



The Serch Relationship between Secure-Base Leadership and Job Performance of Secondary School Teachers in Borujerd City with the Mediation of Organizational Trust

Poya Godarzi¹, Moamadjafar Madian^{1*}, Naser Javaherizadeh¹

¹ Educational Management, Faculty of Bahrul Uloom, Islamic Azad University, Borujard, Iran

* Corresponding author: mjmaahdian@yahoo.com

Received: 2024-07-18

Accepted: 2024-08-24

Abstract

The purpose of this research is to investigate the relationship between security-oriented leadership and the job performance of secondary school teachers in Borujerd city with the mediation of organizational trust. The current research is based on the purpose of applied research and based on the nature and method of descriptive-correlation research. The statistical population of this research includes all the teachers and principals of second secondary schools in Borujerd city, with the number of 700 teachers and 50 principals. In this research, 248 teachers and 44 administrators were selected as samples based on Morgan and Karjesi's table. Also, in the present research, in the first stage, the cluster probability sampling method was used to select school principals, and in the second stage, the simple random sampling method was used to select teachers. In this research, three measurement tools were used, Coombe's Security Leadership Questionnaire (2011), Patterson's Job Performance Questionnaire (1997) and McKnight and Chervani's Organizational Trust Questionnaire (2002). The reliability coefficient of all three questionnaires was calculated and confirmed using Cronbach's alpha coefficient. Descriptive statistics and inferential statistics were used to analyze the data. At the level of descriptive statistics, mean, frequency percentage and standard deviation were used, and at the level of inferential statistics, according to the normality of data distribution, structural equation analysis and linear regression were used. The results showed that there is a significant relationship between security-oriented leadership and its dimensions with organizational trust and job performance of secondary school teachers in Borujerd city. There was no relationship between the mediating role of organizational trust in security-oriented leadership and job performance of secondary school teachers in Kohdasht city.

Keywords: Security-oriented leadership, Job performance, Organizational trust, Secondary school teachers of Borujerd city

© 2023 Journal of Mental Health in School (JMHS)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2023 The Authors.

How to Cite This Article: Mahdian, M & et al (2025). The Serch Relationship between Secure-Base Leadership and Job Performance of Secondary School Teachers in Borujerd City with the Mediation of Organizational Trust. *JMHS*, 2(4): 31-43.





رابطه بین رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم شهر بروجرد با میانجی گری اعتماد سازمانی

پویا گودرزی^۱، محمدجعفر مهدیان^{۱*}، ناصر جواهری زاده^۱

^۱ گروه مدیریت آموزشی، دانشکده بحرالعلوم، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران
* نویسنده مسئول: mjmaahdian@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۰۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۲۸

چکیده

دنیای امروز دنیای سازمانهاست و نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منبع سازمانی، متولیان آن محسوب می شوند. هدف این پژوهش، بررسی رابطه رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم شهر بروجرد با میانجیگری اعتماد سازمانی می باشد. تحقیق حاضر براساس هدف از نوع تحقیقات کاربردی و بر اساس ماهیت و روش از نوع تحقیقات توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان و مدیران مدارس متوسطه دوم شهر بروجرد به تعداد ۷۰۰ معلم و ۵۰ مدیر میباشد. در این پژوهش براساس جدول مورگان و کرجسی تعداد ۲۴۸ معلم و ۴۴ مدیر به عنوان نمونه انتخاب شد. در مرحله اول از روش نمونهگیری احتمالی خوشهای برای انتخاب مدیران مدارس و در مرحله دوم از روش نمونهگیری تصادفی طبقهای برای انتخاب معلمان استفاده شد. در این تحقیق از سه ابزار اندازه گیری، پرسشنامه رهبری امنیت مدار کومب (۲۰۱۱)، پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۷) و پرسشنامه اعتماد سازمانی مک نایت و چروانی (۲۰۰۲) استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین رهبری امنیت مدار و ابعاد آن با اعتماد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم شهر بروجرد رابطه معنادار وجود دارد. نقش میانجی اعتماد سازمانی در بین رهبری امنیت مدار و عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم شهر کوهدهشت رابطه ای وجود نداشت.

واژگان کلیدی: رهبری امنیت مدار، عملکرد شغلی، اعتماد سازمانی، معلمان متوسطه دوم شهر کوهدهشت

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه سلامت روان در مدرسه محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: گودرزی، پویا؛ مهدیان، محمدجعفر، جواهری زاده، ناصر. (۱۴۰۳). رابطه بین رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم شهر بروجرد با میانجی گری اعتماد سازمانی. فصلنامه سلامت روان در مدرسه، ۲(۴): ۳۱-۴۳.

مقدمه

هر چه بیشتر سازمانها را به دنبال خواهد داشت (رضایی، خلیل زاده، ۱۳۹۸). یکی از عوامل اساسی در ایجاد، تعلق و دلبستگی کارکنان، مدیران و نقش سازنده آنان در ارتباط با کارکنان سازمان می باشد که در این میان انتخاب نوع سبک های رهبری از الویت خاصی برخوردار است. در واقع وظیفه اصلی رهبر در

دنیای امروز دنیای سازمانهاست و نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منبع سازمانی، متولیان آن محسوب می شوند و به طور یقین موفقیت سازمان ها و مدیران همواره مرهون یکسری عوامل کلیدی بوده و شناسایی و تقویت چنین عواملی، کامیابی

سازمان های امروزی ایجاد انگیزه و نگرش مثبت در کارکنان، تقویت روحیه و افزایش حس همکاری و ارزشمندی در آنهاست، لذا یکی از عوامل اساسی و مهم در توسعه و موفقیت سازمان ها، سبک رهبری مدیران می باشد (براتی، عربی و نوری، ۱۳۹۸). با وجود یک سبک رهبری امنیت مدار به عنوان پایگاه امن برای کمک به اعضای سازمانی در یک مدیریت پویا، برای اثربخشی و کارایی بیشتر یک سازمان لازم است تا عوامل تأثیرگذار دیگر را نیز مورد بررسی قرار داد که از آن جمله می توان عملکرد شغلی را مورد اشاره قرار داد. عملکرد در نظریه های مدیریت همواره به عنوان یکی از مفاهیم پرچالش و استعاره گون مطرح شده است (قاسمی، ۱۳۹۸) و هر سازمانی برای نیل به عملکرد شغلی مطلوب و کارایی و بهره وری مؤثر، در جستجوی راه هایی است تا محیط را برای کارکنان، مساعد سازد تا به درجه ای از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری بر کارشان داشته باشند. عملکرد همان بازده کلی افراد طبق وظایف قانونی مقرر است که میزان تلاش و حدود موفقیت کار در اجرای وظایف شغلی و تکالیف مورد انتظار را بیان می کند (حسینی، ۱۳۹۸).

