



The effect of authentic leadership on workplace incivility, organizational cynicism and turnover intention of continuing contract employees in Electric Energy Distribution Company of Mashhad

Abbas Ghomanjani, M.A

Master of Governmental Management of Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

Alireza Khorakian, Ph.D

Professor of Management Group of Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

Mohmmad Mahdi Farahi, Ph.D

Assistant Professor of Management Group of Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

Abstract

The status of contracted employees in Iranian governmental organizations is one of the factors for development of deviant behavior. These behaviors and negative attitudes have created problems for employees and organizations. The main objective of the study was to examine the effects of the authentic leadership on the turnover intention, organizational cynicism and workplace incivility. The survey method is regression and statistical community includes 651 employees of the power distribution company that 242 members of them are selected by simple random sampling. The data collection tools included the Authentic leadership questionnaire (Walumbwa & et al., 2008), Workplace incivility questionnaire (Cortina & et al., 2001), Organizational cynicism questionnaire (Dean & et al., 1998) and Turnover intention questionnaire (Cammann, 1979). Structural equation modeling was used to analyze the data. The results of the data analysis using AMOS and SPSS software showed that the authentic leadership has significant effect on turnover intention, organizational cynicism and workplace incivility ($p < 0/01$) and also organizational cynicism and workplace incivility mediates the effect of between authentic leadership and turnover intention. Based on the findings of the research, it can be concluded that the authentic leadership as an effective variable reduces the deviant behavior and consequently reduces employees' turnover intention.

Keywords: Authentic leadership; Workplace incivility; Organizational cynicism; Turnover intention; Employee

تأثیر رهبری اصیل بر بی‌نزاکتی در محل کار، بدبینی سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان قراردادی شرکت توزیع برق مشهد

عباس قومنجانی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

*علیرضا خوراکیان

دانشیار گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

محمد مهدی فراخی

استادیار گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

چکیده

وضعیت اشتغال قراردادی کارکنان در سازمان‌های دولتی، یکی از عوامل پیدایش رفتارهای انحرافی می‌باشد. این رفتارها و نگرش‌های منفی باعث به‌وجود آمدن مشکلاتی برای کارکنان و همچنین سازمان‌ها شده است. هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی تأثیر رهبری اصیل بر قصد ترک شغل، بدبینی سازمانی و بی‌نزاکتی در محل کار می‌باشد. روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری ۶۵۱ نفر از کارکنان قراردادی شرکت توزیع برق مشهد می‌باشند که تعداد ۲۴۲ نفر با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، شامل پرسشنامه رهبری اصیل (Walumbwa et al., 2008)، پرسشنامه بی‌نزاکتی در محل کار (Cortina et al., 2001)، پرسشنامه بدبینی سازمانی (Dean et al., 1998) و پرسشنامه قصد ترک شغل (Cammann, 1979) بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و Amos نشان داد که رهبری اصیل بر قصد ترک شغل، بدبینی سازمانی و بی‌نزاکتی در محل کار تأثیر معناداری دارد ($p < 0/01$) و بدبینی سازمانی و بی‌نزاکتی در محل کار رابطه رهبری اصیل و قصد ترک شغل را میانجی‌گری می‌کنند. بر اساس یافته‌ها تحقیق می‌توان نتیجه گرفت رهبری اصیل به عنوان یک متغیر تأثیرگذار در سازمان باعث کاهش رفتارهای انحرافی و به تبع آن کاهش ترک شغل کارکنان می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: بی‌نزاکتی در محل کار؛ بدبینی سازمانی؛ رهبری اصیل؛ قصد ترک شغل کارکنان

مقدمه

دنبال پیش‌بینی‌کننده‌هایی هستند، که به خوبی ترک شغل را پیش‌بینی می‌کنند (Allen & Griffeth, 2001). قصد ترک شغل به طور گسترده‌ای به عنوان پیش‌بینی شناختی از ترک شغل استفاده می‌شود، از اینرو درک قصد ترک شغل برای سازمان‌های پیشرو، ارزشمند است (Wong & Wong, 2017).

مفهوم قصد ترک شغل (Turnover intention) توسط محققان در رشته‌های مختلف و از طریق عوامل نگرشی، رفتاری و سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است (Haque, Fernando & Caputi, 2017). هنگامی که کارکنان شروع به فکر کردن درباره شغل دیگر بکنند و به صورت هدفمند شغل دیگری را جستجو کنند با عزم به اینکه در آینده نزدیک این کار انجام شود، آن را به عنوان قصد ترک شغل معرفی می‌کنند (Ghadi, 2017).

عوامل مختلفی بر ترک شغل کارکنان تأثیرگذار است. تحقیقات نشان داده است که صرفاً عوامل و انگیزه‌های مالی بر ترک شغل کارکنان تأثیرگذار نیستند بلکه عواملی دیگری مانند ادراکات و نگرش‌های افراد از محیط کار، ماهیت شغل، سبک‌های رهبری سرپرستان و نوع رفتار کارکنان باهم بر تصمیم‌های آن‌ها نسبت به ترک شغل تأثیرگذار است (Minor, Wells, Angel & Matz, 2011; Ghadi, 2017). جمله این عوامل که اخیراً در ادبیات مدیریت رفتار سازمانی مورد توجه قرار گرفته است، نوع رفتارهای سوء با کارکنان مانند بی‌نزاکتی در محل کار و نگرش‌های منفی نسبت به سازمان از جمله بدبینی سازمانی می‌باشد (Sharma & Singh, 2016; Munir, Ghafoor & Rasli, 2016).

رفتارهای منفی موجود در محل کار شامل طیفی از رفتارهای ملایم‌تر مثل دیده نشدن تا رفتارهای شدیدتر مانند خشونت را در بر می‌گیرد. سازمان‌های بسیاری از تأثیرات رفتارهای شدید منفی مثل قلدری و خشونت در محل کار آشنا هستند، اما توجه کمی به رفتارهای خفیف‌تر (که عامل اساسی در بروز رفتارهای شدیدتر هستند) نشان داده‌اند (Pearson, Andersson & Wegner, 2001). این رفتارهای انحرافی با شدت کم را بی‌نزاکتی در محل کار (Workplace incivility) نامیدند (Lim, Cortina & Magley, 2008).

