

بررسی رابطه هوش معنوی و وجدان کاری با کیفیت زندگی کاری

مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش تهران

فهیمة السادات حقیقی

مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

fahimehghighi@yahoo.com

فاطمه پرسته قمبرانی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

fatemeh.parasteh@yahoo.com.sg

سید محمد علوی کیا

کارشناس ارشد رشته مدیریت آموزشی

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه هوش معنوی و وجدان کاری با کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش تهران انجام شده است. تحقیق با روش توصیفی- همبستگی انجام شده است. جامعه آماری ۱۶۰ مدیر منطقه بود که به صورت تمام شماری از کلیه مدیران نظرسنجی به عمل آمد و در نهایت ۱۵۱ پرسشنامه جمع آوری شد. سه پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات میدانی استفاده شد: پرسشنامه هوش معنوی (عبدالله زاده، ۱۳۸۷) با ۲۹ سوال، پرسشنامه وجدان کاری (کاستا و مک کرا، ۱۹۹۲) با ۱۶ سوال و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (والتون، ۱۹۷۳) با ۲۶ سوال. تجزیه و تحلیل داده ها توسط آزمون های همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره و تی تک نمونه ایی انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که هوش معنوی مدیران از حد متوسط بیشتر، وجدان کاری در حد متوسط ولی کیفیت زندگی کاری آنان از حد متوسط پایین تر بوده است. همچنین همبستگی پیرسون حاکی از یک رابطه مثبت و معنادار بین کیفیت زندگی کاری مدیران با وجدان کاری (۲۰،۸۰۳) و هوش معنوی (۲۰،۵۳۹) بوده است. و در آخر رگرسیون چند متغیره نشان داد که مولفه های دو متغیر وجدان کاری (قابلیت اتکاء و موفقیت مداری) و هوش معنوی (ارتباط با هستی و ارتباط با درون) می توانند کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ را پیش بینی کنند. نتایج این پژوهش با بعضی از پژوهش های مرتبط همخوانی دارد.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، هوش معنوی، وجدان کاری، مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش تهران

دنیای امروز دنیای سازمان ها است و متولیان این سازمان ها انسان ها هستند. غنی ترین منبع برای هر سازمانی منابع انسانی می باشند که به تصمیمات سازمانی شکل داده، راه حل ارائه می کنند و نهایتاً مسائل و مشکلات سازمان را برطرف و باعث رونق آن می شوند (جوکینن و همکارش، ۲۰۱۳). چنین انسانی برای ارائه رفتار مطلوب و مورد پسند در راستای اهداف سازمانی باید هم انگیزه داشته باشد و هم درست برانگیخته شود. یکی از روش های انگیزش، توجه به برنامه کیفیت زندگی کاری است. کیفیت زندگی کاری به معنای نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود می باشد (فرید، ۲۰۱۵). یعنی این که تا چه میزان قدرشناسی، فرصت های مناسب برای سرمایه گذاری، اعتماد متقابل در محیط کار و... توسط افراد رده ی بالاتر سازمان برای فرد فراهم شده است. از نظر تارهان (۲۰۱۴) یکی از آفت های مهم مدیریت در اکثر سازمان ها، بی توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می باشد. این بی توجهی، به شدت باعث کاهش اثر بخشی و کارایی سازمان می گردد. دانشمندان و نظریه پردازان توسعه سازمانی از دیدگاه های مختلفی به مفهوم کیفیت زندگی کاری نگاه کرده اند والتون^۱ (۱۹۷۳) اعتقاد دارد نارضایتی از کیفیت زندگی کاری یک مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد. والتون در الگوی خود برای کیفیت زندگی کاری هشت شاخص در نظر گرفته که عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، شرایط کاری سالم و ایمن، امکان گسترش و استفاده از ظرفیتهای انسان، امکان امنیت و رشد دائمی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کاری، اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون، فضای کلی و متعادل کار و وابستگی اجتماعی زندگی کاری.

بر همین اساس چنین برداشت می شود که سازمان هایی که کیفیت زندگی کاری کارکنان خود را به طور مطلوب تامین نمی کنند شرایط حقیر شمردن ارزش کار و حرفه کارکنان شان که مبنایی برای احساس نیاز عزت نفس آن ها است را فراهم میآورند. در عین حال میزان اعتماد نسبی به کیفیت کار آن ها و خدماتی که ارائه می دهند از دیگر مواردی هستند که از این امر تاثیر می گیرد (والتون، ۱۹۷۳).

کیفیت زندگی کار می تواند تحت تاثیر عواملی چون وجدان کاری و هوش معنوی قرار بگیرد. هوش معنوی^۲ بر خلاف هوش کلی که رایانه ها هم دارای آن هستند و بر خلاف هوش هیجانی که در پستانداران عالی تر نیز وجود دارد، منحصرأً خاص انسان است. برخی محققان اعتقاد دارند که هوش معنوی اساسی ترین و اصلی ترین هوش در بین این سه نوع هوش است. هوش عقلانی (IQ^۳) و هوش هیجانی (EQ^۴) هر دو در محدوده دانش ها و اطلاعات زیستی است ولی هوش معنوی (SQ^۵) شامل تفکرات انتزاعی و دور است (سهرابی، ۱۳۸۷). اگر چه معنویت و مذهب جزء ویژگی های دموگرافیک و روانی - اجتماعی محسوب می شود ولی جایگاه ویژه ای در پژوهشهای روان شناختی پیدا کرده و به عنوان یک جنبه مهم از سلامتی افراد می باشد (همتی مسلک پاک و همکاران، ۱۳۸۹).

عبدالله زاده (۱۳۸۷) هوش معنوی را توانایی پیدا کردن معنی، هدف و ارزش در زندگی میدانند که رابطه مستقیمی با تمام جنبه های زندگی داشته و تمامی فعالیت ها و زندگی انسان را به یک عرصه نامحدود متصل نموده و وی را به سوی زندگی معنادار راهنمایی می کند (به نقل از اردلان و همکاران، ۱۳۹۳، ۸۲). هوش معنوی از دو مولفه اصلی "ارتباط با سرچشمه هستی" و "اتکا به هسته درونی" تشکیل شده است. از نظر ناسل (۲۰۰۴) ارتباط با سرچشمه هستی مرتبط با منبع انرژی الهی، قدرت برتر و خداست. در واقع مربوط به احساس ارتباط با خدا و یا منبع انرژی الهی است و این که فرد باور دارد که

1 . Walton

2 . Machine Intelligence

3 . Intelligence quotient

4 . Emotional Intelligence

5 .Spiritual Quotient

جهان و آنچه درون آن است تحت مدیریت خداوند متعال است (به نقل از اردلان و همکاران، ۱۳۹۳، ۸۸). و از سوی دیگر مولفه‌ی اتکا به هسته درونی: فرد هر چه بیشتر از جنبه‌های درونی خود آگاه می‌شود، به گونه‌ای که او تنها یک بدن نیست، بلکه مجموعه‌ای از فکر، بدن و روح است.

یکی دیگر از عواملی که اخیراً به فرهنگ اداری سازمان‌ها راه یافته و مورد توجه مدیران قرار گرفته است وجدان کاری^۱ است. وجدان یکی از پنج عامل اصلی شخصیت است که توصیف کننده قدرت کنترل تکانه‌ها، و تسهیل کننده رفتار تکلیف محور و هدف محورا است. وجدان کاری یک احساس تعهد درونی نسبت به انجام کار است. به عبارتی نوعی مکانیزم خودکنترلی در امور است که به واسطه آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال انجام می‌دهند. از جمله شاخص‌های وجدان کاری رعایت عدالت در انجام وظائف، خدمت به مردم، لذت بردن و رضایت از کار، احترام به افکار دیگران، احساس مسولیت و سودمندی کار، نیاز اندک به کنترل‌های خارجی، ترجیح سازمان بر خود، احساس تعلق خاطر به سازمان، صرفه جویی در وقت و هزینه‌ها و انجام به موقع کارها هستند. وجدان کاری یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (طالبیان، ۱۳۸۲).

پتی^۲ (۱۹۹۰) برای وجدان کاری ابعاد چهارگانه زیر را ارائه می‌دهد: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار.

وجدان کاری نیرویی است که فرد را متعهد می‌کند یک سری رفتارهای معطوف به هدف را در سازمان انجام دهد و نیز افکار و سلیقه‌های متفاوت را برای شکل دهی یک رفتار سازنده همگرا سازد (میر و هرسکویچ^۳، ۲۰۰۱). وجدان کاری موجب می‌شود کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور، توانمندی‌ها، استعدادها و تخصص‌ها را نه تنها بدون کنترل بلکه به طور داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان کاری برنامه‌های توسعه پایدار کشور بیمه می‌شوند (سلطانی، ۱۳۷۷). کارکنان با وجدان کاری بالا سخت‌تر کار می‌کنند، برای سازمان ارزش قائلند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود (مک کنا^۴، ۲۰۰۵). افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزشهای سازمان را اهداف و ارزشهای خود می‌دانند و برای رسیدن به آنها تلاش می‌کنند (پالا^۵ و همکاران، ۲۰۰۸).

