



The Impact of Ethical Leadership on Organizational Transformation with the Mediating Role of Psychological Capital

Majid Moatamedi*

Received: ۲۰۲۴/۰۹/۲۲

Accepted: ۲۰۲۰/۰۱/۱۸

Abstract

The purpose of this research is to investigate the effect of ethical leadership on organizational transformation with the mediating role of psychological capital. The method of the present research is applied in terms of its purpose, and in terms of data collection, it is considered as descriptive-survey research. In order to conduct a field investigation in the current research, a statistical population including ۳۸۴ employees of the Broadcasting Organization of the Islamic Republic of Iran has been used. In addition to library studies, the tool for collecting information is a questionnaire, the validity of which has been confirmed using confirmatory factor analysis and its reliability through Cronbach's alpha method. To analyze the dimensions of the conceptual framework, the confirmatory factor analysis method was used, and also to examine the relationship between the dimensions of the research framework, the structural equation modeling (SEM) approach was used. The research findings show that ethics has an impact on organizational transformation, role clarification has an impact on organizational transformation, power sharing has an impact on organizational transformation, ethics has an impact on psychological capital, role clarification has an impact on psychological capital, power sharing has an impact on capital Psychology has an effect. The results showed that the success of organizational transformation depends on ethical behavior and managerial transparency, and that enhancing employees' psychological capital through training, feedback, strengthening spirituality, and creating challenging opportunities can foster both individual and organizational growth.

Keywords: ethical leadership, organizational transformation, psychological capital



تأثیر رهبری اخلاقی بر تحول سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناسی^۱

مجید معتمدی*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۲۹

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر تحول سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناسی است. روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف، از نوع کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها در زمره پژوهش‌های توصیفی - پیمایشی محسوب می‌شود. به منظور بررسی میدانی در پژوهش حاضر، از جامعه آماری شامل ۳۸۴ نفر از کارکنان سازمان صداوسیما جمهوری اسلامی ایران استفاده گردیده است. ابزار گردآوری اطلاعات علاوه بر مطالعات کتابخانه‌ای، پرسشنامه است که روایی آن با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن از طریق روش آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفته است. برای تحلیل ابعاد چارچوب مفهومی از روش تحلیل عاملی تأییدی، و همچنین به منظور بررسی میزان روابط میان ابعاد چارچوب پژوهش از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که اخلاق مداری بر تحول سازمانی تأثیر دارد، شفاف سازی نقش بر تحول سازمانی تأثیر دارد، تسهیم قدرت بر تحول سازمانی تأثیر دارد، اخلاق مداری بر سرمایه روانشناسی تأثیر دارد، شفاف سازی نقش بر سرمایه روانشناسی تأثیر دارد، تسهیم قدرت بر سرمایه روانشناسی تأثیر دارد. نتایج نشان داد موفقیت تحول سازمانی در گرو رفتار اخلاقی و شفافیت مدیریتی است و ارتقای سرمایه روانشناختی کارکنان از طریق آموزش، بازخور، تقویت معنویت و ایجاد فرصت‌های چالش برانگیز می‌تواند زمینه‌ساز رشد فردی و سازمانی شود.

واژگای کلیدی: رهبری اخلاقی، تحول سازمانی، سرمایه روانشناسی

طبقه‌بندی JEL:

^۱ گروه مدیریت صنعتی، واحد نوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، نوشهر، ایران.

۱. مقدمه

علم اخلاق تحقیق در رفتار آدمی بدان گونه که باید باشد را در بر می‌گیرد. اگر اخلاق را مجموعه احکام تقویتی و ارزشی و مجموعه تکالیف مربوط به رفتار و سلوک بدانیم، این علم قواعد و فرمان‌هایی برای عمل مقرر می‌دارد و بی‌گمان در زمره علوم دستوری در می‌آید. اخلاق مفاهیمی چون اعتماد، صداقت، درستی، وفای به عهد، وفاداری، احترام، مسئولیت و تعهد نسبت به دیگران، عدالت و مساوات، فضائل شهروندی و خدمت به جامعه را در بر می‌گیرد. به طور کلی اخلاقیات ارتباط نزدیک و تنگاتنگی با ارزش‌ها دارند و به عنوان عاملی نگرسته می‌شوند که به واسطه رهبری اخلاقی، ارزش‌ها را به عمل تبدیل می‌کنند (دفت، ۱۳۷۴). رهبری اخلاقی، نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج این گونه رفتارها در میان پیروان از طریق ارتباطات دو جانبه، تشویق و تصمیم‌گیری است (براون و تریونو، ۲۰۰۶). رهبری اخلاقی کسی است که سعی دارد پتانسیل و ابتکارات هر فرد را شناسایی کند و به طور همزمان به محافظت از سلامت سازمان و جامعه بپردازد و به حفظ حقوق و آزادی‌های آنها کمک کند. رهبران اخلاقی صراحتاً بر توجه به استانداردهای اخلاقی از طریق فرایندهای ارتباطی و پاسخگویی تمرکز می‌کنند، به حقوق دیگران احترام می‌گذارند و برای آنها اهمیت قائل می‌شوند (زندى و همکاران، ۱۳۹۴). رهبری اخلاقی موجب پیاده‌سازی موفق تغییر سازمانی خواهد شد. دفت (۲۰۰۱) اعتقاد دارد که تغییر سازمانی به پذیرفتن یک عقیده، نظر یا رفتار جدید به وسیله یک سازمان تعریف می‌شود. تحول سازمانی به طور خاص فرایندی برنامه‌ریزی شده و کوششی آگاهانه در جهت تقویت روش‌هایی است که گروه‌ها، بخش‌ها یا کل سازمان بر اساس آن عمل می‌کند. تحول سازمانی دربر دارنده دگرگونی در ساختار، شیوه انجام امور، فناوری، فرهنگ و مدیریت است. سازمان‌ها تغییر می‌یابند تا مشکلی را برطرف سازند، بقای خود را استمرار بخشند و با کیفیتی بهتر به اهداف خود جامعه عمل بپوشانند. با طی کردن این فرایند سازمان‌ها رشد و توسعه پیدا می‌کنند (قلاوندی، ۱۳۹۵). پدیده تحول سازمانی به منظور پاسخ‌گویی به مسائل و چالش‌های درون و بیرون سازمان و با هدف سازگاری با توسعه روزافزون و انطباق با شرایط پیش رو رخ می‌دهد (یوسفی‌راد، ۱۳۹۸).

