

بررسی تأثیر آموزش اصول اخلاق حرفه ای، بر کنترل خشم در کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی شهرستان کرمان ۹۷-۱۳۹۶

سید حبیب الله حسینی^۱، سید فخرالدین حسینی*^۲، احمد رضا صیادی^۳

۱- گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، رفسنجان، ایران
۲- دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری مامایی رفسنجان، رفسنجان، ایران
۳- مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، رفسنجان، ایران

Journal of Education and Ethics in Nursing, Vol.8, No.3&4, Fall & Winter 2020

چکیده

مقدمه: اصول اخلاق حرفه‌ای، یکی از نیازهای اساسی در هر حرفه‌ای است که می‌تواند از جنبه‌های مختلف سودمندی سازمانی، شخصی و اجتماعی و اقتصادی به همراه داشته باشد. خشم نیز یکی از عواملی است که می‌تواند تأثیر منفی بر کارکرد حرفه‌ای افراد داشته و مشکلات متعدد جسمی، روانی و بین فردی را سبب شود که نیاز به کنترل آن در هر نظامی احساس می‌شود.

روش کار: پژوهش حاضر، تحقیقی مداخله‌ای است که تعداد ۸۰ نفر از پرسنل پیش بیمارستانی شهرستان کرمان به روش نمونه‌گیری در دسترس و وارد این پژوهش شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، شامل: فهرست مشخصات دموگرافیک و پرسشنامه کنترل خشم می‌باشد. داده‌ها بعد از جمع‌آوری با استفاده از نرم افزار spss نسخه ۲۴ و آزمون‌های آماری تی مستقل، تی زوجی، آنالیز واریانس و کای دو تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: قبل از مداخله، بین دو گروه مداخله و کنترل از نظر میانگین، تفاوت معنادار آماری در میان نمره کنترل خشم وجود نداشت ($p < 0/089$). اما بعد از مداخله، میانگین نمره کنترل خشم در گروه مداخله به طور معنادار نسبت به گروه کنترل افزایش داشت ($p < 0/000$).

نتیجه‌گیری: طبق نتایج پژوهش حاضر، آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای، افزایش میانگین نمره کنترل خشم افراد تحت بررسی را به همراه داشت. احتمالاً آموزش به صورت مداوم و با رویکردهای طولانی مدت می‌تواند به شکل پایدار بهبود مؤلفه‌های مهم مراقبتی همچون کنترل خشم را به همراه داشته باشد.

واژگان کلیدی: آموزش اخلاق حرفه‌ای، کنترل خشم، پرسنل پیش بیمارستانی

J Educ Ethics Nurs 2020;8(3&4):14-20

مقدمه

بهتر و مؤثرتر توسط کارکنان می‌باشد [۱]. یکی از عوامل که می‌تواند آثار منفی بر فرد و نظام‌های بهداشتی داشته باشد خشم و تنش ناشی از آن می‌باشد [۲]. خشم یک هیجان ارضا کننده و در عین حال ویران کننده می‌باشد. بر انگیزتگی آن به طور مکرر می‌تواند فعال کننده رفتار پرخاشگرانه بوده و به سازگاری روان‌شناختی و سلامت فردی آسیب بزند [۳]. خشم و پرخاشگری از نشانه‌های اختلال رفتاری است که در آن حقوق اساسی دیگران، مقررات یا هنجارهای اجتماعی اخلاقی زیر پا گذاشته می‌شود. آثار زیان بار خشم هم متوجه درون و هم

نیروی انسانی در هر نظامی با ارزش‌ترین دارایی محسوب می‌شود. از همین رو توجه مدیران هر سازمانی به عواملی که کارایی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، معطوف می‌باشد و تلاش می‌کنند با شناسایی این عوامل و با ایجاد تمهیدات لازم بر تأثیر عوامل مثبت افزوده و از نقش عوامل منفی بکاهند. در هر نظام موفق، سلامت جسمی و روانی کارکنان به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیران است که تولید و بهره‌وری مورد تأکید است چرا که بهداشت روانی کارکنان عامل تعیین‌کننده‌ای در افزایش بهره‌برداری نیروی کار و ارائه خدمات

