

Research Article

Designing & Testing Model of the Relationship between Entrepreneurial Leadership & Turnover Intention of Employees with Mediating Role of Affective Commitment & Moderating Role of Person-Organization Fit

Sima Parizadeh

Ph.D. Student, Department of Industrial & Organizational Psychology, Faculty of Educational Science and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Fariba Pahlevani

MA, Department of Industrial & Organizational Psychology, Faculty of Educational Science and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Kiomars Beshlideh*

Professor, Department of Industrial & Organizational Psychology, Faculty of Educational Science and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Abstract

The turnover intention is a satisfaction & consciously, voluntarily & measured desire to leave the organization. The turnover intention imposes direct and indirect costs on the organization that can cause a disruption in the organization's performance. One of the variables that has an important role in prediction of turnover intention of employees is the entrepreneurial leadership. The aim of this study was to investigate the role of entrepreneurial leadership in turnover intention of employees with mediating role of affective commitment and moderating role of person-organization fit. Statistical population includes all 570 employees of a manufacturing company in Ahwaz. The sample of study was 183 employees who were selected using Morgan table. For collecting data, was used standard questionnaires such as entrepreneurial leadership (Thornberry, 2006), turnover intention (Cammann et al, 1979), affective commitment (Allen & Meyer, 1990), & person-organization fit (Scroggins, 2003), & for analyzing data, were used structural equation modeling & regression analysis (AMOS-22 & SPSS-22). Based on the results, the final model had good fitness (RMSEA= 0.06, CFI=0.94, GFI= 0.96). Also, the findings indicated that entrepreneurial leadership had an indirect effect on turnover intention by mediating role of affective commitment, & person-organization fit moderated the relationship between affective commitment & turnover intention. According to the results of the present study, it is recommended to managers of organizations that for reducing the turnover intention of employees pay attention to important variables such as entrepreneurial leadership, affective commitment & person-organization fit, until by this way to reduce the rate of turnover intention of employees, exorbitant costs of hiring and training new employees, decreased productivity, & the loss of experienced and skilled employees.

Keyword: Affective Commitment, Entrepreneurial Leadership, Person-Organization Fit, Turnover Intention

* k.beshlideh@scu.ac.ir

طراحی و آزمون الگویی از رابطه بین رهبری کارآفرینی و قصد ترک شغل کارکنان با نقش

میانجی‌گری تعهد عاطفی و تعدیل‌کنندگی تناسب شخص-سازمان

سیما پری‌زاده^۱، فریبا پهلوانی^۲، کیومرث بشلیده^{۳*}

۱- دانشجوی دکتری، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

simaparizade91@gmail.com

۲- کارشناس ارشد، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

saidehpahlevani@gmail.com

۳- استاد، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)

k.beshlideh@scu.ac.ir

چکیده

قصد ترک شغل رضایت و میلی آگاهانه، داوطلبانه و سنجیده شده به ترک سازمان است. ترک شغل هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیمی را به سازمان تحمیل می‌کند که می‌تواند باعث ایجاد اختلال در عملکرد سازمان شود. یکی از متغیرهایی که در پیش بینی قصد ترک شغل کارکنان نقش مهمی دارد، رهبری کارآفرین است. هدف این پژوهش، بررسی نقش رهبری کارآفرینی در قصد ترک شغل کارکنان با میانجی‌گری تعهد عاطفی و تعدیل‌کنندگی تناسب شخص-سازمان است. جامعه آماری شامل همه کارکنان یک شرکت تولیدی در اهواز به تعداد ۵۷۰ نفر است. نمونه پژوهش ۱۸۳ نفر از کارکنان است که با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد هم‌چون رهبری کارآفرینی (تورنبری، ۲۰۰۶)، قصد ترک شغل (کامان و همکاران، ۱۹۷۹)، تعهد عاطفی (آلن و میر، ۱۹۹۰) و تناسب شخص-سازمان (اسکروگینس، ۲۰۰۳) استفاده شده است و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش الگویی معادلات ساختاری و تحلیل رگرسیون (SPSS-22 و AMOS-22) استفاده شده است. براساس نتایج، الگوی نهایی از برازش مطلوبی برخوردار است ($GFI=0/96$ ، $CFI=0/94$ ، $RMSEA=0/06$). همچنین، نتایج نشان داد رهبری کارآفرینی بر قصد ترک شغل با میانجی‌گری تعهد عاطفی اثر غیرمستقیم دارد و تناسب شخص-سازمان توانست رابطه بین تعهد عاطفی و قصد ترک شغل را تعدیل کند. باتوجه به نتایج پژوهش حاضر، به مدیران سازمان ها توصیه می‌شود برای کاهش قصد ترک شغل کارکنان به متغیرهای مهمی همچون رهبری کارآفرینی، تعهد عاطفی و تناسب شخص-سازمان توجه کنند تا از این طریق، میزان ترک شغل کارکنان، هزینه‌های گزاف استخدام و آموزش کارکنان جدید، کاهش بهره‌وری و ازدست‌دادن کارکنان با تجربه و بامهارت کاهش پیدا کنند.

واژه‌های کلیدی: تعهد عاطفی، تناسب شخص-سازمان، رهبری کارآفرین، قصد ترک شغل.

مقدمه

سال‌های زیادی است که درباره ترک شغل^۱ کارکنان پژوهش‌های بسیاری انجام می‌شود؛ اما همچنان به‌عنوان مسئله‌ای مهم (ممون و همکاران^۲، ۲۰۱۸) و اجتناب‌ناپذیر در سازمان‌ها مطرح است (لوین و دکرا^۳، ۲۰۰۸) و سازمان‌ها باید به آن اهمیت دهند و برای رفع و یا کاهش آن تلاش کنند (گوپتا و همکاران^۴، ۲۰۱۷). ترک شغل برای سازمان‌ها هزینه‌های زیادی را به‌دنبال دارد (برهانی‌نیا، ۱۳۹۳). اصطلاحی که رابطه بسیار نزدیکی با ترک شغل کارکنان دارد، قصد ترک شغل است (دباشی و همکاران، ۱۳۹۵) که یکی از مهم‌ترین متغیرهای وابسته‌سازمانی است (کومار و همکاران^۵، ۲۰۱۸) و فهم علل ایجاد آن برای مدیریت سازمان‌ها بسیار مهم است (جو و همکاران^۶، ۲۰۱۸). قصد ترک شغل^۷ میلی آگاهانه و متفکرانه برای ترک سازمان تعریف شده است (پیزام و ثورنبرگ^۸، ۲۰۰۰). قصد ترک شغل، نشان‌دهنده این است که کارکنان علاقه دارند به‌دنبال مشاغل جایگزین بروند و سازمان فعلی خود را ترک کنند و این، دلیلی منطقی برای ترک شغل واقعی به حساب می‌آید (چو و لويس^۹، ۲۰۱۲). قصد ترک شغل به این اشاره دارد که کارکنان تمایل دارند سازمان و شغل فعلی خود را ترک کنند که به احتمال بسیار زیاد، ترک شغل واقعی ماحصل این نیت کناره‌گیرانه خواهد بود (استیل و اووال^{۱۰}، ۱۹۸۴). مطالعات انجام‌شده نشان می‌دهند قصد ترک شغل می‌تواند بهترین پیش‌بینی‌کننده ترک شغل آینده کارکن باشد. در پژوهشی نشان داده شد قصد ترک شغل می‌تواند پیش‌بینی‌کننده

ترک شغل اختیاری پرستاران باشد (پاراسورامان^{۱۱}، ۱۹۸۹). در پژوهشی دیگر نشان داده شد قصد ترک شغل مستقیماً بر ترک شغل تأثیر می‌گذارد (بدیان و همکاران^{۱۲}، ۱۹۹۱). همچنین، ویژگی‌های کاری به واسطه تأثیر بر قصد ترک شغل بر ترک شغل تأثیر می‌گذارند (بدیان و همکاران، ۱۹۹۱) و پاراسورامان، ۱۹۸۹). یکی از متغیرهایی که در پیش‌بینی قصد ترک شغل کارکنان نقش دارد، رهبری کارآفرین است. پژوهش‌های کمی رابطه بین این دو متغیر را بررسی کرده‌اند که نتایج آنها نشان داده‌اند رهبری کارآفرینی می‌تواند به کاهش قصد ترک شغل کارکنان منجر شود (یانگ و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۹؛ یانگ و همکاران، ۲۰۱۹ و یانگ و همکاران، ۲۰۱۹).

