

بررسی تاثیر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر قصد ترک شغلی (مورد مطالعه سازمان دامپزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد)

رویا نظری دولت آباد^{۱*}

عبدالخالق غلامی چنارستان^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

چکیده

ترک شغلی به معنای ترک کردن یک شغل و انتقال به یک شغل دیگری باشد که این عوامل ممکن است به دلایل مختلفی اتفاق بیفتد، عدم رضایت از شرایط کاری، کمبود فرصت‌های پیشرفت، حقوق و مزایای ناکافی، عدم ارتباط خوب با همکاران و مدیران، ناپایداری سازمانی است، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دو عامل کلیدی در محیط کاری هستند که می‌توانند تأثیر مهمی بر قصد ترک شغلی کارکنان داشته باشند. نقش تعدیل کننده رفتار رهبری نیز به عنوان عامل میانجی در این ارتباطات اهمیت دارد، هدف از این پژوهش بررسی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر قصد ترک شغلی با نقش تعدیل کننده رفتار رهبری (مورد مطالعه سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد) است که از نظر روش شناسی، تحقیق حاضر توصیفی و همبستگی و روش گردآوری اطلاعات میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه بوده است، بررسی روایی پرسش‌نامه تحقیق از طریق روایی محتوا و بررسی اساتید مورد تأیید و قرار گرفته است و پایایی پرسش‌نامه مورد نظر به وسیله آلفای کرونباخ و با پیش‌آزمون ۳۰ پرسش‌نامه تمامی متغیرهای تحقیق بالای ۰/۷ به دست آمده است، جامعه آماری تحقیق شامل تعداد ۵۳۰ نفر از کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد است که با توجه به نمونه‌گیری فرمول کوکران جامعه معلوم، از تعداد ۵۳۰ نفر تعداد ۲۲۳ نفر به عنوان نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده اند و در نهایت با روش معادلات ساختاری اسمارت پی ال اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است، نتایج به دست آمده نشان داده تعهد سازمانی بر ترک شغلی کارکنان بانک ملت تأثیر معنادار دارد، رفتار شهروندی سازمانی بر ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد تأثیر معنادار دارد، رفتار رهبری رابطه بین تعهد سازمانی و ترک شغلی را تعدیل می‌کند، رفتار رهبری رابطه مستقیم رفتار شهروندی سازمانی و ترک شغلی را تعدیل می‌کند.

واژگان کلیدی

تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، قصد ترک شغلی، رفتار رهبری.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، یاسوج، ایران. (نویسنده مسئول)

Royanazari139@gmail.com

^۲ دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، یاسوج، ایران. (gh.khalegh@yahoo.com)

۱. مقدمه

تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دو عامل مهم در حفظ کارکنان و کاهش قصد ترک شغلی هستند. تعهد سازمانی به میزان ارتباط عمیق و مثبت کارکنان با سازمان و تمایل آن‌ها به حفظ ارتباط کاری با آن اشاره دارد. رفتار شهروندی سازمانی نیز به اعمال و رفتارهایی که فراتر از وظایف اصلی یک کارمند می‌رود و به بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کند، اشاره دارد. رفتار رهبری نیز نقش مهمی در ایجاد و تقویت تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد. یک رهبر مؤثر، با ارتباط قوی و مثبت با کارکنان، می‌تواند تعهد آن‌ها را افزایش دهد و حس رضایت و ارزشمندی از سازمان را به آن‌ها انتقال دهد. رهبری همچنین می‌تواند رفتار شهروندی سازمانی را تحریک کند و کارکنان را تشویق کند که به طور فعال و مسئولانه در فرایندها و بهبود عملکرد سازمان شرکت کنند؛ امروزه عامل‌های بسیار مهمی در سازمان وجود دارند که می‌توانند باعث جدایی و ترک کارکنان از سازمان شوند، ترک خدمت کارکنان اثرات مهم و ناخوشایندی را اثربخشی یک سازمان می‌تواند داشته باشند که پیامدهایی مهلکی را در باب کارمندیابی، هزینه آموزشی و تأخیر و توقف در انجام کارهای سازمانی به وجود خواهد آورد (فانی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۶۷). درواقع نداشتن امنیت شغلی می‌تواند چرخه تجاری را در سازمان دچار اختلال نماید، و باعث عدم رونق اقتصادی در فعالیت شود، وجود ناامنی شغلی به وجود آمده می‌تواند به عنوان یک معضل فراگیر شناخته شده است (رحیمی کلور و کاظم زاده، ۱۳۹۷: ۱۴۵)، تغییرات به وجود آمده در سازمان‌ها، اغلب یک احساس شغلی را در کارکنان بر می‌انگیزد که این احساس باعث به وجود آمدن ناامنی شغلی و از یک رویداد غیرارادی می‌باشد که می‌تواند جنبه‌های منفی را به طور گسترده گسترش دهد (دی کیویر و همکاران^۱، ۲۰۲۰: ۱)، این بی‌ثباتی و ناامنی شغلی ناشی از آشفتگی مرتبط با بازار کار می‌باشد که در آن برای حفظ رقابت پذیری، اقتصادی بازسازی عمیقی را در کسب و کار انجام داده اند، این عوامل بی‌ثباتی و ناامنی موجود در فعالیت‌های شغلی می‌تواند رضایت شغلی را کاهش و ترک خدمت را در سازمان افزایش دهد (نیمتیونو و همکاران^۲، ۲۰۲۱: ۶۵). عوامل محیطی به وجود آمده در سازمان می‌تواند ذهنیت‌های متفاوتی را در کارکنان ایجاد نماید که با توجه به تنوع وظایف و مهارت‌های دسترسی به شناسایی پتانسیل‌ها متفاوت خواهد بود، درک ترک شغلی و شناسایی راه حل‌های می‌تواند کمک بزرگی را به سازمان برای توضیح منابع و خواسته‌های کارکنان داشته باشد (پیوهاکا و همکاران^۳، ۲۰۲۱: ۴۸۲) اگر خطری مرتبط با ترک کارکنان در سازمان به وجود آید می‌تواند سازمان را دچار چالش بزرگی نماید، عامل به وجود آمده از ترک شغلی در کارکنان به دلایل شخصی و غیرشخصی زمانی رخ می‌دهد که فرصت‌های دیگر شغلی برای افراد ایجاد شده و کارکنان به انتخاب و میل خود سازمان را ترک نموده اند (زمانان و همکاران^۴، ۲۰۲۰: ۱۸۸۷). این چالش‌های به وجود آمده از ترک شغلی تحت تاثیر عامل‌هایی مانند عدم داشتن انگیز حمایت ادراک شده سازمان و رضایت شغلی از فعالیت‌ها می‌تواند صورت گیرد (سعید و همکاران^۵، ۲۰۲۱: ۲).

