

## بررسی تأثیر رهبری اصیل و مشارکت کاری بر قصد جابجایی کارکنان با نقش تعدیلگر رضایت شغلی (مورد مطالعه: اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهر کرد)

پریسا توحیدی<sup>۱</sup>

فرهاد فرهادی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۴ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۹/۲۵

### چکیده

هدف از انجام پژوهش بررسی تأثیر رهبری اصیل و مشارکت کاری بر قصد جابجایی کارکنان با نقش تعدیلگر رضایت شغلی اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهر کرد بود. این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی جامعه آماری پژوهش کارکنان اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهر کرد به تعداد ۹۶ نفر می باشد برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردید که از روش نمونه گیری تصادفی با استفاده از جدول مورگان ۷۶ نفر برای نمونه گیری استفاده گردید. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده که روایی پرسشنامه توسط متخصصین به صورت صوری بررسی گردید همچنین روایی سازه و روایی همگرا پرسشنامه نیز تأیید شد سپس پایایی پرسشنامه توسط ضریب آلفا کرونباخ تأیید گردید. برای تحلیل فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار PLS استفاده شده است. نتایج نشان داد ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر درک آنها از مشارکت کاری تأثیر گذار است. ادراک کارکنان از مشارکت کاری بر جابجایی کارکنان تأثیر گذار است. ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت کاری تأثیر گذار است. به علاوه، رضایت شغلی رابطه بین مشارکت کارکنان و قصد ترک شغل را تعدیل می کند. نتایج مطالعه حاضر می تواند به درک بهتر نحوه کمک رهبران و کارکنان به قصد جابجایی کمتر و در نتیجه طراحی ابزارها، برنامه ها، و سیاست های لازمه در راستای این اقدامات حیاتی کمک نماید.

### واژگان کلیدی

رهبری، رهبری اصیل، مشارکت کاری، قصد جابجایی کارکنان، رضایت شغلی

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی نور هدایت شهر کرد، شهر کرد، ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی نور هدایت شهر کرد، شهر کرد، ایران.

## مقدمه

در گذشته که انسان به عنوان یکی از منابع سازمانی مطرح نبود، به راهبردهای لازم در خصوص حفظ و نگهداری انسان کمتر توجه می شد؛ ولی به مرور زمان، با کسب آگاهی‌های لازم، انسان به عنوان محوری ترین منبع سازمان شناخته شده است. به عبارتی، منابع انسانی، ثروت واقعی یک سازمان به شمار می‌رود. امروزه، اغلب سازمانها، موضوع نگهداری از منابع انسانی را مهم و اساسی قلمداد کرده و برای آن برنامه ریزی می‌کنند و هزینه‌های زیادی انجام می‌دهند. از نگرانی‌های عمده مدیریت منابع انسانی سازمان‌های امروزی، ترک شغل کارکنان کلیدی آن‌هاست و با توجه به هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم ترک شغل، همواره سازمان‌ها خواهان شناسایی عوامل مؤثر بر کاهش تمایل کارکنان به ترک شغل خود هستند (زارع و همکاران، ۱۳۹۷).

تیمز و همکاران (۲۰۱۵) بر ارتباط تنگاتنگ فداکاری و تمایل برای جابجایی تاکید دارند. تعهد منجر به تقویت روابط سازنده و خوش بینانه مربوط به شغل و نیز حالت ذهنی مربوط به تفکر سالم و طرز تفکر متری می‌گردد. این تعاملات و احساسات مطلوب تضمین می‌نماید که کارکنان به احتمال زیاد به نتایج سازنده کاری کمک نموده و بیشتر از روسای خود حمایت کرده و قصد کمتری برای ترک سازمان خود داشته باشند (آروکیاسمی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). به علاوه، نظریه مشارکت نشان می‌دهد که دسترسی، اهمیت و حفاظت پیش نیازهای مهمی برای مشارکت هستند (بهاتانگار<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲).

از سویی رسولی منش و علی (۲۰۱۸) اظهار داشتند که رضایت کاری، درجه روابط روانی و عاطفی بین کارکنان را افزایش می‌دهد. این امر در اصل به آن‌ها اجازه می‌دهد تا تعهد خود را ثابت نموده و به تحقق اهداف شرکت وفادار و علاقمند باشند. چنانچه کارکنان شرکت خود را ارائه گر مشوق‌های جذاب، مزایای تشویقی و ترتیبات کاری بهتری بدانند (نشان دهنده رضایت کارکنان)، از اشتغال در حرفه خود هیجان زده، مفتخر و راحت خواهند بود. آن‌ها به سرپرست خود وفادار بوده و خود را فدای وی می‌نمایند چرا که سرپرست می‌تواند در راستای افزایش، بهبود یا حفظ رضایت کارکنان تغییراتی ایجاد نماید (مصلح پور و همکاران، ۲۰۲۲).

