



تأثیر رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان

مهناز گلباغیان*^۱، زینب کریمی^۲، آمینه حاجی پور^۳

چکیده:

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر ابعاد رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان انجام گرفته است. روش پژوهش، توصیفی همبستگی می باشد و در تدوین چارچوب نظری تحقیق از روش کتابخانه ای استفاده گردید. جامعه آماری این پژوهش کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و نواحی آموزش و پرورش شهر سنندج است که تعداد آنها ۴۳۰ نفر است. حجم نمونه تعداد ۲۰۳ نفر تعیین گردید و از بین پرسشنامه های توزیعی ۱۹۱ پرسشنامه قابل تحلیل شد. در این پژوهش از پرسشنامه ی استاندارد تعهد سازمانی آلن و مایر و پرسشنامه محقق ساخته رهبری اخلاقی استفاده شد. پایایی سئوالات پرسشنامه رهبری اخلاقی ۰/۸۱۱ محاسبه شد و روایی آن نیز به صورت محتوایی تأیید گردید. نتایج تحلیل توصیفی داده ها بیان می کند که شاخص تعهد سازمانی و ابعاد آن، همچنین شاخص رهبری اخلاقی و ابعاد آن در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و نواحی آموزش و پرورش شهر سنندج در حد بالای متوسط هستند. نتایج تحلیل استنباطی و آزمون فرضیه های پژوهش بیان می دارد که بین رهبری اخلاقی (بعد فرد اخلاقی، بعد مدیر اخلاقی) با تعهد سازمانی (عاطفی و هنجاری) رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. هر چند هم روابط مذکور قوی نیست، اما نتایج مدل های رگرسیونی به خوبی میزان تغییرات تعهد سازمانی (عاطفی و هنجاری) را توسط متغیر رهبری اخلاقی (بعد فرد اخلاقی، بعد مدیر اخلاقی) پیش بینی می کند.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، مدیر اخلاقی، فرد اخلاقی، تعهد سازمانی، آموزش و پرورش استان کردستان.

^۱ نویسنده مسئول: کارشناسی، علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور سقز، shivagolbaghian1@gmail.com

^۲ لیسانس، آموزش و پرورش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سقز، ZainabKarimi1480@gmail.com

^۳ لیسانس، آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سقز، Mrs.AminaHajipour1997@gmail.com

۱- مقدمه

یکی از ارکان اصلی در مدیریت هدایت و رهبری است. مدیران موفق از روشهای رهبری در کار خود استفاده می کنند و سعی می کنند از تمام نیروها در راستای اهداف به طور انسانی بهره برداری نمایند. اکنون اکثر سازمانها به اهمیت و ضرورت به کارگیری روش های رهبری پی برده اند. تیم هایی که قرار است عملکرد عالی داشته باشند باید دارای ساختار و رهبر باشند تا آنها را هدایت کنند و توجه و تلاش آنها را به نقطه خاصی معطوف نمایند. (تدبیری، ۱۳۸۵: ۱۰)

مدیریت سازمانها امروزه دریافته اند که بدون وجود یک نظام اخلاقیات یکپارچه که در آن نیازهای اخلاقی فرد، سازمان و جامعه از جهت و جنبه های مختلف مانند ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اعتقادی، به طور هماهنگ برآورده شود قادر به ادامه حیات نیستند. نظام اخلاقیات یکپارچه، با نگرشی کل گرا و سیستمی تمامی ابعاد اخلاقی را مد نظر قرار می دهد و با ایجاد تعادل و توازن بین این ابعاد و بدون آنکه یک جنبه را فدای جنبه های دیگر سازد و دچار افراط و تفریط در ارزشها گردد، به ایجاد یک فرهنگ اخلاقی قابل پذیرش برای همگان توفیق می یابد (الوانی، ۱۳۸۳: ۱).

هر کاری که در محیط انجام می گیرد به نوعی بر باورهای اخلاقی مبتنی است. در واقع تصمیمات با اخلاقیات درهم تنیده شده اند. هر تصمیم غیر اخلاقی می تواند آثار بسیار سوئی بر سرنوشت سازمان و حتی بر زندگی خصوصی کارکنان بگذارد. دامنه یک تصمیم غیر اخلاقی از زمان حال فراتر رفته و می توان آینده کارکنان سازمان را مخدوش سازد (زاهدی، ۱۳۸۲: ۲۱۲).

امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می کنند که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان ها تأثیر مستقیم دارد (جعفری دهکردی، ۱۳۹۱). لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می کنند. لذا این تحقیق با هدف بررسی تاثیر ابعاد رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان انجام می گیرد.

۲- روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی است و در زمره ی مطالعات میدانی قرار می گیرد. در مطالعات توصیفی هدف توصیف منظم و مدون موقعیتی ویژه به صورتی واقعی و عینی یعنی (آنچه هست) می باشد. این تحقیق از آنجایی که به بررسی رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی شامل «مدیر اخلاقی» و «فرد اخلاقی» و ابعاد تعهد سازمانی شامل «تعهد عاطفی»، «تعهد مستمر» و «تعهد هنجاری» در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و ارایه راهکارهایی برای بررسی و بهبود وضعیت موجود و توسعه به وضعیت مطلوب می پردازد، در قلمرو تحقیقات توصیفی قرار دارد و به دلیل اینکه پژوهشگر برای کشف عقاید، افکار و ادراکات افراد مورد نظر از پرسشنامه استفاده می کند، پیمایشی است.

۳- جامعه آماری:

جامعه آماری، همان جامعه اصلی است که مورد مطالعه قرار می گیرد. در واقع جامعه عبارت است از همه اعضای واقعی یا فرضی که علاقه مند هستیم تا نتایج تحقیق و یافته های پژوهش را به آنها تعمیم دهیم (حافظ نیا، ۱۳۸۹، ۱۴۳). در این تحقیق جامعه آماری، کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و نواحی آموزش و پرورش شهر سنندج می باشند که تعداد آنها در تابستان ۱۴۰۰ برابر ۴۳۰ نفر گزارش گردید. توزیع کارکنان در جامعه در جدول ۱، مندرج است.

۳-۱- روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه:

در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای با تخصیص متناسب با حجم استفاده شده است و در هر طبقه به طور تصادفی پرسشنامه بین کارکنان توزیع شده است. حجم کل نمونه بر اساس فرمول کوکران محاسبه گردیده است و حجم هر طبقه با تخصیص متناسب تعیین شده است. توزیع نمونه گیری در جدول ۳-۱ مندرج می باشد.

در این پژوهش، در تعیین اندازه ی نمونه از کارکنان با توجه به نسبت $P=0.5$ و سپس با استفاده از فرمول کوکران (با اندازه جامعه ۴۳۰) و سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای معیار برآورد $d=0.05$ اندازه نمونه به شرح زیر برابر ۲۰۳ نفر برآورد گردید.

$$n = \frac{\frac{Z^2 \frac{p(1-p)}{d^2}}{2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{Z^2 \frac{p(1-p)}{d^2}}{2} - 1 \right]} = \frac{(1.96)^2 \frac{0.5(1-0.5)}{(0.05)^2}}{1 + \frac{1}{430} \left[(1.96)^2 \frac{0.5(1-0.5)}{(0.05)^2} - 1 \right]} = 203$$

Z: مقدار توزیع نرمال استاندارد

d: خطای برآورد

N: اندازه ی جامعه

P: نسبت مورد نظر در جامعه

n= اندازه نمونه

بنابراین تعداد ۲۰۳ پرسشنامه بین کارکنان توزیع شد و سعی گردید، تمام پرسشنامه ها توسط محقق در اختیار پرسش شوندگان قرار داده شود تا با دقت هر چه تمام تر دیدگاه های افراد جمع آوری و تحلیل گردد. در این راستا هر گونه سؤال و ابهامی که از جانب پاسخگویان مطرح می شد توسط محقق جواب داده می شد. لازم به ذکر است که پس از جمع آوری پرسشنامه های توزیعی در نهایت از ۱۹۱ پرسشنامه قابل تحلیل جهت بررسی و آزمون فرضیه های تحقیق استفاده شده است. نرخ بازگشت پرسشنامه ها ۹۴٪ می باشد و مطلوب است.

جدول ۱: توزیع جامعه و نمونه انتخابی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان

نمونه	جامعه	
۴۴	۹۳	نواحی سندج
۱۵۹	۳۳۷	سایر نواحی استان
۲۰۳	۴۳۰	جمع

۴- ابزار گردآوری اطلاعات

در هر پژوهشی داده‌های لازم با ابزارهایی توسط پژوهشگر از جامعه (نمونه‌ی آماری) جمع‌آوری، تحلیل و پردازش می‌شود و آزمون فرضیه‌ها انجام می‌گیرد. نوع این ابزار به ماهیت و روش تحقیق بستگی دارد. در این تحقیق از پرسشنامه‌ی استاندارد تعهد سازمانی آلن و می‌یر و پرسشنامه محقق ساخته رهبری اخلاقی بر اساس شاخص‌های تحقیق استفاده شده است.

