



بررسی تاثیر ابعاد رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی در اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد

محسن آبچر*^۱، محمود عابد پور^۲

چکیده:

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر ابعاد رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان در اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و پست شهر یاسوج انجام گرفته است. روش پژوهش، توصیفی همبستگی می باشد و در تدوین چارچوب نظری تحقیق از روش کتابخانه ای استفاده گردید. جامعه‌ی آماری این پژوهش کارکنان اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی پست شهر یاسوج است که تعداد آنها 430 نفر است. حجم نمونه تعداد 203 نفر تعیین گردید و از بین پرسشنامه های توزیعی 191 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 0/811 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 پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج 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. هر چند بین رهبری اخلاقی (بعد فرد اخلاقی، بعد مدیر اخلاقی) با تعهد سازمانی (مستمر) رابطه وجود نداشت لیکن نتایج تحقیق حاضر همپوشانی خوبی با نتایج سایر تحقیقات در زمینه ی رهبری اخلاقی و تأثیر پذیری تعهد سازمانی دارد. اثر متغیرهای زمینه ای شامل جنسیت، تحصیلات، سن، سابقه فعالیت و حوزه فعالیت بر نگرش به شاخص های رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی تأیید نشد.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، مدیر اخلاقی، تعهد سازمانی، پست استان کهگیلویه و بویراحمد.

¹ نویسنده مسئول، کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد دهقان، MohsenAbchehr4537@gmail.com

² دکتری، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد دهقان،

1- 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. تیمهایی 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 گرانها بر روند شکست یا کامیابی سازمان ها تأثیر مستقیم دارد. لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعددی، 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 پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج انجام می گیرد.

2- 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 پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج و رایه راهکاری 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.

۲-۱- 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 پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج می باشند که تعداد آنها در تابستان 1401 برابر 430 نفر گزارش گردید.

۲-2- 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 1 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 430) و سطح اطمینان 95 درصد و خطای معیار برآورد $d=0.05$ اندازه نمونه به شرح زیر برابر 203 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 203 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 191 پرسشنامه قابل تحلیل جهت بررسی و آزمون فرضیه های تحقیق استفاده شده است. نرخ بازگشت پرسشنامه ها 94٪ می باشد و مطلوب است.

جدول ۱: توزیع جامعه و نمونه انتخابی کارکنان اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد

نمونه	جامعه	
44	93	معاونت اداری مالی
159	337	معاونت پستی
203	430	جمع

2-3- قلمرو پژوهش

این پژوهش در اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج با محوریت بررسی تاثیر ابعاد رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی، در تابستان ۱۴۰۱ مورد مطالعه قرار گرفت.

2-4- شیوه اجرای پژوهش

جهت اجرای این پیمایش اقدامات زیر بعمل آمد:

- تعیین اهداف (اصلی و فرعی)
- شاخص سازی بر اساس اهداف
- تدوین و تنظیم پرسشنامه بر اساس شاخص های پژوهش
- پیش آزمون و بررسی روایی و پایایی پرسشنامه و رفع مشکلات پرسشنامه از طریق ویرایش آن.
- محاسبه تعداد پرسشنامه جهت تحقیق
- توزیع پرسشنامه
- استخراج داده ها
- تنظیم و طبقه بندی داده ها
- تنظیم جداول و نمودارهای آماری
- بررسی و مقایسه جدولها و محاسبه آماری توصیفی
- تفسیر و استنباط آماری
- نتیجه گیری و ارائه پیشنهاد

2-5- ابزار گردآوری اطلاعات

در هر پژوهشی داده های لازم با ابزارهایی توسط پژوهشگر از جامعه (نمونه ی آماری) جمع آوری، تحلیل و پردازش می شود و آزمون فرضیه ها انجام می گیرد. نوع این ابزار به ماهیت و روش تحقیق بستگی دارد. در این تحقیق از پرسشنامه ی استاندارد تعهد سازمانی آلن و می یو و پرسشنامه محقق ساخته رهبری اخلاقی بر اساس شاخص های تحقیق استفاده شده است.

3- روش های تجزیه و تحلیل داده ها

در این تحقیق، برای تحلیل داده ها 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 فرضیه های 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 فروض تکمیلی پژوهش از آزمون t دو نمونه ای و آنالیز واریانس نیز بهره گرفته شده است. برای تحلیل آماری از نرم افزار SPSS ۲۲ استفاده گردید.