*نویسنده مسئول، نشانی: دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری مامایی رفسنجان، رفسنجان، ایران.
تلفن تماس: ۰۹۱۳۳۹۸۸۰۴۲
پست الکترونیک: fakhraldin22@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۴/۱۴

برون افراد است و ناتوانی در کنترل خشم افزون بر ناراحتی شخصی و اختلال در سلامت عمومی و روابط میان افراد از جمله: ناسازگاری و پیامدهای زیان بار رفتار پرخاشگرانه را به دنبال دارد [4]. علاوه بر عوامل، تأثیر منفی خشم بر قدرت تصمیم‌گیری، ایجاد رفتارهای تکانشی، پیامدهای جسمانی، شناختی، عاطفی، انگیزه کار و فعالیت در تحقیقات متعدد نشان داده شده است [5]. از دیدگاه روان‌شناسان، زمانی که فرد در اثر رفتار یا گفتار دیگران احساس آسیب‌پذیری و ناتوانی، ترس از دست دادن قدرت، یا احساس تهدید و خطر برای امنیت و سلامت خود داشته باشد، یا با ازدست دادن خود کفایی و حمله به اعتماد به نفس (از طریق تحقیر، توهین، انتقاد، بدگویی و تمسخر) رو به رو شده یا به حریم مقدسات و باورهای قلبی‌اش خدشه‌ای وارد شود، از خشم برای دفاع استفاده می‌کند [6].

اگرچه تمامی افراد می‌توانند در معرض غلیان خشم باشند اما بعضی افراد به جهت طبیعت کار و مسئولیت‌شان بیش از دیگران در معرض این خطر قرار دارند. همانند پرسنل فوریت‌های پزشکی، که به دلیل رویارویی با افراد در بحرانی‌ترین موقعیت‌ها شاید بتوان گفت از جمله پرخطرترین گروه‌ها محسوب می‌شوند [7].

شریف‌زاده و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی توصیفی-تحلیلی با عنوان کنترل خشم در کارکنان پرستاری بیمارستان امام رضا در بیرجند انجام دادند که نتایج این تحقیق بیان می‌کند که حدود ۲۵ درصد از افراد تحت بررسی وی کنترل خشم ضعیف داشتند. وی در ادامه بیان می‌کند که عوامل و موقعیت‌های شغلی در کنترل خشم مؤثر است و آموزش مهارت‌های کنترل خشم به خصوص در کادر درمانی که استرس زیادی را تحمل می‌کنند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این پژوهش، متغیرهایی همچون: رضایت از کار، تعداد فرزندان و وضعیت شغل با میزان کنترل خشم ارتباط نداشتند. بهینه کردن محیط شغلی برای پرسنل و ایجاد امنیت روحی-روانی و مادی برای ایشان مسلماً نتایجی به همراه دارد که حذف هزینه‌های اضافی، کاهش زمان حضور بیماران در بیمارستان و مهم‌تر از همه، پیشبرد سلامت روحی-روانی و جسمی بیماران و در نتیجه آرامش و اشتیاق کادر درمانی از نتایج مهم آن است [7].

یوسفی و همکاران (۱۳۹۵) بر روی ۴۱۰ دانشجوی رشته‌های مختلف علوم پزشکی با عنوان بررسی ارتباط خشم با تیپ شخصیتی و هیجان در دانشجویان علوم پزشکی کردستان انجام گرفته است بیان می‌کند که پرستاران و کارکنان بهداشتی جزء مشاغلی هستند که با بیشترین احتمال بروز خشم مواجه هستند. همچنین ابراز می‌کند که خشم می‌تواند منجر به بروز تعارض، مشکلات بین فردی در محیط کار و تأثیر منفی بر یادگیری و

