

Research Paper

Designing a visionary leadership model based on managers' experiences

Elham Berenji^{1*}, Alireza Ghasemiza², Pari Mashayekh², Hamidreza Motamed²

1. PhD student, Educational Management, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran

2. Assistant Professor, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran

Received: 2022/11/15

Accepted: 2023/05/21

PP:20-31

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2024.31232.6266](https://doi.org/10.30495/jedu.2024.31232.6266)

Keywords:

Visionary leadership, Vision, Lived experiences

Abstract

Introduction: Visionary leadership is one of the most influential factors in improving the performance of industrial organizations. This research primarily aims to design a visionary leadership model based on the experiences of education managers in Khuzestan province.

research methodology: The current research is exploratory, qualitative, and descriptive based on its purpose, its data's nature, and information collection, respectively. It has been implemented qualitatively using the approach based on foundational data theorizing. The data were collected using in-depth interviews with thirty experts purposefully selected based on the quota method. The data were analyzed in three stages; open, central, and selective coding. A qualitative research model was designed based on this analysis.

Findings: The findings of the present research show the extraction of more than 242 primary conceptual propositions, 43 sub-categories, and 15 main categories, divided into six classes in the form of causal factors (production challenges, lack of flexibility, and technical and political factors in the field of management); contextual factors (authoritarianism, employees' personality differences, and organization's input and output assessment); strategy (human relations management, providing vision, and supervision, human resources management); intervening factors (lack of intra-organizational integration, weakness in monitoring and control, managerial deficiencies, and non-compliance with safety protocols) and the outcome (the production cycle's survival) were identified.

Conclusion: The results of the paradigm presented in the research showed that the causal and intervening conditions, strategies, and background factors affect managers' characteristics and performance, thus shaping the visionary leadership style.

Citation: Baranji Elham, Ghasemizad Alireza, Mashaikh Pari, Motamed Hamidreza. (2023). Designing a Visionary Leadership model based on the managers' lived experiences. Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(3):20-31

Corresponding author: Elham Berenji

Address: PhD student, Educational Management, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran

Tell: 09163541418

Email: elhamberenji1976@gmail.com

Extended Abstract

Introduction:

Visionary leaders have the power of foresight and visualization of the future, and with their high intelligence, they formulate a correct, realistic, and inspiring vision for their surroundings. These leaders provide a clear picture of the movement's direction and help create a shared understanding of the organization and its goals and activities among the employees. In fact, research shows that establishing a vision may lead to subordinates' improved performance and motivation. The rapid changes, complexities, uncertainties, and increasing instability of today's world force organizations to search for leaders making the least mistakes in their decisions. Insightful leaders make the right decisions and take the right actions in different situations based on sufficient information. The leaders' inability to create and boost employee motivation results in wasted energy. Management weakness leads to disappointment, lack of motivation, dissatisfaction, and lack of loyalty and commitment, and reduces the performance and effectiveness of employees, in turn reducing the organization's performance and effectiveness.

Goal:

This research identifies the factors affecting visionary leadership, its dimensions, and its components and their relations to theorize and design the model of visionary leadership in the education industry with a specific approach to analyzing the resulting qualitative data. It investigates the collection of interviews to answer the following question: "what is the ideal model of visionary leadership style based on the experiences of education industry managers?"

Method:

The current research is exploratory, qualitative, and descriptive based on its purpose, its data's nature,

and information collection, respectively. It aims to design a visionary leadership model based on managers' experiences with the foundation's data approach in the education industry in 1400. Data analysis is based on the foundational data theory. Database theory is considered one of the research strategies through which the theory is formed based on the main concepts obtained from the data with a process from one part to a whole. In the theory analysis process, interview and text data are coded. Data coding consists of three stages: open, axial, and selective.

Findings:

The findings of the present research show the extraction of more than 242 primary conceptual propositions, 43 sub-categories, and 15 main categories, divided into six classes in the form of causal factors (production challenges, lack of flexibility, and technical and political factors in the field of management); contextual factors (authoritarianism, employees' personality differences, and organization's input and output assessment); strategy (human relations management, providing vision, and supervision, human resources management); intervening factors (lack of intra-organizational integration, weakness in monitoring and control, managerial deficiencies, and non-compliance with safety protocols) and the outcome (the production cycle's survival) were identified.

Results:

The results of the paradigm presented in the research showed that the causal and intervening conditions, strategies, and background factors affect managers' characteristics and performance, thus shaping the visionary leadership style.

مقاله پژوهشی

طراحی مدل رهبری بصیر بر اساس تجارب زیسته مدیران

الهام برنجی^{۱*}، علیرضا قاسمی‌زاد^۲، پری مشایخ^۲، حمیدرضا معتمد^۲

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

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۳۱

شماره صفحات: ۳۱-۲۰

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



DOI:

[10.30495/jedu.2024.31232.6266](https://doi.org/10.30495/jedu.2024.31232.6266)

واژه‌های کلیدی:

رهبری بصیر، چشم انداز، تجارب زیسته

چکیده

مقدمه و هدف: از اساسی ترین عوامل موثر در ارتقاء عملکرد سازمان های صنعتی، رهبری بصیر است. هدف اصلی این پژوهش، طراحی مدل رهبری بصیر بر اساس تجارب زیسته مدیران آموزش و پرورش در استان خوزستان بود. **روش شناسی پژوهش:** تحقیق حاضر بر اساس هدف از نوع اکتشافی، بر حسب ماهیت داده‌ها از نوع کیفی و بر اساس گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی است. با استفاده از رویکرد مبتنی بر نظریه پردازی داده بنیاد به صورت کیفی اجرا شده است. جمع آوری داده ها، با استفاده از مصاحبه های عمیق با مشارکت ۳۰ نفر از خبرگانی بود که به صورت هدفمند بر اساس روش سهمیه ای انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی انجام گرفت و بر اساس آن، مدل کیفی پژوهش طراحی شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاضر نشان‌دهنده استخراج بالغ بر ۲۴۲ گزاره مفهومی اولیه، ۴۳ مقوله فرعی و ۱۵ مقوله اصلی است که در قالب مدل سبک رهبری بصیر بر اساس تجارب زیسته مدیران صنعت آموزش و پرورش، در ۶ دسته به صورت عوامل علی (چالش های تولید، عدم انعطاف پذیری، عوامل فنی و سیاسی حوزه مدیریت)؛ عوامل زمینه‌ای (اقتدارگرایی، تفاوت های شخصیتی کارکنان، ارزیابی ورودی و خروجی سازمان)؛ راهبرد (مدیریت روابط انسانی، ارائه چشم انداز، نظارت، مدیریت نیروی انسانی)؛ عوامل مداخله‌گر (عدم یکپارچگی درون سازمانی، ضعف در پایش و کنترل، نواقص امر مدیریتی و عدم رعایت پروتکل های ایمنی) و پیامد (بقاء چرخه تولید)، قرار گرفت.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج پارادایم ارائه شده در تحقیق نشان داد که سبک رهبری بصیر، متاثر از شرایط علی، شرایط مداخله گر، استراتژی‌ها و عوامل زمینه‌ای است که این عوامل، بر خصوصیات و عملکرد مدیران اثرگذار بوده و سبک رهبری بصیر را شکل می‌دهد.

