

Causal Model of Quantum Leadership Relationships and Quality of Work Life Mediated by Professional Ethics in Military Health (Case Study of Aja University of Medical Sciences)

Ahmadiyan. Z¹

*Zareiyen. A²

Azizi. M³

Jahandari. P⁴

Zargae Balaey Jame. S⁵

Ganjizadeh. H R⁶

1- *Ph.D. Student in Educational Management, Research Institute for Military Medicine, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran.*

2- *(*Corresponding Author) Ph.D., in Nursing Education, Associate Professor, Health Department, Faculty of Nursing, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran. Email: arminzj@yahoo.com*

3- *Ph.D. in Strategic Defense, Higher National Defense University, Lecturer at Aja Command and Staff University, Tehran, Iran.*

4- *MSc in Psychology of Counseling, Research Institute for Military Medicine, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran.*

5- *Ph.D. Healthcare Services Management, Assistant Professor, Healthcare Services Management Department, Faculty of Medicine, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran.*

6- *MSc in Counseling Psychology, Institute of Military Medicine Science and Technology, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran.*

Abstract

Introduction: The current idea of management and leadership considers using new skills and models as necessary to respond to the complexities of the quantum age. Today, quantum theory is used in leadership and management, too.

Objective: The present study aimed to investigate causal model of quantum leadership relationships and quality of work-life mediated by professional ethics in military health (a case study of AJA University of Medical Sciences).

Material and Methods: The research method is descriptive-correlational (using structural equation technique). The statistical population included all the faculty members of AJA University of Medical Sciences (n= 200) Based on the Morgan Table, they included 123. Data collection tools were standardized questionnaires of quantum leadership, quality of life, and work ethic. Instrument validity was verified using content validity, face validity (qualitative method) and convergent validity (Fornell Larker test). Instrument reliability was measured through the internal consistency method by calculating the Cronbach's alpha coefficient and combined reliability coefficients. The structural equation model, SPSS 24 and LISREL 8 were used to analyze the data.

Results: The results showed the significance of the direct effect of quantum leadership on quality of work-life (0.22), and professional ethics (0.87), direct effect of professional ethics on work-life (0.77) and the significance of the indirect effect of quantum leadership on quality of work-life mediated by professional ethics (0.73)

Discussion and Conclusion: Results show that quantum leadership can increase professionalisim in faculty members and provide the basis for quality of work in AJA University of Medical Sciences.

Keywords: Professional Ethics, Quantum Leadership, Quality of work

الگوی علی روابط رهبری کوانتومی و کیفیت زندگی کاری با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای در سلامت نظامی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی آجا)

ذکریا احمدیان^۱، آرمین زارعیان^۲، محمد عزیزی^۳، پیمان جهاننداری^۴، ساناز زرگربالای جمع^۵، حمیدرضا گنجی زاده^۶

چکیده

مقدمه: اندیشه کنونی مدیریت و رهبری، توسل به مهارت‌ها و مدل‌های جدید را الزامی برای پاسخ گویی به پیچیدگی‌های عصر کوانتوم می‌داند. امروزه نظریه کوانتوم علاوه بر کاربری در علم فیزیک در رهبری و مدیریت در سازمان‌ها نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد.

هدف: هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین رهبری کوانتومی و کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا می‌باشد.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی (با بهره‌گیری از تکنیک معادلات ساختاری) و جامعه آماری نیز کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا به تعداد ۲۰۰ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان نمونه آماری این پژوهش ۱۳۲ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جمعیت هر یک از دانشکده‌ها انتخاب گردید ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد شده رهبری کوانتومی، کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای بود. روایی ابزارها با استفاده از روایی محتوا، روایی صوری به روش کیفی و روایی همگرا با بهره‌گیری از آزمون فورنل لاکر تأیید و پایایی ابزارها به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ و ضرایب پایایی ترکیبی اندازه‌گیری شد. جهت تحلیل داده‌ها از الگوی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۴ و LISREL نسخه ۸ استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که اثر مستقیم رهبری کوانتومی بر کیفیت زندگی کاری (۰/۲۲) و اخلاق حرفه‌ای (۰/۸۷) مثبت و معنی‌دار است. اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری (۰/۷۷) مثبت و معنی‌دار است و اثر غیرمستقیم رهبری کوانتومی بر کیفیت زندگی کاری با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای (۰/۷۳) مثبت و معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج می‌توان با بهره‌گیری از سبک رهبری کوانتومی اخلاق حرفه‌ای را در اعضای هیئت علمی افزایش داد و بدین وسیله زمینه ارتقای کیفیت زندگی کاری در دانشگاه علوم پزشکی آجا را به فراهم نمود.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، دانشگاه علوم پزشکی آجا، رهبری کوانتومی، کیفیت زندگی کاری

مجله علوم مراقبتی نظامی ■ سال هشتم ■ شماره ۳ ■ پاییز ۱۴۰۰ ■ شماره مسلسل ۲۹ ■ صفحات ۲۴۱-۲۵۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۴/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۷/۱۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۱۰/۱۹

مقدمه

است و اعضای هیئت علمی، مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش در این دانشگاه‌های حساس را بر عهده دارند که کیفیت این امر تا اندازه‌ای به کیفیت محیط کار دانشگاه وابسته است. در

یکی از سازمان‌های موجود در جامعه که با محیط بیرونی خود ارتباط پیچیده و در عین حال پویایی دارد، دانشگاه علوم پزشکی

۱- دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، پژوهشکده علوم و فناوری طب نظامی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران.

۲- دکترای تخصصی آموزش پرستاری، دانشیار، گروه بهداشت، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران (*نویسنده مسئول).
arminzj@yahoo.com

۳- دکترای دفاع راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، مدرس دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران.

۴- کارشناس ارشد روانشناسی مشاوره، پژوهشکده علوم و فناوری طب نظامی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران.

۵- دکترای تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران.

۶- کارشناس ارشد روانشناسی مشاوره، پژوهشکده علوم و فناوری طب نظامی، دانشگاه علوم پزشکی آجا، تهران، ایران.

این راستا بررسی کیفیت زندگی کاری (Quality of Work Life) اعضای هیئت علمی به منظور افزایش کارایی آن‌ها از دیرباز مورد توجه سازمان‌های ارائه دهنده خدمات بهداشتی - درمانی قرار داشته است و ارزش‌هایی را که باعث بهبود بهداشت، رفاه، امنیت شغلی، رضایت شغلی، توسعه مهارت‌ها و ایجاد تعادل بین زندگی کاری و غیرکاری می‌شود، توسعه می‌دهد (۱). در واقع تحقیق و بررسی کیفیت محیط کار اعضای هیئت علمی در دانشگاه علوم پزشکی از جمله مسائلی است که از یک سو به مدیران و مجریان این حوزه در زمینه تصمیم‌گیری و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های بهبود مدیریت منابع انسانی در جهت پیشگیری و کاهش عوامل منفی روانشناختی مربوط به کار و ارتقا کیفیت زندگی کاری در نظام سلامت می‌تواند کمک زیادی نماید (۲) و از سوی دیگر دانشگاه از وضعیت محیط کار خویش آگاهی و در جهت بهبود آن اقدام می‌کنند (۳).

