

رابطه‌ی ابعاد رهبری امنیت مدار و اخلاق کاری کارکنان دانشگاه شیراز

الهام قبادی^۱

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه‌ی رهبری امنیت مدار با اخلاق کاری بین کارکنان دانشگاه شیراز بوده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه‌ی گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی کارکنان دانشگاه شیراز برابر با ۹۸۲ نفر تشکیل داده‌اند که مطابق با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه برابر با ۲۸۸ نفر به روش نمونه‌گیری شیوه‌ی تصادفی ساده انتخاب گردیده است. در این تحقیق، از دو پرسشنامه‌ی استاندارد رهبری امنیت مدار (کومب) و اخلاق کاری (پتی‌سی گریگوری) استفاده شد که روایی و پایایی آنان تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین رهبری امنیت مدار و اخلاق کاری رابطه‌ای معنادار بر تمامی ابعاد خویش وجود دارد. نتایج کلی این پژوهش با توجه به پژوهش‌های انجام گرفته، حاکی از آن است که رهبری امنیت مدار می‌تواند شاهد افزایش اخلاق کاری میان کارکنان دانشگاه شیراز باشد.

کلیدواژه‌ها: رهبری امنیت مدار، اخلاق کاری

^۱ نویسنده مسئول: کارشناس ارشد علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، رایانامه: eghobadi@rose.shirazu.ac.ir

مقدمه

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی برای مواجهه با چالش‌های آینده به رهبری نیاز دارند که حمایتگر بوده و بتواند با ایجاد پایگاه امن، شرایطی فراهم کند که کارکنان بتوانند با تلاش و پشتکار به خلاقیت و نوآوری بپردازند. رهبری مؤثر بایستی تمام تلاش خود را جهت هدایت تلاش‌های همی کارکنان به اهداف سازمانی فراهم سازد زیرا بدون وجود هدایت رهبر، حلقه‌ی اتصال میان اهداف فردی و سازمانی ضعیف یا ازهم‌پاشیده می‌شود؛ بنابراین برای اینکه یک سازمان موفق باقی بماند، وجود رهبری حمایتگر واجب است و بدون آن حتی یک سازمان با بهترین کارکنان در سازمان نیز در رسیدن به اهداف سازمانی و نحوه‌ی مشارکت آن‌ها در سازمان دچار مشکل خواهند شد. کارکنان همواره به دنبال رهبری هستند که بر اساس انگیزش بیرونی، محرکی برای ایجاد هماهنگی و سازگاری بین اهداف آنان و سازمان پدید آورد و مدیر در عین حال روش یا سبک را با این هدف انتخاب می‌کند که بتواند بیشترین نفوذ و تأثیر را در اثربخشی خود کسب نماید. به‌زعم برخی صاحب‌نظران، حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی و حفظ کارکنان شایسته مشکل شماره‌ی یک سازمان‌ها به شمار می‌رود. مشکلی که اگر حل شود، منجر به سودآوری بیشتر و اثربخشی سازمان می‌گردد. از سوی دیگر، از دست دادن کارکنان برای سازمان پرهزینه است. چراکه هزینه‌های تبلیغات، جذب و آموزش کارکنان جدید بالا بوده و تا زمانی که کارکنان جدید با محیط سازمان و وظایف محوله آشنا گردند، بهره‌وری سازمان کاهش می‌یابد؛ بنابراین ضرورت دارد مدیریت منابع انسانی هر سازمانی فرایندهای نگهداری این نیروها را به‌طور نظام‌مند طراحی نموده و با نگرش کلان به ورود و خروج افراد، عواقب و هزینه‌های از دست دادن کارکنان را بررسی نمایند (میرزایی و همکاران، ۱۳۹۴). با توجه به این که رهبری امنیت مدار در سازمان‌های آموزشی امری اساسی و حیاتی است و منافع مستقیم و غیرمستقیم زیادی برای سازمان‌های آموزش عالی و جامعه به همراه خواهد داشت، برای شناخت بهتر وضع موجود از نظر اخلاق کار و به‌طور مشخص رفتارهای امنیتی و مثبت رهبر و عوامل مرتبط با آن، با شناسایی هر چه بیشتر عوامل تأثیرگذار بر اخلاق کار، مدیران می‌توانند تصمیم‌گیری‌های لازم جهت بهبود اخلاق کار را اتخاذ کنند؛ بنابراین با توجه به اهمیت معضل اخلاق کاری در ایران، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر بهبود اخلاق کار، یک ضرورت مهم به شمار می‌رود. با این مقدمه، این پژوهش قصد دارد تا رابطه‌ی بین ابعاد رهبری امنیت مدار با ابعاد اخلاق کاری در بین کارکنان دانشگاه شیراز را مورد بررسی قرار دهد. پژوهش‌های متعددی در رابطه با رهبری امنیت مدار و اخلاق کاری در داخل و خارج از کشور انجام گرفته است ولی پژوهشی که ارتباط بین مؤلفه‌های رهبری امنیت

