

بررسی نقش میانجی قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین رهبری پدرسالار و تمایل به ترک شغل

احسان اکرادی^۱، سیده ساناز صدفی موسوی^{۲*}

تاریخ پذیرش: ۹۷/۶/۶

تاریخ ارسال: ۹۷/۳/۲

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی نقش میانجی قرارداد روان‌شناختی در رابطه بین رهبری پدرسالار و تمایل به ترک شغل است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان شرکتهای صنایع غذایی شهرستان رشت به تعداد ۱۵۹۰ نفر می‌باشند که با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۳۳۲ نفر به روش تصادفی ساده به‌عنوان نمونه نهائی تحقیق انتخاب شدند. در این تحقیق از پرسشنامه رهبری پدرسالار ۱۵ گوی‌های چنگ و همکاران (۲۰۰۰)، ۹ گوی‌های قرارداد روان‌شناختی روسو (۲۰۰۰)، و ۳ گوی‌های وین و همکاران (۱۹۹۷) استفاده شد که روائی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار ۲ Smart PLS استفاده شد. نتایج بررسی‌ها نشان داد که مدل از برازش مناسبی برخوردار بوده و متغیرهای مشاهده‌گر از پایایی و روائی لازم برخوردار می‌باشند. همچنین نتایج نشان داد که رهبری پدرسالارانه تأثیر مثبتی بر قرارداد روان‌شناختی، و تأثیر منفی بر تمایل به ترک شغل دارد. همچنین قرارداد روان‌شناختی نیز تأثیر منفی بر تمایل به ترک شغل دارد. فرضیات تعدیلگری سن نیز در روابط موجود بین متغیرها تأیید نگردید.

واژه‌های کلیدی: تمایل به ترک شغل، رهبری پدرسالار، قرارداد روان‌شناختی

۱. دکتری آموزش عالی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. ehsan.ekradi۹۵۴@gmail.com

۲. * کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، گرایش مالی، دانشگاه علوم تحقیقات تهران (گیلان)
sanaz_۲۵۹۰@yahoo.com

مقدمه

یکی از مهم‌ترین چالش‌های سازمانی از دست دادن نیروهایی است که به‌طور داوطلبانه از سازمان جدا می‌شوند. وقتی کارکنان به‌طور داوطلبانه تصمیم به خروج از سازمان می‌گیرند؛ اثربخشی آن سازمان به دلایل مختلف کاهش می‌یابد. اول اینکه، با خروج کارکنان، سازمان دانش خود را از دست می‌دهد؛ ثانیاً سازمان نیازمند زمان و هزینه زیاد برای جلوگیری نیروی انسانی است. ثالثاً نیازمند اختصاص زمان و هزینه کافی برای آموزش نیروی انسانی جایگزین شده است (صالح اردستانی و سیدنقوی، ۱۳۹۵). از طرفی سازمان‌ها نیز برای دستیابی به اهداف خود باید توانایی جذب، نگهداری و حفاظت از منابع انسانی را داشته باشند. ترک خدمت و تمایل به ترک خدمت از جمله عواملی است که سازمان را در امر دستیابی به این اهداف دچار مشکل می‌کند. ترک خدمت برای سازمان پرهزینه است، زیرا منابع زیادی در آموزش افرادی سرمایه‌گذاری شده است که سازمان را ترک می‌کنند. این برای خود افراد نیز پرهزینه است، زیرا آن‌ها باید انرژی زیادی را برای یافتن کار جدید و خو گرفتن با وضعیت شغلی جدید اختصاص دهند (هوشیار و رحیمی قره چماق، ۱۳۹۴).

ترک خدمت کارکنان برای سازمان هم مضر و پرهزینه است. هنگامی که کارکنان خوب، سازمان را ترک کنند، سازمان باید افرادی را جایگزین آن‌ها نماید و هزینه‌های جایگزینی و آموزشی، از دست دادن فرصت و قطع رابطه با مشتریان را متحمل شود. همچنین نرخ بالای ترک خدمت کارکنان، بهره‌وری را کاهش می‌دهد و باعث کم شدن سود سازمان می‌گردد (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۵). در این بین باید گفت که مرور ادبیات موجود در حوزه ترک خدمت نشان می‌دهد که در بیشتر مطالعات انجام شده، مبحث تمایل به ترک خدمت مورد بررسی قرار گرفته و هدف این تحقیقات شناسایی تمایل افراد و ریشه‌یابی آن بوده، نه ترک خدمت تحقق یافته (چن، برون، باورز و چانگ^۱، ۲۰۱۵). در واقع، تمایل به ترک خدمت آخرین فرآیند قبل از خروج فرد از سازمان و قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده ترک خدمت واقعی است (هی، لانگ و کوواس^۲، ۲۰۱۵) که عبارت است از تمایل فرد به ایجاد

۱. Chen, I, Brown, R, Bowers, B. J, & Chang, W-Y.

۲. He, W, Long, L-R & Kuvaas, B.

تغییر در زندگی حرفه‌ای خود (توماس و همکاران^۱، ۲۰۱۷). البته تمایل به ترک خدمت می‌تواند در فرد به صورت آگاهانه و حتی غیرآگاهانه وجود داشته باشد (کیم^۲، ۲۰۱۷). با توجه به تمامی مطالب فوق، اجرای تحقیقاتی که بتواند سطح این متغیر کلیدی و یا عوامل مؤثر بر آن را شناسایی نماید، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

