

بررسی رهبری امنیت مدار بر سلامت روان و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان در دادگستری استان فارس

محمد جواد شرفی^۱

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، توسعه منابع انسانی

چکیده

پژوهش حاضر که به پژوهش حاضر با هدف بررسی رهبری امنیت مدار بر سلامت روان و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان در دادگستری استان فارس انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان دادگستری استان فارس می باشد که تعداد آنها ۲۵۰۰ نفر می باشد که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۶۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. به منظور تحلیل تصیفی و استنباطی داده‌های جمع‌آوری شده از نرم‌افزار Smart PLS 2 و روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است.

واژگان کلیدی: رهبری امنیت مدار، سلامت روان، شاد کامی، رفتار انحرافی

۱- مقدمه

مهمترین سرمایه سازمانها، نیروی انسانی آن است که به عنوان غنی ترین منبع سازمان به واسطه رهبری و هدایت در راستای تحقق اهداف سازمان گام برمیدارد. هدایت چنین سرمایه ارزشمندی در همه ی سازمانها نیازمند سبک رهبری موثر از سوی مدیریت است. در واقع رهبران با ایفای الگو و نقشی که منعکس کننده ارزش های سازمان است، می تواند بر ایجاد حسن توانمندی در پرسنل تاثیر بیشتری بگذارد و کیفیت عملکرد آن ها را بهبود ببخشد. (ناصری فر و همکاران، ۱۳۹۵) هنگامی که رفتارهای انحرافی و مخرب افزایش یابد اثربخشی سازمان کاهش می یابد. با توجه به این رویکرد یکی از دغدغه های پژوهشگران و اندیشمندان سازمانی شناسایی عوامل موثر بر کاهش رفتارهای مخرب یا تلافی جویانه است (فریس و همکاران، ۲۰۰۹) یکی از عوامل آسیبزا و مخرب در مدیریت منابع انسانی هر سازمان، فقدان و یا ضعف سلامت روانی و مهارت های شغلی است. این عوامل از جمله توانایی های ارتباطی لازم در مواجهه با مشکلات کاری است. استرس اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیت سازمان دارد. مدیران و کارکنان سازمان تحت تاثیر فشارهای عصبی دچار حالات روانی خاصی می شوند و دست به اعمالی می زنند که سلامت سازمانی را به میزان قابل توجهی کاهش می دهند (مکینز، ۱۹۹۴). در این فصل به بررسی کلیات تحقیق می پردازیم. ابتدا به بیان مساله و بعد اهمیت و ضرورت تحقیق و همچنین فرضیات و اهداف و سوالات تحقیق و همچنین تعریف متغیرات و قلمرو تحقیق پرداختیم.

۲- اهداف تحقیق

هدف اصلی:

۱. تعیین اثر رهبری امنیت مدار بر سلامت روان و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری استان فارس.

اهداف فرعی:

۱. تعیین اثر رهبری امنیت مدار بر سلامت روان کارکنان دادگستری استان فارس .
۲. تعیین اثر رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری استان فارس.
۳. تعیین اثر رهبری امنیت مدار با شاد کامی کارکنان دادگستری استان فارس .
۴. تعیین اثر سلامت روان بر رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری استان فارس.
۵. تعیین اثر شادکامی بر کاهش رفتارهای انحرافی دادگستری استان فارس.

۳- پیشینه پژوهش

خلاصه پیشینه داخلی و خارجی

محقق	سال	عنوان مقاله	نتیجه گیری
تحقیقات داخلی			

روشن ضمیر، ایرانی و یزدانی	۱۳۹۶	شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر رفتارهای انحرافی	افرادی که از شغل خود راضی اند و تعهد بیشتری به سازمان خود دارند و از حمایت سازمانی بیشتری با استرس شغلی کمتری برخوردارند، با احتمال کمتری مرتکب رفتارهای انحرافی می شوند. همچنین رفتار انحرافی می تواند به عنوان عمل متقابل در برابر رفتارهای ناعادلانه و سیاستهای سازمانی مشاهده شود.
نادی و همکاران	۱۳۹۵	بررسی الگوی ساختاری عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران	که عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به گونه مستقیم و غیرمستقیم بر رفتارهای انحرافی تأثیر دارند. عدالت سازمانی نیز تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. نتایج مدل-یابی معادله ساختاری نیز نشان داد که رضایت شغلی بیشترین تأثیر را بر رفتارهای انحرافی دارد.
گل پرور و قریشی	۱۳۹۴	پیش بینی رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای انحرافی از طریق مولفه های مدیریت	رابطه مثبت و معناداری بین متغیرها حاصل گردید
اردلان، بهشتی راد و سلطان زاده	۱۳۹۳	به بررسی اثر رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه با نقش میانجی وجدان کاری	نتایج معادلات ساختاری نشان داد: اثر مستقیم رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه (۰/۶۳) مثبت و معنی دار است. اثر مستقیم رهبری امنیت مداری بر وجدان کاری (۰/۷۴) مثبت و معنی دار است. همچنین اثر مستقیم وجدان کاری بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه (۰/۱۶) مثبت و معنادار است. اما

