

## بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دو بندرعباس<sup>۱</sup>

جواد ایمانی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود و جامعه آماری آن شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دو بندرعباس در سال ۱۳۹۷ (۱۲۰ نفر) بودند و حجم نمونه مورد پژوهش به روش سرشماری بر جامعه منطبق بود. در راستای جمع آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد هوش هیجانی گلمن (۱۹۹۶)، خلاقیت تورنس (۱۹۷۳) و کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) بهره گرفته شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه استفاده شد. در نهایت نتایج حاصل از آن نشان داد: بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت رابطه مستقیم و معناداری وجود داشته و از این بین متغیر هوش هیجانی، پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای خلاقیت بود. از طرف دیگر بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با خلاقیت نیز رابطه مستقیم و معناداری وجود داشته و متغیر تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی نسبت به دیگر متغیرها پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای خلاقیت بودند. همچنین بین تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی با خلاقیت نیز رابطه‌ای مستقیم و معنی‌دار وجود داشت که متغیر خودآگاهی نسبت به دیگر متغیرها پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای خلاقیت بود.

**واژه‌های کلیدی:** هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری، خلاقیت، آموزش و پرورش.

<sup>۱</sup> تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۸/۵ - تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۹/۱۱

<sup>۲</sup> دکترای تخصصی imani1360@yahoo.com

## مقدمه

منابع انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی هستند. بدون تردید موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری وابسته است. برای رویارویی با چالش استفاده کارآمد از این منبع، شناخت هرچه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است و در نهایت مهارت استفاده از این سازه‌ها و ابزارها امری ضروری است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۵). از طرفی دیگر عصر ما عصر شتاب، سرعت، دگرگونی و تغییر است. موج این تغییرات زندگی همه ما را نیز خواسته یا ناخواسته تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو جامعه‌ای در جهت سازگاری با تغییرات و رقابت جهانی پیش‌تاز خواهد شد که از نیروی انسانی ماهر و متخصص، خلاق و خود باور برخوردار باشد (ایمانی، ۱۳۹۱).

زندگی پیچیده امروزی، هر لحظه در حال نو شدن است و خلاقیت و نوآوری، ضرورت استمرار زندگی فعال است. انسان برای خلق نشاط و پویایی در زندگی، نیازمند نوآوری و ابتکار است تا انگیزه تنوع طلبی خود را ارضاء کند. جامعه انسانی برای زنده ماندن و گریز از مرگ و ایستایی به تحول و نوآوری نیاز دارد. امروز شعار "نابودی در انتظار شماست مگر اینکه خلاق و نوآور باشید" در پیش روی همه‌ی افراد و سازمان‌ها قرار دارد. بنابراین مسئولیت سازمان‌ها شکل متمایزی به خود می‌گیرد. از یک سو وظیفه فراهم آوردن زمینه رشد و پرورش خلاقیت و نوآوری و استفاده صحیح و جهت دار از استعدادها و توانایی‌های افراد را برعهده دارند که این خود زمینه ساز توسعه فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و ... در جامعه است و از سوی دیگر برای پویایی خود نیازمند پرورش و بهره‌مندی از خلاقیت و نوآوری می‌باشند تا بتواند در دنیای رقابتی در حال تغییر، به بقاء خود ادامه دهند. تغییر و نوآوری زمینه گذر از روش‌های سنتی به روش‌های مدرن و خلاق را فراهم می‌سازد (زارع، ۱۳۹۲). یکی از مهمترین منابع رشد و پیشرفت آدمی، خلاقیت می‌باشد، اگرچه فرهنگ و تمدن بشری نتیجه‌ی تلاش همه آدمیان در همه‌ی دوران هاست اما غنا و عظمت آن را مدیون گروهی از انسان‌ها هستیم که کاشف، مخترع، هنرمند و متفکر و خلاق نامیده می‌شوند. تمدن بشری مرهون اندیشه خلاق آدمی

است و دوام آن نیز بدون بهره‌گیری از خلاقیت، غیرممکن خواهد بود. خلاقیت به فرد کمک می‌کند تا روابط مناسب‌تری با اعضای خانواده برقرار سازد، نگرش مثبتی نسبت به زندگی و چشم‌اندازهای آینده پیدا کند و به حل مشکلات ارتباطی خود با دیگران اقدام کند (عسگری، ۱۳۸۶). برای رسیدن به پیشرفت و تحقق آرمان‌ها و اهداف جامعه بایست موقعیتی ایجاد کرد که به وسیله‌ی آن برای افراد موجبات ادراکی تازه‌ای از فرایندهای فکری و شناختی فراهم شود و آنها بدین وسیله با نگاه جدیدی به مسائل و جنبه‌های مورد نظر، بنگرند (قرباغی و همکاران، ۱۳۹۰).

هر چه خواست‌ها و نیازهای متفاوت افراد از سوی سازمان بیشتر برآورده شوند، احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنان به کار دل‌بسته شوند، از کارشان، سرپرستان و همکارانشان خشنودتر باشند، به فشار عصبی کمتری گرفتار شوند، کمتر دچار حادثه یا غیبت از محل کار گردند و از سلامت جسم و روان بیشتری برخوردار شوند. این اقدامات طیف وسیعی از وظایف و مسئولیت‌های مدیریت منابع انسانی از قبیل مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، توسعه و غنای شغلی، امنیت محیط کار، پرداخت مناسب و آموزش و ارتقای کارکنان را شامل می‌شود. مجموعه این اقدامات کیفیت زندگی کاری خوانده می‌شود (قاسم زاده، ۱۳۸۴). هرچند اصطلاح کیفیت زندگی کاری در سال‌های اخیر رواج زیادی پیدا کرده است، اما هنوز در مورد معنای آن توافق کمی وجود دارد. به نظر ابطحی و کاظمی (۱۳۸۰) تعاریف مختلف و متنوع، در مورد مفهوم کیفیت زندگی کاری را می‌توان در سه تعریف اساسی خلاصه کرد: ۱- کیفیت زندگی کاری به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان مانند رضایت‌مندی شغلی، فرصت‌های رشد روان شناختی، امنیت شغلی، روابط مناسب کارفرما و میزان پایین حوادث اشاره دارد. ۲- کیفیت زندگی کاری به مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی، سیستم پرداخت برای تشویق عملکرد خوب، تضمین شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. ۳- کیفیت زندگی کاری به برداشت‌های ذهنی و روانی فرد از محیط کار مربوط می‌شود و این امر تناسب شغل و شاغل، تناسب روحیه افراد با فرهنگ سازمان فرد، بهره‌ور

