



بررسی و شناسایی تعهد سازمانی بر رهبری اخلاقی در اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا

بهنام آزاده^۱

چکیده:

این پژوهش با هدف بررسی و شناسایی تعهد سازمانی بر رهبری اخلاقی در اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا 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 منطقه دنا 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 سؤالات 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 منطقه دنا در حد بالای متوسط هستند. نتایج تحلیل استنباطی و آزمون فرضیه های پژوهش بیان می دارد که بین تعهد سازمانی (عاطفی و هنجاری) با رهبری اخلاقی (بعد فرد اخلاقی، بعد مدیر اخلاقی) 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: تعهد سازمانی، مدیر اخلاقی، رهبری اخلاقی، آموزش و پرورش منطقه دنا.

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 روشهای 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

^۱ کارشناسی ارشد، ادبیات و فارسی، دانشگاه پیام نور شهرکرد، Mr.BehnamAzadeh1401@gmail.com

برآورده شود قادر به ادامه حیات نیستند. (دلگشایی و همکاران (۱۳۸۷). نظام اخلاقیات یکپارچه، با نگرشی کل‌گرا و سیستمی تمامی ابعاد اخلاقی را مد نظر قرار می‌دهد و با ایجاد تعادل و توازن بین این ابعاد و بدون آنکه یک جنبه را فدای جنبه‌های دیگر سازد و دچار افراط و تفریط در ارزشها گردد، به ایجاد یک فرهنگ اخلاقی قابل پذیرش برای همگان توفیق می‌یابد (الوانی، ۱۳۸۳: ۱).

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

امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می‌کنند که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تأثیر مستقیم دارد. لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می‌کنند. لذا این تحقیق با هدف بررسی و شناسایی تعهد سازمانی بر رهبری اخلاقی در اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا انجام می‌گیرد.

۲_ روش تحقیق

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

۳_ جامعه آماری:

جامعه آماری، همان جامعه اصلی است که مورد مطالعه قرار می‌گیرد. در واقع جامعه عبارت است از همه اعضای واقعی یا فرضی که علاقه مند هستیم تا نتایج تحقیق و یافته‌های پژوهش را به آنها تعمیم دهیم (حافظ نیا، ۱۳۸۹، ۱۴۳). در این تحقیق جامعه آماری، کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا می‌باشند که تعداد آنها در تابستان ۱۴۰۰ برابر ۴۳۰ نفر گزارش گردید. توزیع کارکنان در جامعه در جدول ۱، مندرج است.

۳_۱_ روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه:

در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای 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 نمونه‌گیری در جدول ۱ مندرج می‌باشد.

در این پژوهش، در تعیین اندازه‌ی نمونه از کارکنان با توجه به نسبت $P = 0.5$ و سپس با استفاده از فرمول کوکران (با اندازه جامعه 430) و سطح اطمینان 95% و خطای معیار برآورد $d = 0.05$ اندازه نمونه به شرح زیر برابر 203 نفر برآورد گردید.

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

Z: مقدار توزیع نرمال استاندارد

d: خطای برآورد

N: اندازه‌ی جامعه

P: نسبت مورد نظر در جامعه

n = اندازه نمونه

بنابراین تعداد 203 پرسشنامه بین کارکنان توزیع شد و سعی گردید، تمام پرسشنامه‌ها توسط محقق در اختیار پرسش‌شوندگان قرار داده شود تا با دقت هر چه تمام‌تر دیدگاه‌های افراد جمع‌آوری و تحلیل گردد. در این راستا هر گونه سؤال و ابهامی که از جانب پاسخگویان مطرح می‌شد توسط محقق جواب داده می‌شد. لازم به ذکر است که پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های توزیعی در نهایت از 191 پرسشنامه قابل تحلیل جهت بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها 94% می‌باشد و مطلوب است.

