**مفهوم رهبری خدمتگزار**

یکی از رویکردهای نوین رهبری که با نیازهای افراد و سازمان همخوانی دارد، رهبری خدمتگزار است. رهبران خدمتگزار افرادی هستند که همواره نوع‌دوست‌اند، به پیروانشان خدمت می‌کنند. این رهبران منافع آن‌ها را مقدم بر منافع شخصی خود می‌دانند و تفویض اختیار می‌کنند. این رهبران به توسعه فردی و رشد زیردستان اهمیت می‌دهند و در پی حداکثر کردن ظرفیت کارکنان هستند (طهماسبی و همکاران، 1396: 166). رهبری خدمتگزار با هدف بهبود رهبری در سازمان بر روی خدمت به دیگران تأکید داشته و منافع شخصی را فدای نافع دیگران می‌کند تا افراد از اختیار و سلامت بیشتری برخوردار شوند(صفرپوردهکردی و همکاران، 1397: 101و102).

رهبری خدمتگزار با حس طبیعی فردی آغاز می‌شود. یعنی فردی که تمایل ذاتی به خدمت دارد. این انتخاب آگاهانه، فرد را به هدایت دیگران مشتاق می‌کند. زمانی که به افراد خدمت ارائه می‌شود، آن‌ها با دریافت خدمت سالم‌تر، خردمندتر، آزادتر و دارای استقلال بیشتر می شوند. ویژگی خدمت به دیگران به این معنا نیست که رهبر خدمتگزار، کارها و وظایف پیروانش را انجام می‌دهد. بلکه تمرکز رهبری بر این است که این‌گونه شایستگی‌های پیروان را برای رسیدن به اهدافشان بهبود ببخشند. رهبری خدمتگزار حس استقلال پیروان را تقویت می کند(قنبری و نویدی، 1396: 37).

رابرت گرین الیف (۱۹۷۷) بنیان گذار تئوری رهبری خدمت گزار معتقد است که رهبری خدمتگزار بر فلسفه خدمت رسانی استوار است و رهبر خدمتگزار در مرحله اول یک خدمتگزار است که تمایل ذاتی برای خدمت به دیگران دارد (اردلان و همکاران، 1392: 147). سنگه (۱۹۹۵) بیان داشت که رهبری خدمتگزار رهبری است، مبتنی بر اصول دموکراتیک که باور دارند همه انسانها دارای شأن و منزلت هستند و قدرت رهبر، ناشی از زیردستان است. در رهبری خدمتگزار قدرت به عنوان یک امکان، برای خدمت به دیگران تبدیل می شود (رحیمیان و همکاران، 1397: 12).

**مفهوم رهبری خدمتگزار در فراهم کردن خدمت به دیگران**

اصطلاح «رهبر خدمتگزار» به مدلی از خدمت رهبری که با فروتنی همراه است اشاره دارد. رهبری خدمتگزار مبتنی بر اصول اخلاقی است. استانداردهای اخلاقی درونی رهبران را راهنمایی می کند که آنها نقش اخلاق را برای پیروان خود روشن کنند. رهبری خدمتگزار به تدریج عملکرد سازمان را از طریق توسعه سطح بالایی از اعتماد بین خود و پیروانش افزایش می دهد.

رهبری خدمتگزار در فراهم کردن خدمت به دیگران ریشه دارد و این خدمت از احساس طبیعی یا تمایل به خدمت سرچشمه می‌گیرد. نظریه رهبری خدمتگزار بر اساس نظریه خادمیت بنیان نهاده شد. رهبری خدمتگزار، برابری انسانها را ارج می‌نهد و در سازمان به دنبال توسعه فردی اعضای سازمان است. بنابراین این نوع رهبری عبارت است از درک و عمل رهبر به گونه‌ای که منافع دیگران را بر تمایل و علاقه شخصی خویش مرجح می‌داند (قنبری و نویدی، 1396: 37).

رهبری خدمتگزار یکی از سبک‌های جدید رهبری که در قرن حاضر تمرکز بیشتری روی آن صورت گرفت. این رهبری می‌تواند منجر به بهبود ارتباط میان مدیران و کارکنان شود. این نوع رهبری سکوت و بی‌تفاوتی کارکنان را کاهش دهد. رهبری خدمتگزار می‌تواند نقش مهم و حیاتی در آینده رهبری سازمان‌ها و جوامع ایفا کند(عسکری و همکاران، ۱۳۹۵).

**مفهوم رهبری خدمتگزار براساس ابعاد مورد بررسی**

در این میان، آنچه می‌تواند رهبران سازمانی را به اهداف موردنظر خویش برساند، فراهم کردن بستر مناسب برای مشارکت و همکاری است. رهبران خدمتگزار چند بعد را در سازمان دارای ترجیح می دانند. این ابعاد عبارتند از:

1-اعتماد متقابل.

2-روحیه همکاری.

3-ارزش خدمت‌رسانی به پیروان.

رهبری خدمتگزار نقش اساسی را در ایجاد جو اعتماد در سازمان داراست. در واقع، اعتماد جوهرة رهبری خدمتگزار است. یکی دیگر از پیامدهای حاصل از رهبری خدمتگزار، عدالت سازمانی است (شاکراردکانی و همکاران، 1397: 128و129). رهبر خدمتگزار می تواند اعتماد، تحسین و وفاداری زیردستانش را تقویت کند و همین اعتماد سبب می‌شود که آن‌ها تصمیم‌های اتخاذ شده توسط مدیرشان را عادلانه تلقی کنند.

رهبری خدمتگزار که به دنبال کاهش سکوت سازمانی و افزایش مشارکت کارکنان است نیاز به شروط و عوامل میانجی دارد. این عوامل میانجی عبارتند از:

1-اعتماد.

2-عدالت.

3-سرمایه اجتماعی.

رهبری خدمتگزار، راه چاره‌ای در برابر مدل قدرت و اختیار سنتی است. رهبری خدمتگزار می‌تواند در تقابل با روش‌های سنتی استبدادی، تغییر مثبتی را در سازمانها به ظهور برساند(رحیمیان و همکاران، 1395: 11).

**مفهوم رهبری خدمتگزار ترکیبی از دو واژه**

رهبری خدمتگزار ترکیبی از دو واژه «خدمتگزار و "رهبر» است. رهبری خدمتگزار، خدمت‌رسانی را در مرکز توجه خود قرار می‌دهد و بسیار اخلاقی و مبتنی بر این فرض است که خدمت به پیروان در قلب رهبری جای دارد. در واقع رهبری خدمتگزار، در دو حوزه رهبری و خدمتگزاری مطرح است. در جنبه خدمتگزاری، رهبران به رشد، توسعه و تعالی افراد سازمان می‌پردازند. در جنبه دیگر روی مهارت‌های رهبری، همچون ایجاد چشم‌انداز، تیم‌سازی تأکید دارند. مشخصه‌های رهبری خدمتگزار، توانایی ارائه جهت برای دیگران، توانمندسازی و توسعه مردم و پذیرش بین فردی است. (رحیمیان و همکاران، 1395: 13). رهبر خدمتگزار برای رشد، سود و موفقیت کسانی که به آن‌ها خدمت می‌کند، تلاش می‌کند. رهبران خدمتگزار هر عضوی از یک جامعه و یا سازمان را با ارزش می‌دانند و بر این اساس پذیرش بدون قید و شرط همه پیروان را تشویق می‌کنند (فالزون، 2015: 2).

**مدل رهبری خدمتگزار**

مدل رهبری خدمتگزار، اعضای سازمان را به عنوان افرادی که دارای توانایی‌های کمتری نسبت به مدیر خود هستند توصیف نمی‌کند. بلکه به کارکنان نیز ارزش‌هایی همانند مدیران سازمان‌ها می‌دهد. اعضای سازمان همگی از شأن و منزلت یکسانی برخوردار هستند و همگی به شکلی فعال در مدیریت و تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکتی فعال دارند. رهبری خدمتگزار بر فلسفه خدمت‌رسانی استوار است و رهبران خدمتگزار، رهبرانی هستند که خدمت‌رسانی به پیروان، برآوردن نیازهای آن‌ها می پردازند. رهبران خدمتگزار برخی مولفه ها را در سازمان بر نیازهای شخصی خود ترجیح دارند. این مولفه ها عبارتند از (عسکری و همکاران، 1395: 76):

1-توانمندسازی.

2-اعتماد متقابل.

3- روحیه همکاری.

4-استفاده اخلاقی از قدرت.

5-ارزش خدمت‌رسانی.

**ضرورت توجه به رهبری خدمتگزار در دانشگاه فرهنگیان**

با توجه به تأكيداتی که در سند تحول بنیادین (۱۳۹۰) و اساسنامه دانشگاه فرهنگیان (۱۳۹۰) بر اصول اخلاق و ارزش های فرهنگی و دینی شده است، این دانشگاه نیازمند سبکی از رهبری است که مقید و متعهد به مبانی ارزشی و اخلاقی و عجین با فرهنگ دینی و اسلامی باشد. یکی از دیدگاه های ارزش محور در عرصه رهبری که با پشتوانه غنی نظری و تجربی و قابلیت های عملی ویژه خود، می تواند چنین امکاناتی را برای رهبری ارزش مدار و مبتنی بر الگوهای انسانی، در سازمانهای آموزشی را فراهم آورد، نظريه رهبری خدمتگزارا است. رهبری خدمتگزار، راه چاره ای در برابر مدل قدرت و اختيار سنتی است (رحیمیان و همکاران، 1397: 10و11). به تعبیر بروئر (۲۰۱۰) رهبری خدمتگزار می تواند در تقابل با روش های سنتی استبدادی، تغییر مثبتی را در سازمانها به ظهور برساند (خرازی و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۹).

بنابراین مدیران ارشد و رهبران دانشگاه فرهنگیان، سبکی از رهبری را اتخاذ کنند. که متناسب با شأن و جایگاه این دانشگاه و تضمین کننده اهداف متعالی این نهاد علمی فرهنگی باشد. به نظر می رسد به کارگیری سبک رهبری خدمتگزار به عنوان یک سبک رهبری ارزش ملار و اخلاق گرا می تواند امکان دست یابی به این اهداف را فراهم کند. (اردلان و همکاران، 1392: 147).

**اهمیت رهبری و رهبری خدمتگزار در سازمان ها**

اهمیت موضوع رهبری در سازمان ها، باعث شد. که اندیشمندان و محققان مدیریت در پی کشف ویژگی ها و خصوصیات رهبران موفق در سازمانها و همواره در تلاش باشند. تا مشخصات رهبر موفق را در سازمان ذکر کنند. در پی این تلاش ها در دهه های اخیر مکاتب رهبری و نظریات متعددی در زمینه رهبری شکل گرفته . و به جامعه علمی معرفی شده است. شاید بتوان ادعا کرد که رهبری، بیش از هر موضوع دیگری در تاریخ تجربیات انسان متمدن، باعث بحث و گفت و گو میان مردم بوده است (احمدلو، همکاران، 1397: 64).

شوارتز (۱۹۹۸) معتقد است سبکهای قدیمی رهبری برای عصر حاضر مفید نیست. بدیهی است که رهبران سازمانی نمی توانند با سبکهای قدیمی وظایف خود را انجام دهند. در محیط رقابتی کسب و کار امروز، عمده نگرانی و تکاپوی سازمانها در جهت بقا و توسعه و پیشرفت فراگیر آن ها است. در این راستا رهبری به دلیل نقشی که در اثربخشی فردی و گروهی ایفا می کند، موضوع بسیار مهمی در رفتار سازمانی است. امروزه افراد انتظار دارند در سازمانی کار کنند که نیازهایشان برطرف شود، به خوبی درک شوند و مورد توجه و احترام قرار گیرند و دوست دارند احساس صداقت، درستکاری، قابلیت اعتماد، توانمند شدن و توسعه یافتن و اینکه بخشی از سازمان هستند، داشته باشند و فردی که چنین محیطی را ایجاد می کند مسلما رهبر است (احمدلو، همکاران، 1397: 64).

رهبری خدمتگزار برابری انسان ها را ارج نهاده و به دنبال توسعه فردی اعضای سازمان است. وظیفه رهبر خدمتگزار آن است که هوش و منش کارکنان را بپروراند و به آنان این امکان را بدهد تا قابلیت های خویش را در حد کمال به ظهور رسانند (احمدلو، همکاران، 1397: 64).

**تاریخچه رهبری خدمتگزار**

ریشه رهبری خدمتگزار را می توان در ۲۵۰۰ سال قبل از میلاد مسیح یافت. منبع این نوع رهبری خودپرستی نیست بلکه نوعی توجه فداکارانه برای دیگران است. رهبری خدمتگزار شکل خاصی از رهبری اخلاقی است و باید رشد نهادهای دمکراتیک وجود داشته باشد و همچنین اصول دمکراتیک محترم شمرده شوند. تئوری رهبری خدمتگزار نخستین بار توسط رابرت گرین لیف با تأليف مقاله «خدمتگزار در نقش رهبر» معرفی شد. او به رهبری به عنوان یک مسئولیت وظیفه در خدمت رسانی می نگریست (احمدلو، همکاران، 1397: 66).

همچنین می توان گفت که اگر قرن ۲۱، قرن رهبری سازمان در نظر گرفته شود، رهبری خدمتگزار یکی از سبک های رهبری است که در مهر و موم های اخیر موردتوجه صاحب نظران حوزه مدیریت قرار گرفته است. بر اساس نظر گرین لیف، رهبر، نخست باید به دنبال برآورده کردن نیازهای پیروان خود باشد؛ بر این اساس انگیزه اساسی رهبر در درجه اول باید تمایل و انگیزه به خدمت باشد (لایدن و همکاران، ۲۰۰5).

بنابراین رهبری خدمتگزار رویکرد رهبری است که میل عمیقا ریشه دار برای خدمت کردن به زیردستان دارد. افزایش سازمانها رهبرانی می خواهند که به سمت خدمت به مردم تحریک شوند . و متقابلا سازمانها به دنبال راه هایی مطمئن برای شناختن و پیش بینی کردن رهبران خدمتگزار هستند. که فضای موقعیت مدیریت آنها دارای ویژگیها یک رهبر خدمتگزار باشد. (احمدلو، همکاران، 1397: 65).

**نظریات محققین ایرانی در مورد رهبری خدمتگزار**

گیوکی و همکاران در سال 1398 در نظریه خود به بررسی رابطه راهبرد سازمانی، شایسته سالاری و رهبری خدمتگزار پرداختند. این محققین اثبات کردند که راهبرد سازمانی و شایسته سالاری بر رهبری خدمتگزار اثرگذار است. به عبارتی با استفاده از متغیرهای راهبرد سازمانی و شایسته سالاری می توان سطح رهبری خدمتگزار را تحت تاثیر قرار داد. زمانی سطح هر یک از متغیرهای بیان شده تغییر کند، می توان انتظار داشت که سطح رهبری خدمتگزار نیز تغییر کند.

احمدی و زردشتیان در سال 1398 در نظریه خود ارتباط بین متغیرهای عملکرد شغلی و توانمندسازی کارکنان را با رهبری خدمتگزار اثبات کردند. این محققین دریافتند که متغیرهای عملکرد شغلی و توانمندسازی کارکنان می توانند بر سطح رهبری خدمتگزار اثرگذار باشند. همچنین آنها به این نتیجه رسیدند که وقتی سطح متغیرهای عملکرد شغلی و توانمندسازی کارکنان دچار تغییر شود، احتمال تغییر در سطح متغیر رهبری خدمتگزار نیز وجود دارد.

کمالی کارسالاری و همکاران در سال 1397در نظریه خود اثبات کردند که رهبری خدمتگزار می تواند تحت تاثیر فضیلت سازمانی قرار گیرد. به عبارتی رهبری خدمتگزار معمولا با تغییراتی که در متغیر فضیلت سازمانی ایجاد می شود، تغییر می کند. پیشنهاد می شود برای تغییر در سطح رهبری خدمتگزار ابتدا سطوح مرتبط با متغیر فضیلت سازمانی را تغییر داد.

صفرپوردهکردی در سال 1397 اثبات کرد که با تغییر در سطح متغیرهای حمایت سازمانی، هویت سازمانی و اشتیاق شغلی می توان سطح متغیر رهبری خدمتگزار را تحت تاثیر قرار داد. به عبارتی تغییرات متغیر رهبری خدمتگزار تحت تاثیر مولفه هایی قرار دارد. این مولفه ها عبارتند از:

1- حمایت سازمانی

2- هویت سازمانی

3- اشتیاق شغلی

شاکراردکانی و همکاران (1397) رهبری خدمتگزار را در ارتباط با متغیرهای سکوت سازمانی، سرمایه اجتماعی، اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی مورد آزمون قرار دادند. استدلال آنها بر این بود متغیر رهبری خدمتگزار با متغیرهای سکوت سازمانی، سرمایه اجتماعی، اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در ارتباط است. یا به عبارتی این محققین استدلال کردند که متغیر رهبری خدمتگزار ممکن است تحت تاثیر متغیرهای سکوت سازمانی، سرمایه اجتماعی، اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی قرار گیرد و با تغییر در سطح این متغیرها، سطح آن دچار تغییر شود.

هدایتی و نبیئی در سال 1396 در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که متغیر رهبری خدمتگزار از متغیرهای موفقیت سازمانی و کیفیت زندگی کاری تاثیر می پذیرد. به این صورت که سطح تغییرات متغیرهای موفقیت سازمانی و کیفیت زندگی کاری می تواند در سطح رهبری خدمتگزار تغییر ایجاد نماید. از سوی دیگر این مطالعه پیشنهاد کرد که برای بهبود در سطح رهبری خدمتگزار به نظر می رسد بهبودهایی در سطح متغیرهای موفقیت سازمانی و کیفیت زندگی کاری می تواند مفید باشد.

طهماسبی در سال 1396 در نظریه خود یک رابطه معنی دار بین رهبری خدمتگزار و متغیر رفتار شغلی یافت. به عبارتی این محقق اثبات کرد زمانی که سطح متغیر طهماسبی دچار تغییر می شود، آنگاه می توان انتظار داشت که سطح متغیر رهبری خدمتگزار نیز دچار تغییر شود. همچنین متغیر رفتار شغلی می تواند به گونه ای برنامه ریزی شود که در جهت تقویت رهبری خدمتگزار اقدام نماید.

قنبری و نویدی (1396) این استدلال را داشتند که تغییرات در سطح متغیرهای معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی می تواند بر تغییر در سطح رهبری خدمتگزار اثرگذار باشد. به عبارتی زمانی که سطح متغیرهای معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی دچار بهبود شود، این انتظار وجود دارد که متغیر رهبری خدمتگزار نیز تغییر کند. در صورتی که رابطه متغیرهای معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی با متغیر رهبری خدمتگزار همسو و همجهت باشد می توان انتظار داشت که سطح متغیر رهبری خدمتگزار با بهبود سطح متغیرهای ارایه شده در تحقیق، بهبود یابد.

رستگار و همکاران (1394) اشاره کردند که رهبری خدمتگزار تحت تاثیر متغیرهای دیگر در یک سازمان قرار می گیرد. زمانی که سطح متغیرهای توانمندسازی روانشناختی و کارآفرینی در سازمان تغییر می کند، آنگاه سطح متغیر رهبری خدمتگزار نیز تغییر می کند. همچنین متغیرهای توانمندسازی روانشناختی و کارآفرینی اثرگذاری خود را بر روی متغیر رهبری خدمتگزار براساس همسو بودن یا ناهمسو بودن اعمال می کنند. زمانی که نتایج مطالعه نشان دهد، متغیرهای توانمندسازی روانشناختی و کارآفرینی ارتباط همسویی را با متغیر رهبری خدمتگزار دارند، آنگاه می توان گفت که تغییرات آنها سبب تغییرات مثبت در سطح رهبری خدمتگزار می شود.

محمدی و همکاران (1394) در مطالعه خود ارتباط متغیرهای یادگیری سازمانی، فراموشی سازمانی و رهبری خدمتگزار را تحت آزمون قرار دادند. آنها نشان دادند که متغیر رهبری خدمتگزار در نهایت تحت تغییرات متغیرهای یادگیری سازمانی و فراموشی سازمانی می تواند تغییر نماید. این تغییرات با توجه به نتایج حاصل از تحقیق می تواند هم جهت یا غیر همجهت باشد. زمانی که سطح متغیرهای یادگیری سازمانی و فراموشی سازمانی در سازمان هم جهت با رهبری خدمتگزار باشند، می توان انتظار داشت که با افزایش سطح آنها سطح متغیر رهبری خدمتگزار نیز بهبود یابد و با کاهش سطح آنها سطح متغیر رهبری خدمتگزار کاهش یابد.

شاه طلبی و همکاران (1393) اثبات کردند که متغیر سازمانی تحت تاثیر برخی از ابعاد سازمانی قرار می گیرد. این ابعاد عبارتند از:

1-پیشایندهای اعتماد

2-عدالت سازمانی

3-حمایت سازمانی درک شده

این محققین اثبات کردند زمانی که هر یک از ابعاد بیان شده دچار تغییر شود، آنگاه می توان انتظار داشت که این تغییر با سطح رهبری خدمتگزار در ارتباط باشد.

عشوره و همکاران (1393) متغیرهای اعتماد و عملکرد را در ارتباط با رهبری خدمتگزار مورد بررسی قرار دادند. این محققین دریافتند که متغیرهای اعتماد و عملکرد معمولا می توانند بر سطح رهبری خدمتگزار اثرگذار باشند. به این صورت که با تغییر در سطح اعتماد و عملکرد می توان انتظار داشت که سطح متغیر رهبری خدمتگزار نیز دچار تغییر شود. همچنین این محققین اثبات کردند که رهبری خدمتگزار در نهایت با تاثیر پذیری از متغیرهای اعتماد و عملکرد می تواند تغییراتی را ایجاد نماید.

خرازی و همکاران در سال 1392 اثبات کردند که رهبری خدمتگزار با متغیر رضایت شغلی کارکنان ارتباط دارد. این محققین اثبات کردند زمانی که متغیر رضایت شغلی کارکنان دچار تغییر شوند، به دلیل ارتباط با متغیر رهبری خدمتگزار آن را نیز دچار تغییر خواهند کرد. معمولا اثرات متغیر رضایت شغلی کارکنان بر رهبری خدمتگزار هم جهت بوده و سبب تقویت رهبری خدمتگزار می شود.

لطیفی و همکاران (1392) در بررسی اثر متغیرهای سازمانی در رهبری خدمتگزار دریافتند که معمولا رهبری خدمتگزار می تواند تحت تاثیر متغیرهای اعتماد و اثربخشی تیمی قرار گیرد. به صورتی که افزایش یا کاهش در سطح متغیرهای اعتماد و اثربخشی تیمی معمولا سبب تغییر در سطح رهبری خدمتگزار می شود. اگر این تغییرات همسو باشد با افزایش در مقدار متغیرهای اعلام شده معمولا سطح رهبری خدمتگزار نیز افزایش می یابد. اگر ارتباط بین متغیرها ناهمسو باشد آنگاه با افزایش متغیرهای مورد بررسی، سطح رهبری خدمتگزار کاهش خواهد یافت.

جعفری و میرمقدم در سال 1392 اثبات کردند که متغیر سرمایه اجتماعی بر رهبری خدمتگزار اثرگذار هست. این محققین اثبات کردند که متغیر سرمایه اجتماعی می تواند بر میزان رهبری خدمتگزار اثرگذار باشد. همچنین ارتباط متغیر رهبری خدمتگزار با متغیر سرمایه اجتماعی در سازمان ممکن است همسو و یا غیر همسو باشد. این موضوع با توجه به نمونه آماری و ماهیت سازمانی که مورد بررسی قرار گرفته است ممکن است متفاوت باشد. اما در کل این محققین استدلال کردند که با تغییر در سطح متغیر سرمایه اجتماعی می توان شاهد تغییر در سطح متغیر رهبری خدمتگزار بود.

## منابع

گیوکی، ابراهیم؛ منظری توکلی، علیرضا؛ سلاجقه، سنجر؛ شیخی، ایوب (1398). تبیین راهبرد سازمانی با شایسته‌سالاری و رهبری خدمتگزار، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره 37، صص201-222

احمدی، صهیب؛ زردشتیان، شیرین (1398). تاثیر سبک رهبری خدمتگزار بر بهبود عملکرد شغلی با تاکید بر نقش میانجی توانمندسازی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه، مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی، شماره 23، صص103-118

کمالی کارسالاری، سید نعمت الله؛ صفاریان همدانی، سعید؛ ضامنی، فرشیده (1397). ارائه مدل تاثیر سبک رهبری خدمتگزار بر فضیلت سازمانی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران، سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، شماره 3، صص180-186

صفرپور دهکردی، سپیده؛ قورچیان، نادرقلی؛ جعفری، پریوش (1397). نقش حمایت سازمانی، رهبری خدمتگزار و هویت سازمانی در پیش‌بینی اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس، رهبری و مدیریت آموزشی، شماره 43، صص99-113

شاکراردکانی، محمد؛ سپهرتاج، سید فرشاد؛ نیکنام جو، منصور (1397). تحلیل نقش رهبری خدمتگزار در سکوت سازمانی بامیانجیگری سرمایه اجتماعی, اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان یزد، کتابداری و اطلاع رسانی، شماره 83، صص125-153

هدایتی، فرشته؛ نبیئی، اسمعیل (1396). بررسی اثرات رهبری خدمتگزار بر موفقیت سازمانی با میانجی گری کیفیت زندگی کاری در اداره های آموزش و پرورش غرب استان مازندران، نوآوری های مدیریت آموزشی، شماره 46، صص46، صص35-50

طهماسبی، رضا؛ عباسی، داوود؛ فتاحی، مهدی؛ یوسفی امیری، مظاهر (1396). بررسی تاثیر سازمانی رهبری خدمتگزار بر رفتار شغلی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه زنجان، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره 1، صص165-186

قنبری، سیروس؛ نویدی، پرویز (1396). بررسی رابطۀ بین رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار با سرمایۀ اجتماعی (مطالعۀ موردی: کارکنان بانک کشاورزی استان همدان)، جامعه شناسی کاربردی، شماره 66، صص35-48

رستگار، احمد؛ مظلومیان، سعید؛ قاسمی، نسرین؛ صیف، محمد حسن (1394). مدل علی روابط رهبری خدمتگزار، توانمندسازی روانشناختی و کارآفرینی سازمانی: مطالعه موردی، مدیریت سلامت، شماره 61، صص69-81

محمدی، محمدفائق؛ شاه محمدی، انور؛ فتاحی، محمد؛ سیف پناهی، حامد (1394). تعیین اثرات رهبری خدمتگزار بر یادگیری سازمانی با مطالعه نقش میانجی فراموشی سازمانی، رهبری و مدیریت آموزشی، شماره 31، صص75-94

شاه طلبی، سعیده؛ پرداختچی، محمد حسن؛ زین آبادی، حسن رضا (1393). بررسی پیشایندهای اعتماد در آموزش عالی: آزمون تاثیر ت رهبری خدمتگزار، عدالت سازمانی و حمایت سازمانی درک شده، مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی، شماره 13، صص91-112

عشوره، سوسن؛ بحر العلوم، حسن؛ حسینی نیا، سید رضا (1393). رابطه سبک رهبری خدمتگزار مربیان با اعتماد به مربی و عملکرد تیم‌های ورزشی دانشگاهی، پژوهش در ورزش تربیتی، شماره 7، صص39-56

خرازی، سید کمال؛ میر کمالی، سید محمد؛ ترکی، علی (1392). رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره 14، صص87-116

لطیفی، میثم؛ پور، سمیرا؛ حسینی، زهرا؛ حیدری، محمد علی (1392). بررسی تاثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد در تیم و اثربخشی تیمی، پژوهش نامه مدیریت تحول، شماره 10، صص65-93

جعفری، سکینه؛ میرمقدم، کاظم (1392). بررسی نقش رهبری خدمتگزار در توسعه سرمایۀ اجتماعی، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره 28، صص65-96.

محمدی، فرشته؛ حضرتی، محمود؛ جعفری، احمد (1392). بررسی رابطه معنویت محیط کاری و ادارک کارکنان از رهبری خدمتگزار، مدیریت عمومی، شماره 6، صص145-164.

قلاوندی،حسن؛ سلطان زاده، وحید؛ بهشتی راد، رقیه (1392). الگوی علّی روابط بین رهبری خدمتگزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی، مدیریت اجرایی، شماره 5، صص128-107.

اردلان، محمدرضا؛ قلی پور، میترا (1394)."وضعیت سبک رهبری خدمتگزار، از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه بوعلی سینا همدان". «دومین کنگرۀ علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی، جامعه شناسی و علوم فرهنگی- اجتماعی ایران»، تهران، انجمن علمی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.

خرازی، سیدکمال؛ میرکمالی، محمد؛ ترکی، علی (1392). رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره 4، صص87-116.

سبحانی جو، سبحان (1396). طراحی و اعتباریابی الگوی رهبری خدمتگزار برای دانشگاه فرهنگیان، مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

رحیمیان، حمید؛ عباس پور، عباس؛ طاهری، مرتضی؛ سبحانی جو، سبحان (1395). بررسی و تحلیل وضعیت موجود رهبری خدمتگزار در دانشگاه فرهنگیان، مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، شماره 15، صص9-30

شاکراردکانی، محمد؛ سپهرتاج، سید فرشاد؛ نیکنام جو، منصور (1397). تحلیل نقش رهبری خدمتگزار در سکوت سازمانی با میانجیگری سرمایه اجتماعی, اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان یزد، کتابداری و اطلاع‌رسانی، شماره 83، صص125-153

صفرپور دهکردی، سپیده؛ جعفری، پریوش؛ قورچیان، نادرقلی (1397). نقش حمایت سازمانی، رهبری خدمتگزار و هویت‌سازمانی در پیش‌بینی اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس، رهبری و مدیریت آموزشی، شماره 43، صص99-113

طهماسبی، رضا؛ عباسی، داوود؛ فتاحی، مهدی؛ یوسفی امیری، مظاهر (1396). بررسی تأثیر سازمانی رهبری خدمتگزار بر رفتار شغلی اعضای هیئت‌علمی و کارکنان دانشگاه زنجان، مدیریت فرهنگ‌سازمانی، شماره 1، صص165-186

عسکری، مهری؛ فروغی ابری، اصغر؛ فیاض انوش، ابوالحسن (1395). تبیین سبک رهبری خدمتگزار فرماندهان سپاه در دوران دفاع مقدس و پیامدهای آن در بین بسیجیان (مطالعه موردی: سیره شهید حسین خرازی)، مطالعات راهبردی بسیج، شماره 70، صص71-102

قنبری، سیروس؛ نویدی، پرویز (1396). بررسی رابطۀ بین رهبری خدمتگزار و معنویت در محیط کار با سرمایۀ اجتماعی (مطالعۀ موردی: کارکنان بانک کشاورزی استان همدان)، جامعه‌شناسی کاربردی، شماره 66، صص35-48

Falzon.T. R. (2015).The servant leadership of Nelson Mandela: a case study.A dissertation for the degree of Doctor of Education in Organizational Leadership, Published by ProQuest .

Boyum.V. S. (2012).A Model of Servant Leadership in Higher Education, A Dessertation Fort he degree of doctor of fhilosophy, The university of Minnesota.

Brubaker, T. A. (2013).Servant Leadership, Ubuntu, and Leader Effectiveness in Rwanda. Regent University. Emerging Leadership Journeys. 6(1): 95- 131.

Lambert, D.M. (2015). Faculty as servant teachers: an exploration of Servant Leadership applied to nursing education. Dissertation for the Degree of Doctor, Capella University.

McClellan, J. L. (2007). The advisor as servant: The theoretical and philosophical relevance of servant leadership to academic advising. Nacda Journal, 27(2): 41-49.

Liden,R.C., Wayne,S.J.,Zhao,H.,and Henderson,D. (2005). Developement of multidimentional measure of servant leadership". Management association, Charleston, SC.