

بررسی تاثیر سبک رهبری بر عملکرد مالی با میانجی گری نقش تحول دیجیتال در شرکت های آب و فاضلاب (مطالعه موردی شرکت آبفای همدان)

زهرا شرفی^۱

جعفر زرین^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰

چکیده

پژوهش حاضر با موضوع بررسی تاثیر سبک رهبری بر عملکرد مالی با میانجی گری نقش تحول دیجیتال در شرکت های آب و فاضلاب (مطالعه موردی شرکت آبفای همدان) انجام شد. این تحقیق از لحاظ ماهیت، کاربردی است. همچنین این پژوهش از لحاظ روش جزء تحقیقات پیمایشی از نوع زمینه یابی است و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها یک تحقیق کمی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت آبفای همدان (۴۰۰ نفر) می شد. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان و کرجسی و تعداد ۱۹۶ نفر برآورد شد. در پژوهش حاضر ۱۹۶ نفر از کارکنان شرکت آبفای همدان مورد بررسی قرار گرفتند. در بین متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر سبک رهبری بیشترین میانگین و عملکرد مالی کمترین میانگین را کسب کردند. به طوری که میزان سبک رهبری ۶۱/۲٪، سطح تحول دیجیتال حدوداً ۶۱٪ و عملکرد مالی ۵۴٪ بود. نتایج به دست آمده از تحلیل معادلات ساختاری با نرم افزار PLS نشان داد که بنابراین عملکرد مالی همزمان هم از مسیر مستقیم و هم از مسیر غیرمستقیم (اثر کل) به میزان ۶۶٪ تحت تاثیر سبک رهبری می باشد و در این بین تحول دیجیتال به عنوان یک متغیر میانجی جزئی است.

واژگان کلیدی

تاثیر سبک رهبری، عملکرد مالی، تحول دیجیتال و شرکت آب و فاضلاب

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار گرایش مالی دانشگاه پیام نور واحد همدان، همدان، ایران. (Pj889396@gmail.com)

^۲ عضو هیئت دانشگاه پیام نور. (* نویسنده مسئول: azmoon.zarin@gmail.com)

مقدمه

در سال‌های اخیر رویکرد شرکت‌ها در چگونگی برخورد با تحولات در حال رشد دنیای کسب و کار تغییرات اساسی یافته است. شرکت‌ها، به منظور رقابت بهتر حفظ و پشتیبانی از مشتریان و سهامداران، نیازمند به کارگیری ایده‌های راهبردی برای هدایت، سنجش و حفظ عملکرد منحصر به فرد خود هستند. این مهم در بخش مالی به مساله ای مهم تبدیل شده است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹). عملکرد مالی یک معیار ذهنی در خصوص چگونگی استفاده یک شرکت از دارایی‌ها و روش کسب و کار به منظور تولید درآمد است. از این اصطلاح همچنین به عنوان یک معیار کلی از سلامت مالی شرکت در دوره معین استفاده می‌شود. تحلیل گران و سرمایه‌گذاران از شاخص عملکرد مالی به منظور مقایسه شرکت‌های مشابه در صنعت یا مقایسه صنایع یا بخش‌ها در کل بازار استفاده می‌کنند (یارزاده دهکردی و قنوتی، ۱۳۹۹).

متغیرهای مالی عملکرد سازمانی شامل طیف گسترده‌ای از اندازه‌گیری‌ها شامل: رشد و تنوع در سود (به طور معمول به دارایی‌ها، سرمایه‌گذاری و یا حقوق صاحبان سهام)، بازگشت سرمایه، بازده حقوق صاحبان سهام، فروش و ارزش بازار است (قیاسی رقیبی نجار و همکاران، ۱۳۹۷؛ فابیان^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). اهمیت عملکرد مالی و لزوم ارتقاء آن برای مدیران سازمان‌ها سبب شده است تا مدیران همواره به دنبال بررسی عوامل موثر بر ارتقاء عملکرد مالی باشند از جمله مهمترین عواملی که طی چند سال اخیر و با توجه به رشد روزافزون فناوری و دیجیتالی شدن امور بر عملکرد مالی سازمان‌ها تاثیر داشته تحول دیجیتال می‌باشد (نعامی و فرید، ۱۳۹۷). بدین معنا که تحول دیجیتال با خلق مزایایی همانند بهبود کیفیت محصول و رضایتمندی مشتری می‌تواند سبب بهبود عملکرد مالی سازمان شود (دکترسو، ۲۰۱۸).

رهبران در هر سطحی که باشند و در هر نوع سازمانی که فعالیت کنند باید به مهارت‌های ادراکی، انسانی و فنی مجهز شوند تا بتوانند به اهداف تعیین شده از سمت سازمان دست یابند. با وجود اینکه رهبران سازمان نقش مدیریت و هدایت گروه را برای رسیدن به اهداف معینی بر عهده دارد، این روند ممکن است با شیوه‌های مختلفی پیش رود که این شیوه‌ها به عنوان سبک‌های رهبری طبقه‌بندی می‌شوند (فقهی فرهنگند، ۱۳۹۰). سبک رهبری اساساً شیوه نگرش مدیر نسبت به نقش خود و کارکنان است (قیاسی رغیبی نجار و همکاران، ۱۳۹۷) سبک‌های مختلفی برای رهبری عنوان شده است از جمله: سبک رهبری تعاملی، تحول‌آفرین و سبک رهبری خدمت‌گزار که رهبر به تناسب شرایط محیطی و کارکنان باید از سبک مناسب بهره‌مند گردد (شیرین و همکاران، ۱۴۰۰). رهبری تحول‌آفرین یک سبک رهبری است که در آن رهبر کارکنان را تشویق می‌کند، الهام می‌بخشد و انگیزه می‌دهد تا نوآوری کنند و تغییراتی را ایجاد نمایند که به موفقیت و رشد شرکت کمک کند، در سبک رهبری تعاملی رهبران اطلاعات پیروان را از طریق پاداش و تنبیه ترویج می‌کنند و از این طریق می‌توانند کارکنان را با انگیزه نگه دارند. رهبری خدمتگذار یک فلسفه رهبری است که هدف رهبر در آن خدمت است، این سبک با رهبری سنتی که تنها هدف آن پیشرفت یا موفقیت شرکت است متفاوت است (آلدولایمی^۲، ۲۰۲۱؛ نایوشاد^۳، ۲۰۲۱).

^۱. Fabian

^۲. Aldulaimi

^۳. Naushad

اما مساله اساسی در سازمان ها بلاخص سازمان های دولتی این است که سبک رهبری بر اساس سیستم های سنتی، ریسک گریز بوده و سیلوهای سازمانی اغلب مانعی بزرگ برای تحول و تغییر همگام با نوآوری دیجیتال و فن آوری سازمانی محسوب می شوند. علاوه بر این ها رهبری مهارت، چشم انداز و رویکرد نابالغ و تکامل نیافته ای در خصوص دنیای دیجیتال و فناوری داشته است (جنپک^۱، ۲۰۱۶). مطالعات هاروارد که بر روی ۴۳۶ کسب و کار انجام شده است نشان داده است که اکثر سازمان ها با فقدان دانش و توانایی مورد نیاز برای موفقیت در جنبه های دیجیتال کسب و کار مواجه هستند. لذا لازم است تا رهبران در خصوص روندهای دیجیتال بیاموزند و تأثیر این روندها را بر کسب و کار خویش به خوبی درک کنند و چگونگی اهرم سازی فناوری های جدید را فراگیرند. این بدان معنی نیست که رهبران بدانند که به چه روشی فناوری اطلاعات کار می کند بلکه آنها باید فهم درستی در خصوص چرایی اهمیت این موضوع و چگونگی بهره گیری از آن داشته باشند (وایت هرست^۲، ۲۰۱۵).

