

The Effectiveness of Education of Emotional Intelligence on Work Ethic Belief of Emam Reza Nursing Staff in Kaboodarahang

Leila Nouri¹, Yousef Dehghani^{2*}

1. MSc in Psychology, Social Worker, Imam Khomeini Hospital, Borujerd, Iran
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Persian Gulf University, Bushehr, Iran

Article Info

Received: 2018/01/29;
Accepted: 2018/06/09;
Published Online: 2018/08/04

DOI:
[10.30699/sjhnmf.26.6.349](https://doi.org/10.30699/sjhnmf.26.6.349)

Original Article

Use your device to scan
and read the article online



ABSTRACT

Introduction: Intelligence is one of the main factors to consider while recruiting new employees. Work ethic improves a company's position in the market. Acknowledging the relationship between the employees' characteristics and respecting the work ethics at work, is affective for the company's efficiency; therefore this study aims to determine the effectiveness of education of emotional intelligence on work ethic belief of nurses.

Methods: This was a quasi-experimental study. The statistical population was the whole nursing staff of Emam Reza Hospital in Kaboodarahang. 30 nurses were randomly chosen and assigned to two groups of test and control. First the pre-test was done evaluating the professional manners in both groups. Then the test group experienced an intervention program for 10 sessions (once a week for 2 hours). At the end the post-test was conducted and the results were analyzed using independent t-test.

Results: The results showed that the function of test group was better comparing to the control group in post-test ($P \leq 0.05$). The results of pre-test and post-test were significantly different ($P \leq 0.05$).

Conclusion: It can be said that companies can improve the work ethic belief by reinforcing the emotional intelligence of their employees.

Keywords: Nursing Ethics, Education, Emotional Intelligence, Nurses

Corresponding Information:

Yousef Dehghani, Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Persian Gulf University, Bushehr, Iran. Email: ydehghani@pgu.ac.ir

Copyright © 2019, Sci J Hamadan Nurs Midwifery Fac. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

How to Cite This Article:

Nouri L, Dehghani Y. The Effectiveness of Education of Emotional Intelligence on Work Ethic Belief of Emam Reza Nursing Staff in Kaboodarahang. Sci J Hamadan Nurs Midwifery Fac. 2019; 26 (6) :349-356

بررسی اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر اخلاق کاری پرستاران بیمارستان امام رضا^(ع) شهرستان کبودرآهنگ

لیلا نوری^۱، یوسف دهقانی^{۲*}

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی، مددکار اجتماعی، بیمارستان امام خمینی شهرستان بروجرد، بروجرد، ایران
۲. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ وصول: ۱۳۹۶/۱۱/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۳/۱۹ انتشار آنلاین: ۱۳۹۷/۰۵/۱۳	مقدمه: یکی از عوامل مهم هنگام جذب کارکنان و ارتقای شغلی افراد در سازمان، هوش آن‌ها است. رعایت اخلاق حرفه‌ای کارکنان، بهبود جایگاه سازمان را در حوزه کسب و کار به دنبال دارد. شناخت ارتباط میان ویژگی‌های شخصیتی افراد و رعایت اصول و موازین اخلاقی در محیط کار، در بهره‌وری و اثربخشی سازمان مؤثر است؛ بنابراین هدف از انجام این پژوهش بررسی اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر اخلاق کاری پرستاران است.
نویسنده مسئول: یوسف دهقانی استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران ydeghani@pgu.ac.ir	روش کار: این پژوهش از نوع نیمه تجربی است و جامعه پژوهش کلیه پرستاران شاغل بیمارستان امام رضا ^(ع) کبودرآهنگ بوده‌اند. حجم نمونه شامل ۳۰ نفر از پرستاران بیمارستان است که به‌طور تصادفی در دو گروه آزمون و کنترل قرار گرفته‌اند. ابتدا با آزمون اخلاق کاری، مرحله پیش‌آزمون برای هر دو گروه آزمایش و کنترل اجرا شد. سپس برای گروه آزمایش برنامه مداخله‌ای آموزش هوش هیجانی به مدت ۱۰ جلسه (هفته‌ای یک بار به مدت ۲ ساعت) برگزار شد. در انتها برای هر دو گروه آزمایش و کنترل مرحله پس‌آزمون به اجرا درآمد و نتایج با استفاده از آزمون تی مستقل تحلیل شد.
پست الکترونیک: ydeghani@pgu.ac.ir	یافته‌ها: نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل عملکرد بهتری در پس‌آزمون اخلاق کاری داشته‌اند ($P \leq 0/05$) و اختلاف نمرات پیش‌آزمون و پس‌آزمون در دو گروه آزمون و کنترل از نظر آماری معنی‌دار بوده است ($P \leq 0/05$).
برای دانلود این مقاله، کد زیر را با موبایل خود اسکن کنید.	نتیجه‌گیری: می‌توان ادعا کرد سازمان‌ها با اهمیت دادن به تقویت هوش هیجانی کارکنان خود، می‌توانند شاهد افزایش اخلاق کاری آن‌ها باشند.
	کلیدواژه‌ها: اخلاق کاری پرستاری، آموزش، هوش هیجانی، پرستاران