بودن و خود را مفید احساس کردن در محیط کار را در بر می‌گیرد. پاورز<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) نیز معتقد است، امروزه بسیاری از سازمان‌ها دریافته‌اند که ایجاد تعادل بین کار و زندگی کارکنان تحت پوشش آنان در عمل موجب ارتقای رضایت شغلی و بالا بردن سطح خلاقیت و تولید می‌گردد (کامرانی، ۱۳۹۰).

هوش هیجانی نقش بارزی در عملکرد مطلوب افراد نسبت به سایر قابلیت‌ها از قبیل مهارت‌های ذهنی یا فنی ایفا می‌کند و با پرورش هوش هیجانی و قابلیت‌های آن، هم سازمان و هم کارکنان می‌توانند از مزایای آن بهره‌مند شوند. برخی از دانشمندان بر این عقیده اند که به منظور عملکرد بهتر در سازمان، انسان‌ها بایستی علاوه بر بهره هوشی، دارای هوش هیجانی بالایی نیز باشند (نقابی و بهادری، ۱۳۹۱). از طرف دیگر برای انجام هر کاری داشتن مهارت‌های مختلف یک ضرورت محسوب می‌شود، که جوهره و زیر بنای پیشرفت در آن شغل به شمار می‌آیند. این مهارت‌ها منبع مهمی از تفاوت‌های فردی در شغل هستند. یکی از این تفاوت‌ها که رفتار در شغل و سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد هوش هیجانی کارکنان است که داشتن ذهن عملی و بهره‌گیری از مهارت‌های بین فردی را امکان پذیر می‌سازد و برای افرادی که در حیطه سازمان فعالیت می‌کنند از اهمیت خاصی برخوردار است. زیرا می‌توان آن را بر خلاف بهره هوشی، جهت حل مسائل اجتماعی و افزایش توانایی کنترل احساسات فردی آموزش داد (شیخ اسماعیلی، ۱۳۹۰).

هوش هیجانی توانایی استفاده از احساسات و هیجان‌های خود و دیگران در رفتار فردی و گروهی در جهت کسب حداکثر نتایج با حداکثر رضایت است بنابراین مهارت‌های هوش هیجانی می‌تواند در سوق این افراد به سوی دستیابی به اهداف کارساز و مفید باشد (مختاری پور و سیادت، ۱۳۸۴). افراد دارای هوش هیجانی بالا از نظر اجتماعی متوازن، خوش برخورد و بشاش هستند و در مقابل افکار نگران کننده یا ترس آور مقاومت می‌کنند. آنان در زمینه خدمت به مردم یا حل مشکلات قبول مسوولیت و برخورداری از دیدگاهی اخلاقی ظرفیتی قابل توجه دارند در ارتباط خود با دیگران هم حسی و توجه نشان می‌دهند. زندگی عاطفی آنان غنی اما

<sup>1</sup> Powers

همخوان است. آنان با خود دیگران و مجموعه اجتماعی که در آن زندگی می‌کنند راحتند (درویش صفت و همکاران، ۱۳۹۱).

عصر حاضر، عصر انطباق با تغییرات به معنای واقعی آن و همگامی و همراهی با این تغییرات از خصوصیات بارز آن است (پورکیانی و صباغ ملاحسینی، ۱۳۸۷). انسان کنونی در عصری زندگی می‌کند که متأثر از این تغییرات است، تغییراتی که به نوعی به ریشه و اصل افراد رجعت می‌دهد، سکون و بی‌حرکی در دنیای امروز نتیجه‌ای جز نابودی به همراه ندارد، چگونه باید با این تحولات هم گام شد و چگونه باید از این تغییرات به نحو احسن استفاده نمود؟ موفقیت نظام دولتی هر کشوری در گرو شناخت علمی و دقیق توانایی‌ها و قابلیت‌های مدیران و به طور کلی دست اندرکاران است. یکی از راه‌های نزدیک شدن به این هدف سنجش و ارزیابی توانایی‌های ذهنی به صورت علمی با بهره‌گیری از ابزار و شیوه‌های جدید است که می‌تواند زمینه‌های ایجاد محیط مناسب برای شکوفایی استعدادها و توانش‌های افراد را فراهم نماید، توجه به هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری از ملزومات این مهم است. مایر معتقد است هوش هیجانی با آگاه ساختن انسان از هیجان‌ات گوناگون موجب می‌شود، که او به یاری هیجان‌ات نیرومند و فعال‌سازی آنها، به شرایط تحمیل شده و یا موقعیت‌های استرس آمیز پاسخ‌های جرات آمیز داده، از ساخت وجودی خود دفاع کند. بنابراین هوش هیجانی یکی از مهمترین نیروهایی است که به افراد کمک می‌کند که کارایی سازمان را افزایش دهند. همچنین توجه کردن به هوش هیجانی باعث خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌شود. یکی از راه‌هایی که می‌توان خلاقیت و نوآوری را پرورش داد توجه به هوش هیجانی است. از طرف دیگر با بررسی ادبیات مربوطه مشخص شد که کیفیت زندگی کاری از یک سو باعث تحقق، تصمیم‌گیری مشارکتی، امنیت شغلی، بهبود شرایط و محیط کاری، احساس مالکیت و خودگردانی، ایجاد فرصت پیشرفت شغلی، قدرشناسی از کار و توسعه و غنی‌سازی شغلی، ارضای نیازهای خودشکوفایی افراد و ایجاد انگیزه برای ماندگاری در سازمان می‌شود و از سوی دیگر عدم توجه به کیفیت زندگی کاری به طور غیر مستقیم از طریق ایجاد خستگی و نارضایتی در کار باعث کاهش روحیه کارکنان و افزایش غیبت از کار، ترک خدمت و تنیدگی روانی آنان می‌شود. از

