

مدل‌یابی ساختاری ارتباط رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) شهر ارومیه

محمد حسینی^۱، افسانه عباسخانی^{۲*}

تاریخ دریافت: 96/11/30

تاریخ پذیرش: 97/6/11

تاریخ انتشار: 97/7/23

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده

امروزه نقش رهبران معنوی تحریک کارکنان با به‌کارگیری چشم‌انداز معنوی و ایجاد زمینه‌های فرهنگی براساس ارزش‌های انسانی است تا کارکنانی توانمند پرورش دهند؛ از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای نیز از متغیرهای است که بر فعالیت‌ها و عملکرد فردی و گروهی و نتایج سازمان تأثیری چشمگیر دارد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان امام‌رضا(ع) در شهرستان ارومیه انجام گرفته است. طرح این پژوهش، طرح مقطعی توصیفی همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل ۷۵۹ نفر از کارکنان که از بین آن‌ها ۲۴۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. همچنین برای تحلیل فرضیه‌ها و بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین متغیرهای رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی (P<۰/۰۱، r=۰/۴۲، r=۰/۵۱)، (P<۰/۰۱، r=۰/۳۶، r=۰/۷۵)، کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. علاوه‌براین نتایج نشان داد که نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در رابطه‌ی رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری (β=۰/۱۷، β=۰/۱۸، β=۰/۱۶، β=۰/۱۷) تأیید می‌شود. با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که توجه به رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در افزایش عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری و همچنین ارتقای یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان امام رضا(ع)، از اهمیتی چشمگیر برخوردار باشد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، رهبری معنوی، عملکرد سازمانی، کیفیت زندگی کارکنان، یادگیری سازمانی.

۱. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

* نویسنده‌ی طرف مکاتبه: ارومیه، خیابان والفجر، روبروی صدا و سیما، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، تلفن: ۰۹۱۴۱۴۷۸۴۰۰.

Email: Mkb20182018@gmail.com

مقدمه

امروزه سازمان‌ها با محیطی رقابتی مواجه‌اند و برای موفقیت در این محیط به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری نیاز دارند. سازمان‌های معاصر برای رویارویی با تغییرات فزاینده‌ی محیط بیرونی و چالش‌های محیطی، باید محیط کاری را به وجود آورند که به آنان در جذب، ارتقا و انگیزش تیمی کارکنان ماهر و متخصص کمک کنند. سازمان‌ها برای اینکه از قافله‌ی رقابت عقب نمانند، توجه خود را به رهبران سازمانی معطوف کرده و با شجاعت و جسارتی خاص برای ایجاد تغییرات بنیادی درون سازمان سعی می‌کنند؛ زیرا رهبری با ایجاد تغییر سروکار دارد. همچنین، با ورود معنویت به عرصه‌ی سازمان و مدیریت، مدیران و رهبران سازمان‌ها باید با این پدیده‌ی نو دست و پنجه نرم کنند (۱). واژه‌ی معنویت در رهبری معنوی در دهه‌ی اخیر بسیار در کانون توجه قرار گرفته است. دانشمندان فراوانی درباره‌ی مفهوم معنویت در علم رهبری مطالعه کرده‌اند و موضوع معنویت در سازمان، در حال تبدیل شدن به موضوعی عمومی در رفتار سازمانی است (۲). رهبر باید بر پیروانش تأثیر بگذارد تا قدرت و توانایی آنان به منظور تحقق اهداف سازمان افزایش یابد. در این شرایط رهبر علاوه بر توجه به جنبه‌های فیزیکی پیروان، باید به جنبه‌های دیگری همچون: ذهن (فکر) و قلب (احساسات، هیجانات) و روح آنان نیز بسیار توجه کند (۳).

رهبری معنوی به‌عنوان عاملی برای رفع نیازهای رهبران و پیروان در جهت حفظ معنویت در نظر گرفته شده است و به تعهد و بهره‌وری و توسعه‌ی سازمانی منجر می‌شود (۴). رهبری معنوی، ضرورتی برای حرکت به سمت موفقیت مستمر در سازمان‌های یادگیرنده است (۳). رهبران معنوی و ارزش‌مدار به وسیله‌ی وصل کردن پیروان به ارزش‌های عمیق درونی‌شان، به کارها و فعالیت‌های آنان معنی می‌دهند و باعث افزایش تعهد، انگیزش، کارایی و انرژی‌گیری آنان در سازمان یا گروه می‌شوند (۲). ویژگی سازمان‌های

امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است؛ به‌گونه‌ای که دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به‌عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. برای غلبه بر اوضاع نامطمئن، پیچیده و پویا یکی از راه‌هایی که در عملکرد سازمانی مطلوب برای بقا و پیشرفت سازمان پیش روی مدیران قرار دارد، داشتن منابع انسانی توانمند است (۵).

یکی از عوامل اصلی، برای داشتن کارکنانی توانمند داشتن آرامش روحی و روانی است. دنیاگرایی نمی‌تواند آرامش لازم را برای کارکنان فراهم کند. اینجاست که معنویت، به‌عنوان درمان این مشکل، به عرصه وارد می‌شود؛ البته معنویت که رنگ و بوی الهی داشته باشد نه اینکه مبتنی بر دنیاگرایی باشد (۶).

Giacalone در تحقیق خود نشان داد که معنویت در کار، بر عملکرد سازمان‌ها تأثیری مثبت و معنادار دارد (۷). شجاعی و خزائی نیز در تحقیق خود نشان دادند که رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه‌ی معنادار دارد (۸). از جهتی کیفیت زندگی کاری نیز بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. همچنین بنا بر مطالعات سنگری رهبری معنوی با ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های مشترک برای کارکنان، موجبات توانمندی فردی، تیمی و سازمانی آن‌ها را فراهم می‌کند (۹). یافته‌های تحقیق Boulent در شرکت‌های تولیدی فلزات نشان داد بین رهبری معنوی و ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه‌ی قوی و مثبتی وجود دارد (۱).

بنابراین عملکرد سازمانی می‌تواند یکی از اثرات رهبری معنوی باشد. عملکرد سازمانی پدیده‌ای پیچیده است که شاید بتوان مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی سازمانی را ساده‌ترین تعبیر برای آن دانست. متناسب با عملکرد که از دریچه‌های مختلف مورد مطالعه قرار می‌گیرد، اهداف نیز از دریچه‌های گوناگون بروز می‌کند. عملکرد، مطابق با تعریف یادشده، توانایی سامانه‌ی سنجش در

باز می‌گردند. خُلق به معنی هیئت و شکل و صورتی است که انسان با چشم می‌بیند و خُلق به معنی قوا و سجایا و صفات درونی است که با چشم دل دیده می‌شود. خُلق به معنای قدرت و توانایی روحی انسان است که باعث می‌شود کارها را به‌آسانی و بدون فکر و تأمل انجام دهد (۱۴). در واقع، امروزه در کنار مسائلی مانند کمبود سرمایه‌ی انسانی و رقابت جهانی، بحث اخلاق حرفه‌ای نیز به‌عنوان یکی از چالش‌های آتی برای برتری سازمان‌ها برشمرده شده است (۱۵). مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که افراد باید داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانونی دچار شوند (۱۶).

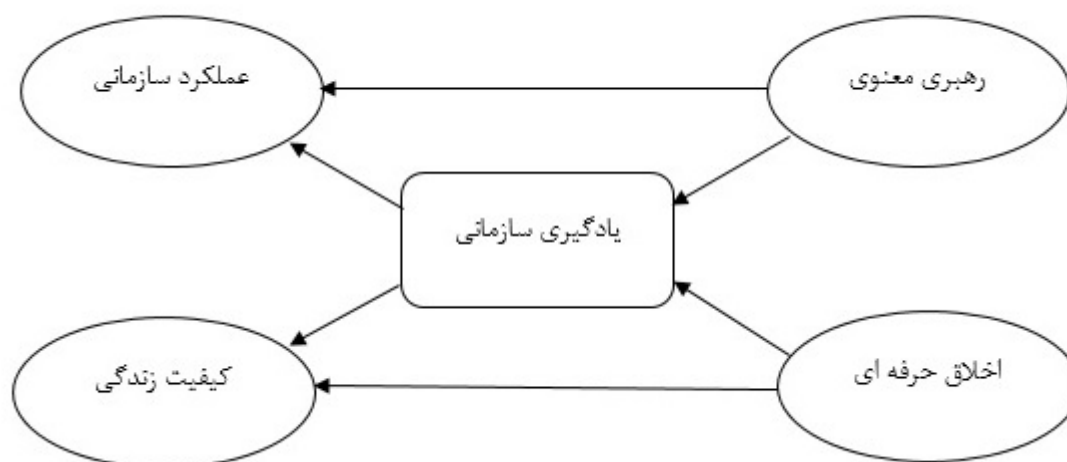
تأمین اجتماعی در واقع مهم‌ترین عامل ایجاد و تقویت آرامش حاکم بر جامعه است و شاید اغراق نباشد که این مقوله را مهم‌ترین عامل تقویت آرامش در کل جامعه تلقی کنیم. تجربه‌ی کشورهای توسعه‌یافته‌تر نیز مؤید نقش اثرگذار تأمین اجتماعی در پیشرفت آن کشورهاست؛ زیرا خلاف گذشته تأمین اجتماعی دیگر یک مقوله‌ی جزئی نیست، بلکه از جمله امور فرابخشی است که اهتمام به آن جامعه را از آسیب‌های اجتماعی ناگوار رهایی می‌بخشد (۱۷).

