

بررسی تاثیر سبک رهبری تحول‌گرا و تبادلی بر کیفیت زندگی کاری

حسین دیلمی پور^{۱*}، سعید جعفری نیا^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر

- استادیار، دکتری مدیریت منابع انسانی، مدیریت، دانشگاه خوارزمی

hdeilampour@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر سبک رهبری تحول‌گرا و تبادلی بر کیفیت زندگی کاری در کارکنان اداره کل بندر و دریانوردی خرمشهر انجام شده است. بدین منظور پرسشنامه‌ای استاندارد برای سنجش متغیرها تهیه شد و پس از اطمینان از پایایی و روایی ابزار اندازه‌گیری در میان کلیه کارکنان اداره کل بندر و دریانوردی خرمشهر به عنوان جامعه آماری توزیع شد. داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون t تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون، از رگرسیون برای بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌گرا بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد. رهبری تبادلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر منفی و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: رهبری تحول‌گرا، رهبری تبادلی، کیفیت زندگی کاری

مقدمه

موفقیت و کامیابی هر نهاد و سازمانی، به عوامل متعددی بستگی دارد که نیروی انسانی یکی از مهمترین آنهاست (علامه، ۱۳۷۸). به عقیده صاحب‌نظران به منظور مطلوب ساختن کار باید به سلامت کارکنان، ایمنی و رضایت آنها به عنوان پیش شرط اثربخشی سازمانی توجه کرد (شوف، ۲۰۰۴). حصول اطمینان از کیفیت زندگی کاری یکی از بهترین روشهای جذب و نگهداری کارکنان با استعداد و همچنین کسب عملکرد بهتر برای سازمان است. وجود شرایط مطلوب کاری یکی از ضرورتهای انجام فعالیت افراد در سازمانهاست. وضعیت مناسب کاری که از آن به عنوان کیفیت زندگی کاری تعبیر می‌شود، موجب به وجود آمدن انگیزه و رضایت خاطر افراد میشود و آنها را به کار و تلاش بیشتر و مطلوبتر سوق میدهد (مورین، ۲۰۰۳). کیفیت زندگی کاری ساختار چندبعدی پویایی است که در حال حاضر مفاهیمی همچون امنیت شغلی، سیستم پاداش، فرصتهای ارتقا و آموزش و مشارکت در تصمیم‌گیری را در برمیگیرد (سنسیدین، ۲۰۰۱) و اینها جز در سایه یک سبک رهبری متناسب با شرایط و موقعیت کارکنان و سازمان امکان پذیر نیست. رهبری یکی از ضرورت‌های اصلی برای انجام فعالیت‌های بسیاری از سازمان‌های امروزی است. سازمان‌های موفق مشخصاً عمده‌ای دارند که به وسیله آن از سازمان‌های ناموفق متمایز می‌شوند؛ این مشخصه، رهبری پویا و اثربخش است (هرسی، ۲۰۰۱).

بیان مسأله

رضایت از زندگی از شاخص‌های مهم اجتماعی است که نسبتاً دیر به حوزه علوم اجتماعی راه یافت، با وجود آنکه این شاخص ذیل مفهوم کلی‌تر کیفیت زندگی و در واکنش به سنجش‌های اقتصادی طرح شد، اما به زودی به حوزه‌ای مستقل و مهم تبدیل گشت. «رضایت از زندگی» مفهوم فراگیر و در عین حال پایدارتری است که منعکس‌کننده احساس و نظر کلی مردم یک جامعه نسبت به جهانی است که در آن زندگی می‌کنند. اهمیت آن نیز از حیث دلالت‌هایی است که بر ویژگی‌های پایدار نظام اجتماعی دارد. (گودرزی، ۱۳۸۸). رضایت از زندگی، همبستگی

بالایی با احساس خوشبختی، اعتماد متقابل و احساس تعهد با جامعه دارد و نشانه نگرش فرد به خود و جهان پیرامونی است. سطح پایین رضایت از زندگی به گرایش های منفی نسبت به کل جامعه مربوط می شود.

سبک رهبری عبارتست از الگوهای رفتاری دائمی و مستمر که افراد در هنگام کار با دیگران یا کار به وسیله دیگران، از آن استفاده می کنند و توسط دیگران درک می شود (مقیم، ۲۰۰۷). تحت نفوذ قرار دادن رفتار دیگران از طریق ایجاد تصور قدرت صورت می گیرد. سبک های رهبری تحول آفرین، تبدالی از جدیدترین تقسیم بندی های سبک رهبری است. مفهوم اولیه رهبری تحول آفرین توسط برنز در سال ۱۹۷۸ مطرح شد و سپس برنارد بس بر پایه نظر وی، نظریه جدید رهبری تحول آفرین را در سال ۱۹۹۸ مطرح کرد (مرادی، ۲۰۰۵) که در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفته است. طبق گفته برنز، رهبری تحول آفرین در جستجوی انگیزه های بالقوه در پیروان است. در اینجا هدف جلب توجه پیروان به نیازهای برتر و تبدیل منافع فردی به منافع جمعی است. ویژگی متمایز کننده رهبری تحول آفرین، هدف مشترک است؛ هم هدف رهبر و هم هدف پیروان که باید جداگانه اما مرتبط به هم باشند. این همان چیزی است که در مورد رهبری تبدالی ترکیب شده است. از نظر برنز رهبری تحول آفرین عموماً برتر از رهبری تبدالی است. وی عقیده دارد رهبری تحول آفرین انگیزه دهنده، متعالی و نهایتاً اخلاقی است که در آن سطوح رفتار انسانی و تمایلات اخلاقی هر دو، رهبر و پیروان، بالا می رود. به طور کلی می توان رهبری تحول گرا را این گونه تعریف کرد: یک توانایی شخصی برای پیش بینی، ساخت آینده، انعطاف پذیری، تفکر استراتژیک و کار با دیگران که فرصتهای متغیری را برای ایجاد یک آینده قابل وصول برای سازمانها شناسایی می کند. رهبر تبدالی، در حالی که سعی دارد پایین ترین نیازهای پیروان را برآورده سازد، ویژگی های بی حرکتی، جذب خود شدن و کنترل داشتن به زیردستان را نیز دارد (مرادی، ۲۰۰۵).