مدار با مؤلفه‌های اخلاق کاری را بررسی کرده باشد، یافت نشد. نتایج حاکی از آن است که متغیرهای سازمانی نظیر رضایت شغلی و سبک رهبری مشارکتی، موجب افزایش سطح اخلاق کار در سازمان می‌شود. قلاوندی و احمدیان (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند 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 نشده است. همچنین یافته‌ها نشان داده است که مؤلفه‌های آرامش و قابلیت اطمینان، فراهم آوردن فرصت ریسک و ذهنیت مثبت پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای ابعاد اخلاق کاری هستند. همچنین نتایج این پژوهش حاکی از آن بوده است که با توجه به رهبری امنیت‌مدار می‌توان شاهد افزایش اخلاق کاری در میان کارکنان دانشگاه بود. در پژوهشی دیگر احمدی و همکاران (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که بین رهبری امنیت‌مدار با فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است. رابطه بین فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی، مثبت و معنادار بوده و متغیر فضای اخلاقی توانسته نقش میانجی را در ارتباط بین برخی از ابعاد رهبری امنیت‌مدار و اعتماد سازمانی ایفا نماید. اسماعیلی و رحیمی اقدم (۱۳۹۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که معنویت محیط کاری با عملکرد رفتاری و عملکرد فرایندی رابطه دارد. همچنین نتایج نشان داده که معنویت محیط کاری نقش مثبتی در بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه تبریز ایفا می‌کند. در پژوهشی دیگر آدینه (۱۳۹۰) به این نتیجه رسید که میان فضای اخلاقی، اعتماد و احساس هویت‌سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رحیم نیا و نیک‌خواه فرخانی (۱۳۹۰) به این نتیجه رسیدند که جو اخلاقی سازمان و ابعاد آن به صورت مثبت و معنی‌داری بر سازمان تأثیرگذار بوده و از آن طریق به صورت منفی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان مؤثر بوده است. همچنین یافته‌ها نشان داده که گرچه هنجارها و قوانین اخلاقی مصوب در سازمان به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر تمایل به ترک خدمت کارکنان مؤثر بوده اما شدت این تأثیرگذاری این مؤلفه بر تمایل به ترک خدمت از طریق ارتقای هویت‌سازمانی بیشتر بوده است. با توجه به یافته‌های این پژوهش، جو اخلاقی حاکم بر سازمان از طریق ارتقاء سازمانی بر تمایل به ترک خدمت فروشندگان تأثیرگذار بوده است. نتایج آلمقیر^۱ و ادین^۲ نشان‌دهنده تأثیر مثبت مسئولیت اجتماعی بر عملکرد و اخلاق کاری کارمندان بوده است. نتایج پژوهش

