



University of Qom  
Faculty of Literature and Humanities

## Investigating the Relationship between Strategic Leadership Style with Organizational Efficiency and Effectiveness and Social Capital of Hamedan Elementary School Principals

Ali Akbar Khoshgoftar Moghadam<sup>1</sup> , and Peyman Ebrahimi<sup>2</sup> 

1. Corresponding author, Department of Educational Administration, Faculty of Humanities, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.  
E-mail: [khoshgoftar1346@gmail.com](mailto:khoshgoftar1346@gmail.com)
2. Department of Educational Administration, Faculty of Humanities, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran. E-mail: [p.ebrahimi1395@gmail.com](mailto:p.ebrahimi1395@gmail.com)

| Article Info                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ABSTRACT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Article type:</b><br/>Research Article</p> <p><b>Article history:</b><br/>Received 2024-06-30<br/>Received in revised form 2025-01-03<br/>Accepted 2025-01-10<br/>Published online 2025</p> <p><b>Keywords:</b><br/>strategic leadership style, efficiency, effectiveness, social capital, school principals.</p>                                                                                                         | <p>The present research was conducted with the aim of investigating the relationship between strategic leadership style, efficiency, effectiveness and social capital of elementary school principals in Hamadan, which was descriptive-correlative in terms of type and applied in terms of purpose. The research population consisted of principals of girls', boys' and mixed primary schools in Hamadan. The sample size was determined by GPower software, and 74 people were selected by simple random method. The research tools included four standard questionnaires of Lear's strategic leadership, organizational efficiency of Pin Priang and Singh Sai, organizational effectiveness of Parsons, and social capital of Nahapit and Ghoshal with reliability of 0.949, 0.922, 0.965, and 0.965, respectively. Statistical analysis of data was done through multiple regression test using SPSS 27 software. The findings showed that by using the simultaneous regression analysis method, a significant model was obtained (adjusted R square = 0.681, <math>P &lt; 0.05</math> and <math>F = 53.024</math>), this model justifies 68.1% of the variance, and the efficiency and effectiveness were significant predictors; But social capital variable was not a significant predictor. This research shows a positive relationship between the strategic leadership style and the efficiency and effectiveness of managers in Hamadan province. Social capital can also play an important role in facilitating cooperation and information sharing among school administrators.</p> |
| <p><b>How To Cite:</b> Khoshgoftar Moghadam, A. &amp; Ebrahimi, P. (2025). Investigating the relationship between strategic leadership style with organizational efficiency and effectiveness and social capital of Hamedan elementary school principals, <i>Research in Instructional Methods</i>, 3 (3), 37-50. <a href="https://doi.org/10.22091/jrim.2025.10951.1084">https://doi.org/10.22091/jrim.2025.10951.1084</a></p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <div><p>© The Author(s)<br/>DOI:<a href="https://doi.org/10.22091/jrim.2025.10951.1084">https://doi.org/10.22091/jrim.2025.10951.1084</a></p><p><b>Publisher:</b> University of Qom</p></div>                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

## **Introduction**

In today's dynamic world, organizations need leaders who can create a clear vision, motivate employees, and coordinate their efforts to guide the organization toward its goals. Strategic leadership focuses on creating a long-term vision and direction for the organization. Strategic leaders are able to think systematically, foresee the future, and create plans to achieve the organizational goals. Strategic leadership capabilities are needed in the new competitive landscape expected for the 21st century. Efficiency, effectiveness, and social capital are the source of sustainable competitive advantage for the organization and therefore must be carefully cultivated and developed.

The purpose of the present study was to investigate the effect of strategic leadership style on organizational efficiency and effectiveness and the role of social capital of Hamadan elementary school principals. This study was applied in terms of purpose and descriptive-correlational, in terms of method. The study population included all elementary school principals in Hamadan, and a sample of 74 people was selected using simple random sampling.

The data collection tools in this study were standard questionnaires of strategic leadership, organizational efficiency, organizational effectiveness, and social capital. The validity and reliability of the questionnaires have been confirmed. The SPSS 27 software and multiple regression test were used to analyze the data.

## **Result**

The findings revealed a positive and significant relationship between strategic leadership style and organizational efficiency and effectiveness. In other words, managers who have a stronger strategic leadership style have higher efficiency and effectiveness in the schools under their management. This finding indicates that strategic leadership style can be considered as an important factor in improving the performance of Hamedan elementary schools.

Furthermore, the results showed that the regression model presented in the study had an acceptable ability to explain the variance of the dependent variable (i.e., organizational efficiency and effectiveness). This means that the independent variables of the study (strategic leadership style, organizational efficiency and effectiveness) jointly explain a significant part of the changes in school efficiency and effectiveness.

However, the results did not show that social capital as a mediating variable had a significant effect on the relationship between strategic leadership style and organizational efficiency and effectiveness. This finding indicates that in the sample under study, other factors had a greater effect than social capital on this relationship.

## **Conclusion**

Strategic management is leadership that decides on the development and implementation of long-term organizational strategies. This study aims to investigate the relationship between strategic style and the efficiency, effectiveness, and social capital of managers of girls', boys' and mixed elementary schools in Hamadan. The main findings of this study and their answers are as follows:

What is the relationship between school management style and the efficiency of managers of girls', boys' and mixed elementary schools in Hamadan? There is a positive relationship between governance style and efficiency. The results show that elementary schools that use the strategic leadership style easily achieve the highest level of efficiency in their organization, compared to elementary school managers who do not use this style.

What is the relationship between school management style and the efficiency of managers of girls', boys' and mixed elementary schools in Hamadan? There is a positive relationship between governance style and effectiveness, and this study shows that effectiveness can be predictive. This means that elementary school principals who achieve the highest level of effectiveness are more likely to use strategic management methods.

What is the relationship between school management style and elementary school principals' social capital in Hamadan? There is a weak and insignificant relationship between strategic leadership style and social capital. In other words, these findings show that there is no direct relationship between leadership style and social capital of elementary school principals in Hamadan province. However, this study indicates that social capital does not play a direct role in the strategic leadership style. Therefore, further research is needed to understand the full relationship between the strategic policy style and social capital.

The results of this study have implications for the use of strategic style in improving elementary school performance. Strategic principals are stronger than style; they can improve the performance of their helpers by creating a clear vision, setting goals, and motivating them in their work. The results of this study also show that organizational efficiency and effectiveness are important as two variables in evaluating school performance.

#### ***Author Contributions***

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

#### ***Data Availability Statement***

Data available on request from the authors.

#### ***Acknowledgements***

The authors would like to thank all participants in the present study

#### ***Ethical Considerations***

The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and misconduct

#### ***Funding***

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors

#### ***Conflict of Interest***

The authors declare no conflict of interest.

