

بررسی تیم مدیریت ارشد و موقعیت استراتژی در سازمان بر عملکرد سیاسی در شهرداری شیراز در سال ۱۳۹۹

مهدی مهدی زاده رستم^۱

وحید بادپا^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۵/۲۸

چکیده

این پژوهش در راستای بررسی تیم مدیریت ارشد و موقعیت استراتژی در سازمان بر عملکرد سیاسی در شهرداری شیراز به مرحله ارزیابی قرار گرفت. مورد بررسی ارزیابی ضرایب مسیر بین متغیرهای نهفته مدل در سطح معناداری حداقل ۵ درصد می باشد. این امر از طریق بررسی دو بخش ضرایب t و ضرایب مسیر (β) صورت گرفته است. خروجی های توصیفی تحقیق جهت درک بهتر و تحلیل صحیح تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی می باشد و از نظر ماهیت توصیفی دارد. نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق در شکل ها و جداولی به طور مختصر ارائه گردید. تجزیه و تحلیل با استفاده از نرم افزار Smart PLS23 و روش حداقل مربعات جزئی انجام می پذیرد. در این روش پس از بررسی انواع روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات، اقدام به بررسی مدل کلی و در نهایت فرضیات کرده ایم. مدل های PLS در دو مرحله که در مرحله اول مدل بیرونی^۱ (هم ارز مدل اندازه گیری یا سنجش) (تحلیل عاملی تاییدی) بوده و از طریق تحلیل های روایی و پایایی و تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار می گیرد. مرحله دوم مدل درونی^۲ که مشابه مدل ساختاری در سایر نرم افزارها (Lisrel22, AMOS23, EQS20) است به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص های برازش مدل بررسی می شود.

کلمات کلیدی

تیم مدیریت ارشد، موقعیت استراتژی، محیط استراتژی، عملکرد سیاسی

۱. استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لارستان، فارس، ایران
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی - مدیریت تحول، دانشگاه آزاد لارستان، فارس، ایران و نویسنده مسئول.

مقدمه

با توجه به حساسیت موضوع و تغییر استراتژیک برای رسیدن به اهداف سازمانی در محیط پر رقابت جهان امروز در عرصه های مختلف تولیدی، خدماتی، بازرگانی در حالی که شرکتهای با ایده های جهانی روز به روز در حال خلق راهکارهای نوین برای ایجاد بهترین شیوه تطابق خود با دنیای پر چالش هستند مهمترین مشخصه برای عملی کردن این تغییرات برای نیل به اهداف سازمان تیم های مدیریتی عالی هستند که نقش مهمی در فرآیند تصمیم گیری و تصمیم سازی و عملی کردن فرآیند تغییر استراتژیک سازمانی دارند. (شوری، ۱۳۹۸) بین المللی شدن شرکت های کوچک و متوسط در برخی کشورها بعنوان مقدم ترین سیاست عمومی است. چرا که آنها نقش حیاتی در نوآوری صنعتی و توسعه اقتصادی جوامع خود دارند. بسیاری از مدیران ارشد و کارآفرینان فرصت های موجود در بازارهای بین المللی را تشخیص داده و دسترسی به این بازارهای جهانی را بعنوان یک ابزار استراتژیک برای رقابت پذیری و توسعه بیشتر کسب و کار خود مورد استفاده قرار می دهند. حضور در بازارهای جهانی امکان دسترسی به بازارهای بزرگتر و دستیابی به صرفه جویی در مقیاس، مزیت های تکنولوژیک، ارتقاء شایستگی، پخش ریسک، کاهش و تقسیم هزینه های تحقیق و توسعه، دسترسی بیشتر به منابع تأمین مالی را میسر میسازد. یکی از ضروریات کشورهای در حال توسعه حرکت شرکت های کوچک و متوسط به سمت بین المللی شدن می باشد چرا که فشار رقابتی در حال افزایش و از طرفی کمکهای مالی مستقیم و پشتیبانی از طرف دولت ها کاهش یافته است. بهر حال، با وجود نقش ثابت شرکت های کوچک و متوسط در توسعه اقتصادی و سهم کشورهای در حال توسعه در رشد تجارت جهانی، مطالعات کمی در خصوص بین المللی شدن این شرکت ها در کشورهای در حال توسعه صورت گرفته است و تحقیقات مرتبط با این زمینه هنوز مراحل اولیه خود را طی می کند عوامل متعددی بر بین المللی شدن شرکت های کوچک و متوسط تأثیر گذار است: همچون عوامل مربوط به شرکت، عوامل محیطی و مدیریتی، استراتژی های کسب و کار (عوامل استراتژیک) و غیره. (تاج الدین - طالبی، ۱۳۹۳) در این مقاله سعی بر آن داریم تا به بررسی تیم مدیریت ارشد و موقعیت استراتژی در سازمان بر عملکرد سیاسی در شهرداری شیراز بپردازیم. در واقع این موضوعی است که مورد بررسی قرار نگرفته و همچنین چالشهای مرتب در رابطه با این موضوع نه تنها در شهرداری بلکه در سایر سازمانها ملموس است.

