

طراحی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی

معصومه کوه فلاح^۱، رمضان جهانیان^۲؛ علیرضا محمدی نژاد گنجی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۲۶

چکیده:

رهبری بصیر به توانایی در تعریف بیان واضح و شفاف یک ایده درباره آینده (چشم انداز) برای سازمان، انتقال آن به پیروان و کمک به آنان در جهت تحقق آن اشاره دارد. هدف پژوهش حاضر طراحی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی، می باشد. تحقیق حاضر از منظر هدف یک تحقیق کاربردی است و از منظر ماهیت و روش این تحقیق اکتشافی مبتنی بر مطالعه موردی است و از منظر ابزار گردآوری اطلاعات میدانی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه انجام شد. خبرگان این تحقیق در بخش کیفی شامل اساتید و دانشجویان دوره دکتری رشته علوم تربیتی و مدیریت آموزشی دانشگاه های شهر کرج و در بخش کمی نیز جامعه آماری دانشجویان و فارغ التحصیلان رشته علوم تربیتی و مدیریت آموزشی دانشگاه های شهر کرج که تعداد آنها ۲۵۴ نفر بود. پس از تجزیه و تحلیل مصاحبه ها به روش کدگذاری تعداد ۲۵ مفهوم شناسایی گردید و پنج مقوله اصلی نیز بدست آمد که عبارت بودند از مدیریت استراتژیک، ویژگی ها و مهارت های فردی، حل مسأله، توانمندسازی منابع انسانی و زیرساخت ها. در بخش کمی نیز معلوم شد ویژگی ها و مهارت های فردی، حل مسأله و زیرساخت ها بر مدیریت استراتژیک تأثیر مثبت و معنادار داشته و مدیریت استراتژیک نیز بر توانمندسازی منابع انسانی، تأثیر مثبت و معنادار داشته است.

کلمات کلیدی: رهبری، بصیر، آموزش، رویکرد اسلامی

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

^۲ استاد گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (نویسنده مسؤول) ramezan.jahanian@yahoo.com

^۳ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

Designing a structural model of factors affecting insightful leadership based on an Islamic approach in the educational system

Abstract

Insightful leadership refers to the ability to clearly define and express an idea about the future (vision) for the organization, convey it to followers, and help them realize it. The purpose of this study is to design a structural model of the factors affecting insightful leadership based on an Islamic approach in the educational system. The present study is an applied research from the perspective of its purpose, and from the perspective of the nature and method of this exploratory research, it is based on a case study, and from the perspective of the field data collection tool, it was conducted using semi-structured interviews and questionnaires. The experts of this study in the qualitative part included professors and doctoral students in the field of educational sciences and educational management at universities in Karaj, and in the quantitative part, the statistical population of students and graduates in the field of educational sciences and educational management at universities in Karaj, which numbered ۲۵۴ people. After analyzing the interviews using coding, ۲۵ concepts were identified and five main categories were obtained, which were strategic management, personal characteristics and skills, problem solving, human resource empowerment, and infrastructure. In the quantitative section, it was also found that personal characteristics and skills, problem solving, and infrastructure had a positive and significant effect on strategic management, and strategic management had a positive and significant effect on human resource empowerment.

Keywords: Leadership, Insight, Education, Islamic Approach

۱- مقدمه

طی دو دهه اخیر رویکرد های نوینی در عرصه رهبری در سازمان ها به وجود آمده که محققان از آنها با عنوان تئوری های نئوکاریزماتیک رهبری و هم چنین رویکرد های الهام بخش در عرصه رهبری نام می برند. این گونه از رهبران افرادی هستند که از طریق گفتار، تفکرات و رفتارهایشان در پیروان خود ایجاد ترغیب و انرژی زایی می کنند و به آنها الهام می بخشند. در مورد روابط بین این سه رویکرد نیز نظرات متفاوتی عنوان گردیده است. رهبر سازمان فردی است که تمرکز پیروان خود را بر مأموریت و اهداف سازمان معطوف نموده و باعث می شود تا پیروان از روی میل و مشتاقانه انرژی روحی، عاطفی و فیزیکی خود را بر یک تلاش هماهنگ و دسته جمعی به منظور تحقق مأموریت و اهداف سازمان معطوف نمایند (وینستون و پترسون^۱، ۲۰۰۶). مطالعات پیرامون رهبری نشان داده اند که توانایی رهبری مستقیماً با عملکرد، رفتار و واکنش های زیردستان که شامل رضایت شغلی، خوشحالی، تعهد عاطفی به سازمان، کاهش نرخ جابجایی، کاهش رفتارهای گوشه گیری، افزایش عملکرد شغلی، پیگیری اهداف چالشی تر، دستیابی به هدف، پشتکار، مقاومت بیشتر در برابر استرس و ارزش پیشرفت می باشد، رابطه دارد. گذشته از این واکنش های زیردستان به رهبری ناشایسته شامل مواردی همچون جابجایی، تعارض غیر کارکردی، نافرمانی و خرابکاری می باشد. نویسندگان مختلف با مدل های تئوریک متفاوت در حوزه مدیریت و رهبری آموزشی با وجود تفاوت در دیدگاه ها، نقاط مشترکی در دیدگاه نظری در حوزه مدیریت آموزش دارند (بوش^۲، ۲۰۱۳) و بر این اساس باید در مدیریت و رهبری آموزشی باید با روش التقاطی توجه شود و به نوعی به پویایی سازمانی توجه شود و رهبری باید مدیریت خود را متناسب با فرهنگ، اجتماع و ضروریات زمان تبیین تاکتیک دهد. رهبری در سیستم های آموزشی الگوی خاص خود را می طلبد و هفت بعد شامل بهبود وضع آموزش و یادگیری، طراحی مجدد و غنی سازی برنامه درسی، تجدید ساختار سازمان: طراحی مجدد نقش ها و مسئولیت ها، بالا بردن کیفیت معلم (از جمله جانشین پروری)، ایجاد روابط درون مدرسه، ارتقاء آموزش و یادگیری، ایجاد روابط خارج از مدرسه شناسایی شده است (دی و سامونز^۳، ۲۰۱۶). در انواع مختلف رهبری، رهبری بصیر^۴ می تواند جایگاه بسیار متفاوتی در نظام آموزشی داشته باشد. رهبری بصیر یکی از انواع رویکردهای رهبری است که خود دارای فرایند است. همچنین فرایندی انسانی است که تحت تأثیر عوامل تحول در برخورد با نیازها، چشم اندازی از هدف

