# تاثیر  ابعاد رهبری اخلاقی برتعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: شهرداری شهر ایلام)


## چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام انجام شده است و کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شهرداری شهر ایلام که تعداد آنها ۲۲۵ نفر است که از این تعداد از طریق فرمول کوکران ۱۴۲ نفر به عنوان نمونه و به صورت تصادفی ساده انتخاب شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی است که به لحاظ ماهیت کاربردی و به لحاظ روش اجرا پیمایشی است. و ابزار جمع آوری داده ها از پرسشنامه ی استاندارد رهبری اخلاقی (کالشون و همکاران ، ۲۰۱۱)و پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی ( مایر وآلن،۱۹۹۰) می باشد که روایی، صوری  و محتوایی توسط استاد راهنما و خبرگان مدیریت و پایایی آن با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ (۹۲٪) تایید شده است. نرمال بودن توزیع داده های متغیرها با سطح معنی داری۰/۱۲ بیشتر از ۰/۰۵ مورد تایید است. و برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و ...)و آمار استنباطی (آزمون (ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون) با استفاده از نرم افزار(اس پی اس اس) انجام شد نتایج  نشان می دهد که رهبری اخلاقی برتعهد سازمانی کارکنان تاثیر معناداری دارد و همچنین ابعاد رهبری اخلاقی شامل انصاف رهبر، جهت گیری مردمی رهبر، هدایت اخلاقی رهبر، تسهیم قدرت رهبر و وضوح نقش رهبر بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر معناداری دارد و تمام فرضیه ها تایید می شوند



**کلمات کلیدی**: رهبری اخلاقی، تعهد سازمانی کارکنان ، شهرداری شهر ایلام


## مقدمه

دنیای ما دنیای سازمان هاست و گرداننده اصلی این گردونه انسانها هستند. نیروی انسانی به عنوان اصلیترین، بزرگترین و با ارزشترین سرمایه یک سازمان، جامعه و کشور محسوب می شود. بدون انسان، سازمان بی معناست و مدیریت، امری موهوم می شود. از آنجایی که در میان عوامل تولید، نیروی انسانی بر خلاف سایر منابع سازمانی ذی شعور بوده و هماهنگ کننده سایر عوامل شناخته میشود، همچنین مهمترین عامل یا اهرم اصلی کاهش یا افزایش بهرهوری سازمان، منابع انسانی آن می باشد، لذا از جایگاه ویژهای برخوردار بوده، باید توجه خاصی به آن مبذول داشت. این نقش در سازمانهای خدماتی اهمیت بیشتری مییابد. حال اگر انسان با انگیزه و توانمند و بهرهور باشد، میتواند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کار گیرد و تعهد خود را نسبت به سازمان ادا کند و نهایتاً سازمان را بهره ور کند، در مجموع باید اذعان نمود که فعالیتهای هر سازمانی تحت تأثیر مجموعه ای از عوامل قرار دارد که شناخت و بررسی این عوامل می تواند کمک مؤثری بر بهبود فعالیتها و تحقق اهداف سازمانی نماید(وردی و همکاران،۲۰۱۸: ۳)  ودرگذشته اشتغال نیروی انسانی در سازمان های دولتی به منظور کسب درآمد مستمر و تأمین معاش صورت می گرفته اند. در حالی که امروزه روند جدیدی در سازمان ها آغاز شده است و کار در سازمان ها معنای جدیدی پیدا کرده است. این امر می تواند ناشی از استاندارد شدن سطح زندگی، افزایش اطلاعات و آگاهی های نیروی انسانی در مقیاس کلی و ایجاد تغییرات در علاقه مندی ها و ترجیحات کارکنان باشد. کارکنان در پی فرصت هایی برای نشان دادن توانایی های خود در حین انجام وظایف و تأمین رضایت خاطر از کارشان می باشند. کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکت ها و سازمان ها، بزرگتر می شوند بر مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می شود. اگرچه امروزه به دلیل اینکه کارکنان در زیر فشار مالی زیادی به سر می برند و بیشتر توجه و تمایل آن ها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقه مند به انجام کارهای با

مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آن ها دست دهد. یکی از مهم ترین مسائل انگیزشی که امروزه با حجم وسیعی در مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی منظور ازگسترش یافته، مسئله تعهد سازمانی است (حاتمی وهمکاران، ۲۰۱۹ :۳۰) . 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 دوجانبه، تشویق و تصمیم رهبری اخلاق مدار فرایندی است که بر اساس آن مدیر با نگاهی خیراندیشانه، خوش بینانه و مثبت به تمامی ذی حقان، به شناسایی و رتبه بندی حقوق تمامی آنان می پردازد و با استفاده از رویکرد ارتباطی قاطعانه، وظایف مدیریتی را با رعایت اصل حق تقدم تزکیه، تعلیم و تربیت و شمول بر خویش، پیشتر و بیشتر از دیگران و بر اساس سند جامع اخلاقی به اجرا در می آورد، (نصیری وهمکاران۲۰۱۵ : ۲۵) . به طور کلی اندیشمندان و پژوهشگران سازمانی، برای رهبری اخلاقی، به چهار مؤلفه تسهیم قدرت، وضوح نقش، جهت گیری مردمی و هدایت اخلاقی قایل هستند( زندی و همکاران،۲۰۱۵ : ۳۲)

## بیان مساله

در این پژوهش، نقش رهبری اخلاقی در تعهد سازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام مورد بررسی قرار گرفته است تا شاید از این طریق گامی در راستای بهبود وضعیت شهرداری شهر ایلام برداشته شود. مسئله اصلی تحقیق نامشخص بودن و فقدان شفافیت روابط میان رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان است. رفتار و ارزش اطلاعاتی تحت تاثیر یکسری متغیرهاست که در این پژوهش قصد داریم به این پرسش که «تاثیر رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام چگونه است؟» ، پاسخ دهیم

## ادبیات نظری

## رهبری اخلاقی

اخلاق، قلب رهبری است. اخلاق به عنوان تنظیم کننده روابط میان انسان ها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مباحث مدیریتی نیز این سازوکار درونی، بدون آن که نیاز به اهرم های بیرونی داشته باشد، قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و سازمانی اخلاقی را به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم گیری ها و انتخاب ها و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین کننده است. از این روست که که امروزه بحث اخلاقیات و مدیریت یکی از مباحث عمده ی این رشته گردیده است. رهبران نیز نیازمند اخلاق اند. زیرا دارای مسئولیت هستند. افرادی که در جایگاهی چون رهبری قرار دارند با دیگران متفاوتند ، آن ها می توانند منشأ بسیاری از تغییرات در رفتارها شوند. بنابراین توجه به فضایل اخلاقی رهبر یکی از مباحث مهم رهبری به شمار می آید، (قادری و همکاران،۲۰۱۸ :۱۳۰) یکی از مهم ترین پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی رهبری است . رهبران اخلاقی بر رفتار شهروندی یا هنجار کارکنان از طریق یادگیری اجتماعی و نیز فرایندهای تعاملات اجتماعی تأثیر میگذارند. رهبران اخلاقی الگوهای نقش جذاب و مشروعی هستند که توجه کارکنان را به معیارهای اخلاقی خود و رفتار مناسب به هنجارشان جلب می کنند. بنابراین پیروان رهبران اخلاقی باید با این گونه رهبران همانندسازی کنند و رفتارهای آنها را سرمشق خود قرار دهند. پیروان رهبران اخلاقی به احتمال زیاد به علت رفتار عادلانه و دلسوزانه ای که رهبر در قبال آنها داشته است با رهبر احساس یکدلی می کنند و نیز به دلیل احساس اعتمادی که به وجود آمده است، خود را به نوعی در تعامل با رهبر می بینند. در نتیجه آنها باید تمایل و انگیزه داشته باشند که برای این رهبران تنها به انجام وظیفه ی صرف اکتفا نکنند و سعی کنند از این حیطه، فراتررونند(رستمی وهمکاران، ۲۰۱۹ :۱۰)

