

نقش رهبری ارتقاءدهنده سلامت در بهبود نتایج رفتاری و روانی کارکنان (مورد مطالعه آتش نشانی لنجان)

عیسی داراب پور ناغانی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه غیرانتفاعی نورهدایت شهرکرد، ایران
isadarabpour121@gmail.com

رامین هاشمیان گل سفیدی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه غیرانتفاعی نورهدایت شهرکرد، ایران
raminhashemiyani@gmail.com

مرضیه درخشان هوره

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه غیرانتفاعی نورهدایت شهرکرد، ایران
Dima7299@yahoo.com

چکیده

سلامت روانی و رفتاری کارکنان یکی از عوامل کلیدی در ارتقای عملکرد، تعهد سازمانی و پایداری منابع انسانی به شمار می‌رود. در سازمان‌های پرتنش مانند آتش‌نشانی، توجه به سبک‌های رهبری که از سلامت جسمی و روانی کارکنان حمایت می‌کنند، اهمیتی دوچندان دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری ارتقاءدهنده سلامت در بهبود نتایج رفتاری و روانی کارکنان است. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل ۸۱ نفر از کارکنان سازمان‌های آتش‌نشانی شهرستان لنجان است که داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد گردآوری شد. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد رهبری ارتقاءدهنده سلامت تأثیر مثبت و معناداری بر نتایج رفتاری و روانی کارکنان دارد. این سبک رهبری با ایجاد محیطی حمایتگر، کاهش فشارهای روانی و تقویت احساس امنیت و ارزشمندی در کارکنان، زمینه بروز رفتارهای مثبت سازمانی، افزایش تعهد و بهبود سلامت روانی را فراهم می‌سازد. بر اساس یافته‌ها، توجه مدیران به توسعه رهبری سلامت‌محور می‌تواند به‌عنوان راهبردی مؤثر برای ارتقای کیفیت زندگی کاری و بهبود پیامدهای رفتاری کارکنان مورد توجه قرار گیرد. واژگان کلیدی: رهبری ارتقاءدهنده سلامت، سلامت روانی، رفتار سازمانی، نتایج رفتاری کارکنان، آتش‌نشانی

مقدمه

در سال‌های اخیر، توجه به سلامت روانی و جسمی کارکنان به یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌ها، به‌ویژه در ایران، تبدیل شده است. افزایش استرس‌های شغلی، فشارهای اقتصادی و کاهش حمایت‌های روانی، ضرورت پرداختن به محیط کار سالم و حمایتگر را دوچندان کرده است (افشاری، ۱۳۹۹). محیط مثبت کارکنان نه‌تنها به بهبود عملکرد و بهره‌وری منجر می‌شود، بلکه نقش مهمی در کاهش فرسودگی شغلی، افزایش تعهد سازمانی و ارتقای رفاه روانی ایفا می‌کند (فو و همکاران، ۲۰۲۲). این موضوع در سازمان‌های عملیاتی و پرریسک نظیر آتش‌نشانی و مراکز درمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا کارکنان این حوزه‌ها به‌طور مستمر در معرض فشارهای روانی و جسمی شدید قرار دارند. نظریه حفظ منابع (COR) یکی از چارچوب‌های نظری مهم برای تبیین این پدیده است. این نظریه بیان می‌کند که افراد برای حفظ و افزایش منابع خود تلاش می‌کنند و زمانی که این منابع تهدید یا تحلیل می‌روند، استرس و پیامدهای منفی روانی افزایش می‌یابد. منابع می‌توانند

شامل حمایت اجتماعی، امنیت شغلی، فرصت های رشد، احترام و عدالت سازمانی باشند. محیط کاری ای که این منابع را تقویت کند، موجب افزایش رضایت شغلی، انگیزه، بهره وری و کاهش استرس و فرسودگی شغلی خواهد شد (کرانوت و همکاران، ۲۰۱۹؛ زاهور و همکاران، ۲۰۲۲). در این چارچوب، رهبری ارتقاءدهنده سلامت به عنوان یک منبع کلیدی سازمانی مطرح می شود. این سبک رهبری با تأکید بر سلامت کارکنان، بار کاری منصفانه، مشارکت در تصمیم گیری و حمایت روانی، امنیت روانی و احساس ارزشمندی را در کارکنان تقویت می کند (کرانوت و همکاران، ۲۰۱۹). رهبران سلامت محور با ایجاد فرهنگ مبتنی بر احترام، اعتماد و حمایت، تعاملات تیمی را بهبود بخشیده و زمینه بروز خلاقیت و نوآوری را فراهم می کنند. بر اساس نظریه COR، رهبری می تواند به عنوان منبعی حمایتی عمل کند که کارکنان را در حفظ و بازایی منابع شخصی یاری می دهد (ژانگ و لیو، ۲۰۲۲).

یکی از پیامدهای مهم این سبک رهبری، تقویت اشتغال پذیری کارکنان است. اشتغال پذیری به توانایی افراد برای کسب، حفظ و توسعه شغل در محیط های کاری پویا و نامطمئن اشاره دارد و از طریق آموزش، توسعه مهارت و مشارکت فعال در فعالیتهای شغلی افزایش می یابد (کیازاد و همکاران، ۲۰۱۴). پژوهش ها نشان می دهند که اشتغال پذیری با عملکرد شغلی، رفتارهای نوآورانه و رفاه روانی کارکنان رابطه مثبت دارد (فو و همکاران، ۲۰۲۲؛ دن کیندرسن و همکاران، ۲۰۲۰). رهبری ارتقاءدهنده سلامت با فراهم سازی منابع حمایتی و فرصت های یادگیری، قابلیت اشتغال کارکنان را افزایش داده و از این طریق نتایج مثبت محیط کارکنان را تقویت می کند (ژانگ و لیو، ۲۰۲۲).

در کنار این متغیر، مدنیت در محل کار به عنوان یکی از عوامل شکل دهنده فضای روانی و اجتماعی سازمان مطرح است. مدنیت با تقویت احترام متقابل و تعاملات مثبت، همکاری و تبادل اطلاعات را بهبود می بخشد. با این حال، بر اساس نظریه حفظ منابع، در برخی شرایط مدنیت بالا ممکن است به عنوان منبعی مستقل عمل کرده و نقش تعدیل کننده آن در رابطه بین اشتغال پذیری و نتایج مثبت محیط کارکنان تضعیف شود؛ زیرا کارکنان در چنین محیط هایی ممکن است کمتر به جست و جوی منابع بیرونی برای ارتقای عملکرد خود نیاز داشته باشند.

با وجود اهمیت این متغیرها، تاکنون در ایران پژوهشی که تأثیر رهبری ارتقاءدهنده سلامت را با در نظر گرفتن نقش میانجی اشتغال پذیری و نقش تعدیل کننده مدنیت در محل کار بر نتایج مثبت محیط کارکنان بررسی کند، انجام نشده است. بر این اساس، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سؤال است که رهبری ارتقاءدهنده سلامت چگونه و از چه مسیری می تواند به بهبود نتایج مثبت محیط کارکنان منجر شود؟ نتایج این مطالعه می تواند بینش های ارزشمندی برای مدیران و سیاست گذاران منابع انسانی، به ویژه در سازمان های پرتنش مانند آتش نشانی و بخش بهداشت و درمان، فراهم آورد.

