

## ساخت و اعتباریابی ابزار اندازه‌گیری سبک رهبری امنیت‌مدار

صدف خلیجیان<sup>۱</sup>، غلامرضا شمس<sup>۲</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف ساخت، پایاسازی و اعتباریابی ابزار اندازه‌گیری رهبری امنیت‌مدار انجام شده است. شیوه گردآوری داده‌ها، به صورت آمیخته (کمی-کیفی) از نوع طرح اکتشافی متوالی بود که در سه مرحله اصلی انجام گرفت. داده‌های کیفی از طریق بررسی ۳۲ واحد مطالعاتی به روش نمونه‌گیری هدفمند و همچنین مصاحبه‌های عمیق با ۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی و خبرگان آموزشی رشته مدیریت آموزشی و روانشناسی که به صورت هدفمند از نوع گلوله برفی انتخاب شدند، انجام گردید. جهت تحلیل اطلاعات از تکنیک‌های نظریه داده بنیاد و رویکرد کدگذاری اشتراوس و کوربن استفاده گردید و داده‌ها با استفاده از نسخه ۱۲ نرم افزار MaxQDA تحلیل و ابعاد و ویژگی‌های این سبک رهبری شناسایی شد. در بخش کمی، پرسشنامه طراحی شده در یک مطالعه مقدماتی روی ۱۰ نفر از خبرگان رشته مدیریت آموزشی و روانشناسی اجرا شد و روایی نسبی محتوایی آن مورد بررسی قرار گرفت و براساس آن به اصلاح پرسشنامه اقدام شد. سپس نسخه نهایی و اصلاح شده آن در اختیار ۳۷۳ نفر از کارکنان (اداری و معلمان) مدارس دولتی شهر تهران قرار داده شد. اعتبار پرسشنامه توسط صاحب‌نظران تأیید و پایایی آن به وسیله آلفای کرونباخ (۰/۹۸۸) محاسبه گردید. برای آزمون ابزار اندازه‌گیری مزبور، از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. با انجام تحلیل عاملی مرتبه اول ابزار اندازه‌گیری در ۳ بعد اصلی و ۱۶ مؤلفه فرعی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول نشان از برازش مطلوب هر یک از گویه‌ها با مؤلفه‌های فرعی داشت. نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم نیز نشان داد که هر یک از مؤلفه‌ها دارای بارعاملی مناسبی جهت پیش بینی ابعاد اصلی ابزار اندازه‌گیری رهبری امنیت‌مدار داشتند. در نهایت تحلیل عاملی مرتبه بالاتر حاکی از بارعاملی مطلوب هر یک از ابعاد با ابزار اندازه‌گیری داشت. نتایج شاخص‌های برازش،  $(x^2/df)$  برابر با ۲/۵۹، (RMSEA) برابر با ۰/۰۶۵، (GFI) برابر با ۰/۹۸، (AGFI) برابر با ۰/۹۶، (CFI) برابر با ۰/۹۴، (NFI) برابر با ۰/۹۱ و (RFI) برابر با ۰/۹۶ نشان داد که ابزار اندازه‌گیری طراحی شده برای رهبری امنیت‌مدار از برازش بسیار مطلوب برخوردار بود.

**کلید واژه‌ها:** رهبری امنیت‌مدار، نظریه داده بنیاد، روش تحقیق آمیخته، مدل‌یابی معادلات ساختاری.

<sup>۱</sup>. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول) sadafkhalijian@gmail.com

<sup>۲</sup>. دانشیار دانشگاه شهید بهشتی gh\_shams@sbu.ac.ir

### مقدمه

مدیریت و رهبری هر سازمان یکی از عوامل مهم در پایداری و بهبود مستمر آن محسوب می‌گردد. لذا شاهد رقابت سازمان‌ها برای بکارگیری شیوه‌های نوین رهبری جهت نیل به بهترین نتایج برای مؤثر باقی ماندن در عصر تغییرات کنونی هستیم. از سوی دیگر در دهه‌های اخیر رهبری از موضوعات مورد علاقه و جذاب برای پژوهشگران سازمانی بوده است و دستاورد آن ظهور نظریه‌های جدیدی از جمله رهبری تحولی، قارچی، شطرنجی، کوانتومی و ... بوده است. از جمله مواردی که در تمامی نظریه‌های مربوط به رهبری مورد توجه قرار گرفته است توجه به ویژگی‌های رفتاری رهبران در محیط کاری است. زیرا ویژگی‌های شخصیتی و فردی یک رهبر بر نوع سبک رهبری انتخابی او و سایر روابط درون سازمانی و برون‌سازمانی تأثیرگذار است. در واقع توجه به آنچه از یک مدیر، رهبر در سازمان می‌سازد اهمیت دارد. نفوذ در افراد و تأثیرگذاری بر آنها برای نیل به اهداف مورد نظر سازمان مستلزم ویژگی‌هایی است. یکی از نظریه‌های روانشناسی که بر منشأهای شکل‌گیری رفتار افراد از کودکی تا بزرگسالی متمرکز است نظریه دلبستگی است که توسط جان بالبی مطرح شد (دپاک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). انسان با یک سیستم روانی - زیستی به نام سیستم رفتار دلبستگی متولد می‌شود. این سیستم ارزش انطباقی داشته و فرد را به حفظ نزدیکی و همجواری با افراد مهم زندگی با تصاویر دلبستگی - کسانی که کودک می‌تواند در موقعیت‌های تهدیدآمیز نزدیک آنها بماند تا شانس او برای سازش‌یافتگی و بقا افزایش یابد، سوق می‌دهد (جوینز میسون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). هدف این سیستم در کودک، دستیابی به یک احساس ایمنی و حمایت‌شدگی واقعی یا ادراک شده از تعامل نزدیک و صمیمی با تصویر دلبستگی است (میکولینسر<sup>۳</sup> و شاور، ۲۰۰۵؛ بورک<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). مفهوم کلیدی در این نظریه مفهوم پایگاه امن است که به عنوان شخص، مکان، هدف و یا چیزی تعریف می‌شود که حس مراقبت، امنیت و توجه را فراهم می‌کند و منبعی از خلاقیت و انرژی را برای جسارت، کشف، خطر کردن و چالش‌طلبی ایجاد کند (کلریسر و همکاران، ۲۰۱۲). تجربه افراد از پایگاه‌های امن تعیین‌کننده سبک دلبستگی آنها و بالطبع آن ویژگی‌های شخصیتی و

1. Deepak

2. Jones-Mason

3. Mikulincer

4. Burke

فردی متفاوت است که تبلور این تفاوت‌ها در بزرگسالی بسیار مشهود است (بالبی، ۱۹۶۹، ۱۹۷۳، ۱۹۷۷ و ۱۹۸۰؛ بالبی، ۲۰۱۱). با اینکه زمانی بیش از نیم قرن از ظهور بحث‌های مربوط به رهبری و نظریه دل‌بستگی می‌گذرد اما مطالعه منظم رهبری و رفتار رهبران یک پدیده علمی قرن بیست و یکم است که عمدتاً ناشی از توسعه علوم انسانی خصوصاً روانشناسی و جامعه‌شناسی در این قرن است. تردیدی بر اهمیت رهبری و تأثیر سبک‌های دل‌بستگی بر رفتار افراد و نتایج سازمانی وجود ندارد. با این حال سال‌ها شاهد عدم توجه و غفلت پژوهشگران در کاربرد و تلفیق مفاهیم حوزه دل‌بستگی در زمینه‌های مدیریتی و سازمانی بوده‌ایم. در سال ۲۰۱۱ کومب به کاربرد این مفهوم در رهبری توجه نمود که حاصل آن مطرح شدن تئوری رهبری امنیت‌مدار بود که در آن به پیشینه فرد و تجربه او از دریافت پایگاه‌های امن و تأثیر آن بر رفتار فعلی فرد توجه می‌شد. طبق نظر کومب رهبر امنیت‌مدار در نقش یک پایگاه امن در سازمان است که دارای ویژگی‌هایی از جمله ایجاد امنیت از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت و قدردانی، فراهم آوردن کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه پتانسیل و رسیدگی به وظایف و موقعیت‌ها از طریق یک روش مثبت می‌باشد. اولین ابزار سنجش این سبک از رهبری که توسط کومب طراحی شد مشتمل بر ۳۶ گویه بود که هشت ویژگی مقبولیت (۶ گویه)، فرصت ریسک (۶ گویه)، مشاهده-ی پتانسیل (استعداد نهانی) (۵ گویه)، قابلیت دسترسی (۴ گویه)، استفاده از انگیزه‌ی ذاتی (۴ گویه)، گوش دادن و پرس و جو/ بررسی (۴ گویه)، آرامش و قابلیت اطمینان (۴ گویه) و ذهنیت مثبت (۴ گویه) را پوشش می‌داد. که برای اولین بار در ایران در پژوهش خلیجیان (۱۳۹۱) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت. اما از آنجا که هر تئوری در یک بافت و زمینه‌ی خاص شکل می‌گیرد که ویژگی‌های محیطی و به ویژه فرهنگ بر آن تأثیر گذار است و رهبری نیز از این امر مستثنی نیست (سینتیا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). آنچه توسط کومب به عنوان ویژگی‌های یک رهبر امنیت‌مدار شناخته شد حاصل بررسی افرادی از فرهنگ و بافت خانوادگی و محیطی متفاوت بود و نمی‌توانست به‌طور کامل معرف یک رهبر ایمن در جامعه ما باشد. زیرا تفاوت در اعتقادات و باورها، سبک زندگی، ویژگی‌های مختلف فرهنگی، محیط زندگی، تعاریف از الگوها و نمونه‌ها و .... در جوامع غربی و شرقی، اسلامی و غیراسلامی نکته‌ای قابل تأمل در شکل‌گیری

