

Original Article

The Role of Spiritual Leadership and Professional Ethics in Organizational Commitment of Health Care Workers

Adel Zahed Babelan¹, Ali Khaleg Khah², Salim Kazemi^{3*}, Ramin Gharibzadeh⁴

1. Associate Professor of Educational Management, Mohagheg Ardabili University, Ardabil, Iran.

2. Associate Professor of Educational Management, Mohagheg Ardabili University, Ardabil, Iran.

3. PhD student of Education Management, Mohagheg Ardabili University, Ardabil, Iran. (Corresponding Author)

Email: salim.kazami@yahoo.com

4. MSc of Education Management, Mohagheg Ardabili University, Ardabil, Iran.

Received: 12 Aug 2017 Accepted: 16 Apr 2018

Abstract

Background and Aim: Spiritual leadership positively and significantly effects on spiritual well-being and organizational-personnel performance variables, through drawing faith in a vision and culture of excellence. The purpose of this study was to investigate the role of spiritual leadership and professional ethics in the organizational commitment of health care workers.

Materials and Methods: In this descriptive-correlational study, the statistical population consisted of all health care workers who work in health facilities of the Urmia, Iran, in 2017. The sample size was estimated 240 people by Morgan table. Stratified random sampling method, and Fry's Spiritual Leadership, Ghasemzadeh's professional ethics and organizational Allen and Meyer's commitment Questionnaire were used to collect data. SPSS 22 and Amos statistical soft wares were used to analyze the data.

Findings: The direct effect of the spiritual leadership on professional ethics (0.37) and organizational commitment of the health care workers was significant ($p=0.01$). The direct effect of the spiritual leadership on organizational commitment of health care workers (0.69) also was significant ($p=0.01$). The indirect effect of the spiritual leadership on organizational commitment of health care workers also was significant ($p=0.01$). The fitting of the predictive model of the research variables was relatively good (62%) and suggests the alignment of the fitted model with the theoretical community of research.

Conclusion: Based on the findings, it can be concluded that spiritual leadership influences on the organizational commitment of health care workers with the mediation role of professional ethics.

Keywords: Spiritual Leadership; Professional Ethics; Organizational Commitment; Health Care Workers

Please cite this article as: Zahed Babelan A, Khaleg Khah A, Kazemi S, Gharibzadeh R. The Role of Spiritual Leadership and Professional Ethics in Organizational Commitment of Health Care Workers. *Bioethics Journal* 2017; 7(26): 23-30.

نقش رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای در تعهد سازمانی به‌روزان

عادل زاهد بابلان^۱، علی خالق‌خواه^۲، سلیم کاظمی^{۳*}، رامین غریب‌زاده^۴

۱. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۲. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: salim.kazami@yahoo.com

۴. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

دریافت: ۱۳۹۶/۵/۲۱ پذیرش: ۱۳۹۷/۱/۲۷

چکیده

زمینه و هدف: رهبری معنوی از طریق ترسیم ایمان به یک چشم‌انداز و فرهنگ تعالی به صورتی مثبت و قابل توجه بر خوب‌زیستی معنوی و متغیرهای عملکرد سازمانی - پرسنلی تأثیر می‌گذارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای در تعهد سازمانی به‌روزان انجام شده است.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی - همبستگی، جامعه آماری شامل تمامی به‌روزان شاغل در مراکز بهداشتی شهرستان ارومیه در سال ۱۳۹۶ بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۴۰ نفر برآورد گردید. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی طبقه‌ای انجام شده و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری معنوی Fry، اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده و تعهد سازمانی Allen و Meyer استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری SPSS 22 و Amos استفاده شده است.

