

شناسایی تاثیر هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان میلاد شهر تهران

حمید کاکائی^۱

کارشناسی ارشد اقتصاد، دانشکده اقتصاد و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، ایران

سمیرا افکاری

کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه پیام نور مرکز ورامین، ایران

زهرا شکری

کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ایران

چکیده

این تحقیق به بررسی تاثیر هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری می‌پردازد. تحقیق حاضر از نظر ماهیت گردآوری داده‌ها توصیفی پیمایشی و بر اساس هدف، کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل پرستاران شاغل در بیمارستان میلاد شهر تهران به تعداد ۱۸۰ نفر بوده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۸ نفر بوده است. گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد انجام شده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از آزمون‌های ضرایب معناداری و ضرایب مسیر در نرم افزار PLS نشان داد که هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان میلاد شهر تهران تاثیر معنادار و مثبتی دارد. همچنین نتیجه گرفته شد که مولفه‌های هوش هیجانی از قبیل خودآگاهی، خودتنظیمی، برانگیختگی، همدلی و مهارت اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران میز معنادار و مثبت هستند.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری، پرستاران بیمارستان

^۱ نویسنده مسئول. hamidkakaie306@yahoo.com

مقدمه

امروزه توجه به کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان به خصوص کیفیت زندگی کاری پرستاران مورد توجه تحقیقات زیادی قرار گرفته است. دلیل این امر این است که دغدغه‌های کاری پرستاران به شدت زیاد شده و آن‌ها نگران هستند تا نتوانند از دغدغه‌های کاری خود بکاهند و زندگی کاری آن‌ها، زندگی شخصی آن‌ها را نیز تحت تاثیر قرار دهد (اسکروث و همکاران^۲، ۲۰۱۸). کیفیت زندگی کاری می‌تواند منجر به دستیابی به اهداف سازمانی شود و آن عبارتست از یک محیط کار مساعد که با ارائه پاداش، امنیت شغلی و فرصت‌های رشد شغلی، رضایتمندی را پشتیبانی و ارتقا می‌دهد (بواس و مورین^۳، ۲۰۱۹).

کیفیت زندگی کاری شامل عکس‌العمل کارکنان نسبت به کار به ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی می‌باشد. مفهوم کیفیت زندگی کاری با جنبه مهمی از مسئولیت‌های اجتماعی سروکار دارد زیرا آنچه برای افراد در محیط کار حادث می‌شود، ممکن است روی جنبه‌های زندگی غیرکاری آن‌ها نیز اثر بگذارد. در بسیاری از برنامه‌های کیفیت زندگی کاری تلاش است تا رضایتمندی شغلی افزایش یابد. اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری می‌تواند موجب کاهش میزان شکایات کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش‌های مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های مختلف شود (ایزدی و همکاران، ۱۳۹۶).

عوامل مختلفی بر افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر دارند. یکی از این عوامل که توجه زیادی را در تحقیقات مختلف به خود جلب کرده است، هوش هیجانی است. هوش هیجانی یکی از مولفه‌هایی است که می‌تواند به میزان زیادی در روابط مدیران با کارکنان سازمان نقش مهمی ایفا کند. محققین بر نیاز سازمان در محیط کار به هوش هیجانی تاکید کرده و معتقدند که نه تنها مدیران و روسای شرکت‌ها نیازمند هوش هیجانی هستند، بلکه هر کسی که در سازمان کار می‌کند، نیازمند هوش هیجانی است. هر چه در سطح سازمان به سطوح بالاتر برویم، اهمیت هوش هیجانی در مقایسه با هوش عقلی افزایش می‌یابد به همین علت هوش هیجانی از اهمیت زیادی برای مدیران برخوردار است (حجازی و نظری‌پور، ۱۳۹۹). هوش هیجانی اشاره به توانایی شناختی دارد که شامل ویژگی‌ها و مهارت‌های اجتماعی برای درک احساسات دیگران است و همچنین به تصمیم‌گیری‌های شخصی و سازمانی کمک می‌کند. افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردار هستند می‌توانند به طور موثرتری با مشکلات سازمانی کنار بیایند (عثمان و همکاران^۴، ۲۰۱۷). علاوه بر این هوش هیجانی ترکیبی از مهارت‌ها است که این مهارت‌ها به توانایی فرد در اداره و نظارت بر احساسات خودش و همچنین در سنجش دقیق حالت‌های احساسی دیگران و نفوذ بر نظرات دیگران کمک می‌کند (ایزدی و همکاران، ۱۳۹۶).

