

عنوان مقاله:

بررسی تاثیر تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی: نقش میانجی ارتقاء روحیه کارآفرینی (مورد مطالعه: شرکت های کارآفرین شهر ایلام)

فاطمه مهرانور

دانشگاه باختر ایلام

چکیده:

بهره‌وری سازمانی یکی از مفاهیم کلیدی در حوزه مدیریت و علوم سازمانی است که به اندازه‌گیری و بهبود عملکرد و کارایی یک سازمان در استفاده از منابع خود اشاره دارد. این مفهوم نه تنها با تحقق اهداف کمترین هزینه و بیشترین عملکرد مرتبط است، بلکه شامل توانایی سازمان در تولید خروجی‌های با کیفیت بالا نیز می‌شود. هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی با توجه به نقش میانجی ارتقاء روحیه کارآفرینی است. این تحقیق بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس ماهیت روش نیز یک تحقیق توصیفی - همبستگی می‌باشد. واز نظر تحلیل داده‌ها، از روش پیمایشی استفاده می‌شود. جامعه آماری این تحقیق با توجه به آمار منتشره از سوی معاونت منابع انسانی شامل کارکنان شرکت های کارآفرین شهر ایلام است. تعداد جامعه آماری برابر با ۲۳۰ نفر تخمین زده شد. برای انتخاب نمونه با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۴۰ نفر و بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد در زمینه متغیرهای پژوهش می‌باشد. برای سنجش متغیر تحول استراتژیک از پرسشنامه استاندارد گاتر و دراگر (۲۰۱۱) و برای سنجش متغیر بهره‌وری سازمانی از پرسشنامه استاندارد بهره‌وری سازمانی اولسانیا و همکاران (۲۰۱۲) و برای سنجش متغیر روحیه کارآفرینی نیز از پرسشنامه استاندارد ارتقاء روحیه کارآفرینی بهرام زاده و همکاران (۱۳۸۸) استفاده شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی محتوایی با استفاده از نظر خبرگان برای بررسی پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در تحقیق حاضر با استفاده از دو ابزار تحلیلی SPSS و LISREL از دو نوع آمار توصیفی و استنباطی برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از آزمون سوئل استفاده شده است درواقع؛ مقدار به دست آمده از این آزمون، نسبت اثر غیرمستقیم در اثر کل را می‌سنجد و برابر با ۰/۶۴ می‌شود و این بدان معناست که ۰/۶۴ از اثر تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی از طریق غیرمستقیم و متغیر میانجی روحیه کارآفرینی تبیین می‌شود و تاثیر آن معنا دارد است.

کلمات کلیدی: تحول استراتژیک، بهره‌وری سازمانی، روحیه کارآفرینی، شرکت های کارآفرین شهر ایلام

مقدمه

در سال‌های اخیر به موضوع کارآیی و بهره‌وری در کشور توجه خاصی شده است. در برنامه چهارم توسعه یکی از منابعی که برای رشد اقتصادی در نظر گرفته شده، عبارت است از بهبود نگرش‌ها، روش‌ها، سیستم‌ها و نظام‌های مدیریتی و در یک کلام بهبود بهره‌وری (پیری بنه ۱۴۰۰). سازمان‌ها برای نائل شدن به بهره‌وری، نیازمند سطوحی از ظرفیت‌های انسانی، مالی، شبکه‌ای و دانشی هستند تا بتوانند فرآیندهای برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری را به‌خوبی طی کنند (امرالد^۱، ۲۰۲۳). بهره‌وری به استفاده کارآمد و مؤثر از منابع، نیروی کار، سرمایه، زمین، مواد، انرژی، زمان، اطلاعات و ... (برای تولید محصولات و خدماتی که نیازها و خواسته‌های استفاده‌کنندگان را برطرف سازد) اطلاق می‌گردد (کیانی، ۱۴۰۲). هر سازمانی ممکن است شرایط و ویژگی‌های خاص خود را داشته باشد که در این پژوهش به بررسی تأثیر تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام پرداخته می‌شود. تحول استراتژیک به معنای تغییرات بزرگ و جذاب در راهبرد یک سازمان یا سیستم است (اسماعیلی، ۱۳۹۷). درنهایت، تحول استراتژیک بهبود عملکرد و رقابت‌پذیری سازمان را ارتقا می‌دهد و به سازمان کمک می‌کند تا با تغییرات محیطی و نیازهای بازار سازگار شود و ارزش بیشتری برای ذینفعان خود ایجاد کند. ارزشمندترین عاملی که اشخاص هوشمند برای مقابله با چالش‌های اساسی قرن بیست و یکم، خاصه مسئله بیکاری باید بدان مجهز باشند «روحیه کارآفرینی» است روحیه کارآفرینی از مهم‌ترین عوامل موفقیت در کارآفرینی است (کریمیان، ۱۳۹۹). در این راستا سازمان‌ها باید در ایجاد و پرورش روحیه کارآفرینی در اعضای خود تلاش کنند. درواقع، پیوند اجتناب‌ناپذیر سازمان‌ها با نظام اقتصادی رسالت کارآفرینی را بر آن تحمیل کرده و ارائه خدمات را از آمادگی برای زندگی به پاسخگویی به نظام اقتصادی تغییر داده است (رجبی پور و همکاران، ۱۳۹۱). در این مطالعه، تلاش شده است تا به میزان تأثیر تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام پرداخته و نقش میانجی ارتقاء روحیه کارآفرینی را در این رابطه بررسی کنند. بنابراین، این مطالعه به منظور شناخت و تحلیل تأثیر تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی، بهره‌گیری از مدل‌های تجربی و روش‌های تحلیل آماری است. همچنین، بررسی نقش میانجی ارتقاء روحیه کارآفرینی به عنوان یک متغیر واسطه نیز در این رابطه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از بررسی مسئله مطرح‌شده، می‌توان درک بهتری از تأثیر تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام داشت و راهکارهای مناسبی را برای بهبود بهره‌وری سازمانی ارائه نمود؛ لذا سؤال اصلی تحقیق این است که تأثیر تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی با نقش میانجی ارتقاء روحیه کارآفرینی (مورد مطالعه: شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام) چگونه است؟ یا به عبارتی تا چه اندازه متغیرهای تحول استراتژیک و روحیه کارآفرینی می‌تواند بهره‌وری سازمانی را ارتقاء دهد؟ مطالعه تأثیر تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی و نقش میانجی ارتقاء روحیه کارآفرینی در شرکت‌های کارآفرین ایلام اهمیت زیادی دارد. این پژوهش به مدیران کمک می‌کند تا بهترین راهبردها را برای بهبود عملکرد سازمانی انتخاب کنند و مشخص کند که آیا تحول استراتژیک واقعاً بهره‌وری را افزایش می‌دهد. همچنین، بررسی نقش میانجی ارتقاء روحیه کارآفرینی نشان می‌دهد که چگونه این عامل می‌تواند ارتباط بین تحول استراتژیک و بهره‌وری سازمانی را تقویت کند. شرکت‌های کارآفرین با تمرکز بر نوآوری و رشد، ممکن است در برابر تحولات استراتژیک چالش‌هایی داشته باشند و نیاز به ارتقاء روحیه کارآفرینی بیشتری داشته باشند. این پژوهش دو خلأ علمی و کاربردی را پوشش می‌دهد: از یک سو به دانش موجود درباره بهره‌وری سازمانی و تحول استراتژیک اضافه می‌کند و از سوی دیگر، به شرکت‌های کارآفرین ایلام کمک می‌کند تا با پیاده‌سازی این رویکردها بهره‌وری نیروی انسانی و کل سازمان را ارتقاء دهند.

ادبیات پژوهش؛ مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

1. Emerald

تحول استراتژیک:

تحول استراتژیک به عنوان یکی از مفاهیم مهم در مدیریت استراتژیک، به معنای تغییر و تحول در استراتژی‌های سازمان برای پاسخ به نوسانات بازار و محیط تنوع‌بخش است (حسینی، ۱۴۰۱). تحول استراتژیک به عنوان یک فرآیند پویا، از مدیریت استراتژیک برای تدوین، اجرا و ارزیابی استراتژی‌های سازمان حمایت می‌کند و به سازمان کمک می‌کند تا بهترین عملکرد را در محیط تنوع‌بخش امروز و در آینده‌ای نامعلوم داشته باشد. تحول استراتژیک به معنای تغییر و تحول در استراتژی‌های سازمان برای پاسخ به نوسانات بازار و محیط تنوع‌بخش است. این تغییرات ممکن است در سطوح مختلف سازمان اتفاق بیفتد، از جمله تغییر در رویکرد سازمان، سیستم‌ها و فرآیندهای سازمان، محصولات و خدمات سازمان، مدل کسب‌وکار سازمان و فرهنگ سازمانی (عبدی، ۱۴۰۱)؛ در واقع تحول استراتژیک توان بخشیدن به فرآیندهای عملیاتی و نیروی انسانی در سازمان برای بالا بردن کیفیت عملکرد ارگان‌های مختلف است. تحول استراتژیک تلاشی برنامه‌ریزی‌شده، در سراسر سازمان که به وسیله مدیریت عالی سازمان اداره شده و اثربخشی و سلامت سازمان را از راه برنامه‌های تغییر برنامه‌ریزی‌شده در فرآیندهای سازمان، با استفاده از علوم رفتاری افزایش می‌دهد (جهان‌شاد و حقیقت منفرد، ۱۳۹۹).

