

## بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران با تعهد سازمانی پرستاران بیمارستانهای منتخب دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۹۶

رضا آیینی<sup>۱\*</sup>، نادر خالصی<sup>۲</sup> و امین قاسم بگلو<sup>۳</sup>

۱دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران پزشکی، تهران، ایران

۲دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران پزشکی، تهران، ایران

۳استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران پزشکی، تهران، ایران

### چکیده

مقدمه: هدف از این تحقیق " بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران با تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۹۶" بوده است. روش تحقیق: از نوع توصیفی و همبستگی بوده و نمونه آماری تحقیق را ۱۷۷ نفر از پرستاران بیمارستانهای منتخب علوم پزشکی ایران تشکیل داده اند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد با ۴۱ سوال بوده و جهت آزمون فرضیات از آزمونهای تحلیل واریانس، کولوموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی اسپیرمن، مقایسه میانگین t و رگرسیون خطی ( با چرخش واریمکس) به کمک نرم افزار Spss استفاده شده است. یافته ها: نتایج آزمون فرضیه ها با آزمون همبستگی نشان از تایید هر شش فرضیه تحقیق داشته است. نتیجه گیری: فرد اخلاقی رهبری اخلاقی با تعهد عاطفی به میزان ۰/۳۶۴، با تعهد مستمر به میزان ۰/۳۴۱ و با تعهد هنجاری به میزان ۰/۳۰۱ همبستگی داشته است. همچنین مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی با تعهد عاطفی به میزان ۰/۴۱۳، با تعهد مستمر به میزان ۰/۳۲۱، و با تعهد هنجاری به میزان ۰/۲۷۷ همبستگی داشته است. براساس آزمون رگرسیون نیز هر شش فرضیه تایید شده و فرد اخلاقی رهبری اخلاقی "دارای" رابطه معنی دار با "تعهد عاطفی" به میزان ۰/۰۳۵، "فرد اخلاقی رهبری اخلاقی" دارای "رابطه معنی دار با "تعهد مستمر" به میزان ۰/۰۵۱؛ "فرد اخلاقی رهبری اخلاقی" دارای "رابطه معنی دار با "تعهد هنجاری" به میزان ۰/۰۸۳، "مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی" دارای "رابطه معنی دار با "تعهد عاطفی" به میزان ۰/۰۸۹، "مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی" دارای "رابطه معنی دار با "تعهد هنجاری" به میزان ۰/۰۷۰ و نهایتاً "مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی" دارای "رابطه معنی دار با "تعهد هنجاری" به میزان ۰/۰۷۵ درصد بوده است.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، تعهد سازمانی، دانشگاه های علوم پزشکی ایران.

**-مقدمه و بیان مسئله**

امروزه سرعت فزاینده تغییر و تحولات در سطح سازمانها و نهادها در نتیجه رشد و تحولات جهانی باعث شده است که مدیران به دنبال راه هایی برای افزایش عملکرد بهینه کارکنان و بالا بردن کیفیت کار و رضایت مندی جامعه باشند. برخی از پژوهشگران معتقدند ضعفهای سازمانی و عدم رشد و شکوفایی سازمانها را در نبود یا کاهش تعهد سازمانی جستجو می کنند و، به عبارتی دیگر، موفقیت سازمانها را به داشتن نیروی کار متعهد می دانند (۱). اندیشمندانی همچون لینکلن (۲) اعتقاد دارند که عواملی همچون امنیت شغلی کارکنان، امنیت روحی و روانی کارکنان، و مسائل رفاه آنان با شکل گیری و تداوم تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری دارد که یک مدیر باید آنها را در محیط سازمانی خود ایجاد و نهادینه نماید. امروزه بسیاری از محققان نبود تعهد سازمانی فقدان سبکهای مختلف رهبری و شیوه عملکرد مثبت رهبران بر بالا رفتن تعهد زیردستان و کارکنان یک سازمان دارد (۳). براساس بررسیهای میدانی پژوهش حاضر شاید جزء نخستین پژوهشهایی باشد که موضوع ارتباط تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی را در مراکز درمانی و در جامعه پرستاری بیمارستانهای منتخب در کشور ایران بررسی می کند. با توجه به هدف اصلی تعیین شده برای این پژوهش، فرضیه اصلی پژوهش این خواهد بود که آیا "بین رهبری اخلاقی مدیران با تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستانهای منتخب دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۹۶ رابطه معناداری وجود دارد. و فرضیات فرعی بدین شرحند: ۱- بین بُعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و بُعد تعهد عاطفی تعهد سازمانی پرستاران رابطه وجود دارد. ۲- بین بُعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و بُعد تعهد مستمر تعهد سازمانی پرستاران رابطه وجود دارد. ۳- بین بُعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و بُعد تعهد هنجاری تعهد سازمانی پرستاران رابطه وجود دارد. ۴- بین بُعد مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و بُعد تعهد عاطفی تعهد سازمانی پرستاران رابطه وجود دارد. ۵- بین بُعد مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و بُعد تعهد مستمر تعهد سازمانی پرستاران رابطه وجود دارد. ۶- بین بُعد مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی مدیران و بُعد تعهد هنجاری تعهد سازمانی پرستاران رابطه وجود دارد.