---

<sup>۱</sup>. Cynthia

نظریاتی از جمله رهبری امنیت‌مدار است که مبنای آن‌ها فرد و ویژگی‌های فردی است. لذا پژوهش دیگر نویسنده مسئول در بررسی ویژگی‌های رهبران امنیت‌مدار با بررسی تجربه افراد از پایگاه‌های امن زندگیشان در نمونه‌های ایرانی نشان داد که رهبری امنیت‌مدار "سبکی از رهبری است که با فراهم نمودن زمینه‌های امنیت (پذیرش، حمایت، فراهم نمودن امنیت، اعتماد، استقلال، انصاف و حفظ آرامش) در زیردستان آن‌ها را قادر به کشف و یادگیری فعال و خودمختار از محیط و بروز و شکوفایی توانایی‌ها و خلاقیت‌های افراد از طریق ریسک‌پذیری، تقویت ظرفیت‌های شخصی، حساسیت و پاسخگویی و تحریک فکری می‌کند و این چرخه مستلزم برقراری پیوند عمیق عاطفی با زیردستان می‌باشد". شکل‌گیری امنیت و کاوش مستلزم وجود یک ارتباط مثبت بین رهبری و زیردستان است که ما آن را توانایی رهبر در برقراری یک پیوند عاطفی عمیق با زیردستان تعریف می‌کنیم که چیزی فراتر از یک ارتباط معمول می‌باشد. برقراری پیوند عاطفی عمیق با زیردستان به معنای نوعی از ارتباط همراه با نگرشی مثبت به خود، دیگران، جهان اطراف، داشتن ظرفیت بالای احساسی، شفافیت در روابط، توانایی تحمل و سازگاری در شرایط ابهام و شنونده خوب بودن است. عدم توانایی رهبر در ایجاد پیوند عاطفی موجب عدم فعال‌سازی سیستم‌های امنیت و کاوش در فرد خواهد شد. با توجه به اهمیت و نقش رهبری امنیت‌مدار در ایجاد اثرات مثبت بر سازمان‌ها از جمله افزایش رضایت شغلی و اثربخشی رهبری و امنیت روانی (کومب، ۲۰۱۱؛ خلیجیان، ۱۳۹۲، ۱۳۹۱، ۲۰۱۳)، کاهش رفتارهای تلافی-جویانه با نقش میانجی وجدان کاری (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳)، اخلاق کاری (قلاوندی و احمدیان، ۱۳۹۵)، عملکرد شغلی (نصیری ولیک‌بنی و سپهوند، ۱۳۹۵)، تعهد سازمانی (مهاجران و همکاران، ۱۳۹۵)، فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵)، رضایت از کیفیت زندگی کاری (منصوری فرد و مهدیان، ۱۳۹۵) در دسترس نبودن مقیاسی معتبر و بومی برای سنجش این سبک از رهبری در ایران به عنوان یک خلأ مطالعاتی محسوس به شمار می‌رود. بر این اساس، هدف کلی پژوهش، "طراحی یک ابزار اندازه‌گیری برای سنجش رهبری امنیت‌مدار" است. اهداف ویژه این تحقیق نیز "شناسایی ابعاد و ویژگی‌های رهبری امنیت‌مدار و نیز اعتباریابی آن‌ها" است.

### سؤالات تحقیق

۱. ابعاد رهبری امنیت‌مدار چیست؟

۲. ویژگی‌های رهبری امنیت‌مدار چیست؟

۳. میزان پایایی و اعتبار ابزار اندازه‌گیری رهبری امنیت‌مدار چقدر است؟

### روش تحقیق

در این پژوهش، از روش پژوهش آمیخته از نوع طرح اکتشافی متوالی بهره گرفته شده است. بخش کیفی مشتمل بر دو مرحله بود: مرحله اول (مشاهده و تحلیل اسناد): با توجه به جدید بودن موضوع مورد بررسی و نیاز بودن به اسناد زیربنایی در حوزه مورد بررسی جهت شناسایی اسناد معتبر و مرتبط با هدف پژوهش که توسط نویسندگان برتر و نویسندگان دارای شاخص اچ (H) بالا در این حوزه نگارش شده و نیز اسنادی که توسط معتبرترین نشریات این حوزه به چاپ رسیده از داده‌های حاصل از پایگاه استنادی اسکپوس استفاده گردید. علت انتخاب پایگاه مذکور نسبت به پایگاه‌های مشابه، دقت بالای این پایگاه در تحلیل اسنادی، تحت پوشش قرار دادن مقالات فارسی و اعتبار علمی بالای این سایت می‌باشد. لذا روش پژوهش در این گام، پیمایشی از نوع علم‌سنجی بوده و به لحاظ زمانی نیز دارای ماهیتی مقطعی بود. یکی از فونونی که به کمک آن می‌توان بدنه دانش<sup>۱</sup> در یک رشته را مورد شناسایی قرار داد و نسبت به سیر تحول آن اطلاع حاصل نمود، استفاده از روش‌های علم‌سنجی<sup>۲</sup> می‌باشد. جامعه آماری این بخش را کلیه تولیدات علمی حوزه دلبستگی و رهبری امنیت‌مدار نمایه شده در پایگاه استنادی اسکپوس در فاصله زمانی ۱۹۵۸ تا ۲۰۱۶ تشکیل دادند و روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند بوده است به این معنی که تنها مدارکی به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند که در آن‌ها حداقل یکی از بیست کلیدواژه پژوهش مورد استفاده قرار گرفته باشد. کلیدواژه‌های پژوهش با استفاده از دایره‌المعارف تخصصی روانشناسی کمبریج<sup>۳</sup> (ماتسوموتو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹)، فرهنگ توصیفی انجمن روان‌شناسی آمریکا<sup>۵</sup> (ترجمه عاطف وحید و همکاران، ۱۳۹۱)، واژه‌نامه روانشناسی (براهینی، ۱۳۹۱)، دایره‌المعارف مدیریت و رهبری آموزشی<sup>۶</sup> (۲۰۰۶) و با مشورت صاحب‌نظران انتخاب شده است. روایی یافته‌ها در این مرحله از دو جهت تضمین شده است؛ اول این که در انتخاب