امروزه دنیای کسب‌وکار به دلیل تغییر فناوری، ارائه و گسترش سریع کاربردهای فناوری اطلاعات و جهانی شدن تولیدات مدام در حال تغییر و دگرگونی است (موریس و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۸)؛ از این رو، در این شرایط پیچیده و پیش‌بینی‌ناپذیر استفاده از رویکردهای سنتی و یا حتی تقریباً جدید رهبری نمی‌تواند برای طولانی مدت، مؤثر باشند؛ بنابراین برای حفظ بقا، رشد و هدایت کسب‌وکار در این شرایط و بهره‌برداری از فرصت‌ها باید سبک رهبری جدیدی را به کار برد که مک‌گراث و مک میلان^{۱۵} در سال ۲۰۰۰ آن را رهبری کارآفرینی^{۱۶} نامیدند (مک‌گراث و مک میلان، ۲۰۰۰)؛ اما تاکنون پژوهش‌های بسیار کمی در این باره انجام شده است (تارابیشی و همکاران^{۱۷}، ۲۰۰۳). در این نوع سبک رهبری بر فرصت‌ها و ایجاد کسب‌وکار تازه یا گسترش کسب‌وکار موجود تأکید می‌شود (تورنبری^{۱۸}، ۲۰۰۶) و همچنین به معنای تشخیص فرصت

¹ turnover

² Memon et al

³ Levin & Decker

⁴ Gupta et al

⁵ Kumar et al

⁶ Joe et al

⁷ turnover intention

⁸ Pizam, & Thornburg

⁹ Cho & Lewis

¹⁰ Steel & Ovalle

¹¹ Parasuraman

¹² Bedeian et al

¹³ Yang et al

¹⁴ Morris et al

¹⁵ McGrath & MacMillan

¹⁶ entrepreneurial leadership

¹⁷ Tarabishy et al

¹⁸ Thornberry

دارند که سیستم انتقال کالا یا خدمات از عرضه کننده به مشتری را بررسی و سازمان دهی مجدد کنند که این امر باعث می شود تمام کارکنان سازمان تحت تأثیر قرار گیرند؛ به این دلیل، این رهبران با مقاومت های درون سازمانی مواجه هستند؛ اما زمانی که تمرکز انرژی کارآفرینی رهبران بر بیرون سازمان باشد و به طور فعال در روند کارآفرینی درگیر باشند، شیوه رهبری کارآفرینانه آنان از نوع جست و جوگر است. این نوع رهبران، مستقیماً در اقدامات و رویدادهای ارزش آفرین مشارکت دارند و غالباً به صورت ناشناخته فعالیت می کنند. آنان فرصت های خارج از سازمان را شناسایی می کنند و شکایات مراجعه کنندگان و مشتریان را همچون فرصتی در نظر می گیرند (تورنبری، ۲۰۰۶). پژوهش هایی که در این باره انجام شده اند، نشان دادند رهبری کارآفرینی عنصری مهم برای تشخیص فرصت های مناسب، خطرپذیری، ایجاد خلاقیت و نوآوری و سازگاری در محیط های با عدم اطمینان بالاست (چن^۲، ۲۰۰۷؛ کوراتکو^۳، ۲۰۰۷ و سوری و آشلی^۴، ۲۰۰۸). برخی دیگر از پژوهش ها نشان داده اند رهبری کارآفرین توانایی ایجاد ارزش برای سازمان، ایجاد ارتباط بین رویکردهای متفاوت برای درگیر شدن تیم ها در تشخیص، گسترش و استفاده از موقعیت ها، تأثیرگذاری بر عملکرد گروه و هدایت آن برای رسیدن به اهداف سازمانی به واسطه شناسایی و کشف فرصت ها را دارد (رنکو و همکاران، ۲۰۱۵).

باتوجه به اینکه رهبری کارآفرین بر قصد ترک شغل کارکنان اثر می گذارد، آنچه تاکنون از چشم پژوهش گران دور مانده است، ازسویی تعیین سازوکارهای رابط بین رهبری کارآفرین و قصد ترک شغل است و ازسوی دیگر، بررسی متغیری است که می تواند در رابطه بین تعهد عاطفی^۵ و قصد ترک شغل،

فرصت های سودمند در بازار پویاست (تارایشی و همکاران، ۲۰۰۳). در این نوع سبک، رهبر بر عملکرد گروه برای رسیدن به اهداف سازمانی که دربرگیرنده شناخت و بهره برداری از فرصت های کارآفرینی است، تمرکز دارد (رنکو و همکاران^۱، ۲۰۱۵). فعالیت های رهبران کارآفرین عملاً ترکیبی از دو نقش بسیار مهم اند که عبارت اند از نقش کارآفرینانه (تسهیل گر یا فعال یا شتاب گر) و تمرکز انرژی کارآفرینانه. رهبران با نقش تسهیل گری، مستقیماً درگیر روند تشخیص و ارزیابی فرصت های کارآفرینی نیستند و صرفاً به تسهیل این روند می پردازند؛ بنابراین، بیشتر تمرکز این نوع از رهبران به درون سازمان و یا بخشی است که در کنترل آنان است (تورنبری، ۲۰۰۶). این رهبران، کارکنان را به انجام فعالیت های خلاقانه تشویق می کنند، از فرصت های کسب و کار استفاده می کنند و شرایط فعلی را به چالش می کشند (رنکو، ۲۰۱۸ و رنکو و همکاران، ۲۰۱۵). البته رهبرانی که نقش تسهیل گر دارند، به خارج از سازمان هم توجه می کنند. دراصل آنان به عنوان رهبران تلفیق گر، سازمان را به صورت یک کل در نظر می گیرند و تلاش می کنند تا در کل سازمان تغییر ایجاد کنند. بعضی از مدیران که فعالانه درگیر فرایند کارآفرینی هستند، بیشتر توجهشان به درون سازمان است، به اختیارات سازمانی بیشتری نیاز دارند و کنترل شخصی کمی دارند؛ زیرا آنان غالباً به فرصت های داخلی توجه می کنند که نیازمند این است که از سلسله مراتب سازمانی فراتر بروند. این نوع از رهبران کارآفرین را رهبر کاوشگر می گویند. زمانی می توان از این شیوه رهبری استفاده کرد که با شکل گیری و گسترش چشم انداز و ارزش های کارآفرینی تمایل و علاقه کارکنان به کارآفرینی در سازمان بیشتر شود؛ درحالی که توانایی کارآفرینی در آنان همچنان کم است یا اصلاً وجود ندارد. رهبران کاوش گر تمایل

² Chen

³ Kuratko

⁴ Surie & Ashley

⁵ affective commitment

¹ Renko et al

نقش تعدیل‌گر را ایفا کند و باعث شود اثر تعهد عاطفی بر قصد ترک شغل افزایش یابد. بدین منظور، در پژوهش حاضر تعهد عاطفی به‌عنوان متغیر میانجی بین رهبری کارآفرین و قصد ترک شغل و تناسب شخص سازمان^۱ به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده رابطه تعهد عاطفی و قصد ترک شغل مطرح شده است. با این فرض که هرچه تناسب شخص سازمان بیشتر باشد، تأثیر منفی تعهد عاطفی بر قصد ترک شغل بیشتر می‌شود. بدین معنا که هرچه تناسب شخص سازمان بیشتر باشد، تأثیر غیرمستقیم رهبری کارآفرین بر قصد ترک شغل از طریق تعهد عاطفی نیز افزایش می‌یابد و در نهایت میزان قصد ترک شغل کاهش پیدا می‌کند. در پژوهشی تناسب شخص-شغل بررسی شد و نشان داده شد تناسب شخص-شغل در رابطه بین تعهد عاطفی و قصد ترک شغل نقش تعدیل‌کننده را دارد (یانگ و همکاران، ۲۰۱۹)؛ اما در پژوهشی دیگر، نقش تعدیل‌کنندگی تناسب شخص-سازمان در رابطه بین تعهد عاطفی و قصد ترک شغل بررسی شد؛ اما نقش تناسب شخص-سازمان در این رابطه تأیید نشد (آلنیاسیک و همکاران، ۲۰۱۳). در پژوهش حاضر، این فرض دوباره بررسی شد. مرور پیشینه پژوهشی در ایران نشان داد تاکنون هیچ پژوهشی روابط موردبحث در پژوهش حاضر را بررسی نکرده است و در خارج از کشور نیز تنها چند پژوهش انجام شده است (یانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۹؛ یانگ و همکاران، ۲۰۱۹ و یانگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ آلنیاسیک و همکاران، ۲۰۱۳).

