

فصلنامه تخصصی علوم سیاسی

سال شانزدهم، شماره پنجاهم، بهار ۱۳۹۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۲۷

تاریخ تصویب: ۱۳۹۹/۰۲/۰۱

صفحات: ۱۷۳-۱۹۳

تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان ایران

خلیل عبداللهی

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.

نازنین راسخ*

استادیار گروه مدیریت ورزشی، پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران، تهران، ایران.

حمید قاسمی

دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، واحد تهران، تهران، ایران.

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی ارتباط بین رفتار سیاسی و رویکرد عقلانی تصمیم‌گیرندگان بر اثربخشی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان رسمی وزارت ورزش و جوانان کشور که تعداد آنها برابر با ۴۳۰ نفر می‌باشد. نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۰۳ نفر تعیین و روش نمونه‌گیری نیز روش تصادفی است. ابزار گردآوری اطلاعات شامل: پرسشنامه طراحی شده توسط دین و شارفمن برای سنجش رویکرد رفتارهای سیاسی و یا رویکرد عقلانی در فراگرد تصمیم‌گیری و پرسشنامه اثربخشی سازمانی حمیدی می‌باشد. روای صورتی پرسشنامه‌ها توسط اساتید متخصص مورد تأیید قرار گرفت و در مورد پایایی میزان آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر کدام از آنها برابر بود با (۰,۸۱) و (۰,۷۸). نتایج نشان دادند که در مقایسه با فرایند تصمیم‌گیری رفتار سیاسی، اتخاذ تصمیمات بر اساس فرایند عقلایی میزان اثربخشی بیشتری در سازمان ایجاد می‌کند. زمانی که مسئولان و کارشناسان برای گرفتن تصمیمات مهم به دنبال کسب اطلاعات می‌باشند و سعی در جمع‌آوری اطلاعات مربوط به مساله یا مشکل یا فرصت ایجاد شده و سپس تصمیم‌گیری هستند به طور حتم در مسیر دستیابی به اهداف سازمان و اثربخشی تصمیمات گرفته شده پیشرفت چشم‌گیری خواهند داشت.

واژگان کلیدی: تصمیم‌گیری، رویکر سیاسی، رویکرد عقلانی، اثربخشی.

امروزه، سازمان‌ها در هر حد و اندازه‌ای که باشند، برای موفقیت، با فرصت‌ها و تهدیدهای پرچالشی روبرو هستند که جهت مواجهه با آن‌ها، ناگزیر به اخذ تصمیمات استراتژیک هستند. تصمیم‌گیرندگان استراتژیک تحت تأثیر عوامل مختلفی اقدام به تصمیم‌گیری می‌نمایند. یکی از فاکتورهای مهم و اصلی در تصمیم‌گیری، عوامل عقلانی است که به فاکتورهای قابل اندازه‌گیری مانند هزینه، زمان و... اطلاق می‌شود. در اینگونه رویکرد، اغلب اثر عوامل غیر کمی، مانند رفتارهای سیاسی و پیمان‌های بین گروه‌ها و... نادیده گرفته می‌شود.

در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک از دو روش عقلانی و سیاسی استفاده می‌شود. تصمیمات اتخاذ شده بر اساس هر کدام از رویکردهای مطرح شده فوق، می‌تواند کارکردهای متفاوتی برای سازمان به همراه داشته باشد. پیشرفت، ترقی و یا توسعه مقصود و سرمنزل بسیاری از برنامه‌ریزی‌ها و جهت‌گیری‌ها در سطح فردی، گروهی و ملی است. اصولاً توسعه در تمام سطوح نیازمند به برنامه‌ریزی، سیاستگذاری، تصمیم‌گیری و مدیریت بهینه و موثر می‌باشد (امام جمعه‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵، ۲). یکی از کارکردهای تصمیم‌گیری، اثرگذاری بر روی میزان اثربخشی سازمانی است. یک دیدگاه مفهومی درباره اثربخشی سازمانی، ادراک افراد از چگونگی اثربخش بودن سازمان در تعقیب اهدافش از قبیل سودآوری، رضایت مشتری، یادگیری، رشد، نوآوری و روابط کارکنان است (طلوسی، ۱۳۷۲: ۱۳). بدون شک سازمان‌های ورزشی نیز، همانند سازمان‌های دیگر، تحقق اهداف خود را در اولویت قرار می‌دهند. این موضوع زمینه تحقیق و بررسی بیشتر را در مورد اثربخشی سازمان‌های ورزشی کشور برجسته می‌سازد.

اگر تصمیم‌گیرندگان استراتژیک سازمان، از رویکردهای سیاسی جهت اتخاذ تصمیمات مهم و کلیدی استفاده نمایند، بر اثربخشی سازمانی می‌تواند تأثیرات منفی بگذارد به طوری که یافته‌های زارعی متین (۱۳۸۱: ۳۴)، در تحقیقی با عنوان رفتار سیاسی و نقش آن در سازمان و مدیریت نشان داد که رفتار سیاسی مطلوب می‌تواند به توسعه خردمندی سیاسی در فرایند تصمیم‌گیری، تغییر و تحول سازمان، افزایش رضایت شغلی، اندازه‌گیری اثربخشی سازمان، به کارگیری مدیریت مشارکتی و افزایش قدرت کارکنان موثر واقع گردد. البته ادبیات پژوهش نیز نشان می‌دهد که فرهنگ‌های حاکم بر سازمان‌ها، می‌تواند باعث شود که رویکرد سیاسی نیز منجر به افزایش اثربخشی سازمانی گردد. توسعه سیاسی و تصمیم‌های سیاسی همواره با آسیب‌ها و چالش‌های گوناگونی مواجه بوده است. منشأ یکی از چالش‌های اساسی آن در جامعه ما، درک نادرست از مفهوم توسعه و رفتارهای سیاسی است (وفائی، ۱۳۹۳: ۴).

مبانی نظری رفتار سیاسی

این مفهوم را نخستین بار مینتزبرگ^۱ (۱۹۸۵: ۷۵) در توصیف ویژگی‌های فردی ضروری برای هدایت مؤثر بعد سیاسی زندگی کاری مطرح کرد، اما پژوهش پیرامون آن در اواخر دهه ۱۹۹۰ با کار فریز و همکاران (۱۹۹۹) آغاز شد (کول^۲، ۲۰۰۷: ۳۱). ففر (۱۹۸۱) مهارت سیاسی را شایستگی مهمی برای اثربخشی در محیط‌های مبهم و متلاطم سازمان‌های امروزی معرفی کرد. مطالعات مفهومی و تجربی مهارت سیاسی را چنین تعریف کرده‌اند: توانایی درک مؤثر دیگران و موقعیت‌ها در کار و استفاده از چنین دانشی برای نفوذ در دیگران برای عمل به شیوه‌ای که اهداف فردی یا سازمانی فرد را برآورده می‌کند. رفتار سیاسی سازه‌ای چند بعدی و متشکل از چندین بعد به هم مرتبط است: هوشیاری اجتماعی، نفوذ؛ بین فردی، توانایی شبکه سازی و صمیمیت (صداقت) آشکار (فریس^۳ و همکاران، ۲۰۰۹: ۵۹۲).