۵- روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق، برای تحلیل داده‌ها در قسمت آمار توصیفی از معیارهایی نظیر (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و رسم نمودار برای توصیف متغیرها و سئوالات پرسشنامه استفاده شد. در قسمت آمار استنباطی، برای آزمون فرضیه‌های ارتباط بین ابعاد رهبری اخلاقی و ابعاد تعهد سازمانی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید و به منظور تعیین میزان اثر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته از مدل رگرسیونی استفاده شد. در ادامه و بررسی فرض تکمیلی پژوهش از آزمون t دو نمونه‌ای و آنالیز واریانس نیز بهره گرفته شده است. برای تحلیل آماری از نرم افزار SPSS؛ ۱۹ استفاده گردید.

۵-۱- آمار استنباطی

در این قسمت آزمون فرضیه‌های تحقیق مورد تحلیل استنباط آماری قرار گرفته است و سعی شده تا با توجه به قبول یا رد فرضیه‌ها، پاسخی مناسب برای سؤال‌های تحقیق بیابیم. در این بخش از آزمون همبستگی پیرسون و سطح معنی داری به منظور بررسی فرض اصلی و فرعی پژوهش استفاده شده است و مدل رگرسیون ساده نیز در نظر گرفته شده است. در ادامه و بررسی فرض تکمیلی پژوهش از آزمون t دو نمونه‌ای، آنالیز واریانس نیز بهره گرفته شده است.

۵-۱-۱- فرضیه‌ی اصلی: بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان رابطه وجود دارد.

جدول ۲: آزمون همبستگی در بررسی ارتباط بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی

متغیرها		معیار آزمون
تعهد سازمانی	رهبری اخلاقی	
۰/۲۵۳		ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۳۴		سطح معنی داری

در جدول ۲، در آزمون فرضیه اصلی پژوهش، مقدار ضریب همبستگی پیرسون (۰/۲۵۳) محاسبه شده و سطح معنی داری آزمون (۰/۰۳۴) بدست آمده و از خطای ۵٪ کمتر است لذا فرض صفر رد و فرض مقابل تأیید می گردد؛ یعنی بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و نواحی آموزش و پرورش شهر سنندج رابطه معنا داری وجود دارد. علامت و مقدار ضریب همبستگی پیرسون بیانگر ارتباط مستقیم و کمتر از متوسط است و با افزایش رهبری اخلاقی، تعهد سازمانی کارکنان در حد کمتر از متوسط افزایش می یابد.

جدول ۳: تحلیل رگرسیون فرضیه اصلی (متغیر وابسته: تعهد سازمانی)

پارامتر	ضریب رگرسیون	مقدار t	(p) معنی داری سطح
عرض از مبدأ	۲/۰۴۲	۱۰/۳۲	۰/۰۰۰
رهبری اخلاقی	۰/۲۵۱	۲/۱۳۳	۰/۰۳۴
آماره $F = ۴/۵۱$ و $p = ۰/۰۳۴$		ضریب تعیین $(R^2) = ۰/۰۶۴$	

در جدول ۳ با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره F از خطای ۵٪ کمتر است، لذا مدل رگرسیونی معنی دار است و با توجه به اینکه سطوح معنی داری ضرایب رگرسیونی از خطای ۵٪ کمتر هستند لذا، ضرایب رگرسیونی (عرض از مبدأ و ضریب رهبری اخلاقی) نیز معنی دار هستند. با توجه به ضرایب رگرسیونی می توان گفت، به ازای تغییر در هر یک واحد رهبری اخلاقی، ۰/۲۵۱ واحد تعهد سازمانی افزایش می یابد. از مقدار ضریب تعیین می توان گفت که، ۶/۴ درصد از تغییرات متغیر تعهد سازمانی توسط متغیر مستقل رهبری اخلاقی بیان می گردد. مدل رگرسیون به صورت زیر است.

$$\text{رهبری اخلاقی} = ۰/۲۵۱ + ۲/۰۴۲ = \text{تعهد سازمانی}$$

۵-۱-۲- فرضیه فرعی اول: بین بعد فرد اخلاقی و تعهد هنجاری کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان رابطه وجود دارد.