بیان مساله

صاحب نظران سیاست بر این باورند که سیاست از عناصر طبیعی تصمیمات راهبردی مدیران است. مسئولیت مدیریت ارشد این است که به گونه ای استراتژیک سازمان را مدیریت کنند. مدیران ارشد باید دارای تفکر استراتژیک باشند که در مواقع ضروری بتوانند تغییرات لازم را با توجه به موقعیت به وجود آورند. مدیریت راهبردی یا مدیریت استراتژیک یک تجزیه و تحلیل در خصوص مسایل مهم و برجسته ی سازمان است که توسط راهبران ارشد سازمان به نمایندگی از مالکان، به منظور کنترل منابع در محیطهای خارج از سازمان، اتخاذ می شود. با توجه به تغییرات محیطی که در حال حاضر شتاب زیادی به خود گرفته است و پیچیده شدن تصمیمات سازمانی، لزوم بکارگیری برنامه ای جامع برای مواجهه

با اینگونه مسائل بیشتر از گذشته ملموس می‌شود. این برنامه چیزی جز برنامه استراتژیک نیست. مدیریت استراتژیک با تکیه بر ذهنیتی پویا، آینده‌نگر، جامع‌نگر و اقتضایی راه حل بسیاری از مسائل سازمانهای امروزی است. (بلیکل، ۲۰۱۰)^۱ در سازمانها سیاست یک واقعیت زندگی است. آنان که نتوانند متوجه رفتارهای سیاسی بشوند نمی‌توانند این واقعیت را درک کنند که سازمان یک سیستم سیاسی است. اگر امکان داشت همه سازمانها و گروههای رسمی موجود در درون سازمانها با این خصوصیات تعریف شوند دنیا گلستان می‌شد: حامی و پشتیبان، هماهنگ، بی‌غرض، بدون نظر شخصی، مورد اعتماد و اطمینان، یاری دهنده، خیرخواه و دارای روح تعاون و همکاری. یک دیدگاه غیرسیاسی می‌تواند ما را هدایت کند تا متقاعد شویم که کارکنان و اعضای سازمان همیشه در جهت تامین هدفهای سازمان گام برمیدارند و بدانگونه رفتار می‌کنند. برعکس یک دیدگاه سیاسی موجب خواهد شد تا بسیاری از چیزهایی را که می‌بینیم به صورت نوعی رفتار نامعقول و بدون منطق در سازمان بپذیریم. بر همین اساس می‌توان استدلال کرد مثلاً چرا کارکنان و اعضای سازمانها، اطلاعات را نزد خود نگاه میدارند و می‌کوشند تا آنها را پنهان نمایند، میزان تولید و بازدهی خود را محدود می‌کنند، درباره موفقیتهای خود تبلیغات زیادی می‌نمایند، شکستهای خود را پنهان می‌کنند، در آمار و ارقام مربوط به عملکردها دست می‌برند تا وجهه بهتری به خود بدهند و دست به کارهای مشابهی می‌زنند تا بتوانند اثربخشی و کارایی سازمان را بسیار عالی نشان دهند.

اهمیت و ضرورت

اثر سطح مدیریت ارشد و تاثیر آن بر عملکرد شرکت همواره یک کانون مرکزی در کار تحقیق در مدیریت استراتژیک بوده است. در طول دو دهه گذشته، تحقیقات قابل توجهی از بررسی تاثیر ویژگی های تئوری رده های بالاتر (تیم مدیریت ارشد) در فرایندهای سازمانی و نتایج آن وجود داشته است. این بدنه کار نشان می‌دهد که تیم مدیریت ارشد برای موفقیت شرکت حیاتی است. این تصور که ویژگی های مدیریت ارشد و یا رده های بالا از یک سازمان، می‌توانند تصمیم های گرفته شده و شیوه های اخذ تصمیم توسط سازمان را تحت تاثیر قرار دهند، به اوایل نظریه های رده بالاتر همبریک و میسون، (۱۹۸۴) بر می‌گردد. همبریک و میسون استدلال کردند که ویژگی های مدیران (به عنوان مثال، جمعیتی)، تصمیماتی که می‌گیرند و در نتیجه اقدامات پذیرفته شده توسط سازمان هایی که آن ها منجر به آن شده اند را تحت تاثیر قرار می‌دهند. آن ها نشان می‌دهند که این اتفاق می‌افتد زیرا ویژگی های جمعیت شناختی با بسیاری از پایگاه های شناختی، ارزش ها و ادراکاتی که تصمیم گیری مدیران را تحت تاثیر قرار می‌دهند مرتبط شده است. چندین مطالعه رابطه بین ویژگی های مدیران ارشد، استراتژی های سازمانی و عملکرد را حمایت کرده اند. به عنوان مثال، شواهدی وجود دارد که تنوع شغل مدار تیم مدیریت ارشد با بین المللی کردن شرکت ها مرتبط است (لی و پارک، ۲۰۰۶). تنوع تیم مدیریت ارشد در سن، سابقه و آموزش با نوآوری سازمانی از بانتل و جکسون، (۱۹۸۹) در ارتباط بوده است. برنامه‌ریزی استراتژیک در خصوص طراحی استراتژی‌های رقابتی است که شرکت را قادر می‌سازد تا یک موقعیت مناسب در محیط صنعت و برای مواجهه با سایر سازمانها، پیدا کند؛ و نیز در جهت شناسایی موقعیتی است که شرکت می‌خواهد در آینده به طرف آن حرکت کند. این دیدگاه تهاجمی و پیش‌نگر، مسائل بالقوه‌ای را که می‌تواند

باعث ایجاد مشکلاتی در سازمان شود نادیده می‌گیرد. با وجود موفقیت‌هایی که استراتژی‌های برنامه‌ریزی شده برای سازمان به ارمغان می‌آورند بسیاری از شرکتها توجه کافی به موضوعات زیر ندارند: کپی‌برداری سریع محصولات توسط رقبای، فرایندهای تکنولوژیک که برای بدترین اوضاع، سناریوسازی نشده باشند و قرار گرفتن شرکت در موقعیتی که وجهه عمومی خود را از دست بدهد. فرایند مدیریت استراتژیک، استراتژی‌هایی را حاصل می‌کند که از طریق آن سازمان بتواند در بازار رقابتی به فعالیت پردازد ولی توجه کافی به اقدامات مناسب در مقابل بحرانهای غیرقابل انتظار و نامطلوب ندارد. وقوع این بحرانها می‌تواند موفقیت سازمان در بازار را به خطر بیندازد طوری که سازمان با هزینه‌های بسیار زیاد مواجه شود، شهرت و معروفیت خود را از دست بدهد و نهایتاً حیات آن مورد تهدید قرار گیرد. (موسادگراد، ۲۰۱۸) افرادی که مهارت سیاسی دارند نسبت به افرادی که فاقد این مهارت هستند دارای عملکرد شغلی موثر تری می‌باشند؛ و هنگام پاسخگویی عملکرد به صورت ائدال عمل می‌کنند. در میان بسیاری از جامع علمی و دانشگاهی این باور وجود دارد که سازمانها ماهیت سیاسی دارند بر این اساس فرض می‌شود که عملکرد، اثربخشی و موفقیت شغلی علاوه بر داشتن هوش و پشتکار، نیازمند عوامل دیگر مانند زیرکی اجتماعی، موقعیت یابی و زرنگی است. برخی به خصوصیات که فرد را قادر به اعمال نفوذ موفقیت آمیز می‌سازد؛ برخی به خصوصیات که فرد قادر به اعمال نفوذ موفقیت آمیز می‌سازد به عنوان سبک بین فردی، ادراک یا ماهیت سیاسی اشاره کرده اند. (فانی، ۲۰۱۲)

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی:

۱. بین تیم مدیریت ارشد و موقعیت استراتژی با عملکرد سیاسی شهرداری رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی:

۱. بین تیم مدیریت ارشد و موقعیت استراتژی شهرداری رابطه وجود دارد.

۲. بین تیم مدیریت ارشد سازمان و عملکرد سیاسی شهرداری رابطه وجود دارد.

۳. بین موقعیت استراتژی و عملکرد سیاسی شهرداری رابطه وجود دارد.

۴. بین محیط استراتژی و عملکرد سیاسی شهرداری رابطه وجود دارد.

پیشینه تحقیق

-نوروزی (۱۳۹۷) در بررسی خود تحت عنوان تاثیر تیم مدیریت ارشد، موقعیت استراتژی جهانی و نقش متعادل کننده عدم اطمینان محیطی در سازمان بر عملکرد شرکت پرداخت. نتیجه یافته های این محقق این بود که تیم مدیریت ارشد و موقعیت استراتژی جهانی بر عملکرد شرکت تاثیر مثبت و معناداری دارد.

- قاسم زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۳) در بررسی نقش ادراک سیاست سازمانی بر استرس شغلی و رضایت شغلی با توجه با اثر میانجی حمایت ادراک شده سازمانی پژوهشی را انجام داده اند. در پی این تحقیق به این نتیجه رسیدند که نظر ادراک سیاست سازمانی با استرس شغلی رابطه مثبت و معنا دار دارد.

-مبینی (۱۳۹۳) در بررسی در مورد رفتار تیم مدیریت ارشد و دوسوتوانی بر روی عملکرد شرکت مورد بررسی قرار داد او با تجزیه و تحلیل داده های ۱۷۸ نفر از اعضای تیم مدیریت ارشد ۴۷ شرکت تولیدی دریافت که یکپارچگی رفتار تیم مدیریت ارشد بر عملکرد سازمانی نقش میانجی را بازی می کند؛ و تیم مدیریت ارشد تأثیری مثبتی بر روی ایجاد دوسوتوانی دارد.

گوردون و همکاران (۲۰۱۹) با بررسی تیم مدیریت ارشد و خط و مشی سازمانی و عملکرد بهینه در هلدینگ های مختلف به نتایج جالبی دست یافتند. طبق نتایج بدست آمد رابطه معناداری بین تیم مدیریت و خط و مشی وجود دارد و همچنین رابطه معناداری بین خط و مشی و عملکرد وجود دارد؛ که در نهایت این رابطه ها نشان دهنده این است که خط و مشی متغیری کلیدی در سازمان می باشد.

سی من (۲۰۱۸) در تحقیقی تحت عنوان بررسی محیط استراتژی و عدم اطمینان محیطی و سیاست های سازمانی به این نتیجه رسید که محیط استراتژی تحت تأثیر سیاست های سازمانهای قدرتمند می باشد. در این پژوهش نکته جالب این بود که محیط تحت تأثیر سیاست سایر سازمان ها می باشد که باعث به وجود آمدن عدم اطمینان محیطی در رابطه با تصمیم گیری مدیران ارشد می شود.

-بویل، بوون، هندریکس و متیسنز (۲۰۱۱) به پژوهشی تحت عنوان تنوع عملکردی تیم مدیریت ارشد و عملکرد شرکت با توجه به نقش تعدیل کننده ویژگی های مدیر عامل شرکت (CEO)^۲ پرداختند. تحقیقات گذشته نشان داده است که اثر تنوع وظیفه ای تیم مدیران ارشد بر عملکرد شرکت مبهم است. در این پژوهش این موضوع را با تمرکز بر نقش یکپارچه از مدیر عامل شرکت بررسی کرده اند، آنها فرض کرده اند که ویژگی های تخصص و پیشینه ی مدیرعامل شرکت، به دلیل تأثیر آنها در مبادله و ادغام دانش توزیع شده در تیم مدیران ارشد، رابطه بین تنوع وظیفه ای تیم مدیران ارشد و عملکرد شرکت را تحت تأثیر قرار می دهد با استفاده از یک مجموعه داده از ۳۳ شرکت فناوری اطلاعات هلندی و بلژیکی، نقش تعدیلی سه مجموعه از ویژگی های مدیر عامل شرکت (زمینه ی و وظیفه ای، وضعیت به عنوان بنیانگذار و تجربه مشترک با دیگر اعضای تیم مدیریت ارشد) بر رابطه بین تنوع وظیفه ای تیم مدیران ارشد و عملکرد شرکت را مورد بررسی قرار داده اند. نتایج نشان می دهد که ویژگی های مدیر عامل و تیم مدیران ارشد، تعاملاتی در تحقق مزیت های بالقوه توزیع تخصیص وظیفه ای تیم مدیران ارشد انجام می دهند.

-وینست و دیگران (۲۰۱۰) دریافتند که بین اندازه هیات مدیره و عملکرد شرکت رابطه معنادار منفی وجود دارد. در این پژوهش به نتایجی در خور توجه دست یافتند. با افزایش اندازه هیات مدیره، عملکرد شرکت کاهش پیدا می کند و به روی هم تأثیر مستقیمی دارند.

- نتایج پژوهشی هاوارتر و همکاران (۲۰۰۶) حاکی از آن است که اگر پاسخگویی یک شغل با مهارت سیاسی انجام آن همراه شود میزان ایفای آن تا درصد قابل قبولی بالا می رود و بیان می کنند پاسخگویی و مهارت سیاسی اثر بهتری روی عملکردهای شغلی می گذارد با پژوهش حاضر همخوانی دارد. مطالعات نشان داده اند که افزایش احساس پاسخگویی همراه با واکنش های رفتاری در افراد می باشد. به هر حال، پژوهشهای تجربی گذشته درباره رابطه بین پاسخگویی و

پیامدهای آن مانند رفتار سیاسی ناهماهنگی و ضعیف است. این یافته‌ها احتمالاً مربوط به ضعف این پژوهش هادر نادیده گرفتن متغیرهای تعدیل کننده و میانجی است.

-کارپنتر (۲۰۰۲) در پژوهشی تحت عنوان مفهوم استراتژی و زمینه‌ی اجتماعی برای روابط بین ناهمگونی تیم مدیران ارشد و عملکرد شرکت، ارتباط بین ناهمگونی تیم مدیریت ارشد و عملکرد شرکت را بررسی کرده است. او معتقد است که اثرات آموزش، تجربه کاری و سابقه روی عملکرد، بر استراتژیک و زمینه اجتماعی تیم مدیریت ارشد بستگی دارد. او چنین نتیجه گرفت که: ۱- رابطه‌ی مثبت بین متغیرهای آموزش، عملکرد و ناهمگونی سابقه تیم مدیریت ارشد و عملکرد مشروط به پیچیدگی هستند، همانطور که توسط استراتژی بین المللی یک شرکت نشان داده شده است. ۲- روابط به وضوح در سابقه کوتاه مدت تیم مدیریت ارشد شدیدتر (قوی تر) هستند.

روش کار

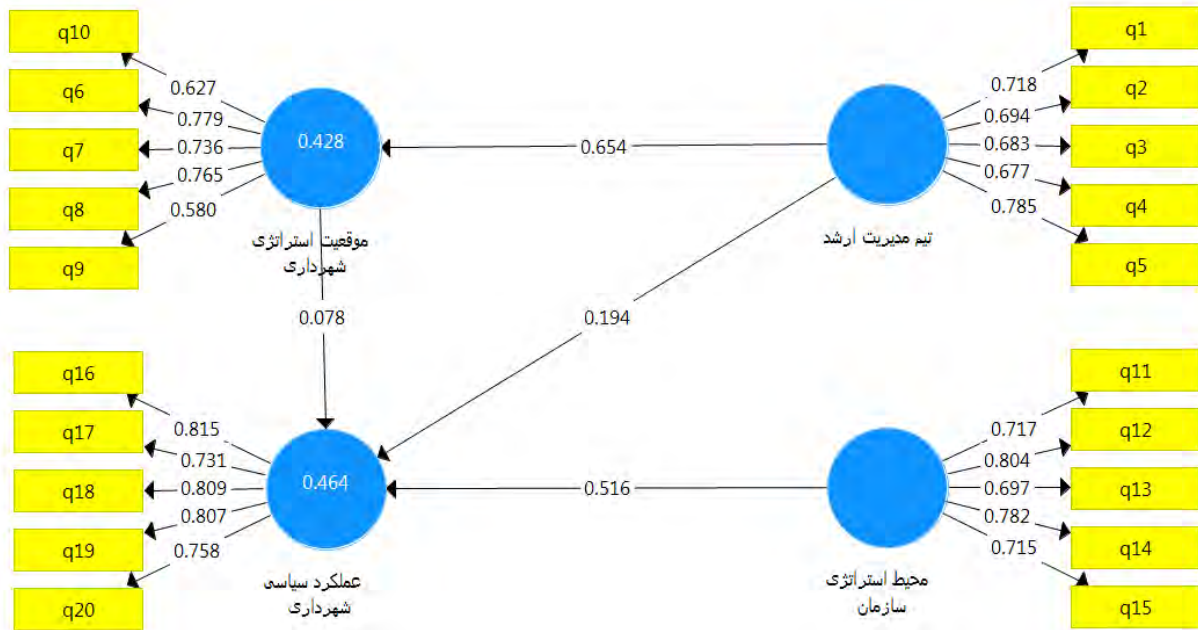
روش های نمونه گیری و فرمول های تعیین اندازه نمونه متفاوت است. برای برآورد حجم نمونه با استفاده از روش های آماری نیازمند دانستن اطلاعات و پارامترهایی درباره جامعه‌ای که قصد انتخاب نمونه از آن را داریم. ما با داشتن اطلاعات جامعه آماری آن را با استفاده از فرمول کوکران تعیین اندازه کرده و درصد خطای آن ۵ درصد است؛ که این مقدار خطا می تواند در مقابل جامعه آماری ما بسیار ناچیز باشد. که این فرمول برای محاسبه حجم نمونه آماری که محاسبه ارقامی آنها بسیار سخت و هزینه بر هست با این فرمول می توان پیدا کرد. حجم نمونه ۳۰۰۰ نفر و تعداد نمونه شامل ۲۰۰ نفر می باشد. ما در این پژوهش ما با استفاده از Smart PLS1 به تحلیل توصیفی و استنباطی داده های تحقیق پرداخت.

نتیجه گیری

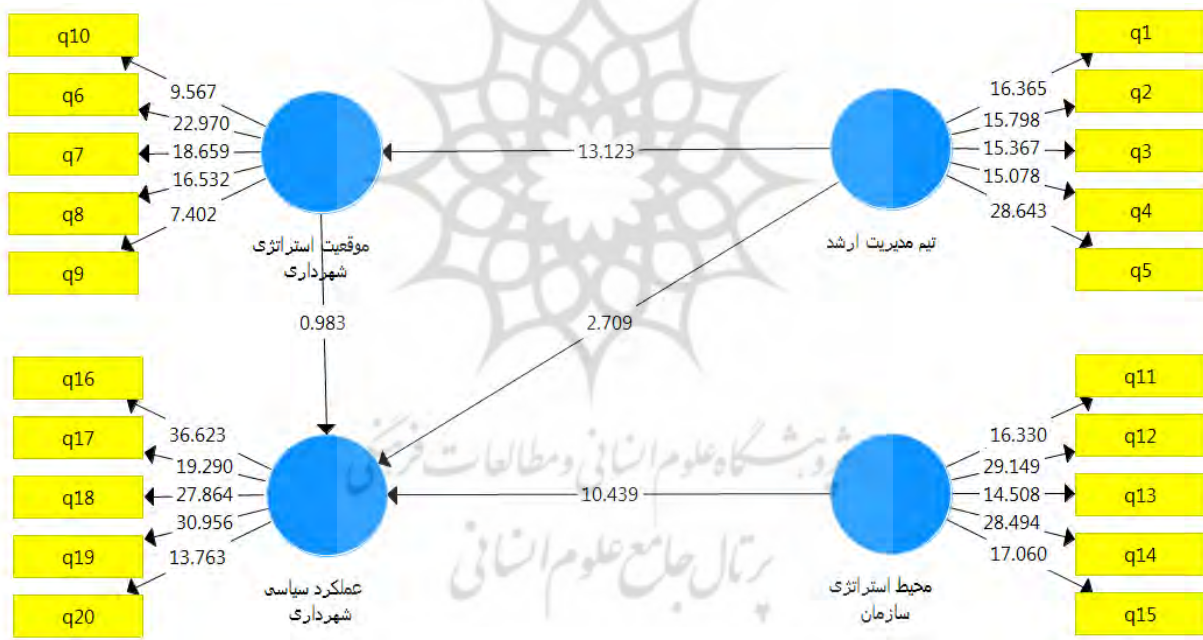
ارزیابی ضرایب مسیر بین متغیرهای پنهان مدل

در ارزیابی مدل ساختاری، ارزیابی ضرایب مسیر بین متغیرهای نهفته مدل در سطح معناداری حداقل ۵ درصد می باشد. این امر از طریق بررسی دو بخش ضرایب t و ضرایب مسیر (β) صورت می گیرد. اگر مقدار آماره‌ی t بیشتر از ۱,۹۶ باشد یعنی اثر مثبت و معناداری وجود دارد. اگر بین ۱,۹۶ تا -۱,۹۶ باشد اثر معناداری وجود ندارد و اگر کوچکتر از -۱,۹۶ باشد یعنی اثر منفی معناداری دارد.

ضریب مسیر نیز نشان دهنده‌ی اثر مستقیم یک سازه بر روی سازه دیگر است. در صورتی که ضرایب مسیر بین متغیرها بیشتر از ۰,۶ باشد بدین معنی است که تاثیر پیش بینی کننده متغیر پنهان نسبت به متغیر وابسته قوی می باشد، اگر این مقدار بین ۰,۳ تا ۰,۶ باشد، میزان تاثیر متوسط و در صورتی کمتر از ۰,۳ باشد ضعیف ارزیابی می شود. در زیر نمودار ضرایب مسیر و مقادیر t مدل نهایی و جدول نتایج آزمون فرضیات تحقیق آورده شده است.



نمودار رایب مسیر مدل نهایی فرضیات تحقیق



مقادیر t مدل نهایی فرضیات تحقیق

یافته های آزمون فرضیات تحقیق در سطح اطمینان ۹۵ درصد

نتیجه	B	T	فرضیات
تایید فرضیه	۰,۶۵۴	۱۳,۱۲۳	بین تیم مدیریت ارشد و موقعیت استراتژی شهرداری رابطه وجود دارد.
تایید فرضیه	۰,۱۹۴	۲,۷۰۹	بین تیم مدیریت ارشد سازمان و عملکرد سیاسی شهرداری رابطه وجود دارد.
رد فرضیه	۰,۰۷۸	۰,۹۸۳	بین موقعیت استراتژی و عملکرد سیاسی شهرداری رابطه وجود دارد.
تایید فرضیه	۰,۵۱۶	۱۰,۴۳۹	بین محیط استراتژی سازمان و عملکرد سیاسی شهرداری رابطه وجود دارد.

با توجه به ضرایب معناداری و t استخراج شده، نتیجه آزمون فرضیات در جدول فوق آورده شده است. در سطح اطمینان ۹۵٪ نتایج تحقیق نشان می دهد که تمامی فرضیات تحقیق بجز فرضیه سه، تایید می باشند که در زیر به تشریح بیان شده است:

نتایج بررسی ها نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵٪ که تمامی فرضیات تحقیق بجز فرضیه سوم مورد تایید می باشند؛ به عبارت دیگر، تیم مدیریت ارشد قابلیت پیش بینی موقعیت استراتژی شهرداری و عملکرد سیاسی شهرداری را دارد. همچنین محیط استراتژی سازمان، قابلیت پیش بینی عملکرد سیاسی شهرداری را دارا می باشد: تیم مدیریت ارشد، قابلیت پیش موقعیت استراتژی را دارد. چرا که زمانی تیمی عمل شود نتایج بهتری را ما شاهد خواهیم بود. در واقع تیم مدیریت ارشد با تصمیمات واحد در پیش بینی موقعیت راهبردی موفقتر می باشند تا زمانی که مدیر ارشد تنهایی تصمیم بگیرند و عمل کنند. دنیای امروزی دنیای پیچیده و در حال تغییر است و این نیازمند کار تیمی می باشد. کسب اطلاعات زیاد و جامع نیازمند یک تیم قوی با هدف مشترک در جهت شناخت محیط پیرامون است. تیم مدیریت ارشد سازمان، قابلیت پیش بینی عملکرد سیاسی را در پرتو همان تلاش تیمی دارد؛ اما موقعیت استراتژی، قابلیت پیش بینی عملکرد سیاسی را ندارد؛ اما محیط استراتژی سازمان، قابلیت پیش بینی عملکرد سیاسی را دارا است چرا که با شناسایی ۴ عامل محیط داخلی و خارجی که همان (نقاط قوت، ضعف، تهدید و فرصت) می باشد، قدرت پیش بینی را در بالاترین سطح افزایش می دهد.

منابع و مآخذ

۱. باباجانی، جعفر و عبدی، مجید. (۱۳۸۹). رابطه اصول راهبری شرکتهای سودمشمول مالیات شرکتها، پژوهش های حسابداری مالی، سال دوم، شماره سوم.
۲. بایوردی، اتابک. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر سودآوری شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

۳. شیخ زاده، محمد. (۱۳۸۵). تاکتیکهای سیاسی در سازمان، ماهنامه مدیریت سازمانی شماره ۱۹، ص ۱۱.
۴. حافظ نیا، محمد رضا. (۱۳۸۹). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
۵. حبیبی، آر.ش. (۱۳۹۱). استراتژی سازمان. پایگاه پارس مدیر. ۲۵ دی ماه.
۶. حق شناس گرگابی، محمد و خسروی، محمد. (۱۳۹۵). بررسی نظری نقش هوشمندی استراتژیک در توسعه تفکر استراتژیک سازمانی، کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱. دوره دوم.
۷. خیاطان، مهدی و مبارکی، محمد حسن (۱۳۹۳). عوامل موثر بر رفتار کارآفرینانه ی مدیران مراکز تحقیقاتی دانشگاه های علوم پزشکی تهران، نشریه پی‌اورد سلامت، دروه ۸، شماره ۳، صص ۱۹۸-۲۰۹.
۸. رفیعی، محمود و زاهدی شمس السادات. (۱۳۹۱). بهبود عملکرد سازمان از طریق هماهنگی استراتژیک بین استراتژی های منابع انسانی، تصمیم گیری اخلاقی و فرهنگ سازمانی: پژوهشی در سازمان های تحقیقاتی وزارت جهاد کشاورزی، بهار و تابستان، دوره ۱۰. ص ۳۲-۵.
۹. رضاییان، علی. (۱۳۸۹). مدیریت رفتار سیاسی در سازمان. سمت، چاپ سوم.
۱۰. صدر، سید محمد جواد و انصاری، رضا (۱۳۹۴). تاثیر نوآوری باز و ناپایداری های فناورانه بر عملکرد نوآوری در راستای کسب مزیت رقابتی در شرکت های دانش بنیان، نشریه بهبود مدیریت، سال نهم، شماره ۱، صص ۹۵-۱۱۴.
۱۱. فقیهی فرمند. ناصر. (۱۳۸۲). مدیریت پایای سازمان، تبریز. انتشارات فروش، ص ۴۴۲.
۱۲. کریمی، علیرضا. (۱۳۸۷). مدیریت رفتار سیاسی در سازمان، مجله راهکارهای مدیریت، تهران. ص ۲۳۴.
۱۳. واشقانی، امیر. (۱۳۸۷). عنوان ارتباط عوامل موثر بر رفتار سیاسی با توانمندی و عملکرد کارکنان وزارت کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد.
۱۴. ولی پور، هاشم و باصری، ستار. (۱۳۸۹). موقعیت استراتژیک و ارزشیابی عملکرد شرکت، مجله حسابداری و مدیریت، سال سوم، شماره ۵.
۱۵. متقی، پیمان. فقهی پور، جواد. فولادوند، فاطمه. (۱۳۹۵). دستنامه هوش سیاسی، انتشارات، دارالفنون، چاپ اول.
۱۶. ممبینی یعقوب، دوستار محمد، گودرزی مهشید. (۱۳۹۶). هوش سیاسی و تغییر سازمانی: بررسی نقش تعدیل گر فرهنگ سازمانی، جلد ۲۱ شماره ۲ صفحات ۱۱۳-۱۳۵.
۱۷. ممبینی، یعقوب. (۱۳۹۳). بررسی یکپارچگی رفتاری تیم مدیریت ارشد و دوسوتوانی سازمانی بر عملکرد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان، دانشکده ادبیات علوم انسانی، گروه مدیریت.
۱۸. شاه منصوری بیتا، شاه منصوری پوریا. (۱۳۹۱). اعتبار رسانهای به عنوان یک منبع استراتژیک بررسی تئوریک نقش اعتبار رسانهای در مدل های مدیریت استراتژیک، مطالعات رسانه ای، سال هشتم، شماره نوزدهم.
۱۹. نوروزی، عطیه. (۱۳۹۷). برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد، بررسی تاثیر تیم مدیریت ارشد، موقعیت استراتژی جهانی و نقش متعادل کننده عدم اطمینان محیطی در سازمان بر عملکرد شرکت. شیراز. دانشگاه مرودشت.

