

همایش ملی مطالعات و پژوهش های علمی علوم انسانی

نهاد برگزار کننده همایش: موسسه قانون یار با حمایت معنوی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه
سردبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی شماره مجوز: ۴۸۵۳-۷۸۸۶۴
سال برگزاری همایش: ۱۳۹۷ شماره مقاله: ۳۱۵/۱۱۵ رده بندی کنگره: ط ۸۸۳/۲

بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و اضطراب با هوش هیجانی بانوان داور ورزشی

مریم دوستی

دبیر آموزش و پرورش کرمانشاه و ارشد مدیریت ورزشی (نویسنده مسئول)

دکتر همت الله بسطامی

استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور تهران

نوشین سین سلیمانی

دبیر آموزش و پرورش کرمانشاه

چکیده

هدف از اجرای تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و اضطراب با هوش هیجانی بانوان داور ورزشی در رشته های انفرادی و گروهی در مسابقات ورزشی دانش آموزان دختر در سال ۱۳۹۳-۱۳۹۴ استان کرمانشاه بود. از تعداد ۶۰ داور زن در ۹ رشته ورزشی ۵۴ نفر طبق جدول مورگان و نمونه گیری تصادفی و در دسترس استفاده شد. طرح تحقیق به صورت مقطعی و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، ضریب آلفای کرونباخ، تی دو گروه مستقل، تحلیل رگرسیون خطی چند گانه انجام شد. شرکت کنندگان علاوه بر فرم مشخصات فردی، به سه پرسشنامه ی اضطراب کتل، فرسودگی شغلی مسلش و هوش هیجانی برادبری و گریوز پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل داده ها بر اساس نرم افزار SPSS ۱۶ انجام شد. نتایج نشان داد ضریب همبستگی پیرسون بین اضطراب و فرسودگی شغلی و مولفه های آن برابر ۰/۸۰۲ با سطح معناداری برابر ۰/۰۰۳ با همبستگی بالا (تنها در

مؤلفه اضطراب و مسخ شخصیت رابطه معنادار نبود) رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. و ضریب همبستگی بین فرسودگی و هوش هیجانی برابر با $0/924$ - با سطح معناداری برابر با $0/001$ و ضریب همبستگی بین اضطراب و ابعاد هوش هیجانی برای همه متغیرها کمتر از $0/05$ و معنادار می‌باشد. در نتیجه بین اضطراب و فرسودگی با هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن رابطه منفی و نسبتاً قوی وجود دارد. اما با توجه به رگرسیون دو طرفه تأثیر درجه کارت داور و سابقه کاری بر اضطراب و فرسودگی شغلی داوران معنادار نبود.

بخش اول: کلیات

اگر قضاوت داور به درستی انجام شود، نتیجه رقابت با برتری مهارتی و تاکتیکی تیم‌ها تعیین می‌شود و در غیر این صورت سایر عوامل محیطی بر نتیجه رقابت اثر می‌گذارد و حتی لذت چالش انگیز را در ورزشکاران و تماشاگران کاهش می‌دهد. به ویژه اینکه داوران پس از قضاوت ضعیف، به شدت مورد حمله مرییان، کادر مدیریت تیم، تماشاگران و رسانه‌ها قرار می‌گیرند (رمضانی نژاد و همکاران، ۱۳۹۰). لازم به گفتن است که دو عامل، تاثیر گذار بر قضاوت داوران، اضطراب و استرس است. استرس، در روانشناسی به معنی تحت فشار قرار گرفتن تعریف شده است. استرس واکنش بدنی، ذهنی و شیمیایی بدن در برابر رویدادهایی است که موجب ترس، هیجان، دستپاچگی، احساس خطر یا خشم می‌شود. استرس هر نوع محرک یا تغییر در محیط داخلی و خارجی است که ممکن است باعث اختلال در تعادل حیاتی گردد و در شرایط خاص بیماری‌زا باشد. (امین‌الرعایا و همکاران، ۱۳۸۷).

اضطراب: اضطراب نیز مترادف با استرس به کار برده می‌شود و به دنبال استرس مزمن، ایجاد می‌شود. اضطراب عبارت از یک احساس منتشر ناخوشایند و مبهم، ترس (هراس) و دلواپسی با منشا و نا شناخته که به فرد دست می‌دهد و شامل عدم اطمینان، درماندگی و برانگیختگی فیزیولوژی است. وقوع مجدد موقعیتهایی که قبلاً استرس‌زا بوده اند یا طی آن‌ها به فرد آسیب رسیده، باعث اضطراب در افراد می‌شود. همه‌ی انسان‌ها در زندگی خود دچار اضطراب می‌شوند ولی اضطراب مزمن و شدید غیر عادی و مشکل ساز است. علل اضطراب به طور کلی به سه عامل بستگی دارد: ۱- عوامل زیست شناختی و جسمانی (میزان ترشح هورمونهای موجود در خون به صورت غیر عادی) ۲- عوامل محیطی و

اجتماعی (مشکلات خانوادگی، احساسی و...) ۳- عوامل ژنتیکی و ارثی (سایت www.zibaweb.com).

هر کدام از پژوهش‌گران اضطراب را به گونه‌های مختلف تقسیم نموده‌اند از جمله:

الف) ۱- اضطراب طبیعی و نرمال، ۲- اضطراب‌های ناهنجار (نوابی‌نژاد، ۱۳۷۲).

ب) فروید نیز اضطراب را از دیدگاه خود به سه نوع تقسیم نموده است: ۱- اضطراب واقعی، هنگامی تجربه می‌شود که شخص با خطرات و تهدیدهای بیرونی مواجهه باشد. ۲- اضطراب نوروتیک، زمانی بروز می‌کند که تکانه‌های نهاد موجب تهدید فرد در برابر قطع کنترل‌های من و ظهور رفتارهایی که منجر به تنبیه وی خواهند گردید، می‌شود. ۳- اضطراب اخلاقی، وقتی ظاهر می‌شود که فرد عملی برخلاف وجدان اخلاقی یا ارزش‌های اخلاقی خویش انجام داده یا حتی در نظر دارد انجام دهد و به آن دلیل احساس گناه کند. (لعل اسلامی، ۱۳۹۲).

ج) اضطراب آشکار و پنهان: اضطراب آشکار (S)، می‌تواند به عنوان مقطعی از زندگی یک شخص محسوب شود یا به عبارتی، بروز آن موقعیتی است و اختصاص به موقعیتهای تنش‌زا (جرو بحث‌ها، از دست دادن موقعیتهای اجتماعی، تهدید امنیت و سلامت انسان) دارد. اما اضطراب پنهان (T)، به تفاوت‌های فردی، در پاسخ به موقعیت‌های پر استرس با میزان‌های مختلف اضطراب آشکار، دلالت دارد. (شعیدی، ۱۳۹۲).

