



طراحی الگوی رهبری استراتژیک در دولت الکترونیک

رضا جوادیان

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - مدیریت تحول

زینب طولابی

دانشیار گروه مدیریت دانشگاه ایلام

چکیده

هدف پژوهش حاضر، طراحی الگوی رهبری استراتژیک در دولت الکترونیک در ادارات دولتی استان ایلام و آشنایی با ابعاد، مولفه ها و ویژگی های آن با استفاده از روش نظریه داده بنیاد بود. جامعه آماری این پژوهش اساتید خبرگان دانشگاهی در دانشگاه های استان ایلام بوده و روش نمونه گیری، هدفمند و تعداد نمونه در این تحقیق ۱۴ نفر بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از مصاحبه ها، از فرایند ۳ مرحله ای کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شد. مولفه های هریک از طبقات براساس رویکرد نظریه پردازی داده بنیاد استخراج و مدل مفهومی رهبری استراتژیک در دولت الکترونیک در قالب ۶ طبقه اصلی استخراج گردید. نتایج نشان داد عوامل علی شامل وحدت استراتژیک و عصر الکترونیک بودند. پدیده محوری نیز با ۲ شاخص رهبری استراتژیک و دولت الکترونیک شناسایی شدند و عوامل زمینه ای نیز شامل بستر خارجی و بستر داخلی و عوامل مداخله گر نیز شامل پویایی محیطی و عوامل محیطی و راهبردهایی چون فرایندهای درون سازمانی و فرایندهای برون سازمانی تعیین گردیدند. پیامدهای سازمانی اشرافیت الکترونیکی و بهره وری اقتصادی و حکومت مردم سالار نیز حاصل شدند.

کلید واژه ها: رهبری، رهبری استراتژیک، فناوری اطلاعات، دولت الکترونیک، داده بنیاد



رهبری استراتژیک در حوزه دولت الکترونیک به صورت کیفی نگریسته و در این حوزه، انجام مطالعاتی جامع به لحاظ وضعیت فعلی کشور مورد نیاز است. بنابراین هدف ما از این پژوهش، طراحی الگوی رهبری استراتژیک در دولت الکترونیک به روش داده بنیاد می باشد.

امروزه نیل به یک وضعیت مناسب در بازار رقابت محور، ایجاد قابلیت ها، منابع پر ارزش و بی نظیر و تغییر آن ها به مزیت رقابتی با دوام، صرفاً به وسیله استفاده از مدیریت و رهبری استراتژیک برای کارآفرینان و مالکان کسب و کارها امکان پذیر است (عزیزی نژاد، ۱۳۹۶). رهبران یک سازمان باید منعطف و سازگار باشند. برای داشتن عملکرد بالا، سازمان ها به رهبرانی نیاز دارند که به نیازهای در حال تغییر مشتریان، ذینفعان و عوامل محیطی که در آن فعالیت دارند، پاسخ دهند. رهبران نیاز دارند تا از این عوامل آگاهی پیدا کنند و برای به کارگیری مؤثر آنها تلاش کنند. بطور کلی رهبری استراتژیک شامل به کارگیری استراتژی ها است. بدیهی است که اثربخش بودن و پیشرفت سازمان ها بدون استفاده از سبک های رهبری نوین ممکن نیست ناگفته پیداست که سبک های مدیریتی سنتی در محیط پیچیده امروز شرکت های دانش بنیان، پاسخگو نیستند و باید به سمت سبک های نوین رهبری که باعث اثربخشی بیشتر در سازمان ها و از جمله شرکت های دانش بنیان می شود پیش رفت؛ در واقع می توان گفت که موفقیت و اثربخش بودن این شرکت ها در شرایط امروزی مستلزم تغییر در سبک رهبری و پیشروی به سمت رهبری استراتژیک در این گونه سازمان ها است (Metz, 2020).

طبق تحقیقات متعدد به عمل آمده بیان این نکته بدیهی است که رهبری استراتژیک از عوامل مهم و مؤثر در ارتقای اثربخشی سازمانی بوده است. با توجه به تغییرات شتابان عصر حاضر، نقش رهبری استراتژیک در اثربخشی سازمانی جلوه بیشتری پیدا می کند. عصر حاضر به رهبرانی نیاز دارد که بتوانند نیازهای کارکنان خود را به خوبی تشخیص دهند و سازمان را برای رسیدن به اهداف راهبردی هدایت کنند که این امر نیازمند کسب مزیت رقابتی از طریق به کارگیری رهبری استراتژیک در سازمان است. برخی معتقدند که توان یک شرکت در دستیابی به اهداف نوآورانه خود به هوشمندی وی در انتخاب نوع اتحادهای استراتژیک و فهم اثرات متقابل آن وابسته است. (Shipilov et al, 2020).

۲- ادبیات پژوهش

۲-۱. رهبری

واژه رهبری ۱ بنابر تحقیقات به ۱۳۰۰ سال قبل از میلاد برمی گردد و سابقه ای دیرینه دارد. اصطلاح رهبری ابتدا به وسیله هنری فایول تحت عنوان "جهت دهی یا دستور دهی" به عنوان یکی از وظایف پنج گانه مدیریت مطرح شد و سپس واژه هدایت به عنوان معادل فارسی این عبارت (Direction) وارد متون مدیریتی شد و بالاخره با تطور معنایی، عبارت فوق، ارتباطات، انگیزش و رهبری معنی شد (رضائیان، ۱۳۸۸).

از رهبری، تعاریف زیادی ارائه شده که به برخی از آنها اشاره می شود:

سبک رهبری فرایندی است که رهبر از نفوذ خود برای کسب هدف استفاده می کند. بسیاری از اندیشمندان بر این باورند که سبک رهبری مدیر، تحت تاثیر نحوه نگرش وی به نقش خود و کارکنانش قرار دارد. (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹).

رهبری به معنای هدایت گروه ها یا سازمان به سوی تحول سازنده با تعیین جهت و همسویی افراد با استراتژی های لازم برای دستیابی به چشم انداز می باشند (Guzmán et al, 2020).

رهبری فرآیندی است که سبب می شود مردم تمام تلاش خود را برای رسیدن به هدفی مطلوب به کار گیرند و می توان آن را توانایی ترغیب دیگران به رفتار متفاوت تبیین کرد (Katsaros et al, 2020)

امروزه تغییرات وسیع و جهانی شدن، نیازمند یک شیوه رهبری متمایز و نوین می باشند که با بهره گیری اثربخش بتواند از منابع انسانی و مادی در جهت تحقق اهداف سازمانی، سبب توسعه ظرفیت ها گردد (بختیاری، ۱۳۹۹).

