مقاله پژوهشی

رابطهٔ بین رهبری امنیت مدار و اخلاق کار

دکتر حسن قلاوندی*، زکریا احمدیان

گروه مدیریت اموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت:94/4/20، تاریخ پذیرش:94/7/25)

چکیده

زمینه: با توجه به اینکه انسان عامل بنیادی حرکت و تحول در دانشگاه‌هاست و اخلاق کاری که در محیط فعالیت آن‌ها وجود دارد، بقا و رشد این مؤسسات را به دنبال خواهد داشت، باید رهبری این مؤسسات آموزش عالی به گونه‌ای باشدکه بتواند فضای سالم در سازمان ایجاد کند تا کارکنان با روابط سالم و انسانی در جوی مشارکت‌آمیز فعالیت کنند لذا هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطهٔ بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با اخلاق کاری در بین کارکنان دانشگاه ارومیه بود.

روش: روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه است که در مجموع 494 نفر بودند و از این تعداد، 183 نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های رهبری امنیت مدار و اخلاق کاری بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی(میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی(رگرسیون چند گانه) استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه حاکی از این است که؛ بین رهبری امنیت‌مدار با ابعاد علاقه به کار، روابط سالم و تعاون در محل کار رابطه وجود دارد. رابطهٔ معناداری بین رهبری امنیت‌مدار و بعد جدیت در کار مشاهده نگردید. همچنین یافته‌ها نشان داد که مؤلفه‌های آرامش و قابلیت اطمینان، فراهم آوردن فرصت ریسک و ذهنیت مثبت پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای ابعاد اخلاق کاری هستند.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش حاکی از آن است که؛ با توجه به رهبری امنیت‌مدار می‌توان شاهد افزایش اخلاق کاری در میان کارکنان دانشگاه بود.

کلید واژگان: *اخلاق کاری، رهبری امنیت مدار، رهبری*

سرآغاز

اجـرای مـسؤلیت‌هـای جدیـد مؤسـسات آمـوزش عـالی کـه از سازمان‌های پیچیده و پر چـالش مـی‌باشـند الزامـات و شـرایط جدیدی در عرصه فراهم سـاختن محیطـی امـن بـرای نیـروی انسانی ایجاب می‌کند. بـا ظهـور کیفیـت‌هـای جدیـد در نظـام دانـشگاه، شـیوه‌هـای کلاسـیک و سـنتی مـدیریت و رهبـری نمی‌تواند کارساز باشد. محققان رشـد بـین‌المللـی تقاضـا بـرای آموزش عالی، پیچیدگی زیاد و جهانی شـدن را از عوامـل مهـم تغییر در نظام آموزش عالی می‌دانند و معتقدند که پیچیدگی زیاد مجموعه جدیدی از مسؤلیت‌ها را برای دانـشگاه‌هـا بـه ارمغـان آورده است. اولین مسؤلیت این است که سبک رهبری دانـشگاه از نو ریختـه شـود و هـیچ کـدام از سـبک‌هـای فعلـی رهبـری پاسخگوی پیچیدگی‌هـای امـروزه نیـست(1). همچنـین امـروزه نقش کارکنان در دانشگاه‌ها و ارتبـاط آنـان بـا همکارانـشان بـا دهه‌های گذشته تفاوت فاحشی یافتـه اسـت (2). در ایـن راسـتا سبک رهبری که فضای أمنی برای کارکنان ایجاد کند می‌توانـد امکان مقابله بـا پیچیـدگی دانـشگاه‌هـا و رفتـارهـای ناسـالم و غیراخلاقی را فراهم آورد. در چند دههٔ اخیر تحـولات زیـادی در

* نویسندهٔ مسوول: نشانی الکترونیکی: galavandi @ gmail.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.5.7]

سازمان‌های دولتی بـه ویـژه مؤسـسات آمـوزش عـالی رخ داده است؛ به گونه‌ایی که ساختار سلسله مراتـب و بروکراتیـک اداره امور دولتی که اکثر سال‌های قرن بیستم حالت مسلط را داشت، در حال تبدیل به نوعی مدیریت و رهبری قابل انعطاف و کارآمد است(3). بسیاری از مدیران به سختگیری تمایل دارند و قادر به برقراری رابطه خوب با کارکنان نیستند و نمـی‌تواننـد در محـیط کسب و کار، فرهنگ سازمانی، فرایند کـاری و فـن‌آوری تغییـر ایجاد کنند؛ این مدیران با وجود دانش فنی خـوب، نمـی تواننـد مدیران موفقی باشند(4). مدیران اثربخش مدیرانی هستند که به خوبی از قابلیـت‌هـای عـاطفی خـود بهـره مـی‌گیرنـد و رابطـه اثربخش و سازنده با زیردسـتان خـود برقـرار مـی‌کننـد. امـروزه رهبری به انواع مختلفی از مهارت‌ها و شیوه‌های انعطاف‌پذیر به منظور مواجهه با چالش‌های تغییـر و تقاضـاهای جدیـد نیازمنـد است(5). رهبری که به عنوان یک پایگـاه أمـن بـرای کارکنـان مطرح باشد، رهبر امنیت مداراسـت کـه نماینـده‌ی یـک رابطـه مثبت مبتنی بر رهبری است(6).