عناصر با ارزش و مفید هر سازمانی نیروی کار دانشی آن است، زیرا نقش مهمی در شکل‌گیری و اجرای استراتژی سازمان دارد (Çımar, Karcıoğlu & Aslan, 2014). لذا در نظر گرفتن مولفه‌های تأثیرگذار بر منابع انسانی گامی مهم در جهت پیش‌برد اهداف سازمانی به شمار می‌رود. از جمله این موارد تأثیرگذار و مهمی که امروزه متخصصین علم رفتار سازمانی و روانشناسان در سازمان‌ها بر روی آن مطالعات بسیاری انجام داده‌اند، ترک شغل و عوامل به وجود آورنده آن است. ترک شغل توسط کارمندان با استعداد و دانشی، باعث کاهش شدید بهره‌وری، خلاقیت، کارایی و سود می‌شود (Lin & Liu, 2017). Delloti (2014) در یک نظرسنجی از ۲۵۰۰ رهبر کسب و کار نشان داد که حفظ و نگه‌داری کارکنان یکی از چالش‌های بزرگ رهبران و سازمان‌های امروزی است (Memon, Salleh & Baharom, 2016). کارکنان دانشی هستند که وجودشان برای سازمان حیاتی است و سازمان‌ها به دنبال جذب و حفظ این نیروها می‌باشند و این سازمان است که به آن‌ها وابسته است، وگرنه نیروی انسانی معمولی هیچ تفاوت و نوآوری برای سازمان به همراه ندارد و این کارکنان عادی، وابسته به سازمان هستند. ترک شغل کارکنان به گونه‌های مختلفی پویایی نیروی کار و سرنوشت نهایی سازمان را تحت الشعاع قرار می‌دهد. ترک شغل کارکنان باعث بوجود آمدن هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم زیادی برای سازمان‌ها شده و بر عملکرد سازمانی تأثیرگذار است (Hausknecht, Trevor & Karsan, 2007). هزینه‌های مستقیم مانند کارمندیابی، گزینش، آموزش، زمان سازگار شدن با سازمان و هزینه‌های غیرمستقیم مانند تأثیر ترک شغل بر فرهنگ سازمانی، روحیه کارکنان و سرمایه‌های اجتماعی می‌توان نام برد (Morrell, Loan-Clarke & Wilkinson, 2004). با وجود این هزینه‌ها، پژوهشگران رفتار سازمانی در بررسی علل این رفتار با مشکل مواجه هستند، زیرا جمع‌آوری داده از کارکنانی که سازمان را ترک کرده‌اند، بسیار سخت است (Van Breukelen, Van der Vlist & Steensma, 2004; Fournier, Tanner, Chonko & Manolis, 2010). از اینرو محققان به

اینکه سازمان صداقت ندارد. دومین بُعد احساس است، بدین معنی که افراد ابتدا باور می‌کنند، سپس واکنش عاطفی نشان می‌دهند. آخرین بُعد رفتار می‌باشد، که در آن افراد شروع به رفتارهای منفی و اغلب بدخواهانه دست خواهند زد. آشکارترین گرایش رفتاری افراد بدبین به سازمان، مورد انتقاد قرار دادن سازمان است.

از جمله متغیرها و عوامل اساسی دیگری که می‌تواند بر تمام رفتارها و نگرش‌های کارکنان از جمله بی‌نزاکتی در محل کار و بدبینی سازمانی تأثیرگذار باشد و در نهایت بر عدم تمایل بر ترک شغل کارکنان موثر باشد، سبک رهبری سرپرستان است. Myatt (2008) در تحقیق خود نشان می‌دهد که کارکنان به دلایل مختلفی کار خود را ترک می‌کنند، که بیشتر این دلایل روابط مستقیم یا غیرمستقیمی با سبک‌های مختلف رهبری دارد. رهبری اصیل (Authentic leadership) گونه‌ای جدید از سبک‌های رهبری می‌باشد که برخی همپوشانی‌هایی با سایر سبک‌های رهبری از جمله رهبری اخلاقی و تحول‌گرا، دارد. رهبری اصیل به عنوان یک فرآیند است که از ظرفیت‌های روانشناختی مثبت و یک زمینه سازمانی بسیار توسعه یافته تعریف می‌شود که منجر به افزایش خودآگاهی و رفتار مثبت از سوی رهبران و به تبع آن همکاران و زیردستان می‌شود (Luthans & Avolio, 2003).

رهبری اصیل ریشه در اصالت فرد دارد، اصالت به این معناست که فرد با خودش صادق باشد (Avolio & Gardner, 2005). رهبری اصیل نوعی الگوی رفتار رهبری می‌باشد، زمانی اتفاق می‌افتد که افراد با توجه به ارزش‌ها، اخلاقیات، عقیده‌ها و خودآگاهی خود عمل می‌کنند (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing & Peterson, 2008).

رهبری اصیل دارای چهار بُعد است. در این پژوهش با هدف بررسی دقیق این متغیر تمامی این چهار بُعد مورد استفاده قرار گرفته است. اولین بُعد خودآگاهی است که به درک نقاط قوت و ضعف فردی و چگونگی ارتباط با دنیای پیرامون و اطرافیان فرد اشاره دارد (Walumbwa, Wang, 2010). دومین بُعد پردازش متوازن اطلاعات است که به تجزیه و تحلیل همه

بی‌نزاکتی در محل کار امروزه توجه بسیار زیادی را به خود جلب کرده است، زیرا باعث بوجود آمدن مشکلات عمده‌ای برای سازمان‌ها شده است (Huang & Lin, 2019). بهترین و پرکاربردترین تعریف بی‌نزاکتی را Andersson & Pearson (1999) بیان کردند: «رفتارهای انحرافی با شدت کم و قصد مبهم به منظور آسیب رساندن به شخص مورد هدف، نقض هنجارهای کاری در جهت احترام متقابل است. این رفتارها به طور مشخصی رفتارهای بی‌ادبانه و گستاخانه هستند که با نادیده گرفتن دیگران آشکار می‌شود» (ص ۴۵۷). سه ویژگی اصلی بی‌نزاکتی در محل کار نقض هنجارها، نیت مبهم و شدت کم آن است (Pearson et al, 2001).

