



## Investigating the Mediating Effects of Perceived Organizational Support on the Effect Between Authentic Leadership and Tendency to Leave the Service (Case Study: Administrative and Medical Staff of Imam Ali Hospital, Bojnourd City)

Vahid Mirzaei <sup>\*۱</sup> , Maryam Khodabandeh <sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>- Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran (Corresponding Author)

<sup>۲</sup>- PhD student in Human Resource Management, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran

### ARTICLE INFO

#### Article History

Date Received: ۱۴ October ۲۰۲۴

Date Revised: ۸ December ۲۰۲۴

Date Accepted: ۳۱ December ۲۰۲۴

Date published: ۲۰ May ۲۰۲۰

#### Keywords

Authentic leadership,  
Perceived organizational support,  
Intention to leave the organization,  
Imam Ali (AS) Hospital.

#### Corresponding Author Email:

[dr\\_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir](mailto:dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir)

### ABSTRACT

In the last hundred years, many researchers and scholars have tried to examine and present an effective leadership style in the form of different schools and approaches. This behavioral pattern (leadership) may differ from one organization to another and from one society to another, but its basis has always been constant and solid because leadership is not a passing fashion, but a reality. Therefore, the present study examines the mediating role of perceived organizational support in the effect between authentic leadership and the intention to leave the organization. This study was a descriptive survey of the correlation type in terms of method and nature. The statistical population of the study included all administrative and medical staff of Imam Ali Hospital in Bojnourd. The statistical population of the study was limited and consisted of ۱۹۰ people. The Cochran formula was also used to determine the sample size in a limited statistical population, and ۱۲۷ people were selected for the sample using a stratified random sampling method. A questionnaire was used to collect data. The validity of the questionnaire was confirmed by management professors; To measure the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha coefficient was used, which was obtained for the variables of authentic leadership (۰.۹۲۰), perceived organizational support (۰.۸۱۹), and intention to leave the organization (۰.۸۳۰). Descriptive statistics methods were used through Spss<sup>۲۶</sup> software and inferential statistics were used with the help of Amos<sup>۲۴</sup> software to analyze the data. The research findings showed that authentic leadership has a negative and significant effect on the intention to leave the organization. Authentic leadership has a positive and significant effect on perceived organizational support. Also, perceived organizational support has a negative and significant effect on the intention to leave the organization. Also, organizational support mediates the effect between authentic leadership and the intention to leave the organization.

#### How to cite this article:

Mirzaei, V., Khodabandeh, M. (۲۰۲۰). Investigating the Mediating Effects of Perceived Organizational Support on the Effect Between Authentic Leadership and Tendency to Leave the Service (Case Study: Administrative and Medical Staff of Imam Ali Hospital, Bojnourd City). *Journal of Management Science Research*, ۷(۱), ۱۹-۳۹.



©۲۰۲۳ The author(s). This is an open access article distributed under Creative Commons Attribution-NonCommercial ۴.۰ International (CC BY-NC), which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source.



## واکاوی اثرات میانجیگری حمایت سازمانی ادراک شده در تاثیر بین رهبری اصیل و تمایل به ترک خدمت (مورد مطالعه: کادر اداری و درمانی بیمارستان امام علی (ع) شهرستان بجنورد)

وحید میرزایی\*<sup>۱</sup> ID، مریم خدابنده<sup>۲</sup> ID

۱- استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول)

۲- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

### اطلاعات مقاله

#### سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۲۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۲/۳۰

### چکیده

در صد سال اخیر، پژوهشگران و محققان بسیاری تلاش کرده‌اند در قالب مکاتب و رویکردهای مختلفی به بررسی و ارائه یک سبک رهبری اثربخش بپردازند. این الگوی رفتاری (رهبری)، ممکن است از سازمانی به سازمانی دیگر و از جامعه‌ای به جامعه‌ای دیگر، متفاوت باشد اما اساس آن همیشه ثابت و استوار بوده است چرا که رهبری یک مُد زودگذر نیست، بلکه یک حقیقت است. از این رو مطالعه حاضر به بررسی نقش میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده در تاثیر بین رهبری اصیل و قصد ترک سازمان می‌پردازد. این پژوهش از نظر روش و ماهیت توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان کادر اداری و درمانی بیمارستان امام علی شهرستان بجنورد می‌باشد. جامعه آماری پژوهش محدود بوده و از تعداد ۱۹۰ نفر تشکیل شده و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران در جامعه آماری محدود نیز استفاده شده که تعداد ۱۲۷ نفر جهت نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده گردید. روایی پرسش‌نامه توسط اساتید مدیریت مورد تأیید قرار گرفت؛ برای سنجش پایایی پرسش‌نامه مذکور از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب مذکور برای متغیرهای، رهبری اصیل (۰/۹۲۵)، حمایت سازمانی ادراک شده (۰/۸۱۹) و قصد ترک سازمان (۰/۸۳۵) به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها برای روش‌های آمار توصیفی از طریق نرم‌افزار SPSS ۲۶ و آمار استنباطی به کمک نرم‌افزار Amos ۲۴ استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد؛ رهبری اصیل تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد. رهبری اصیل بر حمایت سازمانی ادراک شده اثر مثبت و معناداری می‌گذارد. همچنین؛ حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد. و همچنین؛ حمایت سازمانی تاثیر بین رهبری اصیل و قصد ترک سازمان را میانجی‌گری می‌نماید.

### واژه‌های کلیدی

رهبری اصیل،

حمایت سازمانی ادراک شده،

قصد ترک سازمان،

بیمارستان امام علی (ع).

### ایمیل نویسنده مسئول

[dr\\_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir](mailto:dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir)

استناد به این مقاله: میرزایی، وحید؛ خدابنده، مریم. (۱۴۰۴). واکاوی اثرات میانجیگری حمایت سازمانی ادراک شده در تاثیر بین رهبری اصیل و تمایل به ترک خدمت (مورد مطالعه: کادر اداری و درمانی بیمارستان امام علی (ع) شهرستان بجنورد). پژوهش های علوم مدیریت، ۷ (۱)، ۱۹-۳۹.

ناشر: موسسه انتشارات بین المللی چتر اندیشه

Creative Commons: CC BY ۴.۰



## مقدمه

رهبری یکی از اساسی ترین و در عین حال پیچیده ترین موضوعات در تحقیقات سازمانی و مدیریتی محسوب می شود. رهبر پیروانش را متوجه مأموریت اصلی سازمان می کند و در آنها میل، علاقه، شور و شوق و انرژی ایجاد می کند، تا در یک تلاش هماهنگ برای رسیدن به اهداف سازمان تلاش کنند (خورسندی راد و همکاران، ۱۴۰۱).

اگر چه تاکنون سبک های مختلفی از رهبری در این حوزه مطالعه قرار گرفته است، اما مطالعات کمی روی رهبری اصیل<sup>۱</sup> به عنوان یک الگو رهبری جهت بهبود خلاقیت کارکنان صورت پذیرفته است. رهبری اصیل به عنوان یک الگو رهبری جهت پرورش خودآگاهی، جنبه های درونی اخلاق، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت ارتباط با کارکنان به ترویج و بهبود ظرفیت های روانشناختی مثبت و ایجاد جواخلاقی مثبت می پردازد (والومبا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). در رهبری اصیل، رهبر ارزش های مشترکی را در گروه پیروان خود ایجاد می کند. این امر در تعامل رهبر با آنان اتفاق می افتد. به نوعی که افراد این ارزش ها را در درون خودشان تجربه می کنند و نسبت به این ارزش ها خودآگاهی دارند. همچنین انگیزه کافی دارند که برای محقق کردن آن ارزش ها تلاش کنند (ذکیانی و همکاران، ۱۴۰۰).

سبک رهبری از دیگر عوامل موثر بر تمایل به ترک شغل کارکنان است؛ سبک رهبری تعیین کننده جو حاکم و فرهنگ سازمانی و راهبردهای حاکم بر سازمان است و مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران را بر پایه چهار عامل نظام ارزش ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و ماهیت و نوع فعالیت و نیز احساس امنیت در موقعیت های مبهم شکل می دهد (زارع و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین یکی از مهمترین دلایلی که کارکنان شغل خود را ترک می کنند، داشتن رهبر یا مدیر نامناسب است. رهبری اصیل یک سبک هدایت سازمانی است که بر شفافیت، اخلاص و صداقت رهبران در محیط کاری بنا شده است. براساس چنین فلسفه رفتاری، رهبران می توانند رابطه ژرف و صادقانه با کارکنان در محیط کاری برقرار نمایند (عظیمی و همکاران، ۱۴۰۳).

یکی از عوامل ضمنی، رفتار رهبران و مشخصه های آنان در حمایت یا سرکوب و تسهیل یا مهار خلاقیت کارکنان می باشد (سیدنقوی و کاهه، ۱۳۹۳). رهبران نقش برجسته ای در تداوم حیات، بالندگی و حتی زوال سازمان ها دارند. آنها با حمایت از رفتارهای سازنده و نیز سرمایه گذاری های مطلوب، بالندگی و پویایی سازمان را تداوم خواهند بخشید (لینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). این نوع رهبری می تواند محیطی را فراهم کند که افراد نقاط قوت و ضعف خود را درک کنند و آنان را برای مشارکت در فعالیت های سازمان برانگیزند. علاوه بر این، رهبری اصیل روحیه مثبت را تشویق می کند (شیخ<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

حمایت سازمانی با فراهم کردن آسایش، عدم تبعیض و فرصت های توسعه برای کارکنان موجب افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی آنان می گردد (چن<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). هنگامی که یک درک خوب در کارکنان ایجاد شود که سازمان از کارکنان خود حمایت می کند، موجب می شود که این تعهد در کارکنان نسبت به انجام وظایف خود ایجاد شود و رفتارهای شهروندی سازمانی در آنان شکل گیرد (سوماردجو<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). سازمان هایی که به طور مستمر از کارمندان خود حمایت می کنند، باعث می شوند که کارمندان مشتاق تر کار کنند و به سازمان اعتماد کنند. اعتماد بالا به یک سازمان باعث می شود که کارکنان حس وفاداری بالایی نیز داشته باشند (مودن و حسینی گل افشانی، ۱۴۰۲). رودز و ایزنبرگر<sup>۷</sup> (۲۰۰۲) بیان می کنند که هر چه کارکنان احساس کنند تحت حمایت سازمان قرار دارند به همان نسبت بر میزان تعهد سازمان و تمایل آنها به ماندن در سازمان افزوده

۱. Authentic Leadership  
۲. Walumbwa  
۳. Ling  
۴. Shaikh  
۵. Chen  
۶. Sumardjo  
۷. Rhoades & Eisenberger

می‌شود. و همچنین؛ حمایت سازمانی ادراک شده از یک سو موجب افزایش عملکرد و تمایل به ماندن کارکنان در سازمان و از سویی دیگر، موجب کاهش میزان فشارهای شغلی و رفتارهای اجتنابی نظیر تمایل به ترک خدمت می‌گردد (زارعی، ۱۳۹۷). از جنبه سازمانی ترک خدمت داوطلبانه هزینه‌های مستقیمی از قبیل جایگزینی، انتخاب و استخدام، وجود کارکنان موقتی و مدیریت زمان و حتی بیشتر از آن هزینه‌های غیرمستقیمی مانند: تضعیف روحیه، فشار بر روی کارکنان باقیمانده، هزینه‌های یادگیری، کیفیت محصولات و خدمات و حافظ سازمانی و نیز از دست دادن سرمایه اجتماعی را ایجاد می‌کند (قاسم‌پور و ویسه، ۱۳۹۹).