امروزه با توجه به اهمیت ایجاد رفتار شهروندی سازمانی در ارائه خدمات به مشتریان، این رفتارها به عنوان یک عامل جهت مشارکت در فرایند تولید و خدمات است که مستقیماً می‌تواند میزان تجربه و رضایت مشتریان را ایجاد نماید که همه این

¹ De Cuyper et al

² Nemteanu et al

³ Puhakka et al

⁴ Zamanan et al

⁵ Said et al

موارد از توصیف رسمی شغل در تلاش جهت رضایت بالا در مشتریان نشئت خواهد گرفت (کلویوتیستونیس و ماهیل^۶، ۲۰۲۰: ۳). رفتار شهروندی به عنوان یک رفتار اختیاری و داوطلبانه است که می تواند به صورت مستقیم و صریح و آشکار توسط نظام پاداش رسمی، سازمان دهی نشده و در کل عملکرد کارا و مؤثری را در سازمان ترفیع خواهند داد (نیکوکار گوهری و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۱۲). سازمان های خدماتی به طور فزاینده ای راهبردهای تعاملی را برای خدمات خود اتخاذ می نمایند که برای برآوردن نیازها و انتظارات مشتریان جهت ایجاد درک انگیزه های پایدار و مشتری مداری می توان با جهت گیری رفتار مشتری مدارانه قابلیت ها سازمان ها خدماتی را در داشتن عملکرد بهتر عنوان نمود (جو و همکاران^۷، ۲۰۲۱: ۲). در واقع سامانه های کاری با عملکرد بالا یک جنبه مهمی از رفتار شهروندی سازمانی است که به عنوان یک عامل کلیدی کارکنان را قادر می سازد تا در انجام وظایف خود مشارکت و تعهد بیشتری را نشان دهند این رفتارهای ناشی از فعالیت هایی است که به صراحت در کارایی و اثربخشی سازمانی اثرگذار خواهد بود و به افراد کمک می نماید تا بتوانند روابط بین شرکت ها و مشتریان را درک نماید و این موارد در نوع کیفیت خدماتشان تأثیر می گذارد، شرکت ها فضای خدمات خود را به گونه ای که کارکنان بتوانند به صورت مؤثر خدمات خوبی را ارائه دهند (هارسونسو و همکاران^۸، ۲۰۲۱: ۷۷-۷۸).

از طرف دیگر تعهد سازمانی یکی از متغیرهای که می تواند در تحقق اهداف سازمان نقش اساسی ایفا نماید، تعهد سازمانی را می توان به طور ساده اعتقاد به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان عنوان نمود، زمانی تعهد سازمانی در کارکنان افزایش می یابد که کارکنان از شرایط کاری خود راضی باشند و تمایلی به ترک سازمان در آنها وجود نداشته باشد (عبادی شعار و زنگنه، ۱۴۰۰: ۴۲) تعهد سازمانی می تواند به عنوان یک سطح مشارکتی از تمایل به ماندن در سازمان باشد که می تواند ارتباط روانی را بین کارکنان یک سازمان منجر شود، این ارتباط به وجود آمده نشان از نتایج سودمندی در نگرش شغلی و حفظ کارکنان در سازمان است که به صورت گسترده می تواند اهداف و ارزش های سازمان را برای داشتن تعهد اخلاقی جلوگیری از ترک سازمان منجر شود (چایوداری و همکاران^۹، ۲۰۲۱: ۴).

اکنون در عصری به سر می بریم که جهان را به یک دهکده تبدیل کرده است که زمان و مکان دیگر آن کارکردهای قبلی خود را ازدست داده اند، رهبری در چنین فضا و سدهای بی شک اهمیت صد چندانی خواهد یافت. چه اینکه بسیاری از مسائل امروزی، دیروز اصلاً مطرح نبود و وجود این همه مسئله، رهبرانی را می طلبد که با ظرفیتی خاص ضمن توانایی مدیریت بر خود، دیگران و ابزارهایی که شاهراه های نقل و انتقال آگاهی ها و دانایی های تولید شده در جوامع و سازمان ها هستند، بتوانند سرعت تغییر و تحولات محیطی را نیز سنجیده اداره کنند؛ لذا توجه به سبک های رهبری در عصر حاضر و تجارت روبه رشد می تواند سازمان را در پیش برد اهداف و رسالت خودیاری رساند (حکاک و همکاران، ۱۳۹۵: ۷۱). رهبرانی با سبک رهبری با استفاده از ترغیب ذهنی پیروانشان و تحریک افکار نوآور آنان در کل سازمان، جو سازمانی

⁶ Kloutsiniotis & Mihail

⁷ Jo et al

⁸ Harsono et al

⁹ Chaudhary et al.,

انعطاف‌پذیری را به وجود می‌آورند که احساس کارکنان را به چالش کشیده و آنها را وامی‌دارد که در جستجوی دیدگاه‌های جدید نوآورانه در شغلشان باشند، سبک‌های رهبری به‌عنوان یک فرایند تأثیرگذار، آگاهانه بر افراد یا گروه‌ها، جهت ایجاد تغییر ناپیوسته در وضعیت موجود و عملکردهای سازمان به‌عنوان یک اصل حیاتی برای سازمان عمل می‌نماید. هر سازمانی که در آن سبک رهبری مورداستفاده قرار گیرد، تمایل بیشتری دارد که ایده‌های جدید و تازه‌ای را مطرح نموده حرکت نماید (تارایی و سعیدی^{۱۰}، ۲۰۲۱: ۴۳). در حقیقت استفاده از سبک رهبری باعث افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی خواهد شد. اثربخشی سازمانی بدون سبک مدیریت مناسب امکان‌پذیر نخواهد بود، لذا مطالعات انجام شده بیانگر آن است که سبک رهبری سازمانی یکی از عوامل مهم در اثربخشی سازمانی است، بدین معنا که سبک رهبری مناسب منجر به هدایت کارکنان جهت اثربخشی بیشتر سازمان و در نتیجه رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده است (میکائیلی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۹).

