

رابطه بین رهبری امنیت مدار و اخلاق کار

دکتر حسن قلاوندی*، زکریا احمدیان

گروه مدیریت آموزشی، 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 باشد که بتواند فضای سالم در سازمان ایجاد کند تا کارکنان با روابط سالم و انسانی در جوی مشارکت‌آمیز فعالیت کنند لذا هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه 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 نمونه‌گیری 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. رابطه 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

مجموعه جدیدی از مسئولیت‌ها را برای دانشگاه‌ها به ارمغان آورده است. اولین مسئولیت این است که سبک رهبری دانشگاه از نو ریخته شود و هیچ کدام از سبک‌های فعلی رهبری پاسخگوی پیچیدگی‌های امروزه نیست (1). همچنین امروزه نقش کارکنان در دانشگاه‌ها و ارتباط آنان با همکارانشان با دهه‌های گذشته تفاوت فاحشی یافته است (2). در این راستا سبک رهبری که فضای امنی برای کارکنان ایجاد کند می‌تواند امکان مقابله با پیچیدگی دانشگاه‌ها و رفتارهای ناسالم و غیراخلاقی را فراهم آورد. در چند دهه اخیر تحولات زیادی در

اجرای مسئولیت‌های جدید مؤسسات آموزش عالی که از سازمان‌های پیچیده و پرچالش می‌باشند الزامات و شرایط جدیدی در عرصه فراهم ساختن محیطی امن برای نیروی انسانی ایجاد می‌کند. با ظهور کیفیت‌های جدید در نظام دانشگاه، شیوه‌های کلاسیک و سنتی مدیریت و رهبری نمی‌تواند کارساز باشد. محققان رشد بین‌المللی تقاضا برای آموزش عالی، پیچیدگی زیاد و جهانی شدن را از عوامل مهم تغییر در نظام آموزش عالی می‌دانند و معتقدند که پیچیدگی زیاد

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

سازمان‌های دولتی به ویژه مؤسسات آموزش عالی رخ داده است؛ به گونه‌ای که ساختار سلسله مراتب و بروکراتیک 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 نمی‌توانند در محیط کسب و کار، فرهنگ سازمانی، فرایند کاری و فن‌آوری تغییر ایجاد کنند؛ این مدیران با وجود دانش فنی خوب، نمی‌توانند مدیران موفق باشند (4). مدیران اثربخش مدیرانی هستند که به خوبی از قابلیت‌های عاطفی خود بهره می‌گیرند و رابطه اثربخش و سازنده با زیردستان خود برقرار می‌کنند. امروزه رهبری به انواع مختلفی از مهارت‌ها و شیوه‌های انعطاف‌پذیر به منظور مواجهه با چالش‌های تغییر و تقاضاهای جدید نیازمند است (5). رهبری که به عنوان یک پایگاه امن برای کارکنان مطرح باشد، رهبر امنیت مدار است که نماینده‌ی یک رابطه مثبت مبتنی بر رهبری است (6).

از طرفی یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که زمینه ساز بروز مشکلات متعدد برای مؤسسات آموزشی در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است (7) در طول چند دهه گذشته نگرانی‌های درباره افت ارزش کار و جایگزینی فعالیت‌های تفریحی با اخلاق کاری سنتی در جامعه غرب ایجاد شد (8). در جامعه امروز با وجود عناصر بسیار در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار 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 است که به عنوان با ارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند، لذا پرداختن به مسائل اخلاقی انسان‌هایی که در حقیقت از مجموع رفتار ایشان رفتار کل سازمان حادث می‌شود ضرورتی انکار ناپذیر است (10).

یکی از اجزای اصلی و مهم مدیریت، رهبری است و نقش مهمی در پویایی سازمانی دارد. رهبری مهم‌ترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی است (13). امروزه بهترین مدیر کسی است که به حرف کارکنان گوش دهد، موجبات