**۲- پیشینه نظری پژوهش**

**مفهوم رهبری و رهبر:** بطور کلی، رهبری را به رفتار، سبک، فرایند، مسئولیت پذیری، تجربه، کارکرد مدیریت، جایگاه نفوذ، رابطه تأثیرگذار، یک خصیصه و یا توانایی تعبیر کرده اند (۴). در حالیکه، برخی اعتقاد دارند رهبری تفاوتی با فرایندهای نفوذ اجتماعی موجود در تمام اعضای یک گروه ندارد، برخی دیگر باور دارند که رهبری به رفتار یک فرد در جهت راهنمایی و هدایت مؤثر افراد اطلاق می شود (۵). همچنین، از نگاه پیتر دروکر (۶)، رهبر کسی است که دارای پیرو باشد. با وجود این، برخی نظریه پردازان بر این باورند که رهبری شکلی از فرایندهای نفوذ اجتماعی است (۷). هرچند که تعاریف گوناگونی در خصوص رهبری وجود دارد، عمده این تعاریف بر دو مؤلفه تأکید دارد که عبارتند از: (۱) فرایند نفوذ بر گروهی از افراد در رسیدن به یک هدف مشترک؛ و (۲) توسعه دید. رهبران هم بر ایجاد انگیزه و هم بر ایجاد القاء تأکید دارند (۸).

**تفاوت رهبری و مدیریت:** هم رهبری و هم مدیریت ویژگیهای نفوذ، همکاری با اطرافیان، و تلاش برای دستیابی به اهداف مشترک را به همراه دارند (۹). لیکن، حوزه های فعالیت رهبری با مدیریت بسیار متفاوت است (۱۰). کاتز (۱۱) روزی عقیده داشت که رهبری یک رابطه نفوذ چند سویه است، حال آنکه مدیریت یک رابطه حاکمیتی یک سویه است. در سال ۱۹۸۳، واتسون (۱۲) نوشت که مدیران از ساختار و سیستم مراقبت می کنند، حال آنکه رهبران بر ارتباطات، ایجاد انگیزه، و اهداف مشترک تمرکز دارند. علاوه بر آن، وی اشاره کرد که شش استراتژی که شامل سیاست، ساختار، سیستم، ارزشهای مشترک، مهارت، و سبک<sup>۶</sup> بیشتر برای رهبران مؤثرند.

<sup>1</sup>Strategy<sup>2</sup>Structure<sup>3</sup>System

**مفهوم تعهد و تعهد سازمانی:** هرسی، پاول و بلانچارد (۱۳) تعهد سازمانی به (۱) تعهد نسبت به سازمان، (۲) تعهد نسبت به مردم، (۳) تعهد نسبت به شغل، (۴) تعهد نسبت به خود، و (۵) تعهد نسبت به ارباب رجوع تقسیم بندی کردند. از طرف دیگر، سامرز و برینباوم (۱۴) تعهد سازمانی را (۱) تعهد به شغل، (۲) تعهد به سازمان، (۳) تعهد به گروهکاری، (۴) تعهد به حرفه، و (۵) تعهد به ارزشهای کاری دسته بندی نمودند.

### ۳- پیشینه تجربی پژوهش

در پژوهشی داخلی، راهداری شمالی (۱۵) در ساختمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شیراز به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان رسمی آن پرداخت. به منظور گردآوری داده ها پرسشنامه براون و همکارانش و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر استفاده شد. تحلیل داده ها نشان داد که میزان رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان از سطح متوسط بالاتر است و بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، و همچنین بین بعد فرد اخلاقی رهبری اخلاقی و هر یک از سه بُعد تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و مستمر) و همچنین بین بعد مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی و هر یک از سه بُعد تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بعنوان مثال، آکیپارا و وین (۱۶) تأثیر جو اخلاقی را روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدیران کشور نیجریه مورد مطالعه قرار داده و فعالیتهای غیراخلاقی را در میان این مدیران شناسایی کردند. نتایج بدست آمده نشان دادند که بین جو سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

