



سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان (دانشگاه های آزاد اسلامی استان اصفهان)

داود کیانوش^۱

زهرا برومند^۲

علی رضائیان^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۸/۰۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۹/۱۸

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر سبک رهبری بر کیفیت زندگی کاری کارکنان در دانشگاه های آزاد اسلامی استان اصفهان است. جامعه آماری پژوهش ۲۱۱۳ نفر و نمونه آماری ۳۲۵ نفر به روش کوکران محاسبه و نمونه گیری به صورت تصادفی و به روش طبقه ای متناسب با حجم جامعه انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات، دو پرسش نامه استاندارد ۱۸ سوالی جهت سبک رهبری و ۳۸ سوالی برای کیفیت زندگی کاری بوده که پایایی و روایی پرسش نامه ها مورد تایید واقع شد. پژوهش از حیث هدف کاربردی، از حیث طرح پیمایشی و از حیث گردآوری داده ها توصیفی تحلیلی می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی مثل آزمون T استیودنت، تحلیل عاملی، رگرسیون لجستیک و ضریب همبستگی استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که هر چه مدیران دانشگاه های مذکور، از سبک رهبری دموکراتیک تر استفاده کنند سبب ارتقای کیفیت زندگی کاری بیشتر کارکنان خواهد شد. در ضمن سبک رهبری دموکراتیک بر مولفه های ارتباطات تیمی، کاهش استرس شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت سازمانی، کاهش تعارض، حمایت مدیران، حمایت همکاران، شفافیت نقش و تفویض اختیار تاثیر مثبت داشته و بر دو مولفه محیط کار سالم و ایمن و حقوق و مزایا تاثیری نداشته است.

کلمات کلیدی

سبک رهبری، رهبری دموکراتیک، رهبری بوروکراتیک، کیفیت زندگی کاری، دانشگاه های آزاد اسلامی

۱- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. dvd_kianoosh@yahoo.com

۲- گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) zboroumand@yahoo.com

۳- گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. A-rezaeian@sbu.ac.ir

در طول تاریخ ثابت شده است که موفقیت یا شکست در جنگ‌ها، امور تجاری، مسابقه‌های ورزشی و اعتراض‌های سیاسی تا حدود زیادی به رهبری آن‌ها مربوط می‌شود. علی‌رغم توجه به اهمیت رهبری، این موضوع هنوز به صورت یک راز باقی مانده است (برومند، ۱۳۹۸، ۳۶). بسیاری از اندیشمندان مدیریت توافق دارند که رهبری یعنی، نفوذ در مردم، به منظور همراه کردن آن‌ها برای رسیدن به یک مقصود مشترک (کونتز و ادانل، ۱۹۵۹، ۴۳۵). مطالعه‌ها نشان داده‌اند که موفقیت سازمانی در گرو رهبری اثربخش است و این امر در کلیه سازمان‌ها از جمله مراکز دانشگاهی نیز صادق می‌باشد. از آن‌جا که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در هزاره سوم میلادی با چالش‌های فزاینده‌ای مواجه هستند، حل و فصل این‌گونه چالش‌ها مستلزم برخورداری از رهبری و مدیریت کارآمد و اثربخش خواهد بود. مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. فالک^۱ (۲۰۰۳) یک سبک رهبری خاص را برای برآورده کردن موارد لازم در یک تعامل رهبری کافی نمی‌داند. فیدلر^۲ بر اساس نتایج پژوهش‌ها، معتقد است که نمی‌توان هیچ سبک مشخصی را به عنوان سبک برتر معرفی کرد و سبک رهبری موفق در جوامع و سازمان‌های مختلف متفاوت بوده و بر اساس ویژگی‌های افراد و شرایط آن جوامع و سازمان است. بنابراین برای یافتن سبک رهبری اثربخش در هر جامعه‌ای باید بررسی‌ها و پژوهش‌ها مربوط به خود آن انجام شود و البته برای یک جامعه دانشگاهی و تحصیل کرده به نظر می‌رسد انتخاب سبک رهبری اثربخش، کاری دشوارتر و در عین حال مهم‌تر باشد چرا که رهبری در آموزش، فقط محدود به یک دوره و یک گروه نمی‌شود و آثار آن تا دوره‌های بعدی خواهد ماند.

با نگاهی به پیرامون محیط کار دانشگاه این سوال پیش می‌آید که چه تعداد از همکاران ما از محیط کار خود و کاری که انجام می‌دهند لذت می‌برند؟ با قضاوتی واقع‌بینانه می‌توان گفت که در بسیاری از سازمان‌ها و هم‌چنین دانشگاه‌ها، وضع چندان مطلوبی وجود ندارد. در نظر سنجی‌ها مشخص شده که بیش از ۵۰ درصد کارمندان سازمان‌ها نمی‌دانند ماموریت سازمانی که در آن کار می‌کنند چیست. ۸۴ درصد آنان این‌گونه تصور می‌کنند که آگاهی از ماموریت سازمانی تاثیر چندانی بر روی کیفیت کارشان نمی‌گذارد و ۴۴ درصد کارمندان هیچ‌گونه همدلی و ارتباط عاطفی بین خود و مدیران رده‌های بالاتر سازمانی که در آن کار می‌کنند، نمی‌بینند (رضایی، نجیب‌نیا، بر گرفته از سایت www.iranika.ir).

از آن‌جایی که مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره‌وری در رأس سازمان قرار دارد، موفقیت آن سازمان در تحقق اهدافش، در گرو چگونگی اعمال مدیریت و

سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان/کیانوش، برومند و رضائیان

سبک‌های مؤثر رهبری مدیر است، البته در این میان مدیریت و رهبری دانشگاهی که از دشوارترین و حساس‌ترین نوع مدیریت در سازمان‌های عمومی و دولتی است از وضعیت خاص و ممتازی برخوردار است (پارمحمدیان، ۱۳۸۷). بنابراین چگونگی هدایت و راهبری در دانشگاه‌های عصر حاضر، مهم‌ترین عامل پیش‌برندگی و بهره‌وری دانشگاه محسوب می‌شود و در صورتی که به هر نحوی به این مهم کم‌توجهی شود و یا در دالان‌های سیاسی و یا غیر علمی بیفتد، موجب کاهش مولفه‌های کیفیت زندگی کاری کارکنان و هم‌چنین کاهش ارزش برند دانشگاه، کاهش بهره‌وری، مبتلا شدن کارکنان به روزمره‌گی، افزایش تنش در بین کارکنان، عدم کارایی سیستم ارزشیابی عملکرد، نارضایتی ارباب رجوع، عدم توانمندسازی کارکنان و کاهش تعداد دانشجو به عنوان اصلی‌ترین منبع تامین بودجه دانشگاه آزاد اسلامی خواهد شد. بنابراین پژوهشگر قصد دارد با انجام این پژوهش به بررسی سبک‌های رهبری و تاثیر آن بر کیفیت زندگی کاری کارکنان در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان اصفهان پرداخته و نزدیک‌ترین و موثرترین سبک رهبری که با شرایط و مقتضیات محیطی و بومی استان همسو می‌باشد را معرفی نماید.

ادبیات پژوهش

ادبیات نظری

رهبری

رهبری همانند عشق و زیبایی مقوله‌ای است که هر کس وجود آن را می‌شناسد اما تعریف آن را نمی‌داند. رهبری در علم جامعه‌شناسی مقوله‌ای است که بیشترین مطالعات بر روی آن انجام گرفته و کمترین درک از آن وجود دارد. تعریف رهبری، برابر تعداد کسانی است که در صدد ارائه تعریفی از آن برآمده‌اند، است (استاگدیل، ۱۹۷۴، ۷). در عین حال به بعضی از تعاریف اشاره می‌شود.