این مفهوم دلالت بر یک مجموعه خاص از شرایط و شیوه‌های سازمانی دارد (۴) به عبارتی نگرشی است که می‌کوشد تا کیفیت زندگی افراد شاغل را بهبود بخشد و به نیازهای شغلی به عنوان یک عامل تولید در کنار سایر عوامل توجه نماید (۵). کیفیت زندگی کاری را می‌توان از دو دید عینی و ذهنی تعریف نمود. تعریف عینی مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار در یک سازمان مانند حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، دموکراسی، سرپرستی، تنوع و غنی بودن مشاغل است (۶) و تعریف ذهنی شامل تصور فرد از کیفیت زندگی کاری است (۷). کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی زمینه‌ساز آموزش و پژوهش بهتر و یا با کیفیت‌تر در دانشگاه‌ها خواهد شد (۸). عدم توجه به شرایط کاری مناسب اعضای هیئت علمی و وجود سطوح مختلف کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌ها ممکن است به بروز رفتارها و عملکردهای متفاوتی از سوی اعضای هیئت علمی منجر شود (۹). یکی از عوامل اساسی تأثیرگذار بر بهبود و بهسازی محیط کار و ارتقای کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی توجه به سبک رهبری مدیران دانشگاه (شامل مدیران گروه‌های آموزشی، ریاست دانشکده‌ها و رئیس دانشگاه) می‌باشد. در واقع 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 (۱۰). امروزه نظریه کوانتوم علاوه بر کاربری در علم فیزیک در رهبری و مدیریت نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد (۱۱) و باعث به وجود آمدن مبحث میان رشته‌ای جدیدی به نام رهبری کوانتومی (Quantum Leadership) در عرصه سازمان‌ها و مدیریت شده است. دیدگاه کوانتومی، جهان را به عنوان سامان‌های پیچیده، زنده و با ارتباطات زیاد، پویا، خود سازنده و غیرقابل پیش‌بینی توصیف می‌کند (۱۲). به‌طوری که در این دیدگاه، سازمان‌ها باید آرایشی یادگیرنده داشته باشند (۱۳). رهبری کوانتومی عملی است که با ایجاد توان انسانی، بیشتر بر تعامل آزاد و مستمر بین رهبر و کارکنان (۱۴) و همچنین تأثیر متقابل پویایی داخلی سازمان با کارکنان و بالعکس تأکید و سازمان را به سمت آینده مطلوب هدایت می‌کند (۱۱، ۱۵). در چنین سازمان‌هایی ویژگی‌ها، مهارت‌ها و وظایف مدیران باید متفاوت از نوع سنتی آن باشد تا بتوانند محیط سازمان‌های‌شان را توسعه دهند و آن را در جهت موفقیت و سرآمد بودن هدایت و رهبری کنند (۱۳). در رهبری کوانتومی تکیه بر شبکه‌های غیر سلسله‌مراتبی بوده، نفوذ تابع ویژگی‌های فردی است و ارتباطات به‌صورت گسترده‌ای بین افراد در گروه وجود دارد (۱۶). رهبران کوانتومی در ایفای نقش خود، تلاش می‌کنند در عرصه‌هایی چون مدیریت اطلاعات، پویایی‌های انسانی، ارتباطات و شرایط بیرونی و زمین‌های، موازنه بین نظم و آشوب را حفظ نمایند (۱۷). به نظر می‌رسد رهبری کوانتومی از طریق ایجاد کیفیت روابط و کیفیت محیط کار بدون تردید می‌تواند زمینه رفتارهای اخلاقی و ایجاد جو سالم و با نشاط در سازمان را فراهم نماید.

یکی دیگر از متغیرهای که می‌توان پیش‌بینی نمود در رابطه بین سبک رهبری کوانتومی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه علوم پزشکی ارتش نقش ایفا نماید اخلاق حرفه‌ای (Professional Ethics) اعضای هیئت علمی می‌باشد. در حقیقت دانشگاه علوم پزشکی یک سازمان حرفه‌ای می‌باشد که مجموعه‌ای از رفتارهای اعضای هیئت علمی آن در شکل‌دهی فضای اخلاقی آن نقش دارد (۱۸). امروزه نظام سلامت صرفاً به دنبال تربیت فارغ‌التحصیلان با علم نیست بلکه به دنبال تربیت کادر سلامت ارزش‌مداری هستند که دارای صفات عالی اخلاقی باشند (۱۹). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول، استانداردها و کنش و واکنش‌های

متغیرها و تأثیرات آن‌ها بر یکدیگر از الگوبابی علی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی اعضای هیئت علمی اصلی و داخلی دانشگاه علوم پزشکی آجا می‌باشد که در مجموع مطابق آمار ارائه شده از کارگزینی دانشگاه ۲۰۰ نفر می‌باشند و از این تعداد ۱۳۲ نفر در زمستان ۱۳۹۹ بر اساس جدول مورگان (Morgan) با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند. از ملاک‌های ورود افراد به مطالعه می‌توان به عضو هیئت علمی بودن در دانشگاه علوم پزشکی آجا و رضایت به پاسخگویی به ابزار اندازه‌گیری اشاره نمود. 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.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه به شرح ذیل بود:

پرسشنامه رهبری کوانتومی: جهت سنجش رهبری کوانتومی از پرسشنامه رهبری کوانتومی مدل عظیمی ثانوی و رضوی (۲۹) استفاده شده است که رهبری کوانتومی را در قالب ۲۱ گویه و ۷ بعد، دیدن کوانتومی (گویه ۱ تا ۳)، تفکر کوانتومی (گویه ۴ تا ۶)، احساس کوانتومی (گویه ۷ تا ۹)، شناخت کوانتومی (گویه ۱۰ تا ۱۲)، عمل کوانتومی (گویه ۱۳ تا ۱۵)، اعتماد کوانتومی (گویه ۱۶ تا ۱۸) و وجود کوانتومی (گویه ۱۹ تا ۲۱) مورد بررسی قرار می‌دهد. این پرسشنامه با طیف لیکرت پنج قسمتی (خیلی مخالفم: ۱، مخالفم: ۲، نظری ندارم: ۳، موافقم: ۴ و خیلی موافقم: ۵) نمره‌گذاری شده است. با توجه به اینکه نمره این پرسشنامه از میانگین کل عبارت‌ها به دست می‌آید از این رو نمره کل پرسشنامه هر بین ۱ تا ۵ خواهد بود. نتیجه به دست آمده از این پرسشنامه هر چقدر به یک نزدیک‌تر باشد نشان از رهبری کوانتومی پایین و هر چقدر به پنج نزدیک‌تر باشد نشان از دارا بودن ویژگی‌های رهبری کوانتومی بالا در افراد می‌باشد. حد متوسط این پرسشنامه نیز ۳ می‌باشد. عظیمی ثانوی و رضوی (۲۹) روایی صوری "پرسشنامه رهبری کوانتومی" را، بر اساس نگارش، جمله‌بندی و ظاهر منطقی توسط ۱۰ تن از متخصصان مدیریت در حوزه رفتار سازمانی مورد بررسی قرار داد. متخصصان اهمیت هر یک از عبارت‌ها در طیف پنج درجه‌ای لیکرت را مشخص نمودند. نتایج این قسمت نشان داد که تمام عبارت‌های پرسشنامه از نظر متخصصان تأثیر

اخلاقی پذیرفته شده‌ای است که از سوی سازمان‌ها به مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را در اجرای وظایف حرفه‌ای برای اعضای خود فراهم کنند (۲۰). نتایج مطالعات حاکی از این است که در کشور ما بحث اخلاق سازمانی و حرفه‌ای نسبت به جامعه غربی و سکولار کمتر رعایت می‌گردد (۲۱). لذا، می‌طلبد که این موضوع بیشتر مورد بررسی قرار گرفته و حساسیت موضوع توسط آحاد جامعه و سازمان‌ها درک گردد. کارکنان سازمان‌ها ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای فعالیت کنند، زیرا یک محیط اخلاقی، ناشی از حرفه‌ای بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کار و افزایش کیفیت و سلامت در محیط کاری می‌گردد (۲۲).

