



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار

7th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



بررسی تأثیر رهبری، برنامه ریزی استراتژیک بر تعالی سازمان با تاکید بر نقش تعدیلگری فرهنگ سازمانی کارآفرینانه: مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی شهرستان ارومیه

دکتر حبیب ولی زاده (نویسنده مسئول)^۱، اکرم سهراب پور^۲

^۱ استادیار و هیات علمی گروه پژوهشی مدیریت کسب و کار جهاد دانشگاهی استان آذربایجان غربی valizadeh@aecr.ac.ir

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی - استراتژیک دانشگاه آذربایجان ارومیه valizadeh@aecr.ac.ir

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری و برنامه ریزی استراتژیک بر تعالی سازمانی با تعدیلگری فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در دانشگاه علوم پزشکی ارومیه می-باشد. با استفاده از داده‌های اولیه به دست آمده از طریق ۲۱۲ پرسشنامه، آزمون فرضیه‌ها انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده از روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های آماری با استفاده از حداقل مربعات جزئی (PLS) نشان داد که رهبری و برنامه ریزی استراتژیک بر تعالی سازمان تأثیر معناداری دارد. و همچنین نتایج نشان داد که نقش میانجی کامل فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در رابطه بین رهبری و تعالی سازمان مورد تأیید قرار گرفت ولی رابطه بین برنامه ریزی استراتژیک و تعالی سازمان توسط فرهنگ سازمانی کارآفرینانه مورد تأیید قرار نگرفت.

واژه‌های کلیدی

رهبری، برنامه ریزی استراتژیک، تعالی سازمانی، فرهنگ سازمانی کارآفرینانه



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

7th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



مقدمه

تعالی سازمانی به بالاترین درجه عملکرد اشاره دارد. دستیابی به تعالی عمدتاً به تعهد و مشارکت همه افراد درون سازمان و همچنین استفاده از ابزارهای فنون و شیوه‌های مدیریت خاص بستگب دارد. تعالی سازمانی با شناسایی نقاط قوت و تعریف فرصت‌های غیرقابل بهبود الگوی ایده آلی برای رشد و پیشرفت سازمان‌هاست و همچنین تعالی سازمانی را می‌توان عملیاتی دانست که تأثیر متغیرهای مستقل بر عملکرد سازمان‌ها را روشن می‌کند. مدل تعالی سازمانی معیاری برای استقرار سیستم‌ها در سازمان‌ها و ارزیابی خود است که سیاست‌های مدیران را برای بهبود عملکرد تعیین می‌کند. از این رو دسترسی سازمان‌ها به تعالی سازمانی یک شرایط ایده آل می‌باشد که می‌تواند به اهداف خود دست یافته و عملکرد خود را بهبود بخشد. در این رابطه عواملی که می‌توانند این امر را تحت تأثیر قرار دهند دارای اهمیت می‌باشد. از این رو با توجه به هدف پژوهش، در فصل حاضر، به ارائه کلیاتی از پژوهش پرداخته و اهداف و فرضیه‌های مطالعه نیز بیان خواهد شد.

یادگیرندگان اصلی هر سازمان رهبران هستند. یادگیری و توانایی رهبران در جذب، با دیگران یا رهبران تیم در سازمان‌های مشابه متفاوت است (کوهن و لوینتال^۱، ۱۹۹۰). دلیل آن این است که رهبران بر اعضا در تیم خود تأثیر می‌گذارند. رهبر را می‌توان به عنوان فردی در یک نهاد تعریف کرد که بر توسعه و دستیابی به اهداف خود نظارت می‌کند، و گروه یا افراد بزرگی را حمایت و هدایت می‌کند (راجو^۲، ۲۰۱۸). در اکثر پروژه‌های تحقیقاتی، محققان جهت بهبود نتایج سازمانی بر رهبری تمرکز داشتند. با این وجود آنها نتوانستند روشن کنند و نشان دهند که اقدامات رهبری در کارها که به نوبه خود می‌تواند نتایج را افزایش دهد، می‌تواند از تعالی هم بهره مند شود یا خیر. با این حال، در ادبیات‌های قبلی، رابطه بین رهبری و تعالی سازمانی به نتایج مطلوبی نمی‌رسد. ساختاری لازم است تا بفهمیم چگونه یکی از آنها بر دیگری تأثیر گذار است تا تأثیرات موفقیت آمیز رهبری بر تعالی سازمانی مشخص گردد. رهبران سازمان خود نیاز به برنامه ریزی قوی دارند که می‌تواند به اجرا و نظارت بر تعالی کمک کند. لذا توسعه مستمر و تعمیق مهارت‌ها، یک ذهنیت و تجربه مثبت را جهت پایداری سازمان ایجاد می‌کند و باعث افزایش مهارت‌های رهبری می‌شود (مانی‌ام^۳، ۲۰۱۷).

لذا تاکید بر عملکرد و رضایت مشتری، رهبری، اولویت‌های خاص، مدیریت فرآیند و واقعیت، رشد و مشارکت کارکنان، یادگیری، نوآوری، خلاقیت و مسئولیت اجتماعی از اصول اصلی تعالی سازمانی هستند. تعالی سازمانی شامل توسعه و اجرای استراتژی‌هایی برای دستیابی به عملکرد سازمانی در راستای سازمان و محیط آن، تداوم این برنامه‌ها و بررسی آنها مطابق با رویکردهای کنترل کیفیت جامع، بهبود مستمر و یادگیری سازمانی است (هوشی و طالقانی^۴، ۲۰۱۶).

با توجه به اینکه مدیریت استراتژیک به عنوان یک بخش مدیریتی محسوب می‌شود که به کسب و کارها در دستیابی به عملکرد برتر کمک می‌کند، و یکی از مهمترین فعالیت‌ها محسوب می‌شود. لذا مدیریت استراتژیک بر سه مرحله اصلی تمرکز دارد: تدوین استراتژی، اجرای استراتژی و نظارت استراتژیک. اولین مرحله مهم در آمادگی سازمانی برای آینده، توسعه استراتژی یا برنامه ریزی استراتژیک است. مدیریت استراتژیک به سه مرحله یعنی ایجاد، اجرا و ارزیابی استراتژی‌ها اشاره دارد، در حالی که برنامه ریزی استراتژیک تنها به تدوین

¹ Cohen & Levinthal

² Raju

³ Maniam

⁴ Houshi, Taleghani



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

7th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



استراتژی‌ها اشاره دارد (آلفورد و گریو⁵، ۲۰۱۷). طبق نظر گلیاتیس⁶ و همکاران (۲۰۱۳) برنامه ریزی استراتژیک دارای جنبه‌های مهمی است که باید مورد توجه قرار گیرد: پوشش عملکردی، تمرکز و زمان بندی، آماده سازی ساختار یافته و دستورالعمل‌های داخلی و خارجی. لذا برنامه ریزی استراتژیک مکانیزمی است که به رهبران سازمانی کمک می‌کند تا به اهداف خود دست یابند.

از آنجایی که هر سازمانی به شخصی برای برنامه‌ریزی و مدیریت فعالیت‌هایش نیاز دارد، توانایی‌های رهبران بسیار مهم است. بدون حداقل مهارت‌های مدیریتی، داشتن رهبری که امکان مدیریت و رهبری موفق را کاهش دهد، دشوار است. سازمان‌ها باید مهارت‌های اساسی مدیریت، از جمله برنامه‌ریزی استراتژیک، برای بهبود اثربخشی سازمان‌های خود داشته باشند. به عبارت دیگر رهبران نقش مهمی در برنامه ریزی استراتژیک دارند. لذا رهبران باید به طور فعال در مورد جهت و اهداف سازمان خود تصمیم بگیرند. در این پژوهش، برنامه ریزی استراتژیک به دلیل ناهماهنگی بین رهبری و تعالی سازمانی، به عنوان ابزاری برای روشن شدن این رابطه تعدیلگری می‌کند. رهبران خوب استراتژی مستحکم برای بیان هدف کلی سازمان دارند و چشم انداز روشنی نسبت به آینده‌ای که می‌خواهند ببینند دارند. آنها راه‌های جدیدی برای استفاده از مهارت‌های اصلی و مزایای رقابتی خود پیدا می‌کنند و آینده ایده‌آل را با فرآیندهای کسب‌وکار و عملیات جاری مطابقت می‌دهند (آل دافری و الوسانی⁷، ۲۰۲۱). با توجه به اینکه برنامه ریزی استراتژیک یک روش مهم برای رهبران برای دستیابی به نتایج عالی است بنابراین، این مطالعه، برنامه‌ریزی استراتژیک را به عنوان یک مداخله گر در رابطه بین مدیریت و تعالی شرکت پیشنهاد می‌کند.

از طرفی هم فرهنگ سازمانی کارآفرین، برای سازمان مهم است که با مشکلات بقاء، عدم اطمینان محیطی و تهدیدات رقبا، نوآوری و ریسک پذیری برای بهره برداری از فرصت‌ها مواجه شود. پلتفرم‌های انگیزشی مناسب، چه محسوس و چه نامشهود، برای ایجاد و ادغام اصول فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در محیط کسب و کار مهم هستند. متغیرهای ملموس عناصر کلیدی سیستم پشتیبانی هستند و نقطه شروع سازمانها هستند. پژوهشگرانی هستند که در زمینه‌های فرهنگ سازمانی کارآفرینی تحقیق کرده‌اند مانند موریس، کورنوال و پرلمن، وینسلو، اکول و سات. علاوه بر این، الدافری⁸ و همکاران (۲۰۱۶) اثر تعدیل فرهنگ سازمانی کارآفرینی را در یک سازمان عمومی مورد مطالعه قرار دادند که در آن اثر ناچیزی یافتند. با توجه به این نتایج متناقض، فرهنگ سازمانی کارآفرینی برای تعدیل رابطه بین رهبری و تعالی سازمانی پیشنهاد شده است.

با توجه به اینکه دانشگاه علوم پزشکی ارومیه بسیاری از استراتژی‌ها و شیوه‌های مرتبط با رهبری، برنامه ریزی استراتژیک و تعالی سازمانی را اجرا می‌کند. بنابراین، برای آزمایش چارچوب مطالعه این دانشگاه انتخاب شد که مدیران آن توانایی پاسخگویی به پرسشنامه مطالعه را دارند.

گربینگ⁹ و همکاران (۱۹۹۴) بیان کردند که مزایای برنامه‌ریزی استراتژیک برای یک شرکت مهم و حیاتی است. آنها ادعا می‌کنند که این مزایا می‌تواند علاوه بر کمک مثبت به عملکرد مالی، برای رفاه کل شرکت نیز قابل توجه باشد. این مزایا نشان دهنده توانایی سازمان در حل مشکلات سازمانی است. از آنجایی که هر سازمانی به شخصی برای برنامه ریزی و مدیریت فعالیت‌هایش نیاز دارد، توانایی‌های رهبران در این زمینه بسیار مهم است. بدون داشتن حداقل مهارت‌های مدیریتی، وجود رهبری که امکان مدیریت و رهبری موفق را کاهش دهد، کار را برای سازمان‌ها سخت خواهد کرد. هر سازمانی باید مهارت‌های اساسی مدیریت، از جمله برنامه‌ریزی استراتژیک، در

5 Alford & Greve

6 Gklatiis

7 Al-Dhaafri & Alosani

8 Al-Dhaafri

9 Gerbing



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

7th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



راستای بهبود اثربخشی سازمان‌های خود داشته باشند؛ به عبارت دیگر رهبران نقش مهمی در برنامه ریزی استراتژیک دارند. و همچنین رهبر یک سازمان باید به طور فعال در مورد جهت و اهداف سازمان خود تصمیم گیرنده باشند (جبار و حسین^{۱۰}، ۲۰۱۷).

