

رابطه بین رهبری امنیت‌مدار و شادکامی کارکنان مدارس: نقش میانجی امنیت روانی

صدف خلیجیان^{۱*}، غلامرضا شمس^۲، محمدحسن پرداختچی^۳ و سیدمحمد میرکمالی^۴

Received: 04/08/2017
Accepted: 18/11/2017

صفحات: ۲۱-۱

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۵/۱۳
پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۸/۲۷

چکیده: هدف از پژوهش حاضر، شناسایی رابطه بین رهبری امنیت‌مدار و شادکامی کارکنان مدارس با نقش میانجی امنیت روانی است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تمامی کارکنان (کارکنان اداری و معلمان) مدارس دولتی شهر تهران بودند که، ۳۷۳ نفر با شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه «امنیت روانی» ادمونسون (۱۹۹۹) و دو پرسش‌نامه محقق‌ساخته «رهبری امنیت‌مدار» که بر مبنای نتایج تحلیل اسناد و مصاحبه‌های پژوهش و «شادکامی» بر مبنای آکسفورد (۱۹۹۰) استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب ۰/۸۱۲، ۰/۹۸۸ و ۰/۸۸۲ بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از هر دو نوع آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام و تحلیل مسیر) استفاده شد. نتایج نشان داد که بین رهبری امنیت‌مدار با امنیت روانی و شادکامی کارکنان رابطه وجود دارد. لذا الگوی تجربی به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌ها تا حد زیادی منطبق با مدل مفهومی پژوهش بود. در صورت وجود رهبری امنیت‌مدار در سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های آموزشی و برقراری امنیت روانی می‌توانیم شاهد میزان بالاتری از شادکامی کارکنان باشیم.

کلید واژگان: رهبری امنیت‌مدار، امنیت روانی، شادکامی، مدارس.

A Study of the Relationship Between Secure Base Leadership and Schools' Staff Happiness: Mediating Role of Psychological Safety

Khalijian, S^{1*}, Shams, Gh², Pardakhtchi, M.H.³ and Mirkamali, S.M.⁴

Abstract: The present study aimed at investigating the relationship between secure base leadership and schools' staff happiness with mediating role of psychological safety. The method was descriptive-correlational one. The population was all of the staff (teachers and administrative staff) in Tehran public schools consisted of 373 were selected by multistage cluster sampling technique. In order to collect data, Edmondson's psychological safety questionnaire (1999) and 2 researcher-made questionnaires of secure base leadership developed according to documents analysis of the results and interviews and happiness on the basis of Oxford (1990) have been used. Reliability of the questionnaires has been approved and the validity calculated by Cronbach's alpha that were 0.81, 0.98 and 0.88 respectively. The result showed that there is a positive relationship between secure base leadership and psychological safety and staff happiness. The obtained experimental pattern from data analysis was fairly congruous with the conceptual model of the research.

Keywords: Secure base leadership, psychological safety, happiness, Schools.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
۲. دانشیار دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
۳. استاد دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
۴. استاد دانشگاه تهران، تهران، ایران

Email: sadafkhalijian@gmail.com

* نویسنده مسئول:

مقدمه

موفقیت و بهسازی سازمان‌های آموزشی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای تربیت نیروی انسانی و محرک رشد و توسعه جامعه‌ای از مهم‌ترین موضوعات و اولویت‌های هر کشور محسوب می‌شود. سال‌هاست که وجود مسائلی چون نبود شایسته‌سالاری، حاکم‌بودن جوی مبتنی بر سکوت، توجه اندک به بهبود مسائل رفاهی کارکنان، انعطاف‌پذیری اندک در کار، بی‌توجهی به استعدادهای کارکنان و نبود مقبولیت و حمایت کارکنان از سوی مدیرانشان، بی‌توجهی به تأمین نیازهای کارکنان و در نتیجه انگیزه پایین کارکنان در بهبود عملکرد و کیفیت کار خود در محیط‌های آموزشی فعلی منجر به مواجهه سازمان‌های آموزشی با چالش‌هایی از قبیل کاهش رضایت (آرین‌پور و همکاران، ۱۳۹۵؛ روچ و سی، ۲۰۱۶^۱؛ یاداو، ۲۰۱۷)، تعهد (گودینی و همکاران، ۱۳۹۱؛ هیو^۲ و همکاران، ۲۰۱۰؛ رامن^۳ و همکاران a، ۲۰۱۵)، کیفیت زندگی (پرداختچی، ۱۳۸۸؛ هالکاس و بیزیناکیس، ۲۰۱۰^۴) و کاهش عملکرد شغلی کارکنان و سلامت و اثربخشی سازمانی (یوگات^۵ و همکاران، ۲۰۱۳) و... شده است. یکی از عوامل مهم و مؤثر در ایجاد این چالش‌ها، سبک رهبری مدیران و مسئولان آموزشی است (بریسو گدا، ۲۰۱۵^۶؛ رامن و همکاران b، ۲۰۱۵؛ موروسی و بانتینی، ۲۰۱۶^۷؛ بریک^۸ و همکاران، ۲۰۱۰ به نقل از یوریک، ۲۰۱۶^۹؛ سلیمانیان و مهرابی، ۱۳۹۲؛ زاهد بابلان و همکاران، ۱۳۹۲).

یکی از نظریه‌های نوظهور در زمینه رهبری، رهبری امنیت‌مدار است. از نظر ما رهبر امنیت‌مدار با شانزده ویژگی شناخته می‌شود. این رهبر با فراهم کردن زمینه‌های امنیت (پذیرش، حمایت، فراهم کردن امنیت، اعتماد، استقلال، انصاف و حفظ آرامش) در زیردستان آن‌ها را قادر به کشف و یادگیری فعال و خودمختار از محیط و بروز و شکوفایی توانایی‌ها و خلاقیت‌های افراد از طریق ریسک‌پذیری، تقویت ظرفیت‌های شخصی، حساسیت و پاسخگویی و تحریک فکری می‌کند و این چرخه مستلزم برقراری پیوند عمیق عاطفی با زیردستان است. برقراری پیوند عاطفی عمیق با زیردستان به معنای نوعی از ارتباط همراه با نگرشی مثبت به خود، دیگران، جهان اطراف، داشتن ظرفیت بالای احساسی، شفافیت در روابط، توانایی تحمل و سازگاری در شرایط ابهام و شنونده

1. Roch & Sai

2. Hu

3. Raman

4. Halkas & Businakis

5. Yozgat

6. Berisso Geda

7. Moorosi & Bantwini

8. Bryk

9. Urick

خوب بودن است. ناتوانی رهبر در ایجاد پیوند عاطفی موجب فعال نشدن سیستم‌های امنیت و کاوش در فرد خواهد شد.^۱

وجود جوی امن برای فعالیت افراد و احساس شادی آن‌ها از کارشان برای کارکنان آموزش و پرورش به‌ویژه معلمان مدارس که به دلیل اقتضات شغلی به‌طور مکرر در معرض فشارها و استرس‌های شغلی قرار می‌گیرند (برزگر بفرویی و اربابی، ۱۳۹۴؛ بمانا^۲ و همکاران، ۲۰۱۳؛ اسمیت، ۱۹۸۹ به نقل از برنارد^۳، ۲۰۱۶؛ وندر امبس^۴ و همکاران، ۲۰۱۶؛ مالین و ساوولین^۵، ۲۰۱۶؛ نور^۶ و همکاران، ۲۰۱۶؛ شانموگام^۷ و همکاران، ۲۰۱۶) امری حیاتی محسوب می‌شود. باید توجه داشت که امنیت روانی به محیطی که غیرشخصی و غیرتهدیدآمیز درک شده است، اطلاق می‌شود (هیراک^۸ و همکاران، ۲۰۱۲) که می‌تواند موجب افزایش اعتماد (کسل و همکاران، ۲۰۱۲^۹؛ تریپلت و لوه، ۲۰۱۷^{۱۰})، خلاقیت (پست، ۲۰۱۲^{۱۱})، بهبود عملکرد سازمانی (ابرو و آکاموی^{۱۲}، ۲۰۱۵) گردد و شادکامی نیز به عنوان احساس مثبت فرد نسبت به زندگی و کارش تعریف می‌شود (وانگ^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۴) که آثاری چون افزایش اعتماد به نفس (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴)، خلاقیت (عبدالله و همکاران، ۲۰۱۶)، مشارکتی شدن سازمان (هیفنر و آنتارامیان^{۱۴}، ۲۰۱۶) را برای فرد و سازمان به همراه دارد. طبیعتاً در صورت فقدان امنیت روانی، سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های آموزشی که نقش ویژه‌ای در تربیت افراد جامعه ایفا می‌کنند، با کاهش خلاقیت، ریسک‌پذیری، مشارکت و مقابله در برابر تغییرات از سوی کارکنان و... مواجه خواهند شد و این به نوبه خود به کاهش احساس شادکامی و بروز نتایجی چون کاهش انگیزه شغلی، کاهش عملکرد و بهره‌وری، بروز پدیده بی‌تفاوتی سازمانی، کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی منجر می‌شود (دادگر و همکاران، ۱۳۹۴). لذا برای سازمان‌های آموزشی که امروزه با چالش‌های فراوانی در این زمینه مواجه هستند، ایجاد سازمانی شاد و دارای جو امن روانی که مانع از خوردن مهر سکوت بر

۱. براساس نتایج حاصل از تحلیل اسناد و مصاحبه‌های رساله دکتری نویسنده مسؤل مطرح شده است.