مبانی نظری تحول استراتژیک:

۱. شاندر و دراگر^۲ (۱۹۶۰): تغییر در رویکرد سازمان: در این تعریف، تحول استراتژیک به معنای تغییر در رویکرد و نگرش سازمان به بازار و محیط تنوع‌بخش است. در این تعریف، تحول استراتژیک باهدف تغییر رویکرد سازمان از رویکرد دفاعی به رویکرد حمله‌ای و یا از رویکرد حمله‌ای به رویکرد دفاعی انجام می‌شود.
۲. مک‌کینزی^۳ (۱۹۷۰): تغییر در سیستم‌ها و فرآیندهای سازمان: در این تعریف، تحول استراتژیک به معنای تغییر در سیستم‌های و فرآیندهای سازمان است. این تغییرات می‌تواند شامل بهبود عملکرد سیستم‌های اطلاعاتی و مدیریتی، تغییر در ساختار سازمانی، بهبود فرآیندهای تولید و توزیع، تغییر در روش‌های بازاریابی و تبلیغات و غیره باشد.
۳. کورت لوین^۴ (۱۹۱۴): تغییر در محصولات و خدمات سازمان: در این تعریف، تحول استراتژیک به معنای تغییر در محصولات و خدمات سازمان است. این تغییرات می‌تواند شامل توسعه محصولات جدید، به‌روزرسانی محصولات قدیمی، ارائه خدمات جدید و بهبود خدمات موجود باشد.
۴. بوزاک، مرلین^۵ (۲۰۰۳): تغییر در مدل کسب‌وکار سازمان: در این تعریف، تحول استراتژیک به معنای تغییر در مدل کسب‌وکار سازمان است. این تغییرات می‌تواند شامل تغییر در روش‌های تولید و توزیع، تغییر در روش‌های فروش و بازاریابی، تغییر در مدل تجاری و غیره باشد.

بهره‌وری سازمانی

بهره‌وری سازمانی به معنای اندازه‌گیری توانایی سازمان در بهره‌برداری از منابع و تولید و ارائه محصولات و خدمات باکیفیت و بهینه است. در واقع، بهره‌وری سازمانی نشان‌دهنده میزان توانایی سازمان در بهره‌برداری بهینه از منابع موجود، افزایش سطح کیفیت محصولات و خدمات، بهبود عملکرد و پاسخگویی به مشتریان و کسب‌وکارهای مشابه است. بهره‌وری سازمانی می‌تواند با بهینه‌سازی فرآیندهای عملیاتی، جایگزینی فناوری‌های جدید، بهبود مدیریت منابع انسانی و جذب و نگهداری نیروی کار ماهر و با استفاده از استراتژی‌های مدیریتی مناسب، بهبود یابد. بهره‌وری سازمانی می‌تواند عاملی برای رشد و توسعه پایدار سازمان باشد و باعث افزایش سودآوری و رضایت مشتریان و سایر ذینفعان شود (اخترکاو، ۱۴۰۰).

². Chandler and Drucker

³. McKinsey

⁴. Kurt Levine

⁵. Bozak, Marilyn

عوامل بسیاری در تعریف و دیدگاه‌های مکاتب مختلف نسبت به بهره‌وری مؤثرند. بهره‌وری از گذشته مورد توجه صاحب‌نظران و محققان رشته‌هایی مانند اقتصاد، روانشناسی، مدیریت، سازمانی، حسابداری، صنعت، فیزیک و مهندسی بوده است. درک دانش، تجربه، زمینه‌ها و شرایط محیطی موجب تعریف و تفسیر آن‌ها از بهره‌وری به شیوه‌های مختلف گردیده است. اینکه سازمان‌ها چگونه درباره گروه‌ها، انسان‌ها محیط و ماشین‌ها در بهره‌وری‌های مختلف کار کنند و آنان چگونه باید سنجیده شود اصول و بینش خاصی را اقتضا می‌نماید. مدیران باید در مورد بهره‌وری در کوتاه‌مدت و بلندمدت تصمیم‌گیری نمایند تا با مشکل عدم رشد بهره‌وری مواجه نشوند (عبداله زاده کهریزی، ۱۴۰۲).

مبانی نظری بهره‌وری سازمانی:

۱. تعریف سازمان بین‌المللی کار (ILO)^۶: سازمان بین‌المللی کار بهره‌وری را این‌طور بیان می‌کند که محصولات مختلف با ادغام چهار عامل اصلی تولید می‌شوند این چهار عامل عبارت‌اند از: زمین، سرمایه، کار و سازمان‌دهی. نسبت ترکیب این عوامل بر محصولات، معیاری برای سنجش بهره‌وری است.

تعریف آژانس بهره‌وری اروپا (EPA)^۷: آژانس بهره‌وری اروپا، بهره‌وری را به‌صورت زیر مطرح کند: ۱- بهره‌وری درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید است.

۲. بهره‌وری در درجه اول یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر موجود است بهبود بخشد. بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هرروز بهتر و یا اخذ نتایج برتر از روز پیش رساند.

۳. تعریف سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (OECD)^۸: تقسیم بهره‌وری نسبت به دست‌آمده از ستاده به یکی از عوامل تولید است.

۴. تعریف سازمان بهره‌وری ژاپن: هدف از بهبود بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به طریق علمی و با کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی آن‌گونه که به نفع مدیر و مصرف‌کننده باشد (بیک زاد، ۱۴۰۲).

روحیه کارآفرینی:

روحیه کارآفرینی به معنای داشتن انگیزه، اعتماد به نفس و تمایل به خلق فرصت‌های کارآفرینانه است. افرادی که دارای روحیه کارآفرینی هستند، عموماً به دنبال ایجاد چیز جدید و نوآورانه هستند و تمایل دارند به‌جای پیروی از روند مسیرهای سنتی، راه‌های نوین و خلاقانه برای دستیابی به اهداف خود انتخاب کنند. علاوه بر این، این افراد معمولاً از ریسک‌پذیری، توانایی تحمل شکست و قدرت برنامه‌ریزی و اجرای ایده‌های خود برای خلق یک کسب‌وکار موفق برخوردارند. در کل، روحیه کارآفرینی به معنای تمایل به خلق و نوآوری، پیشرفت و توسعه فردی و اقتصادی، و ایجاد ارزش برای جامعه است (حسین بر، ۱۴۰۱).

اشخاصی که از توانایی‌هایی همانند خطرپذیری برخوردار هستند، روحیه کارآفرینی را دارند. در خلق روحیه کارآفرینی، اشکال و معیارهای آن، دلایل مختلفی می‌توانند وارد شوند. دلایل روان‌شناختی جامعه‌شناختی و همچنین دلایل فرهنگی تأثیری مهم در مشخص کردن روحیه کارآفرینی اشخاص دارند (رجبی، ۱۴۰۱). مطالعات بیان‌گر این هست که اساسی‌ترین فاکتور اثرگذار در کارآفرینی تشدید روحیه کارآفرینی در اشخاص به‌واسطه یادگیری هست، یادگیری روحیه کارآفرینی در اشخاص غیر ایجادکننده مشاغل جدید از اهمیت زیادی برخوردار هست. از این‌رو در ادامه بحث در مورد موضوع می‌توان گفت که فعالیت‌های یادگیری برای آموزش کارکنان در دستور کار اغلب مراکز یادگیری کارآفرینی قرار گرفته هست چراکه لزوم رشد کارآفرینی، یادگیری آن هست.

^۶. International Labor Organization

^۷. European Productivity Agency

^۸. Economic Development and Cooperation Organization

مطالعه ویژگی‌های اشخاص ایجادکننده مشاغل جدید نشان می‌دهد که آنان دربرگیرنده سیستمی از ویژگی‌ها می‌باشند، شناخت همین ویژگی‌ها فراهم‌کننده حوزه موردنیاز در تشدید و رشد کارآفرینی میان دیگر اشخاص اجتماع خواهد بود (مجیدی نسب، ۱۴۰۱). تجربه‌های توسعه محیط شغلی در جوامع متعدد نشان می‌دهد که توسعه محیط شغلی فقط با تزریق سرمایه و تکنولوژی محقق نمی‌گردد، بلکه دلایل فراوانی در این حوزه نقش ایفا می‌نمایند. از اساسی‌ترین دلایل توسعه محیط شغلی توسعه روحیه کارآفرینی هست. از این‌رو در ادامه بحث در مورد موضوع می‌توان گفت که، یکی از استراتژی‌های اساسی برای حل مسئله بیکاری جوانان تمرکز بر روحیه ایجاد شغل و دقت به این موضوع هست (سیاهپوش، ۱۴۰۱).

شخص ایجادکننده مشاغل جدید کوشش می‌کند تا با قدرت، تصمیم‌گیری به‌جا و البته با تکیه بر وجدان کاری، داده‌های کاری خود را به‌طور مستمر بهبود بخشیده و محیط شغلی را به یک محیط شغلی مؤثر، شاداب و پویا مبدل نماید. همچنین، توسعه روحیه کارآفرینی رشد اقتصادی را شتاب بخشیده و سبب بهبود اشتغال‌زایی در جوامع می‌گردد. همچنین می‌تواند در مواقع رکود مالی، رشد اقتصاد ملی را سرعت بخشد. پژوهشگران بیان می‌کنند که کمبودها در اقدامات مربوط به کارآفرینی، به دلیل فاصله آن با روحیه کارآفرینی هست و ساختار یادگیری می‌تواند روحیه خلاق را در اشخاص رشد دهد (حجازی، ۱۴۰۱).

