

## ارائه مدل فرهنگ نوآورانه سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا با میانجی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت

### زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران

فروغ رمضان نیا<sup>۱</sup>، علیرضا چناری<sup>۲\*</sup>، شراره حبیبی<sup>۳</sup>

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۲۵

#### چکیده

**هدف:** با توجه به اهمیت فرهنگ نوآورانه سازمانی در نظام آموزش عالی، هدف پژوهش حاضر ارائه مدل فرهنگ نوآورانه سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا با میانجی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی بود.

**روش‌شناسی:** مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا مقطعی از نوع کمی بود. جامعه پژوهش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۱۲۱۷ نفر بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۹۱ نفر آنها با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه‌های محقق‌ساخته فرهنگ نوآورانه سازمانی، سبک رهبری تحول‌گرا، اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری بودند که روایی آنها با نظر خبرگان تایید و پایایی آنها مناسب ارزیابی شد. داده‌ها با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل مسیر در نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که بار عاملی، میانگین واریانس استخراج‌شده و آلفای کرونباخ همه مولفه‌ها بالاتر از ۰/۷۰ بود. مدل فرهنگ نوآورانه سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا با میانجی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی برازش مناسبی داشت. علاوه بر آن، اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ نوآورانه سازمانی و سبک رهبری تحول‌گرا بر اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اثر مستقیم و معنادار داشتند ( $P < 0/001$ )، اما سبک رهبری تحول‌گرا بر فرهنگ نوآورانه سازمانی اثر مستقیم و معناداری نداشت ( $P > 0/05$ ). همچنین، سبک رهبری تحول‌گرا از طریق اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ نوآورانه سازمانی اثر غیرمستقیم و معنادار داشت ( $P < 0/001$ ).

**بحث و نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر، برای بهبود فرهنگ نوآورانه سازمانی برنامه‌ریزی از طریق بهبود اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری به‌صورت مستقیم و از طریق سبک رهبری تحول‌گرا به‌صورت غیرمستقیم ضروری است.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ نوآورانه سازمانی، سبک رهبری تحول‌گرا، اخلاق حرفه‌ای، کیفیت زندگی کاری.

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

<sup>۲</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول). a.chenari@riau.ac.ir

<sup>۳</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

## مقدمه

امروزه سازمان‌های آینده‌نگر در پی جذب افراد دارای استعدادها، مهارت‌ها و خلاقیت‌های برتر برای تقویت و توسعه مستمر خود هستند (Colvic and Williams, 2020). نوآوری نقش مهمی در توسعه اقتصادی و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان دارد و سازمان‌هایی که نتوانند از طریق نوآوری خود را با تغییرها و تحولات سریع و پرشتاب همگام سازند به مرور نابود خواهند شد (Groza, Zmich and Rajabi, 2021). نگرش سازمان به فرهنگ نوآورانه نگرشی نسبتاً جدید است و فرهنگ نوآوری به‌عنوان حمایت از نوآوری و تأمین منابع لازم می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در میزان اثرگذاری سرمایه سازمان بر فعالیت‌های نوآورانه داشته باشد (Altindag and Kosedagi, 2015). فرهنگ سازمانی به مجموعه‌ای از ایدئولوژی‌ها، سنت‌ها، تعهدها و ارزش‌های موجود در سازمان گفته می‌شود که چگونگی عملکرد کل سازمان جهت تبدیل به یک منبع بالقوه نوآوری، پیشبرد و مزیت را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Scaliza, Jugend, Jabbour, Latan, Armellini, 2022). فرهنگ نوآورانه سازمانی یکی از راه‌های تفکر و رفتار است که ارزش‌ها و گرایش‌های سازمان را شکل می‌دهد، دربردارنده پذیرش و حمایت از ایده‌های جدید و بهبود عملکرد و کارایی سازمان می‌باشد (Ali and Park, 2016). فرهنگ نوآورانه سازمانی دارای ویژگی‌هایی چون تصمیم به نوآر بودن در تمام سطوح سازمان، ایجاد و تقویت زیرساخت‌های لازم برای نوآوری، سرمایه‌گذاری در بعد عملیاتی و فعالیت‌های بازارمحور و فراهم کردن محیطی نوآور است (Gorzelay, Gorzelay-Dziadkowiec, Luty, Firlej, Gaisch, Dudziak and et al, 2021).

یکی از عوامل موثر بر فرهنگ نوآورانه سازمانی، سبک رهبری تحول‌گرا است (Zafar and Mehmood, 2019) که به نوعی رابطه بین رهبر و زیردستان اشاره دارد که در آن رهبر سازمان زبردست خود را برای رسیدن به بالاترین حد توان تشویق می‌کند و این تشویق برای دستیابی بیشتر به نیازهای طبقه‌بندی‌شده از جمله موفقیت و اهداف گروهی است (Amankwaa, Seet and Susomrith, 2022). سبک رهبری تحول‌گرا نشان‌دهنده نوعی رابطه اخلاقی و نوعی پیوند عاطفی است که از طریق آن رهبران و زیردستان (رهروان) به سطوح بالا و عالی انگیزه و منزلت دست می‌یابند (Amor, Vazquez and Faina, 2020). این رهبران سبب می‌شوند که زیردستان طالب ارضای نیازهای سطوح بالاتر مانند خودشناسی و موفقیت و دستیابی به اهداف متعالی گروهی باشند (Nguyen, Mia, Winata and Chong, 2017). در واقع، رهبری تحول‌گرا فرایند آگاهانه اخلاقی و معنوی است که بر اساس الگوهای مناسب روابط قدرت میان رهبران و زیردستان برای رسیدن به اهداف جمعی یا دستیابی به تحول واقعی در سازمان بنا شده است (Duan, Ren, Liu and Riggio, 2022). رهبران تحول‌گرا چشم‌اندازی آشکار برای سازمان خود تعریف و این توانمندی را دارند که زیردستان خود را تشویق نمایند تا به راه‌های جدیدی فکر کنند و با ارائه یک شیوه خلاقانه به مشکلات پاسخ دهند و به حل مسائل بپردازند (Kim, Im and Shin, 2021).

