

رابطه اثربخشی رهبری و تمایل به ترک شغل کارکنان و نقش تعدیلی عوامل فشارزای شغلی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۳/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۱/۱۵

محمدجواد کاملی^۱، مریم تابان^۲، حمیدرضا خرازانی تفرشی^۳

از صفحه ۳۷ تا ۶۰

چکیده

زمینه و هدف: امروزه ترک شغل کارکنان به یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های مدیریتی منابع انسانی سازمان‌ها تبدیل شده است. با شناسایی عوامل مؤثر بر آن، می‌توان سیاست‌ها و روش‌های مؤثر برای حفظ و نگهداری منابع انسانی کارا را به کار گرفت. هدف این تحقیق، شناسایی رابطیه اثربخشی رهبری و تمایل به ترک شغل کارکنان، با توجه به نقش تعدیلی عوامل فشارزای شغلی در سازمان‌های دولتی شهرستان رشت است.

روش‌شناسی: روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ روش، پیمایشی - توصیفی است. جامعه آماری نیز شامل ۶۰۰ نفر از کارکنان سازمان‌های تأمین اجتماعی، شهرداری و پست است. روش نمونه‌گیری، خوشه‌ای بوده که با استفاده از فرمول کوکران، تعداد نمونه ۲۳۵ نفر تعیین و سپس به روش طبقه‌ای و تصادفی انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. روایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها، توسط محققان پیشین و خبرگان، تأیید و پایایی آن نیز با محاسبه‌ی آلفای کرونباخ تأیید شده است. داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌ها، با استفاده از آزمون‌های آماری (کولموگروف و اسمیرنوف، همبستگی پیرسون، تجزیه و تحلیل واریانس و معادلات ساختاری) تحلیل شدند.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین شاخص‌های اثربخشی رهبری (برآورده کردن نیازهای مرتبط با شغل کارکنان، انتقال نیاز کارکنان به مدیران سطح بالاتر، اثربخشی گروهی مدیریت و مؤثر بودن رهبر در عملکرد) و ترک شغل کارکنان و نیز عوامل فشارزای شغلی، رابطه‌ی معنادار و مستقیم وجود دارد.

کلیدواژه‌ها

اثربخشی رهبری، ترک شغل کارکنان، نیازهای شغلی، همبستگی.

۱. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول)، p.h.d.kameli@gmail.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، maryamtaban64@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد پیشگیری اجتماعی از جرم دانشگاه علوم انتظامی امین

مقدمه

با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند؛ کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند کنند تا آن‌ها بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند؛ اما سازمان‌ها همواره از این مسئله بیم دارند که سرمایه‌های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند؛ زیرا هر سازمان برای آموزش، تربیت و آماده‌سازی کارکنان خود تا مرحله بهره‌دهی و کارایی مطلوب، هزینه‌های بسیاری را صرف می‌کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارت‌ها و تجربیاتی می‌شود که طی سال‌ها تلاش به دست آمده است (هوم و گریفت^۱، ۱۹۹۵). ترک خدمت، اشاره به کناره‌گیری‌هایی دارد که به وسیله خود کارکنان آغاز می‌شود یا آن نوع تحرک و جابه‌جایی کارکنان است که به طور داوطلبانه، توسط کارمند صورت می‌گیرد و تحت تأثیر خصوصیات پرسنلی کارمند، شرایط اقتصادی، بازار کار، فرصت‌های شغلی و شرایط کاری کارمند قرار می‌گیرد. ترک خدمت کارکنان در سازمان‌ها، باعث می‌شود که هزینه‌های مربوط به فرآیند گزینش، استخدام و آموزش کارکنان افزایش یابد و سازمان‌ها مجبور به استخدام افراد جدید می‌شوند. از جمله مسائل مهم در ماندگاری نیروی انسانی، سبک رهبری مدیران است. رهبری کارآمد، جزء مکمل ایجاد یک محیط برای پرورش کارکنان توانمند است. رهبری فراگرد نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر مشارکت داوطلبانه کارکنان را در تلاش برای کسب هدف‌های سازمانی طلب می‌کند. رهبری اثربخش هم با عملکرد بهتر و هم اخلاقی‌تر، همراه است؛ بنابراین کاوش برای یافتن راه‌های شناسایی یا پرورش رهبران اثربخش، باید ادامه یابد.

از جمله دغدغه‌های اصلی مدیران و مسئولان سازمان‌های دولتی (از جمله جامعه آماري مورد مطالعه) کاهش ترک شغل کارکنان است. لازم به ذکر است که محققان قبلی عوامل متعددی را که مؤثر بر ترک شغل است، مورد مطالعه قرار داده‌اند؛ اما پژوهش پیرامون متغیر اثربخشی رهبری و رابطه‌ی آن با تمایل به ترک شغل کارکنان

1. Hom and Grift

سنجیده نشده و یا لاقط کمتر کار شده است؛ از این رو این امر، محقق را بر آن داشت تا کار تحقیق را با هدف «بررسی رابطه بین اثربخشی رهبری و تمایل به ترک شغل توسط کارکنان و نقش تعدیلی عوامل فشارزای شغلی در سازمان‌های دولتی شهرستان رشت» اقدام و در نهایت با ارائه پیشنهادهایی در افزایش اثربخشی رهبری و کاهش ترک شغل کارکنان در سازمان مورد مطالعه مؤثر واقع شود.

مبنای نظری: یکی از اجزای اصلی و مهم مدیریت، رهبری است که نقش حیاتی در پویایی سازمان دارد. رهبری مهم‌ترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی است (رضائیان، ۱۳۸۴: ۱۳). پیتر دراگر اشاره می‌کند که رهبران منبع اصلی کسب و کار موفق به شمار می‌روند و رهبری، فرایند نفوذ در دیگران و برانگیختن آنان برای همکاری با یکدیگر، در جهت تحقق اهداف سازمانی است. سبک یا شیوه رهبری، طریقی است که رهبر از نفوذش برای کسب هدف استفاده می‌کند. بسیاری از صاحب‌نظران، بر این باورند که سبک رهبری مدیر، تحت تأثیر نحوه نگرش وی به نقش خود و کارکنانش قرار دارد (هندی^۱، ۱۳۷۹). یکی از مهم‌ترین عناصر کار مدیر، شیوه رهبری است؛ یعنی راهی که مدیران از طریق آن در پیروان خویش نفوذ می‌کنند و آن الگوی رفتاری ثابتی است که رهبران در موقع کار کردن با و به‌وسیله مردم و از روی برداشت همان مردم به کار می‌گیرند. لاقط چهار ویژگی درونی وجود دارد که بر شیوه مدیریت مدیر تأثیر می‌گذارد: سیستم ارزشی مدیر، اعتماد به کارکنان، تمایلات مدیر و احساس اطمینان در یک موقعیت ناامن (کاو و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۳). اثربخشی مدیران بر مبنای انجام موفقیت‌آمیز وظایف محوله و تحقق هدف‌های سازمان و رضایت زیردستان و رعایت نظام ارزشی جامعه، تعیین می‌شود. مدیر اثربخش، از علوم رفتاری؛ یعنی روان‌شناسی مدیریت آگاهی دارد و استعدادها را پرورش می‌دهد؛ روابط خود را با زیردستان تنظیم می‌کند و از مهارت‌های رفتاری بهره کافی می‌برد؛ به دیگران یاد می‌دهد که چگونه بیندیشند و همیشه در انتظار رویدادها و آماده برای مقابله با آنهاست؛ مدیری است همانند همه مدیران، ولی فراتر از همه آنها. مدیر اثربخش،