3-1- آمار استنباطی (آزمون فرضیه های تحقیق)

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

3-1-1- فرضیه ی اصلی: بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان در اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج 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 پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج 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	معنی داری سطح (p)
عرض از مبدأ	۲/۰۴۲	10/۳۲	۰/۰۰۰
رهبری اخلاقی	۰/۲۵۱	۲/۱۳۳	۰/۰۳۴
آماره F = ۴/۵۱ و p = ۰/۰۳۴		ضریب تعیین (R ^۲) = 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.

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

3-1-2- فرضیه فرعی اول: بین بعد فرد اخلاقی و تعهد هنجاری کارکنان در اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج رابطه وجود دارد. فرضیه های صفر و مقابل به صورت زیر نوشته می شود.

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 پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج 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	۱/۸۲	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.

(فرد اخلاقی) $0/398 + 1/87 =$ تعهد هنجاری

3-1-3- فرضیه‌ی فرعی دوم: بین بعد فرد اخلاقی و تعهد عاطفی کارکنان در اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج رابطه وجود دارد.

جدول 6: آزمون همبستگی در بررسی ارتباط بین فرد اخلاقی و تعهد عاطفی

متغیرها		معیار آزمون
فرد اخلاقی	تعهد عاطفی	
0/371		ضریب همبستگی پیرسون
0/018		سطح معنی داری

در جدول 6، در آزمون فرضیه فرعی دوم پژوهش، مقدار ضریب همبستگی پیرسون (0/371) محاسبه شده و سطح معنی داری آزمون (0/018) بدست آمده و از خطای 5٪ کمتر است لذا فرض صفر رد و فرض مقابل تأیید می گردد. یعنی بین فرد اخلاقی و تعهد عاطفی کارکنان اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج 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 7: تحلیل رگرسیون فرضیه فرعی دوم (متغیر وابسته: تعهد عاطفی)

پارامتر	ضریب رگرسیون	مقدار t	(p) معنی داری سطح
عرض از مبدأ	1/982	8/99	0/000
فرد اخلاقی	0/323	2/392	0/018
آماره $F = 0/72$ و $p = 0/018$		ضریب تعیین $(R^2) = 0/138$	

در جدول 7 با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره F از خطای 5٪ کمتر است، لذا مدل رگرسیونی معنی دار است و با توجه به اینکه سطوح معنی داری ضرایب رگرسیونی از خطای 5٪ 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، 0/323 واحد تعهد عاطفی 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. مدل رگرسیون به صورت زیر است.

(فرد اخلاقی) $0/323 + 1/982 =$ تعهد عاطفی

۳-۱-۴- فرضیه فرعی سوم: بین بعد فرد اخلاقی و تعهد مستمر کارکنان در اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج رابطه وجود دارد.

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

متغیرها		معیار آزمون
تعهد مستمر	فرد اخلاقی	
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 پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج رابطه معناداری وجود ندارد.

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

3-1-5- فرضیه فرعی چهارم: بین بعد مدیر اخلاقی و تعهد هنجاری کارکنان در اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج رابطه وجود دارد.

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

متغیرها		معیار آزمون
تعهد هنجاری	مدیر اخلاقی	
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 پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج رابطه معناداری 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 ^۲) = 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.

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

3-1-6- فرضیه فرعی پنجم: بین بعد مدیر اخلاقی و تعهد عاطفی کارکنان در اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج 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 پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج 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	(p) معنی داری سطح
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 ^۲) = ۰/۰۴۸		

در جدول 12 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.

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

3-1-7- فرضیه فرعی ششم: بین بعد مدیر اخلاقی و تعهد مستمر کارکنان در اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج 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 پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج رابطه معنا داری وجود ندارد.

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

3-2- فرضیه های تکمیلی :

3-2-1- (فرضیه تکمیلی اثر جنسیت بر نگرش به شاخص های پژوهش): بین رهبری اخلاقی و تعهد

سازمانی بر حسب جنسیت کارکنان تفاوت معنی داری وجود دارد.

