

تعیین همبستگی بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی در پرسنل پرستاری بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۴

نبی امیدي^۱، حشمت اله عسگری^{۲*}، محمدرضا امیدی^۳

^۱ مربی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، ایران

^۲ دانشیار، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

^۳ مدرس، گروه مهندسی صنایع، دانشگاه پیام نور، ایران

* نویسنده مسئول: حشمت اله عسگری، دانشیار، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایران. ایمیل:

oommiiddii@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۴/۲۶

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۹/۰۹

چکیده

مقدمه: هوش هیجانی، می‌تواند شکل تکامل یافته‌ای از توجه به عامل نیروی انسانی در سازمان‌ها و ابزاری نوین و شایسته در دست مدیران برای هدایت افراد درون و برون سازمان‌ها باشد. از طرفی انگیزش شغلی، تمایل کارکنان را برای غلبه بر موانع شغلی و سازگاری با وضعیت کاری را توضیح می‌دهد، در این تحقیق به بررسی همبستگی بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۴ پرداخته می‌شود.

روش کار: پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی است، جامعه آماری این پژوهش کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۴ می‌باشد، روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی بوده و با استفاده از فرمول Cochran حجم نمونه ۱۴۲ نفر به دست آمد. ابزار اصلی برای کسب داده‌های این تحقیق پرسشنامه هوش هیجانی Bar_on و پرسش‌نامه انگیزش شغلی Hackman Oldham بود، برای آزمون فرضیات تحقیق از آمار استنباطی و آزمون همبستگی Pearson برای رابطه بین متغیرهای هوش هیجانی و انگیزش شغلی بر اساس نرم افزار آماری SPSS ۲۰ استفاده شده است.

یافته‌ها: بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی کرمانشاه همبستگی مثبت و معنا دار وجود داشت، همچنین ضریب همبستگی Pearson برای همبستگی بین مؤلفه اخلاقی هوش هیجانی و انگیزش شغلی شامل خودآگاهی (۰/۵۴۲)، $r = ۰/۰۲۱$ ، $P = ۰/۰۲۱$ ، احترام به خود (۰/۷۸۲)، $r = ۰/۰۳۳$ ، $P = ۰/۰۳۳$ ، مهارت‌های اجتماعی (۰/۷۵۷)، $r = ۰/۰۳۷$ ، $P = ۰/۰۳۷$ ، همدلی (۰/۶۱۵)، $r = ۰/۰۱۵$ ، $P = ۰/۰۱۵$ و انعطاف پذیری (۰/۶۳۱)، $r = ۰/۰۱۰$ ، $P = ۰/۰۱۰$ ، به دست آمد، که نشان دهنده همبستگی قوی، مثبت و معنا دار تمام مؤلفه‌های اخلاقی هوش هیجانی با انگیزش شغلی در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی کرمانشاه می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج این تحقیق نشان داد که بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی پرسنل پرستاری شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه رابطه معنا دار وجود دارد، در نتیجه هرچقدر مؤلفه‌های هوش هیجانی در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه از طریق آموزش مهارت‌ها، نهادینه و افزایش یابد انگیزش شغلی پرستاران نیز افزایش خواهد یافت.

کلیدواژه‌ها: پرستاری، آموزش، هوش هیجانی، انگیزش شغلی

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

از جمله مهم‌ترین و در عین حال پیچیده‌ترین وظایف مدیران یک سازمان است (۱). در حال حاضر سیستم سلامت کشور، با چالش‌های فراوانی روبه‌رو است، که یکی از مهم‌ترین این چالش‌ها، کیفیت نامطلوب خدمات در قسمت‌هایی از سیستم است، یکی از عوامل مهم

امروزه در مدیریت منابع انسانی، یکی از موضوعات مورد توجه، تأمین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه، برای بالابردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هرچه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان می‌باشد، فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان

روش کار

پژوهش حاضر توصیفی همبستگی است، جامعه آماری این پژوهش کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه (بیمارستان‌های امام خمینی (ره)، امام رضا (ع)، امام علی (ع)، دکتر محمد کرمانشاهی، طالقانی، فارابی، معتضدی) در سال ۱۳۹۴ می‌باشد، روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی بوده است و با استفاده از فرمول Cochran حجم نمونه ۱۴۲ نفر به دست آمد. در انتخاب حجم نمونه سعی بر این شد که از هر بیمارستان تعدادی پرستار انتخاب شود تا حجم نمونه معرف مطمئنی از جامعه آماری باشد. ابزار اصلی برای کسب داده‌های این تحقیق پرسشنامه می‌باشد، که شامل پرسشنامه هوش هیجانی (Bar-On emotional intelligence Questionnaire) و پرسش نامه انگیزش شغلی (Oldham Hackman job motivation Questionnaire) می‌باشد.

پرسشنامه هوش هیجانی Bar-on دارای ۱۳۳ سؤال است که به عنوان نخستین ابزار ارزیابی معتبر فرا فرهنگی سنجش هوش هیجانی است که در سال ۱۹۹۷ ساخته شده، پرسش نامه دارای یک نمره کلی هوش هیجانی، پنج عامل اصلی (روابط درون فردی، روابط بین فردی، سازگاری، تنش و خلق عمومی)، پانزده خرده مقیاس، یک مقیاس دیدگاه مثبت و دیدگاه منفی و یک شاخص ناهمسانی است سوالات کوتاه تشکیل شده است و پاسخ به سوالات با روش لیکرت (هرگز، بندرت، گاهی، معمولاً، همیشه) است و به هر سؤال نیز بر اساس پاسخ آزمودنی از ۱ تا ۵ نمره تعلق می‌گیرد (۹). دامنه نمرات برای این پرسش نامه بین ۱۳۳ تا ۶۶۵ است، توان و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه خود روایی این پرسش نامه را تأیید و پایایی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ به دست آوردند (۴). همچنین پرسش نامه انگیزش شغلی، پرسشنامه دیدگاه کارکنان Hackman و Oldham که دارای ۱۵ سؤال است و هدف از آن بررسی انگیزه کارکنان در زمینه شغل کنونی آنها در سازمان می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم، ۱؛ مخالفم، ۲؛ نه موافقم نه مخالفم، ۳؛ موافقم، ۴؛ کاملاً موافقم، ۵) می‌باشد (۳). دامنه نمرات پرسش نامه بین ۱۵ تا ۷۵ می‌باشد. مدل‌های انگیزش شغلی به وسیله هاکمن و اولدهام، پنج هسته اصلی ابعاد کار را شناسایی کرده‌اند که شامل، تنوع مهارت، هویت شغل، اهمیت شغل، استقلال و بازخورد است و هدف آن ارزیابی انگیزش شغلی کارکنان در تمامی سازمان‌ها می‌باشد. روایی پرسش نامه انگیزش شغلی در تحقیقات گذشته مورد سنجش و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ با مقادیر ۰/۸۰ و ۰/۷۹ مورد تأیید قرار گرفته است (۱۵). (۱۶). روایی محتوایی پرسش نامه‌ها به ۱۰ نفر متخصص داده شد، متخصصان این پرسش نامه را با ملاک‌های تشخیصی بررسی کرده و روایی محتوایی آن را تأیید کردند. برای پایایی پرسش نامه انگیزش شغلی نیز از روش آلفای کرونباخ جهت پیش تست استفاده شده است. در ابتدا پرسشنامه تهیه شده و قبل از اجرای نهایی، ۱۵ نفر از نمونه پژوهش به طور تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه در اختیار آنان قرار گرفت. با استفاده داده‌های بدست آمده از پرسشنامه میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمد. نرمال بودن متغیرهای تحقیق توسط آزمون Kolmogorov-Smirnov بررسی شد و فرض نرمال بودن برای متغیرهای مورد بررسی تأیید شد و آزمون همبستگی