مقدمه

در زمره توانایی‌های او باشد تا بتواند اطلاعات مفیدی را در قضاوت و تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل به کار برد [۲]. پرستار تنها به دانش و مهارت نیاز ندارد، بلکه شیوه برخورد با رفتارهای مختلف افراد متفاوت نیز مهم است. هوش هیجانی در موفقیت افراد در سازمان‌های بهداشتی و درمانی اهمیت زیادی دارد. این مهارت‌ها به فرد اجازه می‌دهد در شرایط سخت بهتر فکر کند و از هدر رفتن زمان، به‌واسطه احساساتی چون خشم و اضطراب و ترس جلوگیری نماید و به‌سادگی ذهن خود را آرام سازد و راه را برای بصیرت درونی و ایده‌های خلاق به روی خود بگشاید [۳].

امروزه مفهوم هوش هیجانی به‌طور وسیعی در زمینه‌های مختلف آموزش، پژوهش، مدیریت، روان‌شناسی، هنر، بهداشت، مشاوره، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و پرستاری به کار گرفته می‌شود و هدف اصلی از به‌کارگیری آن نیز افزایش و ارتقای کیفیت خدمات است [۱]. پرستاران از نظر تأثیری که بر سلامتی دارند، در موقعیتی منحص‌به‌فرد قرار گرفته‌اند؛ زیرا پرستاری، حرفه کمک‌رسانی است و لازمه آن توانایی پرستار در بررسی موقعیت و پیش‌بینی نتایج است. برای انجام چنین عملی پرستار باید دانش و مهارت داشته باشد و فعالیت ذهنی هدفمند، خلق اندیشه نو و ارزشیابی آن

ویژه‌های دارد [۷]. بررسی کارشناسان و مدیران نیز نشان می‌دهد اخلاق و فرهنگ کار در ایران، در مقایسه با کشورهای توسعه‌یافته در سطح پایین‌تری قرار دارد. پیام‌های رهبران و مدیران سیاسی و اجتماعی کشور نیز حاکی از وجود این مسئله است. نتایج سمینارها و همایش‌ها درباره فرهنگ کار و بهره‌وری نشان می‌دهد اخلاق و فرهنگ کار در ایران ضعیف است و به ضرورتی اجتماعی تبدیل شده است؛ زیرا کار شدید و شرافتمندانه به‌عنوان قاعده اخلاقی و فرهنگی و درونی‌شده، کمتر پذیرفته شده است. به عبارت دیگر جوامع در حال توسعه مانند ایران، به‌شدت از پایین بودن اخلاق کار و نبود فرهنگ کار مناسب رنج می‌برند. متأسفانه ضعف اخلاق کار معضل بزرگ اجتماعی است که آهنگ توسعه اقتصادی کشور را کند کرده است. نتایج تحقیقات کارشناسان نشان می‌دهد وقتی فرهنگ کار ضعیف باشد، ظرفیت کار نیز افت شدید می‌کند و حس مسئولیت‌پذیری کم‌رنگ خواهد شد؛ بنابراین لازم است ضعف فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه به‌عنوان مسئله‌ای اجتماعی و اقتصادی تلقی شود و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن مطالعه و بررسی علمی صورت گیرد [۸]. از این رو مطالعه حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر اخلاق کاری پرستاران انجام شد تا با نتایج حاصل از آن، گام مؤثری در تأکید و اهمیت هوش هیجانی برداشته شود و برنامه‌ریزان آموزشی کشور را بر آن دارد به عوامل موفقیت شغلی پرستاران و از جمله هوش هیجانی توجه بیشتری کنند. سؤال اصلی پژوهش این است که آیا هوش هیجانی بر اخلاق کاری پرستاران اثربخش است؟

روش بررسی

این پژوهش از نوع نیمه‌تجربی است که جامعه پژوهش آن کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان امام رضا^(ع) کبودرآهنگ بوده‌اند.