مساله و دغدغه اساسی آنجایی شروع می شود که در سازمان هایی دولتی نظیر سازمان آبفای همدان کمتر به بحث سبک رهبری و نحو تاثیر پذیرش تحول دیجیتال توجه شده است و این در حالی است که روز به روز فناوری ها در حال پیشرفت هستند و سازمان ها همواره باید خود را در جهت بهره گیری از فناوری های نوین ارتقا دهند که متأسفانه در کمتر سازمانی به این مهم توجه می شود و بیشتر مدیران و رهبران سازمان ها هیچ توجهی به سبک رهبری و همگام با تحولات دیجیتالی نداشته اند و همچنان با همان شیوه های سنتی سازمان را هدایت و رهبری می کنند که نتیجه آن عدم تطابق عملکرد سازمان با خواسته های سازمان، فرآیند کاری پیچیده، افت عملکرد مالی شرکت، افزایش هزینه های سربار، نارضایتی مشتری و از دست دادن سهم بازار خواهیم بود که این مسئله به دغدغه اساسی مسئولان شرکت آبفای همدان تبدیل شده است و این سازمان بزرگ نیازمند است برای کاهش و کنترل هزینه های عملیاتی، بر توانمندی محوری تمرکز نماید و به دنبال بهبود کیفیت کار، بهره مندی از مهارت متخصصین، کسب امتیاز رقابتی و در نهایت اثر بخشی عملکرد به کمک تحولات دیجیتالی باشد تا که این مهم بوجود نمی آید مگر با سبک رهبری مناسب و مطلوب که از تحولات دیجیتال استقبال کند و بتواند به بهترین نحو تحولات دیجیتالی را در سازمان پیاده سازی کند و در نهایت برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نماید که همین امر موجب بهبود عملکرد مالی سازمان می شود که با وجود اهمیت این موضوع در سازمان آبفای همدان، مدیران از آن غافل هستند و هیچ پژوهشی درباره تحول دیجیتال و سبک رهبری و چگونگی تاثیر آن بر عملکرد مالی شرکت آبفا انجام نشده است و بر همین اساس پژوهشگر با ادراک به خلایه های تحقیقاتی در این خصوص در پی پاسخ دادن به این سوال است که آیا سبک رهبری بر عملکرد مالی شرکت آبفای همدان با میانجی گری تحول دیجیتال تاثیر دارد؟

مبانی نظری

عملکرد مالی

بررسی و ارزیابی عملکرد مالی شرکت ها از مهم ترین موضوع های حوزه مالی و اقتصادی است. ارزیابی عملکرد شرکت ها از مهم ترین موضوعات شایان توجه سرمایه گذاران، اعتبار دهندگان، مدیران و دولت ها است (نمازی و همکاران، ۱۳۹۷). عملکرد مالی مبنای ارزیابی پیشرفت در جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده را فراهم می کند.

¹. Genpact

². Whitehurst

این به سازمان کمک می‌کند تا مناطق ضعیف و قوی را شناسایی کرده و اقدامات آینده خود را ساده کند (تیپو و فانتازی^۱، ۲۰۱۸). عملکرد مالی عبارت است از فرآیند کمی نمایی عملکرد واحد تجاری که با استفاده از مجموعه‌ای از معیارها انجام می‌پذیرد. این معیارها در یک سازمان می‌تواند از نوع مالی و یا غیر مالی باشد، عملکرد مالی دربرگیرنده بازده منابع تحت کنترل واحد تجاری است. اطلاعات مربوط به عملکرد مالی در صورت سود و زیان و سود جامع ارائه می‌شود. این اطلاعات نشان می‌دهد که یک واحد تجاری تا چه میزان در به‌کارگیری منابع خود موفق بوده است (نصراللهی و همکاران، ۱۳۹۵)

عملکرد مالی درجه یا میزانی است که شرکت به هدف‌های مالی سهامداران در راستای افزایش ثروت آنان نائل می‌آید. اهداف مالی عملیاتی که مدیر شرکت در راستای دستیابی به هدف اصلی یعنی افزایش ثروت سهامداران دنبال می‌کند، دربرگیرنده شاخص‌ها و معیارهایی است که بر مبنای آن می‌توان عملکرد مالی یک شرکت تجاری را اندازه‌گیری کرد (موهان و سودارسان^۲، ۲۰۱۸). معیارهای سنتی همچون سود، سود هر سهم، تقسیم سود، بازده حقوق صاحبان سهام از ابزارهای مهم ارزیابی عملکرد مالی و عملیاتی شرکت به شمار می‌آیند اما مدیران می‌توانند برای حفظ سطح پاداش و بهبود آن، به مدیریت سود از طریق تحریف اعداد حسابداری بپردازند (الهورنی و احمد^۳، ۲۰۱۷).

سبک‌های رهبری

نحوه استفاده رهبر از قدرت و نفوذ را «سبک رهبری» گویند.

اکنون که با تعاریف، مفاهیم و مدل‌های ارائه شده درخصوص رهبری آشنا شدیم به معرفی سبک‌های موجود رهبری که بوسیله علم سازمان شناخته شده‌اند می‌پردازیم. به این منظور از مدل هرسی و بلانچارد در معرفی چهار سبک گوناگون بهره خواهیم جست.

این چهار سبک عبارتند از:

۱) سبک دستوری

۲) سبک عرضه‌کننده

۳) سبک مشارکتی

۴) سبک تفویض‌کننده اختیار (کمالیان، ۱۳۸۵).

۱ سبک دستوری^۴

در این سبک که به شدت طرفدار کار و بسیار کم توجه به کارمند است، کارکنان دقیقاً می‌دانند که سازمان از آنها چه توقعی دارد و در این راستا دستورات روشنی از طرف رهبر به آنان ابلاغ می‌شود. در این شیوه تمام اختیارات و تصمیم‌گیری‌ها در رهبر متمرکز می‌شود. براساس این نگرش، مدیر مختار است با توجه به سلیقه و میل خودش خط‌مشی تعیین کند، ساختار سازمان را مشخص نماید و در آن اصلاحات و تغییراتی اعمال کند. رهبری آمرانه یا فرد محوری، دستورات را برای اجرا به زیردستان ابلاغ می‌کند. یک رهبر خودمحور و مستبد، خواهان مطابعت کامل زیردستان است و گمان می‌کند تصمیماتش نسبت به آنچه دیگران عنوان می‌کنند، ارجحیت دارد. او می‌پندارد نظرات زیردستان، بر پایه

¹. Tipu & Fantazy

². Mohan & Sudarsan

³. Elhuni & Ahmad

⁴. Directive Leadership

بی تجربگی و بی دانشی بوده و نمی تواند مشکلات موجود را حل کند. به عبارت دیگر در این سبک از رهبری، مدیر گمان می کند تنها اوست که مشکل را تشخیص می دهد و تنها اوست که راه حل آن را می داند. یکی از امتیازات سبک رهبری آمرانه، سرعت تصمیم گیری است. زیرا در این سبک، تنها مدیر است که تصمیم می گیرد که چه باید کرد، البته همین امتیاز ممکن است به مثابه عاملی منفی، موجب شود تا کارکنان، رضایت مندی خود را نسبت به رهبر از دست بدهند و با احساس عدم استقلال، نسبت به اهداف سازمانی، به گونه ای بی تفاوت و منفعل عمل کنند (کمالیان، ۱۳۸۵).