استناد: برنجی الهام، قاسمی‌زاد علیرضا، مشایخ پری، معتمد حمیدرضا. (۱۴۰۳). طراحی مدل رهبری بصیر بر اساس تجارب زیسته مدیران با رویکرد داده بنیاد،

دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۵ (۳): ۲۰-۳۱.

* نویسنده مسوول: الهام برنجی

نشانی: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

تلفن: ۰۹۱۶۳۵۴۱۴۱۸

پست الکترونیکی: elhamberenji1976@gmail.com

مقدمه

صاحب نظران مدیریت در دو دهه اخیر مطالعات رهبری را به دو بخش سنتی و نوین تقسیم کرده اند که نظریه رهبری بصیر در بخش مطالعات نوین قرار می گیرد. بر اساس مطالعات انجام شده بصیرت عبارت است از تصور یا تصویری شکل گرفته مبتنی بردانش، از آینده‌ای مطلوب، واقع‌گرا، محقق‌الوقوع و جذاب از وضعیت سازمانی که تدوین و انتقال آن موجب پایداری و توان بخشی پیروان خواهد شد. این بصیرت، بصیرت استراتژیک یا بصیرت صحیح نامیده می‌شود (Bannis, 1995). با توجه به این تعریف، محققان اخیراً موضوع بصیرت و بصیرت بخشی و بصیر بودن رهبر را تحت عنوان ((نظریه رهبری بصیر)) مورد مطالعه قرار داده‌اند. رهبری بصیر؛ نظریه‌ای است که به مدیران عالی توجه زیادی دارد، رویکردی خوش بینانه، کاربردی و موجد تغییر است، به تفاوت بین مدیر و رهبر توجه جدی دارد، دیدگاهی تازه و نو در رهبری است، لزوم بصیرت بخشی به پیروان در آن آشکار است، فرآیندی است تعاملی، ویژگی‌ها و مهارت‌های طرح شده در آن با رویکرد سنتی متفاوت است و به عوامل بسیاری که در شکل‌گیری سبک و رفتار رهبر مؤثرند، توجه دارد رابطه پدر فرزندی رهبر بصیر با پیروان و توانمندسازی آنان در این نظریه آشکار است (Nanos, 1998).

به نظر می‌رسد امروزه باید توجه ما بر توانمندسازی مدیران سازمان‌ها و ارگان‌ها و تقویت روش‌های مدیریتی آن‌ها تمرکز یابد تا آموزش‌های ارائه شده ضمن ایجاد و افزایش اعتماد به نفس و تقویت کارایی از کارگران قبلی به کارگران جدید منتقل گردد و تا آن زمان ما با اطمینان و به طور اثربخش بتوانیم موضوع رهبری بصیر را آموزش داده و برای پرورش مدیرانی که از جاذبه رهبری بصیر متأثر باشند انتظار پیش از موعد داشته باشیم (Shabani-Saroei, 2016).

هر انسانی ممکن است پیش از مواجهه با مشکلات، ادعاهای فراوانی مبنی بر فضایل و داشته‌های فکری، اعتقادی، معنوی و مانند آن داشته باشد؛ ولی این ادعا زمانی رنگ واقعیت را به خود خواهد دید که در هنگام بروز بحران‌های فکری، اعتقادی، اجتماعی و سیاسی نیز همچنان پایبند و استوار بماند (Harris, 2014). در این ارتباط، رهبری بصیر از دهه ۸۰ میلادی به عنوان یک مفهوم مهم در ادبیات رهبری مطرح گردید (Van Knippenberg and Stam, 2014). رهبران بصیر، افرادی هستند که تصاویری از آینده را خلق می‌کنند تا احساسی از هدفمندی و جهت‌برداری را به پیروانشان القا نمایند (Bunnoiko and Atthirawong, 2017).

رهبران بصیر، افرادی هستند که در درجه اول از قدرت تجسم، آینده‌نگری و تصویرپردازی نسبت به آینده برخوردارند و با هوش بالای خود اقدام به تدوین چشم‌اندازی صحیحی، واقع‌گرا و الهام بخش برای محیط پیرامون خود می‌کنند (Gemeda et al., 2020). تئوری رهبری بصیر که از تئوری‌های نوکارپژماتیک محسوب می‌شود، برای نخستین بار توسط Sashkin and Sashkin (2003) مطرح شد. بر اساس این تئوری، رهبران بصیر افرادی هستند که در درجه اول از قدرت تجسم، آینده‌نگری و تصویرپردازی نسبت به آینده برخوردارند (Sashkin and Sashkin, 2003). این مدیران با برخورداری از هوش بالا، جوانب اقتصادی، سیاسی، تکنولوژیکی و فرهنگی محیط را در تصمیم‌گیری‌های خود در نظر می‌گیرند (Westley and Mintzberg, 2005). سازمان‌ها نیازمند مدیرانی هستند که خصوصیات علمی و مدیریتی مطلوب داشته و با ایجاد تغییرات مطلوب در سازمان خود، بهره‌وری را افزایش دهند (Erkutlu, 2011). این رهبران، تصویر واضح و روشنی از جهت حرکت ارائه می‌دهند و کمک می‌کنند تا در میان کارکنان، فهم مشترکی از سازمان و اهداف و فعالیت‌هایش به وجود آید. در واقع تحقیقات نشان می‌دهند که برقراری چشم‌انداز ممکن است منجر به بهبود عملکرد و انگیزه زبردستان گردد (Verma et al., 2019). تغییرات سریع، پیچیدگی‌ها، عدم قطعیت‌ها و بی‌ثباتی‌های روزافزون دنیای امروز، سازمان‌ها را وادار می‌سازد تا در جستجوی رهبرانی باشند که کمترین اشتباهات را در تصمیم‌گیری‌هایشان داشته باشند (Ulfa and Waluyo, 2016). رهبران بصیر بر اساس اطلاعات کافی و با سنجش شرایط، تصمیم‌های درست را اتخاذ می‌کنند و اقدامات درستی را در موقعیت‌های متفاوت انجام دهند (Molina, 2018). عدم توانایی رهبران در ایجاد انگیزش و تقویت آن در کارکنان، موجب هدر رفتن انرژی کارکنان می‌شود. ضعف مدیریت منجر به ناامیدی، بی‌انگیزگی، ناراضی، عدم وفاداری و تعهد و کاهش عملکرد و اثربخشی کارکنان، منجر به کاهش عملکرد و اثربخشی سازمان خواهد شد (Zhou et al, 2018).

پیشینه پژوهش

در تحقیقات مختلفی به بررسی سبک رهبری بصیر و نقش آن در موفقیت سازمانی اشاره شده است. جعفری (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تاثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر کارآفرینی سازمانی پرداختند. آزمون کولموگروف اسمیرنوف نرمال بودن داده‌ها را نشان داد. لذا جهت بررسی فرضیات پژوهش از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده شده است. نتایج حاکی از آن بود که سبک رهبری تحول‌آفرین با ضریب $Beta=0.840$ تاثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد. همچنین مثبت بودن عدد رگرسیون ($R=0.840$) به این معنا بود که رابطه مستقیمی میان سبک رهبری تحول‌آفرین (متغیر وابسته) و کارآفرینی سازمانی (متغیر مستقل) وجود دارد. به طور کلی سبک رهبری تحول‌آفرین با سطح اطمینان ۹۵٪ و $sig<0.05$ تاثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد.

