

Original Article

The Relationship between Islamic Work Ethics and Spiritual Intelligence with Work Life Quality

Nasroallah Ghashghaeizadeh¹

1. Assistant Professor, Department of Educational Administration, Behbahan Branch, Islamic Azad University, Behbahan, Iran. Email: ghashghaeizadeh@yahoo.com

Received: 27 Nov 2018 Accepted: 12 Feb 2019

Abstract

Background and Aim: Quality of life is a multidimensional subjective concept that has been of interest to humanities researchers in recent years. The purpose of this study was to determine the relationship between Islamic work ethic and spiritual intelligence with quality of work life among faculty members of Islamic Azad University, Behbahan branch.

Materials and Methods: This was a descriptive- correlational study. The statistical population consisted of all of the full-time faculty members, in the second semester of the Academic year 12017-18. Data were collected using Walton's Quality of Work Life, Ali's Islamic Work Ethics, and Sohrabi and Naseri's Spiritual Intelligence Questionnaires. Data were analyzed using Pearson correlation and regression tests by SPSS 22 software.

Findings: There was a significant positive relationship between Islamic work ethics and spiritual intelligence (dimensions of transcendent self-awareness, patience, forgiveness) and quality of work life ($p < 0.05$). Regression test showed that Islamic work ethic with beta coefficient of 0.40, self-knowledge with beta coefficient of 0.33 and patience with beta coefficient of 0.17, were able to predict the teachers' quality of work life, respectively. Research variables accounted for 50% of the changes in the quality of working life.

Conclusion: According to the findings, it is recommended that the authorities promote the quality of work life by establishing an ethical atmosphere and encouraging staff to carry out activities based on Islamic teachings as well as aligning values with the organizational mission of the university, provide the ground for enhancing the work life quality of the faculty members.

Keywords: Quality of Work Life; Spiritual Intelligence; Islamic Work Ethic

Please cite this article as: Ghashghaeizadeh N. The Relationship between Islamic Work Ethics and Spiritual Intelligence with Work Life Quality. *Bioethics Journal* 2019; 9(31): 63-71.

ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری اساتید (مطالعه موردی: اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان)

نصرتاله قشقایی زاده^۱

۱. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران. Email: ghashghaeizadeh@yahoo.com

دریافت: ۱۳۹۷/۹/۶ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۲۳

چکیده

زمینه و هدف: کیفیت زندگی یک مفهوم ذهنی و چندبعدی است که در سال‌های اخیر مورد توجه محققان علوم انسانی قرار گرفته است. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین اخلاق کار اسلامی و هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری در بین اعضای هیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان انجام شده است.

مواد و روش‌ها: این مطالعه از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی تمام وقت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، در نیم‌سال دوم سال ۹۷-۱۳۹۶ بودند که همه آن‌ها به صورت تمام‌شماری وارد مطالعه شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری Walton، اخلاق کار اسلامی Ali و هوش معنوی سهرابی و ناصری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌ها همبستگی پیرسون و رگرسیون، و نرم‌افزار SPSS 22 انجام گرفت.

یافته‌ها: بین اخلاق کار اسلامی و هوش معنوی (ابعاد خودآگاهی متعالی، شکیبایی، بخشش) با کیفیت زندگی کاری اساتید رابطه مثبت معنی‌داری وجود داشت ($p < 0/05$). آزمون رگرسیون نشان داد که متغیرهای اخلاق کار اسلامی با ضریب بتای ۰/۴۰، بعد خودآگاهی متعالی با ضریب بتای ۰/۳۳ و شکیبایی با ضریب بتای ۰/۱۷ به ترتیب توان پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری اساتید را داشتند. متغیرهای تحقیق در مجموع ۵۰٪ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین نمودند.

نتیجه‌گیری: بنابر یافته‌های تحقیق توصیه می‌گردد، مسؤولین با استقرار فضای کاری اخلاقی و ترغیب کارکنان به انجام فعالیت‌های شغلی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و همچنین همسوسازی ارزش‌ها با رسالت سازمانی دانشگاه، زمینه ارتقای کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی را فراهم آورند.