^۱ -Winston and Patterson

^۲ -Bush

^۳ -Day and Sammons

^۴ Insightful leadership

و جهت ارائه می کند. تئوری رهبری بصیر که از تئوری های نئوکاریزماتیک محسوب می شود، برای نخستین بار توسط ساشکین و ساشکین^۱ (۲۰۰۳) مطرح شد. بر اساس این تئوری، رهبران بصیر افرادی هستند که در درجه اول از قدرت تجسم، آینده نگری و تصویرپردازی نسبت به آینده برخوردارند (ساشکین و ساشکین، ۲۰۰۳). رهبری بصیر با ایجاد ارزش ها، آگاهی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و ایجاد جوسازمانی مناسب به تحقق سلامت سازمانی، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش ها و نگرش ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش ها در تصمیم گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می کند. رهبری از طریق تقویت سطح بالاتر ارزش های درونی و بیرونی به ارتقاء عملکرد سازمانی کمک می کند و از طریق تشویق به تفکر و مشارکت در فرایند تصمیم گیری به تقویت وفاداری و بهبود عملکرد با در نظر گرفتن کمک به رفع نیازهای کارکنان و قدرانی از زحمات آنها به تقویت عملکرد کارکنان کمک می نماید (حسنزاده ثمرین و صحرانورد، ۲۰۱۸). تیلور و همکاران مؤلفه های نوآوری، موقعیت سنجی و پایش مداوم عملکرد سازمانی را به عنوان مهم ترین مؤلفه های یک رهبر بصیر اعلام کردند (تیلور و کیسی^۲، ۲۰۱۴). گوسکی^۳ (۲۰۰۳) علاوه بر نوآوری خلاقانه و موقعیت سنجی، مؤلفه انعطاف پذیری را به عنوان یک شاخص مهم در رهبران بصیر معرفی کرد. رهبری بصیر خود یک برآیند از مجموعه مؤلفه های مختلف فردی و سازمانی است. عوامل و پارامترهای متعددی می توانند بر رهبری بصیر تأثیرگذار باشند و میزان اهمیت هر یک از این عوامل، می تواند به مدیران سازمان ها برای تسهیل فرایندهای داخلی و خارجی سازمانی در جهت کسب اهداف سازمانی یاری رساند و اثربخشی سازمانی را افزایش دهند (حقوردی، ۱۳۹۱). آتیراوند و همکارانش جوسازمانی، ارتباطات سازمانی، سطح شایستگی در سازمان و هوش سازمانی را به عنوان مهمترین مؤلفه های اثرگذار بر رهبری بصیر اعلام کردند. دامیکا رویکرد سازمانی، استقرار شایستگی در لایه های مدیریتی و خلاقیت تولیدی را به عنوان عوامل مؤثر بر رهبری بصیر اعلام کرد و دانش، توانایی ها، وظایف و نگرش ها می تواند بر سبک رهبری بصیر تأثیرگذار باشند (اخوان فرد و عابدینزاده نیاسر، ۱۴۰۰).

اکنون شناخت عوامل مؤثر بر رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی از چالش های بزرگ جامعه می باشد و از همین رو این پژوهش قصد دارد تا به طراحی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی، بپردازد.

^۱ - Sashkin and Sashkin

^۲ Colette M. Taylor, Casey

^۳ -Gusky

۲- بیان مساله

عده ای رهبری را فرایند نفوذ بر فعالیت های گروهی در جهت تحقق هدف ها تعریف کرده اند. مدیران در اجرای وظیفه رهبری می کوشند بر افراد تحت سرپرستی خود اثر بگذارند و آنها را در جهت نیل به هدف های سازمانی برانگیزانند و هدایت کنند. برخی از قدیمی ترین دیدگاه ها درباره رهبری را می توان در یک متن چینی به نام "برنامه بزرگ" مشاهده کرد که احتمالاً حدود ۱۱۲۰ قبل از میلاد نوشته شده است. حدود ۵۰۰ سال قبل از میلاد مسیح، کنفسیوس بر نمونه یا الگو بودن رهبر تاکید و رهبری را در قالب لغت های فنی تعریف کرد (گونجور^۱، ۲۰۲۰). رهبری هنر یا علم فرآیند ترغیب دیگران است به اقدام در جهت هدفی مشترک. تعدد تعاریف رهبری تقریباً به تعداد کسانی است که سعی کرده اند این مفهوم را تعریف کنند؛ اما مشابهت ملموس در تعاریف ارائه شده عامل تأثیر و نفوذ است، که بیشتر تعاریف رهبری این فرض را مشخص میسازد. رهبری شامل یک فراگرد تأثیرگذاری است که از طریق آن رهبر بر پیروان نفوذ دلخواه خود را اعمال می کند. کاست و روزنزویک سبک را عبارت از: روشی از تفکر و عمل که متمایز کننده رفتار مدیر است، می داند. سبک رهبری بخشی از شخصیت فرد است. تعبیر و تفسیر خاصی که شیوه عملکرد مناسب خود را ایجاب می کند (کالدول و حسن^۲، ۲۰۱۵). الگوی کلی کنش های رهبران چنانچه از سوی زیردستانشان ادراک شود، به نام سبک رهبری خوانده می شود. سبک رهبری فلسفه، مهارت ها و نگرش های رهبران را در عمل نمایان می سازد. با توجه به متغیر بودن رفتار در شرایط متفاوت می توان دریافت که شیوه و سبک رهبری متغیر است و نمی توان در کلیه شرایط و مؤسسات و سازمان ها از یک سبک استفاده کرد. سبک رهبری به عنوان الگویی رفتاری است که بیانگر صفات و خصوصیات رفتاری رهبران می باشد. در دنیای امروز، نقش مدیر به عنوان رهبر به قدری اهمیت پیدا کرده است که در همه زمینه ها برای یافتن اشخاصی که توانایی رهبری داشته باشند کوشش مستمر به عمل می آید. در واقع، اگر این نقش انجام نشود، آنگاه کاری صورت نمی گیرد (کندی^۳، ۲۰۰۳). در قالب وظیفه، رهبر باید توان و تمایل فرد یا گروه را بسنجد و با توجه به قدرت خود یکی از سبک های رهبری را در برخورد با آنها برگزیند. همچنین سبک رهبری نشان دهنده طرز فکر، جهان بینی و شخصیت رهبران است. چنانچه سبک رهبری به طور نامناسبی انتخاب شود از یک سو منجر به کاهش کارایی افراد و سازمان می

^۱ Güngör

^۲ Caldwell, C., Hasan

^۳ Kennedy

شود و از سوی دیگر به عنوان عامل به وجود آورنده تنیدگی روانی ناشی از شغل و یا فشار روانی در کارکنان عمل می کند. سبک رهبری مدیران یکی از عوامل مؤثر، در افزایش کارایی، اثربخشی و در نهایت بهره وری سازمانهاست. الگوی رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان و افزایش میزان رضایت آنان از شغل و حرفه خود می شود (مارینا^۱، ۲۰۱۹).