اجرای پژوهش به این صورت است که در ابتدا رضایت مسئولان دانشگاه و مجوز کتبی برای انجام این پژوهش دریافت شد. روش گردآوری اطلاعات به‌صورت میدانی بود؛ به این شکل که پس از انتخاب جامعه آماری، هدف و روش تحقیق برای پرستاران شرح داده و بر حفظ اطلاعات به‌طور محرمانه تأکید شد و فرم رضایت‌نامه آگاهانه برای شرکت در

در سال‌های ۱۹۹۰ تا ۱۹۲۰، دانشمندان هوش شناختی (IQ) را روشی سریع برای جدا کردن افراد متوسط و کم‌هوش از افراد باهوش معرفی کردند، اما خیلی زود متوجه محدودیت‌های این روش شدند؛ زیرا مشخص شد بسیاری از کسانی که خیلی باهوش بودند، هوش آن‌ها توانایی‌شان را در اداره رفتار با دیگران و کنار آمدن با مردم محدود کرده بود. از این‌رو امروزه یکی از اسرار برملاشده روان‌شناسی این است که نمره‌های درسی و هوش‌بهر، نمی‌تواند قاطعانه موفقیت افراد را پیش‌بینی کند. این موضوع، دانشمندانی چون گاردنر را به کشف نوع دیگری از هوش به نام هوش هیجانی رهنمون ساخت [۱]. در هوش هیجانی چهار عنصر اساسی وجود دارد که عبارت است از: خودآگاهی، خودکنترلی (خودمدیریتی)، آگاهی اجتماعی و مدیریت اجتماعی (مدیریت رابطه). در بحث تفاوت‌های فردی، توانمندی انسان‌ها در شناسایی، فهم و استفاده از هیجان‌ات، عواطف و مدیریت کردن آن‌ها متفاوت است که این توانمندی را هوش هیجانی می‌گویند. از نظر فیزیولوژی، جایگاه این هوش، در «آمیگدال» واقع در قسمت بالای ساقه مغز و نزدیک حلقه «لیمبیک» است [۴]. همچنین هوش هیجانی پایین بر احساس شادی و سلامتی پرستاران تأثیر می‌گذارد و مدیریت آن‌ها را در برخورد با مشکلات و تعارضات با دشواری مواجه خواهد کرد [۵]. یکی از جلوه‌های اخلاق کار بالا این است که ساعات کار مفید کارکنان افزایش یابد. برای بالا بردن ساعات کار مفید کارکنان لازم است با نگرش، انگیزش و عملکرد کارکنان به شکلی منطقی برخورد شود؛ یعنی با اندازه‌پذیر کردن میزان نگرش، انگیزش و عملکرد آن‌ها، زمینه‌های ایجاد انگیزش، نگرش و عملکرد مطلوب شناسایی و اجرا شود [۶]. اخلاق کاری از جمله ارزش‌هایی است که چنانچه فرد، سازمان یا جامعه‌ای فاقد آن باشند، خواه‌ناخواه از انجام کار صحیح و مولد باز می‌مانند. پایین بودن میزان بهره‌وری نیروی انسانی و کم‌کاری و مدیریت غیراصولی این نیرو؛ به‌ویژه در سازمان‌های دولتی کشور، از معضلات اساسی در دستیابی به توسعه همه‌جانبه است. یکی از عوامل پایین بودن بهره‌وری در جوامع در حال توسعه و از جمله ایران، ضعف فرهنگ و اخلاق کار است که بر توسعه جامعه اثرات منفی خواهد گذاشت؛ بنابراین پرداختن به این موضوع با توجه به اینکه کمتر به آن از دید جامعه‌شناسی پرداخته شده است، اهمیت

¹ Intelligent quotient

بار به مدت ۲ ساعت برگزار شد. جلسات با روش‌های سخنرانی، بحث گروهی، پرسش و پاسخ و توزیع پمفلت اداره شد و مراحل و محتوای آن به شرح زیر بود:

آشنایی با هوش هیجانی: شناخت انواع هیجان‌های اساسی، شناخت نشانه‌های خودآگاهی بالا، شناخت نشانه‌های خودآگاهی پایین

آموزش ارزیابی‌ها و افکار: آموزش عوامل تأثیرگذار بر احساسات، آموزش استفاده از حواس، آموزش دقت و توجه نیات، آموزش دقت و توجه رفتار

آشنایی با مؤلفه احترام به خود: افزایش اعتمادبه‌نفس، شناخت خودپنداره، آشنایی با مؤلفه استقلال، آشنایی با مؤلفه استقلال، شناخت موانع بروز خلاقیت

آموزش مهارت خود کنترلی: آموزش مهارت کنترل هیجانات منفی، آموزش متعادل کردن هیجانات، آشنایی با هیجانات مناسب

آموزش مهارت ابراز وجود: آموزش مهارت همدلی و اجرای نمونه‌ای از رفتار همدلانه.