بر اساس فرهنگ سازمانی کارآفرینانه، برای سازمان‌ها مهم است که با مشکلات بقاء، عدم اطمینان محیطی و تهدیدات رقبا، نوآوری و ریسک پذیری برای بهره برداری از فرصت‌ها مواجه شوند. لذا عامل‌های انگیزشی مناسب، چه محسوس و چه نامشهود، برای ایجاد و ادغام اصول فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در محیط کسب و کار مهم هستند از این رو در این مطالعه این موضوع به عنوان یک متغیر تعدیلگر ضرورت بررسی پیدا کرده است

بنابراین افزایش مستندات فعلی بر اساس مدلی که ارتباط بین رهبری، برنامه‌ریزی استراتژیک و تعالی سازمانی را در دانشگاه علوم پزشکی ارومیه توضیح می‌دهد، به اطلاعات کمک می‌کند. این یافته‌ها همچنین به ارزش شیوه‌های رهبری و برنامه‌ریزی استراتژیک برای سیاست‌گذاران، مدیران و متخصصان برای بهبود دستاوردهای کلی از طریق ارتقای تعالی سازمانی کمک می‌کند.

ادبیات پژوهش

در این پژوهش دو متغیر مستقل (برنامه ریزی استراتژیک و رهبری) و یک متغیر وابسته (تعالی سازمان) و در نهایت یک متغیر تعدیلگر (فرهنگ سازمانی کارآفرینانه) داریم که تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها به شرح زیر می‌باشد.

تعریف مفهومی رهبری: رهبر را می‌توان به عنوان فردی در یک نهاد تعریف کرد که بر توسعه و دستیابی به اهداف خود نظارت می‌کند، گروه یا فرد بزرگی را حمایت و هدایت می‌کند (والیپان^{۱۱}، ۲۰۱۷). در حالت ایده آل، رهبری نه تنها باید تمایل به کار را تشویق کند، بلکه باید تمایل به همکاری با غیرت و اعتماد به نفس را برای تقویت ایده رهبری را نیز تشویق کند (ایگ بیکنم و ادیوری^{۱۲}، ۲۰۱۵). همچنین رهبران سازمان‌های معاصر، تأثیر قابل توجهی بر احساسات، شناخت‌ها، نگرش‌ها، رفتارها و عملکرد کارکنان دارند (آل دافری و الوسانی ۲۰۲۱).

تعریف عملیاتی رهبری: این متغیر از نوع اندازه پذیر بوده و با استفاده از سؤالات ۱-۸ از پرسشنامه استاندارد براه^{۱۳} و همکاران (۲۰۰۰) و آوولیو^{۱۴} و همکاران (۱۹۹۹) اندازه گیری خواهد شد.

تعریف مفهومی برنامه ریزی استراتژیک: مدیریت استراتژیک به عنوان یک بخش مدیریتی که به کسب و کارها در دستیابی به عملکرد برتر کمک می‌کند، یکی از مهمترین فعالیت‌ها محسوب می‌شود. مدیریت استراتژیک بر سه مرحله اصلی تمرکز دارد: تدوین استراتژی، اجرای استراتژی و نظارت استراتژیک. اولین مرحله مهم در آمادگی سازمانی برای آینده، توسعه استراتژی یا برنامه ریزی استراتژیک است. مدیریت استراتژیک به سه مرحله یعنی ایجاد، اجرا و ارزیابی استراتژی‌ها اشاره دارد، در حالی که برنامه ریزی استراتژیک تنها به تدوین استراتژی‌ها اشاره دارد (آلفورد و گریو^{۱۵}، ۲۰۱۷).

¹⁰ Jabbar & Hussein

¹¹ Valliappan

¹² Igbaekemen and Odivwri

¹³ Brah

¹⁴ Avolio

¹⁵ Alford and Greve

تعریف عملیاتی برنامه ریزی استراتژیک: این متغیر از نوع اندازه پذیر بوده و با استفاده از سؤالات ۹-۱۹ از پرسشنامه استاندارد آلوسانی^{۱۶} و همکاران (۲۰۲۰) و گتز^{۱۷} و همکاران (۲۰۰۵) اندازه گیری خواهد شد.

تعریف مفهومی تعالی سازمان: تعالی سازمانی شامل توسعه و اجرای استراتژی‌هایی برای دستیابی به عملکرد سازمانی در راستای سازمان و محیط آن، تداوم این برنامه‌ها و بررسی آنها مطابق با رویکردهای کنترل کیفیت جامع، بهبود مستمر و یادگیری سازمانی است (پرکمن^{۱۸} و همکاران، ۲۰۱۱؛ گوچ و دیویس^{۱۹}، ۲۰۱۴). تعالی ابزاری استراتژیک برای کسب و کارها برای دستیابی به اهداف خود از طریق دستیابی به کیفیت بالا و مزیت رقابتی است (احمد^{۲۰}، ۲۰۱۹). تعالی به این معنی است که سازمان‌ها نتایج خود را ارزیابی می‌کنند، فرصت‌های خاصی را برای بهبود شناسایی می‌کنند و جایگاه رقابتی را در میان رقبای بازار به دست می‌آورند و به آنها در حفظ یک محیط پایدار کمک می‌کنند (سیوتراس^{۲۱} و همکاران، ۲۰۱۶).

تعریف عملیاتی تعالی سازمان: این متغیر از نوع اندازه پذیر بوده و با استفاده از سؤالات ۲۶-۳۰ از پرسشنامه استاندارد ناصر^{۲۲} و همکاران (۲۰۱۷) اندازه گیری خواهد شد.

تعریف مفهومی فرهنگ سازمانی کارآفرینانه: برای چندین دهه، مفهوم "فرهنگ کارآفرینی" به عنوان یک فرهنگ سازمانی توصیف شده است که ویژگی‌های کارآفرینی را در بر می‌گیرد و ترویج می‌کند. این شامل ریسک پذیری، فعال بودن و نوآوری است (پانویچ و دیما، ۲۰۱۴). فرهنگ کارآفرینی، از دیدگاهی متفاوت، اصطلاحی است که برای توصیف فرهنگ سازمانی گسترده‌تر که کارآفرینی را تشویق یا ترویج می‌کند، استفاده می‌شود. فرهنگ سازمانی از دیرباز به عنوان ساختار اصلی باورها، مفروضات و رفتارهای رایج در کل شرکت در نظر گرفته شده است. در فرهنگ کارآفرینی، فرآیندهای خلق ایده‌های جدید با در نظر گرفتن دیدگاه‌های مختلف مورد توجه ویژه قرار می‌گیرد (دایره‌های کیفیت، سیستم پیشنهادات) (الدھاری و السویدی^{۲۳}، ۲۰۱۶).

تعریف عملیاتی فرهنگ سازمانی کارآفرینانه: این متغیر از نوع اندازه پذیر بوده و با استفاده از سؤالات ۳۵-۲۷ پرسشنامه استاندارد لای^{۲۴} و همکاران (۲۰۰۷) و بوسو^{۲۵} و همکاران (۲۰۱۳) اندازه گیری خواهد شد.

ادبیات نظری تحقیق

برنامه ریزی استراتژی: مدیریت استراتژیک به عنوان یک بخش مدیریتی که به کسب و کارها در دستیابی به عملکرد برتر کمک می‌کند، یکی از مهمترین فعالیت‌ها محسوب می‌شود. مدیریت استراتژیک بر سه مرحله اصلی تمرکز دارد: تدوین استراتژی، اجرای استراتژی و نظارت استراتژیک. اولین مرحله مهم در آمادگی سازمانی برای آینده، توسعه استراتژی یا برنامه ریزی استراتژیک است. مدیریت استراتژیک به سه مرحله یعنی ایجاد، اجرا و ارزیابی استراتژی‌ها اشاره دارد، در حالی که برنامه ریزی استراتژیک تنها به تدوین

¹⁶ Alosani

¹⁷ Getz

¹⁸ Perkmann

¹⁹ Goetsch and Davis

²⁰ Ahmad

²¹ Tsiotras

²² Naser

²³ Al-Dhaafri, H. S., Al-Swidi,

²⁴ Lai

²⁵ Boso

استراتژی‌ها اشاره دارد. ابتدا در بخش خصوصی و متعاقب آن در اواخر دهه ۱۹۷۰، شیوه‌ها و اصول استراتژیک در بخش دولتی به وجود آمد (آلفورد و گرو^{۲۶}، ۲۰۱۷).

ابزارهای استراتژیک حیاتی یک شرکت در محیط‌های رقابتی، موفقیت آن را با توجه به دیدگاه مبتنی بر منابع شرکت (RBV) تعیین می‌کند (کولیس و مونتگومری^{۲۷}، ۲۰۰۸). کاجانر^{۲۸} و همکاران (۲۰۱۶) گفت: چندین سازمان که منجر به استراتژی‌های ضعیف، تعالی سازمانی ضعیف و نتایج ضعیف می‌شود، نتوانسته‌اند یک فرآیند برنامه ریزی استراتژیک خوب را اجرا کنند. علاوه بر این، لدرر^{۲۹} و همکاران (۲۰۱۷) گزارش داد که هدف اصلی مدیریت استراتژیک این است که اطمینان حاصل شود که سیاست‌ها در فرآیندهای تجاری روزانه سازمان‌ها اجرا می‌شوند. با این حال، برنامه‌ها اغلب مستند نشده یا به طور خاص با فرآیندهای تجاری مرتبط نیستند، و بنابراین، اهداف میان مدت اغلب در دسترس نیستند.

آکوف^{۳۰} (۱۹۷۴) مزایای بالقوه برنامه ریزی سازمانی را پس از شرکت در مرحله برنامه ریزی استراتژیک سازمان‌ها شناسایی کرد. گربینگ^{۳۱} و همکاران (۱۹۹۴) پیشنهاد کرد که مزایای برنامه ریزی استراتژیک برای یک شرکت مهم و حیاتی است. آنها ادعا می‌کنند که این مزایا می‌تواند علاوه بر کمک مثبت به عملکرد مالی، برای رفاه کل شرکت نیز قابل توجه باشد. این مزایا نشان دهنده توانایی سازمان در حل مشکلات سازمانی است.

داربی^{۳۲} (۲۰۱۲) معتقد است که یک چشم انداز و مفهوم مأموریت مناسب عملکرد کارکنان را برای دنبال کردن یک استراتژی شرکتی بهبود می‌بخشد. براتیانو و بالانسکو^{۳۳} (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که چشم انداز و مأموریت ضروری هستند زیرا قدرت سازمان را در ایجاد این چشم انداز، مأموریت و بیانیه‌های ارزش اصلی یکپارچه سازان توسعه سرمایه فکری مؤثر نشان می‌دهند. چشم انداز آینده مورد انتظار یک سازمان را شکل می‌دهد. چشم انداز چارچوب نظری یک برنامه شرکتی است که یک جهت استراتژیک را ترسیم می‌کند و یک نقشه مفهومی از چگونگی حرکت یک سازمان از واقعیت فعلی به وضعیت مطلوب ارائه می‌دهد. چشم انداز نیز یک انگیزه است (میرویس^{۳۴} و همکاران، ۲۰۱۰).

