

پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور بر اساس سبک رهبری خدمتگزار

کامران عیدی پور^{۱*}، شیرین زردشتیان^۲، عزت‌الله جمشیدی^۱، جهان امیری^۳

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۴/۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۶/۱۳)

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور بر اساس نقش رهبری خدمتگزار است. روش تحقیق، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق تمامی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور (۳۰۰ نفر) بودند. نمونه آماری بر اساس جدول مورگان (۲۰۰ نفر)، به صورت تصادفی-خوشه‌ای تعیین شده است. ابزار مورد استفاده تحقیق، دو پرسشنامه استاندارد رهبری خدمتگزار قلی‌پور و رضایت شغلی مینه سوتا بود، که پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۹ تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و گام‌به‌گام) استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد بین رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی ارتباط مثبت وجود دارد ($t=0/49$ ، $P<0/01$). همچنین، نتایج رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد رهبری خدمتگزار ۰/۲۷ تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی و تبیین می‌کند. در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت رهبری خدمتگزار توان ایجاد رضایت شغلی در این ادارات ورزشی را دارد و مدیران این ادارات، می‌توانند با استفاده بیشتر از این سبک رهبری، میزان رضایت شغلی کارکنان خود را بالاتر ببرند.

واژگان کلیدی

ادارات ورزش و جوانان، رضایت شغلی، رهبری خدمتگزار، سبک رهبری.

مقدمه

رهبران امروزی در ورزش، با شرایط متفاوت اجتماعی روبه‌رویند که در محیط ورزش بسیار حرفه‌ای تر است. ساختار، مدیریت و اداره سازمان‌های ورزشی برای وفق دادن خود با این شرایط جدید، باید تا حد ممکن آماده و مجهز شود. همچنین، اگر قدرت رهبران تنها بر روابط سیاسی و اقبال شخصی آن‌ها استوار باشد، تلاش‌های سازمان‌های ورزشی برای غلبه بر تنگناهای به وجود آمده با چالش‌های جدید ورزش حرفه‌ای موفق نخواهد بود (هرناندز، ۱۳۸۸).

امروزه، در کشور ما، وزارت ورزش و امور جوانان متولی اصلی ورزش کشور محسوب می‌شود و ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها نیز زیر نظر این وزارتخانه در سطح استان‌ها مشغول فعالیت‌اند. این سازمان، عالی‌ترین مرجع رسیدگی به مسائل مربوط به ورزش و جوانان در ایران است که اهداف آن به‌طور کلی شامل پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد، توسعه و تعمیم ورزش و هماهنگی ساختن فعالیت‌های تربیت بدنی و تفریحات سالم، ایجاد و اداره امور مراکز ورزش و توسعه و ترویج ورزش قهرمانی، حل مسائل جوانان، اعتلا و رشد نسل جوان کشور، استفاده بهینه از استعداد و توانایی‌های نسل جوان و جزآن است (سایت رسمی وزارت ورزش و جوانان). بنابراین، در کشور ما ادارات تربیت بدنی در سطح استان‌ها از جمله سازمان‌هایی است که نقش بسیار ارزنده‌ای در ورزش کشور دارد و بهبود عمل این ادارات باعث پیشرفت هر چه بیشتر ورزش کشور می‌شود (احمدی، ۱۳۸۷).

در دنیای امروز، سازمان‌ها دریافته‌اند مهم‌ترین سرمایه‌های آنان منابع انسانی است که عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت هر سازمان بوده است و هیچ سازمانی بدون وجود آن نخواهد توانست به تمامی اهداف مورد نظر خود دست یابد (رضائیان، ۱۳۸۷). بنابراین، تصورات و

نگرش‌های آنان به شغلشان در حیات، کارآیی و اثربخشی سازمان اثرگذار است (هوی، ۱۳۸۷). از طرفی نیز، نبود سبک مدیریتی صحیح در سازمان‌ها به موقعیت نامطلوبی منجر می‌شود که در آن کل سازمان، کارایی و کفایت خود را از دست می‌دهد و از دستیابی به اهداف خویش بازمی‌ماند (پرهیزکار، ۱۳۸۸).

