

بررسی رابطه هوش هیجانی با تنش شغلی در مدیران و کارکنان بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز

حسن نقیزاده^۱- محسن توکلی^۲- محمدرضا میری^۳- حسین اکبرزاده^۴

چکیده

زمینه و هدف: هوش هیجانی یک دسته از توانایی‌ها و مهارت‌های غیر شناختی است که توانایی فرد را در مقابله با فشارهای محیطی بویژه تنش ناشی از کار افزایش می‌دهد. مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه هوش هیجانی با تنش شغلی انجام شد.

روشن تحقیق: این پژوهش به صورت توصیفی و بر روی ۲۰۰ نفر از مدیران و کارکنان بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز در سال ۱۳۸۶ انجام شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استانداردشده هوش هیجانی و تنش شغلی جمع‌آوری گردید. اطلاعات حاصل با استفاده از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام، آزمون تی و آنالیز واریانس یک طرفه در سطح معنی‌داری $P < 0.05$ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: تفاوت معنی‌داری در میزان هوش هیجانی و تنش شغلی در دو جنس مشاهده شد ($P < 0.05$). همچنین رابطه معکوس معنی‌داری بین هوش هیجانی با تنش شغلی مشاهده گردید ($P < 0.05$). مؤلفه‌های هوش هیجانی، بویژه خود آگاهی، همدلی، خودانگیزی در پیش‌بینی تنش شغلی نقش معنی‌داری داشت.

نتیجه‌گیری: برخورداری از زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی منجر به کاهش تنش شغلی خواهد شد. پیشنهاد می‌گردد کلیه سازمان‌ها، بویژه سازمان‌های پژوهشی، برای ارتقا و بهبود هوش هیجانی و کاهش تنش شغلی نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی لازم مبادرت ورزند.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی، تنش شغلی، مدیران، کارکنان

مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرونی. ۱۳۸۸؛ ۱۶: ۵۷-۶۴

دربافت: ۱۳۸۷/۹/۳۰ اصلاح نهایی: ۱۳۸۸/۴/۱۶ پذیرش: ۱۳۸۸/۴/۱۷

^۱ نویسنده مسؤول؛ گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفت
آدرس: بیزد- تفت- گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفت

تلفن: ۰۹۱۳۳۵۸۷۱۹۹ - نامبر: ۰۳۵۲-۶۲۲۳۳۴۱ پست الکترونیکی: h_nagizadeh@yahoo.com

^۲ گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفت

^۳ استادیار گروه آموزشی بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بیرونی

^۴ گروه تربیت بدنی دانشگاه بیزد

مقدمه

ارتباطی) و سازگاری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۷). نتایج تحقیق Jensen بر روی پرستاران بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های آموزشی، حاکی از آن است که بین رفتارهای مدیریت زمان و تنفس شغلی همبستگی معکوس وجود دارد (۸). نتایج تحقیق Tette نیز مشخص ساخت که هوش هیجانی با پرخاشگری، رفتارهای بزهکارانه، تنفس و افسردگی در دانشآموزان دبیرستانی، همبستگی معکوس معنی‌داری دارد (۹).

به عقیده Ciarrochi همه شاخص‌های توانمندی هیجانی و عوامل تنفس‌زا، پیش‌بینی‌کننده‌های سلامتی اجتماعی و روانی هستند (۱۰).