از متغیرهای میانجی احتمالی بین فرهنگ نوآورانه سازمانی و سبک رهبری تحول‌گرا می‌توان به اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اشاره کرد. اخلاق به معنای خلق و خو شامل مجموعه‌ای از صفات انسانی است که از خلیقات درونی انسان ناشی و سبب بهبود روابط با خود و دیگران در جهت دستیابی به سعادت‌مندی می‌باشد (Chaar and Ram, 2019). به عبارت دیگر، اخلاق شامل مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها است که نقش مهمی در چگونگی بروز و مدیریت رفتارها دارد (Chokprajakchat and Sumretphol, 2017). اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان شاخه‌ای از اخلاق نشان‌دهنده رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام شغل یا کار حرفه‌ای و رعایت حقوق دیگران و تأکید بر شفاف‌سازی اعمال و مسئولیت‌پذیری در قبال آنها است (Nogueira and Rantanen, 2022). در واقع، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده در سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای می‌باشد (Rodriguez and Juricic, 2018). عدم توجه سازمان‌ها به اخلاق حرفه‌ای و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در مواجهه به نیروی انسانی سازمان و ذینفعان بیرونی باعث ایجاد مشکلات عدیده‌ای برای سازمان می‌شود و مشروعیت سازمان را زیر سؤال می‌برد (Fino, Alsayed, Basheti, Saini, Moles and Chaar, 2022). همچنین، کیفیت زندگی کاری به معنای رضایت یک کارمند از تأمین نیازهای وی از طریق منابع، فعالیت‌ها

و نتایجی از مشارکت در محیط کار بدست می‌آورد (Huang, Zhang, Xie, Wang, Cui, Li and et al, 2020). کیفیت زندگی کاری با یک مجموعه از اهداف، شرایط و عملیات سازمانی در ارتباط است که به کارکنان یک سازمان امکان می‌دهد که ضمن داشتن رضایت، زندگی ایمنی داشته باشند و فرصت‌های بیشتر و بهتری را برای رشد و توسعه خود بیابند (Algazlan, Al-Jedai, Alamri, Alshehri, Aldaiji and Almogbel, 2022). این سازه دارای دو بخش عینی و ذهنی است که بخش عینی شامل مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار در یک سازمان مانند حقوق و مزایا، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری و امکانات رفاهی و بخش ذهنی شامل تصور، ادراک و طرز تلقی فرد از حرفه خود می‌باشد (Jin and Lee, 2021). کیفیت زندگی کاری با بهبود و ارتقای منزلت و شأن کارکنان، خودکارآمدی، عزت‌نفس، توانایی حل مساله، درگیری در مسائل سازمان، اشتیاق سازمانی و دستیابی به رضایت و اثربخشی در سازمان ارتباط دارد (Cnkaya and Dikmen, 2020).

پژوهش‌های اندکی درباره روابط فرهنگ نوآورانه سازمانی، سبک رهبری تحول‌گرا، اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری انجام شده که در ادامه نتایج مهم‌ترین پژوهش‌ها در این زمینه گزارش می‌شوند. برای مثال نتایج پژوهش Zafar and Mehmood (2019) نشان داد که بین رهبری تحول‌گرا و فرهنگ نوآورانه رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. Muchtar and Lubis (2014) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تحول‌گرا و نوآوری و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنادار داشتند. در پژوهشی دیگر Sadeghi Niaraki, Naderi Nasab and Ramazani Nejad (2019) گزارش کردند که بین سبک رهبری تحول‌گرا با خلاقیت و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. Hakimi (2020) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و رهبری تحول‌گرا همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت. همچنین، نتایج پژوهش Pucetaite, Novelskaite, Lamsa and Riivari (2016) نشان داد که بین فرهنگ سازمانی اخلاقی و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. Shaeri and Rezghi (2018) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنادار داشت. در پژوهشی دیگر Gharibzadeh, Gharibzadeh, Jahedi and Kazemi Muhammed (2017) گزارش کردند که اخلاق حرفه‌ای مدیران و توانمندسازی روانشناختی و نوآوری سازمانی همبستگی مثبت و معنادار داشتند. علاوه بر آن، نتایج پژوهش Salma and Wirya (2021) حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ نوآورانه بود. Mashhadi, Faghiharam and Saadatee Shamir (2018) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. نتایج پژوهش Huang, Li and Chang (2021) نشان داد که بین رهبری تحول‌گرا و رهبری اخلاقی و رهبری مشارکتی همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت. در پژوهشی دیگر Bazohoori, Yari HajAtalo and Maleki Avarsin (2021) گزارش کردند که رهبری تحول‌گرا بر اخلاق حرفه‌ای و خودرهبری اثر معنادار مستقیم داشت، اما بر خودکارآمدی اثر معناداری نداشت. نتایج پژوهش Zurahmi, Masdupi and Patrisia (2018) نیز نشان داد که رهبری تحول‌گرا، کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار داشتند. Mortezaavi and Nikkar (2014) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری تحول‌گرا و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنادار داشتند.