از طرفی یکی از مهـم‌تـرین موضـوعاتی کـه زمینـه سـاز بـروز مشکلات متعدد برای مؤسسات آموزشی در سـطح جهـان شـده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است(7) در طول چند دههٔ گذشته نگرانی‌هـای دربـاره افت ارزش کار و جایگزینی فعالیت‌های تفریحی با اخلاق‌کـاری سنتی در جامعه غرب ایجاد شـد(8). در جامعـه امـروز بـا وجـود عناصر بسیار در فرهنگ ملی و دینی (کـه در آن بـه کـار ارزش بسیار نهاده می‌شود) در ساختار کلی جامعه ارزش‌های غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند(9).

از آنجا که کارایی و کیفیت حاصل تلاش انسان‌هایی اسـت کـه به عنوان با ارزش‌تـرین سـرمایه‌هـای هـر سـازمانی محـسوب می‌شوند، لذا پرداختن به مـسائل اخلاقـی انـسان‌هـایی کـه در حقیقت از مجموع رفتار ایشان رفتار کل سازمان حادث می‌شـود ضرورتی انکار ناپذیر است (10).

یکی از اجزای اصلی و مهـم مـدیریت، رهبـری اسـت و نقـش مهمی در پویایی سازمانی دارد. رهبـری مهـم‌تـرین موضـوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی اسـت(13).امـروزه بهتـرین مدیر کسی است که به حـرف کارکنـان گـوش دهـد، موجبـات انگیزش آنان را فراهم آورد و به حمایت از آنان بر خیزد. چنـین رهبرانی از ویژگی‌هایی چون مقبولیت[2]، فـراهم کـردن فرصـت ریـسک[3]، مـشاهده پتانـسیل[4]، قابلیـت دسترسـی[5]، اسـتفاده از انگیـزش درونـی[6]، گـوش دادن و بررسـی[7]، آرامـش و قابلیـت اطمینان[8] و ذهنیت مثبت[9] برخوردارند. این نوع سـبک رهبـری، رهبری امنیت مدار[10] اسـت(14و 15). رهبـری امنیـت مـدار بـه عنوان رویکردی تحولی و نوین، فرآیندی برای توسعهٔ تخـصص و رشد و یادگیری فردی و سـازمانی اسـت و مـی‌توانـد محـیط سازمانی را به محیطی امن، قابل اطمینان، سازگار و انعطاف‌پذیر برای انطباق با تغییرات گسترده و پویـای دنیـای بیـرون تبـدیل کند(15). رهبری امنیت مدار در اصـل بـه تئـوری دلبـستگی در زمینه پایگاه امن[11]، بر می‌گـردد(16- 19). رهبـری امنیـت‌مـدار رویکردی مبتنی بر روابط مثبت است که در آن بـه دنبـال درک رفتار یک نوع الگوی رهبری است که شامل سه بعد اسـت: 1- فراهم نمودن امنیت از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت و فدردانـی 2- فراهم نمودن کـاوش از طریـق تأکیـد بـر رشـد، توسـعه و پتانسیل 3- ارائه رفتار با یک شیوه مثبت در برخورد با وظایف و موقعیت‌ها(15). رهبری که به عنوان یک پایگاه امـن محـسوب می‌شود، به کارکنان زیر دستش در توسعه حس اعتماد به نفس، خودمختاری، شایستگی، تأثیر بخشی بر خویـشتن و احتـرام بـه خویشتن کمـک خواهـد کـرد(20). بـه نظـر مـی‌رسـد رهبـری امنیت‌مدار سبکی از رهبری است که می‌توانـد بـه عنـوان یـک پایگاه امـن در سـازمان مطـرح باشـد(6 و 15). بنـابراین ایجـاد مفهوم امنیت به وسـیله رهبـر بـرانگیختگـی سـایر رفتـارهـای کارکنان از قبیل متعهد بودن، ارتباطات مثبت، مـشارکت جمعـی و... را امکان‌پذیر می‌سازد(20).

بر اساس مبانی نظری موجود رهبری امنیت مـدار مـی‌توانـد در محیط کار احساس امنیت روانی به تبع آن انگیزه ایجاد کند و از بی علاقگی، رفتارهای غیر اخلاقی و روابط خصمانه جلـوگیری نماید(5). نگاهی بر ادبیات تحقیق در زمینه شـیوه‌هـای رهبـری بیانگر این نکته است که رهبران سازمانی، با نشان دادن احتـرام به کارکنان، حمایتگری، ریسک‌پذیری و روابط مثبت مـی‌تواننـد موجبات رفتار اخلاقـی را در کارکنـان فـراهم سـازند. پـژوهش محققی نشان داد که ارتباط مثبـت و معنـی داری بـین رهبـری

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.5.7]

امنیت مدار و امنیت روانی وجود دارد(6). محققی دیگر در پژوهش خود نشان داد که به طور کلی روابط مثبت و معنی داری بین ابعاد رهبری امنیت‌مدار با اثربخشی رهبری و امنیت روانی وجود دارد(5). یافته‌های محققین دیگری نیز حاکی از این بود که تمامی مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار، رابطه مثبت و معنی داری با ابعاد اعتیاد به کار دارند(21).

