



دسترسی آزاد

مقاله پژوهشی

بررسی اثر علی رهبری اخلاقی بر معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی با آزمون نقش میانجی عدالت

طیبه وکیلی*^۱، محمد حسنی^۲، ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی^۳، زبیده ابن عباسی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۲. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۳. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

۴. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: در پژوهش‌های پیشین ارتباط بین رهبری اخلاقی به عنوان مهم‌ترین عامل تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان‌ها با معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی با نقش میانجی عدالت کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. بنابراین، مطالعه حاضر با هدف بررسی اثر علی رهبری اخلاقی بر معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی در حضور متغیر میانجی عدالت انجام شده است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش با روش توصیفی - همبستگی انجام شد. نمونه‌ها شامل ۱۸۶ نفر از کارکنان بیمارستان امام رضا شهر ارومیه بودند که به روش تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی، عدالت، معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی جمع‌آوری گردید. داده‌ها با نرم‌افزار Lisre 18/8 و با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ملاحظات اخلاقی: در این مطالعه ملاحظات اخلاقی همانند توضیح اهداف تحقیق، تکمیل فرم رضایت آگاهانه، مشارکت داوطلبانه و اطمینان در مورد محرمانه‌بودن اطلاعات رعایت گردید. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که نقش میانجی عدالت در رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار یادگیری گروهی، معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی در مدل معادلات ساختاری تأیید می‌شود. همچنین بین رهبری اخلاقی با عدالت رابطه معنی‌دار (ضریب=۰/۵۳) دیده شد. معنی‌داری شغلی دارای اثر مثبت بر عدالت (ضریب=۰/۳۶) می‌باشد، به علاوه عدالت دارای اثر مثبت معنی‌دار بر رفتار یادگیری گروهی (ضریب=۰/۸۲)، معنی‌داری شغلی (ضریب=۰/۴۳) و هویت سازمانی (ضریب=۰/۶۰) می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد مکانیزم میانجی عدالت نقش قابل توجهی در توضیح نفوذ رهبری اخلاقی بر معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی بین کارکنان بیمارستان دارد. پیشنهاد می‌شود راهبردهای مناسب برای انتخاب مدیران و بهبود بعد رهبری اخلاقی در آنان اتخاذ گردد.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۱۲/۲۵

واژگان کلیدی:

رهبری اخلاقی

عدالت

معنی‌داری شغلی

رفتار یادگیری گروهی

هویت سازمانی

کارکنان بیمارستان

* نویسنده مسؤول: طیبه وکیلی

آدرس پستی: ایران، ارومیه، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

کد پستی: ۵۷۱۹۸۴۸۳۷۵

پست الکترونیک:

tayyeb.vakili@gmail.com

۱. مقدمه

معناداری یک حالت روان‌شناختی مثبت است که از طریق آن افراد احساس می‌کنند که یک سهم مثبت، مهم و مفید برای یک مقصود ارزشمند دارند (۱). به این معنی که تا چه درجه‌ای کار دارای تأثیر قابل توجهی بر زندگی افراد می‌باشد (۲). معنی‌داری شغلی به این معناست که «یک رابطه بین فرد و سازمان در محل کار از نظر تعهد، وفاداری و فداکاری وجود دارد» (۳). معنی‌داری شغلی مطلوب یک انگیزه درونی که تأثیر قابل توجهی بر انگیزه و رفاه کارکنان دارد ایجاد می‌کند (۴) و تعاملات، رضایت شغلی و عملکرد شغلی بالا را برای کارکنان و سازمان فراهم می‌آورد (۵). اکثر افراد، حرفه‌شان را اغلب به دلایلی همچون درآمد بیشتر، گذشت زمان و یا به خاطر معنی‌دار شدن آن دوست دارند.

امروزه تیم‌ها به بخش حیاتی از محیط سازمانی تبدیل شده‌اند و ادراکات و نگرش‌های مشترک تیم در اعضای تیم شکل می‌گیرد که این اعتقادات و نگرش‌های مشترک بر واکنش‌های فردی و گروهی اعضای تیم نسبت به سایر ذی‌نفعان در یک محیط سازمانی مشابه تأثیر می‌گذارد (۶). با وجود افزایش قابل توجهی در تحقیقات مرتبط با یادگیری گروهی، هنوز ابهام قابل توجهی در چگونگی رفتار یادگیری گروهی وجود دارد (۷). مشارکت کارکنان در فعالیتهای یادگیری و توسعه به عنوان یک مسیر مهم در دستیابی به تعالی و برتری سازمانی شناخته شده است (۸). برای رفتار یادگیری جنبه‌هایی همانند تمایل به یادگیری، جهت‌گیری هدف و یادگیری مشارکتی، سعی و کوشش، استقلال و اعتماد برجسته شده است (۹). مبانی نظری مطالعات نشان می‌دهد که گروه‌ها به عنوان سیستم‌های اجتماعی پیچیده با محیط خود تعامل دارند و شایستگی راهنمایی برای یادگیری را دارا می‌باشند (۱۰). فرایندهای گروهی مثبت، از جمله ارتباطات، هماهنگی، اشتراک، انسجام، تلاش و حمایت افراد را به مشارکت در رفتار گروهی تشویق می‌کند (۱۱). رفتار یادگیری

گروه با این عنوان که «اعضای گروه تا چه حد دنبال فرصت برای توسعه مهارت‌ها و و دانش جدید هستند و تا چه اندازه از تکالیف چالش‌برانگیز استقبال می‌کنند و چقدر حاضر به پذیرش خطر در ایده‌های جدید می‌باشند و تا چه حد بر روی وظایفی که به مهارت و دانش قابل توجه نیاز دارند، کار می‌کنند» تعریف شده است (۱۲).

هویت سازمانی از جمله ویژگی‌هایی است که مجموع اعضای سازمان به سازمان خود نسبت می‌دهند. این ویژگی‌ها متمرکز، متمایز و پایدار می‌باشد (۱۳) و محرک پنهان بسیاری از کارهای گروهی و تلاش‌های اجتماعی است (۱۴) که هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی پیامدهای اساسی همانند رفتار شهروندی سازمانی و رفتار همکارانه (۱۵) و رضایت شغلی (۱۶) دربر دارد. هنگامی که هویت سازمانی تحقق پیدا کند، اهداف سازمانی به اهداف فرد تبدیل می‌شوند (۱۷). هویت سازمانی را به عنوان «ادراک یکپارچگی یا وابستگی» در سازمان معرفی کرده‌اند (۱۸).

