

The Relationship between Spiritual Health and Organizational Health among the Staff of Qom University of Medical Sciences

Mehdi Safian¹, Maryam Hassanpour², Akbar Bahmani³, Seyed Mehdi Mousavi-Davoudi^{3*}

1- Department of Human Resource Management, Faculty of Management and Economics, Imam Hossein University, Tehran, Iran.

2- Department of Management, Payame Noor University, Saveh, Iran.

3- Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

*Correspondence should be addressed to Mr. Mehdi Mousavi-Davoudi; Email: mehdimousavi.hrm@gmail.com

Article Info

Received: May 18, 2020

Received in revised form:

May 23, 2020

Accepted: Jul 6, 2020

Available Online: Dec 22, 2021

Keywords:

Organizational Health

Spiritual Health

Staff

Management

Hospital

Abstract

Background and Objective: Organizational health is the ability of an organization to reach its goals effectively in order to achieve growth and development. Organizational health refers to the permanence and survival of the organization in its environment and adaptation to it and the promotion and expansion of its ability to further adapt to the environment. Therefore, investigating the factors affecting organizational health needs special consideration. Thus, the purpose of the current study is to study the relationship between spiritual health and organizational health among the Staff of the Qom University of Medical Sciences.

Methods: The research method is descriptive-correlational and the statistical population includes 150 staff of Qom University of Medical Sciences. In order to collect the necessary data, 108 respondents were determined as the minimum number of the sample size using Krejcie and Morgan's table. To collect data, two standardized questionnaires were used for measuring spiritual health and organizational health after confirming the reliability and validity. Further, for data analysis, correlation coefficients were used. In this study, all ethical considerations were observed and no conflict of interest was reported by the authors.

Results: The findings showed that there is a significant relationship between spiritual health and organizational health. Further, the results show that the statistical population enjoys a moderate level of organizational health and high level of spiritual health.

Conclusion: In summary, it can be claimed that spiritual health is one of the factors which can predict organizational health. Therefore, in order to improve the level of organizational health, managers of organizations can pay attention to spiritual health to achieve competitive advantage.



 <https://doi.org/10.22037/jrrh.v7i4.30517>

Please cite this article as: Safian M, Hassanpour M, Bahmani A, Mousavi-Davoudi SM. The Relationship between Spiritual Health and Organizational Health among the Staff of Qom University of Medical Sciences. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2021;7(4):7-18. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v7i4.30517>

Summary

Background and Objective

Paying attention to human force as the most important asset of any organization provides the opportunity for its success, dynamism and survival in the complex and changing conditions of today's world. By identifying the variables affecting the process of organizational and

individual activities and goals, organizations seek to improve the quality of their human resources. Human relations were highlighted by paying attention to human beings and their values by emphasizing the role of human beings in the productivity of organizations. Spirituality in the workplace is one of the new concepts that have emerged in recent years in the management and business literature in the West and is referred to as a new paradigm whose management and guidance

in the organization will be one of the most important future activities of managers in organizations (1). Spirituality seems to be related to other variables in the organizations. Researchers have mentioned various variables in this field. Institutionalizing spirituality in the workplace can provide for organizational health (2). The term organizational health was first used by Miles in 1969 to study the organizational atmosphere of schools. For this reason, organizational health refers to a situation beyond the short-term effectiveness of the organization and refers to a set of relatively durable characteristics and is the durability and survival of the organization in its environment, its adaptation to this environment and enhancing and expanding the organization's ability to become further adapted. Among the various organizations of a society, educational organizations have a special place and importance as the different needs of society are met through the human resources employed in this organization (3). In particular, university staff, who are the last management cycle before students enter the labor market, have an important role, and therefore, given that the efficiency of the staff is of great importance, the purpose of this study is to investigate the relationship between spiritual health and organizational health in the staff of Qom University of Medical Sciences.

Methods

Compliance with ethical guidelines: Before administering the questionnaires, the purpose of this research and also the confidentiality of the results were first explained to the participants so that they could participate in the study with informed consent.

The statistical population of this study consisted of 150 staff members of Qom University of Medical Sciences. To determine the sample size using Krejcie and Morgan's table, 108 people were estimated as the minimum sample size. Statistical samples were selected using simple random sampling method. After distributing 120 standard questionnaires in person among the statistical population by simple random sampling method and using the information provided to the authors by the University of Medical Sciences, 113 questionnaires were considered as appropriate due to the completion of the questionnaires. The number was statistically analyzed and the rest of the questionnaires, which had been incompletely answered, were excluded. In order to analyze the data, descriptive and inferential statistics such as Pearson correlation

coefficient and Chi-square with a significance level of less than 0.05 were considered.

Results

After distributing the questionnaires among the statistical population, 113 questionnaires were identified as appropriate. The demographic information of the statistical sample is as follows: 59 participants (52.2%) were female and 54 (47.8%) were male; 91 (80.5%) were married and 22 (19.5%) were single. Also, 94 participants (83.2%) were officially employed and 19 (16.8%) were working on a contractual basis. The mean and standard deviation related to their age was 38.73 ± 7.27 years. In addition, according to the statistical sample responses to the research questionnaires designed based on a five-point Likert scale, the average of the larger answers equal to 3.5 were considered as in the upper range, the average of the answers between 2.5 and 3.5 were in the medium range and the average of the answers smaller than 2.5 were in the lower range. The results indicated a positive relationship between spiritual health and organizational health. The results indicate that spiritual health and organizational health are related by 0.46 and *p* value was found to be 0.000, which confirms the significance of this relationship.

Conclusion

One of the findings of this study was that there was a positive correlation between spiritual health and organizational health; with the increase in spiritual health, organizational health also increases, and vice versa. Consistent with this study, Razi et al. also found a significant relationship between spirituality at work, organizational health, and organizational entrepreneurship. (4). Further, in the study by Pakniyat, a significant positive relationship was confirmed between spiritual intelligence and organizational health (5). Another finding of this study was concerned with determining the mean level of organizational health in the statistical population. The results of Razi's study also support this finding (4). Another finding of this study is determining the current status of the variables of spiritual health and organizational health, which is in line with study by Rahmati Najarkolaei et al. (6). Another finding of the present study indicates a significant relationship between organizational health, gender, and marital status, which is consistent with the results of Nazari et al. (7).