امروزه بحث اخلاقیات در کار، توجه زیادی را به خود جلب نموده است به گونه ای که مفهوم اخلاق کاری درجه اهمیت بالایی در تصمیمات مسؤلین سازمان‌ها برای ایجاد و نگهداری کارکنان با انگیزه و سخت‌کوش پیدا کرده است (12). در مدیریت نیز اخلاق که به عنوان مجموعه اصول و استانداردهای اخلاقی جهت دهنده رفتار تعریف شده است جایگاه در خور توجهی در سازمان‌ها و به ویژه مؤسسات آموزش عالی پیدا کرده است، به گونه ای که بسیاری از کشورها آن را در دستور کار اصلاحات خود وارد کرده و در سرلوحه‌ی برنامه‌های اصلاحات خدمات دانشگاه‌های خود قرار داده اند(22). اخلاق کار[12]، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی و مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (23). طبق تعریف دیگر، اخلاق کار مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند(10).

اخلاق کاری به عنوان یک هنجار اجتماعی یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرارمی دهد و کار را به صورتی تعریف می‌کند که به گونه ذاتی دارای ارزش است(24).

ابعاد چهارگانه اخلاق کار عبارتند از:

دلبستگی و علاقه به کار13: این بعد از اخلاق کار ویژگی‌های مربوط به برآوردن انتظارها و توقع‌های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی را توصیف می‌کند.

پشتکار و جدیت در کار[14]: تمایل به کار کردن یعنی اعتقاد به کار و اهمیت دادن به آن و همچنین سخت کوشی و تلاش که نشان دهندهٔ اعتقاد به انجام کارهای سخت است که از ابعاد اخلاق کار اسلام و اخلاق کار پروتستان ماکس وبر می‌باشد.

روابط سالم و انسانی در محل کار[15]: روابط انسانی توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی‌های فردی و همه تفاوت‌هایی که با یک فرد دارند، در نظر گرفته می‌شود

روح جمعی و مشارکت در کار[16]: این مؤلفه اخلاق کار را می‌توان با توجه به گویه‌های زیر تعریف کرد: «در محیط کار آدم سازگارو بسازی هستم»، «آدم بی توجه و بی‌ملاحظه‌ای هستم»، «روحیه جمعی دارم»، «تابع مقررات هستم»، «از دستورات مافوق اطاعات می‌کنم»(25).

با توجه به اینکه بیش‌تر منابع علمی رشته مدیریت، حاصل اندیشهٔ دانشمندان غربی است؛ بنابراین، ممکن است متون مربوط به اخلاق کاری نیز منعکس کنندهٔ اخلاق غربی باشد و حاوی ارزش‌ها و باورهای آن‌ها باشد؛ اما موضوع مهم این است که نباید این حقیقت را نادیده گرفت که جوامع و تمدن‌های دیگر نیز اخلاق کاری و رفتار مختص خودشان را دارند. تجارب آنها، آیینهٔ تجارب غربی نیست. هم‌چنین، این جوامع، مفهوم‌سازی و نگرش به کار را توسعه داده‌اند که باورهای فرهنگی آنها را آشکار می‌کند(26).

پژوهش‌های متعددی در رابطه با اخلاق‌کار در داخل و خارج از کشور انجام گرفته است ولی پژوهشی که ارتباط بین رهبری امنیت مدار با اخلاق‌کار را بررسی کرده باشد یافت نشد. طبق نظریه رفتاری اخلاق کار، رهبران سازمان‌ها قادر خواهند بود اخلاق کار را در کارکنان درونی کنند. بنابراین درونی شدن اخلاق کار در کارکنان باعث تعهد اخلاقی می‌گردد؛ به این معنی که شخص به‌طور درونی ارزش مأموریت سازمانی و شغلی را، در سازمان به خاطر ارزش که برای کار خود قائل است تقویت نموده و آن را انجام می‌دهد (27). بنابراین می‌توان اظهار کرد که رهبر با تأکید بر روابط مثبت می‌تواند موجبات تقویت رفتار اخلاقی در کارکنان را فراهم آورد. نتایج پژوهشی حاکی از این است که متغیرهای سازمانی نظیر رضایت شغلی و سبک رهبری مشارکتی موجب افزایش سطح اخلاق کار در سازمان می‌شود(9). همچنین تحقیق دیگری مؤید این مطلب است که راهبردها، نحوه مدیریت و فرآیند کاری اثر معناداری برسطح اخلاق کاری کارکنان دارد(11). در تحقیقی دیگر که رابطه بین اخلاق کار نگرش های شغلی و تمایل به ترک شغل را در بین

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.5.7]

کارکنان سازمان‌های خدماتی مورد بررسی قرار گرفت، یافته ها نشان داد، که اعتقاد قویتر به اخلاق کار به طور مستقیم با رضایت شغلی رابطه دارد، و بطور غیر مستقیم با تمایل کمتر به ترک شغل رابطه دارد(28).