به‌طور خلاصه ارتباط رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی، و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی از جمله نیازهای اساسی در سازمان‌های امروزی به‌ویژه بیمارستان‌هاست که به‌طور مستقیم با مردم در ارتباط هستند و در رابطه با نیازهای اساسی مردم خدمات ارائه می‌دهند؛ بنابراین پژوهش حاضر درصدد پاسخ‌گویی به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین این متغیرها وجود دارد؟ و پاسخ‌گویی به این سؤال از طریق پرسش‌نامه‌های مربوط، در جامعه‌ی آماری کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه انجام گرفت.

دستیابی به نتایج مرتبط با اهداف سنجش است (۵). عملکرد سازمانی به چگونگی مأموریت‌ها و وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج آن‌ها اطلاق می‌شود. به فرایند پیچیده‌ی سنجش، ارزشگذاری و قضاوت در خصوص عملکرد نیز ارزیابی می‌گویند (۱۰). علاوه‌براین در دنیای پیچیده‌ی امروز چنان زندگی شخصی و خصوصی انسان در هم تنیده شده است که زندگی حرفه‌ای بر خصوصی استیلا پیدا کرده و برای آن از واژه‌ای جدید با عنوان کیفیت زندگی کاری استفاده می‌شود. کیفیت زندگی کاری شاخصی است که می‌تواند اطلاعات ارزشمند و سازنده‌ای از مسائل عمده‌ی کارکنان در اختیار مدیریت قرار دهد و باعث ایجاد احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت، احساس امنیت و... در آنان شود که نتیجه‌ی آن افزایش بهره‌وری کارکنان است (۱۱).

نظریه‌ی سازمان، نتیجه‌ی یک فرایند تکاملی است که با گذشت چند دهه تحقیق و پژوهش دانشگاهیان و مدیران، بررسی ابعاد گوناگون و دیدگاه‌های مختلف سازمان و تجزیه و تحلیل آن ابعاد، به وضعیت کنونی رسیده است. یکی از نظریه‌هایی که از دهه‌ی ۱۹۹۰ در کانون توجه و بحث قرار گرفته، نظریه‌ی یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده است (۱۲). به نظر Peter Senge، از پیشگامان نظریه‌ی سازمان یادگیرنده، سازمان یادگیرنده مکانی است که الگوهای جدید و جامع تفکر در آن پرورش می‌یابد؛ محلی است که تمایلات و خواسته‌های جمعی در آنجا ابراز می‌شود و افراد در آن به‌طور مستمر یاد می‌گیرند که با هم یاد بگیرند (۱۳).

امروزه در علم مدیریت بحث روابط انسانی از مهم‌ترین مسائل به‌شمار می‌رود و تحقق اخلاق در سطوح فردی و سازمانی یکی از اصلی‌ترین آرمان‌های جامعه و نیازمند رویکرد راهبردی است. با چنین نگرشی، روابط سازمان با محیط، فرصت‌هایی بالقوه و حتمی برای سازمان خواهد بود که براساس اصول فراگیر اخلاقی، به مزیت رقابتی برای سازمان تبدیل می‌شود. اخلاق جمع خُلق (بر وزن قُفل) و خُلق (بر وزن اُفق) است و هر دو واژه در اصل به یک ریشه



شکل شماره ۱- مدل مفهومی ارتباط رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی

روش کار

هدف پژوهش حاضر مدلیابی ساختاری ارتباط رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) شهر ارومیه در قالب مدل مفهومی است؛ لذا از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه‌ی گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری است. در مدل تحلیلی پژوهشی، رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای متغیر مستقل، یادگیری سازمانی متغیر میانجی و عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری متغیرهای وابسته بودند. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل همه‌ی کارکنان استخدامی بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان ارومیه اعم از پرستاران، پزشکان عمومی و متخصص و کارکنان اداری بود. حجم جامعه‌ی آماری ۷۵۹ نفر بوده و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ($d=0/5$, $p=0/5$) با توجه به جامعه‌ی آماری، ۲۶۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای نسبتی بود که نمونه‌ها براساس نسبت

پرستاران زن و مرد در بخش‌های مختلف بیمارستان و همچنین نسبت پزشکان عمومی و متخصص و کارکنان اداری محاسبه شده از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه‌ی آماری معین شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از پنج پرسش‌نامه‌ی استاندارد استفاده شد که شرح آن‌ها در ادامه خواهد آمد:

پرسش‌نامه‌ی رهبری معنوی

برای سنجش رهبری معنوی از پرسش‌نامه‌ی Fry و همکاران (۱۸) استفاده شده که دارای شانزده سؤال و پنج مؤلفه است. برای سنجش پایایی این ابزار نیز از آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه به‌صورت کاملاً موافقم: پنج، موافقم: چهار، تا حدودی: سه، مخالفم: دو، کاملاً مخالفم: یک انجام گرفته است. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسش‌نامه در تحقیقات خارجی Sendjaya و Pekerti ۰/۷۴ به دست آمده است (۱۹). در پژوهش سمعی زفرقندی، پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش شده است (۲۰). پرسش‌نامه‌ی اخلاق حرفه‌ای: برای سنجش اخلاق

عملکرد سازمانی می‌دهند. پرسش‌نامه‌ی عملکرد سازمانی (مدل اچپو) Hersey و Goldsmith دارای ۴۲ گویه است و هفت مؤلفه‌ی توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط را می‌سنجد. روایی پرسش‌نامه با استفاده از نظرات استادان راهنما و مشاور، خوب ارزیابی و تأیید شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه به صورت کاملاً موافقم: پنج، موافقم: چهار، تا حدودی: سه، مخالفم: دو، کاملاً مخالفم: یک است. برای سنجش پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شده است. در پژوهش اسدی و همکاران پایایی پرسش‌نامه‌ی مورد نظر ۰/۸۶ به دست آمده است (۲۵). همچنین ضریب پایایی این ابزار قبلاً در پژوهش Sanford ۰/۷۱ گزارش شده است (۲۶).

پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری

برای سنجش کیفیت زندگی کار از پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری Shin Gi Lopez و Snyder استفاده شده و دارای ۲۶ سؤال است. این پرسش‌نامه چهار مؤلفه‌ی سلامت سازمانی، سلامت روانی، روابط اجتماعی و سلامت محیط دارد. برای سنجش پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه به صورت کاملاً موافقم: پنج، موافقم: چهار، تا حدودی: سه، مخالفم: دو، کاملاً مخالفم: یک انجام گرفته است. همتی قبلاً روایی صوری و محتوایی و پایایی این ابزار را تأیید کرده است (۲۷).

در پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است. نمرات پایایی برای مقیاس‌ها بالا بودند: پایایی پرسش‌نامه‌ی رهبری معنوی ۰/۷۷، اخلاق حرفه‌ای ۰/۷۱، یادگیری سازمانی ۰/۹۱، عملکرد سازمانی ۰/۹۴ و کیفیت زندگی کاری ۰/۸۷ محاسبه شد.