1. Hendy

احساس تعهد درونی به سازمان خود دارد. چنین مدیرانی به دلیل داشتن سطوح بالای تعهد، انگیزه بیشتری برای حضور در سازمان داشته و خواهند توانست تحقق اهداف سازمانی را تسهیل کرده و در جهت کسب این اهداف، به سازمان کمک کنند؛ این گونه مدیران، خود کنترلی بیشتری دارند. افزایش تعهد سازمانی، باعث می شود که مدیران بیشتر تلاش کنند و در نتیجه عملکرد بهتری ارائه دهند (گرینبرگ^۱، ۱۹۹۰). کارایی و اثربخشی عملکرد مدیران و رهبران، مستلزم استفاده از مهارت‌های مدیریتی است. عموماً توافق بر این است که مدیران، علاوه بر دانش و تجربه، لازم است که از مهارت‌های مخصوصی نیز برخوردار باشند. مهارت‌ها، عبارت‌اند از: توانایی تبدیل دانش به کنش؛ به طوری که به یک عملکرد مطلوب منجر شود (افجه، ۱۳۸۴). اثربخشی

رهبر، به درک پیروان از چهار رفتار مرتبط با اثربخشی رهبرشان برمی گردد:

الف) برآورده کردن نیازهای مرتبط با شغل کارکنان؛ ب) انتقال نیازهای کارکنان به مدیران سطح بالاتر؛ ج) اثربخشی گروهی؛ د) مؤثر بودن در عملکرد سازمانی.

محققان بیان کرده‌اند هنگامی که پیروان، رهبر خود را اثرگذار درک کنند؛ به او احترام خواهند گذاشت؛ وی را تحسین خواهند کرد و نسبت به او اطمینان بیشتری خواهند داشت و همین‌طور احتمال بیشتری خواهد داشت که ایده‌های جدید را بپذیرند و ارزش‌ها، باورها و نگرش‌های خود را در جهت مثبتی تغییر دهند (بیس و اوولیو^۲، ۲۰۰۴).

اثربخشی گروهی رهبر: حصول اطمینان از اینکه اعضای گروه، مهارت‌ها و توانایی‌های لازم را دارا هستند؛ از مهم‌ترین وظایف رهبر است. موفقیت یک گروه کاری، مستلزم یک رهبری خردمند و با درایت است؛ در این گروه کاری، کارکنان مسئولیت شناسایی و حل مسایل، تعیین اهداف و در برخی موارد حتی تنظیم ساعات کار خود را بر عهده دارند. اگر چه به نظر می‌رسد که برای رهبر گروه، دیگر کاری باقی نمی‌ماند؛ اما باید چندین فعالیت را انجام دهد که دارای خاصیت رهبری هستند. این فعالیت‌ها عبارت‌اند از: تشخیص نیازهای آموزشی کارکنان، تعیین زمان آموزش

1. Grinberg
2. Bass, avolio

اعضای گروه و حمایت همه‌جانبه از گروه.

سازمان‌ها باید گروه‌هایی داشته باشند که درون خود، خوب عمل کنند؛ بدین معنی که اعضای گروه در انجام کارهای مهم گروهی، با یکدیگر خوب کار کنند. همچنین گروه‌های کاری سازمان، باید در بُعد بیرونی؛ یعنی در رابطه با یکدیگر نیز خوب عمل کنند و فعالیت‌های هر گروه باید - حمایت‌کننده سایر گروه‌ها - در خدمت به سازمان، به عنوان یک کل باشد. مدیران خوب، از عهده این مسئولیت به خوبی برآمده و به گروه‌ها کمک می‌کنند تا استعداد کامل خود را به عنوان منابع انسانی ضروری سازمان به منصفی ظهور برسانند؛ یعنی مدیران خوب، توان شناخت و مدیریت پویای گروهی و میان گروهی را دارند. برای رسیدن به اثربخشی گروهی، رهبر باید این موارد را در نظر بگیرد: ۱- رسیدن به اهداف سازمان، ۲- سطح رضایت افراد؛ یعنی اثربخشی گروه‌ها با این معیارها اندازه‌گیری می‌شود. یک گروه کاری، می‌تواند مولد باشد و به هدف‌های خود برسد، ولی کارکنان از تجربه خود خوشحال و راضی نباشند؛ برعکس افراد می‌توانند خوشحال و راضی باشند ولی گروه مولد نباشد و توفیق تحقق هدفی را پیدا نکند (رضاییان، ۱۳۸۲).

برآورده کردن نیازهای مرتبط با شغل کارکنان: اطمینان حاصل شود که نیازهای کارکنان تأمین می‌شوند. پایین‌ترین نیازهای کارکنان، غذا، لباس و مسکن هستند و نیازهای بالاتر عبارت‌اند از: قدردانی، امنیت، احساس تعلق و خودیابی. بسیاری از افراد می‌توانند با کار کردن در هر جایی یا حتی کار نکردن، پایین‌ترین نیازهای خود را تأمین کنند؛ بنابراین تمایل آن‌ها به ماندن و جدی کار کردن به میزانی که نیازشان به قدردانی، احساس تعلق و احساس مفید بودن تأمین می‌شود، بستگی دارد (افجه، رضاییان، ۱۳۸۲).

کاربرد اثربخشی گروهی رهبران سازمان: ۱- رهبرانی که اثربخشی بیشتری دارند؛ بیش از رهبرانی که دارای اثربخشی کمتری هستند، با زیردستان خود روابط حمایت‌کننده‌ای داشته و احساس حرمت به نقش آنان را تقویت می‌کنند.

۲- رهبرانی که اثربخشی بیشتری دارند، بیش از رهبرانی که دارای اثربخشی کمتری هستند؛ از سرپرستی و تصمیم‌گیری گروهی، بیش از سرپرستی و تصمیم‌گیری فردی استفاده می‌کنند.

۳- هبرانی که اثربخشی بیشتری دارند بیش از رهبرانی که دارای اثربخشی کمتری هستند؛ هدف‌های عملکرد عالی‌تری را تعیین می‌کنند (ایمانی، ۱۳۸۵).

ترک خدمت: ترک خدمت، به معنای تمایل کارکنان به ترک یک سازمان، به علت سازمان دیگر است. این نوع ترک خدمت، معمولاً بدون پیش‌بینی است. برخی از پژوهشگران، با تقسیم ترک خدمت به اختیاری و اجباری، در تعریف هر یک گفته‌اند: آن‌هایی که در اثر برنامه‌ی کوچک‌سازی کنار گذاشته می‌شوند؛ تحت عنوان خروج خدمت غیرارادی و آن‌هایی که تقاضای استعفا می‌دهند؛ بازنشستگی زودتر از موعد، با خرید و آن‌هایی که تقاضای انتقال در سازمان‌ها را می‌دهند؛ به عنوان خروج خدمت ارادی تلقی می‌شوند. این نوع خروج خدمت، جزء برنامه سازمان نیست و اجتناب‌ناپذیر است (جهانگیری و نوروزی، ۱۳۹۴: ۳۸).

یکی از وظایف عملیاتی مدیریت منابع انسانی، نگهداری و مرمت نیروی انسانی است. افراد به استخدام سازمان‌ها درمی‌آیند و مدیران متعهد می‌شوند؛ در قبال خدماتی که به آن سازمان ارائه می‌دهند، به آنان پاداش دهند. برای این امر سازمان‌ها ناگزیرند؛ خط‌مشی‌های خاصی را در این جهت به وجود آورند. مدیریت منابع انسانی، باید از نظام‌های مختلف حفظ و نگهداشت افراد که منجر به بازسازی و مرمت فکری و جسمی آن‌ها می‌شود، استفاده مطلوب کند و برای این امر، در حوزه‌های مختلف، از قبیل بیمه‌های مختلف درمانی، عمر، حوادث و از کارافتادگی برنامه‌ریزی کرده و آن‌ها را به اجرا درآورد (پرهیزکار، ۱۳۷۳). حفظ و نگهداشت، فرآیندی است که مدیریت با استفاده از عواملی همچون نظام پرداخت اثربخش، آموزش و بهسازی، ارتقا بر اساس شایستگی و اعطای امکانات رفاهی و خدماتی مناسب و... سعی می‌کند؛ تمایل به تداوم خدمت کارکنان در سازمان را افزایش دهد (خوش‌نشین، ۱۳۷۶: ۴۳).