انگیزش آنان را فراهم آورد و به حمایت از آنان برخیزد. چنین رهبرانی از ویژگی‌هایی چون مقبولیت²، فراهم کردن فرصت ریسک³، مشاهده پتانسیل⁴، قابلیت دسترسی⁵، استفاده از انگیزش درونی⁶، گوش دادن و بررسی⁷، آرامش و قابلیت اطمینان⁸ و ذهنیت مثبت⁹ برخوردارند. این نوع سبک رهبری، رهبری امنیت مدار¹⁰ است (14 و 15). رهبری امنیت مدار به عنوان رویکردی تحولی و نوین، فرآیندی برای توسعه تخصص و رشد و یادگیری فردی و سازمانی است و می‌تواند محیط سازمانی را به محیطی امن، قابل اطمینان، سازگار و انعطاف‌پذیر برای انطباق با تغییرات گسترده و پویای دنیای بیرون تبدیل کند (15). رهبری امنیت مدار در اصل به تئوری دل‌بستگی در زمینه پایگاه امن¹¹، بر می‌گردد (16-19). رهبری امنیت‌مدار رویکردی مبتنی بر روابط مثبت است که در آن به دنبال درک رفتار یک نوع الگوی رهبری است که شامل سه بعد است: 1- فراهم نمودن امنیت از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت و فدردانی 2- فراهم نمودن کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و پتانسیل 3- ارائه رفتار با یک شیوه مثبت در برخورد با وظایف و موقعیت‌ها (15). رهبری که به عنوان یک پایگاه امن محسوب می‌شود، به کارکنان زیر دستش در توسعه حس اعتماد به نفس، خودمختاری، شایستگی، تأثیر بخشی بر خویش و احترام به خویش کمک خواهد کرد (20). به نظر می‌رسد رهبری امنیت‌مدار سبکی از رهبری است که می‌تواند به عنوان یک پایگاه امن در سازمان مطرح باشد (6 و 15). بنابراین ایجاد مفهوم امنیت به وسیله رهبر برانگیختگی سایر رفتارهای کارکنان از قبیل متعهد بودن، ارتباطات مثبت، مشارکت جمعی و... را امکان‌پذیر می‌سازد (20).

بر اساس مبانی نظری موجود رهبری امنیت مدار می‌تواند در محیط کار احساس امنیت روانی به تبع آن انگیزه ایجاد کند و از بی‌علاقگی، رفتارهای غیر اخلاقی و روابط خصمانه جلوگیری نماید (5). نگاهی بر ادبیات تحقیق در زمینه شیوه‌های رهبری بیانگر این نکته است که رهبران سازمانی، با نشان دادن احترام به کارکنان، حمایت‌گری، ریسک‌پذیری و روابط مثبت می‌توانند موجبات رفتار اخلاقی را در کارکنان فراهم سازند. پژوهش محقق نشان داد که ارتباط مثبت و معنی داری بین رهبری

امنیت مدار و امنیت روانی وجود دارد(6). محقق دیگری در پژوهش خود نشان داد که به طور کلی روابط مثبت و معنی داری بین ابعاد رهبری امنیت مدار با اثربخشی رهبری و امنیت روانی وجود دارد(5). یافته‌های محققین دیگری نیز حاکی از این بود که تمامی مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار، 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 مسئولین سازمان‌ها برای ایجاد و نگهداری کارکنان با انگیزه و سخت کوش 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 کار¹²، 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 قرار می‌دهد 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 انتظارات و توقع‌های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی را توصیف می‌کند. پشتکار و جدیت در کار¹⁴: تمایل به کار کردن یعنی اعتقاد به کار و اهمیت دادن به آن و همچنین سخت کوشی و تلاش که نشان دهنده 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 کار¹⁵: 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 کار¹⁶: این مؤلفه اخلاق کار را می‌توان با توجه به گویه‌های زیر تعریف کرد: «در محیط کار آدم سازگار و 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 اندیشه دانشمندان غربی است؛ بنابراین، ممکن است متون مربوط به اخلاق کاری نیز منعکس کننده 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، آیین 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 اخلاق کار در داخل و خارج از کشور انجام گرفته است ولی پژوهشی که ارتباط بین رهبری امنیت مدار با اخلاق کار 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 بر سطح اخلاق کاری کارکنان دارد(11). در تحقیقی دیگر که رابطه بین اخلاق کار نگرش‌های شغلی و تمایل به ترک شغل را در بین

مطالعه حاضر تعیین رابطه بین رهبری امنیت مدار و اخلاق کاری در بین کارکنان دانشگاه ارومیه می باشد.

روش

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

ابزار گردآوری داده ها، دو پرسشنامه بود. پرسشنامه اول، پرسشنامه رهبری امنیت مدار بود (6). این پرسشنامه توسط گروهی از پژوهشگران ترجمه شده و مورد استفاده قرار گرفته است (5). پرسشنامه مذکور در قالب 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 می دهد. نحوه نمره گذاری پرسشنامه مذکور براساس طیف پنج درجه ای لیکرت بود (در سؤالات مثبت: همیشه 5، اغلب 4، گاهی اوقات 3، به ندرت 2 و هرگز 1 و در سؤالات منفی: جهت نمره دهی معکوس بود).

پرسشنامه دوم، پرسشنامه اخلاق کاری بود که شامل 23 گویه بود و چهار بعد: دبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار را ارزیابی می کند، که توسط پژوهشگرانی ترجمه شد و پس از انطباق با جامعه آماری، مورد استفاده قرار گرفت (33). شیوه نمره گذاری پرسشنامه اخلاق کار نیز بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت بود (کاملاً موافقم 5، موافقم 4، تاحدی موافقم 3، مخالفم 2، کاملاً مخالفم 1).

کارکنان سازمان های 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 می شود و با خلاقیت در محیط کار رابطه دارد (29). نتایج پژوهش دیگری نشان داد که مدیریت اخلاق مدار با رعایت اخلاق کار موفقیت سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد (30). همچنین در تحقیق دیگری که 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 دانشگاه ها می باشد و توجه به عامل استراتژیک و اخلاق کاری که در محیط فعالیت آنان وجود دارد، بقا و رشد دانشگاه ها را به دنبال خواهد داشت (11). علاوه برچنین شرایطی و با تأکید بسیار بر اخلاقیات و رعایت اصول اخلاقی در ادیان گوناگون و به ویژه در دین اسلام به نظر می رسد که لزوم رعایت و تمرکز بر اصول اخلاقی که بتواند راهنمای عمل مناسبی برای سازمانها باشد؛ بیش از همیشه احساس می گردد (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 می توان گفت که رهبر به عنوان یک الگو برای کارکنان مطرح است و رفتار حمایتگرانه و مبتنی بر روابط مثبت او می تواند اخلاق کار را در کارکنان تقویت نماید. از این روی، هدف کلی از انجام

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 ($\beta = .35$) 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 ($\beta = .17$) و سطح معناداری ($P < 0/05$) ذهنیت مثبت با مقدار بتای ($\beta = .26$) 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 ($\beta = .16$) و آرامش و قابلیت اطمینان با مقدار بتای ($\beta = -.31$) 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.

برای تعیین روایی ابزارهای پژوهش از نظرات متخصصین استفاده شد و برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آن برای پرسشنامه رهبری امنیت مدار $0/89$ 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) استفاده شد.

یافته‌ها

قیل 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 فرضیه 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

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						0/04	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

جدول 5: 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						-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	مشارکت و روح جمعی	15/52	0/000	0/64	0/41	-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 مؤلفه مشاهده پتانسیل، قابلیت دسترسی و استفاده از انگیزش ذاتی، بقیه مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار قابلیت پیش بینی متغیر ملاک (مشارکت و روح جمعی در کار) را دارند. و مؤلفه ذهنیت مثبت با مقدار بتای ($\beta = -0/72$) 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 تأثیر سبک‌های رهبری بر متغیرهای مربوط به سازمان و شغل هستند. از آنجا که رهبری امنیت مدار 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 امنیت مدار می‌توانند به طور مثبت و معنی داری بعد مشارکت و روح جمعی در محل کار را پیش‌بینی کنند.

در تبیین 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.

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 توسعه 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 توسعه 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 نحوه 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 شکل‌گیری شبکه‌های ارتباطی غیر رسمی میان افراد شود که این به نوبه خود باعث افزایش حس مشارکت افراد و همچنین توسعه 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 (مسئولیت حرفه‌ای، امانت‌داری و حقیقت‌گویی) نیز اعمال شده است.

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 مشابهی رسیدند؛ در واقع می‌توان بیان کرد نتایج پژوهش حاضر می‌تواند مکمل پژوهش‌های 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 توسعه 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 خلاقیت به خرج دهند، بشاش و خوش رو باشند، کمک کار و یاری رسان به دیگران باشند، روحیه 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: جامعه آماری پژوهش به کارکنان دانشگاه ارومیه مربوط است، لذا در تعمیم نتایج به دیگر دانشگاه‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد.

روش گردآوری 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.

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 behaviors in decision- making of administrators. [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, 2nd Ed. 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.

سیاسگزاری

در پایان جا دارد نویسندگان این مقاله از تمامی عزیزیانی که 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 پرس و جو
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

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).
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, Immer 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.