

بررسی نقش میانجی استرس شغلی در رابطه بین رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبری با قصد ترک خدمت

روح اله سمیعی^۱

مهدی صالحی نیا^۲

نسرین کوروش زاده^۳

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی نقش میانجی استرس شغلی در رابطه بین رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبری با قصد ترک خدمت می باشد. روش تحقیق آن از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها توصیفی، پیمایشی و از نوع همبستگی می باشد. همچنین جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان گلستان به تعداد ۳۵۰ نفر می باشد که با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۱۸۳ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بعنوان نمونه آماری انتخاب گردید. داده های مورد نیاز با استفاده از روش میدانی و کتابخانه ای ابزار آن پرسشنامه جمع آوری گردید که جهت تجزیه و تحلیل آنها و آزمون فرضیه ها از روش مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) و نرم افزارهای SPSS و Lisrel استفاده شده است. نتایج حاصل نشان می دهد مدل به کار گرفته شده از لحاظ بارعاملی و اعداد معنی داری مورد تأیید است و همه روابط مستقیم میان متغیرهای مدل نیز، معنی دار بوده اند. همچنین یافته های تحقیق نشان داد که بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. بین اثربخشی رهبری و استرس شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. بین رهبری اخلاقی و قصد ترک خدمت رابطه معنی داری وجود دارد. بین اثربخشی رهبری و قصد ترک خدمت رابطه معنی داری وجود دارد. بین استرس شغلی و قصد ترک خدمت رابطه معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی

رهبری اخلاقی - اثربخشی رهبری - قصد ترک خدمت - استرس شغلی

۱- گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران (نویسنده مسئول)

Roohalla.samiee@gmail.com

۲- گروه مدیریت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

۳- گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

طرح مسأله

امروزه موفقیت و سودآوری سازمان‌ها در گرو استفاده اثربخش از نیروی انسانی است. آزمون واقعی به‌عنوان یک رهبر و سرپرست، میزان مهارت شما در ایجاد و حفظ سازمان‌های انسانی است (مولکی ۱ و همکاران، ۲۰۰۷). رهبری مسئولیتی است که باید به‌طور مداوم اعمال شود. از تمام لحظات باید خردمندانه استفاده شود و این کار ساده‌ای نیست. رهبری به‌دلیل اینکه با پیچیدگی‌ها و رفتارهای غیرمعمول افراد سروکار دارد به سادگی قابل تعریف نیست. به‌همین دلیل تقریباً هنوز با اطمینان نمی‌توان عواملی بر موفقیت رهبری در یک زمان و مکان خاص را تعیین کرد. علت این است که شرایط واقعی زندگی پیوسته در حال تغییر و عوامل و متغیرهایی زیادی به‌طور همزمان اثرگذارند (ون نیپنبرگ ۲ و همکاران، ۲۰۱۴). اخلاق بحثی عمیق و مفصل است که از دیرزمان مورد توجه پژوهشگران شده است. اخلاق مدیریت بحثی جزئی‌تر از خود اخلاق است. مدیریت نیاز به لوازمی دارد که مهم‌تر از همه اخلاق مدیریتی است. اخلاق ستون و ساختمان مدیریت است. بررسی رهبری اخلاقی در یک سازمان که تعیین‌کننده رابطه بین اخلاق و نظم و برنامه‌ریزی در سازمان می‌باشد و همچنین بین اجرای قانون عدالت و واگذاری مسولیت به کارکنان و ایجاد انگیزش در کارکنان می‌باشد (السی ۳ و همکاران، ۲۰۱۵). اهداف رهبری اخلاقی در سازمان نسبت به کارکنان تأثیر بسیاری دارد و باعث پیشرفت سازمان می‌باشد و می‌توان به هدف سازمان دست یافت و باعث پیشرفت عملکرد سازمان و رضایت کارکنان می‌باشد از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد (لیو و لین ۴، ۲۰۱۶).

رهبری اخلاقی طی سال‌های آغازین هزاره سوم میلادی در حوزه ایجاد یک فضای کاری سالم و به واسطه پیامدهای سازمانی، گروهی و فردی که به همراه دارد، به شدت مورد توجه قرار گرفته است. رهبران اخلاقی به خاطر نقش الگویی که در سازمان ایفا می‌کنند، رفتارهای نوع دوستانه را در میان اعضای سازمان افزایش می‌دهند، در نتیجه انتظار می‌رود پیروان به سازمان بیشتر متعهد باشند (تانگ ۵ و همکاران، ۲۰۱۵). در سال‌های اخیر توجه عموم محققین به رهبری اخلاقی معطوف شده است. البته مسائل اخلاقی و اجتماعی که مدیریت سازمان‌ها با آن‌ها مواجه هستند به این موارد ختم نمی‌شود. تمام سازمان‌ها مستقیم یا غیر مستقیم از رفتار اخلاقی سود می‌برند و می‌بایست در گسترش موازین اخلاقی در سازمان‌ها و اتخاذ تصمیمات اخلاقی تلاش

-
- 1 Mulki
 - 2 Van Knippenberg
 - 3 Elçi
 - 4 Liu And Lin
 - 5 Tang

نمایند. اولین گام در گسترش موازین اخلاقی در سازمان‌ها، اجرای مدیریت و رهبری اخلاقی در سازمان می‌باشد (دهقانان و همکاران، ۱۳۹۴). رهبری اخلاقی قادر است اعضای سازمان را به سمت اهداف و مقاصد هدایت و رهبری کند که به سود سازمان، اعضای آن، سهامداران و جامعه باشد. رهبران اخلاقی، با الگو بودن، رفتار نوع‌دوستانه را در میان اعضای سازمان رواج می‌دهند. در نتیجه از پیروان انتظار می‌رود بجای رقابت، وابستگی متقابل بیشتری داشته باشند و بر مشارکت تأکید کنند و نسبت به سازمان متعهدتر باشند. مدیران متکی بر ارزش‌های اخلاقی، اثرات قابل توجهی بر احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان خود بر جای می‌گذارند. رهبری اخلاقی که سازه‌ای به نسبت جدید است، در ایجاد یک فضای کاری سالم نقش بسزایی ایفا می‌کند (آزانزا و همکاران، ۲۰۱۵). اکثر بهترین سازمان‌های دنیای ما توسعه رهبری و تغییر سازمانی را به عنوان «وظیفه اصلی سازمان» توصیف می‌کنند. مطالعات نشان داده‌اند که موفقیت سازمانی در گرو رهبری اثربخش است. رهبری اثربخش، رهبری است که رهبر، توانایی و قدرت راهنمایی یک فرد یا افراد بیشتری را در جهت نیل به اهداف سازمانی داشته باشد. رهبری اثربخش همان توانایی شخص برای نفوذ مؤثر بر دیگران در موقعیتی است که رهبر آمیزه‌ای از دانش، مهارت و تلقی خود را به کار بندد (السی و همکاران، ۲۰۱۵). رهبری اثربخش در سازمان عامل اصلی و اساسی در ایجاد هم‌فکری و همدلی است و رهبران مؤثر کسانی هستند که بتوانند افراد متفاوت را در زیر چتر فکری و نظری واحد گرد آورند (سلیمیان و مهرابی، ۱۳۹۲).