نرخ بالای ترک خدمت کارکنان در سازمان‌ها؛ به این معنی است که هزینه‌های مربوط به فرآیند گزینش، استخدام و آموزش کارکنان بالا می‌رود؛ به خصوص با ترک خدمت کارکنان دانشی، به دلیل آنکه دانش ضمنی به همراه کارکنان از سازمان خارج می‌شود و هزینه‌ها دوچندان افزایش می‌یابد؛ سازمان به ناچار، افراد دیگری را جایگزین آن‌ها می‌کند و بدین ترتیب، کارایی سازمان کاهش می‌یابد. ترک خدمت، به تصمیم و

یا اقدام فرد برای خروج از سازمان اطلاق می‌شود؛ به عبارتی، ترک خدمت، تغییر در عضویت فرد در سازمان است که طیف وسیعی را شامل می‌شود. ولی از نظر سازمان، بین ترک اختیاری و ترک اجباری کارمند، تمایز اساسی وجود دارد. ترک اجباری، اصولاً به مواردی اطلاق می‌شود که کنترل آن در اختیار سازمان نیست؛ مانند بازنشستگی، انتقال به دلیل ازدواج، ادامه تحصیل و...؛ و ترک اختیاری، به مواردی گفته می‌شود که کنترل آن می‌تواند در اختیار سازمان باشد و معمولاً علت آن از شرایط موجود سازمان ناشی می‌شود.

کارگزاران، به دلایل مختلف، شغلشان را ترک می‌کنند. مدارک تحقیقاتی باثباتی وجود دارد که نشان می‌دهد؛ جابجایی داوطلبانه را می‌توان بر حسب قصد و هدف کارمند- در ترک سازمان توضیح داد. قصد جابه‌جایی که تحت عنوان میلی آگاهانه و عمدی برای ترک سازمان تعریف می‌شود (تت و مییر^۱، ۱۹۹۳)؛ یکی از عوامل مهم و تعیین کننده جابجایی واقعی است (گرفت و همکاران^۲، ۲۰۰۰). یکی از عوامل مؤثر بر ترک شغل، تنش و استرس‌های مختلف در محیط کار است. بر عقیده‌ی لازاروس^۳ (۱۹۹۵)، استرس را می‌توان به صورت عدم تبادل میان تقاضاهای محیطی افراد و توانایی‌شان در سازگاری با این تقاضاها تعریف کرد. بلیکس^۴ (۱۹۹۴)، می‌گوید: «استرس می‌تواند باعث پیامدهای ناخواسته در جنبه‌های فیزیکی، رفتاری و سازمانی کارگران شود. استرس و تنش شغلی، دلیل اصلی مریضی ناشی از کار بازده پایین و خطای انسانی است و می‌تواند منجر به مرخصی و غیبت ناشی از بیماری، جابجایی بالای کارکنان، عملکرد ضعیف و افزایش احتمالی در تصادفات ناشی از خطای انسانی شود».

از جمله مسایل مهم در ماندگاری نیروی انسانی، سبک رهبری مدیران است. اصولاً افراد (نیروی کار)، با یکدیگر و اشخاص مشکل ندارند، بلکه مشکل سبک کار افراد در

1. Tet, meyer

2. Grift, others

3. Lazarroos

4. Belikees

مدیریت است (کاوه و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۳). رهبری کارآمد، جزء مکمل ایجاد یک محیط برای پرورش کارکنان توانمند است. برخلاف مدیران سنتی که به دلیل تضعیف زیردستانشان، قادر به توانمندسازی کارکنانشان نیستند؛ مدیران توانمند به عنوان یک هدایت کننده، تسهیل کننده و مربی عمل می کنند (فولام، لندوو و دیگران^۱، ۱۹۹۸: ۲۵۹-۲۵۴)؛ از این رو مدیران - با اتخاذ سبک های رهبری اثربخش - می توانند عامل مهمی در پذیرش تغییر در نحوه ارائه مراقبت ها به صورت مطلوب، افزایش بهره وری و توانمندسازی کارکنان باشند (موریسون و فول^۲، ۱۹۹۷: ۳۴-۲۷).

عوامل فشارزا (استرس زا) در محیط کار: سیاست های نسنجیده، خط مشی های ناعادلانه و تبعیضات ناروا در محیط کار، از عواملی هستند که موجب استرس، فقدان انگیزه، پایین آمدن روحیه و دلسردی در کارکنان می شود؛ همچنین میزان حقوق و عدم تطبیق آن با مخارج و فعالیت ها (به ویژه در شرایطی که به نظر می رسد یکی از موارد مهم دغدغه ذهنی کارکنان است)؛ عدم مشارکت کارکنان در سازمان ها؛ ارزشیابی ناعادلانه و بدون شناخت کافی از افراد و تبعیض در بین کارکنان هنگام ارزیابی؛ کنترل های بی مورد و آزاردهنده (در محیط کار و سازمان که ناشی از بی اعتمادی به کارکنان است)؛ قوانین خشک و غیرقابل انعطاف و ... از عوامل ایجاد فشار بر روی کارکنان هستند (طبر زادی، ۱۳۸۹).

پیشینه تحقیق: حسینی سرخوش (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان «چارچوب مفهومی تأثیر رهبری تحول آفرین بر فرهنگ سازمانی»، با تکیه بر ادبیات تحقیق - در مفاهیم رهبری تحول آفرین و فرهنگ سازمانی - تأثیر رهبری تحول آفرین را بر روی فرهنگ سازمانی مورد بررسی قرار داده و چارچوبی مفهومی در این زمینه ارائه کرده است. نتایج این تحقیق، حاکی از آن است که رهبران سازمان ها می توانند با توسعه مشخصات رهبران تحول آفرین در خود، موجبات تغییر در فرهنگ را در راستای اهداف سازمان فراهم کرده و در نهایت، سبب ایجاد تحولات اساسی در سازمان شوند.

1. Foam, landloo

2. Morisoon, flooer

سجادی و همکاران (۱۳۸۸)، «عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و کاهش میل به ترک خدمت کارکنان را در حوزه معاونت پشتیبانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» مورد بررسی قرار دادند. نتایج آن‌ها نشان داد که امنیت شغلی کارکنان، اصلاح نظام استخدامی و ساختارهای تشکیلاتی، جذب مدیران جدید از درون سازمان، غنی‌سازی شغلی، ایجاد تغییرات در فرهنگ سازمانی، ارائه آموزش‌های مناسب و توجیهی قبل از به‌کارگیری منابع انسانی، فراهم کردن شرایط ادامه تحصیل، اجرای برنامه‌های تشویقی، توسعه مهارت‌های شغلی کارکنان، در افزایش میزان تعهد سازمانی و کاهش تمایل به ترک خدمت، می‌تواند مؤثر باشد.

در کانادا، تحقیقی با عنوان «اثر فرهنگ سازمانی بر روی رضایت و تمایل به ترک خدمت» توسط اریک مکینتاش و آلیسون دهرتی^۱ انجام شد که هدف آن، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر روی رضایت شغلی کارکنان و تمایل به ترک خدمت آنان بود. رابطه‌ی بین ۸ بُعد فرهنگ سازمانی (شایستگی کارکنان، وابستگی به سازمان، جو سازمان، رسمیت، خدمات تجهیزات، برنامه‌های سازمان و جایگاه سازمان) با رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که پنج بُعد فرهنگ سازمانی (وابستگی به سازمان، رسمیت، جو حاکم، برنامه‌های سازمان و جایگاه سازمان) بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دارند.

