

## هویت‌یابی و پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی بر مبنای رهبری معنوی با میانجیگری اخلاق سازمانی

غلامرضا جباری مراغوش<sup>۱</sup>، جهانگیر یاری حاج‌عطالو\*<sup>۲</sup>، صادق ملکی آوارسین<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت ۱۴۰۰/۰۸/۲۰ تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۰۱/۲۳

### چکیده

**پیش‌زمینه و هدف:** امروزه پاسخگویی نقش اساسی در موفقیت دانشگاه‌ها دارد بدین خاطر پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر رهبری معنوی بر هویت‌یابی و پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی با نقش میانجی اخلاق سازمانی در میان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی در سال ۱۳۹۹ انجام شد.

**مواد و روش کار:** روش پژوهش توصیفی- همبستگی و جامعه آماری به تعداد ۷۵ نفر که ۶۳ نفر از جدول کرجسی مورگان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی فرای (۲۰۰۵) هویت آشفورث (۱۹۹۲) پاسخگویی هاچ وارتر (۲۰۰۵) و اخلاق سازمانی اینگرید (۲۰۰۴) که روایی و پایایی مناسب داشتند استفاده گردید. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری بود.

**یافته‌ها:** یافته‌های مطالعه حاضر بر اساس قاعده قدر مطلق عدد تی بالاتر از ۱/۹۶ ± نشان از رابطه معنی‌دار بین متغیرها است. رهبری معنوی تأثیر معنی‌داری با هویت‌یابی و پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی داشت، همچنین نقش میانجی اخلاق سازمانی در این رابطه تأیید شد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت که توجه به رهبری معنوی و به طبع آن اخلاق سازمانی می‌تواند در هویت‌یابی و پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی دانشگاه تأثیر مثبت و سازنده‌ای داشته باشد.

**کلیدواژه‌ها:** رهبری معنوی، هویت‌یابی، پاسخگویی، اخلاق سازمانی، مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی

مجله پرستاری و مامایی، دوره نوزدهم، شماره دوازدهم، پی‌درپی ۱۴۹، اسفند ۱۴۰۰، ص ۹۵۲-۹۴۱

آدرس مکاتبه: تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، گروه علوم تربیتی، تلفن: ۰۹۱۴۱۱۸۴۱۷۳

Email: john\_yari@yahoo.com

### مقدمه

فرد و سازمان است هماهنگ باشند، زمانی که بین اساتید و اهداف دانشگاه همسویی وجود داشته باشد انجام کار و وظیفه وسیله‌ای در جهت دستیابی به اهداف فردی و سازمانی خواهد بود. هویت‌سازمانی یک متغیر شناختی مهم است که نه تنها بر عضویت فرد در سازمان تأثیرگذار است بلکه تعیین‌کننده رفتار افراد در محیط سازمانی است (۱). و دربرگیرنده یک رشته باورها یا معانی است که به سؤال من چه کسی هستم یا در مورد ما چه کسانی هستیم پاسخ می‌دهد (۲). این عمل زمانی اتفاق می‌افتد که تعریف فرد از خویشتن به عضویتش در سازمان متصل گردد (۳). و با انواع گرایش‌های شغلی، رفتارها و

اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها نیروی محرکه تغییر و تحول در جامعه می‌باشند و با توجه نقش حساس و حیاتی آن‌ها در عصر حاضر لازم است برای پیشبرد رسالت‌های دانشگاه در تغییر و تحولات شگرف و سریع علمی و عملی در جهان و ضرورت حفظ هویت‌یابی و پاسخگویی مناسب فرهنگ جامعه در تمامی جهات آموزشی، پژوهشی و رفتاری خدماتی و سازمانی باید نهایت جدیت را به کار گیرند و با نقش هویت‌سازمانی خود که بیانگر یکی شدن

۱. دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ارومیه، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)

۳. دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران

پیامدهایی که از سازمان پشتیبانی می‌کنند، از جمله تصمیم‌گیری‌های فردی، تعهد به اهداف مشترک و تعامل کارکنان مرتبط باشند (۴). متخصصان با هویت‌یابی سازمانی بالا، نسبت به آن‌هایی که هویت‌یابی کمتری دارند، نگرش مطلوب‌تری نسبت به شغل، سازمان و حرفه خود نشان داده‌اند (۵). وقتی یک نفر از سازمان هویت کسب می‌نماید، تصمیماتی را اتخاذ می‌کند که مطابق با اهداف سازمان باشد و به‌طور خودآگاهانه تلاش خود را به سمت اهداف سازمانی و کسب رضایت درونی از طریق ادراک خود، حرکت به‌سوی اهداف مرتبط را هدایت می‌کند (۶).

از جهتی رقابت دانشگاه‌ها در عرصه‌های متنوع و متعدد آن‌ها را نیازمند حفظ اعتبار، شهرت تولید کارهای پژوهشی سطح بالا، راضی نگه‌داشتن دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی و پاسخگویی به نیازهای روبه‌رشد جامعه می‌نماید. (۷) پاسخگویی درک شخصی از واقعیت سازمانی است چون کنش و واکنش‌های افراد بر اساس ادراک آنان از واقعیت می‌باشد پاسخگویی به‌عنوان یک مفهوم کلی و در نتیجه مسئولیت‌پذیری به حساب می‌آید (۸). و به‌عنوان یک جز اصلی در محیط کار به شمار می‌آید بدون پاسخگویی افراد قادر خواهند بود که هر آن چیزی را که دوست دارند، انجام دهند نتیجه چنین وضعی آشوب و شکست سازمان خواهد بود (۹) پاسخگویی به‌عنوان یکی از ویژگی‌های رفتار مدیر و کارکنان با یکدیگر در سازمان‌ها و بخصوص دانشگاه می‌باشد که باعث پیشرفت اهداف دانشگاه می‌شود، در حقیقت یکی از ارکان اصلی مدیریت است که تصویری از عدالت، برابری، اعتماد و انصاف را به ذهن متبادر می‌سازد و می‌تواند برای بهبود شرایط و اثربخشی مدیریت مورداستفاده قرار گیرد (۱۰).

