

بررسی تاثیر رهبری امنیت مداری بر سلامت روان و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری استان فارس

محمد جواد شرفی^۱

چکیده

در این پژوهش خروجی‌های توصیفی تحقیق جهت درک بهتر و تحلیل صحیح تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است. برای اینکه پرسشنامه مورد استفاده از روایی مطلوبی برخوردار باشد از روایی محتوا بهره گرفتیم. در این پژوهش برای بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در بخش استنباطی نیز به بررسی انواع روایی و پایایی پرسشنامه و فرضیات پرداخته شد. نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق در شکل‌ها و جداولی به طور مختصر ارائه گردید. نتایج فرضیات نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ که تمامی فرضیات تحقیق مورد تایید می‌باشند. به عبارت دیگر، تیم رهبری امنیت مدار قابلیت پیش بینی سلامت روان و کاهش رفتارهای انحرافی و شادکامی کارکنان دادگستری را دارد. همچنین سلامت روان و شادکامی، قابلیت پیش بینی کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری را دارا می‌باشد.

واژگان کلیدی: رهبری امنیت مدار، سلامت روان، شادکامی، رفتار انحرافی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، توسعه منابع انسانی

۱. بیان مساله

عدم وجود رهبری امنیت مدار باعث به وجود آمدن رفتارهای انحرافی در سازمان می شود و این امر منجر به کاهش اثربخشی می شود. رفتارهای تلافی جویانه گسترس می یابد و سازمان در مرحله تنش قرار می گیرد. (فریس و همکاران، ۲۰۰۹)^۲ یکی از نظریه های نوظهور در زمینه رهبری، رهبری امنیت مدار است. از نظر ما رهبر امنیت مدار با شانزده ویژگی شناخته می شود. این رهبر با فراهم کردن زمینه های 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 توانایی ها و خلاقیت های افراد از طریق ریسک پذیری، تقویت ظرفیت های شخصی، حساسیت و پاسخگویی و تحریک فکری می کند 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 خوب بودن است. ناتوانی رهبر در ایجاد پیوند عاطفی موجب فعال نشدن سیستم های امنیت و کاوش در فرد خواهد شد. (خلیجیان، ۱۳۹۱) طبیعتاً در صورت فقدان امنیت روانی، سازمان ها و به ویژه سازمان های آموزشی که نقش ویژه ای در تربیت افراد جامعه ایفا می کنند، با کاهش خلاقیت، ریسک پذیری، 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 بهره وری، بروز پدیده بی تفاوتی سازمانی، کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی منجر می شود. (دادگر و همکاران، ۱۳۹۴) رهبران امنیت مدار با ایجاد یک حس پایدار از امنیت و اعتماد به نفس به افراد اجازه می دهند تا مکانیسم دفاعی «جنگ در مقابل جنگ» را در ذهنشان خاموش کنند و مثبت اندیشی و فرصت ها و چالش را دنبال کنند.

اما هنر یک رهبر فراهم کردن جوی سرشار از آرامش و امنیت صرف و یا قرارداد مدام زیردستان در برابر چالش های مختلف و پشت سرهم نیست. آنچه رهبران امنیت مدار در عمل پیاده می کنند، 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 امنیت مدار اتفاق می افتد، نفوذ بر افکار زیردستان است. هدایت فیزیکی افراد با توسل به ابزارهایی چون اجبار و توسل به قدرت و... امکان پذیر است؛ اما نفوذ بر ذهن های افراد و هدایت تمرکزیشان بر نقاط و باورهای مثبت هنر رهبر ایمن در هدایت زیردستان را به نمایش

² Ferris, D.L.; Brown, D.J.; and Heller, D. 2009

می‌گذارد. (کومبه، ۲۰۱۱)^۳ آنچه به نظر می‌رسد، این است که رهبران امنیت‌مدار در ایجاد فضایی شاد نقش مؤثری دارند. احترام به افراد و پذیرش توانایی‌ها و قابلیت‌های منحصر به فرد هر شخص و گوش دادن به حرف‌های افراد و حمایت افراد به‌ویژه در شرایط مواجهه با بحران فرد را آسوده‌خاطر خواهد کرد که در محیط کاری با ارزش شناخته می‌شود و اقداماتش در روند سازمان مؤثر است. حس حمایت، نگرانی و تشویق را در حین کار بر طرف 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) حال با توجه به آنچه بیان شد؛ این سوال مطرح می‌شود که آیا رهبری امنیت‌مدار بر سلامت روان و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان تاثیری دارد؟

۲. فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی:

۱. رهبری امنیت‌مدار بر سلامت روان و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری استان فارس اثر دارد.