<sup>۲</sup>. Body of knowledge

<sup>۳</sup>. Scientometrics

<sup>۴</sup>. The Cambridge Dictionary of Psychology

<sup>۵</sup>. Matsumoto

<sup>۶</sup>. APA Dictionary Psycholog

<sup>۷</sup>. Encyclopedia of Educational Administration And Leadership

کلیدواژه‌ها از مراجع اصلی رشته‌های روانشناسی و مدیریت و رهبری آموزشی استفاده شده است؛ دوم این که، مدارکِ بازیابی شده از حیث موضوعات مورد بررسی، نویسندگان، عبارات پرتکرار و سایر موارد، به‌طور کامل منطبق با حوزه‌های دلبستگی و رهبری امنیت‌مدار می‌باشد و داده‌های نامرتبلی در این خصوص مشاهده نشد. بنابراین می‌توان گفت انتخاب کلیدواژه‌ها به‌درستی صورت گرفته است و هدف مدنظر پژوهش محقق شده است. درخصوص پایایی یافته‌های این مرحله نیز چنانچه پژوهشگر دیگری با کلیدواژه‌های پژوهش حاضر و با تنظیم محدوده زمانی پایگاه استنادی Scopus، مطابق با محدود زمانی این پژوهش، جستجوی مربوطه را انجام دهد، قابلیت تکرار یافته‌های مطالعه حاضر وجود خواهد داشت. بعد از حذف موارد تکراری و مواردی که ارتباط ضعیفی با اهداف پژوهش داشتند، در نهایت ۳۴ مقاله کاملاً مرتبط مورد تحلیل قرار گرفت. بعد از تحلیل اسناد برای بررسی روایی، از چک‌لیست محقق‌ساخته برای تعیین وجود یا عدم وجود ابعاد و ویژگی‌های مورد نظر استفاده شد. این ابزار در مطالعه‌ای مقدماتی با ۱۲ متخصص از نظر میزان وجود یا عدم وجود ارتباط به متغیرها و مفید بودن برای تجزیه و تحلیل محتوای مورد نظر (روایی) مورد ارزیابی و نمره‌گذاری قرار گرفت. نمره ارزیابان برای این ابزار ۸/۳ از ۱۰ بود و ضریب همبستگی از میان نمرات داده شده ۰/۸۹ به دست آمد. برای بررسی پایایی نیز در بخش مشاهده اسناد، از روش پایایی بین کدگذاران استفاده گردید. با این روش، محقق از یک همکار پژوهش (کدگذار) استفاده کرد. سپس محقق همراه این همکار پژوهش سه سند را انتخاب و توسط همکار پژوهش کدگذاری کردند. با استفاده از فرمول زیر پایایی بین کدگذاران محاسبه گردید که این میزان در پژوهش حاضر ۸۶/۴۸ درصد است. با توجه به اینکه میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، بنابراین قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است.

$$\text{درصد پایایی بین دو کدگذار} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 100}{\text{تعداد کل کدها}}$$

مرحله دوم: (مصاحبه عمیق)، جهت بررسی مفهوم رهبری امنیت‌مدار از دیدگاه جامعه هدف و کشف ابعاد اصلی و ویژگی‌های رهبری امنیت‌مدار از مصاحبه‌های عمیق با ۱۴ نفر اعضای هیأت علمی و خبرگان آموزشی رشته مدیریت آموزشی و روانشناسی استفاده شد. روش نمونه‌گیری

هدفمند از نوع گلوله برفی استفاده شد. حجم نمونه در بخش کیفی (مشاهده و تحلیل اسناد، مصاحبه‌های عمیق) تا زمانی افزایش یافت که پژوهشگر به اشباع نظری دست یافت؛ بدین معنی که اطلاعاتی که از بررسی پاسخ‌های نمونه جدید به دست می‌آمد، از جنس همان پاسخ‌های قبلی بود و اطلاعات جدیدی تولید نگردید. جهت تعیین روایی سؤالات مصاحبه با عنایت به نظرات ۱۱ تن از متخصصانی که در این زمینه صاحب نظر بودند و برحسب پیشنهادها و نظرات افراد مذکور نسبت به روشن ساختن نکات و اصطلاحات مبهم اقدام گردید. همچنین در جریان مصاحبه‌ها، هر مرحله‌ای که احساس شده است سؤالات نیاز به اصلاح داشته، اقدامات اصلاحی صورت گرفته است. برای حصول اطمینان از دقیق بودن و اطمینان یافته‌ها، هر مصاحبه توسط دو نفر (پژوهشگر و همکار) پیاده و مقایسه شد. برای اطمینان چند بار بخش‌هایی از مصاحبه‌ها به‌طور تصادفی یا بخش‌هایی که از اهمیت بیشتری از لحاظ مقوله‌بندی برخوردار بودند، انتخاب و مجدداً مورد بررسی قرار می‌گرفت تا تفاوتی بین جمله‌ها و متن پیاده شده با جملات مصاحبه شوندگان وجود نداشته باشد. همچنین مشارکت کنندگان در مصاحبه‌ها، مقوله‌های به دست آمده را ملاحظه و بازبینی کردند و نظر خود را در ارتباط با آن‌ها ابراز کردند این فرایند به منظور اطمینان پژوهشگر از صحت برداشت‌ها صورت گرفت و در مواردی که بین نظرات واقعی افراد و استنباط پژوهشگر مغایرت وجود داشت اصلاحات انجام گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی براساس روش نظریه داده بنیاد، با استفاده از کدگذاری نظری انجام گردید. کدگذاری نظری روشی است برای تحلیل داده‌هایی که به منظور تدوین یک نظریه در نظریه داده بنیاد گردآوری شده‌اند. این روش را گلیزر و استراوس (۱۹۶۷) مطرح کردند و بعدها توسط گلیزر (۱۹۷۸)، استراس (۱۹۷۸)، و استراوس و کوربن (۱۹۹۸ و ۱۹۹۰) بسط پیدا کرد (فلیک، ۱۳۸۷). جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها در این مرحله به صورت همزمان انجام پذیرفت. بدین ترتیب پس از شناسایی و دستیابی به هر سند و انجام هر مصاحبه و پیاده‌سازی آن، کدگذاری سه مرحله‌ای انجام و تجزیه و تحلیل صورت پذیرفت. در مرحله‌ی کدگذاری باز، مفاهیم اولیه بر گرفته از داده‌ها به دست آمد. در طول این مرحله داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها و اسناد به دقت بررسی شدند و مقوله‌های اصلی و مقوله‌های فرعی مربوط به آن‌ها مشخص شد. رونوشت مصاحبه‌ها برای یافتن مقوله‌های اصلی، خرده مقوله‌ها به‌طور منظم مورد بررسی قرار گرفت و در نتیجه ابعاد رهبری امنیت‌مدار براساس تحلیل داده‌های حاصل از اسناد و مصاحبه با

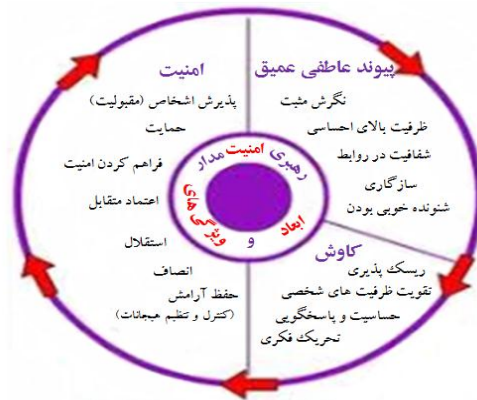
صاحب‌نظران و خبرگان آموزشی تبیین شدند. در مرحله کدگذاری محوری، مفاهیم براساس اشتراکات و یا هم‌معنایی در کنار هم قرار گرفتند. به عبارت دیگر کدها و دسته‌های اولیه که در کدگذاری باز ایجاد شده‌اند با یکدیگر مقایسه شدند ضمن ادغام کدهایی که از نظر مفهومی با یکدیگر مشابهند، دسته‌هایی که به یکدیگر مربوط می‌شوند حول محور مشترکی قرار گرفتند. در نهایت در مرحله کدگذاری انتخابی، براساس روابط به دست آمده، مفاهیم حاصل از کدگذاری باز و محوری در مرحله کدگذاری انتخابی به یکدیگر پیوند داده شدند. پس از شناسایی تمام ابعاد و ویژگی‌های سبک رهبری امنیت‌مدار براساس روش نظریه‌ی داده بنیاد با توجه به تعداد این ابعاد و ویژگی‌ها، تعداد متناسبی گویه براساس مقیاس لیکرت با درجه‌بندی -های ۱ تا ۵ درجه‌ای (همیشه، اغلب، گاهی، به ندرت، هرگز) برای هر یک طراحی شد. به همیشه نمره‌ی ۵ و به هرگز نمره‌ی ۱ داده شد. پس از طراحی پرسشنامه، به منظور برآورد میزان روایی پرسشنامه از روش ارزیابی شاخص نسبت محتوایی (CVR) با پنل متخصصان (۱۰ نفر) و به روش کمی که توسط لاوشه طراحی شده پرداخت. طبق جدول طراحی شده لاوشه برای ۱۰ متخصص میزان CVR بالای ۰/۶۲ نشان از مناسب بودن گویه می‌باشد. براین پایه مشخص شد که از مجموع ۸۲ سؤال طراحی شده برای رهبری امنیت‌مدار ۶۳ سؤال، قدرت توضیح‌دهی و آزمون ابزار اندازه‌گیری طراحی شده را دارد. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها پس از اجرای آزمایشی بر روی تعداد ۴۰ نمونه ضریب آلفای کرونباخ سؤالات بررسی شد. با توجه به ضریب پایایی ۰/۹۸ به دست آمده، اطمینان حاصل شد که می‌توان به خوبی از آن به عنوان یک ابزار اندازه‌گیری مناسب بهره گرفت. در بخش کمی، ابزار ساخته شده در بخش کیفی پژوهش بر روی کلیه کارکنان (اداری و معلمان) مدارس دولتی شهر تهران اجرا شد. حجم نمونه آماری، براساس آخرین آمار رسمی منتشر شده توسط وزارت آموزش و پرورش ۱۱۵۲۷۷ نفر برآورد شد و با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه در این بخش از پژوهش ۳۸۴ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری در این مرحله، نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای بود. با کسر تعداد پرسشنامه‌های مخدوش یا برگردانده نشده، ۳۷۳ پرسشنامه سالم از مجموع ۴۱۵ پرسشنامه اولیه، به پژوهشگر بازگردانده شد. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۸۹٪ بود. لذا حجم نمونه نهایی ۳۷۳ نفر بود.

