Scientific Journal of Military Psychology

The role of organizational intelligence and religiosity in working with the general health of military personnel

Eisa Jafari[1] | Fatemeh Rasaei[2] | Ali Salmani[3] | Fereshte Pourmohseani Koluri[4]

52

Vol. 13
Winter 2023

1986
Imam Hossein
Comprehensive
University

Research Paper

Received:
28 December 2021
Revised:
25 February 2022
Accepted:
5 April 2022
Published:
20 February 2023

P.P: 169-188

ISSN: 2588-5162
E-ISSN: 2645-517x

Abstract

Mental health can decrease or increase under the influence of various factors. Among these factors are organizational intelligence and religiosity. Organizational intelligence is the capacity of organizations to create and use knowledge in order to adapt to the environment. The present study was conducted with the aim of investigating the role of organizational intelligence and religiosity in working with the general health of military personnel. The descriptive research method was correlation type. The statistical population of the present study included the military personnel of Ardabil city in 2019-2020, and 120 military personnel were selected as a sample using available sampling method. Goldenberg and Hiller's mental health questionnaire (1972), Karl Albrecht's organizational intelligence questionnaire (2004) and religiosity scale in Lin et al.'s work (2008) were used to collect data. Data were analyzed through Pearson's correlation coefficient test and multiple regression in SPSS software version 18.The findings showed that there was a positive and significant relationship between organizational intelligence and religiosity at work with the general health of military employees. Also, the results of multiple regression analysis showed that the general health of employees can be predicted based on the variables of organizational intelligence ($P < 0.05$, $\beta = 0.062$) and religiosity at work ($P < 0.05$, $\beta = 0.147$). . Therefore, it can be concluded that organizational intelligence and religiosity at work play a significant role in predicting the general health of military employees, and it is necessary for military managers and officials to pay special attention to this issue.

Keywords: Organizational Intelligence, Religiosity At Work, General Health, Military Personnel.

DOR: 20.1001.1.25885162.1401.13.52.8.8

1. Corresponding author: Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran. Dr.jafari@pnu.ac.ir
2. Master's degree, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.
3. Master's degree, Department of Clinical Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran
4. Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

Publisher: Imam Hussein University
This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

نشریه علمی روانشناسی نظامی

نقش هوش سازمانی و دین‌داری در کار با سلامت عمومی کارکنان نظامی

عیسی جعفری[۱] | فاطمه رسایی[۲] | علی سلمانی[۳] | فرشته پورمحسنی کلوری[۴]

۵۲
سال سیزدهم
زمستان ۱۴۰۱

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۰/۱۰/۷
تاریخ بازنگری:
۱۴۰۰/۱۲/۰۶
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۱/۱/۱۶
تاریخ انتشار:
۱۴۰۱/۱۲/۰۱
صص: ۱۸۸-۱۶۹

شاپا چاپی: ۵۱۶۲-۲۵۸۸
الکترونیکی: ۵۱۷x-۲۶۴۵

DOR: 20.1001.1.25885162.1401.13.52.8.8

چکیده

سلامت روانی تحت تأثیر عوامل مختلفی می‌تواند کاهش یا افزایش یابد. از جمله این عوامل هوش سازمانی و دین‌داری در کار می‌باشد. هوش سازمانی، ظرفیت سازمان‌ها برای ایجاد و استفاده از دانش، به‌منظور سازگاری با محیط است. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش هوش سازمانی و دین‌داری در کار با سلامت عمومی کارکنان نظامی انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان نظامی شهر اردبیل ۱۳۹۹-۱۳۹۸ بود که با روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۱۲۰ نفر از کارکنان نظامی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامهٔ سلامت روان گلدنبرگ و هیلر (۱۹۷۲)، پرسش‌نامهٔ هوش سازمانی کارل آلبرش (۲۰۰۴) و مقیاس دین‌داری در کار لین و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شد. داده‌ها از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در نرم افزار Spss ورژن ۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که بین هوش سازمانی و دین‌داری در کار با سلامت عمومی کارکنان نظامی رابطهٔ مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که سلامت عمومی کارکنان براساس متغیرهای هوش سازمانی($P<۰/۰۵$، $\beta=۰/۰۶۲$) و دین‌داری در کار ($P<۰/۰۵$، $\beta=۰/۱۴۷$) قابل پیش‌بینی است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که هوش سازمانی و دین‌داری در کار نقش معنی‌داری در پیش‌بینی سلامت عمومی کارکنان نظامی دارند و نیاز است که مدیران و مسؤولان نظامی توجه ویژه‌ای به این موضوع داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: هوش سازمانی؛ دین‌داری در کار؛ سلامت عمومی؛ کارکنان نظامی.

۱. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
dr.jafari@pnu.ac.ir
۲. کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی ، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۳. کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی بالینی ، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
۴. دانشیار ، گروه روان‌شناسی ، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

ناشر: دانشگاه جامع امام حسین (ع)
این مقاله تحت لیسانس آفرینندگی مردمی (creative Commons Licence- CC BY) در دسترس شما قرار گرفته است.

مقدمه

نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها می‌باشد و هرچه این سرمایه‌ها از کیفیت بالاتر و بهتری برخوردار باشند، موفقیت، پیشرفت و استمرار آن سازمان بیش‌تر می‌شود (قضاوتی، ضیغمی، ساریچلو و شهسواری، ۱۳۹۸). سرمایهٔ انسانی باتدبیر، کارآ و فعال از اساسی‌ترین عوامل دستیابی به هدف‌های سازمانی هستند (فاسوات[1] و همکاران، ۲۰۱۵). بدون شک آموزش و ارتقای نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین سرمایه گذاری‌ها در بسیاری از سازمان‌های مؤثر در جهان است (زندی و همکاران، ۱۳۹۳؛ عزیزی، فتحی واجارگاه، عارفی و ابوالقاسمی، ۱۳۹۹). بهبود و ارتقای آموزش نیروی انسانی یکی از راهبرهای اصلی دستیابی به سرمایه انسانی[2] و انطباق مثبت با شرایط تغییر به‌عنوان دو مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب می‌شود (النگا و عمران[3]، ۲۰۱۳).

