

Original Article (Mixed)

Identifying and prioritizing student leadership growth indicators

Fereshteh Allipour¹ , Parivash Jafari¹ , Nader Ghourchian¹ , Najmeh Hajipour Abaie² 

1- Department of Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2- Department of Educational Sciences, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Receive:

15 March 2024

Revise:

08 July 2024

Accept:

27 October 2024

Abstract

The aim of the current research is to identify and rank the growth indicators of students' leadership. This research is applicable in terms of its purpose, exploratory-mixed in terms of approach, and in terms of strategy; content analysis in the qualitative part, and survey in the quantitative part. The participants in the research in the qualitative part were 19 educational management experts and principals of secondary schools in Kerman, who were selected by purposive sampling. The statistical population of the quantitative part was formed by the directors of the education department and the directors of secondary schools in Kerman, which was determined using the non-probability sampling method, with a sample size of 69 people. The tool for collecting information was a semi-structured interview in the qualitative part, and a researcher-made questionnaire in the quantitative part; the validity and reliability of which was confirmed using the CVR index, Cohen's kappa test, and retest. Qualitative part data analysis was done using open and axial coding method and using MAXQDA2020 software, and quantitative part data analysis was done using fuzzy Delphi technique. The analysis of the data from the exploratory interviews led to the identification of 24 indicators of student leadership growth. Then by extracting these indicators, they were ranked through quantitative research. The results of the research show: networking, recognition of the new generation, perceived organizational support, and talent management are the most important indicators of student leadership growth.

Keywords:

Growth,
leadership,
Students,
Education.

Please cite this article as (APA): Allipour, F., Jafari, P., Ghourchian, N. and Hajipour Abaie, N. (2025). Identifying and prioritizing student leadership growth indicators. *Management and Educational Perspective*, 7(2), 50-75.



10.22034/jmep.2024.421988.1311



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Parivash Jafari

Email: pjaafari@yahoo.com



Extended abstract

Introduction

In the current educational landscape, cultivating leadership skills among students is increasingly recognized as an essential element in preparing them for future roles in society. However, despite the increasing emphasis on leadership development in educational settings, there is a lack of agreement regarding the key indicators that contribute to student leadership development. Existing literature often provides fragmented insights, which create challenges for implementing effective leadership development programs in schools (Kuroda, 2022). Ambiguity surrounding these indicators prevents educational institutions from cultivating the essential leadership skills students need. The education system of countries has a central role in the development and enrichment of human capital, and the result of effective strategies for guiding and developing students can lead to extensive changes (Sodirjonov, 2020). The need to cultivate capable leaders who can properly manage the society under their management in various crises is a concern that leads us to think about finding a workable solution. Weak leadership in many social, economic, cultural and scientific educational centers has caused us great problems. From when and by which centers should education and training of leaders take place and how people are identified and prepared for this responsibility is one of the concerns of this field (Hermino & Arifin, 2020). This research seeks to address this gap by identifying and prioritizing key indicators of student leadership development, thereby providing a structured framework that educators can use to enhance leadership development efforts in educational settings. The general purpose of this research is to provide a comprehensive understanding of the factors that contribute to the development of student leadership, especially in the context of secondary education in Kerman. Using a mixed method, this study integrates quantitative and qualitative data to examine and rank the most important indicators of leadership development. The purpose of this research is to inform educators and policy makers about the most effective strategies for cultivating leadership qualities in students. The main question of the research: What are the important indicators of student leadership growth and which indicators have more priority?

Theoretical framework

Fundamentals of leadership development

The theoretical framework of this study is rooted in the fundamental concepts of leadership development, which emphasizes the multidimensional nature of leadership skills. Leadership development is not just about acquiring technical skills, but involves a holistic approach that integrates cognitive, emotional and social dimensions. This study is based on the theory of transformational leadership, which focuses on the ability of leaders to inspire, motivate and enhance the potential of their followers. Transformational leaders are those who go beyond interactive interactions and create an environment where students can develop their visionary thinking and intrinsic motivation. This perspective emphasizes the importance of cultivating leadership qualities that enable individuals to lead with integrity, insight, and a deep sense of responsibility toward others (Lee et al., 2022).

Social and organizational learning

Another important aspect is the role of social learning and organizational behavior in leadership development. Social learning theory holds that leadership skills are often developed through observation, imitation, and interaction in a social context. In educational settings, students learn leadership behaviors by observing peers, teachers, and instructors. This study emphasizes that leadership development is a social process in which interactions within society play an important role. Additionally, schools as an organization should create

environments that encourage leadership through supportive measures, positive reinforcement, and opportunities for students to take on leadership roles (Hermino & Arifin, 2020).

Integrated approach to leadership skills

This research supports an integrated approach to developing leadership skills, in which individual, social, and organizational elements are integrated seamlessly. This discussion argues that effective leadership development cannot happen in isolation, but requires a structured program that includes real-world experiences, reflective practices, and continuous feedback. This integrated approach is particularly relevant in educational settings, where leadership development must be tailored to meet the diverse needs of students. By integrating these elements, the theoretical framework provides a comprehensive model that educators can use to develop leaders ready to face future challenges (Allen et al., 2021).

Noori (2021) investigated "Students' experiences of developing their leadership through the topic of leadership taught at the University of Technology of Malaysia" in a research. This study aims to investigate the experiences of Afghan graduate students in their leadership development through the leadership course taught at the Malaysian University of Technology. A quantitative research design was used in this research. An online survey questionnaire with 19 items was used to collect data. The findings showed that the students had a positive understanding of the leadership course.

Rastegar et al., (2024) conducted their research using a qualitative method to collect data, and apply their findings in practice. Their method was a case study focusing on 18 faculty members, staff and experts of Fars Islamic Azad University. In this research, the data-based theory method has been used to identify and analyze the dimensions and components of sustainable human resource management, which begins with interviews and proceeds through data collection and coding.

Research methodology

The participants in this research were 19 educational management experts and principals of secondary schools in Kerman city, who were selected for the qualitative stage through purposive sampling. These experts were selected based on their extensive experience and knowledge in the field of educational leadership, ensuring that the opinions collected were both relevant and informed.

The qualitative phase consisted of semi-structured interviews with these experts, which allowed for an in-depth exploration of their perspectives on student leadership development. The data obtained from these interviews have been analyzed using open and axial coding techniques and with the help of MAXQDA2020 software. In the quantitative phase, a survey was conducted among 69 directors of education departments and directors of secondary schools in Kerman. The fuzzy Delphi technique was chosen for its ability to obtain expert consensus on complex issues, making it particularly suitable for the purposes of this study.

Research findings

Qualitative data analysis led to the identification of 24 key indicators of student leadership development. Then these indicators were analyzed and ranked in a quantitative stage. The findings show that networking, recognizing the new generation, perceived organizational support, and talent management are among the most important indicators of student leadership growth. The results of this research are consistent with the researches of Palatic et al., (2021), Chethana et al., (2023), and Persada et al., (2019).

Networking: This index appeared as the most important factor in the growth of student leadership, with a high consensus among experts. Networking is recognized for its essential



role in leadership development, as it enables students to access diverse resources, perspectives, and support systems.

Recognizing the new generation: this study also highlights the importance of knowing and understanding the views of the new generation. Leaders attuned to the values and cultural shifts of younger cohorts are better equipped to make informed decisions that resonate with these cohorts.

Perceived organizational support: Leaders who perceive adequate support from their organization feel empowered to innovate, take initiative, and effectively implement strategic initiatives.

Talent management: Talent management and development in an organization is known to be critical for leadership development. Leaders who excel at talent management are those who can identify, nurture, and leverage the strengths of their team members.

Conclusion

This research concludes that student leadership development is a multifaceted process that requires attention to a wide range of indicators that each uniquely contribute to the overall development of leadership skills. The findings of this study emphasize the need for educational institutions to adopt a holistic approach to leadership development, one that goes beyond teaching leadership theories and focuses on cultivating practical skills and behaviors.

The high importance of networking and organizational support shows that leadership growth should be embedded in the social context of the educational environment. Schools should actively create opportunities for students to collaborate with their peers and participate in leadership roles. Additionally, identifying generational changes and talent management in the educational environment is critical to ensure that leadership development is relevant and responsive to the needs of the future workforce. According to the results, the following suggestions can be considered:

Evaluation of leadership programs using thematic coding, fuzzy Delphi and social network analysis to understand and strengthen students' networking skills through quantitative and qualitative assessments.

Organizational support and perceived leadership outcomes be investigated using narratives, psychometric tools, coding, fuzzy Delphi, and latent class analysis to classify support levels and leadership behaviors.

To study generational understanding in leadership using interviews, focused groups, assessments, coding, fuzzy Delphi and experience sampling method to collect real-time interaction data.

شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های بالندگی رهبری دانش‌آموزان

فرشته عالی پور^۱، پریش جعفری^۲، نادر قورچیان^۱، نجمه حاجی پور عبایی^۳

- ۱- گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
- ۲- گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
- ۳- گروه علوم تربیتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های بالندگی رهبری دانش‌آموزان می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ رویکرد، آمیخته اکتشافی، و از نظر استراتژی در بخش کیفی تحلیل محتوا و در بخش کمی، پیمایشی است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش در بخش کیفی، ۱۹ نفر از خبرگان مدیریت آموزشی و مدیران مدارس متوسطه شهر کرمان بوده‌اند که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. جامعه آماری بخش کمی را مدیران اداره آموزش و پرورش و مدیران مدارس متوسطه شهر کرمان تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس حجم نمونه ۶۹ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختمند و در بخش کمی پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود که روایی و پایایی آن با استفاده از شاخص CVR، آزمون کاپای کوهن و آزمون مجدد تأیید شد. تحلیل داده‌های بخش کیفی با استفاده از روش کدگذاری باز و محوری و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA2020 و تحلیل داده‌های بخش کمی با استفاده از تکنیک دلفی فازی انجام شد. تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های اکتشافی منجر به شناسایی ۲۴ شاخص بالندگی رهبری دانش‌آموزان شد. سپس با استخراج این شاخص‌ها، از طریق پژوهش کمی رتبه‌بندی شدند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد: شبکه‌سازی، شناخت از نسل جدید، حمایت سازمانی ادراک شده و مدیریت استعداد، مهم‌ترین شاخص‌های بالندگی رهبری دانش‌آموزان می‌باشند.

