

تأثیر رهبری امنیت مدار بر اخلاق کار با میانجی گری سرمایه اجتماعی

زکریا احمدیان^۱، زهرا عزیزی تراب^۱

^۱ دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه.

نام نویسنده مسئول:

زکریا احمدیان

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری امنیت مدار بر اخلاق کار با میانجیگری سرمایه اجتماعی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه می باشد. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه (غیر از کارکنان حراست و خدماتی) می باشد که در مجموع ۵۱۲ بودند و تعداد ۲۱۵ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم هر طبقه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد رهبری امنیت مدار، اخلاق کار و سرمایه اجتماعی استفاده شد. برای بررسی روایی پرسشنامه ها از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و پایایی آن ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه گردید که به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۵، ۰/۸۷ بود. نتایج حاصل از اجرای مدل های تحلیل مسیر خروجی نرم افزار، نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل معادلات ساختاری است. نتایج آزمون فرضیات به روش معادلات ساختاری نیز نشان داد که رهبری امنیت مدار بر سرمایه اجتماعی اثر مستقیم دارد. اثر مستقیم رهبری امنیت مدار بر اخلاق کار نیز مثبت و معنادار است. اخلاق کار بر سرمایه اجتماعی اثر مستقیم دارد و اثر غیر مستقیم رهبری امنیت دار بر اخلاق کار به میانجیگری سرمایه اجتماعی مثبت و معنادار است. در نهایت اثر کل رهبری امنیت مدار بر اخلاق کار نیز مثبت و معنادار بود.

واژگان کلیدی: رهبری امنیت مدار، اخلاق کار، سرمایه اجتماعی، کارکنان دانشگاه ارومیه.

مقدمه

به دلیل رشد و توسعه دانشگاه‌ها و افزایش نقش آنها در اجتماع، پیامدهای اجتماعی فعالیت‌ها و تاثیرات آن‌ها بر ذینفعان مختلف، اهمیتی روز افزون یافته است؛ به گونه‌ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی افراد شاغل در دانشگاه، عملکرد کلی آن را به شدت تحت تاثیر قرار می‌دهد. نهادهای آموزشی پی برده اند که بدون نیروی انسانی کارآمد، با اخلاق و دارای سرمایه های فکری و اجتماعی مطلوب به اهداف خود نخواهند رسید و پاسخگوی نیازهای روزافزون جامعه خود نخواهند بود. سازمان‌ها به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویای امروزه تنها راهی که پیش دارند، هدایت و رهبری کارکنان از طریق کسب دانش و مهارتی است که به سرعت کهنه و منسوخ می‌شود. در این میان آنچه که می‌تواند رهبران سازمان‌های آموزشی را به اهداف مد نظر خویش برساند، منوط به فراهم آوردن بستر مناسب، از جمله وجود شبکه‌هایی گسترده از روابط مثبت و مشارکتی بین ذینفعان آموزشی است که از آن به عنوان سرمایه اجتماعی یاد می‌شود [۱]. همچنین با گسترش پدیده جهانی شدن، بحث ارزش یا سرمایه‌ای که سازمان‌ها به لحاظ اقتصادی از آن برخوردار شوند، اهمیت فراوانی یافته است [۲]. در این اقتصاد داراییهای فکری خصوصا سرمایه های انسانی جزو مهمترین دارایی‌های سازمان محسوب می‌شوند و موفقیت سازمان‌ها ریشه در توانایی‌های فکری آنها دارد [۳]. سرمایه اجتماعی موجب افزایش ارتباطات متقابل، اعتماد، صمیمیت و همکاری در بین افراد می‌شود. چنانچه این موضوع در سازمان مورد توجه قرار گیرد، شاهد افزایش میزان اعتماد و ارتباط و صمیمیت در سازمان خواهیم بود و همچنین کارکنان تمایل به مشارکت در اجرای امور را خواهند داشت [۴].

از طرفی دیگر از آنجا که کارایی و کیفیت حاصل تلاش انسانهایی است که به عنوان با ارزشترین سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند، لذا پرداختن به مسائل اخلاقی انسان‌هایی که در حقیقت از مجموع رفتار ایشان رفتار کل سازمان حادث می‌شود ضرورتی انکار ناپذیر است [۵]. امروزه نهادهای آموزشی نسبت به اقدامات کارکنانشان بسیار حساس تر از قبل شده اند و به ویژه در مقابل فعالیت های غیر اخلاقی کارکنان به سرعت و به طرق مختلف واکنش نشان می‌دهند. قضاوت افراد در مورد اخلاقی بودن و یا غیر اخلاقی بودن کارها بر کمیت و کیفیت کار آنان و در نتیجه موفقیت سازمانی تأثیر قابل توجهی دارد [۶]. اخلاقیات کار، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد [۷].

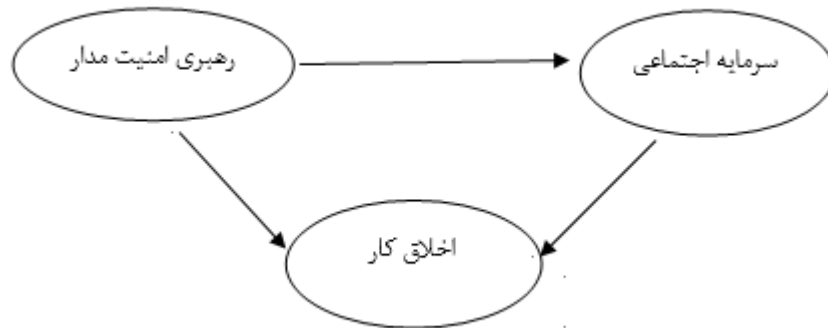
نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری و ارزش‌های سازمانی نه تنها عاملی برای برتری سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود [۸].

همچنین فرصت های بهبود برای ارتقای سرمایه اجتماعی، و همچنین لزوم زمینه سازی برای سرمایه اجتماعی همچون تعلق خاطر و اخلاق کاری مستمر کارکنان در محیط دانشگاهی و آموزشی که منابع مبرم در اداره و فرایندهای کاری محیط های آموزشی است، لزوم تغییر سبک رهبری و کاربست سبکهای رهبری نسل نوین در مدیریت را نمایان می‌سازد [۹]. در واقع رهبران نقش مهمی در کمک به کارکنان برای تحقق توانایی‌هایشان از طریق به رسمیت شناختن و توسعه استعدادهای آنان دارند [۱۰]. به عبارتی باید عنوان کرد که رهبری با سرمایه های اجتماعی در ارتباط می‌باشد [۱۱]. بنابراین به نظر می‌رسد که رهبری به سبک مثبت گرا قابلیت ارتقا سرمایه های اجتماعی را دارد.

بنابراین سرمایه اجتماعی یکی از مؤلفه‌های یاری دهنده رهبران آموزشی در افزایش معیارهای اخلاق در کار می‌باشد [۱]. یکی از سبکهای رهبری که باعث ایجاد جوی آرام و امن می‌گردد که کارکنان در آن با اطمینان خاطر و ذهنیتی مثبت به خلاقیت جمعی روی آورند، رهبری امنیت مدار است [۱۲]. که این خود باعث افزایش سرمایه های اجتماعی افراد می‌گردد و در نهایت به تقویت فضای اخلاقی سازمان کمک می‌کند. در واقع رهبری امنیت مدار با کاربست رفتارهای مثبت گرا و از طریق ایجاد سرمایه های اجتماعی موجبات افزایش اخلاق کار در سازمان را فراهم می‌آورد.

لذا با توجه به مطالب فوق می‌توان عنوان کرد که رهبر به عنوان یک الگو برای کارکنان مطرح است و روابط حمایتگرانه و مبتنی بر روابط مثبت او می‌تواند به گسترش سرمایه اجتماعی و به تبع تقویت اخلاق کار کارکنان بینجامد چرا که با مطالعه دقیق تر رهبری امنیت مدار در سازمان و با مهم تلقی کردن سرمایه اجتماعی در کارکنان، اخلاق کاری آنان نیز افزایش می‌یابد. به همین جهت در پژوهش حاضر به بررسی تأثیر رهبری امنیت مدار بر اخلاق کار با نقش میانجیگری سرمایه اجتماعی کارکنان پرداخته شد. چرا که شناسایی عوامل اثرگذار بر اخلاق کاری در راستای مطالعات سازمانی می‌تواند گامی مؤثر در شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه گردد همچنین مطالعه و تحقیق در ماهیت رهبری امنیت مدار و سرمایه اجتماعی کارکنان به دلیل تأثیر شگرفی که بر انگیزش، عملکرد و تحقق اهداف سازمانی می‌تواند داشته باشد همواره موضوع حائز اهمیت بوده [۱۳]. به گونه‌ای که توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران این حوزه را به خود مشغول داشته است.

با توجه به اینکه هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی الگوی علی روابط بین رهبری امنیت مدار، اخلاق کار و سرمایه اجتماعی می باشد لذا برای پیش بینی روابط احتمالی بین متغیرهای پژوهش، بررسی تأثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مذکور و برآورد ضریب برازش، الگوی مفهومی ذیل طراحی و مورد بررسی قرار می گیرد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

پیشینه پژوهش

علازغم تحقیقات انجام گرفته در رابطه با تک تک متغیرهای پژوهش، پژوهشی که ترکیب متغیرها را همزمان مورد بررسی قرار داده باشد یافت نشد. لذا به تحقیقاتی که به نحوی با پژوهش حاضر مشابهت دارند اشاره می گردد؛ قنبری و نویدی (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان دادند که رهبری خدمتگزار در بستر معنویت در محیط کار می تواند از عوامل موثر بر افزایش سرمایه اجتماعی باشد [۱۴]. قلاوندی و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که بین رهبری خدمتگزار، معنویت در کار و سرمایه اجتماعی رابطه علی و معناداری وجود دارد. [۱۶]. پژوهش زندگی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد رابطه بین رهبری اخلاقی و مسولیت پذیری اجتماعی مثبت و معنی دار است [۱۶]. قنبری و نویدی (۱۳۹۶) نشان دادند که بین رهبری خدمتگزار با سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد. پژوهش جعفری و میر مقدم (۱۳۹۲) نشان داد که رهبری خدمتگزار در افزایش و توسعه سرمایه اجتماعی نقش موثری دارد [۱]. همچنین در حوزه اخلاق کار پژوهش امراهی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد که بین ویژگی های رهبری معنوی مدیران با کل مؤلفه های اخلاق کار به جز (روح جمعی و مشارکت در کار) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۱۷]. نتایج پژوهش اردلان و همکاران (۱۳۹۳) بیانگر این بود که توجه به ابعاد رهبری امنیت مدار و وجودان کاری میتواند شاهد کاهش رفتارهای تلافیجویانه کارکنان بود [۱۸]. همچنین حسنی و شهودی (۱۳۹۲) طی پژوهشی دریافتند که تمامی مؤلفه های رهبری امنیتمدار، رابطه مثبت و معنی داری با ابعاد اعتیاد به کار دارند [۱۹].

فرضیه های پژوهش

۱. رهبری امنیت مدار بر اخلاق کار اثر مستقیم دارد.
۲. سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار اثر مستقیم دارد.
۳. رهبری امنیت مدار بر سرمایه اجتماعی اثر مستقیم دارد.
۴. رهبری امنیت مدار به میانجیگری سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار اثر غیر مستقیم دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش های همبستگی با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری موردنظر کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه (غیر از کارکنان حراست و خدماتی) به حجم ۵۱۲ نفر است. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم هر یک از دانشکده ها ۲۱۵ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه موردنظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است

ابزار اصلی گردآوری داده ها سه پرسشنامه استاندارد بود. برای سنجش رهبری امنیت مدار از پرسشنامه استاندارد بر اساس مدل کومب (۲۰۱۱) استفاده شد [۲۰]. پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. برای بررسی روایی کل مؤلفه های این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که شاخص های برازش $CFI = ۰/۹۲$, $RMSEA = ۰/۰۴$, $GFI = ۰/۹۰$

, $AGFI = 0/90$ ، نشانگر روایی مناسب این پرسشنامه برای سنجش رهبری امنیت مدار است. برای اندازه گیری اخلاق کاری پرسشنامه سی پتی مک گریگور (۱۹۹۰) در قالب ۲۴ گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت طراحی شده است [۲۱]. پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $0/85$ بدست آمد. برای بررسی روایی کل مؤلفه های این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که شاخص های برازش $GFI = 0/92$, $RMSEA = 0/06$, $CFI = 0/93$, $AGFI = 0/89$ نشانگر روایی مناسب این پرسشنامه می باشد. برای سنجش سرمایه اجتماعی از نیز از پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناپهید و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شد [۲۲]. پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $0/87$ بدست آمد. برای بررسی روایی کل مؤلفه های این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که شاخص های برازش $GFI = 0/93$, $RMSEA = 0/06$, $CFI = 0/94$, $AGFI = 0/88$ نشانگر روایی مناسب این پرسشنامه می باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار *spss* و *Lisrel* استفاده گردید.

یافته های پژوهش

قبل از پرداختن به آزمون فرضیه های پژوهش، بررسی نرمال بودن تک متغیری و چند متغیری داده ها در مدل یابی ضروری است. بدین معنی که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. در جدول ۱ شاخص های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی مناسب و نرمال بودن توزیع داده ها ارائه شده اند و مقادیر مطرح شده را نشان می دهد و به عبارتی پیش فرض مدل یابی یعنی نرمال بودن تک متغیری داده ها برقرار است.

جدول ۱: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
رهبری امنیت مدار	۳/۲۸	۰/۸۱	-۰/۲۷	-۰/۱۸
اخلاق کار	۳/۲۱	۰/۵۲	۰/۰۱	-۰/۲۵
سرمایه اجتماعی	۳/۲۲	۰/۷۵	۰/۲۱	-۰/۰۱

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳
۱	رهبری امنیت مدار	۱		
۲	اخلاق کار	$0/61^{**}$	۱	
۳	سرمایه اجتماعی	$0/53^{**}$	$0/45^{**}$	۱
		$**p < 0.01$	$*p < 0.05$	

باتوجه به جدول فوق سرمایه اجتماعی با رهبری امنیت مدار ($r = 0/52$, $p < 0/01$) و با اخلاق کاری ($r = 0/45$, $p < 0/01$) و رابطه اخلاق کاری با رهبری امنیت مدار ($r = 0/61$, $p < 0/01$) رابطه مثبت و معناداری است.

جدول ۳: برآورد ضرایب اثرات مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	T آماره	سطح معنی داری
به روی اخلاق کار از سرمایه اجتماعی	۰/۳۸	۰/۸۸	۸۰/۵	۰/۰۰۱
رهبری امنیت مدار	۰/۴۲	۰/۰۸	۱۲/۴۹	۰/۰۰۱
به روی سرمایه اجتماعی از رهبری امنیت مدار	۰/۱۵	۰/۹۴	۴/۷۶	۰/۰۰۱

با توجه به جدول فوق اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار (۰/۳۸) و اثر مستقیم رهبری امنیت مدار (۰/۴۲) با مقادیر آماره T مطرح شده (به ترتیب ۵/۸۰ و ۱۲/۴۹) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنادار می باشد. همچنین اثر مستقیم رهبری امنیت مدار بر سرمایه اجتماعی (۰/۱۵) با مقدار T (۴/۷۶) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می باشد.

اثرات غیر مستقیم و بررسی میانجیگری سرمایه اجتماعی

جدول ۴: بر آورد ضرایب اثرات غیر مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	T آماره	سطح معنی داری
به روی اخلاق کار از رهبری امنیت مدار	۰/۲۵	۰/۰۹	۱۴/۵۷	۰/۰۰۱

با توجه با یافته های جدول فوق مشخص است که سرمایه اجتماعی نقش واسطه ای را بین رهبری امنیت مدار و اخلاق کار دارد. بدین معنی که اثر غیر مستقیم رهبری امنیت مدار از طریق سرمایه اجتماعی بر روی اخلاق کار با ضریب مسیر (۰/۲۵) و آماره T (۱۴/۵۷) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار است.

ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم، اثرات کل و واریانس تبیین شده متغیرها: جدول ۵ مقادیر اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و مقادیر واریانس تبیین شده متغیرها را نشان می دهد.

جدول ۵: ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل و واریانس تبیین شده متغیرها

متغیرها	ضریب مسیر	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به روی اخلاق کار از رهبری امنیت مدار	۰/۴۲	۰/۲۵	۰/۶۷	۰/۶۱
سرمایه اجتماعی	۰/۳۸	-	۰/۳۸	-
به روی سرمایه اجتماعی از رهبری امنیت مدار	۰/۱۵	-	۰/۱۵	۰/۵۸

با توجه به جدول ۵ سرمایه اجتماعی و رهبری امنیت مدار ۰/۶۱ از واریانس اخلاق کار را پیش بینی می کنند و همچنین از طریق رهبری امنیت مدار نیز ۰/۵۸ از تغییرات سرمایه اجتماعی قابل پیش بینی می باشد. شاخص های برازش مدل آزمون شده در جدول ۶ ارائه شده اند.

جدول ۶: شاخص های برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش حاضر

شاخص	X ²	Df	X ² /Df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
پژوهش حاضر	۵۸۲/۰۳	۲۰۸	۲/۷۹	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۸۹	۰/۰۷
حداقل پذیرش	معنی دار نباشد	-	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۸

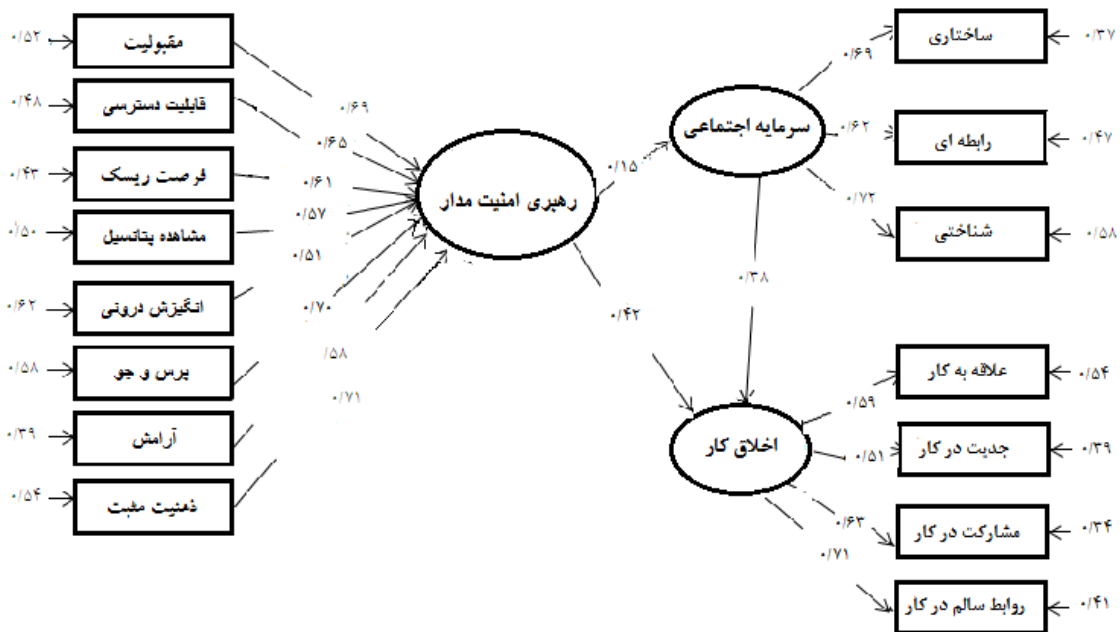
برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص های ارائه شده در جدول ۶ استفاده شد. این شاخص ها شامل X²/Df که مقدار کمتر از ۳ مورد پذیرش می باشد. شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹۰، شاخص AGFI بیشتر از ۰/۸۰ و RMSEA نیز کمتر از ۰/۰۸ مورد پذیرش می باشد. نتایج حاصل از جدول فوق بیانگر مورد پذیرش بودن شاخص های ذکر در پژوهش حاضر می باشد.

بررسی فرضیه های پژوهش در جدول زیر (۷) ارائه شده است.

جدول ۷: بررسی فرضیه های پژوهش

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	T	P	نتیجه
۱	رهبری امنیت مدار بر سرمایه اجتماعی کارکنان اثر مستقیم دارد	۰/۱۵	۴/۷۶	۰/۰۰۱	تأیید شد
۲	سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار کارکنان اثر مستقیم دارد	۰/۳۸	۵/۸۰	۰/۰۰۱	تأیید شد
۳	رهبری امنیت مدار بر اخلاق کاری کارکنان اثر مستقیم دارد	۰/۴۲	۱۲/۴۹	۰/۰۰۱	تأیید شد
۴	رهبری امنیت مدار به میانجیگری سرمایه اجتماعی بر اخلاق کاری کارکنان اثر مستقیم دارد	۰/۲۵	۱۴/۵۷	۰/۰۰۱	تأیید شد

فرضیه اول؛ رهبری امنیت مدار بر سرمایه اجتماعی کارکنان اثر مستقیم دارد. با توجه به اثر مستقیم رهبری امنیت مدار بر سرمایه اجتماعی (۰/۱۵)، مشاهده می‌گردد که رابطه بین این دو متغیر در سطح (۰/۰۰۱) مثبت و معنی دار می‌باشد و لذا فرضیه اول پژوهش تأیید و مورد حمایت قرار می‌گیرد. فرضیه دوم؛ سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار کارکنان اثر مستقیم دارد. با توجه به یافته های جدول (۷) اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار برابر با (۰/۳۸) می باشد که در سطح (۰/۰۰۱) معنی دار می باشد. لذا فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می گردد. فرضیه دوم؛ رهبری امنیت مدار بر اخلاق کار کارکنان اثر مستقیم دارد. با توجه به اثر مستقیم رهبری امنیت مدار بر اخلاق کار (۰/۴۲)، مشاهده می‌گردد که رابطه بین این دو متغیر در سطح (۰/۰۰۱) مثبت و معنی دار می‌باشد و لذا فرضیه سوم پژوهش تأیید و مورد حمایت قرار می‌گیرد. فرضیه چهارم؛ رهبری امنیت مدار به میانجیگری سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار اثر غیر مستقیم دارد. با توجه به یافته های جدول (۷) اثر غیر مستقیم رهبری امنیت مدار بر اخلاق کار به میانجیگری سرمایه اجتماعی برابر با (۰/۲۵) می باشد که در سطح (۰/۰۰۱) معنی دار می باشد. لذا فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می گردد. و سرمایه اجتماعی نقش میانجی در رابطه بین رهبری امنیت مدار و اخلاق کار ایفا می کند. در نهایت نمودار (۱) نشان دهنده الگوی آزمون شده حاصل از خروجی LISREL در حالت استاندارد می باشد که در زیر ارائه گردیده است.



نمودار ۱: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد

بحث و نتیجه گیری

شکی نیست که چگونگی رهبری در طرز سلوک و رفتار کارمندان و بالنتیجه در تحقق اهداف و کارایی سازمان مؤثر می باشد. صرف نظر از اصول و فنون سازمانی، رهبر خوب می تواند بسیاری از مشکلات دستگاه را حل کند. تجربیات متعدد نشان می دهد که چگونگی رهبری تأثیر قابل توجهی در طرز رفتار و نتایج فعالیت های افراد دارد (درامامی، ۱۳۹۱، ص ۲۳). بنابراین سبک های رهبری مدیران و نحوه عملکرد مدیر در فعالیت های کارمندان تأثیر به سزایی دارد.

در پژوهش حاضر نیز الگوی روابط علی بین سبک رهبری امنیت مدار، اخلاق کار و سرمایه اجتماعی بررسی شده است. در این راستا نتایج حاصل از فرضیه اول بیانگر اثر مستقیم رهبری امنیت مدار بر سرمایه اجتماعی (۰/۱۷) می باشد که در سطح (۰/۰۱) مثبت و معنی دار می باشد. لذا فرضیه اول تأیید می گردد. نتایج حاصل از این فرض با نتایج پژوهش قنبری و نویدی (۱۳۹۴)، قلاوندی و همکاران (۱۳۹۳)، یوسف زاده و کیاکجوری (۱۳۹۴)، جعفری و میر مقدم (۱۳۹۲) و رضایی منش و همکاران (۱۳۹۱) همسو می باشد چرا که آن ها نیز در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافتند.

در تبیین نتایج فوق می توان گفت که مدیر با دارا بودن ویژگی های رهبری امنیت مدار با ایجاد اعتماد متقابل و نفوذ در پیروان و الگوسازی، توانمند کردن پیروان و ایجاد صلاحیت و شایستگی در آنان می تواند سرمایه اجتماعی سازمان را افزایش دهد. و با نشان دادن ویژگی های رهبر امنیت مدار باعث به وجود آمدن جوامع اعتماد، روحیه همکاری، مساعدت و ... در سازمان ها می شوند.

بدین معنی که وجود مولفه های رهبری امنیت مدار در سازمان زمینه ساز گسترش و افزایش اعتماد، همسازی و سازش، احترام گذاشتن، رعایت اصول اخلاقی، کار تیمی، انصاف، روابط حسنه، مسؤولیت پذیری، مشارکت، میل یادگیری، توزیع اطلاعات و کاهش اختلافات قومی و نژادی، زور و اجبار، رفتارهای نامناسب در میان کارکنان می شود.

نتایج حاصل از جدول (۷) بیانگر رابطه مثبت و معنی دار اخلاق کار و سرمایه اجتماعی با ضریب اثر مستقیم (۰/۳۸) می باشد. نتایج فرض فوق نیز با یافته های پژوهش های ایزری و یزدان شناس (۱۳۸۶)، خوبرو و همکاران (۱۳۹۵)، قراملکی (۲۰۱۰)، تنر (۲۰۱۰)، هجکا (۲۰۱۱)، گلمن (۲۰۰۷) و عطالهی و همکاران (۱۳۹۴)، همسو می باشد. چرا که آنان نیز در یافته های خود اثرات مستقیم اخلاقیات در کار بر سرمایه اجتماعی را به اثبات رسانده اند. لذا می توان گفت وجود سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه ارومیه خود موجبات افزایش علاقه و دلبستگی به کار و برقراری روابط سالم و مفید و همچنین جدیت و پشتکار و روح مشارکت در کار می گردد و بدین صورت موجب تقویت و افزایش اخلاق کاری کارکنان می گردد.

نتایج حاصل از جداول (۷ و ۳) نیز حاکی از تأیید فرضیه سوم پژوهش می باشد. بدین معنی که با ضریب اثر مستقیم (۰/۴۲) رابطه بین رهبری امنیت مدار و اخلاق کار در سطح (۰/۰۱) مثبت و معنی دار می باشد. یافته های حاصل از فرضیه فوق نیز با نتایج پژوهش های زندگی و همکاران (۱۳۹۴)، حسنی و شهودی (۱۳۹۲)، امراهی و همکاران (۱۳۹۳)، شمس و خلیجیان (۱۳۹۱)، انصاری و همکاران (۱۳۹۲)، پیری (۲۰۰۹) و مطالعات کومب (۲۰۱۰)، پژوهش هالینگس و دیگران (۲۰۰۲) باشد.

در تبیین نتایج فوق نیز می توان اظهار کرد که اگر رهبر در هر زمان و مکانی برای کارکنان قابل دسترسی باشد، از آن ها حمایت کند و آن ها را همانطور که هستند بپذیرد، به حرف های کارکنانش گوش بدهد، خلاصه اینکه ویژگی های رهبری امنیت مدار را داشته باشد، می تواند محیطی در دانشگاه فراهم کند که سبب ایجاد دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار می شود. همچنین پایبندی رهبران و مدیران دانشگاه به اصول اخلاقی، برنامه های آموزش اخلاقیات برای مدیران و کارکنان، از جمله اقداماتی است که مدیران می توانند جهت افزایش اخلاق کار در دانشگاه انجام دهند.

در نهایت نتایج حاصل از جدول (۷) نشان می دهد که اثر غیر مستقیم رهبری امنیت مدار بر اخلاق کار با نقش میانجی سرمایه اجتماعی (۰/۲۵) در سطح (۰/۰۱) معنی دار می باشد. جهت گیری های نظری فوق نیز با نتایج پژوهش های قنبری و نویدی (۱۳۹۴)، قلاوندی و همکاران (۱۳۹۲)، اردلان و همکاران (۱۳۹۳)، (یوسف زاده و کیاکجوری (۱۳۹۴)، جعفری و میر مقدم (۱۳۹۲)، حسنی و شهودی (۱۳۹۲)، خلیجیان (۱۳۹۱)، رضایی منش و همکاران (۱۳۹۱)، و کومب (۲۰۱۱) همسو می باشد. در واقع می توان بیان کرد نتایج پژوهش حاضر می تواند مکمل پژوهش های گذشته باشد.

در تبیین نتایج فوق نیز می توان اظهار کرد که در سازمان هایی با سطح بالای سرمایه اجتماعی، افراد تمایل بیشتری برای ارجح دانستن منافع سازمانی بر منافع فردی از خود نشان می دهند. در واقع رهبران سازمان های آموزشی می توانند با اتخاذ سبک رهبری امنیت مدار و سرمایه گذاری بر افراد از طریق ایجاد اعتماد بین خود و پیروان؛ خدمت رسانی به آنان و گوش دادن به خواسته های پیروان؛ مشارکت دادن آنان در امور تصمیم گیری و مأموریت های سازمان؛ دادن مسؤولیت همراه با اختیار به پیروان، به ارتقای سرمایه اجتماعی

کمک کرده و از این راه علاوه بر بهره مندی از افرادی با سرمایه انسانی بالا، از مزیت گسترش سرمایه اجتماعی بهره مند گردیده و موجب افزایش اخلاق کار در سازمان خود گردد.

در نهایت در مقام جمع بندی باید بیان کرد که رهبری امنیت مدار از طریق رواج فرهنگ نوع دوستی در دانشگاه باعث شکل گیری شبکه های ارتباطی غیررسمی میان افراد می شود که این به نوبه خود باعث افزایش حس مشارکت افراد و همچنین توسعه سرمایه اجتماعی در افراد می گردد. همچنین توسعه و ترویج سرمایه اجتماعی توسط مدیران و رهبران آموزشی پیامدهای چندی مانند حمایت اجتماعی؛ امنیت؛ همکاری بین افراد؛ تسهیل روابط؛ آگاهی انسجام اجتماعی؛ مسئولیت پذیری؛ خونگرمی و مشارکت؛ اطمینان؛ اطلاعات؛ خلاقیت و ایده پروری؛ نهادینه شدن قوانین؛ تسهیل دسترسی به امکانات؛ تحمل گوناگونی؛ توسعه اخلاق کاری در بین کارکنان را در پی خواهد داشت.

به عبارتی رهبری امنیت مدار با فراهم کردن زمینه های مساعد و پشتیبانی کننده به کارکنان نشان می دهد که آن ها می توانند با پشتکار و جدیت در کار ضمن ایجاد علاقه به کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار را گسترش دهند. باید اشاره کرد که چگونگی و نحوه تعیین اهداف و مأموریت های دانشگاه و سطح اهداف فردی کارکنان از جمله مسائل مهمی است که می تواند نقش بسیار مهمی در بهبود اخلاق کاری و توسعه سرمایه اجتماعی داشته باشد. مدیران می توانند با انجام رفتارهای مانند: رعایت اصول اخلاقی، برقراری روابط خوب، ارزش قائل شدن به تفاوت های فردی و فرهنگی، خود را صادقانه ارزیابی کردن، شنونده و سنگ صبور کارکنان بودن، نیازهای کارکنان را به نیازهای خود مقدم داشتن، برنامه ها و اهداف روشنی برای کارکنان ترسیم کردن، استفاده از روابط دوستانه به جای قدرت رسمی و رفتارهایی از این دسته می توانند موجب حرکت کارکنان در جهت اهداف و اصول سازمان شوند.

با توجه به مطالب پیش گفته در راستای تقویت ویژگی های رهبری امنیت مدار و توسعه سرمایه اجتماعی و به تبع گسترش اخلاق کاری کارکنان، پیشنهاداتی به مدیران و مافوقان دانشگاه ارومیه ارائه می گردد؛

۱- آموزش اصول رهبری امنیت مدار به مدیران و سرپرستان دانشگاه در تمام رده های مدیریتی، که این نیز به نوبه خود می تواند باعث سرمایه اجتماعی و به تبع افزایش اخلاق کار در کارکنان گردد.

۲- پیشنهاد می شود مدیران محیط دانشگاه را طوری فراهم کنند که پذیرای روابط سالم و دوستانه کارکنان باشد تا بتوانند به راحتی با یکدیگر آشنا شوند و ارتباط برقرار نمایند.

۳- مدیریت با همدردی و سهیم شدن در مشکلات کارکنان، می تواند از نظر روحی باعث تحکیم روابط اجتماعی و در نهایت افزایش اخلاق کار گردد.

۴- پیشنهاد می گردد مدیران بر پدیدآوری سرمایه اجتماعی (همچون منبعی اجتماعی - ساختاری) به عنوان دارایی اساسی سازمان های آموزشی و افراد شمرده می شود، تأکید کنند. این دارایی ورود افراد را به کنش های اجتماعی را آسان تر و دست یابی به اخلاق کاری در کارکنان را تقویت می نماید.

۵- در محیط و بستر دانشگاه صفات انسانی پسندیده از جمله نوع دوستی، محبت، گذشت و... توسعه یابد، چرا که این صفات باعث لذت بخش شدن کار و در نتیجه توسعه روح مشارکت و همکاری و توسعه روابط انسانی سالم در دانشگاه شود.

۶- ایجاد محیط عدالت محور که همه افراد در کارها مشارکت داده شوند و شناسایی استعداد های درخشان که در گرو وجود ویژگی های رهبری امنیت مدار و سرمایه اجتماعی سازمان در دانشگاههاست.

سپاسگزاری

در پایان جا دارد از تمامی کسانی که در پژوهش حاضر ما را یاری نمودند، به ویژه کارکنان دانشگاه ارومیه، کمال تشکر و قدردانی را

نماییم.

