

بررسی تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر خروج کارکنان از آتش نشانی محمدیه قزوین

فرامرز ماله میر چگینی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲

چکیده

سبک و نوع رهبری اجرایی در سازمان از راهبردی ترین ابزار تعالی و یا شکست در سازمان‌ها به حساب آمده چرا که سلسله تصمیم‌گیری‌ها و سازماندهی‌های سازمان تحت اراده و هدایت رهبری امکان‌پذیر شده است. هدف از انجام این تحقیق بررسی تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر خروج کارکنان از آتش نشانی محمدیه قزوین می باشد. رویکرد پژوهش حاضر از نوع کمی است. این پژوهش بر اساس هدف از نوع کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین بودند که تعداد آنها ۱۰۵ نفر می‌باشد که به دلیل حجم کم جامعه آماری برای نمونه گیری از روش سرشماری استفاده شد. داده‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که تمامی فرضیه‌های تحقیق به جز یک فرضیه مورد تایید قرار گرفته و در این راستا می‌توان گفت که سبک رهبری تحول آفرین بر خروج کارکنان از آتش نشانی محمدیه قزوین تاثیر داشته و عوامل جمعیت شناختی و ویژگی های فردی بر تاثیرگذاری بین آنها تاثیر گذار است.

کلمات کلیدی

رهبری تحول آفرین، خروج کارکنان، آتش نشانی

۱. کارشناسی ارشد مهندسی HSE، گرایش مدیریت ایمنی. نویسنده مسئول. (f.m.chegini125@gmail.com)

مقدمه

رهبری و مدیریت دو مفهوم اساسی در تجارت هستند که در بیشتر موارد بصورت متفاوت با هم مورد استفاده قرار می گیرند. طبق گفته کاتر (۲۰۰۸)، مدیریت در مورد چگونگی مقابله با پیچیدگی عمل نموده در حالی که رهبری در مورد مقابله با تغییر اقدام می کند. از این نظر، مدیران خوب نظم و سازگاری را در سازمان از طریق برنامه‌های رسمی، طراحی ساختار سازمانی و نظارت و کنترل ایجاد نموده در حالی که رهبران از طریق جهت‌گیری‌های زمانی کارهای خود را انجام می دهند و با برقراری ارتباطات بین واحدهای مختلف باعث برای غلبه بر چالش‌های ایجاد شده در سازمان می شوند؛ بنابراین، برای دستیابی به اثربخشی سازمانی، رهبری و مدیریت قوی از الزامات سازمانی به شمار می آید (ادورادو و لاکاپ^۱، ۲۰۱۸).

در طول بیست سال گذشته، توجه و علاقه زیادی به بررسی پارادایم‌های جدید رهبری نشان داده شده است. بسیاری از تعریف‌های اولیه رهبری به نظر می‌رسد که روی فرایندهای عقلایی و شناختی تأکید می‌کنند. به علاوه الگوهای پیشین رهبری به دلیل اینکه از تشریح دامنه کامل سبک‌ها و رفتارهای رهبری موجود ناتوان بوده‌اند، مورد انتقاد قرار گرفته‌اند. در پاسخ به چنین انتقادهایی، مفاهیم رهبری تحول‌گرا و تبادل‌گرا پدیدار شد. همان‌گونه که سازمان‌ها با تحول و توسعه اقدامات سنتی مدیریت روبه‌رو می‌شوند، تعیین عملکرد بالا و ویژگی‌های تحول‌گرایانه رهبران مهم و حیاتی خواهد شد (لبان^۲، ۲۰۱۹).

لازمه تغییر و تحولات مستمر سازمانی در محیط‌های پویای امروز، وجود رهبرانی بصیر، راهبردی یا به عبارت روشن‌تر، رهبران تحول‌گرا است. سازمان‌ها می‌توانند برای انطباق با محیط‌های امروزی، از رهبری تحول‌گرا و ابعاد آن استفاده نمایند (آیدوگموس و همکاران^۳، ۲۰۱۷). این فرآیند نشان‌دهنده دیدگاهی واحد از تواناسازی است. همچنین آنها تواناسازی ساختاری را با اجرای شیوه‌های تواناسازی تقویت می‌کنند که به تواناسازی روانشناختی کارکنان منجر می‌شود (آکدول و اریکبوگا^۴، ۲۰۱۷). سبک و نوع رهبری اجرایی در سازمان از راهبردی‌ترین ابزار تعالی و یا شکست در سازمان‌ها به حساب آمده چرا که سلسله تصمیم‌گیری‌ها و سازماندهی‌های سازمان تحت اراده و هدایت رهبری امکان‌پذیر شده است. مدیران به عنوان مرکز ثقل سازماندهی و هدایت سازمان‌ها از نقش بسیار حساس و پیچیده‌ای برخوردار بوده و تجلی توانمندی‌های ذاتی و اکتسابی آنان در عرصه فعالیت‌های سازمان‌ها، نقش مهمی در نیل به حرکت درآوردن موفق سازمان و ایجاد بهره‌وری سازمانی ایفا کرده است (مهتابی و قدسی، ۱۳۹۵). مفهوم رهبری تحول‌گرا در اصل از نظریه رهبری تحول‌گرا ناشی می‌شود و طبق نظر بسیاری از صاحب‌نظران، انگیزش اولیه برای رهبری، میل به تحول است. (پروچزکا و همکاران^۵، ۲۰۱۷). ویژگی خاص رهبران تحول‌گرا که سبب توفیق آنان در ایجاد زمینه ارتقاء

¹ Eduardo & Lacap

² Leban

³ Aydogmus et al

⁴ Akdol & Arikboga

⁵ Prochazka et al

تحول و نوآوری سازمانی شده است خود عبارتند از گوش دادن، نفوذ آرمانی بر پیروان، انگیزش الهام بخش، تحریک فرهیختگی و آگاهی، تشویق و ترغیب، حمایت‌های توسعه گرا و غیره بوده است (رستگار و مقصودی، ۱۳۹۵).