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی؛ کیفیت زندگی کاری؛ هوش معنوی؛ اعضای هیأت علمی

مقدمه

در ملاحظات نظری و چارچوب‌های عملی و تجربی ارزشیابی آموزش عالی در دنیا از جمله تاریخچه ارزشیابی کیفیت دانشگاه‌ها در غرب، عنصر هیأت‌علمی به عنوان عنصر کلیدی همواره در صدر شاخص‌ها و مؤلفه‌های ارزیابی کیفیت دانشگاهی بوده است (۱). اعضای هیأت‌علمی مانند سایر افراد دارای نیازهای عدیده‌ای مانند نیاز مستمر به پیشرفت، رضایتمندی، ارتباط با دیگران، به روز رسانی مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌های خود هستند (۲). درک دانشگاهیان از کیفیت زندگی کاری‌شان و ادراک مدیریت از آن بر بهره‌وری و بازدهی آن‌ها تأثیر مستقیم دارد (۳). به زعم نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰ ش.) یکی از ابعاد مهم کیفیت زندگی حرفه‌ای اعضای هیأت‌علمی میزان فراهم‌بودن و برخوردار بودن آنان از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای و طی مراحل پیشرفت حرفه‌ای و ارتقای مرتبه علمی آن‌ها است (۴). کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت‌علمی زمینه‌ساز آموزش و پژوهش بهتر و با کیفیت در دانشگاه‌ها خواهد شد و این امر خود موجب پرورش دانشجویانی موفق، اجرای پژوهش‌هایی اثربخش و کاربردی و ارائه خدمات تخصص مشاوره‌ای می‌شود که به بخش اعظم رسالت سازمانی مراکز آموزش عالی جامه عمل می‌پوشاند (۵). بی‌توجهی به مقوله کیفیت زندگی کاری کارکنان از اثربخشی و کارایی سازمان به شدت می‌کاهد (۶). توجه به این مفهوم برای ارتقای رضایتمندی کارکنان، جذب و نگهداشت آنان در هر سازمانی الزامی است، تا بدانجا که با بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌توان سلامت جسمی و روانی آنان را نیز تأمین نمود (۷). همچنین با بهبود کیفیت زندگی کاری می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت صحیح کارکنان به عنوان مزیت رقابتی بهره گرفت (۸).

کیفیت زندگی یک مفهوم ذهنی و چندبعدی است (۹) که موجب همسویی کارکنان و سازمان می‌شود (۱۰). این مفهوم علاوه بر این‌که بسیاری از نگرش‌های شغلی مانند خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی افراد را تحت

تأثیر قرار می‌دهند (۱۱). بنابراین بررسی عوامل مرتبط و تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت‌علمی از ضروری است. تحقیقات انجام‌شده در زمینه مدیریت منابع انسانی، کیفیت زندگی کاری و پرونده‌های مرتبط با شغل را با اخلاق، مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی مرتبط می‌دانند (۱۲).

کیفیت زندگی کاری به مانند بسیاری از رفتارها و اقدام‌های مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی بوده، این بدین معناست که رفتار افراد در محیط‌های کاری ریشه در اخلاق آن‌ها دارد (۱۳). اخلاق در محیط کار منافع عملکردی و اخلاقی زیادی برای رهبران و مدیران دارد (۱۴). با توجه به تغییرات فراوانی که شرایط محیط کاری نسبت به دهه‌های قبل پیدا کرده است (۱۵)، لزوم توجه به مسائل اخلاقی و مطالعه اخلاق بیش از پیش برجسته شده است (۱۶) و سازمان‌ها به دنبال کارکنان درستکاری هستند که اخلاق و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی را مورد توجه قرار دهند (۱۷).

با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسؤولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران کشورهای اسلامی را به اخلاق کار اسلامی معطوف نموده است (۱۸). اخلاق کار اسلامی جامع، واقع‌بینانه و معتدل بوده (۱۹) و مبتنی بر نگره داشتن عهد و پیمان، عدالت، صبر، فروتنی، کار سخت، همکاری، انصاف و حقیقت‌جویی می‌باشد (۲۰). اخلاق کار اسلامی از طریق تأثیرگذاری بر رضایت شغلی و ارج نهادن به کرامت انسانی و به تبع آن کاهش غیبت از کار باعث افزایش کارایی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌ها می‌شود (۲۱). از طرفی باید توجه نمود که افراد دارای استعداد و روحیه منحصر به فرد هستند، رشد معنوی می‌تواند پایه و مبنای زندگی بهتر و هماهنگ‌تری ایجاد کند و به کیفیت زندگی کاری کمک کند (۲۲). اهمیت معنویت، هوش و رشد معنوی در انسان، در چند دهه اخیر به صورتی روزافزون توجه روانشناسان و متخصصان سلامت روان را به خود جلب کرده است. هوش معنوی بر حفظ عمیق ارزش‌های کارکنان تمرکز دارد (۲۳) و بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع معنوی است