سبک یا رفتار رهبری عبارت است از تکنیک های مورد استفاده جهت اعمال نفوذ و جهت دادن فعالیت دیگران. سبک رهبری شخص الگوی رفتاری است که شخص هنگامی که سعی دارد بر فعالیت دیگران نفوذ کند از خود نشان میدهد آن گونه که به چشم دیگران می آید (اخوان فرد و عابدین زاده نیاسر، ۱۳۹۱). تئوری اقتضایی رهبری به وسیله فیدلر بیان شد، تا بتواند همزمان درباره شخصیت رهبر و پیچیدگی موقعیت اظهار نظر کند. در نظریه اقتضایی رهبری گفته می شود که اثربخشی رهبر بر کنش متقابل یا تعامل بین دو عامل متکی است. این عوامل عبارتند از ویژگی های انگیزشی و شخصیتی رهبر و کنترل یا نفوذی که رهبر بر موقعیت تحت نظارت خود دارد. به عبارت دیگر، رهبری اثربخش، وابسته به سازگار بودن انگیزش رهبر و موقعیتی است که در آن رهبر نقش خود را ایفا می کند. به اعتقاد بویل و گراپ^۲ (۱۹۹۹) یکی از مهم ترین عواملی که در تعیین مؤثر بودن رهبری یک فرد اهمیت دارد، درجه یا میزان اعتماد و علاقه افراد گروه به او و نیز این نکته است که افراد گروه تا چه اندازه مایل به پیروی از دستورات و راهنمایی های وی هستند (شوقی و شوقی، ۱۳۹۱). دومین عامل موفقیت رهبر ساختار وظیفه است. منظور درجه یا میزانی است که وظایف مرحله به مرحله برای افراد گروه تحلیل یا گفته می شود و سومین عامل قدرت ناشی از موقعیت رهبر است. سبک هر رهبری مختص خود او و متناسب با شخصیت اوست فیدلر معتقد است سبک رهبری بخشی از شخصیت فرد است. هرچه تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، بهره وری بیشتری را در پی خواهد داشت. بنابراین انتخاب شخصیت مناسب، می تواند عملکرد شغلی بهتری برای سازمان فراهم آورده و بر روی نگرش کارکنان بر کارشان تاثیر گذارد. مدیران برای اینکه از عهده ی انجام وظایف محوله برآیند به صفات شخصیتی خاص نیاز دارند (دلویک و هیگ^۳، ۲۰۰۵). هوش و خلاقیت مدیر، صفتی است که اغلب از آنها نام برده می شود. در حقیقت در یک مقوله سازمانی، شخصیت مدیر جدا از موقعیت هایی که برای سازمان فراهم می کند، تعریف نمی شود. شخصیت برای طبقه بندی ویژگی های افراد از نظر رفتار می باشد.

^۱ Mel'Nichuk Marina

^۲ -Boyle and Grupp

^۳ Dulewicz, V., & Higgs

ویژگی های شخصیتی به عنوان مجموعه سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و پایدار در افراد می باشد که بر روی هم، یک فرد را از فرد یا افراد دیگر متمایز میسازد. اگر فردی متناسب با توانایی ها و ویژگی های شخصیتی برای رهبری انتخاب شود نه تنها شکوفایی فردی حاصل خواهد شد بلکه سازمان نیز از او بهره بیشتری خواهد برد. انتخاب صحیح نیروی انسانی در بخش مدیریت با توجه به سرمایه گذاری های کلان در این بخش از مسائل مهم هر سازمان می باشد (کستینگ و اولهوی^۱، ۲۰۱۵).

از میان سبک های رهبری، رهبری بصیر از دهه ۸۰ میلادی به عنوان یک مفهوم مهم در ادبیات رهبری مطرح گردید. رهبران بصیر افرادی هستند که تصاویری از آینده را خلق می کنند، آنها افرادی با بینش بالا هستند و تلاش می کنند تا احساسی از هدفمندی و جهت داری را به پیروانشان القاء نمایند. نگاه آنها به دور دست ها است و افق زمانی عمیقی دارند. آن ها نوآور و خلاق هستند و مدام در پی ایجاد تغییر هستند. رهبران بصیر چشم اندازهای شگفت آوری از آینده را خلق می کنند و آنها را با الهام بخشی و روحیه بخشی به پیروان انتقال می دهند. رهبران بصیر چشم انداز را در قلب افراد جای می دهند، به طوری که احساس عمیقی نسبت به آن پیدا می کنند. رهبری بصیر نیازمند افرادی است که از لحاظ معنوی، روحی، احساسی و فیزیکی متوازن باشند. رهبری بصیر نیازمند توجه به ارزش های بنیادی، چشم انداز جامع و اساسی، توانمندسازی پیروان و نوآوری است (کندی، ۲۰۰۳). ساشکین در تشریح تئوری رهبری بصیر آن را اینگونه تعریف می کند: رهبری بصیر اشاره دارد به توانایی رهبر در تعریف و بیان واضح و شفاف یک ایده درباره آینده (چشم انداز) برای سازمان، انتقال آن به پیروان و کمک به آنان در جهت تحقق آن (ساشکین و ساشکین، ۲۰۰۳).

ساشکین در تشریح تئوری رهبری بصیر آن را این گونه تعریف می کند: رهبری بصیر اشاره دارد به توانایی رهبر در تعریف و بیان واضح و شفاف یک ایده درباره آینده چشم انداز برای سازمان، انتقال آن به پیروان و کمک به آنان در جهت تحقق آن (ساشکین و ساشکین، ۲۰۰۳). هم چنین در تعریفی دیگر رهبری بصیر اینگونه عنوان شده: توانایی رهبر برای ایجاد، عمل و هدایت یک چشم انداز بلندمدت برای سازمان که از نیازهای متغیر محیطی نشأت گرفته است. این عمل به وسیله بیان شفاف یک چشم انداز با نگرش بلندمدت، سبک مدیریت مربی گری، تغییر مشارکتی، توانمندسازی کارکنان و برنامه ریزی و اجرای تغییر سازمانی همراه است (کندی، ۲۰۰۳). رهبری بصیر از دهه ۸۰ میلادی به

^۱ Kesting, P., Ulhøi, J

عنوان یک مفهوم مهم در ادبیات رهبری مطرح گردید. ساشکین و ساشکین (۲۰۰۳) رهبری بصیر را اینگونه تعریف می کنند: رهبری بصیر به توانایی رهبر در تعریف و بیان شفاف یک ایده در رابطه با آینده چشم انداز برای سازمان، و منتقل کردن آن به پیروان و کمک به آنها برای دستیابی به آن اشاره دارد (ساشکین و ساشکین، ۲۰۰۳). علاوه بر این در تعریفی دیگر، توانایی رهبر برای ایجاد، عمل و هدایت یک چشم انداز بلندمدت برای سازمان که از نیازهای متغیر محیطی سرچشمه گرفته است. این عمل توسط بیان شفاف یک چشم انداز با نگرش بلندمدت، سبک مدیریت مربیگری، تغییر مشارکتی، توانمندسازی کارکنان و برنامه ریزی و اجرای تغییر سازمانی همراه است (بنید و گاردنر^۱، ۲۰۱۴).