فرضیات فرعی:

۱. رهبری امنیت‌مدار بر سلامت روان کارکنان دادگستری استان فارس اثر دارد.
۲. رهبری امنیت‌مدار بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری استان فارس اثر دارد.
۳. رهبری امنیت‌مدار با شادکامی کارکنان دادگستری استان فارس اثر دارد.
۴. سلامت روان بر رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری استان فارس اثر دارد.
۵. شادکامی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری استان فارس اثر دارد.

۳. پیشینه پژوهش

تحقیقات داخلی

روشن ضمیر، ایرانی و یزدانی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان به شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر رفتارهای انحرافی پرداخته است. بر اساس ادبیات پژوهش عوامل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، جو اخلاقی، استرس شغلی، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی درک شده و سیاست سازمانی شناسایی شد. جامعه آماری پژوهش، ۲۰۰ نفر از کارکنان شاغل در ستاد مرکزی دانشگاه تهران بودند که با استفاده از جدول مورگان تعداد حجم نمونه ۱۲۷ نفر تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری به کمک نرم افزار لیزرل استفاده شده است. به جز رابطه استرس شغلی بر رضایت شغلی، تمامی فرضیات تأیید شدند. نتایج نشان داد افرادی که از شغل خود راضی‌اند و تعهد بیشتری به سازمان خود دارند و از حمایت سازمانی بیشتری با استرس

³ Coombe D, 2011

شغلی کمتری برخوردارند، با احتمال کمتری مرتکب رفتارهای انحرافی می شوند. همچنین رفتار انحرافی می تواند به عنوان عمل متقابل در برابر رفتارهای ناعادلانه و سیاستهای سازمانی مشاهده شود.

نادی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی که برای بررسی الگوی ساختاری عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران شهر اصفهان انجام دادند نشان می دهد که عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به گونه مستقیم و غیرمستقیم بر رفتارهای انحرافی تأثیر دارند. عدالت سازمانی نیز تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. نتایج مدل یابی معادله ساختاری نیز نشان داد که رضایت شغلی بیشترین تأثیر را بر رفتارهای انحرافی دارد.

گل پرور و قریشی (۱۳۹۴) در پژوهشی با هدف پیش بینی رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای انحرافی از طریق مولفه های مدیریت برداشت به اجرا گذاشتند. روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری پژوهش را کارکنان یک شرکت داروسازی در شهر اصفهان تشکیل دادند که از بین آنها صد و پنجاه و هفت نفر به شیوه نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه مدیریت برداشت (بولینو و تراتلی، ۱۹۹۹)، پرسشنامه رفتارهای مدنی - سازمانی (لی و آلن، ۲۰۰۲) و پرسشنامه رفتارهای انحرافی (بنت و رایبسون، ۲۰۰۰) بودند. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل گردید.

اردلان، بهشتی راد و سلطان زاده (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی اثر رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه با نقش میانجی وجدان کاری پرداخته است. طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه بود. که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم هر طبقه ۲۲۹ نفر به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد رهبری امنیت مدار، وجدان کاری و رفتارهای تلافی جویانه استفاده شد. نتایج معادلات ساختاری نشان داد: اثر مستقیم رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه (۰/۶۳) مثبت و معنی دار است. اثر مستقیم رهبری امنیت مدار بر وجدان کاری (۰/۷۴) مثبت و معنی دار است. همچنین اثر مستقیم وجدان کاری بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه (۰/۱۶) مثبت و معنادار است. اما اثر غیر مستقیم رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه با نقش میانجی وجدان کاری (۰/۱۱) معنی دار نیست. در نتیجه با توجه به ابعاد رهبری امنیت مدار و وجودان کاری می توان شاهد کاهش رفتارهای تلافی جویانه کارکنان بود.

خسرو محمدی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با هدف تعیین و توسعه شاخص های سلامت روانی انجام شده است که در این مطالعه بر اساس روش کیوو در شش مرحله انجام شده است: تهیه و تولید نمونه های کیوو (گویه ها)، انتخاب ۳۰ نفر متخصص در حوزه سلامت روانی با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند به

عنوان مشارکت کنندگان در طرح، رتبه بندی کیو در یک طیف ۹ درجه ای بر اساس میزان اهمیت هر گونه (شاخص)، ثبت داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل آماری از طریق تحلیل آماری کیو (تحلیل مؤلفه های اصلی و در نهایت ۲۱ شاخص برای استفاده در نظام سلامت روانی کشور در سه طبقه وضعیت سلامت روانی، نظام سلامت روانی و خدمات سلامت روانی تعیین و معرفی شدند. این مطالعه یک مطالعه پایه برای شناسایی و توسعه شاخصهای سلامت روانی است که شاخص های سلامت روانی را برای اصلاح نظارتها و سیاست گذاری ها، ارائه خدمات سلامت روانی مناسب، ارتقاء سطح سلامت روانی و به روزرسانی و اندازه گیری اطلاعات سلامت روانی معرفی کرد.

