

(مقاله پژوهشی)

تحلیل روابط رهبری امنیت‌مدار، فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی

دکتر کیومرث احمدی¹، دکتر عادل فاطمی²، امید لطفی^{3*}

1. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنج

2. گروه آمار، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنج

3. گروه مدیریت اجرایی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنج

تاریخ دریافت: 94/3/5 تاریخ پذیرش: 94/6/15

چکیده

زمینه: با توجه به اینکه ماهیت تعاملات رهبر با زیردستان و فضای اخلاقی حاکم بر سازمان می‌تواند بر کم و کیف برون‌دادهای سازمانی اثرگذار باشند، لذا هدف از پژوهش حاضر، تحلیل روابط بین رهبری امنیت‌مدار، فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی بوده است.

روش: این پژوهش به روش توصیفی - همبستگی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان بانک‌های کشاورزی و صادرات شهر سنج بود (250 نفر). با استناد به جدول کرجسی و مورگان، نمونه‌ای به حجم 152 نفر، به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند که از این تعداد، 110 پرسشنامه کامل بازگردانده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه رهبری امنیت‌مدار، پرسشنامه فضای اخلاقی، پرسشنامه اعتماد سازمانی بود که روایی آن‌ها با استناد به نظر متخصصان و پایایی آن‌ها از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون ساده و چندگانه، و تحلیل مسیر استفاده شد.

یافته‌ها: بین رهبری امنیت‌مدار 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 اخلاقی می‌توانست نقش میانجی را در ارتباط بین برخی از ابعاد رهبری امنیت‌مدار و اعتماد سازمانی ایفا نماید.

نتیجه‌گیری: بر مبنای یافته‌های پژوهش، مدیران بانک‌ها می‌توانند از طریق رفتارهایی همچون پذیرش زیردستان، استفاده از انگیزش درونی و نشان دادن پتانسیل‌های کارکنان به آن‌ها، زمینه را برای بهبود فضای اخلاقی سازمان و به تبع آن، ارتقای اعتماد سازمانی فراهم آورند.

کلید واژگان: رهبری امنیت‌مدار، فضای اخلاقی، اعتماد سازمانی

سرآغاز

این عقیده که اعتماد در محیط‌های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه‌ای است که منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود و می‌تواند یکی از منابع مزیتی رقابتی در بلند مدت باشد، به سرعت با اقبال مواجه گشته است، با این حال در عمل به نظر می‌رسد سازمانها همچنان از کمبود اعتماد بین کارکنان و مدیران رنج می‌برند؛ به گونه‌ای که افول اعتماد در سازمانهای دولتی، باعث ایجاد کارکنانی بی‌انگیزه و بی‌تفاوت شده و اجرای

موفقیت در دنیای رقابتی سازمانها به توانایی توسعه روابط مبتنی بر اعتماد نیاز دارد (1). اعتماد¹، یک عنصر مهم برای موفقیت سازمان است و کلید اصلی برای توسعه روابط بین فردی² به شمار می‌رود (2 و 3). اعتماد به معنی داشتن اطمینان به نیت و اعمال دیگران است و عاملی کلیدی در روابط متقابل نوین به شمار می‌رود (4).

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: 1986.omid @ gmail.com

کند برنامه‌ها را سبب گشته است (2، 5 و 6).

در جستجوی عوامل مؤثر بر اعتماد سازمانی³، متغیرهای مختلفی می‌توانند مطرح شوند که در این میان تعاملات رهبر با زیردستان به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین کننده اعتماد سازمانی محسوب می‌گردد (6 و 7). از لحاظ تجربی نیز پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سبک‌های مختلف رهبری می‌توانند بر اعتماد سازمانی تأثیرگذار باشند (5، 6 و 8).

اهمیت موضوع رهبری و نقش آن در ایجاد بروندهای شغلی و سازمانی سبب شده است که اندیشمندان و محققان مدیریت در پی کشف ویژگی‌های رهبران موفق در سازمانها برآیند و همواره در تلاش باشند تا مشخصات رهبر موفق را در سازمان ذکر کنند. در پی این تلاش‌ها، دیدگاه‌های جدیدی در رهبری شکل گرفتند که از جمله‌ی جدیدترین این رویکردها، رهبری امنیت‌مدار⁴ می‌باشد که توسط برخی محققان مطرح شده است (9). رهبری امنیت‌مدار یک دیدگاه مثبت در مطالعات مربوط به رهبری است که اطمینان خاطر، کاوش و فعالیت‌های مثبت را باهم ترکیب می‌کند و آنها را بررسی می‌کند (10). این شیوه از رهبری، فرآیندی برای توسعه تخصص و رشد و یادگیری فردی و سازمانی است و می‌تواند محیط سازمانی را به محیطی امن، سازگار و انعطاف‌پذیر برای انطباق با تغییرات گسترده و پویای دنیای بیرون تبدیل کند (11). در واقع رهبری امنیت‌مدار با ایجاد امنیت از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت⁵ و قدردانی و فراهم آوردن زمینه کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و پتانسیل و نیز رسیدگی به وظایف و موقعیت‌ها از طریق یک رویکرد مثبت، زمینه رشد، یادگیری و نوآوری⁶ را در سازمان فراهم می‌آورد و سازمان را در جهت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده سوق می‌دهد (12).

به هر حال دیرزمانی از مطرح شدن رهبری امنیت‌مدار به ویژه در ایران نمی‌گذرد و به نظر می‌رسد شناخت، درک و بهره‌گیری از دستاوردهای این شیوه رهبری نیازمند مطالعه و شناخت نقش آن در بهبود رفتارهای شغلی و سازمانی است. با این رویکرد مسأله‌ای که مطرح می‌شود این است که آیا رهبری امنیت‌مدار می‌تواند موجبات ارتقای اعتماد سازمانی را فراهم آورد؟ در واقع از آن‌جا که اثربخشی برخی سبک‌های رهبری همچون رهبری

اخلاقی⁷، رهبری خدمتگزار و رهبری تحول‌آفرین بر اعتماد سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است (5، 6 و 8). لذا این مسأله مطرح می‌گردد که آیا رهبری امنیت‌مدار نیز می‌تواند امکان پیش‌بینی اعتماد سازمانی را فراهم آورد. از سوی دیگر همواره این سؤال مورد توجه صاحب‌نظران بوده که سبک‌های مختلف رهبری از طریق چه سازوکاری می‌توانند بر رفتارها و نگرش‌های کارکنان تأثیرگذار باشند و چه متغیرهایی می‌توانند واریانس بین رهبری و رفتارهای کارکنان را تبیین نمایند (13). با طرح این پرسش، می‌توان گفت خلاء متغیرهای میانجی در تبیین اثرات غیرمستقیم رهبری بر رفتار سازمانی کارکنان، دغدغه بسیاری از اندیشمندان این عرصه می‌باشد (14).

در جستجوی شناسایی متغیرهای میانجی در تبیین ارتباط احتمالی بین سبک رهبری امنیت‌مدار و اعتماد سازمانی، به نظر می‌رسد فضای اخلاقی⁸ سازمان نقش تعیین کننده‌ای داشته باشد. چرا که از یک‌سو پژوهش‌ها از ارتباط بین رهبری و فضای اخلاقی حمایت می‌کنند و از سوی دیگر مشخص شده است که فضای اخلاقی می‌تواند بر رضایت شغلی⁹ و تعهد سازمانی تأثیر داشته باشد (15 - 21). فضای اخلاقی یک سازمان، نشان‌دهنده ارزش‌های اخلاقی¹⁰ و انتظارات رفتاری و بیانگر تأثیر اخلاقیات بر تصمیمات اعضای سازمان بوده و مشخص می‌کند که تا چه حد بر اساس معیارهای اخلاقی تصمیم‌گیری می‌شود و چگونه کارکنان پرسش‌های اخلاقی را تعبیر می‌کنند (22 و 23). با توجه به نتایج پژوهش‌های ذکر شده مبنی بر تأثیرپذیری فضای اخلاقی از شیوه رهبری، و تأثیرگذاری آن بر بروندهای شغلی و سازمانی، سؤال دیگری که مطرح می‌گردد این است که آیا فضای اخلاقی می‌تواند نقش میانجی را در تبیین ارتباط بین رهبری امنیت‌مدار و اعتماد سازمانی نیز ایفا نماید یا خیر؟ در جستجوی پاسخ به این سؤالات و نظر به اهمیت ارتقای اعتماد سازمانی در بانک‌ها به دلایلی همچون شرایط درحال تغییر محیطی، انتظارات و خواسته‌های متنوع مشتریان، و رقابت بانک‌های مختلف دولتی و خصوصی در جهت جلب رضایت بیشتر مشتریان، هدف از پژوهش حاضر، تحلیل روابط بین رهبری امنیت‌مدار، فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی در میان بانک‌های کشاورزی و صادرات شهر سمنان بوده است.

روش

در پژوهش حاضر، روایی پرسشنامه‌ها با استناد به نظر پنج نفر از متخصصان تأیید شد. همچنین جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها به ضریب آلفای کرونباخ استناد شد که برای پرسشنامه رهبری امنیت‌مدار، ضریب پایایی 0/945؛ برای پرسشنامه فضای اخلاقی مثبت، ضریب پایایی 0/858 و برای پرسشنامه اعتماد سازمانی، ضریب پایایی 0/891 به دست آمد.

پس از دریافت مجوز از مدیریت بانک‌های کشاورزی و صادرات شهر سنج، توزیع پرسشنامه‌ها آغاز شد. در نهایت پس از توزیع پرسشنامه‌ها و چندبار پیگیری، تعداد 110 پرسشنامه به صورت کامل بازگردانده شد (نرخ پاسخگوئی: 0/72).

در نهایت به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها پس از اطمینان از رعایت پیش‌شرط‌های استفاده از آزمون‌های پارامتریک، از آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون ساده و چندگانه، و تحلیل مسیر استفاده شد.

یافته‌ها

فرضیه اول: بین رهبری امنیت‌مدار و اعتماد سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد.

بر مبنای نتایج جدول 1، ضریب همبستگی بین رهبری امنیت‌مدار و اعتماد سازمانی 0/559 است که این میزان همبستگی، در سطح 0/01 معنادار است؛ بنابراین مشخص می‌شود که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری امنیت‌مدار و اعتماد سازمانی وجود دارد. بررسی ارتباط بین ابعاد دو متغیر نیز نشان می‌دهد که رابطه دو بعد پرس‌وجو و ذهنیت مثبت¹¹ با اعتماد مبتنی بر تأثیر، معنادار نیست اما ارتباط سایر ابعاد رهبری امنیت‌مدار با اعتماد سازمانی و ابعادش معنادار است.

بر اساس نتایج جدول 4، اثر مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار بر اعتماد سازمانی با مقدار $F(26/14)$ ، اثر مؤلفه‌های رهبری امنیت‌مدار بر فضای اخلاقی با مقدار $F(33/43)$ ، و اثر فضای اخلاقی بر اعتماد سازمانی با مقدار $F(63/04)$ ، همگی در سطح اطمینان 99 درصد، معنادار هستند. همچنین در جدول 4 ضرایب رگرسیونی متغیرهای پیش‌بین گزارش شده است که، بیانگر اثرات مستقیم آنها بر متغیرهای ملاک است. خلاصه‌ای از یافته‌های این قسمت به این صورت است که:

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش به صورت توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان بانک‌های کشاورزی و صادرات شهر سنج به مثابه دو بانک دولتی و خصوصی بود (250 نفر). بر اساس جدول کرجسی و مورگان، نمونه‌ای به حجم 152 نفر از کارکنان به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه بسته‌پاسخ بود که در ادامه مشخصات هر یک از آنها توضیح داده شده است:

- جهت اندازه‌گیری رهبری امنیت‌مدار از پرسشنامه رهبری امنیت‌مدار استفاده شد (12). این پرسشنامه در ایران ترجمه شده است (11). پرسشنامه مزبور، شامل 37 گزاره و هشت مؤلفه‌ی مقبولیت، فرصت ریسک، مشاهده‌ی پتانسیل، قابلیت دسترسی، استفاده از انگیزه ذاتی، گوش دادن و پرس‌وجو، آرامش و قابلیت اطمینان، و ذهنیت مثبت می‌باشد. این پرسشنامه در ایران در پژوهش‌هایی به کار رفته و روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است (10 و 24).

- جهت اندازه‌گیری فضای اخلاقی از پرسشنامه فضای اخلاقی استفاده می‌شود (25). نسخه اصلی پرسشنامه فضای اخلاقی، شامل 26 گزاره و پنج مؤلفه‌ی جو نوع‌دوست، جو قانونی، جو حقوقی، جو ابزاری و جو مستقل می‌باشد که در پژوهش‌های مختلفی مورد استفاده قرار گرفته است (20). از آن‌جا که در پژوهش حاضر، جو اخلاقی مثبت مورد نظر پژوهشگران بود، لذا مؤلفه‌ی جو ابزاری از پرسشنامه حذف گشته و بنابراین پرسشنامه جو اخلاقی مثبت که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، شامل 19 ماده و چهار مؤلفه‌ی جو نوع‌دوست، جو قانونی، جو حقوقی و اصولی و جو مستقل بود.

در نهایت جهت اندازه‌گیری اعتماد سازمانی از پرسشنامه اعتماد سازمانی استفاده شد (26). این پرسشنامه شامل 12 گزاره است که اعتماد سازمانی را در قالب سه مؤلفه‌ی اعتماد مبتنی بر شناخت، اعتماد مبتنی بر تأثیر و گرایش به اعتماد، اندازه‌گیری می‌نماید.

جدول 1: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون رابطه رهبری امنیت‌مدار و اعتماد سازمانی

| اعتماد مبتنی بر شناخت | اعتماد مبتنی بر تأثیر | گرایش به اعتماد سازمانی | اعتماد |
|-----------------------|-----------------------|-------------------------|---------|
| 0/491** | 0/270** | 0/348** | 0/499** |
| 0/476** | 0/314** | 0/380** | 0/460** |
| 0/492** | 0/273* | 0/312** | 0/504** |
| 0/468** | 0/257* | 0/325** | 0/501** |
| 0/411** | 0/214* | 0/366** | 0/503** |
| 0/547** | 0/166 | 0/272** | 0/462** |
| 0/499** | 0/243* | 0/316** | 0/522** |
| 0/356** | 0/178 | 0/218* | 0/377** |
| 0/547** | 0/280** | 0/370** | 0/559** |

جدول 2: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون رابطه رهبری امنیت‌مدار و فضای اخلاقی

| فضای اخلاقی | جو مستقل | جو قانونی | جو حقوقی | جو نوع‌دوست |
|-------------|----------|-----------|----------|-------------|
| 0/651** | 0/413** | 0/421** | 0/164 | 0/546** |
| 0/584** | 0/303** | 0/402** | 0/118 | 0/481** |
| 0/635** | 0/468** | 0/341** | 0/111 | 0/458** |
| 0/616** | 0/419** | 0/442** | 0/242* | 0/519** |
| 0/577** | 0/305** | 0/358** | 0/211* | 0/393** |
| 0/509** | 0/442** | 0/333** | 0/188* | 0/412** |
| 0/600** | 0/355** | 0/380** | 0/231* | 0/565** |
| 0/442** | 0/230* | 0/234* | 0/104 | 0/390** |
| 0/674** | 0/428** | 0/425** | 0/199* | 0/552** |

مسیرهای منتهی به اعتماد سازمانی ترسیم شد (نگاره 1). یادآور می‌شود در این نمودار تنها مسیرهایی رسم شده‌اند که مقدار t متناظر آنها معنادار بوده است.

فرضیه دوم: بین رهبری امنیت‌مدار و فضای اخلاقی، رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج جدول 2 گویای آن است که ضریب همبستگی بین رهبری امنیت‌مدار و فضای اخلاقی برابر با 0/674 و در سطح 0/01 معنادار است؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش مبنی بر ارتباط معنادار رهبری امنیت‌مدار با فضای اخلاقی، تأیید می‌گردد. نتایج همچنین نشان می‌دهد که رابطه تمام ابعاد رهبری امنیت‌مدار با فضای اخلاقی و ابعاد جو نوع‌دوست¹²، جو قانونی و جو مستقل،

- دو بعد استفاده از انگیزش ذاتی و قابلیت اطمینان، اثر رگرسیونی معناداری بر اعتماد سازمانی دارند.

- سه بعد مقبولیت، مشاهده پتانسیل و استفاده از انگیزش ذاتی¹⁵، اثر رگرسیونی معناداری بر فضای اخلاقی دارند.

- فضای اخلاقی، اثر رگرسیونی معناداری بر اعتماد سازمانی دارد.

در ادامه از آن‌جا که هدف از بررسی فرضیه سوم پژوهش تبیین نقش میانجی فضای اخلاقی در ارتباط بین رهبری امنیت‌مدار و اعتماد سازمانی بود، لذا با استناد به ضرایب رگرسیونی در جدول 4، اثرات مستقیم و غیرمستقیم مؤلفه‌های پیش‌بین و میانجی بر متغیر اعتماد سازمانی محاسبه شده و بر اساس آن، نمودار

جدول 3: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون رابطه فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی

| اعتماد مبتنی بر شناخت | اعتماد مبتنی بر تأثیر | گرایش به اعتماد | اعتماد سازمانی |
|-----------------------|-----------------------|-----------------|----------------|
| 0/520** | 0/488** | 0/516** | 0/405** |
| 0/153 | 0/168 | 0/257** | 0/167 |
| 0/372** | 0/375** | 0/430** | 0/347** |
| 0/499** | 0/467** | 0/495** | 0/350** |
| 0/477** | 0/256** | 0/318** | 0/607** |

جدول 4: نتایج تحلیل‌های رگرسیون چندگانه پیرامون اثر مؤلفه‌های پیش‌بین بر متغیرهای ملاک

| ضرایب رگرسیونی | | | مؤلفه‌های پیش‌بین | خلاصه مدل | | فرضیه |
|----------------|-------|---------|------------------------|-----------|------|--|
| Sig. | t | β | | R | R2 | |
| 0/594 | 0/534 | 0/077 | مقبولیت | | | اثر ابعاد رهبری امنیت‌مدار بر اعتماد سازمانی |
| 0/453 | 0/754 | 0/090 | فرصت ریسک | | | |
| 0/094 | 1/688 | 0/192 | مشاهده پتانسیل | 0/573 | R | |
| 0/239 | 1/184 | 0/154 | قابلیت دسترسی | 0/316 | R2 | |
| 0/003 | 2/988 | 0/296 | استفاده از انگیزش ذاتی | 26/14 | F | |
| 0/690 | 0/400 | 0/050 | گوش دادن و پرس‌وجو | 0/000 | Sig. | |
| 0/001 | 3/466 | 0/344 | قابلیت اطمینان | | | |
| 0/898 | 0/129 | 0/014 | ذهنیت مثبت | | | |
| 0/025 | 2/266 | 0/282 | مقبولیت | | | |
| 0/504 | 0/671 | 0/080 | فرصت ریسک | | | |
| 0/013 | 2/530 | 0/287 | مشاهده پتانسیل | 0/697 | R | |
| 0/070 | 1/832 | 0/207 | قابلیت دسترسی | 0/472 | R2 | |
| 0/034 | 2/149 | 0/209 | استفاده از انگیزش ذاتی | 33/43 | F | |
| 0/492 | 0/690 | 0/076 | گوش دادن و پرس‌وجو | 0/000 | Sig. | |
| 0/176 | 1/362 | 0/157 | قابلیت اطمینان | | | |
| 0/488 | 0/696 | 0/068 | ذهنیت مثبت | | | |
| 0/000 | 7/940 | 0/607 | جو اخلاقی | 0/607 | R | اثر جو اخلاقی بر اعتماد سازمانی |
| | | | | 0/363 | R2 | |
| | | | | 63/04 | F | |
| | | | | 0/000 | Sig. | |

بر اساس نتایج جدول 3، ضریب همبستگی بین فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی برابر با 0/607 و در سطح 0/01 معنادار است؛ بنابراین می‌توان گفت که بین این دو متغیر، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج همچنین نشان می‌دهد که جو نوع دوست، جو قانونی و جو مستقل، رابطه معناداری با اعتماد سازمانی و ابعاد آن داشت. با این حال رابطه جو حقوقی با اعتماد

مثبت و معنادار است، اما ارتباط ابعادی همچون مقبولیت، فرصت ریسک¹³، مشاهده پتانسیل¹⁴ و ذهنیت مثبت با جو حقوقی معنادار نیست. فرضیه سوم: بین فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج می‌توان گفت که کارکنان هنگامی می‌توانند در فعالیت‌ها و تعاملات خود، به ارزش‌های اخلاقی پایبند باشند که بسترهای لازم برای بروز چنین رفتارهایی فراهم باشد. در این زمینه یکی از عوامل ارتقای فضای اخلاقی در سازمان، احساس امنیت کارکنان در جنبه‌های مختلف ارتباطی، جبران خدمت، و... می‌باشد. در غیر این صورت احساس ناامنی کارکنان، احتمال گرایش به انجام رفتارهای مغایر با اصول اخلاقی، حقوقی و قانونی را افزایش می‌دهد. در چنین شرایطی به‌نظر می‌رسد رفتارهای رهبر امنیت‌مدار از قبیل پذیرش کارکنان و قدردانی از دستاوردهای آنها، تأکید بر رشد و توسعه افراد، گوش دادن به مشکلات کارکنان و تلاش در جهت رفع آنها می‌توان احساس امنیت در زیردستان را ارتقا داده، موجبات بهبود فضای اخلاقی سازمانی و انگیزه بیشتر کارکنان به پایبندی به ارزش‌های اخلاقی را فراهم آورد.

نتایج بررسی فرضیه سوم نشان داد که فضای اخلاقی رابطه مثبت و معناداری با اعتماد سازمانی دارد. این نتایج در راستای یافته‌های حاصل از پژوهش‌هایی بود که رابطه فضای اخلاقی و برون‌دادهای شغلی را تأیید نموده‌اند (18 - 21). بر مبنای نتایج اخیر، چنانچه کارکنان به این باور برسند که در همه موارد با آنها بر اساس قواعد و مقررات پذیرفته شده سازمان رفتار می‌شود و فضایی مبتنی بر همکاری در بین افراد وجود دارد به‌گونه‌ای که افراد احساس کنند در عین تعامل و کمک به یکدیگر از آزادی عمل برخوردارند، در نتیجه نگرش مثبت‌تری نسبت به شغل خود و محیط کارشان به‌دست می‌آورند و اعتماد عمیق‌تری به اهداف، مقررات، رهبران و همکاران خواهند داشت. نتایج آزمون تحلیل مسیر پیرامون روابط بین متغیرهای مورد بررسی نشان داد که فضای اخلاقی مثبت می‌تواند به ایجاد یا ارتقای ارتباط ابعادی همچون استفاده از انگیزش ذاتی، مقبولیت و مشاهده پتانسیل با متغیر اعتماد سازمانی منجر شود. این نتایج گویای آن است که نهادینه شدن فضای اخلاقی به‌ویژه در بانک‌ها می‌تواند موجبات افزایش اعتماد سازمانی را فراهم آورده و بهبود ماهیت تعاملات بین رهبر و زیردستان را منجر شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به بررسی سازوکارهای استقرار فضای اخلاقی مثبت و نقش آن در تبیین

سازمانی و دو بعد اعتماد مبتنی بر شناخت و اعتماد مبتنی بر تأثیر، معنادار نبود. در عین حال، رابطه جو حقوقی با گرایش به اعتماد، مثبت و معنادار بود.

- دو بعد مقبولیت و مشاهده پتانسیل، اثر رگرسیونی مستقیم و معناداری بر اعتماد سازمانی ندارند، اما با واسطه متغیر فضای اخلاقی اثر غیرمستقیم و معناداری بر اعتماد سازمانی می‌گذارند.

- بعد استفاده از انگیزش ذاتی، هم به‌صورت مستقیم و هم با واسطه فضای اخلاقی، اثرات رگرسیونی معناداری بر اعتماد سازمانی دارد.

- بعد قابلیت اطمینان¹⁶، اثر رگرسیونی معناداری بر اعتماد سازمانی دارد اما متغیر فضای اخلاقی نمی‌تواند نقش واسطه‌ای را در این ارتباط ایفا نماید.

بحث

این پژوهش با هدف تحلیل روابط رهبری امنیت‌مدار، فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی انجام گرفت. برای نیل به این هدف سه فرضیه جزئی مطرح و مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بررسی فرضیه اول نشان داد که بین رهبری امنیت‌مدار و اعتماد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج در راستای پژوهش‌های پیشین بود که ارتباط شیوه‌های مختلف رهبری با اعتماد سازمانی را تأیید کرده بودند (5، 6 و 8). نتایج اخیر را می‌توان این‌گونه تبیین نمود که رهبر امنیت‌مدار با رفتارهای خود از قبیل پرس‌وجو از عقاید، خواسته‌ها و مشکلات کارکنان، فراهم آوردن فرصت ریسک برای آنها و آرامش بخشیدن به زیردستان و برانگیختن آنها به انجام رفتارهای مثبت، زمینه رشد و توسعه کارکنان را فراهم می‌آورد. در چنین شرایطی، کارکنان اطمینان خاطر بیشتری داشته و به این باور می‌رسند که تلاش‌ها و دستاوردهای آنها دیده خواهد شد. در نتیجه آنها اعتماد بیشتری به مدیران و همکاران داشته و سازمان را محیطی برای شکوفایی خود تلقی می‌نمایند.

نتایج بررسی فرضیه دوم نشان داد که رهبری امنیت‌مدار رابطه مثبت و معناداری با فضای اخلاقی دارد. این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش‌های پیشین بود (15 - 17). در تبیین این

| | |
|---------------------------|------------------|
| 4. Secure Base Leadership | رهبری امنیت مدار |
| 5. Acceptance | مقبولیت |
| 6. Innovation | نوآوری |
| 7. Ethical Leadership | رهبری اخلاقی |
| 8. Ethical Climate | فضای اخلاقی |
| 9. Job Satisfaction | رضایت شغلی |
| 10. Ethical Values | ارزش های اخلاقی |
| 11. Positive Mindset | ذهنیت مثبت |
| 12. Caring Climate | جو نوع دوست |
| 13. Risk Opportunity | فرصت ریسک |
| 14. Seeing Potential | مشاهده پتانسیل |
| 15. Intrinsic Motivation | انگیزش ذاتی |
| 16. Dependability | قابلیت اطمینان |

منابع

- Mehdad A, Dehghan E, Golparvar M, Shoja A. (2012). The relationship between psychologically healthy work place' components and organizational commitment and organizational trust among employees of Sar-Khoon and Qushm Gas Refinery Incorporation. Knowledge & Research in Applied Psychology; 13 (2): 71-80. (In Persian).
- Ename M, Jamali E, Esfahani M. (2013). The relationship between organizational trust and organizational creativity. Journal of Innovation and Creativity in Human Science; 3 (3): 23-44. (In Persian).
- Farhang A, Siadat S, Molavi H, Hoveida R. (2010). Study of factorial structure of organizational trust and its indices relation with organizational learning in southeast public Universities. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education; 16 (1): 111-130. (In Persian).
- Rezaeian A, Rahimi F. (2008). Reviews effectiveness of procedural justice on OCB with regard to the role of organizational trust. Journal of Business Management; 29: 69-87. (In Persian).
- Avatefi Monfared E, Mehdad A, Mirjafari A. (2012). The relationship between ethical leadership, psychological healthy workplace and organizational trust. Ethics in Science & Technology; 7 (3): 44-51. (In Persian).
- Gholipour A, Pourezat A, Hazrati M. (2009). The investigation of servant leadership on organizational trust and empowerment in public organizations.

روابط بین سایر متغیرهای سازمانی اهتمام گردد. در عین حال پژوهش حاضر نیز همانند هر پژوهشی با محدودیت‌هایی مواجه بوده است که انجام پژوهش‌های تکمیلی دیگر جهت ایجاد اطمینان بیشتر و تعمیم یافته‌های اخیر را ضروری می‌نماید. از جمله این محدودیت‌ها، می‌توان به مواردی همچون ریزش غیرقابل اجتناب برخی از افراد نمونه به دلیل حجم کاری بالای کارکنان بانک‌ها علیرغم پیگیری‌های مکرر و وجود روحیه محافظه‌کاری نزد برخی از افراد در زمینه تکمیل پرسشنامه‌ها اشاره نمود.

نتیجه‌گیری

بر مبنای یافته‌های پژوهش، مدیران بانک‌ها می‌توانند از طریق رفتارهایی همچون پذیرش زیردستان، استفاده از انگیزش درونی و نشان دادن پتانسیل‌های کارکنان به آنها، زمینه را برای بهبود فضای اخلاقی سازمان و به تبع آن، ارتقای اعتماد سازمانی فراهم آورند.

ملاحظه‌های اخلاقی

علاوه بر رعایت اصل اخلاقی امانت داری در نگارش مقاله، در هنگام توزیع پرسشنامه‌ها به افراد اطمینان داده شد که نظرات آنها محرمانه خواهند ماند و نتایج تنها به صورت کلی بررسی خواهند شد.