رهبری: یادگیرندگان اصلی هر سازمان رهبران هستند. یادگیری و توانایی رهبران برای جذب با دیگران یا رهبران تیم در همان سازمان متفاوت است. دلیل آن این است که رهبران بر اعضای تیم خود تأثیر می‌گذارند. رهبر را می‌توان به عنوان فردی در یک نهاد تعریف کرد که بر توسعه و دستیابی به اهداف خود نظارت می‌کند، گروه یا فرد بزرگی را حمایت و هدایت می‌کند (والپاین^{۳۵}، ۲۰۱۷). در تحلیل رهبری محققین، پتانسیل مطالعات جدید باید متمرکز شود، منابع تحقیقاتی ایجاد شده هدایت شوند، اهداف خاص برای تحقیق مشخص شود و حوزه‌هایی که دیگر مرتبط با رهبری نیستند حذف شوند. بسیاری از تحقیقات اولیه در مورد مدیریت مؤثر بر ویژگی‌های رهبران و توانایی رهبران برای تأثیرگذاری بر دیگران متمرکز است (الدفری و الوسنی^{۳۶}، ۲۰۲۱).

²⁶ Alford, J. and Greve

²⁷ Collis and Montgomery

²⁸ Kachaner

²⁹ Lederer

³⁰ Ackoff

³¹ Gerbing

³² Darbi

³³ Bratianu and Balanescu

³⁴ Mirvis

³⁵ Valliappan

³⁶ Al-Dhaafri and Saleh Alosani



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی

با رویکرد توسعه پایدار

7th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



ویژگی‌های رهبری با گذشت زمان و تجربه به دست می‌آیند، مانند دانش قوی و اعتماد به نفس، در حالی که ویژگی‌هایی مانند انگیزه و وفاداری در خود پیشوند هستند. بسیاری از محققان مفهوم رهبری را به طور مشابه رهبری را توصیف کرده‌اند که تفسیر آنها را نیز منعکس می‌کند. در حالت ایده آل، رهبری نه تنها باید تمایل به کار را تشویق کند، بلکه باید تمایل به همکاری با غیرت و اعتماد به نفس برای تقویت ایده رهبری را نیز تشویق کند (ایگباکمن و اودیوری،^{۳۷} ۲۰۱۵).

رهبران از طریق اعتماد رفتار کارکنان را در سازمان تشویق می‌کنند. هنگامی که کارکنان احساس کنند مورد اعتماد هستند، احتمالاً نگرانی بیشتری برای کار فردی خود خواهند داشت. شخصیت و اقدامات رهبری منجر به تمایل کارمند به اعتماد به آن رهبر می‌شود (هینس و روثمن،^{۳۸} ۲۰۱۵). با این حال، رابطه بین مدیران و کارکنان به منظور حفظ اعتماد، روحیه و تعهد به منظور ایجاد یک محیط کاری مولد و ایمن است. علاوه بر این، روابط سازمانی مثبت کارکنان به موفقیت اهداف سازمانی و تسهیل اثربخشی کارکنان کمک می‌کند (ایقبال،^{۳۹} و همکاران، ۲۰۲۰).

فرهنگ سازمانی: شروع بحث فرهنگ سازمانی و شکل‌گیری آن، همزمان با پیدایش سازمان می‌باشد. به محض اینکه یک سازمان ایجاد می‌شود، فرهنگ سازمان نیز در درون آن شکل گرفته و طی حیات خود این فرهنگ پرورش می‌یابد. مبلی^{۴۰} (۲۰۰۵) معتقد است که فرهنگ به راحتی قابلیت تعریف کردن را ندارد ولیکن می‌توان آن را به راحتی درک نمود. فرهنگ‌الگویی از مفروضات رایجی است که گروه می‌آموزد، به گونه‌ای که مشکلات سازگاری بیرونی و هماهنگی درونی گروه را حل می‌کند و به دلیل عملکرد و تأثیر مثبت آن معتبر تلقی می‌شود و بنابراین به عنوان یک روش صحیح ادراک، تفکر و احساس در مورد آن مشکلات به اعضایی که به تازگی وارد گروه می‌شوند آموزش داده می‌شود (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳).

فرهنگ سازمانی به ثبات سیستم اجتماعی کمک می‌کند. از نظر اجتماعی، فرهنگ مانند چسبی می‌باشد که این قابلیت را دارد که اجزای یک سازمان را با ارائه استانداردهای مناسب (در مورد چیزی باید اعضای سازمان انجام دهند یا بازگو کنند) به یکدیگر متصل کند. فرهنگ عامل کنترل‌کننده‌ای است که نگرش‌هایی را در رفتار کارکنان ایجاد یا شکل می‌دهد به طوری که شایستگی و تناسب فرد در سازمان، تناسب نگرش‌ها و رفتار با فرهنگ سازمانی به فرد اجازه می‌دهد تا به عضویت آن سازمان درآید. فرهنگ سازمانی شامل مفروضات، ارزش‌ها، هنجارها و نشانه‌های ملموس (مصنوعات انسانی) اعضای سازمان و رفتارهای آنهاست. فرهنگ جزء آن دسته اصطلاحات می‌باشد که تعریف و بیان آن به صورت روشن بسیار سخت بوده ولیکن در صورتی که فرد آن درک نماید، به خوبی قادر به شناخت آن خواهد بود (احمدی بالادهی و دستور، ۱۳۹۹).

فرهنگ سازمانی کارآفرینی: کارآفرینی صفتی است که درباره افراد و سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود. مفهوم فرهنگ کارآفرینانه در سطح سازمان نمایان شده و در این سطح واژه‌هایی مانند شور کارآفرینانه، گرایش کارآفرینانه و موقعیت کارآفرینانه برای تبیین فرهنگ کارآفرینانه به کار گرفته می‌شود (پاولوسینکی و کابول^{۴۱}، ۲۰۱۸). ساکن^{۴۲} (۲۰۱۰) با بیان تعریفی از کارآفرینی سازمانی، مؤلفه‌های فرهنگ کارآفرینی را تبیین می‌کند. او واژه شور کارآفرینانه را به کار برده است که مؤلفه‌های آن عبارت است از نوآوری، پذیرایی و

³⁷ Igbaekemen and Odivwri

³⁸ Heyns & Rothmann

³⁹ Iqbal

⁴⁰ Mobley

⁴¹ Pawlusinski & Kubal

⁴² Sackmann



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

7th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



پیش نگرى. التیندگ و گوژداكى^{۴۳} (۲۰۱۵) با اشاره به میزان شدت و ضعف ابعاد فوق و میزان توالی کارآفرینی آن، فرهنگ سازمانی را کارآفرینانه تر می‌داند که بسیار نوآور، پرخطر و پیش نگرانه باشد.

فرهنگ سازمانی کارآفرینی ابزاری برای جست و جو و بهره گیری مستمر از فرصتهایی است که سازمان‌ها را به سمت وضعیت جدید سوق می‌دهد. بنابراین شناسایی شاخص‌ها و ویژگی‌های چنین فرهنگی که بتواند زمینه شکوفایی و توسعه کارآفرینی را در سازمان‌ها فراهم کند، ضروری می‌باشد. سازمانی که بخواهد به این فرهنگ کارآفرینانه دست یابد باید بهره هوش عاطفی افراد خود را بسنجد تا بتواند آنها را در جهت این مهم سوق دهد (هما^{۴۴} و همکاران، ۲۰۱۶).

فرهنگ کارآفرینی، از دیدگاهی متفاوت، اصطلاحی است که برای توصیف فرهنگ سازمانی گسترده‌تر که کارآفرینی را تشویق یا ترویج می‌کند، استفاده می‌شود. فرهنگ سازمانی از دیرباز به عنوان ساختار اصلی باورها، مفروضات و رفتارهای رایج در کل شرکت در نظر گرفته شده است. در فرهنگ کارآفرینی، فرآیندهای خلق ایده‌های جدید با در نظر گرفتن دیدگاه‌های مختلف مورد توجه ویژه قرار می‌گیرد (دایره‌های کیفیت، سیستم پیشنهادت). علاوه بر این، فرهنگ کارآفرینی مستلزم محیطی از کار ویژه است که در آن ایده‌ها و روش‌های مختلف در حل مسئله و همچنین آگاهی از اهمیت ارزش‌ها، تجربه، تخصص و مهارت‌های فردی برای توسعه پایدار کسب‌وکار آینده مورد قراردانی قرار می‌گیرد. بنابراین، نیاز به ایجاد فرهنگی در درون سازمان‌ها وجود دارد که نه تنها به رفتار، سنت، هنجارها و ارزش‌ها توجه داشته باشد، بلکه به ویژگی‌های رهبری یعنی ریسک‌پذیری، خلاقیت و نوآوری نیز توجه داشته باشد.

تعالی سازمان: سازمان به دنبال دستیابی به حداکثر عملکرد و تعالی در دو بخش دولتی و خصوصی است. تاکید بر عملکرد و رضایت مشتری، رهبری، اولویت‌های خاص، مدیریت فرآیند و واقعیت، رشد و مشارکت کارکنان، یادگیری، نوآوری، خلاقیت و مسئولیت اجتماعی از اصول اصلی تعالی سازمانی هستند. تعالی سازمانی شامل توسعه و اجرای استراتژی‌هایی برای دستیابی به عملکرد سازمانی در راستای سازمان و محیط آن، تداوم این برنامه‌ها و بررسی آنها مطابق با رویکردهای کنترل کیفیت جامع، بهبود مستمر و یادگیری سازمانی است (گوچ و دیویس^{۴۵}، ۲۰۱۴).

چالش در رابطه بین برتری و عملکرد این است که تصمیم بگیرید کدامیک می‌تواند دیگری را حمایت کند. درک ماهیت این رابطه باید جنبه‌های دیگری مانند ارتباط آن، اهداف سازمانی و رویه‌های اجرا شده را نیز در بر گیرد. بنابراین، هدف نهایی از دریافت جوایز و تقدیر و بهبود عملکرد و منابع و فناوری‌های رو به رشد ممکن است تعالی سازمانی باشد (الدفری^{۴۶} و همکاران، ۲۰۱۶).

کلمه "تعالی" برای اشاره به ارزیابی بالاترین رتبه استفاده می‌شود. تشخیص اینکه چه زمانی به وضعیت تعالی دست می‌یابد، آسان نیست، در صورتی که برتری مستلزم شناخته نشده باشد (پارک^{۴۷}، ۲۰۰۹). اصطلاح "تعالی" اغلب در سازمان‌ها و مشاغل استفاده می‌شود. با این حال، به طور مشابه متضمن تمایز است، اما تعالی سازمانی بیشتر در بخش دولتی اعمال می‌شود در حالی که تعالی کسب و کار در بخش خصوصی استفاده می‌شود (اکانمو و محمد^{۴۸}، ۲۰۲۱).

