



The effect of genuine leadership on the employee's turnover intention with the mediating role of job attitude of employees

Hossein Azimi, Ph.D

Associate Professor, Management and Accounting Department, Faculty of Humanities, University of Zanjan, Zanjan, Iran.

Mahshid Mesri Roosta, M.A

Public Administration, Transformation, University of Zanjan, Zanjan, Iran.

Fatemeh Zamany, M.A

Public Administration, Organizational Behavior, University of Zanjan, Zanjan, Iran.

Abstract

Today, employee's turnover, especially skilled employees, has become an important issue for organizations and imposes a lot of costs. Therefore, finding factors that can prevent employee's turnover is of particular importance. In this regard, the present study was carried out with the aim of determining the effect of genuine leadership on the intention to turnover with the mediating role of job attitude. The research method in the current applied research was descriptive survey type. The statistical population consisted of all the experts of Iran Insurance Joint Stock Company and Entrepreneur Insurance and Zanjan Saba Insurance Services in Zanjan city. The statistical sample of this research is 109 experts. The data collection tool was a questionnaire (taken from the research (Anthony et al., 2016). The reliability of the questionnaire was confirmed with Cronbach's reliability coefficient higher than 0.7 and combined reliability (CR) higher than 0.6 in all variables. Its validity was confirmed with AVE more than 0.4 for all variables. In order to test the hypotheses and fit the model, structural equation modeling and partial least squares method with PLS3 software were used. According to the results, all the hypotheses were confirmed and showed that genuine leadership has a negative and significant effect on on employee's turnover intention. Also, the mediating role of job attitude in the negative effect of genuine leadership on the employee's turnover intention was also confirmed.

Keywords: genuine leadership, employee's turnover intention, job attitude

تأثیر رهبری اصیل بر قصد ترک خدمت با نقش میانجی نگرش شغلی کارکنان

* حسین عظیمی

دانشیار گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران

مهشید مصری روستا

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش تحول، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران

فاطمه زمانی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران

چکیده

امروزه ترک خدمت کارکنان به‌ویژه کارکنان ماهر، به مسئله‌ای مهم برای سازمان‌ها تبدیل شده و هزینه‌های زیادی را تحمیل می‌کند. از این رو یافتن عواملی که بتوانند مانع ترک خدمت کارکنان شوند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این راستا پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر رهبری اصیل بر قصد ترک خدمت کارکنان با نقش میانجی نگرش شغلی به اجرا درآمده است. روش تحقیق در پژوهش کاربردی حاضر، توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارشناسان نمایندگی‌های شرکت سهامی بیمه ایران و بیمه‌های کارآفرین و خدمات بیمه‌ای زنجان صبا در شهر زنجان تشکیل می‌داد. نمونه آماری این پژوهش را ۱۰۹ نفر از کارشناسان می‌باشند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه (برگرفته از پژوهش Anthony et al., 2016) بود. پایایی پرسشنامه با ضریب پایایی کرونباخ بالاتر از ۰/۷ و با پایایی ترکیبی (CR) بالاتر از ۰/۶ در تمامی متغیرها مورد تأیید قرار گرفت. روایی آن نیز با AVE بیش از ۰/۴ برای تمامی متغیرها تأیید گردید. جهت آزمون فرضیات و برازش مدل، از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزار PLS3 استفاده شد. طبق نتایج پژوهش، کلیه فرضیه‌ها تأیید شد و نشان داد که رهبری اصیل تأثیر منفی و معنی‌داری بر قصد ترک خدمت کارکنان دارد. همچنین نقش میانجی نگرش شغلی در تأثیر منفی رهبری اصیل بر قصد ترک خدمت کارکنان نیز تأیید شد.

واژه‌های کلیدی: رهبری اصیل، قصد ترک خدمت، نگرش

شغلی

مقدمه

(Batra & Kaur, 2021, 88). از نظر (Dehghani et al (2017)

Soltani رهبری اصیل می‌تواند شرکت بیمه را در بهبود کیفیت، کارایی، نوآوری، پاسخگویی به مشتریان، روحیه همکاری در کارکنان و سودآوری و در نهایت کسب مزیت رقابتی یاری کند. بنابراین یکی از مهمترین دلایلی که کارکنان شغل خود را ترک می‌کنند، داشتن رهبر یا مدیر نامناسب است. رهبری اصیل یک سبک هدایت سازمانی است که بر شفافیت، اخلاص و صداقت رهبران در محیط کاری بنا شده است. بر اساس چنین فلسفه رفتاری، رهبران می‌توانند رابطه‌ای ژرف و صادقانه با کارکنان در محیط کاری برقرار نمایند.

در محیط کار، نگرش‌های فرد می‌تواند عاملی برای ایجاد انگیزه و رضایت و متعاقب آن، افزایش کارایی باشد (Azimi et al., 2011). یکی از راهبردهای مؤثر در نیل به تعالی، ایجاد نگرش شغلی مطلوب در کارکنان است. رهبری اصیل بر نگرش‌های شغلی کارکنان (تعهد، رضایت و وابستگی شغلی) و رفتارها (عملکرد شغلی، تلاش بیشتر، ترک خدمت) به شیوه‌ای مثبت تأثیر می‌گذارد (Lyubovnikova et al, 2017, 61). اندیشمندان حوزه منابع انسانی در زمینه شغل و فعالیت‌های حرفه‌ای، نگرش‌های شغلی متعددی را معرفی کرده‌اند که هرکدام براساس ماهیت، تأثیرات متفاوتی بر عملکرد شغلی کارکنان می‌گذارند. حال آنکه سه نگرش عمده رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی پیش‌تاز همه به واسطه تأثیرات مستقیم و عمیق خود بر بازدهی نیروی انسانی و بهره‌وری سازمانی، توجه اندیشمندان منابع انسانی سازمان‌ها را به خود اختصاص داده‌اند و همواره، مدیران سازمان‌ها برای شناخت، اندازه‌گیری و ارتقای آن‌ها در میان کارکنان تلاش می‌کنند.