روش‌های انتقال حالات درونی افراد: طبقه‌بندی حالت‌های دورنی، آموزش مهارت‌های اجتماعی

شناسایی عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری: شناسایی شیوه‌های ناکارآمد تصمیم‌گیری، شناخت واقعیت و انعطاف‌پذیری، ایجاد توازن بین توانایی واقعی و اهداف

آموزش مهارت تعریف مسئله یا مشکل: ارائه راه‌حل‌های ممکن با استفاده از بارش مغزی، ارزشیابی راه‌حل‌های ممکن، انتخاب بهترین راه‌حل، به‌کارگیری راه‌حل انتخاب‌شده

آموزش تعریف جرئت‌ورزی: آموزش راهکارهایی برای ابراز جرئت‌مندی

پاسخگویی به سؤالات، تمرین و به‌کارگیری عملی کلیه فنون و مهارت‌هایی که پرستاران در طول نه جلسه گذشته در کلاس آموزش دیده‌اند و اجرای مرحله پس‌آزمون در پایان داده‌ها با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها

آزمودنی‌ها ۳۰ نفر، به‌صورت ۱۵ نفر (۵۰ درصد) در گروه آزمایش و ۱۵ نفر (۵۰ درصد) در گروه کنترل بودند. از مجموع ۳۰ نفری که در پژوهش شرکت کردند، ۶ نفر معادل

مطالعه در اختیار آن‌ها قرار گرفت، برای نمونه‌گیری در پژوهش حاضر پرسش‌نامه هوش هیجانی بین اعضای جامعه آماری (۵۰ نفر) اجرا شد و از بین کلیه پرستاران تعداد ۳۰ نفر که نمره کمتری در پرسش‌نامه هوش هیجانی به دست آورده بودند وارد پژوهش شده و به‌صورت تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل تقسیم شدند. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های هوش هیجانی شرینگ و پرسش‌نامه استاندارد اخلاق کار استفاده شد. «سیبریا شرینگ» پرسش‌نامه هوش هیجانی شرینگ را طراحی کرده است. این آزمون ۳۳ گویه دارد که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است و پنج حوزه خودانگیزگی، خودآگاهی، خودکنترلی، همدلی، و مهارت‌های اجتماعی را اندازه‌گیری می‌کند. شرکت‌کنندگان با انتخاب ۱، بیشترین موافقت خود را با عبارت مطرح‌شده اعلام می‌کنند و این موافقت با انتخاب دیگر گزینه‌ها تا ۵ تقلیل می‌یابد. نمره‌گذاری ۹ ماده از آزمون به‌صورت وارونه در نظر گرفته شده است. پایایی این پرسش‌نامه روی دانشجویان دانشگاه تهران، ۸۴ درصد گزارش شده است. همچنین برای تعیین روایی آن از روایی محتوا استفاده شد [۹-۱۲]. پرسش‌نامه استاندارد اخلاق کار نیز از سوی گریگوری، سی، پتی در سال ۱۹۹۰ ساخته شده است. ابعاد چهارگانه اخلاق کار از نظر پتی (۱۹۹۰) عبارت است از: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار و شامل ۲۳ گویه می‌شود.

به‌طور کلی، اخلاق کار در ادیان یکتاپرست اشاره‌ای است به مجموعه آموزه‌های دینی که بر مبنای آن‌ها افراد نحوه کار و فعالیت خود را تنظیم می‌کنند و به پیش می‌برند. بر این اساس اخلاق کار بخشی از اخلاق زندگی است که به کار و تجارت در سطوح خرد تا کلان معطوف است [۱۳]. این پرسش‌نامه براساس مقیاس لیکرت از ۱ تا ۵ (کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، نه موافقم نه مخالف ۳، موافقم ۴، کاملاً موافقم ۵) درجه‌بندی شده است. قابلیت اعتماد یا پایایی ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه‌گیری هرآنچه اندازه می‌گیرد؛ یعنی اینکه ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد. پایایی این پرسش‌نامه با آزمون آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم‌افزار SPSS بیشتر از ۰/۸۵ به دست آمده است [۱۳]. برای مداخله آزمایشی، کارگاه آموزش هوش هیجانی طی ۱۰ جلسه، هفته‌ای یک