در حال حاضر محققان مدیریت توجه خاص و روبه‌رشدی به مطالعه رفتار اخلاقی در سازمان نشان داده‌اند. تحقیقات قابل توجهی، رفتار اخلاق مدار و رفتار غیر اخلاقی در فرایندهای کسب

و کار را بر مبنای نقش غالبی که رهبری سازمان‌ها داشته‌اند تبیین کرده‌اند. در این راستا، حوزه جدید رهبری اخلاقی به سرعت مطرح و مورد بررسی قرار گرفته است (تریونو و همکاران، ۲۰۰۶). اگر چه رهبری اخلاقی از لحاظ نظری مورد بررسی و حمایت قرار گرفته است (براون و تریونو، ۲۰۰۶) اما، تحقیقات تجربی کمی به منظور درک بهتر این مفهوم جدید انجام شده است (مایر و همکاران، ۲۰۰۹).

رهبری اخلاقی برای سازمان مهم است زیرا به کاهش هزینه‌های کسب و کار کمک می‌کند (توماس و همکاران، ۲۰۰۴). محققین متعددی تاثیر مفید رهبری اخلاقی بر کاهش شیوه‌های غیر اخلاقی و رفتارهای مضر پیروان را بررسی کرده‌اند (والوموا و شوبروک، ۲۰۰۹، مایر و همکاران، ۲۰۰۹) این در حالی است که به اثرات رهبری اخلاقی بر عملکرد با نقش پیروان کمتر پرداخته شده است (والوموا و همکاران، ۲۰۰۸). علاوه بر این ارتباط و تاثیر گذاری اخلاقی رهبری با تحول سازمانی مشاهده نشده است. در مجموع، سه پیشرفت مهم در این زمینه پژوهش صورت گرفته است: اول مطالعه پیکولو و همکاران (۲۰۱۰) به بررسی نقش واسطه اهمیت کار بر روابط بین رهبری اخلاقی و تحول در زیردستان پرداختند. مطالعه دیگری که توسط والوموا و همکاران (۲۰۱۰) در نظریه تبادل اجتماعی، یادگیری اجتماعی و نظریه هویت اجتماعی بحث می‌شود، که محور آن بررسی مبادله رهبر و عضو و هویت سازمانی به عنوان یک مکانیزم کلیدی است. در نهایت، والوموا و همکاران (۲۰۱۲) به بررسی نقش واسطه وجدان گروه و صدای گروه پرداختند. در حالی که رابطه بین رهبری اخلاقی و نقش آن در تحول سازمانی کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است، تحقیقات در مورد مکانیسم مداخله‌گر که از طریق آن رهبری اخلاقی با تحول در شغل ارتباط داشته باشد به شدت کمتر است (امیر نجات، ۱۴۰۲). در این خصوص محققان حوزه مدیریت و اخلاق این فرآیندها را بررسی کردند که از طریق آن ارتباط رهبری اخلاقی و تحول را توضیح می‌دهند. در این مطالعات، به نظر می‌رسد کیفیت رابطه بین رهبران و پیروان، نقش کلیدی در تاثیر مثبت رهبری اخلاقی بر تحول سازمانی دارد (جلالی، ۱۴۰۲). بر اساس دیدگاه یادگیری اجتماعی براون و همکاران (۲۰۰۵)، رهبران اخلاقی با القای اهداف و ارزش‌های مشابه در میان پیروان خود، احتمال را اقدام به رفتارهایی که منجر به تحقق اهداف می‌شود را افزایش می‌دهد (مهدی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۲). یکی از متغیرهای مهم که منبع انگیزشی مهمی در سطح فردی است که می‌تواند ارزش زیادی در رابطه بین رهبری اخلاقی و تحول سازمانی

داشته باشد سرمایه روانشناسی است که بخش مهمی از تحقیقات بر روی رفتار سازمانی مثبت است (لوتان و همکاران، ۲۰۰۸) که از طریق سازه‌های روانشناسی مثبت مانند کارآمدی، خوش بینی، امید، و تاب آوری رخ می‌دهد (جلالی، ۱۴۰۲). تحقیقات نشان داده‌اند سرمایه روانشناسی نقش حیاتی در توضیح تحول بازی می‌کند (امیر نجات، ۱۴۰۲)، بلکه به عنوان میانجی بین سایر سبک‌های رهبری و نتایج مختلف پیروان عمل می‌کند (قیزقاپان و همکاران، ۱۳۹۹).