عوامل بسیاری در محیط کار می‌توانند در تجربه حالات مربوط به استرس نقش داشته باشند که از مهم‌ترین این عوامل می‌توان به گرانباری کاری، عدم همخوانی، و تناسب بین منابع و تقاضاهای شغلی، فقدان اختیار و اراده در محیط کار و ابهام و تعارض نقش اشاره کرد (لمبرت ۲ و همکاران، ۲۰۰۹). از سویی نشان داده شده است که طیف عواملی که منجر به استرس مرتبط با شغل می‌شوند ترک خدمت کارکنان سازمان را در پی خواهند داشت (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۲). قصد ترک خدمت یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده مهم ترک خدمت حقیقی است و آگاهی از این موضوع که چه عواملی باعث می‌شوند تا یک کارمند تصمیم به جدایی بگیرد، در توانایی سازمان برای حفظ کارمندان بسیار حیاتی است. بهترین پیش‌بینی‌کننده رفتار یک فرد، سنجش نیت وی برای انجام آن رفتار است (دلوی و گنجی، ۱۳۹۳). بر این اساس سوال اصلی تحقیق این است که آیا بین رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبری با قصد ترک خدمت با توجه به نقش میانجی استرس شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

۲- ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱- رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبری

محیط امروز سازمان‌ها، مدیران را با چالش‌های جدیدی رو به رو می‌سازد و هر روز پویاتر از قبل می‌شود. رقابت جهانی و انتظارات جوامع در حال تحول، نیاز مالی مدیریتی را مطرح می‌کند (رضائیان، ۱۳۹۳: ۴۲۵). یکی از موارد مهم و قابل توجه رهبری می‌باشد. کارکنان به دنبال رهبری هستند که بر اساس انگیزش برونی، بتوانند محرکی را برای ایجاد هماهنگی و سازگاری بین اهداف آنان و اهداف سازمان پدید آورد (حقیقی، ۱۳۹۲). در حقیقت کار «رهبری» در سازمان هر چند به تنوع و ظرافت نوع انسان‌ها و روان‌های مشغول در درون سازمان است ولی به تبع اشتراک عقیدتی لازم برای اداره اخلاقی و رفتاری انسان‌ها، وظیفه‌ای است اعلی و فراگیر (افجه‌ای، ۱۳۹۳). ادبیات رهبری و مدیریت، طی دو دهه گذشته، شاهد تکوین و مقبولیت یافتن طیف جدید از نظریه‌های مربوط به رهبری اثربخش بوده است. در میان این دسته از نظریه‌ها، نظریه رهبری اخلاقی به مرور توانسته است نزد دانشمندان و متفکران این حوزه از معارف علمی، مقبولیت بیشتری را به مثابه پارادایمی جدید کسب کند.

رهبری اخلاقی به صورت نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و ارتباطات بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دو سویه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف شده است. نخستین قسمت این تعریف «نشان دادن رفتار مناسب هنجاری از طریق فعالیت‌های فردی و ارتباطات بین فردی» ناظر به این است که رهبرانی که اخلاقی تصور می‌شوند، الگوهای رفتارهایی هستند که به طور اصولی و هنجاری مناسب پنداشته می‌شود (مثل صداقت، امانت، عدالت و دلسوز بودن) و همچنین تبدیل رهبر به الگویی معتبر می‌باشد. قسمت دوم این تعریف «ترویج این قبیل رفتارها به زیردستان از طریق ارتباطات دوطرفه... بیان می‌کند که رهبران اخلاقی نه فقط به اخلاقیات توجه می‌کنند و اخلاقیات را در محیط اجتماعی به وسیله گفتگو درباره آن با پیروان برجسته می‌کنند، بلکه همچنین فرایند عدالت بین فردی و رویه‌ای را به پیروان ارائه می‌دهند. جزء «تقویت» در تعریف دربر گیرنده این است که رهبران اخلاقی، معیارهای اخلاقی را مستقر می‌کنند، به رفتار اخلاقی پاداش می‌دهند و کسانی را که از معیارها پیروی نمی‌کنند، تنبیه می‌کنند. عنصر نهایی تعریف، مربوط به «تصمیم‌گیری» می‌باشد که بازتاب این حقیقت است که رهبران اخلاقی به نتایج اخلاقی تصمیمات خودشان فکر می‌کنند و تصمیماتی عادلانه و هنجاری می‌گیرند که می‌تواند به وسیله دیگران پیروی شود (والومبا ۱ و همکاران، ۲۰۱۰).

در زمینه روش‌های رهبری نزدیک‌ترین روش‌ها به رهبری اخلاقی را می‌توان رهبری تحول آفرین دانست. هرچند رهبری اخلاقی علی‌رغم وجود همپوشانی با روش رهبری مذکور دارای واگرایی‌هایی نیز با این روش می‌باشد. رهبری تحول آفرین و رهبری اخلاقی در تمرکز خود روی ویژگی‌های شخصی اشتراک دارند. رهبران اخلاقی و رهبران تحول آفرین به دیگران توجه داشته و به طور مداوم طبق اصول اخلاقی‌شان عمل می‌کنند، عواقب اخلاقی تصمیم‌گیری‌های خود را در نظر می‌گیرند و الگوهای نقش اخلاقی برای دیگران هستند. همچنین از سوی دیگر، تئوری و تحقیقات نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی و رهبری تحول آفرین سازه‌هایی متمایز از یکدیگر هستند (براون ۱ و همکاران، ۲۰۰۵). رهبران اخلاقی به صراحت از طریق تعیین معیارهای اخلاقی و پاسخگو نگهداشتن پیروان به این معیارها با استفاده از پاداش و مجازات برای تأثیرگذاری بر رفتار اخلاقی پیروان تلاش می‌کنند. بنابراین، رهبری اخلاقی شامل یک فرایند نفوذ عمل‌گراست که آن را از رهبری تحول آفرین که فرایند نفوذ ایده‌آل گراست متمایز می‌کند.