یافته‌ها: اثر مستقیم رهبری معنوی بر اخلاق حرفه‌ای (۰/۳۷) و تعهد سازمانی (۰/۶۹) معنی‌دار بود ($p=0/01$). همچنین اثر مستقیم متغیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی (۰/۸۰) معنی‌دار بود ($p=0/01$). اثر غیر مستقیم رهبری معنوی بر تعهد سازمانی (۰/۲۹) نیز معنی‌دار بود ($p=0/01$). برازش مدل پیش‌بینی متغیرهای تحقیق در سطح نسبتاً خوب (۰/۶۲) و حاکی از همسویی مدل برازش‌شده با جامعه نظری پژوهش است.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش رهبری معنوی بر تعهد سازمانی به‌روزان با نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران مراکز بهداشتی با در نظر گرفتن اهداف، جهت افزایش کارایی نیروی انسانی عمل کنند تا به اثربخشی مناسبی دست یابند.

واژگان کلیدی: رهبری معنوی؛ اخلاق حرفه‌ای؛ تعهد سازمانی؛ به‌روز

مقدمه

در روزگار کنونی کم‌تر کسی می‌تواند با نگاه مادی و غیر انسانی به مدیریت سازمان‌ها بنگرد، به ویژه در دهه‌های اخیر و مخصوصاً ورود به هزاره سوم عواملی همچون آگاهی، اندیشه و آزادی، انسان‌گرایی و توجه به نقش نیروی انسانی در سازمان به طور فزاینده‌ای مورد تأکید قرار گرفته است. امروزه در پرتو تحولات اجتماعی و پیدایش تئوری‌های نوین مدیریت، ارزش‌های نوین جهانی مطرح شده‌اند، لذا دیدگاه جهان‌شناختی و انسان‌شناختی مدیران تغییر یافته و جایگاه انسان نسبت به قبل در مدیریت سازمان‌ها ارتقا یافته است؛ سازمان‌های مختلف به دنبال تربیت انسان‌هایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوتاه‌نگری زندگی کنند، معتقد به ارزش‌ها و اخلاقیات متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند (۱).

تئوری رهبری معنوی در یک مدل انگیزش درونی توسعه پیدا کرده و روی ویژگی‌هایی همچون امید، ایمان و نوع‌دوستی پایه‌گذاری شده است و هدف از آن خلق چشم‌انداز و ارزش‌های متجانس در سطوح فردی، تیمی، سازمانی و در نهایت تقویت سطوح بالاتری از تعهد و بهره‌وری سازمانی می‌باشد (۲). طبق پژوهش Strack و همکاران، شیوه رهبری مدیرانی که تمایل بیشتری به معنویت نشان می‌دهند، مؤثرتر از مدیرانی بوده است که گرایی به معنویت ندارند. از این رو به اعتقاد ایشان ارتباطی مثبت بین معنویت و رهبری وجود دارد (۳). Fry نیز مدل رهبری معنوی را یک تئوری جدید و اثربخش در حوزه پژوهش عملیات رهبری می‌داند و پیشنهاد می‌کند که رهبر بایستی تأکید بیشتری بر نیازهای معنوی افراد در محیط کار داشته باشد که در این صورت، نتایج فردی و سازمانی مفیدی در پی خواهد داشت (۴). رهبری معنوی از طریق ترسیم ایمان به یک چشم‌انداز و فرهنگ تعالی به صورتی مثبت و قابل توجه بر خوب‌زیستی معنوی و متغیرهای عملکردی سازمانی - پرسنلی تأثیر می‌گذارد که در نهایت سطح خوب‌زیستی، سلامتی و تندرستی کارکنان را افزایش می‌دهد (۵)، لذا پذیرش هرچه بیشتر رهبران معنوی در حوزه‌های مختلف، ترویج روحیه همکاری، اعتماد، تعهد سیستمی و اثربخشی

سازمانی را افزایش می‌دهد (۶). برای رسیدن به اهداف سازمانی باید عوامل انگیزشی را در کارکنان شناسایی و تأمین نمود و این کاری دشوار است، چراکه انگیزه انسان‌ها به دلیل اختلاف‌های فردی با هم متفاوت بوده و قبل از هر گونه اقدام انگیزشی باید ویژگی‌های شخصیتی افراد شناخته شود (۷).