سرمایه انسانی با ارزش ترین دارایی سازمان است و موفقیت سازمان‌ها بیش از آن که به شاخص‌های مالی و فیزیکی مربوط باشد، به دارایی‌های نامشهود نظیر فکر و اندیشه کارکنان بستگی دارد؛ بنابراین، توانایی جذب و حفظ سرمایه- انسانی برای سازمان‌ها، یک مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود. اگر مدیریت نتواند این مهم را به نحو مطلوب انجام دهد، زمینه ترک کارکنان اصلی و شایسته سازمان و به تبع آن کاهش بهره‌وری و کیفیت خدمات فراهم می‌شود (لی و همکاران^۱، ۲۰۱۸). تمایل به ترک خدمت، به مفهوم قصد و تمایل کارمند به ترک واحد کاری، ترک سازمان یا ترک حرفه‌اش است. به عبارت بهتر ترک خدمت، تمایل آگاهانه و برنامه‌ریزی شده جستجوی فرصت‌ها و گزینه‌های خدمتی در سازمان دیگر است. تمایل به ترک خدمت ادراک فرد نسبت به ترک خدمت است، اگرچه فرد در حال حاضر در موقعیت خدمتی خود مانده باشد. میل به ترک خدمت مترادف ترک خدمت پیش‌بینی شده است که به معنی احتمال ترک موقعیت خدمتی توسط فرد می‌باشد (ولک و لوکاس^۲، ۲۰۱۸).

تلاش سازمان‌ها باعث ایجاد زمینه مناسب برای حضور بلندمدت کارکنان است، چراکه آنان مهم‌ترین منبع سازمان هستند و ترک خدمت آنان هزینه‌های زیادی بر سازمان تحمیل می‌کند. هزینه مستقیم ترک خدمت کارکنان، شامل کارمندیابی، استخدام و آموزش فرد جدید است (رسولی و همکاران، ۱۳۹۷). ترک خدمت بالای کارکنان می‌تواند به طور منفی روی ظرفیت سازمان برای فراهم آوردن خروجی‌های باکیفیت اثر بگذارد (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۷).

آتش‌نشانی شغلی است که بدون وقفه در شبانه روز فعال است، چرا که محافظت از جان و مال افراد جامعه ساعت نمی‌شناسد. کار شبانه با ایجاد اختلال در چرخه خواب و بیداری پیامدهای نامطلوب فیزیولوژیک و روان شناختی را به دنبال دارد. علاوه بر تغییرات جسمانی، تعهدات شغلی و خانوادگی در تعارض با یک دیگر قرار می‌گیرد. افراد آتش‌نشان به دلیل استرس بالایی که در محیط کار متحمل می‌شوند خیلی زودتر از سایر افراد به پیری زودرس دچار شده و این استرس‌های حین کار باعث ترس و اضطراب فراوان در روحیه کاری کارکنان سازمان آتش‌نشانی می‌شود چرا که هر روز با حوادث و اتفاقاتی دست و پنجه نرم می‌کنند که بسیار سهمگین بوده و ممکن است در انجام این ماموریت‌ها جان خود را از دست بدهند به همین سبب این مسائل باعث شده تا برخی از کارکنان سازمان آتش‌نشانی اقدام به ترک شغل خود نموده و به دنبال کاری با امنیت شغلی هستند. ترک سازمان توسط پرسنل آتش‌نشانی تأثیرات منفی بر عملکرد سازمان داشته و منجر به عدم پیشرفت سازمان در دستیابی به اهداف می‌گردد و هزینه‌های مستقیم و غیر مستقیم زیادی را به سازمان تحمیل می‌کند. هزینه‌های مستقیم شامل انتخاب، استخدام و آموزش پرسنل جدید است. هزینه‌های غیر مستقیم نیز مرتبط با کاهش روحیه و فشار کاری زیاد بر پرسنل و از دست دادن سرمایه‌های اجتماعی می‌باشد. به همین دلیل در

¹ Lee et al

² Volk & Lucas

این تحقیق سعی شده به بررسی به این مشکل در سازمان آتش نشانی پرداخته شده و در این راستا به دنبال پاسخگویی به سوال اصلی تحقیق می‌باشیم که عبارتست از: تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر خروج کارکنان از آتش نشانی محمدیه قزوین چگونه است؟

برنامه ریزی نیروی انسانی فرایندی است که به وسیله آن ورود افراد به سازمان، حرکت و گردش آنها در داخل سازمان و خروج آنها از سازمان پیش بینی می‌شود. برنامه ریزی نیروی انسانی در بعد «تقاضا» می‌تواند تحت تاثیر متغیرهای سازمانی گوناگون قرار گیرد. یکی از این متغیرها که به طور مستقیم بر برنامه ریزی نیروی انسانی اثر می‌گذارد، «قصد ترک شغل کارکنان» است (ادورادو و لاکاپ^۱، ۲۰۱۸). برنامه ریزی نیروی انسانی به دنبال تأمین نیروی کار در زمان مورد نیاز و در راستای وظایف و مأموریت های شغل مورد نیاز می‌باشد: ترک شغل بر تقاضای نیروی کار اثرگذار است. از جمله متغیرهای موثر بر قصد ترک شغل می‌توان به بافت اخلاقی سازمان اشاره کرد. بسیاری از ترک خدمت ها بصورت اختیاری است و برخی محققین قصد ترک خدمت را به عنوان یک میل هوشیارانه و متفکرانه برای ترک سازمان تعریف کرده اند (لو و همکاران^۲، ۲۰۱۷). قصد ترک خدمت یکی از عوامل پیش بینی کننده 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 (دلوی و گنجی، ۱۳۹۳).