یکی از سازمان‌هایی که وظیفه مهم تربیت نیروی انسانی را برای آماده سازی کار و اشتغال در سازمان‌ها بر عهده دارد آموزش و پرورش می‌باشد. این سازمان خود دارای کارکنان و نیروهای انسانی است که در سطوح مختلف شغلی انجام وظیفه می‌کنند تا اهداف آموزشی را تحقق بخشند. یکی از این سطوح شغلی، مدیریت مناطق و مراکز آموزشی است. مدیران مراکز آموزشی از ارکان اصلی پیشبرد برنامه‌ها و تحقق اهداف آموزشی هستند. آنها با دانش، مهارت و نگرشی که در راستای بینش اصلی جامعه هستند اداره و کنترل امور آموزشی، اداری و پرسنلی مدارس را در دست دارند. نقش مهم آنها وقتی آشکار می‌شود که کارکنان، دانش آموزان و اولیاء از فرایندهای آموزشی و کاری مدرسه احساس رضایت کنند. در این مطالعه از بین ۱۹ منطقه تهران به صورت هدفمند آموزش و پرورش منطقه ۱۱ تهران به علت تغییرات زیاد مدیریتی برای تحقیق و بررسی در مورد ارتباط هوش معنوی و وجدان کاری مدیران با کیفیت زندگی کاری آن‌ها انتخاب شد. به عنوان مثال در هنرستان ولی عصر واقع در خیابان آذربایجان طی ۷ سال (۸۷ الی ۹۴) سه مدیر تصدی مدیریت را بر عهده داشته‌اند که علت این تغییرات

1. Consciousness

2. petti

3. Meyer, J.P. & Herscovitch, L

4. Mckenna, S

5. Pala, F.

عدم ارتباط مدرک با شغل، عدم همکاری با اراده و انجام وظائف محوله و عدم رعایت اخلاق حرفه ای مدیریتی و وجدان کاری می باشد(محقق در هر سه دوره مدیریت هنرستان در پست معاونت انجام وظیفه کرده است). با مشاهدات صورت گرفته و گفتگوهای محقق با مدیران و مسئولین آموزش و پرورش منطقه ۱۱ تهران طی ده سال اخیر، چالش هایی در زمینه عملکرد مدیریت مطرح است که از آن جمله می توان به پایین بودن کیفیت زندگی، وجدان کاری و همچنین ضعف عملکردی کارکنان و مدیران سازمان مذکور اشاره کرد. با استناد به مطالعات انجام شده پیرامون موضوع مورد بحث، شاید بتوان ریشه اینگونه مسائل را در مجموعه ای از عوامل نظیر پایین بودن میزان حقوق و دستمزد، یکپارچگی و انسجام کمتر بین همکاران، قانون گریزی، وابستگی اجتماعی، انگیزه های درونی افراد و ... دانست. در این راستا، تحقیق حاضر به دنبال چالش های مطرح شده، در پی یافتن پاسخ به این سوال اصلی است که آیا هوش معنوی و وجدان کاری مدیران با کیفیت زندگی کاری آنها ارتباطی دارد؟ آیا محیط کاری ایمن و بهداشتی عاملی مرتبط با وجدان کاری است؟، آیا بین یکپارچگی و انسجام اجتماعی مراکز آموزشی با هوش معنوی مدیران ارتباطی وجود دارد؟ و یا اینکه آیا مدیران از هوش معنوی خود برای قانون گرایبی استفاده می کنند؟ برای پاسخ دادن به این سوال ابتدا باید مؤلفه های اصلی کیفیت زندگی کاری همچون محیط کاری ایمن، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، قانون گرایبی، وابستگی اجتماعی و .. را شناسایی نمود .

اهداف تحقیق

هدف آرمانی : بهبود کیفیت زندگی مدیران منطقه ۱۱ از طریق تقویت هوش معنوی و وجدان کاری
 هدف کلی : بررسی رابطه هوش معنوی و وجدان کاری با کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش تهران

اهداف جزئی

۱. تعیین سطح هوش معنوی مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران
۲. تعیین سطح وجدان کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران
۳. تعیین سطح کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران
۴. بررسی رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران
۵. بررسی رابطه وجدان کاری با کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران
۶. بررسی قدرت پیش بینی هوش معنوی از کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران
۷. بررسی قدرت پیش بینی وجدان کاری از کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران

سوال های تحقیق

سوال کلی : آیا بین هوش معنوی و وجدان کاری با کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش تهران از لحاظ آماری رابطه معناداری وجود دارد؟

سوال های فرعی

۱. هوش معنوی مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران در چه سطحی است؟
۲. وجدان کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران در چه سطحی است؟
۳. کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران در چه سطحی است؟
۴. آیا بین هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران از لحاظ آماری رابطه معناداری وجود دارد؟

۵. آیا بین وجدان کاری با کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهرتهران از لحاظ آماری رابطه معناداری وجود دارد؟
۶. آیا مولفه های هوش معنوی قدرت پیش بینی کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهرتهران را دارد؟
۷. آیا مولفه های وجدان کاری قدرت پیش بینی کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهرتهران را دارد؟

متغیرهای تحقیق

متغیرهای مستقل: متغیر مستقل هوش معنوی و وجدان کاری می باشد.

متغیر وابسته: کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر وابسته به کار می رود.

هوش معنوی: هوش معنوی توانایی پیدا کردن معنی، هدف و ارزش در زندگی است و رابطه مستقیمی با تمام جنبه های زندگی داشته و تمامی فعالیت ها و زندگی انسان را به یک عرصه نامحدود متصل نموده و وی را به سوی زندگی معنادار راهنمایی می کند (عبدالله^۱، ۲۰۱۲؛ به نقل از اردلان و همکاران، ۱۳۹۳، ۸۲). هوش معنوی در دو بعد ارتباط با سرچشمه هستی و اتکا به هسته درونی قابل مطالعه و بررسی است.

ارتباط با سرچشمه هستی: باور فرد نسبت به این موضوع که جهان و آنچه درون آن است تحت مدیریت خداوند متعال است (ناسل، ۲۰۰۴؛ به نقل از اردلان و همکاران، ۱۳۹۳، ۸۸).

اتکا به هسته درونی: آگاهی فرد از جنبه های درونی خود به گونه ای که او تنها یک بدن نیست، بلکه مجموعه ای از فکر، بدن و روح است (ناسل، ۲۰۰۴؛ به نقل از اردلان و همکاران، ۱۳۹۳، ۸۸).

وجدان کاری: نیرویی است که فرد را متعهد میکنند یک سری رفتارهای معطوف به هدف را در سازمان انجام دهد (میر و هرسکوویچ، ۲۰۰۱).