Lyons و همکاران نشان دادند که بین موفقیت شغلی با زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی (خود آگاهی، احساس مسؤولیت، قاطعیت) در درون سازمان، ارتباط مستقیم معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر، افزایش زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی باعث افزایش موفقیت شغلی می‌گردد (۱۱). در پژوهشی که Siu به منظور مقایسه هوش هیجانی و نامیدی پسران نوجوان هنگ‌کنگ که دارای مشکلات رفتاری بودند، انجام داد، مشخص شد که بین هوش هیجانی و نامیدی آنها رابطه معکوس معنی‌دار وجود دارد؛ ولی در مورد پسران نوجوان عادی بین نامیدی آنها تفاوتی گزارش نشد (۱۲). بر اساس تحقیقات Schutte که به بررسی رابطه هوش هیجانی با تنفس شغلی و سلامتی پرداخت، هیچ‌یک از مؤلفه‌های هوش عاطفی با تنفس شغلی، زوال شخصیت، فرسودگی عاطفی و افت عملکرد، رابطه‌ای ندارند (۱۳). این یافته مؤید این است که هیچ‌یک از توانمندی‌های هوش هیجانی، به تنها‌ی برای کاهش منابع تنفسی و ناهنجاری‌های عاطفی کافی نیست (۱۴)؛ همچنین Chan در بررسی رابطه هوش هیجانی و تنفس شغلی آموزگاران چینی، تنها بین دو مؤلفه هوش عاطفی (استقلال و خود ابرازی) با تنفس شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده کرد، و بین سایر مؤلفه‌های هوش عاطفی با تنفس شغلی رابطه معنی‌داری گزارش نکرد (۱۵).

هوش هیجانی یک دسته از توانایی‌ها و مهارت‌های غیرشناسنخستی است که توانایی موفقیت فرد را در مقابله با فشارها و اقتضاهای محیطی افزایش می‌دهد و در این رهگذر عاملی که به نظر می‌رسد با تنفس شغلی مدیران و کارکنان رابطه داشته باشد و از راههای مقاومت و مقابله در برابر تنفس می‌باشد، متغیر هوش هیجانی است (۲،۱). به نظر Antonakis، عناصر هوش هیجانی شامل عناصر درونی (خود آگاهی، خود کنترلی، احساس استقلال و ظرفیت، خودشکوفایی و قاطعیت) و عناصر بیرونی (روابط بین فردی، سهولت در همدلی و احساس مسؤولیت) از مهمترین ویژگی‌های مدیران سازمان‌ها در پیشبرد اهداف سازمان به شمار می‌روند (۳). از زمان ظهور سازه^۱ هوش هیجانی در ادبیات روانشناسی، این سازه در حیطه‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است؛ از جمله کار و محیط کاری. نتایج تحقیق بشارت و همکاران نشان داد که هوش هیجانی همبستگی مثبت و معنی‌داری با موفقیت تحصیلی دانشآموزان دارد (۴). رستگار نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بین هوش هیجانی با مدیریت زمان معلمان مقطع متوسطه، رابطه مستقیم معنی‌دار و با تنفس شغلی آنها، رابطه معکوس معنی‌داری وجود دارد (۵)؛ همچنین نتایج تحقیقات Kafetsios و همکاران نشان داد زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی بویژه احساس استقلال و ظرفیت، خودشکوفایی و خودکنترلی، در پیش‌بینی تنفس شغلی و رضایت شغلی نقش معنی‌داری دارند (۶).

در تحقیق دیگری، فرقانی ارتباط بین هوش هیجانی و سازگاری اجتماعی را در دانشجویان دختر دانشگاه علامه طباطبائی در سال ۸۴-۸۳ مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد، بین متغیر هوش هیجانی (خودانگیزی، خودآگاهی، خودکنترلی، هوشیاری اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و

^۱ مفاهیم پیچیده‌ای که در سطح بالایی از تجربید (انتزاع) قرار دارند و به صورت مستقیم قابل مشاهده نیستند، سازه (Construct) نامیده می‌شوند.

۳- پرسشنامه تنش شغلی، که بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از طیف هرگز تا تقریباً همیشه، درجه‌بندی شده است. این پرسشنامه در سال ۱۳۸۱ بر روی کارکنان زن دانشگاه الزهرا^(س) هنجاریابی شده است و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و روایی ملاکی آن برابر با ۰/۷۱ محاسبه شده است (۱۶). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفا ۰/۸۳ محاسبه شده است.