### یافته‌ها

در بخش کیفی پژوهش ابتدا کدگذاری باز، سپس کدگذاری محوری و انتخابی انجام گرفت.



به عبارتی پس از استخراج مفاهیم از داده‌ها (در مجموع ۲۷۱ کد باز حاصل از اسناد و مصاحبه‌ها) و گنجاندن هر مفهوم استخراج شده در یک مقوله و نیز شناسایی مفاهیم و مقوله‌های متداخل و تعیین و مرتب کردن آنها (در مجموع ۱۶ کد محوری حاصل از اسناد و مصاحبه‌ها) در نهایت رابطه‌ی مقولات بررسی و براساس ماهیت آن‌ها در ذیل عنوان مقوله‌ی هسته‌ای قرار گرفتند (در مجموع ۳ مقوله‌ی هسته‌ای حاصل از اسناد و مصاحبه‌ها). براساس یافته‌های بخش کیفی پاسخ دو سؤال اول پژوهش به دست آمد. به عبارت دیگر ابعاد و ویژگی‌های سبک رهبری امنیت‌مدار شناسایی شد. در شکل ۱، ابعاد و ویژگی‌ها به تصویر کشیده شده است.



شکل ۱. ابعاد و ویژگی‌های رهبری امنیت‌مدار

نتایج این بخش نشان داد بعد امنیت شامل ویژگی‌های پذیرش (مقبولیت)، حمایت، فراهم کردن امنیت، اعتماد متقابل، استقلال، انصاف و حفظ آرامش می‌باشد. از مجموع ابعاد سه‌گانه رهبری امنیت‌مدار، این بعد (در مجموع با ۷ ویژگی) (کد محوری)، ۱۹۹ ارجاع (با ۱۲۵ ارجاع در اسناد و ۷۴ ارجاع در مصاحبه‌ها) پرتکرارترین و پراستنادترین بعد محسوب می‌شود. که ویژگی‌های حمایت (با ۶۵ ارجاع در اسناد و مصاحبه‌ها) و اعتماد متقابل (با ۳۳ ارجاع در اسناد و مصاحبه‌ها) از اهمیت بیشتری برخوردارند. بعد کاوش شامل ویژگی‌های ریسک‌پذیری، تقویت ظرفیت‌های شخصی، حساسیت و پاسخگویی و تحریک فکری می‌باشد که تقویت ظرفیت‌های شخصی (با ۷۰ ارجاع در اسناد و مصاحبه‌ها) و حساسیت و پاسخگویی (با ۵۴ ارجاع در اسناد و مصاحبه‌ها) از اهمیت بیشتری برخوردارند در نهایت بعد پیوند عاطفی عمیق شامل نگرشی مثبت، ظرفیت بالای احساسی، شفافیت در روابط، سازگاری و شنونده خوب بودن می‌باشد که از بین ویژگی‌ها -

های این بعد سازگاری (با ۶۴ ارجاع در اسناد و مصاحبه‌ها) و نگرش مثبت (با ۴۹ ارجاع در اسناد و مصاحبه‌ها) از اهمیت بیشتری برخوردارند.

برای تحلیل اطلاعات کمی از نرم افزار Spss نسخه ۲۳ و Lisrel نسخه ۸/۸۰ استفاده گردید. قبل از انجام تحلیل عاملی، به منظور اطمینان از کفایت نمونه گیری و معنی داری کفایت داده‌ها، مقادیر کیزر-میر-الکین (KMO) و آزمون بارتلت مورد آزمون قرار گرفت. در جدول ۱، نتایج آزمون کیزر-میر-الکین و آزمون بارتلت ارائه شده است:

شاخص کفایت نمونه گیری	کیزر میر الکین	آزمون کروییت بارتلت
۰/۹۵۴	۳۲۰۹۱/۰۰۸	درجه آزادی
	۱۹۵۳	سطح معنی داری
	۰/۰۰۰	

همانطور که در جدول فوق مشخص است، مقدار KMO برابر با ۰/۹۵۴ است؛ بنابراین، اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب می‌باشد. همچنین، مقدار آزمون بارتلت در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. بر این اساسی، شرط لازم برای انجام تحلیل عاملی فراهم می‌باشد. لازم به ذکر است که در نتیجه تحلیل بررسی روایی محتوایی پرسشنامه از طریق (CVR)، ۱۹ گویه از ۸۲ گویه پرسشنامه رهبری امنیت مدار به دلیل پایین بودن مقدار CVR بدست آمده از تحلیل حذف شدند.

۲۷ سؤال اول این پرسشنامه که شامل ۷ مؤلفه، پذیرش (مقبولیت)، حمایت، فراهم کردن امنیت، اعتماد متقابل، استقلال، انصاف و حفظ آرامش (کنترل و تنظیم هیجانان) بود، با یکدیگر ترکیب شده و تشکیل بعد امنیت را دادند. در جدول ۲، نتایج تحلیل مدل عاملی تأییدی مرحله اول، به تفکیک هر یک از مؤلفه‌های بعد امنیت آمده است.