رشد علمی افراد شود. یوسفی به نقل از پژوهش دیگری در هلند که توسط جانکوویک و همکاران انجام شده است، می‌نویسد: حدود ۸۰ درصد از پزشکان خشونت لفظی و ۵۰ درصد مورد صدمات فیزیکی قرار گرفته‌اند. البته همانطور که اشاره گردید علاوه بر پزشکان سایر افراد کادر درمان و بهداشت نیز در معرض خشم و خشونت قرار دارند [۸]. یکی از راهکارهای ایجاد و تغییر در رفتار افراد آموزش است. ترویج اصول اخلاقی از طریق تأکید بر آموزش مبانی اخلاق حرفه‌ای اعتماد مردم را به نظام‌های مراقبتی افزایش می‌دهد [۹]. توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای، یکی از راهکارهای کنترل خشم و بهتر شدن عملکرد پرسنل و ارائه مراقبت با کیفیت بالاتر می‌باشد [۱۰]. از جمله مهم‌ترین و وسیع‌ترین رویکردهای ایجاد آگاهی، دانش و نهایتاً انجام مراقبت براساس اصول اخلاقی، آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای است. اصول اخلاق حرفه‌ای، استفاده از تفکر انتقادی و استدلال منطقی شرایط اخلاقی و فلسفی تعریف شده است [۱۱].

دهقانی و همکاران در پژوهشی توصیفی با عنوان موانع رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در مراقبت بالینی از دیدگاه پرستاران (۱۳۹۱) انجام داده که شامل ۱۵۲ پرستار شاغل در دانشگاه علوم پزشکی جهرم بوده که به روش سرشماری وارد بررسی شدند. در یافته‌های پژوهش آمده است که، بیشتر پرستاران با هر سه مانع عوامل محیطی ۶۸/۵٪، فردی-مراقبتی ۶۲/۷٪، مدیریتی ۶۱/۶٪ موافق بودند. عوامل محیطی به عنوان مهم‌ترین عامل شناخته شدند [۱۲].

آموزش اخلاق حرفه‌ای از جنبه‌های مختلف می‌تواند تأثیرات مثبت داشته باشد. بستانی نیز در پژوهش خود که با عنوان راهکارهای اعتدالی اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزش پرستاری انجام شده است به نقل از Rodmell می‌نویسد: آموزش اخلاق حرفه‌ای بر نگرش، دانش و رفتار افراد تأثیر مثبت دارد، ترویج اصول عملکرد حرفه‌ای از طریق تأکید بر آموزش مبانی اخلاق در رشته‌های مانند: پرستاری یا فوریت‌های پزشکی اهمیت زیادی دارد [۱۳]. این تحقیق با هدف تعیین تأثیر آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای بر کنترل خشم کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی کرمان انجام گرفت.

روش کار

این پژوهش از نوع نیمه تجربی می‌باشد که با هدف تعیین تأثیر آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای پرستاری بر کنترل خشم کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی کرمان انجام شد. جامعه پژوهش نیز شامل تمامی پرسنل کارشناس و کاردان شاغل در اورژانس پیش بیمارستانی شهرستان کرمان که حداقل به مدت ۳ سال مداوم شاغل بودند می‌باشد. این تحقیق از مرداد تا آذر ماه ۱۳۹۷

