

بررسی تأثیر ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت کاری (مورد مطالعه: اداره تعاون کارورفاه اجتماعی شهرکرد)

پریسا توحیدی¹، فرهاد فرهادی²

1- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی نورهدایت شهرکرد

2- استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی نورهدایت شهرکرد

چکیده

هدف از انجام پژوهش بررسی تأثیر ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت کاری اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرکرد بود. این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی جامعه آماری پژوهش کارکنان اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرکرد به تعداد 96 نفر می باشد برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردید که از روش نمونه گیری تصادفی با استفاده از جدول مورگان 76 نفر برای نمونه گیری استفاده گردید. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده که روایی پرسشنامه توسط متخصصین به صورت صوری بررسی گردید همچنین روایی سازه و روایی همگرا پرسشنامه نیز تأیید شد سپس پایایی پرسشنامه توسط ضریب آلفا کرونباخ تأیید گردید. برای تحلیل فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار PLS استفاده شده است. نتایج نشان داد ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر درک آنها از مشارکت کاری تأثیر گذار است. ادراک کارکنان از مشارکت کاری بر جابجایی کارکنان تأثیر گذار است. ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت کاری تأثیر گذار است.

واژگان کلیدی: رهبری، رهبری اصیل، مشارکت کاری، قصد جابجایی کارکنان

1- مقدمه

به رغم اهمیت سرمایه انسانی به عنوان مهمترین سرمایه سازمان ها و عامل اصلی کسب مزیت رقابتی، مطالعات نشان می دهد هر ساله تعداد قابل توجهی از کارکنان متخصص که برای سازمان ها مزیت رقابتی ایجاد می کنند، سازمان ها را ترک می کنند. اعتقاد بر این است که رهبری اصیل نقش مهمی در اهمیت روزافزون این رهبری ایفا خواهد نمود. کارکنان ممکن است به دلیل افزایش نرخ بیکاری، افزایش میزان وظایف محوله و فقدان هیجان، دست از کار کشیده و به رفتارهای مضر روی آورند (گرینستون¹ و همکاران، 2014). رهبری اصیل ممکن است موثرترین نوع رهبری در حل این مسائل و حفاظت از منشی باشد که در آن کارکنان به امور معنادار و کارآمدی می پردازند که به موجب آن خود را از عادات ناسالمی مانند رفتار انحرافی در محل کار، خستگی ذهنی، فرسودگی و ناخوشی دور نگه می دارند. همچنین این تحقیق از رهبری اصیل بیش از انواع دیگر رهبری استفاده می نماید چرا که رهبری اصیل بر سایر سبک های رهبری ارجحیت دارد زیرا این نوع رهبری دارای درک محدودی از واقعیت سازمانی، تصور ایده آل و به شدت متمرکز و انتظارات نادرستی از ماهیت انسان بوده و نیز رهبری اصیل اغلب ریشه سایر اشکال مثبت تحقیقات رهبری خوانده شده و استفاده از آن در اینجا مناسب به نظر می رسد (آروکیاسمی و همکاران، 2022). به گفته آروکیاسمی و همکاران (2022)، از اصالت، صداقت و صمیمیت غالباً به جای یکدیگر در نظریه رهبری اصیل استفاده می شود. خارج از حوزه مطالعات مدیریت، ظاهراً تا حدی در این زمینه اتفاق نظر وجود دارد که مفاهیم مزبور اساساً مخالف یکدیگر بوده و نباید مترادف یا معادل هم تلقی شوند.