مبانی نظری

نتایج مثبت محیط کار کارکنان

به فضای فیزیکی، روانی و اجتماعی گفته می شود که افراد در آن به انجام وظایف شغلی خود می پردازند. این محیط شامل شرایط فیزیکی (مانند تجهیزات و ایمنی)، فرهنگ سازمانی، روابط بین کارکنان و سبک مدیریت است. یک محیط کار مناسب، علاوه بر افزایش بهره وری، باعث بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان می شود. نتایج مثبت محیط کار به پیامدهای مثبت یا منفی ناشی از شرایط کاری و تعاملات در سازمان اشاره دارد. این نتایج می توانند شامل نتایج مثبت محیط کار یعنی افزایش رضایت شغلی و انگیزه کارکنان، بهبود عملکرد و بهره وری، کاهش استرس و فرسودگی شغلی، افزایش همکاری و تعاملات مثبت بین کارکنان، کاهش نرخ غیبت و ترک شغل، بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان و نتایج منفی محیط کار شامل افزایش استرس و فرسودگی شغلی، کاهش انگیزه و تعهد سازمانی، افزایش تعارضات و کاهش همکاری تیمی، افزایش غیبت و ترک شغل و کاهش کیفیت عملکرد و بهره وری است (محمود و همکاران، ۲۰۱۹). نتایج مثبت به کیفیت زندگی آنها در محل کار مربوط می شود. این جنبه های فیزیکی، عاطفی، ذهنی، مالی و اجتماعی آنها را پوشش می دهد زیرا احساس کارکنان بر نحوه انجام کارهایشان تأثیر می گذارد. به ویژه در مشاغل حساس، به عنوان مثال، کارگرانی که بیش از حد کار میکنند ممکن است در استفاده از تجهیزات قدرتمند اشتباه کنند (بو و همکاران، ۲۰۱۹). ایجاد یک محیط مثبت و ایمن هنگام تضمین یک محل کار سالم حیاتی است. نتایج مثبت در سازمان ها بر آنچه شکوفا و حیات بخش است برای کشف و ارتقای بهترین شرایط انسانی تأکید می کند، که نمونه آن در تمرکز اخیر بر روی

عملکردهای مثبت، رفتارهایی که مراقبت، حمایت، بخشش، الهام بخش، معنادار و محترمانه هستند (ون و همکاران، ۲۰۱۸). چنین شیوه‌هایی برای پیش‌بینی عملکرد سازمانی از طریق افزایش احساس مثبت در کارکنان یافت شده است. یافته‌ها نشان می‌دهند که در یک فضای کاری با کار سخت، محیط کاری مثبت می‌تواند مشارکت و عملکرد اعضای تیم را از طریق اقداماتی که معنی‌داری بیشتر در کار را ارتقا می‌دهد و قدردانی و تأیید را نشان می‌دهد، تقویت کند. هنگامی که کارکنان یک محیط کاری مساعد را به دست آورند، آنگاه بیشتر به وظایف محول شده خود که در نهایت عملکرد آنها را بهبود می‌بخشد، اقدام می‌کنند. بر اساس نظریه تبادل اجتماعی محیط کار مطلوب نوعی انگیزه را برای کار بهتر به کارکنان ارائه می‌دهد. چنین فعالیت‌های انگیزشی در سازمان‌ها با پشتوانه پس‌زمینه برخی مبادلات اجتماعی صورت می‌گیرد. فرآیند تبادل اجتماعی بین یک سازمان و کارکنانش انجام می‌شود که نشان می‌دهد سازمان مشارکت‌های کارکنان خود را می‌شناسد و اطمینان می‌دهد که از آنها به خوبی مراقبت می‌شود (حافظ و همکاران، ۲۰۱۹). این نظریه مبنایی برای درک تأثیر عملکرد کارکنان در زمینه محیط کار فراهم کرد. کارکنان در مقابل، تمام تلاش خود را برای دستیابی به اهداف تعیین شده توسط سازمان خود انجام می‌دهند و در یک محیط کاری مطلوب عملکرد بهتری دارند. تئوری تبادل اجتماعی همچنین زمینه‌ای را برای تعهد کارکنان فراهم می‌کند که اگر محیط کار مساعد و مناسب باشد، حس اعتماد را برای سازمان در بین کارکنان ایجاد می‌کند. کارکنان در مقابل تعهد بیشتری نسبت به اهداف تعیین شده سازمان نشان می‌دهند. این اعتماد در نتیجه حمایت مدیریت ایجاد می‌شود و در نتیجه کارکنان انگیزه پیدا می‌کنند که به ایجاد نگرش خوب نسبت به کار کمک می‌کند و تعهد کارکنان افزایش می‌یابد و در نتیجه عملکرد بهبود می‌یابد و نتایج مثبت در محیط کار ظاهر می‌شوند (یو و همکاران، ۲۰۱۹). رابطه محیط کار کارکنان با عملکرد کارکنان کارمندان زمان قابل توجهی را در محل کار می‌گذرانند و محیط کاری آنها به روش‌های یکپارچه بر عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد. کارمندانی که از محیط کاری خود راضی هستند، احتمال بیشتری دارد که خروجی کاری مثبت باشند. یک مطالعه قبلی نشان داده است که عواملی که محیط محل کار را شکل می‌دهند تأثیر خود را بر عملکرد کارکنان نشان می‌دهد (یو و همکاران، ۲۰۱۹).

محققان مشاهده کردند که محیط محل کار بسیار مهم است، زیرا کارکنان می‌توانند با کارایی بیشتر وظایف خود را در یک محل کار خوب انجام دهند، که منجر به عملکرد بالاتر کارکنان و بازده سازمانی می‌شود. اصطلاحات «جو جذاب» یا «فضای حمایتی» به موقعیتی اشاره دارد که افراد را به سوی خود می‌کشاند و با دادن امکاناتی برای انجام کار به آنها انگیزه می‌دهد. کارگران تمایل بیشتری برای ادغام استفاده فوق‌العاده از مهارت‌ها، توانایی‌ها و دانش برای دستیابی به موفقیت در یک محیط کار دلپذیر و حمایت‌کننده دارند. کارکنان به دلایل متعددی برای دستیابی به عملکرد و بهره‌وری مطلوب در داخل یک شرکت انگیزه خواهند داشت. چنین انگیزه‌هایی می‌توانند درون‌زا یا برون‌زا باشند. انگیزه‌های درون‌زا به انجام برخی وظایف دشوار کمک می‌کنند و انگیزه‌های برون‌زا پاداشی است که از نظر قدردانی و حقوق پیشرفته داده می‌شود (عزی و همکاران، ۲۰۲۱).

یکی دیگر از استراتژی‌های مناسب محل کار، ایجاد انگیزه در کارکنان برای تعیین اهداف است. عملکرد کارکنان در نتیجه این نوع برنامه‌های تشویقی بهبود می‌یابد و بهره‌وری شرکت افزایش می‌یابد. هدف‌گذاری دو کارکرد اصلی را به شرح زیر انجام می‌دهد: اول، بهبود رفتار افراد. دوم، ایجاد انگیزه در آنها برای کار به طوری که بتوانند به طور مؤثر و کارآمد کار کنند (محمود و همکاران، ۲۰۱۹). جو محل کار تأثیر مثبتی بر رفتار فردی کارکنان دارد. در نتیجه کیفیت محیط کار تأثیر بسزایی بر انگیزه، اشتیاق، خلاقیت و کارایی کارگران دارد. انگیزه کاری، رفتار نوآورانه، حضور و غیاب، مشارکت همکاران و مدیریت شغلی همگی تحت تأثیر میزان ارتباط آنها با یک شرکت هستند اکثریت محیط کار در کشورهای توسعه نیافته ناامن و خطرناک است. با این حال، اکثر کسب و کارها یک فضای کار ایمن و سالم را اتلاف مطلق پول می‌دانند و بنابراین سرمایه‌گذاری گسترده‌ای برای حفظ آن در شکل خوب انجام نمی‌دهند (آقاجی و همکاران، ۲۰۲۱). کارکنانی که در فضای ناپایدار و ناسالم کار می‌کنند و آنها را در معرض خطر بیماری شغلی مرتبط با اثرات نامطلوب محیط بر بهره‌وری آنها قرار می‌دهد که بر بهره‌وری کل سازمان تأثیر می‌گذارد (یو و همکاران، ۲۰۱۹).

بر اساس تئوری مدیریت منابع انسانی، بهبود عملکرد از طریق کارکنان سازمان انجام می‌شود. بنابراین کارکنان به عنوان یک دارایی با ارزش برای هر شرکت برای بهبود عملکرد در نظر گرفته می‌شوند. قبل از دهه‌های پایانی قرن بیستم، عملکرد به عنوان نتیجه ترکیبی از

استعداد و انگیزه زمانی که منابع کافی داده می شود، تلقی می شد و بنابراین انگیزه دادن به افراد جنبه مهم اکثر مدیریت ها شد. هر زمان که منابع انسانی به بیشترین ظرفیت خود استفاده شود، یک کسب و کار ممکن است به بهره وری، کارایی و عملکرد بی حد و حصری دست یابد. همه کارکنان ممکن است به یک شکل کار نکنند زیرا سبک های کاری متفاوتی دارند. برخی از پرسنل بدون در نظر گرفتن پاداش، بیشترین پتانسیل را دارند، در حالی که برخی دیگر از افزایش هرازگاهی سود می برند (آمپرچ، ۲۰۲۰).