## بررسی رابطه بین سبک رهبری استراتژیک با کارایی و اثربخشی سازمانی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی همدان

علی اکبر خوشگفتار مقدم<sup>۱</sup>، پیمان ابراهیمی<sup>۲</sup>

۱. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول). [khoshgoftar1346@gmail.com](mailto:khoshgoftar1346@gmail.com)

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران. [p.abrahimi1395@gmail.com](mailto:p.abrahimi1395@gmail.com)

| اطلاعات مقاله                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | چکیده                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>نوع مقاله:</b> مقاله پژوهشی                                                                                                                                                                                                                                                                                               | پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین سبک رهبری استراتژیک با کارایی و اثربخشی سازمانی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی همدان انجام شد که از نظر نوع، توصیفی - همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش متشکل از مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط همدان بود. حجم نمونه از طریق نرم افزار GPower، ۷۴ نفر تعیین و اعضای نمونه به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل چهار پرسش نامه استاندارد رهبری استراتژیک لیر، کارایی سازمانی پین پریانگ و سینگ سائی، اثربخشی سازمانی پارسونز و سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال به ترتیب با پایایی ۰/۹۶۵، ۰/۹۶۵، ۰/۹۲۲، ۰/۹۴۹ بود. تجزیه و تحلیل آماری داده ها از طریق آزمون رگرسیون چندگانه با استفاده از نرم افزار SPSS 27 انجام شد. یافته ها نشان داد با استفاده از روش تحلیل رگرسیون همزمان، مدل معنی داری به دست آمد ( $F=53/024$ و $P<0/05$ ) این مدل ۶۸/۱ درصد از واریانس را توجیه می کند و کارایی و اثربخشی پیش بینی کننده های معنی داری بودند؛ اما متغیر سرمایه اجتماعی، پیش بینی کننده معنی داری نبود. این پژوهش نشان می دهد که رابطه مثبتی بین سبک رهبری استراتژیک و کارایی و اثربخشی مدیران استان همدان وجود دارد. سرمایه اجتماعی نیز می تواند نقش مهمی در تسهیل همکاری و اشتراک گذاری اطلاعات بین مدیران مدارس داشته باشد. |
| <b>تاریخ دریافت:</b> ۱۴۰۳/۰۴/۱۰<br><b>تاریخ بازنگری:</b> ۱۴۰۳/۱۰/۱۴<br><b>تاریخ پذیرش:</b> ۱۴۰۳/۱۱/۲۱<br><b>تاریخ انتشار:</b> ۱۴۰۴/۰۷/۰۱                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>کلیدواژه ها:</b><br>سبک رهبری استراتژیک، کارایی، اثربخشی، سرمایه اجتماعی، مدیران مدارس.                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>استناد:</b> خوشگفتار مقدم، علی اکبر؛ ابراهیمی، پیمان (۱۴۰۳). بررسی رابطه بین سبک رهبری استراتژیک با کارایی و اثربخشی سازمانی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی همدان، پژوهش در روش های آموزش، ۳ (۳)، ۵۰-۳۷. <a href="https://doi.org/10.22091/jrim.2025.10951.1084">https://doi.org/10.22091/jrim.2025.10951.1084</a> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| © نویسندگان.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| DOI: <a href="https://doi.org/10.22091/jrim.2025.10951.1084">https://doi.org/10.22091/jrim.2025.10951.1084</a>                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## مقدمه

در دنیای پویای امروز، سازمان‌ها برای موفقیت نیازمند رهبرانی هستند که بتوانند با ایجاد چشم‌اندازی روشن، انگیزه بخشیدن به کارکنان و ایجاد هماهنگی در تلاش‌های آنها، سازمان را به سمت اهداف خود هدایت کنند. رهبری استراتژیک<sup>۱</sup>، نوعی از رهبری است که بر ایجاد چشم‌انداز و جهت‌گیری بلندمدت برای سازمان تمرکز دارد. رهبران استراتژیک قادر به تفکر سیستمی، پیش‌بینی آینده و ایجاد برنامه‌هایی برای رسیدن به اهداف سازمان هستند. قابلیت‌های رهبری استراتژیک در چشم‌انداز رقابتی جدید مورد انتظار برای قرن بیست و یکم مورد نیاز است. کارایی<sup>۲</sup>، اثربخشی<sup>۳</sup> و سرمایه اجتماعی<sup>۴</sup> منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمان است و بنابراین باید با دقت پرورش داده شود و توسعه یابد (Rabeea Mahdi & Khalid Almsafir, 2014).<sup>۵</sup> کارایی و اثربخشی دو مفهوم کلیدی در مدیریت هستند. مفهوم کارایی یکی از مهم‌ترین مسائل در درک رفتار سازمانی است و به‌عنوان علت اصلی توسعه تئوری سازمانی و موضوع اصلی در حوزه عملی شناخته شده است. کارایی با روش‌های انجام کار و چگونگی استفاده از منابع سروکار دارد. حداکثر کارایی زمانی حاصل می‌شود که انجام کار بهتر از آنچه در حال انجام است میسر نباشد. کارایی به معنای درست انجام‌دادن کارها است (Mohammad Ismaili, 2021). درحالی‌که اثربخشی به معنای انجام کارهای درست است. اثربخشی سازمانی یکی از مفاهیم مهم و مورد توجه تمامی مدیران سازمان‌ها است. امروزه اثربخشی به طور فزاینده بر ایجاد انگیزش، طرز تلقی، ذهنیت‌ها و در واقع بر فرهنگ سازمانی استوار بوده و امکان رویارویی، شناخت و برخورد با جبهه‌ای گسترده از تلاطم محیطی را فراهم می‌آورد. اثربخشی سازمانی یک متغیر وابسته استراتژیک در همه تحلیل‌ها و پژوهش‌های سازمانی است و هدف نهایی همه سازمان‌ها است. پژوهش‌های سازمانی برای بیش از یک قرن به دنبال این موضوع بوده‌اند که اثربخشی سازمانی و اجزای آن را به‌درستی بشناسند؛ به‌طورکلی، اثربخشی سازمانی مبین درجه یا میزانی است که سازمان به اهداف موردنظر خود نائل می‌آید (Shirini, 2021).

سرمایه اجتماعی به شبکه‌ای از روابط بین افراد اشاره دارد که می‌تواند برای دستیابی به اهداف مورد استفاده قرار گیرد. سرمایه اجتماعی یک مفهوم نسبتاً جدیدی در علوم اجتماعی است و به طور خلاصه به معنای هنجارهایی است که امکان مشارکت مردم را در اقدامات جمعی به‌منظور کسب سود متقابل فراهم می‌کند. این مفهوم با شیوه‌هایی همچون سنجش سطح اعتماد اجتماعی و سطوح عضویت در انجمن‌های مدنی، رسمی یا غیررسمی قابل اندازه‌گیری است (Parsa & Atai, 2021). همچنین وجود واژه اجتماعی در این ترکیب، بر این حقیقت تأکید دارد که این منابع، دارایی شخصی و فردی نیست. این منابع در شبکه روابط قرار دارند. مفهوم سرمایه اجتماعی به‌عنوان مفهومی چندبعدی در علوم اجتماعی و تأثیرگذار در بسیاری از حوزه‌های جامعه مطرح شده است و در مبانی مرتبط با توسعه نیز جایگاهی ویژه یافته است، به‌گونه‌ای که برخی آن را حلقه مفقوده توسعه می‌دانند، با این استدلال که افرادی که سرمایه اجتماعی بالا دارند، به زندگی سالم و شادتر و شرکت در فعالیت‌های اجتماعی در جوامع، تمایل بیشتری دارند (Ghanbari & Navidi, 2016).