2. Bemana

3. Bernard

4. Von Der Embse

5. Malinen & Savolainen

6. Nor

7. Shanmugam

8. Hirak

9. Kessel

10. Triplett & Loh

11. Post

12. Abror & Akamavi

13. Hwang

14. Heffner & Antaramian

افواه کارکنان شود، یکی از نیازهای استراتژیک سازمان‌های آموزشی امروزی برای موفقیت بلندمدت به‌شمار می‌رود. از سوی دیگر کسب و تجهیز مهارت‌های جدید برای رهبری نیروهای موجود در مدارس مزیت مهمی برای مدیران مدارس به‌حساب می‌آید. در این راستا می‌توان بیان داشت که مدیران مدارس در نقش رهبران امنیت‌مدار می‌توانند راهگشای حل بسیاری از مشکلات و مسائل موجود نظام آموزش و پرورش فعلی باشند. از سوی دیگر پژوهش‌های انجام‌گرفته پیرامون این سازه جدید در ایران، بسیار محدود است و از محدود پژوهش‌های انجام‌گرفته، اطلاعات زیادی در ارتباط رهبری امنیت‌مدار با شادکامی و با میانجی‌گری امنیت روانی در دسترس نیست. با اذعان به این مطالب، پژوهش حاضر به بررسی روابط میان رهبری امنیت‌مدار، امنیت روانی و شادکامی و اینکه کاربست رهبری امنیت‌مدار در یک محیط آموزشی تا چه اندازه می‌تواند موجب امنیت روانی و ایجاد شادکامی در میان کارکنان مدارس شود، پرداخته است. به‌طور ویژه هدف اصلی پژوهش شناسایی رابطه بین رهبری امنیت‌مدار و شادکامی کارکنان مدارس با نقش میانجی امنیت روانی است.

مبانی نظری

در نیمه اول قرن ۲۱، مبنی بر باور شایعی که کیفیت رهبری تفاوت قابل‌توجهی در مدرسه و نتایج دانش‌آموز ایجاد می‌کند، رهبری در مؤسسات آموزشی بسیار مورد توجه قرار گرفت. به‌طوری که طی بررسی دینه^۱ و همکاران (۲۰۱۴) از سال ۲۰۱۲-۲۰۰۰ بیش از ۶۶ نظریه در زمینه رهبری مطرح شده است. در بسیاری از کشورهای جهان این موضوع به رسمیت شناخته شد که اگر مدارس درصدد ارائه بهترین شکل ممکن آموزش به یادگیرندگان هستند، به مدیران و رهبرانی اثربخش نیاز دارند (ایکمن و آنترهالتر^۲ به نقل از مینادزی و کنکام^۳، ۲۰۱۶). یکی از نظریات جدید در این حوزه رهبری امنیت‌مدار یا به عبارتی رهبری به‌عنوان یک پایگاه امن است که به افراد اعتماد به‌نفس می‌دهد که خودشان را باور کنند و به قابلیت‌هایشان دست بیابند. آن‌ها به‌عنوان یک زیربنای محکم برای فعالیت و حرکت افراد به سمت جلو به‌حساب می‌آیند. رهبری امنیت‌مدار از اصطلاح پایگاه امن در نظریه دل‌بستگی^۴ بالبی^۵ نشئت گرفته است. بررسی و به‌کارگیری این اصطلاح در حیطه مدیریتی برای اولین بار توسط کومب^۶ (۲۰۱۱) مطرح شد. نتایج پژوهش وی

1. Dinh

2. Aikaman & Unterhalter

3. Bowlby

4. Attachment

5. Minadzi & Kankam

6. Coombe

نشان داد که رهبری امنیت‌مدار دارای هشت ویژگی مقبولیت، قابلیت دسترسی، ریسک‌پذیری، مشاهده پتانسیل، گوش کردن/ پرس‌وجو، استفاده از انگیزه ذاتی، حفظ آرامش و نگرش مثبت است. از سوی دیگر نتایج پژوهش نویسنده (مسئول) نوشتار حاضر نشان داد که رهبری امنیت‌مدار «سبکی از رهبری است که با فراهم کردن زمینه‌های امنیت (پذیرش، حمایت، فراهم کردن امنیت، اعتماد، استقلال، انصاف و حفظ آرامش) در زیردستان آن‌ها را قادر به کشف و یادگیری فعال و خودمختار از محیط و بروز و شکوفایی توانایی‌ها و خلاقیت‌های افراد از طریق ریسک‌پذیری، تقویت ظرفیت‌های شخصی، حساسیت و پاسخگویی و تحریک فکری می‌کند و این چرخه مستلزم برقراری پیوند عمیق عاطفی با زیردستان است». وجود شانزده ویژگی فوق در رهبران نمایانگر ایمن بودن سبک رهبری آن‌هاست.

رهبران امنیت‌مدار با ایجاد یک حس پایدار از امنیت و اعتماد به نفس به افراد اجازه می‌دهند تا مکانیسم دفاعی «جنگ در مقابل جنگ» را در ذهنشان خاموش کنند و مثبت‌اندیشی و فرصت‌ها و چالش را دنبال کنند. اما هنر یک رهبر فراهم کردن جوی سرشار از آرامش و امنیت صرف و یا قراردادن مدام زیردستان در برابر چالش‌های مختلف و پشت سرهم نیست. آن‌چه رهبران امنیت‌مدار در عمل پیاده می‌کنند، در هیچ یک از دو سر طیف گفته شده قرار ندارد. برای این رهبران فراهم کردن زمینه توازن بین چالش و امنیت برای زیردستان اهمیت دارد. آنچه در رهبری امنیت‌مدار اتفاق می‌افتد، نفوذ بر افکار زیردستان است. هدایت فیزیکی افراد با توسل به ابزارهایی چون اجبار و توسل به قدرت و... امکان‌پذیر است؛ اما نفوذ بر ذهن‌های افراد و هدایت تمرکزشان بر نقاط و باورهای مثبت هنر رهبر ایمن در هدایت زیردستان را به نمایش می‌گذارد.^۱ به نظر می‌رسد این رهبران از طریق نفوذ و تأثیری که در سازمان به‌جای می‌گذارند و افزایش اعتماد بین‌فردی در سازمان احساس امنیت روانی را در کارکنان افزایش می‌دهند. پژوهش‌های کومب (۲۰۱۱)، خلیجیان (۱۳۹۱) و شمس و خلیجیان (۱۳۹۲) نیز مؤید تأثیر این سبک رهبری بر امنیت روانی هستند. جو امنیت روانی، محیطی را توصیف می‌کند که کارکنان در آن می‌توانند نگرانی‌ها و عقاید خود را بدون ترس از طرد شدن بیان کنند (کسل^۲ و همکاران، ۲۰۱۲). ادمونسون^۳ (۱۹۹۹) امنیت روانی را به‌عنوان باور مشترک در میان اعضای تیم تعریف می‌کند که یک زمینه ایمن برای ریسک‌پذیری فردی ایجاد می‌کند. در واقع به گروه اطمینان می‌دهد که اعضای گروه به‌خاطر بیان صادقانه تفکرات خود مورد سرزنش قرار نمی‌گیرند (ادمونسون، ۱۹۹۹ به نقل از تریپلت و لوه، ۲۰۱۷).

۱. مطالب ذکر شده در بخش رهبری امنیت‌مدار مربوط به تبیین حاصل از تحلیل اسناد و مصاحبه‌های رساله دکتری نویسنده مسئول است.