یکی از عواملی که می‌تواند بر روی این متغیر تأثیر بگذارد، قرارداد روان‌شناختی است (کراک، لوناردو، هریچ و دوریو^۳، ۲۰۱۷). امروزه با توجه به بهبود برنامه‌ریزی و فرآیندهای انجام کار انتظار می‌رود مدیران بیشتر به تمایلات کاری و روانی افراد توجه نمایند (رضایی راد، بیات، خانی و عطار، ۱۳۹۱). اگرچه قراردادهای رسمی آغازگر تعامل فرد و سازمان است، اما همکاری افراد در چارچوب سازمانی تنها در قالب قرارداد رسمی محدود نمی‌شود (جعفری، محمدی و دیانتی، ۱۳۹۵). اصلی‌ترین اجزاء یک رابطه استخدامی موفق، انصاف است که مبنای روابط تبادلی است. قرارداد روان‌شناختی باورهای فردی است که به وسیله سازمان شکل می‌گیرد و راجع به شرایط مبادله‌ای است که بین کارکنان و سازمان صورت می‌گیرد و شامل مبادلات رابطه‌ای و مبادله‌ای است. در صورتی که فرد احساس کند در این مبادله انتظاراتش برآورده نشود و سازمان به طریق مناسب با وی رفتار نکند اعتمادش به سازمان کم شده و تعهداتش در قبال سازمان رو به کاستی می‌رود (بابائیان و زندی، ۱۳۹۳). این قرارداد مبتنی بر باورهای افراد در باب قواعد و توافق نانوشته میان آن‌ها و کارفرما است؛ و در صورت نقض قرارداد روان‌شناختی باعث می‌شود تا اتفاقات چندی در سطح رفتاری و نگرشی (نظیر: تضعیف تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان) در طرف‌های تعامل به وقوع بپیوندد (گل پرور، حسین زاده، عابدینی و اشجع، ۱۳۹۳). مادامی که هر یک از طرفین تعامل، به تعهدات خود عمل کند و انتظارات طرف مقابل را برآورده می‌سازد، قرارداد روان‌شناختی برقرار بوده ولی به محض اینکه این رویه از بین برود، در سطوح شناختی و ادراک ینقض یا تخطی از قرارداد روان‌شناختی به وقوع می‌پیوندد و نارضایتی شکل می‌گیرد. شکوفا شدن نیروی انسانی در سازمانها اقدامات گوناگون را

۱. Thomas, N. J, Brown, E, & Thomas, L. Y.

۲. Kim, W.

۳. Kraak, J. M., Lunardo, R., Herrbach, O., & Durrieu, F.

می‌طلبد. یکی از این اقدامات تأمین رضایت شغلی کارکنان است (رضایی و شفیع، ۱۳۹۵). با تضعیف رضایت، تعهد عاطفی نیز تضعیف می‌شود (جعفری، محمدی و دیانتی، ۱۳۹۵)؛ که این شکاف ایجاد شده در بین طرفین قرارداد روان‌شناختی باعث می‌شود تا افراد به قطع همکاری فکر کنند و این موضوع برای کارکنان در قالب تمایل به ترک خدمت تعریف می‌شود. در مدیریت منابع انسانی پدیده رضایت شغلی یکی از شاخص‌های کیفیت زندگی است (محمد تبار، اسکندری، عباس پور، ۱۳۹۰).

عامل دیگری که در تحقیق حاضر مورد بررسی قرار می‌گیرد، رهبری پدرسالار است. این روش رهبری بیش از دو دهه است که توجه محققان حوزه سازمانی را به خود جلب کرده است. رهبری پدرسالار سبکی است که تفویض اختیار، و اجرای نظم را با توجه به زیردستان همراه می‌کند. شواهد نشان می‌دهد که این سبک رهبری در کشورهای آسیایی، خاورمیانه و آمریکای لاتین بسیار متداول است (کریمی و شجاعی، ۱۳۹۴). سبک رهبری پدرسالارانه مربوط به روش برخورد رهبران و استفاده آن‌ها از قدرت خود در مواجهه با زیر دستان است که نوعی ارزش فرهنگی است. در این رابطه که بین کارفرما و کارمند شکل می‌گیرد، فراتر از نقش یک ناظر و کنترل کننده است. اگر یک رهبر تمایل داشته باشد از سبک رهبری پدرسالارانه برای برخورد با زیردستان خود استفاده کند باید آن‌ها را راهنمایی کند، مراقب و نگران آن‌ها باشد و از زندگی شغلی و شخصی آن‌ها حمایت نماید و در مقابل، زیردستان نیز به او وفادار بمانند و دستورات وی را دقیقاً انجام دهند (روستوباگ، لوید و بوردیا، ۲۰۰۶). پدرسالاری در رهبری در طول تاریخ وجود داشته است و به نظر می‌رسد که قدرت خود را از باور روانی خانواده‌ای که پدر نقش رهبری را بازی می‌کند بدست آورده است. رهبر پدرسالار وظایف مراقب بودن، پرورش دادن، هدایت کردن، حفاظت کردن و ... را بر عهده دارد و در واقع می‌توان گفت که همه وظایف یک پدر نسبت به فرزندانش را بر عهده دارد (نیلی پور طباطبایی، و جان نثاری، ۱۳۹۲). عناصر گوناگون رهبری پدرسالاری کارکنان را به روش‌های مختلف تحت تأثیر قرار می‌دهند و در شرایط

مختلف ممکن است اثرات متفاوتی داشته باشند؛ و درک رویه‌هایی که منجر به ایجاد تاثیرات گوناگون رهبری پدرسالارانه می‌شود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (چن، ژو و کلور^۱، ۲۰۱۸).