السی و همکاران، ۲۰۱۵، اثربخشی رهبری را به معنی استفاده از نفوذ معنوی برای هدایت و هماهنگی فعالیت‌های اعضای گروه جهت تحقق اهداف تعریف نموده‌اند. در آغاز قرن بیستم چنین اعتقادی در میان مردم وجود داشت که بعضی افراد با خصیصه‌های خاصی بدنیا می‌آیند که آن‌ها را رهبرانی اثربخش می‌سازد. در حالی که دیگران بدنیا می‌آیند بدون اینکه دارای خصیصه‌های خاص رهبری باشند. قدیمی‌ترین نظریه در این مورد، نظریه مردان و زنان بزرگ است که بیان می‌دارد خصوصیات و توانایی‌های شخصی، عده‌ای را به طور طبیعی، رهبر می‌سازد. هر چند این نظریه، پشتوانه علمی محدودی دارد ولی بدین معنی نیست که هنوز مردم به آن اعتقادی ندارند. نتایج مطالعات مختلف نشان می‌دهد که هیچ لیستی از خصوصیات و مهارت‌های رهبری نمی‌تواند قطعی و نهائی باشد و این به دلیل آن است که هیچ دو رهبری دقیقاً همانند هم نیستند و رهبران مختلف با افراد متفاوتی با وضعیت‌های مختلف کار کرده و نیاز به خصوصیات متفاوتی هم دارند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۲).

۲-۲- قصد ترک خدمت

تمایلات رفتاری اصلی‌ترین و بهترین مراجع شناختی رفتار، شناخته شده‌اند. تئوری نگرش‌های فیشبین و آجزن بیان می‌کند که بهترین پیش‌بینی کننده رفتار یک فرد، سنجش قصد وی برای انجام آن رفتار است (کوپر ۲، ۲۰۰۵). بنابراین، قصد ترک خدمت بهترین پیش‌بینی کننده ترک خدمت شناخته می‌شود. اولین تئوری در زمینه ترک خدمت، تئوری مارچ و

سیمون است که بیان می‌کند، عوامل غیر شغلی، مهم‌ترین مؤلفه‌هایی هستند که تعیین می‌کنند چرا افراد می‌مانند یا می‌روند. کارمندانی که در محیطی کار می‌کنند که با خانواده در تداخل است و تعارض زیادی تجربه می‌شود، به احتمال زیاد به دنبال محیط کاری خواهند بود که استرس کمتری در آن وجود داشته باشد (چو ۱ و همکاران، ۲۰۰۹). اثر ترک خدمت بر اثر بخشی یک سازمان بسیار مهم است. ترک خدمت بالا می‌تواند به طور منفی روی ظرفیت سازمان برای فراهم آوردن خروجی‌های با کیفیت اثر بگذارد، همچنین ترک خدمت می‌تواند پیامدهای مهلکی در باب کارمندیابی، هزینه‌های آموزشی و توقف عملیات داشته باشد. آگاهی از این موضوع که چه عواملی باعث می‌شوند تا یک کارمند تصمیم به جدایی می‌گیرد، در توانایی سازمان برای حفظ کارمندان بسیار حیاتی است (چولا ۲، ۲۰۰۶).

قصد ترک خدمت، به ارزیابی ذهنی فرد از احتمال ماندن یا رفتن از سازمان در آینده نزدیک اشاره دارد. سه دلیل برای استفاده از قصد ترک خدمت به جای ترک خدمت واقعی وجود دارد. اول، ترک خدمت به شرایط اقتصادی عمومی بستگی دارد. افرادی که قصد ترک خدمت دارند، ممکن است فقط زمانی این کار را انجام دهند که مشاغل جایگزینی در دسترس داشته باشند. مطالعات صورت گرفته با داده‌های واقعی ترک خدمت در یک حوزه زمانی خاص ممکن است نتایج متفاوتی را نشان دهند (لی ۳، ۲۰۰۰). دوم، به زعم آیژن ۴ و فیشبین ۵ قصد رفتاری، شاخص مستقیمی از رفتار واقعی است. هرچند، کپلمن ۶ و همکاران اظهار می‌دارند نیت رفتاری افراد همیشه منجر به رفتار نشده و ممکن است با گذر زمان، نیت افراد دستخوش تغییر شود. سوم، تحقیقات قبلی دریافته‌اند قصد ترک خدمت، قویترین منادی ترک خدمت است (رسولی و همکاران، ۱۳۹۱).

۲-۳- استرس شغلی

استرس حالتی است در روان و تن که ناشی از وارد شدن فشارهای روحی و جسمی به فرد است. استرس حالتی ناشی از فشار است نه خود فشار اما با اندک اغمازی می‌توانیم استرس را همان فشار عصبی معنی کنیم و آن را حالتی بدانیم که انسان در مقابل محرکهای ناسازگار بیرونی از خود بروز می‌دهد. در تعریفی دیگر استرس پاسخی است که فرد برای تطبیق با یک وضعیت خارجی متفاوت با وضعیت عادی بصورت رفتاری روانی یا جسمانی از خود بروز می‌دهد.

