

تأثیر رهبری خدمتگزار بر شادی معلمان

فریبا مددی

لیسانس مدیریت برنامه ریزی خانواده، دانشگاه علمی کاربردی اهواز

چکیده

رهبری خدمتگزار یکی از مهمترین عواملی است که می‌تواند تأثیر مستقیمی بر شادی معلمان داشته باشد. در این مقاله، به بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر شادی معلمان پرداخته خواهد شد. رهبری خدمتگزار به معنای رهبری مبتنی بر خدمت به دیگران است. این نوع رهبری بر این اصل تمرکز دارد که رهبر باید به جای تمرکز بر خود، به خدمت به دیگران پردازد که می‌تواند باعث ایجاد یک فضای کاری مثبت و پر از انگیزه شود که در نتیجه، معلمان احساس شادی و رضایت بیشتری خواهند کرد. از مزایای رهبری خدمتگزار، ایجاد یک فضای کاری مبتنی بر همکاری و تعامل است. آنها به جای تمرکز بر قدرت و کنترل، به همکاری و تعامل با دیگران توجه می‌کنند. که می‌تواند باعث ایجاد یک فضای کاری پویا و پر از انگیزه شود که در نتیجه، معلمان احساس شادی و رضایت بیشتری خواهند کرد. رهبران خدمتگزار به دیگران احترام می‌گذارند و از ارزش‌های آنها پاسخگویی می‌کنند. این نوع رهبری می‌تواند باعث ایجاد یک فضای کاری پر از احترام و ارزش‌گذاری شود که در نتیجه، معلمان احساس شادی و رضایت بیشتری خواهند کرد. رهبری خدمتگزار به معنای این است که رهبر به عنوان یک خدمتگزار برای رسیدن به اهداف سازمانی، به خدمت اعضای تیم خود می‌پردازد. به آن‌ها کمک کند تا به بهترین شکل ممکن عمل کنند. یکی دیگر از مزایای رهبری خدمتگزار، افزایش شادی و رضایت شغلی اعضای تیم است. معلمان نیز از این مزیت بهره‌مند می‌شوند. رهبری خدمتگزار می‌تواند باعث افزایش اعتماد و احترام معلمان به رهبر شود و این امر می‌تواند باعث افزایش شادی و رضایت شغلی آن‌ها شود. هم‌چنین رهبری خدمتگزار با ایجاد فرصت‌های آموزشی و رشد حرفه‌ای برای معلمان، آن‌ها را به ارتقای دانش و مهارت‌های خود تشویق می‌کند. این امر باعث می‌شود که معلمان احساس کنند که در حال پیشرفت هستند و این باعث افزایش شادی و رضایت آن‌ها می‌شود.

کلیدواژه‌ها: تأثیر، رهبری، شادکامی، تعهد، میانجی‌گری، شادی معلمان

۱- مقدمه

در سال‌های اخیر در کنار سایر شاخه‌های علم روانشناسی، شاخه جدیدی به نام روانشناسی مثبت، پا به عرصه علوم نهاده است. یکی از مفاهیم رایج در روانشناسی مثبت‌نگر شادکامی^۱ است. مفهومی که سال‌های زیادی مورد غفلت واقع شده بود و روی جنبه‌های ناشاد انسانی مثل افسردگی، اضطراب و اختلال هیجانی تأکید می‌شد. شادکامی^۲ به عنوان داشتن هیجانات مثبت و تأثیرگذاری مثبت تعریف می‌شود (آرگایل،^۳ ۲۰۱۳). شادکامی دارای سه مؤلفه اساسی است: میزان درجه هیجانات مثبت، فقدان هیجانات منفی و سطح متوسطی از رضایتمندی طی یک دوره خاص (استوارت، واتسون، کلارک، ابمیر و دیری،^۴ ۲۰۱۰). در کل شادکامی مفهومی پیچیده است که دربردارنده مفاهیمی همانند رضایت از زندگی، رشد شکوفایی و رضایتمندی می‌باشد (گراهام،^۵ ۲۰۱۴). از طرفی در محیط سازمانی تعامل بین منابع انسانی و واحدهای مختلف برقرار است و نوع تفکر و انگیزه‌های کاری نیز، متأثر از این تعاملات است؛ از جمله سبک رهبری مدیران نقش تعیین کننده‌ای بر بهبود عملکرد، تعهد و نوع تفکر کارکنان یا سایر مدیران زیر مجموعه خود دارد (رشیدی،^۶ ۱۳۹۷). مدیرانی که سبک رهبری آنها خدمتگزار^۷ است بیشتر بر تفکرات و عملکرد منابع انسانی تأثیرگذارند؛ رهبری خدمتگزار، به فکر نیازهای دیگران، به ویژه اعضای تیم است، دیدگاه دیگران را در نظر می‌گیرد و آن را تصدیق می‌کند و از آنها حمایت می‌کند تا کارشان را به خوبی انجام دهند و به اهداف شخصی خود نیز دست یابند. در زمان‌های مناسب آنها را در تصمیم‌گیری‌هایشان شرکت می‌دهد و احساس مسئولیت و تعلق خاطر را درون تیم خود ایجاد می‌کند (سالم، یینگ یینگ و گوپیناد،^۸ ۲۰۲۰). معمول‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که آن را نوعی تعهد عاطفی^۹ به سازمان در نظر می‌گیرند. با توجه به آنچه گفته شد پژوهش حاضر به بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر شادکامی معلمان با نقش میانجی تعهد عاطفی مدیران مقطع ابتدایی پسرانه می‌پردازد.

بیان مسئله

معلمان به عنوان نقطه آغاز هر تحول آموزش و پرورشی بیشترین و برترین نقش را بر عهده دارند اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر شادکامی آنان موثر است. رهبری مطلوب مدیران مدارس از جمله عواملی است که به نظر می‌رسد بر سطح شادکامی معلمان و تعهد عاطفی تأثیر دارد.

ثمربخشی آموزش و پرورش از یکسو، تبدیل کردن انسان‌های مستعد به انسان‌های سالم، متعادل و رشد یافته است و از سوی دیگر تأمین کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش‌های متفاوت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است (علاقه بند،^{۱۰} ۱۳۹۹). پژوهشگران یکی از عوامل موثر بر اثربخشی در سازمان را شادکامی می‌دانند که یکی از موضوعات بسیار حیاتی در روانشناسی و مدیریت می‌باشد (توستن، آوسی و ساهین،^{۱۱} ۲۰۱۸). چرا که افزایش شادکامی؛ کارکنان را با تغییرات سازگار می‌کند و

¹ happiness

² happiness

³ Argyle

⁴ Stewart, Watson, Clark, Ebmeier & Deary

⁵ Graham

⁶ servant

⁷ Saleem, Yingying, Zhang, & Gopinath

⁸ emotional commitment

⁹ Tosten & Sahin

موجب می‌شود تا کارکنان مشتاقانه، ماهرانه و با نگرش مثبت و مسئولیت‌پذیری، به انجام وظایف خود بپردازند (جانووارسونو، ۲۰۱۵). بنیامین و بندر ایلان (۲۰۱۸)، نیز از شادکامی به عنوان یک حالت روانشناختی مثبت یاد می‌کنند که با فعالیت‌ها، بافت‌ها و شرایطی که موجب ارضا نیازهای اساسی روانشناختی می‌شود همراه است. هر چند شادی یکی از مهمترین و موثرترین نیازهای روانی است و آثار مثبت و مهمی در زندگی انسان دارد، ولی متاسفانه در بین محافل علمی کشور نادیده انگاشته شده است.

استفاده از سبک‌های مختلف رهبری می‌تواند بر جنبه‌های مختلف کاری و روحی کارکنان مؤثر باشد (حمیدی‌زاده و همکاران ۱۳۹۶). از این رو پژوهشگران مدیریتی، رهبری را فرایند انگیزش سرمایه انسانی به همکاری با یکدیگر برای دستیابی به اهداف بزرگ تعریف می‌کنند (چنیرا و بنتین، ۲۰۱۶). رهبران خدمتگزار تلاش می‌کنند تا دیگران را قبل از خودشان کمک کنند. چنین رهبرانی بهترین‌ها را در برای پیروان خود به ارمان می‌آورند و به آنها در دستیابی به توانایی‌های خود کمک می‌کند. چنین رهبرانی به خاطر دیگران از علائق شخصی خود دست می‌کشند و به خودشان به عنوان خدمتگزار نگاه می‌کنند تا رهبر (ناسان، مولیادی، سن و دریک ون دایرندانک، ۲۰۱۸).

اهمیت و ضرورت پژوهش

بهبود تعهد نیروی انسانی و احساس شادکامی یکی از اعجاز‌آورترین رویکردهای توسعه منابع انسانی است که منجر به بالندگی نیروی انسانی شده و در نهایت به توسعه و بالندگی و اثربخشی سازمانی می‌انجامد، لذا برای هر سازمانی یک ضرورت به حساب می‌آید. یکی از مسائلی اساسی که در سازمان‌های بعضی کشورها دیده می‌شود پیچیدگی نقش‌ها، وظایف و ساختار مشاغل و وجود سبک رهبری سنتی-عمودی و آمرانه است که اساساً سبب می‌شود کارکنان انگیزه کافی برای همکاری و مشارکت درون سازمانی نداشته باشند در حالی که امروزه اغلب سازمان‌ها به سمت تحولگرایی حرکت می‌کنند، سازمان‌ها در ایران به ویژه آموزش و پرورش دارای ساختار پیچیده سازمانی با رسمیت، تمرکز بیشتر و پیچیدگی نقش‌ها یا تعدد آنها روبرو هستند از همین رو بسیاری معتقدند راه برون‌رفت از این پیچیدگی و اگذاری اختیارات بیشتر به کارکنان، ساده‌سازی مشاغل و مراحل انجام کار و تقویت اعتماد بین کارکنان، تقویت سبک‌های رهبری خدمتگزار، نوآور و الهام‌بخش است. سبک رهبری خدمتگزار در صدد است از بار تراکمی تصمیم‌گیری‌هایی که اغلب به صورت فردی گرفته می‌شود کاسته و مدیران با مشارکت کارکنان تصمیم‌های مشترکی را برای بهبود بهره‌وری و عملکرد کارکنان به کار گیرند.

روانشناسی مثبت نگر

در این راستا روانشناسی مثبت نگر به عنوان یک زمینه اختصاصی به مطالعه و ترویج شادکامی و رضایت از زندگی می‌پردازد (یعقوبی، نادری پور، یارمحمدی واصل و محقی، ۱۳۹۸). ظهور روانشناسی مثبت نگر را به سلیگمن، رئیس وقت انجمن روانشناسی آمریکا نسبت می‌دهند. روانشناسی مثبت نگر به جای تمرکز بی‌وقفه بر اختلالات و کاستی‌های روانی، به نقاط قوت انسان‌ها و توانمند کردن آنها در برابر استرس‌ها و تنش‌های روانی متمرکز است (نگر، ۲۰۱۷). گیبیل و هیدت (۲۰۰۵)، روانشناسی مثبت نگر را اینگونه تعریف می‌کنند: "مطالعه علمی شرایط و فرایندهایی که در شکوفایی و کارکرد

¹ Januwarsono

² Binyamin & Brender-Ilan

³ Chiniara & Bentein

⁴ Nathan, Mulyadi, Senm & Dirk van Dierendonck

⁵ Nagar

⁶ Gable & Haidt

بهینه افراد، گروه‌ها و نهادها شرکت دارند" (گریو^۱، ۲۰۲۰). پژوهش‌های روانشناسان مثبت نگر در آموزش و پرورش بیشتر بر نقاط قوت دانش آموزان، معلمان و مدرسه برای افزایش عملکرد و موفقیت دانش آموزان و معلمان متمرکز است (ویلیامز، هورل، ادمیستون و بردی، ۲۰۱۸).

تعاریف شادکامی

روانشناسی مثبت‌نگر، به عنوان رویکرد تازه‌ای در روانشناسی، بر فهم و تشریح شادمانی و احساس بهزیستی روانی و همچنین پیش بینی دقیق عوامل که بر آن‌ها موثرند، تمرکز دارد. این رویکرد از منظری مثبت‌گرایانه با ارتقای احساس ذهنی بهزیستی و شادمانی، در عوض درمان نواقص و اختلالات سروکار دارد. (کار، ۱۳۹۹؛ ترجمه پاشا شریفی و نجفی زند). شادی به هیجانات مثبت و رضایت از زندگی مربوط می‌شود. سرور یکی از سه جزء اصلی شادکامی است و دو جزء دیگر آن عبارتند از رضایت از زندگی و فقدان عاطفه منفی. سرور جنبه هیجانی شادی است و رضایت جنبه شناختی آن (آرگایل، ۱۳۹۳؛ ترجمه بهرامی، گوهری، نشاط دوست و پالاهنگ).

شادکامی عبارت است از ارزیابی‌های شناختی و هیجانی فرد از زندگی. این ارزیابی از سویی واکنش‌های هیجانی به حوادث و در سویی دیگری قضاوت‌های شناختی در مورد رضایت و به سرانجام رساندن وظیفه را در بر می‌گیرد

دیدگاه‌ها و نظریه‌های مرتبط با شادکامی

دو دیدگاه کلی در مورد بهزیستی و شادکامی وجود دارد که با عناوین دیدگاه لذت‌گرایانه و دیدگاه فضیلت‌گرایانه مشخص می‌گردند (آگبو و نگو، ۲۰۱۷).

دیدگاه لذت‌گرایانه^۴

این رویکرد شادکامی را از نظر کسب لذت و اجتناب از درد مورد بررسی قرار می‌دهد. طبق این دیدگاه شادکامی، افزایش لذت و کاهش درد در زندگی تعریف می‌شود. این لذت و درد، جسم، ذهن و قلب را شامل می‌شود (آیدین و خان، ۲۰۲۱). این دیدگاه را افرادی مثل هابز^۵، دی سد^۶، بنتهام^۸ تایید کرده‌اند. هابز بر این باور است که شادکامی به معنای پیگیری موفقیت آمیز امیال درونی انسان است. دی سد معتقد بود که کسب لذت، هدف نهایی انسان است.

دیدگاه فضیلت‌گرایانه^۹

ارسطو در قرن چهارم قبل از میلاد در اخلاق نیکوماخوسی^۱ مفهوم فضیلت را مطرح کرد. به اعتقاد ارسطو شادکامی هدف

¹ Greiwe

² Williams, Horrell, Edmiston & Brady

³ Agbo & Ngwu

⁴ Hedonic

⁵ - Aydin & Khan

⁶ Hobbes

⁷ Desade

⁸ Bentham

⁹ Eudaimonic

¹ Nicomachean Ethics

نهایی است و آن هم در فضیلت نهفته است (گوچر، ۲۰۲۱). طبق این دیدگاه رسیدن به شادکامی فراتر از جستجوی لذت است (راتی و شارما، ۲۰۲۱). هوتا و واترمن (۲۰۱۴)، معتقدند که فضیلت شامل چهار مفهوم است: اصالت، برتری جویی، رشد و معنا. جستجوی اصالت شامل شناخت خود و عمل بر اساس ارزش‌ها و هویت شخصی است.

دیدگاه عصبی شناختی

بسیاری از روانشناسان معتقدند که هیجان‌ها را می‌توان در سه دسته کلی و اساسی یعنی خشم، ترس و شادی طبقه بندی کرد. به اعتقاد این روانشناسان انواع دیگر هیجان‌ها در واقع حالت‌های گوناگون همین سه دسته کلی هیجان خشم، ترس و شادی هستند. مثلاً، نفرت، غضب و خصومت اشکال مختلف خشم هستند و اساس هیجان‌هایی مانند حسادت و احساس گناه، هیجان ترس می‌باشند (تیواری، ۲۰۱۶).

دیدگاه جامعه شناختی

یکی از اهداف اصلی جامعه قرن بیستم تعقیب شادکامی و متداول ساختن آن در بین جامعه است. به طور منحصر به فرد مردم سعی می‌کنند شیوه‌های زندگی‌شان را چنان شکل بدهند تا بتوانند به نحو احسن از آن لذت ببرند.

یکی از نظریه‌های جالب در زمینه شادکامی نظریه مقایسه اجتماعی^۵ است. براساس این نظریه می‌توانیم با مقایسه زندگی خود با زندگی افراد دیگری که امتیازهای کمتری دارند احساس شادکامی بیشتری بکنیم. یکی از عواملی که در نظریه مقایسه اجتماعی اهمیت کمتری دارد ثروت است

تحقیقات علمی برنامه‌ریزی شده در میان ملت‌ها نشان داده است که با شهروندان شادکام می‌توان جامعه بهتری داشت (تان و فورگاس، ۲۰۱۰).

به طور کلی محققین در زمینه شادکامی و خوشبختی به نتایج ذیل رسیده‌اند:

✓ برخلاف آن چه تصور می‌شود احساس خوشبختی افراد جوانتر و کسانی که در مرحله جوانی هستند، بیشتر از احساس خوشحالی افراد مسنتر نیست.

✓ میزان خوشحالی مردم روستاها، بیشتر یا کمتر از مردم شهر نشین نیست.

✓ به نظر نمی‌رسد که پول، وجهه یا موفقیت اجتماعی کلید خوشبختی یا شادکامی باشد.

✓ هر چند احتمال ضعیفی وجود دارد که افراد ثروتمند بیشتر از افراد فقیر احساس خوشحالی یا شادکامی نمایند ولی این تفاوت کمتر از میزانی است که بیشتر در ذهن داریم.

✓ روابط و همبستگی‌های اجتماعی در احساس خوشبختی افراد مؤثر هستند.

✓ احساس رضایت از روابط و همبستگی‌های اجتماعی می‌تواند نقش با اهمیتی را در سلامت روانی و احساس شادکامی ایفا کند.

✓ احساس شخص نسبت به خودش، بیشتر از عوامل همبستگی‌های اجتماعی در احساس خوشبختی وی مؤثر است. به عبارتی دیگر، افرادی که نسبت به خود احساس رضایت دارند و نیز احساس می‌کنند که کنترل امور زندگی خود را بر عهده

¹ Gaucher

² Ratti & Sharma

³ Huta & Waterman

⁴ Tiwari

⁵ social comparison theory

⁶ Tan & Forgas

دارند

دیدگاه روانشناختی

از دیدگاه روانشناسان، شادی یک هیجان ناپایدار است و می‌تواند برای چند ثانیه، چند دقیقه و چند ساعت ادامه داشته باشد. حال اگر احساس شادی بیش از چند ساعت ادامه یابد و برای مدت‌ها نیز پایدار بماند در این صورت به آن احساس خوشبختی یا شادکامی می‌گویند (دین و گیبس، ۲۰۱۵).

نظریه سطح سازگاری

در این نظریه اعتقاد بر این است که شادکامی کنونی وابسته به مقایسه خود با افراد دیگر نیست، بلکه وابسته به مقایسه خود فرد با خودش است. بنابراین بخشی از شادکامی کنونی فرد وابسته به شرایط حال و شرایط گذشته‌اش می‌باشد.

تاکنون پژوهش‌های زیادی در مورد عواطف و احساسات انسان اعم از عواطف مثبت مثل شادی و عواطف منفی از قبیل عصبانیت و غمگینی صورت گرفته است. از جمله نشانه‌های سلامت عاطفی انسان‌ها داشتن ثبات هیجانی، عزت نفس بالا و احساس خودکارآمدی است. از سوی دیگر، بررسی متون و تحقیقات مربوط به شادی نیز نشان دهنده همبستگی بالا بین برخی از ویژگی‌های عاطفی با مقوله شادکامی می‌باشد (الهوردی، ۱۳۹۷). لذا این بخش به ارتباط بین شادکامی با ویژگی‌های عاطفی اشاره می‌کند.

بعد اجتماعی

بعد اجتماعی، مباحثی مانند چگونگی تعامل و برقراری ارتباط مثبت با دیگران، کمک کردن و نوع دوستی و برون‌گرایی را در برمی‌گیرد. یکی از آثار عمده شادی و شادکامی عبارت است از جستجوی مصاحبت و همراهی با دیگران، معاشرت پذیری فرح بخش در اوقات فراغت و کمک به دیگران.

خلق مثبت

عواطف یکی دیگر از مهمترین عوامل اثرگذار بر شادکامی می‌باشد. عواطف از آن جهت برای انسان سودمند است که فعالیت‌های او را به سوی هدفی متوجه ساخته و انسان را به انجام کارهایی که برای بقاء وی سودمند می‌باشد وادار کرده و از انجام کارهایی که جهت بقاء او مضر است آگاه می‌سازند.

سلامتی

سازمان بهداشت جهانی سلامت را بهزیستی کامل از نظر جسمی، روانی و اجتماعی و نه فقط نبود بیماری یا معلولیت^۱ تعریف کرده است. نتایج پژوهش‌ها نشان داده‌اند افراد شاد سالمتر بوده و بنابراین عمر بیشتری می‌کنند.

پیش شرط‌های شادکامی

تفکر مثبت داشتن: اولین لازمه شادکامی، تفکر مثبت است. به گفته ویلیام جیمز این اندیشه هایمان است که زندگی مان را شاد یا غمگین می‌کند. وقتی تفکر انسان منفی باشد. انسان‌ها با توجه به تفکرات متفاوتی که دارند، در مورد موقعیتی یکسان، تفسیر و تحلیل متفاوتی از خود ارائه می‌دهند. عده‌ای موقعیت پیش آمده را فاجعه می‌دانند و عده‌ای دیگر تنها یک موقعیت ناخوشایند (کوشش تبار، ۱۳۹۷).

فراموش کردن گذشته: از پیش شرط‌های ضروری شادکامی فراموش کردن گذشته است. باید دانست که امکان آنکه به گذشته برگشت و به بازسازی و تعمیر گذشته پرداخت، وجود ندارد، یادآوری گذشته‌ها تنها جنبه‌های منفی روانی را تحریک نموده و روان انسان را آزرده می‌کند و جز غم و اندوه، نتیجه‌ای ندارد (براون، ۲۰۱۵).

عدم مقایسه خود با دیگران: انسان‌ها از مقایسه زندگی خود با دیگران، دچار احساس فقر نسبی می‌شوند، یعنی از اینکه می‌بینند

¹ Dean & Gibbs

² Brown

دیگران امکانات بهتر و روابط بهتری دارند، خود را سرزنش می‌کنند و نداشته‌های خود را با داشته‌های دیگران می‌سنجند و دچار احساس منفی می‌شوند.

پذیرفتن مسئولیت شاد بودن: باید پذیرفت که سختی‌ها و موانع در زندگی همه وجود دارد. غم مانند ترمز عمل می‌کند و فرد را از حرکت باز می‌دارد، اما شادی مانند شارژر است که انرژی تخلیه شده انسان‌ها را شارژ می‌کند و انسان را به حرکت وا می‌دارد.

ویژگی‌های اصلی افراد شادکام

سلیگمن (۲۰۰۲)، در کتاب خود سه نوع متفاوت از زندگی شاد را توصیف می‌کند: زندگی لذتبخش، که در آن افراد زندگی را تاجایی که می‌توانند با لذت پر می‌کنند، زندگی درگیر که در آن افراد زندگی را در کار، بچه داری، عشق و تفریح می‌بینند و زندگی معنی‌دار که در آن افراد خود را در بالاترین نقاط قدرت می‌دانند و از آن‌ها برای تبدیل شدن به چیزی بسیار بزرگتر و قوی‌تر از آنچه که هست استفاده می‌کنند

الف) اطرافشان را با افراد شاد پر می‌کنند

شادی و لذت مَسری است. محققان دریافته‌اند که آن‌هایی که اطراف خود را با افراد شاد و سرزنده پر می‌کنند، احتمال بیشتری برای شاد شدن در آینده دارند. این به تنهایی می‌تواند دلیل خوبی باشد که با افراد سرحال و شاد رفت و آمد کنید.

ب) قابلیت انعطاف دارند

مطالعات نشان داده است که قابلیت انعطاف در تضاد با افسردگی است. افراد شاد می‌دانند چطور باید بعد از شکست به وضعیت قبلی خود برگردند. قابلیت انعطاف راهکاری است که انسان‌ها می‌توانند در مواجهه با سختی‌های زندگی از آن استفاده کنند.

ج) زمانی از وقتشان را صرف اعمال بشردوستانه می‌کنند

مطالعات نشان داده است که کارهای داوطلبانه هم برای سلامت جسمی و هم روحی بسیار مفید است. افراد در کلیه سنین که برای کارهای مختلف داوطلب می‌شدند شادتر بوده و از سلامت جسمی بهتر و افسردگی کمتری برخوردار بودند.

مفهوم رهبری

مسلم است این است که محققان معمولاً رهبری را با توجه به دیدگاه‌های فردی و جنبه‌های مورد نظر خود تعریف می‌کنند. محققین پس از بررسی کامل در مورد ادبیات رهبری، نتیجه گرفتند که تقریباً تعاریف زیادی از رهبری وجود دارد و تعداد این تعاریف برابر با تعداد نفراتی می‌باشد که سعی داشته‌اند این کلمه را تعریف نمایند. رهبری از نظر صفات، رفتارها، تأثیرات، الگوهای تعامل، روابط نقش و شغل در یک موقعیت، تعریف شده است (امری و بارکر، ۲۰۱۵).

تمایز مدیریت و رهبری

رهبری در اصل نسبت به مدیریت مفهوم وسیعتری دارد. مدیریت نوع خاصی از رهبری محسوب می‌شود که در آن کسب هدف‌های سازمانی بر سایر اهداف اولویت دارد. در مقایسه رهبری و مدیریت موارد ذیل قابل ذکر است:

- ۱- رهبر با ایجاد تغییر سروکار دارد ولی مدیر برای برخورد با پیچیدگی‌هاست.
- ۲- رهبران از طریق ایجاد بصیرت نسبت به آینده جهت را مشخص می‌کنند و از طریق انتقال این دید به افراد و الهام بخشی، آنان را برای غلبه بر موانع آماده می‌سازند اما مدیران خوب از طریق برنامه ریزی‌ای رسمی، طراحی ساختارهای سازمانی خشک، نظم و انسجام را موجب می‌شوند.
- ۳- رهبران نگرش شخصی و فعال نسبت به اهداف دارند ولی مدیران نگرش غیر شخصی اگر نگوئیم انفعالی نسبت به اهداف دارند.
- ۴- رهبران می‌توانند اهداف گوناگونی داشته باشند اما در مدیریت اولویت با اهداف سازمانی است.

¹ Emery & Barker

۵- رهبران در پست‌های پرمخاطره کار می‌کنند و اغلب در معرض مخاطره جویی و خطرپذیری قرار می‌گیرند ولی مدیران کار را یک فراگرد توانمندسازی می‌دانند که تلفیقی از افکار و افراد در تعامل با هم برای تدوین استراتژی‌ها و تصمیم‌هاست.

۶- رهبران با کارهای فکری سروکار دارند ولی مدیران ترجیح می‌دهند با افراد کار کنند و از فعالیت‌های مجرد اجتناب می‌ورزند زیرا فعالیت‌های ذهنی مجرد آنان را دلوپس می‌کند.

اهمیت رهبری در مدارس

امروزه با توجه به جایگاه مهم مدرسه در جامعه و همچنین پیچیدگی‌های محیط، نیاز به رهبری آموزشی در مدارس بیش از پیش احساس می‌شود. در این رابطه فارمن و شیلدس (۲۰۰۳) بیان می‌کنند که دلایل نیاز به رهبری آموزشی در مدارس را می‌توان درک تفاوت‌ها، چند فرهنگی بودن جامعه، پیچیده شدن تکنولوژی جهانی شدن و تأکید ارگان‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بر روی مدارس برشمرد.

انواع سبک رهبری

یکی از مهم‌ترین مباحث علوم رفتاری در مطالعات مربوط به رهبری، شیوه به کارگیری رهبری یک مدیر است، که به چگونگی تعامل مدیر و زیردستان مربوط می‌شود. سبک رهبری به روشی که رهبر از نفوذش برای کسب اهداف استفاده می‌کند، گفته می‌شود. سبک رهبری اساساً شیوه نگرش مدیر نسبت به نقش خود و کارکنان است. رهبران می‌توانند در موقعیت‌های مختلف از سبک‌های رهبری متفاوتی استفاده کنند. همچنین سبک رهبری تلفیق مهارت‌های فنی، عاطفی و شخصیتی می‌باشد که از یک فرد سر می‌زند، (رضایی، ۱۳۹۲).

رهبری خدمتگزار

یک رهبر خدمتگزار، به رهبری گفته می‌شود که هدف اولیه خدمت به دیگران از طریق سرمایه‌گذاری در جهت رشد و رفاه آنهاست تا تمامی اهداف به بهترین شکل انجام شوند و برای همه نفع داشته باشد. در باورهای قدیمی خدمتگزار، اگر یک فرد خدمتگزار باشید به عنوان رهبر خدمتگزار محسوب نمی‌شوید (کایا و کارانتپ، ۲۰۲۰).

آرلن هال (۱۹۹۱) متوجه شده است، چاکران و خدمتگزاران سخت‌کوش ضرورتاً نشانگر یک رهبر خدمتگزار نیستند؛ در مقابل، یک رهبر خدمتگزار کسی است که خودش را صرف توانمند کردن دیگران نموده و به آنها کمک می‌کند که نهایت تلاش خود را بکنند. به علاوه، رهبر خدمتگزار را نباید با انگیزه‌های خودخدمتی برای خوشنود کردن مردم یا گرفتن تأیید یا پذیرش دیگران برابر دانست.

تاریخچه رهبری خدمتگزار

اولین بار رابرت گرین لیف مفهوم رهبری خدمتگزار را در میان تئوری پردازهای مدیریت بیان کرد؛ او مفهوم خدمتگزار را در سال ۱۹۸۷ بنا نهاد. حسب نظر گرین لیف، رهبر باید در ابتدا به نیازهای دیگران توجه کند.

شاخص‌های رهبری خدمتگزار

الزی اسپیرز، پس از مطالعه و بررسی مقالات و نوشته‌های متعدد گرین لیف، ده ویژگی را برای رهبران خدمتگزار برشمرده است که عبارتند از:

۱. گوش دادن

۲. همدلی

۳. شفافبخشی

¹ Furman & shields

² Kaya and Karatepe

³ Arlen Hall

۴. آگاهی

۵. متقاعدسازی

۶. مفهومی سازی

۷. آینده نگری و دوراندیشی

۸. تعهد به رشد افراد

۹. خادمیت

۱۰. ایجاد گروه (دلخوش کسمائی و فرحید، ۱۳۹۹).

تعریف تعهد

از نظر می‌یر و آلن (۱۹۹۱)، تعهد سازمانی به معنی وابستگی و تعلق روان شناختی کارکنان به سازمان است. می‌یر و آلن یک مدل سه بعدی برای تعهد سازمانی ارائه کرده اند که شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌شود:

تعهد عاطفی: تعهد عاطفی به عنوان احساس وابستگی مثبت کارکنان و یک حس عاطفی و احساسی از هویت‌یابی با سازمان تعریف می‌شود. کارمندی که تعهد عاطفی نسبت به سازمان دارد، آرزو دارد که جزئی از سازمان بماند.

تعهد مستمر: تعهد مستمر به عنوان تعهد کارمند بر مبنای هزینه های اقتصادی و اجتماعی ناشی از ترک سازمان تعریف می‌شود. یک کارمند با تعهد مستمر به دلیل این که گزینه بهتری برای انتخاب ندارد در سازمان می‌ماند.

تعهد هنجاری: تعهد هنجاری به عنوان حسی از التزام اخلاقی به سازمان تعریف می‌شود. یک کارمندی که دارای تعهد هنجاری به سازمان است، برای جبران مزایایی که از سازمان به او می‌رسد در سازمان می‌ماند (به نقل از شن و زو، ۲۰۱۱).

مدل سه بعدی تعهد می‌یر و آلن

می‌یر و آلن (۱۹۹۷)، با ترکیب جنبه های عاطفی و روانی تعهد، مدلی را مطرح کردند که تعهد را دارای سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری معرفی می‌کند.

تعهد عاطفی: شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و تمایل به ماندگاری در سازمان و تعلق خاطر به سازمان از طریق قبول ارزش های سازمانی است.

تعهد مستمر: شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارکنان را در زندگی سازمانی سهیم می‌کند.

تعهد هنجاری: شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است و به عنوان یک وظیفه درک شده برای حمایت از سازمان و فعالیت های آن و بیانگر احساس دین و الزام به باقیماندن در سازمان می‌باشد

عوامل مؤثر بر تعهد

سیری در ادبیات و مطالعات مربوط به تعهد نشان می‌دهد که مجموع عوامل مؤثر بر تعهد در چهار دسته قرار می‌گیرند:

عوامل شخصی: نظیر سن، جنس، تحصیلات، سابقه کار، احساس آرامش، استنباط از شایستگی شخصی، توانایی ها، حقوق و دستمزد، سطح شغلی.

عوامل سازمانی: از جمله درک حمایت سازمانی، فرایند جامعه پذیری، فرهنگ سازمانی مشارکت، اندازه سازمان، ساختار ارتباطات و تأثیر روابط گروهی و رابطه با رهبر (مثل انسجام گروه، وابستگی متقابل وظایف، سبک رهبر، ارتباطات رهبر).

مدل مفهومی پژوهش

شکل مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری

در این پژوهش، دو گروه به عنوان جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری گروه اول شامل مدیران مدارس پسرانه ابتدایی به تعداد ۴۰ نفر می‌باشد که از بین آنها بصورت تصادفی و بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۶ نفر انتخاب شد

روش گردآوری اطلاعات

در خصوص گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روش‌های کتابخانه‌ای و جهت جمع‌آوری اطلاعات برای تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش از روش میدانی (پرسشنامه‌ها) استفاده شد.

پرسشنامه شادکامی

پرسشنامه شادکامی آکسفورد توسط آرگایل و هیلز (۲۰۰۲)، ساخته شده و دارای ۲۹ گویه است که ۲۱ ماده آن از پرسشنامه افسردگی بک گرفته شده و معکوس گردیده است و یازده ماده به آن اضافه شده است تا سایر جنبه‌های سلامت ذهنی را پوشش دهد.

پرسشنامه رهبری خدمتگزار

پرسشنامه رهبری خدمتگزار یک ابزار ۲۴ سوالی خود سنجی برای سنجش سبک رهبری است که توسط تیلور (۲۰۰۲)، ساخته شده است.

پرسشنامه تعهد عاطفی

پرسشنامه تعهد عاطفی می‌یر و آلن (۱۹۹۷)، جهت سنجش تعهد عاطفی سازمانی به کار گرفته شده است.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

جهت تحلیل داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS22، داده‌های توصیفی اعم از میانگین، انحراف معیار و همبستگی پیرسون محاسبه شد.

جدول: توصیف آماری سن

سن	میانگین	انحراف استاندارد
مدیران	۵۳/۹	۶/۱
معلمان	۳۸/۵	۷/۷

با توجه به جدول میانگین سنی مدیران و معلمان مورد مطالعه به ترتیب ۵۳/۹ و ۳۸/۵ سال بود. جدول: توصیف آماری سابقه کار

سابقه کار	میانگین	انحراف استاندارد
مدیران	۲۶/۱	۶/۷
معلمان	۱۲/۹	۶/۷

با توجه به جدول میانگین سابقه کار مدیران و معلمان مورد مطالعه به ترتیب ۲۶/۱ و ۱۲/۹ سال بود.

جدول: توصیف آماری سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتر
مدیران	۰	۲۵	۱۰	۱
	۰	۶۹/۴	۲۷/۸	۲/۸
معلمان	۶	۱۴۴	۱۱۵	۴
	۲/۲	۵۳/۵	۴۲/۸	۱/۵

با توجه به جدول اکثریت مدیران (۶۹/۴ درصد) و اکثریت معلمان (۵۳/۵ درصد) مدرک لیسانس داشتند.

جدول: تجزیه و تحلیل توصیف آماری نمرات رهبری خدمتگذار و مولفه های آن

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
رهبری خدمتگذار	۷۲	۱۲۰	۱۰۰/۹	۱۲/۴
عشق اجتماعی	۱۸	۳۰	۲۶/۰۳	۲/۸
نوع دوستی	۱۵	۳۰	۲۵/۰۶	۴/۲
بینش	۱۸	۳۰	۲۴/۵	۳/۳
توانمندسازی	۱۸	۳۰	۲۵/۴	۳/۴

با توجه به جدول میانگین نمرات رهبری خدمتگذار افراد مورد بررسی ۱۰۰/۹ با انحراف استاندارد ۱۲/۴ بود.

جدول: توصیف آماری نمرات تعهد عاطفی

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
تعهد عاطفی	۱۱	۲۴	۱۶/۸	۳/۲

با توجه به جدول افراد مورد بررسی دارای میانگین نمره تعهد عاطفی ۱۶/۸ با انحراف استاندارد ۳/۲ بودند که با توجه به اینکه

میانگین در بازه ۱۶-۲۴ قرار می گیرد، با توجه به نقاط برش پرسشنامه می توان گفت تعهد عاطفی در سطح متوسطی است.

جدول تجزیه و تحلیل توصیف آماری نمرات شادکامی

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد
شادکامی	۲۸	۸۷	۶۹/۴	۱۲/۵

با توجه به جدول میانگین نمرات شادکامی افراد مورد بررسی ۶۹/۴ با انحراف استاندارد ۱۲/۵ بود

جدول تجزیه و تحلیل نمرات استاندارد شده متغیرهای نمرات استاندارد شده رهبری خدمتگذار، شادکامی و تعهد عاطفی

متغیر	کمینه قبل از حذف	بیشینه قبل از حذف	کمینه بعد از حذف	بیشینه بعد از حذف
نمرات استاندارد شده رهبری خدمتگذار	-۲/۷	۱/۷	-۲/۷	۱/۷

۱/۴	-۲/۷	۱/۴	-۳/۳	نمرات استاندارد شده شادکامی
۲/۹	-۱/۸	۲/۹	-۱/۸	نمرات استاندارد شده تعهد عاطفی

جدول تجزیه و تحلیل نمرات فاصله ماهالانویس

شاخص	کمینه قبل از حذف	بیشینه قبل از حذف	کمینه بعد از حذف	بیشینه بعد از حذف
فاصله ماهالانویس	۰/۰۳۲	۱۲/۹۹۷	۰/۰۳۵	۱۰/۲۲

جدول نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی فرض نرمال بودن توزیع متغیرها در جامعه

متغیر	Z کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
رهبری خدمتگذار	۱/۳۳۸	۰/۰۵۶
شادکامی	۱/۲۵۹	۰/۰۸۴
تعهد عاطفی	۱/۳۲۶	۰/۰۵۹

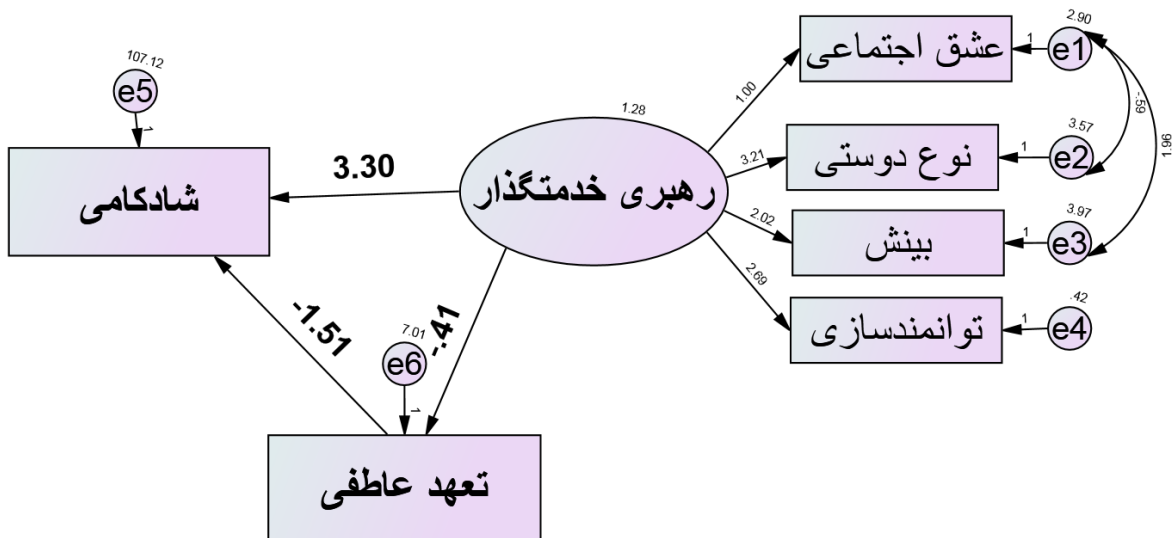
جدول بررسی

رابطه رهبری خدمتگذار و شادکامی و تعهد عاطفی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون

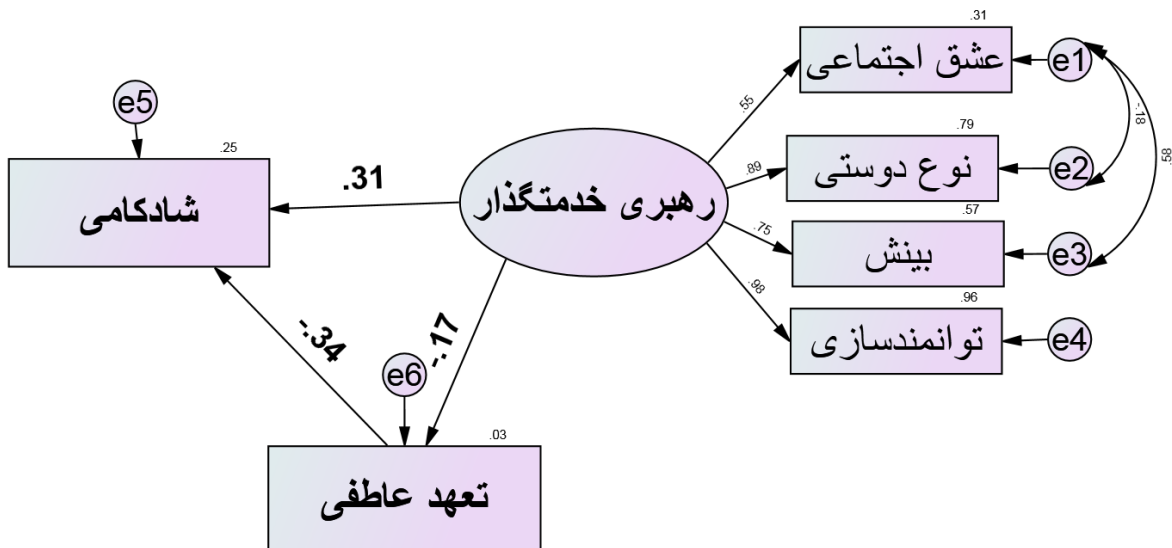
متغیر	رهبری خدمتگذار	شادکامی	تعهد عاطفی
رهبری خدمتگذار	۱	۰/۳۴۸**	-۰/۲۱۷**
شادکامی		۱	-۰/۳۹۵**
تعهد عاطفی			۱

**سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ *سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵

با توجه به جدول ضرایب همبستگی پیرسون بین رهبری خدمتگذار با شادکامی (ضریب همبستگی پیرسون = ۰/۳۴۸ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱)، رهبری خدمتگذار با تعهد عاطفی (ضریب همبستگی پیرسون = -۰/۲۱۷ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱) و سطوح معناداری می‌توان گفت بین رهبری خدمتگذار با شادکامی رابطه مثبت و معنادار و بین رهبری خدمتگذار و تعهد عاطفی رابطه منفی و معنادار وجود دارد.



شکل ضرایب غیر استاندارد مدل روابط بین رهبری خدمتگذار با شادکامی معلمان با نقش میانجی تعهد عاطفی



شکل ضرایب استاندارد مدل روابط بین رهبری خدمتگذار با شادکامی معلمان با نقش میانجی تعهد عاطفی

جدول پارامترهای اندازه گیری روابط مستقیم متغیرها

ضریب تعیین	سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای معیار	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد	مسیر
۰/۰۳۰	۰/۰۰۶	-۲/۷	۰/۱۵۱	-۰/۱۷۴	-۰/۴۱۳	رهبری خدمتگذار به تعهد عاطفی
۰/۲۵۱	۰/۰۰۰	-۶/۳	۰/۲۴۱	-۰/۳۴۱	-۱/۵۱۵	تعهد عاطفی به شادکامی
	۰/۰۰۰	۵/۰۱	۰/۶۵۹	۰/۳۱۳	۳/۲۹۹	رهبری خدمتگذار به شادکامی

جدول شاخص های برازندگی مدل

مقدار	مقدار قابل قبول	شاخص های برازندگی
۰/۹۵۷	بیشتر از ۰/۹	نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۶۵	بیشتر از ۰/۹	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰/۹۶۵	بیشتر از ۰/۹	شاخص برازندگی افزایش (IFI)
۰/۹۵۹	بیشتر از ۰/۹	شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)
۰/۹۱۱	بیشتر از ۰/۹	شاخص توکر-اویس (TLI)

نتایج جدول بر برازش مناسب مدل با داده‌ها دلالت دارد.

جدول پارامترهای اندازه گیری روابط غیر مستقیم متغیرها

سطح معناداری	حد بالا	حد پایین	خطای معیار	ضریب استاندارد	ضریب غیراستاندارد	مسیر
۰/۰۰۱	۱/۰۰۶	۰/۳۶۷	۰/۱۹۲	۰/۰۵۹	۰/۶۲۵	رهبری خدمتگذار با شادکامی معلمان با نقش میانجی تعهد عاطفی

همانطور که در جدول مشاهده می‌شود حدود بالا و پایین رابطه غیر مستقیم رهبری خدمتگذار با شادکامی معلمان با نقش میانجی تعهد عاطفی صفر را دربر نمی‌گیرد و لذا این رابطه غیرمستقیم معنادار است.

یافته ها

در تبیین این یافته می‌توان گفت رهبران خدمتگذار پیروان خود را دوست دارند و براساس این مهرورزی رهبر نسبت به پیروان، وی آنها را نه به عنوان ابزاری برای دستیابی به اهداف سازمان بلکه به عنوان یک انسان کامل می‌بیند، انسانی که دارای احساس است و علایق و آرزوهای مخصوص به خود را دارد. رهبران خدمتگذار عشق و محبت خودشان را نسبت به پیروان از طریق هدایت کردن و راهنمایی آنها نشان می‌دهند. یکی از نظریه‌ها در زمینه رهبری، رهبری خدمتگذار است. رهبران خدمتگذار با ویژگی‌های خاص شناخته می‌شوند. این رهبر با فراهم کردن زمینه‌های امنیت (پذیرش، حمایت، اعتماد، استقلال، انصاف و حفظ آرامش) در زیردستان آنها را قادر به کشف و یادگیری فعال و خودمختار از محیط و بروز و شکوفایی توانایی‌ها و خلاقیت‌های افراد از طریق ریسک پذیری، تقویت ظرفیت‌های شخصی، حساسیت و پاسخگویی و تحریک فکری می‌کند و این چرخه مستلزم برقراری پیوند عمیق عاطفی با زیردستان است.

پیشنهادهات

- در مطالعات آینده تفاوت‌های جنسیتی بررسی و به مقایسه نتایج در دو جنس پرداخته شود.
- پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در دیگر جوامع و در سازمان‌های دیگر نیز انجام گیرد.
- پیشنهاد می‌شود مدیران در جهت چگونگی استفاده از رهبری خدمتگزار در سازمان‌ها، صفاتی همچون صداقت و راستگویی، روحیه مشارکت و کارگروهي، را مد نظر قرار دهند.

منابع

- آرگایل، مایکل (۱۳۹۳). *روانشناسی شادی*. ترجمه فاطمه بهرامی، مسعود گوهری، حمید طاهر نشاط دوست و حسن پالاهنگ. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد
- جعفری، علی و وزیری گهر، حمیدرضا (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران. چهارمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم انسانی، چالش‌ها و راه حل‌ها. تهران
- حمیدی زاده، علی؛ زارعی متین، حسن و ظفری، هادی (۱۳۹۷). سبک رهبری زهرآگین، قاتل خاموش سازمان. تهران: انتشارات فوژان.
- دلاور، علی، و شکوهی امیرآبادی، لیلا (۱۳۹۹). بررسی وضعیت شادکامی و رضایت از زندگی دانشجویان در زمان بحران بیماری کرونا ویروس جدید (کووید-۱۹). *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۱۶ (۵۵)، ۱-۲۵.
- دلخوش کسمائی، علی اکبر و فرحید، فرزین (۱۳۹۹). رابطه بین رهبری خدمتگزار با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهرستان‌های غرب استان گیلان با میانجی‌گری اعتماد به رهبری در ششمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران. تهران.
- زور، حسین؛ ربانی، صدیقه؛ کوهستانی، فاطمه و علی میرزایی، محمود (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و جوسازمانی با رضایت شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش سبزوار. ششمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران. تهران.
- ساعتچی، محمود (۱۳۹۷). *روانشناسی کاربردی برای مدیران*. تهران: انتشارات ویرایش.
- ساعتچی، محمود و عزیزپور شوبی، علی اکبر (۱۳۸۴). طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی. *ماهنامه علمی پژوهشی ر دانشور رفتار*، ۱۲ (۱۱)، ۱-۱۸.
- ساغروانی، سیما (۱۳۸۸). *بررسی ارتباط بین هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد.
- شیرازی، علی (۱۳۹۲). *اثربخشی راهبردهای خودتنظیمی بر پرخاشگری و شادکامی دانش‌آموزان سال دوم متوسطه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
- طاهرآبادی، لیلا؛ گرجی، مرضیه و بزرگی، فرشاد (۱۳۹۷). نقش سبک رهبری خدمتگزار مدیران بر میل به کارآفرینی آنان (مورد مطالعه: شعب بانک صادرات استان مازندران). اولین همایش ملی کارآفرینی. چالوس.
- عباس زاده، الهام (۱۳۹۴). *رابطه بین هوش هیجانی، شادکامی با پیشرفت تحصیلی در بین دانش‌آموزان دختر دوم متوسطه مدارس دولتی ناحیه یک شهرستان ارومیه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه.
- علاقه بند، علی (۱۳۹۹). *مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی*. تهران: انتشارات دانشگاه.
- فتحی، محمدرضا؛ عارفی، امین؛ ملکی، محمدحسن و کریمی زارچی، محمد (۱۳۹۸). بررسی مروری مفهوم رهبری خدمتگزار. چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تأکید بر بازاریابی منطقه‌ای و جهانی. تهران.
- فرهنگی، علی اکبر؛ شاه میرزایی، وحید و حسین زاده، علی (۱۳۸۴). *نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

فریدی زنگیر، ایوب (۱۳۹۱). ارتباط سبک ربری مدیران مدارس با کارایی معلمان تربی بدنی لرستان گرمی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

قاضی سلطان احمدی لیل (۱۴۰۰). بررسی رابطه سرمایه روانشناختی، ذهن آگاهی و خودتنظیمی تحصیلی با شادکامی دانش آموزان دوره دوم متوسطه شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.

قنبری، سیروس و عزیزی، احمد (۱۳۹۹). نقش میانجی تعهد عاطفی در ارتباط بین اخلاق کاری و شادکامی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۳)، ۹۷-۹۱.

قلی زاده، لیل (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین درگیری شغلی والدین با شادکامی و موفقیت تحصیلی دانش آموزان پایه ششم ابتدایی ناحیه یک شهر ارومیه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه.

کبیری، علیرضا؛ خدایاری، ابراهیم؛ نظری، فرزاد و مرادی، محمد (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبدالی با تعهد سازمانی کارکنان. فرهنگ مدیریت، ۴(۱۴)، ۱۱۷-۱۴۲.

کشتورزکنندازی، احسان، برزگر، مجید، و شکوهی، محمد جعفر (۱۳۹۹). نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و خودتنظیمی تحصیلی در رابطه عزت نفس با شادکامی. نشریه علمی آموزش و ارزشیابی، ۵۱، ۹۵-۱۳۱.

مشایخ، معصومه (۱۳۹۴). نقش خودکارآمدی، شادکامی و درگیری والدین در امور تحصیلی به عنوان پیش بینی کننده‌های پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر پایه اول دبیرستان شهر بندرعباس. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.

- Agbo, A. A., & Ngwu, C. N. (2017). Aversion to happiness and the experience of happiness: The moderating roles of personality. *Personality and Individual Differences*, 111 (2017), 227–231.
- Binyamin, G., & Brender-Ilan. Y., (2018). Leaders's language and employee proactivity: Enhancing psychological meaningfulness and vitality. *European Management Journal*, 36(4), 463-473.
- Brown, K.(2015). Comic art and humor in the workplace: An exploratory study, *PEPPERDINE UNIVERSITY, Ed.D.*
- Chen, H. & Kao. S. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: establishing leadership model in Chinese organizations. *Asian journal of social psychology*, 7(1), 89-117.
- Kang, s., (2019). sustainable influence of ethical leadership on work performance: Empirical study of multinational Enterprise in south korea, *journal sustainability*.
- Kaya, B. and Karatepe, O. (2020). "Does servant leadership better explain work engagement, career satisfaction and adaptive performance than authentic leadership?" *International Journal of Contemporary Hospitality Management. Ahead-of-print No. ahead-of-print*, 90(15), 128-137.
- Lee, W., Lee, M., & Bong, M. (2016). Testing interest and self-efficacy as predictors of academic self-regulation and achievement. *Journal of Contemporary Educational Psychology*, 39 (2), 86- 99.
- Van den Berg, M., van Poppel, M., van Kamp, I., & Audrusaityte, S. (2016). Visiting green space in associated with mental health and vitality: A cross-sectional study in four European cities. *Health & Place*, 38, 8-15.
- Veenhoven , R . (2006) . *HOW DO WE ASSESS HOW HAPPY WE ARE ? paper presented at “ New Direction hn the study of happiness : united states and international perspective , conference , university of Notre Dame.*