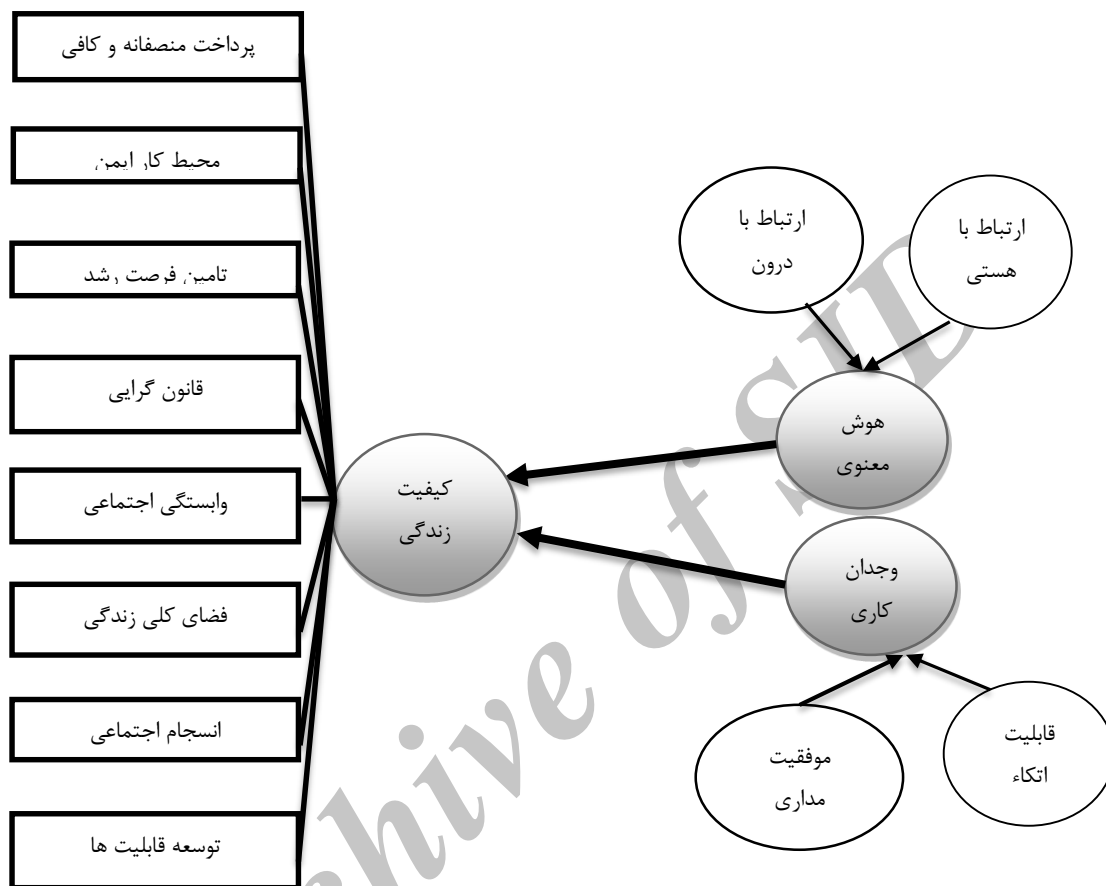
کیفیت زندگی کاری: ساختاری پویا و چند بعدی دارد که مفاهیمی نظیر امنیت شغلی، نظام های پاداش، فرصت های پیشرفت

آموزشی و شغلی و شرکت در تصمیم گیری را در بر میگیرد. براساس نظریه والتون (۱۹۷۳) ابعاد کیفیت زندگی کاری شامل:

- ۱- پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار.
- ۲- شرایط کاری سالم و ایمن: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی.
- ۳- امکان گسترش و استفاده از ظرفیتهای انسان: فراهم بودن فرصت هایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار.
- ۴- امکان امنیت و رشد دائمی: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی های فردی، فرصت های پیشرفت، فرصت های به کارگیری مهارت های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال.
- ۵- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کاری: ایجاد جو و فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان را و اینکه آنان مورد نیاز سازمان هستند، تقویت کند.
- ۶- اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واهمه از عکس العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی.
- ۷- فضای کلی و متعادل کار: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است.

¹ . Abdullah

۸- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: نحوه برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسؤلیت اجتماعی در سازمان.



مدل مفهومی تحقیق

تحقیقات انجام شده داخلی

- ۱- یافته های پژوهش مهنیان و همکاران (۱۳۸۵) با عنوان "بررسی رابطه کیفیت زندگی و رضایت شغلی زنان" نشان داد که بین رضایت شغلی معلمان زن و کیفیت زندگی در آنان همبستگی مثبت و معنا داری وجود دارد.
- ۲- مطالعه ای با عنوان «تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری» توسط رودکی در سال ۸۷ صورت گرفته است و میزان اهمیت عوامل تشکیل دهنده کیفیت زندگی کاری را مشخص کرد. "اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون" به عنوان مهمترین عامل مشخص شد. عوامل تشکیل دهنده کیفیت زندگی کاری بر حسب اولویت تاثیر گذاری عبارتند از: نقش متعادل کار، اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون، جبران خدمت منصفانه و کافی، ائتلاف اجتماعی در سازمان کاری، امکان امنیت و رشد دائمی، امکان گسترش و استفاده از ظرفیت های انسان، کار معتبر و سودمند اجتماعی، شرایط کاری سالم و ایمن.
- ۳- لطفی و سیار (۱۳۸۷)، به بررسی رابطه بین هوش معنوی و سلامت روان افراد ۱۵ سال به بالا پرداخته اند. حجم نمونه ۳۵۰ نفر از جمعیت شهری بهشهرمی باشد. نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و سلامت روانی رابطه معنی داری وجود

دارد و بین هوش معنوی مردان و زنان تفاوت معنا داری وجود ندارد و اینکه مردان و زنان در این پژوهش از نظر سلامت روانی با هم تفاوت معنا داری دارند.

۴- عابدی و سرخی (۱۳۸۷)، پژوهشی با عنوان رابطه بین هوش معنوی و صفات شخصیتی در جمعیت سنین ۵۰-۱۹ سال شهر ساری در سال ۱۳۸۸ انجام داده اند نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و روان نژندی رابطه معنا دار منفی وجود دارد، بین هوش معنوی و انعطاف پذیری و دلپذیر بودن رابطه معنا دار وجود ندارد .

۵- بدیع و جلالی (۱۳۸۷) با هدف بررسی تأثیر هوش معنوی بر رضایت زناشویی از میان جامعه کارکنان ادارات شهر اهواز ، نمونه ای به تعداد ۲۱۵ نفر را بصورت نمونه گیری در دسترس برگزیدند. تحلیل داده های مربوط به فرضیه چهارم تفاوت هوش معنوی کارکنان زن با مرد را آزمون نمود و تایید گردید. به بیان دیگر با توجه به میانگین ها، کارکنان زن نسبت به کارکنان مرد از هوش معنوی بالاتری برخوردارند.

۶- بهزاد شهبازی و همکارانش (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان «تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروههای آموزشی دانشگاه اصفهان» انجام دادند. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی ۰/۷۶۳، که در سطح ۰/۰۱، معنادار میباشد. همچنین همه مولفه های کیفیت زندگی کاری با عملکرد رابطه مثبت و معنی داری داشته اند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای توسعه قابلیت‌های انسانی، قانونگرایی در سازمان کار، فضای کلی زندگی و یکپارچگی و انسجام اجتماعی به عنوان متغیرهای پیشین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات عملکرد مدیر گروهها (متغیر ملاک)، را به دست آورده اند.

۷- در پژوهشی که در سال ۱۳۸۹ به عنوان تحلیلی اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان توسط فاطمه جواهری، سید حسین سراج زاده، ریتا رحمانی انجام شد. ۲۳۴ نفر از زنان شاغل در واحدهای ستادی وزارت جهاد کشاورزی بر اساس روش نمونه گیری طبقه ای متناسب، انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. یافته های تحقیق نشان می دهد که میانگین شاخص کل کیفیت زندگی افراد نمونه معادل ۱/۹ است. از بین معرف های مختلف وضعیت شغلی؛ مناسب تری برخوردار هستند، کیفیت زندگی مناسب تری هم دارند. علاوه براین رابطه میان خشنودی شغلی و کیفیت زندگی زنان تأیید شد.

۸- مطالعه ای با عنوان «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی در بین معلمان رسمی و حق التدریس» توسط احمد نژاد و همکارانش در سال ۹۱ صورت گرفت. نتایج نشان داد که: بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری، بین کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی معلمان رسمی و معلمان حق التدریس رابطه معنادار وجود دارد. همچنین در معلمان رسمی میان هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار وجود دارد ولی در بین معلمان حق التدریس چنین رابطه ای مشاهده نشد. در حالیکه مولفه های هوش هیجانی پیش بینی کننده مناسبی برای سازگاری شغلی معلمان نیستند.

۹- معصومی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی کیفیت زندگی ماماهاای شاغل در بیمارستانهای شهر همدان پرداختند. نتایج نشان داد در تمامی حیطه های کیفیت زندگی ماماهاای شاغل در بخش زایمان وضعیت بهتری داشته اند .

ب- پیشینه تحقیق در خارج از ایران

۱- پژوهشی توسط سوزا^۱ و رایت^۲ (۲۰۰۴) در ارتباط با بررسی هوش معنوی تعدادی از جوانان مقیم در یک شهر مذهبی در استرالیا انجام شده است. نتایج به دست آمده از این پژوهش حاکی از آن است که هوش معنوی در بالا بردن عزت نفس و رضایت و خشنودی از زندگی و ایجاد احساس هدفمندی در زندگی تأثیر به سزایی دارد.

1 . Souza
2 . Wright

۲- وانگ^۱ و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی کیفیت زندگی و افسردگی برای افسران پلیس در کائوسیونگ، تایوان" انجام دادند که نتایج نشان می‌دهد که استرس، اضطراب و افسردگی به کیفیت زندگی پایین مرتبط هستند. احساس استرس، اضطراب و افسردگی رابطه معکوس با کیفیت زندگی دارد.

