

طراحی مدل معادلات ساختاری اعتماد بین فردی و رفتار سیاسی با اثربخشی کارکنان ادارات ورزش و جوانان

رضا صابونچی^۱؛ فاطمه پژوهان^۲

۱- استادیار تربیت بدنی واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران

۲- کارشناس ارشد تربیت بدنی واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۶/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۰۹

Designing a Structural Equation Modeling of Interpersonal Trust and Political Behavior With Effectiveness of Personnel in Workplaces of Sport and Youth

Reza Saboonchi^{1*}, Fatemeh Pazhohan²

1- Assistant Professor, Islamic Azad University, Broujerd Branch 2- M. A. in Physical Education, Islamic Azad University, Btoujerd Branch

Received: (2015/09/19)

Accepted: (2016/01/29)

Abstract

The purpose of the present research is to design a model of structural theorem of interpersonal trust and political behavior on the effectiveness of personnel in workplaces of sport and youth in Hamedan and Kermanshah provinces. The research methodology is survey research and correlative survey. The statistic group is all employees of sport and youth offices consisting of 168 individuals. The selected research sample is a whole measurement that finally 152 questionnaires are received. For gathering data three questionnaires of interpersonal trust of Cook and Wall (1980), DuBrin's questionnaire of Political Behavior (1987), and Moghimi's questionnaire of Effectiveness are used. The validity of questionnaires are affirmed by ten professors of sport management. The reliability of the questionnaire was confirmed by Cronbach's Alpha method which for questionnaires of interpersonal trust, Political Behavior, and Effectiveness are (0.80, 0.79, and 0.83) respectively. For analyzing the data, Pierson's coefficient correlation and model of Structural Theorem were used. The range of parameters of $GFI=0.93$, $AGFI=0.91$, $NFI=0.95$, $CFI=0.97$, $RMSEA=0.033$ represented that the structural model was proper. The findings showed that the component of political behavior with Beta coefficient (0.47) is a stronger forecaster than interpersonal trust with Beta coefficient (0.39) for effectiveness. It means that interpersonal trust and political behavior lead to more effectiveness between personnel in workplace.

Keywords

Interpersonal Trust, Political Behavior, Effectiveness, Structural Theorem, Sport and Youth.

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی مدل معادلات ساختاری اعتماد بین فردی و رفتار سیاسی با اثربخشی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های همدان و کرمانشاه بود. روش تحقیق، پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان که تعداد آنها ۱۶۸ نفر بود. نمونه پژوهش کل شمار بود که در نهایت ۱۵۲ پرسشنامه بازگشت داده شد. برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه اعتماد بین فردی کوک و وال (۱۹۸۰)، پرسشنامه رفتار سیاسی دوبرین (۱۹۸۷) و پرسشنامه اثربخشی مقیمی (۱۳۸۸) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط ۱۰ تن از اساتید مدیریت ورزشی تأیید گردید. پایایی پرسشنامه‌های تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های اعتماد بین فردی، رفتار سیاسی و اثربخشی به ترتیب (۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۸۳) به دست آمد. از آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. میزان شاخص‌های $GFI=0.93$ ، $AGFI=0.91$ ، $NFI=0.95$ ، $CFI=0.97$ و $RMSEA=0.033$ نشان دهنده برازش مدل ساختاری بودند. نتایج نشان داد، مؤلفه رفتار سیاسی با ضریب بتای (۰/۴۷) پیش بینی کننده قوی‌تری نسبت به اعتماد بین فردی با ضریب بتای (۰/۳۹) برای اثربخشی است. یعنی اعتماد بین فردی و رفتار سیاسی در محیط کار منجر به اثربخشی بیشتر در کارکنان می‌شوند.

واژه‌های کلیدی

اعتماد بین فردی، رفتار سیاسی، اثربخشی، معادلات ساختاری، ورزش و جوانان

مقدمه

منابع کمیاب سازمانی با یکدیگر رقابت می‌کنند. همچنان که اعضای سازمان به عنوان اخذ قدرت شخصی و قدرت پست و مقام درگیر سیاست‌های سازمانی هستند، نیز ممکن است در سازمان‌ها با استفاده از وسایل غیر موجه برای به دست آوردن نتایجی که از طرف سازمان توجیه نشده است، یعنی تحقق هدف‌های شخصی خود، با متوسل شدن به حربه‌های غیر اخلاقی ترغیب شوند. آنگاه از این لحاظ رفتار آنان سیاسی خوانده می‌شود (۴).

از آنجاییکه برخی منابع رفتارهای سیاسی وجود ابهام در نقش، نبود اعتماد، کمبود فرصت‌های ارتقاء، سیستم ارزیابی مبهم و... می‌باشد (۱۳)، بنابراین می‌توان با کنترل افراد سیاست‌گرا، روشن کردن اهداف سازمان، مشخص نمودن سیستم ارزشیابی در سازمان، افزایش اعتماد در سازمان اینگونه رفتارها را در سازمان کنترل کرد، تا آسویی کمتری به سازمان و افراد آن وارد آید و سرمایه‌های اجتماعی در سازمان از خطر کاهش نجات یابد. هر سازمانی برای اینکه اثربخش باشد قبل از هر چیز بایستی بتواند در موارد بحرانی ضمن انطباق و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی بهترین منابع خود را به کار گرفته و با نیروهای تهدیدکننده خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آنها را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت نماید و همواره با حفظ توانایی‌ها، خود را در مسیر رشد و توسعه قرار دهد.