برآوردها نشان می‌دهد که ۷ درصد جامعه‌ی آمریکا اضطراب‌های ناتوان‌کننده را تجربه می‌کنند (کنز^۱، ۱۹۹۰). اضطراب هنگامی ناتوان‌کننده است که علت آن ناشناخته باشد یا متناسب با میزان خطر نباشد. حملات ناشی از وحشت زدگی، هراس‌ها (فوبی‌ها) و اختلال وسواس فکری - عملی مثال‌هایی از اضطراب ناتوان‌کننده است.

¹ - Katz

فرسودگی شغلی: نخستین بار فرودنبگر (۱۹۷۴) فرسودگی شغلی را تعریف کرده است. فرسودگی شغلی پدیده‌ای عمومی و فراگیر است که از کنش متقابل شخصیت فرد با محیط کار ناشی می‌شود و نتیجه آن از دست دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در زندگی است (محمدی، ۱۳۸۵). اسکافی و همکاران (۱۹۹۴) معتقد بودند، فرسودگی یک اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول زمان گسترش می‌یابد و ممکن است به یک ناتوانی روانی تبدیل شود

در این خصوص تحقیقات مازلاچ و جکسون (۱۹۸۱) نشان دادند که فرسودگی شغلی یک ساختار چند بعدی است و از سه مولفه مرتبط با هم تشکیل شده است: اولین مولفه: تحلیل رفتگی یا خستگی هیجانی که به از دست رفتن انرژی‌های عاطفی شخص مربوط است و در این حالت سطح انگیزش فرد در اثر فرسودگی کاهش می‌یابد. دومین مولفه فرسودگی شغلی شخصیت زدایی است که در حرفه‌های خدمات انسانی در تعامل با مردم به عنوان یک شیء و اغلب بر اساس برچسب‌های مورد استفاده آشکار می‌شود. یعنی افراد نسبت به کسانی که با آنها در ارتباط هستند رفتاری بدبینانه و خصومت آمیز دارند و نسبت به دیگران رفتاری سرد و بدون احساس دارند و با دیگران همانند یک شیء رفتار می‌کنند. سومین مولفه شغلی فرسودگی احساسی "فقدان تحقیق شخصی" است به نظر مازلاچ این مولفه به منزله کاهش احساس موفقیت فردی است فرد احساس می‌کند که عملکرد وی همراه با موفقیت نیست. به عبارت دقیقتر، عملکرد یا موفقیت ادراک شده جانشین عملکرد یا موفقیت واقعی می‌شود. (محمدی، ۱۳۸۵)

مسلش و همکاران (۲۰۰۱) شش عامل سازمانی را در ایجاد فرسودگی شغلی موثر می‌دانند که عبارت از: حجم کار کم یا زیاد، میزان کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن

ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد ارزشی بین ارزش‌های فرد و ارزش‌های محیط کار (احیاء‌کننده و همکاران، ۱۳۹۰).

هوش هیجانی: به نظر می‌رسد، برای کنترل و کاهش اضطراب و فرسودگی شغلی، می‌توان از هوش و استعداد روانشناختی بهره برد. هوش هیجانی به مثابه سازه‌های روان‌شناختی، نقش مهمی را در حوزه‌های مختلف روانشناسی، مدیریت و اخیراً ورزش پیدا کرده است. عیدی (۱۳۹۲) بیان می‌کند که تاریخچه هوش هیجانی از مفهوم هوش اجتماعی نشأت گرفته است. هوش هیجانی ریشه در مفهوم هوش اجتماعی داشته و بیانگر توانایی درک و شناخت احساسات دیگران و عمل معقولانه در روابط انسانی دارد (گلמן، ۱۹۹۸).

گاردنر^۱ (۱۹۸۳) هشت نوع مختلف از هوش را مطرح کرد که یکی از آنها هوش فردی است که راه را برای گسترش و توسعه هوش هیجانی بوجود آورده است. سپس، در سال ۱۹۹۰ سالووی و مایر، بر اساس نظریه گاردنر و تأکید بر تفاوت‌های فردی، مدل و تعریف کاملی از هوش هیجانی را ارائه کردند.

بعدها بار-ان^۲ (۱۹۹۷) مطرح کرد که هوش هیجانی یک سازه مهم در نشان دادن و پیش‌بینی کردن، موفقیت، در زندگی فردی است و یک نیاز ضروری برای اندازه‌گیری، عملیاتی کردن و تعیین کمیت این مفهوم وجود دارد.

بار-آن مفهوم هوش هیجانی را به عنوان مجموعه‌ای از صفات شخصیتی و توانایی‌هایی که سازگاری اجتماعی و عاطفی را در محیط پیش‌بینی می‌کنند، می‌داند. گلמן (۱۹۹۷)، هوش هیجانی را به مثابه یکی از توانمندی‌هایی که با موفقیت در زندگی ارتباط دارد،

1. Gardner

2. Bar-oun

تعریف کرد. هوش هیجانی شامل توانایی نظارت بر عواطف و احساسات خود و دیگران، تفاوت قائل شدن بین آنها و استفاده از این مفروضات برای هدایت فکر و عمل افراد است. وی عناصر هوش هیجانی را به دو طبقه عناصر فردی و اجتماعی تقسیم نموده است. بر این اساس، عناصر فردی شامل خودآگاهی^۱، خودتنظیمی^۲، خودانگیختگی^۳ است و عناصر اجتماعی شامل همدلی^۴ و مهارت‌های اجتماعی^۵ است. خودآگاهی به معنای آگاه بودن از حالات روانی خود و نیز تفکر در باره آن حالت است. خودکنترلی، به معنای تنظیم احساسات فردی است. خودانگیختگی، یعنی اینکه در جهت دست‌یابی به اهداف خود، عمیق‌ترین ارزش‌ها و علایق خویش را مخاطب قرار داده و از آنها استفاده کنیم تا عملکرد خود را بهبود بخشیم و در مقابل مشکلات مقاوم باشیم. در بعد اجتماعی، همدلی، نوعی توانمندی است که بر مبنای خودآگاهی بنا می‌شود. همدلی، یعنی توانایی گذاشتن خود به جای دیگران، برای تشخیص آن چه دیگران احساس می‌کنند، بدون این که آنها چیزی به دیگری بگویند. مهارت‌های اجتماعی، به مهارت در مدیریت روابط و ساختن شبکه برای به دست آوردن نتایج و اهداف مورد نظر و توانایی برای یافتن زمینه‌های مشترک و توافق حاصل کردن با دیگران، به شمار می‌رود (عیدی و همکاران، ۱۳۹۲، کشاورز ۱۳۹۱، گلدنبرگ و همکاران، ۲۰۰۶). متقی و همکاران (۱۳۹۰) بیان نمودند که، ۱- اضطراب رقابتی در مقایسه با سایر عوامل روانی، دارای ارتباط عمیق‌تر و موثرتری در اجرای مهارت‌های حرکتی در شرایط مسابقه می‌باشد و افزایش اضطراب در بازیکنان

-
1. Self -Awareness
 2. Self -Regulation
 3. Self -Motivation
 4. Sympathy
 - 5- Social Skill

باعث کاهش عملکرد آنان می‌شود. ۲- بین سطح اضطراب مربی با سطح اضطراب ورزشکاران و بین سطح اضطراب مربی و عملکرد ورزشکاران رابطه معناداری مشاهده گردید ۳- بین اضطراب ورزشکاران و عملکرد آن‌ها رابطه منفی معنی‌داری وجود داشت و بین سطح اضطراب ورزشکاران و تجربه‌ی ورزشی و نیز سن آنها رابطه معکوس مشاهده شد.