تاریخ دریافت: ۲۵ اسفند ۱۴۰۲

تاریخ بازنگری: ۱۸ تیر ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۰۶ آبان ۱۴۰۳

کلید واژه‌ها:

بالندگی،

رهبری،

دانش‌آموزان،

آموزش و پرورش.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): عالی پور، فرشته، جعفری، پریش، قورچیان، نادر و حاجی پور عبایی، نجمه. (۱۴۰۴). شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های بالندگی رهبری دانش‌آموزان. فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۷(۲)، ۵۰-۷۵.



10.22034/jmep.2024.421988.1311



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: پریش جعفری

ایمیل: pjaafari@yahoo.com

مقدمه

علی‌رغم شناخت روزافزون اهمیت مهارت‌های رهبری در محیط‌های آموزشی، درک و توافق جامعی در مورد شاخص‌های کلیدی که به رهبری دانش‌آموزان کمک می‌کنند، وجود ندارد. ادبیات موجود اغلب بینش‌های پراکنده ارائه می‌دهند و اجرای برنامه‌های توسعه رهبری مؤثر در مدارس را چالش برانگیز می‌کند. این عدم وضوح، مؤسسات آموزشی را از پرورش مهارت‌های لازم در دانش‌آموزان که برای نقش‌های رهبری آینده ضروری هستند، باز می‌دارد. رهبری بدین جهت بسیار مهم تلقی می‌شود که موفقیت یا شکست هر سازمانی منسوب به سبک رهبری فرد یا مجموعه افرادی است که فعالیت‌های سازمان را هدایت می‌کنند (Kuroda, 2022). مدارس نیز از این قاعده مستثنی نیستند، زیرا سازمان‌های کوچکی زیرمجموعه نهاد بزرگ آموزش و پرورش می‌باشند. بنابراین باید به فاکتورهایی مختلف مانند رهبری، مدیریت، معلم و دانش‌آموز و ... توجه ویژه داشت (Henderson et al., 2022). هدف این تحقیق شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های بالندگی رهبری دانش‌آموزان به منظور ارائه چارچوبی مشخص و ساختاریافته است که توسط معلمان قابل استفاده باشد. این مطالعه با به کارگیری یک رویکرد ترکیبی به دنبال پیوند مفاهیم نظری با کاربردهای عملی در مدیریت آموزشی است.

نظام آموزش و پرورش کشورها نقش محوری در توسعه و غنی‌سازی سرمایه‌های انسانی داشته و برآیند راهبردهای مؤثر هدایت و توسعه دانش‌آموزان می‌تواند منجر به تحولات گسترده‌ای شود (Sodirjonov, 2020). هدف اصلی آموزش و پرورش تربیت نسلی است که به مدد پرورش ابعاد مختلف شخصیتی بتواند زیستی در خور و شایسته داشته باشد (Dewia & Alam, 2020). توانایی‌ها و استعداد‌های درونی خود را بروز دهد و در یک رابطه سالم و سازنده با سایر هم‌نسلی‌ها در محیط اجتماعی و محیط کاری جامعه‌ای سرزنده و سالم را شکل دهد (Adams et al., 2018a). از جمله مهم‌ترین مؤلفه‌های ضروری برای دستیابی به چنین جامعه‌ی توسعه یافته‌ای، پرورش مهارت‌های رهبری و مدیریتی در نسل فعلی است (Adams et al., 2018b).

نوجوانان بخش اعظم زندگی خود را در مدرسه می‌گذرانند، این سازمان نقش مهمی در آماده‌سازی آنان برای زندگی اجتماعی و شغلی دارد. لذا ضروری است که متخصصان تعلیم و تربیت، خانواده‌ها و کارکنان مدارس، آگاهی عمیقی در مورد این نقش کسب کرده و سپس بتوانند در راستای تاثیرگذاری بیشتر آن اقداماتی انجام دهند (Ghalavandi, 2023). نیاز به پرورش رهبرانی توانا که در بحران‌های مختلف بتوانند جامعه تحت مدیریت خود را به درستی اداره کنند، دغدغه‌ای است که ما را به تفکر برای یافتن راه‌حلی کارگشا سوق می‌دهد. ضعف رهبری در بسیاری از امور اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و مراکز علمی آموزشی، ما را دچار معضلات بزرگی کرده است. این که از چه زمانی و توسط چه مراکزی امر آموزش و تعلیم رهبران صورت گیرد و چگونه افراد برای این مسئولیت شناسایی و آماده شوند یکی از دغدغه‌های این حوزه است (Hermino & Arifin, 2020). اما آنچه مسلم است این است که آموزش رهبری، در کلیه مراحل آموزشی، از برنامه‌های کوتاه مدت و برنامه‌های بلند مدت گرفته تا برنامه‌های آموزشی کلاس درس نقشی حیاتی و نوظهور دارد. معلمان موظف به پرورش ذهن‌های جوان برای داشتن مهارت‌های اساسی هستند و بسیاری از والدین به آموزش عمومی برای ایجاد پایه‌های بهینه برای زندگی نگاه می‌کنند. در نظام آموزش و پرورش دانش‌آموزان مهم‌ترین

عنصر تشکیل دهنده آن نظام محسوب می‌شوند و تمامی برنامه‌ها به دانش‌آموزان ختم می‌گردد، در این راستا دانش‌آموزان دوره متوسطه جایگاه ویژه‌ای دارند (Evans, 2014).

ارتقای نتایج آموزشی انگیزه اصلی این تحقیق است. مهارت‌های رهبری برای پیشرفت و موفقیت کلی دانش‌آموزان در هر دو زمینه تحصیلی و حرفه‌ای آینده بسیار مهم است. این مطالعه با شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های توسعه رهبری دانش‌آموزان، چارچوبی ساختاریافته ارائه می‌کند که می‌تواند به مربیان کمک کند تا برنامه‌های رهبری مؤثر طراحی کنند و در نهایت نتایج آموزشی را بهبود بخشند. در یک چشم‌انداز آموزشی در حال تحول، درک شاخص‌های بالندگی رهبری، دانش‌آموزان را مجهز می‌کند تا چالش‌های تحصیلی را به‌طور مؤثری هدایت کنند.

این مطالعه به سه شکاف تحقیقاتی مهم در مورد توسعه رهبری دانشجویان می‌پردازد. اولاً، فقدان چارچوب‌های جامعی وجود دارد که شاخص‌های مجزای مختلف رهبری را در یک مدل منسجم ادغام کند. ثانیاً، مطالعات موجود اغلب از تناقضات روش‌شناختی رنج می‌برند، که بسیاری از آنها به صورت مجزا بر رویکردهای کمی یا کیفی تکیه می‌کنند و در نتیجه نمی‌توانند طیف کاملی از عوامل مؤثر بر توسعه رهبری را به تصویر بکشند. این تحقیق از یک رویکرد ترکیبی استفاده می‌کند و مصاحبه‌های کیفی و نظرسنجی‌های کمی را ترکیب می‌کند تا درک غنی‌تر و دقیق‌تری از این شاخص‌ها ارائه دهد. ثالثاً، برای بسیاری از شاخص‌های پیشنهادی توسعه رهبری، اعتبار تجربی وجود ندارد. این مطالعه نه تنها ۲۴ شاخص کلیدی را از طریق تجزیه و تحلیل کیفی دقیق شناسایی می‌کند، بلکه آنها را با استفاده از روش‌های کمی رتبه‌بندی می‌کند و در نتیجه بیش‌های معتبر و عملی را ارائه می‌کند که می‌تواند خط‌مشی و عمل در محیط‌های آموزشی را اطلاع‌رسانی کند. با پرداختن به این شکاف‌ها، این تحقیق به مجموعه‌ای یکپارچه‌تر و قابل اعتمادتر از دانش در مورد بالندگی رهبری دانش‌آموزان کمک می‌کند.

اما سوالاتی که در اینجا مطرح می‌شود این است که شاخص‌های مهم توسعه بالندگی رهبری دانش‌آموزان کدامند؟ رتبه‌بندی این شاخص‌ها از نظر اهمیت چگونه است؟ و نتایج مقایسه این شاخص‌های بالندگی رهبری دانش‌آموزان چه می‌باشد؟ بالندگی رهبری از این منظر اهمیت دارد که تاکید می‌کند اداره‌ی یک جامعه از کوچک تا بزرگ، نیازمند رهبری و هدایت مقتدرانه است تا اعضای آن به نحوی شایسته به مرزهای موفقیت نزدیک شوند. دنیای مدرن و به سرعت در حال تغییر، نیازمند رهبری با کیفیت است و آموزش دوران متوسطه زمان بسیار مهمی برای جوانان، جهت توسعه مهارت‌های رهبری است. توسعه رهبری جزء جدایی‌ناپذیر تأثیرات مثبت جامعه و همچنین رشد فردی دانش‌آموزان است (Allen et al., 2021). تمرکز بیش از حد بر مهارت‌های تحصیلی و به صورت مشخص موفقیت در کنکور باعث شده است تا بسیاری از مهارت‌ها و ابعاد کیفی شخصیتی انسانی نظیر مهارت مدیریت، جایی در برنامه‌ها و اقدامات مدیران آموزشی نداشته باشند (Kouhsari et al., 2022).

مبانی نظری پژوهش

بالندگی رهبری دانش‌آموزان

بالندگی رهبری دانش‌آموزان به روند توسعه مهارت‌ها، دانش و نگرش‌های لازم برای تبدیل شدن به رهبران مؤثر اشاره دارد. این موضوع شامل فراهم آوردن فرصت‌هایی برای دانش‌آموزان برای تمرین رهبری در زمینه‌های مختلف، مانند

سازمان‌های دانش‌آموزی، پروژه‌های خدمات جامعه و محیط‌های آکادمیک است (Williams et al., 2021). برنامه‌های بالندگی رهبری دانش‌آموزان ممکن است شامل کارگاه‌ها، جلسات آموزشی، مربیگری و فرصت‌های یادگیری تجربی باشد. هدف از بالندگی رهبری اطمینان از این موضوع است که دانش‌آموزان مهارت‌های لازم برای موفقیت در مشاغل آینده خود را توسعه داده و تأثیر مثبتی در جوامع خود بگذارند. همچنین می‌توان انتظار داشت با تغییر سبک رهبری، پیامدهای مثبت جانبی دیگری حاصل شوند مانند جلوگیری از تحلیل رفتگی شغلی معلمان مدارس (Mansourkiaei, 2020).