محیط کار، از محرک‌های متعددی تشکیل شده که هریک از این عوامل می‌تواند عامل تنیدگی در کارکنان باشد (کوی، یونیبهند، آنگسوروک و فیشر[4]، ۲۰۱۵). پرسنل نظامی به دلیل ویژگی‌های ذاتی شغل حرفه‌ای‌شان، آسیب‌های روانی بیش‌تری را نسبت به افراد در مشاغل دیگر تجربه می‌کنند. استرس ناشی از وظایف پیچیده، قوانین سختگیرانه، احتمال آسیب و ناتوانی، ترس از شکست، دستگیری و حتی مرگ از جمله مسائلی هستند که در حرفه‌های نظامی محتمل‌تر از مشاغل غیرنظامی هستند (ایرستن، ستین و پاتس[5]، ۲۰۰۹). به‌همین دلیل سازمان‌های نظامی باید بیش‌تر از سایر سازمان‌ها به آمادگی و سلامت روان کارکنان خود توجه کنند، زیرا وجود کارکنانی که به نوعی دچار اختلالات روانی شده‌اند، سازمان را با مشکل مواجه می‌کنند. نیروی انسانی در سازندگی نهادها عنصر تعیین‌کننده محسوب می‌شود و این انسان است که برنامه‌ریزی می‌کند، تسلیحات را به کار می‌برد از موقعیت‌ها استفاده کرده و تصمیم‌گیری می‌کند و اوست که مقاومت می‌کند و در برابر خطرها ایستادگی می‌نماید. از آن‌جا که افراد در محیط‌های نظامی و

1. Phusavat
2. Human capital
3. Elnaga and Imran
4. Koy, Yunibhand, Angsuroch & Fisher
5. Ercetin, Cetin, Potas

صحنه‌های نزاع با حوادث غیرقابل انتظار و ناگهانی مثل محاصره، شایعه و ترس، آموزش‌های سخت، جنگ روانی مواجه‌اند، حفظ آمادگی جسمانی، روانی و سلامتی کارکنان نظامی از اهمیت زیادی برخوردار است (بهشتی و ضرغام حاجبی، ۱۳۹۷). از مهم‌ترین وظایف کارکنان زحمتکش و فداکار نیروی انتظامی می‌توان به برقراری نظم و مراقبت از جان و مال افراد جامعه اشاره کرد که این وظیفه خطیر همیشه دارای استرس و فشار روانی فراوانی می‌باشد. که این مورد می‌تواند سلامت عمومی کارکنان را تحت شعاع خود قرار دهد (سعیدی و عاشوری، ۱۳۹۵).

سلامت روان[1] یکی از موضوعات مهم در سرتاسر جهان محسوب می‌شود که افراد می‌بایست در همه جنبه‌های زندگی خود، به‌ویژه توانایی مراقبت از سلامت جسمی و روانی و مهارت‌های ارزیابی و مدیریت چالش‌های آینده، آن را بهبود بخشند (الیسیا، میشل، آرمی و جانستون[2]، ۲۰۱۶). سلامت روان با توجه به معیارهای پذیرفته شده روابط انسانی و جامعه از دیدگاه روان‌شناختی، داشتن سازگاری کافی و احساس رضایت در زندگی می‌باشد (ساعتچی، ۱۳۹۳). فرهنگ روان‌پزشکی کمپل این واژه را احساس رضایت از بهبود روان‌شناختی و سازگاری اجتماعی مناسب با استانداردهای پذیرفته‌شده هر جامعه تعریف کرده است (پورافکاری، ۱۳۹۳). مشکلات تروماتیک منجر به اضطراب، افسردگی، علائم فیزیکی و اختلال عملکرد اجتماعی به‌عنوان یک پدیده جهانی شناخته شده است (ساپیوترا، یونیبهند و ساکراتال[3]، ۲۰۱۷). سلامت روانی گونه‌ای از وضعیت ذهنی می‌باشد که با تعدادی از متغیرهای درونی و بیرونی مرتبط است و می‌تواند از فقدان بیماری تا احساس رضایت و لذت از زندگی را شامل شود (فعال و فعال، ۱۳۹۴). اما برای این‌که نیروهای نظامی بتوانند سلامت روان خود را استمرار بخشند باید زمینه‌هایی در درون آن‌ها به‌وجود آید، یکی از این عوامل مهم داشتن هوش سازمانی است که می‌تواند موجب افزایش سلامت روان کارکنان نظامی شود.

---

1. Mental health
2. Elicia, Mitchell, Amy & Johnston
3. Saputra, Yunibhand & Sukratul

ازجمله دیگر عواملی که می‌تواند سلامت عمومی را در کارکنان تحت‌تأثیر قرار دهد، هوش سازمانی می‌باشد. هوش سازمانی به‌عنوان توانایی سازمان برای شتاب بخشیدن به تمام قابلیت‌های ذهنی و تمرکز این توانایی‌ها به‌منظور دستیابی به مأموریت‌های سازمان مفهوم‌سازی می‌شود (مورو، کورتز و ریتا[1]، ۲۰۱۸). فقدان هوش سازمانی از بسیاری جهات ازجمله: عدم آگاهی یا درک درست تغییرات محیطی، پاسخ دیر به مشکلات و مسائل، سیاست‌ها و تصمیمات نامنسجم و ناکارآمد، عدم یادگیری از تجربه‌ها، محدودیت توانایی در نوآوری و عدم تمرکز بر ارتباطات و عمل، به‌طوری‌که در هر شرایطی کندی سازمانی می‌تواند نشانه تهدیدی برای بقای بلندمدت سازمان، به‌ویژه در دنیای پیچیده و متغیر باشد (عبداللهی‌پور و مظفری، ۱۳۹۷). تئوری هوش سازمانی به دنبال سنجش وضعیت هوشمندی سازمان‌ها، شناسایی نقاط قوت و ضعف آن‌ها و ارائه راهکارهایی برای بهبود عملکرد سازمانی است. در پژوهشی دارابی، مهدی‌زاده، طاهری و شرفی (۱۳۹۶) به این نتیجه دست یافتند که میان هوش سازمانی و اعتماد سازمانی با اثربخشی و سلامت روان در مدیران مدارس شه کرمانشاه رابطهٔ مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین در پژوهشی دیگر کیانفر و خادمی (۱۳۹۸) نشان دادند که بین ابعاد هوش سازمانی، فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی با ابعاد سلامت روان نیز رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بنابر پژوهش‌های انجام شده یکی از مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبتی که می‌تواند فرد را قادر به کنترل موقعیت‌های مشکل‌ساز روزمره و تأثیر عاطفی آن‌ها کند، دین‌داری در کار می‌باشد. دین‌داری به‌عنوان یکی از ابعاد سلامت موجب ادغام سایر ابعاد آن می‌شود و ابعاد وجودی و مذهبی آن را دربر می‌گیرد. سلامت معنوی به رضایت حاصل از رابطه با نیروی برتر و سلامت وجودی به کوشش برای درک معنا و هدف زندگی اشاره دارد (متین و احمدی، ۱۳۹۸). دین‌داری به‌عنوان یکی از چهاربعد سلامت انسان محسوب می‌شود، که در کنار سایر ابعاد جسمی، روانی و اجتماعی قرار می‌گیرد و سلامت روانی را ارتقا می‌بخشد و سایر ابعاد سلامت، افزایش تاب‌آوری و عملکرد ذهنی را هماهنگ می‌کند (کینگ[2] و همکاران، ۱۳۹۴). دین‌داری با