متغیر تأثیرگذار دیگر در این فرایند اخلاق سازمانی است که نقش بسزایی در اثربخشی و کارایی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق سازمانی بهره‌وری را افزایش، ارتباطات را بهبود و درجه ریسک را کاهش می‌دهد زیرا در صورت حاکمیت اخلاق سازمانی بر سازمان اطلاعات به‌آسانی منتقل می‌شود و مدیر پیش از ایجاد حادثه از آن مطلع می‌گردد. افزایش اخلاق سازمانی در هر سازمانی با ارتقاء سلامت و کاهش فساد سازمانی همراه است. (۱۱). لازمه پاسخگویی و هویت‌یابی استادان اخلاق سازمانی است که باید موردتوجه قرار گیرد اخلاق موضوعی است که هرگز در قاموس زندگی فردی و اجتماعی انسان فراموش نشده و نخواهد شد. ولی همین موضوع قدیمی همیشه تازه است و روان آدمی و خرد جمعی با آن همیشه درگیر بوده و میزان مطرح‌شدگی آن در مقاطعی از عمر یک فرد، یک جامعه نمود متفاوتی پیدا کرده است (۱۲). واژه اخلاق، دو کاربرد متمایز دارد: گاهی اخلاق به معنای خلق و خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار می‌رود، معنای دیگر این واژه‌ها دانشی است که از حسن و قبح و خوبی و بدی رفتار صحبت می‌کند (۱۳). از دیدگاه

شهید مطهری فعل اخلاقی آن فعلی است که هدف از آن منافع مادی و فردی نباشد خواه انسان آن را به خاطر احساس نوع‌دوستی انجام دهد، خواه به خاطر زیبایی فعل، خواه به خاطر زیبایی روح خود، خواه به خاطر استقلال روح و عقل خویش و خواه به خاطر هوشیاری. همین‌که منیت و منفعت فردی در کار نبود فعل، اخلاقی است. محمدحسین طباطبایی (ره) در تعریف علم اخلاق می‌فرماید: «علم اخلاق عبارت است از فنی که پیرامون ملکات انسانی بحث می‌کند و هدف آن این است که فضایل اخلاقی را از رذایل اخلاقی معلوم سازد تا آدمی بعد از شناسایی آن‌ها، خود را با فضایل بیاراید و از رذایل دور کند (۱۴). اما آنچه مهم است این‌که انسان‌ها اخلاقی زاده نمی‌شوند و باید تربیت شوند. از دید علما آدمی تربیت شده است که آنچه فضیلت نامیده می‌شود در او رشد کرده و به‌صورت ملکه در آید (۱۵). اندیشمندان، اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان که به‌صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی شده و بروز ظاهری پیدا می‌کند، تعریف کرده‌اند. آنان دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی کرده، ولی نمود تسری رفتارهای فردی در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی را اخلاق جمعی دانسته که در فرهنگ جامعه ریشه دارد. (۱۶). پیرسون و همکاران (۲۰۰۳) اخلاق سازمانی را یک مفهوم گسترده می‌دانند که شامل فرایندها، نتایج و خصوصیات سازمانی است. آن‌ها اخلاق سازمانی را مشابه قلب می‌دانند که خون را به کل سازمان با اهداف و مجموعه‌ای از ارزش‌های مشترک توزیع می‌کند. اخلاق در سازمان به تلاش‌های سازمانی برای تعریف وظایف و ارزش‌های کارکنان، شناسایی ارزش‌هایی منجرشونده به تنش، جستجوی بهترین راه‌حل برای این تنش‌ها و مدیریت کاربردی نگهداری این ارزش‌ها، برمی‌گردد (۱۷).

از سوی دیگر دانشگاه‌ها به‌عنوان مرکز ثقل تحولات در هر کشور نیازمند سازمان‌دهی و تجدید ساختار خود بخصوص در زمینه رهبری می‌باشند باید راهبردهای مناسب را انتخاب نمایند تا جوابگوی چالش‌های موجود داخلی و خارجی در جهان متغیر بوده و پاسخگوی بجا به تغییر و تحولات جهانی، بخصوص نیازهای نسل جوان باشند. برای بقا و ماندگاری، سازگاری، اخلاق‌مداری، دانشگاه‌های آزاد اسلامی هم باید متناسب با تغییرات، سبک‌های رهبری خود را تغییر و اصلاح نمایند تا هم جوابگوی نسل دانشگاهی و هم پاسخگوی جامعه باشند گرچه آموزش و پژوهش به‌طور سنتی مأموریت اصلی دانشگاه می‌باشد باید مؤسسات آموزشی بتوانند با پاسخگویی به نیازهای اجتماعی در حل مشکلات جامعه نقش‌آفرینی کنند. برای این منظور یکی از سبک‌های رهبری موفق و تأثیرگذار رهبری معنوی است. که با توسعه انسانی و شرایط متغیر و پیچیده کنونی نسبت به سایر سبک‌های رهبری تطابق بیشتری دارد و کمک

می‌کند که افراد به‌طور درونی برانگیخته شوند و همه وجود خود را در کار دخالت دهند (۱۸).

رهبری معنوی، از رویکردهایی است که در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی، به‌طور جدی در مبنای نظری رهبری و مدیریت مطرح شده است. نهضت رهبری معنوی شامل الگوهای خدمتگزاری رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمندسازی آنان است و بر اساس فلسفه رهبری خدمتگزار بنا شده است. رهبر معنوی کسی است که در برخورد با موقعیت‌های سازمانی به‌جای مداخله در امور، بصیرت بخشی؛ به‌جای کنترل، اعتماد؛ به‌جای اعمال محدودیت، استقلال؛ به‌جای اقدام، تصویرسازی و به‌جای مطرح نمودن، فروتنی از خود نشان می‌دهد (۱۹). معنویت واژه‌ای است که امکان یک مفهوم-پردازی دقیق از آن وجود ندارد. برای برخی، معنویت عبارت از یک تغییر پارادایم است که بر موضوعات ذهنی و تجربه تأکید کرده و متضاد با مذهب بی‌طرف و منصفانه می‌باشد. از نظر برخی دیگر، معنویت مترادف است با فاصله گرفتن از پارامترهای مذهب و حرکت به سمت قلمرو گسترده‌تر انسانیت به‌طوری‌که نهایت نیاز انسان به ملکوت و فضایی الهی را تضمین نماید. نویسندگان مختلف، تعاریف متعددی از معنویت ارائه نموده‌اند، برخی با مفاهیم ماتریالیستی و کفرآمیز و برخی با رویکرد خداپاورانه و اعتقاد به وحدت وجودی. به‌عنوان مثال، از نظر گریفن 'معنویت یک ویژگی درونی انسانی است که ذاتاً مبین هیچ‌گونه معنا و مفهوم مذهبی نیست. در این مفهوم گسترده‌تر، معنویت یک کیفیت اختیاری نیست که ما بتوانیم تصمیم به نداشتن آن داشته باشیم. در این نگرش، هر فردی دارای معنویت است حتی اگر این معنویت، معنویت ماتریالیستی یا نهیلیستی باشد) (۲۰). از دیدگاه اسلام معنویت بر دین مبتنی است و مسلمان باید معنویت خویش را بر اساس دین اسلام استوار سازد و حدود و ثغور معنویت فرد را، دین معین می‌کند و نوع ارتباط چهارگانه فرد مسلمان یعنی ارتباط با خویشتن با دیگران، با محیط و با خدا، بر اساس آموزه‌ها و تعالیم دینی معین می‌شود (۲۱).

