



The Mediating Role of Emotional Intelligence in the Relationship Between Quality of Life and Job Burnout Among Family Counselors

1. Mahboobeh Karimian : Master's Degree in Family Counseling, Department of Counseling, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Farimah Dokoushkani *: Department of Psychology, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

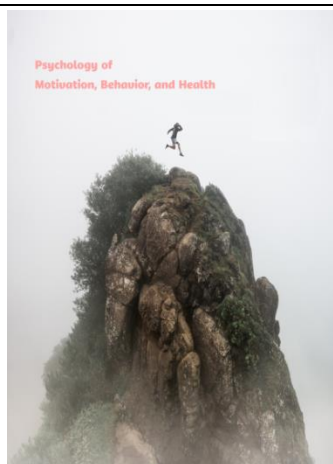
*Corresponding Author's Email: f.dokoushkani@iau.ir

Received: 2024-06-16

Revised: 2024-08-19

Accepted: 2024-08-26

Published: 2024-09-10



Abstract

Introduction and Aim: Job burnout is considered one of the most significant consequences of psychological and emotional pressure in helping professions, particularly family counseling, and may negatively affect counselors' mental health and professional performance. The present study aimed to investigate the mediating role of emotional intelligence in the relationship between quality of life and job burnout among family counselors.

Methodology: This study was a fundamental descriptive-correlational research with a quantitative approach conducted in 2023 using a cross-sectional design. The statistical population included licensed counselors and psychologists working in family counseling centers in Tehran, among whom 211 participants were selected through convenience sampling. Data collection instruments included the Maslach Burnout Inventory, the World Health Organization Quality of Life Questionnaire (WHOQOL-BREF), and the Schutte Emotional Intelligence Scale. Data were analyzed using SPSS and AMOS software through structural equation modeling.

Findings: The findings indicated that quality of life had a positive and significant effect on emotional intelligence ($\beta=0.54$, $p=0.001$). Emotional intelligence also had a negative and significant effect on job burnout ($\beta=-0.54$, $p=0.001$). However, the direct relationship between quality of life and job burnout was not significant ($\beta=-0.01$, $p=0.936$). Bootstrapping results further demonstrated that emotional intelligence played a significant mediating role in the relationship between quality of life and job burnout ($\beta=-0.29$, $p=0.004$). The model fit indices confirmed the reliability and validity of the measurement model.

Conclusion: The findings demonstrated that quality of life could reduce job burnout among family counselors through enhancing emotional intelligence. Therefore, improving quality of life and providing emotional intelligence training programs may play an important role in preventing burnout and promoting the mental health of family counselors.

Keywords: Quality of Life, Emotional Intelligence, Job Burnout, Family Counselors, Structural Equation Modeling

How to Cite: Karimian, M., & Dokoushkani, F. (2024). The Mediating Role of Emotional Intelligence in the Relationship Between Quality of Life and Job Burnout Among Family Counselors. *Psychology of Motivation, Behavior, and Health*, 2(2), 1-16.



Copyright: © 2024 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Extended Abstract

Introduction and Aim

Family counselors are among the professional groups most frequently exposed to emotional stress, interpersonal conflicts, and psychological pressure due to the nature of their occupation. Continuous exposure to clients' emotional crises, marital conflicts, and family-related problems may gradually lead to emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, all of which are considered major dimensions of job burnout. Job burnout has increasingly become one of the most important psychological concerns in helping professions because it negatively affects mental health, professional performance, quality of services, and organizational commitment. Studies have demonstrated that burnout is associated with lower job satisfaction, reduced psychological well-being, and increased intention to leave the profession (İşsever & Bektaş, 2020; Saputra & Satrya, 2024).

Among the variables associated with burnout, quality of life has received considerable attention in recent years. Quality of life refers to individuals' perceptions of their physical health, psychological state, social relationships, and environmental conditions. Individuals with higher quality of life generally possess greater psychological resources for coping with stress and occupational demands. Previous studies have shown that quality of life is significantly associated with mental health and occupational functioning (Abedi & Sadeghi, 2024; Rajabli, 2019). Furthermore, lower quality of life has been associated with increased occupational stress and burnout among healthcare professionals and organizational employees (Li et al., 2020; Mohammdi & Ebrahimi Ghavam Abadi, 2024). In this regard, Li et al. reported that occupational stress and burnout among surgical nurses were negatively related to quality of life (Li et al., 2020). Similarly, Mohammdi and Ebrahimi Ghavam Abadi found that burnout among employees of Iran's National Drilling Company was associated with poor quality of work life (Mohammdi & Ebrahimi Ghavam Abadi, 2024).

Despite the importance of quality of life, evidence suggests that its relationship with burnout may not always be direct and may depend on other psychological variables. One of the most important factors in this relationship is emotional intelligence. Emotional intelligence refers to the ability to perceive, understand, regulate, and effectively utilize emotions in oneself and others. Individuals with high emotional intelligence are generally more capable of coping with

stress, managing interpersonal conflicts, and regulating emotional reactions. Consequently, emotional intelligence can function as a protective factor against occupational stress and burnout.

Research findings support the association between emotional intelligence, emotional regulation, and psychological well-being. Abedi and Sadeghi demonstrated that emotional regulation was positively related to quality of life among women with breast cancer (Abedi & Sadeghi, 2024). Razaqi et al. also reported that emotion-focused therapy improved emotional regulation and quality of life among students with symptoms of social anxiety disorder (Razaqi et al., 2023). Tayebmanesh and Saadati found that quality-of-life-based therapy improved emotional regulation, anxiety, and depression among psychosomatic patients (Tayebmanesh & Saadati, 2023). These findings indicate that emotional abilities may strengthen the positive effects of quality of life on psychological functioning.

The role of emotional regulation and emotional intelligence in reducing burnout has also been emphasized in prior research. Easazadeh showed that cognitive emotion regulation strategies significantly predicted burnout among nurses (Easazadeh, 2016). Similarly, Ghaffari and Karimi found that cognitive emotion regulation and alexithymia were associated with burnout among librarians (Ghaffari & Karimi, 2021). Ruzgar Mohammad et al. reported significant relationships between cognitive emotion regulation strategies and burnout among dentists (Ruzgar Mohammad et al., 2021). Furthermore, Fathi et al. demonstrated that emotional regulation mediated the relationship between self-efficacy and burnout among Iranian EFL teachers (Fathi et al., 2021). Tourani and Nematzadeh Gatabi also reported that emotional regulation therapy reduced burnout and mental fatigue among nurses (Tourani & Nematzadeh Gatabi, 2024).

Recent studies have highlighted the mediating role of emotional and psychological variables in occupational outcomes. Shamsad Khameh emphasized the role of emotion regulation behaviors in the relationship between mindfulness and quality of work life (Shamsad Khameh, 2024). Haseli Songhori and Salamti also demonstrated the mediating role of psychological capital in the relationship between academic engagement and academic support (Haseli Songhori & Salamti, 2024). These findings suggest that emotional intelligence may function as an important mechanism linking quality of life and occupational burnout.

Although previous studies have separately investigated quality of life, emotional intelligence, and burnout, limited research has examined the mediating role of

emotional intelligence in the relationship between quality of life and burnout among family counselors. Given the emotionally demanding nature of counseling professions, understanding these relationships may contribute to the development of interventions aimed at reducing burnout and improving counselors' psychological well-being. Therefore, the present study aimed to investigate the mediating role of emotional intelligence in the relationship between quality of life and job burnout among family counselors.

Methodology

The present study was a fundamental research project conducted using a descriptive-correlational design with a quantitative approach. In terms of time horizon, the study was cross-sectional, and data were collected through field methods. The statistical population consisted of all family counselors and psychologists working in counseling centers across the 22 districts of Tehran during 2023. Participants held at least a bachelor's degree and possessed professional licenses issued by the Iranian Psychological Association.

According to the official statistics of the Iranian Psychological Association, the total number of counselors and psychologists working in family counseling centers in Tehran was approximately 2490 individuals. Sample size was determined using the Tabachnick and Fidell formula for correlational studies. Although the minimum required sample size was estimated at 66 participants, the sample size was increased to 200 to improve generalizability and statistical power. Due to limitations in accessing counseling centers, convenience sampling was used. Ultimately, 211 completed questionnaires were collected and included in the final analysis.

Data collection was performed using three standardized instruments. Job burnout was assessed using the Maslach Burnout Inventory (MBI), which measures emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. Quality of life was assessed using the WHOQOL-BREF developed by the World Health Organization, which measures physical health, psychological health, social relationships, and environmental health. Emotional intelligence was measured using the Schutte Emotional Intelligence Scale (EIS), which evaluates emotional appraisal, emotional regulation, and emotional utilization.