اثر غیر مستقیم رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه با نقش میانجی وجدان کاری (۰/۱۱) معنی دار نیست. در نتیجه با توجه به ابعاد رهبری امنیت مدار و وجودان کاری می توان شاهد کاهش رفتارهای تلافی جویانه کارکنان بود.			
نتایج نشان داد که بین مؤلفه های رهبری امنیت مدار با اثربخشی رهبری و امنیت روانی کارکنان، روابط مثبت و معناداری وجود .. دارد. همچنین نتایج حاکی از تأثیر اکثر مؤلفه های رهبری امنیت مدار بر امنیت روانی کارکنان، به طور مستقیم و با واسطه اثربخشی رهبری بود و لذا الگوی تجربی به دست آمده از تحلیل دادهها تا حد زیادی منطبق با مدل مفهومی پژوهش بود. بنابراین، به طور کلی می توان گفت که اثربخشی رهبری توانسته است، نقش میانجی را در افزایش ارتباط رهبری امنیت مدار و امنیت روانی ایفا کند.	بررسی تأثیر مؤلفه های رهبری امنیت مدار بر احساس امنیت روانی کارکنان با نقش میانجی اثربخشی رهبری که بین کارکنان دانشگاه شهید بهشتی انجام داده است	۱۳۹۲	شمس و خلیجیان
تحقیقات خارجی			
رهبران با رفتار مخرب می توانند بر بهروری، روند مالی سازمان و روحیه کارکنان تأثیر منفی داشته باشند.	در مورد با رفتار مخرب رهبری	۲۰۱۴	شاو و همکاران
که توسعه کارکنان به طور هم زمان هم بر روی رفتارهای ناکارآمد فردی، سازمانی و اجتماعی کارکنان تأثیر دارد و هم	تأثیر توسعه کارکنان بر کاهش رفتارهای نا کارآمد و مخرب	۲۰۱۲	مکینزی و همکاران

رفتارهای حرفه ای را تقویت می کند. برنامه‌های توسعه کارکنان که اغلب در جهت بهبود رفتارهای سازمانی طراحی و اجرا می‌شوند، علاوه بر رفتارهای سازمانی بر روی رفتارهای اجتماعی و فردی نیز موثر واقع می‌شوند و موجب کاهش رفتار-های ناکارآمد و مخرب فردی، سازمانی و اجتماعی می‌گردند.			
روابط مثبت و معنی‌داری بین رهبری امنیت‌مدار با امنیت روانی و شادکامی وجود داشت. تأثیر امنیت روانی بر شادکامی کارکنان نیز مثبت و معنی‌دار بود. نتایج همچنین حاکی از انطباق نسبی مدل تجربی با مدل مفهومی پژوهش بود که بیانگر نقش رهبری امنیت‌مدار بر شادکامی، به‌طور مستقیم یا با میانجی‌گری امنیت روانی بود. در ادامه به‌طور مبسوط‌تر به تبیین مهم‌ترین نتایج پژوهش پرداخته شده است.	یکی از نظریه‌های جدید در زمینه رهبری سازمان‌ها، نظریه رهبری امنیت‌مدار	۲۰۱۲	گورکان
رهبری امنیت‌مدار «سیکی از رهبری است که با فراهم کردن زمینه‌های امنیت (پذیرش، حمایت، فراهم کردن امنیت، اعتماد، استقلال، انصاف و حفظ آرامش) در زیردستان آن‌ها را قادر به کشف و یادگیری فعال و خودمختار از محیط و بروز و شکوفایی توانایی‌ها و خلاقیت‌های افراد از طریق	رهبری امنیت‌مدار دارای	۲۰۱۱	کومب