^۱ Alamgir

^۲ Uddin

ماره^۱ (۲۰۱۷) نیز نشان‌دهنده‌ی تأثیر مثبت اخلاق کاری بر تصویر و هویت موجود از یک سازمان است. درنهایت این تصاویر مثبت باعث بهبود وضعیت سازمان نیز شده است. پژوهشی دیگر از گونزالس و همکاران^۲ (۲۰۱۷) تأثیر مثبت اخلاق کاری بر هویت‌سازمانی در ۱۰۴ کارخانه در کشور اسپانیا را نشان داده است. نتایج سابجو، ترونا و آیسجا^۳ (۲۰۱۳) نشان داد که رهبری امنیت مدار رابطه‌ی معناداری با رفتار شهروند سازمانی و عملکرد کارکنان ندارد. همچنین پژوهش بارت^۴ (۱۹۹۹) نشان داد که زمانی که سبک ارتباطی سرپرست باز و سازمانی بالا است، افراد سکوت کمتری دارند و اطلاعات بیشتری را در میان می‌گذارند و زمانی که نوع سبک ارتباطی سرپرست بسته است، حتی اگر رهبری امنیت مدار بالا باشد، افراد سکوت تدافعی دارند و تمایلی به اشتراک گذاشتن اطلاعات ندارند. نتایج پژوهش دایلر^۵ (۲۰۱۲) نیز نشان داد که زندگی درونی، تأثیر مستقیمی بر روی رضایت از زندگی و مسئولیت اجتماعی دارد.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و ازلحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری در این پژوهش شامل کلیه‌ی کارمندان اداری رسمی و پیمانی و قراردادی دانشگاه شیراز که تعداد آن‌ها ۹۸۲ نفر بود. از تعداد کل حجم نمونه‌ی ۲۸۸ نفر در پژوهش حاضر، تعداد ۱۴۴ نفر را کارکنان رسمی و پیمانی و ۱۴۴ نفر را کارکنان قراردادی و قانون کار تشکیل داده‌اند. برای تعیین حجم نمونه، از جدول مورگان استفاده گردید. از آنجا که حجم نمونه‌ی جمعیت جامعه‌ی آماری ۹۸۲ نفر بود، بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۲۸۸ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید، بدین صورت که با توجه به برابر بودن دوطبقه پژوهشگر، از هر طبقه به‌طور مساوی تعداد ۱۴۴ نفر انتخاب‌شده و حجم نمونه برابر ۲۸۸ نفر بوده است. روش‌های جمع‌آوری اطلاعات به دو روش بود. مطالعات کتابخانه‌ای که در این بخش که بیشتر مربوط به تهیه‌ی سوابق و ادبیات

^۱ Ada Mare

^۲ González *et al*

^۳ Subejo, Thoyib & Aisjah

^۴ Burt

^۵ Dayler

موضوع است. قسمتی از اطلاعات مورد نیاز این پژوهش در زمینه‌ی مبانی نظری و ادبیات پژوهش، از طریق مطالعه‌ی کتب و مقالات تخصصی فارسی و لاتین، پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع پژوهش و شبکه‌های گسترده‌ی وب به دست آمده است و مطالعات میدانی که برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش در این قسمت، از دو پرسشنامه‌ی رهبری امنیت مدار کومب (۲۰۱۱) و اخلاق کاری پتی (۱۹۹۰) استفاده شد که پس از تطبیق با جامعه‌ی آماری و تأیید توسط اساتید راهنما، مورد استفاده قرار گرفت. در این پژوهش ابزار اصلی گردآوری داده‌ها بر اساس متغیرهای تحقیق، پرسشنامه است که از پرسش‌نامه‌ی رهبری امنیت مدار کومب (۲۰۱۱) و پرسشنامه‌ی اخلاق کاری گریگوری، سی پتی (۱۹۹۱) استفاده گردیده است. پرسشنامه استاندارد رهبری امنیت مدار توسط کومب در سال ۲۰۱۱ طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۲۵ گویه است و با یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای خیلی کم تا خیلی زیاد ساخته شده است. پرسشنامه‌ی رهبری امنیت مدار کومب توسط پژوهشگران دیگری از جمله خلیلیان (۱۳۹۱) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. نحوه‌ی نمره‌گذاری پرسشنامه‌ی مذکور بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم بوده است.

جدول ۱) شاخص‌ها، تعداد و توزیع سؤالات در پرسشنامه‌ی رهبری امنیت مدار

شاخص‌ها	توزیع سؤال در پرسشنامه
اثر بخشی روانی	۱،۲،۳،۴،۵
امنیت روانی	۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳
مقبولیت کارکنان	۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸
مشاهده پتانسیل	۱۹،۲۰،۲۱،۲۲،۲۳،۲۴،۲۵
رهبری امنیت مدار	۱ تا ۲۵

این پرسشنامه توسط دانکن د کومب (۲۰۱۱) روایی آن مطلوب و پایایی آن طبق آلفای کرونباخ بالای ۷۰ درصد گزارش شده است. در ایران روایی صوری پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده و پایایی آن توسط خلیلیان (۱۳۹۱) از روش آلفای کرونباخ بالای ۷۰ درصد به دست آمده است. در این پژوهش روایی پرسشنامه توسط ۵ نفر از اساتید رشته‌ی علوم تربیتی و روانشناسی در دانشگاه آزاد شیراز و همچنین دانشگاه شیراز مورد بررسی قرار گرفت و روایی صوری آن مورد تأیید و مطلوب گزارش گردید. در این پژوهش برای مشخص کردن پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج نشان داد پایایی پرسشنامه رهبری امنیت مدار با استفاده از روش محاسبه‌ی آلفای کرونباخ بالای ۹۵ درصد

