

Research Paper



Structural Modeling of Interactional Leadership Style Relationships and Perceived Organizational Support with the Mediating Role of Psychological Hardness

Sepideh Nasirpuor¹, Sadeg Maleki Avarsin^{2*}, Jahangir Yari Hajatalo³

1. PhD Candidate Educational Administration, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

**Article Info:**

Received: 2023/08/17

Accepted: 2023/11/03

PP: 19

Use your device to scan and read the article online:



DOI: 10.22098/AEL.2023.13507.1328

Keywords:

Education, Interactive Leadership Style, Perceived Organizational Support, psychological Hardness.

Abstract

Background and Objective: The present study was conducted with the aim of structural modeling of interactional leadership style relationships and perceived organizational support with the mediating role of psychological hardness in education staff of the 5types districts of Tabriz.

research methodology: This research, in terms of purpose, was applied; In terms of data collection method, was descriptive; and in terms of the nature of the data, was quantitative. Statistical population, have been including all education staff of the 5types districts of Tabriz in the academic year 2022-2023 to the number of 500 people. The sampling method was stratified random method. The sample size, according to Cochran's formula, there were 246 people. The data collection tool, was interactive leadership style questionnaire, perceived organizational support and psychological hard work questionnaire.

Findings: The structural modeling results showed, relationship between interactive leadership style and perceived organizational support of education staff was significant. As well as, relationship between interactive leadership style and psychological hardness of education staff was significant. Furthermore, the mediating role of psychological hardness in the relationship between interactive leadership style and perceived organizational support of education staff of the 5types districts of Tabriz was confirmed.

Conclusion: In order to improve the job performance of education staff, it is suggested appropriate action should be taken in order to strengthen psychological hardness and setting the stage for an interactive leadership style; and also optimizing perceived organizational support.

Citation: Maleki Avarsin, S., Yari Hajataloo, J., & Nasirpuor, S. (2024). Structural Modeling of Interactional Leadership Style Relationships and Perceived Organizational Support with the Mediating Role of Psychological Hardness. *Applied Educational Leadership*, 5(1), 157-175. Persian
[\[http://dx. doi: 10.22098/ael.2023.13507.1328\]](http://dx.doi.org/10.22098/ael.2023.13507.1328)

***Corresponding author:** Sadeg Maleki Avarsin

Address: Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Tell: 09144130377

Email: s.maleki@iaut.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

Should the staff gotten involved in the process of policy and decision makings of the organization and based on the participatory system the role of the staff in the work processes of the organization would get heed, they will get involved more and more in the organizational activities and make serious efforts and strive to achieve the goals of the organization. Accordingly, interactive leaders are described as leaders who focus on defining roles and guiding subordinates to achieve predetermined goals based on rewards (Dubrin, 2013). Perceived organizational support is also related to interactive leadership style among the subordinates. Shahhosseini, Estiri, and Kashfi (2015) consider perceived organizational support as the real feeling of individuals about the importance and attention of the organization. Also, the effect of perceived organizational support on psychological hardiness is notable. Psychological Hardiness is a combination of beliefs about oneself and the world; and it consists of the three components of commitment, control, and challenge (Ward, Clair-Thomson, and Postlewhite, 2018). Supporting the teachers and the education staff reduces their anxiety and job stress (Telles et al., 2018); based on this, the current research's main question is whether there is a relationship between interactional leadership style and perceived organizational support with the mediating role of psychological hardiness. Accordingly, the research hypotheses are:

1. There is a relationship between the interactive leadership style and the psychological hardiness of education staff.
2. There is a relationship between perceived organizational support and the psychological hardiness of education staff.
3. There is a relationship between the interactive leadership style and the perceived organizational support of education staff.
4. Psychological hardiness can mediate the relationship between interactive leadership style and perceived organizational support.

Methodology:

The current research is applied in terms of the purpose; it is a description of the type of correlation based on structural equation modeling in terms of the data collection method, and it is quantitative in terms of the nature of the data. In this research, the relationship between exchange leadership variables and the perceived organizational support of education staff of the 5 districts of Tabriz city was investigated with the mediation of hardiness. The statistical population of the research included all the staff of the 5 districts of Tabriz in the academic year of 1402-1401, a number of 500 people. The sampling method was stratified random sampling. Thus, the proportion of education staff in the 5 districts of Tabriz was observed in the research sample. According to Cochran's formula, the sample size was about 246 people. The data collection tool included three categories of questionnaires as follows:

1. Interactive leadership style questionnaire (Shao, Feng & Hu, 2017). This questionnaire consists of 8 questions and 2 components. The reliability coefficient of this questionnaire equaled 0.94.
2. Perceived Organizational Support Questionnaire (Allen, Armstrong, Reid & Riemenschneider, 2008): This questionnaire contains 59 items and has three components. The reliability coefficient of this questionnaire equaled 0.92.
3. Psychological Diligence Questionnaire (Moreno Jimenez, Rodriguez Munoz, Garosa Hernandez & Blanco Donoso, 2014): This questionnaire has 17 questions and 3 components. Also, the reliability coefficient of this questionnaire equaled 0.93.

The face and content validity of the above questionnaires was ensured according to the expert opinions. Cronbach's alpha method was also used to determine the reliability coefficient. For data analysis, Pearson's correlation coefficient test was used at a significant level ($P \geq 0.01$), and structural equation modeling using SPSS software.

Results:

The results of the research according to the research hypotheses are as follows:

First hypothesis: There is a relationship between interactive leadership style and perceived organizational support of education staff. Considering the fact that the absolute value of the calculated correlation coefficient (0.970) is greater than the correlation coefficient of the table with degrees of freedom ($n-248=2$) and a significance level of 99% (0.181), therefore, with 99% confidence, the null hypothesis Rejection and the contrary assumption is confirmed. Therefore, about rejecting the null hypothesis and accepting the opposite

Structural Modeling of Interactional Leadership Style Relationships and Perceived Organizational Support with the Mediating Role of Psychological

hypothesis, with 99% confidence, it is concluded that there is a relationship between the interactive leadership style and the perceived organizational support of education staff.

Second hypothesis: There is a relationship between interactive leadership style and the psychological hardiness of education staff. Considering the fact that the absolute value of the calculated correlation coefficient (0.913) is greater than the correlation coefficient of the table with degrees of freedom (n=248) and a significance level of 99% (0.181), therefore, with 99% confidence, the null hypothesis Rejection and the contrary assumption is confirmed. Therefore, by rejecting the null hypothesis and accepting the opposite hypothesis, it is concluded with 99% confidence that there is a relationship between the interactive leadership style and the psychological hardiness of the education staff.

Third hypothesis: There is a relationship between perceived organizational support and the psychological hardiness of education staff. Considering the fact that the absolute value of the calculated correlation coefficient (0.940) is greater than the correlation coefficient of the table with degrees of freedom (n=248) and a significance level of 99% (0.181), therefore, with 99% confidence, the null hypothesis Rejection and the contrary assumption is confirmed. Therefore, considering the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the opposite hypothesis, it is concluded with 99% confidence that there is a relationship between the perceived organizational support and the psychological hard work of the education staff.

Fourth hypothesis: Psychological hardiness can mediate the relationship between interactive leadership style and perceived organizational support.

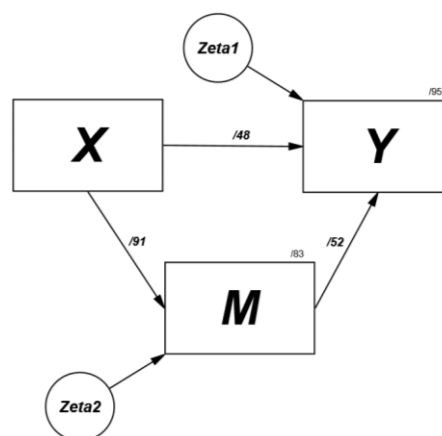


Figure 1. Path model of the causal relationship between interactive leadership style and perceived organizational support with the mediation of psychological hardiness in standard mode.

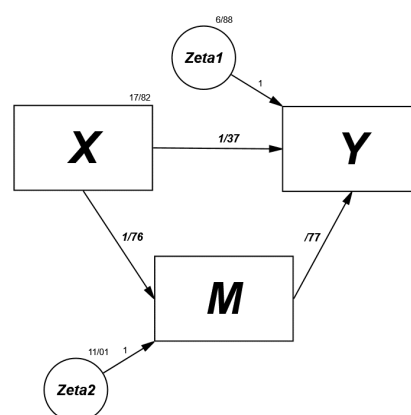


Figure 2. Path model of the causal relationship between interactive leadership style and perceived organizational support with the mediation of psychological hardiness in non-standard mode.

Table 1. Regression weights of the effect of interactive leadership style on perceived organizational support with the mediation of psychological hardiness in non-standard mode.

| Result | Probable error | Critical ratio | Standard error | Estimation | The effect | Path |
|-------------|----------------|----------------|----------------|------------|------------|----------|
| significant | 0/000 | 43/355 | 0/009 | 0/387 | direct | M <--- X |
| significant | 0/000 | 11/129 | 0/027 | 0/300 | direct | Y <--- X |
| significant | 0/000 | 11/265 | 0/065 | 0/737 | Indirect | Y <--- M |

Table 1 shows the regression weights or the effect coefficient of the interactional leadership style variable (X) on the perceived organizational support variable (Y), with the mediation of psychological hardiness (M) in non-standard mode.

Table 2. Residual variance-covariance matrix

| | Interactional leadership style (X) | Psychological hardiness(M) | Perceived organizational support (Y) |
|--------------------------------------|------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| Interactional leadership style (X) | 0/000 | | |
| Psychological hardiness (M) | 0/000 | 0/000 | |
| Perceived organizational support (Y) | 0/000 | 0/000 | 0/000 |

Table 2. Shows the remaining variance-covariance matrix of the interactional leadership style variable (X) and the perceived organizational epic variable (Y), with the mediation of psychological hardiness (M). Since the values reported in Table 2. Are equal to zero, it is concluded that the data more strongly support the developed model of Figure 1 & Figure 2.

Also, considering the data in Figure 1 & Figure 2. As well as Table 1 & Table 2, the hypothesis is confirmed and it is concluded that psychological hardiness has the ability to mediate the relationship between interactive leadership style and perceived organizational support.

Discussion and conclusion

Based on the findings and results, it is clear that there is a relationship between interactive leadership style and the psychological hardiness of the education staff. Also, there is a relationship between perceived organizational support and the psychological hardiness of the education staff. Furthermore, there is a relationship between the interactive leadership style and the perceived organizational support of the education staff. Besides, psychological hardiness has the ability to mediate the relationship between the interactive leadership style and perceived organizational support. According to the findings of the research, in order to develop psychological hardiness in staff, action should be taken to provide their perceived organizational support in work and organizational processes. Also, in order to develop hardiness, management based on an interactive leadership style for the staff should be accomplished. Managers should also take action to provide perceived organizational support and an interactive leadership style. Therefore, action should be taken to develop psychological hardiness in employees, and the perceived organizational support in work and organizational processes should be provided; also, action should be taken to develop the organizational support perceived by the staff themselves. In this direction, the interactive leadership style should be used more than before. Also, the development of psychological hardiness in staff, and interactive leadership style in organizations should be accomplished.

Reference:

- Shahhosseini, Mohammad Ali, Estiri, Mehrdad and Kashfi, Maryam Al-Sadat. (2015). Investigating the effect of perceived organizational support and perceived supervisor support on organizational commitment and individual performance of employees. *Public Administration*, 1(1), 391-373. [Persian]
- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information & Management*, 45(8), 556-563.
- Dubrin, A. J. (2013). *Fundamentals of organizational behavior: An applied perspective*. Elsevier.
- Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa Hernández, E., & Blanco Donoso, L. M. (2014). *Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire*. *Psicothema*.
- Shao, Z., Feng, Y., & Hu, Q. (2017). Impact of top management leadership styles on ERP assimilation and the role of organizational learning. *Information & Management*, 54(7), 902-919.
- Telles, S., Gupta, R. K., Bhardwaj, A. K., Singh, N., Mishra, P., Pal, D. K., & Balkrishna, A. (2018). Increased mental well-being and reduced state anxiety in teachers after participation in a residential yoga program. *Medical science monitor basic research*, 24, 105.
- Ward, F., Clair-Thompson, S., & Postlethwaite, A. (2018). Mental toughness and perceived stress in police and fire officers. *Policing (Bradford)*, 41(6), 674-686.



مقاله پژوهشی

مدل‌یابی ساختاری روابط سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با نقش میانجی سخت‌کوشی روان‌شناختی

سپیده نصیرپور^۱، صادق ملکی آوارسین^{۲*}، جهانگیر یاری حاج‌عطالو^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.



اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۱۲

شماره صفحات: ۱۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید:

DOI: 10.22098/AEL.2023.13
507.1328

واژه‌های کلیدی:

آموزش و پرورش، حمایت سازمانی ادراک‌شده، سبک رهبری تعاملی، سخت‌کوشی روان‌شناختی

چکیده

مقدمه و هدف: پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی ساختاری روابط سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با نقش میانجی سخت‌کوشی روان‌شناختی در کارکنان آموزش و پرورش نواحی ۵گانه تبریز انجام گرفت.**روش‌شناسی پژوهش:** این پژوهش از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی؛ و از نظر ماهیت داده‌ها، کمی بود. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان نواحی پنجگانه آموزش و پرورش شهر تبریز در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۵۰۰ نفر بوده است. شیوه نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای بود. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران، به تعداد ۲۴۶ نفر بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه سبک رهبری تعاملی، پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک‌شده و پرسشنامه سخت‌کوشی روان‌شناختی بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.**یافته‌ها:** نتایج مدل‌یابی ساختاری نشان داد، رابطه بین سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان آموزش و پرورش معنی‌دار بود. همچنین، رابطه بین سبک رهبری تعاملی و سخت‌کوشی روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش، معنی‌دار بود. به‌علاوه، نقش میانجی سخت‌کوشی روان‌شناختی در رابطه بین سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده آموزش و پرورش نواحی ۵گانه تبریز، تأیید شد.**بحث و نتیجه‌گیری:** جهت بهسازی عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش، پیشنهاد می‌شود در جهت تقویت سخت‌کوشی روان‌شناختی و بسترسازی برای سبک رهبری تعاملی؛ و نیز بهینه‌سازی حمایت سازمانی ادراک‌شده اقدام شایسته صورت گیرد.**استناد:** ملکی آوارسین، صادق؛ یاری حاج عطالو، جهانگیر؛ نصیرپور؛ سپیده. (۱۴۰۳). مدل‌یابی ساختاری روابط سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با نقش میانجی سخت‌کوشی روان‌شناختی. رهبری آموزشی کاربردی، ۱(۱)، ۱۷۵-۱۵۷.***نویسنده مسئول:** صادق ملکی آوارسین**نشانی:** گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.**تلفن:** ۰۹۱۴۴۱۳۰۳۷۷**پست الکترونیکی:** s.maleki@iaut.ac.ir