شرکت‌کنندگان گروه آزمایش در پیش‌آزمون $11/50 \pm$ و در پس‌آزمون $8/13 \pm 58/53$ بود (جدول ۱). طبق اطلاعات جدول، میانگین نمرات اخلاق کاری شرکت‌کنندگان گروه آزمایش در پیش‌آزمون $15/12 \pm$ و در پس‌آزمون $10/16 \pm 97/00$ و میانگین نمرات اخلاق کاری شرکت‌کنندگان گروه آزمایش در پیش‌آزمون $11/50 \pm$ و در پس‌آزمون $8/13 \pm 58/53$ بود. پیش از تحلیل داده‌های پژوهش مفروضه‌های زیربنایی بررسی و تحلیل شدند. یکی از مهم‌ترین مفروضه‌ها، مفروضه نرمال بودن است. برای بررسی مفروضه نرمال بودن داده‌های توزیع، از روش کولموگروف - اسمیرنف استفاده شد. همان‌طور که جدول نشان می‌دهد، هیچ‌یک از متغیرهای پژوهش از مفروضه نرمال بودن تخطی ندارند (جدول ۲).

(۲۰٪ درصد) ۲۰ تا ۲۵ سال، ۱۵ نفر (معادل ۵۰٪ درصد) ۲۶ تا ۳۰ سال، ۳ نفر (۱۰٪ درصد) ۳۰ تا ۳۵ سال و ۶ نفر (۲۰٪ درصد) ۳۶ سال و بیشتر سن داشتند. ۵ نفر (۱۶٫۷٪ درصد) تحصیلات دیپلم و ۲۵ نفر (۸۳٪ درصد) تحصیلات لیسانس داشتند. ۱۳ نفر (۴۳٪ درصد) سابقه خدمت ۵ سال و کمتر، ۸ نفر (۲۶٪ درصد) سابقه خدمت ۶ تا ۱۰ سال، ۳ نفر (۱۰٪ درصد) سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال و ۶ نفر (۲۰٪ درصد) سابقه خدمت بیشتر از ۱۵ سال داشتند. همچنین ۲۳ نفر (۷۶٪ درصد) زن و ۷ نفر (۲۳٪ درصد) مرد بودند. میانگین نمرات اخلاق کاری شرکت‌کنندگان گروه آزمایش در پیش‌آزمون $15/12 \pm 61/13$ و در پس‌آزمون $10/16 \pm 97/00$ و میانگین نمرات اخلاق کاری

جدول شماره ۱. توصیف داده‌های اخلاق کاری آزمودنی‌ها در دو گروه آزمایش و کنترل در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون

گروه	مراحل آزمون	میانگین	انحراف معیار
آزمایش	پیش‌آزمون	۶۱/۱۳	۱۵/۱۲
	پس‌آزمون	۹۷/۰۰	۱۰/۱۶
کنترل	پیش‌آزمون	۵۴/۰۶	۱۱/۵۰
	پس‌آزمون	۵۸/۵۳	۸/۱۳

جدول شماره ۲. آزمون کولموگروف - اسمیرنف متغیرهای تحقیق

گروه	متغیرهای تحقیق	یافته توصیفی		کولموگروف-اسمیرنف	سطح معنی‌داری	نتیجه
		میانگین	انحراف معیار			
آزمایش	اخلاق کاری-پیش‌آزمون	۶۱/۱۳	۱۵/۱۲	۰/۷۱۷	۰/۶۸۲	نرمال
	اخلاق کاری-پس‌آزمون	۹۷/۰۰	۱۰/۱۶	۰/۴۵۶	۰/۹۸۵	نرمال
کنترل	اخلاق کاری-پیش‌آزمون	۵۴/۰۶	۱۱/۵۰	۰/۷۸۸	۰/۵۶۳	نرمال
	اخلاق کاری-پس‌آزمون	۵۸/۵۳	۸/۱۳	۰/۴۳۶	۰/۹۹۱	نرمال

H_1 : آموزش هوش هیجانی بر اخلاق کاری پرستاران تأثیر دارد.

همان‌طور که از نتایج جدول مشخص است، چون مقادیر ارزش F معادل $0/411$ و سطح معنی‌داری آزمون لون معادل $0/527$ و بیشتر از $0/05$ است، با فرض برابری واریانس‌ها، سطوح معنی‌داری بررسی می‌شوند. از آنجا که مقدار آماره T مستقل معادل $1/440$ - و سطح معنی‌داری در آزمون T

برای بررسی تأثیر آموزش هوش هیجانی بر اخلاق کاری پرستاران، ابتدا تفاضل بین پس‌آزمون و پیش‌آزمون گروه آزمایش و کنترل محاسبه و سپس با استفاده از آزمون تی مستقل با یکدیگر مقایسه شد (جدول ۳). از این رو فرض‌های آزمون به شرح زیر است:

H_0 : آموزش هوش هیجانی بر اخلاق کاری پرستاران تأثیر ندارد.