پرسشنامه‌ها پس از توجیه افراد مورد مطالعه در مورد اهداف طرح، بین نمونه‌ها توزیع و بهصورت خودایفا تکمیل گردید. پرسشنامه‌هایی که به صورت ناقص پر شده بودند، از تحقیق کنار گذاشته شدند. اطلاعات لازم پرسشنامه‌های حائز شرایط، استخراج و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، در اختیار متخصص آماری قرار گرفت.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن و طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه و تنظیم جدول توزیع فراوانی، از آمار توصیفی و در بخش آمار استنباطی با توجه به اهداف پژوهش و برآورد شاخص‌ها و پیش‌بینی آن، از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام و برای مقایسه بین گروه‌ها از آزمون تی و آنالیز واریانس یک طرفه در سطح معنی‌داری $P < 0/05$ استفاده گردیده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و محاسبه نتایج از نرم‌افزار آماری SPSS ویرایش ۱۵ و Minitab استفاده شد.

یافته‌ها

این مطالعه بر روی ۲۰۰ نفر انجام شد. جدول ۱ شاخص‌های جمعیت‌شناختی جامعه مورد مطالعه را به صورت فراوانی مطلق و نسبی نشان می‌دهد.

نتایج حاصله از آزمون آنالیز واریانس یک طرفه نشان داد که متغیرهای هوش هیجانی و تنش شغلی بین گروه‌ها بر اساس شغل (مدیران، پرستاران و کادر اداری) تفاوت

نیروی انسانی هر کشور، بزرگترین و با ارزش‌ترین سرمایه‌های سازمان‌های موجود در جوامع خویش، محسوب می‌شوند. مدیران و کارکنان سازمان‌های پزشکی به عنوان عناصر تأثیرگذار در ارائه خدمات درمانی و افزایش عملکرد سازمان مربوطه و نهادینه‌سازی آن، نقش مهمی را ایفا می‌کنند. اطلاع از نگرش و مهارت‌های آنها در هوش هیجانی و تنش شغلی بسیار حائز اهمیت می‌باشد.

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه بین هوش هیجانی و تنش شغلی در بین مدیران و کارکنان، و توجیه مسؤولین و دست‌اندرکاران مدیریتی بر لزوم توجه بیشتر به هوش هیجانی به عنوان مؤلفه‌ای مهم، برای بهبود تنش شغلی و بهبود عملکرد مدیران و کارکنان پزشکی صورت گرفت.

روش تحقیق

جامعه مورد نظر این مطالعه توصیفی را مدیران و کارکنان بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز در سال ۱۳۸۶ که داوطلب شرکت در تحقیق بودند، تشکیل داد. از مجموع ۱۳۴۴ نفر، در مجموع ۲۵۰ نفر برای شرکت در تحقیق اعلام آمادگی کردند که بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. با توجه به اهداف پژوهش، از سه پرسشنامه زیر برای گردآوری بخشی از اطلاعات استفاده گردید:

۱- پرسشنامه اطلاعات شخصی (محقق ساخته) که روایی و پایایی آن توسط متخصصان آمار به تأیید رسید.

۲- پرسشنامه هوش هیجانی Siberia/Shiring که شامل ۳۳ سؤال با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای است. این پرسشنامه توسط منصوری در سال ۱۳۸۰ بر روی دانشجویان دانشگاه‌های تهران بررسی و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمده است (۱۵). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه شد.

جدول ۱- توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی افراد مورد مطالعه

متغیر	فراوانی (درصد)
جنس	مرد (%) ۵۵ زن (%) ۴۵
وضعیت ازدواج	متاهل (%) ۷۶/۵ مجرد (%) ۲۳/۵
وضعیت اقتصادی	زیر متوسط (%) ۱۵/۵ متوسط (%) ۳۱ بالای متوسط (%) ۴۷/۵
وضعیت سلامتی	سالم (%) ۶۵/۱۰ نسبتاً سالم (%) ۴۷/۵۴ بیمار (%) ۸/۱۶
گروه سنی	۲۵-۴۰ سال (%) ۶۰/۱۲۰ ۴۰-۶۰ سال (%) ۴۰/۸۰

جدول ۲- مقایسه میانگین نمره هوش هیجانی و تنش شغلی بر حسب شغل در افراد مورد مطالعه

