹)، جهت افزایش روایی پرسشنامه از نقطه نظرات کتبی و شفاهی استادان متخصص این رشته و کارشناسان وزارت امور اقتصادی و دارایی با توجه به شرایط و ضوابط حاکم بر

سازمان استفاده گردید. همچنین به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا ۳۰ نفر از جامعه آماری انتخاب شد و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت و سپس از روش آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه استفاده گردید و مقدار آلفا برابر با ۰/۹۵ به دست آمد. پس می‌توان گفت پرسشنامه از ثبات و پایایی قابل قبولی برخوردار است (۲۰).

۳- پرسشنامه هوش هیجانی

تدوین پرسشنامه هوش هیجانی بار آن توسط رون^۴ بارآن در سال ۱۹۸۰ آغاز شد. این آزمون به بررسی میزان توانایی هوش هیجانی در ۵ مؤلفه اصلی و ۱۵ زیرمجموعه آن می‌پردازد. پنج مؤلفه اصلی هوش هیجانی بارآن عبارت‌اند از بعد درون فردی، بین فردی، استرس، سازگاری و خلق عمومی. میزان آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۹۳ درصد گزارش شده است (۲۱). با استفاده از داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های این تحقیق و به کمک نرم‌افزار spss 2023 میزان ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه گردید (جدول ۱).

جدول ۱. پایایی ابعاد و سازه‌های تحقیق

پرسشنامه	ابعاد و سازه	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	۹	۰/۸۳
	مسخ شخصیت	۵	۰/۸۸
	فقدان موفقیت فردی	۸	۰/۷۳
	فرسودگی شغلی	۲۲	۰/۷۴
	احساس معناداری	۳	۰/۷۹
	احساس شایستگی	۳	۰/۷۳
توانمندسازی روان‌شناختی	احساس اعتماد	۳	۰/۸۱
	احساس مؤثر بودن	۳	۰/۸۳
	احساس خودمختاری	۳	۰/۸۶
	توانمندسازی روان‌شناختی	۱۵	۰/۸۹
هوش هیجانی	خودآگاهی	۲۰	۰/۷۷
	خودتنظیمی یا کنترل	۲۰	۰/۷۹
	همدلی	۱۶	۰/۷۸
	انگیزش	۱۸	۰/۸۳
	مهارت اجتماعی	۱۶	۰/۸۴
	هوش هیجانی	۹۰	۰/۸۶

اعداد و ارقام نشان می‌دهد که پایایی تمامی ابعاد و سازه‌های تحقیق در حد قابل قبول و ابزار سنجش از پایایی لازم برخوردار بوده است.

آنالیز آماری

برای آنالیز داده‌ها از آمار تحلیلی چون کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی و رگرسیون، و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS-21 و p2023 استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی

در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است. این مقاله برگرفته از رساله مقطع دکتری رشته مدیریت رفتار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان با عنوان «بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در بین پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شیراز» است و دارای نامه تأییدیه اخلاق به شماره نامه ۰۷/۲۵/۵/۱۶۴۴۹ مورخ ۱۴۰۱/۰۹/۱۲ از دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان است و هیچ سازمان حمایت‌گری ندارد.

یافته‌ها

ویژگی‌های دموگرافیک جامعه

از شاخص‌های آمار توصیفی برای بررسی ویژگی‌های

دموگرافیک پاسخ‌دهندگان استفاده شد. فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس سن، میزان تحصیلات مورد بررسی قرار گرفت که نتایج در (جدول ۲) ارائه شده است.

از نظر سنی، بیشترین فراوانی (۱۲۴ نفر) با ۴۸٪ مربوط به گروه سنی ۲۶ تا ۳۵ سال و از نظر مدرک تحصیلی، مدرک تحصیلی لیسانس (۲۰۸ نفر) با ۸۰٪ فراوانی به دست آمد.

بر اساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۵ در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگ‌تر از سطح خطا (۰/۵۰) به دست آمد، بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر وجود نداشت و توزیع داده‌ها نرمال بود.