همچنین به منظور بررسی روایی پرسش‌نامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده‌ی مکرر آنها در

حرفه‌ای از پرسش‌نامه‌ی اخلاق حرفه‌ای Cadozier (۲۱) که شانزده سؤال و هشت زیرمقیاس (مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) دارد، استفاده شده است. سؤالات این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت از یک تا شانزده اندازه‌گیری شده‌اند. همچنین پرسش‌نامه به صورت کاملاً موافقم: پنج، موافقم: چهار، تا حدودی: سه، مخالفم: دو، کاملاً مخالفم: یک نمره‌گذاری شده است. در پژوهش مهاجران و شهودی، روایی پرسش‌نامه از طریق تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی در پژوهش تأیید شد؛ پایایی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده است (۲۲). در پژوهش سلیمان‌زاده و راد نیز پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش شده است (۲۳).

پرسش‌نامه‌ی یادگیری سازمانی

برای تحلیل این بعد، از پرسش‌نامه‌ی Pham و Swierczek به منظور سنجش یادگیری سازمانی استفاده شده است. این پرسش‌نامه سه مؤلفه و دوازده گویه دارد. مؤلفه‌ها به این صورت هستند: تحصیل دانش، تسهیم دانش و به‌کارگیری دانش. برای سنجش پایایی این ابزار نیز از آلفای کرونباخ استفاده شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه به صورت کاملاً موافقم: پنج، موافقم: چهار، تا حدودی: سه، مخالفم: دو، کاملاً مخالفم: یک انجام گرفته است. این پرسش‌نامه روایی و پایایی مناسبی دارد و در تحقیقات مختلفی از آن استفاده شده است (۲۴).

پرسش‌نامه‌ی عملکرد سازمانی

در این پژوهش منظور از عملکرد سازمانی نمره‌ای است که کارکنان به سؤالات ۴۲ گویه‌ای پرسش‌نامه‌ی

شرکت‌کنندگان برای ورود به مطالعه و خروج از آن، آزادی کامل دارند؛ افزون‌براین، طی روند تکمیل پرسش‌نامه، توضیحات لازم برای هر یک از سؤالات کارکنان داده شد.

با توجه به پاسخ‌دهی ناقص هشت پرسش‌نامه، تنها با ۲۵۲ پرسش‌نامه‌ی کامل تکمیل‌شده، کار داده‌دهی به رایانه انجام پذیرفت و مبنای تحلیل‌های آماری قرار گرفت.

داده‌های به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه، در نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۸ ثبت و برای رسیدن به اهداف پژوهش، با استفاده از روش‌های توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و استنباطی تجزیه و تحلیل شدند و نرم‌افزار LISREL 8.5 برای برقراری روابط علی متغیرها مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

در جدول شماره‌ی ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها برای بررسی پراکندگی مناسب توزیع داده‌ها ارائه شده است. با توجه به این جدول مقادیر آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد نشانگر پراکندگی مناسب داده‌هاست. از اطلاعات جدول بالا می‌توان دریافت بیشترین میانگین (۳/۹۵) مربوط به متغیر اخلاق حرفه‌ای و کمترین میانگین (۳/۵۹) مربوط به متغیر کیفیت زندگی کاری است.

پژوهش‌های داخلی و خارج کشور، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس، در گروه نمونه تحلیل عاملی شدند. این تحلیل به شیوه‌ی تحلیل اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب KMO برابر ۰/۷۴ و مقدار خی آزمون کرویت بارتلت ۱۴۵۰۶/۸ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بوده و نشانه‌ی کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. نتایج حاصل تأیید شده و واریانس تجمیعی حدود ۰/۷۹ به دست آمد.

بدین ترتیب بعد از هماهنگی و کسب مجوز و با رعایت ملاحظات اخلاقی و بیان اهداف پژوهش، پس از آنکه تعداد کارکنان مشخص شد، پرسش‌نامه‌ها در بین کارکنان توزیع شد؛ سپس پاسخ آن‌ها به‌صورت داده‌های کمی مورد استفاده قرار گرفت. قبل از تکمیل پرسش‌نامه، پژوهشگران برای همه‌ی کارکنان، هدف از مطالعه را توضیح دادند و فرم رضایت‌نامه‌ی کتبی در اختیار کارکنان قرار گرفت تا پس از آگاهی از مفاد آن و جلب رضایت به مطالعه وارد شوند. در این مرحله به کارکنان خاطر نشان شد که اطلاعات این پرسش‌نامه بدون نام و محرمانه است و تمامی

جدول شماره‌ی ۱- میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای رهبری معنوی، اخلاق حرفه‌ای، عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری

متغیر	رهبری معنوی	اخلاق حرفه‌ای	کیفیت زندگی کاری	یادگیری سازمانی	عملکرد سازمانی
میانگین	۳/۷۹	۳/۹۵	۳/۵۹	۳/۶۶	۳/۷۲
انحراف استاندارد	۰/۶۷	۰/۴۴	۰/۴۴	۰/۶۶	۰/۵۱

کارکنان (۰/۷۵، $r = ۰/۳۶$ ، $r = ۰/۰۱$) نیز مثبت و معنی‌دار است. بیشترین ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد (۰/۷۵) است. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در میزان رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای، با افزایش عملکرد سازمانی در کارکنان و کیفیت زندگی آنان

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره‌ی ۲ ارائه شده است. چنانچه در این جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر رهبری معنوی با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی (۰/۵۱، $r = ۰/۴۲$ ، $r = ۰/۰۱$) کارکنان مثبت و معنی‌دار است. همچنین ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی

همراه خواهد بود.

جدول شماره ۲- ماتریس همبستگی متغیرها رهبری معنوی و اخلاق حرفه ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان

عامل	۱	۲	۳	۴	۵
رهبری معنوی	۱				
اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۱**	۱			
کیفیت زندگی کاری	۰/۵۱**	۰/۳۶**	۱		
یادگیری سازمانی	۰/۵۱**	۰/۴۶**	۰/۴۳**	۱	
عملکرد سازمانی	۰/۴۲**	۰/۷۵**	۰/۴۳**	۰/۶۱**	۱

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۸/۰ نشانگر برازش مناسب مدل است. براساس مندرجات جدول شماره ۳، بالابودن شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجاری (NFI)، شاخص برازش افزایشی (IFI)، شاخص برازش هنجارنشده (NNFI) و پایین بودن RMSEA مدل ساختاری از برازش مطلوبی برخوردار است.

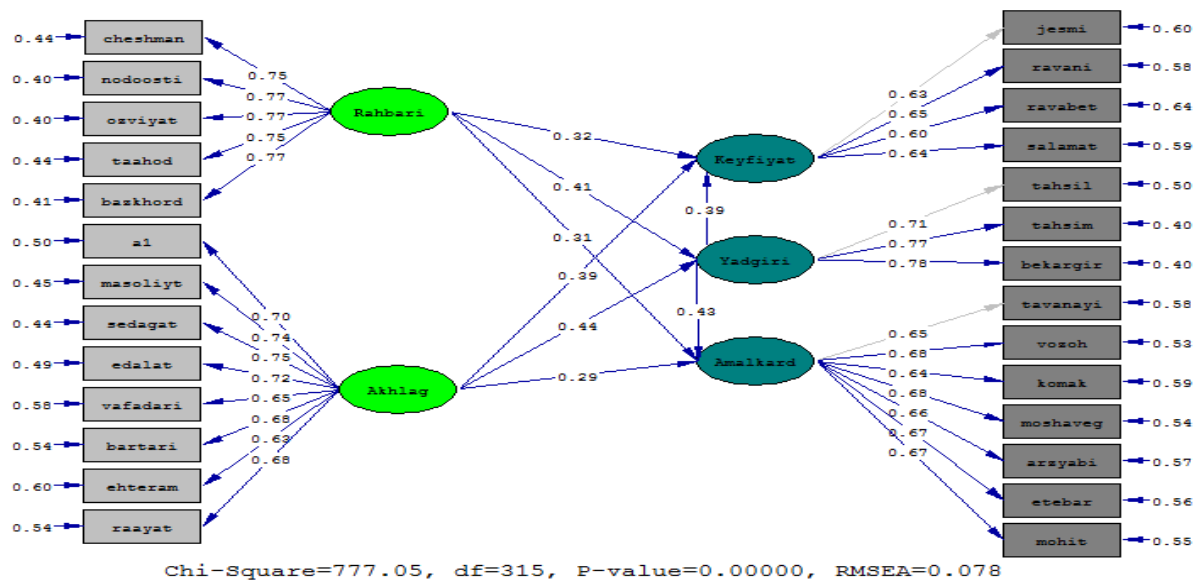
در این قسمت، الگوی مفهومی پیشنهادشده از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش بیشینه‌ی احتمال آزمون شد. این شاخص‌ها عبارتند از: شاخص X^2/df نسبت مجذور خی به درجه‌ی آزادی که مقادیر کمتر از سه قابل پذیرش است، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) که مقادیر بیشتر از ۹/۰ نشانگر برازش مناسب مدل هستند و شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۸۰/۰ قابل قبول است،