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهایی است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در واقع اخلاق حرفه‌ای، سبک چگونه زیستن و چگونه رفتارکردن در یک تخصص و در یک محیط تخصصی اعم از فردی و سازمانی را تعیین می‌کند. اخلاق حرفه‌ای، سلسله واکنش‌ها و رفتارهای مقبول و پذیرفته شده است که بخش‌های مهمی از آن در تخصص‌های مختلف از سوی سازمان‌ها و مجامع تخصصی، صنفی و حرفه‌ای برای مطلوبیت‌بخشی به روابط اجتماعی، به صورت آیین‌نامه و قانون می‌آید، لیکن اولاً همه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را نمی‌توان در قالب‌های رسمی تعریف کرد؛ ثانیاً نمی‌توان همه ابعاد اخلاق سازمانی و یا حرفه‌ای را از اخلاق فردی، شغلی و یا کار تفکیک نمود. به طور عام، مبانی اخلاق حرفه‌ای و انتظارات اجتماعی برخواسته از آن عبارتند از: صداقت، عدالت، امانتداری و وفاداری در جریان کسب و کار. به طور دقیق و خاص نیز می‌توان اخلاق حرفه‌ای را علاوه بر رعایت این موارد، در آیینیه مسؤولیت اجتماعی، تعهد اجتماعی و انطباق اجتماعی تفسیر نمود. با این توضیح، در ورود به این بحث‌ها، معلوم می‌شود اخلاقی‌بودن در حرفه و یا شغل و یک فعالیت، صرفاً دانستن نیست، بلکه خواستن، مهارت‌یابی و یافتن بینش نیز هست و خلاقیت و ابتکار عمل را هم شامل می‌شود (۱). در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کم‌تر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای به عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی با این همه حال در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (۸).

در بیشتر تعریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای شده است، دو ویژگی دیده می‌شود: ۱- وجود نگرش اصالت فرد و فردگرایی؛ ۲- محدودبودن مسؤولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل که

به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای است، زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل کسب و کار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. با توجه به همین دیدگاه بود که در این اواخر نیز بحث از اخلاق حرفه‌ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شد (۸). به علاوه، اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، به گونه‌ای که بهره‌وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد، زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه از آن مطلع می‌گردد (۹).

یکی از راه‌های دستیابی به بهره‌وری، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان، موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند. از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوع احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند خواهد بود که بر روی عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشته و موجب ارتقای بهره‌وری سازمان گردد. مرحوم آیت‌الله مطهری، تعهد را به معنی پایبندی به اصول و قراردادهایی می‌داند که انسان نسبت به آن‌ها معتقد است و بیان می‌دارد: «فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و برای اهداف آن تلاش نماید» (۱۰).

مفهوم تعهد سازمانی، که اخیراً بیشتر مورد توجه قرار گرفته است، بر نگرش مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و خوب زیستی آنان تجلی می‌یابد. تعهد سازمانی، در یک مفهوم کلی، دل‌بستگی روانی کارکنان به سازمان است و یا می‌تواند به معنای چیزی متعهد شده توسط یک سازمان باشد (۱۱). Allen و Meyer (۱۲) تعهد سازمانی را حالت روانی که نشان‌دهنده نوعی تمایل (تعهد عاطفی و تعهد مستمر) و الزام

جهت اشتغال در سازمان (تعهد هنجاری) است، تعریف کردند. عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی به عوامل شخصی، عوامل برون سازمانی و عوامل سازمانی تقسیم می‌شود. یکی از عوامل سازمانی که می‌تواند بر تعهد سازمانی تأثیر داشته باشد، آموزش و توسعه کارکنان است. توسعه کارکنان مجموعه فعالیت‌هایی است که بر رشد فردی و حرفه‌ای کارکنان تأثیر می‌گذارد. این فعالیت‌ها به کارکنان کمک می‌کند تا مهارت‌هایی را بیاموزند که در موقعیت‌های آتی آن‌ها مؤثر است (۱۳). پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سؤال است که رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای چه رابطه‌ای با هم دارند؟ و رهبری معنوی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای چه تأثیری بر تعهد سازمانی به‌پورزان دارد؟ از این رو، این مطالعه با هدف تعیین تأثیر رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی به‌پورزان در سال ۱۳۹۶ انجام شده است.