در (جدول ۳) بررسی عوامل شناسایی شده در گویه‌های فرسودگی شغلی، توانمندی روان‌شناختی، هوش هیجانی و خودکارآمدی ارائه شده است (شکل‌های ۱ و ۲).

بر اساس نتایج مدل اندازه‌گیری مندرج در (جدول ۴) بار عاملی مشاهده شده در تمامی موارد مقداری بزرگ‌تر ۰/۳ دارد که نشان می‌دهد همبستگی مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود داشته است،

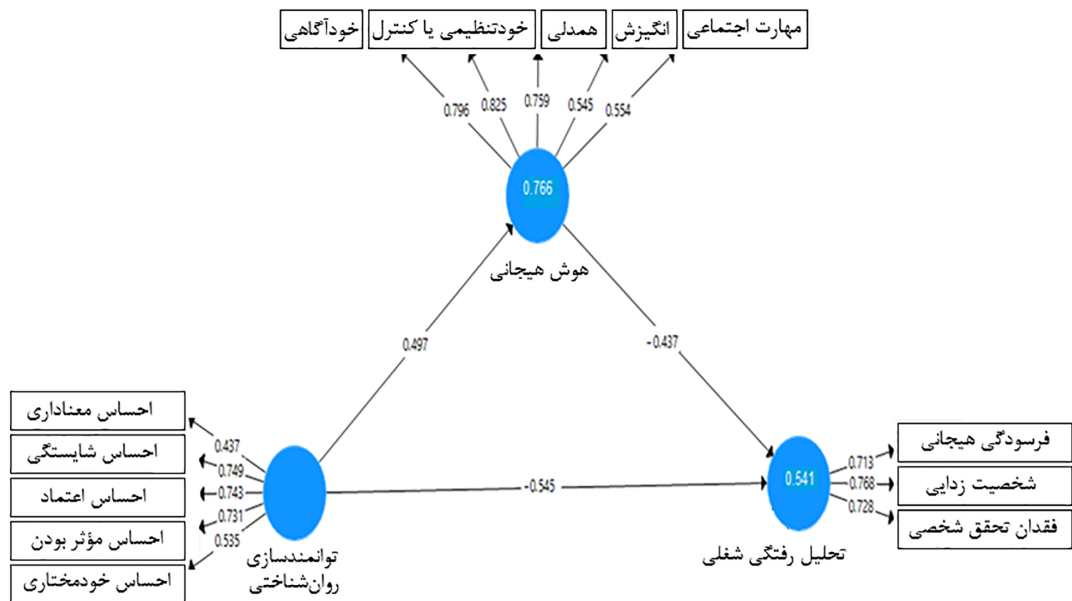
جدول ۲. فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس سن و مدرک تحصیلی

متغیر	گروه سنی	فراوانی	درصد
	زیر ۲۵ سال	۳۳	۱۳
	۲۶ تا ۳۵ سال	۱۲۴	۴۸
سن	۳۶ تا ۵۰ سال	۹۴	۳۶
	۵۱ به بالا	۹	۳
	کل	۲۶۰	۱۰۰،۰۰
متغیر	تحصیلات	فراوانی	درصد
	لیسانس	۲۰۸	۸۰
مدرک تحصیلی	فوق لیسانس	۵۲	۲۰
	کل	۲۶۰	۱۰۰،۰۰

