



ارتباط هوش معنوی و سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد واحد پزشکی تهران

معصومه عرفانی خانقاهی^۱، بهارک شیرزاد کبری^۲ / مریم صداقت^۳

چکیده

مقدمه: امروزه در مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده ای در سراسر دنیا مبدل شده است پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه هوش معنوی و سرمایه اجتماعی به عنوان دو متغیر مهم با کیفیت زندگی کاری کارکنان انجام گردید.

روش کار: روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر کنترل متغیرها غیر آزمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری ۲۸۴ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد واحد علوم پزشکی بودند. با توجه به جدول کرجسی مورگان، حجم نمونه ۱۶۲ نفر و با نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای، بر حسب جنس انتخاب شدند. ابزار گردآوری، پرسشنامه‌های استاندارد هوش معنوی کینگ و کیفیت زندگی کاری والتون، سرمایه اجتماعی ناهپیت و گوشال بود که روایی محتوایی داشته و پایایی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۸۹ درصد و ۸۲ درصد و ۸۶ درصد محاسبه شد. به منظور تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین مولفه‌های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ($r=0/70$ و سطح معناداری $p=0/000$) و بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری ($r=0/83$ و سطح معناداری $p=0/000$) رابطه معنادار وجود داشت و این دو متغیر می‌توانند پیش بینی کننده کیفیت زندگی کارکنان باشند.

نتیجه گیری: سهم هوش معنوی و سرمایه اجتماعی در پیش بینی کیفیت زندگی کارکنان متفاوت است. سرمایه اجتماعی ۶۴ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری و هوش معنوی ۴۰ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری را پیش بینی می‌کنند. **واژه‌های کلیدی:** هوش معنوی، سرمایه اجتماعی، کیفیت زندگی کار

• وصول مقاله: ۹۵/۰۹/۰۹ اصلاح نهایی: ۹۵/۱۲/۱۰ پذیرش نهایی: ۹۶/۰۶/۰۶

۱. استادیار مرکز تحقیقات ارتقاء سلامت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن، تهران، ایران؛ نویسنده مسئول

(bshertzad86@yahoo.com)

۳. کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران

است و توجه بیشتر مسئولان و مقامات و دست اندرکاران این امر را می طلبد.

با توجه به مطالب ذکر شده، اهداف این تحقیق تعیین رابطه هوش معنوی، سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد واحد پزشکی تهران، تعیین رابطه هوش معنوی، تعیین رابطه مولفه های هوش معنوی، تعیین رابطه سرمایه اجتماعی، تعیین رابطه مولفه های سرمایه اجتماعی و تعیین سهم هوش معنوی و سرمایه اجتماعی در پیش بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد واحد پزشکی تهران بود. نتایج این پژوهش می تواند به آگاهی بیشتر در زمینه رابطه بین کیفیت زندگی کاری با هوش معنوی و سرمایه اجتماعی کارکنان منجر گردد. آگاهی از چگونگی این نتایج، می تواند به استفاده کنندگان و در رأس آن مدیران دانشگاه آزاد واحد علوم پزشکی، جهت گذار از چالش های پیش روی ناشی از محیط کاملاً رقابتی و پر تلاطم کنونی و دست یابی به راه کارهای عملی برون رفت از وضعیت فعلی کمک نماید.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر کنترل متغیرها و نتایج تو صیفی و غیر آزمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه آزاد واحد علوم پزشکی تهران در سال تحصیلی ۹۴-۹۳، که بر اساس آمار تعداد کل کارکنان ۲۸۴ نفر (۲۰۰ کارمند زن و ۸۴ کارمند مرد) بودند دلیل انتخاب جامعه آماری مذکور این بود که تا به حال تحقیق مشابهی در رابطه با جامعه مورد نظر انجام نشده بود. جهت انتخاب حجم نمونه از جدول کر جسی و مورگان استفاده شد و با توجه به جدول کر جسی مورگان، حجم نمونه ۱۶۲ نفر انتخاب گردید. همچنین به منظور انتخاب افراد نمونه از نمونه گیری تصادفی طبقه ای بر حسب جنسیت (۱۱۴ کارمند زن و ۴۸ کارمند مرد) انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده ها از سه پرسشنامه ترجمه شده، هوش معنوی کینگ و کیفیت زندگی کاری والتون، سرمایه اجتماعی ناهپیت و گوشال استفاده شد. پرسشنامه هوش معنوی کینگ در سال ۲۰۰۸ توسط کینگ طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است و چهار زیر مقیاس دارد:

مقدمه

امروزه صاحب نظران و اندیشمندان بر اهمیت و نقش منابع انسانی به عنوان عامل توسعه واقفند و بر آن تاکید دارند و مهمترین سرمایه هر سازمان را نیروی آن سازمان می دانند. بنابراین توجه به روحیه و انگیزه های انسانی کارکنان از اولویت بالایی برخوردار است. بلانچارد موفقیت و کارآمدی منابع انسانی را به استفاده کارآمد از علوم رفتاری و شناخت مفاهیم موثر بر کارآمدی نیروی انسانی وابسته می داند [۱]. از سوی دیگر، هنگام پیوستن نیروی انسانی به سازمان ها، مجموعه ای از خواست ها، نیازها و آرزوها، یعنی انتظارات شغلی مطرح می شود. از آنجایی که جامعه امروز، جامعه سازمانی است و بخش عمده زندگی ما، در سازمان ها یا در ارتباط با سازمان ها سپری می شود، توجه به این نیازها و ایجاد انگیزه شغلی می تواند به ایجاد تعهد در کارکنان منجر شود و از بروز مشکل برای سازمان ها جلوگیری نماید. امروزه، سرمایه اجتماعی از سرمایه فیزیکی و انسانی در جوامع نقشی بسیار مهم تر ایفا می کند و شبکه های ارتباطی موثری میان انسان ها و سازمان ها است. در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی نا هموار و دشوار می شود [۲].