با توجه به مطالعات گذشته شکاف تحقیقاتی این است که در مدل‌ها و نظریه‌های موجود در زمینه رهبری اخلاقی، هیچکدام از دیدگاه مدیریتی به طور اعم به این موضوع توجه نکرده‌اند که چگونه رهبری اخلاقی در حضور سرمایه روانشناسی، منجر به تحول سازمانی می‌شود. هدف این پژوهش بررسی این است که با بهره‌گیری از رهبری اخلاقی، بسترسازی و ظرفیت‌سازی لازم را صورت دهد و زمینه رهبری اخلاقی از جنبه‌های عینی و ذهنی عمق و غنای بیشتری ببخشند و همچنین مدیران بخش اداری درک بهتری از این موضوع کسب نمایند. بنابراین، این پژوهش به بررسی تاثیر سرمایه روانشناسی به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین رهبری اخلاقی و تحول سازمانی می‌پردازد. سوال اصلی این تحقیق این است که آیا رهبری اخلاقی بر تحول سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناسی در سازمان صداوسیما تاثیر گذار است؟ انجام این پژوهش باعث می‌شود سازمان صداوسیما از وضعیت رهبری اخلاقی و میزان نهادینه شدن فرایندهای آن در داخل سازمان آگاهی یابد و نقاط ضعف و قوت خود را در رابطه با تحول سازمانی و سرمایه روانشناسی بشناسد و به سازمان راهکاری ارائه دهد که چگونه از این ابزار استفاده کند.

۲. مروری بر ادبیات

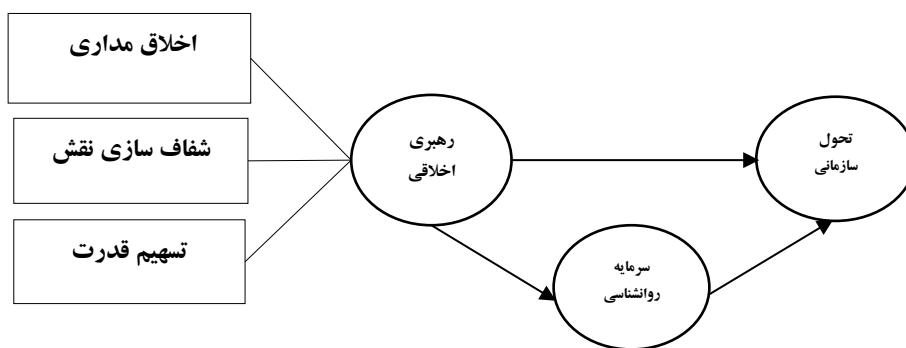
احمدی و فضل الهی قمشی (۱۴۰۰) در تحقیقی با هدف بررسی وضعیت رهبری اخلاقی در مدیران آموزش و پرورش نشان دادند که رهبری اخلاقی مدیران آموزش و پرورش مطلوب است و برخورداری آنان از مولفه‌های، صداقت و درستی، تنظیم فعالیت، اعتماد، تلاش در جهت ارتقای کارکنان، و اجازه ابراز عقاید مخالف رهبری اخلاقی، بیش از حد انتظار است و بین وضعیت رهبری اخلاقی مدیران زن و مرد و سوابق و سطوح تحصیلی مختلف آموزش و پرورش تفاوت وجود ندارد. قنبری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی خود به نقش رهبری اخلاقی مدیران در تعالی سازمانی مدرسه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی معلمان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران و توانمندسازی روانشناختی معلمان اثر معنادار بر تعالی

۷۳

تحول‌گرا رابطه مثبت و معناداری با سرمایه فکری و سرمایه روانشناختی کارکنان و اعضای هیات علمی دارد. ملکی فراهانی و جعفری (۱۳۹۳) که نقش رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی در اشتیاق شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی منطقه چهار تهران را بررسی کردند نشان دادند که رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی می‌تواند تغییرات اشتیاق شغلی را تبیین کند و اشتیاق شغلی بیشتر تابع تغییرات سرمایه روانشناختی است و رهبری معنوی نیز هم به طور مستقیم و هم غیر مستقیم به واسطه سرمایه روانشناختی بر اشتیاق شغلی تأثیر می‌گذارد. خلیفه سلطانی و همکاران (۱۳۹۳) تأثیر سرمایه روانشناختی مثبت مدیران بر بهبود عملکرد کارکنان را بررسی کردند و نشان دادند که سرمایه روانشناختی مثبت مدیران به مشارکت کارکنان منجر و موجب بهبود عملکرد آنها می‌گردد ضمن آنکه این تأثیر به ارتقای کیفیت سرمایه روان شناختی کارکنان منتهی و باعث ایجاد ارزش افزوده در عملکرد کارکنان می‌گردد. دی و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد پایدار تجاری از طریق نقش‌های میانجی جو اخلاقی و رفتار داوطلبانه محیطی و نقش تعدیل‌کننده ارزش‌های زیست کارکنان پرداختند. ویو و همکاران (۲۰۲۲) در بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رابطه ترجیح جو سازمانی- رهبری در رهبران بالقوه نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی کارکنان بر نحوه واکنش متفاوت آنها به رهبری و جو سازمانی تأثیر می‌گذارد. گرین بام (۲۰۲۰) نقش توانمندی سازی روانشناسانه و خستگی احساسی را بررسی کرده و نشان دادند که خستگی، احساسی تلاش‌های انگیزشی رهبران اخلاقی را با کاهش اثرات مستقیم بر روی توانمندسازی روانی و اثرات غیر مستقیم، بر روی موافقت کارمندان و موفقیت بالقوه آنها از بین می‌برد. اولیو و همکاران (۲۰۱۹) نقش رهبری اخلاقی بر پیامدهای کارکنان با تأکید بر نقش توانمندسازی روانشناختی را مورد مطالعه قرار دادند نتیجه تحقیق نشان داد که توانمندسازی روانشناختی نقش میانجی در رابطه بین رفتارهای اخلاقی رهبر و تعهد سازمانی کارکنان و اعتماد به رهبران ایفا می‌کند، همچنین رهبری اخلاقی نقش تعیین کننده در رابطه بین رفتار اخلاقی رهبر و پیامدهای کارکنان ایفا می‌کند. سان و همکاران (۲۰۱۸) در بررسی رابطه توانمندسازی و رهبری اخلاقی در کارکنان چند سازمان در چین، به این نتایج دست یافتند که توانمندسازی ساختاری، رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی روان شناختی را تعدیل کرده و توانمندسازی روان شناختی، نقش تعدیل گر کامل را در رابطه رهبری اخلاقی و توانمندسازی ساختاری ایفا کرده است. همچنین آنها دریافتند که توانمندسازی بر رابطه رهبری اخلاقی و خلاقیت و نوآوری نیز تأثیر گذاشته است. حاسان و احمد (۲۰۱۷) در بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی و اعتماد میان فردی به این

نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی منجر به افزایش اعتماد شده و به دل‌بستگی شغلی کارکنان کمک می‌کند. ژو و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با هدف بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر مسئولیت پذیری اجتماعی نشان دادند رهبری اخلاقی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت تاثیر گذاشته و این امر به نوبه خود موجب بهبود عملکرد و افزایش شرکت می‌گردد.