کارکنانی که با این رفتارها مورد هدف قرار می‌گیرند، استرس، انحراف و نارضایتی شغلی در آن‌ها بیشتر، خلاقیت و همکاری کمتر و اضطراب روانی بیشتری دارند و با گذشت زمان تعهد سازمانی آن‌ها کمتر شده و بیشتر تمایل به ترک داوطلبانه سازمان دارند (Cortina, Magley, Williams & Langhout, 2001; Pearson et al, 2001; Cortina, Kabat-Farr, Leskinen, Huerta, & Magley, 2013). رفتارهای بی‌ادبانه مثل پخش شایعه، حرف‌های طعنه آمیز، قطع کردن صحبت دیگران، نادیده گرفتن قدرت و هویت فرد، خیره و خصمانه نگاه کردن به فرد، عواملی هستند که مختل فرآیند ارتباط سازمانی شناخته می‌شوند (Rezaee Badafshani, Nori & Arizi, 2011).

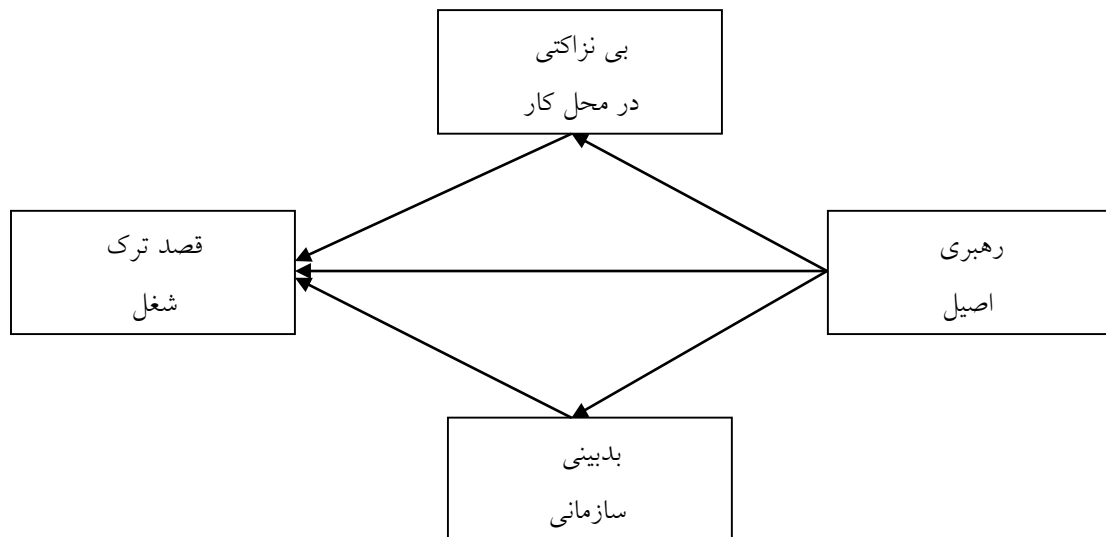
بدبینی سازمانی (Organizational cynicism) یک نگرش و مفهوم جدید در ادبیات رفتار سازمانی به شمار می‌آید و توجه تنوریسین‌های سازمانی را به خود جلب کرده است (Mete, 2013). بدبینی سازمانی عبارت است از یک نگرش منفی نسبت به سازمان که شامل: الف) باور به این‌که سازمان صداقت ندارد؛ ب) احساس منفی نسبت به سازمان؛ ج) گرایش به رفتارهای تحقیرآمیز و بدخواهانه نسبت به سازمان (Dean, Brandes & Dharwadkar, 1998).

Dean et al (1998)، در پژوهش خود بدبینی سازمانی را در سه بُعد تعریف کرده‌اند، در این پژوهش نیز هر سه بُعد در نظر گرفته شده است. اولین بُعد باورها می‌باشد، باور به

در نظر گرفته شده است.

شرکت توزیع برق مشهد به عنوان یکی از شرکت‌های مهم در صنعت انرژی، به منظور رسیدن به هدف استراتژیک خود در سال ۱۴۰۵ نیازمند داشتن نیروهای کاری متخصص و فنی در این صنعت می‌باشد و این نیروها باید بهترین عملکرد را برای رسیدن به این اهداف داشته باشند. به منظور دستیابی به عملکرد خوب کارکنان، مدیران می‌بایست کارکنان توانمند خود را در سازمان حفظ و نرخ جابه‌جایی و ترک شغل آنان را تعدیل نمایند. به همین منظور مدیران نیازمند شناسایی الگوهای ترک خدمت کارکنان به منظور حفظ و نگهداری سرمایه انسانی سازمان می‌باشند.

این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا رهبری اصیل تأثیری بر روی متغیرهای بی‌نزاکتی در محل کار و بدبینی سازمانی و کاهش اثرات مخرب آن‌ها بر قصد ترک شغل کارمندان قراردادی شرکت توزیع برق شهر مشهد دارد؟ بر این اساس مدل مفهومی پژوهش را می‌توان به صورت شکل ۱ ارائه کرد:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

اینکه نیروهای رسمی و دائمی در ایران خیلی کمتر ترک شغل می‌کنند و همچنین افرادی دنبال ترک شغل در سازمان‌ها هستند که از نظر تخصص و مهارت افراد قوی هستند، لذا جامعه مورد مطالعه این پژوهش، کارکنان قراردادی شرکت توزیع برق مشهد

اطلاعات دریافتی قبل از تصمیم‌گیری اشاره دارد (Diddams & Chang, 2012). بُعد سوم شفافیت رابطه‌ای است، این متغیر اظهار می‌کند که یک رهبر تا چه اندازه به ارتباطات باز، روشن و شفاف با پیروان و دیگر کارکنان برای فراهم آوردن فرصت استفاده کردن از نظرها، چالش‌ها و ایده‌های مختلف افراد می‌پردازد (Mirmohammadi & Rahimain, 2014) و در نهایت آخرین بُعد اخلاق مداری است، این گونه رفتارها زمانی بروز می‌کند، که منشأ آن ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی است که در درون فرد نهادینه شده و او را هدایت می‌کنند (Seyyed Naghavi & Kahe, 2012).