زمانی و مرادی (۲۰۰۹) با مقایسه‌ی اضطراب صفتی، حالتی و اعتماد به نفس ورزشکاران مرد به این نتیجه رسیدند که ورزشکاران ورزش‌های انفرادی در مقایسه با ورزشکاران ورزش‌های گروهی دارای اضطراب صفتی بیشتر و اعتماد به نفس کمتری هستند. اما بین مولفه‌های شناختی اضطراب حالتی دو گروه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

پل سوفیت و همکاران (۲۰۱۴) در گزارش "درک نقش و تاثیر اضطراب در زندگی" عنوان کردند که اضطراب یکی از شایع‌ترین مشکلات ذهنی-بهداشتی در بریتانیا و دیگر نقاط است. در زندگی روزمره، مردم اختلالات اضطراب را تجربه می‌کنند. یک چهارم مردم بریتانیا دارای مشکلات روانی و اختلالات اضطراب یا افسردگی هستند و ۲/۶ درصد از جمعیت افسردگی و ۴/۷ درصد مشکلات اضطرابی دارند. مردمی که درآمد پایین‌تری دارند سطح اضطراب آنها بالاتر از مردمی بودند که سطح درآمد بالاتری داشتند. و افراد بیکار سطح اضطرابشان بالاتر از افراد شاغل بود.

اسدی و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت ایران خودرو به این نتایج دست یافته‌اند که: بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد و خودآگاهی، محور اصلی هوش

هیجانی بود. افراد برخوردار از این ویژگی مهارت بیشتری در کنترل و هدایت وقایع زندگی و نظم بخشی به هیجانات و احساسات خود دارند.

شهسوار کله سر (۱۳۸۹) در پژوهش "بررسی رابطه چندگانه فرسودگی شغلی، هوش هیجانی و پنج عامل بزرگ شخصیت" نتیجه گرفت که بین هوش هیجانی و مولفه های آن (خودآگاهی، خودمدیریتی، مدیریت روابط) با فرسودگی شغلی رابطه منفی معنی دار وجود دارد ولی بین آگاهی اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه معنی دار به دست نیاورد.

ریاحی فارسانی (۱۳۹۲)، داودی و همکاران (۱۳۹۲) و همتی فاخر (۱۳۹۱) در پژوهشی خود بیان نمودند، به نظر می رسد آموزش مهارت های هوش هیجانی یکی از بخش های مهم آمادگی روانی به شمار می رود. و باعث کاهش استرس و فرسودگی می شود که لازمه دستیابی به اجرای بهینه ورزشی است.

احیاء کننده و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق، خود بیان نمود که، بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. و بین مولفه های هوش هیجانی و فرسودگی شغلی رابطه چند گانه معناداری وجود دارد. و همه مولفه های هوش هیجانی به جزء "خود انگیزی" پیش بینی کننده، برای فرسودگی شغلی می باشند.

موسوی بیدک (۱۳۹۳) در پژوهش "رابطه هوش هیجانی و استرس شغلی با فرسودگی آموزگاران" نشان داد؛ بین هوش هیجانی (و ابعاد آن) با فرسودگی شغلی رابطه ی معنادار منفی و بین استرس شغلی (و ابعاد آن) با فرسودگی شغلی رابطه ی معنادار مثبت وجود داشت. استرس شغلی نسبت به هوش هیجانی پیش بینی کننده قوی تری برای فرسودگی شغلی بود. متغیر ماهیت کار نسبت به دیگر متغیرهای استرس شغلی پیش بینی کننده قوی تری برای فرسودگی شغلی است. متغیر مهارت های اجتماعی نسبت به دیگر متغیرهای هوش هیجانی پیش بینی کننده قوی تری برای فرسودگی شغلی بود.

طبق پژوهش لن ادیلوگرای^۱ و همکاران (۲۰۱۴). با عنوان " تجزیه تحلیل رابطه بین هوش عاطفی و سطح فرسودگی شغلی و حرفه ای معلمان. " از بین ۵۶۳ معلم دبیرستانی استان کیرسرهر^۲، انجام شد نشان دادن که بین هوش هیجانی و سطح فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی وجود دارد.

همتی فاخر (۱۳۹۱) در " بررسی تأثیر آموزش مهارت های هوش هیجانی بر خودکارآمدی، افسردگی و ارتقاء هوش هیجانی دانش آموزان راهنمایی محروم از پدر " از روش شبه آزمایشی (طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل) و ۶۰ نفر دختران مقطع دوم و سوم راهنمایی محروم از پدر کم‌توان امداد شهر قرچک و پرسشنامه های هوش هیجانی شات، افسردگی کودکان و نوجوانان، خودکارآمدی کودکان و نوجوانان استفاده نمود. ۳۰ نفر به عنوان گروه کنترل و ۳۰ مستقل استفاده شده بود. نتایج حاکی از آن بود که آموزش مهارت‌های هوش هیجانی باعث ارتقاء هوش هیجانی و افزایش خودکارآمدی در گروه آزمایش شده بود. همچنین آموزش مهارت‌های هوش هیجانی باعث کاهش افسردگی در گروه آزمایش شد.

داودی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود دو گروه (گروه کنترل و آزمایش) از دانش آموزان دبیرستانی را مشخص نموده و طی ۶ جلسه آموزش الگوهای هوش هیجانی به گروه آزمایش و بعد از دوهفته با دادن پرسشنامه گادزلا به این نتیجه رسید که آموزش هوش هیجانی می تواند به کاهش استرس تحصیلی دختران دبیرستانی منتهی شود.