مدیریت کیفیت جامع: دمینگ^{۴۹} (۱۹۸۶) و جوران^{۵۰} و همکاران (۱۹۹۹) بیان کردند که بسیاری از کارشناسان کیفیت اعلام کرده‌اند که استراتژی‌های مدیریت کیفیت می‌توانند سودآوری را از طریق بازپسندی محصول افزایش دهند، یعنی افزایش کارایی سازمانی و به

⁴³ Altındağ & Köseadağ

⁴⁴ Hemmea

⁴⁵ Goetsch and Davis

⁴⁶ Al-Dhaafri

⁴⁷ Park

⁴⁸ Akanmu, B Mohamad

⁴⁹ Deming

حداقل رساندن هزینه‌های ناشی از نقص و شکست. با توجه به شواهد تجربی موجود در ادبیات، ارتباط مثبتی بین مدیریت کیفیت جامع و کیفیت محصولات، بهبود رضایت مشتری، مزیت‌های رقابتی و سهم بازار مشاهده می‌شود (فوتوپولوس و پسوماس^{۵۱}، ۲۰۱۰). با این حال، اکثر شیوه‌های کیفیت در جهت درستی هستند، اما هنوز کمبود درک نقش مهم کارکنان در فرآیند بهبود کیفیت برای دستیابی به تعالی کسب و کار وجود دارد (رشید و اسلم^{۵۲}، ۲۰۱۲).

اسلامی الوارسی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا با تعالی سازمانی در دفتر مرکزی جهاد دانشگاهی پرداختند. نتایج آزمون فرضیه آنها نشان داد که بین سبک رهبری تحول‌گرا و تعالی سازمان رابطه معناداری وجود دارد. و همچنین رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و تعالی سازمانی با ۹۹ درصد اطمینان مورد پذیرش قرار گرفته است.

سلیم زاده و همکاران (۱۳۹۹) مطالعه‌ای را با هدف بررسی نقش رهبری استراتژیک بر نوآوری استراتژیک با تعدیل‌گری هوشیاری کارآفرینانه در شرکت‌های تولیدی استان ایلام انجام دادند. نتایج بیانگر این موضوع شد که بین رهبری استراتژیک و نوآوری استراتژیک با تعدیل‌گری هوشیاری کارآفرینانه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشته است. همچنین هر شش بعد رهبری استراتژیک (چشم‌انداز درباره آینده، سرمایه انسانی، ساختار و فرایند سازمانی، ارزش‌های اخلاقی، و فرهنگ سازمانی، شایستگی) بر نوآوری استراتژیک و با تعدیل‌گری هوشیاری کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

ارشادی و دهدازی^{۵۳} (۲۰۱۹) مطالعه‌ای با عنوان بررسی نقش تفکر استراتژیک در استقرار مدل تعالی سازمانی: نقش تعدیل‌کننده فراموشی سازمانی انجام دادند. با توجه به نتایج آزمون‌های معناداری آماری، نقش میانجی‌های وسواسی سازمانی در استقرار مدل تعالی سازمانی تا حد زیادی تأیید شده است. علاوه بر این، نقش میانجی فراموشی سازمانی در تأثیر نهایی تفکر استراتژیک بر اجرای مدل تعالی سازمانی به طور گسترده مورد تأیید قرار گرفته است. استفاده نکردن از دانش حاصل از یادگیری، ناتوانی شرکت در کدنویسی و مستندسازی دانش و نبود انگیزه برای به اشتراک گذاری آن از مهمترین عوامل فراموشی دانش در شرکت‌ها است.

آل دافری و الوسانی^{۵۴} (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر رهبری، برنامه ریزی استراتژیک و فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بر تعالی سازمانی در سازمان پلیس دبي پرداختند. یافته‌های آماری آنها با استفاده از حداقل مربعات جزئی نقش میانجی کامل برنامه ریزی استراتژیک را به عنوان مکانیزمی بین رهبری و تعالی سازمانی تأیید کرده است. علاوه بر این، نتایج، اثر معناداری رهبری بر برنامه ریزی استراتژیک علاوه بر تأثیر آن بر تعالی سازمانی را گزارش داده‌اند.

روش پژوهش

روش تحقیق علمی، فرایند جستجوی منظمی می‌باشد که جهت مشخص نمودن یک موقعیت نامعین بکار گرفته می‌شود. لذا می‌توان ادعا نمود که رسیدن به اهداف علمی حاصل نخواهد شد مگر زمانی که با روش علمی درستی صورت پذیرد. با توجه به اینکه، پژوهش‌های علمی بر اساس هدف تحقیق به سه دسته تقسیم‌بندی می‌گردد. لذا مطالعات یا بنیادی هستند یا کاربردی و یا اقدام پژوهی که نوع آنها بر اساس هدف تحقیق معین می‌گردد. از آنجاکه اهداف تحقیقات کاربردی گسترش دانش کاربردی در یک حوزه خاصی است و هدف از این مطالعه هم کاربرد نتایج حاصل از این مطالعه می‌باشد لذا این پژوهش هم از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت چون این مطالعه با

⁵⁰ Juran

⁵¹ Fotopoulos & Psomas

⁵² Rashid & Aslam

⁵³ Ershadi & Dehdazzi

⁵⁴ Al-Dhaafri & Alosani

دریافت نظرات کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ارومیه مورد بررسی قرار گرفته است، لذا از نوع توصیفی و پیمایشی می باشد. و همچنین از نظر نحوه گردآوری داده‌ها در رده مطالعات همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بوده که به صورت میدانی اجرا شده است.

جامعه آماری و تعیین حجم نمونه

در هر تحقیقی، جامعه‌ای که تحت بررسی قرار می‌گیرد یک جامعه آماری را تشکیل می‌دهد. در این مطالعه جامعه آماری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ارومیه خواهد بود. تعداد جامعه آماری این مطالعه ۵۰۰ نفر از کارکنان بخش اداری است. از طرفی هم در بیشتر موارد به دلیل حجم گسترده‌ای که جامعه آماری دارد مطالعه تک تک جامعه آماری امکان پذیر نمی‌باشد. لذا در این شرایط محقق ناگزیر می‌باشد که بخشی از جامعه آماری را تحت مطالعه قرار دهد و نتیجه بررسی خود را به کل جامعه آماری تعمیم کند که این عمل نمونه گیری نام دارد. که در این پژوهش با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به گردآوری داده‌ها خواهیم پرداخت؛ و همچنین بر اساس جدول مورگان برای جامعه‌ای ۵۰۰ نفر تعداد ۲۱۷ کارمند به عنوان نمونه انتخاب شده است. که با توزیع ۲۱۷ پرسشنامه ۲۱۲ عدد گردآوری گردید و آماده تجزیه و تحلیل شده است.

روش و ابزار گردآوری داده‌ها

زمانی که موضوع تحقیق و همچنین نوع مطالعه بر اساس هدفی مشخص شود در ابتدا باید از حیث ادبیات تحقیق تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق ارائه شود و همچنین سوالاتی که آن اساس متغیرهای مدل اندازه‌گیری می‌شوند مشخص شود. از طرفی هم روش‌های جمع‌آوری اطلاعات در هر تحقیقی به دو دسته کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم می‌گردد. از روش کتابخانه‌ای به هنگام جمع‌آوری اطلاعاتی که مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق بوده استفاده می‌گردد و در ارتباط با جمع‌آوری اطلاعات جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از روش میدانی استفاده می‌شود. بنابراین در تحقیق حاضر پرسشنامه بر اساس طیف پنج لیکرت ۵ گزینه‌ای استفاده خواهد شد که ۱ به منزله کاملاً مخالفم، ۲ مخالفم، ۳ نظری ندارم، ۴ موافقم، ۵ کاملاً موافقم می‌باشد. و همچنین پرسش‌نامه‌های پژوهش تهیه و به صورت حضوری و الکترونیکی و به تعداد لازم با در نظر گرفتن این نکته که ممکن است تعدادی از پرسش‌نامه ناقص و قابل تجزیه و تحلیل نباشد، تعداد ۲۱۷ پرسش‌نامه به صورت تصادفی بین نمونه تحقیق توزیع شده است. که جهت کسب اطمینان افراد از عدم افشای اطلاعات، پرسش‌نامه‌ها بدون نام طراحی شده و به افراد اطمینان داده شده است که پرسش‌نامه‌های آن‌ها همه باهم تجزیه و تحلیل آماری شده و نتایج تحقیق صرفاً برای ارائه در قالب یک پایان‌نامه دانشگاهی استفاده شده است. تخصیص سؤالات پرسشنامه و منابع پرسش‌نامه به شرح جدول ۳-۱ آمده است.

جدول ۳-۱: تخصیص سؤالات پرسش‌نامه

متغیرها	سؤالات	رفرنس
برنامه ریزی استراتژیک	۹-۱۹	آلوسانی ^{۵۵} و همکاران (۲۰۲۰)، گتز ^{۵۶} و همکاران (۲۰۰۵)
رهبری	۱-۸	براه ^{۵۷} و همکاران (۲۰۰۰) و آولیو ^{۵۸} و همکاران (۱۹۹۹)

⁵⁵ Alosani
⁵⁶ Getz
⁵⁷ Brah
⁵⁸ Avolio

فرهنگ سازمانی کار آفرینانه	۲۷-۳۵	لای ^{۵۹} و همکاران (۲۰۰۷)، بوسو ^{۶۰} و همکاران (۲۰۱۳)
تعالی سازمان	۲۴-۲۰	ناصر ^{۶۱} و همکاران (۲۰۱۷)

روایی و پایایی ابزار پژوهش

ابزار گردآوری داده‌ها زمانی قابل اعتماد می‌باشد که دو مشخصه مهمی از پایایی و روایی را داشته باشند. شاخص‌هایی که در این جهت سنجش پایایی در این تحقیق مورد استفاده قرار خواهد گرفت عبارت است از:

- بارهای عاملی: که مقدار قابل قبول برای آن ۰/۴ بوده و در بهترین حالت هم ۰/۷ می‌باشد.
- آلفای کرونباخ: مقدار قابل قبول جهت پذیرش این شاخص ۰/۷ می‌باشد.
- پایایی ترکیبی: مقدار قابل قبول جهت پذیرش این شاخص ۰/۷ می‌باشد.
- ضریب پایایی: مقدار قابل قبول جهت پذیرش این شاخص ۰/۷ می‌باشد.

برای سنجش روایی در مدل‌سازی معادلات ساختاری دو شاخص مورد ارزیابی قرار می‌گیرد که به این شرح است:

- روایی همگرا: که مقدار قابل قبول جهت پذیرش آن ۰/۵ می‌باشد.
- روایی واگرا: برقراری این شاخص به این صورت است که اعداد مندرج در قطر اصلی که جذر میانگین واریانس استخراج شده (روایی همگرا) است باید از اعداد زیرین زیاد باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیلی که در داده‌ها انجام خواهد گرفت با استفاده از آمارهای توصیفی و استنباطی خواهد بود. به این صورت که با آمار توصیفی به توصیف نتایج حاصل از جامعه آماری خواهد پرداخت و آمار استنباطی هم به تحلیل و آزمون فرضیات خواهد پرداخت. مدل به طور کلی در معادلات ساختاری به سه شکل مطرح است مدل اندازه گیری به بررسی روایی و پایایی خواهد پرداخت و در بحث پایایی آلفا کرونباخ و بار عاملی و پایایی ترکیبی و همچنین ضریب پایایی مورد بررسی قرار خواهد گرفت و در بحث روایی شاخص روایی همگرا و روایی واگرا مطرح است. همچنین شاخص‌های لازم جهت ارزیابی مدل ساختاری شاخص ضریب تعیین و مقادیر ضریب مسیر و مقادیر ضریب معناداری می‌باشد و نهایتاً تنها شاخصی که جهت بررسی مدل عمومی تحقیق مورد استفاده قرار می‌گیرد شاخص GOF است. که همه این موارد و شاخص‌ها در این مطالعه مورد بررسی قرار خواهد گرفت. لذا جهت بررسی این شاخص‌ها از نرم‌افزار SMART-PLS استفاده خواهد شد.

تحلیل نتایج

ابتدا با استفاده از آمار توصیفی، مشخصه‌های جمعیت شناختی از جامعه آماری را مورد سنجش قرار می‌دهد و سپس با استفاده از آزمون-های آمار استنباطی فرضیه‌های مطرح شده تحقیق را مورد سنجش و آزمون قرار می‌دهد

آمار توصیفی

⁵⁹ Lai
⁶⁰ Boso

⁶¹ Naser

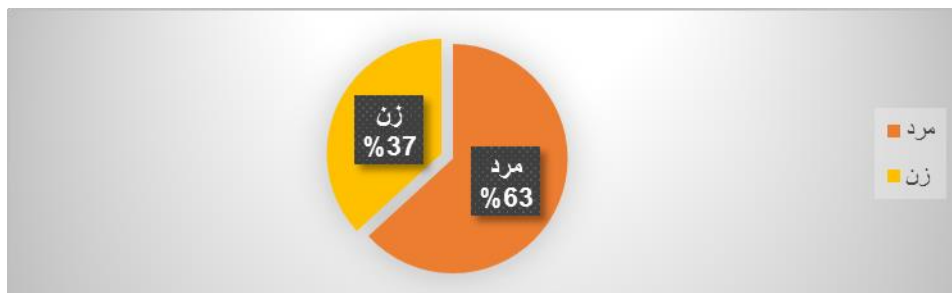
از سه روش در آمار توصیفی جهت خلاصه سازی داده ها در این مطالعه استفاده می شود: جداول، نمودارها و همچنین محاسبه مقادیری خاص که نشان دهنده خصوصیات مهمی از داده ها هستند.

جنسیت: جدول زیر (۱-۴) بیانگر جنسیت پاسخ دهندگان که از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ارومیه هستند، می باشد. همان طور که مشاهده می گردد تعداد پاسخ دهندگان زن ۷۸ نفر (۳۶/۸ درصد) است و تعداد مردانی که پاسخ گو بودند نیز ۱۳۴ نفر (۶۳/۲ درصد) می باشد که از بیشترین فراوانی برخوردار است.

جدول ۱-۴: توزیع فراوانی مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
مرد	۱۳۴	۶۳/۲	۶۳/۲
زن	۷۸	۳۶/۸	۱۰۰/۰
کل	۲۱۲	۱۰۰/۰	

نمودار دایره ای درصد فراوانی پاسخ دهنده گان در شکل ۱-۴ ارائه شده است.



شکل ۱-۴: نمودار دایره ای جنسیت

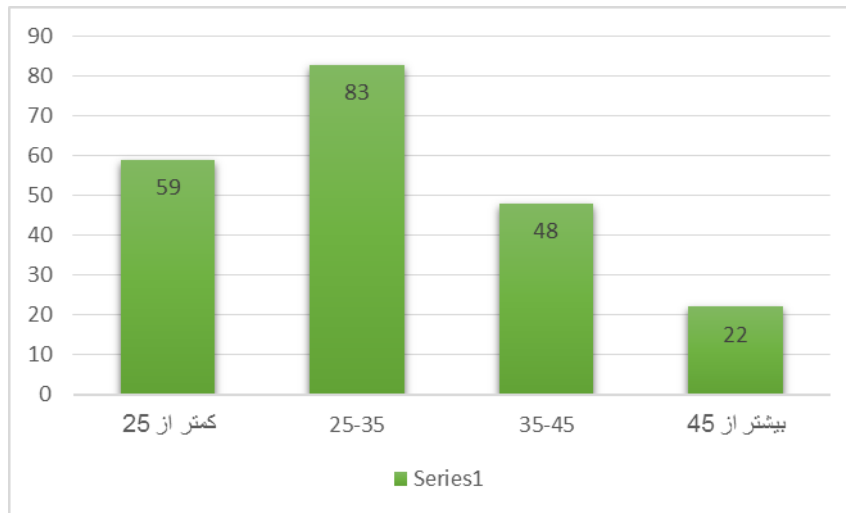
سن: جدول ۲-۴ نشانگر وضعیت سنی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ارومیه که پاسخگوی پرسشنامه بودند می باشد. سن پاسخ دهندگان به ۴ گروه کمتر از ۲۵ سال، ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۵ تا ۴۵ سال و بیشتر از ۴۵ سال بخش بندی شده است که گروه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال یعنی ۳۹/۲ درصد بیشترین تعداد پاسخ دهنده ها و گروه سنی بیشتر از ۴۵ سال با ۱۰/۴ درصد پاسخ دهنده کمترین تعداد پاسخ دهنده ها را دارد.

جدول ۲-۴: توزیع فراوانی مربوط به سن پاسخ دهندگان

سن پاسخ دهندگان	فراوانی	درصد قابل قبول	درصد تجمعی
کمتر از ۲۵ سال	۵۹	۲۷/۸	۲۷/۸
۲۵ تا ۳۵	۸۳	۳۹/۲	۶۷/۰
۳۵ تا ۴۵	۴۸	۲۲/۶	۸۹/۶
بیشتر از ۴۵	۲۲	۱۰/۴	۱۰۰/۰

کل	۲۱۲	۱۰۰/۰
----	-----	-------

و همچنین نمودار میله‌ای شکل ۴-۲ برای سن نیز رسم گردیده است.

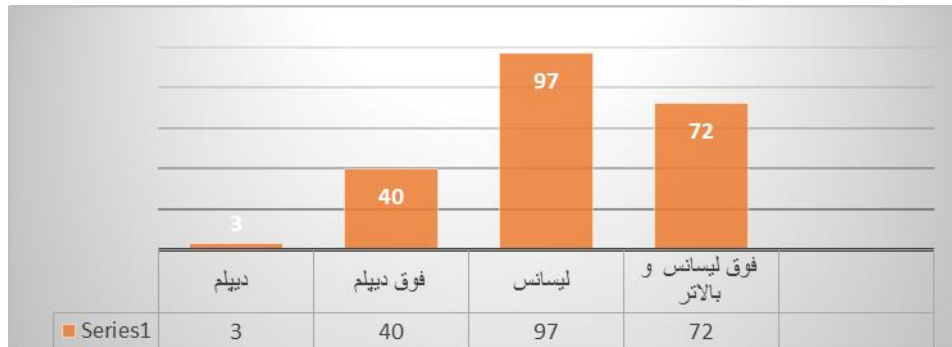


شکل ۴-۲: نمودار ستونی توزیع فراوانی سن پاسخ‌دهندگان

تحصیلات: در جدول ۴-۳ وضعیت سطح تحصیلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ارومیه آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود بیشترین تعداد پاسخ‌دهنده‌ها مربوط است به مقطع تحصیلی لیسانس با ۹۷ نفر (۴۵/۸ درصد) و کمترین تعداد مربوط به وضعیت تحصیلی دیپلم با ۳ نفر (۱/۴ درصد) پاسخ‌دهنده است؛ که نتایج آنها در جدول ۴-۳ و شکل ۴-۳ ارائه شده است.

جدول ۴-۳: توزیع فراوانی مربوط به تحصیلات پاسخ‌دهندگان

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد قابل قبول	درصد تجمعی
دیپلم	۳	۱/۴	۱/۴
فوق دیپلم	۴۰	۱۸/۹	۲۰/۳
لیسانس	۹۷	۴۵/۸	۶۶/۰
فوق لیسانس و بالاتر	۷۲	۳۴/۰	۱۰۰/۰
کل	۱۲۲	۱۰۰/۰	



شکل ۴-۳: نمودار میله‌ای تحصیلات

آمار استنباطی

با توجه به اینکه تحت مطالعه قرار دادن کل اعضای یک جامعه تقریباً غیرممکن می‌باشد. لذا محقق بر آن است تا آنچه را که از بررسی نمونه به دست آورده است به گروه‌های مشابه و بزرگ‌تر تعمیم کند. از این رو، محقق به روش‌هایی نیاز دارد که بتواند با استفاده از آن‌ها نتایج به دست آمده را از مطالعه گروه‌های کوچکتر به گروه‌های بزرگ‌تری تعمیم نماید. لذا، به شیوه‌هایی که توسط آن‌ها ویژگی‌های گروه‌های بزرگتر بر اساس اندازه‌گیری همان ویژگی‌ها در گروه‌های کوچک‌تر استنباط می‌گردد آمار استنباطی گفته می‌شود.

پایایی در مدل اندازه‌گیری: زمانی که گفته می‌شود یک ابزار گردآوری داده باید ویژگی پایایی را داشته باشند به این معنا می‌باشد که اگر در زمان‌های مختلف و در یک جمعیت از آن استفاده شود در نتیجه به دست آمده اختلاف چندانی مشاهده نکنیم. در این مطالعه جهت بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ، ضریب پایایی، بارهای عاملی و پایایی ترکیبی استفاده می‌شود. مقدار قابل قبول برای آلفای کرونباخ باید بالاتر از ۰/۷ باشد تا مورد قبول واقع گردد. البته موس و همکاران در مورد متغیرهایی با تعداد سؤالات کم، مقدار ۰/۶ را هم به عنوان مقدار قابل قبول در ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند.

همچنین جهت تعیین پایایی هر یک از گویه‌های تحقیق از شاخص دیگری به اسم پایایی ترکیبی هم استفاده می‌شود. مقدار قابل قبول برای پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ برای هر گویه می‌باشد و همچنین مقدار کمتر از ۰/۶ نشانگر عدم وجود پایایی می‌باشد. برخی محققین معیار پایایی ترکیبی را با Rho یا همان ضریب پایایی معرفی می‌کنند. ذکر این نکته لازم است که پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیار بهتری نسبت به آلفای کرونباخ است. به دلیل اینکه در محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در مورد هر سازه، تمامی شاخص‌ها با اهمیت مساوی در محاسبات ذکر می‌شوند. در حالی که جهت محاسبه پایایی ترکیبی، شاخص‌ها با بار عاملی بیشتر، اهمیت بالاتری دارند. این موضوع سبب شده است که مقادیر پایایی ترکیبی سازه‌ها معیار واقعی‌تر و دقیق‌تری را نسبت به آلفای کرونباخ داشته باشد.