### ۴- روش تحقیق

پژوهش حاضر در سه بیمارستان منتخب دانشگاه علوم پزشکی و خدماتی بهداشتی درمانی ایران به نامهای بیمارستان حضرت فاطمه زهرا (س) واقع در رباط کریم، بیمارستان حضرت امام حسین (ع) واقع در شهرستان بهارستان، و بیمارستان حضرت امام سجّاد (ع) واقع در شهرستان شهریار انجام شد. در این پژوهش، پرستاران بیمارستانهای منتخب بعنوان جامعه آماری هدف شرکت کردند. تعداد کل پرستاران شاعل در این سه بیمارستان ۳۲۹ نفر که بیشترین آن در بیمارستان حضرت امام سجّاد (ع) و کمترین آن در بیمارستان حضرت امام حسین (ع) را شامل می شدند و متوسط کل جامعه آماری حدود ۱۱۰ نفر در هر محیط مطالعه بوده است. حجم نمونه در این جامعه آماری براساس فرمول کوکران انتخاب می گردد. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی از نوع مقطعی، و از نظر هدف کاربردی است. می باشد. در این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده که با توجه به اهداف پژوهش، دو نوع پرسشنامه مورد استفاده قرار خواهد گرفت. اولی، پرسشنامه سه بُعدی تعهد سازمانی آلن و میر (۱۷) سه بُعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری را می سنجد، و پرسشنامه دوم مربوط به رهبری اخلاقی مدیران که توسط براون و همکاران (۱۸) طراحی شده است و دو بعد فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی را می سنجد. در این پژوهش هم چنین از روش نمونه گیری تصادفی ساده بهره برده شد.

**روش تحلیل داده ها:** تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی استنباطی (آزمون  $t$  و آزمون ضریب همبستگی و تحلیل واریانس) صورت گرفت. و هدف از آن تعمیم نتیجه به کل جامعه آماری می باشد. برای پاسخ به پرسشهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده خواهد شد. جهت تعیین ارتباط بین متغیرها از روش تحلیل رگرسیون چندمتغیری استفاده خواهد شد. برای ارائه یک شمای کلی از داده ها، خلاصه کردن آن از آمار توصیفی نیز استفاده می شود. متغیرهای پژوهش دو دسته هستند: ۱. متغیر مستقل: رهبری اخلاقی (فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی)، ۲. متغیر وابسته: تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر، و هنجاری).

<sup>4</sup>Shared values

<sup>5</sup>Skills

<sup>6</sup>Style

## ۵- تجزیه و تحلیل آماری

## ۵-۱- آمار توصیفی

بر طبق بررسی های انجام شده بر روی جامعه آماری هدف، بیشترین درصد افراد نمونه آماری این تحقیق (۹۶/۶ درصد) را زنان تشکیل داده اند. هم چنین بیشترین درصد افراد با تحصیلات کارشناسی (۹۲/۷ درصد) و سابقه شغلی (۴۵/۸ درصد) کمتر از ۵ سال تشکیل داده اند. هم چنین بیشترین درصد افراد نمونه آماری این تحقیق (۸۵/۹ درصد) را افراد با گروه سنی بالای ۴۰ سال و ۸۰/۲ درصد از افراد را افراد متاهل و ۳۳/۹ درصد را افراد با وضعیت استخدامی رسمی تشکیل داده اند.

## ۵-۲- تحلیل واریانس متغیرهای تحقیق بر اساس سوالات جمعیت شناختی پرسشنامه تحقیق

جدول ۱-درجه معناداری آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) برای ۵ متغیر اصلی تحقیق

میزان معنی داری (Sig) آزمون تحلیل واریانس متغیر مدیر اخلاقی	میزان معنی داری (Sig) آزمون تحلیل واریانس متغیر فرد اخلاقی	میزان معنی داری (Sig) آزمون تحلیل واریانس تعهد هنجاری	میزان معنی داری (Sig) آزمون واریانس متغیر تعهد مستمر	میزان معنی داری (Sig) آزمون تحلیل واریانس متغیر تعهد عاطفی	
۰/۱۰۱	۰/۵۴۴	۰/۷۶۳	۰/۵۵۶	۰/۴۵۰	جنسیت
۰/۵۶۳	۰/۴۲۷	۰/۰۰۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	تحصیلات
۰/۰۰۶	۰/۰۱۶	۰/۰۶۱	۰/۰۶۶	۰/۰۰۲	سابقه شغل
۰/۰۰۰	۰/۱۲۱	۰/۰۰۴	۰/۱۳۱	۰/۱۸۲	سن
۰/۰۰۴	۰/۱۹۹	۰/۳۶۰	۰/۲۳۶	۰/۶۰۲	وضعیت تاهل
۰/۰۶۱	۰/۰۹۰	۰/۰۸۱	۰/۳۱۲	۰/۴۲۱	نوع استخدام