متغیر	شغل	میانگین و انحراف معیار	سطح معنی‌داری
هوش هیجانی	مدیران	۱۲۳±۱۹/۲۸	۰/۰۸۹
	پرستاران	۱۱۸±۱۶/۲۴	
	کادر اداری	۱۱۷±۱۴/۲۷	
تنش شغلی	مدیران	۴۷±۱۸/۳۳	۰/۰۶۵
	پرستاران	۵۳±۲۲/۱۱	
	کادر اداری	۵۵±۲۲/۳۴	

جدول ۳- مقایسه میانگین نمره هوش هیجانی و تنش شغلی بر حسب جنس در افراد مورد مطالعه

متغیر	جنس	میانگین و انحراف معیار	سطح معنی‌داری
هوش هیجانی	مرد	۱۹۸±۳۴/۲۱	۰/۰۳۸*
	زن	۱۵۲±۲۷/۳۶	
تنش شغلی	مرد	۴۷±۱۸/۳۳	۰/۰۴۹*
	زن	۵۳±۲۲/۱۱	

* در سطح $\alpha=0/05$ معنی‌دار است.

معنی‌داری نداشته است (جدول ۲).

نتایج آزمون تی حاکی از آن است که بین دو گروه بر اساس جنسیت (مرد و زن) از نظر متغیرهای هوش هیجانی و تنش شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($P<0/05$ ، (جدول ۳). بر اساس آزمون همبستگی پیرسون، بین هوش هیجانی و تنش شغلی بر اساس شغل یعنی مدیران ($P=0/04$ ، $r=-0/32$)، پرستاران ($P=0/04$ ، $r=-0/29$) و کادر اداری ($P=0/03$ ، $r=-0/32$) رابطه معکوس معنی‌دار وجود داشت. بر اساس جنس، تنها در جامعه زنان مورد مطالعه رابطه مستقیم معنی‌داری مشاهده شد ($P=0/04$ ، $r=0/51$). اما این رابطه در میان مردان، معکوس و غیر معنی‌دار بود ($P=0/34$ ، $r=-0/42$): همچنین رابطه معکوس معنی‌داری بین تنش شغلی با زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی به جز خود آگاهی، مشاهده گردید (جدول ۴).

جدول ۵، رگرسیون گام به گام تنش شغلی را از روی مؤلفه‌های هوش هیجانی نشان می‌دهد. چنانچه از نتایج رگرسیون مشخص است، در گام اول متغیر خود انگیزی وارد معادله پیش‌بینی شده است، به طوری که خود انگیزی به تنهایی ۵۲٪ از تغییرات تنش شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

در گام دوم متغیر همدلی و خودانگیزی وارد معادله شده و میزان ضریب تبیین به ۷۸٪ افزایش پیدا کرده است. در گام سوم سه متغیر خود آگاهی، همدلی و خودانگیزی وارد معادله شده که ضریب تبیین را به ۸۴٪ افزایش داده است. متغیرهای خود کنترلی و مهارت‌های اجتماعی به دلیل این که نقش معنی‌داری در پیش‌بینی تنش شغلی نداشتند، وارد معادله پیش‌بینی نشدند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت از بین متغیرهای پیش‌بینی به ترتیب متغیرهای خودانگیزی، همدلی و خود آگاهی بیشترین نقش را در پیش‌بینی تنش شغلی دارند.

جدول ۴- برآورد ضریب همبستگی پیرسون بین تنش شغلی با زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی

رابطه زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی با تنش شغلی	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
خودانگیزی	-۰/۵۱	-۰/۶۶
مهارت‌های اجتماعی	۰/۰۴*	۰/۰۴*
همدلی	-۰/۶۷	۰/۰۲*
خودکنترلی	-۰/۷۶	۰/۰۴*
خود آگاهی	-۰/۰۲	۰/۰۶

* در سطح $\alpha=0/05$ معنی‌دار است.