- 1 Cho
- 2 Chawla
- 3 Lee
- 4 Ajzen
- 5 Fishbein
- 6 Kopelman

در این تعریف استرس عبارت است از عکس العمل های فرد در مقابل موقعیت های تهدید کننده در محیط (دل واله و براوو، ۱، ۲۰۰۷). در تعریفی دیگر استرس به مجموعه واکنش های عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و غیر منتظره خارجی یا به عبارتی ساده تر اختلال در سیستم سازگاری و تطبیق بدن آدمی با محیط خارجی تعریف می شود. از دیدگاه این تعریف هر گاه تعادل و سازگاری ارگانیزم به علت عوامل مخل خارجی از میان می رود فرد دچار استرس می شود. به عنوان مثال زمانی که نتایج ارزشیابی عملکرد برای یک کارمند بسیار مهم هستند و در ضمن او اطمینان ندارد که در آن موفق خواهد بود یا خیر دچار فشار عصبی می شود (گلیزر و همکاران، ۲۰۰۴). ذکر چند نکته در مورد استرس و فشار عصبی، ضروری به نظر می رسد:

استرس همواره به علت عوامل ناخوشایند و نامطلوب در فرد به وجود نمی آید. یک مژده بسیار مسرت بخش و موفقیت غیر منتظره در یک مسابقه بزرگ نیز می تواند برای فرد ایجاد استرس کند به همان گونه که یک خبر ناگوار و یک تسلیت ناگهانی نیز چنین است. استرس را لزوماً نباید به عنوان یک پدیده منفی در نظر بگیریم. میزانی مشخص از استرس که برای فرد سازنده و محرک باشد استرس مفید است و نباید از آن هراس داشت. آنچه باید کنترل و با آن مقابله شود استرس های مضر و مخل است. استرس به به مفهوم اضطراب نیست زیرا اضطراب جنبه روانی دارد در حالی که استرس صرفاً حالتی روانی نیست و جنبه روان^۱ تنی دارد (گلیزر و همکاران، ۲۰۰۴).

۲-۴- پیشینه تحقیق

جدول شماره ۱: خلاصه نتایج داخلی تحقیقات داخلی و خارجی

نام نویسنده	سال	عنوان	نتیجه
دهقانان و همکاران	۱۳۹۴	بررسی و تبیین پیامدهای رهبری اخلاقی	نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی بر روی تناسب فرد- سازمان، هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک قوامین تأثیر مثبت و معنادار و بر روی تمایل به ترک خدمت آن ها، تأثیر منفی و معنادار دارد.
باقری و صنوبری	۱۳۹۳	بررسی تأثیر اثربخشی رهبری بر قصد ترک خدمت کارکنان با نقش	نتایج بدست آمده با استفاده از روش همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری بر اساس نرم افزار Lisrel و spss آزمون گردیدند که حاکی از

1 Del Valle & Bravo

2 Glazer

- میانجی استرس شغلی در اداره کل امور مالیاتی استان خوزستان
- تأیید تأثیر منفی اثربخشی رهبری و استرس شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان و رد فرضیه تأثیر منفی اثربخشی رهبری بر استرس شغلی و تأثیر منفی اثربخشی رهبری بر قصد ترک خدمت با نقش میانجی استرس شغلی می‌باشد.
- دلوی و ۱۳۹۳ بررسی اثرات رهبری اخلاقی براسترس شغلی و قصد ترک خدمت پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد
- نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری اخلاقی و قصد ترک خدمت رابطه منفی و معنی دار و بین استرس کاری و قصد ترک خدمت رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (به ترتیب $P < 0/06$ و $P < 0/05$)؛ همچنین بین رهبری اخلاقی و استرس کاری رابطه منفی و معنی داری مشاهده شد ($P < 0/05$ و $P = -0/29$). نتیجه گیری: رهبری اخلاقی می‌تواند باعث کاهش استرس کاری پرستاران و در نتیجه کاهش قصد ترک خدمت آن‌ها شود؛ لذا مدیران می‌توانند با گسترش فرهنگ ارزش‌های اخلاقی و کاهش عوامل استرس‌زای شغلی باعث افزایش اعتماد، وفاداری و تعهد سازمانی پرستاران و در نتیجه کاهش ترک خدمت آن‌ها گردند.
- گل پرور و ۱۳۹۲ بررسی رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی
- نتایج نشان داد که: ۱. استرس شغلی با رضایت شغلی و عملکرد وظیفه دارای رابطه منفی و معنی دار و با ترک خدمت دارای رابطه مثبت و معنی دار ($P < 0/01$) است. ۲. رضایت شغلی نیز با ترک خدمت دارای رابطه منفی و معنی‌داری و با عملکرد وظیفه دارای رابطه مثبت و معنی‌داری است. ۳. رضایت شغلی نقش متغیر واسطه‌ای پاره‌ای را در رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه ایفا می‌نماید.
- لیو و لین ۲۰۱۶ بررسی ارزش‌های
- نتایج تجربی نشان می‌دهد که رضایت شغلی به

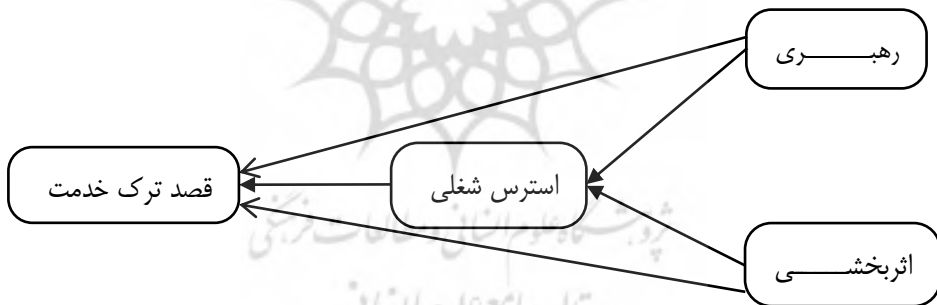
- اخلاقی شرکت و قصد ترک خدمت با نقش میانجی هویت سازمانی
- طور مستقیم به قصد گردش مالی مربوط است در حالی که ارزش‌های اخلاقی شرکت‌های بزرگ به طور غیر مستقیم به قصد گردش مالی مربوط از طریق میانجی‌گری هویت سازمانی است. در همین حال، اثرات رضایت شغلی بر قصد ترک شغل منفی و هویت سازمانی مثبت هستند که توسط ارزش‌های اخلاقی شرکت تعدیل شدند.
- ۲۰۱۵ دمیرتاس و آکدوگان تأثیر رفتار رهبری اخلاقی بر جو اخلاقی، قصد ترک خدمت و تعهد عاطفی
- یافته‌های تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی هم تأثیر مستقیم و هم غیرمستقیم بر تعهد عاطفی و قصد ترک خدمت دارد. تأثیر مستقیم از رهبری اخلاقی شامل شکل‌دهی ادراک از جو اخلاقی می‌شود.
- ۲۰۱۵ خیونگ و کوین نهو بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی بر — جامعه‌پذیری و تعهد کارکنان در بخش توریسم
- نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی بر تعهد و جامعه‌پذیری کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.
- ۲۰۱۵ تانگ و همکاران بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر تناسب ارزشی و قصد ترک خدمت کارکنان در ۱۰ رستوران سطح بالای جنوب چین
- نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رهبری اخلاقی و تناسب ارزشی رهبر-عضو وجود دارد. رابطه منفی بین رهبری اخلاقی و قصد ترک خدمت وجود دارد. همچنین تناسب ارزشی بر رابطه رهبری اخلاقی و قصد ترک خدمت نقش تعدیلی ایفا می‌کند.
- ۲۰۱۵ آزانزا و همکاران بررسی تأثیر رهبری قابل اعتماد بر قصد ترک خدمت با نقش میانجی درگیری کاری و هویت گروه-کار
- نتایج برآورد مدل ساختاری نشان داد که رهبری قابل اعتماد تأثیر مثبت و معنی‌داری بر درگیری کاری و هویت گروه-کار دارد. رهبری قابل اعتماد تأثیر غیرمستقیم منفی و معنی‌داری بر قصد ترک خدمت دارد. درگیری کاری بر بر قصد ترک خدمت رابطه منفی و معنی‌داری دارد.