با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته شده در دهه‌های اخیر در دنیا و توجه روزافزون به بررسی هوش هیجانی در عرصه‌های گوناگون و نیز بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان، تحقیقات تجربی اندکی در مورد این موارد در بیمارستان‌ها و در بین پرستاران انجام شده است. از اینرو تحقیق حاضر به دنبال تشریح متغیرها و مولفه‌های آن بوده و همچنین به بررسی چگونگی تاثیرگذاری متغیرها بر یکدیگر می‌پردازد. به عبارت دیگر این پژوهش به دنبال پاسخ دادن به این سوال است که آیا هوش هیجانی و مولفه‌هایش بر کیفیت زندگی کاری پرستان شاغل در بیمارستان میلاد شهر تهران تاثیر دارند؟

² Scruth et al

³ Boas & Morin

⁴ Osman et al

مروری بر ادبیات تحقیق

هوش هیجانی

هوش هیجانی اشاره به توانایی‌های غیرشناختی، قابلیت‌ها و مهارت‌ها دارد که بر توانایی افراد اثر می‌گذارد به گونه‌ای که آنان را قادر ساخته تا بر فشارهای محیطی غلبه کنند. در تعریفی دیگر، هوش هیجانی را توانایی آگاهی از احساس خود و دیگران جهت تشخیص هر احساس و استفاده از این داده‌ها جهت هدایت تفکر و عملکرد خود می‌داند و آن را به چهار عامل شناسایی هیجانات، استفاده از هیجانات، درک و فهم هیجانات و مدیریت هیجانی تقسیم می‌کند. هوش هیجانی علاوه بر اینکه منبع مهم انگیزش و خلاقیت است، در روند توسعه سازمان نیز نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا کرده و موجب افزایش وفاداری و تعلق سازمانی فرد، سازگاری بهتر با تغییرات سازمانی و پیشرفت‌های فنی می‌شود (سلحشوری و همکاران، ۱۳۹۵).

کارکنان با سطح هوش هیجانی بالا در تنظیم و مدیریت عواطف خود و دیگران در راستای ایجاد تعاملات مثبت، ماهرترند و دستیابی به اهداف را سریع‌تر فراهم می‌سازند. گلمن^۵ (۱۹۹۸)، الگوی خود را با عنوان شبکه قابلیت‌های هیجانی ارائه داده و بیان کرده است که هوش هیجانی مهارتی است که دارنده آن می‌تواند از طریق خودآگاهی، روحیات خود را کنترل کند؛ از طریق خودمدیریتی، آن را بهبود بخشد؛ از طریق همدلی، تأثیر آن‌ها را درک کند؛ و از طریق مدیریت روابط، به شیوه‌ای رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد. گلمن، پنج بعد مهم هوش هیجانی را شامل خودآگاهی، خودتنظیمی، برانگیختگی، همدلی و مهارت اجتماعی در نظر گرفته است. خودآگاهی به معنای این است که شخص در آن واحد متوجه احساسات خود بشود. به عبارتی داشتن یک ارزیابی واقع‌بینانه از توانایی‌های خود و مبتنی بر احساس اعتماد به نفس است. خودتنظیمی به معنای اداره عواطف به منظور تسهیل رفتارها و حصول اهداف و رها شدن از استرس‌های هیجانی است. برانگیختگی به معنای اثربخش، مول و خلاق بودن در زمینه کاری است. همدلی یعنی توانایی همدردی کردن با احساسات دیگران و شناخت دیدگاه آن‌هاست و منظور از مهارت اجتماعی، آگاه و شناخت نسبت به هیجانات و احساسات دیگران، مهارت گوش دادن به احساسات دیگران در زمانی که دیگران دچار هیجان و احساسات هستند و نیاز به گوش دادن حرف‌های آنان را دارند (عبیدی حوریلر و همکاران، ۱۳۹۹).

