

سبک رهبری استراتژیک و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش نوآوری سازمانی در بنیاد شهید و**امور ایثارگران استان فارس**مهدی مهدی زاده رستم^۱، پیمان پیروز*^۲، شکوفه زارع^۳**چکیده**

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی نوآوری سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس انجام شده است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس به تعداد ۳۸۴ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۹۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و برای توزیع پرسشنامه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده گردید. در این پژوهش جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های عملکرد سازمان (حسینی و همکاران)، نوآوری سازمانی (آمید و همکاران) و رهبری استراتژیک (اصغری و همکاران) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel استفاده گردید.

یافته‌ها: نتیجه تحقیق نشان داد رهبری استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی نوآوری سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس تأثیر معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: رهبری استراتژیک زمانی محقق می‌شود که برنامه‌ریزی جهت نوآوری سازمانی یکی از اصول سازمانی شرکت‌ها باشد و آن زمان است که بهبود عملکرد سازمان را می‌توان در درازمدت تضمین کرد. بنابراین وجود رابطه بین رهبری استراتژیک و عملکرد سازمانی، مدیران منابع انسانی را قادر می‌سازد برنامه‌هایی را جهت دستیابی به نتایج بهتر اجرایی که منجر به عملکرد بهتر سازمان می‌شود طراحی کنند.

واژه‌های کلیدی: رهبری استراتژیک، عملکرد سازمانی، نوآوری سازمانی، بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس

مقدمه

در شرایطی که رفته‌رفته تغییرات محیط روی کارایی سازمان تأثیر می‌گذاشت و برای ادامه حیات سازمان باید با این محیط بسیار پیچیده و متلاطم ارتباط داشت، به اعتقاد برخی از پژوهشگران و نویسندگان دیگر تئوری‌های رهبری اقتضایی برای سازمان‌ها در محیط رقابتی کارساز نیست و وظایف مدیر و رهبر را باید از هم تفکیک کرد. رهبر باید به استراتژی سازمان که در ارتباط با محیط بیرونی سازمان است، توجه مداوم داشته باشد (Zarei et al, ۲۰۱۷)^[۱]. رهبری استراتژیک از مفاهیم جدید مطرح شده در حوزه مدیریت است. علیرغم اینکه تاکنون تعاریف و مدل‌های گوناگونی برای آن ارائه شده است، اما پژوهش‌های جامعی که در این خصوص به‌صورت کاربردی زمینه‌های ارتقاء کارایی سازمان‌ها را در پی داشته باشد صورت نپذیرفته است (Aghazadeh et al, 2015)^[۲]. رهبری استراتژیک فرایندی است برای اثرگذاری بر موفقیت مطلوب چشم‌انداز که به‌وسیله رهبران مورد استفاده قرار می‌گیرد و با تأثیرگذاری بر فرهنگ سازمانی، تخصیص منابع، هدایت از طریق سیاست‌گذاری و اجماع بر سر محیط جهانی پیچیده، مبهم، غیر قابل اطمینان و فرآر که با فرصت‌ها و تهدیدها مشخص می‌شود، همراه است (Piraci et al, 2015)^[۳]. از آنجایی که استراتژی به‌عنوان طرحی کلی برای دستیابی به هدف تعریف می‌شود و هدف از آن برقراری ارتباط بین اهداف، روش‌ها و امکانات است، هدف از رهبری استراتژیک تعیین اهداف، انتخاب بهترین روش رسیدن به این اهداف و استفاده از اثربخش‌ترین امکانات و وسایل است (Selajgeh and Hosseini Ebrahimabadi, 2015)^[۴]. رهبران استراتژیک با تدابیر مشخص و مؤثر، عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند عملکرد در لغت به معنی حالت یا کیفیت کارکرد است، بنابراین عملکرد سازمانی، یک سازه کلی است که به چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد (Davoodnian

۱ - استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی لارستان، لارستان، ایران: mehdizadeh5510@gmail.com

۲ - گروه مدیریت، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی لارستان، لارستان، ایران: Peyman.pirooz@gmail.com

۳ - گروه مدیریت، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی لارستان، لارستان، ایران: zare.hamayesh@gmail.com