نیروی کار عامل بسیار مهم در پیشرفت سازمان‌ها به حساب می‌رود. با وجود جایگاه مهم و اثربخش نیروی انسانی در سازمان‌ها، در مواردی افراد تحت شرایط و به علت‌های مختلف حرفه خود را ترک می‌کنند. امروزه ترک خدمت به عنوان یکی از چالش‌های بزرگ مطرح شده در سازمان‌های مختلف می‌باشد. حفظ و ابقای نیروی انسانی به عنوان یک عامل مهم برای حمایت سازمان در برابر چالش‌ها می‌باشد، در حقیقت می‌توان گفت نه تنها حفظ و ارتقای نیروی انسانی در موفقیت و یا شکست یک سازمان موثر است بلکه نقش مهمی در ارتقای آن سازمان دارد. امروزه ترک خدمت یکی از مهمترین دلایل کمبود نیروی درمانی و پرستاری است و این کمبود در سراسر جهان وجود دارد. در ایران نیز کمبود کادر اداری و درمانی یکی از چالش‌های عمده حوزه بهداشت و درمان به شمار می‌رود و سبب نارضایتی شغلی و فرسودگی در نیروی کاری باتجربه می‌شود. ترک خدمت توسط کادر اداری و درمانی هزینه‌های زیادی را برای وزارت بهداشت و درمان و به طور کلی بر دولت‌ها تحمیل خواهد کرد. در این زمینه و در ایران برآورد دقیقی از هزینه ترک خدمت توسط کادر اداری و درمانی وجود ندارد، اما در ایالات متحده آمریکا برآورد شده است که به ازای هر پرستار که ترک خدمت می‌کند، ۸۲ تا ۸۸ هزار دلار برای دولت بار مالی خواهد داشت. هزینه‌های جایگزینی نیروی انسانی اعم از هزینه‌های آگهی استخدام، آزمون استخدامی، آموزش‌های شغلی اولیه، صرف شدن وقت و انرژی مدیران در فرآیند استخدام قابل توجه است و این در حالی است در کنار این مسائل بحث کمبود کادر اداری و درمانی که خود یک مسئله جدی به شمار می‌رود، چالش ترک خدمت و جایگزینی نیروی جدید را عمیق‌تر می‌کند و برای نظام سلامت یک کشور چالش‌های فراوان ایجاد می‌کند. از این رو عوامل متعددی منجر به ترک خدمت از طرف کادر اداری و درمانی بیمارستان‌ها می‌شود. چنانچه؛ شواهد نشان می‌دهد سبک‌های رهبری نامناسب مانند رهبری آمرانه و دستوری و همچنین؛ حمایت نکردن مدیریت بیمارستان از کادر اداری و درمانی بر میزان تمایل به ترک خدمت این کارکنان موثر است. حال با توجه به اهمیت این مسئله و آمار تاسف بار ترک خدمت و مهاجرت کادر اداری و درمانی بیمارستان‌ها و ضرورت انجام شناسایی این عوامل پژوهشگر را با این مسئله مواجهه کرده است که آیا حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند تاثیر بین رهبری اصیل و قصد ترک کادر اداری و درمانی بیمارستان امام علی شهرستان بجنورد را میانجیگری نماید؟

## مبانی نظری

### رهبری اصیل<sup>۱</sup>

رهبری اصیل نوعی از کیفیت رهبری سازمانی است که در آن بر اصالت رهبر سازمانی در انگیزه‌ها و رفتارهایش تاکید دارد. رهبر اصیل دارای انگیزش مختارانه است و همراه با بروز رفتار و عملی است که حقیقتاً آنرا در نظر دارد و از این رو تصویری بدلی از خود ارائه نمی‌دهد. در فرآیند رهبری اصیل، تعاملات با اعضای سازمان همراه با خودآگاهی، شفافیت رابطه‌ای و مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی درونی شده و زندگی اصیل است. رهبری اصیل می‌تواند از طریق ساز و کارهایی سبب بهبود باورها و نگرش‌های پیروان نسبت به فعالیت‌هایشان شود (ذکیانی و همکاران، ۱۴۰۰).

رهبران اصیل افرادی هستند که به خودشناسی رسیده و از چگونگی افکار و رفتار خود آگاهی دارند. آنها افرادی هستند که می دانند چه کسانی هستند، چه فکر می کنند و چگونه رفتار می کنند و از چشم انداز ارزشی- اخلاقی به دانش و توانایی های خود و دیگران آگاه هستند؛ همچنین از بستری که باید در آن فعالیت کنند آگاهی دارند (عباس پور و همکاران، ۱۳۹۹).

### حمایت سازمانی ادراک شده<sup>۱</sup>

حمایت سازمانی ادراک شده، از مفاهیم اصلی نظریه حمایت سازمانی بوده و به باور و احساس کارکنان درباره اهمیت و مراقبت سازمان از آن اشاره دارد. این واژه نخستین بار توسط آیزنبرگ و همکاران<sup>۲</sup> در سال (۱۹۸۶) در پژوهش مفهوم حمایت ادراک شده از سوی سازمان معرفی شد (کارگر و باغبان، ۱۴۰۱).

حمایت سازمانی ادراک شده باورهای کلی کارکنان سازمان را نشان می دهد و برای کارکنان آشکار می سازد که سازمان تا چه اندازه برای کار و تلاش آنها ارزش قائل است و به رفاه آنان اهمیت می دهد. زمانی که یک کارمند حمایت سازمانش را داشته باشد، با تعهد به سازمان، خود را بیشتر در کارها درگیر می کند و وقت بیشتری را به کار اختصاص می دهد. اما کمبود حمایت سازمانی سبب ایجاد این تفکر در کارمند می شود که سازمان منابع کافی برای انجام دادن کارشان در اختیار آنها قرار نمی دهد و باعث می شود مجبور شوند منابع فیزیکی و ذهنی و عاطفی بیشتری را برای مقابله با تقاضاهای شغلی به کار گیرند و این امر سبب فرسودگی آنان می شود (رحیمی و همکاران، ۱۴۰۳).

### قصد (تمایل) به ترک سازمان<sup>۳</sup>

تمایل یا قصد ترک خدمت ناشی از اراده آگاهانه و محاسباتی انسان برای خروج از سازمان است. میل به ترک خدمت را برآورد ذهنی فرد پیرامون احتمال ترک خدمت سازمان در آینده تعریف نمود که نشانگر قصد یا نیت رفتاری است که مقدم بر ترک خدمت است. در تعریفی دیگر، تمایل به ترک خدمت را میلی آشکار و اشتیاقی آگاهانه برای رها نمودن سازمان و استعفا تعریف نموده اند که لزوماً منجر به ترک واقعی سازمان نمی گردد، بلکه به احتمال ترک رابطه شغلی با سازمان در آینده نزدیک اشاره می نماید (مهتری آرائی و همکاران، ۱۴۰۲).

### پیشینه پژوهش

عظیمی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی به بررسی تاثیر رهبری اصیل بر قصد ترک خدمت با نقش میانجی نگرش شغلی کارکنان پرداختند. جامعه آماری شامل تمامی کارشناسان نمایندگی های شرکت سهامی بیمه ایران و بیمه های کارآفرین و خدمات بیمه ای زنجان صبا در شهر زنجان تشکیل می داد. برای تعیین حجم نمونه از این پژوهش از فرمول کوکران نیز استفاده شد که تعداد ۱۰۹ نفر از کارشناسان به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای جهت نمونه انتخاب شدند. یافته های پژوهش نشان داد؛ رهبری اصیل تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک خدمت دارد. رهبری اصیل تاثیر مثبت و معناداری بر نگرش شغلی، رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی دارد. نگرش شغلی، رضایت شغلی، وابستگی شغلی و تعهد سازمانی تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک خدمت دارند. همچنین نقش میانجی نگرش شغلی در تاثیر منفی رهبری اصیل بر قصد ترک خدمت کارکنان نیز تایید شد.

فقیه نصیری و تقی پوریان (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تاثیر رهبری اصیل بر مالکیت روانشناختی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده پرداختند. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان بیمارستانهای دولتی غرب استان مازندران تشکیل داده اند. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که ۳۱۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی با تخصیص متناسب انتخاب شدند. یافته های تحقیق حاکی از این است که رهبری اصیل بر مالکیت روانشناختی با نقش میانجی حمایت

۲. perceived organizational support

۱. Eisenberger et al

۲. Turnover Intention

سازمانی ادراک شده در بیمارستانهای دولتی غرب استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین رهبری اصیل به صورت مستقیم نیز بر مالکیت روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر مثبت و معناداری دارد. حمایت سازمانی ادراک شده نیز بر مالکیت روانشناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

پاتالی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی تاثیر انواع سبک‌های رهبری بر قصد ترک سازمان با نقش تعدیلگری حمایت سازمانی ادراک شده پرداختند. جامعه آماری پژوهش را پرستاران هشت بیمارستان خصوصی در کشور بحرین تشکیل داده بودند. در این پژوهش تعداد ۲۶۹ نفر جهت نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که؛ رهبری تحول آفرین و رهبری اصیل تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارند. حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد. همچنین؛ حمایت سازمانی تاثیر بین رهبری تحول آفرین و رهبری اصیل بر قصد ترک سازمان را تعدیلگری می‌نماید. لیو و وُنْگ<sup>۲</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی پیوند رهبری اصیل و قصد ترک کارکنان از سازمان: تأثیرات حس فراخوانی و رضایت شغلی پرداختند. جامعه آماری پژوهش را کارکنان سازمان های مددکاری اجتماعی در شهرهای گوانگژو، شانگهای و شنژن در چین تشکیل داده بودند. تعداد ۶۶۷ نفر در این پژوهش جهت نمونه انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که؛ رهبری اصیل تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد. رهبری اصیل تاثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی و حس فراخوانی کارکنان دارد. حس فراخوانی کارکنان بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. رضایت شغلی تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد. همچنین؛ رهبری اصیل به صورت غیرمستقیم و با واسطه میانجیگری حس فراخوانی کارکنان بر رضایت شغلی کارکنان تاثیرگذار است.