تحقیق دیگری تحت عنوان «قصد ترک پرستاران، اهمیت ساختار فعالیت‌های اجتماعی، تداخل کار- خانواده و رضایتمندی شغلی به دنبال تعهدات شغلی» توسط «کارن دام» و «مارتین هاسل»^۲ (۲۰۰۹)، در اروپا انجام شد. هدف این مطالعه، بررسی عوامل پیش‌بینی کننده قصد پرستاران، در ترک حرفه پرستاری بود؛ از این‌رو، بررسی استنباط‌های ناشی از موقعیت فعالیت‌های اجتماعی، تداخل کار- خانواده و در نهایت رضایتمندی شغلی که پیش‌بینی کننده تمایل به جابه‌جایی شغلی هستند؛ در این مطالعه، مبنای کار قرار داده شد. نتایج تحلیل معادلات ساختاری، حاکی از این است که یک محیط فعالیتی حمایت نشده، کیفیت پایین رهبری و تداخل بالای

1. Erick makentash, alisson deherthy

2. Caron dam, martin hassel

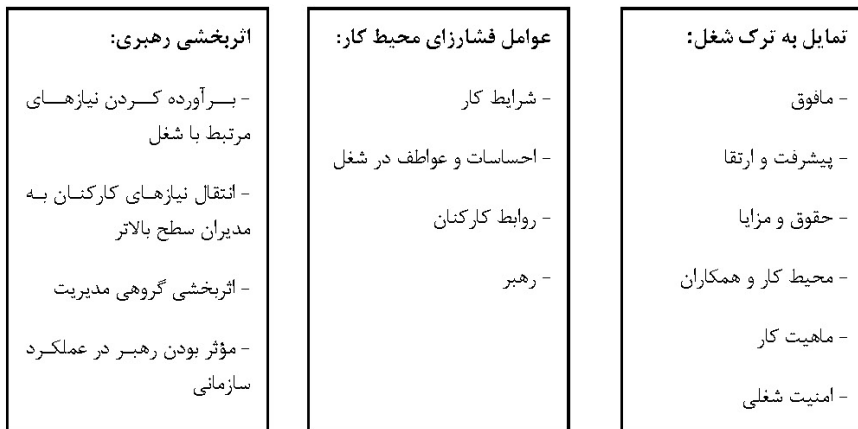
کار_خانواده، در نهایت افت رضایتمندی شغلی به سوق دادن پرستاران به سمت ترک حرفه خود (تنها با گذشت یک سال) منتهی می‌شود. کلیه این تأثیرات نشئت گرفته از میزان تعهدات شغلی آن‌هاست.

پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری اخلاقی و تأثیرگذاری رهبری بر مفهوم جایگزینی کارمندان: نقش میانجی‌گری کننده (کاهش‌دهنده‌ی) استرس مربوط به کار»، توسط «ارگو سنر و سوال آکسوی»^۱ صورت گرفته است. در این تحقیق، عوامل تعیین کننده در خصوص جایگزینی (تغییر و تبدیل) کارمندان که تأثیرگذاری زیادی بر عملکرد سازمانی داشته‌اند؛ به طور گسترده‌ای مورد مطالعه قرار گرفته‌اند و از آنجایی که یکی از مهم‌ترین پیشایندهای مفهوم جایگزینی کارمندان، رهبری و استرس مربوط به کار است؛ هدف این پژوهش، درک تأثیرات رهبری اخلاقی و تأثیرگذاری رهبری بر اهداف جایگزینی و گردش کارمندان در نظر گرفته شد؛ علاوه‌براین در این مطالعه، استرس مربوط به کار در رهبری اخلاقی، تأثیرگذاری رهبر و مفهوم تغییر تبدیل به عنوان یک عامل تعدیل‌کننده‌ی رهبری، بررسی شده است. با استفاده از یک نمونه که متشکل از ۱۰۹۳ کارمند در ۷۰ شرکت متعلق به ۹ صنعت متفاوت بود؛ مشخص شد: درحالی که رهبری اخلاقی و تأثیرگذاری رهبری - به صورت منفی - بر مفهوم جایگزینی کارمندان اثر می‌گذارند؛ استرس مربوط به کار، یک تأثیر مثبت بر مفهوم جایگزینی کارمندان دارد. به علاوه، استرس مربوط به کار، یک متغیر تعدیل‌کننده برای مسائل پیشنهاد شده به حساب می‌آید.

1. Ergosner, soal akssoy

الگوی مفهومی:

بر اساس مبانی نظری مطرح شده، الگوی مفهومی و فرضیه‌های تحقیق به صورتی که در زیر آمده، شکل گرفته است.



نمودار ۱: الگوی مفهومی تحقیق

منبع: السی^۱ (۲۰۱۲)

فرضیه‌های تحقیق:

فرضیه اصلی: بین اثربخشی رهبری و تمایل به ترک خدمت کارکنان، رابطه‌ی معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱ - بین برآورده کردن نیازهای مرتبط با شغل کارکنان و تمایل به ترک شغل کارکنان، رابطه‌ی معنادار وجود دارد.

۲ - بین انتقال نیازهای کارکنان به مدیران سطح بالاتر و تمایل به ترک شغل توسط کارکنان، رابطه‌ی معنادار وجود دارد.

۳ - بین اثربخشی گروهی مدیریت سازمان و تمایل به ترک شغل توسط کارکنان، رابطه‌ی معنادار وجود دارد.

1.Elci

- ۴ - بین مؤثر بودن رهبر در عملکرد سازمانی و تمایل به ترک شغل توسط کارکنان، رابطه‌ی معنادار وجود دارد.
- ۵ - عوامل فشارزا در محیط کار، اثربخشی رهبری در تمایل به ترک خدمت کارکنان را تعدیل می‌کند.

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش تحقیق توصیفی-همبستگی است. ابزار گردآوری داده‌ها- با توجه به پیمایشی بودن روش تحقیق- پرسشنامه است که روایی آن از طریق خبرگان (روایی صوری) و پایایی آن، از طریق محاسبه آلفای کرونباخ پرسشنامه (۹۱/۷۲) محاسبه شده است. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان کلیه سازمان‌های دولتی شهر رشت (۶۰۰ نفر) است که ابتدا با استفاده از روش خوشه‌ای، سه سازمان شهرداری، تأمین اجتماعی و پست انتخاب شده و سپس با استفاده از فرمول کوکران ۲۳۵ نفر در حجم نمونه قرار گرفته که به صورت طبقه‌ای (مدیران و کارکنان) و سپس تصادفی از میان آنان مشخص و با بهره‌گیری از ابزار پرسشنامه که اعتبار و روایی آن مورد تأیید بودند؛ مورد آزمون قرار گرفتند. در تحلیل اطلاعات از آزمون‌های کالموگروف و اسمیرنوف (به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها)، آزمون همبستگی (بررسی رابطه بین متغیرها) و آزمون‌های تحلیل واریانس استفاده و در نهایت با بهره‌گیری از الگوسازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس و لیزرل، نسبت به تحلیل داده‌ها اقدام شده است.

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی: تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان، بیانگر آن است که ۶۹/۷ درصد پاسخگویان را کارکنان مرد و مابقی را زنان تشکیل می‌دهند. سابقه خدمت ۴۹ درصد پاسخ‌دهندگان ۱ تا ۱۰ سال؛ ۴۸ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۳ درصد ۲۰ سال و بالاتر هستند؛ مدرک تحصیلی ۲/۲ درصد

پاسخ‌دهندگان زیر دیپلم، ۲۲/۵ درصد دیپلم، ۳۵/۹ درصد فوق‌دیپلم، ۳۲/۹ درصد لیسانس و ۶/۱ درصد فوق‌لیسانس و بالاتر می‌باشند.