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می شود، در اکثریت مقایسات میانگین متغیرها، میزان معناداری آزمون تحلیل واریانس، از میزان ۰/۰۵ بیشتر بوده است و تنها در ۹ مورد از ۳۰ مورد میزان معناداری آزمونهای تحلیل واریانس، از میزان ۰/۰۵ کمتر بوده است. بنابراین نتایج این آزمون به شرح زیر بوده است: در مورد متغیر تعهد عاطفی، از نظر سن، جنسیت، وضعیت تاهل و نوع استخدام تفاوتی در پاسخ دهندگان وجود نداشته است، اما از حیث تحصیلات و سابقه شغلی پاسخها بین پاسخ دهندگان تفاوت وجود داشته است. در مورد متغیر تعهد مستمر، تنها تفاوت بین پاسخهای پاسخ دهندگان از حیث متغیر تحصیلات بوده است و در ۵ متغیری جمعیت شناختی بعدی تفاوتی در پاسخها دیده نشده است. در مورد متغیر تعهد هنجاری، در مورد متغیرهای جمعیت شناختی تحصیلات و سن تفاوت در پاسخها دیده شده است، ولی در مورد ۴ متغیر بعدی تفاوتی دیده نشده است. در مورد متغیر فرد اخلاقی فقط در مورد متغیر جمعیت شناختی سابقه شغلی تفاوت در پاسخها وجود دارد، در حالیکه در مورد ۵ متغیر جمعیت شناختی بعدی تفاوتی وجود نداشته است. در مورد مدیر اخلاقی در مورد متغیرهای جمعیت شناختی سابقه شغلی، سن و وضعیت تاهل، تفاوت در پاسخها دیده می شود، اما در مورد متغیرهای جمعیت شناختی تحصیلات، جنسیت و نوع استخدام تفاوتی در پاسخها نیست. دو متغیر جنسیت و نوع استخدام هیچگونه تاثیری در تفاوت پاسخها توسط پاسخ دهندگان نداشته اند. دو متغیر تحصیلات و سابقه شغلی بیشترین تاثیر در ایجاد تفاوت بین پاسخها را داشته اند.

## ۵-۳- تحلیل توصیفی داده های مربوط به متغیرهای کلیدی

نتایج تحلیل توصیفی سوالات متغیرهای تحقیق در پرسشنامه نشان می دهد در وهله اول هر ۱۷۷ نفر نمونه آماری تحقیق، به ۶۵ سوال تحقیق در مورد متغیرهای اصلی، پاسخ گفته و هیچ سوالی از سوی هیچ پاسخ دهنده ای بی پاسخ نمانده است. در درجه بعدی توجه به میزان کمینه و بیشینه پاسخها نشان می دهد که در همه سوالات پرسشنامه، هر ۵ گونه نظر "کاملاً مخالف" تا "کاملاً موافق" وجود داشته است. میانگین یک شاخص آمار توصیفی مرکزی است. با توجه به اینکه پاسخهای ۵ گانه به هر سوال

در این تحقیق از ۱ تا ۵ ارزشگذاری شده اند، بنابراین میانگین پاسخ به هر سوال عدد ۳ است. هر چقدر میزان میانگین اعلام شده برای تک تک سوالات بالاتر از ۳ باشد، نشاندهنده اتفاق نظر بیشتر نمونه آماری تحقیق در مورد آن سوال بوده است. به عنوان مثال در سوال Q۱۶ میزان میانگین ۳/۷۴ اعلام شده و نشان می دهد پاسخها از میانگین جامعه به میزان ۰/۷۸ هم بیشتر بوده و افراد به همین میزان اتفاق نظر در مورد آن سوال داشته اند. اما در سوال Q۲۱، میانگین اعلام شده، ۲/۱۹ است که نشان می دهد اتفاق نظرها در مورد این سوال کمتر از حد میانگین بوده است. دو شاخص دیگر انحراف معیار و واریانس هستند که شاخصهای پراکندگی یا اختلاف نظرهای افراد پاسخگو در مورد تک تک سوالات بوده است ( واریانس مجذور انحراف معیار است). هر چقدر میزان انحراف معیار در مورد هر سوال کمتر باشد، نشاندهنده اختلاف نظر کمتر افراد پاسخ دهنده در مورد آن سوال می باشد. میزان انحراف معیار اعلام شده برای اکثر سوالات بالای ۱ است که نشاندهنده اختلاف نظر بالای پاسخ دهندگان است و فقط انحراف معیار برای دو سوال Q۱۶ و Q۲۴، زیر ۱ است. به طور کلی چون بیشترین میانگینها از حد سه پایینتر است، و بیشتر انحراف معیارها از ۱ بیشتر گزارش شده است، بنابراین اختلاف نظر زیادی در مورد پاسخ به سوالات پرسشنامه تحقیق در میان نمونه آماری مورد مطالعه وجود داشته است.