1. Moro, Cortez & Rita
2. King

خصوصیاتی مانند ثبات در زندگی، آرامش، احساس رابطه نزدیک با خود، خدا، جامعه و محیط، شایستگی و هماهنگی مشخص می‌شود و در زندگی هدف و معنا ایجاد می‌کند (تهرانی و همکاران، ۱۳۹۴). دین‌داری در محل کار به معنای تجربه هدف واقعی در کار می‌باشد، به غیر از دریافت حقوق و انجام بررسی عملکرد، افراد معنوی در محل کار درک عمیقی از اهمیت کار، زندگی، وسعت جهان، موجودات طبیعی و نظام باورهای شخصی دارند. در حقیقت معنویت از زاویه‌های بسیاری بر زندگی آنان و به موازات آن بر زندگی کاری‌شان تأثیرگذار می‌باشد. مثلاً این تأثیر می‌تواند در ابعاد نگرشی (نگرش مثبت به دنیای اطراف و درنتیجه درک موقعیت‌های بحرانی به‌عنوان یک فرصت پیشرفت) و ارتباط (به احساس یگانگی با دیگران، درنتیجه تحمل، بردباری، همکاری و مشارکت با آن‌ها) و شخصیت (خودشناسی، خودآگاهی و اعتمادبه‌نفس) مشاهده کرد (هارینگتون[1]، ۲۰۱۸). در پژوهشی جعفری، حاجلو و محمدزاده (۱۳۹۳) به این نتیجه رسیدند که میان عمل به باورهای مذهبی و بهزیستی معنوی با سلامت روانی و الگوهای مقابله‌ای در سربازان وظیفه رابطهٔ مثبت و معنی‌داری وجود داشت. همچنین در پژوهشی دیگر کیخا و کهرازیی (۱۳۹۶) نشان دادند که میان ابعاد دین‌داری در کار (ارتباط، معنا، اجتماع، پرهیزگاری و واگذارکردن) با تاب‌آوری و شادکامی معلمان مدارس استثنایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به نظر می‌رسد یاری جستن از ایمان و اعتقادات مذهبی در محل کار، تاب آوری و شادکامی را در معلمان مدارس استثنایی افزایش می‌دهد تا با فشارها و تنیدگی‌های ناشی از استرس و خستگی‌های کار با این دانش‌آموزان مقابله کنند.

مطالعات متعدد نشان می‌دهد که شیوع علائم افسردگی در کارکنان نظامی بیش‌تر از جمعیت عمومی است. همچنین این گروه از کارکنان جزو جمعیتی هستند که میزان علائم افسردگی بالاتری دارند (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۸). لذا از این روتوجه به امر سلامت عمومی در کارکنان نیروی انتظامی به دلیل ماهیت شغلی از جمله حفاظت و حراست از کشور می‌باشد از اهمیت بالایی برخوردار است. همچنین با توجه به مطالب بیان شده می‌توان گفت هوش سازمانی از جمله عوامل

1. Harrington

ارتقاءدهنده سلامت عمومی به حساب می‌آید که لزوم توجه به آن ضرورت محسوب می‌گردد. داشتن اعتقادات معنوی و به نوعی اتصال با خدا از جمله عوامل مؤثر در سلامت روان و کاهش اختلالات روانی محسوب می‌شود. در این راستا، پژوهش حاضر به‌دنبال پاسخگویی به این سؤال می‌باشد که آیا بین هوش سازمانی و دین‌داری در کار با سلامت عمومی کارکنان نظامی رابطه وجود دارد و این متغیرها می‌توانند سلامت عمومی کارکنان نظامی را پیش‌بینی کنند؟

پیشینه پژوهش

در پژوهش

در پژوهشی نوروزی و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان« رابطهٔ معنویت سازمانی با سلامت روانی و استرس شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان" »به این نتیجه دست یافتند که میان معنویت سازمانی با سلامت روانی و استرس شغلی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد (P<۰/۰۵). علاوه براین، نتایج همبستگی میان معنویت سازمانی با سلامت روانی برابر ۰/۶۰ و استرس شغلی ۰/۳۹- به‌دست آمد. به این معنی که وقتی معنویت سازمانی افزایش یابد، سلامت روانی نیز افزایش می‌یابد؛ و استرس شغلی در پی آن کاهش یافت.

در پژوهشی تقوایی و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان" «تعیین ابعاد رهبری معنوی و بررسی تأثیر آن بر سلامت سازمانی»" نشان دادند که رهبری معنوی بر سلامت سازمانی اثری مثبت و معنی‌دار دارد.

در پژوهشی محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان"« بررسی نقش واسطه‌ای معنویت سازمانی در رابطه نشاط سازمانی و سلامت سازمانی »" به این نتیجه دست یافتند که سلامت سازمانی تأثیری مثبت و معنی‌دار بر نشاط سازمانی دارد، در حالی‌که معنویت سازمانی در رابطه فوق نقش واسطه‌ای دارد.بنابراین سلامت سازمانی به واسطه قدرت معنویت یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین موضوعات در نشاط و شادابی سازمانی است.

در پژوهش نعمتی و همکاران (۱۳۹۵). رابطه هوش سازمانی و سبک رهبری با سلامت روانی مدیران مدارس بررسی شد و نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی و سبک رهبری با سلامت روانی در مدیران رابطه وجود دارد.

در پژوهش بهادری (۱۳۹۳) نقش واسطه‌ای سلامت روان در رابطه بین هوش و فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان شرکت زاگرس جنوبی بررسی شد و نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی با سلامت روانی در کارکنان شرکت رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

در پژوهش‌های خود گارگ[1] (۲۰۱۸) به این نتیجه دست یافت که معنویت در محیط کاری قادر است رضایت کارکنان را بهبود بخشد.