تحلیلگران به بررسی تاثیر رهبری اصیل بر طیف وسیعی از نگرش های شغلی پرداخته اند اوه و همکاران (2018) خاطرنشان ساختند که تحت تاثیر رهبری اصیل، کارکنان سطح بالاتری از مشارکت کاری و فداکاری را نشان می دهند. ماکسیمو و همکاران² (2019) پژوهشی با عنوان رهبری اصیل و مشارکت کاری: اثرات غیرمستقیم ایمنی روانی و اعتماد به سرپرستان انجام دادند محمدپور و همکاران (1399) نشان دادند رهبری اصیل بر جو سازمانی و رضایت شغلی اثر گذار استسفات³ و همکاران (2020)

نشان دادند رهبری اصیل بر مشارکت کاری در آژانس های مسافرتی مصر اثرگذاری مثبتی دارد. وادهرا و بانو⁴ (2020) اظهار داشتند که رضایت شغلی انعکاسی از مشارکت کاری است. در مجموع، مطالعات بسیار اندکی به رهبری، مشارکت کاری، رضایت و فرسودگی شغلی در میان کارکنان بخش های تولیدی پرداخته اند. هدف اصلی مطالعه حاضر، مرتفع ساختن این خلاء نظری و عملی است مطالعه حاضر درصدد ارائه سطح مدیریتی و ادبیات نظری کامل تری درباره رهبری اصیل و تاثیر آن بر مشارکت کاری و قصد جابجایی با بهره گیری از رضایت شغلی به عنوان یک تعدیل کننده می باشد.

¹ Greenstone² Maximo³ Safwat⁴ Wadhera, T., & Bano

ارزیابی چرایی ترک سازمان بوسیله کارکنان از این جنبه حائز اهمیت است که می‌تواند اطلاعات مفیدی را در اختیار مدیران اداره کار قرار دهد تا بتواند نرخ ترک خدمت کارکنان را کاهش داد، چرا که حفظ کارکنان واجد شرایط یکی از موضوعات مهم منابع انسانی است. موضوع این پژوهش از این جهت مورد توجه قرار می‌گیرد که با سنجش میزان اثرگذاری سبک رهبری در بین کارمندان و اثرگذاری آن بر ترک خدمت کارکنان در پی یافتن راههایی برای کاهش ترک خدمت کارکنان می‌باشد تا بتوان یک رشد همه جانبه و همگانی برای افراد سازمان ایجاد کرد و زمینه شکوفایی استعدادها در سازمان فراهم شود و موجب افزایش کارایی و رضایت کارکنان گردد. با این حال، اهداف یافته‌های مطالعه حاضر می‌تواند به درک بهتر نحوه کمک رهبران و کارکنان به قصد جابجایی کمتر و در نتیجه طراحی ابزارها، برنامه‌ها، و سیاست‌های لازمه در راستای این اقدامات حیاتی کمک نماید. نتیجه مطالعه حاضر به سود مدیرانی خواهد بود که مایل به کاهش جابجایی کارکنان با بهره‌گیری از شیوه رهبری اصیل مدیریت هستند.

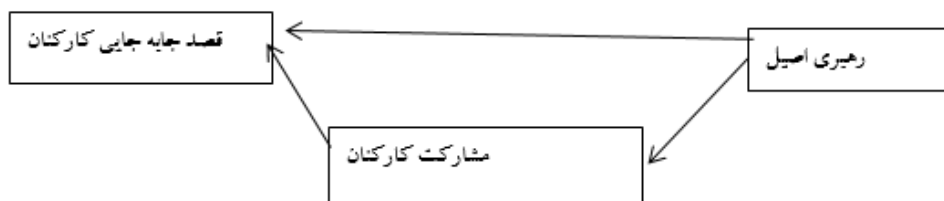
2- ادبیات تحقیق

آروکیاسمی و همکاران (2022) نشان دادند که رهبری اصیل تأثیر مثبتی بر درگیری کاری و مشارکت کاری اثر کاهنده بر جابجایی دارد. علاوه بر این، نشان می‌دهد که تعهد شغلی بر ارتباط بین رهبری اصیل و تمایل کارمند برای انتقال تأثیر می‌گذارد. سفوات⁵ و همکاران (2020) نشان دادند که رهبری اصیل بر مشارکت کاری در آژانس‌های مسافرتی مصر اثرگذاری مثبتی دارد.