با عنایت به بررسی تحقیقات پیشین و نظر به خلع تحقیقات گذشته، در این پژوهش به منظور دستیاب به اهداف از مدل شکل (۱) استفاده شده است. هدف اصلی پژوهش بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر تحول سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناسی می باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی

۳. روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف و نتایج کاربردی است. بر اساس روش و ماهیت اجرا از نوع پژوهش توصیفی و پیمایشی است. از نظر زمان مقطعی به شمار می آید. جامعه آماری در این تحقیق کارکنان سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران می‌باشد که با توجه به مجرمانه بودن تعداد آنها، برای تحلیل و نتیجه‌گیری بهتر جامعه آماری نامحدود فرض شده و بر اساس جدول مورگان تعداد نمونه ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شده است. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در دسترس است. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به پاسخگویی به سؤالات پژوهش، از روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شده است. ابزار اصلی برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه است که بعد از انجام مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه با متخصصان مربوطه طراحی شد. پرسشنامه متشکل از دو بخش شامل اطلاعات جمعیت شناختی و گویه‌هایی برای

بررسی متغیرهای تحقیق می‌باشد. متغیرها شامل رهبری اخلاقی با ۹ گویه (پرسشنامه دی هاق و دن هارتوگ، ۲۰۰۸)، تحول سازمانی با ۹ گویه (پرسشنامه جان گاتر و پیتر دراکر، ۲۰۰۲) و سرمایه روانشناسی با ۱۱ گویه (پرسشنامه لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) می‌باشند. با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌های تحقیق، روایی پرسشنامه بر اساس روایی محتوا و سازه توسط متخصصین و خبرگان مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت.

جدول ۱- مقدار آلفای کرونباخ متغیرها

پایایی	سؤالات	ضریب آلفا کرونباخ
رهبری اخلاقی	۹	۰.۷۵
مدیریت تحول سازمانی	۹	۰.۷۲
سرمایه روانشناسی	۱۱	۰.۷۹

با توجه به اینکه اعداد محاسبه شده در جدول (۱) از ۰.۷ بالاتر هستند پایایی پرسشنامه مناسب برآورد می‌شود. با توجه به انتخاب طیف لیکرت ۵ تایی برای سؤالات تشکیل دهنده پرسشنامه، میانگین مقادیر حاصل از نظرات پاسخگویان مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به مقادیر میانگین پاسخ‌ها می‌توان گفت ارزیابی افراد از متغیرهای تحقیق دارای وضعیت مطلوب و رضایت بخشی بوده اند زیرا مقدار میانگین پاسخ‌ها بیشتر از ۳ بوده است. برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد و با توجه به مقدار $\text{sig} > 5\%$ داده‌ها نرمال می‌باشند (جدول ۲). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد. در این آزمون قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده بوسیله بار عاملی نشان داده می‌شود که مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰.۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰.۳ تا ۰.۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰.۶ باشد خیلی مطلوب است. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰.۰۵ بررسی می‌شود، بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t از ۱.۹۶ کوچکتر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست و در نرم افزار لیزرل با رنگ قرمز نمایش داده خواهد شد. شاخص‌های آماری مورد استفاده برای تعیین برازندگی مدل معادلات ساختاری در جدول (۳) نشان داده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS ۲۰ و LISREL ۸.۵۰ استفاده گردید.

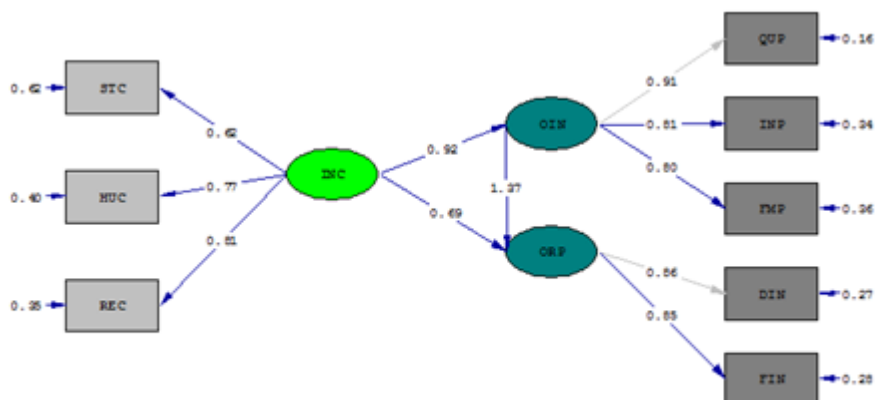
جدول ۲. نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	سطح معناداری	میانگین	تایید فرضیه	نتیجه گیری
رهبری اخلاقی	۰/۲۱۵	۳/۴۶	H ₀	نرمال
تحول سازمانی	۰/۰۹۶	۳/۴۳	H ₀	نرمال
سرمایه روانشناسی	۰/۱۲۴	۳/۵۰	H ₀	نرمال