سازمان آتش نشانی با مشکلاتی مواجه است و کار کردن در این سازمان با فشارهای زیادی همراه است در این راستا کارکنان این سازمان به دلیل روبرویی با مشکلات و فشارهای زیادی که از لحاظ روحی و روانی در این سازمان روبرو هستند تمایل به ترک این سازمان را دارند. در این راستا بررسی تمایل به ترک این سازمان در بین کارکنان آن دارای اهمیت زیادی بوده و به دلیل اینکه این سازمان نقش محیطی در جامعه داشته و در تمام سوانح نقش کلیدی ایفا می‌نماید در این راستا انجام این تحقیق از اهمیت و ضرورت خاصی برخوردار می‌باشد. نتایجی که از این تحقیق بدست می‌آید می‌تواند مورد استفاده سازمان آتش نشانی قرار گیرد تا بدین وسیله از خروج کارکنان از این سازمان جلوگیری نموده و باعث ماندگاری این افراد در سازمان شوند.

باتوجه به مواردی که بیان شد می‌توان اینگونه برداشت نمود که مدیران سازمان آتش نشانی با بهره گیری از یک سبک رهبری مناسب باعث ایجاد روحیه کاری بالا در بین پرسنل این سازمان شده که به کمک آن در پیشبرد اهداف سازمان گام برداشته و کارهای محوله به خود را انجام دهند و به دلیل حجم زیاد کار و سختی هایی که در انجام کارها بر سر راه آنها قرار دارد تمایل به ترک سازمان نداشته باشند.

¹ Eduardo & Lacap

² Lu et al

روش تحقیق

روش تحقیق بکار گرفته شده، توصیفی از نوع همبستگی بوده و از حیث هدف یک تحقیق کاربردی است. برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی و نیز از ابزار پرسشنامه برای جمع آوری داده ها استفاده شده است. مطالعه توصیفی برای تعیین و توصیف ویژگی های متغیرهای یک موقعیت صورت می گیرد و هدف مطالعه توصیفی عبارت است از تشریح جنبه هایی از پدیده مورد نظر و با دیدگاهی فردی، سازمانی، صنعتی و نظایر آن. تحقیق کاربردی تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد. جامعه آماری تحقیق کارکنان آتش نشانی محمدیه قزوین که ۱۰۵ نفر می باشد که به دلیل حجم کم جامعه آماری برای نمونه گیری از روش سرشماری استفاده شد. با توجه به اینکه در این تحقیق به بررسی مدل مفهومی در زمینه تاثیر گذاری متغیرها بر یکدیگر با توجه به نقش میانجی متغیرهای میانجی مورد بررسی قرار گرفته است بنابراین برای استفاده از نرم افزار باید داده های جمع آوری شده را وارد نرم افزار نموده و اگر داده ها نرمال باشند باید برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شود و اگر متغیرهای تحقیق نرمال نباشند باید از نرم افزار PLS استفاده گردد.

یافته های تحقیق

تجزیه و تحلیل داده های جمعیت شناختی نشان می دهد که ۹۶/۲٪ افراد پاسخ دهنده مرد و ۳/۸٪ آنها زن هستند. سن اکثر افراد پاسخ دهنده (۳۸/۶٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال و کمترین آنها (۸/۴٪) کمتر از ۳۰ سال است. تحصیلات اکثر افراد پاسخ دهنده (۵۴/۲٪) لیسانس و کمترین آنها (۴/۸٪) دیپلم است. سابقه خدمت اکثر افراد پاسخ دهنده (۲۶/۵٪) ۱۶ تا ۲۰ سال و کمترین آنها (۷/۲٪) بیشتر از ۲۵ سال است. ۷۱/۱٪ افراد پاسخ دهنده رسمی و ۲۸/۹٪ آنها پیمانی / قراردادی هستند.

توصیف کمی متغیر رهبری تحولگرا

برای سنجش متغیر رهبری تحولگرا از ۱۵ گویه در سطح اندازه گیری رتبه ای به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۱- مقادیر توصیفی در خصوص متغیر رهبری تحولگرا (n=۱۰۵)

میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۳/۱۲	۰/۹۸۱	۳/۲۵	۳	-۰/۳۱۸	-۰/۳۹۸	۱	۵

با توجه به جدول فوق میانگین رهبری تحولگرا برابر با ۳/۱۲ با انحراف معیار ۰/۹۸۱ می باشد که نتیجه می دهد؛ از دید پاسخگویان میزان رهبری تحولگرا بیشتر از مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با (۳/۲۵) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۳) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر رهبری تحولگرا امتیاز ۳ را داده اند. منفی بودن چولگی متغیر (-۰/۳۱۸)

نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت چپ می‌باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی ($-۰/۳۹۸$) به این معنی است که شکل توزیع متغیر کوتاه‌تر از توزیع نرمال می‌باشد. به همین ترتیب کمترین و بیشترین امتیاز داده شده برای این متغیر برابر با ۱ و ۵ است.

