

Received: 2022/1/23

Accepted: 2022/6/20

How to cite:

Ahmadiyan Z, Zareiyan A, Azizi M, Jahandari P, Zargar Balayejam S, Ganjizadeh H. The mediating role of happiness and professional ethics in relationship between of quantum leadership, with organizational health, and quality of work life in the Aja University of Medical Sciences. *EBNESINA* 2022;24(3):4-14. DOI: 10.22034/24.3.4

Original Article

The mediating role of happiness and professional ethics in relationship between of quantum leadership, with organizational health, and quality of work life in the Aja University of Medical Sciences

Zakariya Ahmadiyan¹, Armin Zareiyan^{2✉}, Mohammad Azizi³, Peyman Jahandari⁴, Sanaz Zargar Balayejam⁵, Hamidreza Ganjizadeh⁴

Abstract

Background and aims: By manipulating some variables, including the leadership style, it is possible to change the atmosphere of the organization and provide happiness and ethics, and subsequently improve the quality of work life and administrative health. Therefore, this study was conducted to investigate the mediating role of happiness and professional ethics in between quantum leadership, organizational health, and quality of work life.

Methods: The research method was descriptive-correlation. Using Morgan's table, 132 university faculty members were selected by stratified random sampling. Data collection tools were standard Quantum Leadership Questionnaire (QLQ), Organizational Health Inventory (OHI), Quality of Work Life (QWL), Oxford Happiness Questionnaire (OHQ), and occupational ethics questionnaire. Structural equation model and SPSS and Smart PLS software were used to analyze the data.

Results: The results showed that there was a positive and significant relationship between quantum leadership and organizational health (0.24) as well as the quality of work life (0.55) with the mediation of occupational ethics. As a result, the relationship between quantum leadership and organizational health (0.49) as well as the relationship quality of work life (0.32) with the mediation of happiness was positive and significant.

Conclusion: Despite the positive and significant relationship among research variables, it is suggested that the principles of quantum leadership be taught to university administrators and supervisors in all managerial levels.

Keywords: Leadership, Ethics, Health, Happiness

EBNESINA - IRIAF Health Administration

(Vol. 24, No. 3, Serial 80 Autumn 2022)

1. PhD student in educational management, Military Medical Science and Technology Research Institute, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2. Associate professor, Faculty of Nursing, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3. PhD in Strategic Defense, National Defense High University, Tehran, Iran

4. Master of Counseling Psychology, Military Medical Science and Technology Research Institute, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran

5. Assistant professor, Faculty of Medicine, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran

✉ Corresponding Author:

Armin Zareiyan

Address: Faculty of Nursing, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Tel: +98 (21) 86095370

E-mail: a.zareian@ajajums.ac.ir



Copyright© 2022. This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the Attribution-NonCommercial terms. Downloaded from: <http://www.ebnesina.ajajums.ac.ir>

نقش میانجی احساس شادگامی و اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین رهبری کوانتومی با سلامت‌سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران

ذکر یا احمدیان^۱، آرمین زارعیان^۲، محمد عزیزی^۳، پیمان جهاننداری^۴، ساناز زرگر بالای جمع^۵، حمیدرضا گنجی‌زاده^۶

چکیده

زمینه و اهداف: با دستکاری برخی از متغیرها از جمله سبک رهبری، می‌توان جو سازمان را دگرگون نمود و شادی و اخلاق و در پی آن ارتقای کیفیت زندگی کاری و سلامت اداری را فراهم نمود. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی احساس شادگامی و اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین رهبری کوانتومی با سلامت‌سازمانی و کیفیت زندگی کاری بود.

روش بررسی: روش پژوهش توصیفی - همبستگی بود. با استفاده از جدول مورگان ۱۳۲ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد رهبری کوانتومی (QLQ)، سلامت سازمانی (OHI)، کیفیت زندگی کاری (QWL)، احساس شادگامی (OHQ) و اخلاق حرفه‌ای بود. جهت تحلیل داده‌ها از الگوی معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS و Smart PLS استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج کلی بیانگر این بود که بین رهبری کوانتومی و سلامت سازمانی (۰/۲۴) و کیفیت زندگی کاری (۰/۵۵) با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت. در نهایت رابطه بین رهبری کوانتومی و سلامت سازمانی (۰/۴۹) و کیفیت زندگی کاری (۰/۳۲) با میانجی‌گری احساس شادگامی رابطه مثبت و معنی‌دار بود.

نتیجه‌گیری: با وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین متغیرهای پژوهش، پیشنهاد می‌شود اصول رهبری کوانتومی به مدیران و سرپرستان دانشگاه در تمام رده‌های مدیریتی، آموزش داده شود.

کلمات کلیدی: رهبری، اخلاق، سلامت، شادگامی

(سال بیست و چهارم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۱، مسلسل ۸۰)
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۳/۳۰

فصلنامه علمی پژوهشی ابن سینا / اداره بهداشت، امداد و درمان نهجا
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، پژوهشکده علوم و فناوری طب نظامی، تهران، ایران
 ۲. دانشیار، دانشگاه علوم پزشکی آجا، دانشکده پرستاری، تهران، ایران
 ۳. دکتری دفاع راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران
 ۴. کارشناس ارشد روانشناسی مشاوره، دانشگاه علوم پزشکی آجا، پژوهشکده علوم و فناوری طب نظامی، تهران، ایران
 ۵. استادیار، دانشگاه علوم پزشکی آجا، دانشکده پزشکی، تهران، ایران
- [✉] نویسنده مسئول: آرمین زارعیان
آدرس: دانشگاه علوم پزشکی آجا، دانشکده پرستاری، تهران، ایران
تلفن: ۰۹۵۳۷۰۸۶ (۲۱) ۹۸+
ایمیل: a.zareian@ajaums.ac.ir