Higher education centers, as the best indicator of human force investment, play a key role in the

promoting talents in the country and, on the other hand, they face a world full of change. But in these circumstances, universities are required to excel in their educational organization and achieving this goal will need the cooperation of the individual and the organization to achieve the highest educational goals (4). Therefore, moving towards paying attention to the effective components in increasing organizational health in academic settings will be an effective step in this regard. Among these, spiritual health can cause a sense of hope, purposefulness, and peace, and create a positive attitude towards the world and high adaptability in people, and increase a person's ability to do things, have even less emotional dependence on others, and also have meaning and purpose in life leading ultimately to individual mental health and organizational health (5). Summarizing the findings of this study, it can be concluded that spiritual health has a significant relationship with organizational health. In addition, the current status of the organizational health variable is evaluated as average and the current status of the spiritual health variable as high. From the results of this study, it is possible to improve the status of each of the research variables in the study population. In addition, in order to increase the generalizability of the results of the present study, other researchers and interested parties are recommended to examine the relationship between these variables in other statistical communities and in this way improve and expand the results of the present study.

Acknowledgements

The authors would like to thank all those who contributed to this study.

Ethical considerations

According to the authors, this article is obtained from the master thesis of the fourth author of the article from Payame Noor Saveh University with the code 49107.

Funding

The authors declared no sponsorship for this study and all the costs have been paid by the authors.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

Authors' contribution

Theoretical review, data collection, and support: first author; writing the article: second author; Analysis: third author; and summary and edition: fourth author.

References

1. Darafsh H, Golshampur M. The relationship between spirituality in workplace with organizational health and principals organizational commitment of the high schools of Ahvaz. *Jsa*. 2019;6(2):123-42. (Full Text in Persian)
2. Jahanian R, Ghodsi S. On the Relationship of Organizational Health and Justice to Staff Professional Development in Education Organizations. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2014;5(19):97-114. (Full Text in Persian)
3. Rafiei A, Farzan F, Hosseini S, Mohammadi-Nejad M. Barresi-e Rabete-ye Ma'naviat-e Sazmani va Ta'hod-e Sazmani-e Modiran-e Varzesh-e Ostan-e Qazvin. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*. 2015;11(21):157-66. (Full Text in Persian)
4. Razi S, Akbari M, Shakiba H, Marzban S. Relation between organizational health and spirituality with organizational entrepreneurship. *Ethics in science and Technology* 2015;10(2):110-9.
5. Pakniyat M, Javidi HA. Mediating Role of Citizenship Behaviors for Spiritual Intelligent and Organizational Mental Health. *Psychological Methods and Models*. 2016;7(23):19-38. (Full Text in Persian)
6. Rahmati Najarkolaei R, Haghghi M, Heydarabadi AB, Ansarian A, Mesri M. Investigation of spiritual health in staff of one Medical Sciences University in Tehran. *Journal of Research on Religion & Health*. 2015;1(1):13-20. (Full Text in Persian)
7. Nazari A, Ardalan MR, Nasiri F. A study of Relationship between personality characteristics and organization health in Kurdistan University staff in the academic year 90-91. *Family Counseling and Psychotherapy*. 2012; 2 (Special Issue-Family and Divorce):91-102. (Full Text in Persian)
8. Rajaei AR. Religious cognitive-emotional therapy: A new form of psychotherapy. *Iranian journal of psychiatry*. 2010;5(3):81-7. (Full Text in Persian)

ارتباط الصحة المعنوية بالصحة التنظيمية عند موظفي جامعة العلوم الطبية في قم

مهدي صفيان^١، مريم حسن بور^٢، أكبر بهمني^٣، السيد مهدي موسوي داودي^٣

١- قسم إدارة الموارد الإنسانية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الإمام الحسين المركزية، طهران، إيران.

٢- قسم الإدارة، جامعة بيام نور، ساوة، إيران.

٣- قسم الإدارة العامة، جامعة بيام نور، طهران، إيران.

* المراسلات الموجهة إلى السيد مهدي موسوي داودي؛ البريد الإلكتروني: mehdimousavi.hrm@gmail.com

معلومات المادة

الوصول: ٢٤ رمضان ١٤٤١

وصول النص النهائي: ٢٩ رمضان ١٤٤١

القبول: ١٤ ذي القعدة ١٤٤١

النشر الإلكتروني: ١٧ جمادى الأولى ١٤٤٣

الكلمات الرئيسية:

الإدارة

الصحة التنظيمية

الصحة المعنوية

المشفى

الموظفون

الملخص

خلفية البحث وأهدافه: تشير الصحة التنظيمية إلى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بنحو مؤثر بغرض التنمية والتوسعة، واستمرار المؤسسة وبقائها في محيطها، وانسجامها معها وارتقاء وتوسعة قدرتها على الانسجام أكثر مع محيطها. ومن هنا يكتسب البحث في العوامل المؤثرة على الصحة التنظيمية أهمية خاصة. ولهذا السبب تتصدى الدراسة الحالية للبحث في ارتباط الصحة المعنوية بالصحة التنظيمية عند موظفي جامعة العلوم الطبية في قم.

منهجية البحث: تعتبر الدراسة الحالية تطبيقية من حيث الهدف، ومن حيث كيفية جمع البيانات من جملة الدراسات الميدانية ومن النوع الارتباطي. وكانت المجموعة الإحصائية للدراسة تشمل ١٥٠ فرداً من موظفي جامعة العلوم الطبية في قم. ومن أجل تعيين حجم العينات فقد تم اعتبار عدد ١٠٨ فرداً كحد أدنى من حجم العينات اعتماداً على جدول (كرجسي ومورغان). وتم اختيار العينات الإحصائية من خلال الطريقة العشوائية البسيطة في أخذ العينات. وبغرض جمع البيانات فقد تمت الاستفادة من استبيانين قياسيين. وذلك بعد التدقيق في صلاحيتها وموثوقيتها. كما تمت الاستفادة من البرنامج الإحصائي للارتباط من أجل تفكيك البيانات وتحليلها. تمت مراعاة جميع الموارد الاخلاقية في هذا البحث، وإضافة الى هذا فان مؤلفي البحث لم يشيروا الى اي تضارب في المصالح.