پارک[2] و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی تأثیر معنویت و مذهب را روی سلامت جسمی و روانی گروهی از افراد نظامی بررسی کردند و نتایج نشان داد که اعمال مذهبی و معنوی و خواندن نماز با سلامت جسمی و روانی در این افراد رابطه دارد.

در پژوهش شارما[3] و همکاران (۲۰۱۷) نقش مذهب و معنویت روی سلامت روانی در افراد نظامی بررسی شد و نتایج نشان داد که مذهب و معنویت رابطه مثبت و معنی‌داری با سلامت روانی دارد. همچنین بالا بودن میزان مذهب و معنویت، رابطه معنی‌داری با هدف در زندگی و رشد پس از آسیب دارد.

گانوسی[4] و همکاران (۲۰۱۶) رابطه معنویت با سلامت روانی را در بین سربازان گارد ملی اوهایو بررسی کردند و نتایج حاکی از آن بود که بین معنویت و سلامت روانی در سربازان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و بالا بودن معنویت به طور معنی‌داری با کاهش اختلال استرس پس از سانحه، افسردگی، اختلالات مصرف الکل و کاهش ایده خودکشی همراه است.

با توجه به مطالب پیش‌گفته و با در نظر گرفتن اینکه تاکنون پژوهشی به‌طور همزمان رابطه‌ی بین هوش سازمانی و دین‌داری در کار با سلامت عمومی کارکنان نظامی مورد مطالعه قرار نداده

1. Garg
2. Park
3. Sharma
4. Ganocy

است،. لذا بنابراین پژوهش حاضر بامطالعهٔ همزمان این متغیرها، ضمن مشخص کردن ترکیب خطی این متغیرها، می‌تواند در تعمیمِ یافته‌های قبلی و یا به چالش کشیدن آن‌ها تأثیرگذار باشد. همچنین پژوهش حاضر می‌تواند این بستر را فراهم سازد که با شناخت بهتر نسبت به هوش سازمانی و اعتقادات معنوی کارکنان نظامی، نسبت به بهبود و راهکارهایی به‌منظور افزایش اشتیاق شغلی و در عوض ایجاد عواملی که اعتقادات معنوی را فراهم می‌کند، اقدام نموده و درنهایت موجب افزایش سلامت عمومی در کارکنان شود.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان نظامی شهر اردبیل ۱۳۹۹-۱۳۹۸ بود. براساس نظر گال، بورگ و گال (۱۹۹۶) در تحلیل رگرسیون و براساس قاعده‌ای کلی برای هر متغیر پیش‌بین حداقل باید ۱۵ نفر حجم نمونه اضافه شود. بر این اساس در پژوهش حاضر به علت وجود سه متغیر پیش‌بین، حداقل حجم نمونه می‌بایست ۴۵ نفر باشد. به‌منظور بالا بردن اعتبار پژوهش تصمیم گرفته شد ۱۲۰ نفر به صورت روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند.

پرسش‌نامه سلامت عمومی (GHQ): این پرسش‌نامه به وسیله گلدبرگ و همکاران تدوین شده، شامل ۲۸ سؤال است که سلامت عمومی را در چهار بعد افسردگی، شکایات جسمانی، اضطراب، و اختلال عملکرد اجتماعی می‌سنجد، همین‌طور یک نمره کلی را به‌عنوان شاخصی از سلامت روانی به‌دست می‌دهد. ارتباط آن با چک‌لیست علائم اختلالات روانی[1] ارزیابی گردیده و روایی آن ۰/۷۸ گزارش شده است. در مورد اعتبار آن نیز پالنگ (۱۳۷۴ و یعقوبی، ۱۳۷۴؛ به نقل از حاجلو، ۱۳۸۸) از طریق بازآزمایی به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۸ را گزارش

1. Symptom checklist 90

کرده‌اند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه سلامت عمومی، ۰/۹۰ به دست آمد.

پرسش‌نامه هوش سازمانی: این پرسش‌نامه در سال ۲۰۰۴ توسط کارل آلبرش طراحی شده است که شامل ۴۷ گویه و ۷ بعد، چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میلر برای تغییر، روحیه، وحدت و توافق، کاربرد دانش، فشار عملکرد می‌باشد. در این پرسش‌نامه از طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، مطمئن نیستم، مخالفم، کاملاً مخالفم) برای پاسخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه هوش سازمانی ۰/۷۸ گزارش شده که حاکی از همسانی درونی بالای آزمون می‌باشد (کیخا و عباسپور، ۱۳۹۸). در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه هوش سازمانی، ۰/۸۷ محاسبه شد.

مقیاس دین‌داری در کار: این پرسش‌نامه ۱۵ ماده‌ای توسط لین و همکاران (۲۰۰۸) برای سنجش میزان اعتقاد به امور شغلی تهیه شده است و آزمودنی از مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای برای بیان موافقت و مخالفت خود استفاده می‌کند، بنابراین محدوده نمرات آزمون بین ۱۵ تا ۷۵ قرار می‌گیرد، که نمره ۱۵ نشان‌دهنده اعتقاد کم به موضوع و نمره ۷۵ حاکی از اعتقاد کامل فرد در این بعد است. یافته‌های تحلیل عاملی نشان داد که این پرسش‌نامه دارای ۵ بعد که عبارتند از: اعتقاد در روابط، معنا، اجتماع، تقوا، و تسلیم است. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس دین‌داری در کار ۰/۷۷ گزارش شده که بیانگر همسانی درونی بالای آزمون می‌باشد (لین، ناگستون و وندرون، ۲۰۰۸). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ مقیاس دین‌داری در کار، ۰/۸۷ به دست آمد.

در پژوهش حاضر، برای بررسی یافته‌های جمعیت شناختی و توصیفی از محاسبه فراوانی، میانگین، انحراف معیار و برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در نرم افزار SPSSpss ورژن ۱۸ استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی افراد گروه نمونه، در جدول (زیر۱)آورده شده است.

در جدول (۱)، به ترتیب میانگین و انحراف معیار سن و سنوات خدمت کارکنان نظامی آورده شده است. همچنین در این جدول فراوانی و درصد تحصیلات و وضعیت تأهل قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۱.شاخص‌های جمعیت‌شناختی در گروه مورد مطالعه

متغیرها	فراوانی		درصد
تحصیلات	دیپلم	۲۰	۱۶/۶۶
	کاردانی	۲۶	۲۱/۶۶
	کارشناسی و بالاتر	۷۴	۶۱/۶۶
	مجموع	۱۲۰	۱۰۰
وضعیت تأهل	مجرد	۴۶	۳۸/۳۳
	متأهل	۷۴	۶۱/۶۶
	مجموع	۱۲۰	۱۰۰

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
سن	۳۴/۶۶	۸/۷۰
سنوات خدمت	۹/۷۰	۷/۱۱

جدول ۲.شاخص توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
سلامت عمومی	۱۳/۴۱	۸/۲۴
هوش سازمانی	۱۷۷/۵۲	۲۴/۹۵
دین‌داری در کار	۶۵/۶۰	۷/۷۹

با توجه به سطح معنی‌داری آزمون نرمال بودن متغیرها در جدول (۳) بیش‌تر از (P> ۰/۰۵) می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت توزیع متغیرها نرمال است. بنابراین جهت بررسی فرضیه مربوط از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است.

میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای سلامت عمومی (۱۳/۴۱ و ۸/۲۴)، هوش سازمانی (۱۷۷/۵۲ و ۲۴/۹۵) و دینداری در کار (۶۵/۶۰ و ۷/۷۹)) در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۳.آزمون شاپیرو ویلک برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	مقدار شاپیرو ویلک	سطح معناداری
سلامت عمومی	۱/۸۹	۰/۰۶۸
هوش سازمانی	۱/۸۱	۰/۰۷۷
دین‌داری در کار	۱/۶۹	۰/۱۵۴

با توجه به سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون، چون که بیش‌تر از (P< ۰/۰۵) می‌باشد، بنابراین یافته‌های پژوهش موجود در جدول (۴) حاکی از آن است که بین سلامت عمومی با هوش سازمانی و دین‌داری در کار همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (P< ۰/۰۵). بنابراین فرضیه پژوهش حاضر مبنی بر نقش هوش سازمانی و دین‌داری در کار با سلامت عمومی کارکنان نظامی تأیید گردید.

با توجه به سطح معنی‌داری آزمون نرمال بودن متغیرها در جدول۳ بیش‌تر از (P> ۰/۰۵) می‌باشد بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت توزیع متغیرها نرمال است. بنابراین جهت بررسی فرضیه مربوط از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است.

جدول ۴.نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای متغیرهای پژوهش

متغیرها	سلامت عمومی	
	آزمون همبستگی پیرسون	سطح معناداری
هوش سازمانی	۰/۱۶	۰/۰۲۳
دین‌داری در کار	۰/۲۱	۰/۰۴۸

*P <۰/۰۵

یافته‌های آزمون رگرسیون چندگانه در جدول (۵) بیانگر این است که متغیرهای پیش‌بین (هوش سازمانی و دین‌داری در کار) به‌صورت ترکیبی قادر به پیش‌بینی سلامت عمومی افراد مورد بررسی هستند (P <۰/۰۵، F= ۸۶/۲). همچنین مقدار ضریب رگرسیون چندگانه نیز نشان‌دهنده آن است که متغیرهای پیش‌بین قادر بودند ۵۶ درصد از تغییرات مربوط به سلامت عمومی افراد مورد بررسی را پیش‌بینی نمایند.

با توجه به سطح معنی‌داری آزمون همبستگی پیرسون چون بیش‌تر از (P< ۰/۰۵) می‌باشد بنابراین یافته‌های پژوهش موجود در جدول ۴ حاکی از آن است که بین سلامت عمومی با هوش سازمانی و دینداری در کار همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (P< ۰/۰۵) . بنابراین فرضیه پژوهش حاضر مبنی بر نقش هوش سازمانی و دینداری در کار با سلامت عمومی کارکنان نظامیتأیید گردید.

جدول ۵. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای پژوهش

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری	R	R^2
رگرسیون	۵۵۵/۴۱۰	۲	۱۸۵/۱۳۷	۲/۸۶۰	۰/۰۴۰	۰/۷۵	۰/۵۶۲
باقی‌مانده	۶۸۶۱/۳۵۳	۱۱۷	۶۴/۷۳۰				
کل	۷۴۱۶/۷۶۴	۱۱۹					

یافته‌های آزمون رگرسیون چندگانه در جدول فوق بیانگر این است که متغیرهای پیش‌بین (هوش سازمانی و دینداری در کار) به صورت ترکیبی قادر به پیش‌بینی سلامت عمومی افراد مورد بررسی هستند. (P <۰/۰۵، F =۸۶/۲). همچنین مقدار ضریب رگرسیون چندگانه نیز نشان‌دهنده آن است که متغیرهای پیش‌بین قادر بودند ۵۶ درصد از تغییرات مربوط به سلامت عمومی افراد مورد بررسی را پیش‌بینی نمایند.

به‌منظور ارزیابی قدرت پیش‌بینی تفکیکی هر یک از متغیرهای پیش‌بین، ضرایب رگرسیون استاندارد شده برای مؤلفه‌های هوش سازمانی و دین‌داری در کار به‌طور جداگانه در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول ۶. شاخص‌های تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود همزمان (Enter)

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	SEB	β	t	Sig
سلامت عمومی	هوش سازمانی	۰/۰۶۲	۰/۰۳۲	۰/۱۸۷	۱/۹۱۰	۰/۰۴۹
	دین‌داری در کار	۰/۱۴۷	۰/۱۰۱	۰/۱۳۹	۱/۴۵۵	۰/۰۲۹

همان‌طور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود، ضرایب رگرسیون استانداردشده برای مؤلفه‌های هوش سازمانی (P < ۰/۰۵، β =۰/۰۶۲) و دین‌داری در کار (P < ۰/۰۵، β = ۰/۱۴۷) به گونه‌ای مثبت و معنادار سلامت عمومی افراد مورد بررسی را پیش‌بینی می‌نمایند. همچنین ضرایب رگرسیون چندگانه شده بیانگر این است که متغیر دین‌داری در کار سهم به نسبت بیش‌تری در پیش‌بینی سلامت عمومی افراد مورد ررسی دارد. در نهایت می‌توان گفت که فرضیه اصلی پژوهش حاضر تأیید شده است. یعنی ترکیب خطی هوش سازمانی و دین‌داری در کار به‌طور معنی‌داری سلامت عمومی افراد مورد بررسی را پیش‌بینی می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تعیین نقش هوش سازمانی و دین‌داری در کار با سلامت عمومی کارکنان نظامی انجام گرفت. براساس نتایج به دست آمده، بین هوش سازمانی با سلامت عمومی کارکنان رابطهٔ مثبت معناداری وجود دارد. بدین معنا که با افزایش هوش سازمانی کارکنان نظامی، میزان سلامت عمومی در آن‌ها افزایش می‌یابد. نتیجهٔ پژوهش حاضر همسو با یافته‌های دارابی و همکاران (۱۳۹۶)؛ کیانفر و خادمی (۱۳۹۸) و نعمتی و همکاران (۱۳۹۵). در تبیین یافتهٔ حاضر می‌توان این‌گونه بیان کرد که هوش سازمانی توانایی فکری سازمان برای حل مسائل سازمانی است که بر ترکیب توانمندی‌های فنی و انسانی برای حل مشکلات تمرکز دارد و با شناسایی قابلیت‌ها، کارکنان وظایف خود را به نحو احسن انجام می‌دهند. و سازمان را بهبود بخشد. بنابراین یک سازمان سالم شکل می‌گیرد و یک سازمان سالم جایی است که کارکنان می‌خواهند در آن بمانند و کار کنند و خود افراد مفید و کارآمد باشند. سازمان هوشمند مسئولیت‌ها و وظایف