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 (۲۳). به نظر می‌رسد زمانی که نگرش اخلاقی به کار وجود دارد، کارکنان درکی مثبت از محیط کاری داشته باشند و مدیرانی که نگرش اخلاقی به حرفه خود دارند، سعی می‌کنند که در بهبود کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی بیشترین بهبودی و تناسب را حاصل نمایند (۲۲). 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 (۲۴، ۲۵). 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 (۲۶-۲۸). نتایج پژوهش‌های مختلف بیانگر تأثیر سبک‌های رهبری بر کیفیت زندگی کاری (۱۰-۱۳) و اخلاق حرفه‌ای (۱۸-۲۰) است. با توجه به ادبیات موضوعی و مطالبی که پیرامون نقش رهبری کوانتومی بر سایر متغیرهای سازمانی بیان گردید، هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین رهبری کوانتومی و کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا می‌باشد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های همبستگی با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری است. برای تعیین روابط احتمالی

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کریستن (Kirsten) (۳۱) استفاده می‌گردید که اخلاق حرفه‌ای را در قالب ۱۶ گویه و ۸ مؤلفه مسئولیت‌پذیری (عبارات ۱-۲)، صداقت (عبارات ۳-۴)، عدالت و انصاف (عبارات ۵-۶)، وفاداری (عبارات ۷-۸) و برتری جویی و رقابت طلبی (عبارات ۹-۱۰)، احترام به دیگران (عبارات ۱۱-۱۲)، همدردی با دیگران (عبارات ۱۳-۱۴)، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (عبارات ۱۵-۱۶) و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار می‌دهد.

در پژوهش کریستن (۳۲) روایی محتوا این ابزار به روش کیفی، از نظر مدرسین و صاحب نظران رشته مدیریت (تعداد گزارش نشده) بررسی و مورد تأیید گزارش نمود. همچنین روایی همگرا را با بهره‌گیری از آزمون فورنر و لارکر ۰/۵۲۴ گزارش نمودند. پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ نیز در این پژوهش ۰/۸۷ محاسبه شد. در ایران نیز در پژوهش قلاوندی و همکاران (۱۸) که شامل ۱۹۰ تن از کارکنان دانشگاه ارومیه بود، شاخص روایی محتوا به روش کیفی «پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای» سنجیده شد که مورد تأیید گزارش شد. بعلاوه، پایایی ابزار به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ با نمونه فوق، محاسبه و ۰/۸۴ به دست آمد. همچنین در این پژوهش روایی سازه به روش تحلیل عاملی تأییدی با وجود هشت عامل مورد تأیید قرار گرفت و روایی همگرا در همین پژوهش با بهره‌گیری از آزمون فورنل لارکر برابر ۰/۵۱۲ گزارش شد.

در مطالعه حاضر، روایی پرسشنامه‌ها به روش 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 و اعضاء هیئت علمی دانشگاه ارومیه (۴ نفر از گروه مدیریت) و دانشگاه علوم پزشکی آجا (۴ نفر از گروه روانشناسی و مدیریت بهداشت) بررسی و تأیید شد و روایی همگرا نیز برای پرسشنامه‌های رهبری کوانتومی، کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای به ترتیب ۰/۵۰، ۰/۵۰ و ۰/۵۳ محاسبه شد. بعلاوه، پایایی ابزارها به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی با نمونه فوق، محاسبه و برای پرسشنامه رهبری کوانتومی به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۱، برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۸۱ و ۰/۷۰ و برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای به ترتیب

بیشتر از ۱/۵ دارند و تأیید شدند. همچنین در این پژوهش پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در نمونه ۵۹ نفری از مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان کشور و رؤسای فدراسیون‌های ورزشی منتخب برابر ۰/۸۰ گزارش نمودند. همچنین در پژوهش نوروز زاده و همکاران (۳۰) پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ و پایایی ترکیبی در نمونه ۳۴۷ نفری از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل برای پرسشنامه رهبری کوانتومی به ترتیب ۰/۹۰۸ و ۰/۹۱۲ گزارش شد. همچنین روایی همگرا را در همین پژوهش با بهره‌گیری از آزمون فورنل لارکر (Fornell & Larcker) برابر ۰/۷۵۸ گزارش شد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: جهت سنجش کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (Walton) (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. والتون (۳۱) روایی صوری پرسشنامه اعتماد سازمانی را، توسط تعدادی از متخصصان مدیریت در حوزه رفتار سازمانی مورد بررسی قرار داد. نتایج این قسمت نشان داد که پرسشنامه از نظر متخصصان دارای روایی قابل قبول است. همچنین پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ این پرسشنامه در این پژوهش بر اساس یک مطالعه مقدماتی ۰/۸۵ محاسبه شد.

قلاوندی و همکاران (۱۸) نیز در پژوهش خود با نمونه ۱۹۰ نفری از کارکنان دانشگاه ارومیه، شاخص روایی محتوا به روش کیفی این ابزار را مورد سنجش قرار دادند که مورد تأیید گزارش شد. به علاوه، پایایی ابزار به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ با نمونه فوق، محاسبه و ۰/۹۳ به دست آمد. همچنین در این پژوهش روایی سازه به روش تحلیل عاملی تأییدی با وجود هشت عامل مورد تأیید قرار گرفت و روایی همگرا در همین پژوهش با بهره‌گیری از آزمون فورنل لارکر برابر ۰/۵۷۰ گزارش شد. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای از

۰/۸۴ و ۰/۷۲ به دست آمد که بیانگر پایداری مطلوب برای هر سه ابزار می‌باشد.

برای گردآوری داده‌ها، با توجه به جامعه آماری پژوهش و در نظر گرفتن پرسشنامه‌های مخدوش و یا ناقص تعداد ۱۵۰ پرسشنامه تهیه و پس از اخذ معرفی‌نامه معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی آجا، به صورت حضوری اقدام به توزیع پرسشنامه‌ها در بین اساتید (به صورت فیزیکی و مجازی) شد و پس از تکمیل جمع‌آوری گردید. قبل از اجرای پژوهش در خصوص اهداف پژوهش و محفوظ ماندن نام و پاسخ‌ها به شرکت کنندگان اطمینان داده شد و رضایت آن‌ها برای شرکت در پژوهش حاصل گردید. جهت تحلیل داده‌ها از الگوی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۴ و LISREL نسخه ۸ استفاده شد.