مکزنگی ۲۰۱۴ بررسی استرس شغلی و نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که قصد ترک خدمت در استرس شغلی با قصد ترک خدمت رابطه مثبت و همکاران میان مدیران پرسنلی معنی‌داری دارد. دانشگاه فورت هیبر آفریقای جنوبی

ایمران ۲۰۱۳ بررسی رابطه بین نتایج مدل با آموس نشان داد که قصد ترک قریشی و استرس شغلی، محیط خدمت کارکنان ارتباط مستقیمی از طریق همکاران کاری و قصد ترک استرس شغلی و محیط محل کار دارد. خدمت کارکنان

۲-۵- مدل مفهومی تحقیق

برای تدوین فرضیات تحقیق، هر پژوهشگری نیازمند مدلی مفهومی است تا بر اساس آن ضمن شناسایی متغیرهای فرضیات روابط بین این متغیرها و تعاریف مفهومی و عملیاتی آن‌ها را تبیین نماید. پس از بررسی ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی و با توجه به متغیرهای تحقیق مدل مفهومی زیر تدوین گردیده است. (شکل ۱)



شکل ۱: مدل تحقیق

۳- روش شناسی تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر کاربردی، توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان گلستان به تعداد ۳۵۰ نفر می‌باشد که تعداد ۱۸۳ نفر از طریق جدول کرجسی و مورگان و روش تصادفی طبقه‌ای بعنوان گروه نمونه تعیین گردید. جهت جمع‌آوری داده‌ها از هر دو روش میدانی و کتابخانه‌ای و ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است. بر این اساس برای سنجش متغیر رهبری اخلاقی و

اثربخشی رهبری از پرسشنامه برون ۱ و همکاران (۲۰۰۵)، متغیر استرس شغلی از پرسشنامه کلر ۲ (۱۹۸۴) و برای سنجش قصد ترک خدمت از پرسشنامه کولارلی (۱۹۸۴) استفاده شده است. همچنین روایی پرسشنامه با استفاده از روش روایی محتوایی و تأیید اساتید راهنما و مشاور و تعدادی از اساتید مجرب در زمینه مدیریت و روش تحقیق مورد قرار گرفت و جهت بررسی پایایی پرسشنامه ها هم از ضریب آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS نسخه 23 استفاده گردید که به ترتیب برای پرسشنامه رهبری اخلاقی و اثربخشی رهبری این ضریب ۰.۹۱ و ۰.۸۸ و برای پرسشنامه قصد ترک خدمت و استرس شغلی ۰.۹۲ و ۰.۸۹ بدست آمد که نشان می دهد پایایی پرسشنامه ها مطلوب می باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز در سطح توصیفی و استنباطی و استفاده از آزمون هایی نظیر تحلیل عاملی، آزمون همبستگی پیرسون و روش مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار های SPSS و Lisrel انجام شده است.

۴- یافته های تحقیق

جدول شماره ۲: آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق (نمونه ۱۸۳ نفر)

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۳۱	۷۲
زن	۵۲	۲۸
سابقه کاری		
۱-۱۰ سال	۵۲	۲۸
۱۱ تا ۲۰ سال	۹۶	۵۲
بیشتر از ۲۱ سال	۳۵	۲۰
سطح تحصیلات		
فوق دیپلم	۲۹	۱۶
لیسانس	۸۲	۴۵
فوق لیسانس و بالاتر	۷۲	۳۹

همان طور که در جدول فوق نشان داده شده است نتایج آمار توصیفی نشان می دهد که ۷۲ درصد از نمونه مورد مطالعه مرد و مابقی آن‌ها (۲۸ درصد) زن بودند. در رابطه با توزیع سابقه کاری نمونه مورد مطالعه، ۲۸ درصد تا ۱۰ سال، ۵۲ درصد بین ۱۱-۲۰ سال و ۲۰ درصد بیشتر از

1 Brown

2 Keller

۲۱ سال می‌باشند. در رابطه با توزیع مدرک تحصیلی نیز ۱۶ درصد فوق دیپلم، ۴۵ درصد لیسانس و ۳۹ درصد فوق لیسانس و بالاتر بوده اند.

در جدول شماره (۳) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق ارائه گردیده است. همان طور که مشاهده می‌گردد برای متغیر رهبری اخلاقی (EL) کمترین نظرات مقدار ۱.۲۰ و بیشترین نظرات مقدار ۴.۵۰ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳.۳۴ و ۰.۸۲ می‌باشد. برای متغیر اثربخشی رهبری (LE) کمترین نظرات مقدار ۱.۹۵ و بیشترین نظرات ۴.۵۴ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳.۲۸ و ۰.۵۶ می‌باشد. برای متغیر قصد ترک خدمت (TI) کمترین نظرات مقدار ۱.۲۲ و بیشترین نظرات ۴.۰۴ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۲.۳۷ و ۰.۶۹ می‌باشد. همچنین برای متغیر استرس شغلی (JS) کمترین نظرات مقدار ۲.۰۰ و بیشترین نظرات ۴.۱۱ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۲.۳۶ و ۰.۶۱ می‌باشد.