رهبری معنوی نیازهای اساسی رهبر و پیروان را برای بقای معنوی در هم ادغام می‌کند؛ به‌طوری‌که از نظر سازمانی بیشتر متعهد و بهره‌ور باشند. رهبری معنوی در برگزیده ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهایی می‌باشد که برای انگیزش درونی یک فرد و سایرین ضروری بوده، به‌گونه‌ای که از طریق معنی‌داری و به عضویت شناخته شدن، احساس بقای معنوی نمایند که شامل موارد زیر می‌باشد: خلق و ایجاد چشم‌اندازی که در آن اعضای سازمان، احساس معناداری در زندگی خود نموده، آن را متمایز از دیگری بدانند، خلق فرهنگ‌سازمانی/ اجتماعی بر مبنای عشق به نوع‌دوستی که در آن رهبران و پیروان نگرانی واقعی برای خود و دیگران را ابراز داشته باشند و بنابراین احساس به عضویت شناخته شدن و مورد تحسین

قرار گرفتن نمایند (۲۲). هدف رهبر معنوی توجه به نیازهای اصلی رهبر و پیروان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم کند؛ چنین رهبری موجب شود که کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و برای شغلی که دارند، اهمیت قائل شوند (معناداری در کار)؛ هم‌چنین این احساس به آنان دست دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران نیز دارای اهمیت است (عضویت). این رهبران چشم‌انداز و ارزش‌های مشترکی برای کارکنان ایجاد، و موجبات توانمندی گروهی و سازمانی آنان را فراهم می‌کنند که در نهایت سطح رفاه زیستی و سلامت و تندرستی کارکنان و هم‌چنین بهره‌وری و تعهد سازمانی افزایش خواهد یافت (۲۳). رهبری معنوی با ارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کل‌نگر نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم‌گیری مشترک تأکید دارد. در واقع رهبران معنوی، ایمان، اشتیاق و نتایج کار خودشان را بروز می‌دهند که (۲۴) از این سه عنصر به‌عنوان ویژگی عمده و نماد رهبری معنوی یاد می‌کند. رهبر معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود، چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده و به‌گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان بیاورند و به آینده سازمان امیدوار باشند؛ به‌این‌ترتیب انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهد. از طرف دیگر با رواج فرهنگ نوع‌دوستی درون سازمان موجب می‌گردد که فرد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند (۲۵).

در زیر برخی از پژوهش‌های داخلی تأثیر رهبری معنوی ارائه شده است از جمله:

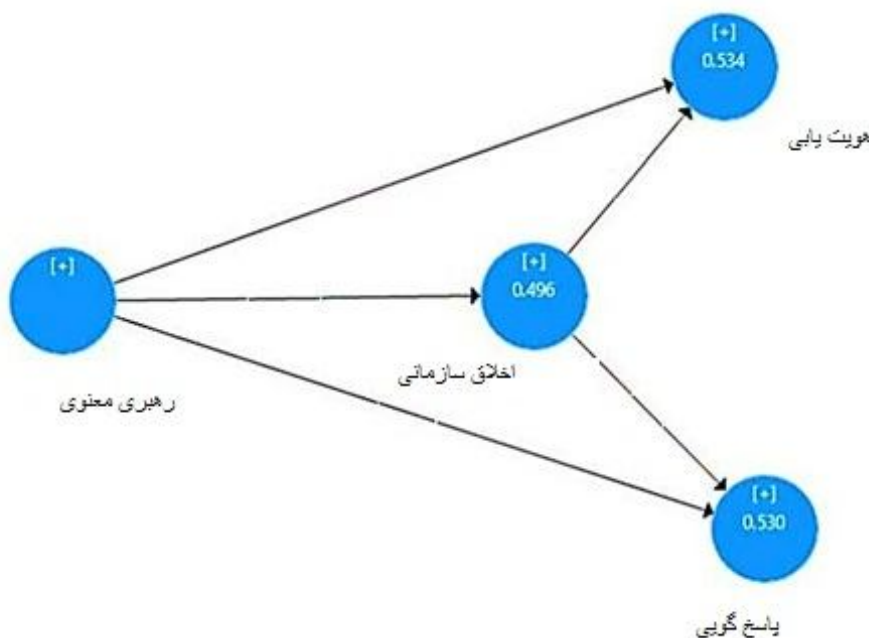
در پژوهش‌های محمدزاده، زارع نژاد (۲۶) رهبری معنوی با اخلاق سازمانی، رستگار و همکاران (۲۷) رهبری معنوی با هویت‌سازمانی، حسین زاده و همکاران (۲۸) رهبری معنوی با اخلاق کار، رحیم نیا و نیکخواه (۲۹) رابطه اخلاق سازمانی با هویت‌سازمانی، ایلات (۳۰) اخلاق سازمانی با رفتار اخلاقی، اردلان و بهشتی راد (۳۱) اخلاق سازمانی با اخلاق آموزشی، قاسم‌زاده و همکاران (۳۲) خلاق حرفه‌ای با پاسخگویی فردی، آرغده و همکاران (۳۳) اخلاق حرفه‌ای با پاسخگویی، مثبت و معنادار بوده است.

در پژوهش‌های خارجی، Weber (۳۴) اخلاق با هویت‌سازمانی، Nguyen (۳۵) تأثیر معنویت و اخلاقیات بر هویت، Wong (۳۶) اهمیت رهبری معنوی در سطوح مختلف حوزه‌های پزشکی استرالیا، Plowman (۳۷) شناسایی ارزیابی اثربخش برای یک سیستم پاسخگویی ایالتی، Rothschild (۳۸) سازوکارهای پاسخگویی در سیستم‌های چند پردیسه آموزش عالی، Elango (۳۹) اخلاق سازمانی و اخلاق فردی، Smith and Malcom (۴۰) رویکرد کل‌گرا به رهبری معنوی در سازمان، Payne (۴۱) ضرورت تبعیت

انجام گرفت تا در شناساندن رهبری معنوی و مزایای آن برای تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران شناخت مناسبی در تغییر بینش و انتخاب سبک رهبری در دانشگاه فراهم نمایند. سؤال اصلی پژوهش اینکه آیا رهبری معنوی تأثیر مثبت و معناداری در هویت‌یابی و پاسخگویی دارد؟ و آیا اخلاق سازمانی در رابطه رهبری معنوی با هویت‌یابی و پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی نقش میانجی ایفا می‌نماید؟ با توجه به آنچه مطرح گردید مدل مفهومی پژوهش ارائه گردید. متغیرهای پژوهش عبارت‌اند: متغیر پیش‌بین رهبری معنوی، متغیرهای میانجی اخلاق سازمانی، متغیرهای ملاک هویت‌یابی و پاسخگویی.