۲ سبک عرضه کننده یا رهبری حمایتی^۱

در این سبک رهبر به صورت همزمان نسبت به مقوله کار و کارمند توجه شدید نشان می دهد. لذا در این سبک ارتباطات میان رهبر و زیردستان دوستانه است و کارکنان جهت انجام کار همواره در دسترس هستند.

۳ سبک مشارکتی^۲

این سبک شدیداً طرفدار کارمند و بی توجه به کار است. در این سبک رهبر از کارمندان به طور وسیعی نظر و پیشنهاد دریافت می کند لیکن درخصوص اخذ تصمیمات نهایی تفویض اختیاری صورت نمی پذیرد. رهبری مبتنی بر مشارکت و مردم سالاری همراه با آغاز دوران مدیریت کلاسیک نو، عمومیت یافته است. وقتی کارکنان در فرایند تصمیم گیری نقش داشته باشند، از تصمیمات اتخاذ شده حمایت نموده و در نتیجه، کارایی خودشان را افزایش می دهند. این دیدگاه، مسئولیت ناشی از تصمیم گیری و نیز اعمال قدرت رهبر به زیردستان را انکار نمی کند. اما این موقعیت، مستلزم آن است که وی تشخیص دهد آیا زیردستان براساس آموزشها و تجربیاتشان، توانایی تصمیم گیری و ارائه پیشنهاد را دارند یا خیر. ارتباطات در وضعیت مشارکتی، به صورت چند جانبه یا چند سویه است. هماگونه که بین کارکنان تبادل نظر انجام می گیرد، بین رهبر و کارکنان نیز این تبادل نظر صورت می گیرد. مشارکت در فرایند تصمیم گیری می تواند به مزایایی منجر شود که از آنها به عنوان تحکیم روابط مدیر با کارکنان، ارتقای روحیه و رضایت مندی شغلی و کاهش وابستگی به رهبر یاد می شود. اما این رویه، گاهی اوقات علی رغم خوشنودی افراد، زیان هایی مانند کارایی پایین و تصمیمات سطحی را نیز به دنبال دارد که باعث اتلاف وقت می شود (مصدق، ۱۳۸۶).

۴ سبک واگذاری اختیار

در این سبک رهبر به هیچ وجه دخالتی در امور نمی کند و اختیارات به طور کامل به زیردستان واگذار می شود، زیرا تصور بر این است که زیردستان دارای شایستگی کافی برای تشخیص موقعیت و انجام وظایف هستند. نکته ای که در سازمان ها غالباً درخصوص رهبران مشاهده می شود این است که رهبران در اثر شرایط و تحت فشارهای محیطی با گروه کوچکی از زیر دستان دست به ائتلاف می زنند و نوعی رابطه ویژه با آنان برقرار می کنند که سبب شکل گیری یک سازمان غیر رسمی حول محوریت رهبر می گردد. در این حالت اعضا این گروه مورد اعتماد رهبر خواهند بود و از امتیازات ویژه ای برخوردار می گردند. درچنین شرایطی، سایر زیردستانی که در این حلقه قرار ندارند غیر خودی نامیده می شوند که از امتیازات خاص محروم بوده و رهبر وقت چندانی را صرف آنها نمی کند. این موضوع که از آن تحت عنوان «تئوری تبادل نظر رهبر با اعضا» یاد می شود سبب می شود که افراد عضو گروه نزدیکان رهبر عملکرد بسیار خوبی از خود نشان دهند و نسبت به رهبر دارای رضایت بالایی باشند لیکن این امر ممکن است موجب

¹. Supportive Leadership

². Participative Leadership

بروز تضاد و سرخوردگی گروه غیرخودی گردد که می‌تواند به ترک سازمان از سوی ایشان منجر گردد (مصدق، ۱۳۸۶).

تحول دیجیتال

اصطلاح تحول دیجیتال، به استفاده از فن‌آوری‌های جدید به منظور رقابت‌پذیر نمودن سازمان‌ها در عصر اینترنت اطلاق می‌شود (برگاس و همکاران^۱، ۲۰۱۹). سازمان‌ها با ارائه بر خط خدمات و محصولات خود در بستر اینترنت، ارتباط خود با مشتریان و شرکا را بهبود بخشیده، خدمات و محصولات خود را مطابق نیازمندی‌های مشتریان، شخصی‌سازی می‌کنند. امروزه تحول دیجیتال در حال تبدیل شدن به موضوع اصلی در جهان کسب‌وکار است. پیش‌بینی می‌شود سازمان‌هایی که قادر به تطبیق‌پذیری خود با جهان دیجیتال نیستند به‌طور حتم از ادامه حیات بازمانده و از گردونه رقابت خارج می‌شوند (اوستریدر و همکاران^۲، ۲۰۲۰).

در سال‌های اخیر عبارت «دیجیتالی سازی» در بسیاری از سازمان‌ها شنیده می‌شود. اهمیت و ضرورت این موضوع در مباحثی نظیر نوآوری دیجیتال، استراتژی دیجیتال، تحول دیجیتال، پلتفرم‌ها و زیرساخت‌های دیجیتال مشاهده می‌شود (تومباس، برنت و فن بروک^۳، ۲۰۱۸). این تحول، مفهومی فراتر از الکترونیکی سازی فرم‌های سازمانی است. تحول دیجیتال به معنای فرایندی است که با اثر پذیرفتن از عوامل خارجی نظیر فناوری‌ها و رویکردهای مدیریتی، بازآفرینی سازمانی را رقم می‌زند (مرگل، ادلمن و هاگ^۴، ۲۰۱۹). تحول دیجیتال، تغییری بی‌پایان است و شباهتی با پروژه‌هایی نظیر الکترونیکی سازی فرایندهای یک سازمان ندارد؛ چرا که این پروژه‌ها، به انتها خواهند رسید، اما تحول دیجیتال، ارتقای مستمر در فرایندها، محصولات و خدمات سازمان است (مرگل و همکاران، ۲۰۱۹).

هورلکر و هس در مقاله خود در سال ۲۰۱۶، تحول دیجیتال را استفاده از فناوری‌های نوین دیجیتال، مثل رایانش موبایلی، رسانه‌های اجتماعی، تحلیلگری داده و اینترنت اشیا به‌منظور تحول و ارتقای کارکردهای سازمانی در زمینه‌های تجربه مشتری، افزایش بهره‌وری کارکردها و ایجاد مدل‌های نوین کسب‌وکار دانسته‌اند (هورلکر و هس^۵، ۲۰۱۶).