جدول (۳): آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	نشان	تعداد	کمترین		بیشترین		میانگین		انحراف معیار	واریانس
			آماره	آماره	آماره	آماره	خطا	آماره		
رهبری اخلاقی ۱	EL	۱۸۳	۱.۲۰	۴.۵۰	۳.۳۴	۰.۸۲	۰.۰۶۶۳۳	۰.۸۲۵۷۴	۰.۶۸۲	
اثربخشی رهبری ۲	LE	۱۸۳	۱.۹۵	۴.۵۴	۳.۲۸	۰.۵۶	۰.۰۴۵۳۷	۰.۵۶۴۹۱	۰.۳۱۹	
قصد ترک خدمت ۳	TI	۱۸۳	۱.۲۲	۴.۰۴	۲.۳۷	۰.۶۹	۰.۰۵۵۸۹	۰.۶۹۵۸۲	۰.۴۸۴	
استرس شغلی ۴	JS	۱۸۳	۱.۰۰	۴.۱۱	۲.۳۵	۰.۶۱	۰.۰۴۹۱۳	۰.۶۱۱۶۱	۰.۳۷۴	

در جدول شماره (۴) با توجه به سطح معنی‌داری کمتر از یک درصد میزان همبستگی بین متغیرهای مکنون (پنهان) با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون نشان داده شده است.

- 1 Ethical Leadership
- 2 Leadership Effectiveness
- 3 Turnover Intention
- 4 Job stress

جدول (۴): ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

		EL	LE	JS	TI
EL	Pearson Correlation	1			
	Sig. (2-tailed)				
	N	183			
LE	Pearson Correlation	.655**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	183	183		
JS	Pearson Correlation	-.609**	-.685**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		
	N	183	183	183	
TI	Pearson Correlation	-.668**	-.486**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	183	183	183	183

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

نتایج آزمون نشان می‌دهد میزان همبستگی بین متغیر رهبری اخلاقی (EL) و اثربخشی رهبری (LE) به میزان ۰٫۶۵۵، میزان همبستگی بین متغیر رهبری اخلاقی و استرس شغلی (JS) به میزان ۰٫۶۰۹- و میزان همبستگی بین متغیر رهبری اخلاقی و قصد ترک خدمت (TI) به میزان ۰٫۶۶۸- می‌باشد. میزان همبستگی بین متغیر اثربخشی رهبری و استرس شغلی به میزان ۰٫۶۸۵-، میزان همبستگی بین متغیر اثربخشی رهبری و قصد ترک خدمت به میزان ۰٫۴۸۶- و میزان همبستگی بین متغیر استرس شغلی قصد ترک خدمت به میزان ۰٫۵۵۷- می‌باشد که در سطح یک درصد میان متغیرهای تحقیق همبستگی معنی داری وجود دارد. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های تحقیق با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول (۵): نتایج بررسی رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

مسیر	نشان	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون
رهبری اخلاقی --- استرس شغلی	EL → JS	-۰٫۵۲	۲٫۴۰-	تأیید
اثربخشی رهبری --- استرس شغلی	LE → JS	-۰٫۳۳	۲٫۱۱-	تأیید
رهبری اخلاقی --- قصد ترک خدمت	EL → TI	-۰٫۴۶	۲٫۱۲-	تأیید
اثربخشی رهبری --- قصد ترک خدمت	LE → TI	-۰٫۳۵	۲٫۲۱-	تأیید
استرس شغلی --- قصد ترک خدمت	JS → TI	۰٫۳۸	۲٫۳۶	تأیید

مطابق جدول شماره ۵ می‌توان گفت ضریب مسیر رابطه بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی ۰٫۵۲- است. آماره تی برای این ضریب نیز ۲٫۴۰- است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی-

داری یعنی قدرمطلق ۱.۹۶ بدست آمده است. لذا بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بر این اساس ضریب مسیر رابطه بین اثربخشی رهبری و استرس شغلی ۰.۳۳- است و آماره تی برای این ضریب نیز ۲.۱۱- است لذا بین اثربخشی رهبری و استرس شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. در خصوص رابطه بین رهبری اخلاقی و قصد ترک خدمت مقدار ضریب مسیر ۰.۴۶- است. از آنجا که مقدار تی برای این ضریب، ۲.۱۲- است بنابراین بین رهبری اخلاقی و قصد ترک خدمت رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. مقدار ضریب مسیر بین اثربخشی رهبری و قصد ترک خدمت ۰.۳۵- است. از آنجا که مقدار تی برای این ضریب، ۲.۲۱- است پس بین اثربخشی رهبری و قصد ترک خدمت رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. نهایتاً، در خصوص فرضیه آخر که به بررسی رابطه بین استرس شغلی و قصد ترک خدمت می‌پردازد، مقدار ضریب مسیر ۰.۳۸ بدست آمده است و از آنجا که مقدار تی برای این ضریب، ۲.۳۶ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱.۹۶ بدست آمده است، می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری نمود که بین استرس شغلی و قصد ترک خدمت رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۵- نتیجه‌گیری، بحث و پیشنهادات

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. بر این اساس اگر کارکنان یک سازمان، رفتار مدیر را اخلاقی برداشت کنند، در آن هنگام سازمان درخواهد یافت که میزان رضایت شغلی افزایش و نیت ترک خدمت کاهش یافته است؛ که این دو عامل برای سازمان بسیار حایز اهمیت است. در غیر این صورت اگر کارکنان رفتار مدیر را غیر اخلاقی ادراک کنند، باعث می‌شود که سطح رضایت شغلی کاهش یابد و نیت ترک خدمت افزایش یابد. به بیان دیگر، هر چقدر کارکنان احساس نمایند که در محیط کاری آنان اخلاقیات حاکم است، به همان میزان سطح استرس‌های شغلی آنان کاهش می‌یابد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات باقری و صنوبری (۱۳۹۳)، دلوی و گنجی (۱۳۹۳) همخوانی دارد.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین اثربخشی رهبری و استرس شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. به طور کلی اثربخشی رهبری می‌تواند بر کاهش فشارعصبی بیش از حد، چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی باعث افزایش تمرکز فکر، مصمم در انجام کار و افزایش قدرت تصمیم‌گیری شود. به بیان دیگر، هر چقدر کارکنان احساس نمایند که در محیط کاری آنان اخلاقیات حاکم است، به همان میزان سطح استرس‌های شغلی آنان کاهش می‌یابد. اثربخشی رهبری نیازهای ذاتی و انگیزه‌های کارکنان را در جهت اهداف سازمان هماهنگ کرده و سازمان‌های موفق را بوجود می‌آورند. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق باقری و صنوبری

(۱۳۹۳)، همخوانی دارد.