شمس و خلیجیان (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر مؤلفه های رهبری امنیت مدار بر احساس امنیت روانی کارکنان با نقش میانجی اثربخشی رهبری که بین کارکنان دانشگاه شهید بهشتی انجام داده است. برای گردآوری داده ها از سه پرسشنامه «رهبری امنیت مدار، کومب (۲۰۱۱)، «امنیت روانی» ادمونسون (۱۹۹۹) و اثربخشی رهبری» برای تجزیه و تحلیل داده ها، از هر دو نوع آمار توصیفی (توزیع فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، و ...) و آمار استنباطی (آزمون ضریب همستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه، رگرسیون خطی ساده و تحلیل مسیر) استفاده شد. نتایج نشان داد که بین مؤلفه های رهبری امنیت مدار با اثربخشی رهبری و امنیت روانی کارکنان، روابط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاکی از تأثیر اکثر مؤلفه های رهبری امنیت مدار بر امنیت روانی کارکنان، به طور مستقیم و با واسطه اثربخشی رهبری بود و لذا الگوی تجربی به دست آمده از تحلیل دادهها تا حد زیادی منطبق با مدل مفهومی پژوهش بود. بنابراین، به طور کلی می توان گفت که اثربخشی رهبری توانسته است، نقش میانجی را در افزایش ارتباط رهبری امنیت مدار و امنیت روانی ایفا کند.

اسلامی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی که توسط آنها انجام شده، نشان می دهد که بی عدالتی در ساختار جبران خدمات، بی عدالتی در اجرای قانون و ضعف فرهنگی به عنوان عوامل موثر در گرایش کارکنان به رفتارهای انحرافی شناسایی شده است. مهدی زاده (۱۳۸۵) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی معلمان، به نتایج زیر دست یافته است: سبک رهبری مدیران مدارس دولتی با میانگین ۷۴/۳۸ بیشتر کارمدار و سبک رهبری مدیران مدارس غیر انتفاعی ۵۶/۶۸ بیشتر رابطه مدار و میانگین میزان رضایت شغلی معلمان ۳/۴۲ است که بالاتر از میانگین فرضی است. همچنین بین سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود ندارد.

پیشینه خارجی

شاو و همکاران (۲۰۱۴)^۴ در تحقیقی در مورد با رفتار مخرب به این نتیجه رسیدند که رهبران با رفتار مخرب می توانند بر بهروری، روند مالی سازمان و روحیه کارکنان تاثیر منفی داشته باشند.

مکینزی و همکاران (۲۰۱۲)^۵ در تحقیقی با عنوان «تاثیر توسعه کارکنان بر کاهش رفتارهای نا کارآمد و مخرب» نشان داده است که توسعه کارکنان به طور هم زمان هم بر روی رفتارهای نا کارآمد فردی، سازمانی و اجتماعی کارکنان تاثیر دارد و هم رفتارهای حرفه ای را تقویت می کند. برنامه های توسعه کارکنان که اغلب در جهت بهبود رفتارهای سازمانی طراحی و اجرا می شوند، علاوه بر رفتارهای سازمانی بر روی رفتارهای اجتماعی و فردی نیز موثر واقع می شوند و موجب کاهش رفتارهای نا کارآمد و مخرب فردی، سازمانی و اجتماعی می گردند.

گورکان (۲۰۱۲)^۶ یکی از نظریه های جدید در زمینه رهبری سازمان ها، نظریه رهبری امنیت مدار است که در نوشتار حاضر به بحث درباره آن پرداخته شد. از آنجا که با توجه به ویژگی های این سبک از رهبری احتمال همبسته بودن آن با برخی متغیرهای مهم مربوط به کار در مدارس می رفت، لذا هدف از این شناسایی رابطه بین رهبری امنیت مدار و شادکامی کارکنان مدارس با نقش میانجی امنیت روانی به طور کلی نتایج نشان داد که روابط مثبت و معنی داری بین رهبری امنیت مدار با امنیت روانی و شادکامی وجود داشت. تاثیر امنیت روانی بر شادکامی کارکنان نیز مثبت و معنی دار بود. نتایج همچنین حاکی از انطباق نسبی مدل تجربی با مدل مفهومی پژوهش بود که بیانگر نقش رهبری امنیت مدار بر شادکامی، به طور مستقیم یا با میانجی گری امنیت روانی بود. در ادامه به طور مبسوط تر به تبیین مهم ترین نتایج پژوهش پرداخته شده است.