به عبارتی میانگین های نظرات پاسخگویان مرد و زن در نگرش به شاخص های رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی یکسان نیستند. اگر μ_1 میانگین پاسخ های مردان و μ_2 میانگین پاسخ های زنان پاسخگو باشند، فرضیه های H_0 و H_1 به صورت زیر نوشته می-شوند.

$$\mu_1 = \mu_2: H_0$$

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$$

جدول ۱۴: آزمون T برای تعیین اختلاف نگرش به شاخص های پژوهش بر حسب جنسیت

شاخص ها	آماره t	سطح معنی داری
رهبری اخلاقی	۱/۳۴	۰/۱۸
تعهد سازمانی	۰/۲۱	۰/۸۴

نتایج مندرج در جدول ۱۴ بیان می دارد که، بر اساس کمیت t و اینکه سطوح معنی داری برای متغیرهای رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی از خطای ۵٪ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی شود و ادعا تأیید نمی گردد. می توان گفت جنسیت پاسخگویان بر نگرش به متغیرهای رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی تأثیر ندارد.

۳-۲-۲- (فرضیه تکمیلی اثر حوزه فعالیت بر نگرش به شاخص های پژوهش): بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی بر حسب حوزه فعالیت کارکنان تفاوت معنی داری وجود دارد.

به عبارتی میانگین های نظرات پاسخگویان معاونت اداری مالی و معاونت پستی در نگرش به شاخص های رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی یکسان نیستند. اگر μ_1 میانگین معاونت اداری مالی و μ_2 میانگین معاونت پستی باشند، فرضیه های H_0 و H_1 به صورت زیر نوشته می شوند.

$$\mu_1 = \mu_2: H_0$$

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$$

جدول ۱۵: آزمون T برای تعیین اختلاف نگرش به شاخص های پژوهش بر حسب حوزه فعالیت

شاخص ها	آماره t	سطح معنی داری
رهبری اخلاقی	۰/۳۵	۰/۷۳
تعهد سازمانی	۱/۷۶	۰/۰۸

نتایج مندرج در جدول ۱۵ بیان می دارد که، بر اساس کمیت t و اینکه سطوح معنی داری برای متغیرهای رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی از خطای ۵٪ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی شود و ادعا تأیید نمی گردد. می توان گفت حوزه فعالیت پاسخگویان بر نگرش به متغیرهای رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی تأثیر ندارد.

۳-۲-۳- (فرضیه تکمیلی اثر تحصیلات بر نگرش به شاخص های پژوهش): بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی بر حسب تحصیلات پاسخگویان تفاوت معنی داری وجود دارد.

به عبارتی میانگین های نظرات پاسخگویان با تحصیلات مختلف در نگرش به شاخص های پژوهش یکسان نیستند.

جدول ۱۶: آزمون F برای تعیین اختلاف نگرش به شاخص های پژوهش بر حسب تحصیلات

شاخص ها	آماره F	سطح معنی داری
رهبری اخلاقی	۰/۲۷	۰/۸۹
تعهد سازمانی	۰/۸۸	۰/۴۸

نتایج مندرج در جدول ۱۶ بیان می دارد که، بر اساس کمیت F و اینکه سطوح معنی داری برای متغیرهای رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی از خطای ۵٪ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی شود و ادعا تأیید نمی گردد. می توان گفت تحصیلات پاسخگویان بر نگرش به متغیرهای رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی موثر نیست.

۳-۲-۴- (فرضیه تکمیلی اثر سن بر نگرش به شاخص های پژوهش): بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی بر حسب سن پاسخگویان تفاوت معنی داری وجود دارد.

به عبارتی میانگین های نظرات پاسخگویان با سنین مختلف در نگرش به شاخص های پژوهش یکسان نیستند. فرضیه های H_0 و H_1 به صورت زیر نوشته می شوند.

جدول ۱۷ آزمون F برای تعیین اختلاف نگرش به شاخص های پژوهش بر حسب سن

شاخص ها	آماره F	سطح معنی داری
رهبری اخلاقی	۰/۹۸	۰/۴۰
تعهد سازمانی	۰/۱۳	۰/۹۴

نتایج مندرج در جدول ۱۷ بیان می دارد که، بر اساس کمیت F و اینکه سطوح معنی داری برای متغیرهای رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی از خطای ۵٪ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی شود و ادعا تأیید نمی گردد. می توان گفت سن پاسخگویان بر نگرش به متغیرهای رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی موثر نیست.

۳-۲-۵- (فرضیه تکمیلی اثر سابقه کار بر نگرش به شاخص های پژوهش): بین نگرش به شاخص های پژوهش بر حسب سابقه کار پاسخگویان تفاوت معنی داری وجود دارد.

به عبارتی میانگین های نظرات پاسخگویان با سابقه کار مختلف در نگرش به شاخص های پژوهش یکسان نیستند. فرضیه-های H_0 و H_1 به صورت زیر نوشته می شوند.