دلایل متعددی در تایید این دیدگاه وجود دارد که مشارکت در محیط کار ارتباط بین تعهد کاری و قصد کناره‌گیری را تعدیل می‌کند. رسولی منش و علی (2018) اظهار داشتند که رضایت کاری، درجه روابط روانی و عاطفی بین کارکنان را افزایش می‌دهد. این امر در اصل به آن‌ها اجازه می‌دهد تا تعهد خود را ثابت نموده و به تحقق اهداف شرکت وفادار و علاقمند باشند. چنانچه کارکنان شرکت خود را ارائه‌گر مشوق‌های جذاب، مزایای تشویقی و ترتیبات کاری بهتری بدانند (نشان‌دهنده رضایت کارکنان)، از اشتغال در حرفه خود هیجان زده، مفتخر و راحت خواهند بود. آن‌ها به سرپرست خود وفادار بوده و خود را فدای وی می‌نمایند چرا که سرپرست می‌تواند در راستای افزایش، بهبود یا حفظ رضایت کارکنان تغییراتی ایجاد نماید (مصلح پور و همکاران، 2022). از دیدگاه نظری، رهبری اصیل تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی و قصد جابجایی دارد. وانگهی، ادبیات مربوطه تأثیر تعدیل‌کننده رضایت شغلی در رابطه بین مشارکت کاری و قصد ترک شغل را به اندازه کافی مورد بررسی قرار نداده است. از این رو، بررسی تأثیرات میانجیگری و تعدیل‌کنندگی به یک غفلت عمده می‌پردازد. مطالعه حاضر مطالعه پیشگامانه‌ای محسوب می‌گردد چرا که همه این عوامل در قالب یک انگاره پژوهشی مشترک با هم تلفیق شده‌اند. در این پروژه تحقیقاتی، کارکرد

⁵ Safwat

میانجیگری و تعدیل کنندگی بین رهبری اصیل و قصد جابجایی و برخی روابط مورد مطالعه پیشین مجدداً بررسی و پیشنهادات جدیدی مطرح شد. تحلیل های تجربی ندرتاً رهبری اصیل و پیامدهای آن را در شرایط تولید بررسی نموده است (باتما و روت، 2012؛ انگلبرشت و همکاران، 2014). هدف مطالعه حاضر کمک به رفع این خلاء از طریق بررسی وضعیت میانجیگر و تعدیل کننده متغیرها در میان کارکنان سازمان های تولیدی ویتنام در رابطه بین رهبری اصیل و قصد جابجایی است.



شکل شماره 1. مدل پژوهش برگرفته از پژوهش آروکیاسمی و همکاران (2022)