این رو روحبخش کردن محیط کار از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری خواهد توانست این نیاز اساسی را در کارکنان مرتفع سازد. با توجه به اینکه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری می‌توانند خلاقیت کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند ضرورت و اهمیت انجام تحقیقاتی از این دست را لازم و ضروری نشان می‌دهد و نیز آموزش و پرورش خواهند توانست از نتایج این پژوهش بهره برده و کارمندان خود را تشویق کرده و روحیه خلاقیت را در ایشان هرچه بیش از پیش شکوفا کنند. از طرفی دیگر با عنایت به مقدمه ذکر شده و با مطالعه‌ای که صورت گرفت و بر اساس گزارش‌ها و آمار کسب شده، مشخص گردید که در کشور ما مسأله هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری، خلاقیت و جوانب دیگر وابسته به آنها به صورت کارشناسانه و حرفه‌ای کمتر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. همین گزارش‌ها حاکی از این واقعیت است که در این خصوص در قلمرو آموزش و پرورش ناحیه دو بندرعباس هیچ مطالعه و تحقیق مدون و جامعی صورت نگرفته است. بنابراین موضوع این پژوهش از این جهت مورد توجه قرار گرفت که با سنجش میزان هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت و بررسی آن در بین کارکنان در پی یافتن نتایج مفید و ارزشمند بوده و نیز در سدد یافتن عوامل مداخله‌گر در این زمینه‌ها بوده تا از آن طریق کیفیت کار و سطح کارایی و بهره‌وری افراد را ارتقاء بخشد. از سوی دیگر، پرداختن به موضوع این تحقیق از آن جهت مهم به نظر می‌رسد که واقعاً سهم بزرگی از جریان پیشرفت‌های علمی - صنعتی در دنیا، دست‌آوردهای تمدن بشری، آسایش و شکوه زندگی انسان محصول هوش و تفکر خلاقانه و برخورداری از کیفیت زندگی کاری مطلوب است، زیرا بدون ابداع و نوآوری عرصه زندگی برای همه به اندازه کافی سرد و بی‌تحرك بوده و حیات بشر نیز خیلی بیش از این ساده و همراه با رنج و زحمت همراه می‌شد. لذا توجه به چنین امر خطیری، دقیقاً به معنی توجه به سرنوشت زندگی اجتماعی بشر و آینده جوامع است. بنابراین براساس مقدمه فوق و بررسی پیشینه پژوهش و مطالعه سایر پژوهش‌های صورت گرفته و با توجه به اهمیت موضوع، مسأله اصلی پژوهش حاضر این است که چه رابطه‌ای بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دو بندرعباس وجود دارد؟

بنابراین براساس مقدمه ذکر شده فرضیه‌های زیر جهت انجام پژوهش در نظر گرفته شدند:

- بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با خلاقیت رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین ابعاد هوش هیجانی با خلاقیت رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- خلاقیت کارکنان از طریق مؤلفه‌های هوش هیجانی قابل پیش‌بینی است.
- خلاقیت کارکنان از طریق مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری قابل پیش‌بینی است.
- خلاقیت کارکنان از طریق هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری قابل پیش‌بینی است.

### پیشینه پژوهش

امیری و پرتابیان (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی با خلاقیت دانشجویان دانشگاه پیام نور با نقش تعدیل‌کننده جنسیت، سن و تحصیلات»، نشان دادند که بین مؤلفه‌های خودآگاهی و خودانگیزی هوش هیجانی و همچنین بین کل هوش هیجانی با خلاقیت دانشجویان پسر، رابطه مثبت و بین مؤلفه مهارت اجتماعی با خلاقیت آنها رابطه منفی وجود دارد؛ نتایج آزمون فیشر نشان داد که بین مؤلفه‌های خودآگاهی، مهارت و کل هوش هیجانی با خلاقیت پسران و دختران، بین مؤلفه خودانگیزی با خلاقیت دانشجویان با مدرک فوق دیپلم و لیسانس و بین مؤلفه خودانگیزی با خلاقیت دانشجویان در سنین مختلف تفاوت معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج آزمون تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که در دانشجویان پسر، تنها متغیر خودآگاهی در یک گام و در دانشجویان دختر، متغیرهای خودانگیزی و خودکنترلی در دو گام، بیشترین همبستگی چندگانه را با پیش‌بینی خلاقیت دانشجویان داشته است.