شغل داوری مسابقات ورزشی به دلایل حساسیت در امر قضاوت دارای تنش و تصمیمات سریع در موقعیتهای گوناگون و گاهی جدید و استثنایی دارد که باعث می شود

¹ -Ilhan Adilogullri

² -kirsehir

تا حدودی موقعیت‌های تجربه نشده‌ای برای داور، پیش‌آید و او را مجبور به اتخاذ تصمیم با توجه به شرایط موجود کند و این باعث استرس و اضطراب او می‌گردد. ولذا تداوم این اضطراب و استرس‌ها او را از شغلش خسته و باعث تحلیل رفتگی او می‌شود. بنابراین انتظار می‌رود هوش هیجانی داوران پیش‌شرطی برای اثر بخشی آنها برای کاهش اضطراب و فرسودگی شغلی باشد. تا بتوانند به طور موثری بر احساسات و عواطف خود، کنترل داشته و نیازهای افراد دیگر را تشخیص داده و آنان را به طور موثری برانگیزانند. بی‌شک استفاده از هوش هیجانی و آموزش چگونگی استفاده از آن در مواقع بحرانی و موقعیت‌های پر تنش و اضطرابی، می‌تواند منجر به یافتن بهترین راه حل برای مقابله با این موارد پر تنش و اتخاذ تصمیمات مناسب‌تر، فرد را یاری کند.

تا به امروز تحقیقات انجام شده در مورد هوش هیجانی در قسمت تربیت بدنی و ورزش، خصوصاً داوران ورزشی، اندک بوده و چگونگی رابطه آن بامتغیرهای اضطراب و فرسودگی شغلی به طور همزمان مشخص نگردیده است. بنابراین، با توجه به اهمیت موضوعات فوق در شغل داور، پژوهش حاضر در صدد است، به این سوال پاسخ دهد که آیا این سه متغیر (اضطراب، فرسودگی شغلی و هوش هیجانی) با هم رابطه دارند؟

بخش دوم: روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش یک تحقیق کاربردی، توصیفی - همبستگی است. در یک مقطع از زمان از بین بانوان داور، رشته‌های انفرادی و گروهی در مسابقات ورزشی استانی دانش‌آموزی دختر استان کرمانشاه انجام گردید. جامعه آماری شامل ۶۰ نفر داور زن در مسابقات استانی دانش‌آموزان دختر آموزش و پرورش استان کرمانشاه در سه مقطع تحصیلی و در رشته‌های انتخابی انفرادی (دو و میدانی، بدمینتون، تنیس روی میز، شنا) و رشته‌های گروهی (والیبال، هندبال، فوتسال، بسکتبال، بازی‌های بومی محلی) که در سال ۱۳۹۳-

۱۳۹۴ برگزار گردیده، است. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده و در دسترس و طبق جدول مورگان از کل جامعه آماری (۶۰ نفر) به عنوان نمونه ۵۲ نفر، باید انتخاب می‌شدند که در اینجا برای تحلیل بیشتر از ۵۴ نفر که استفاده شده است. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد: پرسشنامه اضطراب کتل شامل ۴۰ سوال سه گزینه‌ای است، مجموع نمرات ۲۰ سوال اول اضطراب پنهان را محاسبه می‌کند و مجموع نمرات ۲۰ سوال بعدی اضطراب آشکار را نشان می‌دهد. اضطراب کلی را از مجموع تمامی نمرات سوالات محاسبه می‌شود. اعتبار این آزمون از طریق اجرای مجدد آن و به دفعات متعدد انجام گرفته، همیشه بالاتر از ۷۰ درصد بوده است (نشر ساولان، ۱۳۸۰) و آلفای کرونباخ آن در تحقیق حاضر برابر ۰/۷۳۹ برآورد گردید. پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش: این آزمون توسط مسلش (۱۹۸۱) ساخته شد. و شامل ۲۲ ماده است که به سنجش خستگی عاطفی، پدیده‌های شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی در چار چوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است. نحوه کدگذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای صورت می‌گیرد گزینه‌های این آزمون با هرگز، خیلی کم، کم، متوسط، بالای متوسط، زیاد، خیلی زیاد مشخص شده است. مسلش و جکسون ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹، شخصیت زدایی ۰/۷۹ و موفقیت فردی را ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند. آلفای آن در تحقیق حاضر برابر ۰/۷۸۱ برآورد گردیده است.

پرسشنامه هوش هیجانی برادبری و گریوز^۱: این آزمون توسط دکتر تراویس برادبری و دکتر جین گریوز (۲۰۰۵) تدوین شده است. این آزمون از ۲۸ سوال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده که پاسخ‌های آن به ترتیب شامل هرگز (نمره ۱)، به ندرت (نمره ۲)، گاهی (نمره ۳)، به طور معمول (نمره ۴)، تقریباً همیشه (نمره ۵)، و همیشه (نمره ۶) است. و چهار مولفه دارد.

^۱ -Bradberry, Travis and Griares, Jean

محاسبه اعتبار و پایایی این آزمون در ایران توسط حمزه گنجی انجام گرفته، به طوری که پایایی آن از طریق باز آزمایی در یک گروه ۳۶ نفری برای چهار مهارت تشکیل دهنده هوش هیجانی و کل هوش هیجانی به ترتیب؛ خود آگاهی ۰/۷۳، خود مدیریتی ۰/۸۷، آگاهی اجتماعی ۰/۷۸، مدیریت روابط ۰/۷۶ و نمره کل هوش هیجانی ۰/۹۰ است که در سطح ۰/۹۹ معنی دار است. (گنجی، ۱۳۸۴) به طور کلی طبق تحقیق گنجی ضریب پایایی آزمون در حد مطلوب و در مقایسه با ضریب پایایی آزمونهای مشابه، قوی تر است. و در تحقیق حاضر آلفای کرونباخ آن ۰/۷۹۵ برآورد گردید. در این پژوهش برای تحلیل نتایج آمار توصیفی و استنباطی از نرم افزار SPSS۱۶ استفاده شده و به منظور سازمان دادن و خلاصه کردن نمرات خام و توصیف اندازه های نمونه از آمار توصیفی (میانگین، درصدها، انحراف معیار، و جداول) استفاده شد. جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگراف- اسمیرنف^۱ و آزمون فریدمن برای رتبه بندی میانگین ها و برای تعیین ارتباط بین متغیرها از آزمون t مستقل برای رشته های گروهی و انفرادی و از، ضریب همبستگی پیرسون^۲ و ضریب همبستگی رگرسیون چند متغیره به منظور تعیین اضطراب و فرسودگی شغلی و پیش بینی رابطه آنها با هوش هیجانی استفاده شد.

بخش سوم: یافته های تحقیق

به دلیل پرهیز از طولانی شدن موضوع برخی از یافته های توصیفی ذکر شده و بیشتر به تحلیل یافته های استنباطی پرداخته می شود.