از رهبری معنوی برای سازمان‌ها، Dee (۴۲) عملکرد آموزش عالی و پاسخگویی، Johnson (۴۳) مطالعه تأثیرات پاسخگویی آزمون محور و ادراکات مدیران در مدارس دالاس به نتایج مثبت و معنادار دست یافتند.

به خاطر خلأهای پژوهشی در دانشگاه آزاد اسلامی و احساس نیاز به شناساندن مسائل و مشکلات مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی و توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای آنان در محیط متغیر امروزی ضرورت پژوهش احساس گردید این پژوهش با نقش واسطه‌ای اخلاق سازمانی به دنبال تأثیر رهبری معنوی بر هویت‌یابی و پاسخگویی، در میان مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی در سال ۱۳۹۹



شکل (۱): مدل مفهومی

۵- اخلاق سازمانی بر پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی تأثیر دارد.

#### ابزار و روش پژوهش

از آنجائی که هدف پژوهش حاضر تعیین روابط علی میان رهبری معنوی بر هویت‌یابی و پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی با اثر میانجی اخلاق سازمانی در قالب مدل مفهومی بود، لذا پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. از نظر ماهیت از نوع تحقیقات کمی و از نظر ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع علی است. در این پژوهش جهت تدوین مبانی، تعاریف و مفاهیم نظری از روش اسنادی (کتابخانه، مجلات علمی-پژوهشی و سایر سایت‌های معتبر علمی)

#### فرضیه اصلی:

رهبری معنوی با نقش واسطه‌ای اخلاق سازمانی بر هویت‌یابی و پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی تأثیر دارد.

#### فرضیه‌های اختصاصی

- ۱- رهبری معنوی بر اخلاق سازمانی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی تأثیر دارد.
- ۲- رهبری معنوی بر هویت‌یابی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی تأثیر دارد.
- ۳- رهبری معنوی بر پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی تأثیر دارد.
- ۴- اخلاق سازمانی بر هویت‌یابی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی تأثیر دارد.

استفاده گردید و داده‌ها به‌صورت میدانی توسط پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۷۵ نفر مدرس از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی بود، روش نمونه‌گیری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۶۳ نفر انتخاب شدند. در این پژوهش مجموعاً ۴ پرسشنامه اطلاعات لازم برای مدل را جمع‌آوری کردند که عبارت‌اند:

- پرسشنامه رهبری معنوی فرای و همکاران (۲۰۰۵) شامل ۲۴ گویه در ۷ بعد چشم‌انداز، نوع‌دوستی امید/ایمان، معناداری، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد می‌باشد. روایی پرسشنامه مناسب و پایایی آن ۸۹ درصد گزارش شده است که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرتی تدوین شده است در پژوهش‌های داخلی هم پایایی آن با آلفای کرونباخ ۸۶ درصد به دست آمده است.

- پرسشنامه هویت‌سازمانی آشفورت و مائل (۱۹۸۹) که شامل ۶ گویه می‌باشد و در ۵ گزینه لیکرتی تدوین شده است پایایی آن ۸۷ درصد به دست آمده است

- پرسشنامه اخلاق سازمانی اینگرید (۲۰۰۴) که دارای ۲۰ گویه می‌باشد که استاندارد بوده و توسط صاحب‌نظران داخلی مورد بررسی مجدد قرار گرفته و تأیید شده است بنابراین دارای روایی لازم و پایایی آن از آلفای کرونباخ برای تمامی سؤال‌ها ۷۱ درصد به دست آمده است.

- پرسشنامه پاسخگویی هاچوارتر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۵) که شامل ۸ گویه بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت پاسخ داده می‌شود روایی و پایایی خارجی آن توسط هال و فریس<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) ۹۱ درصد گزارش شده است در پژوهش‌های داخلی هم همسانی درونی آن برای کل مقیاس ۷۰ درصد به دست آمده است.

به‌منظور بررسی روایی پرسش‌نامه‌ها، ابتدا روایی پرسش‌نامه‌ی استفاده‌شده علی‌رغم استاندارد بودن پرسش‌نامه‌ها به‌منظور رفع

ابهامات و همسان‌سازی فرهنگی به‌صورت روایی محتوایی و سازه‌ای تعیین شده است؛ به‌این‌ترتیب که پرسش‌نامه‌های تحقیق در اختیار تعدادی از استادان دانشگاه قرار گرفته و از آنان خواسته شد پس از مطالعه، نظرات خود را در مورد روایی پرسش‌نامه اعلام نمایند. پس از جمع‌آوری اظهارنظرهای اعلام‌شده، روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها تأیید شده است. در مرحله بعد به‌منظور بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار PLS3 استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی می‌باشد. مقدار بار عاملی تمامی گویه‌های پرسش‌نامه‌ها بالاتر از ۰/۳ و مقدار تی متناظر آن‌ها بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشانگر تأیید روایی سازه‌ی پرسش‌نامه‌ها است.

به‌منظور بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان پایایی به دست آمده برای پرسش‌نامه رهبری معنوی ۰/۸۵، اخلاق سازمانی ۰/۸۵، پاسخگویی ۰/۸۷ و هویت‌یابی ۰/۸۸ به دست آمده است که نشانگر مناسب بودن پایایی پرسش‌نامه‌های تحقیق به لحاظ آماری می‌باشند. درنهایت به‌منظور بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر از نرم‌افزار PLS3 استفاده شد.

### یافته‌ها

نتایج ماتریس همبستگی متغیرها نشان می‌دهد که بین متغیرها همبستگی مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. در این تحقیق با توجه به مدل مفهومی تحقیق، مدل تحقیق با استفاده الگوریتم PLS3 ارزیابی شده است. پس از اطمینان از تأیید مدل‌های اندازه‌گیری، نتایج مربوط به ضرایب مسیر و مقدار T هرکدام در جدول (۱) ارائه شده است.