جعفریان دیوکلایی، نوروزیان دیوکلایی، داداشی و پافشرده لاریمی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه ی هوش هیجانی با خلاقیت در دانشجویان»، نشان دادند که بین هوش هیجانی و خلاقیت در دانشجویان ارشد مدیریت بازرگانی ارتباط معناداری وجود دارد. ملکی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و خلاقیت در بین دانش آموزان دوره متوسطه»، نشان داد که بین هوش هیجانی و خلاقیت در بین دانش آموزان دوره متوسطه رابطه معنادار وجود دارد. امیری و پرتابیان (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه مولفه های هوش هیجانی با خلاقیت دانشجویان»، نشان دادند که بین مولفه های هوش هیجانی با خلاقیت دانشجویان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

مفاخری و مظفری (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه کیفیت زندگی کاری با نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان»، نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ و کیفیت زندگی کاری قابلیت پیش‌بینی نوآوری سازمانی را دارا می‌باشد. علیزاده، مکوندی و حیدری (۱۳۹۳) نیز در پژوهشی با عنوان «رابطه بین مؤلفه‌های خودکارآمدی و خلاقیت با کیفیت زندگی کاری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اهواز»، نشان دادند که بین خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معنی داری وجود دارد، بین خلاقیت و خرده مقیاس‌های آن و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد و بین خودکارآمدی و خلاقیت با کیفیت زندگی رابطه چندگانه وجود دارد. امجدی، برزین، معمر و علی‌پور (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش هیجانی با رضایت شغلی و خلاقیت و نوآوری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی»، نشان دادند که سطح بالای هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن از طریق افزایش رضایت شغلی کارکنان موجب افزایش خلاقیت و نوآوری آنان می‌گردد. تابلی و زینلی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان و تأثیر آن در نوآوری سازمانی»، نشان دادند که رابطه معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان وجود دارد. همچنین همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (پرداخت کافی، محیط ایمن، تأمین فرصت رشد، قانون‌گرایی در کار،



وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی) با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری داشته است. مصباحی، زینلی و نامجو (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و نوآوری سازمانی»، نشان دادند که رابطه معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز کرمان وجود دارد. همچنین همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری داشته است. نتایج پژوهش مرادی گرمورت؛ امین بیدختی و شهریار پور (۱۳۹۱)، حاکی از این بود که ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و نوآوری سازمانی معنادار شده همچنین همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، پرداخت کافی، محیط ایمن، تأمین فرصت رشد، قانون‌گرایی در کار، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری داشته‌اند.

### روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دو بندرعباس در سال ۱۳۹۷ می‌باشند که در زمان انجام تحقیق تعداد ایشان بر اساس آمار موجود برابر با ۱۲۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه مورد پژوهش تعداد ۱۲۰ نفر می‌باشد که به روش سرشماری جهت انجام پژوهش انتخاب گردید (نمونه بر جامعه منطبق بوده و تمام افراد جامعه را در بر می‌گیرد). جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

۱- پرسش‌نامه هوش هیجانی: جهت تعیین میزان هوش هیجانی کارکنان، از آزمون هوش هیجانی گلمن (۱۹۹۶) استفاده شد. لازم به ذکر است که این آزمون دارای ۲۵ گویه و ۵ مؤلفه خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی‌های اجتماعی، مدیریت رابطه و انگیزش است که شیوه نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت (به ترتیب از نمره ۵ به خیلی زیاد تا نمره یک به خیلی کم) می‌باشد. ۲- پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری: جهت سنجش کیفیت زندگی کاری

کارکنان، از آزمون کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای هشت مؤلفه و ۳۲ گویه است که بر اساس طیف لیکرت (خیلی کم، کم، تا حدی، زیاد، خیلی زیاد) طراحی شده که به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ به آنها تعلق می‌گیرد. این مؤلفه‌ها عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان شغلی، وابستگی اجتماعی زندگی شغلی، شغل و فضای کلی زندگی، یگپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شغلی و تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی. ۳- پرسش‌نامه خلاقیت: به منظور سنجش خلاقیت از آزمون زمینه‌یابی مداد کاغذی چند جوابی سنجش خلاقیت تورنس (۱۹۷۳) که توسط دکتر عابدی در سال ۱۳۶۳ استاندارد و معرفی گردیده، استفاده شده است. این ابزار جمعاً دارای ۲۰ گویه می‌باشد که چهار ویژگی افراد خلاق را اندازه‌گیری می‌کند. این مؤلفه‌ها عبارتند از: سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف‌پذیری. شیوه نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت (به ترتیب از نمره ۵ به خیلی زیاد تا نمره یک به خیلی کم) می‌باشد. در این تحقیق برای آزمون پایایی پرسش‌نامه‌ها، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. بر اساس این روش میزان پایایی پرسش‌نامه هوش هیجانی ۰,۹۵۷، پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری ۰,۸۷۴ و خلاقیت ۰,۹۳۵ بدست آمد. جهت آزمون روایی محتوایی استفاده شده است. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه استفاده شده است.

## یافته‌های پژوهش

**فرضیه اول:** بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت رابطه معنی‌داری وجود دارد. جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول ۱: ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت

خلاقیت		
P<	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۱	۰/۴۷۱	هوش هیجانی
۰/۰۰۱	۰/۴۴۰	کیفیت زندگی کاری

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که ضرایب همبستگی برابر با ۰/۴۷۱ و ۰/۴۴۰ در سطح ۰/۰۰۱ بدست آمده است و از آنجا که این سطح از مقدار قابل قبول ۰/۰۵ کمتر می‌باشد لذا این ضرایب معنادار شده است ( $P < ۰/۰۱$ ) لذا بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

**فرضیه دوم:** بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با خلاقیت رابطه معنی‌داری وجود دارد. جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با خلاقیت

خلاقیت			ابعاد کیفیت زندگی کاری
P<	ضریب همبستگی		
۰/۰۰۱	۰/۴۶۱	پرداخت منصفانه و کافی	
۰/۰۰۱	۰/۲۷۸	محیط کار ایمن و بهداشتی	
۰/۰۰۱	۰/۲۸۳	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	
۰/۰۰۸	۰/۲۲۵	قانون‌گرایی در سازمان شغلی	
۰/۰۱	۰/۲۰۸	وابستگی اجتماعی زندگی شغلی	
۰/۴	-۰/۰۶	شغل و فضای کلی زندگی	
۰/۰۰۱	۰/۴۶۹	یگپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شغلی	
۰/۰۰۱	۰/۴۸۱	تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی	