۳- در پژوهشی که مهانیان و همکاران در سال (۲۰۰۷) به عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی و رضایت شغلی زنان انجام دادند یافته‌های تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی معلمان زن و کیفیت زندگی در آنان همبستگی مثبت و معنا داری وجود دارد.

۴- کپینگ و زین (۲۰۰۹) پژوهشی بر روی ۱۳۰ نفر از پرستاران بیمارستانی در چین انجام دادند در این پژوهش رابطه بین بهزیستی معنوی این پرستاران با کیفیت زندگی کاری آنها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد ۹۰٪ از پرستاران از دردهای جسمی و روانی ناشی از محیط کار رنج می‌بردند.

۵- ساتکین (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان "پیش بینی رضایت زناشویی بر اساس هوش معنوی و هوش هیجانی" به این نتیجه رسید: هوش معنوی ۱/۱۰ درصد از تغییرات رضایت را پیش بینی می‌نماید. وی تصریح کرد هوش معنوی و هوش هیجانی از جمله عوامل مرتبط با رضایت محسوب می‌شوند. افرادی که دارای هوش معنوی و هیجانی بالاتری هستند از رضایت بیشتری نیز برخوردارند.

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی /پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه ی مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش تهران می باشد. که حجم این جامعه ۱۶۰ نفر می باشد که به صورت سرشماری از کلیه ی مدیران نظرسنجی شده است. مدیران سه مقطع ابتدائی، دوره اول و دوم دبیرستان و همچنین مدیران مدارس ابتدائی و دبیرستان ها و هنرستان ها به شرح جدول زیر در این تحقیق مشارکت کردند.

جدول شماره ۱: تعداد مدیران مدارس و اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۱

مدارس	دخترانه	پسرانه	کل
ابتدائی	۲۷	۳۰	۵۷
دوره اول	۱۷	۲۰	۳۷
دوره دوم	۱۲	۱۷	۲۹
هنرستان	۱۷	۱۷	۳۴
مقطع (اداره)	۱	۲	۳
جمع کل	۷۴	۸۶	۱۶۰

در این پژوهش از سه پرسشنامه برای جمع آوری داده ها استفاده شد. هر سه پرسشنامه در دو قسمت جمعیت شناختی و گویه های مرتبط با متغیر مورد سنجش تنظیم شده بودند

پرسشنامه هوش معنوی: پرسشنامه هوش معنوی شامل ۲۹ پرسش می باشد که توسط عبدالله زاده در سال ۱۳۸۷ تهیه شده است. این پرسشنامه که براساس نظریه واگان (۲۰۰۳) تنظیم شده است شامل دو عامل اصلی، درک و ارتباط با سرچشمه هستی با ۱۲ پرسش و زندگی معنوی یا انکا به هسته درونی با ۱۷ پرسش را می‌سنجد و پایایی آن ۰/۷۶ گزارش شده است.

1 . Wong-On-Wing Bernard

پرسشنامه وجدان کاری: در این تحقیق پرسشنامه کاستا و مک کرا (۱۹۹۲) برای متغیر وجدان کاری استفاده شده است. این پرسشنامه در دو بعد قابلیت اتکا (۸ گویه) و موفقیت مداری (۸ گویه) در مجموع ۱۶ سوال مطرح می شود که پایایی آن ۰/۸۸ گزارش شده است.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه توسط والتون (۱۹۷۳) تهیه شده و طیف پنج گزینه ای لیکرت (خیلی کم، کم، تاحدی، زیاد، خیلی زیاد) می باشد و از هشت خرده مقیاس تشکیل شده است که عبارتند از: پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت های انسانی.

روش جمع آوری اطلاعات

پرسشنامه های تحقیق پس از روائی و اعتبار یابی در اختیار نمونه تحقیق (۱۶۰ مدیر) قرار گرفت. مدت زمان تحویل حضوری پرسشنامه ها توسط محقق تا زمان دریافت حضوری سه هفته طول کشیده متاسفانه در زمان دریافت پرسشنامه ها ۹ مدیر همکاری نکرده بودند و جمعا ۱۵۱ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. لازم به ذکر است که کلیه پرسشنامه ها در حضور محقق تکمیل گردید. پایایی یا ضریب آلفای کرونباخ این تحقیق به تفکیک متغیرها و مولفه های آن به شرح جدول زیر می باشد:

جدول شماره ۲: ضریب پایایی متغیرها و مولفه های تحقیق

متغیرها	هوش معنوی		وجدان کاری		کیفیت زندگی کاری							
	ارتباط با هستی	ارتباط با درون	موفقیت مداری	قابلیت اتکا	پرداخت منصفانه و کافی	محیط کار ایمن	تامین فرصت شغل	قانون گرایی	وابستگی اجتماعی	فضای کلی زندگی	انسجام اجتماعی	توسعه قابلیت ها
ضریب پایایی	۰/۸۰۱	۰/۸۷۱	۰/۸۰۲	۰/۸۴۴	۰/۷۸۹	۰/۸۱۰	۰/۸۰۰	۰/۸۹۰	۰/۸۳۰	۰/۸۸۸	۰/۸۷۹	۰/۸۲۳

یافته های توصیفی تحقیق

الف - جمعیت شناختی: جامعه آماری از لحاظ متغیرهای جمعیت شناختی مورد توصیف آماری مطابق با جدول زیر قرار گرفتند.

جدول شماره ۳: توصیف آماری جمعیت شناختی

	جنسیت			تحصیلات				سن				سابقه خدمت			
	زن	مرد	رک	کارشناسی	کارشناسی عالی	رک	پنج تا ۱۰ سال	۱۰ تا ۲۰ سال	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۰ تا ۴۰ سال	۱-۵	پنج تا ۱۰ سال	بیش از ۱۰ سال	رک	
فراوانی	۴۶	۱۰۵	۱۵۱	۲۳	۷۵	۵۳	۱۵۱	۱۲	۱۰۲	۳۷	۱۵۱	۱۵	۱۳۳	۳	۱۴۸
درصد	۳۰/۵	۶۹/۵	۱۰۰	۱۵/۲	۴۹/۷	۳۵/۱	۱۰۰	۷/۹	۶۷/۵	۲۴/۵	۱۰۰	۱۰/۱	۸۹/۹		۱۰۰

یافته های توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق

توصیف آماری متغیر های سه گانه تحقیق به تفکیک مولفه های آنها در جدول شماره ۴ درج گردیده است.

جدول شماره ۴: میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرها	مولفه ها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
کیفیت زندگی کاری	جبران منصفانه و مناسب	۱,۰۰	۴,۶۷	۲,۳۹۲۹	۱,۰۲۸۵۵
	شرایط کاری ایمن و بهداشتی	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۷۶۳۸	۱,۰۷۳۳۱
	توسعه قابلیت های انسانی	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۴۴۳۷	۹۹۲۵۴
	تأمین فرصت رشد و امنیت	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۲۸۴۸	۱,۰۷۷۸۲
	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۷۶۳۸	۱,۱۶۶۵۶
	قانون گرایی در سازمان	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۶۶۴۵	۱,۱۲۳۱۵
	فضای کلی زندگی	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۷۰۲۰	۱,۱۱۳۶۵
وجدان کاری	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۸۹۱۸	۱,۱۵۶۹۸
	قابلیت اتکا	۱,۰۰	۵,۰۰	۲,۹۷۶۰	۱,۲۹۸۰۵
هوش معنوی	موفقیت مداری	۱,۰۰	۴,۸۸	۳,۱۴۷۴	۱,۳۱۸۱۵
	ارتباط با هستی	۱,۰۰	۵,۰۰	۳,۴۸۹۰	۱,۲۸۷۹۳
	ارتباط با درون	۱,۰۶	۵,۰۰	۳,۳۳۳۵	۱,۱۰۱۱۹

یافته های استنباطی تحقیق

الف- نرمالیته داده ها: در جدول شماره ۵ کجی^۱، کشیدگی^۲ و آزمون نرمال بودن توزیع نمره های هر یک از مقیاس ها مشخص گردیده است. چنانچه کجی و کشیدگی مقیاس ها کمتر از ۱۲۱ باشد، نیازی به تبدیل^۳ مقیاسها نیست و ادامه روند تحلیل با این مقیاس ها، خللی در نتایج ایجاد نمی کند (گارسن^۴، ۲۰۰۲).