- کیفیت زندگی کاری

در مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی قابل توجهی در سراسر دنیا تبدیل شده است، در حالی که در دهه‌های گذشته فقط بر زندگی غیرکاری تاکید می‌شد. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی، تعادل ایجاد نمایند. کیفیت زندگی کاری یکی از مهمترین موضوعات در هر سازمان است که کیفیت زندگی به عنوان درک و توان فرد از شرایط زندگی خود از نظر فرهنگ و ارزشهای جامعه مطابق با اهداف، انتظارات، استانداردها و علایق افراد تعریف شده است (ویدایانتی و پالپینگدیاه^۶، ۲۰۱۹).

کیفیت زندگی کاری مفهومی است که شامل امکانات رفاهی و درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغل، اهمیت شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی و مواردی از این قبیل می‌باشد، به عبارتی می‌توان کانون توجه مفهوم کیفیت زندگی کاری را در درون سازمان جستجو کرد. توجه به کیفیت زندگی کاری همواره دستاورد بزرگ بهره‌وری را برای سازمان‌ها به ارمغان

⁵ Goleman

⁶ Widayanti & Palupiningdyah

می‌آورد. کیفیت زندگی کاری به سطح یا میزان رضایت، انگیزش، مشارکت، تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان در محیط اشاره دارد و از شاخص‌های مهم در زندگی کاری است که نشان می‌دهد افراد تا چه میزان قادر هستند، نیازهای شخصی سطوح عالی خود را در هنگام کار و در محیط سازمان همانند وقتی که در خانه و یا در جامعه هستند را برآورده سازند. هرچه خواسته‌ها و نیازهای متفاوت افراد بیشتر برآورده شود، احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنان دلبستگی شغلی بیشتری را دارا بوده، همچنین از سرپرستان و همکاران خود خشنودتر باشند (رحیمیان و نجفی، ۱۳۹۴).

همانگونه که اشاره شد قانون توجه مفهوم کیفیت زندگی کاری را می‌توان در درون سازمان جستجو کرد، این عامل می‌تواند بر کارکردهای درون سازمانی اثر قابل توجهی داشته باشد. سازمان‌ها با ارتقا سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان خود سعی بر حفظ و رشد کارکنان خود و همچنین بهبود عملکرد سازمان دارند. محققین معتقدند کارکنانی که از محیط کاری سالم برخوردارند، با به کار بستن تمامی توان خویش در راستای کارآیی بیشتر و بهتر محیط کاری خود گام بر می‌دارند و کیفیت زندگی کاری بالاتری از خود به منصفه ظهور می‌گذارند. (تامینی و چادها^۷، ۲۰۱۸).

به دلیل اهمیت موضوع در این زمینه تا کنون تحقیقات مختلفی انجام شده است. در ادامه به صورت مختصر به برخی از این تحقیقات اشاره شده است که در جدول شماره (۱)، آورده شده است:

جدول (۱): مروری مختصر بر تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط با موضوع تحقیق

نویسنده	عنوان	نتیجه
الیور (۲۰۲۰)	اهمیت توجه به هوش هیجانی کارکنان در توسعه محیط کاری	هوش هیجانی در محیط کار منجر به توسعه رفتارهای باکیفیت‌تر از سوی کارکنان می‌شود.
گاندهی و ویجاکارتین (۲۰۲۰)	هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری: یک مطالعه اکتشافی	در تحقیقات مختلف اشاره شده است که هوش هیجانی و توانایی غلبه بر هیجانات تاثیر مثبتی بر کیفیت زندگی کاری می‌تواند داشته باشد.
بواس و مورین (۲۰۱۹)	هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری دانش‌آموزان دبیرستانی کشور برزیل	هوش هیجانی و توجه به مولفه‌های آن بر کیفیت زندگی کاری دانش‌آموزان تاثیر معناداری دارد.
ویدایانتی و پالپینگدیا (۲۰۱۹)	اثر هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری بر عملکرد تعهد سازمانی	هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
گونسان و سوکانیا ^۸ (۲۰۱۸)	مطالعه بررسی هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری زنان شاغل	تاثیر مثبت و معنادار هوش هیجانی بر بهبود کیفیت زندگی کاری تایید شده است.
عثمان و همکاران (۲۰۱۷)	تاثیر سطوح مختلف هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری معلمان پرستاری در کشور مصر	هوش هیجانی با سطوح مختلف هوش هیجانی بر افزایش کیفیت زندگی کاری دارد.
نوایی (۱۳۹۹)	بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری کارکنان مراکز مشاوره شهرستان آمل	بین هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