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که ضرایب همبستگی تمامی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به غیر از مؤلفه شغل و فضای کلی زندگی از سطح قابل قبول معناداری ۰/۰۵ کمتر می‌باشند. لذا بین مؤلفه‌های محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان شغلی، وابستگی اجتماعی زندگی شغلی، یگپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شغلی و تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی با خلاقیت رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

**فرضیه سوم:** بین ابعاد هوش هیجانی با خلاقیت رابطه معنی‌داری وجود دارد. جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین ابعاد هوش هیجانی با خلاقیت

خلاقیت		ضریب همبستگی	P<
خودآگاهی	۰/۴۵۶		
خودمدیریتی	۰/۲۹۴	۰/۰۰۱	
آگاهی‌های اجتماعی	۰/۴۳۴	۰/۰۰۱	
مدیریت رابطه	۰/۳۳۲	۰/۰۰۱	
انگیزش	۰/۲۷۴	۰/۰۰۱	

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که ضرایب همبستگی مؤلفه‌های هوش هیجانی برابر با ۰/۴۵۶، ۰/۲۹۴، ۰/۴۳۴، ۰/۳۳۲ و ۰/۲۷۴ است که از مقدار قابل قبول ۰/۰۵ کمتر می‌باشد لذا بین تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی با خلاقیت رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

**فرضیه چهارم:** خلاقیت کارکنان از طریق مؤلفه‌های هوش هیجانی قابل پیش‌بینی است.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند گانه به روش گام به گام استفاده گردیده است. جدول ۴: تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد هوش هیجانی با خلاقیت

گام ها	متغیر ها	R	R <sup>2</sup>	F	P<	$\beta$	T	p<
اول	خودآگاهی	۰/۴۵۶	۰/۲۱	۳۶/۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۵۶	۶/۰۱	۰/۰۰۱
دوم	خودآگاهی	۰/۵۴۵	۰/۲۹	۲۸/۹	۰/۰۰۰۱	۰/۳۵۰	۴/۶	۰/۰۰۱
	آگاهیهای اجتماعی					۰/۳۱۷	۴/۱	۰/۰۰۱

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد هوش هیجانی با خلاقیت تا دو گام پیش رفته است و داده های جدول فوق نشان می دهد که نسبت F و سطح معنی داری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر خودآگاهی در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون  $F= ۳۶/۲$  به دست آمده که در سطح معناداری ۰/۰۰۱ معنادار می باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر ۰/۲۱ است، یعنی این متغیر ۲۱ درصد واریانس متغیر خلاقیت را پیش بینی می کند. نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله دوم بیانگر اثر معنادار متغیرهای خودآگاهی و آگاهی های اجتماعی در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون  $F= ۲۸/۹$  به دست آمده که در سطح معناداری ۰/۰۰۱ معنادار می باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر ۰/۲۹ است، یعنی این متغیرها ۲۹ درصد واریانس متغیر خلاقیت را پیش بینی می کنند. با توجه به نتایج بدست آمده در مورد این فرضیه می توان نتیجه گرفت که متغیر خودآگاهی نسبت به دیگر متغیرها پیش بینی کننده قوی تری برای خلاقیت می باشد.

**فرضیه پنجم:** خلاقیت کارکنان از طریق مؤلفه های کیفیت زندگی کاری قابل پیش بینی است.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند گانه به روش گام به گام استفاده گردیده است.

جدول ۵: تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با خلاقیت کارکنان

گام ها	متغیرها	R	R <sup>2</sup>	F	P<	$\beta$	T	p<
اول	تأمین فرصت‌ها	۰/۴۸۱	۰/۲۳	۴۱/۴	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸۱	۶/۴	۰/۰۰۱
دوم	تأمین فرصت‌ها پرداخت منصفانه و کافی	۰/۵۵۵	۰/۳۱	۳۱/۵	۰/۰۰۰۱	۰/۳۴۵	۴/۳	۰/۰۰۱
							۳/۹	۰/۳۰۹
سوم	تأمین فرصت‌ها پرداخت منصفانه و کافی یگپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۵۸۲	۰/۳۳	۲۳/۱	۰/۰۰۰۱	۰/۲۱۶	۲/۳	۰/۰۲
							۳/۵	۰/۲۷۹
							۲/۴	۰/۲۲۵

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با خلاقیت تا سه گام پیش رفته است و داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که نسبت  $F$  و سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون  $F= 41/4$  به دست آمده که در سطح معناداری  $0/001$  معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر  $0/23$  است، یعنی این متغیر ۲۳ درصد واریانس متغیر خلاقیت را پیش‌بینی می‌کند. نسبت  $F$  و سطح معناداری آن در مرحله دوم بیانگر اثر معنادار متغیرهای تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی و پرداخت منصفانه و کافی در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون  $F= 31/5$  به دست آمده که در سطح معناداری  $0/001$  معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر  $0/31$  است، یعنی این متغیرها ۳۱ درصد واریانس متغیر خلاقیت را پیش‌بینی می‌کنند. نسبت  $F$  و سطح معناداری آن در مرحله سوم بیانگر اثر معنادار متغیرهای تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی، پرداخت منصفانه و کافی و یگپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شغلی در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون  $F= 23/1$

به دست آمده که در سطح معناداری  $0/001$  معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر  $0/33$  است، یعنی این متغیرها  $33$  درصد واریانس متغیر خلاقیت را پیش بینی می‌کنند. با توجه به نتایج بدست آمده در مورد این فرضیه می‌توان نتیجه گرفت که متغیر تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی نسبت به دیگر متغیرها پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای خلاقیت می‌باشد.