(et al., 2016) [۱۵]. عملکرد سازمان به چگونگی انجام مأموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آن‌ها اطلاق می‌گردد (Hosseini et al., 2015) [۱۶]. ارزیابی عملکرد یکی از مهم‌ترین دستور کارهای مدیریت است، زیرا کلید دستیابی به بهبود مستمر در توانایی ارزیابی و سنجش مداوم عملکرد سازمان است. بسیاری از سازمان‌ها نیز اهمیت ارزیابی مداوم عملکرد را درک کرده‌اند و سیستم‌های ارزیابی عملکرد متنوعی در سازمان بکار می‌گیرند (Allameh et al., 2016) [۱۷]. بهبود عملکرد سازمان‌ها یکی از اقدامات اساسی در مسیر توسعه اقتصادی کشورها محسوب می‌شوند و نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد، توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود لذا از آنجایی که از طریق بهبود عملکرد، سازمان قادر می‌شود تا بهتر خواسته‌ها، نیازها و انتظارات ذینفعان را برآورده کند، به‌منظور بهبود عملکرد، سازمان باید به‌طور مداوم کارایی و اثربخشی خودش را بهبود بخشد (Ahmadi Baladi and dastoor, 2015) [۱۸]. یکی از عواملی که می‌تواند عملکرد سازمانی را افزایش دهد، نوآوری سازمانی می‌باشد نوآوری یک عامل اساسی در ایجاد رقابت در سطح جهانی است که منجر به رشد سازمانی می‌شود، موفقیت آینده را در بر دارد و همانند موتوری است که به شرکت‌ها اجازه می‌دهد در اقتصاد جهانی از کارایی مستمری برخوردار شوند. شرکت‌ها بایستی بتوانند جریانی از محصولات و فرایندهای جدید را ایجاد کرده تا از تکنولوژی بیشتری استفاده کنند و در عین حال در جهت ماندگاری و دوام خود گامی به پیش نهند (Cohen and Olsen, 2015) [۱۹]. هر سازمانی نیاز به یک توانایی و مهارت اساسی دارد و آن نوآوری است. نوآوری یک ماجرای چندوجهی است. پژوهشگران دریافته‌اند که اکثر تحقیقات در زمینه نوآوری، بر نوآوری محصول در شرکت‌های تولیدی تأکید دارند. از دیدگاه سازمانی، موفقیت واقعی نوآوری در بازار اتفاق می‌افتد. ایجاد معیارهای بازاریابی نوآورانه برای کمک به شرکت‌ها در انتقال عقاید و محصولات خوب به سمت فروش و درآمد و عایدی مناسب، لازم و ضروری است (Pourizdani Kojoor, 2016) [۱۰]. تغییر قوانین و مقررات مربوط به نوآوری استراتژیک، عامل کلیدی موفقیت بسیاری از مدیران بازار بوده است. به‌علاوه، شرکت‌ها باید تلاش کنند تا فرهنگ مناسب، ساختار، محرک‌ها، سیستم‌ها و فرایندهای مناسبی را که منجر به تسهیل نوآوری می‌شوند پدید آورند. گفتنی است که نوآوری الزاماً منجر به فروش بیشتر شرکت نمی‌شود (Asadpour and Kargar, 2015) [۱۱]. تحقیقات مختلفی در رابطه با متغیرهای تحقیق صورت پذیرفته که در ادامه به بررسی آن‌ها می‌پردازیم.

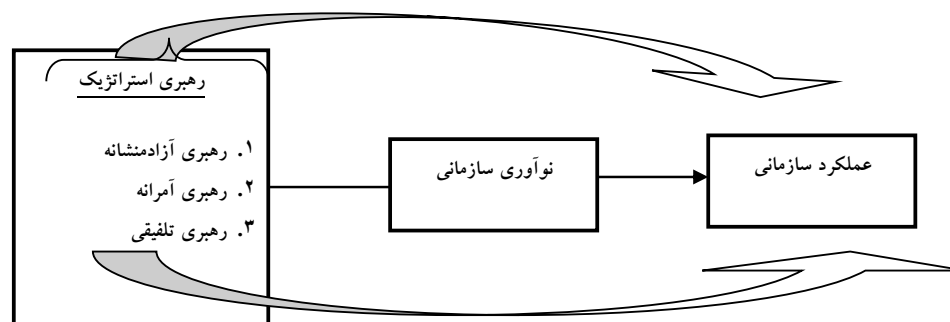
(ghorbani (2019) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رفتارهای رهبری مدیران ارشد در هماهنگی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی و کسب‌وکار در زمینه ادغام سیستم‌های سازمانی انجام داد و نتیجه گرفت که تأثیرات رفتارهای آرمان‌گرایانه و رفتارهای انگیزشی الهام‌بخش رهبری، محرک فوق‌العاده‌ای برای هماهنگی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی و کسب‌وکار هستند که بیشترین تأثیر مثبت را در ادغام سیستم‌های سازمانی دارد [۱۲]. (Eliassy et al. (2018) پژوهشی با عنوان بررسی نقش نوآوری استراتژی بر عملکرد نوآورانه سازمان‌ها در شرکت‌های دانش بنیان حوزه زیست‌فناوری انجام دادند و نتیجه گرفتند که نوآوری استراتژی بر عملکرد نوآورانه سازمان‌ها تأثیر معناداری دارد [۱۳]. (diyanat Nejad and Irajpour (2016) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش شهر قزوین انجام دادند و نتیجه گرفتند که تفکر استراتژیک بر نوآوری سازمانی تأثیر معناداری دارد [۱۴]. (Akbari (2015) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری استراتژیک بر مزیت‌های رقابتی با میانجیگری دو سو توانی نوآوری در شرکت‌های تولیدی شهر اراک انجام دادند و نتیجه گرفتند که رهبری استراتژیک بر مزیت‌های رقابتی با میانجیگری دو سو توانی نوآوری تأثیر معناداری دارد [۱۵]. (Sehat and Yarahmadi (2015) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری استراتژیک بر عملکرد شرکت مورد مطالعه: شرکت‌های تکنولوژی محور پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران انجام دادند و نتیجه گرفتند که رهبری استراتژیک بر عملکرد شرکت تأثیر معناداری دارد [۱۶]. (Ali Doosti and Farhadinejad (2015) پژوهشی با عنوان تأثیر سبک‌های رهبری استراتژیک بر عملکرد شرکت در شرکت سایپا انجام دادند و نتیجه گرفتند که سبک‌های رهبری استراتژیک بر عملکرد شرکت تأثیر معناداری دارند و مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند [۱۷]. (Ahmadi et al. (2013) پژوهشی با عنوان ارائه الگویی از تأثیر رهبری استراتژیک بر نوآوری در کسب‌وکارهای کارآفرینانه، همایش ملی دانشگاه کارآفرین انجام دادند و نتیجه گرفتند که رهبری استراتژیک بر نوآوری در کسب‌وکارهای کارآفرینانه تأثیر معناداری دارد و ظهور نوآوری نه‌تنها سازمان‌ها را قادر می‌سازد نسبت به رقبای مزیت رقابتی به دست آورند، بلکه ابزار سودمندی را برای ارتقای عملکرد سازمانی ارائه می‌کند [۱۸]. (Putra et al. (2019) پژوهشی با عنوان بررسی نقش رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی بر بهبود