مطالعه حاضر با کد اخلاق IR.AJAUMS.REC.۱۴۰۰.۰۰۹ در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی آجا با کد ۹۷۰۰۱۳۴۱ به تصویب رسیده است. در این مطالعه، نکات اخلاقی بیانیه هلسینکی از جمله توضیح اهداف به نمونه پژوهش و کسب رضایت کتبی آگاهانه از آنان جهت شرکت در تحقیق، دادن حق انتخاب به نمونه‌های پژوهش برای ورود به پژوهش و خروج از آن در هر زمان، محرمانه ماندن اطلاعات، رعایت صداقت در انتخاب واحدهای مورد پژوهش و جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، ارائه نتایج پژوهش به واحدهای مورد پژوهش و مسئولین محیط پژوهش در صورت درخواست و قدردانی از کلیه واحدهای مورد پژوهش و کلیه مسئولین ذی‌ربط که همکاری داشته‌اند، رعایت شد.

یافته‌ها

نتایج حاصل از بررسی یافته‌های توصیفی نمونه آماری پژوهش نشان داد که ۹۸ نفر (۷۴ درصد) از نمونه آماری مرد و ۳۴ نفر

(۲۶ درصد) زن می‌باشند. همچنین ۸۲ نفر (۶۲ درصد) از افراد مورد مطالعه دارای مدرک دکتری حرفه‌ای (پزشکی) و نیز ۵۰ نفر (۳۸ درصد) دارای مدرک دکتری تخصصی (PhD) بودند. میانگین سنی افراد مورد مطالعه نیز ۴۷/۱۵ و میانگین سنوات خدمت آنان ۱۰/۱۲ سال بود.

قبل از پرداختن به آزمون فرضیه‌های پژوهش، بررسی نرمال بودن تک متغیری و چند متغیری داده‌ها در مدل یابی ضروری است. بدین معنی که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. جدول شماره ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی مناسب و نرمال بودن توزیع داده‌ها ارائه شده‌اند و مقادیر مطرح شده را نشان می‌دهند و به عبارتی پیش‌فرض مدل یابی یعنی نرمال بودن تک متغیری داده‌ها برقرار است.

با توجه به اینکه نتایج تحلیل عاملی بخش اندازه‌گیری متغیرهای درون‌زا و برون‌زا نشان داد که تمام سازه‌ها از روایی و پایداری لازم برخوردارند، لذا، در این قسمت، ساختار کلی مدل مفهومی پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرد تا مشخص شود که آیا روابط تئوریک که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مدنظر محقق بوده است.

همان طور که مشخصه‌های برازندگی نوشته شده در جدول شماره ۲ و در پایین مدل‌ها (شکل ۱ و ۲) نشان می‌دهد، داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیر بنای نظری پژوهش برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است. با توجه به جدول فوق، «مجذور میانگین مربعات خطای تقریب» (Root Mean Square Error of Approximation) برابر ۰/۰۸ نشانه‌ی برازش خوب مدل ساختاری است. همچنین مطابق نتایج، مقدار «شاخص نیکویی برازش» (GFI: Goodness

جدول ۱- شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع عوامل

شاخص	رهبری کوانتومی	اخلاق حرفه‌ای	کیفیت زندگی کاری
مرکزی	۳/۲۳	۲/۹۹	۳/۲۵
پراکندگی	۰/۸۶	۰/۷۹	۰/۶۹
	۰/۷۵	۰/۶۳	۰/۴۸
شکل توزیع	-۰/۱۳	۰/۰۹	-۰/۰۱
	-۰/۸۴	-۰/۴۰	-۰/۵۱

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل ساختاری

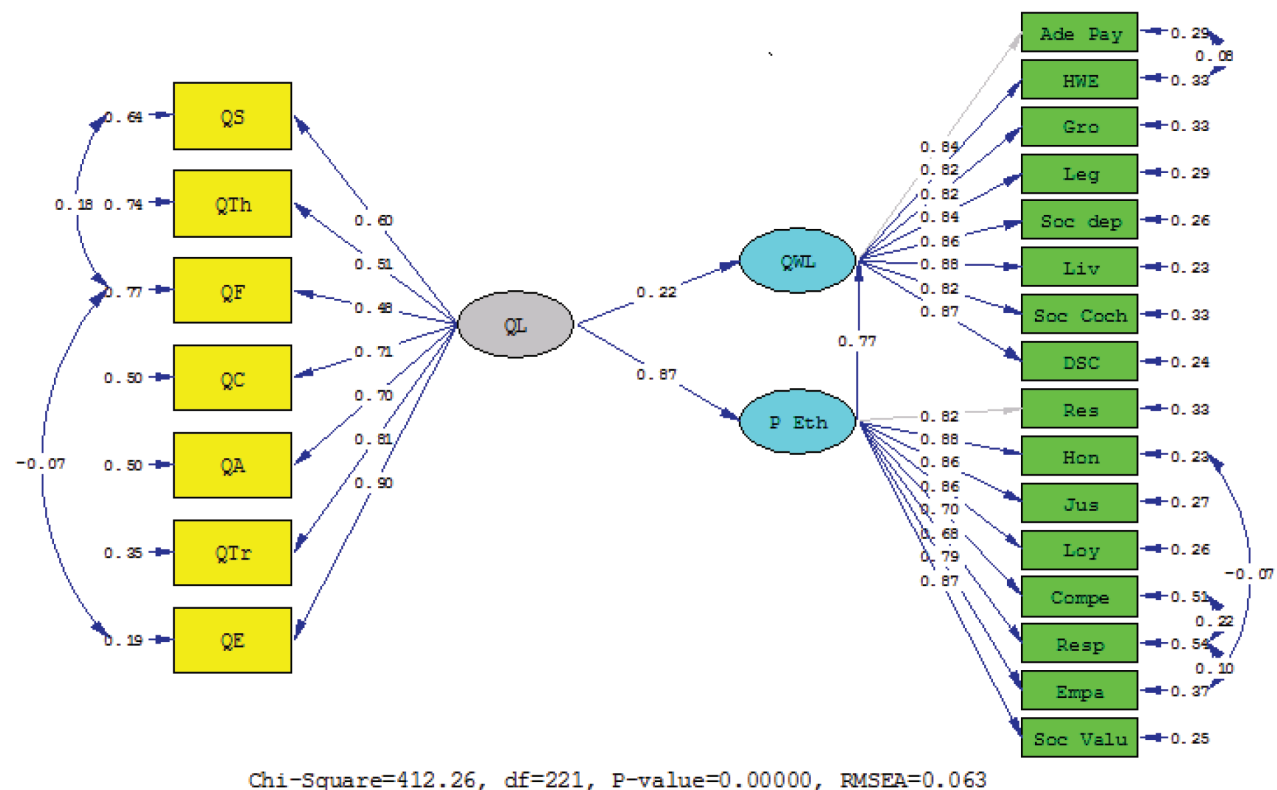
شاخص برازش	مقدار قابل قبول	مقدار مدل	نتیجه برازش
GFI	> ۰/۹	۰/۹۲	مناسب
RMR	نزدیک به صفر	۰/۰۳۵	مناسب
NFI	> ۰/۹	۰/۹۷	مناسب
CFI	> ۰/۹	۰/۹۹	مناسب
RFI	> ۰/۹	۰/۹۷	مناسب
IFI	> ۰/۹	۰/۹۹	مناسب
RMSEA	< ۰/۰۸	۰/۰۶۳	مناسب
X ^۲ /DF	کمتر از ۵	۱/۸۶	مناسب

میانجی اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا تأثیر دارد. برای بررسی معناداری اثر میانجی به نتایج آزمون سوبل استناد شد.