نتایج پژوهشی دیگر نیز نشان داد که رهبری اخلاق مدار باعث تأثیر بر انگیزش درونی و نوآوری می‌شود و با خلاقیت در محیط کار رابطه دارد(29). نتایج پزوهش دیگری نشان داد که مدیریت اخلاق مدار با رعایت اخلاق کار موفقیت سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد(30). همچنین در تحقیق دیگریکه در بین 425 کارمند مسلمان از چند سازمان در ادارات امارات متحده عربی صورت گرفت رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت نتایج بدست آمده به این صورت بود، که بین اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد و اخلاق کار با ابعاد تعهد سازمانی و برخی از ابعاد رضایت شغلی رابطه معنی دار داشت. رضایت شغلی با اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه معنا دار است(31). در نهایت تحقیق دیگری نیز رابطه ابعاد رفتار اخلاقی مدیران را در موفقیت سازمانی مشخص نموده است(32).

نیروی انسانی عامل بنیادی حرکت و تحول در دانشگاه‌ها می‌باشد و توجه به عامل استراتژیک و اخلاق کاری که در محیط فعالیت آنان وجود دارد، بقا و رشد دانشگاه‌ها را به دنبال خواهد داشت(11). علاوه برچنین شرایطی و با تأکید بسیار بر اخلاقیات و رعایت اصول اخلاقی درادیان گوناگون و به‌ویژه در دین اسلام به نظر می‌رسدکه لزوم رعایت و تمرکز بر اصول اخلاقی که بتواند راهنمای عمل مناسبی برای سازمانها باشد؛ بیش ازهمیشه احساس می‌گردد(33).

بنابراین برای شناخت بهتر وضع موجود از نظر اخلاق کار و به طور مشخص رفتارهای امنیتی و مثبت رهبر و عوامل مرتبط با آن لازم دیدیم در دانشگاه ارومیه مطالعاتی صورت گیرد. به دلیل جدید بودن موضوع پژوهش، تحقیقی مبنی بر ارتباط بین رهبری امنیت مدار و اخلاق کار مشاهده نگردید. ولی می‌توان گفت که رهبر به عنوان یک الگو برای کارکنان مطرح است و رفتار حمایتگرانه و مبتنی بر روابط مثبت او می‌تواند اخلاق کار را در کارکنان تقویت نماید. از این روی، هدف کلی از انجام مطالعه حاضر تعیین رابطهٔ بین رهبری امنیت‌مدار و اخلاق کاری دربین کارکنان دانشگاه ارومیه می‌باشد.

روش

طرح پژوهش در این مطالعه، توصیفی (غیر آزمایشی) از نوع طرح همبستگی است .جامعهٔ آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه غیر از کارکنان حراست و خدماتی بود که در مجموع تعداد آنها در سال تحصیلی (94-93)، 494 نفر بودند. نمونه‌ای به حجم 215 نفر با استفاده از جدول مورگان پیشنهاد شد، لذا در ادامه برای اطمینان بیشتر به اعتبارداده‌ها، تعداد 220 پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع شد، افراد نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند، که در این میان 183 پرسشنامه به طور کامل بازگردانده شد. بنابراین حجم نمونه *نهایی183 نفر در نظر گرفته شد (نرخ پاسخکویی 0/80)*.

ابزار گردآوری داده‌ها، دو پرسشنامه بود . پرسشنامه اول، پرسشنامه رهبری امنیت‌مدار بود(6). این پرسشنامه توسط گروهی از پژوهشگران ترجمه شده و مورد استفاده قرار گرفته است(5). پرسشنامه مذکور درقالب 37 گویه، هشت بعد: مقبولیت، فرصت ریسک، مشاهده پیتانسیل(استعداد نهانی)، قابلیت دسترسی، استفاده از انگیزه ذاتی، گوش دادن و پرس وجو(بررسی)، آرامش و قابلیت اطمینان، و ذهنیت مثبت را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. نحوه نمره‌گذاری پرسشنامهٔ مذکور براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت بود (در سؤلات مثبت: همیشه 5، اغلب 4، گاهی اوقات 3، به ندرت 2 وهرگز 1 و در سؤالات منفی: جهت نمره دهی معکوس بود).

پرسشنامه دوم، پرسشنامه اخلاق کاری بود که شامل 23 گویه بود و چهار بعد: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار را ارزیابی می‌کند. که توسط پژوهشگرانی ترجمه شد و پس از انطباق با جامعه آماری، مورد استفاده قرار گرفت(33). شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه اخلاق کار نیز بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بود(کاملا موافقم5، موافقم4، تاحدی موافقم3، مخالفم2، کاملا مخالفم1).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.5.7]

برای تعیین روایی ابزارهای پژوهش از نظرات متخصصین استفاده شد و برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها ازآلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن برای پرسشنامه رهبری امنیت‌مدار 0/89 و برای پرسشنامه اخلاق کاری برابر 0/84 که بیانگر پایایی خوب برای دو پرسشنامه می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و روش‌های آمار استنباطی (رگرسیون چند گانه) استفاده‌شد.

