

Predicting strategic leadership based on resilience, job satisfaction and organizational justice of primary school principals in Qom province¹

Mohammad Reza Nemati ¹ Ali Akbar Khoshgoftar Moghaddam ² ,

¹ PhD student, Educational Management, Islamic Azad University of Qom, Qom, Iran mohamdreza288@gmail.com

² Department of Educational Management, Islamic Azad University of Qom, Qom, Iran (Corresponding author) khoshgoftar1346@gmail.com

Abstract

Introduction: Strategic leadership, as one of the key components in educational management, plays a decisive role in guiding the goals, policies and performance of schools. In the era of rapid and complex changes, school principals need skills that go beyond daily management and can chart the path of development and improvement of educational quality with a long-term perspective. In this regard, research that examines the factors affecting strategic leadership can help to better understand the characteristics necessary for successful principals. The present study, within the same framework, has examined three important components, namely resilience, job satisfaction, and organizational justice. The present study, with the aim of examining and predicting the strategic leadership of first and second grade elementary school principals in

Received: 2025/04/05; Accepted: 2025/06/15; Published online: 2025/09/01

Publisher: Qom Islamic Azad University Article type: Research Article © The Author(s).

doi: 10.71522/jiem.2025.6181217508 

Qom province, has analyzed the role of three psychological and organizational components, namely resilience, job satisfaction, and organizational justice.

Materials and Methods: This study is applied in terms of purpose and descriptive-survey with a correlational approach in terms of method. The statistical population consisted of 843 elementary school principals in Qom city, from whom, using GPower software and based on statistical formulas related to sample size, 119 people were selected by simple random method. The data collection tool consisted of four standard questionnaires, each of which was dedicated to measuring one of the research variables. The reliability of these tools was confirmed through Cronbach's alpha coefficient, which indicates their appropriate validity for use in scientific research. Pearson correlation test and multiple regression were used to analyze the data. The purpose of these analyses was to examine the relationship between the independent variables (resilience, job satisfaction, organizational justice) and the dependent variable (strategic leadership).

Results and Findings: The results of the regression model showed that the model was statistically significant and was able to explain %54 of the variance in strategic leadership. This level of explanation indicates the relative power of the model in predicting the leadership behavior of school principals. One of the important findings of this study was that job satisfaction, contrary to expectations, did not have a predictive role in strategic leadership. This result may indicate that job satisfaction, although important for mental health and individual motivation, does not necessarily lead to the ability to exercise strategic leadership. In contrast, two other components, namely resilience and organizational justice, had a positive and significant relationship with strategic leadership. Resilience, as an individual's ability to face challenges, pressures, and crises, plays an important role in strategic decision-making and maintaining organizational cohesion. Managers with a high level of resilience are able to remain calm, rationally assess situations, and make effective decisions in difficult situations. These characteristics

make them leaders who can play a role in achieving the school's long-term goals. Organizational justice, as employees' perception of fairness in behaviors, decisions, and resource distribution in the organization, has a significant impact on trust, motivation, and cooperation in the workplace. Managers who understand organizational justice and apply it in their management behaviors create a positive, collaborative, and purposeful environment in the school. Such an environment provides a suitable platform for implementing strategic leadership.

Discussion and Conclusion: The results of this study show that in order to improve the level of strategic leadership in elementary schools, focusing on developing resilience and strengthening organizational justice among managers is of great importance. These two components not only help improve the individual performance of managers, but also enhance the quality of organizational interactions, increase employee trust, and facilitate strategic decision-making processes. In contrast, the lack of role of job satisfaction in predicting strategic leadership can be seen as a warning to educational policymakers. It may be necessary to consider job satisfaction not as a direct factor, but as an indirect basis for improving other components. According to the results of the study, suggestions can be made to improve the quality of management in elementary schools. First, designing training programs to strengthen managers' resilience can play an important role in enhancing their strategic capabilities. These programs can include training in stress coping skills, decision-making in critical situations, and developing long-term thinking. Second, reviewing organizational policies with the aim of increasing justice, transparency, and employee participation can lead to creating a positive and motivating environment in schools. Administrators who demonstrate fairness in their decision-making will receive greater trust and cooperation from teachers and staff. Third, management assessments should go beyond traditional indicators to assess the psychological and strategic characteristics of administrators. These

assessments can help identify managerial talents and design professional development paths.

Keywords: Strategic leadership, resilience, job satisfaction, organizational justice, school administrators.