از جمله اثرات بی توجهی به مفهوم سرمایه اجتماعی که در دهه های گذشته در برخی کشورهای جهان به وضوح دیده شده است عبارتند از: فروپاشی نهاد خانواده و ناپایدار شدن روابط اجتماعی، کاهش میزان همبستگی اجتماعی، از رونق افتادن فعالیت های اقتصادی، گسترش ناهنجاری های رفتاری در میان جوانان و نوجوانان و نا امنی در مؤسسه های آموزشی، از میان رفتن اعتماد اجتماعی و انسجام اجتماعی در بین افراد جامعه که بی توجهی به این موضوع باعث ایجاد اختلال و بی نظمی عمومی در جامعه و در نتیجه باعث کاهش سطح کیفیت زندگی افراد و اقبال جامعه خواهد شد [۳, ۴]. بنابراین برای بالا بردن سطح کیفیت زندگی و رفاه اجتماعی افراد جامعه توجه جلدی به این موضوع، امری لازم و اجتناب ناپذیر

تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشیاری. هر چه فرد نمره بالاتری در این پرسشنامه بگیرد دارای هوش معنوی بیشتری است. طیف نمره دهی آن بر اساس لیکرت پنج گزینه ای می باشد. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری توسط والتون پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال دارای سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی می باشد که هفت خرده مقیاس شبکه ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش ها، تعهد را مورد بررسی قرار می دهد و در ۵۸ گویه تنظیم شده و بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت (خیلی موافقم = پنج، موافقم = چهار، نظری ندارم = سه، مخالفم = دو و خیلی مخالفم = یک) ساخته شده است. با توجه به این که پرسشنامه ها استاندارد هستند، اعتبار آنها در مطالعات متعدد خارجی و داخلی تأیید شد. به منظور اطمینان از پایا بودن پرسشنامه ها، تعداد ۳۰ پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع و سپس جمع آوری گردید. در مرحله بعد داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS۱۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین، واریانس، انحراف معیار) و برای تأیید و رد فرضیات پژوهش از روش آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره، آزمون کولموگورف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها) استفاده شد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش محاسبه گردید. پرسشنامه ها ضرایب پایایی بسیار بالایی را نشان دادند. بدین صورت که ضرایب پایایی برای هوش معنوی، کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۸۹ درصد، ۸۲ درصد و ۸۶ درصد برآورد گردید.

یافته ها

توزیع فراوانی و درصد فراوانی پاسخگویان در افراد تحت مطالعه به تفکیک جنس به ترتیب مرد (۴۸ نفر، ۲۹/۶ درصد) و زن (۱۱۴ نفر، ۴/۷۰ درصد) بود. میزان تحصیلات ۱۳/۶ درصد از پاسخگویان کاردانی، ۴۸/۱ درصد کارشناسی و ۳۸/۳ درصد کارشناسی ارشد می باشد. ۹/۹ درصد از پاسخگویان در

گروه سنی ۲۴ تا ۲۹ سال، ۵۷/۴ درصد در گروه سنی ۳۰ تا ۳۵ سال و ۳۲/۷ درصد در صد در گروه سنی ۳۶ تا ۴۲ سال قرار داشتند. محاسبه شاخص های توصیفی زیرمقیاس های هوش معنوی نشان داد که تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و تفکر وجودی، هوش معنوی و بسط حالت هوشیاری به ترتیب کمترین رتبه را در بین پاسخگویان کسب نمود. میانگین و انحراف استاندارد و بیشترین و کمترین نمره کسب شده زیرمقیاس های سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری، بعد رابطه ای، بعد شناختی و سرمایه اجتماعی) نشان داد که میانگین زیرمقیاس های سرمایه اجتماعی در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. نتایج میانگین و انحراف استاندارد و بیشترین و کمترین نمره کسب شده زیرمقیاس های کیفیت زندگی را نشان داد که میانگین زیرمقیاس های کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان شغلی، وابستگی اجتماعی زندگی شغلی، شغل و فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان شغلی، توسعه قابلیت ها و کیفیت زندگی کاری) کارکنان در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد.

سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون ($Sig=0/00$) که از مقدار پیش فرض ($\alpha=0/05$) کمتر است، نشان داد که بین هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در ارتباط با رابطه هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری در ۱۶۲ نفر از پاسخ دهندگان مقدار ضریب همبستگی مقدار ۰/۷۰ به دست آمد که این رابطه با مقدار $p=0/00$ کاملاً معنی دار است.

