

تحلیل رفتار سیاسی مدیران در سازمان‌های ورزشی

ایلیا سادات وجدانی طباطبایی^۱

فریبا محمدیان^۲

زهرآ نوبخت رمضانی^۳



10.22034/SSYS.2022.1724.2222

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۲۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۱۹

در فضای رقابتی امروز، داشتن رفتار سیاسی کسب و کارها را در رسیدن به مزیت رقابتی یاری می‌کند. هدف از انجام این پژوهش، تحلیل رفتار سیاسی مدیران در سازمان‌های ورزشی بود. راهبرد تحقیق حاضر توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش را مدیران فدراسیون‌ها، وزارت ورزش و جوانان و ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها و نیز روسای هیئت‌های ورزشی استان‌ها (۲۵۰ نفر زن و مرد) تشکیل می‌داد که ۱۰۴ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در پژوهش شرکت کردند. به منظور گردآوری داده‌ها از دو روش اسنادی و میدانی بهره‌گیری شد. جهت اطمینان از پایایی ابزار اندازه‌گیری تحقیق از سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و پایایی rho_a و به منظور تعیین روایی از روایی همگرا (میانگین واریانس استخراجی متغیرها) و روایی واگرا (آزمون فورنل و لارکر، بارهای عرضی و آزمون HTMT) استفاده گردید. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS بهره گرفته شد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که رفتار سیاسی بر تصمیم‌گیری مدیران و هویت سازمانی تاثیر منفی و تصمیم‌گیری مدیران بر هویت سازمانی تاثیر مثبت دارد. به طور کلی، رفتارسیاسی مطلوب مدیران در سازمان‌های ورزشی می‌تواند به توسعه خردمندی سیاسی در فرایند تصمیم‌گیری، تغییر و تحول سازمان، افزایش رضایت شغلی، اندازه‌گیری اثربخشی سازمان، به‌کارگیری مدیریت مشارکتی و افزایش قدرت در کارکنان منجر گردد.

واژگان کلیدی: رفتار سیاسی، هویت سازمانی، تصمیم‌گیری، رویکرد سیاسی و وزارت ورزش و جوانان.

۱ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

۲ استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Faribamohamadian47@gmail.com

۳ استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌ها با تغییرات جدی از جمله تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی در محیط کار، رقابت فزاینده جهانی، توسعه و نوآوری‌های گسترده در فناوری اطلاعات، تغییر در ویژگی‌های جمعیتی شناختی در نیروی انسانی و مشتریان و تقاضای فزاینده کیفیت و انعطاف‌پذیری در محصولات و خدمات روبه‌رو هستند. در واکنش به این چالش‌ها و در جهت پاسخگویی سریع به تغییرات به وجود آمده، سازمان‌ها باید سطوح بالایی از عملکرد در مدیریت کیفیت، هزینه و سرعت را داشته باشند. در این هنگام سازمان‌ها برای اینکه از قافله رقابت عقب نمانند، توجه خود را معطوف به مدیران سازمانی کرده‌اند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی در درون سازمان دارند، چرا که مدیریت اثربخش با ایجاد تغییر سروکار دارد (فرید فتحی و ولی زاده، ۱۳۹۸). همچنین، در دنیای امروز نمی‌توان سازمان‌ها را جدای از رفتار سیاسی درون آنها مطالعه کرد. تصور اینکه افراد سازمان تنها برای اهداف و مقاصد سازمان گام بر می‌دارند، بسیار خوشبینانه است. شناخت رفتارهای سیاسی در سازمان، حاصل کمک علوم سیاسی به رفتار سازمانی است (کواک و همکاران^۱، ۲۰۲۰). از سیاست در سازمان، تعابیر مختلفی می‌شود (نقشبندی و میرانی، ۱۳۹۸). بسیاری از اندیشمندان در حوزه رفتار سازمانی، رفتار سیاسی را نه تنها به گونه‌ای ذاتی منفی نمی‌دانند، بلکه بر این باورند که این حوزه برای اعضای یک سازمان یا خود سازمان می‌تواند مفید نیز باشد (نورتور و همکاران^۲، ۲۰۱۵). به‌طور کلی، رفتار سیاسی به یک رفتار خودخدمتی^۳ اشاره دارد که منافع دیگران را تهدید می‌کند و اساساً یک رفتار مبتنی بر نفوذ است که از طریق آن افراد، گروه‌ها یا سازمان‌ها تلاش می‌کنند بر رفتار یا نگرش دیگران (فرد، گروه یا سازمان) در مورد موضوعی نفوذ کنند که مهم و مطلوب است (فرید فتحی و ولی زاده، ۱۳۹۸). محققان معتقدند ماهیت خودخدمتی رفتار سیاسی منجر به تعارض منافع می‌شود که به نوبه خود پیامدهای منفی در پی دارد. علت اصلی تعارض منافع در سازمان‌ها نیز عدم اطمینان است. از آنجا که عدم اطمینان در هر سازمان فعالی وجود دارد، می‌توان چنین رفتاری را در هر سازمانی پیدا کرد (ون گیلز و همکاران^۴، ۲۰۱۷). بنابراین به دلیل وجود این عدم اطمینان‌ها و ابهامات، کارکنان به رفتار سیاسی مبادرت می‌ورزند تا نفع شخصی خود را تأمین کنند و عدم اطمینان سازمانی و پیامدهای منفی حاصل از سیاست‌های سازمانی را کاهش دهند (موسوی و زارع، ۱۳۹۶). به علاوه، بخش قابل ملاحظه‌ای از دانش موجود، حاکی از آن است که تصمیمات استخدام مانند انتخاب پرسنل، ارزشیابی عملکرد، فرصت‌های آموزشی و ارتقا در اغلب اوقات ماهیتاً سیاسی هستند (ترک زاده و فریدونی، ۱۳۹۷).

1 KOÇAK et al.

2 Nurture et al.

3 Self Service

4 Van gils et al.

تحلیل رفتار سیاسی مدیران در سازمان های ورزشی

تحقیقات گذشته نشان می دهد که ارتباط منطقی بین کاری که فرد انجام می دهد و پاداشی که دریافت می کند در محیط سیاسی تحریف می شود (نورتور و همکاران، ۲۰۱۵). رفتار سیاسی در تمام ابعاد سازمان از جمله سازماندهی، رهبری، برنامه های تحول سازمانی، رضایت شغلی، بهره وری، حل و فصل تعارضها، تعهد سازمانی، رسمیت، پیچیدگی، تمرکز و دانش محوری و مانند آنها تاثیر می گذارد (ترک زاده و فریدونی، ۱۳۹۷). وجود زیاد سیاستها در سازمان نشان دهنده وجود بی عدالتی و توزیع ناعادلانه منابع در میان کارکنان است. کارکنانی که توزیع نامناسب منابع سازمان مانند پاداشها و شناخت را درک می کنند، ممکن است دچار حس حسادت و رنجش شوند. چنین محیطی ممکن است به کاهش عملکرد کارکنان، سطوح بالاتر استرس و فشار روانی، کاهش رضایت و تعهد شغلی و غیره منجر شود (مختاری و همکاران، ۱۳۹۸). ورزش و چه بسا سازمان ورزشی همواره با سیاست ارتباط دارد. دخالت سیاست در ورزش بسیار گسترده می باشد؛ از انتخاب بازیکن در سطوح ملی گرفته تا حل تعارضات بین بازیکن و مسئولان، سیاست دخالت دارد (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۹). در میان سازمانهای موجود، فدراسیونهای ورزشی از جمله سازمانهایی هستند که مدیران آنها مسئولیت فراوانی چون رعایت جنبه اخلاقی و ارزشی تصمیمهای شان درباره اهداف سازمانها و به کارگیری منابع برای دستیابی به آن اهداف جایگاه ویژه دارند. توسعه کمی و کیفی ورزش در کشور ما نیازمند سازمانهای ورزشی اثربخش و مدیران ورزشی لایق، کارآمد و شایسته است. تحقق اثربخشی سازمانهای ورزشی در گرو مدیران ورزشی است که به توان آنان، در محیطهای خاص بستگی دارد که «سازمان» نامیده می شود (بوسارد و همکاران^۱، ۲۰۲۱). بنابراین با توجه به موارد اشاره شده، رفتار سیاسی برای موفقیت مدیران ورزشی از اهمیت بالایی برخوردار است. با توجه به این که مطالعات محدودی در این زمینه انجام شده است، در این مقاله شاخصهای سه متغیر رفتار سیاسی، تصمیم گیری مدیران و هویت سازمانی به تفکیک بررسی و نقش رفتار سیاسی مدیران در سازمانهای ورزشی بر هر یک مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از بعد هدف، کاربردی و از بعد شیوه اجرا، توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران فدراسیونها، وزارت ورزش و جوانان، ادارات کل ورزش و جوانان استانها و نیز روسای هیئت های ورزشی استانها (۲۵۰ مدیر زن و مرد) تشکیل می دادند که ۱۰۴ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و در تحقیق شرکت نمودند. به منظور اجرای مدل سازی معادله ساختاری واریانس محور، توجه به پیش فرض اساسی این رویکرد حائز اهمیت بود و پیش از اجرای مدل مورد بررسی

1 Broussard et al.

قرار گرفت. یکی از این پیش فرض‌ها، حجم بهینه نمونه بود. مولر^۱ (۱۹۹۹) برای تعیین حجم نمونه از نسبت حجم نمونه به پارامتر آزاد برای برآورد استفاده می‌کند. وی حداقل این نسبت را ۵ به ۱، حد متوسط آن را نسبت ۱۰ به ۱ و حد بالای آن را نسبت ۲۰ به ۱ بیان می‌نماید. در پژوهش حاضر با توجه به حجم جامعه و با مدنظر قراردادن حداقل نسبت حجم نمونه به تعداد متغیرهای مشاهده‌شده و پارامترهای آزاد، پیچیدگی مدل، روش برآوردهای پارامترهای آزاد برآورد حداکثر درست‌نمایی (نیاز داشتن به حجم نمونه متوسط)، حجم داده‌های مفقود (کمتر از ۵ درصد) و رابطه نرمالیتی چندمتغیره با حجم نمونه اصل بر این گذاشته شد که حجم نمونه ۱۰۴ نفر به منظور اجرای مدل‌سازی معادله ساختاری کفایت لازم را دارد. داده‌های پژوهش از طریق پرسش‌نامه محقق‌ساخته به دو روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شد. در این پژوهش به منظور اطمینان از پایایی ابزار اندازه‌گیری تحقیق از سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و پایایی rho_a و به منظور تعیین روایی از روایی همگرا (میانگین واریانس استخراجی متغیرها) و روایی واگرا (آزمون فورنل و لارکر، بارهای عرضی و آزمون HTMT) بهره‌گیری شد. علاوه بر این، به منظور بررسی برازش مدل‌های ساختاری از معیارهای R Squares یا R²، معیار Q²، آزمون معنی‌داری فرضیات (ضریب t) و آزمون β (شدت و جهت) استفاده گردید. با توجه به نتایج آزمون چولگی و کشیدگی که در بازه ۲ و ۲- بودند، می‌توان گفت که داده‌ها از توزیع طبیعی برخوردارند. همه تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نگارش ۲۵ نرم افزار SPSS و نگارش ۳/۰ نرم افزار Smart PLS انجام شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از یافته‌های توصیفی نشان داد که از ۱۰۴ نفر نمونه آماری، بیشتر شرکت‌کنندگان (۶۱/۸ درصد) مرد و بقیه (۳۸/۱) درصد زن بودند. همچنین بیشتر نمونه‌های پژوهش در محدوده سنی بین ۴۱ تا ۵۰ سال با فراوانی (۳۹/۱) درصد و کمترین در رده سنی زیر ۳۰ سال با فراوانی (۹/۲) درصد قرار داشتند. مدرک تحصیلی بیشتر شرکت‌کنندگان (۲۹/۱) درصد) کارشناسی و کمترین مدرک تحصیلی شرکت‌کنندگان (۴/۲) درصد) دکتری بود. بیشترین شرکت‌کنندگان دارای سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵ سال (۲۶/۸) درصد) و کمترین شرکت‌کنندگان دارای سابقه کاری زیر ۵ سال (۱۲/۴) درصد) بودند.

جدول ۱: بررسی توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	کشیدگی		چولگی		انحراف معیار	
	انحراف استاندارد	آماره	انحراف استاندارد	آماره	انحراف معیار	آماره
رفتار سیاسی	۰/۴۶۹	۱/۰۸۹	۰/۲۳۷	۱/۲۱۵	۰/۶۷۴۲۹	۲/۳۲۳۵

1 Mollerr

تحلیل رفتار سیاسی مدیران در سازمان های ورزشی

تصمیم‌گیری مدیران	۳/۶۳۷۴	۰/۶۹۲۴۳	-۱/۶۴۵	۰/۲۳۷	۲/۱۳۹	۰/۴۶۹
هویت سازمانی	۴/۶۵۷۸	۰/۵۵۳۰۸	-۱/۲۵۵	۰/۲۳۷	۱/۶۹۸	۰/۴۶۹

مقادیر برآوردشده در جدول ۱ بیانگر آن است که مقادیر میانگین متغیر رفتار سیاسی در نمونه پایین‌تر از میزان متوسط ۳ قرار دارد که این موضوع نشان می‌دهد میزان رفتار سیاسی در میان اعضای نمونه، کمتر از حد متوسط است. این در حالی است که مقادیر میانگین متغیرهای تصمیم‌گیری مدیران و هویت سازمانی در نمونه بالاتر از میزان متوسط ۳ قرار دارد. همچنین نتایج آزمون چولگی و کشیدگی نشان داد که این داده‌ها در بازه ۲ و ۲- هستند. بنابراین از توزیع طبیعی برخوردارند.

جدول ۲: ضرایب بارهای عاملی پرسشنامه

سوال	بار عاملی	سوال	بار عاملی	سوال	بار عاملی	سوال	بار عاملی
۱	۰/۶۵۵	۱۳	۰/۷۵۲	۲۵	۰/۶۳۹	۳۷	۰/۸۱۵
۲	۰/۷۹۴	۱۴	۰/۷۲۷	۲۶	۰/۸۲۸	۳۸	۰/۶۲
۳	۰/۷۷۹	۱۵	۰/۶۹۴	۲۷	۰/۷۴	۳۹	۰/۷۸۳
۴	۰/۶۸۲	۱۶	۰/۷۶۹	۲۸	۰/۶۷۳	۴۰	۰/۶۷۸
۵	۰/۷۲۲	۱۷	۰/۷۸۹	۲۹	۰/۶۲۷	۴۱	۰/۶۵۲
۶	۰/۶۸۵	۱۸	۰/۷۷۱	۳۰	۰/۷۵۷	۴۲	۰/۶۶۲
۷	۰/۷۳۶	۱۹	۰/۷۱۱	۳۱	۰/۶۷۱	۴۳	۰/۷۱
۸	۰/۷۰۹	۲۰	۰/۷۴۱	۳۲	۰/۷۱۷	۴۴	۰/۶۰۴
۹	۰/۶۳	۲۱	۰/۶۸۸	۳۳	۰/۷۶۸	۴۵	۰/۶۵۶
۱۰	۰/۸۲۶	۲۲	۰/۷۷۶	۳۴	۰/۷۷۴	۴۶	۰/۶۷۴
۱۱	۰/۷۹۳	۲۳	۰/۷۹۷	۳۵	۰/۷۹۷	۴۷	۰/۶۳۳
۱۲	۰/۷۶۲	۲۴	۰/۷۸۴	۳۶	۰/۷۳۱	۴۸	-

مقادیر برآوردشده در جدول ۲ (بارعاملی) بیانگر این است که بارهای عاملی سوالات پرسشنامه‌های رفتار سیاسی، تصمیم‌گیری مدیران و هویت سازمانی در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

جدول ۳: میانگین واریانس استخراجی متغیرها

نام متغیر	AVE
رفتار سیاسی	۰/۷۷۲
تصمیم‌گیری مدیران	۰/۵۹۹
هویت سازمانی	۰/۷۰۸

مطابق با نظر فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) میانگین واریانس استخراجی هر متغیر باید بالای ۰/۵ باشد. مقادیر برآوردشده در جدول ۳ نشان می‌دهد که مقدار این ضریب برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۵ است. بر این اساس می‌توان روایی همگرای پرسشنامه تحقیق را مناسب ارزیابی نمود.

جدول ۴: ماتریس همبستگی و جذر متوسط واریانس استخراج شده

هویت سازمانی	تصمیم‌گیری مدیران	رفتار سیاسی	سازه‌ها
		۰/۷۳۷	رفتار سیاسی
	۰/۷۳۱	-۰/۶۷۸	تصمیم‌گیری مدیران
۰,۷۰۸	۰/۶۷۱	-۰/۵۹۵	هویت سازمانی

مقادیر برآوردشده در جدول ۴ بیانگر این است که سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود نسبت به سازه‌های دیگر دارند. به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

جدول ۵: آزمون چند روش و چند خصیصه (HTMT)

هویت سازمانی	تصمیم‌گیری مدیران	رفتار سیاسی	سازه‌ها
		۰/۶۹۸	رفتار سیاسی
	۰/۶۶۵	۰/۵۸۲	تصمیم‌گیری مدیران
			هویت سازمانی

مقادیر برآوردشده در جدول ۵ بیانگر این است که کلیه زوج متغیرها دارای HTMT کمتر از ۱ می‌باشند که بر این اساس می‌توان گفت که روایی واگرایی مدل پژوهش مورد تایید است.

جدول ۶: روایی متقاطع شاخص اشتراکی

نام متغیر	CVcom
رفتار سیاسی	۰/۴۵۲
تصمیم‌گیری مدیران	۰/۴۳۷
هویت سازمانی	۰/۴۰۹

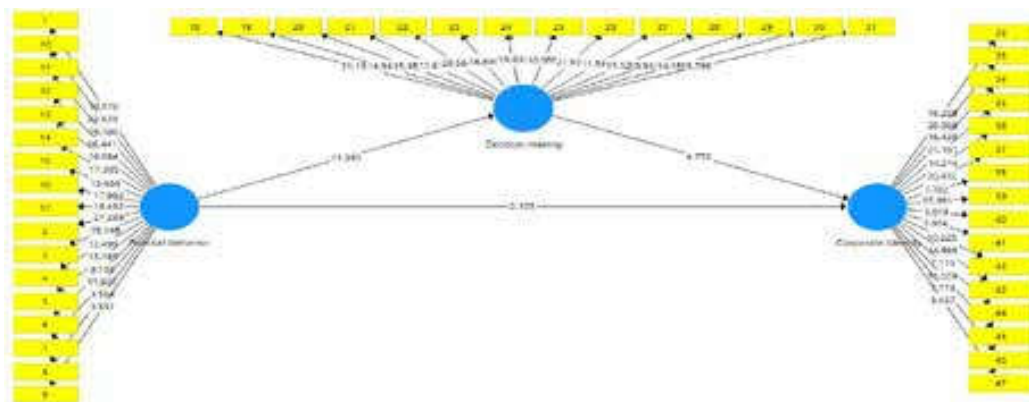
تحلیل رفتار سیاسی مدیران در سازمان های ورزشی

مقادیر برآوردشده در جدول ۶ حاکی از آن است که کلیه مقادیر CVcom بالاتر از ۰/۳۵ (قوی) هستند. بنابراین می توان ادعا نمود که مدل بیرونی یا اندازه گیری از کیفیت بسیار قوی برخوردار است.

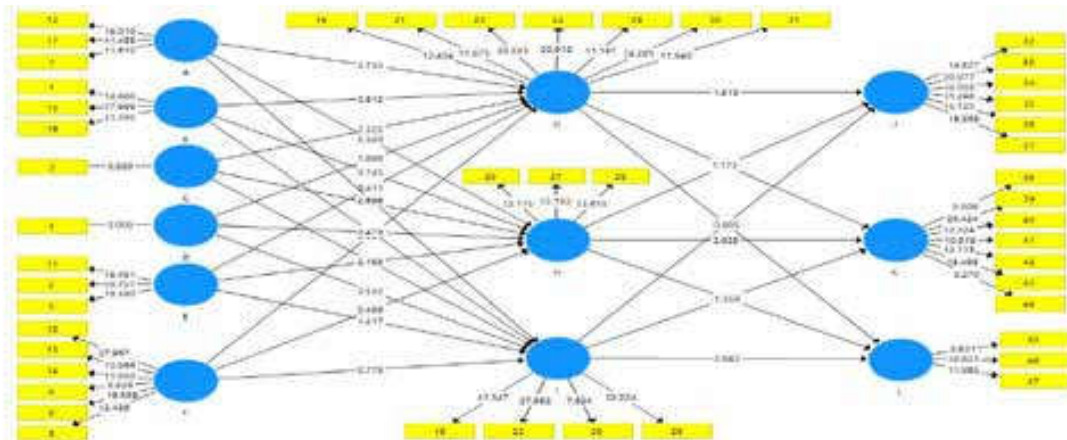
جدول ۷: معیار R^2 و Q^2 هر یک از متغیرهای درونزای مدل

نام متغیر	R^2	Q^2	نتیجه
تصمیم گیری مدیران	۰/۴۵۹	۰/۲۱۵	قوی
هویت سازمانی	۰/۴۸۶	۰/۲۰۴	قوی

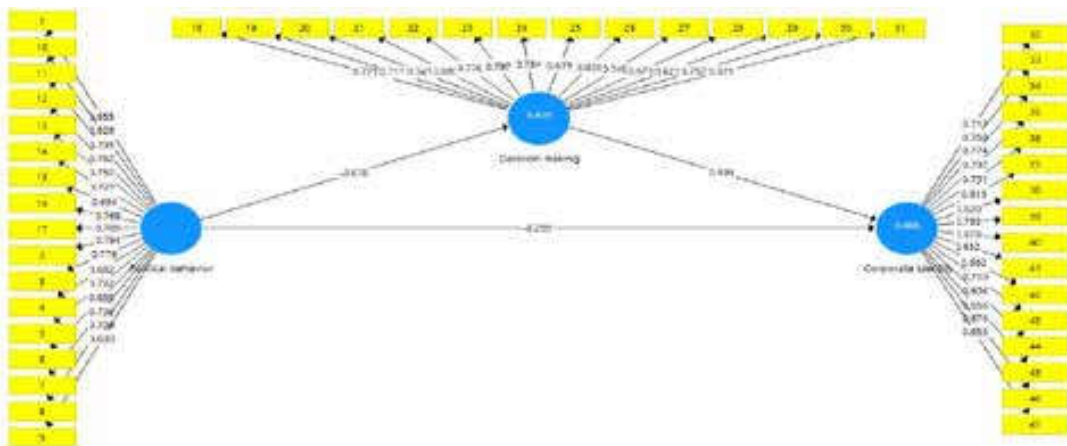
مقادیر برآوردشده در جدول ۷ بیانگر آن است که با توجه به مقادیر به دست آمده برای R^2 و Q^2 برای متغیرهای درونزا و با توجه به مقادیر ملاک، برازش مدل ساختاری به صورت قوی تأیید می شود.



شکل ۱: ضرایب معناداری t مربوط به فرضیات اصلی



شکل ۲: ضرایب معناداری t مربوط به فرضیات فرعی



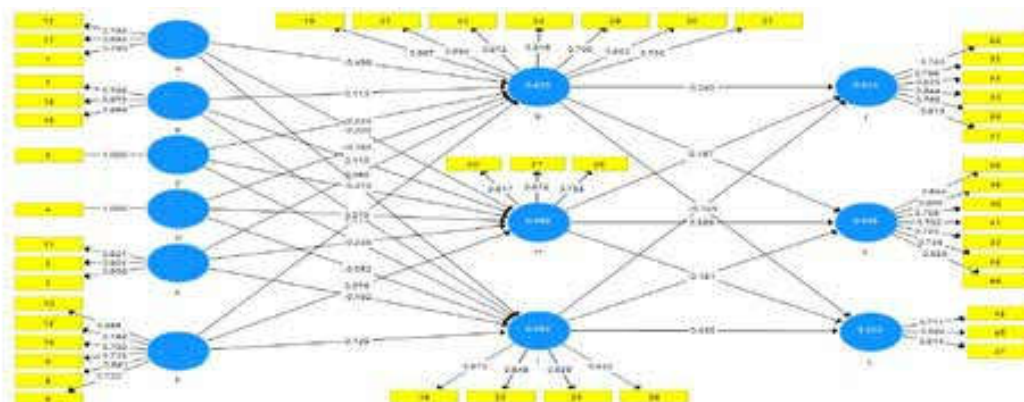
شکل ۳: ضرایب β مربوط به فرضیات اصلی

جدول ۸: نتیجه فرضیه‌های تحقیق بر اساس نتایج مدل‌های ساختاری

نتیجه	ضرایب مسیر	ضرایب معناداری	فرضیات
تأیید	-۰/۶۷۸	۱۱/۳۸۱	رفتار سیاسی بر تصمیم‌گیری مدیران تاثیر دارد.
تأیید	-۰/۲۵۹	۲/۱۰۳	رفتار سیاسی بر هویت سازمانی تاثیر دارد.
تأیید	۰/۴۹۶	۴/۷۷۲	تصمیم‌گیری مدیران بر هویت سازمانی تاثیر دارد.
تأیید	-۰/۴۹۹	۲/۷۳۵	ائتلاف سیاسی بر تصمیم‌گیری عقلایی تاثیر دارد.
تأیید	-۰/۴۰۲	۲/۶۸۶	ائتلاف سیاسی بر تصمیم‌گیری سیاسی تاثیر دارد.
تأیید	-۰/۴۷۰	۲/۳۴۰	ائتلاف سیاسی بر تصمیم‌گیری تجربی تاثیر دارد.
رد	۰/۱۱۳	۱/۸۱۳	تحقق اهداف فردی بر تصمیم‌گیری عقلایی تاثیر دارد.
تأیید	۰/۱۱۰	۲/۱۵۸	تحقق اهداف فردی بر تصمیم‌گیری سیاسی تاثیر دارد.
تأیید	۰/۰۷۰	۲/۳۵۵	تحقق اهداف فردی بر تصمیم‌گیری تجربی تاثیر دارد.

تحلیل رفتار سیاسی مدیران در سازمان های ورزشی

تأیید	-۰/۲۳۳	۲/۳۲۵	استفاده سیاسی از اطلاعات بر تصمیم گیری عقلایی تاثیر دارد.
رد	-۰/۱۱۳	۱/۱۳۹	استفاده سیاسی از اطلاعات بر تصمیم گیری سیاسی تاثیر دارد.
رد	-۰/۲۴۸	۱/۱۷۳	استفاده سیاسی از اطلاعات بر تصمیم گیری تجربی تاثیر دارد.
رد	-۰/۱۸۰	۱/۴۱۷	چاپلوسی بر تصمیم گیری عقلایی تاثیر دارد.
رد	-۰/۲۳۵	۱/۸۸۸	چاپلوسی بر تصمیم گیری سیاسی تاثیر دارد.
رد	-۰/۰۵۲	۰/۸۰۵	چاپلوسی بر تصمیم گیری تجربی تاثیر دارد.
رد	۰/۰۶۰	۱/۰۵۵	کانون کنترل بر تصمیم گیری عقلایی تاثیر دارد.
رد	-۰/۲۰۴	۰/۵۳۲	کانون کنترل بر تصمیم گیری سیاسی تاثیر دارد.
رد	-۰/۱۹۲	۰/۰۰۴	کانون کنترل بر تصمیم گیری تجربی تاثیر دارد.
رد	۰/۰۰۱	۰/۴۱۱	استفاده سیاسی از ادراکات سیاست های سازمانی بر تصمیم گیری عقلایی تاثیر دارد.
رد	۰/۰۷۶	۰/۴۰۶	استفاده سیاسی از ادراکات سیاست های سازمانی بر تصمیم گیری سیاسی تاثیر دارد.
رد	۰/۱۲۹	۰/۴۷۹	استفاده سیاسی از ادراکات سیاست های سازمانی بر تصمیم گیری تجربی تاثیر دارد.
رد	-۰/۲۴۵	۰/۷۷۹	تصمیم گیری عقلایی بر عضویت تاثیر دارد.
رد	-۰/۱۹۷	۰/۷۴۵	تصمیم گیری عقلایی بر وفاداری تاثیر دارد.
رد	۰/۱۴۵	۰/۸۱۰	تصمیم گیری عقلایی بر شباهت تاثیر دارد.
رد	۰/۳۴۱	۱/۳۵۹	تصمیم گیری سیاسی بر عضویت تاثیر دارد.
تأیید	۰/۳۸۹	۳/۱۰۷	تصمیم گیری سیاسی بر وفاداری تاثیر دارد.
تأیید	۰/۱۸۱	۲/۶۲۵	تصمیم گیری سیاسی بر شباهت تاثیر دارد.
تأیید	۰/۶۸۶	۲/۸۴۳	تصمیم گیری تجربی بر عضویت تاثیر دارد.
تأیید	۰/۴۴۹	۲/۹۸۲	تصمیم گیری تجربی بر وفاداری تاثیر دارد.
تأیید	۰/۴۳۳	۵/۷۹۶	تصمیم گیری تجربی بر شباهت تاثیر دارد.



شکل ۴: ضرایب β مربوط به فرضیات فرعی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، تحلیل رفتار سیاسی مدیران در سازمان‌های ورزشی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که داشتن ارتباط سیاسی با مدیران فدراسیون‌های ورزشی و شبکه‌سازی ارتباطات می‌تواند بخش مهمی از رفتار سیاسی مدیران فدراسیون‌های ورزشی باشد. می‌توان گفت که بین رفتار سیاسی مدیران سازمان‌های ورزشی استان‌ها با تصمیم‌گیری مدیران ارتباط موثری وجود دارد. همچنین حصول مقدار منفی ۰/۶۷۸- برای ضریب مسیر نشان‌دهنده تاثیرگذاری منفی رفتار سیاسی بر تصمیم‌گیری مدیران می‌باشد. این مورد در مطالعه شیخی نژاد و همکاران (۱۳۹۵) نیز به اثبات رسیده است. آنان نتیجه گرفته‌اند که مشارکت در تصمیم‌گیری در پرتو برداشت از سیاست‌های سازمانی بر رفتار سیاسی تاثیر دارد. نتایج آن‌ها نشان داد که از میان عوامل سازمانی، تمرکز، تاثیر مثبت و رسمیت، عدالت رویه‌ای و مشارکت در تصمیم‌گیری تأثیر منفی بر برداشت از سیاست سازمانی دارند. کلیه عوامل شغلی شامل استقلال، بازخورد، تنوع مهارت و ارتباط با مدیرت تأثیر منفی بر برداشت از سیاست سازمانی دارند. ترک زاده و فریدونی (۲۰۱۸) طی مطالعه‌ای نشان دادند میان شیوع انواع جو سازمانی و میزان شیوع رفتارهای سیاسی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بوچانان^۱ (۲۰۱۴) نیز به نگرش مدیر، به‌کارگیری قدرت و خودارتقایی به عنوان مولفه‌های تاثیرگذار رفتار سیاسی اشاره کرده است. علاوه بر این، بر اساس نتایج جدول ۸ با توجه به اینکه مقدار آماره t برابر ۲/۱۰۳ (بزرگتر از ۱/۹۶) بوده، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که بین رفتار سیاسی مدیران سازمان‌های ورزشی استان‌ها با شکل‌گیری هویت سازمانی ارتباط علی وجود دارد. همچنین حصول مقدار منفی ۰/۲۵۹- برای ضریب مسیر نشان‌دهنده تاثیرگذاری منفی رفتار سیاسی بر شکل‌گیری هویت سازمانی می‌باشد. نتایج این تحقیق با یافته‌های تحقیقاتی همچون مشبکی اصفهانی و همکارانش (۱۳۹۸)، الیاسی و همکاران (۱۳۹۷)، عزیززی و همکاران (۱۳۹۶)، نادی و مشایخی (۱۳۹۵)، زبردست و همکاران (۱۳۹۵) و مرادیان (۱۳۹۳) همسو بوده است.

از نقطه نظر ارتباط هر کدام از مولفه‌های رفتار سیاسی شامل ارتقا بر مبنای نگرش، نحوه ارزیابی مدیریت، جایگاه شایسته‌سالاری و ترجیح منافع شخصی با مولفه‌های هویت سازمانی شامل نگرش تعلق- خاطر سازمانی، وابستگی و افتخار به سازمان، تمایل به استقرار فعالیت، دریافت بازخورد مثبت از سازمان، هویت دادن سازمان به فرد، همکاری داوطلبانه با سازمان، اهمیت سرنوشت سازمان، ارزیابی مثبت از سازمان، اهداف مشترک اعضا، اشتراکات با سایر اعضای سازمان و ارزش‌های مشابه با سازمان که در پژوهش کنونی مورد بررسی قرار گرفت، شباهت‌هایی بین تحقیقات پیشین و این پژوهش یافت شد. به عنوان مثال، یافته‌های

1 Buchanan

تحلیل رفتار سیاسی مدیران در سازمان های ورزشی

این تحقیق با نتایج تحقیقات الیاسی و همکارانش (۱۳۹۷)، زبردست و همکارانش (۱۳۹۵)، هادی نژاد (۱۳۸۹)، آبورلوگباراکا و همکاران^۱ (۲۰۱۶) و الیاسی و همکاران (۱۳۹۷) همسوست.

در نهایت بر اساس نتایج به دست آمده و با توجه به اینکه مقدار آماره t برابر $۴/۷۷۲$ (بزرگتر از $۱/۹۶$) است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین تصمیم گیری مدیریت با شکل گیری هویت سازمانی ارتباط علی وجود دارد. همچنین حصول مقدار مثبت $۰/۴۹۶$ برای ضریب مسیر نشان دهنده تاثیرگذاری مثبت تصمیم گیری مدیریت بر شکل گیری هویت سازمانی می باشد. نتایج نشان دادند که در مقایسه با فرایند تصمیم گیری رفتار سیاسی، اتخاذ تصمیمات بر اساس فرایند عقلایی میزان اثربخشی بیشتری در سازمان ایجاد می کند. زمانی که مسئولان و کارشناسان برای گرفتن تصمیمات مهم به دنبال کسب اطلاعات باشند و سعی در جمع آوری اطلاعات مربوط به مسئله یا مشکل یا فرصت ایجاد شده و سپس تصمیم گیری دارند، به طور حتم در مسیر دستیابی به اهداف سازمان و اثربخشی تصمیمات گرفته شده پیشرفت چشم گیری خواهند داشت. همچنین می توان گفت که بین تصمیم گیری مدیران با مولفه های شفافیت هدف، مواجهه با مسئله برای تحقق اهداف سازمانی، شناخت مسئله، جمع آوری داده ها، تجزیه و تحلیل داده ها، جمع آوری داده ها بدون سوگیری، بررسی راه حل های متعدد، تجزیه و تحلیل راه حل های متعدد، اولویت بندی راه حل ها بر اساس اهداف سازمانی، انتخاب ساده ترین راه حل و انتخاب با کیفیت ترین راه حل و شکل گیری هویت سازمانی با مولفه های نگرش تعلق خاطر به سازمان، وابستگی و افتخار به سازمان، تمایل به استمرار فعالیت، دریافت بازخورد مثبت از سازمان، هویت دادن سازمان به فرد، همکاری داوطلبانه با سازمان، اهمیت داشتن سرنوشت سازمان، توصیه سازمان برای کار، ارزیابی مثبت از سازمان، اهداف مشترک سازمان، اشتراک با همکاران و شباهت ارزش ها با هویت سازمان ارتباط وجود دارد. در این راستا، نتایج این پژوهش با یافته های مطالعات علی اصغرپور و همکاران (۱۳۹۷)، پروری و همکاران (۱۳۹۵)، وان گیلز و همکاران^{۱۸} (۲۰۱۷)، شفیع زاده و گیلوری (۱۳۹۷)، مخلصی (۱۳۹۴) و خلیفه سلطانی و همکارانش (۱۳۹۱) همسوست.

به طور کلی نتایج نشان داد که رفتار سیاسی مطلوب مدیران در سازمان های ورزشی می تواند در توسعه خردمندی سیاسی در فرایند تصمیم گیری، تغییر و تحول سازمان، افزایش رضایت شغلی، اندازه گیری اثربخشی سازمان، به کارگیری مدیریت مشارکتی و افزایش قدرت در کارکنان موثر واقع گردد. همچنین مشخص گردید که بعضی از عوامل مانند ویژگی های فردی که در انحصار کارکنان سازمان قرار دارند و برخی دیگر که در سایه فرهنگ سازمانی یا محیط داخل سازمان به وجود می آیند، در جنبه سازنده رفتارهای سیاسی مدیران سازمان های ورزشی نقش مهمی را ایفا می کنند.

1 Aborlo Gbaraka et al.

2 Van gils et al.

با توجه به نتایج به دست آمده به مدیران پیشنهاد می شود در زمان اتخاذ تصمیمات به پیامدهای طولانی مدت آن برای سازمان توجه گردد. تصمیماتی که آگاهانه و بادقت اتخاذ شوند، می توانند موجب همراهی افراد برای دستیابی به اهداف مشترک سازمانی شوند. همچنین پیشنهاد می شود برای افزایش هویت و تعلق سازمانی، توجه بیشتری به مشارکت و سهیم کردن کارمندان در تصمیمات مدیریتی و گزینش آنها بر مبنای متغیرهای رفتار سازمانی صورت گیرد. علاوه بر این، با توجه به ارتباط مثبت هویت سازمانی و رفتار، مدیران می توانند با انتخاب رفتارهای مناسب در شکل گیری نوعی از هویت سازمانی مثبت به کارمندان و سازمان در رسیدن به اهداف سازمانی کمک کنند. این کار نیاز به برنامه ریزی و توجه دقیق دارد. با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود هنگام تعیین مدیران، افرادی برگزیده شوند که به نقش و نظر کارمندان در تصمیم گیری های سازمانی اهمیت و مشورت با آنها را در فعالیت های خود مدنظر قرار می دهند. به علاوه، پیشنهاد می شود دوره های آموزشی ویژه ای برای مدیران به منظور آشنایی آنان با روش های مناسب افزایش مشارکت کارمندان در تصمیمات و ارتقای رفتارهای سازمانی آنها برگزار گردد تا از این طریق بتوان هویت سازمانی را نیز در این افراد ارتقا داد. با توجه به این که ارتقای هویت سازمانی می تواند بازدهی را بالا ببرد و در توسعه و پیشرفت سازمان موثر باشد، تاکید بر این دو مولفه از جانب مدیران و سازمان ها ضروری است.

برخی محدودیت های این پژوهش عبارت بودند از: ۱- شرکت کنندگان به دلیل اینکه از جامعه آماری مشخصی انتخاب شدند، لذا نتایج پژوهش فقط قابل تعمیم به این جامعه آماری می باشد. ۲- حوزه پژوهش محدود به رفتار سیاسی مدیران در سازمان های ورزشی بود. محدودیت های خارج از کنترل پژوهشگر نیز می توانند بر نتایج پژوهش اثر داشته باشند: ۱- محدودیت های ساختاری، مقررات و ضوابط سازمان و نوع روابط انسانی؛ ۲- ملاحظات انسانی در پاسخ افراد به سوالات پرسش نامه.