۲-۲-۲. رهبری ارتقا دهنده سلامت

در سال ۱۹۸۶ سازمان بهداشت جهانی منشور ارتقای سلامت اتاوا بیان شده است، ارتقای سلامت عبارت است از «فرآیند توانمندسازی مردم برای افزایش کنترل و بهبود سلامت خود». منشور اتاوا در سال ۱۹۸۶ سازمان جهانی بهداشت برای ارتقای سلامت و سپس منشور بانکوک در سال ۲۰۰۵ برای ارتقای سلامت در جهان، ارتقای سلامت را به عنوان «فرآیند توانمندسازی مردم برای افزایش کنترل بر سلامت خود و عوامل تعیین کننده آن و در نتیجه بهبود سلامت خود» تعریف می کند (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۰۵). ارتقای سلامت رویکردی چند وجهی است که فراتر از تغییر رفتار فردی است. این شامل طیف گسترده ای از مداخلات اجتماعی و محیطی با هدف پرداختن به عوامل تعیین کننده سلامت مانند درآمد، مسکن، امنیت غذایی، اشتغال و شرایط کاری با کیفیت است. تمایز بین آموزش سلامت و ارتقای سلامت مهم است. آموزش سلامت به فعالیت های یادگیری ساختاریافته با هدف بهبود سواد سلامت اشاره دارد، در حالی که ارتقای سلامت شامل مداخلات اجتماعی و محیطی گسترده تری است که برای حمایت از رفتارها و سبک زندگی سالم طراحی شده است. سازمان جهانی بهداشت بین این رویکردها تمایز قائل می شود و تأکید می کند که ارتقای سلامت نه تنها شامل تغییر رفتار فردی، بلکه تلاش هایی برای اصلاح عوامل اجتماعی تعیین کننده سلامت است. ارتقای سلامت شامل سیاست های عمومی است که به عوامل تعیین کننده سلامت مانند درآمد، مسکن، امنیت غذایی، اشتغال، و شرایط کاری با کیفیت می پردازد (هوپر، ۲۰۰۸).

سبک رهبری روش رهبر برای ارائه جهت، اجرای برنامه ها و ایجاد انگیزه در افراد است. نویسندگان مختلف پیشنهاد کرده اند که بسیاری از سبک های رهبری مختلف را که توسط رهبران در زمینه های سیاسی، تجاری یا سایر زمینه ها به نمایش گذاشته شده است، شناسایی کنند. توانایی های مفهومی یک رهبر شامل چابکی، قضاوت، نوآوری، درایت بین فردی و دانش است. رهبران به عنوان افرادی شناخته می شوند که تأثیر متفاوتی بر تعیین اهداف، تدارکات برای هماهنگی، نظارت بر تلاش، و پاداش و تنبیه اعضای گروه دارند. یکی از دلایل کلیدی که چرا برخی از سبک های رهبری با نتایج مثبت برای کارکنان و سازمان ها مسدود می شوند، میزان اعتماد پیروان آنها به رهبران است (آمپرچ، ۲۰۲۰). اعتماد به رهبر با طیف وسیعی از سبک های رهبری مرتبط است و شواهد نشان می دهد که وقتی پیروان به رهبران خود اعتماد می کنند، تمایل بیشتری دارند و می توانند برای کمک به همکاران و سازمان خود تلاش بیشتری کنند. اعتماد همچنین به آنها این امکان را می دهد که در صحبت کردن و به اشتراک گذاشتن ایده های خود احساس امنیت کنند. در مقابل، زمانی که یک رهبر اعتماد را القا نمی کند، عملکرد پیروان ممکن است آسیب ببیند زیرا آنها باید زمان و انرژی خود را صرف تماشای پشت خود کنند.

سبک های رهبری به رویکرد رفتاری اطلاق می شود که توسط رهبران برای تأثیرگذاری، ایجاد انگیزه و هدایت پیروان خود به کار می رود. سبک رهبری تعیین می کند که رهبران چگونه برنامه ها و استراتژی ها را برای دستیابی به اهداف معین اجرا می کنند و در عین حال انتظارات ذینفعان و رفاه و سلامت تیم خود را در نظر می گیرند (چیرا، ۲۰۱۶). سبک های رهبری در مجامع مختلف مورد مطالعه قرار گرفته اند تا مناسب ترین یا مؤثرترین سبک رهبری را ایجاد کنند که دیگران را برای دستیابی به اهداف تعیین شده برانگیخته و تحت تأثیر قرار دهد. سبک رهبری مؤثر میزان اعتماد پیروان است. مطالعات انجام شده نشان می دهد که پیروانی که به رهبر خود اعتماد دارند، بیشتر از آنچه انتظار می رود از دستورات رهبر پیروی می کنند. به نوبه خود، آنها به اهداف تعیین شده دست می یابند و در عین حال اجازه دارند آزادانه صحبت کنند تا ایده ها و پیشنهادات خود را در مورد جهت پروژه های در دست بیان کنند.

سبک رهبری که توسط هر رهبر اتخاذ می شود معمولاً ترکیبی از شخصیت، تجربیات زندگی، سطح هوش هیجانی، پویایی خانواده و طرز تفکر آنهاست. بنابراین، رهبران باید بتوانند سبک رهبری خود را در رابطه با ترکیبی از ویژگی های ذکر شده در بالا درک کنند و تعیین کنند

که چگونه می توانند مؤثرتر باشند. رهبری مؤثر بیشتر با سبک رهبری ارتباط دارد (لین و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو، توانایی یک رهبر برای به عهده گرفتن مسئولیت و دانستن اینکه آیا یک موقعیت نیاز به یک تصمیم اجرایی دارد یا یک تصمیم مشورتی، حیاتی است. علاوه بر این، یک رهبر باید توانایی شناخت مؤثرترین سبک رهبری را داشته باشد که برای یک سازمان یا موقعیت برای موفقیت مناسب است. درک سبک رهبری به یک رهبر اجازه می دهد تا مالکیت، کنترل و مسئولیت اندازه و دامنه وظایف پیش رو را بر عهده بگیرد. مطالعه ای که توسط دانیل کلن در مقاله مروری کسب و کار هاروارد با عنوان رهبری که نتیجه می گیرد، بیش از ۳۰۰۰ مدیر سطح متوسط را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داد تا به رفتارهای رهبری خاص و تأثیر آنها بر سودآوری پی برد. نتایج نشان داد که سبک رهبری یک مدیر مسئول ۳۰ درصد سودآوری شرکت است. درک سبک رهبری و توانایی انعطاف پذیر بودن بر اساس شرایط در حال تغییر احتمالاً به مزایای اضافی زیر منجر می شود که به صورت بهبود در ارتباطات و همکاری افزایش مشارکت کارکنان تقویت اثربخشی تیم اثربخشی رهبری در سازمان آشکار می شود که منجر به شناخت می شود (فورسیس، ۲۰۱۰). رایج ترین سبک های رهبری به شرح زیر است:

سبک رهبری دموکراتیک

سبک رهبری دموکراتیک روشی است که یک رهبر بر اساس ورودی های دریافتی از اعضای تیم تصمیم می گیرد. این یک سبک رهبری مشارکتی و مشورتی است که در آن هر یک از اعضای تیم فرصتی برای مشارکت در جهت دهی پروژه های در حال انجام دارد. با این حال، رهبر مسئولیت نهایی تصمیم گیری را بر عهده دارد. رهبری دموکراتیک یکی از محبوب ترین و مؤثرترین سبک های رهبری است، زیرا توانایی آن در ارائه صدای کارکنان سطوح پایین تر است که آن را به همان اندازه در سازمان اهمیت می دهد. این سبکی است که شبیه نحوه تصمیم گیری در اتاق های هیئت مدیره شرکت است. رهبری دموکراتیک می تواند در رای گیری برای تصمیم گیری به اوج خود برسد. رهبری دموکراتیک همچنین شامل تفویض اختیار به سایر افرادی است که وظایف کاری را تعیین می کنند. از مهارت ها و تجربیات اعضای تیم در انجام وظایف استفاده می کند. سبک رهبری دموکراتیک خلاقیت و مشارکت اعضای تیم را تشویق می کند که اغلب منجر به رضایت شغلی بالا و بهره وری بالا می شود. با این حال، ایجاد اجماع بین اعضای تیم می تواند زمان بر و پرهزینه باشد، به ویژه در مواردی که نیاز به تصمیم گیری سریع است (هوپر، ۲۰۰۸).