جدول ۵- رگرسیون گام به گام تنش شغلی از روی
زیر مؤلفه های هوش هیجانی

گام های تحلیل	متغیر	R^2	f	B
۱	خودانگیزی	.۰/۵۲	۲۵۷/۹	-۰/۷۲
۲	خودانگیزی همدلی	.۰/۷۸	۲۵۸/۷	-۰/۶۲ -۰/۳۸
۳	خودانگیزی همدلی خودآگاهی	.۰/۸۴	۲۵۶/۳	-۰/۶۴ -۰/۴۲ -۰/۱۶

بحث

داشتن در زیر مؤلفه هایی مانند خودانگیزی، همدلی و خودآگاهی را می توان از دلایل این همخوانی دانست؛ زیرا ثابت شده است که بهره مندی از عوامل یاد شده در بالا، نه تنها باعث افزایش هوش هیجانی می گردد، بلکه عوامل تنش زا را در محیط کاری و نسبت به شغل آینده، کاهش می دهد. در تحقیقی که توسط حدادی و همکاران انجام شد، همبستگی معنی داری بین هوش هیجانی با سلامت روان و پیشرفت تحصیلی به دست آمد (۱). پس به نظر می رسد که هوش هیجانی نقش بسیار مؤثری در سلامتی روانی دارد و برخورداری از هوش هیجانی بالا نقش بسیار مؤثری در کاهش تنش دارد و اثرات سوء آن ممانعت می نماید.

Nikolaou و همکاران رابطه هوش هیجانی را با منابع فشارهای شغلی و اثرات آن در نمونه ای از مشاغل مؤسسات سلامت ذهنی بررسی نمودند (۲۰). نتایج به دست آمده توسط این محققین، حاکی از عدم وجود رابطه معنی دار بین هوش عاطفی و تنش های شغلی بود که با نتایج تحقیق حاضر نسبت به داشتن شغل آینده، داشتن اعتقاد و باور کمتر به نقش مؤلفه های هوش عاطفی در پیشبرد اهداف سازمانی (۳۰٪) و عدم تعامل اجتماعی و روانی سازنده در محیط زندگی شرکت کنندگان در مطالعه Nikolaou، نسبت داد؛ در حالی که شاخص های بیان شده، در مطالعه فعلی بر عکس بود. هوش عاطفی به همراه تعهد سازمانی ممکن است بتواند در جهت کاهش تنش شغلی عمل کند؛ بنابراین کارکنان سازمان ها می توانند از آموزش هوش هیجانی به عنوان بخشی از برنامه سازمان یافته مدیریت تنش، بهره ببرند (۲۰).

نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیونی نشان داد که زیر مؤلفه های هوش هیجانی چون خودآگاهی، همدلی و خود انگیزی، با تنش شغلی رابطه معنی داری دارند. خودانگیزی در میان این عوامل نقش مهمتری را بازی می کند و اشخاص

در این پژوهش بین هوش هیجانی و تنش شغلی مدیران و کارکنان بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز بر اساس جنسیت (مرد و زن) ارتباط معکوس معنی داری مشاهده شد. این یافته بیانگر این است که افرادی که دارای هوش هیجانی بالایی هستند، از توانایی مقاومت در برابر رویدادها و موقعیت های Slaski رویارویی نداشته اند. نتایج تحقیقات Rogres و Slaski در بررسی رابطه هوش هیجانی با تنش شغلی و تحلیل رفتگی نشان داد، که افراد بهره مند از سلامتی خوب و دارای تعاملات اجتماعی بالا از هوش هیجانی توانند و مثبت در رویابی با مشکلات مربوط به زندگی، جامعه و حتی تنش صورت گرفته در محیط کاری، برخوردار هستند (۱۷، ۲). در این راستا، نتایج تحقیقات Landa و Lu که به بررسی هوش هیجانی و تنش شغلی پرستاران بخش های داخلی پرداختند، نشان داد که بین هوش هیجانی با تنش شغلی و فرسودگی عاطفی، رابطه معکوس معنی داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر، با افزایش هوش هیجانی نمونه مورد مطالعه، تنش شغلی و فرسودگی عاطفی در آنها کاهش داشته است که با نتایج تحقیق حاضر، همخوانی دارد؛ همچنین نشان داده شد که بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم معنی دار وجود دارد (۱۸، ۱۹). وضعیت اقتصادی بالای متوسط (درآمد ماهیانه)، وضعیت سلامتی بالای ۶۰٪، احساس مسؤولیت پذیری، تعامل اجتماعی خوب و متعاقباً افزایش مهارت و نگرش مثبت

بالای ۸۵٪ نسبت داد؛ در حالی که شرکت‌کنندگان تحقیق حاضر، از هر دو جنس و بدون سابقه شرکت در دوره‌های آموزشی بودند.