رهبری اخلاقی را می‌توان به عنوان نمایش مناسب از رفتار هنجاری از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری برای همکاران از طریق روابط دوطرفه، تقویت و تصمیم‌گیری بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی تعریف کرد (۱۹). تحقیقات قبلی رهبری اخلاقی نشان می‌دهد که ویژگی‌های یک رهبر فردی (که از طریق ویژگی‌هایی مانند صداقت و توجه به دیگران نشان داده می‌شود) برای پرورش نتایج مثبت در سازمان‌ها، به ویژه نتایج مربوط به کارکنان نشان مانند اعتماد و تعهد عاطفی مهم هستند (۲۰). رهبری اخلاقی دارای دو بعد اصلی شامل شخصی و مدیریتی است (۲۱). رهبران اخلاقی توسط کارکنان به عنوان کارگردانانی که به طور واقعی مراقبت و نگرانی را برای کارکنان و سازمان نشان می‌دهند و منافع و الزامات را در هنگام تصمیم‌گیری بر عهده می‌گیرد، مورد توجه قرار گرفته‌اند (۲۲).

نگرفته است (۳۷). همچنین در مورد چگونگی تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد گروه‌های کاری بررسی‌های محدودی صورت گرفته است (۷، ۳۸). دو جنبه نظری مختلف توسط محققان استفاده شده که توضیح دهند چگونه و چرا رهبری اخلاقی نتایج مثبت به همراه دارد. این دو دیدگاه نظریه تبادل اجتماعی (۳۹) و نظریه یادگیری اجتماعی (۴۰) هستند. دیدگاه تبادل اجتماعی پیشنهاد می‌کند که هنگامی که پیروان درک کنند که رهبران اخلاقی و باعدالت هستند، آن‌ها متقابلاً به عملکرد گروه یا سازمان کمک می‌کنند (۲۰)، در حالی که دیدگاه یادگیری اجتماعی معتقد است که رهبران اخلاقی پیروان را از طریق فرایند نقش مدل‌سازی تحت تأثیر قرار می‌دهند (۷، ۴۱). زمانی که اعضای گروه معتقدند با آن‌ها به صورت عادلانه رفتار می‌شود، شادتر هستند و تیم عملکرد بهتری دارد (۲۹). بررسی نقش رهبری اخلاقی و غیر اخلاقی برای پژوهش هویت سازمانی مهم است (۲۱). همچنین مطالعات متعدد، نشان داده‌اند که ویژگی‌های رهبران اخلاقی مانند صراحت و اعتماد به نفس در میان دیگران، به طور مثبت با هویت سازمانی ارتباط دارد (۴۲-۴۳). همچنین رابطه مستقیم بین عدالت و هویت سازمانی نشان داده شده است که منجر به دستیابی به اهداف سازمانی مطلوب‌تر می‌شوند. برخی از محققان اشاره کرده‌اند که عدالت به عنوان یک عامل مهم تعیین‌کننده هویت سازمانی در نظر گرفته می‌شود (۴۴). با این وجود، در پژوهش‌های پیشین ارتباط بین رهبری اخلاقی، معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی، هویت سازمانی و عدالت به طور هم‌زمان کمتر مورد بررسی قرار گرفته است.

در سال‌های اخیر، راهکارهای ایجاد مشارکت و اظهار عقیده و بیان نظرات کارکنان و عدالت و برابری بین کارکنان به عنوان راهبردی برای پیشبرد منابع مد نظر برای مدیران و رهبران قرار گرفته است. برای اینکه بتوان از ایده‌های مناسب کارکنان استفاده کرد، لازم است بستر مناسب را با انجام تحقیقات مرتبط شناسایی و فراهم نمود. در زمینه محیط پژوهش حاضر،

در طول چند دهه گذشته محققان بر نقش مهم ادراک عدالت در کار تأکید کرده‌اند (۲۳). در عین حال عدالت در بین هم‌تایان ساختاری از ادبیات عدالت سازمانی است که علاوه بر تازگی و عناصری از عدالت که به فرایند نتایج تیم مانند عملکرد کاری در رفتار شهروند سازمانی (۲۴) و رضایت شغلی (۲۵) اشاره دارد. عدالت دارای دو ویژگی کلیدی است: ۱- عدالت که مربوط به کارکنانی است که اختیار و قدرت رسمی نسبت به یکدیگر ندارند (۲۶)؛ ۲- عدالت در ساختار در یک سطح واحد است (۲۷). به طور کلی عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنانشان تأکید می‌کند (۲۸) و به درک مشترک تیم‌ها در مورد شیوه‌هایی که اعضای تیم قدرت رسمی بر یکدیگر ندارند، اشاره دارد (۲۹). تحقیقات پیشین ادراک عدالت در بین کارکنان را بر سه دسته شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی طبقه‌بندی کرده‌اند (۳۰). عدالت تعاملی در برخی از مطالعات به عدالت بین فردی و اطلاعاتی تقسیم تقسیم شده است (۲۴). رهبران در موقعیت منحصر به فردی هستند تا عدالت را بررسی کنند و به دلیل قدرت قانونی خود، کنترل منابع و مسئولیت برای تصمیمات مهم درباره کارکنان را به عهده دارند (۳۱). برابری، طبق نظریه Adams، زمانی حاصل می‌شود که کارکنان احساس کنند به نسبت تلاشی که انجام می‌دهند، پاداش دریافت می‌کنند و نسبت ورودی به خروجی در کارشان با همین نسبت در بین همکارانشان برابر است (۳۲).

پژوهش‌های پیشین ارتباط بین رهبری اخلاقی، معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی، هویت سازمانی و عدالت تا حدی مورد توجه قرار گرفته است. به طور مثال، محققان نشان داده‌اند که معنی‌داری بودن به طور مثبت با خلق مثبت (۳۳)، روان‌شناختی سودمند (۳۴)، هویت سازمانی (۳۵)، تعهد سازمانی بالا و رضایت شغلی ذاتی (۳۶) ارتباط دارد. با این وجود، رهبری اخلاقی را به عنوان یک تسهیل‌کننده معنی‌داری شغلی و مسأله اخلاقی در نظر مورد بررسی قرار

۳. مواد و روش‌ها

این پژوهش بر حسب هدف کاربردی بوده و یک مطالعه توصیفی - همبستگی و مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل پرسنل اداری بیمارستان امام رضای ارومیه به تعداد ۳۰۰ نفر در سال ۹۶ بودند که نمونه‌ای به حجم ۱۸۶ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند، نمونه‌گیری نسبتی، نسبت حجم نمونه انتخاب شده در هر طبقه به کل حجم نمونه با نسبت طبقه به کل جامعه برابر است. شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد که در آن رهبری اخلاقی به عنوان متغیر مستقل، معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی به عنوان متغیر وابسته و عدالت به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. توضیحات نظری مربوط به این متغیرها در بخش مقدمه ارائه گردیده است.