تقویت ریسک‌پذیری، ظرفیت‌های شخصی، حساسیت و پاسخگویی و تحریک فکری می‌کند و این چرخه مستلزم برقراری پیوند عمیق عاطفی با زیردستان است». وجود شانزده ویژگی فوق در رهبران نمایانگر ایمن‌بودن سبک رهبری آن- هاست.			
در تحقیق خود دریافتند که لازمه سلامت سازمانی ایجاد تعهد در آن است. ایجاد تعهد موثر سازمانی و محیط شاد، به دست مدیران و رهبران سازمانی برای کارکنان و تشویق کارکنان به برداشت‌های مثبت از فضیلت سازمانی منجر می‌شود.	سلامت سازمانی	۲۰۱۰	رگو و همکاران

۱. ارزیابی مدل ساختاری

پس از برازش مدل ساختاری، برازش مدل کلی از طریق شاخص GOF^1 ارزیابی می‌شود. این معیار مربوط به بخش کلی معادلات ساختاری است، بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل کند. این معیار طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2}$$

جدول ۴-۱. شاخص‌های برازش مدل ساختاری و مدل کلی پژوهش

COMMUNALITY	R^2	ابعاد تحقیق
۰,۵۴۳	۰,۵۳۲	رفتارهای انحرافی کارکنان
۰,۵۴۵	---	رهبری امنیت مدار

1. Goodness-of-fit

سلامت روان کارکنان	۰,۵۰۹	۰,۵۳۵
شادکامی	۰,۵۵۱	۰,۵۷۷
میانگین معیارها	۰,۵۳۰	۰,۵۵۰

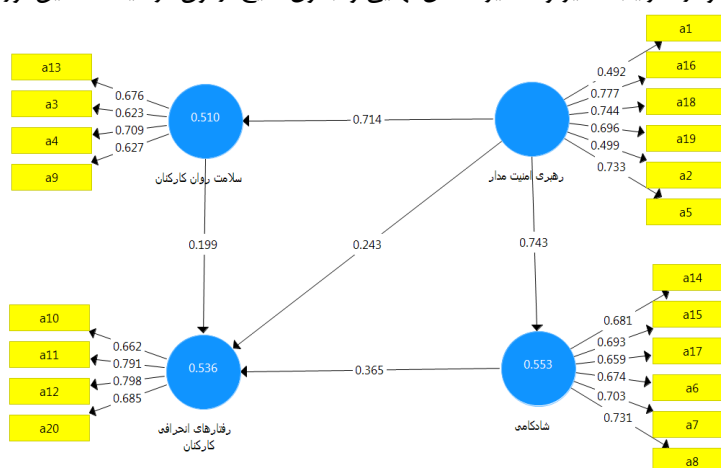
$$GOF = \sqrt[2]{\text{Communality} \times R^2} = \sqrt[2]{0.291} = 0.54$$

به طور کلی Communality نشان دهنده میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه می‌باشد. سه مقدار ۰,۲۵، ۰,۰۱، و ۰,۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای معیار GOF معرفی شده است (صدر، انصاری، ۱۳۹۴، ص ۱۰۶). همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد مقدار GOF برای مدل پژوهش، برابر با ۰,۵۴ می‌باشد که نشان‌دهنده برازش بسیار قوی مدل پژوهش است.

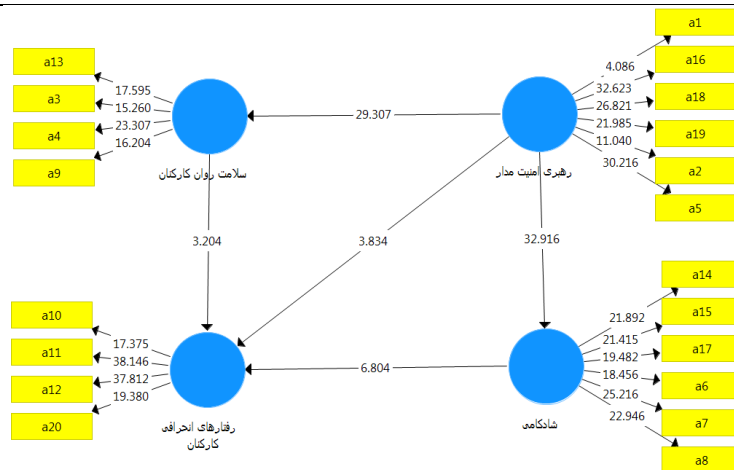
ارزیابی ضرایب مسیر بین متغیرهای پنهان مدل