فرهنگ نوآورانه سازمانی نقش مهمی در ارتقای جایگاه سازمان در مقایسه با سایر سازمان‌ها و کسب مزیت رقابتی دارد. بنابراین، انجام پژوهش با هدف شناسایی متغیرهای موثر بر آن با هدف ارتقای فرهنگ نوآورانه سازمانی اهمیت فراوانی دارد که در این زمینه پژوهش‌های بسیار اندکی انجام شده است. با اینکه پژوهش‌هایی درباره فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی انجام شده، اما پژوهشی درباره مدل فرهنگ نوآورانه سازمانی به‌ویژه از طریق سبک رهبری تحول‌گرا با میانجی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری پژوهشی یافت نشد. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه انجام این پژوهش در محیط دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند به متخصصان و برنامه‌ریزان این سازمان در طراحی و اجرای برنامه‌هایی برای بهبود فرهنگ نوآورانه سازمانی و ایجاد مزیت رقابتی در مقایسه با سایر دانشگاه‌ها کمک کند. در نتیجه، هدف پژوهش حاضر ارائه مدل فرهنگ نوآورانه سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا با میانجی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی بود.

## روش شناسی

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا مقطعی از نوع کمی بود. جامعه پژوهش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۱۲۱۷ نفر بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۹۱ نفر آنها با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری از میان دانشگاه‌های آزاد اسلامی بخش‌های شرقی، میانی و غربی مازندران برخی واحدهای دانشگاهی انتخاب و همه کارکنان برخی بخش‌های آنها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. روند اجرای پژوهش به این صورت بود که بعد از تصویب پروپوزال و هماهنگی‌های لازم با مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران، موافقت آنها جهت انجام پژوهش اخذ و حجم جامعه برآورد شد. در مرحله بعد حجم نمونه تعیین و با توجه به آن از میان واحدهای دانشگاهی شرقی، میانی و غربی مازندران برخی واحدهای دانشگاهی انتخاب و کارکنان برخی بخش‌های آنها به‌عنوان نمونه انتخاب و برای آنها اهمیت و ضرورت پژوهش بیان و درباره رعایت نکات اخلاقی به آنان اطمینان خاطر داده شد و از آنها خواسته شد تا به ابزارهای پژوهش با نهایت دقت و صحت و به‌طور کامل پاسخ دهند.

در این پژوهش علاوه بر فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های محقق‌ساخته فرهنگ نوآورانه سازمانی، سبک رهبری تحول‌گرا، اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری استفاده شد که با ۶۵ گویه اندازه‌گیری شدند؛ به‌طوری که فرهنگ نوآورانه سازمانی ۲۵ گویه، سبک رهبری تحول‌گرا ۱۰ گویه، اخلاق حرفه‌ای ۱۳ گویه و کیفیت زندگی کاری ۱۷ گویه را به خود اختصاص دادند. برای پاسخگویی به هر گویه طیف لیکرت هفت درجه‌ای از کاملاً ضعیف یا کاملاً بی‌اهمیت با نمره یک تا کاملاً خوب یا کاملاً بااهمیت با نمره هفت وجود داشت. نمره هر متغیر با مجموع نمره گویه‌های سازنده آن متغیر محاسبه و نمره بالاتر نشان‌دهنده بیشتر داشتن متغیر یا ویژگی مورد نظر بود. روایی هر یک از پرسشنامه‌های محقق‌ساخته فرهنگ نوآورانه سازمانی، سبک رهبری تحول‌گرا، اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری با نظر ۲۰ نفر از خبرگان تأیید و پایایی آنها مناسب ارزیابی شد. داده‌ها با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل مسیر در نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS تحلیل شدند.

## یافته‌ها

از آنجایی که کووید-۱۹ در زمان اجرای پژوهش شیوع فراوانی داشت، ریزش زیادی در نمونه‌ها اتفاق افتاد و تحلیل‌ها برای ۱۹۲ نفر انجام شد. در جدول ۱، نتایج تعداد و درصد جنسیت، سطح تحصیلات و سن کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران گزارش شد.

جدول ۱. تعداد و درصد جنسیت، سطح تحصیلات و سن کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران

متغیر	سطح	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۱۹	۶۱/۹۸
	زن	۷۳	۳۸/۰۲
سطح تحصیلات	کارشناسی	۴۵	۲۳/۴۴
	کارشناسی ارشد	۷۳	۳۸/۰۲
	دکتری	۷۴	۳۸/۵۴
سن	۲۱-۳۰ سال	۸	۴/۱۷
	۳۱-۴۰ سال	۵۲	۲۷/۰۸
	۴۱-۵۰ سال	۱۰۴	۵۴/۱۷
	بالاتر از ۵۰ سال	۲۸	۱۴/۵۸

طبق نتایج جدول ۱، بیشتر کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران با ۶۱/۹۸ مرد، با ۳۸/۵۴ درصد دارای تحصیلات دکتری و با ۵۴/۱۷ درصد دارای سن ۴۱-۵۰ سال بودند. بررسی مفروضه‌های تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که آزمون KMO با مقدار ۰/۸۴ و آزمون کرویت بارتلت با مقدار ۶۵۱/۷۳ در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۰۱ معنادار بود که این یافته‌ها حاکی