جدول شماره ۳- شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری کلی

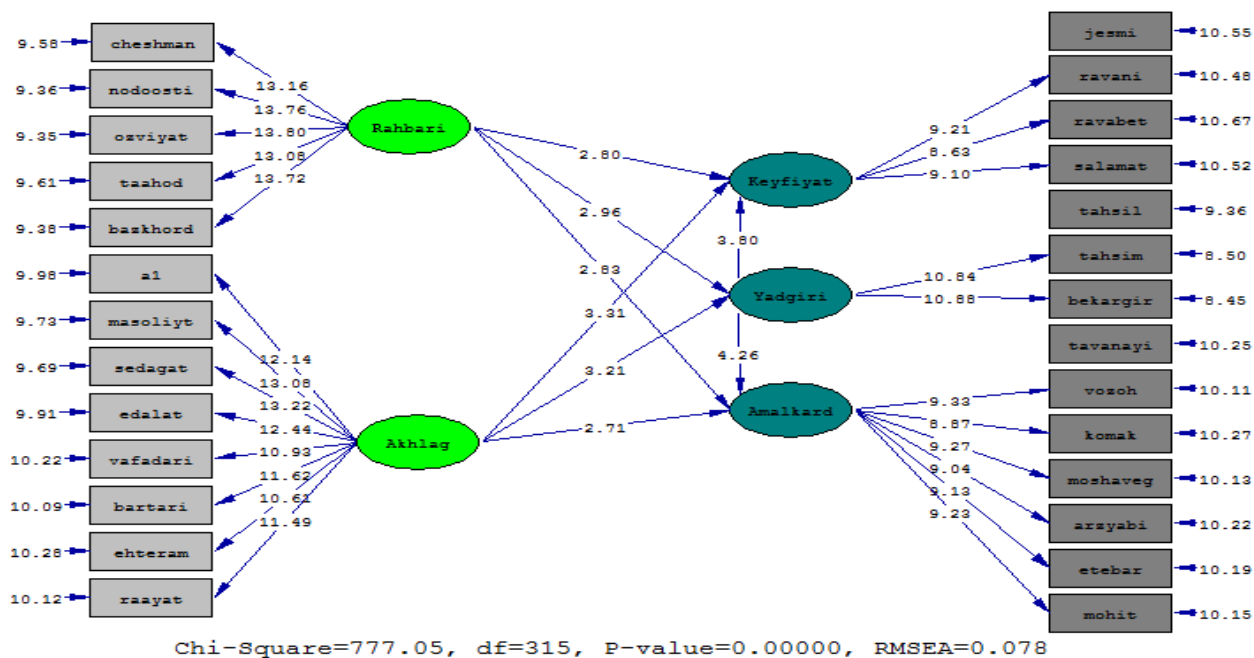
شاخص‌ها	Chi-square/df	NFI	IFI	RMSEA	NNFI	CFI
مقدار نهایی	۲/۴۶	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۰۷	۰/۹۵	۰/۹۶

همچنین در جدول ضرایب اثرات مستقیم، آماره‌ی t مربوط به هر مسیر و سطح معنی مسیرها گزارش شده‌اند.

در شکل‌های شماره ۲ و ۳ خروجی نرم‌افزار براساس ضرایب استاندارد و ضرایب تی نشان داده شده است.



شکل شماره ۲- خروجی نرم‌افزار براساس ضرایب استاندارد متغیرهای رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای، عملکرد سازمانی، یادگیری سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان



شکل شماره ۳ - خروجی نرم‌افزار براساس ضرایب تی متغیرهای رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای، عملکرد سازمانی، یادگیری سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان

جدول شماره ۴- برآورد ضرایب اثرات مستقیم ضرایب رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی، یادگیری سازمانی و

کیفیت زندگی کاری کارکنان

متغیرها	ضریب مسیر	آماره‌ی t	سطح معنی‌داری
به روی یادگیری سازمانی از			
رهبری معنوی	۰/۴۱	۲/۹۶	۰/۰۰۱
اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۴	۳/۲۱	۰/۰۰۱
به روی عملکرد سازمانی از			
رهبری معنوی	۰/۳۱	۲/۸۳	۰/۰۰۱
اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۹	۲/۷۱	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی	۰/۴۳	۴/۲۶	۰/۰۰۱
به روی کیفیت زندگی کاری			
رهبری معنوی	۰/۳۲	۲/۸۰	۰/۰۰۱
اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۹	۳/۳۱	۰/۰۰۱
یادگیری سازمانی	۰/۳۹	۳/۸۰	۰/۰۰۱

است. این ویژگی به پژوهشگران این امکان را می‌دهد تا نقش میانجی متغیرها را در مدل، بررسی کنند. جدول شماره ۵ برآورد ضرایب اثرات غیرمستقیم را نشان می‌دهد.

با توجه به جدول بالا و با توجه به مقادیر تی و مقدار پی ویو، تمامی اثرات مستقیم در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار هستند. یکی از ویژگی‌های روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، برآورد اثرات غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر

جدول شماره ۵- برآورد ضرایب اثرات غیرمستقیم رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری

کارکنان از طریق یادگیری سازمانی

متغیرها	ضریب مسیر	آماره‌ی t	سطح معنی‌داری
به روی عملکرد سازمانی			
رهبری معنوی	۰/۱۷	۲/۵۱	۰/۰۵
اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۸	۲/۶۱	۰/۰۱
به روی کیفیت زندگی کاری			
رهبری معنوی	۰/۱۶	۲/۳۸	۰/۰۵
اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۷	۲/۵۳	۰/۰۵

۰/۱۷ در سطح ۰/۰۵ و ۰/۱۸ در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. از آنجاکه این مسیر از روی یادگیری سازمانی عبور می‌کند،

با توجه به جدول شماره ۵ اثر غیرمستقیم رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی با ضریب

معنوی و اخلاق حرفه‌ای با کیفیت زندگی کاری تأیید می‌شود. از دیگر ویژگی‌های روش مدلیابی معادلات ساختاری مقایسه‌ی اثرات کل متغیرها بر یکدیگر، مقایسه‌ی اثرات مستقیم با غیرمستقیم و همچنین اندازه‌گیری میزان واریانس تبیین‌شده‌ی هر کدام از متغیرهای درون‌زا توسط مدل است.

نقش میانجی این متغیر در روابط بین رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی تأیید می‌شود. اثر غیرمستقیم رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری با ضریب ۰/۱۶ و ۰/۱۷ در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. این مسیر نیز از روی یادگیری سازمانی عبور می‌کند و نقش میانجی این متغیر در روابط بین رهبری

جدول شماره ۶- اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و میزان واریانس تبیین‌شده‌ی متغیرهای رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر

عملکرد سازمانی، یادگیری سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان

متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین‌شده
به روی عملکرد سازمانی از				۰/۶۴
یادگیری سازمانی	۰/۴۳	-	۰/۴۳	
رهبری معنوی	۰/۳۱	۰/۱۷	۰/۴۹	
اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۹	۰/۱۸	۰/۴۷	
به روی کیفیت زندگی کاری از				۰/۷۰
یادگیری سازمانی	۰/۳۹	-	۰/۳۹	
رهبری معنوی	۰/۳۲	۰/۱۶	۰/۴۸	
اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۹	۰/۱۷	۰/۵۶	
به روی یادگیری سازمانی از				۰/۳۶
رهبری معنوی	۰/۴۱	-	۰/۴۱	
اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۴	-	۰/۴۴	

بالا نشان می‌دهد متغیرهای یادگیری سازمانی، رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای توانسته‌اند ۶۴ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین کنند. همچنین متغیرهای رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای ۳۶ درصد از تغییرات واریانس متغیر یادگیری سازمانی را تبیین کرده‌اند.

در جدول بالا اثرات مستقیم، غیرمستقیم کل و واریانس تبیین‌شده‌ی روابط بین متغیرها نشان داده شده است. جدول واریانس متغیر عملکرد سازمانی را تبیین کنند. همچنین متغیرهای یادگیری سازمانی، رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای توانسته‌اند ۷۰ درصد از تغییرات واریانس متغیر

جدول شماره ۷- بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	ضریب مسیر	آماره‌ی تی	p	نتیجه
رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا(ع) تأثیر دارد	۰/۴۱	۲/۹۶	۰/۰۱	تأیید شد
رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا(ع) تأثیر دارد	۰/۳۱	۲/۸۳	۰/۰۱	تأیید شد
رهبری معنوی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان امام رضا(ع) تأثیر دارد	۰/۳۲	۲/۸۰	۰/۰۱	تأیید شد
اخلاق حرفه‌ای بر یادگیری سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا(ع) تأثیر دارد	۰/۴۴	۳/۲۱	۰/۰۱	تأیید شد

نتیجه	p	آماره‌ی تی	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید شد	۰/۰۱	۲/۷۱	۰/۲۹	اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا(ع) تأثیر دارد
تأیید شد	۰/۰۱	۳/۳۱	۰/۳۹	اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان امام رضا(ع) تأثیر دارد
تأیید شد	۰/۰۱	۴/۲۶	۰/۴۳	یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا(ع) تأثیر دارد
تأیید شد	۰/۰۱	۳/۸۰	۰/۳۹	یادگیری سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان امام رضا(ع) تأثیر دارد
تأیید شد	۰/۰۵	۲/۵۱	۰/۱۷	رهبری معنوی با میانجیگری یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان تأثیر دارد
تأیید شد	۰/۰۵	۲/۳۸	۰/۱۶	رهبری معنوی با میانجیگری یادگیری سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان تأثیر دارد
تأیید شد	۰/۰۱	۲/۶۱	۰/۱۸	اخلاق حرفه‌ای با میانجیگری یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیر دارد
تأیید شد	۰/۰۵	۲/۵۳	۰/۱۷	اخلاق حرفه‌ای با میانجیگری یادگیری سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر دارد

بحث

در جهان امروز، توانایی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری، به استفاده‌ی بهینه از منابع، امکانات و نیروی انسانی آن کشور بستگی دارد؛ به طوری که هر چه نیروی کار شایسته‌تر و کارآمدتر باشد پیشرفت آن کشور در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی نیز بیشتر خواهد بود. از طرفی مدیرانی که رهبران معنوی خوبی هستند و کارکنان زیردست آن‌ها نسبت به این مفهوم ادراک مثبتی دارند، می‌توانند به نتایج سازمانی مطلوبی چون عملکرد و یادگیری سازمانی دست یابند که هر یک از آن‌ها خود به تنهایی مزایای بسیاری را هم برای سازمان و هم برای کارکنان سازمان دارد.

با توجه به نتایج، اثر مستقیم رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی ۰/۴۱ است. مقدار تی به دست آمده نیز ۲/۹۶ بوده که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است؛ بنابراین می‌توان گفت که رهبری معنوی به طور مثبت بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد و به بهبود یادگیری سازمانی یاری می‌رساند. برپایه‌ی پژوهش‌های متعدد، پذیرفته شده است که سازمان‌های برخوردار از رهبری معنوی، احتمالاً به سبب برخوردار از قابلیت یادگیری سازمانی مناسب‌تر، نسبت به رقبای خود دارای عملکرد بهتری هستند و از کارکنان متعهدتری بهره

می‌برند. رهبری معنوی، ضرورتی برای حرکت به سمت موفقیت مستمر در سازمان‌های یادگیرنده است (۳). رهبری معنوی به عنوان عاملی برای رفع نیازهای رهبران و پیروان، برای حفظ معنویت در نظر گرفته شده است و به یادگیری، تعهد، بهره‌وری و توسعه‌ی سازمانی منجر می‌شود (۴). برکات استدلال می‌کند که سازمان‌ها باید بیشتر و بیشتر یاد بگیرند تا بهتر بتوانند با تغییرات ناگهانی در حوزه‌ی فعالیت خود منطبق گردند (۲۸). برای دستیابی به چشم‌اندازی برای گسترش قابلیت‌های یادگیری سازمانی در سازمان‌های یادگیرنده، توجه به رهبری معنوی و به کارگیری این نوع رهبری در سازمان‌ها لازم و ضروری است.

یافته‌های آیدین و سیلان نشان می‌دهد بین رهبری معنوی و قابلیت یادگیری سازمانی، همبستگی معنادار مثبتی وجود دارد. رهبری معنوی برای سازمان‌های امروز از اهمیت شایانی برخوردار است و رهبران معنوی با اقداماتی نظیر خلق چشم‌انداز مشترک برای کارکنان و همچنین، تلاش برای استقرار فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های انسانی می‌توانند به خلق و تقویت فضای یادگیری در سازمان کمک کرده، از این طریق به پویایی سازمان در فضای رقابتی امروز یاری رسانند (۲۸). این یافته با نتایج تحقیق زارعی متین و

همکاران (۲۹) و آیدین و سیلان (۲۸) همسوست.

براساس تحلیل‌ها اثر مستقیم رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی ۰/۳۱ است. مقدار تی به دست آمده نیز ۲/۸۳ بوده که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است؛ بنابراین می‌توان گفت که رهبری معنوی به‌طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است. به‌گونه‌ای که دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به‌عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. به منظور غلبه بر اوضاع نامطمئن، پیچیده و پویا یکی از راه‌هایی که در عملکرد سازمانی مطلوب برای بقا و پیشرفت سازمان پیش روی مدیران قرار دارد، داشتن منابع انسانی توانمند است (۵)؛ از این رو، داشتن منابع انسانی توانا و کارآمد که از دارایی‌های حیاتی سازمان به‌شمار می‌آید، منافع بسیاری برای سازمان‌ها به دنبال خواهد داشت. آرامش روحی و روانی کارکنان از آنان نیروهایی توانمند می‌سازد. از آنجاکه دنیاگرایی نمی‌تواند آرامش لازم را برای کارکنان فراهم کند، معنویت از جنس الهی به‌عنوان راه‌حل وارد عرصه می‌شود؛ بنابراین مدیران سازمان‌ها باید به این مسأله توجهی ویژه داشته باشند.

نتایج پژوهش Fry و Slocum در زمینه‌ی میزان فروش در یک کمپانی تولیدی و ارتباط آن با رهبری معنوی نشان می‌دهد رهبری معنوی از طریق ایمان به یک چشم‌انداز و فرهنگ تعالی برپایه‌ی ارزش‌ها و عشق به نوع‌دوستی به‌صورتی شایان توجه بر رفاه معنوی و متغیرهای عملکرد سازمانی و فردی تأثیر می‌گذارد (۳۰). از این رو، اگر در سازمان‌ها بحث معنویت براساس آموزه‌های دین مبین اسلام به‌طور جدی در عمل اجرا شود، زمینه‌های ارتقا و بهبود عملکرد سازمانی کارکنان فراهم می‌شود. زمانی که رهبری از نوع معنوی باشد کارکنان رضایت درونی بیشتری احساس خواهند کرد و نسبت به سازمان خود متعهد خواهند بود؛ در این صورت است که عملکرد سازمان بهبود خواهد یافت. این یافته با نتایج تحقیق Fry و همکاران (۱۸) و علامه و