3- روش تحقیق

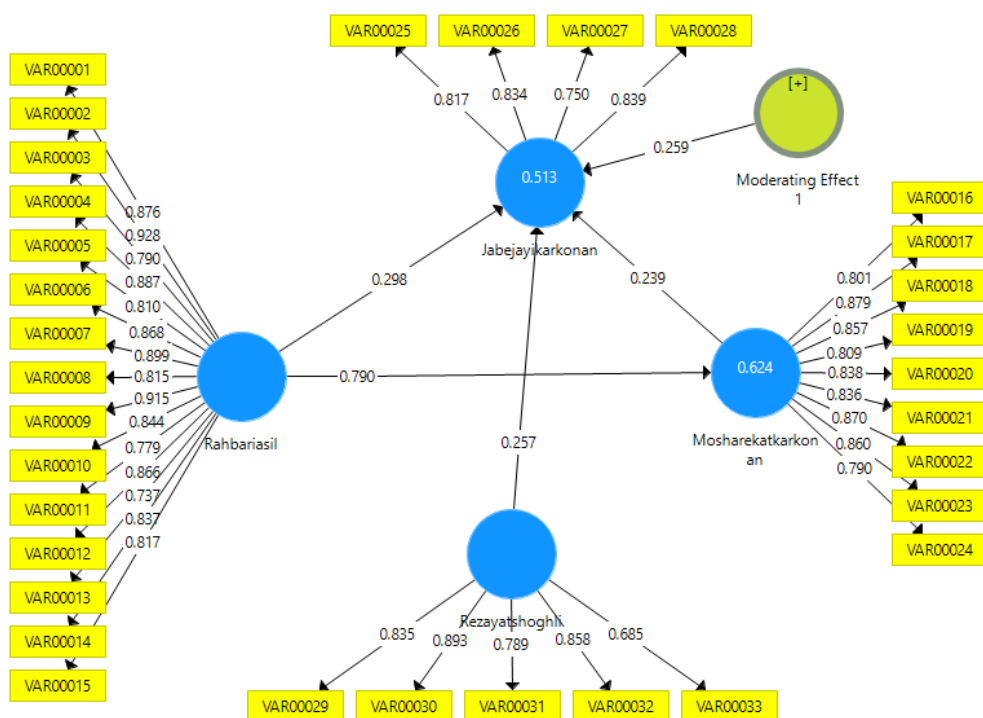
این پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی جامعه آماری پژوهش کارکنان اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرکرد به تعداد 96 نفر می باشد برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردید که از روش نمونه گیری تصادفی با استفاده از جدول مورگان 76 نفر برای نمونه گیری استفاده گردید. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده که روایی پرسشنامه توسط متخصصین به صورت صوری بررسی گردید همچنین روایی سازه و روایی همگرا پرسشنامه نیز تأیید شد سپس پایایی پرسشنامه توسط ضریب آلفا کرونباخ تأیید گردید. برای تحلیل فرضیه ها از مدل سازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار PLS استفاده شده است.

4- یافته ها

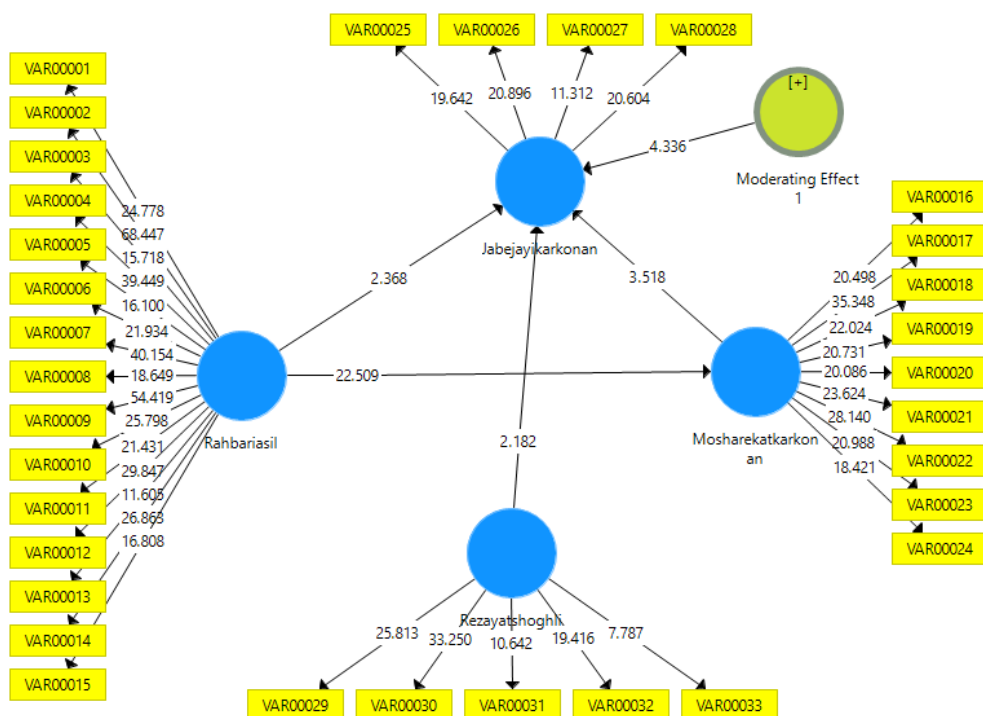
مدل اندازه گیری مدلی است که در آن روابط بین متغیرها مورد توجه قرار گرفته و اندازه گیری می شود. برای بررسی برازش مدل های اندازه گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می شود.