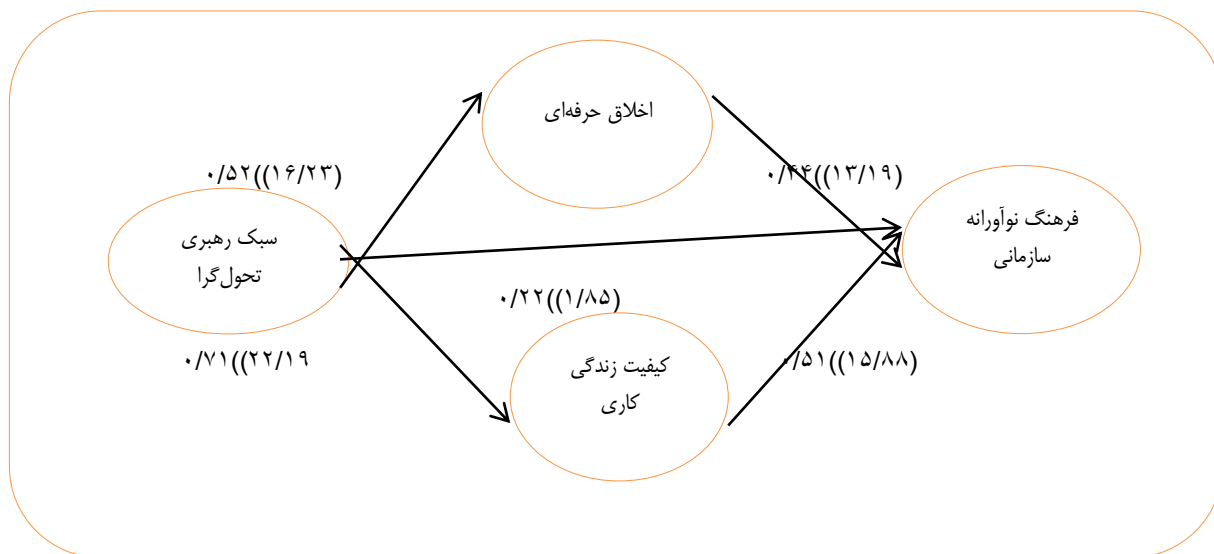
از همبستگی کافی و کفایت نمونه‌ها بودند. در جدول ۲، نتایج تحلیل عاملی اکتشافی مولفه‌های فرهنگ نوآورانه سازمانی، سبک رهبری تحول‌گرا، اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران گزارش شد.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی مولفه‌های فرهنگ نوآورانه سازمانی، سبک رهبری تحول‌گرا، اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران

متغیر	مولفه	تعداد گویه	بار عاملی	میانگین واریانس استخراج‌شده	آلفای کرونباخ
فرهنگ نوآورانه سازمانی	اثرات نوآوری	۶	۰/۸۳	۰/۷۲	۰/۸۹
	یادگیری سازمانی	۶	۰/۷۹	۰/۹۰	۰/۸۷
	توسعه فردی کارکنان	۷	۰/۸۲	۰/۸۹	۰/۸۵
	میل و گرایش به نوآوری	۵	۰/۷۷	۰/۸۵	۰/۷۹
سبک رهبری تحول‌گرا	ملاحظات فردی	۴	۰/۷۵	۰/۸۵	۰/۷۸
	ترغیب ذهنی	۵	۰/۸۶	۰/۸۷	۰/۸۲
اخلاق حرفه‌ای	اخلاق سازمانی	۳	۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۹۰
	اخلاق شغلی	۵	۰/۸۷	۰/۸۶	۰/۸۰
	اخلاق شخصی	۵	۰/۸۸	۰/۸۹	۰/۸۴
کیفیت زندگی کاری	ماهیت شغل	۳	۰/۸۳	۰/۸۴	۰/۷۲
	امنیت و روابط شغلی	۳	۰/۷۷	۰/۸۳	۰/۷۱
	حقوق و مزایا	۴	۰/۸۰	۰/۸۵	۰/۷۸

طبق نتایج جدول ۲، بار عاملی، میانگین واریانس استخراج‌شده و آلفای کرونباخ همه مولفه‌ها بالاتر از ۰/۷۰ بود. لازم به ذکر است که از هر یک از متغیرهای فرهنگ نوآورانه سازمانی و سبک رهبری تحول‌گرا ۱ گویه و از کیفیت زندگی کاری ۷ گویه به دلیل بار عاملی کمتر از ۰/۴۰ حذف و گویه‌ای از اخلاق حرفه‌ای حذف نشد. در نتیجه، تعداد ۹ گویه به دلیل بار عاملی کمتر از ۰/۴۰ از فرم نهایی حذف و این فرم از ۶۵ گویه به ۵۶ گویه تقلیل یافت.

همچنین، نتایج بررسی شاخص‌های برازش مدل فرهنگ نوآورانه سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا با میانجی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران حاکی از برازش مناسب مدل به دلیل شاخص  $R^2$  برابر با ۰/۴۵ و شاخص GOF برابر با ۰/۴۰ به دلیل بالاتر بودن از ۰/۳۶ بود. بنابراین، در شکل ۱، نتایج تحلیل مسیر فرهنگ نوآورانه سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا با میانجی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران به همراه ضرایب مسیرها و آماره تی و در جدول ۳ نتایج اثرهای مستقیم و غیرمستقیم آن گزارش شد.