همدلی یا هوشیاری اجتماعی نیز به عنوان یکی از متغیرهای مهم در پیش‌بینی تنفس و توانایی شخص در تشخیص هیجانات و عواطف دیگران است. افراد همدل با ارتباطات ظرفی اجتماعی و تعامل‌هایی که بیانگر نیاز و خواسته‌های دیگران باشد مأнос و آشنا هستند. این توانایی علاوه بر این که افراد را در برقراری رابطه و تعامل مؤثر با دیگران یاری می‌کند، نتیجه دیگری نیز در پی دارد که عبارت است از دستیابی آسان‌تر و بهتر به منابع حمایت اجتماعی که خود می‌تواند نقش بسیار مهمی در حفاظت افراد در برابر مشکلات و از جمله تنفس ایفا کند (۲۴). در این ارتباط Benson و همکاران، تحقیقی را بر روی ۱۲۶ نفر از جراحان و کارآموزان جراحی انجام دادند (۲۵). نتایج نشان داد که برای جراحان جوان، ارتباط تحلیل‌رفتگی و تنفس شغلی با هوش هیجانی معکوس، ولی معنی‌دار نبوده است؛ در حالی که برای جراحان در مرز بازنشستگی، این رابطه به صورت معکوس معنی‌دار بود؛ در نهایت آنها نتیجه گرفتند که تحلیل‌رفتگی و تنفس شغلی، موضوعات دردسرساز مهمی برای شغل جراحی، با قابلیت‌های بالای آسیب‌رسانی فردی، روانی و اجتماعی است (۲۵).

بنابراین در کل با نگاهی به نتایج تحقیق حاضر و تحقیقات گذشته، این نتایج مغایر را می‌توان به عواملی مانند جنسیت، وضعیت اقتصادی شرکت‌کنندگان، وضعیت بهداشتی و سطح تحصیلات، تعداد نمونه تحقیق، عدم احساس امنیت نسبت به شغل آینده، ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات و غیره ... نسبت داد.

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های پژوهش و وجود رابطه معنی‌دار هوش هیجانی و تنفس شغلی، به نظر می‌رسد توجه به هوش

کارآمد در این حوزه می‌توانند از عوامل تنفس‌زای منفی نظیر نالمیدی، اضطراب، تحریک پذیری اجتناب کنند. این افراد در زندگی کمتر با مشکل مواجهه می‌شوند و یا در صورت بروز مشکل با سرعت می‌توانند از موقعیت مشکل‌زا و ناراحت‌کننده به شرایط مطلوب بازگردند (۲۲، ۲۱). این رفتارها حاکی از این است که خودانگیزی بالا در افراد با هوش هیجانی بالا به علت جلوگیری از قرار دادن افراد در موقعیت‌های تنفس‌زا و یا بازگرداندن سریع وی به شرایط ایده‌آل و مطلوب می‌تواند از تنفس محافظت کند.

فرقدانی در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بین متغیر هوش هیجانی و سازگاری اجتماعی و مؤلفه‌های هوش هیجانی (خودانگیزی، خودآگاهی، خودکنترلی، هوشیاری اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی) و سازگاری اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۷). آگاهی از هیجانات خود از نظر Antonakis محور اصلی هوش هیجانی است. از مهمترین ویژگی‌های این قابلیت (آگاهی از هیجانات خود)، مهارت بیشتر در کنترل و نظم‌بخشی به احساسات و هیجانات خود است که رابطه معکوس با افسردگی و نالمیدی دارد (۳).