## تعهدسازمانی

منابع انسانی از اساسی ترین منابع استراتژیک هر سازمانی می باشند. بی گمان، موفقیت سازمان ها و محیط های کاری به استفادهی کارآمد از منابع انسانی بر پایهی علوم رفتاری وابسته است. برای رویارویی با چالش استفاده ی کارآمد از این منبع، شناخت هرچه بیش تر و جامع تر مفاهیم و سازه های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است و در نهایت مهارت استفاده از این سازه ها و ابزارها امری ضروری به شمار می آید(هرسی و بلانچارد،۲۰۱۶ :۱۲۰) امروزه تعهد سازمانی به عنوان یک مفهوم جهانی در مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مورد توجه قرار گرفته است تعهد سازمانی می تواند پیامدهای مثبتی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد بالایی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان باقی می مانند و بیشتر کار می کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند(میرکمالی وهمکاران۲۰۲۰ :۱۷۶). ابعاد تعهد سازمانی یکی از مهم ترین مطالعاتی که در زمینه ابعاد تعهد سازمانی صورت گرفته است ازسوی (آلن و مایر، ۲۰۱۴ :۱۲) می باشد. آلن و مایر مفهوم تعهد سازمانی و سه بعد آن را به صورت زیر شناسایی کرده اند

تعهد عاطفی بعد عاطفی به دلبستگی عاطفی کارکنان و تعیین هویت شدن و مشارکت در سازمان اشاره می کند.و بیشتر تحقیقات انجام شده در بخش تعهد سازمانی روی تعهد عاطفی مایرو همکاران انجام و کارشده است، (یانگ وهمکاران، ۲۰۱۹ :۶۰) معتقدند که تعهد عاطفی می تواند تجارب مثبت و برخورد های درون سازمان را توسعه دهد، تجاربی که با کارمندانی که سازمان رفتار آنها را پشتیبانی می کند ارتباط برقرار می کند.(آلن ومایر،۲۰۱۴: ۱۴) علاوه بر این کارمندان می توانند مفهومی از توانایی شخصی و خود ارزشی را توسعه و گسترش دهند مرتبط است.(مایکل ۲۰۱۸ :۶۵۰)

تعهد مستمر: تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداشهای ناشی از ماندن در سازمان می شود.تعهد مستمر درک هزینه را توسعه می دهد (سود در مقابل ضرر)،و مستلزم آن است که کارکنان از این سودها و ضررها آگاه باشند ،بنابراین کارکنان متفاوت که با شرایط یکسان روبرو می شوند ممکن است سطوح مختلف تعهد مستمر را راتجربه کنند، (مولر،۲۰۱۷: ۲۲۵ )

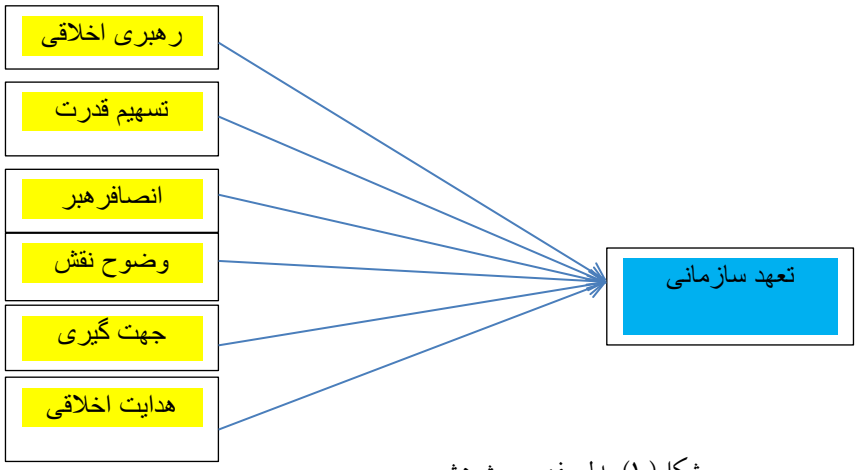
تعهد هنجاری: نهایتا بعد سوم تعهد سازمانی بعد هنجاری است که یک نوع احساس وظیفه برای ادامه کار در سازمان را منعکس می کند . و کارکنان با سطح بالای تعهد هنجاری احساس می کنندکه آنها باید با سازمان باقی بمانند و در سازمان فعالیت کنند. (آلن و مایر،۲۰۱۴: ۱۸) معتقدند تعهد هنجاری منجر به باقی ماندن کارکنان در سازمان به علت احساس وفاداری یا وظیفه می شود،به خاطر اینکه آنها احساس کنند این کار صحیحی برای انجام دادن است و باید آن را انجام دهند. تعهد هنجاری بر مبنای قرارداد روانی بین سازمان و کارمند، مستقر در دو طرف بر مبنای تعهدات متقابل آنها ایجاد و تشکیل می شود . ( روسو،۲۰۱۶: ۳۴) معتقد است هنجاری از منظر نوعی تکلیف اخلاقی نگریسته اند که فرد در مقابل سرمایه گذاری هایی که سازمان برای او انجام داده است در خود احساس تکلیف می کند . علاوه بر این صدیقی و علیایی معتقدند نقطه مشترک ابعاد سه گانه تعهد سازمانی پیوند بین فرد و سازمان و در نتیجه کاهش ترک سازمان است، (صدیقیی علیایی، ۲۰۱۸ :۲۲) .