۴. برآورد مدل و تجزیه و تحلیل یافته‌ها

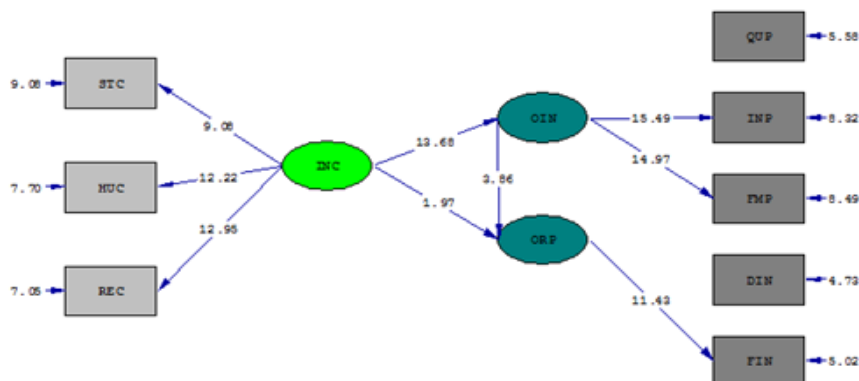
نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که ۵۴/۷ درصد کارکنان مورد مطالعه مرد و ۴۵/۳ درصد آنها زن می‌باشند از نظر سن، ۸/۵ درصد کارکنان بین (۲۰-۳۰) سال، ۴۵/۲ درصد کارکنان بین (۴۰-۳۰) سال، ۲۸/۴ درصد کارکنان بین (۴۰-۵۰) سال و ۱۷/۹ درصد کارکنان ۵۰ سال به بالا سن داشتند. از نظر تحصیلات، ۲۰/۱ درصد از کارکنان مورد مطالعه دارای تحصیلات دیپلم، ۱۰/۲ درصد فوق دیپلم، ۵۳/۵ درصد لیسانس و ۳۳/۹ درصد افراد فوق لیسانس و بالاتر تحصیلات داشتند همچنین از نظر سابقه خدمت نیز نتایج حاصل از پژوهش نشان داد ۹/۸ درصد از کارکنان مورد مطالعه دارای سابقه خدمت زیر ۵ سال، ۱۳/۲ درصد (۵-۱۰) سال، ۴۶/۵ درصد (۱۰-۱۵) سال، ۲۶/۲ درصد (۱۵-۲۰) سال و ۴/۳ درصد ۲۰ سال به بالا سابقه داشتند. با توجه به اینکه مقدار بارعاملی برای اثر مستقیم متغیر رهبری اخلاقی بر تحول سازمانی برابر ۰/۹۲ شده است این مقدار در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است و با توجه به این که مقدار آماره t برابر با ۱۲/۶۸ ($p < ۰/۰۵$)، ادعای محقق مبنی بر اثر مستقیم متغیر رهبری اخلاقی بر تحول سازمانی تایید و با توجه به وجود ضریب آماره t مثبت می‌توان گفت این تاثیر مثبت و مستقیم است. با توجه به اینکه مقدار بارعاملی برای اثر مستقیم متغیر رهبری اخلاقی بر سرمایه روانشناسی برابر ۰/۶۹ ($t=۱/۹۷$) است، ادعای محقق مبنی بر اثر مستقیم متغیر رهبری اخلاقی بر سرمایه روانشناسی تایید می‌گردد. با توجه به اینکه مقدار بارعاملی برای اثر مستقیم متغیر سرمایه روانشناسی بر تحول سازمانی برابر ۳/۸۶ ($t=۱/۳۷$) است، ادعای محقق مبنی بر اثر مستقیم و مثبت متغیر سرمایه روانشناسی بر تحول سازمانی تایید می‌گردد. در نتیجه می‌توان گفت که رهبری اخلاقی بر تحول سازمانی با نقش میانجی سرمایه روانشناسی در سازمان صدواسیما تاثیر دارد. نتایج حاصل از این تحقیق با تحقیقات بادل و همکاران (۱۳۹۹)، حسینی و برزگر (۱۳۹۷)،

اکبری و همکاران (۱۳۹۵)، ژو و همکاران (۲۰۱۳) و چنگ و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. شکل‌های (۲ و ۳) خروجی‌های نرم‌افزار را نشان می‌دهند. شاخص‌های برازندگی مدل نهایی پژوهش در جدول (۳) ارائه شده است.



Chi-Square=33.73, df=17, P-value=0.00911, RMSEA=0.070

شکل ۲- مدل ساختاری مربوط به آزمون مدل پژوهش در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=33.73, df=17, P-value=0.00911, RMSEA=0.070

شکل ۳- مدل ساختاری مربوط به آزمون مدل پژوهش در حالت ضرایب معناداری

جدول ۳. بررسی شاخص‌های نیکویی برازندگی مدل مفهومی پژوهش

نتیجه برازش	سطح معنی‌داری کسب شده	سطح معنی‌داری عالی	سطح معنی‌داری کسب شده مناسب	شاخص‌های برازش
برازش عالی	۱/۹۸	≤۲	≤۳	χ^2/df
برازش عالی	۰/۰۷۰	≤۰/۰۸۲	≤۰/۱	RMSEA

NFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.93	برازش خوب
NNFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.91	برازش خوب
CFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.94	برازش خوب
IFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.93	برازش خوب
GFI	≥ 0.9	≥ 0.95	0.92	برازش خوب
AGFI	$0 \leq AGFI \leq 1$	$0 \leq AGFI \leq 1$	0.87	برازش خوب
RMR	هرچه به ۰ نزدیکتر باشد	هرچه به ۰ نزدیکتر باشد	0.068	برازش خوب
SRMR	≤ 0.08	≤ 0.05	0.063	برازش خوب

با توجه به نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری، چون عدد معناداری (t-value) بین دو متغیر اخلاق مداری بر تحول سازمانی در سازمان صدا و سیما برابر ۳/۸۲ و بزرگتر از ۱/۹۶ شده است تأثیر اخلاق مداری بر تحول سازمانی تایید می‌شود و میزان این تأثیر گذاری ۰.۳۴ می‌باشد. پس نتیجه می‌گیریم که اخلاق مداری بر تحول سازمانی تأثیر دارد. نتایج با تحقیقات بادله و همکاران (۱۳۹۹)، حسینی و برزگر (۱۳۹۷)، اکبری و همکاران (۱۳۹۵)، ژو و همکاران (۲۰۱۳) و چنگ و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد.