محققان رفتار سازمانی مدت‌هاست که علاقه‌مند به بررسی این موضوع بوده‌اند که چگونه ادراکات کارکنان از رهبران‌شان بر افکار و رفتارهای مرتبط با کارشان تأثیر می‌گذارد (سفوات<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). سازمان‌ها به رهبرانی نیاز دارند که هدفمند مدیریت کرده، دارای مبانی و اصول اخلاقی قوی بوده، بتوانند روابط درازمدتی ایجاد نمایند و اعضاء را تشویق کنند تا به مشتریان استثنایی مساعدت نمایند رهبران اصیل، دارای اصالت بوده و عزت و احترام، شهرت و اعتماد را در میان کارکنان ارتقاء می‌دهند (آروکیاسمی و همکاران، ۲۰۲۲). آن‌ها باید بر پتانسیل روانی سازنده و اقدامات اخلاقی مثبت تمرکز نموده، شراکت هماهنگی را بین رهبری - زیردستان برقرار ساخته و محیط رشد فردی را در محل کار پرورش دهند. والومبوا<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۸) به طور خاص به مفهوم سازی اثربخشی رهبری به عنوان یک چارچوب سطح بالا پرداخته و آن را الگوی فعالیت رهبری توصیف نمودند که هم از قابلیت‌های روانشناختی مثبت و محیط اخلاقی مثبت بهره‌مند می‌گردد و هم آن را تقویت می‌کند. به گفته کلنکه<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) رهبری اصیل در نهایت از

<sup>1</sup> Arokiasamy

<sup>2</sup> Bhatnagar

<sup>3</sup> Safwat

<sup>4</sup> Walumbwa

<sup>5</sup> Klenke,

طریق خودآگاهی، مدیریت سالم، برداشت اخلاقی نهادینه و صداقت منطقی منتقل می شود. به درک نقاط قوت و ضعف شخصی و نیز تاثیر روانی بر دیگران خودآگاهی اطلاق می گردد. باز بودن و یا پذیرندگی رابطه ای به شیوه های رهبری اطلاق می گردد که عموماً خود واقعی و عواطف واقعی فرد و احساسات حامیان مزبور در راستای تقویت اعتماد مشترک را آشکار می نماید (مصلح پور و همکاران، ۲۰۲۲).

پدیده انگیزه ترک سازمان و عدم ماندگاری آنان در سازمان است. با توجه به تقبل هزینه های گزاف از جانب سازمانها برای آموزش کارکنان، ایجاد تجارب شغلی در آنان، تمرکز بر روی آنان به منظور ایجاد تخصص و مهارت هایی که بتوانند در نهایت به بهره وری سازمان منتهی شوند، ترک سازمان می تواند سبب ایجاد خسارت های بالایی اعم از مادی و نیز کاری برای سازمانها شود. ترک خدمت کارکنان خصوصاً کارکنان تازه وارد، معضلی است که روند رشد اداره کار شهرکرد را مختل کرده و برای مدیران که در پی جذب، نگهداشت و بهره وری سرمایه های انسانی هستند، مشکلی جدی محسوب می شود. با توجه به اینکه سازمان اداره کار یک سازمان انسان محور است، رهبری نقش بسزایی در میزان موفقیت عملکرد کارکنان این سازمان خواهد داشت مساله ترک خدمت کارکنان متخصص، یکی از معضلات اداره کار می باشد و برای مدیران که در پی حفظ نگهداشت و بهره وری نیروی انسانی می باشند یک مساله اساسی می باشد. با توجه به اینکه نیروی انسانی نقش مهمی را در اداره کار استان چهارمحال و بختیاری تشکیل دارد، این یک سوال بسیار مهم است. با افزایش تمایل به ترک خدمت در میان کارکنان در سازمان، مدیران سازمانی باید تلاش های قابل توجهی برای افزایش تمایل به کار کارکنان به ادامه کار انجام دهند. بنابراین مساله اصلی پژوهش این می باشد که آیا رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان اداره کار اثرگذار می باشد؟