است که این امر نشان‌دهنده‌ی همبستگی درونی قابل‌قبول بین گویه‌های مورد مطالعه بوده است. پرسشنامه‌ی اخلاق کاری گریگوری، پتی در سال ۱۹۹۰ ساخته شده است. ابعاد چهارگانه‌ی اخلاق کار از نظر پتی شامل 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. این پرسشنامه توسط پژوهشگرانی از جمله شریفی و همکاران (۱۳۹۱) ترجمه شد و پس از انطباق با جامعه‌ی آماری، مورد استفاده قرار گرفت. شیوه‌ی نمره‌گذاری پرسشنامه‌ی اخلاق کاری که از ۵۰ گویه تشکیل شده است در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت در نظر گرفته شده است.

جدول ۲) تطبیق سؤالات پرسشنامه‌ی اخلاق کاری با مؤلفه‌های آن

شاخص‌ها	توزیع سؤال در پرسشنامه
دل‌بستگی و علاقه به کار	۱،۲،۳،۴،۵،۶
روابط سالم و انسانی در محل کار	۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲
پشتکار و جدیت در کار	۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷
روح جمعی و مشارکت در کار	۱۸،۱۹،۲۰،۲۱،۲۲،۲۳
اخلاق کاری	۱ تا ۲۳

روایی پرسشنامه توسط الکینز سامویل ال سال (۲۰۰۷) در تحقیقات صورت گرفته مطلوب و پایایی آن بالای ۸۵ درصد گزارش کرده است. روایی آن در ایران با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور، به صورت خوب ارزیابی و تأیید شده است. پایایی این پرسشنامه توسط گل پرور و نادری (۱۳۹۰) با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS بالای ۸۵ درصد به دست آمده است. در این پژوهش، روایی پرسشنامه توسط ۵ نفر از اساتید رشته‌ی علوم تربیتی و روانشناسی در دانشگاه آزاد شیراز و همچنین دانشگاه شیراز مورد بررسی قرار گرفت و روایی صوری آن مورد تأیید و مطلوب گزارش گردید. در این پژوهش برای مشخص کردن پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج نشان داد پایایی پرسشنامه‌ی اخلاق کاری با استفاده از روش محاسبه‌ی آلفای کرونباخ بالای ۹۶ درصد است که این امر نشان‌دهنده‌ی همبستگی درونی قابل‌قبول بین گویه‌های مورد مطالعه بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار AMOS انجام شد. روش پردازش داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و رسم نمودار است و در آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

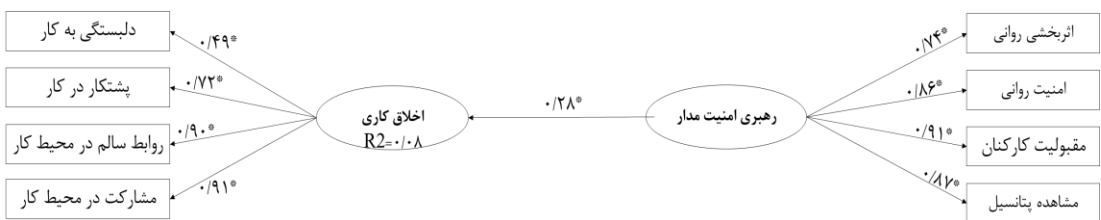
نتایج

فرضیه‌ی اول این پژوهش مبنی بر این بود که بین ابعاد رهبری امنیت مدار و اخلاق کاری کارکنان دانشگاه شیراز رابطه‌ی معناداری وجود دارد. در ابتدا، شاخص‌های برازش مدل محاسبه گردید که نتایج این تحلیل در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳) شاخص‌های برازش مدل رابطه‌ی ابعاد رهبری امنیت مدار و اخلاق کاری

شاخص	X^2/df	P	GFI	AGFI	IFI	CFI	RMSEA
قبل از اصلاح	۶/۸۹	۰/۰۰۰۱	۰/۸۸	۰/۷۹	۰/۸۱	۰/۷۶	۰/۱۸
بعد از اصلاح	۱/۶۸	۰/۰۷	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۵