این سبک رهبری در مواردی که فرهنگ جمع‌گرا که تطبیق، وابستگی و افزایش مسئولیت پذیری در قبال یکدیگر رواج بیشتری داشته باشد، مفهومی مثبت تلقی می‌شود ولی در صورتی که فرهنگ فردگرا که استقلال، خوداتکایی و خودکارآمدی دارای ارزش است، چندان مورد پسند نیست. این گونه رهبران در زندگی غیرکاری پیروان وارد شده و با حمایت عاطفی از آن‌ها پشتیبانی می‌کنند. رهبران پدرسالار همانند یک عضو ارشد خانواده و مانند یک پدر بر حمایت از پیروان خود تأکید می‌ورزند (زادمهر، ۱۳۹۵). به عقیده صاحب‌نظران رهبری پدرسالارانه از طریق کاهش تمایل کارکنان به ترک خدمت، به سازمان کمک کرده و آن را منتفع می‌سازد (لیاو، ویدوواتی، هو و تاسمن، ۲۰۱۷). رهبری پدرسالاری بر مبنای اعتقاد و تعهد می‌تواند بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان اثر بگذارد. ارتباط خوبی بین این سبک از رهبران و کارکنان سازمان برقرار است و همچنین این سبک از رهبری می‌تواند به پیاده سازی یک سیستم پاداش برای کارکنان مؤثر باشد (علی‌دوستی و فرهادی نژاد، ۱۳۹۴). حال اگر این تأثیر به گونه‌ای باشد که رضایت شغلی کارکنان را کاهش دهد، بر اساس نتایج بسیاری از تحقیقات می‌توان دریافت که کاهش رضایت شغلی کارکنان منجر به افزایش سطح تمایل به ترک خدمت آنان خواهد شد (لو، چنگ و گورسوی^۲، ۲۰۱۶). البته باید به این نکته توجه نمود که مروری کوتاه بر مبانی نظری موجود در خصوص رهبری پدرسالارانه نشان می‌دهد که محدودیت شدیدی در این حوزه وجود دارد. پژوهشگران در بیشتر تحقیقات به بررسی رابطه بین رهبری پدرسالارانه و نگرش‌های کارکنان نظیر رضایت، تعهد و وفاداری پرداخته‌اند و تعداد بسیار اندکی از تحقیقات بر روی بررسی تأثیر رهبری پدرسالارانه بر عملکردهای واقعی کارکنان متمرکز شده‌اند (چن، ابرلی، چیانگ، فاره و چنگ^۳، ۲۰۱۱).

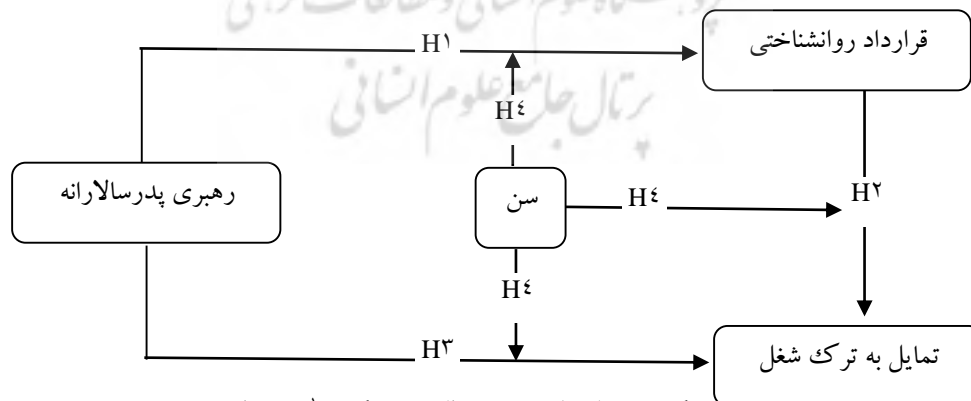
۱. Chen, Y, Zhou, X, & Klyver, K.

۲. Lu, A, Cheng C, & Gursoy, D.

۳. Chen, Xiao-P, Eberly, M.B., Chiang, T-J, Farh, J-L, & Cheng, B-S.

عامل دیگری که می‌تواند تحت تأثیر رهبری پدرسالارانه قرار گیرد، قراردادهای روان‌شناختی است. تحقیقات نشان داده است که شاید کارفرمایان منابع زیاد معتبری برای دریافت اطلاعات نباشند؛ از طرفی، معمولاً افرادی که در سازمان‌ها به‌عنوان نیروی کار تازه وارد محسوب می‌شوند، بیش از اندازه به این کارفرمایان وابسته بوده و دیدگاه مثبتی نسبت به کارفرمایان دارند؛ و این برداشت منجر به شکل‌گیری قراردادهای روان‌شناختی می‌شود. اما در ادامه با گذشت زمان این قراردادهای روان‌شناختی که در ابتدا شکل گرفته‌اند، با تصورات اولیه فاصله می‌گیرند، نوعی احساس منفی در افراد شکل می‌گیرد. اما اگر کارفرمایان بتوانند از ابتدا به‌صورت واقعی رفتار نمایند، قراردادهای روان‌شناختی اولیه واقعی‌تر بوده و لذا، کارکنان به سازمان و کارفرمای خود متعهدتر بوده و تمایل آنان به ترک خدمت کاهش خواهد یافت. آخرین عاملی که در این تحقیق مطرح می‌شود، سن افراد است که نقش مهمی را در پیش‌بینی تمایل به ترک خدمت ایفا می‌کند که در این تحقیق به‌عنوان تعدیلگر مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت (لیاو، ویدوواتی، هو و تاسمن، ۲۰۱۷).

با توجه به مطالبی که مرور شد و تحقیقات صورت گرفته در این زمینه و همچنین بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق و فرضیات تدوین شده، مدل نظری تحقیق حاضر به‌صورت شکل شماره ۱ است. در این مدل رهبری پدرسالارانه به‌عنوان متغیر مستقل تحقیق، تمایل به ترک شغل به‌عنوان متغیر وابسته تحقیق و قرارداد روان‌شناختی به‌عنوان متغیر میانجی و متغیر سن به‌عنوان متغیر تعدیلگر مورد بررسی قرار گرفته و آزمون می‌شوند.