با توجه به ابعاد مورد بررسی این نتیجه حاصل می‌شود که رهبری اصیل بر سرمایه مثبت روانشناختی تمرکز دارد و همچنین رهبری اصیل از طریق ویژگی‌های خود همچون تقویت حس رفاقت و صمیمیت و نیز با ایجاد محیط کار مثبت توأم با احترام فراوان، کارکنان را برای رسیدن به موفقیت در کارشان حمایت می‌کند، بنابراین این نتیجه حاصل شد که رهبری اصیل بر بدبینی سازمانی و بی‌نزاکتی در محل کار تأثیر دارد که این موضوع به عنوان نوآوری کار

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: در این پژوهش روش تحقیق، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش با توجه به

سنجیده شده است. Cortina et al (2001) با کمک تحلیل عامل تأییدی تک عاملی بودن این پرسشنامه را تأیید و آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۹ نشان داده‌اند. همچنین Rezaee et al (2011) در پژوهش خود آلفای کرونباخ را برای پرسشنامه ۰/۸۶ بدست آوردند. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹۳۱ بدست آمده است. به عنوان نمونه‌ای از پرسشنامه: مدیر یا همکارانم، در محل کار رفتار دلسوزانه‌ای با من دارند.

پرسشنامه بدبینی سازمانی: این پرسشنامه توسط Dean et al (1998) برای سنجش بدبینی سازمانی از ۱۳ گویه تشکیل شده است که دارای ۳ بُعد عاطفی (۴ سوال)، شناختی (۵ سوال) و رفتاری (۴ سوال) می‌باشد و به صورت طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) سنجیده شده است. Dean et al (1998) آلفای کرونباخ را برای هر بُعد عاطفی، شناختی و رفتاری به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۰ و ۰/۷۸ گزارش داده‌اند. همچنین Abdollahi, Alijan Nodeh Pashangi (2016) در پژوهش خود ضریب آلفای کرونباخ را برای هر بُعد عاطفی، شناختی و رفتاری به ترتیب ۰/۸۲۹، ۰/۸۰۴ و ۰/۷۸۰ بدست آوردند. در تحقیق حاضر نیز آلفای کرونباخ این پرسشنامه با توجه به ابعاد به ترتیب ۰/۹۰۸، ۰/۸۳۵ و ۰/۷۱۷ گزارش شده است. به عنوان نمونه‌ای از پرسشنامه این بخش می‌توان به گویه زیر اشاره کرد: وقتی درباره سازمانم فکر می‌کنم، احساس عصبانیت می‌کنم.

پرسشنامه قصد ترک شغل: این پرسشنامه اقتباس شده از مقیاس پیشرفت Cammann et al (1979) که از ۳ گویه تشکیل شده است و به صورت طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) سنجیده شده است. Cammann et al (1979) ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۷۸ نتیجه گرفته‌اند. در این پژوهش آلفای کرونباخ برای این متغیر ۰/۸۹۲ بدست آمده است. به عنوان نمونه‌ای از این پرسشنامه می‌توان گفت: من احتمالاً در فکر پیدا کردن شغل جدیدی در آینده نزدیک می‌باشم.

همچنین در این تحقیق روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) سنجیده شد که مقدار بارهای عاملی برای تمام گویه‌ها بالاتر از ۰/۵ بدست آمد که نتایج آن در

می‌باشند که افراد متخصص و ماهری هستند، تعداد آن‌ها ۶۵۱ نفر می‌باشد و از نظر شرکت توزیع برق، حرفه‌ای و متخصص شناخته می‌شوند. واحد تحلیل پژوهش سطح فردی می‌باشد. با توجه به اینکه تعمیم‌پذیری برای جامعه مهم است و یک چارچوب نمونه‌گیری در اختیار داریم، لذا طرح نمونه‌گیری احتمالی، نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. تعداد نمونه با توجه به جدول مورگان محاسبه شده است که حجم نمونه ۲۴۲ نفر می‌باشد.

در این پژوهش از ۴ پرسشنامه جهت سنجش متغیرها استفاده شده است.

پرسشنامه رهبری اصیل: این پرسشنامه توسط Walumbwa et al (2008) برای سنجش رهبری اصیل ارائه شد که از ۱۶ گویه تشکیل شده است که دارای چهار بُعد خودآگاهی (۴ سوال)، شفافیت رابطه‌ای (۵ سوال)، اخلاق مداری (۴ سوال) و پردازش متوازن اطلاعات (۳ سوال) است و در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) سنجیده شده است. Walumbwa et al (2008) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، ۴ بُعد پرسشنامه رهبری اصیل را مستند ساخته و مقادیر آلفای کرونباخ را برای خودآگاهی ۰/۹۲، شفافیت رابطه‌ای ۰/۸۷، اخلاق مداری ۰/۷۶ و پردازش متوازن اطلاعات ۰/۸۱ بدست آوردند. همچنین Ghanbari, Zandi & Seyfpanahi (2016) در پژوهش خود به بررسی ساختار عاملی و همسانی دورنی پرسشنامه رهبری اصیل پرداختند که ضرایب آلفای کرونباخ را برای ابعاد خودآگاهی ۰/۸۶، شفافیت رابطه‌ای ۰/۸۴، اخلاق مداری ۰/۸۶ و پردازش متوازن اطلاعات ۰/۸۶ بدست آوردند. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ برای چهار بُعد این پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۳۶، ۰/۸۷۲، ۰/۸۹۹ و ۰/۷۸۳ بدست آمده است. یک نمونه از این پرسشنامه به شرح زیر است: مدیر من تصمیماتش را بر اساس باورهای اصیل و ارزش‌های بنیادی می‌گیرد.

پرسشنامه بی‌نزاکتی در محل کار: این پرسشنامه توسط Cortina et al (2001) جهت سنجش بی‌نزاکتی در محل کار طراحی شد که از ۱۰ گویه تشکیل شده که در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵)

جدول ۱ آمده است:

جدول ۱. نتایج تحلیل عامل تاییدی (CFA) برای گویه های پرسشنامه

نتیجه	معناداری	بارعاملی	گویه	ابعاد	نام متغیر
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۶۶	Q1	خودآگاهی (A1)	رهبری اصیل
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۶۷	Q2		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۶۹	Q3		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۱۶	Q4		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۳۰	Q5		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۷۹	Q6	شفافیت (A2)	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۳۵	Q7		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۹۸	Q8		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۷۵	Q9		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۲۷	Q10		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۶۷	Q11	اخلاق (A3)	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۷۱	Q12		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۷۰	Q13		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۹۵	Q14	پردازش متوازن (A4)	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۹۹	Q15		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۵۷	Q16		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۲۷	Q17		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۷۶	Q18	بی نزاکتی در محل کار	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۷۷	Q19		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۹۰	Q20		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۵۸	Q21		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۷۰	Q22		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۸۸	Q23		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۷۹	Q24		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۷۹	Q25		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۴۶	Q26	عاطفی (OC1)	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۰۱	Q27		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۱۸	Q28		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۷۸	Q29		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۶۶	Q30		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۱۸	Q31	شناختی	

