

Identify and prioritize the factors affecting the leadership style in the petrochemical industry

Abstract

Efficient and competent management is a prerequisite for organizations to achieve dynamism and excellence. In this research, in addition to identifying the factors affecting the insightful leadership style, the factors are prioritized based on the questionnaire method. The statistical population of the study consisted of managers and senior petrochemical experts, of which 200 were selected as a sample. The research instrument was a researcher-made questionnaire whose validity was confirmed based on intuitive techniques and Cronbach's alpha was used to determine the reliability. Exploratory factor analysis method was used to identify the factors affecting insightful leadership based on the lived experiences of Maroon and Amirkabir petrochemical managers. The results showed that the components of manpower management, authoritarianism, lack of integration within the organization, supervision, human relations management, production challenges, technical and political management, employee personality differences, entry and exit of production factors, inflexibility and presentation Outlook with an average score of 4.28, 4.16, 4.11, 4, 3.96, 3.93, 3.78, 3.77, 3.65 and 3.23 were determined as the most important factors affecting the vision management style in the petrochemical industry. The results of confirmatory factor analysis of Basir leadership model showed that Basir leadership style model and the factors affecting it in Maroon and Amirkabir Petrochemical can be fitted and applied.

key words:

Insightful leadership style, petrochemical industry, factor analysis

فصلنامه علمی (مقاله علمی-پژوهشی) جامعه‌شناسی سیاسی ایران، سال چهارم، شماره
چهارم (پیاپی ۱۶) زمستان ۱۴۰۰، صص ۳۰۵۸-۳۰۴۵
شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر سبک رهبری در صنعت پتروشیمی

الهام برنجی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۱

علیرضا قاسمی‌زاد^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۲۵

پری مشایخ^۳

حمیدرضا معتمد^۴

چکیده

مدیریت کارا و شایسته، لازمه‌ی دستیابی سازمان‌ها به پویایی و تعالی است. در این پژوهش سعی شده، علاوه بر شناسایی عوامل موثر بر سبک رهبری بصیر، اولویت بندی عوامل نیز مبتنی بر روش پرسشنامه صورت گیرد. جامعه آماری تحقیق را مدیران و کارشناسان ارشد پتروشیمی تشکیل می‌دادند که از این میان تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه تعیین شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته ای بود که روایی آن بر اساس تکنیک های شهودی تایید و برای تعیین میزان پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد. از روش تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی عوامل موثر بر رهبری بصیر بر اساس تجارب زیسته مدیران پتروشیمی های مارون و امیرکبیر بهره گیری شد. نتایج تحقیق نشان داد که مولفه های مدیریت نیروی انسانی، اقتدارگرایی، عدم یکپارچگی درون سازمانی، نظارت، مدیریت روابط انسانی، چالش های تولید، مدیریت فنی و سیاسی، تفاوت های شخصیتی کارکنان، ورود و خروج عوامل تولید، عدم انعطاف پذیری و ارائه چشم انداز به ترتیب با میانگین نمره ۴، ۴، ۱۱، ۴، ۱۶، ۴، ۲۸، ۴، ۹۶، ۳، ۹۳، ۳، ۷۸، ۳، ۷۷، ۳، ۶۵ و ۳، ۲۳ به عنوان مهمترین عوامل موثر بر سبک مدیریت بصیر در صنعت پتروشیمی تعیین شدند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی مدل رهبری بصیر، نشان داد که الگوی سبک رهبری بصیر و عوامل موثر بر آن در پتروشیمی مارون و امیرکبیر، قابل برازش و کاربرد می باشد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری بصیر، صنعت پتروشیمی، تحلیل عاملی

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

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

^۳استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

^۴استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

رهبری بصیر (آرمان ده، آرمان ساز یا الهام بخش) یکی از انواع رویکردهای رهبری است که خود دارای فرایند است (Zhou et al., ۲۰۱۸). همچنین فرایندی انسانی است که تحت تأثیر عوامل تحول در برخورد با نیازها، چشم اندازی از هدف و جهت ارائه می کند (Prestidi et al., ۲۰۱۹). تئوری رهبری بصیر که از تئوری های نوکاریزماتیک محسوب می شود، برای نخستین بار توسط Sashkin & Sashkin 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 (Sashkin & Sashkin, ۲۰۰۳). رهبری بصیر با ایجاد ارزش ها، آگاهی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و ایجاد جو سازمانی مناسب به تحقق سلامت سازمانی، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزشها و نگرشها در رفتارها، عملکردن به ارزشها در تصمیمگیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق میکند (Westley, F., & Mintezberg, ۲۰۱۵). 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 قدردانی از زحمات آنها به تقویت عملکرد کارکنان کمک می نماید (حسن زاده ثمرین و صحرانورد، ۱۳۹۷). Taylor و همکاران مولفه های نوآوری، موقعیت سنجی و پایش مداوم عملکرد سازمانی را به عنوان مهم ترین مولفه های یک رهبر بصیر اعلام کردند (Taylor et al., ۲۰۱۴). Guskey علاوه بر نوآوری خلاقانه و موقعیت سنجی، مولفه انعطاف پذیری را به عنوان یک شاخص مهم در رهبران بصیر معرفی کرد (Guskey, ۲۰۰۳). Bunnoiko & Atthirawong نیز مدیریت مشارکتی، انعطاف پذیری و ارتقاء مداوم دانش کارکنان را به عنوان مهم ترین مولفه های یک مدیر بصیر اعلام کردند (Bunnoiko & Atthirawong, ۲۰۱۷). اما رهبری بصیر خود یک برآیند از مجموعه مولفه های مختلف فردی و سازمانی است (McLaughlin & Davidson, ۲۰۰۶). عوامل و پارامترهای متعددی می توانند بر رهبری بصیر تأثیرگذار باشند و شناخت 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 (علیزاده و محمدپور، ۱۳۹۷). Atthirawong و همکارانش جو سازمانی، ارتباطات سازمانی، سطح شایستگی در سازمان و هوش سازمانی را به عنوان مهمترین مولفه های اثرگذار بر رهبری بصیر اعلام کردند (Atthirawong et al., ۲۰۲۱). Dhammika رویکرد سازمانی، استقرار شایستگی در لایه های مدیریتی و خلاقیت تولیدی را به عنوان عوامل موثر بر رهبری بصیر اعلام کرد (Dhammika, ۲۰۱۶). Ossiannilsson نشان داد دانش، توانایی ها، وظایف و نگرش ها می تواند بر سبک رهبری بصیر تأثیرگذار باشند (Ossiannilsson, ۲۰۱۸). Worley نیز عواملی چون تمامیت، توانایی تغییر، مثبت اندیشی، ایجاد تفاوت، مسئولیت پذیری و ... را از عوامل تأثیرگذار بر رهبری بصیر برشمرده است (Worley, ۲۰۱۸). در سال های اخیر، صنعت پتروشیمی در ایران با مشکلات بزرگی در حوزه شایستگی های مدیریت و رهبری مواجه شده است (دری و همکاران، ۲۰۱۵). شناسایی و توسعه رهبران و مدیران الهام بخش برای تربیت رهبران موفق آینده می تواند این مشکلات را از میان بردارد. در بسیاری از مواقع با مشکلات رهبری در محیط های کاری شان مواجه می شوند (Saba et al., ۲۰۱۷). با این حال، برای حل مسائل درون سازمانی همچون هدایت کارکنان و منابع انسانی به سمت اهداف سازمانی و همچنین برقراری ارتباطات موثر با مردم، نیازمند رهبری بصیر است (Venus et al., ۲۰۱۹). برای شناسایی این خلاءهای 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 (Keamey et al., ۲۰۱۹).

پرداختن به موضوع سبک رهبری در صنعت پتروشیمی، با توجه به نقش آن در شکل دهی ظرفیت شرکت های پتروشیمی از طریق ایجاد یک فضای مناسب و اتخاذ تصمیماتی که منجر به تولید و اجرای دانش از یک سو، و اهمیت آن در اقتصاد ایران از سوی دیگر، می تواند نقش بسیار موثری در کاهش چالش های مدیریت صنعتی و اقتصادی کشور داشته باشد (انوری، ۲۰۲۰). تجربه زیسته یک بازنمایی از تجربیات و انتخاب های شخص یا اشخاصی معین و دانشی است که او از این تجربیات و انتخابها بدست می آورد (Music et al., ۲۰۲۱). یکی از روش های موثر در دستیابی به روش های ساختاری در علم مدیریت، استفاده از تجارب مدیران است (Miller et al., ۲۰۱۸). نتایج برخی تحقیقات نشان داده است، تجارب زیسته مدیران زمانی که آن ها مهارت های کافی را برای چیره دست شدن داشته باشند، به چالشی برای آن ها تبدیل می شوند (Kempster, ۲۰۰۶). این تجارب به نحو قابل توجهی متاثر از توان و ناتوانی افراد است لذا تجربه زیسته، درکی مستقیم و بی واسطه است که فرد در بافت^۱ یا موقعیتی معین آن را می فهمد؛ بنابراین، با نوعی آگاهی بی واسطه همراه است (Van der Hoorn, ۲۰۱۵).

بخش صنایع از جمله مهم ترین بخش های ساختاری هر کشور محسوب می شوند که نیازمند اعمال مدیریت قوی با مدیران بادانش هستند (Poynter, ۲۰۱۳). یکی از استراتژیک ترین صنایع در کشور ایران، صنعت پتروشیمی است. این صنعت نقش بسیار مهمی بر اقتصاد ایران دارد (دری و همکاران، ۲۰۱۵). صنایع پتروشیمی کشور که تبدیل به قطبی بسیار تاثیرگذار بر اقتصاد کشور شده اند نیازمند سبک رهبری اثربخش می باشند. این رهبری اثربخش را می تواند در سبک رهبری بصیر جستجو نمود و پیش نیاز آن، تعیین و شناخت عواملی است که می توانند بر این نوع سبک رهبری تاثیرگذار باشند در مقایسه با پژوهش های انجام شده در زمینه شناخت این عوامل، رتبه بندی آن ها و اعتباریابی الگوی بدست آمده دچار کمبود پژوهش می باشیم. لذا بررسی این عوامل می تواند به رهبران بصیر و مدیرانی که چنین سبک رهبری را انتخاب نموده اند، کمک شایانی نماید. از این رو، مساله اصلی پژوهش حاضر، تعیین و اولویت بندی عوامل موثر بر رهبری بصیر پتروشیمی بود.

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع آوری داده ها توصیفی-پیمایشی به شمار می آید. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارشناسان ارشد پتروشیمی امیرکبیر و مارون بودند. حجم نمونه از روش نمونه گیری هدفمند سهمیه ای ۲۰۰ نفر تعیین شد. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته بود. این پرسشنامه شامل ۴۰ سؤال در طیف ۵ گزینه ای لیکرت بود. مولفه ها و گویه های پرسشنامه مبتنی بر پیشینه پژوهشی و روش پیمایشی تدوین گردید. روایی پرسشنامه از نوع محتوایی^۲ و سازه^۳ بود. در روایی محتوایی، قبل از توزیع پرسشنامه و از طریق خبرگان (اعضای مصاحبه شونده، اساتید راهنما و مشاور، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی ها) صورت گرفت. بر اساس این نوع از روایی، برخی سئوالات اصلاح گردید. روایی سازه از دو قسمت روایی همگرا و واگرا تشکیل شده است. تست های روایی همگرا (تائیدی) که برای سنجش روایی همگرا به کار می رود عبارتند از: ۱. همه بارهای عاملی معنادار باشد؛ ۲. بارهای عاملی بالای ۰/۵ باشد و بهتر این که بالای ۰/۷ باشد ۳. میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگتر از ۰/۵ باشد ۴. پایایی ترکیبی بزرگتر از میانگین واریانس استخراج

^۱. Context

^۲. Content Validity

^۳. Construct Validity

شده باشد (Valentini & Damasio, ۲۰۱۶) که تمام موارد در این پژوهش تأیید شد. در جدول (۱) ضرایب میانگین واریانس استخراج شده، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها آورده شده است و می توان این دو ضریب را با هم مقایسه کرد:

جدول ۱: ضریب میانگین واریانس استخراج شده و ضریب پایایی ترکیبی

مولفه	تعداد سئوالات	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
چالش تولید	۵	۰.۸۵۰	۰.۷۱
عدم انعطاف پذیری	۲	۰.۸۵۲	۰.۵۹
مدیریت فنی و سیاسی	۲	۰.۹۰۱	۰.۵۵
عدم یکپارچگی درون سازمانی	۳	۰.۷۸۹	۰.۶۶
اقتدارگرایی	۳	۰.۷۹۲	۰.۷۲
تفاوت های شخصیتی کارکنان	۲	۰.۸۵۰	۰.۶۶
ورود و خروج عوامل تولید	۳	۰.۷۸۶	۰.۵۸
مدیریت روابط انسانی	۷	۰.۸۱۵	۰.۶۹
ارائه چشم انداز	۲	۰.۸۰۰	۰.۷۵
نظارت	۵	۰.۸۹۰	۰.۶۶
مدیریت نیروی انسانی	۶	۰.۸۶۰	۰.۵۹

همانطور که در جدول ۱ قابل مشاهده است، میزان AVE همه متغیرها بالای ۰/۵ قرار دارد و ضریب پایایی ترکیبی در هر یک متغیرها بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده در همان متغیر است. میزان ضریب آلفای کرونباخ و ترکیبی نیز برای همه مولفه های پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ است. البته باید توجه داشت که پیش تست آلفای کرونباخ بر روی ۳۰ آزمودنی جداگانه انجام شد و بعد از اینکه مشخص گردید همبستگی درونی سئوالات مناسب است، پرسشنامه نهایی برای سایر آزمودنی ها توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از میانگین، احراف معیار، کجی و کشیدگی و آزمون کاکس باکس^۴ (جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها)، و در سطح آمار استنباطی از تحلیل عاملی اکتشافی (تعیین ساختار عاملی اولیه و تعیین پایایی ابزار) و مدل معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تاییدی^۵) استفاده شده است. در انجام آزمون های فوق از نرم افزارهای آماری آموس^۶، اکسل^۷ و اس پی اس اس^۸ استفاده شده است. در نهایت بر اساس میانگین مقیاس مولفه های مورد بررسی، عوامل شناسایی شده اولویت بندی شدند.

یافته های تحقیق

یافته های به دست آمده از پژوهش در خصوص ویژگی های جمعیت شناختی و تحلیل کیفی سئوالات پرسشنامه در جداول (۲) و (۳) ارائه شده است.

جدول ۲: توزیع فراوانی خبرگان (مدیران و کارشناسان) بر اساس ویژگی های جمعیت شناختی

^۴ . BOX-COX

^۵ . Confirmatory Factor Analysis (CFA)

^۶ . Amos

^۷ . Excel

^۸ . SPSS

درصد	فراوانی	ویژگی های شرکت کنندگان	
		جنسیت	سن
۷.۵	۱۵	زن	زیر ۳۰ سال
۹۲.۵	۱۸۵	مرد	
۱۳.۵	۲۷	زیر ۳۰ سال	۳۰ تا ۴۰ سال
۴۴.۵	۸۹	۳۰ تا ۴۰ سال	
۳۳.۵	۶۷	۴۰ تا ۵۰ سال	
۸.۵	۱۷	۵۰ سال به بالا	سابقه خدمت
۹	۱۸	زیر ۵ سال	
۱۴.۵	۲۹	۵ تا ۱۰ سال	
۲۴.۵	۴۹	۱۰ تا ۱۵ سال	
۳۵.۵	۷۱	۱۵ تا ۲۰ سال	
۱۶.۵	۳۳	۲۰ سال به بالا	میزان تحصیلات
۲.۵	۵	دیپلم	
۱۲	۲۴	فوق دیپلم	
۲۵.۵	۵۱	لیسانس	
۹.۵	۱۹	فوق لیسانس	
۴.۵	۹	دکتری	

شرکت کنندگان به ۴۰ گویه مربوط به عوامل مدل ارائه شده در قالب طیف لیکرت ۵ درجه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) پاسخ دادند. همانطور که مشاهده می شود بیشترین فراوانی پاسخ دهندگان در مقیاس جنسیت با ۱۸۵ نفر (۹۲/۵ درصد) مربوط به مردان بود. بیشترین بازه سنی مربوط به سنین ۳۰ تا ۴۰ سال با فراوانی ۸۹ نفر (۴۴/۵) بود. بیشتر پاسخ دهندگان با فراوانی ۷۱ نفر (۳۵/۵) سابقه کاری ۱۵ تا ۲۰ سال داشتند و تحصیلات لیسانس با فراوانی ۵۱ نفر (۲۵/۵) بیشترین گروه تحصیلی را تشکیل داده بودند.

جدول ۳: توصیف آماری متغیرهای مدل پژوهش

متغیر	N	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
چالش های تولید	۲۰۰	۳.۵۰۴۲	۰.۵۹۶۱	-۰.۸۷۰	۱.۵۵۷
عدم انعطاف پذیری	۲۰۰	۳.۶۹۱۰	۰.۵۱۲۴	-۰.۵۲۱	۰.۱۶۹
مدیریت فنی و سیاسی	۲۰۰	۳.۸۰۲۱	۰.۶۱۳۲	-۰.۴۱۷	۰.۸۲۰
اقتدارگرایی	۲۰۰	۳.۰۰۱۲	۰.۷۹۱۴	-۰.۱۱۸	۰.۱۱۰
تفاوت های شخصیتی کارکنان	۲۰۰	۳.۲۹۴۱	۰.۷۱۲۰	-۰.۲۵۵	۰.۱۵۹
ارزیابی ورودی و خروجی سازمان	۲۰۰	۳.۷۴۲۱	۰.۵۸۴۱	۰.۱۷۲	۰.۴۶۱
عدم یکپارچگی درون سازمانی	۲۰۰	۳.۶۵۴۲	۰.۵۳۳۵	-۰.۲۴۱	۰.۳۴۷
مدیریت روابط انسانی	۲۰۰	۳.۲۷۴۱	۰.۷۵۹۱	-۰.۳۱۷	۰.۱۱۸
ارائه چشم انداز	۲۰۰	۳.۲۱۹۹	۰.۷۴۱۱	-۰.۲۰۴	۰.۷۳۱
مدیریت نیروی انسانی	۲۰۰	۳.۸۷۲۱	۰.۵۹۳۲	-۰.۵۸۸	۰.۲۶۰
نظارت	۲۰۰	۳.۹۲۱۴	۰.۵۵۲۸	-۰.۸۹۷	۰.۶۲۱

میزان مناسب کجی و کشیدگی کلی (بین $+1/96$ و $-1/96$) برای هریک از متغیرها در جدول بالا نشان دهنده توزیع نرمال داده ها می باشد. همانگونه که از خروجی عوامل و متغیرهای آن مشخص است، تمامی متغیرها از سطح قابل قبول ضرایب چولگی و

کشیدگی برخوردارند؛ بدین معنا که میزان مناسب کجی نشان دهنده میزان عدم تقارن توزیع احتمالی و میزان مناسب کشیدگی نشان دهنده ارتفاع توزیع داده ها می باشد.

قبل از انجام آزمون های آماری، ابتدا به بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها با استفاده از آزمون کاکس باکس پرداخته شد که نتایج این آزمون در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴: آزمون کاکس باکس جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها

ردیف	متغیر	انحراف معیار	کشیدگی
۱	چالش های تولید	۰.۸۵۱	۰.۳۰۲
۲	عدم انعطاف پذیری	۱.۰۲۳	۰.۱۹۹
۳	مدیریت فنی و سیاسی	۱.۰۰۹	۰.۲۱۳
۴	اقتدارگرایی	۰.۷۴۷	۰.۵۳۰
۵	تفاوت های شخصیتی کارکنان	۰.۸۸۸	۰.۳۴۵
۶	ورودی و خروجی سازمان	۱.۳۳۰	۰.۰۴۵
۷	عدم یکپارچگی درون سازمانی	۰.۶۰۷	۰.۸۵۲
۸	مدیریت روابط انسانی	۱.۰۳۹	۰.۱۱۸
۹	ارائه چشم انداز	۰.۸۴۴	۰.۳۷۵
۱۰	مدیریت نیروی انسانی	۰.۷۵۱	۰.۶۱۴
۱۱	نظارت	۱.۱۳۹	۰.۱۴۱

از آنجایی که احتمال آماره برخی از متغیرها کمتر از ۰.۵٪ بود، فرضیه H_0 مبنی بر نرمال بودن توزیع متغیر مربوطه رد می شود و برای نرمال سازی داده ها از تابع کاکس باکس استفاده شد. که نتایج آن بعد از فرایند نرمال سازی داده ها به شرح جدول (۴) می باشد. با توجه به نتایج جدول فوق چون مقدار سطح معنی داری برای تمام مؤلفه ها بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ است در نتیجه همه متغیرها دارای توزیع نرمال هستند.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی

جهت شناسایی عوامل موثر بر رهبری بصیر، بر روی داده های گردآوری شده، تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده است. برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی ابتدا پیش شرط های انجام این آزمون مورد بررسی قرار گرفته است. سطح معناداری حاصل از انجام آزمون های بارتلت جهت بررسی کرویت داده ها با ۰/۰۰۰ به دست آمد که از ۰/۰۵ کوچکتر است و نشان می دهد انجام تحلیل عاملی اکتشافی برای تعیین ساختار و مدل عاملی مناسب بوده است و فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می شود. شاخص کفایت نمونه برداری کیزر-میرتاوکلین به عنوان دومین پیش شرط برابر ۰/۹۱۰ (نزدیک به یک) به دست آمد. در نتیجه می توان نتیجه گرفت که تعداد نمونه (۲۰۰ نفر) در این پژوهش برای انجام تحلیل عاملی کافی است.

در این مرحله برای بررسی قدرت نشانگرهای صفت مکنون عوامل موثر بر رهبری بصیر از مدل تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. به منظور اعتبار سنجس مدل مفهومی، پس از بررسی وضعیت هر یک از سازه ها به صورت مجزا، در این مرحله با استفاده از نتایج به دست آمده از خبرگان و پرسشنامه، عوامل موثر بر رهبری بصیر پتروشیمی مارون و امیرکبیر در قالب مدل مفهومی سبک رهبری بصیر، ارائه و یازده عامل برای رهبری بصیر در نظر گرفته شد. این عوامل شامل: چالش های تولید (۵)، عدم انعطاف پذیری (۴)، مدیریت فنی و سیاسی (۹)، اقتدارگرایی (۶)، تفاوت های شخصیتی کارکنان (۱۰)، ورودی و خروجی سازمان (۱۱)، عدم یکپارچگی درون سازمانی (۷)، مدیریت روابط انسانی (۸)، ارائه چشم انداز (۲)، نظارت (۳)، مدیریت نیروی انسانی (۱) می باشد.

بر اساس یافته های جدول (۵) این پانزده عامل به طور کلی ۶۴/۹۰٪ از واریانس کل را تبیین می نمایند. سهم سایر عوامل به تفکیک در این جدول ارائه شده است.

جدول ۵: خلاصه تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی سبک رهبری بصیر

۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۴.۲۵	۳.۵۵	۳.۲۱	۲.۹۸	۲.۵۵	۲.۳۷	۲.۰۱	۱.۴۲	۱.۳۷	۱.۲۲	۱.۰۷
۱۷.۳۲	۱۵.۰۱	۱۰.۲۴	۴.۰۴	۳.۹۴	۳.۳۷	۲.۸۸	۲.۰۷	۲.۰۵	۲	۱.۹۸
۱۷.۳۲	۳۲.۳۳	۴۲.۵۷	۴۶.۶۱	۵۰.۵۵	۵۳.۹۲	۵۶.۸۰	۵۸.۸۷	۶۰.۹۲	۶۲.۹۲	۶۴.۹۰
۰.۸۱	۰.۷۹	۰.۷۷	۰.۶۸	۰.۷۱	۰.۷۸	۰.۷۲	۰.۷۲	۰.۶۵	۰.۷۱	۰.۶۹

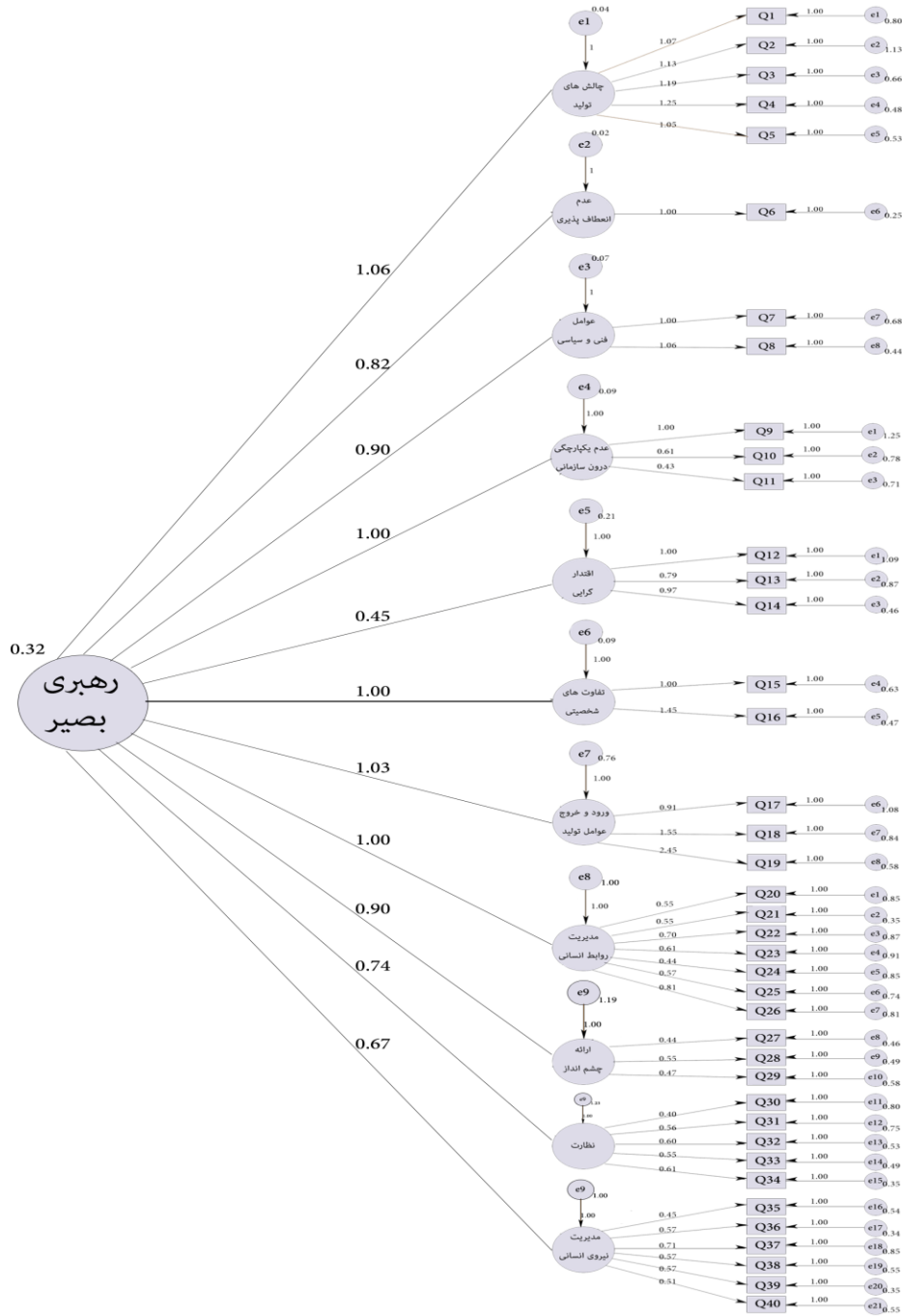
جهت بررسی ساختار عاملی سبک رهبری بصیر از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. بدین منظور، مدل و ساختار عاملی اولیه ای که از تحلیل عاملی اکتشافی به دست آمده است با استفاده از نرم افزار آموس مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از بررسی ضرایب استاندارد شده مسیر، مربع ضرایب مسیر و واریانس خطا برای پرسشنامه در جدول (۶) نمایش داده شده است. همان گونه که در این جدول می توان مشاهده نمود، تمامی ضرایب بین سئوالات و عوامل، معنادار و در سطح قابل قبولی قرار دارد.

جدول ۶: شاخص های برازش مدل رهبری بصیر در پتروشیمی مارون و امیرکبیر

شاخص های برازش	معیار برازش عالی	معیار برازش قابل قبول	نتایج مدل	نتیجه
مربع خی تقسیم بر درجه آزادی	<۳	<۵	۱.۱۹	عالی
ریشه خطای میانگین مجزورات تقریب (RMSEA)	<۰.۰۵	<۱۰/۰	۰.۰۳۸	عالی
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	>۹۵/۰	>۹۰/۰	۰.۹۳	قابل قبول
شاخص نکویی برازش (GFI)	>۹۵/۰	>۹۰/۰	۰.۹۱	قابل قبول
شاخص نکویی برازش تطبیقی (AGFI)	>۹۵/۰	>۸۵/۰	۰.۹۰	قابل قبول

به عقیده استینکامپ و تریچپ^۹ (۱۹۹۱)، ضرایب مسیر بین هر یک از سئوالات و عوامل و هنیز بین عوامل و متغیر مکنون کل در صورتی که معنادار باشد، دلیلی از وجود روایی همگرای اولیه در ابزار پژوهش است. علاوه بر این، در صورتی که ضرایب بالاتر از ۰/۵ باشد، نشانه ای از وجود روایی همگرای کامل و بسیار خوب در ابزار پژوهش است. همان گونه که در شکل (۱) مشاهده می شود در مدل رهبری بصیر، تمامی ضرایب دارای بار عاملی بیشتر از ۰/۵ هستند. در نتیجه می توان گفت الگوی سبک رهبری بصیر و عوامل موثر بر آن در پتروشیمی مارون و امیرکبیر، قابل برازش و کاربرد می باشد یعنی این داده ها قابل اتکا بوده و تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش بوده و از اعتبار کافی برخوردار می باشد.

^۹ . Steenkamp & Trijp



شکل ۱: الگوی نهایی عوامل تاثیرگذار بر رهبری بصیر در پتروشیمی مارون و امیرکبیر

برای اولویت بندی عوامل موثر بر رهبری بصیر از آزمون فریدمن استفاده شد. آزمون آماری تحلیل واریانس فریدمن در جدول (۷) آورده شده است. در تکنیک مزبور، فرض برابری رتبه میانگین مولفه های ۱۱ گانه رهبری بصیر صنعت پتروشیمی به آزمون گذاشته شد.

جدول ۷: تحلیل واریانس فریدمن عوامل رهبری بصیر

نتیجه آزمون	کای دو	درجه آزادی	سطح معناداری	میزان خطا	فرض H ₀
H ₀ رد	۲۴۳.۹۱	۱۰	۰.۰۰۱	۰.۰۵	رتبه میانگین مولفه های رهبری بصیر با هم برابر است

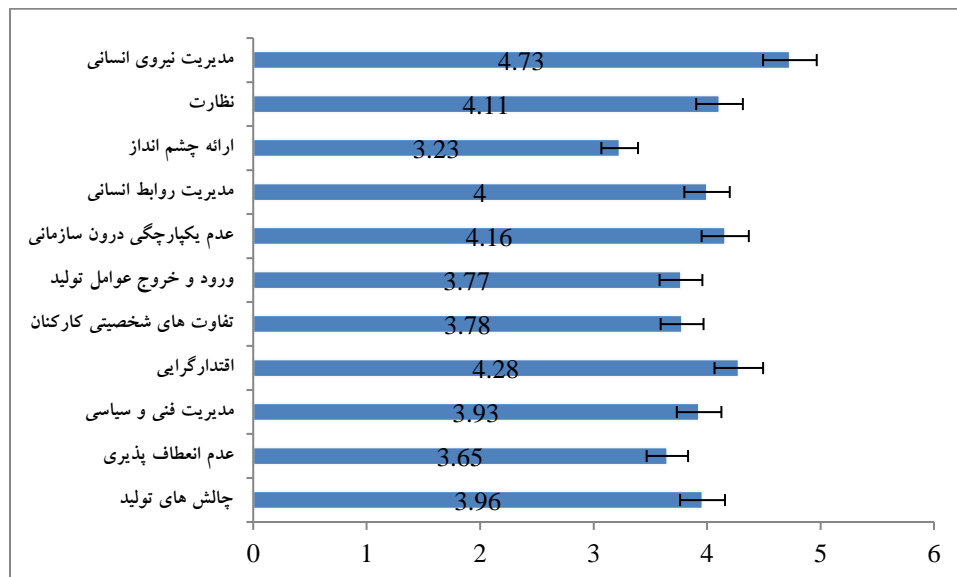
مطابق جدول (۷)، چون سطح معناداری آزمون کوچکتر از میزان خطا است ($0/05 > 0/000$)، فرض H_0 رد می شود. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان اظهار نمود که: رتبه میانگین عوامل موثر بر رهبری بصیر صنعت پتروشیمی با هم برابر نیستند. به عبارت دیگر برخی از عوامل نسبت به عوامل دیگر از میزان اهمیت بیشتری برخوردار هستند. رتبه میانگین و اولویت بندی عوامل موثر بر رهبری بصیر در جدول (۸) نشان داده شده است:

جدول ۸: اولویت بندی عوامل موثر بر رهبری بصیر صنعت پتروشیمی

ردیف	مولفه های رهبری بصیر	میانگین	انحراف معیار	رتبه میانگین	اولویت بندی
۱	چالش های تولید	۳.۹۶	۱.۱۴۶	۱۳.۶۸	ششم
۲	عدم انعطاف پذیری	۳.۶۵	۱.۲۵۵	۱۰.۶۵	دهم
۳	مدیریت فنی و سیاسی	۳.۹۳	۱.۱۷۸	۱۳.۵۰	هفتم
۴	اقتدارگرایی	۴.۲۸	۰.۸۹۶	۱۵.۵۵	دوم
۵	تفاوت های شخصیتی کارکنان	۳.۷۸	۱.۱۱۳	۱۱.۸۴	هشتم
۶	ورود و خروج عوامل تولید	۳.۷۷	۱.۱۰۲	۱۲.۱۱	نهم
۷	عدم یکپارچگی درون سازمانی	۴.۱۶	۰.۹۷۳	۱۴.۷۸	سوم
۸	مدیریت روابط انسانی	۴	۱.۰۰۹	۱۳.۳۶	پنجم
۹	ارائه چشم انداز	۳.۲۳	۰.۱	۱۰.۰۵	یازدهم
۱۰	نظارت	۴.۱۱	۱.۰۲۷	۱۴.۶۲	چهارم
۱۱	مدیریت نیروی انسانی	۴.۷۳	۰.۹۰۲	۱۶.۷۰	اول

مطابق جدول (۸) بیشترین عواملی که بر رهبری بصیر تاثیرگذار است، مربوط به مدیریت نیروی انسانی، اقتدارگرایی و عدم یکپارچگی درون سازمانی است و عوامل دیگر شامل نظارت، مدیریت روابط انسانی، چالش های تولید، مدیریت فنی و سیاسی، تفاوت های شخصیتی کارکنان، ورود و خروج عوامل تولید، عدم انعطاف پذیری و ارائه چشم انداز به ترتیب در رتبه های بعدی اهمیت قرار گرفته اند.

میانگین مقیاس پاسخ به گویه های هر مولفه در شکل ۱ نشان داده شده است. این نتایج نشان می دهد که مولفه مدیریت نیروی انسانی با میانگین نمره ۴.۷۳ مهمترین مولفه و ارائه چشم انداز با میانگین نمره ۳.۲۳ کم اهمیت ترین مولفه موثر بر سبک رهبری بصیر در صنعت پتروشیمی بوده اند.



بحث و نتیجه گیری

بهبود سبک مدیریت از مهم ترین مولفه های ارتقاء عملکرد سازمانی است. برای دستیابی به سبک رهبری بصیر، باید مولفه های اثرگذار بر آن شناسایی و ارزیابی شود. (Ulfa & Waluyo, ۲۰۱۶). در این پژوهش، به بررسی عوامل موثر بر رهبری بصیر در پتروشیمی امیرکبیر و مارون پرداخته شد. بر اساس یافته ها، ۱۱ عامل شناسایی شده و مبنای ارزیابی قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان داد که به ترتیب مولفه های مدیریت نیروی انسانی (۴.۷۳)، اقتدارگرایی (۴.۲۸)، عدم یکپارچگی درون سازمانی (۴.۱۶)، نظارت (۴.۱۱)، مدیریت روابط انسانی (۴)، چالش های تولید (۳.۹۶)، مدیریت فنی و سیاسی (۳.۹۳)، تفاوت های شخصیتی کارکنان (۳.۷۸)، ورود و خروج عوامل تولید (۳.۷۷)، عدم انعطاف پذیری (۳.۶۵) و ارائه چشم انداز (۳.۲۳) به عنوان مهمترین عوامل موثر بر سبک مدیریت بصیر در صنعت پتروشیمی تعیین شدند.

مدیریت نیروی انسانی شامل اخلاق درست رهبری، استفاده از نیروی مجرب، اقدام جمعی، باور به توانایی های خود، تخصص گرایی، تقویت گروه، تلقی از رهبر به عنوان الگو، چرخش نیروی متخصص در واحدهای مربوطه، رهبری معنوی و وجود شخصیت کاریزماتیک است (Sudha & Singh, ۲۰۲۱). Nyadzi (۲۰۱۹) تخصص گرایی را عامل کلیدی در مدیریت منابع انسانی می داند. Grabot و Letouzey (۲۰۰۰) برقراری سیستم برای آموزش مستمر کارکنان جهت افزایش شایستگی و صلاحیت را یک عامل موثر در مدیریت نیروی انسانی معرفی کرده است. همزمان با افزایش طرح های توسعه ای صنعت پتروشیمی، نیاز به نیروی انسانی متخصص به طور چشمگیری افزایش یافته است. تخصص گرایی و برقراری آموزش های مستمر در سطوح مختلف از جمله برای مدیران می تواند در تکامل سبک رهبری بصیر در این مدیران موثر باشد. مولفه اقتدارگرایی در مدیریت بصیر، به مفهوم حذف مدیریت مشارکتی یا کمرنگ نمودن آن نیست. Stam و همکاران (۲۰۱۰) معتقدند که مدیریت اقتدارگرا در رهبری بصیر به مفهوم یکپارچگی در تصمیم گیری و کاهش عملکرد جزیره ای در سازمان است. مدیریت اقتدارگرا بر اجرای دقیق و وظائف کاری توسط تیم کاری تاکید دارد (Knight, ۲۰۱۶). یکپارچگی درون سازمانی به عنوان سومین مولفه کلیدی موثر بر رهبری بصیر در صنعت پتروشیمی شناخته شده است. بنابر، نتایج تحقیق، به نظر می رسد صنعت پتروشیمی، انسجام و یکپارچگی خود را از دست داده و نوعی هرج و مرج و بلاتکلیفی در هدایت کلان این صنعت دیده می شود. ایران در صنعت پتروشیمی نسبت به بسیاری از کشورهای جهان، مزیت هایی دارد که می توان به صورت خلاصه به مواردی از جمله دسترسی به منابع غنی گاز، میعانات گازی و همچنین خوراک پتروشیمی با قیمت مناسب، قرار گرفتن منابع گازی خوراک پتروشیمی در سواحل خلیج فارس، موقعیت جغرافیایی به لحاظ نزدیکی به بازارهای آسیا و اروپا، دسترسی به آب های آزاد بین المللی، نیروی انسانی باتجربه و متخصص اشاره کرد. در واقع محیط کسب و کار به دلیل تفاوت تقاضا، تفاوت است (امیرکبیری، ۱۳۹۷). لذا در اینجاست که مدیران با بصیرت به دنبال یکپارچه نمودن سازمان متبوع خود هستند. آن ها بایستی مدیریتی یکپارچه در سایه رهبری بصیر اعمال کنند تا ضمن همپوشانی واحدهای مختلف پتروشیمی، بتوانند یک هماهنگی سیستمی در اجزای این صنعت ایجاد کنند. عامل نظارت به عنوان چهارمین عامل موثر بر رهبری بصیر در تحقیق حاضر، از سوی مدیران با این سبک رهبری می تواند رسیدن به اهداف چشم انداز را تسهیل بخشد. این نظارت شامل بازرسی، نظارت اصلاح گر، نظارت پیشگیرانه و نظارت کنترلی می شود (Brownscombe et al., ۲۰۱۹). نقش راهبردی نظارت مدیران بر کارکنان و

فعالیت های سازمان و صنعت متنوع خود، با توجه به اهداف استراتژیک صنعت پتروشیمی، باید در راستای اعمال سیاست های توسعه ای، تکالیف و وظایف قانونی صورت گیرد. روابط انسانی در مدیریت شریان حیات مدیریت و قلب تپنده سازمان است (Redmond, ۲۰۰۶). در باب مدیران پتروشیمی، دانش روابط انسانی با ایجاد محیط سالم، نشاط انگیز، و آرامش بخش، موجب بیشترین بازدهی با کمترین هزینه می گردد. ارائه چشم انداز شامل برنامه جامع، برنامه ریزی بلند مدت، در نظر گرفتن چشم انداز و دید بلند مدت است (رابینز، ۱۳۹۶). مدیران صنعت پتروشیمی با در پیش گرفتن سبک رهبری بصیر، بایستی سیاست کلی خود را در چشم انداز این صنعت پیش بینی کرده و برای رسیدن به آن برنامه های کوتاه مدت و بلند مدت پی ریزی کنند.

چالش های تولید، در صنعت پتروشیمی اشاره به عوامل بازدارنده در رسیدن به حداکثر ارزش افزوده در صنایع بالادستی تا تکمیل زنجیره ارزش، دارد. از عواملی که می توان در عامل چالش های تولید به عنوان عوامل موثر بر رهبری بصیر اشاره کرد، تحریم های اقتصادی است که در سال های گذشته بر کشور اعمال شده و یکی از موانع انتقال فناوری است. در بعد تجهیزات نیز وجود تحریم های اقتصادی، امکان قرار گرفتن کشور در زنجیره تولید جهانی و در نتیجه رسیدن به توسعه پایدار را در مواردی دچار مشکل کرده است. Elkington (۲۰۱۷) معتقد است که رهبری بصیر با بررسی نقاط قوت، نقاط ضعف، فرصت ها و تهدیداتی که سازمان با آنها مواجه است به بهترین برآیند دست پیدا می کند. عوامل فنی و سیاسی حوزه مدیریت، به مواردی از قبیل رعایت سیاست های کاری، قدرت تجزیه و تحلیل مسائل، مدیریت فنی و سیاسی و یادگیری سیاست های کاری اشاره دارد. سیاست های کاری و یادگیری آن توسط مدیران، اعمال رهبری بصیر توسط ایشان را آسان تر می نماید. سیاست های کاری می تواند شامل استفاده از مشاوره کسب و کار، بحث و گفتگو باشد (Kashyap & Rangnekar, ۲۰۱۶). اگر مدیری سیاست های کاری را مد نظر قرار ندهد و قدرت تجزیه و تحلیل مسائل را نداشته باشد، می توان به کار و محیط کاری خود آسیب وارد سازد. سیاست های کاری خوب شامل شیوه های قابل قبول در تشخیص همکاری و در نظر گرفتن ایده ها به صورت جدی و تحت تاثیر قرار دادن افکار افراد دیگر و بکارگیری مشاورین رونق صنعت پتروشیمی است و اینکه چه تصمیم هایی در این حوزه گرفته می شوند. تفاوت های شخصیتی کارکنان، اشاره به وجود پیچیدگی های رفتاری (Beck, ۲۰۱۴) در آنان دارد که بایستی رهبری بصیر در مسیر شناخت آن گام بردارد. شناخت تفاوت های شخصیتی کارکنان برای مدیران بصیر، باعث می شود که آن ها بتوانند با افراد مختلف پیرامون خود ارتباط برقرار کنند. رهبری بصیر، از طریق گفتار، تفکرات و رفتارهایشان در پیروان خود ایجاد ترغیب و انرژی زایی می کنند و به آنها الهام می بخشند (وستلی و میتزبرگ، ۲۰۱۵). در طراحی برنامه های توسعه صنعت پتروشیمی، تاکنون زوایای گوناگون توسعه پیش بینی نشده و امکان انعطاف پذیری برنامه های مذکور در شرایط متفاوت و در برخورد با موانع نادیده گرفته شده است. ارائه چشم انداز یا خط مشی نیز از دیگر عوامل موثر بر رهبری بصیر به شمار می آید. Huang و همکارانش (۲۰۰۴) وجود خط مشی و چشم انداز سازمانی را به عنوان مهم ترین رکن در موفقیت درازمدت سازمانی معرفی کردند. نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر این حقیقت است که مدیران مجتمع های پتروشیمی، می بایست سبک رهبری بصیر را در پیش بگیرند. مهمترین وظیفه این مدیران، ایجاد یک چشم انداز واضح و مشخص از آینده است که دستیابی به ایده آل ها و آرمان ها را تضمین می کند. لذا پیشنهاد می شود به تقویت مدیریت انسانی مدیران از طریق مهارت های فردی و شغلی، پرداخته شود. همچنین نظارت مستمر مدیران بر سازمان برای تشخیص دقیق و به روز نیازهای آنان با هدف سازگاری انتظارات سازمانی با نیازها و سرشتهای فردی کارکنان سازمان و نیز اتخاذ سیاست های کلان اقتصادی به منظور ایجاد یک چشم انداز وسیع با استفاده از تخصیص منابع مالی، مدیران صنعت پتروشیمی را قادر خواهد ساخت تا ماموریت، چشم انداز، ارزش ها و راهکارها را با پیروی از سبک رهبری بصیر در حرف و عمل به سازمان خود منتقل کنند.

- امیرکیبیری، علیرضا (۱۳۹۷). مدیریت استراتژیک، تهران : انتشارات نگاه دانش
- انوری. (۲۰۲۰). بررسی روابط ساختاری محرکهای مدیریت زنجیره تامین پایدار در صنایع پتروشیمی خلیج فارس. فصلنامه مدیریت صنعتی، ۱۵(۵۱)، ۱۲۵-۱۴۰.
- حسن زاده ثمرین. ت. صحرانورد، ع (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی بلوغ سازمانی در تاثیر سبک های رهبری بر تعهد سازمانی کارکنان مجموعه پتروشیمی های عسلویه، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۹(۳۵)، ۱۳-۱۰۴.
- دری، حبیبی، & بهرامی نسب. (۲۰۱۵). شناسایی شایستگی های استراتژیک مدیران ارشد صنعت پتروشیمی. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۶(۲۳)، ۲۱۷-۲۴۲.
- رابینز، استیفن (۱۳۹۶). رفتار سازمانی (علی پارسایان و سید محمد اعرابی، مترجمان)، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- Atthirawong, W., Bunnoiko, K., & Panprung, W. (۲۰۲۱). Identifying Factors Influencing Visionary Leadership: An Empirical Evidence from Thai Manufacturing Industry. International Journal of Organizational Leadership, ۱۰(۱).
- Beck, C. D. (۲۰۱۴). Antecedents of servant leadership: A mixed methods study. Journal of Leadership and Organizational Studies, ۲۱, ۲۹۹-۳۱۴.
- Brownscombe, J. W., Hyder, K., Potts, W., Wilson, K. L., Pope, K. L., Danylchuk, A. J., ... & Post, J. R. (۲۰۱۹). The future of recreational fisheries: advances in science, monitoring, management, and practice.
- Bunnoiko, K., & Atthirawong, W. (۲۰۱۷). Confirmatory factor analysis towards visionary leadership of supply chain managers in the manufacturing industry of Thailand. Journal for Global Business Advancement, ۱۰(۴), ۳۹۵-۴۱۴.
- Dhammika, K. A. S. (۲۰۱۶). Visionary leadership and organizational commitment: the mediating effect of leader member exchange (LMX). Wayamba Journal of Management, ۴(۱).
- Elkington, R., Van der Steege, M., Glick-Smith, J., & Moss Breen, J. (۲۰۱۷). Visionary leadership in a turbulent world. Emerald Publishing Limited.
- Grabot, B., & Letouzey, A. (۲۰۰۰). Short-term manpower management in manufacturing systems: new requirements and DSS prototyping. Computers in industry, ۴۳(۱), ۱۱-۲۹.
- Guskey, T. R. (۲۰۰۳). Analyzing lists of the characteristics of effective professional development to promote visionary leadership. NASSP bulletin, ۸۷(۶۳۷), ۴-۲۰.
- Huang, C., Amorim, C., Spinoglio, M., Gouveia, B., & Medina, A. (۲۰۰۴).

- Organization, programme and structure: an analysis of the Chinese innovation policy framework. *r&d Management*, ۳۴(۴), ۳۶۷-۳۸۷.
- McLaughlin, C., & Davidson, G. (۲۰۰۶). *Visionary leadership, center for visionary leadership*.
- Elkington, R., Van der Steege, M., Glick-Smith, J., & Moss Breen, J. (۲۰۱۷). *Visionary leadership in a turbulent world*. Emerald Publishing Limited.
- Kashyap, V., & Rangnekar, S. (۲۰۱۶). *Servant leadership, employer brand perception, trust in leaders and turnover intentions: A sequential mediation model*. *Review of Managerial Science*, ۱۰, ۴۳۷-۴۶۱.
- Kearney, E., Shemla, M., van Knippenberg, D., & Scholz, F. A. (۲۰۱۹). *A paradox perspective on the interactive effects of visionary and empowering leadership*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Kempster, S. (۲۰۰۶). *Leadership learning through lived experience: A process of apprenticeship?*. *Journal of Management & Organization*, ۱۲(۱), ۴-۲۲.
- Knight, W. A. (۲۰۱۶). *Distinguishing and unifying visionary leadership and mechanical management*. In *The Ashgate Research Companion to Political Leadership* (pp. ۱۵۵-۱۶۸). Routledge.
- Miller, H. E., Thomas, S. L., & Robinson, P. (۲۰۱۸). *From problem people to addictive products: A qualitative study on rethinking gambling policy from the perspective of lived experience*. *Harm reduction journal*, ۱۵(۱), ۱-۱۰.
- Musić, S., Elwyn, R., Fountas, G., Gnatt, I., Jenkins, Z. M., Malcolm, A., ... & Phillipou, A. (۲۰۲۱). *Valuing the voice of lived experience of eating disorders in the research process: Benefits and considerations*. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, ۰۰۰۴۸۶۷۴۲۱۹۹۸۷۹۴.
- Nyadzi, M. A. (۲۰۱۹). *The Effect of Manpower Planning on Organizational Productivity in a Bottling Industry (A Case Study of Nigerian Bottling Company Plc, Kaduna)* (Doctoral dissertation).
- Ossiannilsson, E. (۲۰۱۸). *Visionary Leadership for Digital Transformation: In a Time when Learners Take Ownership of Their Learning*. *Asian Journal of Distance Education*, ۱۳(۱), ۱۲۸-۱۴۸.
- Poynter, G. (۲۰۱۳). *Restructuring in the Service Industries: Management Reform and Workplace Relations in the UK Service Sector*. Routledge
- Prestiadi, D., Zulkarnain, W., & Sumarsono, R. B. (۲۰۱۹, December). *Visionary leadership in total quality management: efforts to improve the quality of education in the industrial revolution ۴.۰*. In the ۴th International Conference on Education and Management (COEMA ۲۰۱۹). Atlantis Press.
- Redmond, J. W. (۲۰۰۶). *Issues in human relations management*. In *Handbook of media management and economics* (pp. ۱۲۵-۱۵۴). Routledge.

- Saba, S., Tabish, A., & Khan, A. B. (۲۰۱۷). Role of visionary leadership in the performance of the employees at a workplace: Moderating effect of organizational citizenship behavior. *Australasian Journal of Business, Social Science and Information Technology*, ۳(۲), ۶۲-۷۰.
- 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.
- Stam, D. A., Van Knippenberg, D., & Wisse, B. (۲۰۱۰). The role of regulatory fit in visionary leadership. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۱(۴), ۴۹۹-۵۱۸.
- Sudha, S., & Singh, A. (۲۰۲۱). The Blueprint of Managing Manpower in the Framework of Industry ۴.۰. In *Next Generation Materials and Processing Technologies* (pp. ۵۶۷-۵۷۷). Springer, Singapore.
- Taylor, C. M., Cornelius, C. J., & Colvin, K. (۲۰۱۴). Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Ulfa D, Waluyo E. Relationship Between Visionary Leadership Of Principals And Teachers' Performance Of Early Childhood Education Institutions In Purworejo Sub District Of Purworejo Regency, Central Java. *BELIA: Early Childhood Education Papers*. ۲۰۱۶;۵(۲):۷۰-۷۳.
- Valentini, F., & Damasio, B. F. (۲۰۱۶). Average variance extracted and composite reliability: reliability coefficients/variancia media extraida e confiabilidade composta: indicadores de Precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, ۳۲(۲).
- van der Hoorn, B. (۲۰۱۵). Playing projects: Identifying flow in the 'lived experience'. *International Journal of Project Management*, ۳۳(۵), ۱۰۰۸-۱۰۲۱.
- Venus, M., Stam, D., & Van Knippenberg, D. (۲۰۱۹). Visions of change as visions of continuity. *Academy of Management Journal*, ۶۲(۳), ۶۶۷-۶۹۰.
- Westley, F., & Mintezberg, H. (۲۰۱۵). Visionary Leadership and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, ۱۰, ۱۷-۳۲
- Worley, J. A. (۲۰۱۸). Visionary leadership in a team-oriented setting. In *Engaged Leadership* (pp. ۶۳-۸۳). Springer, Cham.
- Zhou, L., Zhao, S., Tian, F., Zhang, X., & Chen, S. (۲۰۱۸). Visionary leadership and employee creativity in China. *International Journal of Manpower*.