جدول ۴: آزمون همبستگی در بررسی ارتباط بین فرد اخلاقی و تعهد هنجاری

متغیرها		معیار آزمون
تعهد هنجاری	فرد اخلاقی	
۰/۳۸۱		ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۱۲		سطح معنی داری

در جدول ۴، در آزمون فرضیه فرعی اول پژوهش، مقدار ضریب همبستگی پیرسون (۰/۳۸۱) محاسبه شده و سطح معنی داری آزمون (۰/۰۱۲) بدست آمده و از خطای ۵٪ کمتر است لذا فرض صفر رد و فرض مقابل تأیید می گردد؛ یعنی بین فرد اخلاقی و تعهد هنجاری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و نواحی آموزش و پرورش شهر سنندج رابطه معنا داری وجود دارد. علامت و مقدار ضریب همبستگی پیرسون بیانگر ارتباط مستقیم و متوسط است و با افزایش فرد اخلاقی، تعهد هنجاری کارکنان در حد تقریباً متوسط افزایش می یابد.

جدول ۵: تحلیل رگرسیون فرضیه فرعی اول (متغیر وابسته: تعهد هنجاری)

پارامتر	ضریب رگرسیون	مقدار t	(p) معنی داری سطح
عرض از مبدأ	۱/۸۷	۱۰۵ ۱۱	۰/۰۰۰
فرد اخلاقی	۰/۳۹۸	۲/۵۳	۰/۰۱۲
آماره $F = ۶/۴۲$ و $p = ۰/۰۱۲$		ضریب تعیین $(R^2) = ۰/۱۶۶$	

در جدول ۵ با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره F از خطای ۵٪ کمتر است، لذا مدل رگرسیونی معنی دار است و با توجه به اینکه سطوح معنی داری ضرایب رگرسیونی از خطای ۵٪ کمتر هستند لذا، ضرایب رگرسیونی (عرض از مبدأ و ضریب فرد اخلاقی) نیز معنی دار هستند. با توجه به ضرایب رگرسیونی می توان گفت، به ازای تغییر در هر یک واحد فرد اخلاقی، ۰/۳۹۸ واحد تعهد هنجاری افزایش می یابد. از مقدار ضریب تعیین می توان گفت که، ۱۶/۶ درصد از تغییرات متغیر تعهد هنجاری توسط متغیر مستقل فرد اخلاقی بیان می گردد. مدل رگرسیون به صورت زیر است.

$$\text{فرد اخلاقی} = ۱/۸۷ + ۰/۳۹۸ \times \text{تعهد هنجاری}$$

فرضیه فرعی دوم: بین بعد فرد اخلاقی و تعهد عاطفی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان رابطه وجود دارد.

جدول ۶: آزمون همبستگی در بررسی ارتباط بین فرد اخلاقی و تعهد عاطفی

متغیرها		معیار آزمون
تعهد عاطفی	فرد اخلاقی	
۰/۳۷۱		ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۱۸		سطح معنی داری

در جدول ۶، در آزمون فرضیه فرعی دوم پژوهش، مقدار ضریب همبستگی پیرسون (۰/۳۷۱) محاسبه شده و سطح معنی داری آزمون (۰/۰۱۸) بدست آمده و از خطای ۵٪ کمتر است لذا فرض صفر رد و فرض مقابل تأیید می گردد؛ یعنی بین فرد اخلاقی و تعهد عاطفی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان رابطه معنا داری وجود دارد. علامت و مقدار ضریب همبستگی پیرسون بیانگر ارتباط مستقیم و متوسط است و با افزایش فرد اخلاقی، تعهد عاطفی کارکنان در حد تقریباً متوسط افزایش می یابد.

جدول ۷: تحلیل رگرسیون فرضیه فرعی دوم (متغیر وابسته: تعهد عاطفی)

پارامتر	ضریب رگرسیون	مقدار t	(p) معنی داری سطح
عرض از مبدأ	۱/۹۸۲	۸/۹۹	۰/۰۰۰

۰/۰۱۸	۳۹۲ ۲	۰/۳۲۳	فرد اخلاقی
ضریب تعیین $(R^2) = ۰/۱۳۸$		آماره $F = ۵/۷۲$ و $p = ۰/۰۱۸$	

در جدول ۷ با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره F از خطای ۵٪ کمتر است، لذا مدل رگرسیونی معنی دار است و با توجه به اینکه سطوح معنی داری ضرایب رگرسیونی از خطای ۵٪ کمتر هستند لذا، ضرایب رگرسیونی (عرض از مبدأ و ضریب فرد اخلاقی) نیز معنی دار هستند. با توجه به ضرایب رگرسیونی می توان گفت، به ازای تغییر در هر یک واحد فرد اخلاقی، ۰/۳۲۳ واحد تعهد عاطفی افزایش می یابد. از مقدار ضریب تعیین می توان گفت که، ۱۳/۸ درصد از تغییرات متغیر تعهد عاطفی توسط متغیر مستقل فرد اخلاقی بیان می گردد. مدل رگرسیون به صورت زیر است.