را به گونه‌ای تعریف می‌کند که تعامل و همکاری بین کارکنان را افزایش دهد. این امر به مدیریت و کارکنان انگیزه می‌دهد تا با اشتیاق و علاقه کار کنند و موفقیت خود را با موفقیت سازمان یکسان بدانند و این باعث ایجاد حس مشارکت و اثربخشی کارکنان در سازمان می‌شود. کارکنان با ب**ه** کارگیری دانش خود و تمرکز بر دارایی‌های دانش موجود در سازمان، تمام تلاش خود را برای دستیابی به اهداف و بهبود عملکرد سازمان به کار می‌گیرند و این امر باعث می‌شود سازمان فضایی سالم داشته باشد:به گونه‌ای که کارکنان با علاقه به محل کار خود می‌آیند و به کار در آنجا افتخار می‌کنند، این عوامل به نوبه خود بستر لازم را برای ایجاد فضای مثبت روان‌شناختی در سازمان ایجاد می‌کند و این زمینه مثبت روان‌شناختی موجب بهبود سلامت روان در کارکنان نظامی می‌شود. هلال (۲۰۰۶) اشاره می‌کند، هوش سازمانی توانایی یک سازمان برای ایجاد و استفاده از دانش مورد نیاز با توجه به شرایط محیطی است. هوش سازمانی توانایی سازمان در ایجاد دانش و به کارگیری استراتژی‌های خود برای هماهنگی و انطباق با محیط است و همچنین توانایی پردازش اطلاعات مختلف در سازمان همانند هوش سازمانی است. هوش سازمانی افراد را قادر می‌سازد تا در تمامی عواملی که سازمان و شرکت‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند تصمیم بگیرند. هر کارمندی می‌تواند مسئولیت خود را به خوبی انجام دهد، اگر تصمیمات در سازمان‌ها بر اساس اطلاعات واقعی باشد، تا برمبنای حدس و گمان یا این‌که نحوه انجام آن کار در گذشته چگونه بوده، کارها به خوبی پیش نمی روند. مستنداتی در این زمینه لازم است، مستندسازی تمامی عوامل سازمان، مجموع این اسناد و آمارها از آزمون و خطا جلوگیری می‌کند. وعده هوش سازمانی به افراد، وعده دسترسی فوری به تمام داده‌های شرکت و سازمان شما با استفاده از داشبوردهای دیجیتال و معیارهای عملکرد مورد نیاز برای اداره سازمان می‌باشد. معمولاً افراد با هوش سازمانی بالا برای شناسایی فرصت‌ها و محدودیت‌های پیش روی سازمان تلاش زیادی می‌کنند و این امر با کسب تجربیات مختلف، یادگیری آن‌ها را توسعه می‌دهد و درنتیجه اثربخشی سازمان را تأمین می‌کند. همچنین براساس نتایج به دست آمده، بین دین‌داری در کار با سلامت عمومی کارکنان رابطهٔ مثبت معناداری وجود دارد. بدین معنا که با افزایش دین‌داری در کار کارکنان نظامی، میزان

سلامت عمومی در آن‌ها افزایش می‌یابد. نتیجهٔ پژوهش حاضر همسو با یافته‌های جعفری، حاجلو و محمدزاده (۱۳۹۳)؛ شارما و همکاران (۲۰۱۷)؛ پارک و همکاران (۲۰۲۱)؛ گانوسی و همکاران (۲۰۱۶)؛ می‌باشد. در تبیین یافته حاضر می‌توان ادعا کرد که دین‌داری در کار به دلیل نقشی که در مقابله با فشارهای روانی ناشی از کار دارد، می‌تواند از اضطراب و دیگر مشکلات روان‌شناختی در محیط کار پیشگیری کند. زیرا باورهای شناختی افراد دین‌دار نظیر اعتقاد به این که خداوند انسان را در سختی‌ها یاری می‌کند، اعتقاد به این‌که خداوند انسان را آزاد خلق کرده و او را مسئول رفتار خود قرار داده است و یا احساس امنیت و آرامش از طریق نماز، بر واکنش افراد دین‌دار در مقابله با فشار روانی تأثیر می‌گذارد. از منظر اسلام، کار تنها به بُعد اقتصادی مربوط نیست، بلکه ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را نیز شامل می‌شود و اینکه کار باید به‌طور وسیعی برای فرد و جامعه معنادار باشد. زیرا در دیدگاه‌های اسلامی کار فعالیتی حتمی و الزامی و فضیلت و تقوا در نظر گرفته می‌شود و منبع قابل‌توجهی برای استقلال فرد و دربردارنده معانی رشد شخصی، عزّت‌نفس، رضایت و خودشکوفایی وی به‌شمار می‌رود (لواسانی و همکاران، ۲۰۱۳).