همکاران (۳۱) همسوست. علامه و همکاران در تحقیق خود نشان داده‌اند ادراک مثبت پرستاران از رهبری معنوی با بروز عملکرد آنان رابطه دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل‌ها، اثر مستقیم رهبری معنوی بر کیفیت زندگی کاری ۰/۳۲ است. مقدار تی به دست آمده نیز ۲/۸۰ بوده که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است؛ بنابراین می‌توان گفت که رهبری معنوی به‌طور مثبت بر کیفیت زندگی کاری تأثیر دارد. رهبران سازمان‌ها می‌توانند با شناخت ابعاد رهبری معنوی و بهره‌گیری از آن همسو با اهداف سازمان خود، احتمال موفقیت سازمان را در رسیدن به اهداف آن افزایش داده و یک نوع انگیزش درونی برای خود و زمینه‌ای را برای انگیزش بیرونی کارکنان خود فراهم سازند؛ از این رو می‌توان با ارتقای ابعاد مربوط به رهبری معنوی، بر میزان کیفیت زندگی کاری افراد و افزایش انگیزه‌ی آنان در سازمان افزود. جمشیدی به نقل از فرای و همکاران در تحقیق خود به این نتیجه رسیده که بین سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان با تمایل آنان به ادامه‌ی کار ارتباطی معنی‌دار وجود دارد که از متغیرهای فراسازمانی و بیکاری فراوان، اثر پذیرفته است. رهبری معنوی با ویژگی‌های منحصربه‌فرد خود، چشم‌اندازی از آینده‌ی سازمانی ایجاد کرده و به‌گونه‌ای در کارکنان خود نفوذ می‌کند که آنان با ایمان به تحقق چشم‌انداز سازمانی، به آینده‌ی سازمان امیدوار باشند. در محیط رقابتی و پرتلاطم امروزی، با توجه به نقش رهبری در ایجاد تغییر، اکثر سازمان‌ها توجه خود را به رهبران سازمانی معطوف کرده و با جسارت خاصی به دنبال ایجاد تغییرات بنیادی درون سازمان هستند؛ از این رو نیاز به رویکرد رهبری معنوی در سازمان، که چهار عرصه‌ی اساسی ماهیت انسان یعنی جسم، ذهن، عواطف و احساسات و روح را در هم ادغام کند، نمود پیدا می‌کند. افراد در چنین سازمان‌هایی توانمند هستند و صلاحیت دستیابی به چشم‌انداز روشن سازمانی را به‌طور نمایانی دارند. بنابراین وجود رهبری معنوی که می‌تواند با

مهم اثرگذار بر یادگیری سازمانی است تأیید می‌کنند. با توجه به نتایج، اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی ۰/۲۹ است. مقدار تی به دست آمده نیز ۲/۷۱ بوده که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است؛ بنابراین می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای به‌طور مثبت بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است (۳۴). در شرایط کنونی که رعایت‌نشدن برخی معیارهای اخلاقی موجب فسادهای مالی شده و نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده، توجه به اخلاق راه نجات اصلی از این بحران است؛ لذا ضروری است که چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در حرفه، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران باشد، تا افراد با حس مسئولیت و تعهد کامل به کار بپردازند و اصول اخلاقی را رعایت کنند (۳۵). Paterson معتقد است اخلاق می‌تواند به پرورش یک فرهنگ کیفیت کمک کند؛ فرهنگی که در آن کارکنان تشویق می‌شوند راجع به بهبود فرایندهای کار فکر کنند و بحث نمایند و در نتیجه موجب بهبود عملکرد سازمان گردند. همچنین اهم دلایلی که موجب می‌شود سازمان‌ها بر اخلاق تأکید کنند عبارت‌اند از: نقش اخلاق به‌عنوان بخشی از استراتژی سازمان و مدیریت سازمان، تأثیر اخلاق روی عملکرد سازمان، مسئولیت قانونی مدیران و سازمان‌ها برای رعایت اصول اخلاقی (۳۶)؛ بنابراین برای بهبود عملکرد سازمانی، لازم است اخلاق حرفه‌ای در کانون توجه ویژه قرار گیرد. این یافته با نتایج تحقیقات رحمانی و رجب دری همسوست (۳۷).

با توجه به نتایج، اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری ۰/۳۹ است. مقدار تی به دست آمده نیز ۳/۳۱ بوده که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است؛ از این رو می‌توان دریافت اخلاق حرفه‌ای به‌طور مثبت بر کیفیت زندگی کاری تأثیر دارد. یکی از عوامل مهمی که کیفیت زندگی کاری

توجه به ابعاد انسانی باعث بهبود کیفیت کاری در سازمان‌ها شود، امری ضروری به نظر می‌رسد. Gibbons معتقد است رهبری معنوی موجب می‌شود کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغل خود اهمیت قائل شوند. همچنین یافته‌های شجاعی و خزایی نشان می‌دهد بین رهبری معنوی و ابعاد آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی قزوین رابطه‌ی معنی‌دار آماری وجود داشت (۸). این یافته با نتایج تحقیق ملکی و همکاران (۳۲) و Fry و همکاران (۱۸) همخوانی دارد.

نتایج نشان می‌دهد اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر یادگیری سازمانی ۰/۴۴ است. مقدار تی به دست آمده نیز ۳/۲۱ بوده که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است؛ بنابراین می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای به‌طور مثبت بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد. پیشرفت سریع و وسیع فناوری اطلاعات در عصر حاضر و رقابت‌های آشکار و پنهان روزافزون در دنیا، اهمیت و ضرورت توجه به یادگیری سازمانی و فرهنگ یادگیری سازمانی را دوچندان کرده است. برای این منظور فراهم‌آوردن فرصت یادگیری برای تمامی اعضای سازمان از بسیار اهمیت دارد؛ چون کارکنان و مدیران از مهم‌ترین منابع سازمان محسوب می‌شوند و درک فرهنگ یادگیری سازمانی توسط آن‌ها، تبدیل‌شدن به سازمان یادگیرنده را تسهیل خواهد کرد. بر این اساس، اخلاق حرفه‌ای از عوامل مهم اثرگذار در یادگیری سازمانی است. با توجه به آثار مثبتی که اخلاق حرفه‌ای دارد می‌توان گفت یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت در سازمان‌ها، اخلاق حرفه‌ای است. هر اندازه مدیران و کارمندان به اخلاق حرفه‌ای بیشتر توجه کنند، سازمان در نیل به اهداف پیش‌بینی‌شده توفیق بیشتری خواهد داشت. سازمان‌هایی که اخلاق حرفه‌ای دارند، نسبت به سازمان‌هایی که رفتار غیراخلاقی و غیرصادقانه دارند، شانس موفقیت بیشتری دارند. موفق‌ترین سازمان‌ها دارای فرهنگی هستند که با ارزش‌های قوی اخلاقی همخوانی دارد (۳۳). تحقیقات نیز این نکته را که اخلاق حرفه‌ای از عوامل

کارکنان را در سازمان‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد، اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌هاست. به هر اندازه که سازمان‌ها دارای اخلاق حرفه‌ای باشند و اصول اخلاق حرفه‌ای در داخل سازمان‌ها رعایت شود به همان میزان کیفیت زندگی کارکنان بهبود خواهد یافت و کارکنان رضایت و تعهد بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت. اخلاق و کیفیت زندگی کاری دو متغیر مرتبط در محیط‌های کاری هستند. از سوی دیگر نتایج پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهد اخلاق هم می‌تواند به‌عنوان منبعی از کیفیت زندگی کاری کارکنان، و هم به‌عنوان شرایط کاری مرتبط با کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته شود. پژوهشگران و صاحب‌نظران، محیطی را که کیفیت زندگی کاری در آن رعایت شده باشد، به‌عنوان محیط کاری مشارکتی، پویا و باز و غیررسمی می‌دانند. چنین محیطی را می‌توان اخلاقی و مولد دانست (۳۸)؛ بنابراین می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای، به‌عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری، باید در کانون توجه ویژه مدیران و رهبران سازمان‌ها قرار گیرد.

نتایج نشان می‌دهد اثر غیرمستقیم رهبری معنوی بر عملکرد سازمانی ۰/۱۷ است. همچنین مقدار تی به‌دست‌آمده نیز ۲/۵۱ بوده که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ ازاین‌رو می‌توان دریافت رهبری معنوی با میانجیگری یادگیری سازمانی، بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. عملکرد سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلفی در سازمان قرار دارد؛ این عوامل می‌توانند درون‌سازمانی یا برون‌سازمانی باشند. از جمله عوامل درون‌سازمانی که بر عملکرد سازمانی اثر می‌گذارد، رهبری معنوی و یادگیری سازمانی است؛ بنابراین باید برای بهبود عملکرد سازمانی تلاش شود تا مدیریت با به‌کارگیری سبک رهبری معنوی سعی نماید یادگیری در سازمان را افزایش داده و بدین‌طریق عملکرد سازمانی را بهبود بخشد. این نتیجه نشان می‌دهد تنها با به‌کارگیری سبک رهبری معنوی، سازمان‌ها چندان موفق به بهبود عملکرد خود نخواهند بود؛ بلکه یادگیری سازمانی نیز

باید در کانون توجه سازمان قرار گیرد تا از این طریق عملکرد سازمانی افزایش یابد (۳۹ و ۴۰). Wang و Alinger دریافته‌اند که مشاهده‌ی محیط بیرونی، با یادگیری سازمانی و یادگیری با عملکرد نوآوری در سطح سازمانی و فردی، رابطه‌ای معنادار دارد. آیدین و سیلان نشان دادند که ظرفیت یادگیری سازمانی با هر کدام از ابعاد رهبری معنوی رابطه‌ای تأمل‌برانگیز دارد و رهبری معنوی با ظرفیت یادگیری سازمانی پیوند دارد (۱۸)؛ بنابراین مدیران و رهبران سازمان‌ها برای بهبود عملکرد سازمانی خود باید به این نکته توجه کنند که عملکرد سازمانی مفهومی چندعلیتی است و از عوامل مختلفی در سازمان اثر می‌پذیرد؛ ازاین‌رو با به‌کارگیری سبک رهبری معنوی و تلاش به منظور ارتقای یادگیری سازمانی می‌توانند عملکرد سازمانی خود را بهبود ببخشند. این یافته با نتایج تحقیقات اسدی و همکاران (۲۵)، زارعی متین و همکاران (۲۹) و آیدین و سیلان (۲۸) همسوست.