اجرای مسئولیت های جدید مؤسسات آموزشی که از سازمانهای پیچیده و پر چالش میباشند الزامات و شرایط جدیدی در عرصه فراهم ساختن محیطی امن برای نیروی انسانی ایجاد میکند. با ظهور کیفیت های جدید در نظام آموزش، شیوه های کلاسیک و سنتی مدیریت و رهبری نمیتواند کارساز باشد و هیچ کدام از سبکهای فعلی رهبری پاسخگوی پیچیدگی های امروزه نیست (Abdullahi & Ebrahim, 2016). در این راستا سبک رهبری که فضای آمنی برای کارکنان ایجاد کند میتواند امکان مقابله با پیچیدگی نظام آموزش و رفتارهای ناسالم و غیراخلاقی را فراهم آورد. در چند دهه اخیر تحولات زیادی در سازمانهای دولتی به ویژه سازمان های آموزشی رخ داده است؛ به گونه ای که ساختار سلسله مراتب و بروکراتیک اداره امور دولتی که اکثر سالهای قرن بیستم حالت مسلط را داشت، در حال تبدیل به نوعی مدیریت و رهبری قابل انعطاف و کارآمد است (Moqimi, 2018). بسیاری از مدیران به سخنگیری تمایل دارند و قادر به برقراری رابطه خوب با کارکنان نیستند و نمی توانند در محیط کسب و کار، فرهنگ سازمانی، فرایند کاری و فناوری تغییر ایجاد کنند؛ این مدیران با وجود دانش فنی خوب، نمی توانند مدیران موفقی باشند (Dramamy, 2020). مدیران اثربخش مدیرانی هستند که به خوبی از قابلیت های عاطفی خود بهره می گیرند و رابطه اثربخش و سازنده با زیردستان خود برقرار می کنند. امروزه رهبری به انواع مختلفی از مهارت ها و شیوه های انعطافپذیر به منظور مواجهه با چالش های تغییر و تقاضاهای جدید نیاز دارد (Khlyjyan, 2012). رهبری که به عنوان یک

پایگاه امن برای کارکنان مطرح باشد، رهبر امنیت مدار است که نماینده یک رابطه مثبت مبتنی بر رهبری است (Coombe, 2010). یکی از اجزای اصلی و مهم مدیریت، رهبری است که نقش مهمی در پویایی سازمانی دارد. رهبری مهمترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی است (رضائیان، ۱۳۹۷). امروزه بهترین مدیر کسی است که به حرف کارکنان گوش دهد، موجبات انگیزش آنان را فراهم آورد و به حمایت از آنان برخیزد. چنین رهبرانی از ویژگی هایی چون مقبولیت^۱، فراهم کردن فرصت ریسک^۲، مشاهده پتانسیل^۳، قابلیت دسترسی^۴، استفاده از انگیزش درونی^۵، گوش دادن و بررسی^۶، آرامش و قابلیت اطمینان^۷ و ذهنیت مثبت^۸ برخوردارند. این نوع سبک رهبری، رهبری امنیت مدار^۹ است (Shams & Khlyjyan, 2019; Coombe, 2011). رهبری امنیت مدار به عنوان رویکردی تحولی و نوین، فرآیندی برای توسعه تخصص و رشد و یادگیری فردی و سازمانی است و میتواند محیط سازمانی را به محیطی امن، قابل اطمینان، سازگار و انعطافپذیر برای انطباق با تغییرات گسترده و پویای دنیای بیرون تبدیل کند (Coombe, 2011). رهبری امنیت مدار در اصل به تئوری دلبستگی در زمینه پایگاه امن^{۱۰}، بر میگردد (Ainsworth, 2019; Bowlby, 2018). رهبری امنیت مدار رویکردی مبتنی بر روابط مثبت است که در آن به دنبال درک رفتار یک نوع الگوی رهبری است که شامل سه بعد است ۱- فراهم نمودن امنیت از طریق ارزش گذاری، مقبولیت و قدردانی ۲- فراهم نمودن کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و پتانسیل، ۳- ارائه رفتار با یک شیوه مثبت در برخورد با وظایف و موقعیت ها (Coombe, 2011). رهبری که به عنوان یک پایگاه امن محسوب می شود، به کارکنان زیردستش در توسعه حس اعتماد به نفس، خودمختاری، شایستگی، تأثیر بخشی بر خویشتن و احترام به خویشتن کمک خواهد کرد (Popper & Mayseless, 2019). به نظر میرسد رهبری امنیت مدار سبکی از رهبری است که میتواند به عنوان یک پایگاه امن در سازمان مطرح باشد (Coombe, 2011). بنابراین ایجاد مفهوم امنیت به وسیله رهبر، برانگیختگی سایر رفتارهای کارکنان از قبیل متعهد بودن، ارتباطات مثبت، مشارکت جمعی و... را امکان پذیر می سازد (Popper & Mayseless, 2019).

مروری بر ادبیات موجود در زمینه شیوه های نوین رهبری، بیانگر این نکته است که رهبران سازمانی با نشان دادن احترام به کارکنان، حمایت گری، ریسک پذیری، مهارت های بین فردی، الهام بخشی و القای تفکر مثبت می توانند در زیردستان نفوذ نموده، پیروی آنان را موجب شوند (حسینی و شهودی، ۱۳۹۹).

عوامل مختلفی از جمله مدرسه، خانواده، تجارب شخصی و تحصیلی، سطح تحصیلات والدین، تشویق و انتظارات والدین، حمایت معلمان و انتظارات تحصیلی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تأثیر میگذارد. نقش مدارس و به ویژه جو حاکم بر آن در موفقیت و پیشرفت دانش آموزان تعیین کننده است. با این وجود، مدارس به عنوان یک سیستم مهم اجتماعی زمانی میتوانند وظایف خود را به شکل اثربخش انجام دهند که خود سازمانی سالم و پویا باشند (Farahani et al, 2018). از جمله عواملی که میتوانند بر سلامت سازمانی مدارس نقش مؤثری داشته باشد میتوان به اعتماد سازمانی اشاره کرد. مطالعات مختلف نشان میدهد اعتماد سازمانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر سلامت و اثربخشی سازمان و کارکنان است (Yadollahi et al, 2020).

پیشینه پژوهش

نیکومنش و هاشم‌زاده (۱۴۰۲)، در تحقیقی با عنوان رابطه رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان زن مقطع متوسطه اول شهرستان ساری، نشان داد همبستگی مشاهده شده بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار و بهزیستی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان، به ترتیب ۰/۷۱۲ و ۰/۶۰۴ برآورد شده که نشان از رابطه‌ی مستقیم و معنادار بین آن‌ها دارد.

شاهوردی و خلیل‌آبادی (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان تأثیر مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار بر عملکرد شغلی کارکنان: نقش میانجی اثربخشی رهبری که نتایج نشان داد بین مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار با اثربخشی رهبری و عملکرد شغلی کارکنان، روابط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاکی از تأثیر اکثر مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار بر عملکرد شغلی 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.

قاسمی و اسدآبادی (۱۴۰۱)، در تحقیقی با عنوان رابطه بین رهبری امنیت‌مدار و عملکرد شغلی گزارش کرده که نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه حاکی از این است که؛ بین رهبری امنیت‌مدار با ابعاد اثربخشی روانی، امنیت روانی، مشاهده پتانسیل و مقبولیت کارکنان با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که مؤلفه‌های مشاهده پتانسیل و مقبولیت کارکنان، پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای عملکرد شغلی هستند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که؛ با توجه به رهبری امنیت‌مدار می‌توان شاهد افزایش عملکرد شغلی در میان کارکنان دانشگاه بود.