منابع و مراجع

- [۱] جعفری، سکینه و میر مقدم، کاظم (۱۳۹۲). «بررسی نقش رهبری خدمتگزار در توسعه سرمایه اجتماعی»، فصلنامه توسعه، س ۸، ش ۲۸، ص ۹۶-۶۶.
- [2] Alison T. (2007). Health promotion and social capital. National University of Ireland International Evidence for the Impact of Capital on Well being, Galway. P. 12-34.
- [3] Lien F, Johnmoson S. (2007). Social capital renewal and the academic performance of international students in Australia. The Journal of Socio-Economics; 37:331.
- [4] Hurtado, D. Ichiro, K. Sudarsky, J. (2011) "Social Capital and Self-Rated Health in Colombia: The Good, the Bad and the Ugly", Social Science & Medicine, 72(4): 584-590.
- [۵] مطلبی، احمد (۱۳۹۱). "بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و اخلاق کاری کارکنان از دید ارباب رجوع (مطالعه موردی: بیمارستان تأمین اجتماعی تربت حیدریه)، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان بلوچستان.
- [۶] قراملکی، فرامرز (۱۳۸۹). اخلاق حرفه ای، انتشارات مجنون، تهران.
- [۷] ابزری، مهدی و یزدان شناس، مهدی (۱۳۸۶). مسئولیت اجتماعی و اخلاق کار در مدیریت کیفیت نوین، مجله فرهنگ مدیریت، س ۵، ش ۱۵، ص ۴۲-۵.
- [8] Susanto H. Almunawar M. (2011) Information Security Management System Standards: A Comparative Study of the Big Five, International Journal of Electrical & Computer Sciences IJECS-IJENS Vol: 11 No: 05, P: 23 – 30.
- [۹] خوبرو، محمد تقی؛ سعیدی، حبیبالله؛ صفری، علی؛ سید جوادین، سید رضا (۱۳۹۵). سرمایه اجتماعی و تعلق خاطر کاری؛ مطالعه ای با کاربردی تأثیر مولفه های اسلامی. فصلنامه مدیریت اسلامی، س ۲۲، ش ۲، ص ۱۰۹-۱۳۳۶.
- [10] Chen, C.L. and Li, C.(2013)., Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position, The Leadership Quarterly, 24, (1), 240-255.
- [۱۱] رضایی منش، بهروز؛ عادل، راحیل؛ بهرامی، داود (۱۳۹۱). رهبری تحولی و سرمایه اجتماعی در کسب و کارهای کوچک، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، س ۲۲، ش ۶۹، ص ۱۷۰-۱۵.
- [12] Popper, M. and Mayselless O. (2003) Back to basics: applying a parenting perspective to transformational leadership. The Leadership Quarterly, 14 . 41 – 65.
- [۱۳] درامامی، فاطمه (۱۳۹۱). "رابطه سبک رهبری و مهارتهای ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان"، طب انتظامی، س ۱، ش ۱، ص ۲۵-۱۹.
- [۱۴] قنبری، سیروس و نویدی، پرویز (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار با سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: کارکنان بانک کشاورزی استان همدان)، فصلنامه جامعه شناسی کاربردی دانشگاه اصفهان، س ۲۸، ش ۶۶، ص ۴۸-۳۵.
- [۱۵] قلاوندی، حسن؛ سلطان زاده، وحید و بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۲). «الگوی روابط علی رهبری خدمتگزار، معنویت کار و سرمایه اجتماعی، فصلنامه مدیریت اجرایی، سال ۵، ش ۹، ص ۱۲۹-۱۰۷.
- [۱۶] زندی، خلیل؛ موسوی مجد، سید محمد، سیف پناهی، حامد و راستاد، آرمان (۱۳۹۴). «رابطه رهبری اخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنندج)»، فصلنامه جامعه شناسی کاربردی دانشگاه اصفهان، س ۲۶، ش ۶۰، شماره چهارم، ص ۲۲۲-۲۱۳.
- [۱۷] امراهی، اکبر؛ قلاوندی، حسن و علیزاده، معصومه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ویژگی های رهبری معنوی و اخلاق کار در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه، اندیشه های نوین تربیتی، س ۱۰، ش ۴، ص ۹۴-۸۷.
- [۱۸] اردلان، محمد رضا؛ بهشتی راد، رقیه؛ سلطانزاده، وحید (۱۳۹۳). اثر رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای تلافیجویانه با نقش میانجی وجدان کاری، فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت، س ۱، ش ۳، ص ۶۷-۴۹.
- [۱۹] حسنی، محمد و شهودی، مریم (۱۳۹۲). «ارتباط بین مولفه های رهبری امنیت مدار و امنیت روانی با ابعاد اعتیاد به کار: دیدگاه کارکنان دانشگاه ارومیه»، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ش ۵، ص ۱۰۲-۸۶.

- [20]Coombe, D. (2011). Secure Base Leadership; a positive Thory of Leadership incorporating safety, Exploration and positive action. P.h.d. Thesis, case western Reserve university.
- [21]Petty. C. Gregory & Hill. B. 1 Rogers(2005). work ethic characteristic: perceived work ethic of supervisors, USA.
- [22]Nahapiet, J.& Ghosal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. Academy of Management Review, 23, 242 -266.