شکل ۱. نتایج تحلیل مسیر فرهنگ نوآورانه سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا با میانجی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران به همراه ضرایب استاندارد و آماره تی

جدول ۳. نتایج اثرهای مستقیم و غیرمستقیم فرهنگ نوآورانه سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا با میانجی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران

اثر	ضریب مسیر	آماره t	معناداری
اثرهای مستقیم			
سبک رهبری تحول‌گرا بر فرهنگ نوآورانه سازمانی	۰/۲۲	۱/۸۵	۰/۱۱۱
اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ نوآورانه سازمانی	۰/۴۴	۱۳/۱۹	۰/۰۰۱
کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ نوآورانه سازمانی	۰/۵۱	۱۵/۸۸	۰/۰۰۱
سبک رهبری تحول‌گرا بر اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۲	۱۶/۲۳	۰/۰۰۱
سبک رهبری تحول‌گرا بر کیفیت زندگی کاری	۰/۷۱	۲۲/۱۹	۰/۰۰۱
اثرهای غیرمستقیم			
سبک رهبری تحول‌گرا از طریق اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ نوآورانه سازمانی	۰/۴۲	۳/۶۵	۰/۰۰۱
سبک رهبری تحول‌گرا از طریق کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ نوآورانه سازمانی	۰/۴۶	۴/۸۹	۰/۰۰۱

طبق نتایج جدول ۳، اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ نوآورانه سازمانی و سبک رهبری تحول‌گرا بر اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اثر مستقیم و معنادار داشتند ( $P < 0/001$ )، اما سبک رهبری تحول‌گرا بر فرهنگ نوآورانه سازمانی اثر مستقیم و معناداری نداشت ( $P > 0/05$ ). همچنین، سبک رهبری تحول‌گرا از طریق اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ نوآورانه سازمانی اثر غیرمستقیم و معنادار داشت ( $P < 0/001$ ).

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت فرهنگ نوآورانه سازمانی در ایجاد مزیت رقابتی، هدف پژوهش حاضر ارائه مدل فرهنگ نوآورانه سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا با میانجی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی بود. اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ نوآورانه سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشت. این یافته از جهاتی همسو با یافته پژوهش‌های Pucetaite et al (2016)، Shaeri and Rezghi (2018) و Gharibzadeh et al (2017) بود. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای عبارت است از اصول و معیارهای اخلاقی که توسط سازمان‌ها بر اساس

الگوهای اخلاقی تدوین شده و تمامی اعضای سازمان ملزم به رعایت این اصول که هدایت‌گر رفتارهای آنان است، می‌باشند. رعایت اخلاق حرفه‌ای مستلزم درستکاری، بی‌طرفی، صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای، رازداری، رفتار حرفه‌ای و اصول و ضوابط حرفه‌ای است که مجموع آنها سبب می‌شود که کارکنان در سازمان از خود رفتارهای متناسب و شایسته با سازمانی که در آن مشغول هستند از خود نشان دهند و سبب بهبود سازمان در مقایسه با سایر سازمان‌ها و ایجاد مزیت رقابتی برای آن شوند. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه اخلاق حرفه‌ای صرفاً به مفهوم بکارگیری روش‌های فلسفی خاص در کار حرفه‌ای نیست. زیرا تمام اعتقادات و باورها بر هم منطبق نیستند و این امر باعث می‌شود که فرد در حرفه خود دست به انتخاب بزند و بر اساس اصول و معیارهای اخلاقی سازمان خود و با توجه به شرایط اقدام به تصمیم‌گیری کند. در نتیجه، می‌توان انتظار داشت که اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ نوآورانه سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشته باشد و بتواند باعث افزایش آن شود.

کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ نوآورانه سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشت. این یافته از جهاتی همسو با یافته پژوهش‌های *Muhammed et al (2021)* و *Mashhadi et al (2018)* بود. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از شرایط سازمانی است و زمانی بوجود می‌آید که مدیر و رهبر سازمان دموکراتیک باشد، با کارکنان با احترام رفتار کند و محیط کاری امنی فراهم گردد و در نتیجه آن رضایت کاری، انگیزش شغلی، تعهد حرفه‌ای و درگیری کاری افزایش می‌یابد. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه کیفیت زندگی کاری به‌عنوان عامل کلیدی تعیین‌کننده پیامدهای مرتبط با کارکنان و سازمان از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کاهش ترک خدمت و تمایل کارکنان به مشارکت در جهت سودآوری سازمان از طریق رفتارهای خلاقانه و نوآورانه است. در نتیجه، منطقی به نظر می‌رسد که اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ نوآورانه سازمانی اثر مستقیم و معنادار بگذارد.

سبک رهبری تحول‌گرا بر اخلاق حرفه‌ای اثر مستقیم و معنادار داشت. این یافته از جهاتی همسو با یافته پژوهش‌های *Huang et al (2021)* و *Bazohoori et al (2021)* بود. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان گفت که سبک رهبری تحول‌گرا با ویژگی توانایی ایجاد چشم‌انداز و توانایی الهام‌بخشی به پیروان برای ایجاد انگیزه در آنها جهت دستیابی به هدف و ایجاد ارتباط متقابل مبتنی بر احترام و وفاداری شناخته می‌شود. رهبران دارای سبک رهبری تحول‌گرا تمایل دارند که از ملاحظات فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی در عملکرد خویش استفاده کنند که بر اساس آن این سبک رهبری دارای چهار مولفه نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، تحریک ذهنی و حمایت‌های فردی می‌باشد. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه رهبران تحول‌گرا با ضمن رعایت ملاحظات اخلاقی و با استفاده از مهارت‌های ارتباطی مناسب، توانمندسازی و ایجاد حس استقلال در کارکنان و با به‌اشتراک گذاشتن مسئولیت‌ها در هنگام تصمیم‌گیری محیط کاری مناسب و اخلاق‌محوری را از نظر شیوه مدیریت سازمان فراهم می‌آورند. در نتیجه، می‌توان انتظار داشت که سبک رهبری تحول‌گرا بر اخلاق حرفه‌ای اثر مستقیم و معنادار داشته باشد و بتواند باعث افزایش آن شود.