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود واجب می‌دانند از زحمات مدیران و کارکنان بانک‌های کشاورزی و صادرات سطح شهر سمنندج به خاطر همکاری بی‌دریغ‌شان تقدیر و تشکر به عمل آورند.

واژه‌نامه

| | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. Trust | اعتماد |
| 2. Interpersonal Relationships | روابط بین فردی |
| 3. Organizational Trust | اعتماد سازمانی |

- follower and group ethics. *The Leadership Quarterly*; (22): 801–817.
17. Schminke M, Ambrose ML, Neubaum DO. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; (97): 135–151.
 18. Jolaei S, Jalili H, Rafiei F, Haghani H, Hajeibabaei A. (2009). The relationship between the ethical climate of the work environment of nurses with job satisfaction in the areas of training centers. *Journal of Medical Ethics*; 5 (15): 11-24. (In Persian).
 19. Khorshid S, Mohseni Z. (2010). The effect of ethical climate on job satisfaction of public and private banks in Gorgan. *Management Researches*; 3 (7): 79-119. (In Persian).
 20. Ghadiri M, Beshlide K, Hashemi E, Moshkelani F. (2013). The relationship of ethical climate with job satisfaction, organizational commitment & turnover intention in employees of governmental company. *Iranian Journal of Ethics in Science and Technology*; 8 (2): 62-75. (In Persian).
 21. Charles H, Schwepker JR. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the sales force. *Journal of Business Research*; (54): 39– 52.
 22. Rahimnia F, Nikkhah Z. (2012). The effects of ethical climate on organizational identity and turnover intentions among salespeople. *Ethics in Science & Technology*; 6 (4): 1-11. (In Persian).
 23. Mobasher M, Nkhaee N, Garoosi S. (2008). Assessing the ethical climate of Kerman teaching hospitals. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*; 1 (1): 45-52. (In Persian).
 24. Hasani M, Shohodi M. (2013). The relationship between the components of secure-base leadership and psychological safety and work holism: Urmia University staff view. *Journal of Executive Management*; 5 (10): 85-106. (In Persian).
 25. Victor B, Cullen B. (1988). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Administrative Science Quarterly*; (33): 101-125.
 26. Moghimi M, Ramezan M. (2009). *Organization and management: research approach*, Tehran: Terme Publications. (In Persian).
 7. Kim SY. (2013). Exploring the relationships among leader-member exchange, employee empowerment and job satisfaction in public organizations. Wisconsin: 12th Public Management Research Conference.
 8. Kheirgou M, Shokohi J, Shokri Z. (2014). Comparative study of the effects of developmental and interactive leadership styles on developing organizational citizenship behavior as an organizational mediator (a case of a military organization). *A Research in Military Management*; 53 (14): 49-70. (In Persian).
 9. Samadi P, Karimpour T. (2011). The relationship between transformational leadership and creativity of teachers. *Journal of Education*; 27 (3): 119-139. (In Persian).
 10. Shams G, Khaligian S. (2014). The effect of secure-base leadership components on the staff psychological safety: the role of leadership effectiveness. *Quarterly Journal of New Thoughts on Education*; 9 (4): 33-53. (In Persian).
 11. Khaligian S. (2012). A study of the relationship between secure base leadership and leadership effectiveness, psychological safety and job satisfaction, of staff in Shahid Beheshti University. [PhD Thesis]. Tehran: Shahid Beheshti University. (In Persian).
 12. Coombe DD. (2010). *Secure base leadership: A positive theory of leadership incorporating safety, exploration and positive action*. [PhD Thesis]. USA: Case Western Reserve University.
 13. Moradi M, Hamidi M, Sajadi N, Kazemnejad A, Jafari A, Moradi J. (2009). The relationship between transformational/transactional leadership and organizational justice and modeling in physical education organization of Iran. *Journal of Sport Management*; 2: 73-96. (In Persian).
 14. Sanjaghi ME, Farahi B, Zohoryan I. (2011). The effect of team empowerment the relationship between transformational leadership and organizational performance (a case study on research and development units in Tehran's oil industry). *Journal of Management Improvement*; 5 (2): 124-137. (In Persian).
 15. Salehnia M. (2012). The effect of ethical leadership on organization ethical climate. *Ethics in Science & Technology*; 7 (2): 1-13. (In Persian).
 16. Zhu W, Avolio BJ, Riggio RE, Sosik JJ. (2011). The effect of authentic transformational leadership on