برخی از عناصر اصلی بالندگی رهبری شامل مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های حل مسئله، کار تیمی، مهارت‌های تصمیم‌گیری و خودآگاهی است (Egan et al., 2022). توسعه مهارت‌های رهبری در بین دانش‌آموزان جوان، جزء کلیدی محیط‌های آموزشی است. توجه به مقوله بالندگی رهبری در جوانان، دغدغه و انگیزه‌ی تلاش برای کشف و پرورش توانایی رهبری در نسل‌های آینده ساز را در متولیان تعلیم و تربیت ایجاد می‌کند. باور داشتن ضرورت شناخت نیروهای بالقوه در حیطه‌ی رهبری و اداره‌ی امور، زمینه ساز تربیت نیروی انسانی کارآمد در آینده خواهد شد. بنابراین، تحقیق در مورد این فرآیند و طراحی راهبردهای اجرایی بالقوه، ضروری است. هنگامی که توسعه‌ی رهبری در سنین جوانی تحریک می‌شود، دانش‌آموزان نقش‌هایی را که به عنوان شهروندان برعهده دارند بهتر ایفا می‌کنند.

مدل آموزش محور بر پایه رهبری موجب افزایش انگیزه دانش‌آموزان در یادگیری می‌شود. در تبیین این رویکرد، می‌توان به نقش مهم رغبت به یادگیری به عنوان یکی از شاخص‌های خودراهبری در بین دانش‌آموزان اشاره نمود که بیشترین تأثیر را به خود اختصاص داده است (Hosseini, 2021). رهبری مؤثر بر توانایی ترکیب دانش خود و شناخت دیگران برای پیشبرد اهداف شخصی و گروهی استوار است (Daniëls et al., 2019). مطالعه (Bonesso et al., 2015) نشان داد که کودکان توانایی نشان دادن ویژگی‌های رهبری را دارند و رشد رهبری در کودکان و نوجوانان در سه مرحله صورت می‌گیرد: مرحله آگاهی که در آن کودک تازه شروع به درک مفهوم می‌کند. مرحله تعامل که شامل آموزش می‌شود و در آن، کودک شروع به تعامل می‌کند به گونه‌ای که مهارت‌های رهبری را تمرین می‌کند و مرحله آخر، مرحله‌ای است که در آن کودک هر گونه تمایلات رهبری در حال ظهور را نشان می‌دهد (Pinkas & Bulić, 2017). برای حل بحرانی‌ترین مشکلات جهان به رهبری تحول آفرین نیاز است. بالندگی رهبری برنامه‌ای بلند مدت برای ساختن آینده‌ی یک جامعه است. سلامت روانی که پیش نیاز مدیریت مؤثر می‌باشد در رابطه بین هوش هیجانی با انگیزه تحصیلی دانش‌آموزان نقش میانجی دارد. یافته‌های (Husseini, 2021) بر اهمیت تقویت هوش سلامت روانی در راستای کسب موفقیت‌های تحصیلی یادگیرندگان تأکید دارد.

رهبری با کیفیت، برای عملکرد و بهبود جامعه بسیار مهم است و محققان تشخیص داده‌اند که مهارت‌های رهبری قابل آموزش و یادگیری هستند (Kiersch & Peters, 2017) (Naidoo, 2018) (Voelkel, 2019). استدلال‌هایی وجود دارد مبنی بر اینکه دانش‌آموزان باید هرچه زودتر در رهبری مشارکت داشته باشند و نه تنها برای آینده به عنوان رهبران بزرگسال آماده شوند، بلکه در زندگی روزمره و فعلی خود از شایستگی‌ها و صلاحیت‌های رهبری بهره‌مند شوند (Jensen, 2018).

پیشینه پژوهش

پژوهش (Abdolmaleki et al., 2024) بر روی کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان قروه به تعداد ۵۴۸ نفر متمرکز بوده و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، حجم نمونه ۲۲۵ نفری بر اساس جدول مورگان انتخاب شده است. این تحقیق به صورت همبسته و از مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه رفتار رهبری و پرسشنامه یادگیری استفاده کرده است. پایایی و روایی ابزارها با استفاده از آلفای کرونباخ تأیید شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Lisrel 10.20 انجام شده و نشان داده که رفتار رهبری وظیفه‌محور مدیران مدرسه تأثیر مستقیم مثبت و معنی‌داری (۰/۲۷) بر یادگیری تیم معلمان دارد و رفتار رهبری فردمحور تأثیر مستقیم مثبت حتی قوی‌تری داشته است (۰/۵۰).

(Rastegar et al., 2024) با استفاده از روش کیفی برای گردآوری داده‌ها و به کارگیری عملی یافته‌های تحقیق خود را انجام دادند. روش آنها مطالعه موردی با تمرکز بر ۱۸ نفر از اعضای هیأت علمی، کارکنان و کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس بود. در این تحقیق از روش تئوری مبتنی بر داده برای شناسایی و تجزیه و تحلیل ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت پایدار منابع انسانی استفاده شده است که با مصاحبه آغاز می‌شود و از طریق جمع‌آوری و کدگذاری داده‌ها پیش می‌رود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، مطالعه از کدگذاری باز، مرکزی و انتخابی که توسط نرم‌افزار Atlas ti برای کدگذاری مصاحبه‌ها تسهیل می‌شود، استفاده کرده‌اند. در نتایج، ۱۵۱ مفهوم و ۳۱ مقوله اصلی مرتبط با مدیریت پایدار منابع انسانی در دانشگاه‌های آزاد استان فارس شناسایی شد که در چند دسته اصلی سازماندهی شدند.

تحقیق (Lotfi & Ashouri, 2023) با استفاده از روش توصیفی-همبستگی به بررسی ۲۰۲۳ دانش‌آموز دختر مقطع متوسطه شهر عباس آباد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ پرداخته است. با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی، ۲۰۱ دانش‌آموز از پایه‌های مختلف برای جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های هویت تحصیلی، جهت‌گیری هدف، خوش‌بینی تحصیلی و درگیری تحصیلی انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل انجام شده با نرم‌افزار SPSS و LISREL روابط مثبت معناداری را بین این متغیرها آشکار کرد: خوش‌بینی تحصیلی با جهت‌گیری هدف و هویت تحصیلی ارتباط مثبت داشت. جهت‌گیری هدف با مشارکت تحصیلی همبستگی مثبت داشت. و هویت تحصیلی ارتباط معناداری با درگیری تحصیلی نشان داد. علاوه بر این، جهت‌گیری هدف و هویت تحصیلی به عنوان میانجی در رابطه بین خوش‌بینی تحصیلی و درگیری تحصیلی عمل کردند و نقش مهم آنها را در تقویت مشارکت تحصیلی دانش‌آموزان برجسته کردند.

(Lee et al., 2022) در پژوهشی با عنوان "دانش‌آموزانی که همسالان خود را هدایت می‌کنند: یک مطالعه کیفی مدل رهبری دانش‌آموزان برای تعامل با اهداف توسعه پایدار" بیان داشتند مؤسسات آموزشی نقش مهمی در توسعه رهبران دانش‌آموز دارند که مجهز به مهارت‌ها و دانش لازم برای بسیج تغییرات اجتماعی است که اهداف توسعه پایدار خواستار آن است. برای گسترش این درک، این مطالعه با هدف تعامل با رهبران دانش‌آموز یک ابتکار عملی دانش‌آموزان در کالج کلگری، اتحاد اهداف توسعه پایدار (SDGA)، برای درک بهتر تجربه دانش‌آموزانی که نقش‌های رهبری را در سازمان‌دهی به عهده گرفتند، انجام شد. یک تحلیل موضوعی کیفی برای درک تجربیات ۱۲ رهبر دانش‌آموز درگیر در برنامه‌نویسی استفاده شد.

(Konuk & Posner, 2021) در تحقیقی به «اثربخشی یک برنامه رهبری دانشجویی در ترکیه» پرداختند. بررسی اثربخشی یک برنامه رهبری دانشجویی در دانشگاه فنی Yildiz Teknik ترکیه انجام گرفته است. طرح کمی پژوهش (شبه آزمایشی با گروه کنترل پیش آزمون و پس آزمون) حاکی از اثربخشی برنامه آموزش رهبری بود. نتایج کیفی پژوهش (مصاحبه) نشان داد که برنامه‌های بالندگی رهبری به فعالیتهای یادگیری نیاز دارند که در موقعیتهای زندگی واقعی اعمال شوند و بر افزایش اعتماد به نفس دانش آموزان به عنوان رهبر تمرکز می کنند.

(Noori, 2021) در تحقیقی به بررسی " تجربیات دانشجویان از توسعه رهبری خود از طریق موضوع رهبری تدریس شده در دانشگاه تکنولوژی مالزی " پرداخت. این مطالعه با هدف بررسی تجربیات دانشجویان تحصیلات تکمیلی افغانستان از توسعه رهبری خود از طریق دوره رهبری تدریس شده در دانشگاه تکنولوژی مالزی انجام شده است. در این پژوهش از طرح تحقیق کمی استفاده شد. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه نظرسنجی آنلاین با ۱۹ گویه استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که دانشجویان درک مثبتی از درس رهبری داشتند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ رویکرد آمیخته اکتشافی، و از نظر استراتژی در بخش کیفی تحلیل محتوا و در بخش کمی، پیمایشی است. مشارکت کنندگان در پژوهش در بخش کیفی، ۱۹ نفر از خبرگان مدیریت آموزشی و مدیران مدارس متوسطه شهر کرمان بوده‌اند که به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. همچنین پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش، حاضر بود که با توجه به هدف پژوهش، نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت هدفمند با استفاده از تکنیک گلوله برفی و به تعداد ۱۹ نفر انجام شده است. تعیین حجم نمونه با استفاده از اصل اشباع نظری صورت گرفته است. مصاحبه‌ها در بخش کیفی به صورت چهره به چهره و با سؤالات باز انجام شد و سپس با استفاده از فرآیند کدگذاری شاخص‌ها شناسایی شدند. جهت اطمینان از صحت و دقت کدگذاری و استخراج مفاهیم، کدهای بدست آمده از مصاحبه‌ها مجدداً در اختیار مصاحبه شونده‌گان قرار گرفت تا از تأیید کدهای استخراج شده توسط مصاحبه شونده‌گان اطمینان حاصل شود. جامعه آماری بخش کمی را مدیران اداره آموزش و پرورش و مدیران مدارس متوسطه شهر کرمان تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه گیری غیراحتمالی در دسترس حجم نمونه ۶۹ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختمند و در بخش کمی پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود که روایی و پایایی آن با استفاده از شاخص CVR، آزمون کاپای کوهن و آزمون مجدد تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌های بخش کیفی با استفاده از روش کدگذاری باز و محوری و با استفاده از نرم افزار MAXQDA2020 و تجزیه و تحلیل داده‌های بخش کمی با استفاده از تکنیک دلفی فازی انجام شد. پس از تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های اکتشافی و شناسایی شاخص‌های بالندگی رهبری دانش آموزان، این شاخص‌ها، از طریق پژوهش کمی، با تکنیک دلفی فازی رتبه بندی شدند.