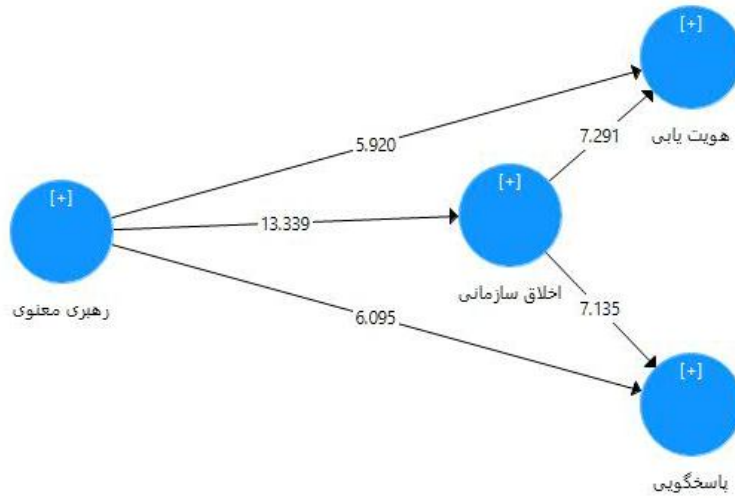
جدول (۱): ماتریس همبستگی متغیرها

عامل	۱	۲	۳	۴
رهبری معنوی	۱			
اخلاق سازمانی	۰.۶۲	۱		
هویت‌یابی	۰.۶۵	۰.۶۷	۱	
پاسخگویی	۰.۶۹	۰.۷۰	۰.۶۷	۱

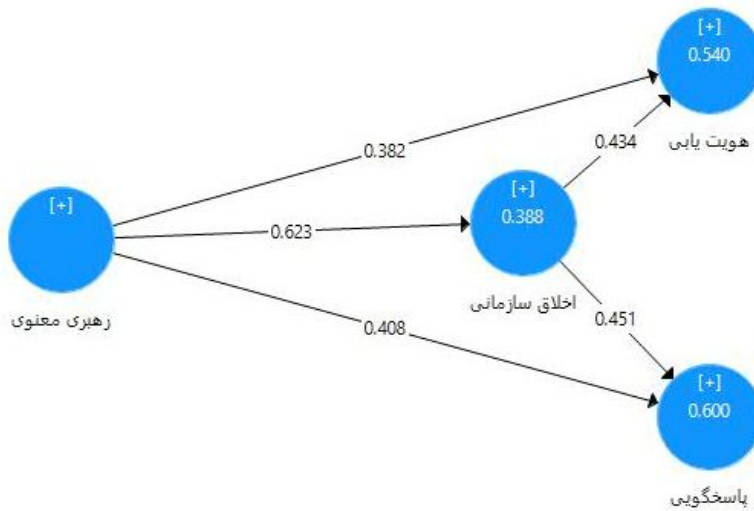
xx همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

<sup>۱</sup>.Hajvarter

<sup>۲</sup>.Hal & Fris



شکل (۲): خروجی مدل در حالت ضرایب استاندارد



شکل (۳): خروجی مدل در حالت معنی‌داری

جدول (۲): ضرایب مسیر و مقدار t متناظر با هر مسیر

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	نتیجه
رهبری معنوی ← اخلاق سازمانی	۰/۶۲	۱۳/۳۹	تأیید
رهبری معنوی ← هویت‌یابی	۰/۳۸	۵/۹۲	تأیید
رهبری معنوی ← پاسخگویی	۰/۴۰	۶/۰۹	تأیید
اخلاق سازمانی ← هویت‌یابی	۰/۴۳	۷/۲۹	تأیید
اخلاق سازمانی ← پاسخگویی	۰/۴۵	۷/۱۳	تأیید
رهبری معنوی × اخلاق سازمانی ← هویت‌یابی	۰/۲۷	۶/۲۷	تأیید
رهبری معنوی × اخلاق سازمانی ← پاسخگویی	۰/۲۸	۶/۱۶	تأیید

**جدول (۳): شاخص‌های برازش کلی مدل آزمون شده**

شاخص برازش	مقدار مطلوب	مقدار مشاهده شده	نتیجه برازش
SRMR	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۳	مناسب
NIF	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۷	مناسب
RMS	نزدیک به صفر	۰/۶۷	مناسب
d-G	< ٪۹۵	۰/۰۱	مناسب
d- ULS	< ٪۹۵	۰/۰۱	مناسب

مقدار آماره  $t$  همان‌گونه که در جدول (۲) نشان داده شده است. برای تمامی ضرایب مسیر بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان‌دهنده معنی‌داری ضرایب مسیر می‌باشد. بنابراین فرضیه‌های تحقیق تأیید می‌شوند. نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که تأثیر رهبری معنوی بر اخلاق سازمانی ۰/۶۲، تأثیر رهبری معنوی بر هویت‌یابی ۰/۳۸، تأثیر رهبری معنوی بر پاسخگویی ۰/۴۰، تأثیر اخلاق سازمانی بر هویت‌یابی ۰/۴۳، تأثیر اخلاق سازمانی بر پاسخگویی ۰/۴۵، تأثیر رهبری معنوی بر هویت‌یابی از طریق اخلاق سازمانی ۰/۲۷ و تأثیر رهبری معنوی بر پاسخگویی از طریق اخلاق سازمانی ۰/۲۸ می‌باشد. شاخص‌های برازش مدل در جدول (۳) عبارتند از SRMR (ریشه استاندارد شده میانگین مجذور باقیمانده‌ها)، NIF (شاخص درم شده برازش)، RMS (ریشه میانگین مجذورات). با توجه به جدول زیر مقایسه مقادیر مطلوب و مقادیر مشاهده شده نشان می‌دهد که مدل تحقیق از برازش خوبی برخوردار می‌باشد.

### بحث

این پژوهش باهدف کلی مدل‌یابی معادلات ساختاری تأثیر رهبری معنوی بر هویت‌یابی و پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی با میانجی‌گری اخلاق سازمانی در میان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی صورت گرفت برای نیل به هدف و با توجه به پیشینه تجربی و نظری مدل مفهومی پیشنهاد و با استفاده از تحلیل مسیر با PLS3 مورد آزمون قرار گرفت نتایج نشان داد که مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار می‌باشد. مقدار آماره  $T$  برای تمامی ضرایب مسیر بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان‌دهنده معنی‌داری ضرایب مسیر می‌باشد. بنابراین فرضیه‌های تحقیق تأیید می‌شوند. نتایج نشان داد که تأثیر رهبری معنوی بر اخلاق سازمانی ۰/۶۲، تأثیر رهبری معنوی بر هویت‌یابی ۰/۳۸، تأثیر رهبری معنوی بر پاسخگویی ۰/۴۰، تأثیر اخلاق سازمانی بر هویت‌یابی ۰/۴۳، تأثیر اخلاق سازمانی بر پاسخگویی ۰/۴۵، تأثیر رهبری معنوی بر هویت‌یابی از طریق اخلاق سازمانی ۰/۲۷ و تأثیر رهبری معنوی بر پاسخگویی از طریق اخلاق سازمانی ۰/۲۸ می‌باشد

تجزیه و تحلیل مدل نشان داد که وجود ویژگی‌های رهبری معنوی در دانشگاه باعث علاقه، پشتکار و جدیت به کار و روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار می‌شود ویژگی‌های اخلاق سازمانی نشان داد که پایبندی اساتید موجب ایجاد و توسعه زمینه‌های هویت‌یابی و پاسخگویی بهتر مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی می‌باشد.