### فرضیه‌های پژوهش

حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر بین رهبری اصیل و قصد ترک سازمان را میانجیگری می‌نماید.

رهبری اصیل تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد.

رهبری اصیل تاثیر مثبت و معناداری بر حمایت سازمانی ادراک شده دارد.

حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد.

### تبیین نظری مدل مفهومی پژوهش

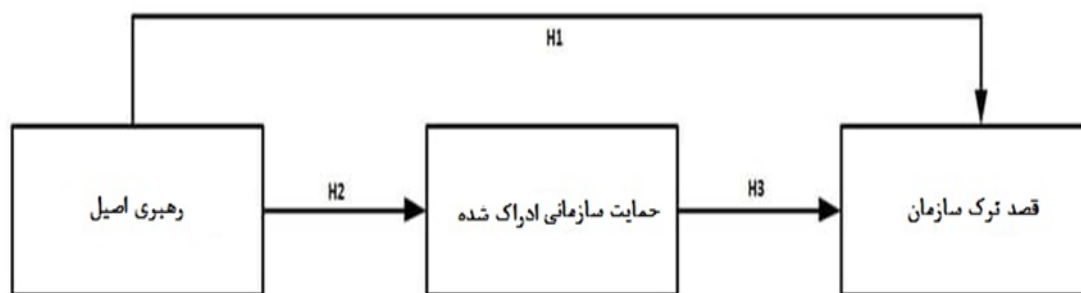
سبک رهبری از دیگر عوامل موثر بر تمایل به ترک شغل کارکنان است؛ سبک رهبری تعیین کننده جو حاکم و فرهنگ سازمانی و راهبردهای حاکم بر سازمان است و مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران را بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و ماهیت و نوع فعالیت و نیز احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌دهد (زارع و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین یکی از مهمترین دلایلی که کارکنان شغل خود را ترک می‌کنند، داشتن رهبر یا مدیر نامناسب است. رهبری اصیل یک سبک هدایت سازمانی است که بر شفافیت، اخلاص و صداقت رهبران در محیط کاری بنا شده است. براساس چنین فلسفه رفتاری، رهبران می‌توانند رابطه ژرف و صادقانه با کارکنان در محیط کاری برقرار نمایند (عظیمی و همکاران، ۱۴۰۳).

یکی از عوامل ضمنی، رفتار رهبران و مشخصه‌های آنان در حمایت یا سرکوب و تسهیل یا مهار خلاقیت کارکنان می‌باشد (سیدنقوی و کاهه، ۱۳۹۳). رهبران نقش برجسته‌ای در تداوم حیات، بالندگی و حتی زوال سازمان‌ها دارند. آنها با حمایت از رفتارهای سازنده و نیز سرمایه‌گذاری‌های مطلوب، بالندگی و پویایی سازمان را تداوم خواهند بخشید (لینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). این نوع رهبری می‌تواند محیطی را فراهم کند که افراد نقاط قوت و ضعف خود را درک کنند و آنان را برای مشارکت در فعالیت‌های سازمان برانگیزند. علاوه بر این، رهبری اصیل روحیه مثبت را تشویق می‌کند (شیخ<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

۳. Pattali  
۱. Liu & wong  
۲. Ling  
۳. Shaikh

سازمان‌هایی که به طور مستمر از کارمندان خود حمایت می‌کنند، باعث می‌شوند که کارمندان مشتاق‌تر کار کنند و به سازمان اعتماد کنند. اعتماد بالا به یک سازمان باعث می‌شود که کارکنان حس وفاداری بالایی نیز داشته باشند (مودن و گل‌افشانی، ۱۴۰۲). رودز و ایزنبرگر<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) بیان می‌کنند که هر چه کارکنان احساس کنند تحت حمایت سازمان قرار دارند به همان نسبت بر میزان تعهد سازمان و تمایل آنها به ماندن در سازمان افزوده می‌شود. و همچنین؛ حمایت سازمانی ادراک شده از یک سو موجب افزایش عملکرد و تمایل به ماندن کارکنان در سازمان و از سویی دیگر، موجب کاهش میزان فشارهای شغلی و رفتارهای اجتنابی نظیر تمایل به ترک خدمت می‌گردد (زارعی، ۱۳۹۷).

### مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش اقتباس گرفته از (لادائو و همکاران، ۲۰۲۲)

### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش محدود بوده و متشکل از تمامی کارکنان کادر اداری و درمانی بیمارستان امام علی شهرستان بجنورد در استان خراسان شمالی تشکیل شده است. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران در جامعه آماری محدود و برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد که تعداد ۱۲۷ نفر جهت نمونه انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسش‌نامه ساختار یافته از نوع استاندارد بود. پرسش‌نامه که حاوی متغیرهای (رهبری اصیل، حمایت سازمانی ادراک شده و قصد ترک سازمان) می‌باشد و با بهره‌گیری از مطالعات گذشته تنظیم شده است. همچنین برای ارزیابی سؤالات پرسش‌نامه از طیف پنج لیکرت و از نظر اساتید رشته مدیریت برای بررسی روایی صوری و برای روایی سازه متغیرهای پژوهش از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است. و این که سنجش پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ نشان داده شد که مقدار این ضریب برای همه‌ی متغیرها در این پژوهش بیشتر از ۰/۷ می‌باشد و پایایی ابزار سنجش مورد تأیید قرار گرفت. که در جدول ۲ متغیرها، تعداد گویه‌ها، منابع پرسش‌نامه و ضریب آلفای کرونباخ آورده شده است.

جدول ۱. تعداد کادر اداری و درمانی بیمارستان امام علی شهرستان بجنورد

نماد	کادر اداری	کادر درمانی	جمع
تعداد کارکنان گروه در جامعه (Nk)	۴۵	۱۴۵	۱۹۰ (N)
نسبت کارکنان در هر گروه (Pk)	۰/۲۴	۰/۷۶	٪۱۰۰
تعداد کارکنان نمونه در هر گروه (nk)	۳۰	۹۷	۱۲۷ (n)

جدول ۲. متغیرها، تعداد گویه‌ها، منابع مورد استفاده شده و ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد گویه‌ها	منابع مورد استفاده شده	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری اصیل	۱۶	(لادائو و همکاران، ۲۰۲۲) و (قنبری و همکاران، ۱۳۹۵)	۰/۹۲۵
حمایت سازمانی ادراک شده	۶	(آیزنبرگر <sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۸۶)	۰/۸۱۹
قصد ترک سازمان	۵	(لادائو و همکاران، ۲۰۲۲)	۰/۸۳۵

در مطالعات حوزه علوم انسانی و اجتماعی، تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش طبق فرایندی با قالب کلی مشخص و یکسان صورت می‌پذیرد که مرتبط با آن روش‌های تحلیل آماری متعددی تابه‌حال معرفی شده است. در این میان، مدل‌سازی معادلات ساختاری که در اواخر دهه شصت میلادی معرفی شد، ابزاری در دست محققین جهت بررسی ارتباطات میان چندین متغیر در یک مدل فراهم می‌ساخت. قدرت این تکنیک در توسعه نظریه‌ها باعث کاربرد وسیع آن در علوم مختلف از قبیل بازاریابی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت استراتژیک و سیستم‌های اطلاعاتی شده است. یکی از مهم‌ترین دلایل استفاده زیاد پژوهشگران از SEM، قابلیت آزمودن تئوری‌ها در قالب معادلات میان متغیرهاست. دلیل دیگر لحاظ نمودن خطای اندازه‌گیری توسط این روش است که به محقق اجازه می‌دهد تا تجزیه و تحلیل داده‌های خود را با احتساب خطای اندازه‌گیری گزارش دهد. مدل‌های مرسوم در مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) در واقع متشکل از دو بخش هستند. مدل اندازه‌گیری که چگونگی توضیح و تبیین متغیرهای پنهان توسط متغیرهای آشکار (سؤالات) مربوطه را بررسی می‌نماید و مدل ساختاری که نشان می‌دهد چگونه متغیرهای پنهان در پیوند با یکدیگر قرار گرفته‌اند. استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مزایای زیادی دارد که پنج عدد از مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: الف) تخمین روابط چندگانه ب) قابلیت سنجش متغیرهای پنهان (مفاهیم مشاهده نشده) ج) محاسبه خطای اندازه‌گیری د) قابلیت بررسی تأثیر هم خطی ه) آزمون روابط جعلی و غیرواقعی (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

در این پژوهش، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری (SEM) و نرم‌افزارهای Spss<sup>۲۶</sup> و Amos<sup>۲۴</sup> انجام پذیرفت و ضرایب مسیر از لحاظ بزرگی، علامت معناداری بررسی شدند. ضرایب مسیر مثبت، نشان‌دهنده روابط مستقیم بین متغیرهای درون‌زا و برون‌زاست و در مقابل، ضرایب مسیر منفی رابطه معکوس بین متغیرهای پنهان درون‌زا و برون‌زا را نشان می‌دهند.