کومب (۲۰۱۱)^۳ در پژوهش خود نشان داد که رهبری امنیت مدار دارای هشت ویژگی مقبولیت، قابلیت دسترسی، ریسک پذیری، مشاهده پتانسیل، گوش کردن، پرس و جو، استفاده از انگیزه ذاتی، حفظ آرامش و نگرش مثبت است. از سوی دیگر نتایج پژوهش نویسنده (مسئول) نوشتار حاضر نشان داد که رهبری امنیت مدار «سبکی از رهبری است که با فراهم کردن زمینه های امنیت (پذیرش، حمایت، فراهم کردن امنیت، اعتماد، استقلال، انصاف و حفظ آرامش) در زیردستان آن ها را قادر به کشف و یادگیری فعال و خودمختار از محیط و بروز و شکوفایی توانایی ها و خلاقیت های افراد از طریق ریسک پذیری، تقویت ظرفیت های شخصی، حساسیت و پاسخگویی و تحریک فکری می کند و این چرخه مستلزم برقراری پیوند عمیق عاطفی با زیردستان است». وجود شانزده ویژگی فوق در رهبران نمایانگر ایمن بودن سبک رهبری آن هاست.

⁴ Shaw, at al. 2014

⁵ MacKenzie, at al. 2012.

⁶ Gurkan. 2012

رگو و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیق خود دریافتند که لازمه سلامت سازمانی ایجاد تعهد در آن است. ایجاد تعهد موثر سازمانی و محیط شاد، به دست مدیران و رهبران سازمانی برای کارکنان و تشویق کارکنان به برداشت های مثبت از فضیلت سازمانی منجر می شود.

۴. ارزیابی مدل سنجش

الف. تک بعدی بودن سوالات

اولین عاملی که در ارزیابی مدل سنجش مورد توجه قرار می گیرد، تک بعدی بودن سوالات موجود در مدل است. بدین معنی که هر سوال در مجموعه سوالات باید با بار عاملی بزرگ، تنها به یک بعد یا متغیر پنهان ارتباط یابد. حداقل بار عاملی ۰,۴ بوده و سوالاتی که بار عاملی کمتر از این مقدار دارند باید از ادامه تحلیل حذف شوند. جدول زیر مقادیر بار عاملی سوالات تحقیق را نشان می دهد.

جدول ۴- ۱. مقادیر بار عاملی سوالات تحقیق برای هر بعد

متغیرها	سوالات	بار عاملی
رفتارهای انحرافی کارکنان	a10	۰,۶۶۲
	a11	۰,۷۹۱
	a12	۰,۷۹۸
	a20	۰,۶۸۵
رهبری امنیت مدار	a1	۰,۴۹۲
	a16	۰,۷۷۷
	a18	۰,۷۴۴
	a19	۰,۶۹۶
	a2	۰,۴۹۹
سلامت روان کارکنان	a5	۰,۷۳۳
	a13	۰,۶۷۶
	a3	۰,۶۲۳
	a4	۰,۷۰۹
شادکامی	a9	۰,۶۲۷
	a14	۰,۶۸۱
	a15	۰,۶۹۳
	a17	۰,۶۵۹
a6	۰,۶۷۴	

متغیرها	سوالات	بار عاملی
	a7	۰,۷۰۳
	a8	۰,۷۳۱

با توجه به اینکه بار عاملی بدست آمده برای سوالات پژوهش بیشتر از ۰,۴ می باشد از این رو تک بعدی بودن سوالات مدل مورد تایید قرار می گیرد.

ب. ضریب آلفای کرونباخ

در این پژوهش جهت تعیین پایایی از معیار ضریب آلفای کرونباخ بر طبق نظر فارل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. میزان قابل قبول برای آلفای کرونباخ بیشتر از ۰,۶ می باشد (اکبری، بهارستان و شائمی برزکی، ۱۳۹۲، ص ۸۴). لازم به ذکر است ضریب آلفای کرونباخ به عنوان عاملی در ارزیابی سازگاری درونی مدل مورد استفاده قرار می گیرد. این ضریب برای هر کدام از ابعاد تحقیق در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۴-۲. ضریب آلفای کرونباخ

ابعاد تحقیق	ضریب آلفای کرونباخ
رفتارهای انحرافی کارکنان	۰,۷۱۶
رهبری امنیت مدار	۰,۷۴۱
سلامت روان کارکنان	۰,۷۶۹
شادکامی	۰,۷۸۰

با توجه به جدول فوق، در تمام ابعاد مورد بررسی میزان آلفای کرونباخ بیشتر از ۰,۷ بوده و بنابراین سازگاری درونی مدل قابل تایید است.