جدول ۱۸: آزمون F برای تعیین اختلاف نگرش به شاخص های پژوهش بر حسب سابقه کار

شاخص ها	آماره F	سطح معنی داری
رهبری اخلاقی	۰/۰۴	۰/۹۹
تعهد سازمانی	۲/۰۳	۰/۱۱

نتایج مندرج در جدول ۱۸ بیان می دارد که، بر اساس کمیت F و اینکه سطوح معنی داری برای متغیرهای رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی از خطای ۵٪ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی شود و ادعا تأیید نمی گردد. می توان گفت سابقه کار پاسخگویان بر نگرش به متغیرهای رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی موثر نیست.

۳-۲-۶- (فرضیه تکمیلی اثر نوع استخدام پاسخگویان بر نگرش به شاخص های پژوهش): بین نگرش به شاخص های پژوهش بر حسب نوع استخدام پاسخگویان تفاوت معنی داری وجود دارد.

به عبارتی میانگین های نظرات پاسخگویان با نوع استخدام مختلف در نگرش به شاخص های پژوهش یکسان نیستند. فرضیه های H_0 و H_1 به صورت زیر نوشته می شوند.

جدول ۱۹: آزمون F برای تعیین اختلاف نگرش به شاخص های پژوهش بر حسب نوع استخدام

شاخص ها	آماره F	سطح معنی داری
رهبری اخلاقی	۶/۰۱	۰/۰۰۳
تعهد سازمانی	۰/۲۵۳	۰/۷۷۷

نتایج مندرج در جدول ۱۹ بیان می دارد که، بر اساس کمیت F و اینکه سطح معنی داری برای متغیر رهبری اخلاقی از خطای ۵٪ کمتر است لذا فرض صفر رد و ادعا تأیید می گردد. می توان گفت نوع استخدام پاسخگویان بر نگرش به متغیر رهبری اخلاقی موثر است. نتایج گروه بندی دانکن بیان می دارد که پاسخگویان رسمی و قراردادی با بیشترین میانگین در نگرش به رهبری اخلاقی، در یک گروه قرار داشته و پاسخگویان پیمانی با میانگین کمتر، نگرش ضعیف تری به رهبری اخلاقی دارند.

اما سطح معنی داری برای متغیر تعهد سازمانی از خطای ۵٪ کمتر نیست لذا فرض صفر رد نمی شود و ادعا تأیید نمی گردد. می توان گفت نوع استخدام پاسخگویان بر نگرش به متغیر تعهد سازمانی تأثیر ندارد.

3-3- نتایج آمار استنباطی

در آزمون فرضیه اصلی پژوهش، ضریب همبستگی پیرسون مقدار $0/253$ محاسبه شده و سطح معنی داری آزمون همبستگی از خطای ۵٪ کمتر است لذا می توان گفت، بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج 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 ۵٪ کمتر است لذا بین فرد اخلاقی و تعهد هنجاری کارکنان اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج 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 ۵٪ کمتر است لذا بین فرد اخلاقی و تعهد عاطفی کارکنان اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج 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 $0/018$ محاسبه شده با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون همبستگی 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 پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج 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 ۵٪ کمتر است لذا بین مدیر اخلاقی و تعهد هنجاری کارکنان اداره کل پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی 4 گانه پست شهر یاسوج 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 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 پست استان کهگیلویه و بویراحمد و نواحی ۴ گانه پست شهر یاسوج 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 عاطفی توسط متغیر مستقل مدیر اخلاقی بیان می گردد.