## پیشینه پژوهش

(همتی گیلانی، ۲۰۱۹ :۲۱۳) اخلاقی در حوزۀ مدیریت، به این نتیجه رسید که می توان در پژوهشی تحت عنوان فراتحلیل مطالعات مرتبط با رهبری گفت افزاش سطح مؤلفه های رهبری اخلاقی مدیران سازمان ها، منجر به افزایش سطح متغیرهای مفید نظیر توانمندسازی روانشناختی، هویت ، اعتماد و تعهد سازمانی و کاهش متغیرهایی نظیر فرسودگی شغلی، رفتارهای انحرافی و تمایل به ترک خدمت کارکنان شود (عباس زاده و بوداقی،۲۰۱۹ :۹۵۰)

در پژوهشی تحت عنوان رهبری اخلاقی و بررسی تاثیر ابعاد آن بر تعهد سازمانی، به این نتیجه رسیدند که بعد شفاف سازی نقش فقط بر روی تعهد عاطفی، بعد انصاف واخلاق بر تعهد عاطفی و تعهد هنجاری و بعد تسهیم قدرت بر روی هر سه بعد تعهد سازمانی تاثیر گذاشته واثر گذار است انوری وهمکاران رابطهٔبین رهبری اخلاقی، اعتماد سـازمانی، تعهـد عاطفی و رضایت شغلی در یکی از دانشگاههـای پرداختنـد و داده هـای جمع‌آوری شده را با روش‌های تحلیل آماری مورد بررسی قرار دادند . (انوری وهمکاران،۲۰۱۸: ۱۲۲۳) نتـایج آن هـا نشـان داد که رابطه مثبتی بین رهبری اخلاقی اعتماد سازمانی تعهد عاطفی رضایت شغلی وجود دارد و تاثیر معنا داری بر آنها دارد. به بررسی سبک رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی پرداختند برای این مطالعه ۲۳۴ پاسخ دهند ه از شرکت بیمه مورد بررسی قرار گرفتند تحلیل همبستگی رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی را نشان دادوتاثیر معنا داربر آن دارد پرنو به بررسی سبک رهبری اخلاقی وعملکرد کارکنان پرداختند آن‌ها در این راستا تأثیر رهبری اخلاقی را بر نتایج نگرش کارکنان از قبیـل تعهـد سـازمانی و اعتماد به رهبران مورد بررسی قرار دادند این دادها از ۱۷۳ مدیر سطح میانی در سازمان‌های اداری در ایران به دست آمد.نتایج این مطالعه وجود تأثیر مثبت رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی تایید نمود(پرنو و همکاران۲۰۱۹: ۱۱۰ )

## مدل مفهومی پژوهش




شکل( ۱) مدل مفهومی پژوهش

## فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان در شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد

فرضیه های فرعی

انصاف رهبر بر تعهد سازمانی کارکنان در شهر داری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد .

تسهیم قدرت رهبر بر تعهد سازمانی کارکنان در شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد .

وضوح نقش رهبر بر تعهد سازمانی کارکنان در شهر داری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد .

جهت گیری مردمی رهبر بر تعهد سازمانی کارکنان در شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد .

هدایت اخلاقی رهبر بر تعهد سازمانی کارکنان در شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد

## روش شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت نوع توصیفی و از شاخه های پیمایشی می باشد که بر مبنای هدف پژوهشی از نوع کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل جامعه ی مورد مطالعه در تحقیق حاضر عبارتند از کارکنان شهرداری شهر ایلام می باشد تعداد آنها ۲۲۵ نفر می باشد با توجه به جامعه آماری وبرآورد در حدود ۱۴۲ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب گردید وآزمون رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی بر روی آنها اجرا گردیده است . روش نمونه گیری در تحقیق حاضر از نوع تصادفی است و با استفاده از روش میدانی و جمع آوری نظرات پاسخ گویان و آزمون ها از طریق پرسشنامه استاندرد از پرسش نامه رهبری اخلاقی(کالشون و همکاران ، ۲۰۱۱) و پرسشنامه تعهد سازمانی( آلن و مایر،۱۹۹۰) استفاده گردید. که از روایی محتوایی و روایی صوری برخوردار است و برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. به این طریق که نسخه‌های از پرسشنامۀ اولیه در اختیار استاد راهنما و اساتید گروه مدیریت قرار گرفت که بعد از اعمال نظرات و اصلاحات مدنظر، پرسشنامۀ نهایی تنظیم می‌شود. برای محاسبه پایایی پژوهش حاضر، پرسشنامه بین ۳۰ نفر از اعضای نمونه آماری توزیع شد و سپس با استفاده از نرم افزار spss آلفای کرونباخ آن محاسبه گردید که میزان آن در پرسشنامه تاثیر رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان بدست می‌آید و کل پرسشنامه هم بدست می‌آید.

جدول (۱) ضریب آلفای کرونباخ هر یک از متغیرها

| متغیر | ضریب الفای کرونباخ |
|---|---|
| رهبری اخلاقی | ۰/۹۵۶ |
| تعهد سازمانی | ۰/۸۲۰ |
| نتایج | ۰/۹۲۰ |

در این پژوهش با بررسی تعداد ۴۰ سوال ، جهت تعیین میزان روایی آن، با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، میزان روایی برای پرسشنامه ۹۲٪ مورد ارزیابی قرار گرفت.

## تحلیل یافته ها

## تحلیل استنباطی

در این بخش فرضیه های تحقیق به کمک آزمون های آماری مناسب مورد بررسی قرار گرفته اند. از آنجا که فرضیه های تحقیق فرضیه های رابطه ای می باشند، لذا از آزمون های آماری پیرسون و رگرسیون برای سنجش فرضیات استفاده گردیده است. ولی در ابتدا برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف استفاده می شود.

جدول (۲ ) به بررسی نرمال بودن توزیع داده هاو مؤلفه مؤثر بر آن می پردازد.

$H_0$= توزیع داده ها نرمال نیست.

$H_1$= توزیع داده ها نرمال است.

جدول (۲) نرمال سازی داده ها(آزمون کلموگروف- اسمیرنوف)

| مؤلفه | آماره آزمون | سطح معنی داری | نتیجه |
|---|---|---|---|
| **انصاف رهبر** | **۱.۳۲۱** | **۰.۰۹۰** | توزیع داده ها نرمال است |
| **تسهیم قدرت رهبر** | **۱.۴۵۹** | **۰.۱۲۰** | توزیع داده ها نرمال است |
| **وضوح نقش رهبر** | **۱.۸۹۰** | **۰.۰۵۹** | توزیع داده ها نرمال است |
| **جهت گیری مردمی رهبر** | **۱.۲۱۱** | **۰.۰۷۸** | توزیع داده ها نرمال است |
| **هدایت اخلاقی رهبر** | **۱.۴۸۰** | **۰.۰۶۱** | توزیع داده ها نرمال است |
| **تعهدسازمانی** | **۱.۵۳۸** | **۰.۰۷۴** | توزیع داده ها نرمال است |

لازمه تأیید نرمال بودن داده ها، سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ است لذا از آنجایی که سطح معنی داری به دست آمده از ۰/۰۵ بیشتر می باشد پس فرضیه صفر تأیید می شود و توزیع داده ها نرمال است.

## 1 . 1 آزمون فرضیه اول

**« انصاف رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد».**

$H_0$= انصاف رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری ندارد.

$H_1$= انصاف رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد.

جدول( ۳ )آزمون دوربین واتسون مولفه فرضیه اول

| مدل | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | خطای معیارتخمین | دوربین- واتسون |
|---|---|---|---|---|---|
| ۱ | .746a | .557 | .554 | 1.99067 | 1.800 |

با توجه به جدول ۳ فرض استقلال بین خطاها تایید شود.یعنی مقدار آماره دوربین-واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد(۱/۸۰۰)، بین خطاها خودهمبستگی وجود ندارد. بنابراین تحلیل رگرسیون برای داده‌ها معتبراست. بنابراین فرض H0 تایید می‌شود.

## برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل انصاف رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل در جدول ۳ آمده است که به ارائه مدل برازش یافته می‌پردازیم.

همبستگی بین متغیر انصاف رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام برابر با ۰/۷۴۶ است. ضریب تعیین ۰/۵۵۷ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۵۵/۷ درصد تغییرات تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام مربوط به انصاف رهبر است. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

## آزمون تحلیل رگرسیون

در این مرحله متغیر مستقل و متغیر وابسته وارد معادله گردید. در این مرحله ضریب همبستگی ساده برابر با R=۰/۷۴۶ و ضریب تعیین برابر با ۰/۵۵۷ ونیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۵۵۴ محاسبه گردیده است و از طرفی دیگر مقدار F حاصل از تجزیه واریانس برابر با F=۱۸۳/۴۹۹ و سطح معنی‌داری آن برابر با sig=۰/۰۰۰ که در سطح کمتر از یک هزارم معنی‌دار می‌باشد. لذا با مشاهده ضریب تعیین می‌توان اظهار کرد که متغیر مذکور به تنهایی ۵۵/۷ درصد تغییرات در متغیر وابسته را تبیین نموده است.

## آزمون معنی‌دار بودن ضرایب مدل

جدول( ۴) تحلیل واریانس رگرسیون مولفه فرضیه اول

| مدل | | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | Fآماره | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ۱ | رگرسیون | 727.162 | 1 | 727.162 | 183.499 | .000b |
| | مجموع مربعات خطا | 578.564 | 146 | 3.963 | | |
| | کل | 1305.726 | 147 | | | |

با تحلیل رگرسیونی به بررسی رابطه بین متغیر انصاف رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام پرداخته می‌شود مدل به صورت زیر خواهد بود.

$$y = b. + b1(x1)$$

براساس جدول ۴ مقدار احتمال F جدول تحلیل واریانس برابر با ۰/۰۰۰ است که این مقدار از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر است بنابراین فرض صفر بالا رد می‌شود. یعنی مدل معناداری بین دو متغیر وجود دارد.

جدول (۵ )ضرایب معادله رگرسیون مولفه فرضیه اول

| مدل | | ضرایب استاندارد نشده | | ضرایب استاندارد شده | t آماره | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | خطای استاندارد | Beta | | |
| ۱ | عرض ازمبداء | 4.608 | .857 | | 5.374 | .000 |
| | انصاف رهبر | 1.018 | .075 | .746 | 13.546 | .000 |

براساس خروجی ضرایب جدول شماره۵مقادیر t برای عرض از مبدا برابر با ۴/۶۰۸ برای متغیر انصاف رهبر در شهرداری شهر ایلام برابر با ۱/۰۱۸ بدست آمده است. مدل به شرح زیر است:

Ya=4/608 + 1/018x1

## 1 . 2 آزمون فرضیه دوم

**« تسهیم قدرت رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد».**

H0= تسهیم قدرت رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری ندارد.

H1= تسهیم قدرت رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد.

جدول (۶) آزمون دوربین واتسون مولفه فرضیه دوم

| مدل | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | خطای معیارتخمین | دوربین- واتسون |
|---|---|---|---|---|---|
| ۲ | .728a | .531 | .527 | 2.04912 | 1.850 |

با توجه به جدول۶، فرض استقلال بین خطاها تایید شود.یعنی مقدار آماره دوربین-واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد(۱/۸۵۰)، بین خطاها خودهمبستگی وجود ندارد. بنابراین تحلیل رگرسیون برای داده‌ها معتبراست. بنابراین فرض H0 تایید می‌شود.

برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل تسهیم قدرت رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل در جدول ۶ آمده است که به ارائه مدل برازش یافته می‌پردازیم.

همبستگی بین متغیر تسهیم قدرت رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام برابر با ۰/۷۲۸ است. ضریب تعیین ۰/۵۳۱ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۵۳/۱ درصد تغییرات جامعه پذیری کارکنان در شهرداری شهر ایلام مربوط به تسهیم قدرت رهبر است. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

## آزمون تحلیل رگرسیون

در این مرحله متغیر مستقل و متغیر وابسته وارد معادله گردید. در این مرحله ضریب همبستگی ساده برابر با R=۰/۷۲۸ و ضریب تعیین برابر با ۰/۵۳۱ ونیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۵۲۷ محاسبه گردیده است و از طرفی دیگر مقدار F حاصل از تجزیه واریانس برابر با F=۱۶۴/۹۷۰ و سطح معنی‌داری آن برابر با sig=۰/۰۰۰ که در سطح کمتر از یک هزارم معنی‌دار می‌باشد. لذا با مشاهده ضریب تعیین می‌توان اظهار کرد که متغیر مذکور به تنهایی ۵۳/۱ درصد تغییرات در متغیر وابسته را تبیین نموده است.

## آزمون معنی‌دار بودن ضرایب مدل

جدول(۷)تحلیل واریانس رگرسیون مولفه فرضیه دوم

| مدل | | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | Fآماره | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ۲ | رگرسیون | 692.689 | 1 | 692.689 | 164.970 | .000b |
| | مجموع مربعات خطا | 613.037 | 146 | 4.199 | | |
| | کل | 1305.726 | 147 | | | |

با تحلیل رگرسیونی به بررسی رابطه بین متغیر تسهیم قدرت رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام پرداخته می‌شود مدل به صورت زیر خواهد بود.

$$y = b. + b1(x1)$$

براساس جدول ۷ مقدار احتمال F جدول تحلیل واریانس برابر با ۰/۰۰۰ است که این مقدار از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر است بنابراین فرض صفر بالا رد می‌شود. یعنی مدل معناداری بین دو متغیر وجود دارد.

جدول (۸) ضرایب معادله رگرسیون مولفه فرضیه دوم

| مدل | | ضرایب استاندارد نشده | | ضرایب استاندارد شده | t آماره | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | خطای استاندارد | Beta | | |
| ۲ | عرض ازمبداء | 7.031 | .719 | | 9.776 | .000 |
| | تسهیم قدرت رهبر | .877 | .068 | .728 | 12.844 | .000 |

براساس خروجی ضرایب جدول شماره ۸ مقادیر t برای عرض از مبدا برابر با ۷/۰۳۱ برای متغیر تسهیم قدرت رهبر در شهرداری شهر ایلام برابر با ۰/۸۷۷ بدست آمده است. مدل به شرح زیر است:

Ya=7/031 + 0/877x1

## 3 . 1 آزمون فرضیه سوم

**« وضوح نقش رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد».**

H0= وضوح نقش رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری ندارد.

H1= وضوح نقش رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد.

جدول (۹)آزمون دوربین واتسون مولفه فرضیه سوم

| مدل | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | خطای معیارتخمین | دوربین- واتسون |
|---|---|---|---|---|---|
| ۳ | .534a | .285 | .280 | 2.54367 | 1.794 |

با توجه به جدول ۹، فرض استقلال بین خطاها تایید شود.یعنی مقدار آماره دوربین-واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد(۱/۷۹۴)، بین خطاها خودهمبستگی وجود ندارد. بنابراین تحلیل رگرسیون برای داده‌ها معتبراست. بنابراین فرض H0 تایید می‌شود.

## برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل وضوح نقش رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل در جدول ۹ آمده است که به ارائه مدل برازش یافته می‌پردازیم.

همبستگی بین متغیر وضوح نقش رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام برابر با ۰/۵۳۴ است. ضریب تعیین ۰/۲۸۵ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۲۸/۵ درصد تغییرات جامعه پذیری کارکنان در شهر داری شهر ایلام مربوط به وضوح نقش رهبر است. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

## آزمون تحلیل رگرسیون

در این مرحله متغیر مستقل و متغیر وابسته وارد معادله گردید. در این مرحله ضریب همبستگی ساده برابر با R=۰/۵۳۴ و ضریب تعیین برابر با ۰/۲۸۵ ونیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۲۸۰ محاسبه گردیده است و از طرفی دیگر مقدار F حاصل از تجزیه واریانس برابر با F=۵۵/۷۱۱ و سطح معنی‌داری آن برابر با sig=۰/۰۰۰ که در سطح کمتر از یک هزارم معنی‌دار می‌باشد. لذا با مشاهده ضریب تعیین می‌توان اظهار کرد که متغیر مذکور به تنهایی ۲۸/۵ درصد تغییرات در متغیر وابسته را تبیین نموده است.

## آزمون معنی‌دار بودن ضرایب مدل

جدول (۱۰)تحلیل واریانس رگرسیون مولفه فرضیه سوم

| مدل | | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | Fآماره | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ۳ | رگرسیون | 360.464 | 1 | 360.464 | 55.711 | .000b |
| | مجموع مربعات خطا | 905.835 | 140 | 6.470 | | |
| | کل | 1266.299 | 141 | | | |

با تحلیل رگرسیونی به بررسی رابطه بین متغیر وضوح نقش رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام پرداخته می‌شود مدل به صورت زیر خواهد بود.

$$y = b. + b1(x1)$$

براساس جدول ۱۰ مقدار احتمال F جدول تحلیل واریانس برابر با ۰/۰۰۰ است که این مقدار از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر است بنابراین فرض صفر بالا رد می‌شود. یعنی مدل معناداری بین دو متغیر وجود دارد.

جدول (۱۱)ضرایب معادله رگرسیون مولفه فرضیه سوم

| مدل | | ضرایب استاندارد نشده | | ضرایب استاندارد شده | t آماره | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | خطای استاندارد | Beta | | |
| ۳ | عرض ازمبداء | 9.274 | .935 | | 9.921 | .000 |
| | وضوح نقش رهبر | .187 | .025 | .534 | 7.464 | .000 |

براساس خروجی ضرایب جدول شماره ۱۱ مقادیر t برای عرض از مبدا برابر با ۹/۲۷۴ برای متغیر وضوح نقش رهبر در شهر داری شهر ایلام برابر با ۰/۱۸۷ بدست آمده است. مدل به شرح زیر است:

Ya=9/274 + 0/187x1

## 4 . 1آزمون فرضیه چهارم

**« جهت گیری مردمی رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد».**

H0= جهت گیری مردمی رهبربر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری ندارد.

H1= جهت گیری مردمی رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد.

جدول (۱۲) آزمون دوربین واتسون مولفه فرضیه چهارم

| مدل | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | خطای معیارتخمین | دوربین- واتسون |
|---|---|---|---|---|---|
| ۴ | .470a | .221 | 1.25 | 2.62388 | 1.817 |

با توجه به جدول ۱۲، فرض استقلال بین خطاها تایید شود.یعنی مقدار آماره دوربین-واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد(۱/۸۱۷)، بین خطاها خودهمبستگی وجود ندارد. بنابراین تحلیل رگرسیون برای داده‌ها معتبراست. بنابراین فرض H0 تایید می‌شود.

## برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل جهت گیری مردمی رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل در جدول ۱۲ آمده است که به ارائه مدل برازش یافته می‌پردازیم.

همبستگی بین متغیر جهت گیری مردمی رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام برابر با ۰/۴۷۰ است. ضریب تعیین ۰/۲۲۱ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۲۲/۱ درصد تغییرات جامعه پذیری کارکنان در شهرداری شهر ایلام مربوط به جهت گیری مردمی رهبر است. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

## آزمون تحلیل رگرسیون

در این مرحله متغیر مستقل و متغیر وابسته وارد معادله گردید. در این مرحله ضریب همبستگی ساده برابر با R=۰/۴۷۰ و ضریب تعیین برابر با ۰/۲۲۱ ونیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۲۱۵ محاسبه گردیده است و از طرفی دیگر مقدار F حاصل از تجزیه واریانس برابر با F=۳۹/۶۵۷ و سطح معنی‌داری آن برابر با sig=۰/۰۰۰ که در سطح کمتر از یک هزارم معنی‌دار می‌باشد. لذا با مشاهده ضریب تعیین می‌توان اظهار کرد که متغیر مذکور به تنهایی ۲۲/۱ درصد تغییرات در متغیر وابسته را تبیین نموده است.

## آزمون معنی‌دار بودن ضرایب مدل

جدول( ۱۳ )تحلیل واریانس رگرسیون مولفه  فرضیه چهارم

| مدل | | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | Fآماره | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ۴ | رگرسیون | 273.026 | 1 | 273.026 | 39.657 | .000b |
| | مجموع مربعات خطا | 963.862 | 140 | 6.885 | | |
| | کل | 1236.888 | 141 | | | |

با تحلیل رگرسیونی به بررسی رابطه بین متغیر جهت گیری مردمی رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام پرداخته می‌شود مدل  به صورت زیر خواهد بود.

$$y = b. + b1(x1)$$

براساس جدول ۱۳مقدار احتمال F جدول تحلیل واریانس برابر با ۰/۰۰۰ است که این مقدار از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر است بنابراین فرض صفر بالا رد می‌شود. یعنی مدل معناداری بین دو متغیر وجود دارد.

جدول (۱۴) ضرایب معادله رگرسیون مولفه فرضیه چهارم

| مدل | | ضرایب استاندارد نشده | | ضرایب استاندارد شده | t آماره | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | خطای استاندارد | Beta | | |
| ۴ | عرض ازمبداء | 10.624 | .896 | | 11.861 | .000 |
| | جهت گیری مردمی رهبر | .319 | .051 | .470 | 6.297 | .000 |

براساس خروجی ضرایب جدول شماره ۱۴ مقادیر t برای عرض از مبدا برابر با ۱۰/۶۲۴ برای متغیر جهت گیری مردمی رهبر در شهر داری شهر کرمانشاه برابر با ۰/۳۱۹ بدست آمده است. مدل به شرح زیر است:

Ya=10/624 + 0/319x1

## 5 . 1آزمون فرضیه پنجم

**« هدایت اخلاقی رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد».**

H0= هدایت اخلاقی رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری ندارد.