قصد ترک خدمت، ادراک و هنجارهای ذهنی فرد نسبت به ترک خدمت در آینده می‌باشد. کارکنانی که تمایل به ترک شغل خود دارند، در نهایت یا به صورت عملی سازمان را ترک نموده یا از منظر روانی در سازمان حضور نخواهند داشت که تبعات منفی آن برای سازمان به مراتب بیشتر از ترک خدمت عملی سازمان است. نرخ جابجایی کارکنان یکی از ناامیدکننده‌ترین و مداوم‌ترین مسائلی است که سازمان‌ها

تجارب شایسته سازمان‌های موفق درباره ارزش نیروی انسانی مبین اهمیت سرمایه‌های انسانی شاغل در آن‌هاست (Beit Mashal et al., 2021:156). امروزه جذب نیروی کار ماهر و بااستعداد به چالش بسیاری از سازمان‌ها تبدیل شده است (Azimi et al., 2021) و سازمان‌ها با مشکلات متعددی در زمینه جذب و نگهداشت نیروهای مستعد روبرو هستند (Mansory et al., 2022). در دنیای رقابتی کنونی، ترک خدمت کارکنان در صنعت بیمه مانند سایر سازمان‌ها به چالشی بزرگ تبدیل شده است. صنعت بیمه یک صنعت خدماتی محسوب می‌شود و موفقیت آن‌ها در گرو استفاده عالی از نیروی انسانی است (Alsakarneh et al., 2019:1141). تقریباً در هر زمینه‌ی کاری به کارکنان بااستعداد و توانا نیاز است. بنابراین به ویژه در صنعت بیمه به دلیل رقابت بالا، سعی می‌شود، قصد ترک خدمت به حداقل برسد تا هم در هزینه‌ها صرفه‌جویی شود و هم سرمایه انسانی حفظ گردد. قصد ترک خدمت را می‌توان به عنوان آخرین مرحله قبل از ترک سازمان و ادراک و هنجارهای ذهنی فرد نسبت به ترک خدمت در نظر گرفت که با احساس نارضایتی کارکنان از شرایط کاری فعلی شروع می‌شود (Aksu et al., 2020:196). به بیان (Khajepour et al. (2017) قصد ترک شغل، تابعی است از مطلوبیت و سهولت درک شده از ترک سازمان. (Taghadosi et al. (2019) طی پژوهش بین پرستاران دریافتند که عوامل فردی (جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه کار و وضعیت ازدواج) و عوامل سازمانی (مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، سبک رهبری، وابستگی شغلی) با قصد ترک خدمت پرستاران ارتباط داشت. موفقیت در چنین شرایطی مستلزم تغییر در فعالیت‌ها و وظایف سازمانی و چگونگی اداره به ویژه رهبری سازمان‌ها می‌باشد (Mazlumi et al., 2013). دلایلی مثل دوست نداشتن محیط کار، نارضایتی از پرداخت، نبود فرصت‌های شغلی و رشد، تعارض با سایر کارکنان و سرپرستان و مانند آن می‌تواند بر قصد ترک خدمت کارکنان تأثیر بگذارد. در صنعت بیمه کارکنان به دلیل رقابت سخت و اهداف فروش بالا مجبورند با فشار زیادی که توسط سرپرستان خود بر آن‌ها وارد می‌شود، کنار بیایند

خود در سازمان دارند (Kim & Beehr, 2020; Yee et al., 2021). نتایج پژوهش Alharbi & Abuelhassan (2020) نشان داد که اعتماد به سرپرست و تعهد سازمانی تأثیرات منفی بر قصد ترک خدمت دارند.

وابستگی شغلی عاملی موثر در شکل‌دهی انگیزه کارکنان است و اشتیاق و نوع نگرش فرد به کار را منعکس می‌کند (Abdi et al., 2020:52) و به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند. در واقع وابستگی شغلی، بیانگر تعیین هویت روانی فرد با یک شغل خاص است (zareei, 2019:178). طبق نتایج پژوهش Basyir et al. (2020) بهبود ویژگی‌های رهبری در انجام نقش‌ها و وظایف خود، وابستگی شغلی که با نگرش مثبت در هر یک از کارکنان سازمان مشخص می‌شود را بهبود می‌بخشد و باعث کاهش قصد ترک خدمت کارکنان می‌شود.

پرداختن به رضایت شغلی از ابعاد گوناگونی از جمله بعد سازمانی حائز اهمیت است که افراد ناراضی از شغل بیشتر از بقیه غیبت می‌کنند، استعفا می‌دهند و محیط کار را ترک می‌کنند (Derafsh et al., 2022:41). رضایت شغلی میزان لذتی است که فرد از نقش یا شغل خود در سازمان احساس می‌کند بنابراین رضایت شغلی به احساس فرد به سازمان مربوط می‌شود که از محیط خود دریافت می‌کند (Nahar & Indratjahyo, 2020:9). (Rukh et al. (2018). معتقدند زمانی که رهبران با کارکنان خود رفتار مناسب و با اصالت داشته باشند، رضایت بیشتری پیدا می‌کنند و می‌خواهند در آینده در سازمان بمانند. طبق نتایج Baniasadi & Rabbani (2022) هرچه سیاست‌های ارزیابی عملکرد بیشتر جنبه انگیزشی و تشویقی داشته باشد، کارکنان احساس رضایت بیشتری از شغل خود داشته، عملکرد بهتری دارند و با احتمال کمتری شغل خود را ترک می‌کنند. نتایج مطالعه Kim & Han (2019) بر روی پرستاران نشان داد، رهبری اصیل سرپرستاران، با توانمندسازی، رضایت شغلی و عملکرد پرستاران همبستگی مثبت دارد. یافته‌های پژوهش در بین پرستاران نشان داد که رضایت شغلی با قصد ترک خدمت رابطه منفی معناداری دارد (Alam & Asim, 2019:163).