ج. ضریب قابلیت اطمینان ساختاری (پایایی ترکیبی)

در این پژوهش جهت بررسی ضریب اطمینان ساختاری از معیار پایایی ترکیبی استفاده شده است. میزان قابل قبول برای این ضریب بیشتر از ۰,۷ و مقادیر کمتر از ۰,۶ نامطلوب ارزیابی می باشد. لازم به ذکر است

ضریب قابلیت اطمینان ساختاری (پایای ترکیبی) به عنوان عاملی در ارزیابی سازگاری درونی مدل مورد استفاده قرار می گیرد. این ضریب برای هر کدام از ابعاد تحقیق در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۴-۳. ضریب قابلیت اطمینان ساختاری

ابعاد تحقیق	پایای ترکیبی
رفتارهای انحرافی کارکنان	۰,۸۲۵
رهبری امنیت مدار	۰,۸۲۴
سلامت روان کارکنان	۰,۷۵۴
شادکامی	۰,۸۴۵

با توجه به جدول فوق، در تمام ابعاد مورد بررسی میزان پایای ترکیبی بیشتر از ۰,۷ بوده و بنابراین سازگاری درونی مدل قابل تایید است.

۵. نتیجه گیری و پیشنهادات

۱- آیا رهبری امنیت مدار بر سلامت روان کارکنان دادگستری اثر دارد؟

فرضیه ۱: این فرضیه بیان می کند که رهبری امنیت مدار بر سلامت روان کارکنان دادگستری اثر دارد. نتایج نشان می دهد که رهبری امنیت مدار، قابلیت پیش بینی سلامت روان کارکنان دادگستری را دارا می باشد. با توجه به اینکه مقدار t از حداقل مقدار معناداری یعنی ۱,۹۶ بیشتر است این رابطه معنادار می باشد. مثبت بودن ضریب مسیر نشان دهنده مستقیم بودن رابطه می باشد. خسرو محمدی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با هدف تعیین و توسعه شاخص های سلامت روانی انجام شده است که در این مطالعه بر اساس روش کیوو در شش مرحله انجام شده است. این مطالعه یک مطالعه پایه برای شناسایی و توسعه شاخصهای سلامت روانی است که شاخص های سلامت روانی را برای اصلاح نظارتها و سیاست گذاری ها، ارائه خدمات سلامت روانی مناسب، ارتقاء سطح سلامت روانی و به روزرسانی و اندازه گیری اطلاعات سلامت روانی معرفی کرد.

۲- آیا رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری اثر دارد؟

فرضیه ۲: این فرضیه بیان می کند که رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری اثر دارد. نتایج نشان می دهد که رهبری امنیت مدار، قابلیت پیش بینی کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری را دارا می باشد. با توجه به اینکه مقدار t از حداقل مقدار معناداری یعنی ۱,۹۶ بیشتر است این

رابطه معنادار می باشد. مثبت بودن ضریب مسیر نشان دهنده مستقیم بودن رابطه می باشد. روشن ضمیر، ایرانی و یزدانی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان به شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر رفتارهای انحرافی پرداخته است. به جز رابطه استرس شغلی بر رضایت شغلی، تمامی فرضیات تأیید شدند. نتایج نشان داد افرادی که از شغل خود راضی اند و تعهد بیشتری به سازمان خود دارند و از حمایت سازمانی بیشتری با استرس شغلی کمتری برخوردارند، با احتمال کمتری مرتکب رفتارهای انحرافی می شوند. همچنین رفتار انحرافی می تواند به عنوان عمل متقابل در برابر رفتارهای ناعادلانه و سیاستهای سازمانی مشاهده شود.

۳- آیا رهبری امنیت مدار با شاد کامی کارکنان دادگستری اثر دارد؟

فرضیه ۳: این فرضیه بیان می کند که رهبری امنیت مدار با شاد کامی کارکنان دادگستری اثر دارد. نتایج نشان می دهد که رهبری امنیت مدار، قابلیت پیش بینی شاد کامی کارکنان دادگستری را دارا می باشد. با توجه به اینکه مقدار t از حداقل مقدار معناداری یعنی ۱,۹۶ بیشتر است این رابطه معنادار می باشد. مثبت بودن ضریب مسیر نشان دهنده مستقیم بودن رابطه می باشد. اردلان، بهشتی راد و سلطان زاده (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی اثر رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه با نقش میانجی وجدان کاری پرداخته است. طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه بود اثر مستقیم رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه مثبت و معنی دار است. اثر مستقیم رهبری امنیت مداری بر وجدان کاری (۰/۷۴) مثبت و معنی دار است. همچنین اثر مستقیم وجدان کاری بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه (۰/۱۶) مثبت و معنادار است. اما اثر غیر مستقیم رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه با نقش میانجی وجدان کاری (۰/۱۱) معنی دار نیست. در نتیجه با توجه به ابعاد رهبری امنیت مدار و وجودان کاری می توان شاهد کاهش رفتارهای تلافی جویانه کارکنان بود.