گام بعدی در ارزیابی مدل ساختاری، ارزیابی ضرایب مسیر بین متغیرهای نهفته مدل در سطح معناداری حداقل ۵ درصد می‌باشد. این امر از طریق بررسی دو بخش ضرایب t و ضرایب مسیر (β) صورت می‌گیرد. اگر مقدار آماره‌ی t بیشتر از ۱,۹۶ باشد یعنی اثر مثبت و معناداری وجود دارد. اگر بین ۱,۹۶ تا -۱,۹۶ باشد اثر معناداری وجود ندارد و اگر کوچکتر از -۱,۹۶ باشد یعنی اثر منفی معناداری دارد.

ضریب مسیر نیز نشان‌دهنده‌ی اثر مستقیم یک سازه بر روی سازه دیگر است. در صورتی که ضرایب مسیر بین متغیرها بیشتر از ۰,۳ باشد بدین معنی است که تاثیر پیش بینی کننده متغیر پنهان نسبت به متغیر وابسته قوی می‌باشد، اگر این مقدار بین ۰,۳ تا ۰,۳۰ باشد، میزان تاثیر متوسط و در صورتی کمتر از ۰,۳ باشد ضعیف ارزیابی می‌شود. در زیر نمودار ضرایب مسیر و مقادیر t مدل نهایی و جدول نتایج آزمون فرضیات تحقیق آورده شده است.



نمودار ۴-۱. ضرایب مسیر مدل نهایی فرضیات تحقیق

نمودار ۴-۲. مقادیر t مدل نهایی فرضیات تحقیق

جدول ۴-۲. یافته های آزمون فرضیات تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد

نتیجه	B	T	فرضیات
تایید فرضیه	۰,۷۱۴	۲۹,۳۰۷	رهبری امنیت مدار بر سلامت روان کارکنان دادگستری اثر دارد.
تایید فرضیه	۰,۲۴۳	۳,۸۳۴	رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری اثر دارد.
تایید فرضیه	۰,۷۴۳	۳۲,۹۱۶	رهبری امنیت مدار با شادکامی کارکنان دادگستری اثر دارد.
تایید فرضیه	۰,۱۹۹	۳,۲۰۴	سلامت روان بر رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری اثر دارد.
تایید فرضیه	۰,۳۶۵	۶,۸۰۴	شادکامی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری اثر دارد.

با توجه به ضرایب معناداری و t استخراج شده، نتیجه آزمون فرضیات در جدول فوق آورده شده است. در سطح اطمینان ۹۵٪ نتایج تحقیق نشان می‌دهد که تمامی فرضیات تحقیق، تایید می‌باشند که در زیر به تشریح بیان شده است:

یافته فرضیه ۱: این فرضیه بیان می‌کند که رهبری امنیت مدار بر سلامت روان کارکنان دادگستری اثر دارد. نتایج نشان می‌دهد که رهبری امنیت مدار، قابلیت پیش بینی سلامت روان کارکنان دادگستری را دارا می‌باشد. با

توجه به اینکه مقدار t از حداقل مقدار معناداری یعنی ۱٫۹۶ بیشتر است این رابطه معنادار می باشد. مثبت بودن ضریب مسیر نشان دهنده مستقیم بودن رابطه می باشد.

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

یافته فرضیه ۳: این فرضیه بیان می کند که رهبری امنیت مدار با شادکامی کارکنان دادگستری اثر دارد. نتایج نشان می دهد که رهبری امنیت مدار، قابلیت پیش بینی شادکامی کارکنان دادگستری را دارا می باشد. با توجه به اینکه مقدار t از حداقل مقدار معناداری یعنی ۱٫۹۶ بیشتر است این رابطه معنادار می باشد. مثبت بودن ضریب مسیر نشان دهنده مستقیم بودن رابطه می باشد.

یافته فرضیه ۴: این فرضیه بیان می کند که سلامت روان بر رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری اثر دارد. نتایج نشان می دهد که سلامت روان، قابلیت پیش بینی رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری را دارا می باشد. با توجه به اینکه مقدار t از حداقل مقدار معناداری یعنی ۱٫۹۶ بیشتر است این رابطه معنادار می باشد. مثبت بودن ضریب مسیر نشان دهنده مستقیم بودن رابطه می باشد.

