

نقش واسطه ای هویت سازمانی در رابطه رهبری اخلاقی با سرمایه روانشناختی کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان فارس

رسول همتی^۱، محمدرضا رعیت پیشه^۲، میلاد ایزدی^۳

^۱دانشگاه فرهنگیان استان فارس، شیراز rasoolhemati3073@gmail.com

^۲دانشگاه فرهنگیان استان فارس، شیراز raayatpisheh10@gmail.com

^۳دانشگاه فرهنگیان استان فارس، شیراز M.1397.izadi@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر نقش واسطه ای هویت سازمانی در رابطه رهبری اخلاقی با سرمایه روانشناختی کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان فارس بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمامی کارکنان دانشگاه فرهنگیان فارس بود که از آن بین با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و جدول مورگان حجم نمونه انتخاب شد. افراد نمونه از طریق پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران، پرسشنامه هویت سازمانی چنی و پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران مورد سنجش قرار گرفتند. داده‌های گردآوری شده در دو سطح مورد تجزیه و تحلیل (آمار توصیفی و آمار استنباطی) قرار گرفت. در سطح آمار از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون مدل مفروض با استفاده از روش تحلیل مسیر با استفاده از روش بارون و کنی استفاده شد. نتایج حاصل گویای نقش واسطه ای هویت سازمانی در رابطه رهبری اخلاقی با سرمایه روانشناختی کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان فارس بود.

واژه‌های کلیدی

هویت سازمانی، رهبری اخلاقی، سرمایه روانشناختی.

۱. مقدمه

در هزاره سوم یکی از سازمان های بزرگ و بسیار مهم در هر کشوری نهاد آموزشی می باشد. این سازمان ها بنیان گذار پایه های اساسی رشد و بالندگی در هر جامعه ای می باشد. نهاد آموزشی نیز مثل هر سازمان و ارگان دیگری نیازمند نیروی انسانی است که از سرمایه روانشناختی خوبی برخوردار باشند و بتوانند چرخ های سازمان را در مسیر هدف به حرکت در آورند. نیروی انسانی در هر سازمان کلید اصلی دستیابی به اهداف سازمان تلقی می شود و ایده های جدید را برای نوآوری و شکوفایی در سازمان فراهم می کند. در زمانی که منابع انسانی، مهمترین منبع راهبردی سازمان ها به شمار می آید و در شرایطی که سایر منابع سازمان و حتی فناوری پیشرفته، بدون حضور منابع انسانی ناتوان تلقی می شود، توجه به این منابع انسانی و بهره وری آنان ضروری می باشد یکی از سازه توجه به سرمایه روانشناختی^۱ این افراد است. دنیای امروز دنیای سازمان هاست و نیروی انسانی به عنوان بارزترین منابع سازمانی متولیان آن محسوب میشود و به طور یقین موفقیت سازمان ها و مدیران همواره مرهون یک سری عوامل کلیدی بوده و شناسایی و تقویت چنین عواملی کامیابی هر چه بیشتر سازمانها را به دنبال خواهد داشت. به عنوان نمونه در یک سازمان افرادی که از سطح بالای سرمایه روان شناختی برخوردار هستند، در طول زمان می کوشند تا همواره از «خود حقیقی خود» به «خود ممکن خود» دست یابند، که لازمه تحقق چنین فرآیندی توسعه سرمایه اجتماعی و انسانی خواهد بود؛ به عبارت دیگر کسی که در پی دست یابی به «خود ممکن» خود باشد به ناچار باید به دنبال توسعه دانش و مهارت ها (سرمایه انسانی) و توسعه شبکه ارتباطات خود (سرمایه اجتماعی)[۱]. بسیاری از محققان بر این باورند که می توان سرمایه روانشناختی را به عنوان منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمان ها در محیط های پر چالش امروزی در نظر گرفت [۲]. می توان گفت مدیریت مؤثر سرمایه روان شناختی دارای قابلیت توسعه ای استعدادهای و توانمندی های کارکنان بوده و از پتانسیل بالایی برای کمک به سازمان در رسیدن به سطح مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. همچنین، سرمایه روان شناختی فراتر از سرمایه های انسانی و اجتماعی بوده و نسبت به ویژگی های شخصیتی برآوردکننده بهتری از میزان موفقیت فرد در اجرای وظایف محوله- اش است [۳].