مقدمه

بررسی کیفیت محیط کار نظام سلامت از جمله مسائلی است که از یک سو بازخورد مناسب برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی و تصمیم‌گیری‌های اساسی و برنامه‌ریزی استراتژیک توسط مسئولان و دست‌اندرکاران را فراهم می‌آورد [۱] و از سوی دیگر این نظام از وضعیت محیط کار خود آگاهی یافته و در جهت بهبود آن اقدام می‌کند [۲]. به طور کلی کیفیت زندگی کاری^۱ روشی است که در جستجوی بهبود شرایط کلی محیط کار است. [۳] در سال‌های اخیر کیفیت زندگی کاری آموزش عالی مورد بی‌توجهی قرار گرفته و از این نظر در وضعیت و سطح مطلوبی قرار ندارد [۴]. عدم توجه مناسب به شرایط و وجود سطوح مختلف کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌ها ممکن است به بروز رفتارها و عملکردهای متفاوتی از سوی اعضای هیأت علمی منجر شود [۵]. از طرفی یکی از شرایط لازم جهت توسعه و پیشرفت نهادهای نظامی دخیل در حوزه بهداشت و درمان، داشتن حد مناسبی از سلامتی در سازمان است [۶]. بدون شک، جو سالم منجر به رشد و پرورش شخصی، شادکامی و کارکرد بهتر افراد سازمان می‌شود و زمینه رشد استعدادهای افراد را فراهم و سازمان سالم، افرادی کوشا و فعال به بار می‌آورد [۷]. مایلز برای اولین بار اصطلاح سلامت سازمانی را به کار برد [۸]. سلامت سازمانی به معنی نداشتن فساد اداری نیست؛ بلکه مفهوم سلامت سازمانی والاتر بوده و سازمان در صورت نداشتن فساد، تازه شرایط لازم برای سلامت را مهیا می‌نماید [۹]. نتایج تحقیقات بیانگر این است که سلامت سازمانی در کشور ما در مقایسه با سایر کشورها در سطح پایینی قرار دارد [۱۰]. از آنجا که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی وظیفه انتقال دانش در جامعه را بر عهده دارند، توجه به سلامت سازمانی آنها یکی از وظایف مسئولان است [۱۱].

یکی از عوامل اساسی تأثیرگذار بر بهسازی محیط کار و

ارتقای وضعیت سلامت سازمانی توجه به سبک رهبری مدیران دانشگاه (شامل مدیران گروه‌های آموزشی، ریاست دانشکده‌ها و رئیس دانشگاه) است. موفقیت سازمان‌های امروزی در گرو رهبری صحیح و کارآمد است که بر نفوذ، راهنمایی، هدایت و به جریان انداختن فعالیت‌های سازمان، باور و اعتقاد کارکنان اتکا دارد [۱۲]. امروزه نظریه کوانتوم علاوه بر کاربری در علم فیزیک در رهبری و مدیریت نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد [۱۳] و باعث به وجود آمدن مبحث میان رشته‌ای جدیدی به نام رهبری کوانتومی^۲ در عرصه سازمان‌ها و مدیریت شده است. دیدگاه کوانتومی، جهان را به عنوان سامان‌های پیچیده، زنده و با ارتباطات زیاد، پویا، خودسازنده و غیرقابل پیش‌بینی توصیف می‌کند [۱۴]. رهبری کوانتومی عملی است که با ایجاد توان انسانی، بیشتر بر تعامل آزاد و مستمر بین رهبر و کارکنان [۱۵] و همچنین تأثیر متقابل پویایی داخلی سازمان با کارکنان و بالعکس تأکید، و سازمان را به سمت آینده مطلوب هدایت می‌کند [۱۶]. در رهبری کوانتومی تکیه بر شبکه‌های غیرسلسله مراتبی بوده، نفوذ تابع ویژگی‌های فردی است و ارتباطات به صورت گسترده‌ای بین افراد در گروه وجود دارد [۱۷].

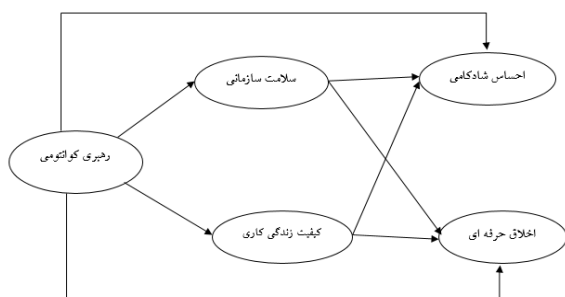
از طرفی احساس شادکامی یک متغیر میانجی کلیدی است که می‌تواند فضای سازمان را در جهت بهبود کیفیت و سلامت محیط کار تحت تأثیر قرار دهد. آرگیل^۳ [۱۸] شادکامی را به عنوان یک هیجان مکرر و عدم وجود احساسات منفی مانند افسردگی و اضطراب تعریف نمود. در این راستا وجود سبک رهبری مطلوب می‌تواند با از طریق ایجاد شادی و نشاط در پرسنل زمینه ارتقای کیفیت و سلامت در سازمان را فراهم نماید [۱۹]. نتایج مطالعات حاکی از این است که با دستکاری برخی از متغیرها از جمله سبک رهبری می‌توان جو سازمان را دگرگون نموده و شادی و خشنودی شغلی و در پی آن ارتقای کیفیت زندگی و سلامت اداری را فراهم نمود [۲۰].

