AUMJ
Alborz University of Medical Sciences
نشریه دانشگاه علوم پزشکی البرز، پاییز ۱۴۰۱ ، سال ۱۱، شماره ۴، صفحه‌های ۴۴۵ - ۴۵۶
مقاله تحقیقی

رابطه کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی با انگیزش شغلی پرستاران زن

هایده دهقان کلش[1*]، اسماعیل اسدپور[2]
عبدالرحیم کسائی اصفهانی[3]، توران بهرامی بابا حیدری[4]

[1] کارشناسی ارشد، مشاوره شغلی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
[2] استادیار، گروه راهنمایی و مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
[3] استادیار، گروه راهنمایی و مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
[4] کارشناس ارشد پرستاری، عضو هیئت‌علمی مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی تعیین‌کننده مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی البرز، کرج، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۸/۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۲/۵

چکیده

پیش‌زمینه و هدف: انگیزش کار یک کلید برای ظهور و افزایش رضایت پرستاران و عملکرد کار آن‌ها است. بر این اساس، عوامل مؤثر بر انگیزه کاری در پرستاران، ابزار ضروری برای تغییر و شکل دادن رفتارهای کار پرستاران و عواقب آن می‌باشد. پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی با انگیزش شغلی پرستاران زن انجام‌شده است.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی است و جامعه آماری آن کلیه پرستاران زن بیمارستان‌های دولتی شهر کرج در سال ۹۷ را دربر می‌گیرد که جمعیتی معادل ۲۰۰۰ نفر بوده‌اند. حجم نمونه ۳۲۲ نفر بود که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب و با پرسشنامه‌های انگیزش شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶)، هوش هیجانی سیبریا شرینگ (۱۹۹۶) و کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) ارزیابی شدند. داده‌های آماری با آزمون‌های توصیفی و استنباطی مانند همبستگی پیرسون و روش تحلیل رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام تجزیه‌وتحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی با انگیزش شغلی پرستاران زن همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد ($p<۰/۰۰۱$).

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به رابطه مثبت و معناداری که کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی با انگیزش کاری پرستاران زن دارد، لازم است در فرآیند استخدام پرستاران هوش هیجانی آنان مورد ملاحظه قرار گیرد و برای آموزش هوش هیجانی به آنان تدابیری اندیشیده شود، همچنین مدیران برنامه‌هایی جهت افزایش کیفیت زندگی کاری پرستاران تدوین و اجرا نمایند تا از این طریق بتوانند انگیزش کاری آنان را افزایش دهند.

کلمات کلیدی: انگیزش کاری، هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری، پرستاران زن

نویسنده مسئول:
کارشناسی ارشد، مشاوره شغلی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۰۹۱۰۸۶۹۸۹۲۹
E-mail: dehghanhaydeh@gmail.com

[Downloaded from aums.abzums.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.52547/aums.11.4.445]

مقدمه

امروزه در مدیریت منابع انسانی یکی از موضوعات موردتوجه تأمین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه، برای بالا بردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان می‌باشد. فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان ازجمله مهم‌ترین و درعین‌حال پیچیده‌ترین وظایف مدیران یک سازمان است[۱]. انگیزش یک مسئله مهم برای مدیریت کارکنان در تنظیمات مراقبت‌های بهداشتی است[۲].

انگیزش در پرستاری می‌تواند نقش مهمی ایفا کند، زیرا پرستاران معمولاً بزرگ‌ترین گروه حرفه‌ای در مقایسه با دیگر متخصصان مراقبت‌های بهداشتی هستند و احتمالاً این گروه حرفه‌ای بیشترین ارتباط مستقیم را با بیمار دارند. اگر درصدد مراقبت‌های باکیفیت بالا و نتایج مرتبط با بهبود بیماران هستیم، تشخیص عوامل مرتبط با انگیزه کاری و حفظ کیفیت زندگی کاری خوب در پرستاران ضروری است[۳]. انگیزه کار پرستاران بیمارستان، برای ارائه مراقبت‌های بهداشتی باکیفیت بالا اهمیت زیادی دارد. به‌منظور معنادار کردن راهبردهای انگیزشی مؤثر در پرستاری یک نیاز مبرم جهانی برای دانش و اطلاعات احساس می‌شود تا شواهدی دال بر انگیزه کاری کارکنان پرستاری به دست آید[۴]. انگیزش فعال‌ساز یا محرک رفتار متمایل به هدف است. این ویژگی روان‌شناختی است که یک ارگانیسم را به‌سوی هدف مطلوب هدایت می‌کند. انگیزش کار نیرویی است که یک کارمند را به انجام کار در کار خود هدایت می‌کند. انگیزش کار به‌شدت تحت تأثیر محیط خارجی و داخلی اجتماعی- روان‌شناختی است که فرد در آن کار می‌کند[۵]. انگیزش به‌عنوان مجموعه‌ای از نیروهای انرژی‌زا هستند که از درون و بیرون فرد ناشی می‌شود و شکل و جهت و شدت و مدت یک رفتار شغلی را تعیین می‌کند[۶].

براساس تحقیقات انجام‌شده[۷ و ۸] کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی ازجمله عواملی هستند که با انگیزش شغلی رابطه دارند. کیفیت زندگی کاری نشان‌دهنده یک هدف مطلوب است که بر اهمیت فرصت‌های کارکنان برای مشارکت در مشاغل خود و نیز دریافت بیشتر از شغل خود تأکید می‌کند. این‌یک جایگزین برای رویکرد کنترل مدیریت مردم است. این رویکرد افراد را به‌عنوان "دارایی" سازمان می‌داند و معتقد است افرادی که در مشاغل خود مدیریت و تصمیم‌گیری می‌کنند، بهتر عمل می‌کنند. کیفیت خوب زندگی کاری نه‌تنها استعداد جدید را جذب می‌کند، بلکه استعداد موجود را نیز حفظ می‌کند. کیفیت زندگی کاری شامل امنیت شغلی، شرایط کار خوب، پرداخت کافی و منصفانه و فرصت شغلی برابر باهم می‌باشد[۹]. درواقع کیفیت زندگی کاری یک ساختار چندبعدی است که شامل مفاهیمی مانند خدمات رفاهی و بهداشتی، برنامه‌های انگیزشی، تناسب شغلی، امنیت شغلی با توجه به نقش فرد در سازمان، فراهم کردن رشد و توسعه و مشارکت در تصمیم‌گیری می‌شود[۱۰]. همچنین بروکس و اندرسون (۲۰۰۵) کیفیت زندگی کاری پرستاری را به‌عنوان درجه‌ای که پرستاران ثبت‌شده، قادر به برآورده کردن نیازهای شخصی مهم از طریق تجربه خود در محل کار در حین دستیابی به اهداف سازمان هستند تعریف کردند[۱۱].