سرمایه روان شناختی، یک حالت توسعه ای مثبت روان شناختی با مشخصه هایی از قبیل اعتماد به نفس (خودکارآمدی)، تعهد و انجام تلاش برای موفقیت در کارها، وظایف چالش برانگیز، داشتن استناد مثبت (خوش بینی) درباره موفقیت های حال و آینده، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف (امیدواری) برای دستیابی به موفقیت، پایداری و استواری هنگام بروز سختی ها و مشکلات برای حفظ و بازیابی خود، و حتی فراتر از آن، پیشرفت و ترقی هنگام مواجه با مشکلات و سختی ها (انعطاف پذیری) است. به عبارت دیگر سرمایه روان شناختی، از شاخص های، روان شناسی مثبت گرا است که با ویژگی های از قبیل باور فرد به توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف و تحمل کردن مشکلات تعریف می شود. سرمایه روانشناختی به عنوان جزئی از روانشناسی مثبت گرایی است که در سال های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. این رویکرد معتقد است که روانشناسی مثبت با تکیه بر نقاط قوت افراد به بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنها کمک می کند [۴]. ریشه مفهوم سرمایه روانشناختی را باید در کارهای سلینگمن (۱۹۹۸) که او را به عنوان پدر روانشناسی مثبت گرا می شناسند، جستجو کرد. پس از آن، این رویکرد به تدریج وارد حوزه رفتار سازمانی شد و عنوان رفتار سازمانی مثبتگرا به خود گرفت. رفتار سازمانی مثبت گرا در ابتدا به عنوان مطالعه و کاربرد مثبت گرایی در توانمندی های منابع انسانی و ظرفیت های روانشناسی که می توانند برای بهبود عملکرد در محیط کار امروز، اندازه گیری شده، توسعه یافته و مدیریت شوند، تعریف شده است [۵]. عدم برخورداری از سرمایه روان شناختی، افراد را در برابر موقعیت های استرس زا دچار تنش نموده و در برابر مشکلات از توانایی کمتری برخوردارند، به دیدگاه روشنی در مورد خود نمی رسند و بیشتر تحت تاثیر وقایع روزانه قرار بگیرند، لذا این افراد دارای سلامت روان شناختی کمتری هستند [۶].

^۱ - Psychological capital

از عواملی که ممکن است در سرمایه روانشناختی کارکنان موثر باشد هویت سازمانی^۲ است. بنابراین برخی بر این باورند سرمایه روانشناختی با هویت سازمانی در ارتباط است [۷]. هویت برای کارکنان کیفیتی است که او را از افراد و دیگران جدا می‌سازد. هویت سازمانی ابتدا بر رفتار سازمانی و سپس بر کارکرد و تحقق اهداف سازمانی تأثیر می‌گذارد از این رو تحقق رفتار سازمانی به رفتار معلمان وابسته است و رفتار آن‌ها تحت تأثیر قدرت هویت سازمانی است [۸]. هویت سازمانی اشاره به آگاهی افراد از تعلق به سازمانی خاص در مقایسه با دیگر سازمان‌ها دارد [۹]. هویت سازمان را درک یگانگی یا تعلق پذیری به سازمان تعریف کرده‌اند. به اعتقاد برخی، هویت سازمانی به عنوان تجربه‌ها، احساسات و ایده‌هایی معرفی شده است که کارکنان از سازمان دارند. هویت سازمانی شکل خاصی از هویت اجتماعی است که براساس نهادینه کردن ویژگی‌ها، اهداف و موفقیت‌های سازمان توسط کارکنان و داشتن احساس تعلق نسبت به آن نمود پیدا می‌کند [۱۰]. ضعف هویت سازمان منجر به انزوای درونی کارکنان خواهد شد [۱۱]. در مجموع اعتقاد بر این است که مدیران ارشد می‌توانند هویت سازمانی موجود را ساختار شکنی کرده و آن را در جهت هویتی مطلوب در آینده تغییر دهند [۱۲].

مفهوم هویت سازمانی در طی دهه گذشته توجه بسیاری را به خود جلب کرده است؛ چراکه به عنوان ابزاری برای تحلیل بسیاری از جنبه‌های سازمان‌ها محسوب می‌شود. هویت سازمانی، نقشی محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می‌کند. مدیران از سازوکارهای نمادین برای ترویج یک هویت ممتاز در سازمان استفاده نموده و این هویت ممتاز و برجسته باعث به وجود آمدن خودتنظیمی در افراد برای دستیابی به اهداف عملکردی، جذب و نگهداری استعدادها، کسب شهرت و ایجاد امنیت ذهنی در سازمان شده و به افراد برای مواجهه با موقعیت‌های ابهام آمیز کمک می‌کند [۱۳]. برخی نتایج پژوهشی نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری بر روی سرمایه روان شناختی حداقل باعث افزایش ۱۰ درصدی عملکرد می‌شود. از این رو، برخی پژوهشگران ضمن مقایسه سرمایه روان شناختی با منابع مادی و سنتی، سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی اظهار نموده‌اند که سرمایه روان شناختی می‌تواند به عنوان یک مزیت رقابتی، پایدار در سازمان‌های امروزی مطرح شود [۱۴].

محیط کار به عنوان یک عامل کلیدی در شکل‌گیری هویت، روابط و تعاملات انسانی نقش مهمی دارد؛ از این رو برخی بر وجود رهبری اخلاقی در سازمان و شکل‌گیری هویت سازمانی تأکید نموده‌اند. در ادبیات مدیریت اعمال نفوذ و ایجاد انگیزه در کارکنان در چارچوب وظیفه رهبری می‌گنجد. در واقع رهبری در کانون روابط مدیر با کارکنانش قرار دارد و مدیر در مقام یک رهبر کارکنان را تشویق می‌کند در چارچوب برنامه‌های رسمی و مشخص سازمان حرکت کنند [۱۵]. جوهره‌ی رهبری نفوذ است و رهبران از قدرت نفوذ خود برای ترویج رفتارهای اخلاقی و یا به طور منفی برای تشویق رفتارهای غیر اخلاقی استفاده می‌کنند [۱۶]. این موضوع به خصوص زمانی اهمیت پیدا می‌کند که سازمان‌ها با بحران‌های اخلاقی مواجه شوند. در شرایطی که مسائل بغرنج اخلاقی سازمانی^۳ را در بر می‌گیرد یا حوادثی رویکرد دوباره به اخلاقیات را در سازمان موجب می‌شود توجه افراد به رهبران اخلاقی بیشتر معطوف خواهد شد. در این شرایط افراد بیشتر به اهمیت و تأثیر محیط اخلاقی و رهبری اخلاقی پی می‌برند [۱۷].