## یافته‌های پژوهش

### آمار توصیفی پژوهش

جدول ۳. نتایج آمار توصیفی

متغیر	زیر متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	نما
جنسیت	مرد	۷۰	۵۵/۱۲	مرد
	زن	۵۷	۴۴/۸۸	
تاهل	متاهل	۱۰۰	۷۸/۷۴	متاهل
	مجرد	۲۷	۲۱/۲۶	
	۳۰ تا ۲۰ سال	۲۰	۱۵/۷۴	
	۴۰ تا ۳۱ سال	۳۹	۳۰/۷۰	



سن	۵۰ تا ۴۱ سال	۲۹	۲۲/۸۳	۴۰ تا ۳۱ سال
	۶۰ تا ۵۱ سال	۲۴	۱۸/۹۰	
	۶۰ سال به بالا	۱۵	۱۱/۸۳	
تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۱۰	۷/۸۷	لیسانس
	لیسانس	۷۰	۵۵/۱۲	
	فوق لیسانس	۳۲	۲۵/۲۰	
	دکتر	۱۵	۱۱/۸۱	
رسته شغلی	اداری	۴۰	۳۱/۵۰	درمانی
	درمانی	۸۷	۶۸/۵۰	
سابقه کاری	۵ تا ۱ سال	۱۰	۷/۸۷	۱۵ تا ۱۱ سال
	۱۰ تا ۶ سال	۲۰	۱۵/۷۴	
	۱۵ تا ۱۱ سال	۴۵	۳۵/۴۴	
	۲۰ تا ۱۶ سال	۳۵	۲۷/۵۶	
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۷	۱۳/۳۹	

### آمار استنباطی پژوهش

#### بررسی نرمال بودن داده ها

برای اجرای روش های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه های پژوهش، مهمترین عمل قبل از هر اقدامی انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است. برای این منظور آگاهی از توزیع داده ها از اولویت اساسی برخوردار است. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۴ ارائه گردیده است. همانگونه که مشاهده می گردد با توجه به اینکه بازه اعداد چولگی بین ۱ و ۱- و کشیدگی بین ۳ و ۳- می باشد در نتیجه فرض نرمال بودن داده ها مورد تأیید است.

جدول ۴. نتایج آزمون نرمال بودن داده ها

متغیر	گویه	چولگی	کشیدگی	متغیر	گویه	چولگی	کشیدگی
رهبری اصیل	سوال ۱	-۰/۴۹۶	۰/۱۹۳	سازمانی ادراک شده	سوال ۱۷	-۰/۵۵۳	-۰/۱۰۵
	سوال ۲	-۰/۴۸۳	-۰/۲۹۶		سوال ۱۸	-۰/۵۷۸	-۰/۲۴۵
	سوال ۳	-۰/۱۵۵	-۰/۰۴۵		سوال ۱۹	-۰/۶۲۲	۰/۱۹۸
	سوال ۴	۰/۱۸۷	-۰/۹۳۸		سوال ۲۰	-۰/۴۶۹	-۰/۰۵۹
	سوال ۵	-۰/۳۱۴	-۰/۴۹۱		سوال ۲۱	-۰/۷۵۲	۰/۸۸۱
	سوال ۶	-۰/۳۹۹	-۰/۵۴۱		سوال ۲۲	۰/۱۶۸	-۰/۷۳۷
	سوال ۷	-۰/۰۳۷	-۰/۸۱۶	فقدان ترک سازمان	سوال ۲۳	-۰/۴۳۷	-۰/۰۱۴
	سوال ۸	-۰/۳۹۵	۰/۳۷۸		سوال ۲۴	-۰/۶۴۹	-۰/۴۳۵
	سوال ۹	-۰/۱۴۰	-۰/۶۲۶		سوال ۲۵	-۰/۱۶۹	-۰/۷۴۵
	سوال ۱۰	-۰/۶۷۷	۰/۳۷۳		سوال ۲۶	-۰/۰۹۹	-۰/۶۵۱
	سوال ۱۱	-۰/۶۴۴	۰/۳۲۶		سوال ۲۷	-۰/۰۳۰	-۰/۹۳۷

سوال ۱۲	-۰/۷۳۸	۰/۴۶۰
سوال ۱۳	-۰/۳۳۴	-۰/۴۳۴
سوال ۱۴	-۰/۲۰۶	-۰/۴۵۵
سوال ۱۵	-۰/۴۱۹	-۰/۱۸۴
سوال ۱۶	-۰/۰۸۹	۰/۶۹۲

### تحلیل عاملی تأییدی

در این مرحله، ابتدا نشانگرها و نیکویی برازش مدل ارزیابی می شود، سپس پایایی و روایی سازه‌ها (متغیرهای پنهان) را بررسی خواهیم کرد.

### ارزیابی بار عاملی نشانگرها

پایایی هر یک از نشانگرهای متغیر مکنون، در مدل AMOS توسط میزان بارهای عاملی هر نشانگر مشخص می‌شود. ارزش هر یک از بارهای عاملی نشانگرهای متغیر مکنون مربوطه می‌بایست بزرگتر یا مساوی ۰/۴ باشد. در جدول ۵ میزان بارهای عاملی برای نشانگرهای متغیرهای پنهان تحقیق قابل مشاهده است.

جدول ۵. نتایج تحلیل عاملی تأییدی

متغیر	گویه	برآورد ضرایب استاندارد	نسبت بحرانی (C.R)	متغیر	گویه	برآورد ضرایب استاندارد	نسبت بحرانی (C.R)
حمایت سازمانی ادراک شده	سوال ۱	۰/۶۹۱		قصد ترک سازمان	سوال ۱۷	۰/۷۴۳	
	سوال ۲	۰/۶۸۶	۸/۸۳۹		سوال ۱۸	۰/۷۲۳	۷/۶۸۵
	سوال ۳	۰/۵۲۱	۵/۳۳۰		سوال ۱۹	۰/۷۹۰	۸/۴۶۲
	سوال ۴	۰/۵۵۷	۵/۶۸۵		سوال ۲۰	۰/۷۶۴	۸/۱۵۳
	سوال ۵	۰/۶۰۴	۶/۱۳۷		سوال ۲۱	۰/۷۹۰	۸/۴۶۱
	سوال ۶	۰/۷۳۶	۷/۴۰۹		سوال ۲۲	۰/۷۲۴	
نشانگرهای پنهان	سوال ۷	۰/۷۴۲	۷/۴۶۶		سوال ۲۳	۰/۸۳۰	۸/۵۵۲
	سوال ۸	۰/۶۸۶	۶/۹۳۵		سوال ۲۴	۰/۷۶۰	۷/۸۳۲
	سوال ۹	۰/۷۴۷	۷/۵۱۴		سوال ۲۵	۰/۷۹۴	۸/۱۸۶
	سوال ۱۰	۰/۶۳۵	۶/۴۴۰		سوال ۲۶	۰/۶۶۰	۶/۷۹۰
	سوال ۱۱	۰/۴۹۸	۵/۰۹۵		سوال ۲۷	۰/۶۲۰	
	سوال ۱۲	۰/۶۰۲	۶/۱۱۹				
	سوال ۱۳	۰/۷۵۰	۷/۵۴۰				
	سوال ۱۴	۰/۷۴۱	۷/۴۵۳				
	سوال ۱۵	۰/۷۶۳	۶/۹۷۲				
	سوال ۱۶	۰/۶۵۷	۶/۶۵۱				

همان طور که در جدول ۵ ملاحظه می شود تمامی مقادیر ضرایب استاندارد مرتبط با ابعاد پژوهش، بالاتر از ۰/۴ مقدار است. بنابراین می توان گفت این مدل اندازه گیری از پایایی کافی در زمینه گویه های متغیرهای پنهان برخوردار است. در جدول فوق مقادیر نسبت بحرانی (CR) نیز برای گویه ها نشان داده شده است. این مقادیر معمولاً به عنوان پارامترهای روایی مرتبط با تحلیل عاملی تأییدی معرفی می شوند. همانطور که ملاحظه می شود تمامی مقادیر خارج از بازه (۱/۹۶، -۱/۹۶) می باشد و معنی دار بوده در نتیجه ابزار تحقیق از روایی مناسب برخوردار است.

### ارزیابی برازش مدل (model Fit)

بعد از بررسی نشانگرهای سازه و اطمینان از شناسایی پذیر بودن مدل نوبت به ارزیابی برازش مدل می رسد.

جدول ۶. شاخص های برازش

نام آزمون	توضیحات	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
$\chi^2/df$	کای اسکورنسبی	۳ < خوب ۵ < قابل قبول	۲/۱۸۷
RMSEA	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	۰/۰۸ < خوب ۰/۱ > ضعیف	۰/۰۴۶
RMR	ریشه میانگین مجذور باقیمانده ها	۰/۱ <	۰/۰۶۴
GFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	۰/۹ >	۰/۹۳۰
IFI	شاخص برازش نرم	۰/۹ >	۰/۹۶۸
CFI	شاخص برازش مقایسه ای	۰/۹ >	۰/۹۶۸

با توجه به جدول ۶ مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۴۶ می باشد، این مقدار کمتر از ۰/۰۸ است که نشان دهنده این است که میانگین توان دوم خطاهای مدل مناسب است و مدل قابل قبول می باشد. همچنین مقدار کای دو به درجه آزادی (۲/۱۸۷) بین ۱ و ۳ می باشد و میزان شاخص CFI نیز از ۰/۹ بیشتر می باشد. به طور کلی زمانی که حداقل سه شاخص مقادیری در بازه ی قابل قبول داشته باشند می توانیم ادعا کنیم که برازش مدل خوب و قابل قبول است.

### روایی (اعتبار) همگرا

مقیاس های سازه بر اساس روایی همگرا، باید به طور معمول میزان بالایی از واریانس را پوشش دهد. روایی همگرا معمولاً با سه تکنیک ارزیابی می شود: بارعاملی، میانگین واریانس استخراج شده و نهایتاً پایایی مرکب. در این پژوهش جهت سنجش روایی همگرای هر یک از متغیرها، از شاخص های میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و بارهای عاملی استفاده شده است. محققان مختلف مقدار ۰/۴ به بالا را برای این شاخص مناسب می دانند. میانگین واریانس مستخرج، از تقسیم مجموع مربعات بارهای عاملی به تعداد متغیرهای مشاهده شده بدست می آید. در ادامه نتایج حاصل از بررسی روایی همگرا در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. میانگین واریانس استخراج شده (متغیرهای پنهان) تحقیق

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
رهبری اصیل	۰/۴۴۷
قصد ترک سازمان	۰/۴۸۴
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۵۷۱

### پایایی مرکب

پایایی (قابلیت اعتماد) بررسی می کند که ابزار اندازه گیری (مانند پرسشنامه) در شرایط مشابه، تا چه میزان قادر به تولید نتایج یکسان می باشد. پایایی مرکب (CR) یا همان ضریب مکدونالد نیز همین مفهوم را دارد با این تفاوت که بار عاملی متغیر در هر

آیتم را نیز در نظر می گیرد و نتایج قابل اطمینانی را در مورد پایایی داشتن یا نداشتن یک ابزار اندازه گیری به شما می دهد. پایایی مرکب یا CR مخفف Composite Reliability می باشد. مقدار این شاخص باید بزرگتر یا مساوی ۰/۶ باشد.