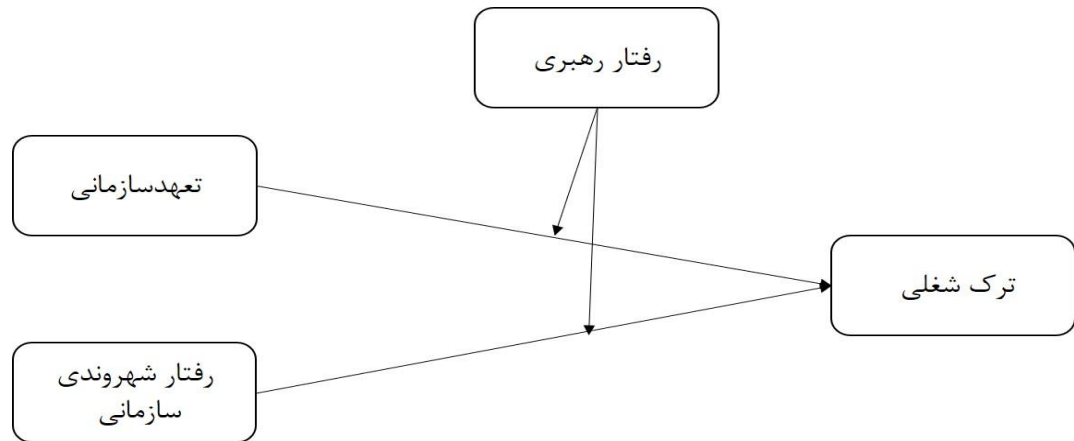
تعهد سازمانی به‌عنوان احساس متعهدانه بودن و ارتباط عمیق کارکنان با سازمان خود تعریف می‌شود. این تعهد می‌تواند توسط عوامل مختلفی مانند فرهنگ سازمانی، ارتباطات بین همکاران، رضایت شغلی و تعاملات با رهبران ایجاد شود. یک سازمان با تعهد بالا از کارمندان خود می‌تواند بهره‌وری بیشتری را دریافت کند و نرخ ترک شغلی را کاهش دهد. رفتار شهروندی سازمانی به میزان همکاری و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان خود، از طریق مشارکت در فعالیت‌های سازمانی، حمایت از همکاران، انجام وظایف فراتر از وظایف شغلی و احترام به قوانین و مقررات سازمان، تعریف می‌شود. رفتار شهروندی سازمانی در برخورد با مشکلات و تحدیدها نقش مهمی در توسعه سازمان‌ها و بهبود عملکرد آنها دارد. رفتار رهبری نیز به‌عنوان یک نقش تعدیل‌کننده در رابطه بین تعهد سازمانی و قصد ترک شغلی مطرح است. رهبران با ایجاد روابط اعتماد و حمایت واقعی از کارکنان، می‌توانند تعهد سازمانی را تقویت کنند و قصد ترک شغلی را کاهش دهند. همچنین، رهبران با رفتارهای مثبت و الگوسازی، می‌توانند اعضای تیم را ترغیب به انجام رفتارهای شهروندی سازمانی کنند. در کارکنان بانک ملت نیز می‌توان انتظار داشت که تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی توسط رهبران تحت تأثیر قرار گیرند. رهبران با ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب، تسهیل کارکنان در انجام وظایفشان و ایجاد ارتباطات قوی با اعضای تیم، می‌توانند تعهد سازمانی را تقویت کنند. همچنین، با نشان دادن رفتارهای شهروندی سازمانی مثبت، اعضای تیم را ترغیب به انجام رفتارهای شهروندی سازمانی می‌کنند و قصد ترک شغلی را کاهش می‌دهند. نحوه عملکرد سازمان‌ها از طریق زنجیره کنترل مورد بررسی قرار می‌گیرد، رهبران نقش بسیار اساسی را در عملیات سازمانی دارند که می‌تواند تأثیر بسزایی را بر رفتار کاری و رفاه کارکنان داشته باشند، رفتار سازمانی زمینه‌ای است که بسیاری از مطالعات در آن انجام شده است، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیرات زیادی را بر تصمیمات خارج از سازمان دارد، باتوجه به اهمیت موضوع برای بهبود و پیشرفت این مسئله وجود دارد که تا چه اندازه تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیلگری رفتار رهبری بر ترک شغلی می‌تواند تأثیرگذار باشد، در تحقیقی که توسط اتفاق و همکاران^{۱۱} (۲۰۲۲) انجام داده است، یافته‌های به‌دست‌آمده حاکی از این است بین متغیرهای رابطه معناداری وجود و تمامی

¹⁰ Tatari & Saeidi

¹¹ Ishfaq et al

فرضیه‌های تحقیق پذیرفته شده‌اند. سؤال اصلی تحقیق: آیا تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیلگری رفتار رهبری بر ترک شغلی کارکنان بانک ملت تأثیرگذار است؟
 با توجه به مطالب مطرح شده مدل تحقیق در شکل ۱ نشان داده شده است.

مدل مفهومی تحقیق



شکل ۱- مدل تحقیق: منبع (اشفاق و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۲)

ضرورت و اهمیت انجام پژوهش

دنیای امروز دنیای تحولات و تغییرات مداوم و عصر بی ثباتی‌هاست که بر سازمان‌ها تأثیر عمیقی دارند. از این رو ضرورت دارد سازمان به صورت مستقیم یا غیرمستقیم برای حفظ حیات خود، با تغییراتی که سازمان را با تهدید مواجه می‌کنند مهیا باشد. در شرایط و فضای رقابتی کنونی سازمان‌ها بیش از پیش پیچیده و متغیر شده‌اند. این فضا به سرعت در حال تغییر است به گونه‌ای که برای بیشتر سازمان‌ها این سرعت به مراتب بیش از سرعت پاسخگویی و توان تطبیق آنهاست. عملکرد و تعهد از مهم‌ترین و بااهمیت‌ترین بخش‌های تشکیل‌دهنده در هر سازمانی است. امروزه به دلیل پیچیده‌تر شدن وظایف و مسئولیت‌ها در هر سازمانی نیاز به نیروی انسانی سالم، خلاق، باانگیزه، متعهد و کوشا ضروری به نظر می‌رسد. دنیای امروزه دنیای پر از تغییر است، دنیایی که تفکرات نوین جای تفکرات قدیمی را گرفته‌اند، با گذشت زمان و تغییرات رخ داده، سازمان‌ها و شرکت‌ها، واحدهای خدماتی بسیاری پدید آمده‌اند. مشارکت با افزایش توانایی در کسب اطلاعات و دانش کارکنان، مدیران را قادر می‌سازد تا با محیط‌های پیچیده و پویای امروزی سازگار شوند. از این رو، مشارکت در ارائه خدمات می‌بایست در مدیریت روابط کارکنان و مدیران به طور جدی مورد توجه قرار گیرد چرا که با به کارگیری آن هم ارائه‌کنندگان خدمات بهتر خلق مشترک ارزش بهره‌مند خواهند شد (شافعی و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۰: ۱۶۹). اهمیت موضوع رهبری در قلمروهای سازمان، مدیریت و رفتار سازمانی همواره کانون توجه سیاستگذاران سازمان‌ها را به خود معطوف داشته است، رهبری را می‌توان تحت شرایط مشخص، برای تحقق پذیری هدف‌های فردی یا گروهی مشخص، به عنوان فرآیند تأثیر گذاری و جهت دهی یک فرد به فعالیت‌های دیگران تعریف کرد، برداشت و لزوم درک اینکه مدیران

¹² Ishfaq et al.

¹³ Shafi et al

باید بکار هدایت و رهبری را انجام دهند، اهمیت موضوع را افزایش می‌دهد، در حقیقت از مدیران، به دلیل ماهیت وظایف رسمی و مسئولیت‌های که به آنها واگذار می‌شود، انتظار می‌رود، متصف به صفات رهبری باشند، تغییرهای سریعی که در محیط‌های بیرونی و درونی سازمان‌ها روی می‌دهد، باعث می‌گردد نیاز به اعمال سبک رهبری اثربخش‌تر احساس شود، از سوی به علت اینکه نظریه‌های رهبری سنتی در توضیح مفاهیم مدیریت و رهبری و شیوه‌های رفتاری آنها بی‌کفایت ماندند، رهبری و تبادل گرا رفته رفته جایگزین آنها گردید (کیودورویتز^{۱۴}، ۲۰۱۰: ۱۱۰). تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان بانک ملت بسیار مهم هستند و برای کاهش نرخ ترک شغلی و بهبود عملکرد سازمان بسیار اهمیت دارند. این دو عامل با نقش تعدیل‌کننده رفتار رهبری، تأثیر قابل توجهی بر قصد ترک شغلی کارکنان دارند. اهمیت تعهد سازمانی در کارکنان بانک ملت این است که با ایجاد ارتباط قوی بین کارکنان و سازمان، احساس متعهدانه بودن و ارتباط عمیق بین آن‌ها تقویت می‌شود. کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند، به سازمان متعهد هستند و از انجام وظایف شغلی خود لذت می‌برند. این افراد احتمال ترک شغل را کاهش داده و تمایل بیشتری به باقی ماندن در سازمان دارند. همچنین، تعهد سازمانی باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود که در نتیجه باعث کاهش نرخ ترک شغلی می‌شود. رفتار شهروندی سازمانی نیز در کارکنان بانک ملت بسیار ضروری است. رفتار شهروندی سازمانی به میزان همکاری و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان خود اشاره دارد. کارکنانی که رفتار شهروندی سازمانی بالایی دارند، از انجام وظایف شغلی فراتر می‌روند و در تحقق اهداف سازمانی مشارکت فعال دارند. این افراد احتمال ترک شغل را کاهش می‌دهند و با تعاملات مثبت با همکاران و سازمان، ارتباطاتی سالم و حمایت از همکاران را تقویت می‌کنند. نقش تعدیل‌کننده رفتار رهبری نیز در این رابطه حائز اهمیت است. رهبران در کارکنان بانک ملت با رفتارهای مثبت، اعضای تیم را ترغیب به انجام رفتارهای شهروندی سازمانی می‌کنند. آن‌ها با ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب و ایجاد ارتباطات قوی با اعضای تیم، تعهد سازمانی را تقویت می‌کنند. همچنین، با ایجاد روابط اعتماد و حمایت واقعی از کارکنان، قصد ترک شغلی را کاهش می‌دهند. رهبران با الگوسازی و نشان دادن رفتارهای شهروندی سازمانی مثبت، اعضای تیم را ترغیب به انجام رفتارهای مشابه می‌کنند و همچنین با ایجاد فضای کاری مثبت و قابلیت اعتماد، تعهد سازمانی را تقویت می‌کنند. به طور خلاصه، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان بانک ملت اهمیت بالایی دارند. این عوامل با نقش تعدیل‌کننده رفتار رهبری می‌توانند تعهد سازمانی را تقویت کرده و قصد ترک شغلی را در کارکنان کاهش دهند. همچنین، با ایجاد رفتارهای شهروندی سازمانی مثبت، سازمان قادر خواهد بود تعاملات سالم و همکاری موثر را تشویق کند و عملکرد سازمان را بهبود بخشد.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های این تحقیق بر اساس متغیرهای تعیین شده به شرح زیر هستند:

۱. تعهد سازمانی بر ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد تأثیر معنادار دارد.

¹⁴ Kudrowitz

۲. رفتار شهروندی سازمانی بر ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد تاثیر معنادار دارد.

۳. رفتار رهبری رابطه بین تعهد سازمانی و ترک شغلی را تعدیل می کند.

۴. رفتار رهبری رابطه مستقیم رفتار شهروندی سازمانی و ترک شغلی را تعدیل می کند.

پیشینه تحقیق

اشفاق و همکاران^{۱۵} (۲۰۲۲) پژوهشی را با عنوان تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و ترک شغلی با نقش تعدیل کننده رفتار رهبری انجام داده اند، این پژوهش به بررسی نقش تعدیل کننده رفتار رهبری در ایجاد رابطه بین تعهد سازمانی و قصد گردش مالی و ثنای رفتار شهروندی سازمانی و ترک شغلی در بین کارکنان بخش بانکداری ابوت آباد می پردازد، در این پژوهش از روش نمونه گیری طبقه بندی برای جمع آوری داده ها استفاده شده است، جامعه پژوهش شامل کارکنان کلیه بخش های بانکی در پاکستان بود، جامعه آماری ۵۰۰ نفر از کارکنان بانک ها و مشتریانی که مراجعه کردند، تعداد نمونه ۳۵۰ نفر بوده اند، نتایج بدست آمده نشان می دهد که بین متغیرهای رابطه معناداری وجود و تمامی فرضیه های تحقیق پذیرفته شده اند.

ویو و همکاران^{۱۶} (۲۰۲۲) پژوهشی را با عنوان همه گیری کووید ۱۹: شیوه های مدیریت ایمنی محل کار، نا امنی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان انجام داده اند، جامعه آماری پژوهش ۵۰۱ کارمند ویتنامی می باشند، نتایج بدست آمده از پژوهش نشان داده شده است که خطرات درک شده مرتبط با کووید ۱۹ به طور مثبت بر نا امنی شغلی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی تاثیر می گذارد، به طور غیر منتظره ویتنام کشوری در حال توسعه با فرهنگ جمع گرایی، شیوه های مدیریت ایمنی را بجای کاهش ترس کارکنان خطر درک شده مرتبط با کووید ۱۹ را افزایش می دهند، همچنین ادراک کارکنان از شغلی نا امنی از نظر آماری با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی ندارند، علاوه بر این نقش واسطه ای جزئی از خطر درک شده مرتبط با کووید ۱۹ را در رابطه شیوه های مدیریت شیوه های ایمنی کار مرتبط می باشد.

جعفری (۱۴۰۰) پژوهشی را با عنوان بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر تعهد سازمانی بر کارکنان اداری شهرداری تهران انجام داده اند، هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر این ابعاد بر تعهد سازمانی است. مطالعه حاضر یک مطالعه همبستگی است که جامعه آماری آن کلیه کارکنان اداری شهرداری تهران است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه و نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه بندی شده بود. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسش نامه ساختار سازمانی و پرسش نامه تعهد سازمانی بود. آزمون نرمال بودن داده ها نشان داد که داده ها نرمال هستند به همین جهت از ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه ها استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین هر سه مولفه ساختار سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

¹⁵ Ishfaq et al

¹⁶ Vu et al.

اسماعیلی و کلوتی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان مطالعه اثر رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی انجام شده است، جامعه آماری پژوهش ۱۴۲ نفر از کارکنان ادارات ورزش جوانان استان خراسان رضوی را تشکیل می دهد، نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که رهبری تحول گرا بر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی نیروی انسانی اثر مثبت دارد، همچنین سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی کارکنان اثر مثبت داشته و در رابطه بین رهبری تحول گرا و رضایت شغلی نیروی انسانی نقش میانجی جزئی دارد، بنابراین رهبری تحول گرا و سرمایه روانشناختی و ابعاد آن ها می توانند عوامل موثری را در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان باشند

مومنی فر و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی را با عنوان تاثیر شایستگی بر عملکرد و رضایت شغلی با میانجی سبک رهبری در مجموعه وزارت ورزش و جوانان انجام داده اند، پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر شایستگی مدیران ورزشی بر عملکرد و رضایت شغلی با نقش میانجی سبک رهبری و ارائه الگو در مجموعه وزارت ورزش جوانان انجام گردید، روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی همبستگی بود، جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران قسمت و واحدهای مختلف وزارت ورزش، کمیته ملی المپیک اداره کل ورزش و جوانان استان تهران فدراسیون ها و هیات های ورزشی و ادارات تابعه بود که جمعا ۲۰۰۰ نفر به عنوان حجم جامعه معین گردید، نمونه گیری با استفاده از جدول مورگان انجام گرفت و ۵۱۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند، نتایج تحقیق نشان داد مدل تحقیق از برازش مطلوبی در بررسی تاثیر شایستگی بر عملکرد و رضایت شغلی با میانجی گری سبک رهبری برخوردار است و کارایی بالایی در توصیف روابط بین متغیرهای وجود دارد.