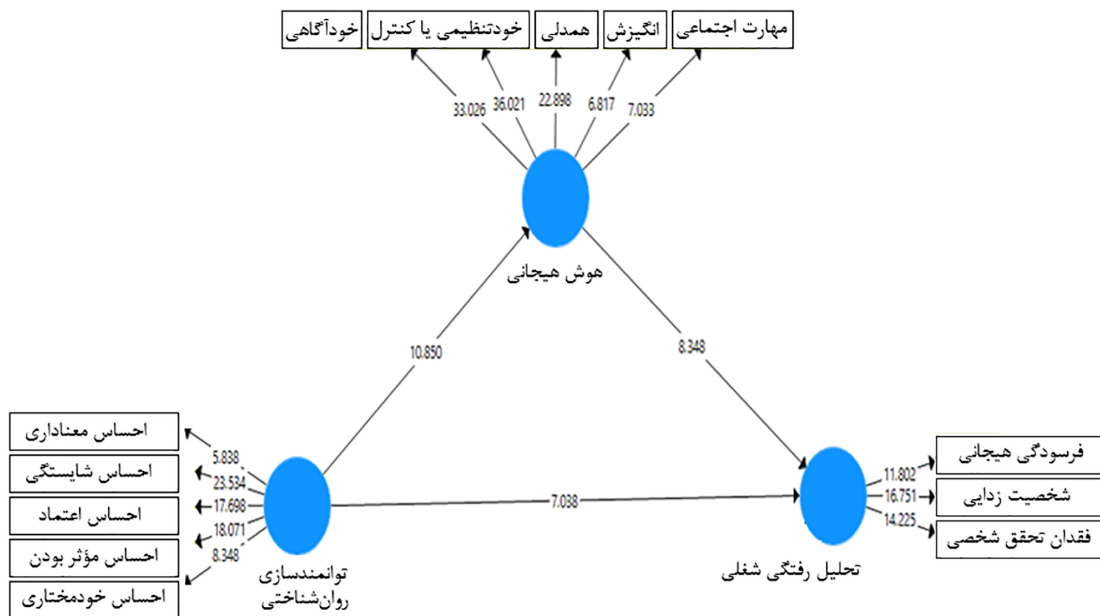
جدول ۳. بررسی اهمیت عوامل شناسایی شده

گویه‌ها	آماره t	سطح معناداری	بازه اطمینان	
			کران پایین	کران بالا
فرسودگی شغلی	۱۱۲/۰۶۹	P<۰/۰۰۱	۴/۳۷	۴/۵۳
توانمندسازی روان‌شناختی	۱۱۷/۱۸۴	P<۰/۰۰۱	۴/۰۸	۴/۲۲
هوش هیجانی	۱۰۹/۱۲۵	P<۰/۰۰۱	۳/۹۹	۴/۱۳

5. Kolmogorov-Smirnov test



شکل ۱. بار عاملی مدل تحقیق (مدل بیرونی)



شکل ۲. آماره تی بوت استرایینگ مدل تحقیق (مدل بیرونی تحقیق)

همان‌طور که در (جدول ۶) مشخص است مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوط آن بزرگ‌تر است و نشان می‌دهد که مدل ما دارای روایی و آگرایی مناسبی است. معیار فورنل لاکر^۶ هنگامی که بارهای عاملی سازه‌ها اختلاف جزئی باهم دارند، به خوبی عمل نمی‌کند؛ بنابراین هنسلا و همکاران معیار HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) را به‌عنوان جایگزین را برای ارزیابی روایی و آگرایی پیشنهاد داده‌اند. در صورتی که مقادیر تمامی اعداد مندرج در ستون‌ها در این روش کمتر از ۰/۹ باشد مدل از روایی و آگرایی مناسب برخوردار خواهد بود.

در نتیجه متغیرهای اصلی به درستی مورد سنجش قرار گرفته‌اند و با عنایت به یافته‌های حاصل از این مقیاس می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت. طبق نتایج (جدول ۵)، آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ بود، بنابراین تمامی متغیرها از نظر پایایی مورد تأیید هستند. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز همواره بزرگ‌تر از ۰/۵ بود، بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می‌شود. همچنین مقدار پایایی مرکب (CR) بزرگ‌تر از AVE و ۰/۷ بود و هر یک از سازه‌های مدل از روایی و پایایی مناسبی برخوردار بودند. ضریب پایایی همگون (Rho) نیز بالاتر از ۰/۷ به دست آمد.