در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده گردید. با توجه به نظر محقق در راستای تأمین پرسشنامه‌های مناسب برای سنجش متغیرهای تحقیق، از فرم متغیرهای دموگرافیک و ۵ پرسشنامه خارجی استفاده شد. فرم دموگرافیک که توسط پژوهشگران تدوین شده است، دارای سؤالاتی در زمینه جنسیت، تحصیلات، سن و سابقه کار شرکت‌کنندگان بود. برای پرسشنامه‌های خارجی پس از ترجمه و بررسی‌های لازم در جهت روایی تمامی گویه‌ها به لحاظ معنایی و انطباق محتوایی با شرایط بومی صورت پذیرفت. همچنین روایی کل پرسشنامه توسط اساتید و اهل فن مورد تأیید قرار گرفت. جهت سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه رهبری اخلاقی طراحی شده توسط Brown و همکارانش با ۱۰ گویه در طیف چهار درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم=۴ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده شد (۲۰). عدالت با پرسشنامه ۱۶ گویه‌ای طراحی شده توسط Schneider و همکارانش با طیف چهار درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم=۴ تا کاملاً مخالفم=۱) سنجش گردید (۲۸). جهت اندازه‌گیری

علیرغم اینکه بیمارستان امام رضا (ع) شهر ارومیه برنامه راهبردی و پویا و مناسب با منابع انسانی در راستای پیشرفت بیمارستان برای افزایش تمایل افراد در مشارکت و بیان نظرات به منظور ایجاد عدالت سازمانی فراهم نموده است، ولی به سطح مطلوب عدالت سازمانی دست نیافته است. انتظار می‌رود عواملی همچون معناداری شغل، هویت سازمانی، رفتار یادگیری گروهی، رهبری اخلاقی در ایجاد عدالت سازمانی مؤثر باشد. با این وجود، و با بررسی گستره پژوهش‌های انجام شده در سطح کشور مؤید آن است که رابطه رهبری اخلاقی و معنی‌داری شغلی، هویت سازمانی، رفتار یادگیری گروهی با عدالت سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌ها مورد توجه قرار نگرفته است. بررسی مبانی نظری و پژوهشی تحقیق حاکی از آن است که مفهوم عدالت در سازمان از جایگاه خاصی برخوردار بوده و می‌تواند بر تمامی مفاهیم درونی و بیرونی سازمان تأثیرگذار باشد. از طرفی تحقیقات و مبانی اندکی از ارتباط معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی با رهبری اخلاقی وجود داشته و صرفاً به طور غیر مسقیم می‌توان ادعا نمود تا رهبری اخلاقی می‌تواند بر سه مفهوم فوق‌الذکر تأثیرگذار باشد. بنابراین مطالعه حاضر با هدف بررسی اثر علی رهبری اخلاقی بر معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی در حضور متغیر میانجی عدالت انجام شده است.

۲. ملاحظات اخلاقی

پس از ارائه معرفی‌نامه به مدیریت بیمارستان امام رضا (ع) شهر ارومیه، اهداف مطالعه و روش انجام کار شرح داده شد. کلیه موارد و استانداردهای اخلاقی در تحقیقات دارای شرکت‌کنندگان انسانی مانند کسب رضایت آگاهانه، محرمانه‌بودن اطلاعات، آگاهی از انصراف از مطالعه در هر زمان، عدم آسیب به مشارکت‌کنندگان، رعایت حریم خصوصی و عدالت انجام پذیرفت.

به توزیع نرمال داده‌ها، رابطه بین متغیرها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفت.

۴. یافته‌ها

جدول ۱ اطلاعات دموگرافیک و زمینه‌ای مشارکت‌کنندگان را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد. از بین کارکنان بیمارستان که در این تحقیق مشارکت داشته‌اند، ۵۴ درصد مرد و ۴۳ درصد نیز زن بوده‌اند. همچنین ۱۵ درصد نمونه دارای مدرک تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم، ۵۹ درصد دارای مدرک لیسانس، ۱۵ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و ۹ درصد دارای تحصیلات دکتری بوده‌اند. بیشتر مشارکت‌کنندگان در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۴۶ درصد) بودند. از لحاظ میزان سابقه کاری، ۳۱/۹ درصد دارای سابقه کاری ۲۰-۱۶ بودند.

شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق مطابق جدول ۲ می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد پراکندگی متغیرهای اصلی تحقیق تقریباً شبیه به هم است.

چنانچه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر رهبری اخلاقی با عدالت مثبت و معنی‌دار می‌باشد و ضریب این همبستگی ۰/۴۸ است. همچنین ضریب همبستگی بین عدالت با رفتار یادگیری گروهی، معنی‌داری شغلی، هویت سازمانی نیز مثبت و معنی‌دار است و ضریب این همبستگی برابر ۰/۴۶ تا ۰/۷۲ می‌باشد. ضریب همبستگی بین معنی‌داری شغلی و رهبری اخلاقی ۰/۴۲ می‌باشد. ضریب همبستگی بین متغیر عدالت با رفتار یادگیری گروهی ۰/۷۲ معنی‌دار به دست آمد. همچنین ضریب همبستگی دوگانه بین رهبری اخلاقی با رفتار یادگیری گروهی ۰/۴۸ و معنی‌داری شغلی با هویت سازمانی ۰/۴۶ می‌باشد.