روش پژوهش

از لحاظ هدف تحقیق، پژوهش حاضر کاربردی است و به لحاظ طبقه بندی بر مبنای روش، توصیفی-پیمایشی است. در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات در مورد ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه ای استفاده شده است که شامل بررسی پایان نامه ها و تحقیقات موجود و مرتبط با موضوع، مطالعه مقالات و کتب لاتین و فارسی مرتبط و همچنین استفاده از اینترنت می باشد. به منظور بررسی تجربی فرضیات پژوهش و آزمون آنها از روش میدانی استفاده گردید. از این رو پرسشنامه ای طراحی و برای گردآوری داده ها مورد استفاده قرار گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل تعداد ۵۳۰ نفر از کارکنان بانک ملت است که باتوجه به نمونه گیری فرمول کوکران جامعه معلوم، از تعداد ۵۳۰ نفر تعداد ۲۲۳ نفر به عنوان نمونه از روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شده اند.

$$n = \frac{530(1.96)^2 \cdot (0/55)^2}{(0/05)^2 (529) + (1.96)^2 (0/55)^2} = 223$$

پایایی پرسشنامه

بدین منظور ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون بین کارکنان بانک توسعه تعاون کهگیلویه و بویراحمدی تهیه گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسشنامه ها به کمک نرم افزار SPSS26 میزان اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد که در ادامه اعتبار پرسشنامه با جدول مقادیر آلفای کرونباخ برای هر کدام از ابعاد ۳۰ پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS26 محاسبه گردید و مقدار آلفا برای تمامی سازه ها بالاتر از ۰/۷ برآورد شد که نشان دهنده اعتبار پرسشنامه و برداشت فکری مناسب و یکسان پاسخگویان از محتوای متغیرهای مربوط به هر سازه است. نتایج نشان داد که مقدار آلفا برای اندازه گیری سازه های مورد مطالعه از پایایی لازم برخوردار هستند.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ

ردیف	متغیر	تعداد سؤالات	میزان آلفا
۱	رفتار رهبری	۳-۱	۰/۸۲۵
۲	تعهد سازمانی	۶-۴	۰/۷۷۹
۳	رفتار شهروندی سازمانی	۹-۷	۰/۷۸۷
۴	ترک شغلی	۱۲-۱۰	۰/۷۸۱

یافته های پژوهش

بنابراین در چارچوب این پژوهش، با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری برای هر یک از ابعاد مدل رابطه گویه ها متغیرهای پنهان با استفاده از تحلیل عاملی تایید در قالب مدل اندازه گیری بررسی می گردد، سپس روابط بین ابعاد مدل در قالب مدل ساختاری بررسی می شود، در این فرایند ابتدا به ارزیابی مدل های اندازه گیری در جدول ۲ پرداخته و سپس زمانیکه شواهد کافی مبنی بر روایی و پایایی مدل های اندازه گیری به دست آمد، می توان به ارزیابی مدل ساختاری پرداخت پس از برازش مدل های اندازه گیری و مدل ساختاری باید بررسی برازش مدل کلی (مدل های اندازه گیری و ساختاری در کنار هم) و با تایید برازش این بخش بررسی برازش در مدل کامل می شود.

جدول ۲. نتایج آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا، منبع (یافته های تحقیق)

متغیر	آلفای کرونباخ $\alpha > 0.7$	پایایی ترکیبی $CR > 0.7$	پایایی اشتراکی $COMMUNALITY > 0.5$
ترک شغلی	۰/۷۸۸	۰/۸۷۳	۰/۶۹۶
تعهد سازمانی	۰/۸۰۸	۰/۸۸۶	۰/۷۲۱
رفتار رهبری	۰/۹۳۲	۰/۹۵۷	۰/۸۸۱
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۸۵۱	۰/۹۰۸	۰/۷۶۸

با توجه به نتایج بدست آمده میزان پایایی شاخص یا همان پایایی مدل اندازه گیری پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ و بارهای استفاده شده در حد مناسب می باشد، همگی بالا ۰/۷ و لذا میزان همبستگی لازم بین سازه های مدل و شاخص های مربوط به آن بالا است، لذا پایایی درونی مدل مناسب است. معیار دیگر برای بررسی پایایی مدل اندازه گیری بارهای عاملی می باشد، بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک مولفه با آن مولفه محاسبه می شوند که باید این مقدار برابر یا بیشتر از ۰/۴ شود، با توجه به نتایج بدست آمده از جدول ۳ تمامی ضرایب بارهای عاملی شاخص های مربوط از میزان لازم و مناسبی برخوردار می باشند، لذا شاخص های مربوط به ۶ سازه مدل مناسب می باشند و پایایی هر ۶ مدل اندازه گیری شده قابل قبول است.

جدول ۳. ضرایب بارهای عاملی و مقادیر t شاخص ها، منبع (یافته های تحقیق)

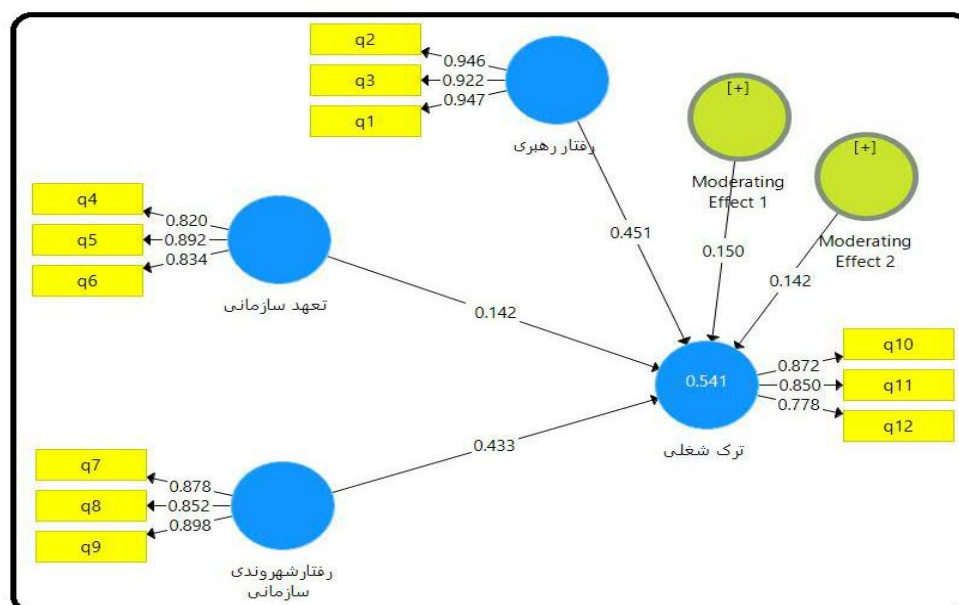
سؤالات	ضرایب بار عاملی استاندارد	ضرایب بار عاملی معناداری
Q1	۰/۹۴۷	۱۱۴/۱۰۴
Q2	۰/۹۴۶	۱۰۴/۹۹۴
Q3	۰/۹۲۲	۷۴/۲۲۲
Q4	۰/۸۲۰	۲۶/۷۸۹
Q5	۰/۸۹۲	۶۳/۰۴۸
Q6	۰/۸۳۴	۳۲/۳۹۸
Q7	۰/۸۷۸	۵۳/۳۳۸
Q8	۰/۸۵۲	۴۱/۵۳۳
Q9	۰/۸۹۸	۷۹/۹۷۸
Q10	۰/۸۷۲	۵۱/۴۰۲
Q11	۰/۸۵۰	۳۰/۰۵۹
Q12	۰/۷۷۸	۲۱/۷۵۱