6. Fornell Locker criterion

جدول ۴. مدل بیرونی حداقل مربعات جزئی (مدل اندازه‌گیری)

گویه	بار عاملی	سطح معناداری
فرسودگی هیجانی	۰/۷۱۳	$P < ۰/۰۰۱$
شخصیت زدایی	۰/۷۶۸	$P < ۰/۰۰۱$
فقدان تحقق شخصی	۰/۷۲۸	$P < ۰/۰۰۱$
احساس معناداری	۰/۴۳۷	$P < ۰/۰۰۱$
احساس شایستگی	۰/۷۴۹	$P < ۰/۰۰۱$
احساس اعتماد	۰/۷۴۳	$P < ۰/۰۰۱$
احساس مؤثر بودن	۰/۷۳۱	$P < ۰/۰۰۱$
احساس خودمختاری	۰/۵۳۵	$P < ۰/۰۰۱$
خودآگاهی	۰/۷۹۶	$P < ۰/۰۰۱$
خودتنظیمی یا کنترل	۰/۸۲۵	$P < ۰/۰۰۱$
همدلی	۰/۷۵۹	$P < ۰/۰۰۱$
انگیزش	۰/۴۵۴	$P < ۰/۰۰۱$
مهارت اجتماعی	۰/۵۵۴	$P < ۰/۰۰۱$

جدول ۵. روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

متغیر	(R ²) ضریب تعیین	آلفای کرونباخ	AVE	CR	Rho
فرسودگی شغلی	۰/۴۴	۰/۷۲۶	۰/۵۶۳	۰/۸۱۶	۰/۷۳۰
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۲۵۸	۰/۷۲۲	۰/۵۱۹	۰/۸۵۳	۰/۷۶۱
هوش هیجانی	۰/۲۲	۰/۷۳۸	۰/۵۳۴	۰/۷۴۰	۰/۷۹۳

AVE: average variance extracted; CR: Composite Reliability; Rho: Reliability Homogeneous coefficient (Rho)

جدول ۶. روش فورنل و لاکر

ردیف	فرسودگی شغلی	توانمندسازی روان‌شناختی	هوش هیجانی
فرسودگی شغلی	۰/۸۳۴		
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۸۵۳	۰/۸۹۵	
هوش هیجانی	۰/۸۲۵	۰/۸۶۰	۰/۸۶۷

جدول ۷. معیار اندازه تأثیر (شاخص کوهن)

متغیرها	Q ²	F ²
فرسودگی شغلی	۰/۶۲۸	۰/۳۸۰
توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۸۳۶	۰/۵۳۷
هوش هیجانی	۰/۸۲۵	۰/۶۰۹

Q²: شاخص استون و گیسر، F²: شاخص اندازه اثر

تأکید می‌شود که عامل هوش هیجانی با تقویت توانمندسازی شناختی و قدرت تجزیه و تحلیل موجب دید بهتر و توفیق در حل مسائل در محیط‌های متغیر و بی‌ثبات می‌شود (۲۵). این ارتباط مابین ابعاد هوش هیجانی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و از سوی دیگر مابین ابعاد هوش هیجانی و ابعاد فرسودگی شغلی نیز مشاهده می‌شود. همچنین افراد با هوش هیجانی بالا، قدرت فراوانی در تلفیق مؤلفه‌های شناختی، فیزیولوژی و رفتاری دارند. از نظر کیم و همکاران (۲۰۲۰) نیز، هوش هیجانی قابل آموزش و یادگیری است (۲۶) و در نتیجه با مطالعه حاضر همسو است.

از منظری دیگر بر اساس پژوهش انصاری و همکاران (۱۳۹۸)، مابین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی پرستاران، ارتباط معناداری در خلاف جهت یکدیگر وجود دارد (۲۷). شوتنکو (۲۰۱۵)، اظهار داشت که با آموزش‌های ضمن خدمت هوش هیجانی می‌توان از وقوع فرسودگی شغلی پیشگیری نمود (۲۸). در تأیید این ارتباط همچنین می‌توان به مقاله جو و همکاران (۲۰۱۵)، از دانشگاه شانسی چین نیز اشاره نمود که آشکار می‌نماید از طریق تقویت هوش هیجانی و حمایت اجتماعی محیط‌های کاری می‌توان از بروز فرسودگی شغلی پیشگیری نمود (۲۹). البته بهره‌برداری صحیح از هوش هیجانی خود تحت تأثیر عواملی چون همدلی، انگیزه، مهارت اجتماعی و آگاهی است که با توجه به آن‌ها می‌توان موجبات بسط و توسعه هوش هیجانی را مهیا نمود (۳۰) که این مطلب نیز با پژوهش حاضر همسو است.

محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش روی کارکنان پرستاری بیمارستان‌های خصوصی شیراز انجام پذیرفت و بالطبع باید برای سایر مشاغل و شهرها انتظار نتایج متفاوتی داشت. روش انجام این پژوهش نیز توصیفی تحلیلی بود و با به کارگیری روش‌های دیگر ممکن است نتایج متفاوتی به دست دهد. همچنین احساس نگرانی برخی از پاسخگویان

همان‌طور که در (جدول ۷) نشان داده شده است، مقدار به دست آمده از معیار Q^2 (قدرت پیش‌بینی سازه‌های پژوهش)، قوی برآورد شده است.

بر اساس نتایج به دست آمده در (جدول ۸)، از مدل معادلات ساختاری، قدرمطلق ضریب مسیر توانمندسازی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی بالاتر از $0/3$ ($-0/545$) و آماره t بالاتر از $1/69$ به دست آمده است؛ بنابراین توانمندسازی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی تأثیر معکوس و معنی‌داری دارد، یعنی با افزایش توانمندسازی روان‌شناختی فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد.

بحث

نتایج آماری به دست آمده نشان می‌دهد که مابین هوش هیجانی و توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شیراز ارتباط از نوع مستقیم وجود دارد، بدین معنا که با افزایش توانمندسازی روان‌شناختی، میزان هوش هیجانی بالا می‌رود؛ یعنی با افزایش هوش هیجانی فرد، توانمندسازی روان‌شناختی وی نیز بیشتر می‌شود. از سوی دیگر هوش هیجانی ارتباط معکوسی با فرسودگی شغلی دارد، در واقع با افزایش هوش هیجانی فرسودگی شغلی افراد کمتر می‌شود (۲۲). به عنوان مثال در مطالعه‌ای که روی دانشجویان کشاورزی انجام پذیرفت مشخص گردید که ارتباط معناداری مابین توانمندسازی روان‌شناختی و احساس شایستگی و مسئولیت‌پذیری و ارتباط مابین توانمندسازی روان‌شناختی با شادی و عملکرد کارکنان و رضایتمندی آنان وجود دارد (۲۳).

بر اساس مطالعات مهربیان و همکاران (۱۳۹۵)، توانمندسازی روان‌شناختی خود ارتباط معنادار و مثبتی با هوش هیجانی دارد و با توجه به هوش هیجانی و ابعاد آن می‌توان زمینه توانمندسازی را پیش‌بینی نمود (۲۴). هم‌راستا با پژوهش حاضر، در مطالعه کارپینسکی روتج و همکاران (۲۰۱۸)، علاوه بر تأیید ارتباط مابین توانمندسازی شناختی و هوش هیجانی بر این نکته

جدول ۸. بررسی فرضیه‌های تحقیق و تحلیل مسیر مدل

فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	وضعیت
۱	$-0/545$	$7/038$	$P < 0/001$	تائید
۲	$0/497$	$10/850$	$P < 0/001$	تائید
۳	$0/615$	$7/383$	$P < 0/001$	تائید

نظام سلامت و بهداشت هر جامعه بر دوش شاغلین پرستاری است و هرگونه آسیب جسمی و روانی بر این قشر مستقیماً نظام سلامت و بهداشت جامعه را در معرض خطر قرار می‌دهد، فرسودگی شغلی تهدیدی برای نظام سلامت کشور محسوب می‌شود و به همین دلیل باید به بررسی روابط متغیرهایی پرداخت که انتظار می‌رود با فرسودگی شغلی در ارتباط باشند و بر زمینه بروز و یا پیشگیری از وقوع آن اثر بگذارند. با توجه به اهمیت نقش توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر پیش‌بین و همچنین هوش هیجانی به‌عنوان متغیر میانجی و با توجه به ماهیت خود کارآمدی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، لازم است که مدیران و برنامه‌ریزان کشور به اتخاذ تدابیری به‌منظور کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای توانمندی پرستاران برای بهبود عملکرد و کارآمدی در راستای بهبود ارائه خدمات مراقبتی و درمانی به بیماران توجه ویژه نشان دهند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