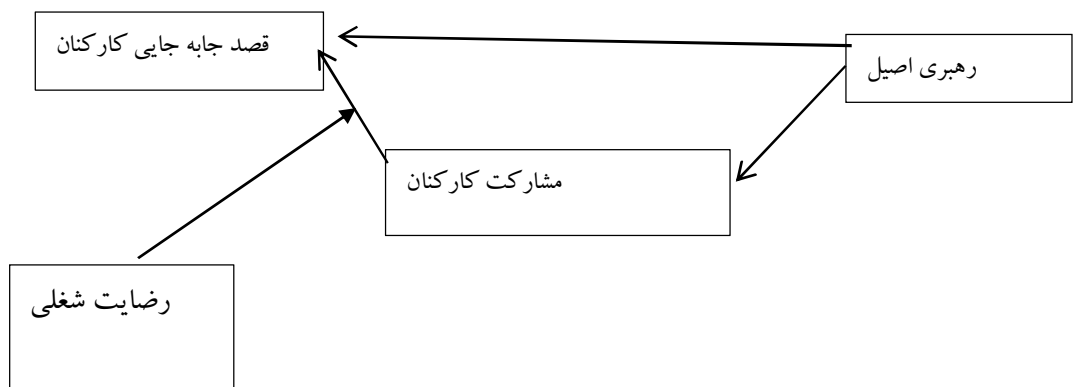
### ادبیات تحقیق

کارکنانی که مشغول به کار خود هستند، توجه بسیاری به آن داشته و سطح بالایی از اشتیاق را نسبت به کار خود نشان می دهند (بمفورد و همکاران، ۲۰۱۳). تحقیقات گذشته نشان داد که این امر باعث بهبود مشارکت و حفظ کارکنان، وفاداری مشتری، کارایی و سودآوری کلی می گردد. رهبری یکی از ویژگی های مهم مدیریت عملکرد در یک فراتحلیل نسبتاً مشابه دانسته شده است. پس زمینه اجتماعی در سمت رهبری ارشد حیاتی بوده و فضای محیط کار مشارکتی را تعیین می کند (بکر و همکاران، ۲۰۱۱). رهبری اصیل بر انگیزه اصلی تاثیرگذار است (چادهری و پاندا، ۲۰۱۸). کارکنان زمانی که دریابند بیش از آنچه که پیش از این باور داشتند باید کار کنند

تیمز و همکاران (۲۰۱۵) بر ارتباط تنگاتنگ مشارکت در کار و تمایل برای جابجایی تاکید دارند. تعهد منجر به تقویت روابط سازنده و خوش بینانه مربوط به شغل و نیز حالت ذهنی مربوط به تفکر سالم و طرز تفکر متری می گردد. این تعاملات و احساسات مطلوب تضمین می نماید که کارکنان به احتمال زیاد به نتایج سازنده کاری کمک نموده و بیشتر از روسای خود حمایت کرده و قصد کمتری برای ترک سازمان خود داشته باشند (کیزنس و همکاران، ۲۰۱۶).

به گفته گوپتا و شاهین (۲۰۱۷) مشارکت شغلی به ندرت پرکننده خلاء حاصل از رهبران اصیل و نگرش و شخصیت زیردستان آن ها در کاهش قصد جابجایی تلقی می شود. مشارکت شغلی نیازمند دلبستگی صمیمانه و عاطفی به یک موسسه از طریق تعریف اهداف و آرمان های سازمانی است که در آن فرد یک نیروی کار محسوب می شود. این امر نشان می دهد که مشارکت در کار منجر به احساس تعلق خاطر به کسب و کار مربوطه می گردد.

همچنین دلایل متعددی در تایید این دیدگاه وجود دارد که مشارکت در محیط کار ارتباط بین تعهد کاری و قصد کناره گیری را تعدیل می کند. رسولی منش و علی (۲۰۱۸) اظهار داشتند که رضایت کاری، درجه روابط روانی و عاطفی بین کارکنان را افزایش می دهد. این امر در اصل به آن ها اجازه می دهد تا تعهد خود را ثابت نموده و به تحقق اهداف شرکت وفادار و علاقمند باشند. چنانچه کارکنان شرکت خود را ارائه گر مشوق های جذاب، مزایای تشویقی و ترتیبات کاری بهتری بدانند (نشان دهنده رضایت کارکنان)، از اشتغال در حرفه خود هیجان زده، مفتخر و راحت خواهند بود. آن ها به سرپرست خود وفادار بوده و خود را فدای وی می نمایند چرا که سرپرست می تواند در راستای افزایش، بهبود یا حفظ رضایت کارکنان تغییراتی ایجاد نماید (مصلح پور و همکاران، ۲۰۲۲). از دیدگاه نظری، رهبری اصیل تاثیر معنی داری بر رضایت شغلی و قصد جابجایی دارد. وانگهی، ادبیات مربوطه تاثیر تعدیل کننده رضایت شغلی در رابطه بین مشارکت کاری و قصد ترک شغل را به اندازه کافی مورد بررسی قرار نداده است. از این رو، بررسی تاثیرات میانجیگری و تعدیل کنندگی به یک غفلت عمده می پردازد. مطالعه حاضر مطالعه پیشگامانه ای محسوب می گردد چرا که همه این عوامل در قالب یک انگاره پژوهشی مشترک با هم تلفیق شده اند. در این پروژه تحقیقاتی، کارکرد میانجیگری و تعدیل کنندگی بین رهبری اصیل و قصد جابجایی و برخی روابط مورد مطالعه پیشین مجدداً بررسی و پیشنهادات جدیدی مطرح شد. تحلیل های تجربی ندرتاً رهبری اصیل و پیامدهای آن را در شرایط تولید بررسی نموده است (باتما و روت، ۲۰۱۲؛ انگلیرشت و همکاران، ۲۰۱۴). هدف مطالعه حاضر کمک به رفع این خلاء از طریق بررسی وضعیت میانجیگر و تعدیل کننده متغیرها در میان کارکنان سازمان های تولیدی ویتنام در رابطه بین رهبری اصیل و قصد جابجایی است.