اعداد بارهای عاملی و ضرایب t بین تمامی سوالات در دیاگرام زیر مشخص شده است. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی 0.4 و ضرایب t بیشتر از 1.96 می باشد. همانطور که از دیاگرام مشخص است، مقدار بار عاملی و ضریب t برای تمامی سوالات به ترتیب بیشتر از 0.4 و 1.96 بوده و نشان می دهد که نیاز به تغییری در پرسشنامه و مدل نیست.

شماتیک بارهای عاملی، ضرایب مسیر و ضرایب t در شکل های 1 و 2 نشان داده شده است.



شکل 1. شماتیک بارهای عاملی و ضرایب مسیر



شکل 2. شماتیک ضرایب t

فرضیه اول: ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر درک آنها از مشارکت کاری تأثیر گذار است.

همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشاندهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره t) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از 1/96 می باشد بنابراین فرضیه اول تحقیق با عنوان ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر درک آنها از مشارکت کاری تأثیر گذار است، تایید می گردد.

جدول 1. نتایج آزمون فرضیه اول

نتیجه رابطه	t	B ضریب مسیر	مسیر
تایید	22.50	0.79	ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر درک آنها از مشارکت کاری.

فرضیه دوم: ادراک کارکنان از مشارکت کاری بر جابجایی کارکنان تأثیر گذار است.

همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشاندهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره t) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از 1/96 می باشد بنابراین فرضیه دوم تحقیق با عنوان ادراک کارکنان از مشارکت کاری بر جابجایی کارکنان تأثیر گذار است، تایید می گردد.

جدول 2. نتایج آزمون فرضیه دوم

نتیجه رابطه	t	B ضریب مسیر	مسیر
تایید	3.51	0.23	ادراک کارکنان از مشارکت کاری بر جابجایی کارکنان.

فرضیه سوم: ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت کاری تأثیر گذار است.

همانطور که در جدول مشاهده می شود مقدار ضریب مسیر مثبت بوده که نشان‌دهنده رابطه مثبت بین متغیر مستقل و وابسته می باشد. با توجه به اینکه مقدار ضریب معناداری (آماره t) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از 1/96 می باشد بنابراین فرضیه سوم تحقیق با عنوان ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت کاری تأثیر گذار است، تایید می گردد.

جدول 3. نتایج آزمون فرضیه سوم

مسیر	سطح معناداری	مقدار سوبل	نتیجه رابطه
ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت کاری	0.000	6.44	تایید

۵- نتایج

هدف از انجام پژوهش بررسی تأثیر ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت کاری اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرکرد بود. نتایج نشان داد ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر درک آنها از مشارکت کاری تأثیر گذار است. ادراک کارکنان از مشارکت کاری بر جابجایی کارکنان تأثیر گذار است. ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت کاری تأثیر گذار است. بنابراین ادراک کارکنان از رهبری اصیل بر قصد جابجایی کارکنان با نقش میانجی مشارکت کاری تأثیر گذار است، تایید می گردد. نتایج نشان دهنده این واقعیت است که رهبری اصیل تأثیر مفیدی بر وفاداری کارکنان به سازمان خود دارد. اوه^۶ و

^۶ Oh

همکاران (2018) خاطرنشان ساختند که بررسی رابطه بین این دو عامل مشخص نموده که تحت تاثیر رهبری اصیل، کارکنان سطح بالاتری از مشارکت کاری و فداکاری را نشان می دهند. نتایج این فرضیه با تحقیق آروکیاسمی و همکاران (2022) همسو می باشد.

6- پیشنهادات کاربردی

به دلیل همبستگی مفروض میان رهبری اصیل و کناره گیری کارکنان، کسب و کارها باید به کارآمدی رهبری صادقانه در تقلیل قصد جابجایی کارکنان توجه نمایند. منطقی است که رهبران واقعی برای تشویق مشارکت کارکنان انتخاب و آموزش داده شوند. در این راستا، اجرای منسجم برنامه های رهبری، تشویق رفتار رهبری حقیقی در میان مدیران به منظور تقویت نگرش های سازنده ای که متضمن ماندگاری کارکنان ارزشمند است باید توسعه یابد.

رهبر یا سرپرست فضای اعتماد متقابل، مفید بودن، احترام و حمایت روانی را فراهم می کند و به این وسیله کارایی و اثربخشی کارکنان را بهبود می بخشد و سپس متقابلاً اعتباری رهبر و سرپرست افزایش می یابد.

مدیران سازمان باید بتوانند اهداف بلندمدت تیم و سازمان را ببینند و تیمشان را تشویق کنند تا برای رسیدن به این اهداف متمرکز و متعهد بمانند

برگزاری آموزشهای منظم برای مدیران گروههای آموزشی اداره کار استان چهارمحال و بختیاری با هدف شناسایی قابلیتها و پتانسیلهای کارکنان برای ارتقاء مهارتهای ارتباطی، کاری و تعاملاتی -بازدیدهای میدانی از اداره کار های موفق سایر استانهای کشور موفق بهره گیری از رویه های آنها

مدیران باید ارزشهای خود را رعایت کنند و آنچه را در محیط کار تبلیغ می کنند، عملی کنند تا جدی گرفته شوند و احترام و وفاداری را از طرف اعضای تیم دریافت کنند.

رهبران اصیل **مهارت های ارتباطی** قوی دارند و هر روز برای باز نگه داشتن خط ارتباطی بین اعضای تیم، رهبران و سایر پرسنل سازمان از آنها استفاده می کنند. مهارت های ارتباطی ای که مدیران اداره کار باید تمرین کنند، شامل مهارت های **گوش دادن فعال**، مهارت داستان پردازی، ارائه ای بازخورد سازنده و ارتباط کتبی و کلامی است.

به اصولی که می خواهید کارمندان را رعایت کنند، عمل کنید. انجام کاری که وعده داده اید، ابزاری قدرت مند برای رهبری است. این امر می تواند به تیمتان کمک کند تا اعتماد و احترام به شما را بیاموزند و همچنین در زندگی کاری شان از شما الگو بگیرند.

منابع

- اخوان قالیباف، مهدیه، نایب زاده، شهناز. (1396). بررسی تأثیر خودکارآمدی و نگرش کارکنان بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی آنان. مدیریت کسب و کار، 9(33)، 113-133.
- امیری، سحر. (1399). بررسی نقش واسطه‌ای مشارکت کارکنان در تأثیر سرمایه روانشناختی و جو خدمت رسانی بر تعهد سازمانی (شهرداری شهرکرد)، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی نور هدایت شهرکرد
- افجه، علی اکبر، غفاری، عادل صالح (1394)، عوامل مؤثر بر نگهداری و ترک خدمت کارکنان دانش محور، راهبرد فرهنگ، شماره 21، صفحات 80-112.
- جلالی عبدالعلی، «روح الهی احمدعلی»، (1394)، تأثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد شغلی اعضای هیات علمی با میانجی گری درگیری شغلی، خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، 6(17)، 1-16.
- جاویدتاش، زهرا، 1398، پیش بینی فرسودگی شغلی بر اساس رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی (مطالعه موردی: مشاوران و روانشناسان)، پنجمین کنفرانس ملی نوآوری های اخیر در روانشناسی، کاربردها و توانمندسازی با محوریت رواندرومانی، تهران
- دهقان جزی، عباس، (1396)، رابطه اعتماد سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی با تعهد عاطفی و قصد ترک خدمت کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)
- شانظری، مریم، (1394)، بررسی رابطه بین میزان جابجایی ومیل به جابجایی کارکنان با رفتار سکوت سازمانی در گمرکات استان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان
- رسولی، رضا، شهبایی، بهنام، صفایی، مهناز (1391)، عوامل مؤثر بر نیت ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت دولتی، دوره 4، شماره 9، صفحه 27-42.
- کیانی، سارا، ۱۳۹۴، اعتماد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، شرکت علمی پژوهشی و مشاوره ای آینده ساز ، دانشگاه پیام نور نکا،
- کوشازاده، سیدعلی، کوشازاده، فاطمه. (1393). رابطه عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان: نقش واسطه‌ی جو سکوت سازمانی، عجلین شدن با شغل و تحلیل رفتگی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، 16، 61-69
- زارع امین، آزادی محمدحسین، رسپهری سعید، (1397)، رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش واسطه‌ای قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی، پژوهش های مدیریت انتظامی، 13(2)، 33-359.
- شجاعی، سامره، صادقی، منصوره، دنکوب، مرتضی. (1395). بررسی رابطه بین رهبری اصیل با نیت جابه جایی با نقش میانجی قلدری سازمانی. مطالعات رفتار سازمانی، 5(1)، 94-67.
- کمالی، محمدجلال و مریم گله داری، ۱۳۹۶، نقش مهم مشارکت شغلی در پیشبرد اهداف سازمان های فعال، سومین کنفرانس توانمندسازی جامعه در حوزه علوم انسانی و مطالعات مدیریت، تهران، مرکز توانمندسازی مهارتهای فرهنگی و اجتماعی جامعه،

سلطانی، تهمینه، مسرتی، عبدالله، (1396)، بررسی رابطه سکوت سازمانی با قصد ترک شغل کارکنان و نقش میانجی فشار روانی در شرکت گاز استان خوزستان، چهارمین کنفرانس جهانی و اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی

قاسمی زاده، محمد، (1393)، بررسی ارتباط میان برنامه ریزی و مدیریت مسیر شغلی بر تعهد و رضایتمندی شغلی مطالعه موردی نیروی انتظامی استان لرستان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت تحول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق

رابینز، استیفن پی، (1391)، مبانی رفتار سازمانی ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، جلد اول، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.

رضائیان، علی، (1390)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سمت

زاهدی شمس السادات، ابراهیم پور حبیب، خلیلی حسن، (1392)، نقش رهبری تحول گرا بر عملکرد تجاری: مطالعه ای در شرکت گاز استان تهران، 5(1)، 111-128.

فروغی و همکاران، (1386)، رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، سال هفتم شماره دوم، 335-342

شاکری نیا ایرج، رضائی فریدون، واحد چوکده حسین، دوستار محمد، میرا الهام، (1396)، رابطه هوش هیجانی، حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه گیلان. روانشناسی بالینی و شخصیت، ۱۵ (۲): ۱۱۱-۱۱۹.

صادقی امیر، شادی مجید، مقیم بیگی عباس، (1395)، رابطه بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران. مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا. ۱۳۹۵؛ ۲۴ (۴): ۲۳۸-۲۴۶.

کوشکی، وجیهه، (1395)، بررسی تأثیر خودکارآمدی و فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی پرستاران شهرستان سبزوار، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

کشاورز، لقمان، سمیرا سرخوش، (1392)، ارتباط خودکارآمدی شغلی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با رضایت مشتریان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، 1(4)، 11-19.