برازش مدل

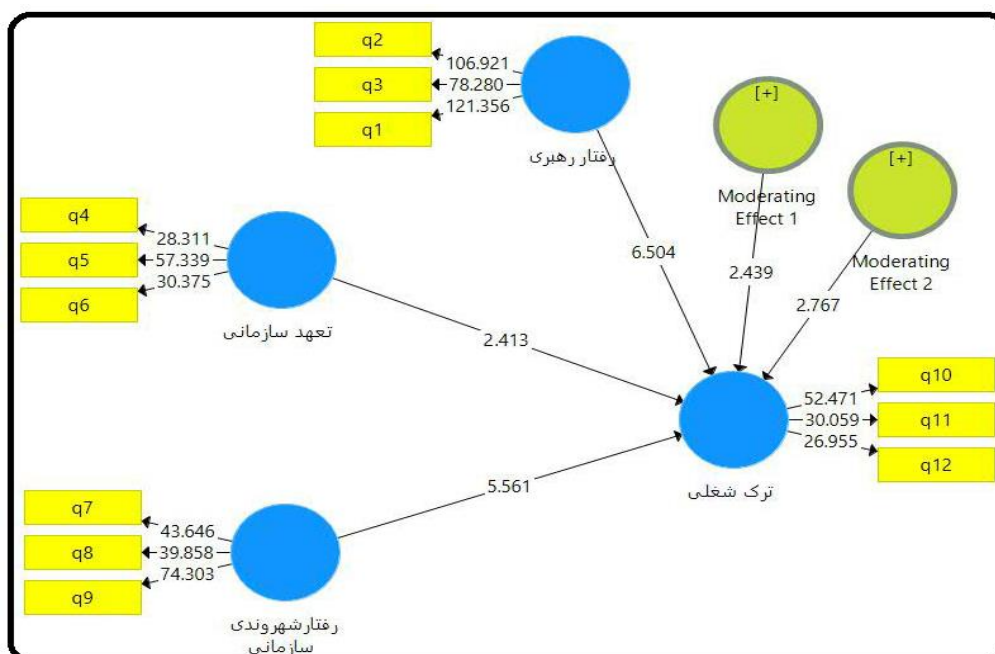
ساختاری: برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS در این مطالعه از ضرایب R2 و معیار Q2 استفاده شده است، R2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدلسازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تاثیری دارد، که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد، Q2 معیاری است که توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد و قدرت پیش بینی مدل را مشخص میسازد مقادیر R2 و Q2 در جدول ۴ ارائه شده است

جدول ۴. مقادیر R2 و Q، منبع (یافته های تحقیق)

متغیر	R ²	Q2
ترک شغلی	۰/۵۴۱	۰/۳۴۹



نمودار ۲. مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب مسیر



نمودار ۳. مدل ساختاری در حالت معناداری ضرایب

برآزش کلی مدل: شاخص GOF در مدل PLS راه حلی برای بررسی کلی مدل بوده بین صفر تا یک قرار دارد، و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند، این شاخص توانایی پیش بینی کلی مدل را بررسی می کند و اینکه آیا مدل آزمایش شده در پیش بینی متغیرهای پنهان درون زا موفق بوده است یا خیر، برای بررسی برآزش مدل کلی از معیار GOF استفاده می شود $GOF=0.1$ میزان کم، $GOF=0.25$ مقدار متوسط و مقدار بزرگ $GOF=0.36$ برای سنجش اعتبار مدل های PLS به کار می رود.

$$GOF = \sqrt{\text{Avg (Gommunalities)} \times \text{Avg (R}^2\text{)}}$$

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۶۴۳۷ با برازش مناسبی مدل کلی تایید می شود. با توجه به تحلیل اطلاعات نتایج فرضیات به صورت جدول زیر است

جدول ۵. خروجی های ضریب مسیر و معناداری برای متغیرها نهایی

ردیف	فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب معناداری	نتایج
۱	تعهد سازمانی بر ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد تأثیر معنادار دارد.	۰/۱۴۲	۲/۴۱۳	تأیید فرضیه
۲	رفتار شهروندی سازمانی بر ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد تأثیر معنادار دارد.	۰/۴۳۳	۵/۵۶۱	تأیید فرضیه
۳	رفتار رهبری رابطه بین تعهد سازمانی و ترک شغلی را تعدیل می کند.	۰/۱۵۰	۲/۴۳۹	تأیید فرضیه
۴	رفتار رهبری رابطه مستقیم رفتار شهروندی سازمانی و ترک شغلی را تعدیل می کند.	۰/۱۴۲	۲/۷۶۷	تأیید فرضیه

نتیجه گیری

فرضیه اول: تعهد سازمانی بر ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد تأثیر معنادار دارد. با توجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می شود که سطح معنی داری تعهد سازمانی بر ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد کمتر از یک صدم بوده و معنی دار است و ضریب استاندارد نیز برابر ۰/۱۴۲ می باشد بنابراین می توان گفت در ازای افزایش تعهد سازمانی، ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد نیز افزایش می یابد، و میزان ضرایب معناداری تحقیق نیز خارج از بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶-) می باشد نشان می دهد که میزان سطح اطمینان در متغیرهای تحقیق ۹۹ درصد می باشد. نتایج بدست آمده با یافته های تحقیق اشفاق و همکاران^{۱۷} ۲۰۲۲ همراستایی لازم دارد. تعهد سازمانی و قصد ترک شغلی دو متغیر مهم هستند که با یکدیگر در ارتباط هستند و برهم باشند تأثیر می گذارند. در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد نیز، تعهد سازمانی می تواند تأثیر قابل توجهی بر قصد ترک شغلی کارکنان داشته باشد. تعهد سازمانی به میزان ارتباط و ارتباطات مثبتی که کارکنان با سازمان خود برقرار می کنند، اشاره دارد. کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند، به سازمان خود متعهد هستند و به انجام وظایف شغلی خود تمایل دارند. آنها احساس متعهدانه بودن و ارتباط عمیق با سازمان را تجربه می کنند. این افراد عموماً احساس رضایت شغلی بیشتری دارند و تمایل کمتری به ترک شغل نشان می دهند، در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد، اگر کارکنان احساس کنند که سازمان به آنها ارزش قائل است، فرصت های

¹⁷ Ishfaq et al.

پیشرفت و رشد شغلی فراهم می‌کند و از انجام وظایف شغلی آن‌ها حمایت می‌کند، احتمال ترک شغلی آن‌ها کاهش خواهد یافت. این فرهنگ سازمانی و ارتباطات مثبت باعث ایجاد تعهد سازمانی قوی‌تر می‌شود و بهبود عملکرد سازمان را نیز به همراه دارد. از طرف دیگر، تعهد سازمانی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر قصد ترک شغلی کارکنان داشته باشد. کارکنانی که تعهد سازمانی کمتری دارند، احتمال ترک شغلی بیشتری دارند. این افراد احساس نامطمئن در باره سازمان، ناکارآمدی در سازمان و نداشتن رضایت شغلی مناسب را تجربه می‌کنند که می‌تواند به ترک شغلی منجر شود. بنابراین، در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد، تعهد سازمانی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر قصد ترک شغلی کارکنان داشته باشد. در نتیجه، برنامه‌ها و راهکارهایی برای تقویت تعهد سازمانی در سازمان اجرا شود، تا قصد ترک شغلی کاهش یابد و کارکنان با احساس رضایت و متعهدانه بودن به سازمان، در سازمان باقی بمانند و به بهبود عملکرد سازمان کمک کنند.