جدول شماره ۵: ضریب کجی و کشیدگی برای مولفه های پرسشنامه ها

متغیرها	مولفه ها	کجی	خطای استاندارد	کشیدگی	خطای استاندارد
کیفیت زندگی کاری	جبران منصفانه و مناسب	-۰,۲۸۲	۰,۳۹۲	۰,۷۹۷	۰,۱۹۷
	شرایط کاری ایمن و بهداشتی	-۱,۱۲۱	۰,۳۹۲	۰,۱۴۰	۰,۱۹۷
	توسعه قابلیت های انسانی	-۱,۱۸۸	۰,۳۹۲	۰,۰۵۵	۰,۱۹۷
	تأمین فرصت رشد و امنیت	-۰,۶۲۳	۰,۳۹۲	۰,۴۳۰	۰,۱۹۷

1 -skewness

2 -kurtosis

3 -transformation

4 -Garson

در جدول می‌شود، مقیاس‌ها کشیدگی برخوردار بنابرین در بررسی فرضیات	۰,۱۹۷	۰,۱۶۴	۰,۳۹۲	-۱,۱۸۷	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	همانطور که دیده همه از کجی و کمتر از ۱۲۱ بودند
	۰,۱۹۷	۰,۲۵۲	۰,۳۹۲	-۱,۱۰۴	قانون‌گرایی در سازمان	
	۰,۱۹۷	۰,۳۳۸	۰,۳۹۲	۰,۹۷۲	فضای کلی زندگی	
	۰,۱۹۷	۰,۳۶۰	۰,۳۹۲	-۱,۲۴۷	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	وجدان کاری
	۰,۱۹۷	-۰,۳۹۶	۰,۳۹۲	-۱,۳۳۶	قابلیت اتکا	
	۰,۱۹۷	-۰,۵۰۰	۰,۳۹۲	-۱,۲۸۳	موفقیت‌مداری	ادامه برای سوالات یا
	۰,۱۹۷	-۰,۴۲۲	۰,۳۹۲	-۱,۳۲۷	ارتباط با هستی	
	۰,۱۹۷	-۰,۳۷۶	۰,۳۹۲	-۱,۱۵۴	ارتباط با درون	

تحقیق می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

سوال اول: هوش معنوی مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهرتهران در چه سطحی است؟

سوال‌های پرسشنامه هوش معنوی مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهرتهران به صورت ۵ درجه‌ای به صورت خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم شده است. در این طیف گزینه سوم نشان می‌دهد میزان هوش معنوی در حد متوسط می‌باشد. لذا میانگین نظری برابر با ۳ (حد وسط؛ نه زیاد نه کم) می‌باشد. با توجه به میانگین نظری و میانگین تجربی (میانگین پاسخ دهندگان) از آزمون t تک نمونه‌ای برای معنادار بودن سطح هوش معنوی مدیران استفاده شد. جدول شماره ۶ نتایج آزمون را نشان می‌دهد.

جدول ۶ شماره: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای هوش معنوی مدیران

هوش معنوی	مقدار t	درجه آزادی	میانگین نظری = ۳	
			Sig	میانگین تجربی
ارتباط با هستی	۴,۶۶۵	۱۵۰	**۰,۰۰۰	۳,۴۸۹
ارتباط با درون	۳,۷۲۱	۱۵۰	**۰,۰۰۰	۳,۳۳۳

* $p \leq 0.05$

** $p \leq 0.0$

همانطور که در جدول ملاحظه می‌گردد نتایج نشان داد که میانگین کسب شده پاسخگویان در مورد هر دو مولفه‌ی هوش معنوی ارتباط با هستی (۳,۴۸۹) و ارتباط با درون (۳,۳۳۳) بیشتر از میانگین نظری می‌باشد و تفاوت معنی‌داری بین آنها وجود دارد. بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان میزان هوش معنوی مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهرتهران در هر دو مولفه ارتباط با هستی و ارتباط با درون از حد متوسط بیشتر می‌باشد.

سوال دوم: وجدان کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهرتهران در چه سطحی است؟

وجدان کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهرتهران در آزمون t تک نمونه‌ای با میانگین نظری برابر با ۳ (حد وسط؛ نه زیاد نه کم) مقایسه شد. در جدول شماره ۷ نتایج آزمون t تک نمونه‌ای قابل رویت می‌باشد:

جدول ۷ نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی میزان وجدان کاری مدیران

وجدان کاری	مقدار t	درجه آزادی	میانگین نظری = ۳	
			Sig	میانگین تجربی
قابلیت اتکاء	-۰,۲۲۷	۱۵۰	۰,۸۲۱	۲,۹۷۶

۳,۱۴۷	۰,۱۷۲	۱۵۰	۱,۳۷۴	موفقیت مداری
-------	-------	-----	-------	--------------

*= p ≤ 0.05

**= p ≤ 0.01

نتایج جدول حاکی از آن است که میانگین کسب شده پاسخگویان در مورد هر دو مولفه ی وجدان کاری قابلیت اتکاء (۲,۹۷۶) و موفقیت مداری (۳,۱۴۷) نزدیک به میانگین نظری می باشد به همین خاطر آزمون t تک نمونه ای نشان می دهد که بین میانگین نظری (یعنی عدد ۳) و میانگین تجربی (یعنی نمراتی که از پرسشنامه بدست آمده است) تفاوت معنی داری وجود ندارد.

سوال سوم: کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران در چه سطحی است؟

کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران در آزمون t تک نمونه ای با میانگین نظری برابر با ۳ (حد وسط؛ نه زیاد نه کم) مقایسه و نتایج در جدول شماره ۸ قابل رویت می باشد:

جدول ۸: نتایج آزمون t تک نمونه ای برای بررسی میزان کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش تهران

میانگین نظری = ۳				مولفه های کیفیت زندگی کاری
میانگین تجربی	Sig	درجه آزادی	مقدار t	
۲,۳۹۲۹	**۰,۰۰۰	۱۵۰	-۷,۲۵۳	جبران منصفانه و مناسب
۲,۷۶۳۸	**۰,۰۰۸	۱۵۰	-۲,۷۰۴	شرایط کاری ایمن و بهداشتی
۲,۴۴۳۷	**۰,۰۰۰	۱۵۰	-۶,۸۸۷	توسعه قابلیت های انسانی
۲,۲۸۴۸	**۰,۰۰۰	۱۵۰	-۸,۱۵۴	تأمین فرصت رشد و امنیت
۲,۷۶۳۸	*۰,۰۱۴	۱۵۰	-۲,۴۸۸	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۲,۶۶۴۵	**۰,۰۰۰	۱۵۰	-۳,۶۷۱	قانون گرایی در سازمان
۲,۷۰۲۰	**۰,۰۰۱	۱۵۰	-۳,۲۸۸	فضای کلی زندگی
۲,۸۹۱۸	۰,۲۵۲	۱۵۰	-۱,۱۴۹	وابستگی اجتماعی زندگی کاری

*= p ≤ 0.05

**= p ≤ 0.01

نتایج جدول حاکی از آن است که میانگین کسب شده پاسخگویان در مورد مولفه های وجدان کاری جبران منصفانه و مناسب، شرایط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان ، قانون گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری- کمتر از میانگین نظری می باشد همچنین آزمون t تک نمونه ای نشان می دهد که بین میانگین نظری و میانگین تجربی تفاوت معنی داری وجود دارد. مولفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سطح ۹۵ درصد و سایر مولفه ها در سطح ۹۹ درصد رابطه معناداری را نشان دادند و وابستگی اجتماعی نیز معنادار نمی باشد.

سوال چهارم: آیا بین هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران از لحاظ آماری رابطه معناداری وجود دارد؟

برای آزمون این سوال از آنجا که نمرات هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری در سطح فاصله ایبی می باشند از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج همبستگی پیرسون بین متغیرهای ملاک و یش بین در جدول شماره ۹ آمده است.

جدول شماره ۹: همبستگی پیرسون بین هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	همبستگی	تعداد	سطح معناداری
هوش معنوی	کیفیت زندگی کاری	۰,۵۳۹	۱۵۱	**.,۰۰۰

*= $p \leq 0.05$

**= $p \leq 0.01$

بر اساس مقدار همبستگی و سطح معناداری، متغیر هوش معنوی مدیران با کیفیت زندگی کاری آنان رابطه مثبت و معناداری دارد. بنابراین در سطح ۹۹ درصد می توان گفت هوش معنوی بالا باعث می گردد که کیفیت زندگی مدیران افزایش یابد و نیز هوش معنوی پایین باعث کاهش کیفیت زندگی کاری می گردد.

سوال پنجم: آیا بین وجدان کاری با کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران از لحاظ آماری رابطه معناداری وجود دارد؟

به منظور آزمون این سوال از آنجا که نمرات وجدان کاری و کیفیت زندگی کاری در سطح فاصله ای می باشند از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج همبستگی پیرسون بین متغیرهای ملاک و یش بین در جدول شماره ۱۰ آمده است.