جدول ۵. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه فرعی ۱

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۳۴	۳.۸۲	اخلاق مداری	تحول سازمانی	تایید

با توجه به نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری، چون عدد معناداری (t-value) بین دو متغیر شفاف سازی نقش بر تحول سازمانی در سازمان صدا و سیما برابر ۱/۷۲ و کوچکتر از ۱/۹۶ شده است تأثیر شفاف‌سازی نقش بر تحول سازمانی تایید نمی‌شود و نتیجه می‌گیریم که شفاف سازی نقش بر تحول سازمانی در سازمان صدا و سیما تأثیر ندارد. نتایج حاصل با تحقیقات بادله و همکاران (۱۳۹۹)، حسینی و برزگر (۱۳۹۷)، اکبری و همکاران (۱۳۹۵)، ژو و همکاران (۲۰۱۳) و چنگ و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد.

جدول ۶. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه فرعی ۲

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۴۴	۱.۷۲	شفاف سازی نقش	تحول سازمانی	رد

با توجه به نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری، چون عدد معناداری (t -value) بین دو متغیر تسهیم قدرت بر تحول سازمانی در سازمان صدا و سیما برابر $۰/۹۱-$ و کوچکتر از $۱/۹۶$ شده است پس تاثیر تسهیم قدرت بر تحول سازمانی تایید نمی‌شود و نتیجه می‌گیریم که تسهیم قدرت بر تحول سازمانی در سازمان صداوسیما تأثیر ندارد. نتایج حاصل از این تحقیق با تحقیقات باده و همکاران (۱۳۹۹)، حسینی و برزگر (۱۳۹۷)، اکبری و همکاران (۱۳۹۵)، ژو و همکاران (۲۰۱۳) و چنگ و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد.

جدول ۷. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه فرعی ۳

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
$-۰/۲۱$	$-۰/۹۱$	تسهیم قدرت	تحول سازمانی	رد

با توجه به نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری، چون عدد معناداری (t -value) بین دو متغیر اخلاق مداری و سرمایه روانشناسی برابر $۳/۵۹$ و بزرگتر از $۱/۹۶$ شده است تاثیر اخلاق مداری بر سرمایه روانشناسی تایید می‌شود و میزان این تأثیر گذاری $۰/۳۹$ می‌باشد. در نتیجه اخلاق مداری بر سرمایه روانشناسی در سازمان صدا و سیما تأثیر دارد. نتایج حاصل از این تحقیق با تحقیقات باده و همکاران (۱۳۹۹)، حسینی و برزگر (۱۳۹۷)، اکبری و همکاران (۱۳۹۵)، ژو و همکاران (۲۰۱۳) و چنگ و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد.

جدول ۸. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه فرعی ۴

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
$۰/۳۲$	$۳/۵۹$	اخلاق مداری	سرمایه روانشناسی	تایید

با توجه به نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری، چون عدد معناداری (t -value) بین دو متغیر شفاف‌سازی نقش و سرمایه روانشناسی برابر $۳/۵۹$ و بزرگتر از $۱/۹۶$ شده است پس تاثیر شفاف‌سازی نقش بر سرمایه روانشناسی تایید می‌شود و میزان این تأثیر گذاری $۰/۳۹$ می‌باشد. نتایج حاصل از این تحقیق با تحقیقات باده و همکاران (۱۳۹۹)، حسینی و برزگر (۱۳۹۷)، اکبری و همکاران (۱۳۹۵)، ژو و همکاران (۲۰۱۳) و چنگ و همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد.

جدول ۹. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه فرعی ۵

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
$۰/۵۶$	$۲/۰۹$	شفاف سازی نقش	سرمایه روانشناسی	تایید

با توجه به نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری، چون عدد معناداری (t-value) بین دو متغیر تسهیم قدرت بر سرمایه روانشناسی برابر ۱/۱۴- و کوچکتر از ۱/۹۶ شده است پس تاثیر تسهیم قدرت بر سرمایه روانشناسی تایید نمی‌شود و نتیجه می‌گیریم که تسهیم قدرت بر سرمایه روانشناسی در سازمان صدا و سیما تأثیر ندارد.

جدول ۱۰. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری: فرضیه فرعی ۶

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
-۰/۲۷	- ۱.۱۴	تسهیم قدرت	سرمایه روانشناسی	رد

آزمون سوبل

آزمون سوبل برای انجام استنباط در مورد ضریب اثر غیرمستقیم **ab**، بر همان نظریه استنباط مورد استفاده برای اثر مستقیم مبتنی است. اثر غیرمستقیم **ab** یک برآورد خاص نمونه از اثر غیرمستقیم در جامعه (**TaTb**) است که در معرض واریانس نمونه‌گیری قرار دارد. با داشتن برآوردی از خطای استاندارد **ab** و با فرض نرمال بودن داده‌ها و توزیع نمونه‌گیری **ab** می‌توان یک **p-value** برای **ab** به دست آورد. بطور کلی در آزمون سوبل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره **Z** برابر است با نسبت **ab** به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار **Z-Value** را از رابطه زیر بدست می‌آوریم.

$$a*b \text{ Value} - Z(2) = \frac{a*b}{\sqrt{(b^2*s_a^2)+(a^2*s_b^2)+(s_a^2*s_b^2)}}$$