رهبران بصیر کسانی اند که چشم اندازی از آینده را ایجاد می کنند، آنان افرادی با بینش زیاد می باشند و سعی دارند تا احساسی از هدفمندی و جهت داری را به زیردستان خود القا کنند. نگاه آنان به آینده است و افق زمانی وسیعی دارند. رهبری بصیر نیازمند توجه به ارزش های بنیادی، چشم انداز کامل و اساسی، توانمندسازی پیروان و نوآوری می باشد. متعهد بودن به ارزش ها خصوصیت مهم رهبران بصیر هست. آنان احساسی از راستگویی و وفاداری را ابراز می کنند، از خود انرژی مثبت منتقل می کنند و احساسی معنوی را در محل کار ایجاد می کنند. رهبران بصیر به جای گرفتار شدن در بازی های سیاسی و فساد زای قدرت، رشد و کمال می یابند و به رهبران اخلاقی تبدیل می شوند (رن^۲، ۲۰۱۳). مطالعه رهبری با ظهور تمدن سازگار است. وی تصدیق می کند که رهبری یک پدیده جهانی است و به دلیل نقش مهم آن در محیط های تجاری، آموزشی و نظامی موضوع مهمی برای مطالعه و تحقیق است. تصور می شود رهبری بصیر، اعضا را به سمت اهداف و مسیرهای دستیابی به آنها هدایت می کند؛ بنابراین، رهبران عامل تغییر و تحولاتی هستند که اعمال آنها بیشتر بر افراد دیگر تأثیر می گذارد تا اینکه اعمال دیگران بر آنها تأثیر بگذارد (اکل و گانگادهاران^۳، ۲۰۲۱).

اولین تصویر نظری کامل از رهبری بصیر را به عنوان یک زیرگروه مشخص از رهبری توسعه و بیان شد. رهبری بصیر به عنوان اساسی ترین و مهمترین جنبه رهبری موفق توصیف می شود. رهبر بصیر یا چشم انداز قادر به داشتن تصویری شفاف برای سازمان است. بنابراین مهارت های اساسی رهبران بصیر توانایی داشتن تصویری از مطلوب ترین آینده برای سازمان و اینکه این ایده، استعدادها و منابع کل سازمان را به حداکثر می رساند و به طور خاص، چهار نقش رهبر موفق بصیر عبارت اند از:

^۱ Benade, L., Gardner

^۲ Wren

^۳ Eckel, C., Gangadharan

۱. جهت دهنده
۲. عامل تغییر
۳. سخنگو
۴. مربی

این نقش ها را باید به عنوان مهارت های رهبر بصیر دانست. آنها به عنوان اهمیت یکسانی توصیف می شوند که رهبر بصیر باید بتواند این چهار نقش را متعادل و همزمان داشته باشد (تقوی دامغانی، ۱۳۸۳).

در بسیاری از مواقع با مشکلات رهبری در محیط های کاریشان مواجه می شوند. بالینحال، 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 است. برای شناسایی این خلأهای موجود و آشنایی با مسائل درون و برون سازمانی نیاز به پژوهش در زمینه انواع رهبری ها برای یافتن اثربخش ترین نوع رهبری می باشد (استرلکوسکی و فیرسووا^۱، ۲۰۲۲). در این وظیفه یا نقش رهبر اهداف را در محیط بیرونی آینده به جهتی که سازمان باید منابع خود را در آن جهت به پیش ببرد، انتخاب و تبیین می نماید. رهبر بصیر اگر بخواهد جهت دهنده مناسبی باشد باید توانایی این را داشته باشد که در جهت سرنوشتی که سایرین به عنوان پیشرفت حقیقی سازمان تشخیص خواهند داد جهتی را مشخص نماید. پیشرفت و ترقی می تواند به معنی گامی واضح به جلو در کارایی یا اثربخشی باشد و یا به عنوان پیشرفت در یک تکنولوژی جدید با زمینه تولیدی باشد. اگر رهبری در نقش جهت دهنده به موفقیت برسد و چشمانداز جالبی را بنا نهد، همه پیروان در سازمان مایل می شوند که در تحقق آن به او یاری رسانند (عباسی، ۱۳۹۵). اکنون با توجه به اینکه نظام آموزشی نیاز به یک رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی دارد لذا این پژوهش درصدد است تا به سوالات زیر پاسخ دهد:

۱. مدل ساختاری عوامل مؤثر بر رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی از چه مؤلفه ها و مقوله هایی تشکیل شده است؟
۲. مؤلفه های مدل ساختاری عوامل مؤثر بر رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی، چه ارتباطی با هم دارند؟

در ادامه خلاصه ای از این مطالعات در جدول ۱ ارائه شده است.

^۱ Strielkowski, W., Firsova

جدول ۱. جمع بندی پیشینه پژوهش

هدف پژوهش	نویسنده	سال انتشار
طراحی مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد رهبری بصیر در اداره کل، مناطق و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد: یک پژوهش آمیخته	تقوایی، سادات ناصری و فریبرز	۱۴۰۳
بررسی دیدگاه‌های کارشناسان پیرامون رهبری بصیر	عمادی سرخی	۱۴۰۲
در پژوهشی با عنوان بررسی و تفسیر الگوی عوامل مؤثر بر سبک رهبری بصیر در صنعت پتروشیمی	برنجی، قاسمی زاد، مشایخ و معتمد	۱۴۰۱
شناسایی ابعاد و مؤلفه های مؤثر بر سبک رهبری بصیر در دانشگاه های اسلامی	عنایتی، نیازآذری و حسینی	۱۴۰۱
نقش سبک‌های رهبری متنوع در تدریس برای حفظ تعالی تحصیلی در سطح متوسطه	مقبول و ظفیر ^۱	۲۰۲۳
تأثیر سبک های رهبری و رفتارهای ابتکاری مدیران مدارس بر انگیزش معلمان	یالکینکایا و داق ^۲	۲۰۲۱
قابلیت رهبری از طریق بینش شخصی و هویت رهبری	ترنر و ترنر ^۳	۲۰۱۹
نقد کتاب: بینش رهبری اثر نانسی جی. آدلر	برتوین ^۴	۲۰۱۲
فراتر رفتن از زبان بی آب مدیریت: بینش رهبری	آدلر ^۵	۲۰۱۰

۴- روش پژوهش

تحقیق حاضر از منظر هدف یک تحقیق کاربردی است و از منظر ماهیت و روش این تحقیق اکتشافی مبتنی بر مطالعه موردی است و از منظر ابزار گردآوری اطلاعات میدانی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه انجام شد. خبرگان این تحقیق در بخش کیفی شامل اساتید و دانشجویان دوره دکتری رشته علوم تربیتی و مدیریت آموزشی دانشگاه های شهر کرج و در بخش کمی نیز جامعه آماری دانشجویان و فارغ التحصیلان رشته علوم تربیتی و مدیریت آموزشی دانشگاه های شهر کرج که تعداد آنها ۲۵۴ نفر بود. ابزار گردآوری داده ها در بخش کیفی پژوهش با توجه به استراتژی مورد استفاده مصاحبه نیمه ساختار یافته بوده که سوالات آن بر مبنای اجزای مختلف مدل طراحی شده است. همچنین

^۱ Maqbool, S., Zafeer

^۲ Yalçinkaya, S., Dağlı

^۳ Turner, P., & Turner

^۴ Berthoin

^۵ Adler

ابزار جمع آوری داده ها در بخش کمی پرسشنامه بوده است. این پرسشنامه بر مبنای مدل مفهومی حاصل از مصاحبه ها طراحی شده است. پرسشنامه طراحی شده شامل ۲ بخش بوده است. بخش اول که به بررسی ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه مورد نظر پرداخته است. بخش دوم پرسشنامه شامل ۲۵ سوال بوده که بر مبنای مفاهیم مدل و با استفاده از طیف ۵ گانه لیکرت در بازه ۱ تا ۵ طراحی شده است. در بخش کیفی به منظور سنجش پایایی، از روش بازآزمون استفاده شد و برای محاسبه پایایی پرسشنامه در بخش کمی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و میزان ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۷۰ برآورد شد که مناسب بود. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده از هر دو آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از نرم‌افزار spss و در بخش آمار استنباطی از روش مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد.