مبانی نظری روحیه کارآفرینی:

۱. شیکاگو: دانشمندان از دانشگاه شیکاگو معتقدند که روحیه کارآفرینی شامل چهار بُعد اساسی است: (الف) اراده و تصمیم‌گیری، (ب) توانایی‌های شخصیتی، (ج) توانایی‌های اجتماعی، و (د) توانایی‌های شغلی.
 ۲. شاندلر: آلفرد شاندلر، مدیریت گر و نویسنده کتاب "استراتژی مدیریت"، معتقد است که روحیه کارآفرینی شامل داشتن توانایی‌های مدیریتی، توانایی‌های مالی، و توانایی‌های فنی است.
 ۳. کرومبس و وایت: دانشمندان کرومبس و وایت معتقدند که روحیه کارآفرینی شامل داشتن توانایی‌های شخصیتی، توانایی‌های اجتماعی، توانایی‌های شغلی، و توانایی‌های فرهنگی و ارزشی است.
 ۴. فیلیپس و کیربی: دانشمندان فیلیپس و کیربی معتقدند که روحیه کارآفرینی شامل داشتن توانایی‌های شخصیتی، توانایی‌های اجتماعی، توانایی‌های شغلی، توانایی‌های سازمان‌دهی و مدیریت، و توانایی‌های فنی است.
- به‌طور خلاصه، روحیه کارآفرینی به معنای داشتن توانایی‌های شخصیتی، اجتماعی، شغلی، فنی و مدیریتی است که شامل اراده، تصمیم‌گیری، توانایی‌های مالی، توانایی‌های فرهنگی و ارزشی و توانایی‌های سازمان‌دهی و مدیریت می‌شود (شاندلر، کرومبس و وایت، فیلیپس و کیربی، ۱۹۶۰).

ارتباط بین متغیرهای پژوهش: موضوع "تاثیر تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی: نقش میانجی ارتقاء روحیه کارآفرینی" به بررسی چگونگی تاثیر تغییرات و تحولات استراتژیک در سازمان‌ها بر بهره‌وری و کارایی آنها می‌پردازد. در این موضوع، سه متغیر اصلی وجود دارد: تحول استراتژیک، بهره‌وری سازمانی و روحیه کارآفرینی. تحول استراتژیک به مجموعه‌ای از تغییرات و تعدیلات عمده در استراتژی‌ها، ساختارها و فرآیندهای سازمانی اشاره دارد که به منظور تطبیق با محیط‌های در حال تغییر و بهره‌برداری از فرصت‌های جدید صورت می‌گیرد. این تغییرات می‌توانند شامل بازنگری در مأموریت و چشم‌انداز سازمان، معرفی فناوری‌های جدید، یا تغییر در بازارهای هدف باشند. بهره‌وری سازمانی میزان خروجی موثر و کارایی یک سازمان نسبت به منابع ورودی آن را اندازه‌گیری می‌کند. این متغیر می‌تواند تحت تاثیر عواملی مانند کیفیت مدیریت، سطح فناوری، و میزان انگیزه کارکنان قرار گیرد.

روحیه کارآفرینی به میزان انگیزه، نوآوری و ریسک‌پذیری در بین اعضای سازمان اشاره دارد که می‌تواند تاثیر مستقیمی بر توانایی سازمان در شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های جدید داشته باشد.

در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام، تحول استراتژیک نقش مهمی در افزایش بهره‌وری سازمانی ایفا می‌کند. با اجرای تحولات استراتژیک، این شرکت‌ها می‌توانند بهبود فرآیندها، افزایش کیفیت محصولات و خدمات، و بهره‌برداری بهتر از منابع موجود را تجربه کنند. نقش میانجی روحیه کارآفرینی در این میان حیاتی است، زیرا با ارتقاء روحیه کارآفرینی، کارکنان انگیزه بیشتری برای نوآوری

و انجام کارهای خلاقانه پیدا می‌کنند. این امر منجر به شناسایی فرصت‌های جدید و بهبود مستمر فرآیندها و محصولات می‌شود، که در نهایت بهره‌وری سازمانی را افزایش می‌دهد. در نتیجه، شرکت‌های کارآفرین ایلام با توجه به اهمیت تحول استراتژیک و ارتقاء روحیه کارآفرینی، می‌توانند به سطوح بالاتری از بهره‌وری و موفقیت دست یابند.

پیشینه پژوهش

۱. کیانی، (۱۴۰۲)، در پژوهشی تحت عنوان فراترکیب پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر تحول استراتژیک بیان کرد که: این پژوهش با هدف شناسایی پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر تحول استراتژیک انجام شده است. نوع پژوهش از نظر هدف توسعه‌ای است. بدین منظور پس از جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی، در فاصله زمانی ۱۹۹۸ تا ۲۰۲۲، جامعه آماری تعداد ۶۷۱ مقاله در حوزه بهره‌وری ارزیابی و در نهایت ۶۵ نمونه مقاله به روش هدفمند انتخاب و وارد مرحله تحلیل شدند. بر اساس چارچوب نهایی پژوهش، پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر تحول استراتژیک در قالب دو مقوله اصلی و هشت مقوله فرعی دسته‌بندی گردیدند. مقوله‌های اصلی حاصل از نتایج پژوهش عبارتند از: پیشایندهای درون‌سازمانی و پیشایندهای نهادی، پیشایندهای درون‌سازمانی شامل پنج مقوله فرعی رهبری و مدیریت بهره‌وری، استراتژی و خط‌مشی سازمان در قبال بهره‌وری، کارکنان، منابع سازمانی و فرایندهای سازمانی می‌باشند و پیشایندهای نهادی شامل سه مقوله فرعی الزامات قانونی/ اجباری، الزامات هنجاری و الزامات تقلیدی/حرفه‌ای هستند. چارچوب به‌دست‌آمده را می‌توان به‌عنوان ابزاری برای برنامه‌ریزی راهبردی در حوزه بهره‌وری سازمانی مورد استفاده قرار داد.

۲. قربانی و قاسم‌زاده (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین ابعاد تحول استراتژیک و میزان آمادگی برای تحول بهره‌وری سازمانی در فرودگاه‌های استان خراسان رضوی بیان کرد: تحقیق حاضر باهدف شناسایی رابطه بین ابعاد تحول استراتژیک مدیران و آمادگی برای تحول بهره‌وری سازمانی در فرودگاه‌های استان خراسان رضوی انجام گردید، جامعه و آمار در این پژوهش شدام ۵۹۵ نفر از مدیران و کارمندان فرودگاه‌های مشهد بر اساس نتایج حاصل از اجرای آزمون همبستگی، می‌توان گفت: بین بعد تحول سیستمی و میزان آمادگی برای تحول بهره‌وری سازمانی رابطه مثبت وجود دارد پیشنهاد می‌شود مدلی برای پیاده سازو ابعاد تحول استراتژیک در فرودگاه‌های استان خراسان رضوی تهیه و تدوین شود و عملکرد آن‌ها بر این اساس مورد ارزیابی قرار بگیرد تا تحول بهره‌وری سازمانی در راستای بهبود عملکرد قابل‌مشاهده و اندازه‌گیری باشد.

۳. بهرام زاده و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله "ارتقاء روحیه کارآفرینی: تأثیر آموزش مهارت‌های اجتماعی بر روحیه کارآفرینی دانشجویان" به بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های اجتماعی بر روحیه کارآفرینی دانشجویان پرداخته‌اند. در این پژوهش، دو گروه آزمایش و کنترل انتخاب شدند. گروه آزمایش شامل ۳۲ نفر از دانشجویان رشته مدیریت بودند که به آن‌ها در قالب ۶ جلسه آموزش مهارت‌های اجتماعی ارائه شد. نتایج این پژوهش نشان داد که آموزش مهارت‌های اجتماعی می‌تواند بر روحیه کارآفرینی دانشجویان تأثیر مثبتی داشته باشد. بر اساس نتایج پژوهش، دانشجویانی که در گروه آزمایش بودند، نسبت به دانشجویان گروه کنترل، در زمینه روحیه کارآفرینی بیشترین پیشرفت را داشتند. همچنین، نتایج نشان داد که آموزش مهارت‌های اجتماعی می‌تواند بر میزان اعتماد به نفس و خودکنترلی دانشجویان تأثیر مثبت داشته باشد و در نتیجه، روحیه کارآفرینی آن‌ها را افزایش دهد. به عنوان نتیجه‌گیری، می‌توان گفت که آموزش مهارت‌های اجتماعی به دانشجویان، به آن‌ها کمک می‌کند تا بتوانند با موفقیت در محیط کارآفرینی فعالیت کنند و به عنوان کارآفرینان موفق عمل کنند.

۴. اسپرینگر^۹ (۲۰۲۱) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل تجربی تأثیر تحول استراتژی‌های سازمانی بر بهره‌وری سازمانی بیان کرد که: این مطالعه به صورت تجربی تأثیر تحول استراتژی‌های سازمانی را بر بهره‌وری سازمانی با در نظر گرفتن دامنه، کارایی، اثربخشی، مسیر جریان اطلاعات و مقاومت در برابر تغییر در طول اجرای پروژه BPR (مهندسی مجدد فرایندهای کسب و کار) بررسی می‌کند. این مطالعه از طرح نوع شناسی سازمانی میلر و روت برای طبقه‌بندی سازمانها در سه گروه استراتژیک (سرپرست، فروشنده،

⁹. Springer

و نوآوران) استفاده می‌کند. برای این مطالعه، داده‌ها از ۱۳۱ سازمان فعال در زمینه‌های مرتبط با BPR در اروپا جمع‌آوری شده است. این مطالعه برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از تکنیک‌های مختلف آماری مانند آنالیز خوشه‌ای، عناصر اصلی و آنالیز تعقیبی استفاده می‌کند. تجزیه و تحلیل داده‌ها تأثیر استراتژی‌های سازمانی را بر عوامل BPR مانند دامنه، کارایی و ارتباطات پایین به بالا نشان می‌دهد. علاوه بر این برخی از عوامل حتی جایی که استراتژی‌های سازمانی نقش مهمی ندارند، بسیار مهم هستند.