توصیف کمی متغیر قصد ترک شغل

برای سنجش متغیر قصد ترک شغل از ۶ گویه در سطح اندازه‌گیری رتبه‌ای به صورت طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است.

جدول ۲- مقادیر توصیفی در خصوص متغیر قصد ترک شغل ($n=۱۰۵$)

میانگین	انحراف معیار	میانه	مد	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
۲/۹۳	۱/۰۰۶	۳	۴	۰/۰۲۱	-۰/۸۰۹	۱	۵

با توجه به جدول فوق میانگین قصد ترک شغل برابر با ۲/۹۳ با انحراف معیار ۱/۰۰۶ می‌باشد که نتیجه می‌دهد؛ از دید پاسخگویان میزان قصد ترک شغل در حد مقدار متوسط (۳) است. مقدار میانه برابر با (۳) می‌باشد که نشان می‌دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده‌ها برابر با (۴) شده است، نتیجه می‌شود که اکثر پاسخگویان به متغیر قصد ترک شغل امتیاز ۴ را داده‌اند. مثبت بودن چولگی متغیر (۰/۰۲۱) نشان دهنده طولانی بودن دم توزیع به سمت راست می‌باشد. از طرف دیگر منفی بودن کشیدگی ($-۰/۸۰۹$) به این معنی است که شکل توزیع متغیر از توزیع نرمال کوتاه‌تر می‌باشد. به همین ترتیب کمترین و بیشترین امتیاز داده شده برای این متغیر برابر با ۱ و ۵ است.

با توجه به جدول آزمون کولموگروف-اسمیرنوف اگر سطح معنی‌داری برای کلیه متغیرهای مستقل و وابسته بزرگتر از سطح آزمون (۰/۰۵) باشد توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.

جدول ۳- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره‌ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
رهبری تحولگرا	۲/۱۷۳	۰/۰۰۱	نرمال نیست
قصد ترک شغل	۲/۰۲۶	۰/۰۰۱	نرمال نیست

همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع غیر نرمال می‌باشند.

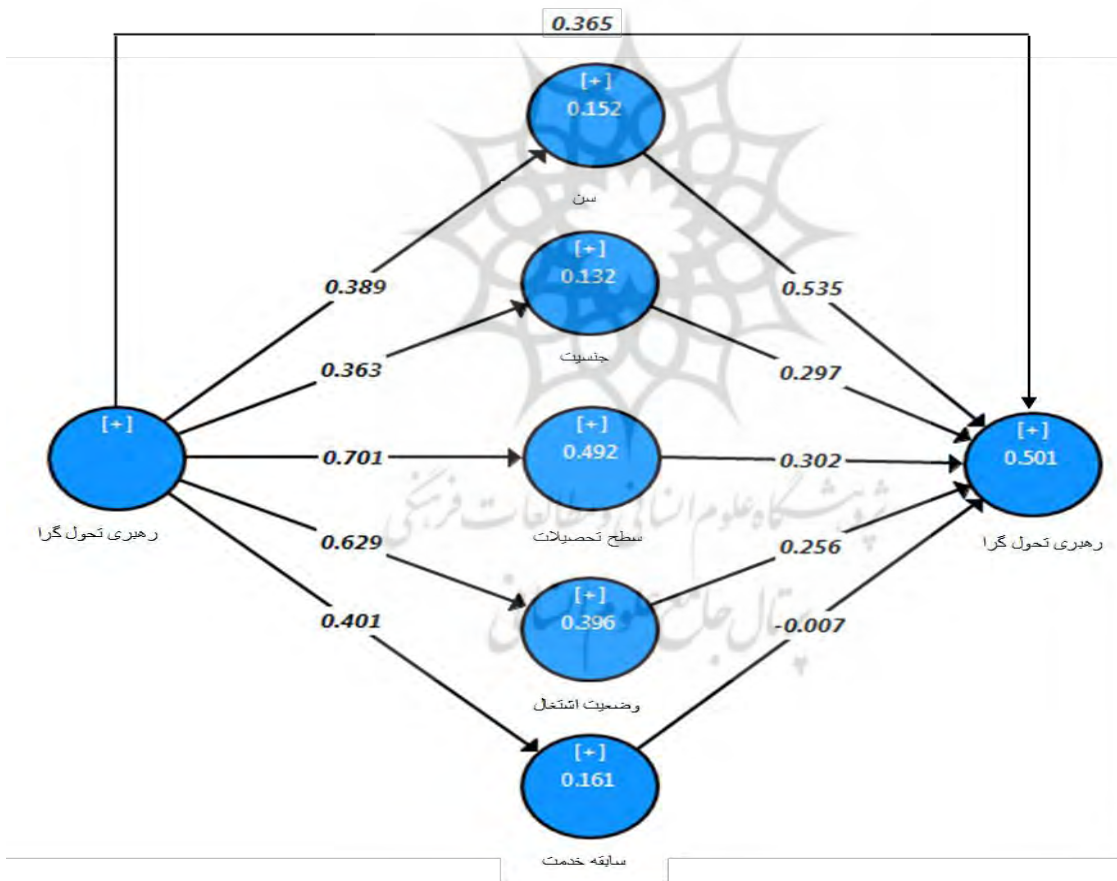
جدول ۴- AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

شاخص‌ها	رهبری تحول‌گرا	قصد ترک شغل
رهبری تحول‌گرا	۰,۹۰۴	
قصد ترک شغل	۰,۲۹۶	۰,۹۳۰

همانطور که از داده‌های جدول فوق مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است.