در جدول ۳ شاخص‌های قبل از اصلاح و هم شاخص‌های بعد از اصلاح نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، شاخص‌های قبل از اصلاح نشان می‌دهد که مدل در ابتدا از برازش خوبی برخوردار نبود که با انجام اصلاحات پیشنهادی AMOS، از جمله وصل ضرایب خطا به همدیگر، مدل به برازش مطلوب رسید. مدل بعد از اصلاح نشان می‌دهد که مقادیر شاخص‌های برازندگی، شامل مجذور خی نسبی ($X^2/df=۱/۶۸$) و با سطح معناداری ($P=۰/۰۷$)، شاخص نیکویی برازش ($GFI=۰/۹۶$)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده ($AGFI=۰/۹۳$)، شاخص برازندگی افزایشی ($IFI=۰/۹۹$)، شاخص برازندگی تطبیقی ($CFI=۰/۹۹$) و شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب ($RMSEA=۰/۰۵$) به دست آمدند



* $P < 0.01$

شکل ۱) رابطه‌ی ابعاد رهبری امنیت مدار و اخلاق کاری

نتایج حاصل از مدل نشان داد که رهبری امنیت مدار ($\beta=0/28$ ، $t=3/69$ ، $P<0/0001$) اثر معناداری بر اخلاق کاری دارد. شکل ۱ و جدول ۴ نتایج این تحلیل را نشان می‌دهند. همچنین رهبری امنیت مدار دارای بتای معنادار بر تمامی شاخص‌های خود است و اخلاق کاری نیز دارای بتای معنادار بر تمامی شاخص‌های خود است.

جدول ۴) ضرایب مسیرهای مستقیم موجود در مدل رابطه‌ی ابعاد رهبری امنیت مدار و اخلاق کاری

مسیر	مقدار برآورد	مقدار استاندارد	خطای استاندارد	T	P
رهبری امنیت مدار به اخلاق کاری	۰/۲۸	۰/۲۸	۰/۰۷	۳/۶۹	۰/۰۰۰۱
رهبری امنیت مدار به اثربخشی روانی	۰/۶۷	۰/۷۴	۰/۰۴	۱۳/۹	۰/۰۰۰۱
رهبری امنیت مدار به امنیت روانی	۱/۲۹	۰/۸۶	۰/۰۷	۱۷/۸	۰/۰۰۰۱
رهبری امنیت مدار به مقبولیت کارکنان	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۰۴	۱۹/۵	۰/۰۰۰۱
رهبری امنیت مدار به مشاهده‌ی پتانسیل	۱	۰/۸۷	۰/۰۶	۱۷/۸	۰/۰۰۰۱
اخلاق کاری به دل‌بستگی و علاقه به کار	۱	۰/۴۹	۰/۱۱	۸/۵	۰/۰۰۰۱
اخلاق کاری به پشتکار و جدیت در کار	۱/۰۸	۰/۷۲	۰/۱۴	۷/۳	۰/۰۰۰۱
اخلاق کاری به روابط سالم در محیط کار	۰/۹۸	۰/۹۰	۰/۱۲	۸/۰۲	۰/۰۰۰۱
اخلاق کاری به مشارکت در کار	۱/۲۹	۰/۹۱	۰/۱۶	۸/۰۴	۰/۰۰۰۱

فرضیه‌ی دوم پژوهش مبنی بر این بود که بین ابعاد رهبری امنیت مدار با اخلاق کاری کارکنان دانشگاه شیراز رابطه‌ی معناداری وجود دارد. در ابتدا، شاخص‌های برازش مدل محاسبه گردید که نتایج این تحلیل در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵) شاخص‌های برازش مدل رابطه‌ی ابعاد هویت‌سازمانی و ابعاد رهبری امنیت مدار با اخلاق کاری

شاخص	X ² /df	P	GFI	AGFI	IFI	CFI	RMSEA
قبل از اصلاح	۶/۸۹	۰/۰۰۰۱	۰/۷۹	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۸۳	۰/۱۳
بعد از اصلاح	۲/۰۸	۰/۰۶	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۰۶

در جدول ۵، شاخص‌های قبل از اصلاح و هم شاخص‌های بعد از اصلاح نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، شاخص‌های قبل از اصلاح نشان می‌دهد که مدل در ابتدا از برازش خوبی برخوردار نبود که با انجام اصلاحات پیشنهادی AMOS، از جمله وصل ضرایب خطا به همدیگر مدل به برازش مطلوب رسید. مدل بعد از اصلاح نشان