در کیفیت نامطلوب ارائه خدمت بهداشتی و مراقبتی، عوامل انسانی است. انگیزش نیرویی است که کارکنان سازمان را به سوی عملی خاص می‌کشاند و حرکت می‌دهد. همچنین به طور کلی انگیزش به عوامل زیستی، اجتماعی و آموزشی اطلاق می‌شود که رفتار هدفداری را بر می‌انگیزد (۲). انگیزش شغلی در بین پرسنل پرستاری یکی از ابزارهای مهم در القای پرستاران برای نیل به نتیجه مؤثر و کارآمد در بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی است (۳). فرایند انگیزش با نیازی برآورده نشده شروع می‌شود که ایجاد تنش نموده و فرد را برمی‌انگیزاند تا به جستجوی اهداف برود که در صورت رسیدن به هدف، نیاز را برآورده و تنش را کاهش می‌دهد. پرستاران بیشتر از هر قشر دیگری برای انجام درست کارهای خود نیاز به انگیزش دارند. توجه به نیروهای انگیزشی پرستاران در بیمارستان‌ها که مجبور به کارهای طاقت فرسا، پرمسئولیت هستند از جمله مهمترین و پیچیده‌ترین وظایف مدیران بیمارستان‌ها می‌باشد (۴) که عدم توجه به عوامل انگیزشی پرستاران، منجر به عدم رضایت شغلی، کاهش کیفیت خدمات، کند شدن فرایند بهبودی بیماری و در نهایت عدم رضایت استفاده کنندگان از خدمات می‌گردد (۵). هوش هیجانی نه تنها با رفتارهای شغلی بلکه با برایندهای مرتبط با کار نظیر رضایت و انگیزش شغلی نیز مرتبط است (۶). هوش هیجانی یکی از مفاهیمی است که از سال ۱۹۹۰ مطرح شده (۷) و در دو دهه اخیر در علم روانشناسی کار، توجه بسیاری را به خود جلب نموده است (۸). تا قبل از مطرح شدن هوش هیجانی، محققان هوش شناختی را مهم‌ترین عامل موفقیت افراد می‌دانستند، اما امروزه عقیده بر این است که هوش هیجانی و توانایی بهره‌گیری از آن، عامل مهم‌تری در موفقیت‌های فردی است (۹). هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌های شناختی و هیجانی به هم پیوسته است که به فرد کمک می‌کند تا با دریافت، ارزیابی و بیان دقیق هیجان‌ها، از احساس‌هایی که افکار را تسهیل می‌کنند، آگاهی یابد (۱۰) و با برقراری توازن میان افکار و هیجان‌های خود تصمیم‌گیری‌های عاقلانه و رفتاری مسئولانه داشته باشد (۱۱). Brown (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای نشان داد که ویژگی‌های هوش هیجانی برای رهبری موفق ضروری است و رهبران باید تمام ویژگی‌های هوش هیجانی از جمله سازگاری، خوش بینی، همدلی و خودآگاهی را داشته باشند (۱۲). بنابراین هوش هیجانی محصول دو مهارت اصل می‌باشد: قابلیت فردی شامل خودآگاهی و خودمدیریتی و قابلیت اجتماعی که شامل آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه است که توانایی فرد در هوش هیجانی به مهارت در هر یک از این مؤلفه‌ها بستگی دارد (۱۳). پژوهش‌ها نشان داده پرستارانی که نسبت به هیجان‌ات خود آگاهی بیشتری دارند در تعامل و ارتباط با بیمار رفتار محترمانه و مناسب‌تری داشته و با تشخیص احساسات و عواطف بیماران، بهتر می‌توانند آنها را مدیریت کنند (۱۴). کرمانشاه به عنوان یکی از قطب‌های درمانی غرب کشور است که تعداد زیادی از بیماران برای طی کردن دوره بیماری به بیمارستان‌های این شهر مراجعه می‌کنند، توجه به مسائل روانی و کیفی ارائه خدمات باعث رضایت بیشتر مراجعه کنندگان به بیمارستان‌های شهر کرمانشاه خواهد شد، با توجه به اهمیت هوش هیجانی و انگیزش شغلی پرستاران به عنوان یکی از اعضا مهم در سیستم سلامت کشور، این تحقیق به تعیین همبستگی هوش هیجانی و انگیزش شغلی در پرسنل پرستاری بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۴ می‌پردازد.