مستقل بیشتر از ۰/۰۵ و برابر با ۰/۱۶۱ است، فرض صفر را رد نمی‌کنیم و آن را می‌پذیریم؛ یعنی اخلاق کاری پرستاران در دو گروه آزمایش و کنترل در پیش‌آزمون یکسان و همگن بوده است (جدول ۴).

جدول شماره ۳. نتیجه آزمون تی مستقل برای مقایسه اخلاق کاری پرستاران دو گروه آزمایش و کنترل در پیش‌آزمون

گروه	آزمون لون	آزمون تی
آزمایش و کنترل	ارزش f ۰/۴۱۱	ارزش تی -۱/۴۴۰
	Sig. ۰/۵۲۷	درجه آزادی ۲۸
		Sig. ۰/۱۶۱

جدول شماره ۴. نتیجه آزمون تی مستقل برای مقایسه تفاضل پس‌آزمون و پیش‌آزمون اخلاق کاری پرستاران در دو گروه آزمایش و کنترل

گروه	تفاضل	انحراف استاندارد	آزمون لون	آزمون تی
آزمایش	۳۵/۸۹	۱۹/۰۸	ارزش f ۹/۷۴	ارزش تی -۵/۸۴
کنترل	۴/۷۳	۴/۷۳	Sig. ۰/۰۰۴	درجه آزادی ۱۸/۵۹
			Sig. ۰/۰۰	

هوش هیجانی مشخص می‌کند در روابط اجتماعی و در شرایط خاص چه عملی مناسب و چه عملی نامناسب است و داشتن آن تعیین می‌کند افراد در شرایط مختلف بتوانند امید را در خود زنده نگه دارند، با دیگران همدلی کنند، احساسات آن‌ها را بشنوند، در برابر مشکلات پایداری کنند و در همه حال انگیزه خود را حفظ کنند. این استعداد عاطفی تضمین می‌کند از مهارت‌های خود چگونه به بهترین نحو استفاده کنیم.

هوش هیجانی افراد را قادر می‌سازد جلوی وضعیت‌های دشوار را پیش از اینکه غیرقابل کنترل شود، بگیرند و با این کار مدیریت استرس ساده‌تر می‌شود. کسانی که هوش هیجانی خود را به کار می‌گیرند با محیط اطراف خود سازگاری بیشتری دارند و اعتمادبه‌نفس بالاتری نشان می‌دهند و از توانایی‌های خود آگاهند. پرستارانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، می‌توانند در برابر هیجانات و احساسات خود، تصمیمات بهتر و معطوف به هدفی بگیرند. همچنین هوش هیجانی پایین بر شادی و سلامتی پرستاران تأثیر می‌گذارد و مدیریت آن‌ها را در برخورد با مشکلات و تعارضات مشکل می‌کند.

براساس مطالعات انجام‌شده، موضوع پژوهش در حوزه خودنوآوری دارد و پژوهشی مشابه آن انجام نشده است، اما برخی از نتایج آن را می‌توان با نتایج پژوهش‌های دیگر مقایسه کرد. نتایج با پژوهش ghorbanshiroodi و rangrazian (۱۳۹۲) که با هدف تعیین تأثیر آموزش هوش

همانطور که از نتایج جدول معلوم است؛ چون مقادیر ارزش f معادل ۹/۷۴ و سطح معنی‌داری آزمون لون معادل ۰/۰۰۴ و کمتر از ۰/۰۵ است، سطوح معنی‌داری، با فرض نابرابری واریانس‌ها، بررسی می‌شود (در این حالت دو داده برای ما وجود دارد: سطح معنی‌داری با فرض برابری و سطح معنی‌داری با فرض نابرابری واریانس‌ها که در صورت تأییدنشده برابری واریانس‌ها، باید از سطح معنی‌داری متناسب با آن که در جدول خروجی SPSS ارائه می‌شود، استفاده کنیم). از آنجا که مقدار آماره تی مستقل معادل ۵/۸۴ و سطح معنی‌داری در آزمون تی مستقل کمتر از ۰/۰۵ و برابر ۰/۰۰۰ است. از این رو فرض صفر را رد می‌کنیم و فرض مقابل را مبنی بر اینکه آموزش هوش هیجانی بر اخلاق کاری پرستاران تأثیر دارد، می‌پذیریم.