در رابطه با فرضیه اصلی پژوهش "رهبری معنوی با نقش واسطه- ای اخلاق سازمانی بر هویت‌یابی و پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی تأثیر دارد". با توجه به مقدار  $T=6.27, T=6.16$  فرضیه اصلی تأیید می‌شود. می‌توان گفت که رهبری معنوی تأثیر مثبت و معناداری در هویت‌یابی و پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی دارد و اخلاق سازمانی نقش میانجی در این رابطه ایفا می‌نماید این یافته با یافته‌های محمدزاده، زارع نژاد (۲۶)، رستگار و همکاران (۲۷)، حسین‌زاده و همکاران (۲۸)، رحیم‌نیا و نیکخواه (۲۹)، قاسم‌زاده و همکاران (۳۲)، آرغده و همکاران (۳۳)، Weber (۳۴)، Plowman (۳۶) و Nguyen (۳۵)، Rothchild (۳۷)، Elango (۳۹)، Smith and Malcom (۴۰)، Payne (۴۱) همخوانی دارد در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که اگر مؤلفه‌های رهبری معنوی در دانشگاه تقویت و نهادینه شود موجب می‌گردد اخلاق‌گرایی، هویت‌یابی، پاسخگویی مدرسان در دانشگاه بهتر و بیشتر شود. ویژگی‌های اخلاق سازمانی بهره‌وری را افزایش می‌دهد. و در صورت حاکمیت اخلاق سازمانی بر سازمان، اطلاعات به‌آسانی منتقل می‌شود و می‌توان گفت که هویت‌یابی و پاسخگویی مدرسان ضرورت اساسی دانشگاه در قرن بیست و یکم می‌باشد که برای رسیدن به اهداف بلندمدت و چشم‌اندازهای آینده دانشگاه ضرورت دارد رهبران معنوی با ایجاد و توسعه زمینه‌های اخلاق سازمانی مستمر برای مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی، در هویت- یابی و پاسخگویی، توسعه دانشگاه را فراهم نمایند.

یافته‌های پژوهش در رابطه با فرضیه اول نشان داد که رهبری معنوی بر اخلاق سازمانی تأثیر دارد که با مقدار  $T=13.39$  فرضیه تأیید می‌شود تأثیر رهبری معنوی بر اخلاق سازمانی مدرسان علوم

برای آن‌ها و بازخورد صریح، محترمانه، و به‌موقع؛ احساس اهمیت و تعلق خاطر نسبت به کار، بسترهای هویت‌یابی را فراهم آورند. در چنین شرایطی قابل‌انتظار است که مدرسان با اشتیاق و انرژی بیشتری با عشق و علاقه به آموزش و پژوهش اهتمام ورزند. رعایت اخلاق سازمانی تضمین‌کننده سلامت فرآیند یاددهی و یادگیری در دانشگاه است. در حقیقت، ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق مدرسان و دانشجویان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و یادگیری‌ها رعایت شود. این ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی مرتبط با آن‌ها به‌طور معمول موردتوجه مدرسان علاقه‌مند به علم، آموزش و یادگیری قرار گرفته و از سوی آن‌ها موردحمایت قرار می‌گیرد.

یافته‌های پژوهش در رابطه با فرضیه پنجم نشان داد که اخلاق سازمانی بر پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی تأثیر دارد. با مقدار  $T=7.13$  فرضیه تأیید شد. یافته‌های این فرضیه با یافته‌های قاسم‌زاده و همکاران (۳۲) آرغده و همکاران (۳۳) Plowman (۳۷) همخوانی دارد در تبیین یافته‌ها می‌توان گفت که؛ اخلاق سازمانی می‌تواند موجب افزایش مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی مدرسان را به دنبال داشته باشد که این امر، اهمیت توجه به اخلاق سازمانی را در دانشگاه گوشزد می‌کند. با توجه به نقش کلیدی اخلاق سازمانی در پاسخگویی دانشگاهی به نظر می‌رسد که مدیران دانشگاه توجهات خاصی به متغیرهای مذکور داشته باشند و با از بین بردن موانع، بسترهای لازم را برای نهاده‌سازی اخلاقیات و پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی فراهم نمایند.

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی اشاره کرد، جامعه‌ی آماری این پژوهش اساتید یک استان بود لذا در تعمیم نتایج به مدرسان سایر دانشگاه‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. در این پژوهش، سایر عوامل مانند شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، کنترل نشده است. همچنین عدم کنترل همه متغیرهای ناخواسته و عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده، روش جمع‌آوری داده‌ها بسته پاسخ از محدودیت‌های دیگر این پژوهش بودند. باوجود محدودیت‌های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. در این راستا، برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل‌شناسایی است. پیشنهاد می‌شود رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های رهبری معنوی با هویت‌یابی و پاسخگویی دقیقاً موردتحقیق و بررسی قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود نقش متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی احتمالی دیگر در رابطه بین رهبری معنوی با هویت‌یابی و پاسخگویی اعضای هیئت‌علمی مورد بررسی قرار گیرد.

پزشکی و پیراپزشکی مثبت و مستقیم می‌باشد این یافته با یافته‌های محمدزاده، زارع نژاد (۲۶) حسین‌زاده و همکاران (۲۸) Nguyen (۳۵) هم‌راستا است با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که وجود ویژگی‌های رهبری معنوی در دانشگاه باعث علاقه، پشتکار و جدیت به کار و روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار می‌شود به نظر می‌رسد که رهبران معنوی با ایجاد و توسعه اخلاق سازمانی مناسب زمینه را برای مدرسان فراهم نمایند تا بهتر و مؤثرتر به آموزش و پژوهش دانشجویان همت گمارده و افراد اخلاق مدار تربیت نمایند تا دانشگاه و جامعه بتوانند به اهداف خود نائل گردند.