می‌دهد که مقادیر شاخص‌های برازندگی، شامل مجذور خی نسبی ($X^2/df=2/0.8$) و با سطح معناداری ($P=0/06$)، شاخص نیکویی برآزش ($GFI=0/93$)، شاخص نیکویی برآزش تعدیل‌شده ($AGFI=0/90$)، شاخص برازندگی افزایشی ($IFI=0/97$)، شاخص برازندگی تطبیقی ($CFI=0/97$) و شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب ($RMSEA=0/06$) به دست آمدند. نتایج حاصل از مدل و جدول ۶ نشان می‌دهند که رهبری امنیت مدار ($\beta=0/27$ ، $t=3/56$ ، $P<0/0001$) اثر معناداری بر اخلاق کاری دارند. همچنین رهبری امنیت مدار دارای بتای معنادار بر تمامی شاخص‌های خود است. هویت‌سازمانی نیز دارای بتای معنادار بر تمامی شاخص‌های خود است و اخلاق کاری نیز دارای بتای معنادار بر تمامی شاخص‌های خود است. جدول ۶ نتایج دقیق این تحلیل را نشان می‌دهند.

جدول ۶) ضرایب مسیرهای مستقیم موجود در مدل رابطه‌ی ابعاد هویت‌سازمانی و ابعاد رهبری امنیت مدار با

اخلاق کاری

P	T	خطای استاندارد	مقدار استاندارد	مقدار برآورد	مسیر
0/0001	3/56	0/11	0/27	0/40	رهبری امنیت مدار به اخلاق کاری
0/0001	13/3	0/11	0/73	0/67	رهبری امنیت مدار به اثربخشی روانی
0/0001	14/6	0/13	0/83	1/29	رهبری امنیت مدار به امنیت روانی
0/0001	13	0/10	0/91	0/92	رهبری امنیت مدار به مقبولیت کارکنان
0/0001	12/4	0/12	0/89	1	رهبری امنیت مدار به مشاهده پتانسیل
0/0001	8/5	0/11	0/47	1	اخلاق کاری به دل‌بستگی و علاقه به کار
0/0001	8/94	0/12	0/70	1/08	اخلاق کاری به پشتکار و جدیت در کار
0/0001	7/24	0/12	0/91	1/02	اخلاق کاری به روابط سالم در محیط کار
0/0001	7/45	0/18	0/91	1/33	اخلاق کاری به مشارکت در کار

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که رهبری امنیت مدار و مؤلفه‌های آن، پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن می‌باشند و همچنین رهبری امنیت مدار، اثر معناداری بر اخلاق کاری دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون هم بیانگر این است که بسیاری از مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار، پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای ابعاد اخلاق کاری هستند. نتایج کلی این پژوهش با توجه به پژوهش‌های انجام‌گرفته حاکی از آن است که با توجه به رهبری امنیت مدار می‌توان شاهد افزایش اخلاق کاری در میان کارکنان دانشگاه بود. با توجه به چارچوب نظری این مطالعه، رهبری امنیت مدار به‌عنوان رویکردی نوین و تحولی، فرآیندی برای توسعه‌ی تخصص