رفتارهای سیاسی شامل "تاکتیک‌های نفوذ" می‌باشد که بمنظور کسب منافع بیشتر برای خود و یا سازمان طراحی شده است و هدف اصلی آن آشتی دادن و به طور موثر مدیریت کردن منافع رقابت کننده بالقوه است، مهارت سیاسی به معنی رفتار قابل مشاهده فرد هنگامی که به دنبال اهداف خود است، می‌باشد. این رفتارهای سیاسی در حوزه مدیریت را به عنوان استراتژی-های سیاسی، تاکتیک‌های نفوذ، تاکتیک‌های سیاسی، و مانور سیاسی نیز تعریف می‌کنند. به برخی از رفتارهای سیاسی نام خاص داده می‌شود: مدیریت احساس، نوازش، ارجاع و غیره، که با توجه به اصطلاح "سیاست" در مورد مدیریت و فرایند تصمیم‌گیری گروه‌های اجتماعی می‌باشد (دولدور^۴، ۲۰۰۷: ۲۸۳).

مهارت سیاسی در سازمان اغلب پنهان و تحت تاثیر تفاوت در برداشت‌ها و نگرش‌های کارکنان است و بر اساس ادراک افراد از واقعیت و نه خود واقعیت تعیین می‌شود (آتینک^۵ و همکاران، ۲۰۱۰: ۴۹۶).

رفتار سیاسی خارج از شرح شغل مشخص فرد است. اثرگذاری بر توزیع مزایا و ... یعنی نوعی تلاش در جهت استفاده از پایگاه‌های قدرتی که فرد دارد. با توجه به دامنه‌ی گسترده‌ی این تعریف؛ رفتارهای زیر از نوع رفتار سیاسی بشمار می‌آیند. تلاش برای اثرگذاری بر اهداف؛ شاخص‌ها؛ فرایندهای تصمیم‌گیری در سازمان؛ ندادن اطلاعات اساسی به تصمیم‌گیرندگان؛

۱. Mintzberg

۲. Coole

۳. Ferris

۴. Doldor

۵. Atinc

۵ فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، سال شانزدهم، شماره پنجاهم، بهار ۱۳۹۹

شایعه پراکنی؛ لابی‌گری هنگام کار (مثل سوت زدن) نشر اطلاعات محرمانه؛ پارتی بازی؛ به نفع یا علیه کسی رای دادن؛ میانجیگری و تبلیغ علیه شخصی خاص.

رفتار سیاسی مشروع: آن دسته از رفتارهایی که با استفاده از ساز و کار بده‌بستان و روش‌های غیر رسمی در سازمان برای رسیدن به اجماع؛ توافق و ائتلاف در راستای کمک به رفتارهای رسمی و در جهت تحقق اهداف سازمان صورت می‌گیرد. رفتار سیاسی مثبت در قالب پیگیری منافع سازمان و گروه‌ها؛ بکارگیری روش برد-برد؛ در حل و فصل تعارض و تصمیم‌گیری‌ها و باتوجه به منافع گروه‌های مختلف نمود پیدا می‌کند. رفتار سیاسی نامشروع (منفی) جهت‌گیری آن بر خلاف خواسته‌های سازمان و با هدف تحقق حیات شخصی برای دستیابی به قدرت صورت می‌گیرد. دنبال کردن بیش از حد نفع شخصی؛ در نظر گرفتن بیشتر موقعیت‌ها در قالب وضعیت برد-باخت به جای برد-برد و استفاده از تاکتیک‌هایی مثل پنهان کاری؛ غافلگیر کردن؛ حفظ دستور جلسه به صورت محرمانه؛ مخفی کردن اطلاعات؛ استفاده از اطلاعات یا منابع به صورت غیر معمول نقض قوانین و مقررات؛ اعتصاب؛ تحریک کارکنان؛ اخلال در فرایند عملیات؛ لابی‌گری هنگام کار؛ اعتراض‌های نمادین (نپوشیدن لباس کار) درخواست‌های گروهی برای مرخصی‌های درمانی و ایجاد اغتشاش (رضایان، ۱۳۸۳: ۸۳).

اگر چه مهارت سیاسی در قوانین و مقررات سازمان بطور رسمی ذکر نشده است، اما این به آن معنا نیست که همیشه نقش ضداجتماعی دارند.

تصمیم‌گیری عقلانی

تصمیم‌گیری عقلایی^۱ بدین معنی است که بازیگر سیاسی با انتخاب روبروست (استون^۲، ۱۹۹۷: ۱۷). فرد در تصمیم‌گیری‌های خود همواره تصمیماتی اتخاذ خواهد کرد که بهترین تصمیم ممکنه بوده و تصمیماتی است که امکان و احتمال میل به اهداف و مقاصد او را به حداکثر می‌رساند (مارچ^۳، ۱۹۹۴: ۴).

نخستین فرضیه در مدل عقلایی این است که اهداف، معین و معلوم می‌باشد. یعنی فرض است که یا اهداف از قبل برای تصمیم‌گیرنده تعیین و داده شده است و یا آنقدر واضح و آشکار می‌باشد که هدف‌گذاری می‌تواند به آسانی و سادگی انجام گیرد. اما در شرایط واقعی تصمیم‌گیری، اهداف به ندرت معلوم و معین است (آرشر^۴، ۱۹۸۰: ۵۷).

۱. Rational Decision Making

۲. Stone

۳. March

۴. Archer

فرض دوم در مدل عقلایی آن است که تصمیم گیرنده باید تمامی راه حل های مختلف و ممکن را یافته، تک تک آن ها را مورد ارزیابی دقیق قرار دهد. اما این تصویری واهی و ادعایی بیجاست که می توان تمامی راه حل های مختلف را شناسایی کرد، چه رسد به اینکه می توان یک یک آن ها را به دقت سنجید و ارزیابی نمود (سایمون^۱، ۱۹۸۶: ۱۰۹). فرضیه سوم این است که تمامی نتایج و عواقب ناشی از اتخاذ و اجرای یک تصمیم بررسی و در نظر گرفته شده است. ولی همانگونه که نمی توان تمام راه حل های ممکن را یافت، همانگونه نیز نمی توان تمامی نتایج ناشی از انتخاب و اجرای آن ها را پیش بینی نموده و در نظر گرفت. آینده پدیده ایست با ماهیتی نامعلوم و غیر قابل پیش بینی و هیچ تصمیم گیرنده ای نمی تواند کاملاً مطمئن باشد که تمامی اثرات و تبعات ناشی از هر تصمیمی را می دانسته است (بلائی^۲، ۲۰۰۶: ۴۱).

اثربخشی سازمان

اثربخشی مبحثی است که حدود پنجاه سال پیش «پیتر دراگر» صاحب نظر بلندمرتبه مدیریت آن را به طور علمی مطرح کرد و در دهه ۱۹۷۰ در مورد آن مطالعات گوناگونی آغاز شد که تاکنون ادامه دارد.

بنا به عقیده «دفت^۳»، اثربخشی سازمان عبارت است از درجه یا میزانی است که سازمان به هدف های مورد نظر نائل می شود. یکی از شاخص های سنجش موفقیت در هر سازمانی، میزانی است که آن سازمان اهداف خود را محقق می سازد. در اینجا موفقیت هر سازمان با توجه به خود آن سازمان تعیین می شود. این رویکرد در ادبیات مدیریت تحت عنوان اثربخشی معرفی شده است برای سنجش اثربخشی در هر سازمانی در ابتدا می بایست اهدافی تعریف شوند. سپس جهت تحقق این اهداف برنامه هایی تدوین شده و در ادامه این برنامه ها به اجرا گذاشته شوند. در پایان نتایج به دست آمده با اهداف از پیش تعیین شده مقایسه شوند. فایول معتقد بود که اثربخشی نتیجه اعمال قدرت و نظم و انضباط در سازمان است که باید روشن و واضح باشد، به علاوه به کارگیری وحدت فرماندهی، هدایت و رهبری، نظم و ترتیب، تساوری عدالت، وجود ثبات شغلی، ابتکار و تقویت روحیه کارکنان است که موجب اثربخشی سازمان می شود. در مقابل آلتون مایو پایه گذار روابط انسانی معتقد بود که اثربخشی سازمان ناشی از رضایت خاطر کارکنان است که خود حاصل توجه به نیازهای فیزیکی و روانی کارکنان است (احمدی، ۱۳۸۴: ۱۸).