Data analysis was conducted using SPSS and AMOS software. Descriptive statistics, including mean and standard deviation, were used to summarize demographic and study variables. Skewness and

kurtosis indices were examined to evaluate data normality. Structural equation modeling (SEM) was used to test the hypothesized relationships and the mediating role of emotional intelligence. Reliability and validity of the measurement model were examined through Cronbach's alpha, composite reliability (CR), average variance extracted (AVE), Fornell-Larcker criterion, and HTMT index. Bootstrapping with 5000 resamples was employed to test the significance of direct and indirect effects.

Findings

The descriptive findings indicated that the mean score of emotional intelligence was 123.58 with a standard deviation of 22.85. The mean score of burnout was 29.58 with a standard deviation of 21.00, while the mean quality of life score was 102.90 with a standard deviation of 22.89. Skewness and kurtosis values for all variables were within acceptable ranges, confirming the normality of data distribution.

The measurement model evaluation demonstrated acceptable psychometric properties. All factor loadings exceeded 0.50, indicating adequate indicator reliability. Cronbach's alpha and composite reliability values for all latent variables were greater than 0.70, confirming internal consistency reliability. Additionally, average variance extracted values exceeded 0.50 for all constructs, supporting convergent validity. Discriminant validity was confirmed using both the Fornell-Larcker criterion and the HTMT index.

Results of the second-order measurement model showed that emotional intelligence, burnout, and quality of life had acceptable validity and reliability. Factor loadings for the dimensions of emotional intelligence ranged from 0.76 to 0.86, while factor loadings for burnout dimensions ranged from 0.70 to 0.82. Factor loadings for quality of life dimensions ranged from 0.65 to 0.80.

Structural model evaluation indicated that the coefficient of determination (R^2) for emotional intelligence was 0.29, suggesting that quality of life explained 29% of the variance in emotional intelligence. The R^2 value for burnout was also 0.29, indicating that quality of life and emotional intelligence together explained 29% of the variance in burnout. Q^2 values for emotional intelligence (0.19) and burnout (0.03) were positive, demonstrating acceptable predictive relevance of the model. Variance inflation factor (VIF) values ranged from 1.00 to 1.42, indicating no multicollinearity issues.

The structural equation modeling results showed that quality of life had a positive and significant effect on emotional intelligence ($\beta = 0.54$, $t = 5.51$, $p = 0.001$). Emotional intelligence had a negative and significant effect on burnout ($\beta = -0.54$, $t = 4.32$, $p = 0.001$). However, the direct relationship between quality of life and burnout was not significant ($\beta = -0.01$, $t = 0.08$, $p = 0.936$). Furthermore, the indirect effect of quality of life on burnout through emotional intelligence was significant ($\beta = -0.29$, $t = 2.91$, $p = 0.004$), confirming the mediating role of emotional intelligence.

Discussion and Conclusion

The findings of the present study demonstrated that quality of life positively predicted emotional intelligence among family counselors. Individuals with higher levels of quality of life appeared to possess greater emotional awareness, emotional regulation, and adaptive coping abilities. These findings support the idea that favorable physical, psychological, and social conditions can strengthen emotional competencies and psychological resilience.

The results also revealed that emotional intelligence negatively predicted job burnout. Counselors with higher emotional intelligence experienced lower levels of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. Emotional intelligence may enable counselors to manage occupational stress more effectively, regulate negative emotions, and maintain healthier interpersonal relationships with clients. These findings are consistent with previous studies emphasizing the protective role

of emotional regulation and emotional intelligence against occupational burnout.

Another important finding was that the direct relationship between quality of life and burnout was not significant. This result suggests that quality of life alone may not directly reduce burnout unless individuals possess adequate emotional skills to utilize their psychological resources effectively. In other words, emotional intelligence appears to function as a psychological mechanism through which quality of life influences occupational well-being.

The mediating role of emotional intelligence confirmed that quality of life indirectly reduced burnout by enhancing emotional capacities. Counselors with higher quality of life may experience greater emotional stability and psychological well-being, which in turn improve emotional intelligence and reduce vulnerability to burnout. These findings highlight the importance of considering emotional intelligence as a key factor in occupational mental health models.

Overall, the present study contributes to the literature by demonstrating the psychological mechanism linking quality of life and burnout among family counselors. The findings suggest that interventions designed to improve counselors' quality of life and strengthen emotional intelligence may effectively reduce occupational burnout. Emotional intelligence training, emotional regulation programs, stress management workshops, and supportive organizational policies may enhance counselors' psychological well-being and professional performance.

نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی در مشاوران خانواده

۱. محبوبه کریمیان^{id}: کارشناسی ارشد مشاور خانواده، گروه مشاوره، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۱. فریمه دوکوشکانی^{id*}: گروه روانشناسی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

*ایمیل نویسنده مسئول: f.dokoushkani@iau.ir

دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۷ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۲۹ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۵ انتشار: ۱۴۰۳/۰۶/۲۰

چکیده

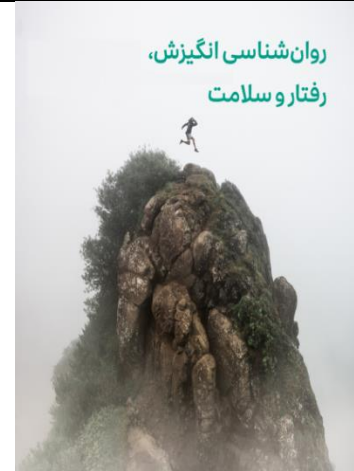
مقدمه و هدف: فرسودگی شغلی یکی از مهم‌ترین پیامدهای فشارهای روانی و هیجانی در حرفه‌های یاری‌رسان، به‌ویژه مشاوره خانواده، محسوب می‌شود و می‌تواند سلامت روان و عملکرد حرفه‌ای مشاوران را تحت تأثیر قرار دهد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی در مشاوران خانواده انجام شد.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر هدف بنیادی و از لحاظ روش، توصیفی-همبستگی با رویکرد کمی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۴۰۲ انجام شد. جامعه آماری شامل مشاوران و روان‌شناسان دارای پروانه اشتغال در مراکز مشاوره خانواده شهر تهران بود که از میان آنان ۲۱۱ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش، پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی (WHOQOL-BREF) و پرسشنامه هوش هیجانی شات بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS و از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که کیفیت زندگی اثر مثبت و معناداری بر هوش هیجانی دارد ($\beta=0.54, p=0.001$). همچنین، هوش هیجانی اثر منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی داشت ($\beta=-0.54, p=0.001$). با این حال، رابطه مستقیم کیفیت زندگی با فرسودگی شغلی معنادار نبود ($\beta=-0.01, p=0.936$). نتایج آزمون بوت‌استرپ نیز نشان داد که هوش هیجانی در رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی نقش واسطه‌ای معناداری ایفا می‌کند ($\beta=-0.29, p=0.004$). شاخص‌های برازش مدل، پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری را تأیید کردند.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی از طریق تقویت هوش هیجانی می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی در مشاوران خانواده منجر شود. بنابراین، ارتقای کیفیت زندگی و آموزش مهارت‌های مرتبط با هوش هیجانی می‌تواند نقش مؤثری در پیشگیری از فرسودگی شغلی و بهبود سلامت روان مشاوران خانواده داشته باشد.

کلیدواژگان: کیفیت زندگی، هوش هیجانی، فرسودگی شغلی، مشاوران خانواده، مدل‌یابی معادلات ساختاری



روان‌شناسی انگیزش،
رفتار و سلامت

نحوه استناددهی: کریمیان، محبوبه، و دوکوشکانی، فریمه. (۱۴۰۳). نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی در مشاوران خانواده. *روان‌شناسی انگیزش، رفتار و سلامت*، ۲(۲)، ۱-۱۶.



مجاز و حق نشر: © ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC) 4.0 صورت گرفته است.

مقدمه

در دهه‌های اخیر، تغییرات گسترده در ساختارهای اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی موجب شده است که سلامت روان و کیفیت عملکرد شغلی متخصصان حوزه سلامت روان بیش از گذشته مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد. در این میان، مشاوران خانواده به دلیل ماهیت حساس حرفه خود، به‌طور مداوم در معرض فشارهای هیجانی، تنش‌های روان‌شناختی، تعارضات بین‌فردی و فرسودگی ناشی از تعاملات درمانی قرار دارند. مواجهه مستمر با مشکلات عاطفی، تعارضات خانوادگی و بحران‌های روانی مراجعان، زمینه بروز خستگی هیجانی، کاهش انگیزش حرفه‌ای و افت عملکرد شغلی را در این گروه فراهم می‌کند. از این رو، بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در مشاوران خانواده از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا کاهش کیفیت عملکرد این افراد می‌تواند پیامدهای گسترده‌ای بر سلامت روان خانواده‌ها و کیفیت خدمات مشاوره‌ای داشته باشد.