۵. دی پانکار و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان توانایی مدیریت و بهره‌وری سازمانی بیان کردند که: این مطالعه از یک نمونه تعمیم یافته از سال‌های شرکت از همه صنایع بین سال‌های ۱۹۸۰ و ۲۰۱۳ استفاده می‌کند. جامعه آماری در این پژوهش تعداد ۳۲۰ از شرکت‌هایی با فناوری پیشرفته می‌باشد. نویسندگان با ادعای اینکه مدیران در توانایی‌شان برای همگام‌سازی فرآیندهای مدیریت و سرمایه انسانی به روش‌هایی که بهره‌وری را افزایش می‌دهد، تفاوت دارند، شواهدی ارائه می‌کنند که نشان می‌دهد مدیران توانمندتر با بهره‌وری بالاتر کارکنان و سازمان مرتبط هستند. علاوه بر این، نویسندگان دریافتند که مدیران با توانایی بالا، رابطه منفی بین محیط‌های نامشخص (شرکت‌های با فناوری پیشرفته) و بهره‌وری کارکنان را تعدیل می‌کنند. علاوه بر این، نویسندگان بهره‌وری سازمان را به مؤلفه‌های کارایی کارکنان و مؤلفه‌های هزینه کارکنان تجزیه می‌کنند. نویسندگان رابطه مثبت معناداری بین توانایی مدیریتی و مؤلفه کارایی کارکنان پیدا کردند، اما ارتباط معناداری بین توانایی مدیریتی و مؤلفه هزینه کارکنان مشاهده نکردند. نتایج با نشان دادن رابطه بین توانایی مدیریتی و بهره‌وری کارکنان به درک بهره‌وری سازمان کمک می‌کند.

۶. کورتمن و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه تحول استراتژیک و بهره‌وری سازمانی انجام دادند. در این مطالعه به بررسی نقش تعدیلگر قابلیت‌های نوآوری و سفارشی‌سازی انبوه بر رابطه بین انعطاف پذیری استراتژیک و بهره‌وری عملیاتی، در ایالات متحده آمریکا پرداخته شده است. جامعه آماری در این پژوهش ۹۸۴ نفر از مدیران شرکت‌های تولید پارچه می‌باشد. نتایج حاصل از مدلسازی معادلات ساختاری نشان دهنده، نقش میانجی قابلیت‌های عملیاتی بر رابطه بین انعطاف پذیری استراتژیک و بهره‌وری عملیاتی می‌باشد.

با توجه به مطالب فوق می‌توان فرضیه‌های این مقاله را به صورت زیر تعیین کرد

فرضیه‌ی اصلی:

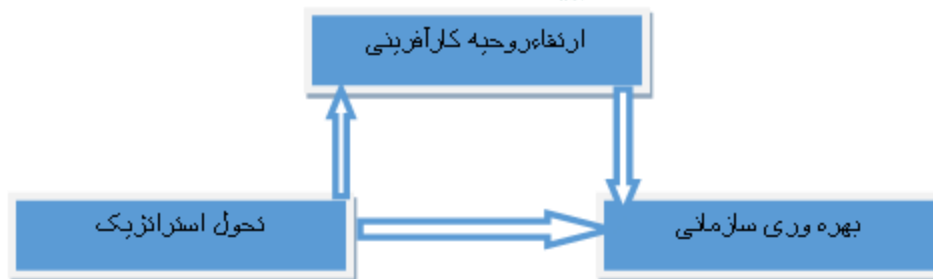
تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی با نقش میانجی ارتقاء روحیه کارآفرینی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معناداری دارد.
 ۲. تحول استراتژیک بر ارتقاء روحیه کارآفرینی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معناداری دارد.
 ۳. ارتقاء روحیه کارآفرینی بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معناداری دارد.
- هم‌چنین بر اساس فرضیه‌های فوق مدل تحقیق به صورت زیر رسم می‌شود:

¹⁰. D Pankar et al

¹¹. Kortman and colleagues



شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق

(منبع: محقق با اقتباس از اولسانیا و همکاران (۲۰۱۲) گاتر و پیتر دراگر (۲۰۱۱) بهرام زاده و همکاران (۱۳۸۸))

مواد و روش ها

این تحقیق یک تحقیق کمی است و بر اساس هدف یک تحقیق کاربردی است. بر اساس ماهیت روش جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی می باشد. همچنین بر اساس روش گردآوری اطلاعات نیز یک تحقیق پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران و کارشناسان شرکت های کارآفرین شهر ایلام است؛ با توجه به آمار منتشر شده از سوی مدیریت منابع انسانی این شرکت تعداد جامعه آماری برابر با ۲۳۰ نفر تخمین زده شد. برای انتخاب نمونه با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۴۰ نفر و بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند.

روش های مورد استفاده برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش عبارتند از:

۱. مطالعات کتابخانه ای شامل مطالعه کتب، مقالات، پایان نامه ها، مجله ها و طرح های پژوهش.

۲. جستجو در اینترنت و استفاده از پایگاه های اطلاعاتی.

۳. مطالعه میدانی و استفاده از پرسشنامه برای جمع آوری داده ها.

در تحقیق حاضر با استفاده از دو ابزار تحلیلی SPSS و LISREL از دو نوع آمار توصیفی و استنباطی برای تحلیل داده ها استفاده شده است. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، درصد، به رسم نمودارها و تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته شد و در سطح استنباطی، از آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه، از آزمون K-S برای نرمال بودن داده ها، از روش مدل معادلات ساختاری برای رد یا تأیید فرضیات تحقیق، از مدل نیکویی برازش برای مشخص کردن برازندگی مدل تحقیق و برای بررسی میزان تبیین متغیر توسط هریک از سؤالات مرتبط در پرسشنامه از تجزیه و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش برای جمع آوری داده ها و اطلاعات، پرسشنامه بوده است. پرسشنامه پژوهش حاضر با استفاده از پرسشنامه استاندارد که برای ارزیابی متغیرهای مورد بررسی تدوین شده، تهیه گردیده است. چارچوب کلی پرسشنامه و سؤالات مربوط به هر متغیر و همچنین محققین مربوط در جدول زیر ارائه شده است:

جدول (۱) چارچوب کلی پرسشنامه و سؤالات مربوط به هر متغیر

متغیر	تعداد گویه ها	منبع
بهره وری سازمانی	۹	اولسانیا و همکاران (۲۰۱۲)
تحول استراتژیک	۹	گاتر و پیتر دراگر (۲۰۱۱)
ارتقاء روحیه کارآفرینی	۸	بهرام زاده و همکاران (۱۳۸۸)
کل پرسشنامه	۲۶	-----

یافته های تحقیق

هسته اساسی تحقیق و مشتمل بر جداول و تجزیه و تحلیل اطلاعات است. تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌عنوان بخشی از فرآیند روش تحقیق علمی یکی از پایه‌های اصلی هر مطالعه و بررسی است. به عبارتی در این بخش، پژوهشگر برای پاسخگویی به مسئله تدوین شده و یا تصمیم‌گیری در مورد رد یا تأیید فرضیه یا فرضیه‌هایی که برای تحقیق در نظر گرفته است، از روش‌های مختلف تجزیه و تحلیل استفاده می‌کند. لیکن، ذکر این نکته نیز ضروری است که تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست‌آمده به‌تنهایی برای یافتن پاسخ پرسش‌های پژوهش کافی نیست، تعبیر و تفسیر این اطلاعات نیز لازم است. در تحقیق حاضر، برای توصیف متغیرهای جمعیت شناختی پاسخگویان از وضعیت تحصیلات، جنسیت و سن استفاده شده است.

ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارکنان

میانگین سنی کارکنان تشکیل دهنده جامعه تحقیق ۳۱ تا ۴۰ سال با ۰/۴۱ و از لحاظ جنسیت ۷۳ درصد از کارکنان را مردان تشکیل می‌دهند و تنها ۲۷ درصد از کارکنان را زن تشکیل می‌دهد. از نظر میزان تحصیلات، مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس و بالاتر با ۶۴ درصد در بین کارکنان دارای بیشترین درصد است. سن ۱۱ درصد پاسخگویان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، سن ۴۱ درصد پاسخگویان بین ۳۱ تا ۴۰ سال؛ سن ۳۲ درصد پاسخگویان بین ۴۱ تا ۵۰ سال بوده و ۱۶ درصد آن‌ها نیز دارای سنی بالاتر از ۵۱ سال هستند.

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول (۲) آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
تحول استراتژیک	۴/۱۶	۰/۹۱	۱	۵
بهره‌وری سازمانی	۲/۸۸	۱/۰۵	۱	۵
روحیه کارآفرینی	۲/۰۵	۱/۲۴	۱	۵

آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

جدول (۳) آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد گویه‌ها	سطح معناداری	نتیجه
تحول استراتژیک	۹	۰/۶۸	توزیع داده‌ها نرمال است
بهره‌وری سازمانی	۹	۰/۹۴	توزیع داده‌ها نرمال است
روحیه کارآفرینی	۸	۰/۷۲	توزیع داده‌ها نرمال است

آزمون همبستگی

از ضریب همبستگی به‌منظور تعیین درجه و میزان ارتباط خطی بین دو متغیر در داده‌های نرمال استفاده می‌شود بر اساس نتایج جدول زیر همبستگی مثبت و معناداری بین متغیرهای پژوهش وجود دارد. (خطای آزمون در سطح ۵ درصد انجام شده است).