پرستاران بخش سرطان بیمارستان‌های اهواز رابطه معناداری وجود دارد (۳۲). عرفانی خانقاهی و همکاران (۱۳۹۶ ش.) به این نتیجه دست یافتند که بین هوش معنوی و سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد و این دو متغیر توان پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری را دارند (۳۳). شیخه‌پور و همکاران (۱۳۹۴ ش.) به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی توان پیش‌بینی ۹٪ از تغییرات فرسودگی شغلی را دارد (۳۴). اردلان و همکاران (۱۳۹۳ ش.) به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۲). پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین اخلاق کار اسلامی و هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری در بین اعضای هیأت‌علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان انجام شده است.

مواد و روش‌ها

تحقیق کاربردی حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان بودند که تعداد کل آن‌ها بر اساس اعلام کارگزینی هیأت‌علمی در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶، ۱۰۴ نفر بود که به صورت تمام‌شماری وارد مطالعه شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد.

- برای سنجش اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه اخلاق کار اسلامی Ali (۲۰۰۱ م.) استفاده شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۷ سؤال بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) می‌باشد که چهار بعد کار دقیق، کار انسان‌دوستانه، استقلال و سودمندی اجتماعی را می‌سنجد. این پرسشنامه قبلاً مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن تأیید شده است. پایایی این پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد (۳۵).

- برای سنجش هوش معنوی از فرم کوتاه پرسشنامه سنجش هوش معنوی سهرابی و ناصری (۱۳۸۸ ش.) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۴ مؤلفه خودآگاهی متعالی با ۱۵ سؤال، تجارب معنوی با ۹ سؤال، شکیبایی با ۷ سؤال و

که کاربست آن‌ها در زندگی روزانه می‌تواند موجب افزایش انطباق‌پذیری فرد با سازمان شود (۲۴). ایجاد آرامش خاطر، تفاهم بین افراد، مدیریت تغییرات و از میان برداشتن موانع را از کاربردهای هوش معنوی در محیط کاری مطرح نمودند (۲۵).

بررسی روابط اخلاق کار اسلامی و هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری در نظام دانشگاهی می‌تواند به سیاستگذاران، مدیران و برنامه‌ریزان آموزش عالی در اتخاذ راهبردهای مناسب برای ارتقای وضعیت این متغیرها مدد رساند. حسنی و همکاران (۱۳۹۳ ش.) به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی رابطه مثبت و بین متغیرهای اخلاق کار اسلامی و غیبت از کار رابطه معکوس وجود دارد (۲۱). علامه و آقایی (۱۳۹۴ ش.) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی به صورت مثبت و معنادار بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد (۲۶).

انصاری و همکاران (۱۳۹۷ ش.) به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری با جو کار اخلاقی مریبان ارتباط مثبت و معنی‌دار دارد و جو کاری اخلاقی، کیفیت زندگی کاری مریبان را پیش‌بینی می‌کند (۲۷). رجبانی و همکاران (۱۳۹۳ ش.) به این نتیجه رسیدند که بین نهادینه‌سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۳). زارعی متین و همکاران (۱۳۹۰ ش.) به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری همبستگی معنی‌داری وجود دارد (۲۸). Irfan و Bin Ajmal (۲۰۱۴ م.) دریافتند که اخلاق کار اسلامی نقش میانجی رابطه بین استرس شغلی و نتایج کاری دارد (۲۹). منوریان و همکاران (۱۳۹۷ ش.) به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد (۳۰). علامه و همکاران (۱۳۹۳ ش.) به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری - خانگی، کیفیت زمینه کاری و کیفیت دنیای کاری ارتباط مثبت معنی‌داری وجود دارد (۳۱). محسنی مرام و همکاران (۲۰۱۸ م.) نیز به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد، بین اخلاق کار اسلامی و هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری شرکت کنندگان ارتباط معنی‌دار وجود داشت ($p < 0/01$). همچنین بین ابعاد خودآگاهی متعالی، شکیبایی، بخشش با کیفیت زندگی کاری ارتباط معنی‌دار وجود داشت ($p < 0/01$).

نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که متغیرهای اخلاق کار اسلامی با ضریب بتای $0/40$ ، بعد خود آگاهی متعالی با ضریب بتای $0/33$ و شکیبایی با ضریب بتای $0/17$ به ترتیب توان پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری اساتید را داشتند. متغیرهای تحقیق در مجموع 50% از تغییرات متغیر وابسته (کیفیت زندگی کاری) را تبیین نمودند.

بحث

پژوهش حاضر نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی با کیفیت زندگی کاری اساتید رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد که اخلاق کار اسلامی توان پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری اساتید را دارد، این بدین معنی است که هرچه میزان پایبندی به اخلاق کار اسلامی در بین اساتید افزایش یابد، کیفیت زندگی کاری آن‌ها افزایش می‌یابد. در این رابطه انصاری و همکاران نیز به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری با جو کار اخلاقی مربیان ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد و جو کاری اخلاقی می‌تواند کیفیت زندگی کاری مربیان را پیش‌بینی کند (۲۷). در تبیین این یافته می‌توان گفت که اخلاق در پیش‌بینی بسیاری از متغیرهای سازمانی و رفتاری نقش مهمی ایفا می‌کند (۳۸). اخلاق کار اسلامی، کار خلاق را به عنوان منبع شادی و کمال می‌داند و سختکوشی و پشتکار را فضیلت و رمز موفقیت می‌داند (۳۹). همچنین باید اشاره نمود زمانی که سازمان در چارچوب اخلاق اسلامی کار کند، اشتیاق و انگیزه‌ای که در فرد ایجاد شده، باعث می‌شود آن‌ها راضی و بهتر به نظر برسند (۴۰). به طور کلی می‌توان گفت گسترش اخلاق کار اسلامی در سطوح دانشگاهی می‌تواند باعث افزایش التزام اخلاقی و اجتماعی اساتید و افزایش کیفیت زندگی کاری آن‌ها گردد.

بخشش با ۷ سؤال می‌باشد که ضریب پایایی چهار عامل استخراجی در فرم اصلی به ترتیب برابر با $0/88$ ، $0/89$ و $0/84$ بود (۳۶).

- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، پرسشنامه توسط Walton (۱۹۷۳ م.) تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال با طیف پنج گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) است و کیفیت زندگی کاری را در هشت بعد (پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن، فرصت رشد، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، انسجام در سازمان و توسعه قابلیت‌ها) مورد سنجش قرار می‌دهد (۳۷).

از ۱۰۴ نفر هیأت‌علمی ۱۰۲ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ داده بودند که از این بین یک پرسشنامه مخدوش بود و داده‌های ۱۰۱ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌ها همبستگی پیرسون و رگرسیون و نرم‌افزار SPSS 22 انجام گرفت.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله حاصل طرح پژوهشی با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان با مجوز شماره ۹۵/۴۴۶۳ می‌باشد. در این پژوهش به صورت شفاهی رضایت شرکت‌کنندگان به دست آمد.

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین ± انحراف معیار
اخلاق کار اسلامی	۶/۲۳ ± ۷۱/۷۲
کیفیت زندگی کاری	۱۹/۲۲ ± ۱۳۷/۷۰
خودآگاهی متعالی	۵۲/۶۲ ± ۴/۰۷
تجارب معنوی	۱/۲۷ ± ۲۸/۳۴
شکیبایی	۱/۷۲ ± ۲۳/۹۵
بخشش	۱/۸۲ ± ۲۲/۲۶
هوش معنوی	۶/۳۸ ± ۱۲۷/۵۹

کارگاه‌های آموزشی مرتبط برای شناخت بیشتر تأثیر معنویت در زندگی و جایگاه توکل به خداوند و ارتقای سلامت معنوی اساتید برگزار گردد. همچنین مدیران دانشگاه، با همسوسازی ارزش‌ها با رسالت و اهداف سازمانی دانشگاه و نیز صداقت و مسؤولیت‌پذیری، زمینه ارتقای کیفیت کار اعضای هیأت‌علمی را فراهم آورند.