روش پژوهش

انتخاب نوع تحقیق بستگی به هدف‌ها و ماهیت پژوهش و امکانات اجرایی آن دارد. موضوع تحقیق حاضر بررسی تاثیر سبک رهبری بر عملکرد مالی با میانجی‌گری نقش تحول دیجیتال در شرکت‌های آب و فاضلاب می‌باشد، این تحقیق از لحاظ ماهیت، کاربردی است. تحقیق کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که از طریق تحقیقات بنیادی فراهم شده برای رفع نیازمندی‌های بشر و بهبود و بهینه‌سازی ابزارها، روش‌ها، اشیاء و الگوها در جهت توسعه رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان مورد استفاده قرار می‌گیرد (حافظ نیا، ۱۳۸۸). همچنین این پژوهش از لحاظ روش جزء تحقیقات پیمایشی از نوع زمینه‌یابی است و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها یک تحقیق کمی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت آبفای همدان (۴۰۰ نفر) بود. نمونه پژوهش حاضر با روش نمونه‌گیری

¹. Berghaus et al

². Osterrider et al

³. Tumbas, Berente & Von Brocke

⁴. Mergel, Edelmann & Haug

⁵. Horlacher & Hess

طبقه بندی برآورد خواهد شد، چرا که جامعه هدف پژوهش، دارای ساخت همگن و متجانس می باشد؛ نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان و کرجسی با روش تصادفی ساده به تعداد ۱۹۶ نفر برآورد شد.

در پژوهش حاضر برای جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شد که شامل پرسشنامه سبک رهبری، عملکرد مالی و تحول دیجیتال می باشد که بین کارکنان شرکت آب و فاضلاب توزیع شد. همچنین به منظور غنی سازی ادبیات تحقیق و افزایش اعتبار آن از منابع معتبر داخلی و خارجی، کتابها و مجلات بهره گرفته شد.

الف- پرسشنامه سبک رهبری:

به منظور اندازه گیری متغیر سبک رهبری از پرسشنامه سیونارسی و سوتورو (۲۰۲۱) بهره بردیم. این پرسشنامه مشتمل بر ۴ سوال است که بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای (خیلی کم=۱، کم=۲، تاحدودی=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵) نمره گذاری شد.

ب- پرسشنامه عملکرد مالی:

به منظور اندازه گیری متغیر عملکرد مالی از پرسشنامه هیوانگ و همکاران (۲۰۲۲) بهره بردیم. این پرسشنامه مشتمل بر ۴ سوال است که بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، بی نظرم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) نمره گذاری شد.

ج- پرسشنامه تحول دیجیتال:

به منظور اندازه گیری متغیر تحول دیجیتال از پرسشنامه روییکا- آپوکا و همکاران (۲۰۲۲) بهره بردیم. این پرسشنامه مشتمل بر ۵ سوال است که بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای (خیلی کم=۱، کم=۲، تاحدودی=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵) نمره گذاری شد.

یافته های پژوهش

آمار استنباطی

بررسی نرمال بودن متغیرها

ابتدا قبل از بررسی فرضیه های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیرهای تحقیق با آزمون کولموگروف - اسمیرنف^۱ مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین جدول شماره ۱ به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق می پردازد.

جدول شماره ۱: بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
سبک رهبری	۰/۱۱۶	۰/۰۰۱
تحول دیجیتال	۰/۰۹۸	۰/۰۰۱
عملکرد مالی	۰/۰۸۶	۰/۰۰۱

با توجه به جدول شماره ۱ می توان نتیجه گرفت که سطوح معناداری متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ هستند و این گویای این مطلب است که متغیرهای پژوهش نرمال نمی باشند. بنابراین به دلیل آن که تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر نرمال نیستند، لذا برای انجام معادلات ساختاری از نرم افزار PLS استفاده می شود، زیرا یکی دیگر از

^۱. Kolmogrov-Smirnov (KS)

دلایل استفاده از این نرم افزار آن است که توزیع داده های تمامی متغیرهای موجود در مدل پژوهش نرمال نباشند (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹).

مدل اندازه گیری

آزمون روایی

آزمون همگن بودن

آزمون همگن بودن به جهت تک جنسی کردن یا همگن کردن سوالات هر بعد انجام می شود و به عبارتی این آزمون به بررسی تحلیل عاملی تأییدی سوالات متغیرهای پژوهش می پردازد. بنابراین در جدول شماره ۲ بارهای عاملی هریک از سوالات پرسشنامه آورده شده است:

جدول شماره ۲: بارهای عاملی سوالات در مدل اندازه گیری پژوهش

متغیر	سؤال	بارعاملی	نتیجه
تحول دیجیتال	۱	۰/۸۱۷	تائید سؤال
	۲	۰/۸۳۱	تائید سؤال
	۳	۰/۸۲۳	تائید سؤال
	۴	۰/۸۳۷	تائید سؤال
	۵	۰/۸۵۸	تائید سؤال
عملکرد مالی	۱	۰/۷۰۶	تائید سؤال
	۲	۰/۸۶	تائید سؤال
	۳	۰/۸۹۴	تائید سؤال
	۴	۰/۷۷۶	تائید سؤال
	۱	۰/۶۸۹	تائید سؤال
سبک رهبری	۲	۰/۸۹۷	تائید سؤال
	۳	۰/۸۹۶	تائید سؤال
	۴	۰/۷۸۹	تائید سؤال

جدول شماره ۲ نشان می دهد که سوالاتی که بارهای عاملی آنان بیشتر از ۰/۴ می باشند، در مدل اندازه گیری بیرونی باقی مانده و تأیید می شوند و سوالاتی که بارهای عاملی آنان کمتر از ۰/۴ هستند، از مدل نهایی حذف می گردند و تحلیل فرضیه براساس مدل نهایی صورت می گیرد، در حالی که بارعاملی تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۴ هستند و هیچ یک از سوالات از مدل اندازه گیری خارج نمی شوند.

آزمون روایی مدل اندازه گیری (روایی سازه)

آزمون روایی مدل براساس روایی همگرا و واگرا مورد سنجش قرار می گیرد. روایی همگرا در رابطه با آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) و آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی می باشد و روایی واگرا در رابطه با آزمون فورنل و لارکر^۱ است. در رابطه با روایی همگرا یکی از آزمون ها آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) یا همان ضریب پایایی اشتراکی است که در جدول شماره ۳ آورده شده است:

¹. Fornell-Larcker

جدول شماره ۳: بررسی روایی همگرا در مدل اندازه گیری

متغیر	ضریب پایایی اشتراکی
تحول دیجیتال	۰/۶۹۵
سبک رهبری	۰/۶۷۶
عملکرد مالی	۰/۶۶۰

همان طور که مشخص می باشد، برای تمامی متغیرها و به خصوص ابعاد که دارای سوال می باشند، میانگین واریانس استخراجی یا ضریب پایایی اشتراکی بیشتر از ۰/۵ بود. بنابراین روایی همگرایی مدل اندازه گیری مورد تأیید قرار می گیرد و این نشان می دهد که سوالات هر بعد با یکدیگر همگرایی لازم را دارند، به عبارتی، سوالات اندازه گیری کننده هر متغیر با یکدیگر همبستگی دارند.

در رابطه با روایی واگرا آزمون فورنل و لارکر مورد بررسی قرار می گیرد. این روایی براساس پژوهش هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) به بررسی عدم هم خطی بحرانی سوالات هر متغیر می پردازد. در جدول شماره ۴ روایی واگرا مربوط به آزمون فورنل و لارکر آورده شده است:

جدول شماره ۴: بررسی روایی واگرا در مدل اندازه گیری پژوهش

عملکرد مالی	سبک رهبری	تحول دیجیتال	
		۰/۸۳۳	تحول دیجیتال
	۰/۸۲۲	۰/۶۶۶	سبک رهبری
۰/۸۱۲	۰/۶۵۷	۰/۶۴۸	عملکرد مالی

براساس جداول شماره ۴ می توان گفت که مقادیر روی قطر اصلی که همان جذر میانگین واریانس استخراجی هستند، بیشتر از اعداد هر ردیف بوده و بنابراین بین متغیرها روایی واگرا وجود دارد و به عبارتی می توان گفت که بین سوالات هر متغیر نسبت به سوالات متغیر دیگر واگرایی و یا عدم هم خطی وجود دارد.

آزمون پایایی

در این بخش پایایی مدل اندازه گیری براساس آزمون آلفای کرونباخ^۱، آزمون پایایی ترکیبی^۲ و آزمون اسپیرمن^۳ مورد سنجش قرار می گیرد. در جدول شماره ۵ پایایی مدل اندازه گیری مورد بررسی قرار می گیرد.

جدول شماره ۵: بررسی پایایی مدل اندازه گیری

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	همبستگی اسپیرمن	ضریب پایایی ترکیبی
تحول دیجیتال	۰/۸۹۰	۰/۸۹۳	۰/۹۱۹
سبک رهبری	۰/۸۳۷	۰/۸۶۵	۰/۸۹۲
عملکرد مالی	۰/۸۳۰	۰/۸۷۱	۰/۸۸۵

براساس جدول شماره ۵ می توان نتیجه گرفت که ضرایب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ بوده و بنابراین همبستگی بین سوالات متغیرها در خارج از مدل اندازه گیری مورد تأیید قرار می گیرند و متغیرها در خارج از مدل اندازه گیری دارای همسانی درونی هستند. همبستگی اسپیرمن به بررسی همبستگی بین سوالات هر متغیر می پردازد و از آنجا که تمامی ضرایب بیشتر از ۰/۷ هستند، لذا بنا بر گفته هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) که طیف لیکرت

^۱ Cronbach's Alpha

^۲ Composite Reliability (CR)

^۳ Spearman

زیر هفت گزینه ای، یک طیف ترتیبی است، بنابراین این آزمون ناپارامتریک سنجش می شود که بتواند همبستگی بین سوالات متغیرها را برای طیف لیکرت پنج گزینه ای مورد بررسی قرار دهد. همچنین از آنجا که پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها بیشتر از ۰/۷ است، لذا بین سوالات هر متغیر در داخل مدل اندازه گیری نیز همبستگی وجود دارد. از آنجا که در پایایی اشتراکی به این موضوع پرداخته می شود که هر سوال به تنهایی از یک مدل به مدل دیگر چقدر تعمیم پذیری دارد، بنابراین پایایی اشتراکی برای هر سه متغیر اصلی مورد تائید قرار می گیرد، زیرا این مقادیر همگی بیشتر از ۰/۵ هستند.

کیفیت مدل اندازه گیری

کیفیت مدل اندازه گیری با استفاده از آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی^۱ به بررسی کیفیت اندازه گیری متغیرها براساس سوالات آنها می پردازد. در جدول شماره ۶ کیفیت مدل اندازه گیری پژوهش برای تک تک متغیرها آورده شده است:

جدول شماره ۶: کیفیت مدل اندازه گیری پژوهش

نتیجه	کیفیت مدل	متغیر
بسیار قوی	۰/۴۴۶	سبک رهبری
بسیار قوی	۰/۴۸۱	تحول دیجیتال
بسیار قوی	۰/۳۸۵	عملکرد مالی

مقادیر هر متغیر با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل اندازه گیری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل اندازه گیری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل اندازه گیری قوی) مورد ارزیابی قرار گرفتند و مشخص شد که کیفیت مدل اندازه گیری متغیرهای سبک رهبری، تحول دیجیتال و عملکرد مالی در سطح بسیار قوی می باشند

مدل ساختاری

فرضیه پژوهش

سبک رهبری بر عملکرد مالی با میانجی گری نقش تحول دیجیتال در شرکت های آب و فاضلاب تاثیر دارد. جهت بررسی فرضیه اصلی پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم افزار PLS استفاده می گردد. حال بعد از بررسی مدل اندازه گیری، به بررسی معناداری مدل ساختاری می پردازیم. جدول شماره ۵ آزمون معناداری فرضیه پژوهش را نشان می دهد.

جدول شماره ۵: بررسی فرضیه پژوهش

روابط	ضریب مسیر (بتا)			انحراف معیار	آماره t-value	سطح معنی داری	نتیجه
	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل				
سبک رهبری → عملکرد مالی	۰/۴۰۵	۰/۲۵۱	۰/۶۵۶	۰/۰۹۶	۴/۲۱۴	۰/۰۰۱	معنادار
سبک رهبری → تحول دیجیتال	۰/۶۶۶	-	۰/۶۶۶	۰/۰۳۸	۱۷/۶۴۷	۰/۰۰۱	معنادار
تحول دیجیتال → عملکرد مالی	۰/۳۷۸	-	۰/۳۷۸	۰/۰۸۳	۴/۵۵	۰/۰۰۱	معنادار

براساس جدول شماره ۵ می توان نتیجه گرفت که مقادیر t-value برای روابط فوق، خارج از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸- می باشند و لذا این روابط با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند. از طرفی از ضرایب بتا می توان به این نتیجه دست یافت که

¹ Commuality Cros Vality (CV com)

سبک رهبری به طور مستقیم به میزان ۴۰٪ بر عملکرد مالی تاثیر می گذارد، سبک رهبری به میزان ۶۷٪ بر تحول دیجیتال اثرگذار است و تحول دیجیتال به میزان ۳۸٪ متغیر عملکرد مالی را تبیین می کند، همچنین سبک رهبری بر عملکرد مالی به طور غیرمستقیم و با نقش میانجی تحول دیجیتال به میزان ۲۵٪ $\% 38 \times \% 67$ ، تاثیر می گذارد. بنابراین عملکرد مالی همزمان هم از مسیر مستقیم و هم از مسیر غیرمستقیم (اثر کل) به میزان ۶۶٪ تحت تاثیر سبک رهبری می باشد و در این بین تحول دیجیتال به عنوان یک متغیر میانجی جزئی است. بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که سبک رهبری بر عملکرد مالی با میانجی گری نقش تحول دیجیتال در شرکت های آب و فاضلاب تاثیر دارد. لذا پیش بینی می شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه پژوهش تأیید گردد.

از سوی دیگر، برای بررسی میانجی بودن متغیر تحول دیجیتال از آزمون سوبل^۱ استفاده می شود. به طور کلی در آزمون سوبل می توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت $a \times b$ به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z-Value را از رابطه زیر بدست می آوریم:

$$Z_{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} = 4/407$$

a: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر پیش بین و میانجی = ۰/۶۶۶

b: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر میانجی و ملاک = ۰/۳۷۸

S_a: انحراف معیار مسیر متغیر پیش بین و میانجی = ۰/۰۳۸

S_b: انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک = ۰/۰۸۳

فرمول شماره ۱: آزمون سوبل برای بررسی میانجی بودن تحول دیجیتال در فرضیه پژوهش

مقدار Z به دست آمده از آزمون سوبل برابر با ۴/۴۰۷ و میزان انحراف معیار آن ۰/۰۵۷ می باشد و سطح معنی داری به دست آمده از مقدار Z، ۰/۰۰۱ می باشد که کمتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین با سطح اطمینان ۹۵٪ متغیر تحول دیجیتال به عنوان متغیر میانجی بین سبک رهبری و عملکرد مالی عمل می کند. حال با توجه به آزمون های پیش روی، قدرت پیش بینی عملکرد مالی مورد سنجش قرار می گیرد. بنابراین جدول شماره ۶ به بررسی قدرت پیش بینی عملکرد مالی در فرضیه پژوهش می پردازد.

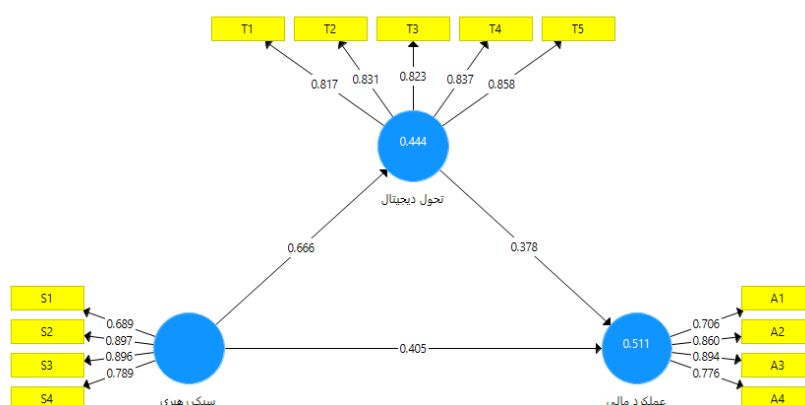
جدول شماره ۶: قدرت پیش بینی متغیر ملاک در فرضیه پژوهش

عملکرد مالی						متغیر ملاک
نتیجه	شاخص استون-گیسر Q ²	نتیجه	Gof	نتیجه	R ² تنظیم شده	متغیرهای پیش بین
قوی	۰/۲۹۹	بسیار قوی	۰/۴۸۴	قوی	۰/۵۰۶	سبک رهبری
						تحول دیجیتال

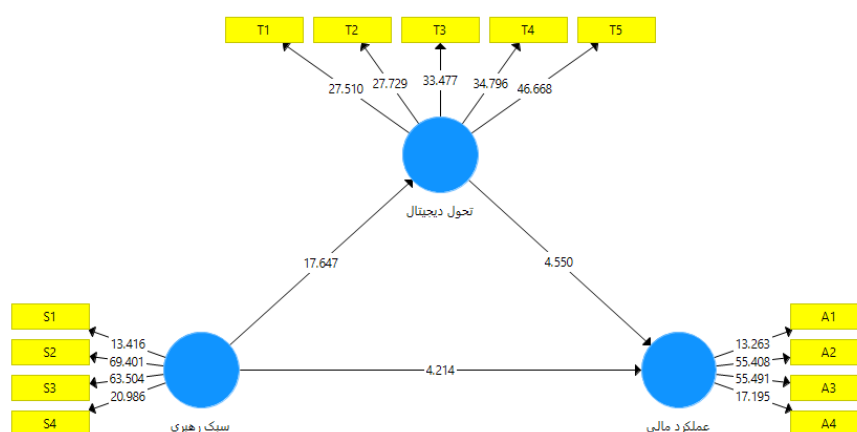
جدول شماره ۶ نشان می دهد که شاخص R² تنظیم شده برای متغیر ملاک یا درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۱۹ (کیفیت پیش بینی ضعیف)، ۰/۳۳ (کیفیت پیش بینی متوسط) و ۰/۶۷ (کیفیت پیش بینی قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرند. این امر گویای این مطلب است که سبک رهبری و تحول دیجیتال روی هم رفته به میزان ۵۱٪ و به صورتی قوی، عملکرد مالی را به عنوان متغیر درون زا و یا ملاک مورد پیش بینی قرار می دهند. از طرفی آزمون Gof

¹. Sobel

که مربوط به شاخص نیکویی برازش می باشد، با مقدار ۰/۴۸۴ با سه مقدار استاندارد ۰/۰۱ (کیفیت سنجی ضعیف)، ۰/۲۶ (کیفیت سنجی متوسط) و ۰/۳۶ (کیفیت سنجی قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرد و مشخص می شود که قدرت برازش این نرم افزار جهت بررسی فرضیه پژوهش در حد قوی است. همچنین شاخص استون-گیسر Q^2 برای متغیر درون زا آورده شده است و مقادیر آنها با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل ساختاری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل ساختاری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل ساختاری قوی) مورد ارزیابی قرار می گیرد. لذا مشخص شد که برای متغیر عملکرد مالی به میزان ۳۰٪ می باشد و این شاخص نشان می دهد که کیفیت مدل ساختاری در فرضیه پژوهش به صورتی قوی ارزیابی می شود. در نتیجه مدل مفهومی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است. حال مدل اندازه گیری پژوهش در حالت تخمین ضرایب و معناداری ضرایب در اشکال ۱ الی ۲ آورده می شوند.



شکل شماره ۱: مدل اندازه گیری پژوهش در حالت تخمین ضرایب



شکل شماره ۲: مدل اندازه گیری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

نتیجه گیری

باتوجه به اینکه فرضیه پژوهش به بررسی تاثیر سبک رهبری بر عملکرد مالی با میانجی گری نقش تحول دیجیتال در شرکت های آب و فاضلاب می پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می باشد که سبک رهبری به طور مستقیم به میزان ۴۰٪ بر عملکرد مالی تاثیر می گذارد، سبک رهبری به میزان ۶۷٪ بر تحول دیجیتال اثر گذار است و تحول دیجیتال به میزان ۳۸٪ متغیر عملکرد مالی را تبیین می کند، همچنین سبک رهبری بر عملکرد مالی به طور غیرمستقیم و با نقش میانجی تحول دیجیتال به میزان ۲۵٪، تاثیر می گذارد. بنابراین عملکرد مالی همزمان هم از مسیر

مستقیم و هم از مسیر غیرمستقیم (اثر کل) به میزان ۶۶٪ تحت تاثیر سبک رهبری می باشد و در این بین تحول دیجیتال به عنوان یک متغیر میانجی جزئی است. بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که سبک رهبری بر عملکرد مالی با میانجی گری نقش تحول دیجیتال در شرکت های آب و فاضلاب تاثیر دارد. در همین راستا نتایج پژوهش های کورنیاوان و سودیانتونو (۲۰۲۲)، سکاکی (۱۳۹۹)، مرادی و وهابی (۱۴۰۰)، سروانی و همکاران (۲۰۲۱)، چرکاسوا و اسلپوشنکو (۲۰۲۱)، پورفیریو و ژاردیمک (۲۰۱۹)، سو و همکاران (۲۰۱۸) و هوبلر و همکاران (۲۰۱۶)، همسو با نتایج حاصل می باشند.

بنابراین با توجه به نتیجه فرضیه پژوهش و پیشینه های پژوهش، این نتیجه گیری حاصل می شود که سبک رهبری بر عملکرد مالی با میانجی گری نقش تحول دیجیتال در شرکت های آب و فاضلاب از جمله میزان تلاش شرکت آب و فاضلاب در بهینه سازی فرآیندها، روبه ها و هزینه های تجاری، میزان تلاش شرکت آب و فاضلاب در آرزوی بهبود یا تغییر مدل کسب و کار، سعی و تلاش شرکت آب و فاضلاب همدان در تامین نیاز ارباب رجوع از جمله تماس مستقیم با مشتریان، میزان تلاش کارمندان در حفاظت از آینده شرکت و توسعه آن و تلاش و کوشش کارمندان در راستای درونی سازی قوتی تر شرکت، تأثیر دارد.

علت این نتیجه گیری آن است که سبک رهبری شیوه ای است که رهبران جهت هدایت و تحریک کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمانی مورد استفاده قرار می دهند. این شیوه با مشورت با سایر افراد سازمان و برنامه ریزی جامع و بلند مدت، می تواند نقاط ضعف و قوت سازمان را شناسایی و آن ها را به کارکنان سازمان جهت پیشبرد اهداف سازمان، معرفی کند. شناخت بهتر سازمان و نتیجه بهتری که از داشتن یک برنامه جامع سازمانی حاصل می شود، نتیجه سبک رهبری درست رهبران سازمان به عنوان راس هرم مدیریتی سازمان می باشد. مرادی و وهابی (۱۴۰۰) به بررسی رابطه بین عملکرد مالی شرکت های بیمه و تحول دیجیتال پرداختند. نتایج نشان می دهد که هر اندازه شرکت های بیمه به دیجیتالی شدن روی می آورند، عملکرد و کارایی شان نسبت به شرکت های دیگر بهتر می شود. همچنین بررسی بیشتر نشان می دهد که هر چه نسبت Q توین به عنوان یکی از شاخص های عملکرد مالی، بیشتر باشد، شرکت ها تمرکز بیشتری بر تحول دیجیتال دارند. باتوجه به تحقیق انجام شده می توان گفت که تحول دیجیتال عملکرد و کارایی بهتری برای شرکت به ارمغان می آورد. سبک رهبری به کارکنان و اهداف آن ها جهت می دهد و عملکرد مالی بهتری برای سازمان را ایجاد می کند. عملکرد بهتر ناشی از تحول دیجیتال در شرکت ها با فرضیه پژوهش همسو می باشد و آن را تایید می کند. سکاکی (۱۳۹۹) به بررسی تاثیر سبک مدیریت مدیران مالی بر عملکرد مالی بیمه ایران استان اردبیل پرداخت. نتایج حاصله نشان می دهد که بین سبک رهبری آزاد منشانه (انسان مدار) با عملکرد مالی بیمه ایران رابطه وجود ندارد. بین سبک رهبری خود کامه (کار مدار) با عملکرد مالی بیمه ایران رابطه وجود ندارد. سبک رهبری تلفیقی (انسان مدار و کار مدار) با عملکرد مالی بیمه ایران رابطه وجود دارد. با توجه به فرضیه پژوهش و تعریف ارائه شده برای سبک رهبری با محوریت شیوه صحیح استفاده شرکت از دارایی هایش، محوریت کاری و انسان مدار در دستور کار خواهد بود و بر بهبود عملکرد مالی شرکت موثر می باشد. رهبری به سبک و شیوه صحیح، بر استفاده شرکت از دارایی هایش و تولید بهینه کسب و کار موثر بوده و منابع مالی شرکت را ارتقا می بخشد. همچنین سبک رهبری بر ارتقا دیجیتال شرکت موثر بوده و آن را به سمت به روزرسانی و نوین تر شدن هدایت می کند. یک رهبر با فکر و آینده نگر می داند رمز پیروزی سازمانش نسبت به سازمان های مشابه صنعت خود، پیروزی در رقابت و همراهی بیشتر با دنیای مدرن و ارتباط صمیمی تر

با مشتریان خود می باشد. افزایش ارتباط با مشتریان و همراهی بیشتر با دنیای جدید، از تحول دیجیتال ناشی می شود که سبک رهبری صحیح از پیش برای آن برنامه ریزی کرده است. همچنین عملکرد مالی و استفاده بهینه از دارایی های شرکت با داشتن زیرساخت دیجیتال نوین بهرت امکان پذیر بوده و استفاده از نرم افزارها و سخت افزارهای مدرن می تواند تا حد زیادی در بهبود عملکرد مالی شرکت نقش داشته باشد. لذا پیشینه تحقیق با فرضیه پژوهش همسو می باشد. کورنیواو و سودیانتونو (۲۰۲۲) به بررسی و تحلیل تأثیر سبک رهبری مدیران و تحول دیجیتال بر عملکرد مالی در صنایع دفاعی پرداختند. بر اساس تجزیه و تحلیل داده ها، نتیجه می گیریم که سبک رهبری تأثیر معناداری بر عملکرد مالی دارد. این به این معنی است که یک سبک رهبری موثر باعث افزایش عملکرد مالی و یک سبک رهبری ناکارآمد عملکرد مالی را کاهش می دهد. تحول دیجیتال تأثیر قابل توجهی بر عملکرد مالی ندارد. این بدان معناست که افزایش تحول دیجیتال باعث افزایش عملکرد مالی و کاهش تحول دیجیتال باعث کاهش عملکرد مالی نخواهد شد. سبک رهبری تأثیر بسزایی بر تحول دیجیتال دارد. این بدان معناست که یک سبک رهبری مؤثر، تحول دیجیتال را افزایش می دهد و یک سبک رهبری غیر مؤثر، تحول دیجیتال را کاهش می دهد. نکته جدید این تحقیق ایجاد مدل متغیر سبک رهبری، تحول دیجیتال و عملکرد مالی در صنایع دفاعی است. می توان گفت که علت این نتیجه گیری آن است که سبک رهبری بر راهبری و پیشبرد سازمان جهت هدایت کارکنان موثر می باشد و می تواند عملکرد شرکت و بازدهی آن را بالا ببرد. افزایش راندمان شرکت منجر به عملکرد مالی بهتر می شود و تحول دیجیتال می تواند کیفیت و سرعت این بازدهی را بالا ببرد. همسویی تحقیق انجام شده، فرضیه پژوهش را تایید می کند. سروانی و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی تأثیر سبک مدیریت و همچنین تحول دیجیتال بر عملکرد مالی پرداختند. بر اساس تجزیه و تحلیل داده ها پی بردند که رهبری تأثیر قابل توجهی بر عملکرد مالی دارد. وقتی صحبت از عملکرد مالی می شود، توجه به این نکته مهم است که افزایش رهبری منجر به افزایش عملکرد مالی می ود، در حالی که کاهش رهبری منجر به کاهش می شود. عملکرد مالی تحت تأثیر تحول دیجیتال قرار نگرفته است. در نتیجه، افزایش تحول دیجیتال منجر به کاهش عملکرد مالی نخواهد شد و برعکس برای کاهش صادق است. سبک رهبری مدیر عامل یک شرکت تأثیر زیادی بر تحول دیجیتال آن دارد. افزایش سبک رهبری تحول دیجیتال را ترویج می کند، در حالی که کاهش آن باعث کاهش سرعت تحول دیجیتال می شود. نتیجه تحقیق انجام شده با فرضیه پژوهش همسو می باشد. از توضیحات بیان شده و پیشینه تحقیقات انجام شده می توان نتیجه گرفت که سبک رهبری بر عملکرد مالی با میانجی گری نقش تحول دیجیتال در شرکت های آب و فاضلاب تاثیر دارد.

منابع فارسی

- حسینی، کمال؛ حامی غفوری بوکانی، فرزاد؛ برموده، موسی (۱۳۹۹). تبیین اثربخشی سبک رهبری استحال مدیران بر عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی. پنجمین همایش بین المللی پژوهش های نوین در علوم ورزشی و تربیت بدنی.
- سکاکی، مهدی (۱۳۹۹). بررسی تاثیر سبک مدیریت مدیران مالی بر عملکرد مالی بیمه ایران استان اردبیل. چهارمین کنفرانس ملی پژوهش در حسابداری و مدیریت، تهران.

- شیرین، تهمتن؛ نعمتی، لیلا؛ شریفیان، سعید مرادی (۱۴۰۰). رابطه بین سبک رهبری و آوای سازمانی با میانجیگری چابکی سازمانی در کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۲(۴)، ۲۰۴-۱۹۱.
- فقهی فرهمند، ناصر (۱۳۹۲). اولویت بندی سبک های مدیریت برای ارتقای عملکرد کارکنان سازمان های خدماتی (مطالعه موردی: سازمان های خدماتی شهر تبریز). مدیریت بهره وری، ۷(۲۷)، ۹۹-۱۲۴.
- قیاسی رغیسی نجار، راحله؛ سقایی، غلامرضا؛ عسگری، محمدرضا (۱۳۹۷). تاثیر انواع سبک های مدیریتی بر عملکرد مالی با توجه به ویژگی های کارکنان در شرکت های تحت پوشش سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران. چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، قزوین.
- کمالیان، سعید (۱۳۸۵). رهبری کاریزماتیک. تهران: انتشارات: سمت.
- مرادی، پرویز و وهابی، سامان (۱۴۰۰). بررسی تاثیر تحول دیجیتال بر عملکرد مالی شرکت های بیمه. بیست و هشتمین همایش بیمه و توسعه، تهران.
- مصدق، علی محمد (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین سبک های رهبری مدیران و کارایی بیمارستان های دانشگاهی شهر اصفهان. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد، ۴.
- نصراللهی، مهدی فتحی، محمدرضا؛ نظری، حمید (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت کیفیت جامع بر عملکرد مالی شرکت های شهرک صنعتی البرز استان قزوین: نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی و نوآوری. بررسی های بازرگانی، ۸۱، ۶۲-۴۳.
- نعامی، عبدالله؛ فرید، نسرين (۱۳۹۷). تاثیر تجربه مشتریان از تحول دیجیتال در صنعت بانکداری و عملکرد مالی آن با نقش میانجی رضایت و وفاداری مشتری مورد مطالعه: بانک ملت. فصلنامه مطالعات مدیریت و کارآفرینی، ۴(۳).
- نمازی، محمد؛ مقیمی، فاطمه (۱۳۹۷). بررسی تأثیر سازه های مربوط به رشد نوآوری و نقش میانجی چالش های نوآوری بر عملکرد مالی و اقتصادی شرکت های بورس اوراق بهادار تهران. پژوهش های حسابداری مالی، ۱۰(۴)، ۱۰۴-۷۹.
- یارزاده دهکردی، بهنام؛ قنواتی، زهرا (۱۳۹۹). بررسی تاثیر سبک های رهبری و رضایت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه شرکت آب و فاضلاب اهواز). پنجمین همایش بین المللی افق های نوین در علوم انسانی و مدیریت.
- Aldulaimi, S. H. (2021). Rational leadership for the Middle East: A multiple competencies model. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(4), 687-697.
- Berghaus. S. & Back, A. (2019). *Stages in Digital Business Transformation: Results of an Empirical Maturity Study*. Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences.
- Cherkasova, V; Slepushenko, G. (2021). The Impact of Digitalization on the Financial Performance of Russian Companies, *Finance Theory and Practice*, 25(2), 128-142.
- Dr. Sow, M (2018), Impact of Leadership on Digital Transformation, Faculty Member, School of Management, National American University, University of Phoenix, City University of Seattle, USA. *Business and Economic Research*, 3(8), 2162-4860.

- Elhuni, R. M., & Ahmad, M. M. (2017). Key performance indicators for sustainable production evaluation in oil and gas sector. *Procedia Manufacturing*, 11, 718-724.
- Fabian, B., Broekhuizen, T., Nguyen, D. (2021). *Digital transformation and financial performance Do digital specialists unlock the profit potential of new digital business models for SMEs?*, BookManaging Digital Transformation.
- Genpact. (2016). *Accelerating the Pace and Impact of Digital Transformation*. Havard Business School Publishing. Retrieved from <https://hbr.org/sponsored.2016.11>.
- Hoobler, J., Masterson, C., Nkomo, S (2016). The Business Case for Women Leaders: Meta-Analysis, Research Critique, and Path Forward. *Journal of Management*, 44(6).
- Horlacher, A., & Hess, T. (2016, January). *What does a Chief Digital Officer do? Managerial tasks and roles of a new C-level position in the context of digital transformation*. In 2016 49th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS) (pp. 5126-5135). IEEE.
- Kurniawan, W., Soediantono, D. (2022). The Role of Digital Transformation and Leadership Style on Financial Performance of Defense Industries. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(3).
- Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. *Government information quarterly*, 36(4), 101- 125.
- Mohan, D., & Sudarsan, N. (2018). Studies on Assessment of Parameters Influencing Employee Performance: A Review. *International Journal of Advances in Agriculture Sciences*, 1-18.
- Naushad, M. (2021). Investigating determinants of entrepreneurial leadership among SMEs and their role in the sustainable economic development of Saudi Arabia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(4), 225-237.
- Osterrider, P., Budde, L. & Friedli, T. (2020). The smart factory as a key construct of industry 4.0: A systematic literature review. *International Journal of Production Economics*, 10 (221), 91-110.
- Sarwani, N., Sunarsi, D., Sutoro, M. (2021). The Effect of Leadership Style and Digital Transformation on Financial Performance: An Empirical Study on Indonesian MSMEs. *International Geographical Education Online*, 11(10).
- Sow, M., Aborbie, S. (2018). Impact of Leadership on Digital Transformation. *Business and Economic Research*, 8(3), p. 139..
- Tipu, S. A. A., & Fantazy, K. (2018). Exploring the relationships of strategic entrepreneurship and social capital to sustainable supply chain management and organizational performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 6(67), 1-15.
- Tumbas, S., Berente, N., & Brocke, J. V. (2018). Digital innovation and institutional entrepreneurship: Chief Digital Officer perspectives of their emerging role. *Journal of Information Technology*, 33(3), 188-202.
- Whitehurst, J. (2015). Driving digital transformation: New skills for leaders, new role for the CIO. *Harvard Business Review Analytical Report*, 1-16.

Investigating the Impact of Leadership Style on Financial Performance by Mediating the Role of Digital Transformation in Water and Sewage Companies (Case Study of Hamedan Water Company)

Zahra Sharfi¹
Jafar Zarin^{*2}

Abstract

The current research was conducted with the topic of examining the impact of leadership style on financial performance by mediating the role of digital transformation in water and sewage companies (case study of Hamedan Water Company). This research is practical in nature. Also, in terms of the method, this research is part of a survey research of the context type, and in terms of the method of data collection, it is a quantitative research. The statistical population of the research included all the employees of Abfai Hamedan Company (400 people). The statistical sample was estimated using Morgan and Karjesi table and the number of 196 people. In the current research, 196 employees of Abfai Hamedan Company were investigated. Among the investigated variables in the present study, leadership style had the highest mean and financial performance had the lowest mean. So that the level of leadership style was 61.2%, the level of digital transformation was about 61% and financial performance was 54%. The results obtained from the analysis of structural equations with PLS software showed that the simultaneous financial performance from both direct and indirect paths (total effect) is influenced by leadership style by 66%, and in the meantime, digital transformation as is a partial mediating variable.

Keywords

The Impact Of Leadership Style, Financial Performance, Digital Transformation And Water And Sewage Company

1 Master's degree in business management, finance major, Payam Noor University, Hamedan branch (Pj889396@gmail.com)

2 Member of Payam Noor University Board (*responsible author: azmoon.zarin@gmail.com)