شکل شماره ۱: مدل پژوهش برگرفته از پژوهش آروکیاسمی و همکاران (۲۰۲۲)

## روش شناسی تحقیق

هدف از انجام پژوهش بررسی تأثیر رهبری اصیل و مشارکت کاری بر قصد جابجایی کارکنان با نقش تعدیلگر رضایت شغلی اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهر کرد بود. این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی جامعه آماری پژوهش کارکنان اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهر کرد به تعداد ۹۶ نفر می باشد برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردید که از روش نمونه گیری تصادفی با استفاده از جدول مورگان ۷۶ نفر برای نمونه گیری استفاده گردید. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده که روایی پرسشنامه توسط متخصصین به صورت صوری بررسی گردید همچنین روایی سازه و روایی همگرا پرسشنامه نیز تأیید شد سپس پایایی پرسشنامه توسط ضریب آلفا کرونباخ تأیید گردید. برای تحلیل فرضیه‌ها از مدل سازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار PLS استفاده شده است.

## یافته ها

### مدل سازی معادلات ساختاری

مدل معادلات ساختاری جهت بررسی روابط علی میان متغیرهای پژوهش صورت می گیرد (سرمد، ۱۳۸۵). مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) رویکردی کامل با هدف آزمون فرضیه های مرتبط با متغیرهای آشکار و پنهان پژوهش است (آلامپای، ۲۰۰۳).

در این مدل سه روش معمول وجود دارد:

۱- حداکثر درست نمایی

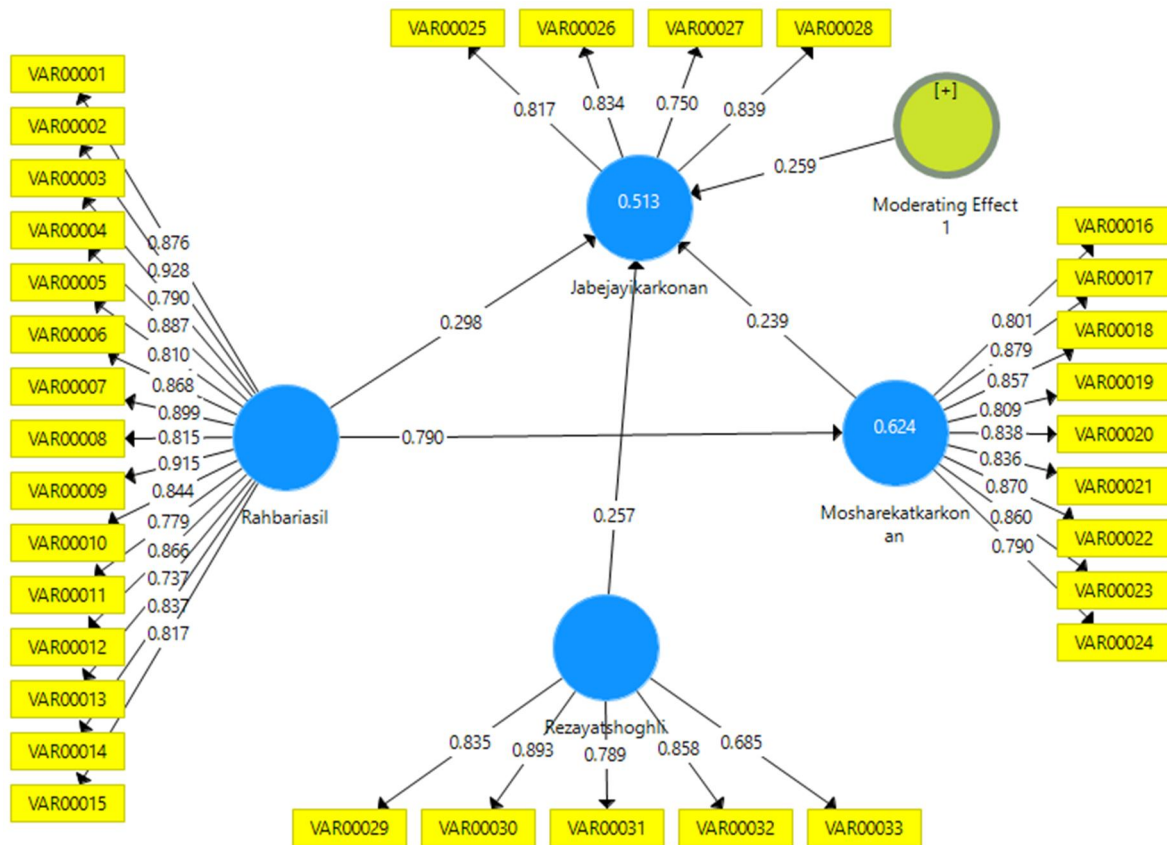
۲- حداقل مربعات تعمیم یافته

۳- حداقل مربعات غیر وزنی

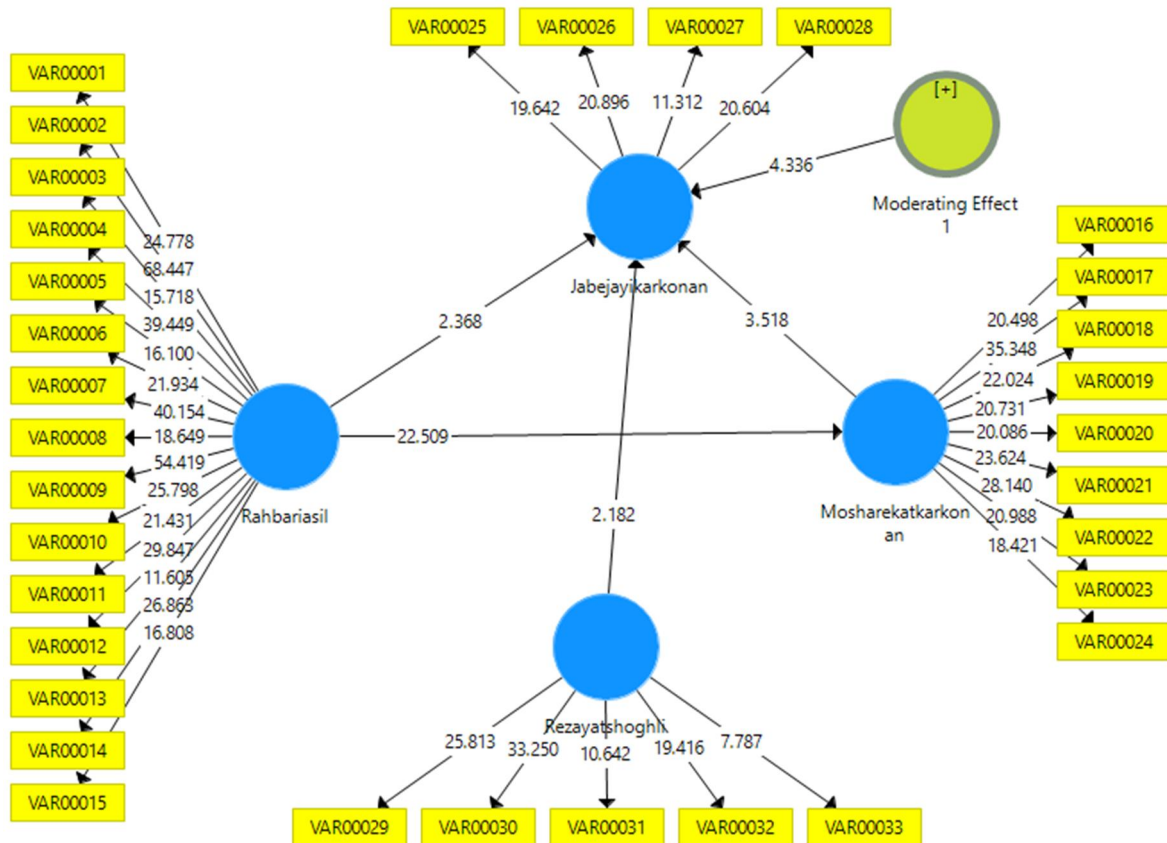
هر روش راه حلی با بهترین برازش را تخمین می زند و برازش مدل را ارزیابی می کند (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸). مدل اندازه گیری مدلی است که در آن روابط بین متغیرها مورد توجه قرار گرفته و اندازه گیری می شود. برای بررسی برازش مدل های اندازه گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می شود.

اعداد بارهای عاملی و ضرایب  $t$  بین تمامی سوالات در دیاگرام زیر مشخص شده است. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰,۴ و ضرایب  $t$  بیشتر از ۱,۹۶ می باشد. همانطور که از دیاگرام مشخص است، مقدار بار عاملی و ضریب  $t$  برای تمامی سوالات به ترتیب بیشتر از ۰,۴ و ۱,۹۶ بوده و نشان می دهد که نیاز به تغییری در پرسشنامه و مدل نیست.

شماتیک بارهای عاملی، ضرایب مسیر و ضرایب  $t$  در شکل های ۱ و ۲ نشان داده شده است.



شکل ۱ شماتیک بارهای عاملی و ضرایب مسیر



شکل ۲ شماتیک ضرایب t

**فرضیه فرعی اول:** ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر درک آنها از مشارکت کاری تأثیر گذار است. همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشاندهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره  $t$ ) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از  $1/96$  می باشد بنابراین فرضیه اول تحقیق با عنوان ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر درک آنها از مشارکت کاری تأثیر گذار است، تایید می گردد.

**جدول ۱: نتایج آزمون فرضیه اول**

نتیجه رابطه	$t$	B ضریب مسیر	مسیر
تایید	۲۲,۵۰	۰,۷۹	ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر درک آنها از مشارکت کاری.