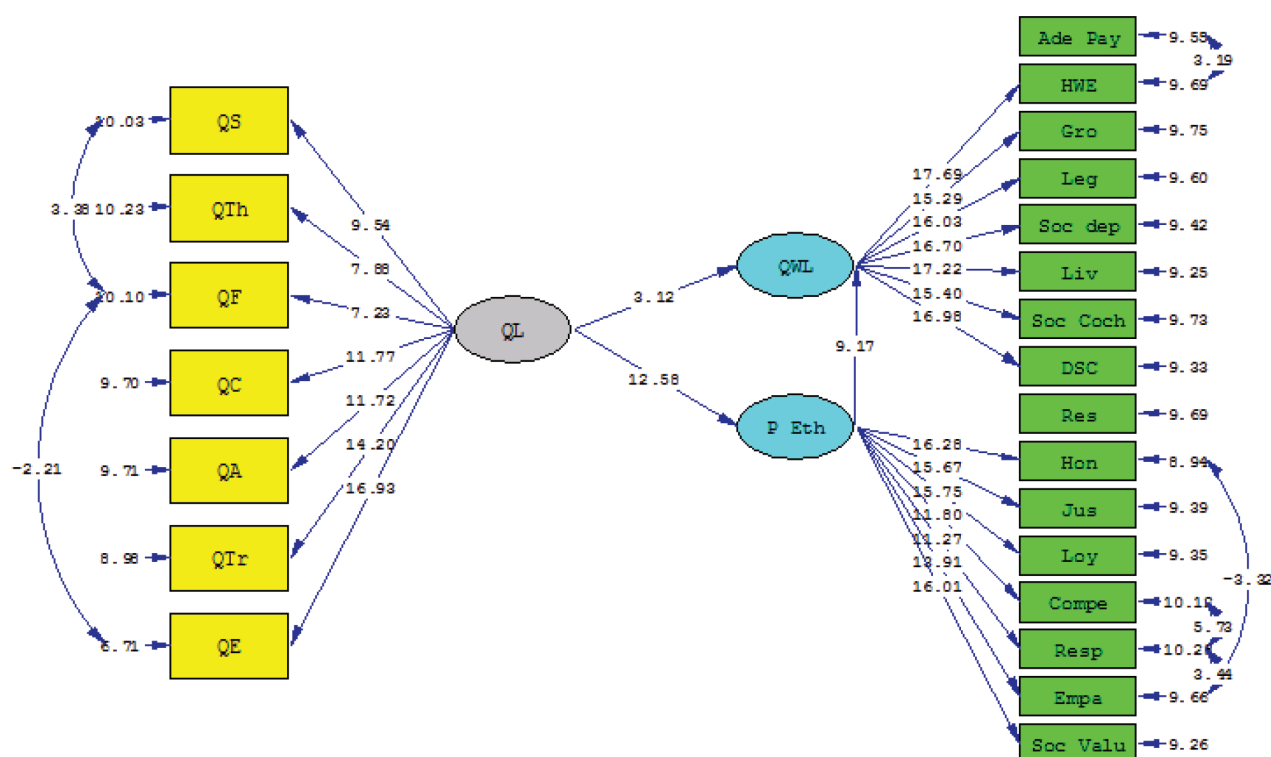
$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

در این رابطه:

Comparative) و «شاخص برازندگی تطبیقی» (Fit Index: CFI) برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۰ و «شاخص تعدیل شده برازندگی» (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) نیز بالاتر از ۰/۸۰ می‌باشد که بیانگر برازش مدل هستند. همچنین مجذور خی بر درجه آزادی (χ^2/df) با مقدار (۲/۸۴) (کمتر از ۳) دلالت بر برازش بهتر مدل ساختاری دارد. فرضیه اصلی: رهبری کوانتومی بر کیفیت زندگی کاری با نقش



شکل ۱- مدل معادلات ساختاری در حالت ضریب مسیر استاندارد



Chi-Square=412.26, df=221, P-value=0.00000, RMSEA=0.063

شکل ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت آماره t

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

B: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

S_a: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

S_b: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

با توجه به اینکه مقادیر Z-value به دست آمده بالاتر از ۱/۹۶ می باشد، لذا، نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین رهبری کوانتومی و کیفیت زندگی کاری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

برای بررسی میزان و شدت میانجیگری مقدار آماره واریانس محاسبه شده (VAF) محاسبه شد. اگر مقدار VAF کمتر از ۰/۲۰ بود می توان نتیجه گرفت که میانجیگری صورت نگرفته است. در مقابل وقتی مقدار VAF خیلی بزرگ و بالاتر از ۰/۸۰ باشد، می توان ادعای میانجیگری کامل کرد. وضعیتی که در آن VAF بین ۰/۲۰ تا ۰/۸۰ باشد، به عنوان میانجیگری جزئی تشریح می شود. با توجه به مقدار به دست آمده از آماره VAF که برابر با ۰/۸۲ است که می توان گفت که میانجیگری کامل صورت گرفته است.

(۱-۱) رهبری کوانتومی بر کیفیت زندگی کاری در بین اعضای

هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا تأثیر دارد.

نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر کار رهبری کوانتومی بر کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۲۲ می باشد. آماره تی این ارتباط برابر با ۳/۱۲ می باشد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد ($P \leq 0.05$). بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرضیه مقابل تأیید می شود. به این معنا که رهبری کوانتومی بر کیفیت زندگی کاری در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

(۲-۱) رهبری کوانتومی بر اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا تأثیر دارد.

نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر کار رهبری کوانتومی بر اخلاق حرفه‌ای برابر با ۰/۸۷ می باشد. آماره تی این ارتباط برابر با ۱۲/۵۸ می باشد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد ($P \leq 0.05$). بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرضیه مقابل تأیید می شود. به این معنا که رهبری کوانتومی بر اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا تأثیر مستقیم و معناداری دارد.

جدول ۳- خلاصه نتایج فرضیه‌ها

فرضیات	ضریب مسیر	آماره تی شمول واریانس (VAF) Sobel	نتیجه
رهبری کوانتومی بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۲	۸/۱۲	تأیید
اثر مستقیم	۰/۲۲	۳/۱۲	
اثر غیر مستقیم	۰/۷۳	-	
اثر کل	۰/۹۵	-	
۱-۱ رهبری کوانتومی بر کیفیت زندگی کاری	۰/۲۲	۳/۱۲	تأیید
۲-۱ رهبری کوانتومی بر اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۷	۱۲/۵۸	تأیید
۳-۱ اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری	۰/۷۷	۹/۱۷	تأیید

۳-۱ اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا تأثیر دارد.

نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۷۷ می‌باشد. آماره تی این ارتباط برابر با ۹/۱۷ می‌باشد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد ($P \leq 0/05$). بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرضیه مقابل تأیید می‌شود. به این معنا که اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا تأثیر مستقیم و معناداری دارد. (جدول ۳)

بحث و نتیجه‌گیری

اندیشه کنونی مدیریت و رهبری، توسل به مهارت‌ها و مدل‌های جدید را الزامی برای پاسخ‌گویی به پیچیدگی‌های عصر کوانتوم می‌داند. امروزه نظریه کوانتوم علاوه بر کاربری در علم فیزیک در رهبری و مدیریت در سازمان‌ها نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد. لذا، هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین رابطه بین رهبری کوانتومی و کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا می‌باشد.

نتایج فرضیه‌های طرح شده برای دستیابی به هدف مذکور بیانگر این بود که رهبری کوانتومی بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا تأثیر مثبت و معنی‌داری (۰/۲۲) دارد. در تأیید این یافته‌ها زاهد بالان و همکاران بیان می‌دارند که رهبری معنوی بر اخلاق کاری و کیفیت زندگی کار پرستاران تأثیرگذار است (۳۳). لاسچینگر و فیدا (Laschinger & Fida) در پژوهش خود نشان دادند که رهبران معنوی از طریق ایجاد

محیط‌های کاری مناسب می‌توانند موجبات بهینه نمودن عملکرد کارکنان و کیفیت زندگی کاری را فراهم نمایند (۳۴). همچنین این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش‌های نوروز زاده و همکاران (۳۰)، حسنی و عباس خانی (۳۵)، خورشید و قلیزاده (۳۶)، لایکولی (Iavicoli) و همکاران (۲۵) و دیریندوک (Dierendonck) (۳۷) همسو و هم جهت می‌باشد. چرا که آنان نیز در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافتند. در واقع می‌توان گفت نتایج حاصل از این پژوهش مکمل نتایج پژوهش‌های پیشین می‌باشد.

در تبیین این نتایج باید عنوان نمود که 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 کوانتومی 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 به طور نمایانی دارند؛ بنابراین وجود رهبری کوانتومی که می‌تواند با توجه به ابعاد انسانی باعث بهبود کیفیت کاری در سازمان شود، امری ضروری به نظر می‌رسد. به عبارتی از آنجا که رهبران کوانتومی معتقدند کنترل، پیش‌بینی و ثبات چیزی بی‌معنی و عبثی هستند که در مدیریت سازمان‌های کنونی فاقد ارزش و اعتبار هستند و لذا، مدیران و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی آجا می‌توانند با حذف دیدگاه مکانیکی و ایستا نسبت به محیط کار سعی در بهره‌گیری از مزیت‌های پیچیدگی باشند و بدین‌وسیله با فراهم نمودن سازمانی پویا، فعال و در حال رشد زمینه افزایش

شیوه بدیع و تازه، از این مهارت رهبری کوانتومی استفاده کنند تا با کاهش تعارضات و مسائل سازمانی و استقرار پلاتفرم سازمانی پویا، خلاق، بانشاط و انعطاف پذیر زمینه افزایش اخلاق حرفه‌ای در کادر علمی را فراهم نمایند. در واقع رهبری کوانتومی با کاهش بوروکراسی اداری، نقض ساختار سفت و سخت، سلسله مراتبی و دستوری، زمینه مشارکت و انعطاف‌پذیری در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی را فراهم می‌نماید که همه این عوامل تأثیر مثبتی در ایجاد تعلق، تعهد، صداقت، صمیمیت و اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه علوم پزشکی آجا می‌گردد.

در ادامه نتایج حاکی از این بود که اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا تأثیر مثبت، معنی‌دار ۰/۰۷۷ دارد. در تأیید این یافته‌ها جعفری و همکاران بیان می‌دارند که اثر مستقیم متغیر اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری مثبت و معنی‌دار است (۲۲). پیو و اگارکا (Puiu & Ogarca) (۳۸) نشان دادند که رفتار اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان مثبت و معنادار است (۳۸). همچنین این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های زاهد بابلان و همکاران (۳۳)، قلاوندی و احمدیان (۱۸) و لای کولی و همکاران (۲۵) همخوانی دارد. چرا که آنان نیز در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافتند. در تبیین فرضیه فوق می‌توان گفت که گسترش اخلاقیات حاکم بر رفتار علمی و حرفه‌ای کارکنان در همه سطوح دانشگاهی می‌تواند موجب افزایش التزام اجتماعی آنان و افزایش کیفیت زندگی کاری در دانشگاه علوم پزشکی آجا گردد بدین معنی که تقویت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی آجا، موجب افزایش سلامت جسمی و روحی کادر علمی، ترویج و ارتقای دانش، گسترش تحقیق و فراهم آوردن کیفیت زندگی کاری را موجب می‌گردد. به عبارتی اگر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در محیط کاری دانشگاه علوم پزشکی آجا متبلور گردد می‌توان انتظار داشت که سازمان از سلامت بهتری برخوردار گردیده و پارامترهای پرداخت منصفانه، سیستم پاداش و تنبیه درست و صحیح، ایجاد فرصت‌های بهتر، رشد و بهره‌وری و مشارکت در محیط کار نیز جا باز کنند و موجبات افزایش کیفیت زندگی کاری در این دانشگاه نظامی فراهم گردد. در این راستا قلاوندی و همکارش بیان می‌دارند اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی تأثیر دارد. اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری

روحیه و نشاط و گسترش روابط غیررسمی و در نهایت ارتقای کیفیت زندگی کاری را برای اعضای هیئت علمی این دانشگاه فراهم نمایند. در این راستا حسنی و عباس خانی بیان می‌دارند بین متغیرهای رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد (۳۵). در واقع مدیران دانشگاه علوم پزشکی آجا با بهره‌گیری از این سبک رهبری و با ایجاد روحی جدید در کالبد سازمان و انعطاف‌پذیری و استقرار پارادایم سازمان یادگیرنده موجب می‌گردند دانشگاه از حالت ایستایی و خمودگی رهایی یافته و محیط آن برای کادر علمی محیطی جذاب و نو و ابتکاری باشد که همین امر موجب حذف موانع پیشرفت و در نهایت ارتقای کیفیت زندگی کاری اساتید و اعضای هیئت علمی این دانشگاه می‌گردد.

همچنین نتایج حاکی از این بود که رهبری کوانتومی بر اخلاق حرفه‌ای اساتید تأثیر مثبت و معنی‌داری (۰/۸۷) دارد. در این راستا دیریندوک (Dierendonck) (۳۷) بیان می‌دارد که شیوه‌های رهبری، مانند توجه مثبت رهبر نسبت به کارکنان و سبک و رویکرد رهبری اشتراکی بر ایجاد محیط سالم، معنوی و اخلاقی کار تأثیر مثبت دارد (۳۷). این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های نوروز زاده و همکاران (۳۰)، زاهد بابلان و همکاران (۳۳)، خورشید و قلیزاده (۳۶) و لایکولی (Iavicoli) و همکاران (۲۵) همسو و همخوان می‌باشد.