**فرضیه ششم:** خلاقیت کارکنان از طریق هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری قابل پیش بینی است.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند گانه به روش گام به گام استفاده گردیده است.

جدول ۶: تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت کارکنان

گام ها	متغیر ها	R	R <sup>2</sup>	F	P<	$\beta$	T	p<
اول	هوش هیجانی	0/471	0/22	39/4	0/0001	0/471	6/2	0/001
دوم	هوش هیجانی	0/546	0/29	29/07	0/0001	0/352	4/5	0/001
	کیفیت زندگی کاری					0/30	3/8	0/001

با توجه به جدول فوق می‌توان متوجه شد که رگرسیون بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت تا دو گام پیش رفته است و داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که نسبت  $F$  و سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر هوش هیجانی در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون  $F=39/4$  به دست آمده که در سطح معنی‌داری  $0/001$  معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر  $0/22$  است، یعنی این متغیر  $22$  درصد واریانس متغیر خلاقیت را پیش‌بینی می‌کند. نسبت  $F$  و سطح معنی‌داری آن در مرحله دوم بیانگر اثر معنادار متغیرهای هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون  $F=29/07$  به دست آمده که در سطح معناداری  $0/001$  معنادار می‌باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر  $0/29$  است، یعنی این متغیرها  $29$  درصد واریانس متغیر خلاقیت را پیش بینی می‌کنند. با توجه به نتایج بدست

آمده در مورد این فرضیه می‌توان نتیجه گرفت که متغیر هوش هیجانی نسبت به دیگر متغیر پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای خلاقیت می‌باشد.

### بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش ناحیه دو بندرعباس در سال ۱۳۹۷ می‌باشد. که نتایج حاصل از آن بدین شرح‌اند: بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با خلاقیت رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود داشته و از این بین متغیر هوش هیجانی، پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای خلاقیت می‌باشد. از طرف دیگر بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با خلاقیت نیز رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود داشته و از بین متغیرهای آن متغیر تأمین فرصت‌های بلاواسطه برای توسعه و استفاده از قابلیت‌های انسانی نسبت به دیگر متغیرها پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای خلاقیت می‌باشد. همچنین بین تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی با خلاقیت نیز رابطه‌ای مستقیم و معنی‌دار وجود دارد و از این بین متغیر خودآگاهی نسبت به دیگر متغیرها پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای خلاقیت می‌باشد.

بنابراین نتایج کسب شده با نتایج حاصل از پژوهش‌های امیری و پرتابیان (۱۳۹۷)، جعفریان دیوکلاپی و همکاران (۱۳۹۶)، ملکی (۱۳۹۵)، امیری و پرتابیان (۱۳۹۵)، مفاخری و مظفری (۱۳۹۴)، علیزاده، مکوندی و حیدری (۱۳۹۳)، تابی و زینلی (۱۳۹۲)، مصباحی، زینلی و نامجو (۱۳۹۲)، مرادی گرمورت و همکاران (۱۳۹۱)، هاشمی (۱۳۸۸)، پورکیانی و صباغ ملاحسینی (۱۳۸۷) و ... هم خوانی داشته و در یک راستاست.

آنچه در مبانی نظری و عملی نمایان است، توجهی است که امروزه به منابع انسانی در هر سازمانی می‌گردد. منابع انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی است. بدون تردید موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری وابسته است. برای رویارویی با چالش استفاده کارآمد از این منبع، شناخت هر چه بیشتر و



جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است و در نهایت مهارت استفاده از این سازه‌ها و ابزارها امری ضروری است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۵). در دهه‌های اخیر، شاهد کاربرد جدیدی از روانشناسی در محیط‌های کار، سازمان‌ها، شرکت‌ها و مدیریت منابع انسانی بوده‌ایم. طرح پدیده هوش هیجانی و اثربخشی آن در حل معضلات و مشکلات منابع انسانی، این پدیده را به یکی از پر بحث‌ترین موضوعات روانشناسی در طی ده سال گذشته تبدیل کرده است. همچنین امروزه بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری، جهت دهندگان اصلی عملکرد سازمانی هستند و این جمله جوزف جوران که سده بیست و یکم را قرن کیفیت نامیده است؛ تأکیدی است بر اهمیت و ضرورت شناخت این موضوع. در طلیعه قرن جدید که سازمان‌ها با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود؛ نیروی رقابتی جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده‌ها سال ادامه روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های کاری جدید را در پیش بگیرند، به گونه‌ای که سازمان‌ها دارای ثبات کاری نبوده و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند (رستمی، ۱۳۹۳). این سازمان‌ها برای اینکه از قافله رقابت عقب نمانند توجه خود را معطوف به کارکنان کرده‌اند، زیرا توجه به کارکنان با ایجاد تغییر سروکار دارد.

بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان بیان داشت که هوش هیجانی به عنوان عاملی روان‌شناختی با خلاقیت کارکنان رابطه دارد چرا که در هوش هیجانی مهارت‌هایی وجود دارد که پردازش اطلاعات هیجانی را تسهیل کرده و باعث انسجام فکر می‌شوند. بنابراین افرادی که به احساسات خود توجه کرده و آنها را شناسایی و درک می‌نمایند و حالت‌های خلقی خود را بازسازی می‌کنند می‌توانند تأثیر اتفاقات استرس‌زا را به حداقل رسانده و به راحتی با آنها مقابله کنند و در نتیجه از سلامت جسمی و روانی بیشتری برخوردارند این عوامل شور و رغبت کارکنان را مشتعل و بیشترین علاقه را در وجودشان ایجاد می‌کنند. در نتیجه خلاقیت و نوآوری را در ایشان افزایش می‌دهد. بنابراین بر اساس نتایج تحقیق می‌توان متوجه شد که افرادی که هوش هیجانی بالاتری دارند از خلاقیت بهتر و بیشتری برخوردار هستند.