یافته فرضیه ۵: این فرضیه بیان می کند که شادکامی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری اثر دارد. نتایج نشان می دهد که شادکامی، قابلیت پیش بینی رفتارهای انحرافی کارکنان دادگستری را دارا می باشد. با توجه به اینکه مقدار t از حداقل مقدار معناداری یعنی ۱٫۹۶ بیشتر است این رابطه معنادار می باشد. مثبت بودن ضریب مسیر نشان دهنده مستقیم بودن رابطه می باشد.

مراجع

۱. ارشدی، نسرين، پیربایی، صالحه (۱۳۹۱)، اعتمادپذیری کارکنان، قابلیت اعتماد سرپرست و اعتماد بین فردی به عنوان پیشایندهای رفتارهای انحرافی محیط کار، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۳) ۸۳-۱۰۰.
۲. اردلان، محمد رضا؛ بهشتی راد، رقیه؛ و سلطانزاده، وحید. (۱۳۹۴). اثر رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه با نقش میانجی وجدان کاری. پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۱)، ۵۱-۷۲.
۳. آشوری، داریوش. (۱۳۸۷) دانشنامه ی سیاسی. نشر مروارید- چاپ شانزدهم. ص ۳۸.
۴. اکبری، پیمان و بهارستان، امید و شائمی برزکی، علی (۱۳۹۲). تحلیل تأثیر هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی بر تعارضات سازمانی مطالعه موردی، نشریه فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۶، شماره ۴، پیاپی ۸۶.
۵. آقاچانی، میترا. نظری، علی محمد. رسولی، محسن. (۱۳۹۶). روابط سلامت روان در محیط کار با تنظیم هیجانی و تاثیر آن بر فسادگی شغلی، فصلنامه دو ماهه سلامت کار ایران، دوره ۱۳، شماره ۴.

۶. شیشه‌گر، علی. (۱۳۹۹). انواع سبک‌های رهبری؛ هر سبک چه مزایا و معایبی دارد، تجارت الکترونیک توژال. آذر ماه.
۷. صدر، سید محمد جواد و انصاری، رضا (۱۳۹۴). تاثیر نوآوری باز و ناپایداری‌های فناورانه بر عملکرد نوآوری در راستای کسب مزیت رقابتی در شرکت‌های دانش بنیان، نشریه بهبود مدیریت، سال نهم، شماره ۱، صص ۹۵-۱۱۴.
۸. خلیجیان، صدف. (۱۳۹۶). بررسی رابطه رهبری امنیت‌مدار و اثربخشی رهبری و امنیت روانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی.
۹. خیاطان، مهدی و مبارکی، محمد حسن (۱۳۹۳). عوامل موثر بر رفتار کارآفرینانه ی مدیران مراکز تحقیقاتی دانشگاه های علوم پزشکی تهران، نشریه پی‌اورد سلامت، دروه ۸، شماره ۳، صص ۱۹۸-۲۰۹.
۱۰. شمس، غلامرضا؛ و خلیجیان، صدف. (۱۳۹۲). تأثیر مؤلفه های رهبری امنیت مدار بر احساس امنیت روانی کارکنان: نقش میانجی اثربخشی رهبری. اندیشه های نوین تربیتی، ۳۶ (۹)، ۳۳-۵۴.
۱۱. دادگر، هادی؛ غلامعلی‌نژاد، فاطمه؛ عاشوری، جمال؛ و عرب‌سالاری، زهرا. (۱۳۹۴). ارتباط سبک‌های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی با رضایت شغلی پرستاران، مجله دانشکده پرستاری و مامایی همدان، ۳۲ (۲)، مسلسل ۴۸، ۵-۱۴.
۱۲. گل پرور، محسن و محمدعلی نادى. (۱۳۹۰). «نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری شماره یک.
۱۳. فتوت، بنفشه؛ بورقانی فراهانی، سهیلا؛ و آبدارزاده، پدرام. (۱۳۹۵). اثر شادکامی بر تاب‌آوری با میانجی گری هوش عاطفی و هوش معنوی (مورد مطالعه: خبرنگاران روزنامه های کثیرالانتشار تهران). پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۶ (۸)، ۶۶-۹۱.
۱۴. صانعی، مهدی؛ و مقیمی، زهرا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه شادکامی کارکنان و نوآوری در سازمان‌های دانش‌بنیان، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۹ (۵)، ۳۹-۴۶.
۱۵. حافظ نیا، محمد رضا (۱۳۸۹) پژوهش‌های جغرافیای انسانی، تابستان - شماره ۷۲ علمی-پژوهشی.
۱۶. خلیجیان، صدف. (۱۳۹۱). بررسی رابطه رهبری امنیت‌مدار و اثربخشی رهبری و امنیت روانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی.
۱۷. محسن گل پرور؛ و ریحانه السادات قریشی. (۱۳۹۴). پیش‌بینی رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی از طریق مولفه‌های مدیریت برداشت. فصلنامه مددکاری اجتماعی، ۱۴ (۱)، ۳-۱۵.
۱۸. منصوری، مریم. (۱۳۹۸). سلامت روان چیست و چه اهمیتی در زندگی دارد؟ دانشگاه علوم پزشکی و خدمات فارس.
۱۹. محمودروشن ضمیر سمیرا؛ ایرانی حمیدرضا؛ و یزدانی حمیدرضا. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل سازمانی موثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد مرکزی دانشگاه تهران). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۷ (۲) (پیاپی ۲۳) ۲۰۴-۱۸۳.