H1= هدایت اخلاقی رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد.

جدول (۱۵) آزمون دوربین واتسون مولفه فرضیه پنجم

| مدل | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | خطای معیارتخمین | دوربین- واتسون |
|---|---|---|---|---|---|
| ۵ | .828a | .685 | .683 | 1.67833 | 2.378 |

با توجه به جدول۱۵، فرض استقلال بین خطاها تایید شود.یعنی مقدار آماره دوربین-واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد(۲/۳۷۸)، بین خطاها خودهمبستگی وجود ندارد. بنابراین تحلیل رگرسیون برای داده‌ها معتبراست. بنابراین فرض H0 تایید می‌شود.

## برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل هدایت اخلاقی رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل در جدول ۱۵ آمده است که به ارائه مدل برازش یافته می‌پردازیم.

همبستگی بین متغیر هدایت اخلاقی رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام برابر با ۰/۸۲۸ است. ضریب تعیین ۰/۶۸۵ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۶۸/۵ درصد تغییرات جامعه پذیری کارکنان در شهرداری شهر ایلام مربوط به هدایت اخلاقی رهبر است. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

## آزمون تحلیل رگرسیون

در این مرحله متغیر مستقل و متغیر وابسته وارد معادله گردید. در این مرحله ضریب همبستگی ساده برابر با R=۰/۸۲۸ و ضریب تعیین برابر با ۰/۶۸۵ ونیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۶۸۳ محاسبه گردیده است و از طرفی دیگر مقدار F حاصل از تجزیه واریانس برابر با F=۳۱۷/۵۴۸ و سطح معنی‌داری

آن برابر با sig=۰/۰۰۰ که در سطح کمتر از یک هزارم معنی‌دار می‌باشد. لذا با مشاهده ضریب تعیین می‌توان اظهار کرد که متغیر مذکور به تنهایی ۶۸/۵ درصد تغییرات در متغیر وابسته را تبیین نموده است.

## آزمون معنی‌دار بودن ضرایب مدل

جدول (۱۶ ) تحلیل واریانس رگرسیون مولفه فرضیه پنجم

| مدل | | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | Fآماره | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ۵ | رگرسیون | 894.472 | 1 | 894.472 | 317.548 | .000b |
| | مجموع مربعات خطا | 411.254 | 146 | 2.817 | | |
| | کل | 1305.726 | 147 | | | |

با تحلیل رگرسیونی به بررسی رابطه بین متغیر هدایت اخلاقی رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام پرداخته می‌شود مدل به صورت زیر خواهد بود.

$$y = b. + b1(x1)$$

براساس جدول ۱۶ مقدار احتمال F جدول تحلیل واریانس برابر با ۰/۰۰۰ است که این مقدار از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر است بنابراین فرض صفر بالا رد می‌شود. یعنی مدل معناداری بین دو متغیر وجود دارد.

جدول (۱۷) ضرایب معادله رگرسیون مولفه فرضیه پنجم

| مدل | | ضرایب استاندارد نشده | | ضرایب استاندارد شده | t آماره | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | خطای استاندارد | Beta | | |
| ۵ | عرض ازمبداء | 2.265 | .784 | | 2.890 | .004 |
| | هدایت اخلاقی رهبر | 1.298 | .073 | .828 | 17.820 | .000 |

براساس خروجی ضرایب جدول شماره ۱۷ مقادیر t برای عرض از مبدا برابر با ۲/۲۶۵ برای متغیر هدایت اخلاقی رهبر در شهر داری شهر ایلام برابر با ۱/۲۹۸ بدست آمده است. مدل به شرح زیر است:

Ya=2/265 + 1/298x1

## 6 . 1آزمون فرضیه اصلی

**« رهبری اخلاقی بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد».**

H0= رهبری اخلاقی بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری ندارد.

H1= رهبری اخلاقی بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد.

جدول(۱۸) آزمون دوربین واتسون مولفه فرضیه اصلی

| مدل | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | خطای معیارتخمین | دوربین- واتسون |
|---|---|---|---|---|---|
| اصلی | .854a | .729 | .719 | 1.57886 | 2.151 |

با توجه به جدول ۱۸، فرض استقلال بین خطاها تایید شود.یعنی مقدار آماره دوربین–واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد(۲/۱۵۱)، بین خطاها خودهمبستگی وجود ندارد. بنابراین تحلیل رگرسیون برای داده‌ها معتبراست. بنابراین فرض H0 تایید می‌شود.

## برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل رهبری اخلاقی و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل در جدول ۱۸ آمده است که به ارائه مدل برازش یافته می‌پردازیم.

همبستگی بین متغیر رهبری اخلاقی و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام برابر با ۰/۸۵۴ است. ضریب تعیین ۰/۷۲۹ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۷۲/۹ درصد تغییرات جامعه پذیری کارکنان در شهرداری شهر ایلام مربوط به رهبری اخلاقی است. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

## آزمون تحلیل رگرسیون

در این مرحله متغیر مستقل و متغیر وابسته وارد معادله گردید. در این مرحله ضریب همبستگی ساده برابر با R=۰/۸۵۴ و ضریب تعیین برابر با ۰/۷۲۹ ونیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۷۱۹ محاسبه گردیده است و از طرفی دیگر مقدار F حاصل از تجزیه واریانس برابر با F=۶۹/۹۶۲ و سطح معنی‌داری آن برابر با sig=۰/۰۰۰ که در سطح کمتر از یک هزارم معنی‌دار می‌باشد. لذا با مشاهده ضریب تعیین می‌توان اظهار کرد که متغیر مذکور به تنهایی ۷۲/۹ درصد تغییرات در متغیر وابسته را تبیین نموده است.

## آزمون معنی‌دار بودن ضرایب مدل

جدول (۱۹) تحلیل واریانس رگرسیون مولفه فرضیه اصلی

| مدل | | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | Fآماره | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| اصلی | رگرسیون | 872.012 | 5 | 174.402 | 69.962 | .000b |
| | مجموع مربعات خطا | 324.065 | 130 | 2.493 | | |
| | کل | 1196.077 | 135 | | | |

با تحلیل رگرسیونی به بررسی رابطه بین متغیر رهبری اخلاقی و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام پرداخته می‌شود مدل به صورت زیر خواهد بود.

$$y = b. + b1(x1)$$

براساس جدول ۱۹ مقدار احتمال F جدول تحلیل واریانس برابر با ۰/۰۰۰ است که این مقدار از مقدار ۰/۰۵ کوچکتر است بنابراین فرض صفر بالا رد می‌شود. یعنی مدل معناداری بین دو متغیر وجود دارد.