به منظور شناخت هرچه بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری رهبری اخلاقی بر رفتار یادگیری گروهی و سه پیامد احتمالی آن مدل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت

معنی‌داری شغلی از پرسشنامه معنی‌داری شغلی ساخته شده توسط Greening و Turbane با ۱۰ گویه در طیف چهار درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم=۴ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده شد (۴۵). رفتار یادگیری گروهی با پرسشنامه ۷ گویه ای طراحی شده توسط Michael و همکارانش با طیف چهار درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم=۴ تا کاملاً مخالفم=۱) اندازه‌گیری شد (۴۶). برای سنجش هویت سازمانی از پرسشنامه ۴ گویه‌ای ساخته شده توسط Meal و Ashfort که در طیف چهار درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم=۴ تا کاملاً مخالفم=۱) می‌باشد، استفاده شد (۴۷). پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای رهبری اخلاقی با ضریب پایایی ۰/۹۱، عدالت ۰/۸۰، معنی‌داری شغلی ۰/۹۳، رفتار یادگیری گروهی ۰/۸۵ و هویت سازمانی ۰/۸۲ محاسبه گردید که نشان‌دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه‌ها می‌باشد. روایی پرسشنامه با نظرات اساتید صاحب‌نظر در این زمینه تأیید شده است. همچنین پایایی ابزار پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت.

پس از تهیه پرسشنامه‌ها و تأیید نهایی آن‌ها، پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگر بین شرکت‌کنندگان توزیع گردید و از آن‌ها درخواست شد تا با دقت به تمامی سؤالات پاسخگو دهند. در هنگام پاسخگویی پژوهشگر برای رفع ابهامات احتمالی حضور داشت و به سؤالات افراد در رابطه با پرسشنامه‌ها پاسخگو می‌داد. به تمامی افراد اطمینان داده شد که اطلاعات آن‌ها محرمانه خواهد بود. بعد از جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های فوق‌الذکر، نرم‌افزار داده‌های جمع‌آوری شده در این پژوهش با استفاده از SPSS 18 و با روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. به بررسی تأثیر متغیرها بر روی هم با نرم‌افزار Lisre 18/8 پرداخته شد.

۳-۱. تجزیه و تحلیل داده‌ها: داده‌های به دست آمده با استفاده از روش‌های آمار توصیفی خلاصه شده است. با توجه

گرفت. یافته‌های حاصل از این تحلیل، مؤید نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر در مدل ساختاری مربوط به فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. همانطور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد (شکل ۳) و نیز اعداد معنی‌داری شغلی مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول ۴) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۲۷ و کوچک‌تر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۸ و کوچک‌تر از ۰/۱۰ می‌باشد. همه ضرایب معنی‌دار دیده می‌شوند.

ضریب مسیر مستقیم رهبری اخلاقی بر عدالت با مقدار ضریب ۰/۵۳ معنی‌دار دیده می‌شود. معنی‌داری شغلی دارای اثر مثبت و معنی‌دار بر عدالت با ضریب ۰/۳۶ می‌باشد. همین‌طور عدالت دارای اثر مثبت معنی‌دار بر رفتار یادگیری گروهی با مقدار ضریب ۰/۸۲، بر معنی‌داری شغلی با ضریب ۰/۴۳ و بر هویت سازمانی با ضریب ۰/۶۰ می‌باشد. همچنین مسیر مستقیم رابطه بین رهبری اخلاقی با معنی‌داری شغلی مثبت و معنی‌دار مشاهده شد. همانطور که از مسیر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی مشاهده می‌شود، این دو مسیر مستقیم معنی‌دار نیستند. رهبری اخلاقی به‌طور مستقیم با رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی رابطه معنی‌دار ندارند. با توجه به اینکه رابطه مستقیم رهبری اخلاقی با عدالت معنی‌دار می‌باشد و همچنین رابطه عدالت هم با سه پیامد احتمالی آن معنی‌دار می‌باشد (نگاره ۳)، بنابراین نقش میانجی عدالت در رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار یادگیری گروهی، معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی عدالت، رهبری اخلاقی دارای اثر علی معنی‌دار و غیر مستقیم بر رفتار یادگیری گروهی با ضریب ۰/۴۳، با ضریب ۰/۲۳ بر متغیر معنی‌داری شغلی و با ضریب ۰/۳۲ بر متغیر هویت سازمانی می‌باشد.

۵. بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی اثر علی رهبری اخلاقی بر معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی در حضور متغیر میانجی عدالت بود. بر اساس نتایج حاصل از همبستگی رگرسیون همه متغیرهای پژوهش با یکدیگر رابط مثبت و معنی‌دار داشتند. همچنین بر اساس نتایج مدل معادلات ساختاری، نقش میانجی عدالت در رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار یادگیری گروهی، معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی در مدل معادلات ساختاری مورد تأیید قرار گرفت.

هدف اصلی پژوهش حاضر طراحی مدلی برای روشن‌سازی تأثیر رهبری اخلاقی با نقش واسطه عدالت بر معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی بود. در راستای هدف مذکور و بر اساس نتایج به دست‌آمده و با توجه به متغیرهای موجود، فرضیات ارائه و مورد تحلیل قرار گرفتند. بر اساس نتایج، مسیر مستقیم رابطه بین رهبری اخلاقی و معنی‌داری شغلی مثبت و معنی‌دار بود، از این رو متغیر رهبری اخلاقی بر معنی‌داری شغلی تأثیر مستقیم دارد. نتایج به دست‌آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش Demirtas و همکاران مطابقت دارد (۳۷). آن‌ها در پژوهش خود که شرکت کنندگان آن ۴۴۰ نفر از کارمندان و سرپرستان مستقیم آن‌ها در صنعت هوانوردی در ترکیه بودند، نشان دادند که رهبری اخلاقی به صورت مثبت و معنی‌داری بر معنی‌داری شغلی دارد (۱۵). با این وجود، تحقیقات تجربی در مورد رهبری اخلاقی و معنی‌داری شغلی محدود است.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر اگرچه در تحلیل همبستگی دوگانه رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی، مثبت و معنی‌دار بود، اما در تحلیل معادلات ساختاری مسیر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی معنی‌دار نبود. با این وجود، نتیجه مطالعه Walumbwa و همکاران که در یک مؤسسه مالی

سازمانی مثبت و معنی‌دار بود. نتایج به دست‌آمده با مطالعات پیشین همسو می‌باشد (۲۶، ۴۶، ۵۰). رفتار اخلاقی رهبر باعث می‌شود تا رهبر با کارکنان و کارکنان با همدیگر رفتارهای منصفانه داشته باشند و اگر کارمندان سازمان احساس کنند که با آن‌ها رفتاری منصفانه شده و عدالت در سازمان برقرار است، در جهت یادگیری شغلی خود اقدام نموده و سعی می‌کنند که بیشتر یاد بگیرند تا پاسخی را نسبت به رفتار سازمانشان (عدالت در سازمان) داده باشند. همچنین این عدالت باعث می‌شود که بیشتر به سازمان وابسته شده و این روند چرخشی ادامه داشته باشد.