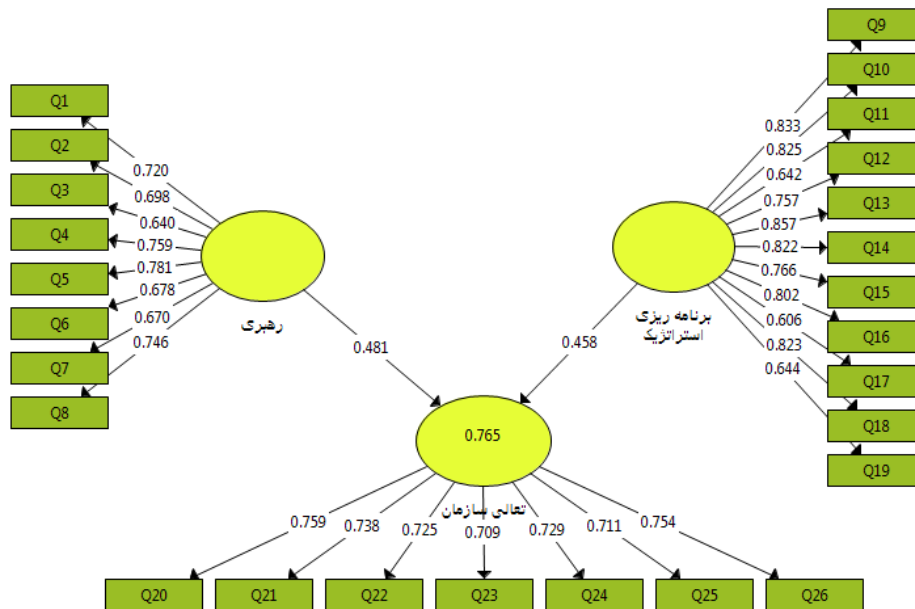
همچنین در مورد ضریب Rho که برای سنجش پایایی درونی سازه‌ها به کار گرفته می‌شود؛ چین (۱۹۹۸) معتقد است ضریب Rho نسبت به آلفای کرونباخ از قابلیت اطمینان بیشتری برخوردار است و مقدار قابل قبول این ضریب باید حد بالاتر از ۰/۷ قرار گیرد. لذا با توجه به نتایج جدول ۴-۴ پایایی همه شاخص‌ها برای همه متغیرهای مستقل و وابسته در حد قابل قبولی قرار گرفته است و با توجه به بالاتر از ۰/۷ بودن آن‌ها نشانگر این است که شاخص‌های ارزیابی پایایی در سطح قابل قبولی قرار گرفته‌اند.

جدول ۴-۴: پایایی مدل اندازه‌گیری

متغیرها	آلفا کرونباخ	ضریب پایایی	پایایی ترکیبی
---------	--------------	-------------	---------------

برنامه ریزی استراتژیک	۰/۹۲۸	۰/۹۳۵	۰/۹۳۹
تعالی سازمان	۰/۸۵۷	۰/۸۶۵	۰/۸۹۰
رهبری	۰/۸۶۲	۰/۸۶۷	۰/۸۹۲

از دیگر شاخص‌های ارزیابی پایایی مقادیر بار عاملی می‌باشد که مقدار عددی می‌باشد که جهت مشخص‌سازی میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان با متغیرهای آشکار خود در طی فرآیند تحلیل مسیر بکار می‌رود؛ بنابراین هرچه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری را در تبیین آن سازه ایفا می‌نماید. همچنین اگر بار عاملی یک شاخص منفی شود گردد نشان‌دهنده تأثیر منفی آن در تبیین سازه مربوطه می‌باشد. مقدار عددی که برای این شاخص قابل قبول است مقدار ۰/۴ می‌باشد. در صورتی که مقدار این شاخص کمتر از ۰/۴ گردد سؤال مربوطه باید از مسیر تحلیل‌ها حذف گردد. مقادیر بارهای عاملی در شکل ۴-۴ نشان داده شده است.



شکل ۴-۴: مقادیر بارهای عاملی

با توجه به اینکه مقدار قابل قبول برای بارهای عاملی ۰/۴ می‌باشد بنابراین با توجه به شکل بالا این شاخص برای همه سؤالات بیشتر از ۰/۴ قرار گرفته است.

روایی در مدل اندازه گیری: روایی همگرا شاخصی می‌باشد که میزان همبستگی هر سازه را با سؤال‌هایش مورد بررسی قرار می‌دهد. شاخص میانگین واریانس استخراج شده بیانگر میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌هایش می‌باشد که مقدار بالای ۰/۵ برای این شاخص قابل قبول است. لذا هر چه قدر این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر خواهد شد. با توجه به نتایج جدول (۴-۵) روایی همگرا نیز برای همه متغیرها از ۰/۵ بیشتر به دست آمده است.

جدول ۴-۵: روایی همگرای مدل اندازه‌گیری

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
برنامه ریزی استراتژیک	۰/۹۳۹
تعالی سازمان	۰/۸۹۰
رهبری	۰/۸۹۲

معیار دیگری که جهت بررسی روایی مدل اندازه‌گیری کاربرد دارد روایی واگرا می‌باشد که در این مطالعه با روش فورنل و لارکر بررسی می‌شود. در این روش میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد، به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن می‌باشد که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خودش نسبت به سازه‌های دیگر دارد. بررسی این موضوع توسط ماتریس جدول ۴-۶ نشان داده شده است که خانه‌های آن حاوی مقادیر ضریب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر میانگین واریانس استخراج شده مربوط به هر سازه می‌باشد.

جدول ۴-۶: روایی واگرا برای مدل اندازه‌گیری

شاخص‌ها	برنامه ریزی استراتژیک	تعالی سازمان	رهبری
برنامه ریزی استراتژیک	۰/۷۶۶		
تعالی سازمان	۰/۶۱۱	۰/۷۳۲	
رهبری	۰/۶۳۵	۰/۶۱۸	۰/۷۱۳

لذا جدول ۴-۶ نشان می‌دهد که با توجه به بیشتر بودن اعداد واقع شده بر روی قطر اصلی از اعداد زیری لذا این شاخص یعنی روایی واگرا در حد قابل قبول قرار گرفته است.

مدل ساختاری

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در رویکرد حداقل مربعات جزئی، پس از سنجش مدل‌های اندازه‌گیری، باید مدل ساختاری هم مورد بررسی قرار بگیرد. در مدل‌های اندازه‌گیری که در آن روابط بین متغیر با سوالات پرسشنامه‌ای آن متغیر مورد توجه قرار می‌گیرد در بررسی مدل ساختاری روابط بین متغیرها با همدیگر مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد که در این مطالعه معیار ضریب تعیین برای سنجش مدل ساختاری استفاده شد. لذا شاخص R^2 یا به عبارتی ضریب تعیین شاخصی است که تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته را نشان می‌دهد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقادیر ارزیابی برای این شاخص با مقادیر ضعیف، متوسط و همچنین قوی معرفی شده است. مقادیر ضریب تعیین مربوط به متغیر درون‌زا یا وابسته

مدل تعالی سازمان با مقدار ۰/۷۶۵ می باشد که با توجه به اینکه بالاتر از ۰/۶۷ می باشد لذا برای این متغیر وابسته مدل ساختاری در حد قوی قرار گرفته است.

مدل عمومی

معیار **GOF**: جهت بررسی برازش مدل عمومی که هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری را کنترل می کند، معیار **GoF** با فرمول زیر محاسبه می گردد:

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2} \quad 4-1$$

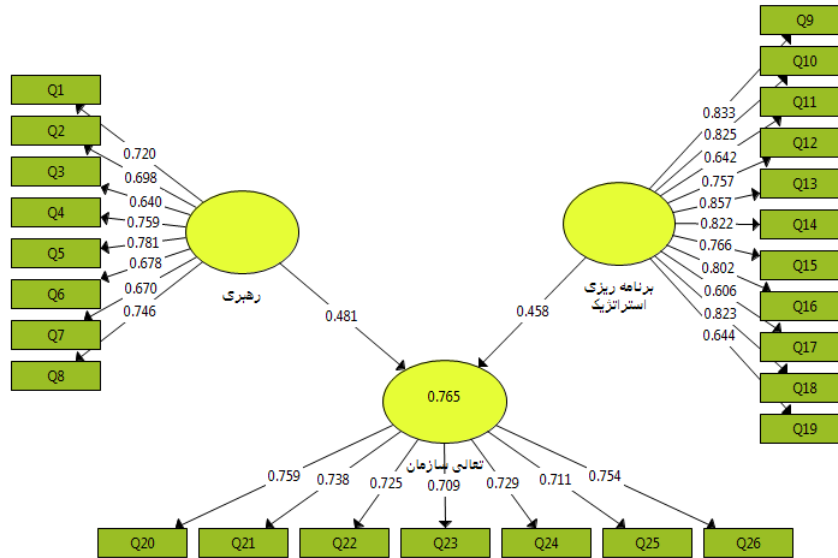
از آنجایی که این مقدار به دو شاخص روایی همگرا و ضریب تعیین وابسته است، لذا حدود این شاخص بین صفر و یک می باشد و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به عنوان ملاکی برای ارزیابی مدل عمومی در سطوح ضعیف، متوسط و همچنین قوی معرفی کرده اند به این نحو که در صورت به دست آمدن مقدار ۰/۰۱ و نزدیک آن به عنوان عدد **GOF** در یک مدل، می توان نتیجه گیری کرد که برازش کلی آن مدل در حد ضعیفی قرار گرفته است و باید محقق به اصلاح روابط بین سازه های مدل بپردازد. به همین ترتیب در مورد دو مقدار دیگر **GOF** نیز (۰/۲۵: برازش کلی متوسط) (۰/۳۶: برازش کلی قوی) این دستورالعمل برقرار است. طبق فرمول محاسبه **GOF** مقدار زیر به دست می آید:

$$GOF = \sqrt{0.543 \times 0.765} = 0.645$$

شاخص **GOF** این مدل عدد ۰/۶۴۵ به دست آمده است که نشان از مطلوبیت قوی مدل می باشد.

تحلیل و تفسیر نتایج کلی و آزمون فرض ها

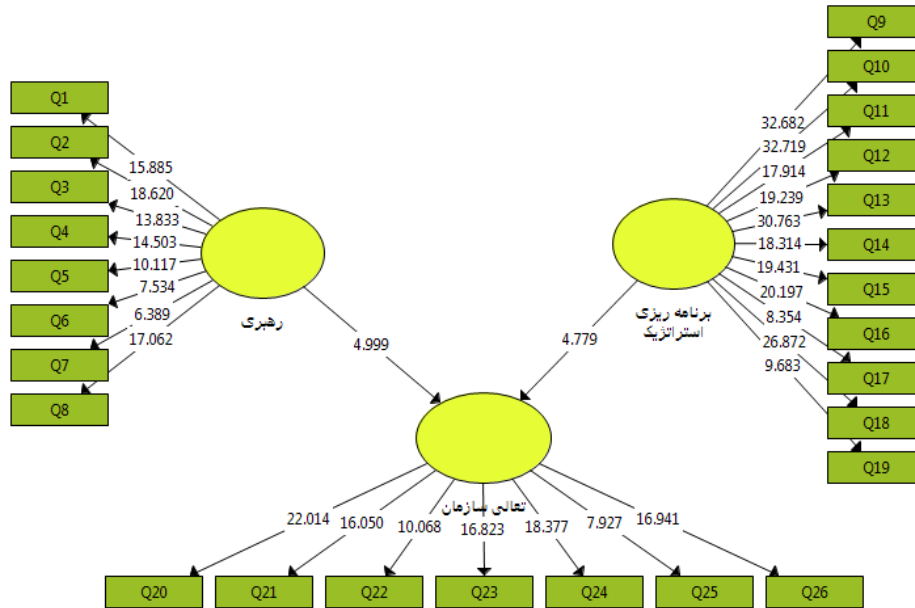
ضریب مسیر: مقادیر ضریب مسیر در این مطالعه نشان دهنده این است که بین رهبری و تعالی سازمان و همچنین برنامه ریزی استراتژیک و تعالی سازمان رابطه مستقیمی وجود دارد.