و رشد و یادگیری فردی و سازمانی است و می‌تواند محیط سازمانی را به محیط امن، قابل‌اطمینان، سازگار و انعطاف‌پذیر برای انطباق با تغییرات گسترده و پویای دنیای بیرون تبدیل کند (کومب، ۲۰۰۱). موردپذیرش بودن، از ویژگی‌های اساسی رهبری امنیت مدار است. مدیر باید موردپذیرش کارکنان باشد و فرد یا گروهی برای مدیریت او تمایل نشان دهند و خواستار اعمال مدیریت از طرف وی باشند و در نتیجه، بر اساس خواست و اراده آنان مدیریت تشکیل شود و دارای مقبولیت باشد (عالم، ۱۳۸۳). در تبیین فرضیه‌ی فوق، پژوهشگر بر این باور است که هرچه مدیریت دارای مقبولیت بیشتری از جانب کارکنان باشد، کارکنان نیز دستورات، فرمان‌ها و برنامه‌های مدیر را به شکل کامل‌تری اجرا می‌نمایند. همچنین می‌توان گفت که اگر مدیر به کارکنانش به‌عنوان یک انسان نگاه کند و نه فردی که فقط موظف به انجام وظایف مشخص است و در موقعیت‌ها و شرایط مختلف با دید مثبت برخورد نماید، می‌توان شاهد افزایش روح تعاون و مشارکت در محیط کار کارکنان بود و در نتیجه این امر باعث ایجاد روابطی سالم و با مشارکت بالا در سازمان می‌گردد که این امر باعث ارتقای اخلاق کاری در کارکنان سازمان می‌گردد. لذا می‌توان بیان داشت که ارتباط معنادار میان مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار و اخلاق کاری قابل‌قبول است. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های قلاوندی و همکاران (۱۳۹۵)، احمدی و همکاران (۱۳۹۵)، اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵)، کراکر (۲۰۰۵) و پتی و همکاران (۲۰۰۲) همسو است. همچنین طبق نتایج ماتریس همبستگی (جدول ۴)، یافته‌های حاصل نشان داد که همبستگی بین نمره‌ی کل و مؤلفه‌های نمره‌ی کل اخلاق کاری و مؤلفه‌های دل‌بستگی به کار و پشتکار معنادار است. نمره‌ی کل و مؤلفه‌های رهبری نیز ارتباط معناداری با نمره‌ی کل و تمام مؤلفه‌های اخلاق کاری داشتند. رهبری امنیت مدار و مؤلفه‌های آن‌ها پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن می‌باشند. با توجه به چارچوب نظری این مطالعه، رهبری امنیت مدار سازه‌ای زیربنایی در رویدادهای سازمانی است و تبدیل به عامل نهفته‌ی بسیاری از رفتارهای سازمانی شده است (نوابی، ۲۰۱۱). وقتی اعضای یک سازمان رهبری امنیت مدار را درک کنند، مؤثرتر عمل خواهند کرد و می‌توانند تعریفی از خودشان داشته باشند که همانندسازی و تعهد قوی نسبت به سازمان و اهدافش را در پی خواهد داشت (پوسا و تولوانن، ۲۰۰۶). از سوی دیگر، رهبری امنیت مدار به‌صراحت رویکردی مبتنی بر روابط است که در آن به دنبال درک رفتار یک نوع الگوی رهبری است که شامل سه بعد فراهم نمودن امنیت از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت و قدردانی، فراهم نمودن کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و پتانسیل و ارائه‌ی رفتار با یک شیوه‌ی برخورد مثبت در برخورد با وظایف و موقعیت‌ها است (کومب، ۲۰۱۰). جدیت در کار یعنی

شناسایی انرژی‌های فعال فردی و تخصیص آن به اهداف و ارزش‌های سازمانی (رهنورد، ۱۳۸۲). تمایل به کار کردن یعنی اعتقاد به کار و اهمیت دادن به کار و همچنین سخت‌کوشی و تلاش که نشان‌دهنده‌ی اعتقاد به انجام کارهای سخت است (میلر، ۲۰۰۲). این موارد باعث اخلاق کاری بالا می‌شوند. اخلاق کار را یک ارزش یا باور در خصوص جایگاه کار در زندگی افراد و اعتقاد به ذاتی بودن فضیلت اخلاق کار و اینکه اساس زندگی اخلاق است، می‌دانند (کوئین، ۱۹۸۳). روابط مثبت در کار به‌عنوان یک قلمروی غنی و جدید، بر فرآیندهای تولیدی، مکانیسم‌های رابطه‌ای و نتایج مثبت مرتبط با روابط مثبت در کار تمرکز می‌کند (دوتن و راجیبتز، ۲۰۱۷). همچنین مؤلفه‌ی روح جمعی و مشارکت در اخلاق کاری به سازگاری فرد با محیط کار، داشتن روحیه‌ی جمعی، تابع مقررات بودن و از دستورات مافوق اطاعت کردن و نظم را رعایت کردن و هوشیار و بیدار بودن اشاره دارد (معیدفر، ۱۳۸۰). در تبیین فرضیه‌ی فوق پژوهشگر بر این باور است که وقتی روح جمعی و اراده‌ی کلی بر قضاوت‌های کارکنان استوار باشد، افراد در حین رشد به ارزش‌هایی که هر لحظه برایشان درونی می‌شود، احترام می‌گذارند و بیش‌ازپیش به آن‌ها دل‌بسته می‌شوند و در نتیجه، اخلاق کاری افزایش می‌یابد. شیوه‌ی مدیریت باعث افزایش روابط انسانی مطلوب‌تر در محیط کار می‌شود که یکی از مؤلفه‌های اخلاق کاری است. رهبری امنیت مدار تصویری است که فرد از عضویت در یک سازمان به خود دارد. از آنجایی که عضویت در سازمان‌های دارای پرستیژ، خود احترامی افراد و نیاز برای ارتقای درونی آن‌ها را ارضا می‌نماید، افراد تمایل به شناسایی شدن از طریق سازمان‌هایی دارند که با پرستیژ شمرده می‌شوند. همچنین افراد جذابیت هویت‌سازمانی خود را با سنجیدن ویژگی‌های هسته‌ای بودن، منحصر به فرد بودن و پایداری هویت مذکور به دست می‌آورند. این ویژگی‌ها باعث می‌شود فرد تصویری روشن و خاص از خود از بودن در سازمان به دست آورد که در نتیجه باعث جدیت و پشتکار در کار و افزایش اخلاق کاری می‌گردد. با توجه به آنچه بیان شد می‌توان بیان داشت که ارتباط معنادار میان مؤلفه‌های هویت‌سازمانی و رهبری امنیت مدار و مؤلفه‌های اخلاق کاری قابل قبول است. یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های قلاوندی و همکاران (۱۳۹۵)، حسنی و شهودی (۱۳۹۲) و شمس و خلیجیان (۱۳۹۲) همسو است. منابع انسانی در کنار سایر مؤلفه‌ها و عناصر، بخشی از سازمان است و رفتار اخلاقی منابع انسانی در گروهی عملکرد اخلاقی سازمان است. با توجه به این که دانشگاه به‌منزله‌ی یک سازمان، شخصیت حقوقی و هویتی دارد که ادراک یکی بودن (متعلق بودن) کارکنان و متخصصان را با این سازمان توصیف می‌کند، شاید سخن گفتن از فعالیت‌های فرا نقشی و عجین شدن با شغل، بدون وجود توجیهات اخلاقی برای اقداماتی که سازمان‌ها در