یافته‌ها

قبل از پرداختن به ازمون فرضیه‌های پژوهش، بررسی نرمال بودن تک متغیری و چند متغیری داده‌ها ضروری است. در جدول 1 شاخص‌های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی مناسب و نرمال بودن توزیع داده‌ها ارائه شده‌اند.

جدول 1: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
مقبولیت	3/50	0/67
فراهم آوردن فرصت ریسک	3/33	0/67
مشاهده پتانسیل	3/40	0/85
قابلیت دسترسی	3/75	0/88
استفاده از انگیزش ذاتی	3/25	0/53
گوش دادن و پرس‌وجو	3/50	0/63
آرامش و قابلیت اطمینان	3/50	0/82
ذهنیت مثبت	3/25	0/59
علاقه به کار	4/16	0/81
جدیت و در کار	4/33	0/58
روابط سالم و انسانی در کار	4/33	0/69
مشارکت و روح جمعی در کار	4/40	0/59

یافته‌های اصلی پژوهش حاضر در قالب 4 فرضیهٔ پژوهشی مذکور و به شرح زیر توصیف و تفسیر می‌شود: فرضیه اول: بین مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار با بعد دلبستگی و علاقه به کار رابطه وجود دارد

نتایج جدول 2 نشان می‌دهد مقدار آماره آزمونی F برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار با بعد دلبستگی و علاقه به کار کارکنان برابر با 2/32 که در سطح (P<0/05) معنی دار است. مقدار R^2 بیانگر آن است که 0/09 از واریانس

بعد علاقه به کار کارکنان توسط مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که آرامش و قابلیت اطمینان با مقدار بتای (β =./35) و سطح معناداری(P<0/05) می‌تواند بعد دلبستگی و علاقه به کار را به طور مثبت و معنی دار پیش بینی نماید.

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد مقدار آماره آزمونی F برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار با بعد جدیت و پشتکار در کار کارکنان برابر با 1/23 که در سطح (P<0/05) معنی دار نیست. مقدار R^2 بیانگر آن است که 0/07 از واریانس بعد جدیت در کار کارکنان توسط مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که فراهم آوردن فرصت ریسک با مقدار بتای (β =./17) و سطح معناداری (P<0/05) ذهنیت مثبت با مقدار بتای (β =./26) و سطح معناداری(P<0/05) می‌توانند بعد جدیت و پشتکار در کار را به طور مثبت و معنی دار پیش بینی نمایند.

فرضیه 3: بین مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار و روابط سالم و انسانی در محل کار رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول 4 مقدار آماره آزمونی F برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار با روابط سالم و انسانی در محل کار کارکنان برابر با 3/10 که در سطح (P<0/05) معنی دار است. مقدار R^2 بیانگر آن است که 0/12 از واریانس بعد روابط سالم و انسانی در محل کار توسط مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که مؤلفه‌های استفاده از انگیزش ذاتی با مقدار بتای (β =./16) و آرامش و قابلیت اطمینان با مقدار بتای(β =-./31) با در نظر گرفتن سطح معناداری(P<0/05) می‌توانند روابط سالم و انسانی در محل کار را به طور مثبت و معنی دار پیش بینی نمایند.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.5.7]

جدول 2: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین مولفه‌های رهبری امنیت مدار با بعد دلبستگی و علاقه به کار

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	T	P
مقبولیت						/04 0	0/346	0/71
فرصت ریسک						-0/07	-0/536	0/59
مشاهده پتانسیل	علاقه به کار	2/32	0/02	0/31	0/09	0/08	0/701	0/48
قابلیت دسترسی						-0/04	-0/337	0/73
استفاده از انگیزش ذاتی						0/00	0/020	0/98
گوش دادن و پرس‌وجو						-0/09	-0/834	0/40
آرامش و قابلیت اطمینان						0/35	2/452	0/01
ذهنیت مثبت						-0/021	-0/192	0/84

جدول 3: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار و پشتکار و جدیت در کار

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	T	P
مقبولیت						0/21	1/51	0/13
فرصت ریسک						- 0/17	1/23	0/02
مشاهده پتانسیل	جدیت و پشتکار	1/26	0/26	0/23	0/55	0/11	0/88	0/37
قابلیت دسترسی						-0/05	0/38	0/69
استفاده از انگیزش ذاتی						0/08	0/99	0/32
گوش دادن و پرس‌وجو						-0/15	-1/40	0/16
آرامش و قابلیت اطمینان						0/18	1/26	0/20
ذهنیت مثبت						0/26	2/22	0/02

جدول 4: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار و روابط سالم و انسانی در محل کار

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	T	P
مقبولیت						0/10	1/27	0/20
فرصت ریسک						-0/02	-0/33	0/74
مشاهده پتانسیل	روابط سالم و انسانی	3/10	0/003	0/34	0/12	0/02	0/31	0/75
قابلیت دسترسی						0/11	1/34	0/18
استفاده از انگیزش ذاتی						0/16	2/39	0/001
گوش دادن و پرس‌وجو						0/01	0/24	0/80
آرامش و قابلیت اطمینان						-0/31	-3/58	0/000
ذهنیت مثبت						-0/10	-1/41	0/16

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.5.7]