با تأیید نقش میانجی عدالت، رهبری اخلاقی دارای اثر علی معنی‌دار و غیر مستقیم بر رفتار یادگیری گروهی، معنی‌داری شغلی و هویت سازمانی می‌باشد. یافته‌های مطالعه حاضر با نتایج یک مطالعه پیشین که در یک مؤسسه مالی بزرگ انجام شد، نشان داد همسو است (۷). زمانی که مدیری در سازمانی بر اساس مبانی اخلاقی با کارمندان رفتار می‌کند، به صورت ناخودآگاه رفتارشان با کارکنانشان بر اساس عدالت خواهد بود و زمانی که احساس رفتار عادلانه در کارمندان ایجاد شود، همگی تلاش خواهند کرد تا در ارتباط با شغل خود بیشتر یاد گرفته و مسؤولیت‌های مربوط به خود را با کیفیت مطلوب انجام دهند و این در نهایت باعث وابستگی آن‌ها به شغل و سازمانشان می‌شود. با توجه به مبانی نظری و پیشینه قوی تأثیرپذیری مفاهیم مدیریت سازمانی از عدالت ارتباط بین عدالت و متغیرهای معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی قابل توجیح بوده و تأثیرپذیری این متغیرها به واسطه عدالت از رهبری اخلاقی محرز می‌باشد.

۶. نتیجه‌گیری

در این مطالعه استدلال شد که رهبری اخلاقی با افزایش ادراک عدالت، معنی‌داری شغلی را افزایش می‌دهد، رفتار یادگیری گروهی را ترویج می‌کند و باعث تقویت هویت

بزرگ با شرکت ۹۵ سرپرست و ۳۲۳ کارمند انجام شد، نشان داد که در تحلیل معادلات ساختاری رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار یادگیری گروهی نیز مثبت و معنی‌دار است (۷). علت این ناهمسوایی در نتایج می‌تواند تفاوت در حجم نمونه، شرایط متفاوت کاری در بیمارستان و مؤسسات مالی و شرایط متفاوت زمینه‌ای باشد. مطالعه‌ای دیگر که در میان کارمندان یک شرکت مشترک دارویی بزرگ در جمهوری خلق چین انجام شد، نشان داد که در تحلیل همبستگی دوگانه رابطه مستقیم و معناداری بین رهبری اخلاقی و هویت سازمانی وجود دارد که همسو با نتایج مطالعه حاضر می‌باشد (۴۲). در تبیین این نتایج می‌توان گفت که رهبران اخلاقی با توجه به تأثیری که بر کارکنان خود می‌گذارند، باعث می‌شوند که آن‌ها شغل خود را معنی‌دار ببینند و کار خود را با انگیزه بیشتری در سازمان انجام دهند و از انجام دادن کار خود لذت بیشتری ببرند. همچنین زمانی که کارکنان شغل خود را معنی‌دار ببینند، این امر باعث می‌شود که آن‌ها در جهت یادگیری در ارتباط با شغل خودشان تلاش کنند و اطلاعات مربوط به شغل خودشان را به روز نگاه دارند. از طرفی دیگر، کارکنان با رضایت و معنی‌داری شغلی مطلوب، از بودن در این سازمان احساس خوشایندی پیدا می‌کنند و وابستگی آن‌ها به سازمان بیشتر شده و هویت سازمانی آن‌ها تقویت خواهد شد (۷، ۴۲). نتایج این مطالعه نشان داد که علاوه بر رابطه مثبت و معنی‌دار بین رهبری اخلاقی و عدالت در تحلیل همبستگی دوگانه، در تحلیل معادلات ساختاری نیز مسیر مستقیم رابطه بین رهبری اخلاقی با عدالت معنی‌دار بود. مطالعات پیشین نیز نشان دادند که رهبری اخلاقی و ادراک عدالت رابطه مستقیمی با یکدیگر دارند (۴۸-۴۹). در واقع رهبری اخلاقی باعث ایجاد اعتماد کارکنان به مدیران می‌شود که به نوبه خود ادراکات عدالت آن‌ها را ارتقا می‌دهد (۴۸).

همچنین بر اساس نتایج رابطه عدالت با سه پیامد احتمالی آن، یعنی معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت

۹. تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

سازمانی کارکنان می‌شود. بر اساس یافته‌های این مطالعه مکانیزم میانجی عدالت نقش قابل توجهی در توضیح نفوذ رهبری اخلاقی بر معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی دارد. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که عدالت در بین هم‌تایان (عدالت) نقش مهمی در ایجاد یک بستر اجتماعی برای انگیزه‌دادن به کارکنان برای تقویت احساس معنی‌داری شغلی، مشارکت در رفتار یادگیری گروهی و افزایش هویت سازمانی ایفا می‌کند.

تحقیق حاضر به تقویت دانش در زمینه مدیریت و رهبری سازمان‌ها در نظام سلامت کمک می‌کند، زیرا با نشان‌دادن رابطه بین رهبری اخلاقی و معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی با نقش میانجی عدالت، تأثیر اخلاق و عدالت را بر اثربخشی رهبری در تأیید می‌کند. بنابراین سازمان‌ها در انتخاب مدیران باید بعد اخلاقی آن‌ها را نیز مد نظر قرار دهند و شرایط برای ارتقای این بعد در مدیران با برنامه‌ریزی مناسب فراهم کنند. سرمایه‌گذاری در این زمینه به احتمال زیاد منجر به نتایج مثبتی نظیر معنی‌داری شغلی، رفتار یادگیری گروهی و هویت سازمانی بهتر خواهد شد که این امر به نوبه خود بر عملکرد مطلوب سازمان در نیل بر رسالت و چشم‌اندازهای مورد انتظار تأثیر به‌سزایی خواهد داشت.

۷. تشکر و قدردانی

ما صمیمانه از تمام کارکنان بیمارستان امام رضا شهر ارومیه که در این مطالعه شرکت کردند، قدردانی می‌کنیم.

۸. سهم نویسندگان

همه نویسندگان در طراحی مطالعه و در تحلیل و تفسیر داده‌های نقش کلیدی داشتند و از مرحله تهیه پیش‌نویس پژوهش تا اصلاح‌نمودن آن همکاری لازم را داشتند.