**فرضیه دوم فرعی:** ادراک کارکنان از مشارکت کاری بر جابجایی کارکنان تأثیر گذار است. همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشاندهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره  $t$ ) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از  $1/96$  می باشد بنابراین فرضیه دوم تحقیق با عنوان ادراک کارکنان از مشارکت کاری بر جابجایی کارکنان تأثیر گذار است، تایید می گردد.

**جدول ۲: نتایج آزمون فرضیه دوم**

نتیجه رابطه	$t$	B ضریب مسیر	مسیر
تایید	۳,۵۱	۰,۲۳	ادراک کارکنان از مشارکت کاری بر جابجایی کارکنان.

**فرضیه سوم فرعی:** ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت کاری تأثیر گذار است.

همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشاندهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره  $t$ ) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از  $1/96$  می باشد بنابراین فرضیه سوم تحقیق با عنوان ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت کاری تأثیر گذار است، تایید می گردد.

## جدول ۳: نتایج آزمون فرضیه سوم

مسیر	سطح معناداری	مقدار سوبل	نتیجه رابطه
ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت کاری.	۰,۰۰۰	۶,۴۴	تایید

فرضیه چهارم فرعی: رضایت شغلی رابطه بین مشارکت کارکنان و قصد ترک شغل را تعدیل می کند.

همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشاندهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره  $t$ ) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از  $1/96$  می باشد بنابراین فرضیه چهارم تحقیق با عنوان رضایت شغلی رابطه بین مشارکت کارکنان و قصد ترک شغل را تعدیل می کند، تایید می گردد.

## جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه چهارم

مسیر	B ضریب مسیر	$t$	نتیجه رابطه
رضایت شغلی رابطه بین مشارکت کارکنان و قصد ترک شغل را تعدیل می کند.	۰,۲۵	۴,۳۳	تایید

## نتایج

هدف از انجام پژوهش بررسی تأثیر رهبری اصیل و مشارکت کاری بر قصد جابجایی کارکنان با نقش تعدیلگر رضایت شغلی اداره تعاون کارورفاه اجتماعی شهرکرد بود. نتایج نشان داد ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر درک آنها از مشارکت کاری تأثیر گذار است. ادراک کارکنان از مشارکت کاری بر جابجایی کارکنان تأثیر گذار است. ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت کاری تأثیر گذار است. به علاوه، رضایت شغلی رابطه بین مشارکت کارکنان و قصد ترک شغل را تعدیل می کند. گردد. یافته های فوق پیامدهایی را برای فلسفه و مدیریت شرکت ها به همراه دارند. این مطالعه اظهار می دارد که از دیدگاه نظری، رهبری اصیل تأثیر معنی داری بر رضایت شغلی و مشارکت کارکنان دارد. کارکنان زمانی که دریابند بیش از آنچه که پیش از این باور داشتند باید کار کنند، اولین قدم ها را در راستای رشد خود بر می دارند. این موضوع در مورد تبدیل زیردستان به انتظارات روسای مربوطه از آن ها صدق نمی کند؛ بلکه شامل زیردستانی می شود که بر اساس الگوی مدیر مربوطه بیشتر به رشد فردی سازنده روی می آورند (آوولیو و همکاران، ۲۰۰۴). افزون بر این، داده های تجربی مطالعات مختلف بر ارتباط بین رهبری اصیل و مشارکت کاری تأکید دارد. برای مثال، اوه و همکاران (۲۰۱۸) خاطر نشان ساختند که بررسی رابطه بین



این دو عامل مشخص نموده که تحت تأثیر رهبری اصیل، کارکنان سطح بالاتری از مشارکت کاری و فداکاری را نشان می دهند. ماکسیمو و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۹) نشان دادند که رهبری اصیل پیش‌بینی‌کننده معناداری هم برای مشارکت کارکنان، اعتماد به سرپرستان و هم ایمنی روان‌شناختی است.