2. Minadzi & Kankam

3. Edmondson

امنیت روانی رفتار یادگیری گروهی از قبیل جست‌وجو به دنبال بازخورد، توسعه حوزه عملیات سازمان در محیط خارجی و نوآوری را تقویت می‌کند؛ زیرا دغدغه تهدیدشدن یا شرمساری را از افراد در حین بیان شک‌ها، سوالات و اشتباهات کاهش می‌دهد (هیراک^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). شاید بتوان گفت این‌که کارکنان بتوانند بدون ترس از سرزنش و طردشدن در سازمان فعالیت کنند و به یادگیری بپردازند، می‌تواند زمینه احساس شادی آن‌ها را در محیط کار تأمین کند. شادی و نگرش خوب به کار و سازمان باعث می‌شود که دسترسی به اهداف و بهره‌وری سازمان تسهیل شود (کمکورن و اورافین،^۲ ۲۰۱۱). معلم وقتی از کاری که انجام می‌دهد راضی باشد، بهره‌وری‌اش در محیط کار افزایش می‌یابد (هایونمی کانگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). وینهوون^۴ (۲۰۰۶) شادکامی را مقدار ارزش مثبتی تعریف می‌کند که یک فرد برای خود قائل است. این سازه دو جنبه دارد: یکی عوامل عاطفی که نمایانگر تجربه هیجانی شادی، سرخوشی، خشنودی و سایر هیجان‌های مثبت هستند و دیگری ارزیابی شناختی رضایت از قلمروهای مختلف زندگی که بیانگر شادکامی و بهزیستی روانی است (آندروز و مکتل،^۵ ۱۹۸۰ به نقل از حمید و بخشی سورااش جانی، ۲۰۱۴). این افراد تصور می‌کنند که نسبت به دیگران، سازگارتر، سالم‌تر، بااخلاق‌تر و باهوش‌تر هستند و احساس کنترل شخصی بالاتری نسبت به امور برخوردارند و کنترل بیشتری بر رویدادها و مسؤولیت‌پذیری بالاتری دارند (علی‌پور، ۱۳۸۶). آن‌چه به نظر می‌رسد، این است که رهبران امنیت‌مدار در ایجاد فضایی شاد نقش مؤثری دارند. احترام به افراد و پذیرش توانایی‌ها و قابلیت‌های منحصربه‌فرد هر شخص و گوش‌دادن به حرف‌های افراد و حمایت افراد به‌ویژه در شرایط مواجهه با بحران فرد را آسوده‌خاطر خواهد کرد که در محیط کاری باارزش شناخته می‌شود و اقداماتش در روند سازمان مؤثر است. حس حمایت، نگرانی و تشویق را در حین کار برطرف می‌کند و این یعنی فرد از انجام شغلش احساس خوبی دارد. ضمن اینکه احساس عدالت، مشارکت، مثبت‌اندیشی، تعامل با همکاران از عوامل مهم و اثرگذار در ایجاد شادکامی کارکنان در محیط سازمانی هستند (صانعی و مقیمی، ۱۳۹۳) این عوامل مکمل ویژگی‌های انصاف، ظرفیت بالای احساسی، نگرش مثبت و شفافیت در روابط رهبر امنیت‌مدار هستند. پژوهش‌های مختلف نشان دادند که بین سبک رهبری مدیران و شادکامی رابطه مثبت معناداری وجود دارد (میرکمالی، ۱۳۹۱؛ نیازی، ۱۳۹۵؛ دادگر و همکاران، ۱۳۹۴) با توجه به موارد فوق‌الذکر و نیز توجه به اینکه موضوع رهبری امنیت‌مدار (شمس و خلیجیان، ۱۳۹۲؛ ۲۰۱۳) در جوامع علمی و سازمانی ایران

1. Hirak

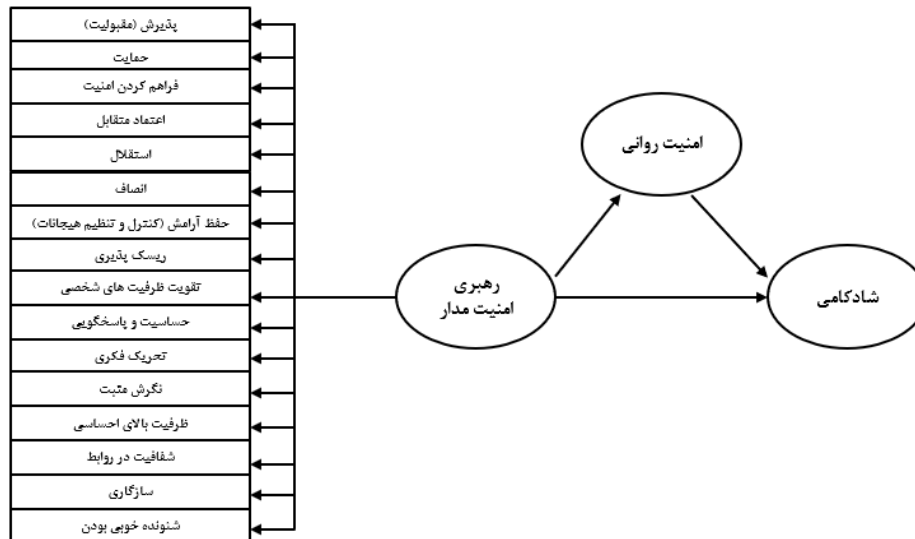
2. Kemakorn & Orapin

3. Hyunmi Kang

4. Veenhoven

5. Andrews & Mckannell,

موضوعی جدید و ناآشنا به شمار می‌آید و پژوهش‌های جدی نیز در زمینه شادکامی (سلیمانی و تیبانیان، ۲۰۱۱؛ طالب‌زاده و سمکان، ۲۰۱۳) و امنیت روانی در مدارس صورت نگرفته و کمتر ادبیات و پژوهشی را در این خصوص می‌توان یافت، انجام این پژوهش امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. براساس دانش نظری موجود در زمینه رهبری و رفتار سازمانی به نظر می‌رسد که کاربست رهبری امنیت‌مدار می‌تواند به‌طور مستقیم در ارتقای سطح شادکامی کارکنان نقش داشته باشد و همچنین می‌تواند امنیت روانی را در پی داشته باشد که به نوبه خود بر شادکامی کارکنان تأثیرگذار است. بر این اساس در شکل ۱، چارچوب مفهومی پژوهش ارائه شده است.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

- بر این اساس، فرضیه‌های پژوهشی زیر جهت بررسی و آزمون تدوین شد:
- ۱- رهبری امنیت‌مدار پیش‌بینی‌کننده معنادار امنیت روانی کارکنان است.
 - ۲- رهبری امنیت‌مدار پیش‌بینی‌کننده معنادار شادکامی کارکنان است.
 - ۳- امنیت روانی پیش‌بینی‌کننده معنادار شادکامی کارکنان است.
 - ۴- رهبری امنیت‌مدار به‌صورت مستقیم و با میانجی‌گری امنیت روانی، بر شادکامی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، از جمله تحقیقات کاربردی و از بعد میزان کنترل متغیرها، جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان (اداری و معلمان) مدارس دولتی شهر تهران و در مجموع تعداد آن‌ها در سال تحصیلی ۹۶-۹۵، ۱۱۵۲۷۷ نفر بود. برطبق جدول مورگان تعداد نمونه ۳۸۴ نفر برآورد شد که به‌منظور افزایش ضریب اطمینان و صحت نتایج ۴۱۵ پرسش‌نامه بین کارکنان (کارکنان اداری و معلمان) مدارس دوره‌های مختلف شهر تهران به‌صورت دستی و الکترونیکی توزیع شد. با کسر تعداد پرسش‌نامه‌های مخدوش یا برگردانده‌نشده، ۳۷۳ پرسش‌نامه سالم از مجموع ۴۱۵ پرسش‌نامه اولیه وارد مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها شد. روش نمونه‌گیری به‌صورت خوشه‌ای چندمرحله‌ای است که ابتدا مناطق آموزشی شهر تهران به پنج محدوده شمال، جنوب، مرکز، شرق و غرب تقسیم شده و سپس از هر محدوده یک منطقه آموزشی انتخاب و در مرحله بعد از میان مدارس دولتی مناطق آموزشی منتخب، تعدادی از مدارس دوره‌های مختلف به‌صورت تصادفی انتخاب و پرسش‌نامه‌ها توزیع شد. ابزار مورد‌استفاده برای گردآوری داده‌ها، سه پرسش‌نامه بود. پرسش‌نامه رهبری امنیت‌مدار با ۶۳ گویه و مشتمل بر ۱۶ مؤلفه (پذیرش اشخاص (مقبولیت)، حمایت، فراهم کردن امنیت، اعتماد متقابل، استقلال، انصاف، حفظ آرامش (کنترل و تنظیم هیجانات)، ریسک‌پذیری، تقویت ظرفیت‌های شخصی، حساسیت و پاسخگویی، تحریک فکری، نگرش مثبت، ظرفیت بالای احساسی، شفافیت در روابط، سازگاری، شنونده خوبی بودن) بود. این مؤلفه‌ها حاصل تحلیل اسناد و مصاحبه‌های پژوهش دیگر نویسنده مسؤل است؛ لذا برای اولین بار پرسش‌نامه بومی از رهبری امنیت‌مدار طراحی و اجرا شد. پرسش‌نامه دوم درخصوص امنیت روانی از پرسش‌نامه ادمونسون (۱۹۹۹) و نهایتاً پرسش‌نامه شادکامی با بهره‌گیری از پرسش‌نامه شادکامی آکسفورد طراحی و مورد‌استفاده قرار گرفت. پرسش‌نامه شادکامی آکسفورد در سال ۱۹۹۰ توسط آرجیل با معکوس کردن مواد مقیاس افسردگی بک ساخته شده است. هر سه پرسش‌نامه مطابق مقیاس لیکرت تنظیم شده بود. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها با استناد به نظرات متخصصان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها پس از اجرای آزمایشی روی ۴۰ نفر با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که به‌ترتیب ۰/۹۸۸، ۰/۸۱۲ و ۰/۸۸۲ به‌دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از هر دو نوع آمار توصیفی (توزیع فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی) و آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام و تحلیل مسیر) استفاده شد.