تمام مباحثی که به این رابطه اشاره دارد، به نوعی به نقش تسهیل کننده‌ی هوش هیجانی مثبت و بالا برای بروز خلاقیت تاکید دارند اما هوش هیجانی بالا الزاماً موجب خلاقیت نمی‌شود. هوش هیجانی، مسیر زندگی را تسهیل می‌کند و در روابط بین فردی و درون فردی بسیار مؤثر است. فرد باهوش هیجانی بالا می‌تواند زندگی سالم‌تری از لحاظ روانی و درونی داشته باشد و در روابط با دیگران و رویارویی با مشکلات، واکنش بهتری از خود نشان دهد اما افرادی که از هوش هیجانی پایینی برخوردارند الزاماً ناموفق نیستند به طور مثال افرادی که پرخاشگرند یا تحمل کمی دارند یا روابط مناسبی با دیگران برقرار نمی‌کنند، حتماً افراد ناموفقی در تحصیل و شغل و زندگی نیستند و به خوبی با کارهایشان کنار می‌آیند. بسیاری از این افراد، مدیرانی هستند که با زیر دستان خود، برخورد تندی دارند اما در انگیزه دادن به خود برای به انجام و اتمام رساندن کارهایشان، بسیار مهارت دارند. شاید آن‌ها نتوانند رفتار خود را با دیگران به خوبی کنترل کنند اما می‌توانند کارهای سخت و کسل کننده و یکنواخت را با انرژی بسیار و با سرعت انجام دهند. آن‌ها موفقیت خود را از طریق مهارت خود مدیریتی و تا اندازه‌ای با هوش بالا، به دست می‌آورند. دستاوردهای هوش هیجانی به نوعی به سلامت روانی افراد منتهی می‌شود و این سلامت روانی در بهبود روابط و کم شدن تنش‌های گوناگون درونی و محیطی، سبب به کارگیری مفیدتر توان بالقوه ذهنی بشر می‌شود که احتمالاً منجر به رشد و باروری در کار و تحصیل و سایر فعالیت‌های بشری خواهد شد. آموزش تصمیم‌گیری و خود آگاهی و انگیزش و سایر موارد ذکر شده در محیط‌های حرفه‌ای و شغلی البته تأثیراتی در بهبود عملکرد به همراه خواهند داشت و از اتلاف انرژی جلوگیری به عمل می‌آورند اما خلاقیت، انحصاراً با موارد فوق حاصل نمی‌آید. گاهی تنش‌ها و درگیر شدن عمیق با تعارضات و در آن‌ها غوطه‌ور شدن و استرس حاصل از آن را تجربه کردن، تمرکز بر حل مسأله را جدی‌تر می‌کند و نیاز برای حل مسأله را ضروری و الزامی می‌نمایاند.

یکی از آفت‌های مهم مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می‌باشد. این بی‌توجهی، کارایی و نوآوری سازمان را به شدت کاهش می‌دهد. امروزه مبحث کیفیت زندگی کاری به خصوص رابطه آن با نوآوری سازمانی اهمیت خاصی پیدا کرده و نیاز به استفاده

کارآمدتر از آنها بیش از پیش احساس می‌شود. کیفیت زندگی کاری می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه‌ی ایشان، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و همچنین در ازدیاد خلاقیت و نوآوری مؤثر باشد و به عنوان یک منبع مهم در تأمین سلامت روانی کارکنان به حساب آید و برعکس چنانچه کیفیت زندگی کاری مناسب نباشد نتایج معکوس خواهیم داشت.

بالا بردن کارایی و بهره‌وری کارکنان سازمان‌ها امری است که همانند دیگر منابع نیروی انسانی جامعه نیازمند برخورداری آنان از سلامت روانی و جسمانی، نشاط و آرامش می‌باشد که تأمین داشتن چنین ویژگی‌هایی در گرو داشتن زندگی سالم و پرتحرک و استفاده بهینه از ایام و اوقات فراغت در جهت تأمین سلامت عمومی میسر است. لذا سازمان‌هایی که علاقمند به بهبود کیفیت زندگی کاری مطلوب هستند می‌کوشند تا احساس طراوت و پویایی و نشاط را در کارکنان ایجاد کنند. در طی سال‌های اخیر برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ بر عهده داشته است. برنامه‌های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمان‌ها یک رویکرد درون‌گر و گسترده می‌باشد. این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می‌کند. در گذشته صرفاً زندگی غیر کاری مدنظر و تأکید بوده ولی در جامعه امروزی بهبود و کیفیت زندگی کاری از اولویت‌های سازمان‌ها می‌باشد. کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جدا کردن و شناسایی تمام جنبه‌های تأثیر گذار در کیفیت زندگی کاری، کار بسیار پیچیده‌ای می‌باشد.