۲۰. حمدی، زهرا. (۱۳۹۷). انواع سبک‌های رهبری: ۵ سبک رهبری مهم، مهارت‌های مدیریتی، ۱۷، آبادن.
۲۱. محمدی خسرو؛ احمدی خدابخش؛ فتحی آشتیانی علی؛ آزادفلاح پرویز؛ و عبادی عباس. (۱۳۹۳). شاخص‌های سلامت روانی، توسعه شاخص‌های سلامت روانی در ایران. آموزش بهداشت و ارتقای سلامت ایران، ۲(۱)، ۳۷-۴۸.
۲۲. مهدی‌زاده، محمد. (۱۳۸۵)، بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با رضایت شغلی معلمان در دوره‌های تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه، شهرستان نوشهر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
۲۳. ناصحی فر، وحید. عیوضی، رحیم. شهریار، هاشم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین عوامل توانمند سازی مدیران با افزایش عملکرد نیروی انسانی، مطالعه موردی: وزارت دادگستری. کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت.

24. Ainsworth, M. (1979). Infant Mother Attachment *American Psychologist*, Vol. 34, 10, 932-937.
25. Ainsworth, M., Blehar, Waters, E & Wall, S. (1978). *Patterns of Attachment: A psychological study of the strange situation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
26. Asefzade S, Mohebifar R, SHirali M.H. Identify the Leadership styles of managers of Qazvin University eهران: Islamic azad university Graduate studies and Research Campus.
27. Babolhavaeji, F.; Rostami Nasab, A. A.; Taj al-Dini, O.; Hasheminasab, FH. (2011). Examine the elationship between spiritual intelligence and happiness librarians working in the libraries of Tehran university. *Journal of Research in Library and Information Research*, 58, 101-121. (In Persian).
28. Bekhet, A. K.; Zauszniewski, J. A., & Nakhla, W. E. (2008). Happiness: theoretic-al and empirical considerations, *Nursing Forum*, 43 (1), 12 -23.
29. Brown, ME. Trevino, LK. (2006) "Ethical Leadership: A Review and Future Directions". *The Leadership Quarterly*; No. 17, p 595-616.
30. Brittons and Gonzalez. (2010). Increase or decrease happiness and physical, mental and emotional health, Newspaper, No. 1662, July 7, p. 4.
31. Coombe, D. (2011). Secure Base leadership: appositive theory of leadership In corporating safety, exploration and positive action. Western Reserve University.
32. Cozolino, L. (2006). *The neurobiology of attachment*. New York: Norton..
33. Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: subjective well-being contributes to health and longevity, *Applied Psychology, Health and Well-being*, 3(1), 1-43.
34. Erkuflu, H. & J. Chafra (2013). "Effects of Trust and Psychological Contract Violation on Authentic Leadership and Organizational Deviance". *Management Research Review*, 36(9): 828-848.
35. Factors leadership security-driven the sense of Shams M, Khlyjyan S. (2013). The impact on the psychological security of staff: leadership effectiveness as a mediator. *New Thoughts on Education*; 9(4): 53-33. (In Persian).
36. Ferris, D.L.; Brown, D.J.; and Heller, D. (2009). Organization -based self -esteem. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 279-286.
37. Fernandez-Ballesteros, R.; Diez, J.; & Bandura, A. (2002). Determinants and structural relation of personal efficacy to collective efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), pp. 107-125.