پیش‌بینی رهبری استراتژیک بر اساس تاب‌آوری، رضایت شغلی و عدالت سازمانی مدیران مدارس ابتدایی استان قم 2

© علی اکبر خوشگفتار مقدم 2 محمدرضا نعمتی 1

mohamdreza288@gmail.com 1 دانشجوی دکتری، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی قم، قم، ایران

2khoshgoftar1346@gmail.com گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی قم، قم، ایران (نویسنده مسئول)

چکیده

مقدمه: رهبری استراتژیک به عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی در مدیریت آموزشی، نقش تعیین‌کننده‌ای در جهت‌دهی به اهداف، سیاست‌ها و عملکرد مدارس ایفا می‌کند. در عصر تحولات سریع و پیچیده، مدیران مدارس نیازمند مهارت‌هایی هستند که فراتر از مدیریت روزمره بوده و بتوانند با نگاهی بلندمدت، مسیر توسعه و بهبود کیفیت آموزشی را ترسیم کنند. در این راستا، پژوهش‌هایی که به بررسی عوامل مؤثر بر رهبری استراتژیک می‌پردازند، می‌توانند به شناخت بهتر ویژگی‌های لازم برای مدیران موفق کمک کنند. پژوهش حاضر نیز در همین چارچوب، به بررسی سه مؤلفه مهم یعنی تاب‌آوری، رضایت شغلی و عدالت سازمانی پرداخته است. پژوهش حاضر با هدف بررسی و پیش‌بینی رهبری استراتژیک مدیران مدارس ابتدایی دوره اول و دوم استان قم، به تحلیل نقش سه مؤلفه روان‌شناختی و سازمانی یعنی تاب‌آوری، رضایت شغلی و عدالت سازمانی پرداخته است.

مواد و روش‌ها: این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی با رویکرد همبستگی است. جامعه آماری شامل ۸۴۳ نفر از مدیران مدارس ابتدایی و بر اساس GPower شهرستان قم بوده که از میان آن‌ها، با استفاده از نرم‌افزار فرمول‌های آماری مربوط به حجم نمونه، تعداد ۱۱۹ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل چهار پرسش‌نامه استاندارد بود که هر یک به سنجش یکی از متغیرهای پژوهش اختصاص داشتند. پایایی این ابزارها از طریق ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد که نشان‌دهنده اعتبار مناسب آن‌ها برای استفاده در پژوهش‌های علمی است. برای تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. هدف از این تحلیل‌ها، بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل (تاب‌آوری، رضایت شغلی، عدالت سازمانی) و متغیر وابسته (رهبری استراتژیک) بود.

تاریخ دریافت: 1404/01/16؛ تاریخ پذیرش: 1404/03/25؛ تاریخ انتشار آنلاین: 1404/06/10

نویسندگان. © نوع مقاله: پژوهشی ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم

doi: 10.71522/jiem.2025.6181217508



نتایج و یافته‌ها: نتایج حاصل از مدل رگرسیونی نشان داد که مدل از نظر آماری معنادار است و توانسته است ۵۴٪ از واریانس رهبری استراتژیک را تبیین کند. این میزان از تبیین، نشان‌دهنده قدرت نسبی مدل در پیش‌بینی رفتار رهبری مدیران مدارس است. یکی از یافته‌های مهم این پژوهش آن بود که رضایت شغلی، برخلاف انتظار، نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای در رهبری استراتژیک نداشت. این نتیجه می‌تواند نشان‌دهنده آن باشد که رضایت از شغل، اگرچه برای سلامت روانی و انگیزش فردی اهمیت دارد، اما الزاماً به توانایی در اعمال رهبری استراتژیک منجر نمی‌شود. در مقابل، دو مؤلفه دیگر یعنی تاب‌آوری و عدالت سازمانی، رابطه مثبت و معناداری با رهبری استراتژیک داشتند. تاب‌آوری، به عنوان توانایی فرد در مواجهه با چالش‌ها، فشارها و بحران‌ها، نقش مهمی در تصمیم‌گیری‌های راهبردی و حفظ انسجام سازمانی ایفا می‌کند. مدیرانی که از سطح بالایی از تاب‌آوری برخوردارند، در شرایط دشوار قادر به حفظ آرامش، ارزیابی منطقی موقعیت‌ها و اتخاذ تصمیمات مؤثر هستند. این ویژگی‌ها، آن‌ها را به رهبرانی تبدیل می‌کند که می‌توانند در مسیر تحقق اهداف بلندمدت مدرسه، نقش‌آفرینی کنند. عدالت سازمانی نیز به عنوان ادراک کارکنان از انصاف در رفتارها، تصمیمات و توزیع منابع در سازمان، تأثیر قابل توجهی بر اعتماد، انگیزش و همکاری در محیط کاری دارد. مدیرانی که عدالت سازمانی را درک کرده و آن را در رفتارهای مدیریتی خود اعمال می‌کنند، زمینه‌ساز ایجاد محیطی مثبت، مشارکتی و هدفمند در مدرسه هستند. چنین محیطی، بستر مناسبی برای اعمال رهبری استراتژیک فراهم می‌آورد.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که برای ارتقاء سطح رهبری استراتژیک در مدارس ابتدایی، تمرکز بر توسعه تاب‌آوری و تقویت عدالت سازمانی در میان مدیران، از اهمیت بالایی برخوردار است. این دو مؤلفه نه تنها به بهبود عملکرد فردی مدیران کمک می‌کنند، بلکه موجب ارتقاء کیفیت تعاملات سازمانی، افزایش اعتماد کارکنان و تسهیل فرآیندهای تصمیم‌گیری راهبردی می‌شوند. در مقابل، عدم نقش‌آفرینی رضایت شغلی در پیش‌بینی رهبری استراتژیک، می‌تواند به عنوان یک هشدار برای سیاست‌گذاران آموزشی تلقی شود. شاید لازم باشد رضایت شغلی را نه به عنوان یک عامل مستقیم، بلکه به عنوان یک زمینه‌ساز غیرمستقیم برای بهبود سایر مؤلفه‌ها در نظر گرفت. با توجه به نتایج پژوهش، می‌توان پیشنهادهایی برای بهبود کیفیت مدیریت در مدارس ابتدایی ارائه داد. نخست آن‌که، طراحی برنامه‌های آموزشی برای تقویت تاب‌آوری مدیران می‌تواند نقش مهمی در ارتقاء توانمندی‌های راهبردی آنان ایفا کند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل آموزش مهارت‌های مقابله با استرس، تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی، و توسعه تفکر بلندمدت باشند. دوم، بازنگری در سیاست‌های سازمانی با هدف افزایش عدالت، شفافیت و مشارکت کارکنان، می‌تواند به ایجاد محیطی مثبت و انگیزشی در مدارس منجر شود. مدیرانی که عدالت را در تصمیم‌گیری‌ها رعایت می‌کنند، اعتماد و همکاری بیشتری از سوی معلمان و کارکنان دریافت خواهند کرد. سوم، ارزیابی‌های مدیریتی باید فراتر از شاخص‌های سنتی رفته و به سنجش ویژگی‌های روان‌شناختی و راهبردی مدیران بپردازند. این ارزیابی‌ها می‌توانند به شناسایی استعدادهای مدیریتی و طراحی مسیرهای توسعه حرفه‌ای کمک کنند.