وان (۲۰۰۳) معتقد است که سبک رهبری خدمتگزار^۱ نه تنها سبکی بشردوستانه و بر پایه مبانی اخلاقی است، بلکه حتی پیش‌بینی می‌شود برای افزایش نیروی روانی و رضایت از شغل^۲ و بهره‌وری در سازمان مفید باشد. واشنگتن و فیلد (۲۰۰۶) سبک رهبری خدمتگزار را رویکردی نو در سازمان‌ها می‌دانند که از دیدگاه آن‌ها ممکن است از نظر ارتقای عملکرد اعضای سازمان، از طریق پرورش نگرش‌ها، ایده‌ها و رفتارهای کاری آنان مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی، برای رهبران سازمان‌ها سودمند باشد.

هیل (۲۰۰۸) معتقد است مفهوم رهبری خدمتگزار مدل‌های سنتی مدیریت را کاملاً واژگون کرده و موجب تغییر در فلسفه مدیریت و رهبری شده است. در این سبک، رهبر خود را وقف سازمان می‌کند و از تفویض اختیار گسترده بهره می‌برد. رهبران در این نقش رئیس سازمان نیستند، بلکه برای تمامی اعضای سازمان فرصت‌های برابر می‌آفرینند. رهبری خدمتگزار رهیافتی در مورد رهبری و خدمت است که در آن رهبر در وهله اول خدمتگزار و در وهله دوم رهبر است. رهبری خدمتگزار باوری است مبنی بر اینکه اهداف سازمانی در درازمدت تأمین خواهد شد؛ تنها وقتی که رشد، بهبود و سلامتی عمومی افرادی که سازمان را تشکیل می‌دهند تأمین شود (Pettersson, 2003). نلسون (۲۰۰۳) معتقد است رهبران خدمتگزار

1. servant leadership
2. job satisfaction

کلمبیا، بین رهبری خدمتگزار مدیران و معلمان تازه کار با حداکثر پنج سال سابقه کار ارتباط مثبت و قوی یافت. یانگ چانگ و همکاران (۲۰۱۱) تحقیقی را در زمینه ارتباط سبک رهبری خدمتگزار و اخلاقیت بازیکنان گلف در مدارس کره جنوبی انجام دادند. نتایج این تحقیق وجود ارتباط مثبت و معناداری بین همه ابعاد رهبری خدمتگزار و اخلاقیت نشان داد.

اندرسون (۲۰۰۹) در تحقیقی درباره ارتباط سبک رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی در سیستم آموزشی کلیساها به این نتیجه رسید که همبستگی قوی بین همه ابعاد سبک رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی وجود دارد. آزادفدا (۱۳۹۱) در رساله دکتری خود در دانشگاه تربیت معلم ارتباط سبک رهبری خدمتگزار با اثربخشی تیم‌های لیگ برتر والیبال ایران را بررسی کرد و ارتباط معناداری بین این دو متغیر گزارش کرد.

خوشبختی و همکاران (۱۳۹۱) ارتباط بین رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی را در کارکنان هیئت‌های ورزشی استان بوشهر بررسی کردند. نتایج این تحقیق، نشان از ارتباط معنادار بین همه ابعاد رهبری خدمتگزار نشان داد، شامل مهرورزی، خدمت‌رسانی، اعتماد و فروتنی با مؤلفه‌های تعهد سازمانی.

واضح است که سازمان‌های ورزشی، باید زیستن در گذشته را متوقف کنند و خود را برای تأمین نیازهای واقعی جهان امروزی ورزش آماده کنند. لازم است نگرش، رفتار و راهبرد خود را تغییر دهند، حتی اگر این تغییر باعث تغییرات در ساختار، سازماندهی و اصول مدیریتی آن‌ها شود. مدیران ورزشی برای رویارویی مناسب با انواع خطرات، ضعف‌ها، کاستی‌ها و چالش‌ها در هزاره سوم، نیازمند اتخاذ رویکرد رهبری نوین اند (هرناندز، ۱۳۸۸). با توجه به اینکه رضایت شغلی یکی از مقوله‌های مهم در سازمان‌ها برای توصیف نگرش شغلی کارکنان محسوب می‌شود و سبک رهبری مدیران نیز در به وجود آمدن آن تأثیر زیادی دارد، بنابراین هدف از انجام این تحقیق،

رهبرانی اند که با تمرکز بر پیروان خدمت می‌کنند؛ به معنای آنکه، رهبران خدمتگزار در وهله اول دغدغه پیروان را دارند و دغدغه‌های سازمانی فرعی است. پترسون (۲۰۰۵) نظریه کارکردی در زمینه رهبری خدمتگزار ارائه کرد. او در این نظریه با تعریف ارزش‌های رهبری خدمتگزار، آن‌ها را سازه‌های رهبری خدمتگزار نامید. مهم‌ترین سازه‌های رهبری خدمتگزار طبق نظریات پترسون، که در این تحقیق از آن برای سنجش رهبری خدمتگزار استفاده می‌شود، عبارت‌اند از (Dennis, 2004):

تواضع و فروتنی^۱؛ یعنی اینکه فرد نه خودش را برتر و نه کمتر از دیگران ببیند.

مهرورزی^۲؛ رفتارهایی که به قصد منفعت رساندن به دیگران انجام می‌شود.

اعتماد^۳؛ رهبرانی که به آنچه می‌گویند عمل می‌کنند و قابلیت اعتماد ایجاد می‌کنند.

خدمت‌رسانی^۴؛ رهبر خدمتگزار، منابع مورد نیاز دیگران را برای موفقیت فراهم می‌سازد.

مطالعه رضایت شغلی از دو بعد اهمیت دارد: نخست، از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار شود. دوم، از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی رفتار کارکنان را به گونه‌ای هدایت کند که بر کارکرد و وظایف سازمانی آن‌ها تأثیر بگذارد (Spector, 2006). رضایت شغلی عبارت است از حالت هیجانی لذت‌بخشی که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می‌شود و شامل چندین بعد مجزا مانند رضایت از دستمزد، فرصت‌های ارتقا، امنیت شغلی، اهمیت و چالش شغلی است (Baloch, 2009).

کفی (۲۰۱۲) در بررسی رابطه رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی در محیط‌های آموزشی روی معلمان مدارس

1. humility
2. altruism
3. trusty
4. service

پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور بر اساس سبک رهبری خدمتگزار، جهت آگاهی از تأثیر این سبک رهبری بر میزان رضایت شغلی کارکنان است.

روش تحقیق

تحقیق حاضر، از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی است که به صورت همبستگی انجام شده است. جامعه آماری در این تحقیق، تمامی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور در سال ۱۳۹۲ بود، شامل ۳۰۰ نفر (کرمانشاه ۷۲ نفر، ایلام ۶۸ نفر، همدان ۵۷ نفر، لرستان ۵۳ نفر، کردستان ۵۰ نفر). نمونه تحقیق، بر اساس جدول مورگان، ۲۰۰ نفر (کرمانشاه ۴۴ نفر، ایلام ۴۲ نفر، همدان ۴۰ نفر، لرستان ۳۸ نفر، کردستان ۳۶ نفر) و به صورت خوشه‌ای-تصادفی تعیین شد. ابزار مورد استفاده تحقیق، دو پرسشنامه استاندارد رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی بود. پرسشنامه سبک رهبری خدمتگزار، بر اساس دیدگاه نظری پترسون (۲۰۰۵) ساخته شده است که ۲۸ سؤال و بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت است و چهار مؤلفه خدمت‌رسانی، مهرورزی، قابلیت اعتماد و فروتنی را می‌سنجد. این پرسشنامه را قلی‌پور در سال ۱۳۸۸ مورد سنجش و ارزیابی قرار داد و اعتبار آن ۰/۹۰ گزارش شده است. پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰۷ به دست آمد. پرسشنامه سنجش رضایت شغلی نیز، دارای ۲۰ سؤال

است که مینه‌سوتا ساخت و سه بعد رضایت درونی، بیرونی و رضایت کل را می‌سنجد. پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. روایی سؤال‌ها را جمعی از اساتید دانشگاه‌ها تأیید کردند. پاسخگویی به سؤال‌ها بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا با آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، سطح معناداری داده‌ها بررسی شد. پس از آگاهی از نرمال بودن داده‌ها، از آمار پارامتریک استفاده شد. بنابراین، از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار و جزآن) و از آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام و چندگانه)، به منظور آزمودن فرضیات پژوهش استفاده شد. نرم‌افزار آماری-رایانه‌ای مورد استفاده نیز SPSS 20 بود.

یافته‌ها

پس از جمع‌آوری یافته‌های تحقیق، ابتدا مشخص شد ۰/۷۰/۵٪ کارکنان مرد و ۰/۲۹/۵٪ زن بودند. بیشترین میانگین سنی، رده ۳۱-۴۰ سال بود شامل ۰/۴۷/۵٪ کارکنان. ۱۱۱ نفر از نمونه تحقیق متأهل (۰/۵۵/۵٪) و ۸۹ نفر مجرد (۰/۴۵/۵٪) بودند. از لحاظ تحصیلی، ۱۵ نفر در مقطع دیپلم، ۴۴ نفر فوق دیپلم، ۱۱۸ نفر لیسانس و ۲۳ نفر در مقطع فوق لیسانس قرار داشتند. ۰/۶۳٪ کارکنان به صورت رسمی، ۰/۱۶٪ پیمانی و ۰/۲۰٪ به صورت قراردادی مشغول خدمت بودند.

جدول ۱. اطلاعات توصیفی درباره رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی

ردیف	متغیر	تعداد	میانگین	S.D	واریانس
۱	خدمت‌رسانی	۲۰۰	۱۷.۱۸۰۰	۶.۲۲۸	۳۸.۷۹۲
۲	مهرورزی	۲۰۰	۱۴.۹۷۵۰	۵.۳۹۲	۲۹.۰۸۰
۳	تواضع	۲۰۰	۹.۴۲۵۰	۱.۹۱۱	۳.۶۵۳
۴	اعتماد	۲۰۰	۲۰.۹۲۵۰	۱۰.۴۷۷	۱۰۹.۷۶۸
۵	رهبری خدمتگزار	۲۰۰	۶۲.۵۱۵۰	۲۰.۴۲۰	۴۱۶.۹۹۵
۶	رضایت داخلی	۲۰۰	۳۶.۹۲۰۰	۱۱.۶۶۸	۱۳۶.۱۴۴
۷	رضایت خارجی	۲۰۰	۲۳.۵۳۰۰	۸.۱۶۷	۶۶.۷۰۳
۸	رضایت شغلی	۲۰۰	۶۰.۴۸۰۰	۱۸.۱۹۹	۳۳۱.۲۰۶

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون، برای ارتباط بین سبک رهبری خدمتگزار و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی

ردیف	متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	تعداد	معناداری	همبستگی پیرسون
۱	رهبری خدمتگزار	رضایت داخلی	۲۰۰	۰/۰۰۱	۰/۴۱۶
		رضایت خارجی		۰/۰۰۱	۰/۵۰۷
		رضایت کلی		۰/۰۰۱	۰/۴۹۷
۲	خدمت‌رسانی	رضایت داخلی	۲۰۰	۰/۰۰۱	۰/۳۸۷
		رضایت خارجی		۰/۰۰۱	۰/۴۴۸
		رضایت کلی		۰/۰۰۱	۰/۴۵۰
۳	مهرورزی	رضایت داخلی	۲۰۰	۰/۰۰۱	۰/۲۹۲
		رضایت خارجی		۰/۰۰۱	۰/۴۱۰
		رضایت کلی		۰/۰۰۱	۰/۳۷۲
۴	تواضع و فروتنی	رضایت داخلی	۲۰۰	۰/۰۵۲	۰/۱۳۷
		رضایت خارجی		۰/۲۹۳	۰/۰۷۵
		رضایت کلی		۰/۰۸۶	۰/۱۲۲
۵	اعتماد	رضایت داخلی	۲۰۰	۰/۰۰۱	۰/۴۱۳
		رضایت خارجی		۰/۰۰۱	۰/۴۷۰
		رضایت کلی		۰/۰۰۱	۰/۴۷۸

جدول ۳. خلاصه الگوی رگرسیونی مؤلفه‌های سبک رهبری خدمتگزار

مدل	خطای استاندارد برآورد	R	R ²	f	sig
۱	۱۵/۶۷۶	۰/۵۲۲	۰/۲۷۳	۱۸/۲۹۹	۰/۰۰۰

در واقع، در مجموع معادله رگرسیون استخراج شده برای پیش‌بینی خلاقیت از طریق رگرسیون گام به گام انجام شده به شرح زیر است:

رضایت شغلی = $۰/۳۱۴$ (خدمت‌رسانی) + $۰/۳۳۱$ (قابلیت اعتماد)

نتیجه‌گیری

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد در مجموع بین سبک رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. بنابراین، اگر در این ادارات ورزشی شرایطی فراهم باشد که مدیران بتوانند از سبک رهبری خدمتگزار برای هدایت و رهبری کارکنانشان استفاده کنند، می‌توانند زمینه را برای افزایش رضایت شغلی کارکنان

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، به طور کلی بین رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی در سطح $(P > ۰/۰۱)$ ارتباط معنادار $۰/۴۹$ به دست آمد. همچنین، بین سه مؤلفه خدمتگزاری، مهرورزی و اعتماد با رضایت شغلی ارتباط معناداری به دست آمد، اما بین مؤلفه تواضع و فروتنی با رضایت شغلی ارتباط معناداری به دست نیامده است.

نتایج جدول ۳ ضریب همبستگی گام به گام برای تبیین واریانس اثربخشی سبک رهبری خدمتگزار را نشان می‌دهد که در مجموع، سبک رهبری خدمتگزار توانسته است $۰/۲۷$ واریانس اثربخشی رضایت شغلی را تبیین کند.

نتایج رگرسیون جدول ۴ نشان می‌دهد از بین چهار مؤلفه رهبری خدمتگزار، دو مؤلفه خدمت‌رسانی و اعتماد در سطح $(P > ۰/۰۱)$ و به ترتیب، مقدار بتای $۰/۳۱۴$ و $۰/۳۳۱$ توان و قدرت ایجاد کردن رضایت شغلی را دارند.

جدول ۴. نتایج رگرسیون چند گانه برای پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق مؤلفه‌های رهبری خدمتگزار

متغیر	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد بتا	t	معناداری
	b	Std.error			
مقدار ثابت	۳۱/۵۵۸	۶.۱۰۳		۵/۱۷۱	۰/۰۰۰
خدمت‌رسانی	۰/۹۱۷	۰/۳۴۳	۰/۳۱۴	۲/۶۷۱	۰/۰۰۸
مهرورزی	-۰/۳۱۲	۰/۳۸۳	-۰/۰۹۲	-۰/۸۱۵	۰/۴۱۶
تواضع و فروتنی	۰/۶۱۵	۰/۵۸۸	۰/۰۶۵	۱/۰۴۵	۰/۲۹۷
اعتماد	۰/۵۷۶	۰/۱۳۶	۰/۳۳۱	۰۴/۲۲۳	۰/۰۰۰

سازمان فراهم کنند. نتایج این یافته، با نتیجه تحقیقات کفی (۲۰۱۲) و اندرسون (۲۰۰۹) که ارتباط معناداری بین رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی در سیستم‌های آموزشی به دست آوردند، یانگ چانگ (۲۰۱۱) که ارتباط معناداری بین رهبری خدمتگزار و خلاقیت در بازیکنان گلف مدارس کره جنوبی به دست آورد، آزادفدا (۱۳۹۱) که ارتباط مثبتی بین رهبری خدمتگزار و اثربخشی بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران به دست آوردند، نصر اصفهانی (۱۳۹۰) که ارتباط مثبتی بین رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی گزارش کرد، همسوست؛ اما با نتیجه تحقیقات سوسونگ و یانگ لی (۲۰۰۹)، که ارتباط معناداری بین رهبری خدمتگزار و خلاقیت در شرکت‌های صنعتی به دست نیاوردند همسو نیست. شاید دلیل این مغایرت را بتوان به متفاوت بودن جامعه آماری مورد بررسی و کم بودن میزان رهبری خدمتگزار در سازمان‌های صنعتی نسبت داد.

همچنین، دیگر نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد بین سه مؤلفه رهبری خدمتگزار- شامل خدمتگزاری، مهرورزی و اعتماد- با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد، اما بین مؤلفه تواضع و فروتنی با رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد مدیران این ادارات می‌توانند به کارکنانی که در قلب رهبری خدمتگزار جای دارند، با مشارکت دادن

پیروان در اهداف سازمانی و تشویق آن‌ها برای توسعه روابط از طریق نشان دادن روابط مبتنی بر اعتماد و گوش دادن به پیروان خدمت‌رسانی کنند. همچنین، کمک کردن و یاری رساندن به کارکنان و فراهم کردن شرایط برای ارتقای آن‌ها رضایت شغلی را در آن‌ها ایجاد می‌کند که با نتیجه تحقیق عیدی‌پور و همکاران (۱۳۹۲)، که رهبری خدمتگزار را با خلاقیت در سازمان‌های ورزشی بررسی کردند همسوست. همچنین، با نتیجه تحقیقات خوشبختی و همکاران (۱۳۹۱)، نصر اصفهانی (۱۳۹۰) و قلی‌پور (۱۳۸۸)، در مورد سه مؤلفه خدمت‌رسانی، مهرورزی و اعتماد همسوست اما در مورد مؤلفه تواضع و فروتنی همسو نیست که شاید علت این تفاوت، کم بودن تواضع و فروتنی مدیران در جامعه مورد بررسی باشد.

نتایج رگرسیون جدول ۳ و ۴ نشان می‌دهد از بین چهار مؤلفه رهبری خدمتگزار، دو مؤلفه خدمت‌رسانی و اعتماد توان پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان را دارند، به گونه‌ای که این دو مؤلفه با مقدار بتای استاندارد شده ۰/۳۱ و ۰/۳۳ توان و قدرت ایجاد تغییرات در رضایت شغلی کارکنان را دارند. در مجموع، رهبری خدمتگزار، توان تبیین ۰/۲۷ از واریانس تغییرات رضایت شغلی در جامعه مورد بررسی را دارد. بنابراین، می‌توان دریافت رهبری خدمتگزار از عوامل تبیین‌کننده رضایت شغلی سازمانی است که مقدار قابل توجهی از تغییرات آن را تبیین می‌کند. نتایج این بخش، با نتیجه تحقیق موراوی (۲۰۰۸) که معتقد

در واقع، تسهیم اطلاعات، باعث شناخت فعالیت‌ها و امور سازمان می‌شود و آن‌ها را برای پذیرش و قبول مسئولیت‌های بیشتر آماده می‌کند. وان (۲۰۰۳) معتقد است سبک رهبری خدمتگزار، سبکی بشردوستانه و بر پایه مبانی اخلاقی است و پیش‌بینی می‌شود برای افزایش نیروی روانی و رضایت از شغل و بهره‌وری در سازمان مفید باشد. واشنگتن و فیلد (۲۰۰۶) سبک رهبری خدمتگزار را رویکردی نو می‌دانند که ممکن است از نظر ارتقای عملکرد اعضای سازمان از طریق پرورش نگرش‌ها، ایده‌ها و رفتارهای کاری آنان مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی، برای رهبران سازمان‌ها سودمند باشد.

به‌طور کلی، از مجموع یافته‌های این تحقیق می‌توان نتیجه گرفت سبک رهبری خدمتگزار سهم قابل ملاحظه‌ای در ایجاد رضایت شغلی در جامعه مورد بررسی تحقیق دارد. بنابراین، به مدیران سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود از این سبک رهبری به عنوان شیوه‌ای جدید در سازمان‌ها استفاده کنند و از این طریق شرایط را برای ایجاد جو مطلوب در سطح سازمان‌ها و افزایش رضایت شغلی کارکنان فراهم کنند.

است رهبری خدمتگزار توان پیش‌بینی اثربخشی در سازمان‌های آموزشی را دارد و نادری و همکاران (۱۳۹۰) که نشان دادند رهبری خدمتگزار توان پیش‌بینی رفتار اجتماعی مطلوب را دارد همسوست، اما با نتیجه تحقیق نصر اصفهانی (۱۳۹۰) که نشان داد دو مؤلفه خدمت‌رسانی و اعتماد توان پیش‌بینی تعهد سازمانی را ندارند همسو نیست. مبانی نظری تحقیق نیز، صحت این یافته‌ها را تأیید می‌کنند. پترسون (۲۰۰۵) می‌گوید رهبران خدمتگزار، مسئولیت را با کارکنان خود تقسیم می‌کنند و بدین وسیله فرصت‌های لازم را برای توانمندسازی پیروان خود فراهم می‌آورند. در واقع، این بخشی از نقش رهبر خدمتگزار است که به موجب آن می‌توان استعدادها را نهفته را در کارکنان بیدار کرد. قدردانی و حمایت‌های مدیران و رهبران ارشد سازمان از افراد به آن‌ها شخصیت می‌دهد و در آن‌ها ایجاد توان و انگیزه می‌کند. درگیر کردن کارکنان در اطلاعات سازمان باعث می‌شود مسئولیت‌پذیر شوند و وظایف محموله را بهتر انجام دهند. این سهیم شدن در اطلاعات، موجب برقراری جو اعتماد و صمیمیت و مهرورزی در بین کارکنان می‌شود.

منابع

۱. هراندز، روبین (۱۳۸۸). *مدیریت سازمان‌های ورزشی*. ترجمه علیرضا الهی و اسفندیار خسروی زاده، بامداد کتاب، نشر تهران.
۲. سایت وزارت ورزش و جوانان (۱۳۹۲). <http://msy.gov.ir/index.php>.
۳. احمدی، علی (۱۳۸۸). ارتباط بین سبک‌های رهبری تحولی و تبادلی با رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان خراسان رضوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه فردوسی مشهد.
۴. رضائیان، علی (۱۳۸۷). *مدیریت رفتار سازمانی*. چاپ دهم. انتشارات سمت.
۵. هوی، میسکل (۱۳۸۷). *تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی*. ترجمه میرمحمد عباس زاده. چاپ چهاردهم. ارومیه.
۶. پرهیزکار، کمال (۱۳۸۸). *روابط انسانی در مدیریت*. انتشارات اشراقی. تهران.
7. Wong, P. (2003). *An Opponent Process Model of Servant Leadership and a Typology of Leadership Styles*, Tritiny western university.
8. Washington, R., and Field, H.S. (2006). "Individual difference in servant leadership: The roles of values and personality", *Leadership and Organization Development Journal*, 27/8, 700-71.
9. Hill, V.A. (2008). Employee Satisfaction and Organizational Commitment. Ph.D. Dissertation Capella University. United State. Minnesota. Retrieved February 14.
10. Patterson, Kathleen Ann (2003). Servant leadership: A theoretical model, Doctoral Dissertation, Regent University, (UMI No AAT 3082719).
11. Nelson, Lynn (2003). An exploratory study of the application and acceptance of servant-leadership

- theory among black leaders in South Africa. Doctoral Dissertation, Regent University, (UMI No. AAT 3086676).
12. Patterson, K. (2005). *Servant leadership: A Theoretical Model*. A Dissertation presented in partial fulfillment of the requirement for the degree. Doctor of Philosophy. Regent University.
 13. Dennis, R.S. (2004). "Servant leadership theory: Development of the servant leadership theory assessment instrument". A Dissertation presented in Partial fulfillment of the requirement for the degree Doctor of Philosophy.
 14. Spector, P.E. (2006). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. 4th New York:Wiley.
 15. Baloch, Q.B. (2009). "Effects of Job Satisfaction On Employees Motivation Turn over Intentions". *Journal of Managerial Sciences*, Vol. II, No. 1.
 16. Caffee, M.A. (2012). *Servant Leadership in a Community College: A Multivariate Analysis Of Employees Perception*. The Degree of Doctor of Philosophy, Walden University.
 17. Young-Chang, Yoo; Byung-Sup, Cho; Ju-M, An (2011). "The Effects of Golf Instructors' Servant Leadership on Creativity Behavior and Innovative Behavior. Korea Coaching Development Center", *Journal of Coaching Development* 13(1), 2011.3: 67-76
 18. Anderson J.A. (2009). "When a Servant leader Comes knocking". *Leadership & Organization Development Journal*. Vol 30.No1. PP 4-15.
۱۹. آزادفدا، شیوا (۱۳۹۱). ارتباط سبک رهبری خدمتگزار و اثربخشی و موفقیت تیم‌های والیبال لیگ برتر مردان ایران. رساله دکتری دانشگاه تربیت معلم، دانشکده تربیت بدنی.
۲۰. خوشبختی، جعفر؛ کشتی‌دار، محمد؛ زنده‌بودی، مهدی (۱۳۹۱). «ارتباط بین رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی در اعضای هیئت‌های ورزشی استان بوشهر». *نشریه مطالعات مدیریت ورزشی*. شماره ۱۶. ص ۱۱۳-۱۳۰.
۲۱. نصر اصفهانی، مهدی (۱۳۹۰). «رابطه رهبری خدمتگزار با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در کارکنان سازمان بهزیستی استان اصفهان». *پژوهش‌های مدیریت*، سال چهارم، شماره یازدهم.
22. Jung-Su Song , Kyu-Yong Lee (2009). "The Effect of Servant Leadership on Job Autonomy, Trust in Supervisor and Creativity". *Korean Industrial Economic Association, Review of business & economics* 22(4), 1911-1937.
۲۳. عیدی‌پور، کامران؛ زردشتیان، شیرین؛ عباسی، همایون؛ فرزی، حامد (۱۳۹۲). «ارتباط بین سبک رهبری خدمتگزار با خلاقیت کارکنان اداره ورزش و جوانان استان لرستان». *مجموعه سخنرانی دومین همایش ملی دانشجویی دانشگاه شهید بهشتی تهران*.
۲۴. قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ حضرتی، محمود (۱۳۸۸). «بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمان‌های دولتی». *مدیریت دولتی*. دوره ۱، شماره ۲، ص ۱۰۳-۱۱۸.
25. Murray, C. (2007). *The transformative essence of servant- leadership in the higher education environment: A case study*. The Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, Minneapolis, Minnesota: Capella University.
۲۶. نادى، محمدعلی؛ قهرمانی، نسرين (۱۳۹۰). «رابطه بین رهبری خدمتگزار با اعتماد به ناظر، اعتماد به سازمان و رفتار مدنی اجتماعی در بین پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دولتی شهر شیراز». *فصلنامه بیمارستان*، سال دهم، شماره ۳.

Predict Employee Job Satisfaction, According to the Servant Leadership in Office of Youth and Sports of the West Country

Kamran Eidipour^{1*}, Shirin Zardoshtian², Ezat-allah Jamshidi¹, Jahan Amiri³

(Received: 24 May 2013

Accepted: 4 Sep. 2013)

Abstract

The purpose of this study is to predict employee job satisfaction, according to the servant leadership in Office of Youth and Sports of the West Country. Research methods is descriptive- survey. The population of the study (300 Person) consisted of all the Personnel Office of Youth and Sports of the West Country. According to Morgan, 200 patients were randomly cluster. Instruments used in the study, were standard questionnaires Gholipour servant leadership and job satisfaction Minnesota, which determined reliability of the 94.0 and 90.0. For data analysis, descriptive and inferential statistics was used (pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression). The results showed between servant leadership and job satisfaction is a positive relationship ($r= 0.49$, $P> 0.05$). Also, the results of stepwise regression analysis showed that servant leadership can be 27.0 changes from job satisfaction to predict and explain. In general, it can be concluded that servant leadership can create job satisfaction in athletic departments, and office managers can use this style of leadership, to take up job satisfaction of their employees.

Keywords

leadership, job satisfaction, servant leadership, sports and youth organizations.

1. M.Sc. in Sport Management, University of Razi, Kermanshah, Iran.

Email: eidipour_kamran@yahoo.com

2. Assistant Professor in Sport Management, University of Razi, Kermanshah, Iran

3. M.Sc. student in Sport Management, University of Razi, Kermanshah,, Iran