عباسیان اسفراجانی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی الگوی ساختاری تأثیر رهبری بصیر بر عملکرد مدیران (مطالعه‌ای در سازمان‌های آموزشی شهر اصفهان) پرداختند. یافته‌ها از اطلاعات به دست آمده گویای این بود که؛ همه مؤلفه‌های متغیر رهبری بصیر بر عملکرد مدیران تأثیر گذاشته و با تأکید بر ویژگی‌های شخصیتی، ارزشی، انگیزشی و رفتاری می‌تواند بر عملکرد مدیران دبیرستان‌ها نیز تأثیرگذار باشد لذا لازم است در انتخاب مدیران میانی و ارشد آموزش و پرورش دقت لازم صورت گرفته و افرادی برای این مناصب انتخاب کرده که از ویژگی‌ها و مهارت‌های رهبری بصیر از جمله خود رهبری، روابط انسانی مؤثر، امانت‌داری و ایجاد انگیزه برخوردار باشند.

سرگلزائی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری بصیر بر مدیریت بهینه ارتباط با مشتری با نقش میانجی آوای کارکنان، اظهار داشتند که رهبری بصیر و مولفه‌های آن به همراه آوای سازمانی بر مدیریت بهینه ارتباط با مشتری تأثیر دارند و متغیر آوای سازمانی نیز نقش میانجی در رابطه بین رهبری بصیر و مدیریت بهینه ارتباط با مشتری دارد. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت رهبری بصیر به عنوان یکی از عوامل مهم در بهبود ارتقای کیفیت مدیریت بهینه ارتباط با مشتری و آوای سازمانی کارکنان دانشگاه محسوب می‌شود.

Osman et al (2021) در تحقیقی به بررسی چگونگی ایجاد انگیزه در رهبری بصیر برای ایجاد رفتارهای ایده آل پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری بصیر با توانمندسازی روانشناختی کارکنان هتل ارتباط مثبت دارد که به نوبه خود رفتارهای آن‌ها را بهبود می‌بخشد.

Kearney et al (2019) در تحقیقی با عنوان دیدگاه‌های پارادوکس در مورد اثرات تعاملی رهبری بصیر و توانمندسازی بر روی مدیران بیان کردند که نتایج ما از تأثیر تعاملی فرض شده ما از رهبری بصیر و توانمندسازی بر وضوح هدف و همچنین یک اثر غیرمستقیم متعارف حمایت می‌کند، به طوری که وضوح هدف، اثر تعاملی رهبری بصیر و توانمندسازی را بر عملکرد فرد پیرو تأیید می‌کند.

Miller (2016) در تحقیقی با عنوان رهبری بصیر: یادگیری از سازمان‌های نمونه بر روی مدیران شرکت‌های بزرگ مدرن بریتانیایی نتیجه گرفت که رهبران دارای سبک رهبری بصیر به طور رسمی آموزش دیده‌اند که با دستکاری در نقش‌های متصل به بهره‌وری دست یابند. این تخصص، شیوه فعالیت و گستردگی فعالیت‌ها، آنها را قادر می‌سازد تا پیشنهادهای تجاری منحصر به فرد و قانع‌کننده‌ای را برای استانداردهای سختگیرانه مورد نیاز صنعت شغلی‌شان فرار فراهم آورند.

Margolis and Ziegert (2017) در تحقیقی با عنوان جریان عمودی رهبری جمعی: بررسی سطح رهبری بصیر بر روی کارمندان مرکز بزرگ دولتی میدوستر نتیجه گرفتند که ایجاد و اجرای دیدگاه‌های استراتژیک در میان اعضای سازمان یکی از فواید رهبری بصیر می‌باشد. همچنین مشخص شد که رهبری بصیر باعث رضایت شغلی و توانمندسازی رفتارهای رهبری می‌شود.

یکی از سازمان‌های صنعتی با اهمیت در ایران، صنعت آموزش و پرورش است که با مشکلات بزرگی در حوزه شایستگی‌های مدیریت و رهبری مواجه است. شناسایی و توسعه رهبران و مدیران الهام‌بخش برای تربیت رهبران موفق آینده می‌تواند این مشکلات را از میان بردارد (Jamshidi et al., 2012). رهبری بصیر از مباحث جدید در علوم مدیریت محسوب می‌شود (Prestiadi et al, 2019). آنچه از شکاف نظری موجود در پیشینه‌های تجربی مشهود است، می‌توان اینگونه استنباط نمود که بخش زیادی از پژوهش‌هایی که در زمینه رهبری بصیر به انجام رسیده، تنها به بررسی شاخص‌های کلی رهبری بصیر در سازمان‌های مختلف بوده است. درصد کمی از این تحقیقات نیز به بررسی عوامل مؤثر بر رهبری بصیر در محیط‌های کاری پرداخته‌اند. آنچه مشخص است، رهبری بصیر، در طی چند سال اخیر، هنوز موضوعی نوپا به شمار می‌رود؛ به گونه‌ای که تعداد تحقیقاتی که به بررسی عوامل مؤثر بر رهبری بصیر پرداخته‌اند، بسیار معدود و انگشت شمار است.

رهبری بصیر نه تنها انجام کارهای درست را امری ضروری می‌داند، بلکه به مدیران و مافوق‌ها گوشزد می‌کند که چه اشتباهاتی را نباید مرتکب شوند (McLaughlin, 2006). هر گونه اشتباه توسط مدیران در چنین سازمان‌هایی، منجر به بروز آسیب‌های جدی و مواجهه سازمان با چالش‌های بزرگ می‌شود (Jeffcutt, 2000). برای حل مسائل درون سازمانی همچون هدایت کارکنان و منابع انسانی به سمت اهداف سازمانی و همچنین برقراری ارتباطات مؤثر با مردم، نیازمند رهبری بصیر این منابع و سرمایه‌های سازمانی است (Elkington et al, 2017). بخش صنایع از جمله مهم‌ترین بخش‌های ساختاری هر کشور محسوب می‌شوند که نیازمند اعمال مدیریت قوی با مدیران با دانش هستند (Poynter, 2013). یکی از استراتژیک‌ترین صنایع در کشور ایران، صنعت آموزش و پرورش است. این صنعت نقش بسیار مهمی بر اقتصاد ایران دارد. بررسی تجارب زیسته مدیران می‌تواند در زمینه تبدیل شدن به مدیری اثربخش و دستیابی به بهره‌وری و عملکرد مطلوب بسیار مؤثر باشد. بنابراین، با شناسایی عوامل مؤثر بر رهبری بصیر، ابعاد و مولفه‌های رهبری بصیر و روابط میان این مولفه‌ها، به نظریه پردازی و طراحی مدل رهبری بصیر در صنعت آموزش و پرورش با رویکرد مشخص در تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از جمع‌آوری مصاحبه‌ها پرداخته شد و به این سؤال، پاسخ داده شود که الگوی مطلوب سبک رهبری بصیر بر اساس تجارب زیسته مدیران صنعت آموزش و پرورش کدام است؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی و مدل‌یابی مبتنی بر معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش را ۳۰ نفر از خبرگان و کارشناسان

مطلع و آگاه به حوزه رهبری و رهبری بصیر تشکیل داده است.

