

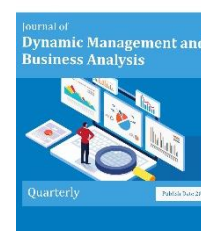


Journal Website

Article history:
Received 29 March 2024
Revised 27 May 2024
Accepted 07 July 2024
Published online 18 Sept. 2024

Dynamic Management and Business Analysis

Volume 3, Issue 1, pp 235-244



E-ISSN: 3041-8933

Proposing a Model for Nurses' Quality of Work Life: A Grounded Theory Approach

Nahid Kiyani¹ , Behrang Esmaeilishad² *, Roya Afrassiabi³

1. PhD student, Department of Educational Sciences, Bojnord Branch, Islamic Azad University, Bojnord, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bojnord Branch, Islamic Azad University, Bojnord, Iran (Corresponding author).
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bojnord Branch, Islamic Azad University, Bojnord, Iran.

* Corresponding author email address: esmaeili@bojnourdiau.ac.ir

Article Info

Article type:

Original

How to cite this article:

Kiyani N, Esmaeilishad B, Afrassiabi R. (2024). Proposing a Model for Nurses' Quality of Work Life: A Grounded Theory Approach. *Dynamic Management and Business Analysis*, 3(1), 235-244. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2036730.1053>



© 2024 the author(s). Published by Knowledge Management Scientific Association. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

ABSTRACT

Objective: The objective of this study was to develop a model for the quality of work life (QWL) of nurses using a grounded theory approach. **Methodology:** The study employed a qualitative research method with a grounded theory design. The research sample included 24 nurses from treatment-educational hospitals in Mashhad, selected using snowball sampling until data saturation. Data were collected through in-depth, unstructured interviews and analyzed using open, axial, and selective coding. **Findings:** The study identified key causal conditions influencing QWL, including the provision of welfare services, participation, career advancement, improvement of environmental conditions, fostering a favorable culture, and organizational justice. Strategic factors such as fair treatment, efficient incentive systems, utilization of competencies, and valuing were also significant. The outcomes of improved QWL were categorized into job satisfaction, productivity, multipurpose use of space, and organizational commitment. **Conclusion:** The proposed model suggests that improving both causal and strategic factors can enhance the quality of work life for nurses, leading to greater job satisfaction, increased productivity, and stronger organizational commitment.

Keywords: Quality of work life, Nurses, Hospital

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Quality of Work Life (QWL) is a critical factor in healthcare settings, particularly for nurses, as it directly impacts job satisfaction, performance, and retention ([Al-Dossary, 2022](#)). In healthcare systems where nurses play an essential role in delivering care, the work environment and organizational factors contributing to their QWL are pivotal for both their well-being and the quality of care provided to patients. Several studies have identified various factors that affect the QWL of nurses, including organizational culture, workload, stress levels, and the availability of resources ([Aker et al., 2017](#); [Almaskari et al., 2020](#)). These factors not only influence nurses' professional lives but also their personal well-being, as they often face high stress, long hours, and physical demands ([Al-hrinat, 2023](#)).

Nurses' QWL has been shown to correlate with key organizational outcomes such as job performance, organizational commitment, and turnover intentions. For instance, research conducted in Malaysian hospitals highlighted that QWL plays a mediating role between organizational commitment and turnover intentions, suggesting that improving QWL can lead to reduced turnover ([Alzamel et al., 2020](#)). Similarly, studies in Oman have indicated that effective utilization of nurses' competencies and establishing a supportive work environment are essential for enhancing their QWL ([Almaskari et al., 2020](#)).

The growing body of literature emphasizes that enhancing the work environment, reducing stress, and promoting organizational justice can significantly improve QWL among nurses ([Durmuş & Alkan, 2021](#)). Moreover, the participation of nurses in decision-making processes, particularly those that affect their day-to-day work, has been linked to higher satisfaction and improved QWL ([Chicaiza & Fernández, 2022](#)). As the healthcare industry continues to face challenges such as staffing shortages and high patient demands, understanding the factors that contribute to nurses' QWL becomes crucial for hospital administrators and policymakers to implement effective strategies for improvement.

Methodology

This study employed a qualitative research design with a grounded theory approach to develop a model for nurses' QWL. The study was conducted in treatment-educational hospitals in Mashhad, Iran, involving nurses from various hospital departments. A snowball sampling technique was used to select participants until data saturation was reached, resulting in a sample of 24 nurses. The primary data collection method was in-depth, unstructured interviews, allowing participants to express their experiences and perspectives on QWL in their work environment. The interviews were transcribed and analyzed using open coding, axial coding, and selective coding techniques to identify key themes and relationships among them.

Findings

The results of the study identified several key factors that influence nurses' QWL. The data analysis revealed six main causal conditions: the provision of welfare services, participation in decision-making,

career advancement opportunities, improvement of environmental conditions, promotion of a supportive organizational culture, and organizational justice. These factors were reported by the nurses as being essential for enhancing their work life.

In addition to causal conditions, four strategic factors emerged as crucial for improving QWL: fair treatment by management, the implementation of an effective incentive system, recognizing and utilizing nurses' competencies, and valuing nurses' contributions. Participants indicated that when these strategic factors were present, their overall satisfaction with their work environment significantly increased.

The outcomes of improving nurses' QWL were categorized into four core areas: increased job satisfaction, higher productivity, better utilization of workspace, and stronger organizational commitment. These outcomes demonstrated a direct link between improved work conditions and positive organizational behaviors, suggesting that when nurses feel supported and valued, they are more likely to exhibit higher levels of commitment and efficiency.

Discussion and Conclusion

The findings of this study align with the existing body of literature on QWL in healthcare settings. The identification of welfare services, participation, and career advancement opportunities as critical factors reflects similar findings from studies in other contexts. For example, Akter et al. (2017) found that supportive work environments and opportunities for professional growth were significant predictors of QWL among nurses in Bangladesh (Akter et al., 2017). Likewise, research in Saudi Arabian hospitals by Al-Dossary (2022) highlighted the importance of welfare services and fair treatment in promoting job performance and organizational loyalty among nurses (Al-Dossary, 2022).