به طول انجامید. حجم نمونه بر اساس فرمول آماری ۴۰ نفر برای هر گروه برآورد گردید. نمونه‌ها بر اساس معیارهای ورود و به روش در دسترس انتخاب شدند و سپس با استفاده از تصادفی طبقه‌بندی به روش Minimization در هر یک از دو گروه قرار گرفتند. در این روش نمونه‌های اول به صورت تصادفی در یکی از دو گروه قرار می‌گیرند و برای نمونه‌های بعدی به جمع نمونه‌ها در هر یک از گروه‌ها توجه می‌شود و نمونه به گروهی تعلق می‌گیرد که جمع کمتری دارد. قبل از شروع آموزش و مداخله، پرسشنامه کنترل خشم در اختیار هر دو گروه قرار گرفت و تکمیل شد. سپس مداخله به این صورت انجام گشت که کارگاه آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای به صورت سخنرانی و بحث گروهی و پرسش و پاسخ طی ۴ جلسه به افراد گروه مداخله توسط یکی از متخصصین اخلاق پزشکی و خود پژوهشگر در محل برگزاری کلاس‌های اورژانس پیش بیمارستانی کرمان واقع در سالن آموزش و ستاد مرکز فوریت‌های پزشکی کرمان ارائه شد. جلسات هر هفته به مدت ۴ هفته (در طول یک ماه) و هر جلسه دو ساعت بود. محتوای جلسات آموزشی به این ترتیب بود: ۱- موضوعات اصول اخلاق حرفه‌ای از قبیل پاسخگویی، کسب صلاحیت مداوم، اخلاق حرفه‌ای، دانش و کاربرد آن، رهبری، ارتباطات و ارتباطات حرفه‌ای. ۲- حقوق بیمار شامل: آگاهی رسانی نسبت به حقوق بیمار به آنها و رعایت حقوق بیماران در حین ارائه مراقبت، مشارکت بیمار و خانواده وی در تصمیمات مربوط به مراقبت و درمان شفاف سازی نسبت به منافع و انتظارات بیمار، توضیح محدودیت در ارتباطات با بیمار و خانواده وی و توجه کافی نسبت به رفع نیازمندی‌های بیمار (محرمانه بودن، حریم بیمار، ایمنی، حل و فصل شکایات، خدمات مذهبی) ۳- تصمیم‌گیری اخلاقی شامل: توجه به حقوق اخلاقی بیمار بدون به خطر انداختن وجدان اخلاقی خود و توانایی شناسایی معضلات اخلاقی و حل و فصل مناسب آنها. ۴- اصول اخلاق زیستی شامل: اصل رضایت، عدالت، عدم تبهکاری و جلوگیری از آسیب، اجتناب از پژوهش‌های مخفی، خودآیینی، منفعت خواهی و اصل حقیقت‌گویی می‌شود. ۵- کدهای اخلاق پرستاری که شامل پرستار و جامعه، پرستار و تعهد حرفه‌ای، پرستار و ارائه خدمات بالینی، پرستار و آموزش و پژوهش پرستار و همکاران که گروه درمانی را در بر می‌گیرد.

آزمون پس از انجام مداخله با استفاده از همان ابزار در دو گروه مداخله و کنترل انجام شد. زمان تکمیل پرسشنامه‌ها در موقع استراحت و شیفت نداشتن پرسنل، در یک ساعت مشخص و در هر دو گروه مداخله و شاهد یکسان انجام شد. پس از آزمون یک ماه بعد از آخرین جلسه آموزش صورت گرفت.

برای جمع‌آوری اطلاعات از یک فهرست و پرسشنامه کنترل خشم استفاده شد. فهرست‌ها شامل: اطلاعات دموگرافیک (سن، وضعیت تأهل، رشته تحصیلی، آخرین مدرک تحصیلی، محل خدمت، سابقه اشتغال به کار)، پرسشنامه استاندارد کنترل خشم شامل ۲۵ سؤال در سه بخش می‌باشد که سه خرده‌متغیر میزان احساس خشم (۵ سؤال اول)، خشم در روابط شخصی (۱۰ سؤال) و خشم در موقعیت‌های اجتماعی (۱۰ سؤال) را می‌سنجد. هر سؤال دارای سه قسمت الف، ب و ج می‌باشد که به ترتیب نمره ۱، ۳، ۵ را به خود اختصاص می‌دهد. نمره کل کنترل خشم در بخش اول بین ۵ تا ۲۵ می‌باشد. کسب نمره ۵ تا ۱۰ نشان دهنده افرادی است که از خشم خود و دیگران می‌هراسند و هرگز خشمگین نمی‌شوند. کسب نمره ۱۱ تا ۱۷ نشان دهنده افرادی متخاصم و تهدید کننده است. پرسش‌های بخش دوم، مربوط به میزان کنترل یا ابزار خشم آزمودنی در زندگی شخصی و خانوادگی و پرسش‌های بخش سوم نیز مربوط به میزان کنترل یا ابزار خشم در موقعیت‌های اجتماعی و غیر خانوادگی است. امتیاز آزمودنی باید بین ۲۰ تا ۱۰۰ باشد. اگر جمع امتیازات آزمودنی در بخش دو و سه، ۷۵ باشد، در گروه افرادی جای می‌گیرد که خشم خود را به طرز آشکار بروز می‌دهند و اگر کمتر از ۵۰ باشد، خشم خود را فرو می‌خورند. امتیاز بین ۵۱ تا ۷۴ نشانگر کنترل خشم آزمودنی است.