در تکمیل پرسشنامه‌ها به دلیل احتمال انعکاس نامناسب نظرات و یا ارائه نتایج نامطلوب به دلیل زمان پاندمی کرونا محتمل است. همچنین به دلیل شرایط نامناسب بیمارستان‌ها در اوج اپیدمی کووید ۱۹ و تعداد بالای سؤال‌های پرسشنامه‌ها، تعجیل و عدم دقت در پاسخ‌دهی را نیز باید در نظر گرفت.

در خصوص تبیین رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی و عوامل آن و با توجه به اینکه هوش هیجانی با آموزش و با استفاده از تکنیک‌های خاص تقویت می‌شود، پیشنهاد می‌گردد که با توجه به نظر خبرگان مطلع و استفاده از پرسشنامه‌های معتبر باید خصوصاً در شروع کار یک اطلاعات و بررسی پایه‌ای از پرستاران موجود باشد و با توجه به ارتباط موجود مابین هوش هیجانی و توانمندسازی از یکسو و ارتباط مابین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی از سوی دیگر، می‌توان ضمن تقویت هوش هیجانی روی توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی نیز تغییر ایجاد نمود.

نتیجه‌گیری

با عنایت به این مطلب که بخش عظیمی از کارکرد

منابع

- Ghaderi S, Rezagholy P, Tawana H, Nuri B. The Relationship between Occupational Burnout and Intention to Leave in Nurses Working in Training Hospitals in Sanandaj, Iran. *Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty*. 2019; 4(3): 25-34. <http://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-226-fa.html>
- Sonnentag S. A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research*. 2017; 5(1): 12-20.
- <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.001>
- Valizadeh L, Mousavi Shabestari M, Neshat H. Comparison of emergency nursing master's education program in iran and australia: a descriptive-comparative study. *Nursing and Midwifery Journal*. 2019; 17(1): 1-10. <http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-3675-fa.html>
- Mozafari Z, Azimi L, Yaqubi T. Investigation of burnout in nurses working in oncology and radiotherapy departments of medical centers in Sari. 8th national conference on health promotion strategies & challenges with focus on cancer; 2019. <https://civilica.com/doc/982801/>
- Habibzadeh Shirazi N, Allameh SM. Determining the Impact of Personal Values on Job Burnout. *Management Studies in Development and Evolution*. 2021; 30(99): 135-155. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2021.44939.3448>
- Sarmad Z, Bazargan A, Hejazi E. *Research methods in behavioral sciences*. Tehran: Agah Publication; 2004. (persian)
- Schnaubert L, Krukowski S, Bodemer D. Assumptions and confidence of others: the impact of socio-cognitive information on metacognitive self-regulation. *Metacognition Learning*. 2021; 16(1): 855-887. <https://doi.org/10.1007/s11409-021-09269-5>
- Yazdanparast S, Manzari Tavakoli H, Sayadi S, Shokooh Z, Salajegheh S. The relationship between psychological empowerment and job burnout: a model with a mediating role of