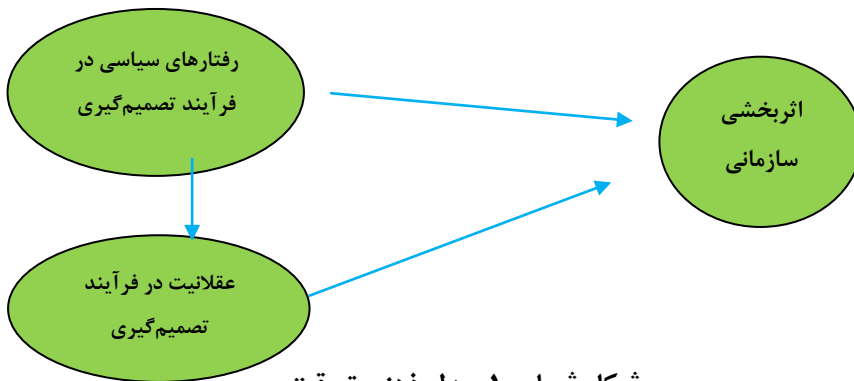
^۱. Simon

^۲. Blai

^۳. Daft

پژوهش‌های معدودی در سازمان‌ها، از جمله سازمان‌های ورزشی، در حوزه ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی انجام شده و مهم اینکه این تعداد پژوهش اندک نیز همخوانی نداشته‌اند، نتایج به دست آمده از تحقیق قربانی (۱۳۸۶: ۲۲) و زبردست (۱۳۸۳: ۲۷) نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمان ارتباط معنی داری وجود دارد (لاوسون^۱، ۲۰۰۳: ۲۰). در حالی که عطایی (۱۳۷۶: ۱۷) در بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیرش بر کارآمدی مؤسسه رازی نشان داد که بین فرهنگ حاکم بر مؤسسه و فرهنگ سازمانی ایده‌آل شکاف بازاری وجود دارد و ویژگی‌های فرهنگ سازمانی تأثیری بر اثربخشی سازمانی ندارد. امیری و رجائی (۱۳۹۶: ۲)، در تحقیقی عنوان کردند که اتخاذ رویکرد سیاسی متناسب می‌تواند در افزایش میزان اثربخشی سازمان گردشگری و جذب و رونق آن در کشور موثر باشد. در این پژوهش، هدف این است که ارتباط تصمیم‌گیری استراتژیک با فرایند عقلانی و با استفاده از رفتارهای سیاسی و تأثیرات هر یک از آنها بر روی میزان اثربخشی سازمانی بررسی شود. به عبارتی مشخص شود که آیا تصمیمات استراتژیک برگرفته از رفتارهای سیاسی و یا با فرآیند عقلانی بر روی اثربخشی سازمانی وزارت ورزش و جوانان می‌تواند تأثیری داشته باشد یا خیر. چنانچه یکی از اصلی‌ترین مسایل مهم یک کشور نقش ساختار سیاسی در امر سیاست‌گذاری فرهنگی و از جمله ورزشی می‌باشد. سیاست‌گذاری در امر کشورداری عبارت از تعیین، تدوین و ارائه ضوابط و موازینی است که در آن مقتضیات کلی دولت اعمال و مصالح جمعی ملت تأمین شود (موحدی و کریمی، ۱۳۹۸: ۱۴).

در این پژوهش، هدف این است که ارتباط تصمیم‌گیری استراتژیک با فرایند عقلانی و با استفاده از رفتارهای سیاسی و تأثیرات هر یک از آنها بر روی میزان اثربخشی سازمانی بررسی شود. به عبارتی مشخص شود که آیا تصمیمات استراتژیک برگرفته از رفتارهای سیاسی و یا با فرآیند عقلانی بر روی اثربخشی سازمانی وزارت ورزش و جوانان می‌تواند تأثیری داشته باشد یا خیر. همچنین بر اساس مطالعه تحقیقات پیشین محقق حدس می‌زند که یک ارتباط مستقیم و غیر مستقیم بین سه متغیر رویکردهای تصمیم‌گیری با رفتارهای تصمیم‌گیری سیاسی، و رویکرد تصمیم‌گیری عقلانی و اثربخشی سازمانی وجود داشته باشد که منجر به شکل‌گیری مدل ذهنی زیر می‌گردد، که در نهایت محقق مدل ذهنی خود را با توجه به اطلاعات کسب شده در ورطه آزمایش قرار می‌دهد و آن را تبدیل به مدل مفهومی نماید.



شکل شماره ۱. مدل ذهنی تحقیق

همانطور که پیشتر گفته شد، هدف نهایی از رفتارهای سیاسی و عقلانی در تصمیم‌گیری کمک به افزایش سطوح عملکرد سازمانی است. کسب سطوح بالای اثربخشی سازمانی هدف نهایی هر سازمانی است. بنابراین، با توجه به اینکه وزارت ورزش و جوانان جزء سازمان‌هایی به حساب می‌آید که مدیران آن عمدتاً تحت تأثیر توجه و حساسیت افراد جامعه به اثربخشی شان، در پی افزایش اثربخشی کوتاه مدت و کسب برتری در صحنه رقابت با سازمان‌های رقیب هستند، یکی از شیوه‌های مؤثر جهت حفظ رقابت در صحنه بین‌المللی و افزایش اثربخشی سازمان، بهره‌گیری از رویکردهای تصمیم‌گیری عقلانی و سیاسی در سازمان‌ها است (صفاری، ۱۳۸۷: ۵۲). نکته قابل توجه ذکر این مطلب است که هنوز شناخت کافی از وضعیت اثربخشی رویکردهای تصمیم‌گیری عقلانی و سیاسی در سازمان‌های ورزشی وجود ندارد و تحقیقی در این زمینه انجام نشده است.

البته باید متذکر شد که تحقیقات نسبتاً گسترده و پراکنده‌ای در خصوص شیوه‌های تصمیم‌گیری و اثربخشی سازمانی انجام گرفته است. اما تحقیقی که به بررسی اثر تعاملی شیوه‌های تصمیم‌گیری عقلانی و سیاسی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های ورزشی پردازد صورت نگرفته است. بیشتر تحقیقات انجام شده در داخل کشور نیز اکثراً در حوزه سازمان‌های غیرورزشی به انجام رسیده‌اند که برای سنجش متغیرهای فوق از چارچوب‌های قدیمی و متفاوتی استفاده کردند (صفاری، ۱۳۸۷: ۵۳).

با توجه به عدم شناخت کافی از وضعیت موجود سیستم مفهومی رویکردهای تصمیم‌گیری در سازمان‌های ورزشی ایران و نبود دانش کافی در زمینه ارتباط آن با اثربخشی سازمانی، به نظر می‌رسد انجام پژوهشی که هدف آن بررسی ارتباط رویکردهای عقلانی و سیاسی تصمیم

۵ فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، سال شانزدهم، شماره پنجاهم، بهار ۱۳۹۹

گیری و اثربخشی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان کشور باشد از اهمیت خاصی برخوردار است.