$$\text{فرد اخلاقی} = ۱/۹۸۲ + ۰/۳۲۳ \times \text{تعهد عاطفی}$$

فرضیه‌ی فرعی سوم: بین بعد فرد اخلاقی و تعهد مستمر کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان رابطه وجود دارد.

جدول ۸: آزمون همبستگی در بررسی ارتباط بین فرد اخلاقی و تعهد مستمر

متغیرها		معیار آزمون
فرد اخلاقی	تعهد مستمر	
۰/۰۱۸		ضریب همبستگی پیرسون
۰/۸۰۶		سطح معنی داری

در جدول ۸، در آزمون فرضیه فرعی سوم پژوهش، مقدار ضریب همبستگی پیرسون (۰/۰۱۸) محاسبه شده و سطح معنی داری آزمون (۰/۸۰۶) بدست آمده و از خطای ۵٪ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی شود و فرض مقابل تأیید نمی گردد؛ یعنی بین فرد اخلاقی و تعهد مستمر کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و نواحی آموزش و پرورش شهر سنندج رابطه معنا داری وجود ندارد.

با توجه به عدم ارتباط بین فرد اخلاقی و تعهد مستمر لذا، مدل رگرسیونی نخواهد داشت.

فرضیه‌ی فرعی چهارم: بین بعد مدیر اخلاقی و تعهد هنجاری کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان رابطه وجود دارد.

جدول ۹: آزمون همبستگی در بررسی ارتباط بین مدیر اخلاقی و تعهد هنجاری

متغیرها		معیار آزمون
مدیر اخلاقی	تعهد هنجاری	
۰/۳۸۷		ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۱۰		سطح معنی داری

در جدول ۹، در آزمون فرضیه فرعی چهارم پژوهش، مقدار ضریب همبستگی پیرسون (۰/۳۸۷) محاسبه شده و سطح معنی داری آزمون (۰/۰۱) بدست آمده و از خطای ۵٪ کمتر است لذا فرض صفر رد و فرض مقابل تأیید می گردد؛ یعنی بین مدیر اخلاقی و تعهد هنجاری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و نواحی آموزش و پرورش شهر سنندج رابطه معنا داری وجود دارد. علامت و مقدار ضریب همبستگی پیرسون بیانگر ارتباط مستقیم و متوسط است و با افزایش مدیر اخلاقی، تعهد هنجاری کارکنان در حد تقریباً متوسط افزایش می یابد. دلگشایی و همکاران (۱۳۸۷).

جدول ۱۰: تحلیل رگرسیون فرضیه فرعی چهارم (متغیر وابسته: تعهد هنجاری)

پارامتر	ضریب رگرسیون	مقدار t	معنی داری سطح (p)
عرض از مبدأ	۱/۸۵	۱۰	۰/۰۰۰
مدیر اخلاقی	۰/۳۵۶	۲	۰/۰۱۰
آماره $F = ۷/۰۵$ و $p = ۰/۰۱$		ضریب تعیین $(R^2) = ۰/۱۵$	

در جدول ۱۰ با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره F از خطای ۵٪ کمتر است، لذا مدل رگرسیونی معنی دار است و با توجه به اینکه سطوح معنی داری ضرایب رگرسیونی از خطای ۵٪ کمتر هستند لذا، ضرایب رگرسیونی (عرض از مبدأ و ضریب مدیر اخلاقی) نیز معنی دار هستند. با توجه به ضرایب رگرسیونی می توان گفت، به ازای تغییر در هر یک واحد مدیر اخلاقی، ۰/۳۵۶ واحد تعهد هنجاری افزایش می یابد. از مقدار ضریب تعیین می توان گفت که، ۱۵ درصد از تغییرات متغیر تعهد هنجاری توسط متغیر مستقل مدیر اخلاقی بیان می گردد. مدل رگرسیون به صورت زیر است.

$$\text{مدیر اخلاقی} = ۱/۸۵ + ۰/۳۵۶ \times \text{تعهد هنجاری}$$

فرضیه ی فرعی پنجم: بین بعد مدیر اخلاقی و تعهد عاطفی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان رابطه وجود دارد.