## منابع و ماخذ

- ابطحی، حسین و کاظمی، بابک (۱۳۸۰). **بهره‌وری**، تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- امجدی، جواد؛ برزین، حسین؛ معمر، جمال و علی‌پور، عادل (۱۳۹۳). **رابطه هوش هیجانی با رضایت شغلی و خلاقیت و نوآوری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی**، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی، مردودشت: شرکت اندیشه سازان مبتکر جوان.
- امیری، مهدی و پرتابیان، اکبر (۱۳۹۷). **رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی با خلاقیت دانشجویان دانشگاه پیام نور با نقش تعدیل‌کننده جنسیت، سن و تحصیلات، نامه آموزش عالی**، دوره ۱۱، شماره ۴۴، صص: ۲۳۷-۲۱۳.
- امیری، مهدی و پرتابیان، اکبر (۱۳۹۵). **بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش هیجانی با خلاقیت دانشجویان، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی**، دوره ۵، شماره ۴.
- ایمانی، بهروز (۱۳۹۱). **بررسی آموزش کاربرد رایانه و فناوری اطلاعات در کارآفرینی دانش آموزان مقطع متوسطه فنی و حرفه‌ای و کاردانش استان هرمزگان**، طرح مصوب شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان، پژوهشکده تعلیم و تربیت استان هرمزگان.
- پورکیانی، مسعود و صباغ ملاحسینی، ایمان (۱۳۸۷). **بررسی رابطه بین هوش هیجانی با کارایی و خلاقیت و نوآوری نیروی کار در سازمان**، اولین همایش نوآوری و کارآفرینی، تبریز، مدیران هم اندیش فراخیز.
- تابی، حمید و زینلی، سینا (۱۳۹۲). **بررسی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان و تأثیر آن در نوآوری سازمانی**، مقاله ارائه شده در همایش سبک زندگی در تمدن نوین ایرانی اسلامی، دانشگاه پیام نور یاسوج.

- جعفریان دیوکلاپی، مایده؛ نوروزیان دیوکلاپی، مریم؛ داداشی، محمد و پافشرده لاریمی، فاطمه (۱۳۹۶). **بررسی رابطه‌ی هوش هیجانی با خلاقیت در دانشجویان**، مقاله ارائه شده در چهارمین کنفرانس جهانی و اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی.
- درویش صفت، محمود؛ علیمردانی، سحر و کیالاشکی، هدایت (۱۳۹۱). **مطالعه رابطه هوش هیجانی با عملکرد آموزشی دانشجویان**، نخستین همایش ملی علوم مدیریت نوین، استان گلستان، گرگان، پنجم شهریور.
- رستمی، عبدالوهاب (۱۳۹۳). **بررسی رابطه هوش عاطفی با کیفیت زندگی کاری و خلاقیت کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان**، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات هرمزگان.
- زارع، سوسن (۱۳۹۲). **رابطه بین سازمان یادگیرنده و مدیریت دانش با خلاقیت مدیران مدارس ابتدایی ناحیه ۴ شیراز**، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد مرودشت.
- شیخ اسماعیلی، سامان (۱۳۹۰). **بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- عسگری، محمد (۱۳۸۶). **تأثیر روش‌های آموزشی خلاقیت بر میزان خلاقیت دانش‌آموزان دختر پایه‌ی چهارم ابتدایی**، فصلنامه‌ی پژوهش‌های روان‌شناختی، شماره ی ۳ و ۴، صص ۸۲-۹۷.
- علیزاده، مینا؛ مکوندی، بهنام و حیدری، علیرضا (۱۳۹۳). **رابطه بین مؤلفه های خود کارآمدی و خلاقیت با کیفیت زندگی کاری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اهواز**، کنفرانس بین المللی علوم انسانی و مطالعات رفتاری، تهران: موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.

- قاسم زاده، علی (۱۳۸۴). **بررسی تأثیر مشاوره شغلی به روش دیویس بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری اصفهان**، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.
- قرباغی، حسن؛ امیر تیموری، محمد حسن و مقامی، حمیدرضا (۱۳۹۰). بررسی رابطه ی بین خلاقیت با خودکارآمدی رایانه‌ای در دانشجویان کارشناسی رشته ی تکنولوژی آموزشی دانشکده ی روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی، **فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی**، سال اول، شماره دوم، صص ۱۷۸-۱۵۱.
- کامرانی، زینب (۱۳۹۰). **بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت روان کارکنان ذوب آهن اصفهان**، نخستین همایش آسیب شناسی آموزش سازمانی، تهران: موسسه آفاق صنعت.
- مختاری پور، مرضیه و سیادت، سید علی (۱۳۸۴). مدیریت و رهبری با هوش هیجانی، **ماهنامه تدبیر**، سال شانزدهم، شماره ۱۶۵، صص ۲۱-۱۸.
- مرادی گرمورت، فرشاد؛ امین بیدختی، علی اکبر و شهریار پور، رضا (۱۳۹۱). **رابطه کیفیت زندگی کاری و نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان**، اولین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، خوانسار، دانشگاه پیام نور مرکز خوانسار.
- مصباحی، مریم؛ زینلی، سینا و نامجو، ارغوان (۱۳۹۲). **بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و نوآوری سازمانی** (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز کرمان)، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قم: دانشگاه پیام نور.
- مفاخری، فهیمه و مظفری، رقیه (۱۳۹۴). **رابطه کیفیت زندگی کاری با نوآوری سازمانی کارکنان دانشگاه سمنان**، مقاله منتشر شده در همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری، گرگان، گروه آموزش و پژوهش شرکت مهندسی عمران بنای تدبیر، مرکز آموزش علمی و کاربردی هلال احمر استان گلستان.

- ملکی، حمید(۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و خلاقیت در بین دانش‌آموزان دوره متوسطه، پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۱۰، شماره ۳۳، صص: ۲۰۹-۱۹۰.
- نقابی، سعید و بهادری، محمد کریم (۱۳۹۱). رابطه هوش هیجانی و رفتار کارآفرینانه، مجله طب نظامی، دوره ۱۴، شماره ۲، تابستان ۹۱، صص ۱۲۸-۱۲۳.
- هرسی، پال و بلانچارد، کنت (۱۳۷۵). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه ی علی علاقه بند، تهران، امیرکبیر.