مواد و روش‌ها

پژوهش کاربردی حاضر از نظر روش، از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی به‌پورزان شاغل در مراکز بهداشتی شهرستان ارومیه بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۴۰ نفر برآورد گردید. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی طبقه‌ای انجام شده و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری معنوی Fry، اخلاق حرفه‌ای قاسمزاده و تعهد سازمانی Allen و Meyer استفاده شد. مقیاس امتیازدهی همه بخش‌ها، مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای می‌باشد.

پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی Fry و همکاران (۴) دارای ۳۰ سؤال در ۶ حیطه چشم‌انداز سازمانی، عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار، عضویت سازمان و ایمان دینی با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای قاسمزاده و همکاران (۱۴) در ۷ بعد مسؤلیت‌پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی و احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و در ۱۶ گویه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و پرسشنامه تعهد سازمانی Allen و Meyer (۱۲) شامل سه

در اثرسنجی غیر مستقیم مقادیر تأثیر در هم ضرب شده و می‌توان مقدار اثر نهایی غیر مستقیم را اندازه گرفت. مقدار t -value در اثر مستقیم توسط نرم‌افزارها ارائه می‌گردد، ولی در رابطه با اثر غیر مستقیم بایستی مقدار آن را محاسبه نمود. در این مطالعه از آزمون سوبل (Sobel test equation) برای سنجش اثر غیر مستقیم استفاده شد.

$$Z\text{-value} = a*b/\text{SQRT}(b^2*s_{a2}+a^2*s_{b2})$$

جدول ۲: برآورد ضریب‌های اثر غیر مستقیم رهبری معنوی بر تعهد

سازمانی بهورزان

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر غیر مستقیم رهبری معنوی بر تعهد سازمانی	۰/۲۹**	۰/۰۱	۴/۷۸

**P<0/01

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، اثر غیر مستقیم رهبری معنوی بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۲۹ و با توجه به $t=4/78$ ، در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود. با توجه به این‌که این اثر غیر مستقیم از طریق اخلاق حرفه‌ای انجام می‌گیرد، می‌توان گفت که این متغیر نقش واسطه‌ای را در میان رهبری معنوی و تعهد سازمانی ایفا می‌کند. از دیگر ویژگی‌های تحلیل مسیر مقایسه اثرهای کل متغیرها بر یکدیگر، مقایسه اثرهای مستقیم با اثرهای غیر مستقیم و همچنین اندازه‌گیری میزان واریانس تبیین‌شده هر کدام از متغیرهای درون‌زا به وسیله مدل است (۱۵). اثرهای مستقیم، اثرهای غیر مستقیم، اثرهای کل و مقدار واریانس (۲۸٪) تبیین‌شده متغیرها بر تعهد سازمانی بهورزان در جدول ۳ گزارش شده و در نمودار ۱ نیز قابل مشاهده است.

جدول ۳: ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم و غیر مستقیم و

اثرات کل متغیرها بر تعهد سازمانی و واریانس تبیین‌شده آن

متغیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	اثرات کل	واریانس تبیین‌شده
رهبری معنوی	۰/۶۹	۰/۲۹**	۰/۹۸**	۰/۲۸
اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۰**	-	۰/۸۰**	-

مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر، و تعهد هنجاری با میزان ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری SPSS 22 و Amos استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی

پس از بیان اهداف پژوهش، از بهورزان شاغل در مراکز بهداشتی شهرستان ارومیه خواسته شد تا تمایل خود را برای شرکت در مطالعه و تکمیل پرسشنامه اعلام نمایند.