جدول ۱: توزیع جامعه و نمونه انتخابی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا

نمونه	جامعه	
۴۴	۹۳	نواحی منطقه دنا
۱۵۹	۳۳۷	سایر نواحی منطقه
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.

۴-۱ 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 سؤالات پرسشنامه استفاده شد. در قسمت آمار استنباطی، برای آزمون فرضیه‌های ارتباط بین ابعاد تعهد سازمانی و ابعاد رهبری اخلاقی 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 فروض 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.

۴-۲_ 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.

۴-۲-۱- فرضیه‌ی اصلی: بین تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا رابطه وجود دارد.

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

متغیرها		معیار آزمون
رهبری اخلاقی	تعهد سازمانی	
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 می‌گردد؛ یعنی بین تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا 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 می‌یابد.

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 می‌توان گفت، به ازای تغییر در هر یک واحد رهبری اخلاقی، ۰/۲۵۱ واحد تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. از مقدار ضریب تعیین می‌توان گفت که، ۶/۴ درصد از تغییرات متغیر تعهد سازمانی توسط متغیر مستقل رهبری اخلاقی بیان می‌گردد. مدل رگرسیون به صورت زیر است.

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

۴-۲-۲- فرضیه فرعی اول: بین بعد تعهد هنجاری و فرد اخلاقی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا رابطه وجود دارد.

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

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

در جدول ۵، 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 تعهد هنجاری و فرد اخلاقی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا 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	۱۱/۰۵	۰/۰۰۰
فرد اخلاقی	۰/۳۹۸	۲/۵۳	۰/۰۱۲
آماره F = ۶/۴۲ و p = ۰/۰۱۲		ضریب تعیین (R ^۲) = 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.

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

۴-۲-۳- فرضیه فرعی دوم: بین تعهد عاطفی و بعد فرد اخلاقی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا رابطه وجود دارد.

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

متغیرها		معیار آزمون
فرد اخلاقی	تعهد عاطفی	
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 تعهد عاطفی و فرد اخلاقی

کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا 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	معنی داری سطح (p)
عرض از مبدأ	۱/۹۸۲	۸/۹۹	۰/۰۰۰
فرد اخلاقی	۰/۳۲۳	۲/۳۹۲	۰/۰۱۸
آماره $F = ۵/۷۲$ و $p = ۰/۰۱۸$	ضریب تعیین $(R^2) = ۰/۱۲۸$		

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، 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.

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

۴-۲-۴- فرضیه فرعی سوم: بین تعهد مستمر و بعد فرد اخلاقی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا رابطه وجود دارد.

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

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 تعهد مستمر و فرد اخلاقی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا رابطه معنا داری وجود ندارد. با توجه به عدم ارتباط بین فرد تعهد مستمر و فرد اخلاقی لذا، مدل رگرسیونی معنی نخواهد داشت.

۴-۲-۵- فرضیه‌ی فرعی چهارم: بین تعهد هنجاری و بعد مدیر اخلاقی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا رابطه وجود دارد.

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

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 تعهد هنجاری و مدیر اخلاقی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا 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.

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

پارامتر	ضریب رگرسیون	مقدار t	(p) معنی داری سطح
عرض از مبدأ	۱/۸۵	۱۰/۵۵	۰/۰۰۰
مدیر اخلاقی	۰/۳۵۶	۲/۶۵۶	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.
(مدیر اخلاقی) $= ۱/۸۵ + ۰/۳۵۶$ تعهد هنجاری

۴-۲-۶- فرضیه‌ی فرعی پنجم: بین تعهد عاطفی و بعد مدیر اخلاقی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا رابطه وجود دارد.

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

متغیرها		معیار آزمون
مدیر اخلاقی	تعهد عاطفی	
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 تعهد عاطفی و مدیر

اخلاقی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا 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.