2. Quantum Leadership

3. Argyle

1. Quality of Work Life

با توجه به مطالبی که پیرامون نقش رهبری کوانتومی بر سایر متغیرهای سازمانی بیان گردید، مسئله اصلی این پژوهش بررسی اثر رهبری کوانتومی بر سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی احساس شادکامی و اخلاق حرفه‌ای است و با توجه به نقش راهبردی و استراتژیک مدیریت و رهبری در سازمان‌های نظامی و اهمیت سبک رهبری مدیران، فرماندهان و رؤسای ارگان‌های نظامی و دفاعی کشور در مدیریت منابع انسانی، که در اسناد بالادستی همچنان مورد تأکید مسئولان قرار گرفته، محققان ضرورت انجام این پژوهش را احساس نموده و با توجه به این که نظام سلامت و خدمات بهداشتی درمانی در حوزه‌های دفاعی و نظامی کشور دارای اهمیت ویژه‌ای است این پژوهش در دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران مطابق الگوی مفهومی شکل ۱ مورد بررسی قرار گرفت. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی احساس شادکامی و اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین رهبری کوانتومی با سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری بود.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش بررسی

پژوهش حاضر، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری کلیه اعضای هیأت علمی اصلی و داخلی دانشگاه علوم پزشکی آجا در سال ۱۳۹۹ بود که مطابق آمار ارائه شده از کارگزینی دانشگاه ۲۰۰ نفر بودند و از این تعداد ۱۳۲ نفر براساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و متناسب با حجم هر یک از دانشکده‌ها انتخاب گردیدند. از

مونکویچیوس^۱ [۲۱] کیفیت زندگی کاری را منوط به ایجاد فضای شاد و نشاط در سازمان می‌داند. همچنین ایندوماتی^۲ [۲۲] بیان می‌دارد نشاط بر سلامت کاری کارکنان و تصمیم‌گیری بهتر آنان نقش دارد. به همین دلیل جهت ایجاد دانشگاه بانشاط و احساس شادکامی در اعضای هیأت علمی به طور کلی، نیازمند راهکارهایی است که یکی از این موارد مطابق موارد پیش گفته بهره‌گیری از سبک رهبری کوانتومی توسط مدیران است [۲۳].

یکی دیگر از متغیرهایی که می‌توان پیش‌بینی نمود در رابطه بین سبک رهبری کوانتومی و کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی نقش ایفا نماید اخلاق حرفه‌ای^۳ است. در حقیقت دانشگاه علوم پزشکی یک سازمان حرفه‌ای است که مجموعه‌ای از رفتارهای اعضای هیأت علمی آن در شکل‌دهی فضای اخلاقی آن نقش دارد [۱۰]. در واقع اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد و این کار می‌تواند تدریس، پژوهش، مشاوره، طبابت و هر کار دیگری باشد [۲۴]. نتایج مطالعات حاکی از این است که در کشور ما بحث اخلاق سازمانی و حرفه‌ای نسبت به جامعه غربی و سکولار کمتر رعایت می‌گردد [۲۵].

نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که اخلاق هم می‌تواند به عنوان منبعی از کیفیت زندگی کاری کارکنان و هم به عنوان شرایط کاری مرتبط با کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته شود [۲۶]. در سازمان‌هایی که کارکنان به ارزش‌های اخلاقی اعتقاد دارند و در راستای بهبود اخلاق حرفه‌ای عمل می‌کنند می‌توانند موجبات ارتقای سلامت سازمانی را نیز فراهم نمایند [۲۷]. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که در یک سر آن سلامت سازمانی و در سر دیگر طیف فساد سازمانی قرار دارد [۲۸].

1. Monkevičius
2. Indumathy
3. professional ethics

روایی ابزار را توسط ۱۰ تن از متخصصان مدیریت مورد تأیید قرار دادند. همچنین پایایی را با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ برابر ۰/۸۰ گزارش نمودند.

پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI): جهت اندازه‌گیری سلامت سازمانی از پرسشنامه هوی و فیلدمن [۳۰] استفاده گردید که سلامت سازمانی را در قالب ۳۶ گویه و ۷ مؤلفه (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) و بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌دهد. حداقل نمره ممکن ۳۶ و حداکثر ۱۸۰ است. تفسیر نمره به دست آمده نیز به این ترتیب است که نمره بین ۳۶ تا ۸۰ سلامت سازمانی پایین، نمره بین ۸۰ تا ۱۳۰ سلامت سازمانی متوسط، نمره بالاتر از ۱۳۰ سلامت سازمانی بالا تفسیر می‌شود. عظیمی و فلاحی [۵] در پژوهش خود پایایی این ابزار را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه نمودند. هوی و فیلدمن [۳۰] نیز در پژوهش خود روایی این ابزار را به بهره‌گیری از نظرات متخصصین و پایایی را با ضریب آلفا کرونباخ برابر ۰/۹۱ مورد تأیید قرار دادند.

پرسشنامه احساس شادکامی آکسفورد (OHQ): جهت سنجش احساس شادکامی از پرسشنامه آرگیل [۱۸] استفاده گردید که احساس شادکامی افراد را در ۲۹ گویه و ۵ مؤلفه (رضایت از زندگی، حرمت خود، بهزیستی فاعلی، رضایت خاطر و خلق مثبت) مورد ارزیابی قرار می‌دهد. نمره‌گذاری ابزار به صورت طیف لیکرت ۴ نقطه‌ای است که گزینه‌های آن به ترتیب از صفر تا ۳ (به ترتیب برای گزینه‌های اصلاً، کم، متوسط و زیاد) نمره‌گذاری می‌شوند و جمع نمرات ۲۹ گانه نمره مقیاس را تشکیل می‌دهد. لذا نمره ابزار از صفر تا ۸۷ است؛ بدین معنی که هر اندازه نمره فرد نزدیک به صفر باشد از احساس شادکامی کمتر و هر اندازه نمره فرد به ۸۷ نزدیکتر باشد از احساس شادکامی بیشتر برخوردار خواهد بود. آرگیل و

ملاک‌های ورود افراد به مطالعه شامل عضو هیأت علمی بودن دانشگاه علوم پزشکی آجا و رضایت به پاسخگویی به ابزار اندازه‌گیری بود. سن و تحصیلات ملاک انتخاب نبود. همچنین از ملاک‌های خروج نیز، عدم پاسخگویی صحیح، عدم دقت، صحت و صرف وقت کافی در پاسخگویی به ابزار اندازه‌گیری مد نظر قرار داده شد.

