

## دو فصلنامه پژوهش در آموزش ابتدایی

سال چهارم، شماره ۸، پاییز و زمستان ۱۴۰۱. صفحات: ۸۷-۹۸

### رابطه رهبری آینده نگر با تیم پذیری مدیران: نقش میانجی گرانه نوآوری باز(مورد مطالعه: مدیران مدارس ابتدایی استان آذربایجان غربی)

جواد کیهان<sup>۱</sup>، رحیم فردیان<sup>۲\*</sup>، فرح زنوزی<sup>۳</sup>

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

۲. دکترای مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران(نویسنده مسئول)

۳. دکترای مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

Email: fardian\_ab@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
دریافت: ۱۴۰۱/۹/۱۵	پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری آینده نگر و تیم پذیری مدیران با نقش میانجی گرانه نوآوری باز انجام گردید. روش تحقیق این پژوهش، توصیفی- همبستگی از نوع مدل یابی معادلات ساختاری می باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران مقطع ابتدایی استان آذربایجان غربی در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تشکیل می دهد که با استفاده از جدول کرجسی- مورگان و نمونه گیری تصادفی طبقه ای، تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. برای گردآوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد تیم پذیری مدیران سلطانی، رهبری آینده نگر کانگر و کانگوو نوآوری باز روتر و همکاران استفاده گردید. داده های تحقیق پس از گردآوری با استفاده از نرم افزارهای Spss <sup>۲۶</sup> و Amos <sup>۲۴</sup> تحلیل گردید. نتایج نشان داد که رابطه رهبری آینده نگر با تیم پذیری مدیران و همچنین، رابطه غیر مستقیم رهبری آینده نگر و تیم پذیری مدیران از طریق نوآوری باز، مثبت و معنی داری می باشد.
پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۶	
<b>واژگان کلیدی:</b>	
رهبری آینده نگر، تیم پذیری مدیران، نوآوری باز، مدیران مدارس ابتدایی.	

Journal of Research in Elementary Education

Volume ۴, Issue ۸, Fall and Winter ۲۰۲۲, Pages: ۸۷-۹۸

#### The relationship between future-oriented leadership and managers' team acceptance: testing the mediating role of open innovation Case of study: principals of elementary school in West Azerbaijan provinc

Javad, keyhan<sup>۱</sup>, Rahim Fardian<sup>۲\*</sup>, farah zenozi<sup>۳</sup>

۱. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

۲. PhD in Educational Management, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Urmia, Iran

۳. PhD in Educational Management, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Urmia, Iran

#### ARTICLE

#### INFORMATION

Received: ۴ April ۲۰۲۲

Accepted: ۲۵ February ۲۰۲۳

#### Keywords:

future-oriented leadership, managers' team acceptance, open innovation, elementary school principals.

#### ABSTRACT

The aim of the current research is to investigate the relationship between future-oriented leadership and managers' team acceptance with the mediating role of open innovation. The research method of this research is descriptive-correlation type of structural equation modeling. The statistical population of the research consists of all the principals of the elementary level of West Azerbaijan province in the academic year of ۱۴۰۱-۱۴۰۲, and ۳۵۰ people were selected as a sample using the Morgan table and stratified random sampling. To collect data, three standard questionnaires of Soltani managers' team acceptance, Kanger and Kanango's future-oriented leadership, and Rutter et al.'s innovation were used. The research data were analyzed after collection using Spss and Amos software. The results showed that the relationship between future-oriented leadership and managers' team acceptance and open innovation is positive and significant.

## مقدمه

در جهان رقابتی امروزه، بی شک یکی از ابزارهای مهم در ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به اهداف و رسالت های مورد نظر، برنامه ها و رویکردهای نوین آموزش است. در این میان، آنچه مقوله تحول را حیات می بخشد و بقای سازمان را تضمین می کند، عنصر انسان و توسعه منابع انسانی است. اما باید گفت در حال حاضر اکثر فعالیت های سازمان ها در حدی از پیچیدگی و گستردگی قرار دارند که افراد سازمان نمی توانند صرفاً با اتکا به توانایی های فردی، در اجرای آن ها موفق شوند (Sebra & Almeida, ۲۰۱۵). ریکتا (Rikta, ۲۰۰۵) اعلام می دارد که سازمان ها بدون مشارکت و همکاری داوطلبانه افراد، توانایی توسعه اثر بخش خرد جمعی خود را ندارند؛ بنابراین، به افرادی نیازمند هستند که خود را با سازمان یکی دانسته و به آن احساس تعلق داشته باشند، ارزش های اساسی سازمان را درونی کنند و در نهایت رسیدن به اهداف سازمان را رسیدن به اهداف خود بدانند و هویت خود را در سازمانشان جست و جو نمایند (Kheir andish, Sari, ۲۰۱۸). نیروی انسانی متخصص که امروزه به اصطلاح سرمایه انسانی خوانده می شود، مانند هر سرمایه دیگری، عنصری گرانبها است (Farahi, poor Saeed & Shabani, ۲۰۱۶). از طرفی تغییرات دنیای پر تلاطم امروز و عرصه شدید رقابتی و ناپایدار آن، شرایطی را برای بقای سازمان ها تعیین کرده که تکیه بر مهارت های اعضای سازمان را اجتناب ناپذیر کرده است و توانایی کار تیمی را جزء لاینفک آن مهارت ها می داند (Bjornali, Knockaert & Erikson, ۲۰۱۶). امروزه کار تیمی چند وظیفه ای برای موفقیت سازمان ها یک عامل ضروری محسوب می شود. (Gelfand, Erez & Aycan, ۲۰۰۷). لذا مدیران برای پیش برد اهداف سازمانی نیازمند اعضای سازمانی در قالب تیم های چند نفره با تخصص های مکمل هستند (Ghanbari & Beheshti rad). به نظر می رسد کار تیمی پاسخی است به رقابت های اقتصادی جهانی و نوآوری های مستمر تکنولوژیک که به پیچیده تر شدن بیشتر شرایط محیطی و در نتیجه نیاز بیشتر به حل مسأله اثربخش در سازمان ها منجر شده است (Choy, Kim & Kim, ۲۰۱۸). در این بین آنچه مهم می نماید تیم پذیری مدیران است. اصولاً تیم پذیری مدیران، برای سازمان ها ایجاد وفاداری، نوآوری، انعطاف پذیری و کارایی را به ارغمان می آورد (Fausing, Jeppesen, Jønsson, ۲۰۱۳). اثرات تیم پذیری هم در سطح سازمانی، هم در سطح گروهی و هم در سطح فردی مشهود است. در تعریف تیم پذیری مدیران آمده است که تمایل مدیران برای کار گروهی نسبتاً پایدار که اعضای سازمان را برای تحقق هدف های مشترک بسیج کند (Hedman, ۲۰۱۶). تیم پذیری مدیران شامل دو بعد اصلی مسؤولیت پذیری تیمی و انعطاف پذیری تیمی می باشد (Soltani, ۲۰۰۷). مدیران برای تحقق این مهم نیازمند انعطاف پذیری در نقش ها و وظایف خود و تمایل پذیرش مسؤولیت های تیمی هستند که در نهایت هم افزایش فعالیت های سازمانی را رقم خواهد زد (Han, Lee, Beyerlein & Kolb, ۲۰۱۸).

انعطاف پذیری و تمایل به پذیرش مسؤولیت های تیمی نیازمند رهبری توانمند است. نیاز به سبک رهبری مناسب که بتواند مجموعه سازمان را در جهت پیشبرد اهداف تنظیم و اصلاح نماید، حیاتی به نظر می رسد. بنابراین بحث رهبری و تأثیر

آن بر سازمان ها غیر قابل انکار است و پژوهش در مورد آن از الزامات حیاتی سازمان های امروزی است (Shoraj & Memetaj, ۲۰۱۷). مفهوم رهبری مقوله ای است که در رشته های مختلف، پیوسته مورد توجه اندیشمندان بوده و پژوهش های فراوانی را به دنبال داشته است و پژوهش گران علوم اجتماعی و انسانی، رهبری را به عنوان پدیده ای مهم و درخور توجه قلمداد کرده اند. از آغاز قرن بیستم، موضوع رهبری برای محققان علم مدیریت، به عنوان یک مبحث کانونی و بسیار مهم مطرح شده است (Guand-Lu, Liu & Yong, ۲۰۱۲). تحقیقات نشان می دهد که به دلیل ناتوانی رویکردهای سنتی رهبری، مانند رویکرد صفات مشخصه، رفتاری و در نهایت اقتضایی، محققان طی دو دهه اخیر، به رویکردهایی پرداختند که از آنها با عنوان رویکردهای نوین رهبری یاد می شود؛ این رویکردهای جدید شامل رهبری تحول گرا، خدمت گذار، فرهمند، خود رهبری، رهبری دموکراتیک و نهایتاً رهبری آینده نگر است؛ محور اساسی همه این رویکردها عنصری به نام آینده نگری<sup>۱</sup> است؛ امروزه به رهبری آینده نگر، به عنوان یک پارادایم در حوزه رهبری نگریسته می شود (Taylor, Cornelius & Colvin, ۲۰۱۴). رهبران آینده نگر باید چشم انداز سازمان خود را از طریق مشارکت افراد و تیم ها تنظیم کنند (Nwachukwu, Chladkova, Zufan & Olatunji, ۲۰۱۷). رهبری آینده نگر از سایر انواع رهبری متمایز است؛ رهبران آینده نگر چشم انداز الهام بخشی را خلق می کنند و آن چشم انداز را به زیر مجموعه خود منتقل می کنند، به طوری که این امر باعث می شود سازمان ها از حالت خوب به حالت بهتر نقل مکان کنند (Dhammika, ۲۰۱۸). رهبری آینده نگر یک اقدام و عمل رهبری تلقی می شود که می تواند دیگران را تحت نفوذ خود قرار دهد و آنها را تشویق نماید تا به خلق و بیان واقع بینانه، محقق الوقوع، معتقدانه و جذاب چشم اندازهای آینده بپردازند، به طوری که وضعیت فعلی را بهبود بخشد؛ این آینده نگری، «آینده نگری استراتژیک» هم نامیده می شود (Anshar, ۲۰۱۷). کانگر و کانونگو (Conger & Kanungo, ۱۹۹۸) چهار ویژگی رفتاری به عنوان ویژگی های اصلی رهبران آینده نگر معرفی کرده اند که پژوهش حاضر در نظر دارد این ویژگی ها را به عنوان متغیرهای پژوهش مورد استفاده قرار دهد. این ویژگی ها عبارتند از: ۱- چشم انداز و فن بیان، ۲- حساسیت محیطی، ۳- حساسیت به نیازهای اعضا و ۴- انعطاف پذیری در تغییر.

یکی از موضوعاتی که می تواند نقش میانجی در ارتباط بین تیم پذیری و رهبری آینده نگر ایفا کند نوآوری می باشد. این موضوع انجام تغییرات را آسان می کند و به عنوان یکی از مزیت های رقابتی سازمان ها شناخته شده است (Ahmadi, ۲۰۱۲). نوآوری در واقع، تغییر و انطباق سرمایه های فکری، یادگیری و خلاقیت در بستر محیط متغیر است و زمینه مناسب برای رشد فرهنگ خلاقانه را فراهم می سازد (Valencia, Sanz & Jimenez, ۲۰۱۰). سازمان های موفق، سازمان هایی هستند که خلاقیت و نوآوری، در بتن همه برنامه های آن ها می باشد. به عبارتی سازمان های امروزی برای ادامه حیات، باید پویا بوده و مدیران و کارکنان آنها، افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جواب گوی نیازهای جامعه باشند. سازمانی که خلاقیت و نوآوری نداشته باشد، نمی تواند بقاء داشته باشد و در طول زمان از صحنه محو می شود. از این رو، سازمان ها پیوسته در جستجوی راه هایی هستند تا خلاقیت و نوآوری را تقویت نموده و موانع بروز آن را در سازمان برطرف نمایند (Mir Fakhrodini, Dastranj & Karimi Taklo, ۲۰۱۴). ضرورت وجود نوآوری در سازمان ها تا حدی رسیده است که نبود آن را با نابودی سازمان در دراز مدت یکی دانسته اند (Chesbroug, ۲۰۰۷). این مفهوم اولین بار توسط چسبرو (Chesbroug) در سال ۲۰۰۳ ارائه و ترویج پیدا کرد

<sup>۱</sup> Visionary

(Striukova & Rayna, ۲۰۱۵). بر اساس تعریف چسبرو از نوآوری باز، سازمان می تواند از جریانات ورودی و خروجی از دانش به طور همزمان جهت شتاب دهی به پیشرفت سازمان بهره گیرد.

مونتز، مورنو و مورالز (Montes, Moreno & Morales, ۲۰۰۵) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر رهبری پشتیبان و انسجام تیم بر یادگیری، نوآوری و عملکرد سازمانی" به این نتیجه رسیدند که رهبری پشتیبان می تواند موجب بهبود انسجام تیم، یادگیری سازمانی و نوآوری در سازمان بشود. همچنین سایر نتایج تحقیق حاکی از آن بود که انسجام تیم، یادگیری سازمانی را بهبود می بخشد که این امر موجب افزایش نوآوری فنی و اجرایی در سازمان خواهد شد. دامیکا (Damica, ۲۰۱۸) در تحقیق خود تأثیر رهبری آینده نگر بر چشم انداز کارکنان سازمان را موجب بهبود چشمگیر عملکرد سازمان دانست. در تحقیقی متفاوت هان و همکاران (Han et al., ۲۰۱۸) مسؤلیت تیمی و گرایش مدیران به کار تیمی را باعث هم افزایی و ارتقای خروجی سازمان دانستند. گرفت

نیکوکار گوهری، آهی و اکبری (Nikokar Gohari, Ahi & Akbari, ۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان "تبیین نقش رهبری آینده نگر در بهبود بهره وری سازمانی با میانجی گری تعهد سازمانی" به این نتیجه رسیدند که رهبری آینده نگر دارای نقش مثبت و معنا داری در تبیین بهره وری سازمانی و تعهد سازمانی است؛ هم چنین تعهد سازمانی، نقش مثبت و معنی داری در تبیین بهره وری سازمانی دارد. در نهایت، نقش غیرمستقیم رهبری آینده نگر در بهبود بهره وری سازمانی با میانجی گری ناقص تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت.

حکاک، ساعدی و مؤمنی فرد (Hakak, Saedi & Momeni Fard, ۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان "شناسایی و اولویت بندی پیشایندها و پسایندهای سبک رهبری آینده نگر با استفاده از رویکرد دلفی فازی" به این نتیجه رسیدند که از میان پیشایندهای سبک رهبری آینده نگر سامان دهنده، ریسک پذیر بودن رهبر، مصمم و با اراده، اعتماد به نفس بالا، داشتن تفکر استراتژیک و همگام کردن دیگران به عنوان مهمترین عوامل به وجود آورنده سبک رهبری آینده نگر سازمان های دولتی است و رهبری آینده نگر موجب همگام و هماهنگ کردن افراد در جهت تحقق اهداف سازمان می شود.

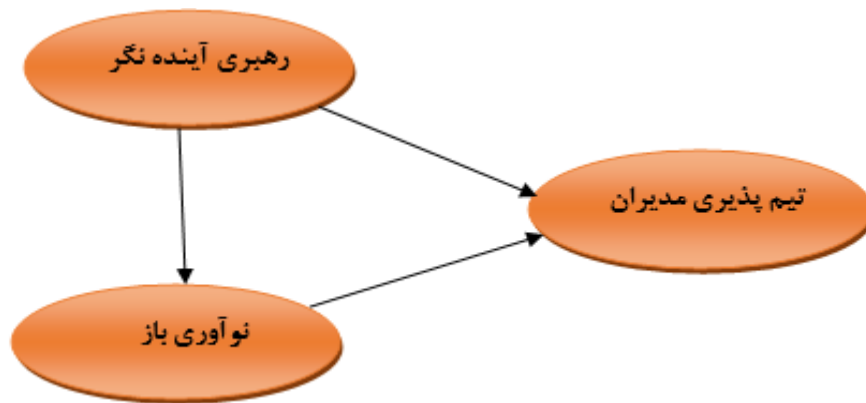
مهارتی و همکاران (Mahrati et al., ۲۰۱۳) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی و تحلیل تأثیر رفتارهای تیم سازی موفق بر نوآوری سازمانی درک شده توسط کارکنان در راه آهن اصفهان" انجام دادند. بر اساس این مدل تأثیر رفتارهای تیم سازی موفق در پنج بعد شامل ابراز نظر، آزمایش کردن، تامل، گوش دادن آگاهانه و یکپارچه سازی بر نوآوری سازمانی درک شده توسط افراد مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. یافته ها نشان میدهد که بین تیم سازی موفق و یکپارچه سازی و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بر این اساس، پژوهش حاضر با شناسایی عوامل موثر بر تیم پذیری مدیران و با تاکید بر نقش رهبری آینده نگر و نوآوری باز کمک خواهد کرد تا با تکیه بر نتایج این پژوهش، تیم پذیری مدیران و به تبع آن توانمندی مدیران را بهبود بخشد. از جنبه نظری نیز این پژوهش می تواند به توسعه ادبیات موجود در این خصوص بینجامد. پژوهشی با چنین متغیرها و روابطی در پژوهش های داخلی و خارجی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعات انجام شده به صورت موردی به بررسی هر یک از متغیرها پرداخته است. فقر پژوهشی در این مورد یکی از انگیزه های اصلی انجام این پژوهش می باشد؛ لذا، هدف از انجام پژوهش حاضر، این است که به اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی کمک کند تا عوامل تأثیرگذار بر بهبود عملکرد خود را بهتر بشناسد. به این دلیل که هیچ پژوهشی به

رابطه بین رهبری آینده نگر و تیم پذیری مدیران با نقش میانجی نوآوری باز پرداخته است با عنایت به تبیین متغیرها و درک مسأله پژوهش، سوال اصلی پژوهش این است که آیا رهبری آینده نگر با نقش میانجی نوآوری باز رابطه ای با تیم پذیری مدیران دارد؟

**مدل مفهومی پژوهش:** در راستای هدف پژوهش مبنی بر بررسی رابطه رهبری آینده نگر با تیم پذیری مدیران با نقش میانجی

نوآوری باز، مدل مفهومی طراحی و در شکل (۱) ارائه می شود که برگرفته از مطالعات صورت گرفته در این خصوص می باشد.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

### روش شناسی پژوهش

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> (SEM) است که یک روش همبستگی چند متغیری می باشد. لازم به ذکر است که الگویابی معادلات ساختاری در واقع گسترش یافته الگوی خطی کلی<sup>۲</sup> (GLM) می باشد که محقق را قادر می سازد تا مجموعه ای از معادلات رگرسیونی را هم زمان آزمون کند. جامعه آماری مورد نظر را کلیه مدیران مقطع ابتدایی استان آذربایجان غربی در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ تشکیل می دهد که بر اساس اعلام سازمان ذیربط، تعداد آن ها ۴۲۵۳ نفر است. که تعداد آن ها ۴۲۵۳ نفر می باشد. از این تعداد ۱۹۱۲ مدیر آقا و ۲۳۳۱ مدیر خانم می باشند. جهت گزینش حجم نمونه از جدول کرجسی- مورگان استفاده گردیده و تعداد ۳۵۰ نفر شامل ۱۵۸ مدیر آقا و ۱۹۲ مدیر خانم، به عنوان نمونه انتخاب گردید. با عنایت به وجود گروه های متفاوت با جامعه آماری متفاوت، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده گردید. ابزار گردآوری داده ها در پژوهش حاضر، پرسشنامه های استاندارد می باشد:

**پرسشنامه تیم پذیری مدیران و کارکنان:** این پرسشنامه توسط سلطانی (Soltani, ۲۰۰۸) طراحی و اعتبار یابی گردیده است و شامل ۱۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، این پرسشنامه دو بعد مسؤولیت پذیری تیمی و انعطاف پذیری تیمی را می سنجد. پرسشنامه توسط پژوهشگر در طول فرایند تحقیق نیز اعتباریابی شده است. روایی سازه ای پرسشنامه با کمک نرم افزار Amos و با استفاده از آزمون های آماری تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفته و ساختار دو عاملی آن مورد تایید قرار گرفت. برای بررسی میزان پایایی این پرسشنامه از فرمول آلفای کرونباخ و ضریب منتج از آن استفاده شد. همانطور که در جدول ۱ درج شده است، ضریب آلفای مربوط به نمره کل و همچنین ابعاد دو گانه پرسشنامه مطلوب است.

<sup>۱</sup>. Structural Equation Modeling

<sup>۲</sup>. General Linear Model

## جدول ۱. ضریب پایایی پرسشنامه تیم پذیری مدیران و کارکنان

ابعاد کل	
مسئولیت پذیری تیمی	۰/۸۶
انعطاف پذیری تیمی	۰/۸۷

**پرسشنامه رهبری آینده نگر:** این پرسشنامه توسط کانگو و کانگو (Kangar & Kanango, ۱۹۹۸) طراحی و اعتباریابی شده است و شامل ۳۳ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه چهار بعد چشم انداز و فن بیان، حساسیت محیطی، حساسیت به نیازهای اعضا و انعطاف پذیری در تغییر را مورد سنجش قرار می دهد، این پرسشنامه توسط نیکوکار و همکاران (Nikokar et al., ۲۰۱۸) اعتباریابی شده است. در پژوهش حاضر برای بررسی روایی پرسشنامه رهبری آینده نگر، روش تحلیل عاملی تأییدی به کار گرفته شد. نتایج این تحلیل بیانگر تأیید ساختار ۴ عاملی پرسشنامه مذکور بود. لازم به ذکر است که در این تحلیل گویه های ۹ و ۲۸ به خوبی با مدل مذکور سازگار نبوده و از مدل حذف گردید. برای بررسی میزان پایایی این پرسشنامه، نیز از فرمول آلفای کرونباخ استفاده شد. مقادیر به دست آمده از این ضریب، برای ۴ بعد چشم انداز و فن بیان، حساسیت محیطی، حساسیت به نیازهای اعضا و انعطاف پذیری در تغییر و همچنین پایایی کل پرسشنامه در جدول ۲ آورده شده است. در مجموع، این نتایج نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه است.

## جدول ۲. ضریب پایایی پرسشنامه رهبری آینده نگر

کل	ابعاد			
	چشم انداز و فن بیان	حساسیت محیطی	حساسیت به نیازهای اعضا	انعطاف پذیری در تغییر
۰/۸۱	۰/۸۵	۰/۷۹	۰/۸۳	۰/۸۰

**پرسشنامه نوآوری باز:** این پرسشنامه توسط روتر و همکاران (Rutter et al., ۲۰۱۸) طراحی و اعتباریابی گردیده است. پرسشنامه شامل ۱۸ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف هفت درجه ای لیکرت می باشد. این پرسشنامه توسط عیوض زاده و شاکری (Ayazzadeh & Shakri, ۲۰۱۸) اعتباریابی شده است. در پژوهش حاضر نیز برای بررسی روایی پرسشنامه مذکور، روش تحلیل عاملی تأییدی به کار گرفته شد. نتایج این تحلیل بیانگر تأیید ساختار ۵ عاملی پرسشنامه مذکور بود. همچنین به منظور سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقادیر به دست آمده برای ابعاد ۵ گانه این پرسشنامه و مقدار کل آن در جدول ۳ آورده شده است.

## جدول ۳. ضریب پایایی پرسشنامه نوآوری باز

کل	ابعاد				
	مشارکت مخاطبان	مشارکت تامین کنندگان	مشارکت رقبا	مشارکت دانشگاه	مشارکت متخصصان
۰/۸۴	۰/۸۰	۰/۸۲	۰/۸۳	۰/۸۶	۰/۸۷

به منظور تجزیه و تحلیل داده های حاصل از پرسشنامه از نرم افزار ۲۶ Spss و Amos استفاده شد.

## یافته‌های تحقیق

جهت تحلیل داده‌های حاصل از این سه پرسشنامه، از روش آماری تحلیل مسیر با الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش (شامل میانگین و انحراف استاندارد) و نتایج آزمون‌های چولگی و کشیدگی و کلموگروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> در جدول شماره ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. آماره‌های توصیفی متغیرها و نتایج آزمون چولگی، کشیدگی و کلموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع نمرات

متغیرهای پژوهش	چولگی		کشیدگی		آماره KS	معناداری
	انحراف استاندارد	آماره	خطای استاندارد	خطای استاندارد		
رهبری آینده نگر	۱۱/۲۰۷	-۰/۰۹۹	۰/۱۲۶	-۱/۲۲۹	۰/۲۰۳	۰/۰۷۱
تیم سازی مدیران	۱۶/۴۰۷	۰/۵۳۴	۰/۱۲۶	-۱/۰۶۸	۰/۲۰۷	۱/۰۲
نوآوری باز	۶/۳۱۲	۰/۲۱۲	۰/۱۲۶	-۱/۴۸۲	۰/۱۷۱	۰/۱۰۳

پیشنهاد کلاین (Kline, ۲۰۱۱) این است که در مدل سازی معادلات ساختاری جهت بررسی توزیع نرمال بودن متغیرها، قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۴ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از میزانی است که کلاین مطرح کرده است. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی گردید و از آنجا که مقدار معناداری برای متغیرها در این آزمون بزرگتر از ۰.۰۵ بود، نرمال بودن توزیع داده‌ها تایید گردید. بنابراین، این پیش فرض مدل سازی ساختاری یعنی نرمال بودن داده‌ها برقرار است.

جدول ۵. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳
۱- رهبری آینده نگر	۱		
۲- تیم پذیری مدیران	۰/۷۹۶**	۱	
۳- نوآوری باز	۰/۶۹۰**	۰/۷۲۵**	۱

یکی دیگر از پیش فرض های مدل سازی ساختاری معنی دار بودن ماتریس همبستگی است که در جدول شماره (۲) ارائه شده است. با توجه به نتایج جدول، بین رهبری آینده نگر ( $r = -0.796, p < 0.01$ ) و تیم نوآوری باز ( $r = -0.690, p < 0.01$ ) با تیم پذیری مدیران در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون

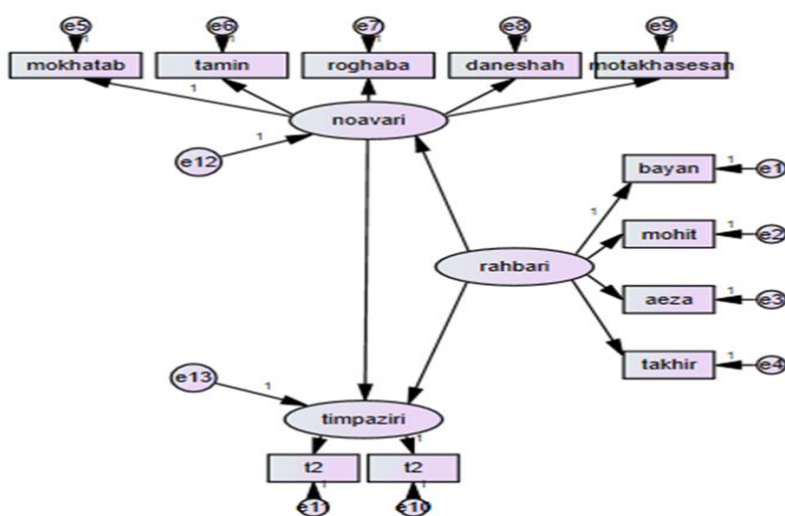
	Tolerance	VIF
رهبری آینده نگر	.۵۴۳	۱.۸۴۳
نوآوری باز	.۷۶۱	۱.۳۱۴

متغیر وابسته: تیم پذیری مدیران

<sup>۱</sup>.Kolmogorov-Smirnov test

یکی از مفروضه های تحلیل مسیر، بررسی هم خطی متغیرها است که برای بررسی آن از عامل تورم واریانس (VIF) و شاخص تحمل استفاده می شود. پیش از اجرای اثر میانجی، مدل بدون متغیر میانجی اجرا شد که اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته معنی دار بود. سپس مدل با حضور متغیر میانجی اجرا گردید که تاثیر متغیر میانجی نیز بر متغیر وابسته معنی دار بود. در نهایت با استفاده از عامل تورم واریانس به تفسیر نتایج پرداخته شد این عامل از تقسیم عدد یک بر تولرانس<sup>۱</sup> به دست می آید، هر چه مقدار عامل تورم واریانس از عدد ۲ بزرگ تر باشد میزان هم خطی بیش تر است. هر چه مقدار این ضریب افزایش یابد باعث می شود که واریانس ضرایب رگرسیونی افزایش یافته و در نتیجه مدل را برای پیش بینی نامناسب جلوه می دهد. بنابراین با توجه به مقادیر عامل تورم واریانس و تولرانس در جدول ۶ نتیجه می گیریم که مدل برای پیش بینی مناسب است.

به منظور پاسخ به پرسش اصلی پژوهش مبنی بر اینکه: آیا مدل تبیین رهبری با توجه به تیم سازی و نقش میانجی نوآوری با داده های تجربی برازش دارد؟، از الگوی معادلات ساختاری استفاده شده است. شکل ۲ الگوی استاندارد آزمون شده پژوهش را نشان می دهد.



شکل ۲) الگوی آزمون شده در حالت استاندارد

در ادامه تحلیل ها، بررسی اثرات مدل پژوهش در دستور کار قرار گرفت که میزان اثرهای مستقیم، غیرمستقیم و کل بدست آمده در مدل نیز در جدول شماره ۷ خلاصه گردیده است

جدول ۷. اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها

اثر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	$R^2$
بر روی تیم پذیری مدیران از رهبری آینده نگر	۰/۴۳**	۰/۳۲*	۰/۷۵	۰/۴۲
نوآوری باز	۰/۵۶**	-	-	-
بر روی نوآوری باز از رهبری آینده نگر	۰/۷۸**	-	۰/۷۸	۰/۷۰
	** $p < 0,01$	* $p < 0,05$		

<sup>۱</sup> Tolerance



در جدول ۸ مهمترین شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی، و تعدیل یافته گزارش شده‌اند.

جدول ۸. شاخص‌های برازش در مدل

RMSEA	CFI	NFI	AGFI	GFI	$\chi^2/df$	شاخص‌های برازش مدل
۰/۰۸	۰/۹۷	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۹۳	۲/۴۵	مقدار به دست آمده
کمتر از ۰/۱	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۹	کمتر از ۳	حد قابل پذیرش

با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش که در جدول ۷ گزارش شده برازش مدل پیش بینی تیم پذیری در سطح خوبی می‌باشد و مدل مفهومی ارائه شده از منظر شاخص‌های برازش مدل، چارچوب مناسبی را جهت بررسی تیم پذیری ارائه می‌دهد. جهت بررسی صحت و سقم فرضیات اصلی تحقیق حاضر از روابط علی مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. همان طور که ملاحظه می‌شود مدل از نظر شاخص‌های تناسب در وضعیت مناسبی به سر می‌برد. در مورد رابطه بین اجزای مدل این نتایج بدست آمده است: رهبری آینده نگر بر روی تیم پذیری مدیران اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با ۰/۴۲ دارد و همچنین رهبری آینده نگر بر روی نوآوری باز اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با ۰/۷۴ دارد به علاوه نوآوری باز بر روی تیم پذیری مدیران اثر مثبت، مستقیم و معناداری برابر با ۰/۴۴ دارد. در نتیجه نقش میانجی نوآوری باز در ارتباط بین رهبری آینده نگر و تیم پذیری مدیران نیز تایید می‌شود. با تایید نقش میانجی نوآوری باز، رهبری آینده نگر دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معناداری برابر با ۰/۳۸ بر روی تیم پذیری مدیران است.

## بحث و نتیجه گیری

در عصر کنونی اگر هدف سازمان‌ها اثربخشی سازمانی باشد مسلماً سرعت رشد و توسعه سازمان‌ها و در نتیجه پیشرفت کشور بالاتر خواهد رفت بنابراین این امر به اولویتی مهم در کشورها تبدیل شده است با توجه به این نکته که تنها منبع پایدار هر کشوری منابع انسانی آن است، دستیابی به اثربخشی سازمان از اجزای لاینفک بقا و توسعه و پیشرفت آن کشور خواهد بود. بدون شک کارایی سازمان تابع و نتیجه عملکرد مدیریت و رهبری آن است و حفظ و رشد آن، هدف و مسئولیت اصلی مدیریت و رهبری سازمان است. در واقع ایجاد شرایط مناسب برای پیشرفت سازمان، اساس کار رهبران آینده نگر است. با درک این مهم، پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین رهبری آینده نگر و تیم پذیری مدیران با نقش میانجی نوآوری باز صورت گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که رابطه رهبری آینده نگر با تیم پذیری مدیران مثبت و معنی دار است. این یافته همسو با مطالعات هدمن (Hedman, ۲۰۱۶)، هان و همکاران (Han et al., ۲۰۱۸) و نیکوکار و همکاران (Nikokar et al., ۲۰۱۸) بود مبنی بر این که رهبری آینده نگر دارای نقش مثبت و معناداری در تبیین بهره‌وری و تعهد سازمانی است؛ مسئولان سازمان باید به ایجاد یک چشم انداز مطلوب برای کارمندان و القاء آن به آن‌ها بپردازند. آنها باید نه تنها فن بیان خود بلکه راهبردهای خودشان را به منظور نفوذ بر کارکنان تقویت کنند، نیازهای کارمندان سازمان خود را مورد ملاحظه جدی خود قرار دهند؛ این یافته همچنین با مطالعه دامیکا (Damica, ۲۰۱۸)، حکاک و همکاران (Hakak et al., ۲۰۱۹)، خیر اندیش و همکاران (Khair Andish et al., ۲۰۱۸) و قنبری و بهشتی راد (Ghanbari and Beheshti Rad, ۲۰۱۵) همخوان است که در مطالعات خود نشان دادند که سبک رهبری آینده نگر تأثیر مثبت و معناداری بر

افزایش تعهد سازمانی و همگرایی کارکنان دارد؛ بنابراین در تبیین این یافته می توان گفت مدیران و روسای سازمان ها، ضرورت دارد که فنون و راهبرد های رهبران آینده نگر را در مدیریت سازمان ها به کار بگیرند تا بتوانند به بهره وری و اثربخشی سازمان نائل شوند. رهبری آینده نگر باعث می شود کارمندان رابطه کار خود و سایر همکاران را با اهداف و چشم انداز سازمان بهتر درک کرده و در نتیجه به کار تیمی متمایل شده و هدفمند تر عمل کنند. مدیران با کار تیمی و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها و بحث های پیرامون آن و همچنین سپردن مسئولیت جستجو و یافتن راه حل مشکلات به آنها، بهره وری و اثربخشی سازمان را افزایش می دهند. این مطالعه همچنین وجود رابطه مثبت و معنی دار بین رهبری آینده نگر و نوآوری باز را به تایید رساند. این یافته همسو با مطالعه احمدی (۲۰۱۲، Ahmadi)، فرهی و همکاران (۲۰۱۶، Farhi et al.) و میر فخرالدینی و همکاران (Mir Fakhredini et al., ۲۰۱۴) بود؛ نتایج پژوهش آن ها نشان داد که بکارگیری سبک رهبری آینده نگر در بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان تأثیر گذار است. رهبری می تواند موجب بهبود انسجام تیم، یادگیری سازمانی و نوآوری در سازمان بشود که این امر موجب افزایش نوآوری فنی و اجرایی در سازمان خواهد شد. آنها همچنین بیان می کنند که عملکرد سازمانی می تواند تحت تأثیر انسجام تیم، یادگیری سازمانی و نوآوری قرار بگیرد. در راستای نتیجه به دست آمده می توان بیان کرد که رهبران آینده نگر با تکیه بر نوآوری باز می توانند اهداف سازمان را به کارمندان به طور کامل تفهیم کنند و با تعریف واضح و شفاف چشم انداز و اهمیت دستیابی به آن، سبب شوند که کارمندان به طور عینی آینده خود و سازمان را ببینند. در سازمان آموزش و پرورش، وجود نوآوری باز باعث ارتقای کیفیت آموزشی و کاربردی شدن آموخته های فراگیران خواهد شد. بنابراین باید رهبران سازمان به این متغیر مهم توجه جدی داشته باشند و با تکیه بر نقش مثبت رهبری آینده نگر بر نوآوری باز، لازم است که رهبران سازمان ویژگی های اساسی رهبران آینده نگر همچون ابلاغ چشم انداز به صورت صحیح، فن بیان قوی، حساسیت نسبت به محیط، حساسیت نسبت به نیازهای اعضا و انعطاف پذیری نسبت به تغییرات را سرمشق کار خود قرار داده و نسبت به تقویت آن ها در خود بکوشند تا بتوانند در هیئت یک رهبر آینده نگر ظاهر شده و تصمیمات و عملکرد آن ها به نوآوری باز در سازمان منجر شود. در نهایت این تحقیق وجود ارتباط مثبت بین نوآوری و تیم پذیری مدیران را به تایید رساند. این یافته همسو با مطالعات بیورنالی و همکاران (۲۰۱۶، Bivernali et al.)، فوزینگ و همکاران (۲۰۱۳، Fuzing et al.)، هونگ و چو (۲۰۱۳، Hong and Chu) و مهارتی و همکاران (۲۰۱۳، Mahrati et al.) بود. آن ها در مطالعات خود نشان دادند که بین نوآوری سازمانی و تیم سازی و تیم پذیری موفق رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و از آنجا که ظرفیت نوآوری باز عامل مهمی در ارتقای عملکرد سازمان ها است نوآوری باز هم به صورت مستقیم و هم به صورت میانجی، رابطه معناداری با تیم پذیری دارد. در تبیین این یافته باید گفت که کار تیمی پاسخی است به رقابت های اقتصادی جهانی و نوآوری های مستمر تکنولوژیک که به پیچیده تر شدن بیشتر شرایط محیطی و در نتیجه نیاز بیشتر به حل مسأله اثربخش در سازمان ها منجر شده است بدین ترتیب به منظور ارتقاء تیم پذیری در سازمان مدیران باید به تقویت مؤلفه های نوآوری باز بپردازند. استفاده از نوآوری باز به این معنی است که سازمان ها از ایده ها و فناوری های خارج از سازمان در راستای بهبود عملکرد سازمان استفاده کنند و همزمان ایده های بدون استفاده و موثر در سازمان های دیگر را به سایر ارگان ها انتقال بدهند. توانایی خاص سازمان ها در شناسایی، جذب و بهره برداری از دانش فنی و نوآورانه، نقش اساسی در تیم پذیری مدیران دارد. در نهایت می توان بیان کرد که نظام آموزش و پرورش نیازمند مدیرانی است که در جهت تعالی نظام آموزشی و

کیفیت بخشی به آموزش و یادگیری گام های مؤثری بردارند و تمایل نظام های آموزشی بایستی در جهت به کارگیری این چنین افرادی باشد. تیم پذیری باعث اثربخشی فرایندهای مختلف سازمانی می شود. در نتیجه پرداختن به تیم پذیری سازمانی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن با تأکید بر رهبری آینده نگر و نوآوری باز می تواند گامی مؤثر در بهبود عملکرد مدرسه و در نهایت نظام آموزشی باشد.

## References

- Ahmadi, Leila. (2012). Investigating business and activity in the field of innovation development in the information technology industry in Tehran. *Master's thesis. Faculty of Business Administration, West Branch, Payam Noor University, Tehran.*
- Anshar, M. (2017). The Impact of Visionary Leadership, Learning Organization and Innovative Behavior to Performance of Customs and Excise Functional. *International Journal of Human Capital Management* 1(2),52-60
- Bjornali, E., Knockaert, M., & Erikson, T. (2016). The Impact of Top Management Team Characteristics and Board Service Involvement on Team Effectiveness in High-Tech Start-Ups. *Long Range Planning*, 49(4): 447- 463.
- Chesbrough, H.W. & Appleyard, M.M. (2007). Open innovation and strategy. *California Management Review*, 50(1): 57-۷۶
- Choi, E., Kim, E. & Kim, P. (2018). Effects of the Educational Leadership of Nursing Unit Managers on Team Effectiveness: *Mediating Effects of Organizational Communication, Asian Nursing Research*; 31, 29-40
- Conger J. A & Kanungo R. N (1988) Behavioral dimension of Charismatic Leadership” Jossey, Bass inc. Sanfrancisco pp. 789-97
- Dharmika K. A. S. (2018). Visionary Leadership And Organizational Commitment: The Mediating Effect Of Leader Member Exchange (LMX), *Journal of Management*, 4 (1), PP. 1-10
- Farahi, Ali; Poursaid, Seyyed Masoud and Shabani, Masoud. (2016). Employing specialized forces in positions according to their specializations. *Human resource management researches of Imam Hossein University (AS)*: 9(1): ۷۵-۱۰۰.
- Fausang, M., Jeppe Jeppesen, H., Jønsson, T., Lewandowski, J., & Bligh, M. (2013). Moderators of shared leadership: work function and team autonomy, *Team Performance Management*, 19(5):244-262.
- Gelfand, M. J., Erez, M., & Aycan, Z. (2007). Cross-Cultural Organizational Behavior. *Annual Review of Psychology*, 58(20): 1-35.
- Ghanbari, Siros and Beheshti Rad, Ruqhiyeh. (2016), Investigating the effect of organizational silence on reducing teamwork and organizational performance based on the Balanced Scorecard (BSC), (case study: employees of Razi University, Kermanshah). *Applied Sociology*: 27(4): 47-60.
- Guand-Lu, D., Liu, P., & Yong, Z. (2012). Organizational Justice as a Moderator of Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(15), PP. 116-122.
- Han, S., Lee, Y., Beyerlein, M., & Kolb, J. (2018). Shared leadership in teams: The role of coordination, goal commitment, and knowledge sharing on perceived team performance, *Team Performance Management*, 24(3/4): 150- 168.
- Hakak, Mohammad; Saedi, Abdullah and Momeni Mofard, Masoumeh. (2019). Identifying and prioritizing the antecedents and consequences of the forward-looking leadership style using the fuzzy Delphi approach. *Management Futures*: 31(120): 65-84.
- Hedman, E. (2016). Leadership Team Tool for better meaning making: Developing leadership team communication and reflexivity, *Journal of Management Development*, 35(5): 592-605.
- Hung, Kuang-Peng; Chou, Christine(2013). “The impact of open innovation on firm performance: The moderating effects of internal R&D and environmental turbulence”, *Technovation-ELSEVIER*, Vol. 33, Issue 10-11, pp. 368-380.
- Khairandish, Mehdi; Sari Aslani, Hana; Mehdabi, Mehdi; Abdullah Pour. (2018). The role of transformational leadership in promoting organizational identity by studying the mediating role of social responsibility. *Scientific Quarterly Journal of Resource Management in the Police Force*. Year 7. Number 1: 113-134.
- Maharati, Yaqoob; Khodavian, Alireza and Fakhri Fakhrebadi, Muslem. (2014). Investigating and analyzing the impact of successful team building behaviors on employees' perceived organizational innovation: the case study of Isfahan General Directorate of Railways. *Innovation Management Journal. second year*. 3: 98-73.
- Mir Fakhredini, Seyyed Heidar; Dastrange, Maitham and Karimi Teklo, Salim. (2014). Designing a conceptual model for the development of open innovation in science and technology parks using factor analysis. *Public management research*. 8(27): 71-98.

- Nikokar Gohari, Hani; Ahi, Parviz and Akbari, Mohsen. (2018). Investigating the impact of visionary leadership on organizational effectiveness: the mediating role of organizational citizenship behavior. *Productivity management*, 15(2): 107-138.
- Nwachukwu, C., Chladkova, H., Zufan, P., & Olatunji, F. (2017). Visionary Leadership and Its Relationship to Corporate Social Performance, *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 3(4), 1302-1311.
- Rauter, R.; Globocnik, D.; Perl-Vorbach, E.; Baumgartner, R. J.; "Open innovation and its effects on economic and sustainability innovation performance", *Journal of Innovation & Knowledge*, 2018.
- Seabra, C., & Almeida, A. (2015). Project Management on Multimedia Projects: Preliminary Results on Communication, Interaction and Team Work Dynamics, *Procedia Computer Science*, 64, 816-823.
- Shoraj, D & Memetaj, (2017). Impact of Leadership Versus Organizational Effectiveness in the Secondary Banking Sector in Albania. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(5), 170-176.
- Soltani, Iraj. (2007). Self-assessment and improvement tools in human resource management, Isfahan: *Arkan Danesh Publications*.
- Striukova, L. & Rayna, T. (2015). University-industry knowledge exchange. *European Journal of Innovation Management*, 18(4): 471-492.
- Taylor, C. M., Cornelius, C. J. & Colvin, K. (2014). Visionary Leadership and Its Relationship To Organizational Effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 566-583.
- Valencia, N., Sanz, R. & Jimenez, J. (2010). "Organization culture as determinant of product innovation". *European Journal of Innovation Management*, Vol.13, No.4, pp.466-80.