داده های این پژوهش بر اساس مصاحبه های عمیق از این نمونه آماری گردآوری شده و مصاحبه ها بر اساس قاعده اشباع نظری انجام شد. بدین معنی که مصاحبه ها با افراد تا آنجا ادامه پیدا می کرد که دیگر اطلاعات جدیدی قابل دریافت نبود. محورهای اصلی مصاحبه شامل مفهوم رهبری بصیر، شاخص های رهبری بصیر، تجربیات مدیران از سبک رهبری بصیر، ضرورت های رهبری بصیر و ... بودند. بطور نمونه از مصاحبه شونده ها در مورد ابعاد، مولفه ها و ویژگی های رهبری بصیر بر اساس تجارب زیسته مدیران صنعت آموزش و پرورش و یا در مورد تجربیات مدیران امروزی با در نظر گرفتن سبک رهبری بصیر پرسیده شد. روند مصاحبه بدین صورت بود که یکی سؤال کلی مطرح و سپس با توجه به پاسخ مصاحبه شونده ها، سؤالات دیگر مطرح شد. بعد از انجام ۱۰ مصاحبه، پاسخ ها تکراری می شد و پژوهشگر به اشباع می رسید. مدت زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه بود. برای حصول اطمینان از روایی پرسش ها از دیدگاه پژوهشگر، با استفاده از روش کارشناسی (نظرات ۵ کارشناس مرتبط با موضوع رهبری بصیر)، سؤالات از جنبه های "ساده و روان بودن"، "واضح و شفاف بودن" و "مرتبط بودن با موضوع" مورد بررسی قرار گرفتند. برای بررسی روایی محتوایی از فرم های CVI و CVR از طریق خبرگان استفاده شد بر اساس این وع از روایی، هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت و برخی سؤالات اصلاح شد.

برای محاسبه پایایی از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده شد. در مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار، از یکی از اساتید مدیریت آموزشی آشنا به کدگذاری درخواست شد تا به عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش شرکت کند. در ادامه پژوهشگر، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می رود را محاسبه کرد که پایایی حاصل از دو کدگذار با توجه به محاسبات ۸۷/۶ درصد بدست آمد که بیانگر پایایی مناسب بود. برای تجزیه و تحلیل نتایج، داده های کیفی در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی و از نرم افزار SPSS برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد.

یافته ها

پس از استخراج کدها از متن مصاحبه ها و مفاهیم (کدگذاری باز) تعداد ۲۴۰ مفهوم شناسایی و استخراج شد. در مرحله بعد، مفاهیم مرتبط با یکدیگر شناسایی و در قالب ۶ مقوله به صورت ذیل دسته بندی شدند:

۱. پدیده محوری: این همان برچسب مفهومی است که در پژوهش در نظر گرفته شد. با توجه به اینکه در این پژوهش، سبک رهبری بصیر مورد استفاده قرار گرفته است، لذا پس از جمع آوری و تحلیل داده ها در مرحله کدگذاری باز و بررسی شاخص های ارائه شده، مقوله رهبری بصیر به عنوان پدیده یا مقوله محوری بر اساس تاکیدات مصاحبه شندگان و مبانی نظری تحقیق انتخاب شد. ۲. عوامل علی: این شرایط باعث ایجاد و توسعه پدیده محوری می شوند (Payne, 2007). به استناد یافته های حاصل از مصاحبه های انجام شده با مشارکت کنندگان، سه مقوله چالش تولید، عدم انعطاف پذیری و مدیریت فنی و سیاسی، به عنوان شرایط علی سبک رهبری بصیر شناسایی شدند. در واقع، رهبری بصیر، از طریق گفتار، تفکرات و رفتارهایشان در پیروان خود ایجاب ترغیب و انرژی زایی می کنند و به آنها الهام می بخشد (Westley and Mintezberg, 2005). در طراحی برنامه های توسعه صنعت آموزش و پرورش، تاکنون زوایای گوناگون توسعه پیش بینی نشده و امکان انعطاف پذیری برنامه های مذکور در شرایط متفاوت و در برخورد با موانع نادیده گرفته شده است.

۳. راهبردها: راهبردها، بیانگر تعاملات و فعالیت هایی هستند که در واکنش به پدیده محوری و تحت تاثیر شرایط مداخله گر و بر اساس بستر، اتخاذ می شوند (Suddaby, 2006). از جمله راهبردهای رسیدن به سبک رهبری بصیر، مدیریت روابط انسانی، ارائه چشم انداز، نظارت و مدیریت نیروی انسانی است.

۴. شرایط زمینه ای: به شرایط خاصی که بر استراتژی ها تاثیر می گذارند، بستر می گویند (Cooney, 2011). این شرایط را مجموعه ای از متغیرها و مقوله های زمینه ای تشکیل می دهند. در مدل معرفی شده این شرایط عبارتند از: اقتدارگرایی، تفاوت های شخصیتی کارکنان و ورود و خروج عوامل تولید.

۵. شرایط مداخله گر: شرایطی را گویند که همراه با عوامل زمینه ای، راهبردها را تحت تاثیر قرار می دهند (Cooney, 2011). در پژوهش پیش رو، این شرایط شامل: عدم یکپارچگی درون سازمانی، ضعف در پایش و کنترل، نواقص امر مدیریتی و عدم رعایت پروتکل های بهداشتی می باشد. تاثیرات منفی عدم هماهنگی و یکپارچگی سازمانی در سطوح مختلف سازمان می تواند آثار زیانباری برای سازمان به دنبال داشته باشد. در رقابت های جهانی موجود باید محصولات متنوع را با توجه به خواست مشتری در دسترس وی قرارداد که این موضوع با توجه به خواست مشتری بر کیفیت بالا و خدمات رسانی سریع موجب افزایش فشارهایی شده است که قبلاً وجود نداشته است. در نتیجه شرکت ها بیش از این نمی توانند به تنهایی از عهده تمامی کارها برآیند. در بازار رقابتی موجود بنگاه های اقتصادی و تولیدی به دنبال دستیابی به مزیت رقابتی باهدف کسب سهم بیشتری از بازار هستند. بر این اساس فعالیت هایی نظیر برنامه ریزی عرضه و تقاضا، تهیه مواد، تولید و برنامه ریزی محصول،

خدمات نگهداری کالا، کنترل موجودی توزیع شده، تحویل که قبلاً همگی در سطح سازمان انجام شده‌اند، اینک به سطح زنجیره عرضه انتقال پیدا کرده است و مسئله کلیدی در یک زنجیره تأمین، مدیریت و کنترل هماهنگ و یکپارچه تمامی این فعالیت‌ها است. ۶ پیامدها: بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده، وقتی راهبردهایی در پاسخ به مقوله محوری (رهبری بصیر)، اختیار شدند، پیامدهایی را به دنبال خواهند داشت. پیامدها، نتایجی هستند که می‌توان منجر به بقا یک سازمان گردد. در این پژوهش بقا چرخه تولید با توجه به دو مقوله افزایش عمر تجهیزات و پویایی سیستم می‌تواند پیامدی مثبت برای صنعت آموزش و پرورش تحت مطالعه باشد. به طور نسبی اندکی از سازمان‌ها برای سود و برخی نیز صرف‌نظر از سود به مدت طولانی به بقای خویش ادامه داده و می‌توانند کل مسیر چرخه حیات سازمان را طی کنند. مفاهیم تبیین شده بر اساس سطوح توافق حاصل شده بین ۳۰ نفر از خبرگان می‌باشد. نتایج آزمون هماهنگی کندال در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- توافق بین نخبگان بین مولفه‌های شناسایی شده برای رهبری بصیر در صنعت آموزش و پرورش با استفاده از آزمون هماهنگی کندال.

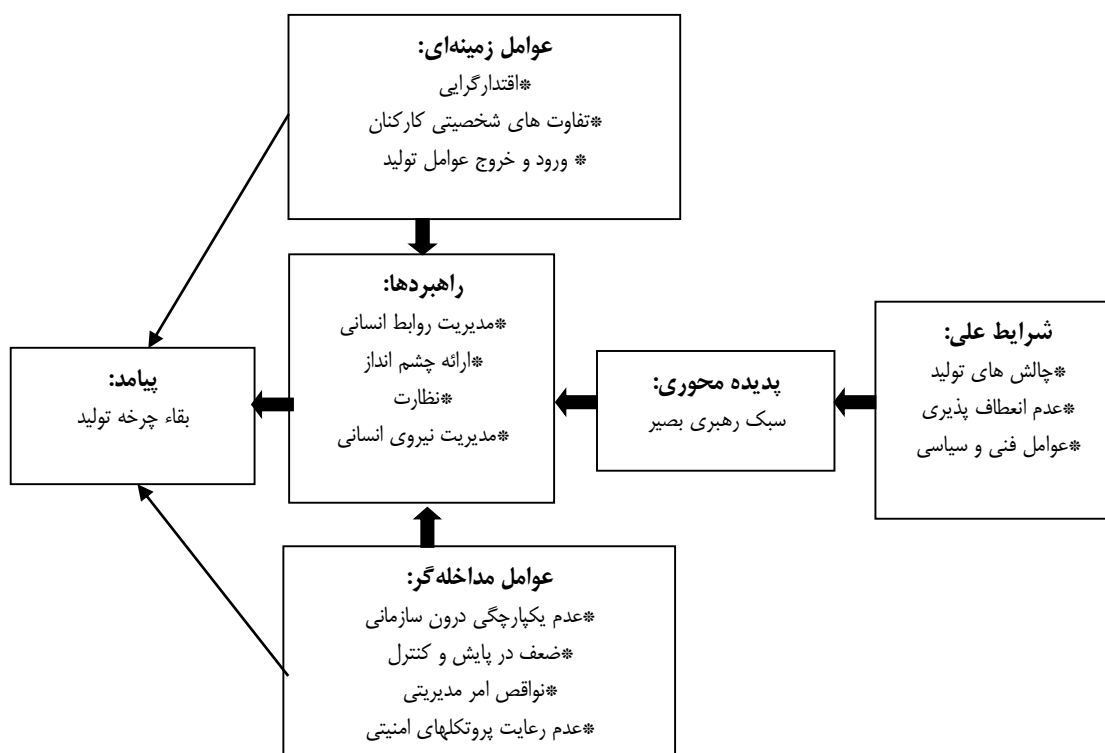
ابعاد	مقوله‌ها	ضریب هماهنگی کندال (Kendall's W ^a)	سطح توافق حاصل شده
عوامل علی	چالش‌های تولید	0.423	قوی
	عدم انعطاف پذیری	0.376	متوسط
	عوامل فنی و سیاسی	0.524	بسیار قوی
راهبردها	مدیریت روابط انسانی	0.396	متوسط
	ارائه چشم‌انداز	0.402	قوی
	نظارت	0.467	قوی
شرایط زمینه‌ای	مدیریت نیروی انسانی	0.39	متوسط
	اقتدارگرایی	0.4	قوی
	تفاوت‌های شخصیتی کارکنان	0.424	قوی
عوامل مداخله‌گر	ورود و خروج عوامل تولید	0.506	بسیار قوی
	عدم یکپارچگی درون سازمانی	0.522	بسیار قوی
	ضعف در پایش و کنترل	0.45	قوی
	نواقص امر مدیریتی	0.38	متوسط
	عدم رعایت پروتکل‌های بهداشتی	0.439	قوی
	بقاء چرخه تولید	0.378	متوسط

در نهایت، پس از انجام دسته‌بندی فوق، مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده به صورت نظام‌مند به یکدیگر مرتبط و در قالب یک مدل پارادایمی ترسیم گردیدند (کدگذاری انتخابی). نتایج مراحل گفته شده، در قالب جدول ۱ و شکل ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی

ردیف	ابعاد	مقوله‌ها	مفاهیم
۱	عوامل علی	چالش‌های تولید	تبدیل ارز، تحریم‌ها، رقابت فشرده، مشکل در دریافت نوع ارز.
۲		عدم انعطاف‌پذیری	عدم وجود انعطاف در تغییرات سازمانی.
۳		عوامل فنی و سیاسی	رعایت سیاست‌های کاری، قدرت تجزیه و تحلیل مسائل، مدیریت فنی و سیاسی، یادگیری سیاست‌های کاری.
۱	راهبردها	مدیریت روابط انسانی	امانتداری سیستم و پرسنل، آموزش ضمن خدمت، توانمندسازی کارکنان، توسعه روابط غیر رسمی، جلوگیری از تحلیل رفتگی کارکنان، درک رازداری، روابط برد برد
۲		ارائه چشم‌انداز	برنامه جامع، برنامه ریزی بلند مدت، در نظر گرفتن چشم‌انداز، دید بلند مدت
۳		نظارت	بازرسی، نظارت اصلاح‌گر، نظارت پیشگیرانه، نظارت کنترلی
۴	عوامل مداخله‌گر	مدیریت نیروی انسانی	اخلاق درست رهبری، استفاده از نیروی مجرب، اقدام جمعی، باور به توانایی‌های خود، تخصص‌گرایی، تقویت گروه، تلقی از رهبر به عنوان الگو، چرخش نیروی متخصص در واحدهای مربوطه، رهبری معنوی، وجود شخصیت کاریزماتیک
۱		اقتدارگرایی	جنبه پدربانانه بودن رهبری، حرف نشنوی مرئوسین، لزوم صدور دستورات.
۲	شرایط زمینه‌ای	تفاوت‌های شخصیتی کارکنان	وجود پیچیدگی‌های رفتاری
۳		ورود و خروج عوامل تولید	تامین اعتبارات مالی، تدوین شاخص‌های خروجی و ورودی.

۱	عدم یکپارچگی درون سازمانی	عدم همپوشانی واحدها، مدیریت جزیره ای، نبود هماهنگی سیستمی
۲	ضعف در پایش و کنترل	ایجاد تعادل بین نیروی انسانی و تجهیزات تولیدی، ضعف در اقدامات اصلاحی، عدم وجود فرهنگ برنامه ریزی، وجود انحرافات.
۳	عوامل مداخله گر	تفاوت استراتژی مدیران در طول دوره مدیریت، تفاوت عملکرد مدیران در طول دوره مدیریت، نبود برنامه زمانی مشخص برای پست مدیریت.
۴	عدم رعایت پروتکل های بهداشتی	حوادث غیرمترقبه، رعایت اصول ایمنی، عدم توجه به آمادگی جسمانی.
۱	پیامدها	بقاء چرخه تولید
		افزایش عمر تجهیزات، پویایی سیستم.



شکل ۱- مدل پارادایمی کدگذاری محوری سبک رهبری بصیر.