بنا بر نتایج حاصل‌شده، اثر غیرمستقیم رهبری معنوی بر کیفیت زندگی کاری ۰/۱۶ است. افزون‌براین، مقدار تی به‌دست‌آمده نیز ۲/۳۸ بوده که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ بنابراین رهبری معنوی با میانجیگری یادگیری سازمانی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت دارد. رهبری معنوی و یادگیری سازمانی از جمله عوامل مؤثر در بهبود کیفیت زندگی کارکنان است؛ لذا به منظور بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان، مدیران سازمان‌ها باید تلاش کنند تا رهبری معنوی را در سازمان پیاده سازند و همچنین بکوشند تا یادگیری در سازمان، برای همه‌ی کارکنان یک ایده‌ی پذیرفته‌شده باشد. تحقیقات نیز مؤید آن هستند که رهبری معنوی و یادگیری سازمانی از عوامل مؤثر در کیفیت زندگی کاری به شمار می‌روند (۸ و ۴۱). یافته‌های شجاعی و خزایی نشانگر این است که بین رهبری معنوی با کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی معنی‌دار آماری وجود دارد. عسگری و

فردی، یادگیری تیمی، توانمندسازی، ارتباطات در سیستم و رهبری راهبردی) و عملکرد سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ از این رو بر اهمیت یادگیری سازمانی و سطوح آن (یادگیری فردی و تیمی و سازمانی) به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در افزایش سطح عملکرد کارشناسان سازمان تأکید دارند (۲۵). مدیران سازمان‌ها با ارتقای سطح یادگیری در سازمان به شکلی چشمگیر می‌توانند در درجه‌ی اول، توان و قدرت رقابت و نیز سطح خلاقیت و نوآوری سازمان را بهبود دهند و در درجه‌ی دوم عملکرد سازمان را با بهبود توان رقابتی ارتقا دهند. این بخش از یافته‌های پژوهش حاضر نیز با نتایج تحقیق رحمانی و رجب‌دری (۳۷) همسوست.

نتایج نشان می‌دهد اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری ۰/۱۷ است و مقدار تی به‌دست‌آمده که ۲/۵۳ بوده در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ بنابراین می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای با میانجیگری یادگیری سازمانی، بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت دارد. به سخن دیگر، اخلاق حرفه‌ای از طریق یادگیری سازمانی، کیفیت زندگی کاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به این صورت که با ایجاد فضای اخلاقی و به‌کارگیری اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، یادگیری در سازمان تسهیل می‌شود و به موازات افزایش سطح یادگیری در سازمان، کیفیت زندگی کاری کارکنان بهبود پیدا می‌کند (۳۸ و ۴۲). عسگری و همکاران در پژوهش خود نشان دادند بین کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ای معنادار وجود دارد (۱۳). بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) با کیفیت زندگی کاری رابطه‌ای معنادار دیده می‌شود. این یافته نیز با نتایج تحقیقات عسگری و همکاران همخوانی دارد.

همکاران نیز به این نتیجه رسیدند که بین کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی رابطه‌ای معنادار وجود دارد (۱۳). رهبری معنوی از طریق تقویت و به‌کارگیری وجدان، تعهد و انگیزه‌ی کاری در کارکنان و ایجاد احساس مسئولیت و وظیفه در مدیر باعث ایجاد روحیه‌ی یادگیری در کارکنان می‌شود؛ به دنبال تلاش کارکنان برای یادگیری در سازمان، کیفیت زندگی کاری آن‌ها نیز بهبود پیدا می‌کند. یافته‌های این پژوهش با نتایج تحقیق عسگری و همکاران (۱۳) همخوانی دارد.

با توجه به تجزیه و تحلیل‌ها، اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی ۰/۱۸ است. مقدار تی به‌دست‌آمده نیز ۲/۶۱ بوده که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است؛ پس اخلاق حرفه‌ای با میانجیگری یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای به‌طور غیرمستقیم از طریق یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به این صورت که رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان، زمینه‌ی یادگیری سازمانی را فراهم می‌کند و با بروز یادگیری در سازمان، عملکرد سازمان بهبود پیدا می‌کند.

رعایت ملاحظات اخلاقی در سازمان‌ها و ارتقای اخلاق حرفه‌ای مدیران به‌عنوان الگوهای رفتاری، می‌تواند در اشاعه‌ی فرهنگ تسهیم دانش، اطلاعات، ایده‌ها و تخصص‌ها مؤثر باشد و بدین‌ترتیب یادگیری را در سازمان تسهیل نماید. با ارتقای سطح یادگیری در سازمان و حرکت به سوی سازمان یادگیرنده، نتایج مثبت در عملکرد سازمانی بروز خواهد کرد؛ بنابراین یکی از اساسی‌ترین عناصر موفقیت سیستم مدیریت دانش، توجه به مسایل فرهنگی است که سرمایه‌ی اجتماعی و اخلاقیات در ارتباط با این موضوع می‌تواند مطرح باشد. اسدی و همکاران دریافته‌اند که بین ابعاد یادگیری سازمانی (یادگیری مداوم در سطح

نتیجه‌گیری

با توجه به تأثیر فراوان رهبري معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان، واکاوی همه‌ی جنبه‌های رهبري معنوی و اخلاق حرفه‌ای و عوامل مؤثر بر آن در جهت نیل به عملکرد سازمانی بهتر و کیفیت بیشتر در زندگی کاری کارکنان ضروری است. از طرفی با توجه به اینکه در این مطالعه نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در رابطه‌ی بین متغیرهای فوق تأیید شد، نتایج مطالعه می‌تواند ضرورت توجه به یادگیری سازمانی را در ارتباط با رهبري معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد

سازمانی و کیفیت زندگی کاری خاطرنشان سازد و در برنامه‌ریزی مسئولان بیمارستان کمک‌رسان باشد.

تشکر و قدردانی

نگارندگان مقاله‌ی حاضر، بدین‌وسیله از همکاری مسئولان و کارکنان بیمارستان امام رضا(ع) شهر ارومیه برای هماهنگی و جمع‌آوری اطلاعات و همچنین از تمامی افرادی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند تشکر و قدردانی می‌کنند.