Organizational justice emerged as a key factor influencing QWL in this study, echoing the findings of Alzamel et al. (2020), who reported that fair and transparent organizational practices contributed to reduced turnover intentions among nurses in Malaysian hospitals (Alzamel et al., 2020). Nurses in this study expressed that when they felt that promotions, incentives, and workloads were handled equitably, their job satisfaction increased, leading to a stronger commitment to their organization. Similarly, Durmuş and Alkan (2021) also highlighted the role of organizational justice in reducing burnout and enhancing QWL among intensive care nurses (Durmuş & Alkan, 2021).

The strategic factors identified in this study—fair treatment, effective incentive systems, utilization of competencies, and valuing nurses—are consistent with the literature. Studies have shown that recognizing and rewarding nurses' skills and contributions significantly improves their engagement and job satisfaction (Almaskari et al., 2020). Moreover, participation in decision-making processes, as identified in this study, is a well-documented factor in enhancing QWL (Chicaiza & Fernández, 2022). Nurses who have a say in decisions affecting their work are more likely to feel valued and committed to their organization.

The study's outcomes—higher job satisfaction, increased productivity, better use of workspaces, and greater organizational commitment—are consistent with previous research. For instance, Akter et al. (2017) and Eren and Hisar (2016) both found that improving QWL directly impacts job satisfaction and organizational commitment (Akter et al., 2017; Eren & Hisar, 2016). Nurses who feel supported by their management and empowered in their roles tend to perform better and remain loyal to their organization.

ارائه الگوی کیفیت زندگی کاری پرستاران: رویکرد نظریه داده بنیاد

ناهید کیانی^۱، بهرنگ اسماعیلی شاد^{۲*}، رویا فراسیابی^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران
 ۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول).
 ۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران
- *ایمیل نویسنده مسئول: esmaeili@bojnourdiau.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی/اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

کیانی ن، اسماعیلی شاد ب، فراسیابی ر. (۱۴۰۳). ارائه الگوی کیفیت زندگی کاری پرستاران: رویکرد نظریه داده بنیاد. مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار، ۳(۱)، ۲۴۴-۲۳۵.



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده(گان) است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

هدف: هدف این مطالعه، ارائه مدلی برای کیفیت زندگی کاری پرستاران با استفاده از رویکرد نظریه داده بنیاد بود. **روش شناسی:** این پژوهش با روش کیفی و طراحی نظریه داده بنیاد انجام شد. نمونه پژوهش شامل ۲۴ پرستار از بیمارستان های درمانی-آموزشی مشهد بود که با استفاده از روش نمونه گیری گلوله برفی تا اشباع داده ها انتخاب شدند. داده ها از طریق مصاحبه های عمیق و غیر ساختاریافته جمع آوری و با استفاده از کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. **یافته ها:** پژوهش عوامل علی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری را شامل فراهم سازی امور رفاهی، مشارکت دهی، ارتقای شغلی، بهبود شرایط محیطی، فرهنگ مساعد و عدالت سازمانی شناسایی کرد. همچنین، عوامل راهبردی مانند برخورد عادلانه، نظام تشویق کارآمد، بهره گیری از شایستگی ها و ارزش گذاری نیز تأثیرگذار بودند. پیامدهای بهبود کیفیت زندگی کاری شامل رضایت شغلی، بهره وری، استفاده چندگانه از فضا و تعهد سازمانی بودند. **نتیجه گیری:** مدل پیشنهادی نشان می دهد که بهبود عوامل علی و راهبردی می تواند به افزایش کیفیت زندگی کاری پرستاران، رضایت شغلی بیشتر، افزایش بهره وری و تعهد سازمانی قوی تر منجر شود.

کلیدواژگان: کیفیت زندگی کاری، پرستاران، بیمارستان.

کیفیت زندگی کاری به عنوان یک مفهوم اساسی در حوزه مدیریت منابع انسانی و بهبود عملکرد کارکنان، به ویژه در بخش مراقبت‌های بهداشتی، مورد توجه گسترده‌ای قرار گرفته است (Aghaei Ghaleche, 2023; Khodabakhshi, 2024; Mohammadi Yazdi et al., 2021; Zahednezhad et al., 2021; Rajabi Farjad & Toranian, 2024; Shakeri et al., 2020; Torghabeh et al., 2021). پرستاران به دلیل ماهیت پیچیده و فشارهای شغلی زیاد خود، از جمله شیفت‌های طولانی، کار شبانه، و مواجهه با موقعیت‌های استرس‌زا و دشوار، نیازمند توجه ویژه به کیفیت زندگی کاری خود هستند (Al-Dossary, 2022). پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری پایین می‌تواند منجر به کاهش تعهد سازمانی، کاهش رضایت شغلی، و افزایش ترک شغل در میان پرستاران شود (Alzamel et al., 2020; Rabou & Akel, 2020; Rai, 2023; Venkataraman et al., 2018).

کیفیت زندگی کاری پرستاران به شدت بر عملکرد و بهره‌وری آن‌ها تأثیر می‌گذارد. مطالعه‌ای در بیمارستان‌های عربستان نشان داد که کیفیت زندگی کاری پرستاران نه تنها بر تعهد سازمانی آن‌ها تأثیر دارد، بلکه به طور مستقیم با عملکرد شغلی نیز مرتبط است (Al-Dossary, 2022; Moradi et al., 2014; Mutair et al., 2022; Paudel, 2023; Priyanggono, 2023). به عبارت دیگر، بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری و کارایی پرستاران شود، که نهایتاً به بهبود خدمات درمانی ارائه شده به بیماران منجر خواهد شد.

پژوهش‌های متعددی به بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری پرستاران پرداخته‌اند (Deklava et al., 2020; Fatma & Saad, 2015; Francis et al., 2021; Ibrahim, 2023; İşsever & Bektaş, 2020; Jin & Lee, 2020; Kelbiso et al., 2017; Lebni et al., 2020; Lorber & Dobnik, 2023; Moradi et al., 2014; Mutair et al., 2022; Nezhad & Ziaeirad, 2018; Ogbuabor et al., 2022; Omar et al., 2018; Paudel, 2023; Priyanggono, 2023; Torghabeh et al., 2021; Wang, 2022; Wang, 2023; Wijaya, 2023). بر اساس نتایج تحقیق Akbar و همکاران (۲۰۲۳) که در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی پاکستان انجام شد، عواملی همچون شیفت‌های کاری نامناسب، فشارهای روانی ناشی از کار، و فقدان حمایت سازمانی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری پرستاران محسوب می‌شوند (Akbar et al., 2023). مطالعه‌ای دیگر در بنگلادش نشان داد که عواملی نظیر حمایت اجتماعی و محیط کاری دوستانه می‌تواند بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران را تضمین کند (Akter et al., 2017). این پژوهش‌ها نشان‌دهنده اهمیت شرایط کاری و حمایت‌های سازمانی در بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران است.

یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری پرستاران، شیفت‌های شبانه است. مطالعه‌ای در فلسطین نشان داد که استرس‌های ناشی از شیفت‌های شبانه و اختلالات خواب مرتبط با آن، به طور مستقیم بر کیفیت زندگی کاری پرستاران تأثیر منفی دارد (Al-hrinat, 2023). این پژوهش نشان داد که پرستارانی که به طور مداوم در شیفت‌های شبانه کار می‌کنند، بیشتر از دیگران با مشکلات جسمانی و روانی مواجه هستند که به نوبه خود کیفیت زندگی کاری آن‌ها را کاهش می‌دهد.

مطالعات دیگر نیز به تأثیرات منفی استرس شغلی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران پرداخته‌اند. به عنوان مثال، تحقیق Damanik و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که استرس‌های شغلی یکی از عوامل اصلی کاهش کیفیت زندگی کاری پرستاران است (Damanik et al., 2022). این تحقیق بیان می‌کند که استرس‌های ناشی از فشارهای کاری، حجم بالای بیماران، و نابرابری‌های سازمانی می‌تواند به کاهش کیفیت زندگی کاری پرستاران منجر شود.

کیفیت زندگی کاری پایین به طور مستقیم با افزایش ترک شغل و کاهش تعهد سازمانی در میان پرستاران مرتبط است. مطالعه‌ای که در بیمارستان‌های خصوصی و دولتی مالزی انجام شد، نشان داد که کیفیت زندگی کاری پایین با افزایش نیت ترک شغل در میان پرستاران مرتبط است (Azhar et al., 2022). این پژوهش نشان داد که حمایت‌های سازمانی و محیط کاری مثبت می‌تواند منجر به افزایش تعهد سازمانی و کاهش ترک شغل در میان پرستاران شود.

یکی دیگر از عوامل مهم تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری پرستاران، میزان حمایت سازمانی است که آن‌ها از مدیریت و همکاران خود دریافت می‌کنند. مطالعه‌ای در بیمارستان‌های عمان نشان داد که پرستارانی که از حمایت‌های سازمانی بیشتری برخوردار بودند، کیفیت زندگی کاری بهتری را تجربه کردند (Almaskari et al., 2020). این یافته‌ها نشان‌دهنده اهمیت نقش حمایت سازمانی در بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران است.

تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی نیز تأثیر مستقیمی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران دارد. An و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی که در بیمارستان‌های کره جنوبی انجام دادند، بیان کردند که فرهنگ سازمانی مثبت و حمایت‌کننده می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شود. این پژوهش بیانگر این است که ایجاد یک محیط کاری مثبت و حمایت‌کننده می‌تواند تأثیرات چشمگیری بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد پرستاران داشته باشد.

یکی دیگر از عواملی که به طور منفی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران تأثیر می‌گذارد، خستگی و فرسودگی شغلی است. مطالعات متعددی نشان داده‌اند که پرستارانی که دچار خستگی شغلی و فرسودگی می‌شوند، کیفیت زندگی کاری پایین‌تری را تجربه می‌کنند (Akter et al., 2021; Chicaiza & Fernández, 2022; Durmuş & Alkan, 2021). به همین دلیل، توجه به این مسئله و اتخاذ راهکارهای مناسب برای کاهش خستگی و فرسودگی شغلی در پرستاران ضروری است. لذا، هدف این مطالعه، ارائه مدلی برای کیفیت زندگی کاری پرستاران با استفاده از رویکرد نظریه داده‌بنیاد بود.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش کیفی از نوع داده بنیاد بود. محیط تحقیق در بخش کیفی شامل کلیه پرستاران بیمارستان‌های درمانی-آموزشی شهر مشهد مقدس به تعداد ۹۷۱ نفر و شیوه نمونه‌گیری از نوع گلوله برفی تا حد اشباع داده‌ها بود که تا ۲۴ نفر ادامه یافت.

ابزار تحقیق مصاحبه عمیق و غیر ساختاریافته استفاده شد. برای تأمین روایی داده‌های مصاحبه‌ها از تأییدپذیری خبرگان و برای اعتباریابی از شیوه اطمینان‌پذیری استفاده بعمل آمد. تحلیل داده‌ها به شیوه دسته‌بندی کدهای باز، کد محوری و کد انتخابی انجام گرفت.

یافته‌ها

۷۹/۱۶٪ از پاسخگویان زن و ۲۰/۸۴٪ از پاسخگویان مرد بوده‌اند. ۵۰٪ از پاسخگویان در گروه سنی ۳۵-۴۵، ۳۳/۳۳٪ از پاسخگویان در گروه سنی ۴۶-۵۶ و ۱۶/۶۷٪ از پاسخگویان در گروه سنی بالاتر از ۵۶ سال بودند. جدول ۱ شرایط علی کیفیت زندگی کاری پرستاران را تبیین می‌کند.

جدول ۱

شرایط علی بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های شهر مشهد مقدس