#### منابع

- اخوان قالیباف، مهدیه، نایب زاده، شهناز. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر خودکارآمدی و نگرش کارکنان بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی آنان. مدیریت کسب و کار، ۹(۳۳)، ۱۱۳-۱۳۳.
- امیری، سحر، (۱۳۹۹). بررسی نقش واسطه‌ای مشارکت کارکنان در تأثیر سرمایه روانشناختی و جو خدمت‌رسانی بر تعهد سازمانی (شهرداری شهرکرد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی نور هدایت شهرکرد
- افجه، علی اکبر، غفاری، عادل صالح (۱۳۹۴)، عوامل مؤثر بر نگهداری و ترک خدمت کارکنان دانش‌محور، راهبرد فرهنگ، شماره ۲۱، صفحات ۸۰-۱۱۲.
- جلالی عبدالعلی، روح الهی احمدعلی، (۱۳۹۴)، تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی اعضای هیات علمی با میانجی‌گری درگیری شغلی، خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، ۶(۱۷)، ۱-۱۶.
- جاویدتاش، زهرا، ۱۳۹۸، پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی (مطالعه موردی: مشاوران و روانشناسان)، پنجمین کنفرانس ملی نوآوری‌های اخیر در روانشناسی، کاربردها و توانمندسازی با محوریت روان‌درمانی، تهران
- دهقان جزی، عباس، (۱۳۹۶)، رابطه اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی با تعهد عاطفی و قصد ترک خدمت کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)
- شانظری، مریم، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین میزان جابجایی و میل به جابجایی کارکنان با رفتار سکوت سازمانی در گمرکات استان اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان
- رسولی، رضا، شهابی، بهنام، صفایی، مهناز (۱۳۹۱)، عوامل مؤثر بر نیت ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام‌نور، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۹، صفحه ۲۷-۴۲.
- کیانی، سارا، ۱۳۹۴، اعتماد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، شرکت علمی پژوهشی و مشاوره‌ای آینده ساز، دانشگاه پیام‌نور نکا، کوشازاده، سیدعلی، کوشازاده، فاطمه. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان: نقش واسطه‌ای جو سکوت سازمانی، عجین شدن با شغل و تحلیل رفتگی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۶، ۶۱-۶۹
- زارع امین، آزادی محمدحسین، سپهری سعید، (۱۳۹۷)، رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش واسطه‌ای قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی، پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۳(۲)، ۳۳-۳۵۹.

<sup>6</sup> Maximo

شجاعی، سامره، صادقی، منصوره، دنکوب، مرتضی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رهبری اصیل با نیت جابه جایی با نقش میانجی قلدری سازمانی. *مطالعات رفتار سازمانی* (۱)، ۹۴-۶۷.

کمالی، محمدجلال و مریم گله داری، ۱۳۹۶، نقش مهم مشارکت شغلی در پیشبرد اهداف سازمان های فعال، سومین کنفرانس توانمندسازی جامعه در حوزه علوم انسانی و مطالعات مدیریت، تهران، مرکز توانمندسازی مهارتهای فرهنگی و اجتماعی جامعه،

سلطانی، تهمینه، مسرتی، عبدالله، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه سکوت سازمانی با قصد ترک شغل کارکنان و نقش میانجی فشار روانی در شرکت گاز استان خوزستان، چهارمین کنفرانس جهانی و اولین کنفرانس ملی پژوهش های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی

قاسمی زاده، محمد، (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط میان برنامه ریزی و مدیریت مسیر شغلی بر تعهد و رضایتمندی شغلی مطالعه موردی نیروی انتظامی استان لرستان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت تحول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق

رابینز، استیفن پی، (۱۳۹۱)، مبانی رفتار سازمانی ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، جلد اول، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.

رضائیان، علی، (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سمت

زاهدی شمس السادات، ابراهیم پور حبیب، خلیلی حسن، (۱۳۹۲)، نقش رهبری تحول گرا بر عملکرد تجاری: مطالعه ای در شرکت گاز استان تهران، (۱)، ۱۱۱-۱۲۸.

فروغی و همکاران، (۱۳۸۶)، رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، سال هفتم شماره دوم، ۳۳۵-۳۴۲

شاکری نیا ایرج، رضای فریدون، واحد چوکده حسین، دوستار محمد، میرا الهام. (۱۳۹۶)، رابطه هوش هیجانی، حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه گیلان. *روانشناسی بالینی و شخصیت*، ۱۵ (۲): ۱۱۱-۱۱۹.

صادقی امیر، شادی مجید، مقیم بیگی عباس. (۱۳۹۵)، رابطه بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران. *مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا*. ۱۳۹۵؛ ۲۴ (۴): ۲۳۸-۲۴۶.

کوشکی، وجیهه، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر خودکارآمدی و فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی پرستاران شهرستان سبزوار، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

کشاوری، لقمان، سمیرا سرخوش، (۱۳۹۲)، ارتباط خودکارآمدی شغلی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با رضایت مشتریان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان، پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱ (۴): ۱۱-۱۹.

محمدپور اسلاملو بهنام، نیک بخش رضا، آفرینش خاکی اکبر، شریفی فر فریده. (۱۳۹۹)، نقش سرمایه های روان شناختی کارکنان در ارتباط رهبری اصیل، معناداری در شغل و جوسازمانی با رضایت شغلی. *فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت*. ۱۰ (۱): ۱۳۹-۱۲۴

ناصری کوچه بیوک، محمدعلی، رضاییان، علی، گودرزی، غلامرضا، امیرکبیری، علیرضا، (۱۴۰۰)، تأثیر رهبری اصیل بر توانمندسازی روانشناختی با نقش میانجی عدالت سازمانی (مورد مطالعه: شرکت سیمان صوفیان)، فصلنامه مدیریت کسب و کار، ۴۹، ۵۰۸-۵۲۹.