برای گردآوری داده‌ها، با توجه به جامعه آماری پژوهش و در نظر گرفتن پرسشنامه‌های مخدوش و یا ناقص تعداد ۱۳۷ ابزار تهیه و پس از اخذ مجوز از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی آجا، به صورت حضوری و مجازی اقدام به توزیع ابزارها در بین اعضای هیأت علمی شد و پس از تکمیل جمع‌آوری گردید. قبل از اجرای پژوهش در خصوص اهداف پژوهش و محفوظ ماندن نام و پاسخ‌ها به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد و رضایت آنها برای شرکت در پژوهش حاصل گردید. زمان تکمیل ابزارها در حدود ۶۰ دقیقه برای هر شرکت‌کننده بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه جمعیت شناختی (جنسیت، مدرک تحصیلی و سنوات خدمت) و پنج پرسشنامه استاندارد به شرح ذیل بود:

پرسشنامه رهبری کوانتومی (QLQ): جهت سنجش رهبری کوانتومی از پرسشنامه عظیمی ثانوی و رضوی [۲۹] استفاده گردید که با ۲۱ عبارت و ۷ زیر مقیاس (دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی، وجود کوانتومی) را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه با طیف لیکرت ۵ قسمتی (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است. با توجه به این که نمره این پرسشنامه از میانگین کل عبارت‌ها به دست می‌آید از این رو نمره کل مقیاس بین ۱ تا ۵ خواهد بود. هر اندازه نمره به ۱ نزدیک‌تر باشد نشان از رهبری کوانتومی پایین و هر چه به ۵ نزدیک‌تر باشد نشان از رهبری کوانتومی بالا در افراد است. عظیمی ثانوی و رضوی [۲۹]

2. Organizational Health Inventory
3. Oxford Happiness Questionnaire

1. Quantum Leadership Questionnaire

نزدیک به ۸۰ بیانگر اخلاق حرفه‌ای بالا است. در پژوهش هیبن [۳۲] روایی محتوا این ابزار به روش کیفی، از نظر صاحب نظران رشته مدیریت مورد تأیید گزارش نمود. همچنین روایی همگرا را با بهره‌گیری از آزمون فورنر و لارکر ۰/۵۲۴ و پایایی را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش نمودند. در ایران نیز در پژوهش قلاوندی و احمدیان [۱۰] روایی محتوا به روش کیفی مورد تأیید گزارش شد. به علاوه پایایی ابزار به روش همسانی درونی، ۰/۸۴ و روایی همگرا ۰/۵۱۲ به دست آمد.

در مطالعه حاضر، روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوا و صوری به روش کیفی و همگرا و واگرا با بهره‌گیری از آزمون فورنل لارکر انجام شد. بدین صورت که روایی محتوایی ابزارها توسط ۸ تن از متخصصین بررسی و تأیید شد و روایی همگرا نیز برای پرسشنامه‌های رهبری کوانتومی، سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، اخلاق حرفه‌ای و احساس شادکامی به ترتیب ۰/۵۹، ۰/۵۵، ۰/۵۵ و ۰/۵۳ و ۰/۵۵ محاسبه شد. به علاوه پایایی ابزارها به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی با نمونه فوق انجام شد که برای پرسشنامه رهبری کوانتومی به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۲، سلامت سازمانی ۰/۸۴ و ۰/۸۷، کیفیت زندگی کاری ۰/۸۱ و ۰/۷۰، اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۴ و ۰/۷۲، و احساس شادکامی ۰/۸۵ و ۰/۹۱ به دست آمد.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر تمامی ملاحظات اخلاقی از جمله شرط امانت و صداقت در جمع‌آوری و انتشار داده توجه شده است.

تجزیه و تحلیل آماری

در این پژوهش جهت بررسی روابط احتمالی متغیرهای پژوهش و برازش مدل ساختاری از مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ و PLS Smart استفاده گردید.

همکاران [۱۸] پایایی این ابزار را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و پایایی بازآزمایی آن را پس از ۷ هفته ۰/۷۸ و روایی همگرا این مقیاس را ۰/۵۸۹ گزارش کرده‌اند.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (QWL): جهت اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون^۲ [۳۱] استفاده شد که کیفیت زندگی کاری را در قالب ۸ مؤلفه (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری سالم و امن، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های اجتماعی) و بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار می‌دهد. جهت تفسیر نمرات ابزار، امتیازات این ابزار از ۲۷ عبارت با یکدیگر جمع می‌گردد. حداقل امتیاز ممکن ۲۷ و حداکثر ۱۳۵ خواهد بود. بدین معنی که نمره نزدیک به ۲۷ سلامت سازمانی کمتر و هر اندازه نمره نزدیک به ۱۳۵ بیانگر سلامت سازمانی بالاتر خواهد بود. والتون [۳۱] روایی صوری پرسشنامه را توسط تعدادی از متخصصان مدیریت تأیید نمودند. همچنین پایایی با ضریب آلفا کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد. در پژوهش قلاوندی و احمدیان [۱۰] شاخص روایی محتوا به روش کیفی مورد تأیید گزارش شد. به علاوه، پایایی ابزار به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفاکرونباخ، ۰/۹۳ و روایی همگرا برابر ۰/۵۷۰ به دست آمد.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه هیبن^۳ [۳۲] استفاده گردید که اخلاق حرفه‌ای را در قالب ۱۶ گویه و ۸ مؤلفه (مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت، وفاداری، رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت ارزش‌ها) براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار می‌دهد. نمره این ابزار نیز از ۱۶ تا ۸۰ متغیر است که نمره نزدیک به ۱۶ بیانگر اخلاق حرفه‌ای پایین و نمره

1. Quality of Work Life
2. Walton
3. Kristen Cibelli Hibben

یافته‌ها

نتایج حاصل از بررسی یافته‌های توصیفی نمونه آماری پژوهش نشان داد که ۹۸ نفر (۷۴٪) از نمونه آماری مرد و ۳۴ نفر (۲۶٪) زن هستند. همچنین ۸۲ نفر (۶۲٪) از افراد مورد مطالعه دارای مدرک دکتری حرفه‌ای (پزشکی) و نیز ۵۰ نفر (۲۸٪) دارای مدرک دکتری تخصصی (PhD) بودند. میانگین سنی افراد مورد مطالعه نیز $47/15 \pm 6/12$ سال و میانگین سنوات خدمت آنان $10/12 \pm 2/45$ سال بود.