کدهای باز	کدمحوری
دریافت پاداش‌های نقدی (کُد ۴)، وجود امکانات ورزشی (کُد ۴)، استفاده از سرویس ایاب و ذهاب (کُد ۴)، محیطی امن و سالم (کُد ۴)، دریافت پاداش‌های غیرنقدی (کُد ۴)، وجود امکانات رفاهی، احساس امنیت شغلی (کُد ۴)، کافی بودن حقوق و دستمزد (کُد ۴)، دریافت مزایای غیرمستقیم (کُد ۴)، استفاده از بیمه‌های خدمات درمانی (کُد ۴)، کافی بودن تعطیلات (کُد ۴)، دارا بودن کارانه دوره ای (کُد ۴)، بهره مندی از سفرهای تفریحی داخلی (کُد ۴)، بهره مندی از سفرهای تفریحی خارجی (کُد ۴)، بهره مندی از حق امتیاز مسکن (کُد ۴)، بهره مندی از بُن غذا (کُد ۴)، دارا بودن کارانه بر حسب تخصص (کُد ۴)،	فراهم سازی امور رفاهی
مشارکت کارکنان در تصمیم گیری (کُد ۵)، مشارکت در نحوه سازماندهی (کُد ۵)، دارا بودن مسئولیت شغلی (کُد ۵)، مشارکت در برنامه ریزی‌های کاری (کُد ۵)، مشارکت در مدیریت زمان (کُد ۵)، مشارکت در نحوه اجرای پروتکل‌های درمانی (کُد ۵)، مشارکت در فرایندهای کاری (کُد ۵)، مشارکت در نحوه هماهنگی‌های کاری (کُد ۵)، مشارکت در نحوه سرویس دهی به بیماران (کُد ۵)، مشارکت دهی در نحوه بازنگری رویه‌های کاری (کُد ۵)، مشارکت دهی در حل مشکلات سازمان (کُد ۵)،	مشارکت دهی
پویایی شغلی، مبارزه طلبی کار (کُد ۷)، تسریع بخشی به مسیر شغلی (کُد ۷)، ارتقای شغلی بر حسب ارتقای مدرک تحصیلی (کُد ۷)، امکان ارتقای شغلی (کُد ۷)، فرصت برای ترقی و پیشرفت، اخذ مرتبه شغلی (کُد ۷)، استفاده از توانایی‌ها و شایستگی‌ها (کُد ۷)، انعطاف پذیری مسیر ارتقای شغلی (کُد ۷)، فراهم سازی کارراه‌های پیشرفت شغلی (کُد ۷)، کوتاه شدن مسیر ارتقاء بر حسب تلاش شغلی (کُد ۷)، زمان بر نبودن ارتقای شغلی (کُد ۷)، فرصت رشد مستمر (کُد ۷)، بازنگری معیارها و شایستگی‌های ارتقای شغلی (کُد ۷)،	ارتقای شغلی
مطلوب بودن شرایط محل کار (کُد ۱۰)، کم بودن حوادث ناشی از کار (کُد ۱۰)، تمیز بودن و بهداشتی بودن محط کار (کُد ۱۰)، نظارت جدی بر انضباط کاری و اجرای مقررات ایمنی (کُد ۱۰)، بروز شدن محیط کاری (کُد ۱۰)، طراحی محیط کاری بر اساس نیازهای آموزشی کادر (کُد ۱۰)، بروز شدن محیط کار (کُد ۱۰)، طراحی محیط کاری براساس نیازهای آموزشی کادر (کُد ۱۰)، تقویت محیط کاری مبتنی بر نیازهای رفاهی کادر (کُد ۱۰)، تقویت محیط کاری مبتنی بر نیازهای اجتماعی کادر (کُد ۱۰)، تقویت محیط کاری مبتنی بر نیازهای فرهنگی کادر (کُد ۱۰)، تقویت محیط کاری مبتنی بر نیازهای پزشکی-درمانی کادر (کُد ۱۰)، تقویت محیط کاری مبتنی بر نیازهای روحی کادر (کُد ۱۰)،	بهبود شرایط محیطی
احساس آرامش روانی (کُد ۱۰)، اهمیت دادن به شان و منزلت پرستاران (کُد ۱۰)، سازگاری و صمیمیت با همکاران (کُد ۱۰)، تعامل با فرادست (کُد ۱۰)، برگزاری روز پرستار (کُد ۱۰)، تقدیر از پرستاران بر حسب خدمات ارائه شده (کُد ۱۰)، معرفی پرستاران نمونه بطور مستمر و دوره ای (کُد ۱۰)، ارتباط باز با فرادستان (کُد ۱۰)، نشاط سازمانی (کُد ۱۰)، فراهم سازی سلامت روانی (کُد ۱۰)، توجه به ظرفیت‌های فردی (کُد ۱۰)، ملاحظات حریم شخصی (کُد ۱۰)، ساعت کاری انعطاف پذیر (کُد ۱۰)، امید شغلی (کُد ۱۰)، دلگرمی شغلی (کُد ۱۰)، درگیری شغلی (کُد ۱۰)، اعتماد شغلی (کُد ۱۰)، لذت بخش بودن شغل، ارزشمند شدن شغل (کُد ۱۰)، بااهمیت شدن شغل (کُد ۱۰)، غنی سازی شغل (کُد ۱۰)،	حکمرانی فرهنگ مساعد
رعایت حقوق فردی (کُد ۱۱)، رعایت عدالت رویه ای (کُد ۱۱)، رعایت عدالت مراوده ای (کُد ۱۱)، رعایت عدالت توزیعی (کُد ۱۱)، رعایت عدالت اطلاعاتی (کُد ۱۱)، رعایت حقوق سازمانی (کُد ۱۱)، رعایت حقوق اجتماعی (کُد ۱۱)، رعایت حقوق خانوادگی (کُد ۱۱)، رعایت حقوق آموزشی (کُد ۱۱)	عدالت سازمانی

بر اساس یافته‌های جدول ۱ شرایط علی بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های شهر مشهد مقدس شامل فراهم سازی امور رفاهی، مشارکت دهی، ارتقای شغلی، بهبود شرایط محیطی، حکمرانی فرهنگ مساعد و عدالت سازمانی بود.



جدول ۲

شرایط راهبردی پیشران‌ها و بازدارنده‌های بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های شهر مشهد مقدس