در اینجا هدف جلب توجه پیروان به نیازهای برتر و تبدیل منافع فردی به منافع جمعی است. ویژگی متمایز کننده رهبری تحول آفرین، هدف مشترک است؛ هم هدف رهبر و هم هدف پیروان که باید جداگانه اما مرتبط به هم باشند. این همان چیزی است که در مورد رهبری تبدالی ترکیب شده است. از نظر برنز رهبری تحول آفرین عموماً برتر از رهبری تبدالی است. وی عقیده دارد رهبری تحول آفرین انگیزه دهنده، متعالی و نهایتاً اخلاقی است که در آن سطوح رفتار انسانی و تمایلات اخلاقی هر دو، رهبر و پیروان، بالا می رود. به طور کلی می توان رهبری تحول گرا را این گونه تعریف کرد: یک توانایی شخصی برای پیش بینی، ساخت آینده، انعطاف پذیری، تفکر استراتژیک و کار با دیگران که فرصتهای متغیری را برای ایجاد یک آینده قابل وصول برای سازمانها شناسایی می کند. رهبر تبدالی، در حالی که سعی دارد پایین ترین نیازهای پیروان را برآورده سازد، ویژگی های بی حرکتی، جذب خود شدن و کنترل داشتن به زیردستان را نیز دارد (مرادی، ۲۰۰۵). کیفیت زندگی کاری یعنی نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود. یعنی این که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصتهای مناسب برای سرمایه گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. گرچه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه گیری رضایت، غیبت کم؛ و انگیزه بالا در کارکنان برآورد می شود.

یکی از آفت های مهم مدیریت، بی توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می باشد. این بی توجهی، اثر بخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش می دهد. کیفیت زندگی به جنبه هایی از زندگی اشاره دارد که زندگی را خوشایند و ارزشمند می سازد، بنابراین حوزه کیفیت زندگی فراتر از نشانه های معمولی است و در برگیرنده بهزیستی ذهنی، رضایت فرد و کارکردها و کمبودهاست (مانسینی و همکاران، ۲۰۰۳). فرسودگی شغلی از جمله خطرات شغلی از جمله خطرات شغلی است که به علت تأثیر منفی بر کارکنان، سازمان ها و بیماران در سال های اخیر مورد توجه قرار گرفته است (آرجنترو، ۲۰۰۸). فرسودگی شغلی به علت حالت روانشناختی تعریف می شود که از سطوح بالای استرس های طولانی در زندگی شغلی ناشی می شود (گرانفلد، ۲۰۰۰). فرسودگی شغلی سندرم روانشناختی شامل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شخصی می باشد.

بنابراین، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که سبک رهبری تحول گرا و تبدالی بر کیفیت زندگی کاری در کارکنان اداره کل بندر و دریانوردی خرمشهر چه تأثیری دارد؟

اهمیت موضوع

اداره کل بندر و دریانوردی خرمشهر بعد از گذشت سال ها از شروع بهره برداری و با وجود سابقه طولانی در امر حمل و نقل دریایی مشاهده می شود که تعادل میان کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی کارکنان آن اداره از تناسب لازم برخوردار نیست چراکه نشانه های

فروسدگی شغلی در کارکنان این اداره دیده می شود و اگر این روند ادامه یابد مضرات سنگینی را بر اداره تحمیل می کند، لذا در این پژوهش سعی شده شرایطی ایجاد شود و با بررسی سبک های رهبری تحول گرا و تبدالی به صورت اساسی پرداخته شود تا در جهت افزایش رضایت و کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی خرمشهر و کاهش فرسودگی شغلی آنان اقدامات موثری انجام شود.

ادبیات و پیشینه پژوهش

قربانیان و همکاران (۱۳۸۹) در مقاله ای تحت عنوان «رابطه سبک رهبری (تحول آفرین، تبدالی، عدم مداخله گر) مدیران و رضایت شغلی تکنسین های فوریت های پزشکی در شهرستان اصفهان» به بررسی رابطه سبک رهبری (تحول آفرین، تبدالی و عدم مداخله گر) مدیران و رضایت شغلی تکنسین های فوریت های پزشکی پرداختند. تکنسین های مرکز مدیریت حوادث و فوریت های پزشکی شهرستان اصفهان و مدیران سطوح مختلف آن اعم از سرپرستان پایگاه ها، معاونین مرکز مدیریت حوادث که بر پایگاه ها نظارت دارند و رئیس مرکز، جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل می دهند. با توجه به محدود بودن تعداد آنها نمونه گیری انجام نشد و ۲۱ مدیر و ۸۷ تکنسین در مطالعه شرکت کردند. به منظور بررسی سبک رهبری، از پرسشنامه چند عاملی رهبری (MLQ) و برای بررسی رضایت شغلی از پرسشنامه شاخص توصیفی شغل (JDI) استفاده شده است. برای بررسی رابطه سبک رهبری و رضایت شغلی تحلیل همبستگی پیرسون به کاررفته است. بر اساس یافته های این پژوهش، دو سبک رهبری تحول آفرین و تبدالی، با رضایت شغلی رابطه معنی دار داشتند ($P < 0.01$) و سبک رهبری عدم مداخله گر با رضایت شغلی رابطه نداشت. مرادی و همکاران (۱۳۹۰) در مقاله ای تحت عنوان «رابطه سبک های رهبری تحول آفرین - تبدالی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران» بررسی رابطه سبک های رهبری تحول آفرین - تبدالی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان تربیت و اینک به طور ویژه کدامیک از ابعاد این سبک ها رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان را افزایش می دهد پرداخت. جامعه آماری پژوهش کلیه (۲۷۳) نفر کارشناسان ستاد مرکزی سازمان تربیت بدنی بودند که پس از توزیع پرسشنامه بین آنها، ۲۲۰ پرسشنامه قابل استفاده بود که همین تعداد به عنوان نمونه پژوهش در نظر گرفته شد. برای جمع آوری داده ها، پس از بررسی روایی و پایایی، از پرسشنامه های چند بعدی رهبری (باس و اولیو، ۲۰۰۰) و رفتار شهروندی سازمانی (پادساکف و همکاران، ۱۹۹۰) استفاده شد. نتایج حاکی از متوسط بودن میزان رهبری تحول آفرین مدیران و رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان سازمان تربیت بدنی بود. همچنین ضریب همبستگی نشان داد که سبک های رهبری تحول آفرین - تبدالی رابطه معنی داری با رفتار شهروندی سازمانی دارند. تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد رهبری تحول آفرین پیش بینی کننده قوی تری برای رفتار شهروندی سازمانی است. مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که رهبری تحول آفرین تأثیر بیشتری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد. با توجه به اینکه رهبری تحول آفرین پیش بینی کننده قویتری برای رفتار شهروندی سازمانی است، بهتر است مدیران سازمان تربیت بدنی از این شیوه رهبری استفاده کنند. کشاورزی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه ابعاد سبک رهبری تحول گرا در توانمندسازی رؤسای موسسات بانکی استان تهران» بررسی روابط بین ابعاد رهبری تحولگرا در توانمندسازی رؤسای موسسات بانکی استان تهران پرداخت. جامعه آماری مورد مطالعه کلیه رؤسای موسسات بانکی استان تهران به تعداد ۲۵۰ نفر و حجم نمونه ۱۷۳ نفر که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده استفاده شده است. روش گردآوری داده ها، میدانی بوده و ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه های استاندارد بومی سازی شده چند عاملی رهبری و توانمندسازی است. نتایج حاصل از تحلیل اطلاعات با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، نشان داد که رابطه بین سبک رهبری تحول گرا در توانمندسازی رؤسای موسسات بانکی استان تهران معنادار است. بعلاوه تمامی مؤلفه های رهبری تحول گرا با توانمندسازی رؤسای موسسات بانکی استان تهران رابطه معناداری دارند. همچنین تحلیل رگرسیون چند عاملی بیانگر این است که از میان مؤلفه های رهبری تحولگرا، ملاحظیات فردی و انگیزش الهام بخش بیشترین تأثیر را در توانمندسازی رؤسا دارند.

عباس نیا (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی عوامل موثر بر رضایت از زندگی (مطالعه موردی شهر ایلام)» با هدف بررسی عوامل موثر بر رضایت از زندگی در دوازده ناحیه شهر ایلام در سال ۱۳۹۱ و به روش نمونه گیری خوشه ای اجرا گردیده است. بدین منظور پس از بررسی اجمالی مطالب و نظریه های مختلف موجود در سه حوزه روانشناسی، روانشناسی اجتماعی و جامعه شناختی و با استفاده از روش پیمایش و تدوین پرسشنامه در نمونه ای به حجم ۳۸۳ نفر از زنان و مردان ۲۰ سال به بالای شهر ایلام، اقدام به جمع آوری اطلاعات گردید. پس از استخراج و پردازش داده های جمع آوری شده و تهیه شاخص های آماری مناسب برای متغیر های مستقل و وابسته، پنج روش تحلیل رگرسیون، ضریب همبستگی، آزمون t، آزمون تحلیل واریانس و آزمون تحلیل مسیر مورد استفاده قرار گرفت. در این تحقیق میزان «رضایت از زندگی» در