کیفیت زندگی کاری درک ذهنی کارکنان از مطلوبیت فیزیکی و روانی در محل کار است. کیفیت زندگی کار با رفاه کارکنان در محل کار مرتبط است و از رضایت شغلی متفاوت است. دامنه کیفیت زندگی کار بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر نمی‌گذارد، بلکه بر زندگی خارج از کار کارکنان مانند خانواده، اوقات فراغت و نیازهای اجتماعی تأثیر می‌گذارد. هنگامی‌که نیازهای کارکنان در محل کار برآورده نشود، بسیاری از استرس‌های کاری را تجربه می‌کنند که تأثیر منفی بر رفاه کارکنان و عملکرد شغلی آن‌ها خواهد داشت[۹].

عامل دیگری که با انگیزش شغلی رابطه دارد هوش هیجانی است. پژوهش‌های پیشین نشان داده است که هوش هیجانی مستقیم یا غیرمستقیم انگیزه کارکنان را از طریق نگرش‌ها، رفتارها و نتایج آن‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد[۱۲]. همچنین آلام، ییفی، رازا و خان (۲۰۲۰) ، ضمن تأیید نقش واسطه ای انگیزه کارکنان در تعهد سازمانی و رضایت شغلی، می نویسد رهبرانی که از هوش هیجانی برخوردار هستند، احساسات کارمندان خود را در محل کار شناسایی کرده و آن ها را ترغیب به افزایش سطح انگیزه خود می نمایند، در نتیجه کارمندان احساس رضایت نموده که این مسأله باعث ماندگاری آنان در سازمان و تعهد نسبت به آن می شود[۱۳]. هوش هیجانی نوعی از هوش شناختی است که شامل یک دسته از توانایی ها ، مهارت های اجتماعی و هیجانی است که احتمال موفقیت فرد در مقابله با فشارها

[Downloaded from aums.abzums.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.52547/aums.11.4.445]

و شرایط محیطی را افزایش می دهد[۱۴].هوش هیجانی توانایی فرد برای حل مشکلات و تنظیم رفتارها به وسیله شناسایی ، تشخیص و استفاده از اطلاعات هیجانی خود با دیگران است[۱۵]. در مشاغل خدماتی، کارکنان باکارهای عاطفی بالا برخورد می‌کنند. آن‌ها ملزم هستند تا احساسات خود را به‌طور مؤثر مدیریت کنند تا بتوانند کار خود را به‌خوبی انجام دهند. انگیزه کار در ترغیب کردن کارمندان به استفاده از هوش هیجانی برای رسیدن به عملکرد مؤثر در شغل نقش دارد. در افرادی که دارای انگیزه کار بالا هستند تمایل به هوش هیجانی بالاتر از کسانی است که انگیزه کار ندارند[۱۶]. شناخت هیجان بر روابط همگانی، محیط‌های مراقبت بهداشتی و مراقبت از بیمار تأثیر می‌گذارد و بنابراین هوش هیجانی یک الزام برای کار پرستاری است[۱۶]. در تحقیقی که اسماعیلی، علیزاده نوایی، گودرزیان و یوسفی[۱۰]، تحت عنوان تأثیر آموزش هوش هیجانی بر کیفیت زندگی کاری در پرستاران انجام دادند، نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری پرستاران بعد از آموزش هوش هیجانی بهبود می‌یابد.

بنابراین با توجه به مطالب ذکرشده تشخیص عوامل مرتبط با انگیزه کاری و حفظ کیفیت زندگی کاری خوب در پرستاران ضروری است. عدم توجه به عوامل انگیزشی پرستاران، منجر به عدم رضایت شغلی، کاهش کیفیت خدمات، کند شدن فرآیند بهبودی بیماری و درنهایت عدم رضایت استفاده‌کنندگان از خدمات می‌گردد[۱۷]. درحالی‌که ثابت‌شده انگیزش کار پرستاران و رضایت شغلی برای مصمم بودن در کار خود اهمیت دارد، تشخیص عوامل مؤثر برافزایش انگیزش پرستاران به‌عنوان ابزار پیشگیری از نارضایتی و فرسودگی شغلی یا قصد ترک پرستاری مفید است. همچنین انگیزه کار و رضایت شغلی پایین، منجر به کاهش کیفیت خدمات به بیماران برای بازگرداندن مراقبت‌های بعدی و همچنین افزایش هزینه مراقبت از بیمار می‌شود[۱۸].

در ایران انگیزش شغلی پرستاران مورد بررسی‌های اندکی قرارگرفته است؛ بنابراین با توجه به مستندات فوق لزوم انجام تحقیقات مرتبط با انگیزش شغلی پرستاران به‌منظور بهره‌برداری از مزایای آن، به‌خوبی می‌تواند توجیه‌کننده مسئله تحقیق حاضر باشد. با توجه به اهمیت موضوع ارتباط کیفیت زندگی و هوش هیجانی با انگیزش شغلی مطالعه حاضر باهدف تعیین ارتباط کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی با انگیزش شغلی طراحی و اجرا شد.

مواد و روش کار

پژوهش حاضر از نوع دسته‌بندی تحقیقات برحسب نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی و روش همبستگی است که باهدف تعیین ارتباط کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی با انگیزش شغلی پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر کرج در سال ۱۳۹۷ انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش، کلیه پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر کرج بود که تعداد آن‌ها ۲۰۰۰ نفر بود. به‌منظور اجرای این پژوهش ابتدا به بیمارستان‌های دولتی شهر کرج مراجعه شد و با توجه به اینکه تعداد پرستاران زن شاغل در این بیمارستان‌ها ۲۰۰۰ نفر بود، مطابق با جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۳۲۲ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای افراد نمونه از جامعه انتخاب شدند.

جهت گردآوری اطلاعات و ارزیابی فرضیه‌های تحقیق از پرسشنامه انگیزش شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶)، پرسشنامه هوش هیجانی سیبریا شرینگ (۱۹۹۶) کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) استفاده شد.