^۱- Kolmogorove -Smirnov

^۲ - Pearson correlation coefficient

- میزان تحصیلات کل داوران شامل: دیپلم یک نفر، فوق دیپلم ۲ نفر، لیسانس ۳۲ نفر، فوق لیسانس ۱۸ نفر و دکترا و بالاتر ۱ نفر بودند. بیشترین درصد میزان تحصیلات مربوط به مدرک لیسانس با ۵۹,۳ درصد بود.
 - تعداد داوران رشته‌های ورزشی انفرادی ۳۱ نفر (شامل رشته‌های: دو و میدانی، شنا، بدمینتون، تنیس روی میز) و رشته‌های گروهی ۲۳ نفر (شامل رشته‌های: بسکتبال، بومی محلی، والیبال، هندبال، فوتسال) بودند.
 - از نظر درجه کارت داوری داوران شرکت کننده: کارت داوری با درجه ملی، ۲ نفر؛ کارت داوری درجه یک ۶ نفر، کارت درجه دو ۱۰ نفر، کارت درجه سه ۳۶ نفر بودند.
- میانگین و انحراف معیار مولفه‌ها در دو رشته انفرادی و گروهی، در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱ میزان اضطراب، فرسودگی شغلی، هوش هیجانی و ابعاد آن در رشته‌های انفرادی و گروهی

متغیر	رشته ورزشی	میانگین	انحراف استاندارد
اضطراب	انفرادی	۳۲/۷۴	۱۰/۳۳
	گروهی	۳۲/۰۰	۱۲/۴۲
اضطراب پنهان	انفرادی	۱۷/۵۸	۴/۳۷
	گروهی	۱۸/۳۵	۵/۱۶
اضطراب آشکار	انفرادی	۱۵/۱۶	۷/۴۷
	گروهی	۱۳/۶۵	۸/۵۵

۱۸/۴۲	۵۳/۰۶	انفرادی	فرسودگی شغلی
۲۲/۵۱	۴۴/۰۰	گروهی	
۷/۷۰	۴۴/۵۲	انفرادی	خستگی عاطفی
۱۰/۱۹	۴۰/۲۶	گروهی	
۴/۱۹	۲۶/۱۰	انفرادی	مسخ شخصیت
۳/۴۵	۲۸/۳۵	گروهی	
۹/۱۷	۳۴/۶۴	انفرادی	عدم موفقیت
۱۱/۷۰	۳۲/۰۹	گروهی	
۱۳/۶۱	۱۲۱/۶۱	انفرادی	هوش هیجانی
۱۶/۸۱	۱۲۴/۳۹	گروهی	
۴/۱۴	۲۷/۴۲	انفرادی	خودآگاهی
۴/۱۵	۲۶/۹۶	گروهی	
۵/۴۳	۳۸/۱۳	انفرادی	خودمدیریتی
۷/۴۸	۳۸/۷۴	گروهی	
۳/۰۵	۲۳/۳۲	انفرادی	آگاهی اجتماعی
۳/۲۰	۲۳/۶۵	گروهی	
۵/۱۲	۳۳/۶۴	انفرادی	مدیریت رابطه
۵/۸۸	۳۵/۵۶	گروهی	

جدول ۲ نتایج کلی آزمون های همبستگی

ضریب	سطح	همبستگی		
------	-----	---------	--	--

	پیرسون	معناداری	رگرسیونی	
اضطراب	فرسودگی شغلی	۰/۸۰۲	۰/۰۰۳	-
	خستگی عاطفی	۰/۸۱۲	۰/۰۰۰	-۰/۶۱۶
	مسخ شخصیت	-۰/۲۲۶	۰/۱۰۱	۰/۰۸
	عدم موفقیت	۰/۸۰۴	۰/۰۰۰	-۰/۳۸۶
	هوش هیجانی	-۰/۸۹۱	۰/۰۰۰	-
	خودآگاهی	-۰/۶۵۷	۰/۰۰۰	-
	خودمدیریتی	-۰/۷۵۷	۰/۰۰۰	-
	آگاهی اجتماعی	-۰/۵۸۷	۰/۰۰۰	-
	مدیریت رابطه	-۰/۶۶۴	۰/۰۰۰	-
	اضطراب	۰/۸۰۲	۰/۰۰۳	-
فرسودگی شغلی	اضطراب آشکار	۰/۸۳۸	۰/۰۰۰	-۰/۵۲۸
	اضطراب پنهان	۰/۴۹۷	۰/۰۰۰	-۰/۴۴۱
	هوش هیجانی	-۰/۹۲۴	۰/۰۰۰	-
	خودآگاهی	-۰/۵۹۶	۰/۰۰۰	-
	خودمدیریتی	-۰/۷۹۴	۰/۰۰۲	-
	آگاهی اجتماعی	-۰/۶۱۵	۰/۰۰۰	-
	مدیریت رابطه	-۰/۷۳۵	۰/۰۰۰	-
	اضطراب	-۰/۸۹۱	۰/۰۰۰	-
	اضطراب آشکار	-۰/۸۹۱	۰/۰۰۰	-۰/۵۲۸

اضطراب پنهان	-۰/۶۱۹	۰/۰۰۰	-۰/۴۴۱
فرسودگی شغلی	-۰/۹۲۴	۰/۰۰۰	-
خستگی عاطفی	-۰/۹۲۵	۰/۰۰۰	-۰/۶۱۶
مسخ شخصیت	۰/۳۲۰	۰/۰۱۸	۰/۰۸
عدم موفقیت	-۰/۹۱۲	۰/۰۰۰	-۰/۳۸۶

نتایج جدول ۲، همبستگی بالا بین اضطراب و فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد. همچنین رابطه بین اضطراب و ابعاد آن با خستگی عاطفی و عدم موفقیت با توجه به ضرایب همبستگی و سطوح معناداری مربوطه مستقیم و نسبتاً قوی است. در این میان تنها رابطه بین اضطراب و ابعاد آن با مسخ شخصیت معنادار نبود.

با توجه به نتایج جدول ۲، می‌توان نتیجه گرفت که ارتباط نسبتاً قوی بین اضطراب و هوش هیجانی داوران وجود دارد. از طرفی سطح معناداری برای همه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ و معنادار بود. بنابراین رابطه بین اضطراب و هوش هیجانی نسبتاً قوی و معکوس است. همچنین، ضریب همبستگی پیرسون بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی برابر با -۰/۹۲۴- و سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۱ بود که همبستگی بسیار بالا و معکوس بین این دو متغیر را نشان می‌دهد. همچنین رابطه بین هوش هیجانی و ابعاد آن با خستگی عاطفی و عدم موفقیت، با توجه به ضرایب همبستگی و سطوح معناداری مربوطه معکوس و نسبتاً قوی است. در این بین تنها رابطه بین هوش هیجانی و ابعاد آن با مسخ شخصیت معنادار نبود.