ب) یافته‌های تحلیلی: بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق، از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنف صورت گرفته و نتایج آزمون نشان می‌دهد که متغیرهای تحقیق - در نمونه مورد بررسی - از وضعیت نرمال برخوردار هستند؛ بنابراین به منظور پی بردن به وجود رابطه‌ی بین متغیرها، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده‌است.

جدول ۱: خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

شماره	فرضیه	ضریب همبستگی	نتیجه
۱	بین نیازهای مرتبط با شغل و تمایل به ترک شغل کارکنان، رابطه معنادار وجود دارد.	۰/۲۶۷	رابطه منفی و معنادار
۲	بین انتقال نیاز کارکنان به مدیران سطح بالاتر و تمایل به ترک شغل کارکنان، رابطه معنادار وجود دارد.	۰/۲۷۷	رابطه منفی و معنادار
۳	بین اثربخشی گروهی مدیریت سازمان و تمایل به ترک شغل کارکنان، رابطه معنادار وجود دارد.	۰/۴۴۱	رابطه منفی و معنادار
۴	بین مؤثر بودن رهبر در عملکرد سازمانی و تمایل به ترک شغل توسط کارکنان، رابطه معنادار وجود دارد.	۰/۵۱۵	رابطه منفی و معنادار
۵	عوامل فشارزا در محیط کار، تأثیر اثربخشی رهبری در تمایل به ترک شغل کارکنان را تعدیل می‌کند.	۰/۵۲۷	رابطه منفی و معنادار
۶	بین اثربخشی رهبری و تمایل به ترک شغل توسط کارکنان، رابطه معنادار وجود دارد.	۰/۵۱۷	رابطه منفی و معنادار

با توجه به جدول، مشاهده می‌شود که مقدار سطح معناداری به دست آمده برای کلیه فرضیه‌ها، کوچک‌تر از پنج‌صدم است؛ در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد، فرض‌های آماری H_0 رد و H_1 تأیید می‌شود و این تأثیر معنادار می‌باشد؛ بنابراین کلیه فرضیه‌های تحقیق تأیید می‌شود؛ اما ضریب همبستگی «شدت تأثیر اثربخشی رهبری بر تمایل به ترک شغل» ۰/۵۱۷ درصد؛ «عوامل فشارزا در محیط کار تأثیر اثربخشی رهبری در تمایل به ترک شغل کارکنان را تعدیل می‌کند» ۰/۵۲۷ درصد؛ «شدت مؤثر بودن رهبر در عملکرد سازمانی و تمایل به ترک شغل توسط کارکنان» ۰/۵۲۷ درصد؛ «شدت اثربخشی گروهی مدیریت سازمان و تمایل به ترک شغل توسط کارکنان» ۰/۴۴۱ درصد؛ «شدت تأثیر انتقال نیاز کارکنان به مدیران سطح بالاتر و تمایل به ترک شغل کارکنان» ۰/۲۷۷ درصد و در نهایت «شدت تأثیر نیازهای مرتبط با شغل

و تمایل به ترک شغل کارکنان « ۰/۲۶۷ درصد به دست آمد. آزمون تجزیه و تحلیل واریانس (آنوا): به منظور مقایسه میانگین جوامع آماری شهرداری، تأمین اجتماعی و پست، از آزمون آنوا استفاده شده است. نتایج تحلیل در جدول زیر آمده است.

جدول ۲: تجزیه و تحلیل واریانس اثربخشی رهبری و ترک شغل بر حسب سازمان‌ها

سطح معناداری	آماره F	مربع میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۳۰۱	۱/۲۲۵	۰/۸۲۵	۴	۳/۳	بین گروهی
		۰/۶۷۳	۲۲۵	۱۵۱/۴۹۸	درون گروهی
			۲۲۹	۱۵۴/۷۹۷	مجموع
۰/۱۷۶	۱/۵۹۹	۱/۳۴۱	۴	۵/۳۶۶	بین گروهی
		۰/۸۳۹	۲۲۵	۱۸۸/۷۴۷	درون گروهی
			۲۲۹	۱۹۴/۱۱۲	مجموع
۰/۱۱۲	۱/۸۹۴	۱/۳۹۱	۴	۵/۵۶۴	بین گروهی
		۰/۷۲۴	۲۲۵	۱۶۵/۲۱	درون گروهی
			۲۲۹	۱۷۰/۷۷۳	مجموع

برای متغیر اثربخشی رهبری، آماره آزمون لوین^۲ ۱/۲۲ در سطح معنادار ۰/۳۰ به دست آمده که بیشتر از ۰/۰۵ است؛ در نتیجه، تفاوت معناداری بین سازمان‌ها وجود ندارد؛ یعنی اثربخشی رهبری در کلیه سازمان‌ها باهم متفاوت نیست.

برای متغیر ترک شغل سازمانی، آماره آزمون لوین ۰/۱۵ در سطح معنادار ۰/۱۷ به دست آمده که بیشتر از ۰/۰۵ است؛ در نتیجه تفاوت معناداری بین سازمان‌ها وجود ندارد؛ یعنی ترک شغل افراد در کلیه سازمان‌ها، باهم متفاوت نیست.

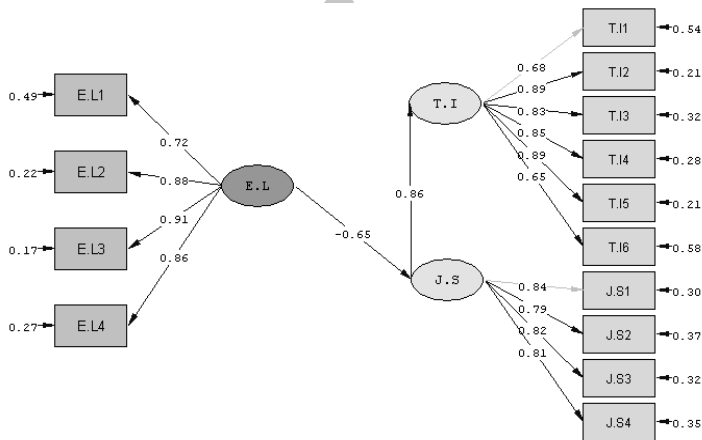
برای متغیر عوامل فشارزای شغلی، آماره آزمون لوین ۱/۸۹ در سطح معنادار ۰/۱۱ به دست آمده که بیشتر از ۰/۰۵ است؛ در نتیجه تفاوت معناداری بین سازمان‌ها- از نظر عوامل فشارزای محیط کار- وجود ندارد.

الگوسازی معادلات ساختاری: یکی از فنون، الگوسازی آماری است که در سال‌های اخیر، از حوزه رفتاری، وارد حوزه مدیریت، سازمان و اقتصاد شده است. این پوشش،

1. Anova
2. Levin

فن الگوسازی آماری است که فنون دیگری مانند رگرسیون چند متغیره، تجزیه و تحلیل عاملی^۱ و تجزیه و تحلیل^۲ مسیر را در برمی گیرد و تمرکز اصلی آن، بر روی متغیرهای پنهان است که توسط شاخص‌های اندازه‌پذیر و متغیرهای آشکار، تعریف می‌شود. با استفاده از این روش، می‌توان روابط علت و معلولی میان متغیرهایی که به طور مستقیم قابل مشاهده نیستند را با توجه به خطاها استنتاج کرد و میزان همبستگی و شدت اثرگذاری هر یک را بر دیگری، مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. به همین دلیل، الگوسازی معادلات ساختاری، با عنوان تجزیه و تحلیل متغیرهای پنهان یا الگوسازی علی نیز شناخته شده است. در این روش مانند رگرسیون، کمی‌سازی روابط، میان متغیرهای مستقل و وابسته صورت می‌گیرد. البته برخلاف پارامترهای رگرسیونی که همبستگی‌های تجربی را نشان می‌دهند؛ پارامترهای ساختاری، همبستگی‌های علی را بیان می‌کنند.