در تبیین و توجیه نتایج فرضیه فوق می‌توان عنوان نمود که رهبران کوانتومی با ارائه چشم‌اندازی روشن از اهداف سازمان، نشان دادن احترام به کارکنان و کمک به آن‌ها در جهت رفع مشکلات شخصی و کاری، برانگیختن افراد، ارزش قائل شدن برای آن‌ها و بازخورد صریح، محترمانه و به موقع به کارکنان، احساس اهمیت و تعلق خاطر آن‌ها به کار را ایجاد و بدین‌وسیله زمینه جو اخلاقی در سازمان را فراهم نمایند که این امر خود نیز موجب ارتقای اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌گردد؛ بنابراین مدیران و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی آجا باید درون خود را با تکنیک‌های خاصی ببالایند تا محیط خود را بهتر درک کرده و روندهای به ظاهر پنهان آن‌ها را کشف کنند و با بهره‌گیری از توانایی تفکر به شیوه متناقض یا تفکر کوانتومی، برای برخورد با محیط متلاطم سازمانی و همچنین حل مسائل سازمان خود به

تأثیر دارد و تأثیر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سلامت سازمانی مثبت و معنی است (۱۸). در واقع اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری دو متغیر مرتبط در محیط‌های کاری هستند و نتایج پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهد 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. پژوهشگران و صاحب‌نظران، محیطی را که کیفیت زندگی کاری در آن رعایت شده باشد، به عنوان محیط کاری مشارکتی، پویا و باز و غیررسمی می‌دانند. چنین محیطی را می‌توان اخلاقی و مولد دانست. خورشید و همکاران نوع ضمنی نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی تأثیر قوی‌تری بر کیفیت زندگی کاری و پیامدهای مرتبط با کار نسبت به نوع آشکار نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی را نشان دادند (۳۶). بنابراین می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری، باید در قانون توجه ویژه مدیران و مسئولان در تمام رده‌های مدیریتی در دانشگاه علوم پزشکی آجا قرار گیرد؛ بنابراین هر اندازه اصول اخلاق حرفه‌ای در داخل دانشگاه علوم پزشکی آجا رعایت شود به همان میزان کیفیت زندگی کارکنان بهبود خواهد یافت. در نهایت مطابق تحلیل‌های صورت گرفته، نتایج حاکی از این بود که رهبری کوانتومی با میانجیگری اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا تأثیر مثبت و معنی‌داری $F(0/73)$ دارد. در تأیید این یافته‌ها حسنی و همکارش بیان می‌دارد که رهبری معنوی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین رهبری معنوی و عملکرد سازمانی نقش مثبت و معنی‌داری ایفا می‌کند (۳۵). امیریان زاده و همکارش بیان می‌دارند که اخلاق حرفه‌ای نقش واسطه‌گری معنی‌داری در تبیین رابطه فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری ایفا می‌کند (۲۸). همچنین این یافته‌ها نیز با نتایج پژوهش‌های نوروز زاده و همکاران (۳۰)، جعفری و همکاران (۲۲)، قلاوندی و همکارش (۱۸)، لاوی کولی و همکاران (۲۵) و پیو و اگرکا (۳۸) از جهاتی همسو و هم‌جهت می‌باشد چرا آنان نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابهی دست یافتند. در تبیین و توجیه نتایج این فرضیه می‌توان عنوان نمود که اخلاق حرفه‌ای متأثر از رهبری کوانتومی بوده و بر کیفیت زندگی

کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا نیز تأثیرگذار می‌باشد. در واقع متبلور شدن ویژگی‌های رهبری کوانتومی در مدیران و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی آجا موجب ایجاد جوی غیررسمی، منعطف، پویا و ارتباطات شبکه‌ای در سازمان می‌گردد و همین امر موجب افزایش اعتماد، صداقت، نوع دوستی، 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 اخلاق حرفه‌ای در این دانشگاه نظامی می‌گردد. پیرو افزایش اخلاق حرفه‌ای در اساتید این دانشگاه به نظر می‌رسد کارکنان درک مثبتی از محیط کار به دست آورند و با داشتن نگرش اخلاقی و مثبت نسبت به سازمان از اشتیاق و رضایت شغلی بالاتری نیز برخوردار گردند که این امر موجب افزایش کیفیت زندگی کاری آنان می‌گردد. به عبارتی کارکنان سازمان‌ها ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای فعالیت کنند، زیرا یک محیط اخلاقی ناشی از حرفه‌ای بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کار گروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می‌شود و این موضوع به نوبه خود منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری در کارکنان می‌شود.

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌گردد مدیران و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی آجا با بهره‌گیری از ظرفیت و ویژگی‌ها و مهارت‌های رهبران کوانتومی و با پرداخت منصفانه، ایجاد محیط کاری ایمن، توسعه توانایی‌های فردی، رعایت انصاف و... زمینه ارتقای کیفیت زندگی کاری و با ایجاد ساختار انعطاف پذیر، پویا و رقابتی کنونی بر تفویض اختیار، روابط غیررسمی، کاهش جو سنتی و سفت و سخت سلسله مراتبی زمینه افزایش اخلاق حرفه‌ای در کادر علمی را فراهم نمایند. پژوهش حاضر محدودیت‌های نیز برای محققان به همراه داشت از جمله داده‌های پژوهش از نمونه محدودی (۱۳۲ نفر) از اساتید دانشگاه علوم پزشکی آجا جمع‌آوری گردیده است لذا، در تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها و مؤسسات آموزش عالی بایستی جانب احتیاط را رعایت نمود. در خصوص روابط علی بین متغیرها نیز باید احتیاط نمود چرا که مدل یابی معادلات ساختاری جهت بیان روابط علی بین متغیرها دارای تبیین‌های قوی نیستند. همچنین رهبری کوانتومی می‌تواند سایر

رسیده است. از همه کسانی که در نگارش این طرح متقبل زحماتی گردیدند به ویژه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آجا کمال تشکر و قدردانی را داریم.

تضاد منافع

بدین وسیله نویسندگان تصریح می‌نمایند که هیچ گونه تضاد منفعی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

متغیرهای روانشناختی شغل و سازمان را تحت تأثیر قرار دهد لذا، پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی به بررسی این مورد پرداخته شود و همچنین سایر عواملی و متغیرهای دخیل در پژوهش مانند متغیرهای دموگرافی در پژوهش‌های آتی مورد مطالعه قرار گیرند.