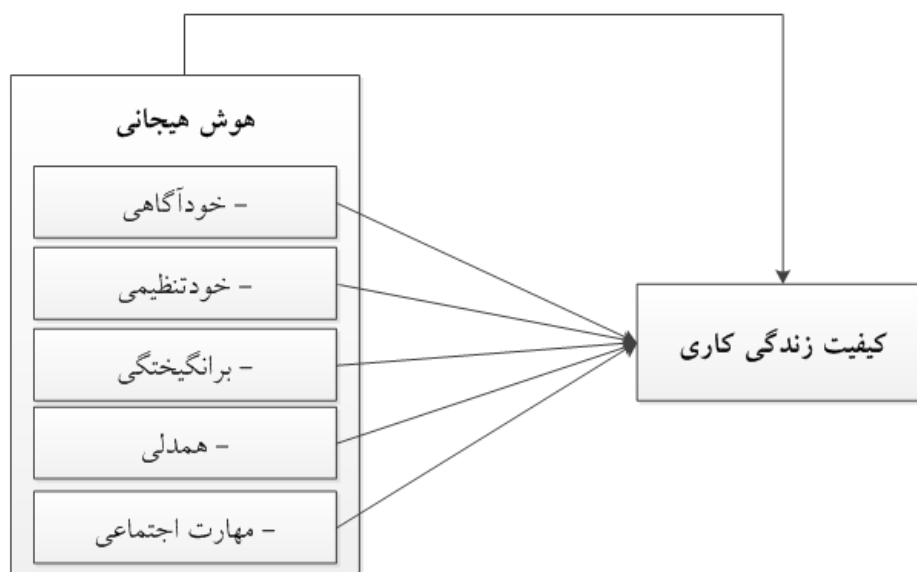
⁷ Tamini & Chadha

⁸ Ganesan & Sukanya

نویسنده	عنوان	نتیجه
حدادپور (۱۳۹۷)	تاثیر آموزش مهارت هوش هیجانی بر باورهای خود کارآمدی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در اورژانس بیمارستان میلاد تهران	آموزش مهارت هوش هیجانی بر باورهای خود کارآمدی و کیفیت زندگی کاری پرستاران تاثیر دارد.
ایزدی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان کوپ‌های فرماندهی انتظامی استان فارس	بین هوش هیجانی (و مؤلفه های آن) و کیفیت زندگی کاری (و مؤلفه های آن) با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد.
غفاری و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد	رابطه معناداری بین تمامی ابعاد هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد وجود دارد.

با توجه به ادبیات و پیشینه‌های مطرح شده فرضیات زیر شکل گرفتند که مطابق با مدل مفهومی تحقیق (شکل ۱) به شرح زیر ارائه گردیدند:

- فرضیه ۱: هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان میلاد شهر تهران تاثیر دارد.
- فرضیه ۲: خودآگاهی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان میلاد شهر تهران تاثیر دارد.
- فرضیه ۳: خودتنظیمی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان میلاد شهر تهران تاثیر دارد.
- فرضیه ۴: برانگیختگی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان میلاد شهر تهران تاثیر دارد.
- فرضیه ۵: همدلی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان میلاد شهر تهران تاثیر دارد.
- فرضیه ۶: مهارت اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان میلاد شهر تهران تاثیر دارد.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع پیمایشی و از نظر نوع تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل پرستاران شاغل در بیمارستان میلاد شهر تهران به تعداد ۱۸۰ نفر بوده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۸ نفر بوده است. روش‌های ابزار گردآوری داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد صورت گرفته شده است:

- پرسشنامه هوش هیجانی: این پرسشنامه توسط عبیدی حوریلر و همکاران (۱۳۹۹) طراحی شده است و دارای ۵ بعد (خودآگاهی، خودتنظیمی، برانگیختگی، همدلی و مهارت اجتماعی) و ۱۸ سوال است که با طیف ۵ تایی لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، تاحدی، کم، بسیار کم) ساخته شده است.

- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه توسط ایزدی و همکاران (۱۳۹۶) طراحی شده است و دارای ۷ بعد (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت‌های انسانی) و ۲۰ سوال است که با طیف ۵ تایی لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، تاحدی، کم، بسیار کم) ساخته شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش PLS که یکی از رویکردهای مدل‌سازی معادلات ساختاری است T استفاده شد. برازش مدل پژوهش با استفاده از معیارهای پایایی و روایی همگرا بررسی شد. برای بررسی میزان پایایی از معیار آلفای کرونباخ استفاده گردید. اگر مقدار این معیار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰.۷ شود، موید این مطلب است که پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. نتایج جدول شماره (۲) حاکی از پایایی مناسب است.

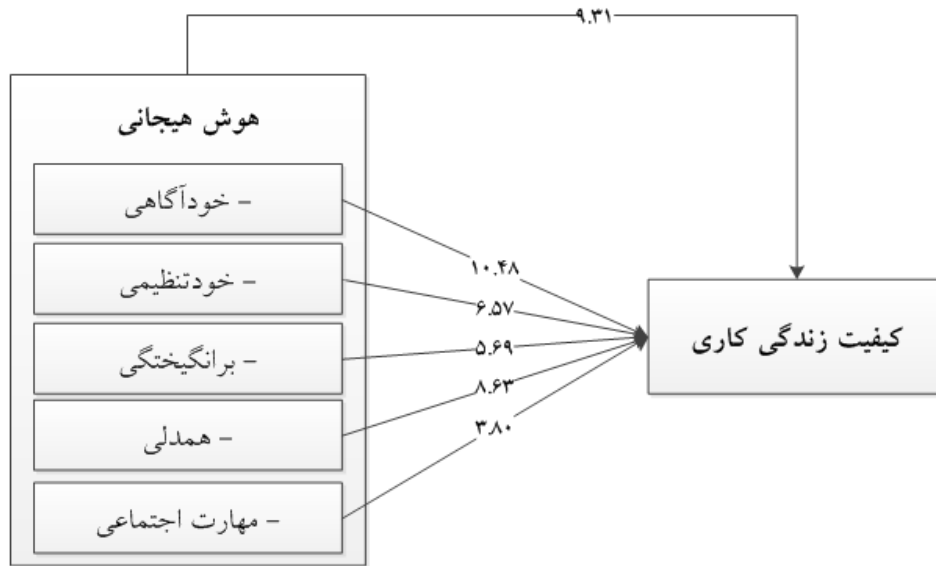
از سوی دیگر، روایی پرسشنامه نیز توسط روایی همگرا و با استفاده از روش PLS بررسی گشت. برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده^۹) استفاده شد که نتایج این معیار برای متغیرها و ابعاد آن نیز در جدول ۲ نشان داده شده است:

جدول (۲). نتایج معیارهای بررسی پایایی، روایی همگرا و همگرا

متغیرها	خودآگاهی	خودتنظیمی	برانگیختگی	همدلی	مهارت اجتماعی	کیفیت زندگی کاری
آلفا	۰.۷۱	۰.۷۹	۰.۸۳	۰.۸۱	۰.۸۷	۰.۷۹
AVE	۰.۶۱	۰.۷۶	۰.۶۶	۰.۵۱	۰.۷۰	۰.۶۷
خودآگاهی	۰.۷۸					
خودتنظیمی	۰.۵۹	۰.۸۷				
برانگیختگی	۰.۷۳	۰.۵۱	۰.۸۱			
همدلی	۰.۳۰	۰.۶۴	۰.۶۹	۰.۷۱		
مهارت اجتماعی	۰.۴۶	۰.۵۷	۰.۳۶	۰.۶۶	۰.۸۳	
کیفیت زندگی کاری	۰.۵۷	۰.۷۵	۰.۳۶	۰.۶۵	۰.۴۳	۰.۸۱