بدون متغیر تعدیلگر R^2 شکل ۴-۴: ضرایب مسیر و مقدار

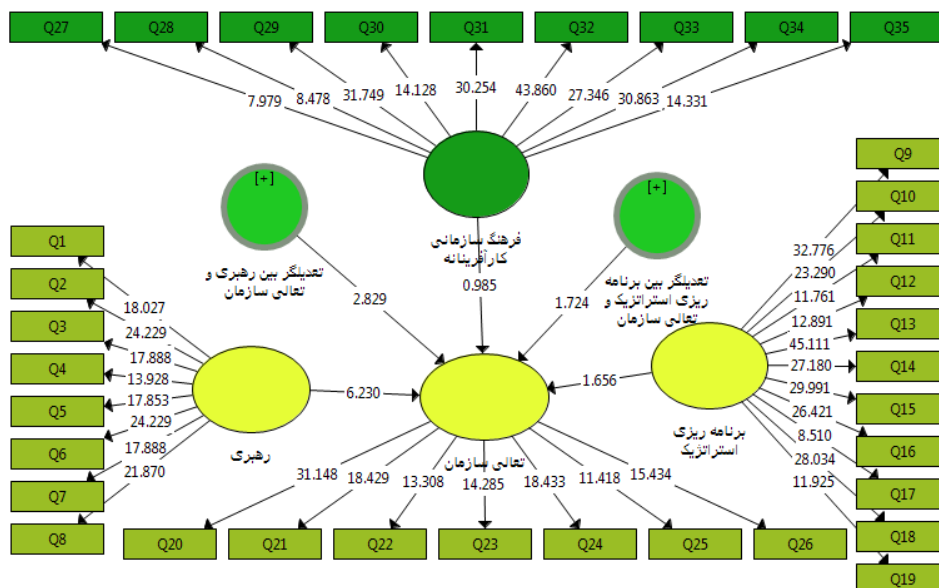
نتایج به دست آمده نشان می دهد که رابطه همه متغیرها باهم یک رابطه مستقیمی می باشد.

ضرایب معناداری T: با توجه به نتایج به دست آمده برای ضرایب معناداری نتایج نشان می دهد که رهبری بر تعالی سازمان با ضریب معناداری ۴/۹۹۹ در سطح اطمینان ۹۹/۹ درصد تأثیر معناداری دارد؛ همچنین تأثیر معناداری برنامه ریزی استراتژیک بر تعالی سازمان با مقدار ضریب معناداری ۴/۷۷۹ در سطح اطمینان ۹۹/۹ درصد مورد تأیید قرار گرفت. و همچنین نتایج نشان می دهد که فرهنگ سازمانی کارآفرینانه رابطه بین رهبری و تعالی سازمان را تعدیلگری می کند را با ضریب معناداری ۲/۸۲۹ با ضریب اطمینان ۹۹ میانجی گری می کند. و نهایتاً نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی کارآفرینانه رابطه بین برنامه ریزی استراتژیک و تعالی سازمان را تعدیلگری نمی کند.



شکل ۴-۵: آزمون ضرایب معناداری بدون وجود متغیر تعدیلگر

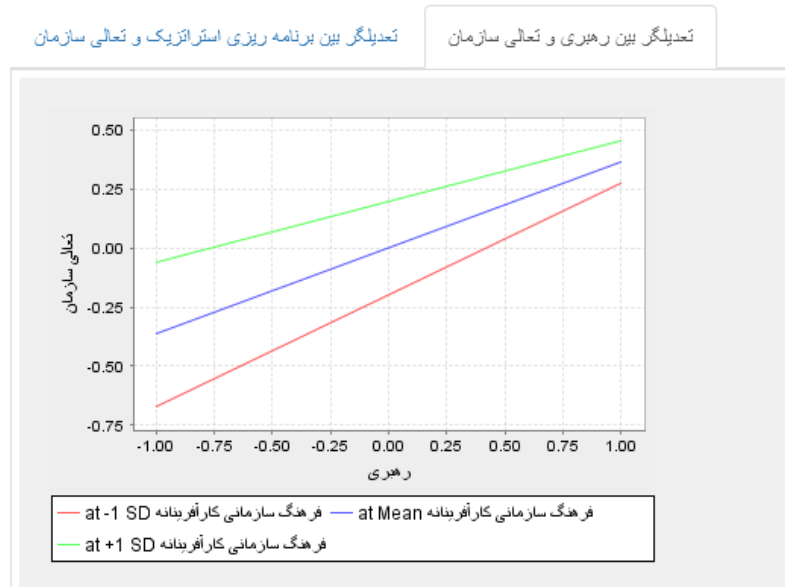
همان طوری که در این مطالعه پیش‌بینی شد همه فرضیات این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. به جر اینک فرهنگ سازمانی کارآفرینانه رابطه بین برنامه ریزی استراتژیک و تعالی سازمان را با توجه به اینکه کمتر از ۱/۹۶ قرار گرفته است تعدیلگری نکرد.



شکل ۴-۶: آزمون ضرایب معناداری با وجود متغیر تعدیلگر

بعد از تأیید نقش تعدیل گری فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در رابطه بین رهبری و تعالی سازمان در قدم بعدی به بررسی شدت تأثیر آن با توجه به گزارش اثر متقابل بر اساس شکل ۴-۷ خواهیم پرداخت. با توجه به نمودار اثر متقابل به زیبایی می توان نقش تعدیل گر را مجسم کرد. با توجه به شکل زیر می توان دریافت که رابطه بین رهبری و تعالی سازمان با فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بالا (سبز) بیشتر از زمانی است که فرهنگ سازمانی کارآفرینانه پایین (قرمز) است.

Simple Slope Analysis charts



شکل ۴-۷ نمودار اثر متقابل

جدول زیر خلاصه‌ای از نتایج حاصل شده در ارتباط با فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۴-۷: نتیجه گیری کلی

ردیف	فرضیه‌ها	ضریب مسیر	ضریب معناداری	P-VALUE	نتیجه
۱	رهبری بر تعالی سازمان تأثیر معناداری دارد.	۰/۴۸۱	۴/۹۹۹	۰/۰۰۱	تایید
۲	برنامه‌ریزی استراتژیک بر تعالی سازمان تأثیر معناداری دارد.	۰/۴۵۶	۴/۷۷۹	۰/۰۰۱	تایید
۳	فرهنگ سازمانی کارآفرینانه رابطه بین رهبری و تعالی سازمانی را تعدیلگری می‌کند	-۰/۱۳۳	۲/۸۲۹	۰/۰۱۸	تایید
۴	فرهنگ سازمانی کارآفرینانه رابطه بین برنامه ریزی استراتژیک و تعالی سازمانی را تعدیلگری می‌کند	۰/۰۷۹	۱/۷۲۴	۰/۱۱۵	رد

بحث و نتیجه گیری

مدیریت کیفیت جامع به عنوان یک فلسفه مدیریت عنصری است که می تواند برای سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی برای تحقق اهداف از پیش تعریف شده مفید باشد. در مورد مدیریت کیفیت فراگیر پیش از پیاده سازی سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی بحث شده است (قدیل الایی^{۶۲} و همکاران، ۲۰۱۰). تعالی که یک نتیجه مطلوب برای هر استراتژی و عملکردی است، همچنین می تواند به عنوان عملی در نظر گرفته شود که می تواند به سازمان ها برای استفاده استثنایی از رویه توصیه شده که در نهایت منجر به عملکرد سازمانی می شود، سودمند باشد. در نتیجه، سازمان هایی که برتری فناوری اطلاعات را نشان می دهند باید ارزش های قابل توجهی از هزینه کردن در استراتژی فناوری اطلاعات خود ایجاد کنند. با این حال، سازمان ها برای اجرای استراتژی ها و شیوه های نوآورانه برای برتری در کسب و کار و رقابتی ماندن در بازار جهانی تلاش می کنند، ولیکن تلاش های آنها اتلاف منابع تلقی می شود. به عبارت دیگر، اگر کارکنان از تغییرات جدید راضی نباشند، اجرای بهترین شیوه ها و فناوری های بسیار پیشرفته موفق نخواهد بود. به این معنا که ایجاد فرهنگ کارآفرینی داخلی می تواند به سازمان ها کمک کند تا مقاومت در برابر تغییر را بشکنند و کارکنان را به تمایل به نوآوری ترغیب کنند (الدافری^{۶۳} و همکاران، ۲۰۱۶). این پژوهش در جهت سنجش تأثیر فرهنگ سازمانی در رابطه بین برنامه ریزی استراتژیک و رهبری با تعالی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، می باشد که بر اساس یک مدل مفهومی طراحی شده است که متغیرهای آن شامل: برنامه ریزی استراتژیک، رهبری، فرهنگ سازمانی و تعالی سازمانی می باشند.

نتایج حاصل از تحلیل ها نشان می دهد که همه فرضیات مطرح شده در این پژوهش تأیید می شود به جر اینکه فرهنگ سازمانی کارآفرینانه رابطه بین برنامه ریزی استراتژیک و تعالی سازمان را با توجه به اینکه کمتر از ۱/۹۶ قرار گرفته است تعدیلگری نکرد. در ادامه نتایج فرضیات نیز بیان می گردد:

- فرضیه اول: رهبری بر تعالی سازمان تأثیر معناداری دارد. نتایج به دست آمده از آزمون t و ضریب مسیر به دست آمده نشان می دهد که بین رهبری و تعالی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، بنابراین فرضیه (۱) تأیید می شود. نتایج حاصل از این مطالعه نشان می دهد که زمینه سازمانی و تنظیم سیستم های داخلی سازمانی برای اطمینان از اثربخشی آنها به واسطه وجود یک رهبری اثربخش حاصل می شود. رهبری کارکنان را ترغیب می کند تا فراتر از منافع شخصی خود بروند و در عوض بر هنجارها، ارزش ها و اهداف سازمان تمرکز کنند تا فراتر از انتظارات عمل کنند. رهبری اثربخش محیطی دلسوز، امن و عاری از سرزنش، با ارتباطات باز، همبستگی و تعهد را فراهم می کند و سازمانی با عملکرد بالا ایجاد می کند. بنابراین رهبری می تواند سازمان را در دستیابی به تعالی سازمانی یاری دهد. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعه ی لاسرادو و کاسیم^{۶۴} (۲۰۲۰) در یک راستا می باشد.