فرسودگی شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین پیامدهای فشارهای مزمن شغلی شناخته می‌شود که با خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کاهش موفقیت فردی همراه است. این سازه روان‌شناختی نه تنها موجب افت کیفیت خدمات حرفه‌ای می‌شود، بلکه سلامت جسمانی و روانی کارکنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی با کاهش رضایت شغلی، افت عملکرد حرفه‌ای، کاهش انگیزه کاری و افزایش تمایل به ترک شغل همراه است (İşsever & Bektaş, 2020; Saputra & Satrya, 2024). در حرفه‌های یاری‌رسان، به‌ویژه مشاوره و روان‌شناسی، فرسودگی شغلی می‌تواند موجب کاهش همدلی، اختلال در برقراری رابطه درمانی و کاهش اثربخشی مداخلات روان‌شناختی شود. به همین دلیل، شناسایی عوامل محافظت‌کننده در برابر فرسودگی شغلی در میان مشاوران خانواده اهمیت فراوانی دارد.

یکی از متغیرهایی که در سال‌های اخیر توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده، کیفیت زندگی است. کیفیت زندگی مفهومی چندبعدی است که سلامت جسمانی، سلامت روانی، روابط اجتماعی و شرایط محیطی فرد را دربرمی‌گیرد و نشان‌دهنده میزان رضایت فرد از زندگی و عملکرد روزمره خود است. افرادی که از کیفیت زندگی مطلوب‌تری برخوردارند، معمولاً توانایی بیشتری در مدیریت

استرس‌ها، سازگاری با شرایط دشوار و حفظ سلامت روان خود دارند. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که کیفیت زندگی با شاخص‌های سلامت روان و عملکرد شغلی رابطه معناداری دارد و می‌تواند نقش مهمی در کاهش فشارهای روانی و هیجانی ایفا کند (Abedi & Sadeghi, 2024; Rajabli, 2019). در واقع، کیفیت زندگی مطلوب می‌تواند منابع روانی لازم برای مقابله با استرس‌های شغلی را فراهم کرده و از بروز فرسودگی شغلی جلوگیری کند.

پژوهش‌های انجام شده در حوزه مشاغل درمانی و خدمات انسانی نشان داده‌اند که کاهش کیفیت زندگی با افزایش فشارهای شغلی و فرسودگی ارتباط دارد. برای مثال، لی و همکاران گزارش کردند که استرس شغلی و فرسودگی شغلی در پرستاران جراحی با کاهش کیفیت زندگی همراه است (Li et al., 2020). همچنین محمدی و ابراهیمی‌قوام‌آبادی نشان دادند که فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران با افت کیفیت زندگی کاری مرتبط است (Mohammadi & Ebrahimi Ghavam Abadi, 2024). در پژوهشی دیگر، سپوترا و ساتریا بیان کردند که کیفیت زندگی کاری پایین می‌تواند از طریق کاهش رضایت شغلی، عملکرد شغلی کارکنان را تضعیف کرده و زمینه فرسودگی را افزایش دهد (Saputra & Satrya, 2024). این یافته‌ها بیانگر آن است که کیفیت زندگی می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در حفظ سلامت روان و عملکرد حرفه‌ای افراد ایفا کند.

از سوی دیگر، پژوهشگران معتقدند که رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی همواره مستقیم و ساده نیست و ممکن است تحت تأثیر متغیرهای روان‌شناختی دیگر قرار گیرد. یکی از مهم‌ترین این متغیرها، هوش هیجانی است. هوش هیجانی به توانایی فرد در ادراک، تنظیم، مدیریت و بهره‌گیری مؤثر از هیجان‌ها اشاره دارد و به عنوان یکی از منابع مهم سازگاری روانی شناخته می‌شود. افرادی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند، توانایی بیشتری در کنترل هیجان‌های منفی، مدیریت تعارضات، همدلی با دیگران و مقابله با استرس‌های محیطی دارند. این ویژگی‌ها می‌تواند نقش مهمی در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش سلامت روان ایفا کند.

مطالعات متعدد نشان داده‌اند که هوش هیجانی و تنظیم هیجان با کیفیت زندگی و سلامت روان رابطه مثبت دارند. عبدی و صادقی گزارش کردند که تنظیم هیجان و صمیمیت زناشویی با کیفیت زندگی در زنان

در حرفه مشاوره خانواده، هوش هیجانی اهمیت دوچندانی دارد؛ زیرا مشاوران در فرآیند درمان باید بتوانند هیجان‌های خود و مراجعان را به‌خوبی شناسایی و مدیریت کنند. تعامل مستمر با مراجعان دارای مشکلات خانوادگی، تعارضات بین‌فردی و بحران‌های هیجانی، فشار روانی بالایی بر مشاوران وارد می‌کند. در چنین شرایطی، برخورداری از هوش هیجانی بالا می‌تواند به حفظ تعادل روانی، کنترل فشارهای شغلی و کاهش فرسودگی کمک کند. فاتی و همکاران نشان دادند که تنظیم هیجان در رابطه بین خودکارآمدی و فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد (Fathi et al., 2021). همچنین کوهی بیان کرد که سرمایه روان‌شناختی و جو سازمانی می‌تواند فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی را تبیین کنند (Koochi, 2020). این یافته‌ها حاکی از آن است که عوامل روان‌شناختی می‌توانند در تبیین فرسودگی شغلی نقش اساسی ایفا کنند.

با وجود گسترش پژوهش‌ها در حوزه کیفیت زندگی، تنظیم هیجان و فرسودگی شغلی، هنوز درباره نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی، به‌ویژه در میان مشاوران خانواده، خلأ پژوهشی قابل توجهی وجود دارد. بیشتر مطالعات پیشین بر گروه‌هایی نظیر پرستاران، معلمان، کارکنان سازمانی و دانشجویان متمرکز بوده‌اند و کمتر به مشاوران خانواده پرداخته‌اند. علاوه بر این، اغلب پژوهش‌ها روابط مستقیم بین متغیرها را بررسی کرده‌اند و نقش میانجی هوش هیجانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از سوی دیگر، شرایط حرفه‌ای مشاوران خانواده به گونه‌ای است که آنان به‌طور مداوم در معرض فشارهای هیجانی ناشی از مشکلات مراجعان قرار دارند؛ بنابراین، بررسی عوامل روان‌شناختی مؤثر بر فرسودگی شغلی در این گروه می‌تواند از نظر نظری و کاربردی اهمیت فراوانی داشته باشد.

بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی در مشاوران خانواده انجام شد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، بنیادی و از حیث ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی بود که با رویکرد کمی انجام شد. این مطالعه از لحاظ زمان

مبتلا به سرطان پستان رابطه مثبت و معنادار دارد (Abedi & Sadeghi, 2024). همچنین رضایتی و همکاران نشان دادند که درمان هیجان‌محور موجب بهبود تنظیم هیجان و افزایش کیفیت زندگی در دانشجویان دارای نشانه‌های اضطراب اجتماعی می‌شود (Razaqi et al., 2023). در پژوهشی دیگر، طیب‌منش و سعادت‌تی نیز بیان کردند که مداخلات مبتنی بر کیفیت زندگی می‌تواند تنظیم هیجان، اضطراب و افسردگی را بهبود بخشد (Tayebmanesh & Saadati, 2023). این یافته‌ها نشان می‌دهد که توانایی مدیریت هیجان‌ها می‌تواند یکی از عوامل مؤثر در ارتقای کیفیت زندگی باشد.

در زمینه فرسودگی شغلی نیز نقش تنظیم هیجان و هوش هیجانی مورد توجه قرار گرفته است. عیسی‌زاده نشان داد که راهبردهای تنظیم شناختی هیجان نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای در رضایت زناشویی و فرسودگی شغلی پرستاران دارند (Easazadeh, 2016). همچنین غفاری و کریمی گزارش کردند که تنظیم شناختی هیجان و آلکسی‌تایمیا با فرسودگی شغلی کتابداران رابطه معناداری دارد (Ghaffari & Karimi, 2021). روزگارمحمد و همکاران نیز نشان دادند که راهبردهای تنظیم شناختی هیجان با فرسودگی شغلی دندان‌پزشکان ارتباط دارد (Ruzgar Mohammad et al., 2021). این یافته‌ها نشان می‌دهد که ضعف در مدیریت هیجان‌ها می‌تواند افراد را در برابر فرسودگی شغلی آسیب‌پذیرتر سازد.

علاوه بر این، پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که آموزش و تقویت مهارت‌های تنظیم هیجان می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی منجر شود. تورانی و نعمت‌زاده‌گنایی گزارش کردند که درمان تنظیم هیجان باعث کاهش فرسودگی شغلی و خستگی ذهنی پرستاران می‌شود (Tourani & Nematzadeh Gatabi, 2024). همچنین پرنده شیروان و همکاران نشان دادند که آموزش تنظیم هیجان مبتنی بر رفتاردرمانی دیالکتیکی می‌تواند کیفیت زندگی کارکنان بیمارستان را بهبود بخشد (Parandeh Shirvan et al., 2024). شمس‌الدین خامه نیز بیان کرد که رفتارهای تنظیم هیجان در رابطه بین ذهن‌آگاهی و کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس نقش مهمی ایفا می‌کنند (Shamsad Khameh, 2024). این نتایج نشان می‌دهد که تنظیم هیجان می‌تواند به عنوان یک عامل واسطه‌ای در ارتباط میان متغیرهای مرتبط با سلامت روان و عملکرد شغلی عمل کند.