یافته‌ها

در این پژوهش برای بررسی اثرهای مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر یکدیگر و بر تعهد سازمانی بهورزان و همچنین آزمون سؤال اصلی پژوهش از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. در ضمن بررسی هم‌زمان فرضیه‌ها در چارچوب مدل اولیه انجام می‌گیرد و در نهایت، مشخصه‌های برازندگی مدل و نمودار مدل برازش‌شده آورده می‌شود.

جدول ۱: برآورد ضرایب اثر مستقیم

متغیرها	پارامتر استاندارد شده	خطای استاندارد برآورد	t
اثر رهبری معنوی بر اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۷**	۰/۰۱	۶/۵۸
اثر رهبری معنوی بر تعهد سازمانی	۰/۶۹**	۰/۰۱	۹/۴۴
اثر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی	۰/۸۰**	۰/۰۱	۸/۶۳

**P<0/01

با توجه به جدول ۱، اثر مستقیم متغیر رهبری معنوی بر اخلاق حرفه‌ای (۰/۳۷) و با توجه به مقدار $t=6/58$ ، در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود. اثر مستقیم رهبری معنوی بر تعهد سازمانی (۰/۶۹) و با توجه به مقدار $t=9/44$ ، در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود. اثر مستقیم متغیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی (۰/۸۰) و با توجه به مقدار $t=8/63$ و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود.

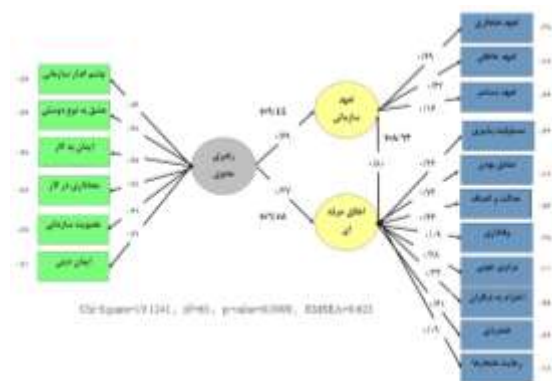
و همکاران (۱)، فرناندو و همکاران (۲)، قراملکی (۸)، محمدی و همکاران (۶)، احمدی (۹) و شلن برگر (۱۶) همسو است. در مطالعه میرزایی توکلی و شریعت‌مداری (۱۷) شواهد تجربی رابطه مثبتی را بین معنویت محیط کاری با خلاقیت، صداقت و اعتماد درون سازمان، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی، نگرش شغلی از قبیل مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج و احترام به خود مبتنی بر سازمان، و رضایت شغلی نشان داد. همچنین درویش یوسف (۱۸) طی مطالعاتی عنوان کرد که مبانی اخلاق اسلامی کار تنها به بعد اقتصادی مربوط نیست، بلکه ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را نیز شامل می‌شود و این‌که، کار باید به طور وسیعی برای فرد و جامعه معنادار باشد، زیرا در دیدگاه‌های اسلامی به کار، به عنوان فعالیت حتمی و الزامی و فضیلت و تقوا توجه می‌شود و منبع قابل توجهی برای استقلال فرد و دربردارنده معانی رشد شخصی، عزت نفس، رضایت و خود شکوفایی وی به شمار می‌رود، لذا مدیران سازمان‌های مراکز بهداشتی تعهد سازمانی را به عنوان یکی از متغیرهای اساسی در سازمان مد نظر قرار دهند، چراکه کارکنان مراکز بهداشتی بیشتر با بحث سلامت، پیشگیری و درمان سر و کار دارند.

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج یکی از راه‌های افزایش تعهد سازمانی، رهبری معنوی و ارتقای اخلاق حرفه‌ای است. بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران مراکز بهداشتی با در نظر گرفتن اهداف، جهت افزایش کارایی نیروی انسانی عمل کنند تا به اثربخشی مناسبی دست یابند.

تشکر و قدردانی

از همه بهورزان سختکوش شاغل در مراکز بهداشتی شهرستان ارومیه که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند، تقدیر و تشکر می‌گردد. تعارض منافع وجود ندارد.