به منظور بررسی نرمال بودن یک متغیر از آزمون کولموگراف-اسمیرنوف (K-S) استفاده گردید. نتایج نشان از نرمال بودن داده ها بود، همچنین برای بررسی وابستگی میان دو گروه از داده های غیر زوجی، در صورتی که داده های مورد نظر کیفی باشند از روش تحلیل جداول توافقی استفاده می شود. فرض صفر مورد آزمون در این حالت استقلال متغیرهای سطری و ستونی جدول و فرض مقابل وابستگی را بیان می کند. برای

کارکنان در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0/01$) معنادار بود ($Sig<0.01$). نتایج حاصل از ضرایب β نشان داد که هوش معنوی ۰/۷۰ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را توجیه می‌کند. با توجه به ضریب اطمینان ۹۵ درصد و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون ($Sig=0/00$) که از مقدار پیش فرض ($\alpha=0/05$) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین مولفه‌های هوش معنوی (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هوشیاری و کیفیت زندگی کاری کارکنان) رد شد و فرض مقابل (وجود رابطه بین مولفه‌های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان) پذیرفته شد به عبارت دیگر، بین مولفه‌های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

تحلیل رگرسیون مرحله ای است بعد از همبستگی (جدول یک) زمانی استفاده می‌شود که هدف پیش بینی مقادیر یک متغیر از روی مقادیر متغیر دیگر باشد. در این مورد، متغیری که از آن بهره گرفته میشود تا مقدار متغیر دیگری پیش بینی شود، متغیر مستقل نام دارد و متغیری را هم که پیش بینی می‌شود متغیر وابسته نام دارد [۵].

مطابق نتایج تحلیل رگرسیون با توجه به سطح معنی داری $Sig=0/00$ محاسبه شده در سطح اطمینان ۹۹٪ ($\alpha=0/01$) نتایج زیر به دست آمده است:

متغیر هوش معنوی، برای پیش بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0/01$) معنادار می‌باشند. ($Sig<0.01$). نتایج حاصل از ضرایب β نشان می‌دهد که هوش معنوی ۰/۷۰ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را توجیه می‌کند.

بررسی این فرضیات آزمون فیشر کاربرد دارد [۵، ۶]. در این جا نیز این امر از طریق تحلیل واریانس (ANOVA) رگرسیون به منظور بررسی رابطه خطی بین دو متغیر تعیین شد. با توجه به سطح معنی داری $Sig=0/00$ که کمتر از ($\alpha=0/01$) یعنی ($sig < \alpha$) بود فرض خطی بودن رابطه متغیر مستقل با متغیر وابسته تایید شد.

بر اساس داده‌های تحقیق ضریب همبستگی چندگانه با مقدار ۰/۵۰ نشان‌دهنده شدت رابطه متغیر مستقل هوش معنوی با متغیر وابسته یعنی کیفیت زندگی کاری بود. ضریب همبستگی چندگانه که بیشتر برای بررسی وابستگی خطی بین متغیرهای مستقل کاربرد فراوان دارد [۵]. ضریب تعیین ۰/۷۰ نشان دهنده تغییرپذیری (انحراف) در متغیر وابسته به ازای تغییر مشخص در متغیر مستقل بود که با معادله رگرسیون توضیح داده می‌شود. آماره این آزمون در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار داشت که نشان می‌دهد خطاها از یکدیگر مستقل هستند و بر رابطه بین متغیر مستقل و وابسته خدشه ای وارد نمی‌کنند و می‌توان از مدل رگرسیونی جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده کرد. آماره مورد نظر در آزمون دورین-واتسون در بازه ۱/۵ و ۲/۵ بازه ۱/۵ و ۲/۵ بود لذا عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته شد. با توجه به این که در مدل‌های رگرسیون فرض بر آن است که جملات خطا (E) از دوره ای به دوره بعد مستقل می‌باشند، اما در بسیاری موارد، جملات خطا در دوره‌های مختلف همبسته اند. در چنین مواردی جملات خطا اصطلاحاً دارای خود همبستگی یا همبستگی متوالی هستند. خود همبستگی جملات خطا معمولاً در مطالعات سری‌های زمانی مشاهده می‌شود [۵].

متغیر هوش معنوی، جهت پیش بینی کیفیت زندگی کاری

جدول ۱: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه‌های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان

شاخص آماری متغیر	تعداد	مقدار ضریب همبستگی (درصد)	سطح معناداری (Sig)
تفکر وجودی انتقادی	۱۶۲	۶۵	۰/۰۰
تولید معنای شخصی	۱۶۲	۵۰	۰/۰۰
آگاهی متعالی	۱۶۲	۵۹	۰/۰۰
بسط حالت هوشیاری	۱۶۲	۶۳	۰/۰۰

با توجه به ضریب اطمینان ۹۵ درصد و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون ($\text{Sig}=0/00$) که از مقدار پیش فرض ($\alpha=0/05$) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین مولفه های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین مولفه های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان) پذیرفته می شود به عبارت دیگر، می توان چنین نتیجه گرفت که بین مولفه های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در زمینه بررسی ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری در بین ۱۶۲ نفر از کارکنان مقدار ضریب همبستگی ۰/۸۳ به دست آمد که این رابطه با سطح معنی داری ۰/۰۰ کاملاً معنی دار است با توجه به فاصله اطمینان ۹۵ درصد و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون ($\text{Sig}=0/00$) که از مقدار پیش فرض ($\alpha=0/05$) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان) رد می شود و فرض مقابل (وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان) پذیرفته می شود به عبارت دیگر، می توان چنین نتیجه گرفت که بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آماره دورین-واتسون یک آماره آزمون می باشد که برای بررسی وجود خود همبستگی (رابطه بین مقادیر که با تاخیر زمانی مشخص از یکدیگر جدا شده اند) بین باقیمانده ها در تحلیل رگرسیون استفاده می گردد. مقدار این آماره همواره بین صفر تا چهار قرار می گیرد. در تحلیل رگرسیون بخصوص زمانی که متغیرها در طول یک فاصله زمانی مورد مطالعه قرار می گیرند ممکن است تغییر داده ها در طول زمان از الگوی خاصی پیروی کند برای تشخیص این الگو از آزمون دورین واتسون استفاده می شود [۵].