۵- یافته‌های پژوهش

پس از اتمام مصاحبه‌ها، فرایند کدگذاری آغاز شد و پس از پیاده سازی متن مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان و متخصصان، داده‌ها کلمه به کلمه بررسی و نکات کلیدی هر مصاحبه به صورت کد باز استخراج شد. پس از اتمام مصاحبه ها، فرایند کدگذاری باز آغاز می شود، کدهای مصاحبه های انجام شده با ۱۲ نفر از خبرگان و متخصصان طی کدگذاری باز استخراج شد و در مرحله بعد این کدهای مشترک به انضمام کدهای بااهمیت از دید پژوهشگر به عنوان کدهای نهایی مشخص شدند. برای طبقه بندی دقیق مفاهیم بین مقوله ها باید هر مفهوم، بعد از تفکیک برچسب خورده و داده های خام به وسیله بررسی دقیق متن مصاحبه ها و یادداشت های زمینه ای مفهوم سازی شوند. در مرحله اول پس از مصاحبه با ۱۲ نفر از خبرگان ، ۱۵۸ کد به عنوان کدهای اولیه استخراج گردید و سپس با کنار هم قرار گرفتن کدهای متناظر مستخرج ، مفاهیم اصلی شناسایی گردیدند. براین اساس تعداد ۲۵ مفهوم شناسایی گردید و در نهایت کلیه مفاهیم استنباط شده در ۵ مقوله اصلی زیر جای گرفت:

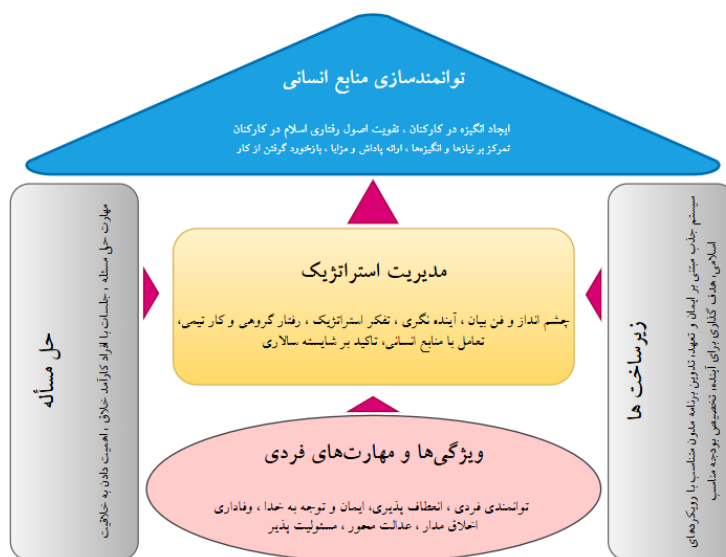
۱. مدیریت استراتژیک
۲. ویژگی‌ها و مهارت‌های فردی
۳. حل مسأله
۴. توانمندسازی منابع انسانی
۵. زیرساخت ها

مقولات اصلی و فرعی در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲. مقولات اصلی و فرعی مربوط به الگوی رهبری بصیر

مفهوم اصلی	مفاهیم فرعی	مفاهیم اولیه
الگوی رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی و نظام آموزشی	مدیریت استراتژیک	چشم انداز و فن بیان
		آینده نگری
		تفکر استراتژیک
		رفتار گروهی و کار تیمی
		تعامل با منابع انسانی
		تاکید بر شایسته سالاری
	ویژگی‌ها و مهارت‌های فردی	توانمندی فردی
		انعطاف پذیری
		ایمان و توجه به خدا
		وفاداری
		اخلاق مداری
		عدالت محور
		مسئولیت پذیر
	حل مسأله	مهارت حل مسئله
		جلسات با افراد کارآمد خلاق
		اهمیت دادن به خلاقیت
	توانمندسازی منابع انسانی	ایجاد انگیزه در کارکنان
		تقویت اصول رفتاری اسلام در کارکنان
		تمرکز بر نیازها و انگیزه‌ها
		ارائه پاداش و مزایا
		بازخورد گرفتن از کار
	زیرساخت‌ها	سیستم جذب مبتنی بر ایمان و تعهد
		تدوین برنامه مدون متناسب با رویکردهای اسلامی
		هدف گذاری برای آینده
		تخصیص بودجه مناسب

در این مرحله به کدگذاری محوری پرداخته می‌شود. پژوهشگر یک نظریه از روابط میان مقوله‌های موجود در مدل کدگذاری محوری به نگارش در می‌آورد. فرایند یکپارچه سازی و بهبود بخشی نظریه در کدگذاری انتخابی، از طریق فنونی نظیر نگارش خط داستان که مقوله‌ها را به هم متصل می‌کند و فرآیند دسته‌بندی از طریق یادداشت‌های شخصی در خصوص ایده‌های نظری است. این استراتژی پژوهش بر سه عنصر: مفاهیم، مقوله‌ها و گزاره‌ها استوار است. مدل ساختاری این پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی (کمی) پژوهش

اکنون با توجه به مفاهیم به دست آمده پرسشنامه ۲۵ سؤالی بین افراد جامعه آماری توزیع شد و پس از جمع آوری داده ها معلوم شد تمامی سازه ها از توزیع نرمال برخوردارند. سپس برازش مدل در دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری انجام شد.

در یافته های جمعیت شناختی معلوم شد ۷۹.۷٪ از افراد نمونه را مردان تشکیل داده اند و ۲۰.۳٪ از جامعه پاسخ دهندگان زن بوده اند. همچنین معلوم شد ۶۳.۴٪ از پاسخ دهندگان ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۹.۴٪ از آنها ۴۱ تا ۵۰ سال، ۵.۹٪ از آنها ۵۱ تا ۶۰ سال و ۱.۳٪ بیش از ۶۰ سال بوده‌اند. از طرفی معلوم شد در جامعه آماری تحقیق، ۶۷.۹٪ از پاسخ دهندگان متأهل و ۳۲.۱٪ از آنها مجرد بوده‌اند. در یافته های توصیفی نیز معلوم شد حل مسئله دارای بیشترین میانگین با مقدار ۳.۹۵ و ویژگی‌ها و

۵۶ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال شانزدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۴

مهارت‌های فردی دارای کمترین میانگین با مقدار ۲.۷۸ می‌باشد. همچنین مشخص شد مدیریت استراتژیک دارای کمترین انحراف معیار با مقدار ۰.۳۳ و حل مسئله دارای بیشترین انحراف معیار با مقدار ۰.۷۴ می‌باشد.