جدول ۱. روایی و پایایی پژوهش

مقدار	خطای استاندارد مجانبی	T تقریبی	sig
۰/۶۶۹	۰/۱۱۸	۶/۹۳۳	۰/۰۰۰

یافته‌های پژوهش

یافته‌های جمعیت شناختی

در جدول (۲) و (۳) ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه در بخش کیفی و کمی ارائه شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی بخش کیفی

جنسیت	تحصیلات	شغل	سابقه کار	جنسیت	تحصیلات	شغل	سابقه کار
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۰	مرد	کارشناسی ارشد	مدیر	۹
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۱	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۳
زن	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۳	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۹
مرد	دکتری	مدیر	۱۶	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۷
مرد	کارشناسی	عضو هیئت علمی	۱۴	مرد	کارشناسی	مدیر	۹
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۷	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۷
زن	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۰	مرد	کارشناسی	مدیر	۱۱
مرد	دکتری	مدیر	۱۲	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۴
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۶	مرد	کارشناسی ارشد	مدیر	۱۷
زن	دکتری	عضو هیئت علمی	۸				

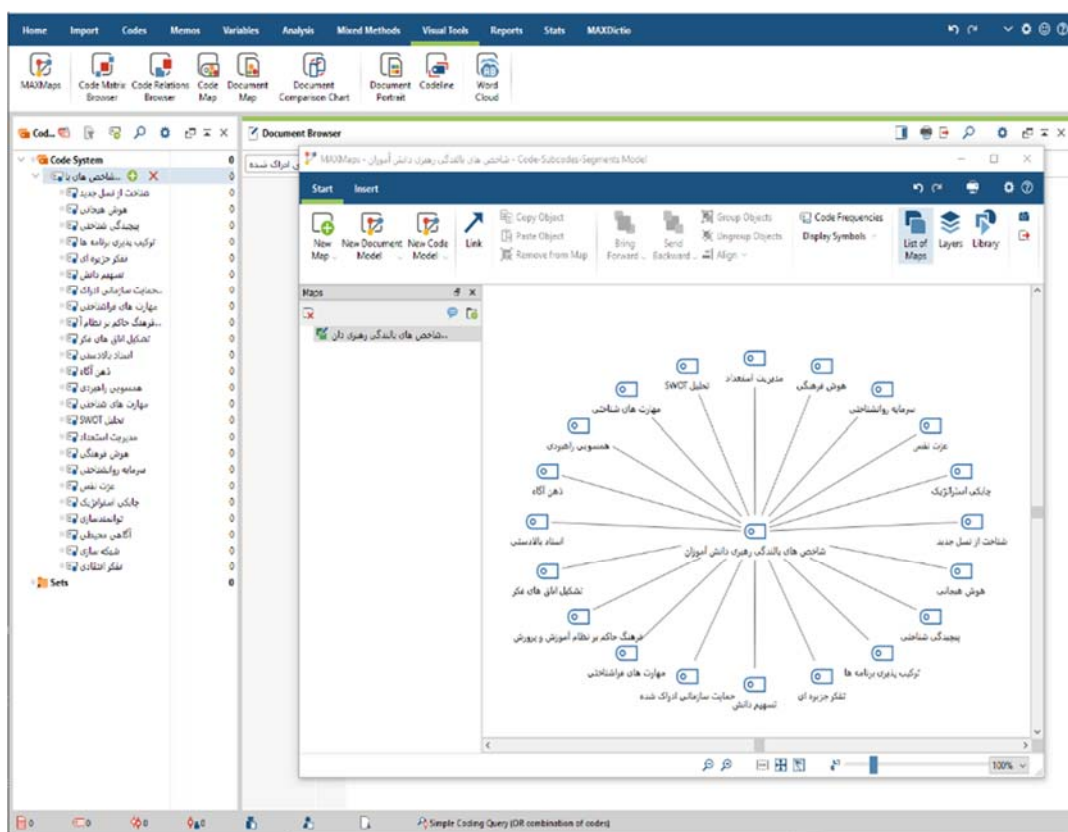
جدول ۳. ویژگی‌های جمعیت شناختی بخش کمی

کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری	
۲۷	۲۰	۳	مرد
۱۲	۶	۱	زن

یافته‌های بخش کیفی

شاخص‌های بالندگی رهبری دانش‌آموزان

مصاحبه‌ها در بخش کیفی به صورت چهره به چهره و با سؤالات باز انجام شد و سپس با استفاده از فرآیند کدگذاری شاخص‌ها شناسایی شدند. بر این اساس، مصاحبه که مشتمل بر چهار سؤال اصلی بود، پس از ارائه توضیحات لازم به اعضای نمونه، صورت گرفت. سپس متن مصاحبه‌های انجام شده تحلیل شد. هدف، رسیدن به ایده اصلی مصاحبه شونده بود. خروجی نرم‌افزار MAXQDA2020 در شکل (۱) نمایش داده شده است.

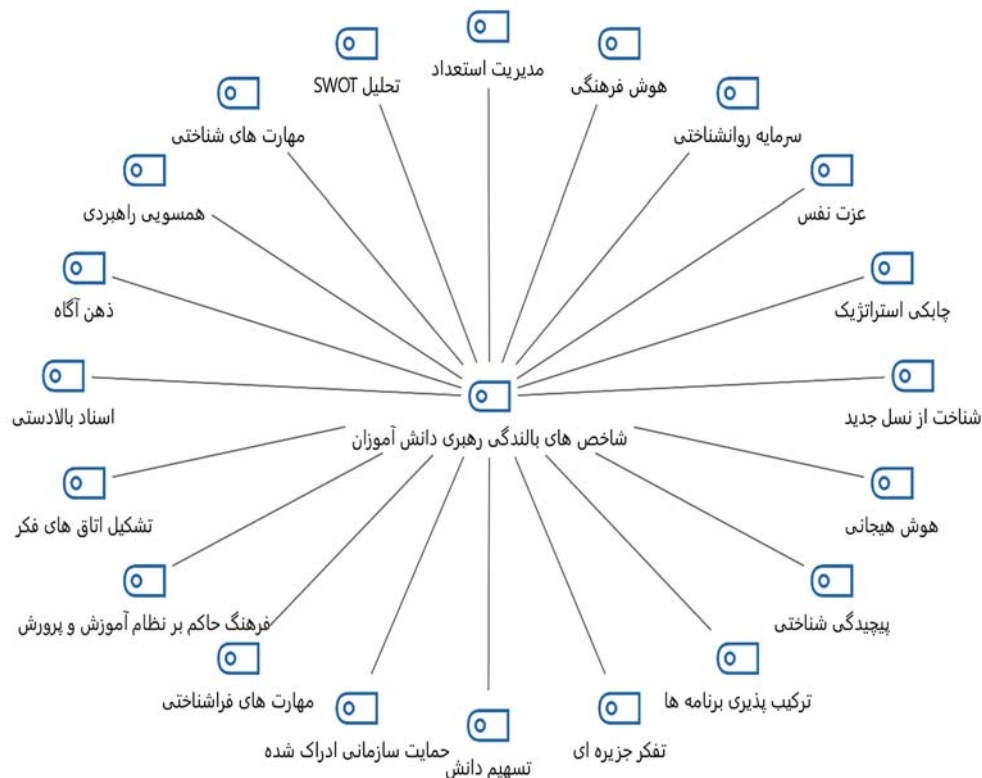


شکل ۱. خروجی نرم افزار MAXQDA2020

شاخص های بالندگی رهبری دانش آموزان در جدول (۴) و شکل (۲) ارائه شده اند.

جدول ۴. شاخص های بالندگی رهبری دانش آموزان

نماد	شاخص	نماد	شاخص
X1	تفکر انتقادی	X2	شبکه سازی
X3	آگاهی محیطی	X4	توانمندسازی
X5	چابکی استراتژیک	X6	عزت نفس
X7	سرمایه روانشناختی	X8	هوش فرهنگی
X9	مدیریت استعداد	X10	تحلیل SWOT
X11	مهارت های شناختی	X12	همسویی راهبردی
X13	ذهن آگاهی	X14	اسناد بالادستی
X15	تشکیل اتاق های فکر	X16	فرهنگ حاکم بر نظام آموزش و پرورش
X17	مهارت های فراشناختی	X18	حمایت سازمانی ادراک شده
X19	تسهیم دانش	X20	تفکر جزیره ای
X21	ترکیب پذیری برنامه ها	X22	پیچیدگی شناختی
X23	هوش هیجانی	X24	شناخت از نسل جدید



شکل ۲. شاخص های بالندگی رهبری دانش آموزان در نرم افزار MAXQDA2020

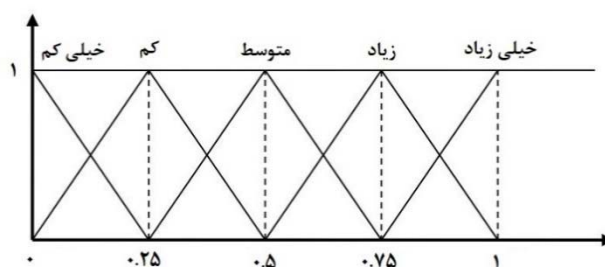
شاخص هایی که معنای پیچیده و ناواضح دارند در ادامه توضیح داده شده اند. تفکر انتقادی: توانایی رهبران دانش آموز در تحلیل عینی موقعیت ها، تصمیم گیری منطقی و حل مؤثر مسائل. سرمایه روانشناختی: توسعه خود کارآمدی، خوش بینی، امید و تاب آوری دانش آموزان برای رهبری و الهام بخشیدن به همسالان. مدیریت استعداد: شناسایی و پرورش مهارت ها و پتانسیل های دانش آموزان برای ایجاد یک تیم رهبری قوی و توانا. هوش فرهنگی: تجهیز رهبران دانش آموز به مهارت هایی برای کار مؤثر با گروه های مختلف، ارتقای فراگیری و تفاهم. تجزیه و تحلیل SWOT: ابزاری برای رهبران دانش آموز، برای ارزیابی نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدها در پروژه ها. همسویی استراتژیک: حصول اطمینان از اینکه فعالیت ها و اهداف دانش آموز با اهداف گسترده تر مدرسه همگام هستند. حمایت سازمانی تحقق یافته: درک و اطمینان از اینکه رهبران دانش آموز احساس ارزشمندی و حمایت توسط مدیریت مدرسه می کنند. چابکی استراتژیک: ظرفیت رهبران دانش آموز برای انطباق سریع با تغییرات و استفاده از فرصت ها برای ارتقای برنامه ها در مدرسه. تشکیل اتاق های فکر: ایجاد گروه هایی از رهبران دانش آموز برای تحقیق، بحث و پیشنهاد راه حل برای مسائل مدرسه. مهارت های فراشناختی: کمک به رهبران دانش آموز برای توسعه استراتژی هایی برای برنامه ریزی، نظارت و ارزیابی شیوه های یادگیری و رهبری خود.