نتایج تحقیقات Cote و همکاران که رابطه تنفس شغلی با هوش هیجانی و تحلیل‌رفتگی را در ۲۲۳ نفر از مدیران مرد بیمارستان‌ها و مراکز سلامت عمومی شهر تورنتو بررسی نمودند، با نتایج تحقیق حاضر مغایرت دارد (۲۳). آنها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که از بین زیر مؤلفه‌های هوش هیجانی، تنها سه زیر مؤلفه واقع‌گرایی، عزت نفس و خود ابرازی با تنفس شغلی رابطه معنی‌داری دارد و بین سایر مؤلفه‌ها هیچ رابطه معنی‌داری وجود نداشت (۲۳). آنها همچنین بین مؤلفه‌های هوش عاطفی و تحلیل‌رفتگی رابطه معکوس معنی‌داری مشاهده کردند؛ هدفی که به دلیل ماهیت تحقیق حاضر، در این مطالعه به بررسی آن پرداخته نشد. علل مغایرت نتایج Cote با تحقیق حاضر را می‌توان به جنسیت (فقط مردان)، شرکت در دوره‌های آموزشی هوش هیجانی، تعهد سازمانی، وضعیت اقتصادی (درآمد ماهیانه) و سلامتی

غیره ... کسب کنند.

هیجانی برای بهبود بهداشت روانی و در نتیجه کاهش تنفسی شغلی بسیار مؤثر و ارزشمند باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد کلیه سازمان‌ها، بویژه سازمان‌های پزشکی برای ارتقا و بهبود هوش هیجانی و کاهش تنفسی شغلی نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه‌های هوش هیجانی و تنفس شغلی مبادرت ورزند؛ زیرا در این برنامه‌ها سعی بر این است که مدیران و کارکنان آموزش‌های لازم را در زمینه کنترل خود و محیط، تقویت عزت نفس و آموزش مهارت‌های مقابله‌ای و

منابع:

- 1- Hadadi K, Rahmani AA, Azari R, Ahmadi F. The comparative analysis of the relationship between exciting intelligence, psychological health and educational progress among shah0ed and non-shahed students of Tehran University. [Dissertation]. Iran. Tehran. Faculty of Psychology, University of Tehran. 2007. [Persian]
- 2- Rogers P, Qualter P, Phelps G, Gardner K. Belief in the paranormal, coping and emotional intelligence. Pers Individ Dif. 2006; 41(6): 1089-1105.
- 3- Antonakis J, Ashkanasy NM, Dasborough MT. Does leadership need emotional intelligence? The Leadership Quarterly. 2009; 20(2): 247-61.
- 4- Beshart MA. Psychometric properties of Farsi version of the Emotional Intelligence Scale-41(FEIS-41). Pers Individ Dif. 2007: 43(5): 991-1000.
- 5- Rastegar M, Memarpour S. The relationship between emotional intelligence and self-efficacy among Iranian EFL teachers. System. 2009; 37(4): 700-7.
- 6- Kafetsios K, Zampetakis LA. Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. Pers Individ Dif. 2008; 44(3): 712-2.
- 7- Farghdani A. The analysis of the relationship between exciting intelligence and social adaptability of B.A female students of faculty of psychology and educational science, Alameh Tabatabayi University. [Dissertation]. Iran. Tehran. Faculty of psychology. Alameh Tabatabayi University. 2004. [Persian]
- 8- Jensen AR, Wright AS, Lance AR, O'Brien KC, Pratt CD, Anastakis DJ, et al. The emotional intelligence of surgical residents: a descriptive study. Am J Surg. 2008; 195(1): 5-10.
- 9- Tett RP, Fox KE. Confirmatory factor structure of trait emotional intelligence in student and worker samples. Pers Individ Dif. 2006; 41(6): 1155-1168.
- 10- Ciarrochi J, Deane FP, Anderson S. Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health. Pers Individ Dif. 2002; 32(2): 197-209.
- 11- Lyons JB, Schneider TR. The influence of emotional intelligence on performance. Pers Individ Dif. 2005; 39(4): 693-703.
- 12- Siu AF. Trait emotional intelligence and its relationships with problem behavior in Hong Kong adolescents. Pers Individ Dif. 2009; 47(6): 553-557.
- 13- Schutte NS, Malouff JM, Thorsteinsson EB, Bhullar N, Cooke SE. A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. Pers Individ Dif. 2007; 42(6): 921-933.
- 14- Chan DW. Emotional Intelligence and Components of Burnout among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong. Teaching and Teacher Education. 2006; 22(8): 1042-1054.