جدول ۲. بارهای عاملی و واریانس تبیین شده هر یک از گویه‌های بعد امنیت

مؤلفه	گویه‌ها	بارعاملی	واریانس تبیین شده
۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷ ۸ ۹ ۱۰ ۱۱ ۱۲ ۱۳ ۱۴ ۱۵ ۱۶ ۱۷ ۱۸ ۱۹ ۲۰ ۲۱ ۲۲ ۲۳ ۲۴ ۲۵ ۲۶ ۲۷ ۲۸ ۲۹ ۳۰ ۳۱ ۳۲ ۳۳ ۳۴ ۳۵ ۳۶ ۳۷ ۳۸ ۳۹ ۴۰ ۴۱ ۴۲ ۴۳ ۴۴ ۴۵ ۴۶ ۴۷ ۴۸ ۴۹ ۵۰ ۵۱ ۵۲ ۵۳ ۵۴ ۵۵ ۵۶ ۵۷ ۵۸ ۵۹ ۶۰ ۶۱ ۶۲ ۶۳ ۶۴ ۶۵ ۶۶ ۶۷ ۶۸ ۶۹ ۷۰ ۷۱ ۷۲ ۷۳ ۷۴ ۷۵ ۷۶ ۷۷ ۷۸ ۷۹ ۸۰ ۸۱ ۸۲ ۸۳ ۸۴ ۸۵ ۸۶ ۸۷ ۸۸ ۸۹ ۹۰ ۹۱ ۹۲ ۹۳ ۹۴ ۹۵ ۹۶ ۹۷ ۹۸ ۹۹ ۱۰۰	مدیرم به من به عنوان یک انسان نگاه می‌کند و به ارزش‌های من احترام می‌گذارد.	۰/۶۷	۰/۴۵
	برای مدیرم احترام به افراد نسبت به تحقق اهداف سازمان در اولویت قرار دارد.	۰/۷۱	۰/۵۰
	مدیرم نسبت به احترام گذاشتن و توجه به افراد بسیار حساس است.	۰/۸۵	۰/۷۲
	مدیرم مدام تلاش می‌کند من را طوری که خودش می‌خواهد تغییر دهد و من را آنگونه که هستم نمی‌پذیرد.	۰/۶۳	۰/۴۰
مدیرم هنگام بروز مشکلات شخصی (غیر کاری) آنچه در توان دارد برای رفع مشکل به کار می‌نهد.	۰/۸۳	۰/۶۹	
مدیرم همواره تلاش می‌کند در زمانی که به او نیاز داریم واکنش مناسب نشان دهد.	۰/۹۰	۰/۸۱	
وقتی در شرایط نامناسب و مشکل‌زا هستم مدیرم برای کمک به من از دیگران نیز درخواست	۰/۷۸	۰/۶۱	

		همکاری می کند.	
۰/۷۴	۰/۸۶	در زمان هایی که به شدت دچار مشکل شده ام، مدیرم یک حامی واقعی است.	فراهم کردن امنیت
۰/۵۶	۰/۷۵	من برای برقراری ارتباط با مدیرم در هیچ زمانی حتی وقتی اشتباهی در کارم انجام داده ام، استرس ندارم.	
۰/۷۲	۰/۸۵	من احساس می کنم هیچ وقت از طرف مدیرم نادیده گرفته نمی شوم.	
۰/۶۶	۰/۸۱	برای من، مدیرم یک تکیه گاه مطمئن برای رویارویی با مسائل کاری است.	
۰/۵۰	۰/۷۱	مدیرم هیچگاه افراد را بخاطر اشتباه در انجام وظایف شغلی شان سرزنش نمی کند.	اعتماد متقابل
۰/۳۵	۰/۵۹	در روابطم با مدیرم احساس می کنم اعتماد کامل به عملکرد و توانایی هایم ندارد.	
۰/۷۲	۰/۸۵	من به توانایی ها و صلاحیت های مدیرم ایمان دارم.	
۰/۸۶	۰/۹۳	من اطمینان دارم مدیرم به آنچه می گوید، عمل خواهد کرد.	
۰/۷۱	۰/۸۴	اطمینان دارم که نظرات مدیرم در رهایی از مشکلات کاری ام کمک خواهد کرد.	استقلال
۰/۷۴	۰/۸۶	مدیرم برای انجام کارها و پیشرفت در شغلم به من آزادی می دهد.	
۰/۲۵	۰/۵۰	مدیرم به دادن استقلال و آزادی معتقد است اما در عمل خودمختار عمل می کند.	
۰/۳۰	۰/۵۵	مدیرم استقلال کافی را در برقراری ارتباط با دیگر همکاران به ما نمی دهد.	
۰/۶۴	۰/۸۰	مدیرم فردی است از خود گذشته که در بعضی مواقع بخاطر منافع کارکنان از منافع خود چشم پوشی می کند.	انصاف
۰/۸۱	۰/۹۰	از خصوصیات بارز مدیرم صداقت و درستی است.	
۰/۶۷	۰/۸۲	مدیرم قبل از اینکه درباره رفتار و عملکردم قضاوت کند، فرصتی را برای شنیدن حرف های من اختصاص می دهد.	
۰/۷۴	۰/۸۶	مدیرم فردی منصف است که با کارکنان رفتار یکسان داشته و تبعیضی بین آن ها قائل نمی شود.	
۰/۷۷	۰/۸۸	مدیرم در اکثر مواقع فردی آرام است.	حفظ آرامش (کنترل و تنظیم هیجانات)
۰/۳۶	۰/۶۰	من احساس می کنم مدیرم نسبت به موقعیت هایی که برای ما پیش می آید بسیار خونسرد و بی تفاوت عمل می کند.	
۰/۷۹	۰/۸۹	من مدیرم را از نظر احساسی فردی بسیار متعادل می دانم.	
۰/۴۹	۰/۷۰	واکنش های مدیرم نسبت به امور بسیار غیرقابل پیش بینی است.	

همانطور که جدول (۳) نشان می دهد، تمام گویه های بعد امنیت دارای همبستگی معنی دار با مؤلفه ها هستند. به دیگر سخن، مدل یابی معادلات ساختاری نشان می دهد، تمام خرده مؤلفه های بعد امنیت دارای بار عاملی معنی داری هستند.

جدول ۳. شاخص های برازش تحلیل عاملی مرتبه ی اول بعد امنیت

شاخص های برازش						مؤلفه	
RMSEA	RFI	CFI	NFI	AGFI	GFI	$\chi^2/df$	
۰/۰۸۳	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۴	۲/۱۶	پذیرش (مقبولیت)
۰/۰۶۶	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۸	۱/۰۵	حمایت
۰/۰۷۴	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۹۵	۱/۴۳	فراهم کردن امنیت
۰/۰۵۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۱/۰۰	۰/۹۸	۱/۰۰	۰/۹۱۲	اعتماد متقابل
۰/۰۷۷	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۵	۲/۴۳۵	استقلال
۰/۰۵۲	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۹	۱/۷۵۰	انصاف
۰/۰۶۱	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۹	۲/۱۴	حفظ آرامش (کنترل و تنظیم هیجانات)

با توجه به جدول فوق، مقادیر  $\chi^2/df$  و مقادیر RMSEA معنی دار است. همچنین، میزان شاخص نکویی برازش (GFI)، شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)، شاخص برازندگی تطبیقی

(CFI)، شاخص نرم شده‌ی برازندگی (NFI) و شاخص برآزش نسبی (RFI) نیز بیشتر از ۰/۹۰ هستند. بنابراین داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی مؤلفه‌های بعد امنیت، برآزش مناسبی دارد. از سؤال ۲۸ الی سؤال ۴۳ این پرسشنامه شامل ۴ مؤلفه، ریسک‌پذیری، تقویت ظرفیت‌های شخصی، حساسیت و پاسخگویی و تحریک فکری بود، با یکدیگر ترکیب شده و تشکیل بعد کاوش را دادند. در جدول ۴ نتایج تحلیل مدل عاملی تأییدی مرحله اول، به تفکیک هر یک از مؤلفه‌های بعد کاوش آمده است.