روش شناسی

این پژوهش از نقطه نظر روش، همبستگی است. در پژوهش همبستگی هدف اصلی آن است که مشخص شود آیا رابطه‌ای بین دو یا چند متغیر کمی وجود دارد یا نه و اگر این رابطه وجود دارد، اندازه آن چقدر است. این پژوهش از نقطه نظر هدف، کاربردی است، زیرا در آن به بررسی الگوهای طراحی شده توسط تحقیقات پایه پرداخته شده است که می‌تواند به عنوان راه‌حلی برای مسائل اجرائی و واقعی در نظر گرفته شود.

این پژوهش در سه فاز انجام شد. در مرحله اول، با استفاده از روش‌های کتابخانه‌ای، منابع نظری مرتبط با پژوهش گردآوری شد. در مرحله دوم، داده‌های مورد نیاز پژوهش با استفاده از روش پرسشنامه‌ای جمع‌آوری و در نهایت تحلیل داده‌ها به کمک نرم افزار SPSS و Excel و Smart pls صورت پذیرفت.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان رسمی وزارت ورزش و جوانان کشور بود که تعدا آنها ۴۳۰ نفر می‌باشد. نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۲۰۳ نفر تعیین و روش نمونه گیری نیز روش تصادفی بود.

ابزار گردآوری اطلاعات شامل: پرسشنامه طراحی شده توسط دین و شارفمن برای سنجش رویکرد رفتارهای سیاسی و یا رویکرد عقلانی در فراگرد تصمیم‌گیری. این پرسشنامه در نه گویه و با استفاده از طیف لیکرت طراحی شده است. ۵ گویه برای سنجش رویکرد عقلانی و ۴ گویه برای رویکرد رفتار سیاسی در نظر گرفته شده است. و پرسشنامه اثربخشی سازمانی حمیدی (۱۳۸۲)، این پرسشنامه شامل ۲۰ سوال و دارای طیف پنج گزینه ای لیکرت می‌باشد.

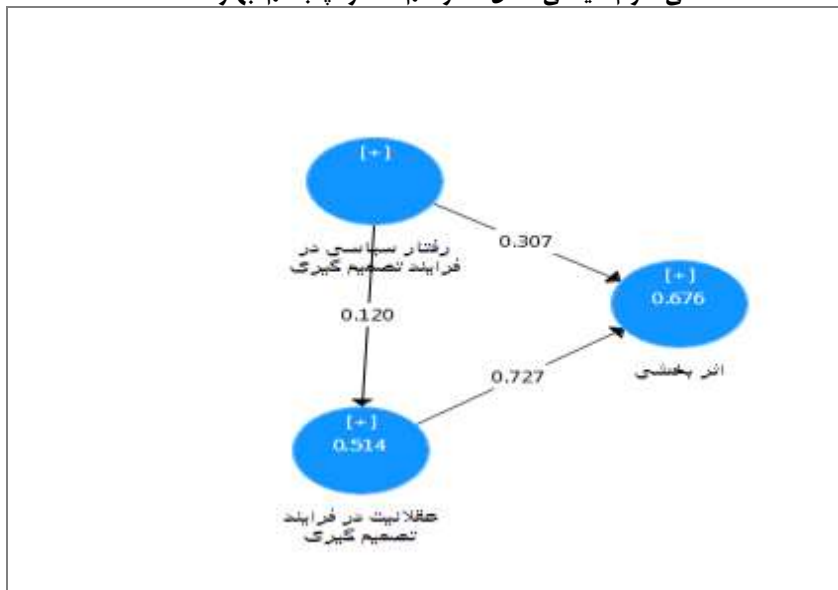
روایی و پایایی: پرسشنامه‌های استفاده شده استاندارد بودند که در تحقیقات پیشین استفاده شده و روایی و پایایی آنها مورد تایید قرار گرفته بود. با این وجود پرسشنامه‌های مذکور به بحث گذاشته شد با اساتید دانشگاهی و بعد از اصلاحات لازم و تطبیق دادن آن با شرایط داخلی به صورت آزمایشی (پایلوت) بین ۳۰ نفر از افراد جامعه تحقیق پخش و سپس جمع‌آوری شد و میزان آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر کدام از آنها برابر بود با پرسشنامه سنجش رویکرد رفتارهای سیاسی و یا رویکرد عقلانی در فراگرد تصمیم‌گیری (۰,۸۱) و پرسشنامه اثربخشی سازمانی (۰,۷۸).

یافته‌ها:

جدول زیر ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری را نشان نمایش می‌دهد:
جدول شماره ۱. توزیع توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی

جنسیت							
مرد				زن			
درصد		فراوانی		درصد		فراوانی	
٪۶۵		۱۳۲		٪۳۵		۷۱	
توزیع سنی							
بیشتر از ۵۰ سال		بین ۴۱ تا ۵۰ سال		بین ۳۱ تا ۴۰ سال		بین ۲۱ تا ۳۰ سال	
درصد		درصد		درصد		درصد	
فراوانی		فراوانی		فراوانی		فراوانی	
٪۱۱		٪۲۹		٪۳۷		٪۲۳	
۲۲		۵۹		۷۵		۴۷	
توزیع سطح تحصیلاتی							
کارشناسی ارشد و بالاتر		کارشناسی		کاردانی		دیپلم	
درصد		درصد		درصد		درصد	
فراوانی		فراوانی		فراوانی		فراوانی	
٪۱۹		٪۵۵		٪۲۴		٪۲	
۳۹		۱۱۱		۴۹		۴	
توزیع سابقه فعالیت در سازمان							
بیشتر از ۱۶ سال		بین ۱۱ تا ۱۵ سال		بین ۶ تا ۱۰ سال		کمتر از ۵ سال	
درصد		درصد		درصد		درصد	
فراوانی		فراوانی		فراوانی		فراوانی	
٪۱۸		٪۲۲		٪۳۲		٪۲۸	
۳۷		۴۴		۶۵		۵۷	

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود غالب شرکت کنندگان در تحقیق مرد می‌باشند، بیشترین فراوانی در طبقه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال، نزدیک به ۷۵ درصد از نمونه آماری دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر هستند و تنها ۱۸ درصد از آنها بیشتر از ۱۶ سال سابقه فعالیتی دارند.



شکل شماره ۲. مدل همراه با ضرایب مسیر

ارزیابی مدل پژوهش

جدول شماره ۲. شاخص‌های ارزیابی

متغیر	شاخص	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراج شده AVE	هم خطی بین شاخص‌ها VIF	مجذور R یا R ^۲
	عقلانیت در فرایند تصمیم گیری	۰/۷۶	۰/۵۳	۰/۴۸	۰/۵۱۴
	رفتار سیاسی در فرایند تصمیم گیری	۰/۷۳	۰/۵۰	۰/۳۲	۰
	اثر بخشی	۰/۷۸	۰/۶۷	۰/۳۴	۰/۶۷۶

شاخص اعتبار افزونگی (CVR) و شاخص اعتبار اشتراک (CVC)

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از دو شاخص با نام‌های شاخص اعتبار اشتراک و شاخص اعتبار حشو (یا افزونگی) نیز استفاده می‌شود. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص حشو نیز که به آن Q^۲ استون و گیسر^۱ نیز می‌گویند، با در نظر گرفتن

^۱. Stone & Geisser

تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان ستادی وزارت ورزش... ۵

مدل اندازه‌گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر مثبت این شاخص‌ها، نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌باشد. در شکل ۴-۵ اعتبار افزونگی (CVR) که کیفیت مدل ساختاری را نشان می‌دهد و اعتبار اشتراک (CVC) که روایی متقاطع را نشان می‌دهد، هر دو مثبت می‌باشند، که این اعداد بیانگر کیفیت مناسب مدل هستند (جدول ۳).

جدول شماره ۳. شاخص اعتبار اشتراک CV-Com و شاخص اعتبار حسو CV-Red

متغیر	CV-Com	CV-Red
عقلانیت در فرایند تصمیم‌گیری	۰/۰۷۵	۰/۲۵۳
رفتار سیاسی در فرایند تصمیم‌گیری	۰/۰۹۱	۰/۱۱۷
اثربخشی	۰/۱۳۷	۰/۱۳۷

ادامه شاخص‌های برازش

روش فورنل و لارکر: در این آزمون، نرم افزار ریشه دوم یا مجذور ارزش‌های اعتبار همگرا (Ave)، را با همبستگی‌های متغیر پنهان مقایسه می‌کند. در این جا لازم است تا ریشه دوم اعتبار همگرای (Ave)، سازه بزرگ‌تر از بالاترین همبستگی‌اش با هر سازه دیگری باشد. به بیان دیگر در این آزمون اعتبار سازه مدل باید تعامل بیشتری با شاخص‌های خود داشته باشد تا با سازه‌های دیگر. فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، به نقل از داوری و رضازاده، (۱۳۹۲: ۵۱) مقدار مناسب این نوع اعتبار برای این آزمون را میزان ۰/۵ و بالاتر اعلام کرده‌اند.

جدول شماره ۴. ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

اثربخشی	رفتار سیاسی در فرایند تصمیم‌گیری	عقلانیت در فرایند تصمیم‌گیری	
		۱,۰۰۰	عقلانیت در فرایند تصمیم‌گیری
	۰,۶۳۸	۰,۳۴۵	رفتار سیاسی در فرایند تصمیم‌گیری
۰,۶۱۲	۰,۱۴۲	-۰,۰۴۶	اثربخشی

برازش مدل کلی:

◊ فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، سال شانزدهم، شماره پنجاهم، بهار ۱۳۹۹

برازش کلی مدل شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی از یک معیارهای به نام SRMR، d_ULS، d_G، NFI و GOF استفاده می‌شود.

$$GOF = \sqrt{AVERAGE(AVE) \times AVERAGE(R^2)}$$

جدول شماره ۵. معیارهای نیکویی برازش مدل کلی

نتیجه	مقدار مشاهده شده	محدوده قابل قبول	متغیرها
برازش متناسب	۰/۰۶۱	کمتر از ۰/۰۸ (Hu & Bentler, ۱۹۹۹)	SRMR
برازش متناسب	۰/۷۱۴	کمتر از ۰/۹۵ (Henseler et al, ۲۰۱۵)	d_ULS
برازش متناسب	۰/۳۵۷	کمتر از ۰/۹۵ (Henseler et al, ۲۰۱۵)	d_G
برازش متناسب	۰/۷۳۴	بیشتر از ۰/۵ (Bonett & Bentler, ۱۹۹۹)	NFI
برازش متناسب	۰/۶۸۸	بیش از ۰/۲۵ (وتزلس و همکاران)	GOF

با توجه به مقادیر بدست آمده، داده‌های جمع آوری شده برای اندازه گیری متغیرهای پنهان از کفایت و برازش لازم برخوردارند و در نتیجه، نتایج حاصل از برآورد مدل کلی قابل اتکا و مورد اعتماد می‌باشد.

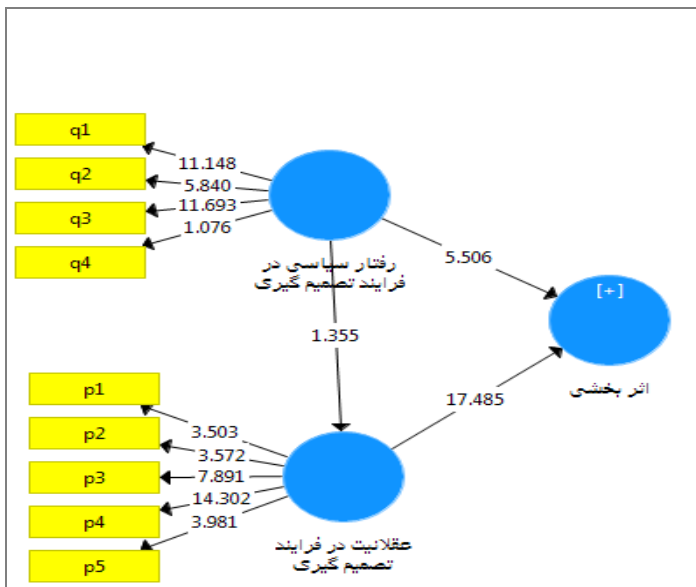
بررسی مسیرها و فرضیه‌های تحقیق در مدل‌های ارائه شده

در مدل‌های مسیری پی.ال.اس، آزمون معناداری مسیرها از طریق روش خودگردان سازی یا بوت استراپ (Bootstrap) که روش بازنمونه‌گیری است، آزمون می‌شوند. بر اساس بوت استراپ می‌توان آزمون فرضیات مربوطه را انجام داد. در خروجی‌های مربوطه، ضریب مسیر به همراه نمره‌های استخراج شده آماره t وجود دارد. جدول ۶ ضرایب مسیر و اعداد t را نمایش می‌دهد.

تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان ستادی وزارت ورزش... ۵

جدول شماره ۶. ضریب مسیره‌ها و مقادیر t

مسیره‌ها	ضریب مسیره	آماره T	مقادیر P	نتیجه
رفتار سیاسی در فرایند تصمیم گیری -> اثر بخشی	۰,۳۰۷	۵,۵۰۶	+,+++	✓
رفتار سیاسی در فرایند تصمیم گیری -> عقلانیت در فرایند تصمیم گیری	۰,۱۲۰	۱,۳۵۵	+,۱۵۲	×
عقلانیت در فرایند تصمیم گیری -> اثر بخشی	۰,۷۲۷	۱۷,۴۸۵	+,+++	✓



شکل شماره ۳. مدل نهایی با نمرات t

نتیجه گیری

درک هدف‌های سازمان از نخستین گام‌هایی است که باید در راه درک اثربخشی سازمان برداشت. هدف‌های سازمان باید نشان دهنده علت وجودی آن و آنچه را که در پی دستیابی به آن است، باشد. هدف‌های یک سازمان یعنی تحقق وضع مطلوب آینده سازمان با توجه به شاخص‌های مورد نظر از قبیل سودآوری، رشد سهام، رضایت کارکنان، بقا، رفاه کارکنان و مسئولیت اجتماعی. اثربخشی سازمان عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های

۵ فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، سال شانزدهم، شماره پنجاهم، بهار ۱۳۹۹

مورد نظر خود دست می‌یابد (زارعی متین، ۱۳۸۱: ۳۴). وجود اثربخشی موجب بقاء و ماندگاری سازمان است و سازمانی که در راه رسیدن به اهدافش یا به عبارتی به دست آوردن اثربخشی ناکام بماند، در دنیای پر رقابت نخواهد توانست به بقاء خود ادامه دهد. (پور کیانی، ۱۳۹۲: ۴۸). در سازمان‌ها، تصمیم‌های اتخاذ شده و به ویژه تصمیم‌های استراتژیک، نقش بسزائی در اثربخشی سازمان دارد، به طوری که تصمیم‌گیری عامل استراتژیک برای عملکرد سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود و مدیریت بر فرایند تصمیم‌گیری در سازمان مهمترین عامل موثر بر افزایش اثربخشی سازمانی است. تاکنون، سازمان‌ها به گونه‌های متفاوتی مورد ملاحظه قرار گرفته‌اند که از جمله مهم‌ترین آن‌ها، دو روش عقلانی و سیاسی می‌باشد. براساس نگرش عقلانی، سازمان برای دستیابی به هدف‌های روشن و مشخص تلاش می‌کند و برای تصمیم‌گیری، راه‌حل‌های گوناگون را شناسائی کرده و بهترین آن‌ها را انتخاب می‌نماید. اما بر مبنای نگرش سیاسی، سازمان از ائتلاف‌هایی به وجود آمده‌است که از نظر هدف‌ها، با هم توافق ندارند (رستمی و رستمی، ۱۳۹۴: ۱۰۷).