المعطيات: تحكي نتائج اختبار ارتباط بيرسون إلى وجود علاقة إيجابية ذات معنى بين الصحة المعنوية والصحة التنظيمية عند موظفي جامعة العلوم الطبية في قم. ومن النتائج الأخرى التي يمكن الإشارة إليها لهذه الدراسة هي الحالة المتوسطة للصحة التنظيمية والمستوى العالي من الصحة المعنوية في المجموعة موضع الدراسة.

الاستنتاج: يمكن الإذعان في الجملة بأن الصحة المعنوية تعتبر أحد العوامل المؤثرة في حالة الصحة التنظيمية. ولهذا فإنه بغرض الارتقاء بالصحة التنظيمية فإنه لابد من الاهتمام بالصحة المعنوية بشكل خاص كي يمكن الاستفادة من ثمراتها.

يتم استناد المقالة على الترتيب التالي:

Safian M, Hassanpour M, Bahmani A, Mousavi-Davoudi SM. The Relationship between Spiritual Health and Organizational Health among the Staff of Qom University of Medical Sciences. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2021;7(4):7-18. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v7i4.30517>

ارتباط سلامت معنوی و سلامت سازمانی در کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی قم

مهدی صفیان^۱، مریم حسن پور^۲، اکبر بهمنی^۳، سید مهدی موسوی داودی^{۳*}

۱- گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه جامع امام حسین، تهران، ایران.

۲- گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، ساوه، ایران.

۳- گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

* مکاتبات خطاب به آقای سید مهدی موسوی داودی؛ رایانامه: mehdimousavi.hrm@gmail.com

اطلاعات مقاله

دریافت: ۲۹ اردیبهشت ۱۳۹۹

دریافت متن نهایی: ۳ خرداد ۱۳۹۹

پذیرش: ۱۶ تیر ۱۳۹۹

نشر الکترونیکی: ۱ دی ۱۴۰۰

چکیده

سابقه و هدف: سلامت سازمانی توانایی سازمان برای تحقق اثربخش اهداف خود به منظور رشد و توسعه است و به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر با محیط اشاره دارد. بنابراین، پرداختن به عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بدین منظور، تحقیق حاضر به بررسی ارتباط سلامت معنوی و سلامت سازمانی در کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی قم پرداخته است.

روش کار: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها جزء مطالعات میدانی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش ۱۵۰ نفر از کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی قم بود. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۰۸ نفر حداقل حجم نمونه در نظر گرفته شد که نمونه‌های آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استاندارد پس از بررسی روایی و پایایی آنها و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون آماری همبستگی استفاده شده است. در این پژوهش همه موارد اخلاقی رعایت شده است و مؤلفان مقاله تضاد منافی گزارش نکرده‌اند.

یافته‌ها: نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن است که بین سلامت معنوی و سلامت سازمانی کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی قم رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. از نتایج دیگر این مطالعه می‌توان به وضعیت متوسط سلامت سازمانی و سلامت معنوی بالا در جامعه بررسی شده اشاره نمود.

نتیجه‌گیری: در مجموع می‌توان اذعان نمود که سلامت معنوی یکی از عوامل مؤثر در وضعیت سلامت سازمانی است. بنابراین جهت ارتقای سلامت سازمانی می‌توان به سلامت معنوی توجه ویژه‌ای داشت تا از ثمرات آن بهره‌مند شد.

واژگان کلیدی:

بیمارستان

سلامت سازمانی

سلامت معنوی

کارکنان

مدیریت

استناد مقاله به این صورت است:

Safian M, Hassanpour M, Bahmani A, Mousavi-Davoudi SM. The Relationship between Spiritual Health and Organizational Health among the Staff of Qom University of Medical Sciences. Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat. 2021;7(4):7-18. <https://doi.org/10.22037/jrrh.v7i4.30517>

مقدمه

توجه به نیروی انسانی که مهم‌ترین سرمایه هر سازمان محسوب می‌شود، احتمال موفقیت، پویایی و بقای آن را در شرایط پیچیده و متغیر جهان امروز فراهم می‌آورد. سازمان‌ها با شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر روند فعالیت‌ها و اهداف سازمانی و فردی بیش‌ازپیش به دنبال ارتقای کیفیت نیروی انسانی خود هستند. روابط انسانی با پررنگ کردن نقش انسان در بهره‌وری سازمان‌ها و اهمیت‌دادن به همکاری کارکنان و مدیران، به انسان و ارزش‌های او توجه کرده است. معنویت در محیط کار از مفاهیم جدیدی است که در سالیان اخیر در ادبیات مدیریت و کسب‌وکار در غرب ظهور کرده است و از آن با عنوان الگوواره‌ای جدید یاد می‌شود که اداره و هدایت آن در سازمان یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های آینده مدیران در سازمان‌ها خواهد بود (۱). به نظر می‌رسد معنویت با دیگر متغیرها در سازمان رابطه دارد. پژوهشگران در تحقیقات خود از متغیرهای گوناگونی در این زمینه نام برده‌اند. نهادینه کردن معنویت در محیط کار می‌تواند موجبات سلامت سازمانی را فراهم نماید (۲). مایلز^۱ اصطلاح سلامت سازمانی را نخستین بار در سال ۱۹۶۹ در مطالعه‌ی جو سازمانی مدارس به کار برده است. به همین سبب، سلامت سازمانی به وضعیتی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمانی دلالت دارد و به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پردوام اشاره می‌کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر.

در میان سازمان‌های مختلف جامعه، سازمان‌های آموزشی از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا نیازهای مختلف جامعه از طریق نیروهای انسانی شاغل در این سازمان برآورده می‌شود (۳). به‌طور ویژه کارکنان دانشگاه که آخرین چرخه مدیریت قبل از ورود دانشجویان به بازار کار هستند، نقش مهمی بر عهده دارند و به همین سبب، با توجه به اینکه کارایی کارکنان اهمیت بالایی دارد، هدف تحقیق حاضر بررسی ارتباط سلامت معنوی و سلامت سازمانی در کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی قم بود.

اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان به کار گرفته شده و توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی بین اعضای سازمان و

دستیابی به اهداف آن تعریف شده است. سلامت سازمانی یعنی توانایی نظام برای تحقق اثربخش اهداف خود به‌منظور رشد و توسعه همه‌جانبه سازمان؛ به‌این ترتیب سلامت سازمانی واژه‌ای عمومی است که به دیدگاه کارکنان از محیط کارشان، روابط رسمی و غیررسمی، شخصیت کارکنان و تأثیر رهبری سازمانی اشاره دارد (۴). سلامت در یک نگاه، به معنی نبود بیماری و نارسایی در ارگانیسم تعریف شده است. از نظر صاحب‌نظران سازمان بهداشت جهانی، سلامت عبارت است از به‌زیستن/رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نه فقط نبود بیماری و نقص عضو. مایلز معتقد است صرف‌نظر از اشکالاتی که مفهوم ارگانیسم پنداری سازمان و نوع آرمانی بودن مفهوم سلامت کامل به بار می‌آورد، رویکرد سلامت سازمانی از لحاظ فهم پویایی‌های سازمان‌ها و پژوهش و کوشش جهت بهسازی آنها، مزایای علمی فراوانی دارد. سلامت سازمانی را مایلز تعریف کرده و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمان‌ها، خاطرنشان کرده است که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره می‌کند. به‌زعم صاحب‌نظران، سازمان‌های دارای جو سالم، ویژگی‌هایی به شرح ذیل دارند: در مبادله اطلاعات قابل اعتمادند؛ قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم برحسب اطلاعات به‌دست‌آمده دارند؛ نسبت به اهداف سازمان یگانگی و تعهد دارند و حمایت داخلی و آزادی از ترس و تهدید را فراهم می‌آورند (۱). سلامت سازمانی یکی از نشانه‌های کامیابی مدیریت در عمل به وظایف اصلی‌اش شناخته می‌شود. آگاهی مدیران از میزان سلامت سازمانی در موفقیت و شادابی کارکنان و مسئولان می‌تواند نقشی کارآمد داشته باشد. درمقابل، انتخاب نامناسب، استفاده نابهینه از مهارت‌ها و نبود جو مناسب برای شکوفایی خلاقیت‌ها می‌تواند سلامت و ارتقای سازمان را به خطر بیندازد (۵). هدف عمده دانشگاه‌ها پرورش و توانمندسازی نیروی کار است و دانشگاه‌ها در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که بر عهده آنها است به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌هایی سالم و پویا باشند. سلامت سازمانی را می‌توان توانایی سازمان در انطباق موفقیت‌آمیز با محیط، حفظ انسجام بین اعضا و تحقق بخشیدن به اهداف تعریف کرد (۶). سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد و نیروی آنها را به‌گونه‌ای اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند.

^۱Miles

بنابراین، سلامت سازمانی به شرایطی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت دارد و به مجموعه‌ای از ویژگی‌های سازمانی به‌نسبت پر دوام اشاره می‌کند. سلامت سازمانی دانشگاه خود نوعی ارزش است و برای دانشگاه حسن محسوب می‌شود (۷). علاوه بر این، مهم‌ترین شاخص عامل پیشرفت و ضامن بقای هر جامعه وضعیت مطلوب سلامت افراد آن جامعه است و اگر در جهت حفظ و تأمین آن تلاشی نشود دوامی نخواهد داشت.

مفهوم معنویت با همه حیطه‌های سلامت در تمامی سنین ارتباط دارد. سلامت معنوی نیروی یگان‌هایی است که ابعاد جسمی، روحی و اجتماعی را هماهنگ می‌کند و با ویژگی‌های ثبات در زندگی، صلح، تناسب و هماهنگی، احساس ارتباط نزدیک با خویشتن، خدا، جامعه و محیط مشخص می‌گردد. سلامت معنوی یکی از ابعاد سلامت است که سبب یکپارچگی ابعاد دیگر می‌شود (۸). معنویت در محیط کار می‌تواند نیروی قدرتمند مثبتی برای زندگی افراد باشد؛ زیرا افراد با تلفیق و یکپارچه‌ساختن کار و زندگی معنوی‌شان، کاری لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتر ایجاد می‌کنند و روح و روان خود را پرورش می‌دهند (۷). در محیط معنوی، افراد کار را وسیله‌ی خلاقیت، ابراز خود و یادگیری می‌بینند و پول را پاداش دوم به شمار می‌آورند. همچنین، این افراد تغییرات جهان را امری طبیعی می‌دانند و در برابر تغییرات سازمانی مقاومت نمی‌کنند. این افراد خدمت به دیگران را دوست دارند و توسعه‌ی توانایی‌های خود را در گرو خدمت می‌دانند. موارد یاد شده می‌تواند اثربخشی و بقای سازمان را تضمین کند و موجب افزایش سلامت سازمانی شود (۹).

نقش معنویت در کار با سلامت سازمانی رابطه‌ی تنگاتنگی دارد. معنویت در کار می‌تواند تحقق اهداف را یکپارچه کند. در طول تاریخ انسان‌ها از معنویت، برداشت‌ها و تعاریف متفاوتی داشته‌اند و هر کدام با نظر به بُعدی از ابعاد آن، تعریفی ارائه کرده‌اند. در دهه‌های اخیر توجه به معنویت در سازمان‌ها و منافع حاصل از آن برای افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها روندی روبه‌افزایش داشته است و می‌تواند سازه در حال ظهور در بافت گسترده‌تر معنویت در محیط کار دیده شود (۱۰). معنویت در سازمان به معنای چارچوبی از ارزش‌های سازمانی تبلور یافته در فرهنگ است که از طریق فرایندهای کاری موجب ارتقای تجربه‌ی تعالی و احساس ارتباط با دیگران می‌شود؛ به‌گونه‌ای که احساس کمال و رضایت فراهم می‌آید. کارکنانی که در کارشان احساس معنا و