محققان و اندیشمندان مدیریت، امروزه بر این باورند که کارکنان، مهمترین منبع رقابتی سازمان هستند و سرمایه انسانی یک سازمان، مؤسسه یا شرکت و در سطح فراتر سرمایه انسانی یک کشور می‌تواند همه نیازمندی‌های راهبردی را برآورده کند. در واقع نیروی انسانی مهمترین زیرساخت هر مجموعه یا سازمان و کشور است؛ چون اساس حرکت به سوی توسعه و تعالی است (پدرام، ۱۳۹۹). لذا بررسی عملکرد کارکنان و ارزیابی آن و همچنین شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان کمک شایانی به توسعه و پیشرفت نیروی انسانی و در نهایت سازمان می‌کند. هر سازمان برای نیل به عملکرد شغلی مطلوب و کارآیی و بهره‌وری مؤثر، در جستجوی راه‌هایی است که محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌ای از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری بر کارشان داشته باشند (نعیمی و همکاران، ۱۳۹۸) عملکرد شغلی را مجموع رفتارهایی تعریف کرده‌اند که افراد، در ارتباط با شغل از خود بروز می‌دهند یا به عبارت دیگر میزان محصول، پیامد و یا بازدهی که به موجب اشتغال فرد در شغلش، حاصل می‌شود، عملکرد شغلی یک پدیده چندبعدی است که شامل عناصر اثربخشی، بهره‌وری، اقتصاد، سودمندی، کیفیت و رفتار می‌باشد. مفهوم عملکرد شغلی به این موضوع می‌پردازد که آیا یک فرد کار خود را به خوبی انجام می‌دهد یا خیر؟ این مفهوم، شاخصی بسیار مهم در ارزیابی موفقیت سازمانی است. مقصود از عملکرد شغلی عبارت است از کارایی و اثر بخشی در وظایف محوله به علاوه بعضی از داده‌های شخصی نظیر حادثه آفرینی، تغییر و کندی در کار. عملکرد شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی و عامل افزایش کارایی فرد در سازمان است بین عملکرد شغلی کارکنان یک سازمان و ثمربخشی و بازدهی بیشتر آن سازمان، ارتباط و همبستگی وجود دارد. (Borman & Motowidlo 2013) عملکرد را به صورت عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تقسیم کرده ولی بین این دو تمایز قائل شدند. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد؛ "عملکرد وظیفه‌ای" نام دارد. عملکرد زمینه‌ای به صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کنند؛ تعریف می‌شود. از آنجاکه حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمان عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان است، ضروری است تا عوامل اثرگذار بر آن نیز مورد بررسی قرار گیرد. از جمله عوامل مؤثر در این زمینه شیوه و سبک مدیران و رهبران سازمان است. باتوجه به نوظهور بودن سبک رهبری امنیت‌مدار تحقیقات نادری در این زمینه انجام شده و کمتر پژوهشی به بررسی ارتباط این سبک با عملکرد شغلی پرداخته است.

اخلاقی می توانست نقش میانجی را در ارتباط بین برخی از ابعاد رهبری امنیت مدار و اعتماد سازمانی ایفا نماید. احمدی و همکاران (۱۴۰۱) ف در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رهبری امنیت مدار و اعتماد سازمانی گزارش کردند. نتایج نشان داد که بین رهبری امنیت مدار و اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. یافته های جانبی نیز نشان داد که ابعاد رهبری امنیت مدار توانائی پیش بینی اعتماد سازمانی را دارند.

قلانودی و احمدزاده (۱۴۰۱)، در تحقیقی با عنوان رابطه بین رهبری امنیت مدار و عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه ارومیه گزارش کردند که نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه حاکی از این است که بین رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. همچنین یافته ها نشان داد که تفاوت معناداری در میان عملکرد شغلی کارکنان زن و مرد دانشگاه وجود ندارد.

Kim (2021) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین رهبری امنیت مدار با عملکرد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان های دولتی نتیجه گرفت که بین رهبری امنیت مدار با عملکرد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نشان داده شد که بین عملکرد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

Schminke et al (2021) در پژوهشی با عنوان تاثیر رهبری امنیت مدار بر جو اخلاقی و عملکرد شغلی کارکنان نشان دادند که بین رهبری امنیت مدار و جو اخلاقی و همچنین بین رهبری امنیت مدار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. وجود رابطه بین جو اخلاقی و عملکرد شغلی کارکنان نیز مورد تأیید قرار گرفت.

Charles & Schwepker (2021) در پژوهشی با عنوان رابطه رهبری امنیت مدار با رضایت شغلی، اعتماد سازمانی و قصد جابجایی در نیروی فروش نشان دادند که بین رهبری امنیت مدار با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین رضایت شغلی و قصد جابجایی در نیروی فروش نیز یک رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

Victor & Cullen (2020) در مطالعه گسترده ای با عنوان نظریه و معیار اعتماد سازمانی در سازمان ها نشان دادند که از جمله عوامل موثر بر اعتماد سازمانی می توان از سبک رهبری، جو سازمانی و مهارت های مدیریتی نام برد. همچنین مشخص شد که سبک رهبری تحول گرا و امنیت مدار بیشترین تاثیر را بر اعتماد سازمانی دارند.

Zhu et al (2020) در تحقیقی با عنوان تاثیر رهبری امنیت مدار بر عملکرد شغلی با میانجی گیری اعتماد سازمانی نشان دادند که بین رهبری امنیت مدار و عملکرد شغلی و همچنین بین رهبری امنیت مدار و اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

کاظم پور و هاشمی (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان رابطه رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی: نقش میانجی اعتماد سازمانی، نتایج نشان داد که رابطه رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی مثبت و معنادار بود. اعتماد سازمانی در رابطه بین رهبری امنیت مدار و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد در نتیجه برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان در آموزش و پرورش کرج، می بایست به رهبری امنیت مدار و اعتماد سازمانی توجه کرد.

ناصری و سپهدار (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان تحلیل همبستگی بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا گزارش کرده اند. یافته ها نشان داد که بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. از میان ابعاد هویت سازمانی، مؤلفه دانش راهبردی بیشترین تأثیر را در پیش بینی عملکرد شغلی داشته و از بین ابعاد سبک رهبری امنیت مدار، مؤلفه های مقبولیت و اثربخشی روانی به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان دارند.

سودمند و همکاران (۱۴۰۲)، ضریب همبستگی رهبری امنیت مدار با اعتماد سازمانی و روحیه در محل کار مثبت و معنادار بود و همچنین، ضریب همبستگی بین روحیه در محل کار و اعتماد سازمانی مثبت و معنادار بود. اثر مستقیم رهبری امنیت مدار بر اعتماد سازمانی، اثر مستقیم رهبری امنیت مدار بر روحیه و اثر مستقیم روحیه بر اعتماد سازمانی مثبت و معنادار بود. همچنین، اثر غیر مستقیم رهبری امنیت مدار بر اعتماد سازمانی با میانجی گیری روحیه، مثبت و معنادار بود.