از طرفی جهت بررسی کفایت نمونه از شاخص بارتلت استفاده شد. اگر این شاخص بالای ۰.۷ باشد مناسب و اگر بین ۰.۵ تا ۰.۷ باشد، قابل قبول است.

جدول ۳. آزمون کفایت نمونه

آماره آزمون	۰.۹۰۸
درجه آزادی	۲۳۴
معیار تصمیم	۰.۰۰۰

بنابراین معلوم شد حجم نمونه برای انجام آزمون کفایت می‌کند و از طرفی می‌توان نتیجه گرفت بین متغیرها ارتباط معنادار وجود دارد..

مدل اندازه گیری پژوهش

در این بخش با استفاده از نرم‌افزار لیزرل (LISREL) تحلیل عاملی تأییدی را برای سنجش مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش انجام می‌دهیم. در مدل اندازه گیری برای معنا دار بودن یک ضریب، قدرمطلق عدد معناداری (T-Value) آن باید از ۱/۹۶ بزرگتر باشد. عدد معناداری نشان‌دهنده معنادار بودن هریک از متغیرهای آشکار می‌باشد. در نرم افزار رنگ آبی نشان دهنده معنی دار بودن و رنگ قرمز نشان دهنده معنادار نبودن است که در این صورت رابطه باید حذف شود. بطور کلی با توجه به ضرایب استاندارد و عدد معناداری می‌توان مناسب بودن یا مناسب نبودن مفاهیم (سوالات) ، و مقوله ها را مورد آزمون قرار داد. اشکال زیر مدل اندازه‌گیری پژوهش را برای ابعاد پژوهش در دو حالت استاندارد^۱ و معناداری^۲ نشان می‌دهند. قسمتی از نیکویی برازش این مدل در جدول شماره ۴ آمده است.

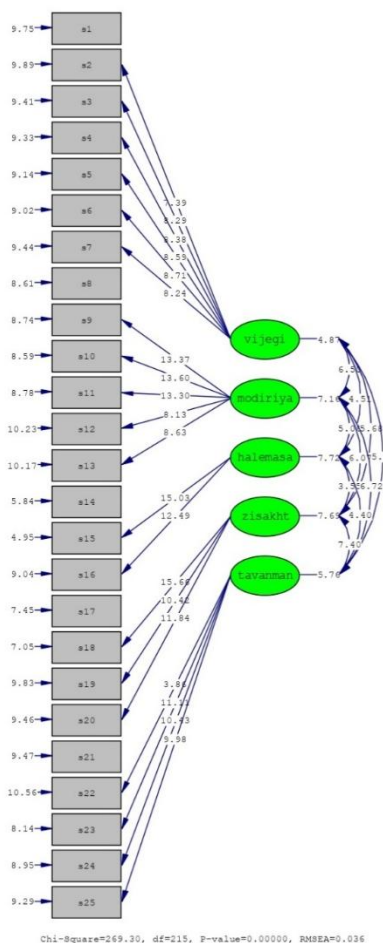
^۱ Standardized Solution

^۲ T-values

طراحی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی □ ۵۷

جدول ۴. قسمتی از نیکویی برازش مدل

شاخص ها	مقادیر بدست آمده
درجه آزادی	۲۱۵
کای اسکوئر	۲۶۹.۳۰
ریشه میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA)	۰.۰۳۶
شاخص تناسب غیر هنجاردار (NNFI)	۰.۹۲
شاخص تناسب مقایسه ای (CFI)	۰.۹۳
شاخص تناسب افزایشی (IFI)	۰.۹۳
شاخص خوب بودن تناسب (GFI)	۰.۷۵

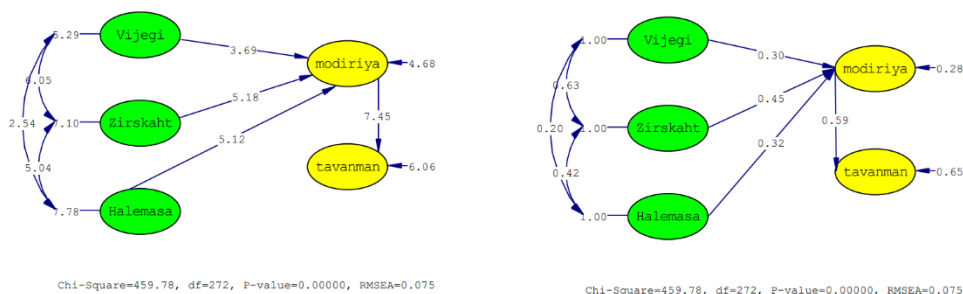


شکل ۲. مدل اندازه گیری پژوهش (معناداری)

همانطور که مشاهده می‌شود مقدار کای دو برابر با ۲۶۹.۳۰ و درجه آزادی برابر است با ۲۱۵ و لذا نسبت کای دو به درجه آزادی برابر است با ۱.۲۵ که چون از سه کمتر است، بنابراین مناسب است. همچنین مقدار RMSEA برابر است با ۰.۰۳۶ و چون از ۰.۰۸ کمتر است بنابراین مناسب است. از طرفی مقدار P-value نیز برابر است با ۰.۰۰۰ چون از ۰.۰۵ بیشتر نیست نامناسب است ولی چون این مقدار به حجم نمونه حساس است و آماره‌ی RMSEA نیز معنی دار است. بنابراین کم بودن مقدار P-value نگران کننده نیست. همچنین نتایج برخی دیگر از آماره‌ها نیز نشان می‌دهد برآزش مدل مناسب می‌باشد. همچنین مشخص شد سوال دوم از سازه توانمندسازی منابع انسانی دارای کمترین همبستگی با این سازه می‌باشد و بار عاملی آن در حالت استاندارد ۰.۲۷ است. از طرفی سوال دوم از حل مسئله نیز دارای بیشترین همبستگی با این سازه می‌باشد و بار عاملی آن در حالت استاندارد ۰.۸۹ است. همچنین همانطور که معلوم است، تمامی بارهای عاملی بیشتر از ۱.۹۶ می‌باشند و لذا معنادار هستند و در نتیجه تمامی سوالات، ابعاد پژوهش را تبیین می‌کنند.