تعداد کمتری سابقه طولانی‌تر در حوزه مشاوره خانواده گزارش کردند.

برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش استفاده شد. این پرسشنامه نخستین بار توسط مسلش و جکسون در سال ۱۹۸۱ طراحی شد و یکی از پرکاربردترین ابزارها در ارزیابی فرسودگی شغلی در مشاغل خدمات انسانی به شمار می‌رود. پرسشنامه مذکور دارای ۲۲ گویه و شامل سه خرده‌مقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی است. خستگی عاطفی با ۹ گویه، مسخ شخصیت با ۵ گویه و عملکرد فردی با ۸ گویه اندازه‌گیری می‌شود. شیوه پاسخ‌دهی به پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم بود. برخی از گویه‌ها به صورت معکوس نمره‌گذاری شدند. دامنه نمره کل پرسشنامه بین ۲۲ تا ۱۱۰ متغیر بود و نمرات بالاتر بیانگر سطح بالاتر فرسودگی شغلی بودند. در ایران، این پرسشنامه توسط فیلیان هنجاریایی شده و ضرایب پایایی مطلوبی برای کل مقیاس و خرده‌مقیاس‌های آن گزارش شده است. همچنین مطالعات متعدد داخلی و خارجی، روایی و اعتبار سازه‌ای مناسب این ابزار را تأیید کرده‌اند.

برای سنجش کیفیت زندگی از فرم کوتاه پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی (WHOQOL-BREF) استفاده شد. این ابزار در سال ۱۹۹۶ توسط سازمان بهداشت جهانی طراحی شد و فرم کوتاه آن شامل ۲۶ سؤال است که چهار حوزه اصلی سلامت جسمانی، سلامت روان‌شناختی، روابط اجتماعی و سلامت محیط را ارزیابی می‌کند. علاوه بر این، دو سؤال ابتدایی پرسشنامه به سنجش کیفیت زندگی کلی و سلامت عمومی اختصاص دارد. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای ثبت می‌شوند و برخی گویه‌ها به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشان‌دهنده کیفیت زندگی مطلوب‌تر است. در پژوهش‌های انجام شده در ایران، این ابزار از پایایی و روایی مناسبی برخوردار بوده و ضرایب آلفای کرونباخ مطلوبی برای خرده‌مقیاس‌های مختلف آن گزارش شده است. همچنین پایایی بازآزمایی این پرسشنامه در مطالعات داخلی تأیید شده است.

به منظور ارزیابی هوش هیجانی از پرسشنامه هوش هیجانی شات (EIS) استفاده شد. این مقیاس توسط شات و همکاران در سال ۱۹۹۸ بر اساس مدل هوش هیجانی سالووی و مایر طراحی گردید و شامل ۳۳ گویه

اجرا، مقطعی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، میدانی محسوب می‌شود. هدف اصلی پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی در مشاوران خانواده بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه مشاوران و روان‌شناسان دارای پروانه اشتغال از سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره جمهوری اسلامی ایران تشکیل دادند که در سال ۱۴۰۲ در مراکز مشاوره خانواده مناطق ۲۲ گانه شهر تهران مشغول به فعالیت بودند. شرکت کنندگان دارای حداقل مدرک کارشناسی و بالاتر بوده و محدودیتی از نظر سن، جنسیت و وضعیت تأهل برای ورود به پژوهش در نظر گرفته نشد.

بر اساس گزارش منتشر شده در سایت سازمان نظام روان‌شناسی، تعداد کل مشاوران و روان‌شناسان فعال در مراکز مشاوره خانواده شهر تهران ۲۴۹۰ نفر بود. به منظور تعیین حجم نمونه، از فرمول پیشنهادی تاباچنیک و فیدل (۲۰۰۷) برای پژوهش‌های همبستگی استفاده شد. طبق این فرمول، حداقل حجم نمونه بر اساس رابطه $N \geq 50 + 8M$ محاسبه می‌شود که در آن M تعداد متغیرهای مستقل است. با توجه به وجود دو متغیر مستقل در این پژوهش، حداقل حجم نمونه ۶۶ نفر برآورد شد. با این حال، با توجه به توصیه پژوهشگران حوزه مدل‌سازی معادلات ساختاری و پژوهش‌های همبستگی مبنی بر استفاده از حجم نمونه بالاتر برای افزایش قدرت تعمیم‌پذیری نتایج، حجم نمونه به ۲۰۰ نفر افزایش یافت. روش نمونه‌گیری به دلیل محدودیت همکاری برخی مراکز مشاوره، به صورت در دسترس انجام شد. در نهایت، تعداد ۲۱۱ پرسشنامه قابل تحلیل جمع‌آوری شد و داده‌های حاصل از این پرسشنامه‌ها در تحلیل‌های نهایی مورد استفاده قرار گرفت.

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان نشان داد که از مجموع ۲۱۱ نفر پاسخ‌دهنده، ۱۷۰ نفر زن و ۴۱ نفر مرد بودند. از نظر سنی، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی زیر ۳۰ سال بود و پس از آن گروه‌های سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۱ تا ۵۰ سال و بالاتر از ۵۱ سال قرار داشتند. همچنین بیشتر شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند و تعداد کمتری دارای مدرک کارشناسی و دکترا بودند. از لحاظ وضعیت تأهل نیز توزیع افراد متأهل و مجرد تقریباً برابر بود. نتایج مربوط به سابقه خدمت در حرفه مشاوره نشان داد که اکثریت مشارکت‌کنندگان کمتر از ۱۰ سال سابقه فعالیت حرفه‌ای داشتند و

بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شد. همچنین جهت آزمون نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی، مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. در این راستا ابتدا مدل اندازه‌گیری برای بررسی روایی سازه و بارهای عاملی متغیرها ارزیابی شد و سپس مدل ساختاری جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش مورد تحلیل قرار گرفت. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS انجام شد و سطح معناداری آزمون‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در این بخش، یافته‌های پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی گزارش شده است. ابتدا شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش، شامل هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی، همراه با نتایج بررسی نرمال بودن داده‌ها ارائه شد. سپس مدل اندازه‌گیری در دو سطح مرتبه اول و مرتبه دوم ارزیابی گردید و در ادامه، مدل ساختاری و فرضیه‌های مستقیم و میانجی پژوهش بررسی شد.

است. این ابزار سه مؤلفه اصلی ارزیابی و ابراز هیجان، تنظیم هیجان و بهره‌برداری از هیجان را اندازه‌گیری می‌کند. پاسخ‌دهی به گویه‌ها بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از خیلی مخالفم تا خیلی موافقم صورت می‌گیرد و برخی گویه‌ها دارای نمره‌گذاری معکوس هستند. دامنه نمره کل این پرسشنامه بین ۳۳ تا ۱۶۵ است و نمرات بالاتر نشان‌دهنده سطح بالاتر هوش هیجانی می‌باشد. این پرسشنامه در ایران توسط خسرو جاوید هنجاریابی شده و ضرایب آلفای کرونباخ مناسبی برای کل مقیاس و ابعاد آن گزارش شده است. همچنین مطالعات مختلف، اعتبار ملاکی و سازه‌ای مطلوب این ابزار را تأیید کرده‌اند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی، از شاخص‌هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان و متغیرهای اصلی پژوهش استفاده گردید. در بخش آمار استنباطی، ابتدا پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها از طریق شاخص‌های چولگی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت. سپس به منظور ارزیابی پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و نرمالیتی متغیرهای پژوهش

متغیر	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
هوش هیجانی	۳۵	۱۵۶	۱۲۳.۵۸	۲۲.۸۵	-۱.۹۷	۴.۲۷
فرسودگی شغلی	۱	۱۲۳	۲۹.۵۸	۲۱.۰۰	۲.۴۳	۷.۹۰
کیفیت زندگی	۲۹	۱۲۸	۱۰۲.۹۰	۲۲.۸۹	-۱.۸۲	۲.۴۸

مطابق جدول ۱، حداقل و حداکثر نمره کسب‌شده برای متغیر هوش هیجانی به ترتیب ۳۵ و ۱۵۶، برای فرسودگی شغلی ۱ و ۱۲۳ و برای کیفیت زندگی ۲۹ و ۱۲۸ بود. میانگین هوش هیجانی برابر با ۱۲۳.۵۸، میانگین فرسودگی شغلی برابر با ۲۹.۵۸ و میانگین کیفیت زندگی برابر با ۱۰۲.۹۰ به دست آمد. همچنین، مقدار چولگی و کشیدگی همه متغیرها در دامنه قابل قبول قرار داشت؛ زیرا مقدار چولگی در بازه ۳- تا ۳+ و مقدار کشیدگی در بازه ۱۰- تا ۱۰+ بود. بنابراین، نرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرهای اصلی پژوهش تأیید شد.

در مرحله بعد، مدل اندازه‌گیری مرتبه اول برای بررسی روایی و پایایی متغیرهای مشاهده‌شده ارزیابی شد. از آنجا که متغیرهای کیفیت

زندگی، هوش هیجانی و فرسودگی شغلی دارای ابعاد فرعی بودند، مدل پژوهش از نوع ترکیبی انعکاسی - انعکاسی در نظر گرفته شد. بنابراین، روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری در دو سطح مرتبه اول و مرتبه دوم بررسی گردید. در ارزیابی مرتبه اول، سه معیار اصلی شامل پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا مورد توجه قرار گرفت. نتایج بارهای عاملی گویه‌ها نشان داد که تمامی ضرایب بار عاملی بالاتر از ۰.۵۰ بودند؛ بنابراین، همه گویه‌ها در مدل باقی ماندند و هیچ گویه‌ای به دلیل ضعف بار عاملی حذف نشد. در متغیر هوش هیجانی، بارهای عاملی مؤلفه بهره‌برداری از هیجان بین ۰.۶۷ تا ۰.۸۳، مؤلفه ارزیابی و بیان هیجان بین ۰.۶۲ تا ۰.۸۶ و مؤلفه تنظیم هیجان بین ۰.۷۲ تا ۰.۹۰

۰,۹۵، تنظیم هیجان ۰,۹۵، خستگی عاطفی ۰,۹۴، مسخ شخصیت ۰,۹۱، عدم موفقیت فردی ۰,۹۲، سلامت جسمی ۰,۹۶، سلامت روان ۰,۹۵، روابط اجتماعی ۰,۹۰، سلامت محیط ۰,۹۷ و سلامت عمومی ۰,۸۰ بود. همچنین، پایایی ترکیبی همه سازه‌های مرتبه اول بالاتر از ۰,۷۰ و میانگین واریانس استخراج شده همه سازه‌ها بالاتر از ۰,۵۰ بود. بنابراین، پایایی و روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری مرتبه اول تأیید شد. در بررسی روایی واگرا نیز نتایج روش فورنل و لاکر نشان داد که جذر میانگین واریانس استخراج شده هر سازه از همبستگی آن با سایر سازه‌ها بیشتر بود. همچنین، همه مقادیر شاخص HTMF کمتر از ۰,۹۰ بود؛ بنابراین، روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری مرتبه اول نیز مورد تأیید قرار گرفت.

قرار داشت. در متغیر فرسودگی شغلی، بارهای عاملی خستگی عاطفی بین ۰,۷۴ تا ۰,۸۹، مسخ شخصیت بین ۰,۷۳ تا ۰,۸۸ و عدم موفقیت فردی بین ۰,۶۸ تا ۰,۸۱ بود. همچنین، در متغیر کیفیت زندگی، بارهای عاملی سلامت جسمی بین ۰,۸۲ تا ۰,۹۰، سلامت روان بین ۰,۸۴ تا ۰,۹۱، روابط اجتماعی بین ۰,۸۵ تا ۰,۸۷، سلامت محیط بین ۰,۸۸ تا ۰,۹۳ و سلامت عمومی بین ۰,۷۲ تا ۰,۹۲ قرار داشت. این نتایج نشان داد که متغیرهای آشکار، شاخص‌هایی معتبر برای سنجش متغیرهای پنهان مدل هستند.

در بررسی پایایی و روایی همگرایی مرتبه اول، نتایج نشان داد که مقدار آلفای کرونباخ برای بهره‌برداری از هیجان ۰,۹۳، ارزیابی و بیان هیجان

جدول ۲. نتایج ارزیابی پایایی و روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم

متغیر اصلی	مؤلفه‌های مرتبه اول	ضرایب بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
هوش هیجانی	ارزیابی و بیان هیجان	۰,۸۶	۰,۸۵	۰,۸۵	۰,۶۵
هوش هیجانی	بهره‌برداری از هیجان	۰,۷۶	۰,۸۵	۰,۸۵	۰,۶۵
هوش هیجانی	تنظیم هیجان	۰,۸۰	۰,۸۵	۰,۸۵	۰,۶۵
فرسودگی شغلی	مسخ شخصیت	۰,۸۲	۰,۸۲	۰,۸۲	۰,۶۱
فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی	۰,۷۰	۰,۸۲	۰,۸۲	۰,۶۱
فرسودگی شغلی	عدم موفقیت فردی	۰,۸۱	۰,۸۲	۰,۸۲	۰,۶۱
کیفیت زندگی	سلامت جسمی	۰,۶۵	۰,۸۴	۰,۸۴	۰,۵۲
کیفیت زندگی	سلامت روان	۰,۶۸	۰,۸۴	۰,۸۴	۰,۵۲
کیفیت زندگی	روابط اجتماعی	۰,۷۸	۰,۸۴	۰,۸۴	۰,۵۲
کیفیت زندگی	سلامت محیط	۰,۸۰	۰,۸۴	۰,۸۴	۰,۵۲
کیفیت زندگی	سلامت عمومی	۰,۶۶	۰,۸۴	۰,۸۴	۰,۵۲

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که ضرایب بار عاملی تمامی ابعاد مرتبه دوم بالاتر از ۰,۵۰ است. بنابراین، مؤلفه‌های ارزیابی و بیان هیجان، بهره‌برداری از هیجان و تنظیم هیجان شاخص‌های مناسبی برای سنجش هوش هیجانی بودند. همچنین، مؤلفه‌های مسخ شخصیت، خستگی عاطفی و عدم موفقیت فردی به‌طور مطلوب متغیر فرسودگی شغلی را تبیین کردند. در متغیر کیفیت زندگی نیز ابعاد سلامت جسمی، سلامت روان، روابط اجتماعی، سلامت محیط و سلامت عمومی دارای بارهای عاملی قابل قبول بودند. مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای هر سه متغیر اصلی بالاتر از ۰,۷۰ بود و مقدار میانگین واریانس

استخراج شده نیز برای همه متغیرها بالاتر از ۰,۵۰ به دست آمد. بنابراین، پایایی و روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم تأیید شد. همچنین، در ارزیابی روایی واگرایی مرتبه دوم، مقدار جذر میانگین واریانس استخراج شده برای فرسودگی شغلی ۰,۷۸، برای هوش هیجانی ۰,۸۱ و برای کیفیت زندگی ۰,۷۲ بود. همبستگی هوش هیجانی با فرسودگی شغلی برابر با -۰,۵۴، کیفیت زندگی با فرسودگی شغلی برابر با -۰,۳۰ و کیفیت زندگی با هوش هیجانی برابر با ۰,۵۴ به دست آمد. افزون بر این، شاخص HTMF برای رابطه فرسودگی شغلی و هوش هیجانی ۰,۵۴، برای فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی ۰,۳۰

واریانس و اندازه اثر مسیرها مورد ارزیابی قرار گرفتند. ضریب تعیین نشان داد که کیفیت زندگی توانسته است ۰,۲۹ از واریانس هوش هیجانی را تبیین کند. همچنین، کیفیت زندگی و هوش هیجانی در مجموع ۰,۲۹ از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کردند. این مقادیر نشان‌دهنده قدرت تبیین متوسط مدل ساختاری بود.

و برای هوش هیجانی و کیفیت زندگی ۰,۵۴ بود. از آنجا که همه مقادیر HTMF کمتر از ۰,۹۰ بودند، روایی واگرایی مدل مرتبه دوم نیز تأیید شد.

پس از تأیید مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری پژوهش بررسی شد. در این مرحله، ضریب تعیین، شاخص کیفیت پیش‌بینی مدل، عامل تورم جدول ۳. شاخص‌های ارزیابی مدل ساختاری

شاخص	مسیر یا متغیر	مقدار	تفسیر
R ²	هوش هیجانی	۰.۲۹	متوسط
R ²	فرسودگی شغلی	۰.۲۹	متوسط
Q ²	هوش هیجانی	۰.۱۹	مطلوب و مثبت
Q ²	فرسودگی شغلی	۰.۰۳	مطلوب و مثبت
VI F	کیفیت زندگی به فرسودگی شغلی	۱.۴۲	نبود هم‌خطی
VI F	کیفیت زندگی به هوش هیجانی	۱.۰۰	نبود هم‌خطی
VI F	هوش هیجانی به فرسودگی شغلی	۱.۴۲	نبود هم‌خطی
f ²	کیفیت زندگی به هوش هیجانی	۱.۴۲	بزرگ
f ²	کیفیت زندگی به فرسودگی شغلی	۰.۰۰	بدون اثر
f ²	هوش هیجانی به فرسودگی شغلی	۰.۲۹	متوسط

زندگی بر هوش هیجانی برابر با ۱,۴۲ و بزرگ بود؛ اندازه اثر هوش هیجانی بر فرسودگی شغلی برابر با ۰,۲۹ و متوسط بود؛ اما اندازه اثر کیفیت زندگی بر فرسودگی شغلی برابر با ۰,۰۰ به دست آمد و اثر مستقیمی برای این مسیر تأیید نشد.