جدول ۴. بارهای عاملی و واریانس تبیین شده هر یک از گویه‌های بعد کاوش

مؤلفه	گویه ها	بارعاملی	واریانس تبیین شده
ریسک‌پذیری	مدیرم با ارائه فرصت‌ها، مرا به ریسک کردن تشویق می‌کند.	۰/۶۸	۰/۴۶
	مدیرم در زمان مواجهه با مشکل اجازه ریسک کردن به افراد را نمی‌دهد و مستقلاً عمل می‌کند.	۰/۵۷	۰/۳۲
	بنظرم مدیرم توانایی تنظیم اهداف چالش‌برانگیز را دارد.	۰/۸۰	۰/۶۴
	من به دلیل ترس از واکنش نامناسب مدیرم ترجیح می‌دهم در کارهایی که برای انجامشان نیاز به ریسک وجود دارد شرکت نکنم.	۰/۵۵	۰/۳۰
	مدیرم مدام من را به پیشرفت و رشد شغلی تشویق می‌کند.	۰/۸۷	۰/۷۶
	مدیرم به توانایی‌های من واقف است و برای استفاده درست از آنها در کارم راه‌هایی را به من پیشنهاد می‌دهد.	۰/۸۸	۰/۷۷
تقویت ظرفیت‌های شخصی	وقتی در انجام وظایفم با شکست مواجه می‌شوم مدیرم از دادن مسئولیت‌های دیگر به من خودداری می‌کند.	۰/۷۲	۰/۵۲
	مدیرم هیچ وقت فرصتی را برای آزمون و خطا و یادگیری مهارت‌های جدید به ما نمی‌دهد.	۰/۵۸	۰/۳۴
	مدیرم نسبت به واکنش‌ها و نیازهای افراد حساس است.	۰/۷۱	۰/۵۰
حساسیت و پاسخگویی	من مطمئنم که هر زمان که نیاز به کمک داشته باشم مدیرم در دسترس است.	۰/۸۸	۰/۷۷
	مدیرم فردی بسیار پیگیر است و وقتی دچار مشکل می‌شوم تا برگشت من به شرایط عادی اوضاع را پیگیری می‌کند.	۰/۸۸	۰/۷۷
تفکر یکپارچه	احساس می‌کنم مدیرم نمی‌تواند شرایط و نیازهای ذهنی و فیزیکی من را برای انجام وظایفم درک کند.	۰/۷۶	۰/۵۸
	مدیرم فردی فعال و کنج‌کاو است.	۰/۹۳	۰/۸۶
	مدیرم از خلاقیت‌ها و ایده‌های ما در انجام کارها استقبال می‌کند.	۰/۹۳	۰/۸۶
	مدیرم مدام من را به یادگیری و تمهید راه‌های جدید برای انجام کارها تشویق می‌کند.	۰/۸۸	۰/۷۷
	وقتی با مسئله‌ای مواجه می‌شوم پیشنهاد مدیرم این است که از راه‌های کلیشه‌ای برای حل مسئله استفاده کنم.	۰/۸۹	۰/۷۹

با توجه به جدول فوق، گویه‌های بعد کاوش دارای همبستگی معنی‌دار با مؤلفه‌ها هستند. به دیگر سخن، مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان می‌دهد، خرده مؤلفه‌های بعد کاوش دارای بار عاملی معنی‌داری هستند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی مرتبه‌ی اول بعد کاوش

مؤلفه	شاخص‌های برازش						
	RMSEA	RFI	CFI	NFI	AGFI	GFI	$\chi^2/df$
ریسک‌پذیری	۰/۰۷۸	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۸	۲/۴۰
تقویت ظرفیت‌های شخصی	۰/۰۷۵	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۹	۲/۳۳
حساسیت و پاسخگویی	۰/۰۴۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۲۱۶
تحریرک فکری	۰/۰۴۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۰/۰۰۰

با توجه به جدول فوق، مقادیر  $\chi^2/df$  و مقادیر RMSEA معنی‌دار است. همچنین سایر شاخص‌های برازش نیز بیشتر از ۰/۹۰ هستند. بنابراین داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی مؤلفه‌های بعد کاوش، برازش مناسبی دارد.

از سؤال ۴۴ الی سؤال ۶۳ این پرسشنامه شامل ۵ مؤلفه، نگرش مثبت، ظرفیت بالای احساسی، شفافیت در روابط، سازگاری، شنونده خوبی بودن، با یکدیگر ترکیب شده و تشکیل بعد کاوش را دادند. در جدول ۶، نتایج تحلیل مدل عاملی تأییدی مرحله اول، به تفکیک هر یک از مؤلفه‌های بعد پیوند عاطفی عمیق آمده است.

جدول ۶. بارهای عاملی و واریانس تبیین شده هر یک از گویه‌های بعد پیوند عاطفی عمیق

مؤلفه	گویه‌ها	بارعاملی	واریانس تبیین شده
توجه به دیگران	مدیرم همیشه با دیدی مثبت به مسائل نگاه می‌کند.	۰/۸۹	۰/۷۹
	زمانی که با شرایط نامناسبی مواجه هستم مدیرم دید مثبتی به ما برای حل مسأله دارد.	۰/۹۲	۰/۸۵
	مدیرم باور دارد که تمام کارکنان افرادی توانمند هستند.	۰/۸۷	۰/۷۶
توجه به خود	وقتی با مشکل مواجه می‌شوم مدیرم فکر می‌کند که توانایی خودش بیشتر از دیگران برای حل مسأله است.	۰/۷۹	۰/۶۲
	مدیرم همیشه ما را در تصمیم‌گیری‌ها در شرایط دشوار و حساس مشارکت می‌دهد.	۰/۹۲	۰/۸۵
	مدیرم فردی انتقادپذیر است و به راحتی اشتباهات خود را در عمل می‌پذیرد.	۰/۸۷	۰/۷۶
توجه به اهداف	برای مدیرم رسیدن به اهداف مهمتر از فرد و شخصیت و توانایی‌های اوست.	۰/۹۱	۰/۸۳
	برای مدیرم به نظرات همه افراد احترام می‌گذارد حتی اگر متفاوت و متضاد با نظر خود باشد.	۰/۸۷	۰/۷۶
	رفتار مدیرم به گونه‌ای است که به راحتی می‌توانم احساسات و شرایط را با او در میان بگذارم.	۰/۸۳	۰/۶۹
توجه به روابط	مدیرم در رفتار بسیار به موازین و استانداردهای اخلاقی پایبند است.	۰/۸۷	۰/۷۶
	من مدیرم را فردی با ارتباط اجتماعی بسیار خوب و مؤثر می‌دانم.	۰/۹۰	۰/۸۱
	مدیرم همواره در ارتباطات و مکاتبات خود عبارات و پیام‌های مورد نظرش را به زبان ساده، مستقیم و با لحنی بی‌پرده و صمیمی ارائه می‌کند.	۰/۸۲	۰/۶۷
مسئولیت‌ها	مدیرم مسئولیت‌ها و وظایف افراد را شفاف تعریف نمی‌کند.	۰/۷۲	۰/۵۲
	من مدیرم را فردی بسیار منطقی از نظر رفتاری می‌دانم.	۰/۵۶	۰/۳۱
	مدیرم با ایجاد هر نوع تغییر پیش‌بینی نشده مخالف است و از اعمال آن در سازمان خودداری می‌کند.	۰/۷۸	۰/۶۱
توجه به مسائل	مدیرم دانش و اطلاعات کافی را برای رویارویی با شرایط و مسائل مختلف را ندارد.	۰/۷۸	۰/۶۱
	من می‌دانم که مدیرم همیشه برای شنیدن مسائلی که درگیر آن هستم وقت می‌گذارد.	۰/۸۴	۰/۷۱
	برای مدیرم مهم است که به نظرات و مشکلات ما گوش دهد.	۰/۹۴	۰/۸۸
توجه به مشکلات	مدیرم قبل از اینکه من را راهنمایی کند نظرهای من را می‌شنود.	۰/۹۲	۰/۸۵
	مدیرم همواره بی‌طرفانه و به دور از تعصب به سخنان کارکنان گوش می‌دهد.	۰/۸۸	۰/۷۷

همانطور که این جدول نشان می‌دهد، تمام گویه‌های بعد پیوند عاطفی عمیق دارای همبستگی معنی‌دار با مؤلفه‌ها هستند. به دیگر سخن، مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان می‌دهد، تمام خرده مؤلفه‌های بعد پیوند عاطفی عمیق دارای بار عاملی معنی‌داری هستند.

جدول ۷. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی مرتبه‌ی اول بعد پیوند عاطفی عمیق

مؤلفه	شاخص‌های برازش					
	RMSEA	RFI	CFI	NFI	AGFI	GFI
نگرش مثبت	۰/۰۶۹	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۷
ظرفیت بالای احساسی	۰/۰۷۳	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۶
شفافیت در روابط	۰/۰۳۵	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰
سازگاری	۰/۰۶۶	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۸
شنونده خوبی بودن	۰/۰۵۲	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۹

با توجه به جدول (۷)، مقادیر  $\chi^2/df$  و مقادیر RMSEA معنی‌دار است. همچنین سایر شاخص‌های برازش نیز بیشتر از ۰/۹۰ هستند. بنابراین داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی مؤلفه‌های بعد کاوش، برازش مناسبی دارد.