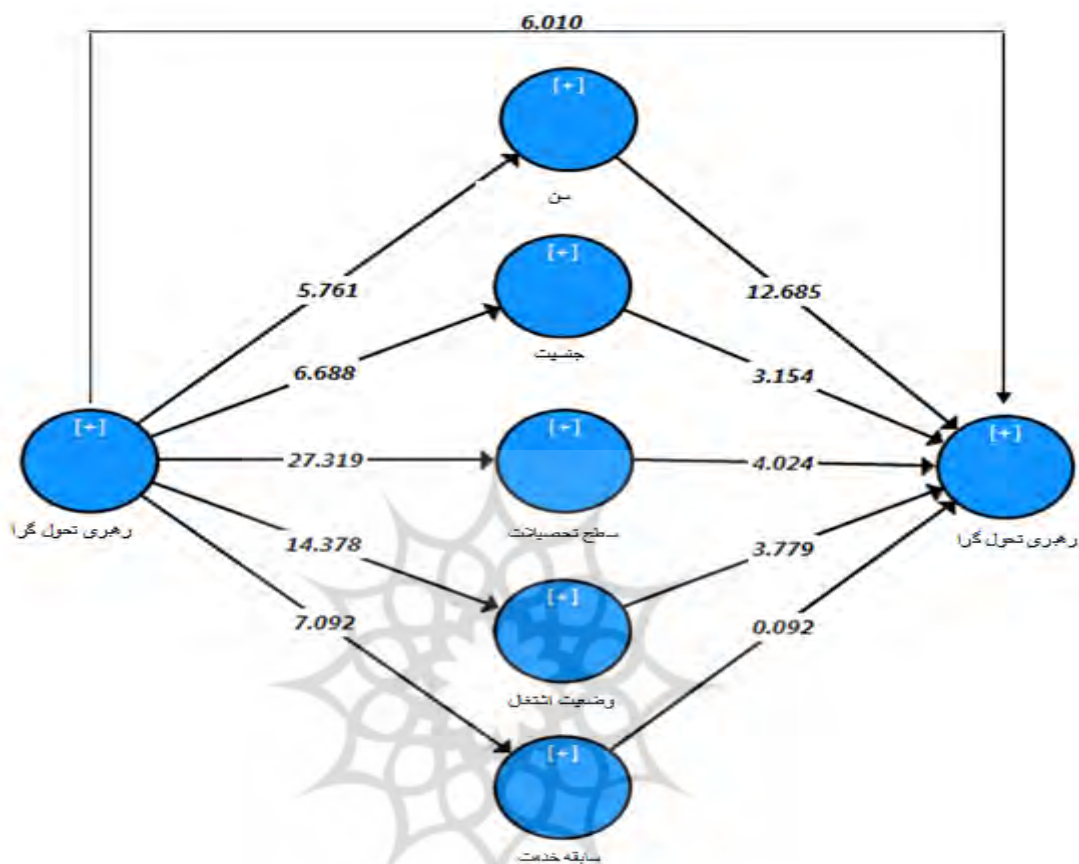
آزمون مدل ساختاری پژوهش

پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استراپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۲- نتایج آزمون تی-استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول زیر داده شده است.

¹ Bootstrapping

جدول ۵- نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه های پژوهش

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی داری (t-value)	نتیجه آزمون
۱	رهبری تحول گرا ← طبقه بندی بر اساس سن	۰/۳۸۹	۵/۷۶۱	تایید
۲	رهبری تحول گرا ← طبقه بندی بر اساس جنسیت	۰/۳۶۳	۶/۶۸۸	تایید
۳	رهبری تحول گرا ← طبقه بندی بر اساس تحصیلات	۰/۷۰۱	۲۷/۳۱۹	تایید
۴	رهبری تحول گرا ← طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال	۰/۶۲۹	۱۴/۳۷۸	تایید
۵	رهبری تحول گرا ← طبقه بندی بر اساس سابقه خدمت	۰/۴۰۱	۷/۰۹۲	تایید
۶	طبقه بندی بر اساس سن ← قصد ترک شغل کارکنان	۰/۵۳۵	۱۲/۶۸۵	تایید
۷	طبقه بندی بر اساس جنسیت ← قصد ترک شغل کارکنان	۰/۲۹۷	۳/۱۵۴	تایید
۸	طبقه بندی بر اساس تحصیلات ← قصد ترک شغل کارکنان	۰/۳۰۲	۴/۰۲۴	تایید
۹	طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال ← قصد ترک شغل کارکنان	۰/۲۵۶	۳/۷۷۹	تایید
۱۰	طبقه بندی بر اساس سابقه خدمت ← قصد ترک شغل کارکنان	-۰/۰۰۷	۰/۰۹۲	رد
۱۱	رهبری تحول گرا ← قصد ترک شغل کارکنان	۰/۳۶۵	۶/۰۱۰	تایید

در ادامه با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی فرضیه های پژوهش پرداخته خواهد شد.

فرضیه ۱: بین رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سن تفاوت معنی داری وجود ندارد.

مطابق با جدول (۵)؛ آماره معنی داری بین متغیر رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سن برابر (۵/۷۶۱) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سن در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۸۹) است و میزان رابطه بین متغیر رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سن را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رهبری تحول گرا، موجب افزایش ۰/۳۸۹ واحدی در طبقه بندی بر اساس سن خواهد شد. این بدان معناست که بین رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سن تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه ۲: بین رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس جنسیت تفاوت معنی داری وجود ندارد.

