

## تجزیه و تحلیل رهبری استراتژیک برای تحول سازمانی و دلبستگی (مشارکت-تعامل) کارکنان

فرهاد کیانفر<sup>۱\*</sup>

جلال دریس<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۱/۰۱

### چکیده

رهبری استراتژیک کارآمد به عنوان یک عنصر مهم در کارایی عملکرد شرکت هایی که در فضای پویا و دشوار قرن بیست و یکم فعالیت می کنند، محسوب می شود. در مواجهه با عدم امنیت و کمبود منابع اطلاعاتی، برای رفع آشفتگی های محیطی و نیاز مستمر به تحول سازمانی مناسب برای تحقق اهداف تعیین شده، به رهبری استراتژیک نیاز است. اکثر مطالعات مفهومی و تجربی نشان داده اند که رهبری استراتژیک به طور معناداری بر نتایج تأثیر می گذارد. علیرغم اهمیت رهبری استراتژیک، مطالعات نشان داده است که تأثیر رهبری استراتژیک بر عملکرد شرکت به محدودیتهای شرطی یا اثر تصادفی بستگی دارد. تاکنون، فقط تعداد اندکی از مطالعات تجربی ارتباط مستقیم و غیر مستقیم بین رهبری استراتژیک، محیط خارجی، تحول سازمانی و نتایج را تجزیه و تحلیل کرده اند. هدف این مقاله بررسی این شکاف تحقیقاتی از طریق تجزیه و تحلیل انتقادی جنبه های مفهومی و تجربی مبانی نظری مرتبط با آن می باشد که بیان می کند این احتمال وجود دارد که محیط خارجی و تغییرات سازمانی بر رابطه بین رهبری استراتژیک و عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد. این مقاله، با آنالیز فرضیات نوظهور بیان می کند که تأثیر مستقیم رهبری استراتژیک بر نتایج، بحث برانگیز و مبهم است، زیرا تأثیر محیط خارجی و تغییرات سازمانی را می توان تعدیل و میانجی گری کرد. باید امیدوار بود که محققان و ژورنال ها برای تسریع در رفع خلا دانش موجود، تحقیقات تجربی در زمینه های مختلف انجام دهند.

### واژه های کلیدی

رهبری استراتژیک، تغییر سازمانی، محیط خارجی، عملکرد سازمانی

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور، گروه مدیریت آموزشی. ([Kyanfar@yahoo.com](mailto:Kyanfar@yahoo.com))

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، شوشتر، ایران.

([jalal.deris4149@gmail.com](mailto:jalal.deris4149@gmail.com))