مفهوم عمیقی دارند، باور دارند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند دارند؛ در محیط کار با دیگران احساس همبستگی دارند و ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌های سازمان می‌بینند (۱۱). برخی از صاحب‌نظران اصطلاح معنویت در کار را توصیف‌کننده‌ی تجربه‌ی کارکنانی می‌دانند که در کارشان پرحرارت و بالانرژی هستند، کارشان آنان را ارضا می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباطی اثربخش دارند (۷). ذکر این نکته ضروری است که تعریف معنویت با معنویت در محیط کار متفاوت است. معنویت به جنبه‌های فردی و معنویت در محیط کار به جنبه‌های سازمانی آن اشاره دارد. اصطلاح «روح در کار» برای معنویت در کار یعنی سطح فردی و اصطلاح «روح در محیط کار» برای معنویت در محیط کار یعنی سطح سازمانی به کار می‌رود. معنویت در محیط کار را می‌توان مدیریت کرد و این کار از مهم‌ترین و اساسی‌ترین وظایف مدیران است. برخی از پژوهشگران، معنویت را درک و شناسایی بُعدی از زندگی کارکنان که درونی، باطنی و قابل پرورش است، می‌دانند که به‌واسطه‌ی انجام کارهای با معنا در زندگی توسعه می‌یابد. معنویت می‌تواند به افراد در گسترش قلمرو آگاهی‌هایشان کمک کند و بهره‌وری آنان را افزایش دهد (۷). پژوهشگران مطالعه‌ای با عنوان نقش سلامت معنوی در رضایت شغلی کارکنان نظام سلامت انجام داده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که بین سلامت معنوی با رضایت شغلی ارتباط معنی‌دار وجود دارد و بهره‌گیری از آموزه‌های دینی و معنوی می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهد و به بهره‌وری بالای سازمانی منجر شود (۱۲). مطالعه‌ی دیگری با عنوان «بررسی رابطه‌ی بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی» نشان می‌دهد که بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد و متغیرهای مدیریت دانش و سلامت سازمانی به‌صورت مشترک، حدود ۵۸ درصد از تغییرات متغیر میزان کارآفرینی کارکنان را تبیین می‌کند (۱۳). با توجه به مطالب گفته‌شده چنین به دست می‌آید که سلامت معنوی و سلامت سازمانی از الزامات سازمان‌های اجتماعی به‌منظور دستیابی به بهره‌وری حداکثری از طریق نیروی انسانی است. از این رو، سؤال محوری پژوهش حاضر این است که آیا سلامت معنوی با سلامت سازمانی در کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی قم ارتباط معناداری دارد؟ بر اساس سؤال مذکور فرضیه‌ی پژوهش به شرح ذیل بیان می‌شود:

و استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون و کای اسکوتر با مقدار P کمتر از ۰/۰۵ استفاده شده است.

برای سنجش متغیرهای تحقیق از دو پرسش‌نامه استاندارد ذیل استفاده شده است:

۱) پرسش‌نامه سلامت سازمانی: هوی و فلدمن^۲ این پرسش‌نامه را که ۴۴ گویه و ۷ مؤلفه دارد طراحی کرده‌اند. مؤلفه‌های پرسش‌نامه یگانگی نهادی (سؤالات ۷-۱)، نفوذ مدیر (سؤالات ۸-۱۲)، ملاحظه‌گری (سؤالات ۱۳-۱۷)، ساخت‌دهی (سؤالات ۱۸-۲۲) پشتیبانی منابع (سؤالات ۲۳-۲۷)، روحیه (سؤالات ۲۸-۳۶) و تأکید علمی (سؤالات ۳۷-۴۴) را می‌سنجد که بر مبنای طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از ۱ تا ۵) تنظیم شده است (۱۴). پایایی این پرسش‌نامه نیز بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمده است که نشان‌دهنده اعتبار پذیرفتنی این پرسش‌نامه است.

۲) پرسش‌نامه سلامت معنوی پالوتزین و الیسون^۳: برای سنجش سلامت معنوی از پرسش‌نامه ۲۰ سؤالی سلامت معنوی پالوتزین و الیسون استفاده شده است که دو مؤلفه سلامت مذهبی (سؤالات ۱-۱۰) و سلامت وجودی کارکنان (سؤالات ۱۱-۲۰) را می‌سنجد (۱۵). پایایی این پرسش‌نامه نیز بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمده است که نشان‌دهنده اعتبار پذیرفتنی این پرسش‌نامه است.

جهت تعیین روایی هر دو پرسش‌نامه، از روایی ظاهری استفاده و مشخص شد که هر دو پرسش‌نامه روایی قابل قبولی دارد و از نظر انطباق سؤال‌های پرسش‌نامه با موضوع و اهداف پژوهش دو نفر از استادان گروه مدیریت و دو نفر از استادان گروه روان‌شناسی دانشگاه پیام نور (با توجه به سوابق پژوهشی و تخصص ایشان) آن را تأیید کردند. با توجه به اینکه از پرسش‌نامه‌های استاندارد در پژوهش حاضر بهره گرفته شد، نیازی به بررسی مجدد روایی پرسش‌نامه‌ها نبود ولی با توجه به تأکید دانشکده‌های مدیریت دانشگاه پیام نور، در انجام هر تحقیقی، صرف‌نظر از نوع پرسش‌نامه، روایی و پایایی به صورت مجدد بررسی شد.

یافته‌ها

پس از توزیع پرسش‌نامه‌ها در میان جامعه آماری، ۱۱۳ پرسش‌نامه مناسب تشخیص داده شد که اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه آماری بدین صورت است: ۵۹ نفر (۵۲/۲ درصد) زن و ۵۴ نفر

بین سلامت سازمانی و سلامت معنوی در کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی قم رابطه معناداری وجود دارد.

روش کار

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: پیش از توزیع پرسش‌نامه‌ها، ابتدا درباره هدف پژوهش و همچنین محرمانه بودن نتایج به مشارکت‌کنندگان توضیح داده شد تا با رضایت آگاهانه در تحقیق شرکت کنند.