کدهای باز	گدمحوری
شناسایی استلزامات حقوق عادلانه (کُد ۲)، شناسایی استلزامات پاداش عادلانه (کُد ۲)، شناسایی استلزامات ارتقای عادلانه (کُد ۲)، شناسایی استلزامات قوانین عادلانه (کُد ۲)، شناسایی استلزامات تسهیلات عادلانه (کُد ۲)، شناسایی استلزامات مشارکت عادلانه (کُد ۲)، شناسایی استلزامات نظام تشویق مبتنی بر مدیریت زمان (کُد ۳)، شناسایی استلزامات نظام تشویق مبتنی بر مراقبت ویژه بیمار (کُد ۳)، شناسایی استلزامات نظام تشویق مبتنی بر رضایت بیمار (کُد ۳)، شناسایی استلزامات نظام تشویق مبتنی بر دور از اتلاف (کُد ۳)، شناسایی استلزامات نظام تشویق مبتنی بر انجام کار به موقع (کُد ۳)، شناسایی استلزامات نظام تشویق مبتنی بر انجام کارهای درست (کُد ۳)، شناسایی استلزامات نظام تشویق مبتنی بر ساماندهی محیط کار (کُد ۳)، شناسایی استلزامات نظام تشویق مبتنی بر داشتن نوآوری در کار (کُد ۳)، شناسایی استلزامات نظام تشویق مبتنی بر رعایت استانداردهای درمان (کُد ۳)، شناسایی استلزامات نظام تشویق مبتنی بر دسترس بودن (کُد ۳)،	برخورد عادلانه نظام تشویق کارآمد
بهره‌گیری از قابلیت‌ها و شایستگی‌های فنی (کُد ۶)، بهره‌گیری از قابلیت‌ها و شایستگی‌های انسانی (کُد ۶)، بهره‌گیری از قابلیت‌ها و شایستگی‌های اجتماعی (کُد ۶)، بهره‌گیری از قابلیت‌ها و شایستگی‌های سازمانی (کُد ۶)، بهره‌گیری از قابلیت‌ها و شایستگی‌های روانشناختی (کُد ۶)،	بهره‌گیری از شایستگی‌ها
ارزش‌گذاری خلایق‌های کاری (کُد ۱۳)، ارزش‌گذاری مدیریت وقت (کُد ۱۳)، ارزش‌گذاری دانش فنی (کُد ۱۳)، ارزش‌گذاری تجربیات فردی، ارزش‌گذاری سابقه کار (کُد ۱۳)، ارزش‌گذاری مدرک تحصیلی (کُد ۱۳)، ارزش‌گذاری سمت شغلی (کُد ۱۳)، ارزش‌گذاری فعال بودن (کُد ۱۳)، ارزش‌گذاری حضور کاری (کُد ۱۳)، ارزش‌گذاری تعهدات سازمانی (کُد ۱۳)، ارزش‌گذاری دلسوزی‌های شغلی (کُد ۱۳)، ارزش‌گذاری رشد حرفه‌ای (کُد ۱۳)،	ارزش‌گذاری

براساس یافته‌های جدول ۲، شرایط راهبردی بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های شهر مشهد مقدس، شرایط راهبردی

شامل چهار گد محوری برخورد عادلانه، نظام تشویق کارآمد، بهره‌گیری از شایستگی‌ها و ارزش‌گذاری بود.

جدول ۳

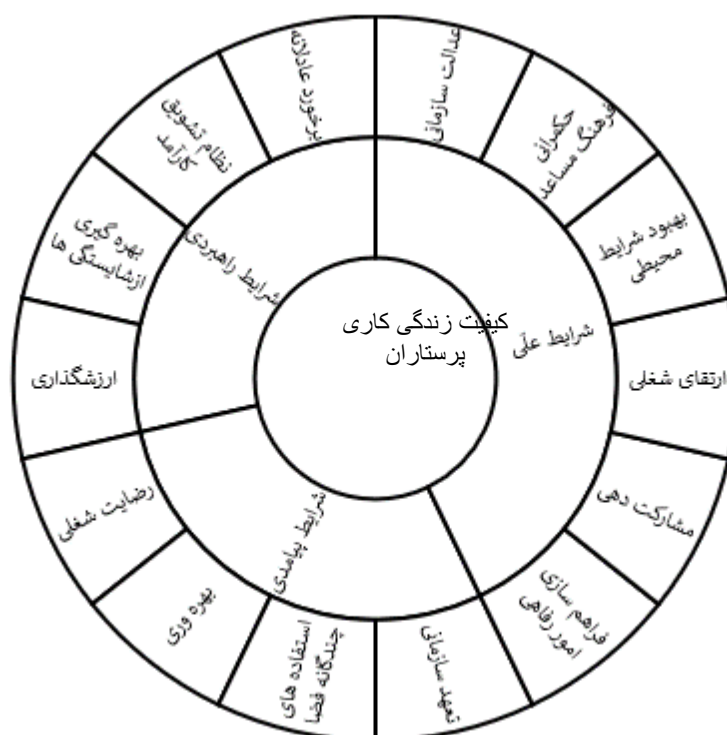
شرایط پیامدی پیشران‌ها و بازدارنده‌های بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های شهر مشهد مقدس

کدهای باز	گدمحوری	گد انتخابی
بهبود ادراک تسهیلات مالی (کُد ۸)، بهبود ادراک تسهیلات اداری-سازمانی (کُد ۸)، بهبود ادراک تسهیلات رفاهی (کُد ۸)، بهبود ادراک تسهیلات شغلی (کُد ۸)، بهبود ادراک تسهیلات آموزشی (کُد ۸)، بهبود ادراک تسهیلات اجتماعی (کُد ۸)،	رضایت شغلی	شرایط پیامدی
انجام کارهای درست (کُد ۱۵)، استفاده درست از منابع (کُد ۱۵)، استفاده درست از امکانات (کُد ۱۵)، استفاده درست بهره‌وری از محیط (کُد ۱۵)، استفاده درست از وقت (کُد ۱۵)، استفاده درست از فرصت‌ها (کُد ۱۵)،	بهره‌وری	
داشتن ابتکار عمل در مدیریت وقت (کُد ۱۸)، داشتن ابتکار عمل در استفاده از منابع (کُد ۱۸)، استفاده چندگانه از وسایل (کُد ۱۸)، استفاده چندگانه از امکانات (کُد ۱۸)، استفاده چندگانه از زمان (کُد ۱۸)، استفاده چندگانه از پروتکل‌های درمانی (کُد ۱۸)،	استفاده‌های چندگانه فضا	
تعهد عاطفی (کُد ۱)، تعهد مستمر (کُد ۱)، تعهد هنجاری (کُد ۱)، تعهد اجتماعی (کُد ۱)، تعهد سازمانی (کُد ۱)، تعهد انسانی (کُد ۱)، تعهد روانی (کُد ۱)، تعهد اخلاقی (کُد ۱)	تعهد سازمانی	

بر اساس یافته‌های جدول ۳ شرایط پیامدی بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های شهر مشهد مقدس شامل چهار گد

محوری رضایت شغلی، بهره‌وری، استفاده‌های چندگانه از فضا و تعهد سازمانی بوده.