فرضیه دوم: رفتار شهروندی سازمانی بر ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد تأثیر

معنادار دارد

باتوجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می‌شود که سطح معنی‌داری رفتار شهروندی سازمانی بر ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد کمتر از یک صدم بوده و معنی‌دار است و ضریب استاندارد نیز برابر ۰/۴۳۳ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت در ازای افزایش رفتار شهروندی سازمانی بر ترک شغلی کارکنان بانک ملت نیز افزایش می‌یابند، و میزان ضرایب معناداری تحقیق نیز خارج از بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶-) می‌باشد نشان می‌دهد که میزان سطح اطمینان در متغیرهای تحقیق ۹۹ درصد می‌باشد. نتایج بدست آمده با یافته‌های تحقیق اشفاق و همکاران^{۱۸}، ۲۰۲۲ همراستایی لازم دارد. تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد می‌تواند به صورت مثبت یا منفی باشد. رفتار شهروندی سازمانی به مجموعه اعمال و رفتارهایی اشاره دارد که کارکنان در محیط کار خود انجام می‌دهند و مرتبط با تعهد، همکاری، رفتارهای مثبت و نقش اجتماعی آن‌ها در سازمان است. اگر کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد به رفتار شهروندی سازمانی مثبتی پایبند باشند، تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی خواهد داشت. این رفتارها می‌توانند شامل کمک به همکاران، انجام وظایف بیش از حد مورد انتظار، انعطاف‌پذیری در مواجهه با تغییرات و تلاش برای بهبود فرآیندها و روابط کاری باشند. این اقدامات باعث ایجاد یک محیط کار سالم و همکاران متمایز می‌شوند که به نوبه خود موجب افزایش رضایت شغلی و حفظ کارکنان در سازمان می‌شوند. همچنین، کارکنانی که در یک محیط کار شهروندی فعال هستند، احساس ارزشمندی و تاثیرگذاری بیشتری دارند و احتمال بروز ترک شغلی در آن‌ها کاهش می‌یابد.

فرضیه سوم: رفتار رهبری رابطه بین تعهد سازمانی و ترک شغلی را تعدیل می‌کند

باتوجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می شود که سطح معنی داری رفتار رهبری رابطه بین تعهد سازمانی و ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد کمتر از یک صدم بوده و معنی دار است و ضریب استاندارد نیز برابر ۰/۱۵۰ می باشد بنابراین می توان گفت در ازای افزایش رفتار رهبری رابطه بین تعهد سازمانی و ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد نیز افزایش می یابند، و میزان ضرایب معناداری تحقیق نیز خارج از بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶-) می باشد نشان می دهد که میزان سطح اطمینان در متغیرهای تحقیق ۹۹ درصد می باشد. نتایج بدست آمده با یافته های تحقیق اشفاق و همکاران^{۱۹}، ۲۰۲۲ همراستایی لازم دارد. رفتار هبری به مجموعه از رفتارهای منفی و غیر حرفه ای که در محیط کار انجام می گیرند اشاره دارد. این رفتارها شامل بلوغ، توهین، رفتارهای غیر اخلاقی، تمسخر و دشنام دادن به همکاران و سایر اعضای سازمان می شوند. رفتار هبری می تواند تاثیرات منفی جدی روی تعهد سازمانی و ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد داشته باشد. تعهد سازمانی به میزان احساسی است که کارکنان نسبت به سازمان خود پدید آورده اند و احساس متعهد بودن و ارتباط مثبت با سازمان را نشان می دهد. رفتار هبری می تواند باعث کاهش تعهد سازمانی در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد شود. کارکنانی که با رفتار هبری مواجه هستند، احساس ناامنی و ناراحتی می کنند و این می تواند باعث کاهش ارتباط مثبت و تعهد آنها نسبت به سازمان شود. همچنین، رفتار هبری می تواند تاثیرات منفی بر تمرکز، مشارکت و عملکرد کارکنان در سازمان داشته باشد، که در نهایت می تواند منجر به ترک شغلی آنها شود.

فرضیه چهارم: رفتار رهبری رابطه مستقیم رفتار شهروندی سازمانی و ترک شغلی را تعدیل می کند

باتوجه به مدل ساختاری تحقیق مشاهده می شود که سطح معنی داری رفتار رهبری رابطه مستقیم رفتار شهروندی سازمانی و ترک شغلی سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد ملت کمتر از یک صدم بوده و معنی دار است و ضریب استاندارد نیز برابر ۰/۱۴۲ می باشد بنابراین می توان گفت در ازای افزایش رفتار رهبری رابطه مستقیم رفتار شهروندی سازمانی و ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد نیز افزایش می یابند، و میزان ضرایب معناداری تحقیق نیز خارج از بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶-) می باشد نشان می دهد که میزان سطح اطمینان در متغیرهای تحقیق ۹۹ درصد می باشد. نتایج بدست آمده با یافته های تحقیق اشفاق و همکاران^{۲۰}، ۲۰۲۲ همراستایی لازم دارد. رفتار رهبری به نحوه رفتار و روش های رهبران در ارتباط با کارکنان اشاره دارد. رفتار رهبری می تواند تاثیر قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی و ترک شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد داشته باشد. رهبرانی که نشانگر رفتار رهبری شهروندی هستند و به عنوان نمونه های مثبت عمل می کنند، می توانند تاثیر مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان داشته باشند. رهبران شهروندی معمولاً ارزش قرار دادن بر انصاف، احترام، همکاری و مشارکت را به همکاران خود نشان می دهند. این رفتارها می تواند الگویی برای کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و

¹⁹ Ishfaq et al.

²⁰ Ishfaq et al.

بویراحمد باشد و آن‌ها را تحریک کند تا رفتارهای شهروندی را در محیط کار به نمایش بگذارند. این شامل کمک به همکاران، به اشتراک گذاری دانش و تجربه، احترام و حفظ حریم شخصیت همکاران و انجام وظایف به صورت مسئولانه است. علاوه بر این، رفتار رهبری شهروندی می‌تواند تاثیر مثبتی بر ترک شغلی کارکنان داشته باشد. رهبران شهروندی که به همکاران خود احترام می‌گذارند و به آن‌ها اهمیت می‌دهند، می‌توانند احساس قدردانی و تعلق به سازمان را در کارکنان تقویت کنند. این احساس تعلق و رضایت کارکنان می‌تواند باعث کاهش ترک شغلی و حفظ آن‌ها در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد شود.

پیشنهادهای تحقیق

۱. برنامه‌های آموزشی در زمینه مهارت‌های رهبری و ارتقاء تفکر تعهدسازمانی برای کارکنان و مدیران سازمان برگزار کنید. این دوره‌ها می‌توانند به افزایش اطلاعات و آگاهی کارکنان از اهمیت تعهدسازمانی کمک کنند.
۲. برنامه‌هایی برای ارتقاء فرهنگ سازمانی تعهد به سازمان را ترویج کنید. این شامل ارتقاء ارزش‌ها و اصول سازمانی، افزایش شفافیت، و ایجاد انگیزه برای کارکنان است.
۳. به کارکنان فرصت دهید تا در تصمیم‌گیری‌ها و مسائل مربوط به سازمان مشارکت کنند و نظرات خود را اعلام کنند. این اقدام به افزایش احساس تعلق کارکنان به سازمان کمک می‌کند.
۴. اطمینان حاصل کنید که ارتباطات داخلی در سازمان به خوبی تنظیم شده باشد. ارتقاء انتقال اطلاعات و ارتباط بین اعضای تیم و مدیران می‌تواند رفتار رهبری را تعدیل کند.
۵. از کارکنان حمایت کنید تا در توسعه حرفه‌ای خود سرمایه‌گذاری کنند. ارتقاء مهارت‌های آن‌ها به آن‌ها انگیزه می‌دهد و می‌تواند تعهد آن‌ها به سازمان را تقویت کند.
۶. برای تشویق کارکنان به تعهد سازمانی و عملکرد برتر، سیاست‌های مکافات و تشویقی معقول را تدوین کنید.
۷. نظارت و بازخورد مداوم: نظارت و بازخورد مداوم از سوی مدیران و رهبران بر رفتار کارکنان تاثیر مستقیم دارد. این اقدام می‌تواند به تعدیل کننده رفتار رهبری کارکنان کمک کند.
۸. ترویج توازن میان کار و زندگی شخصی کارکنان می‌تواند احساس تعهد را تقویت کرده و خستگی و استرس را کاهش دهد.

منابع

۱. جعفری، نداداسادات (۱۴۰۰) بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر تعهدسازمانی (مطالعه موردی: کارکنان اداری شهرداری تهران)، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۷۹)، ۷۷-۸۷.
۲. رحیمی کلور، حسین؛ کاظم زاده، رضا (۱۳۹۷) ارزیابی رابطه بین مولفه‌های تاثیر گذار بر ناامنی شغلی با رفتار اخلاقی کارکنان، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۴)، ۱۴۵-۱۴۹.

۳. عبادی شعار، پریسا؛ زنگنه، محسن (۱۴۰۰) بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری منطقه یک همدان)، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۸۰)، ۴۷-۶۰.
۴. فانی، علی اصغر؛ دانایی فرد، حسن؛ کاوسی، سیده الهه؛ نیری، شهرزاد (۱۳۹۹) طراحی مدل نظام جبران خدمات کارکنان دانشی در سازمان های دانش بنیان فناوری محور، پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، ۱۲(۴)، ۱۶۱-۱۹۵.
۵. مومنی فرد، محمد؛ اسماعیلی، محمدرضا؛ گنجویی، فریده اشرف (۱۳۹۸) تاثیر شایستگی بر عملکرد و رضایت شغلی با میانجی سبک رهبری در مجموعه وزارت ورزش و جوانان، فصلنامه علوم ورزش، ۱۱(۳۶)، ۲۶-۴۳.
۶. میکائیلی، علی؛ فرهنگی، علی اکبر؛ حسینی دانا، حمید رضا (۱۴۰۰) بررسی سبک رهبری تحول گرا و رابطه آن با اثربخشی سازمانی در سازمان صدا و سیما. مدیریت فرهنگی، ۱۵ (شماره ۳)، ۳۷-۶۲.
۷. نیکوکار گوهری، هانی؛ آهی، پرویز؛ اکبری، محسن (۱۴۰۰) بررسی تاثیر رهبری آینده نگر بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت بهره وری، شماره ۲، ص ۱۰۷-۱۳۸.
8. Chaudhary, A., Islam, T., Ali, H. F., & Jamil, S. (2021). Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizational commitment and Islamic work ethics. *Global Knowledge, Memory and Communication*. DOI 10.1108/GKMC-06-2021-0109
9. De Cuyper, N., Schreurs, B., De Witte, H., & Selenko, E. (2020). Impact of job insecurity on job performance introduction. *Career Development International*.
10. Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224.
11. Harsono, S., Widyantoro, H., Prawitowati, T., Rachmat, B. (2021) Service-Oriented Organizational Citizenship Behavior, Service Quality and Customer Citizenship Behavior: Comparison of Implementation and Evaluation from the Perspective of Bank Customers, *Market-Tržište*, Vol:33, PP:75-92
12. Ishfaq, U., Batool, S., Alizai, S. H., Amin, K., & Ali, A. (2022). Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention: The Moderating Role of Leadership Behavior. *Central European Management Journal*, 30(4), 1238-1248.
13. Jo, H., Aryee, S., Hsiung, H. H., Guest, D. (2021) Service-oriented high-performance work systems and service role performance: Applying an integrated extended self and psychological ownership framework., *Human Relations*, <https://doi.org/10.1177/00187267211035656>
14. Kloutsiniotis, P. V., Mihail, D. M. (2020) The effects of high performance work systems in employees' service-oriented OCB, *International Journal of Hospitality Management*, Vol:90, 1-12.
15. Nemteanu, M. S., Dinu, V., & Dabija, D. C. (2021). Job insecurity, job instability, and job satisfaction in the context of the covid-19 pandemic. *J. Competitiveness*, 13, 65-82.
16. Puhakka, I. J., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2021). Learning or leaving? Individual and environmental factors related to job satisfaction and turnover intention. *Vocations and Learning*, 14(3), 481-510.
17. Sayed, M. H. S., Matloob, S., Shah, S. A., & Ahmed, J. (2021). Impact of Financial and Non-financial Rewards on Employee Motivation and Employee Commitment among SMEs textiles sector of Karachi Pakistan. *Market Forces*, 16(1), 22-22.
18. Tatari, M., & Saeidi, S. (2021). The Relationship Between Transformational Leadership Style and Innovative Behavior of Physical Education Teachers and School Principals Mediated By

the Quality of Educational Services. *Research in Sport Management and Marketing*, 2(4), 42-55.

19. Zamanan, M., Alkhaldi, M., Almajroub, A., Alajmi, A., Alshammari, J., & Aburumman, O. (2020). The influence of HRM practices and employees' satisfaction on intention to leave. *Management Science Letters*, 10(8), 1887-1894

Investigating the effect of organizational commitment and organizational citizenship behavior on the intention to leave a job (case study of the veterinary organization of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces)

Roya Nazari Dolatabad^{* 1}

Abdul Khaliq Gholami Chenaristan²

Abstract

Leaving a job means leaving a job and moving to another job, which may happen for various reasons, dissatisfaction with working conditions, lack of advancement opportunities, insufficient salaries and benefits, lack of good communication with colleagues and managers, organizational instability. is, organizational commitment and organizational citizenship behavior are two key factors in the work environment that can have an important effect on employees' intention to leave their jobs. The moderating role of leadership behavior is also important as a mediating factor in these relationships, the purpose of this research is to investigate organizational commitment and organizational citizenship behavior on the intention to leave a job with the moderating role of leadership behavior (case study of the Agricultural Jihad Organization of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces), which The methodological point of view is that the current research is descriptive and correlational, and the method of collecting field data and the tool of data collection is the questionnaire, the validity of the research questionnaire has been confirmed through the validity of the content and the evaluation of the professors, and the reliability of the questionnaire has been determined by Cronbach's alpha and with a pre-test. 30 questionnaires of all research variables above 0.7 have been obtained. The statistical population of the research includes the number of 530 employees of the Agricultural Jihad Organization of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces, according to the Cochran formula sampling of the known population, 223 of the 530 people were selected as samples using the available sampling method and finally using the Smart structural equations method. PLS has been analyzed, the obtained results show that organizational commitment has a significant effect on the job leave of Bank Mellat employees, organizational citizenship behavior has a significant effect on the job leave of employees of the Jihad Agricultural Organization of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces, leadership behavior has a relationship between commitment It moderates organizational and job leaving, leadership behavior moderates the direct relationship of organizational citizenship behavior and job leaving

Keywords

Organizational commitment, organizational citizenship behavior, intention to leave the job, leadership behavior

1. PhD student in public administration, Islamic Azad University, Yasouj branch, Iran (corresponding author Royanazari139@gmail.com)

2. Associate Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Yasouj Branch, Iran (gh.khalegh@yahoo.com)