جدول شماره ۱۰: همبستگی پیرسون بین وجدان کاری و کیفیت زندگی کاری

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	همبستگی	تعداد	سطح معناداری
وجدان کاری	کیفیت زندگی کاری	۰,۸۰۳	۱۵۱	**.,۰۰۰

*= $p \leq 0.05$

**= $p \leq 0.01$

بر اساس مقدار همبستگی و سطح معناداری، متغیر وجدان کاری مدیران با کیفیت زندگی کاری آنان رابطه مثبت قوی و معناداری دارد. در سطح ۹۹ درصد می توان گفت که هرچقدر وجدان کاری مدیران آموزش و پرورش تهران بالاتر رود متقابلاً کیفیت زندگی آنان نیز افزایش می یابد و نیز هر چقدر وجدان کاری مدیران کاهش پیدا کند کیفیت زندگی کاری آنان نیز پایین می آید.

سوال ششم: آیا مولفه های هوش معنوی قدرت پیش بینی معنی داری از کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران را دارد؟

به منظور پیش بینی کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران براساس مولفه های هوش معنوی از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد. در این سوال مولفه های هوش معنوی به عنوان متغیرهای پیش بین و کیفیت زندگی کاری مدیران به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج این تحلیل در جداول ۱۰ و ۱۱ گزارش شده است.

جدول ۱۰. ضریب همبستگی چندگانه (ضریب رگرسیون) برای پیش بینی کیفیت زندگی کاری مدیران

مدل	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای معیار برآورد
-----	---	----------------	--------------------------	-------------------

پیش بینی کیفیت زندگی کاری از روی متغیرهای هوش معنوی	۰,۷۰۰	۰,۴۹۰	۰,۴۸۳	۰,۶۷۹
---	-------	-------	-------	-------

مقدار R2 تعدیل شده بسیار مهم بوده و میزان برازندگی مدل را نشان می دهد. این مقدار در تحلیل فوق برابر با ۰/۴۸۳ می باشد که نشان می دهد ۴۸ درصد تغییرات کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ تهران به هوش معنوی آنان وابسته است. در جدول شماره ۱۱ مقدار ANOVA گزارش شده است که مقدار آن اعتبار آماری مدل را ارزیابی می کند:

جدول شماره ۱۱. تحلیل واریانس نمرات کیفیت زندگی کاری مدیران بر متغیرهای پیش بین

شاخص آماری	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری (P)
مدل	رگرسیون	۲	۳۲,۷۷۶	۷۱,۰۵۲	***,۰۰۰
	باقیمانده	۱۴۸	۴۶۱		
	مجموع	۱۵۰	۱۳۳,۸۲۵		

*= $p \leq 0.05$

**= $p \leq 0.01$

با توجه به این که سطح معناداری در این جدول کمتر از ۰/۰۱ می باشد می توان تأثیر متغیرهای پیش بین در متغیر ملاک را از لحاظ آماری پذیرفت. ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و استاندارد شده در جدول شماره ۱۲ آمده است:

جدول شماره ۱۲ ضرایب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیر
		Beta	خطای استاندارد	
***,۰۰۰	۴,۴۰۸		۰,۱۹۹	(Constant)
***,۰۰۰	۱۱,۱۴۳	۰,۷۱۴	۰,۰۴۷	ارتباط با هستی
۰,۵۵۵	۰,۵۹۲	۰,۰۳۸	۰,۰۵۵	ارتباط با درون

*= $p \leq 0.05$

**= $p \leq 0.01$

با توجه به سطوح معناداری، مولفه ی ارتباط با هستی هوش معنوی می تواند کیفیت زندگی کاری مدیران را پیش بینی کند. با توجه به ضریب بتا می توان گفت تغییری به اندازه یک انحراف معیار در مولفه ارتباط با هستی موجب ۰/۷۱۴ انحراف معیار تغییر در کیفیت زندگی کاری مدیران می شود.

سوال هفتم: آیا مولفه های وجدان کاری قدرت پیش بینی معنی داری از کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران را دارد؟

به منظور پیش بینی کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران براساس مولفه های وجدان کاری از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد. در این سوال مولفه های وجدان کاری به عنوان متغیرهای پیش بین و کیفیت زندگی کاری مدیران به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج این تحلیل در جداول ۱۳ و ۱۴ گزارش شده است. جدول شماره ۱۳. ضریب همبستگی چندگانه (ضریب رگرسیون) برای پیش بینی کیفیت زندگی کاری مدیران

مدل	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای معیار برآورد
پیش بینی کیفیت زندگی کاری از روی متغیرهای پیش بین	۰,۸۰۶	۰,۶۵۰	۰,۶۴۵	۰,۵۶۲

جدول مقدار R² تعدیل شده بسیار مهم بوده و میزان برازندگی مدل را نشان می دهد. این مقدار در تحلیل فوق برابر با ۰/۶۴۵ می باشد که نشان می دهد ۶۴ درصد تغییرات کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ تهران به وجدان کاری آنان وابسته است. در جدول شماره ۱۴ مقدار ANOVA گزارش شده است که آن مقدار اعتبار آماری مدل را ارزیابی می کند:

جدول شماره ۱۴: تحلیل واریانس نمرات کیفیت زندگی کاری مدیران

شاخص آماری	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری (P)
مدل	۸۶,۹۹۸	۲	۴۳,۴۹۹	۱۳۷,۴۸۵	***,۰۰۰
	۴۶,۸۲۶	۱۴۸	۰,۳۱۶		
	۱۳۳,۸۲۵	۱۵۰			
رگرسیون					
باقیمانده					
مجموع					

*= p ≤ 0.05

**= p ≤ 0.01

با توجه به این که سطح معناداری در این جدول کمتر از ۰/۰۱ می باشد می توان تأثیر متغیرهای پیش بین در متغیر ملاک را از لحاظ آماری پذیرفت. ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و استاندارد شده در جدول شماره ۱۵ آمده است:

جدول شماره ۱۵. ضرایب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیر	مدل
		Beta	خطای استاندارد		
***,۰۰۰	۴,۸۴۷		۰,۱۲۸	۰,۶۶۲	(Constant)
***,۰۰۰	۸,۶۲۸	۰,۵۲۹	۰,۰۴۵	۰,۳۸۵	قابلیت اتکا
***,۰۰۰	۵,۹۸۴	۰,۳۶۷	۰,۰۴۴	۰,۲۶۳	موفقیت مداری

*= p ≤ 0.05

**= p ≤ 0.01

با توجه به سطوح معناداری هر دو مولفه ی وجدان کاری می تواند کیفیت زندگی کاری مدیران را پیش بینی کند. با توجه به ضریب بتا می توان گفت تغییری به اندازه یک انحراف معیار در مولفه قابلیت اتکاء و موفقیت مداری به ترتیب موجب ۰/۵۲۹ و ۰/۳۶۷ انحراف معیار تغییر در کیفیت زندگی کاری مدیران می شود.

سوال اصلی تحقیق: آیا بین هوش معنوی و وجدان کاری با کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش تهران از لحاظ آماری رابطه معناداری وجود دارد؟

به منظور پیش بینی کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران براساس مولفه های وجدان کاری و هوش معنوی از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد. در این سوال مولفه های وجدان کاری و هوش معنوی به عنوان متغیرهای پیش

بین و کیفیت زندگی کاری مدیران به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شدند. نتایج این تحلیل در جداول ۱۶ و ۱۷ گزارش شده است.

جدول شماره ۱۶ ضریب همبستگی چندگانه (ضریب رگرسیون) برای پیش بینی کیفیت زندگی کاری مدیران

مدل	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای معیار برآورد
پیش بینی کیفیت زندگی کاری از روی متغیرهای پیش بین	۰,۸۳۰	۰,۶۸۹	۰,۶۸۰	۰,۵۳۴

در این جدول مقدار R² تعدیل شده بسیار مهم بوده و میزان برازندگی مدل را نشان می دهد. این مقدار در تحلیل فوق برابر با ۰/۶۸۰ می باشد که نشان می دهد ۶۸ درصد تغییرات کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ تهران به مولفه های وجدان کاری و هوش معنوی آنان وابسته است. در جدول شماره ۱۷ مقدار ANOVA گزارش شده است که آن مقدار اعتبار آماری مدل را ارزیابی می کند:

جدول شماره ۱۷: تحلیل واریانس نمرات کیفیت زندگی کاری مدیران بر متغیرهای پیش بین

مدل	شاخص آماری	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری (P)
						رگرسیون
باقیمانده	۴۱,۶۷۵	۱۴۶	۰,۲۸۵			
مجموع	۱۳۳,۸۲۵	۱۵۰				

*= $p \leq 0.05$

**= $p \leq 0.01$

با توجه به این که سطح معناداری در این جدول کمتر از ۰/۰۱ می باشد می توان تأثیر متغیرهای پیش بین در متغیر ملاک را از لحاظ آماری پذیرفت. ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و استاندارد شده در جدول ۱۸ آمده است:

جدول شماره ۱۸: ضرایب رگرسیون استاندارد شده و استاندارد نشده

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیر	مدل
		Beta	خطای استاندارد B		
***,۰۰۰	۵,۴۲۱		۰,۱۵۶	۰,۸۴۷	(Constant)
***,۰۰۰	۷,۶۰۶	۰,۵۱۸	۰,۰۵۰	۰,۳۷۷	قابلیت اتکاء
***,۰۰۰	۴,۷۷۲	۰,۳۳۴	۰,۰۵۰	۰,۲۴۰	موفقیت مداری
*,۰۳۱	۲,۱۷۹	۰,۱۶۸	۰,۰۵۷	۰,۱۲۳	ارتباط با هستی
***,۰۰۰	۳,۶۸۶	۰,۱۹۵	۰,۰۴۵	۰,۱۶۸	ارتباط با درون

با توجه به سطوح معناداری هر دو متغیر وجدان کاری (قابلیت اتکاء و موفقیت مداری) و هوش معنوی (ارتباط با هستی و ارتباط با درون) می توانند کیفیت زندگی کاری مدیران را پیش بینی کنند. با توجه به ضریب بتا می توان گفت تغییری به اندازه یک انحراف

معیار در مولفه قابلیت اتکاء، موفقیت مداری، ارتباط با هستی و ارتباط با درون به ترتیب موجب ۰/۵۱۸، ۰/۳۳۴، ۰/۱۶۸، ۰/۱۹۵ انحراف معیار تغییر در کیفیت زندگی کاری مدیران می شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج آزمون اول در خصوص میزان هوش معنوی مدیران نشان داده است که میانگین کسب شده مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران در مورد هر دو مولفه ی هوش معنوی ارتباط با هستی (۳,۴۸۹) و ارتباط با درون (۳,۳۳۳) بیشتر از میانگین نظری می باشد و این تفاوت معنی داری است. بنابراین می توان گفت که میزان هوش معنوی مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران در هر دو مولفه- ارتباط با هستی و ارتباط با درون- از حد متوسط بیشتر می باشد. هوش معنوی مربوط به جستجوی فرد درباره هدف و معناست. شامل هدایت و معرفت درونی، حفظ تعادل فکری، آرامش درونی و بیرونی و عملکرد همراه با بصیرت و ملایمت و مهربانی می باشد و توانایی به دست آوردن قدرتی که ما را برای رسیدن به رویاهایمان یاری می دهد. چون میانگین هوش معنوی مدیران منطقه ۱۱ از میانگین بالاتر بود بنابراین مدیران این منطقه تعادل فکری - آرامش درونی- ارتباط هستی و ارتباط درونی خوبی را در عملکرد از خود نشان می دهند.

نتایج آزمون سوال دوم در خصوص میزان وجدان کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران نشان داد که میانگین کسب شده پاسخگویان در مورد هر دو مولفه ی وجدان کاری قابلیت اتکاء (۲,۹۷۶) و موفقیت مداری (۳,۱۴۷) نزدیک به میانگین نظری می باشد و تفاوت معنی داری وجود ندارد. بنابراین میزان وجدان کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران در هر دو مولفه قابلیت اتکاء و موفقیت مداری تقریباً در حد متوسط می باشد. وجدان کاری، بازگو کننده انگیزه ای درونی است که هر فرد با توجه به آن و با شناخت کامل نسبت به وظایف محوله درصد انجام بهینه کار خویش برمی آید. با حاکمیت وجدان کاری، شخص درصد نیست که بقول پیتر (۱۹۸۷) با کم کاری و بی میلای و نیرنگ، دستمزدی مساوی با سایرین بگیرد. بلکه ملاک او برای انجام کار، وجدان می باشد؛ یعنی او با درست انجام دادن کار ضمن اینکه به منافع مادی خود دست می یابد، وجدان خود را خرسند می سازد. به هر حال وجدان کاری به سه عامل فرد، کار و مدیریت ارتباط دارد. یعنی این که چه کسی، چه کاری را تحت چه شرایطی یا مدیریتی انجام می دهد. مدیران منطقه ۱۱ از وجدان کاری در سطح متوسط به بالا بهره مند نمی باشند به این معنی که انگیزه درونی برای انجام درست و منطقی و وجدانی کار در حد متوسط می باشد و آنان نیاز دارند که به طرق مختلف وجدان کاری خود را ارتقاء دهند زیرا در عملکرد آنها تاثیر بسزایی خواهد داشت و موفقیت را برای آنها رقم می زند.

نتایج آزمون سوال سوم در خصوص کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران نشان داد که میانگین کسب شده پاسخگویان در مورد مولفه های وجدان کاری جبران منصفانه و مناسب، شرایط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت های انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، قانون گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری کمتر از میانگین نظری می باشد همچنین آزمون t تک نمونه ای نشان می دهد که بین میانگین نظری و میانگین تجربی به غیر از مولفه ی وابستگی اجتماعی زندگی کاری تفاوت معنی داری وجود دارد و این تفاوت منفی است. به عبارتی میانگین تجربی کمتر از میانگین نظری می باشد. بنابراین میزان کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران از حد متوسط پایین تر می باشد. یکی از آفت های مهم مدیریت، بی توجهی به کیفیت زندگی کاری می باشد. این بی توجهی، اثر بخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش می دهد. به دلیل عدم شناخت مدیران سازمان ها از کیفیت زندگی کاری، این مقوله، تناسب و اندازه های واقعی خود را در سازمان ها از دست داده است. کیفیت زندگی کاری پایین یعنی این که فرد شغلش را صرفاً به عنوان وسیله ای برای رفع نیازهای اقتصادی می داند و افراد و مدیرانی با چنین تفکری، غالباً وفاداری کمی به سازمان دارند و عموماً برای جبران کمبودها مجبور هستند دست به کارهای دیگری نیز بزنند. مدیران منطقه ۱۱ از کیفیت بالایی در زندگی کاری خود برخوردار نمی باشند دلایل مختلفی در ادبیات نظری و نظریه والتون مشاهده می شود و در این مساله دخالت دارند از جمله: حقوق پایین، عدم وجود فرصت های ارتقاء شغلی، قانون گرایی و اجبار در انجام وظائف بدون امکان انعطاف در تصمیم گیری و سایر موارد

می تواند بیانگر این موضوع باشد که مدیران نیازمند رسیدگی و توجه به زندگی کاریشان می باشد و در این زمینه عوامل فوق تاثیر گذار است.

نتایج آزمون سوال چهارم درخصوص رابطه بین هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران نشان داد که متغیر هوش معنوی مدیران با کیفیت زندگی کاری آنان رابطه مثبت و معناداری دارد. هوش معنوی بالا باعث می گردد که کیفیت زندگی مدیران افزایش یابد و نیز هوش معنوی پایین باعث کاهش کیفیت زندگی کاری می گردد. هوش معنوی و هوش هیجانی از جمله عوامل مرتبط با رضایت از زندگی و کیفیت زندگی کار محسوب میشوند. افرادی که دارای هوش معنوی و هیجانی بالاتری هستند از رضایت و کیفیت زندگی کاری بیشتری نیز برخوردارند. نتایج این مطالعه با پژوهش های سوزا و رایت (۲۰۰۴)، جلالی (۱۳۸۸)، عابدی و سرخی (۱۳۸۷) همخوانی دارد.

نتایج آزمون سوال پنجم درخصوص رابطه بین وجدان کاری با کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهرتهران نشان داد متغیر وجدان کاری مدیران با کیفیت زندگی کاری آنان رابطه مثبت قوی و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با تحقیق شهپازی (۱۳۸۸)، رودکی (۱۳۸۷)، مهانیان (۱۳۸۵)، معصومی (۱۳۹۲) همسو می باشد.

نتایج آزمون سوال ششم در خصوص قدرت پیش بینی مولفه های کیفیت زندگی کاری از روی مولفه های هوش معنوی نشان داد که ۴۸ درصد تغییرات کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ تهران به هوش معنوی آنان وابسته است. و از طرفی دیگر مولفه ی ارتباط با هستی هوش معنوی می تواند کیفیت زندگی کاری مدیران را پیش بینی کند. با توجه به ضریب بتا می توان گفت تغییری به اندازه یک انحراف معیار در مولفه ارتباط با هستی موجب $0/714$ انحراف معیار تغییر در کیفیت زندگی کاری مدیران می شود. بنابراین بر خلاف فرض ارتباط با درون نمی تواند کیفیت زندگی کاری محقق را پیش بینی کند.