جدول ۱: اطلاعات دموگرافیک و زمینه‌ای مشارکت‌کنندگان

متغیر / شاخص	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۰۱
	زن	۸۰
	بدون پاسخ	۵
تحصیلات	دیپلم و فوق‌دیپلم	۲۹
	لیسانس	۱۱۱
	فوق‌لیسانس	۲۹
	دکتری	۱۷
سن	۲۰-۳۰	۱۵/۳
	۳۱-۴۰	۴۶
	۴۱-۵۰	۶۴
	۵۱-۶۰	۳/۷
سابقه خدمت	۱-۵	۱۲/۸
	۶-۱۰	۱۷
	۱۱-۱۵	۲۲/۳
	۱۶-۲۰	۳۱/۹
	۲۰-۲۵	۱۲/۲

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی

متغیر / شاخص	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
رهبری اخلاقی	۱	۴	۲/۹۰	۰/۵۸
عدالت	۱	۴	۲/۷۴	۰/۴۸
رفتار یادگیری گروهی	۱	۴	۲/۷۷	۰/۵۱
معنی‌داری شغلی	۱	۴	۲/۹۷	۰/۶۲
هویت سازمانی	۱	۴	۲/۹۴	۰/۶۰

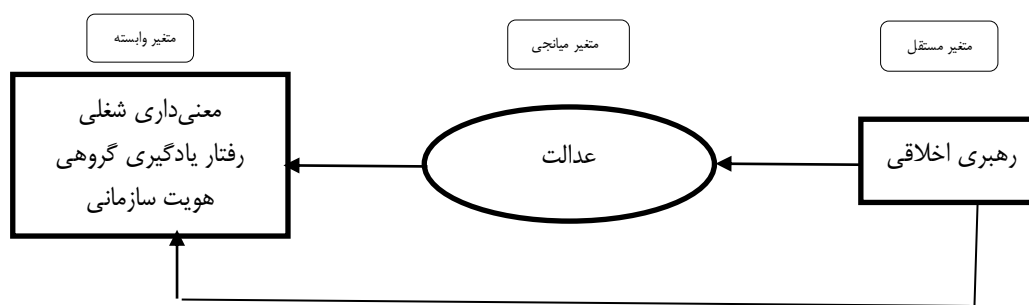
جدول ۳: همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	رهبری اخلاقی	عدالت	رفتار یادگیری گروهی	معنی داری شغلی	هویت سازمانی
رهبری اخلاقی	۱				
عدالت	۰/۴۸**	۱			
رفتار یادگیری گروهی	۰/۴۸**	۰/۷۲**	۱		
معنی داری شغلی	۰/۴۲**	۰/۴۶**	۰/۴۴**	۱	
هویت سازمانی	۰/۴۰**	۰/۵۶**	۰/۵۲**	۰/۴۶**	۱

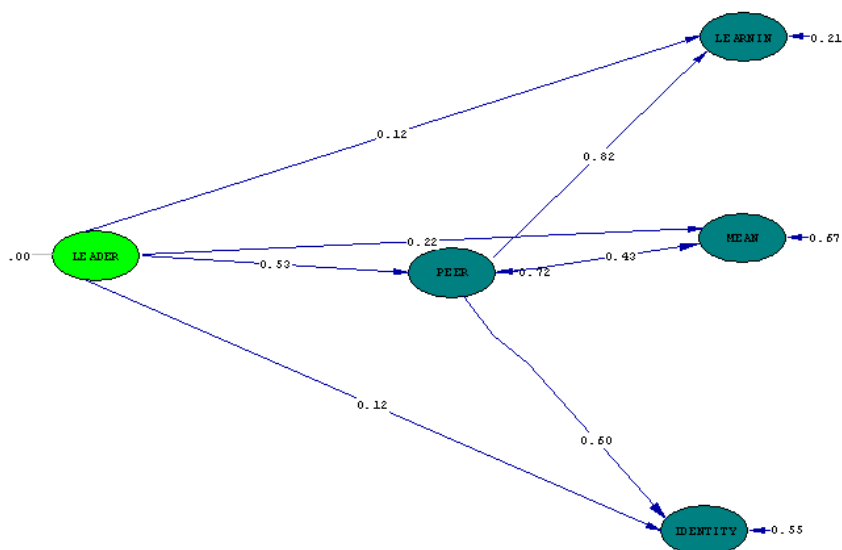
** < ۰/۰۵، ** < ۰/۰۱

جدول ۴: ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی عدالت

نتیجه	T	ضریب مسیر استاندارد	مسیر فرضیه‌ها
اثر مستقیم دارد	۶/۱۱	۰/۵۳	رهبری اخلاقی ← عدالت
اثر مستقیم ندارد	۱/۸۴	۰/۱۲	رهبری اخلاقی ← رفتار یادگیری گروهی
اثر مستقیم دارد	۲/۶۴	۰/۲۲	رهبری اخلاقی ← معنی داری شغلی
اثر مستقیم ندارد	۱/۴۷	۰/۱۲	رهبری اخلاقی ← هویت سازمانی
اثر مستقیم دارد	۷/۲۷	۰/۸۲	عدالت ← رفتار یادگیری گروهی
اثر مستقیم دارد	۴/۶۶	۰/۴۳	معنی داری شغلی ← عدالت
اثر مستقیم دارد	۵/۳۰	۰/۶۰	هویت سازمانی ← عدالت
اثر غیر مستقیم دارد	-	۰/۴۳	رهبری اخلاقی ← رفتار یادگیری گروهی (با نقش میانجی عدالت)
اثر غیر مستقیم دارد	-	۰/۲۳	رهبری اخلاقی ← معنی داری شغلی (با نقش میانجی عدالت)
اثر غیر مستقیم دارد	-	۰/۳۲	رهبری اخلاقی ← هویت سازمانی (با نقش میانجی عدالت)