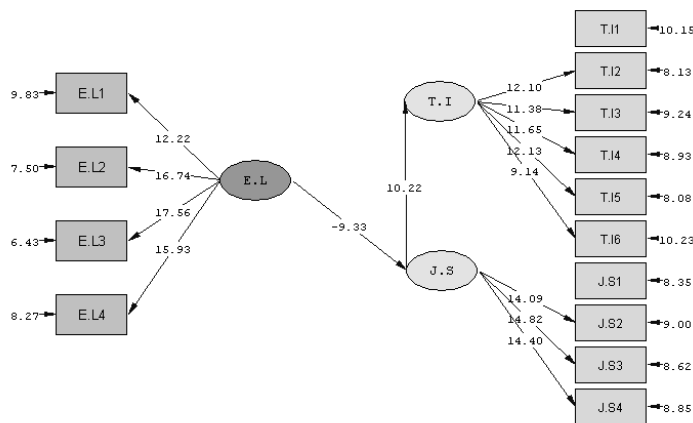
بررسی الگوی تحقیق: در این بخش، به بررسی الگوی تحقیق که نمایان‌گر میزان رابطه بین متغیرهای تحقیق است، پرداخته می‌شود.



Chi-square=211.51, df=75, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

نمودار ۲: بررسی الگوی تحقیق در حالت اعداد معناداری

1. Factor analysis
2. Path analysis



Chi-Square=211.51, df=75, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

نمودار ۳: آزمون الگوی تحقیق (حالت اعداد معناداری)

با استفاده از این حالت، می‌توان به معنادار بودن ارتباط بین متغیرهای تحقیق پی برد. در این حالت، اعدادی معنادار خواهند بود که خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) باشند؛ به این معنی که اگر در آزمون t عددی بین ۱/۹۶ و -۱/۹۶ باشد؛ بی‌معنا خواهد بود. بررسی شاخص‌های معناداری و برازش الگوی کلی تحقیق: پس از آن که برآورد پارامترها، برای یک الگو تدوین و مشخص شوند؛ باید تعیین شود که داده‌ها تا چه حد با الگو، برازش دارند؛ یعنی تا چه اندازه الگوی نظری، به وسیله داده‌های نمونه حمایت می‌شود. تعدادی آزمون برای این موضوع که الگو تا چه حد روابط مشاهده شده بین متغیرهای قابل اندازه‌گیری را توصیف می‌کند، به کار می‌رود. جدول زیر معرف انواع شاخص‌های برازش و معناداری الگو است.

جدول ۳: شاخص‌های معناداری و برازش الگو

نتیجه	میزان در مدل به دست آمده	بrazنده است اگر	اختصار	نام شاخص
تائید	۰/۷۹	کوچک‌تر از ۰/۱ باشد	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
تائید	۲/۸۹	مساوی و کوچک‌تر از ۵ باشد	$\frac{\chi^2}{df}$	کای اسکوئر به درجه آزادی
تائید	۰/۸۸	بزرگ‌تر از ۰/۸ باشد	GFI	شاخص نیکویی برازش
تائید	۰/۹۷	بزرگ‌تر از ۰/۸ باشد	NNFI	شاخص برازش هنجار نشده
تائید	۰/۹۷	بزرگ‌تر از ۰/۸ باشد	NFI	شاخص برازش هنجار شده
تائید	۰/۹۸	بزرگ‌تر از ۰/۸ باشد	CFI	شاخص برازش تطبیقی
تائید	۰/۹۸	بزرگ‌تر از ۰/۸ باشد	IFI	شاخص برازش افزایشی

نتایج تحلیل: با توجه به الگوی تحقیق - در حالت اعداد معناداری - میزان آماره‌ی t بین دو متغیر اثربخشی رهبری و عوامل فشارزا برابر با $۹/۳۳-$ است و از آنجا که در خارج از بازه‌ی $[۱/۹۶ \& -۱/۹۶]$ قرار دارد و میزان آماره‌ی t بین دو متغیر عوامل فشارزا و تمایل به ترک خدمت نیز برابر با $۱۰/۲۲$ بوده که در خارج از بازه‌ی $[۱/۹۶ \& -۱/۹۶]$ قرار دارد؛ به این ترتیب، می‌توان گفت که اثربخشی رهبری از طریق عوامل فشارزا، بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر دارد و فرضیه تأیید می‌شود. همچنین میزان تأثیر اثربخشی رهبری بر عوامل فشارزا، برابر $۰/۶۵-$ است که حاکی از تأثیر معکوس اثربخشی رهبری بر عوامل فشارزا است؛ یعنی هرچه قدر اثربخشی رهبری بالاتر باشد؛ عوامل فشارزا کاهش می‌یابد. همچنین میزان تأثیر عوامل فشارزا بر تمایل به ترک خدمت کارکنان، برابر با $۰/۸۶$ است که نشان می‌دهد: با افزایش عوامل فشارزا، تمایل به ترک خدمت کارکنان بیشتر می‌شود. اثر غیرمستقیم اثربخشی رهبری بر تمایل به ترک خدمت کارکنان از عوامل فشارزا، برابر با حاصل ضرب بین ضرایب دو مسیر است که عبارت است از:

$$(-۰/۶۵)(۰/۸۶) = -۰.۵۶$$

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل نتایج آزمون همبستگی و رگرسیون برای فرضیه‌ی شماره‌ی یک (بین اثربخشی رهبری و تمایل به ترک شغل کارکنان در سازمان‌های دولتی رشت، رابطه معنادار وجود دارد)؛ بیانگر شدت رابطه‌ی بین دو متغیر ۵۱.۷ درصد بوده که با توجه به علامت ضریب بتا، این رابطه معکوس و منفی است. ضریب تعیین بین دو متغیر برابر با $۰/۲۶$ است. این عدد، نشان می‌دهد که برآورده کردن نیازهای مرتبط با شغل کارکنان به میزان ۲۶.۷ درصد، می‌تواند تمایل به ترک شغل را پیش‌بینی کند. تحقیق اریک مکن‌تایش و آلیسون (۲۰۰۸)، مبنی بر اینکه شایستگی کارکنان، وابستگی به سازمان، جو سازمان، رسمیت، خدمات - تجهیزات، برنامه‌های سازمان و جایگاه سازمان بر رضایت شغلی کارکنان و تمایل به ترک شغل آنان تأثیر می‌گذارند، نتایج این فرضیه را تأیید کرده است.

تحلیل نتایج آزمون همبستگی و رگرسیون فرضیه شماره دو (انتقال نیازهای کارکنان به مدیران سطح بالاتر و کاهش تمایل به ترک شغل توسط کارکنان در سازمان‌های دولتی رشت، رابطه معنادار وجود دارد)؛ بیانگر شدت رابطه‌ی بین دو متغیر انتقال نیاز کارکنان به مدیران سطح بالاتر و تمایل به ترک شغل ۵۲.۷ درصد بوده که با توجه به علامت ضریب بتا، این رابطه معکوس و منفی است و ضریب تعیین بین دو متغیر نیز برابر ۰/۲۷۷ می‌باشد. این عدد نشان می‌دهد که انتقال نیازهای کارکنان به مدیران سطح بالاتر - به میزان ۲۷.۷ درصد - می‌تواند تمایل به ترک شغل را پیش‌بینی کند. نتایج تحقیق الن والیس (۲۰۱۰) که به بررسی ماهیت تعهد کارمند در بانکداری پرداخته؛ مبین این است که رفتار ابتکاری رهبر در تقویت تعهد کارمندان مؤثر است و تأثیر سبک رهبری بهینه برای تعهد کارمند را آشکار می‌سازد. در واقع رهبری کارآمد، رفتارهای حمایتی و توجه به نیازهای کارمندان توسط او، موجب تعهد کارمند می‌شود.