معیارهای ورود به تحقیق شامل: داشتن حداقل سه سال سابقه کار در اورژانس پیش بیمارستانی، دارا بودن مدرک کاردانی یا کارشناسی، شرکت نکردن در کارگاه‌های آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای در یک سال گذشته، وضعیت استخدام قراردادی یا رسمی مرکز فوریت‌های پزشکی کرمان می‌باشند، نداشتن سابقه ابتلا به مشکلات روحی و روانی، مداخلت سابقه حوادث در ۶ ماه گذشته، نداشتن سابقه مصرف داروهای اعصاب روانی و معیارهای خروج از بررسی نیز شامل: تمایل نداشتن به شرکت و ادامه همکاری در هر مرحله از پژوهش و نداشتن شرکت در یکی از جلسات آموزشی بود. پرسشنامه استاندارد کنترل خشم، توسط رضاخانی در ایران بررسی و پایایی آن با ضریب ۰/۸۱ به دست آمد. روایی آن نیز در تحقیقات متعدد مانند پژوهش شری زاده (۱۳۸۹) مورد تأیید بود. روایی ابزار مجدداً به روش روایی محتوا توسط ۱۰ نفر از اعضا هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان و کرمان انجام شد.

پایایی ابزار نیز با روش تعیین ضریب همبستگی درونی، پس از انجام یک بررسی مقدماتی (پایلوت) با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد. مجوز اخلاق با کد IR.RUMS.REC.1397.056 از دانشگاه علوم پزشکی

خدمت تفاوت معنا دار آماری ندارند. اطلاعات مربوط به این آزمون در جدول ۱ بیان شده است.

طبق جدول ۲، بعد از مداخله بین میانگین نمره خشم در گروه مداخله و کنترل اختلاف معناداری وجود داشت و این بدان معناست که آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای توانسته است میانگین نمره کنترل خشم را افزایش دهد.

همچنین نتایج آزمون آماری Independent sample t-test که به مقایسه میانگین نمره کنترل خشم در دو گروه مداخله و کنترل پرداخت نشان داد که میانگین نمره کنترل خشم قبل از مداخله در دو گروه یکسان بوده و از نظر آماری تفاوت معنا داری ندارد و هر دو گروه یکسان هستند ($p < 0/89$).

آزمون تی زوجی که به مقایسه میانگین نمره کنترل خشم در گروه مداخله قبل و بعد از مداخله پرداخت نشان داد که میانگین نمره کنترل خشم قبل و بعد از مداخله اختلاف معنادار آماری وجود داشت ($p < 0/0000$). در حالی که در گروه کنترل بین میانگین نمره کنترل خشم قبل و بعد از مداخله اختلاف معنادار آماری وجود ندارد ($p < 0/07$).

رفسنجان اخذ گردید. پس از جمع‌آوری داده‌ها، داده‌ها را به صورت کد ویژه وارد رایانه کرده و سپس برای تجزیه و تحلیل آن از نرم‌افزار SPSS ورژن ۱۸ و آزمون‌های آماری توصیفی و تحلیلی (تی زوجی، t-test و X2) استفاده شد. در همه آزمون‌ها سطح معنا داری $p < 0/05$ برخوردار است.

یافته‌ها

بیشتر افراد شرکت کننده در این مداخله متأهل بودند (۸۰ درصد در گروه مداخله و ۷۸ درصد در گروه کنترل). میانگین سنی دو گروه ۳۴ بود و از نظر تحصیلات بیشتر افراد دو گروه کارشناس پرستاری یا فوریت بودند (گروه مداخله ۸۰ درصد و گروه کنترل نیز ۶۷/۵ درصد). از نظر مدت اشتغال نیز اکثر افراد دو گروه بین ۵-۱۰ سال سابقه کار داشتند (گروه مداخله ۴۳ درصد و گروه کنترل ۴۴ درصد بین ۵-۱۰ سال سابقه کار داشتند).