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها جزء مطالعات میدانی و از نوع همبستگی است. این پژوهش به دنبال بررسی ارتباط سلامت معنوی و سلامت سازمانی بود؛ بنابراین از این حیث ماهیت کاربردی دارد. با توجه به تمرکز سؤال پژوهش، پژوهشگر باید درباره اینکه می‌خواهد پژوهش اکتشافی، توصیفی و یا آزمون فرضیه انجام دهد، تصمیم بگیرد. در تحقیق حاضر پژوهشگران ابتدا با تهیه طرح تحقیق به مطالعه و جمع‌آوری ادبیات موضوع اقدام نمودند و پس از بررسی مبانی نظری، به ارائه فرضیه‌های پژوهش پرداختند. در این تحقیق از هر دو روش گردآوری اطلاعات یعنی روش‌های کتابخانه‌ای و داده‌های میدانی استفاده شده است. مطالعات و بررسی‌های لازم درباره مبانی نظری تحقیق، ادبیات موضوعی تحقیق، سوابق مسئله و موضوع تحقیق با استفاده از روش‌های کتابخانه‌ای و مطالعه منابع، پایان‌نامه‌ها و تحقیقات مرتبط با موضوع و استفاده از پایگاه‌های اینترنتی انجام شده است. در ضمن، به منظور اجرای مراحل اصلی تحقیق و گردآوری اطلاعات از روش میدانی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش ۱۵۰ نفر از کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی قم بود. برای تعیین حجم نمونه، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان^۱ تعداد ۱۰۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده حداقل حجم نمونه برآورد شدند. پس از توزیع ۱۲۰ پرسش‌نامه به صورت حضوری در میان جامعه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از اطلاعاتی که دانشگاه علوم پزشکی در اختیار نگارندگان قرار داد، تعداد ۱۱۳ پرسش‌نامه با توجه به تکمیل نمودن پرسش‌نامه‌ها مناسب تشخیص داده شد که بر اساس این تعداد، تحلیل آماری صورت گرفت و مابقی پرسش‌نامه‌ها که به صورت ناقص پاسخ داده شده بود از ادامه کار کنار گذاشته شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آماره‌های توصیفی

^۲) Hoy & Feldman

^۳) Paloutzian & Ellison

^۱) Krejcie & Morgan

لیکرت طراحی شده، میانگین پاسخ‌های بزرگ‌تر مساوی ۳/۵ در محدوده بالا، میانگین پاسخ‌های بین ۲/۵ تا ۳/۵ در محدوده متوسط و میانگین پاسخ‌های کوچک‌تر از ۲/۵ در محدوده پایین تقسیم‌بندی شد که نتایج آن در جدول شماره ۱ قابل مشاهده است.

(۴۷/۸ درصد) مرد؛ و ۹۱ نفر (۸۰/۵ درصد) متأهل و ۲۲ نفر (۱۹/۵ درصد) مجرد بودند. همچنین ۹۴ نفر (۸۳/۲ درصد) استخدام رسمی و ۱۹ نفر (۱۶/۸ درصد) قراردادی بودند. میانگین و انحراف معیار سن $38/73 \pm 7/27$ بود. با توجه به پاسخ‌های نمونه آماری به پرسش‌نامه‌های تحقیق که بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای

جدول (۱) توزیع فراوانی سلامت سازمانی و سلامت معنوی در کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی قم

تقسیم‌بندی مقادیر (طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت)		سلامت سازمانی	فراوانی درصد	سلامت معنوی	فراوانی درصد
بزرگ‌تر مساوی ۳/۵	سلامت سازمانی بالا	۱۸	۱۶	سلامت معنوی بالا	۵۷
بین ۲/۵ تا ۳/۵	سلامت سازمانی متوسط	۸۹	۷۹	سلامت معنوی متوسط	۵۲
کوچک‌تر از ۲/۵	سلامت سازمانی پایین	۶	۵	سلامت معنوی پایین	۴

معنوی تأیید نشد. نتایج کامل تحلیل در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، سلامت سازمانی با جنسیت ($P=0/03$) و وضعیت تأهل ($P=0/001$) ارتباط معنی‌داری داشت ولی ارتباط معنی‌داری بین این متغیرها و سلامت

جدول (۲) بررسی ارتباط سلامت معنوی و سازمانی با متغیر جنسیت و وضعیت تأهل

متغیر	میانگین و انحراف معیار جنس		P-value	میانگین و انحراف معیار وضعیت تأهل		P-value
	مرد	زد		متأهل	مجرد	
سلامت سازمانی	$113/61 \pm 20/57$	$116/50 \pm 14/01$	۰/۰۳	$113/575 \pm 18/92$	$120/77 \pm 6/74$	۰/۰۰۱
سلامت معنوی	$89/29 \pm 22/97$	$100/88 \pm 14/65$	۰/۱۰۵	$93/62 \pm 20/94$	$102/45 \pm 12/64$	۰/۳۰۴

هم ارتباط دارند و مقدار P برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده است که معنادار بودن این ارتباط را تأیید می‌کند.

جدول شماره ۳ ارتباط بین سلامت معنوی و سلامت سازمانی را در جامعه بررسی شده نشان می‌دهد. نتایج حاکی از آن است که سلامت معنوی و سلامت سازمانی به میزان ۰/۴۶ با

جدول (۳) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سلامت معنوی و سلامت سازمانی

متغیرها	سلامت سازمانی
سلامت معنوی	$r = 0/46$
	$P-value = 0/000$

عملکرد بالایی دارند و راه‌های ارتباطی باز و سودمند است. سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و به اینکه در این محل کار می‌کنند مفتخر هستند. این سازمان‌ها به‌عنوان پدیده‌های پویا در محیط متولد می‌شوند و با فراهم‌شدن امکانات لازم و کافی رشد می‌کنند و توسعه می‌یابند و از طریق ارائه محصولات و خدمات سالم و ارزنده موجب تأمین نیازهای محیطی می‌شوند و تسهیل‌کننده فرایند رشد و شکوفایی جامعه هستند؛ اما محققان معتقدند افزایش سلامت اقدامی تک‌بعدی و یک‌مرحله‌ای نیست بلکه کاری مستمر است که تحت تأثیر مؤلفه‌های کلیدی

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، سازمان‌ها جهت رشد و رسیدن به موفقیت نیازمند عوامل متعددی هستند که در این میان سلامت سازمانی عاملی مهم و تأثیرگذار است. سلامت سازمانی صرفاً شامل توانایی سازمان برای اجرای وظایف به‌شکل مؤثر نیست، بلکه توانایی‌های نظام را برای رشد، شکوفایی و بالندگی بهبود می‌بخشد (۱۶). مفهوم سلامت سازمانی به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان ایجاد شود. در سازمان‌های سالم کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس هستند؛ روحیه و

ایجادکننده سلامت سازمانی است. هدف از انجام این مطالعه بررسی ارتباط سلامت سازمانی و سلامت معنوی در کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی قم بود (۱۷). از آنجاکه امروزه سلامت معنوی به صورت فرایند پویای دستیابی به سطوح بالاتر سلامت در هر یک از ابعاد چهارگانه وجودی انسان در نظر گرفته می‌شود، وجود برنامه آموزشی برای سلامت معنوی، راهکاری مناسب برای شاغلان حرفه‌های بهداشتی-درمانی به منظور توجه به تمامی ابعاد وجودی انسان است (۷). علاوه بر این، وجود ارتباط معنی‌دار بین تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار اثبات شده است (۱۸).