جدول ۲: فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد نمرات مؤلفه‌های اخلاقی هوش هیجانی پرستاران

رتبه	انحراف استاندارد \pm میانگین	هوش هیجانی
۱	$4/002 \pm 1/0273$	خودآگاهی
۲	$3/961 \pm 0/9723$	احترام به خود
۳	$3/720 \pm 0/9045$	مهارت‌های اجتماعی
۴	$3/332 \pm 0/9375$	همدلی
۵	$3/102 \pm 0/9002$	انعطاف پذیری

جدول ۳: نتایج آزمون ضریب همبستگی Pearson برای آزمون همبستگی بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی پرستاران

متغیرهای فرضیه	P value	r
هوش هیجانی - انگیزش شغلی	0/000	0/712
خودآگاهی هیجانی - انگیزش شغلی	0/021	0/542
احترام به خود - انگیزش شغلی	0/033	0/782
مهارت‌های اجتماعی - انگیزش شغلی	0/037	0/757
همدلی - انگیزش شغلی	0/015	0/615
انعطاف پذیری - انگیزش شغلی	0/010	0/631

بحث

هوش هیجانی و مهارت‌های وابسته به آن در طی زمان رشد می‌کنند و در گذر زندگی تغییر می‌یابند، همچنین می‌توان با آموزش و برنامه‌های اصلاحی آنها را در روند رشد، رضایت و انگیزش شغلی تسریع داد (۱۷). از آنجایی که هوش هیجانی اکتساب مهارت‌های احساسی خاصی را جستجو می‌کند، هدف اصلی این مطالعه تعیین همبستگی بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی در پرسنل پرستاری بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۴ بود. میانگین نمرات هوش هیجانی در مطالعه حاضر نشان داد که میزان هوش هیجانی در بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی کرمانشاه متوسط و رو به بالا هست. رضایی و همکاران در تحقیق خود که به پیش بینی رضایت شغلی پرستاران بر اساس هوش هیجانی و صلاحیت پرداختند به این نتیجه رسیدند که میزان هوش هیجانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های اصلی دانشگاه بوشهر در سطح متوسطی قرار دارد (۱۸)، اسلاملو نیز در مطالعه‌ای میزان هوش هیجانی دانشجویان پرستاری را متوسط اعلام کرده بود (۱۵). کلیشمی و همکاران میانگین نمرات هوش هیجانی دانشجویان دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران را ۳/۷۲ از ۵ به دست آوردند (۱۹). بر اساس نتایج مطالعه حاضر در بین مؤلفه‌های هوش هیجانی خودآگاهی بیشترین نمره را در بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی کرمانشاه داشت، سعید و همکاران در تحقیق مشابه نیز نشان دادن در بین پرستاران بیمارستان‌های نظامی منتخب تهران خودآگاهی بالاترین نمره را کسب کرده است (۱۳). ملایی، Nikol و Koker نیز در مطالعه بر جوامع مختلف آماری، نمره خودآگاه را بالاتر از سایر مؤلفه‌ها بیان کرده‌اند (۲۰-۲۲). نتایج تحقیق حاضر نشان داد بین هوش هیجانی و تمام مؤلفه‌های اخلاقی آن و

Pearson برای رابطه بین متغیرهای تحقیق بر اساس نرم افزار آماری SPSS 20 استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج تحلیلی توصیفی ویژگی پاسخ دهندگان در جدول ۱ نشان می‌دهد، بیشترین درصد گروه سنی به گروه ۲۶ تا ۳۰ سال با ۴۰/۸ درصد و کمترین به گروه بالای ۳۵ سال به بالا با ۱۱/۳ درصد اختصاص یافته است. بیشترین درصد گروه تحصیلی به گروه تحصیلات کارشناسی با ۴۶/۵ درصد و کمترین به گروه تحصیلی فوق دیپلم و پائین تر با ۲۲/۵ درصد اختصاص یافته است. بیشترین درصد گروه سابقه کار به گروه بیشتر از ۱۵ سال سابقه کار با ۵۴/۹ درصد و کمترین به گروه سابقه کار ۱ تا ۵ سال با ۰/۷ درصد اختصاص یافته است.