از سوی دیگر، رهبری هویت سازمانی خود با رهبری اخلاقی در ارتباط است. مدیران متکی بر ارزش‌های اخلاقی اثرات قابل توجهی بر احساس انرژي و توانمند سازی و خلاقیت کارکنان خود بر جای می‌گذارند. رهبری اخلاقی که سازهای به نسبت جدید است، در ایجاد یک فضای کاری سالم نقش به‌سزایی ایفا می‌کند. رهبری اخلاقی قادر است اعضای سازمان را به سمت اهداف و مقاصد هدایت و رهبری کند که به سود سازمان، اعضای آن، سهامداران و جامعه باشد [۱۸]. رهبری اخلاقی، با الگوبودن، رفتار نوع دوستانه را در میان اعضای سازمان رواج می‌دهند. در نتیجه از پیروان انتظار می‌رود به جای رقابت، وابستگی متقابل بیشتری داشته باشند و به مشارکت تأکید کنند و نسبت به سازمان متعهدتر باشند. بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه‌های علمی مدیریت به شمار می‌رود که دارای رویکرد برنامه‌های و چندین ابزار علمی است این ابزار عبارتند از: کدهای اخلاق، کدهای رفتار، خط مشی‌ها و رویه‌ها، روش‌های حل معضلات اخلاقی و آموزشی [۱۹].

در واقع یکی از پیامدهای رهبری اخلاقی که موجب بهره‌وری بیشتر سازمانها می‌شود رفتار شهروندی سازمانی است محققان به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی بر نگرشهای مثبت کارکنان همچون تعهد سازمانی و خشنودی شغلی اثر می‌گذارد و باعث افزایش

^۲ - Corporate identity

^۳ -Morally intense situations

رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان می شود [۲۰]. رهبری اخلاقی با تاکید بر صداقت، فروتنی، الگوسازی نقشی و مسئولیت پذیری او در قبال زیردستان و دیگران در محیط کار، موجب شکل گیری قابلیت اعتماد و جو حمایتی و تشویقی می شود. این جو حمایتی و دلگرم کننده به نوبه خود، کارکنان را برانگیخته و موجب این باور می شود که ارزش های مشابه با رهبر را به اشتراک بگذارند و خلاقانه تر عمل کنند [۲۱]؛ [۲۲].

تصمیمات غیر اخلاقی به طور مکرر به عملکرد بسیاری از سازمانها صدمه می رسانند. واقعیت امر آن است که مدیریت در سازمان های دولتی با شرایط پیچیده اخلاقی مواجه بوده است. واقعیت پیچیده های که مدیران با آن مواجه شدند. به زعم ایشان ابعاد مختلف حقوقی، فنی، حرفه ای، سازمانی و فردی مسائل و آن ایجاد پیوند و آشتی میان ابعاد متعارض اخلاقی است و در این میان باید به شیوه های رهبری که پاسخگوی مسائل اخلاقی است و میتواند همزمان به این مسائل پاسخ دهد اهمیت بالایی داده شود [۲۳].

در پژوهش های مختلفی به بررسی متغیر های مورد بحث پرداخته شده از جمله اوی^۴ و همکاران (۲۰۰۸) نتیجه گرفتند که رهبری اخلاقی و سرمایه روانشناختی مثبت به طور مثبتی با توانمندسازی کارکنان رابطه دارد [۲۴]. مورالس^۵ (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان می دهد که رهبری اخلاقی تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی و همچنین نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبتی دارد [۲۵]. هیومی و ژان^۶ (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی با عنوان هویت سازمانی و سرمایه روانشناختی به این نتیجه می رسند که بین هویت سازمانی و سرمایه روانشناختی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد [۲۶]. هی و بروان^۷ (۲۰۱۳) نیز در تحقیق خود نشان دادند که بین رهبری اخلاقی با هویت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد [۲۷]. نتایج پژوهش چن^۸ و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که سرمایه روانشناختی رهبران از طریق اثر میانجی افزایش هویت سازمانی پیروان بر سرمایه روانشناختی پیروان تأثیر مثبت گذاشته است [۲۷]. وانگ، ژنگ و ژو^۹ (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان می دهد که سرمایه روانشناختی به عنوان واسطه بین رهبری اخلاقی و صدای کارکنان است و رهبری اخلاقی بر سرمایه روانشناختی تاثیرگذار است [۲۸]. همبلی و ایدریس^{۱۰} (۲۰۲۰) در پژوهشی به این نتیجه می رسند که بین رهبری اخلاقی و عملکرد سازمانی و بین فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد [۲۹].