تشکر و قدردانی

محقق از همکاری صمیمانه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، کمال تشکر و قدردانی را دارد. هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

همچنین نتایج نشان داد که بین هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری اساتید رابطه معناداری وجود دارد. تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش معنوی، دو مؤلفه خودآگاهی متعالی و شکیبایی توان پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری را دارند، به طوری که اساتیدی که از هوش معنوی بالاتری برخوردار بودند، کیفیت زندگی کاری آن‌ها نیز بالا بود. این یافته با نتایج تحقیقات عرفانی خانقاهی و همکاران (۳۳)، حسین‌دخت و همکاران (۲۴) و محسنی‌مرام و همکاران (۳۲) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که هوش معنوی زیربنای باورهای افراد است که سبب اثرگذاری بر عملکرد وی می‌شود (۴۱). هوش معنوی باعث می‌شود تا فعالیت‌های معمول زندگی و نیز وظایف شغلی با حضور قلب و درک ارزش و معنای زندگی همراه باشد. همچنین معنویت و اخلاقیات در محیط کار می‌تواند سبب افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد، تعهد سازمانی، وجدان کاری، مشارکت، بهبود نگرش شغلی کارکنان و رضایت شغلی گردد (۴۲) که به طور مستقیم و غیر مستقیم با کیفیت زندگی کاری مرتبط می‌باشد.

نتیجه‌گیری

یافته‌ها همبستگی بین اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های هوش معنوی (خودآگاهی متعالی و شکیبایی) با کیفیت زندگی کاری اساتید را نشان داد. بنابراین به مدیران دانشگاه توصیه می‌شود با آموزش اخلاق حرفه‌ای و به تبع آن اخلاق کار اسلامی، جهت استقرار فضای کاری اخلاقی و تشویق و ترغیب کارکنان به انجام فعالیت‌های شغلی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، تلاش نمایند. تقویت ابعاد مختلف اخلاق کار اسلامی از طریق تشویق اساتیدی که وظایف خود را صادقانه و درست انجام می‌دهند، می‌تواند باعث افزایش انگیزه آنان و بهبود کیفیت زندگی کاری آن‌ها شود. توجه به استقلال کاری اساتید و اعطای مسؤولیت به آن‌ها از پیشایندهای اخلاق کار اسلامی می‌باشد که مسؤولان دانشگاه باید به آن توجه نمایند. همچنین با توجه به وجود همبستگی بین هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری اساتید پیشنهاد می‌گردد تا

جدول ۲: ضریب همبستگی بین اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری	بخشش	شکیبایی	تجارب معنوی	خودآگاهی متعالی	هوش معنوی	اخلاق کار اسلامی	متغیرهای پژوهش
						۱	اخلاق کار اسلامی
					۱	۰/۷۱**	هوش معنوی
				۱	۰/۹۱**	۰/۷۴۲**	خودآگاهی متعالی
			۱	۰/۲۹۹**	۰/۴۹**	۰/۲۱۸*	تجارب معنوی
		۱	۰/۰۶۰	۰/۳۱۰**	۰/۵۲**	۰/۲۴۶*	شکیبایی
	۱	۰/۱۳۴	۰/۱۴۳	۰/۴۶۶**	۰/۶۵**	۰/۴۲۹**	بخشش
۱	۰/۲۹۸**	۰/۳۹۵**	۰/۰۷۶	۰/۶۲۹**	۰/۶۰**	۰/۶۴۷**	کیفیت زندگی کاری

*p<0.05 , **p<0.01

جدول ۳: پیش بینی کیفیت زندگی کاری اساتید بر اساس اخلاق کار اسلامی و هوش معنوی

F	R ²	R	p	t	β	SE	B	متغیرهای پیش‌بین
			۰/۵۹۵	-۰/۵۳۴	--	۳۸/۳۷۱	-۲۰/۴۸۱	مقدار ثابت
			۰/۰۰۱	۳/۵۵۹	۰/۴۰	۰/۳۴۵	۱/۲۳۰	اخلاق کار اسلامی
			۰/۰۰۷	۲/۷۸۵	۰/۳۳۲	۰/۵۶۲	۱/۵۶۵	خودآگاهی متعالی
			۰/۱۴۱	-۱/۴۸۶	-۰/۱۱۶	۱/۱۸۰	-۱/۷۵۴	تجارب معنوی
			۰/۰۳۳	۲/۱۷۰	۱/۷۰	۰/۸۷۲	۱/۸۹۲	شکیبایی
			۱/۶۹۴	-۳/۹۵	۰/۰۳۳	۰/۸۹۴	-۰/۳۵۳	بخشش
۱۸/۴۱۳	۰/۵۰۸	۰/۷۱۳						