#### ۴-۵- آزمون پایایی متغیرهای تحقیق

جهت تعیین میزان قابلیت اعتماد و یا پایایی آن نمونه ای بالغ بر ۴۸ نفر از پاسخگویان اخذ گردیده است و سپس با استفاده از نرم افزار SPSS به محاسبه آلفای کرونباخ اقدام شده است. در جدول زیر خروجی حاصل از این پردازش ارائه شده است:

جدول ۲- خروجی آلفای کرونباخ

تعداد پرسشنامه های اولیه	آلفای کرونباخ
۴۸	۰/۷۹۱

میزان آلفای کرونباخ ارائه شده نشان می دهد که پرسشها دارای همبستگی متقابل نسبتاً مناسبی می باشند و می توان اظهار داشت که در صورتی که بار دیگر با استفاده از این پرسشنامه و با استفاده از همان پاسخگویان (به طور کلی تحت شرایط مشابه) به اندازه گیری صفت مورد نظر تحقیق بپردازیم تفاوت قابل ملاحظه ای در پاسخ های ارائه شده مشاهده نخواهیم کرد. در جدول ۳ معیار به تفکیک هر یک از متغیرهای اساسی تحقیق ارائه شده است:

جدول ۳ نتایج آزمون پایایی متغیرها

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	نتیجه
تعهد عاطفی	۰/۷۱۴	تایید پایایی
تعهد مستمر	۰/۸۴۱	تایید پایایی
تعهد هنجاری	۰/۸۱۲	تایید پایایی
فرد اخلاقی	۰/۷۸۴	تایید پایایی
مدیر اخلاقی	۰/۸۰۹	تایید پایایی

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود، میزان ضریب آلفای کرونباخ برای هر ۵ متغیر از حد ۰/۷ بالاتر است و بنابراین پایایی هر ۵ متغیر مورد تایید قرار می گیرد.

#### ۵-۵- آزمون کولوموگروف-اسمیرنوف

این آزمون از معتبرترین آزمونها برای سنجش نرمال بودن داده هاست.

جدول ۴-۰ نتایج آزمون کولموگورف - اسمیرنوف در بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیرها	درجه معناداری آزمون	نرمال / غیر نرمال
تعهد عاطفی	۰/۰۰۰	غیر نرمال
تعهد مستمر	۰/۰۰۰	غیر نرمال
تعهد هنجاری	۰/۰۰۰	غیر نرمال
فرد اخلاقی	۰/۰۰۰	غیر نرمال
مدیر اخلاقی	۰/۰۰۰	غیر نرمال

با توجه به جدول ۴، با توجه به اینکه درجه معناداری آزمون (Sig) به دست آمده در خروجی نرم افزار برای همه متغیرها، زیر ۰/۰۵ است، در نتیجه فرض  $H_1$  پذیرفته نشده و ادعای غیر نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش در مورد سوالات پرسشنامه پذیرفته می‌شود. لذا توزیع داده‌ها در مورد هر متغیر در این تحقیق به صورت غیر نرمال بوده است و باید از ضریب همبستگی ناپارامتریک یعنی ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده نمود و همچنین برای آزمون مقایسه میانگین  $t$ ، از صورت ناپارامتریک این آزمون یعنی آزمون بینومیل یا  $t$  دو جمله‌ای بهره برده خواهد شد.

#### ۵-۶- آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای سنجش میزان همبستگی بین متغیرها در فرضیات پژوهش

شکل ۱، نمودار ضرایب همبستگی متغیرها در فرضیه‌های تحقیق را نشان داده است: که موید این مطلب است که میزان ضریب همبستگی در فرضیه ۴-۱ از همه فرضیات دیگر بیشتر بوده است.



شکل ۱- نمودار ضرایب همبستگی متغیرها در فرضیه‌های تحقیق

نتایج حاصله نشان می‌دهد از آنجاییکه درجه معناداری در فرضیه ۱ از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین فرض ۱ تایید می‌شود و همبستگی معناداری بین دو متغیر فرد اخلاقی رهبری اخلاقی و تعهد عاطفی وجود دارد. میزان این همبستگی ۰/۳۶۴ بوده است. نتایج حاصله نشان می‌دهد از آنجاییکه درجه معناداری در فرضیه ۲ از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین فرض ۲ تایید می‌شود و همبستگی معناداری بین دو متغیر فرد اخلاقی رهبری اخلاقی و تعهد مستمر وجود دارد. میزان این همبستگی ۰/۳۴۱ بوده است. نتایج حاصله نشان می‌دهد از آنجاییکه درجه معناداری در فرضیه ۳ از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین فرض ۳ تایید می‌شود و همبستگی معناداری بین دو متغیر فرد اخلاقی رهبری اخلاقی و تعهد هنجاری وجود دارد. میزان این همبستگی ۰/۳۰۱ بوده است. نتایج حاصله نشان می‌دهد از آنجاییکه درجه معناداری در فرضیه ۴ از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین فرض ۴ تایید می‌شود و همبستگی معناداری بین دو متغیر مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی و تعهد عاطفی وجود دارد. میزان این همبستگی ۰/۴۱۳ بوده است. نتایج حاصله نشان می‌دهد از آنجاییکه درجه معناداری در فرضیه ۵ از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین فرض ۵ تایید می‌شود و همبستگی معناداری بین دو متغیر مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی و تعهد مستمر وجود دارد. میزان این همبستگی ۰/۳۲۱ بوده است. نتایج حاصله نشان می‌دهد از آنجاییکه درجه معناداری در فرضیه ۶ از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین فرض ۶ تایید می‌شود و

