

رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی

معلمان مدارس استثنایی

The Relationship between Servant Leadership Style and Organizational Learning with Teachers' Job Engagement in Zahedan Exceptional Schools

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۳/۱۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۵/۱۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۶/۲۸

E. kordi., (M.A) & N. Nastiezaee., (Ph.D)

الهه کردی^۱ و ناصر ناستی زایی^۲

Abstract: The main purpose of this study was to investigate the relationship between servant leadership style and organizational learning with teachers' job engagement in Zahedan exceptional schools in Zahedan. This is a descriptive - correlation study, by random sampling, 140 questionnaires among exceptional schools teachers was distributed. The study instruments included servant leadership (Gholipur & Hazrati, 2009), organizational learning (Chiva et al., 2007), job engagement (Salanova & Schaufeli, 2004) questionnaires'. The data were analyzed using the Spearman correlation coefficient and multiple regression by Software SPSS₂₁. Result showed there were significant positive correlations between servant leadership style and organizational learning with teachers' job engagement. Multiple regression results showed that service, humility and agapao love (dimensions of servant leadership), gain experience interview, participatory decision making (dimensions of organizational learning) can explain and predict teachers' job engagement in exceptional schools. Therefore, to enhance teachers' job engagement using servant leadership style and development of organizational learning in special schools is recommended.

Keywords: Servant Leadership, Organizational Learning, Job Engagement, Exceptional Schools Teachers, Zahedan.

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی است. این مطالعه همبستگی (از نوع رگرسیون) بوده که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی تعداد ۱۴۰ نفر از معلمان مدارس استثنایی شهر زاهدان از طریق سه پرسشنامه رهبری خدمتگزار (قلی‌پور و حضرتی، ۱۳۸۸)، یادگیری سازمانی (چیوا و دیگران، ۲۰۰۷) و اشتیاق شغلی (سالانوا و شوفلی، ۲۰۰۴) مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم‌افزار SPSS₁₇ استفاده شد. یافته‌ها نشان داد هم رهبری خدمتگزار و هم یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی رابطه مثبت و معناداری دارند. هم‌چنین نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که مولفه‌های خدمت‌رسانی، تواضع و فروتنی و مهرورزی (از مولفه‌های سبک رهبری خدمتگزار) و مولفه‌های تجربه‌اندوزی، گفت و گو و تصمیم‌گیری مشارکتی (از مولفه‌های یادگیری سازمانی) قابلیت پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی را دارند. بنابراین به‌منظور افزایش اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی کاربست سبک رهبری خدمتگزار و نهادینه کردن فرهنگ یادگیری سازمانی در مدارس استثنایی پیشنهاد می‌گردد.

کلید واژه‌ها: رهبری خدمتگزار، یادگیری سازمانی، اشتیاق شغلی، معلمان مدارس استثنایی، زاهدان.

elahekordi92@yahoo.com

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی زاهدان

۲. نویسنده مسئول: استادیار و دکترای مدیریت آموزشی گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان

n_nastie1354@yahoo.com

مقدمه

اشتیاق شغلی کارکنان، از پارادایم‌های جدید حوزه منابع انسانی بوده و به دلیل راه‌های متنوع بهره‌برداری از آن، تعاریف چندگانه‌ای را دارا است. تراس و همکاران (۲۰۰۴) اشتیاق شغلی را حاصل ایجاد فرصت برای کارکنان در برقراری ارتباط با همکاران و مدیران خود می‌دانند. اشتیاق شغلی مقدار اشتیاق و علاقه‌ای است که کارکنان از نظر هویت کارکنان به سازمان خود دارند. به نظر گیبونز (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی یک رابطه احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش داشته و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیرگذار است. سالانوا و همکاران (۲۰۰۵) نیز اشتیاق را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌نماید. بنابراین می‌توان گفت اشتیاق شغلی به میزان انرژی که یک فرد برای انجام وظایف شغلی خود صرف کرده و نیز به میزان اثربخشی به دست آمده در کار، گفته می‌شود (نقل از میرزادارانی، ۱۳۹۲).

بررسی ادبیات اشتیاق شغلی نشان داد که برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌گردند و متعاقباً اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می‌شود. حمایت همکاران و سرپرست، بازخورد از عملکرد، تنوع وظیفه و استقلال و فرصت‌های یادگیری از جمله این منابع هستند که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهند. منابع شخصی جنبه‌هایی از خود فرد هستند که عموماً با تاب‌آوری همراه هستند و بیانگر احساس افراد از توانایی کنترل و اثرگذاری موفقیت‌آمیز بر محیطشان هستند. تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و عزت نفس از مهم‌ترین منابع شخصی که بر اشتیاق شغلی اثر مثبت دارند. اشتیاق شغلی در رابطه بین برخی منافع شغلی و شخصی از قبیل مشارکت در تصمیم‌گیری، بازخورد، تنوع وظیفه، حمایت سازمانی ادراک شده و خودارزشیابی محوری و پیامدهای سازمانی مانند عملکرد شغلی و قصد ترک شغل نقش میانجی دارد (هاشمی شیخ شبانی و همکاران، ۱۳۹۱).

اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری است. جنبه شناختی اشتیاق شغلی مربوط به باورهای کارکنان درباره سازمان، رهبران و شرایط کار است. جنبه عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آن‌ها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار است. نهایتاً جنبه رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و دربرگیرنده تلاش‌های آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود است که منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه بیشتر

می‌گردد (فیلیپس، ۲۰۰۹ نقل از میرزادارانی، ۱۳۹۲). طبق مدل سالانوا و شوفلی (۲۰۰۴)، که مدنظر پژوهش حاضر نیز است، اشتیاق شغلی دارای سه بعد است که عبارتند از: جذب: به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کارش اشاره دارد، که این امر کناره‌گیری از شغل را برای فرد دشوار می‌سازد. نیرومندی: در این بعد فرد تلاش قابل ملاحظه‌ای در انجام کارش می‌داند و بر موقعیت‌های دشوار، پافشاری می‌کند. وقف خود: این بعد با درگیری شدید روانی فرد با کار خود، مشخص می‌شود که ترکیبی از احساس معناداری، اشتیاق و چالش است (نقل از نعامی و دیگران، ۱۳۹۰).

یکی از عوامل تاثیرگذار بر اشتیاق شغلی، سبک رهبری خدمتگزار مدیران است. در سال ۱۹۷۰ گرین لیف رهبری خدمتگزار را طراحی کرد. وی مدل‌های سنتی رهبری را به‌طور کامل دگرگون ساخت؛ این نظریه رهبری، ریشه در تعالیم اخلاقی داشته و بر چگونگی برخورد، انگیزش و رهبری مردم اتکا دارد، این رهبران با استفاده از شیوه رهبری و نوع رفتار خود، استانداردهای خدمت‌دهی را تعیین می‌کنند. آن‌ها برای خلق و حفظ یک سیستم خدمت‌دهی موثر و مناسب الزامی هستند. در واقع این رهبران نه تنها خود را مسئول دستیابی به اهداف سازمانی و توسعه منابع انسانی می‌دانند بلکه خود در برابر ذی‌نفعان سازمان نیز مسول حس می‌کنند (اسلامی و همکاران، ۱۳۹۱). رهبری خدمتگزار یک رهیافت در مورد رهبری و خدمت است که در آن رهبر در مرحله اول خادم است و در مرحله دوم رهبر. این سبک از رهبری بر فلسفه خدمت‌رسانی استوار است و رهبران خدمتگزار، رهبرانی هستند که خدمت‌رسانی به پیروان، برآوردن نیازهای آن‌ها و همچنین توسعه و پرورش کارکنان را در اولویت نخست کاری خود قرار می‌دهند. رهبران خدمتگزار، توانمندسازی، اعتماد متقابل، روحیه همکاری، استفاده اخلاقی از قدرت و ارزش خدمت‌رسانی به پیروان را به هر چیز دیگری در سازمان ترجیح می‌دهند (جینانی، ۲۰۰۷).

صاحب‌نظران مولفه‌های گوناگونی را برای رهبری خدمتگزار در نظر گرفته‌اند. از جمله پترسون (۲۰۰۳) هفت مولفه عشق الهی، خدمت‌رسانی، چشم‌انداز، قابلیت اعتماد، نوع‌دوستی، تواضع و فروتنی، توانمندسازی و اسپیرز (۱۹۹۸) ده مولفه آگاهی، شفاف‌بخشی، گوش دادن، همدلی، خادمیت و سرپرستی، آینده‌نگری و دوراندیشی، متقاعدسازی، مفهوم‌سازی، ایجاد گروه، تعهد به رشد افراد را برای رهبری خدمتگزار معرفی می‌کنند (نقل از نیلی‌پور طباطبایی و جان نثاری، ۱۳۹۲). قلی‌پور و دیگران (۱۳۸۸) چهار مولفه خدمت‌رسانی، قابلیت اعتماد، تواضع و فروتنی و مهرورزی را برای رهبری خدمتگزار در نظر می‌گیرند که مدنظر پژوهش حاضر هستند. توضیح مختصر این چهار مولفه به‌شرح زیر است:

رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی...

الف) خدمت‌رسانی^۱: رهبر خوب کسی است که به دیگران خدمت می‌کند تا این که دیگران به او خدمت کنند و این خدمت‌رسانی به دیگران را در رفتارها، نگرش‌ها و ارزش‌های خود نشان می‌دهد. رهبری که خدمت‌گزاری را انتخاب کند، منابع موردنیاز دیگران برای موفقیتشان را فراهم می‌سازد. آن‌ها به دیگران از طریق ارائه اطلاعات، منابع مادی، زمان، توجه و التفات و غیره خدمت می‌کنند که باعث مفهوم دادن به کارهای آن‌ها می‌گردد. ب) قابلیت اعتماد^۲: اعتماد، اطمینان پایدار مبتنی بر صداقت، توانایی و یا شخصیت یک فرد است و یا به بیانی دیگر، اعتماد عبارت است از اشتیاق و علاقه یک گروه به اقدامات حساس گروه دیگر. راسل معتقد است که این اعتماد جوهره رهبری خدمتگزار محسوب می‌گردد. رهبرانی که به آن‌چه می‌گویند عمل می‌کنند، رهبرانی هستند که اعتماد را ایجاد می‌کنند. ج) تواضع و فروتنی^۳: به این معنا است که فرد تنها به خودش توجه نداشته، بلکه به دیگران نیز توجه دارد و توانایی‌ها و استعدادها را سایرین را نیز موردتوجه قرار می‌دهد. فروتنی به این معنا نیست که فرد برای خودش احترامی قائل نیست، بلکه فروتنی به معنای این است که یک فرد نه خودش را برتر و نه کمتر از دیگران ببیند. د) مهرورزی^۴: اساس رابطه پیرو و رهبر خدمت‌گزار براساس مهرورزی بنیان نهاده شده است و این محبت، محبت به مفهوم اخلاقی، اجتماعی و معنوی است. این محبت سبب می‌گردد که رهبران، هر فرد را تنها به‌عنوان ابزاری برای دستیابی به اهداف در نظر نگیرند، بلکه هر فرد به‌عنوان یک انسان کامل، انسانی با نیازها، خواسته‌ها و تمایلات گوناگون دیده شود (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۸).

از دیگر عوامل تاثیرگذار بر اشتیاق شغلی می‌تواند یادگیری سازمانی باشد. مفهوم یادگیری سازمانی به سال ۱۹۰۰ زمانی که تیلور موضوع انتقال یادگیری از فرد به دیگر کارکنان را برای افزایش کارایی و بهبود سازمان مطرح کرد، برمی‌گردد. یادگیری را به‌گونه‌های مختلف تعریف کرده‌اند. در تمامی این تعاریف، تغییر رفتار به‌عنوان اساسی‌ترین رکن یادگیری قلمداد شده است. فایول و همکارانش یادگیری سازمانی را فرایند بهبود اقدامات از طریق دانش و درک بهتر بیان می‌کنند، به‌عقیده کیم یادگیری سازمانی توسعه ظرفیت سازمانی برای انجام اقدامات مؤثر است، به‌نظر هابر یک موجودیت در صورتی یاد می‌گیرد که دامنه رفتارهای بالقوه وی از طریق پردازش اطلاعات توسعه یابد، آرجیس بیان می‌کند که یادگیری سازمانی فرایند شناسایی و تصحیح خطا است، به‌عقیده دفت (۱۳۸۱) یادگیری سازمانی فرآیندی است که طی

-
1. Service
 2. Trusty
 3. Humility
 4. Agapao love

آن دانش درباره اقدامات، نتیجه و ارتباطات میان سازمان و محیط توسعه می‌یابد (نقل از افجه و رضایی ایبانه، ۱۳۹۲). کستانزو و تیزومپا (۲۰۰۸) یادگیری سازمانی را تحت‌عنوان ظرفیت یا فرآیندهای قرار گرفته در درون یک سازمان برای حفظ یا بهبود عملکرد بر مبنای تجربه تعریف کرده‌اند. این فرآیند شامل اکتساب دانش (ایجاد یا رشد مهارت‌ها، بینش‌ها و تعبیر و تفسیرها)، اشتراک دانش (انتشار دانش فراگرفته شده توسط فرد به دیگران) و استفاده از دانش (یکپارچه‌سازی دانش به‌گونه‌ای که جذب شده، به شکل گسترده در دسترس قرار گرفته و قابل تعمیم‌بخشی به شرایط جدید باشد) است (نقل از حیدری و همکاران، ۱۳۹۲). صاحب‌نظران مولفه‌های گوناگونی را برای یادگیری سازمانی در نظر می‌گیرند. به‌عنوان نمونه در مدل یادگیری سازمانی نیفه (نقل از هداوند و جهانبخش، ۱۳۹۳) مولفه‌های چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری گروهی، تفکر سیستمی، به اشتراک گذاشتن دانش و رهبری مشارکتی و در مدل یادگیری سازمانی چیوا و همکاران (۲۰۰۷)، که مدنظر پژوهش حاضر نیز است، مولفه‌های تجربه‌اندوزی، خطرپذیری، تعامل با محیط خارجی، گفت‌وگو و تصمیم‌گیری مشارکتی مطرح می‌شوند.

از میانه‌ی سده بیستم و با مطرح شدن مفهوم یادگیری سازمانی، سازمان‌ها تبدیل شدن به سازمان‌های یادگیرنده را آغاز کردند (عباسی و حجازی، ۱۳۸۹). گسترش پرشتاب فناوری، دسترسی همگانی به اطلاعات، فروریختن مرزهای جغرافیایی دانش، پدیده جهانی شدن، افزایش چشم‌گیر تقاضای اجتماعی برای ورود به آموزش عالی و رشد سازمان‌های صنعتی و تجاری برای رویارویی با بحران‌ها و تهدیدها و ضرورت پابرجا ماندن در جهان پر رقابت امروزی، نیاز به یادگیری را به روشنی نشان می‌دهند (معنوی‌پور و همکاران، ۱۳۸۹). مدیران و رهبران سازمان‌ها دریافته‌اند که به یادگیری به‌عنوان پدیده‌ای ارزشمند بنگرند و برای ساختن آینده‌ای بهتر، سازمان را به‌گونه‌ای پرورش دهند که به‌خوبی و به‌طور اثربخش و پایدار در پی فراگیری باشد. چرا که یادگیری عامل اصلی و موردنیاز سازمانی است که می‌خواهد در جهان نوین اقتصادی و محیط رقابتی پابرجا بماند (شریفی و اسلامیه، ۱۳۸۷). هدف از یادگیری سازمانی، تبدیل به یک سازمان یادگیرنده است که بتواند در شرایط مختلف، رفتاری متفاوت از خود نشان دهد (فرهنگ و همکاران، ۱۳۹۰). یادگیری سازمانی مهم‌ترین راه بهبود عملکرد در درازمدت است و در آینده نزدیک تنها سازمانی می‌تواند ادعای برتری کند که قادر باشد از قابلیت‌ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمام سطوح سازمان به‌نحو مطلوب بهره‌برداری نماید. در یادگیری سازمانی، اعضای سازمان با تشخیص و تصحیح اشتباهات و علل به وجود

رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی...

آورنده آن‌ها و نیز اصلاح اشتباهات، برای آینده درس گرفته و برای مقابله با تغییرات و حوادث احتمالی آماده می‌شوند (پاین و همکاران، ۲۰۰۵ به نقل از حیدری و همکاران، ۱۳۹۲).

معلمان مدارس استثنایی نه تنها از لحاظ سلامت عمومی نسبت به معلمان مدارس عادی وضعیت نامطلوب‌تری دارند بلکه فرسودگی شغلی آنان بیشتر از معلمان مدارس عادی است. میزان فرسایش و تحلیل رفتگی جسمی و روحی در بین معلمان عادی در حدود ۶ تا ۸ درصد در سال است در حالی که این میزان فرسایش و تحلیل رفتگی جسمی و روحی در بین معلمان استثنایی بیشتر و در حدود ۱۰ درصد است. میزان ابهام و تعارض نقش نیز در معلمان استثنایی به طور معناداری از معلمان عادی بیشتر است (مهرابی‌زاده هنرمند و دیگران، ۱۳۹۲) و در نتیجه کیفیت زندگی کاری این گروه از معلمان، از سطح مناسبی برخوردار نیست (ندرلو و یغمایی، ۱۳۹۳). از این رو اشتیاق شغلی می‌تواند به عنوان راهکاری برای حل این معضلات در نظر گرفته شود. در رابطه با اهمیت اشتیاق شغلی، که هدف پژوهش حاضر است، می‌توان گفت که آن نقطه متقابل فرسودگی شغلی بوده به طوری که برخلاف کسانی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند کارکنان دارای اشتیاق شغلی احساس قدرتمندی و ارتباط موثر با کارشان را دارند (پورعباس و دیگران، ۱۳۹۲).

اکثر مدیران اقرار می‌کنند که عدم اشتیاق شغلی کارکنان یکی از بزرگ‌ترین تهدیدات برای کسب و کارشان محسوب می‌شود (بدلی، ۱۳۸۹) و این موضوع در مدارس استثنایی نیز صادق خواهد بود. از آنجا که معلمان مدارس استثنایی در برقراری ارتباط با این نوع کودکان درگیر مشکلات زیادی هستند، دچار فشار کاری بیشتری هستند و همین امر زمینه بیماری‌های روان-تنی را در آن‌ها موجب می‌شود (مایلز و دیگران، ۲۰۰۶) که این به نوبه خود می‌تواند سبب افزایش ترک شغلی آن‌ها می‌شود (برونل و اسمیت، ۲۰۰۶). بنابراین سازمان آموزش و پرورش استثنایی باید تدابیری از جمله توجه ویژه به عوامل موثر بر اشتیاق شغلی این‌گونه معلمان اتخاذ کنند که قبل از عمل به ترک خدمت در مرحله تمایل به آن، مشکلات شناسایی و برطرف گردند؛ زیرا این معضلات منفی در انگیزش شاغل و نیز تأثیر سوئی بر نگرش سایر معلمان دارد. اشتیاق شغلی به طور واضح با غیبت و قصد ترک خدمت پیوند یافته است (وزیرپناه، ۱۳۹۱). پر واضح است معلمان با احساس وفاداری و تعلق سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسایل و مشکلات سازمان در میان همکاران خود می‌تواند مؤثر باشد که این امر بهره‌وری فردی و سازمانی را کاهش می‌دهد. لذا با توجه به اهمیت اشتیاق شغلی و نقش برجسته آن در بهره‌وری فردی و سازمانی (نعامی و پیریایی، ۱۳۹۰)، لزوم بررسی دقیق و موثکافانه این

متغیر و شناسایی پیش‌آمدها و عوامل ایجادکننده آن در جهت تحقق اهداف سازمان آموزش و پرورش استثنایی بیش از پیش احساس می‌شود. سازمان آموزش و پرورش استثنایی چنانچه خواهان تحقق هرچه بهتر اهدافش است نیازمند معلمان مشتاق به کار است. زیرا کارکنان مشتاق به کار، با ویژگی‌های روان‌رنجوری پایین، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری بالا دست به خلاقیت و ابتکار عمل می‌زنند و در برابر کنش‌ها، واکنش مطلوب نشان می‌دهند و با وجود اشتیاق در شغل، خودکارآمدی در آنان افزایش می‌یابد و در نتیجه سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری خواهند کرد (ملایی و دیگران، ۱۳۹۳).

در بررسی پیشینه پژوهش، مطالعه لطیفی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که می‌توان اثربخشی تیمی را از طریق رهبری خدمتگزار و اعتماد در تیم پیش‌بینی کرد. مطالعه خرازی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که بین رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان، همبستگی مثبت معنادار وجود داشت. مطالعه خالصی و دیگران (۱۳۹۱) نشان داد بین رهبری خدمتگزار و ابعاد آن با درگیری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. یافته‌های مطالعه کیوان ارا و همکاران (۱۳۹۳) نشان‌دهنده اثرات مستقیم و غیرمستقیم تحقق هدف‌های شغلی و فردی در رابطه بین عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت بود. نتایج مطالعه آخرین و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی می‌تواند اشتیاق شغلی کارکنان را پیش‌بینی نماید. مطالعه پورعباس و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان به‌طور معناداری موثر بوده است. مطابق نتایج مطالعه ضیاءالدینی و رضانی قوام‌آبادی (۱۳۹۲) بین غنی‌سازی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. مطالعه ملایی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که بین معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. مطالعه هداوند و جوانبخش (۱۳۹۳) نشان داد بین مولفه‌های یادگیری سازمانی و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای رابطه معناداری برقرار است. مطالعه میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد رابطه معناداری بین یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری مدیران وجود دارد. مطالعه ناتهان^۱ (۲۰۱۴) نشان داد که با افزایش به‌کارگیری مولفه‌های سبک رهبری خدمتگزار، به‌طور معناداری هم اشتیاق شغلی کارکنان و هم بهره‌وری محیط کار افزایش می‌یابد. سلرک^۲ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود دریافتند که رهبری خدمتگزار به‌طور چشم‌گیری اشتیاق شغلی کارکنان را به‌ویژه در تجانس اهداف و

1. Nathan
2. Clercq

رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی...

گسترش تعاملات اجتماعی افزایش می‌دهد. مطالعه قدی^۱ و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که هم سبک رهبری و هم اشتیاق شغلی می‌تواند عملکرد کارکنان را تحت‌تاثیر خود قرار دهد. مطالعه خرم^۲ و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که سبک رهبری خدمتگزار می‌تواند اشتیاق شغلی را تقویت نموده و این سبک به شدت با رضایت و منافع کاری کارکنان ارتباط دارد. مطالعه باتیستاران^۳ و همکاران (۲۰۰۹) نیز نشان داد که سبک رهبری می‌تواند در میزان اشتیاق کارکنان نقش مثبت و معناداری داشته باشد.

در رابطه با اهمیت پژوهش می‌توان گفت معلمان مدارس استثنایی به‌علت فعالیت‌های شدید و مشکلاتی که در مدرسه با مدیر، والدین و همکاران پیدا می‌کنند و نیز به خاطر زحمات‌های فراوانی که در مدرسه برای کنترل رفتارهای ناهنجار دانش‌آموزان صرف می‌کنند، دائماً در اضطراب و تنش به‌سر می‌برند که این عوامل می‌تواند آن‌ها را نسبت به شغلشان دلسرد و بی‌تفاوت کند. از این روشناسایی راه‌کارهایی برای رفع چنین معضلاتی و افزایش اشتیاق شغلی آنان ضروری می‌نماید که در این پژوهش به بررسی نقش سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی در بروز اشتیاق شغلی این‌گونه معلمان پرداخته می‌شود. عدم انجام چنین پژوهشی در سازمان آموزش و پرورش استثنایی زاهدان اهمیت پژوهش را دوچندان می‌کند. با توجه به تغییرات وسیعی که در جوامع و بالطبع آن در سازمان‌ها رخ داده، تئوری رهبری خدمتگزار می‌تواند نقشی مهم و حیاتی در آینده رهبری سازمان‌ها و جوامع ایفا کند. براساس آرمان اسلام نیز، دولت و مدیریت محملی برای خدمتگزاری هستند، نه قدرت‌طلبی. در واقع دلیل خدمتگزاری رهبر به پیروانش این است که به‌معنویت و خدا ایمان داشته و خدمت-گزاری به بندگان خدا را مایه سعادت در دنیا و آخرت می‌داند. خدمتگزاری و خدمت به مردم در دین خدا و کتاب‌های آسمانی تأکید شده است و دستور و سنت انبیاء و اولیای الهی است. هم-چنین، عقل و فطرت انسان نیز با خدمتگزاری و کمک به دیگران سازگاری داشته و آن را تأیید می‌کند. ارزش‌هایی هم‌چون حق‌مداری، هدف‌مداری، صداقت و نوع‌دوستی نیز باعث می‌شوند که رهبر به پیروان خود خدمت نماید (شیخ‌زاده، ۱۳۹۱). پرواضح است چنان‌چه مدیران عالی سازمان آموزش و پرورش استثنایی به‌طور عام و مدیران مدارس استثنایی به‌طور خاص از سبک رهبری خدمتگزار استفاده کنند میزان اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی افزایش خواهد یافت که این پژوهش در همین راستا خواهد بود. یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی، توانایی پذیرش و مواجهه با تغییرات و چالش‌ها و هم‌چنین تعهدسازمانی کارکنان تأثیرگذار است، سبب

-
1. Ghadi
 2. Khorram
 3. Batista-Taran

ارتقاء شایستگی حرفه‌ای کارکنان می‌گردد و به‌صورت غیرمستقیم بر روی قصد ترک خدمت نیز تاثیرگذار است (حیدری و دیگران، ۱۳۹۲) که همه این موارد می‌تواند اشتیاق شغلی معلمان استثنایی را افزایش دهد. از این‌رو مطالعه یادگیری سازمانی به‌عنوان یک راهکار در جهت افزایش اشتیاق شغلی کارکنان در همه سازمان‌ها به‌ویژه در سازمان آموزش و پرورش استثنایی اهمیت دو چندان پیدا خواهد کرد.

نهایتاً این که معلمان به‌عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزش و پرورش، رکن اساسی به‌شمار رفته و عملکرد آنان تحت‌تاثیر موفقیت آنان قرار دارد. در این رابطه بحث اشتیاق شغلی معلمان جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی حائز اهمیت است. به‌ویژه زمانی که بررسی اشتیاق شغلی معلمان استثنایی ویژه مطرح گردد، اهمیت موضوع دوچندان می‌شود. چرا که این معلمان به‌دلیل ارتباط با دانش‌آموزان با نیازهای ویژه که مشکلاتی از قبیل آسیب‌های ذهنی، بینایی، شنوایی، حرکتی و در مواردی ترکیبی از این معلولیت‌ها را دارا هستند، شرایط کاری خاصی را تجربه می‌نمایند (ندولو و یغمایی، ۱۳۹۳). به‌راحتی و وضوح می‌توان مسائل و مشکلاتی از قبیل رابطه ضعیف معلمان با همکاران و با دانش‌آموزان، عدم امکان ارتقاء شغلی، شرایط نامطلوب کار، وضعیت نامطلوب اقتصادی و اجتماعی و تعارض نقش را در معلمان مدارس استثنایی مشاهده نمود که چنین مسائلی به‌راحتی می‌تواند انگیزه و اشتیاق شغلی آن معلمان را تحت‌تاثیر خود قرار دهد. وجود چنین مسائلی و مشکلاتی انگیزه‌ای برای چنین پژوهشی شد. کارکنان مشتاق به کار، تلاش فراوانی در راه تحقق اهداف سازمانی از خود نشان داده و کمتر شغل خود را ترک می‌کنند، به‌طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به‌طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند و در محیط کاری خود سخت‌کوشی را بروز می‌دهند. بنابراین اشتیاق شغلی به‌عنوان یک منبع مطلوب ممکن است، به چرخه مثبتی از منابع و در نتیجه آثار مثبت بر سلامت منجر شود که پیامد آن در انجام درست وظایف شغلی محوله و یا رفتارهایی فراتر از آن نمایان می‌شود (باکر و لیتز، ۲۰۱۰) از این‌رو مطالعه اشتیاق شغلی کارکنان در همه سازمان‌ها به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش استثنایی با توجه به مشکلات عدیده‌ای که معلمان مدارس استثنایی دارند ضروری می‌نماید. لذا هدف اصلی مطالعه حاضر بررسی رابطه بین سبک رهبری خدمت‌گزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی شهر زاهدان است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از دو بعد مدنظر قرار می‌گیرد: هدف و شیوه گردآوری داده‌ها. هدف پژوهش حاضر کاربردی است. هم‌چنین، با توجه به هدف اصلی پژوهش، که بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی است، به لحاظ ارتباط بین متغیرها، این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی (از نوع رگرسیون چندگانه) به‌شمار می‌آید. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مدارس استثنایی زاهدان در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به حجم ۲۰۷ نفر بودند که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای و براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۴۰ نفر مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسش‌نامه استاندارد زیر استفاده شد:

الف) پرسش‌نامه رهبری خدمتگزار قلی‌پور و حضرتی (۱۳۸۸): این پرسش‌نامه به بررسی سبک رهبری خدمتگزار در قالب ۴ مولفه و ۲۸ گویه به‌شرح زیر می‌پردازد: خدمت‌رسانی (۶ گویه)، تواضع و فروتنی (۷ گویه)، قابلیت اعتماد (۱۰ گویه)، و مهرورزی (۵ گویه). پرسش‌نامه براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است. حداقل نمره در این پرسش‌نامه ۲۸ و حداکثر آن ۱۴۰ است. هرچه نمره آزمون به ۱۴۰ نزدیک‌تر باشد نشانه کاربرد بهتر و مناسب‌تر رهبری خدمت‌گزار در سازمان است.

ب) پرسش‌نامه یادگیری سازمانی چیوا و دیگران (۲۰۰۷): این پرسش‌نامه با ۱۴ گویه و ۵ بعد تجربه‌اندوزی (۲ گویه)، خطرپذیری (۲ گویه)، تعامل با محیط خارجی (۳ گویه)، گفت و گو (۴ گویه) و تصمیم‌گیری مشارکتی (۳ گویه) به بررسی میزان یادگیری سازمانی می‌پردازد. پرسش‌نامه براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است. حداقل نمره در این پرسش‌نامه ۱۴ و حداکثر آن ۷۰ است. هرچه نمره آزمون به ۷۰ نزدیک‌تر باشد نشانه ظرفیت بالای یادگیری سازمانی است.

ج) پرسش‌نامه اشتیاق شغلی سالانوا و شوفلی (۲۰۰۴): این پرسش‌نامه با ۱۷ گویه به بررسی اشتیاق شغلی کارکنان در قالب سه مولفه جذب (۶ گویه)، نیرومندی (۶ گویه) و وقف خود (۵ گویه) می‌پردازد. پاسخ‌ها در تمام سؤالات طبق مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت (هرگز، بندرت، گاهی، غالباً، خیلی اوقات و همیشه) تنظیم شده‌اند و شیوه نمره‌گذاری آن از ۱= هرگز تا ۶= همیشه است. حداقل نمره در این پرسش‌نامه ۱۷ و حداکثر آن ۱۰۲ است. هرچه نمره آزمون به ۱۰۲ نزدیک‌تر باشد نشانه اشتیاق شغلی بالاتر است.

هرچند پرسش‌نامه‌های فوق مورد استفاده مکرر پژوهشگران قرار گرفته بودند، برای تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها از روش روایی محتوا استفاده شد. در این راستا پرسش‌نامه‌ها توسط اساتید گروه مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد تأیید قرار گرفتند و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه‌ها همان خصیصه موردنظر پژوهشگر را می‌سنجند و از اعتبار لازم برخوردار هستند. برای تعیین پایایی از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد که نتایج آن بدین شرح بود: رهبری خدمتگزار (۰/۸۷۶)، یادگیری سازمان (۰/۷۵۴) و اشتیاق شغلی (۰/۷۷۷). این ضرایب نشان‌دهنده آن است که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده از پایایی لازم برخوردارند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه هم‌زمان با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS21 استفاده شد.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری

در مطالعه حاضر ۱۴۰ نفر از معلمان مدارس استثنایی شهر زاهدان از طریق پرسش‌نامه مورد مطالعه قرار گرفتند که ۷ پرسش‌نامه به علت نقص اطلاعات کنار گذاشته شد و نهایتاً ۱۳۳ پرسش‌نامه مورد تحلیل قرار گرفت. وضعیت دموگرافیکی آزمودنی‌ها در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. وضعیت دموگرافیکی آزمودنی‌ها

متغیر	فراوانی (درصد)	متغیر	فراوانی (درصد)
جنس	زن	تحصیلات	۱۰۳ (۷۷/۴)
	مرد		۳۰ (۲۲/۶)
تاهل	مجرد		مقطع آموزشی
	متاهل	۱۱۹ (۸۹/۵)	
سنوات خدمت (سال)	کمتر از ۵	وضعیت استخدامی	۵ (۳/۸)
	۵ تا ۱۰		۲۱ (۱۵/۸)
	۱۱ تا ۱۵		۴۶ (۳۴/۶)
سنوات خدمت (سال)	۱۶ تا ۲۰	قراردادی	۳۲ (۲۴/۱)
	بالای ۲۰		۲۹ (۲۱/۸)
	رسمی		۱۲۷ (۹۵/۵)
قراردادی	پیمانی	۵ (۳/۸)	
	متوسطه	۱۲ (۹)	
پیش حرفه ای	ابتدایی	۱۱۲ (۸۴/۲)	
	کارشناسی	۸ (۶)	
کارشناسی ارشد	کارشناسی	۱۰۲ (۷۶/۷)	
	کاردانی	۲۳ (۱۷/۳)	

رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی...

برای بررسی نحوه پاسخ‌گویی آزمودنی‌ها به متغیرهای پژوهش از آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. گزارش توصیفی نحوه پاسخ‌گویی آزمودنی‌ها به متغیرهای پژوهش

متغیر	حداقل میانگین	حداکثر میانگین	میانگین	SD
خدمت‌رسانی	۱	۵	۳/۸۶	۰/۸۲۴
تواضع و فروتنی	۱	۵/۷۱	۳/۷۸	۰/۸۴۶
قابلیت اعتماد	۱	۵	۳/۹۹	۰/۷۶۳
مهرورزی	۲	۵	۴/۰۴	۰/۶۹۹
رهبری خدمتگزار	۱/۷	۵	۳/۹۲	۰/۶۸۶
تجربه اندوزی	۱	۵/۵	۳/۷۱	۱/۰۵
ریسک‌پذیری	۱	۵	۳/۲۵	۱/۰۶
تعامل با محیط	۱	۵/۳۳	۳/۳۶	۱/۱
گفت و گو	۱	۵	۳/۵۶	۰/۸۸
تصمیم‌گیری مشارکتی	۱	۶/۳۳	۳/۷۴	۱/۰۴
یادگیری سازمانی	۱	۵/۲۲	۳/۵۳	۰/۸۱
نیرومندی	۲/۱۷	۵	۳/۹۲	۰/۷۴۷
وقف	۲/۲	۵	۴/۰۸	۰/۷۰۴
جذب	۲	۵	۳/۷۷	۰/۷۳۵
اشتیاق شغلی	۲/۳۴	۵	۳/۹۲	۰/۶۳۸

یافته‌های جدول ۲ نشان داد که میانگین تمام متغیرهای مورد مطالعه، از میانگین نظری یعنی ۳ بزرگ‌تر هستند که به این معنا است که از دید معلمان مورد مطالعه: مدیران مدارس استثنایی به نحو نسبتاً مطلوبی از سبک رهبری خدمتگزار استفاده می‌کنند، مدارس به یادگیری سازمانی اهمیت نسبتاً خوبی می‌دهند و معلمان نیز از اشتیاق شغلی خوبی برخوردارند. برای بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار (و مولفه‌های آن) با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی، در مرحله اول از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که ضرایب آن در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی متقابل رهبری خدمتگزار (و مولفه‌های آن) با اشتیاق شغلی معلمان

متغیر	نیرومندی	وقف	جذب	اشتیاق شغلی
خدمت رسانی	۰/۶۰۹	۰/۶۰۷	۰/۶۱۸	۰/۶۹۸
تواضع و فروتنی	۰/۶	۰/۶۴۶	۰/۶۴۴	۰/۷۱۹
قابلیت اعتماد	۰/۷۵۹	۰/۷۴۶	۰/۶۶۶	۰/۸۲۷
مهرورزی	۰/۷۷	۰/۷۳۸	۰/۶۵۲	۰/۸۲۲
رهبری خدمتگزار	۰/۷۷۵	۰/۷۷۷	۰/۷۳۶	۰/۸۷۱

• تمام ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند

یافته‌های جدول ۳ نشان داد که تمام ضرایب همبستگی بین رهبری خدمتگزار (و مولفه‌های آن) با اشتیاق شغلی معلمان مثبت و معنادار است ($p < 0/01$)، بنابراین وجود رابطه مثبت و معنادار بین رهبری خدمتگزار (و مولفه‌های آن) با اشتیاق شغلی معلمان تأیید می‌گردد که به این معنا است: هرچه مدیران مدارس استثنایی از سبک رهبری خدمتگزار بیشتر و بهتر استفاده کنند به همان نسبت نیز معلمان آن مدارس دارای اشتیاق شغلی بالاتری خواهند بود. در مرحله دوم و پس از پی بردن به وجود رابطه مثبت و معنادار بین رهبری خدمتگزار (و مولفه‌های آن) با اشتیاق شغلی معلمان، جهت برآورد این رابطه از رگرسیون چندگانه هم‌زمان استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش بینی اشتیاق شغلی معلمان

براساس مولفه‌های رهبری خدمتگزار

Sig	T	ضرایب غیر استاندارد		B	
		Beta	Std. Error		
۰/۰۰۰	۴/۰۱	۰/۲۴۱	۰/۰۴۶	۰/۱۸۶	خدمت رسانی
۰/۰۰۶	۲/۷۸	۰/۱۸۱	۰/۰۴۹	۰/۱۳۶	تواضع و فروتنی
۰/۳۷۹	۰/۸۸۴	۰/۱۲۴	۰/۱۱۸	۰/۱۰۴	قابلیت اعتماد
۰/۰۰۱	۳/۴۵	۰/۴۴۹	۰/۱۱۹	۰/۴۱	مهرورزی
R=۰/۸۷۸		R ² = ۰/۷۷	F= ۱۰۷/۲۴	Sig= ۰/۰۰۰	

براساس یافته‌های جدول ۴ مقدار F در سطح ۰/۰۱ معنادار است و بنابراین فرض صفر "رگرسیون معنادار نیست" با اطمینان ۰/۹۹ رد می‌شود. مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) ۰/۸۷۸ و ضریب تعیین (R²) نیز برابر با ۰/۷۷ است، به این معنا که ۷۷ درصد تغییرات متغیر ملاک (اشتیاق شغلی معلمان) را می‌توان براساس متغیرهای پیش‌بین وارد شده تبیین نمود و

رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی...

بقیه متعلق به سایر متغیرهایی است که در این مطالعه لحاظ نگردیده‌اند. همچنین با توجه به معنی داری ضرایب β فرض صفر "ضرایب بتا برابر با صفر است" با اطمینان ۹۹ درصد رد می‌شود و از بین مولفه‌های رهبری خدمتگزار مولفه‌های خدمت‌رسانی، تواضع و فروتنی و مهرورزی توان پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان را دارند.

برای بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی (و مولفه‌های آن) با اشتیاق شغلی معلمان، در مرحله اول از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که ضرایب آن در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵. ضرایب همبستگی متقابل یادگیری سازمانی (و مولفه‌های آن) با اشتیاق شغلی معلمان

متغیر	نیرومندی	وقف	جذب	اشتیاق شغلی
تجربه‌اندوزی	۰/۵۶۲	۰/۵۲۷	۰/۵۴۸	۰/۶۲۴
ریسک‌پذیری	۰/۳۲۹	۰/۳	۰/۳۰۳	۰/۳۵۵
تعامل با محیط	۰/۳۴۷	۰/۳۲۱	۰/۴۳۹	۰/۴۲۳
گفت و گو	۰/۵۹۲	۰/۴۶۳	۰/۵۴۸	۰/۶۱۲
تصمیم‌گیری مشارکتی	۰/۴۹	۰/۳۹۴	۰/۴۶۶	۰/۵۱۵
یادگیری سازمانی	۰/۵۹۵	۰/۵۱۱	۰/۵۹۲	۰/۶۴۸

• تمام ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که تمام ضرایب همبستگی بین یادگیری سازمانی (و مولفه‌های آن) با اشتیاق شغلی معلمان مثبت و معنادار است ($p < 0/01$)، بنابراین وجود رابطه مثبت و معنادار بین یادگیری سازمانی (و مولفه‌های آن) با اشتیاق شغلی معلمان تأیید می‌گردد که به این معنا است: هرچه مدارس استثنایی به یادگیری سازمانی ارزش و بهای بیشتری بدهند به همان نسبت نیز معلمان آن مدارس دارای اشتیاق شغلی بالاتری خواهند بود. در مرحله دوم و پس از پی بردن به وجود رابطه مثبت و معنادار بین یادگیری سازمانی (و مولفه‌های آن) با اشتیاق شغلی معلمان، جهت برآورد این رابطه از رگرسیون چندگانه هم‌زمان استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۶ گزارش شده است.

جدول ۶. خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش بینی اشتیاق شغلی معلمان
براساس مولفه های یادگیری سازمانی

Sig	T	ضرایب استاندارد		B	
		Beta	Std. Error		
۰/۰۰۰	۴/۶۳	۰/۴۳۲	۰/۰۵۶	۰/۲۶	تجربه‌اندوزی
۰/۱۵۱	۱/۴۴	۰/۱۳۲	۰/۰۵۵	۰/۰۷۹	ریسک‌پذیری
۰/۳۳۲	۰/۹۷	۰/۰۸۶	۰/۰۵۵	۰/۰۵۴	تعامل با محیط
۰/۰۲۷	۲/۲۴	۰/۲۳	۰/۰۷۴	۰/۱۶۵	گفت و گو
۰/۰۳۲	۲/۱۶	۰/۱۸۹	۰/۰۵۳	۰/۱۱۶	تصمیم‌گیری
R=۰/۷۰۶ R ² = ۰/۴۹۹ F= ۲۴/۸۷ Sig= ۰/۰۰۰					

براساس یافته‌های جدول ۶ مقدار F در سطح ۰/۰۱ معنادار است و بنابراین فرض صفر "رگرسیون معنادار نیست" با اطمینان ۰/۹۹ رد می‌شود. مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) ۰/۷۰۶ و ضریب تعیین (R²) نیز برابر با ۰/۴۹۹ است، به این معنا که ۴۹/۹ درصد تغییرات متغیر ملاک (اشتیاق شغلی معلمان) را می‌توان براساس متغیرهای پیش‌بین وارد شده تبیین نمود و بقیه متعلق به سایر متغیرهایی است که در این مطالعه لحاظ نگردیده‌اند. همچنین با توجه به معنی‌داری ضرایب β فرض صفر "ضرایب بتا برابر با صفر است" با اطمینان ۹۹ درصد رد می‌شود و از بین مولفه‌های یادگیری سازمانی مولفه‌های تجربه‌اندوزی، گفت‌وگو، تصمیم‌گیری مشارکتی توان پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان را دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته اول این مطالعه نشان داد که بین رهبری خدمتگزار و مولفه‌های آن با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و از بین مولفه‌های رهبری خدمتگزار، مولفه‌های خدمت‌رسانی، تواضع و فروتنی و مهرورزی توان پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان را دارند. مطالعات سریت^۱ (۲۰۰۹)، چوو^۲ (۲۰۰۸)، جانسون (۲۰۰۸)، اندرسون (۲۰۰۵)، ایرویگ^۳ (۲۰۰۵)، دروری^۴ (۲۰۰۴)، نیز نشان داد که رهبری خدمتگزار منجر به افزایش رضایت

1. Cerit
2. Chu
3. Irving
4. Drury

رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی...

و اشتیاق شغلی کارکنان می‌شود. رهبری خدمتگزار از سه طریق می‌تواند موجبات رضایت و اشتیاق شغلی کارکنان را فراهم سازد: الف) رهبری خدمتگزار یا سازمان خدمتگزار نیازهای کارکنان را در اولویت نخست قرار می‌دهد و بدین طریق موجب رضایت و اشتیاق شغلی کارکنان می‌شود. چرا که، رهبرانی که نقشی محوری در ارضای نیاز کارکنان داشته باشند، پیشرو در رضایت و اشتیاق شغلی هستند (بربور^۱، ۲۰۱۰، کرینتر و کینیکی، ۱۳۸۶). ب) رشد دادن افراد، ارزش نهادن به افراد، اجتماع‌سازی، نمایش اعتماد و اعتبار، فراهم کردن رهبری و شریک ساختن افراد در فرایند رهبری، همگی ویژگی‌های رهبران خدمتگزار هستند که بستر بسیار مناسبی برای اشتیاق شغلی کارکنان فراهم می‌کند. ج) در حالت سوم، رهبری خدمتگزار موجب خلق فرهنگ خدمت‌گزاری می‌شود که دیگران را نیز به رهبرانی خدمتگزار تبدیل می‌کند. این امر علاوه بر تأثیری که فرهنگ خدمت‌گزاری بر روی نوع نگاه کارکنان و انگیزش آن‌ها در محیط کار می‌گذارد، ناشی از این است که بسیاری از افراد از کار در مشاغلی احساس رضایت می‌کنند که به آن‌ها فرصت خدمت به دیگران بدهد (خرازی و دیگران، ۱۳۹۲). معلمان مدارس استثنایی وقتی سبک رهبری خدمتگزار را در مدرسه خود مشاهده می‌کنند تشویق می‌شوند که خودشان نیز در خدمت به دانش‌آموزان با نیازهای ویژه و والدین آن‌ها تمام تلاش خود را به کار ببرند وقتی احساس می‌کنند که می‌توانند به آن‌ها خدمت بهتری ارائه دهند احساس رضایت می‌کنند که این به نوبه خود باعث می‌شود که علاقه و اشتیاق بیشتری به حرفه خود داشته باشند. چنانچه شغل فرد موجب انزوای وی شود و انجام خدمت و ارائه کمک به دیگران را مشکل سازد، و در بهترین شرایط از کارکنان انتظار داشته باشند که تنها به فعالیت‌های مشورتی و هدایت‌گرانه بپردازد و از تلاش‌های دیگری که ممکن است موجب ارتقاء افراد و خدمت به آنان باشد اجتناب کند، آنگاه کار برای افراد معنا و مفهوم خود را از دست می‌دهد و منجر به بروز بی‌میلی و نارضایتی می‌شود (هومن، ۱۳۸۱).

رهبران خدمتگزار پیروان خود را دوست دارند و براساس این مهرورزی رهبر نسبت به پیروان، وی آن‌ها را نه به‌عنوان ابزاری برای دستیابی به اهداف سازمان بلکه به‌عنوان یک انسان کامل می‌بیند، انسانی که دارای احساس است و علایق و آرزوهای مخصوص به خود را دارد. رهبران خدمت‌گزار عشق و محبت خودشان را نسبت به پیروان از طریق هدایت کردن و راهنمایی آن‌ها نشان می‌دهند. آن‌ها در سازمان هم حضور فیزیکی دارند هم معنوی و زمانی که پیروان از لحاظ عاطفی نیازمند یاری آنان هستند در خدمت پیروانشان هستند. رهبران خدمتگزار فروتن هستند به این معنا که رهبر تنها به موفقیت‌ها، مهارت‌ها و استعدادها خود توجه

نمی‌کند و آن‌ها را به‌رخ دیگران نمی‌کشد، فرد غرور کاذب ندارد و در برابر دیگران خودنمایی نمی‌کند (ساندجی و ویس، ۲۰۰۱). رهبران خدمتگزار نوع‌دوست هستند، بدون داشتن هیچ‌گونه چشم‌داشتی به دیگران کمک می‌کنند. آنان دوران‌دیش هستند، ظرفیت‌های ناشناخته پیروانشان را حس می‌کنند و به آنان کمک می‌کنند تا چیزهای مشابه را در تصویر بزرگ‌تر ببینند (وایس، ۲۰۰۵). آنان برای آینده سازمان‌شان چشم‌اندازی را مشخص می‌کنند و پیروانشان را برای داشتن یک چشم‌انداز مشترک برای سازمان تشویق می‌کنند و از نظراتشان در مورد اهداف و مقاصد سازمان استفاده می‌کنند و از این طریق تعهد آنان را نسبت به سازمان افزایش می‌دهند. آنان در مقابل پیروان خود احساس مسئولیت می‌کنند این همان ویژگی خدمت‌رسانی رهبران خدمت‌گزار است. آنان خودشان را خادم می‌بینند و برای رشد و توانمندسازی پیروانشان برای دستیابی به حداکثر توانایی آن‌ها تلاش می‌کند. پرواضح است وقتی معلمان مدارس استثنایی زیرنظر چنین رهبرانی فعالیت کنند اشتیاق شغلی آن‌ها افزایش یابد.

یافته دوم این مطالعه نشان داد که بین یادگیری سازمانی و مولفه‌های آن با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و از بین مولفه‌های یادگیری سازمانی مولفه‌های تجربه‌اندوزی، گفت‌وگو، تصمیم‌گیری مشارکتی توان پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان را دارند. مطالعه هسو-ین^۱ (۲۰۰۹) که در تایوان انجام گرفت نشان داد یادگیری سازمانی می‌تواند بر تعهد سازمانی و رضایت و اشتیاق شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری داشته باشد. مطالعات راس^۲ و دیگران (۲۰۰۹) در مالزی، وانگ^۳ (۲۰۰۵) در چین نیز نشان داد که یادگیری سازمان با تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، رضایت و اشتیاق شغلی کارکنان رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. مطالعه آخربین و دیگران (۱۳۹۳)، اورتنبلاد^۴ (۲۰۰۴) نیز نشان داد که یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. از آن‌جا که در سازمان‌های یادگیرنده: کارکنان به‌طور مستمر توانایی‌های خود را گسترش می‌دهند تا به نتایج مطلوب خود دست یابند، جایی که الگوهای جدید تفکر رشد داده می‌شود، فعالیت‌های جمعی آزاده بوده و افراد به‌طور مداوم یاد می‌گیرند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند (سونگ^۵ و دیگران، ۲۰۰۹)، به‌طور مستمر دانش جدید را کسب می‌کنند، به اشتراک می‌گذارند و مایل به استفاده از آن دانش در تصمیم‌گیری‌ها و انجام فعالیت‌های خود هستند (لوپس^۶، ۲۰۰۲) افراد در همه سطوح، به-

-
1. Hsiu-Yen
 2. Rose
 3. Wang
 4. Örtenblad
 5. Song
 6. Lewis

رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی...

صورت فردی و جمعی، به‌طور مستمر توانایی خود را به‌منظور رسیدن به نتیجه دلخواه خود تغییر می‌دهند (ساترلند^۱، ۲۰۰۳) کارکنان در چنین محیطی احساس رضایت و اشتیاق شغلی بالاتری داشته باشند. هدف فرهنگ یادگیری سازمانی مبادله دانش با ارزش در جهت هدایت به سوی نوآوری، بهبود عملکرد و تقویت رقابت‌پذیری سازمان است (هسوین، ۲۰۰۹) که در نتیجه آن یادگیری فردی، گروهی و سازمانی و به تبع آن عملکرد فردی، گروهی و سازمانی را بهبود می‌بخشد (هونگ^۲ و دیگران، ۲۰۱۰) که چنین پیامدهایی می‌تواند موجبات افزایش رضایت و اشتیاق شغلی کارکنان را به‌دنبال داشته باشد. تجربه‌اندوزی، گفت‌وگو، تصمیم‌گیری مشارکتی، ایجاد سامانه‌هایی برای کسب و اشتراک دانش، برقراری ارتباط سازمان با محیط عملکرد فردی را تحت‌تاثیر خود قرار می‌دهد و باعث جلوگیری از فرسودگی شغلی (که معلمان مدارس استثنایی را به‌شدت تهدید می‌کند) شده و موجبات افزایش رضایت و اشتیاق شغلی را فراهم می‌آورد. مطالعه فهیم‌نیا و دیگران (۱۳۹۰) نشان داد که بین یادگیری فردی، گروهی و سازمانی با فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. افراد با یادگیری، توانایی‌ها و مهارت‌های لازم برای ارائه خدمات مناسب را به‌دست می‌آورند. کارمندانی که توانایی‌های لازم برای ارائه خدمات مناسب را دارند کمتر دچار استرس و در پی آن فرسودگی شغلی می‌گردند. زیرا یکی از دلایل اصلی فرسودگی شغلی استرس ناشی از ناتوانی در خدمت‌رسانی مناسب است.

فرهنگ یادگیری سازمانی بر مشارکت دادن، تجربه‌اندوزی و تعامل و گفت‌وگو با دیگران تاکید دارد که همگی آن‌ها می‌تواند موجبات رضایت و اشتیاق شغلی کارکنان را فراهم سازد. مشارکت، به‌عنوان یکی از مولفه‌های یادگیری سازمانی، می‌تواند از طرق مختلف بر رضایت و اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر بگذارد. مشارکت سبب می‌شود که کارکنان کار خود را مهم و معنادار تلقی نموده و متعاقباً آن‌را به‌طور ذاتی پرجاذبه ببینند. احساس معناداری که کارکنان در محیط کار تجربه می‌کنند میزان رضایت شغلی را افزایش می‌دهد، زیرا امکان ارضای نیازهای سطح بالاتر، نظیر عزت‌نفس و خودشکوفایی را برای کارکنان فراهم می‌آورد. هم‌چنین مشارکت مؤثر نیازمند آن است که با کارکنان در ارتباط با انتظارات و عملکرد شغلی‌شان ارتباط برقرار شود. چنین ارتباطاتی نه تنها باعث می‌شود که تنش مربوط به ابهام نقش کاهش یابد، بلکه بازخوردهای مهمی برای کارکنان فراهم می‌شود که آن‌ها را در مسیر رشد و توسعه راهنمایی می‌کند و موجب افزایش رضایت و اشتیاق شغلی آنان می‌شود (رایت و کیم، ۲۰۰۴). افراسیابی و دیگران (۱۳۹۲) نیز بیان می‌کنند برنامه‌های مشارکت از یک سو موجب بهره‌وری بیشتر از منابع

1. Sutherland

2. Hung

انسانی می‌شود و از طرف دیگر با ایجاد فرصت‌هایی برای آموزش، بازخورد و توسعه نقش‌ها و مسئولیت‌های شغلی، زمینه رشد کارکنان را فراهم می‌کند. در نتیجه، کارکنان هم در موقعیت شغلی فعلی خود موفقیت بیشتری کسب می‌کنند و هم نقش‌های بلندمدت خود را در سازمان بهتر درک می‌کنند، که این امر به نوبه خود رضایت و اشتیاق شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد. مشارکت در امور مرتبط با شغل و تصمیم‌گیری‌های سازمان، از میزان احساس بیگانگی کارکنان می‌کاهد و به احساس تعلق و هویت نسبت به شغل و سازمان می‌افزاید (همان) و در نتیجه امکان ترک خدمت، غیبت، استعفا و گریز از سازمان کمتر خواهد بود (منجمد و دیگران، ۱۳۸۳) که همگی این موارد می‌تواند نشانه‌هایی از رضایت و اشتیاق شغلی باشد. نهایتاً این که مشارکت القاء‌کننده احساس کنترل بر اعمال و رفتار خود است. احساس کنترل زندگی توسط فرد موجب می‌شود تا باور داشته باشد که سرنوشت مطابق اعمال و کنش‌های وی شکل می‌گیرد و این خود منبع نیرومندی برای احساس رضایت در افراد به حساب می‌آید. بر این اساس احساس بیگانگی یا عدم توانایی کنترل شغل و زندگی توسط کارکنان با نارضایتی همراه خواهد شد (هومن، ۱۳۸۱). در مجموع می‌توان گفت نهادینه شدن فرهنگ یادگیری سازمانی زمینه افزایش دانش و مهارت‌ها و آگاهی مدیران و معلمان مدارس استثنایی را فراهم ساخته و منجر به رشد و توسعه حرفه‌ای و به تبع آن افزایش رضایت و اشتیاق شغلی آنان می‌گردد.

براساس یافته‌های این مطالعه (رابطه مثبت و معنادار رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمان با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی زاهدان) پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس استثنایی خدمت‌رسانی به دیگران را با رفتار، نگرش و ارزش‌هایشان نشان دهند، احساس مسئولیت داشته باشند، تواضع خود را با احترامشان نسبت به پیروان و مشارکتشان در تصمیم‌گیری‌ها نشان دهند، با این دید که اشخاص وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف هستند، نگاه نکرده و آن‌ها را انسان‌هایی کامل با نیازها، خواسته‌ها و آرزوهای مختص به خود بدانند که این نشانه مهرورزی آنان نسبت به کارکنان است. باید در خدمت‌گزاری و خدمت‌رسانی به دیگران اعم از افراد داخل و خارج از مدرسه همواره پیشتاز بوده و خدمت‌رسانی را از وظایف خود بدانند و منافع دیگران را در اولویت نخست قرار دهند تا برای معلمان و سایر کارکنان الگو باشند و از این طریق معلمان و کارکنانی بار آورند که خدمت‌گزاری در آن‌ها نهادینه شده و در ارائه خدمات از هیچ کوششی فروگذار نباشند و شغل، سازمان، همکاران و مشتریان را معرف خود بدانند و از شغل خود و خدمت به دیگران احساس لذت و رضایت داشته باشند که همه این موارد می‌تواند موجبات افزایش شغلی معلمان مدارس استثنایی را که در شرایط سخت مشغول خدمت هستند فراهم سازد. در جهت افزایش میزان حمایت مدیران مدارس از امر یادگیری سازمانی پیشنهاد می‌گردد که مدیران مدارس همواره در جستجوی فرصت‌هایی برای یادگیری باشند و همچنین از تقاضای معلمان برای آموزش و

رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی...

یادگیری استقبال کنند و اطلاعات به روز را در اختیار معلمان خود قرار دهند. تهیه و تنظیم برنامه‌هایی به منظور استفاده از تجربیات معلمان در تجزیه و تحلیل مشکلات و انتقال آن تجارب به دیگران نیز به منظور نهادینه کردن فرهنگ یادگیری سازمانی توصیه می‌شود. به منظور ارتقای سطح پرسش‌گری و گفتگو پیشنهاد می‌شود در مدارس به‌طور مرتب جلسات بحث و گفت‌وگو برگزار شود و در مدیریت جلسات از اظهار نظر معلمان استقبال شود. مدیران مدارس از تصمیم‌گیری انفرادی بپرهیزند و بر تصمیم‌گیری مشارکتی تاکید کنند. به سایر پژوهشگران انجام چنین مطالعه‌ای در سازمان‌های دیگر و به شیوه کیفی یا آمیخته توصیه می‌گردد. از آنجا که این مطالعه در مدارس استثنایی شهر زاهدان انجام گرفت لذا در تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها باید احتیاط نمود.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد تحت عنوان رابطه رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی زاهدان است که در این‌جا نویسندگان بر خود لازم می‌بینند که از زحمات مدیران و معلمان مدارس استثنایی شهر زاهدان که با سعه صدر با ما همکاری نمودند تقدیر و تشکر نمایند.

منابع

- آخرین، پیمان، زاهد بابلان، عادل، نقی‌زاده باقی عباس. (۱۳۹۳). *رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران*، توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی، ۱۱ (۱)، ۹۱-۹۸.
- اسلامی، یحیی، جلالی، سیدحسن، حسینی، سیدفرهاد. (۱۳۹۱). *بررسی روابط ساختاری بین خدمات گرایی سازمانی، رضایت شغلی کارکنان صف و رفتار شهروندی سازمانی*، شعب بانک ملت تهران، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۶ (۱)، ۵۳-۷۲.
- افجه، سید علی‌اکبر، رضایی ابیانه، ندا. (۱۳۹۲). *رابطه میان یادگیری سازمانی و آمادگی کارکنان برای تغییر در شرکتهای بیمه، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۳ (۷۰)، ۲۳۱-۲۴۷.
- بدلی، زهرا. (۱۳۸۹). *درک نادرست مدیران عامل از اشتیاق کاری کارکنان تحت عنوان اشتیاق کاری و انگیزش*، تدبیر، ۱۳۸۹ (۲۲۵)، ۸۷.
- پورعباس، علی، عابدی، محمدرضا، باغبان، ایران. (۱۳۹۲). *اثربخشی کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان*، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۵ (۱۷)، ۳۷-۵۰.
- حافظ‌نیا، محمدرضا. (۱۳۸۲). *مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی*، چاپ هشتم، تهران: سمت.

- حیدری، شهین، صادقی، تابنده، ونکی، زهره، خسرو انجم، مجتبی، رودینی، عباس. (۱۳۹۲). *قابلیت‌های یادگیری سازمانی در پرستاران*، مدیریت پرستاری، ۲(۴): ۵۶-۶۳.
- صالحی، مسعود، مرادی، فردین، احدی نژاد، بهمن، محمدی، رامین، روحانی، بهزاد. (۱۳۹۱). *رابطه‌ی رهبری خدمتگزار و درگیری شغلی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان*، مدیریت سلامت، ۱۵(۴۷): ۲۳-۳۲.
- خرازی، سیدکمال، میرکمالی، سیدمحمد، ترکی، علی. (۱۳۹۲). *رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان*، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۴(۱۴): ۸۷-۱۱۶.
- سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه. (۱۳۸۷). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، چاپ دوم، تهران: آگاه.
- شریفی، اصغر، اسلامیه، فاطمه. (۱۳۸۷). *بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار در سال تحصیلی ۸۷-۸۶*، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۲): ۱-۲۲.
- شیخ‌زاده، محمد. (۱۳۹۱). *الگوی رهبری خدمتگزار مبتنی بر دیدگاه امام‌خمینی (ره)*، اسلام و مدیریت، ۱(۱): ۷-۳۶.
- ضیاءالدینی، محمد، رضائی قوام‌آبادی، سکینه. (۱۳۹۲). *الگوی غنی‌سازی و اشیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان*، مطالعات مدیریت راهبردی، ۴(۱۵): ۱۷۷-۱۹۹.
- عباسی، علی، حجازی، یوسف. (۱۳۸۹). *نقش رهبری، فرهنگ و یادگیری سازمانی در ارتقاء عملکرد دانشکده‌های کشاورزی ایران*، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۶(۲): ۶۱-۷۹.
- فرهنگ، ابوالقاسم، سیادت، سیدعلی، هویدا، رضا، مولوی، حسین. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه ساده و چندگانه یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی در سازمان با توسعه کارکنان دانشگاه‌های دولتی پزشکی و غیرپزشکی جنوب شرق کشور*، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۲(۴): ۱۵۹-۱۸۲.
- قلی‌پور، آرین، پورعزت، علی‌اصغر، حضرتی، محمود. (۱۳۸۸). *بررسی تاثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمان‌های دولتی*، مدیریت دولتی، ۲(۱): ۱۰۳-۱۱۸.
- کیوان ارا، محمود، شاهپوری اصل، سمیرا، عریضی، حمیدرضا. (۱۳۹۳). *رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران با نقش میانجی اهداف شغلی فردی آنان*، مرکز تحقیقات مراقبت‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران، ۲۷(۸۸): ۲۲-۳۳.
- معنوی‌پور، داود، قماشچی، فردوس، سهلا، پرویز. (۱۳۸۹). *بررسی رابطه خلاقیت مدیران با یادگیری سازمانی پرسنل کارخانه‌های دولتی شهرستان گرمسار*، فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، ۱(۴): ۹-۱۶.
- ملایی، مریم، مهداد، علی، گل پرور، محسن. (۱۳۹۳). *رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۵(۲): ۴۷-۵۵.

رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی...

مهرابی‌زاده هنرمند، مهناز، آتش‌افروز، عسکر، شهنی بیلاق، منیجه، رضایی، شبنم. (۱۳۹۲). مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی، دانشور رفتار، ۲۰(۹):۵۳-۶۴.

میرحیدری، اشرف، سیادت، سیدعلی، هویدا، رضا، عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۱). رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۲)، ۱۳۹-۱۵۴.

میرزادارانی، حمیده. (۱۳۹۲). اشتیاق شغلی درجه‌ای به‌سوی نشاط اجتماعی، علوم اجتماعی، ۱۷(۶): ۶۲-۷۰.

ندرلو، معصومه، یغمایی، فریده. (۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری معلمان شاغل در مدارس استثنایی، روان پرستاری، ۲(۲):۵۷-۶۶.

نعمی، بدالزهرا، تقی‌پور، آذین، نیسی، عبدالکازم. (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی، انگیزش شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی، علوم رفتاری، ۵(۴):۳۲۵-۳۳۳.

نعمی، عبدالزهرا، پیریایی، صالحه. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان، مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۹):۱۵-۱۹.

نوری، ابوالقاسم، عریضی، حمیدرضا، زارع، راضیه، بابامیری، محمد. (۱۳۸۹). ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی، تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی، ۱(۵):۹-۱۵.

نیلی‌پور طباطبایی، سیداکبر، جان‌نثاری، محبوبه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رهبر خدمتگزار و رهبری پدرسالارانه و مؤلفه‌های آن در سازمان‌های شهر اصفهان، رهبری و مدیریت آموزشی، ۷(۴):۱۱۱-۱۳۲.

هاشمی شیخ‌شبنی، سیداسماعیل، اصلانپور جوکندان، محمد، نعمی، عبدالزهرا. (۱۳۹۱). نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان‌شناختی و خودارزشیابی‌های محوری با عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل، مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۱):۱۳-۳۲.

هداوند، سعید، جوانبخش، علی‌رضا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با توسعه مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان، فناوری آموزش، ۸(۴):۲۵۳-۲۶۰.

وزیرپناه، زهره. (۱۳۹۱). بررسی رابطه میزان اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش‌های کاری کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان کاشمر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان.

فهیم‌نیا، فاطمه، موسی‌خانی، محمد، آذرگون، مریم. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین ابعاد سازمان یادگیرنده با فرسودگی شغلی (مطالعه موردی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران)، نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۵(۵۶):۱۳-۳۴.

افراسیابی، حسین، جمشیدی سلوکلو، بهنام، قدرتی، حسین. (۱۳۹۲). مطالعه رضایت شغلی در ارتباط با مشارکت و بیگانگی در میان کارکنان شرکت برق منطقه‌ای فارس، جامعه‌شناسی کاربردی، ۴(۱):

منجمد، زهرا، قربانی، طاهره، مستوفیان، فرناز، و اویسی‌پور، رکسانا و دیگران. (۱۳۸۳). *ارزیابی میزان رضایت شغلی گروه پرستاری مراکز بهداشتی، درمانی و آموزشی سراسر کشور، فصلنامه حیات؛* ۱۰(۲۳): ۳۹-۴۸.

هومن، حیدر علی. (۱۳۸۱)، *تهیه و استاندارد ساختن مقیاس رضایت شغلی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.*

- Bakker AB., Leiter MP. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (1ed), New York: Psychology Press.
- Batista-Taran LC., Shuck MB., Gutierrez CC., & Baralt S.(2009). *The role of leadership style in employee engagement*, In M. S. Plakhotnik, S. M. Nielsen, & D. M. Pane (Eds.), *Proceedings of the Eighth Annual College of Education & GSN Research Conference* (pp. 15-20).
- Clercq DD., Bouckennooghe D., Raja U., Matsyborska G. (2014). Servant Leadership and Work Engagement: The Contingency Effects of Leader-Follower Social Capital, *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 183-212.
- Ehrhart, MG. (2004). Leadership and Procedural Justice Climate as Antecedents of Unit Level Organizational Citizenship behavior, *Personal Psychology Journal*, 57(1):61-94.
- Ghadi, MY., Fernando, M., Caputi, P., 2013, Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work, *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6):532-50.
- Hsiu-Yen, H. (2009). *Organizational Learning Culture's Influence on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention among R&D Professionals in Taiwan during an Economic Downturn*, Ph.D Thesis, University of Minnesota.
- Hung RYY., Yang B., Lien BY H., McLean GN., & Kuo YM. (2010). Dynamic capability: Impact of process alignment and organizational learning culture on performance, *Journal of World Business*, 45(3):285-94.
- Khorrarn ZA., Qureshi IW., Sadiya A. (2012). The Effective Leadership Style in NGOs: Impact of Servant leadership Style on Employees' work Performance and mediation effect of work motivation, *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1 (11):43-56.
- Lewis D. (2002). Five Years on the Organizational Culture Saga Revisited, *Leadership & Organization Development Journal*, 23(5):280-87.
- Nathan RM. (2014). *Impact of Servant-Leadership on Employee Engagement and Workplace Productivity*, Argosy University.
- Örtenblad A. (2004). The Learning Organization: Towards an Integrated Model, *the Learning Organization*, and 11(2):129-44.
- Rose CM. Kumar N., Pak OG. (2009). the Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Work Performance, *the Journal of Applied Business Research*, 25(6):55-65.
- Song, j.; Joo, Back-K. (Brian); Chermack, Thomas J. (2009). The Dimensions of Learning Organization Questionnaire (DLQQ): A validation study in a Korean context, *Human resource development quarterly*, 20 (1):43-64.

رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی...

- Sutherland S. (2003). *The Public Library as a Learning Organization*, in world library and information congress: 69th IFLA general conference and council, (1-9 August, Berlin).
- Wang X. (2005). *Relationship among Organizational Learning Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment in Chinese State-Owned and Privately Owned Enterprise*, Ph.D Thesis, University of Minnesota.
- Wright BE., Kim S. (2004), Participation's Influence on Job Satisfaction, *Review of Public Personnel Administration*, 24(1):18-40.