نتایج آزمون دورین-واتسون و مقدار آماره ها در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ مستقل بودن خطاها از یکدیگر را نشان داد لذا عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته شد. با توجه به سطح معنی

داری ۰/۰۰ Sig محاسبه شده در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0/01$) متغیر سرمایه اجتماعی، برای پیش بینی کیفیت زندگی کاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد ($\alpha=0/01$) معنادار بودند ($\text{Sig}<0.01$). نتایج حاصل از ضرایب β ، نشان داد که سرمایه اجتماعی ۸۳٪ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را توجیه می کند. با توجه به ضریب اطمینان ۹۵ درصد و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون ($\text{Sig}=0/00$) که از مقدار پیش فرض ($\alpha=0/05$) کمتر بود، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین مولفه های سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین مولفه های سرمایه اجتماعی) بعد ساختاری، بعد رابطه ای و بعد شناختی) با کیفیت زندگی کاری کارکنان پذیرفته شد. لذا، بین مولفه های سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. با توجه به سطح معنی داری $\text{Sig}=0/00$ کمتر از ($\alpha=0/01$) فرض خطی بودن رابطه متغیر مستقل با متغیر وابسته تایید شد.

مقدار آماره آزمون دورین-واتسون در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ بود لذا خطاها از یکدیگر مستقل بوده و عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته شد. مطابق نتایج تحلیل رگرسیون و با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۰ Sig محاسبه شده در سطح اطمینان ۹۹٪ ($\alpha=0/01$)، بعد رابطه ای و بعد شناختی سرمایه اجتماعی، برای پیش بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سطح اطمینان ۹۹٪ ($\alpha=0/01$) معنادار بودند ($\text{Sig}<0.01$). نتایج حاصل از ضرایب β ، نشان داد که بعد رابطه ای ۱/۰۸ درصد از تغییرات بعد شناختی ۰/۱۵ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری را توجیه می کند. چون سطح معناداری ($\text{Sig}=0/00$) از مقدار پیش فرض ($\alpha=0/05$) کوچکتر بود، لذا فرض صفر رد شد و فرضیه تحقیق پذیرفته شد. سهم هوش معنوی و سرمایه اجتماعی در پیش بینی کیفیت زندگی کارکنان متفاوت است. همچنین با توجه به مقدار ضریب تعیین، این نتیجه حاصل می گردد که هوش معنوی و سرمایه اجتماعی فقط ۸۲ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری کارکنان را به خود اختصاص

افزایش دیگری می شود و برعکس. با توجه به ضریب اطمینان ۹۵ درصد و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون ($Sig=0/00$) که از مقدار پیش فرض ($\alpha=0/05$) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین مولفه های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین مولفه های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان) پذیرفته می شود به عبارت دیگر، می توان چنین نتیجه گرفت که بین مولفه های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به ضریب اطمینان ۹۵ درصد سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون ($Sig=0/00$) که از مقدار پیش فرض ($\alpha=0/05$) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان) پذیرفته می شود به عبارت دیگر، می توان چنین نتیجه گرفت که بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از آنجایی که مقدار این ضریب همبستگی مثبت است ($0/83$) می توان عنوان کرد که این دو متغیر در جهت هم تغییر می کنند، یعنی افزایش یکی باعث افزایش دیگری می شود و برعکس. با توجه به ضریب اطمینان ۹۵ درصد و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون ($Sig=0/00$) که از مقدار پیش فرض ($\alpha=0/05$) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین مولفه های سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین مولفه های سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان) پذیرفته می شود به عبارت دیگر، می توان چنین نتیجه گرفت که بین مولفه های سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. چون سطح معناداری ($Sig=0/00$) از مقدار پیش فرض ($\alpha=0/05$) کوچکتر است. بنابراین، فرض صفر رد می شود و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود. این نتیجه حاصل می گردد که سهم هوش معنوی و سرمایه اجتماعی در پیش بینی کیفیت زندگی کارکنان متفاوت است. همچنین با توجه به مقدار ضریب تعیین، این نتیجه حاصل می گردد که