بر اساس جدول ۳، مقدار R² برای هوش هیجانی برابر با ۰,۲۹ و برای فرسودگی شغلی برابر با ۰,۲۹ بود که بیانگر قدرت تبیین متوسط مدل است. همچنین، مقدار Q² برای هوش هیجانی برابر با ۰,۱۹ و برای فرسودگی شغلی برابر با ۰,۰۳ بود. مثبت بودن این مقادیر نشان داد که مدل ساختاری از کیفیت پیش‌بینی قابل قبول برخوردار است. نتایج عامل تورم واریانس نشان داد که مقدار VI F در مسیر کیفیت زندگی به فرسودگی شغلی برابر با ۱,۴۲، در مسیر کیفیت زندگی به هوش هیجانی برابر با ۱,۰۰ و در مسیر هوش هیجانی به فرسودگی شغلی برابر با ۱,۴۲ بود. از آنجا که همه مقادیر کمتر از ۵ بودند، مشکل هم‌خطی چندگانه در مدل ساختاری مشاهده نشد. همچنین، اندازه اثر کیفیت

در مرحله نهایی، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش بوت‌استرپ با ۵۰۰۰ نمونه باز نمونه‌گیری شده آزمون شد. معیار تصمیم‌گیری در این بخش مقدار آماره t بالاتر از ۱,۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ بود. نتایج مربوط به روابط مستقیم و رابطه میانجی در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه‌های مستقیم و میانجی پژوهش

نوع رابطه	مسیر	ضریب مسیر β	مقدار t	سطح معناداری	نتیجه
مستقیم	کیفیت زندگی به هوش هیجانی	۰.۵۴	۵.۵۱	۰.۰۰۱	تأیید
مستقیم	کیفیت زندگی به فرسودگی شغلی	-۰.۰۱	۰.۰۸	۰.۹۳۶	رد

نوع رابطه	مسیر	ضریب مسیر β	مقدار t	سطح معناداری	نتیجه
مستقیم	هوش هیجانی به فرسودگی شغلی	-۰.۵۴	۴.۳۲	۰.۰۰۱	تأیید
میانجی	کیفیت زندگی به هوش هیجانی به فرسودگی شغلی	-۰.۲۹	۲.۹۱	۰.۰۰۴	تأیید

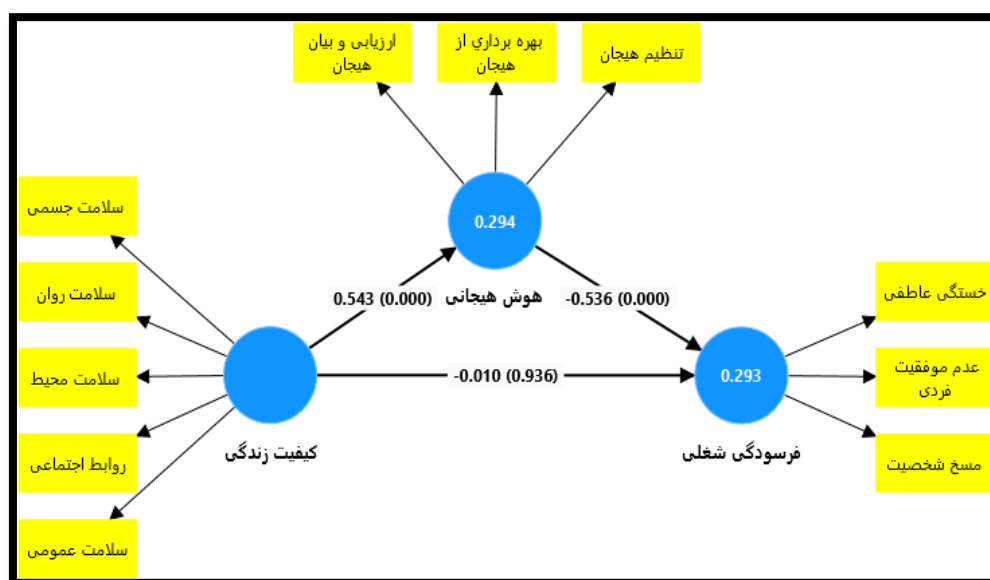
معاداری برابر با ۰,۰۰۱ بود. همچنین، ضریب مسیر برابر با -۰,۵۴ به دست آمد. بنابراین، هوش هیجانی اثر منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی دارد؛ به این معنا که هرچه سطح هوش هیجانی مشاوران خانواده بالاتر باشد، میزان فرسودگی شغلی آنان کمتر خواهد بود.

در نهایت، نتایج مربوط به رابطه میانجی نشان داد که هوش هیجانی در رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی نقش واسطه‌ای معناداری دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم برابر با -۰,۲۹، مقدار t برابر با ۲,۹۱ و سطح معناداری برابر با ۰,۰۰۴ بود. از آنجا که سطح معناداری کمتر از ۰,۰۱ است، اثر غیرمستقیم کیفیت زندگی بر فرسودگی شغلی از طریق هوش هیجانی تأیید می‌شود. بنابراین، هرچند کیفیت زندگی به صورت مستقیم اثر معناداری بر فرسودگی شغلی نداشت، اما از مسیر افزایش هوش هیجانی می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی در مشاوران خانواده منجر شود.

مطابق جدول ۴، مسیر کیفیت زندگی به هوش هیجانی معنادار بود؛ زیرا مقدار t برابر با ۵,۵۱ و سطح معناداری برابر با ۰,۰۰۱ به دست آمد. همچنین، ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰,۵۴ و مثبت بود؛ بنابراین، می‌توان گفت کیفیت زندگی اثر مثبت و معناداری بر هوش هیجانی مشاوران خانواده دارد. به عبارت دیگر، با افزایش کیفیت زندگی، سطح هوش هیجانی مشاوران نیز افزایش می‌یابد.

مسیر مستقیم کیفیت زندگی به فرسودگی شغلی معنادار نبود؛ زیرا مقدار t برابر با ۰,۰۸ و سطح معناداری برابر با ۰,۹۳۶ بود که از سطح خطای ۰,۰۵ بزرگ‌تر است. ضریب مسیر این رابطه نیز برابر با -۰,۰۱ بود. بنابراین، فرضیه مربوط به اثر مستقیم کیفیت زندگی بر فرسودگی شغلی رد شد و نمی‌توان اثر مستقیم و معناداری برای کیفیت زندگی بر فرسودگی شغلی در نمونه مورد بررسی گزارش کرد.

نتایج مسیر هوش هیجانی به فرسودگی شغلی نشان داد که این رابطه منفی و معنادار است. مقدار t برای این مسیر برابر با ۴,۳۲ و سطح



شکل ۱. نتایج مدل معادلات ساختاری نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی در مشاوران خانواده انجام شد. نتایج نشان داد که کیفیت زندگی اثر مثبت و معناداری بر هوش هیجانی دارد، هوش هیجانی اثر منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی دارد، اما رابطه مستقیم کیفیت زندگی با فرسودگی شغلی معنادار نیست. همچنین یافته‌ها نشان داد که هوش هیجانی در رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی نقش واسطه‌ای معناداری ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، کیفیت زندگی از طریق ارتقای هوش هیجانی می‌تواند منجر به کاهش فرسودگی شغلی در مشاوران خانواده شود.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که کیفیت زندگی با هوش هیجانی رابطه مثبت و معناداری دارد. این یافته بیانگر آن است که افرادی که از شرایط مطلوب‌تری در حوزه سلامت جسمانی، روان‌شناختی، روابط اجتماعی و محیط زندگی برخوردارند، توانایی بیشتری در شناخت، کنترل و مدیریت هیجان‌های خود و دیگران دارند. کیفیت زندگی مطلوب می‌تواند منابع روان‌شناختی لازم برای سازگاری هیجانی را فراهم کند و موجب افزایش احساس آرامش، ثبات هیجانی و توانایی مقابله با تنش‌ها شود. در واقع، زمانی که فرد از وضعیت مطلوب‌تری در زندگی شخصی، حرفه‌ای و اجتماعی برخوردار باشد، انرژی روانی بیشتری برای مدیریت هیجان‌ها و کنترل فشارهای محیطی خواهد داشت. این موضوع در حرفه مشاوره خانواده اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا مشاوران در تعامل مستقیم با مشکلات عاطفی و روانی مراجعان قرار دارند و نیازمند سطح بالایی از خودتنظیمی هیجانی هستند.