پرسشنامه انگیزش شغلی هکمن و اولدهام (۱۹۷۶)

این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال ۵ گزینه‌ای، شامل ۵ مؤلفه تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخورد است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از بسیار زیاد با نمره ۵ تا بسیار کم با نمره ۱ نمره‌گذاری شد. حسینی و سلطانی در پژوهش خود بر روی پرستاران روایی محتوایی و صوری و همچنین پایایی آن را از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۹۴٪ به دست آوردند. نمره پایایی این پرسشنامه توسط هاکمن و اولدهام ۸۲٪ به‌دست‌آمده است[۱۹]. در مطالعه حاضر نیز به‌منظور اعتبارسنجی پرسشنامه ابتدا ۳۰ نفر از آزمودنی‌ها با دقت به پرسشنامه مذکور پاسخ دادند و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه انگیزش شغلی هکمن و اولدهام معادل ۰/۸۲۳ محاسبه گردید.

پرسشنامه هوش هیجانی سیبریا شرینگ (۱۹۹۶)

این پرسشنامه یک ابزار ۳۳ سؤالی دارای مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (همیشه، اغلب اوقات، گاهی اوقات، به‌ندرت و

[Downloaded from aums.abzums.ac.ir on 2026-10-30]
[DOI: 10.52547/aums.11.4.445]

هیچ‌وقت) است و دارای پنج خرده مقیاس: خود انگیزی (۷ سؤال)، خودآگاهی (۸ سؤال)، خودکنترلی (۷ سؤال)، هوشیاری اجتماعی (همدلی)(٦ سؤال)، مهارت‌های اجتماعی (۵ سؤال) می‌باشد. در بررسی روایی سازه این آزمون همبستگی نمرات دانشجویان دانشگاه‌های تهران در این آزمون و آزمون عزت‌نفس کوپر اسمیت بر روی نمونه ۳۰ نفری موردبررسی قرار گرفت و بر اساس اطلاعات به‌دست‌آمده (p =۰/۰۰۱ و r =۰/٦۳) میزان همبستگی بین نمرات آزمودنی‌ها در۲ آزمون ازلحاظ آماری معنادار بود. حسنخوئی (۱۳۸۵) پایایی کل آزمون را از طریق آلفای کرونباخ برابر ۵۵٪ و خرده مقیاس‌های خودآگاهی ٥٤٪، خودکنترلی ٤١٪، خود انگیزی ٣٤٪، هوشیاری اجتماعی (همدلی) ٤٢٪، مهارت اجتماعی ٤٦٪ برای مدیران مدارس شهر بیرجند به دست آورد[۲۰]. در مطالعه حاضر نیز به‌منظور اعتبارسنجی پرسشنامه ابتدا ۳۰ نفر از آزمودنی‌ها با دقت به پرسشنامه مذکور پاسخ دادند و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه هوش هیجانی سیبریا شرینگ معادل ۰/۸٦۱ محاسبه گردید.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳)

در پرسشنامه ۲۷ سؤالی کیفیت زندگی کاری والتون برای سنجش کیفیت زندگی کاری از هشت مؤلفه مدل والتون (۱۹۷۳) استفاده‌شده است. سطح اندازه‌گیری پرسشنامه فاصله‌ای و بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به ترتیب ۱ تا ۵ (خیلی کم، کم تا حدی، زیاد و خیلی زیاد) می‌باشد. والتون (۱۹۷۳) روایی محتوای پرسشنامه، برای ابعاد پرداخت منصفانه و کافی برابر ۰/٦٦، محیط کار ایمن و بهداشتی برابر ۰/۷۱ تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم برابر ۰/۸۰، قانون‌گرایی در سازمان برابر ۰/۷۱، وابستگی اجتماعی زندگی کاری برابر ۰/۷۰، فضای کلی زندگی برابر ۰/۷۵، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار برابر ۰/٦۹، توسعه قابلیت‌های انسانی برابر ۰/۷٤ و نمره کل را برابر ۰/۸۰ گزارش کرد. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ، برای ابعاد مذکور به ترتیب پرداخت منصفانه و کافی برابر ۰/٦۸، محیط کار ایمن و بهداشتی برابر ۰/۸۱، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم برابر ۰/۷۹، قانون‌گرایی در سازمان برابر ۰/۷٤، وابستگی اجتماعی زندگی کاری برابر ۰/٦۹، فضای کلی زندگی برابر ۰/۷۲، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار برابر ۰/٦٦، توسعه قابلیت‌های انسانی برابر ۰/۷٤ و نمره کل برابر ۰/۸۰ را به دست آورد[۲۱]. در مطالعه حاضر نیز به‌منظور اعتبارسنجی سه پرسشنامه ابتدا ۳۰ نفر از آزمودنی‌ها با دقت به پرسشنامه‌های مذکور پاسخ دادند و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه هوش هیجانی سیبریا شرینگ معادل ۰/۸٦۱، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون معادل ۰/۸۸۳ و پرسشنامه انگیزش شغلی هکمن و اولدهام معادل ۰/۸۲۳ محاسبه گردید.

یافته‌ها

پرستاران شرکت‌کننده در این پژوهش ۳۲۲ نفر بوده‌اند که ازنظر وضعیت تحصیلی مربوط به مقطع لیسانس ۹٦/٦٪ (۳۱۱ نفر) و افراد دارای مقطع ارشد ۳/٤٪ (۱۱ نفر) بودند. ازنظر وضعیت تأهل ۷۲/۳٪ (۲۳۲ نفر) متأهل و مجردها ۲۷/۹٪ (۹۰ نفر) گزارش‌شده است. بیشتر افراد در طیف سنی بین ۳۰ تا ٤٥، ٤۳/٤۷٪ (۱٤۰ نفر) و افراد زیر ۳۰ سال ۲۷/۳۲٪ (۸۸ نفر) بودند (جدول ۱).

بیشترین درصد فراوانی وضعیت مربوط به بیمارستان کمالی ۲۱/۷۳ ٪ (۷۰ نفر) و کمترین درصد مربوط به بیمارستان کوثر ٦/۲۱ ٪ (۲۰ نفر) گزارش کرده‌اند (جدول ۲).