سودمند و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی با عنوان تاثیر رهبری امنیت مدار بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی روحیه در محیط کار، گزارش کرده که ضریب همبستگی رهبری امنیت مدار با اعتماد سازمانی و روحیه در محل کار مثبت و معنادار بود و همچنین، ضریب همبستگی بین روحیه در محل کار و اعتماد سازمانی مثبت و معنادار بود. اثر مستقیم رهبری امنیت مدار بر اعتماد سازمانی، اثر مستقیم رهبری امنیت مدار بر روحیه و اثر مستقیم روحیه بر اعتماد سازمانی مثبت و معنادار بود. همچنین، اثر غیر مستقیم رهبری امنیت مدار بر اعتماد سازمانی با میانجی گیری روحیه، مثبت و معنادار بود.

احمدزاده و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان تحلیل روابط رهبری امنیت مدار، فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی گزارش کرده؛ بین رهبری امنیت مدار با فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. رابطه بین فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی، مثبت و معنادار بود. متغیر فضای

رهبری تحول گرا و امنیت مدار بیشترین تاثیر را بر اعتماد سازمانی دارند. (Zhu et al (2020) نشان دادند که بین رهبری امنیت مدار و عملکرد شغلی و همچنین بین رهبری امنیت مدار و اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش با توجه به این که در صدد بررسی رابطه رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم شهر بروجرد با میانجی گری اعتماد سازمانی است از اینرو به لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است و از آنجا که بدنبال بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق است از اینرو بر اساس ماهیت و روش از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی می باشد.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان و مدیران مدارس متوسطه دوم شهر بروجرد به تعداد ۷۰۰ معلم و ۵۰ مدیر می-باشد.

در این پژوهش براساس جدول مورگان و کرجسی تعداد ۴۴ مدیر و تعداد ۲۴۸ معلم بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند. همچنین در پژوهش حاضر در مرحله اول از روش نمونه گیری احتمالی از نوع خوشه ای استفاده شد که طی آن ۴۴ مدرسه انتخاب و در مرحله دوم با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۲۴۸ معلم از این مدارس انتخاب شدند. همچنین مدیران این مدارس به تعداد ۴۴ نفر نیز بعنوان نمونه آماری مدیران انتخاب شدند.

جدول ۱: جامعه آماری

جمع کل	مرد	زن	
۲۴۸	۱۱۷	۱۳۱	معلم
۴۴	۲۵	۱۹	مدیر
۲۹۲	۱۴۲	۱۵۰	جمع کل

برای سنجش و اندازه گیری رهبری امنیت مدار از پرسشنامه استاندارد (Coombe (2011) استفاده شد. این پرسشنامه ابعاد و مؤلفه های رهبری امنیت مدار شامل اثر بخشی روانی، امنیت روانی، مقبولیت کارکنان، مشاهده پتانسیل را مورد سنجش و اندازه گیری قرار می دهد. این پرسشنامه از ۲۵ گویه تشکیل شده و نمره گذاری سوالات پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ نقطه ای می باشد.

پرسشنامه عملکرد شغلی توسط (Patterson (1997) تدوین شده که به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان بکار می رود. این پرسشنامه از ۱۵ گویه تشکیل شده است و نمره گذاری سوالات پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۴ نقطه ای می باشد

نتایج نشان داد که اعتماد سازمانی در رابطه بین رهبری امنیت مدار و عملکرد شغلی می تواند نقش میانجی داشته و موجب افزایش تاثیر رهبری امنیت مدار بر عملکرد شغلی گردد.

مبانی نظری پژوهش

در تمام پژوهش هایی که بررسی شد از رهبری امنیت مدار بر عملکرد شغلی با میانجی گری اعتماد سازمانی استفاده کرده اند که همه در پی یافتن رابطه بین رهبری امنیت مدار و ابعاد آن (اثربخشی روانی، امنیت روانی، مقبولیت کارکنان، مشاهده پتانسیل) با اعتماد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان بوده اند. نتایج پژوهش های مذکور تقریباً یکسان بود. نیکومنش و هاشم-زاده (۱۴۰۲) نشان دادند رابطه رهبری امنیت مدار و بهزیستی روان شناختی مستقیم و معنادار است. شاهرودی و خلیل آبادی (۱۴۰۱) نشان دادند بین مولفه های رهبری امنیت مدار با اثربخشی رهبری و عملکرد شغلی کارکنان، روابط مثبت و معناداری وجود دارد. قاسمی و اسدآبادی (۱۴۰۱): بین رهبری امنیت مدار با ابعاد اثربخشی روانی، امنیت روانی، مشاهده پتانسیل و مقبولیت کارکنان با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. کاظم پور و هاشمی (۱۴۰۱): نتایج نشان داد که رابطه رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی مثبت و معنادار بود. اعتماد سازمانی در رابطه بین رهبری امنیت مدار و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد. ناصری و سپهدار (۱۴۰۱): نشان دادند که بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد احمدزاده، فاتحی و لطیفی (۱۴۰۱): بین رهبری امنیت مدار با فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. احمدی و همکاران (۱۴۰۱): نشان دادند که بین رهبری امنیت مدار و اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. قلاوندی و احمدزاده (۱۴۰۱): نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه حاکی از این است که بین رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. Kim (2021) نتیجه گرفت که بین رهبری امنیت مدار با عملکرد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. Schminke et al (2021) نشان دادند که بین رهبری امنیت مدار و جو اخلاقی و همچنین بین رهبری امنیت مدار و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. وجود رابطه بین جو اخلاقی و عملکرد شغلی کارکنان نیز مورد تأیید قرار گرفت. Charles & Schwepker (2021) نشان دادند که بین رهبری امنیت مدار با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین رضایت شغلی و قصد جابجایی در نیروی فروش نیز یک رابطه منفی و معنادار وجود دارد. Victor & Cullen (2020) مشخص شد که سبک

بمنظور سنجش و اندازه گیری عملکرد شغلی، این پرسشنامه توسط معلمان تکمیل می شود.

- پرسشنامه اعتماد سازمانی & McKnight & Chervani (2002)

برای سنجش اعتماد سازمانی از پرسشنامه استاندارد McKnight & Chervani (2002) استفاده می شود. این پرسشنامه شامل سه بعد اعتماد به همکاران، اعتماد به محیط کار و اعتماد به مدیریت می باشد که شامل ۱۸ سوال بسته پاسخ می باشد. طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت شامل (خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد و خیلی زیاد) می باشد. که در جدول زیر نشان داده شده است.

روایی به این مفهوم اشاره دارد که وسیله اندازه گیری چیزی را که ادعا می کند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینکه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریک دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد. در ادامه شواهد مربوط به روایی هر یک از ۳ ابزار اندازه گیری مورد بررسی قرار گرفته است:

- روایی پرسشنامه رهبری امنیت مدار (Coombe 2011)
روایی پرسشنامه در تحقیق حسنی و همکاران (۱۳۹۹) براساس نظرات خبرگان و کارشناسان مورد تأیید قرار گرفته است.

- روایی پرسشنامه عملکرد شغلی (Patterson 1997)
در پژوهش اصلا نیور جوکندان و همکاران (۱۳۹۸) روایی پرسشنامه براساس نقطه نظرات استاد راهنما و تعدادی از خبرگان و کارشناسان منابع انسانی مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین، سیاحی و شکرکن (۱۳۹۵؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۹۸) روایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد در سطح $P < 0.05$ قابل قبول گزارش کرده اند.

- روایی پرسشنامه اعتماد سازمانی & McKnight & Chervani (2002)

در پژوهش یوسفی (۱۳۹۹) برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده و براساس نظرات حاصله، روایی ابزار مورد تأیید قرار گرفته است.

(ب) پایایی

قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه گیری هر آنچه اندازه می گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۸). برای تعیین پایایی، روش های مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ^{۱۱} استفاده شده است. در ادامه شواهد مربوط به پایایی هر یک از ابزارهای اندازه گیری مورد اشاره قرار می گیرد:

- پایایی پرسشنامه رهبری امنیت مدار Coombe (2011)

پایایی این پرسشنامه در تحقیق حسنی، محمد و شهودی، مریم (۱۳۹۹) براساس ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ گزارش و مورد تأیید قرار گرفته است.

- پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی (Patterson 1997)

پایایی این پرسشنامه در پژوهش اصلا نیور جوکندان و همکاران (۱۳۹۸) پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ به دست آمده و سیاحی و شکرکن (۱۳۹۵؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۹۸) پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش و تأیید کرده اند.

- پایایی پرسشنامه اعتماد سازمانی & McKnight & Chervani (2002)

پایایی این پرسشنامه در پژوهش یوسفی (۱۳۹۹) بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ مورد تأیید قرار گرفته است.

روایی و پایایی ابزار های اندازه گیری این تحقیق

با توجه به این که هر ۳ پرسشنامه استاندارد بود و روایی و پایایی آنها در پژوهش های مختلف مورد تایید قرار گرفته بود ولی جهت اطمینان بیشتر، پرسشنامه ها علاوه بر تایید استاد راهنما به تایید دیگر استادان گروه مدیریت آموزشی در بروجرد نیز رسید که بر روی روایی پرسشنامه توافق وجود داشت.

جهت سنجش پایایی ابزار اندازه گیری این تحقیق نیز پس از اجرای آزمایشی پرسشنامه ها بر روی ۳۰ نفر از اعضای نمونه آماری، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که نتایج آن در جدول زیر گزارش شده است:

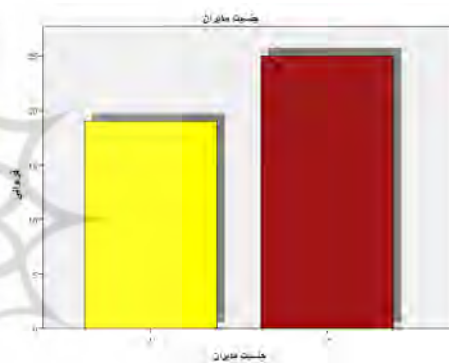
جدول ۲: متغیرها

متغیر	ابعاد متغیرها	ضریب آلفا کرونباخ	تعداد اقلام
رهبری امنیت مدار	اثربخشی روانی	۰/۸۰۱	۵
	امنیت روانی	۰/۷۱۲	۸
	مقبولیت کارکنان	۰/۷۰۶	۵
	مشاهده پتانسیل	۰/۷۶۱	۷
	رهبری امنیت مدار	۰/۷۹۴	۲۵
عملکرد شغلی	عملکرد شغلی	۰/۷۹۰	۱۵
اعتماد سازمانی	اعتماد سازمانی	۰/۸۲۰	۱۸

با توجه به اینکه کلیه ضرائب بدست آمده بزرگتر از ۰/۷۰ می باشد، پایائی ابزار تحقیق تأیید می گردد.

براساس نتایج حاصل از داده های جمع آوری شده، فراوانی متغیر تحصیلات مدیران مطابق شکل ۲، بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات فوق لیسانس با ۲۴ نفر معادل ۵۴/۵ درصد و کمترین فراوانی مربوط به لیسانس با ۲۰ نفر معادل ۴۵/۵ درصد می باشد.

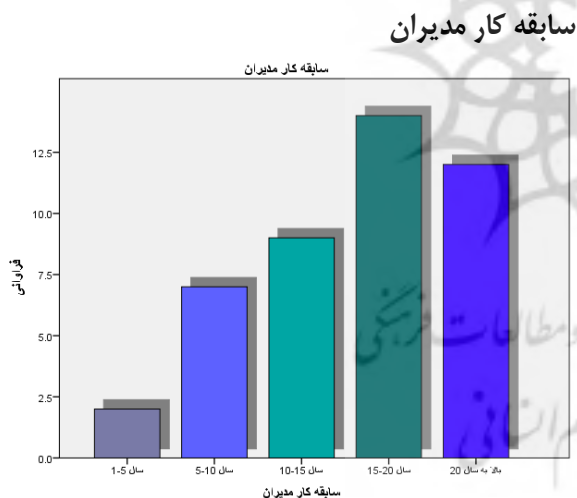
یافته های پژوهش تحلیل توصیفی داده ها جنسیت مدیران



شکل ۱: نمودار فراوانی جنسیت مدیران

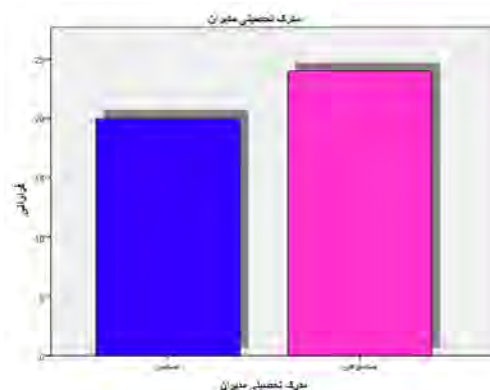
براساس نتایج حاصل از داده های جمع آوری شده، فراوانی متغیر جنسیت مدیران مطابق شکل ۱ تعداد ۱۹ نفر از نمونه آماری معادل ۴۳/۲ درصد، زن و ۲۵ نفر معادل ۵۶/۸ درصد، مرد می باشند. بیشترین تعداد نمونه آماری مربوط به مردان می باشد.

تحصیلات مدیران



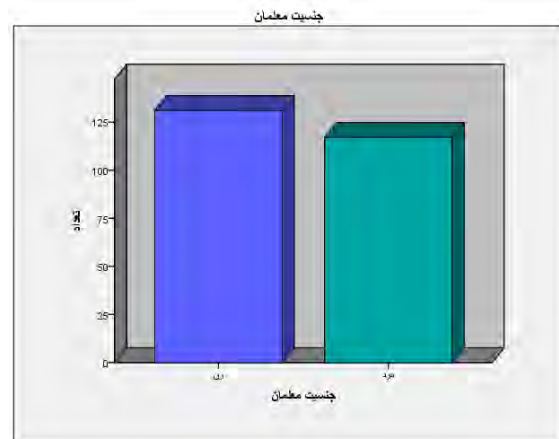
شکل ۳: نمودار فراوانی سابقه کار مدیران

براساس نتایج حاصل از داده های جمع آوری شده، فراوانی متغیر سابقه کار مدیران مطابق شکل ۳ که بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال با ۱۴ نفر معادل ۳۱/۸ درصد و کمترین فراوانی مربوط به ۱ تا ۵ سال با ۲ نفر معادل ۴/۵ درصد می باشد.



شکل ۲: نمودار فراوانی تحصیلات مدیران

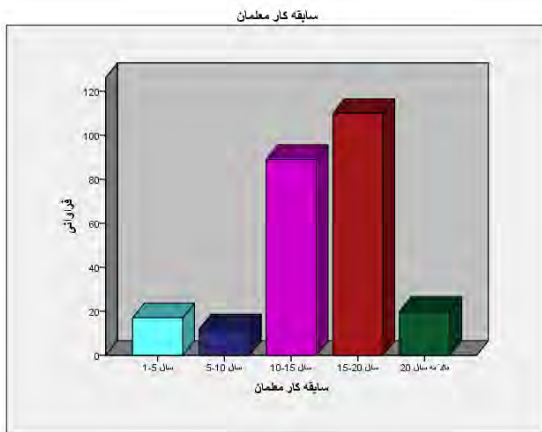
جنسیت معلمان



شکل ۴: نمودار فراوانی جنسیت معلمان

براساس نتایج حاصل از پرسشنامه، فراوانی متغیر جنسیت معلمان مطابق شکل ۴. تعداد ۱۳۱ نفر از نمونه آماری معادل ۵۲/۸ درصد، زن و ۱۱۷ نفر معادل ۴۷/۲ درصد، مرد می باشند. بیشترین تعداد نمونه آماری مربوط به زنان می باشد.

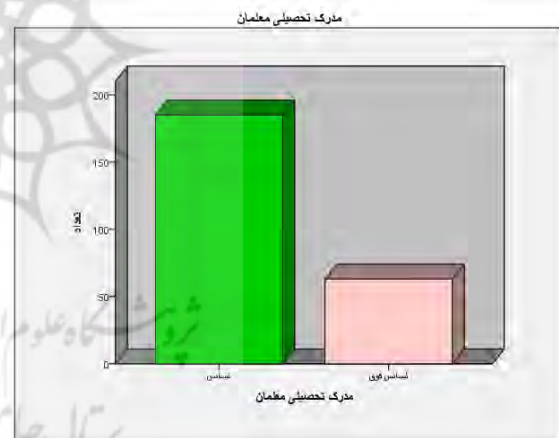
سابقه کار معلمان



شکل ۶: فراوانی متغیر سابقه کار معلمان

براساس نتایج حاصل از پرسشنامه، فراوانی متغیر سابقه کار معلمان مطابق شکل ۶. بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال با ۱۱۰ نفر معادل ۴۴/۴ درصد و کمترین فراوانی مربوط به ۵ تا ۱۰ سال با ۱۲ نفر معادل ۴/۸ درصد می باشد.

تحصیلات معلمان



شکل ۵: فراوانی متغیر تحصیلات معلمان

براساس نتایج حاصل از پرسشنامه، فراوانی متغیر تحصیلات معلمان مطابق شکل ۵. بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات لیسانس با ۱۸۵ نفر معادل ۷۴/۶ درصد و کمترین فراوانی مربوط به فوق لیسانس با ۶۳ نفر معادل ۲۵/۴ درصد می باشد.

یافته های توصیفی

بررسی اطلاعات نمونه آماری مدیران نشان می دهد که تعداد ۱۹ نفر از نمونه آماری معادل ۴۳/۲ درصد، زن و ۲۵ نفر معادل ۵۶/۸ درصد، مرد می باشند. بیشترین تعداد نمونه آماری مربوط به مردان می باشد. بیشترین فراوانی تحصیلات مدیران مربوط به تحصیلات فوق لیسانس با ۲۴ نفر معادل ۵۴/۵ درصد و کمترین فراوانی مربوط به لیسانس با ۲۰ نفر معادل ۴۵/۵ درصد می باشد. بیشترین فراوانی سابقه کار مدیران مربوط به سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال با ۱۴ نفر معادل ۳۱/۸ درصد و کمترین فراوانی مربوط به ۱ تا ۵ سال با ۲ نفر معادل ۴/۵ درصد می باشد. همچنین تعداد ۱۳۱ نفر از نمونه آماری معلمان معادل ۵۲/۸ درصد، زن و ۱۱۷ نفر معادل ۴۷/۲ درصد، مرد می باشند. بیشترین تعداد نمونه آماری مربوط به زنان می باشد. بیشترین فراوانی تحصیلات معلمان، مربوط به تحصیلات لیسانس با ۱۸۵ نفر معادل ۷۴/۶ درصد و کمترین فراوانی مربوط به فوق لیسانس با ۶۳ نفر معادل ۲۵/۴ درصد می باشد. بیشترین فراوانی سابقه کار معلمان، مربوط به سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال با ۱۱۰ نفر معادل ۴۴/۴ درصد و کمترین فراوانی مربوط به ۵ تا ۱۰ سال با ۱۲ نفر معادل ۴/۸ درصد می باشد.

نتیجه‌گیری

مشابه تحقیقات نیکومنش و هاشمزاده (۱۴۰۲)، شاهوردی و خلیل آبادی (۱۴۰۱)، قاسمی و اسدآبادی (۱۴۰۱)، کاظم پور و هاشمی (۱۴۰۱)، ناصری و سپهدار (۱۴۰۱)، احمدزاده و همکاران (۱۴۰۱)، احمدی و همکاران (۱۴۰۱): نشان دادند که بین رهبری امنیت مدار و اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. قلاوندی و احمدزاده (۱۴۰۱): نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه حاکی از این است که بین رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. (Schminke et al (2021); Kim (2021); Victor & Cullen (2020) در این تحقیق هم مسیر رهبری امنیت مدار و ابعاد آن به عملکرد شغلی معنادار است. نتیجه تحلیل با استفاده از تحلیل رگرسیون نیز این یافته را تأیید کرده و نشان داد که رابطه ابعاد رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی معنادار است. همچنین نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که مسیر رهبری امنیت مدار و ابعاد آن به اعتماد سازمانی معنادار است. ولی برخلاف تحقیقات کاظم پور و هاشمی (۱۴۰۱)؛ سودمند و همکاران (۱۴۰۲) که نشان دادند، رابطه رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی مثبت و معنادار است در این تحقیق رابطه بین رهبری امنیت مدار و عملکرد شغلی با میانجی قراردادن اعتماد سازمانی مورد تأیید نیست که این امر می‌تواند ناشی از تفاوت ویژگی‌ها و خصوصیات جامعه مورد مطالعه با جامعه تحقیقات قبلی، عدم توجه کافی به مقوله اعتماد سازمانی و یا نقش متغیرهای مداخله گر خارج از کنترل باشد. از نظر آماری نیز تغییر نقش یک متغیر می‌تواند موجب تغییر معناداری رابطه گردد. امروزه رهبری به انواع مختلفی از مهارت‌ها و شیوه‌های انعطاف‌پذیر، به منظور مواجهه با چالش‌های تغییر و تقاضاهای جدید نیازمند است و رهبری امنیت مدار، یک رابطه‌ی مثبت، مبتنی بر نظریه‌ی رهبری است. رهبر امنیت مدار با ایجاد امنیت، زمینه‌ی رشد، یادگیری و نوآوری را در سازمان فراهم می‌آورد و سازمان را در جهت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده سوق می‌دهد. از نظر (Coombe (2011 رهبری امنیت مدار ضرورتاً مرتبط با تعامل پویا بین سیستم‌های اکتشاف و دلبستگی است که شبیه به ایمنی و ریسک در شرایط امنیت روانی است. مروری بر ادبیات موجود در زمینه شیوه‌های نوین رهبری، بیانگر این نکته است که رهبران سازمانی با نشان دادن احترام به کارکنان، حمایت‌گری، ریسک‌پذیری، مهارت‌های بین فردی، الهام‌بخشی و القای تفکر مثبت می‌توانند در زیردستان نفوذ نموده، پیروی آنان را موجب شوند.

پیشنهادات کاربردی

به مدیران و مسئولان اداره آموزش و پرورش شهر بروجرد پیشنهاد می‌شود: نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های مهارت افزایی در زمینه سبک رهبری امنیت مدار و آشنائی مدیران با این سبک، اقدام نمایند. نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی آشنائی با اعتماد سازمانی و راهکارهای افزایش آن در سازمان، ویژه مدیران اقدام نمایند. با ایجاد حس اعتماد در کارکنان، بهبود فعالیت‌های گروهی، همسو کردن روابط غیررسمی با اهداف سازمانی، افزایش احساس ارزشمندی در کارکنان و ارتقاء روحیه به عنوان مشخصه‌های رهبر امنیت مدار در جهت افزایش عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی معلمان تلاش نمایند. در جهت ایجاد و تقویت یک محیط جذاب و لذت بخش کاری در مدرسه، تلاش نمایند روابط خصمانه در محیط کار را حذف و از آن پرهیز کنند، با ابراز و تشویق روابط دوستانه، الهام بخش معلمان باشند، تا حد ممکن به نیازها و عواطف معلمان توجه داشت باشند، در موقعیت‌های مختلف، حمایت خود را از معلمان نشان دهند. استعداد معلمان در زمینه‌های مختلف را مورد بهره‌برداری و حمایت قرار دهند و نوآوری و خلاقیت در کار معلمان را، تشویق و از آن قدردانی کنند. در جهت ایجاد و تقویت روابط مثبت با معلمان تلاش نمایند و از هر فرصتی برای تشویق و توجه به رفتار معلمان، استفاده کنند.

پیشنهادات به محققان آینده

پیشنهاد می‌شود این تحقیق به منظور بررسی نقش میانجی-گری اعتماد سازمانی و اطمینان از قابلیت تعمیم‌پذیری، در مقاطع دیگر نیز اجرا شده و نتایج آن مورد مقایسه قرار گیرد. در شهرهای دیگر استان نیز اجرا شده و نتایج آن مورد مقایسه قرار گیرد. در تحقیقات آتی از سایر ابزارهای گردآوری داده‌ها نظیر مصاحبه و مشاهده نیز استفاده شود. رابطه رهبری امنیت مدار با عوامل دیگری نظیر اخلاق حرفه‌ای یا رفتار شهروندی و مانند آن نیز مورد بررسی قرار گیرد.

موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت‌کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

واژه نامه

1. Acceptance	۱. مقبولیت
2. Risk Opportunity	۲. فرصت ریسک
3. Seeing Potential	۳. مشاهده پتانسیل
4. Accessibility	۴. قابلیت دسترسی
5. Using Intrinsic Motivation	۵. انگیزش درونی
6. Listening And inquiry	۶. گوش دادن و بررسی
7. Calm and Dependability	۷. آرامش و قابلیت اطمینان
8. Positive Mindset	۸. ذهنیت مثبت
9. Secure-Base Leadership	۹. رهبری امنیت مدار
10. Secure Base	۱۰. پایگاه امن
11. Coronbach Alpha Coefficient	۱۱. ضریب آلفای کرونباخ

منابع فارسی

- احمدزاده، کبارش؛ فاتحی، علی؛ و لطیفی، امراله. (۱۴۰۱). تحلیل روابط رهبری امنیت مدار، فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۲).
- احمدی، کیومرث؛ فاطمی، عادل؛ و لطفی، امید. (۱۴۰۱). تحلیل روابط رهبری امنیت مدار، فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۲).
- براتی، هاجر؛ عریضی، سیدحمیدرضا و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۸). رابطه ساده و چندگانه اعتماد سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان، چشم انداز - مدیریت، ۵(۱).
- پدرام، محسن. (۱۳۹۹). ارتقای بهره‌وری منابع انسانی، مقاله ش ۱۸ حسنی، محمد. (۱۳۹۸). نقش یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی، *مجله دانشکده پرستاری و مامایی، ارومیه*، ۱۰(۲۰): ۸.
- حسنی، محمد؛ و شهودی، مریم. (۱۳۹۸). ارتباط بین مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار با اعتماد سازمانی: دیدگاه کارکنان دانشگاه ارومیه، *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۵(۶).
- رضائیان، علی. (۱۳۹۷). مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت
- رضایی، اکبر؛ و خلیل زاده، احد. (۱۳۹۸). رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس، *مجله علوم، تربیتی، دوره ۲ شماره ۷*

سودمند، ابرهیم؛ ناصری، بابک؛ علیپور، رضا. (۱۴۰۲). تاثیر رهبری امنیت مدار بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی روحیه در محیط کار، *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*، دوره ۵، شماره ۹

شاهوردی، رضا؛ و خلیل آبادی، مرتضی. (۱۴۰۱). تاثیر مؤلفه‌های رهبری امنیت مدار بر احساس امنیت روانی کارکنان: نقش میانجی اثربخشی رهبری. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۹(۴)،

قاسمی، حسین؛ و اسدآبادی، ذوالفقار. (۱۴۰۱). رابطه بین رهبری امنیت مدار و عملکرد شغلی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۳)،

قاسمی، احمدرضا. (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی رفتارهای شهروندی سازمانی بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۲(۴)

قلاوندی، حسن؛ و احمدزاده، داوود. (۱۴۰۱). رابطه بین رهبری امنیت مدار و عملکرد شغلی کارکنان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۵)، ۲۱-۲۸

کاظم پور، مریم؛ و هاشمی، سمیه (۱۴۰۱). رابطه رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی: نقش میانجی اعتماد سازمانی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال سیزدهم، شماره ۳۷.