کلیدواژه‌ها: رهبری استراتژیک، تاب‌آوری، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، مدیران مدارس.

1. مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجه‌اند. بنابراین به منظور بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. به بیان دیگر باتوجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، تکنولوژیک، اجتماعی، فرهنگی و... در عصر حاضر، سازمان‌هایی موفق و کارآمد محسوب می‌شوند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند (گل محمدی، پرویز و هیرش، 1392). این مهم، از طریق رویکردهای سنتی مدیریت امکان‌پذیر نیست. تغییرات گسترده و جهانی‌شدن در دنیای امروز مستلزم سبک رهبری استراتژیک است. که بتواند سازمان‌ها و مراکز آموزشی را در جهت دستیابی به اهداف و تعالی سازمانی یاری رساند. رهبری استراتژیک یکی از سبک‌های رهبری است که فرایندهای اصلی هر سازمان محسوب می‌گردد و می‌تواند به میزان بسیار زیادی بر بهروری سازمان موثر باشد (لشکر بلوکی، 1390).

رهبری استراتژیک از مفاهیم جدید مطرح‌شده در حوزه مدیریت و رهبری است. رهبری استراتژیک فرآیندی است برای اثرگذاری بر موفقیت مطلوب چشم‌انداز که به وسیله رهبران مورد استفاده قرار می‌گیرد و با تاثیرگذاری بر فرهنگ سازمانی، تخصیص منابع، هدایت از طریق سیاست‌گذاری و اجماع بر سر محیط جهانی پیچیده، مبهم، غیرقابل اطمینان و فرار که به فرصت‌ها و تهدیدها مشخص می‌شود همراه است (مهدی زاده رستم، پیروز و زارع، 1400).

رهبری استراتژیک یعنی هنر هدایت سازمان به‌سوی آینده‌ای موفق، با نگاهی بلندمدت، انعطاف‌پذیر و تحول‌گرا. این نوع رهبری فراتر از مدیریت روزمره است و بر ایجاد چشم‌انداز، هم‌راستاسازی منابع، و توانمندسازی افراد برای رسیدن به اهداف کلان تمرکز دارد. وظایف رهبران استراتژیک در سازمان‌ها فراتر از مدیریت روزمره است و بیشتر بر آینده‌نگری، تحول‌سازی و هم‌راستاسازی منابع برای دستیابی به اهداف کلان تمرکز دارد. در ادامه، مهم‌ترین وظایف آن‌ها می‌توان تدوین و تبیین چشم‌انداز سازمان، تحلیل محیط داخلی و خارجی، هدایت تغییر و نوآوری، هم‌راستاسازی منابع انسانی و سازمانی و پایش و ارزیابی عملکرد استراتژیک (Boal & Hooijberg, 2000) اشاره کرد.