با توجه به جدول ۲، وجود رابطه بین اضطراب و هوش هیجانی و همچنین رابطه بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی ثابت شد. با برازش مدل رگرسیونی، تأثیر دو متغیر

اضطراب و فرسودگی شغلی را به‌طور همزمان و جامع‌تر بر روی متغیر هوش هیجانی بررسی شد.

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس

منبع	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۰۹۹۴/۷۷	۵	۲۱۹۸/۹۵	۱۱۹/۹۴	۰/۰۰۰
باقیمانده	۸۷۹/۹۹	۴۸	۱۸/۳۳		
کل	۱۱۸۷۴/۷۶	۵۳			

جدول ۴. نتایج ضرایب مدل رگرسیونی

متغیر	اندازه ضریب	خطا برآورد	ضریب همبستگی جزئی	آماره t	سطح معناداری
ثابت (عرض از مبدأ)	۱۷/۳۵	۶/۵۱		۹۳/۲۶	۰/۰۰۰
اضطراب پنهان	-۰/۴۴۱	۰/۱۵	-۰/۳۸۵	۲/۸۹	۰/۰۰۶
اضطراب آشکار	-۰/۵۲۸	۰/۱۴	-۰/۴۶۲	۳/۶۱	۰/۰۰۱
خستگی عاطفی	-۰/۶۱۶	۰/۱۷	-۰/۴۶۳	۳/۶۱	۰/۰۰۱

مسخ شخصیت	۰/۰۸	۰/۱۶	۰/۰۸	۵۲۷/	۰/۶۰۰
عدم موفقیت	-۰/۳۸۶	۰/۱۴	-۰/۳۶۱	۲/۶۸ -	۰/۰۱۰

از آنجایی که سطح معناداری برای عرض از مبدأ، در همه موارد به جز مسخ شخصیت کمتر از ۰/۰۵ می باشد، می توان نتیجه گرفت که متغیرهای اضطراب پنهان، اضطراب آشکار، خستگی عاطفی و عدم موفقیت معنادار هستند و در مدل رگرسیونی پذیرفته می شوند. در نتیجه رابطه بین هوش هیجانی با اضطراب (اضطراب پنهان و اضطراب آشکار) و فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و عدم موفقیت) معنادار است. با توجه به مطالب یاد شده، مدل زیر در رابطه با ارتباط هوش هیجانی با اضطراب و فرسودگی شغلی به شرح زیر برآزش شده است:

$$E = \text{عدم موفقیت}(-۰/۳۸۶) - \text{خستگی عاطفی}(-۰/۶۱۶) - \text{اضطراب آشکار}(-۰/۵۲۸) - \text{اضطراب}$$

$$\text{پنهان}(-۰/۴۴۱) - \text{هوش هیجانی}(۱۷/۳۵)$$

(E خطای مدل می باشد) ضریب همبستگی جزئی، نشان دهنده میزان تغییر متغیر وابسته (براساس واحد انحراف استاندارد) به ازای تغییری به اندازه یک انحراف استاندارد در متغیر مستقل است. براین اساس، متغیر مستقل خستگی عاطفی دارای بیشترین اثر (همبستگی جزئی) با مقدار ۰/۴۶۳- است و پس از آن متغیر اضطراب آشکار با ضریب همبستگی جزئی ۰/۴۶۲-، متغیر اضطراب پنهان با ضریب همبستگی جزئی ۰/۳۸۵- و در نهایت متغیر عدم موفقیت با ضریب همبستگی جزئی ۰/۳۶۱- نقش خود را در هوش هیجانی براساس رگرسیون چندگانه خطی ایفا می کنند.

نتیجه گیری

طبق نتیجه بر گرفته از تحلیل داده‌ها، رابطه بین اضطراب و فرسودگی شغلی و ابعاد آن (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی) به طور کلی مستقیم و قوی است یعنی با افزایش اضطراب فرسودگی شغلی نیز افزایش می‌یابد. با توجه به ضریب همبستگی پیرسون بین اضطراب و فرسودگی شغلی برابر با $0/802$ و سطح معناداری آزمون برابر با $0/003$ است که همبستگی بالا بین این دو متغیر را نشان می‌دهد. همچنین رابطه بین اضطراب و ابعاد آن با خستگی عاطفی و عدم موفقیت با توجه به ضرایب همبستگی و سطوح معناداری مربوطه مستقیم و نسبتاً قوی است. در این میان تنها رابطه بین اضطراب و ابعاد آن با مسخ شخصیت معنادار نبود. یعنی با افزایش اضطراب، فرسودگی شغلی نیز افزایش می‌یابد.

نتایج تحقیق حاضر تقریباً همسو با نتیجه ناستی زایی و همکاران (۱۳۸۷) است، آنها رابطه بین، فرسودگی شغلی و سلامت جسمانی، اضطراب و اختلال در خواب (کارکنان اداره کل مخابرات شهر زاهدان) را معناداری عنوان نمودند و همچنین موسوی جزی و همکاران (۱۳۹۲) بیان کردند افرادی که در طول زندگی نسبت به شرایط استرس آور آسیب پذیرند (افرادی که به و تغییرات هورمونی و سهل انگاری در رعایت بهداشت دهان و بیماری‌های پریدونتال داشتند) بیشتر دچار علایم فرسودگی و اضطراب می‌شوند و همچنین با توجه به تعریف فرسودگی که باعث افت عملکرد و تحلیل رفتگی می‌شود می‌توان نتیجه گرفت تا حدودی اضطراب با فرسودگی در ارتباط است هرچند که در تحقیقات قبلی مستقیماً آن را محاسبه ننموده‌اند. و شرایط افراد و نوع پرسشنامه و سن و جنسیت می‌تواند تاثیر گذار در استخراج نتایج باشد. ولی به طور کلی می‌توان نتایج تحقیق حاضر را با نتایج متقی و همکاران (۱۳۹۰) که بیان نمودند، افزایش اضطراب در