باس و اولیو (۱۹۹۱) بیان کردند که رهبران تحول گرا قادر هستند با خلق انگیزه و اشتیاق در پیروان، سبب بهبود کارکرد آن ها گردند و از طریق خلق خلق حسی اشتیاق آور، خواسته های با ارزش تری از پیروان خویش درخواست نمایند

(Kayzouri et al, 2018).

۲-۲. رهبری استراتژیک^۲

بنا به تغییرات محیطی که امروزه شتاب فراوانی به خود گرفته است و پیچیدگی تصمیمات در سازمان ها، لزوم بکارگیری سبک رهبری استراتژیک برای مواجهه با این گونه مسائل بیشتر از گذشته ملموس می شود؛ پژوهشگران نیز معتقدند که شکست اغلب سازمان ها به خاطر فقدان رهبری استراتژیک بوده و شواهد نشان می دهد که رهبری استراتژیک در همه انواع سازمان ها، مهم و ضروری است؛ چرا که رهبران استراتژیک با نوسانات محیطی و مشکلات امنیتی که سازمان ها را با تهدید مواجه می کنند، مقابله کرده و رهبری استراتژیک سازمان را به سمت مسیرهایی هدایت می کند که منجر به شکل گیری اهداف و مأموریت استراتژیک گردیده و در پایان بهبود عملکرد سازمانی را در پی دارد

(Kitonga et al, 2010).

رهبری استراتژیک به معنی قدرت پیش بینی و تجسم آینده، حفظ انعطاف پذیری، تفکر استراتژیک و پی ریزی تغییراتی است که باعث ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان در آینده خواهد شد (Uchang, 2017)

رهبری استراتژیک یک نوع سبک از سبک های رهبری است که رفتار مدیران عالی را تشریح داده و تلفیق اندیشه استراتژیک با عمل استراتژیک و انتقال این دستاورد به مسیری استراتژیک و انجام تغییر استراتژیک را در برمی گیرد (اکبری، ۱۳۹۳).

مونتگومری³، رهبری استراتژیک را قدرت و توانایی رهبران در بیان دلیل و برهان برای تداوم وجود سازمان تعریف می کند (Mwiinga, 2017).

۲-۳. دولت

دولت موضوع یا پدیده ای است که ردپای آن در همه جای زندگی بشر پیدا است. در طول تاریخ تعاریف زیادی از دولت ارائه گردیده است و هر تعریف به مقتضای خود، مورد جرح و نقد وارد شده است. ارائه هر تعریفی از دولت نیازمند تعریف مفاهیم دیگری است که خود پس از تعریف مفهوم دولت شکل گرفته است و هیچ گاه تعریف کلی و جامع از آن ارائه نشده است. در نتیجه ما از تعریف جامع درباره دولت ناتوانیم. شاید جامع ترین تعریف دولت را ماکس وبر، دانشمند جامعه شناس ارائه کرده باشد. ماکس وبر برای تعریف دولت دو ره یافته است: تعریف بر حسب اهداف، و تعریف بر اساس ابزار و وسایل. وی معتقد است تعریف بر حسب هدف و وظایف دولت امکان ندارد؛ زیرا هیچ وظیفه ای نیست که بعضی دولت ها در طول تاریخ به عهده نگرفته باشند و در عین حال هیچ هدف و وظیفه ای نیست که بتوان گفت همیشه خاص دولت بوده است. بنابراین برای تعریف کلی و رضایت بخش دولت، به جای هدف های

2. Strategic management
 3. Montgomery



آن باید به سراغ ابزارها رفت. او دولت را سازمانی می داند که « انحصار استفاده از زور مشروع را در یک سرزمین معین در اختیار دارد». از نظر عملیاتی نیز دولت مجموعه ای از قوای مقننه، قضاییه و مجریه حاکم بر یک کشور را گویند که بر اساس نوعی قانون اساسی سازمان یافته اند. در حال حاضر دولت ها واحدهای سازمان یافته ای هستند که سازمان ملل متحد نیز آن ها را به رسمیت می شناسد. اکنون در محافل علمی، تعریف جدیدتری از دولت صورت می گیرد. این موضوع ابتدا در قالب «دولت-ملت» (Nation State) مطرح بوده است و بعدها در قالب عناوین مستقل دولت ۴ و حکومت ۵ شکل گرفت. با اینکه بین این دو اصطلاح حکومت (state) و دولت (Government) در علوم سیاسی و ژئوپولیتیک تفاوت تاریخی ظریفی وجود دارد، در نوشته های اقتصادی عملاً به صورت مترادف به کار می رود. برخی نیز دولت را به گونه ای وصفی «ضروری ترین، قدیمی ترین، فراگیرترین، تکامل یافته ترین و در عین حال، ناکارآمدترین نهاد بشری» می دانند. دولت در لغت به معنای اقبال «نیکبختی»، گروهی که بر مملکت حکومت می کنند، مملکت و کشور، گردش مال و پیروزی آمده است ۶ (معمارزاده طهران مبینی و فقیهی، ۱۴۰۰).

۲-۴. دولت الکترونیک

طی دو دهه گذشته کارنامه دولت ها به ویژه کشورهای توسعه یافته مملوء از پروژه های کاربری فناوری اطلاعات و ارتباطات برای تحول در کارکرد آن ها در زمینه افزایش بهره وری و انجام کارها و وظایف اداری و درونی خود در جهت بهبود خدمت رسانی به شهروندان و ارباب رجوع بوده است. لذا با توجه به پتانسیل قوی شبکه اینترنت در سراسر جهان و فراگیر شدن تدریجی کاربرد آن در میان مردم، ارائه خدمات مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات متداول شده است و موجب ظهور مفهومی به نام "دولت الکترونیک" شده است (Baum & Dimaio, 2001).

این فناوری شامل سخت افزار، نرم افزار، وسایل ارتباطی، شبکه و غیره است که سازمان ها را قادر به جمع آوری، پردازش، مدیریت داده ها و اطلاعات می کند (Abramova & Grishchenko, 2020).

استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در حوزه کسب و کار همچون سایر کاربردهای فناوری اطلاعات و ارتباطات، به کاهش هزینه و افزایش کارایی منجر می شود (Taqavi et al, 2019).

با پیشرفت فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی و ایجاد بسترهای زیرساخت در کشور، لزوم حرکت در مسیر ارایه خدمات الکترونیک یکپارچه در این بستر بیش از پیش احساس می شود. لازمه تحقق اهداف عالی توسعه دولت الکترونیکی در ایجاد زیرساخت تعامل پذیر، پویا و یکپارچه تبادل اطلاعات و خدمات دولت است که خود را نشان می دهد (سازمان فناوری اطلاعات ایران، ۱۳۹۶).

دولت الکترونیکی عبارت است از کاربرد فناوری اطلاعات برای بهبود ارائه خدمات و دریافت داده ها، تشویق مشارکت مردم در فرآیند تصمیم گیری و برجسته سازی اعتماد و شفافیت دولت (Arief, 2021).

پیشینه پژوهش

نیکوکار و همکاران ۷ (۱۴۰۰) نیز در پژوهشی با عنوان " بررسی تأثیر رهبری آینده نگر بر اثربخشی سازمانی: نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیدند که رهبری آینده نگر دارای اثر مثبت و معنی دار بر اثربخشی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. رفتار شهروندی سازمانی نیز دارای تأثیر مثبت و معنی دار بر اثربخشی سازمانی است. در این مطالعه اثر غیرمستقیم

4. Government

5. State

7. Nikookar et al



رهبری آینده نگر بر اثربخشی سازمانی با میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفته است. مالثی و قجاوند (۱۳۹۴) در مطالعه ای با عنوان "نقش آفرینی رهبری استراتژیک در بهبود عملکرد سازمانی" به این نتیجه رسیدند که بین رهبری استراتژیک و مؤلفه های آن با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و از بین مؤلفه های رهبری استراتژیک چهار مؤلفه مسیر استراتژیک، توسعه منابع انسانی، فرهنگ همکاری اثربخش و کنترل های استراتژیک قابلیت پیش بینی ابعاد عملکرد سازمانی را دارند. واعظ قاسمی و زادشفق (۱۳۹۸) در بررسی تأثیر رفتارهای رهبری استراتژیک و فرهنگ سازمانی بر هماهنگی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی و کسب و کار و ادغام سیستم های سازمانی به این نتیجه رسید که رفتارهای رهبری نفوذ آرمانی و انگیزش الهامی از محرک های مهم هماهنگی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی و کسب و کار هستند که تأثیر مثبتی بر سازگاری سیستم های سازمانی دارند. سرداری و اعظمی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی «عوامل موثر بر توسعه زیرساخت های دولت الکترونیک در بخش بازرگانی ایران»، پنج عامل مدیریتی، فنی، سرمایه انسانی، فرهنگی- اجتماعی و حقوقی (اعتماد، امنیت اطلاعات و حریم خصوصی) را به عنوان عوامل موثر بر توسعه زیرساخت های دولت الکترونیک بیان کردند. فقیهی و معمارزاده (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «مدل توسعه دولت الکترونیک در ایران ۱۴۰۴، شش مؤلفه زیرساخت فنی و ارتباطی، دسترسی به خدمات برخط، سرمایه انسانی، محیط سیاسی و مقررات گذاری، محیط کسب و کار و نوآوری و دسترسی به محتوای دیجیتالی را به عنوان مؤلفه های مدل توسعه دولت الکترونیک شناسایی نمودند. رحیم دوست (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «برآوردی از دولت الکترونیک و الزام های حرکت در مسیر توسعه دولت الکترونیک»، علاوه بر چالش های سازمانی، اقتصادی، دموکراتیک و فناورانه که روند تحول دولت الکترونیک در سطح دنیا را با مشکل مواجه ساخته است، در ایران نبود یک متولی مشخص برای توسعه دولت الکترونیک، فقدان خدمات پشتیبانی دولت الکترونیک و فقدان یک شبکه الکترونیکی یکپارچه بین سازمان و اداره ها را اصلی ترین مشکل توسعه دولت الکترونیک عنوان کرده است. کمپبل و همکاران (۲۰۲۰) طی پژوهشی به شناسایی ابعاد و مؤلفه های رهبری استراتژیک و بررسی تأثیر آن ها بر اثربخشی سازمانی پرداخته اند. آنها چهار مؤلفه نفوذ آرمانی، انگیزش الهامی، ملاحظات فردی و محرک فکری را به عنوان ویژگی های برجسته رهبری استراتژیک شناسایی کرده اند که رهبر استراتژیک با بهره گیری از این ابعاد رفتاری نقش بسزایی در رضایت، تعهد و به طور کلی اثربخشی سازمانی ایفا می کند. در مطالعه لوا و همکاران (۲۰۱۶) با عنوان بررسی اثر نفوذ آرمانی و انگیزش الهامی بر عملکرد کارکنان در شرکت های دولتی کنیا، نتایج نشان داد که رفتار رهبری نفوذ آرمانی با عملکرد کارکنان همبستگی مثبت و معناداری دارد و انگیزش الهامی به طور قابل توجهی با عملکرد کارکنان مرتبط است. در مطالعه ای که توسط انوار و علی (۲۰۲۱) با عنوان اثربخشی رهبری استراتژیک و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی انجام گرفت نتایج نشان داد که رهبری استراتژیک با بهره گیری از استراتژی جذب، بیشترین تأثیر را بر اثربخشی سازمانی و مزیت رقابتی پایدار دارد؛ در حالی که خرد مدیریتی دارای کمترین تأثیر بر اثربخشی سازمانی است. شائو (۲۰۱۸) در بررسی تأثیر رفتارهای رهبری استراتژیک و فرهنگ سازمانی بر هماهنگی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی و کسب و کار و ادغام سیستم های سازمانی به این نتیجه رسید که رفتارهای رهبری نفوذ آرمانی و انگیزش الهامی از محرک های مهم هماهنگی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی و کسب و کار هستند که تأثیر مثبتی بر سازگاری سیستم های سازمانی دارند. گیلبرت و همکارانش (۲۰۰۴) در مقاله ای با عنوان «موانع و مزایای پذیرش دولت الکترونیک در انگلستان»، با استفاده از مطالعات DOI و TAM عوامل نه گانه ای را شناسایی کردند که از این نه عامل، سه عامل (هزینه