عملکرد در شهر دنپاسار-بالی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی بر بهبود عملکرد تأثیر معناداری دارد بنابراین رهبران با افزایش رهبری معنوی می‌تواند سطح عملکردی فردی و سازمانی را افزایش دهند [۱۹]. (Divai et al. (2018) پژوهشی با عنوان نقش میانجی تغییر سازمانی در تأثیر سبک رهبری استراتژیک و نوآوری در شرکت سوربایا در اندونزی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که تغییر سازمانی، سبک رهبری استراتژیک بر نوآوری را میانجی‌گری می‌کند و معنادار می‌باشد. سبک رهبری استراتژیک بر تغییر سازمانی نیز تأثیر معناداری دارد [۲۰]. Bolaji Belo and (Abayumi (2018) پژوهشی با عنوان یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی: شواهد تجربی در میان شرکت‌های تولیدی انتخاب شده در کلان شهر لاگوس، نیجریه انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری دارد. یادگیری به عنوان یک ابزار رقابتی در نوآوری سازمانی به حساب می‌آید [۲۱]. Doris and Dora (2016) پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری و رشد در گردشگری شواهد تجربی از اسلوانی و کرواسی انجام دادند و نتیجه گرفتند که سرمایه فکری بر نوآوری و رشد تأثیر معناداری دارد [۲۲]. (Adbucola (2015) پژوهشی با عنوان هوش هیجانی رهبران و عملکرد کارکنان در بخش مراقبت‌های بهداشتی عمومی نیجریه انجام داد و به این نتیجه رسید که هوش هیجانی رهبران بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد [۲۳].

بنیاد شهید و امور ایثارگران، بنیاد دولتی است که مسئولیت رسیدگی به امور ایثارگران و خانواده‌های شهدا را بر عهده دارد، پرداختن به اموری چون احیاء، حفظ و ترویج فرهنگ شهادت در جامعه و زنده نگهداشتن یاد و نام شهیدان انقلاب اسلامی از مهم‌ترین اهداف این بنیاد است، بنابراین عملکرد سازمانی این سازمان نقطه عطفی است که بایستی همیشه در حال افزایش باشد؛ لذا توجه به عملکرد سازمانی و افزایش آن نیازمند برنامه‌ریزی بلندمدت می‌باشد که این امر توسط رهبران استراتژیک محقق می‌شود. رهبران استراتژیک با دوراندیشی و استفاده بهینه از توانمندی‌ها و مشخص نمودن فرصت‌ها و تهدیدها سعی در افزایش عملکرد سازمانی می‌نمایند. همچنین در این بین رهبران استراتژیک با ترغیب کارکنان به سوی نوآوری سازمانی می‌توانند عملکرد سازمانی را افزایش دهند. بنابراین هدف اصلی و اساسی تحقیق حاضر بررسی و مطالعه تأثیر رهبری استراتژیک و مؤلفه‌های آن (رهبری آزادمنشانه، رهبری آمرانه، رهبری تلفیقی) بر بهبود عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی نوآوری سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس تأثیر معناداری می‌باشد. به منظور دستیابی به اهداف پژوهش با توجه به مطالعات انجام شده در پیشینه و ادبیات و موارد پیش گفته فرضیه‌هایی شکل داده شد که به شرح ذیل می‌باشند:

- ✓ رهبری استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس جنوبی تأثیر معناداری دارد.
- ✓ رهبری آزادمنشانه بر بهبود عملکرد سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس تأثیر معناداری دارد.
- ✓ رهبری آمرانه بر بهبود عملکرد سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس تأثیر معناداری دارد.
- ✓ رهبری تلفیقی بر بهبود عملکرد سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس تأثیر معناداری دارد.
- ✓ رهبری استراتژیک بر نوآوری سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس تأثیر معناداری دارد.
- ✓ نوآوری سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس تأثیر معناداری دارد.