**تحلیل عاملی مرتبه دوم:** هدف تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم آزمون فرضیات در باب تعداد عوامل زیربنایی موجود در مجموعه‌ای از متغیرها، روابط عامل‌ها با نشانگرها و برازش مدل اندازه‌گیری می‌باشد، اما بر خلاف تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول زمانی بکار می‌رود که عوامل مکنون موجود در یک مجموعه از متغیرها دارای دو سطح باشند، طوری که عامل‌های مکنون ما خود ناشی از عوامل مکنون دیگر باشند. در این پژوهش، مدل عاملی مرتبه‌ی دوم از ۳ بعد اصلی تشکیل شده است. با توجه به اینکه، ابزار اندازه‌گیری دارای ۱۶ مؤلفه و ۳ بعد اصلی است که می‌توانند به عنوان نشانگر این سازه عمل کنند، از این‌رو، تحلیل عاملی مرتبه دوم در راستای آزمون و نیز روایی عوامل سازه ابزار بررسی شده است.

جدول ۸. بارهای عاملی و واریانس تبیین شده هر یک از مؤلفه‌ها

ابعاد	مؤلفه‌ها	بارعاملی	واریانس تبیین شده
۱	پذیرش (مقبولیت)	۰/۸۲	۰/۶۷
	حمایت	۰/۸۲	۰/۶۷
	فراهم کردن امنیت	۰/۸۸	۰/۷۷
	اعتماد متقابل	۰/۹۲	۰/۸۵
۲	استقلال	۰/۸۱	۰/۶۶
	انصاف	۰/۹۳	۰/۸۶
	حفظ آرامش (کنترل و تنظیم هیجانات)	۰/۹۰	۰/۸۱
۳	ریسک‌پذیری	۰/۸۷	۰/۷۶
	تقویت ظرفیت‌های شخصی	۰/۹۰	۰/۸۱
	حساسیت و پاسخگویی	۰/۹۳	۰/۸۶
۴	تحریک فکری	۰/۹۴	۰/۸۸
	نگرش مثبت	۰/۹۱	۰/۸۳
	ظرفیت بالای احساسی	۰/۹۰	۰/۸۱
	شفافیت در روابط	۰/۹۱	۰/۸۳
	سازگاری	۰/۶۴	۰/۴۱
۵	شنونده خوبی بودن	۰/۸۸	۰/۷۷

جدول (۸) نشان می‌دهد، تمام مؤلفه‌های متغیر رهبری امنیت‌مدار دارای همبستگی معنی‌دار با ابعاد هستند. به دیگر سخن، مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان می‌دهد، تمام خرده مؤلفه‌های بعد پیوند عاطفی عمیق دارای بار عاملی معنی‌داری هستند.

جدول ۹. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی مرتبه‌ی دوم

شاخص‌های برازش							ابعاد
RMSEA	RFI	CFI	NFI	AGFI	GFI	$\chi^2/df$	
۰/۰۶۳	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۹	۲/۴۸	امنیت
۰/۰۶۸	۰/۹۷	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۶	۲/۷۴	کاوش
۰/۰۴۲	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۹	۱/۶۴	پیوند عاطفی عمیق

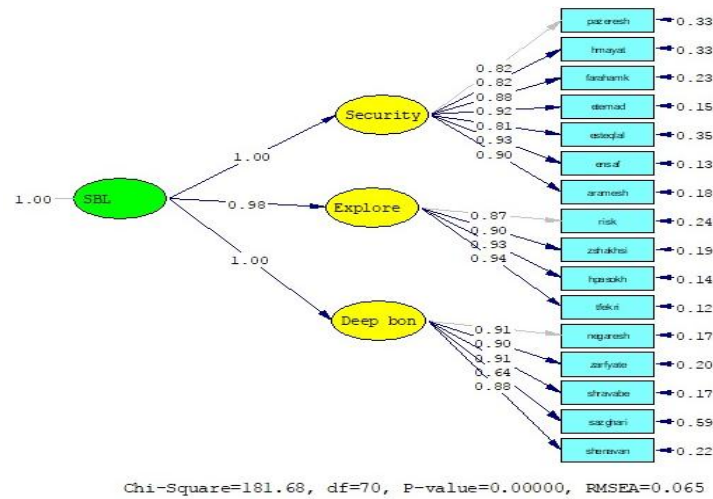
با توجه به جدول (۹)، مقادیر  $\chi^2/df$  و مقادیر RMSEA معنی‌دار است. همچنین سایر شاخص‌های برازش نیز بیشتر از ۰/۹۰ هستند. بنابراین داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی ابعاد متغیر رهبری امنیت‌مدار، برازش مناسبی دارد.

در نهایت با توجه به اینکه در این پژوهش ابعاد اصلی نیز خود ناشی از عامل اصلی و سطح بالاتری (رهبری امنیت‌مدار) می‌باشند. بر این اساس متغیر رهبری امنیت‌مدار (ابزار اندازه‌گیری طراحی شده) به عنوان متغیر پنهان و ابعاد اصلی آن (سه بعد امنیت، کاوش و پیوند عاطفی عمیق) به همراه مؤلفه‌های آنها به عنوان متغیر مشاهده شده تحت تأثیر متغیر زیربنایی رهبری امنیت‌مدار قرار داشت، مدل نهایی تحلیل عاملی تأییدی به همراه نمودار مفهومی آن در ادامه آورده شده است.

جدول ۱۰. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی مرتبه‌ی بالاتر

شاخص‌های برازش							ابعاد
RMSEA	RFI	CFI	NFI	AGFI	GFI	$\chi^2/df$	
۰/۰۶۵	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۹۸	۲/۵۹	رهبری امنیت‌مدار

در تحلیل عاملی تأییدی (نمودار ۱) نتایج نشان داد که سه بعد اصلی و مؤلفه‌های آنها براساس شاخص‌های برازندگی در جدول (۱۰) و نیز مقدار بار عاملی دست آمده از هر معیار، شاخص‌های بدست آمده از برازش مطلوبی برخوردارند و سه بعد اصلی و عامل‌های آنها توانایی تبیین متغیر رهبری امنیت‌مدار را دارا می‌باشند.



نمودار ۱. مدل اندازه گیری متغیر رهبری امنیت مدار با ضرایب استاندارد

در این پژوهش پایایی ابزار طراحی شده به روش همسانی درونی و از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. که نتایج آن در جدول (۱۱) آمده است.

جدول ۱۱. پایایی کل، ابعاد و مؤلفه های پرسشنامه رهبری امنیت مدار

متغیر اصلی	ابعاد	مقوله	سؤالات هریک از مقوله ها	تعداد گویه ها	آلفای کرونباخ
امنیت مدار	بعد امنیت	پذیرش (مقبولیت)	۱-۴	۴	۰/۹۰۹
		حمایت	۵-۸	۴	۰/۹۱۷
		فراهم کردن امنیت	۹-۱۲	۴	۰/۸۷۱
		اعتماد متقابل	۱۳-۱۶	۴	۰/۹۰۰
		استقلال	۱۷-۱۹	۳	۰/۷۹۶
		انصاف	۲۰-۲۳	۴	۰/۹۱۷
		حفظ آرامش (کنترل و تنظیم هیجانات)	۲۴-۲۷	۴	۰/۸۸۹
		بعد امنیت		۲۷	۰/۹۷۵
		ریسک پذیری	۲۸-۳۱	۴	۰/۷۹۲
		تقویت ظرفیت های شخصی	۳۲-۳۵	۴	۰/۸۷۹
کاوش	بعد کاوش	حساسیت و پاسخگویی	۳۶-۳۹	۴	۰/۸۹۶
		تحریک فکری	۴۰-۴۳	۴	۰/۹۳۳
		بعد کاوش		۱۶	۰/۹۶۲
		نگرش مثبت	۴۴-۴۷	۴	۰/۹۳۶
پیوند عاطفی	بعد پیوند عاطفی	ظرفیت بالای احساسی	۴۸-۵۱	۴	۰/۷۶۲
		شفافیت در روابط	۵۲-۵۵	۴	۰/۹۱۴
		سازگاری	۵۶-۵۹	۴	۰/۸۳۱
		شنونده خوبی بودن	۶۰-۶۳	۴	۰/۹۵۳
بعد پیوند عاطفی		۲۰	۰/۹۶۱		
رهبری امنیت مدار			۷۰	۰/۹۸۸	