هوش هیجانی: توسعه توانایی در رهبران دانش آموز برای درک و مدیریت احساسات خود و دیگران برای رهبری همدلانه و مؤثر.

یافته‌های کمی پژوهش

تعریف متغیرهای زبانی

بعد از مصاحبه با اعضای نمونه، شاخص‌های بالندگی رهبری دانش آموزان در قالب پرسشنامه با هدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آنها با عوامل طراحی می‌شود، خبرگان از طریق متغیرهای کلامی خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، میزان موافقت خود را ابراز می‌کنند. از آنجا که خصوصیات متفاوت افراد بر تعابیر ذهنی آنها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است، با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به پرسشها پاسخ می‌دهند. این متغیرها با توجه به شکل (۳) و جدول (۵) به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف شده‌اند.



شکل ۳. تعریف متغیر زبانی

در جدول (۵) نیز نحوه تبدیل متغیرهای کلامی به عدد فازی مثلثی و عدد فازی قطعی شده نشان داده شده است.

جدول ۵. جدول اعداد فازی مثلثی

متغیرهای کلامی	عدد فازی مثلثی	عدد فازی قطعی شده
خیلی زیاد	(0, 0.75, 1)	0.75
زیاد	(0, 0.5, 1)	0.5625
متوسط	(0, 0.5, 0.75)	0.3125
کم	(0, 0.25, 0.5)	0.1625
خیلی کم	(0, 0, 0.25)	0.0625

اعداد فازی قطعی شده در جدول (۵) با استفاده از رابطه مینکوسکی به شکل رابطه (۱) محاسبه شده‌اند (β حد بالای عدد فازی مثلثی، α حد وسط عدد فازی مثلثی، m حد پایین عدد فازی مثلثی).

$$x = m + \frac{\beta - \alpha}{4}$$

رابطه ۱:

نظرسنجی مرحله اول

در این مرحله شاخص‌های بالندگی رهبری دانش‌آموزان که با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته شناسایی شده، در قالب پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار می‌گیرد و با توجه به گزینه پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف شده، نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌های قیدی شده در پرسشنامه برای به دست آوردن میانگین فازی شاخص‌های بالندگی رهبری دانش‌آموزان مورد تحلیل قرار می‌گیرند. برای محاسبه میانگین فازی از روابط زیر استفاده می‌شود:

$$A_i = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_3^{(i)}), i = 1, 2, 3, \dots, n \quad \text{رابطه ۲:}$$

$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^{(i)} \right) \quad \text{رابطه ۳:}$$

در این رابطه A_i بیانگر دیدگاه خبره i ام و A_{ave} میانگین دیدگاه‌های خبرگان است. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تعداد پاسخ‌های داده شده به هر مؤلفه مورد شمارش و تحلیل قرار گرفت که در نظر سنجی مرحله اول نتایج شمارش پاسخ‌های داده شده به شرح جدول زیر است.

جدول ۶. نتایج شمارش پاسخ‌های مرحله نخست نظرسنجی

متغیرها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
تفکر انتقادی	۶۱	۶	۲	۰	۰
آگاهی محیطی	۶۰	۴	۵	۰	۰
چابکی استراتژیک	۶۳	۲	۴	۰	۰
سرمایه روانشناختی	۶۰	۴	۲	۳	۰
مدیریت استعداد	۶۲	۷	۰	۰	۰
مهارت‌های شناختی	۵۶	۸	۳	۲	۰
ذهن آگاهی	۶۳	۳	۲	۱	۰
تشکیل اتاق‌های فکر	۵۹	۸	۲	۰	۰
مهارت‌های فراشناختی	۶۲	۲	۴	۱	۰
تسهیم دانش	۶۱	۴	۲	۲	۰
ترکیب پذیری برنامه‌ها	۵۷	۴	۵	۳	۰
هوش هیجانی	۵۷	۶	۲	۴	۰
شبکه سازی	۶۶	۱	۲	۰	۰
توانمندسازی	۶۲	۲	۳	۲	۰
عزت نفس	۶۰	۴	۲	۳	۰
هوش فرهنگی	۶۲	۷	۰	۰	۰

۰	۳	۵	۴	۵۷	تحلیل SWOT
۰	۱	۲	۳	۶۳	همسویی راهبردی
۰	۰	۲	۶	۶۱	اسناد بالادستی
۰	۰	۵	۴	۶۰	فرهنگ حاکم بر نظام آموزش و پرورش
۰	۰	۴	۲	۶۳	حمایت سازمانی ادراک شده
۰	۳	۵	۴	۵۷	تفکر جزیره‌ای
۰	۳	۲	۴	۶۰	پیچیدگی شناختی
۰	۰	۰	۷	۶۲	شناخت از نسل جدید

پس از مشخص شدن تعداد پاسخ‌های داده شده به هر عامل و بعد از محاسبه میانگین فازی مثلی برای عوامل از فرمول مینکووسکی، اعداد فازی قطعی شده برای هر مؤلفه محاسبه می‌شود. نتایج حاصل از میانگین فازی و فازی زدایی مؤلفه‌ها به شرح زیر است.

جدول ۷. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله اول

متغیرها	میانگین فازی مثلی (m, a, β)	فازی زدایی شده	متغیرها	میانگین فازی مثلی (m, a, β)	فازی زدایی شده
تفکر انتقادی	(۰,۹۹۳, ۰,۹۶۴)	۰/۷۲۱	شبکه سازی	(۰,۹۹۳, ۰,۹۸۲, ۰,۷۳۲)	۰/۷۳۴
آگاهی محیطی	(۰,۹۸۲, ۰,۹۴۹)	۰/۷۰۷	توانمندسازی	(۰,۹۷۵, ۰,۹۴۹, ۰,۶۹۹)	۰/۷۰۵
چابکی استراتژیک	(۰,۹۸۶, ۰,۹۶۴)	۰/۷۱۹	عزت نفس	(۰,۹۷۱, ۰,۹۳۸, ۰,۶۸۸)	۰/۶۹۶
سرمایه روانشناختی	(۰,۹۷۱, ۰,۹۳۸)	۰/۶۹۵	هوش فرهنگی	(۰,۹۷۵, ۰,۹۷۵, ۰,۷۲۵)	۰/۷۳۰
مدیریت استعداد	(۰,۹۷۵, ۰,۹۷۵, ۰,۷۲۵)	۰/۷۳۰	تحلیل SWOT	(۰,۹۶۰, ۰,۹۱۷, ۰,۶۶۷)	۰/۶۷۷
مهارت‌های شناختی	(۰,۹۷۵, ۰,۹۲۸)	۰/۶۸۹	همسویی راهبردی	(۰,۹۸۶, ۰,۹۶۴, ۰,۷۱۴)	۰/۷۱۹
ذهن آگاهی	(۰,۹۸۶, ۰,۹۶۴)	۰/۷۱۹	اسناد بالادستی	(۰,۹۹۳, ۰,۹۶۴, ۰,۷۱۴)	۰/۷۲۱
تشکیل اتاق‌های فکر	(۰,۹۹۳, ۰,۹۵۷)	۰/۷۱۵	فرهنگ حاکم بر نظام آموزش و پرورش	(۰,۹۸۲, ۰,۹۴۹, ۰,۶۹۹)	۰/۷۰۷

۰/۷۱۹	(۰,۷۱۴, ۰,۹۶۴, ۰,۹۸۶)	حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۷۰۹	(۰,۹۵۳, ۰,۹۷۸) (۰,۷۰۳)	مهارت‌های فراشناختی
۰/۶۷۷	(۰,۶۶۷, ۰,۹۱۷, ۰,۹۶۰)	تفکر جزیره‌ای	۰/۷۰۶	(۰,۹۴۹, ۰,۹۷۸) (۰,۶۹۹)	تسهیم دانش
۰/۶۹۶	(۰,۶۸۸, ۰,۹۳۸, ۰,۹۷۱)	پپچیدگی شناختی	۰/۶۷۷	(۰,۹۱۷, ۰,۹۶۰) (۰,۶۶۷)	ترکیب پذیری برنامه‌ها
۰/۷۳۰	(۰,۷۲۵, ۰,۹۷۵, ۱)	شناخت از نسل جدید	۰/۶۸۱	(۰,۹۲۰, ۰,۹۶۴) (۰,۶۷۰)	هوش هیجانی

پس از انجام مرحله اول نظرسنجی لازم است مرحله دوم نیز انجام شود تا نتایج هر دو مرحله با هم مقایسه و نتیجه مشخص شود.

نظرسنجی مرحله دوم

در نظرسنجی مرحله دوم نتایج شمارش پاسخ‌های داده شده به مؤلفه‌های شناسایی شده به شرح جدول زیر است.

جدول ۸. نتایج شمارش پاسخ‌های مرحله دوم نظرسنجی

متغیرها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
تفکر انتقادی	۶۲	۶	۱	۰	۰
آگاهی محیطی	۶۱	۳	۵	۰	۰
چابکی استراتژیک	۶۴	۲	۳	۰	۰
سرمایه روانشناختی	۶۱	۴	۲	۲	۰
مدیریت استعداد	۶۲	۷	۰	۰	۰
مهارت‌های شناختی	۵۷	۷	۳	۲	۰
ذهن آگاهی	۶۳	۳	۲	۱	۰
تشکیل اتاق‌های فکر	۶۰	۷	۲	۰	۰
مهارت‌های فراشناختی	۶۲	۳	۴	۰	۰
تسهیم دانش	۶۲	۴	۲	۱	۰
ترکیب پذیری برنامه‌ها	۵۶	۵	۵	۳	۰
هوش هیجانی	۶۳	۲	۲	۲	۰
شبکه سازی	۶۶	۲	۱	۰	۰
توانمندسازی	۶۲	۴	۳	۰	۰
عزت نفس	۶۰	۵	۳	۱	۰
هوش فرهنگی	۶۲	۷	۰	۰	۰

۵۸	۴	۴	۳	۰	تحلیل SWOT
۶۴	۲	۳	۰	۰	همسویی راهبردی
۶۳	۴	۲	۰	۰	اسناد بالادستی
۶۰	۶	۳	۰	۰	فرهنگ حاکم بر نظام آموزش و پرورش
۶۴	۴	۱	۰	۰	حمایت سازمانی ادراک شده
۵۷	۴	۵	۳	۰	تفکر جزیره‌ای
۵۸	۵	۳	۳	۰	پیچیدگی شناختی
۶۳	۶	۰	۰	۰	شناخت از نسل جدید

پس از مشخص شدن تعداد پاسخ‌های داده شده به هر مؤلفه در مرحله دوم و بعد از محاسبه میانگین فازی مثلثی برای مؤلفه‌ها از فرمول مینکووسکی، اعداد فازی قطعی شده برای هر مؤلفه محاسبه می‌شود. نتایج حاصل از میانگین فازی و فازی زدایی مؤلفه‌ها در مرحله دوم به شرح زیر است.

جدول ۹. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظر سنجی مرحله دوم

متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	فازی زدایی شده	متغیرها	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	فازی زدایی شده
تفکر انتقادی	(۰,۹۷۱, ۰,۹۹۶) (۰,۷۲۱)	۰/۷۲۷	شبکه سازی	(۰,۷۳۶, ۰,۹۸۶, ۰,۹۹۶)	۰/۷۳۸
آگاهی محیطی	(۰,۹۵۳, ۰,۹۸۲) (۰,۷۰۳)	۰/۷۱۰	توانمندسازی	(۰,۷۱۴, ۰,۹۶۴, ۰,۹۸۹)	۰/۷۲۰
چابکی استراتژیک	(۰,۹۷۱, ۰,۹۸۹) (۰,۷۲۱)	۰/۷۲۵	عزت نفس	(۰,۶۹۹, ۰,۹۴۹, ۰,۹۸۲)	۰/۷۰۷
سرمایه روانشناختی	(۰,۹۴۹, ۰,۹۷۸) (۰,۶۹۹)	۰/۷۰۶	هوش فرهنگی	(۰,۷۲۵, ۰,۹۷۵, ۱)	۰/۷۳۰
مدیریت استعداد	(۰,۷۲۵, ۰,۹۷۵, ۱)	۰/۷۳۰	تحلیل SWOT	(۰,۶۷۴, ۰,۹۲۴, ۰,۹۶۴)	۰/۶۸۳
مهارت‌های شناختی	(۰,۹۳۱, ۰,۹۷۵) (۰,۶۸۱)	۰/۶۹۲	همسویی راهبردی	(۰,۷۲۱, ۰,۹۷۱, ۰,۹۸۹)	۰/۷۲۵
ذهن آگاهی	(۰,۹۶۴, ۰,۹۸۶) (۰,۷۱۴)	۰/۷۱۹	اسناد بالادستی	(۰,۷۲۱, ۰,۹۷۱, ۰,۹۹۳)	۰/۷۲۶
تشکیل اتاق‌های فکر	(۰,۹۶۰, ۰,۹۹۳) (۰,۷۱۰)	۰/۷۱۸	فرهنگ حاکم بر نظام آموزش و پرورش	(۰,۷۰۷, ۰,۹۵۷, ۰,۹۸۹)	۰/۷۱۴

۰/۷۳۲	(۰,۷۲۸, ۰,۹۷۸, ۰,۹۹۶)	حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۷۱۶	(۰,۹۶۰, ۰,۹۸۶)	مهارت‌های فراشناختی
۰/۶۷۷	(۰,۶۶۷, ۰,۹۱۷, ۰,۹۶۰)	تفکر جزیره‌ای	۰/۷۱۶	(۰,۹۶۰, ۰,۹۸۶)	تسهیم دانش
۰/۶۸۷	(۰,۶۷۸, ۰,۹۲۸, ۰,۹۶۷)	پیچیدگی شناختی	۰/۶۷۴	(۰,۹۱۳, ۰,۹۶۰)	ترکیب پذیری برنامه‌ها
۰/۷۳۳	(۰,۷۲۸, ۰,۹۷۸, ۱)	شناخت از نسل جدید	۰/۷۱۱	(۰,۹۵۷, ۰,۹۷۸)	هوش هیجانی

پس از اینکه هر دو مرحله نظرسنجی انجام شد، لازم است که اختلاف میان میانگین فازی زدایی شده، شاخص‌های بالندگی رهبری دانش‌آموزان مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. بررسی اختلاف میانگین فازی زدایی شده شاخص‌ها بالندگی رهبری دانش‌آموزان در مرحله اول و دوم به شرح جدول زیر است.

جدول ۱۰. اختلاف میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم نظر سنجی

اختلاف میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم	میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم	میانگین فازی زدایی شده مرحله اول	متغیرها	اختلاف میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم	میانگین فازی زدایی شده مرحله دوم	میانگین فازی زدایی شده مرحله اول	متغیرها
۰/۰۰۴	۰/۷۳۸	۰/۷۳۴	شبکه سازی	۰/۰۰۶	۰/۷۲۷	۰/۷۲۱	تفکر انتقادی
۰/۰۱۵	۰/۷۲۰	۰/۷۰۵	توانمندسازی	۰/۰۰۳	۰/۷۱۰	۰/۷۰۷	آگاهی محیطی
۰/۰۱۱	۰/۷۰۷	۰/۶۹۶	عزت نفس	۰/۰۰۶	۰/۷۲۵	۰/۷۱۹	چابکی استراتژیک
۰	۰/۷۳۰	۰/۷۳۰	هوش فرهنگی	۰/۰۱۱	۰/۷۰۶	۰/۶۹۵	سرمایه روانشناختی
۰/۰۰۶	۰/۶۸۳	۰/۶۷۷	تحلیل SWOT	۰	۰/۷۳۰	۰/۷۳۰	مدیریت استعداد
۰/۰۰۶	۰/۷۲۵	۰/۷۱۹	همسویی راهبردی	۰/۰۰۳	۰/۶۹۲	۰/۶۸۹	مهارت‌های شناختی
۰/۰۰۵	۰/۷۲۶	۰/۷۲۱	اسناد بالادستی	۰	۰/۷۱۹	۰/۷۱۹	ذهن آگاهی
۰/۰۰۷	۰/۷۱۴	۰/۷۰۷	فرهنگ حاکم بر نظام آموزش و	۰/۰۰۳	۰/۷۱۸	۰/۷۱۵	تشکیل اتاق‌های فکر

پرورش							
۰/۰۱۳	۰/۷۳۲	۰/۷۱۹	حمایت سازمانی	۰/۰۰۷	۰/۷۱۶	۰/۷۰۹	مهارت‌های
			ادراک شده				فرشناختی
۰	۰/۶۷۷	۰/۶۷۷	تفکر جزیره‌ای	۰/۰۱۰	۰/۷۱۶	۰/۷۰۶	تسهیم دانش
			پیچیدگی				ترکیب
۰/۰۰۹	۰/۶۸۷	۰/۶۹۶	شناختی	۰/۰۰۳	۰/۶۷۴	۰/۶۷۷	پذیری
			شناخت از نسل				برنامه‌ها
۰/۰۰۳	۰/۷۳۳	۰/۷۳۰	جدید	۰/۰۳۰	۰/۷۱۱	۰/۶۸۱	هوش
							هیجانی

با توجه به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم، در صورتی که اختلاف بین میانگین فازی زدایی شده در دو مرحله کمتر از ۰/۱ باشد، در این صورت فرآیند نظرسنجی متوقف می‌شود. با توجه به اینکه اختلاف میانگین فازی زدایی شده نظر خبرگان در دو مرحله کمتر از ۰/۱ می‌باشد، خبرگان در مورد شاخص‌های بالندگی رهبری دانش آموزان به اجماع رسیدند. این بدان معنی است که خبرگان نسبت به شاخص‌های بالندگی رهبری دانش آموزان شناسایی شده در پژوهش نگاه تقریباً یکسانی داشته‌اند. با توجه به مطالب عنوان شده، اولویت تمامی عوامل در قالب شکل (۴) نشان داده شده است.



شکل ۴. اولویت بندی شاخص‌های بالندگی رهبری دانش آموزان

بحث و نتیجه گیری

درک کاملتر بالندگی رهبری فراتر از انتخاب صرف یک نظریه رهبری خاص و آموزش افراد در رفتارهای مرتبط با آن نظریه است. بالندگی رهبری موضوع پیچیده‌ای است که با توجه به نظریات و تحقیقات مستقل از آنچه به طور کلی تر در زمینه رهبری مورد مطالعه قرار گرفته است، شایسته توجه محققان است این تحقیق با هدف شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های بالندگی رهبری دانش‌آموزان بر اساس تکنیک دلفی فازی صورت پذیرفت. قابل ذکر است در ابتدا شاخص‌های بالندگی رهبری دانش‌آموزان با استفاده از مصاحبه با خبرگان استخراج شده و سپس با طراحی پرسشنامه با طیف‌های مشخص، نظرات مدیران آموزشی و همچنین مدیران مدارس در مورد این عوامل پرسیده شد و در نهایت نظرات با استفاده از تکنیک دلفی فازی تحلیل و عوامل رتبه‌بندی شدند. در ادامه شاخص‌ها از بیشترین اولویت به کمترین اولویت مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند.