در این راستا مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر از سوی محقق طراحی گردید که برآزش آن با خروجی نرم‌افزار مورد بررسی قرار گرفته است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی برگرفته از Dewie و همکاران (۲۰۱۸) و دیانت نژاد و ایرج پور (۱۳۹۵)

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس که طبق اطلاعات به دست آمده تعداد آن‌ها ۳۸۴ نفر برآورد گردید. بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه در این تحقیق ۱۹۲ نفر انتخاب شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از بخش‌های مختلف انتخاب گردیدند (به نحوی که نسبت افراد در نمونه برابر با نسبت افراد در جامعه آماری باشد). در این پژوهش داده‌های مورد نیاز به دو روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری گردید. ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات میدانی پرسشنامه بود که پس از تأیید توسط استاد راهنما و خبرگان به صورت زیر درآمد.

قسمت اول پرسشنامه از اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل جنس، سن، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی پاسخگویان تشکیل شده است. در قسمت دوم برای سنجش عملکرد سازمان از پرسشنامه حسینی و همکاران (۱۳۹۷) استفاده شد این پرسشنامه از ۱۶ سؤال و ۴ بعد رعایت نظم و انضباط در کار، احساس مسئولیت در کار، همکاری در کار و بهبود کار تشکیل شده است. مقیاس سنجش این پرسشنامه طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد که از گزینه خیلی زیاد (امتیاز ۵) تا گزینه خیلی کم (امتیاز ۱) دسته‌بندی شده است. در قسمت سوم نوآوری سازمانی بر اساس پرسشنامه Amid و همکاران (۲۰۰۲) مورد سنجش قرار گرفت که این پرسشنامه متشکل از ۲۲ سؤال و پنج بعد نوآوری محیطی، نوآوری رهبری، نوآوری فردی، نوآوری محیط-بازخورد، نوآوری فرد-بازخورد است. در قسمت چهارم رهبری استراتژیک بر اساس پرسشنامه اصغری و همکاران (۱۳۹۷) مورد سنجش قرار گرفت که این پرسشنامه متشکل از ۳۵ سؤال و ۳ بعد رهبری آزادمنشانه، رهبری آمرانه و رهبری تلفیقی بود. جهت مشخص شدن پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید بدین صورت که پرسشنامه تهیه شده در اختیار ۳۰ نفر از کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس قرار گرفت و با تجزیه و تحلیل آن در نرم‌افزار SPSS آلفای هر کدام به دست آمد (جدول ۱). ضریب پایایی بیشتر از ۰/۷ پرسشنامه‌ها نشان می‌دهد که پرسشنامه‌ها از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشند.

جدول ۱- بررسی پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ

متغیرها	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
عملکرد سازمان	۱۶	۰/۷۶
نوآوری سازمانی	۲۲	۰/۷۵
رهبری استراتژیک	۳۵	۰/۸۶

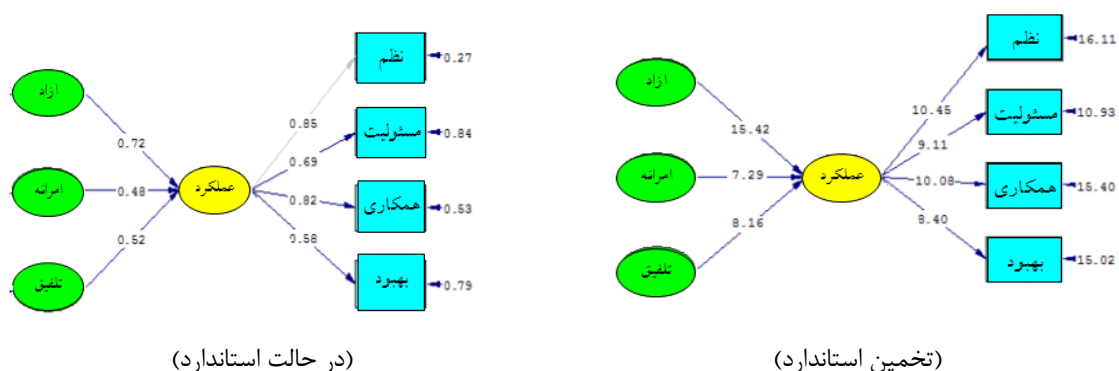
در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های خام جمع‌آوری شده از آمار توصیفی (نظیر فراوانی، درصد فراوانی، درصد تجمعی، میانگین، انحراف استاندارد، میانه، مد، واریانس، چولگی) و آمار استنباطی (نظیر آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون) بهره گرفته شد. در پردازش اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها نیز از نرم‌افزارهای SPSS25 و Lisrel 18 استفاده گردید.