نتایج تحلیل بخش اندازه‌گیری متغیرهای درونزا و برونزا نشان داد که تمام سازه‌ها از روایی و پایایی لازم برخوردارند، لذا ساختار کلی مدل مفهومی پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. نمودارهای ۱ و ۲ بیانگر آزمون مدل مفهومی پژوهش هستند. در مدل‌هایی که با رویکرد واریانس محور از طریق نرم‌افزارهای واریانس محور مانند PLS Smart مورد بررسی قرار می‌گیرند می‌توان به جای شاخص‌های برازشی که در رویکردهای کوارینانس محور وجود دارد، از شاخصی به نام GOF استفاده نمود. با توجه به جدول ۱ و مطابق مقدار دست آمده برای GOF (۰/۴۱) که بیشتر از مقدار پیشنهادی قوی (یعنی ۰/۳۶) است، برازش کلی مدل مورد تأیید است. مقدار مطلوب برای ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده نیز برابر با ۰/۰۷ گزارش شد که مقداری مطلوب است و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

جدول ۱- نتایج برازش مدل کلی

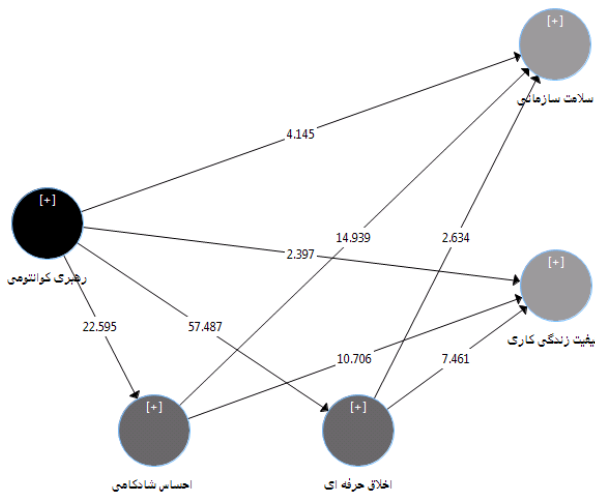
متغیر	ضریب تعیین	ضریب تعیین	مقادیر اشتراکی	مقادیر اشتراکی	GOF
رهبری کوانتومی	۰/۷۱	۰/۷۳	۰/۵۵	۰/۴۱	
احساس شادکامی	۰/۵۱		۰/۵۵		
اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۰		۰/۵۵		
سلامت سازمانی	۰/۷۸		۰/۵۳		
کیفیت زندگی کاری	۰/۷۸		۰/۵۵		
SRMR					۰/۰۷

SRMR: ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده

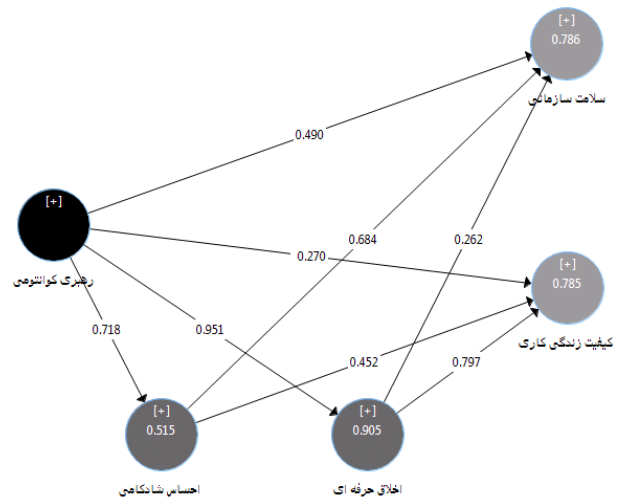
جدول ۲- خلاصه نتایج فرضیه‌ها

فرضیات	ضریب مسیر	آماره t	مقدار p	نتیجه
۱ رهبری کوانتومی → سلامت سازمانی	۰/۴۹	۴/۱۴	<۰/۰۰۱	تأیید
۲ رهبری کوانتومی → کیفیت زندگی کاری	۰/۲۷	۲/۳۹	<۰/۰۰۱	تأیید
۳ احساس شادکامی → سلامت سازمانی	۰/۶۸	۱۴/۹۳	<۰/۰۰۱	تأیید
۴ احساس شادکامی → کیفیت زندگی کاری	۰/۴۵	۱۰/۷۰	<۰/۰۰۱	تأیید
۵ اخلاق حرفه‌ای → سلامت سازمانی	۰/۲۶	۲/۶۳	<۰/۰۰۱	تأیید
۶ اخلاق حرفه‌ای → کیفیت زندگی کاری	۰/۷۹	۷/۴۶	<۰/۰۰۱	تأیید
۷ رهبری کوانتومی → احساس شادکامی	۰/۷۱	۵۷/۵۹	<۰/۰۰۱	تأیید
۸ رهبری کوانتومی → اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۵	۵۷/۴۸	<۰/۰۰۱	تأیید
۹ رهبری کوانتومی → احساس شادکامی → سلامت سازمانی	۰/۴۹	۱۴/۶۷	<۰/۰۰۱	تأیید
۱۰ رهبری کوانتومی → اخلاق حرفه‌ای → سلامت سازمانی	۰/۲۴	۲/۰۹	<۰/۰۰۱	تأیید
۱۱ رهبری کوانتومی → احساس شادکامی → کیفیت زندگی کاری	۰/۳۲	۹/۹۸	<۰/۰۰۱	تأیید
۱۲ رهبری کوانتومی → اخلاق حرفه‌ای → کیفیت زندگی کاری	۰/۵۵	۷/۴۱	<۰/۰۰۱	تأیید