پایایی کل مقیاس بر اساس روش همسانی درونی آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۸ است. با توجه به نتایج فوق می‌توان نتیجه گرفت، ابزار اندازه‌گیری طراحی شده برای متغیر رهبری امنیت‌مدار از پایایی بالایی برخوردار است.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف اکتشاف ابزار اندازه‌گیری برای سنجش وضعیت رهبری امنیت‌مدار در ایران طراحی و اعتباریابی شد. رهبری امنیت‌مدار به عنوان سبک نوینی از رهبری با تأکید بر ویژگی‌هایی که افراد در اثر تجربه پایگاه امن به دست می‌آورند سازمان‌ها را قادر خواهد کرد تا با شناسایی و تقویت ویژگی‌هایی که سازمان را به محیطی امن برای کاوش هدایت می‌کند جلوی شکست و پیامدهای احتمالی آن را در سازمان بگیرد. ابزار طراحی و اعتباریابی شده در این پژوهش به عنوان اولین ابزار سنجش رهبری امنیت‌مدار مبتنی بر بافت بومی ایران می‌باشد. برای انجام این پژوهش از روش تحقیق ترکیبی با طرح اکتشافی متوالی استفاده گردید. برای این منظور، ابتدا در بخش کیفی پژوهش روش بررسی اسناد و مصاحبه‌های عمیق به کار گرفته شد. به همین منظور، داده‌های حاصل از اسناد و مصاحبه‌ها را به داده‌های متنی تبدیل کردیم. پس از آن، ابتدا به کدگذاری باز، سپس، به کدگذاری محوری و انتخابی اقدام کردیم. در مرحله اول کدگذاری باز ۲۷۱ مفهوم (از اسناد و مصاحبه) به دست آمد. در مرحله کدگذاری محوری، ۱۶ مقوله تعیین شدند. در مرحله کدگذاری انتخابی، ابعاد امنیت، کاوش و پیوند عاطفی عمیق را به عنوان مقوله‌هایی هسته‌ای انتخاب کردیم.

در مرحله دوم از روش تحقیق کمی استفاده گردید. ابتدا بر اساس، نتایج بخش کیفی، ابزار اندازه‌گیری بر اساس مقوله‌های عمده شناسایی شده و در قالب پرسشنامه ۸۲ سؤالی تدوین شد. پرسشنامه طراحی شده در یک مطالعه مقدماتی از لحاظ روایی صوری و محتوا بررسی شد. و براساسی، بازخوردهای دریافتی و نتایج (CVR) تعداد سؤالات در نهایت به ۶۳ پرسشنامه تقلیل یافت. سپس، نسخه‌ی نهایی و اصلاح شده در اختیار ۳۷۳ نفر از کارکنان و معلمان مدارس شهر تهران قرار داده شد. اعتبار پرسشنامه توسط صاحب نظران تأیید شده و پایایی آن به وسیله آلفای کرونباخ (۰/۹۸) محاسبه گردید. برای برآورد اعتبار الگوی عرضه شده از تحلیل مدل‌یابی معادلات ساختاری گردید. جامعه آماری پژوهشی شامل کلیه کارکنان و معلمان مدارس شهر تهران بود. در بخش کیفی پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند غیر احتمالی و در بخش کمی

از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده شد. نتایج بخش کیفی پژوهش نشان می دهد که الگوی اعتبارسنجی و تضمین کیفیت دارای ۳ بعد اصلی، ۱۶ مؤلفه فرعی و ۶۲ گویه است. در بخش کمی، نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول، برازش مناسبی و بارهای عاملی مطلوبی را در رابطه با ارتباط هر یک از گویه ها با مؤلفه ها نشان داد. همچنین، نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه ی دوم نشان داد که مؤلفه های ۱۶ گانه احصاء شده دارای بار عاملی کافی جهت پیش بینی سه بعد اصلی ابزار بودند و نیز ابعاد اصلی هم بار عاملی کافی جهت پیش بینی ابزار اندازه گیری رهبری امنیت مدار است. همچنین، شاخص های برازش ابزار رهبری امنیت مدار نشان داد که در ابزار ارائه شده مقدار نسبت مجذور خی به درجه آزادی ( $x^2/df$ ) محاسبه شده برابر با ۲/۵۹ است. همچنین، مقدار شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMSEA) برابر با ۰/۰۶۵ است. میزان شاخص نکویی برازشی (GFI) برابر با ۰/۹۸، شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI) برابر با ۰/۹۶، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۴، شاخص نرم شده ی برازندگی (NFI) برابر با ۰/۹۱ و شاخص برازش نسبی (RFI) نیز ۰/۹۶ بود. بر این اساس، می توان نتیجه گرفت که رهبری امنیت مدار از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است.

### منابع

- احمدی، کیومرث؛ فاطمی، عادل و لطفی، امید (۱۳۹۵). تحلیل روابط رهبری امنیت مدار، فضای اخلاقی و اعتماد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری. ۱۱ (۲)، ۷۷-۸۴.
- اردلان، محمد رضا؛ بهشتی راد، رقیه و سلطانه زاده، وحید (۱۳۹۳). اثر رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه با نقش میانجی وجدان کاری. فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱ (۳)، صص ۴۹-۷۰.
- خلیجیان، صدف (۱۳۹۱). بررسی رابطه رهبری امنیت مدار و اثربخشی رهبری و امنیت روانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
- شمس مورکانی، غلامرضا و خلیجیان، صدف (۱۳۹۲). بررسی تأثیر مؤلفه های رهبری امنیت مدار بر احساس امنیت روانی کارکنان: نقش میانجی اثربخشی رهبری. اندیشه های نوین تربیتی، ۹ (۴)، صص ۳۳-۵۳.
- فلیک، اووه، جلیلی، هادی (۱۳۸۷). **درآمدی بر تحقیق کیفی**. تهران، نشر نی.
- قلاوندی، حسن و احمدیان، زکریا (۱۳۹۵). رابطه رهبری امنیت مدار و اخلاق کار. **فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری**، ۱۱ (۳)، ۳۹-۴۸.

مهاجران، بهناز؛ خلیلی، داود و اشرفی سلیم کندی، فرشید (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری امنیت‌مدار با تعهد سازمانی با میانجیگری رضایت شغلی به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار**، ۱۰ (۳)، صص ۱۱۵-۱۳۲.

نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات و سپه‌وند، سمیه (۱۳۹۵). تحلیل همبستگی بین هویت سازمانی و سبک رهبری امنیت‌مدار با عملکرد شغلی کارکنان. **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**، ۸ (۴)، پیاپی ۲۶، صص ۲۳۷-۲۶۲.

- Bowlby, J. (1969). **Attachment and loss: Vol. I. Attachment**. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1973). **Attachment and loss: separation. Attachment**. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1977). The making and breaking of affectional books, British. *Journal of psychiatry*, 130, 201-210.
- Bowlby, J. (1980). **Attachment and loss: sadness and depression**. New York: Basic Books.
- Burke, E., Danquah, A., & Berry, K. (2016). A Qualitative Exploration of the Use of Attachment Theory in Adult Psychological Therapy. *Clinical Psychology and Psychotherapy ClinPsychol. Psychother*, 23, 142-154.
- Coombe, D. (2011). **Secure base leadership: Appositive theory of leadership in corporating safety, exploration and positive action**. Ph.D.Thesis, Western Reserve University.
- Cynthia, O., Margaret, C., Cheryl, F., & Katherine, F. (2014). **Prevalence of Obesity Among Adults and Youth: United States, 2011-2014**. *JAMA*, 311 (8), 806-814. doi:10.1001/jama.2014.732.
- Deepak, K. (2016). Antecedent Value of Professional Commitment and Job Involvement in Determining Job Satisfaction. *Management and Labour Studies*, 41(2), 1-11.
- Jones-Mason, K., Allen, I.E., Hamilton, S., & Weiss, S.J. (2015). Comparative validity of the Adult Attachment Interview and the Adult Attachment Projective. *Attachment & Human Development*, 17 (5), 429-447. DOI: 10.1080/14616734.2015.1075562.
- Kohlrieser, G., Goldsworthy, S., & Coombe, D. (2012). **Secure base leadership: What it means and why it really matters**. International Institute for Management Development.
- Matsumoto, D. (2009). *The Cambridge Dictionary of Psychology*. Cambridge University Press; 1 edition.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. (2005). Attachment theory and emotions in close relationships: exploring the attachment-related dynamics of emotional reactions to relational events. *Personal Relationships*, 12, 149-168.