38. Fosha, D. (2000). *The transforming power of affect*. New York: Basic Books.
39. Herzberg, Frederick (1959), *the Motivation to Work*, New York: John Wiley and SOS.
40. MacKenzie. C., Thomas. N. & Ronan. C. (2012). Dysfunctional Behavior in Organisations: Can HRD reduce the impact of dysfunctional. *Journal of Applied Psychology*, 76.
41. Malkovic T. Mental Health, Keeping Well in the Workplace. Curtin Business School Review. A Quarterly Magazine for Business & Alumni. 5. Curtin University of Technology. Western Australia. 2006.
42. Mitchel J. R. (1994). The diagnosis and treatment of social phobia and alcohol abuse. *Bulletin of the MenningerClinic*. Suppl. A.
43. Nadi.M. A & Eslami.F (2016). Structural Model of Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment with Deviant Behaviors of Schoolchildren in Isfahan, *A New Approach to Educational Management*, 7 (4), 82-59.
44. Nvabynzhad SH.(1999). Family and Children and Adolescent Mental Health. Seventh edition, Tehran: parents and educators. (In Persian)
45. Hirak, R., Chunyan, P. A., Carmeli, A., & Schaubroeck, J.M. (2012). Linking leader inclusiveness to work unit performance: The importance of psychological safety and learning from failures. *Journal of Elsevier*, 23, 107–117.
46. Kessel, M., Kratzer, J., & Schultz, C. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams. *Journal of Blackwell*, 21 (2), 147-157.
47. Kohlrieser, G.; Goldsworthy, S. & Coombe, D. (2013). *Care to Dare: Unleashing Astonishing Potential Through Secure Base Leadership*. New York: John Wiley & Sons.
48. Khoshnejad Firouz N, Faraji Khiavi F, Zahednejad S, Haghighi Zadeh M.(2015). The correlation between transformational leadership and organizational justice from perspective of personnel of rehabilitation clinics in Ahvaz hospitals. *Journal of health promotion management*; 4(4): 64-74.
49. Salmani, D., & Radmand, M. (2009). The roll of organizational factor and management in creating deviant work place behavior. *journal of public management*, vol12, pp55-68
50. Shaw, J. B., Erickson, A., & Nassirzadeh, F. (2014). Destructive leader behaviour: A study of Iranian leaders using the Destructive Leadership Questionnaire. *Leadership*, 10(2), 218–239.
51. Shaw, J. B., Erickson, A., & Nassirzadeh, F. (2014). Destructive leader behaviour: A study of Iranian leaders using the Destructive Leadership Questionnaire. *Leadership*, 10(2), 218–239
52. Salmani D.(2010). The role of organization and management in deviance behaviors. *J Public Administ*; 1(3):68-51
53. Sayyahi Ak.(2001). Quality of Work Life, *Journal of Work and community*, 29;37-43
54. Soltani M.(2007). Role of human resource In defining, development, deepening and advancing ethics and corporate culture. *J Human Sci*; 15(65).
55. Tennant, D. (2012). Secure Base Leadership: Can ITS Leaders Learn from the Example of Parenthood? As cited in <http://www.itbusinessedge.com>.

-
56. Triplett, S.M. & Loh, J.M. (2017). The moderating role of trust in the relationship between work locus of control and psychological safety in organisational work teams. *The Australian Psychological Society*, 68 (4), 1-9.
 57. Wallin, D.J. (2007). *Psychotherapy and Attachment*. New York: The Guildford Press.
 58. Yaghoubi, A. (2010). Relationship between spiritual intelligence with the happiness of students: Boo Ali Sina University in Hamedan. *Journal of Research in Educational System*, 4(9), 85 -95. (in persian)
 59. Von der Embse, N.P., Pendergast, L.L., Segool, N., Saeki, E. (2016). The influence of test-based accountability policies on school climate. *Teaching and Teacher Education*, 59:492-502.
 60. Yadav, J.(2017). Comparative Study of Profession Satisfaction among Physical Education Teachers of Different School Organizations in India. *The Canadian Journal of Clinical Nutrition*, 5 (1):29-39.