جدول5: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار و مشارکت و روح جمعی در محل کار

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R	R^2	β	T	P
مقبولیت	مشارکت و روح جمعی	15/52	0/000	0/64	0/41	-1/1	-4	0/001
فراهم آوردن فرصت ریسک						-1/19	-6/37	0/000
مشاهده پتانسیل						0/36	2/78	0/08
قابلیت دسترسی						0/89	2/88	0/06
استفاده از انگیزش ذاتی						-0/17	-1/73	0/08
گوش دادن و پرس‌وجو						-0/35	-1/90	0/05
آرامش و قابلیت اطمینان						0/53	4/38	0/000
ذهنیت مثبت						0/72	4/65	0/000

فرضیه 4: بین مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار و مشارکت و روح جمعی در محل کار رابطه وجود دارد

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول فوق، مقدار آماره آزمونی F برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار با بعد مشارکت و روح جمعی در محل کار برابر با 15/52 که در سطح (P<0/05)معنی دار است. مقدار R^2 بیانگر آن است که 0/41 از واریانس بعد مشارکت و روح جمعی در محل کار توسط مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که به جز سه مؤلفهٔ مشاهده پتانسیل، قابلیت دسترسی و استفاده از انگیزش ذاتی، بقیه مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار قابلیت پیش بینی متغیر ملاک(مشارکت و روح جمعی در کار) را دارند. و مؤلفهٔ ذهنیت مثبت با مقدار بتای(β =-./72) دارای بیش‌ترین قدرت پیش‌بینی کنندگی می‌باشد.

بحث

پژوهش‌های زیادی در زمینه سبک‌های مختلف رهبری در داخل و خارج از کشور انجام شده است که اغلب آنها بیانگر تاثیر سبک‌های رهبری بر متغیرهای مربوط به سازمان و شغل هستند. از انجا که رهبری امنیت‌مدار به عنوان سبک نوین رهبری، می‌توانست با برخی از متغیرهای مربوط به کار همبسته باشد، لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر کاربست مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار بر ابعاد اخلاق کاری در بین کارکنان دانشگاه ارومیه بود. برای دستیابی به این هدف فرضیه‌های طرح و آزمون شد که از جمله: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که مؤلفه آرامش و قابلیت اطمینان می‌تواند بعد دلبستگی و علاقه به کار را به طور مثبت و معنی داری پیش‌بینی کند. در بعد جدیت و پشتکار در کار نیز، دو مؤلفه فراهم آوردن فرصت ریسک و ذهنیت مثبت، پیش بینی کننده‌های معناداری برای بعد مذکور هستند. همچنین دو مؤلفه استفاده از انگیزش ذاتی و آرامش و قابلیت اطمینان، قابلیت پیش‌بینی بعد روابط سالم و انسانی در محل کار را داشتند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون در فرضیه 5 بیانگر این است که به جز سه مؤلفه مشاهده پتانسیل، قابلیت دسترسی و استفاده از انگیزش ذاتی، بقیه مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار می‌توانند به طورمثبت و معنی داری بعد مشارکت و روح جمعی در محل کار را پیش‌بینی کنند.

در تبین موارد فوق می‌توان گفت که اگر رهبر در هر زمان و مکانی برای کارکنان قابل دسترسی باشد، از آنها حمایت کند و آنها را همانطور که هستند بپذیرد، به حرف‌های کارکنانش گوش بدهد و برای ایجاد پیشرفت در کار به آنها آزادی بدهد، با توجه و احترام زیاد رفتار کند، خلاصه اینکه ویژگی‌های رهبری امنیت مدار را داشته باشد، می‌تواند محیطی در دانشگاه فراهم کند که سبب ایجاد دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار می‌شود.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.5.7]

نتایج حاصل از این پژوهش با جهت‌گیری نظری پژوهش‌های دیگر همسویی‌هایی را نشان می‌دهد (5،17،6، 16 و 23)، چرا که آنها نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابه‌ای رسیدند؛ در واقع می‌توان بیان کرد نتایج پژوهش حاضر می‌تواند مکمل پژوهش های گذشته باشد. بنابراین، می‌توان نتایج را این گونه تبیین کرد از آنجا که در رهبری امنیت‌مدار به مفاهیمی چون، ارزشگذاری، پذیرش، قدر دانی از کارکنان، احترام به ارزش‌های کارکنان و بر رشد و توسعهٔ آنان تأکید شده است. لذا به نظر می‌رسد با افزایش این رفتارها توسط رهبر در سازمان می‌توان شاهد بود که کارکنان کار و وظایف خود را با احتیاط و مراقبت کامل انجام دهند، احساس سردی نسبت به کار نداشته باشند، کارآمد و کاری باشند، صادقانه کار کنند، به کار خود اعتقاد داشته باشند، مولد باشند، میل و رغبت زیادی به کار داشته باشند، وظیفه شناس و سخت کوش باشند، در کار ابتکار و خلّاقیت به خرج دهند، بشاش و خوش رو باشند، کمک کار و یاری رسان به دیگران باشند، روحیهٔ جمعی در آنها تقویت شود، و در واقع می‌توان بیان کرد میانه رو و مؤدب باشند.