استرس، افسردگی و تنش روانی را در آنان کاهش داده، سلامت روانی کارکنان را به دنبال داشته باشد و به تبع افزایش سلامت روانی، عملکرد شغلی افزایش یافته و در نهایت تحقق اهداف سازمانی و بهره‌وری را به دنبال خواهد داشت (Nikpay, I., & Zandkarimi). یافته‌های Rehman et al. (2021) از این دیدگاه حمایت می‌کند که رفتار رهبری، مقدمه نگرش‌های شغلی کارکنان و نتایج شغلی است. نتایج مطالعات Carson & Wesley (2019) نشان داد که رهبران با ویژگی‌های اصیل و معتبرتر، کارکنان راضی و متعهد بیشتری دارند. مطابق با نتایج تحقیقات Gillet et al. (2018) در رابطه با پرستاران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با پیامدهای منفی کار و ترک خدمت مرتبط است.

امروز در فضای رقابتی بین سازمان‌ها، کارکنان وفادار و متعهد، مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب می‌شوند (Azimi et al., 2024). تعهد سازمانی یکی از مفاهیم مهم در بررسی‌های رفتار سازمانی به حساب می‌آید که وجود آن در بین افراد هر سازمان موجب تعالی فرد و سازمان می‌گردد (Sadeghian et al., 2011:228). تعهد سازمانی نشانگر هویت و وابستگی فرد به سازمان است (Azimi et al., 2017). تعهد سازمانی به میزان هویت‌یابی افراد با اهداف سازمان خویش اشاره می‌کند (Peterson et al., 2019:389). از نظر Allen-Ile et al. (2020) هنگامی که ویژگی‌های اصیل توسط رهبر نشان داده می‌شود، پیروان انگیزه می‌گیرند تا به قوانین رهبر پایبند باشند و از آن‌ها پیروی کنند و تعهد بیشتری نسبت به سازمان داشته باشند. محققان تعهد سازمانی را به عنوان رابطه‌ای بین کارمند و سازمان، در سه بعد: تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری بیان می‌کنند. تعهد عاطفی: به میزان عجزین شدگی عاطفی افراد با سازمان و همذات‌پنداری با محل کار اشاره دارد، تعهد مستمر: ماهیت ابزاری دارد و به عنوان وابستگی فرد به سازمان به دلیل هزینه‌های گزاف مرتبط با ترک سازمان تعریف می‌شود، و تعهد هنجاری: ناشی از تعهد اخلاقی فرد برای ماندن در سازمان و احساس مدیون بودن به سازمان است (Masud & Daud, 2019:218). مطالعات نشان داده کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند در انجام وظایف خود تلاش بیشتری می‌کنند، روابط مثبت برقرار می‌کنند و تمایل به حفظ عضویت



فرضیه ۴: رهبری رهبری ۲۰۲۱: وابستگی شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

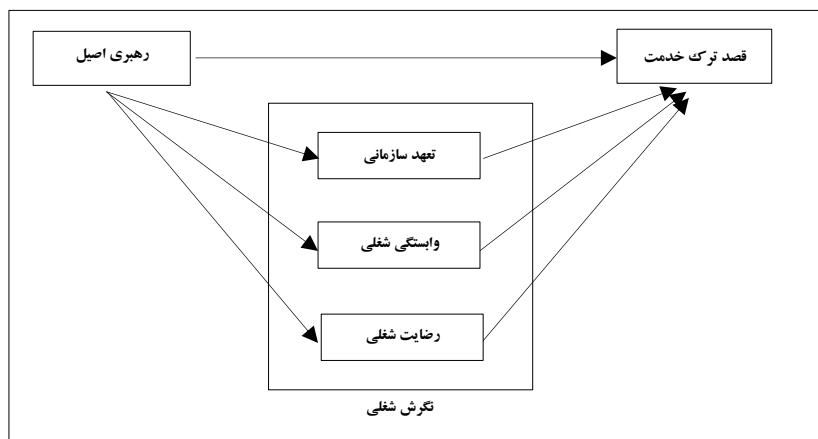
فرضیه ۵: وابستگی شغلی کارکنان بر قصد ترک خدمت تاثیر منفی و معنی داری دارد.

فرضیه ۶: رهبری اصیل بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیه ۷: رضایت شغلی کارکنان بر قصد ترک خدمت تاثیر منفی و معنی داری دارد.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به فرضیات پژوهش و نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه بررسی عوامل موثر بر قصد ترک خدمت کارکنان، می‌توان مدل مفهومی پژوهش را به صورت زیر ترسیم نمود:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

تایید روایی و پایایی ابزار، میزان انحراف واریانس حاصل از نمونه اولیه به دست آمد و با استفاده از فرمول کوکران، تعداد حجم نمونه آماری برابر با ۱۰۹ نفر به دست آمد که به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

ابزار سنجش

مقیاس قصد ترک خدمت: شامل ۲ گویه می‌باشد. شرکت‌کنندگان باید با مقیاس لیکرت ۵ تایی (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دهند. به طور مثال: من مایل به ترک این شغل در سال آینده هستم. ضریب آلفای کرونباخ (Cronbach) این مقیاس ۰/۸۰۹۶ است. <http://www.ijerph.com> 10.30486/ijerph.v25i1.2022

دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی

سال سست، نهم، شماره ۱، بهار، ۱۴۰۳، (شماره ۹۵)

پژوهش حاضر با هدف تعیین میزان تاثیر رهبری اصیل بر قصد ترک خدمت با نقش میانجی نگرش شغلی کارکنان، برای پاسخ به این سوالات به اجرا درآمده است که آیا رهبری اصیل بر قصد ترک خدمت کارکنان تاثیر منفی و معنی داری دارد؟ آیا نگرش شغلی در تاثیر رهبری اصیل بر قصد ترک خدمت، نقش میانجی را ایفا می‌کند؟ در این راستا متناسب با متغیرهای زیرمجموعه نگرش شغلی و مبتنی بر اهداف و سوالات پژوهش، فرضیات زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

فرضیه ۱: رهبری اصیل بر قصد ترک خدمت کارکنان تاثیر منفی و معنی داری دارد.