شکل ۱. مدل نظری تحقیق (لیاو و همکاران، ۲۰۱۷)

هدف اصلی محققین از اجرای تحقیق حاضر، پاسخ به این سؤال کلیدی است که آیا سبک رهبری پدرسالارانه به صورت مستقیم و یا از طریق تمایل به ترک شغل می‌تواند بر روی تمایل به ترک شغل کارکنان شرکتهای صنایع غذایی شهرستان رشت تأثیر بگذارد؟ و آیا سن کارکنان می‌تواند این فرضیات را تعدیل کند؟

روش پژوهش

پایان تحقیق بر اساس طرح، از نوع توصیفی و بر اساس هدف، از نوع کاربردی است. از لحاظ دسته بندی تحقیقات برحسب هدف، می‌توان پژوهش حاضر را یک تحقیق کاربردی محسوب نمود. زیرا با استفاده از یک مدل تئوریک به بررسی تأثیر متغیرهای تحقیق می‌پردازد. از نظر روش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان کلیه شرکتهای فعال صنایع غذایی شهرستان رشت به تعداد ۶۴ واحد و ۱۵۹۰ نفر است. با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۳۲ نفر از کارکنان این شرکتهای به روش تصادفی ساده مورد بررسی قرار گرفتند. در تحقیق حاضر از ابزار پرسشنامه برای جمع آوری داده‌ها استفاده شد. پرسشنامه حاضر برگرفته از مطالعه لیائو و همکاران (۲۰۱۷) است و شامل ۲۷ گویه است. متغیر رهبری پدرسالارانه با استفاده از مقیاس ۱۵ سؤالی چنگ و همکاران^۱ (۲۰۰۰) مورد ارزیابی قرار گرفت که در تحقیقات انجام شده در ایران نیز توسط اسماعیل نیا (۱۳۹۲) مورد استفاده قرار گرفته و میزان آلفای کرونباخ در آن تحقیق برابر با ۰/۸۷ محاسبه شده بود. متغیر قرارداد روان‌شناختی با استفاده از مقیاس ۹ سؤالی روسو^۲ (۲۰۰۰) ارزیابی شد که مشابه این پرسشنامه در تحقیق بابائیان و زندی (۱۳۹۳) مورد استفاده قرار گرفت و آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۸۹ محاسبه شد. تمایل به ترک شغل نیز با استفاده از مقیاس ۳ سؤالی وین و همکاران^۳ (۱۹۹۷) مورد سنجش قرار گرفت که در تحقیق بخشعلی زاده (۱۳۹۳) نیز مورد استفاده قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۸۱۲ محاسبه شده بود. در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و

۱. Cheng, B. S., Chou, L. F., & Farh, J. L.

۲. Rousseau, D. M.

۳. Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C.

آزمون مدل تحقیق و همچنین فرضیات تدوین شده از روش مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار ۲ Smart PLS بهره گرفته شده است.

یافته‌ها

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که با توجه به جنسیت افراد، حدود ۶۶ درصد افراد نمونه را مردان (۲۱۹ نفر) و ۳۴ درصد افراد نمونه را زنان (۱۱۳ نفر) تشکیل می‌دهند؛ همچنین در زمینه سن کارکنان، بیشترین میزان فراوانی مربوط به سن بین ۲۵ تا ۳۵ سال با ۱۳۵ نفر فراوانی بود. در روش PLS دو مدل آزمون می‌شود. مدل متغیرهای برونزا که معادل مدل اندازه‌گیری در معادلات ساختاری و مدل درونزا که معادل مدل ساختاری است. در جدول شماره ۱ شاخص‌های پایایی متغیرهای تحقیق نشان داده شده است. مهم‌ترین شاخص‌های برازندگی مدل عبارت‌اند از بارهای عاملی، میانگین واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی که برای متغیرهای تحقیق در دامنه قابل قبول قرار دارند و برازش مدل مورد تأیید قرار گرفته است. در گام اول بارهای عاملی مدل اندازه‌گیری یا مدل برونزا نشان داده شده است. همانگونه مشخص است کلیه بارهای عاملی مقادیر بالای ۰/۵ را به دست آورده است و بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل‌های اندازه‌گیری تحقیق به درستی طراحی شده و سؤالات پرسشنامه جهت سنجش متغیرها مناسب می‌باشند.

جدول ۱. بارهای عاملی شاخص‌های اندازه‌گیری

بار عاملی	رهبری پدرسالارانه	بار عاملی	قرارداد روان‌شناختی	بار عاملی	تمایل به ترک شغل	بار عاملی
۰/۷۲۷	گویه شماره ۱	۰/۶۶۲	گویه شماره ۱	۰/۷۲۷	گویه شماره ۱	۰/۷۲۷
۰/۸۵۱	گویه شماره ۲	۰/۷۹۹	گویه شماره ۲	۰/۸۵۱	گویه شماره ۲	۰/۸۵۱
۰/۸۱۷	گویه شماره ۳	۰/۷۷۱	گویه شماره ۳	۰/۸۱۷	گویه شماره ۳	۰/۸۱۷
	گویه شماره ۴	۰/۸۰۲	گویه شماره ۴			
	گویه شماره ۵	۰/۸۳۹	گویه شماره ۵			
	گویه شماره ۶	۰/۷۵۵	گویه شماره ۶			
	گویه شماره ۷	۰/۷۳۹	گویه شماره ۷			
	گویه شماره ۸	۰/۸۲۵	گویه شماره ۸			
	گویه شماره ۹	۰/۷۰۸	گویه شماره ۹			

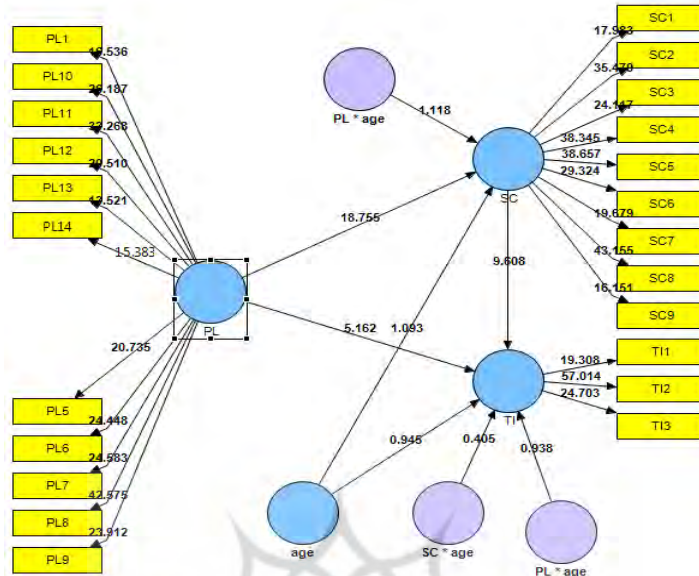
رهبری پدرسالارانه	بار عاملی	قرارداد روان‌شناختی	بار عاملی	تمایل به ترک شغل	بار عاملی
گویه شماره ۱۰	۰/۷۱۶				
گویه شماره ۱۱	۰/۷۴۰				
گویه شماره ۱۲	۰/۶۴۸				
گویه شماره ۱۳	۰/۶۳۶				
گویه شماره ۱۴	۰/۶۶۲				
گویه شماره ۱۵	۰/۵۸۰				