سبک رهبری خودکامه

رهبری استبدادی نقطه مقابل رهبری دموکراتیک است. در این حالت، رهبر تمام تصمیمات را به نمایندگی از تیم بدون دریافت هیچ گونه نظر یا پیشنهادی از آنها اتخاذ می کند. رهبر تمام اختیارات و مسئولیت ها را بر عهده دارد. آنها قدرت مطلق دارند و همه وظایف را دیکته می کنند که باید انجام شود. قبل از تصمیم گیری با کارمندان مشورت نمی شود. پس از تصمیم گیری، انتظار می رود همه از تصمیم رهبر حمایت کنند. اغلب سطحی از ترس از رهبر توسط تیم وجود دارد. سبک رهبری خودکامه می تواند بسیار واپس گرایانه باشد، زیرا باعث نارضایتی کارکنان می شود، زیرا اکثر تصمیمات به نفع کارکنان نخواهد بود. به عنوان مثال می توان به افزایش یک طرفه در ساعات کاری یا تغییر در سایر شرایط کاری نامطلوب برای کارکنان، اما توسط رهبری برای افزایش تولید اشاره کرد. بدون مشورت کارمندان، مدیر ممکن است کاملاً از عدم افزایش تولید آگاه نباشد و در نتیجه به افزایش اجباری ساعات کار متوسل شود می تواند منجر به غیبت مداوم و جابجایی بالای کارکنان شود. با این حال، رهبری مستبدانه می تواند رویکردی مؤثر در مواردی باشد که رهبر با تجربه و آگاه در مورد شرایط پیرامون تصمیم مورد نظر و جایی که نیاز است تصمیم به سرعت گرفته شود (چیرا، ۲۰۱۶).

سبک رهبری مشارکتی

به طور دقیق به عنوان یک رویکرد دستی یا منفعل به رهبری تعریف می شود. در عوض، رهبران ابزار، اطلاعات و منابع لازم را برای انجام وظایف کاری خود در اختیار اعضای تیم خود قرار می دهند. سبک رهبری "بگذار آنها باشند" مستلزم این است که یک رهبر عقب نشینی کند

و به اعضای تیم اجازه دهد بدون نظارت و آزادانه برای برنامه ریزی، سازماندهی، تصمیم گیری، رسیدگی به مشکلات و تکمیل پروژه های تعیین شده کار کنند. رویکرد رهبری آزادانه به کارکنانی که خلاق، ماهر و با انگیزه هستند، توانمند می سازد. سطح اعتماد و استقلال که به تیم داده می شود می تواند نشاط آور و سازنده باشد و می تواند منجر به رضایت شغلی شود. در عین حال، مهم است که چنین نوع رهبری را کنترل کنید زیرا در صورت سازماندهی نشدن تیم، هرج و مرج و سردرگمی به سرعت ایجاد می شود. تیم می تواند در نهایت برخلاف آنچه رهبر انتظار دارد، کارهای کاملاً متفاوتی انجام دهد. طبق تحقیقات، رهبری آزادانه کمترین رضایت بخش و کمترین اثربخشی را دارد (هوپر، ۲۰۰۸).

سبک رهبری تحول آفرین

رهبری تحول آفرین همه چیز در مورد دگرگون کردن کسب و کار یا گروه ها با الهام بخشیدن به اعضای تیم برای افزایش سطح خود و دستیابی به چیزی است که هرگز فکر نمی کردند قادر به انجام آن هستند. رهبران تحول آفرین از تیم خود انتظار بهترین ها را دارند و آنها را تا زمانی که کار، زندگی و کسب و کارشان دچار تحول یا بهبود قابل توجهی شود، به طور مداوم تحت فشار قرار می دهند. رهبری تحول آفرین در مورد ایجاد تغییر در سازمان ها و افراد است. این دگرگونی با انگیزه دادن به اعضای تیم برای فراتر رفتن از منطقه آسایش و دستیابی به بسیار بیشتر از توانایی های درک شده خود انجام می شود. برای مؤثر بودن، رهبران تحول آفرین باید دارای سطوح بالایی از صداقت، هوش هیجانی، چشم انداز مشترک از آینده، همدلی و مهارت های ارتباطی خوب باشند. چنین سبکی از رهبری اغلب با سازمان هایی با رشد گرا همراه است که در نوآوری و بهره وری مرزها را جابجا می کنند. در عمل، چنین رهبرانی تمایل دارند به کارمندان وظایفی بدهند که سختی آنها افزایش می یابد و ضرب الاجل هایی که با گذشت زمان سخت تر می شوند. با این حال، رهبران تحول آفرین خطر از دست دادن مسیر منحنی های یادگیری فردی را دارند زیرا ممکن است برخی از اعضای تیم، مربیگری و راهنمایی مناسب برای انجام وظایف چالش برانگیز دریافت نکنند (اربن و همکاران، ۲۰۰۸).

سبک رهبری تعاملی

رهبری معامله ای کوتاه مدت تر است و می توان آن را به عنوان نوع معامله «دادن و گرفتن» توصیف کرد. اعضای تیم موافقت می کنند که از رهبر خود برای پذیرش شغل پیروی کنند. بنابراین، این یک تراکنش است که شامل پرداخت برای خدمات ارائه شده است. کارمندان دقیقاً برای کاری که انجام می دادند پاداش می گیرند. اگر به هدف خاصی دست یابید، پاداشی را که به شما وعده داده شده است دریافت می کنید. به ویژه در مشاغل فروش و بازاریابی اینگونه است. رهبری معامله ای نقش ها و مسئولیت هایی را برای هر یک از اعضای تیم تعیین می کند و تشویق می کند تا کار طبق برنامه ریزی تکمیل شود. مواردی وجود دارد که می توان از برنامه های تشویقی بیش از حقوق معمولی استفاده کرد. علاوه بر مشوق ها، مجازات هایی نیز برای تنظیم نحوه انجام کار اعمال می شود. رهبری تعاملی روش مستقیم تری برای رهبری است که سردرگمی بین رهبر و زیردستان را از بین می برد و وظایف به وضوح توسط رهبر بیان می شود. با این حال، به دلیل محیط سفت و سخت و انتظارات مستقیم، ممکن است خلاقیت و نوآوری را مهار کند. همچنین می تواند منجر به کاهش رضایت شغلی و جابجایی بالای کارکنان شود (فورسیس، ۲۰۱۰).

سبک رهبری بوروکراتیک

رهبری بوروکراتیک یک نوع رهبری است که فرآیندها و مقررات طبق خط مشی بدون هیچ گونه انعطافی دنبال می شوند. قوانینی در مورد نحوه انجام کار تعیین می شود و رهبران بوروکراتیک اطمینان می دهند که اعضای تیم این رویه ها را با دقت دنبال می کنند. ورودی کارکنان توسط رهبر در نظر گرفته می شود. اما اگر با خط مشی سازمانی مطابقت نداشته باشد رد می شود. ایده های جدید به طور ناگهانی جاری می شوند، و نوار قرمز زیادی وجود دارد. ویژگی دیگر ساختار سلسله مراتبی اقتدار است که نشان می دهد قدرت از بالا به پایین جریان دارد و به عناوین رسمی اختصاص می یابد. رهبری بوروکراسی اغلب با سازمان های بزرگ و «صدساله» همراه است که در آن ها موفقیت از طریق

استفاده از شیوه های سنتی حاصل شده است. از این رو، پیشنهاد استراتژی جدید در این سازمان ها با مقاومت شدیدی مواجه می شود، به خصوص اگر جدید و نوآور باشد. ایده های جدید بیهوده و بی اثر و یا حتی کاملاً مخاطره آمیز تلقی می شوند. اگرچه کنترل کمتر و آزادی بیشتری نسبت به سبک رهبری خودکامه وجود دارد، اما هنوز انگیزه ای برای نوآوری یا رفتن به مایل بیشتر وجود ندارد. بنابراین، برای سازمان های جوان و جاه طلب در مسیر رشد مناسب نیست. رهبری بوروکراتیک برای مشاغل که خطرات ایمنی یا مدیریت اقلام با ارزش مانند مقادیر زیادی پول یا طلا را در بر دارند، مناسب است. همچنین برای مدیریت کارکنانی که کارهای معمولی را انجام می دهند ایده آل است (گلن، ۲۰۰۰).