رهبران تعاملی، به‌عنوان رهبرانی که بر تشریح نقش‌ها و هدایت زیردستان به دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده بر مبنای پاداش، تمرکز دارند، توصیف می‌شوند (DuBrin, 2013). مطالعات (Erkutlu & Chafra, 2016)، نشان داد، آن سبک رهبری، که بتواند برای کارکنان خیریت داشته باشد؛ و بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها را افزایش دهد، رهبری تحولی است. بنابه مطالعه (Ejimofofor, 2007)، مهارت‌های رهبری تعاملی، شامل توجه به عقاید معلمان و مشارکت دادن آن‌ها در تصمیم و روابط مثبت با همکاران است. (Shahhoseini & et al, 2016)، حمایت سازمانی ادراک‌شده را احساس واقعی افراد درباره اهمیت و مراقبت سازمان می‌دانند. کارکنانی که حمایت سازمانی را درک می‌کنند، نه تنها، به همکاران خود کمک می‌کنند، بلکه، رضایت شغلی آن‌ها افزایش یافته، مشارکت بیشتری در فعالیتهای سازمان داشته و غیبت شغلی کمتری، نیز دارند (Rhoades & Eisenberger, 2002). در حقیقت، حمایت سازمانی ادراک‌شده، به تعهد کارفرما نسبت به کارکنان اشاره می‌کند (Eisenberger & et al., 2004). کارکنانی که ادراک بالایی از حمایت سازمانی دارند، احساس می‌کنند، باید این حمایت سازمانی را جبران کرده؛ و سعی می‌کنند، بازیگر رفتارها و نگرش‌های مناسبی در سازمان باشند، تا منافع سازمان را تأمین کنند (Eisenberger & et al., 1997). سخت‌کوشی، ترکیبی از باورها، در مورد خویشتن و جهان است؛ و از سه مؤلفه تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی تشکیل شده است (Ward & et al., 2018). حمایت از معلمان و کارکنان آموزش و پرورش، موجب می‌شود، اضطراب و تنش شغلی آن‌ها کاهش یابد (Telles & et al., 2018)؛ بنابراین، با جدیت بیشتری به فعالیت‌های شغلی اقدام کنند. بنابه مطالعه (Ruparel, 2020)، سخت‌کوشی روان‌شناختی، از طریق پارادایم‌های محل کار کارکنان قابل تبیین است. (Spurlock Jr, 2008). فرد سرسخت، کسی است که سه مشخصه عمومی دارد: اعتقاد به اینکه فرد قادر به کنترل یا تأثیرگذاری روی حوادث است و فشارهای روانی را قابل تغییر می‌داند؛ توانایی احساس عمیق درآمیختگی یا تعهد نسبت به فعالیت‌هایی که فرد انجام می‌دهد؛ و انتظار اینکه تغییر توأم با مبارزه هیجان‌انگیز برای رشد انسان بیشتر مؤثر است و آن را جنبه‌ای از زندگی می‌داند (Naeini & et al., 2016).

نتایج تحقیق (Saberi & et al, 2022)، نشان داد، رهبری تعاملی می‌تواند، ۵۵ درصد تغییرات استرس شغلی را پیش‌بینی کند. نتایج تحقیق (Jafari & et al, 2021) نشان داد، امروزه، نیاز سازمان‌ها به کسب سود، رضایت شغلی کارکنان و قدرت در بین رقبا، بیش از هر چیز، توجهات را به سمت رهبری سازمان معطوف می‌کند. مطالعه (Baradaran & Nayeripour, 2020)، نشان داد، اگر رهبری آموزشی مدرسه مبتنی بر احسان باشد، جو اخلاقی را در مدرسه ایجاد می‌کند؛ و نیز تعهد اخلاقی را در کارکنان، که بسترساز حمایت سازمانی ادراک‌شده است، فراهم می‌کند. بنابه مطالعه (Afjei & et al, 2019)، هریک از عوامل حمایت سازمانی ادراک‌شده، توانمندسازی روان‌شناختی و مبادله رهبر-عضو بر تعهد سازمانی به‌صورت مستقیم؛ و بر کیفیت خدمات به‌صورت مستقیم یا از طریق تعهد سازمانی تأثیرگذار هستند. نتایج تحقیق (Azimpour & Jalilian, 2019)، نشان داد، متغیرهای رفتارهای کاری نوآورانه و سخت‌کوشی شغلی، اثر مستقیم معنی‌دار؛ و نیز متغیر سخت‌کوشی شغلی، اثر غیرمستقیم معنی‌دار، روی اشتیاق شغلی دارند. نتایج تحقیق (Abbaspour & Barati, 2018)، نشان داد، رابطه مستقیم سبک رهبری رابطه‌مدار با خوش‌بینی سازمانی معنی‌دار نیست؛ در حالی که، بین جو روان‌شناختی و خوش‌بینی سازمان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین، اثر کل سبک رهبری رابطه‌مدار، غیرمستقیم؛ و از طریق جو روان‌شناختی تبیین می‌شود. نتایج تحقیق (Ghazifar & Aghajari, 2016)، نشان داد، مدیران با اتخاذ سبک رهبری مناسب و با استفاده از نفوذ و ترغیب خود می‌توانند بر احساس رضایت از شغل کارکنان سازمان، تأثیر بگذارند. بنابه مطالعه (Irfan & et al, 2023)، حمایت سازمانی کارکنان از فرسودگی شغلی آن‌ها جلوگیری می‌کند و زندگی کاری آن‌ها را متعادل می‌سازد. نتایج تحقیق (Taheri &

(2023) et al نشان داد، اعتیاد به کار رابطه مستقیم منفی با بی‌ادبی در محل کار دارد. علاوه بر این، بهزیستی ذهنی، روابط بین اعتیاد به کار و بی‌ادبی در محل کار را میانجی‌گری می‌کند. نتایج تحقیق (Moulin 2022) نشان داد، بهزیستی ذهنی کارگران تنها زمانی بدتر می‌شود که رفتارهای خصمانه/تعارض‌ها و شرایط بد کار/اشتغال، هم‌پوشانی داشته باشند. نتایج تحقیق (Wang & et al 2021) نشان داد، بین رهبری تحول‌آفرین و ادراک امنیت روانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. (Der Kinderen & et al 2020) نیز نشان دادند، هنگامی که جو صمیمی در محیط کار بالا باشد، رهبری خدمت‌گزار با بهزیستی ذهنی کارکنان رابطه قوی‌تری دارد. (Sarwar & et al 2020) نشان دادند، سبک رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی، تأثیر مثبتی بر بهزیستی ذهنی کارکنان، درگیری شغلی و عملکرد مالی دارند. نتایج تحقیق (Bani-Melhem & et al 2020) نشان داد، تبادل رهبر و عضو تأثیر مثبت و معنی‌داری روی احساس خوشبختی کارکنان دارد. نتایج تحقیق (Arumugam & et al 2019) ، نشان داد، رهبری تحول‌آفرین و رهبری مرادده‌ای با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. با عنایت به پیشینه مطالعاتی فوق، مشخص می‌شود، بررسی متغیرهای مرتبط با سخت‌کوشی روان‌شناختی کارکنان از تاریخچه غنی‌ای برخوردار است. در این میان، بررسی گسترده عوامل ذی‌مدخل در سخت‌کوشی روان‌شناختی کارکنان در جهت توسعه این مقوله تعالی‌بخش سازمانی از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. این اهمیت، در آموزش و پرورش نواحی ۵گانه شهر تبریز، نیز به‌عنوان رهپوی توسعه و تعالی همه‌جانبه و توجه‌گر جامع و کامل به توسعه حرفه‌ای نیروی انسانی، جلوه‌گر است. از طرف دیگر، آموزش و پرورش نواحی ۵گانه شهر تبریز، به‌عنوان ریزسیستمی از سیستم کلان آموزش و پرورش کشور، مأموریت و رسالت دارد، در راستای تحقق اهداف کلان و متعالی جامعه گام بردارد. بر این اساس، بررسی ارتباط علی سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان با سخت‌کوشی روان‌شناختی کارکنان، از نقش بینش‌آفرین برخوردار است و منجر به توسعه ادراکی سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان در جهت تدوین سیاست‌ها و برنامه‌ها در حیطه عمل می‌شود. بر این اساس، مسئله اصلی تحقیق حاضر عبارت است از اینکه، آیا بین سبک رهبری تبادلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با میانجی‌گری سخت‌کوشی روان‌شناختی رابطه وجود دارد؟