۴- آیا سلامت روان بر رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری اثر دارد؟

فرضیه ۴: این فرضیه بیان می کند که سلامت روان بر رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری اثر دارد. نتایج نشان می دهد که سلامت روان، قابلیت پیش بینی رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری را دارا می باشد. با توجه به اینکه مقدار t از حداقل مقدار معناداری یعنی ۱,۹۶ بیشتر است این رابطه معنادار می باشد. مثبت بودن ضریب مسیر نشان دهنده مستقیم بودن رابطه می باشد مکینزی و همکاران (۲۰۱۲)^۲ در تحقیقی با عنوان «تأثیر توسعه کارکنان بر کاهش رفتارهای نا کارآمد و مخرب» نشان داده است که توسعه کارکنان به طور هم زمان هم بر روی رفتارهای نا کارآمد فردی، سازمانی و اجتماعی کارکنان تأثیر دارد و هم رفتارهای حرفه ای را

تقویت می کند. برنامه‌های توسعه کارکنان که اغلب در جهت بهبود رفتارهای سازمانی طراحی و اجرا می‌شوند، علاوه بر رفتارهای سازمانی بر روی رفتارهای اجتماعی و فردی نیز موثر واقع می‌شوند و موجب کاهش رفتارهای ناکارآمد و مخرب فردی، سازمانی و اجتماعی می‌گردند.

۵- آیا شادکامی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری اثر دارد؟

فرضیه ۵: این فرضیه بیان می‌کند که شادکامی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری اثر دارد. نتایج نشان می‌دهد که شادکامی، قابلیت پیش بینی رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری را دارا می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار t از حداقل مقدار معناداری یعنی ۱,۹۶ بیشتر است این رابطه معنادار می‌باشد. مثبت بودن ضریب مسیر نشان دهنده مستقیم بودن رابطه می‌باشد. 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 به‌طور 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 معنی‌دار بود. نتایج همچنین حاکی از انطباق نسبی مدل تجربی با مدل مفهومی پژوهش بود که بیانگر نقش رهبری امنیت‌مدار بر شادکامی، به‌طور مستقیم یا با میانجی‌گری امنیت روانی بود. در ادامه به‌طور مبسوط‌تر به تبیین مهم‌ترین نتایج پژوهش پرداخته شده است.

نوآوری تحقیق

این پژوهش از نظر موضوعی حاوی نوآوری است. با وجود اینکه بررسی رهبری امنیت‌مدار بر سلامت روان و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان در دادگستری استان فارس یکی از موارد حساس در سازمان‌های امروزی است، این تحقیقات بیشتر در حد تئوری باقی مانده است و لزوم انجام تحقیقاتی در زمینه تبیین رویه‌هایی با رویکرد عملکردی احساس می‌شود. از این منظر این مطالعه به نتایج و محتوای نویی در ادبیات موجود دست یافته است که می‌تواند به غنی بخشی ادبیات موجود کمک نماید. چراکه با استفاده از رویکرد کمی مبتنی بر بستر و زمینه تحقیق موردنظر در قلمرو خاص می‌تواند جنبه جدیدی را به تئوری‌های موجود اضافه نماید. نتایج تحقیق حاضر از آن جهت دارای اهمیت است که این موضوع رابطه منسجمی بین متغیرات وجود دارد. از سوی دیگر این تحقیق از نظر جغرافیایی نیز دارای نوآوری است چراکه به موضوعی در سازمان دادگستری پرداخته شده است، که با وجود گستردگی فراوان کمتر در تحقیقات مدنظر بوده است.

منابع و مأخذ

-ارشدی، نسرین، پیربایی، صالحه (۱۳۹۱)، اعتمادپذیری کارکنان، قابلیت اعتماد سرپرست و اعتماد بین فردی به عنوان پیشایندهای رفتارهای انحرافی محیط کار، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۳) ۸۳-۱۰۰.