داخل خود انجام می‌دهند و بدون هویت‌یابی افراد با سازمانشان، بی‌اثر باشد. اخلاق حرفه‌ای با دارا بودن ویژگی‌هایی چون روحیه‌ی مشارکت، دل‌بستگی به کار، تعامل، پاسخگو بودن و پذیرش مسؤلیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن می‌تواند موجب احساس قوی‌تر کارکنان با سازمان شود که به‌نوبه‌ی خود موجب می‌شود کارکنان برای انجام رفتارهای فراتر از وظایف رسمی، تمایل بیش‌تری داشته باشند. از این‌رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

منابع

۱. اسماعیلی، محمود رضا و رحیمی اقدام، صمد (۱۳۹۵). نقش ارزش‌های اخلاقی در بهبود عملکرد کارکنان با تأکید بر معنویت محیط کار. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱ (۲)، ۱۰۵.
۲. احمدی، کیومرث؛ فاطمی، عادل و لطفی، امید (۱۳۹۵). تحلیل روابط رهبری امنیت‌مدار، فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱ (۲)، ۷۷.
۳. آدینه، نوشین. (۱۳۹۰). *رابطه فضای اخلاقی، اعتماد و احساس هویت سازمانی کارکنان بانک ملی ایران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی.
۴. رحیم‌نیا، فریبرز و نیکخواه‌فرخانی، زهرا (۱۳۹۰). تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت‌سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۴، ۱۰-۲۰.
۵. قلاوندی، حسن و احمدیان، زکریا (۱۳۹۵). رابطه بین رهبری امنیت‌مدار و اخلاق کار. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۳، ۳۹-۴۸.
6. Coombe, D. (2011). *Secure base leadership: A positive theory of leadership incorporating safety, exploration and positive action*. Ph.D. Thesis, Case Western Reserve University.
7. Dayler, L., & Fry, L. (2012). Impact of spiritual leadership on Catholic organizational identity.
8. Dutton, J. E., & Ragins, B. R. (2017). *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. Psychology Press.
9. Kohlrieser, G., Goldsworthy, S., & Coombe, D. (2012). *Care to dare: Unleashing astonishing potential through secure base leadership*. John Wiley & Sons.
10. Mare, A. (2017). Maintaining an Ethical Corporate Image in the 2010s.
11. Ramos-González, M., Rubio-Andrés, M., & Sastre-Castillo, M. Á. (2017). Building Corporate Reputation through Sustainable Entrepreneurship: The Mediating Effect of Ethical Behavior. *Sustainability*, 9(9), 1663.
12. Subejo, E. A. T., Thoyib, A., & Aisjah, S. (2013). The Effect of Organizational Commitment and Organization Identity Strength to Citizenship Behaviour (OCB) Impact On Fire Department and Disaster Employee Performance in Jakarta Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 10(3), 30-36.

13. 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)