یافته‌ها

جدول (۱): آمار توصیفی میانگین، انحراف معیار، کشیدگی و چولگی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کشیدگی	چولگی
رهبری امنیت‌مدار	۳/۷۸۴	۰/۸۸۹	-۰/۴۴۴	-۰/۹۸۵
شادکامی	۳/۷۰۶	۰/۸۱۶	-۰/۴۲۷	-۰/۷۳۹
امنیت روانی	۳/۶۰۰	۰/۸۲۸	-۰/۱۰۷	۰/۷۹۳

در جدول فوق یافته‌های توصیفی ارائه شده است. در ادامه جهت بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۲).

جدول (۲): ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

امنیت روانی	شادکامی	رهبری امنیت‌مدار	
		۱	رهبری امنیت‌مدار
	۱	۰/۴۹۳ معنادار	شادکامی
۱	۰/۷۰۷ معنادار	۰/۶۹۶ معنادار	امنیت روانی

نتایج به‌دست‌آمده از بررسی ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول فوق آورده شده است. بررسی ضرایب همبستگی مشاهده‌شده بین رهبری امنیت‌مدار با شادکامی و امنیت روانی نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار در بین رهبری امنیت‌مدار و امنیت روانی با مقدار $(r=0/493)$ ، بین رهبری امنیت‌مدار و شادکامی با مقدار $(r=0/696)$ و بین شادکامی و امنیت روانی با مقدار $(r=0/707)$ است.

جدول (۳): خلاصه الگوی رگرسیون گام به گام ویژگی‌های رهبری امنیت‌مدار

بر امنیت روانی

سطح معناداری	مقدار F	خطای معیار برآورد	ضریب تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	ت
۰/۰۰۱	۳۲۷/۵۴۱	۰/۶۰۴	۰/۴۶۷	۰/۴۶۹	۰/۶۸۵	۱
۰/۰۰۱	۱۸۰/۴۰۱	۰/۵۹۰	۰/۴۹۱	۰/۴۹۴	۰/۷۰۳	۲
۰/۰۰۱	۱۲۴/۳۰۹	۰/۵۸۶	۰/۴۹۹	۰/۵۰۳	۰/۷۰۹	۳
۰/۰۰۱	۹۵/۷۶۰	۰/۵۸۲	۰/۵۰۵	۰/۵۱۰	۰/۷۱۴	۴

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که مدل رگرسیون پیش‌بینی امنیت روانی در چهار گام انجام شده است. به بیان دیگر، از میان ویژگی‌های رهبری امنیت‌مدار چهار ویژگی شفافیت در روابط، تقویت ظرفیت‌های شخصی، اعتماد و سازگاری توأم^۱ ۰/۵۱ درصد واریانس امنیت روانی را تبیین می‌کنند. همچنین مقدار F محاسبه‌شده برای تمامی گام‌های تحلیل رگرسیون معنادار هستند ($p < 0.05$)؛ بنابراین معادله رگرسیون از لحاظ آماری معنادار است.

جدول (۴): ضرایب رگرسیونی ویژگی‌های رهبری امنیت‌مدار بر امنیت روانی

سطح معناداری	آماره T	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		متغیر	β
		Beta	انحراف معیار	B		
۰/۰۰۱	۱۱/۲۰۳		۰/۱۲۵	۱/۴۱۳	ثابت	۱
۰/۰۰۱	۱۸/۰۹۸	۰/۶۸۵	۰/۰۳۰	۰/۵۴۹	شفافیت در روابط	
۰/۰۰۱	۹/۴۷		۰/۱۳۰	۱/۲۲۷	ثابت	۲
۰/۰۰۱	۷/۹۵۲	۰/۴۸۱	۰/۰۴۸	۰/۳۸۶	شفافیت در روابط	
۰/۰۰۱	۴/۲۵۸	۰/۲۵۸	۰/۰۵۱	۰/۲۱۶	تقویت ظرفیت‌های شخصی	۳
۰/۰۰۱	۹/۵۶۲		۰/۱۲۹	۱/۲۳۰	ثابت	
۰/۰۰۱	۴/۶۲۲	۰/۳۵۶	۰/۰۶۲	۰/۲۸۶	شفافیت در روابط	۴
۰/۰۰۴	۲/۸۷۹	۰/۱۸۹	۰/۰۵۵	۰/۱۵۸	تقویت ظرفیت‌های شخصی	
۰/۰۱۰	۲/۵۷۵	۰/۲۰۷	۰/۰۶۲	۰/۱۶۰	اعتماد	۵
۰/۰۰۱	۹/۹۰۳		۰/۱۳۲	۱/۳۰۵	ثابت	
۰/۰۰۱	۴/۴۵۰	۰/۳۴۲	۰/۰۶۲	۰/۲۷۴	شفافیت در روابط	۶
۰/۰۰۱	۳/۴۲۴	۰/۲۳۲	۰/۰۵۷	۰/۱۹۴	تقویت ظرفیت‌های شخصی	
۰/۰۰۳	۳/۰۳۶	۰/۲۴۸	۰/۰۶۳	۰/۱۹۲	اعتماد	۷
۰/۰۱۹	۲/۳۵۲	۰/۱۱۰	۰/۰۳۶	۰/۰۸۴	سازگاری	

متغیر وابسته: امنیت روانی

جدول ۴، ضرایب رگرسیون گام به گام را نشان می‌دهد. ضریب رگرسیون (B) گام اول برای ویژگی شفافیت در روابط برابر با ۰/۵۴۹، در گام دوم، ویژگی تقویت ظرفیت‌های شخصی وارد معادله شده و ضرایب ویژگی‌های شفافیت در روابط و ویژگی تقویت ظرفیت‌های شخصی به ترتیب ۰/۳۸۶ و ۰/۲۱۶، در گام سوم، ویژگی اعتماد وارد معادله شده و ضرایب ویژگی‌های شفافیت در روابط، تقویت ظرفیت‌های شخصی و اعتماد به ترتیب ۰/۲۸۶، ۰/۱۵۸ و ۰/۱۶۰ و در گام چهارم،

ویژگی سازگاری وارد معادله شده و ضرایب ویژگی‌های شفافیت در روابط، تقویت ظرفیت‌های شخصی، اعتماد و سازگاری به ترتیب ۰/۲۷۴، ۰/۱۹۴، ۰/۱۹۲ و ۰/۰۸۲ و مقدار ثابت رگرسیون نیز ۱/۳۰۵ می‌شود. به این ترتیب، معادله رگرسیون نهایی با چهار ویژگی پیش‌بینی‌کننده شفافیت، تقویت ظرفیت‌های شخصی، اعتماد و سازگاری بود.

جدول (۵): خلاصه الگوی رگرسیون گام به گام مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار بر شادکامی

ردیف	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعدیل شده	خطای معیار برآورد	مقدار F	سطح معناداری
۱	۰/۵۲۲	۰/۲۷۲	۰/۲۷۰	۰/۶۹۷	۱۳۸/۸۶۴	۰/۰۰۱
۲	۰/۵۴۵	۰/۲۹۷	۰/۲۹۳	۰/۶۸۶	۷۸/۰۰۹	۰/۰۰۱
۳	۰/۵۷۹	۰/۳۳۵	۰/۳۲۹	۰/۶۶۸	۶۱/۸۷۷	۰/۰۰۱
۴	۰/۵۹۹	۰/۳۵۸	۰/۳۵۱	۰/۶۵۷	۵۱/۳۵۶	۰/۰۰۱
۵	۰/۶۱۹	۰/۳۸۳	۰/۳۷۵	۰/۶۴۵	۴۵/۵۶۶	۰/۰۰۱
۶	۰/۶۲۷	۰/۳۹۳	۰/۳۸۳	۰/۶۴۱	۳۹/۴۵۶	۰/۰۰۱
۷	۰/۶۳۸	۰/۴۰۷	۰/۳۹۶	۰/۶۳۴	۳۵/۸۲۱	۰/۰۰۱
۸	۰/۶۴۳	۰/۴۱۴	۰/۴۰۱	۰/۶۳۱	۳۲/۱۱۹	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که مدل رگرسیون پیش‌بینی شادکامی در هشت گام انجام شده است. به بیان دیگر، از میان ویژگی‌های رهبری امنیت‌مدار هشت ویژگی شفافیت در روابط، سازگاری، تقویت ظرفیت‌های شخصی، ریسک‌پذیری، فراهم کردن امنیت، حمایت، تحریک فکری و اعتماد توأمآماً ۰/۴۱۴ درصد واریانس شادکامی را تبیین می‌کنند. همچنین مقدار F محاسبه‌شده برای تمامی گام‌های تحلیل رگرسیون معنادار هستند ($p < ۰/۰۵$)؛ بنابراین معادله رگرسیون انجام‌شده از لحاظ آماری معنادار است.