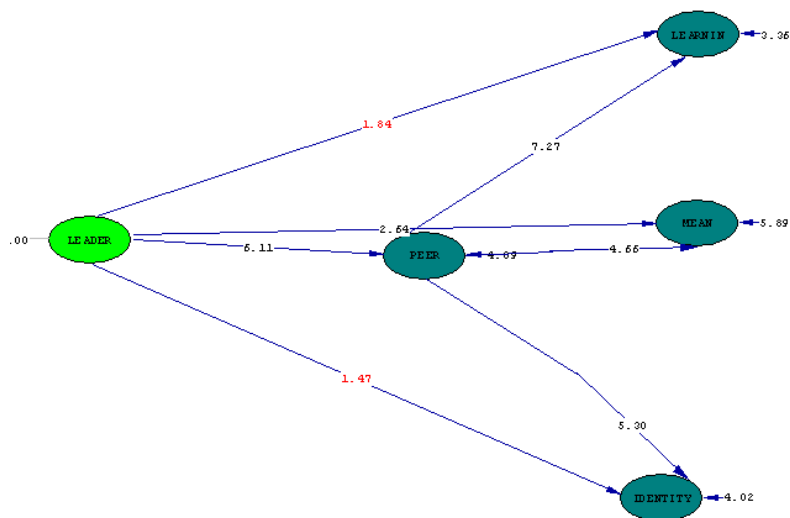


شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



شکل ۲: تخمین استاندارد ضرایب مسیرهای مدل

Chi-Square=1846/47, df=812, P-value=<0.001, RMSEA=0/08



شکل ۳: آزمون معنی داری ضرایب مسیرهای مدل

References

1. Steger MF, Pickering NK, Shin JY, Dik BJ. Calling in work: Secular or sacred? *J Career Assess.* 2010; 18(1): 82-96.
2. Raub S, Blunschi S. The power of meaningful work: How awareness of CSR initiatives fosters task significance and positive work outcomes in service employees. *Cornell Hosp Q.* 2014; 55(1): 10-18.
3. Akdoğan AA, Arslan A, Demirtaş Ö. A strategic influence of corporate social responsibility on meaningful work and organizational identification, via perceptions of ethical leadership. *Procedia Soc Behav Sci.* 2016; 235: 259-268.
4. Rosso BD, Dekas KH, Wrzesniewski A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Res Organ Behav.* 2010; 30: 91-127.
5. Michaelson C, Pratt MG, Grant AM, Dunn CP. Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *J Bus Ethics.* 2014; 121(1): 77-90.
6. Molina A, Jakopec A, Cropanzano R, Moliner C. The role of peer justice climate: What do we know and where can we go from here? *Organizational Justice.* No Name: Routledge; 2017. p.87-106.
7. Walumbwa FO, Hartnell CA, Misati E. Does ethical leadership enhance group learning behavior? Examining the mediating influence of group ethical conduct, justice climate and peer justice. *J Bus Res.* 2017; 72: 14-23.
8. Walumbwa FO, Cropanzano R, Hartnell CA. Organizational justice, voluntary learning behavior and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member exchange. *J Organ Behav.* 2009; 30(8): 1103-1126.
9. Lohbeck A, Schultheiß J, Petermann U, Petermann F. Factor structure and measurement invariance of the Students' Self-report Checklist of Social and Learning Behaviour (SSL). *Learn Individ Differ.* 2016; 51: 314-321.
10. Hommes J, Van den Bossche P, De Grave W, Bos G, Schuwirth L, Scherpbier A. Understanding the effects of time on collaborative learning processes in problem based learning: a mixed methods study. *Adv Health Sci Educ Theory Pract.* 2014; 19(4): 541-563.
11. Priesemuth M, Arnaud A, Schminke M. Bad behavior in groups: The impact of overall justice climate and functional dependence on counterproductive work behavior in work units. *Group Organ Manag.* 2013; 38(2): 230-257.
12. London M, Polzer JT, Omoregie H. Interpersonal congruence, transactive memory and feedback processes: An integrative model of group learning. *Hum Resour Dev Rev.* 2005; 4(2): 114-135.
13. Vahidi Nasab H, Mohajeran B, Ghaleei A, Ghalavandi H. The Relationship between Ethical Work Climate & Organizational Identity. *Ethics in Science & Technology.* 2018; 12(4).
14. Gerstrøm A. Identity after death: How legacy organizational identity and death form each other. *Manage Res Rev.* 2015; 38(1): 89-123.
15. Carmeli A. Perceived external prestige, affective commitment and citizenship behaviors. *Organ Stud.* 2005; 26(3): 443-464.
16. Van Dick R, Wagner U, Stellmacher J, Christ O. The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *J Occup Organ Psychol.* 2004; 77(2): 171-191.
17. Gulluce AC, Kahyaoglu M. Correlation between organizational justice perception and organizational identification: A case study in the hotels of the Urtu culture and tourism development region. *Int J Bus Adm.* 2016; 7(3): 123-131.
18. May AYC, Hao GS, Carter S. Intertwining Corporate Social Responsibility, Employee Green Behavior and Environmental Sustainability: The Mediation Effect of Organizational Trust and Organizational Identity. *Econ Manag Financ Mark.* 2021; 16(2): 32-61.
19. Qi Y, Ming Xiu L. Ethical Leadership, Organizational Identification And Employee Voice: Examining Moderated Mediation Process In The Chinese insurance industry. *Asia Pacific Business Review.* 2014; 20(2): 231-248.
20. Brown ME, Treviño LK, Harrison DA. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organ Behav Hum Decis Process.* 2005; 97(2): 117-134.
21. Brown ME, Mitchell MS. Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research. *Bus Ethics Q.* 2010; 20(4): 583-616.
22. Choi SB, Ullah S, Kwak WJ. Ethical leadership and followers' attitudes toward corporate social responsibility: The role of perceived ethical work climate. *Soc Behav Pers.* 2015; 43(3): 353-365.
23. Aslan Ş, Şendoğdu A. The mediating role of corporate social responsibility in ethical leader's effect on corporate ethical values and behavior. *Procedia Soc Behav Sci.* 2012; 58: 693-702.
24. Kalshoven K, Den Hartog DN, De Hoogh AH. Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *Leadersh Q.* 2011; 22(1): 51-69.
25. Molina A, Moliner C, Martínez-Tur V, Cropanzano R, Peiró JM. Unit-level fairness and quality within the