آزمون آماری تی مستقل نشان داد که دو گروه از نظر میانگین سنی، وضعیت تأهل، سابقه کار، آخرین مدرک تحصیلی و محل

جدول ۱: متغیرهای جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش به تفکیک گروه مداخله و کنترل از کارکنان پیش بیمارستانی کرمان

متغیرها	تقسیم بندی	گروه مداخله		گروه کنترل		p-value
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	
وضعیت تأهل	مجرد	۸	۲۰	۹	۱۷/۵	۰/۳
	متأهل	۳۲	۸۰	۳۱	۷۷/۵	
مدت اشتغال	۳-۵ سال	۱۵	۳۷/۵	۱۳	۳۴	۰/۷۸
	۵-۱۰ سال	۱۷	۴۲/۵	۱۸	۴۴	
رشته تحصیلی	بیش از ۱۰ سال	۸	۲۰	۹	۲۲	۰/۹۸
	کارشناس پرستاری	۲۸	۷۰	۲۷	۶۷/۵	
	کارشناس فوریت	۱۲	۳۰	۱۳	۳۲/۵	

جدول ۲: بررسی تاثیر آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای بر کنترل خشم پرسنل پیش بیمارستانی شهر کرمان

متغیر وابسته	قبل یا بعد از مداخله	گروه	میانگین انحراف معیار	مقدار P
نمره کنترل خشم	قبل از مداخله	کنترل	۸۶/۳±۱۳/۰۹	۰/۰۷
		مداخله	۸۶/۷±۱۶/۰۵	
	بعد از مداخله	کنترل	۸۷±۱۳/۸	۰/۰۰۰۰
		مداخله	۸۹/۷±۱۳/۳	

بحث و نتیجه‌گیری

گروه و اجرای جلسات آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای برای گروه مداخله، نمره کنترل خشم آن‌ها ارزیابی شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای می‌تواند باعث افزایش کنترل خشم کارکنان اورژانس

هدف از پژوهش حاضر، تعیین میزان تاثیر آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای بر کنترل خشم کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی شهر کرمان بود. در این تحقیق با تقسیم‌بندی تصادفی افراد به دو

در این پژوهش از پرسشنامه استفاده شد که ممکن است برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیرواقعی بدهند. برای رفع این مشکل به شرکت‌کنندگان اطمینان خاطر داده شد که اطلاعات آنان محرمانه خواهد ماند و نیازی به ذکر مشخصات در پرسشنامه‌ها وجود ندارد. طولانی بودن زمان اجرای پژوهش می‌تواند یکی دیگر از محدودیت‌ها باشد که بر دقت کار تأثیر منفی می‌گذارد که با گذشتن زمان استراحت و پذیرایی حین آموزش و یا برگزاری جلسات آموزش در زمان و مکان مناسب می‌توان تا حدودی این محدودیت را از بین برد. از محدودیت‌های دیگر این طرح تعاملات گروه مداخله و کنترل در محل کار می‌باشد. برای رفع این مشکل از افراد گروه مداخله خواسته شد تا پایان طرح پژوهشی در رابطه با محتوای کلاس‌های آموزشی با گروه کنترل صحبت و تبادل نظر نداشته باشند.

در مجموع نتایج نشان داد که آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به کنترل خشم کارکنان اورژانس پیش‌بیمارستانی کمک کند. از این رو با توجه به اهمیت موضوع کنترل خشم و تأثیر آن بر روند درمان و مراقبت باید در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت پرسنل به شکل مداوم و دوره‌ای و همین طور در برنامه‌های آموزش دانشکده‌ها به طور حتم گنجانده شود.