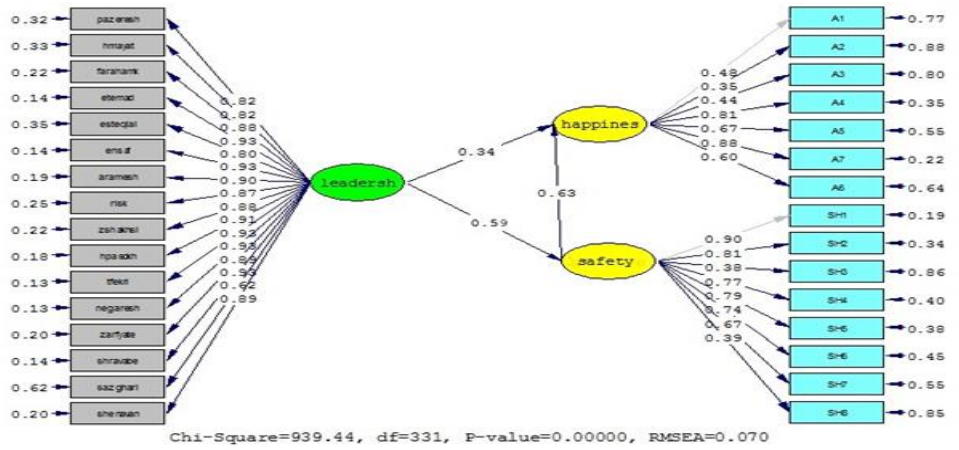
جدول (۶): ضرایب رگرسیونی مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار بر امنیت روانی

ردیف	متغیر	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	مقدار t	سطح معناداری
		B	انحراف معیار			
۱	ثابت	۲/۰۶۴	۰/۱۴۴		۱۴/۳۳۹	۰/۰۰۱
	شفافیت در روابط	۰/۴۱۲	۰/۰۳۵	۰/۵۲۲	۱۱/۷۸۴	۰/۰۰۱
۲	ثابت	۲/۲۵۲	۰/۱۵۱		۱۴/۸۹۷	۰/۰۰۱
	شفافیت در روابط	۰/۴۸۴	۰/۰۴۰	۰/۶۱۳	۱۲/۱۳۱	۰/۰۰۱
	سازگاری	۰/۱۳۶	۰/۰۳۸	۰/۱۸۱	۳/۵۷۱	۰/۰۰۱

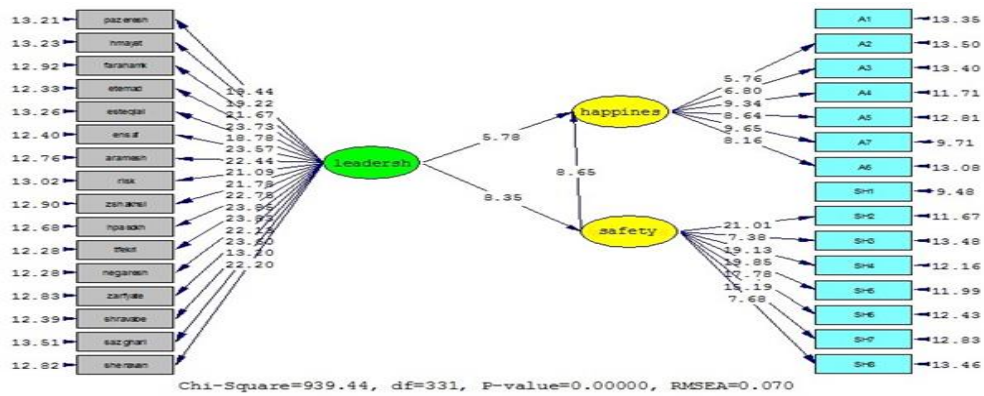
۰/۰۰۱	۱۳/۹۳۰		۰/۱۵۱	۲/۱۰۱	ثابت	۳
۰/۰۰۱	۵/۵۵۸	-۰/۳۸۷	۰/۰۵۵	۰/۳۰۶	شفافیت در روابط	
۰/۰۰۱	۵/۰۹۷	-۰/۲۷۰	۰/۰۴۰	۰/۲۰۴	سازگاری	
۰/۰۰۱	۴/۵۹۶	-۰/۳۴۳	۰/۰۶۲	۰/۲۸۳	تقویت ظرفیت‌های شخصی	
۰/۰۰۱	۱۴/۱۹۱		۰/۱۴۸	۲/۱۰۵	ثابت	۴
۰/۰۰۱	۶/۴۵۱	۰/۴۶۰	۰/۰۵۶	-۰/۳۶۳	شفافیت در روابط	
۰/۰۰۹	۲/۶۳۰	-۰/۱۵۸	۰/۰۴۵	۰/۱۲۰	سازگاری	
۰/۰۰۱	۵/۸۹۰	-۰/۵۰۱	۰/۰۷۰	۰/۴۱۳	تقویت ظرفیت‌های شخصی	
۰/۰۰۱	-۳/۶۷۵	-۰/۳۳۷	۰/۰۸۱	-۰/۲۹۸	ریسک‌پذیری	۵
۰/۰۰۱	۱۳/۳۹۲		۰/۱۴۹	۱/۹۹۱	ثابت	
۰/۰۰۱	۴/۱۵۷	۰/۳۲۵	۰/۰۶۲	۰/۲۵۷	شفافیت در روابط	
۰/۰۱۴	۲/۴۶۱	-۰/۱۴۶	۰/۰۴۵	-۰/۱۱۰	سازگاری	
۰/۰۰۱	۵/۰۳۷	-۰/۴۳۱	۰/۰۷۰	۰/۳۵۵	تقویت ظرفیت‌های شخصی	۶
۰/۰۰۱	-۴/۴۲۲	-۰/۴۰۶	۰/۰۸۱	-۰/۳۶۰	ریسک‌پذیری	
۰/۰۰۱	۳/۸۳۹	۰/۲۹۳	۰/۰۶۵	۰/۲۴۸	فراهم کردن امنیت	
۰/۰۰۱	۱۲/۷۵۰		۰/۱۵۱	۱/۹۲۰	ثابت	
۰/۰۰۳	۳/۰۳۵	-۰/۲۵۳	۰/۰۶۶	-۰/۲۰۰	شفافیت در روابط	۷
۰/۰۱۲	۲/۵۱۴	-۰/۱۴۸	۰/۰۴۴	-۰/۱۱۲	سازگاری	
۰/۰۰۱	۴/۹۹۸	-۰/۴۲۵	۰/۰۷۰	۰/۳۵۰	تقویت ظرفیت‌های شخصی	
۰/۰۰۰	-۴/۵۲۱	-۰/۴۱۳	۰/۰۸۱	-۰/۳۶۵	ریسک‌پذیری	
۰/۰۰۴	۲/۸۸۸	۰/۲۳۱	۰/۰۶۸	۰/۱۹۵	فراهم کردن امنیت	۸
۰/۰۱۶	۲/۴۲۴	-۰/۱۷۱	۰/۰۵۹	۰/۱۴۳	حمایت	
۰/۰۰۰	۱۲/۴۹۳		۰/۱۵۰	۱/۸۷۲	ثابت	
۰/۰۰۰	۴/۱۲۹	-۰/۳۸۹	۰/۰۷۴	۰/۳۰۷	شفافیت در روابط	
۰/۰۰۹	۲/۶۴۴	-۰/۱۵۴	۰/۰۴۴	-۰/۱۱۶	سازگاری	۹
۰/۰۰۰	۵/۷۰۴	-۰/۵۰۱	۰/۰۷۲	۰/۴۱۴	تقویت ظرفیت‌های شخصی	
۰/۰۰۰	-۴/۰۳۸	-۰/۳۶۹	۰/۰۸۱	-۰/۳۲۷	ریسک‌پذیری	
۰/۰۰۱	۳/۲۷۵	۰/۲۶۱	۰/۰۶۷	۰/۲۲۱	فراهم کردن امنیت	
۰/۰۰۳	۳/۰۳۲	-۰/۲۱۶	۰/۰۶۰	-۰/۱۸۲	حمایت	۱۰
۰/۰۰۳	۲/۹۸۴	-۰/۳۲۲	۰/۰۸۳	۰/۳۴۹	تحریک فکری	
۰/۰۰۱	۱۲/۶۹۴		۰/۱۵۰	۱/۹۰۷	ثابت	
۰/۰۰۲	۳/۰۵۱	-۰/۳۱۰	۰/۰۸۰	۰/۲۴۵	شفافیت در روابط	
۰/۰۰۴	۲/۹۱۲	-۰/۱۷۱	۰/۰۴۴	۰/۱۲۹	سازگاری	۱۱
۰/۰۰۱	۵/۳۸۹	-۰/۴۷۶	۰/۰۷۳	۰/۳۹۳	تقویت ظرفیت‌های شخصی	
۰/۰۰۱	-۴/۳۰۳	-۰/۳۸۴	۰/۰۸۱	-۰/۳۴۰	ریسک‌پذیری	
۰/۰۰۶	۲/۷۵۳	-۰/۲۲۴	۰/۰۶۹	۰/۱۹۰	فراهم کردن امنیت	
۰/۰۰۳	۲/۹۷۸	-۰/۲۱۲	۰/۰۶۰	-۰/۱۷۸	حمایت	۱۲
۰/۰۰۲	۳/۱۳۱	-۰/۳۳۸	۰/۰۸۳	۰/۲۶۱	تحریک فکری	
۰/۰۴۴	۲/۰۲۱	-۰/۱۹۱	۰/۰۷۲	۰/۱۴۵	اعتماد	
متغیر وابسته: شادکامی						

