



Original Article (Qualitative)

Designing a Visionary Leadership Model Based on Organizational Excellence in the Educational System

Maryam Badami¹ , Ramezan Jahanian¹ , Alireza Mohammadi Nezhad Gangi¹ 

1-Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Receive:

26 November 2024

Revise:

27 January 2025

Accept:

24 March 2025

Abstract

The aim of this study is to design an insightful leadership model based on organizational excellence in the educational system. The research method is applicable in terms of its purpose, and grounded theory (systematic design) in terms of data type. The statistical population of the study includes 16 heads of departments of the General Directorate of Education in the cities of Alborz province, and the samples were selected as research samples according to the course of theory formation and based on the rule of theoretical saturation. Semi-structured interviews were used to collect data. Coding in three stages of open, axial and selective coding was used to analyze the data. The results of the study are according to the grounded theory method, in which each model includes 6 main components, including causal categories: the factor of recognizing the vision and foresight, the factor of paying attention to improving human resources, the factor of developing participation in affairs, and the factor of quality management and evaluation; intervening conditions: human resource challenges and internal-external organizational challenges; central category: attention to human resources and organizational structure, change management and organizational improvement, and transparency of the organization's vision and strategy. The contexts of this model include: human resources improvement contexts and organizational contexts. The strategies include: systemic and decentralized strategies, human resources empowerment strategies, and evaluative and supervisory strategies. The consequences also include: individual consequences and organizational consequences.

Keywords:

Insightful leadership,
Organizational
Excellence,
Educational system,
Organizational
Structure,
Empowering
strategies

Please cite this article as (APA): Badami, M. , Jahanian, R. and Mohammadi Nezhad Gangi, A. (2025). Designing a Visionary Leadership Model Based on Organizational Excellence in the Educational System. *Management and Educational Perspective*, 7(2), 1-20.

<https://doi.org/10.22034/jmep.2025.490870.1444>

Authors retain the copyright and full publishing rights.

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

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business**Corresponding Author:** Ramezan Jahanian**Email:** ramezan.jahanian@yahoo.com

Extended abstract

Introduction

At the crack of the new century, when organizations, especially educational institutions, are faced with a global competitive environment, there is always a need for radical changes and work creativity; global competitive forces have forced today's organizations to adopt new work methods after decades of continuing their fixed work methods and procedures, in such a way that organizations do not have work stability and enjoy a kind of relative stability. And in order not to fall behind the competition, most of these organizations have turned their attention to organizational leaders and are trying to create fundamental changes within the organization with particular courage and audacity, because leadership deals with creating change (Gonzales & Yango, 2022) and in other words, the most fundamental factor in creating favorable conditions for achieving educational goals is the administrators of the educational system, managers and leaders (Golafshani & Salehi, 2019). Also, over the past few decades, new approaches to leadership in organizations have emerged, which researchers call neocharismatic theories of leadership and inspirational approaches in the field of leadership. One of these approaches is visionary leadership. This type of leader is someone who, through their speech, thoughts and behaviors, inspires and encourages their followers (Rania, 2021). The main emphasis of visionary leadership is on creating a vision, communicating and transmitting it to followers, and empowering them by the leader to realize and implement this vision (AlAjmi, 2022).

Visionary leaders are people who primarily have the power of foresight and visualization of the future. They have such intelligence that they develop a correct, realistic, and inspiring vision for their organization, considering the economic, political, cultural, and technological aspects of the environment. This vision motivates and encourages people to realize it, and in this regard, the communication and emotional skills of visionary leaders also play an important role (Nancy, 2021). It should be noted that the issue of visionary leadership is debatable at all levels of individual, organizational, and national analysis. At the individual level, every person who envisions an attractive and achievable future for themselves has actually played the role of a visionary leader and created a vision for themselves that they are obligated to pursue in order to realize it. At the organizational level, it is clear that every organization, in order to survive and sustain, must explore the future and forthcoming opportunities and determine its place in the future by designing a coherent plan that is carried out through the vision. This is certainly done through visionary leaders who, by creating these visions, encourage their followers to achieve them (Tahmasbi, 2022). Therefore, the existence of these issues and the need for comprehensive improvement in the educational system prompted the researcher to answer the question, based on the concept of visionary leadership and organizational excellence: what is the appropriate model of visionary leadership based on organizational excellence in the educational system?

Theoretical Framework

Academic Performance

Academic performance refers to the ability of students to answer questions related to a specific subjects predicted for an educational course (Sepehvandi, 2017).

Educational Simulation

Simulation is a version of some real devices or work situations and attempts to represent some behavioral aspects of a physical or abstract system through the behavior of another system (Bruschi et al, 1999). In simulation, by using a simulator in a fictitious situation, the real effects of some possible conditions can be recreated (Nouri, 2015). In fact, simulation software provides the learner with environments most similar to the real one and at the same



time are not as costly and risky as facing the real environment. This can be used effectively in education (Swain et al, 2008).

Academic Goal Orientation

Academic goal orientation is one of the approaches that have attracted the attention of theorists and researchers in the field of motivation for achievement as a "cognitive-social" approach in which the concept of goal and goal orientation play a central role (Bejnordi Shligani & Suleiman Pourimran, 2018).

Academic self-efficacy

Self-efficacy is confidence in one's ability to control thoughts, feelings, and activities; and therefore affects the outcome of actions. Self-efficacy expectations affect individuals' actual performance, emotions, behavioral choices, and ultimately the amount of effort expended on an activity (Zamani Amir, 2018)

Mohammadi et al, (2023) studied the evaluation of factors affecting the development of cloud-based accounting education and students' academic performance. This study determines the acceptance of cloud computing methods in accounting courses and its effectiveness in the education process by Iranian university students through using the effect of external variables; namely human factors, economic and technological factors, and cultural and social factors, on the development of cloud accounting education and students' academic performance. The results of the study indicate that human, economic, and cultural factors have a significant positive effect on the development of cloud-based accounting education and students' academic performance.

Penalo (2023) investigated the effect of the pre-explanation-explanatory educational strategy of virtual simulation on nursing students' self-efficacy and virtual simulation performance. The results showed that the effect of the pre-explanation-explanatory educational strategy of virtual simulation on students' self-efficacy and virtual simulation performance is positive and significant.

Research Methodology

The research method is applicable in terms of its purpose, and grounded theory (systematic design) in terms of data type. The statistical population of the study includes 16 heads of departments of the General Directorate of Education in the cities of Alborz province, and the samples were selected as the research sample according to the course of theory formation and based on the theoretical saturation rule. A semi-structured interview was used to collect data.

Research findings

To analyze the data, coding was used in three stages: open, axial, and selective coding. The results of the study are according to the grounded theory method, in which each model includes 6 main components, including causal categories: the factor of recognizing the vision and foresight, the factor of paying attention to improving human resources, the factor of developing participation in affairs, and the factor of quality management and evaluation; intervening conditions: human resource challenges and internal-external organizational challenges; central category: attention to human resources and organizational structure, change management and organizational improvement, and transparency of the organization's vision and strategy. The contexts of this model include: human resources improvement contexts and organizational contexts. The strategies include: systemic and decentralized strategies, human resources empowerment strategies, and evaluative and supervisory strategies. The consequences also include: individual consequences and organizational consequences.



Conclusion

The present study was conducted with the aim of designing a visionary leadership model based on organizational excellence in the educational system. The results of this study are consistent with the results of Sabirah et al, (2023), Taghvaei et al, (2023), Ahmadi Keshtali et al, (2022), Kim et al, (2022), Pribudhiana et al, (2020), Abbasian Esfarjani et al, (2020), Mascareño et al, (2020), Kurniadi et al, (2020), and Azadfarzin (2020). Abbasian Esfarjani et al, (2020) showed that visionary leadership, with an emphasis on personality, value, motivational, and behavioral characteristics can affect the performance of high school principals, and it is necessary to be careful in selecting middle and senior education managers and to select people for these positions who have the characteristics and skills of insightful leadership, including self-leadership, effective human relations, trustworthiness, and motivation.

Based on the results of this study, the following suggestions were made:

It is suggested that insightful leaders empower employees to transform ideas into action and tacit knowledge into explicit knowledge.

It is suggested that leaders create an atmosphere of trust in the organization to create conditions for promoting ideas.

علمی پژوهشی (کیفی)

طراحی الگوی رهبری بصیر مبتنی بر تعالی سازمانی در نظام آموزشی

مریم بادمی^۱، رمضان جهانیان^۱، علیرضا محمدی نژاد گنجی^۱

۱- گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش طراحی الگوی رهبری بصیر مبتنی بر تعالی سازمانی در نظام آموزشی می‌باشد. روش پژوهش با توجه به هدف آن، کاربردی و از نظر نوع داده، گراند تئوری (از نوع طرح سیستماتیک) می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۶ نفر از رؤسای ادارات اداره کل آموزش و پرورش شهرستان‌های استان البرز می‌باشد و نمونه‌ها با توجه به سیر شکل‌گیری تئوری و بر اساس قاعده اشباع نظری به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از کدگذاری در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی استفاده شد. نتایج پژوهش طبق روش گراند تئوری که هر مدل شامل ۶ جز اصلی است، شامل مقوله‌های علی: عامل شناخت چشم‌انداز و آینده‌نگری، عامل توجه به بهسازی منابع انسانی، عامل توسعه مشارکت در امور و عامل مدیریت کیفیت و ارزیابی. شرایط مداخله‌گر: چالش‌های منابع انسانی و چالش‌های درون-برون سازمانی. مقوله محوری: توجه به منابع انسانی و ساختار سازمان، مدیریت تغییر و بهسازی سازمان و شفافیت چشم‌انداز و استراتژی سازمان. بسترهای این مدل عبارتند از: بسترهای بهسازی منابع انسانی و بسترهای سازمانی. راهبردها عبارتند از: راهبردهای سیستمی و تمرکززدا، راهبردهای توانمندساز منابع انسانی و راهبردهای ارزیابانه و نظارتی. پیامدها نیز عبارتند از: پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی می‌باشد.

تاریخ دریافت: ۰۶ آذر ۱۴۰۳


تاریخ بازنگری: ۰۸ بهمن ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۰۴ فروردین ۱۴۰۴

کلید واژه‌ها:

رهبری بصیر،
تعالی سازمانی،
نظام آموزشی،
ساختار سازمان،
راهبردهای توانمندساز

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): بادمی، مریم، جهانیان، رمضان و محمدی نژاد گنجی، علیرضا. (۱۴۰۴). طراحی الگوی رهبری بصیر مبتنی بر تعالی سازمانی در نظام آموزشی. فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی، ۷(۲)، ۱-۲۰.

 <https://doi.org/10.22034/jmep.2025.490870.1444>

Authors retain the copyright and full publishing rights.

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

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

نویسنده مسئول: رمضان جهانیان

ایمیل: ramezan.jahanian@yahoo.com

مقدمه

مدارس به عنوان سازمان‌های آموزشی همواره به دنبال دستیابی به اهدافی از جمله اجرای بهینه برنامه درسی، ارتقای سطح کیفی فرایند یاددهی-یادگیری و ... بوده‌اند و دغدغه اصلی مدیران آموزشی این است که چگونه تصمیم‌ها و اقدامات لازم را به منظور دستیابی به بیشترین میزان اثر بخشی در مدارس پیاده نمایند (Emirose et al, 2022). در طیعه قرن جدید که سازمان‌ها به خصوص نهادهای آموزشی با محیط رقابت جهانی مواجه هستند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود؛ نیروی رقابتی جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور کرده است که بعد از ده‌ها سال ادامه روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های کاری جدید را در پیش بگیرند، به گونه‌ای که سازمان‌ها دارای ثبات کاری نبوده و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند. و برای اینکه از قافله رقابت عقب نیفتند اکثر این سازمان‌ها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند، چرا که رهبری با ایجاد تغییر سر و کار دارد (Gonzales & Yango, 2022) و به تعبیر دیگر اساسی‌ترین عامل برای ایجاد شرایط مطلوب جهت تحقق هدف‌های آموزشی اداره کنندگان نظام آموزشی، مدیران و رهبران هستند (Golafshani & Salehi, 2019)

همچنین طی چند دهه اخیر رویکردهای نوینی در عرصه رهبری در سازمان‌ها به وجود آمده که محققان از آنها با عنوان تئوری‌های نوکارزماتیک رهبری و همچنین رویکردهای الهام بخش در عرصه رهبری نام می‌برند. یکی از این رویکردها، رهبری بصیر می‌باشد. این گونه از رهبران افرادی هستند که از طریق گفتار، تفکرات و رفتارهایشان در پیروان خود ایجاد ترغیب و انرژی زایی می‌کنند و به آنها الهام می‌بخشند (Rania, 2021). تأکید اصلی رهبری بصیر بر ایجاد چشم انداز، ارتباط دهی و انتقال آن به پیروان و توانمندسازی آنها توسط رهبر به منظور تحقق و اجرای این چشم انداز است (AlAjmi, 2022).

رهبران بصیر افرادی هستند که در درجه اول از قدرت تجسم، آینده نگری و تصویر پردازی نسبت به آینده برخوردارند. آنها از چنان هوش و ذکاوتی برخوردارند که با توجه به جوانب اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و تکنولوژیکی محیط اقدام به تدوین چشم اندازی صحیح، واقع گرا و الهام بخش برای سازمانشان می‌نمایند. این چشم انداز موجب برانگیختگی و ترغیب افراد در جهت تحقق آن می‌شود و در این راستا مهارت‌های ارتباطی و عاطفی رهبران بصیر نیز نقش مهمی دارد (Nancy, 2021). لازم به ذکر است که موضوع رهبری بصیر در تمامی سطوح تحلیل فردی، سازمانی و ملی قابل بحث است. در سطح فردی، هر انسانی که آینده‌ای جذاب و قابل تحقق را برای خود مجسم می‌کند، به واقع نقش یک رهبر بصیر را ایفا نموده و برای خود چشم اندازی را ایجاد کرده که خود را ملزم به دنبال نمودن آن در جهت تحقق آن می‌کند. در سطح سازمانی، واضح است که هر سازمانی برای بقاء و پایداری می‌باید به کنکاش آینده و فرصت‌های آتی پردازد و با طراحی یک برنامه منسجم که از طریق چشم انداز صورت می‌گیرد، جایگاه خود را در آینده مشخص نماید. مطمئناً این امر از طریق رهبران بصیری صورت می‌گیرد که با ایجاد این چشم اندازها پیروان خود را در جهت تحقق آنها ترغیب می‌کنند (Tahmasbi, 2022).

همچنین همه سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی برای کسب موفقیت، به استقرار سیستم تعالی نیازمندند. سازمان‌ها همواره علاقه دارند که از درون یا بیرون مورد ارزیابی قرار بگیرند تا به نقاط قوت و ضعف خویش پی ببرند و هرچه

سریعتر در جهت تقویت نقاط قوت و رفع نقاط ضعف و نیل به تعالی بکوشند (Alipour, 2021). (Kanji, 2000) استاد و رئیس مرکز تعالی سازمانی اروپایی دانشگاه شفیلد، با بررسی خود از سه کشور آمریکا و انگلیس و مالزی نشان داده که تفاوت‌های فرهنگی در شاخص‌های تعالی سازمانی مؤثر است. او معتقد است، یکی از مشکلات مدل‌های تعالی سازمانی از قبیل مدل بنیاد اروپایی بالدريج و دمینگ این است که برنامه‌ریزان شرکت‌های بزرگ مدل‌های تعالی سازمانی را با دید تجاری و خاص خودشان، به منظور دریافت جوایز طراحی کرده‌اند. از این رو، اگر چه بسیاری از سازمان‌ها سعی در بهبود بخشیدن به عملکردشان به وسیله خودارزیابی با استفاده از مدل‌های تعالی سازمانی دارند، لیکن در بسیاری از آنها نارضایتی‌هایی به سبب این اجرا به وجود آمده است. از دلایل مهم این امر، می‌توان به مرتبط و مفید نبودن آنها اشاره کرد؛ مگر اینکه بازنگری‌هایی در این مدل‌ها به وجود آید (Pishgo et al, 2022).

(Mike Battery, 1993) در کتاب اخلاق در مدیریت آموزشی، با اشاره به گفته پیتز دراکر می‌گوید که اغلب نظریه‌های سازمانی، مربوط به سازمان‌های اقتصادی و تجاری است که نتایج آنها الزاماً، قابل تعمیم به سازمان‌های آموزشی نیست. ضمن آنکه هر سازمان با سازمان دیگر تفاوت دارد و نیز سازمان‌های آموزشی تفاوت اساسی و قابل ملاحظه با سازمان‌های دیگر دارند (Zamani Khidrani, 2019). تعالی سازمانی به عنوان حالتی از خلاقیت، تعالی اداری و سازمانی و دستیابی به سطوح بالای عملکرد تعریف می‌شود. منجر به دستیابی به نتایج مثبتی می‌شود که فراتر از نتایج سازمان‌های ناسازگار است و رضایت مشتریان و ذینفعان را به دست می‌آورد (Khalifa Al-Shrooqi, 2018). پیگیری تعالی سازمانی یکی از موضوعات اخیر و مهم برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. استانداردهای تعالی در خط مقدم اهدافی قرار گرفته‌اند که مؤسسات به دنبال دستیابی به آن برای حمایت از تعالی در عملکرد سازمانی خود هستند که رهبران و بخش‌ها را ملزم به تلاش بیشتر برای دستیابی به موفقیت، توسعه، رشد و بقا می‌کند (Khalil et al, 2022).

نظام‌های آموزشی به عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی در زمینه شکوفایی جامعه نقش اساسی را بر عهده دارند. امروزه مدیران به منظور دستیابی به اهداف سازمانی، بهبود عملکرد و در نهایت تعالی سازمانی، شیوه‌ها و رویکردهای مختلف را به کار می‌گیرند. بی تردید یکی از عوامل اثرگذار در تعالی سازمانی، شیوه‌های رفتاری و رهبری مدیران آن سازمان‌هاست (Tajamini Saba, 2020) و رهبری از جمله واژگان دیر آشنا در ادبیات مدیریت و سازمان و در زمره‌ی مهمترین و اصلی‌ترین عامل اولیه‌ی مدل‌های تعالی می‌باشد (Habibi, 2019).

به طور کلی با توجه به اینکه نظام آموزشی از دیرباز نقش اساسی و حیاتی در تداوم و بقای جوامع بشری ایفا کرده است (Ebrahimi et al, 2015) و یکی از نهادهای بخش عمومی است که متولی امر آموزش و پرورش افراد و منشأ تغییرات گسترده‌ی اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و... است (Alipour, 2021) و بر دانش تمرکز دارد و با توجه به اهمیتی که این نظام می‌تواند در برطرف کردن نیازهای افراد جامعه داشته باشد، باید رهبری و مدیریت در آن بررسی شود (Hassanpour et al, 2011). لذا لزوم توجه به مدیریت و رهبری در این نهاد اهمیت دارد و این سازمان برای بقا و کسب موفقیت پایدار در راستای تعالی، نیازمند کارایی درونی و رهبری شایسته می‌باشد (Miri, 2019). به علاوه نظر به اینکه نظام آموزشی از جمله نهادهای علمی است که در تولید دانش و تربیت افراد نقش اساسی دارد، همواره باید در خصوص بهبود عملکرد و تعالی سازمانی گام بردارد و در زمره‌ی سازمان‌های سرآمد علمی در محیط رقابتی حرکت کند (Tajamini Saba, 2020).

از طرفی با توجه به نقش نظام آموزشی در آموزش و تربیت دانش آموزان که نقش اساسی در ارتقای آینده افراد و جامعه دارند، لذا باید برای ارتقای کیفیت خدمات آموزشی، برنامه ریزی دقیقی توسط مدیران و دست اندرکاران نظام آموزش در تمام ابعاد صورت گیرد. بنابراین ارتقاء کمی و کیفی نظام آموزشی، نیاز به وجود مدیرانی آگاه و برخوردار از مهارت و دانش لازم، جهت رهبری حجم عظیم از دانش آموزان دارد. رهبری فرآیندی است که ضمن آن مدیریت می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی مؤثر انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمان تسهیل کند و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب کند. رهبری جزء جدایی ناپذیر مدیریت است و نقش اساسی را در عملیات مدیر ایفا می‌کند. اگر فقط یک عامل وجود داشته باشد که وجوه افتراق بین سازمان‌های موفق و ناموفق را معلوم می‌کند، بدون شک آن عامل رهبری پویا و مؤثر است (Shakour et al, 2012). بحث بصیرت و آگاهی در امر اداره امور سازمان‌ها و نهادها بخصوص آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد حکومتی و تأثیرگذار از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است. در سال‌های اخیر با توجه به پیچیدگی‌های اجتماعی، ورود صنعت و فناوری در جامعه و بخصوص، شبکه‌های مجازی و سیل بنیان کن تبلیغات سوء و وارداتی به وسیله قدرت‌های شیطانی و مشغله فراوان خانواده‌ها و عدم توجه جدی به تعلیم و تربیت فرزندان خویش و اعتماد و واگذاری این مسئولیت خطیر به مدارس خصوصاً در دوره دبیرستان که دوره شکل گیری شخصیت اجتماعی، تحصیلی و شغلی دانش آموزان می‌باشد، گزینش، انتخاب و آموزش مدیران، دبیرستان و جایگاه بصیرت و دانایی در عملکرد و شیوه‌های مدیریت از حساسیت بالایی برخوردار بوده و خلأ آن احساس می‌شود. این پژوهش می‌تواند راهکارهای مناسبی را برای ارائه روش‌های آموزش، تقویت و شناخت رهبران بصیر در آموزش و پرورش و تأثیر آن بر بهبود عملکرد مدیران مدارس متوسطه دوم آموزش و پرورش نواحی هشتگانه استان البرز ارائه نماید. به بیان دیگر توجه به تعلیم و تربیت و انتخاب مدیران و کوشش در جهت تربیت آنان به گونه‌ای که آنها نیز تبدیل به رهبرانی بصیر شوند و خلاقیت و اعتمادشان تقویت گردد و بصیرتشان به صورت فرهنگ آموزشی مطلوب محقق شود، مسلماً بدون شناخت، بازآفرینی و فراهم آوردن زمینه‌های توسعه چنین رهبرانی با ویژگی‌ها و مهارت‌هایی که به نظر برخی از محققان می‌توان آنها را به سه شاخص شامل، ویژگی‌های شخصیتی، انگیزشی و ارزشی دو شاخص مهارت‌های ادراکی و رفتاری تفکیک کرد، نمی‌توان به تغییر در وضعیت موجود به نفع وضع مطلوب دست یافت؛ و تغییرات موردنظر را در فرایند تعلیم و تربیت ملاحظه نمود (Halimi, 2019) و قطعاً وجود رهبرانی بصیر در نظام آموزشی، تعالی و ارتقای نظام آموزشی را بدنبال خواهد داشت. (Mora-Whitehurst, 2013) نیز نشان داد که بین رفتارهای بصیر مدیران مدارس و عملکرد تحصیلی فراگیران رابطه وجود دارد. همچنین با توجه به مطالعات صورت گرفته مشاهده شد که تاکنون پژوهش‌های خیلی محدودی در ارتباط با ارتباط رهبری بصیر و تعالی سازمانی یا رهبری بصیر مبتنی بر تعالی سازمانی انجام شده است. لذا وجود این مسائل و نیاز به ارتقای همه جانبه در نظام آموزشی، محقق را بر آن داشت که با مبنا قرار دادن مفهوم رهبری بصیر و تعالی سازمانی، به این سؤال پاسخ دهد که الگوی مناسب رهبری بصیر مبتنی بر تعالی سازمانی در نظام آموزشی چگونه است؟

ادبیات نظری

رهبری بصیر

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، فرایندی است تعاملی، ویژگیها و مهارتهای طرح شده در آن با رویکرد سنتی متفاوت است و به عوامل بسیاری که در شکل گیری سبک و رفتار رهبر موثرند، توجه دارد رابطه پدر فرزندی رهبر بصیر با پیروان و توانمندسازی آنان در این نظریه آشکار است (Abbasian Esfarjani et al, 2020). 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 (Sargolzaei & Keikha, 2020). رهبری بصیر نیازمند افرادی است که از لحاظ معنوی، روحی، احساسی و فیزیکی متوازن باشند. رهبری بصیر نیازمند توجه به ارزشهای بنیادی، چشم انداز جامع و اساسی، توانمندسازی پیروان و نوآوری است (GolAfshani & Salehi, 2019). تئوری رهبری بصیر یا بینش مند که به عنوان دیدگاهی نو در رهبری توسط ساشکین مطرح شده 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 اشاره دارد. رهبران بصیر تأثیر مهمی در بالا بردن سطح نوآوری، خلاقیت و عملکرد در سازمان دارند و اساساً اینگونه رهبران به جای درگیر شدن در بازی های سیاسی و فساد برانگیز قدرت، تعالی و کمال می یابند و تبدیل به رهبرانی اخلاقی می شوند (Islamieh, 2022). رهبران بصیر افرادی هستند که در درجه اول از قدرت تجسم آینده نگری و تصویرپردازی نسبت به آینده بهره مندند. آنها از چنان هوش و ذکاوتی برخوردارند که با توجه به جوانب اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و فناورانه محیط، اقدام به تدوین چشم اندازی صحیح، واقع گرا و الهام بخش برای سازمانشان می نمایند. به عبارتی دیگر رهبران بصیر افرادی هستند که از طریق گفتار، تفکرات و رفتارهایشان در پیروان خود ایجاد رغبت و انرژی زایی میک کنند و به آنها الهام می بخشند (Abbasian Esfarjani et al, 2020).

پیشینه پژوهش

(Sabirah et al, 2023) به بررسی تأثیر رهبری بصیر و ارتباطات متقاعدکننده بر عملکرد معلمان در مدارس پرداختند. نتایج نشان می دهد که رهبری رؤیایی تأثیر مثبتی بر عملکرد معلم دارد. متغیر ارتباط متقاعدکننده تأثیر مثبت و معناداری بر متغیر عملکرد معلم ندارد. رهبری رؤیایی و ارتباطات متقاعدکننده تأثیر همزمان بر عملکرد معلم دارند. (Taghvaei et al, 2023) به بررسی توسعه منابع انسانی با رویکرد رهبری بصیر در آموزش و پرورش پرداختند. مؤلفه های رهبری بصیر نشان داد بیشترین اولویت در بعد ساختاری (انعطاف پذیری) قرار دارد. (Ahmadi Keshtali et al, 2022) به بررسی تأثیر رهبری بصیر بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سازمان یادگیرنده پرداخت. نتایج نشان داد که رهبری بصیر بر عملکرد و بر سازمان یادگیرنده تأثیر مثبت و معناداری دارد و سازمان یادگیرنده بطور مستقیم به عنوان نقش میانجی بر عملکرد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

(Kim et al, 2022) به بررسی خود رهبری بصیر ر و عملکرد نقش جمعی پرداختند. نشان دادند که رفتار رهبر بصیر، زمانی که با جهت گیری بینش اجتماعی همراه باشد، عملکرد نقش جمعی تیم را تسهیل می کند. (Pribudhiana et al, 2020) به بررسی تأثیر رهبری رؤیایی بر حرفه معلمی در اندونزی پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری بصیر مدارس بر کیفیت کار معلمان و نیز بر آمادگی معلمان جهت اجرای سیاست‌های آموزشی جدید تأثیر معناداری دارد.

(Abbasian Esfarjani et al, 2020) به بررسی تأثیر رهبری بصیر بر عملکرد مدیران (مطالعه‌ای در سازمان‌های آموزشی شهر اصفهان) پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد، متغیر رهبری بصیر با ضریب مسیر (۰/۸۸) بر عملکرد مدیران؛ و با ضریب مسیر (۰/۷۸) بر مؤلفه آموزشی؛ و با ضریب مسیر (۰/۷۲) بر مؤلفه پرورشی و با ضریب مسیر (۰/۶۵) بر مؤلفه اجرایی و مالی عملکرد مدیران تأثیرگذار بوده است؛ و همه مؤلفه‌های متغیر رهبری بصیر بر عملکرد مدیران به لحاظ آماری معنادار بوده است؛ بنابراین متغیر رهبری بصیر با تأکید بر ویژگی‌های شخصیتی، ارزشی؛ انگیزشی و رفتاری می‌تواند بر عملکرد مدیران دبیرستان‌ها 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، امانت داری و ایجاد انگیزه برخوردار باشند.

(Mascareño et al, 2020) به بررسی آیا رهبری رؤیایی عملکرد نوآورانه تیم را از طریق همسویی اهداف ایجاد می‌کند؟ پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری بصیر، خلاقیت و نوآوری تیم را تحریک می‌کند. (Kurniadi et al, 2020) به بررسی رهبری بصیر و فرهنگ سازمانی بر عملکرد معلم پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری بصیر و فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد معلمان مدارس متوسطه دارد.

(Azadfarzin, 2020) به بررسی رابطه تعاملی رهبری بصیر و رهبری توانمندساز با عملکرد و رضایت کارکنان: نقش میانجی جو سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری بصیر با عملکرد و جو سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. رهبری توانمندسازی با رضایت و جو سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد و همچنین جو سازمانی در رابطه بین رهبری بصیر و توانمندساز بر رضایت و عملکرد نقش میانجی دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر از نظر نوع داده، گراند تئوری (از نوع طرح سیستماتیک) بود. جامعه آماری پژوهش شامل شامل رؤسای ادارات اداره کل آموزش و پرورش شهرستان‌های استان البرز می‌باشد و نمونه‌ها با توجه به سیر شکل گیری تئوری از میان این جامعه هدف انتخاب شدند. در این پژوهش بر اساس قاعده اشباع نظری در روش کیفی ۱۶ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. همچنین در این پژوهش برای تحلیل اطلاعات و مصاحبه‌های انجام شده، کدگذاری داده‌ها در سه مرحله: ۱. کدگذاری باز، ۲. محوری و ۳. گزینشی (Strauss & Corbin, 1998) انجام شد. در مرحله اول داده‌های مذکور کدگذاری شدند که به این مرحله از فرایند کدگذاری باز می‌گویند که طی چند مرحله صورت می‌گیرد: خرد کردن، برچسب‌زدن و مفهوم پردازی پدیده‌ها، کشف مقوله‌ها و نام‌گذاری آنها. پس از کشف و نام‌گذاری مقوله‌ها در مرحله کدگذاری باز،

کدگذاری محوری آغاز شد. غرض از کدگذاری محوری آغاز کردن فرایند از نو کنار هم گذاشتن داده‌هایی است که در جریان کدگذاری باز به آن‌ها دست یافته‌ایم. در این مرحله، با استفاده از پارادایم یا مدل الگویی، میان مقوله‌های کشف شده پیوند برقرار شد و اطلاعات به نحو جدیدی به یکدیگر ربط یافتند تا توضیح‌های دقیق‌تری از پدیده‌ها شکل دهند. پارادایم، در گردآوری و نظم‌دادن به داده‌ها کمک می‌کند به نحوی که ساختار و فرایند با هم در پیوستگی بمانند. اجزا پارادایم شامل:

۱. شرایط علی: مقوله‌هایی (شرایطی) که مقوله اصلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند.
 ۲. زمینه‌ها: شرایط و ویژه‌ای که راهبردها را تحت تأثیر قرار می‌دهند.
 ۳. مقوله محوری و اصلی: پدیده اصلی (هسته) فرایند مورد مطالعه.
 ۴. شرایط مداخله گر یا واسطه‌ای: شرایط عمومی محیطی که راهبرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد.
 ۵. راهبردها: اقدامات یا تعامل‌های ویژه‌ای که از پدیده اصلی حاصل می‌شود.
 ۶. پیامدها: نتایجی که در اثر راهبردها پدیدار می‌شود.
- و در نهایت مرحله کدگذاری گزینشی انجام شد، که پایه‌های کدگذاری گزینشی در مرحله کدگذاری محوری پی‌ریزی شده است. در کدگذاری گزینشی تحلیلگر به دنبال یکپارچه‌سازی و پالایش مقوله‌ها، انتخاب مقوله هسته‌ای (کانونی یا مرکزی) است؛ در نهایت پس از پایان این مراحل، مدل نهایی استخراج شد (Strauss & Corbin, 1998).

یافته‌های پژوهش

پیش از ورود به بیان یافته‌ها، ضروری است تا مطالبی در رابطه با شیوه نگارش مطالب در روش کیفی و مخصوصاً روش نظریه زمینه‌ای (گراندد تئوری طرح سیستماتیک) بیان گردد. توضیح اینکه محققین و روش‌شناسان کیفی بر این باورند که طریقه نگارش و ارائه یافته‌ها یا گزارش‌های کیفی باید منطبق و متعلق به زبان افراد درگیر در پژوهش باشد؛ به این معنا که تعلق‌پذیری در آن دیده شود. برای پاسخ به سؤالات پژوهش، همزمان با گردآوری داده‌هایی که از دل مصاحبه‌های عمیق استخراج می‌گردد، تجزیه و تحلیل آنها صورت می‌پذیرد. مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها در قالب سه مرحله (کدگذاری باز-محوری-گزینشی) انجام شد و در زیر گام‌های تحلیل به اختصار بیان شده است.

گام اول: کدگذاری باز

گام اول خود شامل دو مرحله است؛ مرحله اول: استخراج داده‌ها از متن مصاحبه‌ها و تعیین مفاهیم. برای استخراج داده‌ها از دل مصاحبه‌ها، دو روش وجود دارد. تحلیل خرد و تحلیل نکات کلیدی؛ در تحلیل خرد، داده‌ها کلمه به کلمه تحلیل می‌شوند و معانی یافت شده در کلمات یا گروه‌هایی از کلمات کدگذاری می‌گردد. روش دیگر، کدگذاری نکات کلیدی است. در این روش بجای کدگذاری تک‌تک کلمات، نکات کلیدی شناسایی و کدگذاری می‌شوند. بنابراین با توجه دو روش مذکور، در این پژوهش از روش کدگذاری نکات کلیدی استفاده شده است. مرحله دوم: کشف مقوله‌ها. در این مرحله، خود مفاهیم بر اساس ارتباط با موضوعات مشابه طبقه‌بندی می‌شوند که به این کار مقوله‌پردازی گفته می‌شود. عناوینی که به مقوله‌ها اختصاص می‌دهیم انتزاعی‌تر از مفاهیمی است که مجموعه آن مقوله را تشکیل می‌دهند. مقولات دارای قدرت مفهومی بالایی هستند زیرا می‌توانند مفاهیم را بر محور خود جمع کنند.

گام دوم: کدگذاری محوری

گام بعدی کدگذاری محوری یا سطح دوم کدگذاری است. این مرحله شامل تعیین الگوهای موجود در داده‌ها و سطح مقوله‌بندی است و لازمه آن مقایسه دائمی داده‌هاست. در این پژوهش داده‌های کدگذاری شده و مفاهیم استخراج شده در مرحله قبل، با یکدیگر مقایسه شده و به صورت خوشه‌ها و مقوله‌هایی که باهم تناسب دارند در یک جدول قرار گرفتند. به این منظور هر یک از کدها و مفاهیم سطح اول با سایر کدهای سطح اول مقایسه شد تا اطمینان حاصل گردد که طبقات با یکدیگر متمایز هستند. داده‌های جدید همزمان با تمام داده‌ها مقایسه می‌شوند تا محوری در بین آن‌ها یافته شود. در این مرحله داده‌ها را به صورت جدید کنار هم گذاشته و رابطه بین مقوله‌ها را بررسی می‌کنیم. در طی این مرحله داده‌ها جهت می‌گیرند و بر اساس ماهیت طبقات و ارتباط بین آن‌ها طبقه‌بندی می‌گردند. اجزاء کدگذاری محوری عبارت‌اند از مقوله محوری، شرایط علی، زمینه یا بستر حاکم، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها. ارتباط سایر مقوله‌ها با مقوله محوری طبق یک الگوی پارادایم شکل می‌گیرد.

گام سوم: مرحله کدگذاری انتخابی (گزینشی)

سومین عملیات در تحلیل نظریه زمینه‌ای، کدگذاری انتخابی است. اصطلاح انتخابی به این علت برای این مرحله به کار می‌رود که تحلیلگر به وضوح یک جنبه مرکزی از داده‌ها را به عنوان مقوله هسته‌ای انتخاب می‌کند و روی آن متمرکز می‌شود. بنابراین در کدگذاری انتخابی، همان تکنیک‌هایی را که در کدگذاری محوری و باز به کار برده می‌شوند، استفاده خواهند شد (اما در سطح بالاتری از انتزاع). کدگذاری انتخابی فقط توصیف ساده داده‌ها نیست بلکه با آنچه به لحاظ تحلیلی در داده‌ها مرکزیت دارد، سروکار دارد.

در این پژوهش ابتدا تمامی پاسخ مصاحبه‌شوندگان به سؤالات مصاحبه به تفکیک هر سؤال در قالب دو جدول، بر اساس آنچه برای گام اول (کدگذاری باز) بیان کردیم کدگذاری شدند و نکات کلیدی متن هر سؤال مشخص شد و در نهایت ابتدا مفاهیم و سپس مقوله‌ها برحسب تشابهات معنایی شناسایی شدند، سپس تمامی مقوله‌ها شناسایی شده در مرحله کدگذاری باز، مجدداً بر حسب جنبه‌های شرایطی، تعاملی و پیامدی با همدیگر تلفیق شده و در نهایت یک مدل انتزاعی و عمومی تر که بیانگر پرسش اصلی پژوهش است، استخراج شد. در جدول (۱) هم کدگذاری محوری (برای استخراج اجزا پارادایم شامل: شرایط علی، محوری، مداخله‌گر، بسترها، راهبردها و پیامدها) و هم کدگذاری گزینشی (برای پالایش مقوله‌ها و تعیین مقوله‌های نهایی) صورت گرفت تا مقوله‌های پژوهش را به سطح انتزاعی بالاتر ارتقا دهیم. به این معنا که از آنجایی که مقوله‌ها دارای تشابهات معنایی و مفهومی قابل توجهی بودند، لذا مجدداً آنها را در قالب چند مقوله کلی‌تر، تحلیلی‌تر و انتزاعی‌تر خلاصه نمودیم.

جدول ۱: کدگذاری نهایی و تعیین مقولات

کدبندی مقولات عمده به تفکیک

نوع مقوله	مقوله‌های نهایی	مقوله‌ها	ردیف
مقوله راهنمها	راهنم‌های سیستمی و تمرکززدا	تفویض اختیار به کارکنان	۱
		توجه به کار گروهی	۲
		ایجاد ارتباطات مؤثر	۳
		ایجاد تفکر سیستمی در سازمان	۴
	راهنم‌های توانمندساز منابع انسانی	توانمند سازی کارکنان	۵
		ایجاد انگیزه در کارکنان	۶
		ایجاد یادگیری سازمانی	۷
		اعتمادسازی در کارکنان	۸
		وجود رهبران متخصص	۹
	راهنم‌های ارزیابانه و نظارتی	توجه به مدیریت کیفیت جامع	۱۰
		وجود نظارت	۱۱
		ارزیابی وضع موجود و مطلوب و رفع شکاف	۱۲
		وجود بازخوردهای	۱۳
پیامدها	پیامدهای فردی	افزایش کیفیت عملکرد کارکنان	۱
		ارتباط مؤثر بین کارکنان و رهبر	۲
		توانمند سازی کارکنان	۳
		ایجاد انگیزه در کارکنان	۴
	پیامدهای سازمانی	تعادل بین نیاز کارکنان و سازمان	۵
		شناخت و تعهد به اهداف سازمان	۶
		بازخوردهای	۷
		نوآوری	۸
		جلوگیری از اتلاف سرمایه‌های سازمان	۹
		افزایش کارایی سازمانی	۱۰
		تقویت کار تیمی	۱۱
مقوله بسترها	بسترهای بهسازی منابع انسانی	انتقال بصیرت به کارکنان	۱
		یادگیری مستمر در کارکنان	۲
		توانمند سازی کارکنان	۳
		ایجاد انگیزه در کارکنان	۴

	بسترهای سازمانی	ارتباط متقابل با کارکنان	۵.
		ایجاد ساختار سازمانی منعطف	۶.
		تفویض اختیار	۷.
		تدوین چشم انداز واقعی سازمان	۸.
مقاله علی	عامل شناخت چشم انداز و آینده‌نگری	ایجاد چشم‌انداز واقع‌گرایانه	۱.
		آینده‌نگری مبتنی بر واقعیات	۲.
	عامل توجه به بهسازی منابع انسانی	روحیه تعامل‌پذیری با کارکنان	۳.
		یادگیری مستمر کارکنان	۴.
		انتقال بصیرت به کارکنان	۵.
		ارج نهادن به کارکنان	۶.
		توجه به رضایت کارکنان	۷.
		ایجاد انگیزه در کارکنان	۸.
		توانمندسازی کارکنان	۹.
		تفویض اختیار به کارکنان	۱۰.
	عامل توسعه مشارکت در امور	ایجاد و تقویت خودکنترلی	۱۱.
		مقتدربودن مدیر	۱۲.
		ایجاد روحیه تیمی	۱۳.
		قدرت تحلیل نظام آموزشی	۱۴.
	عامل مدیریت کیفیت و ارزیابی	توجه به مدیریت کیفیت جامع	۱۵.
		توجه به بازخورد	۱۶.
مدیریت ارتباطات		۱.	
مقاله محوری	توجه به منابع انسانی و ساختار سازمان	توانمندسازی کارکنان	۲.
		تفکر سیستمی	۳.
		درک صحیح از ساختار آموزشی	۴.
		ابتکار و نوآوری	۵.
	مدیریت تغییر و بهسازی سازمان	مدیریت تغییر	۶.
		افزایش بهره‌وری سازمانی	۷.
		مدیریت استراتژیک	۸.
		ایجاد چشم‌انداز و اجرای آن	۹.

	شفافیت چشم انداز و استراتژی سازمان	آینده نگری	۱۰.
شرایط مداخله گر	چالش های منابع انسانی	فقدان انگیزش در کارکنان	۱.
		عدم شایسته سالاری	۲.
		مقاومت کارکنان مقابل تغییرات	۳.
	چالش های درون-برون سازمانی	عدم نظارت	۴.
		ایجاد بحران غیر قابل پیش بینی	۵.
		عوامل سیاسی و اقتصادی	۶.
		وجود قوانین غیر منعطف	۷.
		عدم شفافیت اهداف سازمانی	۸.

همانطور که در جدول فوق ملاحظه گردید، تمامی مقوله ها ابتدا به طور کلی و طبق حوزه های مورد مطالعه و سپس در قالب ۶ ستون اصلی شامل مقوله های محوری، بسترها، پیامدها، شرایط مداخله گر، علی و راهبردها طبقه بندی شده اند. در نهایت، مدل زمینه ای نهایی حول مقوله محوری (هسته) در قالب جدول (۱) ترسیم شد.



شکل ۱. الگوی رهبری بصیر مبتنی بر تعالی سازمانی در نظام آموزشی

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج بدست آمده، مشخص شد که طراحی الگوی رهبری بصیر مبتنی بر تعالی سازمانی در نظام آموزشی مبتنی بر ابعاد و شاخص‌هایی می‌باشد، و طبق روش گراند تئوری که هر مدل شامل ۶ جز اصلی است، این اجزا شامل مقوله‌های علی آن که عبارتند از: عامل شناخت چشم‌انداز و آینده‌نگری (۱). ایجاد چشم‌انداز واقع گرایانه ۲. آینده‌نگری مبتنی بر واقعیات؛ عامل توجه به بهسازی منابع انسانی: (۱). روحیه تعامل‌پذیری با کارکنان ۲. یادگیری مستمر کارکنان ۳. انتقال بصیرت به کارکنان ۴. ارج نهادن به کارکنان ۵. توجه به رضایت کارکنان ۶. ایجاد انگیزه در کارکنان ۷. توانمند سازی

کارکنان)؛ عامل توسعه مشارکت در امور: (۱) تفویض اختیار به کارکنان ۲. ایجاد و تقویت خودکنترلی ۳. مقتدر بودن مدیر ۴. ایجاد روحیه تیمی؛ عامل مدیریت کیفیت و ارزیابی (۱) قدرت تحلیل نظام آموزشی ۲. توجه به مدیریت کیفیت جامع ۳. توجه به بازخورد). همچنین شرایط مداخله گر نیز شامل: چالش‌های منابع انسانی: (۱) فقدان انگیزش در کارکنان ۲. عدم شایسته‌سالاری ۳. مقاومت کارکنان مقابل تغییرات؛ چالش‌های درون-برون سازمانی: (۱) عدم نظارت ۲. ایجاد بحران غیر قابل پیش بینی ۳. عوامل سیاسی و اقتصادی ۴. وجود قوانین غیرمنعطف ۵. عدم شفافیت اهداف).

مقوله محوری نیز عبارتند از: توجه به منابع انسانی و ساختار سازمان: (۱) مدیریت ارتباطات ۲. توانمندسازی کارکنان ۳. تفکر سیستمی ۴. درک صحیح از ساختار آموزشی؛ مدیریت تغییر و بهسازی سازمان: (۱) ابتکار و نوآوری ۲. مدیریت تغییر ۳. افزایش بهره‌وری سازمانی؛ شفافیت چشم‌انداز و استراتژی سازمان: (۱) مدیریت استراتژیک ۲. ایجاد چشم‌انداز و اجرای آن ۳. آینده نگری). بسترهای این مدل نیز عبارتند از: بسترهای بهسازی منابع انسانی: (۱) انتقال بصیرت به کارکنان ۲. یادگیری مستمر در کارکنان ۳. توانمند سازی کارکنان ۴. ایجاد انگیزه در کارکنان ۵. ارتباط متقابل با کارکنان؛ بسترهای سازمانی: (۱) ایجاد ساختار سازمانی منعطف ۲. تفویض اختیار ۳. تدوین چشم‌انداز واقعی سازمان). همچنین راهبردها عبارتند از: راهبردهای سیستمی و تمرکززا: (۱) تفویض اختیار به کارکنان ۲. توجه به کار گروهی ۳. ایجاد ارتباطات مؤثر ۴. ایجاد تفکر سیستمی در سازمان؛ راهبردهای توانمندسازی منابع انسانی: (۱) توانمند سازی کارکنان ۲. ایجاد انگیزه در کارکنان ۳. ایجاد یادگیری سازمانی ۴. اعتمادسازی در کارکنان ۵. وجود رهبران متخصص؛ راهبردهای ارزیابانه و نظارتی: (۱) توجه به مدیریت کیفیت جامع ۲. وجود نظارت ۳. ارزیابی وضع موجود و مطلوب و رفع شکاف ۴. وجود بازخوردهای). پیامدها نیز عبارتند از: پیامدهای فردی: (۱) افزایش کیفیت عملکرد کارکنان ۲. ارتباط مؤثر بین کارکنان و رهبر ۳. توانمند سازی کارکنان ۴. ایجاد انگیزه در کارکنان؛ پیامدهای سازمانی: (۱) تعادل بین نیاز کارکنان و سازمان ۲. شناخت و تعهد به اهداف سازمان ۳. بازخوردهای ۴. نوآوری ۵. جلوگیری از اتلاف سرمایه‌های سازمان ۶. افزایش کارایی سازمانی ۷. تقویت کار تیمی).

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Sabirah et al, 2023) (Taghvaei et al, 2023) (Ahmadi Keshtali et al, 2022) (Mascareño et al, 2020) (Abbasian Esfarjani et al, 2020) (Pribudhiana et al, 2020) (Kim et al, 2022) (Kurniadi et al, 2020) (Azadfarzin, 2020) همسو می‌باشد. (Abbasian Esfarjani et al, 2020) نشان دادند که رهبری بصیر با تأکید بر ویژگی‌های شخصیتی، ارزشی؛ انگیزشی و رفتاری می‌تواند بر عملکرد مدیران دبیرستان‌ها 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، امانت داری و ایجاد انگیزه برخوردار باشند. (Azadfarzin, 2020) که رابطه مثبت و معنادار رهبری بصیر با عملکرد و جو سازمانی را نشان دادند و همچنین نشان دادند که جو سازمانی در رابطه بین رهبری بصیر و توانمندسازی بر رضایت و عملکرد نقش میانجی دارد، با نتایج پژوهش حاضر همسوست. (Liu et al, 2022) که نشان دادند رهبری بصیر پیروان را تحریک می‌کند تا رهبران را در خود بگنجانند، که به نوبه خود مسئولیت پذیری آنها را افزایش می‌دهد. (Pribudhiana et al, 2020) نشان دادند که رهبری بصیر مدارس بر کیفیت کار معلمان و نیز بر آمادگی معلمان جهت اجرای سیاست‌های آموزشی جدید تأثیر معناداری دارد.

نظام‌های آموزشی به عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی در زمینه‌ی شکوفایی جامعه نقش اساسی را بر عهده دارند. امروزه مدیران به منظور دستیابی به اهداف سازمانی، بهبود عملکرد و در نهایت تعالی سازمانی، شیوه‌ها و رویکردهای مختلف را به کار می‌گیرند. بی تردید یکی از عوامل اثرگذار در تعالی سازمانی، شیوه‌های رفتاری و رهبری مدیران آن سازمان‌هاست. لزوم توجه به مدیریت و رهبری در این نهاد اهمیت دارد و این سازمان برای بقا و کسب موفقیت پایدار در راستای تعالی، نیازمند کارایی درونی و رهبری شایسته می‌باشد. به علاوه نظر به اینکه نظام آموزشی از جمله نهادهای علمی است که در تولید دانش و تربیت افراد نقش اساسی دارد، همواره باید در خصوص بهبود عملکرد و تعالی سازمانی گام بردارد و در زمره‌ی سازمان‌های سرآمد علمی در محیط رقابتی حرکت کند. بنابراین با توجه به نقش حساس و کلیدی نظام آموزشی در توسعه و اعتلای کشور و نظر به نقش حساس و کلیدی مدیریت و منابع انسانی در این نهاد، بیش از هر سازمان دیگری نیازمند برخورداری از مدیران و رهبران کارآمد و تعالی جو و کارمندانی شایسته است، مدیران و رهبران نظام آموزشی برای تعالی سازمان خود علاوه بر علاقمند بودن به کار و عشق ورزیدن به عوامل زیردست، باید از سبک رهبری بصیر در راستای تعالی سازمانی و افزایش ارتباطات برخوردار باشند. رهبری بصیر، به عنوان یکی از رویکردهای رهبری نوین با تأکید اصلی بر ایجاد چشم انداز، ارتباط دهی و انتقال آن به پیروان و توانمندسازی آنها، شرایط را برای تحقق چشم انداز، دستیابی به اهداف و کسب اثر بخشی فراهم می‌کند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهادات زیر ارائه گردید:

پیشنهاد می‌گردد که رهبران بصیر به توانمندسازی کارکنان جهت تبدیل ایده به عمل و دانش ضمنی به دانش صریح پردازند.

پیشنهاد می‌گردد که رهبران با ایجاد فضای اعتماد در سازمان شرایط را برای ترویج ایده فراهم نمایند.

پیشنهاد می‌گردد که رهبران با ایجاد انگیزش در کارکنان تسهیم دانش در میان آنان را تقویت نمایند.

پیشنهاد می‌گردد که رهبران شرایط تفکر خلاق را در کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمان تقویت نمایند.

پیشنهاد می‌گردد که رهبران بصیر جهت همکاری بیشتر کارکنان، امکان ارتباطات مؤثر و مثبت بین تمامی ارکان سازمان را فراهم نمایند.

Reference

- Abbasian Esfarjani, M.R., & Hoveida, R., & Abedi, A. (2020). Structural model of the impact of insightful leadership on managers' performance (a study in educational organizations in Isfahan). *Public Management Research*, 13(48), 106-87 doi: 10.22111/jmr.2020.26662.4165. (In Persian)
- Ahmadi Kashtali, R.V. & Khalili Tirtashi, N., & Nabavi Chashmi, S.A. (2022). Studying the impact of leadership on organizational performance with regard to organizational learning and innovation culture (Case study: Municipalities of Mazandaran province), 14th National Conference on Applied Research in Electrical and Computer Sciences and Medical Engineering, Shirvan, <https://civilica.com/doc/1994948>. (In Persian)
- AlAjmi, M. K. (2022). The impact of digital leadership on teachers' technology integration during the COVID-19 pandemic in Kuwait. *International Journal of Educational Research*, 112, 101928 .DOI: [10.1016/j.ijer.2022.101928](https://doi.org/10.1016/j.ijer.2022.101928)
- Alipour, A.H. (2021). Performance evaluation of Khatam Non-Profit University based on the EFQM Organizational Excellence Model, Master's thesis, Khatam University. (In Persian)
- Azadfarzin, M. (2020). Investigating the interactive relationship between visionary leadership and empowering leadership with employee performance and satisfaction: The mediating role of



- organizational climate (Case study: Hormozgan University), Master's thesis, Hormozgan University. (In Persian)
- Ebrahimi, Sh.A., & Ebrahimi, M., & Qalavandi, H. (2015). Predicting organizational civic behavior based on charismatic leadership components among employees of the General Welfare Department of West Azerbaijan Province, First International Conference on Humanities with a Native-Islamic Approach and Emphasis on Modern Research, Sari. (In Persian)
- Emirose. B, G. (2022), Dean's Visionary Leadership, Institution's Academic Culture and Faculty Performance of a Hei in Laguna, INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY RESEARCH AND ANALYSIS, 5(5), DOI:10.47191/ijmra/v5-i5-34
- Gonzales. E. B., & Yango. A. R. (2022). Dean's Visionary Leadership, Institution's Academic Culture and Faculty Performance of a Hei in Laguna, INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY RESEARCH AND ANALYSIS, Volume 5 Issue 05 May 2022, Page No. 1152-1158 DOI: <https://doi.org/10.47191/ijmra/v5-i5-34>
- GolAfshani, A., & Salehi, M. (2019). A Model for Explaining the Impact of Basir Leadership on Academic Independence in Large Medical Universities of the Region One Country Health Report. Journal of Medicine and Cultivation. 28(1), 114-129. (In Persian)
- Habibi, L. (2019). Investigating the mediating role of organizational learning in the relationship between transformational leadership, organizational innovation and organizational excellence, Master's thesis, Urmia University. (In Persian)
- Halimi, H. (2019). Investigating the effect of insightful leadership on employees' innovative behavior with the mediating role of interpersonal trust, Master's thesis, Novin Higher Education Institute, Management Department. (In Persian)
- HASSANPOUR, A., & ABBASI, T., & NOROZI, M. (2011). THE SURVEY ON THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN EMPLOYEE EMPOWERMENT. MANAGEMENT RESEARCH IN IRAN (MODARES HUMAN SCIENCES), 15(1 (70)), 159-180. SID. <https://sid.ir/paper/359616/en>. (In Persian)
- Golafshani, A., & Salehi, M. (2019). Presenting a model to explain the effect of insightful leadership on academic independence of medical universities in the first macro-region of the country's health planning. Medicine and Purification, 28(1), 114-129. (In Persian)
- Islamieh, F. (2022). Insightful Leadership Theory, Seventh International Conference on Management, Psychology and Humanities with a Sustainable Development Approach, Tehran, <https://civilica.com/doc/1664166>. (In Persian).
- Khalil. S. I, Farhan. O. M, & Hamad. H. A, 2022, THE ROLE OF DIGITAL LEADERSHIP IN ACHIEVING ORGANIZATIONAL EXCELLENCE AN APPLIED STUDY AT THE UNIVERSITY OF TIKRIT, World Economics & Finance Bulletin (WEFB) Available Online at: <https://www.scholarexpress.net> Vol. 12, July 2022, ISSN: 2749-3628.
- Kim. J. J., & Waldman. D. A., & Balthazard. P. A., & Ames. J. B. (2022). Leader self-projection and collective role performance: A consideration of visionary leadership, The Leadership Quarterly, Available online 2 July 2022, 101623 .DOI:10.1016/j.leaqua.2022.101623
- Kurniadi, R., & Lian, B., & Wahidi, A. (2020). Visionary leadership and organizational culture on teacher's performance. Journal of Social Work and Science Education, 1(3), 249-256 . DOI:10.52690/jswse.v1i3.112
- Mascareño, J., & Rietzschel, E., & Wisse, B. (2020). Envisioning innovation: Does visionary leadership engender team innovative performance through goal alignment?. Creativity and Innovation Management, 29(1), 33-48. DOI:10.1111/caim.12341
- Mora-Whitehurst, R. (2013). The relationship between elementary principals' visionary leadership and students' reading performance. In The Educational Forum (Vol. 77, No. 3, pp. 315-328). Taylor & Francis Group.
- Miri, H.A. (2019). Investigating the effect of emotional labor on organizational excellence with the mediating role of employees' job commitment (Case study: Education employees in Ardabil province), Master's thesis, Islamic Azad University, Germe Branch. (In Persian)

- Nancy K. S. (2021). The degree of technological leadership practice among primary school principals in Amman in light of the COVID-19 pandemic. Master's thesis, College of Educational Sciences, Middle East University.
- Pishgo, A. H., & Nazargahi, S., & Shakri, P. (2022). Investigating the relationship between organizational maturity and organizational excellence in Sanandaj education. *Environmental science and geography*, 4(1), 1-15. (In Persian)
- Pribudhiana, R., Donb, Y. B., & Rahimi, b. Y. (2020). The Influence of Visionary Leadership towards The Teaching Profession in Indonesia. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 4 (4): 496-505. DOI: 10.24205/03276716.2020.856gv
- Rania M. M. Z. (2021). The role of digital management in developing the skills of creative leaders, a case study of King Khalid University. *University performance development magazine*.
- Sabariah, S., & Nadzmi, A., & Sulistiami S., & Qatrunida, Q. (2023). The Influence of Visionary Leadership and Persuasive Communication on Teacher Performance in Schools. *AL-TANZIM JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM* 7(3):1064-1076. DOI:10.33650/al-tanzim.v7i3.6138
- Sargolzaei, A., & Keikha, A. (2020). Presenting Structural Equation Modeling OF the Impact of Visionary Leadership on Optimal Customer Relationship Management with the Mediation Role of Employee Voice. *Public Management Researches*, 13(48), 217-240. doi: 10.22111/jmr.2020.32243.4871. (In Persian)
- Shakour, M., & Bazrafkan, L., & Alizadeh, M., Ghasemi, M. (2012). Assessing the Leadership Styles and Effectiveness of Administrators in Isfahan University of Medical Sciences in 1388. *Iranian Journal of Medical Education*; 11 (9):1255-1264 URL: <http://ijme.mui.ac.ir/article-1-2047-fa.html>. (In Persian)
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Fundamentals of Qualitative Research, Techniques and Stages of Grounded Theory Production* (Translated by Ebrahim Afshar). Tehran: Nay Publishing.
- Tahmasbi, M. (2022). The Effect of Insightful Leadership on Political Behavior (Case Study: Nowshahr Port Employees), Master's Thesis, Allameh Helli Institute of Higher Education. (In Persian)
- Taghvaei, M., & Nasser, N.S., & Fariborzi, A. (2023). Human Resource Development with a Visionary Leadership Approach in Education: A Qualitative Research, First International Conference on Psychology, Social Sciences, Educational Sciences and Philosophy, Babol, <https://civilica.com/doc/2078992>. (In Persian)
- Tajamini Saba, M. (2020). The role of transformational leadership in inter-organizational communication towards excellence in education in Kashan city, Master's thesis, Allameh Feiz Kashani Institute of Higher Education. (In Persian)
- Zamani Kardini, Z. (2019). Investigating the relationship between the organizational excellence model and organizational culture among employees of Islamic Azad University of Khorasan Razavi Province, Master's thesis, Islamic Azad University, Taybad Branch.. (In Persian)