بحث

مطالعه حاضر با هدف افزایش اخلاق کاری و با استفاده از آموزش هوش هیجانی انجام شد. براساس نتایج به‌دست‌آمده، در گروه آزمون، اخلاق کاری شرکت‌کنندگانی که در برنامه آموزش هوش هیجانی شرکت کردند نسبت به اعضای گروه کنترل افزایش معناداری نشان داد؛ بنابراین آموزش هوش هیجانی بر اخلاق کاری پرستاران تأثیر معناداری دارد. به این ترتیب فرضیه پژوهش «آموزش هوش هیجانی بر اخلاق کاری پرستاران تأثیر دارد» تأیید شده است.

اجرای تحقیق روی نمونه‌های در دسترس، نبود پیشینه قوی در ایران، همچنین به علت محدودیت زمانی و دسترسی نداشتن به مراجعان مطالعات پیگیری انجام نشده است.

نتایج این پژوهش نشان داد برنامه آموزش هوش هیجانی بر اخلاق کاری و مسئولیت‌پذیری پرستاران مؤثر است؛ بنابراین توصیه می‌شود، برنامه آموزش هوش هیجانی برای افزایش اخلاق کاری و مسئولیت‌پذیری در پرستاران اجرا شود. برنامه آموزش هوش هیجانی برای افزایش اخلاق کاری و مسئولیت‌پذیری در دیگر گروه‌های شغلی به اجرا درآید.

طول دوره آموزش هوش هیجانی افزایش یابد و این آموزش‌ها به‌طور مستمر ادامه داشته باشد. پژوهش حاضر در قالب طرح‌های تجربی تک‌موردی اجرا شود. پژوهش حاضر در قالب طرح‌های آزمایشی با گروه‌های بزرگ‌تر انجام شود. به دلیل اینکه آزمودنی‌ها به‌طور تصادفی به گروه‌های آزمایش و کنترل تقسیم شده‌اند، نقش متغیرهای مداخله‌گر تا حدی خنثی شده است، اما به دلیل شمار کم آزمودنی‌ها (۱۵ نفر برای هر گروه) بهتر است در پژوهش‌های آینده شمار آزمودنی‌ها افزایش یابد تا بتوان درباره این موضوع قضاوت بهتری ارائه کرد. پژوهش حاضر با کنترل متغیرهای بیشتر انجام شود.

برای سنجش و ثبت دقیق رفتارهای اعضای گروه و سنجش دقیق میزان تغییرات رفتاری اعضا، حین فرایند درمان از کمک‌درمانگر استفاده شود. انجام چنین مطالعاتی برای مشخص کردن پایداری تأثیرات درمانی، با مطالعه پیگیری همراه شود.

سپاسگزاری

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، با عنوان «بررسی اثربخشی آموزش هوش هیجانی بر مسئولیت‌پذیری و اخلاق کاری پرستاران» است. در پایان از همکاری و مساعدت مسئولان و پرستاران بیمارستان امام رضا(ع) کبودرآهنگ که بدون همیاری و همدلی آن‌ها امکان انجام این پژوهش فراهم نمی‌شد، تشکر و قدردانی می‌کنیم.

تعارض در منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد

هیجانی بر سلامت عمومی پرستاران شاغل در بخش‌های بستری بیمارستان شقای شهر رشت انجام شده بود [۱۴] و پژوهش Nooryan و همکاران (۱۳۹۰) که با هدف بررسی تأثیر آموزش مؤلفه‌های هوش هیجانی بر استرس و اضطراب پزشکان و پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت‌های ویژه انجام شده بود [۱۵]، از نظر تأثیر آموزش هوش هیجانی بر مؤلفه‌های روانی هم‌خوانی دارد. Akhoond lotfali و همکاران (۱۳۹۰)، پژوهشی با هدف تعیین تأثیر آموزش هوش هیجانی بر تعارض پرستاران انجام دادند [۵] که نتایج این پژوهش را نیز تأیید می‌کند.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش، عامل هوش به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر رعایت اخلاق کاری پرستاران بررسی شد. براساس پیشینه پژوهش سه نوع هوش (هیجانی، فرهنگی و هوش منطقی) شناخته شده و به تفکیک، بین کارکنان سازمان‌های بین‌المللی فعال در ایران ارزیابی شدند و رابطه بین انواع هوش و رعایت اخلاق کاری، بین جامعه به آزمون گذاشته شد. در این پژوهش، ارتباط مثبت معناداری بین هوش هیجانی افراد با رعایت اخلاق کاری به دست آمد؛ یعنی افرادی که امتیاز بیشتری در این نوع هوش به دست آورده بودند، بیشتر پایبند به رعایت اخلاق هستند. توجه به اخلاق کار برای حفظ سلامت کاری و انجام رفتارهای اثربخش بسیار مهم است. در پژوهش‌های پیشین، پژوهشی که ارتباط بین هوش هیجانی و رعایت اخلاق کاری را مستقیماً ارزیابی کرده باشد، یافت نشد و از این نظر موضوع پژوهش در نوع خود جدید است.