نتایج تحقیق قربانی و عبداللهی (۱۳۹۵) نشان می دهد که میان سرمایه روانشناختی و هویت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد [۹]. معتقد و قشقائی زاده (۱۳۹۸) در پژوهشی به این نتیجه می رسند که بین رهبری اخلاقی و سرمایه روانشناختی رابطه مثبت معنادار، بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس معنادار، بین رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس معنادار وجود دارد [۳۰]. رحیمی نژاد و گل پروز (۱۳۹۸) در پژوهشی به این نتیجه می رسند که رهبری اخلاقی و رهبری حمایتی با سرمایه روان شناختی و اثربخشی سازمانی و سرمایه روان شناختی با اثربخشی سازمانی دارای رابطه مثبت و معنادار هستند [۳۱]. رضایی کمزانی، حمیدی فر و اشرفیان رهقی (۱۳۹۹) در پژوهشی به این نتیجه می رسند که رهبری اخلاقی بر عملکرد و تعهد سازمانی تأثیر دارد [۳۲]. فرید (۱۴۰۰) در پژوهشی به این نتیجه رسید که هویت سازمانی در تأثیر سلامت اداری بر سرمایه روانشناختی کارکنان اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی استان اردبیل نقش میانجی دارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت آموزش هویت سازمانی برای کارکنان می تواند در داشتن سازمانی سلامت و تأثیر آن برای بالا بردن سرمایه روانشناختی کارکنان موثر باشد [۳۳]. باقری (۱۴۰۰) نیز در تحقیقی به این نتیجه می رسد که بین رهبری اخلاقی، سلامت روانشناختی و اعتمادسازی مدیران مدارس شهرستان نکا رابطه وجود دارد [۳۴]. در پژوهش بهرامی و کیانی (۱۴۰۰) نشان می دهند که رهبری اخلاقی بر افزایش هویت و رفتار شهروندی به طور مستقیم اثرگذار بود [۳۵].

به طور کلی همان گونه که بیان شد رهبری اخلاقی با سرمایه روانشناختی ارتباط دارد و از سوی دیگر هویت سازمانی با سرمایه روانشناختی در ارتباط است و از آنجایی که مطالعات نشان داده است رهبری اخلاقی می تواند پیش بینی کننده هویت سازمانی باشد. در نتیجه به نظر می رسد هویت سازمانی به عنوان یکی از متغیرهای میانجی در رابطه بین رهبری اخلاقی و سرمایه روانشناختی نقش بازی

۴ - Avey

۵ - Morales

۶ - Huimei & Xuan

۷ - He & Brown

۸ - Chen

۹ - Wang, Zheng & Zhu

۱۰ - Hambali & Idris

کند. در این راستا مسئله اساسی که پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به آن است عبارت است از اینکه آیا هویت سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی با سرمایه روانشناختی نقش واسطه ای ایفا می کند؟

۲. روش

۱.۱. روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: روش پژوهش حاضر از نوع هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمامی کارکنان دانشگاه فرهنگیان فارس بود. نمونه آماری از بین جامعه آماری و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی و بر مبنای جدول مورگان تعداد ۲۵۰ نفر انتخاب شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و در دو سطح توصیف و استنباط بود. از شاخص های امار توصیفی میانگین و انحراف معیار و از روش های آمار استنباطی، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون مدل مفروض با استفاده از روش تحلیل مسیر با استفاده از روش بارون و کنی استفاده شد.

۲.۱. ابزارها

پرسشنامه سرمایه روانشناختی: برای سنجش سرمایه روان شناختی از پرسشنامه سرمایه روان شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده می شود [۳۶]. در این پرسشنامه از مقادیر استاندارد شده که به طور وسیعی ساختارهایی، که امید، تاب آوری، خوش بینی و خودکارآمدی را می سنجد استفاده گردید و قابلیت اعتبار و پایایی این خرده مقیاس ها نیز اثبات شده است و این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال و هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) پاسخ می دهد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی حاکی از این بود که این آزمون دارای عوامل و سازه های مورد نظر سازندگان آزمون است. در حقیقت نتایج تحلیل عاملی روایی سازه آزمون را تایید کردند. مدل شش عاملی برازش بهتری با داده ها داشته و با مدل نظری هم هماهنگی بیشتری دارد. نسبت خی دو این آزمون برابر با ۲۴/۶ است و آماره های CFI، RMSEA در این مدل به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۰۸ هستند [۳۷].

پرسشنامه هویت سازمانی: پرسشنامه هویت سازمانی در سال ۱۹۸۳ توسط چنی معرفی شد. این پرسشنامه ۱۸ گویه دارد و مولفه های عضویت، وفاداری و شباهت را مورد سنجش و ارزیابی قرار می دهد. در پژوهش نصرافهانی و دهکردی (۱۳۹۲) برای تایید روایی محتوا و ظاهری از نظرات اساتید خبره و همچنین تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید که نتیجه حاکی از تایید پرسشنامه است. همچنین برای تایید پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و پایایی در سطح ۰/۹۵ به دست آمد که بیانگر پایایی بالای پرسشنامه است [۸]. پرسشنامه رهبری اخلاقی: پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی ۱۰ گویه دارد که توسط مدیران براون و همکاران (۲۰۰۵) به نقل از اسماعیلی راد، (۱۳۹۲) طراحی شده است [۳۸]. در پژوهش اسماعیلی راد (۱۳۹۲) برای تعیین روایی پرسشنامه طرح اولیه پرسشنامه تهیه گردید و پس از استفاده از نظریات استاد راهنما و مشاور، در اختیار تعدادی از صاحب نظران جامعه مورد مطالعه قرار داده شده که در نتیجه مواردی جهت اصلاح پیشنهاد گردید و سرانجام پس از اعمال اصلاحات در پاره ای از موارد پرسشنامه نهایی تدوین گردید [۳۸].