فرضیه ۲: رهبری اصیل بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

فرضیه ۳: تعهد سازمانی کارکنان بر قصد ترک خدمت

روش پژوهش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کارشناسان نمایندگی‌های شرکت سهامی بیمه ایران و بیمه‌های کارآفرین و خدمات بیمه‌ای زنجان صبا در شهر زنجان تشکیل می‌داد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه (برگرفته از پژوهش آنتونی و همکاران (۲۰۱۶)) بود. ابتدا برای سنجش پایایی و روایی ابزار و تعیین انحراف واریانس اولیه، نمونه‌گیری و پیش‌آزمون اولیه در بین ۳۰ نفر از کارکنان به عمل آمد. سپس ضمن بررسی و وصول: ۱۴۰۱/۴/۷ پذیرش: ۱۴۰۱/۹/۲۰

مقیاس رهبری اصیل: این مقیاس شامل ۱۳ گویه و ۴ بعد شفافیت رابطه، چشم‌انداز اخلاقی درونی‌شده، پردازش متوازن اطلاعات، خودآگاهی می‌باشد. برای ابعاد شفافیت رابطه، چشم‌انداز اخلاقی درونی‌شده و خودآگاهی، هر یک ۳ گویه و برای بعد پردازش متوازن اطلاعات ۴ گویه در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان باید با مقیاس لیکرت ۵ تایی (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دهند. به طور مثال رهبر من دقیقاً منظور خود را بیان می‌کند. (شفافیت رابطه)، رهبر من تصمیمات دشوار مبنی بر استانداردهای بالای رفتار اخلاقی اتخاذ می‌کند (چشم‌انداز اخلاقی درونی‌شده)، رهبر من داده‌های مرتبط را قبل از تصمیم‌گیری تحلیل می‌کند (پردازش متوازن اطلاعات) و رهبر من می‌داند چه زمانی باید به ارزیابی مجدد مواضع خود درباره مسائل مهم بپردازد (خودآگاهی). ضریب آلفای کرونباخ شفافیت رابطه ۰/۷۰۲، چشم‌انداز اخلاقی درونی‌شده ۰/۶۷۲، پردازش متوازن اطلاعات ۰/۷۲۵ و خودآگاهی ۰/۷۱۷ می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ متغیر رهبری اصیل ۰/۸۴۸۹ می‌باشد.

مقیاس نگرش شغلی: این مقیاس شامل ۷ گویه و ۳ بعد تعهد سازمانی، وابستگی شغلی و رضایت شغلی می‌باشد. برای ابعاد تعهد سازمانی و وابستگی شغلی، هر یک ۲ گویه و برای بعد رضایت شغلی ۳ گویه در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان باید با مقیاس لیکرت ۵ تایی (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دهند. به طور مثال احساس می‌کنم از نظر عاطفی به سازمان دلبسته‌ام (تعهد سازمانی)، دوست دارم بیشتر وقت خود را در محیط کار بگذرانم (وابستگی شغلی)، در سازمان ما همدلی و رفاقت بین رهبر و کارکنان حاکم است (رضایت شغلی). ضریب آلفای کرونباخ تعهد سازمانی ۰/۹۳۲۳، وابستگی شغلی ۰/۷۶۸۶ و رضایت شغلی ۰/۶۱۷۳ می‌باشد.

مقیاس نگرش شغلی: این مقیاس شامل ۷ گویه و ۳ بعد تعهد سازمانی، وابستگی شغلی و رضایت شغلی می‌باشد. برای ابعاد تعهد سازمانی و وابستگی شغلی، هر یک ۲ گویه و برای بعد رضایت شغلی ۳ گویه در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان باید با مقیاس لیکرت ۵ تایی (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دهند. به طور مثال احساس می‌کنم از نظر عاطفی به سازمان دلبسته‌ام (تعهد سازمانی)، دوست دارم بیشتر وقت خود را در محیط کار بگذرانم (وابستگی شغلی)، در سازمان ما همدلی و رفاقت بین رهبر و کارکنان حاکم است (رضایت شغلی). ضریب آلفای کرونباخ تعهد سازمانی ۰/۹۳۲۳، وابستگی شغلی ۰/۷۶۸۶ و رضایت شغلی ۰/۶۱۷۳ می‌باشد.

از آنجا که ضریب پایایی کرونباخ (Cronbach) در تمامی متغیرها بالاتر بجز یک مورد از ۰/۷ بود، سنجه‌ها پایایی بالایی داشتند. به عنوان نمونه: آلفای کرونباخ در متغیرهای رهبری اصیل (۰/۸۴۸۹)، قصد ترک خدمت (۰/۸۰۹۶)، وابستگی شغلی (۰/۷۶۸۶)، تعهد سازمانی (۰/۹۳۲۳) و رضایت شغلی (۰/۶۱۷۳) می‌باشد.

از آنجا که ضریب پایایی کرونباخ (Cronbach) در تمامی متغیرها بالاتر بجز یک مورد از ۰/۷ بود، سنجه‌ها پایایی بالایی داشتند. به عنوان نمونه: آلفای کرونباخ در متغیرهای رهبری اصیل (۰/۸۴۸۹)، قصد ترک خدمت (۰/۸۰۹۶)، وابستگی شغلی (۰/۷۶۸۶)، تعهد سازمانی (۰/۹۳۲۳) و رضایت شغلی (۰/۶۱۷۳) می‌باشد.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM: Structural Equation Modeling) و روش حداقل مربعات جزئی (PLS: Partial least Squares) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شد و نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در شکل ۲ و جدول ۱ مندرج گردید.