[Downloaded from aums.abzums.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.52547/aums.11.4.445]

جدول ۱: توزیع فراوانی مطلق و نسبی پرستاران بر اساس مشخصات دموگرافیک

بیمارستان	فراوانی	درصد
امام علی	۵۰	۱۵/۲۲
باهنر	۳۵	۱۰/۸۶
کمالی	۷۰	۲۱/۷۳
مدنی	۶۰	۱۸/۶۳
رجایی	۶۲	۱۹/۲۵
کوثر	۲۰	۶/۲۱
شریعتی	۲۵	۷/۷۶

جدول ۲: توزیع فراوانی وضعیت

متغیر	تعداد	درصد
وضعیت تحصیلی		
کارشناسی	۳۱۱	۹۶/۶
کارشناسی ارشد	۱۱	۳/۴
وضعیت تأهل		
مجرد	۹۰	۲۷/۹
متأهل	۲۳۲	۷۲/۳
سن		
زیر ۳۰ سال	۸۸	۲۷/۳۲
بین ۴۵-۳۰	۱۴۰	۴۳/۴۷
۴۵ به بالا	۹۰	۲۷/۹۵

جدول ۳: میانگین نمرات بیمارستان ها

گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
کیفیت زندگی کاری	۳۲۲	۷۳/۱۰۵	۱۶/۳۹۱
هوش هیجانی	۳۲۲	۱۱۱/۳۳۲	۱۴/۲۲۸
انگیزش شغلی	۳۲۲	۸۲/۰۷۴	۱۲/۴۲۸

[Downloaded from aums.abzums.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.52547/aums.11.4.445]

جدول ٤: ضریب همبستگی پیرسون بین کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی با انگیزش شغلی پرستاران زن

همبستگی	۱	۲	۳
کیفیت زندگی کاری	۱		
هوش هیجانی	۰/٦۱۲**	۱	
اانگیزش شغلی	۰/٥۹٥**	۰/۳٦۸**	۱

برای آزمودن فرضیه پژوهش (تعیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی با انگیزش شغلی پرستاران زن) از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ٤ آمده است.

با توجه به اطلاعات جدول (٤)، ازآنجاکه p<۰/۰۰۱ لذا فرض تحقیق تائید و فرضیه صفر رد می‌گردد و این بدان معناست که بین کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی با انگیزش شغلی پرستاران زن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش نمره کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی میزان انگیزش شغلی پرستاران زن نیز افزایش می‌یابد.

به‌منظور پیش‌بینی انگیزش شغلی پرستاران زن بر اساس کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی از آزمون رگرسیون استفاده شد که نتایج در (جدول ٥) آمده است. بر اساس نتایج رگرسیون کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی وارد معادله شدند. می‌توان گفت که بعد از ۲ گام، کیفیت زندگی کاری(B=0/50, t=14/38, p<0/001) و هوش هیجانی (B=0/09, t=5/31, p<0/001) اثر پیش‌بینی کنندگی معنی‌داری بر روی انگیزش شغلی گروه نمونه داشته‌اند؛ اما قضاوت در مورد سهم و هر یک از متغیرهای پیش‌بین در تبیین متغیرهای وابسته، به مقدار بتا ربط دارد زیرا این مقادیر استانداردشده بوده و امکان مقایسه و تعیین سهم نسبی هریک از متغیرها را فراهم می‌سازد.براساس نتایج بتای به‌دست‌آمده نیز، به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار کیفیت زندگی کاری، به‌اندازه ۰/۷۵ در انحراف معیار متغیر وابسته انگیزش شغلی ایجاد می‌شود. اولین متغیر پیش‌بین یعنی کیفیت زندگی کاری با t برابر ۱٤/۳۸ نشان‌دهنده یک رابطه مستقیم و معنی‌دار با اطمینان ۹۹٪ می‌باشد.

جدول ٥: ضرایب رگرسیون برای متغیرهای پیش‌بین معنادار

گام	متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معنی‌داری
		B	خطای استاندارد	بتا		
۱	مقدار ثابت	۳/۰۲	۰/۹٥		۳/۱۷	۰/۰۰۱
	کیفیت زندگی کاری	۰/۷٥	۰/۰۲	۰/۸٥	۲۹/۱۲	۰/۰۰۱
۲	مقدار ثابت	۹/۹۹	۱/۲٤		۸/۰۳	۰/۰۰۱
	کیفیت زندگی کاری	۰/٥۲	۰/۰۳	۰/٥۷	۱۳/۹۷	۰/۰۰۱
	هوش هیجانی	۰/۱٤	۰/۰۱	۰/۲۲	۷/۸۲	۰/۰۰۱

[Downloaded from aums.abzums.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.52547/aums.11.4.445]