می دهند و مابقی مربوط به دیگر مولفه ها می باشد. در واقع هوش معنوی و سرمایه اجتماعی فقط ۸۲ درصد می توانند کیفیت زندگی کاری را پیش بینی کنند و مابقی مربوط به دیگر متغیرها می باشد که در این تحقیق بررسی نشده اند. سرمایه اجتماعی ۶۴ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری و هوش معنوی ۴۰ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری را پیش بینی نمودند.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه هوش معنوی، سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد واحد پزشکی تهران بود. هوش معنوی به عنوان زیر بنای باورهای فرد را در زمینه های گوناگون به ویژه ارتقاء و تامین سلامت روانی نقش اساسی ایفا میکند که شادی یکی از نشانه های آن محسوب می گردد. میانگین تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هوشیاری و هوش معنوی در کارکنان در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشت. میانگین زیرمقیاس های سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشت. میانگین و انحراف استاندارد و بیشترین و کمترین نمره کسب شده به زیر مقیاس های هوش معنوی تعلق داشت که بیانگر این است که میانگین تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هوشیاری و هوش معنوی در کارکنان در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. با توجه به ضریب اطمینان ۹۵ درصد سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون ($Sig=0/00$) که از مقدار پیش فرض ($\alpha=0/05$) کمتر است، فرض صفر (عدم وجود رابطه بین هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان) رد شده و فرض مقابل (وجود رابطه بین هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان) پذیرفته می شود. به عبارت دیگر، می توان چنین نتیجه گرفت که بین هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از آنجایی که مقدار این ضریب همبستگی مثبت است ($0/70$) می توان عنوان کرد که این دو متغیر در جهت هم تغییر می کنند، یعنی افزایش یکی باعث

هوش معنوی و سرمایه اجتماعی فقط ۰/۸۲ در صد از تغییرات کیفیت زندگی کاری کارکنان را به خود اختصاص می دهند و مابقی مربوط به دیگر مولفه‌ها می باشد. در واقع هوش معنوی و سرمایه اجتماعی فقط ۸۲ درصد می توانند کیفیت زندگی کاری را پیش بینی کنند و مابقی مربوط به دیگر متغیرها می باشد که در این تحقیق بررسی نشده است. سرمایه اجتماعی ۶۴ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری و هوش معنوی ۴۰ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری را پیش بینی می کنند.

نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های کیامرثی و ابوالقاسمی، حسینیان و همکاران، کندا و همکاران، فابریکا و همکاران، کازرین، همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان اظهار داشت، هوش معنوی توانایی فهمیدن عمیق سوالات معنوی و بینش درونی است که سطح‌هایی چندگانه از هوش است. هوش معنوی مفهوم آگاهی از معنویت به عنوان زمینه‌ای از وجود یا به عنوان نیروی زندگی خلاق از تکامل است. این هوش بیشتر مربوط به پرسیدن است تا پاسخ دادن. فرد با ظرفیت هوش معنوی خود، سوالات بیشتری را در مورد خود، زندگی و جهان پیرامون خود مطرح می کند. تشویق معنویت در محیط کار می تواند به افزایش خلاقیت، صداقت و اعتماد، حس تکامل شخصی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، اخلاق و وجدان کاری، انگیزش، عملکرد و بهره‌وری بالا منجر شود [۷-۹]. یافتن و به کارگیری منابع عمیق درونی که امکان توجه به دیگران و نیز توان تحمل و تطابق با آنها را به ما می دهد، ایجاد احساس هویت فردی روشن و با ثبات در محیط‌هایی با روابط کاری متغیر، توانایی درک معنای واقعی رویدادها و حوادث، قابلیت معنادار کردن کار، شناسایی و همسو سازی ارزش‌ها با اهداف فردی و سازمانی، زندگی کردن با ارزش‌ها بدون سازش پذیری از موضع ضعف، درک و شناخت علت درست افکار و رفتار خود و توان اثرگذاری بر آنها از نتایج هوش معنوی در محیط کار می باشد.

همچنین بین مولفه‌های هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. این یافته با نتایج پژوهش‌های کیامرثی و ابوالقاسمی، حسینیان و همکاران، کندا و همکاران، فابریکا و همکاران و کازرین همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت، ظرفیت انتقادی به ماهیت وجود، واقعیت، جهان، فضا، زمان، تأمل مسایل وجودی مانند وجود متافیزیکی؛ و نیز ظرفیت اندیشیدن به مسائل غیر وجودی در رابطه با وجود خود اشاره دارد. در واقع تفکر انتقادی توانایی اندیشیدن بطور انتقادی به حقیقت وجود، هستی، عالم وجود، زمان، مرگ و دیگر موضوعات ماوراءطبیعی یا وجودی تعریف می شود، افرادی که توانایی اندیشیدن به طور انتقادی را داشته باشند و از ظرفیت انتقادی بالایی برخوردار باشند، از اثرگذاری بالاتری در محیط کار برخوردار خواهند بود. تولید معنای شخصی اشاره به توانایی استخراج معنی شخصی و هدف از تمام تجربیات فیزیکی و روانی، از جمله ظرفیت برای ایجاد و استناد هدف زندگی است و تسلط یافتن به مقصود زندگی است. آگاهی متعالی اشاره به ظرفیت برای شناسایی ابعاد متعالی / الگوهای خود (به عنوان مثال، تعالی خود) یا دیگران، و از جهان (به عنوان مثال، جهان غیر مادی) فیزیکی در حالات طبیعی هوشیاری، همراه با توانایی شناسایی رابطه خود با جسم است و وسعه سطح هوشیاری اشاره به توانایی ورود و خروج به سطوح بالاتری از آگاهی (مانند هوشیاری کامل، آگاهی کیهانی، وحدت) و سایر حالات در اختیار خود فرد (همانگونه که در تفکر عمیق، مراقبه، نماز، و غیره‌ها جاد می شود). افرادی که توانایی ورود به مراحل بالاتر هوشیاری از جمله هوشیاری خالص، آگاهی کیهانی، وحدت و یکتایی را دارند و افرادی که ظرفیت شناخت و درک ابعاد برتر خود، دیگران و جهان مادی را دارند، از اثرگذاری بالاتری در محیط کار برخوردار خواهند بود که این امر بر کیفیت زندگی آنها تأثیر گذار می باشد [۱-۳].