با عنایت به یافته‌های تحقیق الگوی کیفیت زندگی کاری پرستاران به صورت زیر می‌باشد.



بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این مطالعه نشان داد که کیفیت زندگی کاری پرستاران تحت تأثیر عواملی مانند فراهم‌سازی امور رفاهی، مشارکت‌دهی، ارتقای شغلی، بهبود شرایط محیطی، حکمرانی فرهنگ مساعد و عدالت سازمانی است. این عوامل علی به طور مستقیم بر کیفیت زندگی کاری پرستاران اثرگذار بودند. علاوه بر این، عوامل راهبردی مانند برخورد عادلانه، نظام تشویق کارآمد، بهره‌گیری از شایستگی‌ها و ارزش‌گذاری نیز نقش مهمی در بهبود کیفیت زندگی کاری داشتند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های پیشین هم‌خوانی دارد. برای مثال، مطالعاتی که توسط Al-Dossary (۲۰۲۲) انجام شده، نشان داد که حمایت‌های سازمانی و عدالت سازمانی به عنوان عوامل مهم در بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران شناخته می‌شوند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که فراهم آوردن محیطی که در آن عدالت سازمانی رعایت شود و سیستم‌های تشویقی کارآمد پیاده‌سازی شوند، می‌تواند به طور معناداری کیفیت زندگی کاری پرستاران را افزایش دهد (Al-Dossary, 2022).

مطالعه حاضر همچنین نشان داد که پیامدهای بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران شامل رضایت شغلی، بهره‌وری، استفاده‌های چندگانه از فضا و تعهد سازمانی است. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های قبلی همسو است. Akter و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند که پرستارانی که از کیفیت زندگی کاری بالاتری برخوردار بودند، رضایت شغلی بیشتری نیز تجربه کردند و بهره‌وری آن‌ها نیز به طور قابل توجهی افزایش یافت (Akbar et al., 2023; Akter et al., 2017). همچنین، مطالعاتی که توسط Eren و Hisar (۲۰۱۶) انجام شده، ارتباط مستقیمی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی پرستاران گزارش کرده است (Eren & Hisar, 2016). بنابراین، نتایج این پژوهش با مطالعات پیشین در خصوص اهمیت کیفیت زندگی کاری برای افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی سازگار است.

یافته‌های پژوهش ما همچنین بر نقش عوامل محیطی و فرهنگی در بهبود کیفیت زندگی کاری تأکید داشت. بهبود شرایط محیطی و حکمرانی فرهنگ مساعد به عنوان دو عامل کلیدی در ارتقای کیفیت زندگی کاری پرستاران شناسایی شدند. این یافته‌ها با نتایج تحقیقاتی نظیر An و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد که نشان دادند فرهنگ سازمانی مثبت و حمایت‌کننده می‌تواند منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری و افزایش کارایی پرستاران شود (An et al., 2010). ایجاد فرهنگی که در آن کارکنان به مشارکت ترغیب شوند و احساس ارزشمندی کنند، نقش مهمی در افزایش رضایت و بهره‌وری آن‌ها دارد.

همچنین، این مطالعه نشان داد که استفاده از نظام تشویقی کارآمد و بهره‌گیری از شایستگی‌های پرستاران در بهبود کیفیت زندگی کاری آن‌ها تأثیر بسزایی دارد. نتایج تحقیق Almaskari و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان داد که استفاده از شایستگی‌های حرفه‌ای و برقراری نظام تشویقی موثر می‌تواند منجر به ارتقای کیفیت زندگی کاری پرستاران شود (Almaskari et al., 2020). این یافته‌ها بر اهمیت مدیریت منابع انسانی در شناسایی و استفاده بهینه از توانمندی‌ها و شایستگی‌های پرستاران تأکید دارد که می‌تواند منجر به افزایش انگیزه و رضایت شغلی آن‌ها شود.

علاوه بر این، نتایج پژوهش ما نشان داد که مشارکت‌دهی پرستاران در فرآیندهای تصمیم‌گیری سازمانی می‌تواند به افزایش کیفیت زندگی کاری آن‌ها کمک کند. این نتایج با نتایج پژوهش‌های قبلی مانند پژوهش Chicaiza و Fernández (۲۰۲۲) همسو است که نشان دادند پرستارانی که در فرآیندهای تصمیم‌گیری مشارکت داشتند، احساس رضایت بیشتری از شغل خود و کیفیت زندگی کاری بهتری داشتند (Chicaiza & Fernández, 2022). بنابراین، فراهم کردن فرصتی برای مشارکت پرستاران در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با محیط کار آن‌ها می‌تواند به طور قابل توجهی بر کیفیت زندگی کاری آن‌ها تأثیر مثبت داشته باشد.

این مطالعه با چندین محدودیت همراه بود. اولین محدودیت مربوط به نمونه‌گیری است. اگرچه نمونه‌گیری به روش گلوله‌برفی تا حد اشباع داده‌ها ادامه یافت، اما ممکن است نتایج به دست آمده برای سایر پرستاران در بیمارستان‌های دیگر یا در شرایط مختلف قابل تعمیم نباشد. دومین محدودیت مربوط به روش تحقیق کیفی است که به دلیل ماهیت غیر کمی آن، نتایج ممکن است تحت تأثیر تفسیر پژوهشگر قرار گیرد. همچنین، استفاده از مصاحبه‌های عمیق و غیرساختاریافته ممکن است باعث شده باشد که برخی اطلاعات مهم نادیده گرفته شوند یا به طور کامل مورد بررسی قرار نگیرند. در نهایت، این مطالعه به شرایط خاص بیمارستان‌های مشهد محدود شده است و ممکن است نتایج آن برای سایر کشورها و فرهنگ‌ها قابل تعمیم نباشد.

پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده به بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران در محیط‌های مختلف و با نمونه‌های بزرگ‌تر پرداخته شود تا نتایج قابل تعمیم‌تری به دست آید. همچنین، استفاده از روش‌های کمی و آمیخته می‌تواند به ارائه داده‌های دقیق‌تر و عینی‌تر کمک کند. پیشنهاد دیگر این است که تحقیقات بیشتری در مورد تأثیرات بلندمدت بهبود کیفیت زندگی کاری بر روی عملکرد شغلی، سلامت روانی و فیزیکی پرستاران انجام شود. علاوه بر این، بررسی‌های بین‌فرهنگی در زمینه کیفیت زندگی کاری پرستاران می‌تواند دیدگاه‌های جدیدی در مورد تفاوت‌ها و شباهت‌های فرهنگی ارائه دهد.