- اردلان، محمد رضا؛ بهشتی راد، رقیه؛ و سلطانزاده، وحید. (۱۳۹۴). اثر رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه با نقش میانجی وجدان کاری. پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۱)، ۵۱-۷۲.
- آشوری، داریوش. (۱۳۸۷). دانشنامه ی سیاسی. نشر مروارید- چاپ شانزدهم. ص ۳۸.
- اکبری، پیمان و بهارستان، امیدو شائمی برزکی، علی (۱۳۹۲). تحلیل تأثیر هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی بر تعارضات سازمانی مطالعه موردی، نشریه فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۶، شماره ۴، پیاپی ۸۶.
- آقاجانی، میترا، نظری، علی محمد، رسولی، محسن. (۱۳۹۶). روابط سلامت روان در محیط کار با تنظیم هیجانی و تاثیر آن بر فسردهی شغلی، فصلنامه دو ماهه سلامت کار، دوره ۱۳، شماره ۴.
- شیشه گر، علی. (۱۳۹۹). انواع سبک های رهبری؛ هر سبک چه مزایا و معایبی دارد، تجارت الکترونیک توژال. آذر ماه.
- صدر، سید محمد جواد و انصاری، رضا (۱۳۹۴). تاثیر نوآوری باز و ناپایداری های فناورانه بر عملکرد نوآوری در راستای کسب مزیت رقابتی در شرکت های دانش بنیان، نشریه بهبود مدیریت، سال نهم، شماره ۱، صص ۹۵-۱۱۴.
- خلیجیان، صدف. (۱۳۹۶). 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.
- خیاطان، مهدی و مبارکی، محمد حسن (۱۳۹۳). عوامل موثر بر رفتار کارآفرینانه ی مدیران مراکز تحقیقاتی دانشگاه های علوم پزشکی تهران، نشریه پیآورد سلامت، دوره ۸، شماره ۳، صص ۱۹۸-۲۰۹.
- شمس، غلامرضا؛ و خلیجیان، صدف. (۱۳۹۲). تأثیر مؤلفه های رهبری امنیت مدار بر احساس امنیت روانی کارکنان: نقش میانجی اثربخشی رهبری. اندیشه های نوین تربیتی، ۳۶(۹)، ۳۳-۵۴.
- 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، ۳۲(۲)، ۴۸-۵۱.
- گل پرور، محسن و محمدعلی نادى. (۱۳۹۰). «نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری شماره یک.
- فتوت، بنفشه؛ بورقانی فراهانی، سهیلا؛ و آبدارزاده، پدram. (۱۳۹۵). اثر شادکامی بر تاب آوری با میانجی گری هوش عاطفی و هوش معنوی (مورد مطالعه: خبرنگاران روزنامه های کثیرالانتشار تهران). پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۶(۸)، ۶۶-۹۱.
- صانعی، مهدی؛ و مقیمی، زهرا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه شادکامی کارکنان و نوآوری در سازمان های دانش بنیان، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۹(۵)، ۳۹-۴۶.
- حافظ نیا، محمد رضا (۱۳۸۹). پژوهش های جغرافیای انسانی، تابستان - شماره ۷۲ علمی-پژوهشی.
- 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.
- محسن گل پرور؛ و ریحانه السادات قریشی. (۱۳۹۴). پیش بینی رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی از طریق مولفه های مدیریت برداشت. فصلنامه مددکاری اجتماعی، ۴(۱)، ۳-۱۵.
- منصوری، مریم. (۱۳۹۸). سلامت روان چیست و چه اهمیتی در زندگی دارد؟ دانشگاه علوم پزشکی و خدمات فارس.
- محمودروشن ضمیر سمیرا؛ ایرانی حمیدرضا؛ و یزدانی حمیدرضا. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل سازمانی موثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد مرکزی دانشگاه تهران). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۷(۲) (پیاپی ۲۳) ۲۰۴-۱۸۳.
- محمدی، زهرا. (۱۳۹۷). انواع سبک های رهبری: ۵ سبک رهبری مهم، مهارت های مدیریتی، ۱۷. آبدان.
- محمدی خسرو؛ احمدی خدابخش؛ فتحی آشتیانی علی؛ آزادفلاح پرویز؛ و عبادی عباس. (۱۳۹۳). شاخص های سلامت روانی، توسعه شاخص های سلامت روانی در ایران. آموزش بهداشت و ارتقای سلامت ایران، ۲(۱)، ۳۷-۴۸.
- مهدی زاده، محمد. (۱۳۸۵). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی معلمان در دوره های تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه، شهرستان نوشهر، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.