بحث و نتیجه گیری

رهبری بصیر، می تواند برای سبک مدیریت مدیران از اهمیت خاصی برخوردار باشد و ضرورت بهره گیری از این ابزار کارآمد نیز در صنایع آموزش و پرورش ایران و سایر سازمان ها، بیش از گذشته احساس می شود. فرآیند رهبری بصیر، به گونه ای است که مدیران با بکارگیری آن، می توانند نقش مهمی در همگام نمودن افراد در سازمان و منسجم کردن تلاش های آنان در جهت تحقق اهداف سازمان، ایفا نمایند (Prestia di et al, 2019). مدیران عالی و رهبران بخش های مختلف صنایع آموزش و پرورش باید به سمت کسب مهارت ها و توانایی های بصیرت دهی گام بردارند تا آینده ای فراگیر با محیطی جذاب را برای کارکنانشان خلق نمایند. اطلاعات به دست آمده با کمک سه نوع کدگذاری باز، انتخابی و گزینشی، دسته بندی و در نهایت مدل کیفی به شرح ذیل تدوین و استخراج گردید:

شرایط علی: عوامل علی خود از ۳ مقوله اصلی: ۱. چالش های تولید ۲. عدم انعطاف پذیری و ۳. عوامل فنی و سیاسی حوزه مدیریت، تشکیل یافته است. چالش های تولید، اشاره به عوامل بازدارنده در رسیدن به حداکثر ارزش افزوده در صنایع تا تکمیل زنجیره ارزش افزوده، دارد (Helming et al, 2019). در تحقیق حاضر، مطابق یافته ها، این مقوله خود از ۵ مقوله فرعی تبدیل ارز، تحریم، رقابت فشرده، رقابت داخلی و مشکل در دریافت نوع ارز، تشکیل یافته است. تبدیل ارز و تحریم ارتباط تنگاتنگی باهم دارند. تحریم های وضع شده که در سال های گذشته بر کشور ایران اعمال شده به عنوان یکی از موانع انتقال فناوری مطرح است در بعد تجهیزات نیز وجود تحریم های اقتصادی، امکان قرار گرفتن کشور در زنجیره تولید جهانی و در نتیجه رسیدن به توسعه پایدار را در مواردی دچار مشکل کرده است. رهبری و مدیریت بصیر با

ارزیابی مداوم تهدیدهایی همچون تحریم اقتصادی و تکنولوژیکی، راهکارهایی برای رفع این موانع بر اساس شرایط موجود طراحی میکند (London, 2001).

Khoiri (2020) معتقد است انعطاف‌پذیری مهم‌ترین خصوصیت رهبری بصیر است. صنایع حساس و مادر شبیه آموزش و پرورش، اساساً برای تولیدات با استاندارد مشخص و به‌منظور افزایش کارایی و کاهش قیمت سازماندهی شده‌اند و این خطر همواره آنها را تهدید می‌کند که نتوانند به‌سرعت در مقابل تغییرات عکس‌العمل نشان دهند. این مساله باعث می‌شود که فرصتهایی که در بازار برای آنها پیش می‌آید از دست بدهند. آخرین عامل موثر، عوامل فنی و سیاسی حوزه مدیریت است که بر اساس تجارب زیسته مدیران، به مواردی از قبیل رعایت سیاست های کاری، قدرت تجزیه و تحلیل مسائل، مدیریت فنی و سیاسی و یادگیری سیاست‌های کاری اشاره دارد.

عوامل زمینه‌ای: در واقع سبک رهبری بصیر، متأثر از بستر و جایگاهی است که در آن راهکارهای سبک رهبری بصیر شکل می‌گیرند و در نهایت اثرات آن در پیامد ظاهر خواهد شد (Saba et al, 2017). در پژوهش پیش رو، عوامل زمینه‌ای در قالب ۳ مقوله اصلی ۱. اقتدارگرایی ۲. تفاوت‌های شخصیتی کارکنان و ۳. ارزیابی ورودی و خروجی سازمان شناسایی شدند.

اقتدارگرایی در مدیریت را نمی‌توان به‌عنوان یک مولفه تک بعدی مورد بررسی قرار داد. (Guillén (1994 معتقد است که اقتدارگرایی در مدیریت ارتباط تنگاتنگی با مفهوم دیسپلین دارد. اقتدارگرایی رهبری بصیر در این پژوهش را می‌توان از جنبه‌های پدر مابانه بودن رهبری، حرف‌نشوی مروتوسین و لزوم صدور دستورات مورد بررسی قرار داد. مدیران دارای سبک رهبری بصیر، با دید پدرمابانه داشتن نسبت به کارکنان خود مهربان‌اند و به فعالیت‌های کاری و فردی آن‌ها توجه نشان می‌دهند. نشان دادن رفتار پدرمابانه توسط مدیران آموزش و پرورش از طریق کمک به زیردستان و کارکنان در مواقع بروز مشکل کاری و فردی و توجه نشان دادن به رفاه آن‌ها حتی در خارج از محیط کار می‌تواند منجر به ارتقای فعالیت‌های متقابل شود. طبق نظر (Ossiannilsson (2018 سبک رهبری بصیر با دیدگاه پدرمابانه به منفعت دیگران توجه دارد و همانند رفتارهای شهروندی سازمانی، اختیاری بوده و سازمان نمی‌تواند اجباری روی آن‌ها داشته باشد بدین معنا که مدیران پدرمابانه اساساً بر منفعت رسانی به کارکنان و سازمان تاکید دارد. بر اساس نظر (Stoner (2008، تفاوت‌های شخصیتی کارکنان، اشاره به وجود پیچیدگی‌های رفتاری در آنان دارد که بایستی رهبری بصیر در مسیر شناخت آن گام بردارد. شناخت تفاوت‌های شخصیتی کارکنان برای مدیران بصیر، باعث می‌شود که آن‌ها بتوانند با افراد مختلف پیرامون خود ارتباط برقرار کنند. کارکنان در ارتباط با محیط پیرامون خود عکس‌العمل‌های متفاوتی را بروز دهند که نشأت گرفته از ویژگی‌های روحی و روانی آنان می‌باشد. بنابراین روش‌های گوناگونی برای نگرستن و تعبیر و تفسیر وجود دارد. در صنعت آموزش و پرورش، روابط کارکنان رو به پیچیده‌تر شدن رفته و با توجه به این که بیشتر زمان و انرژی کارکنان در کار صرف می‌گردد و اینکه نیروی انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های صنعت آموزش و پرورش محسوب می‌شود در نتیجه مساله اخلاقیات کارکنان بسیار اهمیت پیدا می‌کند و اینجاست که مدیران با سبک رهبری بصیر، بایستی به نیازهایی همچون شناخت خود و به کارگیری مهارت‌های شناختی، عاطفی و رفتاری مناسب دقت نمایند و لزوم ارزیابی ورودی و خروجی سازمان در صنعت آموزش و پرورش شامل تامین اعتبارات مالی، تدوین شاخص‌های خروجی و تدوین شاخص‌های ورودی می‌شود.