تحلیل نتایج آزمون همبستگی و رگرسیون فرضیه‌ی شماری سه (بین اثربخشی گروهی مدیریت سازمان و کاهش تمایل به ترک شغل توسط کارکنان سازمان‌های دولتی رشت، رابطه معنادار وجود دارد)؛ مبین وجود رابطه معنادار بین دو متغیر اثربخشی گروهی مدیریت و تمایل به ترک شغل با شدت ۵۱.۵ درصد بوده که با توجه به علامت ضریب بتا، این رابطه معکوس و منفی است و این فرضیه تأیید می‌شود. از سویی، ضریب تعیین بین این دو متغیر، برابر با ۰/۲۶۵ است که نشان می‌دهد؛ اثربخشی گروهی مدیریت سازمان به میزان ۲۶.۵ درصد می‌تواند تمایل به ترک شغل را پیش‌بینی کند. نتایج تحقیق کارن دام و مارتین هاسل (۲۰۰۹) مطابق با نتایج این فرضیه بوده؛ مبنی بر اینکه فعالیت‌های اجتماعی، تداخل کار - خانواده می‌توانند بر رضایتمندی شغلی و تمایل به جابه‌جایی کارکنان مؤثر واقع شوند. نتایج تحلیل معادلات ساختاری نیز حاکی از این مطلب است که یک محیط فعالیت‌های حمایت نشده، کیفیت پایین رهبری و تداخل بالای کار - خانواده، در نهایت باعث افت رضایتمندی شغلی و ترک شغل خواهد شد. هم‌چنین نتایج تحقیق دل بی لند (۲۰۰۷) نیز مطابق با نتایج این فرضیه است که ثابت می‌کند؛ فرهنگ‌های اشتراکی -

قبیله‌ای برای رسیدن به سطوح بالاتری از رضایت شغلی نقش تعیین کننده دارند. تحلیل نتایج آزمون همبستگی و رگرسیون فرضیه شماره‌ی چهار (بین مؤثر بودن رهبر در عملکرد سازمانی و کاهش تمایل به ترک شغل توسط کارکنان در سازمان‌های دولتی رشت، رابطه معنادار وجود دارد)؛ بیانگر این مطلب است که نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون، این رابطه را معنادار نشان می‌دهد؛ ضمن اینکه شدت رابطه بین دو متغیر مؤثر بودن رهبر در عملکرد و تمایل به ترک شغل ۴۴ درصد بوده؛ لذا با توجه به علامت ضریب بتا، این رابطه معکوس و منفی است؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌شود. از سویی، ضریب تعیین بین دو متغیر برابر با ۰/۱۹۴ است که نشان می‌دهد؛ مؤثر بودن رهبر در عملکرد سازمانی به میزان ۱۹.۴ درصد، می‌تواند تمایل به شغل را پیش‌بینی کند. این نتیجه مطابق با نتایج تحقیق وو گن کیم و رابرت ای بریمر (۲۰۱۱)، مبنی بر تأثیر مثبت رهبری اخلاقی و عملکرد مؤثر رهبری و همچنین رابطه‌ی مثبت با رضایت شغلی و تعهد کارکنان است.

تحلیل نتایج آزمون همبستگی و رگرسیون فرضیه شماره‌ی پنج (عوامل فشارزا در محیط کار تأثیر اثربخشی رهبری در تمایل به ترک شغل کارکنان را تعدیل می‌کند)؛ نشان می‌دهد که این رابطه معنادار است. با توجه به تحلیل معادلات ساختاری مربوط به الگوی تحقیق در حالت اعداد معناداری، میزان آماره‌ی t بین دو متغیر اثربخشی رهبری و عوامل فشارزا برابر با ۹/۳۳- است و از آنجاکه در خارج از بازه‌ی [۱/۹۶ & ۱/۹۶-] قرار دارد و میزان آماره‌ی t بین دو متغیر عوامل فشارزا و تمایل به ترک خدمت نیز برابر با ۱۰/۲۲ بوده که در خارج از بازه‌ی [۱/۹۶ & ۱/۹۶-] قرار دارد؛ به این ترتیب، می‌توان گفت که اثربخشی رهبری از طریق عوامل فشارزا بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر دارد و فرضیه تأیید می‌شود. همچنین میزان تأثیر اثربخشی رهبری بر عوامل فشارزا برابر ۰/۶۵- است که حاکی از تأثیر معکوس اثربخشی رهبری بر عوامل فشارزا است؛ یعنی هرچه قدر اثربخشی رهبری بالاتر باشد، عوامل فشارزا کاهش می‌یابد. همچنین میزان تأثیر عوامل فشارزا بر تمایل به ترک خدمت کارکنان برابر با ۰/۸۶ است که نشان می‌دهد؛ با افزایش عوامل فشارزا، تمایل به ترک خدمت کارکنان بیشتر می‌شود. اثر غیرمستقیم اثربخشی رهبری بر تمایل به ترک خدمت کارکنان، از عوامل فشارزا برابر با حاصل ضرب بین ضرایب دو مسیر است

که عبارت است از: $0.56 = (0/86) - (0/65)$.

نتایج این فرضیه با تحقیق ارگو سنر و سؤال آکسوی (۲۰۱۲) که به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر جایگزینی کارمندان با نقش میانجی‌گری کننده (کاهش دهنده) استرس مربوط به کار صورت گرفته، مطابقت دارد و مشخص شد که استرس مربوط به کار یک متغیر تعدیل کننده برای مسائل پیشنهاد شده به حساب می‌آید و رهبری اخلاقی به صورت منفی بر مفهوم جایگزینی کارمندان اثر می‌گذارد.

هدف اصلی (سنجش رابطه‌ی بین اثربخشی رهبری و تمایل به ترک شغل کارکنان) از فرضیه‌ی اصلی (بین اثربخشی رهبری و تمایل به ترک شغل توسط کارکنان در سازمان‌های دولتی رشت، رابطه معنادار وجود دارد). شکل گرفته است و در بررسی نتایج از آزمون رگرسیون با اطمینان ۹۵ درصد این رابطه تأیید شده و این تأثیر معنادار است؛ همچنین شدت تأثیر اثربخشی رهبری بر تمایل به ترک شغل ۵۵.۳ درصد بوده که با توجه به علامت ضریب بتا جهت این تأثیر معکوس و منفی است؛ از سویی ضریب تعیین بین دو متغیر برابر با $0/306$ می‌باشد که این نشان می‌دهد؛ اثربخشی رهبری به میزان 30.6 درصد، می‌تواند تمایل به ترک شغل را پیش‌بینی کند.

پیشنهادها

۱- شایسته است مدیران در راستای تأمین نیازهای مرتبط با شغل کارکنان، تلاش کرده و منابع و امکانات لازم را برای انجام شغل کارکنان در اختیارشان قرار دهند تا کارکنان، از حضور در محل کار و انجام کارهایشان خرسند بوده و برای انجام کارهای خود از تجهیزات و امکانات لازم و مناسب برخوردار باشند. کارکنان باید از مزایای لازم برخوردار باشند؛ پرداخت عادلانه و سیستم حقوق و دستمزد متناسب با کار کارکنان تعیین شود؛ پاداش مناسب، در واقع وسیله‌ای است که با استفاده از آن می‌توان از کارکنان به خاطر شایستگی آنها سپاسگزاری کرد و با این قدرشناسی و ادای احترام، آنها را به ادامه کار تشویق کرد. افزایش پرداخت، سهیم کردن کارکنان در سود، بیمه و سایر مزایا، از مواردی است که باید برای کارکنان در نظر گرفته شود.