آیات متعددی در قرآن، احادیث و روایات نشان از اهمیت و تقدس کار در دین اسلام دارد و کار در دین اسلام تکریم شده و مردم به انجام آن تشویق شده‌اند. بررسی مطالعات انجام‌شده در زمینه روان‌شناسی اسلامی نیز نشان می‌دهد که دین‌داری و عمل به باورهای دینی در محیط کاری دارای اهمیت فراوانی است. دین‌داری در کار و کاری که برای رضای خدا صورت می‌گیرد، علاوه بر بعد وظیفه و کسب درآمد، ابعاد مهم معنوی نظیر درستکاری، وجدان کاری، رعایت امانت در انجام کار محموله به فرد، سخت‌کوشی، نظم، وفاداری و دیگر ابعاد مهم معنوی را به همراه دارد. افراد برخوردار از چنین حسی، به کار نه تنها به‌عنوان حرفه و شغل، بلکه وسیله‌ای برای انجام عبادت، رضای الهی، همدلی با همکاران، مسئولیت‌پذیری نگاه می‌کنند و این نوع نگرش و عمل به آن زمینه لازم برای سلامت روانی افراد را فراهم می‌نماید. همان‌طور که نتایج پژوهش گانوسی و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد، رابطه مثبت و معنی‌داری بین معنویت با سلامت روانی در افراد نظامی وجود دارد و بالا بودن معنویت به طور معنی‌داری با کاهش اختلال استرس پس از

سانحه، افسردگی، اختلالات مصرف الکل و کاهش ایده خودکشی همراه است. به عبارتی می‌توان گفت که دین‌داری در کار یک سامانه باور منسجم ایجاد می‌کند که باعث می‌شود افراد برای زندگی و کار خود معنا پیدا کنند و این امر موجب کاهش میزان اضطراب کاری، فرسودگی و دیگر مؤلفه‌های روان‌شناختی منفی در این آنان می‌شود.

محدود بودن به منطقه جغرافیایی خاص (کارکنان نظامی شهر اردبیل) و محدود بودن امکان تعمیم نتایج آن به سایر مناطق جغرافیایی؛ استفاده از روش مقطعی، ثبات و پایداری نتایج را به دنبال نخواهد داشت؛ همچنین استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر بود. با توجه به محدودیت‌های موجود، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات دقیق‌تر علاوه بر پرسش‌نامه از سایر ابزارها از قبیل مصاحبه نیز استفاده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش در مناطق جغرافیایی دیگر انجام پذیرد تا امکان تعمیم نتایج حاصل شود. همچنین با عنایت به داشتن رابطه بین هوش سازمانی و دین‌داری در کار با سلامت عمومی کارکنان نظامی، پیشنهاد می‌شود کارگاه‌های آموزشی برای کارکنان نظامی به‌منظور افزایش هوش سازمانی و دین‌داری در کار جهت ارتقای سلامت عمومی این افراد، برگزار شود.

تعارض منافع

در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافع وجود ندارد.

سپاسگزاری

با تشکر و تقدیر از همه کارکنان نظامی که ما را در این پژوهش یاری نمودند.

فهرست منابع

بهادری، سحر (۱۳۹۳). نقش واسطه‌ای سلامت روان در رابطه بین هوش و فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان شرکت زاگرس جنوبی. رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

بهشتی، ابراهیم و ضرغام حاجبی، مجید. (۱۳۹۷). رابطه تاب آوری و عمل به باورهای دینی با اضطراب و افسردگی در سربازان. مجله طب نظامیو ۲۰(۳)، ۳۴۱-۳۳۳.
http://militarymedj.ir/article-1-1625-fa.html

پورافکاری، نصرت الله. (۱۳۹۳). فرهنگ جوامع روان‌شناسی روانپزشکی انگلیسی به فارسی. چاپ هشتم. تهران: انتشارات فرهنگ معاصر.
https://www.adinehbook.com/gp/product/9645545234

تقوایی، مهدی؛ خوراکیان، علیرضا؛ رحیم نیا، فریبرز و مرتضوی، سعید. (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌های رهبری معنوی و بررسی تاثیر آن بر سلامت سازمانی. نشریه مدیریت فردا. (۵۸)، ۱۰۹-۱۲۲.
https://www.magiran.com/paper/1981260

جعفری، عیسی؛ حاجلو، نادر؛ محمدزاده، علی. (۱۳۹۳). رابطه عمل به باورهای دینی و بهزیستی معنوی با سلامت عمومی و شیوه‌های مقابله در سربازان وظیفه. مجله طب نظامی. (۴) ۱۶، ۱۹۱-۱۹۶.
http://militarymedj.ir/article-1-1265-fa.html

حاجلو، نادر. رابطه فعالیت اقتصادی- اجتماعی با کاهش مشکلات روان‌شناختی جانبازان. طب نظامی. ۱۳۸۸؛ ۱۱ (۲)، ۸۹-۹۵. http://militarymedj.ir/article-1-682-fa.html

دارابی، مریم؛ مهدی زاده، امیر حسین؛ طاهری، ژاله؛ شرفی، محمود. (۱۳۹۶). رابطه هوش و اعتماد سازمانی با اثربخشی و سلامت روان در مدیران مدارس. دو ماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۸ (۳۱)، ۱۴۵-۱۶۴.
https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086369.1396.8.31.7.5

ساعتچی، محمود. (۱۳۹۳). روان‌شناسی در کار، سازمان و مدیریت. چاپ دهم. تهران: نشر ویرایش.
https://www.adinehbook.com/gp/product/9646184189

سعیدی، حسین و عاشوری، جمال. (۱۳۹۵). ارتباط سرمایه اجتماعی، حمایت اجتماعی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی با سلامت روان (مورد پژوهی کارکنان نیروی انتظامی جنوب شرق تهران). مجله علوم مراقبتی انتظامی. ۳(۲)، ۹۹-۹۰.
https://www.magiran.com/paper/1600960

عزیزی، احدالله؛ فتحی واجارگاه، کوروش؛ عارفی، محبوبه و ابوالقاسمی، محمود. (۱۳۹۹). تبیین تغییر پارادایم آموزش و بهسازی نیروی انسانی: با تمرکز بر مدل توسعه فردی (IDP). پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۱۲(۴)، ۵۹-۶۹. http://dx.doi.org/10.52547/rme.12.4.59

فعال، مسعود و فعال، سیدال. (۱۳۹۴). پیش‌بینی وضعیت سلامت روانی کارکنان مرزبانی ناجا براساس راهبردهای تنظیم شناختی هیجان (مطالعه موردی کارکنان پایر مرزبانی استان مرزبانی س و ب). مجله طب انتظامی. ۵(۴)، ۲۸۲-۲۷۳. http://journals.police.ir/article_92708.html
https://www.magiran.com/paper/1579706

قضاوتی، زهرا؛ ضیغمی، رضا؛ ساریچلو، محمدابراهیم و شهسواری، سعید. (۱۳۹۸). تاثیر آموزش راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان بر بهزیستی روان‌شناختی پرستاران شاغل در بخش‌های روانپزشکی، نشریه روان پرستاری، ۷(۴)، ۷۳-۶۴.
http://ijpn.ir/article-1-1406-fa.html

کیانفر، فرهاد و خادمی، جهانگیر، (۱۳۹۸). نقش واسطه‌ای سلامت روان در رابطه بین هوش و فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان، دومین کنفرانس بین المللی توسعه و ترویج علوم انسانی در جامعه، تهران، https://civilica.com/doc/996671