شهر ایلام برابر ۶۰/۱ درصد نشان داده شده است. نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین متغیرهای آنومی اجتماعی، احساس بیگانگی اجتماعی، احساس محرومیت نسبی، بعد احساسی دینداری، مثبت نگری، رضایت از خود، رضایت زناشویی و میزان درآمد رابطه معنی داری در سطح ۱٪ با متغیر رضایت از زندگی وجود داشته است. اما رابطه معنی داری بین متغیر میزان تحصیلات و رضایت از زندگی وجود نداشته است. نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون چند متغیره، نشان داد که ۵ متغیر مثبت نگری، احساس محرومیت نسبی، رضایت از خود، دینداری (بعد عاطفی) و رضایت زناشویی ۴۴ درصد از واریانس متغیر وابسته (رضایت از زندگی) را تبیین کرده اند. امیرکبیری و همکاران (۱۳۸۵) در مقاله ای تحت عنوان «بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبادل با تعهد سازمانی کارکنان» به بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبادل با تعهد سازمانی کارکنان پرداختند. بدین منظور ۲ پرسش نامه برای تعیین سبک رهبری مدیران و تعیین میزان تعهد سازمانی کارکنان در نظر گرفته شد. جامعه آماری شرکت های شهرک صنعتی زنجان شامل ۸۶ شرکت می باشد که تمامی مدیران به عنوان نمونه و تعداد ۳۴۴ نفر از کارکنان به روش نتایج تحقیق مورد بررسی قرار SPSS نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. پس از جمع آوری و تحلیل پرسش نامه ها به کمک نرم افزار گرفت. این نتایج حاصل نشان داد که بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبادل با تعهد سازمانی کارکنان رابطه ای معنادار وجود دارد و رهبرانی که از سبک رهبری تحول آفرین استفاده می کنند در افزایش میزان تعهد کارکنان نسبت به سازمان، موفق ترند و هر اندازه سبک رهبری مدیران از تبادل با تعهد آفرین حرکت کرده است، در بین کارکنان شاهد وفاداری بیشتری نسبت به سازمان بوده ایم. فراهانی و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله ای تحت عنوان «رابطه بین رضایت از زندگی با کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی در معلمان شهر تهران» به بررسی رضایت از زندگی در معلمان شهر تهران با کیفیت زندگی، بهزیستی ذهنی و عزت نفس آنان انجام داده اند. از طریق روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی، نمونه ای به حجم ۵۰۰ نفر از معلمان تهرانی انتخاب شده و با استفاده پرسشنامه کیفیت زندگی، بهزیستی ذهنی به همراه پرسش هایی درباره وضعیت اقتصادی اجتماعی معلمان کع در یم پرسشنامه متحداشکل فراهم شده بود از طریق دو کارشناس ارشد آقا و خانم در نواحی مختلف آموزش و پرورش مورد بررسی قرار گرفتند. همچنین این تحقیق از نوع توصیفی همبستگی بوده و ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بوده است. در این پژوهش تحلیل داده ها در سطح توصیفی توسط نرم افزار SPSS صورت گرفت. نتایج بدست آمده نشان داد، رضایت از زندگی از طریق دو متغیر دیگر یعنی بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی قابل پیش بینی است. در این تحقیق هنگامی که متغیرهای کیفیت زندگی با متغیر بهزیستی ذهنی در کنارهم قرار گرفتند درصد زیادی (۴۱٪) از واریانس رضایت از زندگی را تبیین و پیش بینی می کردند. فخرپور و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده ها و گروههای آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های کشور» به بررسی بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و ابعاد آنها در بین اعضای هیأت علمی دانشکده ها و گروههای آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی بود و ۲۱۷ نفر از اعضای هیأت علمی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی کشور به عنوان نمونه های آماری انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری براساس الگوی والتون (۱۹۷۳) و پرسشنامه تعهد سازمانی می یو و آلن (۱۹۹۰) استفاده شد. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است و داده ها به صورت میدانی جمع آوری شدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که میانگین کیفیت زندگی کاری در دانشکده های تربیت بدنی ۵۱/۷۸ درصد و در گروه های آموزشی برابر ۴۹/۴۶ درصد بود. میانگین تعهد سازمانی در دانشکده های تربیت بدنی ۶۰/۱۸ درصد و در گروههای آموزشی مستقل تربیت بدنی ۵۹/۰۸ درصد بود. بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و همچنین بین مؤلفه های آنها رابطه معناداری به دست آمد. همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در گروه های آموزشی مستقل تربیت بدنی بیشتر از دانشکده ها بود. براساس یافته های این تحقیق به منظور ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری و بهره مندی از مزایای آن و همچنین با توجه به رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی توصیه می شود برنامه هایی در راستای بهبود کیفیت زندگی کاری و افزایش میزان تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی در دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی به اجرا درآید. پرداختچی و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله ای تحت عنوان «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان» به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در بین معلمان و مدیران شهرستان تاکستان پرداختند. روش تحقیق، (همبستگی) بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان و مدیران شهرستان تاکستان در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ به تعداد ۹۱۶ نفر بودند. حجم نمونه ۲۷۰ نفر برآورد گردید و به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب گردیدند. ابزار گرد آوری داده ها دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی که ضریب اعتبار آنها به کمک آلفای کرنباخ به ترتیب (0/8965-) و (0/82-) تعیین گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره، تحلیل واریانس یک راهه، آزمون شفه و آزمون t مستقل استفاده شده است. نتایج نشان داد

که بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه معکوس و معناداری $r=0/352$ وجود دارد. از میان مولفه های کیفیت زندگی کاری به ترتیب متغیرهای پرداخت منصفانه، تناسب اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت های فردی بیشترین تأثیر را بر فرسودگی شغلی دارند. قهرمان (۱۳۸۹) در مقاله ای تحت عنوان «بررسی مفهوم رضایت از زندگی و سنجش آن در میان دانشجویان دختر و پسر» به بررسی مفهوم رضایت از زندگی و سنجش آن در میان ۴۵۰ نفر (۱۶۲ مرد و ۲۸۸ زن) از دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد می پردازد و به این منظور از پرسش نامه ای خود اجرا بهره می جوید. در ابتدا محقق به بحث نظری پیرامون این نکته می پردازد که آیا متغیر «رضایت از زندگی» یک متغیر بسیط است یا یک سازه چند بعدی؟ در اینجا پیش فرض بسیط بودن انتخاب شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که میزان رضایت از زندگی در دانشکده های مختلف تفاوت معناداری با هم ندارد. همچنین دانشجویان دختر و پسر دارای رضایت از زندگی متفاوتی نیستند. یافته ها بیانگر آن است که در هر دو جنس «رضایت از خود»، «مثبت نگری» و «رضایت از دانشگاه» تأثیر شایانی در رضایت از زندگی دارند. سو چائو چانگ و همکاران (۲۰۰۷) در مطالعه ای تحت عنوان «ارتباط میان سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، بهره برداری از سازمان یادگیرنده و رضایت شغلی کارکنان» به بررسی رابطه بین سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمان یادگیرنده و رضایت شغلی کارکنان در تایوان پرداخته است. در این طرح که از تحقیقات کمی استفاده شده است. ابزار گرد آوری داده ها پرسشنامه بوده که از ۱۰۰۰ پرسشنامه فرستاده شده، ۱۳۴ پرسشنامه معتبر و مورد استفاده قرار گرفت. نمونه برداری به طور تصادفی انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که با توجه به درجات مختلف بهره برداری از سازمان یادگیرنده، بسته به ابعاد سبک رهبری، فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمان یادگیرنده تفاوت قابل توجهی وجود دارد. همچنین سبک رهبری و فرهنگ سازمانی مثبت و به طور قابل توجهی می تواند بر عملکرد سازمان یادگیرنده تأثیرگذار باشند. علاوه بر این، بهره برداری از سازمان های یادگیری اثر مثبت قابل توجهی در رضایت شغلی کارکنان دارد. کنسیدین و کالوس (۲۰۰۳) در تحقیقی با عنوان «نشانه های توسعه کیفیت زندگی کاری» در تحقیقی به تدوین شاخص های کیفیت زندگی کاری به منظور کمک به تعریف کار در اقتصاد توسعه یافته که در کشور استرالیا پرداخته است. نتایج حاصله نشان داده است که به طور کلی بیش از ۷۰٪ کارکنان به پنج شاخص از پانزده شاخص کیفیت زندگی کاری نگرش مثبتی داشته اند. این پنج شاخص شامل بهداشت حرفه ای و استاندارد های ایمنی کار (۷۸٪)، رفتار مدیریت (۷۷٪)، روش های کارگروهی (۷۶٪)، امنیت شغلی (۷۴٪) و نبود آزار جنسی و تبعیض (۸۷٪) بوده است و ده شاخص دیگر را به عنوان مهمترین مسائل موثر بر کیفیت زندگی کاری را ارزیابی کرده اند. مواردی از قبیل توازن و تعادل بین کار و زندگی، کارراهه شغلی، استرس شغلی، کار معنی دار و جالب به عنوان مسائل کاری که اکثریت کارکنان استرالیایی از وضعیت آنها ناراضی بوده اند. محققین برای پاسخ به سوال دوم بر اساس نتایج تحقیق گزارش دادند که رضایت مندی کارکنان را می توان صرف نظر از خصوصیات کارکنان از طریق بهبود روابط کارکنان در محیط کار مدیریت کرد. چنین می توان از طریق فراهم کردن وظایف کاری چالش برانگیز و جالب به بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان کمک کرد. این نتایج نشان می دهد که مسئولیت مدیران منابع انسانی در این خصوص بسیار سنگین است و نقش اساسی در پیاده سازی برنامه های بهبود کیفیت زندگی کاری دارند.

کاترین جی سی سانگ (۲۰۰۹) در مطالعه ای با عنوان «رضایت شغلی معماران در انگلستان و روابط آنها با تعادل زندگی کاری و نیت ترک شغل» به بررسی رضایت شغلی معمارانی پرداختند که در حال حاضر به کار در صنعت ساخت و ساز در انگلیس مشغولند و برخی از عوامل استرس زا که به طور بالقوه اثر منفی بر آسایش دارد، ساعت های طولانی کار، حجم کار بالا، فقر تعادل بین کار و زندگی، احساس کم ارزش بودن حرفه و عدم امنیت شغلی به عنوان تهدیدی جدی در کار آنها وجود دارد. ابزار گرد آوری داده ها پرسشنامه بوده که از جامعه ۱۶۰ نفری یک نمونه ۱۱۰ تایی انتخاب و مورد تحقیق قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق استفاده از تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی بدست آمده است. نتایج نشان می دهد که بین ۲۰ تا ۴۰ درصد از پاسخ دهندگان از نرخ پرداخت دستمزد خود، مدیریت عمل، چشم انداز ارتقاء، ساعات کار ناراضی هستند و فرصتی برای استفاده از توانایی های خود ندارند. علاوه بر این اکثر پاسخ دهندگان اذعان داشتند که دارای مشکلات تعادل بین کار و زندگی هستند، و همچنین حدود یک سوم آنها نیز با توجه به علل فقیر بودن با عوامل سازمانی و نه از عوامل ذاتی معماری تمایل به ترک کارفرمای فعلی خود را (ترک شغل) داشتند. سیما عارف و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «مدل کیفیت زندگی کاری اساتید دانشگاه های خصوصی در پاکستان» به بررسی ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری (QWL) و تأثیر آن بر زندگی و نگرش را در کار معلمان دانشگاه های خصوصی در لاهور، پاکستان پرداختند. ماهیت این مطالعه کمی بوده و ابزار گرد آوری داده ها پرسشنامه بوده که با بررسی ۳۶۰ عضو هیئت علمی از دانشگاه های خصوصی در لاهور به عنوان نمونه تحقیق صورت گرفت. جمع آوری داده ها مقطعی بوده، که در یک مکان و در زمان محدود و در اندازه نسبتاً کوچکی است. پاسخ ها محدود به دانشگاه های خصوصی، به استثنای دانشگاه های دولتی بود.

یافته‌ها نشان داد که ارزش درک شده از کار، شرایط کار، تعادل بین کار و زندگی (کیفیت زندگی کاری) و رضایت از روابط در زندگی از عوامل عمده نگرش کار و ادراک کارکنان از کیفیت کلی زندگی کاری بودند.

هدف از پژوهش

تعیین تاثیر رهبری تحول‌گرا و تبادلی بر کیفیت زندگی کاری

فرضیه‌های تحقیق

۱. رهبری تحول‌گرا بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۲. رهبری تبادلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر منفی و معناداری دارد.

روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی است و از لحاظ ماهیت توصیفی - علمی است. تحقیقاتی که به دنبال بررسی یک مسئله و ارائه راه حل برای آن مسئله هستند تحقیقات کاربردی هستند. این پژوهش نیز به دنبال بررسی عوامل موثر بر رضایت از زندگی کاری در کارکنان اداره کل بندر و دریانوردی خرمشهر می باشد. تحقیقات توصیفی آنچه را که هست توصیف می کند و شامل توصیف و تجزیه تحلیل شرایط موجود هستند. تحقیقاتی که به دنبال بررسی رابطه علی بین دو یا چند متغیر است، تحقیقات علی هستند. این پژوهش نیز به دنبال توصیف، تجزیه تحلیل و بررسی تاثیر سبک رهبری تحول‌گرا و تبادلی بر کیفیت زندگی کاری در کارکنان اداره کل بندر و دریانوردی خرمشهر است.

ابزار گردآوری داده‌ها

در این تحقیق، ابزار گردآوری اطلاعات در روش کتابخانه‌ای منابع دست اول و دست دوم شامل کتاب‌ها، مقالات، پایان‌نامه‌ها و شبکه جهانی اینترنت بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها در روش میدانی نیز پرسشنامه است که به صورت مقطعی و از طریق نمونه‌گیری از جامعه انجام شده است. در این تحقیق برای اندازه‌گیری سبک رهبری از پرسشنامه استاندارد متعلق به باس و آوالیو استفاده شده که شامل ۳۶ گویه می باشد. برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی از پرسشنامه استاندارد متعلق به ماسلاچ و جاکسون استفاده شده که شامل ۲۲ گویه می باشد. برای اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه استاندارد متعلق به سیرجی استفاده شده که شامل ۱۶ گویه می باشد. برای اندازه‌گیری رضایت از زندگی کاری از پرسشنامه استاندارد متعلق به سیرجی استفاده شده که شامل ۱۵ گویه می باشد.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

طبق آمارگیری در سال ۱۳۹۲ جامعه آماری اداره کل بندر و دریانوردی خرمشهر بالغ بر ۳۵۰ نفر می باشد. در واقع به علت کوچک بودن جامعه آماری و بالا بردن صحت نتایج داده‌های حاصل از توزیع پرسشنامه‌ها کل جامعه مورد مطالعه قرار گرفت و عبارتی جامعه و نمونه تحقیق برابر است.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

در پژوهش کنونی از دو نوع آمار توصیفی و آمار استنباطی برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. از آمار توصیفی (متغیر، فراوانی، میانگین، انحراف معیار) برای بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق استفاده می‌گردد. از آمار استنباطی به منظور بررسی فرضیات تحقیق استفاده می‌گردد. در آمار استنباطی ابتدا برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. سپس به منظور شناخت وضعیت فعلی کارکنان از لحاظ سبک رهبری تحول‌گرا، رهبری تبادلی، فرسودگی شغلی کارکنان از آزمون t یک نمونه‌ای استفاده گردید. پس از آن ضریب همبستگی پیرسون برای مشخص شدن وجود یا عدم وجود رابطه میان هریک از متغیرهای سبک رهبری تحول‌گرا، رهبری تبادلی،

رضایت از زندگی کاری، فرسودگی شغلی کارکنان و کیفیت زندگی کاری کارکنان به کار گرفته شد و از رگرسیون برای بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. در این پژوهش از نرم افزار SPSS برای تایید یا رد فرضیه ها استفاده شده است.

یافته های پژوهش

سابقه کار					تحصیلات				سن			جنس		ابعاد توصیفی نمونه	
۲۱ به بالا	۱۶ تا ۲۰	۱۱ تا ۱۵	۶ تا ۱۰	زیر ۵ سال	فوق لیسانس و بالاتر	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	۵۰ به بالا	۴۱ تا ۵۰	۳۱ تا ۴۰	۲۰ تا ۳۰	مرد		زن
۶۵	۳۰	۱۳۵	۹۹	۳۰	۲۳	۲۲۸	۴۳	۵۶	۱۶	۷۹	۲۱۳	۴۲	۲۹۰	۶۰	تعداد
۱۶٪	۸٪	۳۸٪	۲۸٪	۸٪	۶٪	۶۵٪	۱۲٪	۱۶٪	۴٪	۲۲٪	۶۰٪	۱۲٪	۸۲٪	۱۷٪	درصد

جدول (۱): توصیف آماری نمونه

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده های پژوهش از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. به دلیل اینکه sig بدست آمده برای تمامی متغیرها بزرگتر از 0.05 است لذا می توان نتیجه گرفت توزیع داده های تمامی متغیرها نرمال می باشد.

جدول (۲): سطح معنی داری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

متغیر	سطح معناداری (sig)	آماره کولموگروف اسمیرنوف Z
سبک رهبری تحول گرا	۰/۰۶۲	۰/۵۰۴
رهبری تبادلی	۰/۰۷۷	۰/۳۷۰
کیفیت زندگی کاری	۰/۱۲۳	۱/۶۷

آزمون t برای تحلیل وضعیت متغیرها

به دلیل اینکه سطح معناداری برای هر دو متغیر کوچکتر از 0.05 می باشد که نشان می دهد که وضعیت برای هر پنج متغیر مطلوب است.

جدول (۳): نتایج آزمون t تک نمونه ای برای متغیرهای تحقیق

متغیر	سطح معناداری (sig)	میانگین	انحراف معیار	وضعیت
کیفیت زندگی کاری	۰/۰۰۰	۳/۹۳	۰/۵۴	مطلوب
رهبری تحول گرا	۰/۰۰۰	۳/۹۵	۰/۳۶	مطلوب
رهبری تبادلی	۰/۰۰۰	۳/۹۹	۰/۵۷	مطلوب

همبستگی پیرسون

در این قسمت ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای مستقل تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد که در جدول زیر نشان داده شده است. به دلیل اینکه سطح معناداری برای هر پنج متغیر کوچکتر از 0.05 می باشد و همچنین با توجه به اینکه ضرایب همبستگی بدست آمده $1 < r < +$ است، می توان نتیجه گرفت که بین هر پنج متغیر همبستگی وجود دارد.

جدول (۴): بررسی همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	شاخص های آماری	
		ضریب همبستگی	سطح معنی داری
رهبری تحول گرا	کیفیت زندگی کاری	۰/۵۹	۰/۰۰۱
رهبری تبدالی	کیفیت زندگی کاری	۰/۷۵	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه گیری

نتایج بدست آمده تاثیر سبک رهبری تحول گرا و تبدالی بر کیفیت زندگی کاری در کارکنان اداره کل بندر و دریانوردی خرمشهر را مورد تایید قرار دادند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج برخی از تحقیقات علمی موجود در ادبیات منافات ندارد. فرضیه اول حاکی از آن است که سبک رهبری تحول گرا بر کیفیت زندگی کاری در اداره کل بندر و دریانوردی خرمشهر تاثیر مثبت و معناداری دارد همانطور که نتایج بدست آمده از رگرسیون و همبستگی ($t=3.056, =0.002$) نشان می دهد، پیش بینی کیفیت زندگی کاری به کمک رهبری تحول و رهبری تبدالی معنی دار است ($p<0.05$). بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود. یکی از فاکتورهای که رهبری تحول گرا را از ثنوریهای جدید رهبری متمایز می کند دربرگیری ملاحظه فردی است. ملاحظه فردی وقتی اتفاق می افتد که رهبری گرایش توسعه ای به سمت نیروی انسانی و توجه فردی به پیروان دارد و به طور مناسبی به نیازهای فردیشان پاسخ دهد. در تبیین این یافته می توان گفت: نتیجه ی بیان شده مؤید و همسو با نتیجه ی تحقیق قربانیان و همکاران (۱۳۸۹) و جیجسل و همکاران (۲۰۰۳) است. فرضیه دوم حاکی از آن است که سبک رهبری تبدالی بر کیفیت زندگی کاری در اداره کل بندر و دریانوردی خرمشهر تاثیر منفی و معناداری دارد. همانطور که نتایج بدست آمده از رگرسیون و همبستگی ($t=2.098, =0.037$) نشان می دهد پیش بینی کیفیت زندگی کاری به کمک رهبری تحول و رهبری تبدالی معنی دار است ($p<0.05$). بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود. تعریف و ساختارمند بودن نقش مالکیت رهبری و حرکت زیردستان به سمت نائل شدن به آرمان های از پیش تعیین شده می تواند علتی برای از بین رفتن قدرت خلاقیت نیروی کار، عدم تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش های کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی، عدم فراهم بودن زمینه ی آزادی بیان و بدون ترس از انتقام مقام بالاتر، عدم فراهم نمودن زمینه ی بهبود توانایی های فردی، فرصت های پیشرفت و فرصت های به کارگیری مهارت های کسب شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال شود. در تبیین این یافته می توان گفت: نتیجه ی بیان شده مؤید و همسو با نتیجه ی امیرکبیری و همکاران (۱۳۸۵) و مرادی و همکاران (۱۳۹۰) است.

منابع

۱. پرداختچی، م. (۱۳۸۸) "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان"، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، (۳): ۵۰-۲۵.
۲. قهرمانی، آ. (۱۳۸۹)، "بررسی مفهوم رضایت از زندگی و سنجش آن در میان پسر دانشجویان دختر و پسر"، دو فصلنامه تخصصی «پژوهش جوانان، فرهنگ و جامعه» شماره چهارم، بهار و تابستان ۸۱-۱۰۶.
۳. امیرکبیری، ع. (۱۳۸۵). "بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبادلی با تعهد سازمانی کارکنان، فرهنگ مدیریت"، (۱۴): ۱۱۷-۱۴۲.
۴. عباس نیا، پ. (۱۳۹۱). "بررسی عوامل موثر بر رضایت از زندگی (مطالعه موردی شهراپلام)"، پایگاه خبری تحلیلی غرب کشور.
۵. علامه، م. (۱۳۷۸). "توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزشهای اسلامی (با تأکید بر نهج البلاغه) و تعیین تأثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی"، رساله دکتری چاپ نشده، دانشگاه تربیت مدرس.
۶. فراهانی، م. (۱۳۸۸). رابطه بین رضایت از زندگی با کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی در معلمان شهر تهران، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش در سلامت روانشناختی، دوره (سوم): ۱۴-۵.
۷. فخرپور، ر. (۱۳۹۱). "رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه های کشور"، نشریه مدیریت ورزشی، (۱۳): ۱۶۸-۱۵۳.
۸. قربانیان، ع. (۱۳۸۹). "رابطه سبک رهبری (تحول آفرین، تبادلی، عدم مداخله گر) مدیران و رضایت شغلی تکنسین های فوریتهای پزشکی در شهرستان اصفهان".
۹. کشاورزی، ش. نادرخانی، خ. پورگل افشانی، ح. (۱۳۹۰). "بررسی رابطه ابعاد سبک رهبری تحول گرا در توانمندسازی رؤسای موسسات بانکی استان تهران"، نخستین همایش سالانه علوم مدیریت نوین، گرگان.
۱۰. مرادی، م. (۱۳۹۰). "رابطه سبک های رهبری تحول آفرین ° تبادلی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران"، مدیریت ورزشی، (۸): ۱۵۰-۱۲۵.
۱۱. گودرزی، م. (۱۳۸۸). "بررسی مبانی دینی اخلاق حرفه ای معلمان از دیدگاه اندیشمندان مسلمان"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه کردستان.
12. Argentero, P. Dell Olivo, B. Ferretti, MS. (2008). Staff burnout and patient satisfaction with the quality of dialysis care. *Am J Kidney Dis*, 51: 80° 92.
13. Censidine, G. Callus, R. (2001). The quality of work life of Australian employees. The development of an index, university of Sydney
14. Grunfeld, E. et.al. (2000). Cancer care workers in Ontario: prevalence of burnout job stress and job satisfaction. *CMAJ*, 163(2) : 166 _ 9.
15. Katherine, J.C. Sang, Stephen, G. Ison, Andrew R.J. Dainty. (2009). The job satisfaction of UK architects and relationships with work-life balance and turnover intentions", *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 16 Iss: 3, pp.288 ° 300.
16. Mancini, C. Oakman, J. Farvolden, P. Quilty, L. C., & Van Ameringen, M. (2003). Quality of life and the anxiety disorders. *Journal of Anxiety Disorders*, 17, 405-426.
17. Hersey, P. Blanchard, K H. (2001). *Management of Organizational Behavior*. Tehran: Islamic Azad University Scientific Publication Center.
18. Su-Chao, Ch. Ming-Shing, L. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction", *Learning Organization, The*, Vol. 14 Iss: 2, pp.155 ° 185
19. Arif, S. Ilyas, M. (2013). Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan, *Quality Assurance in Education*, Vol. 21 Iss: 3, pp.282 ° 298
20. Shoaf, C. and et al. (2004). Improving performance and quality of work life. *Huang Wiley Periodicals. Inc.*
21. Moradi M. (2005). Studying the relationship between emotional intelligence and transformational leadership in Iran Alborz Chilic Co". School of Management Tehran University, [in persian]

22.Moghimi M. (2007). Research Organization and Management Approach. Tehran: Termeh publication [in persian]

23.Morin, E. M., Morin, W. (2003). Quality of work life and firm performance: the case of teknika. Hec montreal, department of management, Canda.