برای بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران، پیشنهاد می‌شود مدیران بیمارستان‌ها برنامه‌های حمایتی و تشویقی مناسبی برای پرستاران طراحی کنند که شامل بهبود شرایط کاری، برقراری عدالت سازمانی و فراهم کردن فرصت‌های ارتقای شغلی باشد. همچنین، ایجاد محیط‌های کاری که پرستاران بتوانند در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت داشته باشند و احساس ارزشمندی کنند، می‌تواند به طور قابل توجهی کیفیت زندگی کاری آن‌ها را بهبود بخشد. در نهایت، آموزش‌های مستمر و فراهم کردن فرصت‌های توسعه حرفه‌ای برای پرستاران می‌تواند به افزایش انگیزه و تعهد سازمانی آن‌ها کمک کند و در نتیجه، بهره‌وری بیمارستان‌ها را افزایش دهد.



تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Aghaei Ghaleche, S. (2023). Maintenance of Employees and Its Impact on Organizational Performance with the Moderation of Sustainable Competitive Advantage. *Dynamic Management and Business Analysis*, 1(1), 45-58. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2022641.1012>
- Akbar, S., yasmin, S., Ayub, A., & Ghani, N. (2023). Quality of Nurses Work Life Among Public and Private Sector Tertiary Care Hospitals of Peshawar (A Comparative Study). <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2310531/v1>
- Akter, N., Akkadechanunt, T., Chontawan, R., & Klunklin, A. (2017). Factors Predicting Quality of Work Life Among Nurses in Tertiary-level Hospitals, Bangladesh. *International Nursing Review*, 65(2), 182-189. <https://doi.org/10.1111/inr.12401>
- Al-Dossary, R. (2022). The Relationship Between Nurses' Quality of Work-Life on Organizational Loyalty and Job Performance in Saudi Arabian Hospitals: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.918492>
- Al-hrinat, J. (2023). The Impact of Night Shift Stress and Sleep Disturbance on Quality of Life Among Nurses: Case in Palestine Red Crescent and Al-Ahli Hospital. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3172940/v1>
- Almaskari, M., Dupo, J. U., & Al-Sulaimi, N. K. (2020). Quality of Work Life Among Nurses. *Sultan Qaboos University Medical Journal [Squmj]*, 20(4), e304-311. <https://doi.org/10.18295/squmj.2020.20.04.005>
- Alzamel, L. G. I., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020). The Quality of Work Life and Turnover Intentions Among Malaysian Nurses: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Egyptian Public Health Association*, 95(1). <https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9>
- An, J.-Y., Yom, Y.-H., & Ruggiero, J. S. (2010). Organizational Culture, Quality of Work Life, and Organizational Effectiveness in Korean University Hospitals. *Journal of Transcultural Nursing*, 22(1), 22-30. <https://doi.org/10.1177/1043659609360849>
- Azhar, A., Sidin, A. I., & Rewa, S. (2022). Comparison of the Effect of Quality of Nursing Work Life Dimensions on Turnover Intention in Private Hospitals and Government Hospitals. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 3(1), 83-97. <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v3i1.246>
- Chicaiza, S. D. G., & Fernández, C. A. d. (2022). Quality of Work Life of Rotating Nursing Interns in Pre-Professional Practice. *Enfermería Investiga*, 7(3), 65-71. <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v7i3.1685.2022>
- Damanik, S. M., Lubis, A. N., Sudaryati, E., & Nasution, S. S. (2022). The Influence of the Quality of Nurses' Work-Life Against Performance of Nurses at Hospital Dr. Pirngadi Hospital Medan. *Dunia Keperawatan Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 10(1), 27-31. <https://doi.org/10.20527/jdk.v10i1.17>

