

## چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و تمایل به ترک خدمت با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی است. این تحقیق از نظر هدف، از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان گیلان به تعداد ۷۶۹ نفر می باشد و تعداد کل نمونه بر اساس فرمول جامعه محدود کوکران، ۲۵۱ نفر برآورد شده است. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بوده که بین ۳۶۰ نفر به صورت تصادفی و میدانی توزیع شد. از این میان ۲۶۴ پرسشنامه صحیح و قابل قبول، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای آزمون پایایی پرسشنامه های ذکر شده از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. روایی ابزار تحقیق نیز با مراجعه و استناد به پیشینه تحقیق و همچنین قضاوت جمعی از مدیران و متخصصان تایید شد. با نظر استاد راهنما برای آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده، دو نرم افزار *SPSS20* و *SMARTPLS2* به کار گرفته شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها دلالت بر تایید پنج فرضیه و رد دو فرضیه دیگر داشت. بدین صورت که بین رهبری تحول آفرین و تمایل به ترک خدمت و همچنین بین تعهد مستمر و تمایل به ترک خدمت، رابطه معناداری مشاهده نشد. اما رهبری تحول آفرین با تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر رابطه مثبت و معنادار و بین تعهد عاطفی و هنجاری با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و معکوس وجود دارد.

کلیدواژه: تعهدسازمانی، تمایل به ترک خدمت، رهبری تحول آفرین.