هدف‌های پژوهش

هدف اول: بررسی رابطه بین سبک رهبری تعاملی و سخت‌کوشی روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش؛
 هدف دوم: بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و سخت‌کوشی روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش؛
 هدف سوم: بررسی رابطه بین سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان آموزش و پرورش؛
 هدف چهارم: بررسی توان میانجی‌گری سخت‌کوشی روان‌شناختی در رابطه سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری؛ و از نظر ماهیت داده‌ها، کمی است. در این پژوهش، رابطه بین متغیرهای رهبری تبادلی با حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان آموزش و پرورش نواحی ۵گانه شهر تبریز با واسطه‌گری سخت‌کوشی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان نواحی ۵گانه شهر تبریز در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ به تعداد ۵۰۰ نفر بود. شیوه نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای بود. به این ترتیب، نسبت کارکنان آموزش پرورش نواحی ۵گانه شهر تبریز در نمونه پژوهشی رعایت شد. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران، به تعداد ۲۴۶ نفر بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، شامل سه دسته پرسشنامه به شرح زیر بود:

۱. پرسشنامه سبک رهبری تعاملی (Shao & et al, 2017): پرسشنامه رهبری تعاملی با هدف بررسی میزان بهره‌گیری سبک رهبری تعاملی مدیران در سازمان در سال ۲۰۱۷ توسط Shao & et al طراحی شده است. این پرسشنامه، مشتمل بر ۸ سؤال و ۲ مؤلفه (پاداش شرطی و مدیریت با استثناء) است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه بر حسب نظرات خبرگان تأمین شد. برای تعیین ضریب پایایی، از رورش آلفای کرونباخ استفاده به عمل آمد. ضریب پایایی، این پرسشنامه برابر با ۰/۹۴ بود.

۲. پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک‌شده (Allen & et al, 2008): پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک‌شده با هدف بررسی رابطه بین نحوه برخورد سازمان با کارمندان و نگاه و رفتار کارمندان نسبت به شغلشان و سازمان در سال ۲۰۰۸ توسط Allen & et al طراحی شده است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه بر حسب نظرات خبرگان تأمین شد. برای تعیین ضریب پایایی، از رورش آلفای کرونباخ استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه، شامل ۵۹ گویه و دارای سه مؤلفه ویژگی‌های شغلی، تنش‌های شغلی و فعالیت‌های سازمانی است. ضریب پایایی، این پرسشنامه برابر با ۰/۹۲ بود.

۳. پرسشنامه سخت‌کوشی روان‌شناختی (Moreno Jiménez & et al, 2014): این پرسشنامه بر اساس نظریه Kobasa (1979) به منظور سنجش سخت‌کوشی روان‌شناختی کارکنان طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه، دارای ۱۷ سؤال و ۳ مؤلفه کنترل، چالش و تعهد است. این پرسشنامه، بر اساس مقیاس ۴ درجه‌ای لیکرت، سخت‌کوشی را مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه بر حسب نظرات خبرگان تأمین می‌شود. برای تعیین ضریب پایایی، از رورش آلفای کرونباخ استفاده به عمل آمد. ضریب پایایی این پرسشنامه، نیز برابر با ۰/۹۳ بود.

در پژوهش حاضر، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌های فوق بر حسب نظرات خبرگان تأمین شد. برای تعیین ضریب پایایی، نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی‌داری ($P \leq 0/01$) و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۸ و نرم‌افزار Amos نسخه ۲۸ استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین سنی و انحراف معیار آزمودنی‌ها ارائه شده است. همان‌طور که این جدول نشان می‌دهد، میانگین سنی ۲۵۰ نفر آزمودنی پژوهش برابر با ۴۰/۶۸ و خطای استاندارد میانگین آن برابر با ۰/۴۶۹ است. همچنین، انحراف معیار آزمودنی‌ها برابر با ۱۰/۲۶۷ است.

جدول ۱. میانگین سنی و انحراف معیار آزمودنی‌ها

| متغیر | تعداد | میانگین | خطای استاندارد میانگین | انحراف معیار |
|----------------|-------|---------|------------------------|--------------|
| سنن آزمودنی‌ها | ۲۵۰ | ۴۰/۶۸ | ۰/۴۶۹ | ۱۰/۲۶۷ |

در جدول ۲، نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف نشان داده شده است. همان‌طور که در این جدول، مشاهده می‌شود، مقادیر ۰/۰۸۷، ۰/۰۹۵ و ۰/۰۹۳ بزرگتر از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ است؛ بنابراین، نتیجه گرفته می‌شود، داده‌های پژوهش دارای توزیع نرمال هستند. بر این اساس، جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

| داده‌های پژوهش | سطح معنی‌داری آزمون K-S | نتیجه آزمون |
|----------------|-------------------------|-------------|
|----------------|-------------------------|-------------|

| | | |
|----------------------------------|-------|-----------|
| پرسشنامه سخت‌کوشی روان‌شناختی | ۰/۰۸۷ | نرمال است |
| پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک‌شده | ۰/۰۹۵ | نرمال است |
| پرسشنامه سبک رهبری تعاملی | ۰/۰۹۳ | نرمال است |

همچنین، پیش‌فرض استفاده از تحلیل عاملی، اطمینان از کفایت نمونه‌گیری و معنی‌داری کروییت داده‌ها است. در این راستا، به‌منظور اطمینان از کفایت نمونه‌گیری و معنی‌داری کروییت داده‌ها، مقادیر کیزر-میر-الکین و آزمون بارتلت مورد آزمون قرار گرفت. در جدول ۳، نتایج آزمون کیزر-میر-الکین و آزمون بارتلت ارائه شده است:

جدول ۳. مقادیر کیزر-میر-الکین و آزمون بارتلت

| شاخص کفایت نمونه‌گیری (کیزر-میر-الکین) | ۰/۸۱۴ |
|--|----------|
| آماره مجذور خی | ۱۹۸۵/۵۴۲ |
| درجه آزادی | ۶ |
| سطح معنی‌داری | ۰/۰۰۰ |

با توجه به اینکه، مقدار شاخص کیزر-میر-الکین برابر با (۰/۸۱۴) است؛ و این مقدار بزرگتر از ۰/۶۰ است، داده‌های مورد نظر برای آزمون فرضیه‌های مرتبط با تحلیل عاملی مناسب هستند. همچنین، با عنایت به اینکه، در جدول ۳، سطح معنی‌داری آزمون بارتلت برابر صفر شده است، بنابراین، فرض صفر رد و نتیجه گرفته می‌شود، میان متغیرها ارتباط معنی‌داری وجود دارد. بر این اساس، شرط لازم برای انجام تحلیل عاملی فراهم شده است. بر این اساس، یافته‌های پژوهش به تفکیک فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

فرضیه اول: بین سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

در جدول ۴، میانگین و انحراف معیار متغیرهای سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده ارائه شده است.

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار متغیرهای سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده

| متغیر | تعداد | میانگین | خطای استاندارد میانگین | انحراف معیار |
|-------------------------|-------|----------|------------------------|--------------|
| حمایت سازمانی ادراک‌شده | ۲۵۰ | ۱۹۷/۱۴۰۰ | ۱/۲۵۲۲۴ | ۱۹/۷۹۹۶۱ |
| سبک رهبری تعاملی | ۲۵۰ | ۳۰/۹۹۲۰ | ۰/۲۶۷۵۵ | ۴/۲۳۰۳۱ |

جدول ۵. همبستگی متقابل بین سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده

| متغیرها | سبک رهبری تعاملی | حمایت سازمانی ادراک‌شده | درجات آزادی | سطح معنی‌داری |
|-------------------------|------------------|-------------------------|-------------|---------------|
| سبک رهبری تعاملی | ۱ | ۰/۹۷۰ | ۲۴۸ | ۰/۰۰ |
| حمایت سازمانی ادراک‌شده | ۰/۹۷۰ | ۱ | | |

$P < 0/01$

با توجه به اینکه قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۹۷۰)، بزرگتر از ضریب همبستگی جدول با درجات آزادی (۱۱-۲=۲۴۸) و سطح معنی‌داری ۹۹ درصد (۰/۱۸۱) است، بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید

می‌شود. بنابراین، با توجه به رد فرض صفر و قبول فرض خلاف، با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه‌گیری می‌شود، بین سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین سبک رهبری تعاملی و سخت‌کوشی روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

در جدول ۶، میانگین و انحراف معیار متغیرهای سبک رهبری تعاملی و سخت‌کوشی روان‌شناختی ارائه شده است.

جدول ۶. میانگین و انحراف معیار متغیرهای سبک رهبری تعاملی و سخت‌کوشی روان‌شناختی

| متغیر | تعداد | میانگین | خطای استاندارد میانگین | انحراف معیار |
|----------------------|-------|---------|------------------------|--------------|
| سخت‌کوشی روان‌شناختی | ۲۵۰ | ۳۹/۵۰۰ | ۰/۵۱۶۱۳ | ۸/۱۶۰۶۶ |
| سبک رهبری تعاملی | ۲۵۰ | ۳۰/۹۹۲۰ | ۰/۲۶۷۵۵ | ۴/۲۳۰۳۱ |

جدول ۷. همبستگی متقابل بین سبک رهبری تعاملی و سخت‌کوشی روان‌شناختی

| متغیرها | سبک رهبری تعاملی | سخت‌کوشی روان‌شناختی | درجات آزادی | سطح معنی‌داری |
|----------------------|------------------|----------------------|-------------|---------------|
| سبک رهبری تعاملی | ۱ | ۰/۹۱۳ | ۲۴۸ | ۰/۰۰ |
| سخت‌کوشی روان‌شناختی | ۰/۹۱۳ | ۱ | | |

$P < 0.01$

با توجه به اینکه قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۹۱۳)، بزرگتر از ضریب همبستگی جدول با درجات آزادی (۲۴۸=۲-۱) و سطح معنی‌داری ۹۹ درصد (۰/۱۸۱) است، بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می‌شود. بنابراین، با توجه به رد فرض صفر و قبول فرض خلاف، با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه‌گیری می‌شود، بین سبک رهبری تعاملی و سخت‌کوشی روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و سخت‌کوشی روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

در جدول ۸، میانگین و انحراف معیار متغیرهای سبک رهبری تعاملی و سخت‌کوشی روان‌شناختی ارائه شده است.

جدول ۸. میانگین و انحراف معیار متغیرهای حمایت سازمانی ادراک‌شده و سخت‌کوشی روان‌شناختی

| متغیر | تعداد | میانگین | خطای استاندارد میانگین | انحراف معیار |
|-------------------------|-------|----------|------------------------|--------------|
| سخت‌کوشی روان‌شناختی | ۲۵۰ | ۳۹/۵۰۰ | ۰/۵۱۶۱۳ | ۸/۱۶۰۶۶ |
| حمایت سازمانی ادراک‌شده | ۲۵۰ | ۱۹۷/۱۴۰۰ | ۱/۲۵۲۲۴ | ۱۹/۷۹۹۶۱ |

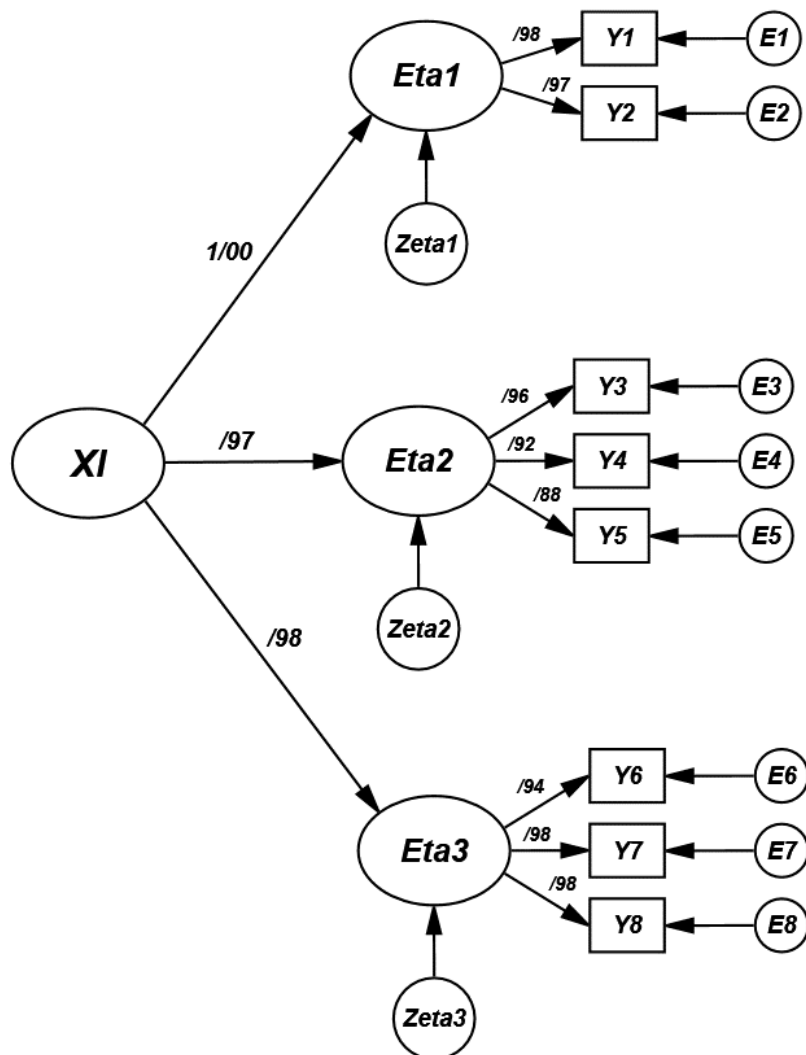
جدول ۹. همبستگی متقابل بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و سخت‌کوشی روان‌شناختی

| متغیرها | حمایت سازمانی ادراک‌شده | سخت‌کوشی روان‌شناختی | درجات آزادی | سطح معنی‌داری |
|-------------------------|-------------------------|----------------------|-------------|---------------|
| حمایت سازمانی ادراک‌شده | ۱ | ۰/۹۴۰ | ۲۴۸ | ۰/۰۰ |
| سخت‌کوشی روان‌شناختی | ۰/۹۴۰ | ۱ | | |

$P < 0.01$

با توجه به اینکه قدر مطلق ضریب همبستگی محاسبه‌شده (۰/۹۴۰)، بزرگتر از ضریب همبستگی جدول با درجات آزادی (۱۱-۲=۲۴۸) و سطح معنی‌داری ۹۹ درصد (۰/۱۸۱) است، بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می‌شود. بنابراین، با توجه به رد فرض صفر و قبول فرض خلاف، با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه‌گیری می‌شود، بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و سخت‌کوشی روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم: سخت‌کوشی روان‌شناختی، توان میانجی‌گری رابطه سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده را دارد.

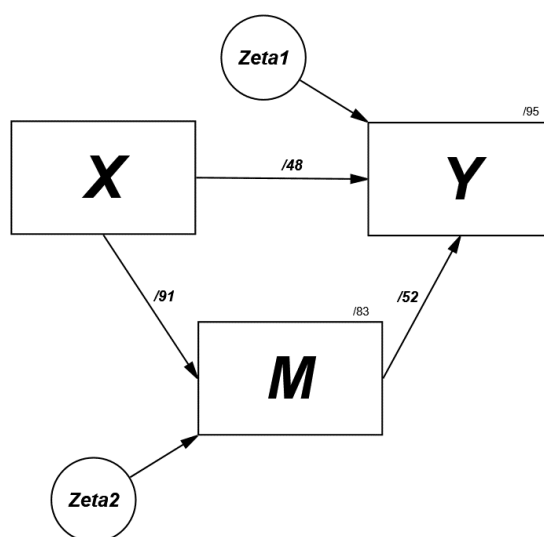


شکل ۱. مدل‌یابی ساختاری سبک رهبری تعاملی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و سخت‌کوشی روان‌شناختی

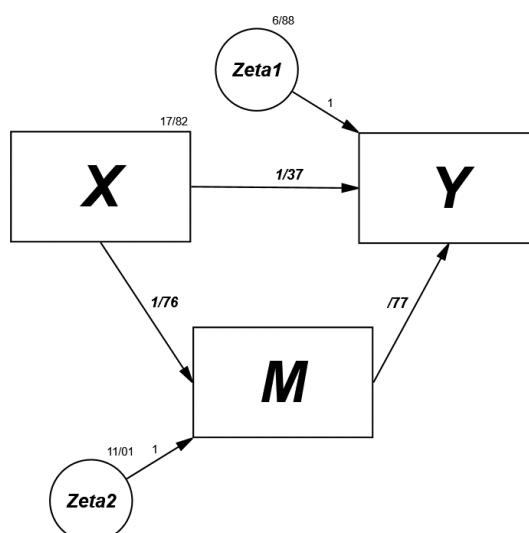
در شکل ۱۰، مدل‌یابی ساختاری سبک رهبری تعاملی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و سخت‌کوشی روان‌شناختی از ۳ عامل تشکیل شده است. بر این اساس، XI به‌عنوان متغیر پنهان است و Eta1 تا Eta3 به‌عنوان متغیر مشاهده‌شده تحت تأثیر متغیر پنهان سطح بالاتر XI یا همان «مدل‌یابی ساختاری سبک رهبری تعاملی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و سخت‌کوشی روان‌شناختی» قرار دارند. نتیجه بررسی معنی‌داری «مدل‌یابی ساختاری سبک رهبری تعاملی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و سخت‌کوشی روان‌شناختی» به‌همراه نمادهای آماری، رتبه و عناوین راهبردها، در جدول ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰. بررسی مدل‌یابی ساختاری سبک رهبری تعاملی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و سخت‌کوشی روان‌شناختی

| ردیف | نماد | عامل | بارعاملی | مؤلفه | بارعاملی | نتیجه | رتبه مؤلفه | رتبه عامل |
|------|------|-------------------------|----------|--------------------|----------|-------------|------------|-----------|
| ۱ | Eta1 | رهبری تعاملی | ۱/۰۰۰ | پاداش شرطی | ۰/۹۸ | >تأیید ۰/۳۰ | ۱ | ۱ |
| | | | | مدیریت با استثناء | ۰/۹۷ | >تأیید ۰/۳۰ | ۲ | |
| ۲ | Eta2 | حمایت سازمانی ادراک‌شده | ۰/۹۷ | ویژگی‌های شغلی | ۰/۹۶ | >تأیید ۰/۳۰ | ۱ | ۳ |
| | | | | تنش‌های شغلی | ۰/۹۲ | >تأیید ۰/۳۰ | ۲ | |
| | | | | فعالیت‌های سازمانی | ۰/۸۸ | >تأیید ۰/۳۰ | ۳ | |
| ۳ | Eta3 | سخت‌کوشی روان‌شناختی | ۰/۹۸ | کنترل | ۰/۹۴ | >تأیید ۰/۳۰ | ۲ | ۲ |
| | | | | چالش | ۰/۹۸ | >تأیید ۰/۳۰ | ۱ | |
| | | | | تعهد | ۰/۹۸ | >تأیید ۰/۳۰ | ۱ | |



شکل ۲. مدل مسیر رابطه علی بین سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با میانجی‌گری سخت‌کوشی روان‌شناختی در حالت استاندارد



شکل ۳. مدل مسیر رابطه علی بین سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با میانجی‌گری سخت‌کوشی روان‌شناختی در حالت غیر استاندارد

جدول ۱۱. وزن‌های رگرسیونی اثر سبک رهبری تعاملی بر حمایت سازمانی ادراک‌شده با میانجی‌گری سخت‌کوشی

روان‌شناختی در حالت غیر استاندارد

| مسیر | نوع اثر | برآورد | خطای معیار | نسبت بحرانی | احتمال خطا | نتیجه |
|----------|-----------|--------|------------|-------------|------------|----------|
| X <--- M | مستقیم | ۰/۳۸۷ | ۰/۰۰۹ | ۴۲/۳۵۵ | ۰/۰۰۰ | معنی‌دار |
| X <--- Y | مستقیم | ۰/۳۰۰ | ۰/۰۲۷ | ۱۱/۱۲۹ | ۰/۰۰۰ | معنی‌دار |
| M <--- Y | غیرمستقیم | ۰/۷۳۷ | ۰/۰۶۵ | ۱۱/۲۶۵ | ۰/۰۰۰ | معنی‌دار |

جدول ۱۱، وزن‌های رگرسیونی یا ضریب تأثیر متغیر سبک رهبری تعاملی (X)، روی متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده (Y)، با میانجی‌گری سخت‌کوشی روان‌شناختی (M) را در حالت غیر استاندارد نشان می‌دهد.

جدول ۱۲. ضرایب همبستگی چندگانه بین سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با میانجی‌گری سخت‌کوشی

روان‌شناختی

| متغیر | نماد | ضریب همبستگی چندگانه | سطح معنی‌داری ۰/۰۱ با درجات آزادی ۲۴۸ | نتیجه |
|--------------|------|----------------------|---------------------------------------|----------|
| متغیر میانجی | M | ۰/۸۸۳ | ۰/۱۳۸ | معنی‌دار |
| متغیر وابسته | Y | ۰/۹۴۳ | ۰/۱۳۸ | معنی‌دار |

جدول ۱۲، ضرایب همبستگی چندگانه بین متغیر سبک رهبری تعاملی (X) و متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده (Y)، با میانجی‌گری سخت‌کوشی روان‌شناختی (M) را نشان می‌دهد.

جدول ۱۳. واریانس‌های سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با میانجی‌گری سخت‌کوشی روان‌شناختی

| متغیر | نماد | برآورد | خطای معیار | نسبت بحرانی | احتمال خطا | نتیجه |
|-------------------|-------|---------|------------|-------------|------------|----------|
| متغیر مستقل | X | ۳۹۰/۴۵۶ | ۳۴/۹۹۳ | ۱۱/۱۵۸ | ۰/۰۰۰ | معنی‌دار |
| خطای متغیر وابسته | Zeta2 | ۷/۷۶۵ | ۰/۶۹۶ | ۱۱/۱۵۸ | ۰/۰۰۰ | معنی‌دار |
| خطای متغیر میانجی | Zeta1 | ۸/۲۸۱ | ۰/۷۴۲ | ۱۱/۱۵۸ | ۰/۰۰۰ | معنی‌دار |

جدول ۱۳، واریانس‌های متغیر سبک رهبری تعاملی (X) و متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده (Y)، با میانجی‌گری سخت‌کوشی روان‌شناختی (M) را در حالت غیر استاندارد نشان می‌دهد.

جدول ۱۴. ماتریس واریانس-کوواریانس باقی‌مانده

| | حمایت سازمانی ادراک‌شده (Y) سخت‌کوشی روان‌شناختی (M) سبک رهبری تعاملی (X) | |
|-----------------------------|---|-------|
| سبک رهبری تعاملی (X) | ۰/۰۰۰ | |
| سخت‌کوشی روان‌شناختی (M) | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ |
| حمایت سازمانی ادراک‌شده (Y) | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ |

جدول ۱۴، ماتریس واریانس-کوواریانس باقی‌مانده متغیر سبک رهبری تعاملی (X) و متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده (Y)، با میانجی‌گری سخت‌کوشی روان‌شناختی (M) را نشان می‌دهد. با عنایت به برابر بودن مقادیر گزارش‌شده در جدول ۹ با صفر، نتیجه‌گیری می‌شود، داده‌ها با شدت بیشتری مدل تدوین‌شده شکل ۱ و شکل ۲ را حمایت می‌کند.

جدول ۱۵. شاخص‌های برازش مدل‌یابی ساختاری سبک رهبری تعاملی با حمایت سازمانی ادراک‌شده و میانجی‌گری

سخت‌کوشی روان‌شناختی

| نتیجه | مقدار قابل قبول | برآورد | نماد | مشخصه |
|-------------|-----------------|--------|---------|--|
| تأیید برازش | کوچک‌تر از ۴ | ۲/۰۱۲۶ | CMIN/DF | نسبت مجذور خی به درجه آزادی |
| تأیید برازش | کوچک‌تر از ۰/۰۸ | ۰/۰۶۷ | RMSEA | شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده |
| تأیید برازش | بزرگ‌تر از ۰/۹۰ | ۰/۹۲۸ | GFI | شاخص نکویی برازش |
| تأیید برازش | بزرگ‌تر از ۰/۹۰ | ۰/۹۹۰ | AGFI | شاخص تعدیل‌شده نکویی برازش |
| تأیید برازش | بزرگ‌تر از ۰/۹۰ | ۰/۹۸۴ | CFI | شاخص برازش تطبیقی |
| تأیید برازش | بزرگ‌تر از ۰/۹۰ | ۰/۹۳۵ | NFI | شاخص برازش هنجار شده بنتلر بونت |
| تأیید برازش | بزرگ‌تر از ۰/۹۰ | ۰/۹۷۲ | TLI | شاخص برازش توکر-لوپس |
| تأیید برازش | بزرگ‌تر از ۰/۹۰ | ۰/۹۴۸ | IFI | شاخص برازش افزایشی |
| تأیید برازش | بزرگ‌تر از ۰/۹۰ | ۰/۹۵۴ | RFI | شاخص برازش نسبی |

با توجه به شاخص‌های برازش جدول ۱۵، نتیجه‌گیری می‌شود، مدل معادله ساختاری سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با میانجی‌گری سخت‌کوشی روان‌شناختی از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است. همچنین، با عنایت به داده‌های شکل ۱ و شکل ۲؛ و نیز جدول ۶ تا جدول ۱۰، فرضیه تأیید می‌شود و نتیجه‌گیری می‌شود، سخت‌کوشی روان‌شناختی، توان میانجی‌گری رابطه سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده را دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های به‌دست آمده، فرضیه اول، دال بر اینکه بین سبک رهبری تعاملی و سخت‌کوشی روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد، تأیید شد. این یافته با نتایج تحقیق (Eschleman & et al (2010)؛ و نیز (Jamaludin & et al (2011)، هم‌سوئی دارد. نتایج پژوهش این پژوهشگران نشان داد، در صورتی که رهبران برای کارکنان استرس ایجاد نمایند، کارآمدی خود را ازدست می‌دهند؛ ولی، مادامی که رهبران با کارکنان مراوده و تعامل داشته باشند و دغدغه‌های سازمانی آن‌ها را برطرف نمایند، سخت‌کوشی کارکنان بهبود می‌یابد؛ چنانکه رهبری تعاملی در راستای حمایت از کارکنان تلاش می‌کند و به این جهت، سخت‌کوشی شغلی در آن‌ها بیشتر می‌شود.

بر اساس یافته‌های به‌دست آمده، فرضیه دوم، مبنی بر اینکه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و سخت‌کوشی روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد، تأیید شد. این یافته با نتایج تحقیق (Sepahvand & et al (2018)؛ (Azimpour & Jalilian (2019)؛ (Venkatachalam (1995)؛ (McCalister & et al (2006)؛ و نیز (Kara & et al (2013)، هم‌سوئی دارد. نتایج پژوهش این پژوهشگران نشان داد، حمایت سازمانی ادراک‌شده، به‌طور قابل توجهی، استرس کارکنان را کاهش می‌دهد و موجب می‌شود، برای تحقق اهداف سازمانی تلاش جدی داشته باشند.

بر اساس یافته‌های به‌دست آمده، فرضیه سوم، دال بر اینکه بین سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد، تأیید شد. این یافته با نتایج تحقیق (Afjei & et al (2019)؛ و نیز (Arumugam & et al (2019)، هم‌سوئی دارد. نتایج پژوهش این پژوهشگران نشان داد، حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان با سبک رهبری مدیران در رابطه است؛ و کارکنان، وقتی احساس خوشایندی به لحاظ روانی دارند که مدیران با آن‌ها همواره ارتباط و تعامل داشته باشند. از طریق رهبر تبادلی، رابطه داد و ستد رهبر-پیرو برقرار می‌شود. رهبر، نیازهای پیروان را در ازای عملکرد آنان در

برآورده کردن انتظارات پایه‌ای، مرتفع می‌کند. رهبری تعاملی در جستجوی این است که از طریق توجه به علایق شخصی کارمندان، انگیزه را در آنان ایجاد می‌کند.

بر اساس یافته‌های به‌دست آمده، فرضیه چهارم، مبنی بر اینکه، سخت‌کوشی روان‌شناختی، توان میانجی‌گری رابطه سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده را دارد، تأیید شد. این یافته با نتایج تحقیق (Der Kinderen & et al (2020)؛ (Sarwar & et al (2020)؛ (Wang & et al (2021)؛ و نیز (Moulin (2022) هم‌سویی دارد. نتایج پژوهش این پژوهشگران نشان داد، سخت‌کوشی کارکنان توان میانجی‌گری را برای سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده کارکنان دارد. از آنجا که، سبک رهبری تعاملی، از جمله سبک‌های رهبری قوی در سازمان است، موجب حمایت از کارکنان می‌شود؛ این امر منجر به بهبود نگرش سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها می‌شود. بهبود روانی کارکنان بر اساس امنیت شغلی در سازمان است، که رهبری تعاملی برای آنها فراهم می‌سازد؛ و دغدغه‌ها و نگرانی‌های سازمانی آن‌ها را کاهش می‌دهد. نگرانی‌های شغلی در کارکنان، با ضعف پیشرفت شغلی و اخلاق سخت‌کارکردن، در رابطه است؛ زیرا که، همواره آن‌ها را نسبت به آینده شغلی خود و ارتقای سازمانی ناامید می‌سازد. این در صورتی است که، بنابه مطالعه (Taheri & et al (2023) بهزیستی ذهنی با اعتیاد به کار در کارکنان در رابطه است؛ و در صورتی که، کارکنان برخوردهای بی‌ادبانه‌ای را در سازمان احساس کنند، از تلاش و کوشش جدی دست برداشته و دچار سهل‌انگاری شغلی می‌شوند. همچنین، بنابه مطالعه (Azimpour & Jalilian (2019)، سخت‌کوشی شغلی، نقش میانجی‌گری در رابطه سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با اشتیاق شغلی کارکنان ایفا می‌کند.

پژوهش حاضر، نیز همانند تمام پژوهش‌ها، دارای محدودیت بود. مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش عبارت بودند از، محدودیت در انتخاب جامعه و نمونه آماری؛ و وقوع شرایط فورس ماژور اپیدمی کرونا. بر این اساس، از لحاظ نظری پیشنهاد می‌شود، در جهت افزایش توان تعمیم‌دهی، پژوهش حاضر، در شرایط عادی، مورد مطالعه قرار گیرد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، از لحاظ کاربردی پیشنهاد می‌شود، جهت توسعه سخت‌کوشی روان‌شناختی در کارکنان، تلاش شود که، حمایت سازمانی ادراک‌شده آن‌ها در فرایندهای کاری و سازمانی تأمین شود. همچنین، به‌منظور توسعه سخت‌کوشی، مدیریت بر مبنای سبک رهبری تعاملی برای کارکنان صورت پذیرد. در چنین حالتی، در شرایطی که کارکنان از سخت‌کوشی روان‌شناختی برخوردارند، مدیر باید به فراهم‌سازی حمایت سازمانی ادراک‌شده و سبک رهبری تعاملی اقدام کند. بنابراین، بر اساس یافته‌ها، از لحاظ کاربردی پیشنهاد می‌شود، برای توسعه سخت‌کوشی روان‌شناختی در کارکنان تلاش شود، حمایت سازمانی ادراک‌شده در فرایندهای کاری و سازمانی فراهم شود؛ و نیز تلاش شود، حمایت سازمانی ادراک‌شده نزد کارکنان توسعه یابد، در این راستا، باید از سبک رهبری تعاملی بیش از پیش استفاده شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود، برای توسعه سخت‌کوشی روان‌شناختی در کارکنان، تلاش شود، سبک رهبری تعاملی در سازمان‌ها نهادینه شود.

سپاسگزاری

این مقاله، از رساله دوره دکتری تخصصی مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز استخراج شده است. نویسندگان بر خود لازم می‌دانند، مراتب تقدیر و تشکر صمیمانه خود را از مسئولان و اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز و مسئولان و کارکنان آموزش و پرورش نواحی ۵گانه شهر تبریز، که ما را در انجام و ارتقای کیفی این پژوهش یاری دادند، اعلام کنند.

ملاحظات اخلاقی

تمامی اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان در جریان هدف پژوهش و مراحل اجرای آن قرار گرفتند. آن‌ها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند.

حامی مالی

این مقاله هیچگونه حامی مالی نداشته است.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abbaspour, A., & Barati, H. (2018). The Effect of Leadership Style on Organizational Optimism by Mediating Role of Psychological Climate. *Positive Psychology Research*, 4(1), 49-62. [Persian]
- Afjei, S. A. A., Yazdanshenas, M., & zargaran khouzani, F. (2019). Explaining the Pattern for Perceived Organizational Support Impact. *Management Studies in Development and Evolution*, 28(91), 87-118. [Persian]
- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information & Management*, 45(8), 556-563.
- Arumugam, T., Rahman, A., Maideen, M., & Arumugam, S. (2019). Examining the effect of transactional and transformational leadership styles on employee satisfaction in conglomerate companies. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(5), 152-158.
- Azimpour, E., & Jalilian, S. (2019). Causal Model of the Effect of Job Hardness on Teachers' Job Enthusiasm with the Mediating Role of Innovative Work Behaviors. *The Journal of New Advances in Behavioral Sciences*, 4(31), 21-42. [Persian]
- Bani-Melhem, S., Al-Hawari, M. A., & Quratulain, S. (2020). Leader-member exchange and frontline employees' innovative behaviors: the roles of employee happiness and service climate. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(2), 540-557.
- Baradaran, M., & Nayeripour, Z. S. (2020). Requirements of Organizational Support Perceived in Saleh School in the Education Transformation Document. *Qaie*. 5(1), 129-172. [Persian]
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of applied psychology*, 88(2), 207.
- Der Kinderen, S., Valk, A., Khapova, S. N., & Tims, M. (2020). Facilitating eudaimonic well-being in mental health care organizations: The role of servant leadership and workplace civility climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1173.
- DuBrin, A. J. (2013). *Fundamentals of organizational behavior: An applied perspective*. Elsevier.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 82(5), 812.
- Eisenberger, R., Jones, J. R., & Aselage, J. (2004). Perceived organizational support. Coyle-Shapiro, JAM, Shore, LM, Taylor, MS, Tetrick, LE (Ed.). *The Employment Relationship: Psychological and Contextual Perspectives*.
- Ejimofo, F. O. (2007). *Principal's Transformational Leadership Skills and Their Teacher's Job Satisfaction in Nigeria* (Doctoral dissertation, Cleveland State University).

- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Benevolent leadership and psychological well-being: the moderating effects of psychological safety and psychological contract breach. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(3), 369-386.
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., & Alarcon, G. M. (2010). A meta-analytic examination of hardiness. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 277.
- Ghazifar, S. A., & Aghajari, S. (2016). Leadership Styles (Transformational-Transactional) and Job Satisfaction. Rasht: *Second International Conference on Social, Cultural and Religious Studies*. [Persian]
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work-life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154-171.
- Jafari, F., Karamati, M.R., & Ahmadi, A. (2021). Explaining the Relationship between Interactive Leadership and the Attitude of the Education Staff of Shahriar. Tehran: *Second National Conference on Management and Electronic Commerce*. [Persian]
- Jamaludin, Z., Rahman, N. M. N. A., Makhbul, Z. K. M., & Idris, F. (2011). Do transactional, transformational and spiritual leadership styles distinct? A conceptual insight. *Journal of global business and economics*, 2(1), 73-85.
- Kara, D., Uysal, M., Sirgy, M. J., & Lee, G. (2013). The effects of leadership style on employee well-being in hospitality. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 9-18.
- Kobasa, S. C. (1979). Personality and resistance to illness. *American journal of community psychology*, 7(4), 413-423.
- McCalister, K. T., Dolbier, C. L., Webster, J. A., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A. (2006). Hardiness and support at work as predictors of work stress and job satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, 20(3), 183-191.
- Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa Hernández, E., & Blanco Donoso, L. M. (2014). Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema*.
- Moulin, S. (2022). Psychosocial risks and subjective well-being in the Canadian workplace: Overlapping risk exposure, work ethic and resilience. *Canadian Journal of Career Development*, 21(1), 42-55.
- Naeini, E. E., Zaker, B. S., & Peyvandy, P. (2016). The effectiveness of stress management training on hardiness in patients with breast cancer. *Abnorm Behav Psychol*, 2(115), 2472-0496. [Persian]
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Ruparel, N. (2020). Mental toughness: Promising new paradigms for the workplace. *Cogent Psychology*, 7(1), 1722354.
- Saberi, Z., Rahwarah, T., & Malekipour, K. (2022). Investigating the Role of Interactive Leadership on Occupational Stress of Kanarak School Employees. Tehran: *The Third National Conference on Organization and Management Research*.
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., & Ahmed, R. (2020). Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12), 2008-2026.
- Sepahvand, T., Majidi Kerahroodi, S. M., Moosavipour, S., & Sepahvand, F. (2018). Predicting the psychological well-being of employees based on perceived organizational support, workplace spirituality and self-efficacy. *Positive Psychology Research*, 4(1), 35-48.

- Shahhoseini, M. A., Estiri, M., & Sadat Kashfi, M. (2016). The Effect of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Organizational Commitment and Individual Performance. *Journal of Public Administration*, 8(2), 373-391. [Persian]
- Shao, Z., Feng, Y., & Hu, Q. (2017). Impact of top management leadership styles on ERP assimilation and the role of organizational learning. *Information & Management*, 54(7), 902-919.
- Spurlock Jr, D. (2008). *Work stress, hardiness, and burnout among nursing faculty* (Doctoral dissertation, Capella University).
- Taheri, F., Naderibeni, N., & Mirzamani, A. (2023). Subjective well-being in the relationship between workaholism and workplace incivility: the moderating role of gender. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10(1), 43-59. [Persian]
- Telles, S., Gupta, R. K., Bhardwaj, A. K., Singh, N., Mishra, P., Pal, D. K., & Balkrishna, A. (2018). Increased mental well-being and reduced state anxiety in teachers after participation in a residential yoga program. *Medical science monitor basic research*, 24, 105.
- Venkatachalam, M. (1995). *Personal hardiness and perceived organizational support as links in the role stress-outcome relationship: A person-environment fit model*. The University of Alabama.
- Wang, H. F., Chen, Y. C., Yang, F. H., & Juan, C. W. (2021). Relationship between transformational leadership and nurses' job performance: The mediating effect of psychological safety. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(5), 1-12.
- Ward, F., Clair-Thompson, S., & Postlethwaite, A. (2018). Mental toughness and perceived stress in police and fire officers. *Policing (Bradford)*, 41(6), 674-686.