جدول ۸. مقدار پایایی سازه برای هریک از متغیرهای پنهان

متغیر	پایایی ترکیبی (CR)
رهبری اصیل	۰/۹۲۷
قصد ترک سازمان	۰/۸۴۷
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۸۶۹

همانطور که مشاهده می شود مقدار پایایی ترکیبی در جدول فوق نشان داده شده و ملاحظه می شود که این ضرایب همگی بالاتر از ۰/۶ می باشند. بنابراین مدل اندازه گیری از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردار است. با توجه به جداول ۷ و ۸ چون مقادیر CR از AVE بیشتر است و همچنین مقادیر AVE از ۰/۴ بیشتر است، بنابراین شرط روایی همگرایی برای تمامی سازه ها برقرار است.

### بررسی فرضیه های پژوهش

**فرضیه اول:** حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر بین رهبری اصیل و قصد ترک سازمان را میانجی گری می نماید.

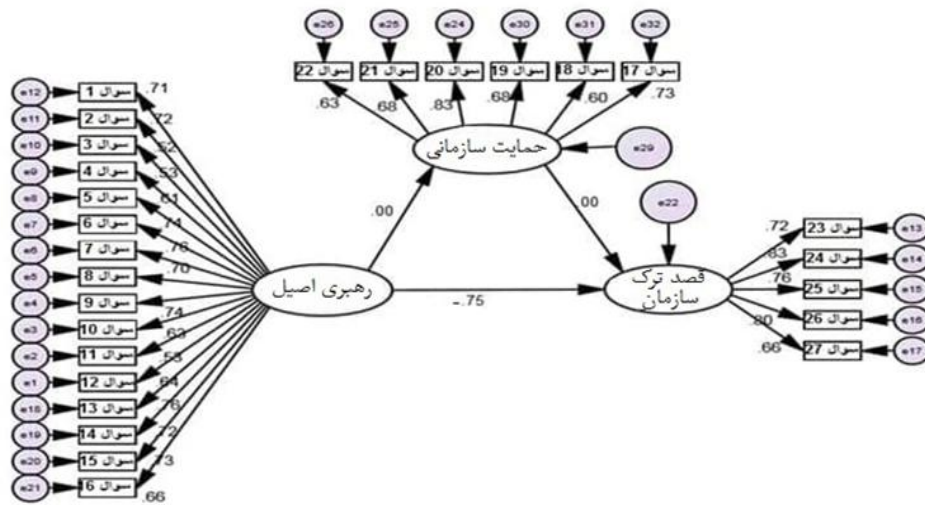
برای بررسی اثر میانجی متغیر حمایت سازمانی ادراک شده از روش بوت استرپینگ استفاده گردید. در این روش به ترتیب مراحل زیر انجام میگردد.

۱. بررسی رابطه مستقیم بین دو متغیر رهبری اصیل و قصد ترک سازمان (total effect)
۲. بررسی مسیر غیرمستقیم بین دو متغیر رهبری اصیل و قصد ترک سازمان در حضور متغیر سوم یعنی حمایت سازمانی ادراک شده.
۳. بررسی رابطه مستقیم بین دو متغیر رهبری اصیل و قصد ترک سازمان در حضور متغیر میانجی که در مرحله دوم تأیید شده است.

برای بررسی میانجی گری یک متغیر، ابتدا مرحله اول انجام می شود و شرط بررسی ادامه فرآیند، معناداری مسیر در مرحله اول می باشد. در مرحله دوم در صورت تأیید مسیر، میانجی گری تأیید می گردد.

بررسی مرحله سوم به منظور روشن شدن میانجی گری کامل یا جزئی می باشد. اگر ضریب رگرسیونی این مسیر معنادار باشد، یعنی متغیر مستقل به طور همزمان از هر دو طریق مستقیم و غیر مستقیم بر وابسته اثر می گذارد. اصطلاحاً متغیر میانجی، تأثیر مستقل بر وابسته را به صورت جزئی میانجی گری می کند. اما اگر با حضور متغیر میانجی، تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته دیگر معنادار نبود، به این معنی است که مسیر غیر مستقیم تمام تأثیر مستقل بر وابسته را جذب کرده و اصطلاحاً متغیر میانجی رابطه مستقل بر وابسته را به طور کامل میانجی گری می کند.

بنا بر توضیحات ذکر شده، ابتدا باید بررسی اثر کلی (total effect) و معنی داری این مسیر انجام شود.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه اول در حالت اثر کل

جدول ۹. ضرایب رگرسیونی (اثرات کل) مربوط به فرضیه اول

P	نسبت بحرانی (CR)	برآورد مسیر	نام مسیر
		۰/۰۰۰	رهبری اصیل → حمایت سازمانی ادراک شده
***	-۵/۶۳۲	-۰/۷۴۵	رهبری اصیل → قصد ترک سازمان
		۰/۰۰۰	حمایت سازمانی ادراک شده → قصد ترک سازمان

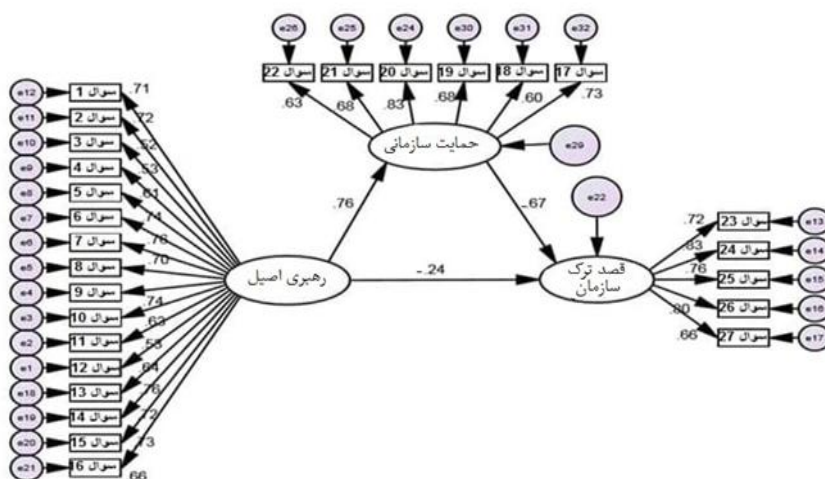
همانطور که در شکل ۲ و جدول ۹، مشاهده می شود ضریب مسیر بین متغیر رهبری اصیل و قصد ترک سازمان در مدل اثر کامل با توجه به ضریب مسیر  $-0.745$  و نسبت بحرانی  $-5.632$  (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه  $(-1.96, 1.96)$  باشد که در این صورت از سطح معنی داری  $0.05$  کوچکتر است)، با  $95\%$  اطمینان معنی دار است. بنابراین طبق نمودار تصمیم گیری روش بوت استرپینگ امکان تحلیل میانجی گری برای متغیر حمایت سازمانی ادراک شده وجود دارد. در ادامه برای بررسی اثرات غیر مستقیم نتایج برای مدل با اثر میانجی نمایش داده می شود.

جدول ۱۰. اثر غیرمستقیم و معناداری ضرایب ( با حضور متغیر سوم: حمایت سازمانی ادراک شده)

رهبری اصیل	
۰/۰۰	حمایت سازمانی ادراک شده
۰/۵۰۸	قصد ترک سازمان
سطح معناداری: (۰/۰۰۱)	

در جدول ۱۰ ضریب مسیر غیرمستقیم و سطح معناداری این مسیر نمایش داده شده است. با توجه به نتایج گزارش شده در جدول ۱۰ مسیر غیرمستقیم رهبری اصیل → حمایت سازمانی ادراک شده → قصد ترک سازمان با  $95\%$  اطمینان ( در سطح  $0.001$ ) معنی دار است. بدین معنا که متغیر حمایت سازمانی ادراک شده متغیر میانجی است. حال به منظور تعیین نوع میانجی، به آزمودن

مرحله بعد می پردازیم. مطابق نمودار تصمیم گیری بوت استرپ مرحله آخر، آزمودن مسیر مستقیم بین رهبری اصیل و قصد ترک سازمان در مدل با تاثیر متغیر میانجی حمایت سازمانی ادراک شده است. بدین منظور از شکل ۳ و جدول ۱۱ استفاده می شود.



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه اول در حضور متغیر میانجی

جدول ۱۱. برآورد ضرایب رگرسیونی مربوط به فرضیه اول در حضور میانجی

P	نسبت بحرانی (CR)	برآورد مسیر	نام مسیر		
***	۵/۲۵۳	۰/۷۵۹	حمایت سازمانی ادراک شده	<---	رهبری اصیل
۰/۰۴۷	-۱/۹۸۷	-۰/۲۴۱	قصد ترک سازمان	<---	رهبری اصیل
***	-۴/۳۱۳	-۰/۶۷۰	قصد ترک سازمان	<---	حمایت سازمانی ادراک شده

همانطور که در جدول ۱۱ ملاحظه می شود، ضریب مسیر بین رهبری اصیل و قصد ترک سازمان (۰/۲۴۱-) معنی دار است. بنابراین مطابق نمودار تصمیم گیری بوت استرپینگ، حمایت سازمانی ادراک شده رابطه مثبت رهبری اصیل بر قصد ترک سازمان را به صورت جزئی میانجی گری می کند؛ لذا فرضیه تأیید می گردد.

### فرضیه دوم: رهبری اصیل تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد.

همان طور که در شکل ۲ ملاحظه می گردد؛ ضریب مسیر به میزان (۰/۷۵-) برآورد شده است. با توجه به جدول ۹ مقدار نسبت بحرانی (CR) برابر ۵/۶۳۲- می باشد (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶) باشد که در این صورت از سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچکتر است). می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است. یعنی رهبری اصیل بر قصد ترک سازمان تاثیر منفی و معناداری دارد. بنابراین این فرضیه تأیید می گردد.

### فرضیه سوم: رهبری اصیل تاثیر مثبت و معناداری بر حمایت سازمانی ادراک شده دارد.

همان طور که در شکل ۳ ملاحظه می گردد؛ ضریب مسیر به میزان (۰/۷۶) برآورد شده است. با توجه به جدول ۱۱ مقدار نسبت بحرانی (CR) برابر ۵/۲۵۳ می باشد. می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار است. یعنی رهبری اصیل بر حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین این فرضیه تأیید می گردد.

### فرضیه چهارم: حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد.

همان طور که در شکل ۳ ملاحظه می گردد؛ ضریب مسیر به میزان  $(-0/67)$  برآورد شده است. با توجه به جدول ۱۱ مقدار نسبت بحرانی (CR) برابر  $4/313$  می باشد. می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای  $0/05$  معنی دار است. یعنی حمایت سازمانی ادراک شده بر قصد ترک سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد بنابراین این فرضیه تأیید می گردد.