در ادامه، سایر شاخص‌ها شامل پایایی مرکب و ضریب آلفای کرونباخ و میانگین واریانس استخراج شده بررسی شدند که پایایی مرکب و ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۷ بوده و لذا پایایی تمام متغیرهای تحقیق مورد تأیید است. به دلیل آنکه میانگین واریانس استخراج شده رهبری پدرسالارانه برابر با ۰/۴۳۱ بود، لذا گویه‌های شماره گویه‌های ۲، ۳، ۴، ۱۵ این متغیر که کمترین بار عاملی را دارند حذف می‌شوند. تغییرات این شاخص‌ها پس از حذف این متغیرها در قالب جدول شماره ۲ قابل مشاهده است:

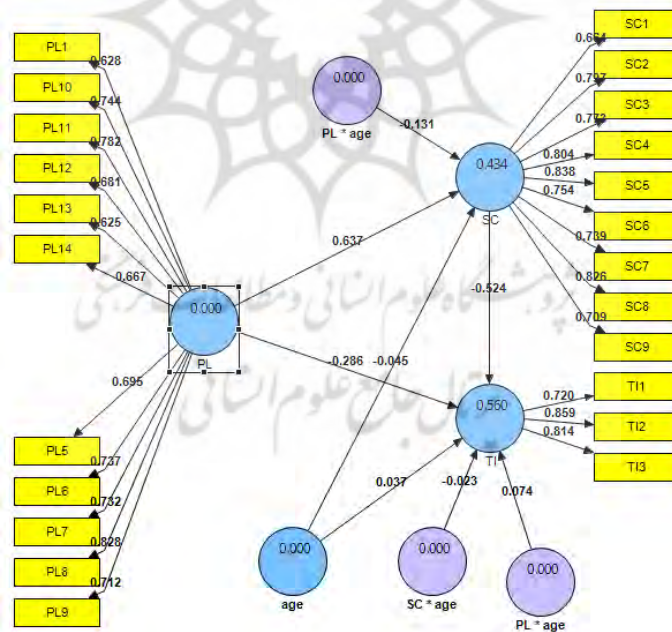
جدول ۲. شاخص‌های پایایی متغیرها

میانگین واریانس استخراج شده	پایایی مرکب	ضریب تعیین	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری پدرسالارانه	۰/۵۱	۰/۹۱۹	۰/۹۰۳
قرارداد روان‌شناختی	۰/۵۹۱	۰/۹۲۸	۰/۹۱۳
تمایل به ترک شغل	۰/۶۴	۰/۸۴۱	۰/۷۱۵

بر اساس جدول فوق، تمامی شاخص‌ها مورد تأیید بوده و مقادیر ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد که بیش از ۴۱ درصد از تغییرات متغیر قرارداد روان‌شناختی در مدل توسط رهبری پدرسالارانه قابل پیش‌بینی است. همچنین بیش از ۵۵ درصد از تغییرات متغیر تمایل به ترک شغل توسط رهبری پدرسالارانه و قرارداد روان‌شناختی قابل پیش‌بینی است. در ادامه، مدل تحقیق در حالت معنی‌داری و استاندارد و با توجه ورود نقش تعدیلگری سن پاسخ‌دهندگان، به شرح ذیل قابل مشاهده است:



شکل ۲. مدل‌سازی معادلات ساختاری در حالت معنی‌داری



شکل ۳. مدل‌سازی معادلات ساختاری در حالت استاندارد

در خصوص شکل شماره ۲ و ۳ باید گفت در حالت معنی‌داری به بررسی رد یا تأیید فرضیات پرداخته شده و فرضیاتی که آماره آزمون آن‌ها بیشتر از ۱/۹۶ باشد تأیید می‌شوند. در ادامه و در شکل شماره ۳، میزان رابطه بین متغیرها نمایش داده شده است. البته باید توجه داشت میزان روابطی مدنظر است که فرضیه آن‌ها تأیید شده باشد. در ادامه، نتایج آزمون فرضیات تحقیق با شرح ذیل قابل مشاهده است:

جدول ۳. ضرایب مسیرهای مستقیم بین متغیرها

نتیجه	سطح معنی‌داری	آماره معناداری	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	٪۹۵	۱۸/۷۵۵	۰/۶۳۷	رهبری پدرسالارانه به قرارداد روان‌شناختی
تأیید	٪۹۵	۹/۶۰۸	-۰/۵۲۴	قرارداد روان‌شناختی به تمایل به ترک شغل
تأیید	٪۹۵	۵/۱۶۲	-۰/۲۸۶	رهبری پدرسالارانه به تمایل به ترک شغل
رد	٪۹۵	۱/۱۱۸	**	سن* رهبری پدرسالارانه به قرارداد روان‌شناختی
رد	٪۹۵	۰/۴۰۵	**	سن* قرارداد روان‌شناختی به تمایل به ترک شغل
رد	٪۹۵	۰/۹۳۸	**	سن* رهبری پدرسالارانه به تمایل به ترک شغل

همچنین به عنوان یکی از یافته‌های جانبی این تحقیق باید گفت نقش تعدیلگر جنسیت نیز مورد بررسی قرار گرفته در هیچ یک از سه حالت مورد بررسی، مورد تأیید قرار نگرفت.