تعهد مستمر^۳، تعهد هنجاری^۴ و تعهد عاطفی، سه نوع تعهد سازمانی هستند که آلن و مایر^۵ (۱۹۹۱) معرفی کرده است که از این میان، تعهد عاطفی قوی‌ترین و مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده قصد ترک شغل،

غیبت، رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی است (آلن و مایر، ۱۹۹۱). تعهد عاطفی عبارت است از وابستگی احساسی و قلبی کارکن به سازمان که از طریق برآورده شدن نیازها و انتظارات کارکنان میزان آن افزایش می‌یابد. در تعهد عاطفی، کارکنان دوست دارند که با سازمان خود شناسایی شوند و در سازمان خود مشارکت داشته باشند (مایر و آلن، ۱۹۹۱) و این نوع کارکنان به خواست خود به سازمان متعهد می‌مانند (سایکسنا^۶ و سایکسنا، ۲۰۱۵). تعهد عاطفی سه جنبه دارد که عبارت‌اند از وابستگی عاطفی به سازمان، تمایل کارکن برای تعیین‌هویت شدن توسط سازمان و تمایل به ادامه فعالیت در سازمان. یک کارکن هنگامی احساس وابستگی عاطفی به سازمان خود می‌کند که اهداف سازمان را به‌عنوان اهداف خود تلقی کند و به این نتیجه برسد که باید به سازمان برای رسیدن به اهداف کمک کند. تعیین‌هویت کارکن توسط سازمان هنگامی ایجاد می‌شود که ارزش‌های فردی کارکن مطابق با ارزش‌های سازمانی باشد؛ به طوری که کارکن بتواند ارزش‌های سازمانی را درونی‌سازی کند. در این صورت است که کارکن از طریق هویت‌یابی در سازمان خود احساس سربلندی و غرور می‌کند (مایر و همکاران، ۲۰۰۲). در این صورت است که می‌توان انتظار داشت هرچه تعهد عاطفی بیشتر شود، میزان قصد ترک شغل کارکنان کاهش می‌یابد. در برخی پژوهش‌ها نشان داده شد تعهد عاطفی با قصد ترک شغل رابطه منفی و معناداری دارد (آیونینسیا و ساپتوتو^۷، ۲۰۱۵؛ جوآردر و همکاران^۸، ۲۰۱۱؛ مایر و همکاران، ۲۰۰۲؛ پریر و همکاران^۹، ۲۰۱۰؛ اسلوگوسکی^{۱۰}، ۲۰۰۸ و یانگ و همکاران، ۲۰۱۹). در برخی از پژوهش‌ها نشان داده شد رهبری کارآفرینی با تعهد عاطفی رابطه مثبت و معناداری دارد

⁶ Saxena

⁷ A'Yuninnisa & Saptoto

⁸ Joarder et al

⁹ Perryer et al

¹⁰ Slugoski

¹ person-organization fit

² Yang et al

³ continuance commitment

⁴ normative commitment

⁵ Allen & Meyer

(گردس^۱، ۲۰۱۴؛ سوپارثا و ساراسواتی^۲، ۲۰۱۹ و یانگ و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین، در پژوهشی نشان داده شد تعهد عاطفی در رابطه بین رهبری کارآفرینی و قصد ترک شغل نقش میانجی را بازی می‌کند (یانگ و همکاران، ۲۰۱۹).

تناسب شخص-سازمان به سازگاری بین ویژگی‌های فردی و سازمانی اشاره دارد و هنگامی این تناسب به وجود می‌آید که یکی از طرفین نیازهای دیگری را برطرف کند یا هر دو طرف دارای ویژگی‌های مشترکی باشند یا اینکه هر دو حالت وجود داشته باشد (کارلس^۳، ۲۰۰۵ و لاور و همکاران^۴، ۲۰۰۱). تناسب شخص-سازمان به باورهای ذهنی کارکنان درباره میزان هماهنگی بین ارزش‌های شخصی با فرهنگ سازمانی اشاره دارد. به عبارتی دیگر، در تناسب شخص-سازمان میزان تطابق شخصیت، ارزش‌ها و نگرش‌های کارکن با اهداف، ارزش‌ها، روش‌ها، ساختار و فرهنگ سازمان بررسی و مقایسه می‌شود (کارلس، ۲۰۰۵). پژوهش‌ها نشان داده‌اند هرچه میزان تناسب شخص با سازمان بیشتر شود، پیامدهای شغلی مثبت‌تری به دنبال خواهد داشت. برخی از این پیامدها عبارت‌اند از: میزان استرس کمتر، تعهد سازمانی بیشتر، عجزین شدگی بیشتر با شغل، عملکرد بهتر، افزایش نگرش‌های شغلی مثبت و کاهش ترک شغل (ویللا و همکاران^۵، ۲۰۰۸). هرچه کارکنان با سازمان خود تناسب بالاتری داشته باشند، تعهد بیشتری به سازمان خود دارند و تمایل دارند که در سازمان خود بمانند؛ اما در صورتی که تناسب شخص-شغل بسیار کم باشد کارکنان تلاش می‌کنند تا شغل خود را تغییر بدهند. شواهد پژوهشی نشان می‌دهند تناسب شخص-شغل کم باعث ترک شغل می‌شود؛ اما سازمان خود را ترک نمی‌کنند. همچنین، اگر تناسب

شخص-شغل مطلوب باشد، اما تناسب شخص-سازمان کم باشد، کارکن به دنبال شغلی مشابه در سازمانی دیگر می‌رود (لاور و همکاران، ۲۰۰۱). در پژوهشی نشان داده شد تناسب شخص-سازمان با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد و با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد (ورکیوتر و همکاران^۶، ۲۰۰۳). در پژوهش دیگر نشان داده شد بین تناسب شخص-سازمان و قصد ترک شغل رابطه منفی وجود دارد (عبدالله و همکاران^۷، ۲۰۱۸؛ ممون و همکاران^۸، ۲۰۱۸؛ مورو و بروق^۹، ۲۰۱۷ و ون و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۶). علاوه بر این، تناسب شخص-سازمان واریانس ترک شغل، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند و با پیامدهای ترک شغل، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد وظیفه‌ای رابطه دارد (هافمن و وهر^{۱۱}، ۲۰۰۶). پژوهشی نشان داد بین تناسب شخص سازمان و تعهد عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (فضل‌زاده و طاهرلو، ۱۳۹۳). در پژوهشی دیگر نشان داده شد بین تناسب شخص-سازمان و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (خااولا و سبوتسا^{۱۲}، ۲۰۱۵). در پژوهشی نشان داده شد تناسب شخص-شغل در رابطه بین تعهد عاطفی و قصد ترک شغل نقش تعدیل کننده را دارد (یانگ و همکاران، ۲۰۱۹). در پژوهشی نیز نقش تعدیل‌کنندگی تناسب شخص-سازمان در رابطه بین تعهد عاطفی و قصد ترک شغل بررسی شد؛ اما نقش تناسب شخص-سازمان در این رابطه تأیید نشد (آلنیاسیک و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۳).

مرور پیشینه پژوهشی نشان داد درباره قصد ترک شغل، مطالعات زیادی انجام شده است که این به معنای