نتایج جدول ۲ بیانگر این است؛ بین رهبری کوانتومی با سلامت سازمانی (۰/۴۹)، کیفیت زندگی کاری (۰/۲۷)، اخلاق حرفه‌ای (۰/۹۵) و احساس شادکامی (۰/۷۱)، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. رابطه بین احساس شادکامی با سلامت سازمانی (۰/۶۸) و کیفیت زندگی کاری (۰/۴۵) مثبت و معنی دار است. رابطه اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی (۰/۲۶) و کیفیت زندگی کاری (۰/۷۹) مثبت و معنی دار است و رابطه بین رهبری کوانتومی و سلامت سازمانی (۰/۲۴) و کیفیت زندگی کاری (۰/۵۵) با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت



نمودار ۲- معناداری ضرایب مسیر مدل ساختاری



نمودار ۱- نمودار ضرایب مسیر مدل ساختاری

بوروکراسی اداری، نقض ساختار سفت و سخت، زمینه مشارکت و انعطاف‌پذیری در تصمیم‌گیری را فراهم، که همه این عوامل تأثیر مثبتی در ایجاد تعلق، تعهد، صداقت، صمیمیت و اخلاق حرفه‌ای داشته و در نهایت رهبری کوانتومی با کاهش تفکرات و رفتارهای ماشینی، تقلیل‌گرا، جبری و خشک و خالی و توجه به رفتارهای پویا، پر نشاط و دارای روابط دوستانه و صمیمی موجب تقویت روحیه کارکنان و افزایش احساس شادکامی در سازمان می‌گردد.

در ادامه نتایج نشان داد احساس شادکامی و اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. در تأیید این یافته‌ها سید جوادین و همکاران [۲۰] در پژوهش خود نقش مثبت شادکامی در ایجاد سلامت سازمانی را بیان می‌دارند. پویو و اوگارکا^۳ [۳۸] نقش اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری را مثبت بیان نمودند. همچنین این یافته نیز با نتایج حاصل از پژوهش تذکری و فیضی [۲۵] و کونمی^۴ و همکاران [۳۹] همخوانی دارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت احساس شادکامی فضای سازمانی افراد را خودمندی و ایستایی نجات می‌دهد و با حذف عواطف منفی و تقویت عواطف مثبت زمینه افزایش سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری را فراهم می‌نماید. همچنین گسترش اخلاقیات حاکم بر رفتار علمی و حرفه‌ای کارکنان در همه سطوح دانشگاهی می‌تواند موجب افزایش التزام اجتماعی آنان، ارتقای سلامت جسمی و روحی کادر علمی، ترویج و ارتقای دانش شده که این موارد و در نهایت افزایش سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه علوم پزشکی آجا را موجب می‌گردد.

همچنین نتایج نشان داد رهبری کوانتومی با نقش میانجی احساس شادکامی بر سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. و در این راستا سید جوادین و همکاران [۲۰] در پژوهش خود روابط مثبت و معنی‌دار بین شادکامی، سلامت اداری و کیفیت زندگی کاری در کارکنان

و معنی‌دار است. در نهایت رابطه بین رهبری کوانتومی و سلامت سازمانی (۰/۴۹) و کیفیت زندگی کاری (۰/۳۲) با میانجی‌گری احساس شادکامی رابطه مثبت و معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که رهبری کوانتومی بر سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، اخلاق حرفه‌ای و احساس شادکامی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در این راستا نوروز زاده و همکاران [۳۳] تأثیر مثبت و معنی‌دار رهبری کوانتومی بر تعالی سازمانی را در پژوهش خود نشان دادند. حسنی و عباس خانی [۳۴] در پژوهش خود در بین کارکنان بیمارستان نشان دادند بین متغیرهای رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. دیریندوک^۱ [۳۵] نقش سبک رهبری را در سلامت سازمانی و ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان تعدادی از شرکت‌های تجاری نشان داد. زاهد بابلان و همکاران [۳۶] رابطه مثبت سبک رهبری با کیفیت زندگی کاری پرستاران را نشان دادند. در مطالعه لاسچینگر و فیدا^۲ [۳۷]، نقش رهبری نوین در ارتقای سلامت روان، رضایت شغلی و اخلاق کاری در تعدادی از کارکنان تازه استخدام شده در ادارات کشور کانادا مثبت و معنی‌دار بود.

در تبیین این نتایج می‌توان عنوان نمود که رهبر کوانتومی با ایجاد توان انسانی، تأکید بیشتر بر تعامل آزاد و مستمر بین رهبر و کارکنان و همچنین تأثیر متقابل پویایی داخلی سازمان با کارکنان و بالعکس موجب ایجاد روابط سالم و ارتقای سلامت سازمانی، با ایجاد روحی جدید در کالبد سازمان و انعطاف‌پذیری و استقرار پارادایم سازمان‌یادگیرنده موجب رهایی سازمان از حالت ایستایی و خودمندی و ایجاد محیطی جذاب و نو و ابتکاری شده که همین امر موجب ارتقای کیفیت زندگی کاری می‌گردد. همچنین رهبری کوانتومی با کاهش

3. Puiu & Ogarca
4. Koonmee

1. Dierendonck
2. Laschinger & Fida

ویژگی‌های رهبری کوانتومی در مدیران دانشگاه موجب ایجاد جوی غیر رسمی، منعطف، پویا و ارتباطات شبکه‌ای در سازمان می‌گردد و همین امر موجب افزایش اعتماد، صداقت، توجه به ارزش‌های اخلاقی در کادر علمی می‌گردد به گونه‌ای که اهداف سازمان را اهداف خود پنداشته و با صداقت، صمیمیت و روابط دوستانه نسبت به انجام وظایف محوله اقدام می‌کنند که همین عوامل موجب ایجاد جوی سرشار از سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در این نظام سلامت می‌گردد.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به ابزار اندازه‌گیری خودگزارش‌دهی، استفاده از نمونه‌گیری غیرتصادفی اشاره نمود؛ بنابراین در تعمیم نتایج احتیاط باید صورت گیرد. در نهایت با توجه به نتایج پژوهش، آموزش اصول رهبری کوانتومی می‌تواند ضمن حفظ ساختار رسمی، سازمان را برای هماهنگی با تغییرات دنیای پیرامون آماده نماید. همچنین مدیران محیط دانشگاه را طوری فراهم کنند که پذیرای روابط سالم و دوستانه باشد تا بتوانند به راحتی به همدیگر اعتماد نموده و ارتباط برقرار نمایند که این امر موجب افزایش احساس شادکامی، اخلاق حرفه‌ای در یک ساختار نظامی می‌گردد. توجه به محیط درونی (روابط دوستانه در چارچوب قوانین رسمی) و محیط بیرونی (بهره‌گیری از معماری سبز در محیط کاری اعضای هیأت علمی) پرداخت منصفانه، ایجاد محیط کاری ایمن، ایجاد ساختار انعطاف‌پذیر و تفویض اختیار می‌تواند در ایجاد سلامت در سازمان و افزایش کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار باشد.