یکی از یافته‌های این مطالعه این بود که بین سلامت معنوی و سلامت سازمانی همبستگی مثبت وجود داشت؛ یعنی با افزایش سلامت معنوی، سلامت سازمانی نیز افزایش می‌یافت و بالعکس. همسو با نتایج این مطالعه، رازی و همکاران نیز در مطالعه خود بین معنویت در کار، سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری یافته‌اند. این بدین معنا است که هرگونه بهبود معنویت در محیط کاری می‌تواند موجب بهبود سلامت سازمانی و افزایش کارآفرینی سازمانی گردد (۷). همچنین در مطالعه پاک‌نیت نیز بین هوش معنوی و سلامت سازمانی رابطه مثبت معنی‌داری تأیید شده است (۵). از دیگر یافته‌های این مطالعه تعیین سطح متوسط سلامت سازمانی در جامعه بررسی شده بود. نتایج مطالعه رازی نیز این یافته را پشتیبانی می‌کند؛ بدین ترتیب که سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه تهران در مطالعه ایشان در حد متوسط تعیین شده است (۷). از دیگر یافته‌های این مطالعه تعیین وضعیت فعلی متغیرهای سلامت معنوی و سلامت سازمانی در جامعه بررسی شده است. همچنین رحمتی نجارکلایی و همکاران در مطالعه خود با عنوان بررسی وضعیت سلامت معنوی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی به این نتیجه دست یافته‌اند که در مجموع ۶۱/۴ درصد کارکنان نمونه مناسبی در سلامت معنوی داشتند (۸) که به نوعی با نتایج پژوهش حاضر مرتبط است. یافته دیگر مطالعه حاضر حاکی از آن است که بین سلامت سازمانی با جنسیت و وضعیت تأهل ارتباط معنی‌داری وجود داشت. نتایج مطالعه نظری و همکاران نیز همسو با نتایج این مطالعه است و نشان می‌دهد بین سن، جنسیت، مدرک تحصیلی و سلامت سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد (۱۹).

استعدادها در کشور نقش اساسی بر عهده دارند و از طرف دیگر، با دنیایی مملو از تحول و تغییر مواجه هستند. اما در این شرایط دانشگاه‌ها ملزم به تعالی‌سازی سازمان آموزشی خود می‌باشند و برای نیل به این مقصود نیازمند همراهی فرد و سازمان برای تحقق اهداف متعالی آموزشی خواهند بود (۱۹)؛ از این رو، حرکت به سمت توجه به مؤلفه‌های مؤثر در افزایش سلامت سازمانی در محیط‌های دانشگاهی گامی مؤثر در این زمینه خواهد بود. در این میان سلامت معنوی می‌تواند احساس امیدواری، هدفمندی، آرامش، ایجاد نگرش مثبت نسبت به دنیا و قدرت سازگاری بالا در افراد، افزایش توانایی فرد در انجام کارها و حتی وابستگی عاطفی کمتر به اطرافیان و نیز داشتن معنا و هدف در زندگی و در نهایت سلامت روان در فرد و سلامت سازمانی را موجب شود (۲۰).

محدودیت‌های پژوهش

تفسیر نتایج مطالعه حاضر با در نظر گرفتن مقطعی بودن مطالعه و تعداد نمونه‌های برگرفته از دانشگاه علوم پزشکی قابل تعمیم به تمامی کارکنان دیگر دانشگاه‌های کشور نیست. بدیهی است شرایط حرفه‌ای و شغلی و جسمی کارکنان دیگر دانشگاه‌ها، تفاوت بارزی با مطالعه حاضر دارد.

پیشنهاد‌های پژوهش

از نتایج این پژوهش می‌توان در بهبود وضعیت هر یک از متغیرهای تحقیق در جامعه مورد بررسی اقدام نمود. در ضمن، جهت افزایش تعمیم‌پذیری نتایج تحقیق حاضر به دیگر پژوهشگران و علاقه‌مندان توصیه می‌شود ارتباط بین این متغیرها را در جوامع آماری دیگری نیز بررسی کنند و در بهبود و گسترش نتایج تحقیق حاضر مؤثر باشند.

قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش یاریگر پژوهشگران بوده‌اند به ویژه دانشجویانی که در پژوهش مشارکت نموده‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود.

یکی از یافته‌های این مطالعه این بود که بین سلامت معنوی و سلامت سازمانی همبستگی مثبت وجود داشت؛ یعنی با افزایش سلامت معنوی، سلامت سازمانی نیز افزایش می‌یافت و بالعکس. همسو با نتایج این مطالعه، رازی و همکاران نیز در مطالعه خود بین معنویت در کار، سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری یافته‌اند. این بدین معنا است که هرگونه بهبود معنویت در محیط کاری می‌تواند موجب بهبود سلامت سازمانی و افزایش کارآفرینی سازمانی گردد (۷). همچنین در مطالعه پاک‌نیت نیز بین هوش معنوی و سلامت سازمانی رابطه مثبت معنی‌داری تأیید شده است (۵). از دیگر یافته‌های این مطالعه تعیین سطح متوسط سلامت سازمانی در جامعه بررسی شده بود. نتایج مطالعه رازی نیز این یافته را پشتیبانی می‌کند؛ بدین ترتیب که سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه تهران در مطالعه ایشان در حد متوسط تعیین شده است (۷). از دیگر یافته‌های این مطالعه تعیین وضعیت فعلی متغیرهای سلامت معنوی و سلامت سازمانی در جامعه بررسی شده است. همچنین رحمتی نجارکلایی و همکاران در مطالعه خود با عنوان بررسی وضعیت سلامت معنوی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی به این نتیجه دست یافته‌اند که در مجموع ۶۱/۴ درصد کارکنان نمونه مناسبی در سلامت معنوی داشتند (۸) که به نوعی با نتایج پژوهش حاضر مرتبط است. یافته دیگر مطالعه حاضر حاکی از آن است که بین سلامت سازمانی با جنسیت و وضعیت تأهل ارتباط معنی‌داری وجود داشت. نتایج مطالعه نظری و همکاران نیز همسو با نتایج این مطالعه است و نشان می‌دهد بین سن، جنسیت، مدرک تحصیلی و سلامت سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد (۱۹).