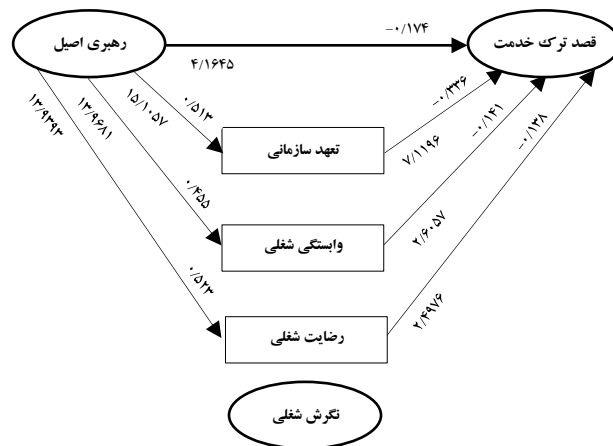
همانطور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، تمامی مقادیر سنجه‌های مرتبط با متغیر مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می‌توان گفت مدل اندازه‌گیری از پایایی کافی در زمینه

پاسخگویان، زن و ۸۰ درصد متاهل بودند. ۵۰ درصد دارای تحصیلات دانشگاهی کارشناسی و ۲۹ درصد کارشناسی ارشد و ۶۸ درصد در بازه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال قرار داشتند. ضمن این که ۴۶ درصد از آن‌ها دارای ۱۰ تا ۲۰ سال و ۴۱ درصد از آن‌ها دارای ۱ تا ۱۰ سال سابقه کار در شرکت بیمه ایران و نمایندگی‌های آن و ۷۰ درصد نیز بین ۱ تا ۱۰ سال سابقه کار در پست فعلی بودند. نحوه استخدام ۸۳٫۵ درصد از پاسخگویان به صورت قراردادی و ۴۸٫۵ درصد از پاسخگویان، کارمند و ۴۸٫۵ درصد کارشناس و ۳ درصد مدیر بودند. در مجموع با شرایط جامعه آماری مطابقت داشت و نشان می‌داد که نمونه‌گیری به طرز مناسبی انجام شده و نتایج قابل تعمیم به جامعه هدف می‌باشد.

نشانگرهای متغیرهای مکنون برخوردار است. در شکل ۲ مقادیر t-value نیز برای نشانگرها نشان داده شده است. این مقادیر معمولاً به عنوان پارامترهای روایی مرتبط با تحلیل عاملی تأییدی معرفی می‌شوند. چرا که روابط بین نشانگرها و متغیرهای مکنون از قبل مشخص شده‌اند. همانطور که مشاهده می‌شود تمامی مقادیر خارج از بازه (۱/۹۶، -۱/۹۶) می‌باشد. بنابراین ابزار پژوهش با استفاده از روش‌هایی مختلف، از پایایی و روایی مناسب برخوردار بود. در نهایت نیز جهت آزمون فرضیات و برازش مدل، از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزار PLS3 استفاده شد.

یافته‌ها

به لحاظ مشخصات جمعیت‌شناختی، ۵۳ درصد از



شکل ۲. مدل ترسیم شده همراه با مقادیر ضرایب استاندارد شده بارهای عاملی و مقادیر T-values

تایید فرضیه زمانی رخ می‌دهد که با توجه به ضریب مسیر، مقدار احتمال (t-value) از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کمتر بوده و عدد معنی‌داری از ۱/۹۶ بزرگتر باشد. لذا همانطور که در جدول ۱ قابل مشاهده است، هر ۷ فرضیه تأیید شد.

تایید فرضیه زمانی رخ می‌دهد که با توجه به ضریب مسیر، مقدار احتمال (t-value) از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کمتر بوده و عدد معنی‌داری از ۱/۹۶ بزرگتر باشد. لذا همانطور که در جدول ۱ قابل مشاهده است، هر ۷ فرضیه تأیید شد.

جدول ۱. خلاصه نتایج روابط بین متغیرها و آزمون فرضیات

ردیف	تأثیر متغیر	بر متغیر	ضریب مسیر	T-value	نتیجه فرضیه
۱	رهبری اصیل	قصد ترک خدمت	۰/۱۷۴	۴/۱۶۴۵	تایید
۲	رهبری اصیل	تعهد سازمانی	۰/۵۱۳	۱۵/۱۰۵۷	تایید
۳	تعهد سازمانی	قصد ترک خدمت	-۰/۳۳۶	۷/۱۱۹۶	تایید
۴	رهبری اصیل	وابستگی شغلی	۰/۴۵۵	۱۳/۹۶۸۱	تایید
۵	وابستگی شغلی	قصد ترک خدمت	-۰/۱۴۱	۲/۶۰۵۷	تایید

تایید	۱۳/۹۳۹۳	۰/۵۲۳	رضایت شغلی	رهبری اصیل	۶
تایید	۲/۴۹۷۶	-۰/۱۳۸	قصد ترک خدمت	رضایت شغلی	۷

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج پژوهش و تایید فرضیه‌ها، رهبر اصیل از طریق ایجاد نگرش شغلی مشتمل بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وابستگی شغلی در کارکنان، قصد ترک خدمت در آنان را کاهش می‌دهد و با نتایج پژوهش Roncesvalles et al (2021) و Rehman et al. (2021) همخوانی دارد.

نتایج حاصل از این پژوهش درک جامع‌تری از رهبری اصیل ارائه می‌دهد، و به درک بهتر عوامل مؤثر بر قصد ترک خدمت کارکنان در سازمان‌ها کمک می‌کند. بنابراین نمایندگی‌های شرکت سهامی بیمه ایران و بیمه‌های کارآفرین و خدمات بیمه‌ای زنجان صبا در شهر زنجان نیز مانند سایر سازمان‌ها، باید به مقوله رهبری اصیل توجه ویژه‌ای داشته باشند. رهبران اصیل باید با اصالت خود در کارکنان نگرش شغلی (رضایت، تعهد و وابستگی) مثبت ایجاد کنند، که موجب کاهش قصد ترک خدمت در آن‌ها شود.

با توجه به تأیید تأثیر رهبری اصیل بر کاهش قصد ترک خدمت، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها شرایط را برای به کارگیری سبک رهبری اصیل فراهم کنند. مولفه‌های رهبری اصیل را در معیارهای گزینش مدیران سازمان‌ها بگنجانند و توسط تیم‌هایی از کارشناسان خبره عملکرد مدیران را با توجه به ویژگی‌های رهبری اصیل بصورت دوره‌ای بررسی نموده و برنامه‌های آموزشی با تمرکز بر شایستگی‌های رهبری اصیل برگزار نمایند.