سبک رهبری تحول‌گرا بر کیفیت زندگی کاری اثر مستقیم و معنادار داشت. این یافته از جهاتی همسو با یافته پژوهش‌های *Zurahmi et al (2018)* و *Mortezavi and Nikkar (2014)* بود. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان گفت که سبک رهبری تحول‌گرا عامل انگیزه‌دادن به پیروان از طریق ایجاد جذابیت آرمان‌های بالاتر و ارزش‌های اخلاقی است. رهبران تحول‌گرا دید روشنی نسبت به آینده دارند، آنها به دنبال ایجاد تغییرها و پیشبرد سازمان در جهتی هستند که تصورات خود را تحقق بخشند. چنین رهبرانی، پیروان خود را تحریک می‌کنند که فراسوی منابع خود به منافع توجیه‌ناپذیر که به گروه و سازمانی که خود جزئی از آن هستند، منفعت برسانند. پیروان و کارکنانی که در چنین سازمان‌هایی با رهبرانی تحول‌گرا کار می‌کنند معمولاً رضایت از زندگی شغلی بالاتری دارند و کیفیت زندگی کاری خود را بالاتر و مطلوب‌تر ارزیابی می‌نمایند. در نتیجه، منطقی به نظر می‌رسد که سبک رهبری تحول‌گرا بر کیفیت زندگی کاری اثر مستقیم و معنادار بگذارد.

سبک رهبری تحول‌گرا بر فرهنگ نوآورانه سازمانی اثر مستقیم و معناداری نداشت. با اینکه درباره اثر سبک رهبری تحول‌گرا بر فرهنگ نوآورانه سازمانی پژوهشی یافت نشد، اما این یافته با یافته پژوهش‌های *Zafar and Mehmood (2019)*، *Muchtar and Lubis (2014)*، *Sadeghi Niaraki and et al (2019)* و *Hakimi (2020)* ناهمسو بود. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها و ناهمسوئی با یافته‌های پژوهش‌های قبلی می‌توان گفت که در پژوهش حاضر برخلاف سایر

پژوهش‌ها که رابطه ساده و همبستگی را بررسی کردند، رابطه پیچیده و علت و معلولی را بررسی می‌کند. هنگامی که رابطه علت و معلولی بررسی می‌شود در مقایسه با زمانی که رابطه همبستگی بررسی می‌شود، زمانی اثرها معنادار می‌باشند که میزان همبستگی بیشتر باشد. به همین دلیل منطقی است که در این پژوهش برخلاف پژوهش‌های قبلی که رابطه سبک رهبری تحول‌گرا با فرهنگ نوآورانه سازمانی را بررسی کردند و نتایج حاکی از رابطه معنادار بین آنها بود، متغیر سبک رهبری تحول‌گرا نتواند اثر معناداری بر فرهنگ نوآورانه سازمانی بگذارد.

همچنین، سبک رهبری تحول‌گرا از طریق اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ نوآورانه سازمانی اثر غیرمستقیم و معنادار داشت. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان گفت که سبک رهبری تحول‌گرا بر اخلاق حرفه‌ای اثر مستقیم و معنادار و اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ نوآورانه سازمانی نیز اثر مستقیم و معنادار داشت که نحوه این اثرها در بالا تشریح و تبیین شدند و منطقی است هنگامی که اثر سبک رهبری تحول‌گرا با واسطه و از طریق اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ نوآورانه سازمانی مورد بررسی قرار گیرد، متغیر اخلاق حرفه‌ای بتواند میانجی مناسبی بین سبک رهبری تحول‌گرا و فرهنگ نوآورانه سازمانی باشد و سبک رهبری تحول‌گرا از طریق اخلاق حرفه‌ای بتواند بر فرهنگ نوآورانه سازمانی اثر غیرمستقیم و معنادار بگذارد و سبب افزایش معنادار آن گردد.

علاوه بر آن، سبک رهبری تحول‌گرا از طریق کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ نوآورانه سازمانی اثر غیرمستقیم و معناداری داشت. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان گفت که سبک رهبری تحول‌گرا بر کیفیت زندگی کاری اثر مستقیم و معنادار و کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ نوآورانه سازمانی نیز اثر مستقیم و معنادار داشت که نحوه این اثرها در بالا تشریح و تبیین شدند و منطقی است هنگامی که اثر سبک رهبری تحول‌گرا با واسطه و از طریق کیفیت زندگی کاری بر فرهنگ نوآورانه سازمانی مورد بررسی قرار گیرد، متغیر کیفیت زندگی کاری بتواند میانجی مناسبی بین سبک رهبری تحول‌گرا و فرهنگ نوآورانه سازمانی باشد و سبک رهبری تحول‌گرا از طریق کیفیت زندگی کاری بتواند بر فرهنگ نوآورانه سازمانی اثر غیرمستقیم و معنادار بگذارد و سبب افزایش معنادار آن شود.