نام متغیر	ابعاد	گویه	بارعاملی	معناداری	نتیجه
رفتاری (OC3)	OC2	Q32	۰/۸۲۵	۰/۰۰۱	معنادار
		Q33	۰/۷۴۸	۰/۰۰۱	معنادار
		Q34	۰/۵۳۰	۰/۰۰۱	معنادار
		Q35	۰/۷۰۴	۰/۰۰۱	معنادار
		Q36	۰/۹۲۹	۰/۰۰۱	معنادار
		Q37	۰/۵۳۸	۰/۰۰۱	معنادار
قصد ترک شغل		Q38	۰/۵۰۰	۰/۰۰۱	معنادار
		Q39	۰/۴۹۸	۰/۰۰۱	معنادار
		Q40	۰/۸۹۹	۰/۰۰۱	معنادار
		Q41	۰/۸۴۷	۰/۰۰۱	معنادار
	-	Q42	۰/۸۲۱	۰/۰۰۱	معنادار

مشخص می‌کند چه هنگام ماتریس همبستگی، شناخته شده است و بنابراین برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب نمی‌باشد. اگر این مقدار کمتر از ۰/۰۵ باشد فرض شناخته شدن ماتریس همبستگی رد و تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است. نرمال بودن داده‌ها در نرم‌افزار آموس به‌وسیله دو شاخص کشیدگی و کجی سنجیده می‌شود. ضریب چولگی (Skewness) و ضریب کشیدگی (kurtosis)، دو شاخص اساسی برای تعیین نرمال بودن داده‌ها هستند. مقادیر چولگی و کشیدگی تمام گویه‌ها در این پژوهش، در بازه (۱ و -۱) بدست آمده که نشان دهنده نرمال بودن داده‌ها است. نتایج این چهار آزمون در جدول ۲ آمده است:

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از تحقیق، برای استنتاج فرضیه‌های تحقیق، از «مدل‌یابی معادلات ساختاری» (SEM) استفاده، که از نرم‌افزار آموس (AMOS) کمک گرفته شده است.

یافته‌ها

برای بررسی شاخص کفایت نمونه‌گیری، از دو شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شده است. اگر مقدار شاخص KMO نزدیک به یک باشد، داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۵) چندان مناسب نمی‌باشند. آزمون بارتلت نیز

جدول ۲. نتایج آزمون بارتلت و شاخص KMO و نرمال بودن برای متغیرهای تحقیق

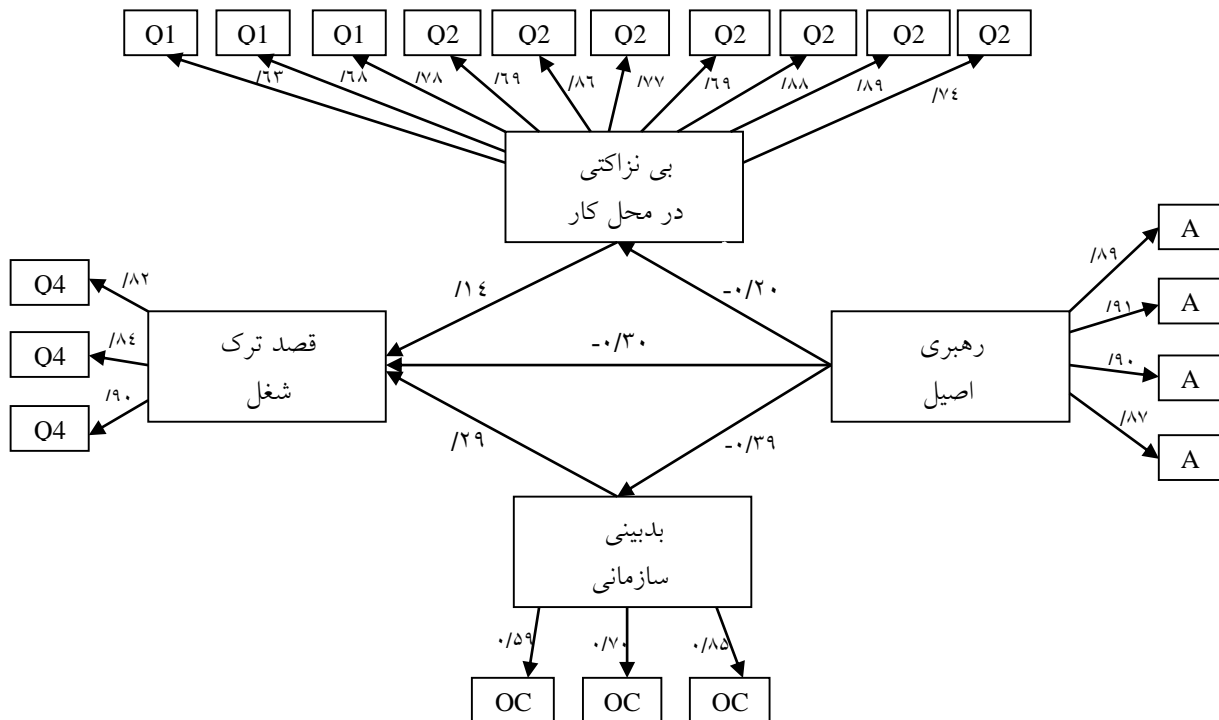
متغیرها	شاخص KMO	آزمون بارتلت	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
رهبری اصیل	۰/۸۵۹	۰/۰۰۰	-۰/۴۶۱	-۰/۷۰۲
بی‌نزاکتی در محل کار	۰/۹۲۹	۰/۰۰۰	۰/۴۴۳	-۰/۶۴۷
بدبینی سازمانی	۰/۶۶۶	۰/۰۰۰	-۰/۱۸۴	-۰/۴۸۳
قصد ترک شغل	۰/۷۴۸	۰/۰۰۰	۰/۶۰۹	-۰/۵۴۴
خودآگاهی	۰/۶۹۶	۰/۰۰۰	-۰/۵۳۰	-۰/۵۹۶
شفافیت	۰/۸۵۱	۰/۰۰۰	-۰/۴۱۶	-۰/۷۳۶
اخلاق	۰/۷۹۹	۰/۰۰۰	-۰/۴۶۸	-۰/۷۷۱

متغیرها	شاخص KMO	آزمون بارتلت	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
پردازش متوازن	۰/۶۶۰	۰/۰۰۰	-۰/۴۳۲	-۰/۷۰۷
بدبینی عاطفی	۰/۸۰۶	۰/۰۰۰	۰/۲۲۴	-۰/۴۸۸
بدبینی شناختی	۰/۷۹۵	۰/۰۰۰	-۰/۳۸۳	-۰/۶۹۰
بدبینی رفتاری	۰/۶۲۸	۰/۰۰۰	-۰/۳۹۵	-۰/۲۷۲

صفر و یک باشد که مقدار بدست آمده در این پژوهش ۰/۰۵۹ می‌باشد. شاخص برازش تطبیقی (CFI) باید در بازه $0.90 \leq CFI < 0.97$ باشد که در این پژوهش مقدار ۰/۹۱۵ بدست آمده است. شاخص ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) باید در بازه $(0.08 - 0.05)$ باشد که در این تحقیق مقدار ۰/۰۷۵ بدست آمده است. و دو شاخص نیکویی برازش ایجازی (PGFI) و شاخص برازش ایجازی هنجار شده (PNFI) در این پژوهش به ترتیب مقادیر ۰/۶۹۵ و ۰/۵۹۵ بدست آمده است (Byrne, 2012).

با توجه به شاخص‌های کمی برازش بدست آمده می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها با مدل برازش دارند. مدل معادلات ساختاری پژوهش در شکل ۲ آمده است:

جهت آزمون فرضیه‌هایی که به اثرات مستقیم متغیرها مربوط می‌شود از معادلات ساختاری استفاده شده است. برای تحلیل فرضیه‌ها مدل نظری هر فرضیه مورد پردازش قرار می‌گیرد که برای این کار از شاخص‌های کمی برازش مدل (CFI, GFI, RMR, ...) در نرم افزار آموس استفاده شده است که مقادیر این شاخص‌ها عبارتند از: درجه آزادی (df) مقدار ۱۶۵، مقدار قابل قبول کای اسکوتر $3df \leq \chi^2 \leq 2df$ در بازه قرار بگیرد که در این پژوهش این مقدار ۴۵۱/۹۳۶ بدست آمده است. کای اسکوتر بهینه شده (χ^2 / df) باید در بازه $(2-3)$ باشد (Byrne, 2012)، که در این پژوهش مقدار ۲/۷۳۹ حاصل شده است. شاخص نیکویی برازش (GFI) باید در بازه $0.80 \leq GFI < 0.95$ این باشد که مقدار بدست آمده ۰/۸۴۷ می‌باشد. شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR) باید بین



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری برازش شده پژوهش

ترک شغل، میزان اثر غیرمستقیم و t ارزش معناداری (t -value) آن با توجه به روش سوپل به ترتیب $۰/۰۲۸-$ و $۲/۱۲۲-$ محاسبه گردید.

با توجه به مدل و تأثیرهای مستقیم و غیرمستقیمی که متغیرها بر هم دارند نتایج آزمون فرضیه‌ها با توجه به شاخص‌های (p -value) و (t -value) و ضرایب مسیرهای بدست آمده، به‌طور خلاصه در جدول ۳ آمده است:

آزمون متغیر میانجی: فرضیه‌های میانجی‌گری که اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته را نشان می‌دهند، از روش Sobel test به دست آمده است. در این روش و با توجه به فرضیه میانجی‌گری بدبینی سازمانی بین رهبری اصیل و قصد ترک شغل، میزان اثر غیرمستقیم و مقدار t ارزش معناداری (t -value) آن با توجه به روش سوپل به ترتیب $۰/۱۱۳-$ و $۲/۶۴۷-$ بدست آمد. همچنین در فرضیه میانجی‌گری بی‌نزاکتی در محل کار بین رهبری اصیل و قصد

جدول ۳. ضرایب رگرسیونی و معناداری فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	p-value (ارزش معناداری)	t ارزش معناداری	نتیجه
۱	رهبری اصیل ← قصد ترک شغل	-۰/۳۰	۰/۰۰۰	-۴/۱۵۰	معنادار
۲	رهبری اصیل ← بدبینی سازمانی	-۰/۳۹	۰/۰۰۰	-۵/۴۲۷	معنادار
۳	رهبری اصیل ← بی‌نزاکتی در محل کار	-۰/۲۰	۰/۰۰۰	-۲/۸۴۳	معنادار
۴	بدبینی سازمانی ← قصد ترک شغل	۰/۲۹	۰/۰۰۰	۳/۷۲۲	معنادار
۵	بی‌نزاکتی در محل کار ← قصد ترک شغل	۰/۱۴	۰/۰۰۰	۲/۱۱۶	معنادار
فرضیه	مسیر غیرمستقیم	ضریب مسیر	p-value	عدد معناداری	نتیجه
۶	رهبری اصیل ← بدبینی سازمانی ← قصد ترک شغل	-۰/۱۱۳	۰/۰۰۵	-۲/۶۴۷	معنادار
۷	رهبری اصیل ← بی‌نزاکتی در سازمان ← قصد ترک شغل	-۰/۰۲۸	۰/۰۰۳	-۲/۱۲۲	معنادار

با توجه به فرضیه‌ی بی‌نزاکتی در محل کار تأثیر رهبری اصیل بر قصد ترک شغل کارکنان قراردادی شرکت توزیع برق مشهد را به‌طور معناداری واسطه‌گری می‌کند؛ نتایج تحلیل آماری نشان داد که t ارزش معناداری در هر سه رابطه تأثیر رهبری اصیل بر بی‌نزاکتی در محل کار و تأثیر بی‌نزاکتی در محل کار بر قصد ترک شغل و همچنین خود فرضیه میانجی‌گری که ذکر شد خارج از بازه $\pm ۱/۹۶$ می‌باشند، لذا می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه مورد تأیید است.

همچنین بررسی مبانی نظری نشان می‌دهد که مطالعات Fallatah, Laschinger & Read (2017) در راستای تأیید رابطه منفی رهبری اصیل بر قصد ترک شغل، مطالعات Sharma & Singh (2016) و Huang & Lin (2019) در

با توجه به ارزش معناداری که مقادیر آن کمتر از $۰/۰۰۵$ و t ارزش معناداری که مقادیر آن خارج از بازه $\pm ۱/۹۶$ می‌باشد، بنابراین تمام فرضیه‌ها مورد تأیید می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این تحقیق، بررسی تأثیر مستقیم بین رهبری اصیل با قصد ترک شغل و نیز تأثیر غیرمستقیم آن‌ها از طریق نقش میانجی بدبینی سازمانی و بی‌نزاکتی در محل کار در بین کارکنان دانشی و قراردادی شرکت توزیع برق مشهد می‌باشد که در قالب دو فرضیه میانجی‌گری و پنج فرضیه مستقیم مطرح شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیات به شرح زیر بودند:

غیبت و ترک شغل می‌شود. بنابراین وقتی کارکنان در سازمان به این نتیجه برسند که اهمیت وجودی آن‌ها نادیده گرفته شده و همکاران و سرپرست آن‌ها (مخصوصاً کارکنانی که رسمی هستند و نگاه متفاوتی نسبت به کارکنان قراردادی دارند)، در سازمان از رفاقت‌های غیر رسمی و مصاحبت با او اجتناب می‌ورزند، قطعاً به دنبال موقعیت‌های کاری دیگری می‌روند، چون بخش اعظم زندگی کاری ارتباطات است و کیفیت ارتباطات می‌تواند مشوق کارکنان برای ماندن در سازمان باشد.

با توجه به فرضیه‌ی بدبینی سازمانی تأثیر رهبری اصیل بر قصد ترک شغل کارکنان قراردادی شرکت توزیع برق مشهد را به طور معناداری واسطه‌گری می‌کند؛ نتایج تحلیل آماری نشان داد که t ارزش معناداری در هر سه رابطه تأثیر رهبری اصیل بر بدبینی سازمانی و تأثیر بدبینی سازمانی بر قصد ترک شغل و همچنین خود فرضیه میانجی‌گری که بیان شد خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشند، لذا می‌توان نتیجه گرفت که این فرضیه مورد تأیید است. همچنین بررسی مبانی نظری نشان می‌دهد که مطالعه Yazdanshenas (2016) تأثیر منفی رهبری تحول‌گرا را بر بدبینی کارکنان مورد بررسی قرار داده و این رابطه را تأیید کرده است.

همچنین طبق ادبیات تحقیق در مورد رهبری اصیل، تئوری رهبری اصیل بر سرمایه مثبت روانشناختی تمرکز دارد که از نتایج سرمایه روانشناختی مثبت، خوش‌بینی است که نشان از ارتباط این دو متغیر دارد. بنابراین می‌توان گفت، وقتی گفتار و عمل مدیران شرکت یکی بوده و مشکلات سازمان را به صورت شفاف با کارکنان در میان می‌گذارند و همچنین با عدالت با کارکنان رفتار نمایند، از بدبینی کارکنان نسبت به سازمان و مدیران کاسته می‌شود چون یکی از مهمترین عللی که کارکنان بدبین می‌شوند همین وجود بی‌عدالتی در سازمان است. پس پیشنهاد می‌شود هرچه مدیران در ارائه دستورات و وضع قوانین شفافیت داشته و انتظاراتی که از کارکنان می‌رود، به صورت کاملاً روشن بیان کنند، آن‌گاه این امر منجر به کاهش سوء تفاهات، ارتقای شفافیت و کاهش اشتباهات سازمانی می‌شود و در نتیجه کاهش تنبیه و توهین و نارضایتی در سازمان می‌گردد.

راستای تأیید رابطه مثبت بی‌نزاکتی در محل کار بر قصد ترک شغل و مطالعه‌ای که Laschinger & Fida (2014) و Shojae et al (2016) انجام دادند نشان داد که رهبری اصیل با نقش میانجی‌گری انحرافات کاری که شامل یک طیف از بی‌نزاکتی در محل کار تا قلدری سازمانی و خشونت را شامل می‌شود، بر قصد ترک شغل تأثیر داشته که همراستا با نتیجه پژوهش می‌باشد.

مشخص است که وقتی کارکنان ببینند مدیران و سرپرستان آنان مطابق با ارزش‌ها و اصول اخلاقی حاکم بر این سازمان عمل می‌کنند، کمتر به دنبال ترک سازمان خواهند بود و محیط اخلاقی را به رفتن از سازمان و تحمل ابهام ترجیح خواهند داد. همچنین وقتی کارکنان احساس کنند که فرد مفیدی در سازمان خود هستند و کار و ایده و نظری که می‌دهند توسط مدیر و سازمان دیده می‌شود از لحاظ ادراکی و نگرشی نسبت به شغل خود ارضا شده و دیگر لزومی نمی‌بینند به شغل دیگری فکر کنند. پس پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان با برگزاری جلسات گروهی مثل طوفان مغزی به کارکنان نشان دهند که در تصمیم‌گیری‌ها به دیدگاه‌های مختلف گوش می‌دهند و داده‌های مرتبط را به دقت تجزیه و تحلیل می‌کنند، کم کم به کارکنان این حس القا می‌شود که حضورشان برای سازمان اهمیت دارد و حس تعلق بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند.

همچنین یکی از عوامل انحرافات در سازمان، مدیر و رهبران سازمان هستند که می‌توانند احترام متقابل را ایجاد کنند. در این راستا به مدیران پیشنهاد می‌شود از ارزیابی ۳۶۰ درجه استفاده نمایند. این ابزار نشان می‌دهد که رفتار و عملکرد مدیران، توسط تمام کارکنان (چه هم رده، چه زیر دست، چه بالادست) مورد ارزیابی قرار گرفته، در این صورت مدیران نسبت به عملکردشان باید پاسخگو باشند، پس مدیران باید به همه کارکنان با احترام رفتار کنند، لذا وقتی مدیر با کارکنان خوشرو باشد بقیه کارکنان نیز همین رویه را پیش گرفته و از خصومت‌ها و رفتارهای انحرافی کم کم کاسته می‌شود. همچنین بررسی ادبیات متغیرها بیان می‌کند که واکنش رفتاری افراد به بی‌نزاکتی، بیانگر یک فرایند تعامل اجتماعی می‌باشد که شامل بدررفتاری می‌شود و در نتیجه باعث

- relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64.
- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2013). Selective incivility as modern discrimination in organizations: *Evidence and impact*. *Journal of Management*, 39(6), 1579-1605.
- Costigan, R. D., Insinga, R. C., Berman, J. J., Kranas, G., & Kureshov, V. A. (2011). Revisiting the relationship of supervisor trust and CEO trust to turnover intentions: A three-country comparative study. *Journal of World Business*, 46(1), 74-83.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Diddams, M., & Chang, G. C. (2012). Only human: Exploring the nature of weakness in authentic leadership. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 593-603.
- Fallatah, F., Laschinger, H. K., & Read, E. A. (2017). The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada. *Nursing outlook*, 65(2), 172-183.
- Fournier, C., Tanner Jr, J. F., Chonko, L. B., & Manolis, C. (2010). The moderating role of ethical climate on salesperson propensity to leave. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 30(1), 7-22.
- Ghadi, M. Y. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(1), 81-110.
- Ghanbari, S., Zandi, Kh., & Seyfpanahi, H. (2016). Factorial Structure and Internal Consistency of Authentic Leadership questionnaire. *Journal of Development and Transformation Management*, 24, 57-67.
- Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2017). The Relationship between Responsible Leadership and Organisational Commitment and the Mediating Effect of Employee Turnover Intentions: An Empirical Study with Australian Employees. *Journal of Business Ethics*, 1-16.
- Hausknecht, J. P., Trevor, C. O., & Howard, M. J. (2009). Unit-level voluntary turnover rates and customer service quality: implications of group cohesiveness, newcomer concentration, and size. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1068.
- Huang, H. T., & Lin, C. P. (2019). Assessing ethical efficacy, workplace incivility, and turnover relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437.
- همچنین مطالعه (2016) Munir et al تأثیر بدبینی سازمانی بر قصد ترک شغل را بررسی و تأیید کرده است. همچنین با توجه به ادبیات موضوعی متغیرها، بدبینی سازمانی باعث بوجود آمدن حس بی‌تفاوتی و بی‌علاقگی در سازمان می‌شود و افراد تعهد خود را از دست می‌دهند و از آن جا که ترک شغل واژه عکس تعهد سازمانی است بنابراین عدم تعهد، نرخ ترک شغل را در سازمان افزایش می‌دهد. پس وقتی سازمان و مدیران به کارمندان خود توجهی نداشته باشد و با عدالت با آن‌ها رفتار نکنند، در کارمندان حس تنش و عصبانیت ایجاد می‌کنند، کم‌کم از نظر عاطفی از کار خود فاصله می‌گیرند و تمایل آن‌ها به رفتن از سازمان بیشتر می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت برق با ارزیابی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و در نتیجه کاهش بدبینی از طریق عدالت‌سازی در سازمان، این متغیر را کاهش دهند.

منابع

- Abdollahi, B., & Alijan Nodeh Pashangi, M. (2016). An Explanation of Orientation to Change In Schools Based On Organizational Cynicism and Leadership Style. *Two School Management Quarterly*, 4(1), 47-70.
- Allen, D. G., & Griffeth, R. W. (2001). Test of a mediated performance–turnover relationship highlighting the moderating roles of visibility and reward contingency. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 1014.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The leadership quarterly*, 16(3), 315-338.
- Byrne, B. M. (2012). *Choosing structural equation modeling computer software: Snapshots of LISREL, EQS, AMOS, and Mplus*.
- Azanza, G., Moriano, J. A., Molero, F., & LévyMangin, J. P. (2015). The effects of authentic leadership on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(8), 955-971.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan organizational assessment questionnaire. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Çınar, O., Karcioğlu, F., & Aslan, İ. (2014). The

- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations*, 54(11), 1387-1419.
- Rezee Badafshani, F., Nori, A., & Arizi, H. R. (2011). Workplace Incivility and Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Justice. *Knowledge and research in applied psychology*, 12(4), 41-50.
- Seyyed Naghavi, M. & Kahe, M. (2012). The Role of Authentic Leadership in Promote Employee's Enthusiasm and Creativity. *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 23(76), 1-27.
- Sharma, N., & Singh, V. K. (2016). Effect of workplace incivility on job satisfaction and turnover intentions in India. *South Asian Journal of Global Business Research*, 5(2), 234-249.
- Shojae, S., Sadeghi, M., & Dankob, M. (2016). Investigating the Relationship between Authentic Leadership and Turnover Intention Considering the Mediating Role of Organizational Bullying. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 5(1), 65-91.
- Van Breukelen, W., Van der Vlist, R., & Steensma, H. (2004). Voluntary employee turnover: Combining variables from the 'traditional' turnover literature with the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(7), 893-914.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio, B. J. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The leadership quarterly*, 21(5), 901-914.
- Wong, Y. W., & Wong, Y. T. (2017). The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention: A test of two competing models. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(1), 2-21.
- Yazdanshenas, M. (2016). Role of Positive Organizational Behavior in the Relationship between Transformational Leadership and Employees' Cynicism. *Positive Psychology Research*, 2(1), 1-18.
- intention: a moderated-mediation model. *Review of Managerial Science*, 1-24.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological inquiry*, 14(1), 1-26.
- Karsan, R. (2007). Calculating the cost of turnover. *Employment Relations Today*, 34(1), 33-36.
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 739-753.
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95.
- Lin, C. P., & Liu, M. L. (2017). Examining the effects of corporate social responsibility and ethical leadership on turnover intention. *Personnel Review*, 46(3), 526-550.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. *Positive organizational scholarship*, 241, 258.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407-429.
- Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A study at higher education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89, 476-483.
- Minor, K. I., Wells, J. B., Angel, E., & Matz, A. K. (2011). Predictors of early job turnover among juvenile correctional facility staff. *Criminal Justice Review*, 36(1), 58-75.
- Mirmohammadi, S. M., & Rahimain, M. (2014). Investigating The effect of authentic leadership on employees creativity with regard to the mediator role of psychological capital. *Management Research in Iran*, 18(3), 181-203.
- Morrell, K. M., Loan-Clarke, J., & Wilkinson, A. J. (2004). Organisational change and employee turnover. *Personnel Review*, 33(2), 161-173.
- Munir, Y., Ghafoor, M. M., & Rasli, A. M. (2016). Exploring the relationship of horizontal violence, organizational cynicism and turnover intention in the context of social exchange theory. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 9(4), 254-266.
- Myatt, M. (2008). How to reduce employee turnover. Retrieved August, 11, 2008.