۳. یافته ها

۳.۱. بررسی توصیفی نمرات متغیرهای پژوهش

جدول ۱. بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
رهبری اخلاقی	۴۲/۹۰	۵/۹
هویت سازمانی	۶۹/۸۹	۶/۳
سرمایه روانشناختی	۱۰۸/۰۸	۱۸/۷

۳.۲. بررسی ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش (هویت سازمانی، سرمایه روانشناختی و رهبری اخلاقی)
برای بررسی رابطه بین متغیرها از ماتریس همبستگی استفاده شده است.

جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی صفر مرتبه بین متغیرهای پژوهش

متغیر	رهبری اخلاقی	سرمایه روانشناختی	هویت سازمانی
رهبری اخلاقی	۱		
سرمایه روانشناختی	۰/۲۸۶**	۱	
هویت سازمانی	۰/۲۵۱**	۰/۲۹۹**	۱

۰/۰۱P≤** ۰/۰۵P≤*

بر اساس اطلاعات جدول ۴-۴ بین هویت سازمانی با سرمایه روانشناختی در سطح $p < 0/01$ رابطه معنادار وجود دارد، جهت این رابطه مستقیم بوده است و مقدار این رابطه برابر با ۰/۲۹۹ می باشد. بین هویت سازمانی با رهبری اخلاقی در سطح $p < 0/01$ رابطه معنادار وجود دارد، جهت این رابطه مستقیم بوده است و مقدار این رابطه برابر با ۰/۲۵۱ می باشد. و بین سرمایه روانشناختی با رهبری اخلاقی در سطح $p < 0/01$ رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد که مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۸۶ می باشد.

۳.۳. نتایج رگرسیون چندگانه به روش سلسله مراتبی برای آزمون نقش واسطه‌گری هویت سازمانی

به منظور آزمون نقش واسطه‌گری هویت سازمانی بین رهبری اخلاقی و سرمایه روانشناختی از روش تحلیل مسیر به شیوه رگرسیون سلسله مراتبی و با استفاده از روش بارون و کنی استفاده شد. جدول ۳ نتایج رگرسیون چندگانه به روش سلسله مراتبی برای آزمون نقش واسطه‌گری هویت سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و سرمایه روانشناختی را نشان می‌دهد.
جدول ۳. نتایج رگرسیون چندگانه به روش سلسله مراتبی برای آزمون نقش واسطه‌گری هویت سازمانی

مرتب	متغیرهای پیش‌بین	بتا	t	p	R	R ²	F	df	p
اول	رهبری اخلاقی	۰/۲۸۶	۴/۷	۰/۰۰۰۱	۰/۲۸۶	۰/۰۸۲	۲۲/۱	۱ و ۲۴۸	۰/۰۰۰۱
دوم	رهبری اخلاقی	۰/۲۲۵	۳/۶	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷۰	۰/۱۳۷	۱۹/۵	۲ و ۲۴۷	۰/۰۰۰۱
	هویت سازمانی	۰/۲۴۲	۳/۹	۰/۰۰۰۱					

از نتایج آزمون تحلیل واریانس در مرحله اول جدول ۴-۵ [$F(1, 248) = 22/1, p < 0/01$] می‌توان استنباط کرد که بین متغیر پیش‌بین (رهبری اخلاقی) و متغیر ملاک (سرمایه روانشناختی) رابطه خطی معنی‌دار وجود دارد و رهبری اخلاقی به صورت مستقیم و به طور معنی‌دار قادر به پیش‌بینی سرمایه روانشناختی می‌باشند. مجذور ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۰۸۲ است، این بدان معنی است که ۸/۲ درصد واریانس سرمایه روانشناختی توسط رهبری اخلاقی ذکر شده قابل پیش‌بینی است.

از نتایج آزمون تحلیل واریانس در مرحله دوم جدول ۴-۵ [$F(2, 247) = 19/5, p < 0/01$] می‌توان استنباط کرد که بین متغیرهای پیش‌بین (رهبری اخلاقی و هویت سازمانی) و متغیر ملاک (سرمایه روانشناختی) رابطه خطی معنی‌دار وجود دارد و همچنین رهبری اخلاقی و هویت سازمانی به صورت مستقیم قادر به پیش‌بینی سرمایه روانشناختی می‌باشند. مجذور ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۱۳۷ است، این بدان معنی است که ۱۳/۷ درصد واریانس سرمایه روانشناختی توسط رهبری اخلاقی ذکر شده و هویت سازمانی قابل پیش‌بینی است. در این مرحله مقدار ضریب تعیین از ۸/۲ درصد در مرحله اول به ۱۳/۷ درصد در مرتبه دوم می‌رسد به عبارتی با اضافه شدن متغیر هویت سازمانی به رهبری اخلاقی به عنوان متغیرهای پیش‌بین ۵/۵ درصد به قابلیت پیش‌بینی متغیرهای پیش‌بین افزوده

شده و این نشان دهنده نقش واسطه‌گری معنی دار هویت سازمانی در رابطه بین متغیرهای رهبری اخلاقی و سرمایه روانشناختی می باشد.