۲- رهبر باید اهداف سازمان را به روشنی مشخص و افراد را برای رسیدن به آن اهداف یاری رساند؛ آن‌ها را به همکاری و مساعدت برای رسیدن به اهداف تشویق کند (به‌گونه‌ای که افراد، ناظر بر امور و کارهای خود باشند و از انعطاف لازم برای انجام کارها و رویارویی با تغییرات و اصلاحات برخوردار باشند) و رویه‌های منطقی و عادلانه که قابل درک و مورد قبول کارکنان باشد را تعیین کند.

۳- از رهبران سازمان انتظار می‌رود که افراد را به حضور در تصمیم‌گیری‌ها و ارائه‌ی نقطه نظرات مختلف تشویق کنند؛ زیرا قدرت خلاقیت افراد در تعامل گروهی تقویت می‌شود و فکرها را به فعالیت وامی‌دارد و افراد گروه، یکدیگر را برمی‌انگیزانند. سؤالات و پیشنهادهاتی که در گروه مطرح می‌شود، توجه هر عضو را به فراگرد خلاقیت جلب می‌کند؛ چون یکی از راه‌های مهم افزایش نوآوری، ایجاد فضای محرک برای خلاقیت است. در واقع مدیر باید همیشه آماده برای استقبال از فکرهای جدید کارکنان سازمان باشد. سازمان به طور فعال در جستجوی طرح‌های خلاق باشد و منتظر نماند تا این‌گونه طرح‌ها خودبه‌خود ارائه شوند. مدیر باید همه‌ی افکار جدید را دریافت کرده و مورد بررسی و تحلیل قرار دهد. همچنین در صورت به کار گرفته نشدن یک طرح، باید دلایل این امر را به‌دقت برای پیشنهاددهنده بیان کند؛ زیرا اگر کارکنان بدانند که در انجام امور با آن‌ها مشورت می‌شود؛ تعهد بیشتری نسبت به انجام کار خود خواهند داشت. ایجاد تعامل‌های گروهی بین کارکنان، باعث ایجاد اتحاد و همبستگی بین کارکنان می‌شود که باید مدنظر قرار بگیرد.

۴- رهبر یا مدیر باید نیازهای کارکنان را شناسایی کرده و برای رفع کمبود این نیازها از طریق دوره‌های آموزشی و آموزش کارکنان در رشد و توسعه‌ی حرفه‌ای کارکنان نقش حمایتی داشته باشد. به توسعه عملکرد کارکنان و ارائه‌ی بازخور به‌موقع از عملکرد افراد توجه کند و افراد را به کسب مهارت‌ها و توانایی‌های لازم، تشویق و در مسیر شغلی‌شان ارتقا دهد.

۵- به توانایی و کار زیردستان توجه شود و علاوه بر برقراری ارتباط قوی‌تر با کارکنان؛ علاقه، انگیزه و شرایطی ایجاد شود که کارکنان بتوانند استعداد خود را شکوفا کنند و از انجام کار لذت ببرند؛ همچنین کلاس‌های آموزشی، جهت تأمین نیازهای کارکنان و در نهایت ایجاد رضایت شغلی بین کارکنان، تشکیل شود.

منابع

- افجه، سید علی اکبر (۱۳۸۸). مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سمت.
- ایمانی، محمد تقی (۱۳۸۵)، مدیریت از آغاز تا پست مدرن. تهران: نشر فرهنگ سبز.
- بهرنگی، محمدرضا (۱۳۸۰). مدیریت آموزشی و آموزشگاهی. تهران: نشر کمال تربیت.
- پرهیزگار، کمال (۱۳۷۳). مدیریت منابع انسانی و امور استخدامی. تهران: نشر دیدار.
- جورج، م. جنیفر و جونز. ر. گرس (۱۹۹۹). درک و هدایت رفتار سازمانی.
- جهانگیری، مهدی و نوروزی چگینی (۱۳۹۴). ارزیابی و مدیریت ریسک. تهران: نشر فن‌آوران.
- چارلز، هندی (۱۳۷۹). سازمان و مدیریت.
- حسینی سرخوش، مهدی (۱۳۸۹). چارچوب مفهومی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر فرهنگ سازمانی. فصلنامه توسعه انسانی پلیس. دوره ۷، شماره ۳۰، صص ۷۲-۵۹.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۷). روش تحقیق در مدیریت.
- خورشیدی، عباس (۱۳۸۹). رفتار سازمانی با رویکرد پژوهشی. تهران: انتشارات یسپرون.
- خوش‌نشین، زهره (۱۳۷۹). عوامل مؤثر بر جذب و نگهداری کارکنان آموزش و پرورش استثنایی شهر تهران در مقایسه با آموزش و پرورش مناطق تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری، تهران.
- رایبیز، استیفن (۱۳۸۱)، رفتار سازمانی. ترجمه‌ی علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، جلد دوم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضاییان، علی (۱۳۸۴). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سازمان انتشارات سمت.

- سجادی، حانیه؛ خاصی پور، مجید؛ حسن‌زاده، اکبر و لیلا والی (۱۳۸۸). تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان حوزه معاونت پشتیبانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. **فصلنامه سلامت کار ایران**، دوره ۶، شماره ۳.
- علاقه بند، علی (۱۳۸۶)، **مدیریت عمومی**. تهران: نشر روان.
- کاوه، منیژه؛ علیزاده، حمید؛ احدی، حسن؛ دلاور، علی؛ حسین اسکندری (۱۳۹۰). تدوین برنامه افزایش تاب‌آوری در برابر استرس و تأثیر آموزش آن بر مؤلفه‌های کیفیت زندگی والدین دارای کودک کم توان ذهنی خفیف. **فصلنامه ایرانی کودکان استثنایی**، شماره ۴، صص ۱۴۰-۱۱۹.
- کریتنر، رابرت و آنجلو کینیکی (۱۳۸۶). **مدیریت رفتار سازمانی**. ترجمه علی‌اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، جلد دوم، تهران: موسسه انتشارات و پخش کتاب پویش.
- گرینبرگ، بارون (۱۹۹۰). **تعهد سازمانی**.
- هرسی، پال و کنث بلانچارد (۱۳۸۰). **مدیریت رفتار سازمانی**. ترجمه‌ی علی علاقه بند، تهران: موسسه انتشارات کبیر.
- Bass,B.M,& Avolio,B.j (2004) transformational leadership development:manual For the multifactor leadership questionnaire,palo AHO,CA:consulting psychologists press.3.
- Bass,B.M,& Avolio,B.J. (1993),transformational leadership:A response to critiques,in chemers,M.M. (FDS),leadership theory and research:perspectives and directions,Academic press,san diego,CA,PP.49_80.
- Duckett,H,and macfarlane,E. (2003),emotional intelligence and transformational leadership in retailing,leadership & organization development journal,vol.24,pp. 309_317
- Hoy,w.k,& miskel,C.G. (2008),educational administration:theory,research and practice,New York:McGraw_Hill.
- Lazarus,A.A. (1995). Multimodal therapy. In J.C.Norcross(Ed.), Handbook of eclectic psychotherapy (pp.65-93). New York:Brunner/Mazel.
- Tett,R.P. & Meyer,J.P. (1993). " Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings". Personnel Psychology,46,259-29.