⁶ Verquer et al

⁷ Abdalla et al

⁸ Memon et al

⁹ Morrow & Brough

¹⁰ Wen et al

¹¹ Hoffman & Woehr

¹² Khaola & Sebotsa

¹³ Alniaçik et al

¹ Gerdes

² Supartha & Saraswaty

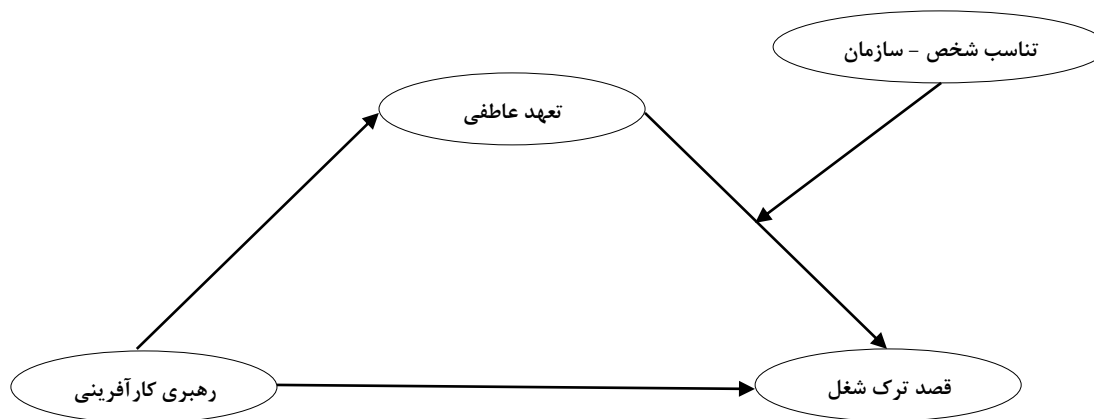
³ Supartha, & Saraswaty

⁴ Lauver et al

⁵ Vilela et al

شده است که مرور پیشینه پژوهشی نشان داد تاکنون در داخل کشور چنین رابطه‌ای بررسی نشده است. فرض بر این بوده است که هرچه تناسب شخص-سازمان بیشتر باشد، تعهد عاطفی تأثیر معکوس بیشتری روی قصد ترک شغل دارد. به عبارت دیگر، هرچه تعهد عاطفی بیشتر باشد، قصد ترک شغل کمتر می‌شود و از این رو تأثیر غیرمستقیم رهبری کارآفرینی از طریق تعهد عاطفی بر قصد ترک شغل بیشتر می‌شود؛ بنابراین، براساس ضرورتی که در تأثیر رهبری کارآفرین در بافت سازمانی احساس می‌شود، در پژوهش حاضر الگویی از اثر رهبری کارآفرینی بر قصد ترک شغل با لحاظ کردن تعهد عاطفی به عنوان متغیر میانجی و تناسب شخص-سازمان به عنوان متغیر تعدیل‌گر بین تعهد عاطفی و قصد ترک شغل طراحی شده است که در شکل ۱ مشاهده می‌شود.

پیچیدگی و اهمیت این متغیر است؛ از این رو، شناخت عوامل تأثیرگذار بر افزایش یا کاهش قصد ترک شغل کارکنان اهمیت بسیار زیادی دارد. یکی از متغیرهای بسیار مهمی که می‌تواند به کاهش میزان قصد ترک شغل منجر شود، رهبری کارآفرینی است که پژوهش‌های کمی درباره این متغیر انجام شده است و تاکنون هیچ پژوهشی در ایران انجام نشده که رابطه بین این دو متغیر را بررسی کند. با توجه به تأثیرات مثبت بسیاری که رهبری کارآفرین در سازمان‌ها دارد، بی‌توجهی به این متغیر از جمله نقطه ضعف‌های پژوهش‌های پیشین است. همچنین، در پژوهش حاضر تعهد عاطفی در بین رابطه رهبری کارآفرینی و قصد ترک شغل به عنوان میانجی در نظر گرفته شده است که تاکنون هیچ پژوهشی در ایران چنین رابطه‌ای را بررسی نکرده است. علاوه بر این‌ها، در رابطه بین تعهد عاطفی و قصد ترک شغل، یک تعدیل‌کننده به نام تناسب شخص-سازمان در نظر گرفته



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

فرضیه دوم: رهبری کارآفرین از طریق نقش واسطه‌ای تعهد عاطفی، پیش‌بینی‌کننده قصد ترک شغل کارکنان است.
فرضیه سوم: تناسب شخص-سازمان رابطه تعهد عاطفی با قصد ترک شغل را تعدیل می‌کند.

الگوی پیشنهادی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:
فرضیه نخست: بین رهبری کارآفرین با قصد ترک شغل کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر به صورت پیمایشی و با هدف تعیین اثرات رهبری کارآفرینی بر قصد ترک شغل انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان یک شرکت تولیدی در اهواز بود که تعداد این جامعه در سال ۱۳۹۸ برابر با ۵۷۰ نفر بود. برای شروع کار و توزیع پرسشنامه‌ها در ابتدا مجوزهای لازم از واحد مربوطه دریافت شد و چون حجم جامعه مشخص بود، برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که براساس این جدول حجم نمونه برابر با ۲۲۹ نفر به دست آمد. پس از محاسبه حجم نمونه، نمونه از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با توجه به تعداد افراد در هر واحد انتخاب شد. پیش از توزیع پرسشنامه‌ها این اطمینان خاطر به کارکنان داده شد که پاسخ‌های آنان محرمانه خواهند ماند و صرفاً برای انجام پژوهش استفاده خواهند شد. سپس پرسشنامه‌ها با توجه به رضایت و همکاری سرپرستان و کارکنان در بین ۲۲۹ نفر از واحدهای سازمانی مختلف توزیع شد. شیوه جمع‌آوری پرسشنامه‌ها بدین گونه بود که پژوهش‌گر اکثر پرسشنامه‌ها را در همان زمان به شرکت‌کننده می‌داد و بعد از تکمیل، آنها را جمع‌آوری می‌کرد و تعداد کمی از شرکت‌کنندگان پرسشنامه‌ها را با خود می‌بردند و یک یا دو روز بعد، آنها را تحویل می‌دادند. در مجموع، ۲۲۹ پرسشنامه در بین شرکت‌کنندگان توزیع شد که از این تعداد، تنها ۱۸۳ پرسشنامه قابل تحلیل بود. پژوهش‌گر بعد از اجرای پژوهش، متعهد شد که گزارش حاصل از نتایج به دست آمده را به اطلاع شرکت‌کنندگان برساند. سپس داده‌های حاصل از پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS (نسخه ۲۲) تجزیه و تحلیل شدند.

در پژوهش حاضر، برای به دست آوردن اطلاعات موردنیاز از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد و برای

حصول اطمینان بیشتر، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها را ده نفر از متخصصان تأیید کردند.

۱- پرسشنامه رهبری کارآفرینی: پرسشنامه رهبری کارآفرین را تورنبری در سال ۲۰۰۶ برای اندازه‌گیری عملکرد رهبری کارآفرینی استفاده کرد. در پژوهش حاضر، برای سنجش متغیر رهبری کارآفرینی از این پرسشنامه استفاده شد. این پرسشنامه دارای طیف پنج درجه‌ای لیکرتی است که شامل ۵۰ ماده برای اندازه‌گیری پنج بُعد رهبری کارآفرین است که این پنج بُعد عبارت‌اند از: رفتار کلی رهبر کارآفرین^۱، رفتار جست‌وجوگر^۲، رفتار کاوش‌گر^۳، رفتار شتاب‌گر^۴، رفتار تلفیق‌گر^۵ (تورنبری، ۲۰۰۶). در پژوهشی در سال ۲۰۱۷ پایایی و روایی این پرسشنامه به ترتیب برابر با ۰/۹۶ و ۰/۹۰ به دست آمد (سانی داهيرو و همکاران^۶، ۲۰۱۷). در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ به دست آمد.

۲- پرسشنامه قصد ترک شغل: در پژوهش حاضر، برای بررسی قصد ترک شغل از پرسشنامه کامان و همکاران^۷ (۱۹۷۹) استفاده شد که مبتنی بر طیف هفت درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) و دارای سه سؤال بود و هر سؤال دارای ارزشی بین ۱ تا ۷ بود. این پرسشنامه را نخستین بار، ارشدی در سال ۱۳۸۶ ترجمه و اجرا کرد (ارشدی، ۱۳۸۶). کامان و همکاران در سال ۱۹۷۹ پایایی این پرسشنامه را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آوردند و همچنین، ضرایب روایی قابل قبولی را برای این پرسشنامه گزارش کردند (کامان و همکاران، ۱۹۷۹). در پژوهشی، روایی این پرسشنامه از طریق همبستگی با

¹ general entrepreneurial leader behavior

² explorer behavior

³ miner behavior

⁴ accelerator behavior

⁵ integrator behavior

⁶ Sani Dahiru et al

⁷ Cammann et al

و هنجاری به ترتیب برابر با ۰/۸۹، ۰/۷۶ و ۰/۸۱ به دست آمد.