با توجه به تأیید و معناداری نقش میانجی نگرش شغلی در تأثیر رهبری اصیل بر کاهش ترک خدمت کارکنان، پیشنهاد می‌شود به منظور کسب اطمینان از سطح مناسب نگرش شغلی کارکنان، پرسشنامه‌هایی بصورت دوره‌ای بر اساس اولویت‌ها و دغدغه‌های سازمان، تهیه و بین کارکنان توزیع شود. با تحلیل پاسخ‌ها تصمیم‌های مناسب شرایط موجود، جهت بهره‌وری بیشتر اتخاذ شود.

از آنجایی که نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه رهبری اصیل و قصد ترک خدمت تأیید شد، پیشنهاد می‌شود مدیران جهت ارتقای سطح رضایت شغلی و در نتیجه آن کاهش قصد

پژوهش حاضر با هدف تأثیر رهبری اصیل بر قصد ترک خدمت با نقش میانجی نگرش شغلی کارکنان (تعهدسازمانی، وابستگی و رضایت شغلی) انجام شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل‌ها، همه فرضیه‌های پژوهش را تأیید کرد که به شرح زیر است:

مطابق نتایج، فرضیه ۱ تأیید گردید. بنابراین رهبری اصیل بر قصد ترک خدمت تأثیر منفی و معناداری دارد. یعنی رهبران اصیل با ویژگی‌های منحصر به فرد خود بر روی رفتار و انگیزه کارکنان تأثیر گذاشته و موجب ایجاد رابطه‌ای متعادل و مستحکم بین کارفرما و کارمند می‌شوند که موجب کاهش قصد ترک خدمت کارکنان می‌شود. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های Rezaei et al. (2021) و Yeşilaydın and Hancıoğlu (2021) همخوانی دارد.

طبق یافته‌ها فرضیه ۲ و ۳ تأیید شدند؛ بنابراین تعهد سازمانی نقش میانجی در تأثیر رهبری اصیل بر قصد ترک خدمت دارد که این یافته با نتایج پژوهش‌های Carson & Wesley (2019) و Yee et al. (2022) و Masud & Daud (2019) و Alharbi & Abuelhassan (2020) و Gillet et al. (2018) همخوانی دارد. این نتیجه نشان می‌دهد، هرچه رهبر اصیل‌تر، کارکنان متعهدتر و قصد ترک خدمت در آنان کمتر است.

طبق یافته‌ها فرضیه ۴ و ۵ تأیید شدند؛ بنابراین وابستگی شغلی کارکنان نقش میانجی در تأثیر رهبری اصیل بر قصد ترک خدمت دارد. نتایج این فرضیات با نتایج پژوهش‌های Harter et al. (2020) و Rezaei et al. (2020) و Basyir et al. (2020) همخوانی دارد.

همچنین فرضیه ۶ و ۷ تأیید شدند؛ بنابراین رضایت شغلی نقش میانجی در تأثیر رهبری اصیل بر قصد ترک خدمت دارد و این یافته‌ها با نتایج پژوهش Rukh et al. (2018) و Kim & Han (2019) و Carson & Wesley (2019) و Alam & Asim (2019) و Gillet et al. (2018) همخوانی دارد.

جامعه‌های آماری نمی‌باشد و با احتیاط باید در مورد آن‌ها برخورد شود. همچنین با توجه به نوآوری پژوهش، تعداد پژوهش‌های انجام‌شده در سطح کشور و در نمونه آماری این پژوهش، محدود بوده و نیاز است با اجرای پژوهش‌های متعدد، این محدودیت رفع گردد.

منابع

- Abbaspoor, M., Akbari, A., zirak, M., momenimahmouei, H. (2019). Identify the components of genuine leadership in education and assess the current situation. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 14(3), 131-147. [Persian]
- Abdi, K, Yaghobi M, Nouri B, Karimian A. (2020). Evaluation of Job-Involvement and its Related Factor Among Emergency Medical Technician in Kurdistan. *Journal of Nurse and Physician within War*, 8(28), 52-59. [Persian]
- Akbari, T., & Rashidi, A. (2020). The role and role of genuine leadership components in predicting organizational health with the mediating role of psychological capital in the higher education system. *Applied Educational Leadership*, 1(1), 87-99. [Persian]
- Aksu, A., Arslan, S., Yardımcı, O. E., Kaya, F. H., & Ergençiçeği, A. (2020). Effect of job involvement, organizational commitment and satisfaction on turnover intention: A research in the city of Antalya. *Turizam*, 24(4), 194-207.
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163-194.
- Al-Dhuwahi, A., & Almohaisin, H. (2021). Degree of practicing authentic leadership among public school leaders from the teachers' viewpoint. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(3), 1175-1193.
- Alharbi, S. S., & Abuelhassan, A. E. (2020). The Impact of Trust In Supervisor On Turnover Intention: Organizational Commitment As A Mediating Mechanism. *International Journal on Recent Trends in Business and Tourism (IJRTBT)*,

ترک خدمت به مسائلی چون تناسب بین شغل و شاغل، ایجاد جو و محیط مثبت و صمیمانه و مسائل اقتصادی کارکنان توجه ویژه داشته باشند.

با توجه به تأیید نقش میانجی تعهد کاری در رابطه رهبری اصیل و قصد ترک خدمت به مدیران پیشنهاد می‌شود با مشارکت دادن کارمندان در تصمیم‌گیری‌ها و استفاده از نظرات آنها، برقراری آموزش‌های حین خدمت، تفویض اختیار و استقلال کاری، در کارکنان این حس را ایجاد کنند که سازمان برای آن‌ها ارزش قائل است و از آن‌ها حمایت می‌کند تا آن‌ها را متعهد کنند و از این طریق تمایل آن‌ها را برای کناره‌گیری از سازمان کاهش دهند.