مدل ساختاری پژوهش

با توجه به مدل مفهومی پژوهش شکل‌های زیر مدل ساختاری پژوهش را در دو حالت معناداری (T-value) و استاندارد نشان می‌دهند. با توجه به بارهای عاملی، روابطی معنادار هستند که قدرمطلق بار عاملی آنها در حالت معناداری بیش از ۱.۹۶ باشد. در شکل زیر بارهای عاملی در دو حالت استاندارد و معنادار نشان داده شده است:



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش

اکنون با توجه به بارهای عاملی بین ابعاد اصلی مدل نتیجه می‌شود که در مدل ساختاری پژوهش تمامی روابط معنی دار هستند و مدل از اعتبار مناسب برخوردار است. نتایج مدل ساختاری تحقیق در جدول زیر آمده است :

جدول ۵. نتایج مدل ساختاری پژوهش

متغیر	مدیریت استراتژیک		توانمندسازی منابع انسانی	
	استاندارد	معناداری	استاندارد	معناداری
ویژگی‌ها و مهارت‌های فردی	۰.۳۰	۳۶۹		
زیرساخت‌ها	۰.۴۵	۵.۱۸		
حل مسأله	۰.۳۲	۵.۱۲		
مدیریت استراتژیک			۰.۵۹	۷.۴۵

بارهای عاملی بدست آمده نشان داد ویژگی‌ها و مهارت‌های فردی، زیرساخت‌ها و حل مسأله بر مدیریت استراتژیک، تأثیر مثبت و معنادار دارند. همچنین معلوم شد مدیریت استراتژیک بر توانمندسازی منابع انسانی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

۶- بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر طراحی مدل ساختاری عوامل مؤثر بر رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی در نظام آموزشی، بود. پس از جمع آوری داده‌ها از مصاحبه‌هایی که با خبرگان به دست آمد مشخص شد، عوامل الگوی رهبری بصیر مبتنی بر رویکرد اسلامی و نظام آموزشی عبارت بودند از مدیریت استراتژیک، ویژگی‌ها و مهارت‌های فردی، حل مسأله، توانمندسازی منابع انسانی و زیرساخت‌ها. همچنین با توجه به بارهای عاملی بین ابعاد اصلی مدل ساختاری معلوم شد که در مدل ساختاری پژوهش تمامی روابط معنی‌دار هستند و مدل از اعتبار مناسب برخوردار است. در همین راستا پژوهش تقوایی، سادات ناصری و فریبرز (۱۴۰۳)، نشان داد که توسعه منابع انسانی دارای سه بعد (توسعه شغلی، توسعه عملکرد و توانمندسازی) و رهبری بصیر دارای دو بعد (بعد ساختاری و بعد فردی) بود که نشان از همسو بودن این نتایج با نتایج پژوهش حاضر می‌باشد. در پژوهش عمادی سرخی (۱۴۰۲)، نیز معلوم شد در رهبری بصیر، قدرت رهبر در پی خلق و تسهیم چشم انداز و پس از آن تفهیم آن به پیروان به وجودمی آید تا آنها خود را مالک چشم انداز بدانند، در حالی که قدرت رهبر کاریزماتیک حاصل نیروی شخصی و جاذبه فردی است و در واقع رهبران بصیر افرادی آگاه، باهوش، متخصص در حوزه کاری

خود و حساس نسبت به پدیده‌های محیط کاری خود هستند. همچنین پژوهش برنجی، قاسمی زاد، مشایخ و معتمد (۱۴۰۱)، نشان داد می‌توان عوامل موثر بر رهبری بصیر را در دو مضمون رهبری استراتژیک و قابلیت‌سازی خلاصه نمود. مضمون رهبری استراتژیک خود دارای مضمون سازمان‌دهنده و هفت مضمون پایه پیشرفت جمعی (گرایش تیمی، پرورش دیگران و بسترسازی)، کاریزماتیک (خودمدیریتی و اعتبار) و تفکر استراتژیک (فعال استراتژی و بابصیرت) خلاصه می‌شود. مضمون قابلیت‌سازی نیز دارای دو مضمون سازمان‌دهنده و چهار مضمون پایه نتیجه‌گرا، بهینه‌کننده منابع، دانش درون کارکردی و دانش برون کارکردی می‌باشد. پژوهش عنایتی، نیازآذری و حسینی (۱۴۰۱)، نشان داد رهبران بصیر نقش مهمی در همگام نمودن افراد در سازمان و منسجم کردن تلاش‌های آنان در جهت تحقق چشم‌انداز دارند. نتایج پژوهش مقبول و زفیر (۲۰۲۳)، نشان داد که اکثر معلمان در تدریس خود رهبری استراتژیک، سپس رهبری آموزشی و در نهایت رهبری فرهنگی را برای حفظ تعالی تحصیلی ترجیح می‌دهند. در پژوهش یالکیکیا و داغ (۲۰۲۱)، معلوم شد بین سبک‌های رهبری مدیران مدارس و انگیزش معلمان رابطه معناداری وجود دارد و در مدل رگرسیونی که برای بررسی تأثیر سبک‌های رهبری مدیران مدارس بر ابعاد عامل درونی انگیزش معلم ایجاد شد، مشخص شد که تمامی زیربده‌های سبک‌های رهبری انگیزه درونی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند. در تبیین نتایج می‌توان گفت بصیرت به عنوان مهمترین مؤلفه مطرح شده سبک رهبری بصیر در این پژوهش، کلید رهبری است و اولین مرحله پاسخ به نیاز تجدید خط مشی و یا تحول تکمیلی سازمان است و ابزاری حیاتی است که در آموزه‌های دینی بسیار به آن توجه شده است و بدون آن رهبری دانشگاه‌های اسلامی با شکست روبه رو خواهد شد؛ رهبری که از بصیرت برخوردار باشد می‌تواند با خلق تصاویری واقعی، تحقق‌پذیر، جذاب و دلپذیر و منطبق بر اصول اسلامی از آینده و انتقال آن به پیروان و همچنین توانمندسازی آنها در جهت تحقق آن اقدام کند، مهارت واقعی یک رهبر بصیر در دانشگاهی در توانایی او در تعامل مثبت با پیروان در مسیر رسیدن به مأموریت‌های دانشگاه و تأمین یک آینده خوب برای آنها می‌باشد. رهبران بصیر می‌باید کلیه واحدها و منابع سازمانی را برای حمایت از چشم‌انداز با یکدیگر همگام نمایند. آنها باید زیرساخت‌های لازم را به وجود آورند. سیستم‌های سازمانی استخدام، گزارش دهی، طرح‌ها و مشوق‌های انگیزشی، تشویق کار تیمی و طراحی شغل باید برای تحقق چشم‌انداز سازمان منسجم شده و همگام شوند. نه تنها رهبران بصیر اقدام به همگامی افراد با چشم‌انداز می‌نمایند، بلکه یک چشم‌انداز خوب نیز افراد را در سازمان همگام می‌کند. چنین همگامی موجب تجمیع انرژی‌ها در سازمان می‌شود و کمک بسیار زیادی به تحقق آن می‌نماید بنابراین همگامی سازمانی به میزانی اشاره دارد که یک رهبر بصیر چیدمان را در سازمان طوری طراحی می‌کند که منطبق بر چشم‌انداز باشد. این پژوهش نیز در مراحل انجام با محدودیت‌هایی روبرو بود که یکی از آنها دشواری جلب

رضایت مصاحبه شوندگان جهت مصاحبه بود. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی جهت توسعه‌ی قابلیت‌ها و توانمندیهای مدیران در حوزه رهبری بصیر تدوین و اجرا شود. همچنین ضرورت داشتن بصیرت در مدیران عالی و ارشد دانشگاه‌ها ازجمله مهمترین ضروریات مطرح شده در این بخش و پذیرش مسئولیت در سطوح بالای دانشگاهها است، پیشنهاد می‌شود، برنامه‌های آموزشی برای تقویت تفکر استراتژیک و همه جانبه برای این دسته مدیران تدوین و اجرا شود. همچنین با توجه به اهمیت تفکر سیستمی در توانمندسازی پیشنهاد می‌شود مدیران رده بالای دانشگاهی در سیاستگذاریها از نگاه جزءنگر پرهیز نموده و تفکر سیستمی را که در قرآن و اسلام به عنوان تفکر حاکم بر این جهان تأکید دارد، داشته باشند. پیشنهاد می‌شود این پژوهش در دانشگاه‌های شهرهای دیگر نیز انجام شود و نتایج با نتایج این پژوهش مقایسه شود.