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی آجا با کد ۹۷۰۰۱۳۴۱ است که در تاریخ ۱۴۰۰/۰۱/۳۱ به تصویب

References

- 1- Rajabi Farjad H, Zoghi L. The effect of personality traits on quality of working life with the mediating role of sleep quality of bus company drivers. Scientific Quarterly of Rahvar. 2021; 9(35): 9-36. (Persian)
- 2- Sotoodeh Ghorbani S, Soori H. Relationship between job burnout and quality of life in health care workers: Preliminary results of the health cohort of staff in Shahid Beheshti University of medical sciences. J Mazandaran Univ Med Sci. 2021; 30 (192): 87-96. (Persian) URL: <http://jmums.mazums.ac.ir/article-1-15277-fa.html>
- 3- Farahbakhsh S, Yousefvand K. 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 Approaches in Educational Administration. 2018; 9(35): 91-108. (Persian)
- 4- Srivastava S, Kanpur RA. Study on quality of work life: Key elements & its Implications. IOSR Journal of Business and Management. 2014; 16(3): 54-59. <http://dx.doi.org/10.9790/487X-16315459>
- 5- Taleghani Gh, Faizi K, Alizadeh S, Shariati, F, Ghaffari A. The spiritual aspects of manager's leadership on employee's job satisfaction at sanandaj center of Payame Noor University. Iranian Journal of Management in the Islamic University. 2013; 2 (2): 187-210. (Persian)
- 6- Mohammadi M, Mozaffari N, Dadkhah B, Etebari Asl F, Etebari Asl M. Study of work-related quality of life of nurses in ardabil province hospitals. Journal of Health & Care (JHC). 2017; 19 (3):108-116. (Persian)
- 7- Pourebrahimi M, Memari A, Bamdad M, Hoseini Zarvijani S A, fattah moghaddam L. The relationship between the quality of working life and general health of nursing staff of Razi Psychiatric Center in Tehran. Iranian Journal of Rehabilitation Research in Nur (IJRN). 2019; 5 (4): 43-49. (Persian)
- 8- Ghashghaeizadeh N. Designing and development model for improving the quality of work life of faculty members. ioh. 2020; 17 (1):196-207. (Persian)
- 9- Fakhropoor 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): 153-68. (Persian) <http://dx.doi.org/10.22059/jsm.2012.28718>
- 10- 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: 215-26. (Persian) <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.04.021>
- 11- Dargahi H, Partovi Shayan Z, Razghandi A A, Morravegi M. Quantum management and toxic management; A systematic review in clinical laboratory system. 2016; 8 (31): 29-45. (Persian)
- 12- Cai W, Vossog M, Reinders B, Toshin D S, Ebadi AG. Application of quantum artificial bee colony for energy management by considering the heat and cooling storages. Applied Thermal Engineering. 2019; 157: 1137-342. <http://dx.doi.org/10.1016/j.applthermaleng.2019.113742>
- 13- Salami M. rajacepour S. siyadat S. bidram H. The relation between quantum management skills and organizational agility capabilities with the mediating role of organizational intelligence in the selected state-universities of Isfahan. Public Management Researches. 2016; 9(33): 113-138. (Persian) <http://dx.doi.org/10.22111/jmr.2016.2852>
- 14- Haris I, Afdaliah Budiman A, Haris K. Exploring quantum perspective in school leadership: A review of effective principal leadership in the changing nature of school management. Technics Technologies Education Management. 2016; 11(1): 50-9.
- 15- Papatya G, Dulupcu 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. (Persian)
- 16- Fris J, Lazaridou A. An additional way of thinking about organization life and leadership: The quantum perspective. Canadian Journal of Educational Administration and Policy (CJEAP). 2006; 48: 1-29.
- 17- Hamzehpour M. Presenting the native model of quantum

- leadership in knowledge-based companies of Iran. Strategic Management Thought. 2018; 12 (1): 153-184. (Persian) <http://dx.doi.org/10.30497/SMT.2018.2171>
- 18- Qalavandi H, Ahmadian Z. Causal model of relationships between professional Ethics, organizational health and quality of work life in higher education, quarterly journal of educational leadership & administration. 2017; 11 (4): 143-58. (Persian)
 - 19- Abdollahi H, Ghiyassi Nadushan S, Taheri M, Yadegarzadeh G, Taqizadeh S. A study of professional ethics in the country's universities and its comparison with the world's top universities with an emphasis on effective teaching. Research Quarterly in Islamic Ethics. 2019; 46(12): 71-86. (Persian)
 - 20- Mahmoudzadeh S, Rafati M. Investigating the effect of professional ethics in empowering the official staff of the central organization of Mashhad university of medical sciences. Paramedical Sciences and Military Health. 2021; 15 (4): 37-42. (Persian)
 - 21- 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): 131-47. (Persian)
 - 22- Jafari E, Khaleghkhah A, Gharibzadeh R. The mediating role of professional ethics and career anchors on the causal relationship between psychological well-being and quality of work life for nurses. Journal of Clinical Nursing and Midwifery. 2018; 6 (4): 66-78. (Persian)
 - 23- King A, Proutt LA, Phillips A. Omparative effects of two physical activity programs on measured and perceived physical functioning and other health-related quality of life outcomes in older adults. J Gerontol A Biol Sci Med Sci. 2000; 55(2): 74-83. <http://dx.doi.org/10.1093/gerona/55.2.m74>. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10737689>
 - 24- Shirvani T, Ismaili 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 Resourec Management in Sport Journal. 2019. 6 (2): 297-313. (Persian) <http://dx.doi.org/10.22044/SHM.2019.7494.1817>.
 - 25- Iavicoli S, Valenti A, Gagliardi D, Rantanen J. Ethics and occupational health in the contemporary world of work. Int J Environ Res Public Health. 2018; 15(8): 1713-30. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph15081713>. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30103403>
 - 26- Hejazifar H, Rezghi Shirsavar H, Hashemnia S. Relationship professional ethics and organizational discipline with staff administrative health (Case study: Alborz payame noor university). Journal of Future Studies Management, 2017; 28(108): 15-31. (Persian)
 - 27- Mirkamali SM, Haj Khazimeh M. Explanation of organizational health based on professional eithics of male primary school teachers in tehran. Journal of New Approaches in Educational Adminis. 2017; 8 (1): 231-61. (Persian)
 - 28- Amirianzade M, Mohammadpour H. The relationship professional ethics and organizational health with effectiveness staffs in fars central education and training organization. Journal of modern Thoughts in Education. 2016; 11 (3): 7-24. (Persian)
 - 29- Azimi Sanavi B, Razavi S M H. The relationship between understanding and application of management quantum skills in sports organizations. Journal of Sport Management. 2015; 6(4). 613-25. (Persian) <http://dx.doi.org/10.22059/JSM.2015.53113>
 - 30- Nowruzzadeh 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): 67-76. (Persian)
 - 31- Walton R E. Quality of working life: What is it?. Sloan Management Review. 1973. 15(1): 11-21. <http://dx.doi.org/10.12691/education-4-20-3>
 - 32- Kirsten A, Christopher A, Ashley B, Judi C, Christina L. Ethical considerations in surveys. Cross-Culural Considerations in Surveys. 2011.1-40.
 - 33- Zahed Babolan A, Moeinikia Mahsa M, Salim A, Kazemi S. Role of spiritual leadership and work ethics on quality of nurses's work life. Bioethics Journal. 2018; 8(28): 69-78. (Persian) <http://dx.doi.org/10.22037/bioeth.v8i28.22716>.
 - 34- Laschinger H K S, Fida R. New nurse's burnout and work place wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. Burnout Research. 2014; 1(1): 19-28. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.03.002>
 - 35- Khorshid S. Qolizadeh N. Impact of spiritual leadership on employee's spiritual well-being and LMX quality in treatment and health system. Iranian Journal of Management in the Islamic University. 2016; 5(11): 83-106. (Persian)
 - 36- Dierendonck D V. Servant leadership: A review and synthesis. Journal of Management, 2011; 37(4): 1228-261. <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>.
 - 37- Puiu S, Ogarca R F. Ethics management in higher education system of romania. Procedia Economics and Finance. 2015; 23: 599-603. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00564-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00564-X)