بازیکنان باعث کاهش عملکرد آنان می شود و بین سطوح اضطراب ورزشکار و مربی رابطه معناداری وجود دارد. تعمیم داد. زمانی و مرادی (۲۰۰۹) در تحقیق خود عنوان نمودند که ورزشکاران انفرادی در مقایسه با گروهی دارای اضطراب صفتی بیشتر و اعتماد به نفس کمتری نسبت به رشته های گروهی بودند. در این پژوهش با استفاده از آزمون تی مستقل میزان اضطراب به طور کلی در رشته های ورزشی انفرادی (با میانگین $32/74$ درصد و انحراف استاندارد $10/33$) اندکی بیشتر از رشته های گروهی (با میانگین $32/00$ و انحراف استاندارد $12/42$) است. و فرسودگی شغلی در رشته های انفرادی (با میانگین $53/03$ و انحراف استاندارد $18/42$) اندکی بیشتر از رشته های گروهی (با میانگین $44/00$ و انحراف استاندارد $22/41$) است. و هوش هیجانی (با میانگین $121/31$ و انحراف استاندارد $13/61$) در رشته های انفرادی اندکی کمتر از رشته های گروهی (با میانگین $124/39$ و انحراف معیار $16/81$) است. به طور کلی تفاوت میزان اضطراب و فرسودگی بین دو گروه داوران رشته های فردی و گروهی وجود دارد که تقریباً همسو با تحقیق زمانی و مرادی است. طبق آزمون تی و آزمون لون در هر سه موضوع اضطراب، فرسودگی شغلی و هوش هیجانی و مولفه های آنها به علت تفاوت های اندک در میانگین آنها و بالاتر بودن مقادیر از سطح معناداری $0/05$ همگی حاکی از آن است که تفاوت معناداری در رشته های انفرادی و گروهی وجود ندارد، بنابراین تفاوت ها اندک هستند. بر اساس تحلیل آماری پژوهش ضرایب همبستگی پیرسون بین اضطراب و هوش هیجانی و همچنین ابعاد این دو متغیر، منفی به دست آمد. که باتوجه به مقادیر این ضرایب، می توان نتیجه گرفت که ارتباط نسبتاً قوی بین اضطراب و هوش هیجانی داوران وجود دارد. از طرفی سطح معناداری برای همه متغیرها کمتر از $0/05$ و معنادار است. بنابراین رابطه بین

اضطراب و هوش هیجانی نسبتاً قوی و معکوس است. یعنی با افزایش هوش هیجانی اضطراب کاهش می‌یابد.

نتایج می‌تواند تقریباً همسو با تحقیق همتی فاخر (۱۳۹۰) و داودی و همکاران (۱۳۹۲) باشد زیرا آنها معتقدند افراد با آموزش هوش هیجانی می‌توانند استرس و افسردگی را کاهش دهند. لازم به ذکر است هر دو تحقیق ذکر شده از گروه سنی کودکان، نوجوانان استفاده نموده‌اند که با گروه سنی تحقیق حاضر کمتر قابل مقایسه است. زیرا افراد در سنین پایین‌تر یادگیری هیجانی آنها ممکن است متفاوت با بزرگسالان باشد. طبق نتایج تحلیل آماری ضریب همبستگی پیرسون بین فرسودگی شغلی و هوش هیجانی برابر با ۰/۹۲۴ - سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۰۰۰ است که همبستگی بسیار بالا و معکوس بین این دو متغیر را نشان می‌دهد. همچنین رابطه بین هوش هیجانی و ابعاد آن با خستگی عاطفی و عدم موفقیت، با توجه به ضرایب همبستگی و سطوح معناداری مربوطه معکوس و نسبتاً قوی است. در این بین تنها رابطه بین هوش هیجانی و ابعاد آن با مسخ شخصیت معنادار نبود. یعنی با افزایش هوش هیجانی فرسودگی کاهش می‌یابد. این نتایج همسو با نتایج اسدی و همکاران (۱۳۸۶)، موسوی بیدک (۱۳۹۳)، شهسوار کله سر (۱۳۸۹)، لن ایلوگری و همکاران (۲۰۱۴) و "احیاء کننده" و همکاران (۱۳۹۱) بود که همگی آنها بیان نمودند هوش هیجانی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. تنها ناهمسانی در مولفه‌ی آگاهی اجتماعی با فرسودگی شغلی در تحقیق شهسواری کله سر بود که رابطه معنیدار نبود. که دلایل ناهمسانی ممکن است به دلایل شرایط موقعیت مکانی افراد پاسخ دهنده، یا شرایط سنی و زمانی باشد.

جهت رابطه بین میزان اضطراب و فرسودگی با درجه کارت داوری و سابقه کاری از آزمون تحلیل واریانس دو طرفه استفاده شد. سطح معناداری آزمون برای درجه کارت

داوری ۰/۵۳ ، سابقه کاری ۰/۹۹ و همچنین اثر متقابل این دوعامل (۰/۱۸) بیشتر از ۰/۰۵ شد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت تأثیر درجه کارت داوری و سابقه کاری بر اضطراب داوران معنادار نیست.

نتایج سطح معناداری آزمون برای درجه کارت داوری ۰/۸۲ ، سابقه کاری ۰/۹۸ و همچنین اثر متقابل این دوعامل (۰/۱۱) بیشتر از ۰/۰۵ است. می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر درجه کارت داوری و سابقه کاری بر فرسودگی شغلی داوران معنادار نیست.

با توجه به نتایج مشخص گردید؛ اضطراب بالا ارتباط مستقیمی با فرسودگی شغلی دارد و رابطه این دو، با افزایش هوش هیجانی رابطه معکوس داشته؛ در نتیجه با افزایش هوش هیجانی اضطراب و فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد.

بر اساس یافته‌های حاصل و مشخص شدن تأثیر اضطراب بر فرسودگی شغلی و ارتباط آنها با هوش هیجانی به مسئولین امر ورزش پیشنهاد می‌گردد که با ارائه آموزش هوش هیجانی به افراد شاغل بخصوص داوران ورزشی در کاهش اضطراب و فرسودگی شغلی آنها بکوشند. همچنین این پژوهش می‌تواند بستری باشد برای محققان آینده که بیشتر در مورد اضطراب، فرسودگی شغلی و هوش هیجانی داوران از زوایای مختلف مطالعه نمایند.

سپاسگزاری

در اینجا لازم می‌دانم از اساتید گرانقدر، همکاران شرکت کننده در پژوهش، دوستان و خانواده ام که مرا در این پژوهش یاری نمودند تشکر و قدر دانی نمایم..

منابع و مآخذ

احیاء کننده، منیژه. سودانی، منصور. شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش هیجانی و مولفه های آن با فرسودگی شغلی کارکنان متاهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبان. فصلنامه مشاوره شغلی سازمانی، دوره چهارم، شماره، ۱۱، ۷۷-۶۶.

اسدی و همکاران. (۱۳۸۶). رابطه بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت ایران خودرو، فصلنامه تازه ها و پژوهش های مشاوره، ج ۶، ش ۲۲، ص ۴۱.

امین الرعايا، مهین. سلطانی، مرضیه. عطاری، عباس. (۱۳۸۷). اثر آموزش مدیریت استرس بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان.

برادبری، تی. گریوز، جی. (۲۰۰۵). هوش هیجانی: مهارت ها و آزمون ها. ترجمه مهدی گنجی، (۱۳۸۴) تهران نشر ساوالان. ص: ۱۶۲-۱۵۳.