مطابق با جدول (۵)؛ آماره معنی داری بین متغیر رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس جنسیت برابر (۲۷/۳۱۹) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس جنسیت در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۰۱) است و میزان رابطه بین متغیر رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس جنسیت را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رهبری تحول گرا، موجب افزایش ۰/۷۰۱ واحدی در طبقه بندی بر اساس جنسیت خواهد شد. این بدان معناست که بین رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس جنسیت تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه ۳: بین رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سطح تحصیلات تفاوت معنی داری وجود ندارد.

مطابق با جدول (۵)؛ آماره معنی داری بین متغیر رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سطح تحصیلات برابر (۶/۶۸۸) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سطح تحصیلات در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۶۳) است و میزان رابطه بین متغیر رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سطح تحصیلات را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رهبری تحول گرا، موجب افزایش ۰/۳۶۳ واحدی در طبقه بندی بر اساس سطح تحصیلات خواهد شد. این بدان معناست که بین رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سطح تحصیلات تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه ۴: بین رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال تفاوت معنی داری وجود ندارد.

مطابق با جدول (۵)؛ آماره معنی داری بین متغیر رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال برابر (۱۴/۳۷۸) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۶۲۹) است و میزان رابطه بین متغیر رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رهبری تحول گرا، موجب افزایش ۰/۶۲۹ واحدی در طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال خواهد شد. این بدان معناست که بین رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه ۵: بین رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سابقه خدمت تفاوت معنی داری وجود ندارد.

مطابق با جدول (۵)؛ آماره معنی داری بین متغیر رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سابقه خدمت برابر (۷/۰۹۲) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سابقه خدمت در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۴۰۱) است و میزان رابطه بین متغیر رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سابقه خدمت را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد

تغییر در رهبری تحول گرا، موجب افزایش ۰/۴۰۱ واحدی در طبقه بندی بر اساس سابقه خدمت خواهد شد. این بدان معناست که بین رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سابقه خدمت تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه ۶: بین طبقه بندی بر اساس سن پاسخ دهندگان و قصد ترک شغل کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

مطابق با جدول (۵)؛ آماره معنی داری بین متغیر طبقه بندی بر اساس سن پاسخ دهندگان و قصد ترک شغل کارکنان برابر (۱۲/۶۸۵) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان طبقه بندی بر اساس سن پاسخ دهندگان و قصد ترک شغل کارکنان در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۵۳۵) است و میزان رابطه بین متغیر طبقه بندی بر اساس سن پاسخ دهندگان و قصد ترک شغل کارکنان را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در طبقه بندی بر اساس سن پاسخ دهندگان، موجب افزایش ۰/۵۳۵ واحدی در قصد ترک شغل کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که بین طبقه بندی بر اساس سن پاسخ دهندگان و قصد ترک شغل کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه ۷: بین طبقه بندی بر اساس جنسیت و قصد ترک شغل کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

مطابق با جدول (۵)؛ آماره معنی داری بین متغیر طبقه بندی بر اساس جنسیت و قصد ترک شغل کارکنان برابر (۳/۱۵۴) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان طبقه بندی بر اساس جنسیت و قصد ترک شغل کارکنان در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۹۷) است و میزان تاثیر مثبت متغیر طبقه بندی بر اساس جنسیت و قصد ترک شغل کارکنان را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در طبقه بندی بر اساس جنسیت، موجب افزایش ۰/۲۹۷ واحدی در قصد ترک شغل کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که بین طبقه بندی بر اساس جنسیت و قصد ترک شغل کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه ۸: بین طبقه بندی بر اساس سطح تحصیلات و قصد ترک شغل کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

مطابق با جدول (۵)؛ آماره معنی داری بین متغیر طبقه بندی بر اساس سطح تحصیلات و قصد ترک شغل کارکنان برابر (۳/۷۷۹) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان طبقه بندی بر اساس سطح تحصیلات و قصد ترک شغل کارکنان در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۵۶) است و میزان رابطه بین متغیر طبقه بندی بر اساس سطح تحصیلات و قصد ترک شغل کارکنان را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در طبقه بندی بر اساس سطح تحصیلات، موجب افزایش ۰/۲۵۶ واحدی در قصد ترک شغل کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که بین طبقه بندی بر اساس سطح تحصیلات و قصد ترک شغل کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه ۹: بین طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال و قصد ترک شغل کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

مطابق با جدول (۵)؛ آماره معنی داری بین متغیر طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال و قصد ترک شغل کارکنان برابر (۳/۷۷۹) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال و قصد ترک شغل کارکنان در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۵۶) است و میزان رابطه بین متغیر طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال و قصد ترک شغل کارکنان را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در وضعیت اشتغال، موجب افزایش ۰/۲۵۶ واحدی در قصد ترک شغل کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که بین طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال و قصد ترک شغل کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه ۱۰: بین طبقه بندی بر اساس سابقه خدمت و قصد ترک شغل کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

مطابق با جدول (۵)؛ آماره معنی داری بین متغیر طبقه بندی بر اساس سابقه خدمت و قصد ترک شغل کارکنان برابر (۰/۰۹۲) می باشد که کوچکتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان طبقه بندی بر اساس سابقه خدمت و قصد ترک شغل کارکنان در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار نیست.