هر تحقیقی از ابتدا تا مراحل اجرا، تجزیه و تحلیل و نتیجه‌گیری، محدودیت‌هایی دارد. بیان محدودیت‌های پژوهش، به محققانی که قصد تحقیق در زمینه‌های مختلف را دارند، کمک می‌کند به دیدی باز برسند و با آگاهی از موانع، کمبودها و محدودیت‌های پژوهش، در زمینه‌های مشابه تحقیق کنند. برخی از محدودیت‌های این پژوهش به این شرح است:

References

- O'Boyle Jr EH, Humphrey RH, Pollack JM, Hawver TH, Story PA. The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 2011;32(5):788-818. <https://doi.org/10.1002/job.714>
- Kouchakzadeh M, Sohrabi Z, Mosadegh Rad A M. The Relationship of Emotional Intelligence and its Dimensions on Communication Skills among Emergency Unit Nurses. *j Hosp*. 2015; 14 (3):67-74.
- Shahbazi S, Hazrati M, Moattari M, Heidari M. The Effect of Problem Solving Skills Training on Emotional Intelligence of Nursing Students of Shiraz (2008). *Iranian Journal of Medical Education*. 2012; 12 (1):67-76
- Rostami M, Movaghari M, Taghavi T, Mehran A. The relationship between emotional intelligence and coping styles of nurses in hospitals in Kermanshah University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Nursing Research*. 2016;11(1):51-61.
- Akhoond lotfali P, Hosseini M.A, Khankeh H.R, Fallahi Khoshknab M, Hosseinzadeh S. The effect of emotional intelligence education on job conflict in nurses. *JHPM*. 2012; 1 (1):7-16
- Moeidfard S. Work Ethics among State Office Employees of the Tehran Provincial Administration. *Social Welfare*. 2007; 6 (23):321-344
- Dehghani A, Radbeh F, Parviniannasab A M, Khaki S, Shamsizadeh M, Beyramijam M. Enactment of Professional Ethics Standards Compliance in Patients and Nurses Prospective. *J Holist Nurs Midwifery*. 2015; 25 (4):64-72
- Khaki S, Esmailpourzanjani S, Mashoof S. The relationship of ethical observance of nurses with quality of care from patient's point of view. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*. 2016; 5 (1):1-11
- Stamatopoulou M, Galanis P, Tzavella F, Petrides KV, Prezerakos P. Trait emotional intelligence questionnaire-adolescent short form: a psychometric investigation in greek context. *Journal of Psychoeducational Assessment*. 2018 Aug;36(5):436-45.
- Engelberg E, Sjöberg L. Emotional intelligence, affect intensity, and social adjustment. *Personality and individual differences*. 2004 Aug 1;37(3):533-42.
- Mandell B, Pherwani S. Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. *Journal of business and psychology*. 2003 Mar 1;17(3):387-404.
- Mollaei E, Heravi L, Eftekharaaldyn R, Asayesh H. Relationship between Emotional Intelligence and the Success of Educational Managers at Golestan University of Medical Sciences. *Journal of Knowledge & Health*. 2012;6(4):20-24
- Osibanjo AO, Akinbode J, Falola HO, Oludayo OO. Work ethics and employees' job performance. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*. 2018;12(1):107-17.
- Ghorbanshiroodi S, Rangrazian F. The Effect of Training Emotional Intelligence on Public Health of Nurses Working in Hospitalization Wards of Shafa Hospital of Rasht City. *Research in Medical Education*. 2013; 5 (2):1-7 <https://doi.org/10.18869/acadpub.rme.5.2.1>
- Nooryan K, Gasparyan K, Sharif F, Zoladl M, Moghimi M, Hosseini N. The Effects of Emotional Intelligence (EI) Items Education on Job Related Stress in Physicians and Nurses who Work in Intensive Care Units. *Armaghane danesh*. 2011; 16 (5):472-479