References

1. Solimani N. The Quality of Work Life of Faculty Members in Research Mirror (Islamic Azad University, Garmsar Branch). *Quarterly Journal of New Approach in Education Administration* 2013; 3(15): 171-192. [Persian]
2. Ryan RM, Deci EL. Overview of self- determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of Self-Determination Research*, New York: The University of Rochester Press; 2007. p.3-33.
3. Norshahi N, Frasatkha M. The work life quality of faculty members based on their experience. *Iranian Higher Education* 2013; 2(4): 37-64. [Persian]
4. Norshahi N, Samiei H. Examining the Quality of Work Life among Public Universities Faculty Members in Iran and Presenting Strategies for its Improvement. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education* 2011; 17(1): 91-114. [Persian]
5. Mirkamali SM, Mazari E, Khabare K, Zoughipour S. Identify job stressors and their relationship with quality of work life (Case: Faculty members of Birjand university). *Organizational Culture Management* 2016; 13(4): 113-133. [Persian]
6. Gholami AL. Factors affecting the quality of work life in the organization. *Police Human Development* 2009; 6(4): 80-100. [Persian]
7. Gharacheh S, Ahmadi E. Prediction the quality of work life based on organizational justice dimension in nurses of Shiraz hospitals. *The Journal of Urmia Nursing Midwifery Faculty* 2018; 16(3):164-170. [Persian]
8. Zahed Babelan A, Gharibzadeh R, Mortezaazadeh AA, Dadjou A. The role of managers' professional ethics in organizational excellence, with the mediation of job engagement. *Bioethics Journal* 2016; 6(22): 59-70. [Persian]
9. Shakibayi Z. Meta-analysis of researches on work life quality of higher education institutions faculty members. *The Journal of Modern Thoughts in Education* 2015; 10(4): 115-199. [Persian]
10. Aminbeidokhti AA, Mardani E. The relationship between perceived organizational justice and quality of work life among the personnel of a selected hospital in Ahvaz. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 2014; 7(2): 57-68. [Persian]
11. Zhao XW, Sun T, Cao QR, Li C, Duan XJ, Fa LH, et al. The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. *Journal of Clinical Nursing* 2012; 22: 780-788.
12. Rajabani N, Gholipor A, Ghafari M. The relationship between ethics institutionalization with quality of work life, organizational commitment, and job satisfaction. *Organizational Resources Management Researches* 2014; 4(2): 25-41. [Persian]
13. Sarmadi MA. Causal model of Islamic work ethics and organizational commitment with mediating role of work values of organizational justice among PNU Faculty Members. *Journal of New Approach in Educational Administration* 2016; 7(2): 61-74. [Persian]
14. Mooghali A, Seyedjavadin SJ, Ahmadi SA, Alavi A. An explanatory model of islamic work ethics and organizational citizenship behavior due to job values: Case study of Isfahan University of Medical Science, Iran. *Health Information Management* 2013; 10(12): 1-10. [Persian]
15. Meriac JP, Gorman CA. Work Ethic and Work Outcomes in an Expanded Criterion Domain. *Journal of Business and Psychology* 2016; 32(3): 273-282.
16. Rokhman W. Islamic Work Ethic as an Antecedent of Work Outcomes: A Study of Islamic Microfinance in Central Java, Indonesia. *Qudus International Journal of Islamic Studies* 2016; 2(1): 82-97.
17. Husin W, Norhasniah W. Work Ethics from the Islamic Perspective in Malaysia. *European Journal of Social Sciences* 2012; 29(1): 51-58.
18. Yousef DA. Islamic work ethics: A moderator between organizational and job satisfaction in cross cultural context. *In Personnel Review* 2001; 30(2): 152-169.
19. Salahudin SN, Baharuddin SS, Abdullah MS, Osman A. The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance* 2016; 35(1): 582-590.
20. Rafiki A, Wahab KA. Islamic Values and Principles in the Organization: A Review of Literature. *Asian Social Science* 2014; 10(9): 1-7.
21. Hasani M, Rahimi M, Sameri M. The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Justice, Job Satisfaction and Work Absence of Power Staff Urmia City. *Organizational Culture Management* 2015; 12(4): 613-633. [Persian]
22. Ardalan M, Sarchehani Z, Sarchehani M. The relationship of teachers' spiritual intelligence to quality of work life and maturity. *Quarterly Journal of New*