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

پارامتر	ضریب رگرسیون	مقدار t	معنی داری سطح (p)
عرض از مبدأ	۲/۱۲۵	۹/۰۳۴	۰/۰۰۰
مدیر اخلاقی	۰/۲۲۵	۱/۹۲۱	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، 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.
 (مدیر اخلاقی) $۰/۲۲۵ + ۲/۱۲۵ =$ تعهد عاطفی

۴-۲-۷- فرضیه فرعی ششم: بین تعهد مستمر و بعد مدیر اخلاقی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا رابطه وجود دارد.

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

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 تعهد مستمر و مدیر اخلاقی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا رابطه معنا داری وجود ندارد.
 با توجه به عدم ارتباط بین تعهد مستمر و فرد اخلاقی لذا، مدل رگرسیونی معنی نخواهد داشت.

۵_ 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 تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا 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.

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 تعهد هنجاری و فرد اخلاقی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا 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 تعهد عاطفی و فرد اخلاقی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا 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.

در آزمون فرضیه فرعی سوم، ضریب همبستگی پیرسون مقدار $0/18$ 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 تعهد مستمر و فرد اخلاقی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا رابطه معنا داری وجود ندارد.

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 تعهد هنجاری و مدیر اخلاقی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا 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، $0/356$ واحد تعهد هنجاری افزایش می یابد. از مقدار ضریب تعیین می توان گفت که، 15% درصد از تغییرات متغیر تعهد هنجاری توسط متغیر مستقل مدیر اخلاقی بیان می گردد.

در آزمون فرضیه فرعی پنجم، ضریب همبستگی پیرسون مقدار $0/219$ محاسبه شده با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون همبستگی از خطای 5% کمتر است لذا بین تعهد عاطفی و مدیر اخلاقی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش منطقه دنا 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، $0/225$ واحد تعهد عاطفی افزایش می یابد. از مقدار ضریب تعیین می توان گفت که، $4/6\%$ 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 تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی 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.

۶_ منابع و مأخذ

- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۳)، **اخلاقیات و مدیریت**، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره، ۴۲-۴۱.
- تدبیری، سیروس. شفیع زاده، رضا، (۱۳۸۵). **رهبری و نقش آن در سازمان و مدیریت**، دانشگاه آزاد اسلامی اسلامشهر
- زاهدی شمس السادات، سیدمهدی الوانی و ابوالحسن فقیهی (۱۳۸۲). **فرهنگ جامع مدیریت**، چاپ سوم، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- زاهدی، شمس السادات (۱۳۷۸). **بررسی تطبیقی سبکهای رهبری**. مدیریت دولتی. شماره ۴۵ و ۴۶
- رضاییان، علی (۱۳۷۴). **مدیریت رفتار سازمان**. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- چشمی مقدم، حسن (۱۳۸۵)، **بررسی رابطه بین تعهد سازمانی مدیران با عملکرد آنها در دبیرستانهای دولتی شهرستان سبزوار**، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- دلگشایی، بهرام و همکاران (۱۳۸۷). **رابطه جوّ 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

- Allen, Myria. Wat Kins (۱۹۹۱) **the relationship between communications affect, job alternative and voluntary turnover intentions**, journal citation: southern – communication –journal, vol ۴۱, n ۳.
- Detert, J. R. Trevino, L. K. Burris, E. & Andiappan, M. (۲۰۰۶). **Managerial Modes Of Influence And Counterproductivity In Organizations: A Longitudinal Business Unit-Level**
- Zhu, Weichun, May, R. Douglas, Avolio, J. Bruce (۲۰۰۴). **The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: The roles of psychological empowerment and authenticity**. Journal of Leadership and Organisational Studies, Vol. ۱۱, No. ۱

The effect of ethical leadership on organizational commitment in the General Department of Education of Dana region

Review:

This research was conducted with the aim of investigating the effect of ethical leadership on organizational commitment in the General Department of Education of Dana region. 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 Dana region, whose number is ۴۳۰. The sample size of ۲۰۳ people was determined, and ۱۹۱ 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 ۰,۸۱۱ 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 Dana region are above average. 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, organizational commitment, education and training in Dana region.