سبک رهبری خدمتگزار

رهبری خدمتگزار شامل این است که یک رهبر قبل از اینکه رهبر باشد، ابتدا خدمتگزار تیم باشد. یک رهبر خدمتگزار تلاش می کند تا به نیازهای تیم خود بیش از نیازهای خود خدمت کند. رهبران خدمتگزار سعی می کنند راه هایی را برای توسعه، ارتقاء و الهام بخشیدن به افراد دنبال کنند تا به بهترین نتایج دست یابند. رهبری خدمتگزار به رهبرانی با صداقت و بزرگواری بالا نیاز دارد. باعث ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت و روحیه بالا در بین اعضای تیم می شود. همچنین یک محیط اخلاقی ایجاد می کند که با ارزش ها و آرمان های قوی مشخص می شود. با این حال، سایر محققان معتقدند رهبری خدمتگزار ممکن است برای موقعیت های رقابتی که در آن رهبران دیگر با رهبران خدمتگزار رقابت می کنند، مناسب نباشد. رهبران خدمتگزار به راحتی می توانند از رهبران جاه طلب تر عقب بمانند. سبک رهبری خدمتگزار نیز به دلیل عدم چابکی کافی برای پاسخگویی به ضرب الاجل های فشرده و سازمان ها یا موقعیت های با سرعت بالا مورد انتقاد قرار می گیرد (سالین، ۲۰۱۰).

سایر سبک های رهبری شامل رهبری به سبک مربی رهبری به سبک مربی شامل شناسایی و پرورش نقاط قوت فردی و تدوین استراتژی هایی برای تیم می شود تا به خوبی با یکدیگر، منسجم و موفقیت آمیز کار کنند. رهبری کارزماتیک رهبری کارزماتیک از کاریزما برای ایجاد انگیزه و الهام بخشیدن به پیروان استفاده می کند. رهبران از مهارت های ارتباطی فصیح برای متحد کردن یک تیم به سمت یک چشم انداز مشترک استفاده می کنند. با این حال، به دلیل روحیه زیاد رهبران کارزماتیک، آنها می توانند خود را بزرگتر از تیم ببینند و مسیر وظایف مهم را از دست بدهند. رهبری استراتژیک رهبری استراتژیک عملیات اصلی شرکت را رهبری می کند و فرصت های رشد آن را هماهنگ می کند. رهبر می تواند چندین لایه کارمند را به طور همزمان پشتیبانی کند. هیچ سبک رهبری برای همه سازمان ها یا موقعیت ها مناسب نیست. علاوه بر این، هیچ راه درستی برای رهبری وجود ندارد و ممکن است نیاز به تغییر بین سبک های مختلف رهبری وجود داشته باشد. بنابراین مهم است که همه سبک های رهبری و مزایا و معایب آنها را بدانید. رویکرد رهبری صحیح اغلب توسط عوامل زیر تعیین می شود: نوع سازمان، یعنی بالغ یا رشد محور نوع کار درگیر، یعنی معمولی یا خلاقانه سطح تجربه و مهارت تیم شخصیت رهبر در نظر گرفتن عوامل فوق احتمالاً سبک رهبری مناسب برای اتخاذ یا ترکیب مناسبی از سبک رهبری را تعیین می کند (چیرا، ۲۰۱۶).

پیشینه تحقیق

سادیلی (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان "تجزیه و تحلیل تأثیر رهبری ایمنی بر رفتار ایمنی، جو ایمنی، رفتار شهروندان ایمنی به هدف کشف تأثیر رهبری ایمنی بر رفتار ایمنی از جو ایمنی پرداخت. در این تحقیق از روشهای کمی از طریق پرسشنامه استفاده شده است و مدل های آماری از طریق روش معادلات ساختاری آزمون شدند. رهبری ایمنی تأثیر مستقیم و معنی داری بر رفتار ایمنی دارد، همانطور که نتایج آزمون t معادله II با نتیجه t محاسبه شده $6/083$ و نتیجه معنی داری $0/000 < 05/0$ و ضریب رگرسیون $0/585$ نشان می دهد. رهبری ایمنی تأثیر مستقیمی بر آگاهی ایمنی، جو ایمنی، دارد.

استیاوان (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان "تأثیر دانش ایمنی، رهبری ایمنی و رفتار شهروندی ایمنی بر رفتار ایمنی در گردشگری" به بررسی تأثیر دانش ایمنی بر رفتار ایمنی در گردشگری ساحلی لومبانگ سومنپ، پرداختند. نوع تحقیق مورد استفاده، رویکرد کمی است، این روش مربوط به اعدادی است که با استفاده از آمار تجزیه و تحلیل شدند. استفاده از تکنیک های جمع آوری اطلاعات مشاهده، مصاحبه و پرسشنامه بوده است و آزمون ابزار با استفاده از آزمون های روایی و پایایی می باشد. در همین حال، برای آزمایش امکان سنجی مدل، از آزمون فرض

کلاسیک متشکل از آزمون چند خطی، آزمون ناهمسانی و آزمون نرمال استفاده شد و در این تحقیق، نتایج نشان داد که دانش ایمنی و رهبری ایمنی و رفتار شهروندان بر رفتار ایمنی در گردشگری تاثیر دارند.

ژانگ و لیو (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان "تاثیر رهبری ارتقاء دهنده سلامت بر کارکنان نتایج مثبت محل کار: نقش میانجی اشتغال پذیری و نقش تعدیل کننده مدنیت در محل کار" با تکیه بر نظریه حفاظت از منابع (COR) است برای بررسی اثر میانجی اشتغال پذیری و مدنیت محل کار به عنوان اثر تعدیل کننده در رابطه بین رهبری ارتقا دهنده سلامت و نتایج کارمند-مثبت محیط کار (عملکرد کار و رفتار کاری نوآورانه استفاده کردند. از ۴۲۱ شرکت کنندگان از صنعت هتلداری در چین با مدل سازی معادلات ساختاری نتایج نشان داد که رهبری ارتقاء دهنده سلامت دارای علامت اثر مثبت قابل توجهی بر اشتغال پذیری کارکنان دارد.

زاهور و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان "نوآوری فناورانه و بهزیستی روانشناختی کارکنان: نقش تعدیل گر جهت گیری یادگیری کارکنان و حمایت سازمانی" یافته های تجربی از ۲۰۲ کارمند در ۴۰ شرکت کوچک و متوسط تولیدی، یک رابطه U شکل معکوس بین نوآوری فناورانه و بهزیستی روان شناختی کارکنان (که به عنوان اضطراب و رضایت کارکنان اندازه گیری می شود) را نشان داد. تجزیه و تحلیل با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام شد و تحلیل بیشتر نشان داد که هم جهت گیری یادگیری کارکنان و هم حمایت سازمانی درک شده، اثر U شکل معکوس نوآوری فناورانه را بر بهزیستی روانشناختی کارکنان افزایش می دهد.