- Approaches in Educational Administration* 2014; 5(17): 81-102. [Persian]
23. Rajabnezhad Z, Dargahi H, Reshadatjo H. The relationship between spiritual quotients of managers with organizational commitment of staffs in Tehran University of medical Sciences. *Payavard* 2017; 11(3): 308-317. [Persian]
24. Husseindokht A, Fathiashtiyani A, Taqizadeh MH. The relationship of spiritual intelligence and spiritual well-being with life quality and marital satisfaction, *Ravanshenasi va Din* 2013; 2(22): 57-74. [Persian]
25. George M. Practical application of spiritual intelligence in the workplace. *Human Resource Management International Digest* 2006; 14(5): 3-5.
26. Allame M, Aghaei SM. Effect of Islamic Work Ethics on Job Stress and Job Satisfaction. *Islamic Management Quarterly* 2016; 23(4): 155-174. [Persian]
27. Ansari F, Norbakhsh P, Sepasi H. Relationship between Qualities of Work Life with Ethical Work Climate. *Ethics in Science and Technology* 2018; 13(1): 74-81. [Persian]
28. Zaree Matin H, Gharibi H, Nickmaram S, Jahani H. Association between Institutionalization of Ethical Culture with Quality of Work Life. *Ethics in Science and Technology* 2011; 6(2): 22-30. [Persian]
29. Bin Ajmal MU, Irfan S. Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics between Job Stress and Work Outcomes. *Journal of Business and Management* 2014; 16(1): 62-67.
30. Monavarian A, Mohammadi Fateh E, Mohammadi Fateh AA. The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with the Mediating Roles of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Management and Development Process* 2018; 31(1): 57-82. [Persian]
31. Mohamadi J, Ghazanfari F, Azizi A. Relationship between Moral Intelligence and Nurses' quality of work life. *Iran Journal of Nursing* 2014; 27(90-91): 54-64. [Persian]
32. Mohsenimaram M, Najji S, Zarea K. The relationship between spiritual intelligence and quality of work life in nurses in oncology departments of Ahwaz hospitals. *Asian Journal of Pharmaceutics* 2018; 12(2): 532-537.
33. Erfanikhanghahi M, Shirzadkebrya B, Sedagat M. 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. *Journal of Health Administration* 2018; 20(70): 40-51. [Persian]
34. Shikhepour Z, Ebrahemi A, Shikhepour M, Zeynali Sh. The study of the relationship between Islamic ethics and burnout among teachers of Islamic Azad University and Payame Noor. *Islamic Management Quarterly* 2015; 23(1): 225-241. [Persian]
35. Ali A. Scaling an Islamic Work Ethic. *Journal of Social Psychology* 2001; 5(128): 575-583.
36. Sohrabi F, Naseri E. A study of the conception and components of spiritual intelligence and developing an instrument to assess it. *Journal of Research in Psychological Health* 2010; 3(4): 69-77. [Persian]
37. Walton, R.E. Quality of work life: what is it? *Sloan management review* 1973; pp. 11-21.
38. Neubert JC, Mainert J, Kretzschmar A, Greiff S. The Assessment of 21st Century Skills in Industrial and Organizational Psychology: Complex and Collaborative Problem Solving. *Industrial and Organizational Psychology* 2015; 8(2): 1-31.
39. Yousef DA. Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relationship* 2000; 53(4): 513-537.
40. Haroon M, Zaman HF, Rehman W. The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare Sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies* 2012; 3(5): 6-12.
41. McSherry W, Draper P, Kendrick D. The Construct Validity of a Rating Scale Designed to Assess Spirituality and Spiritual Care. *International Journal of Nursing Studies* 2002; 39(7): 723-734.
42. Pakniyat M, Javidi HA. Mediating role of citizenship behaviors for spiritual intelligent and organizational mental health. *Journal of Psychological Models and Methods* 2016; 7(23): 19-38. [Persian]