- self-efficacy in nurses. *Social Determinants of Health*. 2022; 8(1): 1-10. <https://doi.org/10.22037/sdh.v8i1.38755>
10. Gilar-Corbi R, Pozo-Rico T, Sánchez B, Castejón JL. Can emotional intelligence be improved? A randomized experimental study of a business-oriented EI training program for senior managers. *PLoS One*. 2019; 14(10): e0224254. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.03.002>
 11. Mattingly V, Kraiger K. Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*. 2019; 29(2): 140-55. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.03.002>
 12. Sheikhi Fini A, Yosefzadeh MVM. Investigating the Relationship between Psychological Empowerment and Employee Burnout of Hormozgan Education Department. Seventh International Conference on Economics and Management; 2016. <https://civilica.com/doc/536088/>
 13. Kang YJ, Lee JY, Kim HW. A psychological empowerment approach to online knowledge sharing. *Computers in Human Behavior*. 2017; 74(1): 175-187. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.04.039>
 14. Kaveh D, Salageghe S, Sheikhi A. Designing an organizational culture model and examining its relationship with psychological empowerment of employees. *Journal of Educational Management Approach*. 2018; 49(3): 293-314. <https://www.sid.ir/paper/168871/fa>
 15. Filian E. Examining the level of job burnout and its relationship with the methods of nurses' encounters. Master's thesis, Faculty of Medical Sciences, Tarbiat Modares University; 2013.
 16. Leitter MP, Maslach C. Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*. 2016; 3(1): 89-100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
 17. Bagheri K, Hamzavi E, Hamedi M, Hamedi MJ, Hajezadeh V. The relationship between occupational stress and mental health with employee burnout, Conference: International Conference on New Researches in Management, Economics and Accounting; 2015. <https://www.sid.ir/paper/860972/fa>
 18. Badri Garigori R. Teachers' job burnout psychological syndrome and coping mechanisms, Master thesis. Tehran: Tarbiat Modarres University; 1995.
 19. Maslach C, Jackson SE. *Maslach burnout inventory manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1986. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=757447](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=757447)
 20. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*. 1995; 38(5): 1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
 21. Taymor Negad D, Sarehi Asfstani R. Effects of Organizational Learning on Psychological Empowerment, in the Ministry of Economic Affairs and Finance. *Management Studies in Development and Evolution*. 2010; 20(62): 37-59. https://jmsd.atu.ac.ir/article_3663.html
 22. Baron RM, Kenny DA. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1980; 51(6): 1173-1186. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
 23. Moosavi Z, Moheby N, Oreyzi H, Asgharzadeh M. The Analysis of the Role of Psychological Empowerment, Happiness at Workplace and Job Engagement in the Productivity of Employees of Isfahan Province Gas Company. *Strategic studies in the oil and energy industry*. 2021; 12(46): 219-240. <http://iieshrm.ir/article-1-963-fa.html>
 24. Aliabadi V, khaiatii M, Movahedi R. Employability component of psychological empowerment of agricultural students Bu Ali Sina University. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 2016; 8(37): 21-31. <https://doi.org/10.22092/jaeer.2016.106882>
 25. Mehrabian F, Ahmadinejad M, Taheri M. The relationship between emotional intelligence and empowerment of staff in health centers of Guilan province. *Journal of Research in Medical Education*. 2016; 8(3): 44-51. <https://www.sid.ir/paper/244415/en>
 26. Karpinski Ruth I, Kinase K, Audrey M, Tetreault Nicole A, Borowski Thomas B. High intelligence: A risk factor for psychological

- and physiological overexcitabilities. *Intelligence*. 2018; 66(1): 8-23. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2017.09.001>
27. Kim S, Lee H, Connerton TP. How Psychological Safety Affects Team Performance: Mediating Role of Efficacy and Learning Behavior. *Front Psychol*. 2020; 11(1): 1581-1596. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01581>
28. Ansari F, Ansari Z, Keshavarzi I. Investigating the Relationship between Emotional Intelligence and Retirement of Nurses with the Mediating Role of Job Stress and Job Burnout. *International Conference on Management Progress*; 2018. <https://civilica.com/doc/907977/>
29. Shutenko E. Motivational and Conceptual Aspects of Students' Self-fulfillment in University Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2015; 214(1): 325-331. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.652>
30. Ju C, Lan J, Feng W, You X. The mediating role of workplace social support on the relationship between trait emotional intelligence and teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*. 2015; 51(1): 58-67. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.06.001>
31. Cui Y. The role of emotional intelligence in workplace transparency and open communication. *Aggression and Violent Behavior*. 2021; 16(1): 101602-101611. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2021.101602>