یافته‌های پژوهش در رابطه با فرضیه دوم نشان داد که رهبری معنوی بر هویت‌یابی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی تأثیر دارد. با مقدار  $T=5.92$  فرضیه تأیید شد. این یافته با یافته‌های رستگار و همکاران (۲۷) Nguyen (۳۵) همسو می‌باشد درواقع می‌توان گفت هویت‌یابی مدرسان یک ابزار اساسی برای رسیدن به هدف‌ها و چشم‌اندازهای دانشگاه می‌باشد، و نقش رهبری معنوی در دستیابی به این اهداف ضروری است که مدیران دانشگاه تمهیدات لازم را فراهم نمایند و زمینه را برای هویت‌یابی مدرسان فراهم نمایند زیرا رهبران معنوی با تحریک و برانگیختن مدرسان با استفاده از چشم‌انداز معنوی و ایجاد زمینه‌های فرهنگی بر اساس ارزش‌های انسانی، افراد توانمند، با بهره‌وری بالا و متعهد و با انگیزه را پرورش خواهند داد که موجب بهبود و توسعه دانشگاه خواهد شد.

یافته‌های پژوهش در رابطه با فرضیه سوم نشان داد که رهبری معنوی بر پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی تأثیر دارد. با مقدار  $T=6.09$  فرضیه تأیید شد این یافته با یافته‌های Wong (۳۶) هم‌راستا است با توجه به یافته‌های پژوهش در تبیین می‌توان گفت که اگر مؤلفه‌های رهبری معنوی توسط مدیران رعایت شوند پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی بهتر و مناسب‌تر می‌شود و آنان می‌توانند در یادگیری بهتر و بیشتر دانشجویان و رضایت دیگر افراد جامعه مؤثرتر عمل نمایند.

یافته‌های پژوهش در رابطه با فرضیه چهارم نشان داد که اخلاق سازمانی بر هویت‌یابی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی تأثیر دارد. با مقدار  $T=7.29$  فرضیه تأیید شد. این یافته با یافته‌های رحیم نیا و نیکخواه (۲۹) Weber (۳۴) هم‌راستا است در تبیین می‌توان گفت که با هویت‌یابی، مدرسان در دانشگاه احساس امنیت نموده و خود را عضوی مؤثر و متعلق به آن می‌دانند، و نگرش مثبتی نسبت به حرفه و کار خود پیدا خواهند کرد و درنهایت موجب بهبود عملکرد آن‌ها خواهد شد. مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند با اخلاق سازمانی مناسب و نشان دادن احترام به مدرسان و کمک به آن‌ها در جهت رفع مشکلات شخصی و کاری، برانگیختن افراد، ارزش قائل شدن



## نتیجه‌گیری

در بین مدرسان توسعه دهندگان آنان با رعایت اخلاق سازمانی در هویت‌یابی و پاسخگویی مناسب به دانشجویان می‌توانند اهداف دانشگاه را در جهان متغیر و پویای امروزی به‌سوی ترقی و توسعه رهنمون گردند. پایبندی مدرسان به اخلاق سازمانی موجب ایجاد و توسعه زمینه‌های مثبت شغلی شده و بهره‌وری و پاسخگویی آنان را بهبود می‌بخشد و منجر به بهبود سلامت اداری می‌شود.

## تشکر و قدردانی

از کلیه مدیران و کادر دانشگاه که به نحوی در تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها همکاری نمودند سپاسگزاریم و از تمامی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی که در تکمیل پرسشنامه‌ها همکاری نمودند تشکر و قدردانی می‌نماییم.

در مجموع مطالعات انجام‌گرفته در داخل و خارج کشور تأثیر مثبت ویژگی‌های رهبری معنوی در هویت‌یابی و پاسخگویی را تأیید می‌کند یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که تأثیر رهبری معنوی با نقش واسطه‌ای اخلاق سازمانی بر هویت‌یابی و پاسخگویی مدرسان علوم پزشکی و پیراپزشکی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی مثبت و معنادار است لذا می‌توان گفت که رهبران معنوی با ایجاد و توسعه اخلاق سازمانی مناسب زمینه را برای مدرسان جهت هویت‌یابی و پاسخگویی در حیطه کاری خود فراهم نمایند. همچنین مدیریت دانشگاه‌ها به‌عنوان مهم‌ترین عامل تغییر باید رهبری معنوی را یک ضرورت زمانی در نظر بگیرند تا زمینه‌های رشد و توسعه دانشگاه بهبود یابد. اگر مدیران دانشگاه اخلاقیات را

## References

- Prati M, Karriker H. Affecting organizational identity: managers influence an article from. *J Leadersh Organ* 2009; 15(4):404-15.
- Foreman P, Whiten D. Members Identification with multiple- Identity organizations. *Organ Sci* 2002; 13(6):618-35.
- Fuller I. Construed external image and organization identification: A test of the moderating influence of need for self-stem. *J Soc Psychol* 2006; 146(6):701-16.
- Patchen M. Participation, achievement, and involvement on the job. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall 1970;P. 285.
- Lee M. An empirical analysis of Organizational identification. *JAOM* 1971; 14(2):213-26.
- Miller V, Allen M, Casey M, Johnson J. Reconsidering the organizational identification questionnaire. *J MCQ* 1996; 13(4):626-58.
- Findlow S. Higher education change and professional – academic identity in newly academic disciplines: The case of nurse education. *High Educ* 2012; 63:117-33.
- Zyglidopoulos S, Fleming P. Corporate accountability and the politics of visibility in late modernity. *Organization* 2011; 18(5):691-706.
- Hall A, Zinko R, Perryman A, Ferris G. Organizational citizenship behavior and reputation mediators in the relationships between accountability and job performance and satisfaction. *JLOS* 2009; 15(4):381-92.
- Momenpoor N, Hassani M, Ghasemzadeh A. The mediating role of individual accountability in relationship between psychological empowerment and psychological climate with job performance. *Rooyesh* 2018; 7(8):131-58. (Persian)
- Yaqin L, Javaherdashti M, Khalil Iraqi M. Principles of professional ethics from formulation to practice. *Tadbir Magazine* 2003; 135. (Persian)
- Khaki G. Management of professional ethics. Foujan Publishing Organization 2009; 175. (Persian)
- Qaramalki A. Professional ethics. Tehran: Majnoon Publications 2003;P. 213. (Persian)
- Nemati M, Mohseni H. Ethics in Higher Education. Strategic Research Institute 2010; 63:9-46. (Persian)
- Motahari M. Education in Islam. Sadra Publication: Tehran 2008; 47. (Persian)
- Gharamalki F. Methodology of Religious Studies, Mashhad, Razavi University of Islamic Sciences 2006; 147. (Persian)
- Pearson S, Sabin J, Emanuel E. No Mission: Health Care Organizations and the Quest for Ethical Excellence. UK: Oxford University; 2003.