منابع

- آقای، نجف و مرادی، عرفان. (۱۳۹۶). «تعیین روابط علی فرهنگ و سکوت سازمانی: نقش میانجی هویت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان البرز». (۱)۴، صص ۳۱-۴۰.
- البیاسی، قاسم؛ امیرتاش، علی محمد و صفانیا، علی محمد. (۱۳۹۷). «تبیین تاثیر هویت سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی با تاکید بر نقش میانجی آوای سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان اداره تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی ایران)». مجله مدیریت بهره وری. ۱۲(۴۷)، صص ۱۸۹-۲۱۱.
- البرزی، اعظم. (۱۳۹۴). «بررسی تاثیر هویت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی». نشریه مدیریت بهره وری. ۳۶(۳)، صص ۱۹۹-۲۲۱.

تحلیل رفتار سیاسی مدیران در سازمان های ورزشی

- پروری، پیمان؛ نقدی، اسدالله و سهرابی، روح الله. (۱۳۹۵). «مطالعه رابطه هویت سازمانی و ابعاد سه گانه آن با بدبینی سازمانی کارکنان (مطالعه ای بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان قزوین)». نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱(۷)، صص ۱۳۷-۱۵۰.
- شفیع زاده، حمید و گیلوری، سعید. (۱۳۹۷). «بررسی رابطه مشارکت در تصمیم گیری و رفتار مدنی سازمانی با هویت سازمانی در مریان ورزش شهرستان گرمسار». مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. ۲(۵)، صص ۲۱-۳۰.
- عبداللهی، خلیل؛ راسخ، نازنین و قاسمی، حمید. (۱۳۹۹). «تأثیر رفتار سیاسی بر عملکرد کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان». فصلنامه تخصصی علوم سیاسی. ۱۶(۵۰)، صص ۱۷۳-۱۹۳.
- عزیزی، بهادر؛ فهیم دوین، حسن و میرزازاده، زهرا سادات. (۱۳۹۶). «بررسی رابطه هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی هوش هیجانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان». مجله مدیریت ورزشی. ۹(۴)، صص ۷۱۵-۷۲۶.
- علی مرادیان، سعید؛ باینگانی، بهمن و محمدی فاتح، اصغر. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین هویت سازمانی، جامعه پذیری سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان در شرکت پرداخت الکترونیک پاسارگاد». اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی فرهنگی اجتماعی ایران. قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- فرح بخش، سعید؛ نیک پی، ایرج و شیجایی، عظیمه. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با تعدیل گری عدالت سازمانی در دانشگاه لرستان». ۱۲(۳)، صص ۷-۳۷.
- فریدتحتی، اکبر، ولی زاده، راضیه. (۱۳۹۸). «شناسایی عوامل موثر بر رفتار سیاسی مدیران فدراسیون های ورزشی». مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. ۶(۴)، صص ۱۱۹-۱۳۰.
- مخلصی، مجید. (۱۳۹۴). «بررسی هویت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران». کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، تهران.
- مرتضوی، سعید؛ ناظمی، شمس الدین؛ لگزبان، محمد و جعفریانی، حسن. (۱۳۹۱). «کشف و بازنمایی الگوی بومی رفتار سیاسی مدیران». رویکرد داده بنیاد، اندیشه مدیریت راهبردی. ۸(۱)، صص ۹۹-۱۳۳.
- موسوی، نجم الدین و فرجام، زارع. (۱۳۹۶). «بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقانه باتوجه به نقش میانجی معنویت». فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. ۶(۴)، صص ۱۶۱-۱۸۷.
- نقشبندی، سیدصلاح الدین و میرانی، کاوه. (۱۳۹۸). «اعتباریابی پرسشنامه ادراک رفتارهای سیاسی سازمانی». مطالعات مدیریت ورزشی. ۱۱(۵۳)، صص ۱۳۹-۱۵۶.
- هادی زاده مقدم، اکرم؛ رضایی، سیدعابد و اکبری، خدیجه. (۱۳۸۹). «رهیافت راهبردی تاکتیک های سیاسی در سازمان». مطالعات مدیریت راهبردی. ۱(۳)، صص ۸۹-۱۰۶.
- Aborlo Gbaraka, Kpakol. Nkiru Judipate, Obiora. Seth Accra, Jaja. (2016). **Employee participation and organizational identification: implication of the mediating effect of organizational culture**. 8(11). 2222-1905
- Broussard, R., Heath, W., & Barnidge, M. (2021). **“Incidental exposure to political content in sports media: antecedents and effects on political discussion and participation”**. The Communication Review, 1-21.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). **Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics**.
- KOÇAK, D. (2020). **“The Relationship between Political Behavior Perception and Prosocial Motivation-Mediating Role of Organizational Trust”**. Business & Management Studies: An International Journal, 8(1), 329-350.
- Mueller, R. O. (1999). **“Basic principles of structural equation modeling: An introduction to LISREL and EQS”**. Springer Science & Business Media.
- Nurture, covenant; Naqdi, Assadollah and Sohrabi, Ruhollah. (2015). **“Study of the Relationship between Organizational Identity and Its Three Dimensions with Organizational Pessimism of**

Employees (A Study between Employees of Sports and Youth Departments of Qazvin Province)". Journal of Human Resource Management in Sports, Vol. 7, No. 2: 137-150.

- Turkzadeh, Jafar, Fereydoni, Faezeh. (2018). **"Predicting the prevalence of organizational political behaviors in different organizational atmospheres"**. Applied Sociology.29 (3), 117-138.
- Van gils, S. Hogg, M.A, Van quaquebeke, N. et al. (2017). **"When organizational identification elicits moral decision-making: A matter of the right climate"**. J bus ethics 142, 155-168.