فرضیه ۱۱: بین رهبری تحولگرا و قصد ترک شغل کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

مطابق با جدول (۵)؛ آماره معنی داری بین متغیر رهبری تحولگرا و قصد ترک شغل کارکنان برابر (۶/۰۱) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که رهبری تحولگرا و قصد ترک شغل کارکنان در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۶۵) است و میزان رابطه بین رهبری تحولگرا و قصد ترک شغل کارکنان را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در رهبری تحولگرا، موجب افزایش ۰/۳۶۵ واحدی در قصد ترک شغل کارکنان خواهد شد. این بدان معناست که بین رهبری تحولگرا و قصد ترک شغل کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیات تحقیق پیشنهاداتی را ارائه می دهیم که به شرح زیر می باشد:

با توجه به تایید فرضیه اول در راستای رابطه بین رهبری تحولگرا و طبقه بندی بر اساس سن می توان به مدیران سازمان آتش نشانی پیشنهاد نمود که به روحیه و اعتقادات افراد توجه مهمی داشته تا بدین وسیله بتوانند نوی ارتباطی دوطرفه و دوستانه برقرار نمایند.

با توجه به تایید فرضیه دوم در راستای رابطه بین رهبری تحولگرا و طبقه بندی بر اساس جنسیت می-توان به مدیران سازمان آتش نشانی پیشنهاد نمود که به طرز فکر کارکنان خود را مورد توجه قرار داده و بدین وسیله باعث بالابردن ارزش-های کاری خود نمایند.

با توجه به تایید فرضیه سوم در راستای رابطه بین رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سطح تحصیلات می توان به مدیران سازمان آتش نشانی پیشنهاد می شود که با بکارگیری راهکارهای مناسب بر روی فکر و اعتقادات کارکنان تاثیر گذاشته و باعث بالابردن انگیزه آنها در زمینه همکاری با سازمان را ایجاد نمایند.

با توجه به تایید فرضیه چهارم در راستای رابطه بین رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال می توان به مدیران سازمان آتش نشانی پیشنهاد نمود که براساس خدماتی که ارائه می دهند تدابیری بیاندیشند که بر این اساس بتوانند رضایت و اعتماد کارکنان خود به سازمان را جلب نمایند.

با توجه به تایید فرضیه پنجم در راستای رابطه بین رهبری تحول گرا و طبقه بندی بر اساس سابقه خدمت می توان به مدیران سازمان آتش نشانی پیشنهاد نمود که در سازمان خود شرایطی ایجاد شود تا کارکنان بتوانند به راحتی به خدمات مورد نیاز کار خود را دریافت نموده و از آنها استفاده نمایند.

با توجه به تایید فرضیه ششم در راستای رابطه بین طبقه بندی بر اساس سن پاسخ دهندگان و قصد ترک شغل کارکنان می توان به مدیران سازمان آتش نشانی پیشنهاد نمود که با برقراری ارتباطی مناسب با کارکنان و ایجاد فضایی امن آنها را مشتاق به استفاده از خدمات ارائه شده از سوی سازمان خود نمایند و بدین وسیله باعث کاهش ترک سازمان توسط کارکنان شود.

با توجه به تایید فرضیه هفتم در راستای رابطه بین طبقه بندی بر اساس جنسیت و قصد ترک شغل کارکنان می توان به مدیران سازمان آتش نشانی پیشنهاد نمود که با ارائه راهکارهای مناسب باعث کسب رضایت کارکنان شده و با ایجاد فضایی مناسب برای آنها باعث شوند به سازمان متعهد شده و قصد ترک شغل سازمان خود را نداشته باشند.

با توجه به تایید فرضیه هشتم در راستای رابطه بین طبقه بندی بر اساس سطح تحصیلات و قصد ترک شغل کارکنان می توان به مدیران سازمان آتش نشانی پیشنهاد نمود که با ایجاد کلاس های ضمن خدمت و آشنایی بیشتر با فضای سازمانی از تمایل به ترک شغل کارکنان بکاهند.

با توجه به تایید فرضیه نهم در راستای رابطه بین طبقه بندی بر اساس وضعیت اشتغال و قصد ترک شغل کارکنان می توان به مدیران سازمان آتش نشانی پیشنهاد نمود که با ارتقا و بهبود وضعیت شغلی کارکنان باعث بالابردن سطح تعهد سازمانی گردد.

با توجه به تایید فرضیه یازدهم در راستای رابطه بین رهبری تحولگرا و قصد ترک شغل کارکنان می توان به مدیران سازمان آتش نشانی پیشنهاد نمود که با هدف گذاری برنامه های سازمانی از نیازهای کارکنان خود آگاه نموده و با آشنا سازی آنها با فضای سازمانی از قصد ترک شغل کارکنان بکاهند.