جدول ۶، ضرایب رگرسیون گام به گام را نشان می‌دهد. ضریب رگرسیون (B) گام اول برای ویژگی شفافیت در روابط برابر با ۰/۴۱۲، در گام دوم، ویژگی سازگاری وارد معادله شده و ضرایب ویژگی‌های شفافیت در روابط و متغیر سازگاری به ترتیب ۰/۴۸۴ و ۰/۱۳۶، در گام سوم، ویژگی تقویت ظرفیت‌های شخصی وارد معادله شده و ضرایب ویژگی‌های شفافیت در روابط، سازگاری و تقویت ظرفیت‌های شخصی به ترتیب ۰/۳۰۶، ۰/۲۰۴ و ۰/۲۸۳، در گام چهارم، ویژگی ریسک‌پذیری وارد معادله شده و ضرایب ویژگی‌های شفافیت در روابط، سازگاری، تقویت ظرفیت‌های شخصی و ریسک‌پذیری به ترتیب ۰/۳۶۳، ۰/۱۲۰، ۰/۴۱۳ و ۰/۲۹۸، در گام پنجم، ویژگی فراهم کردن امنیت وارد معادله شده و ضرایب ویژگی‌های شفافیت در روابط، سازگاری، تقویت ظرفیت‌های شخصی، ریسک‌پذیری و فراهم کردن امنیت به ترتیب ۰/۲۵۷، ۰/۱۱۰، ۰/۳۵۵، ۰/۳۶۰ و ۰/۲۴۸، در گام ششم، ویژگی حمایت وارد معادله شده و ضرایب ویژگی‌های شفافیت در روابط، سازگاری، تقویت ظرفیت‌های شخصی، ریسک‌پذیری، فراهم کردن امنیت و حمایت به ترتیب ۰/۲۰۰، ۰/۱۱۲، ۰/۳۵۰، ۰/۳۶۵، ۰/۱۹۵ و ۰/۱۴۳، در گام هفتم، ویژگی تحریک فکری وارد معادله شده و ضرایب ویژگی‌های شفافیت در روابط، سازگاری، تقویت ظرفیت‌های شخصی، ریسک‌پذیری، فراهم کردن امنیت، حمایت و تحریک فکری به ترتیب ۰/۳۰۷، ۰/۱۰۶، ۰/۴۱۴، ۰/۳۲۷، ۰/۲۲۱ و ۰/۱۸۲، در گام هشتم، ویژگی اعتماد وارد معادله شده و ضرایب ویژگی‌های شفافیت در روابط، سازگاری، تقویت ظرفیت‌های شخصی، ریسک‌پذیری، فراهم کردن امنیت، حمایت، تحریک فکری و اعتماد به ترتیب ۰/۲۴۵، ۰/۱۲۹، ۰/۳۹۳، ۰/۳۴۰، ۰/۱۹۰، ۰/۱۷۸ و ۰/۲۶۱ می‌شود.

در ادامه مدل ساختاری تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش همراه با آثار مستقیم و غیرمستقیم آن‌ها آورده شده است.



شکل (۲): مدل در حالت تخمین استاندارد



شکل (۳): مدل در حالت اعداد معناداری

جدول (۷): شاخص‌های برازش مدل

/df ^۲ X	RMSEA	PNFI	CFI	NNFI	GFI	
۳-۱	>0/08	<0/5	<0/9	<0/9	<0/9	برازش قابل قبول
۲/۸۳	۰/۰۷۰	۰/۸۱	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۷	برازش مدل پژوهش

جدول ۷ نشان می‌دهد که شاخص‌های برازش مدل در حد مطلوبی قرار دارند و مدل برازش قابل‌قبولی را داراست. با توجه به مدل ارائه‌شده در بالا، در ادامه به بررسی فرضیات فرعی این بخش از پژوهش پرداخته شده است.

جدول (۸): ضرایب مسیر مستقیم و غیرمستقیم رهبری امنیت‌مدار

نتیجه	سطح معنی‌داری	مقدار t	ضریب مسیر استاندارد	مسیر فرضیه‌ها
اثر مستقیم دارد	۰/۰۰۱	۵/۷۸	۰/۳۴	رهبری امنیت‌مدار به شادکامی
اثر مستقیم دارد	۰/۰۰۱	۸/۳۵	۰/۵۹	رهبری امنیت‌مدار به امنیت روانی
اثر مستقیم دارد	۰/۰۰۱	۸/۶۵	۰/۶۳	امنیت روانی به شادکامی
اثر غیر مستقیم دارد	-	-	۰/۲۱	رهبری امنیت‌مدار به شادکامی (از طریق امنیت روانی)

فرضیه اول: رهبری امنیت‌مدار پیش‌بینی‌کننده معنادار امنیت روانی کارکنان است. نتایج نشان داد که ضریب beta به‌دست‌آمده در مدل تجربی در مسیر رهبری امنیت‌مدار به امنیت روانی معادل با ۰/۵۹ و مقدار t معادل با ۸/۳۵ بود. با توجه به اینکه مقدار t در سطح $P < ۰/۰۵$ ، معناداری بود؛ لذا مشخص می‌شود که فرض پژوهش مبنی بر تأثیر مستقیم و معنادار رهبری امنیت‌مدار روی امنیت روانی کارکنان تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: رهبری امنیت‌مدار پیش‌بینی‌کننده معنادار شادکامی کارکنان است. همچنان که در مدل مفهومی نیز مشاهده می‌شود، به بررسی تأثیر مستقیم رهبری امنیت‌مدار بر شادکامی پرداخته است. ضریب beta به‌دست‌آمده در مدل تجربی در مسیر رهبری امنیت‌مدار به شادکامی معادل با ۰/۳۴ و مقدار t معادل با ۵/۷۸ بود. با توجه به اینکه مقدار t در سطح $P < ۰/۰۵$ ، معنی‌دار بود؛ لذا مشخص می‌شود که فرض پژوهش مبنی بر تأثیر مستقیم و معنادار رهبری امنیت‌مدار روی شادکامی تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: امنیت روانی پیش‌بینی‌کننده معنادار شادکامی کارکنان است.

نتایج نشان داد که ضریب beta به دست آمده در مدل تجربی در مسیر امنیت روانی به شادکامی معادل با ۰/۶۳ و مقدار t معادل با ۸/۶۵ بود. با توجه به این که مقدار t در سطح $P < 0/05$ ، معناداری بود؛ لذا مشخص می‌شود که فرض پژوهش مبنی بر تأثیر مستقیم و معنادار امنیت روانی بر شادکامی کارکنان تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: رهبری امنیت‌مدار به صورت مستقیم و با میانجی‌گری امنیت روانی، بر شادکامی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

با توجه به مدل مفهومی، به بررسی تأثیر غیرمستقیم رهبری امنیت‌مدار به واسطه امنیت روانی بر شادکامی پرداخته شده است. ضرایب beta به دست آمده در مدل برای تأثیر رهبری امنیت‌مدار بر شادکامی معادل با ۰/۳۴ و برای تأثیر امنیت روانی بر شادکامی معادل ۰/۶۴ بود که با ضرب این دو مسیر در هم مشخص می‌شود رهبری امنیت‌مدار با ضریب beta معادل $(0/34 \times 0/64) = 0/2176$ با واسطه امنیت روانی بر شادکامی کارکنان تأثیر دارد. همچنین مقادیر t به دست آمده معادل با ۵/۷۸، ۸/۶۵ بوده است؛ با توجه به اینکه مقادیر t بالاتر از ۱/۹۶ بودند، مشخص می‌شود که نتایج معنادار بوده و فرض پژوهش مبنی بر اینکه رهبری امنیت‌مدار به صورت غیرمستقیم و از طریق امنیت روانی بر شادکامی تأثیر می‌گذارد، تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

اهمیت سازمان‌های آموزشی در تربیت نیروی متعهد و مناسب برای تحرک اجتماعی و اقتصادی کشورها بر هیچ‌کس پوشیده نیست. مدیران این سازمان‌ها به عنوان عاملان اساسی رشد و اعتلای نظام آموزش و پرورش (رئیس‌ان فرد، ۱۳۸۴) باید ویژگی‌های یک رهبر را بیش از یک مدیر داشته باشند تا بتوانند به اهداف سازمان دست یابند (گورکان، ۲۰۱۲). یکی از نظریه‌های جدید در زمینه رهبری سازمان‌ها، نظریه رهبری امنیت‌مدار است که در نوشتار حاضر به بحث درباره آن پرداخته شد. از آن‌جا که با توجه به ویژگی‌های این سبک از رهبری احتمال همبسته بودن آن با برخی متغیرهای مهم مربوط به کار در مدارس می‌رفت، لذا هدف از این شناسایی رابطه بین رهبری امنیت‌مدار و شادکامی کارکنان مدارس با نقش میانجی امنیت روانی به طور کلی نتایج نشان داد که روابط مثبت و معنی‌داری بین رهبری امنیت‌مدار با امنیت روانی و شادکامی وجود داشت. تأثیر امنیت روانی بر شادکامی کارکنان نیز مثبت و معنادار بود. نتایج همچنین حاکی از انطباق نسبی مدل تجربی با مدل مفهومی پژوهش بود که بیانگر نقش رهبری امنیت‌مدار بر شادکامی، به طور مستقیم یا با میانجی‌گری امنیت روانی بود. در ادامه به طور مبسوط‌تر به تبیین مهم‌ترین نتایج پژوهش پرداخته شده است. در فرضیه اول پژوهش، ارتباط رهبری امنیت‌مدار و امنیت روانی بررسی شد. نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین رهبری امنیت‌مدار و

امنیت روانی وجود داشت. این نتایج همسو با یافته‌های کومب، ۲۰۱۱؛ خلیجیان، ۱۳۹۱؛ شمس و خلیجیان، ۱۳۹۲ بود که نشان دادند رهبری امنیت‌مدار به‌طورمستقیم بر امنیت روانی تأثیر دارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که ارتباطات میان‌فردی باز و وجود اعتماد از جمله عوامل تأثیرگذار بر امنیت روانی است. از این‌رو رهبران امنیت‌مدار با پذیرش و احترام به افراد و برقراری روابط دوستانه و بدون وجود ترس و رعایت انصاف و برقراری پیوند عاطفی در جریان کار پیامی مبنی بر اعتماد و صمیمیت را در سراسر سازمان به جریان می‌اندازند. از سوی دیگر حمایت از استقلال کارکنان، گوش‌دادن فعال به ایده‌ها و نظرات کارکنان بدون قضاوت و توجه به استعدادها و پیشرفت و فراهم کردن فرصت‌هایی برای ارتقای آن‌ها، برقراری انصاف در محیط کاری از جمله اولویت‌های این رهبران محسوب می‌شود که باعث ایجاد محیطی امن می‌شود که این اطمینان خاطر را برای کارکنان به وجود می‌آورد که به افراد و نظرات و تصمیمات آن‌ها بها داده می‌شود و درواقع وجود آن‌ها برای رهبر و سازمان مهم تلقی می‌شود و این به معنای ایجاد نوعی اطمینان خاطر برای کارکنان است که می‌توانند بدون ترس به فعالیت در سازمان بپردازند؛ لذا نقش مدیر سازمان‌های آموزشی به‌عنوان یک رهبر امن‌پادزهری برای خلاصی این سازمان‌ها از تجربه جوی ناامن از نظر روانی، سکوت، بی‌تفاوتی و رکود است. در فرضیه دوم پژوهش، ارتباط رهبری امنیت‌مدار و شادکامی مورد بررسی قرار گرفت. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که یکی از عوامل مؤثر بر شادکامی احساس حمایت و پشتیبانی و انصاف است. رهبران امنیت‌مدار حامیان قوی برای کارکنانشان برای مواجهه با شرایط ناامن و ناآشنا به حساب می‌آیند. توجه به نیازهای افراد و رسیدگی به آن‌ها و حمایت و پشتیبانی از افراد در زمان مواجهه با مشکل و همراهی تا بازگرداندن فرد به حالت آرامش زمینه‌خشنودی و رضایت و مسئولیت‌پذیری زبردستان را فراهم می‌کند. از سوی دیگر این رهبران با رفتارهایی چون نوع‌دوستی و شفقت، همدلی، پرهیز از جانبداری و قضاوت، رفتار منصفانه و دلسوزانه با دیگران، صادق بودن، رعایت عدالت و حقوق دیگران شناخته می‌شوند. لذا می‌توان بیان داشت این رهبران نسبت به مسائل و رنج‌های کارکنان بی‌تفاوت نیستند و رعایت عدالت بخش مهمی از دغدغه‌های روزانه آن‌ها محسوب می‌شود. این امر به‌ویژه در محیط‌های آموزشی کنونی که با نارضایتی معلمان از شرایط درآمدی مواجه است، می‌تواند نقشی کلیدی برای نگهداشت آن‌ها در این محیط‌ها البته با رضایت و خشنودی ایفا کند. در فرضیه بعدی به بررسی روابط بین امنیت روانی و شادکامی کارکنان پرداخته شد. نتایج نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار این دو متغیر بود. به دلیل جدیدبودن متغیرهای مورد بررسی، پژوهش کاملاً مرتبطی در این زمینه توسط پژوهشگر یافت نشد. در تبیین نتایج پژوهش شاید بتوان گفت برقراری جو امن روانی در سازمان، افراد را در برابر شکست‌ها و تعارض‌های احتمالی حفظ می‌کند. در این صورت افراد آزادانه بدون دغدغه از سرزنش شدن و مورد مؤاخذه قرار گرفتن

می‌توانند نظر دهند و فعالیت کنند. در این حالت با افرادی روبه‌رو خواهیم شد که از حضور در محیط کار و انجام فعالیت‌های شغلی احساس خوبی دارند و به خلاقیت و آزمون ایده‌های خود می‌پردازند. فرضیه مهم دیگری که مورد بررسی قرار گرفت، رابطه رهبری امنیت‌مدار و شادکامی با میانجی‌گری امنیت روانی کارکنان بود. نتایج نشان داد که بین رهبری امنیت‌مدار با امنیت روانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج به‌طور غیرمستقیم مؤید یافته‌های کومب، ۲۰۱۱؛ خلیجیان، ۱۳۹۱؛ شمس و خلیجیان، ۱۳۹۲ بود که نشان دادند رهبری امنیت‌مدار با امنیت روانی، رضایت شغلی و اثربخشی رهبری رابطه دارد. طبیعی به نظر می‌رسد که رهبر امنیت‌مدار با اعمال ویژگی‌های خاص خود از جمله حفظ آرامش به‌ویژه در شرایط بحران، فراهم کردن امنیت، اعتماد متقابل، استقلال، تقویت ظرفیت‌های شخصی، تحریک فکری کارکنان و سوق دادن آن‌ها به سمت خلاقیت و یادگیری در ایجاد احساس شادکامی افراد در محیط کارشان می‌تواند مؤثر باشد. این در حالی است که وجود امنیت روانی می‌تواند به‌عنوان عاملی تقویت‌کننده در نقش رهبر بر شادکامی به حساب بیاید و به عبارت دیگر در صورت وجود رهبر امن در سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های آموزشی و برقراری امنیت روانی ما می‌توانیم شاهد میزان بالاتری از شادکامی و احساس لذت و رضایت افراد از کار باشیم. در ادامه با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم رهبری امنیت‌مدار بر شادکامی کارکنان، پیشنهادهای زیر جهت ارتقای امنیت روانی کارکنان مطرح می‌شود: مدیران در هنگام مواجهه کارکنان با مشکلات و چالش‌های جدید تلاش در حمایت و پشتیبانی از افراد داشته باشند؛ هنگام بروز خطاها و مشکلات مدیران همانند یک پایگاه امن، به جای سرزنش و توبیخ تلاش کنند از کارکنانشان حمایت کنند و در تصمیم‌گیری‌های مختلف سازمانی آن‌ها را مشارکت داده و باعث افزایش احساس ارزشمندی و شادی افراد شوند؛ مدیران باید تلاش کنند نیازهای کارکنان را شناسایی کنند و با اهمیت دادن به آن افراد را از لحاظ روانی حمایت کنند؛ مدیران باید زمان‌هایی را به شنیدن حرف‌ها و دغدغه‌های کارکنان اختصاص دهند؛ با اعطای استقلال در عمل ولو در فعالیت‌های کوچک به کارکنان القا کنند که سازمان قصد محدودسازی و رفتار خشک و ضابطه‌مند را ندارد؛ مدیران می‌توانند با اعطای فرصت‌های توانمندسازی مثل برگزاری دوره‌های آموزشی موردعلاقه کارکنان باعث ایجاد نوعی انگیزه و شادی در کارکنان شوند.

