



بررسی تاثیر رهبری خدمتگزار بر تعهد سازمانی با تاکید بر نقش میانجی چرخش شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه رودخانه

عبدالحمید ارشادی

کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، اداره آموزش و پرورش منطقه رودخانه، هرمزگان، ایران

Ershadi ۲۰۹@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر رهبری خدمتگزار بر تعهد سازمانی با تاکید بر نقش میانجی چرخش شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه رودخانه انجام شد. روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه رودخانه به حجم ۲۴۵ نفر بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۱۵۵ نفر به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند و پرسشنامه‌های پژوهش بین آنان توزیع شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه پرسشنامه‌ی استاندارد رهبری خدمتگزار لاب (۱۹۹۹)، چرخش شغلی هسن هو و همکاران (۲۰۰۶) و تعهد سازمانی می‌یر و آن (۱۹۹۰) بود که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تدوین شدند. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS ۱۹ و Lisrel ۸.۸ از طریق ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتایج نشان داد که اثر مستقیم رهبری خدمتگزار بر چرخش شغلی و تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار بود. اثر مستقیم چرخش شغلی بر تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار بود. نقش میانجی چرخش شغلی در ارتباط بین رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار بود. در نتیجه از عواملی که می‌بایست در راستای تعهد سازمانی مورد توجه قرار گیرد رهبری خدمتگزار و چرخش شغلی می‌باشد.

کلمات کلیدی: رهبری خدمتگزار، تعهد سازمانی، چرخش شغلی، کارکنان، آموزش و پرورش منطقه رودخانه.

مقدمه

امروزه سازمان‌ها در شرایط محیطی قرار دارند که باید به طور فزاینده‌ای در تلاش باشند تا با تغییرات رخ داده در محیط همراه شوند و در نتیجه آن‌ها بخش عظیمی از تلاش خود را به کوشش در جهت وجوه متمایز کننده‌ای متمرکز کنند. به این ترتیب که برخی سازمان‌ها به این واقعیت رسیده‌اند که تغییر در تمرکزشان به سمت کارکنان می‌تواند یک استراتژی خوب در ترکیب سازمان باشد (جوینر، ۲۰۱۶). نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در توسعه سازمانها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه یافته نیست مگر اینکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده‌اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل باارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه‌ی سازمانها و کشورها بوده و بزرگترین سرمایه یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می‌آمدند امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری بعنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می‌شوند (تعجبی، ۱۳۹۴).

بیان مساله