راهبردها: راهکارها، کنش‌های عمدی هستند که برای حل مسئله به کار گرفته می‌شوند و با صورت گرفتن آن‌ها، پدیده خاصی صورت می‌گیرد (Nanus, 1992). در این پژوهش نیز چهار دسته راهکار اساسی شامل: ۱. مدیریت روابط انسانی ۲. ارائه چشم‌انداز ۳. نظارت و ۴. مدیریت نیروی انسانی شناسایی شدند. مدیریت روابط انسانی خود از چندین زیرمجموعه شامل امانت‌داری سیستم و پرسنل، آموزش ضمن خدمت، توانمندسازی کارکنان، توسعه روابط غیر رسمی، جلوگیری از تحلیل رفتگی کارکنان، درک رازداری، روابط برد برد، ساخت روابط صمیمانه با مروتوسین و مدیریت بر مبنای تحمیل ترس می‌شود. از جمله عواملی که از تجارب زیسته مدیران مشاهده می‌شود این است که آن‌ها متفق‌القول هستند که یکی از مهم‌ترین نکاتی که برای نیل به اهداف چشم‌انداز این صنعت باید در نظر گرفت، بررسی وضعیت صنایع آموزش و پرورش کشورهای رقیب در منطقه و برنامه‌های آتی آنهاست که ملاک مناسبی برای امکان تحقق اهداف یک راهبردی و سند چشم‌انداز است. رهبران بصیر راهبرد توسعه بر پایه مزیت‌های نسبی را منوط به مطالعه دقیق متغیرهای تاثیرگذار آتی می‌بینند (Ubaidillah et al, 2019). از سوی دیگر عامل نظارت نیز از سوی مدیران با سبک رهبری بصیر می‌تواند رسیدن به اهداف چشم‌انداز را تسهیل بخشد این نظارت شامل بازرسی، نظارت اصلاح‌گر، نظارت پیشگیرانه و نظارت کنترلی می‌شود (Luo et al., 2020). نقش راهبردی نظارت مدیران بر کارکنان و فعالیت‌های سازمان و صنعت متبوع خود، با توجه به اهداف استراتژیک صنعت آموزش و پرورش، باید در راستای اعمال سیاست‌های توسعه‌ای، تکالیف و وظایف قانونی صورت گیرد.

عوامل مداخله‌گر: تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد عواملی وجود دارند که درارتباط با عواملی هستند که به‌طور مستقیم، سبک رهبری بصیر را متأثر می‌سازند. این عوامل تحت عوامل مداخله‌گر یا شرایط محیطی هستند. عوامل مداخله‌گر را می‌توان عواملی میانجی برشمرد که به‌عنوان زمینه‌ساختاری وسیع‌تر مربوط به پدیده در نظر گرفت که بر خلاف عوامل زمینه‌ای تأثیری با واسطه بر پدیده اصلی (رهبری بصیر) و راهکارها

دارند (Ates et al, 2020). در این پژوهش، عوامل مداخله گر شامل عدم یکپارچگی درون سازمانی، ضعف در پایش و کنترل، نواقص امر مدیریتی و عدم رعایت پروتکل های ایمنی شدند عدم یکپارچگی درون سازمانی، شامل ۳ زیرمجموعه عدم همپوشانی واحدها، مدیریت جزیره ای و نبود هماهنگی سیستمی بود. بنابر تجارب زیسته مدیران و کارشناسان آموزش و پرورش، به نظر می رسد صنعت آموزش و پرورش، انسجام و یکپارچگی خود را از دست داده و نوعی هرچومرج و بلا تکلیفی در هدایت کلان این صنعت دیده می شود. مدیران بصیر، همواره در جهت بهینه سازی مقررات و ارتقاء سیستم اطلاع رسانی و ارتباط موثر و جامع با مسئولین و کارکنان در زمینه های مقررات پرسنلی، مصوبات، دستورالعمل ها و روش های پرسنلی و ارائه راهکارهای مناسب جهت حل معضلات نیروی انسانی دفتر مرکزی، شرکت های دولتی و خصوصی فعالیت متمرثری داشته اند و همچنین با لحاظ نمودن سیاستها و خط مشی های حوزه منابع انسانی صنعت آموزش و پرورش و باتوجه به شرایط فعلی و آینده، مقتضیات عملیات و زمان و مکان، به طور مستمر با بهره گیری از ظرفیت های قانونی بر مبنای روش های علمی و مطالعاتی با توجه به سیاست های بلند مدت شرکت، ضرورت ها و نیازمندی های شرکتهای اصلی و تابعه، قوانین و مقررات موضوعه را به کار بسته اند. (Endeman (1990 ایجاد یک سیستم پایش و کنترل توسط مدیران را عاملی در جهت ایجاد یک معیار سنجش واحد برای تمامی پرسنل به منظور پایش مستمر و منظم آن ها می داند. نواقص امر مدیریتی، مواردی از قبیل تفاوت استراتژی مدیران در طول دوره مدیریت، تفاوت عملکرد مدیران در طول دوره مدیریت و نبود برنامه زمانی مشخص برای پست مدیریت را در بر می گیرد. ایفای نقش رهبری بصیر توسط مدیران آموزش و پرورش نه تنها هزینه آن ها را افزایش نمی دهد بلکه زمینه توسعه پایدار آنها، سوددهی بلندمدت و بهره وری بیشتر را فراهم می کند.

پیامدها: هر انجام یا عدم انجام عمل / تعامل معینی در پاسخ به امر یا مسئله یا به منظور اداره یا حفظ موقعیتی از سوی فرد یا افرادی انتخاب شود، پیامدهای خواسته یا ناخواسته ای به دنبال خواهد داشت (Ubaidillah et al., 2019). در این مطالعه نیز پیامدهای حاصل از سبک رهبری بصیر بر اساس تجارب زیسته مدیران در صنعت آموزش و پرورش، بقاء چرخه تولید را به دنبال خواهد شد. این پیامد خود به ۲ پیامد فرعی افزایش عمر تجهیزات و پویایی سیستم مربوط است. تداوم تولید ضامن بقا چرخه تولید در در صنعت آموزش و پرورش می باشد. فهم درست از تغییرات آینده و تمرکز بر آن و کشف فرصت های جدید آتی در انحصار مدیران با سبک رهبری بصیر است و این مدیران با این ویژگی ها می توانند مشکلات پیش روی واحد خود را مرتفع کرده و توسعه نگرش نسبت به آینده به صورت تولید استمراری داشته باشند نه مقطعی. تولید مستمر، پیامدی نتیجه گرا در صنعت آموزش و پرورش محشوی می شود. در فضای رقابتی صنایع آموزش و پرورش، مدیران بصیر بایستی هدفشان ایجاد استانداردهای جدید برای کیفیت تولیدات باشد تا با بکارگیری تولید مستمر، با بیشترین نرخ رشد در راه توسعه صنعتی گام بردارند.

بطور کلی نتایج حاصل از پژوهش حاضر بیانگر این حقیقت است که مدیران مجتمع های آموزش و پرورش می بایست سبک رهبری بصیر را در پیش بگیرند. مهم ترین وظیفه این مدیران، ایجاد چشم انداز مشخصی از آینده است که دستیابی به ایده آل ها و آرمان ها را تضمین می کند. نتایج پارادایم ارائه شده در تحقیق نشان داد که سبک رهبری بصیر، متاثر از شرایط علی، شرایط مداخله گر، استراتژی ها و عوامل زمینه ای است که این عوامل، بر خصوصیات و عملکرد مدیران اثرگذار بوده و سبک رهبری بصیر را شکل می دهد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: الهام برنجی، علیرضا قاسمی زاد، پری مشایخ؛ روش شناسی و تحلیل داده ها: الهام برنجی، علیرضا قاسمی زاد، حمیدرضا معتمد؛ نظارت و نگارش نهایی: الهام برنجی، علیرضا قاسمی زاد

تعارض منافع

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

References

جعفری، ر، (۱۴۰۰). بررسی تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر کارآفرینی سازمانی. چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۴(۴۱)، ۱۳۱-۱۲۳.