هر پژوهشی در هنگام اجرا با محدودیت‌هایی مواجه است که از محدودیت‌های مهم این پژوهش می‌توان به ریزش فراوان نمونه‌ها به دلیل شیوع کووید-۱۹ اشاره کرد که حتی پس از چندین بار پیگیری نیز میزان قابل توجهی ریزش در نمونه‌ها اتفاق افتاد. محدودیت دیگر این پژوهش همکاری نمونه‌های حضوری و تحت وب بود که برای جلوگیری از این محدودیت پیشنهاد می‌شود که از مسئولان ذیربط نامه همکاری با پژوهشگر گرفته شود. این پژوهش در دوران اپیدمی کووید-۱۹ انجام شد، لذا در تعمیم نتایج آن باید به این محدودیت مهم توجه شود. از پیشنهادها پژوهشی مهم با توجه به اهمیت فرهنگ نوآورانه سازمانی می‌توان به بررسی اثر سایر متغیرها بر آن پرداخت تا بر اساس همه پژوهش‌های انجام‌شده درباره مدل فرهنگ نوآورانه سازمانی بتوان یک برنامه آموزشی مناسب جهت بهبود و ارتقای آن طراحی و با کمک متخصصان اقدام به اجرای آن کرد. یافته‌های مطالعه حاضر، برای متخصصان، مسئولان و برنامه‌ریزان دانشگاه آزاد اسلامی تلویحات کاربردی بسیاری دارد و آنان بر اساس نتایج این پژوهش و برای بهبود فرهنگ نوآورانه سازمانی می‌توانند از طریق بهبود اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری به صورت مستقیم و از طریق سبک رهبری تحول‌گرا به صورت غیرمستقیم اقدام نمایند.

### تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله نویسندگان تشکر و قدردانی خود را از مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی منطقه مازندران و از همه کارکنانی که در انجام این پژوهش همکاری یا مشارکت داشتند، اعلام می‌نمایند.



## References

- Algazlan N, Al-Jedai A, Alamri A, Alshehri AM, Aldaiji L, Almogbel Y. (2022). Association between intention to leave work and quality of work-life of Saudi pharmacists. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 30(2): 103-107.
- Ali M, Park K. (2016). The mediating role of an innovative culture in the relationship between absorptive capacity and technical and non-technical innovation. *Journal of Business Research*, 69(5): 1669-1675.
- Altindag E, Kosedagi Y. (2015). The relationship between emotional intelligence of managers, innovative corporate culture and employee performance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 210: 270-282.
- Amankwaa A, Seet PS, Susomrith P. (2022). Tackling hotel employees' turnover: A moderated-mediation analysis of transformational leadership, organisational embeddedness, and community embeddedness. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 51: 67-78.
- Amor AM, Vazquez JPA, Faina JA. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1): 169-178.
- Bazohoori S, Yari HajAtalo J, Maleki Avarsin S. (2021). Explaining the mediating role of professional ethics in the effect of transformational leadership on self-leadership and self-efficacy of female teachers. *Journal of Woman & Study of Family*, 14(53): 49-72. (In Persian)
- Chaar BB, Ram S. (2019). Professional ethics in pharmacy clinical governance. *Encyclopedia of Pharmacy Practice and Clinical Pharmacy*, 1: 1-7.
- Chokprajakchat S, Sumretphol N. (2017). Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2): 129-135.
- Cnkaya S, Dikmen HA. (2020). The relationship between posttraumatic stress symptoms of maternity professionals and quality of work life, cognitive status, and traumatic perinatal experiences. *Archives of Psychiatric Nursing*, 34(4): 251-260.
- Colvic A, Williams C. (2020). Group culture, gender diversity and organizational innovativeness: Evidence from Serbia. *Journal of Business Research*, 110: 282-291.
- Duan J, Ren X, Liu Z, Riggio RE. (2022). Connecting the dots: How parental and current socioeconomic status shape individuals' transformational leadership. *Journal of Business Research*, 150: 51-58.
- Fino LB, Alsayed AR, Basheti IA, Saini B, Moles R, Chaar BB. (2022). Implementing and evaluating a course in professional ethics for an undergraduate pharmacy curriculum: A feasibility study. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 14(1): 88-105.
- Gharibzadeh R, Gharibzadeh Sh, Jahedi M, Kazemi S. (2017). The relationship between professional ethics of managers with psychological empowerment and organizational innovation (The case: Ardebil Education Staff). *Biannual Journal of Psychological Research in Management*, 3(2): 61-100. (In Persian)
- Gorzelay J, Gorzelay-Dziadkowiec M, Luty L, Firliej K, Gaisch M, Dudziak O, et al. (2021). Finding links between organisation's culture and innovation. The impact of organisational culture on university innovativeness. *PLoS ONE*, 16(10): e0257962.
- Groza MD, Zmich LJ, Rajabi R. (2021). Organizational innovativeness and firm performance: Does sales management matter? *Industrial Marketing Management*, 97: 10-20.
- Hakimi I. (2020). Explaining the role of organizational culture in the relationship between transformational leadership and development of human capital in oil product distribution company of Kerman region. *Journal of Iranian Public Administration Studies*, 2(4): 73-99. (In Persian)
- Huang H, Zhang H, Xie Y, Wang SB, Cui H, Li L, et al. (2020). Effect of Balint group training on burnout and quality of work life among intensive care nurses: A randomized controlled trial. *Neurology, Psychiatry and Brain Research*, 35: 16-21.
- Huang SYB, Li MW, Chang TW. (2021). Transformational leadership, ethical leadership, and participative leadership in predicting counterproductive work behaviors: Evidence from financial technology firms. *Frontiers in Psychology*, 12(658727): 1-8.
- Jin JH, Lee EJ. (2021). Structural equation model of the quality of working life among cancer survivors returning to work. *Asian Nursing Research*, 15(1): 37-46.