۴- پرسشنامه تناسب شخص-سازمان: در این پژوهش، برای سنجش تناسب شخص-سازمان از پرسشنامه ۲۳ سؤالی تناسب شخص-سازمان اسکروگینس^۲ (۲۰۰۳) استفاده شد که دارای پنج بُعد (تطابق ارزش‌های شخص با سازمان، تطابق اهداف شخص با سازمان، تطابق شخصیت شخص با سازمان، تطابق با محیط کاری و تطابق دانش، مهارت و توانایی) و طیف شش درجه‌ای لیکرت است (اسکروگینس، ۲۰۰۸). در پژوهشی که رواقی و همکاران در سال ۱۳۹۲ در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام دادند، به منظور تأیید روایی این پرسشنامه دو نوع روایی محتوایی و صوری بررسی شد. در روایی محتوا هر یک از سؤالات پرسشنامه از ده نفر از صاحب نظران با سه گزینه «مرتبط و مهم»، «ضروری نیست» و «غیرمرتبط» سؤال شد که روایی آن ۰/۹۵ به دست آمد. شاخص و میزان روایی محتوایی این پرسشنامه به روش لاواش^۳ محاسبه شد. برای بررسی روایی صوری از کارمندان بیمارستان‌های مورد مطالعه نظرسنجی صورت گرفت. برای تأیید پایایی این پرسشنامه از روش آزمون بازآزمون^۴ و آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برابر با ۰/۸۵ و ۰/۸۹ به دست آمدند. برای بررسی نظرات شرکت‌کنندگان، از مقیاس شش درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، کمی موافقم، کمی مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شد که به هر کدام از پاسخ‌ها ارزشی از ۱ تا ۶ داده شد. در این پرسشنامه امتیاز کمتر از ۳/۵ تناسب ضعیف، بین ۳/۵ تا ۵/۵ تناسب متوسط و امتیاز بیش از ۵/۵ تناسب قوی رتبه‌بندی شدند (رواقی و همکاران، ۱۳۹۲). در

پرسشنامه میل ماندن در شغل وینر و وردی^۱ (۱۹۸۰) محاسبه شد و ضریب همبستگی ۰/۶۱ در سطح معناداری ۰/۰۱ به دست آمد و همچنین ضرایب پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب برابر با ۰/۷۹ و ۰/۷۳ محاسبه شد (ارشدی، ۱۳۸۶). در پژوهش حاضر، ضریب پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ به دست آمد.

۳- پرسشنامه تعهد شغلی: پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و میر در سه مؤلفه و ۲۴ سؤال تنظیم شده است و دارای سه بُعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی (هنجاری) به کار برده شده است. پاسخ دهندگان باید به آن در یک طیف لیکرت از بسیار مخالفم تا بسیار موافقم پاسخ دهند که از ۱ تا ۷ نمره گذاری می‌شود. زیرمقیاس بُعد عاطفی سؤالات ۱ تا ۸، بُعد مستمر سؤالات ۹ تا ۱۶ و بُعد هنجاری سؤالات ۱۷ تا ۲۴ را بررسی می‌کند. بیشترین امتیاز در این پرسشنامه ۱۶۸ و کمترین امتیاز آن ۲۴ است. این، بدان معناست که هر چقدر امتیاز فرد در این پرسشنامه بیشتر باشد، بیان گر این است که تعهد شغلی فرد بیشتر است. شاخص روایی محتوایی این پرسشنامه در پژوهشی که در سال ۱۳۸۷ انجام شد، بیش از ۰/۸۹ گزارش شده است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۷). در پژوهشی که در سال ۱۳۹۶ انجام شد، پایایی زیرمقیاس‌های این پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌های تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۷۴ و ۰/۸۴ به دست آمد (نصیری و همکاران، ۱۳۹۶). در پژوهش حاضر، برای بررسی تعهد عاطفی از ۸ سؤال زیرمقیاس پرسشنامه آلن و میر استفاده شد و پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۰ و برای زیرمقیاس‌های تعهد عاطفی، مستمر

² Scroggins

³ Lavash

⁴ Test-retest

¹ Weiner & Vardi

روش بوت استراپ در نرم افزار 22- AMOS سنجش شدند.

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش حاضر، بدین شرح‌اند: ۶۱/۴۷ درصد مرد، ۷۹/۱۱ درصد متأهل، ۲۰/۲۱ درصد از کارکنان سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۴۶/۵۰ درصد سابقه خدمت بین ۵ تا ۱۰ سال و ۳۳/۲۹ درصد سابقه خدمت بیش از ۱۰ سال، اکثریت افراد (۷۴/۴۱ درصد) دارای گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و ۲۵/۴۸ درصد مدرک دیپلم و زیر دیپلم، ۱۹/۰۴ درصد مدرک فوق دیپلم، ۴۲/۹۴ درصد لیسانس، ۱۲/۵۴ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند. یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و همبستگی‌های مربوط به متغیرهای پژوهش در جدول ۱ گزارش شده است.

پژوهشی که در سال ۱۳۹۷ انجام شد، پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ به دست آمد (مرادی و حکیمی، ۱۳۹۷). در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ به دست آمد.

پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و وارد کردن داده‌ها در نرم افزار SPSS-22، داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شدند. در سطح توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی روابط ساده بین متغیرهای پژوهش و آزمون معناداری آن و نیز تحلیل رگرسیون چند گانه به شیوه سلسله مراتبی به منظور بررسی نقش تعدیل‌کنندگی تناسب شخص-سازمان در رابطه بین تعهد عاطفی و قصد ترک شغل استفاده شد. برازش الگوی پیشنهادی با استفاده از روش الگویی معادلات ساختاری و اثرات غیرمستقیم با استفاده از

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و همبستگی‌های مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
رهبری کارآفرین	۶۷/۴۵	۵/۲۱	-			
قصد ترک شغل	۳۰/۷۸	۴/۵۳	۰/۴۱**	-		
تعهد عاطفی	۴۷/۴۹	۸/۳۰	۰/۵۵**	۰/۵۷**	-	
تناسب شخص-سازمان	۱۴/۲۷	۲/۸۷	۰/۴۹*	۰/۳۹*	۰/۴۷**	-

* سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵

** سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱

یکی دیگر از پیش شرط‌های الگویی معادلات ساختاری این است که پیش از آزمون الگو، ابتدا مفروضه‌های هم خطی بودن متغیرها و استقلال خطاها را بررسی کرد. نتایج نشان داد شاخص تحمل برای متغیر پیش بین کمتر از ۰/۵۷، شاخص تورم واریانس کمتر از ۵/۳۴ و مقدار شاخص دوربین واتسون برابر با ۲/۱۷ به دست آمد؛ بنابراین، مقادیر به دست آمده نشان می‌دهند از مفروضه‌های رگرسیون تخطی صورت

پیش از استفاده از الگوی معادلات ساختاری، پیش فرض نرمال بودن داده‌ها باید از طریق آزمون کلموگروف-اسمیرنوف بررسی شود. نتایج حاصل از این آزمون نشان داد چون سطح معناداری برای تمام متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ است، نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌شود؛ بنابراین، می‌توان با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری به تحلیل فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

مسیرهای خطا طبق منطق نظری به هم وصل شدند. ضرایب مسیر الگوی نهایی پژوهش حاضر در جدول ۲ آورده شده است. شاخص‌های الگوی اصلاح شده در جدول ۲ نشان می‌دهد الگوی اصلاحی برازش مطلوب دارد.

نگرفته و شرایط انجام آزمون به درستی رعایت شده است.

در جدول ۲ شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و الگوی اصلاح شده گزارش شده است. در الگوی پیشنهادی مسیر خطاها به یکدیگر در نظر گرفته نشده بود؛ ولی در الگوی اصلاح شده برای کم کردن شاخص‌های خطا و ارتقای برازش الگو

جدول ۲. شاخص‌های برازش الگو

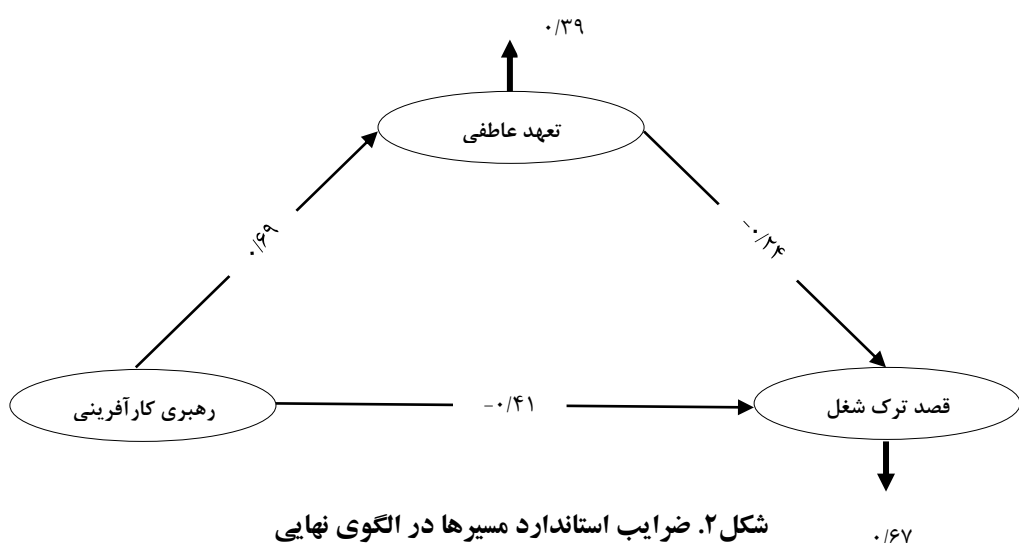
شاخص الگو	X^2	X^2/df	GFI	AGFI	NEI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۲۵۱/۰۳	۳/۴۱	۰/۹۵	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۸۶	۰/۸۳	۰/۷۹	۰/۱۳
الگوی اصلاح شده	۱۳۷/۲۱	۲/۲۹	۰/۹۶	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۸۷	۰/۰۶

دوم (رهبری کارآفرینی به تعهد عاطفی) و سوم (تعهد عاطفی به قصد ترک شغل) در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند.