جدول (۲۰) ضرایب معادله رگرسیون مولفه فرضیه اصلی

| مدل | | ضرایب استاندارد نشده | | ضرایب استاندارد شده | t آماره | سطح معنی‌داری (sig) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | خطای استاندارد | Beta | | |
| ۱ | عرض ازمبداء | 1.612 | .822 | | 1.992 | .042 |
| | انصاف رهبر | .357 | .127 | .260 | 2.818 | .006 |
| ۲ | تسهیم قدرت رهبر | .382 | .080 | .309 | 4.747 | .000 |
| ۳ | وضوح نقش رهبر | .011 | .022 | .031 | 2.503 | .016 |
| ۴ | جهت گیری مردمی رهبر | .025 | .040 | .037 | 2.623 | .034 |
| ۵ | هدایت اخلاقی رهبر | .689 | .163 | .426 | 4.220 | .000 |

براساس خروجی ضرایب جدول شماره ۲۰ مقادیر t برای عرض از مبدا برابر با ۱/۶۱۲ برای متغیر انصاف رهبر برابر با ۰/۳۵۷، برای متغیر تسهیم قدرت رهبر برابر با ۰/۳۸۲، برای متغیر وضوح نقش رهبر برابر با ۰/۰۱۱، برای متغیر جهت گیری مردمی رهبر برابر با ۰/۰۲۵، و برای متغیر هدایت اخلاقی رهبر برابر با ۰/۶۸۹، بدست آمده است. مدل به شرح زیر است:

Ya=1/612 + 0/357x1 + 0/382x2 + 0/011x3 + 0/025x4 + 0/689x5

| شماره فرضیه | فرضیه | نتیجه |
|---|---|---|
| ۱ | انصاف رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد. | رد H0 |
| ۲ | تسهیم قدرت رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد. | رد H0 |
| ۳ | وضوح نقش رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد. | رد H0 |
| ۴ | جهت گیری مردمی رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد. | رد H0 |
| ۵ | هدایت اخلاقی رهبر بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد. | رد H0 |
| اصلی | رهبری اخلاقی بر تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام تاثیر معناداری دارد. | رد H0 |

## نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها

### فرضیه فرعی اول

در فرضیه فرعی اول همبستگی بین متغیر انصاف رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام برابر با (۰/۷۴۶) است. ضریب تعیین(۰/۵۵۷) به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که( ۵۵/۷) درصد تغییرات تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام مربوط به انصاف رهبر است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که تاثیر انصاف رهبر بر تعهد سازمانی کارکنان معنی دار می باشد . نتیجه فرضیه تحقیق در بعد انصاف رهبر بر تعهد سازمانی کارکنان بانتیجه (یانگ۲۰۱۹ : ۶۰) با عنوان" رهبری اخلاقی رفتار آوای کارکنان و درگیری شغلی " نتایج نشان داد رهبری اخلاقی به زیردستان کمک می کند تا درگیر در شغل خود شوند و آن ها را تشویق به صحبت کردن می نماید . این پژوهش همچنین نشان داد زمانی که به جای تمرکز بر ارتقاء درجه، تمرکز بر خود نظارتی باشد، رهبری اخلاقی با درگیری شغلی رابطه مثبت خواهد داشت.

### فرضیه فرعی دوم

در فرضیه فرعی دوم همبستگی بین متغیر تسهیم قدرت و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام برابر با (۰/۷۲۸) است. ضریب تعیین(۰/۵۳۱) به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که( ۵۳/۱) درصد تغییرات تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام مربوط به تسهیم قدرت است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که تاثیر تسهیم قدرت و تعهد سازمانی کارکنان معنی داری می باشند . نتیجه فرضیه تحقیق در بعد تسهیم قدرت بر تعهد سازمانی کارکنان با نتیجه تحقیق( قادری و همکاران ۲۰۱۸ :۱۳۰) طی پژوهشی تحت عنوان نقش رهبری اخلاقی در مسئولیت پذیری اجتماعی که در شرکت های داخلی چین انجام دادند، نشان دادند که رهبری اخلاقی مدیر از طریق فرهنگ اخلاقی سازمانی بر مسؤولیت پذیری اجتماعی شرکت تأثیر مثبتی می گذارد.

## فرضیه فرعی سوم

در فرضیه فرعی سوم همبستگی بین متغیر وضوح نقش رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام برابر با (۰/۵۳۴) است. ضریب تعیین(۰/۲۸۵) به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که( ۲۸/۵) درصد تغییرات تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام مربوط به وضوح نقش رهبر است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که تاثیر وضوح نقش رهبر و تعهدسازمانی کارکنان معنی داری می باشند . نتیجه فرضیه تحقیق در بعد وضوح نقش رهبر بر تعهد سازمانی کارکنان با نتیجه تحقیق (رستمی و همکاران ۲۰۱۹ :۱۰) در پژوهشی تحت عنوان رهبری اخلاقی و بررسی تاثیر ابعاد آن بر تعهد سازمانی، به این نتیجه رسیدند که بعد شفاف سازی نقش فقط بر روی تعهد عاطفی، بعد انصاف واخلاق بر تعهد عاطفی و تعهد هنجاری و بعد تسهیم قدرت بر روی هر سه بعد تعهد سازمانی تأثیرگذار است.

## فرضیه فرعی چهارم

در فرضیه فرعی چهارم همبستگی بین متغیر جهت گیری مردمی رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام برابر با (۰/۴۷۰) است. ضریب تعیین(۰/۲۲۱) به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که( ۲۲/۱) درصد تغییرات جامعه پذیری کارکنان در شهرداری شهر ایلام مربوط به جهت گیری مردمی رهبر است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که تاثیر وضوح نقش رهبر و تعهد سازمانی کارکنان معنی داری می باشند . نتیجه فرضیه تحقیق در بعد جهت گیری مردمی رهبر بر تعهد سازمانی کارکنان با نتیجه تحقیق( عباس زاده و بوداقی ۲۰۱۹ :۹۵۰ )در پژوهشی تحت عنوان تأثیر رهبری اخلاقی بر ظرفیت انطباق پذیری سازمانی، ن داد که به ترتیب اثرهای ابعاد وضوح نقش، جهت گیری مردمی، هدایت اخلاقی و سازۀ رهبری اخلاقی بر متغیر وابسته (ظرفیت انطباق پذیری سازمانی) معنادار بوده و متغیرهای یاد شده توانسته اند، ۶۳ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند.

## فرضیه فرعی پنجم

در فرضیه فرعی پنجم همبستگی بین متغیر هدایت اخلاقی رهبر و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام برابر با (۰/۸۲۸) است. ضریب تعیین(۰/۶۸۵) به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که( ۶۸/۵) درصد تغییرات تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام مربوط به هدایت اخلاقی رهبر است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که تاثیر هدایت اخلاقی رهبر و تعهد سازمانی کارکنان معنی داری می باشند . نتیجه فرضیه تحقیق در بعد هدایت اخلاقی رهبر بر تعهد سازمانی کارکنان با نتیجه تحقیق( نصیری و همکاران ۲۰۱۵ : ۲۵) در پژوهشی تحت عنوان اثر ساختاری رهبری اخلاقی بر رفتار سکوت سازمانی با نقش واسطه ای جو سکوت، به این نتیجه رسیدند که برای مقابله با رفتار سکوت سازمانی و بهره گیری از تجربیات کارکنان باید جو سکوت سازمانی را از میان برداشت .عاملی بسیار مؤثر در این زمینه رهبری اخلاقی است .استفاده از این نوع رهبری با کمرنگ شدن جو سکوت همراه است که در پی آن می توان انتظار داشت رفتار سکوت سازمانی کاهش یابد.