- 15- Mansuri B. The norm-seeking of Siberia/shiring exciting intelligence questionnaire among M.A students of Tehran universities. [Dissertation]. Iran. Tehran. Faculty of physical education. Alameh Tabatabayi University. 2001. [Persian]
- 16- Baezat F, Adibdar N. The analysis of the relationship between intelligence, time management and employment stress of female employees. [Dissertation]. Iran. Tehran. Alzahra University of Tehran. [Persian]
- 17- Slaski M, Cartwright S. Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. *Stress and Health*. 2003; 19(4): 233-239.
- 18- Augusto Landa JM, López-Zafra E, Berrios Martos MP, Aguilar-Luzón Mdel C. The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: a questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2008; 45(6): 888-901.
- 19- Lu KY, Chang LC, Wu HL. Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. *J Prof Nurs*. 2007; 23(2): 110-6.
- 20- Nikolaou I, Tsaoasis I. Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*. 2002; 10(4): 327-342.
- 21- Brouwers A, Tomic W. A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*. 2000; 16(2): 239-53.
- 22- Gerits L, Derkx JL, Verbruggen A.B, Katzko M. Emotional intelligence profiles of nurses caring for people with severe behaviour problems. *Pers Individ Dif*. 2005; 38(1): 33-43.
- 23- Cote S, Saks AM, Zikic J. Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 2006; 68(2): 233-252.
- 24- Lin YH, Chen CY, Lu SY. Physical discomfort and psychosocial job stress among male and female operators at telecommunication call centers in Taiwan. *Appl Ergon*. 2009; 40(4): 561-8.
- 25- Benson G, Ploeg J, Brown B. A cross-sectional study of emotional intelligence in baccalaureate nursing students. *Nurse Educ Today*. 2009. [Epub ahead of print]

Relationship between emotional intelligence and job stress among managers and employees of teaching hospitals affiliated to Tabriz University of Medical Sciences and Health Care

H. Naghizadeh¹, M. Tavakkoli², M. Miri³, H. Akbarzadeh⁴

Background and Aim: Emotional intelligence covers a range of abilities and non-cognitive skills that increase an individual's success in fighting against environmental stress contingency, especially job stress. The aim of the present study was to find out the relationship between emotional intelligence and job stress.

Materials and Methods: This study was a descriptive one which was done on 200 subjects selected from the managers and employees of Tabriz University of Medical Sciences and Health Care in 2007. Standard emotional intelligence and job stress questionnaires were used to gather data. The obtained information was analyzed by means of statistical tests including Pearson's correlation, step-by-step regression, T-test and ANOVA at the significant level of $P<0.05$.

Results: It was found that there was a significant difference in emotional intelligence and job stress between the two genders ($P<0.05$). Besides, a reverse significant correlation was observed between emotional intelligence and job stress ($P<0.05$). Various components of emotional intelligence, particularly self-consciousness, sympathy, and self-motivation, had a significant role in anticipating job stress.

Conclusion: Having favorable components of emotional intelligence will lead to reduction of job stress. Thus, it is suggested that all organizations, especially medical services, hold requisite educational courses to promote and increase emotional intelligence and decrease job stress.

Key Words: Emotional intelligence, job stress, hospital managers, hospital employees

Journal of Birjand University of Medical Sciences. 2010; 16(4): 57-64

Received: 30.9.2008 Last Revised: 7.7.2009 Accepted: 8.7.2009

¹ Corresponding Author; Department of Physical Education & Sport Sciences, University of Islamic Azad Branch of Taft, Iran.
h_naghizadeh@yahoo.com

² Department of Physical Education & Sport Sciences, University of Islamic Azad Branch of Taft, Iran

³ Assistant Professor, Birjand University of Medical Sciences, Iran

⁴ Department of Physical Education & Sport Sciences, University of Yazd, Iran