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

$$Value - Z = \frac{۱۳.۶۸*۳.۸۶}{\sqrt{(۳.۸۶^2*۰.۹۲_a^2)+(۱۳.۶۸^2*۰.۳۷_b^2)+(۰.۹۲_a^2*۰.۳۷_b^2)}} = ۷۶۲.۲۲$$

با توجه به اینکه سطح معناداری از ۰/۵ کمتر است نتیجه می‌گیریم نقش میانجی‌گری در رابطه مستقل و میانجی تایید می‌شود و متغیر مستقل از طریق متغیر میانجی بر وابسته اثر گذار است.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج بیانگر این بود که مدیران باید از اخلاقی بودن رفتار خود با کارکنان اطمینان حاصل کنند و مسئولیت کارکنان را به طور شفاف تشریح کنند تا تحول سازمانی با موفقیت انجام پذیرد. در این راستا ارتقای سرمایه روانشناسی کارکنان، برگزاری آموزش ضمن خدمت، استفاده از الگوی موفق و سرآمد، ارائه بازخور و تقویت احساسات مثبت، اقداماتی هستند که مدیران سازمان می‌توانند جهت بهبود تحول سازمانی اقدام نمایند. مدیران سازمان باید انتظاری که از هر فرد و یا گروه دارند به صورت روشن توضیح دهند و حوزه اختیارات هر فرد و گروه را مشخص نمایند و اولویت‌های کاری را مشخص نمایند و یک مسئولیت چالشی به زیردستان خود ارائه نمایند و از طریق مهارت‌های حل مساله در کارکنان، مهارت‌های اجتماعی و میزان تاب‌آوری را در آنان تقویت نموده و با برگزاری مراسم مذهبی باعث تقویت بنیان‌های ارزشی، معنوی و دینی کارکنان شده که این امر میزان سرمایه روانشناسی کارکنان را افزایش می‌دهد. در نهایت باید گفت مدیران باید تصمیمات را براساس توصیه‌ها و گزارش‌هایی که از کارکنان دریافت می‌کنند مورد بازنگری قرار دهند و به زیردستان اجازه بدهند تا در تنظیم اهداف مدیریت تحول مشارکت فعال داشته باشند. جهت افزایش سرمایه روانشناسی در بین کارکنان، از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزش افزایش مهارت مثبت‌اندیشی و یا ایجاد ارتباطات مثبت و کاهش بدبینی‌ها در کارکنان به تقویت خوش‌بینی در آنها اقدام نمود و سرمایه روانشناسی آنها را رو به بهبود بالا برد. نتایج نشان داد افزایش خودکارآمدی، داشتن سطح مشخصی از دانش و مهارت نیست، بلکه اعتقاد به آنچه با استفاده از این مهارت‌ها می‌توان انجام داد، می‌باشد. باور فرد به توانایی‌های خود می‌تواند بر نتایج رویدادها اثر بگذارد و به منظور چالش‌طلبی، ایجاد فرصت‌هایی برای رشد خود و دیگران در رویارویی با چالش‌ها اهمیت دارد.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

نویسندگان از داوران ناشناس که در بهبود کیفیت مقاله کمک کردم‌اند تشکر می‌کنند.

منابع

۱. احمدی ساجده، سیف الله فضل الله قمشی (۱۴۰۰)، وضعیت رهبری اخلاقی در مدیران آموزش و پرورش (مطالعه موردی شهر قم)، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی سال یازدهم بهار و تابستان ۱۴۰۰ شماره ۱ (پیاپی ۲۲).
۲. نجات، امیر، محمد، حسینی، سید ابراهیم، قیوم زاده، محمود. (۱۴۰۲)، جایگاه اخلاق حسنه در مبنای دآوری پذیری در حقوق ایران و اروپا فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی (انجمن معارف اسلامی ایران)، ۵۲ (۱۳)، ۶۳-۷۴.
۳. اسماعیلی، محمود رضا، شریعت نژاد، علی (۱۳۹۴). بررسی رابطه رهبری تحول گرا با سرمایه فکری و سرمایه روانشناختی با اثر میانجی مدیریت تحول گرا، فصلنامه بهبود و تحول، شماره ۷۷، ۷۷-۹۷.
۴. اکبری، مرتضی، پورولی، بهروز، دیانتی، مژگان، محمدی، معصومه، و رضایی، نیلوفر. (۱۳۹۵). رهبری اصیل و سرمایه روان شناختی: تاثیر متغیر میانجی اعتماد و نقض قرارداد روان شناختی. مدیریت دولتی، ۸ (۳)، ۵۳۲-۵۱۱.
۵. ملکپها، مرضیه، ژیان فاطمه (۱۳۹۹)، تبیین الگوهای سرمایه های معنوی و سرمایه های روانشناختی در رویارویی با چالش های زندگی بر مبنای آیات و روایات، مجله مطالعات اسلامی در حوزه سلامت، سال چهارم شماره ۳ (پیاپی ۱۳، پاییز ۱۳۹۹)، صص ۱۰۵-۱۱۶.
۶. بادله، علیرضا، نعمتی، سمیه، حسینی، حسن (۱۳۹۹). رابطه رهبری اخلاقی مدیران مدارس با سازگاری اجتماعی دانش آموزان دوره ابتدایی، نشریه مدیریت مدرسه، سال هشتم شماره ۱، صص ۹۷-۱۱۴.
۷. جلالی، نفیسه، گلدوزیان، ایرج، موسوی، سیدرضا (۱۴۰۲). بررسی رویکرد اخلاقی، اجتماعی نظام نیمه آزادی به استناد قانون کاهش مجازات حبس تعزیری. فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی (انجمن معارف اسلامی ایران)، ۵۲ (۱۳)، ۱۱۳-۱۳۶.
۸. حسینی، مریم، برزگر، الهه (۱۳۹۷). بررسی رابطه خودارزیابی هسته ای و رهبری اخلاقی با عملکرد مالی سازمان و عملکرد شغلی کارکنان مالی، نشریه حسابداری سلامت، سال هفتم شماره ۲ (پیاپی ۲۰، صص ۱۵-۴۱).
۹. خلیفه سلطانی، حشمت، والی، فرزانه و صحت، سعید (۱۳۹۳). تاثیر سرمایه روان شناختی مثبت مدیران بر بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه ای در شرکت بیمه ملت شهر تهران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال نهم، شماره ۳۳، ۴۷-۶۸.