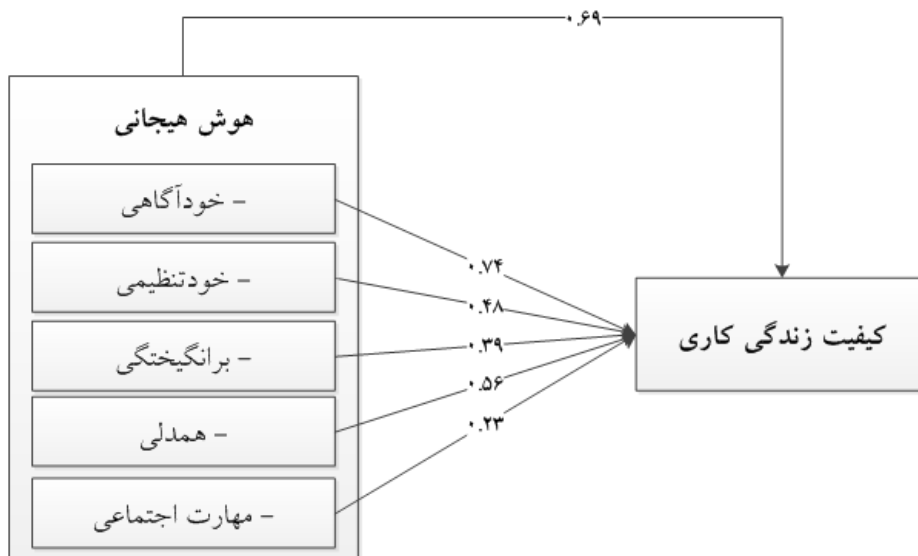
⁹ Average Variance Extracted

مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰.۵ می‌باشد. همانگونه که از جدول بالا مشخص است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها از مقدار ۰.۵ بیشتر بوده و این مطلب موید این است که روایی همگرای مدل تحقیق حاضر در حد قابل قبول است. در مرحله بعدی روابط میان متغیرها با استفاده از مدل ساختاری بررسی شد که در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد نتایج درج شد. ابتدا ضرایب t معناداری محاسبه گردیده است. وقتی مقادیر t بیشتر از ۱.۹۶ باشد، بیانگر معنادار بودن رابطه میان متغیرها است.



شکل (۲): اعداد معناداری برای آزمودن فرضیات

بعد از بررسی ضرایب معناداری، رابطه علت و معلولی بین متغیرها بررسی می‌شود. همانطور که در شکل ۳ نمایان است، هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد که طبق ضرایب مسیر، ۶۹ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری توسط هوش هیجانی پیش‌بینی می‌شود.



شکل (۳): ضرایب مسیر برای آزمودن فرضیات

بحث و نتیجه گیری

با توجه به موضوع مورد مطالعه و در نظر گرفتن متغیرهای هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری، نتایج به دست آمده از فرضیه‌های تحقیق نشان داد که هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان میلاد شهر تهران تاثیر معنادار و مثبتی دارد. نتایج این یافته با نتایج تحقیقی الیور (۲۰۲۰) که رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری را مورد بررسی قرار داده بودند و نتیجه گرفتند که هوش هیجانی یک عامل مهم برای افزایش کیفیت زندگی کاری است، همسو می‌باشد. همچنین یافته‌های پژوهشی حاضر با نتایج تحقیقات عثمان و همکاران (۲۰۱۷) و ایزدی و همکاران (۱۳۹۶) که نتایج مشابهی گرفتند و بیان کردند از آنجا که کیفیت زندگی کاری به عنوان عامل مهم در توسعه شغلی افراد می‌شود و عوامل مختلفی از جمله هوش هیجانی بر آن تاثیرگذار هستند، همسو می‌باشند. هوش هیجانی با ویژگی‌هایی همچون درک، توصیف، فهم و مدیریت احساس، موجب مقابله کارآمد افراد با استرس‌های روزانه و اتفاقات مهم زندگی شود و نتایجی همچون سلامت روانی، کیفیت مطلوب روابط، رضایت شغلی، رضایت تحصیلی و سلامت بدنی و در نهایت افزایش کیفیت زندگی کاری شود. هوش هیجانی با استفاده از مهارت‌های خودآگاهی، خودتنظیمی، همدلی و کنترل احساسات باعث ارزیابی و ابزار هیجان‌ها، دسترسی یا ایجاد احساسات به منظور تسهیل تفکر شده و با بوجود آوردن مهارت‌ها و استعدادها و توانمندی‌ها، منجر به بالا رفتن کیفیت زندگی کاری می‌شود.