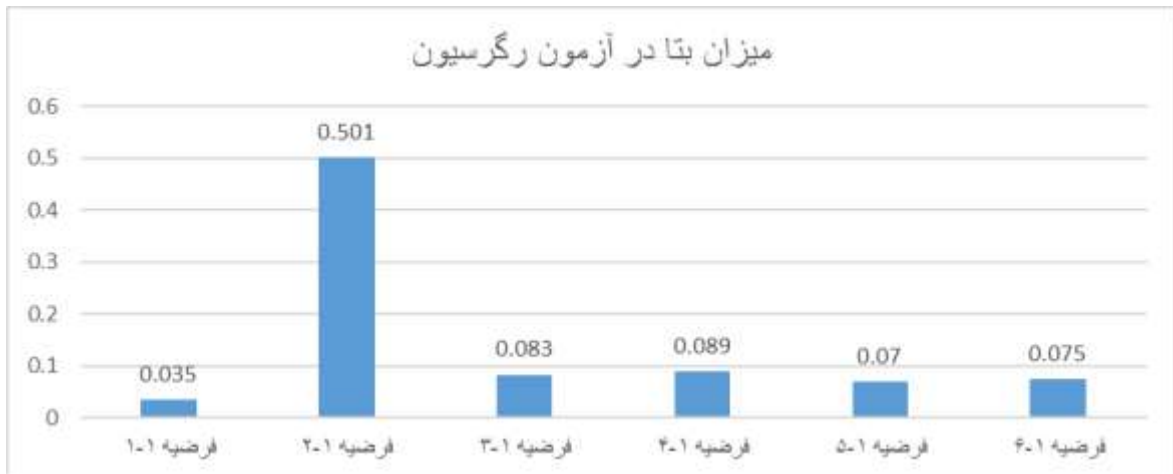
همبستگی معناداری بین دو متغیر مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی و تعهد هنجاری وجود دارد. میزان این همبستگی ۰/۲۷۷ بوده است.

#### ۷-۵- آزمون مقایسه میانگین t

بر اساس نتایج جدول به دست آمده، با توجه به کمتر بودن Sig آزمون از سطح معناداری ۰/۰۵، برای همه فرضیات، فرض برابر بودن نسبت گروه "پایین" و "بالا"، از سطح تاثیر گذاری سختگیرانه مد نظر (۳/۵) رد شده و با توجه به بیشتر بودن نسبت گروه "بالا"، فرضیه H0 رد شده و فرضیه H1 مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین هر ۶ فرضیه از نظر آزمون مقایسه میانگین مورد تایید قرار گرفته است.

#### ۵-۸- نتایج رگرسیون خطی (با چرخش واریمکس) در آزمون فرضیات تحقیق

شکل ۲، نمودار میزان بتا برای هر یک از فرضیات در آزمون رگرسیون خطی را نشان داده است که موید این مطلب است که میزان بتا در آزمون رگرسیون در فرضیه ۲ از همه فرضیات دیگر بیشتر بوده است.