ناصری، فخرالدین؛ و سپهدار، هاشم (۱۴۰۱). تحلیل همبستگی بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت مدار با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*. سال هشتم شماره ۲۵

نعمی، گیتی؛ نظری، محمدعلی؛ و ثنایی، ذاکر، باقر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار خانواده - با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره ۷ شماره ۵

نیکومنش، احسان؛ هاشم زاده، علی. (۱۴۰۲). رابطه رهبری امنیت مدار و بهره‌یستی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان زن مقطع متوسطه‌ی اول شهرستان ساری. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، دوره ۱۴ شماره ۸

یوسفی، محمدرضا؛ حسن زاده، رضا؛ و اسماعیلی، فاطمه. (۱۳۹۸). رابطه بین رهبری امنیت مدار و کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان بیمه خدمات درمانی تهران، *مجله تحقیقات در مدیریت آموزشی*، ۹

فهرست منابع

- Abdullahi, B., Nave Ebrahim, A.R. (2006). Empowering employees, golden key human resource management. Tehran: Editing Publication. P. 90-86. [Persian].
- Ahmadi, K., Fatemi, A., Lotfi, A. (2022). Analysis of security-oriented leadership relationships, moral environment and organizational trust. *Ethics in Science and Technology*, 11(2). [Persian]
- Ahmadzadeh, K., Fatehi, A., Latifi, A. (2022). Analysis of security-oriented leadership relationships, moral environment and

- Ghasemi, H., & Asadabadi, Z. (2022). The relationship between security-oriented leadership and job performance. *Ethics in Science and Technology*, 11(3). [Persian]
- Hassani, M. (2018), the role of organizational learning on the responsiveness and job performance of medical staff, *Journal of the College of Nursing and Midwifery, Urmia*, Series 20, Volume 10, Number 8. [Persian]
- Hassani, M., & Sohodi, M. (2018). the relationship between the components of security-oriented leadership and organizational trust: the perspective of employees of Urmia University, *executive management research journal*, fifth year, number 6. [Persian]
- Kazempour, M., & Hashemi, S. (2022). The relationship of security-oriented leadership with job performance: The mediating role of organizational trust. *The Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 13th year, number 37. [Persian]
- Khlyjyan, S. (2012). Relationship between the leadership and the effectiveness of leadership based security, psychological security and job satisfaction of employees Shahid Beheshti. *Journal of Management Executive*; 3 (7):112-98.
- Kim, S.Y. (2021). Investigating the relationship between security-oriented leadership and organizational performance and employee job satisfaction in public organizations .Wisconsin: 12th Public Management Research Conference
- Moqimi, S.M. (2015). Entrepreneurial government organizations. Tehran: Frandish Publication. [Persian]
- Naimi, G., Nazari, M.A., & Sanaei Zakir, B. (2018). Investigating the relationship between the quality of work life and family-work conflict - with the job performance of married male employees, *Career and Organizational Counseling Quarterly*, Volume 7, Number 5. [Persian]
- Naseri, F., & Sepehdar, H. (2022). Correlation analysis between organizational identity and security-oriented leadership style with job performance of Bu Ali Sina University employees. *Human Resource Management Research Quarterly of Imam Hossein University (AS)*. Eighth year, number 25. [Persian]
- Nikomanesh, A., Hashemzadeh, A. (2023). The relationship between security-oriented organizational trust. *Ethics in Science and Technology*, 11(2). [Persian]
- Ainsworth, MDS. (2019). Attachments beyond infancy. *American Psychologist*; 44: 709-716. 17
- Barati, H., Arizi, S.H., Nouri, A. (2018), simple and multiple relationship between organizational trust and job performance in Isfahan Zob Ahan Company, *Chashmaz - . Management*, Volume 1, Number 5 [Persian]
- Bowlby, J. (2018). Attachment and loss. sadness and depression. New York: Basic Books.
- Charles, H., Schwepker, J.R. (2021). The relationship between security-oriented leadership and job satisfaction, organizational trust and turnover intention in the sales force. *Journal of Business Research*; (54): 39–52
- Coombe, D. (2010). Secure base leadership: a positive theory of leadership incorporating safety, exploration and positive action. [PhD Thesis]. USA: Case Western Reserve University
- Coombe, D. (2011). Secure base leadership: a positive thory of leadership incorporating safety, exploration and positive action. [PhD Thesis]. USA: Case Western Reserve University.
- Dramamy, F. (2012). The relationship between leadership style and communication skills of managers and mental health workers, medicine,law enforcement. *Teb Entezami*; 1(1): 20-25. (InPersian).
- Farahani, M. F., Mirzamohamadi, M. H., Afsouran, N. R., & Saied Mohammadi, S. (2014). The study of the relationship of organizational health of the schools and that of the student's' cademic achievement (A Case Study of High schools of Kohkilouie and Boierahmad Province, Iran 2011). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 628-633.
- Ghalavandi, H., & Ahmadzadeh, D. (2022). The relationship between safety-oriented leadership and employee job performance. *Ethics in Science and Technology*, 12(5), 21-28. [Persian]
- Ghasemi, A. (2018), Investigating the Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviors on Organizational Justice and Job Performance, *Organizational Culture Management*, Volume 12, Number 14. [Persian]

- leadership effectiveness as a mediator. *New Thoughts on Education*; 9(4): 53-33. [Persian]
- Soodmand, A., Naseri, B., Alipour, R. (2023). The effect of security-oriented leadership on organizational trust with the mediating role of morale in the work environment, *Positive Psychology Research Journal*, Volume 5, Number 9. [Persian]
- Victor, B., Cullen, B. (2020). Theory and measure of organizational trust in organizations. *Administrative Science Quarterly*; (33): 101-125.
- Yadollahi, S., Pakseresht, M., Akbari, M., Dashti-Kalantar, R., Shahi, S., & Asadzaker, M. (2020). Assessing the relationship between leadership styles and organizational health in Ilam's Teaching Hospitals in 2018. *PJMHS*, 14(1), 703-707.
- Yousefi, M. R., Hassanzadeh, R. & Esmaili, F. (2018). The relationship between security-oriented leadership and the quality of work life of employees in the Tehran Health Insurance Organization, *Journal of Research in Educational Management*, 9. [Persian]
- Zhu, W., Avolio, B.J., Riggio, R.E., Sosik, J.J. (2020). The effect of security-oriented leadership on job performance with the mediation of organizational trust. *Journal of Business Research*; (32): 48-54.
- leadership and psychological well-being with the job performance of female teachers of the first secondary level in Sari city. *Educational Leadership and Management Quarterly*, Volume 14, Number 8. [Persian]
- Pedram, M. (2019). improving the productivity of human resources, article No. 18. [Persian]
- Popper, M., Maysel, O. (2003). Back to basics: applying a parenting perspective to transformational leadership. *The Leadership Quarterly*; 14: 41 – 65.
- Rezaei, A., & Khalilzadeh, A. (2018). the relationship between managers' social intelligence and school teachers' job satisfaction, *Science and Education Magazine*, Volume 2, Number 7. [Persian]
- Rezaeian, A. (2015). *Organizational behavior management*. Tehran; Sam Publication. .
- Rezaian, A. (2017). *Fundamentals of Organization and Management*, Tehran, Samit Publications. [Persian]
- Schminke, M., Ambrose, M.L., Neubaum, D.O. (2021). The impact of security-oriented leadership on the moral climate and job performance of employees. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; (97):135–151.
- Shahvardi, R., & Khalilabadi, M. (2022). The effect of security-oriented leadership components on employees' sense of psychological security: the mediating role of leadership effectiveness. *New Educational Thoughts*, 9(4). [Persian]
- Shams, M., Khlyjyan, S. (2013). The impact on the factors leadership security-driven the sense of psychological security of staff: