مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و تحقیقات میان رشته ای، شماره ۲۱ ، پاییز ۱۳۹۹جلد۱، ص ۲۹-۲۱
http://www.jase.ir

ارتباط بین سبک رهبری تبادلی و حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ تهران

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و تحقیقات میان رشته ای (سال ششم)
شماره ۲۱ / پاییز ۱۳۹۹ / ص ۲۹-۲۱

حسین ضرغامی وندخامنه[۱]، امیرحسین محمد داودی[۲]

[۱] دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

[۲] دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران

نویسنده مسئول:
امیرحسین محمد داودی

چکیده

هدف این پژوهش تعیین ارتباط بین سبک رهبری تبادلی و حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ تهران بوده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، روش گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان ابتدایی آموزش وپرورش منطقه ۱۶ تهران به تعداد ۶۰۰ نفر بودند، که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی (بر حسب جنسیت) ۲۳۴ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد سبک رهبری تبادلی باس (۱۹۸۵)، حمایت سازمانی یاواس و باباکوس (۲۰۰۹) و نشاط سازمانی کرولف (۲۰۰۷) بود. روایی این پرسشنامه‌ها توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفت، پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ (سبک رهبری تبادلی برابر ۰/۸۵، حمایت سازمانی برابر ۰/۹۰ و نشاط سازمانی برابر ۰/۸۹ صدم) محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از بخش توصیفی (محاسبه میانگین، انحراف استاندارد و نمودارها) و استنباطی (کولموگروف- اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل عاملی) با استفاده از نرم‌افزارهای Spss و Lisrel استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری تبادلی و حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ تهران ارتباط وجود دارد. حمایت سازمانی بیشترین رابطه با نشاط سازمانی دارد. هم‌چنین نشان داد که مولفه (توانمندسازی کارکنان) حمایت سازمانی با مولفه (علاقه به کار) حمایت سازمانی بیشترین رابطه را دارد. بنابراین با حمایت سازمانی و مولفه آن (توانمندسازی کارکنان) می‌توان نشاط سازمانی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶را بالا برد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری تبادلی، حمایت سازمانی، نشاط سازمانی، معلمان

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، که امروزه در اغلب کشورها به عنوان صنعت رشد قلمداد می‌شود و بیشترین بودجه دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص می‌دهد. از آن جایی که بخش قابل توجهی از فعالیت‌های آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردار است. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آن‌ها است به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌های سالم و پویایی باشند (کریمی و شش‌پری، ۱۳۹۱). با افزایش تأکیدات در زمینه ایجادی سازمان شاد به عنوان یکی از نیازهای اساسی برای موفقیت هر سازمان، مسئله مهمی که بوجود آمده درک این موضوع است که چگونه می‌توان شادابی و نشاط را در محیط سازمان برقرار کرد. امروزه با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند، اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند. آشکار شدن فواید و ارزش محیط کاری شاد، کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع مبذول داشته‌اند. مدیران باید توجه داشته باشند که مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتماد به سلامت و بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی‌شود. از نظر کامپتون با ارزش-ترین عامل در سلامت روانی افراد نشاط می‌باشد. دنیای امروز استرس‌های مختلفی دارد که بسیاری از این استرس‌ها مختص محیط کار می‌باشد (چاوش‌باشی و دهقان‌عفیفی، ۱۳۹۲). نشاط سازمانی[1] از جمله عوامل مؤثر در کارایی منابع انسانی سازمان‌هاست و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و توسعه‌ی روزافزون آن‌ها، مستلزم رشد بهره‌وری و کارایی کارکنان است. در نظام کنونی جهان، بهره‌وری و ارتقای آن یکی از اهداف عمده‌ی سازمان‌های فعال و زنده است. در نظام متحول و پیش‌رو، اولین گام، کوشش برای شناخت و بهره‌وری و متعاقب آن تلاش برای تعیین عوامل مؤثر بر افزایش آن است که با بقا و دوام حیات ملت‌ها گره خورده و یکی از معیارهای تعیین‌کننده قدرت در جوامع بین‌المللی و محافل علمی است. ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجادکننده آن از آنجا ناشی می‌شود که هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است. امروزه با توجه به اینکه افراد بیشتر وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند، اگر محیط کار بانشاطی داشته باشند، می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند. با آشکار شدن فواید و اهمیت محیط کاری همراه با نشاط، کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع مبذول داشته‌اند. مدیران باید توجه داشته باشند که مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتماد به سلامت و بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی‌شود (درویشی و کلاته‌سیفری، ۱۳۹۶).

یکی از عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی، حمایت سازمانی[2] است. مشخص بودن اهداف سازمان، مشخص بودن فرایندهای سازمانی، حمایت مدیران سازمان از کارکنان، سیستم حقوق و مزایا و سیستم ارتقا در سازمان، از جمله مواردی هستند که می‌توانند نشاط سازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند (بای و همکاران، ۱۳۹۵). حمایت سازمانی کارکنان از رفاهی که سازمان برای آن‌ها فراهم کرده است، تعریف می‌شود. زمانی که کارکنان این احساس را ادراک کنند که سازمان دلواپس خوشبختی آنهاست و نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد (حمایت سازمانی)، خود را جزیی از سازمان متبوعشان دانسته، سازمان را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به سازمان احساس پای‌بندی و وفاداری می‌کنند. عدم حمایت سازمان از افراد باعث عدم رشد عاطفی و سازگاری و عینی‌گرایی می‌شود و در نتیجه وابستگی به سازمان و عملکرد مناسب در سطح نامطلوبی ارائه می‌شود که در نهایت باعث عدم اثربخشی و کارایی و پیشرفت سازمان در دنیای پر رقابت امروزی می‌شود (پورقاز و صالحی‌راد، ۱۳۹۵). حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قایل است و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آن‌هاست (نصیری‌ولیک‌بنی و خدایاری، ۱۳۹۵).

سبک رهبری تبادلی[3] زمانی اتفاق می‌افتد که سرپرستان علایق کارکنان‌شان را در نظر می‌گیرند، آگاهی و پذیرش اهداف و ماموریت را در گروه تقویت کرده و کارکنان‌شان را به دیدن فراتر از علاقمندی‌شان ترغیب می‌کنند. سبک رهبری تبادلی بر نگرش نقادانه‌ی زیر دستان خود و پیامدهای مرتبط با کار اثر می‌گذارد و هم‌چنین، شامل اعتماد به مدیریت، افزایش اعتماد به سازمان، سودمندی و ... می‌شود (کیانی و خدابخش، ۱۳۹۱). از نظر بس[4] رهبر تبادلی فردی است که رابطه داد و ستد رهبر- پیرو را ترجیح می‌دهد و در واقع رهبر، نیازهای پیروان را در ازای عملکرد آنان در برآورده کردن انتظارات پایه‌ای، مرتفع می‌کند (کریمی و شش‌پری، ۱۳۹۱). یک مسأله در به کارگیری سبک رهبری تبادلی، فرآیند مبادله میان رهبر و پیرو می‌باشد. آن‌ها متناسب با سودی که از مبادله دو طرفه در یافت می‌کنند، می‌توانند بر هم نفوذ داشته باشند. به عبارت دیگر، رهبران آن‌چه را پیروان می‌خواهند به آن‌ها می‌دهند (برای مثال افزایش حقوق) و در مقابل انتظار دارند که پیروان به خواسته‌های آنان جامعه عمل بپوشانند. در این مبادله، دو طرف درگیر کاملاً به هم وابسته‌اند و به همدیگر کمک می‌کنند تا خواسته‌های یکدیگر را بر آورده سازند (امیرکبیری و همکاران، ۱۳۸۵). در سازمان‌ها، وجود رهبرانی که در حقیقت توانسته‌اند چارچوب‌های سبک رهبری تبادلی را پیاده سازند، در عمل با توسعه نوآوری و خلاقیت سازمانی مواجه شده و توانسته‌اند با توجه به به‌کارگیری استراتژی‌های تغییر و تحول

---

1. Organizational vitality
2. Organizational support
3. Exchange leadership style
4. Base

با افزایش هم‌گرایی و توسعه کار تیمی و گروهی میزان روحیه کاری را در بین مجموعه کارکنان سازمان افزایش دهند. رهبری تبادلی یکی از پارادایم‌های رهبری در روان‌شناختی سازمان است که مورد تحقیق گسترده‌ای قرارگرفته است. رهبری تبادلی، رضایت زیردستان و اعتماد به آن‌ها به رهبری و به علاوه تعهد عاطفی آن‌ها را افزایش می‌دهد (موحدی و حسن‌زاده، ۱۳۹۷).

قاسمی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان رابطه حمایت سازمانی و جو خلاقانه با توسعه کارآفرینی با واسطه‌گری توانمندسازی و خلاقیت در کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان به این نتایج دست یافتند که تمامی مسیرهای مستقیم حمایت سازمانی ادراک‌شده و جو خلاقانه سازمانی به توسعه کارآفرینی معنی‌دار بود و با حذف مسیرهای غیرمعنی‌دار، الگو اصلاح شد. شاخص‌های برازندگی الگویانی معادلات ساختاری، برازش مناسب الگوی اصلاح‌شده را نشان دادند. هم‌چنین نتایج روابط غیرمستقیم معنی‌داری این روابط را تایید نمودند.

احمدی‌بالادهی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان به این نتایج دست یافتند که نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان گلستان تأثیر دارد و با وجود نشاط و ابعاد آن در سازمان، بهره‌وری کارکنان افزایش می‌یابد. هم‌چنین در صورت وجود نشاط در سازمان، بر اساس ابعاد آن، کارکنان آن کارآمدتر می‌شوند. عباسپورطهرانی و گیوکی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان تاثیر سبک‌های رهبری تحول آفرین، رهبری تبادلی و رهبری عدم مداخله‌گر بر اثربخشی کارکنان بانک شهر شعب تهران به این نتایج دست یافتند که سبک رهبری تحول آفرین، سبک رهبری تبادلی و سبک رهبری عدم مداخله گر بر اثربخشی کارکنان تاثیرمعنا داری دارد. هم‌چنین نتایج نشان می‌دهد تاثیر متغیرهای ویژگی‌های آرمانی، رفتارهای آرمانی انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی بر اثر بخشی کارکنان تاثیر معناداری داشته است.

درویشی و کلاته‌سیفری (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره‌ی کل ورزش و جوانان استان مازندران به این نتایج دست یافتند که نشاط به‌صورت مستقیم با ضریب مسیر ۰/۴۲ بر بهره‌وری نیروی انسانی، اثرگذار است. در اثرگذاری نشاط سازمانی به‌ترتیب خودگشودگی با بار عاملی ۰/۷۹، مثبت اندیشی با بار عاملی ۰/۶۳، مشارکت، معنادار بودن، علاقه به کار با بار عاملی ۰/۵۷ و یادگیری با بار عاملی ۰/۵۳، بیشترین نقش را دارند. نشاط سازمانی در بهره‌وری کارکنان اثر مثبتی دارد و پیشنهاد می‌شود مدیران برای ایجاد نشاط سازمانی مناسب در سازمان تحت مدیریت خود، تلاش کنند تا از این طریق علاوه بر ایجاد رضایت شغلی در کارکنان، سبب افزایش و بهبود بهره‌وری کارکنان و سازمان شوند. پورقاز و صالحی‌راد (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان حمایت سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره برق شهرستان زابل به این نتایج دست یافتند که وضعیت حمایت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان بالاتر از حد متوسط می‌باشند. هم‌چنین نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین حمایت سازمانی با کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن وجود دارد. نتایج رگرسیون بیانگر آن بود که متغیر حمایت سازمانی قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد. عباس‌زاده و استوار (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر سبک رهبری تبادلی و ابعاد آن بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان استانداری کهگیلویه و بویراحمد به این نتایج دست یافتند که سبک رهبری بر توانمندسازی کارکنان استانداری کهگیلویه و بویراحمد تاثیر معناداری ندارد. همچنین ابعاد سبک رهبری تبادلی بر توانمندسازی کارکنان استانداری تاثیر معناداری ندارد.

کاسنس[1] و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان حمایت سازمانی و تعارض در محل کار: نقش واسطه‌گری اعتماد مرتبط با عدم موفقیت معلمان بلژیک به این نتایج دست یافتند که حمایت سازمانی با منازعه در روابط رابطه منفی دارد و به طور غیر منتظره با منازعه وظیفه نیز منفی است. علاوه بر این، با استفاده از یک نمونه از ۴۷۷ کارمند بلژیکی، مطالعه ۲ این نتایج را تکرار کرد و بیشتر نشان داد که اعتماد ناشی از عدم موفقیت باعث واسطه روابط منفی بین حمایت سازمانی و هر دو نوع درگیری در محل کار می‌شود. بینش‌های نظری و عملی این تحقیق مورد بحث قرار می‌گیرد. سلیمان القطاءنا[2](۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان سبک رهبری تبادلی و ارتباط آن با مدیریت تغییر در شرکت‌های بیمه اردن به این نتایج دست یافتند که ابعاد رهبری تبادلی (نفوذ ایده‌آل، انگیزه الهام بخش، تحریک فکری و توانمندسازی) و مدیریت تغییر در شرکت‌های بیمه اردن در دسترس است. این مطالعه با توصیه سازمان‌ها برای برگزاری و برگزاری دوره‌های آموزشی برای ارتقاء توانایی کارگران از طریق ارتقاء رفتارهای توانمندسازی، هم‌چنین با در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی بین کارمندان، خصوصاً در تعیین کار و وظایف، انجام شده است. سوفان و الجانی[3](۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان رابطه رهبری تبادلی و خلاقیت کارکنان در بخش بانکی اردن به این نتایج دست یافتند که با استفاده از رگرسیون چندگانه برای تعیین اینکه آیا چهار بعد رهبری تبادلی: تأثیر ایده آل، انگیزه الهام بخش، تحریک فکری و توجه به فرد، رابطه معناداری با خلاقیت کارکنان دارند، مورد آزمایش قرار گرفتند. هم‌چنین یافته‌ها نشان داد که بین رهبری تبادلی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. با این وجود، ابعاد انگیزه الهام بخش و تحریک فکری نشان داده شده است که با خلاقیت کارکنان رابطه معناداری ندارد.

---

1. Caesens
2. Sulieman Alqatawenah
3. Suifan & Al-Janini

فومانی‌دونالد و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین حمایت سازمانی درک شده و تعهد سازمانی در بین دانشگاهیان: تأثیر واسطه‌ای رضایت شغلی به این نتایج دست یافتند که همبستگی مثبت و معنادار مثبت بین متغیرها است. علاوه بر این، یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که رضایت شغلی واسطه رابطه بین حمایت سازمانی درک شده و تعهد سازمانی است. نتایج هم‌چنین نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین رابطه معناداری بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد عاطفی و هم‌چنین تعهد مداوم مشاهده شد، اما بین حمایت سازمانی درک شده و تعهد هنجاری رابطه معنی داری مشاهده نشد. اسامه‌هاوی[1]و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان رابطه رهبری تبادل‌گرا و عملکرد سازمانی در دانشگاه‌های اردن از دیدگاه مدیران میانه به این نتایج دست یافتند که رفتار رهبری تحول‌گرا مرتبط است نگرش کارمندان در دانشگاه‌ها نتایج هم‌چنین نشان داد که رفتار رهبران نقش اصلی در تحصیلات دانشگاهی را دارد سطح عملکرد سازمان‌ها وقتی تغییرپذیر است و در نظر گرفتن جنبه‌های بشریت برای دست‌یابی به اهداف آینده مطالعات می‌توانند تأثیر تغییرات تبادل آمیز را در برخی از موارد دیگر نشان دهند. ماریک و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد عاطفی: یک دیدگاه هویت اجتماعی کارکنان شرکت خصوصی در بلژیک به این نتایج دست یافتند که شناسایی سازمانی تا حدی واسطه ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده و تعهد عاطفی است. هم‌چنین نشان داد که رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و شناسایی سازمانی با اعتبار سازمانی تعدیل می‌شود.

یکی از دغدغه‌های هر سازمانی، حرکت در راستای دست‌یابی به اهداف تعیین شده و تعیین راهکارهایی برای آینده‌ای روشن در سازمان است. که با ایجاد ارتباطی دوسویه با مخاطبان و اثرگذاری بر افکار عمومی، در راستای بهبود و ارتقای ارتباط انسانی بستگی دارد. با توجه به مباحث فوق انجام تحقیقی در مورد ارتباط سبک رهبری تبادلی و حمایت سازمانی با نشاط سازمانی نمود پیدا می‌کند. چرا که رهبران تبادلی به پیروان خود در سازمان توجه کرده، با آن‌ها در تعامل بوده و حمایت می‌کنند. بنابراین رهبران تبادلی پیروان خود را به نشاط در سازمان تحریک می‌کنند. تحقیق حاضر با علم بر این موضوع به دنبال پاسخ به این سئوال است که آیا بین سبک رهبری تبادلی و حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان آموزش و پرورش منطقه ۱۶ تهران رابطه وجود دارد؟

در این راستا فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل بوده است.

فرضیه اصلی: سبک رهبری تبادلی و حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان آموزش و پرورش منطقه ۱۶ تهران ارتباط وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱: بین سبک رهبری تبادلی با حمایت سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲: سبک رهبری تبادلی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، روش گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش جامعه آماری شامل معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ تهران به تعداد ۶۰۰ نفر می‌باشند. با توجه به حجم جامعه، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی ۲۳۴ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. محقق جهت ابزار پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد استفاده نمود. پرسشنامه اول نشاط سازمانی: این پرسشنامه توسط کرولف در سال (۲۰۰۷) ساخته شده است که دارای ۲۳ سوال و ۶ بعد (یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، مثبت اندیشی، معناداربودن کار، علاقه به کار) می‌باشد. بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملا موافق، موافق، بی‌نظر، مخالف، کاملا مخالف) اندازه‌گیری می‌شود. روایی و پایایی در پژوهش چاوش باشی و دهقان عفیفی تائیده شد. که پایایی ۰/۸۷ صدم تعیین گردید. پرسشنامه دوم سبک رهبری تبادلی: از پرسشنامه چندعاملی رهبری باس (۱۹۸۵) استخراج شد. این پرسشنامه سبک رهبری را در سه حیطه مورد مطالعه قرار می‌دهد که برای پژوهش حاضر از ۱۵ سوال آن که مربوط به سبک رهبری تبادلی که ۲ بعد (پاداش‌های مشروط و مدیریت بر مبنا استثناء) دارد، استفاده می‌شود. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملا مخالفم،۱؛ مخالفم،۲؛ نه موافقم نه مخالف،۳؛ موافقم،۴؛ کاملا موافقم، ۵) می‌باشد. باس روایی را تائید کرد و پایایی حیطه سبک رهبری تبادلی را به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۸۲ گزارش نموده است. پرسشنامه سوم شاداب‌سازی: این پرسشنامه توسط یاواس و باباکوس در سال (۲۰۰۹) ساخته شده است که دارای ۱۷ گویه و پنج مؤلفهٔ (حمایت مدیریت ۳ گویه، آموزش کارکنان ۴ گویه، ارائهٔ پاداش ۳ گویه، توانمندسازی کارکنان ۳ گویه و فناوری ارائهٔ خدمات ۴ گویه) است. پرسشنامه با مقیاس پنج ارزشی لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) است. بای و همکاران روایی را تائید کردند و پایایی را با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ صدم تعیین کردند. پایایی پرسشنامه‌ها در این پژوهش به ترتیب (نشاط سازمانی برابر ۰/۸۹، سبک رهبری تبادلی برابر ۰/۸۵ و حمایت سازمانی برابر ۰/۹۰ صدم) به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های بخش توصیفی (فراوانی،

[1]. Osama Hawi

درصد فراوانی، انحراف استاندارد و نمودار ستونی) و بخش استنباطی (آزمون‌های کولموگروف- اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل عاملی) از طریق برنامه نرم‌افزاری Spss و Lisrel استفاده شد.

یافته‌ها

توصیف داده‌ها

در بخش توصیفی نتایج نشان داده است بیشترین فراوانی مربوط به بازه سنی ۳۰ تا ۴۵ سال (۴۲/۳ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به کمتر از ۳۰ سال (۲۳/۹ درصد) می‌باشد. ۵۹/۸ درصد از شرکت-کننده مرد و ۴۰/۲ درصد نیز زن بودند. بیشترین فراوانی مربوط به کارشناسی (۷۴/۴ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به کاردانی (۱۳/۷ درصد) می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به بازه نوع قرارداد کاری رسمی قطعی ۱۷۶ نفر می‌باشد که ۷۵/۲ درصد از کل می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به سابقه خدمت ۲۰ تا ۳۰ سال (۴۱ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به کمتر از ۱۰ سال (۲۳/۱ درصد) می‌باشد.

نرمال بودن داده‌ها

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش از کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج نشان داده است در نشاط سازمانی، سبک رهبری تعادلی، حمایت سازمانی سطح معنی‌داری از α= ۰/۰۵ بزرگتر می‌باشد پس H_0 (نرمال بودن متغیرهای پژوهش) رد نمی‌شود.

آزمون فرضیات

فرضیه اصلی: سبک رهبری تبادلی و حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد.

جدول ۱: بررسی ضریب همبستگی رابطه بین سبک رهبری تبادلی و حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان

متغیرها	شاخص های آماری		
	تعداد نمونه	r	Sig.
سبک رهبری تبادلی	۲۳۴	۰/۲۹۹	۰/۰۰۰
حمایت سازمانی	۲۳۴	۰/۴۳۳	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد (α=۰/۰۵)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که (Sig.=۰/۰۰۰ < α=۰/۰۵). بنابراین، می‌توان ادعا نمود بین سبک رهبری تبادلی و حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱: سبک رهبری تبادلی با حمایت سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد.

جدول ۲: بررسی ضریب همبستگی رابطه سبک رهبری تبادلی با حمایت سازمانی در معلمان ابتدایی

متغیر	حمایت سازمانی		
سبک رهبری تبادلی	تعداد نمونه	r	Sig.
	۲۳۴	۰/۳۲۱	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد (α=۰/۰۵)، داده‌ها فرضیه صفر (**H_0**) را رد و فرضیه پژوهش (**H_1**) را تایید می‌نمایند، چرا که (Sig.= ۰/۰۰۰ ‹ α=۰/۰۵). بنابراین، می‌توان ادعا نمود سبک رهبری تبادلی با حمایت سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش وپرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد. R، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته (حمایت سازمانی) می‌باشد. که مقدار آن برابر ۰/۳۲۱ می‌باشد و مقدار بالای آن یک رابطه قوی را نشان می‌دهد. ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی است که برابر ۰/۰۸۹۹ می‌باشد که بیانگر این است که ۸/۹۹ درصد حمایت سازمانی توسط سبک رهبری تبادلی قابل تعیین است.

فرضیه فرعی ۲: سبک رهبری تبادلی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد.

جدول ۳: بررسی ضریب همبستگی رابطه سبک رهبری تبادلی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی

متغیر	نشاط سازمانی		
سبک رهبری تبادلی	تعداد نمونه	r	Sig.
	۲۳۴	۰/۲۹۹	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد (α=۰/۰۵)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که (Sig.= ۰/۰۰۰ ‹ α=۰/۰۵). بنابراین، می‌توان ادعا نمود سبک رهبری تبادلی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد. R، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته (نشاط سازمانی) می‌باشد. که مقدار آن برابر ۰/۲۹۹ می‌باشد و مقدار بالای آن یک رابطه قوی را نشان می‌دهد. ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی است که برابر ۰/۰۸۹۴ می‌باشد که بیانگر این است که ۸/۹۴ درصد نشاط سازمانی توسط سبک رهبری تبادلی قابل تعیین است.

فرضیه فرعی ۳: حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد.

جدول ۴: بررسی ضریب همبستگی رابطه حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان

متغیر	نشاط سازمانی		
حمایت سازمانی	تعداد نمونه	r	Sig.
	۲۳۴	۰/۴۳۳	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد (α=۰/۰۵)، داده‌ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می‌نمایند، چرا که (Sig.=۰.۰۰۰ < α=۰/۰۵). بنابراین، می‌توان ادعا نمود. حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش وپرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد. R، یعنی ضریب همبستگی، همبستگی خطی بین مقادیر مشاهده شده و مقادیر مدل پیشگوی متغیر وابسته (نشاط سازمانی) می‌باشد. که مقدار آن برابر ۰/۴۳۳ می‌باشد و مقدار بالای آن یک رابطه قوی را نشان می‌دهد. ضریب تعیین، مقدار مربع ضریب همبستگی است که برابر ۰/۱۸۷۵ می‌باشد که بیانگر این است که ۱۸/۷۵ درصد نشاط سازمانی توسط حمایت سازمانی قابل تعیین است.

بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی فرضیه اصلی، یافته‌ها نشان داد سبک رهبری تبادلی و حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های قاسمی و همکاران (۱۳۹۸)، احمدی‌بالادهی و همکاران (۱۳۹۸)، عباسپورطهرانی و گیوکی (۱۳۹۷)، درویشی و کلاته‌سیفری (۱۳۹۶)، پورقاز و صالحی‌راد (۱۳۹۵)، عباس‌زاده و استوار (۱۳۹۵)، کاسنس و همکاران (۲۰۱۹) و ماریک و همکاران (۲۰۱۳) همسو است. در بیان تبیین این یافته می‌توان بیان کرد سبک رهبری تبادلی و حمایت سازمانی موجب می‌گردد تا احساس رضایت از موقعیت شغلی و نشاط در سازمان بر حالات روانی فرد غلبه کند و بدین گونه فرد تمام تلاش خود را برای حفظ شغل و بهبود عملکرد خود انجام دهد زیرا، عملکرد وی برابر با احساس شادی و خوشحالی خواهد بود و موفقیت سازمان برای او، همانند موفقیت در زندگی خصوصی محسوب می‌شود.

در بررسی فرضیه ۱، یافته‌ها نشان داد سبک رهبری تبادلی با حمایت سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های احمدی‌بالادهی و همکاران (۱۳۹۸)، درویشی و کلاته‌سیفری (۱۳۹۶)، بای و همکاران (۱۳۹۵)، سلیمان القطاءنا (۲۰۱۸) و اسامه‌هاوی و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که سبک رهبری تبادلی منجر می‌شود تا مدیر رفتارهایی از قبیل (کمک به کارکنان متناسب با تلاش آن‌ها، مشخص کردن انتظارات برای دیگران، احساس رضایت مبتنی بر دست‌یابی به اهداف، توجه به اشتباهات و بی‌نظمی‌ها در سازمان) را از خود بروز دهد، می‌توان گفت این گونه رفتارها موجب حمایت مدیر از کارکنان در سازمان می‌شود.

در بررسی فرضیه ۲، یافته‌ها نشان داد سبک رهبری تبادلی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های احمدی‌بالادهی و همکاران (۱۳۹۸)، عباسپورطهرانی و گیوکی (۱۳۹۷)، درویشی و کلاته‌سیفری (۱۳۹۶)، سلیمان القطاءنا (۲۰۱۸) و اسامه‌هاوی و همکاران (۲۰۱۶) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که در رهبری تبادلی طرفین وارد فرایند مبادله می‌شوند. در این فرایند مبادله هر دو طرف از منابع قدرت و دیدگاه‌های همدیگر آگاهی دارند و هر کدام سعی دارند منافع خود را حداکثر کنند. در این سبک رهبر استانداردها را تعیین می‌کند.

در بررسی فرضیه ۳، یافته‌ها نشان داد حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش‌های قاسمی و همکاران (۱۳۹۸)، پورقاز و صالحی‌راد (۱۳۹۵)، بای و همکاران (۱۳۹۵)، کاسنس و همکاران (۲۰۱۹)، سوفان و الجانی (۲۰۱۷)، فومانی‌دونالد و همکاران (۲۰۱۶) و ماریک و همکاران (۲۰۱۳) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد عوامل زیادی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر نشاط سازمانی کارکنان تاثیر می‌گذارد که حمایت سازمانی یکی از این عوامل است به نحوی که هر چه میزان حمایت سازمانی مدیران از کارکنان افزایش یابد، نشاط سازمانی کارکنان بهبود می‌یابد. چرا که حمایت سازمانی باورهای کلی کارکنان را نسبت به سازمان منعکس می‌سازد.

سرانجام، نتیجه می‌گیریم که سبک رهبری تبادلی و حمایت سازمانی با نشاط سازمانی در معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶ ارتباط وجود دارد. متغیر حمایت سازمانی بیشترین رابطه با نشاط سازمانی دارد. اما با توجه به مولفه‌های آن باید گفت مولفه (توانمندسازی کارکنان) بیشترین رابطه را با نشاط سازمانی (علاقه به کار) دارد ولی با ارائه پاداش کمترین رابطه را دارد. هم‌چنین مولفه (مدیریت بر مبنا استثنا) سبک رهبری تبادلی بیشترین رابطه را با (معنادار بودن کار) نشاط سازمانی دارد. بنابراین با حمایت سازمانی و مولفه آن (توانمندسازی کارکنان) می‌توان نشاط سازمانی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۱۶را بالا برد.

مراجع

احمدی‌بالادهی، سیدمهدی؛ بابایی‌کچبی، عزت ا... و طاهری، نعمت ا... (۱۳۹۸). نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان. فصلنامه علمی دانش انتظامی گلستان، دوره ۱۰، شماره ۳۷، پیاپی۱، صص: ۱۲۶-۱۰۳.

امیرکبیری، علیرضا؛ خدایاری، ابراهیم؛ نظری، فرزاد؛ مرادی، محمد. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تبادلی با تعهد سازمانی کارکنان. فرهنگ مدیریت، سال ۴، شماره ۱۴، صص: ۱۴۲-۱۱۷.

بای، ناصر؛ سلیمانی‌مقدم، رضا؛ مقصودلو، سعیده. (۱۳۹۵) رابطه بین حمایت سازمانی و مشتری مداری کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان گلستان. مدیریت ورزشی، دوره ۸، شماره ۳، صص: ۴۵۲-۴۳۹.

پورقاز، عبدالوهاب؛ صالحی‌راد، سعیده. (۱۳۹۵). حمایت سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره برق شهرستان زابل. پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ۹، شماره ۳۲، صص: ۱۱۶-۹۷.

چاوش‌باشی، فرزانه؛ دهقان‌عفیفی، ناهید. (۱۳۹۲). شناسایی و سنجش عوامل تاثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب. نشریه علوم رفتاری، دوره ۵، شماره ۱۶، صص: ۶۶-۴۳.

درویشی، ابوالفضل؛ کلاته‌سیفری، معصومه. (۱۳۹۶). اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۱۶، صص: ۱۹-۹.

عباسپورطهرانی، نیما و گیوکی، ابراهیم. (۱۳۹۷). تاثیر سبک‌های رهبری تحول‌آفرین، رهبری تبادلی و رهبری عدم مداخله‌گر بر اثربخشی کارکنان بانک شهر شعب تهران. چهارمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی https://www.civilica.com/Paper-MPCONF04-MPCONF04_217.html

عباس‌زاده، مسلم و استوار، رحیم. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر سبک رهبری تبادلی و ابعاد آن بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان استانداری کهگیلویه و بویراحمد. ششمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و سومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق، https://www.civilica.com/Paper-MOCONF06-MOCONF06_314.html

قاسمی، مژگان؛ فرج پهلو، عبدالحسین؛ عصاره، فریده و ارشدی، نسرین. (۱۳۹۸). رابطه حمایت سازمانی و جو خلاقانه با توسعه کارآفرینی با واسطه‌گری توانمندسازی و خلاقیت در کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان. مجله روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، شماره ۳۵، صص: از ۱۱۶-۱۰۱.

کریمی، فریبا و شش‌پری، لیدا. (۱۳۹۱). رابطه رهبری تحولی، تبادلی و عدم مداخله با مدیریت تعارض مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان. فصلنامه آموزش و ارزش‌یابی، دوره ۵، شماره ۱۷، صص: ۱۱۱-۹۵.

کیانی، فریبا و خدابخش، محمدرضا. (۱۳۹۱). سبک رهبری تبادلی و هوشیاری ایمنی به عنوان پیش‌بین‌های آسیب‌های شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، سال ۲، شماره ۱، صص: ۷۰-۵۵.

موحدی، حسن و حسن‌زاده، محمدصادق. (۱۳۹۷). بررسی و تبیین ارتباط بین سبک رهبری تحول‌گرا و تبادلی با درگیرشدن کارکنان در کار (مورد مطالعه: کارکنان آموزشی تخصص‌های دریایی استان گیلان). فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، دوره ۵، شماره ۳، پیاپی۱۴، صص: ۴۸-۳۳.

نصیری‌ولیک‌بنی، فخرالسادات؛ خدایاری، اکرم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با اعتماد سازمانی کارکنان در دانشگاه بوعلی سینا همدان. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال ۵، شماره ۲۱، صص: ۹۶-۷۱.

Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., De Wilde M., & Mierop, A. (2019). Perceived Organizational Support and Workplace Conflict: The Mediating Role of Failure-Related Trust. Front. Psychol., 09 January https://doi.org/ 10.3389/ fpsyg. 2018. 02704.

Fumani Donald, M., Hlanganipai, N., & Richard, S.h. (2016). The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among academics: the mediating effect of job satisfaction. Investment Management and Financial Innovations, 13(3-1), 267-273. doi: 10.21511 /imfi. 13 (3-1), 13.

Osama Hawi, R., Hashem, T., & Alkhodary, D. (2016). The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Performance in Jordan Universities from Middle Managers Perspective. Article (PDF Available), 5(4), 2231-2463.

Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G., & De Zanet, F. (2013). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A Social Identity Perspective. Article (PDF Available) in Group & Organization Management 38(1):68-100.

Suifan, T. S., & Al-Janini, M. (2017). The Relationship between Transformational Leadership and Employees' Creativity in the Jordanian Banking Sector. International Review of Management and Marketing, 7(2), 284-292.

Sulieman Alqatawenah, A. (2018). Transformational leadership style and its relationship with change management. Business: Theory and Practice 19. 10.3846/ btp. 2018.01