شکل ۲- نمودار میزان بتا برای هر یک از فرضیات در آزمون رگرسیون خطی

بنابراین، نتایج به شرح زیر است: در مورد فرضیه ۱، هم میزان آماره دوربین واتسون در محدوده قابل قبول ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، و هم به این دلیل که میزان درجه معناداری آزمون رگرسیون (Sig) برای این فرضیه از میزان ۰/۰۵ کوچکتر بوده است، بنابراین این فرضیه از نظر رگرسیون مورد تایید واقع شده است و در نتیجه آماره بتا نیز به معنی میزان تاثیر متغیر مستقل در این فرضیه به میزان ۶۵ درصد بر متغیر وابسته آن بوده است. در نتیجه بر این اساس می‌توان گفت، "فرد اخلاقی رهبری اخلاقی" دارای "رابطه معنی دار با "تعهد عاطفی" در نمونه آماری مورد تحقیق به میزان ۰/۰۳۵ یا تقریباً ۳ درصد بوده است. در مورد فرضیه ۲، هم میزان آماره دوربین واتسون در محدوده قابل قبول ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، و هم به این دلیل که میزان درجه معناداری آزمون رگرسیون (Sig) برای این فرضیه از میزان ۰/۰۵ کوچکتر بوده است، بنابراین این فرضیه از نظر رگرسیون مورد تایید واقع شده است و در نتیجه آماره بتا نیز به معنی میزان تاثیر متغیر مستقل در این فرضیه به میزان ۶۵ درصد بر متغیر وابسته آن بوده است. در نتیجه بر این اساس می‌توان گفت، "فرد اخلاقی رهبری اخلاقی" دارای "رابطه معنی دار با "تعهد مستمر" در نمونه آماری مورد تحقیق به میزان ۰/۰۵۱ یا تقریباً ۵۰ درصد بوده است. در مورد فرضیه ۳، اگرچه میزان آماره دوربین واتسون در محدوده قابل قبول ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، اما به این دلیل که میزان درجه معناداری آزمون رگرسیون (Sig) برای این فرضیه از میزان ۰/۰۵ کوچکتر بوده است، بنابراین این فرضیه از نظر رگرسیون مورد تایید واقع شده است. در نتیجه بر این اساس می‌توان گفت، "فرد اخلاقی رهبری اخلاقی" دارای "رابطه معنی دار با "تعهد هنجاری" در نمونه آماری مورد تحقیق به میزان ۰/۰۸۳ یا تقریباً ۸

درصد بوده است. در مورد فرضیه ۴، هم میزان آماره دوربین واتسون در محدوده قابل قبول  $1/5$  تا  $2/5$  قرار دارد، و هم به این دلیل که میزان درجه معناداری آزمون رگرسیون (Sig) برای این فرضیه از میزان  $0/05$  کوچکتر بوده است، بنابراین این فرضیه از نظر رگرسیون مورد تایید واقع شده است و در نتیجه آماره بتا نیز به معنی میزان تاثیر متغیر مستقل در این فرضیه به میزان  $65$  درصد بر متغیر وابسته آن بوده است. در نتیجه بر این اساس می توان گفت، "مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی" دارای "رابطه معنی دار با "تعهد عاطفی" در نمونه آماری مورد تحقیق به میزان  $0/089$  یا تقریباً  $8$  درصد بوده است. در مورد فرضیه ۵، هم میزان آماره دوربین واتسون در محدوده قابل قبول  $1/5$  تا  $2/5$  قرار دارد، و هم به این دلیل که میزان درجه معناداری آزمون رگرسیون (Sig) برای این فرضیه از میزان  $0/05$  کوچکتر بوده است، بنابراین این فرضیه از نظر رگرسیون مورد تایید واقع شده است و در نتیجه آماره بتا نیز به معنی میزان تاثیر متغیر مستقل در این فرضیه به میزان  $65$  درصد بر متغیر وابسته آن بوده است. در نتیجه بر این اساس می توان گفت، "مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی" دارای "رابطه معنی دار با "تعهد مستمر" در نمونه آماری مورد تحقیق به میزان  $0/070$  یا تقریباً  $7$  درصد بوده است. در مورد فرضیه ۶، هم میزان آماره دوربین واتسون در محدوده قابل قبول  $1/5$  تا  $2/5$  قرار دارد، و هم به این دلیل که میزان درجه معناداری آزمون رگرسیون (Sig) برای این فرضیه از میزان  $0/05$  کوچکتر بوده است، بنابراین این فرضیه از نظر رگرسیون مورد تایید واقع شده است و در نتیجه آماره بتا نیز به معنی میزان تاثیر متغیر مستقل در این فرضیه به میزان  $65$  درصد بر متغیر وابسته آن بوده است. در نتیجه بر این اساس می توان گفت، "مدیر اخلاقی رهبری اخلاقی" دارای "رابطه معنی دار با "تعهد هنجاری" در نمونه آماری مورد تحقیق به میزان  $0/075$  یا تقریباً  $7/5$  درصد بوده است.

#### ۶- نتیجه گیری و پیشنهادات

بر اساس نتایج آزمون فرضیه ها در این تحقیق می توان راهکارهای زیر را به مدیران این بیمارستانها پیشنهاد نمود: برای بهبود تعلق خاطر کارکنان به سازمان، بکوشند خیر سازمان و عموم را بر منافع شخصی و صلاح خود مقدم بدانند، با تشویق کارکنان به بحث های اخلاقی به طور کلی و همچنین بحث درباره ی انتخاب های اخلاقی در موقعیت ها و تصمیم گیری های خاص، میزان تعهد عاطفی کارکنان را تحت تاثیر قرار دهند. بخش منابع انسانی بیمارستان، باید به توسعه بلند مدت کارکنان متعهد شود، به آنها این فرصت را بدهد که به رشد خود ادامه و به دانش خود بیفزایند. به محققین آینده پیشنهاد می شود که این تحقیق را با موضوعاتی از جنس موضوعات زیر دنبال نمایند: شناسایی ابعاد بعد رهبری فردی اخلاقی در سازمان با رویکرد کیفی (مانند روش تحلیل تم یا رویکرد داده بنیاد)، شناسایی ابعاد بعد مدیریتی رهبری اخلاقی در سازمان با رویکرد کیفی (مانند روش تحلیل تم یا رویکرد داده بنیاد، بررسی تاثیر رهبری اخلاقی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان با توجه به متغیرهای میانجی (مانند حمایت سازمانی ادراک شده، درگیری شغلی و ...).