مت بارنی^۳ (۲۰۱۷)، بنیان‌گذار و مدیر عامل LeaderAmp، معتقد است رهبری یعنی با رویابافی در مورد آنچه ممکن است و قانع کردن دیگران برای کمک به شما برای تحقق بخشیدن به آن، آینده را به زمان حال بیاورید.

قاسمی (۱۳۹۰)، رهبری به عنوان یک فرایند، به معنی استفاده از نفوذ بدون زور برای هدایت و هماهنگی فعالیت‌های اعضا یک گروه جهت تحقق هدف و به عنوان یک صفت به معنی مجموعه‌ای از ویژگی‌هاست که به کسانی که چنین نفوذی را با موفقیت به کار می‌برند نسبت داده می‌شود.

رهبری دموکراتیک

رهبری دموکراتیک، که هم‌چنین به عنوان رهبری مشارکتی یا رهبری مشترک شناخته می‌شود،

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و نهم - بهار ۱۴۰۰

نوعی سبک رهبری است که اعضای این گروه نقش مهمی در روند تصمیم گیری ایفا می کنند. این نوع رهبری می تواند به هر سازمان، از کسب و کارهای خصوصی به مدارس به دولت، اعمال شود (گیل، ۲۰۱۶). رهبرانی که از روش دموکراتیک یا اشتراک مساعی استفاده می کنند به نیازها و علایق کارکنان توجه دارند و اختیارات را به طور غیر متمرکز اعمال می کنند. اشتراک مساعی نمی تواند مانند روش استبدادی - یک طرفه باشد زیرا حداقل باید در تصمیم گیری ها با کارکنان مشورت شود. رهبر گروه به صورت یک واحد اجتماعی عمل می کند و کارکنان از شرایطی که در شغل آنان تأثیر می کند مطلع شده و تشویق می شوند که اندیشه های خود را ارائه کنند. البته این نوع مدیریت بدین معنا نیست که هر کسی اجازه ای اظهار نظر و رأی در آن روش را دارد. در ضمن وقتی هم ما اجازه می دهیم، کارمندان ابراز عقیده کنند یا وقتی اجازه می دهیم که آن ها تصمیم مدیریتی بگیرند، بدین معنا نیست که مدیریت دموکراتیک را اعمال می کنیم. با این روش فقط سلب مسؤلیت کرده و به هیچ وجه کار مدیریتی انجام نمی دهیم. روش رأی گیری اغلب اوقات در شرکت های کوچکی رخ می دهد که در آن فرد مسؤل، از قبول مدیریت سرباز می زند. اگر شخصی دموکراسی را به قدرت رأی مربوط کند، باید واژه ی دیگری به جای لغت دموکراتیک، در نظر گرفته شود. مدیریت دموکراتیک در واقع به معنای ایجاد امکان برای عموم جهت شرکت در روند تصمیم گیری است. بسیاری از مزیت های این شیوه ی مدیریتی، ایجاد فرصت برای همگان جهت شرکت در روند تصمیم گیری است. این مسأله به مدیر امکان می دهد که به حوادث از دیدگاه های مختلف نگاه کند، نه فقط از نقطه نظرهای شخصی. مدیران باید جهت فراهم کردن چنین مشارکتی جدی، گوش های خود را برای شنیدن تصمیم های بهتر تیز کنند. وقتی مؤسسه ای به کارمندان خود فرصت می دهد تا در روند تصمیم گیری شرکت کنند، آنها احساس می کنند به راستی به آن تشکیلات کمک می کنند و در می یابند که برای مدیر مهم هستند. پس وقتی چنین توجهی می بینند، پاسخ فوق العاده ای خواهند داد. حتی بعضی از این افراد در واقع جانشان را برای شرکت می دهند، اما استثنایایی نیز وجود دارد، مثل فردی که اگر امروز نظرش را بخواهید، فردا در دفترتان خواهد بود و وقتی به دفتر رسیدید، می بینید که پاهایش را روی میزتان گذاشته و پشت آن نشسته است. این شیوه، همیشه مؤثر نیست. بنابراین ما نباید مدیریت تک به تک را یک حرکت تجملی، یک ژست لوس و یک هوس باب روز، در علم مدیریت بدانیم. بلکه این نوع مدیریت فقط روشی است که اکثر کارفرمایان از زمان ظهور کارهای آزاد، به کار گرفته اند. تفاوت بزرگ این است که ما به این سو و آن سو رفته ایم، تا برای هر شیوه یک نام انتخاب کنیم و به آن ها القا کنیم که چرا و چه وقت باید بهترین عمل را انجام داد.

سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان/کیانوش، برومند و رضائیان

رهبری بوروکراتیک

این سبک به آن نوع از رفتار رهبری اشاره دارد که به موجب آن، رهبر توجه اصلی خود را به کار یا وظیفه یا شغلی که زیردست باید انجام دهد معطوف می‌دارد. این شیوه ی رهبری بر استفاده از سرپرستی نزدیک، قدرت مشروع قهری، و ارزیابی عملکرد افراد زیر مجموعه تأکید می‌کند. همان‌طور که ملاحظه می‌کنید، این روش تشابه سبک ساخت دهی دانشگاه اوهایو بوده که متمرکز بر وظیفه و کار است. ویژگی‌های الگوی دیوان سالارانه در آموزش عالی (فرهنگی، ۱۳۷۸، ۴۸-۳۴).

۱- وجود نظام‌های فراگیر ملی برای آموزش عالی، قوانین دولتی اکید در مورد استخدام، ارتقاء، ساختارهای حقوقی و برنامه‌های درسی.

۲- مدیریت برای اعمال سلیقه‌ها از قدرت بالایی برخوردار است و جای زیادی برای ابراز ابتکار نمی‌گذارد. این سبک مدیریتی دارای عیب‌های اساسی زیر می‌باشد (بنیس، ۴، ۱۹۶۶).

- جلوی رشد افراد سازمان را سد می‌کند .

- به سازمان های غیر رسمی توجه نمی‌کند .

- وسیله کافی جهت حل اختلاف میان گروه های مختلف را ندارد .

- قدرت جذب فن‌های جدید را ندارد .

- افراد خود را غیر مبتکر بار می‌آورد .

چنین سازمان‌هایی متکی به اعمال قدرت شدید از جهت بالا به پایین می‌باشند که این، اساس موجودیت آن‌ها را تهدید می‌نماید.

از طرفی تأکید شده است که در چنین الگویی، افراد متفکر و پژوهشگر، در برابر اعمال قدرت، به سرعت حالت بی‌تفاوتی به خود می‌گیرند چرا که اعمال قدرت با نیازهای آن‌ها در تعارض است. در واقع، افراد دانشمند و پژوهشگر در قالب سلسله مراتب نمی‌گنجند و قدرت علمی آن‌ها، و نیاز موجود در جامعه به خدمات آن‌ها باعث می‌شود که همواره برای کسب استقلال پافشاری کنند.

کیفیت زندگی کاری

کاسیو^۵(۱۹۹۵)، کیفیت زندگی کاری را ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی و روانی خود در محیط کار تعریف کرده و عوامل آن عبارتند از: مشارکت کارکنان، توسعه شغلی، حل تعارض، ارتباط، سلامت، امنیت شغلی، جبران برابر و محیط امن و افتخارآمیز. آرمسترانگ معتقد است، کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و نهم - بهار ۱۴۰۰

مشارکت در محیط کار به دست می‌آید. هم چنین ایشان بر این اعتقاد است که پژوهشگران بسیاری دریافته‌اند، کیفیت زندگی کاری شخص، تحت تاثیر تجربه کاری و انتظارات شغلی آینده اش قرار می‌گیرد. والتون^۶ (۱۹۷۳)، نیز کیفیت زندگی کاری را عکس‌العمل کارکنان در برابر کار، به ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی، تعریف می‌کند، از این رو تعریف کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فرد تأکید دارد.