جدول ۱۱: آزمون همبستگی در بررسی ارتباط بین مدیر اخلاقی و تعهد عاطفی

متغیرها		معیار آزمون
تعهد عاطفی	مدیر اخلاقی	
۰/۲۱۹		ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۴۶		سطح معنی داری

در جدول ۱۱، در آزمون فرضیه فرعی پنجم پژوهش، مقدار ضریب همبستگی پیرسون (۰/۲۱۹) محاسبه شده و سطح معنی داری آزمون (۰/۰۴۶) بدست آمده و از خطای ۵٪ کمتر است لذا فرض صفر رد و فرض مقابل تأیید می گردد؛ یعنی بین مدیر اخلاقی و تعهد عاطفی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و نواحی آموزش و پرورش شهر سنندج رابطه معنا

داری وجود دارد. علامت و مقدار ضریب همبستگی پیرسون بیانگر ارتباط مستقیم و کمتر از متوسط است و با افزایش مدیر اخلاقی، تعهد عاطفی کارکنان در حد کمتر از متوسط افزایش می یابد. ابراهیمی، (۲۰۰۳)

جدول ۱۲: تحلیل رگرسیون فرضیه فرعی پنجم (متغیر وابسته: تعهد عاطفی)

پارامتر	ضریب رگرسیون	مقدار t	(p) معنی داری سطح
عرض از مبدأ	۲/۱۲۵	۱۰۳۴ ۹	۰/۰۰۰
مدیر اخلاقی	۰/۲۲۵	۱۹۲۱ ۱	۰/۰۴۶
آماره $F = ۳/۶۸۶$ و $p = ۰/۰۴۶$		ضریب تعیین $(R^2) = ۰/۰۴۸$	

در جدول ۱۲ با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره F از خطای ۵٪ کمتر است، لذا مدل رگرسیونی معنی دار است و با توجه به اینکه سطوح معنی داری ضرایب رگرسیونی از خطای ۵٪ کمتر هستند لذا، ضرایب رگرسیونی (عرض از مبدأ و ضریب مدیر اخلاقی) نیز معنی دار هستند. با توجه به ضرایب رگرسیونی می توان گفت، به ازای تغییر در هر یک واحد مدیر اخلاقی، ۰/۲۲۵ واحد تعهد عاطفی افزایش می یابد. از مقدار ضریب تعیین می توان گفت که، ۴/۶ درصد از تغییرات متغیر تعهد عاطفی توسط متغیر مستقل مدیر اخلاقی بیان می گردد. مدل رگرسیون به صورت زیر است.

$$\text{(مدیر اخلاقی)} = ۲/۱۲۵ + ۰/۲۲۵ \times \text{تعهد عاطفی}$$

فرضیه ی فرعی ششم: بین بعد مدیر اخلاقی و تعهد مستمر کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان رابطه وجود دارد.

جدول ۱۳: آزمون همبستگی در بررسی ارتباط بین مدیر اخلاقی و تعهد مستمر

متغیرها		معیار آزمون
تعهد مستمر	مدیر اخلاقی	
۰/۰۱۷		ضریب همبستگی پیرسون
۰/۸۱۹		سطح معنی داری

در جدول ۱۳، در آزمون فرضیه فرعی ششم پژوهش، مقدار ضریب همبستگی پیرسون (۰/۰۱۷) محاسبه شده و سطح معنی داری آزمون (۰/۸۱۹) بدست آمده و از خطای ۵٪ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی شود و فرض مقابل تأیید نمی گردد؛ یعنی بین مدیر اخلاقی و تعهد مستمر کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و نواحی آموزش و پرورش شهر سنندج رابطه معنا داری وجود ندارد. کوزه چیان، همکاران (۱۳۸۲)

با توجه به عدم ارتباط بین فرد اخلاقی و تعهد مستمر لذا، مدل رگرسیون معنی نخواهد داشت.