کیخا، احمد و عباسپور، عباس. (۱۳۹۸). رابطه هوش سازمانی و عملکرد سازمانی با میانجی گری خلاقیت (مورد کاوی: دانشگاه تهران). نشریه علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. ۸(۴)، ۳۲-۱.
https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=490106

کیخا، س.، و کهرازیی، ف. (۱۳۹۶). پیش‌بینی تاب‌آوری و شادکامی معلمان مدارس استثنایی براساس دین‌داری در کار. مطالعات ناتوانی، ۷(۱۳)، ۰-۰.
https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=305975

متین، حسین و احمدی، صدیقه. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش مهارت‌های زندگی بر سخت رویی روان شناختی و سلامت معنوی دانش آموزان دختر دوره دوم متوسطه. فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی. ۲۰(۷۵)، ۷-۶۱. doi: 10.30486/jsrp.2019.663543

محمدی مقدم، یوسف؛ جوری، بهنوس و نوری زاده، فهیمه. (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه نشاط سازمانی و سلامت سازمانی. مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی. (۵۱)، ۱۱۳-۱۳۹.
http://harold.jrl.police.ir/article_20459.html

نعمتی، لیلا و یوسفی تبار، مهرداد و نعمتی، ویدا،۱۳۹۵، بررسی رابطه هوش سازمانی و سبک رهبری با سلامت روانی مدیران مدارس متوسطه شهر همدان از دیدگاه معلمان، کنفرانس جهانی روان‌شناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی در آغاز هزاره سوم، شیراز.
https://civilica.com/doc/592348

نوروزی کوهدشت، ضا؛ مهدیان، محمدجعفر، پرموز، مهناز و شهبازی، غلامرضا. (۱۳۹۸). رابطهٔ معنویت سازمانی با سلامت عمومی و استرس شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان. مجله پژوهش در دین و سلامت. ۵(۲)، ۲۳-۳۶.
https://doi.org/10.22037/jrrh.v5i2.18152

Elicia, L., Mitchell, ., Amy, N., & Johnston, B. (2016). Manikin Simulation in Mental Health Nursing Education: An Integrative Review. Clinical Simulation in Nursing, 12(11), 484-495 .
http://dx.doi.org/10.1016/j.ecns.2016.07.010

Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. European journal of Business and Management, 5 (4), 137-147 . https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/4475

Ercetin, S; Cetin, B and Potas N (2007), "Multi-Dimensional Organizational Intelligence Scale (Muldimorins)". World Applied Sciences Journal, N. 2, 151-157. https://avesis.gazi.edu.tr/yayin/5597b25a-e514-41a1-82d1-095608004529/multi-dimensional-organizational-intelligence-scale-muldimorins

Ganocy, S. J., Goto, T., Chan, P. K., Cohen, G. H., Sampson, L., Galea, S., ... & Tamburrino, M. B. (2016). Association of spirituality with mental health conditions in Ohio National Guard Soldiers. The Journal of Nervous and Mental Disease, 204(7), 524-529.
doi: 10.1097/NMD.0000000000000519

Garg, N. (2018). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical exploration. PURUSHARTHA-A journal of Management, Ethics and Spirituality, 10(2), 8-24.
https://journals.smsvaranasi.com/index.php/purushartha/article/view/60

Halal .William E (2006), "Organizational Intelligence: What is it and How can manager Use it?" https://doi.org/10.1016/j.techfore.2013.02.008

Harrington, W. (2018). “Perceptions of Workplace Spirituality among Professionals and Executives”, Employee Responsibilities and Rights Journal, 13(3),155-63. http://dx.doi.org/10.1023/A:1014966901725

King M, Marston L, Mcmanus S & Brugha T. (2013). Religion, spirituality and mental health: results from a national study of English households. The British Journal of Psychiatry, 20(2), 68-73 .
https://doi.org/10.1192/bjp.bp.112.112003

Koy, V., Yunibhand, J., Angsuroch, Y., & Fisher, M. L. (2015). Relationship between nursing care quality, nurse staffing, nurse job satisfaction, nurse practice environment, and burnout: literature review. International Journal of Research in Medical Sciences, 3(8), 1825-1831. https://dx.doi.org/10.18203/2320-6012.ijrms20150288

Krause, N. (2003). Religious meaning and subjective wellbeing in late life. The Journal of Geruntology,0 58, 160170.
https://doi.org/10.1093/geronb/58.3.s160

Lavassani, M. G., Keyvanzade, M., Arjmand, N. (2013). Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran Contemporary Psychology, Biannual Journal of the Iranian Psychological Association. 3(2), 61-73. [Persian[

Moro, S., Cortez, P., & Rita, P. (2018). Business intelligence in banking: A literature analysis from 2002 to 2013 using text mining and latent Dirichlet allocation. Expert Systems with Applications, 42(3), 1314- 1324. http://hdl.handle.net/1822/38304

Park, C. L., Sacco, S. J., Kraus, S. W., Mazure, C. M., & Hoff, R. A. (2021). Influences of religiousness/spirituality on mental and physical health in OEF/OIF/OND military veterans varies by sex and race/ethnicity. Journal of Psychiatric Research, 138, 15-23. https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2021.03.034

Phusavat, K., Comepa, N., Sitko- Lutek, A., & Ooi, K. B. (2012). Intellectual capital: national implications for industrial competitiveness. Industrial Management & Data Systems. https://kukr2.lib.ku.ac.th/kukr_es/BKN_ENG/search_detail/result/339053

Saputra, F., Yunibhand, J., & Sukratul, S. (2017). Relationship between personal, maternal, and familial factors with mental health problems in school-aged children in Aceh province, Indonesia. Asian journal of psychiatry, 25, 207-212 . https://doi.org/10.1016/j.ajp.2016.10.025

Sharma, V., Marin, D. B., Koenig, H. K., Feder, A., Iacoviello, B. M., Southwick, S. M., & Pietrzak, R. H. (2017). Religion, spirituality, and mental health of US military veterans: Results from the National Health and Resilience in Veterans Study. Journal of affective disorders, 217, 197-204. https://doi.org/10.1016/j.jad.2017.03.071

Zandi, B., Mosavinezhad, R., AhmadiGH, A., & Jamalzade, M. (2013). Studying the educational needs of Shiraz medical sciences university staff: A need for a suitable educational model and human resource development. Journal of Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences, 1(2), 70-76[Persian] http://jms.thums.ac.ir/article-1-42-en.html