- سرگلائی، ع.، کیخا، ع. (۱۳۹۹). تاثیر رهبری بصیر بر مدیریت بهینه ارتباط با مشتری با نقش میانجی آوای کارکنان، پژوهش‌های مدیریت عمومی، (۱۳) ۴۸، ص ۱-۲۴.
- عباسیان اسفرجانی، م.، هویدا، ر.، عابدی، ا. (۱۳۹۹). الگوی ساختاری تاثیر رهبری بصیر بر عملکرد مدیران، ماهنامه پژوهش مدیریت عمومی، (۱۳) ۴۸، ص ۸۷-۱۰۶.
- Ateş, N. Y., Tarakci, M., Porck, J. P., van Knippenberg, D., & Groenen, P. J. (2020). The dark side of visionary leadership in strategy implementation: Strategic alignment, strategic consensus, and commitment. *Journal of Management*, 46(5), 637-665.
- Bennis, W. (1995). Creating leaders: leaders are created by experience, and they coach others from experience. *Executive excellence*, 12, 5-5.
- Bunnoiko, K., & Atthirawong, W. (2017). Confirmatory factor analysis towards visionary leadership of supply chain managers in the manufacturing industry of Thailand. *Journal for Global Business Advancement*, 10(4), 395-414.
- Cooney, A. (2011). Rigour and grounded theory. *Nurse researcher*, 18(4).
- Elkington, R., Van der Steege, M., Glick-Smith, J., & Moss Breen, J. (2017). *Visionary leadership in a turbulent world*. Emerald Publishing Limited.
- Endeman, J. L. (1990). *Visionary leadership in superintendents and its effect on organizational outcomes*. University of La Verne.
- Erkutlu, H. (2011). The moderating role of organizational culture in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4), e03699.
- Guillén, M. F. (1994). *Models of management: Work, authority, and organization in a comparative perspective*. University of Chicago Press.
- Harris, A. (2014). Successful Leadership in High Poverty schools, *Quest Journal*, pp1-14.
- Helming, S., Ungermann, F., Hierath, N., Stricker, N., & Lanza, G. (2019). Development of a training concept for leadership 4.0 in production environments. *Procedia manufacturing*, 31, 38-44.
- Jamshidi, M. H. M., Rasli, A., & Yusof, R. (2012). Essential competencies for the supervisors of oil and gas industrial companies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 368-374.
- Jeffcutt, P. (2000). Management and the creative industries. *Studies in cultures, organizations and societies*, 6(2), 123-127.
- Kearney, E., Shemla, M., van Knippenberg, D., & Scholz, F. A. (2019). A paradox perspective on the interactive effects of visionary and empowering leadership. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Khoiri, M. (2020). Visionary leadership on transforming organizational change in the era of disruption. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 490-495.
- London, M. (2001). *Leadership development: Paths to self-insight and professional growth*. Psychology Press.
- Luo, Y. J., Li, Y. P., Choi, J. N., & Du, J. (2020). Visionary leadership effectiveness: Moderating roles of power distance and middle-way thinking. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(12), 1-12.
- Margolis, J. A., & Ziegert, J. C. (2016). Vertical flow of collectivistic leadership: An examination of the cascade of visionary leadership across levels. *The Leadership Quarterly*, 27(2), 334-348.
- McLaughlin, C., & Davidson, G. (2006). *Visionary leadership, center for visionary leadership*.
- Miller, K. (2016). Visionary leadership: learning from exemplary organizations. In *Handbook of research on global fashion management and merchandising* (pp. 1-32). IGI Global.
- Molina, O. A. M. (2018). Visionary Leadership in the Administrative Staff of the Guapan Educational Unit. *Journal of Technology and Science Education*, 8(2), 115-125.
- Nanos, B. (1998). *Visionary Leadership: Creating an Attractive Concept of Guidance for your organization*. Translation by Mohammad Azgoli, Berzou Farahi, Tehran: Imam Hossein University Press. (In Persian)

- Nanus, B. (1992). Visionary leadership: How to re-vision the future. *The Futurist*, 26(5), 20.
- Ossiannilsson, E. (2018). Visionary Leadership for Digital Transformation: In a Time when Learners Take Ownership of Their Learning. *Asian Journal of Distance Education*, 13(1), 128-148.
- Payne, S. (2007). Grounded theory. *Analysing qualitative data in psychology*, 2, 119-146.
- Poynter, G. (2013). *Restructuring in the Service Industries: Management Reform and Workplace Relations in the UK Service Sector*. Routledge
- Prestiadi, D., Zulkarnain, W., & Sumarsono, R. B. (2019, December). Visionary leadership in total quality management: efforts to improve the quality of education in the industrial revolution 4.0. In the 4th International Conference on Education and Management (COEMA 2019). Atlantis Press.
- Saba, S., Tabish, A., & Khan, A. B. (2017). Role of visionary leadership in the performance of the employees at a workplace: Moderating effect of organizational citizenship behavior. *Australasian Journal of Business, Social Science and Information Technology*, 3(2), 62-70.
- Sashkin, M., & Sashkin, M. G. (2003). *Leadership that matters: The critical factors for making a difference in people's lives and organizations' success*. Berrett-Koehler Publishers.
- Shabani Sarouei, R. (2016). Design of "Visionary Police Model" in the Islamic Republic of Iran. *Quarterly Journal of Insight and Education*, No. 38, pp. 30-9. (In Persian).
- Stoner-Zemel, M. J. (2008). Visionary leadership, management, and high performing work units: an analysis of workers' perceptions.
- Suddaby, R. (2006). From the editors: What grounded theory is not.
- Ubaidillah, A., Notodiputro, K. A., Kurnia, A., & Mangku, I. W. (2019). Multivariate Fay-Herriot models for small area estimation with application to household consumption per capita expenditure in Indonesia. *Journal of Applied Statistics*.
- Ubaidillah, M., Christiana, R., & Sahrandi, A. (2019). the Visionary Leadership Strategy in Advancing Educational Institutions. *Erudio Journal of Educational Innovation*, 6(2), 206-215.
- Ulfa, D., & Waluyo, E. (2016). Relationship Between Visionary Leadership Of Principals And Teachers'™ Performance Of Early Childhood Education Institutions In Purworejo Sub District Of Purworejo Regency, Central Java. *BELIA: Early Childhood Education Papers*, 5(2), 70-73.
- Usman, M., Ali, M., Ogbonnaya, C., & Babalola, M. T. (2021). Fueling the intrapreneurial spirit: A closer look at how spiritual leadership motivates employee intrapreneurial behaviors. *Tourism Management*, 83, 104227.
- Van Knippenberg, D., & Stam, D. (2014). Visionary Leadership 12. *The Oxford handbook of leadership and organizations*, 241.
- Verma, M., Wilson, N. H., Lynch, C. D., & Nanda, A. (2019). Leadership in academic dentistry. *Journal of dentistry*, 87, 2-6.
- Westley, F., & Mintzberg, H. (1989). Visionary leadership and strategic management. *Strategic management journal*, 10(S1), 17-32.
- Zhou, L., Zhao, S., Tian, F., Zhang, X., & Chen, S. (2018). Visionary leadership and employee creativity in China. *International Journal of Manpower*.