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی با انگیزش شغلی پرستاران زن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش نمره کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی میزان انگیزش شغلی پرستاران زن نیز افزایش می‌یابد؛ بنابراین کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی مستقل از انگیزش شغلی نیست و بین آن‌ها همبستگی مثبتی وجود دارد. پژوهش حاضر در مقایسه تطبیقی با نتایج پژوهش‌های گیلوری، شفیع‌زاده[۲۲]؛ حیدری گرجی، دارابی نیا و رنجبر[۲۳]؛ سورکی و صالحی[۲۴] همخوانی دارد. ازجمله عواملی که با انگیزش کاری مرتبط است کیفیت زندگی کاری می‌باشد. کیفیت زندگی کاری شرایط مطلوب و محیطی از محل کار است که رضایت و انگیزش کار را حمایت و ترویج می‌کند. موو در مطالعه خود دریافت که برای مدیریت و انگیزش کارکنان دانشی راهبردهای بهینه مانند طراحی مجدد شغل برای افزایش انگیزش درونی مشاغل، پاداش‌های مالی رقابت‌آمیز، توانمندسازی و انعطاف‌پذیری و ایجاد محیطی مناسب که در آن عدالت و انصاف باشد و شرایطی برای خودشکوفایی و جبران اشتباهات وجود داشته باشد در نظر گرفته می‌شود[۲۵]. شواهد کمی برای ارتباط هوش هیجانی باانگیزه کاری وجود دارد. بااین‌حال، تجزیه‌وتحلیل معادلات ساختاری به‌روشنی از مفهوم‌سازی مایر و سالووی (۱۹۹۷) پشتیبانی می‌کند که انگیزه یک عامل مربوط به هوش هیجانی است، اما جزء مؤلفه ساختار هوش هیجانی نیست[۱۳]. همچنین بین کیفیت زندگی کاری (هشت مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه قابلیت‌های انسانی) با انگیزش شغلی (تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال، بازخورد) رابطه مثبت معناداری وجود دارد. افزایش مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (هشت مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کل زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه قابلیت‌های انسانی) منجر به افزایش مؤلفه‌های انگیزش شغلی (تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال، بازخورد) می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر در مقایسه تطبیقی با نتایج پژوهش‌های جفره، یاسینی، فرجی ده سرخی و حیات[۲۶]؛ نیکنام[۲۷]؛ تفرشی، کامیاب فر و دلدار[۲۸]؛ توده، روتاسالو و سومنین[۱۸]؛ میرکو و مطلبی نژاد[۲۹] همخوانی دارد. در تبیین یافته فوق می‌توان بیان کرد که طبق پژوهش‌های انجام‌شده عوامل شخصی مانند آموزش بیشتر، داشتن نیازهای قوی‌تر و بالاتر، به اشتراک گذاشتن ارزش‌های مشابه با سازمان و جامعه و شناخت تجربیات بهتر و دانش در مورد کارشان، انگیزه پرستاران را افزایش می‌دهد. چندین عامل سازمانی مانند توانمندسازی ویژگی‌های محل کار، شرایط کاری حمایتی و نتایج ایمنی بیمار نیز باعث افزایش انگیزه کار آن‌ها می‌شود[۳۰]. طبق نظریه X و Y، مک جرجر پیشنهاد کرد مشارکت در تصمیم‌گیری، پذیرش مسئولیت و قبول کردن کارهای هماورد طلب و روابط کارگری ازجمله راه‌ها یا رهیافت‌هایی است که می‌توان بدان وسیله انگیزش شغلی فرد را به حداکثر رسانید[۳۱]. کونتز و ویریچ (۱۹۹۰) سه تکنیک عمده انگیزش را در سازمان‌ها، پول، مشارکت و کیفیت زندگی کاری مطرح کرده‌اند. آن‌ها برنامه‌های کیفیت زندگی کاری را یکی از جالب‌ترین رویکردها در انگیزش و رویکرد سیستمی در طراحی شغل می‌دانند[۳۲]. هرچه روی برنامه‌های کیفیت زندگی کاری (مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری) بیشتر کار کنیم انگیزش شغلی بیشتری خواهیم داشت. ازآنجاکه انسان نیاز به رشد، تکامل و خودشکوفایی دارد و انتظار دارد در کار خود بتواند استعدادهایش را نیز شکوفا کند ازاین‌رو باید با ایجاد یک محیط پویا زمینه رشد پرستاران را فراهم کرد. پرستارانی که زمینه رشدشان در کار و امکان برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی، فرصت‌هایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب باکار، زمینه آزادی سخن بدون واهمه از عکس‌العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی برایشان فراهم است، درباره مسئولیت‌های اجتماعی در سازمان برداشت یا ادراک مناسبی دارند، جو و فضای کاری مناسبی جهت تقویت احساس تعلق به سازمان در کارشان وجود دارد، محیط کارشان از امنیت و سلامت بیشتری برخوردار است و تعارض کمتری دارند و احساس می‌کنند حقوق و دستمزد کافی می‌گیرند و از خدمات رفاهی مناسب برخوردار هستند.

[Downloaded from aums.abzums.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.52547/aums.11.4.445]

همچنین آموزش‌ها و مهارت‌های مناسب در ارتباط باکارشان کسب می‌کنند و در قبال کارهای برجسته پاداش می‌گیرند و همچنین احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دارند و از نظرات آن‌ها استفاده می‌شود، رضایت بیشتری دارند و انگیزش شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد، به دلیل اینکه نیازهای آن‌ها از طریق برنامه‌های کیفیت زندگی کاری برآورده شده است، مهارت‌ها و استعدادهای مختلف را در خود پرورش خواهند داد، هویت شغل خود را راحت‌تر درک خواهند کرد، شغل آن‌ها بر زندگی یا کار دیگران در همان سازمان و یا در محیط خارج از سازمان اثرات مثبتی خواهد داشت، خودگردانی و استقلال آن‌ها افزایش می‌یابد و بازخورد و مقدار اطلاعاتی که فرد می‌تواند به‌طور مستقیم و روشن در مورد اثربخش بودن عملکردش کسب کند دریافت خواهند کرد. طبق نظریه تعیین هدف اگر مرتباً به کارکنان بازخورد داده شود و دقیقاً بدانند پیشرفت آن‌ها در جهت نیل به هدف چگونه است از انگیزش و عملکرد بالاتری برخوردار می‌شوند، بدیهی است بازخوردهای پراکنده یا عدم بازخورد به چنین انگیزش‌ها و عملکردهایی منجر نمی‌شود[۳۳]. ارتقای کیفیت زندگی کاری نه‌تنها باعث افزایش انگیزش شغلی می‌شود بلکه باعث می‌شود که کیفیت مراقبت ارائه‌شده نیز افزایش‌یافته و بیماران نیز رضایت بیشتری داشته باشند.