پولوک^۷ (۱۹۹۳) کیفیت زندگی کاری را نگرش به افراد به عنوان دارایی‌هایی که بایستی خود را به صحنه ظهور رسانده و بالقوه شوند و قادرند دانش، مهارت‌ها، تجربه خود را در اختیار سازمان قرار دهند و نه به عنوان هزینه‌هایی که اضافه بر تولید بوده و بایستی کنترل شوند، تعریف کرده است.

گیبسون^۸ و همکاران (۲۰۰۳) معتقدند که کیفیت زندگی کاری مبین نوعی فلسفه مدیریتی است که شأن و منزلت کارکنان را حفظ می‌کند و موجب تغییر و بهبود فرهنگ سازمانی را فراهم می‌کند.

کیفیت زندگی کاری به عنوان بخش مهمی از تجربه‌های کارکنان در محیط کار از سال ۱۹۷۰ وارد ادبیات علم مدیریت شد و در طول چند دهه ای که از پیدایش آن مفهوم می‌گذرد، از آن به عنوان یک متغیر که بتواند رضایت‌مندی کارکنان را تأمین کند یاد شده است. بنابراین دهه ی ۱۹۸۰ کیفیت زندگی کاری دوباره به طور عمده مورد توجه قرار گرفت و افراد می‌کوشیدند درک کنند که کیفیت زندگی کاری به طور واقعی چیست و مفاهیم آن چگونه می‌تواند به منظور بهبود سازمان‌های آن‌ها مورد استفاده قرار گیرد. در طی سال‌های اخیر برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ بر عهده داشته است. برنامه‌های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمان‌ها یک رویکرد درونگر و گسترده می‌باشد این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می‌کند. در گذشته صرفاً زندگی غیر کاری مد نظر و تأکید بوده ولی در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری یک مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (قدیری بنات، ۱۳۸۸).

بهبود کیفیت زندگی کاری به مثابه آن است که کار هر چه بیشتر ارضا کننده‌ی نیازهای شخصی مانند امنیت، مسئولیت و عزت نفس باشد، ارزش بیشتر قائل شدن برای کار، کاهش اضطراب کارکنان، تیم سازی و تشویق به مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار و استخدام، نمونه‌هایی از رویکرد های زندگی کیفیت کاری هستند (کارل، ۱۹۹۵).

سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان/کیانوش، برومند و رضائیان

شاخص‌های کیفیت زندگی کاری شامل نرخ حوادث، استفاده از مرخصی استعلاجی، ترک خدمت کارکنان و تعداد شکایت‌های صورت گرفته می‌باشد. هدف از کیفیت زندگی کاری حل مسایلی است که منجر به افزایش رضایت کارکنان و اثر بخشی سازمانی می‌شود، افزایش اعتماد کارکنان و مشارکت کارکنان را موجب می‌شود. بنابراین مفهوم و کاربرد کیفیت زندگی کاری گسترده بوده و محدوده‌ی آن فراتر از مشاغل است، اما مشاغلی که افراد انجام می‌دهند منشا مهم رضایت است (مقیمی، ۱۳۸۵).

والتون (۱۹۷۳)، عناصر برنامه کیفیت زندگی کاری را به هشت دسته تقسیم می‌نماید:

جبران خدمات مناسب و مکفی، محیط کاری سالم و ایمن، ایجاد فرصت برای رشد فردی و امنیت، ایجاد محیط اجتماعی و هویت فردی، قانونگرایی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام در سازمان کار و توسعه قابلیت‌های انسانی. دلیل‌های قوی وجود دارد مبنی بر این که بهبود کیفیت زندگی کاری اثر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد و شرکت‌ها را قادر به رقابت در صحنه جهانی می‌سازد. برای مثال ژاپنی‌ها حمایت شایانی از کیفیت زندگی کاری و طراحی کار به صورت تیمی، با یک فرهنگ سازمانی قوی نمودند. نتایج آن در کنار افزایش بهره‌وری، کاهش غیبت و جابجایی شغلی نیز بود (کارل، ۱۹۹۵).

ادبیات تجربی

حسین‌زاده و واشقانی فراهانی (۱۳۹۵)، مقاله‌ای با عنوان "بررسی سبک رهبری تحولی و مشارکتی بر کیفیت زندگی کاری دبیران شهر قدس" ارائه کردند. یافته‌ها نشان داد که بین رهبری مشارکتی و کیفیت زندگی کاری ($P = . / ۳۸۴$)، رهبری تحولی و کیفیت زندگی کاری ($P = . / ۳۹۹$)، انگیزش الهام بخش و کیفیت زندگی کاری ($P = . / ۴۲۳$)، نفوذ آرمانی و کیفیت زندگی کاری ($P = . / ۴۴۸$)، ترغیب ذهنی و کیفیت زندگی کاری ($P = . / ۳۵۳$)، ملاحظات فردی و کیفیت زندگی کاری ($P = . / ۴۳۵$)، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

رئیس‌پور و همکاران (۱۳۹۲)، مقاله‌ای با عنوان "رابطه بین سبک رهبری (رابطه مدار / وظیفه مدار / تلفیقی) با کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس متوسطه شهر بابل" ارائه نمودند. نتایج نشان داد بین سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری مدیران رابطه‌ی معناداری وجود دارد. هم‌چنین رابطه‌ی سبک رهبری با مولفه‌های کیفیت زندگی کاری شامل محیط کار ایمن و سالم، توسعه قابلیت‌های انسانی، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی معنادار می‌باشد، اما این رابطه با مولفه‌های شامل: یکپارچگی و انسجام اجتماعی، تامین فرصت رشد و امنیت شغلی و پرداخت منصفانه معنادار نشد.

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و نهم - بهار ۱۴۰۰

فتاح و انتظاری (۱۳۹۲)، مقاله‌ای با عنوان "ارائه ی الگوی ساختاری سبک رهبری تحول‌گرا و تعامل‌گرا با رویکرد کیفیت زندگی کاری در وزارت آموزش و پرورش تهران" را ارائه نمود. نتایج نشان داد: بین کیفیت زندگی کاری و مدیریت تحول‌گرا رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($\alpha = .24$) و نیز مولفه ترغیب به تلاش فکری بالاترین α را به مقدار $.85$ در مقایسه با سایر مولفه‌ها به خود اختصاص داده است. هم‌چنین بین کیفیت زندگی کاری و مدیریت عمل‌گرا رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($\alpha = .64$) و نیز مولفه‌ی مدیریت مبتنی بر پاداش اقتضایی بالاترین α را به مقدار $.85$ در مقایسه با سایر مولفه‌ها به خود اختصاص داده است.

اما در کل مدیران سبک تعامل‌گرا در مقایسه با مدیران سبک تحول‌گرا از موفقیت بیشتری برخوردارند و این نشان دهنده‌ی این موضوع است که، کارکنان ما هنوز با سیستم مدیریتی سنتی بیشتر مانوس هستند و در مقابل تغییرها که نشانه‌های مدیریت تحول‌گرا است مقاومت می‌کنند.

یوسفی سعیدآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، در مطالعه‌ای با عنوان رابطه‌ی رهبری خدمت‌گزار و کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان بیمه خدمات درمانی تهران به نتایج زیر رسید.

۱- ضریب همبستگی محاسبه شده، نشان داد که بین رهبری خدمت‌گزار و کیفیت زندگی کاری کارکنان از لحاظ آماری رابطه مثبت وجود دارد.

۲- بر اساس نتایج آزمون T انجام شده، بین رهبری خدمت‌گزار و کیفیت زندگی کاری از نظر میزان تحصیلات، سابقه کاری و میزان تخصص و جنس کارکنان تفاوت وجود ندارد.

شکور و همکاران (۱۳۸۸)، موضوعی را با عنوان "سبک رهبری و رهبری اثربخش در مدیران سطوح میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۸" مورد پژوهش قرار دادند که نتایج نشان داد: سبک رهبری ۶۰ درصد از مدیران سبک رهبری آمرانه و ۲۶ درصد مدیران سبک رهبری تلفیقی و ۱۴ درصد از مدیران سبک رهبری آزادمنشانه داشتند و در بخش سوم بررسی رهبری اثربخش ۸۴ درصد رهبری را متناسب با رهبری قوی ارزیابی کرده‌اند و ۱۶ درصد در حد خوب و هیچ یک رهبری خود را نیازمند به تلاش بیشتر و یا ضعیف ارزیابی نکرده بودند. به نظر می‌رسد انتخاب مدیران با مرتبه مدرک آن‌ها نه نوع مدرک مرتبط است طوری که ۸۷ درصد مدیران با مدرک دکترا به بالا در رشته‌های علوم پزشکی بودند. اکثر مدیران، رهبری را با انجام وظیفه یکسان دانسته و مطلوبیت را در بهره‌وری بیشتر می‌دانند و به جنبه انسانی آن توجه کمتری دارند. مدیران دانشگاه‌ها برای داشتن یک رهبری اثربخش لازم است دوره‌های رسمی و غیر رسمی مدیریت را گذرانده باشند و تنها افراد براساس مدارک بالاتر انتخاب نشوند.

سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان/کیانوش، برومند و رضائیان

آصف‌زاده و همکاران (۱۳۸۴)، پژوهشی با عنوان "شناسایی سبک های رهبری مدیران دانشگاه علوم پزشکی قزوین و راه های ارتقای عملکرد آنان" انجام دادند که نتایج آن عبارت است: ۹۱/۳٪ مدیران از سبک رهبری وظیفه مدار و ۸/۷٪ از سبک رهبری رابطه مدار استفاده می‌کردند. و به طور کلی سبک رهبری مدیران مورد مطالعه از نوع وظیفه مدار بود نوع سبک رهبری مدیران در بین سه گروه اداری مالی - دارو و درمان و بهداشت - آموزش و پژوهش از نوع وظیفه مدار بود. در ضمن با توجه به ارتباط معنی‌دار بین نوع سبک رهبری مدیران با عوامل موثر بر عملکرد آنان، آموزش مدیران در باره انتخاب سبک رهبری مناسب به منظور ارتقای عملکرد و بهره‌وری بیشتر ضروری است.

چیدی دپورا سدان و ادنیران (۲۰۱۵)، پژوهشی با عنوان "سبک‌های رهبری و بهره‌وری شغلی در میان کارمندان بخش کتابخانه دانشگاه" ارائه نموده است. یافته‌ها نشان داد که بدون شک، رهبری و سبک‌های رهبری استفاده شده، بر بهره‌وری و عملکرد کلی کتابداران، دستیاران و کارمندان کتابخانه تاثیر می‌گذارند (هیئت مدیره‌ی کتابخانه ملی، ۲۰۱۰). مدیران کتابخانه در کنار مسئولیت هماهنگی، باید تضمین کنند که با به کارگیری سبک‌های رهبری مناسب و یا ترکیبی از سبک‌های رهبری و متناسب با نیاز موقعیت، به اهداف مدنظر با دقت و سرعت نائل شوند.

اسمیت (۲۰۰۴)، از ایالات متحده آمریکا در مطالعه‌ای که انجام داد، مشخص شد که میزان حقوق، خود مختاری و استقلال در کار از مؤلفه‌ها و عناصر مهم در ارتقای کیفیت زندگی کاری پرستاران به شمار می‌رود. اگر چه روشن و شفاف نبودن اهداف و خط‌مشی‌های سازمانی و وجود استرس‌های شغلی نیز به طور مشخص در نارضایتی پرستاران از کیفیت زندگی کاری خود نقش دارد.

کروجر و همکاران (۲۰۰۲)، نیز با استفاده از پرسشنامه‌ای متشکل از ۳۰ سؤال، نقطه نظرات کارکنان سازمان‌ها را در کشور کانادا مورد بررسی قرار دادند و نتیجه‌گیری کردند که حمایت همکاران و سرپرستان، کارگروهی و ارتباطات، مشارکت در تصمیم‌گیری و حقوق مناسب در ارتقای کیفیت زندگی کاری آن‌ها تأثیر دارد. تفاوت نتایج به دست آمده از این پژوهش با نتایج پژوهش مذکور، بیانگر چند نقشی بودن کیفیت زندگی کاری افراد در ارتباط با زمینه‌های تخصصی در هر سازمان می‌باشد.

لیترل (۱۹۹۹)، نشان داد که بعضی از عناصر و مؤلفه‌ها مانند کاهش حقوق، شفاف نبودن دورنمای شغلی و افزایش استرس‌های شغلی در نارضایتی پرستاران از کیفیت زندگی کاری خود نقش دارد.

یارن^۹ (۱۹۹۵)، از دانشگاه پنسلوانیا آمریکا، در رساله دکتری خود با عنوان "بررسی ارتباط بین سبک رهبری (دموکراتیک و بوروکراتیک) با کیفیت زندگی کاری" پرداخت. یافته‌ها نشان داد که تفاوت در شرایط QWL در سازمان‌ها بیشتر تحت تأثیر سبک رهبری مدیران اجرایی یک سازمان خصوصی و عمومی

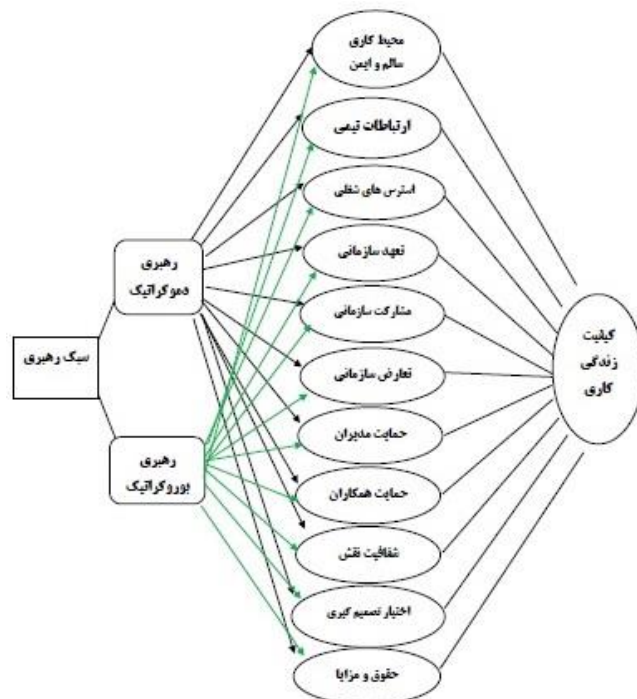
فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و نهم - بهار ۱۴۰۰

قرار می‌گیرد. هم‌چنین این مطالعه نشان داد که QWL به عنوان یک عامل ارتقاء و بالا رونده در سلسله مراتب سازمانی می‌باشد و کارگران در تمام سطوح خواستار بهبود قابل توجه در بسیاری از جنبه‌های QWL خود بودند. به طور کلی، مردان بالاتر از نمره QWL درک شده بودند. علاوه بر این، کارکنانی که تعهد خود را نسبت به کارشان افزایش داده اند از زمان پیوستن به سازمان‌های خود، نمره‌های QWL بالاتر را درک کرده‌اند.

والتون (۱۹۷۳) الگویی نظری را برای تبیین کیفیت زندگی کاری به شرح زیر ارائه نموده است:

- ۱- پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار.
 - ۲- محیط کار ایمن و بهداشتی: ایجاد شرایط کاری ایمنی و نیز تعیین ساعت کار منطقی.
 - ۳- تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال.
 - ۴- قانون‌گرایی در سازمان: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واژه‌ها از عکس‌العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی.
 - ۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری: نحوه ادراک کارکنان درباره مسؤلیت اجتماعی در سازمان.
 - ۶- فضای کلی زندگی: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است.
 - ۷- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار: ایجاد جو و فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان را و این که آنان مورد نیاز سازمان هستند، تقویت کند.
 - ۸- توسعه قابلیت‌های انسانی: فراهم بودن فرصت‌هایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار.
- پژوهشگر با مطالعات و پیشینه پژوهش و ادبیات نظری، مدل زیر را به عنوان مدل مفهومی پژوهش در نظر گرفته و با آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق تجزیه و تحلیل آماری به آزمون مدل بپردازد.

سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان/کیانوش، برومند و رضائیان



شکل ۱ - مدل مفهومی پژوهش، منبع: (بارن، ۱۹۹۵)

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: سبک رهبری بر کیفیت زندگی کاری تاثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- سبک رهبری بر ارتباطات تیمی تاثیر دارد.
- ۲- سبک رهبری بر محیط کاری سالم و ایمن تاثیر دارد.
- ۳- سبک رهبری بر استرس‌های شغلی تاثیر دارد.
- ۴- سبک رهبری بر تعهد سازمانی تاثیر دارد.
- ۵- سبک رهبری بر مشارکت سازمانی تاثیر دارد.
- ۶- سبک رهبری بر تعارض سازمانی تاثیر دارد.
- ۷- سبک رهبری بر حمایت مدیران تاثیر دارد.
- ۸- سبک رهبری بر حمایت همکاران تاثیر داشته باشد.

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و نهم - بهار ۱۴۰۰

۹- سبک رهبری بر شفافیت نقش تاثیر دارد.

۱۰- سبک رهبری بر اختیار تصمیم‌گیری تاثیر دارد.

۱۱- سبک رهبری بر حقوق و مزایا تاثیر دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی، از حیث طرح، پیمایشی (میدانی) و از حیث روش گردآوری داده‌ها و استنتاج، توصیفی-تحلیلی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش ۲۱۱۳ نفر شامل کلیه کارمندان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان اصفهان و نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۳۲۵ نفر و روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات، دو پرسش‌نامه استاندارد ۱۸ سوالی جهت سبک رهبری و ۳۸ سوالی برای کیفیت زندگی کاری بوده که پایایی پرسشنامه سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری با استفاده آلفای کرونباخ از نرم افزار Spss به ترتیب برابر ۰.۸۱۶ و ۰.۶۹۲ می‌باشد که سطح قابل قبولی می‌باشد. در ضمن روایی پرسش‌نامه‌ها با بهره‌گیری از نظر استادان و متخصصان تایید شده و روایی سازه نیز با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی واقع شد که کلیه مولفه‌ها از بار عاملی قابل قبولی برخوردار بودند.

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر جهت نمایش یافته‌ها، از دو نوع آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است بدین صورت که در بخش یافته‌های توصیفی، از جدول‌های یک بعدی، به بررسی موقعیت و نظر هر یک از پاسخ‌گویان پرداخته و برای نمایش بهتر این نظرها، از سنجه‌های گرایش به مرکز (نما، میانه، میانگین) استفاده شده است در بخش یافته‌های استنباطی (تحلیل)، برای سنجش روابط بین متغیرها از انواع آزمون‌های پارامتریک از قبیل T استیودنت، پیرسون و آزمون‌های ناپارامتریک از قبیل کروسکال والیس، کندال و نیز از تحلیل عاملی و رگرسیون لجستیک استفاده شده است.

جدول ۱ - آماره آزمون T استیودنت برای متغیر کیفیت زندگی کاری

سطح معناداری	آماره آزمون	میانگین خطا	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	کیفیت
۰/۶۰۶	- ۰/۵۱۷	۱/۰۸۴۵۳	۱۶/۴۴۷۷۶	۱۱۳/۴۳۹۳	۲۳۰	زندگی کاری

براساس جدول ۱، مقدار آماره آزمون برابر ۰/۵۱۷- می‌باشد که با سطح معناداری ۰/۶۰۶ نشان دهنده آن است که سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان اصفهان

سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان/کیانوش، برومند و رضائیان

کاملاً در سطح متوسط قرار دارد.

جدول ۲ - آماره آزمون T استیودنت برای متغیر سبک رهبری

سبک رهبری	تعداد	مینیمم	ماکزیمم	میانگین	انحراف معیار	T استیودنت	سطح معناداری
رهبری	۲۹۶	۳۲	۹۰	۶۱/۸۵۴۶	۸/۶۵۹۰۳	۱۲۲/۸۹۹	۰/۰۰۰

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می شود ماکزیمم برابر ۹۰ و مینیمم برابر ۳۲ و میانگین برابر ۶۱/۸۵ و انحراف معیار برابر با ۸/۶۶ می باشد. بنابراین می توان چنین تفسیر کرد که با فاصله اطمینان ۹۵٪، نگرش کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی استان اصفهان به سبک رهبری مدیران از حد متوسط بالاتر می باشد و تمایل به سبک رهبری دموکراتیک دارد تا سبک رهبری بوروکراتیک. قابل ذکر است که فقط ۱۷٪ از پاسخگویان در این تحقیق اعتقاد داشتند که سبک رهبری مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی استان اصفهان به سبک بوروکراتیک گرایش داشته است.

جدول ۳ - آماره آزمون T استیودنت برای متغیر سبک رهبری مدیران

سبک رهبری	Test Value = 54					
	T استیودنت	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ از تفاوت	
					کمترین	بیشترین
رهبری	۱۵/۶۰۷	۲۹۵	۰/۰۰۰	۷/۸۵۴۷۳	۶/۸۶۴۲	۸/۸۴۵۲

براساس جدول ۳، مقدار آزمون آماره در آزمون T استیودنت برابر ۱۵/۶ می باشد که با سطح معناداری ۰/۰۰۰، نشان دهنده آن است که امتیاز کسب شده برای متغیر سبک رهبری بالاتر از حد متوسط می باشد این بدین معنا هست که با آزمون T استیودنت هم نتیجه این است که سبک رهبری مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان اصفهان گرایش به سبک دموکراتیک دارد.