8. Mullah & ghosjavad

9. Waez Ghasemi & Zad Shafaq

10. Sardari & Azami

11. Faqih & Memarzadeh

12. Rahim Doost

13. Campbell et al

14. Lewa et al

15. Ali & Anwar

16. Shao

17. Gilbert et al

با توجه به اینکه هدف اصلی و کلی این پژوهش طراحی الگوی رهبری استراتژیک در دولت الکترونیک بر اساس نظریه داده بنیاد می باشد لذا این پژوهش از نظر هدف بنیادی و از نوع پژوهش های اکتشافی می باشد و همینطور از نظر روش های گردآوری داده ها به روش کیفی انجام گرفته است. در بعد کیفی براساس نتایج پی آیندی حاصل از بررسی و تحلیل یافته ها و به منظور دستیابی به توصیفی عمیق و غنی از تجارب، نگرش و ادراک شرکت کنندگان نسبت به ابعاد و مؤلفه ها، عوامل زمینه ای تسهیل کننده و بازدارنده و روش های به کارگیری رهبری استراتژیک در دولت الکترونیک از روش پژوهش کیفی و به طور خاص از راهبرد نظریه داده بنیاد استفاده شد. در تحقیق کیفی افرادی که در تحقیق شرکت می کنند را فرد، مرحله یا نمونه نمی گویند بلکه به آنها «مشارکت کننده» ۱۸ یا «اطلاع رسان» ۱۹ می گویند. باتوجه به اینکه در این مطالعه، مبنای تحقیق بر اساس روش کیفی بوده و به طور خاص از روش نظریه داده بنیاد استفاده شده، نمونه گیری نیز تابع قواعد همین روش بوده و به شیوه هدفمند و نظری انجام شده است. در نمونه گیری هدفمند ۲۰ (بورگ و همکاران ۲۱، ۲۰۰۶) یا نمونه گیری نظری ۲۲ (کرسول ۲۳، ۲۰۰۷)، هدف پژوهشگر انتخاب مواردی است که با توجه به هدف تحقیق سرشار از اطلاعات ۲۴ باشند و پژوهشگر را در شکل دادن مدل نظری خود یاری دهند و این کار تا جایی ادامه می یابد که طبقه بندی مربوط به داده ها و اطلاعات اشباع و نظریه مورد نظر با تمام جزئیات و با دقت تشریح شود (کرسول، ۲۰۰۷). مایکل پاتون ۲۵ معتقد است که شیوه ایده آل نمونه گیری کیفی آن است که تا رسیدن به موارد زاید (مواردی که پس از آن اطلاعات جدیدی به دست نمی آید) ادامه یابد. در این پژوهش مشارکت کنندگان بر اساس دو معیار "آشنایی با رهبری استراتژیک- دولت الکترونیک" و "میزان تجربه و سابقه رهبری و مدیریت در سازمان خود" جهت مصاحبه انتخاب شدند.

برای تجزیه و تحلیل داده ها در روش نظریه داده بنیاد، سه رویکرد عمده شامل: رویکرد سیستماتیک (استراوس و کوربین)، رویکرد نوحاسته (گلنیزر) و رویکرد سازنده گرا (چارمز) وجود دارد. در این پژوهش از رویکرد سیستماتیک نظریه داده بنیاد (استراوس و کربین) استفاده شده است. بر اساس این رویکرد، تحلیل داده های کیفی گردآوری شده در سه مرحله کدگذاری باز ۲۶، کدگذاری محوری ۲۷ و کدگذاری انتخابی ۲۸ انجام می گیرد.

-کدگذاری باز: فرایندی تحلیلی است که از طریق آن، مفاهیم شناسایی شده و ویژگی ها و ابعاد آن در داده ها کشف می شود. در این مرحله پژوهشگر، مقوله های اولیه اطلاعات در خصوص پدیده در حال مطالعه را به وسیله بخش بندی اطلاعات شکل می دهد.

- 6



بدین ترتیب پژوهشگر مقوله ها را بر مبنای داده های جمع آوری شده از طریق مصاحبه ها، مشاهدات وقایع و یا یادداشت ها بنیان می گذارد.

- کدگذاری محوری: عبارت است از فرایند ربط دهی مقوله های زیرمقوله و پیوند دادن مقوله ها در سطح ابعاد و ویژگی ها به همدیگر. در این مرحله مقوله ها، ابعاد و ویژگی های حاصل از کدگذاری باز، تدوین شده و در جای خود قرار می گیرند تا دانش فزاینده ای درباره روابط ایجاد گردد.

- کدگذاری انتخابی: در این مرحله، نظریه پرداز اقدام به نگارش یک نظریه از روابط فی ما بین مقوله های موجود در مدل کدگذاری محوری می نماید. به عبارت دیگر در این مرحله، یافته های مراحل قبلی (کدگذاری باز و محوری)، دریافت می شوند و پس از انتخاب مقوله محوری، سایر مقوله ها به شکلی نظام مند به آن ربط داده می شوند. سپس این روابط اثبات گردیده و مقوله هایی که نیاز به بهبود و توسعه بیشتری دارند تکمیل می شوند (کرسول، ۲۰۰۷). همان طوری که گفته شد در این پژوهش از مدل پرادایمی استراوس و کوربین (۱۹۹۰)، به عنوان طرح پژوهشی نظریه داده بنیاد استفاده شده که مبتنی بر شناسایی شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه ای، شرایط میانجی و راهبردها و ارتباط بین آن ها است.

۳-۲. جامعه آماری

جامعه آماری که به آن جمعیت آماری نیز گفته اند، به مجموعه افراد یا عناصر (بستگی به موضوع تحقیق دارد) که دارای ویژگی های مشترکی هستند و تحقیق در مورد آنها انجام می شود گفته می شود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل اساتید و اعضای هیأت علمی در دانشگاه های استان ایلام می باشد که به صورت مستقیم با آن ها مصاحبه انجام گرفته است. مشارکت کنندگان در مصاحبه، تعداد چهارده نفر (جدول ۳-۴) بودند که به صورت هدفمند انتخاب شدند.