۱۰. زندی، خلیل، موسوی جد، سید محمد، سیف پناهی، حامد و راستاد، آرمان (۱۳۹۴). رابطه رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مورد مطالعه کارکنان سایت اداری سنندج)، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و ششم، شماره ۶۰، ۲۱۳-۲۲۲.
۱۱. قیزقاپان، ابراهیم، زاهد بابلان، عادل، خالق‌خواه، علی، معینی‌کیا، مهدی (۱۳۹۹). تبیین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط بین جو اخلاق سازمانی و طفره‌روی مجازی کارکنان دانشگاهی. مجله اخلاق زیستی، ۱۰(۳۵)، ۱-۲۲.
۱۲. فلاوندی، حسن (۱۳۹۵). رابطه تغییر سازمانی بر اساس عوامل مدیریتی با عملکرد سازمانی. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۷(۲)، ۱۴۱-۱۵۶.
۱۳. ملکی‌فراهمی، بهاره و جعفری، پریش (۱۳۹۳). نقش رهبری معنوی و سرمایه روانشناختی در اشتیاق شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی دوره اول و دوم دخترانه منطقه چهار تهران، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره ۱، ۱۲۱-۱۳۷.
۱۴. مهدی‌زاده، علی، جهانگیری‌فرد، مجید، مجیبی، تورج و جمالی‌منفرد، نسرين (۱۴۰۲). طراحی مدل ارزیابی اخلاق سازمانی در صنایع کوچک و متوسط. فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی (انجمن معارف اسلامی ایران)، ۵۱(۱۳)، ۲۳۶-۲۱۵.
۱۵. قنبری، سیروس، عبدالملکی، جمال (۱۳۹۸). نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۳۶-۱۷، ۸(۴).
۱۶. یوسفی‌راد، وحید، ۱۳۹۸، مدیریت تغییر و تحول در سازمان و نقش آن بر عملکرد سازمانی، سومین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم انداز ۱۴۰۴، رشت، <https://civilica.com/doc/۹۲۵۴۳۱>
۱. Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (۲۰۰۵). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, ۹۷: ۱۱۷-۱۳۴.
۲. Brown, M.E. Trevino, L.K. (۲۰۰۶) "Ethical Leadership: A Review and Future Directions". *The Leadership Quarterly*; No. ۱۷, p ۵۹۵-۶۱۶.
۳. Chang, C. -M., L. -S. Chen, H. -Y. Lin, and H. -C. Huang (۲۰۱۳). The relationship between psychological capital and job satisfaction of university physical education teachers in Taiwan: Job stress and job burnout as mediators. *Energy Education Science and Technology Part B. Social and Educational Studies*. ۵(۳): ۱-۹.
۴. Luthans, F., Avey, J. & Patera, J., (۲۰۰۸). Experimental Analysis of a Web based Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning and Education*, Volume ۷, pp. ۲۰۹-۲۲۱.
۵. Zhu, Y. Sun, L.Y. Leung, ASM. (۲۰۱۳) "Corporate Social Responsibility, Firm Reputation, and Firm Performance: The Role of Ethical Leadership". *Asia Pacific Journal of Management*; No. ۳۱, p ۱-۲۳.
۶. Mayer, David & Kuenzi, Maribeth & Greenbaum, Rebecca & Mawritz, Mary & Salvador, Rommel. (۲۰۰۹). How Low Does Ethical Leadership Flow? Test of a Trickle-Down Model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. ۱۰۸. ۱-۱۳. ۱۰.۱۰۱۱۶/j.obhdp.۲۰۰۸.۰۴.۰۰۲.
۷. Walumbwa, Fred & Avolio, Bruce & Gardner, William & Wernsing, Tara & Peterson, Suzanne. (۲۰۰۸). Authentic Leadership: Development and

- Validation of a Theory-Based Measure†. *Journal of Management*. ۳۴, ۸۹-۱۲۶. ۱۰.۱۱۷۷/۰۱۴۹۲۰۶۳۰۷۳۰۸۹۱۳.
۸. Walumbwa, Fred & Schaubroeck, John. (۲۰۰۹). Leader Personality Traits and Employee Voice Behavior: Mediating Roles of Ethical Leadership and Work Group Psychological Safety. *The Journal of applied psychology*. ۹۴. ۱۲۷۵-۸۶. ۱۰.۱۰۳۷/۲۰۰۱۵۸۴۸.
 ۹. Thomas, T., Schermerhorn, J.R. and Dienhart, J.W.: ۲۰۰۴, 'Strategic leadership of ethical behavior in business', *Academy of Management Executive*, ۱۸(۲), ۵۶-۶۶.
 ۱۰. Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Hartog, D. N. D., & Folger, R. (۲۰۱۰). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۱, ۲۵۹-۲۷۸.
 ۱۱. Fred O. Walumbwa and David M. Mayer and Peng Wang and Hui Wang and Kristina Workman and Amanda L. Christensen, ۲۰۱۱, Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification *Organizational Behavior and Human Decision Processes* Volume ۱۱۵, Issue ۲, July ۲۰۱۱, Pages ۲۰۴-۲۱۳