نتایج و بحث

در این بخش تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده صورت خواهد گرفت و با استفاده از تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی نتایج حاصل ارائه می‌گردد. از شاخص‌های آمار توصیفی برای بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به ویژگی‌های عمومی پاسخگویان استفاده شد. فرضیه‌های تحقیق نیز با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری بررسی شدند.

نتایج آمار توصیفی نشان داد که از میان افراد پاسخگو ۹۴/۲ درصد مرد و ۵/۸ درصد زن بودند. ۷/۷ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۴۱/۵ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۹/۹ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۰/۹ درصد ۵۱ تا ۶۰ سال سن داشتند. ۵/۱ درصد کمتر از ۵ سال، ۲۵/۷ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۳۵ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۶/۷ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال و ۷/۴ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه کار داشتند. ۶/۴ درصد دیپلم، ۳۹/۹ درصد فوق‌دیپلم، ۴۸/۹ درصد لیسانس، ۱۴/۸ درصد فوق‌لیسانس و ۱۰/۰ درصد دکتری داشتند. بعد از تأیید ساختار عاملی سازه‌های پژوهش، جهت بررسی روابط میان متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری

استفاده شده است. به طور کلی فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفتند. مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار LISREL انجام گرفت. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش در نمودار ۱ قابل مشاهده شده است.

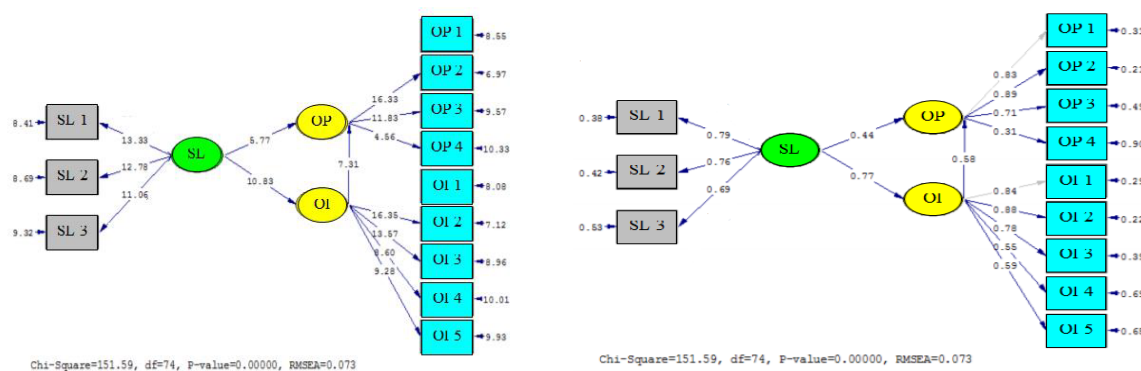


نمودار ۱- آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: رهبری استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی نوآوری سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس تأثیر معناداری دارد.

نمودار ۲- الف خروجی مدل آزمون شده در حالت تخمین استاندارد را نشان می‌دهد. با توجه به نمودار ۳ شیوه‌های رهبری استراتژیک با ضریب ۰/۷۷ اثر مثبت و نسبتاً بالایی بر نوآوری سازمانی و با مقدار ضریب ۰/۴۴ اثر مثبت و متوسطی بر عملکرد سازمانی دارد. نوآوری سازمانی نیز با ضریب بتای ۰/۵۸ اثر مثبت و نسبتاً بالایی بر عملکرد سازمانی دارد.

نمودار ۲- ب اعداد معناداری را برای روابط مفروض نشان می‌دهد، با توجه به مقدار t ، شیوه‌های رهبری استراتژیک با نوآوری سازمانی (۱۰/۸۳) و با عملکرد سازمانی (۵/۷۷) رابطه معنادار دارد. همچنین مدل نشان دهنده رابطه معنادار بین نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی (۷/۳۱) است. با توجه به نمودار ۴ و معنادار شدن روابط بین هر سه متغیر در هر سه مسیر مدل، نقش متغیر نوآوری سازمانی به صورت میانجی جزئی تأیید شد.



ب- در حالت T-value

الف- در حالت استاندارد

نمودار ۲- مدل برازش در الف- حالت استاندارد و ب- T-Value

جدول ۲ شاخص‌های برازش مدل تحقیق را نشان می‌دهد که شاخص‌های RMSEA در این مدل ۰/۰۷، شاخص NNFI معادل ۰/۹۶، شاخص CFI معادل ۰/۹۷، شاخص IFI معادل ۰/۹۳، شاخص NFI معادل ۰/۹۴، شاخص GFI معادل ۰/۹۰ می‌باشد.

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌ها	RMSEA	NNFI	IFI	CFI	NFI	GFI	RFI	AGFI
مقادیر به دست آمده	۰/۰۷	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۱
دامنه مورد قبول	<۰/۰۸	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰

برای آزمون فرضیه‌های فرعی مدل ساختاری رابطه بین متغیرها طراحی گردید و نتایج حاصل از بررسی رابطه بین دو متغیر در جدول ۳ ارائه شد.

جدول ۳- بار عاملی استاندارد تأثیر متغیرها بر یکدیگر

آماره t	بار عاملی استاندارد	متغیرها	فرضیه‌های فرعی
۵/۷۷	۰/۴۴	رهبری استراتژیک ← بهبود عملکرد سازمانی	اول
۱۵/۴۲	۰/۷۲	رهبری آزادمنشانه ← بهبود عملکرد سازمانی	دوم
۷/۲۹	۰/۴۴	رهبری آمرانه ← بهبود عملکرد سازمانی	سوم
۸/۱۶	۰/۵۲	رهبری تلفیقی ← بهبود عملکرد سازمانی	چهارم
۱۰/۸۳	۰/۷۷	رهبری استراتژیک ← نوآوری سازمانی	پنجم
۷/۳۱	۰/۵۸	نوآوری سازمانی ← بهبود عملکرد سازمانی	ششم

در فرضیه فرعی اول بار عاملی استاندارد میان دو متغیر رهبری استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی ۰/۴۴ به دست آمد. مقدار آماره t نیز ۵/۷۷ به دست آمد که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ رهبری استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در فرضیه فرعی دوم بار عاملی استاندارد میان دو متغیر رهبری آزادمنشانه بر بهبود عملکرد سازمانی ۰/۷۲ به دست آمد. مقدار آماره t نیز ۱۵/۴۲ به دست آمد که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ رهبری آزادمنشانه بر بهبود عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در فرضیه فرعی سوم بار عاملی استاندارد میان دو متغیر رهبری آمرانه بر بهبود عملکرد سازمانی ۰/۴۸ به دست آمد. مقدار آماره t نیز ۷/۲۹ به دست آمد که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ رهبری آمرانه بر بهبود عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در فرضیه فرعی چهارم بار عاملی استاندارد میان دو متغیر رهبری تلفیقی بر بهبود عملکرد سازمانی ۰/۴۸ به دست آمد. مقدار آماره t نیز ۷/۲۹ به دست آمده است که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ رهبری آمرانه بر بهبود عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در فرضیه فرعی پنجم بار عاملی استاندارد میان دو متغیر رهبری استراتژیک بر نوآوری سازمانی ۰/۷۷ به دست آمد. مقدار آماره t نیز ۱۰/۸۳ به دست آمد که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ رهبری استراتژیک بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

در فرضیه فرعی ششم بار عاملی استاندارد میان دو متغیر نوآوری سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی ۰/۵۸ به دست آمد. مقدار آماره t نیز ۷/۳۱ به دست آمد که از ۱/۹۶ بزرگتر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ نوآوری سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری کلی

همان‌گونه که بیان گردید این تحقیق با هدف بررسی تأثیر رهبری استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی نوآوری سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس صورت گرفته است.

آزمون فرضیه اصلی تحقیق نشان داد رهبری استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی نوآوری سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با قربانی (۱۳۹۸) با عنوان بررسی تأثیر رفتارهای رهبری مدیران ارشد در هماهنگی استراتژیک سیستم‌های اطلاعاتی و کسب و کار در زمینه ادغام سیستم‌های سازمانی، الیاسی و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان بررسی نقش نوآوری استراتژی بر عملکرد نوآورانه سازمان‌ها در شرکت‌های دانش بنیان حوزه زیست فناوری، Putra و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان بررسی نقش رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی بر بهبود عملکرد در شهر دنپاسار-بالی، Atta Abd و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان تأثیر شیوه‌های مدیریت استراتژیک بر روی کارایی سازمانی با نقش واسطه‌ای درک استراتژیک همسو می‌باشد. آزمون فرضیه فرعی اول نشان داد رهبری استراتژیک بر بهبود عملکرد سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس جنوبی تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با مطالعات دیانت نژاد و ایرج پور (۲۰۱۶)، اکبری (۲۰۱۵)، سولامان حافظ و همکاران (۲۰۱۹)، دیوای و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد.

بر این اساس توصیه می‌شود رهبران سازمان به‌عنوان عضو اصلی هر سازمان با ارائه ایده و تفکرات جدید، الگویی مناسب برای کارکنان باشند و آن‌ها را ترغیب به بیان اندیشه‌های خود نمایند.

آزمون فرضیه فرعی دوم نشان داد رهبری آزادمنشانه بر بهبود عملکرد سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با مطالعات صحت و یاراحمدی (۲۰۱۵)، علی دوستی و فرهادی نژاد (۲۰۱۵)، بولاجی بیلو و ابایومی (۲۰۱۸)، دوریس و دورا (۲۰۱۶) همسو می‌باشد.

بر این اساس توصیه می‌شود رهبران سازمان با تفویض اختیار و مسئولیت به کارکنان آنان را در انتخاب روش‌های انجام کار و تجزیه و تحلیل مسائل سازمانی شریک بدانند.

آزمون فرضیه فرعی سوم نشان داد رهبری آمرانه بر بهبود عملکرد سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با مطالعات احمدی و همکاران (۲۰۱۳)، آدوکولا (۲۰۱۵) همسو می‌باشد.

بر این اساس توصیه می‌شود مدیران با برگزاری جلسات مکرر کارکنان را از قوانین و مقررات آگاه نمایند، ضوابط و تخلفات ناشی از انجام کار را در اختیار کارکنان بگذارند و هر کدام از کارکنان از عملکرد خود آگاه شوند.

آزمون فرضیه فرعی چهارم نشان داد رهبری تلفیقی بر بهبود عملکرد سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با مطالعات قربانی (۲۰۱۹)، الیاسی و همکاران (۲۰۱۸)، پوترا و همکاران (۲۰۱۹)، عطا عبد و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد.

بر این اساس توصیه می‌شود رهبران سازمان از طریق ابزارهای گوناگون همانند چرخش شغلی، توسعه شغلی و ... کارکنان را در پست‌های گوناگون مستقر کرده تا از این طریق انگیزش و تنوع شغلی را در آن‌ها ایجاد کنند همچنین از طریق ابزار پاداش، کارکنانی که عملکرد بهتری دارند را مورد تشویق قرار دهند.

آزمون فرضیه فرعی پنجم نشان داد رهبری استراتژیک بر نوآوری سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با مطالعات صحت و یاراحمدی (۲۰۱۵) با عنوان بررسی تأثیر رهبری استراتژیک بر عملکرد شرکت مورد مطالعه: شرکتهای تکنولوژی محور پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، علی دوستی و فرهادی نژاد (۱۳۹۴) با عنوان تأثیر سبک‌های رهبری استراتژیک بر عملکرد شرکت در شرکت سایپا، Bolaji Bello & Abayomi (۲۰۱۸) با عنوان یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی: شواهد تجربی در میان شرکت‌های تولیدی انتخاب شده در کلان شهر لاگوس، نیجریه، Doris و دورا (۲۰۱۶) با عنوان تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری و رشد در گردشگری شواهد تجربی از اسلوونی و کرواسی همسو می‌باشد

آزمون فرضیه فرعی ششم نشان داد نوآوری سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان فارس تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با مطالعات قربانی (۲۰۱۹)، الیاسی و همکاران (۲۰۱۸)، پوترا و همکاران (۲۰۱۹)، عطا عبد و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان تأثیر شیوه‌های مدیریت استراتژیک بر روی کارایی سازمانی با نقش واسطه‌ای درک استراتژیک همسو می‌باشد.

بر این اساس توصیه می‌شود مدیران سازمان ابزارهای لازم برای ترویج نوآوری در سازمان را فراهم نمایند، برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای کارکنان و مدیران جهت نوآوری و خلاقیت صورت پذیرد.

Strategic Leadership Style and Its Impact on Organizational Performance with Regard to the Role of Organizational Innovation in the Martyr and Veterans Affairs Foundation of Fars Province

Abstract:

Objective: The aim of this study was to investigate the effect of strategic leadership on improving organizational performance by considering the mediating role of organizational innovation in the Martyr and Veterans Affairs Foundation of Fars Province.

Methodology: This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of how to collect information. The statistical population of the study was 384 employees of the Martyrs and Veterans Affairs Foundation of Fars Province. Using Cochran's formula, 192 people were selected as a sample and stratified random sampling method was used to distribute the questionnaire. In this study, organizational performance questionnaires (Hosseini et al.), Organizational innovation (Amid et al.) And strategic leadership (Asghari et al.) Were used to collect information. Pearson correlation coefficient test was used to analyze the data and examine the relationship between variables using SPSS and Lisrel software.

Results: The results showed that strategic leadership has a significant effect on improving organizational performance by considering the mediating role of organizational innovation in the Martyr and Veterans Affairs Foundation of Fars Province.

Conclusion: Strategic leadership is achieved when planning for organizational innovation is one of the organizational principles of companies and that is when the improvement of organizational performance can be guaranteed in the long run. Thus, the relationship between strategic leadership and organizational performance enables human resource managers to design programs to achieve better executive results that lead to better organizational performance.

Keywords: Strategic Leadership, Organizational Performance, Organizational Innovation, Martyr and Veterans Affairs Foundation of Fars Province

منابع و مأخذ:

- [1] Adebukola. E.O. 2015. Leaders' emotional intelligence and employees' performance: A case in Nigeria's public healthcare sector. *International Journal of Human Resource Studies*. 5: 3. 27-37.
- [2] Aghazadeh. M. Askari. I. Shahi. A. and Farahmand. A. 2015. Designing a process model for formulating the strategy of government organizations based on the paradigm of network governance, *Management of Government Organizations*. 4: 13. 56-29. (In Persian)
- [3] Ahmadi Baladehi, S. and Dastur. A. 2015. The effect of organizational structure on improving the organizational performance of Hormozgan police officers. *Hormozgan police knowledge*. 10: 3. 17-26. (In Persian)
- [4] Ahmadi. Q. Kiakjouri. D. and Kiakjouri. H. 2013. Presenting a model of the impact of strategic leadership on innovation in entrepreneurial businesses. National Conference of