در فرضیه بعد این نتیجه حاصل گردید که بین رهبری اخلاقی و قصد ترک خدمت رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. امروزه افراد انتظار دارند در سازمانی کار کنند که مورد توجه قرار گیرند، به خوبی درک شوند و مورد احترام قرار گیرند و دوست دارند احساس صداقت، درستکاری، قابلیت اعتماد، اعتماد به نفس و اینکه قسمتی از سازمان هستند، داشته باشند. فردی که این قبیل محیطی با این خصوصیات را ایجاد می‌کند مسلماً رهبری است که باید تمام رفتارهایش قابلیت‌های اخلاقی را منعکس کند و اصول صداقت و شرافت تعیین‌کننده‌ی تمام زندگی‌اش باشد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق دهقانان و همکاران (۱۳۹۴)، دلوی و گنجی (۱۳۹۳)، دمیرتاس و آکدوگان (۲۰۱۵)، تانگ (۲۰۱۵) و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

نتایج تحقیق در خصوص رابطه بین اثربخشی رهبری و قصد ترک خدمت، وجود رابطه معکوس و معنی‌داری را نشان می‌دهد. رهبری اثربخش در سازمان عامل اصلی و اساسی در ایجاد هم‌فکری و همدلی است و رهبران مؤثر کسانی هستند که می‌توانند افراد متفاوت را در زیر چتر فکری و نظری واحد گرد آورند. پاسخگو بودن رهبر و هماهنگی نیازهای ذاتی و انگیزه‌های کارکنان در جهت اهداف سازمان، از مهمترین عواملی است که باعث موفقیت سازمان‌ها می‌شود و در نهایت منجر به کاهش تمایل به ترک سازمان می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق باقری و صنوبری (۱۳۹۳)، همخوانی دارد.

نهایتاً نتیجه بررسی فرضیه آخر این تحقیق حاکی از آن است که بین استرس شغلی و قصد ترک خدمت رابطه معنی‌داری وجود دارد. استرس شغلی از طریق ایجاد نامتعادلی عاطفی، شناختی و رفتاری، تصمیم‌گیری‌های رفتاری و عملکردی را به سمت جبران و بازگشت تعادل از دست رفته سوق می‌دهد. در فرایند جبران مورد اشاره، پیش از وقوع واکنش‌های رفتاری، تضعیف حالات عاطفی، نگرشی و خلقی مثبت (افزایش حالات عاطفی، نگرشی و خلقی منفی) به وقوع می‌پیوندد، سپس تمایل به رفتارهای تلافی‌جویانه و مخرب پدید می‌آید. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق گل پرور و همکاران (۱۳۹۲)، مکزنگی (۲۰۱۴) و همکاران (۲۰۱۴)، ایمران قریشی (۲۰۱۳) و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

بر اساس یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:
با ارائه بازخورد شغلی مناسب و رفتارهای محترمانه به کاهش استرس شغلی کمک کنند چرا که

1 Demirtas and Akdoğan

2 Tang

3 MXENGE

4 Imran Qureshi

کارکنان تمایل دارند سرپرستان سازمان را نمایانگر کل سازمان بدانند. سازمان‌ها می‌توانند با بکارگیری سبک رهبری اخلاقی باعث بروز رفتارهایی در کارکنان بشود که منجر به کاهش سطح استرس در افراد گردد و در نتیجه افزایش بهره‌وری سازمان را به همراه آورد.

پیشنهاد می‌گردد مدیران و همکاران به شیوه‌ای اخلاقی و مسئولانه با همدیگر رفتار نمایند چرا که افراد با دیدن چنین رفتارهایی از خود نشان می‌دهند که برای سازمان مفید است.

مدیران جوی دوستانه بین کارکنان با فراهم کردن محیطی پر نشاط برای رهایی از سرخوردگی از شغل، پدید آورند.

چنانچه رهبران سازمانی در رفتار و کردار خود به ارزش‌های اصیل اخلاقی همچون صداقت، امانت‌داری، درستکاری، و احترام به جایگاه والای انسان در نظام هستی پایبند باشند، می‌توانند زیردستان را تحت تأثیر قرار داده و خود را به عنوان یک الگوی اخلاقی شایسته به کارکنان بشناسانند. در چنین شرایطی انتظار می‌رود که کارکنان با الگو گرفتن از این رفتارها به مرحله کاهش استرس شغلی و افزایش سطح رضایت برسند.

مدیران به القاء فضیلت‌های اخلاقی و ارتقاء نگرش مطلوب در این زمینه روی آورند چرا که با بهسازی محیط اجتماعی و همچنین با ایجاد یک رهبری سازمانی اخلاقی به وسیله پرورش روابط بر مبنای اعتماد دو جانبه می‌توان به کاهش ترک خدمت نیز دست یافت. مدیران با طراحی وظایف شغلی از حجم کاری بکاهند و از کم بودن ساعات استراحت و شیفت کاری طولانی جلوگیری کنند.

تدوین سیاست‌های مدیریت منابع انسانی مناسب مانند پاداش، ارتقاء، مقصد شغلی، خودمختاری شغلی، و آموزش به نحو مطلوب انجام گیرد چرا که این سیاست‌ها از سوی کارکنان، بعنوان سرمایه‌گذاری سازمان به منظور توسعه ظرفیت‌های آنها در نظر گرفته می‌شود. با برقراری ارتباط مفید و مؤثر با کارکنان، اهداف و ارزش‌های کارکنان شناخته شود.