4- نتیجه گیری

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. یافته های تحقیق خوشبختی و همکارانش (1391) با عنوان ارتباط بین رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی کارکنان هیئت های ورزشی استان بوشهر نشان می دهد که بین سبک رهبری خدمتگزار مدیران و تعهد سازمانی کارکنان در هیئت های ورزشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد همچنین یافته های هالپی و همکاران (2010) نشان دهنده اثر مثبت تصمیم گیری مشارکتی و حمایت های رهبری بر تعهد سازمانی معلمان بود. کیم و بریمر (2011) در مطالعه ای نشان دادند که رهبری اخلاقی مدیران اجرایی با رضایت شغلی مدیران میانی و تعهد سازمانی آنها رابطه ای مثبت دارد و تعهد سازمانی آنها را تحت تاثیر قرار می دهد. رضایت شغلی مدیران میانی با تعهد سازمانی رابطه ای مثبت داشته اما رضایت شغلی ضرورتاً منجر به تمایل برای انجام تلاش اضافی نمی شود. یافته های تحقیق خوشبختی و همکارانش نشاندهنده وجود رابطه ای معنی داری بین سبک رهبری خدمتگزار و مؤلفه تعهد هنجاری و تکلیف کارکنان به ادامه فعالیت در هیئت های ورزشی بود. از میان پژوهش های مشابه، این یافته ها با نتایج کار پرستون و براون (2004) مطابقت دارد که عنصری از التزام و تعهد هنجاری را بین اعضای مؤسسات غیرانتفاعی خدمات عمومی با سازمان خود گزارش نمودند. همچنین تحقیق دان هاسر (2007)، نشان می دهد که تعهد هنجاری کارکنان، در مقایسه با مؤلفه تعهد عاطفی در سطح پایین تری قرار دارد. اما رهبری خدمتگزار به دلیل مشارکت دادن افراد در تصمیمات سازمانی آنان را نسبت به تصمیماتی که خود می گیرند، مکلف و ملزم میکند و بنابراین می تواند التزام و تکلیف را در آنان ایجاد نماید. یافته های پژوهش خوشبختی و همکارانش نشان می دهد که بین سبک رهبری خدمتگزار مدیران هیئت های ورزشی با مؤلفه تعهد عاطفی در کارکنان آنان رابطه معنی داری دارد و از میان ابعاد سه گانه تعهد سازمانی، سبک رهبری خدمتگزار بیشترین ارتباط را با تعهد عاطفی کارکنان هیئت های ورزشی داشت. همچنین نتایج تحقیقات هاسر (2007) نشان می دهد رفتارهای رهبری خدمتگزار به تمایلات عاطفی و هیجانی در کارکنان واحدهای فروش وسائط نقلیه در آفریقای جنوبی کمک بیشتری کرده و در مقایسه با سایر ابعاد تعهد سازمانی، ارتباط قوی تری با تعهد عاطفی کارکنان دارد. نتایج تحقیق خوشبختی و همکارانش نبود رابطه معنی دار بین سبک رهبری خدمتگزار مدیران

هیئت های ورزشی و مؤلفه تعهد مستمر در کارکنان را نشان می دهد و از میان تحقیقات خارجی نتایج تحقیق حاضر با نتایج مطالعات براون (2003)، دان هاسر (2007) و تارنر (2001) همخوانی دارد. که به طور کلی می توان نتیجه گرفت که نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات پیشین همخوانی دارد.

۵- منابع و مآخذ

منابع کهگیلویه و بویراحمدی

- 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 (1383)، اخلاقیات و مدیریت، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره 42-41.
- باقری، مسلم. تولایی، روح اله (1389)، بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانها، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال 4م شماره 30.
- بهروان، حسین و سعیدی، رقیه (1388). 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. شفیق زاده، رضا، (1385). رهبری و نقش آن در سازمان و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی اسلامشهر
- جعفری دهکردی، لطف اله (1391)، بررسی رابطه بین سبک رهبری اخلاقی مدیران با اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: دبیران دبیرستان های شهر کرد). پایان نامه کارشناسی ارشد.
- رایبیز، استیفن، بی (1376). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رضاییان، علی (1374). مدیریت رفتار سازمان. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- زاهدی شمس السادات، سیدمهدی الوانی و ابوالحسن فقیهی (1382). فرهنگ جامع مدیریت، چاپ سوم، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- زاهدی، شمس السادات (1378). بررسی تطبیقی سبکهای رهبری. مدیریت دولتی. شماره 45 و 46

Investigating the impact of ethical leadership dimensions on organizational commitment in the General Post Office of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces

This research has been conducted with the aim of investigating the impact of ethical leadership dimensions on the organizational commitment of employees in the General Post Office of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces and the post office of Yasuj city. 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 Post Office of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces and the postal districts of Yasuja, which number 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 moral 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 ethical leadership index and its dimensions among the employees of the General Post Office of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces and the 4 post districts of Yasuj city 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 organizational commitment changes (emotional and normative) by the ethical leadership variable (ethical person dimension, ethical manager dimension). Although there was no relationship between ethical leadership (the ethical person dimension, the ethical manager dimension) and organizational commitment (continuous), the results of the present research have a good overlap with the results of other researches in the field of ethical leadership and the effectiveness of organizational commitment. The effect of contextual variables including gender, education, age, history of activity and field of activity on the attitude towards ethical leadership and organizational commitment indicators was not confirmed.

Keywords: ethical leadership, ethical manager, organizational commitment, post of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad province.