ضریب مسیر مستقیم و روابط مستقیم در الگو در جدول ۳ گزارش داده شده است. نتایج ارائه شده در جدول ۳ نشان می‌دهد مسیر اول (رهبری کارآفرینی به قصد ترک شغل) در سطح ۰/۰۵ معنادار است و مسیر

جدول ۳. بررسی مسیرهای مستقیم

مسیر	برآورد استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	P
رهبری کارآفرینی به قصد ترک شغل	-۰/۳۷	۰/۰۲	۴/۱۱	۰/۰۴۱
رهبری کارآفرینی به تعهد عاطفی	۰/۴۹	۰/۱۷	۲/۷۱	۰/۰۰۱
تعهد عاطفی به قصد ترک شغل	-۰/۶۴	۰/۲۵	۴/۰۳	۰/۰۰۱



شکل ۲. ضرایب استاندارد مسیرها در الگوی نهایی

۴ نشان داده شده است. باتوجه به نتایج ارائه شده در جدول ۴ حدود بالا و پایین رابطه غیرمستقیم رهبری

نتایج آزمون روابط غیرمستقیم از طریق میانجی‌گری تعهد عاطفی با استفاده از روش بوت استراپ در جدول

کارآفرینی به قصد ترک شغل از طریق تعهد عاطفی، صفر را در بر نمی گیرد؛ بنابراین این رابطه معنادار است.

جدول ۴. آزمون میانجی گری روابط غیرمستقیم به روش بوت استراتپ

حد بالا	حد پایین	خطا	سوگیری	بوت	داده	مسیر
۰/۰۸۶۷	۰/۰۳۹۱	۰/۰۱۳۷	-۰/۰۰۰۴	۰/۰۴۴۴	۰/۰۴۳۹	رهبری کارآفرینی به قصد ترک شغل از طریق تعهد عاطفی

را کاهش دهد؛ از این رو، تناسب شخص-سازمان می تواند تأثیری را که تعهد عاطفی بر قصد ترک شغل می گذارد، افزایش دهد. با توجه به این نتایج قصد ترک شغل زمانی که تعهد عاطفی در بالاترین حد خود باشد، در بین افراد با تناسب شخص-سازمان بالا در مقایسه با افراد با تناسب شخص-سازمان پایین، پایین تر است.

به منظور بررسی نقش تناسب شخص-سازمان در تعدیل رابطه بین تعهد عاطفی و قصد ترک شغل از روش آماری تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیل کننده استفاده شد. نتایج حاصل از این تحلیل آماری در جدول ۵ گزارش شده است. نتایج ارائه شده در جدول ۵ نشان می دهد تعامل تعهد عاطفی و تناسب شخص-سازمان می تواند واریانس تبیین شده متغیر وابسته

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی اثر تعدیل کنندگی تناسب شخص-سازمان بر رابطه تعهد عاطفی و قصد ترک شغل

متغیر ملاک	قصد ترک شغل		
	گام ۱ B	گام ۲ B	گام ۳ B
متغیر مستقل			
تعهد عاطفی	۰/۲۷**	۰/۲۵**	۰/۲۱*
تناسب شخص-سازمان	-	۰/۲۱*	۰/۲۴*
تعهد عاطفی * تناسب شخص-سازمان	-	-	۰/۱۹**
			۰/۰۴۸**
			۰/۰۶۲**
			۰/۰۸۱**
			$p < 0.01^{**}$
			$p < 0.05^*$

که می تواند باعث کاهش قصد ترک شغل شود. رهبر کارآفرین برای دستیابی به اهداف مشترک گروه نظرات و اهداف خود را بیان می کند و کارکنان خود در سطوح مختلف را تشویق می کند تا با یکدیگر ارتباطات کارآمدی داشته باشند و تشویق می کند تا نظرهای خود را بیان کنند و مشتاقانه پیگیر نظرها و پیشنهادهای کارکنان است تا از این طریق هم فضایی را برای رشد کارکنان فراهم کند و هم برای حل مشکلات و چالش های پیش روی سازمان از این نظرات بهره جوید. برای یک رهبر کارآفرین ابتکار عمل، خلاقیت و نوآوری دارای اهمیت است و برای افزایش این خصوصیات، کارکنان را حمایت می کند و اگر

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی اثر رهبری کارآفرینی بر قصد ترک شغل با میانجی گری تعهد عاطفی و تعدیل کنندگی تناسب شخص-سازمان بود. همان طور که یافته ها نشان دادند؛ رابطه رهبری کارآفرینی و قصد ترک شغل به صورت منفی و معنادار بود؛ بنابراین، فرضیه اول تأیید شد. این یافته با نتایج پژوهش هایی که در این باره انجام شده است، هم سو است (یانگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ یانگ و همکاران، ۲۰۱۹ و یانگ و همکاران، ۲۰۱۹). در تبیین این یافته می توان گفت یک رهبر کارآفرین ویژگی هایی دارد

کارکنان در این راه با مشکلی مواجه شدند، به آنان کمک می‌کند. این نوع رهبران نگرش‌های واضح و روشنی دارند و می‌دانند به چه چیزی می‌خواهند برسند و راه رسیدن به آن چگونه است. آنان به خوبی می‌توانند با انتقال نگرش خود به کارکنان، آنان را از اهداف ویژه سازمانی مطلع کنند. این نوع رهبران بر اثر تجربه، شکست‌ها و یادگیری از این شکست‌ها به خودباوری رسیده‌اند و از نقاط قوت و ضعف خود آگاهی دارند و می‌توانند از مهارت‌های خود به خوبی استفاده کنند و از این طریق می‌توانند الگویی برای زیردستانشان باشند. رهبران کارآفرین همت و پشتکار زیادی دارند و در شرایط بحران و سختی کنار نمی‌کشند و کوتاه نمی‌آیند و با جدیت راه خود را ادامه می‌دهند تا به اهداف تعیین شده سازمان برسند. این رهبران نه تنها به دنبال یادگیری و به‌روز کردن اطلاعات و دانش خود هستند، بلکه در سازمان محیطی را برای یادگیری کارکنان فراهم می‌کنند و آنان را تشویق می‌کنند تا به یادگیری دانش جدید بپردازند و اطلاعات قبلی خود را به‌روز کنند تا از این طریق بتوانند راه‌حل‌های خلاقانه‌ای ارائه بدهند. رهبران کارآفرین با فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند، باعث می‌شوند ساختار سلسله‌مراتبی در سازمان از بین برود و این نگرش در کارکنان ایجاد شود که آنان بخش مهمی از سازمان هستند؛ بنابراین، شکل‌گیری قصد ترک شغل در کارکنان دلایل متنوعی دارد؛ اما یکی از مهم‌ترین دلایل آن، شیوه رهبری مدیران است؛ پس با ایجاد یک سبک رهبری کارآفرین می‌توان قصد ترک شغل کارکنان را کاهش داد؛ چرا که این سبک می‌تواند باعث چالش‌برانگیز شدن کار برای کارکنان، ایجاد حس تعلق به سازمان، پیشرفت شغلی، تعاملات مطلوب با مدیر، شناخته شدن کارکنان و بازخورد به او شود.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد تعهد عاطفی به عنوان میانجی‌گر، نقش مؤثری در تبیین رابطه بین رهبری کارآفرینی و قصد ترک شغل دارد؛ از این رو فرضیه دوم نیز تأیید شد. این یافته با نتایج پژوهشی که یانگ و همکاران در سال ۲۰۱۹ انجام دادند، هم‌سو و مشابه است (یانگ و همکاران، ۲۰۱۹). در تبیین این یافته می‌توان گفت رهبران کارآفرین بر این باورند که باید کارکنان را در تمام پروژه‌های سازمان درگیر کنند و نباید خود را از کارکنان جدا کند و باید با آنان تعامل داشته باشد و زمانی که شرکت یا سازمان به موفقیتی می‌رسد، نباید تمام اعتبار و افتخارات این موفقیت را به خود نسبت بدهند؛ بلکه باید از تلاش‌های تمام کارکنان قدردانی کنند تا از این طریق، انگیزش شغلی آنان افزایش یابد و مشتاق باشند که برای موفقیت فعالیت‌های بعدی، تلاش خود را بیشتر کنند. معمولاً رهبران کارآفرین به دلیل صداقت و شفاف‌بودنشان، مورد احترام و اعتماد زیردستانشان قرار می‌گیرند. از آن‌رو که رهبری کارآفرین به کارکنان فرصت تجربه‌های جدید، بروز ابتکار و خلاقیت و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های راهبردی را می‌دهد، کارکنان خود را بخشی از سازمان می‌دانند، اهداف خود را با اهداف سازمان یکی می‌دانند و تمایل دارند تا هویت خود را از سازمان بگیرند. این ویژگی‌ها باعث می‌شود کارکنان به سازمان خود وابستگی یا تعهد عاطفی پیدا کنند؛ چرا که در آنجا به ارزش‌ها و نظرات افراد اهمیت داده می‌شود. فردی که تعهد عاطفی دارد، اهداف و ارزش‌های سازمان را می‌پذیرد و برای پایبندی به ارزش‌ها و رسیدن به اهداف تلاش زیادی می‌کند و تمایل دارد که عضویت او در سازمان حفظ شود. وقتی کارکنان تعهد داشته باشند، تلاش می‌کنند تا عملکرد سازمان افزایش یابد، جابه‌جایی، غیبت و تأخیر کمتری دارند و روحیه و نشاط بهتری برای انجام کارهایشان دارند؛ بنابراین، می

توان نتیجه گرفت که کارکنانی که تعهد عاطفی بالاتری دارند، قصد ترک شغل در آنان کمتر دیده می شود؛ چرا که دست کم یکی از ویژگی های ذکر شده می تواند به کاهش قصد ترک شغل منجر شود؛ بنابراین، می توان بیان کرد که رهبری کارآفرین می تواند از طریق افزایش تعهد عاطفی کارکنان به کاهش قصد ترک شغل در آنان منجر شود.

همچنین، یافته دیگر این پژوهش این بود که تناسب شخص-سازمان رابطه بین تعهد عاطفی و قصد ترک شغل را تعدیل می کند. این یافته بدین معنا است که تعهد عاطفی در کارکنانی که تناسب شخص-سازمان بالاتری دارند، آثار مثبت بیشتری از جمله کاهش قصد ترک شغل ایجاد می کند؛ از این رو، می توان ادعا کرد که رابطه بین تعهد عاطفی و قصد ترک شغل در سطوح مختلف تناسب شخص-سازمان متفاوت است؛ بنابراین، فرضیه سوم نیز تأیید شد. بررسی پیشینه پژوهشی نشان داد در مطالعه ای که در خارج از کشور انجام شده بود، تناسب شخص-سازمان به عنوان تعدیل کننده این رابطه بررسی شد؛ اما نقش تعدیل کننده تناسب شخص-سازمان در این رابطه تأیید نشد (آلنیاسیک و همکاران، ۲۰۱۳) که این یافته ناهم سو با یافته پژوهش حاضر بود. در پژوهشی که در سال ۲۰۱۹ انجام شد که تقریباً مشابه پژوهش حاضر بود، اما در آن تناسب شخص-شغل به عنوان تعدیل کننده بین رهبری کارآفرینی و تعهد عاطفی در نظر گرفته شد، نشان داده شد تناسب شخص-شغل در رابطه بین تعهد عاطفی و قصد ترک شغل نقش تعدیل کننده دارد (یانگ و همکاران، ۲۰۱۹). در تبیین یافته پژوهش حاضر می توان گفت کارکنانی که ارزش های شخصی شان با ارزش های سازمانی سازگاری و تطابق بیشتری داشته باشند، تمایل دارند تعهد عاطفی بیشتری از خود نشان دهند و اگر میزان تجانس بین ارزش های شخصی و سازمان

کمتر باشد، میزان تعهد کمتر می شود و قصد ترک شغل نیز افزایش می یابد. تناسب شخص-سازمان یک باور ذهنی درباره این است که ارزش های فردی با فرهنگ و ارزش های سازمانی تناسب و سازگاری دارد یا نه و تغییراتی در میزان آن می تواند تأثیر تعهد عاطفی بر قصد ترک شغل را کاهش یا افزایش دهد. در کارکنانی که تعهد عاطفی بالایی دارند، افزایش تناسب شخص-سازمان می تواند به کاهش قصد ترک شغل منجر شود و این افزایش تناسب تأثیر منفی تعهد عاطفی بر قصد ترک شغل را بیشتر می کند و برعکس. همچنین، در کارکنانی که تعهد عاطفی کم دارند، افزایش تناسب شخص-سازمان می تواند به کاهش قصد ترک شغل منجر شود؛ در نتیجه، گفت رهبری کارآفرین می تواند از طریق افزایش تعهد عاطفی کارکنان، به خصوص کارکنانی که تناسب شخص-سازمان بیشتری دارند، به کاهش قصد ترک شغل در آنان منجر می شود.

از جمله محدودیت های پژوهش حاضر این است که داده ها به صورت مقطعی در بین کارکنان یک شرکت تولیدی در اهواز جمع آوری شدند که این امر ممکن است باعث شود که نتوان نتایج به دست آمده را به دیگر سازمان ها تعمیم داد. علاوه بر این، برای کسب اطلاعات بیشتر امکان استفاده از مصاحبه وجود نداشت؛ از این رو، با توجه به این محدودیت ها پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی از چندین جامعه آماری برای نمونه گیری و از سایر ابزارهای جمع آوری داده ها همچون مصاحبه نیز استفاده شود. همچنین توصیه می شود در پژوهش های آینده نقش تعدیل کننده تناسب شخص-گروه و تناسب شخص-سرپرست را در رابطه بین تعهد عاطفی و قصد ترک شغل بررسی کنند.

همچنین، با توجه به نتایج پژوهش حاضر، به مدیران و مسئولین سازمان ها توصیه می شود برای کاهش قصد

ترک شغل کارکنان به متغیرهای مهم رهبری کارآفرینی، تعهد عاطفی و تناسب شخص-سازمان توجه کنند تا از این طریق میزان ترک شغل کارکنان و به دنبال آن، هزینه‌های گزاف استخدام و آموزش کارکنان جدید، کاهش بهره‌وری و ازدست‌دادن کارکنان باتجربه و با مهارت کاهش پیدا کنند. رهبری کارآفرینی، یک سبک رهبری مفید و کارآمد است که نقش بسیار مهمی در توسعه کسب و کار دارد؛ از این رو، برای ایجاد رهبری کارآفرینی در سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود کارگاه‌هایی برگزار شود که در آنها به معرفی این نوع سبک رهبری و ویژگی‌ها و فوایدی که دارد پرداخته شود. در این کارگاه‌ها از نمونه‌های رهبران کارآفرین داخلی و خارجی دعوت شود تا بتوان از تجربیات آنان در زمینه بهتر شدن کسب و کار، کاهش ترک شغل و افزایش تعهد بهره‌جست. برای بالابردن تعهد سازمانی کارکنان به آنان اجازه مشارکت در تصمیم‌گیری داده شود، موانع کاری از سر راه آنان برداشته شود، برای انجام وظایفشان استقلال نسبی داشته باشند، روابط نامناسب و تبعیض‌ها از بین بروند و اهداف و رسالت‌های سازمانی به روشنی برای آنان شرح داده شوند. همچنین، مدیران باید برای افزایش تناسب شخص-سازمان، پیش از استخدام و مشخص کردن جایگاه هر کدام از کارکنان در سازمان به شناخت کاملی از فرد، فرهنگ، ارزش‌ها و باورهای او دست یابند.

منابع

ارشدی، نسرين. (۱۳۸۶)، *طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای انگیزش شغلی*، پایان‌نامه دکتري، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ۸۶.

برهانی نیا، رضا. (۱۳۹۳)، *رابطه درگیری شغلی با تمایل به ترک شغل کارکنان با توجه به نقش تعهد سازمانی و رضایت شغلی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۵۴.

دباشی، فرزانه؛ نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا و دیباجی، سیدمیشم. (۱۳۹۵)، *پیش‌بینی تمایل به ترک شغل کارکنان بر اساس عوامل فردی-شغلی-سازمانی، فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۷(۲)، ۴۵-۵۴.

رواقی، حمید؛ شمس، لیدا؛ آرين خصال، آیدین و صالحی، مسعود. (۱۳۹۲)، *تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران، مجله مدیریت اطلاعات سلامت*، ۱۰(۲)، ۱-۱۱.

فضل‌زاده، علی‌رضا و طاهر لو، ثریا. (۱۳۹۳)، *بررسی تأثیر تناسب شخص-سازمان بر تعهد عاطفی و مستمر سازمانی، کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت کسب و کار، تبریز، دانشگاه تبریز و سازمان مدیریت صنعتی*.

مرادی، مرتضی و حکیمی، ایمان. (۱۳۹۷)، *نقش میانجی تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل در رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی، مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۹(۳۴)، ۶۷-۸۵.

نصیری، محمد؛ ساعدی، عاطفه؛ نرگسیان، جواد و عبدلی، محمدرضا. (۱۳۹۶)، *بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و رابطه آن با بی‌تفاوتی سازمانی، مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۳۰(۳)، ۱۳۵-۱۵۴.

یعقوبی، مریم؛ یارمحمدیان، محمدحسین و جوادی، مرضیه. (۱۳۸۷)، *رابطه تعهد سازمانی و استرس شغلی در مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه*

- Chen, M. H. (2007), Entrepreneurial leadership and new ventures: Creativity in entrepreneurial teams, *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 239-249.
- Cho, Y. J. & Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees, *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4- 23.
- Gerdes, S. (2014), *Entrepreneurial leadership: trigger or obstacle for employees organizational commitment*, 3rd IBA Bachelor Thesis Conference, Faculty of Management and Governance, 116.
- Gupta, P. D., Bhattacharya, S., Sheorey, P. & Coelho, P. (2017), Relationship between onboarding experience and turnover intention: intervening role of locus of control and self-efficacy, *Industrial and Commercial Training*, 50(2), 61-80.
- Hoffman, B. J. & Woehr, D.J. (2006), A Quantitative Review of the Relationship between Person-Organization Fit and Behavioral Outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389- 399.
- Joarder, M. H. R., Sharif, M.Y. & Ahmmed, K. (2011), Mediating role of affective commitment in HRM practices and turnover intention relationship: A study in a developing context. *Business and Economics Research Journal*, 2(4), 135-158.
- Joe, S. W., Hung, W. T., Chiu, C. K., Lin, C. P. & Hsu, Y. C. (2018), To quit or not to quit: Understanding turnover intention from the perspective of ethical climate, *Personnel Review*, 47(5), 1062-1078
- Khaola, P. & Sebotsa, T. (2015), Person-organisation fit, Organisational commitment and organisational citizenship Behaviour, *Danish Journal of Management and Business Sciences*, 27(3), 67-74.
- Kumar, M., Jauhari, H., Rastogi, A. & Sivakumar, S. (2018), Managerial support for development and turnover
- علوم پزشکی اصفهان ۱۳۸۶، مجله مدیریت سلامت، ۱۱(۳۳)، ۶۳-۶۸.
- Abdalla, A., Elsetouhi, A., Nagm, A. A. & Abdou, H. A. (2018), Perceived person-organization fit and turnover intention in medical centers: The mediating roles of person-group fit and person-job fit perceptions, *Personnel Review*, 47 (4), 863-881.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1991), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alniaçik, E., Alniaçik, U., Erat, S. & Akçin, K. (2013), Does Person-organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281
- A'Yuninnisa, R.N. & Saptoto, R. (2015), The effects of pay satisfaction and affective commitment on turnover intention, *International Journal of Research Studies in Psychology*, 4(2), 57-70.
- Bedeian, A. G., Kemery, E. R. & Pizzolatto, A. B. (1991), Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior, *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331-343.
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D. & Klesh, J. (1979), *The Michigan Organisational Assessment Questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan, 95.
- Carless, S. A. (2005), Person-Job fit Versus Person-Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptances Intentions: A Longitudinal Study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411- 429.

- and turnover intentions in managerial and administrative mining personnel, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(2), 1-10.
- Parasuraman, S. (1989), Nursing turnover: An integrated model, *Research in Nursing and Health*, 12(4), 267-277.
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I. & Travaglione, A. (2010), Predicting turnover intentions: The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support, *Management Research Review*, 33(9), 911-923.
- Pizam, A. & Thornburg, S. W. (2000), Absenteeism and Voluntary Turnover in Central Florida Hotels: A Pilot Study, *International Journal of Hospitality Management*, 19(2), 211-218.
- Renko, M. (2018), *Entrepreneurial leadership*. In J. Antonakis & D. V. Day (Eds.), *The nature of leadership* (pp. 381-408). (3rd ed.), Thousand Oaks, CA: Sage, 98.
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L. & Brännback, M. (2015), Understanding and measuring entrepreneurial leadership style, *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54-74.
- Sani Dahiru, A., Lope Pihie, Z., Basri, R. & Hassan, S. (2017), Entrepreneurial Leadership Questionnaire: Confirmatory Factor Analysis Evidence from School Context, *Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 22(5), 5- 11.
- Saxena, S. & Saxena, R. (2015), Impact of job involvement and organizational commitment on organizational citizenship behavior, *International Journal of Management and Business Research*, 5(1), 19-30.
- Scroggins, W. (2008), The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit, *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 20(1), 57- 71.
- intention: Roles of organizational support, work engagement and job satisfaction, *Journal of Organizational Change Management*, 31(1), 135-153.
- Kuratko, D. F. (2007), Entrepreneurial leadership in the 21st century: Guest editor's perspective, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 1-11.
- Lauver, K. J., Kristy J. & Kristof- Brown, A. (2001), Distinguishing between Employees', Perceptions of Person-Job and Person- Organization Fit, *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
- Levin, A. & Decker, J. T. (2008), The assessment of staff satisfaction as compared to client satisfaction in two department of social service residential treatment facilities, *Residential Treatment for Children & Youth*, 23(3-4), 61-82.
- McGrath, R. G. & MacMillan, I. (2000), *The entrepreneurial Mindset*, Boston, MA: Harvard Business Press, 114.
- Memon, M. A., Salleh, A., Nordin, S. M., Cheah, J. H., Ting, H., & Chuah, F. (2018). Person-organisation fit and turnover intention: the mediating role of work engagement, *Journal of Management Development*, 37(3), 285-298.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002), Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Morris, M. H., Kuratko, D. F. & Covin, J. (2008), *Corporate entrepreneurship and innovation*. Mason, OH: Thomson Southwestern, 234.
- Morrow, R. & Brough, P. (2017), It's off to work we go!' Person-environment fit

- fit and Work Attitudes, *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473- 489.
- Vilela, B., Varela González, J. A. & Fernández Ferrín, P. (2008), Person–Organization Fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence from Matched Supervisor– Salesperson Data Set in a Spanish Context, *Industrial Marketing Management*, 37 (8), 1005- 1019.
- Wen, Y., Zhu, F. & Liu, L. (2016), Person–organization fit and turnover intention: Professional identity as a moderator, *Social Behavior and Personality: An international journal*, 44(8), 1233-1242.
- Yang, G., Pu, B. & Guan, Zh. (2019), Mediating influences of entrepreneurial leadership on employee turnover intention in startups, *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47(6), e8117.
- Yang, G., Pu, B. & Guan, Zh. (2019), Entrepreneurial Leadership and Turnover Intention of Employees: The Role of Affective Commitment and Person-job Fit, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 1-17.
- Yang, G., Pu, B. & Guan, Zh. (2019), Entrepreneurial Leadership and Turnover Intention in Startups: Mediating Roles of Employees' Job Embeddedness, Job Satisfaction and Affective Commitment, *Sustainability*, 11(4), 1-15.
- Slugoski, E. V. (2008), *Employee Retention: Demographic Comparisons of Job Embeddedness, Job Alternatives, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*. Master's Thesis, University of Phoenix, Phoenix, AZ, USA, 47.
- Steel, R. P. & Ovalle, N. K. (1984), A review and metaanalysis of research on the relationship between behavioral intention and employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 69(1): 673-686.
- Supartha, W.G. & Saraswaty, A. N. (2019), The Impact of Entrepreneurial Leadership on Organizational Performance A Case of Credit Cooperatives in Ball Indonesia, *Journal of engineering and applied sciences*, 14(1), 233-241.
- Surie, G. & Ashley, A. (2008), Integrating pragmatism and ethics in entrepreneurial leadership for sustainable value creation, *Journal of Business Ethics*, 81(1), 235-246.
- Tarabishy, A., Fernald, L. W., Solomon, Jr. & George T. (2003), *Understanding Entrepreneurial Leadership in today's Dynamic Markets*, 80.
- Thornberry, N. (2006), *Lead like an Entrepreneur*. New York: McGraw-Hill, 24.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A. & Wagner, S. H. (2003), A Meta- Analysis of Relations between Person–Organization