محمدپور اسلاملو بهنام، نیک بخش رضا، آفرینش خاکی اکبر، شریفی فر فریده، (1399)، نقش سرمایه های روان شناختی کارکنان در ارتباط رهبری اصیل، معناداری در شغل و جوسازمانی با رضایت شغلی. فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت. 10(1): ۱۳۹-۱۲۴

ناصری کوچه بیوک، محمدعلی، رضائیان، علی، گودرزی، غلامرضا، امیرکبیری، علیرضا، (1400)، تأثیر رهبری اصیل بر توانمندسازی روانشناختی با نقش میانجی عدالت سازمانی (مورد مطالعه: شرکت سیمان صوفیان)، فصلنامه مدیریت کسب و کار، 49، 508-529.

هادیان نسب، علی و ابراهیم پور، مصطفی و نوع پسنداصیل، سیدمحمد، 1395، بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رضایتمندی شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی (مورد مطالعه: اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان)، همایش بین المللی مدیریت نوین در افق 1404، تهران

ودادی، احمد، رضایی زاده، محمود، نجفی، حسین علی (1391)، تعهد سازمانی و ترک خدمت کارکنان، نشریه مدیریت کسب و کار، 9(2)، 191-211.

Aboramadan, M., Alolayyan, M. N., Turkmenoglu, M. A., Cicek, B., & Farao, C. (2021). Linking authentic leadership and management capability to public hospital performance: the role of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*.

Arokiasamy, A. R. A., Rizaldy, H., & Qiu, R. (2022). Exploring the Impact of Authentic Leadership and Work Engagement on Turnover Intention: The Moderating Role of Job Satisfaction and Organizational Size. *Advances in Decision Sciences*, 26(2), 1-21.

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338

Alvesson, M., & Einola, K. (2019). Warning for excessive positivity: Authentic leadership and other traps in leadership studies. *Leadership Quarterly*, 30(4), 383-395.

Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.

Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928-951.

Çakıroğlu, D. (2022). Organizational Silence's Mediation Impact on The Effect of Organizational Justice's on Intention to Quit. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 219-231.

Chen, J. K. C., & Sriphon, T. (2022). *The Relationships among Authentic Leadership, Social Exchange Relationships, and Trust in Organizations during COVID-19 Pandemic*

Jung, H. S., Namkung, Y., & Yoon, H. H. (2010). The effects of employees' business ethical value on person-organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 538-546.

Greenstone, M., Mas, A., & Nguyen, H.-L. (2014). Do Credit Market Shocks affect the Real Economy? Quasi-Experimental Evidence from the Great Recession and 'Normal'

Economic Times. *AMERICAN ECONOMIC JOURNAL: ECONOMIC POLICY*, 12(1), 200–225.

Klenke, K. (2007). Authentic Leadership: A Self, Leader, and Spiritual Identity Perspective. *International Journal of Leadership Studies*, 3(1), 68–97.

Maximo, N., Stander, M. W., & Coxen, L. (2019). Authentic leadership and work engagement: The indirect effects of psychological safety and trust in supervisors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-11.

Moslehpour, M., Chang, M. L., Pham, V. K., & Dadvari, A. (2022). Adopting the configurational approach to the analysis of job satisfaction in Mongolia. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1).

Oh, J., Cho, D., & Lim, D. H. (2018). Authentic leadership and work engagement: the mediating effect of practicing core values. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(2), 276–290.

Rasoolimanesh, S. M., & Ali, F. (2018). Partial Least Squares-Structural Equation Modeling in Hospitality and Tourism. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 9(3), 238–248.

Safwat, B. M., Maher, A., & Abo-Elgheit, N. (2022). The Impact of Authentic Leadership on Work Engagement in Egyptian Travel Agencies. *International Journal of Tourism and Hospitality Management*, 5(1), 23-44.

Schaufeli, W., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008).

Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126.

Wadhwa, T., & Bano, S. (2020). The Role of Workplace Spirituality and Emotional Stability in Occupational Stress Among College Teachers. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 41–67.