یافته مذکور با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو است. عبدی و صادقی نشان دادند که تنظیم هیجان با کیفیت زندگی در زنان مبتلا به سرطان پستان رابطه مثبت دارد (Abedi & Sadeghi, 2024). همچنین رضایی و همکاران گزارش کردند که درمان هیجان‌محور موجب بهبود تنظیم هیجان و ارتقای کیفیت زندگی در دانشجویان دارای نشانه‌های اضطراب اجتماعی می‌شود (Razaqi et al., 2023). طیب‌منش و سعدتی نیز بیان کردند که مداخلات مبتنی بر کیفیت زندگی می‌تواند تنظیم هیجان، اضطراب و افسردگی را بهبود بخشد (Tayebmanesh & Saadati, 2023). علاوه بر این، شمس‌الدین خامه نشان داد که

رفتارهای تنظیم هیجان در رابطه بین ذهن‌آگاهی و کیفیت زندگی کاری نقش مهمی دارند (Shamsad Khameh, 2024). همسویی نتایج پژوهش حاضر با این مطالعات نشان می‌دهد که کیفیت زندگی و هوش هیجانی دو سازه مرتبط هستند و ارتقای کیفیت زندگی می‌تواند زمینه تقویت مهارت‌های هیجانی و روان‌شناختی را فراهم کند.

از دیگر یافته‌های مهم پژوهش حاضر، رابطه منفی و معنادار هوش هیجانی با فرسودگی شغلی بود. این یافته نشان می‌دهد که هرچه مشاوران خانواده از سطح بالاتری از هوش هیجانی برخوردار باشند، میزان خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس عدم موفقیت فردی در آنان کاهش می‌یابد. افرادی که توانایی بیشتری در درک و تنظیم هیجان‌های خود دارند، معمولاً در مواجهه با فشارهای شغلی، تنش‌های روانی و تعارضات بین‌فردی عملکرد مؤثرتری از خود نشان می‌دهند و کمتر دچار فرسودگی می‌شوند. مشاوران خانواده به دلیل مواجهه مستمر با مشکلات و بحران‌های هیجانی مراجعان، در معرض استرس‌های مزمن شغلی قرار دارند و در چنین شرایطی، برخورداری از هوش هیجانی بالا می‌تواند به عنوان یک عامل محافظتی عمل کند.

این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین هماهنگ است. عیسی‌زاده گزارش کرد که راهبردهای تنظیم شناختی هیجان نقش مهمی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرستاران دارند (Easazadeh, 2016). همچنین غفاری و کریمی نشان دادند که تنظیم شناختی هیجان و آلکسی‌تایمیا با فرسودگی شغلی کتابداران رابطه معناداری دارد (Ghaffari & Karimi, 2021). روزگارمحمد و همکاران نیز بیان کردند که راهبردهای تنظیم شناختی هیجان با فرسودگی شغلی دندان‌پزشکان ارتباط دارد (Ruzgar Mohammad et al., 2021). فاتی و همکاران نیز نشان دادند که تنظیم هیجان در رابطه بین خودکارآمدی و فرسودگی شغلی معلمان نقش میانجی ایفا می‌کند (Fathi et al., 2021). علاوه بر این، تورانی و نعمت‌زاده کتابی گزارش کردند که درمان تنظیم هیجان می‌تواند فرسودگی شغلی و خستگی ذهنی پرستاران را کاهش دهد (Tourani & Nematzadeh Gatabi, 2024). نتایج این پژوهش‌ها در مجموع نشان می‌دهد که توانایی مدیریت هیجان‌ها یکی از عوامل اساسی در کاهش فشارهای شغلی و جلوگیری از فرسودگی حرفه‌ای است.

سرمایه روان‌شناختی می‌تواند در ارتباط میان حمایت تحصیلی و درگیری تحصیلی نقش میانجی داشته باشد (Haseli Songhori & Salamti, 2024). این نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای هیجانی و روان‌شناختی می‌توانند سازوکارهای مهمی در تبیین روابط میان کیفیت زندگی و پیامدهای شغلی باشند.

از منظر نظری، یافته‌های پژوهش حاضر قابل تبیین بر اساس دیدگاه‌های مرتبط با منابع روان‌شناختی و نظریه‌های تنظیم هیجان است. بر اساس این دیدگاه‌ها، افرادی که از کیفیت زندگی بالاتری برخوردارند، منابع روانی و هیجانی بیشتری برای سازگاری با فشارهای محیطی در اختیار دارند. این منابع موجب افزایش انعطاف‌پذیری هیجانی، خودآگاهی و کنترل هیجان می‌شود و در نهایت، فرد را در برابر فرسودگی شغلی مقاوم‌تر می‌سازد. همچنین، نظریه‌های مرتبط با هوش هیجانی بیان می‌کنند که توانایی مدیریت هیجان‌ها می‌تواند شدت واکنش‌های روانی به استرس‌های شغلی را کاهش داده و عملکرد حرفه‌ای را بهبود بخشد. بنابراین، هوش هیجانی را می‌توان به عنوان یک سازوکار روان‌شناختی مؤثر در تبدیل کیفیت زندگی به پیامدهای مثبت شغلی در نظر گرفت.

یافته‌های این پژوهش از نظر کاربردی نیز اهمیت فراوانی دارد. نتایج نشان می‌دهد که صرف بهبود شرایط محیطی و کیفیت زندگی مشاوران خانواده برای کاهش فرسودگی شغلی کافی نیست و لازم است همزمان بر تقویت مهارت‌های هیجانی و آموزش راهبردهای تنظیم هیجان نیز تأکید شود. در واقع، برنامه‌های ارتقای سلامت روان مشاوران باید به گونه‌ای طراحی شوند که علاوه بر افزایش کیفیت زندگی، توانایی مدیریت هیجان‌ها، کنترل استرس و مقابله مؤثر با فشارهای شغلی را نیز تقویت کنند. این مسئله به‌ویژه در مراکز مشاوره و روان‌درمانی اهمیت دارد؛ زیرا فرسودگی شغلی مشاوران می‌تواند کیفیت خدمات درمانی و رضایت مراجعان را تحت تأثیر قرار دهد.

از سوی دیگر، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که هوش هیجانی می‌تواند به عنوان یک عامل محافظتی در برابر فشارهای شغلی عمل کند. بنابراین، آموزش مهارت‌های مرتبط با هوش هیجانی، از جمله خودآگاهی هیجانی، کنترل تکانه‌ها، همدلی و تنظیم هیجان، می‌تواند نقش مؤثری در کاهش فرسودگی شغلی مشاوران خانواده داشته باشد. این موضوع با یافته‌های پژوهش‌های پیشین درباره تأثیر تنظیم هیجان

نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد که رابطه مستقیم کیفیت زندگی با فرسودگی شغلی معنادار نیست. این یافته در نگاه نخست ممکن است با برخی مطالعات پیشین متفاوت به نظر برسد؛ زیرا برخی پژوهش‌ها گزارش کرده‌اند که کاهش کیفیت زندگی با افزایش فرسودگی شغلی همراه است (Li et al., 2020; Mohammdi & Ebrahimi Ghavam, 2019; Abadi, 2024; Rajabli, 2019). با این حال، یافته پژوهش حاضر نشان می‌دهد که کیفیت زندگی به تنهایی نمی‌تواند به صورت مستقیم فرسودگی شغلی مشاوران خانواده را تبیین کند و احتمالاً این رابطه از طریق متغیرهای روان‌شناختی واسطه‌ای مانند هوش هیجانی شکل می‌گیرد. به عبارت دیگر، کیفیت زندگی زمانی می‌تواند بر کاهش فرسودگی شغلی اثرگذار باشد که فرد توانایی لازم برای بهره‌گیری از منابع روانی و هیجانی خود را داشته باشد. در واقع، کیفیت زندگی مطلوب بدون وجود مهارت‌های تنظیم هیجان ممکن است به تنهایی برای مقابله با فشارهای حرفه‌ای کافی نباشد.

یکی از مهم‌ترین یافته‌های پژوهش حاضر، تأیید نقش واسطه‌ای هوش هیجانی در رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی بود. این یافته نشان می‌دهد که کیفیت زندگی از طریق افزایش توانایی‌های هیجانی و مهارت‌های تنظیم هیجان می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی منجر شود. به بیان دیگر، مشاورانی که از کیفیت زندگی مطلوب‌تری برخوردارند، احتمالاً احساس امنیت روانی، رضایت فردی و تعادل هیجانی بیشتری را تجربه می‌کنند و این وضعیت موجب ارتقای هوش هیجانی آنان می‌شود. در نتیجه، این افراد توانایی بیشتری در مدیریت فشارهای شغلی، کنترل هیجان‌های منفی و حفظ روابط حرفه‌ای سالم خواهند داشت و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند.