بر اساس نتایج گزارش شده بیشترین میزان توافق مربوط به شاخص شبکه سازی با مقدار فازی زدایی شده ۰/۷۳۸ می‌باشد و این میزان توافق بالا، بر نقش اساسی آن در بالندگی رهبری دانش‌آموزان تأکید کرد. رهبران مؤثر از آن برای دسترسی به منابع، جمع آوری دیدگاه‌های متنوع و حمایت برای اهداف سازمانی استفاده می‌کنند. در رتبه دوم، شناخت از نسل جدید با مقدار فازی زدایی شده ۰/۷۳۳ قرار دارد. نمرات شناخت از نسل جدید بر نقش آن در رهبری و دیدگاه نوین تأکید دارد. رهبرانی که دیدگاه‌های نوین، به‌روز و ارزش‌های فرهنگی را درک می‌کنند، می‌توانند تصمیمات آگاهانه‌ای بگیرند که با سایرین همبستگی داشته باشد. حمایت سازمانی ادراک شده در رتبه سوم با امتیاز ۰/۷۳۲، یکی از بالاترین امتیازها را دریافت کرد که تأثیر آن را بر کارآمدی و انگیزه رهبری برجسته کرد. رهبرانی که حمایت کافی از سازمان خود را درک می‌کنند، برای نوآوری، ابتکار عمل و اجرای مؤثر ابتکارات استراتژیک احساس قدرت می‌کنند. در رتبه چهارم با امتیاز ۰/۷۳۰، مدیریت استعداد بر اهمیت آن در توسعه رهبری تأکید دارد. رهبران آینده باید در شناسایی، پرورش و به کارگیری استعدادها در شغلشان مهارت داشته باشند. مدیریت استعداد مؤثر تضمین می‌کند که رهبران بالقوه زود شناسایی شده تا به طور معناداری در موفقیت سازمانی مشارکت کنند. هوش فرهنگی میزان موافقت ۰/۷۳۰ را دریافت کرد که اهمیت آن را برجسته می‌کند. رهبران دارای هوش فرهنگی، تنوع فرهنگی را درک کرده، به طور مؤثر تعاملات بین فرهنگی را هدایت می‌کنند و سبک‌های رهبری خود را با زمینه‌های مختلف تطبیق می‌دهند. امتیاز ۰/۷۲۷، تفکر انتقادی، اهمیت پرورش مهارت‌های تحلیلی و تصمیم‌گیری آگاهانه دانش‌آموزان را برجسته می‌کند. رهبرانی که در تفکر انتقادی برتر هستند می‌توانند موقعیت‌های پیچیده را ارزیابی کنند و استراتژی‌های مؤثری را طراحی کنند. اسناد بالادستی با امتیاز ۰/۷۲۶، اهمیت آن را در تصمیم‌گیری آگاهانه و اثربخشی رهبری برجسته می‌کند. رهبرانی که با اسناد خط‌مشی، مقررات و چارچوب‌ها آشنا هستند، می‌توانند ساختارهای حاکمیتی پیچیده را هدایت کنند. امتیاز ۰/۷۲۵، چابکی استراتژیک نشان دهنده نقش اساسی آن در رهبری مؤثر است. در محیط‌هایی که به سرعت در حال تغییر هستند، رهبران باید استراتژی‌ها را به سرعت برای استفاده از فرصت‌ها و کاهش خطرات تطبیق دهند. میزان توافق ۰/۷۲۵ برای همسویی راهبردی بر نقش نسبتاً مؤثر آن در رهبری مؤثر تأکید می‌کند. رهبران باید اهداف سازمانی را با ارزش‌ها و اهداف شخصی همسو کنند تا از انسجام و تعهد در سراسر سازمان اطمینان حاصل کنند. توانمندسازی دیگران برای دستیابی به اهداف نمره ۰/۷۲۰، دریافت کرد و اهمیت آن را در اثربخشی رهبری برجسته کرد. رهبرانی که اعضای تیم خود را توانمند می‌کنند و از آنها حمایت می‌کنند، فرهنگ استقلال، ابتکار و مسئولیت پذیری را پرورش می‌دهند. نمره

متوسط ۰,۷۱۹، برای ذهن خودآگاهی اهمیت نسبی آن را در توسعه رهبری برجسته می‌کند. آگاهی و ملاحظات اخلاقی برای رهبری مؤثر ضروری است و رهبران را قادر می‌سازد تا رفتار خود را تنظیم کنند، تصمیمات اصولی بگیرند و فرهنگ سازمانی مثبت را پرورش دهند. اتاق‌های فکر نمره ۰,۷۱۸، دریافت کردند که نشان‌دهنده اهمیت آن‌ها در تقویت تفکر مشارکتی و نوآوری در بین رهبران دانش‌آموز است. این پلتفرم‌ها دیدگاه‌های متنوع، حل خلاقانه مشکلات و تبادل ایده‌های حیاتی برای پرداختن به چالش‌های پیچیده را تشویق می‌کنند. مهارت‌های فراشناختی با امتیاز ۰,۷۱۶، بر نقش آنها در تقویت یادگیری مادام‌العمر و رهبری سازگار تأکید می‌کند. این مهارت‌ها شامل خودآگاهی، تأمل و خودتنظیمی است که رهبران را قادر می‌سازد تا به طور مداوم پیشرفت کنند. تسهیم دانش نمره متوسط ۰,۷۱۶، را دریافت کرد که نشان‌دهنده اهمیت نسبی آن در توسعه رهبری است. رهبران مؤثر نه تنها خودشان آگاه هستند، بلکه در انتشار دانش و راهنمایی دیگران نیز مهارت دارند. میزان توافق ۰,۷۱۴، فرهنگ حاکم بر نظام آموزشی نشان‌دهنده نقش آن در شکل دادن به استراتژی‌های رهبری مؤثر در نهادهای آموزشی است. این آگاهی فرهنگی رهبران را قادر می‌سازد تا فرآیندهای بوروکراتیک را هدایت کنند، اعتماد بین تیم ایجاد کنند و شیوه‌های آموزشی را با اهداف هماهنگ کنند. هوش هیجانی نمره متوسط رو به پایین ۰,۷۱۱، دریافت کرد. رهبران با هوش هیجانی بالا می‌توانند احساسات خود را درک کرده و مدیریت کنند، با دیگران همدلی کنند و روابط بین فردی قوی ایجاد کنند. امتیاز نسبتاً پایین ۰,۷۱۰، آگاهی محیطی بر اهمیت متوسط آن در توسعه رهبری تأکید دارد. در شرایط جهانی امروز، رهبران باید مسائل محیطی را برای ارتقای پایداری و سرپرستی مسئولانه درک کنند. عزت نفس نمره متوسط رو به پایین ۰,۷۰۷، دریافت کرد که نشان می‌دهد که گرچه از مهمترین شاخص‌ها نیست ولی در توسعه رهبری مؤثر است. رهبران با عزت نفس بالا به توانایی‌های خود ایمان دارند، ریسک‌های حساب شده می‌پذیرند و قاطعانه اهداف را دنبال می‌کنند. امتیاز نه چندان خوب ۰,۷۰۶، برای سرمایه روانشناختی نقش نسبی آن را در اثربخشی رهبری تصدیق می‌کند. رهبران با سرمایه روانشناختی قوی اعتماد، مثبت‌اندیشی و انعطاف‌پذیری را نشان می‌دهند و فرهنگ سازمانی انعطاف‌پذیر را پرورش می‌دهند. نمره پایین ۰,۶۹۲، مهارت‌های شناختی نشان‌دهنده عدم اهمیت قطعی آن در توسعه رهبری است. گرچه مهارت‌هایی مانند حل مسئله، تصمیم‌گیری و تفکر استراتژیک برای رهبران برای تجزیه و تحلیل مسائل پیچیده و ابداع می‌توانند راه‌حل‌های مؤثر باشند. میزان توافق پایین ۰,۶۸۷، برای فرآیندهای پیچیدگی شناختی عدم اهمیت آن را در تصمیم‌گیری مؤثر و اقدامات رهبری نشان می‌دهد. تجزیه و تحلیل SWOT نمره پایین ۰,۶۸۳، را دریافت کرد که می‌تواند نشان‌دهنده این باشد که پیچیدگی آن باعث می‌شود گزینه مناسبی برای تقویت رهبری نباشد. هرچند این ابزار رهبران را قادر می‌سازد تا نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای سازمانی را به طور سیستماتیک ارزیابی کنند. نمره بسیار پایین ۰,۶۷۷، برای تفکر جزیره‌ای نشان‌دهنده اهمیت همفکری و کار گروهی در توسعه مهارت‌های رهبری است. استقلال رهبران آنها را قادر می‌سازد تا نوآوری کنند، روندها را پیش‌بینی کنند و از فرصت‌ها برای رشد استفاده کنند. اما نمره این شاخص نشان می‌دهد این گونه تفکر پیامدهای مناسبی نخواهد داشت. کمترین میزان توافق بین خبرگان مربوط به ترکیب پذیری برنامه‌ها می‌باشد که مقدار فازی زدایی شده ۰/۶۷۴ دارد که نشان می‌دهد در توسعه رهبران کمترین تأثیر را دارد. لازم به ذکر است چنین برنامه‌هایی رهبران را تشویق می‌کنند تا تغییر را بپذیرند، دیدگاه‌های خود را گسترش دهند و شیوه‌های رهبری فراگیر را تقویت کنند.

بیشترین اختلاف میانگین فازی زدایی شده بین مرحله اول و دوم مربوط به شاخص هوش هیجانی می‌باشد. شکاف قابل توجهی بین مقادیر تخصیص داده شده در دور اول و دوم تحلیل می‌تواند پیامدهایی برای قابلیت اطمینان و استحکام نتایج داشته باشد. هنگامی که تفاوت قابل توجهی بین ارزیابی اولیه و بعدی وجود دارد، نشان دهنده عدم اجماع یا ثبات در ادراک شرکت کنندگان است. هرچند چنین نابرابری‌ها ممکن است پیچیدگی یا عدم قطعیت پیرامون موضوع مورد بررسی را برجسته کند و باعث کاوش عمیق‌تر عوامل زمینه‌ای که این اختلافات را ایجاد می‌کنند، شود.

کمترین اختلاف بین مرحله اول و دوم مربوط به تفکر جزیره‌ای، هوش فرهنگی، ذهن آگاهی و مدیریت استعداد می‌باشد که برابر با ۰ است. در چنین تحلیلی، شکاف ۰ بین مقادیر در دور اول و دوم نشان دهنده توافق کامل یا اجماع بین شرکت کنندگان در مورد آن موضوع خاص است. این به این معنی است که ارزیابی شرکت کنندگان در بین دورها تغییری نکرده است، که نشان می‌دهد ارزیابی اولیه به خوبی همسو بوده و توسط گروه دقیق در نظر گرفته شده است. نتایج پژوهش نشان داد از میان این عوامل: شبکه سازی، شناخت از نسل جدید و حمایت سازمانی ادراک شده و مدیریت استعداد مهمترین شاخص‌های بالندگی رهبری دانش آموزان می‌باشند.

نتایج به دست آمده با سایر مطالعات مربوط با زمینه تحقیق همخوانی دارند. در مقاله (Palatic et al., 2021) نویسندگان به بررسی این موضوع می‌پردازند که چگونه شیوه‌های شبکه‌سازی در میان دانش آموزان با پیشینه‌های فرهنگی مختلف بر توسعه رهبری آن‌ها تأثیر می‌گذارد، با تأکید بر نقش ارتباطات اجتماعی در رشد رهبری. چنانا و همکارانش به بررسی چگونگی استفاده از استراتژی‌های مدیریت استعداد در محیط‌های آموزشی می‌پردازند و اهمیت قطعی آن را در توسعه رهبران دانش آموز برجسته می‌کنند (Chethana et al., 2023). مقاله (Persada et al, 2019) یک مرور کلی از اهمیت شناخت نسل جدید ارائه می‌دهد و بینش‌هایی را در مورد ویژگی‌های آنها و چگونگی درک این ویژگی‌ها برای توسعه رهبری حیاتی ارائه می‌دهد.

در خصوص نوآوری تحقیق حاضر، در پیشینه تحقیق از روش‌های کیفی و یا آمیخته برای انجام تحقیقات استفاده نشده است. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت مدیران و سیاست گذاران با شناخت و تبیین دقیق شاخص‌های شناسایی شده می‌توانند در بالندگی رهبری دانش آموزان توفیق یابند. همچنین توصیه می‌شود به پیشنهاد پژوهش حاضر توجه نمایند.

پژوهش حاضر سعی در نشان دادن اهمیت بالندگی رهبری دانش آموزان برای دستیابی به خزانه‌ای از استعدادها در امر رهبری است. با توجه به مطالب گفته شده و نتایج به دست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- ارزیابی اثربخشی برنامه‌های بالندگی رهبری با رویکرد تحلیل شبکه‌های اجتماعی: ارزیابی برنامه‌های رهبری با استفاده از کدگذاری موضوعی، دلفی فازی و تجزیه و تحلیل شبکه‌های اجتماعی برای درک و تقویت مهارت‌های شبکه‌سازی دانش آموزان از طریق ارزیابی‌های کمی و کیفی انجام شود.
- ارزیابی تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر نتایج رهبری: حمایت سازمانی و نتایج رهبری درک شده با استفاده از روایت‌ها، ابزارهای روان‌سنجی، کدگذاری، دلفی فازی و تحلیل کلاس پنهان برای طبقه‌بندی سطوح حمایتی و رفتارهای رهبری بررسی شود.



- بررسی جامع اهمیت آشنایی با نسل جدید در رهبری دانشجویی: درک نسلی در رهبری با استفاده از مصاحبه‌ها، گروه‌های متمرکز، ارزیابی‌ها، کدگذاری، دلفی فازی و روش نمونه‌گیری تجربه برای جمع‌آوری داده‌های تعامل بلادرنگ مطالعه شود.

References

- Abdolmaleki, J., Ghafari Mejlej, M., Mahboubi Ebrahimi, M., & Asadi, F. (2024). The role of leadership behaviors of school principals In teachers' team learning. *Management and Educational Perspective*, 5(4), 52-74. <https://doi.org/10.22034/jmep.2023.405790.1214> (In Persian).
- Adams, D., Kamarudin, F. & Tan, M.H.J. (2018a). Student Leadership: Development and Effectiveness. In D. Adams (Ed.), *Mastering Theories of Educational Leadership and Management*. Kuala Lumpur: University of Malaya Press.
- Adams, D., Semaadderi, P., & Tan, K. L. (2018b). Student Leadership and Development: A Panoramic View of Trends and Possibilities. *International Online Journal of Educational Leadership*, 2(2), 1-3. <https://doi.org/10.22452/iojel.vol2no2.1>.
- Allen, K., Slaten, C. D., Arslan, G., Roffey, S., Craig, H., & Vella-Brodrick, D. A. (2021). School Belonging: The importance of student and teacher relationships. In *Springer eBooks* (pp. 525–550). https://doi.org/10.1007/978-3-030-64537-3_21.
- Bonesso, S., Gerli, F., & Pizzi, C. (2015). The interplay between experiential and traditional learning for competency development. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01305>.
- Chethana, K. M., & Noronha, S. D. (2023). Impact of Talent Management Practices in Higher Educational Institutions. *International Journal of Management, Technology and Social Sciences (IJMTS)*, 8(3), 17-46. <https://doi.org/10.47992/IJMTS.2581.6012.0287>.
- Daniëls, E., Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*, 27, 110–125. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.02.003>.
- Dewia, E. R., & Alam, A. A. (2020). Transformation model for character education of students. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(5), 1228–1237. <https://doi.org/10.18844/cjes.v15i5.5155>.
- Egan, C. A., Merica, C. B., Karp, G. G., Orendorff, K., & McKown, H. B. (2022). Physical Activity Leadership Development through a Physical Education Teacher Education Service-Learning course. *Journal of Teaching in Physical Education*, 1–11. <https://doi.org/10.1123/jtpe.2021-0212>.
- Evans, S. E. (2014). Making leaders: Examining how elementary school students develop an understanding of leadership and show emerging leadership tendencies. *Virginia Commonwealth University*. <https://doi.org/10.25772/nhw2-j833>.
- Ghalavandi, H. (2023). Analysis of the relationship between school culture and basic psychological needs with alienation of education. *Management and Educational Perspective*, 5(3), 225-247. <https://doi.org/10.22034/jmep.2023.424346.1276>. (In Persian)
- Henderson, M., Phillips, M., Ryan, T., Boud, D., Dawson, P., Molloy, E., & Mahoney, P. (2019). Conditions that enable effective feedback. *Higher Education Research & Development/Higher Education Research and Development*, 38(7), 1401–1416. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1657807>.
- Hermino, A., & Arifin, I. (2020). Contextual character education for students in the senior high school. *European Journal of Educational Research*, 9(3), 1009–1023. <https://doi.org/10.12973/eu-er.9.3.1009>.
- Hosseini, N. (2021). The effect of research-based education on self-direction of ninth grade female students. *Management and Educational Perspective*, 3(1), 83-108. <https://doi.org/10.22034/jmep.2021.276076.1049>. (In Persian)

- Husseini, K. (2021). The relationship between emotional intelligence and academic motivation of pre-university students using the mediating role of mental health. *Management and Educational Perspective*, 3(2), 77-98. <https://doi.org/10.22034/jmep.2021.294708.1060>. (In Persian)
- Jensen, J. (2017). *Development of student leadership skills and identity: a case study at a Finnish university* (Master's thesis).
- Kiersch, C., & Peters, J. (2017). Leadership from the Inside Out: Student Leadership Development within Authentic Leadership and Servant Leadership Frameworks. *Journal of Leadership Education*, 16(1), 148-168. <https://doi.org/10.12806/v16/i1/t4>.
- Konuk, S., & Posner, B. Z. (2021). The effectiveness of a student leadership program in Turkey. *The Journal of Leadership Education*, 20(1), 79-101. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1285442>.
- Kouhsari, M., Navehebrahim, A., Zeinabadi, H., & Abbasian, H. (2022). Exploring positive school leadership practices in Iranian primary schools. *International Journal of Leadership in Education*, 1-21. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2052759>.
- Kuroda, T. (2022). Extraction and recognition of competency components of the STEM human resources community: Focusing on the cultural impacts of Japanese university students. *Journal of Pedagogical Research*. <https://doi.org/10.33902/jpr.202213542>.
- Lee, B., Liu, K., Warnock, T. S., Kim, M. O., & Skett, S. (2022). Students leading students: a qualitative study exploring a student-led model for engagement with the sustainable development goals. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 24(3), 535-552. <https://doi.org/10.1108/ijshe-02-2022-0037>.
- Lotfi, S., & Ashouri, H. (2023). The relationship between academic optimism and academic engagement with the mediating role of goal orientation and academic identity of girls' secondary school students. *Management and Educational Perspective*, 5(1), 92-110 <https://doi.org/10.22034/jmep.2022.345433.1122> (In Persian).
- Mansourkiaei, M. (2020). The effect of managers' transformational leadership style on the exhaustion of high school teachers in Royan. *Management and Educational Perspective*, 2(3), 93-111. <https://doi.org/10.22034/jmep.2020.254202.1037>. (In Persian)
- Naidoo, S. (2018). *Leadership development: is this skill important for students at UKZN?* <https://researchspace.ukzn.ac.za/handle/10413/16854>.
- Noori, A. Q. (2021). Students' Experiences of their Leadership Development through the Leadership Subject Taught in Universiti Teknologi Malaysia. *Journal of World Englishes and Educational Practices*, 3(8), 01-09. <https://doi.org/10.32996/jweep.2021.3.8.1>.
- Palalić, R., Ramadani, V., Welsh, D. H., Dizdarević, A., & Đilović, A. (2021). Impact of networking and business environment on student leadership styles. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 17, 447-475. <https://doi.org/10.1007/s11365-019-00610-8>.
- Persada, S. F., Miraja, B. A., & Nadlifatin, R. (2019). Understanding the Generation Z Behavior on D-Learning: A Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) Approach. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 14(5). <https://doi.org/10.3991/ijet.v14i05.9993>.
- Pinkas, G., & Bulić, A. (2017). PRINCIPAL'S LEADERSHIP STYLE, AS PERCEIVED BY TEACHERS, IN RELATION TO TEACHER'S EXPERIENCE FACTOR OF SCHOOL CLIMATE IN ELEMENTARY SCHOOLS. *Human*, 7(2), 34-50. <https://doi.org/10.21554/hrr.091705>.
- Rastegar, M., Shahamat, N., Salehi, M., & Zarei, R. (2024). Analyzing the dimensions and components of sustainable human resources management in the open universities of Fars province with a qualitative approach. *Management and Educational Perspective*, 5(4), 280-303. <https://doi.org/10.22034/jmep.2023.390184.1177> (In Persian).
- Sodirjonov, M. M. (2020). EDUCATION AS THE MOST IMPORTANT FACTOR OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 84(04), 901-905. <https://doi.org/10.15863/tas.2020.04.84.161>.
- Voelkel, R. H. (2019). Causal relationship among transformational leadership, professional learning communities, and teacher collective efficacy. *International Journal of Leadership in Education*, 25(3), 345-366. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1690699>.



Williams, B. M., Williams, Q., & Smith, C. (2021). How social class identity influences students' leadership and advocacy development. *New Directions for Student Leadership*, 2021(169), 69–76. <https://doi.org/10.1002/yd.20422>.