رهبران استراتژیک می‌توانند با ایجاد انگیزه در کارکنان، هماهنگی تلاش‌های آنها و ایجاد یک فرهنگ سازمانی قوی، به سازمان‌ها کمک کنند تا به اهداف خود دست یابند. رهبران استراتژیک می‌توانند با ایجاد روابط قوی با ذی‌نفعان داخلی و خارجی، سرمایه اجتماعی

1. Strategic leadership

2. Performance

3. Effectiveness

4. Social capital

5. (Rabeea Mahdi & Khalid Almsafir, 2014)

خود را افزایش دهند. این سرمایه اجتماعی می‌تواند برای دستیابی به منابع و حمایت موردنیاز برای رسیدن به اهداف سازمان مورد استفاده قرار گیرد.

هدف از این مطالعه بررسی رابطه بین سبک رهبری استراتژیک با کارایی و اثربخشی سازمانی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط همدان بود.

از دلایل مهم انجام این پژوهش در ایران می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

**\* نقش کلیدی در موفقیت مدارس:** مدارس ابتدایی پایه و اساس دستگاه آموزشی را تشکیل می‌دهند و کیفیت آموزش در این مقطع تحصیلی، نقش تعیین‌کننده‌ای در آینده دانش‌آموزان و جامعه دارد. رهبری استراتژیک می‌تواند به مدارس در رسیدن به اهدافشان و ارتقای کیفیت آموزش کمک کند.

**\* ایجاد یک محیط آموزشی مؤثر:** رهبران استراتژیک با ایجاد چشم‌انداز و جهت‌گیری بلندمدت برای مدرسه، می‌توانند به ایجاد یک محیط آموزشی مؤثر کمک کنند. آنها همچنین می‌توانند با تخصیص منابع به طور کارآمد و ایجاد برنامه‌های درسی و آموزشی باکیفیت، به ارتقای یادگیری دانش‌آموزان کمک کنند.

**\* افزایش مشارکت ذی‌نفعان:** کارکردهای رهبری استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی سرمایه فکری تاثیر معناداری دارد (Kamali Rad, Ismailpour & Hamzoi, 2024). رهبران استراتژیک می‌توانند با ذی‌نفعان مختلف مانند دانش‌آموزان، معلمان، اولیا و جامعه همکاری کنند تا یک محیط آموزشی حمایتی و مشارکتی ایجاد کنند. این امر می‌تواند به افزایش انگیزه و تعهد ذی‌نفعان و در نهایت به بهبود عملکرد مدرسه منجر شود.

**\* غلبه بر چالش‌ها:** مدارس ابتدایی با چالش‌های متعددی مانند تنوع دانش‌آموزان، کمبود منابع و انتظارات فزاینده جامعه روبرو هستند. رهبران استراتژیک قادر به پیش‌بینی چالش‌های آینده و ایجاد برنامه‌هایی برای غلبه بر آنها هستند. آنها همچنین می‌توانند با ذی‌نفعان مختلف برای یافتن راه‌حل‌های خلاقانه برای مشکلات همکاری کنند.

**\* آماده‌سازی دانش‌آموزان برای آینده:** رهبران استراتژیک می‌توانند با ایجاد یک محیط آموزشی که در آن دانش‌آموزان مهارت‌های تفکر انتقادی، حل مسئله و همکاری را یاد بگیرند، به آماده‌سازی دانش‌آموزان برای موفقیت در دنیای پیچیده و پویای امروز کمک کنند.

**\* ارتقای کارایی و اثربخشی:** تحقیقات نشان داده‌اند که بین رهبری استراتژیک و کارایی سازمانی و اثربخشی مدارس رابطه مثبتی وجود دارد، یکی از اهداف اصلی هر سازمانی، دستیابی به بهره‌وری است، که در امتداد تحقق کارایی و اثربخشی پدیدار می‌شود (Anbari, 2021). رهبران استراتژیک می‌توانند با ایجاد انگیزه در کارکنان، هماهنگی تلاش‌های آنها و ایجاد یک فرهنگ سازمانی قوی، به مدارس کمک کنند تا به اهداف خود دست یابند.

**\* افزایش سرمایه اجتماعی:** تحقیقات نشان داده‌اند که بین رهبری استراتژیک و سرمایه اجتماعی مدیران رابطه مثبتی وجود دارد. رهبران استراتژیک می‌توانند با ایجاد روابط قوی با ذی‌نفعان داخلی و خارجی، سرمایه اجتماعی خود را افزایش دهند. این سرمایه اجتماعی می‌تواند برای دستیابی به منابع و حمایت موردنیاز برای رسیدن به اهداف سازمان مورد استفاده قرار گیرد.

**\* عدالت آموزشی:** رهبری استراتژیک می‌تواند به تضمین برابری فرصت‌های آموزشی برای همه دانش‌آموزان، صرف‌نظر از پیشینه یا شرایط اجتماعی و اقتصادی آنها کمک کند.

**\* نوآوری و خلاقیت:** تقویت خلاقیت در بین کارکنان یک استراتژی مهم برای حفظ و بهبود مزیت‌های رقابتی، تضمین بقای طولانی‌مدت و رشد سازمان‌ها است (Hamzoi, Rezaei Manesh & Roudsaz, 2023). رهبران استراتژیک می‌توانند فضایی را برای نوآوری و خلاقیت در مدارس ایجاد کنند. این امر می‌تواند به توسعه برنامه‌ها و روش‌های آموزشی جدید و مؤثرتر منجر شود.

\*توسعه‌پایدار: امروزه دستیابی به عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی یک موضوع استراتژیک در محقق‌سازی توسعه پایدار کشورها است؛ سبک رهبری استراتژیک بر عملکرد پایدار سازمان‌های دولتی تأثیر معناداری دارد (Kamli, Hamzavi & Jahangir Vazifeh, 2023). رهبری استراتژیک می‌تواند به مدارس در توسعه برنامه‌های پایدار که به نیازهای نسل‌های آینده توجه دارند، کمک کند. در ادامه جهت اقناع و تبیین اهمیت موضوع، به بیان پیشینه پژوهش می‌پردازیم:

شخصی نیایی (Shakhsi Nai, 2021) در پژوهشی با عنوان «آنالیز مدیریت و رهبری استراتژیک به منظور تحول سازمانی و افزایش مشارکت کارمندان» دریافت که رهبری استراتژیک کارآمد به عنوان یک عنصر مهم در کارایی عملکرد سازمان‌هایی که در فضای پویا و دشوار قرن بیست و یکم فعالیت می‌کنند، محسوب می‌شود. اکثر مطالعات مفهومی و تجربی نشان داده‌اند که رهبری استراتژیک به طور معناداری بر نتایج تأثیر می‌گذارد.