همچنین بین مؤلفه‌های هوش هیجانی با مؤلفه‌های انگیزش شغلی پرستاران زن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش نمره مؤلفه‌های هوش هیجانی (خود انگیزی، خودآگاهی، خودکنترلی، همدلی، مهارت‌های اجتماعی) پرستاران زن میزان مؤلفه‌های انگیزش شغلی (تنوع مهارت، هویت وظیفه،اهمیت وظیفه، استقلال، بازخورد) آن‌ها نیز افزایش می‌یابد، عکس آن با کاهش هر یک از متغیرها دیگری نیز کاهش می‌یابد. یافته‌های تحقیق حاضر در مقایسه تطبیقی با نتایج پژوهش‌های همایون[۸]؛ ساجدی، آتش پور، شیرانی، لندران اصفهانی[۳۳]؛ امیدی، عسگری و امیدی[۱]؛ بینا، دیاریان وگرجی[۳۴] و جانسون و ایندویک[۳۵] همخوانی دارد. تاکنون شواهد بسیاری وجود دارند که نشان می‌دهند که هوش هیجانی نقش عظیمی در موفقیت حرفه‌ای به‌ویژه در حرفه‌هایی که مستلزم هوش بالا می‌باشند و افراد را درگیر فعالیت‌های پیچیده می‌کنند و یا موجب تماس مکرر افراد با دیگران در حین کار می‌باشند ایفا می‌کند[۳۶]. درصورتی‌که پرستاران ازنظر مؤلفه‌های هوش هیجانی: خود انگیزی، خودآگاهی، خودکنترلی، همدلی، مهارت‌های اجتماعی در سطح بالایی باشند و از توانایی مدیریت خود، تعهد و التزام به انجام امور و عدم دلسردی، خوش‌بینی نسبت به آینده، مقاومت در مقابل دشواری‌های کار، توانایی اداره کردن رابطه خود با دیگران، کنترل دقیق هیجانات خود، واکنش مناسب، قانع سازی، درک تفاوت‌ها، کارگروهی، توان گفت‌وگو، ارتباط شفاف، میانجی‌گری و توان برقراری ارتباط برخوردار باشند و از این مهارت‌ها در محیط کاری استفاده کنند، رابطه اجتماعی مؤثر بین آن‌ها شکل می‌گیرد و باعث ایجاد احساسات مثبت در بین آن‌ها می‌شود و درنتیجه انگیزش آن‌ها در کار افزایش خواهد یافت، برعکس اگر از مهارت‌های فوق برخوردار نباشند، ارتباطات آن‌ها در محیط کار دچار مشکل خواهد شد و درنتیجه انگیزش آن‌ها در کار کاهش می‌یابد و موجب دلسردی آن‌ها از کار می‌گردد؛ بنابراین انگیزش شغلی می‌تواند به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های هوش هیجانی و افراد دارای هوش هیجانی باشد و ارتباط بین هوش هیجانی (خرده مقیاس‌های آن) با انگیزش شغلی (خرده مقیاس‌های آن) پرستاران قابل تبیین است. بر اساس نتایج رگرسیون کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی اثر پیش‌بینی کنندگی معنی‌داری بر روی انگیزش شغلی گروه نمونه داشته‌اند. لیکن کیفیت زندگی کاری بیشتر از هوش هیجانی توان پیش‌بینی انگیزش شغلی پرستاران زن را دارد. یافته‌های پژوهش حاضر در مقایسه تطبیقی با نتایج پژوهش‌های جفره، یاسینی، فرجی ده سرخی و حیات[۲۶]؛ نیکنام[۲۷] همخوانی دارد. در تبیین یافته فوق در رابطه با نقش پیش‌بینی کنندگی کیفیت زندگی کاری برای انگیزش شغلی پرستاران می‌توان بیان کرد یکی از طرق نشان دادن رفتار اجتماعی مسئولانه از طرف سازمان‌ها آن است که برای اعضا و کارکنان خود محیط کاری توأم باکیفیت بالا فراهم سازند. جری و استریک (۱۹۹۸) بیان می‌کنند که رهبری، ارتباطات و پویایی گروه خوب منجر به افزایش کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی کاری خوب منجر به افزایش انگیزش می‌گردد[۳۷]. عوامل متعددی بر زندگی شغلی اثر می‌گذارد که با انگیزش پرستاران ارتباط نزدیکی دارد. اگر کیفیت زندگی کاری پرستاران که شامل میزان حقوق و مزایای کار، فضای فیزیکی و انسانی محیط کار، خدمات رفاهی و انسانی کردن محیط کار از طریق بسط دموکراسی و مشارکت پرستاران در تصمیم‌گیری‌های مربوط به محیط کار و فراهم کردن فرصت رشد در محیط کار افزایش یابد، می‌توان

[Downloaded from aums.abzums.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.52547/aums.11.4.445]

پیش‌بینی کرد که انگیزش کاری آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. به دلیل اینکه انگیزش به دنبال تأمین نیاز در فرد است و از طریق برنامه‌ها و فعالیت‌های کیفیت زندگی کاری نیز نیازهای انسانی ارضا می‌گردد، بنابراین کیفیت زندگی کاری توان پیش‌بینی انگیزش شغلی پرستاران زن را دارد. در رابطه با نقش پیش‌بینی کنندگی هوش هیجانی برای انگیزش شغلی پرستاران می‌توان بیان کرد بر اساس تحقیقات هوش عقلی حداکثر ۱۰ درصد بر عملکرد و موفقیت تأثیر دارد مخصوصاً در حوزه مدیریت. البته تحقیقات رابرت امرنینگ و دانیل گلمن (۲۰۰۳) نشان می‌دهد هوش عقلی نسبت به هوش هیجانی پیشگوی بهتری برای کار و عملکرد علمی فرد است؛ اما زمانی که این سؤال مطرح می‌شود آیا فرد می‌تواند در کار خود بهترین باشد و یا مدیری لایق باشد در اینجا هوش هیجانی معیار بهتری است و هوش عقلی احتمالاً در به دست آوردن این جواب کارایی کمتری دارد. گلمن معتقد است نه‌تنها مدیران و روسای شرکت‌ها نیازمند هوش هیجانی هستند بلکه هرکسی که در سازمان کار می‌کند نیازمند هوش هیجانی است[۳۸]. انگیزش و هیجان دو ویژگی بسیار مرتبط هستند. هیجان‌ها درست مثل انگیزه‌های اصلی از بسیاری جهات می‌توانند رفتار را فعال کنند و آن را در جهتی سوق دهند. هیجان‌ها می‌توانند با رفتارهایی همراه باشند که انگیزش آن‌ها را فعال کرده است. شناسایی هیجان‌ها موجب کسب آگاهی نسبت به آن‌ها شده، زمینه درک صحیح هیجان‌های دیگران را فراهم می‌نماید. کاربرد هیجان‌ها موجب تولید عقاید، بروز یک احساس یا تقویت روحیه همکاری گروهی گردیده و بالاخره درک و فهم هیجان‌ها موجب کسب بینش نسبت به انگیزه‌های افراد شده، ما را نسبت به نقطه‌نظرها و دیدگاه‌های دیگران آگاه‌تر می‌نماید. درنهایت شناخت هیجان‌ها و مدیریت آن‌ها در محیط کار موجب افزایش انگیزش کاری در پرستاران می‌گردد.