پژوهش حاضر با محدودیت‌های مواجه بود که به شرح زیر بودند:

جامعهٔ آماری پژوهش به کارکنان دانشگاه ارومیه مربوط است، لذا در تعمیم نتایج به دیگر دانشگاه ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد.

روش گرد آوری اطلاعات پرسشنامه بوده و از روش‌های دیگری مثل مصاحبه استفاده نشده است.

در نهایت بر اساس نتایج حاصل از پژوهش، مبنی بر ارتباط مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و اخلاق کاری، پیشنهاداتی به منظور مدیریت بهتر پدیده اخلاق کاری ارائه می‌گردد:

تکیه کردن بر نقاط مثبت کارکنان و همچنین فراهم آوردن جو اعتماد و صمیمیت باعث افزایش اخلاق کار و عملکرد بهتر کارکنان می‌شود. بنابراین به مدیران توصیه می‌شود تا با مثبت اندیشی و درک شرایط کارکنان اخلاق کار را در آنها تقویت کند.

مدیران باید محیط دانشگاه را طوری فراهم کنند که پذیرای روابط سالم و دوستانه کارکنان باشد تا بتوانند به راحتی با یکدیگر آشنا شوند.

با همدردی و سهیم شدن در مشکلات کارکنان و مدیریت احساسات خود و دیگران از نظر روحی باعث تحکیم روابط اجتماعی و در نهایت افزایش اخلاق کار می‌گردد.

کارکنان در تدوین رسالت‌ها و چشم اندازهای دانشگاه مشارکت داده شوند، چرا که این مهم می‌تواند احساس مفید بودن و ارزشمندی را در آن‌ها تقویت کند و در توسعهٔ اخلاق کاری به ویژه علاقه به کار مؤثر واقع شود.

نتیجه‌گیری

در نهایت در مقام جمع‌بندی می‌توان بیان کرد که هنگامی که ویژگی‌های رهبری امنیت‌مدار در سازمان متبلور شود می‌توان با ایجاد انگیزه در کارکنان، ارائه اطلاعات به آن‌ها و توجه به ویژگی‌های انسانی و توسعهٔ روح همکاری در کارکنان، موجبات بهبود اخلاق کاری را در میان کارکنان فراهم آورد. به عبارتی رهبری امنیت‌مدار با فراهم کردن زمینه‌های مساعد و پشتیبانی کننده به کارکنان نشان می‌دهد که آن‌ها می‌توانند با پشتکار و جدیت در کار ضمن ایجاد علاقه به کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار را گسترش دهند. باید اشاره کرد که چگونگی و نحوهٔ تعیین اهداف و مأموریت‌های دانشگاه و سطح اهداف فردی کارکنان از جمله مسائل مهمی است که می‌تواند نقش بسیار مهمی در بهبود اخلاق کاری داشته باشد. همچنین باید بیان کرد که رهبری امنیت‌مدار از طریق رواج فرهنگ نوع‌دوستی در دانشگاه باعث شکل گیری شبکه های ارتباطی غیر رسمی میان افراد شود که این به نوبهٔ خود باعث افزایش حس مشارکت افراد و همچنین توسعهٔ اخلاق کاری در افراد شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

در پژوهش حاضر از اصول اخلاقی مرتبط با آزمودنی‌ها از جمله رضایت آگاهانه، حریم خصوصی و ناشناسی استفاده شد. همچنین اصول اخلاقی مرتبط با انتشار نتایج پژوهشی از جمله: صداقت، همگانی بودن و در نهایت اصول اخلاقی مرتبط با پژوهشگر (مسؤلیت حرفه‌ای، امانت‌داری و حقیقت‌گویی) نیز اعمال شده است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.5.7]

سپاسگزاری

در پایان جا دارد نویسندگان این مقاله از تمامی عزیزانی کـه در اجرای این کار مشارکت داشتند بویژه کارکنان دانشگاه ارومیه به دلیل دقت در تکمیل پرسشنامه‌ها تشکر و قدردانی نمایند.

واژه نامه

1. Positive Relatedness	روابط مثبت
2. Acceptance	مقبولیت
3. Risk Opportunity	فرصت ریسک
4. Seeing Potential	مشاهده پتانسیل
5. Accessibility	قابلیت دسترسی
6. Using Intrinsic Motivation	استفاده از انگیزش درونی
7. Listening And inquiry	گوش دادن و پرس‌وجو
8. Calm and Dependability	آرامش و قابلیت اطمینان
9. Positive Mindset	ذهنیت مثبت
10. Secure-Base Leadership	رهبری امنیت‌مدار
11. Secure Base	پایگاه امن
12. Work Ethic	اخلاق کار
13. Dependable	دلبستگی و علاقه
14. Ambitious	جدیت و پشتکار
15. Considerate	روابط سالم و انسانی
16. Cooperative	مشارکت و روح جمعی