رهبران استراتژیک، با برقراری ارتباط بین اهداف، روش‌ها و امکانات مختلف سعی در افزایش بهروری سازمان دارند. این گونه رهبران با تعیین اهداف، انتخاب بهترین روش برای رسیدن به این اهداف و در نهایت با استفاده از بخش از امکانات و وسایل مختلف عملکرد سازمانی تحت تاثیر قرار داده و منجر به افزایش تاب‌آوری افراد سازمان و در نتیجه این امر مهم منجر به رشد، توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی می‌شود (فرزان، 1401).

در واقع تاب‌آوری یک فرآیند پویاست که به موجب آن افراد هنگام رو به رو شدن با سختی، رفتارهای سازگارانه‌ی مثبتی را از خود به نمایش می‌گذارند. تاب‌آوری عبارت است از: توانایی یا قدرت بازگشت به حالت یا موقعیت اولیه بعد از خمیده شدن، فشرده شدن یا کشیده شدن اما در اصطلاح روان‌شناختی توانایی بهبود سریع بعد از بیماری، افسردگی و ناخوشی است (حسن مرادی و حاتمی، 1401).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که خصوصیات تاب‌آوری نقش بسیار بسزایی در سازمان دارد، که به این خصوصیات، عوامل محافظتی گویند، عوامل فردی محافظتی شامل مهارت‌های حل مسئله، آینده‌جویی، خودگردانی، اعتماد به نفس و شایستگی و توانمندی اجتماعی فرد است و عوامل محیطی محافظتی نیز شامل: نوع مدیریت و رهبری سازمان، پیوندهای مهربانانه، ویژگی‌های مثبت همکاران در سازمان، ایجاد فرصت‌هایی برای مشارکت، ارتباط با بزرگسالان حمایتگر و شایسته در خارج از سازمان، در کنار عوامل محافظتی ذکرشده، نقش جنسیت نیز ملاحظه‌پذیر است. تاب‌آوری یک موضوع روان‌شناختی است که در رابطه با پاسخ شخص به موقعیت‌ها و شرایطی که خطرناک و آسیب‌زا هستند، بررسی می‌شود. این واژه برای اولین بار در سال 1970 توسط ورنر در کنار واژه‌هایی همچون رضایت شغلی، درگیری شغلی و... به کار رفت (باقری نراغه، معتمدی و مافی، 1401).

رضایت شغلی به ارتباط بین خواسته‌های سازمانی و خواسته‌های شخصی اشاره دارد. به عبارت دیگر، شغلی را می‌توان رضایت میزان کافی و مناسب نقش سازمانی، نسبت به شخصیت فرد دانست. رضایت شغلی زمانی میزان مطلوب خواهد بود که انتظارات سازمان با خواسته‌ها و علایق فردی توافقی و تطابق داشته باشند. عدم همخوانی انتظارات سازمان با نیازی‌های فردی، مسائلی را زمینه رضایت طرفین ایجاد می‌کند (علاقه بند، 1388). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم دیگر در موفقیت شغلی و عامل افزایش کارایی و اثر بخشی فرد در سازمان و در نهایت اثربخشی و کارایی سازمان است. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که به جذب و بقای کارکنان می‌انجامد و می‌تواند به بهروری و تعهد سازمانی منجر

شود (سجادی و سادات فدوی، 1398). از سوی دیگر، یکی از حیطه‌هایی که با رهبری استراتژیک مرتبط است، عدالت سازمانی است.

از جمله وظایف اصلی رهبران حفظ و توسعه عدالت سازمانی در کارکنان است. رعایت عدالت رمز بقا پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است به‌ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان مانند توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاءها و انتصاب برای کارکنان حائز اهمیت است. در فرآیند توسعه رفتارهای عادلانه و مهم‌تر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر رفتارهای سازمان و از آن جمله تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضدتولید و انگیزش کارکنان حائز اهمیت است. لذا با دستیابی به شناخت مناسب از نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و حیطه‌های آن، مدیران این امکان را می‌یابند که اقدامات مناسب‌تری را در جهت توسعه احساس عدالت در سازمان‌ها به عمل آورند (غفوری ورنوسفادری و گل پرور، 1387).

در این میان، مدارس به‌عنوان نهادهایی بنیادین در شکل‌گیری آینده‌سازان جامعه، بیش از پیش نیازمند رهبرانی هستند که بتوانند با اتکا به ویژگی‌هایی چون تاب‌آوری فردی، عدالت سازمانی و رضایت شغلی، محیطی پویا، عادلانه و انگیزشی فراهم آورند. تاب‌آوری، به‌عنوان توانایی بازیابی و حفظ عملکرد در شرایط فشار و بحران، نقشی اساسی در توانمندسازی رهبران ایفا می‌کند. از سوی دیگر، رعایت عدالت در سطح سازمان و احساس رضایت شغلی مدیران، موجب می‌شود تا سطح انگیزش، تعهد و مشارکت آنان در مسیر اهداف آموزشی افزایش یابد. با توجه به اهمیت هم‌زمان این سه مؤلفه، این پژوهش در پی آن است تا با استفاده از نقش پیش‌بینی‌کننده، رهبری استراتژیک را بر اساس تاب‌آوری، رضایت شغلی و عدالت سازمانی در میان مدیران مدارس ابتدایی استان قم بررسی نماید. یافته‌های این پژوهش می‌تواند ضمن پر کردن خلأهای نظری در ادبیات مربوطه، توصیه‌هایی کاربردی برای سیاست‌گذاران آموزشی، مدیران منطقه‌ای و ناظران مدرسه جهت به‌کارگیری رهبران کارآمد و تاب‌آور فراهم آورد.