- Kim H, Im J, Shin YH. (2021). The impact of transformational leadership and commitment to change on restaurant employees' quality of work life during a crisis. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48: 322-330.
- Mashhadi M, Faghiharam B, Saadate Shamir A. (2018). The relationship between talent development and organizational innovation and the mediating role of quality of work life. *Journal of Excellence in Counseling and Psychotherapy*, 7(28): 1-18. (In Persian)
- Mortezavi S, Nikkar A. (2014). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership style and the quality of working life of the studied employees: Mashhad Water and Wastewater Company. *Journal of Executive Management*, 6(11): 103-122. (In Persian)
- Muchtar Y, Lubis IQ. (2014). The influence of transformational leadership style on innovation mediated by organizational culture. *Journal of Management Research*, 6(4): 176-186.
- Muhammed E, Salma N, Wiry H. (2021). Quality of work life and innovative culture at Kurdistan Universities. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(3): 2163-2170.
- Nguyen TT, Mia L, Winata L, Chong VK. (2017). Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*, 70: 202-213.
- Nogueira CMCA, Rantanen JH. (2022). Codes and guides on professional ethics for non-medical / multidisciplinary occupational health experts. *Safety and Health at Work*, 13: 72-73.
- Pucetaite R, Novelskaite A, Lamsa AM, Riivari E. (2016). The relationship between ethical organisational culture and organisational innovativeness: Comparison of findings from Finland and Lithuania. *Journal of Business Ethics*, 139(4): 685-700.
- Rodriguez JV, Juricic Z. (2018). Perceptions and attitudes of community pharmacists toward professional ethics and ethical dilemmas in the workplace. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(5): 441-450.
- Sadeghi Niaraki E, Naderi Nasab M, Ramazani Nejad R. (2019). Relationship between transformational leadership style, creativity and organizational innovation in the field of physical education in education. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 18(44): 115-128. (In Persian)
- Scaliza JAA, Jugend D, Jabbour CJC, Latan H, Armellini F, Twigg D, Andrade DF. (2022). Relationships among organizational culture, open innovation, innovative ecosystems, and performance of firms: Evidence from an emerging economy context. *Journal of Business Research*, 140: 264-279.
- Shaeri M, Rezghi H. (2018). Providing a model for organizational culture and its impact on the consequences of professional ethics reform in free universities (Case Study: Tehran City). *Journal of Cultural Management*, 12(40): 117-128. (In Persian)
- Zafar H, Mehmood KK. (2019). Innovation as a mediator between innovative culture, transformational leadership, knowledge management, learning orientation, and performance. *Journal of Independent Studies and Research-Management, Social Sciences and Economics*, 17(1): 149-163.
- Zurahmi D, Masdupi E, Patrisia D. (2018). The effect of transformational leadership, quality of work life (QWL) on organizational citizenship behavior (OCB) at Tapan Regional General Hospital. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64: 511-516.

## Providing Model of Organizational Innovative Culture based on Transformational Leadership Style with Mediated of Professional Ethics and Quality of Work Life in Islamic Azad University of Mazandaran Region

Forough Ramezannia<sup>1</sup>

Alireza Chenari<sup>2\*</sup>

Sharareh Habibi<sup>3</sup>

### ABSTRACT

**Purpose:** Considering the importance of organizational innovative culture in the higher education system, the aim of the present research was providing model of organizational innovative culture based on transformational leadership style with mediated of professional ethics and quality of work life in Islamic Azad University.

**Methodology:** The present study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was cross-sectional from type of quantitative. The research population was employees of Islamic Azad University of Mazandaran region in 1400 year with number of 1217 people, and according to Krejcie and Morgan table number of 291 of them were selected as a sample by cluster sampling method. The research tools were researcher-made questionnaires of organizational innovative culture, transformational leadership style, professional ethics and quality of work life, which the validity of them was confirmed by the opinion of experts and the its reliability evaluated good. Data were analyzed by exploratory factor analysis and path analysis in SPSS and Smart PLS software.

**Findings:** The findings showed that the factor load, average variance extracted and Cronbach's alpha of all components was higher than 0.70. Also, the model of organizational innovative culture based on transformational leadership style with mediated of professional ethics and quality of work life in Islamic Azad University had a good fit. In addition, professional ethics and quality of work life had a direct and significant effect on organizational innovative culture and transformational leadership style had a direct and significant effect on professional ethics and quality of work life ( $P < 0.001$ ), but transformational leadership style did not have a direct and significant effect on organizational innovative culture ( $P > 0.05$ ). Also, transformational leadership style through professional ethics and quality of work life had an indirect and significant effect on organizational innovative culture ( $P < 0.001$ ).

**Conclusion:** According to the findings of the present study, it is necessary to improve the organizational innovative culture via improving professional ethics and quality of work life directly and transformational leadership style indirectly.

**Keywords:** Organizational innovative culture, Transformational leadership style, Professional Ethics, Quality of work life.

<sup>1</sup> PhD Student Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran. a.chenari@riau.ac.i

<sup>3</sup> Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Babolsar Branch, Islamic Azad University, Babolsar, Iran.