نتایج آزمون سوال هفتم در خصوص قدرت پیش بینی کیفیت زندگی کاری از روی مولفه های وجدان کاری نشان داد که ۶۴ درصد تغییرات کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ تهران به وجدان کاری آنان وابسته است. و از طرفی دیگر هر دو مولفه ی وجدان کاری می تواند کیفیت زندگی کاری مدیران را پیش بینی کند. با توجه به ضریب بتا می توان گفت تغییری به اندازه یک انحراف معیار در مولفه قابلیت اتکاء و موفقیت مداری به ترتیب موجب $0/529$ و $0/367$ انحراف معیار تغییر در کیفیت زندگی کاری مدیران می شود.

و در نهایت نتایج آزمون سوال اصلی نشان داد که ۶۸ درصد تغییرات کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ تهران به وجدان کاری آنان وابسته است. و از طرفی دیگر هر دو متغیر وجدان کاری (قابلیت اتکاء و موفقیت مداری) و هوش معنوی (ارتباط با هستی و ارتباط با درون) می توانند کیفیت زندگی کاری مدیران را پیش بینی کند. با توجه به ضریب بتا می توان گفت تغییری به اندازه یک انحراف معیار در مولفه قابلیت اتکاء، موفقیت مداری، ارتباط با هستی و ارتباط با درون به ترتیب موجب $0/518$ ، $0/334$ ، $0/168$ ، $0/195$ انحراف معیار تغییر در کیفیت زندگی کاری مدیران می شود. افرادی که هوش معنوی یکپارچه دارند، ممکن است سبک زندگی متفاوتی داشته باشند. از زمان های قدیم، معنویت جزء لازم از زندگی انسان بوده و هر کس استعداد توسعه ی هوش معنوی را دارد. زیرا هر کس توانایی حس، تفکر، شهود و احساس را دارد هرچند این توانایی هنگامی که به آن توجه می کنیم، رشد می کند و بیشتر با ارزش می شود. در حالیکه بعضی از مردم موضوع معنویت را نادیده می گیرند؛ دیگران سعی می کنند حساسیت معنوی را توسعه دهند زیرا مردم هم اکنون به تنوع گسترده ای از آموزه های معنوی دسترسی دارند و رسیدن به آن، نیاز به انتخاب عاقلانه و اجتناب از بعضی اغفال های فریبنده ی حسی- معنوی دارد. به هر حال هوش معنوی که به زندگی درونی ذهن و ارتباط آن با هستی و وجود در جهان مربوط است و وجدان کاری که نوعی "احساس تعهد مقید کننده درونی" به شمار می آید و به صورت مجموعه ای از ارزش ها، گرایش ها و تعهدات در افراد جلوه گر می شود می تواند کیفیت زندگی کاری مدیران آموزش و پرورش منطقه ۱۱ تهران را پیش بینی کنند. نتایج این مطالعه با پژوهش های سوزا و رایت (۲۰۰۴)، جلالی (۱۳۸۸)، فابریکا و همکاران (۲۰۰۰)، کپینگ و زین (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

پیشنهادات برآمده از نتایج تحقیق

- جهت افزایش کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران: به هوش معنوی و وجدان کاری آنان توجه گردد.
 - مولفه های کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران بهبود و ارتقاء یابند.
- پیشنهادهای محقق**
- در تحقیقات بعدی به سایر عوامل تاثیر گذار بر کیفیت زندگی کاری مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران که در این مطالعه به آن ها اشاره نشد، پرداخته شود.
 - یک مطالعه تطبیقی بین کیفیت زندگی کاری مدیران زن و مدیران مرد و تاثیر هوش معنوی و وجدان کاری بر کیفیت زندگی کاری آنان انجام شود.
 - در یک مطالعه ی تطبیقی وجدان کاری بین مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران زن و مدیران مرد مورد مقایسه قرار گیرد.
 - در یک مطالعه ی تطبیقی هوش معنوی مدیران منطقه ۱۱ آموزش و پرورش شهر تهران زن و مدیران مرد مورد ارزیابی قرار گیرد.
 - تحقیقی مشابه این مطالعه در مناطق و استان های دیگر انجام شود و نتایج با یکدیگر مورد مقایسه و ارزیابی قرار گیرند.
- محدودیت های در اختیار**
- پاسخ دهنده ها ممکن است در روند جمع آوری اطلاعات پژوهش با بی علاقی و بی انگیزگی به سوالات پاسخ داده باشند. همچنین بعضی از مدیران برای ارائه تصویر بهتر از خود پاسخ برخی از سوالات را به درستی نداده باشند.
 - مشکلات فراوان در تهیه ی منابع خارجی از طریق شبکه جهانی.
 - محدودیت زمانی در انجام کار پایان نامه باعث شده است پژوهشگر با مشکلاتی در زمینه دسترسی به نمونه های آماری مواجه شود.
 - وجود روش های و ابزار های دیگر پژوهشی که می توانست در این تحقیق استفاده شود.
 - تعداد زیاد پرسشنامه ها ممکن موجب خستگی پاسخگویان و دقت کم آنان در ارائه پاسخ درست شده باشد.
- محدودیت های خارج از کنترل محقق:**
- بکر و جدید بودن موضوع پژوهش در بین مدیران منطقه ۱۱ باعث تعلل در پاسخگویی شد.
 - عوامل دیگر تاثیر گذار بر کیفیت زندگی کاری مدیران که ممکن است از نگاه پاسخگویی دور مانده باشد
 - عدم همکاری بعضی از مدیران در پاسخگویی به سوالات.

منابع

- رودکی، مهدی (۱۳۸۷)، تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت سیستم و بهره وری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.
- سهرابی، فرامرز (۱۳۸۷). درآمدی بر هوش معنوی. فصلنامه معنا؛ ویژه نامه روان شناسی دین، سال اول، شماره دوم
- شهپازی، بهزاد. واعظی، مظفرالدین و ثنایی پور، هادی، «تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه های آموزشی دانشگاه اصفهان». نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، پاییز و زمستان ۱۳۸۸، ۶۹ - ۸۴
- عابدی فر، فرشته و سرخی، زهرا (۱۳۸۷). رابطه بین هوش معنوی و صفات شخصیت در بین افراد ۱۹ - ۵۰ سال شهر ساری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور بهشهر.

- عبدالله زاده، حسن و همکاران (۱۳۸۸). هوش معنوی، مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن. تهران: انتشارات روان سنجی.
- همتی مسلک پاک، معصومه؛ احمدی، فضل اله و انوشه، منیژه (۱۳۸۹). اعتقادات معنوی و کیفیت زندگی: یک مطالعه کیفی از دیدگاه دختران نوجوان مبتلا به دیابت. کومش؛ ۱۲، ۲، پیاپی ۳۸-۷۴، ۱۰۲.
- جلالین اکبرنیا، علی (۱۳۸۸). مهارت نظم و انضباط فردی و اجتماعی (فرهنگ روابط اجتماعی در آموزه‌های اسلامی)، مشهد: دانشگاه رضوی.
- عابدی فر، فرشته و سرخی، زهرا (۱۳۸۷). رابطه بین هوش معنوی و صفات شخصیت در بین افراد ۱۹ - ۵۰ سال شهر ساری. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور بهشهر.
- لطفی، محدثه و سیار، سمیه (۱۳۸۷). رابطه بین هوش معنوی و سلامت روان افراد بالای ۱۵ سال. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور بهشهر.
- Esa Jokinen, Tuula Heiskanen. (2013). Is the Measured Good Quality of Working Life Equivalent to Strategically Strong HRM System? *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Volume 81, 28 June 2013, Pages 131-141
- Mayer, J. D, Caruso ,D & salovey, P,(2000). *Emotion intelligence*, Inr.J. Sternberg (Ed.) *Handbook of intelligence*, New York, Cambridge university press.
- King, D.B., & DeCicco,T.L.(2009). *Aviable model and self-report measure of spiritual intelligence*. *The International Journal of Transpersonal Studies*,28,68-85
- Mc Kenna, S, (2005), *Organisational Commitment in the Small Entrepreneurial Business in Singapore/ Cross Cultural Management*. 12(2), 16-20
- Hassan Narehan, Maamor Hairunnisa, Razak A/ Norfadzillah, Lapok Freziamella. (2014). *The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among Employees at Multinational Companies in Malaysia* .*Procedia Social and Behavioral Sciences*, Volume 112, 7 February 2014, Pages 24-34
- Pala, F.; Eker, S. & Eker,M. (2008). *The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study on Turkish Health Care Staff*. *The journal of Industrial Relation and Human Resources*. 10(2), 54-75.
- Vaughan, F (2002). *What is Spiritual intelligence?* *Journal of Humanistic Psychology*,42(2), 16-33.
- Walton, Richard, E. (1973). *Quality of Work Life: What Is It? ; Sloan Management Review Journal*, Fall, pp.11-21.