در این راستا پیشنهاد می‌گردد تا مدیران به مولفه هوش اجتماعی و مولفه‌های آن به خصوص شناخت خودآگاهی پرستاران توجه ویژه‌ای داشته باشند و با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در این رابطه به آن‌ها کمک نمایند تا توانایی کنترل بر احساسات و هیجان‌ات خود داشته باشند. همچنین پیشنهاد می‌شود تا برای بالا بردن سطح کیفیت زندگی کاری به مولفه‌های مطرح شده در این متغیر توجه داشته تا بتوان حداقل سطح کیفیت زندگی کاری را برای پرستاران شاغل فراهم آورد.

منابع

- ایزدی، احمد؛ برزگر، مجید؛ جاویدی، حجت‌اله (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی کارکنان، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره ۵، شماره ۳، صص: ۱۷۷-۱۴۵.
- حجازی، اسد؛ نظری‌پور، امیر هوشنگ (۱۳۹۹). بررسی تاثیر ابعاد هوش عاطفی بر رهبری هوشمند در سازمان های عصر دانش (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان)، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۴، صص: ۲۶۸-۲۴۹.
- حدادپور، هاله (۱۳۹۷). سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران.
- رحیمیان، حمید؛ نجفی، علی (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران، مدیریت بهره‌وری، دوره ۹، صص: ۱۱۰-۸۳.
- سلحشوری، روح‌اله؛ باغبانی، مهرداد؛ روح‌الهی، زهرا؛ پورعجم، علیرضا (۱۳۹۵). بررسی هوش تجاری و هوش هیجانی بر عملکرد سازمانی، نخستین کنفرانس بین المللی پارادیم های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی.
- عبیدی حوریلر، لایلا؛ پابویان، وارتوچی؛ آوانسیان، هرند (۱۳۹۹). رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با شایستگی حرفه‌ای: مطالعه اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، شماره ۳۹، صص: ۲۲-۱.

غفاری، حسن؛ وحدتی روحانی، سیدمهدی؛ حسینی، سیداسماعیل (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد، چهارمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز.

نوایی، سمانه (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه روان شناختی با کیفیت زندگی کاری در کارکنان مراکز مشاوره شهرستان آمل، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام.

Boas, A. A. V., & Morin, E. M. (2019). Emotional intelligence and quality of working life at federal institutions of higher education in Brazil. *Open Journal of Social Sciences*, 7(2), 255-274.

Gandhi, L., & Vijaykarthigeyan, K. T. (2020). Emotional Intelligence (EI) and Quality of Work-Life (QWL): Exploring the Connection. *IPE Journal of*, 22.

Ganesan, S., & Sukanya, L. (2018). A Study on The Impact of Emotional Intelligence on Quality of Work Life Among Women Employees of Ites Companies with Special Reference to Tidel Park in Coimbatore District. *ZENITH International Journal of Multidisciplinary Research*, 8(3), 96-107.

Oliver, T. (2020). The Importance of Subordinate Emotional Intelligence Development in the Workplace. *The International Trade Journal*, 34(1), 162-172.

Osman, Z. H. H. (2017). The effect of Emotional Intelligence level on Quality of work life among Nursing Teachers. *Egyptian Journal of Health Care*, 8(5), 258-269.

Scruth, E. A., Garcia, S., & Buchner, L. (2018). Work life quality, healthy work environments, and nurse retention. *Clinical Nurse Specialist*, 32(3), 111-113.

Tamini, B. K., & Chadha, N. K. (2018). Emotional intelligence and quality of work life between Iranian and Indian university employees: A cross-cultural study. *International Journal of Psychology*, 12(1), 91-117.

Widayanti, W., & Palupiningdyah, P. (2019). The Effect of Quality of Work Life and Emotional Intelligence on Performance as Variable Organizational Commitment through Mediation. *Management Analysis Journal*, 8(1), 68-78.