فو و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان "هزینه سلامت رفتار شهروندی سازمانی: آیا رهبری ارتقا دهنده سلامت اهمیت دارد؟" بر اساس تئوری حفاظت از منابع، به دنبال یافتن یک تعدیل کننده (رهبری ارتقا دهنده سلامت) بود که می تواند اثرات منفی خستگی شهروندی ناشی از مشارکت را بر شکایات سلامت کاهش دهد. روش مورد استفاده برای تحلیل مدلهای مطالعه از طریق رگرسیون چند متغیره بود و نتایج تحلیل های رگرسیون نشان داد که OCB به طور مثبت با شکایات سلامت کارکنان مرتبط است که با واسطه خستگی شهروندی ایجاد می شود. رهبری ارتقاء دهنده سلامت، رابطه مثبت بین خستگی شهروندی و شکایات سلامتی را تضعیف می کند، بنابراین رابطه غیرمستقیم بین OCB و شکایات بهداشتی را از طریق خستگی شهروندی تعدیل می کند. این مطالعه مفاهیم نظری و عملی را برای جهت گیری های تحقیقاتی آینده ارائه می دهد.

بیلاقی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان "بررسی تاثیر جو ایمنی بر عملکرد، رضایت شغلی و مدیریت ایمنی در بین کارکنان" به هدف بررسی تاثیر جو ایمنی بر عملکرد، رضایت شغلی و مدیریت ایمنی در بین کارکنان نیروگاه پره سر انجام شد. تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش اجرا در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۱۵ نفر برآورد گردید و از روش نمونه گیری تصادفی در دسترس استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS22 و Smart PLS3 انجام گرفت و نتایج بدست آمده نشان داد که جو ایمنی بر عملکرد در بین کارکنان نیروگاه پره سر تاثیر معناداری دارد و همچنین در این راستا می توان بیان نمود که جو ایمنی بر رضایت شغلی و مدیریت ایمنی در بین کارکنان نیروگاه پره سر تاثیر معناداری دارد و عملکرد و رضایت شغلی بر مدیریت ایمنی در بین کارکنان نیروگاه پره سر تاثیر معناداری دارد.

امیدی و همکاران (۱۴۰۱) بررسی نقش میانجیگری جو ایمنی در ارتباط میان تاب آوری و عملکرد ایمنی "با هدف به تعیین تاثیر تاب آوری به عنوان یک فاکتور سازمانی بر عملکرد ایمنی (رفتار ایمن) کارکنان در یک صنعت تولید فولاد پرداخت. این مطالعه در سال ۱۳۹۹ در یک صنعت تولید فولاد انجام شد. جهت سنجش متغیرهای مورد مطالعه، پرسشنامه ای حاوی سه بخش سنجش تاب آوری، سنجش جو ایمنی و سنجش عملکرد ایمنی در میان ۲۵۰ نفر از شاغلین توزیع گردید. نتایج سنجش برازش مدل ارتباطی با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان داد که تاثیر تاب آوری سازمانی بر جو ایمنی و همچنین تاثیر جو ایمنی بر عملکرد ایمنی معنی دار بود.

روش تحقیق

پژوهش حاضر با رویکرد کاربردی و با استفاده از روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان سازمان های آتش نشانی شهرستان لنجان می باشد. با توجه به محدود بودن تعداد جامعه، پرسشنامه ها به صورت سرشماری در بین کارکنان توزیع شد که در نهایت ۸۱ پرسشنامه معتبر برای تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفت.

داده های پژوهش از طریق پرسشنامه استاندارد گردآوری شده است. این پرسشنامه ها شامل چهار سازه اصلی رهبری ارتقاءدهنده سلامت، اشتغال پذیری، مدنیت در محل کار و نتایج مثبت محیط کارکنان می باشند. رهبری ارتقاءدهنده سلامت با پرسشنامه والکر و همکاران (۱۹۷۹)، نتایج مثبت محیط کارکنان با پرسشنامه لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، اشتغال پذیری با پرسشنامه سانان (۲۰۲۲) و مدنیت در محل کار با پرسشنامه گاندهی (۲۰۱۰) سنجیده شد. کلیه گویه ها بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای تنظیم گردید.

روایی ابزار پژوهش با بهره گیری از نظر خبرگان و محاسبه شاخص های CVI و CVR بررسی شد. نتایج حاکی از آن بود که تمامی گویه ها از روایی محتوایی مطلوب برخوردار هستند. پایایی ابزار نیز از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت که مقادیر به دست آمده برای همه متغیرها بالاتر از حد قابل قبول ۰.۷ گزارش شد و بیانگر ثبات درونی مناسب ابزار اندازه گیری است.

برای تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS و SmartPLS استفاده شد. در بخش آمار توصیفی، شاخص هایی نظیر میانگین و انحراف معیار محاسبه گردید. به منظور بررسی هم زمان روابط مستقیم، غیرمستقیم و نقش های میانجی و تعدیل گر متغیرها، از مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی استفاده شد. ارزیابی مدل اندازه گیری بر اساس پایایی ترکیبی، بارهای عاملی و روایی همگرا (AVE) انجام گرفت و در بخش مدل ساختاری، ضرایب مسیر، مقادیر t و ضریب تعیین (R^2) برای آزمون فرضیه ها مورد بررسی قرار گرفت. همچنین برازش کلی مدل با استفاده از شاخص GOF ارزیابی شد.

نتیجه یافته ها

با توجه به جدول زیر شاخص های توصیفی برای متغیرهای اصلی پژوهش به شرح زیر است:

همانطور که مشاهده می شود بیشترین مقدار میانگین مربوط به متغیر مدنیت در محل کار است و کمترین این متغیر مربوط به نتایج مثبت محیط کارکنان می باشد.

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	بیشترین	کمترین	انحراف معیار
رهبری ایمنی	۳/۴	۵	۳	۰/۴۲
رفتار ایمنی	۳/۰۱	۵	۲	۱/۲۰۹

تحلیل معادلات ساختاری

یک مدل معادلات ساختاری از دو مؤلفه تشکیل شده است: یک مدل ساختاری که ساختار علی بین متغیرهای پنهان را مشخص می کند و یک مدل اندازه گیری که روابطی بین متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده شده را تعریف می کند. در ابتدا برای کلیه متغیرهای تحقیق یک ماتریس همبستگی آورده شده است. در ادامه شاخص های برازش مدل آورده شده است و در نهایت فرضیه های تحقیق بر اساس مدل معادلات ساختاری واریانس محور و با استفاده از نرم افزار PLS SMART تجزیه و تحلیل شده اند. استفاده از PLS در تحلیل داده های دو مرحله انجام می شود. در مرحله اول به بررسی برازش مدل پیشنهادی و ایجاد اصلاحات (احتمالی) در آن می پردازد. مرحله دوم فرضیه های تحقیق را بررسی می کند. بررسی برازش مدل پیشنهادی طی سه مرحله انجام می شود. مرحله اول به بررسی مدل بیرونی (یا مدل اندازه گیری)، مرحله دوم به بررسی مدل درونی (یا مدل ساختاری) و مرحله آخر به بررسی مدل کلی تحقیق اختصاص دارد. نتایج این مراحل به تفکیک در ادامه ارائه گردیده است.

پایایی پرسشنامه با استفاده از دو شاخص ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج نشان داده است که کلیه مقادیر پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ می باشد در نتیجه پایایی ابزار تأیید گردید.

جدول ۲: پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
رهبری ایمنی	۰/۷۹	۰/۸۲
رفتار ایمنی	۰/۹۱	۰/۸۸

برای برازش مدل بیرونی باید روایی همگرا و روایی تشخیصی مدل بررسی شود. میانگین واریانس های استخراجی (AVE)^۱ هر مؤلفه نیز باید بزرگتر از ۰/۵ باشد. میانگین واریانس های استخراجی از میانگین مجموع مجذورات تک تک بارهای عاملی بدست می آید.

جدول ۳: نتایج میانگین واریانس های استخراجی (AVE)

نام مؤلفه	(AVE)
رهبری ایمنی	۰/۸۲۰
رفتار ایمنی	۰/۸۸۲

همانطور که در جدول بالا نشان داده شده است تمامی مقادیر میانگین واریانس های استخراجی از مقدار ۰/۵ بالاتر هستند، در نتیجه روایی همگرا نیز تأیید گردید.