- ناصحی فر، وحید، عیوضی، رحیم، شهریار، هاشم، (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین عوامل توانمند سازی مدیران با افزایش عملکرد نیروی انسانی، مطالعه موردی: وزارت دادگستری. کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت.
- Ainsworth, M. (1979). Infant Mother Attachment *American Psychologist*, Vol. 34, 10, 932-937.
- Ainsworth, M., Blehar, Waters, E & Wall, S. (1978). *Patterns of Attachment* □ *Apsychological study of the strange situation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Asefzade S, Mohebifar R, SHirali M.H. Identify the Leadership styles of managers of Qazvin University ehran: Islamic azad university Graduate studies and Research Campus.
- Babolhavaeji, F.; Rostami Nasab, A. A.; Taj al-Dini, O.; Hasheminasab, FH. (2011). Examine the elationship between spiritual intelligence and happiness librarians working in the libraries of Tehran university. *Journal of Research in Library and Information Research*, 58, 101-121. (In Persian).
- Bekhet, A. K.; Zauszniewski, J. A., & Nakhla, W. E. (2008). Happiness: theoretic-al and empirical considerations, *Nursing Forum*, 43 (1), 12 -23.
- Brown, ME. Trevino, LK. (2006) "Ethical Leadership: A Review and Future Directions". *The Leadership Quarterly*; No. 17, p 595-616.
- Brittons and Gonzalez. (2010). Increase or decrease happiness and physical, mental and motional health, Newspaper, No. 1662, July 7, p. 4.
- Coombe, D. (2011). Secure Base leadership: appositive theory of leadership in corporating safety, exploration and positive action. Western Reserve University.
- Cozolino, L. (2006). *The neurobiology of attachment*. New York: Norton.
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: subjective well-being contributes to health and longevity, *Applied Psychology, Health and Well-being*, 3(1), 1-43.
- Erkutlu, H. & J. Chafra (2013). "Effects of Trust and Psychological Contract Violation on Authentic Leadership and Organizational Deviance". *Management Research Review*, 36(9): 828-848.
- Factors leadership security-driven the sense of Shams M, Khlyjyan S. (2013). The impact on the psychological security of staff: leadership effectiveness as a mediator. *New Thoughts on Education*; 9(4): 53-33. (In Persian).
- Ferris, D.L.; Brown, D.J.; and Heller, D. (2009). Organization -based self -esteem. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 279-286.
- Fernandez-Ballesteros, R.; Diez, J.; & Bandura, A. (2002). Determinants and structural relation of personal efficacy to collective efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), pp. 107-125.
- Fosha, D. (2000). *The transforming power of affect*. New York: Basic Books.
- .Herzberg, Frederick (1959), *The Motivation to Work*, New York: John Wiley and Sos.
- MacKenzie. C., Thomas. N. & Ronan. C. (2012). Dysfunctional Behavior in Organisations: Can HRD reduce the impact of dysfunctional. *Journal of Applied Psychology*, 76.
- Malkovic T. Mental Health, Keeping Well in the Workplace. *Curtin Business School Review. A Quarterly Magazine for Business & Alumni*. 5. Curtin University of Technology. Western Australia. 2006.
- Mitchel J. R. (1994). The diagnosis and treatment of social phobia and alcohol abuse. *Bulletin of the Menninger Clinic*. Suppl. A.
- Nadi.M. A & Eslami.F (2016). Structural Model of Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment with Deviant Behaviors of Schoolchildren in Isfahan, *A New Approach to Educational Management*, 7 (4), 82-59.

- Nvabynzhad SH. (1999). Family and Children and Adolescent Mental Health. Seventh edition, Tehran: parents and educators. (In Persian)
- 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.
- Kessel, M., Kratzer, J., & Schultz, C. (2012). Psychological safety, knowledge sharing and creative performance in healthcare teams. *Journal of Blackwell*, 21 (2), 147-157.
- Kohlrieser, G.; Goldsworthy, S. & Coombe, D. (2013). *Care to Dare: Unleashing Astonishing Potential Through Secure Base Leadership*. New York: John Wiley & Sons.
- Khoshnejad Firouz N, Faraji Khiavi F, Zahednejad S, Haghghi Zadeh M. (2015). The correlation between transformational leadership and organizational justice from perspective of personnel of rehabilitation clinics in Ahvaz hospitals. *Journal of health promotion management*; 4(4): 64-74.
- Salmani, D., & Radmand, M. (2009). The roll of organizational factor and management in creating deviant work place behavior. *Journal of public management*, vol12, pp55-68
- Shaw, J. B., Erickson, A., & Nassirzadeh, F. (2014). Destructive leader behaviour: A study of Iranian leaders using the Destructive Leadership Questionnaire. *Leadership*, 10(2), 218-239.
- Shaw, J. B., Erickson, A., & Nassirzadeh, F. (2014). Destructive leader behaviour: A study of Iranian leaders using the Destructive Leadership Questionnaire. *Leadership*, 10(2), 218-239
- Salmani D. (2010). The role of organization and management in deviance behaviors. *J Public Administ*; 1(3):68-51
- Sayyahi Ak. (2001). Quality of Work Life, *Journal of Work and community*, 29; 37-43
- Soltani M. (2007). Role of human resource in defining, development, deepening and advancing ethics and corporate culture. *J Human Sci*; 15(65).
- Tennant, D. (2012). Secure Base Leadership: Can ITS Leaders Learn from the Example of Parenthood? As cited in <http://www.itbusinessedge.com>.
- 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.
- Wallin, D.J. (2007). *Psychotherapy and Attachment*. New York: The Guildford Press.
- Yaghoubi, A. (2010). Relationship between spiritual intelligence with the happiness of students: Boo Ali Sina University in Hamedan. *Journal of Research in Educational System*, 4(9), 85 -95. (In Persian)
- 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.