مطابق نتایج بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان نیز رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. این یافته با نتایج پژوهش‌های احمدی و همکاران، وصالی و توکل، شریفیان و فتوت، پسندیده، گروسی و همکاران، ماجدی و

لهسایی زاده، غفای و اوتق، پکونیا، روسلان و همکاران، نیلسون و همکاران، ریکونا همسو می باشد. امروزه تقریباً همگان هدف نهایی انواع توسعه را افزایش کیفیت زندگی می دانند، به عنوان مثال، کافی است به شاخص های توسعه اجتماعی از دید بانک جهانی توجه کرد. بانک جهانی توسعه اجتماعی را در ابعاد زیر می بیند: ریشه کنی فقر، اشتغال، انسجام اجتماعی، برابری جنسیتی و دسترسی به آموزش و پرورش و بهداشت [۲]. تمام این شاخص ها می توانند شاخص کیفیت زندگی هم باشند. همان طور که گفته شد اساساً برخی مؤلفان، شاخص توسعه انسانی را همان شاخص کیفیت زندگی می دانند. بنابراین، مفاهیم توسعه و کیفیت زندگی بسیار به هم نزدیک هستند. سرمایه های یک فرد در جامعه را می توان، با الهام از دیدگاه بورديو به چهار نوع تقسیم کرد. اول سرمایه مادی، که عبارت است از دارایی های ارزش مند مادی فرد، مثل پول و یا دیگر اموال. دوم، سرمایه فرهنگی که عبارت است از آن ارزش ها و هنجارها و توانایی های اجتماعی که فرد درونی کرده و می تواند به او در دست یابی به منابع کمیاب کمک کنند. سوم، سرمایه اجتماعی، که روابط اجتماعی مفید برای دسترسی به منابع کمیاب هستند، چهارم سرمایه انسانی است که عبارت است از مهارت ها و دانشی که فرد اندوخته است. هر کدام از انواع این سرمایه ها می توانند برای دست یابی به دیگر انواع آن هم یاریگر باشند. هر کدام از شاخص های گوناگون کیفیت زندگی فردی را می توان با برخی از انواع این سرمایه ها تهیه کرد [۴، ۱۰]. در میان انواع سرمایه، سرمایه اجتماعی ویژگی های خاصی دارد. اول آنکه تنها سرمایه ای است که رابطه ای است و در ضمن رابطه اجتماعی به وجود می آید. دوم آنکه مانند برخی دیگر از انواع سرمایه به طور کامل قابل انتقال نیست. ویژگی مهم تر آنکه سرمایه اجتماعی فرد، رابطه روشنی با جایگاه او در شبکه های اجتماعی جامعه دارد. به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی فرد در واقع ارزش جایگاه او در شبکه های اجتماعی گوناگون است. حال همین جایگاه فرد در شبکه های گوناگون اجتماعی است که میزان بهره از کیفیت های مطلوب زندگی را مشخص می سازد. بنابراین، می توان گفت که مفهوم سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی

همبستگی فراوانی دارند [۱۱-۱۳]. از آنجایی که سرمایه اجتماعی بخشی از توانایی فرد برای بهره مندی از شاخص های کیفیت زندگی را فراهم می کند، پس می توان نتیجه گرفت سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی مؤثر است. نتایج فرضیه چهارم نشان می دهد که، بین مولفه های سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته ها همچنین با دیدگاه کلمن انطباق دارد که معتقد است سرمایه اجتماعی در چارچوب منافع حاصل از روابط اجتماعی تسهیل یافته و در کنار سایر سرمایه انسانی و فیزیکی عامل پیشرفت و بهبود کیفیت زندگی است [۴]. بر اساس نظریه لین نیز عناصر سرمایه اجتماعی با افزایش ارتباطات و افزایش سطح دسترسی به منابع، در نهایت منجر به ایجاد نتایجی مطلوب مانند دارایی، قدرت، شهرت، سلامت جسمانی، سلامت روانی و رضایت از زندگی خواهد شد و این عوامل علاوه بر آنکه بخشی از کیفیت زندگی محسوب می شوند، تأثیر مثبت و مستقیمی بر افزایش دیگر سطوح مرتبط با مفهوم کیفیت زندگی دارند [۴، ۱۴، ۱۵]. باتنام نیز معتقد بود که کیفیت زندگی عمومی و عملکرد نهادهای اجتماعی به شدت تحت تأثیر هنجارها، اعتماد و شبکه های مشارکت مدنی و اجتماعی هستند. بالا رفتن سطح سرمایه اجتماعی نتایج مثبتی از جمله افزایش رفاه اقتصادی، سلامت روان بهتر، دستاوردهای آموزشی بالاتر، سطوح پایین تر جرم و جنایت است [۱۶-۱۸]. بر این اساس، این یافته تحقیق با نظریات مطرح شده در چارچوب نظری کاملاً همخوانی دارد و آنها را تأیید می کند. نتایج نشان داد که سهم هوش معنوی و سرمایه اجتماعی در پیش بینی کیفیت زندگی کارکنان متفاوت است. این یافته با نتایج پژوهش های کیامرثی و ابوالقاسمی، حسینیان و همکاران، کندا و همکاران، فابریکا و همکاران، کازرین، احمدی و همکاران، وصالی و توکل، شریفیان و فتوت، پسندیده، گروسیو همکارانش، ماجدی و لهسایی زاده، غفای و اوتق، پکونیا، روسلان و همکاران، نیلسون و همکاران، ریکونا، همخوانی دارد. کیفیت زندگی مفهوم بسیار گسترده ای است که به صورت ذهنی عینی و یا فردی و اجتماعی است و همه ابعاد مختلف زندگی فرد از جمله سلامت روانی، سلامت