پیشنهاد

با توجه به نتایج پژوهش حاضر شود پیشنهاد می‌شود کارگاه‌ها و دوره‌هایی در رابطه با آموزش هوش هیجانی و نحوه افزایش آن و بهبود کیفیت زندگی کاری برای پرستاران برگزار گردد.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به استفاده از پرسشنامه و محدودیت‌های مربوط به این ابزار اشاره کرد، همچنین این پژوهش بر روی پرستاران زن بیمارستان‌های دولتی شهر کرج انجام‌شده است، لذا تعمیم نتایج آن به افراد و سازمان‌های دیگر باید بااحتیاط صورت پذیرد.

تقدیر و تشکر

این مقاله بخشی از طرح مصوب پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه خوارزمی به تاریخ ثبت ۱۳۹۷/۱۱/۲۹ و با کد اخلاق IR.ABZUMS.REC1397.033 توسط کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی البرز مورد تصویب قرارگرفته است. پژوهشگران از کلیه پرستاران، مسئولین و گرامیانی که در تصویب و اجرای این طرح مشارکت داشتند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آورند.

تضاد در منافع

در این پژوهش تضاد منافع وجود ندارد.

Reference

1. omidi N, Asgari H, omidi MR. the Correlation between Emotional Intelligence with job motivation among Nursing Personnel in Public Hospitals of Kermanshah in 2015. 3 JNE. 2017; 6 (2):57-62. [In Persian].
2. Bodur, S. İnfal, S. (2015). Nurses' working motivation sources and related factors: A questionnaire survey.International journal of human science 12(1):70-80.
3. Galletta, M. Portoghese, I. Pili, S. Piazza, M. F. & Campagna, M. (2015). The effect of work motivation on a sample of nurses in an Italian healthcare setting. Department of Public Health, Clinical and Molecular Medicine, University of Cagliari, Cagliari, Italy, 54 (2016), 451–460. DOI:10.3233/WOR-162327 IOS Press.
4. Toode K. Nurses' Work Motivation Essence and associations. ACADEMIC DISSERTATION To be presented. with the permission of the Board of the School of Health Sciences of the University of Tampere, forpublic discussion in the Auditorium of School of Health Sciences, Medisiinarinkatu 3, Tampere, on April 10th, 2015; UNIVERSITY OF TAMPERE.
5. Satheesh V.M.Quality of Work Life and Work Motivation among Garment Sector Executive Employees. The International Journal of Indian Psychology 2015; 3(11): 116-123.
6. Latham G P, Pinder C. Work motivation: Theory and research at the dawn of the twenty-first century. Annua

[Downloaded from aums.abzums.ac.ir on 2026-10-30]
[DOI: 10.52547/aums.11.4.445]

Review of Psychology. (2005); 56:485-516.

7. Sharifi M. The relationship between the quality of work life and job incentives with the job performance of the operations staff of Omidiyeh Oil and Gas Company. Master's thesis. Islamic Azad University of Marvdasht Branch.2014. [In Persian].
8. Homayoun R. Relationship between emotional intelligence and job motivation among employees of Marvdasht financial affairs department. International Management Conference, Challenges and Solutions.2013.
9. Geetha R, Mani RS.Quality of Work Life: A Literature Review. International Journal of Applied Engineering Research 2016;11 (16): 8928-8931.
10. Ismailia R, Alizadeh Navaei R, Goudarzian A H, Yousefi M. The Effect of Emotional Intelligence Training on the Quality of Working life in Nurses. Journal of Health Science. 2015;3: 241-247.doi: 10.17265/2328-7136/2015.05.006. [In Persian].
11. Nayak T, Sahoo C K. Quality of Work Life and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Commitment. Abstract Background Journal of Health Management. SAGE Publications sagepub.in/home.nav.2015; 17(3): 263–273, DOI: 10.1177/0972063415589236
12. Abdul Kadir O, Hazman SA, Jasmine A. The Influence of Work Motivation on Emotional Intelligence and Team Effectiveness Relationship. The Journal of Business Perspective 2009. DOI: 10.1177/097226290901300401.
13. ALAM F, YIFEI L, RAZA M, KHAN K. The impact of leader's emotional intelligence on employee organizational behavior: Mediating role of employee motivation. European Academic Research 2020;6(10): 5127-5154.
14. Barkhordari M, Rostam beigi P, Gasemnegad M. Measurement of the Rate of Emotional Intelligence of Nursing students. J Nurs. 2015; 10(4):12-19. [In Persian].
15. Zhu B, Chen CR, Shi ZY, Y, Liang HX, Liu B. Mediating effect of self-efficacy in relationship between emotional intelligence and clinical communication competency of nurses. International Journal of Nursing Sciences 2016; 3(2):162-8. Doi.org/10.1016/ j.ijnss.2016.04.003
16. Smith KB, McGratha JP, Cummings G. G. 2009. *Emotional intelligence and nursing: An integrative literature review*. International Journal of Nursing Studies 2009;46: 1624–1636. www.elsevier.com/ijns.
17. Vafadar Z, Adib J, Siratinir M, Nehrir B. The Relationship between Job Motivation and Empathy of Nurses Working in a Military Hospital. J Mil Med. 2017; 18 (4):353-359.
18. Toode, K. Routasalo, P. & Suominen, T. Work motivation of nurses: A literature review. International Journal of Nursing Studies 2010; 48: 250 -264.
19. Hossieni SF, Soltani F. The relationship between teamwork with job stress and job motivation in nurses. Journal of Clinical Nursing and Midwifery 2017; 6 (3):82-90. [In Persian].
20. Hassankhoei, S. The Relationship between Emotional Intelligence and Occupational Inhibition and Job Satisfaction among School Managers in Birjand City. Master's Thesis. Not Applicable. Faculty of Education and Psychology. Al-Zahra University, Iran. 2006. [In Persian].
21. Yousefian Z, Saketi P. Evaluating the Effect of Quality of Working Life on the Organizational Effectiveness of the Employees of the Fars Medical Accident Management Center. Special Issue Management. 2015; 1:1-19. [In Persian].
22. Gilvari S, Shafizadeh H. Investigation of the relationship between quality of work life and job motivation with professional ethics in the employees of the municipality of the 11th region of Tehran.Quarterly Journal of Urban Management Studies. 2017; 9 (31):12-27.
23. Heydari Gorji, A. M. Darabinia, M. & Ranjbar M. Relationship Between Emotional Intelligence and Job Motivation Among Faculty Staff in Mazandaran University of Medical Sciences, Iran. Iran J Psychiatry BehavSci. 2016; 1-5.doi: 10.17795/ijpbs-8065. [In Persian].
24. Suraki R, Salehi M. The Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Health and Job Motivation among Employees of Neka Health Center. The 6th National Congress on Health Promotion and Challenges, Focusing on Sari-based Care. Mazandaran University of Medical Sciences and Health Services, Deputy of Research and Technology. 2016; (6). [In Persian].
25. Muo I. Motivating& Managing Knowledge Workers: Evidences from Diverse Industries & Cultures. J Manage Sustainabil 2013;3(2). DOI:10.5539/jms.v3n2p119.
26. Jofreh, m. Yasini, A. Faraji Dehsorkhi, H. & Hayat, A. The Relationship Between EFL Teachers' Quality of Work Life and Job Motivation. Middle-East Journal of Scientific Research 2013;13(3): 338-346. DOI: 10.5829/idosi.mejsr.2013.13.3.1748. [In Persian].
27. Niknam A. Determining the relationship between dimensions of quality of working life and increasing job motivation of Behvarzes in Boushehr University of Medical Sciences, 2015. Master's thesis, not published. Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Science Research Center; 2016.[In Persian].
28. Tafreshi SM, Kamyabfar J, Dehdar A. Investigating the relationship between quality of work life and job motivation among employees of Sepah Bank employees in Torbat Heydariyeh. Sixth International Conference on Accounting and Management with the New Research Approach, Conference Hall of the Industrial Management Organization, March 15; 2016.[In Persian].
29. Mirko Z, Matlabeinejad A. Investigating the relationship between quality of work life and job motivation among the employees of government departments and offices of