- 1- Nasser Esfahani A, Sobhani M, Khazaeipor J, Amani Bani M. Analysis of the impact of spiritual leadership and its consequences on organizational performance by using a balanced scorecard in small and medium enterprises of Isfahan. *Organizational Culture Management*. 2015; 13(1): 247-265. [in Persian]
- 2- Khayef A.A, Mirzai A, Mottaghi P. Components of spiritual leadership in organizations. *Tadbir's Tale*. 2010; 217: 29-33. [in Persian]
- 3- Fry L. Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*. 2003; 14(6): 693-727.
- 4- Malone P, Fr L. Transforming schools through spiritual leadership: A field experiment". *American Educational Research Journal*. 2003; 22(1): 625-673.
- 5- Rus C.L, Ranas G, Baban A. An analysis of environmental changes, resources and performance: An internal police organization perspective. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*. 2012; 33: 727-731.
- 6- Attaf A, Amiri Z, Kazemi A, Amiri I. The impact of islamic spiritual leadership on organizational performance. *Journal of Islamic Management*. 2103; 21(1): 219-239. [in Persian]
- 7- Giacalone A. Workplace and organizational performance. *Journal of service marketing*. 2004; 78(2): 79-90.
- 8- Shojaei P, Khazaei F. The relationship between spiritual leadership and the quality of work life of the faculty staff of Qazvin University of Medical Sciences. *Scientific Journal of Ghavvin University of Medical Sciences*. 2012; 16(4): 62-68. [in Persian]
- 9- Sangari N. Spiritual leadership and empowerment of employees. *Misag Modiran*. 2009; 46: 68-72. [in Persian]
- 10- Darban Astaneh A, Ghadiri Masoom M, Firoozi M. Investigating the relationship between organizational performance and entrepreneurship skills of local rural villagers (case study of Dehjaran of Qazvin Province). *Journal of Rural Studies*. 2012; 3(9): 27-59. [in Persian]
- 11- Maleki M.R, Jafari H, Safari H, Khodayari Zarnagh R. The relationship between spiritual leadership and quality of worker life in Shahid Hasheminejad Educational Center, Tehran. *Health Information Management*. 2011; 8(8): 1017-1024. [in Persian]
- 12- Nowruz M. The relationship between organizational learning and staff capacity in Tehran's Social Security Organization [dissertation]. Tehran (Iran). Payame Noor University; 2010. [in Persian]
- 13- Asgari M.H, Taleghani M, Tooklyan F. Relationship between the learning organization and the quality of working life of faculty members of Islamic Azad universities in West of Mazandaran province. *Research in Curriculum Planning*. 2010; 25: 277-296. [in Persian]
- 14- Khayat Moghaddam S, Tabatabai Nasab M. Components of professional ethics in management. *The Journal of Ethics in Science and Technology*. 2015; 11(1): 127-136. [in Persian]
- 15- Saleh Nia M, Allah Tavakoli Z. Organizational ethics with an emphasis on ethical charter. *The Journal of Ethics in Science and Technology*. 2010; 3(4): 66-78. [in Persian]
- 16- Mohajeran B, Shohodi M. Modeling the relationship between professional ethics and spirituality in social responsibility among nurses in governmental hospitals in Kermanshah. *Nursing Management Quarterly*. 2014; 3(2): 20-26. [in Persian]
- 17- Kavooosi R . Investigating the impact of the premium rate on the labor market case study: Employment in workshops with a maximum of 5 people [dissertation]. Tehran (Iran). Allameh Tabataba'i University; 2009. [in Persian]
- 18- Fry L.W, Vittuci S, Cedillo M. Spiritual leadership and army transformation: Theory measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*. 2005; 16(5): 835-862.
- 19- Sendjaya S, Pekerti A. Servant leadership as antecedent of trust in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*. 2010; 31(1): 643-663.
- 20- Samii Zafarqandi M. Relationship of the status of spiritual leadership in organizations with empowerment of employees. *Management on Training Organizations*. 2016; 5(1): 93-110. [in Persian]
- 21- Cadozier V. The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty. <https://repositories.lib.utexas.edu/handle/2152/10560> (accessed on: 2018)
- 22- Mohajeran B, Shohdi M. Modeling the relationship between professional ethics and spirituality in social responsibility among nurses in

- Kermanshah State hospitals. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2014; 3(3): 1-10. [in Persian]
- 23- Solomonzadeh R, Rad F. Professional ethics and its relationship with organizational culture among employees of the general directorate of culture and islamic guidance of West Azerbaijan. *Sociology Studies*. 2016; 7(27): 7-23. [in Persian]
- 24- Arami M. The role of knowledge management and organizational learning on behavioral honesty and organizational misbehavior and of employs of five reigns office in Tabriz city [dissertation]. Tabriz (Iran). Azarbaijan Shahid Madani University; 2016. [in Persian]
- 25- Asadi H, Ghanbarpour Nosrati A, Ghorbani M.H, Dostami M. The relationship between learning and organizational performance among experts in the physical education organization of the Islamic Republic of Iran. *Sport Management Journal*. 2009; 1: 238-247. [in Persian]
- 26- Sanford R. The impact of activity-based costing on organizational performance [dissertation]. Florida (USA). Nova Southeastern University; 2009.
- 27- Hemati M. Investigating the impact of quality of life in central Semnan prison staff [dissertation]. Semnan (Iran). Semnan University; 2013. [in Persian]
- 28- Aydin B, Ceylan A. The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*. 2009; 3(5): 184-190.
- 29- Zarei Matein Ha, Niknam S, Azhdi M, Heidari F. Investigating the effect of spiritual leadership components on organizational learning capacity in the Institute of Higher and Institutional Education. *Management in Islamic University*. 2012; 1(2): 122-108. [in Persian]
- 30- Fry L, Slocum J. Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organ Dyn*. 2008; 37(1): 86-99.
- 31- Allameh M Shabani J, Khazaei Pool J, Verij Kazemi R, Amani M. Structural equation modeling of the relationship between perceived spiritual leadership with organizational commitment, organizational citizenship behavior and performance in nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2014; 3(2): 52-60. [in Persian]
- 32- Maleki M.R, Jafari H, Safari H, Khodayari Zarnagh, R. The relationship between spiritual leadership and quality of worker life in Shahid Hasheminejad Hospital in Tehran. *Health Information Management*. 2011; 8(8): 1017-1024. [in Persian]
- 33- Rahimi H. Investigating the relationship between the quality of work life and entrepreneurship among faculty members of Isfahan University [dissertation]. Isfahan (Iran). Isfahan University; 2006. [in Persian]
- 34- Tuliya R. Factors affecting the ethical behavior of employees in the organization. *Two Human Development Policies Monthly*. 2009; 6(25): 45-64. [in Persian]
- 35- Beikzad J, Hosseinpour A.R, Sadeghi M. Ethics. *Work and Society*. 2010; 125: 4-10. [in Persian]
- 36- Winten G. Sources of variation in real-life moral judgment: Toward a model of real-life morality. *Journal of Adult Development*. 1998; 4: 90-120.
- 37- Rahmani H, Rajab Dorie H. The effect of professional ethics on organizational performance in industrial managers of Fars province. *Two Quarterly Journal of Value and Behavioral Accounting*. 2016; 1(1): 53-76. [in Persian]
- 38- Nowroozi A, Montazeri G, Sanei Sh, Ahmadi L. Study of the relationship between professional ethics with job performance and quality of work life of employees of professional technical departments of Golestan province. *Journal of Management, Accounting and Economics*. 2016; 1(3): 46-55. [in Persian]
- 39- Fry L.W, Hannah S.T, Noel M, Walumbwa F. Retraction notice to impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*. 2014; 25: 1073-1074.
- 40- Ghaffari R, Rostam Nia I. Pattern of effect of spiritual leadership and motivational motivation on spirituality on organizational performance. *Islamic Management Quarterly*. 2016; 25(1): 147-174. [in Persian]
- 41- Fairholm GW. Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. *Leadership & Organization Development Journal*. 1996; 17(5): 7-11.
- 42- Kanten S, Sadullah O. An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2012; 62:360-366.

Structural Modeling of Relationship Between Spiritual leadership and Professional Ethics with Organizational Performance and Quality of Work Life with Role of Organizational Learning among Employees of Imam Reza Hospital, Urmia

Mohammad Hassani¹, Afsaneh abbaskhani^{*2}

¹ Professor of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

²MSc of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

Abstract

Today, the role of spiritual leaders is to stimulate employees by employing a spiritual perspective and creating cultural backgrounds based on human values to raise capable employees. On the other hand, professional ethics is one of the variables that has a significant impact on individual and group activities and outcomes of the organization. The purpose of this study was to investigate the relationship between spiritual leadership and professional ethics with organizational performance and quality of work life with the intermediate role of organizational learning among employees of Imam Reza Hospital in Urmia. The design of this research was a descriptive-correlational cross-sectional design model of structural equations. The statistical population of this research included 759 employees, 240 of them were selected by random sampling method. For data collection, standard questionnaires were used. Pearson Coefficient and Structural Equation Model Finding were used to analyze and examine the assumptions and the relation between the variants. The results show that there is a significant relationship between spiritual leadership variables and Professional Ethics with organizational performance and quality of life of employees ($P < 0.01$, $r = 0.42$, $r = 0.51$), ($P < 0.01$, $r = 0.36$, $r = 0.75$). Furthermore, the results showed that the intermediate role of organizational learning in the association between spiritual leadership and professional ethics with organizational performance and quality of work life ($\beta = 0.17$, $\beta = 0.18$, $\beta = 0.16$, $\beta = 0.17$) is confirmed. According to the findings, it can be concluded that paying attention to spiritual leadership and professional ethics can improve the organizational performance and quality of work life, as well as enhance organizational learning among the staff of Imam Reza Hospital.

Keywords: Spiritual leadership, professional ethics, organizational performance, employees quality of life

* Corresponding Author: Email: Mkb20182018@gmail.com