جدول ۱۲. خلاصه نتایج آزمون فرضیه ها

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	نسبت بحرانی (C.R)	نتیجه آزمون
۱	حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر بین رهبری اصیل و قصد ترک سازمان را میانجی گری می نماید			تأیید فرضیه
	مسیر	ضریب مسیر	نسبت بحرانی (C.R)	
۲	رهبری اصیل	$-0/745$	$-5/632$	تأیید فرضیه
۳	رهبری اصیل	$0/759$	$5/253$	تأیید فرضیه
۴	حمایت سازمانی ادراک شده	$-0/670$	$-4/313$	تأیید فرضیه

### بحث و نتیجه گیری

#### فرضیه اول: حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر بین رهبری اصیل و قصد ترک سازمان را میانجی گری می نماید.

نتایج آزمون حاصل از فرضیه اول نشان داده که رهبری اصیل به صورت غیرمستقیم و به واسطه حمایت سازمانی ادراک شده بر قصد ترک سازمان تاثیر معناداری دارد. یافته های این فرضیه حاکی از آن است که اجرای سبک رهبری اصیل باعث بهبود حمایت سازمانی ادراک شده از کارکنان می گردد و این امر بر کاهش تمایل به ترک سازمان کارکنان تاثیر معناداری دارد. نتیجه این فرضیه با یافته های پژوهش های؛ لادائو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۲) که در پژوهشی با عنوان اثر میانجی حمایت سازمانی درک شده بر رابطه بین رهبری اصیل و قصد ترک سازمان انجام دادند و در یافته های بدست آمد ثابت کردند که حمایت سازمانی ادراک شده رابطه بین رهبری اصیل و قصد ترک سازمان را میانجی گری می نماید. همچنین؛ آریا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۹) که در پژوهشی به بررسی تاثیر رهبری اصیل و اراده معلمان برای ترک نکردن خدمت: نقش واسطه ای حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روانشناختی پرداختند و در نتیجه بدست آمده نشان دادند که حمایت سازمانی رابطه بین رهبری اصیل و قصد ترک سازمان را میانجی گری می نماید. بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده پژوهش های ذکر شده استنباط می گردد که با نتیجه فرضیه اول پژوهش مطابقت داشته و هم راستا می باشند.

یکی از مهمترین دلایلی که کارکنان شغل خود را ترک می کنند، داشتن رهبر یا مدیر نامناسب است. رهبری اصیل یک سبک هدایت سازمانی است که بر شفافیت، اخلاص و صداقت رهبران در محیط کاری بنا شده است. براساس چنین فلسفه رفتاری، رهبران می توانند رابطه ژرف و صادقانه با کارکنان در محیط کاری برقرار نمایند (عظیمی و همکاران، ۱۴۰۳). رهبران نقش برجسته ای در تداوم حیات، بالندگی و حتی زوال سازمان ها دارند. آنها با حمایت از رفتارهای سازنده و نیز سرمایه گذاری های مطلوب، بالندگی و پویایی سازمان را تداوم خواهند بخشید (لینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷).

۱. Ladao  
۲. Aria  
۳. Ling

رودز و ایزنبرگر<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) بیان می‌کنند که هر چه کارکنان احساس کنند تحت حمایت سازمان قرار دارند به همان نسبت بر میزان تعهد سازمان و تمایل آنها به ماندن در سازمان افزوده می‌شود. همچنین؛ حمایت سازمانی ادراک شده از یک سو موجب افزایش عملکرد و تمایل به ماندن کارکنان در سازمان و از سویی دیگر، موجب کاهش میزان فشارهای شغلی و رفتارهای اجتنابی نظیر تمایل به ترک خدمت می‌گردد (زارعی، ۱۳۹۷).

همانگونه که نتیجه بدست آمده فرضیه فوق نشان داد؛ حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر بین رهبری اصیل و قصد ترک سازمان را میانجی‌گری می‌نماید. بنابراین می‌توان چنین اظهار نمود که؛ انتخاب سبک رهبری اصیل یکی از بهترین نوع سبک‌های رهبری برای هدایت و اداره کردن مراکز خدمات درمانی است چرا که حجم کاری بالا و تقاضای خدمات درمانی بیماران و همراهانشان زیاد می‌باشد که کادر اداری و درمانی بیمارستان را درگیر چنین شرایطی می‌کند که باعث استرس و فرسودگی شغلی شده و از فرط خستگی (روحی، روانی و جسمانی) دچار خطای سهوی انسانی گردند که آسیب‌های جبران ناپذیری به بار خواهد آورد. بنابراین سبک رهبری اصیل یکی از مواردی است که حمایت از کادر درمانی و اداری بیمارستان را مورد اهمیت قرار خواهد داد. انتخاب رهبری اصیل مدیریت بیمارستان امام علی علاوه بر مطالب ذکر شده فوق می‌تواند خودآگاهی مدیریت را نسبت عوامل درونی خویش (نقطه ضعفها و قوتها) و عوامل بیرونی (کارکنان و محیط بیمارستان) آگاه نماید که باعث اثربخشی و کارایی به عنوان مدیر در بیمارستان شده و نتیجه مناسبی دریافت نمایند. همچنین؛ انتخاب سبک رهبری اصیل در مدیریت بیمارستان باعث می‌گردد مدیریت، اطلاعات بدست آمده را با دیگران تسهیم کند و افکار و احساسات واقعی خود را ابزار نماید و به نقطه نظرات و پیشنهادات و حتی انتقادات کارکنان بیمارستان گوش داده و اطلاعات مثبت و منفی را قبل از تصمیم‌گیری و اتخاذ هر اقدامی بررسی کند که بتوان تصمیم درستی برای منافع بیمارستان، بیماران و کارکنان بگیرد که تمام این موارد یک نوع حمایت از کادر اداری و درمانی خواهد بود. حمایت مدیریت بیمارستان امام علی از کارکنان خود یکی از عوامل مهمی است که می‌تواند بر رضایت شغلی آنان تاثیرگذار باشد و این رضایتمندی عامل مهمی برای جلوگیری از ترک بیمارستان می‌گردد. بنابراین بهتر است مدیریت بیمارستان امام علی حمایت‌های مناسبی از کارکنان بیمارستان به عمل آورد به عنوان مثال (حمایت‌های مادی و معنوی از کارکنان، حمایت‌های آموزشی با ارائه دوره‌های مناسب برای افزایش سطح دانش حرفه‌ای کادر اداری و درمانی، حمایت‌های شغلی از کارکنان مانند: انتخاب پُست‌های سازمانی بر اساس توانایی و تخصص، گردش شغلی و انجام تنوع در شغل برای جلوگیری از رخوت کارکنان، اجرای عدالت سازمانی در بین آنان و ...) تمام این موارد علاوه بر حمایت از کادر اداری و درمانی می‌تواند عامل‌های مهمی برای کسب رضایتمندی کارکنان گردد و این رضایتمندی ایجاد شده باعث کاهش تمایل به ترک آنان از بیمارستان خواهد شد. علاوه بر توضیحات ذکر شده عامل مهمی که می‌توان به آن در واقعیت به آن اشاره کرد کارمند راضی از شغل خود امیدوار به آینده شغلی خواهد بود و باعث جلوگیری از ترک نکردن کادر اداری و درمانی بیمارستان می‌گردد که هزینه‌های انسانی و مالی جبران ناپذیری برای نظام سلامت خواهد داشت.

### فرضیه دوم: رهبری اصیل تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان داد که رهبری اصیل تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد. یافته‌های این فرضیه حاکی از آن است که اجرا و عملیاتی کردن سبک رهبری اصیل در سازمان باعث کاهش قصد ترک کارکنان از سازمان خواهد گردید.

نتیجه این فرضیه با یافته‌های؛ عظیمی و همکاران (۱۴۰۳)، پاتالی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۴)، لیو و ونگ<sup>۳</sup> (۲۰۲۳)، لادائو<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۲) و آریا<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۹) هم جهت و هم راستاست. همچنین؛ توحیدی و فرهادی (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی

۳. Rhoades & Eisenberger

۱. Pattali

۲. Liu & wong

۳. Ladao

۴. Aria



تأثیر رهبری اصیل و مشارکت کاری بر قصد جابجایی کارکنان با نقش تعدیلگر رضایت شغلی پرداختند و در نتیجه بدست تأثیر رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان را تایید کردند که با نتیجه فرضیه فوق مطابقت دارد. چنانچه؛ آریچی<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تمایل به ترک سازمان با نقش تعدیگری رهبری معتبر (اصیل) پرداختند و در یافته‌های خود نشان داد که رهبری معتبر تأثیر منفی و معناداری بر تمایل به ترک سازمان توسط کارکنان دارد. بنابراین؛ نتایج پژوهش‌های ذکر شده فوق با نتیجه بدست آمده فرضیه دوم هم جهت و هم راستاست.

یکی از مهمترین دلایلی که کارکنان شغل خود را ترک می‌کنند، داشتن رهبر یا مدیر نامناسب است. رهبری اصیل یک سبک هدایت سازمانی است که بر شفافیت، اخلاص و صداقت رهبران در محیط کاری بنا شده است. براساس چنین فلسفه رفتاری، رهبران می‌توانند رابطه ژرف و صادقانه با کارکنان در محیط کاری برقرار نمایند (عظیمی و همکاران، ۱۴۰۳).

با توجه به نتیجه فرضیه دوم مبنی بر اینکه رهبری اصیل تأثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد. می‌توان چنین اظهار نمود که انجام این موارد و اقدامات لازم در زمینه سبک رهبری اصیل باعث بهبود و کاهش قصد ترک کادر اداری و درمانی بیمارستان امام علی خواهد گردید. بنابراین؛ مدیریت بیمارستان امام علی شهرستان بجنورد بهتر است با استفاده از چندین راهکار مؤثر بر کاهش قصد ترک کادر اداری و درمانی بیمارستان امام علی تأثیر بگذارد:

- تشویق مشارکت: تشویق کادر اداری و درمانی به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و ارائه نظرات می‌تواند حس مالکیت و مسئولیت را در آن‌ها افزایش دهد. این موضوع می‌تواند به افزایش تعهد به سازمان منجر شود و تمایل آنان به ترک بیمارستان را کاهش دهد.
  - تقویت اعتماد: رهبری اصیل بر پایه اعتماد بنا شده است. مدیریت بیمارستان امام علی بهتر است به وعده‌های خود عمل کنند و به کادر اداری و درمانی نشان دهند که به آن‌ها اعتماد دارند. این موضوع می‌تواند حس تعلق و وفاداری را در کارکنان تقویت کند.
  - توجه به نیازهای فردی: مدیریت بیمارستان امام علی بهتر است به نیازها و خواسته‌های فردی کادر اداری و درمانی توجه نماید. که این شامل ایجاد محیط کار انعطاف‌پذیر و حمایت از تعادل کار و زندگی است.
  - ایجاد فرهنگ مثبت: مدیریت بیمارستان امام علی با ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت که ارزش‌ها و اصول اخلاقی را ترویج کند، می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و کاهش قصد ترک کادر اداری و درمانی از بیمارستان کمک کند.
- با اجرای این راهکارها، رهبری اصیل می‌تواند به کاهش قصد ترک کادر اداری و درمانی از بیمارستان کمک کند و محیط کاری مثبت‌تری ایجاد نماید.