داودی، ملیحه. امامی مقدم، زهرا. بهنام وشانی، حمید رضا. امین یزدی، سید امیر. (۱۳۹۲). تاثیر مهارت های هوش هیجانی بر واکنش به استرس تحصیلی دختران دبیرستانی، فصلنامه مراقبت مثبتی بر شواهد، دوره سوم، شماره ۶، ص ۳۶-۲۶.

رمضانی نژاد، رحیم. میر جمالی، الهام. رحمانی نیا، فرهاد. (۱۳۹۰). بررسی عوامل استرس زای داوران ملی و بین المللی ورزش ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۶، ص ۲۲۴-۲۰۷.

ریاحی فارسانی، لیلا. فرخی، احمد. فراهانی، ابولفضل. شمسی پور، پروانه. (۱۳۹۲) تاثیر آموزش هوش هیجانی بر مهارت های روانی نوجوانان ورزشکار. مجله رشد و یادگیری حرکات ورزشی. دوره ۵، شماره ۴، ص ۲۵-۴۰.

شعیمی، فاطمه. (۱۳۹۲) اضطراب خود را بسنجید. انتشارات و چاپ برای وب. چاپ اول.

شهسوار کله سر، معصومه. حاجلو، نادر. صبحی قراملکی، ناصر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه چند گانه فرسودگی شغلی، هوش هیجانی و پنج عامل بزرگ شخصیت. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

صفری، یدالله. عابدی، احمد. (۱۳۹۱). همبستگی بین هوش هیجانی، هوش شناختی و سطوح پنجگانه آن با عملکرد شغلی مدیران سه دوره در منطقه لنجان اصفهان. رویکرد های نوین آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان. سال هفتم، شماره ۲، شماره پیاپی ۱۶، ص ۱۴۰-۱۲۱.

عیدی، حسین. عباسی، همایون. بخشی چناری، امین. فدایی، معصومه. فقی، آکو ابراهیم. (۱۳۹۲). تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه هوش هیجانی، پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره دوم، شماره ۲ (۵ پیاپی)، ص ۱۵۰-۱۳۹.

کشاوری، لقمان (۱۳۹۱). تدوین مدل ارتباطی هوش هیجانی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان سازمان ورزش شهرداری. پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۲، (۴) : ۴۷-۵۷.

گنجی، حمزه. (۱۳۸۰). ارزیابی شخصیت. نشر ساولان، سایت روان بنیان

لعل اسلامی، احمد، (۱۳۹۲) ترس و اضطراب و راههای درمان. مقالات روانشناسی و مقالات مرتبط با زندان. مهر ۱۳۹۲ سایت روانشناسی.

متقی، محمود رضا. عطاردی، علیرضا. لطفی، غلامرضا. دائمی، عباس. روحانی، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی مربیان با اضطراب و عملکرد بازیکنان شهر گناباد، افق دانش فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی بهداشتی درمانی گناباد، دوره ۱۷، شماره ۳، ص ۵۸-۶۶

محمدی، شهناز. (۱۳۸۵). فرسودگی شغلی و سلامت روانشناسی در دبیران. فصلنامه روانشناسان ایران. سال سوم، شماره ۹، ۱۵-۲۳.

مطالب مرتبط با آموزش و پرورش، معلمان، مشاوران، کلاس درس، روش‌های تدریس و مدیریت (www.zibaweb.com).

موسوی بیدک، عین اله. امیریان زاده، مژگان. صالحی، مسلم. (۱۳۹۳). رابطه هوش هیجانی و استرس شغلی با فرسودگی آموزگاران ناحیه ۳ شیراز. پایان نامه کاترشناسی ارشد. دانشگاه آزاد واحد مرو دشت. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

موسوی جزی، مهوش. تراشی، مهسا. عبدالرازقی، مریم. (۱۳۹۲) مروری بر تاثیر اضطراب و افسردگی بر بیماری‌های پریدنتال، مجله دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، دوره ۲۶، شماره ۲، ص ۱۳۶-۱۳۱

ناستی زایی، ناصر. هزاره مقدم، مهدیه. ملازهی، اسماء. واعضی، مضفرالدین. (۱۳۸۷). بررسی فرسودگی با سلامت عمومی در کارکنان اداره کل مخابرات شهر زاهدان، فصلنامه پژوهشی دانشگاه بهداشت یزد، سال هفتم، شماره سوم و چهارم، ص ۴۹-۵۷

نوابی نژاد، شکوه. (۱۳۷۲) رفتارهای بهنجار از کودکان و نوجوانان و راههای پیشگیری و درمان، انتشارات نابهنجاری انجمن اولیاء و مربیان .

همتی فاخر، زهرا. پیوسته گر، مهر انگیز. غامری، فریده. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر آموزش مهارت های هوش هیجانی بر خودکارآمدی، افسردگی و ارتقاء هوش هیجانی دانش آموزان راهنمایی محروم از پدر. پایان نامه کارشناسی ارشد،

Bar -on, R. (1997). The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual. Toronto Canada: Multi-Health Systems Inc.

Freuden bergers, H .J.(1974). Staff barnout . Journal of social Issues. 30, 159-165.

Goldenberg, I., Matheson, K., & Mantler, J. (2006). The assessment of emotional intelligence: a comparison of performance-based and self-report methodologies. Journal of Personality Assessment, 86, 33-45.

Goleman, D. (1997). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York: Bantam Books.

Goleman, D. (1998) Working with the Emotional intelligence, A Bantam Book.

KATZ, J. L., (1990). Testimony to Maryland Governor`s prescription Drug commission .

Llhan Adilogullari., Hakki Ulucan & Ender Senel.(2014). Analysis of the relationship between the emotional intelligence and professional burnout levels of teachers , academic journals, Educational Research and Reviews, vol. 9(1), pp. 1-8.

Maslach , C. Jakson, S. E & Schaufeli, w. (2001) Manual of the Maslach Burnoul Inventory (2nd Ed) .palo Alto: Consuling Psychologists Prees Inc.

Maslach, C. & Jakson, S. E. (1981). The Measurement of experienced burnout. Journal of occupational behavior , 2, 99-113

Mayer, J. D. & Salovey, P. , ” Emotional Intelligence” . ImaginationT
CognitionTand Personality 9 (1990) , P.189

Paul , Swift . Dr EVA Cyhlarova, Isabella Goldie and Chris
O~Sullivan. Others contributed to this report include. Paul Bristow,
Joanna Carson, Hanna Biggs , and Jenny Edwards, CBE. Anxiety:
Mental. Health Awareness Week(2014).

Schaufi W . B, Maslach C , Marek T.(1994). Professional burnout :
recent developments in theory and research(1ed). Washington,
Taylor & Farancis Press.

Zamani AR., Moradi A. Compare trait anxiety,state anxiety and
confidence men athletes in individual sports and team spoort .J
Knowl Res in Appl Psych 2009,11(40):63-72