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف پاسخ به این سؤال کلیدی که آیا سبک رهبری پدرسالارانه به صورت مستقیم و یا از طریق تمایل به ترک شغل می‌تواند بر روی تمایل به ترک شغل کارکنان شرکتهای صنایع غذایی شهرستان رشت تأثیر بگذارد؟ و آیا سن کارکنان می‌تواند این فرضیات را تعدیل کند؟، بر روی ۳۳۲ نفر از این کارکنان انجام پذیرفت.

نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد مقدار آماره t برابر با ۱۸/۷۵۵ محاسبه شد و مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر رهبری پدرسالارانه و قرارداد روان‌شناختی برابر با ۰/۶۳۷ است. بر این اساس می‌توان گفت رهبری پدرسالارانه تأثیر معناداری بر قرارداد روان‌شناختی دارد و این یافته با نتیجه پیشینه تحقیقات انجام شده همراستا است. لیاو و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود ۳۶۳ نفر از کارکنان خارجی در تایوان را مورد ارزیابی قرار دادند و بر اساس

یافته‌های تحقیق خود که توسط مدل‌سازی معادلات ساختاری بررسی شده بودند به این نتیجه رسیدند که رهبری پدرسالارانه بر روی قرارداد روان‌شناختی این افراد به میزان ۰/۵۶ تأثیر دارد. همچنین وو^۱ (۲۰۱۸) در تحقیق خود ۱۹۶ نفر را مورد ارزیابی قرار دادند که به این نتیجه رسیدند که پدرسالارانه تأثیر بر قرارداد روان‌شناختی به میزان ۰/۶۵۳ تأثیر دارد. در این راستا باید پذیرفت که رفتار رهبر یکی از اصلی‌ترین عوامل مؤثر بر شکل‌گیری قراردادهای روان‌شناختی است و بر اساس تئوری رهبری، رهبری پدرسالارانه عامل مؤثر و مهمی در تشکیل انتظارات روان‌شناختی افراد است. اگر رهبران سازمان بتوانند ارتباط درست و با کیفیتی را با زیردستان خود ایجاد نموده و مدیریت نمایند، لذا انتظاراتی که کارکنان و رهبران از یکدیگر خواهند داشت، واقعی بوده و این امر، قرارداد روان‌شناختی را منجر خواهد شد.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد مقدار آماره t برابر با ۹/۶۰۸ محاسبه شد و مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر قرارداد روان‌شناختی و تمایل به ترک شغل برابر با ۰/۵۲۴- است. بر این اساس می‌توان گفت قرارداد روان‌شناختی تأثیر معناداری بر تمایل به ترک شغل دارد و این یافته با نتیجه پیشینه تحقیقات انجام شده همراستا است. در این راستا، گل پرور و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی را بر روی ۳۰۰ نفر کارکنان یک شرکت صنعتی در شیراز انجام دادند. تحلیل واسطه‌ای نیز نشان داد که تعهد سازمانی متغیر واسطه‌ای کامل برای رابطه نقض قرارداد روان‌شناختی با ترک خدمت است. همچنین بلومه، ون رده و ترامپ^۲ (۲۰۱۰) تحقیقی را بر روی ۲۴۷ نفر انجام دادند و در پایان به این نتیجه رسیدند که ابعاد قرارداد روان‌شناختی بر روی تمایل کارکنان به ترک خدمت تأثیر دارد. لیاو و همکاران (۲۰۱۷) نیز در تحقیق خود دریافتند که قرارداد روان‌شناختی بر روی تمایل کارکنان به ترک خدمت به میزان ۰/۶۹- تأثیر دارد. با توجه به تأیید این فرضیه و با عنایت به توضیحات مربوط به نتیجه فرضیه قبل می‌توان دریافت که با واقعی بودن انتظارات کارکنان و کارفرمایان از یکدیگر،

۱. Wu, Y.

۲. Blomme, RJ, Van Rheede, A, & Tromp, DM.

قراردادهای روان‌شناختی به صورت عینی‌تر شکل گرفته و به واقعیت نزدیکتر خواهد بود؛ و این امر باعث می‌شود تا میزان تمایل کارکنان به ترک شغل کاهش یابد.

نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد مقدار آماره t تقریباً برابر با $۵/۱۶۲$ محاسبه شد و مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر رهبری پدرسالارانه و تمایل به ترک شغل کارکنان برابر با $۰/۲۸۶-$ است. بر این اساس می‌توان گفت رهبری پدرسالارانه تأثیر معناداری بر تمایل به ترک شغل دارد و این یافته با نتیجه پیشینه تحقیقات انجام شده همراستا است. لیاو و همکاران (۲۰۱۷) نیز در تحقیق خود دریافتند رهبری پدرسالارانه بر تمایل به ترک شغل کارکنان به میزان $۰/۶۲-$ تأثیر دارد. در این خصوص می‌توان گفت وقتی کارفرمایان مفهوم خانواده را در سازمان خود بومی سازی نموده و نقش پدر یک خانواده را ایفا نمایند، و همچنین کارکنان نیز رفتار متناسبی داشته و پاسخ‌های مورد انتظار را ارائه کنند؛ این رویه باعث خواهد شد تا تمایل کارکنان به ترک شغل و این خانواده بزرگ کاهش یابد. البته همان‌طور که پیشتر نیز گفته شد باید به این نکته توجه نمود که فرهنگ‌های مختلف منجر به نتایج مختلفی در زمینه تأثیر رهبری پدرسالارانه بر تمایل به ترک خدمت خواهد شد.