18. Alvani S, Memarzadeh T, Alborzi A, Kazemi K. Designing the Model of Spiritual Leadership in Iranian Administrative System. *JPA* 2013; 5(13):21-40. (Persian)
19. Ursula K. Spirituality in New Handbook of Living Religions. Oxford: Blackwell 2016; 113.
20. Krishnakumar S, Neck C. The what, «why»and how of spirituality in workplace. *JMP* 2002; 17(3):153-64.
21. Asherlos V, Jafari S. Islamic spiritual intelligence is the inevitable necessity of organizations. 2011. (Persian)
22. Fry L, Cohen M. Spiritual leadership as a paradigm for organ national transformation and recovery from intended work hours Cloture. *J. Bus. Ethics* 2008.
23. Fry L, Matherly L. Spiritual leadership and organizational performance: An exploratory study. Tarleton State University- Central Texas 2006.
24. Freshman B. Personality and leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *J Appl Psychol* 2002; 87(4): 765-80.
25. Usman A. Leadership spirituality in banking professionals and its impact on organization commitment. *JBM* 2010; 5(3):185-93.
26. Mohammadzadeh K, Zarnejad M. The relationship between spiritual leadership and organizational ethics and organizational commitment in the employees of Marvdasht Education Department. First National Conference on Educational Sciences and Psychology 2014; 145. (Persian)
27. Rastegar A, Janqali M, Haidari F, Heidari H. Investigating the role of spiritual leadership in organizational identity. *JPMR* 2012; 5(16):39-63. (Persian)
28. Hosseinzadeh A, Nabavi S, Fazelipour S. Socialization and meritocracy with work ethic in Shahid Jamran University of Ahvaz. *ISA* 2016; 17(3):78-108. (Persian)
29. Rahimnia F, Nikkiah Z. The effects of ethical climate on organizational identity and turnover Intentions among salespeople. *Ethics in Science and Technology* 2012; 6(4):85-95 (Persian)
30. Eilat M. Organizational ethics and its relationship with ethical behavior in the organization. Bazaar Goslar Engineering Development Articles Bank; 2016. (Persian)
31. Ardalan M, Beheshti Rad R. The Relationship between Ethical Climates of Organization with Teaching Ethic; the Role of Mediator of Professional Development. *Ethics in Science and Technology* 2017; 11(4):37-48. (Persian)
32. Qasemzadeh A, Zavar T, Mahdioun R, Rezaei A. elation between Professional Ethics with Social Responsibility and Individual Accountability: Mediating Role of Serving Culture. *Ethics in Science and Technology* 2014; 9(2). (Persian)
33. Arghdeh F, Qasemzadeh A. The relationship between professional ethics and individual accountability of professors with the mediating role of organizational identity, M.Sc. (Dissertation). Tabriz: Shahid Madani University of Azerbaijan; 2015. (Persian)
34. Weber E. Ethics and organizational identity in a cancer care setting. *Ethical Challenges in Oncology* 2017; 45-53.
35. Nguyen N. Mastering the arts of true business ethics: Catholic MBA puts emphasis on values and spirituality. *SDJ* 2014; 6(2):54-68.
36. Wong M. Spirituality and leadership in psychiatry: An Australian view. *IJPL* 2011; 7(2):144-50.
37. Plowman J, Siebert T, Wallach C. Identifying effective measures for a statewide accountability system. Saint Louis University; 2011.
38. Rothchild M. Accountability mechanisms in public multi campus systems of higher education [dissertation]. University of Minnesota; 2011.
39. Elango B, Paul K, Simit K. Organizational ethics, individual and ethical intentions in international decision making. *JBE* 2010; 19:543-61.
40. Smit J, Malcom A. Spirituality leadership and values in the N.H.S. *Int J Public Sect Manag* 2010; 6(2):39-53.
41. Payne S. Leadership and spirituality: Business in the USA. *IJPSM* 2010; 6(2):68-72.

42. Dee J. In situational autonomy and state – level accountability: Loosely coupled governance and the public good. *Public Goods & Governance* 2006; 133-55.
43. Johnson D. A study of the effects of test- driven accountability on perceptions of principals in the Dallas Independent School District. University of Texas at Dallas; 2006; 425.

# IDENTIFICATION AND ACCOUNTABILITY OF MEDICAL AND PARAMEDICAL INSTRUCTORS BASED ON SPIRITUAL LEADERSHIP MEDIATED BY ORGANIZATIONAL ETHICS

Gholamreza Jabbari Maraghush<sup>1</sup>, Jahangir Yari Haj Ataloo<sup>2</sup>, Sadegh Maleki Avarsin<sup>3</sup>

Received: 11 November, 2021; Accepted: 12 April, 2022

## Abstract

**Background & Aims:** Today, accountability plays an essential role in the success of universities. Therefore, the present study aimed to investigate the effect of spiritual leadership on the identification and accountability of medical and paramedical instructors by mediating organizational ethics among Islamic Azad Universities in West Azerbaijan in 2020.

**Materials & Methods:** Using descriptive-correlational research method and a statistical population of 75 people, 63 subjects were selected from Krejcie Morgan table as a sample. For data collection, four standard questionnaires were used: Fry Spiritual Leadership (2005), Ashforth Identity (1992), Hatch Warter Accountability (2005), and Ingrid (2004) Organizational Ethics, which had good validity and reliability. The research method was applied in terms of purpose and in terms of how to collect descriptive and correlational information and specifically based on structural modeling.

**Results:** The findings of the present study based on the rule of absolute value of t number above 1.96± show a significant relationship between variables. Spiritual leadership had a significant effect on the identification and accountability of medical and paramedical instructors, and the mediating role of organizational ethics in this regard was confirmed.

**Conclusion:** According to the findings, it can be said that paying attention to spiritual leadership and its nature, organizational ethics can have a positive and constructive effect on identifying and responding to university medical and paramedical instructors.

**Keywords:** Spiritual Leadership, Identity, Accountability, Organizational Ethics, Medical and Paramedical Instructors

**Address:** Department of Educational Management, Islamic Azad University, Tabriz Branch

**Tel:** +989141184173

**Email:** john\_yari@yahoo.com

Copyright © 2022 Nursing and Midwifery Journal

This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

<sup>1</sup>. PhD in Educational Management, Islamic Azad University, Urmia Branch, Urmia, Iran

<sup>2</sup>. Assistant Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran (Corresponding Author)

<sup>3</sup>. Associate Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran