

مدل سازی توسعه منابع انسانی با رویکرد رهبری بصیر در اداره کل، مناطق و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد: یک پژوهش آمیخته

مهدی تقوایی^۱، نازیا سادات ناصری^{۲*}، الهام فریبرزی^۳

۱- دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران (نویسنده مسئول). n_naseri93@gmail.com

۳- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	توسعه منابع انسانی می‌تواند نقش مهم و قابل توجهی در تطبیق سازمان‌ها با شرایط در حال تغییر داشته باشد.
تاریخ ارسال	در همین راستا هدف از این تحقیق شناسایی و ساخت مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد رهبری بصیر در
۱۴۰۲/۰۷/۰۷	اداره کل، مناطق و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد بود. این پژوهش از لحاظ روش تحقیق آمیخته
تاریخ پذیرش	(کمی - کیفی) بود. جامعه آماری بخش کیفی شامل خبرگان علمی و خبرگان اجرایی (مدیران، معاونین اداره
۱۴۰۳/۰۱/۱۹	کل آموزش و پرورش، اساتید دانشگاه خراسان رضوی) به تعداد ۲۰ نفر بودند. با توجه به کیفی بودن بخش
(مقاله پژوهشی)	اول مطالعه از روش نمونه‌گیری هدفمند و روش دلفی سه مرحله‌ای استفاده شد. جامعه آماری بخش کمی
	شامل کلیه مدیران اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی و مناطق هفتگانه مشهد به تعداد ۱۲۲ نفر
	در اداره کل و در مناطق هفتگانه مشهد ۴۲۰ نفر که در مجموع ۵۴۲ نفر بودند. ۲۶۰ نفر با استفاده از
	جدول مورگان و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در بخش کمی تحقیق از استفاده
	شد یافته‌های پژوهش 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. در متغیر توسعه منابع انسانی
	اولویت با بعد توانمندسازی و با مؤلفه مؤثر بودن و در بعد توسعه شغلی اولویت با مؤلفه ارتباطات و در بعد
	توسعه عملکردی با مؤلفه نوآوری بود. هم‌چنین در متغیر رهبری بصیر اولویت با بعد ساختاری و با مؤلفه
	انعطاف‌پذیری و در بعد فردی اولویت با مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی بوده است. بر اساس یافته‌های تحقیق
	پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولین با استفاده از ارتباط دوسویه و مستمر بین کارکنان سازمان، پاسخگویی به
	نامه‌های اداری در اسرع وقت، تعامل بین مدیران بالادستی و کارکنان در سازمان، در راستای توسعه منابع
	انسانی برنامه‌ریزی نمایند.
	کلمات کلیدی: مدل سازی، توسعه منابع انسانی، رهبری بصیر، آموزش و پرورش

مقدمه

آموزش از مهم‌ترین اقدامات و برنامه‌های هر سازمانی بوده و نظام آموزشی تکمیل‌کننده نظام استخدامی به شمار می‌رود، باعث توانمندی نیروی انسانی موجود شده و موفقیت‌های آتی را تضمین می‌کند. آموزش و بهسازی باعث بینش و بصیرت عمیق‌تر، دانش

و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر انسان‌های شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محول شده و در نتیجه موجب نیل به هدف‌های سازمانی با کارایی و ثمربخشی بهتر و بیشتر است. سازمان‌ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف آموزش کرده و تفویض اختیار کرده و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند (et al, Abedini, 2018). متغیر رهبری بصیر با تأکید بر ویژگی‌های شخصیتی، ارزشی؛ انگیزشی و رفتاری می‌تواند بر عملکرد مدیران تأثیرگذار بوده و لازم است در انتخاب مدیران میانی و ارشد آموزش و پرورش دقت لازم صورت گرفته و افرادی برای این مناصب انتخاب شوند که از ویژگی‌ها و مهارت‌های رهبری بصیر از جمله خود رهبری، روابط انسانی مؤثر، امانت‌داری و ایجاد انگیزه برخوردار باشند (Abbasian, 2020).

نیاز به رهبری مؤثر در سطح سازمانی، آشکار و جدی است. رهبران مؤثر کسانی هستند که در سازمان پویا، فعال بوده و دیگران را به خود جذب کرده و با کمک آنان کارهای خوب انجام می‌دهند و از دیدگاه بعضی از اندیشمندان از این رهبران با عنوان رهبری بصیر یاد شده و تئوری خود را نظریه رهبری بصیر نام نهاده‌اند. آنان دریافته‌اند که تنها هدایت (مدیریت) برای رهبری سازمان (افزایش بهره‌وری) کافی نیست بلکه باید رفتار کارکنان به گونه‌ای صحیح و در جهت هدف‌های سازمان هدایت شود تا عملیات مهم (بدون هیچ‌گونه زحمت و هزینه‌ای اضافی) خودبه‌خود در این راستا قرار گیرد. موضوع رهبری در دنیای امروز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است تا به نیازهای روانی و مادی انسان در سازمان پاسخ دهد (Okaneme, 2015).

رهبری بصیر به عنوان یکی از عوامل مهم در بهبود ارتقای کیفیت مدیریت بهینه کارکنان محسوب می‌شود. مدیران باید در سطوح مختلف باثبات و پایدار و پایبند به چشم‌انداز سازمان باشند. بر اساس مطالعه منابع و کتب علمی، رهبران بصیر افرادی هستند که در درجه اول از قدرت تجسم، آینده‌نگری و تصویرپردازی نسبت به آینده بهره‌مندند. آن‌ها از چنان هوش و ذکاوتی برخوردارند که با توجه به جوانب اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و فناوریانه محیط، اقدام به تدوین چشم‌اندازی صحیح، واقع‌گرا و الهام‌بخش برای سازمانشان می‌نمایند (Candrasari et al, 2023).

رهبران بصیر افرادی هستند که از طریق گفتار، تفکرات و رفتارهایشان در پیروان خود ایجاد رغبت و انرژی‌زایی می‌کنند و به آن‌ها الهام می‌بخشند. دیدگاه‌های مختلفی مطرح شده است که آیا رهبری بصیر یک رویکرد مستقل و متفاوت از رهبری تحول‌آفرین و کاریزماتیک است یا جزئی از آن محسوب می‌شود و جدای از آن‌ها نیست؟ باید گفت، چه مستقل، چه بخشی از رویکردهای دیگر باشد تأکید اصلی رهبری بصیر بر ایجاد چشم‌انداز، ارتباط دهی و انتقال آن به پیروان و توانمندسازی آن‌ها توسط رهبر به‌منظور تحقق و اجرای این چشم‌انداز است (Supriyadi et al, 2023). مدیریت منابع انسانی جزء جدایی‌ناپذیر سازمان بوده است و در تمامی مراحل زندگی سازمانی کارکنان؛ از تحلیل شغل گرفته تا دوران بازنشستگی آنان، دارای مسئولیت است. کیفیت مدیریت واحد منابع انسانی، به دلیل ماهیت کارکردی‌اش تأثیرات گسترده‌ای بر روی رفتارها و نگرش‌های کارکنان و به تبع آن عملکرد سازمانی دارد. بر این اساس، اهمیت مدیریت منابع انسانی به‌عنوان سنگ بنای رفتاری و عملکردی کارکنان، امروزه بیش از پیش مدنظر قرار گرفته است. توسعه کمی و کیفی آموزش و پرورش در کشورمان نیازمند سازمان‌های اثربخش و مدیران لایق، کارآمد و شایسته است. توسعه منابع انسانی به‌عنوان یکی از سیستم‌های عملکرد در سازمان می‌باشد که شامل تمام فعالیت‌های مرتبط با آموزش و توسعه کارکنان می‌باشد (Salarieh et al, 2020).

آموزش و توانمندسازی کارکنان یکی از اهداف سازمان‌ها می‌باشد و همیشه بر این باور و بر این تبلیغات استوار است بهره‌وری در گرو کارکنان تحصیل کرده و توانمند می‌باشد و بر این مهم هزینه گذاشته شده آموزش یکی از پیچیده‌ترین وظایف در اداره امور هر سازمان و به ویژه در مدیریت نیروی انسانی است و پس از نظام جذب، نظام بهسازی و به کارگیری مناسب منابع انسانی قرار دارد. رهبری بصیر به عنوان یکی از عوامل مهم در بهبود ارتقای کیفیت اثربخشی آموزشی محسوب می‌شود (Mahjoob Ravesh et al, 2021).

اساسی‌ترین عامل برای ایجاد شرایط مطلوب جهت تحقق هدف‌های آموزشی اداره‌کنندگان نظام آموزشی مدیران و رهبران هستند. توسعه یکی از پیچیده‌ترین وظایف در اداره امور هر سازمان و به‌ویژه در مدیریت نیروی انسانی است. در حقیقت آموزش، ارتقا و توانمندسازی مدیران از مهم‌ترین اقدامات و برنامه‌های هر سازمانی بوده و نظام آموزشی در راستای تحقق برنامه‌های آموزشی و

به کارگیری مدیران توانمند گام برمی‌دارد و باعث بالا رفتن قدرت مدیریتی نیروی انسانی موجود شده و موفقیت‌های آتی را تضمین می‌کند. بهسازی و کیفیت‌بخشی به مدیران در سیستم آموزشی باعث بالاتر رفتن توانایی و مهارت کارکنان، معلمان و همه افراد درگیر در نظام آموزشی خواهد شد. امروز کمتر سازمانی قادر است بدون آموزش کارکنان خود بهبود و توسعه یابد. نیروی انسانی موجود در آموزش و پرورش بیشتر به صورت معلم در حال خدمت‌رسانی می‌باشند و این بدین معناست که توجه به قشر معلم در جامعه توجه به امر آموزش و پرورش به طور مستقیم می‌باشد (Tawaet al, 2024).

سیستم آموزش و پرورش کشور از استانداردهای علمی مطابق آموزش‌های نسل پنجم فاصله داشته و زیرساخت‌های آن کاملاً فراهم نگردیده است و از آنجا که نقش مدیران آموزش و پرورش در توسعه و کیفیت‌بخشی نظام آموزشی تعیین‌کننده بوده و مدیران متخصص مورد نیاز جامعه عموماً توسط نظام آموزشی پایه که همان آموزش و پرورش است، تربیت می‌شوند در نتیجه ارتقای توانمندی مدیران در آموزش و پرورش می‌تواند بر عملکرد مدارس و کیفیت‌بخشی کلاس درس تأثیر مستقیم داشته باشد، طراحی و تدوین مدلی که بتوان بر اساس آن توسعه منابع انسانی با رویکرد رهبری بصیر را موردسنجش قرار داد، حائز اهمیت است؛ در حقیقت آموزش از مهم‌ترین اقدامات و برنامه‌های هر سازمانی بوده و نظام آموزشی تکمیل‌کننده نظام استخدامی به شمار می‌رود باعث توانمندی نیروی انسانی موجود شده و موفقیت‌های آتی را تضمین می‌کند. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق می‌توان به این نکته اشاره کرد که برای اجرای برنامه‌های از پیش تعیین‌شده مطابق با سند تحول بنیادین آموزش و پرورش ارائه مؤلفه‌هایی برای تبیین و تدوین توسعه منابع انسانی در آموزش و پرورش، از یک سو می‌تواند عاملی برای بهبود بخشیدن به توسعه منابع انسانی موجود مدیران آموزش و پرورش باشد و نشان دهد که چه مؤلفه‌هایی از توسعه منابع انسانی در میان این گروه در حال حاضر ضعیف است و می‌توان آن‌ها را بهبود بخشید. از سوی دیگر این مطالعه می‌تواند با بررسی وضعیت مطلوب و وضعیت موجود مدیران فاصله میان آن را برآورد و ابعاد و مؤلفه‌های توانمندی را با توجه به رویکردهای مدیریتی طراحی نماید. در کشورهای غربی در مورد بصیرت و رهبری بصیر پژوهش‌های متعددی صورت گرفته؛ اما در مورد بصیرت و رهبری بصیر در آموزش و پرورش کمتر پژوهشی انجام گردیده است. بنابراین با توجه به آن چه که بیان شد؛ محقق به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد رهبری بصیر مدیران به چه صورت می‌باشد؟

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش آمیخته (کمی - کیفی) است. در بخش کیفی از طریق انجام مصاحبه با حدود ۲۰ نفر از خبرگان مدیریت منابع انسانی تلاش شد مدل تحقیق طراحی شود.

در قالب روش دلفی که در سه مرحله انجام گرفت، پرسشنامه محقق ساخته طراحی شد. کاربرد این روش به منظور تصمیم‌گیری و اجماع بر مسائلی که اهداف و پارامترها به صراحت مشخص نیستند، منجر به نتایج بسیار ارزنده می‌شود. ویژگی مهم این روش، ارائه چارچوبی انعطاف‌پذیر است که بسیاری از موانع مربوط به عدم دقت و صراحت را تحت پوشش قرار می‌دهد. بسیاری از مشکلات در تصمیم‌گیری‌ها مربوط به اطلاعات ناقص است. همچنین تصمیم‌های اتخاذ شده خبرگان بر اساس صلاحیت فردی آنان و به شدت ذهنی است. بنابراین بهتر است داده‌ها به جای اعداد قطعی با اعداد فازی نمایش داده شوند. مراحل اجرایی روش دلفی فازی در واقع ترکیبی از اجرای روش دلفی و انجام تحلیل‌ها بر روی اطلاعات است. روش ترکیبی شامل دو بخش می‌باشد: بخش اول کیفی و بخش دوم کمی می‌باشد. از این نظر کیفی است که برای کسب اطلاعات لازم در خصوص ابعاد و مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی و رهبری بصیر از مصاحبه استفاده شد. در این تحقیق از روش دلفی نیز برای ساختن پرسشنامه‌های تحقیق استفاده شد. در بخش کیفی با توجه به مصاحبه با جامعه خبرگان و صاحب نظران پرسشنامه‌ای تهیه شد و در بخش کمی پرسشنامه در جامعه کلیه مدیران اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی و مناطق هفتگانه مشهد توزیع و از نظرات آنها در تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

جامعه آماری این تحقیق در دو بخش کیفی و کمی تشکیل شده است:

جامعه آماری بخش کیفی در دو بخش قرار داشتند الف) خبرگان علمی، ب) خبرگان اجرایی که شامل مدیران و معاونین اداره کل آموزش و پرورش استان، اساتید دانشگاه و صاحب نظر در حوزه مربوطه بود که تعداد آن‌ها ۲۰ نفر در نظر گرفته شد. در بخش کیفی

مطالعه از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد؛ خبرگان بر اساس معیارهایی همچون تخصص در امور اجرایی و تجربه تدریس در حوزه مربوطه، دارا بودن مقالات معتبر و کتاب انتخاب شدند.

جامعه آماری بخش کمی شامل کلیه مدیران اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی و مناطق هفتگانه مشهد جامعه آماری را تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها ۱۲۲ نفر در اداره کل و در مناطق هفتگانه مشهد ۴۲۰ نفر که در مجموع ۵۴۲ نفر می‌باشند. نمونه آماری با مراجعه به جدول مورگان ۲۶۰ نفر در نظر گرفته شد که با توجه به پدیده افت آزمودنی تعداد ۲۸۰ عدد پرسشنامه بین نمونه آموری توزیع شد. با توجه به محدوده بالای جامعه آماری محقق از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای برای انتخاب نمونه استفاده کرده است.

به جهت تجزیه و تحلیل داده‌های کمی به دست آمده از پرسش‌نامه، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی از جداول توزیع فراوانی و نمودارها برای توصیف متغیرهای پژوهش استفاده شد. جهت تحلیل استنباطی داده‌ها، از تکنیک تحلیل عاملی و رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری استفاده شد. انجام محاسبات در این بخش از پژوهش با استفاده از نسخه ۲۳ نرم‌افزار SPSS و pls صورت گرفت.

یافته‌ها

جدول ۱ فراوانی و درصد فراوانی خبرگان شرکت کننده در پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱: فراوانی و درصد فراوانی خصوصیات خبرگان

خصوصیت	موضوع	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۴	۷۰/۰
	زن	۶	۳۰/۰
سن	زیر ۳۵ سال	۳	۱۵/۰
	از ۳۶ تا ۴۰ سال	۵	۲۵/۰
	از ۴۱ تا ۴۵ سال	۵	۲۵/۰
	بالای ۴۵ سال	۷	۳۵/۰
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۶	۳۰/۰
	دکتری	۱۴	۷۰/۰
سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۳	۱۵/۰
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۷	۳۵/۰
	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۷	۳۵/۰
	بالای ۲۰ سال	۳	۱۵/۰

در بخش کمی مشخص شد از نظر پراکندگی جنسیت پاسخ‌دهندگان، ۵۱/۵٪ (معادل با ۱۳۴ نفر) مرد و ۴۸/۵٪ (معادل با ۱۲۶ نفر) زن می‌باشند. از نظر پراکندگی سن پاسخ‌دهندگان، ۵/۸٪ (معادل با ۱۵ نفر) کمتر از ۳۰ سال و ۲۹/۶٪ (معادل با ۷۷ نفر) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۰/۴٪ (معادل با ۷۹ نفر) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۳۴/۲٪ (معادل با ۸۹ نفر) بیشتر از ۵۰ سال می‌باشند. از نظر پراکندگی تحصیلات پاسخ‌دهندگان، ۶/۵٪ (معادل با ۱۷ نفر) کاردانی و کمتر و ۴۶/۶٪ (معادل با ۱۱۶ نفر) کارشناسی، ۴۱/۲٪ (معادل با ۱۰۷ نفر) کارشناسی ارشد و ۷/۷٪ (معادل با ۲۰ نفر) دکتری می‌باشند.

بخش کیفی

در مرحله اول طرح دلفی، پرسشنامه‌ای شامل ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های پیشنهاد شده از سوی محقق برای طراحی مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد رهبری بصیر کارکنان اداره کل آموزش و پرورش و نواحی هفتگانه مشهد در اختیار گروه خبرگان قرار داده شد تا نظر خود را پیرامون اهمیت حضور گویه‌های ذکر شده در اختیار محقق قرار دهند. از اعضای گروه خبرگان درخواست شد تا

موافقت و مخالفت خود را ارتباط با این گویه های مطرح شده در مدل تحقیق ارائه نمایند. در ادامه آن دسته از ابعاد که امتیاز مثبت بالاتر از ۰/۷ را داشته‌اند در مطالعه باقی‌مانده و برای مرحله دوم دلفی وارد مطالعه شدند.

جدول ۲. میزان موافقت خبرگان با هر یک از گویه‌ها

مؤلفه	ابعاد	موافق		مخالف	
		فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
توسعه شغلی	مسیر شغلی	۱۹	۹۵	۱	۵
	کار تیمی	۱۹	۹۵	۱	۵
	مهارت سازمانی	۱۸	۹۰	۲	۱۰
	روابط بین فردی	۱۸	۹۰	۲	۱۰
	ارتباطات	۱۶	۸۰	۴	۲۰
	آموزش	۲۰	۱۰۰	۰	۰
توسعه عملکرد	مسئولیت‌پذیری	۱۶	۸۰	۴	۲۰
	انعطاف‌پذیری	۱۸	۹۰	۲	۱۰
	انضباط	۱۵	۷۵	۵	۲۵
	پایداری	۱۷	۸۵	۳	۱۵
	نوآوری	۲۰	۱۰۰	۰	۰
	رهبری	۱۵	۷۵	۵	۲۵
توانمندسازی	داشتن حق انتخاب	۱۸	۹۰	۲	۱۰
	معنی‌داری	۱۸	۹۰	۲	۱۰
	شایستگی	۱۹	۹۵	۱	۵
	مشارکت	۲۰	۱۰۰	۰	۰
	مؤثر بودن	۲۰	۱۰۰	۰	۰
بعد ساختاری	چشم‌انداز سازمان	۱۹	۹۵	۱	۵
	حساسیت محیطی	۱۸	۹۰	۲	۱۰
	انعطاف‌پذیری	۲۰	۱۰۰	۰	۰
	تغییر و نوآوری	۱۸	۹۰	۲	۱۰
	مدیریت استراتژیک	۱۶	۸۰	۴	۲۰
بعد فردی	رفتاری	۱۶	۸۰	۴	۲۰
	ویژگی ارزشی	۱۷	۸۵	۳	۱۵
	شخصیتی	۱۶	۸۰	۴	۲۰
	مهارت‌ها	۱۶	۸۰	۴	۲۰

در مرحله اول مطالعه گویه ها از بررسی مرور متون مرتبط استخراج شدند در مرحله اول هیچ گویه ای حذف نگردید و همه گویه ها تأیید شد. بعد از مشخص شدن اهم ابعاد مورد نیاز طراحی مدل از دیدگاه خبرگان، در مرحله دوم طرح دلفی هدف آن بود که به بررسی ابعاد و مؤلفه‌های مطرح شده برای هر یک از متغیرهای تحقیق پرداخته شود و با توجه به نظرات و دیدگاه‌های خبرگان پاسخگو ابعاد مورد نیاز طرح و تبیین شود. در مرحله دوم پرسشنامه‌ای با طرح لیکرت ۵ تایی از خیلی موافق تا خیلی مخالف در نظر گرفته شد. خبرگان به سؤالات پاسخ دادند. نتیجه این پاسخ‌ها در جدول ۲ آمده است. بر اساس این جدول همه گویه ها وارد مرحله سوم دلفی شد.

جدول ۳. درصد فراوانی نسبی دیدگاه خبرگان در مرحله دوم

مؤلفه	ابعاد	نسبت مخالف	نسبت موافق	میانگین	کاملاً موافقم	میانگین	تخلف معیار	تایید شد
توسعه شغلی	مسیر شغلی	۰	۰	۶	۷	۱۲	۰/۸۳	قبول
	کار تیمی	۰	۰	۱۱	۵	۹	۰/۹۰	قبول
	مهارت سازمانی	۰	۰	۸	۸	۹	۰/۸۴	قبول
	روابط بین فردی	۰	۰	۱۰	۸	۷	۰/۸۳	قبول
	ارتباطات	۰	۰	۱۳	۹	۳	۰/۷۰	قبول
	آموزش	۰	۰	۱۰	۹	۶	۰/۸۰	قبول
توسعه عملکرد	مسئولیت پذیری	۰	۰	۱۲	۶	۷	۰/۸۶	قبول
	انعطاف پذیری	۰	۰	۸	۱۲	۵	۰/۷۲	قبول
	انضباط	۰	۰	۱۱	۵	۹	۰/۹۰	قبول
	پایداری	۳	۶	۶	۶	۴	۱/۲۸	قبول
	نوآوری	۰	۰	۱۰	۸	۷	۰/۸۳	قبول
	رهبری	۲	۳	۶	۱۱	۳	۱/۱۱	قبول
توانمندسازی	داشتن حق انتخاب	۵	۶	۴	۴	۶	۱/۵۰	قبول
	معنی داری	۱	۸	۳	۷	۶	۱/۲۸	قبول
	شایستگی	۲	۴	۸	۸	۳	۱/۱۲	قبول
	مشارکت	۴	۳	۴	۵	۹	۱/۵۰	قبول
	مؤثر بودن	۰	۰	۶	۸	۱۱	۰/۸۱	قبول
	چشم انداز سازمان	۶	۳	۳	۷	۶	۱/۵۴	قبول
بعد ساختاری	حساسیت محیطی	۴	۳	۳	۹	۶	۱/۴۱	قبول
	انعطاف پذیری	۲	۲	۷	۵	۹	۱/۴۳	قبول
	تغییر و نوآوری	۲	۲	۶	۷	۸	۱/۲۴	قبول
	مدیریت استراتژیک	۴	۳	۲	۱۰	۶	۱/۴۱	قبول
	رفتاری	۴	۴	۵	۸	۴	۱/۳۴	قبول
	ویژگی ارزشی	۳	۴	۷	۴	۷	۱/۳۷	قبول
بعد فردی	شخصیتی	۲	۳	۶	۱۱	۳	۱/۱۱	قبول
	مهارت‌ها	۰	۴	۸	۵	۸	۱/۱۰	قبول

در این تحقیق به منظور بررسی روایی، از روایی محتوایی استفاده شده است، برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی از دو ضریب نسبت روایی محتوا و شاخص روایی محتوایی استفاده می‌شود (شولتز، ویتنی و زیکار ۲۰۱۳) برای سنجیدن روایی محتوایی پرسشنامه بین ۲۵ نفر از خبرگان تقسیم شد. نسبت روایی محتوایی برای محاسبه، پرسشنامه مخصوص بخش نسبت روایی محتوایی تقسیم شد و خبرگان و مطالعان بر اساس طیف لیکرت سه‌تایی (ضروری است - مفید ولی غیرضروری - غیرضروری) به مؤلفه‌های به‌دست‌آمده نمره دادند.

جدول ۴. روایی محتوایی کدهای دلفی مرحله سوم بر اساس معیارها

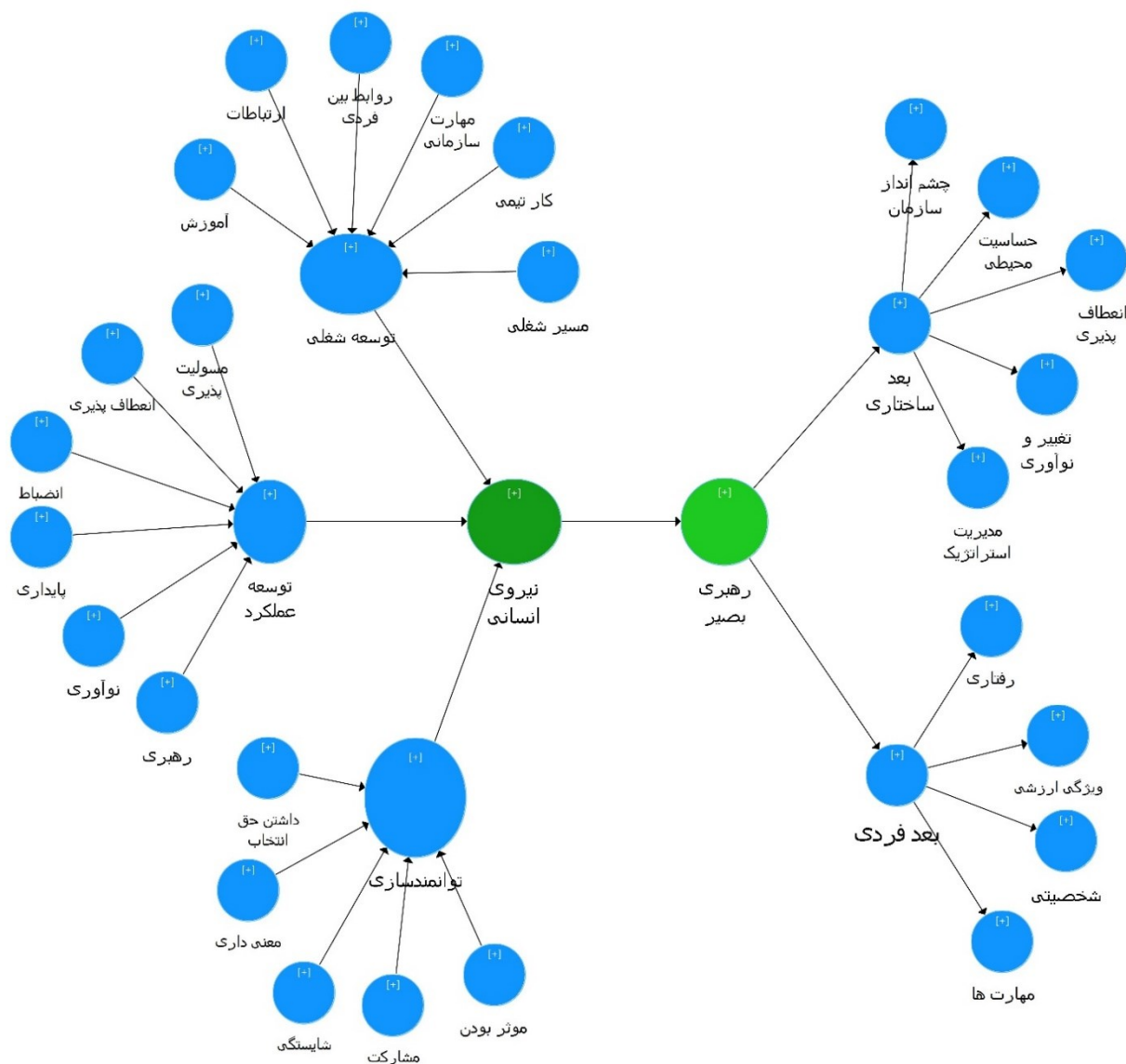
ابعاد	تعداد سؤالات	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ P<0/07	نسبت روایی محتوایی P<0/07	شاخص روایی محتوایی P<0/07
توسعه منابع انسانی	توسعه شغلی	۱۸	۰/۹۳۲	۰/۹۲	۰/۹۷
	توسعه عملکرد	۱۸	۰/۹۴۲	۰/۷۲	۰/۹۳
	توانمندسازی	۱۵	۰/۹۴۳	۰/۹۲	۰/۹۷
رهبری بصیر	بعد ساختاری	۱۵	۰/۹۶۱	۰/۸۸	۰/۹۷
	بعد فردی	۱۲	۰/۸۳۹	۰/۷۶	۰/۹۴

با توجه به جدول ۳ میزان آلفای کرونباخ، نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوایی از ۰/۷ بیشتر می‌باشد که نشانگر روایی و پایایی پرسشنامه می‌باشد. پس از انجام سه مرحله دلفی بر اساس گویه‌های باقیمانده (۷۸ سؤال - برای هر مؤلفه ۳ سؤال)، پرسشنامه آن طراحی و برای بخش کمی آماده، تکثیر، توسط جامعه آماری تکمیل، جمع‌آوری و تحلیل گردید. بخش کمی

پس از بررسی روایی محتوایی مؤلفه‌های شناسایی شده پرسشنامه‌ای ۷۸ سؤالی طراحی شد و تعداد ۲۶۰ نفر (از ۲۸۰ پرسشنامه تکثیرشده) تحلیل شدند. با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری پژوهش طراحی و روابط بین متغیرها بررسی و آزمون شد. قبل از اجرای مدل معادلات ساختاری شاخص کفایت نمونه‌گیری محاسبه شد.

سؤال اصلی تحقیق: مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد رهبری بصیر در اداره کل، مناطق و نواحی هفتگانه آموزش و پرورش مشهد کدام است؟

مدل‌های اندازه‌گیری برای هر یک از دو متغیر اصلی یعنی توسعه منابع انسانی و رهبری بصیر مورد بررسی قرار گرفته و شاخص‌ها و مؤلفه‌ها و ابعادی که نقش معینی در تبیین هر یک از متغیرهای اصلی داشتند، شناسایی شدند. پس از تأیید مناسبت هر یک از این مدل‌ها، مدل نهایی پژوهش برآزش یافته مشتمل بر هر دو متغیر توسعه منابع انسانی و رهبری بصیر به همراه ابعاد و مؤلفه‌های آن‌ها و همچنین رابطه بین این دو متغیر اصلی بود. نمودار ۱ این مدل را به نمایش درآورده است.



نمودار ۱. مدل تیماتیک توسعه منابع انسانی و رهبری بصیر

در ادامه جدول ۵ نشان داد ابعاد توسعه منابع انسانی دارای سه بعد می باشد. این جدول تحلیل عاملی انجام شده میزان هر عامل و مقدار T را نشان می دهد.

جدول ۵: بررسی ابعاد مدل توسعه منابع انسانی

ابعاد	بار عاملی	آماره T	سطح معناداری	نتیجه
توسعه شغلی یکی از ابعاد توسعه منابع انسانی می باشد	۰/۶۳۶	۲۸/۶۶۱	۰/۰۰۱	تأیید
توسعه عملکردی یکی از ابعاد توسعه منابع انسانی می باشد	۰/۴۰۵	۳۱/۶۳۱	۰/۰۰۱	تأیید
فرایندهای توانمند ساز یکی از ابعاد توسعه منابع انسانی می باشد	۰/۶۴۶	۱۸/۹۸۶	۰/۰۰۱	تأیید

بار عاملی، میزان توانایی سنجش متغیر توسط بعد را نشان می‌دهد و طیف این ضریب بین ۰ تا ۱ می‌باشد هر چه این میزان به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده قوی‌تر بودن توانایی سنجش را نشان می‌دهد. مقادیر t بین ۱/۹۶ تا ۲/۵۷ نشان‌دهنده اثر معناداری با بیش از ۹۵٪ اطمینان میان متغیرهای مکنون مربوط است. مقادیر t مساوی و بزرگتر از ۲/۵۷ نشان‌دهنده اثر معناداری با بیش از ۹۹٪ اطمینان میان متغیرهای مکنون مربوطه است. با توجه به نتایج به دست آمده تمامی ابعاد شناسایی شده دارای توانایی سنجش متغیر توسعه منابع انسانی می‌باشد.

جدول ۶ نشان داد ابعاد رهبری بصیر دارای دو بعد اصلی می‌باشد. این جدول تحلیل عاملی انجام شده میزان هر عامل و مقدار T را نشان می‌دهد.

جدول ۶: بررسی ابعاد مدل رهبری بصیر

ابعاد	بار عاملی	آماره T	سطح معناداری	نتیجه
بعد ساختاری یکی از ابعاد رهبری بصیر می‌باشد	۰/۹۸۳	۶۰۱/۷۷۵	۰/۰۰۱	تأیید
بعد فردی یکی از ابعاد رهبری بصیر می‌باشد	۰/۸۹۷	۷۰/۱۹۸	۰/۰۰۱	تأیید

بار عاملی، میزان توانایی سنجش متغیر توسط بعد را نشان می‌دهد و طیف این ضریب بین ۰ تا ۱ می‌باشد هر چه این میزان به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده قوی‌تر بودن توانایی سنجش را نشان می‌دهد. مقادیر t بین ۱/۹۶ تا ۲/۵۷ نشان‌دهنده اثر معناداری با بیش از ۹۵٪ اطمینان میان متغیرهای مکنون مربوط است. مقادیر t مساوی و بزرگتر از ۲/۵۷ نشان‌دهنده اثر معناداری با بیش از ۹۹٪ اطمینان میان متغیرهای مکنون مربوطه است. با توجه به نتایج به دست آمده تمامی ابعاد شناسایی شده دارای توانایی سنجش متغیر رهبری بصیر می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

در سؤال اصلی تحقیق مدل‌های اندازه‌گیری برای هر یک از دو متغیر اصلی یعنی توسعه منابع انسانی و رهبری بصیر مورد بررسی قرار گرفته و مشخص شد توسعه منابع انسانی دارای سه بعد (توسعه شغلی، توسعه عملکرد و توانمندسازی) و رهبری بصیر دارای دو بعد (بعد ساختاری و بعد فردی) است. نتایج این یافته با یافته‌های (Rakshani et al, 2020; Golafshani, A., & Salehi, 2015,) (Banmairuroy et al, 2022) همسو بود.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که سیاست‌های توسعه منابع انسانی ارتباط نزدیک و تنگاتنگ با آن جنبه از مدیریت منابع انسانی که با سرمایه‌گذاری بر روی کارکنان و توسعه سرمایه انسانی سازمان سروکار می‌یابد، دارد. یکی از اهداف اصلی مدیریت منابع انسانی، مهیا و فراهم کردن شرایطی است که از طریق آن، استعدادهای بالقوه و نهفته کارکنان کشف و شکوفا گردد و تعهد آنان به سازمان افزایش یابد و مستحکم‌تر شود. این استعدادهای بالقوه نه تنها به توان کارکنان در آموختن و به کار گرفتن دانش و مهارت‌های جدید مربوط می‌شود، بلکه ایده‌های ارزشمند آنان را در خصوص عملیات سازمان را نیز در برمی‌گیرد. آموزش به تنهای شامل برخی از انواع تغییرات برای کارکنان می‌شود، از قبیل تغییر در اینکه آن‌ها چگونه وظایف شغلی خود را انجام می‌دهند، چگونه با دیگران مرتبط شوند، شرایطی را که تحت آن عمل می‌کنند یا اینکه در مسئولیت‌های شغلی آنان تغییراتی روی دهد (Abbaspour, 2021). رهبران بصیر در آموزش و پرورش باید رهبری تحولی را به کار بگیرند. آنها باید بتوانند ایده‌های جدید را معرفی کنند و تغییرات و نوآوری‌ها را در سیستم آموزشی پیاده‌سازی کنند. اساساً نیاز به مدیریت در همه زمینه‌های اجتماعی امری لازم و ضروری است. منابع انسانی و مادی عظیم سازمان‌ها بدون هدایت و رهبری افراد، رو به نابودی می‌رود. امروزه سازماندهی، اداره کردن و مدیریت معتبرترین نیروهای سوق‌دهنده سازمان در هر کشوری هستند. یک سازمان نیازمند آن است که از مرحله تشکیل تا توسعه به دست مدیرانی کارآمد و شایسته اداره شود. در سازمان رهبر کسی است که بتواند عواملی مانند حقوق فرد، شرایط کار، سیاست و خط‌مشی سازمان، شناسایی، پیشرفت و مسئولیت را کنترل نماید. رهبران باید عملکرد کارکنان را به طور منظم ارزیابی کنند و

به آن‌ها بازخورد بدهند. این ارزیابی و بازخورد می‌تواند به کارکنان کمک کند تا عملکرد خود را بهبود دهند و به هدف‌های سازمانی نزدیک‌تر شوند (Durairaj et al, 2024). رهبران باید ساختار سازمانی را انعطاف‌پذیر کنند تا کارکنان بتوانند بهبودهای لازم را اجرا کنند و ایده‌های خود را به عمل بیاورند. این شامل فرایندهای ساده‌سازی، تغییرات سازمانی و ایجاد فضایی برای نوآوری و خلاقیت می‌شود. در حقیقت چگونگی کنترل این عوامل و نحوه ایجاد انگیزه در کارکنان توسط رهبر، نشان‌دهنده این واقعیت است که او به‌عنوان یک رهبر تا چه حد توانسته مؤثر واقع شود. به همین دلیل است که از فردی که به‌عنوان رهبر یک سازمانی است، انتظار می‌رود، الزاماً تمام وظایف یک مدیر را انجام دهد. بدون وجود رهبری یا هدایت، ممکن است حلقه اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف یا گسیخته شود. این موضوع می‌تواند به موقعیت نامطلوبی منجر شود که در آن کل سازمان، کارایی و کفایت خود را از دست داده و از دستیابی به اهداف خویش بازماند. یکی از تعاریفی را که می‌توان در مورد رهبری ارائه داد این است که: رهبری عبارت است از هنر یا علم نفوذ در اشخاص به‌طوری‌که با میل و خواسته خود در جهت حصول به هدف‌های تعیین‌شده گام بردارند. مهم‌ترین ویژگی یک رهبر موفق این است که بداند چگونه افراد را برانگیزاند، آن‌ها را هماهنگ کند و نهایتاً اعمال، ارتباطات بین فردی و بهره‌وری آن‌ها را در درون سازمان بهبود بخشد. کارکنان پایه اساسی موفقیت یا شکست یک سازمان به شمار می‌روند (Qomar et al, 2024).

بر اساس یافته‌های تحقیق و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی در کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خراسان رضوی و نواحی هفتگانه مشهد پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولین با استفاده از ارتباط دوسویه و مستمر بین کارکنان سازمان، پاسخگویی به نامه‌های اداری در اسرع وقت، تعامل بین مدیران بالادستی و کارکنان در سازمان، در راستای توسعه منابع انسانی برنامه‌ریزی نمایند. همچنین مدیران و مسئولین با برنامه‌ریزی منابع انسانی و کارمندیابی، توجیه و آموزش دادن به کارکنان تازه استخدام، گزینش داوطلبان واجد شرایط در ابتدای ورود نیروی انسانی به سازمان اهداف بلند سازمان را در نظر گرفته و معلمان توانمند را جذب نمایند.

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله بر گرفته از رساله دکتری تخصصی نویسنده اول مقاله در رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد می‌باشد و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

- Abbasiyan esfarijani, M. R., Hoveida, R., & Abedi, A. (2020). Structural Modeling Effect of Visionary Leadership on Principals' Performance (Study in Isfahan Educational Organization). *Public Management Researches*, 13(48), 87-10. [In Persian]
- Abbaspour, A. (2021). *Advanced human resources management*, 13th edition, Tehran, Semit. [In Persian]
- Abedini, M., Mirsepasi, N., & Haghshenas, F. (2018). Presenting the human resources development model with the approach of promoting organizational social capital. *Quarterly journal of resource management in the police force*. 1 (25): 31-54. [In Persian]
- Banmairuoy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209.
- Durairaj, M., Das, S., Ezhilmath, K., Aancy, H. M., Jayadeva, S. M., & Murugan, S. (2024). The Power of Visionary Leadership in Transforming the Indian Education System. In *Challenges of Globalization and Inclusivity in Academic Research* (pp. 162-185). IGI Global.
- Candrasari, R., Yorman, Y., Mayasari, N., Yulia, R., & Lake, F. (2023). Visionary leadership in education management: leading toward optimal achievement in the era of independent learning. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 3(3), 451-467.
- Golafshani, A., & Salehi, M. (2015). *Quantum management in higher education and medicine system*. Publisher: Alim Noor, p. 78.. [In Persian]

- Golipour, M., & Safari, M. (2021). Provide a model of higher education system based on the process of developing human resources. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 16(4), 41-56. [In Persian]
- Qomar, M., Mutohar, P. M., & Ambarwati, A. (2024). Futuristic Thinking Based On Organizational Culture For Visionary Leaders In Increasing The Competitiveness Of Educational Institutions. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 5(4), 753-762.
- Heimeriks, K. H., Schijven, M., & Gates, S. Human (2015). *Resource Management Practices*, 4 (3), 45-48.
- Mahjoob Ravesh, S., Daneshfard, K., & Mirsepassi, N. (2021). Designing a Model for the Role of Government in Promoting Social Capital via a Public Value Creation Approach in the Governmental Organizations of Iran. *Social Capital Management*, 8(2), 209-233. [In Persian]
- Okaneme, G. (2015). The Libyan Revolution: Philosophical Interpretations. *Open Journal of Philosophy*, 5(01), 31.
- Rakhshani, J., Ebrahimpour, H., Sattary ardabili, F., Rasoli, E., & Hasanzadeh, M. (2020). An Entrepreneurship-Oriented Human Resource Development Model for State Organizations: The Foundation Data Theory. *The Journal of Productivity Management*, 14(3(54), 74-102. [In Persian]
- Salarieh, N., Danaeefard, H., Rahnavard, F., & Rajabzadeh, A. (2020). Designing a Tool for Measuring Human Resource Management Quality in Good Governance Base and Validating it in Iran's Public Sector. *Public Organizations Management*, 8(2), 55-66. [In Persian]
- Supriyadi, S., Rini, R., Hariri, H., & Sowiyah, S. (2023). The Role of Principal's Visionary Leadership in Improving the Quality of Education: A Literature Review. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 2(3), 287-298.
- Tawa, A. B., Bafadal, I., & Ulfatin, N. (2024). Learning for Children With Special Needs: The Effect of Visionary Leadership and Organizational Commitment on Teachers' Performance. *European Journal of Educational Research*, 13(1), 27-39.

Modeling the development of human resources with a visionary leadership approach in the general administration, the seven regions and districts of Mashhad education and training: a mixed research

Mahdi Taghvaei¹, Nazialsadat Nasser¹, Elham Fariborzi¹

1. Department of Educational sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

Abstract

The purpose of this article was to design a human resources development model with a visionary leadership approach in the General Administration, the seven districts and regions of Mashhad. This research is a mixed research method (quantitative-qualitative): the statistical population of the qualitative part is divided into two parts: a) scientific experts, b) executive experts, which include managers and deputies of the General Directorate of Education of the province, university professors and experts in the relevant field. It is possible that their number was considered to be 20 people. Due to the qualitative nature of the first part of the study, the purposeful sampling method was used; in the qualitative part, a three-step Delphi method was used. The quantitative statistical population includes all managers of the General Directorate of Education of Razavi Khorasan and the seven regions of Mashhad, and their number is 122 in the General Directorate and 420 in the seven regions of Mashhad, which is a total of 542 people. The statistical sample was considered to be 280 people by referring to Morgan's table. The statistical sample of the quantitative part was considered to be 260 people by referring to Morgan's table, and due to the phenomenon of dropout, 280 questionnaires were distributed among the sample. Considering the high range of the statistical population, the researcher will benefit from the stratified sampling method to select the sample. In the findings of the research, the measurement models for each of the two main variables, i.e. human resource development and visionary leadership, were examined and it was found that human resource development has three dimensions (career development, performance development and empowerment) and visionary leadership has two dimensions (structural and individual dimension). As a result, employee training is like maintaining property and equipment. Tools and equipment need to be repaired and adjusted to be more efficient. In order to maximize the effectiveness and efficiency of the organization's people, while familiarizing them with the environment and justifying them based on their needs, appropriate training courses should be developed for them. Based on the findings of the research, it is suggested that managers and officials use two-way and continuous communication between the organization's employees, respond to administrative letters as soon as possible, and plan the interaction between upper managers and employees in the organization in line with the development of human resources.

Keywords: Modeling, Human resources, Visionary leadership, Education and Training

1. Department of Educational sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

*Corresponding Author : naseri5586@mshdiau.ac.ir