با توجه به اثبات نقش میانجی وابستگی شغلی در ارتباط رهبری اصیل با قصد ترک خدمت، به مدیران پیشنهاد می‌شود، با فراهم آوردن فرصت رشد و پیشرفت در شغل و ترسیم مسیر پیشرفت شغلی خاص برای هر یک از کارکنان و نشان دادن اینکه چقدر رفاه جسمی و ذهنی کارکنان برای مدیران اهمیت دارد آن‌ها را پایبند و وابسته سازمان نمایند و قصد ترک خدمت را در آن‌ها کاهش دهند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به پژوهشگران بعدی پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

در پژوهش‌های پیشین مثل Nahar & Indratjahyo (2020) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و ترک خدمت بسیار پرداخته شده است. از آنجایی که متغیر فرهنگ سازمانی متغیر مهم و تأثیرگذاری بر نگرش شغلی می‌باشد، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی رابطه فرهنگ سازمانی با نگرش شغلی کارکنان بررسی گردد.

در پژوهش‌های پیشین مثل Akbari & Rashidi (2020) تأثیر رهبری اصیل بر ایجاد تعهد روانشناسی در کارکنان با سازمان و مدیر بررسی شده است. بنابراین از آنجایی که ایجاد تعهد روانشناختی بین رهبر و کارکنان در ایجاد نگرش‌های شغلی تأثیرگذار است، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران تأثیر نقش میانجی قراردادهای روانشناختی در رابطه رهبری اصیل و قصد ترک خدمت را بررسی کنند.

نتایج این پژوهش همانند اغلب پژوهش‌های پیمایشی، محدود به جامعه هدف حاضر بوده و قابل تعمیم به سایر

- Islamic Management*, 25(4), 151-174. [Persian]
- Baek, H., Han, K., & Ryu, E. (2019). Authentic leadership, job satisfaction and organizational commitment: The moderating effect of nurse tenure. *Journal of nursing management*, 27(8), 1655-1663.
- Baniasadi, M., & Rabbani, Z. (2022). The moderating role of psychological capital in the effect of performance appraisal policies on job satisfaction, turnover and performance among the Employees of of automotive companies in Tehran. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 23(1), 199-211. doi: 10.30486/jsrp.2020.1894258.2338 [Persian]
- Basyir, L., Madhakomala, R., & Handaru, A. (2020). The effect of transformational leadership, organizational communication and job involvement toward withdrawal behavior. *Management Science Letters*, 10(7), 1623-1632.
- Batra, N. V., & Kaur, S. (2021). Psychological Contract Perspective on Organizational Citizenship Behavior and Its Effect on Employee Turnover Intention. *International Management Review*, 17(2), 87-147.
- Beit Mashal, B., Arshadi, N., Heidari, A., & Asgari, P. (2021). Designing and Testing a Model of some Consequences of Job Burnout. *Journal of Psychological Achievements*, 28(1), 153-176. [Persian]
- Carson, A., & Wesley, R. (2019). Authentic Leadership and Employee Engagement in the American Workplaces. *Journal of Human Resource & Leadership*, 3(4), 24-36.
- Chiat, L. C., & Panatik, S. A. (2019). Perceptions of employee turnover intention by Herzberg's motivation-hygiene theory: A systematic literature review. *Journal of Research in Psychology*, 1(2), 10-15.
- Dehghani Soltani, M., Shiri, A., Farsizadeh, H., taybi, D., & Falahi, F. (2017). An Examination of the Impact of Authentic Leadership on Achieving Competitive Advantage by Clarifying Mediating Role of Employees' Psychological Empowerment. *Iranian Journal of Insurance Research*, 32(1), 107-126. doi: 10.22056/jir.2017.64432.1919 [Persian]
- 4(2), 1-8.
- Allen-Ile, C., Mahembe, B., & Balogun, T. V. (2020). A confirmatory factor analytic study of an authentic leadership measure in Nigeria. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1-9.
- Allen-Ile, C., Mahembe, B., & Balogun, T. V. (2020). A confirmatory factor analytic study of an authentic leadership measure in Nigeria. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1-9.
- Alsakarneh, A. A. A., Hong, S. C., Eneizan, B. M., & AL-kharabsheh, K. A. (2019). Exploring the relationship between the emotional labor and performance in the Jordanian insurance industry. *Current Psychology*, 38(5), 1140-1151.
- Aqubi, M., Farrokh Seresht, B., & Agha Ahmadi, G. A. (2020). Designing a Model for Managing the Ethical and Job Attitudes of Employees in Government Agencies. *Ethics in Science and Technology*, 15 (Special Issue), 101-113. [Persian]
- Azimi, H., Fathi, Y., Yakhkeshi, F., & Zamany, F. (2024). The effect of the level of religiosity on the organizational commitment of employees with the mediating role of intra-organizational values (case study: 10 selected organizations of Mazandaran and Zanjan provinces). *Scientific Journal of Islamic Management*, 31(4), 175-204. [Persian]
- Azimi, H., Goudarzi, G., Ansari, M., Pirayesh, R., & Abdi Zarrin, S. (2011). Designing a Questionnaire for the Assessment of Job and Organizational Attitudes of Government Employees, Case Study: 80 Government Organizations in Zanjan Province. *Strategic Management Thought*, 5(1), 169-200. doi: 10.30497/smt.2011.154 [Persian]
- Azimi, H., Paribeigi, S., & Nasiri, Z. (2021). Study of the Effect of Dependent and Independent Information Sources on Job Seekers' Perception of Organizational Attractiveness. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 3(4), 304-289. doi: 10.22080/shrm.2021.3557 [Persian]
- Azimi, H. A., Shakarami, N., & Ownagh, F. (2017). An Appraisal of Effect of Islamic Lifestyle on Job Attitudes of the Employees. *Scientific Journal of*