هادیان نسب، علی و ابراهیم پور، مصطفی و نوع پسنداصیل، سیدمحمد، ۱۳۹۵، بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رضایتمندی شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی (مورد مطالعه: اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان)، همایش بین المللی مدیریت نوین در افق ۱۴۰۴، تهران

ودادی، احمد، رضایی زاده، محمود، نجفی، حسین علی (۱۳۹۱)، تعهد سازمانی و ترک خدمت کارکنان، **نشریه مدیریت کسب و کار**، ۲(۹)، ۱۹۱-۲۱۱.

Aboramadan, M., Alolayyan, M. N., Turkmenoglu, M. A., Cicek, B., & Farao, C. (2021). Linking authentic leadership and management capability to public hospital performance: the role of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*.

Arokiasamy, A. R. A., Rizaldy, H., & Qiu, R. (2022). Exploring the Impact of Authentic Leadership and Work Engagement on Turnover Intention: The Moderating Role of Job Satisfaction and Organizational Size. *Advances in Decision Sciences*, 26(2), 1-21.

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338

Alvesson, M., & Einola, K. (2019). Warning for excessive positivity: Authentic leadership and other traps in leadership studies. *Leadership Quarterly*, 30(4), 383-395.

Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.

Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928-951.

Çakıroğlu, D. (2022). Organizational Silence's Mediation Impact on The Effect of Organizational Justice's on Intention to Quit. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 219-231.

Chen, J. K. C., & Sriphon, T. (2022). *The Relationships among Authentic Leadership, Social Exchange Relationships, and Trust in Organizations during COVID-19 Pandemic*

Jung, H. S., Namkung, Y., & Yoon, H. H. (2010). The effects of employees' business ethical value on person-organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 538-546.

Greenstone, M., Mas, A., & Nguyen, H.-L. (2014). Do Credit Market Shocks affect the Real Economy? Quasi-Experimental Evidence from the Great Recession and 'Normal' Economic Times. *AMERICAN ECONOMIC JOURNAL: ECONOMIC POLICY*, 12(1), 200-225.

Klenke, K. (2007). Authentic Leadership: A Self, Leader, and Spiritual Identity Perspective. *International Journal of Leadership Studies*, 3(1), 68-97.

Maximo, N., Stander, M. W., & Coxen, L. (2019). Authentic leadership and work engagement: The indirect effects of psychological safety and trust in supervisors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-11.

Moslehpour, M., Chang, M. L., Pham, V. K., & Dadvari, A. (2022). Adopting the configurational approach to the analysis of job satisfaction in Mongolia. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1).

- Oh, J., Cho, D., & Lim, D. H. (2018). Authentic leadership and work engagement: the mediating effect of practicing core values. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(2), 276–290.
- Rasoolimanesh, S. M., & Ali, F. (2018). Partial Least Squares-Structural Equation Modeling in Hospitality and Tourism. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 9(3), 238–248.
- Safwat, B. M., Maher, A., & Abo-Elgheit, N. (2022). The Impact of Authentic Leadership on Work Engagement in Egyptian Travel Agencies. *International Journal of Tourism and Hospitality Management*, 5(1), 23-44.
- Schaufeli, W., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- 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.
- Wadhera, T., & Bano, S. (2020). The Role of Workplace Spirituality and Emotional Stability in Occupational Stress Among College Teachers. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 41–67.

**Investigating the effect of authentic leadership and work participation on the intention to move employees with the role of moderator of job satisfaction**  
**(Case Study: Shahrekord Social Welfare Cooperative Department)**

**Parisa Tohidi<sup>1</sup>**  
**Farhad Farhadi<sup>2</sup>**

Date of Receipt: 2022/09/26 Date of Issue: 2022/12/16

**Abstract**

The purpose of the research was to investigate the effect of authentic leadership and work participation on the intention to move employees with the role of job satisfaction moderator of Shahrekord Labor Cooperative and Social Welfare Department. This research is applied and of the correlation type of the statistical research population of the employees of Shahrekord Labor and Social Welfare Department, which is 96 people. To determine the sample size, the Morgan table was used. . The data collection tool was a standard questionnaire, the validity of the questionnaire was checked by experts in a formal way, and the construct validity and convergent validity of the questionnaire were also confirmed, then the reliability of the questionnaire was confirmed by Cronbach's alpha coefficient. To analyze the hypotheses, structural equation modeling was used with the help of PLS software. Employees' perception of authentic leadership affects their perception of work participation. Employees' perception of work participation affects employee turnover. Employees' perception of authentic leadership has an effect on the turnover intention of employees with the mediating role of work participation. Additionally, job satisfaction moderates the relationship between employee engagement and turnover intention. The results of the present study can help to better understand how to help leaders and employees with the intention of less displacement, and as a result, design the necessary tools, programs, and policies in line with these vital actions.

**Keywords**

Leadership, authentic leadership, work participation, employee turnover intention, job satisfaction

1. Master of Public Administration, Noorhedayt Shahrekord Institute of Higher Education.

2. Assistant Professor of Management Department, Noorhedayt Shahrekord Institute of Higher Education.