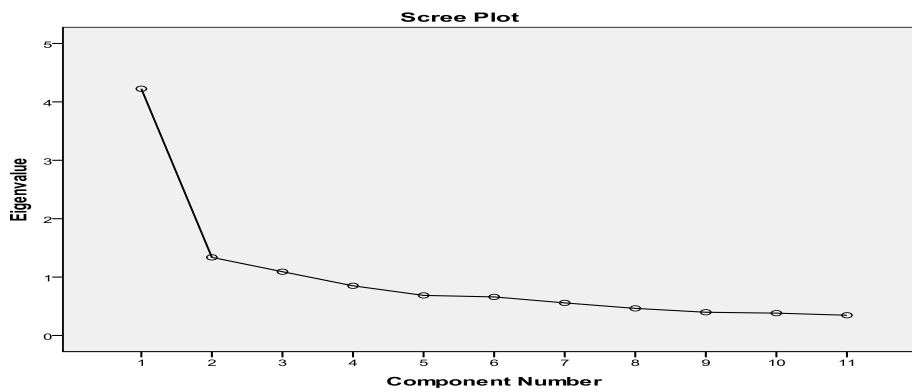
جدول ۴ - تحلیل عاملی KMO

اندازه گیری کفایت نمونه گیری از کایزر-مایر-اولکین. آزمون بارتلت	۰/۸۴۶
خی دو	۷۶۹/۶۱۵
درجه آزادی	۵۵
سطح معناداری	۰/۰۰۰

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و نهم - بهار ۱۴۰۰

جدول ۵ - جدول تحلیل عاملی

مؤلفه	مقادیر اولیه			مجموع استخراج بارهای مربع شده		
	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۴/۲۲۵	۳۸/۴۰۶	۳۸/۴۰۶	۴/۲۲۵	۳۸/۴۰۶	۳۸/۴۰۶
۲	۱/۳۳۷	۱۲/۱۵۸	۵۰/۵۶۵	۱/۳۳۷	۱۲/۱۵۸	۵۰/۵۶۵
۳	۱/۰۹۲	۹/۹۲۸	۶۰/۴۹۳	۱/۰۹۲	۹/۹۲۸	۶۰/۴۹۳
۴	۰/۱۸۵۱	۷/۷۳۲	۶۸/۲۲۵			
۵	۰/۱۶۸۶	۶/۲۳۸	۷۴/۴۶۳			
۶	۰/۱۶۶۱	۶/۰۰۵	۸۰/۴۶۸			
۷	۰/۱۵۵۸	۵/۰۷۳	۸۵/۵۴۲			
۸	۰/۱۴۶۴	۴/۲۱۶	۸۹/۷۵۸			
۹	۰/۳۹۸	۳/۶۱۵	۹۳/۳۷۳			
۱۰	۰/۳۸۳	۳/۴۷۸	۹۶/۸۵۱			
۱۱	۰/۳۴۶	۳/۱۴۹	۱۰۰/۰۰۰			



سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان/کیانوش، برومند و رضائیان

جدول ۶- ضریب‌های عوامل کیفیت زندگی کاری

	Component		
	۱	۲	۳
x1	۰/۶۶۲	۰/۱۲۸	۰/۲۲۹
x2	۰/۳۱۷	۰/۷۲	- ۰/۴۰۳
x3	۰/۶۷۵	۰/۳۵۷	- ۰/۱۷۸
x4	۰/۶۶۷	۰/۰۰۵	۰/۲۷۱
x5	۰/۷۴۸	۰/۰۳۹	۰/۱۲۷
x6	۰/۵۹۰	- ۰/۱۰۲	- ۰/۴۷۱
x7	۰/۷۳۸	- ۰/۲۳۶	- ۰/۰۹۴
x8	۰/۶۰۲	- ۰/۴۷۲	۰/۲۸۰
x9	۰/۷۶۱	- ۰/۲۰۰	۰/۰۰۵
x10	۰/۶۱۴	۰/۰۲۰	- ۰/۱۳۹
x11	۰/۱۲۲	۰/۵۸۷	۰/۶۵

Extraction Method: Principal Component Analysis.

با توجه به جدول‌های ۶ و ۷ و ۸ بررسی و دسته بندی یازده مولفه کیفیت زندگی کاری از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است که ضریب KMO برابر ۰/۸۴۶ است این ضریب نشان دهنده کفایت و صحت نمونه گیری می باشد. بر این اساس سه عامل جدید معرفی شده اند که در آن عامل اول شامل مولفه‌های اول و سوم تا مولفه دهم می باشد (X1 و X3 تا X10) و عامل دوم شامل مولفه دوم (X2) و عامل سوم شامل مولفه یازدهم است به عبارت دیگر کیفیت زندگی کاری کارکنان به سه عامل تقسیم می شود که یک عامل آن حقوق و مزایا است که به تنهایی ۱۰٪ تاثیرگذار می باشد، عامل دوم محیط کاری سالم و ایمن است که ۱۲٪ تاثیرگذار است و سایر عوامل ۳۸٪ تاثیرگذار می باشند بنابراین با مولفه‌های موجود در این پژوهش کل عوامل ۶۰٪ بر روی متغیر کیفیت زندگی کاری تاثیرگذار می‌باشند. در ادامه می توان گفت :

عامل اول (X1) ارتباط تیمی ۶۶٪، عامل دوم (X2) محیط کاری سالم و ایمن ۷۲٪، عامل سوم (X3) استرس شغلی ۶۸٪، عامل چهارم (X4) تعهد سازمانی ۶۷٪، عامل پنجم (X5) مشارکت سازمانی ۷۵٪.

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و نهم - بهار ۱۴۰۰

عامل ششم (X6) تعارض سازمانی ۵۹٪، عامل هفتم (X7) حمایت مدیران ۷۴٪، عامل هشتم (X8) حمایت همکاران ۶۰٪، عامل نهم (X9) شفافیت نقش ۷۶٪، عامل دهم (X10) اختیار تصمیم گیری، ۶۱٪، عامل یازدهم (X11) حقوق و مزایا ۶۵٪، بر متغیر کیفیت زندگی کاری کارکنان اثرگذار است.

جدول ۷ - رگرسیون لجستیک

			امتیاز	درجه آزادی	سطح معناداری
Step 0	Variables	x1	۱۰/۵۶۲	۱	۰/۰۰۱
		x2	۰/۷۵۹	۱	۰/۳۸۴
		x3	۷/۷۰۰	۱	۰/۰۰۶
		x4	۱۵/۸۷۳	۱	۰/۰۰۰
		x5	۸/۰۳۸	۱	۰/۰۰۵
		x6	۳/۰۰۵	۱	۰/۰۸۳
		x7	۱۲/۹۸۲	۱	۰/۰۰۰
		x8	۱۲/۷۰۷	۱	۰/۰۰۰
		x9	۱۱/۵۵۷	۱	۰/۰۰۱
		x10	۹/۴۴۸	۱	۰/۰۰۲
		x11	۰/۱۶۶	۱	۰/۶۸۴
Overall Statistics			۲۸/۱۳۲	۱۱	۰/۰۰۳

با توجه به این که متغیرهای وابسته مدل مفهومی دو وضعیت کیفی دارد که سبک رهبری را به دو گروه تقسیم می کند و یازده متغیر کمی پیوسته برای اندازه گیری پیش بینی آن وجود دارد از رگرسیون لجستیک برای تعیین ارتباط یا تاثیر گذاری متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته استفاده شده است. بر اساس تحلیل رگرسیون لجستیک یا لاجیت نتایج زیر حاصل شده است در نتیجه، در جدول ۷، چون سطح معناداری سه عامل x2 (محیط کاری سالم و ایمن)، x6 (تعارض سازمانی)، x11 (حقوق و مزایا) بیشتر از ۰,۰۵ است بنابر این سبک رهبری بر مولفه های مذکور تاثیر ندارد.

سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان/کیانوش، برومند و رضائیان

جدول ۸ - آزمون ضریب همبستگی پیرسون

تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	زندگی کاری کیفیت
۲۹۲	۰/۰۰۰	**۰/۲۵۴	x1
۲۸۸	۰/۸۰۸	- ۰/۰۱۴	x2
۲۹۰	۰/۰۷۶	۰/۱۰۴	x3
۲۸۲	۰/۰۰۰	**۰/۲۲۴	x4
۲۹۲	۰/۰۰۰	**۰/۲۳۰	x5
۲۷۲	۰/۹۱۱	۰/۰۰۷	x6
۲۸۳	۰/۰۰۰	**۰/۲۹۰	x7
۲۸۰	۰/۰۰۰	**۰/۲۳۷	x8
۲۸۴	۰/۰۰۰	**۰/۳۴۶	x9
۲۸۸	۰/۰۰۱	**۰/۱۹۵	x10
۲۹۴	۰/۶۲۸	- ۰/۰۲۸	x11
۲۱۴	۰/۰۰۰	**۰/۳۴۴	زندگی کاری کیفیت

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۹ - آزمون ضریب کندال

تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	زندگی کاری کیفیت
۲۹۲	۰/۰۰۰	*۰/۱۸۵	x1
۲۸۸	۰/۹۳۷	- ۰/۰۰۳	x2
۲۹۰	۰/۰۳۰	*۰/۰۹۲	x3
۲۸۲	۰/۰۰۰	/۱۹۷	x4
۲۹۲	۰/۰۰۰	*۰/۱۷۴	x5
۲۷۲	۰/۹۷۴	- ۰/۰۰۱	x6
۲۸۳	۰/۰۰۰	*۰/۲۰۸	x7
۲۸۰	۰/۰۰۰	*۰/۱۹۷	x8
۲۸۴	۰/۰۰۰	*۰/۲۴۱	x9
۲۸۸	۰/۰۰۱	*۰/۱۴۴	x10
۲۹۴	۰/۸۳۳	- ۰/۰۰۹	x11
۲۱۴	۰/۰۰۰	**۰/۲۵۱	زندگی کاری کیفیت

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از جدول ۸ و ۹ به ترتیب ضریب پیرسون و کندال، این پیام را تداعی می‌کنند که سطح معناداری بدست آمده برابر ۰/۰۰۰ است و چون از ۰/۰۵ کمتر می‌باشد، از این رو بین دو متغیر سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان همبستگی معناداری وجود دارد.

بر اساس ضریب همبستگی کندال در جدول ۹ سطح معناداری بدست آمده برابر ۰/۰۰۰ است و چون از ۰/۰۵ کمتر می‌باشد ($Sig < 0.05$)، بدین معناست که هر چه سبک رهبری به سمت دموکراتیک بودن حرکت کند تأثیر مستقیم بر روی متغیر ارتباط تیمی در سازمان دارد. به عبارت دیگر سبک رهبری دموکراتیک سبب بهبود ارتباطات تیمی بین کارکنان می‌شود. بنابراین رهبران دانشگاهی باید در راستای تامین اهداف بلندمدت، تیم سازی را در اولویت قرار دهند.

بر اساس ضریب همبستگی کندال در جدول ۹ سطح معناداری بدست آمده برابر ۰/۹۳۷ است و چون از ۰/۰۵ بیشتر می‌باشد ($Sig > 0.05$) بدین معنی می‌باشد که سبک رهبری تأثیری بر روی متغیر محیط کار سالم و ایمن در سازمان ندارد.

بر اساس ضریب همبستگی کندال در جدول ۹ سطح معناداری بدست آمده برابر ۰/۰۳۰ است و چون از ۰/۰۵ کمتر می‌باشد ($Sig < 0.05$)، یعنی رهبران دانشگاهی با انتخاب سبک رهبری دموکراتیک، تأثیر مستقیم بر روی استرس شغلی ایجاد می‌نماید یعنی از فشارهای کاری و خستگی کاسته می‌شود و شخص نیاز به فدا کردن زندگی شخصی خود ندارد.

بر اساس ضریب همبستگی کندال در جدول ۹ سطح معناداری بدست آمده برابر ۰/۰۰۰ است و چون از ۰/۰۵ کمتر می‌باشد ($Sig < 0.05$)، بیانگر آن است که رهبران دانشگاهی با انتخاب سبک رهبری دموکراتیک باعث تقویت روحیه تعهد سازمانی در کارکنان می‌شوند.

بر اساس ضریب همبستگی کندال در جدول ۹ سطح معناداری بدست آمده برابر ۰/۰۰۰ است و چون از ۰/۰۵ کمتر می‌باشد ($Sig < 0.05$)، یعنی با انتخاب سبک رهبری دموکراتیک توسط رهبران دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحدهای استان اصفهان مشارکت سازمانی کارکنان را افزایش می‌دهند.

بر اساس ضریب همبستگی کندال در جدول ۹ سطح معناداری بدست آمده برابر ۰/۹۷۴ است و چون از ۰/۰۵ بیشتر می‌باشد ($Sig > 0.05$)، اگر مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان اصفهان سبک رهبری دموکراتیک را برگزینند باعث کاهش تعارض سازمانی می‌شود.

سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان/کیانوش، برومند و رضائیان

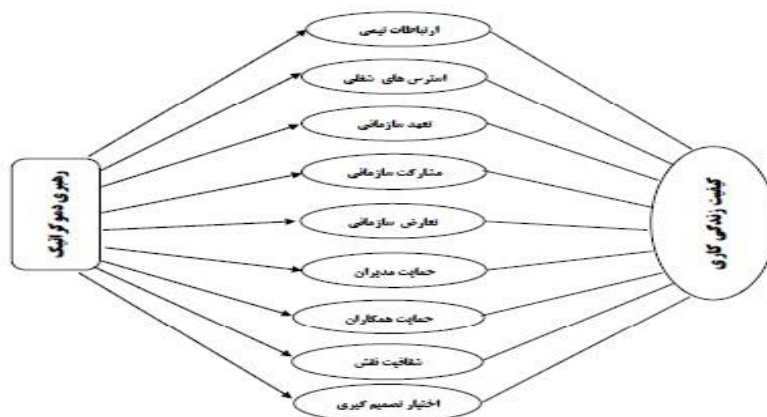
بر اساس ضریب همبستگی کندال در جدول ۹ سطح معناداری بدست آمده برابر $0/000$ است و چون از $0/05$ کمتر می باشد ($Sig < 0.05$)، یعنی اگر مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحدهای استان اصفهان سبک رهبری دموکراتیک را انتخاب کنند موجب افزایش حمایت مدیران از کارکنان می‌شود.

بر اساس ضریب همبستگی کندال در جدول ۹ سطح معناداری بدست آمده برابر $0/000$ است و چون از $0/05$ کمتر می‌باشد ($Sig < 0.05$)، یعنی اگر مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحدهای استان اصفهان سبک رهبری دموکراتیک را انتخاب کنند باعث افزایش حمایت همکاران می‌شود.

بر اساس ضریب همبستگی کندال در جدول ۹ سطح معناداری بدست آمده برابر $0/000$ است و چون از $0/05$ کمتر می‌باشد ($Sig < 0.05$)، یعنی اگر مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحدهای استان اصفهان سبک رهبری دموکراتیک را انتخاب کنند سبب افزایش شفافیت نقش می‌شود.

بر اساس ضریب کندال جدول ۹ سطح معناداری بدست آمده برابر $0/001$ است و چون از $0/05$ کمتر می‌باشد ($Sig < 0.05$)، بدین معناست که اگر مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان اصفهان سبک رهبری دموکراتیک را انتخاب کنند باعث افزایش تفویض اختیار در تصمیم‌گیری به کارکنان می‌شود.

بر اساس ضریب همبستگی کندال در جدول ۹ سطح معناداری بدست آمده برابر $0/833$ است و چون از $0/05$ بیشتر می باشد ($Sig > 0.05$) ، یعنی اگر مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحدهای استان اصفهان در آینده سبک رهبری دموکراتیک را برگزینند تاثیری در متغیر محیط کار ایمن و سالم و حقوق و مزایای کارکنان ندارد و با متغیر تعارض سازمانی تاثیر عکس دارد . بنابراین مدل نهایی پژوهش شکل ۲ ، پس از آزمون فرضیه‌های یازده گانه با حذف دو مولفه به شرح زیر می باشد .



شکل ۲- مدل نهایی پژوهش

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و نهم - بهار ۱۴۰۰

از آن جایی که موفقیت و شکست سازمان‌های آموزشی به طور گسترده به کیفیت رهبران آنها وابسته است و از طرفی با توجه به نتایج پژوهش حاضر و هم چنین نظر به شرایط بومی استان اصفهان پیشنهاد می‌گردد، مدیران دانشگاه‌ها در به کارگیری سبک رهبری دموکراتیک در راستای دستیابی به هدف‌های راهبردی دانشگاه کوشا باشند. البته این مهم بستگی تام به وجود ساختارمند شیوه نامه‌های مناسب انتخاب مدیران رهبرگونه برای واحدهای تحت پوشش دارد.

سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان/کیانوش، برومند و رضائیان

منابع

- ۱) افجه ، سید علی اکبر(۱۳۸۵). "مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی" ، تهران ، انتشارات سمت ، ۳۸۶-۳۸۵ و ۴۰۰-۳۹۴.
- ۲) امیرکبیری ، علیرضا (۱۳۹۵). "تئوری های مدیریت پیشرفته ، چشم انداز پست - مدرن" ، تهران ، نگاه دانش .
- ۳) برومند، زهرا (۱۳۹۸) ، "مدیریت رفتار سازمانی" ، تهران ، انتشارات دانشگاه پیام نور.
- ۴) بلانچارد، کن (۱۳۸۰). "مدیریت بر قلبها"، ترجمه عبدالرضا رضایی نژاد، تهران،فرا،جلد دوم.
- ۵) پرداختچی ، محمد حسن و همکاران (۱۳۸۸) . بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان ، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی ، سال سوم ، شماره ۳ .
- ۶) خاکی، غلامرضا(۱۳۸۶). "همبالی، شیوه رهبری ایرانی" ، تهران، انتشارات دانشگاه آزاداسلامی.
- ۷) خلیلی شورینی، سهراب(۱۳۷۳) . "تئوریهای رهبری سازمانی و کاربرد آنها درنظام مدیریت ایران" ، تهران ، قائم .
- ۸) رضایی ، احمد علی و نجیب نیا ، بر گرفته از سایت (www.iranika.ir) .
- ۹) رضائیان ، علی (۱۳۷۳) . "مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم ، نظریه ها و کاربردها)" ، تهران ، انتشارات دانشگاه تهران ، چاپ دوم ، ۱۸۳ .
- ۱۰) ساروخانی، باقر(۱۳۸۸). "روشهای تحقیق در علوم اجتماعی" ، جلد اول و دوم، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- ۱۱) طوسی ، محمد علی (۱۳۸۴) . "مدیریت و رهبری آموزشی" ، چاپ چهاردهم ، تهران ، انتشارات بازتاب .۱۳.
- ۱۲) عبداللهی ، وحیده .(۱۳۹۵). جایگاه و اهمیت کیفیت زندگی کاری در عملکرد کارکنان در سازمانهای جهان امروزی، کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تاریخ بازیافت : اگوست ۲۰۱۷، https://www.civilica.com/Paper-NDMCONFT06-NDMCONFT06_217.html
- ۱۳) غلام زاده ، داریوش(۱۳۹۳). "رهبری (استنتاج درس هایی از بافت سازمان)" ، تهران، چاپ دوم، انتشارات ترمه ، مقدمه.
- ۱۴) فرهنگی، علی اکبر ، حسینی ، سید حیدر (۱۳۷۸) ، رهبری و مدیریت در دانشگاهها ، دانش مدیریت، سال دوازدهم ، شماره ۴۷.

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و نهم - بهار ۱۴۰۰

۱۵) گیل، توماس (۲۰۱۶). رهبری دموکراتیک/ مشارکتی چیست؟ چگونه همکاری می تواند روحیه را افزایش دهد؟، <https://fa.reoveme.com>، بازیافت در تاریخ ۱۳ نوامبر ۲۰۲۰.

۱۶) مظفری، فاروق امین و پاداش اصل، خورشید (۱۳۹۳). "فرصت ها و چالش های رهبری دانشگاهی"، چاپ اول، تهران، اندیشه های خلاق.

۱۷) مقیمی، سید محمد و همکاران (۱۳۸۷). بررسی ارتباط بین سبک شخصیت و اثر بخشی مدیریت در مدیران سازمان های دولتی، نشریه مدیریت دولتی، دوره اول، شماره اول.

۱۸) میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۶). تاثیر متقابل بهره وری و کیفیت زندگی کاری، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۱۵.

- 19) 19. Basile, F.(1997). "Hotshots in Business Impact Their wisdom", Indianapolis Business Journal, p. 40.
- 20) 20 - Bazaz jazayeri,A, pardakhtchi, M,(2007).Creating Model of Assessing Quality of life of Staffs in Organization, Management Science Journal, second year, no 5 .
- 21) 21. Bennis, Warren, (1966),"Changing Organization", McGraw-Hill,.
- 22) 22. Cacsio, Wayne. F.(1998) "Managing Human resource : Productivity,Quality of worklife, profits",Mc Graw-Hill,United states .
- 23) 23.Carrell,Michael R.& Norbert F. Elbert & Robert D, (1995) . Hatfield,"Human Resource Management : global strategies for managing a diverse workforce", pretrice Hall , united states".
- 24) 24. Decotlis, Kochan,Schmidt, (1979) , "Science and Human Behavior" , Mc Graw Hill , P . 11.
- 25) 25.Graham,S.Lowe,(2006). Making a measurable difference. "Evaluating Quality of work life interventions",Canadian Nurses Association.
- 26) 26. Hall & Lord (1995), "Multilevel Information Processing Explanations of Followers , leadership perceptions" , Leadership Quartterly, p . 54-238 .
- 27) 27. Hersey paul & Ken Blanchard (1991) ,"Management of Organization Behavior" , Englewood Cliffs , printice – Hall , p.23.
- 28) 28. Koontz, Harohd and ODonnel,Cyrrill, (1959) , "Principles of management", 2nd Ed. Newyork, McGraw Hill,P.435.
- 29) 29. Kreitner, Robert,(2005) "Management", New York, John wily, p.455.
- 30) 30. Lewin , I.M.(2000), "Vision Revisited " , Journal of Applied Behavioral science 36, p . 91-107.
- 31) 31. MosadeghRad AM, (1384). "*principles of services care health administration*". Tehran: Dibagaran.

سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان/کیانوش، برومند و رضائیان

- 32) 32. Nur, Y.A, (1998), "Ch atisma and managerial leadership . The Gift that naver was" , Business Horizons 41, p . 19-26 .
- 33) 33. Sa'atchi M, Azizpour Shoobie AA.(1989),"Designing a Model for Effective Academic Leadership". raftar.
- 34) 34. Stogdill,Ralph M, (1974),"Historical trends in leadership theory and research", Journal of contemporary Business, autumn,P.7.
- 35) 35.Terry,R, George , (1960) , "Principles of management", 3nd ed. Homewood, 3: Irwin, p. 493.
- 36) 36. Yar mohamadin MH,Bahrami s.(1387) "*Educational administration and planning*". Isfahan: Isfahan University of Medical Sciences.
- 37) 37. Wiles K., (2003) "Supervision for better schools". (Trans. By Tousi MA). Tehran: State Management Training Center.

یادداشت‌ها :

- 1 . Falk
- 2 . Fiedler
- 3 . Matt Barney
- 4 . Bennis
- 5 . Casio
- 6 . Walton
- 7 . Pollok
- 8 . Gibson
- 9 . Yaron