۶- نتیجه گیری

در آزمون فرضیه اصلی پژوهش، ضریب همبستگی پیرسون مقدار $0/253$ محاسبه شده و سطح معنی داری آزمون همبستگی از خطای 5% کمتر است لذا می توان گفت، بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان رابطه معنا داری وجود دارد و با افزایش رهبری اخلاقی، تعهد سازمانی کارکنان در حد کمتر از متوسط افزایش می یابد. تحلیل رگرسیونی فرضیه اصلی پژوهش بیان می دارد که به ازای تغییر در هر یک واحد رهبری اخلاقی، $0/251$ واحد تعهد سازمانی افزایش می یابد. همچنین از مقدار ضریب تعیین می توان گفت که، $6/4\%$ درصد از تغییرات متغیر تعهد سازمانی توسط متغیر مستقل رهبری اخلاقی تبیین می گردد. فرید و همکاران (۱۳۸۸)

در آزمون فرضیه فرعی اول، ضریب همبستگی پیرسون مقدار $0/381$ محاسبه شده و با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون همبستگی از خطای 5% کمتر است لذا بین فرد اخلاقی و تعهد هنجاری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان رابطه معنا داری وجود دارد؛ و با افزایش فرد اخلاقی، تعهد هنجاری کارکنان در حد تقریباً متوسط افزایش می یابد. تحلیل رگرسیونی فرضیه فرعی اول بیان می دارد که به ازای تغییر در هر یک واحد فرد اخلاقی، $0/398$ واحد تعهد هنجاری افزایش می یابد. از مقدار ضریب تعیین می توان گفت که، $16/6\%$ درصد از تغییرات متغیر تعهد هنجاری توسط متغیر مستقل فرد اخلاقی بیان می گردد.

در آزمون فرضیه فرعی دوم، ضریب همبستگی پیرسون مقدار $0/371$ محاسبه شده با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون همبستگی از خطای 5% کمتر است لذا بین فرد اخلاقی و تعهد عاطفی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و نواحی آموزش و پرورش شهر سنندج رابطه معنا داری وجود دارد و با افزایش فرد اخلاقی، تعهد عاطفی کارکنان در حد تقریباً متوسط افزایش می یابد. تحلیل رگرسیونی فرضیه فرعی دوم بیان می دارد که به ازای تغییر در هر یک واحد فرد اخلاقی، $0/323$ واحد تعهد هیجانی افزایش می یابد. از مقدار ضریب تعیین می توان گفت که، $13/8\%$ درصد از تغییرات متغیر تعهد عاطفی توسط متغیر مستقل فرد اخلاقی بیان می گردد. بهروان، همکاران (۱۳۸۸).

در آزمون فرضیه فرعی سوم، ضریب همبستگی پیرسون مقدار $0/018$ محاسبه شده با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون همبستگی از خطای 5% کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی شود و فرض مقابل تأیید نمی گردد؛ یعنی بین فرد اخلاقی و تعهد مستمر کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و نواحی آموزش و پرورش شهر سنندج رابطه معنا داری وجود ندارد. تدییری، همکاران (۱۳۸۵).

در آزمون فرضیه فرعی چهارم، ضریب همبستگی پیرسون مقدار $0/387$ محاسبه شده با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون همبستگی از خطای 5% کمتر است لذا بین مدیر اخلاقی و تعهد هنجاری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان و نواحی آموزش و پرورش شهر سنندج رابطه معنا داری وجود دارد و با افزایش مدیر اخلاقی، تعهد هنجاری کارکنان در حد تقریباً متوسط افزایش می یابد. تحلیل رگرسیونی فرضیه فرعی چهارم بیان می دارد که به ازای تغییر در هر یک واحد مدیر

اخلاقی، ۰/۳۵۶ واحد تعهد هنجاری افزایش می یابد. از مقدار ضریب تعیین می توان گفت که، ۱۵ درصد از تغییرات متغیر تعهد هنجاری توسط متغیر مستقل مدیر اخلاقی بیان می گردد. افغمی روحانی و همکاران (۱۳۹۱).
در آزمون فرضیه فرعی پنجم، ضریب همبستگی پیرسون مقدار ۰/۲۱۹ محاسبه شده با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون همبستگی از خطای ۵٪ کمتر است لذا بین مدیر اخلاقی و تعهد عاطفی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان رابطه معنا داری وجود دارد و با افزایش مدیر اخلاقی، تعهد عاطفی کارکنان در حد کمتر از متوسط افزایش می یابد. تحلیل رگرسیونی فرضیه فرعی پنجم بیان می دارد که به ازای تغییر در هر یک واحد مدیر اخلاقی، ۰/۲۲۵ واحد تعهد عاطفی افزایش می یابد. از مقدار ضریب تعیین می توان گفت که، ۴/۶ درصد از تغییرات متغیر تعهد همچنین نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد که متغیرهای فردی نظیر جنسیت، حوزه فعالیت، تحصیلات، سن سابقه فعالیت بر نگرش به شاخص های رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان موثر نیست؛ اما نوع استخدام کارکنان در نگرش به رهبری اخلاقی موثر است و پاسخگویان رسمی و قراردادی مطلوب ترین نگرش به رهبری اخلاقی داشته و پاسخگویان پیمانی ضعیف ترین نگرش را به رهبری اخلاقی دارند. نوع استخدام پاسخگویان بر نگرش به متغیر تعهد سازمانی تأثیر ندارد. دانایی فر، همکاران (۱۳۸۷)