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از طرح تحقیقاتی با کد ۹۷۰۰۱۳۴۱ و عنوان «تحلیل ساختاری تأثیر رهبری کوانتومی بر سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی احساس شادکامی و اخلاق حرفه‌ای»، مصوب دانشگاه علوم پزشکی آجا در سال ۱۳۹۹ است که در کمیته اخلاق این دانشگاه با کد IR.AJAUMS.REC.1400.009 به ثبت رسیده است.

بانک ملت شهر تهران را نشان دادند. ایابویکولی^۱ [۲۸] در پژوهشی در بین کارکنان نظام بهداشت در کشور ایتالیا نشان داد ایجاد فضای اخلاقی توسط مدیران در سازمان، موجب ارتقای سلامت و بهداشت روانی کارکنان می‌شود. در تفسیر این نتایج می‌توان گفت از آنجا که رهبران کوانتومی به صورت مشورتی به مسائل نگاه می‌کنند نه سنتی، به صورت متناقض فکر می‌کنند، احساسات مثبت فعال دارند، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری نسبت به سازمان و جامعه اطراف خود را در اولویت کار قرار می‌دهند، به روند زندگی و کارکنان اعتماد داشته دارند و یک شبکه ارتباطی قوی بین خود و سایر افراد سازمان را بر مبنای اطمینان متقابل ایجاد می‌کنند در وهله اول موجب ایجاد جوی سرشار از روحیه بالا، خوش‌بینی و احساس شادکامی در کارکنان می‌گردد و به تبع آن کارکنان نیز اهداف سازمان را اهداف خود پنداشته و با برقراری روابط سالم و مقتضی با رده‌های مدیریتی و سایر کارکنان موجب استقرار بستر سلامت سازمانی و افزایش کیفیت زندگی کاری می‌گردند. در نهایت رهبری کوانتومی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در این راستا فلاوندی و احمدیان [۱۰] در پژوهش خود نشان دادند تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه ارومیه مثبت و معنی است. همچنین پیو و اگارکا [۳۸] در پژوهشی در بین مدیران نظام آموزش عالی ایالات متحده آمریکا از مؤسسات دولتی و خصوصی نشان دادند نقش سبک رهبری در ایجاد جو اخلاقی و شادابی سازمانی مثبت و معنی‌دار است. همچنین این فرضیه همسو با نتایج ایابویکولی [۲۸] نیز است. در تبیین و توجیه نتایج این فرضیه می‌توان عنوان نمود که اخلاق حرفه‌ای متأثر از رهبری کوانتومی بوده و بر سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا نیز تأثیرگذار است. در واقع متبلور شدن

1. Iavicoli

سهم نویسندگان

همه نویسندگان در تمامی مراحل انجام این مطالعه نقش داشته‌اند.

نویسندگان این مقاله از کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌نمایند.

منابع مالی

این پژوهش با حمایتی مالی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران انجام شده است.

تعارض منافع

نویسندگان اظهار داشتند که تضاد منافی وجود ندارد.

References

- Rajabi Farjad H, Varnous S. Study of relationship of quality of work life (QWL) and organizational commitment. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. 2013;4(9):449-456.
- Farahbakhsh S. The effect of social capital on the quality of work life of faculty members with moderating of social popularity (Case study: Lorestan University). *Journal of new approach in educational administration*. 2018;9(3):91-108. [Persian] doi:20.1001.1.20086369.1397.9.35.5.8
- Noor SM, Abdullah MA. Quality work life among factory workers in Malaysia. *Procedia-social and behavioral sciences*. 2012;35:739-745. doi:10.1016/j.sbspro.2012.02.144
- Johnsrud LK, Tabata LN. *Quality of Faculty Worklife, the University of Hawai'i*. University of Hawai'i; 2006.
- Fakhrpoor R, Yavari Y, Amirtash A, Tondnevis F. Relationship between quality of work life and organizational commitment in faculty members of physical education faculties and departments. *Journal of sport management*. 2012;4(13):153-168. [Persian] doi:10.22059/jsm.2012.28718
- Azimi H, Fallahi L. The effect of work conscience on organizational health and the mediating role of core value. *Scientific journal of islamic management*. 2019;27(1):169-188. [Persian]
- Stolp S, Bottorff JL, Seaton CL, Jones-Bricker M, Oliffe JL, Johnson ST, et al. Measurement and evaluation practices of factors that contribute to effective health promotion collaboration functioning: a scoping review. *Evaluation and program planning*. 2017;61:38-44. doi:10.1016/j.evalprogplan.2016.11.013
- Talebi B, Zare Y. Investigate the relationship between organizational health and organizational culture with teachers' job burnout. *Sociological studies*. 2019;12(43):89-107. [Persian] doi:10.30495/JSS.2019.667959
- Mousavi Khameneh M, Abedi Jafari H, Mohammadian M. Investigating the relationship between organizational social capital and organizational health (with emphasis on transparency and accountability). *Quarterly journal of organizational behavior studies*. 2016;5(2):145-176. [Persian]
- Galavandi H, Ahmadyan Z. Causal pattern of relationships between professional ethics, organizational health and quality of work life in the higher education system. *Quarterly journal of educational leadership & administration*. 2017;11(4):143-158. [Persian]
- Zameni F. The relationship between developments of managers' ethical behavior with organizational health. *Journal of bioethics* 2016;6(20):47-66. [Persian] doi:10.22037/v6i20.13943
- Azadegan A, Srinivasan R, Blome C, Tajeddini K. Learning from near-miss events: an organizational learning perspective on supply chain disruption response. *International journal of production economics*. 2019;216:215-226. doi:10.1016/j.ijpe.2019.04.021
- Dargahi H, Partovi Shayan Z, Razghandi AA, Morravegi M. Quantum management and toxic management; a systematic review in clinical laboratory system. *Laboratory & diagnosis*. 2016;8(31):29-45. [Persian]
- Cai W, Vosoogh M, Reinders B, Toshin DS, Ebadi AG. Application of quantum artificial bee colony for energy management by considering the heat and cooling storages. *Applied thermal engineering*. 2019;157(4):113742. doi:10.1016/j.applthermaleng.2019.113742
- Haris I, Afdaliah AB, Haris K. Exploring quantum perspective in school leadership: a review of effective principal leadership in the changing nature of school management. *International journal of social sciences & educational studies*. 2016;2(4):38-58.
- Papatya G, Dulupçu M. Thinking quantum leadership for true transformation: the talisman of "not to know" at the threshold of new leadership. (1-3 Haziran). 2008: 115-134 Available at: <http://www.opf.slu.cz/vvr/akce/turecko/pdf/Papatya.pdf>
- Fris J, Lazaridou A. An additional way of thinking about organizational life and leadership: the quantum perspective. *Canadian journal of educational administration and policy*. 2006(48):1-29.
- Forgas JP, Innes JM. *Recent advances in social psychology: an international perspective*. Amsterdam: North-Holland; 1989.
- Shafizadeh H, Eslami F. The relationship between administrators' ethical leadership with quality of working life from the perspective of teachers. *Journal of cultural management*. 2016;10(3):109-122. [Persian]
- Seyed-Javadin SR, Hassan Gholipour T, Astaraki S. Investigating the impact of happiness on administrative health with the mediating effect quality of work life. *Organizational behaviour studies quarterly*. 2016;5(2):1-24. [Persian]
- Monkevičius A. Quality of working life concept and empirical indicators. *Intelektinė ekonomika*. 2014;8(1):8-24. doi:10.13165/IE-14-8-1-01