⁶² Ghadilolaee

⁶³ Al-Dhaafri

⁶⁴ Lasrado & kasseem

- فرضیه دوم: برنامه ریزی استراتژیک بر تعالی سازمان تأثیر معناداری دارد. نتایج به دست آمده از آزمون t و ضریب مسیر به دست آمده نشان می دهد که بین برنامه ریزی استراتژیک و تعالی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، بنابراین فرضیه (۲) تأیید می شود. نتایج حاصل از این مطالعه نشان می دهد که برنامه ریزی استراتژیک به تصمیم گیرندگان سازمانها کمک می کند تا مشکلات و نگرانی های کلیدی را حل کنند. برنامه ریزی استراتژیک یک ساختار نامشهود ترکیب می کند که نظریه مبتنی بر منابع نشان می دهد که منجر به مزیت های رقابتی برای سازمانها می شود و آنها را در دستیابی به تعالی سازمانی یاری می رساند. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعه ای الدافری و الوسانی^{۶۵} (۲۰۲۰) در یک راستا می باشد.
- فرضیه سوم: فرهنگ سازمانی کارآفرینانه رابطه بین رهبری و تعالی سازمانی را تعدیلگری می کند. نتایج به دست آمده از آزمون t و ضریب مسیر به دست آمده نشان می دهد که فرهنگ سازمانی کارآفرینانه رابطه ای بین رهبری و تعالی سازمانی را تعدیلگری می کند، بنابراین فرضیه (۳) تأیید می شود. نتایج حاصل از این مطالعه نشان می دهد که فرهنگ سازمانی کارآفرینی برای سازمانها که با مشکلات بقاء، عدم اطمینان محیطی و تهدیدات رقبا، نوآوری و ریسک پذیری برای بهره برداری از فرصتها مواجه می شوند، مهم است. سیستم های عامل انگیزشی مناسب، چه محسوس و چه نامشهود، برای ایجاد و ادغام اصول فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در محیط کسب و کار مهم هستند که رهبری شایسته می تواند این عامل های انگیزشی را در فرهنگ سازمانی مستقر نموده و سازمان را به نقطه ای تعالی خود برساند. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعه ای الدافری و الوسانی^{۶۶} (۲۰۲۱) در یک راستا می باشد.
- فرضیه چهارم: فرهنگ سازمانی کارآفرینانه رابطه بین برنامه ریزی استراتژیک و تعالی سازمانی را تعدیلگری می کند. نتایج به دست آمده از آزمون t و ضریب مسیر به دست آمده نشان می دهد که بین پاسخگویی شبکه تأمین کننده بر توسعه مشتریان رابطه معناداری وجود دارد، بنابراین فرضیه (۴) تأیید می شود. نتایج حاصل از این مطالعه نشان می دهد که فرهنگ سازمانی کارآفرینانه از نظر آماری تأثیر معناداری بر تعالی عملیاتی دارد. برنامه ریزی استراتژیک مکانیزمی است که به فرهنگ سازمان کمک می کند تا به اهداف خود دست یابد. بنابراین، فرهنگ سازمانی کارآفرینانه به عنوان یک تجربه عملی، عمداً شرکت کنندگان در فرآیند برنامه ریزی استراتژیک سازمانی را درگیر می کند تا به عملکرد برنامه استراتژیک فرصتی برای بهبود و پاسخگویی بدهد و در نهایت به تعالی سازمان دست یابد. نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه ای اولوان^{۶۷} و همکاران (۲۰۱۹) در یک راستا می باشد.

⁶⁵ Al-Dhaafri and Alosani

⁶⁶ Al-Dhaafri and Alosani

⁶⁷ Olwan



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار
7th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



منابع:

- Raju, V. (2018). Theory of lim law: Leadership style. *Eurasian Journal of Analytical Chemistry*, 13(6), 125-136.
- Houshi, F. J., & Taleghani, M. (2016). Codification of Business/Industrial Strategies by EFQM Model of Organizational Excellence. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(2 S1), 511.
- Maniam, V. (2017). Theorizing career success perception as a mediator between managerial learning and the learning organization. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3(1).
- Al Dhaafri, H., Yusoff, R. Z., & Al-Swidi, A. K. (2014). The relationship between enterprise resource planning, total quality management, organizational excellence, and organizational performance-the mediating role of total quality management and organizational excellence. *Asian Social Science*, 10(14), 158-178.
- Al-Dhaafri, H., & Alosani, M.S. (2021). Role of leadership, strategic planning and entrepreneurial organizational culture towards achieving organizational excellence: Evidence from public sector using sem. *Measuring Business Excellence*.
- Alford, J., & Greve, C. (2017). Strategy in the public and private sectors: Similarities, differences and changes. *Administrative Sciences*, 7(4), 35.
- Gerbing, D.W., Hamilton, J.G., & Freeman, E.B. (1994). A large-scale second-order structural equation model of the influence of management participation on organizational planning benefits. *Journal of Management*, 20(4), 859-885.
- Gkliatis, I.P., & Koufopoulos, D.N. (2013). Strategic planning practices in the greek hospitality industry. *European Business Review*.
- Igbaekemen, G.O. and Odivwri, J.E. (2015), "Impact of leadership style on organization performance: a critical literature review", *Arabian Journal of Business and Management Review*, No. 5, pp. 1-7.
- Jabbar, A.A., & Hussein, A.M. (2017). The role of leadership in strategic management. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 5(5), 99-106.
- Al-Dhaafri, H., Al-Swidi, A. and Yusoff, R. (2016a), "The mediating role of TQM and organizational excellence, and the moderating effect of entrepreneurial organizational culture on the relationship between ERP and organizational performance", *The TQM Journal*, Vol. 28 No. 6, pp. 991-1011.
- Alosani, M. S., Yusoff, R., & Al-Dhaafri, H. (2020). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police. *Innovation & Management Review*.
- Boso, N., Story, V. M., & Cadogan, J. W. (2013). Entrepreneurial orientation, market orientation, network ties, and performance: Study of entrepreneurial firms in a developing economy. *Journal of business Venturing*, 28(6), 708-727
- Getz, D., & Petersen, T. (2005). Growth and profit-oriented entrepreneurship among family business owners in the tourism and hospitality industry. *International journal of hospitality management*, 24(2), 219-242.
- Goetsch, D.L. and Davis, S.B. (2014), *Quality Management for Organisational Excellence*, Pearson, Upper Saddle River, NJ.
- Lai, M. F., & Lee, G. G. (2007). Relationships of organizational culture toward knowledge activities. *Business process management journal*



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار
7th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



- Naser, S. S. A., & Al Shobaki, M. J. (2017). Organizational excellence and the extent of its clarity in the Palestinian universities from the perspective of academic staff. *International Journal of Information Technology and Electrical Engineering*, 6(2), 47-59.
- Tsiotras, G.D., Tsiotras, P.G. and Fotiadis, T.A. (2016), "Enabling quality in the tourism industry: an evaluation of business excellence in Greek hotels", *Global Business and Organizational Excellence*, Vol. 35 No. 3, pp. 44-57.
- Bratianu, C. and Balanescu, G.V. (2008), "Vision, mission and corporate values: a comparative analysis of the top 50 US companies", *Management and Marketing*, Vol. 3 No. 3, pp. 19-38.
- Collis, D. and Montgomery, C. (2008), "Competing on resources", *Harvard Business Review*, Vol. 86 Nos 7/8, pp. 140-150.
- Darbi, W.P.K. (2012), "Of mission and vision statements and their potential impact on employee behaviour and attitudes: the case of a public but profit-oriented tertiary institution", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 14.
- Kachaner, N., King, K. and Stewart, S. (2016), "Four best practices for strategic planning", *Strategy & Leadership*, Vol. 44 No. 4, pp. 26-31.
- Lederer, M., Kurz, M. and Lazarov, P. (2017), "Making strategy work: a comprehensive analysis of methods for aligning strategy and business processes", *International Journal of Business Performance Management*, Vol. 18No. 3, pp. 274-292.
- Heyns, M.; Rothmann, S. Dimensionality of trust: An analysis of the relations between propensity, trustworthiness and trust. *SAJ. Ind. Psychol.* 2015, 41, 1–12.
- Iqbal, S.; Farid, T.; Jianhong, M.; Mehmood, Q. Cultivating employees' communal relationship and organizational citizenship behavior through authentic leadership: Studying the influence of procedural justice. *Psychol. Res. Behav. Manag.* 2020, 11, 545–555.
- Altındağ, E., & Köseadağı, Y. (2015) "The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance", 4th International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management, 10, 270-282.
- Goetsch, D.L. and Davis, S.B. (2014), *Quality Management for Organisational Excellence*, Pearson, Upper Saddle River, NJ.
- Pawlusinski, R., & Kubal, M. (2018). A new take on an old structure? Creative and slow tourism in Krakow (Poland). *Journal of Tourism and Cultural Change*, 16(3), 265–285.
- Sackmann, A. S. (2010) "Culture and performance, In: Ashkanasy, M.N., Peterson, M.F., Wilderom, C.P.M. (Eds.).
- Akanmu, M. D., & Mohamad, B. (2021, June). The mediating role of organizational excellence between total quality management practices and sustainability: a preliminary. In 18th International Symposium on Management (INSYMA 2021) (pp. 112-118). Atlantis Press.
- Alliappan, R. (2017), "Theory of LIM law: leadership style", available at: www.researchgate.net/publication/318224313_Theory_of_LIM_Law_Leadership_Style (accessed 7 March 2018).
- Ershadi, M. J., & Dehdazzi, R. E. (2019). Investigating the role of strategic thinking in establishing organizational excellence model: A moderating role of organizational forgetting. *The TQM Journal*.
- Fotopoulos, C. V., & Psomas, E. L. (2010). The structural relationships between TQM factors and organizational performance. *The TQM journal*, 22(5), 539-552.
- Rashid, K., & Aslam, M. H. (2012). Business excellence through total supply chain quality management. *Asian Journal on Quality*.



mph.sdcongress.ir

هفتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار
7th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



Lasrado, F., & Kassem, R. (2020). Let's get everyone involved! The effects of transformational leadership and organizational culture on organizational excellence. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 38(1), 169-194.

Olwan, A.A., Irtaimeh, H.J.a., & Al-Lozi, M. (2019). Strategic leadership competencies and its impact on achieving organizational excellence via the mediating role of organizational commitment: A case study in national center for security and crisis management (ncscm). *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 8(1), 106-138.

احمدی بالادهی، سیدمهدی، دستور. (۱۳۹۹). نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از بروز فساد اداری کارکنان ناجا (مورد مطالعه، فرماندهی انتظامی استان هرمزگان). فصلنامه نظارت و بازرسی. دوره ۱۳۹۹. شماره ۵۲.

اردلان، محمدرضا، قنبری، سیروس، کریمی، ایمان. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ویژگی‌های سازمانی بر هویت منسجم سازمانی برای توسعه ظرفیت‌های سازمانی در دانشگاه‌های شهر همدان. *جامعه‌شناسی کاربردی*، دوره ۲۷. شماره ۲. پایپ ۶۲.

اسلامی الوارسی فاطمه، تیمورنژاد کاوه، نعیمی ثابت مقدم امیررضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه سبک رهبری تحول‌گرا با تعالی سازمان در جهاد دانشگاهی. *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی*. دوره ۱۴، شماره ۲، صص ۵۸۹-۶۱۰.

سلیم زاده کمال، محمدی اسفندیار، سلیم زاده جمال. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر رهبری استراتژیک بر نوآوری استراتژیک با نقش تعدیل‌گر هوشیاری کارآفرینانه (مطالعه موردی: شرکت‌های تولیدی استان ایلام). *مجله آینده پژوهی مدیریت*. دوره ۳۱، شماره ۲، پایپ ۱۲۱.

معجون‌حسین، اردلان محمدرضا، قنبری سیروس، افضل‌افشین (۱۴۰۰). بررسی رابطه‌ی رهبری سطح پنج و توانمندسازی ساختاری با تعالی سازمانی مدارس بواسطه توانمندسازی روان‌شناختی معلمان. *مجله جامعه‌شناسی کاربردی*. مقالات آماده انتشار.

نوروززاده احد، ایران زاده سلیمان، فقهی فرهنگ ناصر (۱۳۹۸). تحلیل اثر ابعاد رهبری کوانتومی بر تعالی سازمانی شرکت مگاموتور با نقش میانجی مدیریت دانش و مهارت‌های کوانتومی. *دو فصلنامه آینده پژوهی ایران*. سال ۴، شماره ۲، صص ۲۸۹-۳۰۸.