در باب اهمیت تصمیم‌گیری در سازمان بیان می‌شود که تصمیم‌گیری در واقع خود مدیریت است؛ یعنی مدیران دائماً با این وظیفه مهم سر و کار دارند. برای توضیح نقش رفتار سیاسی و تصمیم‌گیری، به توضیح الگوی عقلایی و الگوی سیاسی تصمیم‌گیری و تفاوت آنها پرداخته می‌شود. براساس نتایج تحقیق و بنابر عقیده شرکت‌کنندگان در تحقیق هر دو فرایند تصمیم‌گیری چه فرایند عقلایی با ضریب مسیر (۰/۷۲۷) و چه فرایند رفتار سیاسی با ضریب مسیر (۰/۳۰۷) در اثربخشی سازمانی موثر هستند. به طور حتم اتخاذ تصمیمات استراتژیک در سازمان‌ها می‌تواند عواقب و نتایج متفاوتی را در پی داشته باشد.

بنابر نتایج تحقیق و تحلیل داده‌ها در الگوی عقلانی و بخردانه تصمیم‌گیری فرض می‌شود که هدف واحدی وجود دارد که تعیین‌کننده نوع عمل یا اقدامی است که سازمان انجام خواهد داد. در واقع اساس فرض الگوی عقلایی بر این قرار می‌گیرد که هدف‌ها و خواسته‌های عینی‌ای وجود دارد که معرف سازمان می‌باشد و بدون وجود مجموعه‌ای از هدف‌های سازگار و واحد نمی‌توان عقلانیت سازمان را تعریف کرد. با این فرض که یکی دیگر از ارکان الگوی عقلایی این است که برای تصمیم‌گیرندگان مجموعه‌ای مشخص از راه‌ها یا گزینه‌ها وجود داشته باشد، می‌توان آنها را از هم تشخیص داد و بهترین را انتخاب کرد. در تئوری‌های اقتصادی نیز چنین فرض می‌شود که هدف به حداکثر رسانیدن ثروت سهام‌داران است.

نتایج پژوهش نشان داد که در مقایسه با فرایند تصمیم‌گیری رفتار سیاسی، اتخاذ تصمیمات بر اساس فرایند عقلایی میزان اثربخشی بیشتری در سازمان ایجاد می‌کند. زمانی که مسئولان و کارشناسان برای گرفتن تصمیمات مهم به دنبال کسب اطلاعات می‌باشند و سعی در جمع‌آوری

اطلاعات مربوط به مساله یا مشکل یا فرصت ایجاد شده و سپس تصمیم گیری هستند به طور حتم در مسیر دستیابی به اهداف سازمان و اثربخشی تصمیمات گرفته شده پیشرفت چشم گیری خواهند داشت. در این رویکرد تصمیم گیرندگان به تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده اهمیت زیادی قائل هستند، از تکنیک‌های مختلف و معتبری برای بررسی اطلاعات استفاده می‌کنند که این امر منجر به شناسایی ابعاد مختلف تصمیمات اتخاذ شده می‌شود، نقاط ضعف و قوت مشخص می‌شوند، بنابراین در دست یابی به ارزش‌های رقابتی موجود در جامع بهتر عمل می‌کنند. غالباً اثربخشی بر گرفته از اتخاذ تصمیماتی است که بیشتر برآمده از تحلیل‌های کیفی و کمی هستند تا اینکه تصمیمات احساسی. زمانی که تصمیمات با تحلیل گرفته شوند؛ به همه ابعاد سازمان و افراد درگیر در این سازمان توجه می‌شود، اتخاذ تصمیمات تحلیلی در دست یابی همزمان سازمان، مدیران و افراد سازمان به اهداف خود موثر است و این یعنی همان اثربخشی. در روش تصمیم گیری عقلایی تمرکز افراد تصمیم گیرنده بر روی اطلاعات مفید و کاربردی است و به اطلاعات حاشیه‌ای و غیر کلیدی توجهی ندارند. بنابراین اتخاذ تصمیمات عقلایی به میزان قابل توجهی در بهبود کلیه منابع سازمان از قبیل منابع مادی، مالی و مهم تر از همه منابع انسانی توجه دارد. بنابراین می‌توان گفت که بین عقلانیت در فرآیند تصمیم‌گیری استراتژیک با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که اگر در فرآیند تصمیم‌گیری استراتژیک، از رویکرد عقلایی استفاده شود و کارکنان به این باور برسند که در تصمیم گیری‌ها، رویکردی بر مبنای بررسی منطقی روش‌ها وجود دارد، لذا حس بسیار مثبتی نسبت به سازمان خود دارند و تمایل دارند که هویت خود را با سازمان‌شان معرفی کنند.

نتایج حاصل از پژوهش، نشان می‌دهد که اگر فرایند تصمیم‌گیری عقلایی باشد، فرد احساس می‌کند که حضورش برای سازمان امری ضروری است و بر خود تکلیف می‌داند که در سازمان حضور داشته باشد. بنابراین از میزان غیبت‌ها کم می‌شود و این امر منجر به افزایش اثربخشی سازمان‌های ورزشی و در نتیجه کسب موفقیت بیشتر خواهد شد (عزیزی نژاد و نیکفر، ۱۳۹۷: ۵۰).

ولی الگوی سیاسی نقدی بر الگوی تصمیم‌گیری عقلایی وارد می‌کند و آن این است که در آن، منافع و هدف‌های گوناگون و ناهمگون افراد و گروه‌های ذی‌نفع درون سازمان مورد توجه قرار نمی‌گیرد. بسیاری دانشمندان مانند مارچ، بالدريج و ففر دیدگاه ائتلاف را وارد سازمان و فرایند تصمیم‌گیری کردند. در الگوی سیاسی، سازمان از همه زوایا و ابعاد مختلف مورد توجه قرار می‌گیرد و در آن، تعارض امری عادی و نتیجه اعمال مذاکره‌ها و مصالحه‌هایی است که

بین اعضای سازمان انجام شده است. این امکان ندارد که تصمیم نهایی به طور کامل بازتابی از سلیقه‌ها یا اولویت‌های یک گروه یا یک واحد از سازمان باشد.