۳.۴. مدل مفروض واسطه‌گری کلی هویت سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و سرمایه روانشناختی

جدول ۴. میزان تاثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای تحقیق

میزان تاثیر مستقیم رهبری اخلاقی بر هویت سازمانی			
اثر استاندارد	خطای معیار	t	p
۰/۲۵۱	۰/۰۶۶	۴/۰۹	۰/۰۰۰۱
میزان تاثیر مستقیم هویت سازمانی بر سرمایه روانشناختی			
اثر استاندارد	خطای معیار	t	p
۰/۳۹۹	۰/۱۷۸	۴/۹	۰/۰۰۰۱
میزان تاثیر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر سرمایه روانشناختی			
اثر استاندارد	خطای معیار	t	p
۰/۲۲۵	۰/۱۹۳	۳/۶	۰/۰۰۰۱

۴. نتیجه گیری

نتایج حاصل از تحلیل مسیر به شیوه رگرسیون سلسله مراتبی و با استفاده از روش بارون و کنی گویای آن است که هویت سازمانی می تواند بین رهبری اخلاقی و سرمایه روانشناختی نقش واسطه را ایفا کند. این یافته ی پژوهشی با نتایج حاصل از تحقیق اوی و همکاران (۲۰۰۸) مورالس (۲۰۱۱)، هیومی و ژان (۲۰۱۳)، چن و همکاران (۲۰۱۷)، وانگ، ژنگ و ژو (۲۰۱۸)، همبلی و ایدریس (۲۰۲۰)، قربانی و عبداللهی (۱۳۹۵)، معتقد و قشقائی زاده (۱۳۹۸)، رحیمی نژاد و گل پروز (۱۳۹۸)، رضایی کمزانی، حمیدی فر و اشرفیان رهقی (۱۳۹۹)، فرید (۱۴۰۰)، باقری (۱۴۰۰) و بهرامی و کیانی (۱۴۰۰) در یک راستا قرار می گیرد. می توان به طور کلی بیان داشت رهبری اخلاقی بستر و زمینه ای جهت تقویت هویت سازمانی فراهم می آورد و هویت سازمانی نیز به نوبه خود موجب ارتقای سرمایه روانشناختی کارکنان می شود؛ به این نحو که رهبران اخلاقی به عنوان افرادی صادق، نوع دوست و ضابطه مند توصیف میشوند و تصمیماتی عادلانه و هماهنگ اتخاذ مینمایند، همچنین آنها اصول اخلاقی را مداوم به کارمندان ابلاغ می کنند، معیارهای اخلاقی روشنی را تعیین و برای رعایت این معیارها از پاداش و تنبیه استفاده میکنند. این باورها مدیران را به نوع دوستی رهنمون می سازد؛ نوع دوستی به تمایل برای کمک و مساعدت به دیگران بدون انتظار پاداش یا جبران مساعدت، «نوع دوستی» گفته می شود. رفتار نوع دوستانه در گروه می تواند داوطلب شدن برای کار بر روی پروژه ای خاص، کمک یا مساعدت داوطلبانه به سایر کارکنان در انجام کارها و سایر وظایفشان یا انجام داوطلبانه ی کارهای دیگر برای کمک به کاهش حجم کار سایر کارکنان باشد. نوع دوستی در محیط کار باعث بالا رفتن بهره وری و اثربخشی خواهد شد، زیرا منجر به تقویت رابطه ی خوب میان کارکنان می شود. همچنین نوع دوستی، استرس کاری سایر کارکنان را کاهش و بهره وری آنها را افزایش می دهد. بر این اساس وقتی کارکنان ببینند از رهبر اخلاقی برخوردارند درک یگانگی یا تعلق پذیری (هویت سازمانی) در آنها افزایش می یابد. به واقع، مدیران اخلاقی با نشان دادن رفتار مناسب به صورت هنجاری در اعمال شخصی و و رابط بین فردی و ترغیب کارکنان از طریق ارتباط دوجانبه و همچنین باور به عدالت، انصاف، صداقت، درستی و نیک کرداری، در کنار برقراری روابط انسانی و صمیمانه با کارکنان زمینه تقویت هویت سازمانی را فراهم می آورند.

از سوی دیگر هویت برای کارکنان کیفیتی است که او را از افراد و دیگران جدا می سازد. هویت سازمانی ابتدا بر رفتار سازمانی و سپس بر کارکرد و تحقق اهداف سازمانی تأثیر می گذارد از این رو تحقق رفتار سازمانی به

رفتار کارکنان وابسته است و رفتار آن ها تحت تأثیر قدرت هویت سازمانی است. هویت سازمانی اشاره به آگاهی افراد از تعلق به سازمانی خاص در مقایسه با دیگر سازمان ها دارد. هویت هر سازمانی، افراد درون آن را تحت تأثیر قرار می دهد. هر سازمان، همانند انسان ها، ی، هویت دارد، هویت مجموعه ای از ویژگی هاست که آن را از دیگران متمایز می کند. هویت سازمانی را به عنوان تجربه ها، احساسات و ایده هایی که کارمندان از سازمان دارند، معرفی می کنند، با وجود این، بسیاری از کارکنان نظرها و عقایدشان را ابراز نمی کنند، در حالی که در مورد خیلی از موضوعاتی که در سازمان شان رخ می دهد، نگرانند. سازمان ها از کارکنان خود تقاضا دارند که نوآور بوده، احساس مسؤلیت داشته باشند و به اظهار نظر بپردازند، اما بسیاری از کارکنان بیان می کنند که سازمان های آنها از ارتباطات باز و تسهیم دانش حمایت نمی کنند. هویت سازمانی هم به عنوان سازه ای زیربنایی در رویدادهای سازمانی، محرک پنهان بسیاری از اعمال گروهی و توش های اجتماعی در سازمان ها است و توجه فزاینده ای را در پژوهش های مدیریت به خود جلب کرده است. مطالعات نشان می دهد افرادی که نتوانند با فرایندهای درون سازمانی، انطباق پیدا کنند یا به تعبیری جامعه پذیری سازمانی در آن ها به صورت صحیح انجام نگرفته باشد، احساس مسؤلیت فردی در آن ها رضایت بخش نبوده و در نتیجه، این امر به پیامدهای منفی از جمله افت سرمایه روانشناختی منجر خواهد شد. مدیریت موثر سرمایه روان شناختی دارای قابلیت توسعه استعدادها و توانمندی هایی بوده و از پتانسیل بالایی برای کمک به سازمان در رسیدن به سطح مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. در شرایط امروز که سازمان ها و به تبع آن مدیران با چالش های جدیدی باید دست و پنجه نرم کنند، مدیرانی که نسبت به همتایان خود مثبت تر هستند، به شکل بهتری می توانند بر چنین شرایطی غلبه کنند و از این رو عملکرد بهتری دارند و رفتار و نگرش شغلی مطلوب تری از خود بروز می دهند و صرفا در چارچوب تعیین شده و مشخص وظایف گام بر نمی دارند بلکه به رفتارهایی مبادرت می ورزند که جزء وظایف رسمی آنها نیست و به طور مستقیم توسط سیستم رسمی پاداش داده نمی شود.