جدول ۱: مشخصات شرکت کنندگان در مصاحبه

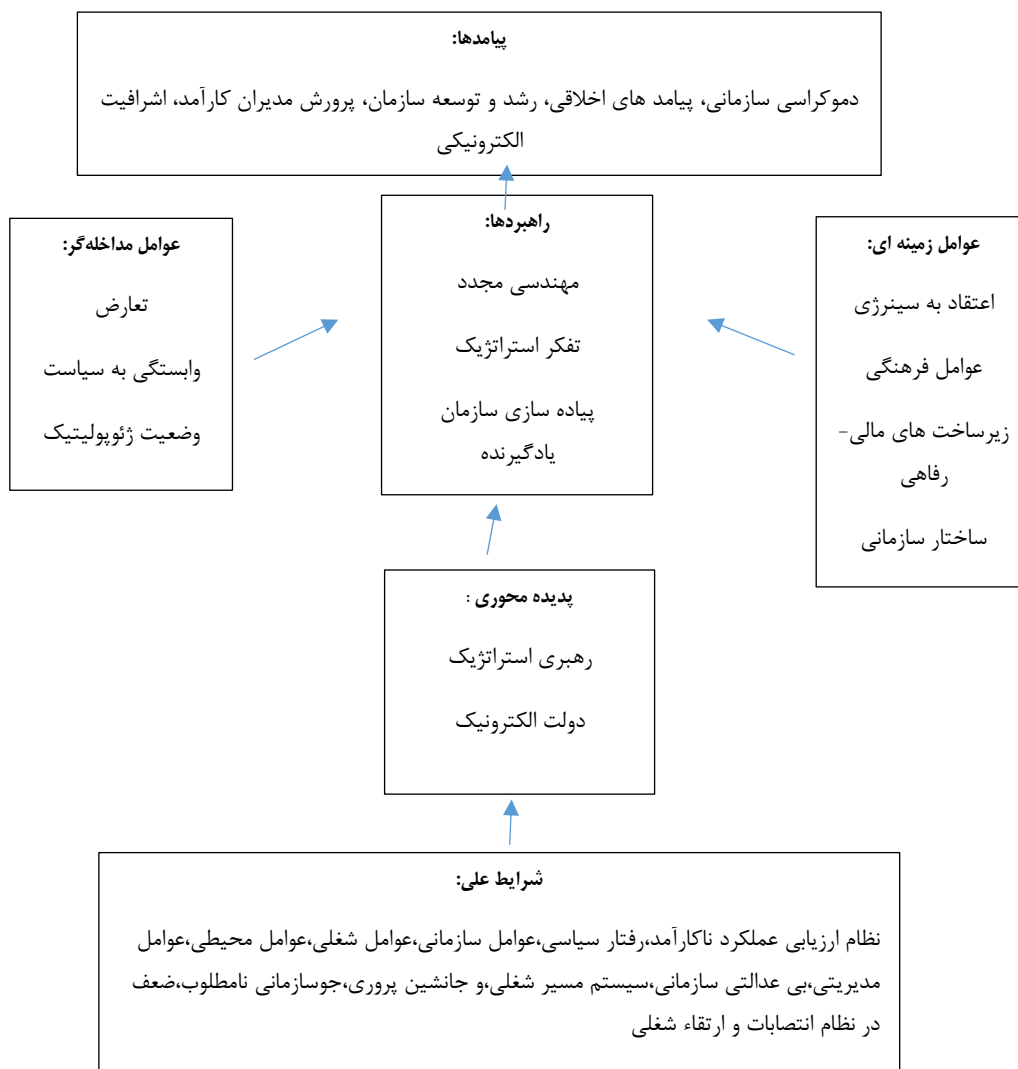
کد شناسایی	جنسیت	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	پست سازمانی	سابقه کار
R1	مذکر	دکتری	مدیریت بازاریابی	عضو هیئت علمی	۲۷ سال
K1	مذکر	دکتری	مدیریت منابع انسانی	عضو هیئت علمی	۱۵ سال
M1	مذکر	دکتری	فناوری اطلاعات	عضو هیئت علمی	۲۰ سال
H1	مذکر	دکتری	مدیریت کارآفرینی	عضو هیئت علمی	20 سال
P1	مذکر	دکتری	مدیریت دولتی	عضو هیئت علمی	۲۵ سال
E1	مذکر	دکتری	مدیریت استراتژیک	عضو هیئت علمی	۲۰ سال
Kh1	مونث	دکتری	انفورماتیک پزشکی	عضو هیئت علمی	۵ سال
X1	مذکر	دکتری	زبان انگلیسی	عضو هیئت علمی	۲۰ سال
F1	مذکر	دکتری	مدیریت صنعتی (تولید)	عضو هیئت علمی	۱۵ سال
Y1	مذکر	دکتری	ادبیات	عضو هیئت علمی	۱۰ سال
J1	مذکر	کارشناس ارشد	زبان انگلیسی	عضو هیئت علمی	۶ سال
A1	مذکر	کارشناس ارشد	حقوق بین الملل	عضو هیئت علمی	۸ سال
Z1	مذکر	کارشناس ارشد	علوم اجتماعی	عضو هیئت علمی	۸ سال
Rj	مذکر	کارشناس ارشد	مدیریت دولتی	عضو هیئت علمی	۱۰ سال

8



بلوغ مدیریت تکنولوژی		
داشتن مسیر متنوع برای آزمودن ایده ها		
استفاده از فرصت ها	انعطاف پذیری	
توانایی پذیرش یا مقابله با شکست		
داشتن منابع اطلاعاتی رسمی و غیررسمی در درون و بیرون سازمان		
برخورداری از مهارت های اجتماعی-ارتباطی با نیروها	ارتباطات اجتماعی	
توجه به منافع جمعی		
اعتقاد به تیم سازی و سینرژی		
مشورت با نیروهای متخصص و عدم استبداد در رای		
ارضای نیاز جامعه		
تلاش نهادهای اجتماعی	وحدت استراتژیک	عوامل علی
احساس مسئولیت فردی و اجتماعی		
استراتژی تشکیل تیم های همکاری درون بخشی و بین بخشی		
توجیه فضای عمومی نسبت به ماهیت امر		
حمایت کارکنان و ذی نفعان		
نیروهای رقابتی		
حمایت و تشویق مسئولین و جامعه از مدیران موفق	ورود به عرصه تجارت الکترونیک	
حمایت اقتصادی دولت		
نظارت و شناسایی های مستمر در شناسایی افراد		
مشارکت دادن اعضای خبره سازمان در تصمیم گیری	اعتقاد به سینرژی	
استفاده از تصمیم گیری های گروهی		
تشکیل تیم موفق		
ایجاد بسترهای فرهنگی مناسب	عوامل فرهنگی	
وجود رسانه و تبلیغات		
وجود فرهنگ برنامه ریزی		
قدرت مالی سازمان	زیرساخت مالی-رفاهی	
دارایی ها		
فراهم بودن امکانات رفاهی		
ساختار سازمانی		
قوانین و مقررات مناسب		
اصلاح فرایندهای سازمانی		
چابک سازی سازمانی	ساختار سازمانی	عوامل زمینه ای
وجود نظام شایستگی مدیران در سازمان		
وجود سیستم شکایت و پاسخگویی در سازمان		
تحولات سازمانی		
محیط کار مناسب		
تعارض های شخصیتی		
تعارضات سازمانی و مدیریتی		
تغییرات سریع محیطی	تعارض	عوامل مداخله گر
تغییرات ژئوپلیتیک جهانی (ریز پردازنده ها و...)		
رقابت بین نهادهای و ذی نفعان		

تغییر در شیوه رقابت		
وجود سازمان های موازی		
وجود بخش خصوصی		
دخالت نهادهای سیاسی	وابستگی به سیاست	
تصمیم ها و بخشنامه های دولت		
قوانین و سیاست های دولت		
تغییرات سریع محیطی	وضعیت ژئوپولیتیک	
فرصت ها و تهدیدات روز افزون محیط		
تغییر در اقلیم		
تغییر در زیست بوم	دموکراسی سازمانی	
وفای گروه های دست اندرکار		
افزایش مردم سالاری		
سهولت و بهبود خدمت دهی عمومی	پیامدهای اخلاقی	
افزایش رفاه شهروندان		
برقراری عدالت		
شفافیت در امور	رشد و توسعه سازمان	
افزایش مسئولیت پذیری		
کاهش هزینه های دولتی		
افزایش بهره وری	پرورش مدیران کارآمد	
افزایش کارکرد و عملکرد اقتصادی		
رشد حداکثری در کمترین زمان		
کاهش هرج و مرج سازمانی	مهندسی مجدد	
مدیریت زمان		
اعمال قدرت بر کارکنان		
مدیریت تقسیم کار	راهبردها	
اشرافیت الکترونیکی سازمان نسبت به وضعیت حال و آینده		
ترسیم چشم انداز دولت الکترونیکی		
انجام کارهای سازمان با تکیه بر هوش مصنوعی	تفکر استراتژیک	
ارتقای سطح دسترسی به فناوری های مدرن		
دوراندیشی الکترونیکی		
حذف یا کاهش قوانین خشک اداری	پیاده سازی سازمان یادگیرنده	
تجدید ساختار و مهندسی مجدد سازمان		
کاهش فرایندهای پیچیده سازمانی		
آموزش کارکنان		
فرهنگ سازی		
وفاداری و توجه به چشم اندازهای سازمان		
برنامه ریزی های بلندمدت		
جامع نگری، دوراندیشی و آینده نگری		
اعتقاد و علاقه به یادگیری		
قابلیت تجزیه و تحلیل موضوعات		
استقلال در برنامه ریزی و تصمیم گیری		



شکل ۱ مدل مفهومی رهبری استراتژیک در دولت الکترونیک

اعتبار سنجی یافته های پژوهش

بطور کلی در طی تحلیل، چندین بار متن مصاحبه ها برای یافتن مدلی جدید یا اصلاح مدل قبلی مورد بازنگری قرار گرفت. به منظور بررسی روایی، مدل پارادایمی کامل شده با داده ها و مدل های قبلی مقایسه و وجوه تغییر آن در مفاهیم و مقوله ها روشن و دوباره

تنظیم شد. همچنین بر اساس معیارهای ارائه شده برای اعتبارسنجی پژوهش های کیفی تأیید پذیری، روایی بیرونی (انتقال پذیری)، روایی درونی (باورپذیری)، پایایی (اطمینان پذیری) اقدامات درج شده به شرح جدول شماره 7 انجام گرفت.

جدول شماره 7 روش های اعتبارسنجی یافته های پژوهش

تأیید پذیری (اعتبار سازه)	تکنیک های اعتبارسنجی در تحقیقات کیفی: ۱- تشریح کامل مراحل تحقیق اعم از جمع آوری داده ها، تحلیل و شکل گیری درون مایه ها به منظور فراهم نمودن امکان ممیزی پژوهش، توسط مخاطبین و خوانندگان صورت گیرد. ۲- فرایند انجام کار در اختیار چند تن از همکاران پژوهش قرار داده شد تا صحت نحوه انجام پژوهش تأیید گردد.
	تکنیک های اعتبارسنجی در این پژوهش: ۱- مراحل انجام تحقیق به طور مفصل شرح داده شد و نحوه کدگذاری و استخراج مفاهیم، مقوله ها و طبقات و کدگذاری محوری و انتخابی تشریح شد. ۲- فرایند انجام کار در اختیار اساتید راهنما و مشاور قرار داده شد تا صحت نحوه انجام پژوهش تأیید گردد.
روایی بیرونی (انتقال پذیری)	تکنیک های اعتبارسنجی در تحقیقات کیفی: ارائه جزئیات بیشتر در رابطه با شرکت کنندگان و خصوصیات محیط تکنیک های اعتبارسنجی در این پژوهش: شرح مشخصات مصاحبه شوندگان، انتخاب نمونه بر اساس تخصص در زمینه رهبری و مدیریت و آشنایی با دولت الکترونیک و ارائه مشخصات آن ها از نظر تحصیلات و تجربه شغلی مرتبط و بیان مشخصات منابع مکتوب.
	تکنیک های اعتبارسنجی در تحقیقات کیفی: تماس طولانی با محیط- بازبینی توسط همکار- بازبینی توسط مشارکت کنندگان- مثلث سازی داده ها تکنیک های اعتبارسنجی در این پژوهش: ۱- مصاحبه با اعضای هیئت علمی و مدیران دانشگاه ایلام ۲- تطبیق توسط مشارکت کنندگان: ۳ نفر از مشارکت کنندگان (استادان دکتری و از اعضای هیئت علمی دانشگاه) پارادایم کدگذاری باز، محوری و انتخابی و الگوی نهایی را بررسی نمودند.
پایایی (اطمینان پذیری)	تکنیک های اعتبارسنجی در تحقیقات کیفی: حسابرسی تحقیق: یعنی بررسی دقیق داده ها توسط یک ناظر خارجی جهت افزایش میزان ثبات پژوهش استفاده گردید.
	تکنیک های اعتبارسنجی در این پژوهش: برای تأمین معیار قابلیت اطمینان نیز فرایند انجام مطالعه در اختیار استادان راهنما و مشاور باسابقه در زمینه پژوهش های کیفی قرار گرفت. آنها پس از بازنگری فرایند مطالعه، نتایج کلی پژوهش را مورد تأیید قرار دادند. همچنین با استفاده از شاخص هولستی، میزان اطمینان از اعتبار پژوهش به دست آمد.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادها

در این فصل تجزیه و تحلیل داده های پژوهش در سه مرحله ارائه شد و برای طراحی مدل رهبری استراتژیک در دولت الکترونیک، از نظریه داده بنیاد استفاده گردید که نتایج آن در قالب کدگذاری باز، محوری و انتخابی ارائه شد. بدین منظور ابتدا داده های خام مصاحبه انجام شده مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت و پس از تحلیل آن ها، کدگذاری باز انجام شد. براساس کدهای باز شناسایی شده، کدهای محوری شکل گرفتند و به کمک کدگذاری انتخابی، مدل نظری توسعه پیدا کرد. در مرحله بعد نیز مدل پارادایمی براساس نظر خبرگان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. مهم ترین دستاورد این فصل را می توان دستیابی به یک مدل جامع در زمینه رهبری استراتژیک در دولت الکترونیک دانست.



بر اساس نتایج می توان اذعان داشت که با توجه به یافته های این پژوهش جاری سازی استراتژی های تدوین شده در راستای تحقق اهداف و چشم اندازهای تبیین شده برای سازمان، جز در پرتو هماهنگی و توجه همه جانبه به ابعاد مختلف میسر نخواهد بود. البته ذکر این نکته حیاتی است که اتخاذ و اجرای راهبردهای جاری سازی تنها زمانی کاربردی و امکان پذیر خواهد بود که همراه با مدنظر قراردادن شرایط زمینه ای به عنوان عواملی که بسترهای اجرای راهبردهای اتخاذ شده را فراهم می آورند و عوامل مداخله گر به عنوان آن دسته از عواملی که احتمال دارد بر روند اجرای راهبرد ها اثر گذارند، باشد. با این حال به نظر می رسد بر اساس یافته های این تحقیق که حاصل مطالعات گسترده تحقیقات پیشین و انجام مصاحبه های عمیق با اساتید دانشگاهی و خبرگان عرصه مدیریت بود، رهبری استراتژیک در سازمان ها فرایندی پویا و مستمر است که نیازمند هماهنگی و یکپارچگی اجزای مختلف سازمان و اعضای آن می باشد.

با توجه به میزان تلاطم محیطی در فضای پیرامون اغلب سازمان ها، پیشنهاد می گردد تا به منظور اجرای صحیح راهبردها و تحقق اهداف تدوین شده، هر سازمان یا اداره به تناسب شرایط خود نسبت به تدوین الگوی جاری سازی استراتژی اقدام نماید.

با توجه به نتایج تحقیق، حفظ و بهبود موقعیت رقابتی در هر سازمان و یا کسب و کار نیازمند توجه به عوامل متعددی از جمله شناسایی و طبقه بندی این عوامل اقدام مناسب در راستای بهره گیری و یا کاهش اثرات منفی عناصر شناسایی شده است؛ از این رو پیشنهاد می گردد تا با شناسایی دقیق و به دور از موضع گیری های ناشی از التهابات محیطی، این عناصر شناسایی و از آن ها در راستای تدوین، تبیین و اجرای درست استراتژی های او در نهایت تحقق اهداف و مأموریت های سازمان استفاده کند.

پیشنهاد می شود پژوهش مشابهی با وسعت بیشتری با نمونه بزرگتری انجام شود تا نتایج حاصله قابل اعتمادتر و جامع تر بوده و قابل تعمیم به کل باشد.

پیشنهاد می شود در پژوهش آتی در شرکت های خصوصی انجام گیرد و نتایج آن با این تحقیق (ادارات دولتی) مقایسه شود.

محدودیت های تحقیق

یکی از مهمترین محدودیت ها و مشکلات مربوط به گردآوری داده ها و انجام مصاحبه با خبرگان بود به نحوی که انجام مصاحبه با خبرگان حدود چندماه زمان بر بود زیرا تعیین وقت مصاحبه با توجه به شرایط کاری و شغلی مصاحبه شوندگان به سختی انجام می گرفت.

کسب مدرک علمی از مراکز نا معتبر توسط برخی مدیران منجر به عدم اشرافیات آنان به موضوع و در نتیجه عدم کسب اطلاعات مفید شد.

۶. منابع فارسی

۱- اکبری، محسن، انوری، صدرا و هوشمند، میلاد، ۱۳۹۲، رهبری استراتژیک و تأثیر آن بر مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی با رویکرد منبع محور، سومین کنفرانس بین المللی علوم رفتاری، کیش، ایران.

۲- بختیاری، لطفعلی (۱۳۹۸)، الگوی راهبردی رهبری تحول آفرین با رویکرد جهادی. مقاله پژوهشی حقوق و امنیت) ۱۳ (۵۲): ۲۲۹-۲۵۴.

۳- تقوی فرد، محمدتقی، مهرپرور حسینی، عاطفه و صالحی مقدم، شیماء. (۲۰۱۹). رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و سهولت انجام تجارت در جهان: رویکرد تحلیل خوشه ای مطالعات مدیریت کسب و کار هوشمند، ۸ (۳۱)، ۵-۲۲. doi: 10.22054/ims.2020.10990

- ۴- خلیلی شورینی، سهراب، ۱۳۹۲، ساختارهای سازمانی برای قرن بیست و یکم، مجله تدبیر، شماره ۷۴، ص ۳۰-۳۳.
- ۵- سازمان فناوری اطلاعات ایران (۱۳۹۵). دولت الکترونیک ماهنامه دولت الکترونیک، (۱)، ۱-۶۶.
- ۶- رحیم دوست، الهه. (۱۴۰۰). برآوردی از دولت الکترونیک و الزامات حرکت به سمت توسعه دولت الکترونیک. ماهنامه امنیت اقتصادی، ۸۳، ۱۴-۲۶.
- ۷- رضائیان، علی. ۲۰۱۸. اصول سازمان و مدیریت. چاپ سیزدهم، تهران. انتشارات سمت، ۵۰-۵۲.
- ۸- سرداری، احمد اعظمی، محسن. (۲۰۱۱). بررسی عوامل موثر بر توسعه زیرساخت های دولت الکترونیک در بخش تجاری ایران. استراتژی های کسب و کار، (۱)، ۱۵-۳۹.
- ۹- عزیزی نژاد، بیتا (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی استراتژیک (مطالعه موردی: شرکت های تولیدکننده نرم افزار)، به راهنمایی: سلطانعلی شهریاری، دانشگاه خوارزمی، کارشناسی ارشد، مدیریت کارآفرینی.
- ۱۰- کیزوری، ع، محمدی حسینی، ع، حسین پور، ا. (۱۳۹۷). نقش رهبری تحول آفرین در سلامت سازمانی در مدارس: آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی. مجله مدیریت مدارس، (۲)، ۵-۱۵۱.
- ۱۱- فقیهی، مهدی معمارزاده، غلامرضا. (۱۳۹۳)، مدل توسعه دولت الکترونیک در ایران ۱۳۹۳. مدیریت فناوری اطلاعات، (۱)، ۷-۱۰. doi:10.22059/jitm. 2015. 53240. 142-125.
- ۱۲- قلی زاده، م. فانی، ع. و احمدوند، ع. ۱۳۹۷. بررسی سبک های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی (مطالعه موردی کارکنان معاونت برنامه، برنامه و بودجه ناجا). دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ص ۲۹-۴۶.
- ۱۳- مائی، ر. قوجاوند، ع. (۱۳۹۴). ایفای نقش رهبری استراتژیک در بهبود عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: صنعت برق استان اصفهان). مجله اندیشه های نوین در تعلیم و تربیت، (۴)، ۱۰-۱۳۰.
- ۱۴- معمارزاده تهران، غلامرضا، مبینی، محمد و فقیهی، مهدی (۱۴۰۰). دولت الکترونیک؛ تهران، ناشر گهربار اندیشه. چاپ چهارم؛ بهار ۱۴۰۰ ص ۸-۱۲.
- ۱۵- نیکوکار، ح. آهی، ص. اکبری، م. (۱۳۹۰). تأثیر رهبری چشم انداز بر اثربخشی سازمانی: نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی. مجله مدیریت بهره وری، (۵۷)، ۱۵-۱۰۷.
- ۱۶- واعظ قاسمی و زاد شفق. (۲۰۱۹). تعامل رفتارهای رهبری استراتژیک و فرهنگ سازمانی در هماهنگی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی و کسب و کار و یکپارچگی سیستم های سازمانی. مجله رویکردهای نوین پژوهشی در مدیریت و حسابداری، ۳ (۱۷)، ۸۹-۱۱۶.

References

- ۱۷- Abramova, N. , & Grishchenko, N. (2020). ICTs, Labour Productivity and Employment: Sustainability in Industries in Russia. *Procedia Manufacturing*, 43, 299-305. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.02.161>
- 18- Allmendinger, M. P., & Berger, E. S. (2020). Selecting corporate firms for collaborative innovation: entrepreneurial decision making in asymmetric partnerships. *International Journal of Innovation Management*, 24(01), 2050003.
- Amaldoss, W., & Staelin, R. (2010). Cross-function and same-function alliances: how does alliance structure affect the behavior of partnering firms?. *Management Science*, 56(2), 302-317.
- 19- Arief, Assaf (2021); Study on E-Government Integration: A Theoretical and Empirical Review. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* 11252021012028, IOP Publishing.pp.54-61

- 20- Baum.c. and Dimaio, A. (2001); *Gartner's Four Phases of E-Governmenr Model*. Tutorials, Resesrch Note, november 21.pp.64-67
- 21- Campbell, N.,Ahmad, S., Ali, N. A., Jantan, A. H., Bowyer, D., & Reaz, M. (2020). Organizational effectiveness through transformational leadership and technology innovation: a systematic literature review and future research agenda. *Journal of International Business and Management*. 3(4), 1-17.
- 22- Gail, Jeffery (2006). "*Justice and caring: power, politics and ethics in strategic leadership*". ISEA, 38(1), 66-86.
- 23- Gilbert, D., Balestrini, P., Littleboy, D. (2004). Barriers and benefits in the adoption of E-government. *International Journal of Public Secto Management*, vol. 17, Iss. 4, Pp:286-301.
- 24- Guzmán, Valeria & Muschard, Bernd & Gerolamo, Mateus & Kohl, Holger & Rozenfeld, Henrique. (2020). Characteristics and Skills of Leadership in the Context of Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 43, 543-550.
- 25- Katsaros, K.K., Tsirikas, A.N. and Kosta, G.C. (2020), "The impact of leadership on firm financial performance: the mediating role of employees' readiness to change", *Leadership & Organization Development Journal*, 41(3): 333-347.
- 26- Kitonga, D. M. Bichanga, W. O. & Muema, B. K. (2010). Strategic Leadership And Organizational Performance In Not-For-Profit Organizations In Nairobi County In Kenya. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 5(5). pp. 17-27.
- 27- Lewa, P., Ngaithe, L. N., K'Aol, G. O., & Ndwiga, M. (2016). Effect of idealized influence and inspirational motivation on staff performance in state owned enterprises in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 8(30),6- 13.
- 28- Mengesha, N. , & Ayanso, A. (2021). Examining the Evolution of EGovernment Development of Nations Through Machine Learning Techniques. In *Handbook of Research on Applied Data Science and Artificial Intelligence in Business and Industry* , 85-107. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-6985-6.ch004>.
- 29- Muzee, H., Bagire, V., & Ngoma, M. (2016). Strategic Leadership and Employee Engigement, Evidenes from an African Industrial Setting. *Open Access Liberary Journal*, 3(08), 1.
- 30- Mwiinga, Godfrey (۲۰۱۷). "Role of CEO personality in strategic leadership, A research project submitted to the Gordon Institute of Business Science". University of Pretoria, in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Business Administration , pp.563-574.
- 31- Niekerk, A. V .(2017). Strategic management of media assest for optimizing market communication strategices, obtaining a sustainable competitive advantage and maximizing return on investment : An empiricad study. *Journal of digital asset management* , Vol. 3,2.
- 32- Shao (2018). Interaction effect of strategic leadership behaviors and organizational culture on IS-Business strategic alignment and Enterprise Systems assimilation .*International Journal of Information Management*, 20(9). 0268-4012.
- 33- Shipilov, A., & Stern, I. (2016). Applications virtual special issue: Practical advice on how to unlock value from your alliances. *Strategic Management Journal*, 37(1).
- 34- Strauss, A. and Corbin, J. (1390). *Qualitative research method (principal theory of procedures and methods)*. Translated by Buyuk Mohammadi, Tehran, Research Institute of Humanities and Cultural Studies, third edition.
- 35- Uchang, A. Y(2017). The role of leadership style on open banking: the role of mediator of customer knowledge management, *Procedia-social and Behavioral Science*, 213: 687-693.

Reza Javadian

Master of Public Administration - Transformation Management

*Zainab Toolabi

Associate Professor, Department of Management, Ilam University

Designing a strategic Leadership model in electronic government

Abstract

The aim of the current research was to design a strategic leadership model in e-government in the government offices of Ilam province and to get familiar with its dimensions, components and features using the foundational data theory method. The statistical population of this research was university expert professors, and the sampling method was purposeful and the number of samples in this research was 14 people. In order to analyze the data obtained from the interviews, the 3-step process of open, central and selective coding was used. The components of each of the classes were extracted based on the data theorizing approach of the extraction foundation and the conceptual model of strategic leadership in e-government in the form of 6 main classes. The results showed that the causal factors included the strategic alliance and the electronic age. The central phenomenon was also identified with 2 indicators of strategic leadership and e-government, and background factors including external platform and internal infrastructure, and intervening factors including environmental dynamics and influence of factors and strategies such as internal processes and extra-organizational processes were determined. Organizational implications of electronic aristocracy and economic productivity and crisis management were also obtained.

Keywords: leadership, strategic leadership, Information technology, e-government, foundation give