منابع

- آرین پور، محمد؛ ملکی، اعظم؛ و وحید حداد، نوشین. (۱۳۹۵). بررسی وضعیت رضایت شغلی معلمان سه پایه ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان، فصلنامه پیام فرهیختگان، ۱ (۱).
- برزگر بفرویی، کاظم؛ و اربابی، یونس. (۱۳۹۴). رابطه بین منبع کنترل و تنیدگی شغلی با رضایت شغلی در معلمان و کارکنان مدارس استثنائی، تعلیم و تربیت / استثنائی، ۱۵ (۱)، پیایی ۱۲۹: ۱۵-۲۴.
- پرداختچی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی؛ و آرزومندی، فریده. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳ (۳): ۲۵-۵۰.
- خلیجیان، صدف. (۱۳۹۱). بررسی رابطه رهبری امنیت مدار و اثربخشی رهبری و امنیت روانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی.
- دادگر، هادی؛ غلامعلی نژاد، فاطمه؛ عاشوری، جمال؛ و عرب سالاری، زهرا. (۱۳۹۴). ارتباط سبک های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی با رضایت شغلی پرستاران، مجله دانشکده پرستاری و مامایی همدان، ۲۳ (۲): مسلسل ۴۸، ۵-۱۴.
- زاهد بابلان، عادل؛ شیرینی، حسین؛ و همرنگ، محمد. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سبک های رهبری مدیران با فرسودگی شغلی معلمان دوره متوسطه شهر اردبیل، کنفرانس مدیریت، چالش ها و راهکارها، شیراز. سلیمانیان، معصومعلی؛ و مهرابی، فاطمه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران و ایجاد استرس شغلی معلمان، کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز، مؤسسه بین المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی.
- شمس، غلامرضا؛ و خلیجیان، صدف. (۱۳۹۲). تأثیر مؤلفه های رهبری امنیت مدار بر احساس امنیت روانی کارکنان: نقش میانجی اثربخشی رهبری، فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی، ۹ (۴): ۳۴-۵۵.
- صانعی، مهدی؛ و مقیمی، زهرا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه شادکامی کارکنان و نوآوری در سازمان های دانش بنیان، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۵ (۱۹): ۳۹-۴۶.
- علی پور، احمد؛ و آگاه هریس، مژگان. (۱۳۸۶). اعتبار و روایی فهرست شادکامی آکسفورد در ایرانی ها، روانشناسی تحول، ۳ (۱۲): ۲۸۷-۲۹۸.
- گودینی، فاطمه؛ نظری، علی محمد؛ و ثنایی، باقر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی با سلامت روان کارکنان شرکت ایدکوپرس، فصلنامه روانشناسی صنعتی سازمانی، ۳ (۱۲): ۹-۲۰.
- میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۹۱). روابط انسانی در آموزشگاه، تهران: یسپرون، چاپ نهم.
- نیازی، سیدمحمد. (۱۳۹۵). ارتباط بین سبک رهبری مدیران مدارس و شادکامی مربیان تربیت بدنی، ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران، تهران، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.

- Abror, A., Akamavi, R.K. (2015). Psychological safety and organisational performance in Indonesian companies: Preliminary findings. Conference: Asian Congress of Applied Psychology (ACAP), At Singapore.
- Berisso Geda, T. (2015). Principals' Leadership Behavior and Teachers Commitment in Adama Town Public Secondary Schools of Oromia Regional State, Ethiopia. *Mediterranean Journal of Social Sciences* MCSER Publishing, 6(4): 204-209.
- Bernard, M. (2016). Teacher Beliefs and Stress. Published online:04 April 2016.
- Coombe, D. (2011) .Secure Base leadership: appositve theory of leadership In corporating safety, exploration and positive action.Western Reserve University.
- Dinh, J. E., Lord, R.G., Gardner, W.L., Meuser, J.D., Liden, R.C., Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25: 36-62.
- Halkas, G., Businakis, D. (2010). "The effect of stress and satisfaction on productivity". *Instructional Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5): 415-431.
- Hamid, N., Bakhshi Sourashjan, L. (2014). Investigation of the Effects of Exercise and Physical Activities on the Happiness and Willingness to Communicate among the Depressed Women. *International Journal of Psychology and Behavioral Research*, 3(6): 541-549.
- Heffner, A. L., Antaramian, S. P. (2016). The role of life satisfaction in predicting student engagement and achievement. *Journal of Happiness Studies*.
- Hirak, R., Chunyan, P. A., Carmeli, A., Schaubroeck, J.M. (2012). Linking leader inclusiveness to work unit performance: The importance of psychological safety and learning from failures. *Journal of Elsevier*, 23, 107-117.
- Hu, Q., Schaufeli, W.B., Taris, T.W. (2010). The job demands-resources model: an analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79:181-190.
- Hwang, H.I., Kim, M.J., Kim, B.Man.(2014). Analysis of Conceptual Diagrams of Education for Happiness among Early Childhood Teachers. *Journal Korean Journal of Childcare and Education*, 10 (1): 59-79.
- Hwang, H., Kim, M.J., Kim, B.M. (2014). Analysis of Conceptual Diagrams of Education for Happiness among Early Childhood Teachers. *Journal Korean Journal of Childcare and Education*,10 (1): 59-79.
- Hyunmi Kang, H., Tak, J., Lee, S. (2015). Impact of Self-Esteem and Gratitude Disposition On Happiness in Preservice Early Childhood Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174: 3447- 3453.
- Kemakorn, Ch., Orapin, S. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-Sized Enterprises, Thailand, International Conference On Asia Pacific Business Innovation & Technology Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 25:189 -200.
- Kessel, M., Kratzer, J., Schultz, C. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams. *Journal of Blackwell*, 21 (2): 147-157.
- Malinen, O.P., Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal. *Teaching and Teacher Education* , Volume 60 ,144-152.
- Minadzi, V.M., Kankam, B. (2016). The Leadership Styles of Basic School Head Teachers: What Teachers Say. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 3(1): 61-71.

- Moorosi, P., Bantwini, B.D. (2016). School district leadership styles and school improvement: evidence from selected school principals in the Eastern Cape Province. *South African Journal of Education*, 36(4):1-10.
- Nor, M.N., Salleh, S.H.H., Zubaidi, A. (2016). Understanding teacher stress when teaching the developed technology by using lectroencephalogram (EEG) signals. *Journal of Applied and Physical Sciences*, 2(3), 65-76.
- Post, C. (2012). Deep-level team composition and innovation: The mediating roles of psychological safety and cooperative learning. *Journal of Group & Organization Management*, 37(5): 555-588.
- Raman, A., Ling, Ch., Khalid, R. (2015). Relationship Between School Climate and Teachers' Commitment in an Excellent School of Kubang Pasu District, Kedah, Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy*, 6 (3): 163-173.
- Raman, A., Mey, C.H., Don, Y., Daud, Y., Khalid, R. (2015). Relationship between Principals' Transformational Leadership Style and Secondary School Teachers' Commitment. *Asian Social Science*, 11 (15). (a).221-228.
- Roch1, C.H., Sai1, N. (2016). Charter School Teacher Job Satisfaction., *Educational Policy*, First Published 10 Jan 2016, 1-41.
- Shams Mourkani, G.R., Khalijian, S. (2013). A Study of the status and relationships between secure-base leadership, leadership effectiveness and job satisfaction. *Journal of American Science*, 9(3): 270-280.
- Shanmugam, R. S., Susila, C., Anitha, J. (2016). Effectiveness of Laughter Therapy on Stress among School Teachers. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5 (5): 409-411.
- Soleimani, N., Tebyanian, E. (2011). A study of the relationship between principals' creativity and degree of environmental happiness in Semnan high schools. *Social and Behavioral Sciences*, 29:1869 -1876.
- Talebzadeha, F., Samkanb, M. (2011). Happiness for our kids in schools: A conceptual model. *Social and Behavioral Sciences*, 29: 1462-1471.
- Triplett, S.M., Loh, J.M. (2017). The moderating role of trust in the relationship between work locus of control and psychological safety in organisational work teams. *The Australian Psychological Society*, 68 (4): 1-9.
- Urick, A. (2016). Examining US principal perception of multiple leadership styles used to practice shared instructional leadership. *Journal of Educational Administration*, 54 (2): 152 -172.
- Veenhoven, R. (2006). how do we assess how happy we are? Tenets, implications and tenability of three theories. Paper presented at conference on 'New Directions in the Study of Happiness: United States and International Perspectives', University of Notre Dame, USA, October, 22-24.
- Von der Embse, N.P., Pendergast, L.L., Segool, N., Saeki, E. (2016). The influence of test-based accountability policies on school climate. *Teaching and Teacher Education*, 59: 492-502.
- Yadav, J. (2017). Comparative Study of Profession Satisfaction among Physical Education Teachers of Different School Organizations in India. *The Canadian Journal of Clinical Nutrition*, 5 (1): 29-39.