۷- منابع و مآخذ

- ابراهیمی، سیداحمد (۲۰۰۳)، مطالعه تطبیقی سبک رهبری امام علی (ع) با سبکهای رهبری موجود، فصلنامه اندیشه صادق، مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق (ع)، شماره ۱، www.SYSTEM.parsiblog.com
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۳)، اخلاقیات و مدیریت، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۴۲-۴۱، ۴۱، ۸-۴۲
- افغمی روحانی، حسین و همکاران (۱۳۹۱). اثر رهبری همنا بر تعهد سازمانی از طریق نقش واسط اعتماد و تشریک دانش، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷.
- بهروان، حسین و سعیدی، رقیه (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز نمونه مورد مطالعه: اداره مرکزی استان خراسان رضوی، شهر مشهد، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، سال ششم.
- تدبیری، سیروس. شفیع زاده، رضا، (۱۳۸۵). رهبری و نقش آن در سازمان و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی اسلامشهر
- جعفری دهکردی، لطف اله (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین سبک رهبری اخلاقی مدیران با اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: دبیران دبیرستان های شهر کرد). پایان نامه کارشناسی ارشد.
- دلگشایی، بهرام و همکاران (۱۳۸۷). رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان، افق دانش؛ فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گناباد، دوره ۱۴؛ شماره ۴
- زاهدی شمس السادات، سیدمهدی الوانی و ابوالحسن فقیهی (۱۳۸۲). فرهنگ جامع مدیریت، چاپ سوم، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

- طراویان، مینا (۱۳۸۵)، ابعاد تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان، فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره دهم و یازدهم.
- عمادی فر، رضا (۱۳۸۸)، بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی با توانمند سازی اعضای هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد
- فرید، داریوش و همکاران (۱۳۸۸)، شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش یزد با استفاده از فنون تصمیم گیری چند شاخصه، فصلنامه نوآوری آموزش، سال هشتم، شماره ۳۱
- کوزه چیان، هاشم. زارعی، جواد و طالب پور (۱۳۸۲)، بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاههای استان خراسان، فصلنامه المپیک، سال یازدهم، شماره ۱ و ۲
- گل پرور، محسن و نیری، شیرین (۱۳۸۹). رابطه ارزش های سازمانی و اخلاقی و رهبری اخلاق مدار با استرس و فرسودگی کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره دوم شماره ۵.
- گل پرور، محسن و همکاران (۱۳۹۰). الگوی ساختاری قرارداد روانی، عدالت سازمانی، رهبری اخلاقی، مبادله رهبر عضو و حمایت سازمانی، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی سال دوم. شماره هفتم.

The effect of ethical leadership on organizational commitment in the General Department of Education of Kurdistan Province

This research was conducted with the aim of investigating the impact of ethical leadership dimensions on the organizational commitment of employees in the General Department of Education of Kurdistan province. The research method is descriptive and correlational, and the library method was used to develop the theoretical framework of the research. The statistical population of this research is the employees of the General Department of Education of Kurdistan province and the education districts of Sanandaj city, whose number is 430 people. The sample size of 203 people was determined, and 191 questionnaires were analyzed among the distributed questionnaires. In this research, Allen and Mayer's standard organizational commitment questionnaire and researcher-made ethical leadership questionnaire were used. The reliability of the ethical leadership questionnaire was calculated as 0.811 and its content validity was also confirmed. The results of the descriptive analysis of the data state that the organizational commitment index and its dimensions, as well as the moral leadership index and its dimensions among the employees of the General Department of Education of Kurdistan province and the education districts of Sanandaj city are at the upper average level. The results of the inferential analysis and the test of research hypotheses state that there is a direct and meaningful relationship between ethical leadership (ethical person dimension, ethical manager dimension) and organizational commitment (emotional and normative). Although the mentioned correlations are not strong, the results of the regression models predict well the amount of changes in organizational commitment (emotional and normative) by the ethical leadership variable (ethical person dimension, ethical manager dimension).

Key words: ethical leadership, ethical manager, ethical person, organizational commitment, education in Kurdistan province