منابع

- بشلیده، کیومرث؛ فرشید موسوی؛ سعید حسین زاده و پیام بابایی، ۱۳۹۶، تاثیر سبک های رهبری بر قصد ترک شغل کارکنان یک سازمان دولتی شهر مشهد، دومین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره و آموزش در ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین، ۱۴-۱.
- حسن پور، الهام؛ معمارزاده، غلام رضا؛ انبارلویی، مریم، ۱۳۹۷، پژوهش پیرامون رابطه تأثیر و تأثیر نگرش های خدمتی و ارتباط آن ها با عملکرد کارکنان. مدیریت توسعه و تحول، ۲۸-۲۱.
- دلوی، محمدرضا، گنجی، مظاهر ۱۳۹۳، بررسی اثرات رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و قصد ترک خدمت پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، دوره ۱۶، شماره ۱، ۱۲۸-۱۲۱.
- رحمتی، ریحانه، پیشگوی، سید امیرحسین، زارعیان، آرمین، آتش زاده، فروزان، ۱۳۹۷، بررسی اثربخشی آموزش سبک رهبری تحولگرا به سرپرستاران بر میزان قصد ترک خدمت پرستاران شاغل در بخش های بیمارستانهای منتخب نظامی، علوم مراقبتی نظامی، مجله دانشکده پرستاری ارتش جمهوری اسلامی ایران سال پنجم، شماره ۳، شماره مسلسل ۱۷، ۱۹۱-۱۸۱.
- رستگار، عباسعلی، مقصودی، طاهره، ۱۳۹۵، بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و پنجم، شماره ۸۰، ۱۸۲-۱۵۲.
- رسولی، رامین؛ شهائی، بهروز؛ صفایی، محمد، ۱۳۹۷، عوامل مؤثر بر نیت ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور. مدیریت دولتی، ۴(۹)، ۴۲-۲۷.
- زارعی، کاوه؛ زارعی، امید؛ مرزبان، کریم، ۱۳۹۶، همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک خدمت: مطالعه ای در بین کارکنان مراکز بهداشت وابسته به دانشگاه علوم پزشکی، شهید بهشتی تهران. پژوهنده، ۱۹(۴)، ۲۰۶-۲۰۰.
- طالقانی، غلامرضا، عبدالملکی، جمال؛ غفاری، علی، ۱۳۹۷، بررسی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان، مجله مدیریت دولتی، مقاله ۲۳، دوره ۸، شماره ۱، ۲۳۲-۲۱۹.
- قراخانی، داود، زعفرانچی، آرش، ۱۳۹۸، تاثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رضایت شغلی، مجله سلامت و بهداشت، دوره ۱۰، شماره ۱، ۱۱۷-۱۰۹.
- مهتابی، محمد، قدسی، مسعود، ۱۳۹۵، تاثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با توجه به نقش میانجی گر چابکی نیروی انسانی وهوش معنوی با SEM مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی استان ک.ب، کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم و مهندسی، ترکیه، دبیرخانه دائمی همایش، دانشگاه استانبول، ۱۲-۱.

Akdol, Buket, Arikboga, F. Sebnem, 2017, Leader Member Exchange as a Mediator of the Relationship between Servant Leadership and Job Satisfaction: A Research on Turkish ICT Companies, International Journal of Organizational Leadership (6) 525-535.

AYDOGMUS, CEREN, CAMGOZ, SELIN METIN, ERGENELI, AZIZE, EKMEKCI, OZGE TAYFUR, 2017, Perceptions of transformational leadership and

- job satisfaction: The roles of personality traits and psychological empowerment, *Journal of Management & Organization*, 1-27.
- Duckett, H, and Macfarlane, E, 2017, Emotional intelligence and transformational leadership in retailing. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 24, pp. 309-317.
- Eduardo, Marites M., Lacap, Jean Paolo G., 2018, The Role of Transformational Leadership on Employees' Intention to Quit, *PREO Journal of Business and Management*, Vol. 1, Issue 1, 38-53.
- Jauhar, Junaimah, Rahim, Noor Fareen Abdul, 2017, The Impact of Reward and Transformational Leadership on the Intention to Quit of Generation Y Employees in Oil and Gas Industry: Moderating Role of Job Satisfaction, *Global Business and Management Research: An International Journal* 9(4):426-441.
- Leban, W. Zulauf, G, 2019, Linking emotional intelligence abilities and transformational leadership styles. *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25, pp. 554-564.
- Lee, YW, Dai, YT, McCreary, LL. (2015). Quality of work life as a predictor of nurses' intention to leave units, organizations and the profession. *J Nurs Manage*, 23(4):521-31.
- Lu,H, While,AE, Barriball,KL. 2017,Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud.*, 42: 211-27.
- Prochazka, J., Vaculik, M. and Smutny, P.,2016, Czech Leadership Questionnaire: The Development of a Czech Questionnaire of Transformational Leadership. In: Jedlicka P. (ed.) "Proceedings of the Hradec Economic Days 2016", Hradec Kralove, University of Hradec Kralove, pp 848-854.
- Volk, MC, Lucas, MD. (2018). Relationship of management style and anticipated turnover. *Dimensions of critical care nursing*, 10(1):35-40.

The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Exit from Qazvin Mohammadiyah Fire Department

Faramarz Malehmir Chegini¹

Date of Receipt: 2022/06/11 Date of Issue: 2022/08/24

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of transformational leadership style on staff departure from Qazvin Mohammadiyah fire department. The approach of the present study is of quantitative type. This research is based on the purpose of the applied type and in terms of the nature of the descriptive - survey type. The statistical population of the present study was Mohammadiyyah Qazvin firefighting staff (105 persons). The sample size was 83 people using Morgan table and non-random sampling method was used. The research data were analyzed using Smart-PLS software. The results of the research show that all research hypotheses have been confirmed except one hypothesis, and in this regard, it can be said that the transformational leadership style has influenced the departure of employees from Mohammadiyah Qazvin Fire Department and demographic factors and individual characteristics. The impact between them is impressive.

Keywords

Transformational leadership, staff departure, firefighting

1. Master of Hse Engineering, Safety Management, Responsible author. (f.m.chegini125@gmail.com)