همچنین نتایج حاصل از آزمون تعدیلگری سن در تأثیر رهبری پدرسالارانه و قرارداد روان‌شناختی بر تمایل به ترک شغل، و قرارداد روان‌شناختی بر تمایل به ترک شغل تأیید نگردید. البته با توجه به شرایط بازار اشتغال در شهرستان رشت و تورم موجود، بیکاری و ترک شغل برای بسیاری از افراد به معنی فقر کامل است و لذا این احتمال وجود دارد به دلیل نبود شغل جایگزین و شرایط اقتصادی، سن افراد نتوانست نقش تعدیلگر را ایفا نماید.

این پژوهش درک ما را از رابطه بین رهبری پدر سالار و تمایل به ترک شغل افزایش می‌دهد که این امر به بازگشایی جعبه‌ی سیاه (رابطه رهبری پدرسالار با قرارداد روان‌شناختی زیر دستان) کمک می‌کند. با توجه به جمع‌گرا بودن جامعه ایرانی رهبری پدر سالار اثر مستقیمی بر کاهش تمایل به ترک شغل دارد. مهم‌تر از آن، قرارداد روان‌شناختی، تأثیر رهبری پدرسالار بر کاهش تمایل به ترک شغل را افزایش می‌دهد. به عبارتی می‌توان گفت که نقش رهبری پدر سالار در کاهش تمایل به ترک خدمت مؤثر است و وقتی بین پیروان و رهبر پدر سالار قرارداد روان‌شناختی بوجود می‌آید، شدت کاهش تمایل به ترک شغل

بیشتر خواهد شد. در مقابل هرچند که رهبری پدر سالار موجب کاهش تمایل به ترک شغل می‌شود ولی زمانی که بین رهبر پدر سالار و پیروان، قرارداد روان‌شناختی بوجود نیامده است، تمایل به ترک خدمت بیشتر می‌شود و این امر از شدت کاهش تمایل به ترک خدمت می‌کاهد.

با مد نظر قرار دادن جبر حاکم در سازمان‌های ایرانی که اجازه پیاده‌سازی سبک‌های نوین رهبری را در سازمان‌ها نمی‌دهد و با توجه به اینکه رهبری پدر سالار نقش خوبی را در القای حس امنیت به زیر دستان ایفا می‌کند، پیشنهاد می‌شود رهبران، برای حفظ کارکنان، رفتارهای رهبری پدرسالار را بیشتر بروز دهند و از رفتارهای رهبری اتوکراتیک (استبدادی) اجتناب کنند. هم چنین لازم است که به رهبران پدرسالار پیشنهاد داده شود که علاوه بر رهبری و حمایت از کارکنان، در بوجود آوردن احساس مثبت در زیردستان تلاش کنند، این امر منجر به شکل‌گیری قراردادهای روان‌شناختی بین رهبران و زیر دستان می‌شود و به تبع آن تمایل به ترک خدمت کاهش خواهد یافت. از این رو این پژوهش از طریق جلب توجه رهبران پدر سالار در ایجاد قرارداد روان‌شناختی، کمک شایانی به پیشگیری از ترک خدمت کارکنان خواهد کرد.

بر اساس این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری پدرسالارانه می‌تواند منجر به تقویت قراردادهای اجتماعی و کاهش تمایل به ترک خدمت شود. بر این اساس پیشنهاد می‌شود تا مدیران شرکتهای صنایع غذایی شهرستان رشت در جهت بهبود رویه‌های مربوط به رهبری کارکنان و قراردادهای روان‌شناختی موجود بین کارکنان و خود گام بردارند تا با کاهش تمایل کارکنان به ترک خدمت، از منافع کوتاه مدت و بلندمدت آن بهره‌مند شوند. همچنین پیشنهاد می‌شود با عینی‌تر نمودن قراردادهای روان‌شناختی شکل گرفته در ذهن کارکنان و کارفرمایان، تمایل کارکنان به ترک خدمت کاهش یابد.

این تحقیق نیز مانند تمامی تحقیقات از محدودیت‌هایی برخوردار است. یکی از این محدودیت‌ها مقطعی بودن آن است. لذا پیشنهاد می‌شود تحقیقاتی انجام شوند که تأثیر اجرای پیشنهادات در نمونه موردبررسی ارزیابی شده و بتوان پیشنهادات کاربردی بیشتری برای کل جامعه ارائه شود. همچنین در این تحقیق تنها به بررسی تأثیر یک سبک رهبری

پرداخته شده؛ و در این راستا پیشنهاد می‌شود تأثیر سایر سبک‌های رهبری نظیر رهبری خدمتگزار و تحول آفرین نیز مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- اسماعیل نیا، مریم. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط ابعاد ادراک مدیریت پدران و احساس خودی بودن با عملکرد شغلی معلمان دبیرستانهای دخترانه شهر تهران در سال تحصیلی ۹۲-۹۱. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، تهران.
- بابائیان، علی و زندی، فیروز. (۱۳۹۳). نقش اجرای قرارداد روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳(۷۵)، ۹۷-۱۱۴.
- بخشعلی زاده، داود. (۱۳۹۳). تبیین عوامل مؤثر بر تمایل به ترک خدمت کارکنان بانک ملی استان گیلان در قالب یک مدل علی. دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت.
- جعفری، سید محمدباقر؛ محمدی، معصومه و دیانتي، مژگان. (۱۳۹۵). تأثیر نقض مربی‌گری و قرارداد روان‌شناختی بر تعهد عاطفی و التزام شغلی کارکنان. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱۱(۴۳)، ۱۳۵-۱۵۲.
- رضایی، فاطمه و شفیعی، الهام. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی با رضایت از بازنشستگی در کارمندان بازنشسته. مجله فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۲۷(۷)، ۱۸۹-۲۱۰.
- رضایی راد، مصطفی؛ بیات، مرتضی؛ خانی، داود و عطار، شیما. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر اسلوب ارتباطی و قراردادهای روان‌شناختی بر پیامدهای عزت‌نفس، سلامت روان و فرسودگی شغلی پرستاران: ارائه مدل. فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زابل (رستمینه ۴(۳)، ۷۷-۸۵.