20. Bartlett, C. & S. Ghoshal. (1989). *Managing Across Borders*. Harvard Business School Press.
21. Blickle, Gerhard, Wendel, Stephanie and Gerald R. Ferris, (2010), " Political Skill as Moderator of Personality – Job Performance Relationships in Socioanalytic Theory: Test of the Getting ahead Motive in Automobile Sales ", *Journal of Vocational Behavior*, Volume 76, Issue 2, 326-335.
22. Boyle, Bowen, Hendrix, and Matthews. (2011). Environmental Coping Capacity, Environmental Uncertainty and Performance. *Cademy of Management Journal*, 30(4), 798-807.
23. Bavandpur A. (2013). Job stress and its role in the optimal performance of employees. *Med J*. 2013:324-35.
24. Carpenter, M. A. (2002). The implications of strategy and social context for the relationship between top management team heterogeneity and firm performance. *Strategic Management Journal* 23, 275–284.
25. Doz, Y. L. & Kosonen, M. (2008). *Fast strategy: How strategic agility will help you stay ahead of the game*. Harlow: Wharton School Publishing. pp. 33.117
26. Duncan, R.B. (1972). Characteristics of organizational environments and perceived environmental uncertainty. *Administrative Science Quarterly* 17, 313–327.
27. Finkelstein, S. & D. Hambrick. (1996). *Strategic leadership: Top executives and their effects on organizations*. St. Paul: West Publishing Company.
28. Finkelstein S, Hambrick DC, Cannella A. (2008). *Strategic Leadership: Theory and Research on Executives, Top Management Teams, and Boards*. Oxford University Press: Oxford, UK.
29. Fani A, Sheikhejad F, Rastehmoghadam A. (2012). Dimensions and methods of training and skills development policy in the organization, *management studies on police training*. *Manage Stud Police Train*. 14(6):29-52.
30. Hochwarter WA, Ferris GR, Gavin MB, Perrewé PL, Hall AT, Frink DD. (2007). Political skill as neutralizer of felt accountability—job tension effects on job performance ratings: A longitudinal investigation. *Organ Behav Hum Decision Proc*;102(2):226-39.
31. Hochwarter WA, Ferris GR, Gavin MB, Perrewé PL, Hall AT, Frink DD. (2007). Political skill as neutralizer of felt accountability—job tension effects on job performance ratings: A longitudinal investigation. *Organ Behav Hum Decision Proc*;102(2):226-39.
32. Gordon, G& Alex, Mack. (2019). Senior Management Team Review and Organizational Policy and Optimal Performance in Different Holdings. *International Journal of Strategic Change Management*; 6(8-10): 213-29.
33. Lee, H.J. & Park, J.H. (2006). Top team diversity, internationalization and the mediating effect of international alliances. *British Journal of Management*, 17(3), 195-213.
34. Mirjam Knockaert, Ekaterina S. Bjornali, Truls Erikson. (2015). Joining forces: Top management team and board chair characteristics as antecedents of board service involvement, *Journal of Business Venturing* 30. 420–435
35. Mosadeghrad AM. (2018). Implementing strategic collaborative quality management in health care sector. *International Journal of Strategic Change Management*; 4(3-4): 203-28.
36. Nyagah ASM. (2015). Challenges of formulation of strategic plans in secondary schools in Kenya: A case of Mombasa country and its environs. *Journal of Education and Practice*; 6(13): 182-6

37. Kuosa, T. (2011). Different approaches of pattern management and strategic intelligence. *Technological Forecasting and Social Change*, 78(3), 458-467.
38. Piercy, Nigel & Giles, William (1989) "Making SWOT Analysis Work", *Marketing Intelligence & Planning*, Vol. 7 Iss: 5/6, pp.5 – 7
39. Robbins S. (2006). *Organizational behavior (concepts, theories and applications)*, translated by Ali Parsayan and Seyed Mohammad Arabi: Office of Cultural preceding studies. 464 p.
40. Sea, mian (2018) Examining the environment of strategy and environmental uncertainty and organizational policies. *International Journal of Production Economics*, Research articles.1(8)57-105
41. Treadway Darren C. Shaughnessy, Brooke A. Breland, Jacob W. Yang, Jun
42. Reeves, Maiyuwai. (2013) "Political skill and the job performance of bullies", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28, No. 3.



Review of senior management team and strategy position in the organization Political performance in Shiraz municipality in 1399

Mehdi Mehdizadeh Rostam¹

Vahid Badpa²

Date of Receipt: 2020/08/08 Date of Issue: 2020/08/18

Abstract

This study was evaluated in order to investigate the senior management team and the position of strategy in the organization on political performance in Shiraz Municipality. The evaluation of path coefficients between the latent variables of the model is at a significance level of at least 5%. This has been done by examining the two parts of coefficients t and coefficients of path (β). Descriptive research outputs have been used for better understanding and correct analysis of the research. The research method is applied in terms of purpose and is descriptive in nature. The results of the research hypotheses were briefly presented in figures and tables. The analysis is performed using Smart PLS23 software and partial least squares method. In this method, after examining the types of faces

The reliability of the data collection tool, we have examined the general model and finally the hypotheses. PLS models in two stages, which in the first stage is the external model (equivalent to the measurement model) (confirmatory factor analysis) and is examined through validity and reliability analysis and confirmatory factor analysis. The second stage of the internal model, which is similar to the structural model in other software (Lisrel22, AMOS23, EQS20), is examined by estimating the path between variables and determining the model fit indices.

Keyword

Senior management team, strategy position, strategy environment, political performance

1. Assistant Professor and Faculty Member, Department of Management, Islamic Azad University, Larestan Branch, Fars, Iran
2. Master student in Public Administration - Transformation Management, Larestan Azad University, Fars, Iran and responsible author.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی