



Mediating Role of Organizational Happiness in the Relationship between Transformational leadership and Organizational Participation of Primary School Teachers in Behbahan city

Tahereh Bahmani¹, Sadrelah Froz^{*2}

¹ Assistant Professor, Department of Educational Science, Islamic Azad University, Behbahan Branch, Behbahan, Iran.

² M. A of Educational Management, Behbahan Branch, Islamic Azad University, Behbahan, Iran (Corresponding Author).

ABSTRACT

Keywords:

.Organizational Participation,
.Organizational Happiness,
.Transformational leadership,

.Corresponding author:

Sadrelahfroz2709@gmail.com

Received:

2025/10/03

Revised:

2025/12/02

Accepted:

2025/12/07

Publisher:

Farhangian University

Article type:

Research Article

Background and Objectives: The purpose of this research was to investigate the mediating role of organizational happiness in the relationship between transformational leadership and organizational participation of elementary school teachers in Behbahan city. **Methods:** The statistical population of the present study included all the elementary school teachers of Behbahan city in the number of 2095 people, of which 322 male and female elementary school teachers were selected as samples by multi-stage cluster sampling method. Research information and data were collected through 3 standard tools, including 1-Bass and Alio (MLQ) Transformational Leadership Questionnaire, 2- Kanongo Job Participation Questionnaire (JIQ) and 3- Oxford happiness Questionnaire (OHQ) and analyzed using PLS statistical software. Correlation and direct and indirect effects between the research variables and the fit of the overall research model were discussed.

Findings: The results of the study showed that the direct relationship between transformational leadership and happiness (0.47) and teachers' organizational participation (0.27), as well as happiness and teachers' organizational participation (0.66), is positive and significant ($p < 0.05$). Also, the main hypothesis of the research, based on the mediating role of organizational happiness in the relationship between transformational leadership and organizational participation of elementary school teachers in Behbahan city, is confirmed with a T-statistic of 6.991 and a significance level of less than 0.001, with a path coefficient of (0.32).

Conclusion: It is suggested to school principals that primary school principals should increase the scope of cooperation among teachers by accepting and setting a vision, providing individual support and creating mental stimulation, involve them in decision-making, and try to make the school's goals as personal goals. consider and strengthen their sense of self-worth and being an active member of the school.

Citation (APA): Bahmani, T. & Froz S. (2025). Mediating Role of Organizational Happiness in the Relationship between Transformational leadership and Organizational Participation of Primary School Teachers in Behbahan city. *The Journal of Teachers Experiences*, 5(2), 29-48.

 <https://doi.org/10.12345/tej.12.10.112>

نقش میانجی شادکامی سازمانی در رابطه میان رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان

طاهره بهمنی^۱، صدرالله فروز^{۲*}

۱. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران.

۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران (نویسنده مسئول)

چکیده

زمینه و هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی شادکامی سازمانی در رابطه میان رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان بود.

روش‌ها: پژوهش حاضر توصیفی از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی معلمان ابتدایی شهر بهبهان به تعداد ۲۰۹۵ نفر بود که از این میان تعداد ۳۲۲ معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. اطلاعات و داده‌های پژوهشی از طریق ۳ ابزار استاندارد شامل ۱- پرسشنامه رهبری تحولی باس و آلیو (MLQ) ۲- پرسشنامه مشارکت شغلی کانونگو (JIQ) و ۳- پرسشنامه شادکامی آکسفورد (OHQ) جمع‌آوری شد و با استفاده از نرم افزار آماری PLS به بررسی همبستگی و اثرات مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش و برازش مدل کلی پژوهش پرداخته شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که رابطه مستقیم رهبری تحولی با شادکامی (۰/۴۷) و مشارکت سازمانی معلمان (۰/۲۷) و همچنین شادکامی با مشارکت سازمانی معلمان (۰/۶۶)، مثبت و معنادار است ($p < 0/05$). همچنین فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر نقش میانجی شادکامی سازمانی در رابطه بین رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان، با توجه آماره T معادل ۶،۹۹۱ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱، با ضریب مسیر (۰/۳۲) تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری: مدیران مدارس ابتدایی با پذیرفتن و تعیین چشم انداز، تأمین حمایت فردی و ایجاد تحریک ذهنی باید زمینه همکاری میان معلمان را افزایش دهند، آن‌ها را در تصمیم‌گیری مشارکت دهند، تلاش کنند تا معلمان هدف‌های مدرسه را به عنوان هدف‌های شخصی در نظر بگیرند و حس خودارزشمندی و عضو فعال مدرسه بودن را در آنان تقویت کنند.

واژه‌های کلیدی:

. مشارکت سازمانی،
. شادکامی سازمانی،
. رهبری تحولی،

۱. رایانامه:

Sadrelahfroz2709@gmail.com

تاریخ دریافت:

۱۴۰۴/۰۷/۱۱

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۴/۰۹/۱۱

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴/۰۹/۱۶

ناشر: دانشگاه فرهنگیان

نویسندگان.

نوع مقاله: پژوهشی

ستناد به این مقاله: بهمنی، طاهره؛ فروز، صدرالله (۱۴۰۴) نقش میانجی شادکامی سازمانی در رابطه میان رهبری تحولی و

مشارکت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان، فصلنامه تجارب معلمي، دوره ۵ شماره ۲

<https://doi.org/10.48310/istt.2025.20771.1177>

مقدمه

سازمان آموزش و پرورش به سبب نقش اصلی و اساسی که در اعتلای فرهنگ و دانش جامعه دارد و همچنین باتوجه به ضرورت حرکت در چهارچوب سند تحول بنیادین، نیازمند درک درستی از امر تحول و پذیرفتن این موضوع مهم است. ایجاد و طراحی سازمان تحولگرا برای آموزش و پرورش ضمن آن که سبب می‌شود که در تأمین نیازها و انتظارات ذی‌نفعانش نقش پررنگی داشته باشد، در پیاده‌سازی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز کمک فراوانی خواهد کرد. جهت رسیدن به تحول، نیازمند فاکتورهای زیادی هستیم اما در میان این همه فاکتور مدیران و معلمان نقش برجسته‌تری در امر تحول دارند. معلمان و مدیران دو رکن اساسی در آموزش و پرورش بوده و داشتن مدیران تحولی و معلمانی که برای رسیدن به این تحول مشارکت داشته باشند، از جمله مهمترین این فاکتورها هستند (قیصری، معظمی و سبحانی، ۱۴۰۰). یعنی مدیران موظفند که زمینه این مشارکت و ایجاد انگیزه را در معلمان بوجود آورند. مشارکت از جمله مؤثرترین جنبه‌های تحول و پیشرفت در سازمان‌ها خصوصاً سازمان‌های آموزشی است. هر چند قدمت مشارکت بسیار طولانی است اما مفهوم سازمانی مشارکت می‌تواند به مطالعات کان^۱ (۱۹۹۰) برگردد. کان مشارکت سازمانی را چنین تعریف می‌کند که کارمندان خودشان را با نقش‌هایشان یکی کنند و آن را تحت کنترل خود درآورند. به اضافه او بیان می‌کند که در مشارکت، افراد به طور عاطفی، شناختی، فیزیکی با کار و وظیفه خود درگیر شده و به انجام و ایفای نقش خود می‌پردازند. تا زمانی که کارکنان در امور خود مشارکت می‌کنند به صورت فیزیکی با وظایف خود درگیر شده، و به صورت شناختی گوش به زنگ و هوشیار هستند و سرانجام به صورت قاطعانه با دیگران رابطه دارند. (هیون و جونگ^۲، ۲۰۱۸).

مشارکت مجموعه اقداماتی است که میزان مسئولیت و نفوذ کارکنان (معلمان، اولیاء و دانش‌آموزان) را در فرایند تصمیم‌گیری به وسیله تفویض اختیار در همه سطوح سازمان افزایش می‌دهد و مشارکت حس مالکیت و تعلق به سازمان را در کارمندانی که به شکلی با سازمان ارتباط دارند را به وجود آورد (یورگنسن^۳، ۲۰۱۶). همچنین می‌توان گفت که مشارکت سازمانی فرآیندی است که در خلال آن کارمندان یک سازمان به صورت داوطلبانه در فعالیتهای مربوط به خود دخالت می‌کنند به شرطی که انگیزه و توان کافی را برای دخالت کارآمد و مؤثر داشته باشند (ریچرت، تورنی-پورتا، لیانگ^۴، ۲۰۲۰). اما امروزه معلمان به دلیل مشکلات متعدد انگیزه کلی خود را از دست داده‌اند و سبب کاهش مشارکت و دیدگاه منفی آنان شده است. در سالیان اخیر بی‌انگیزگی در بین معلمان افزایش یافته است و گاهی شاهد هستیم معلمان برای امرار معاش زندگی خود شغل دوم و بعضاً سوم انتخاب می‌نمایند (بهشتی و نوربان، ۱۳۹۹). میزان نارضایتی و عدم تمایل به همکاری و مشارکت با سازمان مدرسه با شروع پاندمی کرونا بیشتر از قبل شد. پس از شروع همه‌گیری معلمان با الزامات جدید برای آموزش، انتظارات شغلی، محیط‌های جدید کلاسی، انتظارات نظام آموزش و پرورش و والدین و بسیاری از موارد دیگر (پرسیلی^۵، ۲۰۲۱؛ آزادیان و همکاران، ۱۴۰۰) تغییرات عمده‌ای در شرایط کاری معلمان ایجاد کرد و سبب کاهش مشارکت سازمانی آنان گشت (ریچرت و همکاران، ۲۰۲۰).

یکی از متغیرهای مرتبط با مشارکت سازمانی، شادکامی است. شادکامی سازمانی^۶ مؤلفه‌ای است که با توجه به ویژگی‌هایی که دارد، می‌تواند از نقش واسطه‌ای در پژوهش‌ها برخوردار باشد. در پژوهش‌های زیادی شواهد پژوهشی حاکی از آن است که شادکامی سازمانی می‌تواند عامل مهمی در افزایش، کاهش و تعدیل

^۱- Participation

^۲- Kahn

^۳- Hyun & Jung

^۴- Jørgensen

^۵- Reichert, Torney-Purta & Liang

^۶- Pressley

^۷- Organizational Happiness

رابطه بین دو مؤلفه باشد (رحیمی، کاظمی و فیروزی، ۱۳۹۹؛ بن و ن، ۲۰۱۹). نشاط و شادی از نیازهای اولیه ضروری و فطری انسان محسوب می‌شود و می‌توان شادی را از مهمترین عوامل سلامت جامعه و خانواده انگاشت (بان‌گان و همکاران، ۲۰۲۱). شادکامی حالتی عاطفی و مثبت است که با لذت، خشنودی و خرسندی مشخص است. به تعبیری دیگر شادکامی آرامش فکری است که نتایج مطلوبی را برای زندگی پیش‌بینی می‌کند و رضایت از زندگی را افزایش می‌دهد (سپهریان آذر و همکاران، ۱۳۹۵). توجه به شادکامی در ادبیات رفتار سازمانی ناشی از تأثیر آن بر روحیه مشارکت و جمع‌گرایی، انگیزش و انگیزه قوی و در نهایت عملکرد مناسب در راستای تحقق و بهبود اهداف سازمان است (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۹). شادکامی چندین جزء دارد: اول اینکه جزئی هیجانی و عاطفی دارد که سبب می‌شود که شخص شادکام همیشه از نظر خلقی خوشحال و شاد باشد. دوم آیین که بخش اجتماعی دارد که بهبود و گسترش روابط اجتماعی را در پی دارد (قنبریان، پرموز و رجبزاده، ۱۳۹۵). ابعاد گوناگونی برای شادکامی سازمانی بیان شده است که مهمترین آن مدل شادکامی سازمانی PERMA است که شادکامی دارای ابعاد ۱- حرکات مثبت ۲- معنی ۳- روابط قابل اعتماد ۴- تعامل ۵- دستاور و به رسمیت شناختن ۶- پیشرفت حرفه‌ای و شخصی است (سیلوا و همکاران، ۲۰۲۰).

شخصی که از شادکامی بالاتری برخوردار است احساس امنیت و آرامش بیشتر، میزان کار مطلوب و مشارکت بیشتر، تصمیم‌گیری راحت‌تر، زندگی سالم و پرنرژی دارد (حسن‌نیا و همکاران، ۱۴۰۰). اگر فضای شغلی بیشتر شاد باشد امکان بیشتری برای شکوفایی و رشد کارکنان فراهم می‌شود و در نتیجه مشارکت بیشتر کارمندان را در پی خواهد داشت (سالاس والینا و همکاران، ۲۰۱۸). گریفین^۵ (۱۹۹۹) در مدل خود بیان نمود که شادکامی ناچیز و اندک بر سازمان اثر منفی خواهد داشت، زیرا کارکنانی که شادکامی ناچیزی دارند تصمیمات با کیفیت پایین، بهره‌وری کمتر، غیبت بیشتر و کاهش مشارکت خود با سازمان را خواهند داشت (به نقل از آهنچین، یزدانی و صادقیان، ۱۳۹۶). اما امروزه سازمان‌های آموزشی با چالش‌های عدیده‌ای در زمینه شادکامی برخورداند و ایجاد محیطی شاد و دارای جوی شاد و امن روانی که مانع از خوردن مهر سکوت بر افواه کارکنان شود، یکی از نیازهای اساسی سازمان‌های آموزشی امروزی برای موفقیت بلندمدت به‌شمار می‌رود (خلیجیان و همکاران، ۱۳۹۶).

در سازمان‌های آموزشی مشارکت و شادکامی به شدت متأثر از سبک رهبری مدیران هستند. همه مشکلات معلمان همراه با شناخت محیط، تشخیص و درک تحولات و آگاهی از فرصت‌ها، تهدیدها، محدودیت‌ها و امکانات که از ضروریات سازمان‌های جدید محسوب می‌شوند از طریق رویکردهای سنتی مدیریت امکان پذیر نیست. تغییرات گسترده و جهانی شدن در دنیای امروز مستلزم وجود سبک رهبری متفاوت و جدیدی است که با استفاده بهینه از منابع و دارایی‌های مادی و انسانی اهداف سازمان را تحقق بخشیده و قادر به توسعه ظرفیت‌ها و استفاده از آن‌ها باشد. امروزه سازمان‌ها نیازمند رهبرانی هستند که با خلق چشم‌اندازهای نوین تدوین و توسعه بینش‌ها و الهام بخشی موجب تحول و نوآوری شده و با برانگیختن پیروان و ایجاد تعهد و مسئولیت‌پذیری و هماهنگی در آن‌ها، عوامل و عناصر سازمانی را به گونه‌ای بکار می‌گیرند که هم بقای سازمان را تضمین کرده و هم موجبات رشد آن‌ها را فراهم سازند (جوان امامی و اکبری، ۱۴۰۰). در عصر جدید و در علم جدید مدیریت برای حل مشکلات سازمانی (مانند عدم مشارکت معلمان در سازمان) توجه خود را به سبک‌های نوین رهبری معطوف کرده است. از جمله سبک‌های نوین رهبری که مزایای بسیار بیشتری در مقایسه با سبک‌های دیگر مانند: رهبری مشورتی و مشارکتی دارد، سبک رهبری

۱- Benevene

۲- Bangun

۳- Silva

۴- Salas-Vallina

۵- Griffin

تحولی^۱ است. مزایای بسیاری برای سبک رهبری تحولی اثبات شده است که می‌توان به افزایش انگیزه، رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری سازمان، درگیری شغلی بالا، مشارکت بیشتر و کاهش استرس در بین معلمان اشاره کرد (هماینی دمیرچی، میرکمالی و همایون آریا، ۱۳۹۷). رهبری تحولی از جدیدترین سبک‌های رهبری است که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است. رهبری تحول آفرین می‌تواند به عنوان سبکی از رهبری تعریف شود که منافع جمعی را میان اعضای سازمان بالا برده و به آن‌ها کمک می‌کند تا به اهداف مشترک سازمانی دست پیدا کنند (حق‌پرست، ۱۴۰۲).

رهبری تحولی نخست به وسیله دانتون^۲ (۱۹۷۳) به کار گرفته شد. اما پیشینه تئوریک رهبری تحولی به برنز (۱۹۷۸) برمی‌گردد. پس از او باس و اولیو^۳ ایده‌های برنز را گسترش و بسط داده و مفهوم رهبری تحولی را تثبیت کردند (به نقل از کیانفر، مینوئی و ممبینی، ۱۳۹۹). برنز^۴ (۱۹۷۸) رهبری تحولی فرایندی در نظر دارد که مدیر و معلمان همدیگر را توانمندتر کرده تا به بالاترین سطح از روحیه و انگیزش برسند (به نقل از قیصری و همکاران، ۱۴۰۰). آگاهی، بصیرت، انگیزه‌دهی، الهام‌بخشی و شجاعانه و ... کلماتی هستند که رهبری تحولی را شرح می‌دهند. رهبران تحولی افرادی هستند که سازمان‌های بر شکسته را رونق می‌دهند، مثل جک ولش در جنرال الکتریک. رهبران تحولی ایده‌ها و اهدافی با سطوح بالا دارند. آنان سازمان‌ها را به سوی آینده‌ای هدایت می‌کنند که با گذشته‌شان بسیار فرق دارند. اینان می‌توانند سبب شوند که کارکنانشان با روحیه‌ای بسیار بالاتر عمل کرده، مشارکتشان را جلب نموده و اثراتی عمیق بر سازمان برجای بگذارند (استیون و رابینز^۵، ۲۰۱۸).

رهبری تحولی برای عملی شدن به چهار مولفه یا عامل که به عنوان عناصر تشکیل دهنده این نظریه نیز شناخته شده‌اند نیاز دارد، این مولفه‌ها عبارتند از:

۱. نفوذ آرمانی^۶: این مؤلفه شامل چشم‌اندازها و بینش‌ها الهام‌بخش، سختی‌ها و خطرات مشترک و کسب اعتماد و اطمینان کارمندان است. این رهبران به طریق و گونه‌ای رفتار می‌کند که استانداردهای زیادی از رفتارهای اخلاقی را نشان می‌دهد (جانسون^۷، ۲۰۲۰).
۲. ترغیب ذهنی^۸: به نظر باس ترغیب ذهنی رهبران را توانا و راغب می‌کند تا راه‌های تازه‌ای برای نگاه به مسائل قدیمی را به معلمان نشان دهند تا یاد بگیرند که مسائل را به عنوان مساله حل شده ببینند و بر روش‌های منطقی تاکید کنند (آکیان^۹، ۲۰۲۲).
۳. انگیزش الهام بخش^{۱۰}: الهام‌بخش بودن توصیف کننده رهبرانی است که از کارمندانشان انتظارات بالا دارند و به آنان از راه انگیزش، الهام می‌بخشند تا برای افزایش تعهد آنان گام بردارند و تحقق چشم‌انداز مشترک را تسهیل کنند (پارک و پیرس^{۱۱}، ۲۰۱۹).
۴. ملاحظات فردی^{۱۲}: ملاحظه فردی دربردارنده توجه به تفاوت‌های فردی کارمندان و ارتباط تک‌تک آن‌ها و تحریک آنان به وسیله واگذاری مسئولیت‌ها برای یادگیری تجربیات است، البته این فاکتور شامل

^۱- Transformational leadership

^۲- Danton

^۳- Bass & Avolio

^۴- Burns

^۵- Steven & Rabinz

^۶- Idealized Influence

^۷- Johnsen

^۸- Intellectual Stimulation

^۹- Bakker

^{۱۰}- Inspirational Motivation 0

^{۱۱}- Park & Pierce 1

^{۱۲}- Individualized Consideration 2

دلسوزی و اهتمام وافر درخصوص توجه شایسته به خواسته‌های کارکنان و کوشش در جهت رشد و شکوفایی بیشتر آنان است (پارک و پیرس، ۲۰۱۹).

فارغ از این که رهبری تحولی^۱ در بیشتر موارد به عنوان یک خصیصه کلی اندازه‌گیری می‌شود، ولی ابعاد سه‌گانه رهبری تحولی برای تسهیل یادگیری معلم شناسایی شده است که عبارت اند از: ۱) تعیین و پذیرفتن یک چشم انداز (۲) حمایت فردی و (۳) ایجاد تحریک ذهنی (تونن و همکاران ۲۰۱۱؛ لیث‌وود و یانتزی، ۲۰۱۶) یک رابطه مفهومی بین ابعاد کلیدی رهبری تحولی و فرایند کار تیمی و مشارکت در مدرسه وجود دارد (بوربورگ و همکاران، ۲۰۱۵). سبک رهبری تحولی فرایندهای کار تیمی مانند همکاری میان معلمان، مشارکت معلم در سازمان مدرسه و اعتماد را افزایش می‌دهد (یوسفی، مطهری‌نژاد و آذری، ۱۳۹۷؛ مولینار و همکاران، ۲۰۱۲).

در پژوهش‌های لیث وود و یانتزی^۳ (۲۰۱۶)، ونبلا و دوس^۴ (۲۰۱۶)، بوربورگ^۵ و همکاران (۲۰۱۵)، گایزل^۶ و همکاران (۲۰۰۹)، تونن^۷ و همکاران (۲۰۱۱) رهبری تحولی مستقیماً بر مشارکت معلمان در فعالیت‌های مدرسه اثر دارد و همچنین در پژوهش یوسفی و همکاران (۱۳۹۷) رهبری تحولی فقط به طور غیرمستقیم بر مشارکت معلمان در فعالیت‌های مدرسه اثر دارد. مدیران مدارس باید با تعیین و پذیرفتن چشم‌انداز، حمایت فردی و ایجاد تحریک ذهنی، زمینه تعامل و مشارکت میان معلمان را افزایش دهند، معلمان را در تصمیم‌گیری مشارکت دهند کوشش کنند تا آموزگاران هدف‌های مدرسه را هدف‌های شخصی خود تلقی کنند و احساس خودکارآمدی را در معلمان تقویت نموده تا از این راه بتوانند موفق به مشارکت معلمان در فعالیت‌های مدرسه گردند (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۷).

در نهایت با توجه به آنچه بیان شد، پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به اهداف زیر است:

- ۱- تعیین رابطه بین رهبری تحولی و شادکامی سازمانی معلمان ابتدایی شهر بهبهان.
- ۲- تعیین رابطه بین رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان ابتدایی شهر بهبهان.
- ۳- تعیین رابطه بین شادکامی سازمانی و مشارکت سازمانی معلمان ابتدایی شهر بهبهان.
- ۴- تعیین نقش میانجی شادکامی سازمانی در رابطه میان رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان.

روش

از آنجایی که در این پژوهش هدف بررسی رابطه میان رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان همراه با نقش میانجی شادکامی سازمانی بود؛ بنابراین این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهر بهبهان به تعداد ۲۰۹۵ آموزگار بود، که در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ در مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر بهبهان مشغول به کار بودند. برای محاسبه حجم نمونه با توجه بزرگ بودن جامعه از جدول مورگان استفاده شد که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۲۲ نفر محاسبه شد.

^۱- Transformational leadership

^۲- Moolenaar

^۳- Leithwood & Jantzi

^۴- Vanblaeere & Devos

^۵- Beverborg

^۶- Thoonen

^۷- Geijsel

همچنین برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد؛ بدین صورت که ابتدا لیست مدارس و تعداد معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی هر مدرسه از آموزش و پرورش شهر بهبهان اخذ شد و هر مدرسه را به عنوان یک خوشه در نظر گرفتیم؛ سپس انتخاب خوشه‌ها (همان مدارس) به صورت تصادفی را تا جایی ادامه دادیم تا به تعداد ۳۲۲ معلم برسیم. همچنین جهت گردآوری اطلاعات پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه رهبری تحولی باس و آلیو^۱ (۲۰۰۰): پرسشنامه‌های متعددی جهت سنجش رهبری تحولی در سازمان‌ها وجود دارد که هر کدام ابعاد متفاوتی از ویژگی‌های رهبران تحولی را اندازگیری می‌کنند؛ اما در پژوهش حاضر با توجه به مؤلفه‌های مورد توافق متخصصان این حوزه و این‌که در بیشتر پژوهش‌ها از پرسشنامه رهبری تحولی باس و آلیو (۲۰۰۰) استفاده شده است؛ بنابراین جهت مقایسه‌پذیر بودن نتایج پژوهش در این پژوهش نیز از این ابزار استفاده شد. پرسشنامه رهبری تحولی باس و آلیو از ۲۰ گویه تشکیل شده است که ویژگی‌های رهبران تحولی را در شاخص مهم ۱- انگیزش الهام بخش (۶ تا ۱۰) ۲- نفوذ آرمانی (۱ تا ۵) ۳- ترغیب ذهنی (۱۱ تا ۱۵) و ۴- ملاحظات فردی (۱۶ تا ۲۰) می‌سنجد و دارای یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱ است و نمره آن از ۲۰ تا ۱۰۰ متغیر بوده و نمرات بالاتر حاکی از تفکرات تحولی بیشتر در مدیران است. استاندارد بودن این پرسشنامه توسط سازندگان آن تأیید شده است (باس و آلیو، ۲۰۰۰) و پرسشنامه مذکور در ایران نیز کاربرد فراوانی دارد و در تحقیقات زیادی روایی و پایایی آن مورد تأکید قرار گرفته است (زبردست و همکاران، ۱۴۰۱).

۲- پرسشنامه آکسفورد^۲ (OHQ): برای سنجش میزان شادکامی معلمان در محیط مدرسه از پرسشنامه شادکامی آکسفورد آرگایل و لو^۳ (۱۹۹۸) استفاده شد. این پرسشنامه دربردارنده ۲۹ گویه و شش خرده مقیاس آمادگی روانی، خودپنداره، رضایت از زندگی، احساس زیبایی روانشناختی، امیدواری و خودکارآمدی است. در این پرسشنامه هر گویه دارای یک طیف لیکرت ۴ درجه‌ای که بیانگر سطوح متفاوت شادکامی است، است که نمره آن بین ۲۹ تا ۱۱۶ متغیر است. بنیاد نظری مقیاس شادکامی آکسفورد، تعریف آرگایل و همکارانش^۴ (۱۹۹۸) از شادکامی بوده است. به عقیده آرگایل و همکاران (۱۹۹۸) پرسشنامه شادکامی در مقابل پرسشنامه افسردگی بک است. آرگایل در همکاری با یک جملات پرسشنامه افسردگی او را معکوس نمود و درنهایت ۲۱ گویه تهیه شد و ۱۱ گویه دیگر نیز به آن اضافه کرد تا همه جنبه‌های شادکامی را شامل شود. در نهایت آرگایل با توجه به روایی صوری پرسش‌ها و حذف چند ماده در نهایت فرم نهایی ۲۹ سؤالی پرسشنامه آماده کرد. که اکنون در سطح بین‌الملل کاربرد فراوانی دارد (به نقل از صالحی عمران و عابدینی، ۱۳۹۷). این پرسشنامه در ایران نیز در تحقیقات متعددی پایایی و روایی آن تأیید شده است (صالحی عمران و عابدینی، ۱۳۹۷؛ دادگر و همکاران، ۱۳۹۵). در پژوهش ولی‌زاده و احمدی (۱۴۰۲) روایی آن توسط متخصصان تأیید شد و پایایی آن نیز به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش گردید.

۳- پرسشنامه مشارکت شغلی کانونگو^۵ (JIQ): پرسشنامه حاضر توسط کانونگو (۱۹۸۲) در کشور کانادا ساخته شد. این مقیاس تک عاملی بوده و دارای ۱۰ گویه در مقیاس لیکرت ۷ درجه از خیلی مخالفم تا خیلی موافقم چینش شده است که این گویه‌ها از ۱ تا ۷ نمره گذاری می‌گردد. کمینه این پرسشنامه ۱۰ و بیشینه

۱- Argyle & Lu

۲- Oxford happiness questionnaire

۳- Bass & Avoloo

۴- Argyle, Martin & Crossland

۵- Kannungo Involvement Job Questionnaire

آن ۷۰ است که نمرات بالاتر نمایانگر مشارکت شغلی بیشتر است. کانونگو روایی سازه پرسشنامه مشارکت شغلی به روش روایی همگرایی با «پرسشنامه رضایت شغلی» با اجرا روی ۷۰۳ نفر از استادان در ۳ دانشگاه مختلف ۰/۸۹ و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بر روی نمونه فوق در ۳ دانشگاه مختلف و ثبات با استفاده از روش بازآزمایی در فاصله زمانی یک ماه ۰/۷۳ گزارش شده است (کانونگو، ۱۹۸۲). همچنین در تحقیق لی و ژی^۱ (۲۰۲۲) اعتبار این ابزار مورد تأیید قرار گرفته است.

پرسشنامه حاضر در کشور ایران نیز در پژوهش یوسفی و همکاران (۱۳۹۷) اعتباریابی شده است. روایی آن مورد تأیید متخصصان قرار گرفت و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه و همگنی درونی آن تأیید شد. همچنین این ابزار در پژوهش‌های دیگری نیز پایایی و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است (حامدی و همکاران، ۱۴۰۱؛ صادقیان و بستام، ۱۳۹۸).

یافته‌ها

از کل ۳۲۲ نمونه آماری، ۱۴۶ نفر معادل ۴۵ درصد را مردان و ۱۷۶ نفر بالغ بر ۵۵ درصد را بانوان تشکیل دادند که در ادامه توصیف به بررسی و توصیف متغیرهای پژوهش پرداخته می‌شود.

جدول ۱: توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
رهبری تحولی	۳۲۲	۱	۵	۳/۵۴۷	۱/۴۵۲
انگیزش الهام بخش	۳۲۲	۱	۵	۳/۷۴۵	۱/۲۱۴
نفوذ آرمانی	۳۲۲	۱	۵	۳/۳۲۸	۱/۰۱۲
ترغیب ذهنی	۳۲۲	۱	۵	۳/۴۷۵	۱/۴۱۲
ملاحظات فردی	۳۲۲	۱	۵	۳/۶۵۲	۱/۴۵۲
شادکامی سازمانی	۳۲۲	۱	۴	۲/۳۸۰	۰/۸۵۴
مشارکت سازمانی	۳۲۲	۱	۷	۵/۷۴۵	۱/۴۱۷

مطابق نتایج ارائه شده در جدول ۱ مشاهده می‌گردد که متغیر رهبری تحولی دارای مقدار میانگین ۳/۵۴۷ و انحراف معیار ۱/۴۵۲ است، همچنین کمترین امتیاز داده شده از طرف پاسخ دهندگان معادل ۱ و بیشترین امتیاز معادل ۵ می‌باشد. همچنین متغیر شادکامی سازمانی دارای میانگین ۲/۳۸۰ و انحراف معیار ۰/۸۵۴ و متغیر مشارکت سازمانی دارای میانگین ۵/۷۴۵ و انحراف معیار ۱/۴۱۷ است. در ادامه به بررسی برازش مدل اندازه‌گیری خواهیم پرداخت.

برازش مدل اندازه‌گیری

مدل اندازه‌گیری در واقع به بخشی از مدل کلی اشاره دارد که هر متغیر مکنون (سازه) را همراه با شاخص‌ها یا سوالات مربوط به آن در بر می‌گیرد. برای ارزیابی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه معیار روایی همگرا، روایی واگرا و پایایی استفاده شد. ارزیابی این سه معیار برای تمامی سازه‌های موجود در مدل انجام می‌شود تا مدل‌های اندازه‌گیری از برازش مناسبی برخوردار باشند (داوری و رضازاده، ۱۴۰۰).

^۱- Li & Xie

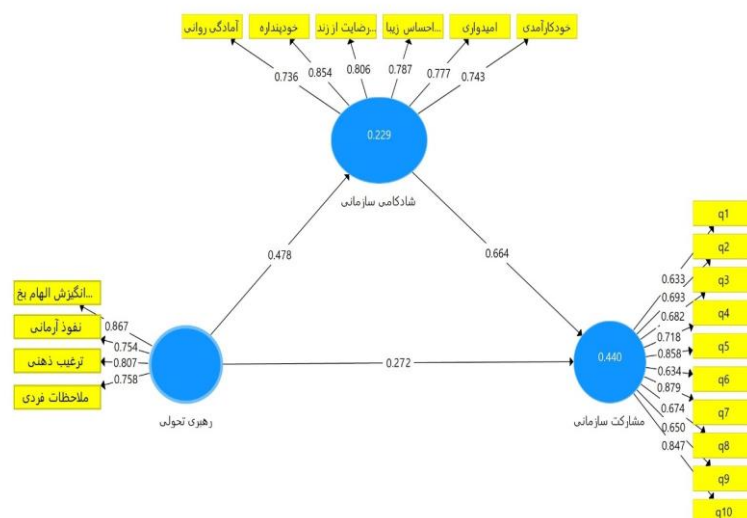
۱- **روایی همگرا:** برای ارزیابی روایی همگرا در سطح شاخص یا معرف، مقادیر بارهای عاملی مورد بررسی قرار می‌گیرند. معیار قابل قبول برای این مقادیر طبق نظر هالند (۱۹۹۹)، عددی بزرگتر یا مساوی ۰/۴ است. بر اساس جدول ۳ که بارهای بیرونی یا همان بارهای عاملی شاخص‌ها را نشان می‌دهد، تمامی مقادیر بزرگتر از ۰/۴ هستند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که روایی همگرای مدل اندازه‌گیری در سطح شاخص‌ها یا معرف‌ها از وضعیت مطلوبی برخوردار است. برای ارزیابی کامل روایی همگرا، باید در سطح سازه نیز این معیار مورد بررسی قرار گیرد که معمولاً از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای این منظور استفاده می‌شود.

جدول ۲: بارهای بیرونی سازه‌های پژوهش

بارهای بیرونی متناظر با هر سازه	شادکامی	رهبری تحولی
آمادگی روانی	۰/۷۳۶	
خودپنداره	۰/۸۵۴	
رضایت از زندگی	۰/۸۰۶	
احساس زیبایی روانشناختی	۰/۷۸۷	
امیدواری	۰/۷۷۷	
خودکارآمدی	۰/۷۴۳	
انگیزش الهام بخش	۰/۸۶۷	
نفوذ آرمانی	۰/۷۵۴	
ترغیب ذهنی	۰/۸۰۷	
ملاحظات فردی	۰/۷۵۸	

اساس جدول ۲ بارهای بیرونی یا بارهای عاملی که ارائه شده است، تمامی شاخص‌ها یا گویه‌های مربوط به هر سازه، بار عاملی بزرگتر از ۰/۷ دارند. معیار قابل قبول برای بارهای عاملی در سطح شاخص‌ها، مقداری بزرگتر یا مساوی ۰/۴ است. اما مقادیر بزرگتر از ۰/۷ نشان دهنده برازش بسیار خوب مدل اندازه‌گیری از لحاظ بارهای عاملی است. بنابراین با توجه به اینکه تمامی بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۷ هستند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل‌های اندازه‌گیری مربوط به هر سازه از برازش بسیار مطلوبی از نظر بارهای بیرونی یا بارهای عاملی شاخص‌ها برخوردارند.

در شکل زیر می‌توانید مدل‌های اندازه‌گیری مدل مفهومی پژوهش حاضر را مشاهده کنید.



شکل ۱: مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری پژوهش حاضر

۲- پایایی: در جهت ارزیابی میزان پایایی ابتدا از آلفای کرونباخ استفاده می‌کنیم. جدول ارائه شده مقادیر آلفای کرونباخ را برای سازه‌های مدل نشان می‌دهد تا براساس آن بتوان پایایی سازگاری درونی را ارزیابی کرد. در جدول ۴ زیر مقادیر آلفای کرونباخ ارائه شده است.

جدول ۳: مقادیر آماره آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی و (AVE) برای سازه‌های پژوهش

سازه‌های پژوهش	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
شادکامی سازمانی	۰/۸۳۰	۰/۸۷۵	۰/۶۱۶
مشارکت سازمانی	۰/۸۴۵	۰/۸۷۳	۰/۶۳۷
رهبری تحولی	۰/۷۷۳	۰/۸۵۵	۰/۵۳۷

به علت محدودیت‌های آلفای کرونباخ، استفاده از یک سنج دیگر برای ارزیابی پایایی سازگاری درونی جایز است، که از آن به عنوان پایایی مرکب (CR) نام برده می‌شود. این نوع پایایی بارهای بیرونی متفاوت متغیرهای معرف را مورد توجه قرار می‌دهد. مقدار مناسب برای این شاخص ۰/۷ می‌باشد (هولاند، ۱۹۹۶). در جدول ۳ مقادیر این شاخص برای سازه‌های پژوهش نشان داده شده است و مورد تأیید قرار گرفت.

۳- روایی همگرا: همچنین برای بررسی روایی همگرا در سطح عامل از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده می‌شود. حداقل مقدار مناسب برای این ضریب از دیدگاه فورنل-لارکر (۱۹۸۱) مقدار ۰/۵ و از دیدگاه مگنر و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ می‌باشد. با توجه به اینکه کلیه مقادیر ارائه شده در جدول ۴ بالاتر از ۰/۵ می‌باشد لذا این موضوع حکایت از روایی همگرای مناسب مدل دارد. همچنین برای ارزیابی روایی واگرا یا افتراقی مدل‌های اندازه‌گیری، از روش فورنل-لارکر استفاده شد. به طور کلی، ریشه دوم AVE برای سازه‌های انعکاسی رهبری تحولی (۰/۵۳۷)، شادکامی (۰/۶۱۶) و مشارکت سازمانی (۰/۶۳۷) همگی بالاتر از همبستگی این سازه با سایر متغیرهای مکنون در مدل مسیری است. به طور کلی، معیار فورنل-لارکر شواهدی مبنی بر روایی افتراقی سازه‌ها ارائه می‌دهند.

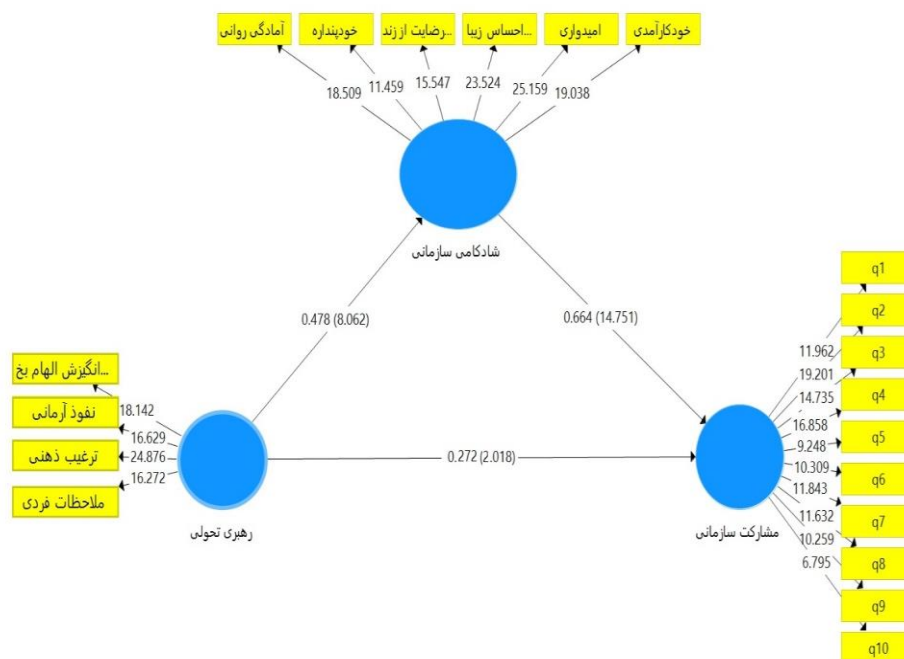
برازش مدل کلی

در نرم افزار اسمارت پی ال اس نسخه ۴، شاخص SRMR برای ارزیابی برازش کلی مدل مورد استفاده قرار می گیرد که مقدار آن باید کمتر از ۰,۰۸ باشد. در این پژوهش مقدار SRMR برابر ۰,۰۳۷ به دست آمده که نشان دهنده برازش قابل قبول مدل است. سایر شاخص های برازش مدل نیز در جدول ۴ گزارش شده اند.

جدول ۴: مقادیر برازش مدل

مقدار مطلوب	مقدار مشاهده شده	نتیجه برازش
SRMR	کمتر از ۰,۰۸	مناسب
NFI	بیشتر از ۰,۹۰	مناسب
rms	نزدیک به صفر	مناسب
d_G	<۹۵٪	مناسب
d_ULS	<۹۵٪	مناسب

به استناد نتایج جدول ۴، کلیه شاخص ها نیز در آستانه قابل قبول قرار دارند، لذا می توان ادعا نمود که مدل پژوهش حاضر دارای برازش مطلوب است. اکنون پس از تحلیل برازش مدل های اندازه گیری و ساختاری و در نهایت برازش مدل کلی اجازه پیدا می کنیم که مدل آن در زیر آمده است.



شکل ۱: مدل نهایی پژوهش

در ادامه نتایج فرضیات پژوهش آورده شده است.

جدول ۵: نتایج تایید یا رد فرضیات مستقیم و غیرمستقیم پژوهش

عنوان فرضیه های فرعی پژوهش	ضرایب مسیر	انحراف استاندارد (STDEV)	T Statistics	P Values	نتیجه آزمون
۱- بین رهبری تحولی و شادکامی سازمانی معلمان ابتدایی شهر بهبهان رابطه معنی داری وجود دارد.	۰/۴۷۸	۰/۰۴۷۶	۸/۰۶۲	۰/۰۰	پذیرش
۲- بین رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان ابتدایی شهر بهبهان رابطه معنی داری وجود دارد.	۰/۲۷۲	۰/۰۴۴۰	۲/۰۱۸	۰/۰۰	پذیرش
۳- بین شادکامی سازمانی و مشارکت سازمانی معلمان ابتدایی شهر بهبهان رابطه معنی داری وجود دارد	۰/۶۶۴	۰/۰۵۸۵	۱۴/۷۵۱	۰/۰۰	پذیرش
۴- شادکامی سازمانی در رابطه میان رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان دارای نقش میانجی است.	۰/۳۲۷	۰/۰۴۵	۶/۹۹۱	۰/۰۰	پذیرش

با توجه به جدول ۵ نتایج آزمون فرضیه اول نشان می دهد بین رهبری تحولی و شادکامی سازمانی معلمان ابتدایی شهر بهبهان رابطه معنی داری با ضریب مسیر ۰/۴۷۸ وجود دارد. مقدار آماره T برابر ۸/۰۶۲ و سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۱ این رابطه را تأیید می کند. بنابراین، فرضیه اول پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین رهبری تحولی و شادکامی سازمانی معلمان پذیرفته می شود.

بر اساس نتایج آزمون فرضیه دوم، بین رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان ابتدایی شهر بهبهان رابطه معنی داری با ضریب مسیر ۰/۲۷۲ مشاهده می شود. آماره T معادل ۲/۰۱۸ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ معنادار بودن این رابطه را نشان می دهد. بنابراین، فرضیه دوم مبنی بر وجود رابطه معنادار بین رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان نیز پذیرفته می شود.

نتایج آزمون فرضیه سوم حاکی از آن است که بین شادکامی سازمانی و مشارکت سازمانی معلمان ابتدایی شهر بهبهان رابطه معنی داری با ضریب مسیر ۰/۶۶۴ برقرار است. مقدار آماره T برابر ۱۴/۷۵۱ و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۱ معنادار بودن این رابطه را تأیید می کند. از این رو، فرضیه سوم پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین شادکامی و مشارکت سازمانی معلمان پذیرفته می شود.

در نهایت اینکه بر اساس نتایج ارائه شده، فرضیه مربوط به نقش میانجی شادکامی سازمانی در رابطه بین رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان مورد تأیید قرار می گیرد. شواهد آماری حاکی از آن است که با ضریب مسیر ۰/۳۲۷، آماره T معادل ۶/۹۹۱ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱، شادکامی سازمانی نقش میانجی معنادار در این رابطه ایفا می کند. به عبارت دیگر، رهبری تحولی از طریق افزایش شادکامی سازمانی، منجر به ارتقای مشارکت سازمانی معلمان ابتدایی در شهر بهبهان می شود. بنابراین، شادکامی سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی، ارتباط بین رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان را واسطه گری می کند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج کلی پژوهش نشان داد که رهبری تحولی به صورت مستقیم و غیرمستقیم به واسطه شادکامی بر

مشارکت سازمانی معلمان اثرگذار است و فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید است و شادکامی سازمانی در رابطه میان رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان دارای نقش میانجی است. نتایج نشان داد که بین رهبری تحولی و شادکامی سازمانی معلمان ابتدایی شهر بهبهان رابطه معنی‌داری وجود دارد که می‌توان چنین استنباط نمود که نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های نیازی و ذوالفقاری (۱۴۰۲)؛ عسگرزاد نوری و همکاران (۱۴۰۰)؛ نوری و همکاران (۱۴۰۰)؛ زارعی و همکاران (۱۳۹۷)؛ الهدروی و همکاران (۲۰۲۲)؛ کومار و دهیمن (۲۰۲۰)؛ طارق و ابو^۱ (۲۰۱۶) همخوانی و با نتایج پژوهش زمان‌زاده، راشدی و فروغان (۱۳۹۶) ناهمخوانی دارد.

در تبیین این فرضیه باید بیان نمود که هر سازمانی از جمله سازمان آپ جهت رسیدن به عملکرد مطلوب و بهره‌وری و کارایی مؤثر پیوسته در جست‌وجوی راهکارهایی است تا محیط را برای کارکنانش مساعد، لذت بخش سازد تا شادکامی کارکنانش افزایش یابد (نوید ادهم و شفیع‌زاده، ۱۳۹۹). مطالعه تحقیقات قبلی حاکی از آن است که در بهبود شادکامی معلمان فاکتورهای متعددی می‌توانند دخالت داشته باشند که یکی از مهمترین آنها سبک رهبری مدیران مدارس است. رهبری و مدیریت مدرسه مؤثرترین عامل در فرهنگ سازمان از جمله شادکامی معلمان است. رهبریات تحولی به بهترین وجه می‌توانند شادکامی فردی و جمعی را در مدرسه ایجاد کنند زیرا دارای کارکردهای متعددی هستند. آنها برای دستیابی به این مهم زیردستان خود را تحریک می‌کنند و الهام بخش آنان هستند. این رهبران به رشد و توسعه ذهنی معلمان کمک می‌کنند (هاردلی^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). در حالت کلی این مدیران با در نظر گرفتن ملاحظات فرد بای همه کارکنان، ترغیب ذهنی و القای شور و نشاط، الهام بخشی و القای خوشبینی و نهراسیدن معلمان از مشکلات و شکست‌ها به سبب حمایت مطلوب مدیران به راحتی سبب ایجاد شادکامی سازمانی میشوند.

همچنین نتایج نشان داد که بین رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان ابتدایی شهر بهبهان رابطه معنی‌داری وجود دارد که با نتایج پژوهش‌های حق‌پرست و همکاران (۱۴۰۲)؛ اردلان، قنبری و زندی (۱۳۹۴)؛ لوبیخ و همکاران (۲۰۲۲)؛ فیلیپس (۲۰۲۰)؛ چکمچلی اغلو و اوزبگ (۲۰۱۹)؛ لیث وود و یانتزی (۲۰۱۶)، یانگ (۲۰۱۶)، بوربورگ و همکاران (۲۰۱۵)، تیم (۲۰۱۱)؛ گایزل و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

در سالیان اخیر رهبری تحول‌آفرین به عنوان یک سبک رهبری مطرح شده که سبب ارتقای مشارکت موثر کارکنان شود. رهبران تحولی با توانایی‌شان در برانگیختن و الهام بخشیدن در پیروان خود برای رسیدن به سطح بالاتر عملکرد با تمرکز بر بهبود نقاط قوت و استعدادهای فردی آنان و با ایجاد چشم‌اندازی مشترک از اهداف گروهی، سبب افزایش مشارکت سازمانی اهداف می‌شوند (یانگ^۳، ۲۰۱۶). می‌توان گفت که مشارکت سازمانی فرآیندی است که در خلال آن کارمندان یک سازمان به صورت داوطلبانه در فعالیت‌های مربوط به خود دخالت می‌کنند به شرطی که انگیزه و توان کافی را برای دخالت کارآمد و مؤثر داشته باشند (ریچرت، تورنی-پورتا، لیانگ، ۲۰۲۰) که این انگیزه و توان کافی را رهبران تحولی به بهترین وجه ایجاد می‌کنند (نوید ادهم و شفیع‌زاده، ۱۳۹۹). رهبران تحولی در بعد انگیزه الهام بخش، در مورد آینده با خوشبینی و با شور و حرارت حرف می‌زنند و نوعی دیدگاه جذاب و مهیج از آینده ترسیم می‌کنند که باعث مشارکت بیشتر معلمان می‌شود. مدیر مدرسه معلمان را تشویق می‌کند، برای رسیدن به اهداف آموزشی و پرورشی بکوشند به

^۱- Tareq & Abu

^۲- Hardly

^۳- Hardly

دسترسی به اهداف، باور و ایمان داشته باشند و انرژی و نیروی مضاعفی را برای رسیدن به چشم انداز و اهداف مدرسه به کار گیرند. در مورد ترغیب ذهنی مدیران در معلمان فکر کردن خلاقانه را تشویق می‌کنند. آنان را ترغیب می‌کنند، در حل مشکلات و مسائل خلاقانه برخورد کنند، مسائل را از زوایای مختلفی مورد بررسی قرار دهند و راههای خلاقانه و نوآورانه‌ای را بیابند و عملیاتی کنند (نوید ادهم و شفیع زاده، ۱۳۹۹).

همچنین نتایج نشان داد که بین شادکامی سازمانی و مشارکت سازمانی معلمان ابتدایی شهر بهبهان رابطه معنی‌داری وجود دارد که با با نتایج پژوهش‌های بردستانی (۱۳۹۹)؛ نقش و افضلی (۱۳۹۸)؛ خبازی (۱۳۹۲)؛ قاسم‌زاده، هیف‌نر و آنتارامیان^۱ (۲۰۱۶) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه باید بیان نمود که شادکامی به عنوان پیامد و نتیجه شرایط مطلوب فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جامعه، فعالیت‌های مفید انسانی را تقویت می‌کند، روابط اجتماعی را تسهیل می‌کند، مشارکت رفتاری و سیاسی - اجتماعی را رونق بخشیده و شرایط حفظ سلامتی روانی، عاطفی، جسمی و ذهنی را فراهم می‌کند و احساس آرامش، امنیت و قدرت تصمیم‌گیری را در افراد تقویت بخشیده و موجبات تلاش و مشارکت هر چه بیشتر را فراهم می‌کند. پیامدهای این شادکامی چنان در جامعه آشکار است که مازلو^۲ شاخص و مؤلفه اصلی انسان‌هایی که در راستای خودشکوفایی توانمندی و کمال خودشان کوشش می‌کنند را احساس شادکامی آنان میداند، یعنی شادکامی مقدمه هر گونه تلاش، مشارکت و در نهایت خودشکوفایی انسانها است. به صورتی که فقدان و کمبود شادکامی سبب بدبینی، افسردگی، عدم مشارکت، ارزیابی منفی از رویدادها، بی‌علاقگی به کار و اجتماع، رواج خشونت در روابط اجتماعی، کمرنگ شدن وجدان کاری، ناهنجاریهای اجتماعی و ... را به بار خواهد آورد (رضایی، ۱۴۰۰). همچنین بر پایه دیدگاه مشهور داینر (۲۰۰۳) در تعریف شادکامی به سه بعد ۱- رضایت حداکثری از زندگی ۲- عاطفه مثبت و ۳- داشتن حداقل عاطفه منفی. بنابراین چون شادکامی طبق این ۳ مؤلفه از آنجایی که شادکامی میتواند معلمان را نسبت به شغل و زندگی خود رضایتمند کند و همچنین سبب شده که خلق و خوی مثبت‌تری داشته باشند، پس معلمانی که رضایت بیشتر و خلق مثبت‌تری دارند در مدرسه مشارکت بیشتر، فرسودگی کمتر و فعالیت و عملکرد بالاتری را تجربه می‌کنند (مهدی‌نژاد، ۱۴۰۱).

با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت که معلمانی که در محیط شادکامی بیشتری را تجربه می‌کنند و جو شادتری دارند، از مشارکت بالاتری برخوردارند. بنابر عقیده مزلو شادکامی مقدمه هر کاری است و باید در محیط‌های سازمانی و علل‌الخصوص در مدرسه شادکامی سازمانی معلمان را در اولویت قرار دهیم.

در آخر اینکه نتایج برازش مدل پژوهش نشان داد که شادکامی سازمانی در رابطه میان رهبری تحولی و مشارکت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان دارای نقش میانجی است. جستجوی پژوهش‌های داخلی و خارجی حاکی از آن است که تا کنون پژوهشی در این حیطه صورت نگرفته است و از این نظر پژوهش حاضر دارای نوآوری است. در تبیین و تأیید فرضیه اصلی پژوهش باید بیان نمود که رهبران تحولی در بعد انگیزه الهام بخش، در مورد آینده با خوشبینی و با شور و حرارت حرف می‌زنند و نوعی دیدگاه جذاب و مهیج از آینده ترسیم می‌کنند که باعث مشارکت بیشتر معلمان می‌شود. مدیر مدرسه معلمان را تشویق می‌کند، برای رسیدن به اهداف آموزشی و پرورشی بکوشند به دسترسی به اهداف، باور و ایمان داشته باشند و انرژی و نیروی مضاعفی را برای رسیدن به چشم انداز و اهداف مدرسه به کار گیرند. در مورد ترغیب ذهنی مدیران در معلمان فکر کردن خلاقانه را تشویق می‌کنند. آنان را ترغیب می‌کنند، در حل مشکلات و مسائل خلاقانه برخورد کنند، مسائل را از زوایای مختلفی مورد بررسی قرار دهند و راههای خلاقانه و نوآورانه‌ای را بیابند و عملیاتی کنند

۱- Heffner & Antaramian

۲- Maslow

(نویسندگان و شفیع زاده، ۱۳۹۹). یعنی رهبران تحولی استاد ایجاد شادکامی در مدرسه هستند و این شادکامی خود مقدمه، مشارکت بیشتر معلمان را فراهم می‌آورد، یعنی شادکامی به عنوان پیامد و نتیجه شرایط مطلوب فعالیت‌های مفید انسانی را تقویت می‌کند، روابط اجتماعی را تسهیل می‌کند، مشارکت رفتاری و سیاسی - اجتماعی را رونق می‌بخشد و طبق دیدگاه مزلو این شادکامی مقدمه مشارکت است (رضایی، ۱۴۰۰). همچنین بر اساس دیدگاه دایر شادکامی در محیط مدرسه سبب افزایش عملکرد و مشارکت معلمان خواهد شد (مهدی‌نژاد، ۱۴۰۱).

پژوهش حاضر از نوع مقطعی بوده و بهتر است که در پژوهش‌های مربوط به آموزشگاه و مدرسه از پژوهش‌های طولی استفاده نمود. با توجه به این‌که نتایج پژوهش نشان داد که رهبری تحولی به طور مستقیم بر مشارکت معلمان مؤثر است، بنابراین به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس ابتدایی با پذیرفتن و تعیین چشم انداز، تأمین حمایت فردی و ایجاد تحریک ذهنی باید زمینه همکاری میان معلمان را افزایش دهند، آن‌ها را در تصمیم‌گیری مشارکت دهند، تلاش کنند تا معلمان هدف‌های مدرسه را به عنوان هدف‌های شخصی در نظر بگیرند و حس خودارزشمندی و عضو فعال مدرسه بودن را در آنان تقویت کنند تا از این طریق بتوانند موفق به مشارکت معلمان در فعالیت‌های مدرسه گردند.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان سهم مساوی در نگارش مقاله داشتند.

تشکر و قدردانی

تیم تحقیقی بر خود واجب می‌دارد که از تمامی افرادی که ما را در این پژوهش یاری نمودند، بخصوص معلمان ابتدایی شهر بهبهان تقدیر و تشکر می‌شود.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع وجود ندارد»

منابع

- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس و زندی، خلیل. (۱۳۹۴). نقش واسطه‌ای مشارکت کارکنان در ارتباط بین رهبری تحول آفرین و آمادگی برای تغییر سازمانی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۴(۷۷)، ۹۹-۱۲۳.
- آزادیان بجنوردی، ماه؛ بختیارپور، سعید؛ حاتمی، مهسا؛ سعدی، مجد؛ قاسم، خلقتی؛ علی، بختیارپور؛ سکینه، بختیارپور؛ مریم، بختیارپور؛ بختیاری، زهرا و بختیاری، مریم. (۱۴۰۰). رابطه نگرش معلمان نسبت به تغییر و فرسودگی شغلی در دوران کووید-۱۹ با نقش واسطه‌ای پذیرش آموزش مجازی. *پژوهش در نظام های آموزشی*، ۱۵(۵۵)، ۱۴۳-۱۵۲.

- آهنچیان، محمدرضا؛ یزدانی، پروانه و صادقیان، سمانه. (۱۳۹۶). تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت از زندگی و شادکامی با نقش میانجی رضایت شغلی مورد: بیمارستان‌های خصوصی شهر مشهد. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۰(۳۸)، ۱۷۱-۱۹۶.
- بهشتی، سیدصمد و نوریان نجف‌آبادی، محمد. (۱۳۹۹). تحلیلی بر تأثیر رضایت شغلی بر سلامت روان معلمان. *مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی*، ۱۸(۴)، ۳۸۹-۴۰۲.
- جوان امانی، ودود و اکبری، حمید. (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گروه بهداشتی فیروز). *فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار*، ۱۱(۱)، ۶۳-۸۸.
- حامدی، مسعود؛ شریفی، حسن پاشا و جعفری روشن، مرجان. (۱۴۰۱). نقش میانجی مشارکت شغلی در رابطه بین صفات شخصیت و عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش، ناجا و شهرداری تهران. *فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت*، ۱۱(۴)، ۷۶-۸۹.
- حسن‌نیا، سمیه؛ صالح صدق‌پور، بهرام و ابراهیم دماوندی، مجید. (۱۳۹۳). مدل‌یابی رابطه ساختاری هوش هیجانی و شادکامی با واسطه‌گری خودکارآمدی و خودتنظیمی تحصیلی. *مجله مطالعات آموزش و یادگیری*، ۶(۲)، ۳۲-۶۰.
- حق‌پرست، رقیه؛ قاسمی، صدیقه؛ خدائیان، سوسن و ذکاوت‌نژاد، حکیمه. (۱۴۰۲). رابطه رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با سازمان یادگیرنده در مدارس شهرستان فراسینند. *فصلنامه انگاره‌های نو در تحقیقات آموزشی*، ۲(۱)، ۱۰۲-۱۱۲.
- خلیجیان، صدف؛ شمس، غلامرضا؛ پرداختچی، محمدحسن، میرکمالی، سید محمد. (۱۳۹۶). رابطه بین رهبری امنیت مدار و شادکامی کارکنان مدارس: نقش میانجی امنیت روانی. *مدیریت مدرسه*، ۵(۲)، ۲۱-۱.
- دادگر، هادی؛ غلامعلی‌نژاد، فاطمه؛ عاشوری، جمال و عرب سالاری، زهرا. (۱۳۹۴). ارتباط سبک‌های رهبری، تعهد سازمانی و شادکامی با رضایت شغلی پرستاران. *مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن‌سینا*، ۲۳(۲)، ۱۴-۵.
- رحیمی کلور، حسین؛ کاظمی، زهرا و بیگی‌فیروزی، الله‌یار. (۱۳۹۹). تأثیر جو اخلاق نیروی فروش بر هویت سازمانی: نقش میانجی شادکامی سازمانی و همدلی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵(۴)، ۱۸۵-۱۸۱.
- زبردست، محمدمجد؛ عزیزی، نعمت‌الله؛ رحیمی، عبدالله و احمدی، هاید. (۱۴۰۱). اثر میانجی فرهنگ سازمانی بر روابط ساختاری بین رهبری تحولی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه و اثربخشی اعضای هیئت علمی. *فصلنامه علمی کارافن*، ۱۹(ویژه نامه)، ۲۰۹-۲۳۰.
- سپهریان‌آذر، فیروزه؛ محمدی، نسیم؛ بدلیپور، زینب و نوروززاده، وحید. (۱۳۹۵). رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت زناشویی. *مجله سلامت و مراقبت*، ۱۸(۱)، ۴۴-۳۷.
- صادقیان، سمانه؛ بستم، هادی و فاطمی، سیده زهرا. (۱۳۹۸). مدل‌یابی رابطه اقدامات مدیریت منابع انسانی و اثربخشی سازمانی با نقش واسط مشارکت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت عالیس مشهد). *مجله مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۱۱(۱)، ۱۲۹-۱۴۳.

صالحی عمران، ابراهیم و عابدینی بلترک، میمنت. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین شادکامی با موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان درفضاهای آموزشی استان مازندران با تأکید بر نقش برنامه‌ریزی آموزشی. **مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی**، ۷(۱۳)، ۱۲۱-۱۴۵.

قنبریان، مینا؛ پرموز، مهناز و رجب‌زاده، زینب. (۱۳۹۵). رابطه بین شادکامی و امید به زندگی در دانشجویان دانشکده علوم پزشکی بهبهان. **مجله اصول بهداشت روانی**، ۱۸(ویژه نامه سومین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم تربیتی)، ۵۸۹-۵۹۲.

قیصری، بهنام؛ معظمی، مجتبی و سبحانی، عبدالرضا. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و عوامل تاثیرگذار بهسازی منابع انسانی با توجه به رویکرد رهبری تحول‌گرا در سازمان آموزش و پرورش استان تهران. **دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۱۲(۱)، ۴۸-۵۴.

کیانفر، فرهاد؛ مینوئی، کریم و ممبینی، محسن. (۱۳۹۹). نقش میانجی توانمندسازی ساختاری در رابطه رهبری تحول‌گرا و مشارکت شغلی. **رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری**، ۴۹(۴)، ۱۷-۳۸.

همایینی دمیچی، امین؛ میرکمالی، سیدمحمد و همایون آریا، شاهین. (۱۳۹۷). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و درگیری شغلی کارکنان با میانجی گری اشتیاق شغلی (مطالعه موردی: دانشکده‌های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران). **دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۹(۳۴)، ۲۷۵-۲۹۶.

ولی‌زاده، حدیث و احمدی، وحید. (۱۴۰۲). اثربخشی شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر شادکامی و توانایی تحمل ابهام مادران دارای کودکان مبتلا به اختلال طیف اُتیسسم. **فصلنامه روان‌شناسی کاربردی**، ۱۷(۱)، ۱۹۳-۲۱۲.

یوسفی، ناصر؛ نصیری هانیس، غفار و جعفری، محمد. (۱۳۹۷). بررسی رابطه جوسازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با سلامت روان‌شناختی و معنوی کارکنان زندان‌های استان کردستان. **مطالعات رفتار سازمانی**، ۷(۴)، ۲۸۱-۳۱۶.

Applied, M. S. (2022). Transformational Leadership and Organizational Performance. **International Journal of Applied Management Science**, 6(9), 68-77.

Argyle, M. (2013). **The psychology of happiness**. Routledge.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward.

Bangun, Y. R., Pritasari, A., Budyanto, F., Wirawan, C., Wisesa, A., & Ginting, H. (2021). Role of Happiness: Mediating Digital Technology and Job Performance among Lecturers. **Front Psychol**, 12, 593155. Doi: [10.3389/fpsyg.2021.593155](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.593155).

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). **MLQ Multifactor Leadership Questionnaire**. <https://www.Mindgarden.com/16-multifactor-leadership-questionnaire>.

Benevene, P., De Stasio, D., Fiorilli, C., Buonomo, I., Ragni, B., 1, José Maldonado Briegas, J., & Barni, D. (2019). Effect of Teachers' Happiness on Teachers' Health. The Mediating Role of Happiness at Work. **Front Psychol**, 10, 2449. Doi: [10.3389/fpsyg.2019.02449](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02449).

- Beverborg, A. O. G., Sleegers, P. J., & van Veen, K. (2015). Promoting VET teachers' individual and social learning activities: The empowering and purposeful role of transformational leadership, interdependence, and self-efficacy. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 7(5), 1-20.
- Geijsel, F. P., Sleegers P., Stoel R. D., & Krüger M. L. (2009). The effect of teacher psychological, school organizational and leadership factors on teachers' professional learning in Dutch schools. *The Elementary School Journal*, 109(4), 406-427.
- Johnsen, E. J., Johnsen Bjørn, H. B., Paul, T & Odd Arne, N. (2008). 'Growing transformational leaders: exploring the role of personality hardiness', *Leadership & Organization Development Journal*, 29(1), 4-23.
- Jørgensen, M. B., Villadsen, E., Burr, I. I, Punnett, L., & Holtermann, A. (2016). Does employee participation in workplace health promotion depend on the working environment? A cross-sectional study of Danish workers. *BMJ Open*, 6 (6), 216-233.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job involvement. *The Journal of Psychology*, 67(3), 341-349.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large -scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201-227.
- Moolenaar, N. M., Sleegers, P. J., & Daly, A. J. (2012). Teaming up: Linking collaboration networks, collective efficacy, and student achievement. *Teaching and Teacher Education*, 28(2), 251-262.
- Park, T., & Pierce, B. (2019). Impacts of Transformational Leadership on Turnover Intention of Child Welfare Workers, *Children and Youth Services Review*, 19, 104624.
- Pressley, T. (2021). Factors Contributing to Teacher Burnout during COVID-19. *Educational Researcher*, 0013189X211004138.
- Reichert, F., Torney-Purta, J., & Liang, W. (2020). Teachers' organizational participation: Profiles in 12 countries and correlates in teaching-related practices. *Theory & Research in Social Education*, 48(4), 552-582.
- Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernández-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107, 162-171.
- Silva, M., José, L., Susana De, J., Laura, M. (2020). Organizational Happiness Dimensions as a Contribution to Sustainable Development Goals: A Prospective Study in Higher Education Institutions in Chile, Colombia and Spain, *Sustainability*, 12(23), 10502.
- Stewart, J. (2006). Transformational leadership: An evolving concept examined through the works of Burns, Bass, Avolio, and Leithwood. *Canadian Journal of educational Administration and Policy*, 54, 1-29.
- Thoonen, E. E. J., Sleegers, P. J. C., Oort F. J., Peetsma T. T. D., & Gijssels F. D. (2011). How to improve teaching practices: The role of teacher motivation, organizational factors, and leadership practices. *Educational Administration Quarterly*, 47(3), 496-536.
- Vanblaere, B., & Devos, G. (2016). Relating school leadership to perceived professional learning community characteristics: A multilevel analysis. *Teaching and Teacher Education*, 57(5), 26-38.