منابع

- [۱] Luthans, F. Avolio, B.J., ۲۰۰۳. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers Psychology*, ۶, ۱۳۸-۱۴۶.
- [۲] امیر حسین کیدوری، سید احمد محمدی حسینی و عذرا حسین پور، ۱۳۹۸. رابطه سرمایه روانشناختی با توانمند سازی یادگیری دانشجویان: آزمون نقش میانجی تعاملات پویا. *نشریه مدیریت بر آموزش سازمانها*، ۸ (۲): ۱۳۱-۱۵۳.
- [۳] لیلی داوند، ۱۴۰۱. بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی، انسانی و سرمایه روانشناختی بر ایجاد تصویر مثبت از دانشگاه ایلام با تبیین نقش میانجی رهبری اصیل (مطالعه موردی) «عضی کادر اداری و هیئت علمی دانشگاه ایلام». *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۶۵، ۲۷-۵۲.
- [۴] Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J., ۲۰۰۷. *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. ۱st ed. UK: Oxford University Press.
- [۵] Turluc, M. N., & Candel, O. S., ۲۰۲۲. The relationship between psychological capital and mental health during the Covid-۱۹ pandemic: A longitudinal mediation model. *Journal of health psychology*, ۲۷(۸), ۱۹۱۳-۱۹۲۵
- [۶] غلامحیدر نیکخو، خلیل اسماعیلی، منصور بیرامی و تورج هاشمی، ۱۳۹۹. روابط ساختاری سرمایه روان شناختی و امید به زندگی با میانجیگری مولفه های کیفیت زندگی و رضایت از زندگی میانسالان. *فصلنامه پژوهشهای نوین روانشناختی*، ۱۵ (۵۷)، ۱۸۱-۲۲۲.
- [۷] Chen, Q., Wen, Z., Kong, Y., Niu, J., & Hau, K. T., ۲۰۱۷. Influence of leaders' psychological capital on their followers: Multilevel mediation effect of organizational identification. *Frontiers in psychology*, 8, ۱۷۷۶.
- [۸] علی نصرافهانی و طاهره آقاباباپور، ۱۳۹۲. بررسی رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان. *جامعه شناسی کاربردی*، ۲۴ (۴)، ۱۴-۲۳.