تشکر و قدردانی

این مقاله بر گرفته از پایان‌نامه دانشجویی کارشناسی ارشد پرستاری مصوب دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان است. نویسندگان بدین وسیله مراتب سپاس خود را از مسئولین دانشکده پرستاری مامایی رفسنجان، مسئولین و کارکنان اداره آموزش اورژانس ۱۱۵ کرمان و همکاران و پرسنل اورژانس پیش‌بیمارستانی کرمان که نهایت همکاری را در اجرای موفق این تحقیق داشتند، اعلام کرده و صمیمانه تشکر و قدردانی می‌نمایند.

پیش‌بیمارستانی گردد. این یافته با بعضی پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه همسو می‌باشد.

در تحقیقی که حسن پور و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان بررسی تأثیر آموزش اصول اخلاق پرستاری بر حساسیت اخلاقی در تصمیم‌گیری پرستاران بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان کرمان بر روی ۸۰ پرستار شاغل انجام دادند. پرستاران در ۴ جلسه ۴ ساعته آموزشی که به صورت یک هفته در میان تشکیل شد، شرکت می‌کردند، که مشخص شد، آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای بر حساسیت اخلاقی در تصمیم‌گیری پرستاران تأثیر مثبت و معنادار دارد و سبب افزایش حساسیت اخلاقی آنان می‌گردد [۱۴].

با بررسی برهانی و همکاران در تحقیقی که با عنوان تأثیر آموزش کارگاهی و پیگیری اخلاق بر قضاوت اخلاقی که پژوهشی مداخله‌ای از نوع سری زمانی بر روی تعداد ۲۵ پرستار که در کارگاه دو روزه اخلاق حرفه‌ای شرکت داشتند انجام شد نیز به تأثیر مثبت آموزش کارگاهی و پیگیری بر حساسیت اخلاقی پرستاران تحت بررسی خود اشاره کردند [۱۵]. عزیزی و همکاران نیز در نتایج پژوهشی که به بررسی تأثیر آموزش اخلاق حرفه‌ای بر قضاوت اخلاقی پرستاران پرداخته است، می‌نویسد: که آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به طور معناداری قضاوت اخلاقی پرستاران را ارتقاء دهد [۱۶]. آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای با جهت‌گیری‌های متنوع روشی مناسب و اثر بخش برای ارتقاء حرفه‌ای افراد می‌تواند باشد. حسن پور و همکاران در پژوهش خود اشاره می‌کنند که بحث در مورد معضلات اخلاقی همراه با تمرینات بالینی باعث می‌شود که پرستاران مشکلات اخلاقی را بهتر شناسایی کنند و با تفکر در مورد این معضلات و به کارگیری اصول اخلاق حرفه‌ای، تصمیم‌گیری اخلاقی انجام دهند. بنابراین آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای به عنوان روشی مؤثر می‌تواند ارتقاء کیفیت خدمت‌رسانی و سلامت روان و جسمی پرسنل را با افزایش مهارت کنترل خشم آنان به همراه داشته باشد.

محدودیت‌های این پژوهش

References:

1. Akbarbegloo M, Valizadeh L. Occupational tension and coping strategies in nurses in psychological ward-Razi hospital, Tabriz. *Modern Care Journal* 2011; 8(1):45-51.
2. Modaber M, Akbar RE. Controlling Anger from the Perspective of Religion: Theoretical 2-and Practical Approaches as a necessity of Ethical and Mental Health of Physicians and Nurses. *Education & Ethics In Nursing* 2014; 3(1):43-8.
3. Zadeh ET, Rashideian A, Akbari M, Sari A, Ghasemi M. Measurement of confrontation amount of nurses with mental aggression in an educational hospital in Tehran. *Journal of Health College & Research Institute* 2010; 7(2):41-9.

4. A E. . Anger: how to live with and without it. New York, NY MJF Books 2004.
5. Naveedy A. The Efficacy of Anger Management Training on Adjustment Skills of High School Male Students in Tehran. *Iraninan Psychiatry and Clinical Psychology* 2008; 14(4):55.
6. Nayery B. *Clinical Psychology*. Tehran: Publication Sphere. 1390.
7. Shirzaei K, Miri M, Sharifzadeh GR, Yaghoobi M, Hosseini K, Kazemi S. Assessment of anger control among nursing personnel of Emam Reza hospital (Birjand, 2010). *Modern Care Journal* 2011; 8(2):73-8.
8. Yousefi F, Azadi N, Taymoori P, Khasi B. Relationship Between Personality Types and Excitement With State Anger Among Students at Kurdistan University of Medical Sciences. 2016.
9. Blom T, Ewalds-Kvist B, Winch S. Moral stress, moral climate and moral sensitivity among psychiatric professionals. *Nursing Ethics* 2010; 17(2):213-24.
10. Hasanpour M, Hosseini M, M Fk, AM. The effect of nursing ethics, ethical decision-making on sensitive social security hospitals in Kerman, 2010. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 2011; 4(5):58-64.
11. Saharkhiz H. Effect group discussions about professional ethics with nursing student on promoting of them professional ethics: [Dissertation]. Tehran: Tarbiat Modares University. Faculty of Medical Sciences; 2008.
12. Deghani A, Dastpak M, Gharib A. Barriers to Respect Professional Ethics Standards in Clinical Care Viewpoints of Nurses. *Iranian Journal of Medical Education* 2013; 13(5):421-30.
13. Bostani S. Strategies to promote professional ethics in nursing education system. *Development Strategies in Medical Education* 2015; 2(2):13-22.
14. Hasanpour M, Hosseini M, Fallahi khoshknab M, Abaszadeh M. The effect of nursing ethics, ethical decision-making on sensitive social security hospitals in Kerman, 2010. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 2011; 4(5):58-64.
15. Borhani F, Abbaszade A. The effect of dignity therapy model on sense of dignity of hemodialysis patients: a randomized clinical trial. *Bioethics Journal* 2016 29; 4(13):117-36.
16. Azizi A, Sepahvani M, Mohamadi J. The effect of nursing ethics education on the moral judgment of nurses. *Journal of Nursing Education* 2016; 4(4):1-8.

Investigating the effect of teaching professional ethics on control of anger in prehospital emergency personnel in kerman 2018

Ahmad Reza Sayadi¹, Seyyed Fakhredin Hosseini^{2*}, Seyyed Habibollah Hosseini³

Received: 2019/07/5

Revised: 2019/12/17

Accepted: 2019/12/24

1. Assistant Professor, Department of Nursing Management, School of Nursing and Midwifery: Geriatric Care Research Center, Rafsanjan University of Medical Sciences, Rafsanjan, Iran
2. Nursing Student, School of Nursing and Midwifery; Student Research Committee, Rafsanjan University of Medical Sciences, Rafsanjan, Iran
3. Social Determinant of Health Research Center, Rafsanjan University of Medical Sciences, Rafsanjan, Iran

Journal of Education and Ethics in Nursing, Vol.8, No.3&4, Fall & Winter 2020

J Educ Ethics Nurs 2020;8(3&4):14-20

Abstract:

Introduction:

Professional ethics is one of the requirements of any profession, which can have beneficial aspects like those of organizational, personal, social and economic. Anger is also one of the factors that can have a negative impact on the professional functioning of individuals and it causes many physical, psychological and interpersonal problems that need to be controlled in any system.

Method and Materials:

The present study is an interventional study in which 80 pre-hospital personnel of Kerman city were entered by available sampling method. The subjects were equalized and randomly assigned to intervention and control groups. Data were collected through demographic characteristics checklist, Anger Control Questionnaire. Data were analyzed by SPSS software version 24 and independent t-test, Analysis of variance, paired t-test, ANOVA and Chi-square test.

Results:

Before intervention, there was no significant difference between the two intervention and control groups regarding the mean scores of anger control ($p < 0.89$). But after the intervention, the mean score of anger control in the intervention group was significantly higher than that of the control group ($p < 0.000$).

Conclusion:

The results of this study showed that professional ethics education has increased the respect for human dignity in pre-hospital personnel. Therefore, the teaching of ethical principles is constantly and continuously necessary for staff in relation to the patient in the form of in-service training or during education.

Keywords: Professional Ethics Training, Anger Control, Pre-Hospital Personnel

* Corresponding author Email: fakhraldin22@yahoo.com