## فرضیه اصلی

در فرضیه اصلی همبستگی بین متغیر رهبری اخلاقی و تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام برابر با (۰/۸۵۴) است. ضریب تعیین(۰/۷۲۹) به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که( ۷۲/۹) درصد تغییرات تعهدسازمانی کارکنان شهرداری شهر ایلام مربوط به رهبری اخلاقی است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که تاثیر رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان معنی داری می باشند . نتیجه فرضیه تحقیق در بعد رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی

کارکنان بانتیجه (میرکمالی ۲۰۲۰: ۱۷۵)، در پژوهش خود تحت عنوان پیامدهای رهبری اخلاقی و نقش آن در کاهش انحراف سازمانی، به این نتیجه رسید که ضمن اولویت دادن به جو اخلاقی و تشویق رهبری اخلاقی در سازمان، می توان کارکنانی متعد را پرورش داد که به سازمان وفادار باشند و از انحرافات سازمانی به دور باشند .

## پیشنهادهای کاربردی

در این بخش با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق برخی از پیشنهادهای جهت بهبود وضعیت موجود در زمینه نقش **رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان** و همچنین رهنمودهایی برای پژوهش‌های بعدی مطرح می گردد به شرح زیر می‌باشد:

مدیران از نظری گفتار و رفتار باید الگوی اخلاقی باشند و به آنچه می گویند عمل کنند تا کارکنان نیز به قواعد سازمانی عمل کنندفرهنگ مبتنی بر اصول اخلاقی در سازمان زمانی شکل می گیرد که کارکنان در بدو خدمت این اصول را بپذیرند بنابر این آموزش کدهای اخلاقی و رفتارهای درست باید در بدو خدمت بدرستی به تازه واردها تفهیم شود مدیر انتظارات کاری و عملکردی هر یک از افراد و گروه ها را تبیین کند و مشخص کند که هر کدام از کارکنان چه کاری انجام دهند و انتظار دارند که کارکنان به نحو احسن کارخود را به انجام رسانند مدیران باید به وعده های داده شده و قول های نانوشته خود عمل کند که موجب نقض قراردادهای روانشناختی نشود..

## پیشنهادهای پژوهشی

به منظور تحقیق بیش‌تر پیرامون این موضوعات موارد زیر پیشنهاد می‌گردد. امید است که این پژوهش توانسته باشد راه‌های روشنی برای تحقیقات آینده پیشروی محققین قرار داده باشد. تحقیق حاضر در شهرداری شهر ایلام انجام گرفته است انجام چنین تحقیقی در سایر سازمان‌ها و ادارات آموزشی می تواند نتایج متفاوتی بدست آورد.

## محدودیت های پژوهش

در واقع مهمترین محدودیت این تحقیق حجم کم نمونه آماری می باشد که باعث می شود در تعمیم نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها با احتیاط عمل کرد. اطلاعات کسب شده توسط پرسشنامه است، که به خاطر محدودیت¬هایی که این روش جمع¬آوری داده با آن مواجه است، صحت و سقم اطلاعات بستگی به صحت پاسخ¬های پاسخگویان نمونه آماری دارد. لذا پاسخگویان در پاسخگویی به سؤال¬های پرسشنامه ممکن است دچار خودسانسوری شده و یا جوابی را بدهند که فکر می¬کنند مدنظر پرسشگر باشد، به همین خاطر احتمال دارد پاسخ¬ها همراه با سوگیری باشد

## منابع


Anware, F., Islam, T., Rehman Khan, S (2018). Investigating the Mediating Role of Affective Commitment Between Supervisor's Ethical Leadership and Citizenship Behaviors, World Applied Sciences Journal, 19 (8),pp. 1221-1224.

Abbaszadeh, S .Bodaghi.M (2019) 'The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance' Academy of Management Journal,Vol. 39:4, pp. 949-969.(in Persian)

Hersey, M. E,Blanchard L. K. (2016). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97, pp.117-134.

Hemti, N.Gilani, M. (2019). Meta analysis of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership . Journal of Business Ethics, 107 (2),pp. 213,-218.(in Persian)
Hatami,H.Jahormi,S.(2019).the relationship between the quality of work life and organizational commitment and the level of productivity in employees of jahrom univerciy new approach Management,2(3),pp25-39.(in Persian) Rostami,H.Kabuli,R. (2019). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. Industrial Management & Data Systems, 114(5),pp. 8-17. .(in Persian)
Chin, W.S. & Rasdi, R.M. (2019), Promoting Protean Career Through Job-Related Factor: Career Strategies as Moderator, Proceedings of the Asia Pacific Conference on Business and Social Sciences 2015, Kuala Lumpur (in partnership with The Journal of Developing Areas
Kalshoven, K, Den Hartog, D. N, De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical Leader Behavior and Big Five Factors of Personality. Journal of Business Ethics. 100:349–366.
Korte Russell , Li Jessica ,(2015) "Exploring the organizational socialization of engineers in Taiwan", Journal of Chinese Human Resource Management, (2015) Vol. 6 Iss: 1, pp.33 – 51.
Mayer, D. M, Alan, M. (2014). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 108(1), 1- 13.
Michael D, B. (2018). The Relationship between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects? Journal Business Ethics, 116: 641–653
Muller,A.(2017) "Leadership Practices for Corporate Global Responsibility". Journal of Global Responsibility; No. 1 (2), p 225-249
Nasiri H.Seyyed p (2015). Relationship analysis of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership . Journal of Business Ethics, 107 (1), 34-21.(in Persian)
Mirkamali,M.(2020). Quality of work life and organizational commitment of employees in the university Quarterly of comparative literature studies 9(34),pp.169-197.(in Persian)
Parno,S.(2019). the relationship between moral leadership and organizational identity of physical education teachers in Tehran family and research Quarterly,4(42),pp.101-122.(in Persian)
Qadri,M.Karemyan,N.(2018)study on the status of ethica leader among managers of the university of medical sciences,scientific journal of thekurdistan university.9(23),pp125-134.(in Persian)
Randal koteen, D. (2014) "CEO Ethical Leadership and Corporate Social Responsibility: A Moderated Mediation Mode". Journal of Business Ethics, No. 125, p 1-13
Rastad,H.Zandi,K.(2019) Quality of work life and organizational commitment of the governnment organizations,3(4),pp.26-40.(in Persian)
Rousseau, J . (2016). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. Journal of Business Ethics, 129(1), 43-57.
Sediqi Alayai, Y. (2019). the Impact of Human Resources and Organizational Commitment on Supply Chain Management Outputs, Master's Thesis, University of Qom14(6)pp11-30.(in Persian)
Verdi, M., Farah Abadi, S. M. E., & Sajjadi, H. S. (2018). Factors Affecting on the Human Resources Productivity from the Viewpoints of Middle Managers of Isfahan Medical Sciences University. Hospital, 3 & 4, (In Persian)
Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. B., (2016). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance Journal.Vol. 30 (1). 53-86.