22. Indumathy R. A study on quality of work life among workers with special reference to textile industry in tirupur district-A textile hub. *Journal of Contemporary Management Research*. 2012;6(1):78.
23. Haji-Khalil M, Rostami-Nia M. Corruption versus corruption; Looking at Iran, Tehran, the third conference on modern management sciences. Tehran, Iran. 2014: 1-16. [Persian]
24. Igbeka J, Okoroma F. Awareness and practice of professional ethics amongst librarians in Nigeria. *Educational research and reviews*. 2013;8(15):1270-1293. doi:10.5897/ERR12.147
25. Tazakori N, Feizi M. Study of relationship between spiritual leadership and organizational health with mediating professional ethics (Case study: employees of social security organization of Ardebil province). *Iranian journal of public administration mission*. 2017;8(1396):131-147. [Persian]
26. King AC, Pruitt LA, Phillips W, Oka R, Rodenburg A, Haskell WL. Comparative effects of two physical activity programs on measured and perceived physical functioning and other health-related quality of life outcomes in older adults. *Journal of Gerontology: medical sciences*. 2000;55(2):M74-M83. doi:10.1093/gerona/55.2.M74
27. Shirvani T, Esmaili M. Investigating mediator role of organizational health in relationship between professional ethics and organizational virtue of employees of sports and youth departments of Chaharmahal and Bakhtiari province. *Human resource management in sport journal*. 2019;6(2):297-313. [Persian] doi:10.22044/SHM.2019.7494.1817
28. Iavicoli S, Valenti A, Gagliardi D, Rantanen J. Ethics and occupational health in the contemporary world of work. *International journal of environmental research and public health*. 2018;15(8):1-17. doi:10.3390/ijerph15081713
29. Azimi Sanavi B, Razavi MH. The relationship between understanding and application of management quantum skills in sports organizations. *Journal of sport management*. 2015;6(4):613-625. [Persian] doi:10.22059/jsm.2015.53113
30. Hoy WK, Fedman JA. Organizational health: the concept and its measure. *Journal of research and development in education*. 1987;20(4):30-37.
31. Walton R. Quality of working life: what is it? *Slow management review*. USA; 1973:11-21.
32. Jong J, Hibben K C, Pennell S. *Ethical Considerations in Surveys. Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys*. Ann Arbor, MI: Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan. Available from: <http://ccsg.isr.umich.edu/>.
33. Norouzzadeh A, Iranzadeh S, Feghi Farahmand N. Analysis of the effect of quantum leadership dimensions on organizational excellence with the intermediate role of knowledge management and quantum skills in Ardabil University of Medical Sciences. *Journal of healthcare management*. 2019;10(3):67-75. [Persian]
34. Hassani M. 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. *Iranian journal of medical ethics and history of medicine*. 2018;11(1):35-53. [Persian]
35. Van Dierendonck D. Servant leadership: a review and synthesis. *Journal of management*. 2011;37(4):1228-1261. doi:10.1177/0149206310380462
36. Babolan AZ, Moeinikia M, Azadeh M, Kazemi S. Role of spiritual leadership and work ethics on quality of nurses work life. *Bioethics Journal*. 2018;8(28):69-78. [Persian] doi:10.22037/bioeth.v8i28.22716
37. Laschinger HKS, Fida R. New nurses burnout and workplace wellbeing: the influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout research*. 2014;1(1):19-28. doi:10.1016/j.burn.2014.03.002
38. Puiu S, Ogarca RF. Ethics management in higher education system of Romania. *Procedia economics and finance*. 2015;23:599-603. doi:10.1016/S2212-5671(15)00564-X
39. Koonmee K, Singhapakdi A, Virakul B, Lee D-J. Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: a survey of human resource managers in Thailand. *Journal of business research*. 2010;63(1):20-26. doi:10.1016/j.jbusres.2009.01.006