زادمهر، نیما. (۱۳۹۵). بررسی اثرات سبک‌های رهبری خودمختار (قدرت طلب، نوع دوست، اخلاقی) بر حق اظهار نظر کارکنان با در نظر گرفتن تئوری LMX و قضاوت کارکنان از جایگاهشان. مدیریت کیفیت، ۹(۱۸)، ۱۱۱-۱۸۴.

صالح اردستانی، عباس و سیدنقوی، میرعلی. (۱۳۹۵). تبیین رابطه فلات زدگی شغلی با بی تفاوتی سازمانی و تمایل خروج از خدمت کارکنان. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹(۳۱)، ۱۶۰-۱۴۵.

علی‌دوستی، فاطمه و فرهادی نژاد، محسن. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سبک‌های رهبری استراتژیک بر عملکرد شرکت مطالعه موردی: شرکت سایپا یدک. ارائه شده در

کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، تهران. کریمی، مریم و شجاعی، سامره. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین رهبری پدرسالارانه و آوای کارکنان با تأکید بر نقش تعدیل کننده تسهیم دانش کارکنان شعب بانک صادرات استان گلستان. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۳(شماره ۲ (پیاپی ۱۰))، ۲۱-۴۰.

گل پرور، محسن؛ حسین‌زاده، خیراله؛ عابدینی، مائده، و اشجع، آرزو. (۱۳۹۳). الگوی ساختاری نقض قرارداد روان‌شناختی، تعهد سازمانی، ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی. پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۴(۱)، ۵۵-۷۰.

محمد تبار، سمیه؛ اسکندی، حسین و عباس پور، عباس. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی، هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت هفت الماس. مجله مشاوره و روان‌درمانی، ۷(۲)، ۶۶-۴۹.

مرادی، مرتضی و جلیلیان، حمیدرضا. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و نتایج آن. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۱)، ۱۴۹-۱۲۳.

نیلی پورطباطبائی، سیداکبر و جان‌نثاری، محبوبه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رهبر خدمتگزار و رهبری پدرسالارانه و مؤلفه‌های آن در سازمان‌های شهر اصفهان. رهبری و مدیریت آموزشی، ۲۶(۷)، ۱۱۱-۱۳۲.

هوشیار، وجیهه و رحیمی قره چماق، مجید. (۱۳۹۴). تأثیر سکوت سازمانی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان به واسطه حمله عاطفی در میان کارکنان مؤسسات آموزش عالی غیرانتفاعی و غیردولتی شهر مشهد. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، ۱۳(۴۵)،

۱۴۱-۱۵۲

- Blomme, RJ, Van Rheede, A, & Tromp, DM. (۲۰۱۰). The use of the psychological contract to explain turnover intentions in the hospitality industry: A research study on the impact of gender on the turnover intentions of highly educated employees. *The International Journal of Human Resource Management*, ۲۱(۱), ۱۴۴-۱۶۲.
- Chen, I, Brown, R, Bowers, B. J, & Chang, W-Y. (۲۰۱۵). Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of advanced nursing*, ۷۱(۱۰), ۲۳۵۰-۲۳۶۳.
- Chen, Xiao-P, Eberly, Marion B., Chiang, T-J, Farh, J-L, & Cheng, B-S. (۲۰۱۱). Affective Trust in Chinese Leaders. *Journal of Management*, ۴۰(۳), ۷۹۶-۸۱۹.
- Chen, Y, Zhou, X, & Klyver, K. (۲۰۱۸). Collective Efficacy: Linking Paternalistic Leadership to Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, ۱-۱۷.
- Cheng, B. S., Chou, L. F., & Farh, J. L. (۲۰۰۰). A triad model of paternalistic leadership: The constructs and measurement. *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, ۱۴.
- He, W, Long, L-R & Kuvaas, B. (۲۰۱۵). Workgroup Salary Dispersion and Turnover Intention in China: A Contingent Examination of Individual Differences and the Dual Deprivation Path Explanation. *Human Resource Management*. ۵۵(۲), ۳۰۱-۳۲۰.
- Kim, W. (۲۰۱۷). Examining Mediation Effects of Work Engagement Among Job Resources, Job Performance, and Turnover Intention. *Performance Improvement Quarterly*, ۲۹(۴), ۴۷۷-۴۲۵.
- Kraak, J. M., Lunardo, R., Herrbach, O., & Durrieu, F. (۲۰۱۷). «Promises to employees matter, self-identity too: Effects of psychological contract breach and older worker identity on violation and turnover intentions». *Journal of business research*, ۰۰, ۱۰۸-۱۱۷.
- Liao, Sh, Widowati, R, Hu, Da-chian, & Tasman, L. (۲۰۱۷). The mediating effect of psychological contract in the relationships between paternalistic leadership and turnover intention for foreign workers in Taiwan. *Asia Pacific Management Review*, ۲۲(۲), ۸۰-۸۷.
- Lu, A, Cheng C, & Gursoy, D. (۲۰۰۶). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: Do generational differences matter?. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, ۴۰(۲), ۲۱۰-۲۳۵.

- Restubog, S, Lloyd D, & Bordia, P. (۲۰۰۶). Workplace familism and psychological contract breach in the Philippines. *Applied Psychology*, ۵۵(۴), ۵۶۳-۵۸۵.
- Rousseau, D. M. (۲۰۰۰). Psychological contract inventory technical report. Pittsburgh: Carnegie Mellon University.
- Thomas, N. J, Brown, E, & Thomas, L. Y. (۲۰۱۷). Employee satisfaction and turnover intention: A comparative analysis between front-of-house and back-of-house employees in casino-entertainment venues. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, ۱۶(۱), ۷۱-۸۷.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (۱۹۹۷). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, ۴۰, ۸۲-۱۱۱.
- Wu, Y. (۲۰۱۸). The Influence of Paternalistic Leadership on the Creative Behavior of Knowledge Workers-Based on the Perspective of Psychological Contractual Perception. *Open Journal of Business and Management*, ۶(۲), ۴۷۸-۴۸۷.