پراسرتچارونسوک و نگانگ تانگ (Prasertcharoensuk & Tang, 2017) در نتایج پژوهش خود با عنوان «تأثیر عوامل رهبری استراتژیک مدیران بر اثربخشی مدرسه در دفتر آموزش ابتدایی منطقه ۳ ماه‌ها سراخیم تایلند» که در نمونه ۵۱۰ نفری مدیران و معلمان انجام شده بود، ذکر کردند: مدیرانی که سطح بالایی از رفتار رهبری استراتژیک را در مدیریت خود نشان می‌دهند، کارایی و اثربخشی مطلوبی دارند.

رکابی (Rekabi, 2015) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک بر اثربخشی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان شوش» که در قالب یک فرضیه اصلی و پنج زیر فرضیه بین ۱۵ مدیر از مدارس این شهرستان انجام شد، دریافت که مدیریت استراتژیک بر اثربخشی مدیریت مدارس اثر مثبت دارد.

محبی و انصاری (Ansari & Mohebi, 2021) در نتایج پژوهش خود با عنوان «تأثیر رهبری استراتژیک بر اثربخشی عملکرد دانشکده روانشناسی دانشگاه تهران از نگاه دانشجویان» دریافتند که رهبری استراتژیک بر سطح یادگیری دانشجویان و شیوه تدریس اساتید دانشکده روانشناسی دانشگاه تهران تأثیر دارد، همچنین به صورت ویژه رهبری استراتژیک بر محیط خوب و راضی‌کننده برای دانشجویان در دانشکده روانشناسی دانشگاه تهران تأثیر دارد.

افجه و اسماعیل‌زاده (Afjeh & Ismailzadeh, 2009) در نتایج پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت‌ها» ذکر کردند که شرکت‌هایی که فعالیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی را دنبال می‌کنند نسبت به شرکت‌هایی که این فعالیت را انجام نمی‌دهند، عملکرد بهتری دارند.

سلاجقه و حسینی ابراهیم‌آبادی (Selajghah & Hosseini Ebrahimabadi, 2017) در نتایج پژوهش با عنوان «تأثیر فاکتورهای رهبری استراتژیک در اثربخشی آموزش در مدارس (مطالعه موردی مدیران و کارشناسان مدارس ابتدایی منطقه یک تهران)» نشان دادند رابطه معناداری بین عملکرد استراتژیک رهبران و اثربخشی آموزش وجود دارد.

آبانیا، آدمتی و کپگلو (Abane, Adamtey & Kpeglo, 2024) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه کسب و کار در غنا: تجربیات کسب و کارهای سطح محلی در منطقه شهری کوماسی» بیان کردند: سرمایه اجتماعی ممکن است نقش مهمی در کمک به افراد در استفاده از شبکه‌های اجتماعی و روابط گروهی خود برای دستیابی به نتایج دلخواه ایفا کند. ما تأثیر سرمایه اجتماعی را بر موفقیت شرکت‌های نوپا در منطقه شهری کوماسی غنا با استفاده از ۱۳ مشتری آژانس سازمانی غنا به عنوان شرکت‌کنندگان در این مطالعه ارزیابی کردیم. این مطالعه همچنین نشان داد که «گروه‌ها و شبکه‌ها»، «هنجارها، باورها و وظایف مشترک»، «اعتماد» و «اتصال» عناصر مهمی هستند که بر پایداری کسب‌وکار و سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند. این سرمایه اجتماعی می‌تواند برای دستیابی به منابع و حمایت مورد نیاز برای رسیدن به اهداف سازمان مورد استفاده قرار گیرد.

پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که پژوهش‌های متعددی در مورد رابطه بین سبک رهبری استراتژیک و کارایی و اثربخشی سازمان و همچنین بین سبک رهبری استراتژیک و سرمایه اجتماعی مدیران انجام شده است؛ ولی متأسفانه تاکنون پژوهشی در ارتباط با تأثیر سبک رهبری استراتژیک بر اساس سه مؤلفه کارایی، اثربخشی و سرمایه اجتماعی انجام نشده است؛ با توجه به اهمیت موضوع سبک رهبری استراتژیک و تأثیر مؤلفه‌های مرتبط بر روی آن جای خالی این تحقیق احساس می‌شود. با انجام این پژوهش، امیدواریم به درک عمیق‌تر عوامل مرتبط با سبک رهبری استراتژیک و ارائه راهکارهای مؤثر برای ارتقای آن در بین مدیران مدارس کمک کنیم.

### در این پژوهش، به دنبال پاسخ به این سؤالات خواهیم بود:

۱. بین سبک رهبری استراتژیک و کارایی مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط همدان چه رابطه‌ای وجود دارد؟
۲. بین سبک رهبری استراتژیک و اثربخشی مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط همدان چه رابطه‌ای وجود دارد؟
۳. بین سبک رهبری استراتژیک و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط همدان چه رابطه‌ای وجود دارد؟

## روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ اهداف پژوهش، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی تحلیل رگرسیون چندگانه است. در این نوع پژوهش، به دنبال بررسی رابطه بین سبک رهبری استراتژیک و کارایی و اثربخشی سازمانی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط همدان هستیم. جامعه آماری در این پژوهش، شامل تمامی مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط همدان (۷۴۰ نفر) بودند. از کل جامعه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از نرم‌افزار GPower 3.1 در جامعه محدود با سطح اطمینان اسمی ۰/۹۹، تعداد نمونه آماری ۷۴ نفر تعیین شد و به منظور نظرسنجی از جامعه هدف، چهار پرسش‌نامه استاندارد مورد استفاده قرار گرفت. پرسش‌نامه رهبری استراتژیک لیر<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) که بر مبنای طیف ۵ تایی لیکرت طراحی شده و شامل ابعاد چشم‌انداز درباره آینده، ساختار و فرایند سازمانی، سرمایه انسانی، ارزش‌های اخلاقی، شایستگی و فرهنگ سازمانی می‌باشد. روایی و اعتبار این مقیاس توسط توسط لیر (2012) مطلوب گزارش شده است و مقدار ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش او ۰/۸۳ به دست آمد. در پژوهش نعمتیان و ملک‌شاهی (Nematian & Malekshahi, 2017) برای تعیین روایی پرسش‌نامه، از روایی محتوایی استفاده گردید. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب آن است.

پرسش‌نامه بعدی پرسش‌نامه کارایی سازمانی است که توسط پین پریانگ و سینگ سای<sup>۲</sup> (2012) طراحی شده و دارای هفت بعد است. پس از تکمیل پرسش‌نامه به هر یک از سطوح پاسخگویی نمره‌ای از ۱ تا ۵ داده می‌شود. بدین ترتیب که برای کاملاً درست، نمره ۵ و برای کاملاً نادرست، نمره ۱ در نظر گرفته شد. در پژوهش بیگمی و همکاران (Begami et al., 2017) روایی صوری و محتوایی این پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفته است و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۲ به دست آمده است.

پرسش‌نامه اثربخشی سازمانی بر اساس مدل کارکردهای چهارگانه ضروری نظام اجتماعی پارسونز<sup>۳</sup> (1969) طراحی شده و دارای ۴ مؤلفه است و با استفاده از طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) نمره‌گذاری شده است. روایی پرسش‌نامه اثربخشی سازمانی پارسونز با توجه به اعتبار آن کاملاً تأیید شده است و آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه اثربخشی سازمانی ۰/۹۲ بدست آمد که نشان‌دهنده پایایی بسیار خوب این مقیاس است.

1. Lear

2. Pin Priang and Sing Sai

3. Parsons

آخرین پرسش نامه استفاده شده، پرسش نامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی است که توسط ناهاپیت و گوشال<sup>۱</sup> در سال ۱۹۹۸ ساخته شده که هفت بعد شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها، تعهد را مورد بررسی قرار می‌دهد. این پرسش نامه براساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲ و خیلی مخالفم = ۱) ساخته شده است. روایی پرسش نامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور، خوب ارزیابی و تأیید شده است. همچنین پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید. آلفای این پرسش نامه ۰/۹۳ بدست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول این پرسش نامه می‌باشد. پس از هماهنگی‌های مورد نیاز، پرسش نامه‌های پژوهش به صورت برخط در فرم‌ساز پرس لاین طراحی شد و لینک پرسش نامه در فضای مجازی بین مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط همدان توزیع شد و پس از بیان توضیحات لازم و اهداف کلی پژوهش از آنان دعوت شد تا در پژوهش شرکت کنند. در مدت ۱۰ روز ۱۶۵ نفر پرسش نامه را رؤیت کرده و ۷۴ نفر به آن پاسخ دادند. داده با استفاده از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه، در سطح ۰/۰۵ و با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS۲۷ تحلیل آماری شد. مجذور همبستگی چندگانه همه گزاره‌های پرسش نامه با کل آزمون مثبت بود و نیازی به حذف یا اصلاح گزاره‌ها وجود نداشت. علیرغم استاندارد بودن پرسش نامه‌ها، به منظور اطمینان از منطبق بودن پرسش نامه‌ها با شرایط فرهنگی و زبانی و اقلیمی ایران، شرایط مطالعه، نحوه تجویز، هدف مطالعه، تجزیه و تحلیل آماری مجدداً روایی آنها مورد آزمون قرار گرفت که نتایج به دست آمده بیانگر همسویی پرسش نامه‌ها با اهداف پژوهش می‌باشد که نتایج در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱: محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

| عنوان پرسش نامه | تعداد سؤالات پرسش نامه | ضریب پایایی | سازگاری درونی پرسش نامه |
|-----------------|------------------------|-------------|-------------------------|
| رهبری استراتژیک | ۲۵                     | ۰/۹۴۹       | مناسب و قوی             |
| کارایی          | ۲۱                     | ۰/۹۲۲       | مناسب و قوی             |
| اثربخشی         | ۲۸                     | ۰/۹۶۵       | مناسب و قوی             |
| سرمایه اجتماعی  | ۲۸                     | ۰/۹۶۵       | مناسب و قوی             |

ارزیابی پایایی پرسش نامه به روش آلفای کرونباخ انجام شد. مقدارهای آماره آلفا ۰/۹۴۹، ۰/۹۲۲، ۰/۹۶۵ و ۰/۹۶۵ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب ابزار است.

جدول ۲: محاسبه ضریب پایایی زیر مقیاس‌های پرسشنامه‌های پژوهش

| عنوان پرسشنامه  | زیر مقیاس                       | شماره سؤالات | ضریب پایایی |
|-----------------|---------------------------------|--------------|-------------|
| رهبری استراتژیک | چشم انداز درباره آینده          | ۴ تا ۱       | ۰/۸۴۲       |
|                 | ساختار و فرایند سازمانی         | ۷ تا ۵       | ۰/۸۴۷       |
|                 | سرمایه انسانی                   | ۱۲ تا ۸      | ۰/۸۶۸       |
|                 | ارزش های اخلاقی                 | ۱۶ تا ۱۳     | ۰/۷۸۷       |
|                 | شایستگی                         | ۲۱ تا ۱۷     | ۰/۸۹۳       |
|                 | فرهنگ سازمانی                   | ۲۵ تا ۲۲     | ۰/۸۵۷       |
|                 | استراتژی سازمانی                | ۲ تا ۱       | ۰/۸۳۹       |
| کارایی          | ساختار سازمانی                  | ۵ تا ۳       | ۰/۹۰۷       |
|                 | ساختار مدیریت و رهبری           | ۱۰ تا ۸      | ۰/۸۳۱       |
|                 | توسعه و برنامه‌ریزی کار کارکنان | ۱۶ تا ۶      | ۰/۸۸۳       |
|                 | انگیزش تعهد کارکنان             | ۱۵ تا ۱۱     | ۰/۷۱۲       |
|                 | مهارت های کارکنان               | ۱۹ تا ۱۷     | ۰/۷۳۴       |

| عنوان پرسشنامه | زیر مقیاس                          | شماره سؤالات         | ضریب پایایی |
|----------------|------------------------------------|----------------------|-------------|
| اثر بخشی       | اهداف فرعی                         | ۲۱ تا ۲۰             | ۰/۶۸۰       |
|                | نوآوری = انطباق                    | ۶-۱۱-۱۳-۱۵-۱۶-۱۸-۲۱  | ۰/۹۱۰       |
|                | تعهد سازمانی = کسب هدف             | ۱-۲-۵-۷-۱۲-۱۴-۱۷     | ۰/۹۱۵       |
|                | رضایت شغلی = یگانگی                | ۳-۴-۸-۹-۱۰-۲۰-۲۲     | ۰/۸۸۸       |
|                | سلامت سازمانی (روحیه) = حفظ الگوها | ۱۹-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸ | ۰/۹۰۰       |
| سرمایه اجتماعی | اعتماد                             | ۵ تا ۱               | ۰/۹۰۳       |
|                | شبکه‌ها                            | ۹ تا ۶               | ۰/۸۲۳       |
|                | همکاری                             | ۱۳ تا ۱۰             | ۰/۹۰۱       |
|                | روابط                              | ۱۷ تا ۱۴             | ۰/۹۱۸       |
|                | ارزش‌ها                            | ۲۰ تا ۱۸             | ۰/۸۳۵       |
|                | فهم متقابل                         | ۲۴ تا ۲۱             | ۰/۹۱۰       |
|                | تعهد                               | ۲۸ تا ۲۵             | ۰/۸۷۹       |

جهت تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از طریق آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه از نرم‌افزار SPSS27 استفاده شد. جدول شماره ۲ مربوط به پایایی ابزار است.

### یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی رابطه بین سبک رهبری استراتژیک با کارایی و اثربخشی سازمانی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط همدان از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

جدول ۳: اطلاعات جمعیت‌شناسی (دموگرافیک) اعضای نمونه آماری پژوهش

| متغیرها    | زیر مقیاس    | فراوانی | درصد فراوانی |
|------------|--------------|---------|--------------|
| جنسیت      | مرد          | ۳۹      | ۵۲/۷۰ %      |
|            | زن           | ۳۵      | ۴۷/۳۰ %      |
| سن         | ۲۰ تا ۳۰ سال | ۴۲      | ۵۶/۷۵ %      |
|            | ۳۱ تا ۴۰ سال | ۱۵      | ۲۰/۲۷ %      |
|            | ۴۱ تا ۵۰ سال | ۱۶      | ۲۱/۶۲ %      |
|            | ۵۰ به بالا   | ۱       | ۱/۳۶ %       |
|            | دیپلم        | ۰       | ۰ %          |
| تحصیلات    | فوق دیپلم    | ۱       | ۱/۳۶ %       |
|            | لیسانس       | ۳۵      | ۴۷/۳۰ %      |
|            | فوق لیسانس   | ۳۷      | ۴۹/۹۸ %      |
|            | دکتری        | ۱       | ۱/۳۶ %       |
|            | ۱ تا ۵ سال   | ۲۴      | ۳۲/۴۳ %      |
| سابقه خدمت | ۶ تا ۱۰ سال  | ۲۲      | ۲۹/۷۳ %      |
|            | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۱۸      | ۲۴/۳۳ %      |

| متغیرها | زیر مقیاس    | فراوانی | درصد فراوانی |
|---------|--------------|---------|--------------|
|         | ۳۰ تا ۲۱ سال | ۱۰      | ۱۳/۵۱ %      |

طبق یافته‌های پژوهش در جدول ۳، که اطلاعات جمعیت‌شناسی اعضای نمونه آماری پژوهش را نشان می‌دهد و شامل اطلاعاتی در مورد جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت اعضای نمونه است. می‌توان نتیجه گرفت که نمونه آماری پژوهش از نظر جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت نسبتاً متنوع است. اکثریت مدیران مرد و بین ۲۰ تا ۳۰ سال سن دارند و دارای مدرک لیسانس یا فوق لیسانس هستند.

جدول ۴: یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار متغیرها

| عنوان متغیر     | میانگین | انحراف معیار | فراوانی |
|-----------------|---------|--------------|---------|
| رهبری استراتژیک | ۳/۲۴۷۰  | ۰/۷۸۲۲۰      | ۷۴      |
| کارایی          | ۲/۹۸۰۱  | ۰/۷۲۱۷۱      | ۷۴      |
| اثربخشی         | ۳/۰۳۷۶  | ۰/۸۰۶۲۶      | ۷۴      |
| سرمایه اجتماعی  | ۳/۵۲۹۰  | ۰/۷۱۴۲۵      | ۷۴      |

جدول شماره ۴ که نشان‌دهنده مقایسه میانگین و انحراف معیار هر یک از مؤلفه‌ها است. میانگین نمره رهبری استراتژیک ۳/۲۴۷۰ است که به طور کلی نشان می‌دهد، افراد مورد بررسی رهبری استراتژیک، در سطح متوسط تا بالا و میانگین نمره کارایی ۲/۹۸۰۱ در سطح متوسط و میانگین نمره اثربخشی ۳/۰۳۷۶ در سطح متوسط و میانگین نمره سرمایه اجتماعی ۳/۵۲۹۰ در سطح متوسط تا بالا ارزیابی شدند. همچنین انحراف معیارهای متغیرها نشان می‌دهد تنوع قابل توجهی در نمرات وجود دارد.

جدول ۵: خلاصه مدل رگرسیون

| مدل    | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | ضریب تعیین تنظیم شده | خطای استاندارد برآورد |
|--------|--------------|------------|----------------------|-----------------------|
| همزمان | ۰/۸۲۳        | ۰/۶۹۴      | ۰/۶۸۱                | ۰/۴۴۱۵۶               |

باتوجه به جدول شماره ۵ ضریب تعیین، میزان تناسب مدل رگرسیون را نشان می‌دهد. ضریب تعیین بین ۰ و ۱ متغیر است و هر چه به ۱ نزدیکتر باشد، نشان‌دهنده تناسب بهتر مدل است. در این جدول، ضریب تعیین برابر با ۰/۶۹۴ است که نشان می‌دهد ۶۹/۴ درصد از تغییرات سبک رهبری استراتژیک توسط متغیرهای مستقل (کارایی، اثربخشی و سرمایه اجتماعی) تبیین می‌شود. همچنین ضریب تعیین تنظیم شده (ضریب تعیین تعدیل شده)، ضریب تعیین را با در نظر گرفتن تعداد متغیرهای مستقل در مدل، تعدیل می‌کند. ضریب تعیین تنظیم شده به‌طور کلی قابل اعتمادتر از ضریب تعیین است. در این جدول، مدل رگرسیون نشان می‌دهد که کارایی، اثربخشی و سرمایه اجتماعی پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای سبک رهبری استراتژیک هستند. ضریب تعیین ( $R^2$ ) مدل ۰/۶۸۱ است، به این معنی که ۶۸/۱ از واریانس سبک رهبری استراتژیک توسط این سه متغیر تبیین می‌شود و همچنین نشان می‌دهد که کارایی، اثربخشی و سرمایه اجتماعی نقش مهمی در سبک رهبری استراتژیک ایفا می‌کنند.

جدول ۶: تحلیل واریانس

| مدل       | مجموع مجزورات | درجه آزادی | میانگین مجزورات | آماره F | سطح معنی داری |
|-----------|---------------|------------|-----------------|---------|---------------|
| همزمان    | ۳۱/۰۱۵        | ۳          | ۱۰/۳۳۸          | ۵۳/۰۲۴  | ۰/۰۰۰         |
| باقیمانده | ۱۳/۶۴۸        | ۷۰         | ۰/۱۹۵           |         |               |

| مدل | مجموع مجزورات | درجه آزادی | میانگین مجزورات | آماره F | سطح معنی داری |
|-----|---------------|------------|-----------------|---------|---------------|
| کل  | ۴۴/۶۶۴        | ۷۳         |                 |         |               |

یافته‌ها نشان داد با استفاده از روش تحلیل رگرسیون هم‌زمان، مدل معنی داری به دست آمد ( $0/681 = R$  مجذور تنظیم شده و  $0/05 < P$  و  $F=53/024$ ) این مدل  $68/1$  درصد از واریانس را توجیه می‌کند ( $0/681 = R$  مجذور تنظیم شده) و کارایی و اثربخشی پیش‌بینی‌کننده‌های معنی داری بودند اما متغیر سرمایه اجتماعی، پیش‌بینی‌کننده معنی داری نبود.

جدول ۷: ضرایب رگرسیونی متغیرهای مورد مطالعه

| متغیرها         | مقادیر غیراستاندارد |                | مقادیر استاندارد |         | شاخص‌های هم‌خطی |              |
|-----------------|---------------------|----------------|------------------|---------|-----------------|--------------|
|                 | B                   | خطای استاندارد | $\beta$          | آزمون t | معناداری        | تورم واریانس |
| رهبری استراتژیک | ۰/۵۶۴               | ۰/۲۷۱          |                  | ۲/۰۸۰   | ۰/۰۴۱           |              |
| کارایی          | ۰/۵۴۸               | ۰/۱۳۱          | ۰/۵۰۵            | ۴/۱۹۳   | ۰/۰۰۰           | ۳/۳۲۷        |
| اثربخشی         | ۰/۳۵۶               | ۰/۱۳۹          | ۰/۳۷۶            | ۲/۶۳۲   | ۰/۰۱۰           | ۴/۶۸۴        |
| سرمایه اجتماعی  | -۰/۰۱۷              | ۰/۱۲۲          | -۰/۰۱۵           | -۰/۱۳۹  | ۰/۸۹۲           | ۲/۸۴۴        |

یافته‌های آزمون نشان داد با معادله‌های زیر و پرکردن پرسش‌نامه‌های کارایی و اثربخشی و سرمایه اجتماعی می‌توان سبک رهبری استراتژیک مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط استان همدان را محاسبه کرد.

(پیش‌بینی سبک رهبری استراتژیک بر اساس نمره خام (B))

$$Y = 0/564 - 0/548(K) + 0/354(A) + (-0/017)(S)$$

(پیش‌بینی سبک رهبری استراتژیک بر اساس نمره معیار ( $\beta$ ))

$$Zy = 0/505(K) + 0/376(A) + (-0/015)(S)$$

K: نمره پرسش‌نامه کارایی

A: نمره پرسش‌نامه اثربخشی

S: نمره پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی

اولین قدم در تحلیل داده‌ها، بررسی وجود هم‌خطی بین متغیرها است. هم‌خطی زمانی رخ می‌دهد که دو یا چند متغیر با هم ارتباط نزدیکی داشته باشند، به‌طوری که اطلاعات اضافی از یکدیگر ارائه نمی‌دهند. در جدول ۷، ضرایب تورم واریانس<sup>۱</sup> و اغماض<sup>۲</sup> برای هر متغیر نشان داده شده است. ضریب تورم واریانس باید کمتر از ۱۰ باشد و اغماض باید بیشتر از ۰/۱ باشد. همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، ضرایب تورم واریانس برای همه متغیرها کمتر از ۱۰ و اغماض برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۱ است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که هیچ مشکلی از نظر هم‌خطی بین متغیرها وجود ندارد. آزمون t برای بررسی معناداری ضرایب رگرسیونی استفاده می‌شود. در جدول ۷، مقادیر t، سطح معناداری و ضرایب رگرسیون ( $\beta$ ) برای هر متغیر نشان داده شده است. سطح معناداری برای همه متغیرها جز متغیر سرمایه اجتماعی کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب رگرسیونی برای همه متغیرها جز متغیر سرمایه اجتماعی از نظر آماری معنادار هستند. ضریب رگرسیونی برای متغیر رهبری استراتژیک مثبت و معنادار است. این موضوع به این معنی

1. Variance Inflation Factor

2. Tolerance

است که به ازای هر واحد افزایش در سبک رهبری استراتژیک، کارایی به میزان ۰/۵۴۸ واحد افزایش می‌یابد. ضرایب رگرسیونی برای متغیرهای اثربخشی نیز مثبت و معنادار می‌باشد، به این معنا که به ازای هر واحد افزایش در سبک رهبری استراتژیک، اثربخشی به میزان ۰/۳۵۶ واحد افزایش می‌یابد و در مورد سرمایه اجتماعی چنین معنی‌داری وجود ندارد. به طور خلاصه یافته‌ها نشان می‌دهد که بین کارایی و اثربخشی و سبک رهبری استراتژیک رابطه معنی‌داری وجود دارد و بین سرمایه اجتماعی و سبک رهبری استراتژیک از نظر آماری، رابطه معنی‌داری نیست.

### بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای پویای امروز، سازمان‌ها برای موفقیت نیازمند رهبرانی هستند که بتوانند با ایجاد چشم‌اندازی روشن، انگیزه بخشیدن به کارکنان و ایجاد هماهنگی در تلاش‌های آنها، سازمان را به سمت اهداف خود هدایت کنند. رهبری استراتژیک نوعی از رهبری است که بر توسعه و اجرای استراتژی‌های بلندمدت سازمان تمرکز دارد. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین سبک رهبری استراتژیک و کارایی، اثربخشی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط در استان همدان است. سؤالات اصلی این پژوهش، پاسخ و یافته‌ها به شرح ذیل است:

بین سبک رهبری استراتژیک و کارایی مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط همدان چه رابطه‌ای وجود دارد؟ رابطه مثبت بین سبک رهبری استراتژیک و کارایی وجود دارد، نتایج نشان می‌دهد که مدیران مدارس ابتدایی که از سبک رهبری استراتژیک استفاده می‌کنند، در مقایسه با مدیران مدارس ابتدایی که از این سبک استفاده نمی‌کنند، به احتمال زیاد به سطوح بالاتری از کارایی در سازمان خود دست می‌یابند. این امر به این دلیل است که رهبران استراتژیک می‌توانند با ایجاد یک چشم‌انداز روشن، انگیزه بخشیدن به کارکنان و ایجاد هماهنگی در تلاش‌های آنها، به سازمان‌ها کمک کنند تا به اهداف خود دست یابند. در ضمن این یافته با یافته‌های شخصی نیایی (Shakhsi Niaei, 2021) در پژوهشی با عنوان «آنالیز مدیریت و رهبری استراتژیک به منظور تحول سازمانی و افزایش مشارکت کارمندان» هم‌سو و هم‌جهت است.

بین سبک رهبری استراتژیک و اثربخشی مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط همدان چه رابطه‌ای وجود دارد؟ رابطه مثبت بین سبک رهبری استراتژیک و اثربخشی وجود دارد، این پژوهش نشان می‌دهد که اثربخشی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای سبک رهبری استراتژیک باشد. به این معنی که مدیران مدارس ابتدایی که به سطوح بالاتری از اثربخشی دست می‌یابند، به احتمال زیاد از سبک رهبری استراتژیک استفاده می‌کنند، که پژوهش پراسرتچارونسوک و نگانگ تانگ (Prasertcharoensuk & Tang, 2017) با عنوان «تأثیر عوامل رهبری استراتژیک مدیران بر اثربخشی مدرسه در دفتر آموزش ابتدایی منطقه ۳ ماه‌سراخیم تایلند» این موضوع را تأیید می‌کند.

بین سبک رهبری استراتژیک و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط همدان چه رابطه‌ای وجود دارد؟ رابطه ضعیف و غیرمعنی‌دار بین سبک رهبری استراتژیک و سرمایه اجتماعی وجود دارد، به عبارت دیگر این یافته نشان می‌دهد که بین سبک رهبری استراتژیک و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی دخترانه، پسرانه و مختلط استان همدان رابطه مستقیمی وجود ندارد. رهبران استراتژیک می‌توانند با ایجاد انگیزه در کارکنان، هماهنگی تلاش‌های آنها و ایجاد یک فرهنگ سازمانی قوی، به سازمان‌ها کمک کنند تا به اهداف خود دست یابند. باین‌حال، این پژوهش بیانگر این موضوع است که سرمایه اجتماعی نقش مستقیمی در سبک رهبری استراتژیک ندارد، پس برای درک کامل رابطه بین سبک رهبری استراتژیک و سرمایه اجتماعی به تحقیقات بیشتری نیاز است.

### پیشنهادهای تحقیقات آینده:

بررسی رابطه بین سبک رهبری استراتژیک و متغیرهای دیگر: تحقیقات آینده می‌توانند به بررسی رابطه بین سبک رهبری استراتژیک و متغیرهای دیگر مانند نوآوری، تعهد سازمانی و رضایت‌شغلی بپردازند.

استفاده از روش‌های مختلف جمع‌آوری داده‌ها: می‌توان از روش‌های مختلف جمع‌آوری داده‌ها مانند مصاحبه و مشاهده برای بررسی این موضوع استفاده کرد.

این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین سبک رهبری استراتژیک و کارایی و اثربخشی مدیران همدان وجود دارد. سرمایه اجتماعی نیز می‌تواند نقش مهمی در تسهیل همکاری و اشتراک‌گذاری اطلاعات بین مدیران مدارس داشته باشد. تحقیقات بیشتری برای درک کامل رابطه بین سبک رهبری استراتژیک و سرمایه اجتماعی مورد نیاز است.

### References

- Abane, J. A., Adamtey, R., & Kpeglo, R. (2024). The impact of social capital on business development in Ghana: Experiences of local-level businesses in the Kumasi Metropolitan Area. *Social Sciences & Humanities Open*, 9, 100775.
- Afjeh, S. A. A., & Ismailzadeh, M. (2009). Investigating the relationship between strategic human resource management and Corporate performance. *Development and Transformation Management*, 1 (2), 9-19. (in Persian)
- Anbari, A. (2021). The effect of strategic leadership behavior and organizational culture on the performance and productivity of manpower of Yasouj City Tax Affairs Organization (case study: Yasouj City Tax Affairs Organization). *Management and Entrepreneurship Studies*, 7 (35), 779-810. (in Persian)
- Ansari, A.H., & Mohebi, S. (2021). The effect of strategic leadership on the effectiveness of faculty performance Tehran University psychology from the perspective of students. *Management and Entrepreneurship Studies*, 7 (2), 102-110. (in Persian)
- Ghanbari, S., & Navidi, P. (2016). Investigating the relationship between servant leadership and spirituality in the work environment with social capital (case study: employees of the Keshavarzi Bank of Hamadan province). *Applied Sociology*, 28 (2 (66)), 35-48. (in Persian)
- Hamzoi, H., Rezaei Manesh, B., & Roudsaz, H. (2023). The effect of servant and ethical leadership styles on employees' creativity. *Improvement and Transformation Management Studies*, 32 (110), 35-72. (in Persian)
- Kamali Rad, I., Ismailpour, R., & Hamzoi, H. (2024). *The effect of strategic human resources management functions on the job performance of employees with the mediating role of intellectual capital*. National Conference on Interdisciplinary Research in Engineering and Management Sciences Proceedings of the 8th National Conference on Interdisciplinary Research in Engineering and Management Sciences National Ranking, 401-415. (in Persian)
- Kamli, M. J., Hamzavi, H., & Jahangir Vazifeh, A. (2023). The effect of strategic leadership style on the sustainable performance of government organizations with the mediating role of employees' extra-role behavior. *Governance and Development*, 3 (4), 3-20. (in Persian)
- Lear, L. W. (2012). Strategic leadership standard questionnaire.
- Mahdi, O. R., & Almsafir, M. K. (2014). The role of strategic leadership in building sustainable competitive advantage in the academic environment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 289-296.
- Mohammad Ismaili, E. (2021). *Examining the effect of social capital on the creativity and efficiency of the organization*. International Conference on Management, Tourism and Technology. (in Persian)
- Nahapiet J. and Ghoshal S. (1998). 'Social capital, intellectual capital and the organizational advantage'. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Parsa, M., & Atai, M. (2021). Designing a social capital model in Iran's government organizations. *New research studies of management and accounting*, 5 (19), 1296-1312. (in Persian)
- Parsons (1969). Organizational Effectiveness Standard Questionnaire.
- Pin Priang and Singh Sai (2012). Standard Organizational Efficiency Questionnaire.
- Prasertharoensuk, T., & Tang, K. N. (2017). The effect of strategic leadership factors of administrators on school effectiveness under the Office of Maha Sarakham Primary Educational Service Area 3. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(3), 316-323.
- Rekabi, Fatemeh. (2015). The effect of strategic management components on the effectiveness of technical and vocational schools in Shush city. The Fifth National Conference and the Fourth International Conference on Skills Training and Employment. (in Persian)
- Selajgah, S., & Hosseini Ebrahimabadi, N. (2017). The effect of strategic leadership factors on the effectiveness of education in schools (a case study of principals and experts of elementary schools in the first district of Tehran). *Management and Accounting Studies*, 4 (4), 141-153. (in Persian)
- Shakhsi Nai, M. (2021). Analysis of management and strategic leadership in order to transform the organization and increase employee participation. *Brand Afarin*, 3 (30), 2-10. (in Persian)
- Shirini, N. (2021). Investigating the effect of strategic leadership on organizational effectiveness in Iranian knowledge-based companies. *Applied Educational Leadership*, 2 (4), 65-78. (in Persian)