منابع

1. Abdullahi B, Nave Ebrahim A R. (2006). Empowering employees, golden key human resource management. Tehran: Editing Publication. P. 90-86. (In Persian).
2. Fatehi F. (2008). Investigataion the relationship between organizational culture and leadership style Urmia University. [MA Thesis]. Iran: Urmia University .(In Persian).
3. Moqimi SM. (2005). Entrepreneurial government organizations. Tehran: Frandish Publication. (In Persian).
4. Dramamy F. (2012). The relationship between leadership style and communication skills of managers and mental health workers, medicine, law enforcement. Teb Entezami; 1(1): 20-25. (In Persian).
5. Khlyjyan S. (2012). Relationship between the leadership and the effectiveness of leadership based security, psychological security and job satisfaction of employees Shahid Beheshti University. [MA Thesis]. Tehran: Shahid Beheshti University. (In Persian).
6. Coombe D. (2010). Secure base leadership: a positive theory of leadership incorporating safety, exploration and positive action. [PhD Thesis]. USA: Case Western Reserve University.
7. Ghsemian M. (2004). The role Ethical behaiors in decision- making of administers. [MA Thesis]. Iran: Isfahan University. (In Persian).
8. Harpaz IZ, Snir R. (2003). Workaholism: Its definition and nature, Human Relations; 56(3), 291–319.
9. Pieri Z. (2009). A study of work ethic and social factors affective on that among personnels of department islamic culture in Zanjan city. [MA Thesis] . Zanjan: Islamic Azad University. (In Persian).
10. Gharamaki FA. (2003). Professional ethics, 2 ndEd. Qom : Insane Publication.
11. Ghorbanzadeh VL, Kariman M. (2010). Organizational factors affecting employee work ethic. Journal of Human Resource Management University of Imam Hussein (AS); 4: 60-47. (In Persian).
12. Tahariyan Damaneh M, Zanjirchi SM. (2011). Ethical role in the promotion and behavior . Ethics in Science & Technology; 6(2). (In Persian).
13. Rezaeian A. (2005). Organizational behavior management. Tehran; Sam Publication. .
14. Shams M, Khlyjyan S. (2013). The impact on the factors leadership security-driven the sense of psychological security of staff: leadership effectiveness as a mediator. New Thoughts on Education; 9(4): 53-33. (In Persian).
15. Coombe D. (2011). Secure base leadership: a positive thory of leadership incorporating safety, exploration and positive action. [PhD Thesis]. USA: Case Western Reserve University.
16. Ainsworth MDS. (1989). Attachments beyond infancy. American Psychologist; 44: 709-716.
17. Ainsworth M, Blehar WE , Wall S. (1978). Patterns of attachment- a psyohological study of the strang situation. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
18. Bowlby J. (1969). Attachment and loss. New York: Basic Books.
19. Bowlby J. (1988). Attachment and loss. sadness and depression. New York: Basic Books.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.5.7]

20.Popper M, Mayseless O. (2003). Back to basics: applying a parenting perspective to transformational leadership. The Leadership Quarterly; 14: 41 – 65.

21.Larbi G.(2001). Assessing infrastructure for managing ethics in the public service in Ethiopia. International Review of Administrstive Science; 67(2).

22.Hasni M, Shohwdi M. (2013). The relationship between the components of the circuit safety leadership and psychological security dimensions of workaholism: Comment Urmia University staff. Journal of Management Executive; 2 (5):102-86. (In Persian).

23.Cherrington DJ. (1980). The work ethic: working values and values that work. New York: AMACOM.

24.Yankelovich D, lmmer W. (1981). Putting the work ethic to work. Society; 21: 2.

25.Abbas J, Ali A. (2008). Islamic work ethic: a critical review school of international management: Eberly College of business cross cultural management. An International Journal; 15: 5-1. (In Persian).

26.Kaviyan B. (2005). Survey work ethic and commitment to the public and private sectors. Monthly Plan; 165: 21- 20.(In Persian)..

27.Saks AM, Mudrack PE, Ashforth BE. (1996). The relationship between the work ethic, job attitudes, intentions to quit, and turnover for temporary service employees. Canadian Journal of Administrative Sciences; 13 (3); 226- 236.

28.Okpara J, Wynn P. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. implications for management development. Journal of Management Development; 9 (27): 935-950.

29.Padash F, Golparvar M. (2010). The relationship between ethical leadership with innovation and creativity of staff. Ethics in Science & Technology; 5(1, 2): 103-110.(In Persian).

30.Yousef DA . (2001) . Organizational commitment as a mediator of a relationship between Islamic

31. work ethic and attitude toward organizational change. Human Relations towards the Integration of the Social Sciences; 4(53): 739-740.

32.Sabori D. (2010). The relationship ethical behavior of managers with model of consumption behavior in public organizations. [MA Thesis]. Garmsar: Islamic Azad University . (In Persian).

33.Sharifi A, Islamiyah F. (2012). Conference on social ethics of the Qur'an and trat. Taft: Islamic Azad University. (In Persian).

34.Petti JM, Charles B. (2009). Salesperson perceptins of ethical bihaviore, thir influence on job satisfation and turnover intention. Journal of Basiness Ethice; 4(78): 247- 557.

35.AmirKabiri A, Davariyan S. (2011). Underestanding of professional ethics for managers in small and larg businesses. Ethics in Science & Technology; 6(1): 84-93. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-09-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.5.7]