داشته باشند و به منظور تشویق و ترغیب کارکنان، از انگیزه‌هایی غیر از حقوق و دستمزد مانند ایجاد شرایط مناسب برای کار کردن و تعلق در اجرای امور استفاده کنند. توجه به شرایط فیزیکی محیط کار نظیر روشنایی، وسایل برودتی و حرارتی به تناسب فصول سال می‌تواند در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان موثر باشد. وابستگی اجتماعی در کار به عنوان یکی از عوامل تأثیر گذار بر کیفیت زندگی کاری تعیین شده است که پیشنهاد می‌شود، مدیران با کار گروهی، احترام، مشارکت در فکر و تصمیم‌گیری کارکنان این امر را بهبود دهند. تقویت و تشویق رفتارهای مثبت و تضعیف و خاموشی رفتارهای منفی کارکنان. به عبارتی اقدام بموقع و ایجاد ساز و کارهایی جهت تشویق رفتارهای مثبت از قبیل ایجاد صندوق‌های نظرسنجی از ارباب رجوع و تشویق کارکنان خوب و تلاش جهت اصلاح رفتار کارکنانی که رفتارهای خوب ندارند. با توجه به نبود تحقیقات کافی و منسجم در زمینه تأثیر هوش معنوی بر کیفیت زندگی کاری لازم است جهت انجام مطالعات و مقایسه‌های تطبیقی، پژوهش‌هایی با تکیه بر عوامل جامع‌های هوش معنوی انجام گیرد. پیشنهاد می‌گردد تأثیر متغیرهایی از قبیل میزان تحصیلات، وضعیت اشتغال، جنس، سن، مذهب، طبقه اجتماعی و وضعیت تأهل بر هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی با بهره‌گیری از روش‌های آماری از قبیل تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری مورد مطالعه قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

از کارکنان دانشگاه آزاد واحد علوم پزشکی تهران قدردانی می‌گردد که در انجام این پژوهش با ما همکاری نمودند.

جسمانی، سلامت محیط زندگی و غیره را شامل می‌شود، در نتیجه عوامل گوناگون اجتماعی، اقتصادی، روانی و... زیادی می‌تواند آن را تحت تأثیر قرار دهد. بر این اساس سرمایه اجتماعی نیز به عنوان یک پدیده اجتماعی تنها قسمتی از زندگی افراد را می‌تواند تحت تأثیر خود قرار دهد و نه همه آن را و قسمت‌های زیادی از آن به عوامل گوناگون دیگری بستگی دارد که هوش معنوی یکی از این عوامل می‌باشد [۱۹-۲۱]. در پایان از محدودیت‌های پژوهش حاضر به محدود بودن فقط در مورد دانشگاه آزاد واحد علوم پزشکی تهران بوده، محدودیت در استفاده از ابزار گردآوری داده‌ها نظیر پرسشنامه، محدودیت زمانی پژوهش، امکان سوگیری در پاسخ‌ها، عدم امکان تعمیم نتایج برای کارکنان سایر سازمان‌ها اشاره می‌گردد. بنابراین، توجه به هوش معنوی و تبیین آن می‌تواند کارکنان را بر درک ارزش و معنای زندگی، حل مسائل و در پیوند با خود، دیگران و جهانیان یروسانند. ارتقاء هوش معنوی در این معلمان به آن‌ها کمک می‌کند که با زندگی کردن بر طبق اصول کل‌گرای و داشتن یک حس حرفه‌ای برای یک هدف بالاتر، معنی واقعی اتفاقات و وقایع اطراف را تشخیص دهند تا به شادکامی پایدارتری دست پیدا کنند. با نظرسنجی از کارکنان و ایجاد نظام دریافت بازخورد از آنان، به کارگیری نظراتشان و توجه به نیازهای آنان به ایجاد فضای مطلوب کاری اقدام گردد. مدیران دانشگاه امکان دسترسی به اطلاعات، زمینه طراحی و برنامه‌ریزی و اختیار تصمیم در حوزه عملیاتی مربوط به کارکنان را فراهم سازند تا آنها بتوانند قابلیت‌های خود را توسعه دهند. با توجه به عوامل فرصت رشد، مدیران دانشگاه‌ها باید بیش از پیش از توانایی‌ها، تجربه‌ها و مهارت‌های استادان بهره‌گیرند تا آنها ضمن رشد به احساس تعلق و امنیت بیشتری دست یابند. سازمان با ایجاد جو مناسب کارکنان را به ایجاد خلاقیت و نوآوری تشویق نماید، تا از این طریق از فشار کاری وارد بر کارکنان و در نهایت استرس آنان کاسته شود تا به بالا بردن کیفیت زندگی کاری افراد کمکی شود. با توجه به اهمیت پاداش‌های غیر مادی، مدیران دانشگاه باید از اثرهای این پاداش‌ها بر افراد آگاهی