- Entrepreneur University (Knowledge-Based Industry), Babolsar, Mazandaran University. (In Persian)
- [5] Akbari. M. 2015. Investigating the Impact of Strategic Leadership on Competitive Advantages Mediated by Innovative Dual Power of Production in Arak Manufacturing Companies. *Business Research*. 74. 104-81. (In Persian)
- [6] Ali Dosti. F. and Farhadinejad. M. 2015. The Impact of Strategic Leadership Styles on Company Performance (Case Study: Saipa Yadak Company). *International Conference on New Research in Industrial Management and Engineering*. (In Persian)
- [7] Allameh. S. Askari. N. and Jazaei Pool. J. 2016. The effect of organizational culture on organizational performance: Emphasis on the role of knowledge sharing and organizational agility with a balanced scorecard approach. *Organizational Culture Management*. 14: 2. 474-453. (In Persian)
- [8] Asadpour. M. and Kargar. M. 2015. The effect of organizational innovation and managerial innovation on the success of knowledge-based companies studied: Knowledge-based companies located in Guilan Science and Technology Park. *Quarterly Journal of Growth and Technology*. 11: 43. 80 -71.
- [9] Bolaji Bello. O. and Abayomi. O.A. 2018. Organizational learning, organizational innovation and organizational performance: Empirical evidence among selected manufacturing companies in Lagos metropolis, Nigeria. *Journal of Economics and Management*. 33: 3. 25-38.
- [10] Cohen. J.F. and Olsen. K. 2015. Knowledge management capabilities and firm performance: A test of universalistic, contingency and complementarity perspectives. *Expert Systems with Applications*. 42: 3. 1178-1188.
- [11] Davodnia. D. Abbaspour. F. and Farzin Mehr. B. 2016. The effect of technology readiness on organizational performance through technology acceptance. *Development Management Process*. 29: 1. 119-99. (In Persian)
- [12] Dewie. W. Fazlurrahman. H. and Hadi. H. 2018. The Mediating of Change Organization in the Effect of Strategic Leadership Style and Innovation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 8:4. 24-44.
- [13] Dianatnejad. N. and Irajpour. A. 2016. The effect of strategic thinking on organizational innovation. *development and transformation management*. 92-85. (In Persian)
- [14] Doris. G.O. and Dora. S.J. 2016. The influence of intellectual capital on innovativeness and growth in tourism SMEs: empirical evidence from Slovenia and Croatia. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29: 1. 1075-1090.
- [15] Eliassy. M. Safardoust. A. and Mohammad Rouzehsara. M. 2018. The role of strategic innovation on the innovative performance of organizations in knowledge-based companies in the field of biotechnology. *Strategic Management Thought*. 12: 1. 202-183. (In Persian)
- [16] Ghorbani. Z. 2019. The Interaction of Strategic Leadership Behaviors and Organizational Culture in Strategic Coordination of Information and Business Systems and Integration of Organizational Systems. *Fourth National Conference on Business and Business Management, Tehran, Permanent Secretariat of the Conference*. (In Persian)
- [17] Hosseini. A. Tabibi. M. and Alintaj Khorasani. P. 2015. The effect of competition intensity on organizational performance with the role of strategic human resource management and brand image (Case study: hotels in Mazandaran province). *Journal of Tourism Planning and Development*. 7: 24. 101-82. (In Persian)
- [18] Piriaei. M. 2015. Leadership in the 21st Century. *Annual Conference on Economics and Management*. (In Persian)
- [19] Pourizdani Kojoor. A. 2016. The role of social innovation in the behavioral performance of small and medium enterprises. *Secretariat of the International Conference on Cohesion of Management and Economy in Urban Development*. (In Persian)

- [20] Putra. I.B.U. Ni Wayan. S.S. I Gusti Ayu, M.D. and I Gede, R. 2019. Investigation Of The Role Of Spiritual Leadership And Ocb To Improve Performance. international journal of Economics. 12. 430-439.
- [21] Sehat. S. and Yarahmadi. M. 2015. The effect of strategic leadership on company performance (Case study: technology-based companies listed on the Tehran Stock Exchange). Organizational Culture Management. 13: 3. 1090-1065. (In Persian)
- [22] Selajgeh. S. and Hosseini Ebrahimabadi. N. 2015. The effect of strategic leadership factors on the effectiveness of education in schools (Case study of principals and experts of primary schools in District 1 of Tehran). Quarterly Journal of Management and Accounting Studies. 4: 4. 153-141. (In Persian)
- [23] Zarei. M. Afjehaei. S. Khashei Vernamkhasti. V. and Delshad Tehrani. M. 2017. Codification of components of strategic leadership characteristics and its compliance with the characteristics required by senior managers of Farhangian University from the perspective of experts. Research in Educational Systems. 38. 170 -137. (In Persian)