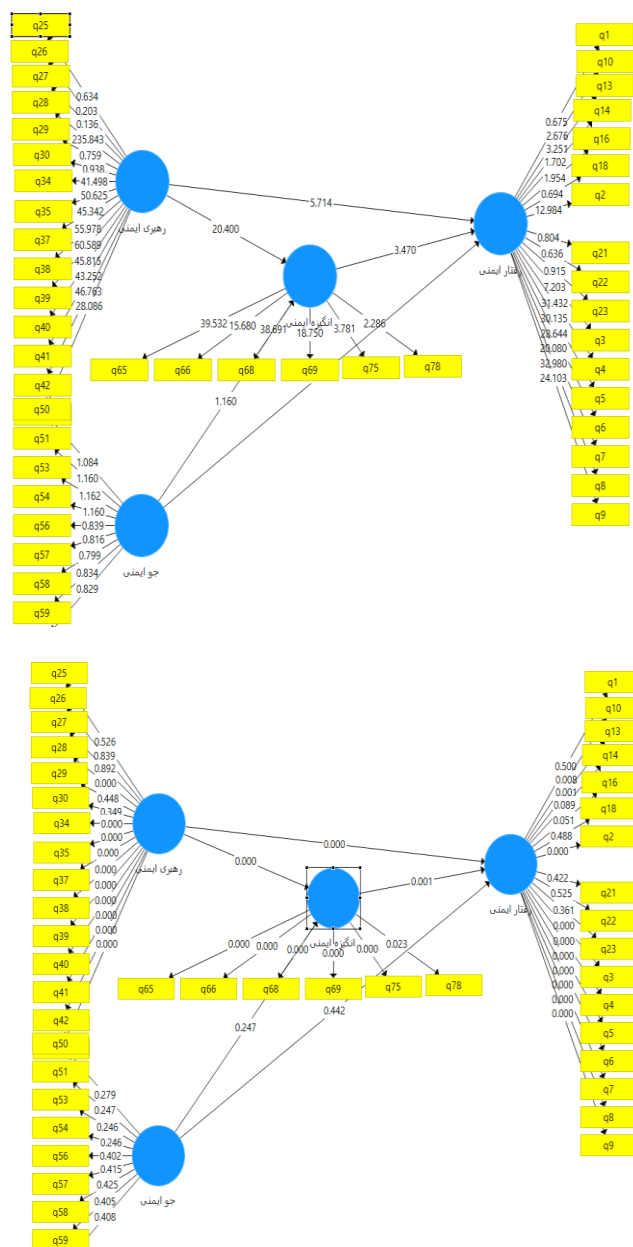
روایی تشخیصی نیز با استفاده از شاخص فورنل و لارکر به این صورت است که یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای خود یا به عبارت بهتر سؤالات خود داشته باشد، یعنی مقادیر بر روی قطر اصلی از کلیه مقادیر سطر و ستون متناظر خود بیشتر باشند.

جدول ۴: روایی تشخیصی

رهبری ایمنی	جو ایمنی	انگیزه ایمنی	رفتار ایمنی
۰/۹۸۲			
۰/۹۴۳	۰/۹۳۳	۰/۹۲۶	۰/۹۶۶

همانطور که جدول بالا نشان داده است کلیه مقادیر روی قطر اصلی بیشتر از سطر و ستون متناظر هستند بنابراین روایی تشخیصی نیز تأیید گردید و در نهایت مشخص شد که مدل بیرونی دارای برازش مطلوبی می باشد.

^۱. Average Variance Extracted



Pvalue برای آزمون معناداری روابط بین متغیرها در مدل معادلات ساختاری استفاده می شود. اگر مقدار Pvalue این آزمون کمتر از ۵درصد باشد فرض صفر مبنی بر عدم رابطه یا عدم تاثیر رد می شود. در شکل بالا مقدار Pvalue برای متغیر جو ایمنی بالای ۵درصد است که نشان از عدم تایید این فرضیه ها دارد.

tvalue، نشان می دهد که آیا پارامتر برآورده شده به طور قابل توجهی از صفر متفاوت است یا خیر. اگر مقدار این آزمون از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر باشد پارامتر معنی دار است که در شکل بالا تنها برای متغیر جو ایمنی کمتر از این مقدار بحرانی است.

نتایج آزمون فرضیه ها

فرضیه فرعی اول: رهبری ایمنی بر رفتار ایمنی کارکنان آتش نشانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۱ نتایج آزمون فرضیه اول

الگوی ساختاری مسیرها و ضرایب استاندارد

مسیر	β	SD	t	P
رهبری ایمنی > رفتار ایمنی کارکنان	۰/۸۷۹	۰/۰۴۳	۲۰/۴۰۰	۰/۰۰۰

بر اساس نتایج جدول فوق ضریب مسیر رهبری ایمنی به رفتار ایمنی کارکنان ($\beta=0.879$ و $p=0.000$) مثبت و معنادار است. نتیجه به دست آمده نشان می دهد که رهبری ایمنی تاثیر مثبت و معناداری بر رفتار ایمنی کارکنان دارد. با توجه به مقدار ضریب مسیر و معناداری آن فرضیه اول تایید می شود.

شاخص برازش مدل

این شاخص بررسی می کند که آیا شاخص های مشاهده شده به درستی متغیرهای مکنون را اندازه گیری می کنند. شاخص برازش مدل به صورت جدول زیر می باشد برای برازش کلیت مدل از سه شاخص χ^2 ، NFI و SRMR (معیار میانگین اختلاف بین داده ها) استفاده شد. که نتایج آن ها در جدول ۱۳ نشان داده شده است.

جدول ۱۱ شاخص های برازش مدل

شاخص های برازش	کمیت	مقدار مطلوب
شاخص SRMR	۰/۰۸۳	کمتر از ۰/۰۸
شاخص rms Theta	۰/۰۸۲	کمتر از ۰/۱۱
شاخص NFI	۰/۹۱	بیشتر از ۰/۸

همانطور که در جدول مشخص است کلیه مقدار به دست آمده برای شاخص های برازش در حد قابل قبولی می باشند بر این اساس برازش کلیت مدل تأیید گردید.

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش نشان داد رهبری ایمنی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار ایمنی کارکنان آتش نشانی شهرستان لنجان دارد. مقدار بالای ضریب مسیر و سطح معناداری آن نشان می دهد که این متغیر یکی از مهم ترین عوامل تعیین کننده رفتارهای ایمنی کارکنان است. این نتیجه بیانگر آن است که رفتارها، نگرش ها و تصمیمات رهبران در حوزه ایمنی، نقش تعیین کننده ای در شکل گیری رفتارهای ایمن کارکنان دارد. رهبری ایمنی فراتر از تدوین قوانین و الزام به رعایت دستورالعمل هاست و شامل الگوسازی، حمایت عملی، ارتباط شفاف، تشویق گزارش دهی خطرات و توجه واقعی به سلامت کارکنان می شود. هنگامی که کارکنان مشاهده می کنند مدیران و فرماندهان ایمنی را در عمل جدی می گیرند، آن را به عنوان یک ارزش سازمانی درونی سازی می کنند. این موضوع به ویژه در سازمان های پرخطر مانند آتش نشانی، اهمیت حیاتی دارد؛ زیرا رفتار ایمن کارکنان مستقیماً با حفظ جان خود، همکاران و شهروندان مرتبط است. این یافته با نتایج پژوهش های رحمان و همکاران (۲۰۲۳)، مورفی و همکاران (۲۰۱۸) و عبدالله و رامیتا (۲۰۱۵) همسو است که بر نقش کلیدی رهبری ایمنی در ارتقای رفتارهای ایمنی تأکید کرده اند. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رهبری ارتقاءدهنده سلامت در بهبود نتایج رفتاری و روانی کارکنان انجام شد. یافته های پژوهش نشان داد که این سبک رهبری تأثیر مثبت و معناداری بر سلامت روانی کارکنان و بروز رفتارهای مثبت سازمانی دارد. رهبران ارتقاءدهنده سلامت با ایجاد محیط کاری حمایتگر، کاهش فشارهای روانی، توجه به تعادل کار و زندگی و حمایت از سلامت جسمی و روانی کارکنان، می توانند نقش مؤثری در بهبود کیفیت زندگی کاری و ارتقای عملکرد رفتاری آنان ایفا کنند.