- [۹] محمود قربانی و محمدعلی عبداللهی، ۱۳۹۵. بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه روان شناختی و هویت سازمانی. نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۲ (۱)، ۲۰-۷.
- [۱۰] Witing, M., ۲۰۰۶. Relations between Organizational Identity, Identification and Organizational Objectives". Journal of Managerial psychology, ۲۱ (۷), ۴۳۲- ۴۵۲.
- [۱۱] Kreutzer, K., & Rueede, D., ۲۰۱۹. Organizational identity consistency in a discontinuous corporate volunteering program. European Management Journal, ۳۷(۴), ۴۵۵-۴۶۷.
- [۱۲] He, H., & Baruch, Y., ۲۰۰۹. Transforming organizational identity under.
- [۱۳] فخرالسادات نصیری لیک بنی و سمیه سپهوند، ۱۳۹۵. تحلیل همبستگی بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی کارکنان. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، ۸ (۴) (پیاپی ۲۶)، ۲۳۷-۲۶۲.
- [۱۴] Lou, J., Li, R., & Chen, S., ۲۰۲۲. Development of the Psychological Capital Scale for Male Nursing Students in Taiwan and Testing Its Measurement Invariance between Genders. International Journal of Environmental Research and Public Health, ۱۹(۶), ۳۶۲۰.
- [۱۵] Dey, M., Bhattacharjee, S., Mahmood, M., Uddin, M. A., & Biswas, S. R., ۲۰۲۲. Ethical leadership for better sustainable performance: Role of employee values, behavior and ethical climate. Journal of Cleaner Production, ۳۳۷, ۱۳۰۵۲۷.
- [۱۶] Mcmanus, K., ۲۰۱۱. The Relationship Between Ethical Leadership, Attachment Orientation and Gender in Organization, Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy Clinical Psychology, Walden University.
- [۱۷] Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P., ۲۰۰۳. A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. Human Relations; ۵۶(۱): ۵-۳۷.
- [۱۸] محمد حسینی، سهیلا ارس زاده و مهدی کاظم زاده بیطالی، ۱۳۹۶. رابطه رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی، درک سیاست های سازمانی و جنسیت. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲ (۳)، ۱۱۵-۱۲۵.
- [۱۹] مهناز گلباغیان، زینب کریمی و آمنه حاجی پور، ۱۴۰۱. تاثیر رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان. علوم زیست محیطی و دانش جغرافیا، ۱۰ (۱۲)، ۱۳۳-۱۲۲.
- [۲۰] خسروی پور، الهام. (۱۴۰۱). تاثیر ابعاد رهبری اخلاقی بر تعهد شغلی و رفتارهای شهروندی سازمانی، نخستین کنفرانس ملی مطالعات روانشناسی سلامت روان، شیراز.
- [۲۱] رجب دری حسین، مالمیر مریم، خرمین منوچهر. (۱۴۰۰). رابطه رهبری اخلاقی و خلاقیت کارکنان: نقش تعدیلگر ارتباط مدیر و کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۶ (۲)، ۱۱۴-۱۰۸.
- [۲۲] Lin, W. L., Yip, N., Ho, J. A., & Sambasivan, M., ۲۰۲۰. The adoption of technological innovations in a B2B context and its impact on firm performance: An ethical leadership perspective. Industrial Marketing Management, ۸۹, ۶۱-۷۱.
- [۲۳] سلیمانی، محمد؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ عطایی، محمد و کاظمی، ابوالفضل، ۱۳۹۶. طراحی مدل سبک های رهبری اخلاقی در سازمان های دولتی ایران. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲ (۳)، ۱۲۰-۱۰۹.
- [۲۴] Avey, J.B. and Hughes, L.W. and Norman, S.M. and Luthans, K.W., ۲۰۰۸. Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. Leadership & Organization Development Journal, ۹, ۱۱۰-۱۲۶.
- [۲۵] Morales, Víctor Jesús García., ۲۰۱۱. Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation", Journal of Business Research, pp. ۱۱, ۲۰۱۱.
- [۲۶] Huimei, W., & Xuan, L., ۲۰۱۱. Study on psychological capital and organizational identity. In Proceedings of the ۸th International Conference on Innovation & Management, Kitakyushu, November ۳۰-December, Vol. ۲, pp. ۶۶۲-۶۶۵.
- [۲۷] He, H., & Brown, A. D., ۲۰۱۳. Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. Group & Organization Management, ۳۸(۱), ۳-۳۵.
- [۲۸] Wang, Y., Zheng, Y., & Zhu, Y., ۲۰۱۸. How transformational leadership influences employee voice behavior: The roles of psychological capital and organizational identification. Social Behavior and Personality: an international journal, ۴۶(۲), ۳۱۳-۳۲۱.

- [۲۹] Hambali, M., & Idris, I., ۲۰۲۰. Transformational leadership, organizational culture, quality assurance, and organizational performance: Case study in Islamic Higher Education Institutions (IHEIS). Jurnal Aplikasi Manajemen, ۱۸(۳), ۵۷۲-۵۸۷.
- [۳۰] اعظم معتقد و نصرالله قشقائی زاده، ۱۳۹۸. نقش واسطه ای سرمایه روانشناختی در رابطه با رهبری اخلاقی و فرسودگی شغلی معلمان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴ (۲)، ۱۱۳-۱۲۰.
- [۳۱] سید پیمان رحیمی نژاد و محسن گل پروز، ۱۳۹۸. کارکردهای رهبری اخلاقی و رهبری حمایتی برای سرمایه روانشناختی و اثربخشی سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴ (۱)، ۲۶-۳۴.
- [۳۲] لیلا رضایی کمزانی، فاطمه حمیدی فر و محمدمهدی اشرفیان رهقی، ۱۳۹۹. رهبری اخلاقی و بهبود عملکرد سازمانی. ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و بانکداری.
- [۳۳] یحیی فرید، ۱۴۰۰. نقش میانجی هویت سازمانی در تاثیر سلامت اداری بر سرمایه روانشناختی کارکنان اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی استان اردبیل، فصلنامه مطالعات مدیریت و کارآفرینی، ۷(۱): ۶۰-۷۴.
- [۳۴] حسین باقری، ۱۴۰۰. رابطه بین رهبری اخلاقی، سلامت روانشناختی و اعتمادسازی. دهمین کنفرانس بین المللی روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی.
- [۳۵] شهاب بهرامی و محمد سعید کیانی، ۱۴۰۰. رابطه رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی و آوای کارکنان با نقش میانجی هویت سازمانی (مطالعه موردی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان های غرب کشور). فصلنامه بازیابی دانش و نظام های معنایی، ۸ (۲۸)، ۱۲۶-۱۰۷.
- [۳۶] Luthans, F., Vogelgesang, G. & Lester, P. B., ۲۰۰۷. Developing the psychological capital of resiliency. Human Resource Development Review, ۵ (۱), ۲۵-۴۴.
- [۳۷] Luthans, F. Avey, J.B., ۲۰۰۷. Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. Academy of Management Learning and Education, (۷), ۲۰۹-۲۲۱.
- [۳۸] فاطمه اسماعیلی راد، ۱۳۹۲. رهبری اخلاقی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان واحدهای ستادی بانک ملی در شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد تهران شمال.