بر اساس مولفه‌های حاضر در پژوهش در تصمیم‌گیری بر اساس الگوی سیاسی فرض این است که قدرت عوامل اجتماعی مختلف تعیین‌کننده نتیجه فرایند این تصمیم خواهد بود. اساس فرض الگوی سیاسی بر این گذاشته شده است که گروه‌های ذی‌نفع، واحدها یا افراد درون سازمان که از قدرت بیشتری برخوردارند می‌توانند در بازی‌های سیاسی درون سازمان به پاداش بیشتری دست یابند (رحمانی سرشت و پیلور، ۱۳۹۵: ۹۲). هر چند پیامدهای منفی اغلب با سیاست سازمانی ادراک شده ارتباط دارند و شواهد تجربی زیادی نشان داده‌اند که سطح بالای سیاست سازمانی ادراک شده به نتایج روانی منفی نظیر اضطراب و استرس شغلی، رفتارهای کناره‌گیری، رفتارهای سلطه‌جویانه، کاهش کارایی و اثربخشی و رفتارهای مساحمه‌کارانه منجر خواهد شد. نتایج نشان داد که یکی از دلایل اصلی بکارگیری سیاست‌های سازمانی میل به قدرت در افراد است. میزان سیاسی بودن هر فرد نیز به ارزش‌های فردی، روش اخلاقی و خلق و خوی او بستگی دارد. افراد سیاست‌گرا اخلاق‌گرای کم‌تر و نیاز بیشتر به کسب قدرت دارند و تنها در پی منافع خود هستند. و بدیهی است برای به دست آوردن قدرت و منافع خویش از سبک‌هایی که به مشارکت و تسهیم منافع و توجه به منافع دیگران نیاز دارد، سر باز زنند و در نتیجه به امور اخلاقی کم‌تر پایبند باشند. اینگونه به نظر می‌رسد که اغلب در محیط‌های کاری ناامن رفتارهای خطرناک و سیاسی کاری کارکنان بوجود می‌آیند. این رفتارهای خطرناک و عمدی به شدت تحت تاثیر جو محیط کار و میزان سیاسی کاری، بدون توجه به خواسته‌های کارکنان است. جو سازمانی امن می‌تواند منجر به تعدیل اثرات منفی ناشی از ناامنی شغلی گردد و در نهایت اثربخشی را افزایش دهد.

اثربخشی یا دستیابی مؤثر به اهداف، مهمترین قصد و نیت تشکیل هر سازمان و نهادی است و یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که اثربخشی کارکنان وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری با میزان بکارگیری رفتارهای سیاسی در تصمیم‌گیری‌ها دارد. البته تعداد معدودی از مطالعات انجام شده رابطه اثربخشی را با رویکرد تصمیم‌گیری سیاسی مورد بررسی قرار داده‌اند و بیشتر مطالعات اثربخشی را با مؤلفه‌های دیگری ارزیابی کرده‌اند. با این وجود نتایج نشان دادند که اتخاذ تصمیمات با رویکرد رفتار سیاسی نیز در میزان اثربخشی سازمان مؤثر است، علیرغم وجود نتایج متناقض در این خصوص که در تحقیقات پیشین بیان شده بود (تهانه، ۲۰۱۶: ۱۵). اتخاذ تصمیم با رویکرد رفتار سیاسی شاید در متقاعد کردن همه افراد و گرایش‌های فکری و ذی‌نفعان حاضر در سازمان‌های ورزشی به دلایل داشتن گرایش‌های

مختلف سیاسی دچار مشکل شود، اما بنابر نظر کارشناسان و نتایج تحقیق در میزان اثربخشی سازمان موثر است و به موفقیت سازمان‌های ورزشی کمک می‌کند.

قطعا تصمیم‌گیری بر اساس تجربه و تحلیل مواضع سیاسی و قدرت جاری در جامعه می‌تواند سازمان را در رسیدن به اهداف خود یاری کند (صابونچی و پژوهان، ۱۳۹۵: ۷۹). به ویژه زمانی که اهداف سازمان و گروه سیاسی تصمیم‌گیرنده در یک راستا و هم‌پوشانی داشته باشد. مذاکره میان گروه‌های مختلف در سازمان برای گرفتن تصمیم نهایی می‌تواند جنبه‌های مختلف تصمیمات را به روشنی و وضوح مشخص نماید. مدیریت باید سعی نماید همه گروه‌ها به قدرت و شایستگی خود پی ببرند و با توجه به آن در تصمیمات مشارکت داده شوند. بنابراین در الگوی سیاسی تصمیم‌گیری، تاکید به مشارکت گروه‌ها و منافع گروه‌ها در فرایند تصمیم‌گیری است و سعی بر آن است که ائتلافی از همه اهداف و منافع گروه‌ها مدنظر باشد. البته نمی‌توان بیان داشت که کدام الگو موثر است (منصوری و همکاران، ۱۳۹۵: ۵۳). این بستگی به شرایط دارد؛ اگر شرایط مطمئن باشد و نیز اعضا و گروه‌های ذی‌نفع در مورد رابطه بین عمل و نتیجه توافق نظر داشته باشند می‌توان برای تصمیم‌گیری از الگوی عقلایی و روش‌های محاسباتی استفاده کرد. اما اگر شرایط نامطمئن و پیچیده باشد و چیزی به نام هدف مشترک وجود نداشته باشد، تا مسیر عملیات را تعیین کند و اولویت‌ها به صورتی آشکار یا سازگار و هم‌نوا با هم وجود نداشته باشد در آن صورت باید از الگوی سیاسی در تصمیم‌گیری استفاده شود و نوعی مصالحه صورت گیرد. بنابراین بسیاری از تصمیمات سازمانی به جای این که نتیجه یک تصمیم‌گیری عقلایی قلمداد گردد نتیجه یک فرایند سیاسی است. صاحبان قدرت در سازمان تصمیمات را اتخاذ می‌کنند. در الگوی سیاسی، صاحبان قدرت یا گروه‌های ذی‌نفع مهم از طریق شگردهای سیاسی، معیارها و اولویت‌های تصمیم‌گیری را تعیین می‌کنند. شگردهای سیاسی به تلاش‌های اعضای سازمان برای بسیج افراد در حمایت یا مخالفت با سیاست‌ها، قوانین، اهداف و یا تصمیماتی که در نتایج حاصله از آنها بر کار و فعالیت و هم‌چنین عملکرد آنها موثر بوده، اشاره داد. حتی تصمیم‌های مربوط به ساختار سازمان نتیجه یک پدیده سیاسی است، زیرا ائتلاف‌ها را تضمین کرده و برای بعضی دیگر از ائتلاف‌ها ضرر و زیان‌هایی در بر دارد (تیزوجی، ۱۳۷۹: ۲۴).

نکته قابل توجه در میزان اثر تصمیمات با رویکرد عقلایی و رویکرد رفتار سیاسی در اثربخشی سازمان‌های ورزشی به ماهیت و جنس سازمان وزارت ورزش و جوانان بر می‌گردد. علت اینکه میزان اثربخشی تصمیمات عقلایی بیشتر از تصمیمات سیاسی در این وزارت عنوان شده به این نکته برمی‌گردد که وزارت ورزش و جوانان نسبت به سایر وزارت خانه‌ها و ارگان‌ها کمتر درگیر فضای سیاسی و جبهه‌گیری‌های سیاسی می‌باشد. غالباً تصمیمات در این وزارت بر اساس تجزیه و تحلیل عقلایی و تحلیلی به نتایج موثرتری منجر خواهد شد و گرفتار شدن در

◊ فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، سال شانزدهم، شماره پنجاهم، بهار ۱۳۹۹ _____
رویکردهای سیاسی مختلف و متفاوت و اتخاذ تصمیم بر اساس جو سیاسی، غالباً ممکن است به
اثربخشی جریان فکری و سیاسی غالب کمک کند اما دیگر جریان‌های فکری و سیاسی که از
قدرت زیادی برخوردار نیستند قطعاً متضرر خواهند شد.

منابع

- احمدی، مسعود (۱۳۸۴). **مبانی سازمان و مدیریت**، تهران: انتشارات موسسه نشر، چاپ ششم.
- امام جمعه زاده، سیدجواد؛ شهرام نیا، امیرمسعود و صفریان گرمه خانی، روح الله (۱۳۹۵). «الگوی حکمرانی خوب؛ جامعه همکار و دولت کارآمد در مدیریت توسعه». **فصلنامه تخصصی علوم سیاسی**، سال دوازدهم، شماره سی و ششم، پاییز، صص ۷-۴۰.
- امیری، سروش و رجائی، زهرا (۱۳۹۶). «سیاست گذاری گردشگری و جایگاه بین‌المللی آن با تأکید بر احیای گردشگری در شهرستان مشهد»، **فصلنامه تخصصی علوم سیاسی**، سال سیزدهم، شماره چهل و یکم، زمستان، صص ۶۱-۸۳.
- پور کیانی، مسعود و غلامی، مهدی (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین رفتارهای مثبت کارکنان با اثربخشی سازمانی»، **ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه**، شماره ۱۵۷، خرداد ماه، صص ۴۵-۵۸.
- تیزوجی، استیوارت اوت و جی ام، شفر (۱۳۷۹). «**تئورهای سازمان و استوره‌ها**»، ترجمه علی پارسائیان، تهران: انتشارات کتاب فرزانه.
- رحمان سرشت، حسین و پیلوار، فریبا (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین رفتارهای سیاسی و ساختار سازمانی با اثربخشی سازمانی (مورد مطالعه یک دانشگاه غیرانتفاعی سراسری ایران)»، **ماهنامه مدیریت دانش سازمانی**، شماره ۱۹، صص ۸۷-۹۹.
- رستمی، مهدی و رستمی، شهرام (۱۳۹۴). «بررسی رابطه رفتار سیاسی و رویکرد عقلایی تصمیم گیرندگان با تعهد سازمانی کارکنان مورد کاوی: بانک ملت». **دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری**، صص ۱۰۴-۱۲۲.
- رضائیان، علی (۱۳۸۳). **مدیریت رفتار سازمانی**، چاپ هشتم، تهران: انتشارات علم و ادب.
- زارعی‌میتن، حسن (۱۳۸۱). «رفتار سیاسی و نقش آن در سازمان و مدیریت»، **مجله مجتمع آموزش عالی قم**، سال چهارم، شماره پانزدهم، صص ۲۷-۵۸.
- زبردست، کریم. (۱۳۸۳). «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران متوسطه شهر تهران». **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه تهران.
- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۲). «**مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS**». ناشر: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- عزیزی نژاد، بهاره و نیکفر، نجمه (۱۳۹۷). «بررسی روابط بین رجحان‌های ارزشی و سبک‌های پنج‌گانه تصمیم‌گیری مدیران تربیت‌بدنی». **پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی**، سال هفتم، شماره ۱ (۲۵ پیاپی). صص ۴۵-۵۶.
- عطایی، محمد (۱۳۷۶). «بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی موسسه رازی». **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه تربیت مدرس.

- ۵ فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، سال شانزدهم، شماره پنجاهم، بهار ۱۳۹۹
- قربانی، محمد حسین (۱۳۸۶). «مطالعه فرهنگ سازمانی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران بر اساس مدل دنیسون و مقایسه آن با میانگین های جهانی». **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه تهران.
- صابونچی، رضا و پژوهان، فاطمه (۱۳۹۵). «طراحی مدل معادلات ساختاری اعتماد بین فردی و رفتار سیاسی با اثربخشی کارکنان ادارات ورزش و جوانان». **مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش**، دوره سوم، شماره ۹، بهار، صص ۷۷-۸۳.
- صفاری، مرجان (۱۳۸۷). «رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در سازمان تربیت بدنی». **همایش ملی مدیریت ورزشی**، آکادمی ملی المپیک. صص ۴۷-۶۳.
- طوسی، محمد علی (۱۳۷۲). **فرهنگ سازمانی**، چاپ اول، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- منصوری بروجنی، ویدا؛ اتقبا، ناهید؛ مختاری دینانی، مریم و نظریان مادوانی، عباس (۱۳۹۵). «ارتباط بین مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان». **پژوهشهای معاصر در مدیریت ورزشی**، ۶ (۱۱). ۴۱-۵۰.
- موحدی، عنایت الله و کریمی، مجیدرضا (۱۳۹۸). «نقش ساختار سیاسی ایران در سیاست گذاری فرهنگی در کتب جامعه شناسی در آموزش و پرورش»، **فصلنامه تخصصی علوم سیاسی**، سال چهاردهم، شماره چهل و هشتم، پاییز، صص ۸۳-۱۰۵.
- وفائی، خسرو (۱۳۹۳). «توسعه سیاسی و سیاست مدرن: آسیبها و چالشهای توسعه سیاسی در ایران معاصر». **فصلنامه تخصصی علوم سیاسی**، سال دهم، شماره بیست و نهم، زمستان، صص ۷۵-۹۰.

- Archer, Ernest R. (Feb. ۱۹۸۰). "How to make a business decision: An analysis of theory and practice"; **Management Review**, No. ۶۹, pp. ۵۴-۶۱.

- Atinc, G.; Darrat, M.; Fuller, B.; Parker, B.W. (۲۰۱۰). "Perceptions of organizational politics: A meta analysis of theoretical antecedents". **Journal of Management Issues**, ۴, ۴۹۴-۵۱۳.

- Blais, A.-R., & Weber, E. U. (۲۰۰۶). "A Domain-Specific Risk-Taking (DOSPERT) scale for adult populations". **Judgment and Decision Making**, ۱, ۳۳-۴۷.

- Coole, D.R. (۲۰۰۷). "Expansion and Validation of the Political Skill Inventory (PSI): An Examination of the Link Between Charisma, Political Skill, and Performance, (PHD Dissertation)", **University of South Florida**.

-
- Doldor, E. (۲۰۰۷). "exploring Job performance, political skills, and job satisfaction" **Journal of Managerial Psychology**, , Vol. ۳۶ No ۳, pp. ۲۸۰-۲۹۳.
- Ferris, G.R., Rogers, L.m., Blass, F.R., Hochwarter, W.A. (۲۰۰۹). "Interaction of Job-Limiting Pain and Political Skill on Job Satisfaction and Organizational Citizenship behavior". **Journal of Managerial psychology**, ۲۴(۷): ۵۸۴-۶۰۸.
- Lawson, S. (۲۰۰۳). "Examining The relationship between organizational culture and knowledge management", Unpublished dissertation doctoral: **Nova Southeastern University**.
- March, James G, (۱۹۹۴). **A Primer on Decision Making**; New York: Free Press, Pp. ۲-۷.
- Mintzberg H. (۱۹۸۵). **The organization as political arena**. J Manage Stud; ۲۲(۲): ۱۳۳-۵۴.
- Simon, Herbert A. (Oct. ۱۹۸۶). "Rationality in Psychology and Economics", **Journal of Business**, Pp. ۲۰۹-۲۴.
- Stone, D. (۱۹۹۷). "**Policy Paradox. The Art of Political Decision Making**". New York: Norton & Company.
- Thanh, Therese (۲۰۱۶). "The Relationship between Political Behavior and Team Effectiveness in Management Teams: The Mediating Role of Team Cohesion". Master Thesis. Department of Psychology. **UNIVERSITY OF OSLO**, ۲۵, ۰۴.