جدول ۱: خصوصیات دموگرافیک حجم نمونه

شاخص	فراوانی
جنسیت	
مرد	۸۰ (۵۶)
زن	۶۲ (۴۴)
سن	
۲۵-۲۰	۲۸ (۲۰)
۳۰-۲۶	۵۸ (۴۱)
۳۵-۳۱	۴۰ (۲۸)
۳۵ به بالا	۱۶ (۱۱)
تحصیلات	
فوق دیپلم و پایین	۳۲ (۲۳)
کارشناسی	۶۶ (۴۶)
ارشد و بالاتر	۴۴ (۳۱)
سابقه کار	
۵-۱	۱۰ (۷)
۱۰-۶	۴۲ (۳۰)
۱۵-۱۱	۱۲ (۸)
۱۶ و بیشتر	۷۸ (۵۵)

اطلاعات در جدول به صورت فراوانی (درصد) بیان شده است.

با توجه به مؤلفه‌های پرسشنامه‌ها بالاترین نمره در رعایت عوامل مربوط به مؤلفه‌های اخلاقی هوش هیجانی در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی کرمانشاه خودآگاهی بوده است. پس از آن احترام به خود، مهارت‌های اجتماعی، همدلی و انعطاف پذیری می‌باشد. نمرات مؤلفه‌های هوش هیجانی در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۳ شدت رابطه و سطح معنا داری هوش هیجانی و مؤلفه‌های اخلاقی آن با انگیزش شغلی در بین پرستاران را نشان می‌دهد. آزمون Pearson نشان می‌دهد بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های اخلاقی آن (خودآگاهی، احترام به خود، مهارت‌های اجتماعی، همدلی و انعطاف پذیری) با انگیزش شغلی رابطه مستقیم معنا دار وجود دارد.

شغلی آنان را نشان داد، همچنین مدیران بیمارستان‌ها را از نقش مهم هوش هیجانی در بهره‌وری سازمانی آگاه و به آنها نشان می‌دهد که با تقویت و آموزش هوش هیجانی در بین پرسنل پرستاری، می‌توان انگیزش بین پرستاران را بهبود بخشید. همانند بسیاری از تحقیقات، اجرای این تحقیق نیز با موانع و محدودیت‌هایی همراه بود، یکی از محدودیت‌های تحقیق تفاوت بین میزان حجم نمونه به دست آمده و تعداد پرسش‌نامه‌های تکمیل شده بود. پیشنهاد می‌شود مشابه این مطالعه بر روی نمونه‌های بزرگتر و به صورت مقایسه‌ای در بیمارستان‌های دانشگاهی و غیر دانشگاهی تکرار شود.

سپاس‌گزاری

مقاله حاضر دارای تأییدیه اخلاق از کمیته اخلاق پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایلام در تاریخ ۱۳۹۶/۰۱/۲۰ و کد اخلاقی ir.medilam.rec.1396.54 می‌باشد. بدین وسیله پژوهشگران کمال تقدیر و تشکر را از مسئولین دانشگاه علوم پزشکی ایلام و کرمانشاه اعلام می‌دارند.

تضاد منافع

تضاد منافی در این مطالعه وجود نداشت.

References

- Gardulf A, Soderstrom IL, Orton ML, Eriksson LE, Arnetz B, Nordstrom G. Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? *J Nurs Manag.* 2005;13(4):329-37. DOI: 10.1111/j.1365-2934.2005.00537.x PMID: 15946172
- Shaari A. [Human Psychoanalytic Introduction]. Introduction to human psychology]. Tehran: Azadeh Publication; 2009.
- Oldham GR, Hackman JR. Work Design in the Organizational Context. *J res organ behav.* 1978;6(2):71-94.
- Tavan A, Chehrzad MM, Kazemnejad Leili E, Sedri N. [Relationship between emotional intelligence and occupational exhaustion on nurses]. *J Holist Nurs Midwifery.* 2016;26(2):49-58.
- Omidi N, Asgari H, Omidi MR. [The relationship between professional ethics and the efficiency of the nurses employed in imam hospital and mostafa khomeini hospital in Ilam]. *Iranian J Med Ethicand Hist Med.* 2016;9(3):65-73.
- Esnard C, Jouffre S. Organizational Citizenship Behavior: Social valorization among pupils and the effect on teachers' judgments. *Eur J Psychol Educ.* 2008;23(3):255-74. DOI: 10.1007/bf03172999
- Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. 10th Anniversary ed. New York: Random House Publishing Group; 2012.
- Pott LM, Santrock D. Teaching without a teacher: developing competence with a Bullard laryngoscope using only a structured self-learning course and practicing on a mannequin. *J Clin Anesth.* 2007;19(8):583-6. DOI: 10.1016/j.jclinane.2007.06.004 PMID: 18083470

انگیزش رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. میری و دری با مورد مطالعه قرار دادن دانشجویان دانشگاه پیام نور بیرجند به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های خودکارآمدی، خودآگاهی و مهارت‌های اجتماعی با انگیزه دانشجویان رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد (۲۳). نتایج تحقیق Parker (۲۰۰۴)، Gomorma (۲۰۰۲) و Brackett و همکاران (۲۰۰۳) نیز از رابطه مثبت و معنار دار مؤلفه‌های هوش هیجانی و انگیزش حکایت دارد (۲۴-۲۶). نتایج تحقیق حاضر هوش هیجانی را به عنوان عاملی مهم در انگیزش شغلی و مدیریت صحیح منابع انسانی در بیمارستان‌های کرمانشاه معرفی می‌کند در اهمیت مؤلفه‌های هوش هیجانی رضایی و همکاران با مورد مطالعه قرار دادن ۱۳۲ پرستار بیمارستان‌های علوم پزشکی بوشهر، نشان دادند که ابعاد همدلی و مهارت‌های اجتماعی هوش هیجانی عامل پیش بین مناسبی برای رضایت شغلی پرستاران هستند (۱۸). فلاح و حیدری نشان دادند آموزش مؤلفه‌های هوش هیجانی باعث می‌شود تا فرد، بهتر بتواند با مسایلی که ویژه محیط خوابگاهی است، کنار آید و از شادکامی بالاتری برخوردار باشند (۲۷).

نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق اهمیت توجه به هوش هیجانی و رابطه آن با انگیزه

- Bar-On R, Parker JDA. BarOn emotional quotient inventory: Youth version: Multi-Health system, Incorporated; 2000.
- Zahiroddin AR, Dibajnia P, Gheidar Z. Evaluation of emotional intelligence among students of 4th grade in different medical majors in Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Pajoohandeh J.* 2010;15(5):204-7.
- Noughani F, Bayat RM, Ghorbani Z, Ramim T. Correlation between emotional intelligence and educational consent of students of Tehran University of Medical Students. *Tehran Univ Med J.* 2015;73(2):110-6.
- Brown I. Emotional intelligence important to business success. *Am City Busin Busin J Inc.* 2004;26(3):64-9.
- Saeid Y, Javadi M, Sirati Nir M. [On the relationship between emotional intelligence and demographical variables in nurses]. *J Mil Med.* 2013;15(1):87-92.
- Abyar Z, Rahimi E, Mardmor A, Ahmadi Nasrabad Sofla S, Zamani N. Effectiveness, emotion regulation training on mental health of mothers with mental disorders. *Health Res J.* 2017;2(1):17-23. DOI: 10.18869/acadpub.hrjbaq.2.1.17
- FarokhEslamlou N. A comparative study of the nature of emotional intelligence on foreign language learning in nursing and health students in urmia university of medical science. *J Urmia Nurs Midwifery Fac.* 2013;11(7):0-.
- Ghamari N, Derakhshanrad S, Ghamari M, Ghamari E. Examining the motivational power of occupational therapy profession among occupational therapist in Fars providence in 1390. *J Mod Rehabil.* 2012;6(3):5-12.

17. Hampson SE, Andrews JA, Barckley M, Lichtenstein E, Lee ME. Personality traits, perceived risk, and risk-reduction behaviors: a further study of smoking and radon. *Health Psychol.* 2006;25(4):530-6. [DOI: 10.1037/0278-6133.25.4.530](#) [PMID: 16846328](#)
18. Rezaie A, Bahreini M, Sarvghad S, Shahamat S. Prediction of nurses' job satisfaction by their emotional intelligence and competence. *Iran South Med J.* 2013;16(2):128-37.
19. Ghofrani Kelishami F, Farahani M, Jamshidi Orak R, Seyedfatemi N, Banihashemi S. [Investigation the relationship between emotional intelligence and demographic information of nursing students of tehran university of medical sciences]. *Iranian J Nurs Res.* 2015;9(4):78-86.
20. Molaie E, Asayesh H, Taghvakish B, Ghorbani M. [Gender difference and emotional intelligence in Golestan university of medical sciences students]. *Gorgan Univ Med Sci.* 2012;8(2):30-4.
21. Ahmad S, Bangash H, Khan SA. [Emotional intelligence and gender differences]. *Sarhad J Agric.* 2009;25(1):127-30.
22. Trinid M. Does emotional intelligence depend on gender? The socialization of emotional competencies in men and women and its implication. *Electron J Res Educ Psychol.* 2008;6(2):455-74.
23. Miri MR, Dorri GR. [Abs the relation between self-efficiency and emotional intelligence with achievement motivation among university students]. *J Health Syst Res.* 2015;11(2):258-66.
24. Parker JDA, Creque RE, Barnhart DL, Harris JI, Majeski SA, Wood LM, et al. Academic achievement in high school: does emotional intelligence matter? *Pers Individ Differ.* 2004;37(7):1321-30. [DOI: 10.1016/j.paid.2004.01.002](#)
25. Gumora G, Arsenio WF. Emotionality, Emotion Regulation, and School Performance in Middle School Children. *J Sch Psychol.* 2002;40(5):395-413. [DOI: 10.1016/s0022-4405\(02\)00108-5](#)
26. Brackett MA, Mayer JD, Warner RM. Emotional intelligence and its relation to everyday behaviour. *Pers Individ Differ.* 2004;36(6):1387-402. [DOI: 10.1016/s0191-8869\(03\)00236-8](#)
27. Falah M, Heidari G. The effects of teaching components of emotional intelligence on happiness of dormitory resident female students. *J Toloobehdasht.* 2013;12(1):89-97.

Correlation between Emotional Intelligence and Job Motivation among Nursing Personnel in Public Hospitals of Kermanshah in 2015

Nabi Omidi ¹, Heshmatolaah Asgari ^{2,*}, Mohammad Reza Omidi ³

¹ Instructor, Payam Noor University, Iran

² Associate Professor, Faculty of Humanities, University of Ilam, Iran

³ Instructor, Department of Industrial Engineering, Payam Noor University, Iran

* **Corresponding author:** Heshmatolaah Asgari, Associate Professor, Faculty of Humanities, University of Ilam, Iran. E-mail: oommiiddii@gmail.com

Received: 29 Nov 2016

Accepted: 17 Jul 2017

Abstract

Introduction: Emotional intelligence is considered to involve attention to human resources in the organizations and can be used as a modern tool for guiding people inside and outside the organizations. On the other hand, job motivation can explain the willingness of employees to overcome barriers of employment and working conditions. This study aimed to examine the effect of emotional intelligence on job motivation among nursing personnel in public hospitals of Kermanshah, Iran, in 2015.

Methods: The study population was all nurses working at public hospitals of Kermanshah City in 2015. Using the random sampling method and based on the Cochran formula, 142 samples were selected. Data were collected using the emotional intelligence questionnaire of Bar-On and job motivation questionnaire of Hackman and Oldham. Data were analyzed using inferential statistics and Pearson correlation test with the SPSS software version 20.

Results: The results showed a positive and significant correlation between emotional intelligence, and job motivation in public hospitals of Kermanshah City. Pearson's correlation coefficient for the correlation between moral and emotional intelligence showed the correlation between job motivation and self-awareness ($r = 0.542$, $P = 0.021$), self-respect ($r = 0.782$, $P = 0.033$), social skills ($r = 0.757$, $P = 0.037$), empathy ($r = 0.615$, $P = 0.015$), and flexibility ($r = 0.631$, $P = 0.010$), which represents a strong positive correlation between all the ethical components of emotional intelligence and job motivation among nurses in public hospitals of Kermanshah, Iran.

Conclusions: Job motivation plays an important role in improving the quality of nursing services. The results showed a significant relationship between emotional intelligence and job motivation. So, job motivation could improve by strengthening emotional intelligence training among nursing staff.

Keywords: Nursing, Education, Emotional Intelligence, Job Motivation