#### فرضیه سوم: رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر حمایت سازمانی ادراک شده دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد که رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر حمایت سازمانی ادراک شده دارد. یافته‌های این فرضیه حاکی از آن است که انتخاب و اجرای سبک رهبری اصیل عامل مهمی برای ایجاد حمایت سازمان از کارکنان و ایجاد پویایی در بین آنان خواهد شد که حمایت کارکنان از سازمان را به بار خواهد آورد.

نتیجه این فرضیه با یافته‌های؛ کمیلی بیرجندی (۱۳۹۹)، پاتالی و همکاران (۲۰۲۴)، ورمولن و شیپرز<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) و آریا (۲۰۱۹) هم جهت و هم راستاست. همچنین؛ فقیه نصیری و تقی پوریان (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری اصیل بر مالکیت روانشناختی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده پرداختند. و در یافته‌های خود نشان دادند که رهبری اصیل می‌تواند اثر مثبت و معناداری بر حمایت سازمانی ادراک شده داشته باشد. علاوه بر پژوهش‌های ذکر شده فوق، بابکال<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی اثر میانجی حمایت سازمانی درک شده در رابطه بین رهبری اصیل و تعهد سازمانی پرداخت. و در نتیجه بدست آمده

۵. Arici

۱. Vermeulen & Scheepers

۲. Baykal

تأثیر رهبری اصیل بر حمایت سازمانی را تایید کرد و این نتیجه پژوهش با نتیجه بدست آمده فرضیه فوق مطابقت دارد. یافته‌های پژوهش‌های ذکر شده فوق با نتیجه بدست آمده فرضیه سوم هم جهت و هم راستاست.

یکی از عوامل ضمنی، رفتار رهبران و مشخصه‌های آنان در حمایت یا سرکوب و تسهیل یا مهار خلافت کارکنان می‌باشد (سیدنقوی و کاهه، ۱۳۹۳). رهبران نقش برجسته‌ای در تداوم حیات، بالندگی و حتی زوال سازمان‌ها دارند. آنها با حمایت از رفتارهای سازنده و نیز سرمایه‌گذاری‌های مطلوب، بالندگی و پویایی سازمان را تداوم خواهند بخشید (لینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). این نوع رهبری می‌تواند محیطی را فراهم کند که افراد نقاط قوت و ضعف خود را درک کنند و آنان را برای مشارکت در فعالیت‌های سازمان برانگیزند. علاوه بر این، رهبری اصیل روحیه مثبت را تشویق می‌کند (شیخ<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

با توجه به نتیجه فرضیه سوم مبنی بر اینکه رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر حمایت سازمانی ادراک شده دارد. می‌توان چنین اظهار نمود که انتخاب و اجرای رهبری اصیل عامل مهمی بر اقدامات لازم حمایت سازمانی از کادر اداری و درمانی بیمارستان امام علی خواهد بود. بنابراین؛ مدیریت بیمارستان امام علی شهرستان بجنورد بهتر است با استفاده از چندین راهکار مؤثر تأثیر رهبری اصیل بر حمایت سازمانی ادراک شده را بهبود بخشید.

- تقویت انگیزه: مدیریت بیمارستان به نیازها و خواسته‌های کارکنان توجه کنند و به آنها انگیزه می‌دهند تا بهترین عملکرد خود را ارائه دهند. این انگیزه باعث افزایش احساس تعلق و حمایت از سازمان می‌شود.
  - توسعه مهارت‌ها و فراهم کردن فرصت‌های رشد کارکنان: مدیریت بیمارستان به آموزش و توسعه فردی و حرفه‌ای کارکنان اهمیت دهد. این امر نه تنها به بهبود کیفیت خدمات بیمارستانی ارائه شده کمک می‌کند، بلکه احساس ارزشمندی و حمایت را در بین پرستاران تقویت می‌کند.
  - ایجاد فرهنگ مشارکتی: مدیریت بیمارستان فرهنگ مشارکت و همکاری را ترویج دهند. این فرهنگ باعث می‌شود که کادر اداری و درمانی احساس کنند که در تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای سازمانی دخالت دارند، که این نیز حمایت سازمانی را تقویت می‌کند.
  - ایجاد اعتماد: مدیریت بیمارستان با ایجاد یک محیط مبتنی بر صداقت و شفافیت، اعتماد را در میان کارکنان تقویت می‌کند. زمانی که پرستاران احساس کنند که مدیریت بیمارستان به آنها اعتماد دارند، تمایل بیشتری به حمایت از سازمان خواهند داشت.
  - ایجاد فرهنگ مثبت: مدیریت بیمارستان به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت کمک می‌کند که در آن همکاری، احترام و همدلی ارزشمند است. این فرهنگ می‌تواند موجب افزایش حمایت کارکنان از بیمارستان شود.
- با توجه به این موارد، رهبری اصیل (مدیریت بیمارستان) می‌تواند به شکل مؤثری بر حمایت سازمانی کادر اداری و درمانی بیمارستان امام علی تأثیر بگذارد و بهبود شرایط کاری و رفاه آنها را تسهیل کند و حمایت سازمانی را افزایش دهد.

#### فرضیه چهارم: حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد. یافته‌های این فرضیه حاکی از آن است که حمایت سازمانی ادراک شده به میزانی که کارمندان احساس می‌کنند سازمان به آنها ارزش می‌دهد، آنها را تشویق می‌کند و در توسعه و پیشرفت حرفه‌ای آنها سهیم است، می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر تمایل به ترک کارکنان از سازمان داشته باشد.

نتیجه این فرضیه با یافته‌های رستمی آهنگرکلایی و همکاران (۱۴۰۱)، شاهی و همکاران (۱۳۹۶)، پاتالی و همکاران (۲۰۲۴)، قاسم پور گنجی و همکاران (۲۰۲۱)، جیائو<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۲۱) و آگوندوز و سانلی<sup>۶</sup> (۲۰۱۷) هم جهت و هم راستاست.

۳. Ling

۴. Shaikh

۵. Gao

۶. Akgunduz & Sanli

همچنین؛ یاکوت و کارا<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تعیین نقش توانمندسازی کارکنان و حمایت سازمانی ادراک شده در تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر رضایت شغلی و قصد ترک شغل پرداختند و در نتایج بدست آمده نشان دادند که؛ حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر منفی و معناداری بر تمایل به ترک شغل کارکنان دارد. علاوه بر پژوهش های ذکر شده فوق؛ حاج رسولی ها و طرفه (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان پرداختند و در یافته های خود نشان دادند که؛ حمایت سازمانی ادراک شده رابطه معکوس و معناداری با تمایل به ترک خدمت کارکنان دارد. یافته های پژوهش های ذکر شده نشان می دهند که با نتیجه فرضیه چهارم این پژوهش مطابقت دارند و در یک راستا می باشند.

رودز و ایزنبرگر<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) بیان می کنند که هر چه کارکنان احساس کنند تحت حمایت سازمان قرار دارند به همان نسبت بر میزان تعهد سازمان و تمایل آنها به ماندن در سازمان افزوده می شود. همچنین؛ حمایت سازمانی ادراک شده از یک سو موجب افزایش عملکرد و تمایل به ماندن کارکنان در سازمان و از سویی دیگر، موجب کاهش میزان فشارهای شغلی و رفتارهای اجتنابی نظیر تمایل به ترک خدمت می گردد (زارعی، ۱۳۹۷).

با توجه به نتیجه فرضیه چهارم مبنی بر اینکه حمایت سازمانی ادراک شده تاثیر منفی و معناداری بر قصد ترک سازمان دارد. می توان چنین اظهار نمود که انجام حمایت سازمانی از کادر اداری و درمانی باعث افزایش تعهد و وفاداری کارکنان به بیمارستان شده و بر کاهش قصد ترک کادر اداری و درمانی بیمارستان امام علی تاثیرگذار خواهد بود. بنابراین؛ مدیریت بیمارستان امام علی شهرستان بجنورد بهتر است با استفاده از اجرا و چندین راهکار مؤثر در حیط حمایت سازمانی از کادر اداری و درمانی بیمارستان امام علی بر کاهش قصد ترک کارکنان از بیمارستان تأثیرگذار باشد:

- توجه به نیازهای مادی و معنوی : مدیریت بیمارستان با اقدامات لازم در پرداخت های مناسب در زمینه حقوق، اضافه کاری، پاداش و پیگیری مطالبات آنان از سطوح بالاتر سازمان ... و ارائه طرح های سفر مناسب برای کادر اداری و درمانی باعث حمایت مناسب گردیده و استرس شغلی و فرسودگی کادر اداری و درمانی را کاهش داده و تمایل به ترک آنان از بیمارستان را بسیار اندک خواهد کرد.
- ایجاد انگیزه و بهره وری: زمانی که کارکنان احساس کنند که مدیریت بیمارستان از آنها حمایت می کند، انگیزه بیشتری برای کار کردن و ارائه بهترین عملکرد خود خواهند داشت. این انگیزه می تواند به کاهش قصد ترک کمک کند.
- ارتقاء شغلی: مدیریت بیمارستان باید برنامه های ارتقاء شغلی را برای کادر اداری و درمانی خود طراحی و اجرا کند. این برنامه ها می توانند شامل فرصت های پیشروی در سمت و وظیفه، افزایش مسئولیت ها و توسعه حرفه ای آنان باشد که این نوع حمایت می تواند باعث کاهش تمایل کارکنان به ترک بیمارستان گردد.
- تشویق به همکاری و مشارکت و ایجاد ارتباطات موثر مدیریت با کادر اداری و درمانی : مدیریت بیمارستان باید همکاری و مشارکت کارکنان را تشویق کند. این می تواند شامل دعوت به شرکت در تصمیم گیری ها، گروه کار، پروژه های تحقیقاتی و غیره باشد و ارتباط موثری با کارکنان برقرار نموده و به اظهار نظرات و پیشنهادات آنان گوش فرار دهد. این اقدامات و روابط باعث ایجاد حس امنیت، رضایت، انگیزه و ارزش گذاری برای کارکنان شده و باعث کاهش تمایل آنان برای ترک بیمارستان خواهد شد.

با توجه به اجرای این نکات، حمایت سازمانی ادراک شده می تواند نقش مهمی در ایجاد محیط کاری مثبت و کاهش قصد ترک کادر اداری و درمانی بیمارستان امام علی را ایفا کند.

۳. Yakut & Kara

۴. Rhoades & Eisenberger

## منابع

- ارشادی، نسرین و محمودی‌کیا، مریم. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در رابطه بین نقض قرارداد روانشناختی، حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ یادگیری سازمانی با قصد ترک شغل. هشتمین کنگره انجمن روانشناسی ایران، تهران.
- توحیدی، پریسا و فرهادی، فرهاد. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر رهبری اصیل و مشارکت کاری بر قصد جابجایی کارکنان با نقش تعدیلگر رضایت شغلی (مورد مطالعه: اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرکرد). رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۶، شماره ۲۲، ۷۴۵-۷۵۷.
- حاج رسولی‌ها، مسعود و طرفه، ریحانه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان. سومین کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار، پژوهشکده مدیریت و توسعه پژوهشگاه فرهنگ و هنر، تهران.
- خورسندی راد، اشرف السادات؛ داودی، رسول و کمالی، نقی. (۱۴۰۱). ارائه مدل رهبری اصیل در مدارس متوسط اول و دوم: نظریه داده بنیاد. جامعه‌شناسی سیاسی ایران، دوره ۵، شماره ۱۲، ۱۷۷۰-۱۷۸۴.
- داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۳). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLC، انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران.
- ذکیانی، زهرا؛ علوی، سیدبابک و ملک محمدی، الهه. (۱۴۰۰). بررسی نقش رهبری اصیل در شکل‌گیری انگیزش مختارانه و تعهد عاطفی کارکنان در تغییرات پیچیده سازمانی. انجمن علوم مدیریت ایران، دوره ۱۶، شماره ۶۴، ۳۳-۶۱.
- رحیمی، مهناز؛ حسنی، محمد و قلاوندی، حسن. (۱۴۰۳). اثر تقاضای شغلی، ابهام نقش، فراشیستگی ادراک‌شده، و حمایت سازمانی بر رفاه کارکنان. مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۲۲، شماره ۳، ۲۱۱-۲۲۷.
- رستمی آهنگر کلایی، شکوفه؛ حبیب‌وند، زهرا و شکری‌پور، علی. (۱۴۰۱). تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر تمایل به ترک خدمت با در نظر داشتن نقش تعهدسازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان بیمه ایران. هفتمین همایش بین‌المللی و دهمین همایش ملی مدیریت و حسابداری ایران، همدان.
- زارع، امین؛ آزادی، محمدحسین و سپهری، سعید. (۱۳۹۷). رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش واسطه‌ای قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، دوره ۱۳، شماره ۲، ۳۳۳-۳۵۹.
- سیدنقوی، میرعلی و کاهه، مریم. (۱۳۹۳). نقش رهبری اصیل در بهبود سطح خلاقیت و اشتیاق به کار کارکنان. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۳، شماره ۷۶، ۱-۲۸.
- شاهی، سکینه؛ اندرز، سعید؛ اندرز، کمال؛ یاسینی، مجتبی. (۱۳۹۶). رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با میل به ترک شغل نیروهای دانشگر. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۷، شماره ۲، ۱۰۵-۱۲۷.
- عباس‌پور، محمدرضا؛ اکبری، احمد؛ زیرک، مهدی و مومنی مهمویی، حسین. (۱۳۹۹). طراحی مدل مطلوب رهبری اصیل برای مدیران مدارس. مدیریت مدرسه، دوره ۸، شماره ۴، ۱-۲۷.
- عظیمی، حسین؛ مصری روستا، مهشید و زمانی، فاطمه. (۱۴۰۳). تأثیر رهبری اصیل بر قصد خرید خدمت با نقش میانجی نگرش شغلی کارکنان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، دوره ۲۵، شماره ۱، ۲۲۰-۲۳۱.
- فقیه نصیری، مرضیه و تقی پوریان، محمد جواد. (۱۴۰۲). تأثیر رهبری اصیل بر مالکیت روانشناختی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده در بیمارستان‌های دولتی غرب استان مازندران. هشتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، مازندران، محمودآباد.
- قاسم‌پور، حامد و ویسه، سیدمهدی. (۱۳۹۹). بررسی اثرگذاری سبک رهبری زهرآگین بر پیدایی تمایل به ترک خدمت داوطلبانه؛ تبیین نقش میانجی سکوت سازمانی. توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۵(۵۷)،
- قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل و سیف‌پناهی، حامد. (۱۳۹۵). ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه رهبری اصیل. مدیریت و توسعه، دوره ۸، شماره ۲۴، ۵۷-۶۷.
- کمیلی بیرجندی، کامران. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری اصیل بر تعلق خاطر کاری با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده. پنجمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید چمران اهواز، خوزستان - اهواز.
- کارگر، هاشم و باغبان، مهدی. (۱۴۰۱). نقش حمایت سازمانی ادراک شده در رابطه میان فلات شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان سازمان بنیاد ملی نخبگان). مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، دوره ۱۰، شماره ۲، ۳۱۵-۳۳۴.

- موذن، سپیده و حسینی گل افشانی، سیداحمد. (۱۴۰۲). تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی ادراک شده. *تعالی منابع انسانی*، دوره ۴، شماره ۴، ۸۴-۶۲.
- مهتری آرانی، محمد؛ حسینی زاده آرانی، سیدسعید؛ نقی پورایوکی، سمانه و عبدالهی، محبوبه. (۱۴۰۲). ارتباط جوسازمانی با قصد ترک خدمت کارکنان مراکز درمانی در بحران کرونا. *برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، دوره ۱۴، شماره ۵۶، ۲۳۷-۲۷۶.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۴). استنباط آماری در پژوهش رفتاری. انتشارات سمت، تهران.
- Aria, A., Jafari, P., & Behifar, M. (۲۰۱۹). Authentic Leadership and Teachers' Intention to Stay: The Mediating Role of Perceived Organizational Support and Psychological Capital. *World Journal of Education*, ۹(۳), ۶۷-۸۱.
- Arici, H. E. (۲۰۱۸). Perceived supervisor support and turnover intention: Moderating effect of authentic leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, ۳۹(۷), ۸۹۹-۹۱۳.
- Akgunduz, Y., & Sanli, S. C. (۲۰۱۷). The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, ۳۱ (۲۰۱۷), ۱۱۸-۱۲۵.
- Baykal, E. (۲۰۲۰). Mediator effect of perceived organizational support in the relationship between authentic leadership and organizational commitment. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, ۹(۳), ۱۶۷۴-۱۶۸۸.
- Bilgetürk, M., & Baykal, E. (۲۰۲۱). How does perceived organizational support affect psychological capital? The mediating role of authentic leadership. *Organizacija*, ۵۴(۱), ۸۲-۹۵.
- Chen, X., Ren, K., & Shen, Y. (۲۰۲۲). The effect of perceived organizational support on the prohibitive voice behavior of knowledgeable talents during the COVID-۱۹ pandemic: Exploring moderating role of the digitalization level. *Frontiers in psychology*, ۱۳, ۱-۱۱.
- Eisenberger, R. Huntington, R., Hutchison, S. & Sova, D. (۱۹۸۶). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, (۷۱), ۵۰۰-۵۰۷.
- Ghasempour Ganji, S. F., Johnson, L. W., Babazadeh Sorkhan, V., & Banejad, B. (۲۰۲۱). The effect of employee empowerment, organizational support, and ethical climate on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Iranian Journal of Management Studies*, ۱۴(۲), ۳۱۱-۳۲۹.
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H., & Quan, T. N. (۲۰۲۰). The effect of emotional intelligence on turnover intention and the moderating role of perceived organizational support: Evidence from the banking industry of Vietnam. *Sustainability*, ۱۲(۵), ۱-۲۵.
- Liu, Z., & Wong, H. (۲۰۲۳). Linking authentic leadership and employee turnover intention: the influences of sense of calling and job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, ۴۴(۵), ۵۸۵-۶۰۸.
- Ling, Q., Liu, F., & Wu, X. (۲۰۱۷). Servant versus authentic leadership: Assessing effectiveness in China's hospitality industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, ۵۸(۱), ۵۳-۶۸.
- Ladao, L., Lacap, J. P., Batac, J. A., Batac, J., & Dungo, J. M. (۲۰۲۲). The Mediating Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Authentic Leadership and Turnover Intention. *Asia-Pacific Social Science Review*, ۲۲(۱), ۶۰-۷۷.
- Pattali, S., Sankar, J. P., Al Qahtani, H., Menon, N., & Faizal, S. (۲۰۲۴). Effect of leadership styles on turnover intention among staff nurses in private hospitals: the moderating effect of perceived organizational support. *BMC Health Services Research*, ۲۴(۱), ۱-۱۳.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (۲۰۰۲). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, ۸۷(۴), ۶۹۸-۷۱۴.
- Shaikh, E., Watto, W. A., & Tunio, M. N. (۲۰۲۲). Impact of authentic leadership on organizational citizenship behavior by using the mediating effect of psychological ownership. *Etikonomi*, ۲۱(۱), ۸۹-۱۰۲.
- Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (۲۰۲۳). Perceived organizational commitment mediates the effect of perceived organizational support and organizational culture on organizational citizenship behavior. *Calitatea*, ۲۴(۱۹۲), ۳۷۶-۳۸۴.
- Yakut, E., & Kara, E. (۲۰۲۱). Determining role of employee empowerment and perceived organizational support in the effect of shrm on job satisfaction and turnover intention. *Ege Academic Review*, ۲۲(۱), ۱۷-۳۱.
- Vermeulen, T., & Scheepers, C. B. (۲۰۲۰). Mediating effect of perceived organisational support on authentic leadership and work engagement. ۱-۱۲.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (۲۰۰۸). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*, ۳۴(۱), ۸۹-۱۲۶.