[Downloaded from aums.abzums.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.52547/aums.11.4.445]

Semnan. International research on modern horizons in education, psychology and social damage, Tehran, The New Horizons of Science and Technology; 2016.

30. Robbins SP. 1984. Organizational Behavior. Translated: Ali Parsayian and Sayed Mohammad Aarabi; 2015. Forty Second Edition, Tehran: Office of Cultural Research,
31. Pardakhtchi MH, Ghahremani M, Gholdost Jouibari Y. Quality of work life (the need for employees to grow in organizations). Tehran: BehAvaran, 2009.[In Persian]
32. Fattahi R, Rahimpour M, Shirzad M. The role of effective factors in motivating employees in Urmia tax affairs. Economics and Finance 2016; 2 (3): 133-154. [In Persian].
33. Sajedi S, Atashpour SH, Shirani S, Landran Esfahani S. The relationship between emotional intelligence and job motivation of Guardian Company employees in Isfahan province. Educational Researches of Islamic Azad University, Bojnourd Branch. 2007; 3 (12): 33-44. [In Persian].
34. Bina S, Diaryan MM, Gorgji Y. The Effect of Emotional Intelligence Training on the Job Motivation of Employees Employed in Isfahan University of Technology. Second International Conference on Economics, Management, Accounting, with Value Attraction Approach, Shiraz, Educational Institute of Managers of Earn; 2015. [In Persian].
35. Johnson PR, Indvik J. Organizational benefits of having emotionally intelligent managers and employees, Journal of Workplace Learning. 1999; 11(3): 84-88.
36. Wall B. 2007. Coaching for Emotional Intelligence (Coaching the Personnel Emotional Intelligence). Translator Ali Mohammad Goodarzi & Ali Reza Derakhshan. First Printing. Tehran: Rasa; 2012.[In Persian].
37. Seyyed Naghavi MA, Rafati Alashti K, Khanzadeh Z. A collection of discussions on advanced organizational behavior management. Tehran: Mahkameh. 2010. [In Persian].
38. Hoeksema NS. Atkinson and Hilgard's Introduction to Psychology. Translating Mahdi Ganji; 2015. 16th Edition. Tehran: Savalan;2014.[In Persian].

[Downloaded from aums.abzums.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.52547/aums.11.4.445]

AUMJ Alborz University of Medical Sciences Journal
Alborz University of Medical Sciences Journal, October 2022, Vol. 11, No. 4: 445-456 *Original Article*

Hayede Dehghan kolash*[1], Esmaeil Asadpour[2], Abdolrahim Kasaee Esfahani[3], Touran Bahrami Babaheidari[4]

[1] *MA, Career Counseling, Faculty of Psychology and Education, Kharazmi University, Tehran, Iran*
[2] *Assistant Professor, Department of counseling, Faculty of Psychology and Education, Kharazmi University, Tehran, Iran*
[3] *Assistant Professor, Department of counseling, Faculty of Psychology and Education, Kharazmi University, Tehran, Iran*
[4] *Faculty member of Social Determinants of Health Research Center, Alborz University of Medical Sciences, Karaj, Iran*

The Relationship Quality of Work Life and Emotional Intelligence With Work Motivation of Female Nurses

Received: 30 Oct 2021 ; Accepted: 25 Apr 2022

Abstract

Background & Aims: Work motivation is a key to emerge and enhance the nurse's satisfaction and their work performance. Accordingly, the factors that affect the work motivation among nurses became essential instruments to modify and shape the work behaviors of the nurses and its consequences. The purpose of this study was to investigate the relationship quality of working life and emotional intelligence with work motivation of female nurses.

Materials & Methods: In this descriptive–correlational study, the statistical population was all 2000 female nurses of karaj state hospitals in the year 2018.Out of this population, 322 subjects were selected via cluster sampling method, and were evaluated via Work motivation by Hackman and Oldham (1976), emotional intelligence by Sibrea Shering (1996) and work life quality by Walton (1973) questionnaires. For statistical analysis of data the descriptive and inferential statistics methods such as Pearson correlation coefficient and stepwise multivariate regression were used.

Results: The results of the analysis showed that there was a significant positive correlation between work life quality and emotional intelligence with female nurses' work motivation ($p<0.001$).

Conclusion: considering the positive and significant relationship between quality of work life and Emotional intelligence with work motivation of female nurses, it is necessary consider their Emotional intelligence in the process of recruiting and they are taking measures to train Emotional intelligence. Also managers develop and implement programs to improve the quality of work life of nurses in order to increase their work motivation.

Keyword:Quality of work life, Emotional intelligence, Work motivation, Female nurses

***Corresponding Author:**

MA, Career Counseling, Faculty of Psychology and Education, Kharazmi University, Tehran, Iran

Tel: 09108698929
E-mail:**dehghanhaydeh@gmail.com**

[Downloaded from aums.abzums.ac.ir on 2026-10-30]

[DOI: 10.52547/aums.11.4.445]