نتایج حاکی از آن است که تمرکز رهبران بر سلامت کارکنان، موجب افزایش احساس امنیت روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی شده و زمینه بروز رفتارهای سازنده، مسئولانه و مشارکتی را در محیط کار فراهم می سازد. به ویژه در سازمان های پرتنش و پرمخاطره مانند آتش نشانی، رهبری سلامت محور می تواند به عنوان یک راهبرد مدیریتی مؤثر برای کاهش فرسودگی شغلی، تنش های روانی و پیامدهای منفی ناشی از فشار کاری مورد توجه قرار گیرد.

بر اساس یافته‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که توسعه و نهادینه‌سازی رهبری ارتقاءدهنده سلامت نه تنها به بهبود وضعیت روانی کارکنان کمک می‌کند، بلکه از طریق تقویت نگرش‌ها و رفتارهای مثبت، به ارتقای اثربخشی و پایداری سازمان نیز منجر می‌شود. از این رو، پیشنهاد می‌شود مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی با طراحی برنامه‌های آموزشی و مداخلات مدیریتی، زمینه تقویت این سبک رهبری را فراهم آورند تا ضمن حفظ سلامت نیروی انسانی، نتایج رفتاری مطلوب‌تری در سازمان تحقق یابد.

منابع

- افشاری، ع.، اسلامی، ا.ع. و مصطفوی، ف. (۱۳۹۹). خود ارزیابی اجرای استانداردهای ارتقای سلامت در بیمارستان‌ها در مراکز آموزشی درمانی شهر اصفهان. فصلنامه آموزش بهداشت و ارتقا سلامت، ۸(۳): ۲۴۸-۲۶۰.
- امیدی، ل.، کریمی، ح. و موسوی، س. (۱۴۰۱). بررسی نقش میانجیگری جو ایمنی در ارتباط میان تاب آوری و عملکرد ایمنی، نشریه بهداشت و ایمنی کار، ۱۲(۳): ۳۵۶-۳۸۵.
- جباری، ا.، علی کرمی، س. و رستگار، ع.ع. (۱۴۰۱). پیشایندهای راهبردی شکوفایی کارکنان در سازمان. مطالعات مدیریت راهبردی، ۵۰، رشیدی، م. (۱۳۹۸). مطالعه و تحلیل تاثیر رهبری ارتقا دهنده سلامتی بر قصد ماندن کارکنان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۴۱(۱۱): ۱۰۹-۱۳۴.
- ییلاقی، م.ر.، کمالی، ح. و نصیری، س. (۱۴۰۳). بررسی تاثیر جو ایمنی بر عملکرد، رضایت شغلی و مدیریت ایمنی کارکنان، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۷(۲۵): ۱۵۳۶-۱۵۲۸.
- مواجعی، م.، احمدی، س. و حسینی، ع. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری ایمنی بر رفتار ایمنی کارکنان صنایع پرخطر. فصلنامه ایمنی و بهداشت کار، ۵(۲)، ۴۵-۶۲.
- اقبال، م. و ولایتی، ن. (۱۴۰۲). نقش رهبری ایمنی در ارتقای رفتارهای ایمنی کارکنان. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنایع، ۱۰(۱)، ۸۹-۱۱۰.
- قاسمی، ح. و رضایی، م. (۱۳۹۹). تحلیل جو ایمنی و پیامدهای آن در سازمان‌های عملیاتی. فصلنامه روان‌شناسی صنعتی-سازمانی، ۶(۳)، ۲۳-۴۱.
- لطیفی، ت. و خالقی، ج. (۱۴۰۱). تاثیر مدیریت ایمنی بر روی رهبری ایمنی در بین کارکنان آتش نشانی قزوین. رویکردهای پژوهشی نوین در حسابداری، ۶(۸۵): ۱۰۳۰-۱۰۲۱.
- طوطیان، ص.، مطیعان، س. و اسدی، ع. (۱۴۰۱). تاثیر رهبری ایمنی و رهبری اخلاقی بر عملکرد و رفتار ایمنی کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران. مطالعات رفتاری در مدیریت، ۱۳(۳۰): ۱۲۳-۱۴۵.
- ییلاقی، م.ر. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر رهبری ایمنی بر رفتار ایمنی شهروندی با توجه به نقش میانجی نگرش ایمنی. رویکردهای پژوهشی نوین در حسابداری و مدیریت، ۸۹: ۱۵۱۱-۱۵۲۷.
- عقیقی، ع.ر. و سوری، م. (۱۳۹۹). نقش درک خطر بر مولفه‌های رفتار ایمنی. ارتقای ایمنی و پیشگیری از مصدومیت‌ها، ۸(۴): ۲۲۷-۲۳۷.
- عابدین زاده، ف.، گیوه چی، س. و جهیدی، ح. (۱۴۰۰). ارزیابی جو ایمنی در میان کارکنان کشتارگاه طیور. محیط شناسی، ۴۷(۴): ۴۲۹-۴۴۷.
- مواجعی، م.، برقی پور، ه. و منظمی، غ. (۱۳۹۷). طراحی پرسشنامه ارزیابی جو ایمنی و عملکرد ایمنی با توجه به نقش میانجی انگیزش دانش ایمنی. ارتقای ایمنی و پیشگیری از مصدومیت‌ها، ۶(۱): ۱-۲۳.
- Abdullah, N. A. C., & Ramita, D. (2015). The impact of safety leadership on safety performance in industrial organizations. *Journal of Safety Research*, 54, 95-102.
<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2015.06.001>
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.347>
- Murphy, L. A., Robertson, M. M., & Carayon, P. (2018). The role of leadership in safety culture. *Safety Science*, 107, 70-79.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.04.012>
- Rahman, A., Wahab, S. R., & Ismail, F. (2023). Safety leadership and safety behavior: The mediating role of safety motivation. *Safety Science*, 157, 105941.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105941>

Zhao, X., Liu, Y., & Li, Q. (2022). **Leadership behaviors and safety outcomes in high-risk occupations.** *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3456.

<https://doi.org/10.3390/ijerph19063456>

Colbert, A. E., Bono, J. E., and Purvanova, R. K. (2016). Flourishing via workplace relationships: Moving beyond instrumental support. *Academy of Management Journal*, 59(4): 1199-1223.

Cozby, P C., and Bates, S. C. (2012). *Methods in behavioral research* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.

Cross, R., and Parker, A. (2004). *The hidden power of social networks: Understanding how work really gets done in organizations*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: HarperCollins.

Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., and Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: the relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4): 421-438.

Chira, R. (2016). *International Logistics Management*. AuthorHouse. 412: ISBN 978-1524632090.

der Kinderen, S., Valk, A., Khapova, S. N., and Tims, M. (2020). Facilitating eudaimonic well-being in mental health care organizations: The role of servant leadership and workplace civility climate. *International journal of environmental research and public health*, 17(4): 1173.

Fu, B., Peng, J., and Wang, T. (2022). The health cost of organizational citizenship behavior: does health-promoting leadership matter?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10): 6343.

der Kinderen, S., Valk, A., Khapova, S. N., and Tims, M. (2020). Facilitating eudaimonic well-being in mental health care organizations: The role of servant leadership and workplace civility climate. *International journal of environmental research and public health*, 17(4): 1173.

. Lin, C. P., Liu, C. M., and Chan, H. T. (2022). Developing job performance: mediation of occupational commitment and achievement striving with competence enhancement as a moderator. *Personnel Review*, 51(2): 750-769.

Diamantidis, A. D., and Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International journal of productivity and performance management*, 68(1): 171-193.

Chen, B. K. C. (2014). *Constructing positive organization identity with virtuous positive practices*. Benedictine University.

Forsyth, D. (2010). *Group dynamics* (5th Ed.). Belmont, California: Wadsworth.

Hooper, V. D. (2008). Leadership, Management, and Their Relationship to Advocacy. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, 23(3): 220-221.

Erben, G. S., and Güneşer, A. B. (2008). The relationship between paternalistic leadership and organizational commitment: Investigating the role of climate regarding ethics. *Journal of Business Ethics*, 82(4): 955-968.

Hutchinson, D. M., Andel, S. A., and Spector, P. E. (2018). Digging deeper into the shared variance among safety-related climates: the need for a general safety climate measure. *International journal of occupational and environmental health*, 24(1-2): 38-46.

Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., and Rehman, K. U. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management and Economics Engineering*, 17(2): 173-193.