#### منابع و مراجع

- [1] Lee K, Allen NJ, Meyer JP, Rhee KY. The Three-component model of organizational commitment: An application to South Korea. *J Applied Psychology*. 2001;50(4): 596-614.
- [2] Lincolon RJ. Employee work attitudes and management practice in the U.S. and Japan: Evidence from a large comparative survey. *California Management Review*. 1989;32(1):89-106.
- [3] Golparvar M, Padash F, Ateshpour H. A model for the enhancement of energy and empowerment and creativity of the staff through ethical leadership. *Iran's Work Health Quarterly*. 2012;7(3):5-11. [Persian]
- [4] Northouse P. Leadership theory and practice. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 2007.
- [5] Yukl G. Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*. 1989;15: 215-289.
- [6] Drucker PF. Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. *California Management Review*. 1999;41(2):79-94.



- [7] House R, Aditya R. The social scientific study of leadership: Quo Vadis? *Journal of Management*. 1997;23:409-474.
- [8] Kotter JP. What leaders really do. *Harvard Bus. Review*. 1990;68,103-111.
- [9] The Guardian. What's the difference between leadership and management? 2013. [Accessed:<http://careers.theguardian.com/difference-between-leadership-management/>].
- [10] Kotterman J. Leadership vs. management: What's the difference? *Journal for Quality & Participation*. 2006;29(2):13-17.
- [11] Katz RL. Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*. 1974; 52:90-102.
- [12] Watson CM. Leadership, management and the seven keys. *Business Horizons*; 1983.
- [13] Hersey P, Blanchard KH. *Management and organizational behavior: Utilizing human resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1988.
- [14] Somers M J, Birnbaum D. Work-related commitment and job performance: It's also the nature of the performance that counts. *J Organizational Behavior*. 1998;19(6):621-634.
- [15] Rahdari Shomali E. A study of the relationship between ethical leadership and the organizational commitment among the employees in Medical University of Shiraz [unpublished thesis]. Shiraz Province: Payam Noor University; 2011.
- [16] Okpara JO, Wynn P. The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. *J Management Development*. 2008;27(9):935-50.
- [17] Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J Occupational Psychology*. 1990;63(1):1-18.
- [18] Brown ME, Treviño LK, Harrison DA. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2005;97(2):117-134.

## The Relationship Between Ethical Leadership Leadership and Organizational Commitment among Nurses in Selected Hospitals of Iran University of Medical Sciences in 1396

Reza Aini, Msc, Nader Khalesi, Ph.D., Amin Ghasem Baglou, Ph.D.

### Abstract:

**Introduction:** The purpose of this research was to "investigate the relationship between ethical leadership of managers and organizational commitment of nurses working in selected hospitals of Iran University of Medical Sciences in 1396 year". **Methods:** The research method is descriptive and. Solidarity has been. The statistical sample of the study was comprised of 177 nurses from Iran's medical sciences. The data collection tool was a standard questionnaire with 41 questions. In order to test the hypothesis, analysis of ANOVA test, Kolmogorov-Smirnov test, Spearman correlation coefficient, T-test and linear regression (with varimax rotation) used by SPSS software. **Results:** The results of the hypothesis test with the correlation test indicated that all the six research hypotheses confirmed. **Conclusions:** The ethical moral leader an emotional commitment with 0.336, with continuous commitment of 0.341 and with normative commitment of 3.201, were positive relationship. In addition, the ethical leadership leader on emotional commitment by 0,313, with a continuous commitment by 0.321, and with normative commitment by 0.277 correlated. According to the regression test, each of the six hypotheses have been confirmed. The ethical moral leader was a meaningful relationship with the "emotional commitment" of 0.305, "ethical moral leader of the moral leadership" has a "significant relationship with" continuous commitment "of 0.501; "Moral moral leader of moral leadership" has a "significant relationship with" normative commitment "of 0.083," moral leader of moral leadership "has" a meaningful relationship with "emotional commitment" of 0.089, "moral leader of moral leadership "Has" a meaningful relationship with a "continuous commitment" of 0.06 and, ultimately, the "moral leader of the ethical leadership" has "a meaningful relationship with the" normative obligation "of about 075 percent.

**Keywords:** Moral Leadership, Organizational Commitment, Iran University of Medical Sciences.