مراکز آموزش عالی که عالی‌ترین شاخص سرمایه‌گذاری نیروی انسانی محسوب می‌شوند در زمینه شکوفایی

ملاحظات اخلاقی

بنا بر اظهار مؤلفان مقاله، این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد مؤلف چهارم مقاله از دانشگاه پیام نور ساوه با کد ۴۹۱۰۷ است.

حامی مالی

بنا بر اظهار مؤلفان مقاله، این پژوهش حامی مالی ندارد و با هزینه شخصی مؤلفان انجام شده است.

تضاد منافع

مؤلفان مقاله تضاد منافی درباره این پژوهش گزارش نکرده‌اند.

مشارکت مؤلفان

جمع‌آوری داده‌ها، مرور مطالب و پشتیبانی: مؤلف اول؛ نگارش متن: مؤلف دوم؛ تجزیه و تحلیل: مؤلف سوم و جمع‌بندی و اصلاح: مؤلف چهارم.

References

- Alavi A, Ansari S. Organizational Health Index in Isfahan University of Medical Sciences (IUMS) 2009. Journal of Health Administration. 2010;13(41):63-72. (Full Text in Persian)
- Razi S, Akbari M, Shakiba H, Marzban S. Relation between organizational health and spirituality with organizational entrepreneurship. Ethics in science and Technology 2015;10(2):110-9.
- Rahmati Najarkolaei R, Haghghi M, Heydarabadi AB, Ansarian A, Mesri M. Investigation of spiritual health in staff of one Medical Sciences University in Tehran. Journal of Research on Religion & Health. 2015;1(1):13-20. (Full Text in Persian)
- Jahangiresfahani N, Jahanian R. Studying the correlation between spiritual intelligence and organizational citizenship Behaviors. Organizational Culture Management. 2015;13(2):601-22. (Full Text in Persian)
- Fry LW, Hannah ST, Noel M, Walumbwa FO. RETRACTED: Impact of spiritual leadership on unit performance. Elsevier; 2011.
- Ahmadi S, Nami Y, Barvarz R. The relationship between spirituality in the workplace and organizational citizenship behavior. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2014;114:262-4. (Full Text in Persian)
- Khorami MA, Mokhtari L, Habibpour Z, Ghafari S, Zeinali E, Sakhaei S, et al. The role of spiritual health on health system staffs' job satisfaction. Journal of Urmia Nursing And Midwifery Faculty. 2017;15(5):329-38. (Full Text in Persian)
- Nazem F, Karimzadeh S, Ghaderi A. Barresi-e Rabeteh Bein-e Modiriati-e Danesh va Salamat-e Sazmani ba Kar-Afarini Karkonan dar Sazman-e Tamin-e Ejtemaei. Journal of Social Research 2010;9(3):89-115. (Full Text in Persian)
- Hoy WK, Fedman JA. Organizational health: The concept and its measure. Journal of research and Development in Education. 1987;20(4):30-7.
- Paloutzian RF, Ellison CW. Loneliness, spiritual well-being and the quality of life. Loneliness: A sourcebook of current theory, research and therapy. 1982;1.
- Kiani M, Shabanibahar G, Erfani N. The developing of organizational health model based on organizational Virtuousness in employees of the Ministry of Sport and Youth islamic republic of iran. Organizational Behavior Management in Sport Studies. 2017;4(3):95-107. (Full Text in Persian)
- Ghasemi M, Fardin M, Javadzadeh M. Investigation of Spiritual Leadership Effect on Organizational Health (Case study in Zahedan social security staff). Management Researches. 2015; 7(26):135-56. (Full Text in Persian)
- Darafsh H, Golshanpour M. The relationship between spirituality in workplace with organizational health and principals organizational commitment of the high schools of Ahvaz. Jsa. 2019;6(2):123-42. (Full Text in Persian)
- Jahanian R, Ghodsi S. On the Relationship of Organizational Health and Justice to Staff Professional Development in Education Organizations. Journal of New Approaches in Educational Administration. 2014;5(19):97-114. (Full Text in Persian)
- Rafiei A, Farzan F, Hosseini S, Mohammadi-Nejad M. Barresi-e Rabete-ye Ma'naviat-e Sazmani va Ta'hod-e Sazmani-e Modiran-e Varzesh-e Ostan-e Qazvin. Journal of Sport Management and Motor Behavior. 2015;11(21):157-66. (Full Text in Persian)
- Farahbakhsh M, Nikniaz A, Tajaddini N, Entezar S, Hasanzade A. Comparing Total Quality Management (TQM) and Management Effectiveness Program (MEP) in Improving of Health Facilities Management. Journal of Health Administration. 2011;13(42):35-44. (Full Text in Persian)
- Pakniyat M, Javidi HA. Mediating Role of Citizenship Behaviors for Spiritual Intelligent and Organizational Mental Health. Psychological Methods and Models. 2016;7(23):19-38. (Full Text in Persian)

18. Marschke E, Preziosi R, Harrington W. Professionals and executives support a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace. *Journal of Business & Economics Research (Jber)*. 2009;7(8):33-48.
19. Nazari A, Ardalan MR, Nasiri F. A study of Relationship between personality characteristics and organization health in Kurdistan University staff in the academic year 90-91. *Family Counseling and Psychotherapy*. 2012; 2 (Special Issue-Family and Divorce):91-102. (Full Text in Persian)
20. Rajaei AR. Religious cognitive–emotional therapy: A new form of psychotherapy. *Iranian journal of psychiatry*. 2010;5(3):81-7. (Full Text in Persian)