جدول (۴) ماتریس همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته

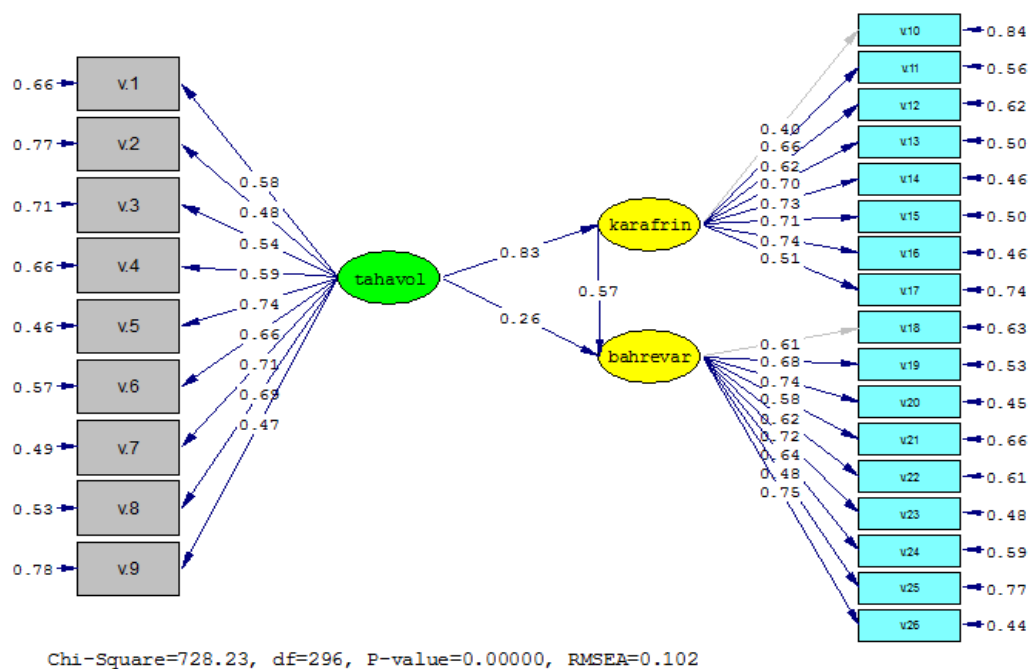
متغیر	تحول استراتژیک	بهره‌وری سازمانی	روحیه کارآفرینی
تحول استراتژیک	*	۰/۴۷۱	۰/۴۶۳

۰/۹۶۳	*	*	بهره‌وری سازمانی
*	*	*	روحیه کارآفرینی

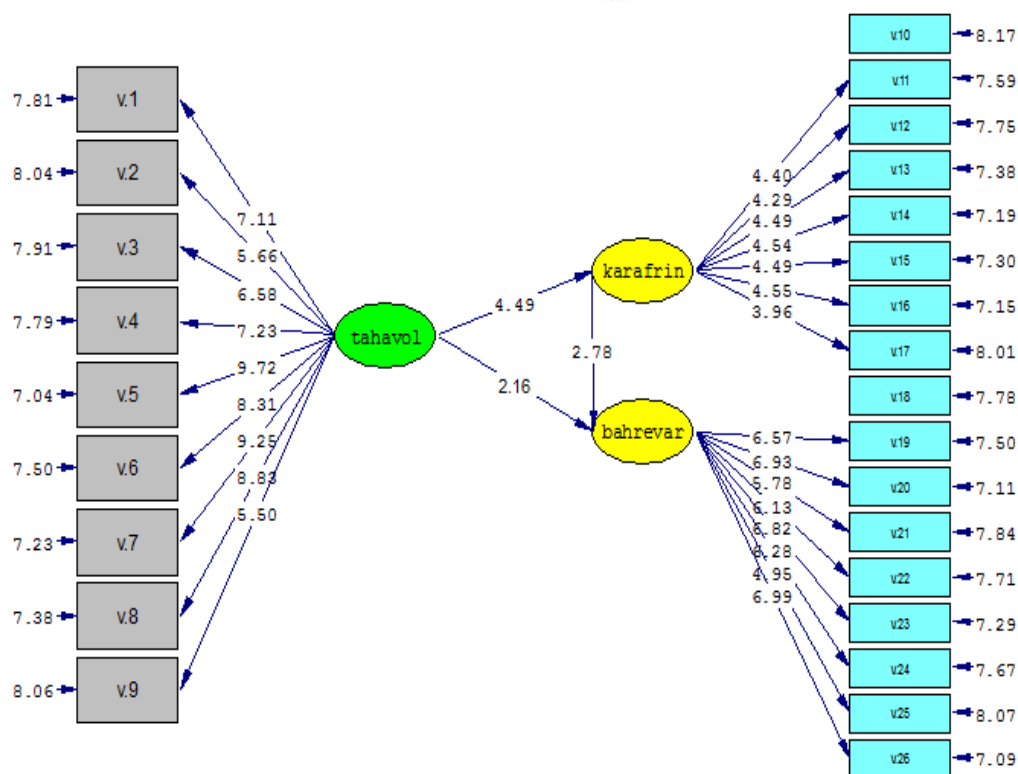
بررسی مدل ساختاری تحقیق

در این قسمت با استفاده از فن معادلات ساختاریافته و از نرم‌افزار لیزرل به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته می‌شود. با استفاده از مدل ساختاری به دنبال اثبات فرضیات تحقیق هستیم.

مدل در حالت تخمین استاندارد



مدل در حالت ضرایب معناداری



Chi-Square=728.23, df=296, P-value=0.00000, RMSEA=0.102

جدول ۵: مقایسه شاخص‌های برازش مدل با میزان مجاز

نتیجه	ضرایب محاسبه شده مدل ساختاری تحقیق	مقدار مجاز	شاخص‌ها
برازش خوب	۲/۴۶	کمتر از عدد ۳	کای دو به درجه آزادی
برازش خوب	۰/۱۰۲	کمتر از ۰/۰۸	RMSEA
برازش خوب	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹	GFI
برازش خوب	۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹	AGFI
برازش خوب	۰/۰۹	به صفر نزدیک‌تر	RMR
برازش خوب	۰/۹۹	بالاتر از ۰/۹	NFI
برازش خوب	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	IFI

بررسی تحلیلی فرضیات تحقیق

فرضیه اول: تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معناداری دارد.

فرضیات آماری آزمون عبارت‌اند از:

H_0 = تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معنادار ندارد.

H_1 = تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معناداری دارد.

جدول ۶: نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری (فرضیه اول تحقیق)

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۲۶	۲/۱۶	تحول استراتژیک	بهره‌وری سازمانی	H_0 رد

H_1 مدعی این است، که تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معناداری دارد. بر اساس جدول شماره ۶: ضریب استاندارد بین دو متغیر تحول استراتژیک و بهره‌وری سازمانی برابر با ۰/۲۶ است و با توجه به t به‌دست‌آمده (۲/۱۶) که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا H_0 رد و H_1 تأیید می‌گردد. پس می‌توان نتیجه گرفت که تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است. از این‌رو فرضیه اول پژوهش مورد تأیید است.

فرضیه دوم: تحول استراتژیک بر ارتقاء روحیه کارآفرینی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معناداری دارد.

جدول ۷: نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری (فرضیه دوم تحقیق)

ضریب استاندارد	T-value	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۸۳	۴/۴۹	تحول استراتژیک	روحیه کارآفرینی	H_0 رد

H_1 مدعی این است، که تحول استراتژیک بر روحیه کارآفرینی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معناداری دارد. بر اساس جدول شماره ۷: ضریب استاندارد بین دو متغیر تحول استراتژیک و روحیه کارآفرینی برابر با ۰/۸۳ است و با توجه به t به‌دست‌آمده (۴/۴۹) که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا H_0 رد و H_1 تأیید می‌گردد. پس می‌توان نتیجه گرفت که تحول استراتژیک بر روحیه کارآفرینی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است. از این‌رو فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید است.

فرضیه سوم: ارتقاء روحیه کارآفرینی بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معناداری دارد.

جدول ۸: نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری (فرضیه سوم تحقیق)

ضریب استاندارد	T-value	متغیر میانجی	متغیر وابسته	نتیجه آزمون
۰/۵۷	۲/۷۸	روحیه کارآفرینی	بهره‌وری سازمانی	H_0 رد

H_1 مدعی این است، که روحیه کارآفرینی بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معناداری دارد. بر اساس جدول شماره ۸: ضریب استاندارد بین دو متغیر روحیه کارآفرینی و بهره‌وری سازمانی برابر با ۰/۵۷ است و با توجه به t به‌دست‌آمده (۲/۷۸) که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ هست، لذا H_0 رد و H_1 تأیید می‌گردد. پس می‌توان نتیجه گرفت که روحیه کارآفرینی بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است. از این‌رو فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید است.

بررسی فرضیه میانجی بودن

برای بررسی نقش میانجی روحیه کارافرینی در تأثیرگذاری تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی از آزمون سوبل و VAF استفاده شده است. در آزمون سوبل یک مقدار Z-value به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از عدد ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معناداری بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد. مقدار Z-value در این پژوهش برابر با ۱۰۹۸ است. با توجه به اینکه مقدار Z-value بزرگ‌تر از ۱/۹۶ شده است لذا می‌توان گفت تأثیر متغیر میانجی روحیه کارافرینی در رابطه بین تحول استراتژیک و بهره‌وری سازمانی تأیید می‌شود. برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از آماره VAF استفاده شده است که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. درواقع؛ این مقدار، نسبت اثر غیرمستقیم در اثر کل را می‌سنجد. که در این پژوهش مقدار VAF برابر با ۰/۶۴ می‌شود و این بدان معناست که بیش از نیمی از اثر تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی از طریق غیرمستقیم و متغیر میانجی روحیه کارافرینی تبیین می‌شود.

نتایج و دستاوردهای حاصل از تحقیق

فرضیه ی اول تحقیق: تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معناداری دارد. با توجه به اینکه ضریب بین دو متغیر تحول استراتژیک و بهره‌وری سازمانی برابر با (۲۰۱۶) و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ شده است و همچنین از آنجایی که ضریب تأثیر تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی برابر با ۰/۲۶ شده است پس تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. به عبارتی دیگر تحول استراتژیک در شرکت‌های کارآفرینی شهر ایلام می‌تواند به صورت مستقیم یا غیرمستقیم تأثیر قابل توجهی بر بهره‌وری سازمانی داشته باشد. به عبارت دیگر تحول استراتژیک ممکن است باعث تغییر در فرصت‌های بازار شود. این تغییرات می‌تواند بهبود و بهبود بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد، زیرا با تغییر در استراتژی، سازمان ممکن است بتواند بهترین فرصت‌های بازار را شناسایی و به آن‌ها پاسخ دهد، همچنین تحول استراتژیک ممکن است باعث تغییر در محصولات و خدمات ارائه شده توسط سازمان شود. این تغییرات می‌تواند بهبود عملکرد سازمان را به همراه داشته باشد، زیرا با تغییر در استراتژی، سازمان ممکن است بتواند محصولات و خدمات بهتری را ارائه کند که مشتریان بیشتری را جذب کند و در نتیجه بهره‌وری سازمان را افزایش دهد. تغییر در روش‌های تولید و توزیع: تحول استراتژیک ممکن است باعث تغییر در روش‌های تولید و توزیع محصولات شود. این تغییرات می‌تواند بهبود بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد، زیرا با تغییر در استراتژی، سازمان ممکن است بتواند روش‌های بهتری برای تولید و توزیع محصولات استفاده کند که بهبود عملکرد سازمان را به همراه داشته باشد. تحول استراتژیک ممکن است باعث تغییر در ساختار سازمانی شود. این تغییرات می‌تواند بهبود و بهبود بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد، زیرا با تغییر در استراتژی، سازمان ممکن است بتواند ساختار سازمانی خود را بهبود بخشید که منجر به بهبود عملکرد سازمانی و افزایش بهره‌وری شود. بنابراین، با توجه به این دلایل، می‌توان گفت که تحول استراتژیک در شرکت‌های کارآفرینی شهر ایلام تأثیر معناداری بر بهره‌وری سازمانی دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با پژوهشی که توسط کیانی، (۱۴۰۲) و پیری بنه (۱۴۰۰)، قربانی و قاسم‌زاده (۱۴۰۰)، حمیدی زاده و جهانگیر (۱۳۹۹) اسماعیلی سالومحله و همکاران (۱۳۹۹)، اسپرینگر (۲۰۲۱) صورت گرفت مطابقت دارد.

فرضیه ی دوم تحقیق: تحول استراتژیک بر ارتقاء روحیه کارآفرینی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معناداری دارد. با توجه به اینکه ضریب بین دو متغیر تحول استراتژیک و ارتقاء روحیه کارآفرینی برابر با (۴۰۴۹) و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ شده است و همچنین از آنجایی که ضریب تأثیر تحول استراتژیک بر ارتقاء روحیه کارآفرینی برابر با ۰/۸۳ شده است پس تحول استراتژیک بر ارتقاء روحیه کارآفرینی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد بنابراین تأثیر معناداری بر روحیه کارآفرینی افراد دارد. به عبارت دیگر، تغییر استراتژیک در سازمان‌های کارآفرینی شهر ایلام، تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر انگیزه و مشتاقانه بودن افراد در انجام فعالیت‌های کارآفرینانه خواهد داشت. این فرضیه بر اساس این استدلال بنا شده است که تحول استراتژیک می‌تواند

عواملی مانند تغییر در فرصت‌های بازار، تغییر در محصولات و خدمات ارائه شده، تغییر در روش‌های تولید و توزیع و همچنین تغییر در ساختار سازمانی را دربرگیرد. این تغییرات ممکن است بهبود و بهبود موقعیت و شرایط کارآفرینانه در سازمان‌ها منجر شود و در نتیجه روحیه کارآفرینی افراد را تقویت کند. برای ثابت کردن این فرضیه، می‌توان از روش‌های تحقیق مختلفی مانند پرسشنامه‌نویسی، مصاحبه‌های عمیق، مشاهده‌ها و تحلیل داده‌ها استفاده کرد. با استفاده از این روش‌ها، می‌توان نظرات و بازخوردهای کارکنان و مدیران سازمان را درباره تأثیر تحول استراتژیک بر روحیه کارآفرینی جمع‌آوری کرد و آن‌ها را تحلیل کرد. همچنین می‌توان با مقایسه سطح روحیه کارآفرینی قبل و بعد از تحول استراتژیک در سازمان، تأثیر آن را بر روحیه کارآفرینی بررسی کرد. با تأیید این فرضیه، سازمان‌های کارآفرینی شهر ایلام می‌توانند در نظر گرفتن تغییرات استراتژیک را برای ارتقای روحیه کارآفرینی در سازمان‌ها در نظر بگیرند و برنامه‌های مناسبی را برای توسعه و تقویت روحیه کارآفرینی در سازمان اجرا کنند. نتایج کسب‌شده از تحقیق حاضر به صورت مستقیم و غیرمستقیم با نتایج محققانی از قبیل؛ بهرام زاده و همکاران (۱۴۰۰) کردناپنج و همکاران (۱۳۹۰) دی پانکار و همکاران (۲۰۲۰)، اولسانیا و همکاران (۲۰۲۰)، شبنم، احمد، اصلان (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

فرضیه ی سوم تحقیق: ارتقاء روحیه کارآفرینی بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر معناداری دارد. با توجه به اینکه ضریب بین دو متغیر روحیه کارآفرینی و بهره‌وری سازمانی برابر با (۲/۷۸) و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ شده است و همچنین از آنجایی که ضریب تأثیر روحیه کارآفرینی بر بهره‌وری سازمانی برابر با ۰/۵۷ شده است پس روحیه کارآفرینی بر بهره‌وری سازمانی در شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد. به عبارت دیگر افزایش انگیزه و انگیزش کارکنان باعث ارتقا روحیه کارآفرینی و افزایش انگیزه و انگیزش کارکنان شود. کارکنان با داشتن روحیه کارآفرینی، تمایل بیشتری به انجام وظایف خود با ابتکار و خلاقیت بیشتر دارند. این امر می‌تواند منجر به بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان شود؛ همچنین تشویق به ایجاد و اجرای ایده‌های نوآورانه باعث ایجاد روحیه کارآفرینی شده و می‌تواند تشویق کننده برای کارکنان باشد تا ایده‌های نوآورانه خود را در سازمان پیاده کنند. این ایده‌ها ممکن است بهبودهای معناداری در فرآیندها و روش‌های کاری سازمان ایجاد کنند و در نتیجه بهره‌وری سازمان را افزایش دهند؛ از سوی دیگر با افزایش همکاری و تعامل بین اعضای سازمان باعث ایجاد روحیه کارآفرینی شده همکاری که تعامل بین اعضای سازمان را افزایش می‌دهد. این همکاری و تعامل ممکن است منجر به بهبود هماهنگی بین اعضای سازمان شود و در نتیجه بهره‌وری سازمان را افزایش دهد. روحیه کارآفرینی می‌تواند منجر به افزایش قدرت رقابتی سازمان شود. کارآفرینان با داشتن روحیه کارآفرینی، توانایی بالاتری در شناسایی فرصت‌های جدید و رقابت با رقبای خود دارند. این موضوع می‌تواند بهبود و بهبود بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد.

بنابراین، با توجه به این دلایل، می‌توان گفت که ارتقا روحیه کارآفرینی در شرکت‌های کارآفرینی شهر ایلام تأثیر معناداری بر بهره‌وری سازمانی دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با پژوهشی که توسط مایکل پورتر و پیتر دراکر (۲۰۲۰)؛ دیواندري (۲۰۱۹)؛ دومینگز و همکاران (۲۰۱۸). باقری، (۱۳۹۹)؛ صورت گرفت مطابقت دارد.

پیشنهادهای کاربردی

با توجه به موضوع "بررسی تأثیر تحول استراتژیک بر بهره‌وری سازمانی: نقش میانجی ارتقاء روحیه کارآفرینی" و مورد مطالعه شرکت‌های کارآفرین شهر ایلام، پیشنهادات زیر به عنوان راهکارهای کاربردی برای مدیران این شرکت‌ها مطرح می‌شود:

- ✓ تدوین و اجرای برنامه‌های توسعه روحیه کارآفرینی: مدیران باید برنامه‌هایی را تدوین کنند که به ارتقاء روحیه کارآفرینی در سازمان کمک کنند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل دوره‌های آموزشی، ورک‌شاپ‌ها، و فعالیت‌های تشویقی به ایده‌پردازی و نوآوری باشند.
- ✓ تسهیل ارتباط بین تیم‌ها و افراد: مدیران باید فرآیندهای ارتباطی را بهینه‌سازی کنند و فرهنگ سازمانی را ترویج دهند که به تعامل و همکاری بین اعضای تیم و انواع مختلف ادارات کمک کند. این ارتباطات می‌تواند به ایجاد ایده‌های نوآورانه و تحقق استراتژی‌های جدید کمک کند.

✓ ترویج فرهنگ نوآوری و آزادی در ایده‌پردازی: مدیران باید فرهنگی را تشویق کنند که افراد بتوانند ایده‌های خود را بیان کرده و در محیطی آزاد و پذیرا به نقدها و ایده‌های دیگران گوش دهند. این اقدام می‌تواند به تولید ایده‌های نوآورانه کمک کند.

✓ توسعه مهارت‌های کارآفرینی در تیم‌ها: مدیران باید از طریق ارتقاء مهارت‌های کارآفرینی در تیم‌ها، اعضای سازمان را برای مواجهه با چالش‌ها و ایجاد فرصت‌های جدید آماده کنند. آموزش مهارت‌های تفکر خلاق، حل مسائل، و مدیریت ریسک می‌تواند در این راستا مفید باشد.

✓ استفاده از فناوری به عنوان ابزار افزایش بهره‌وری: مدیران باید از فناوری به عنوان یک ابزار کلیدی برای بهبود استراتژی‌ها و بهره‌وری سازمانی استفاده کنند. این شامل استفاده از نرم‌افزارهای مدیریتی، ابزارهای هوش مصنوعی، و اطلاعات تحلیلی برای پیش‌بینی و مدیریت بهتر فرآیندها می‌شود.

محدودیت‌های تحقیق

در اجرای این تحقیق، محقق با محدودیت‌هایی مواجه شد که برخی از این محدودیت‌ها به علت ماهیت این نوع از پژوهش‌های علمی که در حوزه انسانی قرار دارند اجتناب‌ناپذیر است.

۱- به علت اینکه این تحقیق در بخش کوچکی از یک جامعه بزرگ آماری اجرا شده است، تعمیم نتایج آن به بخش‌ها و دستگاه‌های مشابه به‌آسانی مقدور نیست و باید با احتیاط همراه باشد.

۲- اطلاعات کسب‌شده توسط پرسشنامه است، که به خاطر محدودیت‌هایی که این روش جمع‌آوری داده با آن مواجه است، صحت و سقم اطلاعات بستگی به صحت پاسخ‌های پاسخگویان نمونه آماری دارد. لذا پاسخگویان در پاسخگویی به سؤال‌های پرسشنامه ممکن است دچار خودسانسوری شده و یا جوابی را بدهند که فکر می‌کنند مدنظر پرسشگر باشد، به همین خاطر احتمال دارد پاسخ‌ها همراه با سوگیری باشد.

فهرست منابع

منابع فارسی

۱. احمدی، منیژه؛ بارانی، صمد (۱۴۰۰)؛ تأثیر یادگیری سازمانی بر تحول سازمانی با توجه به نقش میانجی توسعه حرفه‌ای کارکنان (مورد مطالعه: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران) مجله آموزش و توسعه منابع انسانی، ۲۸(۱۸)، ۲۶ تا ۴۳
۲. اخترکاو، مهدی؛ محمدمرادی، اصغر (۱۴۰۰)؛ تعیین عوامل و متغیرهای افزایش بهره‌وری در ارزیابی و انتخاب پروژه‌های مرمتی و استفاده مجدد از بناهای تاریخی به روش تحلیل عاملی مجله: مرمت و معماری ایران (مرمت آثار و بافت‌های تاریخی، فرهنگی)، ۲۷(۱۸)، ۴۷ تا ۶۴

۳. اسماعیلی سالومحله، فرزاد؛ کردنائیج، اسداله؛ خداداد حسینی، سید حمید؛ آذر، عادل (۱۳۹۹)؛ طراحی مدل تحول استراتژیک در سازمان‌های سلسله‌مراتبی: رویکرد نظریه داده بنیاد، مجله پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی «۱۰ (۲۰)» - ۶۷ تا ۹۵
۴. بهرام زاده محمد مهدی، باور صاد بالقیس، جعفر پور محمود (۱۴۰۰) ارزیابی نقش جودر روحیه کارافرینی دانش آموزان مقطع متوسط شهر اهواز، مجله علوم تربیتی چمران، ۶ (۱۷)، ۱۳-۸
۵. بیک زاد، جعفر؛ مختاری، فائزه (۱۴۰۲)؛ بهره‌وری در بخش دولتی ایران مجله: پژوهش‌های علوم مدیریت، ۱۵ (۱۵)، ۸۳ تا ۹۷
۶. پیری بنه، علی‌النقی (۱۴۰۰) بررسی تاثیر استراتژی سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجیگری تعهد سازمانی (مطالعه موردی: سازمان نظام مهندسی استان اردبیل) مقاله کنفرانسی، کنفرانس بین‌المللی مطالعات بین‌رشته‌ای در مدیریت و مهندسی، ۲ (۱)، ۲۵-۱۳
۷. جمشیدی، محمد؛ نصرتی، حامد (۱۳۹۸)؛ علل تحول جامعه اطلاعاتی ایالات متحده آمریکا در قرن ۲۱ مجله: مطالعات راهبردی، ۸۳ (۲۳)، ۱۶۷ تا ۱۸۹
۸. جهانشاد، سیمین؛ حقیقت منفرد، جلال (۱۳۹۹) نقش تحول استراتژیک بر بهبود عملکرد کارکنان بانک (مورد مطالعه: ادارات ستادی بانک ملت شهر تهران) کنفرانس سالانه رویکرد پژوهشی در علوم انسانی، تهران.
۹. حجازی، اسد؛ فرج‌الهی مقدم، حمزه؛ کریمی، محمد (۱۴۰۱)؛ پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس از طریق رهبری تحول‌آفرین و روحیه کارآفرینی مجله: راهبردهای نوین تربیت معلمان، ۱۳ (۲۳)، ۱۴۹ تا ۱۷۲
۱۰. حسین بر، رضا؛ رجبی، مهران؛ ایمانی، عبدالمجید (۱۴۰۱)؛ بررسی تاثیر هوش عاطفی بر روحیه کارآفرینی دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان، مجله پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش ۵۵ (۳)، ۴۱ تا ۵۳
۱۱. حسینی ابوالحسن، علی زاده ثانی محسن، غلامی کردخیلی حامد شریه (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر استراتژی‌های منابع انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت‌های تولیدی شهرک صنعتی ساری ۱ و ۲ با نقش تعدیلگر استراتژی رهبری هزینه کسب و کار: مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت) ۱۰ (۳۹)، ۹۱-۱۲۳
۱۲. حسینی، میر ابراهیم (۱۴۰۱)؛ تغییر و تحول سازمانی، همایش: مدیریت و صنعت، ۲۷ (۳)، ۸۰۹ تا ۸۱۹
۱۳. حمیدی زاده محمدرضا، آسوده جهانگیر (۱۳۹۹) ارزیابی اثربخشی تحول استراتژیک سازمانی شرکت ملی حفاری ایران برای ارتقای سطح بهره‌وری سازمانی مجله مدیریت توسعه و تحول «- شماره ۲۵، ۱۱ تا ۱۶
۱۴. رجبی فرجاد، حاجیه؛ شیخ‌زاده، رجبعلی؛ قلی‌زاده، محمد (۱۳۹۹)؛ رهبری تکامل‌بخش بستر ساز تحول و بهبود سازمانی همایش: بهبود و بازسازی سازمان‌ها و کسب و کارها، ۱ (۲۷)، ۲۵۱۸ تا ۲۵۳۱
۱۵. رضایی، غلامرضا؛ محمدی مقدم، یوسف؛ احمدی مقدم، اسماعیل؛ بارانی، محمد (۱۴۰۱)؛ الگوی تحول سازمانی در پیشگیری انتظامی از جرم با رویکرد جهادی مجله: پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۶۱ (۲۱)، ۱۰ تا ۳۸
۱۶. رضایی، محمد حسن؛ رهسپار، طیبه؛ (۱۳۸۹) بررسی چگونگی ویژگی‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد داراب مجله رهپافتی نو در مدیریت آموزشی «- ۲ (۳)، ۴۵ تا ۶۲
۱۷. زمان نژاد، حبیب‌الله؛ ازغندی، سید علیرضا؛ توسلی رکن‌آبادی، مجید؛ دانش فرد، کرم‌اله (۱۴۰۲)؛ الگوی مبنایی تصمیم‌گیری توسعه پایدار در سیاست آموزشی (رویکردی جهت ارتقای بهره‌وری) مجله: مدیریت بهره‌وری ۲ (۳)، ۲۲۴ تا ۲۴۸

۱۸. سمیعی، محمد رضا(۱۳۹۵)، مدیریت استراتژیک برای تغییر و تحول سازمان، کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد ایران- مالزی دانشگاه USM
۱۹. عبدالله زاده کهریزی، رحیم؛ معروفی نیا، ادریس؛ کوکی نژاد مقدم، امیرحسین (۱۴۰۲)؛ بررسی آب مجازی و شاخص بهره‌وری آب کشاورزی در محصولات زراعی دشت پلدشت، مجله: مدل سازی و مدیریت آب و خاک، ۹(۳)، ۵۶ تا ۶۸
۲۰. عبدی، مهدی(۱۴۰۱)؛ رابطه اثربخشی مدیریت منابع انسانی با تحول سازمانی(مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی زنجان شبکه بهداشت و درمان شهرستان خدابنده)مجله: مطالعات مدیریت و حسابداری ۸(۱۰)، ۳۹ تا ۴۸
۲۱. عرفانیان خانزاده حمید، نجف بیگی رضا، دانشفرد کرمانه (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان مدیریت منابع انسانی الکترونیک ابزار تحول استراتژیک در بهره‌وری سازمان (ارائه مدل به روش کیو) نشریه: مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۸(۳۲)، ۷-۳۵
۲۲. قربانی محمود، قاسم زاده محمدرضا(۱۴۰۰)، بررسی رابطه بین ابعاد تفکر استراتژیک مدیران و میزان آمادگی برای تحول سازمانی در فرودگاه‌های استان خراسان رضوی، نشریه: آینده پژوهی مدیریت (پژوهش‌های مدیریت) ۲۷(۱۰۶)، ۱۷-۲۹
۲۳. کریمی‌ان، زهرا؛ خدایی، ابراهیم؛ صالحی، کیوان (۱۳۹۹)؛ ارائه نظریه داده بنیاد برای تبیین فرایند شکل‌گیری روحیه کارآفرینی در بین دانش‌آموزان مدارس فنی و حرفه‌ای، مجله: اندیشه‌های نوین تربیتی ۱۶(۱)، ۷ تا ۴۳
۲۴. کسب دوست، عباس؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ دانش فرد، کرم اله (۱۴۰۱)؛ پیش‌ران بهره‌وری سازمانی: آسیب‌شناسی شکاف اجرای خط‌مشی مدیریت سرمایه انسانی (مورد مطالعه وزارت کشور)، مجله چشم انداز مدیریت دولتی - ۵۰(۲) - ۱۴۱ تا ۱۵۹
۲۵. کیانی، عبدالکریم؛ احمدی، سید علی اکبر؛ اسدی، اسماعیل(۱۴۰۲)؛ فراترکیب پیشایندهای بهره‌وری سازمانی مبتنی بر تئوری نهادگرایی جدیدمجله مدیریت بهره‌وری «۶۴(۲۹) - ۹۴ تا ۱۲۲
۲۶. کردنایج اسدالله، ساسانی، محمدهادی(۱۳۹۰) پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر قابلیت‌های پویایی بر عملکرد سازمانی (در شرکتهای تولید مواد شوینده) وزارت علوم، تحقیقات و فناوری -دانشگاه تربیت مدرس - دانشکده مدیریت و اقتصاد
۲۷. مجیدی نسب، زهرا؛ زارع، راضیه؛ سیاهپوش، شادی سادات؛ فهیم، سیده زهرا(۱۴۰۱)؛ طراحی و آزمون مدلی از پیشایندها و پیامد قصد کارآفرینی در دانشجویان مجله: روانشناسی و علوم تربیتی در هزاره سوم ۱۳(۱۷)، ۲۴۱ تا ۲۵۷
۲۸. مرادنژاد، سمیه؛ جهانیان، رمضان؛ توکلی کمکویی، نرگس؛ عاج، مرتضی(۱۴۰۱)؛ تغییر و تحول در سازمان‌های تحقیقاتی مجله: مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی (موسسه آموزش عالی نگاره)، ۳۸(۱۲)، ۱۳۹ تا ۱۵۰
۲۹. میربها، فاطمه(۱۳۹۸)؛ تغییر و تحول در سازمان‌های رسانه‌ای مجله: مدیریت رسانه، ۳(۲)، ۴۳ تا ۵۸
۳۰. نجاریان، رضا؛ نظری منش، لیلا؛ حاجی نبی، کامران (۱۴۰۱)؛ رابطه توانمندسازی نیروی انسانی با بهره‌وری سازمانی بیمارستان امام حسین (ع) شاهرود مدیریت بهداشت و درمان «، دوره سیزدهم - شماره ۲ (۱۲) - ۷ تا ۱۸
۳۱. هاشمی سید مهدی(۱۴۰۰) چالش‌ها و فرصت‌های آگاهی از کارآفرینی‌های سبز در آموزش و پرورش، محل انتشار: چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب و کار، ۱۴-۱
۳۲. هوشی، محمد رضا(۱۳۹۴) نگرش استراتژیک بر تغییر و تحول در سازمان‌های هزاره سوم، اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی فرهنگی و اجتماعی ایران، قم.
۳۳. یزدان پناه، احمد علی(۱۳۹۹) بررسی رابطه انعطاف‌پذیری‌های چندگانه و عملکرد سازمانها در فرآیند برنامه ریزی استراتژیک، دهمین کنفرانس بین المللی مدیریت استراتژیک، تهران، ۲(۳)، ۱۸-۹

منابع انگلیسی

1. Acosta P.(2010). Promotion dynamics the Peter Principle: Incumbents vs. external hires, Labour Economics,17, 975–986.
2. Agrawal, A.,Knoeber,C.Tsoulouhas,T.2006. Are outsiders handicapped in CEO successions?, Journal of Corporate Finance, 12, 619–644. ambidextrous operational capabilities, Journal of Operations Management ; No. of
3. Barbaroux, P.(2011). A design-oriented approach to organizational change: insights from a military case study. Journal of Organizationa (10 pages - from 44 to 53)
4. Bozak, Marilyn (2003):. "Using Lewin Force Field Analysis in Implementing a Nursing Information System." CIN: Computers, Informatics, Nursing 21.2 80-85.
5. Cingoz , Ayse ,Akdogan ,Asuman(2019)Strategic flexibility, environmental dynamism,
6. Cook, M. (2000). "Personnel selection and Productivity", wiley, chichester
7. Datta, D. K. Guthrie, J. P. & wright, P . M. (2005). "Human resorce Management and Productivity: Does industry matter" Academy of Management Journal, 48
8. Divandari, A.(2019). Modeling Strategic Changes in the Banking Industry. "Journal of Economic Research. 5 (19), 147-180. (In Persia.)
9. Dominguez, M.,Galán-González, J. L., Barroso, C.(2018). Patterns of strategic change. Journal of Organizational Change Management,643-411,(3)28
10. Gutter and Drucker(2011),) research methods in behavioral sciences, Tehran: Age Publications
11. Peter Drucker (1960) "Managing for Innovation", Avai Noor Publications", VI (2), 1-10.
12. Kurt Lewin (1914). Force field analysis theory. Journal of African & African American Studies", VI (2),(
13. 1-10.
14. Ekwe, M. C.(2013), "Effect of intellectual capitals on employee productivity of Banks in developing economies: The Nigeria experience". Research Journal of Finance and Accounting. Vol. 4, No. 11, pp. 139-149.
15. Emerald(2023) The impact of remote working on employee productivity during COVID-19 in the UAE: the moderating role of job level•Journal of Business and Socioeconomic Development(Research articles),2(1),25-32
16. Fisher, Hanna, J. V.(1931). The dissatisfied worker. New York, Macmillan.
17. Folger,(1986). Rethinking equity theory: A referent cognitions model. In H. W. Bierhoff et al. (Eds). Justice in social relations, New York: Plenum, 1986.innovation performance: An empirical study, Procedia - Social and Behavioral Sciences 99
18. Gretchen M. Spritzer; Nandini Rajagopalan, translator2016: Mardani Givi, Ismail; Toward Transformational Theory: A Multidimensional and Convergent Perspective, Magazine: Modirsaz » Winter - First issue (10 pages - from 44 to 53)
19. Kortmann , Sebastian(2018) , Carsten Gelhardb, Carsten Zimmermann, Frank T. Piller
20. Kunisch,Bartunek,Mueller,Huy,(2017). Time in Strategic Change Research. Academy of Management, 11(2), 1-133. Linking strategic flexibility and operational efficiency: The mediating role of Pages 1 product innovation?, Technovation ,Volume 30, Issues 5–6, May–June 2010, Pages 300–318
21. Larson; Callahan;(2001). "Perfomance monitoring : How it affect work Productivity". Journal of Applied Psychology, 75

22. Lischka.(2015). Pressure and Organisational Change in the Digital Age•Institute of mass communication and media research,university of Zurich,Switzerland. (10 pages - from 44 to 53)
23. Rusko (2015). Strategic change and narrative turn perspectives in media texts: learning and coopetition in strategizing. International ,Journal of Strategic Change Management, 6(1), 35-58.
24. S.K. Srivastava & Kailash Chandra Barmola (2011). "Role of motivation in higher productivity."
25. Schalock,R, Angel Verdugob,M, van Loon.(2018). Understanding organization transformation in evaluation and program planning. Evaluation and Program Planning 67,53–60.
26. Şebnem Aslan a, Ahmet Diken b, A. Aslan Şendoğdu a c(2019).Investigation of the Effects of Strategic Leadership on Strategic Change and Innovativeness of SMEs in a Perceived Environmental Uncertainty Author links open overlay panel, Procedia - Social and Behavioral Sciences,Volume 24, , Pages 627-642
27. shandler, Cromes and White, Phillips and Kirby(1960). Theory of stages of moral development, Professor at University of Chicago and Harvard University
28. Smith, Adam (1937) an Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations (New York: Random, 1937)
29. Springer(2021), An Empirical Analysis of Impact of Organizational Strategies on Critical Success Factors of Business Process Reengineering, Journal name: Global Journal of Flexible Systems Management Type of article: Research articles Number of English pages: 19 PDF pages
30. Thomas Buboltz,Winkelspecht,(2004). Job characteristics and personality as predi- ctors of job satisfaction, Organizational Analysis, 12(2), 205-249.
31. Tremblay,roger(1998). The moderating effect of job characteristics on managers reactions to career plateau, Cirano, 27-98.
32. Turnipseed, D. L. (2002). Are good soldiers good? Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics, Journal of Business Research, 55(1), 1-15.
33. Yuan, Li , Su Zhongfeng , Liu Yi(2020) Can strategic flexibility help firms profit from