ابهام کارکنان در حیطه مسئولیت برطرف گردد. همچنین اختیار لازم برای انجام مسئولیت‌ها و وظایف محوله داده شود و دسترسی به اطلاعات مورد نیاز در انجام کار آسان شود. مطالعات نشان می‌دهد اضطراب و تنش‌های شغلی باعث بروز فشارخون، بیماری‌های قلبی، آسم، افسردگی و سردرد در انسان می‌شود. توصیه می‌شود تا حدزیادی از استرس‌های وارده به کارمندان کاسته شود تا سطح قصد ترک خدمت آنان کاهش یابد.

فهرست منابع

- افجه‌ای، سید علی اکبر. (۱۳۹۳). مدیریت اسلامی، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبایی، چاپ نهم.
- باقری، علی اکبر و محمد صنوبری، (۱۳۹۳)، تاثیر اثربخشی رهبری بر قصد ترک خدمت کارکنان با نقش میانجی استرس شغلی در اداره کل امور مالیاتی استان خوزستان، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا .
- دلوی، محمدرضا؛ گنجی، مظاهر، (۱۳۹۳) . بررسی اثرات رهبری اخلاقی براسترس شغلی و قصد ترک خدمت پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. ۱۳۹۳؛ ۱۶ (۱): ۱۲۱-۱۲۸
- حقیقی، محمد علی. (۱۳۹۲). مدیریت رفتار سازمانی، تهران، نشر ترمه، چاپ نهم.
- دهقانان، حامد؛ ادیب پور، محمدرضا؛ فردوسی، شهرام (۱۳۹۴) بررسی و تبیین پیامدهای رهبری اخلاقی، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۴، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۴، صفحه ۵۷-۷۰.
- رسولی، رضا؛ شهائی، بهنام؛ صفایی، مهناز (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر قصد ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور، نشریه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت تهران، دوره ۴، شماره ۹، ص ۲۷-۴۲.
- رضائیان، علی. (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت، چاپ یازدهم.
- سلیمیان، معصومعلی و فاطمه مهربانی، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران و ایجاد استرس شغلی در کارکنان، اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز، موسسه بین المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی.
- گل پرور، محسن، جوادیان، زهرا، ادیبی، زهرا، مصاحبی، محمد رضا، احمدی، اکرم (۱۳۹۲) رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه با توجه به نقش واسطه ای رضایت شغلی. سلامت کار ایران. ۱۳۹۲؛ ۱۰ (۱): ۳۳-۴۲
- Azanza, G., Juan A. Moriano Fernando Molero Jean-Pierre Lévy Mangin (2015), "The effects of authentic leadership on turnover intention", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 36, Iss 8 pp. 955 ° 971.
- Brown, M.E & Trevino, L.K & Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning theory perspective for construct development, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97, pp: 117-134.
- Chawla, A. S. (2006). Retention Vs. Turnover: Opposite Sides Of The Same Coin? Comparing Employee Motivation To Stay To Their Turnover Intentions, Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences And Engineering, 66(7-B), Pp. 39-81.

- Cho S, Johanson M, Guchait P. (2009). Employees Intent To Leave: A Comparison Of Determinants Of Intent To Leave Versus Intent To Stay. *Nternational Journal Of Hospitality Management*, 28(3): 374-381.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005): The Construct Of Work Commitment: Testing An Integrative Framework, *Psychological Bulletin*, 131(2),Pp. 241-259.
- Del Valle, J.F., & Bravo, M.L.Y.A. (2007). Job stress and burnout in residential child care workers in Spain. *Psicothema*, 19 (4), 610-615.
- Demirtas, O., Akdogan, A. (2015) The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment, *Journal of Business Ethics*, DOI: <http://10.1007/s10551-014-2196-6>.
- Eli, M., ener, I., Aksoy,S. (2015) the Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment, *Social and Behavioral Sciences*, 58(12): 289-297.
- Glazer, S., Stetz, T.A., Izso, L. (2004). Effects of personality on subjective job stress: cultural analysis. *Personality and Individual Differences*, 37, 645-658.
- Imran Qureshi, M., Jamil, R., Iftikhar, M. (2013) Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice, Vol 65, No. 8.
- Khuong, M., Quynh Nhu, N. (2015) The Effects of Ethical Leadership and Organizational Culture towards Employees Sociability and Commitment° A Study of Tourism Sector in Ho Chi Minh City, Vietnam, *Journal of Advanced Management Science* Vol. 3, No. 4, December 2015.
- Lambert, E. G. , Hogan, N. L. , Griffin, M. L. (2009). The impact of distributive and Procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35, 644-656.
- Lee, P.C (2000): Turnover Of Information Technology Professionals: A Contextual Model, *Accounting, Management And Information Technology*, 10, Pp 101° 124.
- Liu, Ch., Lin, Ch. (2016) Corporate Ethical Values and Turnover Intention, *Journal of Leadership & Organizational*, doi: <http://10.1177/1548051816632358>.
- Mulki, JP., Jaramillo, JF. and Locander, W.B. (2007). Effect of Ethical Climate on Turnover Intention: Linking Attitudinal- and Stress

Theory, Journal of Business Ethics, 78(4), 559-574.

Mxenge, S.V., Dywili, M., Bazana, S. (2014) Organisational Stress And Employees Intention To Quit Amongst Administrative Personnel At The University Of Fort Hare, Eastern Cape, South Africa, International Journal Of Research In Social Sciences, Sept. 2014. Vol. 4, No.5, Pp. 13-29.

Tang, G., Zhenyao, C., Zhiqiang, I., (2015) The Importance of Ethical Leadership in Employees Value Congruence and Turnover, Cornell Hospitality Quarterly November 2015 vol. 56 no. 4 397-410

Van Knippenberg, D., De Cremer, D. and Van Knippenberg, B. (2007). Leadership and Fairness: The State of the Art. European Journal of Work and Organizational Psychology, 16 (2), 113-140.

Walumbwa, F.O & Wang, P & Wang, H & Schaubroeck, J & Avolio, B.J.(2010). Psychological Processes Linking Authentic Leadership to Follower Behaviors, The Leadership Quarterly, Vol. 21, Issue 5, pp:901-914.





پروفیسر شگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتمال جامع علوم انسانی