- affective organizational commitment?. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(16), 2017-2044.
- Lorenzo, A., & Aurora, A. (2022). The Role of Authentic Leadership on Employee Engagement in Europe. *Journal of Human Resource & Leadership*, 6(1), 1-13.
- Lyubovnikova, J., Legood, A., Turner, N., & Mamakouka, A. (2017). How authentic leadership influences team performance: The mediating role of team reflexivity. *Journal of Business Ethics*, 141(1), 59-70.
- Mansory, A., & Azimi, H., Mohammadi, M. (2022). The Role of Cash and Non-Cash Rewards on Employees' Motivation: Organizational Commitment as Mediator. *Career and Organizational Counseling*, 13(4), 29-52. doi: 10.48308/jcoc.2022.102245 [Persian]
- Masud, H., & Daud, W. N. W. (2019). Human resource management practices and organizational commitment: Research methods, issues, and future directions. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 217-226.
- Mazlumi, N., Nasehifar, V., & Ehsanfar, G. (2013). The Relationship between Transformational Leadership and Creativity and Organizational Innovation in Private Insurance Companies in Iran. *Iranian Journal of Insurance Research*, 28 (1): 33-56. [Persian]
- Nahar, B., & Indratjahyo, H. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Job Satisfaction at PT. Seoilindo Primatama Bekasi. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 7-16.
- Nikpay, I., & Zandkarimi, M. (2022). The study role mediator mental health in relationship between dimension paternalistic leadership with performance job. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 22(4), 160-176. doi: 10.30486/jsrp.2020.1866943.1811 [Persian]
- Peterson, M. F., Kara, A., Abiola Fanimokun, & B. Smith, P. (2019). Country culture moderators of the relationship between gender and organizational Derafsh, H., Jahanifar, M., & Mojtahedi, G. (2022). The Role Perception of Organizational Justice on Job Satisfaction and Social Health of Secondary School Teachers in Behbahan. *Journal of Psychological Achievements*, 29(1), 37-56. doi: 10.22055/psy.2022.36850.2681 [Persian]
- Gillet, N., Fouquereau, E., Coillot, H., Cougot, B., Moret, L., Dupont, S. & Colombat, P. (2018). The effects of work factors on nurses' job satisfaction, quality of care and turnover intentions in oncology. *Journal of advanced nursing*, 74(5), 1208-1219.
- Gül, A. Y. D., & Sazkaya, M. K. (2020). An Investigation of the Effects of Authentic Leadership on Individual Creativity: A Research within Packaging Sector. *Istanbul Management Journal*, (89), 1-22.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., Plowman, S. K., & Blue, A. T. (2020). Increased business value for positive job attitudes during economic recessions: a meta-analysis and SEM analysis. *Human Performance*, 33(4), 307-330.
- Idris, A. D., & Suleiman, W. (2021). A Conceptual Review of Self Awareness, Relational Transparency, Internalized Moral Perspective, Balance Processing and Task Performance. *International Journal of Intellectual Discourse*, 4(1), 67-79.
- Khajepour, N., Beshlideh, K., & Baharlo, M. (2017). Relationship of Workplace Ostracism with Job Performance, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Psychological Achievements*, 24(2), 137-160. [Persian]
- Khan, S., Muhammad, B., Afridi, G. W., & Sarwar, I. (2017). Effect of authentic leadership on job satisfaction and employee engagement. *City University Research Journal*, 7(1), 151-166.
- Kim, M. J., & Han, J. Y. (2019). Effect of head nurses' authentic leadership on nurses' job satisfaction and nursing performance: Focusing on the mediating effects of empowerment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(1): 25-34.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Empowering leadership: leading people to be present through

- Management*, 7(3), 247-248.
- Sadeghian, F., Abedi, M., & Baghban, I. (2011). The Effectiveness of Narrative Counseling on Job Adjustment and Organizational Commitment among Isfahan Educational Employees. *Journal of Psychological Achievements*, 18(1), 223-240. [Persian]
- Taghadosi, M., Nabizadeh Gharghozar, Z., & Bolandianbafghi S. (2019). Intention to Leave of Nurses and Related Factors: A Systematic Review. *Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical*, 4(4), 1-14. [Persian]
- Yee, W. F., Ng, S. I., Lim, P. I., & Lim, X. J. (2022). Predictors of turnover intention among multinational corporation employees. *International Journal of Business Performance Management*, 23(1-2), 186-205.
- Yeşilaydın, G., & Hancıoğlu, Y. (2021). Authentic Leadership in Health Employees: A Systematic Review. *Chaos, Complexity and Leadership*, 225-238.
- Zarei, S. (2019). Mediating Role of Job Involvement in the Relationship between Work- Family Conflict and Perceived organizational support with Turnover Intention among military personnel. *Counseling Culture and Psychotherapy*, 10(37), 171-198. [Persian]
- Zhang, S., Bowers, A. J., & Mao, Y. (2021). Authentic leadership and teachers' voice behaviour: The mediating role of psychological empowerment and moderating role of interpersonal trust. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(5), 768-785.
- commitment. *Baltic Journal of Management*, 14(3), 389-410.
- RagabiMram, A., Kavyani, E., Mosavi, F., & Eslampanah, M. (2020). Restructuring Genuine Leadership in Higher Education: Leadership legitimacy through the evaluation of followers of ethical dimensions. *Public Policy In Administration*, 11(39), 91-105 [Persian]
- Rayiramkandath, R. (2022). Authentic Leadership and Its Role in Building Psychological Contracts. *SAMVAD*, 23, 10-22.
- Rehman, S. U., Shahzad, M., Farooq, M. S., & Javaid, M. U. (2020). Impact of leadership behavior of project manager on his/her subordinate's job-attitudes and job-outcomes. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 38-47.
- Rezaei, M., Maroufzadeh, S., Monfared Ganjeh, E., mohammad nezhad, S. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Intention to leave through work engagement and organizational identification in Guilan Rural Water and Sewage Co. *Journal of Human Capital Empowerment*, 3(4), 311-319. [Persian]
- Roncesvalles, M., Celia, T., & Gaerlan, A. A. (2021). The Role of Authentic Leadership and Teachers' Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Higher Education. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 9(2), 92-121.
- Rukh, L., Shahrukh, H. M., & Iqbal, K. Z. (2018). Effect of authentic leadership on organization commitment: mediating role of job satisfaction. *Journal of Entrepreneurship & Organization*