- health care industry: A justice-quality model. *Eur J Work Organ Psychol.* 2015; 24(4): 627-644.
26. Cropanzano R, Li A, Benson III L. Peer justice and teamwork process. *Group Organ Manag.* 2011; 36(5): 567-596.
27. Kuenzi M, Schminke M. Assembling fragments into a lens: A review, critique and proposed research agenda for the organizational work climate literature. *J Manage.* 2009; 35(3): 634-717.
28. Zare Nistanak M, Tahery Attar G, Habibi S, Naeyni M. The Relationship between Ethical Leadership with Administrative Corruption: The Mediating Role of Organizational Justice. *The Journal of Ethics of Science and Technology.* 2018; 13(3): 131-137.
29. Li A, Cropanzano R. Fairness at the group level: Justice climate and intraunit justice climate. *J manage.* 2009; 35(3): 564-599.
30. Li A, Cropanzano R, Bagger J. Justice climate and peer justice climate: A closer look. *Small Group Res.* 2013; 44(5): 563-592.
31. Colquitt JA. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *J Appl Psychol.* 2001; 86(3): 386-400.
32. Folger R, Konovsky MA. Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Acad Manage J.* 1989; 32(1): 115-130.
33. Martin KD, Johnson JL, French JJ. Institutional pressures and marketing ethics initiatives: The focal role of organizational identity. *J Acad Mark Sci.* 2011; 39(4): 574-591.
34. Britt TW, Adler AB, Bartone PT. Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *J Occup Health Psychol.* 2001; 6(1): 53-63.
35. Pratt MG, Rockmann KW, Kaufmann JB. Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Acad Manage J.* 2006; 49(2): 235-262.
36. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *J Organ Chang Manag.* 2003; 16(4): 426-447.
37. Demirtas O, Hannah ST, Gok K, Arslan A, Capar N. The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification and envy. *J Bus Ethics.* 2017; 145(1): 183-199.
38. Santos-Vijande ML, López-Sánchez JÁ, Trespalacios JA. How organizational learning affects a firm's flexibility, competitive strategy and performance. *J Bus Res.* 2012; 65(8): 1079-1089.
39. Back K. Exchange And Power In Social Life, Blau. New York: John Wiley & Sons; 1964. p.352.
40. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev.* 1977; 84(2): 191-215.
41. Babalola MT, Stouten J, Euwema MC, Ovadje F. The relation between ethical leadership and workplace conflicts: The mediating role of employee resolution efficacy. *J Manage.* 2018; 44(5): 2037-2063.
42. Walumbwa FO, Mayer DM, Wang P, Wang H, Workman K, Christensen AL. Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy and organizational identification. *Organ Behav Hum Decis Process.* 2011; 115(2): 204-213.
43. De Roeck K, Marique G, Stinglhamber F, Swaen V. Understanding employees' responses to corporate social responsibility: Mediating roles of overall justice and organisational identification. *Int J Hum Resour Manag.* 2014; 25(1): 91-112.
44. Slan-Jerusalem R, Hausdorf PA. Managers' justice perceptions of high potential identification practices. *J Manag Dev.* 2007; 26(10): 933-950.
45. Greening DW, Turban DB. Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce. *Bus Soc.* 2000; 39(3): 254-280.
46. Cheung MF, Law MC. Relationships of organizational justice and organizational identification: The mediating effects of perceived organizational support in Hong Kong. *Asia Pac Bus Rev.* 2008; 14(2): 213-231.
47. Mael F, Ashforth BE. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *J Organ Behav.* 1992; 13(2): 103-123.
48. Xu AJ, Loi R, Ngo HY. Ethical leadership behavior and employee justice perceptions: The mediating role of trust in organization. *J Bus Ethics.* 2016; 134(3): 493-504.
49. Charoensap A, Virakul B, Senasu K, Ayman R. Effect of ethical leadership and interactional justice on employee work attitudes. *J Leadersh Stud.* 2018; 12(4): 7-26.
50. Demir K. The effect of organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behaviors: The mediating role of organizational identification. *Eurasian J Educ Res.* 2015; 60: 131-148.



Faṣḥnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics

2021; 15(46): e28

<https://doi.org/10.22037/mej.v15i46.36136>

Journal Homepage: <http://journals.sbm.ac.ir/me>



ORIGINAL ARTICLE

Open Access

Investigating the Causal Effect of Ethical Leadership on Job Meaningfulness, Group Learning Behavior and Organizational Identity by Examining the Mediating Role of Justice

Tayyeb Vakili^{1*} , Mohammad Hasani², Abolfazle Ghasemzade³, Zobeydeh Ebn Abbasi⁴

1. Ph.D. Student of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

2. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

3. Associate Professor in Educational Administration, Department of Education, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran,

4. MA of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 21 September 2021

Accepted: 08 March 2022

Published online: 16 March 2022

Keywords:

Ethical Leadership

Justice

Job Meaningfulness

Group Learning Behavior

Organizational Identity

Hospital Staff

ABSTRACT

Background and Aim: In previous studies, the relationship between ethical leadership as the most important factor in the survival and success of organizations, with job meaningfulness, group learning behaviour and organizational identity, with the mediating role of justice has not been studied much. Therefore, the present study aims to investigate the causal effect of ethical leadership on job meaningfulness, group learning behaviour and organizational identity in the presence of the mediating variable of justice.

Materials and Methods: This is a descriptive-correlation research. The samples included 186 staff members of Imam Reza Hospital in Urmia who were selected by stratified random sampling method. The data were collected through the questionnaires of ethical leadership, justice, job meaningfulness, group learning behaviour and organizational identity. Consequently, the data were analysed employing LISREL 18.8 software using structural equation model.

Ethical Considerations: In this study, ethical concerns such as explaining the research objectives, providing informed consent form, voluntary participation and ensuring the confidentiality of information were taken into consideration.

Findings: The findings indicate that the role of justice in mediating the relationship between ethical leadership and group learning behaviour, job meaningfulness and organizational identity in the structural equation model has been confirmed. In addition, there has been a significant relationship between ethical leadership and justice (coefficient=0.53). Job meaningfulness has had a positive impact on justice as well (coefficient=0.36). Furthermore, justice has had a significant positive impact on group learning behaviour (coefficient=0.82), job meaningfulness (coefficient=0.43) and organizational identity (coefficient=0.60).

Conclusion: The results showed that the mediating variable of justice has a significant role in explaining the influence of ethical leadership on job meaningfulness, group learning behaviour and organizational identity among the hospital staff. Therefore, we suggest that the organisation adopt appropriate strategies in selecting managers and improving their ethical leadership dimension.

* **Corresponding Author:** Tayyeb Vakili

Address: Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

Postal Box: 5719848375

Email: tayyeb.vakili@gmail.com

Cite this article as:

Vakili T, Hasani M, Ghasemzade A, Ebn Abbasi Z. Investigating the Causal Effect of Ethical Leadership on Job Meaningfulness, Group Learning Behavior and Organizational Identity by Examining the Mediating Role of Justice. *Faṣḥnāmah-i akhlāq-i pizishkī, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics*. 2021; 15(46): e28.

This open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 License (CC BY-NC 4.0).