نمودار ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده استفاده شد. این شاخص‌ها شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کم‌تر از ۹ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کم‌تر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، می‌باشند. شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده در جدول ۴ گزارش شده‌اند که با توجه به معیارهای مطرح شده، الگوی آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد. برازش مدل پیش‌بینی متغیرهای تحقیق در سطح نسبتاً خوب (۰/۶۲) و حاکی از همسویی مدل برازش شده با جامعه نظری پژوهش است.

جدول ۴: شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده پژوهش

RMSEA	PNFI	AGFI	CFI	GFI	X ² /d.f.
۰/۶۲۳	۰/۶۴	۰/۸۱	۰/۹۸	۰/۹۶	۳/۲۰

بحث

بر اساس یافته‌ها رهبری معنوی بر تعهد سازمانی بهورزان با نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های مشابه از جمله زاهد بابلان

References

1. Zahed Babelan A, Gharibzadeh R, Mortezaazadeh, A, Dadjou A. The role of managers' professional ethics in organizational excellence with the mediation of job engagement. *Bioethics Journal* 2017; 6(22): 59-70.
2. Fernando M, Beale F, Geroy GD. The spiritual dimension in leadership at Dilmah Tea. *Leadership & Organization Development Journal* 2009; 30(6): 522-539.
3. Strack JG, Fottler MD. The relationship of health-care managers' spirituality to their self-perceived leadership practices. *Health Services Management Research* 2008; 21(4): 236-247.
4. Fry LW, Vitucci S, Cedillo M. Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly* 2005; 16(5): 835-862.
5. Fry LW, Nisiewicz MS. Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. Stanford University Press; 2013.
6. Mohammadi A, Vanaki Z. Effect of Implementation of Motivational Program Based on "Expectancy Theory" by Head Nurses on Patients' Satisfaction. *Hayat* 2012; 18(4): 47-60.
7. Abdullah H. Delineating and Charting the Systematic Approach of HRD Process. *Journal of International Social Research* 2010; 3(11): 11-22.
8. Gharamaleki F. Methodology of responsibility in the organization. *Thought Field* 2004; 49-50: 225-236. [Persian]
9. Ahmadi F. Evolution Factors Impact on Professional Ethics in Service Organization. *Ethics in Science & Technology* 2013; 8(3): 35-42. [Persian]
10. Moghimi M, Rahbar A, Eslami H. Organizational spirituality and its impact on employee creativity. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2008; 1(50): 207-226.
11. Asgharian Z, Bageri M. The effect of organizational commitment on organizational performance. *Academic Journal of Research in Economics and Management* 2013; 241(1419): 1-7.
12. Meyer JP, Allen NJ. Commitment in the Workplace. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 1997.
13. Thomas S. Intellectual capital currency Double day. *Leadership & Organization Development Journal* 1999; 28(4): 421-435.
14. Ghasemzadeh A, Zavar T, Mahdioun R, Rezaee A. The relationship between professional ethics and social responsibility and individual accountability: the mediating role of serving culture. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2014; 9(2): 1-8.
15. Sarmadi M. Causal Model of Islamic work ethics and commitment to the mediating role of organizational justice and job values. *New Approaches in Educational Administration* 2016; 7(27): 61-74.
16. Shellenbarger S. More relaxed boomers, fewer workplace frills and 36 other job trends. *Wall Street Journal* 2000; 12(6): 180-201.
17. Mirzaeetavakoli M, Shariatmadari M. The effect of spirituality in the workplace and job satisfaction, organizational commitment on behalf of the headquarters staff of the Supreme Leader in universities, management at the Islamic University. *Management at Islamic University* 2015; 4(9): 59-76.
18. Hassani M, Shohoudi M, Mirghasemi SJ. The study of relationships between Moral Intelligence and Self-efficiency with Psychological Well-Being among martyr's wife and offspring of Urmia University. *Bioethics Journal* 2015; 6(19): 155-180.