- Deklava, L., Skrodere, M., Fokina, O., Vilka, L., & Millere, I. (2020). Relationship Between Work Life Quality and Subjective Fatigue Among Nurses Employed in Latgale Region Hospitals. *Society Integration Education Proceedings of the International Scientific Conference*, 6, 191. <https://doi.org/10.17770/sie2020vol6.5008>
- Durmuş, M., & Alkan, H. (2021). Investigation of the Relationship Between Quality of Work Life, Burnout and Spiritual Well-Being in Intensive Care Nurses. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(2), 264-272. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.889760>
- Eren, H., & Hisar, F. (2016). Quality of Work Life Perceived by Nurses and Their Organizational Commitment Level. *Journal of Human Sciences*, 13(1), 1123. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v13i1.3440>
- Fatma, M. E. A. R., & Saad, N. F. (2015). Work Place Violence and Quality of Work Life Among Nurses at Urban and Rural Health Care Setting. *Egyptian Journal of Health Care*, 6(4), 211-217. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2015.211229>
- Francis, F., Sham, F., Alias, A., Wahab, S. M. A., Yusof, S., & Johan, H. (2021). Quality of Work Life Among Public Hospital Nurses in Sarawak. *International Journal of Service Management and Sustainability*, 6(1). <https://doi.org/10.24191/ijsms.v6i1.12878>
- Ibrahim, I. A. (2023). Enhancing Nurses' Well-Being: Exploring the Relationship Between Transformational Leadership, Organizational Justice, and Quality of Nursing Work Life. *Journal of nursing management*, 2023, 1-11. <https://doi.org/10.1155/2023/2337975>
- İşsever, O., & Bektaş, M. (2020). Effects of Learned Resourcefulness, Work-life Quality, and Burnout on Pediatric Nurses' Intention to Leave Job. *Perspectives in psychiatric care*, 57(1), 263-271. <https://doi.org/10.1111/ppc.12557>
- Jin, J., & Lee, E. J. (2020). Effect of Workplace Spirituality on Quality of Work Life of Nurse Cancer Survivors in South Korea. *Asia-Pacific Journal of Oncology Nursing*, 7(4), 346-354. https://doi.org/10.4103/apjon.apjon_36_20
- Kelbiso, L., Belay, A., & Woldie, M. (2017). Determinants of Quality of Work Life Among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *Nursing Research and Practice*, 2017, 1-11. <https://doi.org/10.1155/2017/5181676>
- Khodabakhshi, N. (2024). Examining the Impact of Organizational Democracy on the Citizenship Behavior of Employees in the Foundation for the Needy, with the Mediating role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Dynamic Management and Business Analysis*, 2(4), 64-73. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2022329.1017>
- Lebni, J. Y., Toghrli, R., Abbas, J., Kianipour, N., NeJhaddadgar, N., Salahshoor, M. R., Chaboksavar, F., Moradi, F., & Ziapour, A. (2020). Nurses' Work-Related Quality of Life and Its Influencing Demographic Factors at a Public Hospital in Western Iran: A Cross-Sectional Study. *International Quarterly of Community Health Education*, 42(1), 37-45. <https://doi.org/10.1177/0272684x20972838>
- Lorber, M., & Dobnik, M. (2023). The Importance of Monitoring the Work-Life Quality During the COVID-19 Restrictions for Sustainable Management in Nursing. *Sustainability*, 15(8), 6516. <https://doi.org/10.3390/su15086516>
- Mohammadi Yazdi, A., Mirsepasi, N., Mousakhani, M., & Hanifi, F. (2024). Investigating the Status of Human Resource Management Development Indicators Based on Competency Components in the e-Commerce Development Center of the Ministry of Industry, Mines and Trade. *Dynamic Management and Business Analysis*, 2(4), 180-199. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2035663.2412>
- Moradi, T., Maghaminejad, F., & Azizi-Fini, I. (2014). Quality of Working Life of Nurses and Its Related Factors. *Nursing and Midwifery Studies*, 3(2). <https://doi.org/10.17795/nmsjournal19450>
- Mutair, A. A., Al-Bazroun, M. I., Almusalami, E. M., Aljaramiez, F., Alhasawi, A. I., Alahmed, F., Saha, C., Alharbi, H. F., & Gasmelseed, A. (2022). Quality of Nursing Work Life Among Nurses in Saudi Arabia: A Descriptive Cross-Sectional Study. *Nursing Reports*, 12(4), 1014-1022. <https://doi.org/10.3390/nursrep12040097>
- Nezhad, Z. F., & Ziaeirad, M. (2018). The Relationship Between the Quality of Working Life and Critical Thinking of Nurses in Milad Hospital of Isfahan, Iran. *Preventive Care In Nursing and Midwifery Journal*, 8(3), 62-68. <https://doi.org/10.29252/pcnm.8.3.62>
- Ogbuabor, D. C., Ghasi, N. C., & Eneh, R. (2022). Nurses' Perceptions of Quality of Work Life in Private Hospitals in Enugu, Nigeria: A Qualitative Study. *Aims Public Health*, 9(4), 718-733. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2022050>
- Omar, N. A., Abood, S. A., & Mohamed, A. A. R. (2018). Relationship Between Quality of Work Life and Job Stress Among Nurses in Critical Care Units. *Minia Scientific Nursing Journal*, 003(1), 64-69. <https://doi.org/10.21608/msnj.2018.187733>
- Paudel, P. (2023). Impact of Quality of Work-Life on Work-Life Balance Among Nurses in Nepal. *Kic International Journal of Social Science and Management*, 2(1), 96-110. <https://doi.org/10.3126/kicijssm.v2i1.62479>
- Priyanggono, D. (2023). Nurses' Workload and Quality of Life in General Hospitals: The Mediating Role of Resilience. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 13(4), 494-503. <https://doi.org/10.3126/ijosh.v13i4.55772>
- Rabou, H. M. A., & Akel, D. T. (2020). Workplace Ergonomics Training Intervention and Its Effect on Quality of Nursing Work Life Among Nurse Interns. *Clinical Nursing Studies*, 8(3), 35. <https://doi.org/10.5430/cns.v8n3p35>



- Rai, A. (2023). Quality of Work Life of Nurses in a Government Hospital, Nepal. *Janaki Medical College Journal of Medical Science*, 11(3), 44-54. <https://doi.org/10.3126/jmcjms.v11i3.60577>
- Rajabi Farjad, H., & Toranian, N. (2024). Identifying Factors Affecting the Performance of Sustainable Human Resources in the Insurance Industry. *Dynamic Management and Business Analysis*, 2(4), 33-52. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2022329.1015>
- Shakeri, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., Varzeshnejad, M., Čišić, R. S., & Oomen, B. (2020). Correlation Between Ethical Intelligence, Quality of Work Life and Caring Behaviour of Paediatric Nurses. *Nursing Open*, 8(3), 1168-1174. <https://doi.org/10.1002/nop2.729>
- Torghabeh, L. H., Hosseini, M., Soltani, M., & Jahanian, A. (2021). Modeling the Relationship Between Occupational Accidents, Work-Family Conflict, and Quality of Work-Life in Emergency Room Nurses. *Health in Emergencies & Disasters Quarterly*, 6(4), 245-250. <https://doi.org/10.32598/hdq.6.4.411.3>
- Venkataraman, S., Anbazhagan, S., & Anbazhagan, S. (2018). Quality of Nursing Work Life Among Staff Nurses in a Tertiary Care Hospital in Puducherry. *International Journal of Community Medicine and Public Health*, 5(9), 3853. <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20183469>
- Wang, L. (2022). Cognitive-Behavioral Therapy in the Group on the Quality of Nurse' Work Life. *Jurnal Aisyah Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(2). <https://doi.org/10.30604/jika.v7i2.884>
- Wang, L. (2023). The Beneficial Effect of Empathy on Work Related Quality of Life Among Oncology Nurse: mediating Role of Resilience. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3327160/v1>
- Wijaya, D. (2023). Differences in Quality of Female Nursing Work Life Based on Gender and Nursing Perspectives. *Nursing and Health Sciences Journal (Nhsj)*, 3(4), 430-434. <https://doi.org/10.53713/nhsj.v3i4.298>
- Zahednezhad, H., Zareiyan, A., & Jame, S. Z. B. (2021). Relationship Between Quality of Work-Life, Resilience and Burnout Among Nursing Professionals During COVID-19 Pandemic in Iran: A Cross-Sectional Study. *Belitung Nursing Journal*, 7(6), 508-515. <https://doi.org/10.33546/bnj.1702>