یافته مربوط به نقش میانجی هوش هیجانی با نتایج مطالعات پیشین همسو است. فاتی و همکاران نشان دادند که تنظیم هیجان در رابطه بین خودکارآمدی و فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد (Fathi et al., 2021). همچنین شمس‌الدین خامه گزارش کرد که رفتارهای تنظیم هیجان می‌تواند در رابطه بین ذهن‌آگاهی و کیفیت زندگی کاری نقش واسطه‌ای ایفا کنند (Shamsad Khomeh, 2024). پرنده شیروان و همکاران نیز نشان دادند که آموزش تنظیم هیجان موجب بهبود کیفیت زندگی کارکنان بیمارستان می‌شود (Parandeh Shirvan et al., 2024). افزون بر این، هسلی سنگه‌ری و سلامتی بیان کردند که

حامی مالی

این پژوهش بدون هیچ حمایت مالی و با هزینه شخصی انجام شد.

ملاحظات اخلاقی

در این مطالعه، اهمیت و ضرورت پژوهش برای نمونه‌ها تشریح و درباره رعایت ملاحظات اخلاقی مانند رازداری، محرمانگی، حفظ حریم نمونه‌ها، آزادی جهت شرکت در پژوهش و انصراف از آن و غیره به آنان اطمینان داده شد.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این مقاله با یکدیگر مشارکت داشتند.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله، از مشاوران و روان‌شناسان دارای پروانه اشتغال در مراکز مشاوره خانواده شهر تهران برای همکاری و شرکت در پژوهش تقدیر و تشکر می‌شود.

References

- Abedi, M., & Sadeghi, S. (2024). The relationship between emotion regulation and marital intimacy with quality of life in women with breast cancer. *Journal of Health Psychology*. https://apsy.sbu.ac.ir/article_104467.html
- Easazadeh, A. (2016). The Predictive Role of Cognitive Emotion Regulation Strategies in Marital Satisfaction and Job Burnout among Nurses. *Iran Journal of Nursing*, 29(102), 22-31. <https://sid.ir/paper/114039/en>
- Fathi, J., Greeiner, V., & Derakhshan, A. (2021). Self-efficacy, reflection, and job burnout among Iranian EFL teachers: The mediating role of emotion regulation. *Iranian Journal of English Language Research*, 9(2), 13-37. https://www.researchgate.net/publication/352819916_Self-efficacy_Reflection_and_Burnout_among_Iranian_EFL_Teachers_The_Mediating_Role_of_Emotion_Regulation
- Ghaffari, S., & Karimi, M. (2021). The role of cognitive emotion regulation and alexithymia in job burnout among librarians of public libraries in Semnan Province in 2020. *Information Sciences and Technologies*, 7(1), 153-174. https://stim.qom.ac.ir/article_1811.html?lang=en
- Haseli Songhori, M., & Salamti, K. (2024). The Linkage Between University Students' Academic Engagement and Academic Support: The Mediating Role of Psychological Capital [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(2), 72-84. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.2.10>
- İşsever, O., & Bektaş, M. (2020). Effects of Learned Resourcefulness, Work-life Quality, and Burnout on Pediatric Nurses' Intention to Leave Job. *Perspectives in psychiatric care*, 57(1), 263-271. <https://doi.org/10.1111/ppc.12557>
- Koohi, K. (2020). Explaining the Impact of Social Capital, Psychological Capital, and Organizational Climate, and Job Experience on Job Burnout (Case Study: Faculty Members of Tabriz University). *Journal of Applied Sociology*, 31(2), 77-94. <https://doi.org/10.22108/jas.2019.116361.1664>

بر کاهش خستگی روانی و فرسودگی شغلی همخوانی دارد (Easazadeh, 2016; Tourani & Nematzadeh Gatabi, 2024).

همچنین، توجه به سلامت روان و کیفیت زندگی مشاوران می‌تواند به ارتقای کیفیت خدمات مشاوره‌ای و افزایش رضایت شغلی آنان منجر شود.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس بود که ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج را محدود کند. همچنین، داده‌ها بر اساس ابزارهای خودگزارشی گردآوری شد و احتمال سوگیری پاسخ‌دهی وجود دارد. از سوی دیگر، پژوهش حاضر به صورت مقطعی انجام شد؛ بنابراین، امکان بررسی روابط علی میان متغیرها وجود نداشت. علاوه بر این، جامعه آماری پژوهش تنها شامل مشاوران خانواده شهر تهران بود و ممکن است ویژگی‌های فرهنگی و سازمانی سایر مناطق در نتایج منعکس نشده باشد.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، نقش سایر متغیرهای روان‌شناختی نظیر تاب‌آوری، سرمایه روان‌شناختی، حمایت اجتماعی و سبک‌های مقابله‌ای در رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی بررسی شود. همچنین، انجام پژوهش‌های طولی و مداخله‌ای می‌تواند درک دقیق‌تری از روابط علی میان متغیرها فراهم سازد. پیشنهاد می‌شود این مدل در میان سایر گروه‌های شغلی حوزه سلامت روان، از جمله روان‌درمانگران، مددکاران اجتماعی و مشاوران مدرسه نیز مورد بررسی قرار گیرد.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود مراکز مشاوره و سازمان‌های مرتبط با سلامت روان، برنامه‌هایی برای ارتقای کیفیت زندگی و تقویت هوش هیجانی مشاوران خانواده طراحی و اجرا کنند. برگزاری کارگاه‌های آموزش تنظیم هیجان، مدیریت استرس و مهارت‌های مقابله‌ای می‌تواند در کاهش فرسودگی شغلی مؤثر باشد. همچنین، بهبود شرایط کاری، افزایش حمایت سازمانی و توجه به سلامت روان مشاوران می‌تواند به ارتقای عملکرد حرفه‌ای و افزایش کیفیت خدمات مشاوره‌ای منجر شود.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ تعارض منافی وجود نداشت.

- Li, X., Jiang, T., Sun, J., Shi, L., & Liu, J. (2020). The Relationship Between Occupational Stress, Job Burnout and Quality of Life Among Surgical Nurses in Xinjiang, China. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-76737/v1>
- Mohammdi, M., & Ebrahimi Ghavam Abadi, L. (2024). Evaluating factors affecting job burnout and quality of work life in the personnel working in Iran's National Drilling Company. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 10(4), 265-279. <https://doi.org/10.32592/joohe.10.4.265>
- Parandeh Shirvan, S., Kamrani, M., & Asgharipour, N. (2024). The effect of emotion regulation training based on dialectic behavior therapy on aggression and quality of life in Ibn-Sina Hospital staff, Mashhad, Iran. *Evidence Based Care*, 14(3), 17-24. <https://doi.org/10.61882/pcnm.15.1.33>
- Rajabli, Z. (2019). *Examining the relationship between quality of life, job satisfaction, and burnout among elementary school teachers in Gonbad Kavus* [Master's thesis, East Golestan Higher Education Institute].
- Razaqi, S., Mansoubi Far, M., Havasie Sumar, N., & Tahmorsi, N. (2023). The effectiveness of Emotion-Focused Therapy on emotional regulation and quality of life in music students exhibiting social anxiety disorder traits. *Journal of Psychological Sciences*, 22(27), 1335-1352. <http://psychologicalscience.ir>
- Ruzgar Mohammad, A., Nabi, S. M., Salehi, P., & Abdal, K. (2021). Investigating the relationship between cognitive emotion regulation strategies and job burnout among dentists in Ilam in 2019. *Journal of Dentistry*, 34, 205-214. <https://www.magiran.com/paper/2319368/investigating-the-relationship-between-emotional-cognitive-regulation-strategies-and-job-burnout-in-dentists-in-ilam-in-2019?lang=en>
- Saputra, M., & Satrya, A. (2024). Burnout and Quality of Work Life on Job Performance: Mediating Role of Job Satisfaction Among Financial Services Employees. *Financial Engineering*, 2, 313-325. <https://doi.org/10.37394/232032.2024.2.29>
- Shamsad Khameh, M. (2024). *The Role of Emotion Regulation Behaviors in the Relationship Between Mindfulness and the Quality of Working Life of Elementary School Principals* [Niloofar Educational Institute of Azerbaijan, Psychology Department]. Educational Psychology.
- Tayebmanesh, L., & Saadati, N. (2023). Effectiveness of Integrating Quality of Life-Based Therapy and Phototherapy on Emotion Regulation, Depression, and Anxiety in Psychosomatic Patients. *KMAN Counseling & Psychology Nexus*, 1(2), 37-43. <https://doi.org/10.61838/kman.psychnexus.1.2.7>
- Tourani, F., & Nematzadeh Gatabi, S. (2024). The Effectiveness of Emotion Regulation Therapy on Job Burnout and Mental Fatigue in Nurses. *Rooyesh-e Ravanshenasi (Psychology Growth)*, 13(9), 91-100.