References

1. Garossi C, Taghavi A. Social capital and quality of life in Tehran. *Journal of Social Welfare. Journal of Social Welfare.* 2009;8(30):82-61.
2. Nazem F, Shaker A, Matlabi G. The relationship between quality of work life and job satisfaction of teachers of High School education Nazarabad city. *Journal of Social Research.* 2013;4(12):76-90.
3. Hamidi F, Sedaghat H. Comparison of spiritual intelligence high school students based on age and gender. *Women in Culture and the Arts.* 2013;4(3):75-88.
4. Shamekh Z, Mousavi CF. Spiritual intelligence and creativity with effectiveness at Azad University: Azad University
5. Gujarati DN. *Basic econometrics: Tata McGraw-Hill Education* 2009.
6. Rezapour A, Azar AE, Asadi S, Faradonbeh SB, Toofan F. Estimating the Odd-Ratio of Factors Affecting Households' Exposure to Catastrophic and Impoverishing Health Expenditures. *Journal of Military Medicine.* 2016;18(1):355-361.
7. Weitz-Shapiro R, Winters MS. Political participation and quality of life. *Inter-American Development Bank* 2008.
8. Ahmadi K, Nabipoor SM, Kimiaee SA, Afzali MH. Effect of family problem-solving on marital satisfaction. *Journal of applied sciences.* 2010;10(8):682-7.
9. Abdul-Hakim R, Ismail R, Abdul-Razak NA. The Relationship between Social Capital and Quality of Life among Rural Households in Terengganu, Malaysia. *OIDA International Journal of Sustainable Development.* 2010;1(05):99-106.
10. Azad Marzabadi M, Hushmand B, Pourkhalili M. Organizational spirituality with psychological empowerment, creativity, spiritual intelligence, job stress and job satisfaction of employees. *Journal of Behavioral Sciences.* 2013;6(2):101-115.
11. KianiZadeh R. Examine the relationship between spiritual intelligence and burnout among nurses. *National Conference on organizational behavior in nursing; Tabriz University of Medical Sciences: Tabriz University of Medical Sciences* 2012.
12. Mahdad A, Golparvar M. Relationship between quality of work life and organizational commitment and its components. *New findings in psychology.* 2012;5(20):41-53.
13. Moafi E. Spiritual intelligence and creativity of high school students first saw the city of Neka: *Azad University of Neka* 2015.
14. Rajai E. *Spiritual Intelligence: Perspectives and Challenges.* Educational research. 2010;22:49-65.
15. Ghorbani M. Relationship between spiritual intelligence and organizational commitment in a government agency. *Management and development process.* 2011;25(3):5-13.
16. Hoseini S, Ghasemzadeh S, Niknam M. well-thought-of Predict the quality of life of teachers based on variables emotional intelligence and spiritual intelligence. *Journal of Occupational and Organizational Consulting.* 2011;3(9):42-60.



17. Sharif Zadeh H. The relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence and job stress University. Career counseling and organizational. 2011;4(12):55-68.
18. Hassanzadeh R. Research Methods in the Behavioral Sciences. Tehran: Savalan; 2011.
19. Bagheri F, Akbarizadeh F, Hatami H. The relationship between spiritual intelligence and happiness on the nurse staffs of the Fatemeh Zahra hospital and Bentolhoda Institute of Boushehr City. ISMJ. 2011;14(4):256-63.
20. Ahmad pour M. Spiritual intelligence and its impact lives. Brnamh Rzy Council Secretariat Sunni seminaries: brnamh Rzy Council Secretariat Sunni seminaries 2011. p. 65-79.
21. Eskandari A. Spiritual intelligence in the workplace. Monthly steel. 2014;4(215):15-21.





The Relationship between Spiritual Intelligence and Social Capital and Quality of Work Life among the Staff of Islamic Azad University of Medical Sciences: Tehran Branch

Erfani Khanghahi M¹/ Shirzad Kebria B²/ Sedaghat M³

Abstract

Introduction: The concept of quality of work life has currently changed into a major social issue. This study aimed to determine the relationship between two important variables, spiritual intelligence and social capital, and quality of work life .

Methods: The population of this applied, non-experimental study consisted of 284 employees of Islamic Azad University of Medical Sciences. Considering Morgan sample table, the sample size (162) was determined using stratified random sampling based on gender. The tools used for data collection consisted of King's spiritual intelligence, Walton's quality of work life, and Nahpyt and Ghoshal's social capital questionnaires the content validity of which were confirmed and their reliability scores were 0. 89, 0. 82, and 0. 86%, respectively. Data were analyzed using Pearson correlation and regression.

Results: There was a significant relationship between spiritual intelligence and quality of work life ($r=0. 70$, $p=0. 000$), and between social capital and quality of work life ($r=0. 83$, $p=0. 000$) . Therefore, these variables can predict the quality of work life.

Conclusion: Spiritual intelligence and social capital predict quality of life differently. According to the findings, social capital can predict 0. 64 of changes in the quality of work life while spiritual intelligence can predict 40% of those changes .

Keywords: spiritual intelligence, social capital, quality of work life

• Received: 29/Nov/2016 • Modified: 28/Feb/2017 • Accepted: 28/Aug/2017

1. Assistant Professor, Health Promotion Research Centre, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
2. Assistant Professor in Educational Sciences Department, School of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Rudehen branch, Tehran, Iran; Corresponding Author (bsherezad86@yahoo. com)
3. MSc in Educational Planning, School of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Rudehen branch, Tehran, Iran