

رابطه بین مؤلفه های رهبری خدمتگزار با کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی

مهزاد نوشادی جلال^۱

^۱ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، FirstAuthor@Email

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه بین مؤلفه های رهبری خدمتگزار با کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در میان کارکنان شهرداری شهر گرگان انجام شده است. پژوهش حاضر به روش آمیخته (کمی و کیفی) انجام شده است. در بخش کمی از ابزار پرسشنامه و در بخش کیفی از تکنیک دلفی (مصاحبه با خبرگان) استفاده گردید. با استفاده از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی، ۲۸۶ نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم به طور تصادفی جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد رهبری خدمتگزار لاب، کیفیت زندگی کاری والتون و سرمایه اجتماعی محقق ساخته استفاده شده است، که پرسشنامه محقق ساخته از روایی و پایایی مطلوب و مناسبی برخوردار است. روش تجزیه و تحلیل داده ها، همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار *Spss25* و معادلات ساختاری با نرم افزار *LISREL* می باشد. نتایج به دست آمده گویای آن است که مؤلفه های رهبری خدمتگزار با کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری دارد. سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری دارای رابطه مثبت و معنی داری است. رهبری خدمتگزار با نقش میانجی سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی داری دارد. کلید واژه - رهبری خدمتگزار، سرمایه اجتماعی، کیفیت زندگی کاری، کارکنان شهرداری گرگان

مقدمه

سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می آمدند، امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره وری به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می شوند (امیریان، ۱۳۹۲). در اقتصاد جدید، راه، ساختار و مدیریت سازمانها دچار تغییر و اصلاح روابط کارکنان سازمان، چگونگی توسعه حرفه های آنان، تحریک شغلی به عنوان یک شاخص در سازمانها مطرح شده است (ونگ و همکاران، ۲۰۱۰). به طوری که نینینگر^۲ و همکارانش (۲۰۱۰) بیان می کنند که نگه داشتن کارکنان واجد شرایط در سازمان، یک اولویت و یک چالش برای مدیریت معاصر محسوب می شود، که بهبود کیفیت زندگی کاری می تواند راهکاری مناسب برای غلبه بر این چالش باشد. کیفیت زندگی کاری مجموعه ای از نتایج مثبت زندگی کاری برای فرد، سازمان و جامعه است (گانج و دسی، ۲۰۰۵). از آنجا که میان رویه های مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد، از این رو حیات مجدد بخشیدن به کارکنان از طریق ارتقای کیفیت زندگی کاری آنها کلید موفقیت هر سازمانی تلقی می شود (سینواله و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع کیفیت زندگی کاری مانند یک پدیده ذهنی است که اشاره به رضایت کارکنان دارد و کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد (لی و همکاران، ۲۰۱۳؛ سیرگی ولی، ۲۰۱۸). عالم و شیخ (۲۰۲۰) بیان کردند که کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فلسفه در نظر گرفته می شود تا با درک بهزیستی

فلسفه وجودی سازمان، متکی به حیات انسان است. انسان ها در کالبد سازمان ها روح می دمند، آن را به حرکت در می آورند و اداره می کنند. سازمانها بدون وجود انسان نه تنها مفهومی نخواهند داشت، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود، حتی با وجود فنآور شدن سازمان ها و تبدیل آنها به توده ای از سخت افزار، در آینده باز نقش انسان مانند عامل حیاتی و استراتژیک در بقای سازمان کماکان باقی خواهد ماند، بنابر این منابع انسانی با ارزش ترین منبع برای سازمان ها هستند (کلارک و همکاران، ۲۰۱۲).

نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در توسعه سازمان ها و بعضا رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه ای توسعه یافته نیست، مگر اینکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان به مباحث نیروی انسانی پی برده اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه ای بی پایان در جهت رشد و توسعه ی سازمان ها و کشورها بوده و بزرگترین سرمایه یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. اگر در گذشته کار،