2. فرضیه اصلی پژوهش

بین متغیرهای تاب‌آوری، رضایت شغلی و عدالت سازمانی با رهبری استراتژیک مدیران مدارس رابطه معناداری وجود دارد.

2-1. فرضیه‌های ویژه

1. بین تاب‌آوری مدیران و رهبری استراتژیک آنان رابطه معناداری وجود دارد.

2. بین رضایت شغلی مدیران و رهبری استراتژیک آنان رابطه معناداری وجود دارد.

3. بین عدالت سازمانی مدیران و رهبری استراتژیک آنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول 1: تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

متغیر	تعریف مفهومی	تعریف عملیاتی	ابزار اندازه‌گیری	مقیاس
رهبری استراتژیک	توانایی مدیر برای تدوین و اجرای تصمیمات بلندمدت و هماهنگ با تغییرات محیطی	نمره کسب‌شده از پرسش‌نامه رهبری استراتژیک هیت و همکاران 1995	پرسش‌نامه هیت و همکاران 1998	لیکرت 5 درجه‌ای
تاب‌آوری	توانایی بازگشت به حالت تعادل پس از تجربه بحران و فشار	نمره کلی از پرسش‌نامه تاب‌آوری کانر و دیویسون (2003)	نسخه 10 آیتمی	لیکرت 5 درجه‌ای
رضایت شغلی	احساس مثبت یا منفی فرد نسبت به شغل خود	نمره حاصل از پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ)	نسخه کوتاه 19 سوالی	لیکرت 5 درجه‌ای
عدالت سازمانی	ادراک کارکنان از انصاف توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در سازمان	نمره حاصل از پرسش‌نامه عدالت سازمانی ابرویچ و همکاران (2021)	5 گویه در سه بعد	لیکرت 5 درجه‌ای

3. روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ اهداف پژوهش، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی که با بهره‌گیری از تحلیل رگرسیون چندگانه به بررسی روابط بین متغیرهای تاب‌آوری، رضایت شغلی و عدالت سازمانی به‌عنوان پیش‌بین‌های رهبری استراتژیک می‌پردازد است. جامعه آماری در این پژوهش، شامل مدیران ابتدایی استان قم (843 نفر) در سال تحصیلی 1403-1404 بودند که شامل مدیران دوره‌های اول و دوم ابتدایی می‌باشند. از کل جامعه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از در جامعه محدود با سطح اطمینان اسمی 0.95 تعداد نمونه آماری 119 نفر تعیین شد و به‌منظور GPower نرم‌افزار ۱,۳ نظرسنجی از جامعه هدف، چهار پرسش‌نامه استاندارد «رهبری استراتژیک» (هیت و همکاران، 1995) با 25 سؤال و پرسش‌نامه استاندارد «تاب‌آوری» (حاوی 10 سؤال (کانر و دیسون، 2003)، پرسش‌نامه استاندارد «عدالت سازمانی» با 5 سؤال (ابرویچ و همکاران، 2021) و پرسش‌نامه استاندارد «رضایت شغلی» با 19 سؤال (مینه سوتا، 2000)، بر اساس طیف، پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود. پس از هماهنگی‌های موردنیاز، پرسش‌نامه‌های پژوهش به صورت چاپ‌شده در اختیار مدیران ابتدایی به صورت تصادفی ساده قرار گرفت و پس از بیان توضیحات لازم و اهداف کلی پژوهش از آنان دعوت شد تا در پژوهش شرکت کنند. ارزیابی پایایی پرسش‌نامه‌ها به روش آلفای کرونباخ انجام شد. مقدارهای آماره آلفا به ترتیب 0.85، 0.83، 0.7، 0.88 به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب ابزار است. مجذور همبستگی چندگانه همه گزاره‌های پرسش‌نامه با کل آزمون مثبت بود و نیازی به حذف یا اصلاح گزاره‌ها وجود نداشت. روایی پرسش‌نامه استاندارد «رهبری استراتژیک» در پژوهش (ملایی و قجاوند، 1394)، روایی پرسش‌نامه «تاب‌آوری» در پژوهش (کیهانی و همکاران، 1393)، روایی پرسش‌نامه «عدالت سازمانی» در پژوهش (زارعیان بغدادی، 1388) و همچنین روایی پرسش‌نامه استاندارد «رضایت شغلی» در پژوهش (نصر آبادی و همکاران، 1388) سنجیده شده و مثبت بوده است.

جدول 2: پایایی پرسش‌نامه

نوع سوالات	تعداد سوالات	پایایی	سازگاری درونی
رهبری استراتژیک	25 سؤال	0.85	عالی
رضایت شغلی	19 سؤال	0.83	عالی
عدالت سازمانی	5 سؤال	0.7	خوب
تاب‌آوری	10 سؤال	0.88	عالی

استفاده شد. SPSS جهت تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از طریق آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه از نرم‌افزار ۲۷

4. یافته‌های پژوهش

در این پژوهش که با هدف بررسی وجود رابطه پیش‌بینی رهبری استراتژیک بر اساس تاب‌آوری، رضایت شغلی و عدالت سازمانی مدیران ابتدایی استان قم است میانگین و انحراف معیار متغیرها به شرح ذیل به دست آمد.

جدول 3: یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار

عنوان متغیر	میانگین	کمترین عدد	بیشترین عدد	انحراف معیار	فراوانی
رهبری استراتژیک	104.08	25	125	1.618	119
رضایت شغلی	81.17	19	94	0.96	119
عدالت سازمانی	23.48	6	30	0.494	119
تاب‌آوری	41.71	10	50	0.614	119

جدول 4: نتایج توصیفی داده‌ها

متغیر	زیر مقیاس	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	60	50.4
	مرد	59	49.6
وضعیت تاهل	متاهل	47	47.1
	مجرد	63	52.9
مدرک تحصیلی	کارشناسی	45	37.8
	کارشناسی ارشد	45	37.8
	دکتری	29	24.4
سابقه خدمت	0 تا 5 سال	27	22.7
	5 تا 10 سال	32	26.9
	10 تا 15 سال	30	25.2
	بالای 15 سال	30	25.2
نوع مدرسه	دولتی	45	37.8
	غیر دولتی	39	32.8
	هیئت امنایی	35	29.4

طبق یافته‌های بالا حدود 50 درصد جمعیت پاسخ‌دهنده را زن، 52 درصد مجرد، 38 درصد پاسخ‌دهندگان دارای کارشناسی و کارشناسی ارشد و 25 درصد افراد دارای سابقه بیشتر از 10 سال و 37 درصد پاسخ‌دهندگان مربوط به مدارس دولتی می‌باشند.

جدول 1: خلاصه مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تنظیم شده	خطای استاندارد
رگرسیون چندگانه	0.733	0.538	0.526	12.157

جدول 2: مدل رگرسیون

مجموع مربعات	درجه آزادی	مجنور میانگین	F	سطح معنادار
رگرسیون	3	6593.924	44.615	000.b
Residual	115	147.796		
جمع کل	118			

و $P < 0.05$ یافته‌ها نشان داد با استفاده از روش تحلیل رگرسیون چندگانه، مدل معناداری به دست آمد ($0.538 = \text{مجنور}$) حدود 53.8٪ از تغییرات متغیر وابسته توسط سه متغیر مستقل توضیح داده می‌شود. و با توجه به ضریب همبستگی $44.615F =$

0.733 در سطح معنادار (0.00) می‌توان گفت که متغیرهای تاب‌آوری و عدالت سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معناداری با رهبری استراتژیک دارند.

جدول 3: ضریب رگرسیون متغیرهای مورد پژوهش

شاخص های خطی	%95.0 Confidence Interval for B		سطح معنادار t	بتا استاندارد شده	مقادیر غیر استاندارد		Model
	Tolerance	Upper Bound	Lower Bound		Beta	ضریب بتا خطای استاندارد	
VIF		44.868	10.027	0.002	3.121	8.795	27.448
							Constant
	0.267	0.372	-0.442	0.857	0.180	-0.022	0.207
							رضایت شغلی
	0.249	1.847	0.520	0.001	3.535	0.449	0.335
							تاب‌آوری شغلی
	0.648	1.800	0.778	0.000	4.995	0.393	0.258
							عدالت سازمانی

ضریب رگرسیون برای تاب‌آوری شغلی برابر 0.449 است، در واقع با افزایش تاب‌آوری شغلی، به طور متوسط 0.449 واحد رهبری استراتژیک افزایش می‌یابد. ضریب رگرسیون برای عدالت سازمانی 0.393 است. با افزایش پیشرفت تحصیلی، به طور متوسط 0.393 واحد رهبری استراتژیک افزایش می‌یابد. اما در خصوص رضایت شغلی، علی‌رغم آنکه ضریب رگرسیون آن برابر 0.022- یعنی با افزایش رضایت شغلی، رهبری استراتژیک کمی کاهش پیدا می‌کند، البته این ارتباط از نظر آماری معنادار نیست؛ برابر با 0.857 است (بیشتر از 0.05). بتا برای نگرش به تاب‌آوری شغلی (1.184) است. این نشان می‌دهد که با Sig چون مقدار افزایش یک واحد انحراف معیار در نگرش به رشته تحصیلی 1.184 واحد به انحراف معیار در رهبری استراتژیک افزوده می‌شود. بتا برای عدالت سازمانی (1.289) است. این نشان می‌دهد که با افزایش یک واحد انحراف معیار در عدالت سازمانی 1.289 واحد به برای رضایت شغلی (-0.18) معنادار نیست. این نشان می‌دهد که رابطه انحراف معیار در رهبری استراتژیک افزوده می‌شود. برای تاب‌آوری شغلی (3.535) که در سطح خطای 0.05 بین رضایت شغلی و رهبری استراتژیک از نظر آماری وجود ندارد. برای عدالت معنادار است. این نشان می‌دهد که رابطه بین تاب‌آوری شغلی و رهبری استراتژیک از نظر آماری معنادار است. سازمانی (4.995) در سطح خطای 0.05 این نشان می‌دهد، که رابطه بین عدالت سازمانی و رهبری استراتژیک از نظر آماری معنادار است و به طور خلاصه یافته‌ها نشان می‌دهد که بین تاب‌آوری شغلی و عدالت سازمانی با رضایت تحصیلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین رضایت شغلی با رهبری استراتژیک رابطه معناداری در سطح خطای 0.05 یافت نشد.

5. بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش، به دنبال بررسی تأثیر تاب‌آوری، رضایت شغلی و عدالت سازمانی بر رهبری استراتژیک مدیران مدارس ابتدایی استان قم بود.

فرضیه‌های اصلی این پژوهش عبارت بودند از:

بین متغیرهای تاب‌آوری، رضایت شغلی و عدالت سازمانی با رهبری استراتژیک مدیران مدارس رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های ویژه این پژوهش عبارت است از:

1. بین تاب‌آوری مدیران و رهبری استراتژیک آنان رابطه معناداری وجود دارد.

2. بین رضایت شغلی مدیران و رهبری استراتژیک آنان رابطه معناداری وجود دارد.

3. بین عدالت سازمانی مدیران و رهبری استراتژیک آنان رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌های این پژوهش نتایج جالبی را به ارمغان آورد:

در دنیای امروز، اهمیت رهبری استراتژیک در موفقیت سازمان‌های آموزشی به‌ویژه مدارس ابتدایی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. هدف پژوهش حاضر، بررسی این موضوع بود که آیا می‌توان با استفاده از متغیرهای تاب‌آوری، رضایت شغلی و عدالت سازمانی، رهبری استراتژیک مدیران مدارس را پیش‌بینی کرد.

تحلیل‌های آماری انجام‌شده با استفاده از رگرسیون چندمتغیره نشان دادند که مدل تحقیق از اعتبار آماری مطلوبی برخوردار است. (نشان می‌دهد که سه متغیر مستقل توانسته‌اند بیش از ۵۳ درصد از تغییرات مربوط به رهبری $R^2=0.538$ استراتژیک را تبیین کنند؛ رقمی که از قدرت تبیین بالا و ساختار مفهومی مناسب مدل پژوهش حکایت دارد).

نتایج نشان داد که تاب‌آوری مدیران یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های رهبری استراتژیک است. این یافته با پژوهش‌های (اکبری، منقبضتی و الیاسی، 1397) و (مهرابی طالقانی و محمدیان ساروی، 1398) تطابق دارد، چرا که مدیران تاب‌آور می‌توانند با چالش‌ها و فشارهای محیطی مقابله کرده و در مسیر اهداف بلندمدت مدرسه تصمیمات مؤثرتری اتخاذ کنند.

عدالت سازمانی نیز به‌عنوان دومین عامل تأثیرگذار در مدل مطرح شد. مدیرانی که ادراک بالایی از عدالت در سازمان خود دارند، انگیزه بیشتری برای ایفای نقش رهبری و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک خواهند داشت. این یافته تأکیدی است بر نقش ساختارهای عادلانه در توانمندسازی منابع انسانی و ارتقای سطح رهبری است که با پژوهش‌های (منوچهری، شهاب لواسانی، آتش زاده شوریده و اکبرزاده باغبان، 1396) و (طالقانی و محمدیان ساروی، 1398) همخوانی دارد.

در مقابل، رضایت شغلی با وجود اهمیت نظری، در این مدل اثر معناداری نداشت. این موضوع ممکن است ناشی از عواملی نظیر همپوشانی با متغیرهای دیگر یا تفاوت‌های فردی باشد. از این رو، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، نقش میانجی یا تعدیل‌کننده رضایت شغلی نیز بررسی شود.

یافته‌های پژوهش به سیاست‌گذاران و مسئولان آموزشی این پیام را می‌دهد که برای ارتقای رهبری استراتژیک در مدارس، باید بیش از پیش بر پرورش تاب‌آوری مدیران و ایجاد ساختارهایی عدالت‌محور تمرکز کنند. این دو عامل می‌توانند نقش محوری در شکل‌گیری چشم‌انداز استراتژیک مدارس ایفا کنند.

از منظر اجرایی، طراحی دوره‌های آموزشی مرتبط با تاب‌آوری روانی و عدالت سازمانی، به عنوان بخشی از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس، می‌تواند راهکار مؤثری برای بهبود کیفیت رهبری در مدارس ابتدایی باشد. این اقدامات می‌توانند سطح اثربخشی تصمیم‌گیری‌های بلندمدت و تحول‌گرایانه را افزایش دهند.

با توجه به محدودیت‌های پژوهش، از جمله جامعه آماری محدود به استان قم، پیشنهاد می‌شود این مطالعه در استان‌های دیگر و با نیز تکرار شود تا قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج ارتقا یابد (SEM) استفاده از روش‌های آماری پیشرفته‌تر مانند مدل‌یابی معادلات ساختاری.

در پایان، پژوهش حاضر توانست ابعادی نو از رهبری استراتژیک را در بستر آموزش عمومی آشکار سازد و راه را برای مطالعات آینده در حوزه روان‌شناسی سازمانی و رفتار مدیریتی هموار کند. امید است که یافته‌های این مطالعه بتواند نقشی مؤثر در ارتقای کیفیت مدیریت آموزشی و توسعه پایدار نظام تعلیم و تربیت ایفا کند.

منابع

- اکبری، ج.، منقبضتی، م. و الیاسی، ف. (1397). بررسی رهبری استراتژیک و عدالت سازمانی در چابکی سازمانی و توفیق طلبی شغلی در آموزش و پرورش با رویکرد آینده پژوهی. دوازدهمین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم اجتماعی.
- رضا فرزانه. (1401). رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و ارزیابی عملکرد بر رضایت شغلی. کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته ای در مدیریت و مهندسی، (الصفحات 109-120). تهران.
- زارعیان بغدادی. (1388). روایی پرسشنامه عدالت سازمانی. 111-121.
- طالقانی، م. و محمدیان ساروی، م. (1398). رابطه سبک های رهبری و عدالت سازمانی با اعتماد کارکنان. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، 207-228.
- علی علاقه بند. (1388). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: روان.
- عماد گل محمدی، کفچه پرویز، و سلطان پناه هیرش. (15 07، 1392). سبک های رهبری و تفکر استراتژیک در سطح سازمانی. مطالعات مدیریت راهبردی، الصفحات 93-114.
- غفوری ورنوسفاد رانی، م. و گل پرور، م. (1387). بررسی رابطه مولفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان. مطالعات روانشناختی، 139-148.
- کیهانی و همکاران. (1393). روایی پرسشنامه تاب آوری. 291-301.
- مجتبی لشکر بلوکی. (1390). فرامین و فنون تفکر استراتژیک (الإصدار چاپ اول). تهران: انتشارات نص.
- ملایی و قجاوند. (1394). روایی پرسشنامه رهبری استراتژیک. 400-421.
- منوچهری، ه.، شهاب لواسانی، ف.، آتش زاده شوریده، ف. و اکبرزاده باغبان، ع. (1396). رابطه سبک های رهبری با عدالت سازمانی درک شده پرستاران. مدیریت پرستاری، 73-82.
- مهدی مهدی زاده رستم، پیمان پیروز، و شکوفه زارع. (1400). سبک رهبری استراتژیک و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش نوآوری سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس. فصلنامه آموزش و بهسازی منابع انسانی، 23-49.
- مهرابی طالقانی، ع. و محمدیان ساروی، م. (1398). بررسی رابطه میان سبک های رهبری و عدالت سازمانی با اعتماد کارکنان. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ص. 207-228.
- ناهید باقری نراغه، محمد معتمدی، و عزت الله مافی. (1401). ارزیابی تاب آوری شهر شیروان در مواجهه با زلزله. نشریه تحقیقات کاربردی علوم جغرافیایی، (الصفحات 239-347). شیروان.
- نرگس حسن مرادی، و مهوش حاتم. (1401). سنجش میزان تاب آوری بر رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه 1 شهرستان خرم آباد. کنکاش مدیریت و حسابداری، 395-142.
- نرگس سجادی، و محبوبه سادات فدوی. (1398). رابطه خود پنداره با عملکرد و رضایت شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهر اصفهان. مجله علمی علوم اسلامی انسانی (سال پنجم)، 50-59.
- نصر آبادی و همکاران. (1388). روایی پرسشنامه رضایت شغلی. 1-25.
- Boal, K. & Hooijberg, R. (2000). Strategic leadership research. Leadership Quarterly, pp. 515-549.