۷- منابع

اخوان فرد، امیرحسین؛ عابدین زاده نیاسر، رحمان (۱۴۰۰)، سبک‌های رهبری، انتشارات محکامه
برنجی، الهام؛ قاسمی زاد، علیرضا؛ مشایخ، پری و معتمد، حمیدرضا. (۱۴۰۱) بررسی و تفسیر الگوی
عوامل مؤثر بر سبک رهبری بصیر در صنعت پتروشیمی، فصلنامه رهیافت های نوین مدیریت
جهادی و حکمرانی اسلامی، ۷، ۹۶-۸۰.

تقوی دامغانی، سیدرضا (۱۳۸۳). نگرش بر مدیریت اسلامی، تهران: امیرکبیر.
حقوردی، مریم (۱۳۹۱)، مؤلفه‌های رهبری بصیر آموزشی، انتشارات دانشگاه امام صادق
سیده آمنه عمادی سرخی (۱۴۰۲)، «بررسی دیدگاه‌های کارشناسان پیرامون رهبری بصیر»، آفاق
علوم انسانی، ۷۵(۳)

شوقی، بهزاد؛ شوقی، آزیتا (۱۳۹۱)، سبک‌های رهبری : مفاهیم تعاریف و نظریه‌ها، انتشارات رازهان
عباسی، مهناز. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر رهبری بصیر بر رفتارهای اوایی کارکنان با در نظر گرفتن نقش
میانجی گری انعطاف پذیری منابع انسانی (مطالعه موردی: اداره دارایی شهرستان شاهرود). پایان
نامه کارشناسی ارشد، ازاد اسلامی واحد شاهرود، رشته مدیریت دولتی گرایش تحول.
عنایتی، ترانه؛ نیازآذری، کیومرث و حسینی، نرگس خاتون. (۱۴۰۱). شناسایی ابعاد و مؤلفه های موثر
بر سبک رهبری بصیر در دانشگاه های اسلامی، مدیریت در دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۱(۲):۶۱۴-
۵۹۱.

مهدی تقوایی، نازیا سادات ناصری، و الهام فریبرز (۱۴۰۳)، «طراحی مدل توسعه منابع انسانی با
رویکرد رهبری بصیر در اداره کل، مناطق و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد: یک پژوهش
آمیخته». آموزش و بهبود منابع انسانی تابستان ۱۴۰۳، ۵(۲)

Adler, N. J. (۲۰۱۰). Going beyond the dehydrated language of management:
Leadership insight. Journal of Business Strategy, ۳۱(۴), ۹۰-۹۹.

Benade, L., Gardner, M., (۲۰۱۴). ۲۱st-century learning in New Zealand:
Leadership insights and perspectives. Journal of Educational Leadership,
Policy and Practice, ۲۹(۲), ۴۷-۶۰.

Berthoin Antal, A. (۲۰۱۲). Book Review: Leadership Insight by Nancy J. Adler.
European Journal of International Management, ۶(۱), ۱۲۸-۱۳۰.

Bush, T. (۲۰۱۳), Instructional Leadership and Leadership for Learning: Global
and South African Perspectives, Education as Change, ۱۷(S۱), S۵-S۲۰.

- Caldwell, C., Hasan, Z., (۲۰۱۵). Virtuous leadership—insights for the ۲۱st century. *Journal of Management Development*, ۳۴(۹), ۱۱۸۱-۱۲۰۰.
- Colette M. Taylor, Casey J. (۲۰۱۴). Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness, *Leadership & Organization Development Journal*, ۳۵(۶); ۵۶۶-۵۸۳.
- Day, Christopher. Sammons, Pamela (۲۰۱۶). Successful school leadership, Education Development Trust, The University of Nottingham.
- Dulewicz, V., & Higgs, M. (۲۰۰۵). Assessing leadership styles and organisational context. *Journal of managerial psychology*, ۲۰(۲), ۱۰۵-۱۲۳.
- Eckel, C., Gangadharan, L. (۲۰۲۱). The gender leadership gap: Insights from experiments. In *A research agenda for experimental economics* (pp. ۱۳۷-۱۶۲). Edward Elgar Publishing.
- Güngör, H. (۲۰۲۰). Insightful Leadership. In *Chaos, Complexity and Leadership ۲۰۱۸: Explorations of Chaotic and Complexity Theory ۶* (pp. ۱۷۵-۱۷۹). Springer International Publishing.
- Kennedy, M. M. (۲۰۰۳). Managing different generations requires new skills, insightful leadership. *Physician Executive*, ۲۹(۶).
- Kesting, P., Ulhøi, J. P., (۲۰۱۵). The impact of leadership styles on innovation-a review. *Journal of Innovation Management*, ۳(۴), ۲۲-۴۱.
- Maqbool, S., Zafeer, H. M. I.,. (۲۰۲۳). The role of diverse leadership styles in teaching to sustain academic excellence at secondary level. *Frontiers in Psychology*, ۱۳, ۱۰۹۶۱۵۱.
- Mel'Nichuk Marina, V. (۲۰۱۹). Leadership ideas shaped by digital insights in higher education. *Управленческие науки*, (۴), ۷۵-۸۴.
- Sashkin, M., & Sashkin, M. G. (۲۰۰۳). Leadership that matters: The critical factors for making a difference in peoples lives & organizations success. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Strielkowski, W., Firsova, I.,. (۲۰۲۲). Novel Insights in the leadership in business and economics: A post-coronavirus update. *Economies*, ۱۰(۲), ۴۸.
- Turner, P., & Turner, P. (۲۰۱۹). Leadership capability through personal insight and leadership identity. *Leadership in Healthcare: Delivering Organisational Transformation and Operational Excellence*, ۱۴۳-۱۷۲.
- Winston, B. E & Patterson, K. (۲۰۰۶), An integrative definition of leadership, *International journal leadership studies*, ۱۱(۲), ۶-۴۰.
- Wren, J. T. (۲۰۱۳). The leader's companion: Insights on leadership through the ages. Simon and Schuster.
- Yalçinkaya, S., Dağlı, G.,. (۲۰۲۱). The effect of leadership styles and initiative behaviors of school principals on teacher motivation. *Sustainability*, ۱۳(۵), ۲۷۱۱.

فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی
<https://sanad.iau.ir/journal/jearq>