ربانی و علوی (۱۳۹۴) رابطه بین اعتماد کارکنان به مدیران خود و اثربخشی سامانه را مورد ارزیابی قرار دادند. اعتماد کارکنان به مدیران‌شان، رابطه آماری معنی‌داری با اثربخشی سامانه از دیدگاه کارکنان داشت. در مقابل، سهولت استفاده از سامانه، دارای رابطه معنی‌داری با اثربخشی سامانه از دیدگاه مدیران بود (۷). جشوقانی (۱۳۹۲) رابطه بین اعتماد درون سازمانی و تعهد شغلی مدیران دبیرستان‌های شهر اصفهان را مورد تحقیق قرار داد. نتایج نشان داد بین اعتماد درون سازمانی و ابعاد تعهد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مؤلفه پایبندی به ارزش‌های کار پیش بینی کننده اعتماد درون سازمانی بود (۳). حاجیه‌ها و آریان مفرد (۱۳۸۹) رابطه رفتار سیاسی مدیران ارشد مالی و شاخص‌های عملکردهای مالی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد بین رفتار سیاسی مدیران و تمام شاخص‌های عملکرد مالی رابطه معنادار وجود دارد (۵). بارونی (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین تعهد سازمانی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران در سازمان آموزش و پرورش شهرستان‌های لارستان و فسا نشان داد، که رفتار سیاسی مدیران تنها با بعد عاطفی از ابعاد سه گانه تعهد سازمانی رابطه معنادار و در جهت منفی دارد و با دو

امروزه توفیق سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در ثروت انباشت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد. زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی^۱ فاقد کارایی مؤثرند. بدین معنا که استفاده بهینه از سرمایه مالی، فیزیکی و انسانی سازمان بدون سرمایه اجتماعی یعنی بدون شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان که توأم با اعتماد، محبت، دوستی و در جهت حفظ ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی باشد، امکان پذیر نیست (۱۰).

اعتماد یکی از عناصر بنیادین تعامل اجتماعی است که در حل مسائل مربوط به نظم اجتماعی نقش تعیین کننده دارد و پیش شرط عمده و کلیدی برای موجودیت هر جامعه‌ای محسوب می‌شود (۲). تحقق اهداف سازمان مستلزم همکاری اعضای آن با یکدیگر است و مهمترین راه تسهیل همکاری، اعتماد متقابل کارکنان به یکدیگر و نیز اعتماد میان کارکنان و مدیران سازمان‌ها می‌باشد (۴). افراد موجود در سازمان نیز همواره در صدد هستند که منافع خود را تأمین نمایند و از دیدگاهی به موضوع می‌نگرند، که منافع شخصی آنها تأمین شود. بدیهی است که این امر موجب انجام فعالیت‌هایی می‌شود که آن را سیاست بازی می‌نامند (۶).

رفتارهای سیاسی عبارت است از نفوذ در دیگران از طریق راه‌های غیر قانونی برای حصول نتایجی که مجاز و قانونی نیست (۱۳). بیشتر مانورهای سیاسی در سطح فردی رخ می‌دهد، که در این سطح افراد تنها به دنبال منافع شخصی خود هستند و به منافع دیگران توجهی ندارند و برای رسیدن به اهداف خود دست به سیاسی کاری و رفتارهای خارج از مقررات شغلی دست می‌زنند (۹). هدف اصلی تمام سازمان‌ها ارتقاء اثربخشی و کارایی است. امروزه توجه به کیفیت فعالیت‌ها باعث تقدم اثربخشی و کارایی گشته است. اثربخشی سازمانی عبارت است از میزانی که یک سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع خود و بدون فرسوده کردن غیر ضروری اعضاء و جامعه خود، اهدافش را برآورده می‌نماید (۹).

وجود جو اعتماد و حاکم بودن آن بر روابط انسانی در میان افراد، یکی از آرزوهای دیرینه است. سازمان نیز به عنوان مجموعه‌ای پیچیده و مرکب از افراد و ائتلاف‌ها پنداشته می‌شود، که هر یک دارای منافع، باورها، ارزش‌ها، سلیقه‌ها، انتظارات و پنداشته‌های خاص خود است، که دائماً برای کسب

ضمناً با توجه به اینکه، موضوع مدیریت صرف نظر از ماهیت شغلی یک ضرورت مهم در رفتار سازمانی می‌باشد، که برای اداره امور کلیه سازمان‌ها، مدیریت صحیح می‌تواند به عنوان کلید موفقیت سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد. بنابراین می‌توان اهمیت و ضرورت تحقیق حاضر را مورد تأکید قرار داد. همچنین با توجه به اهمیت نقش اعتماد در دستیابی به کارایی و اثربخشی مفید و مثبت کارکنان به نظر می‌رسد، بررسی و مطالعه نگرش‌ها و دیدگاه‌های کارکنان ادارات ورزش و جوانان و نظر خواهی از آنها در این ارتباط در عین آشکار نمودن وضعیت موجود مربوط به رفتارهای مدیریت سازمانی در این مراکز آموزشی، فرهنگی و ورزشی، آثار مثبت ناشی از بکارگیری رفتارهای مطلوب مدیریت را نیز نمایان می‌سازد. بنابراین توجه به عواملی نظیر کاهش اثربخشی کارکنان و کاهش اعتماد و افزایش منفعت‌طلبی در میان اعضای سازمان که باعث خدشه‌دار شدن سرمایه اجتماعی در سازمان می‌گردد، محقق را بر آن داشت پژوهشی در زمینه نقش اعتماد بین فردی^۴ و رفتار سیاسی^۵ بر اثربخشی^۶ در میان کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های کرمانشاه و همدان صورت دهد، تا شاید گامی در جهت افزایش اعتماد بین فردی و اثربخشی و کاهش منفعت‌طلبی در این سازمان‌ها برداشته شود.

با توجه به اینکه اکثر مطالعات در حیطه رفتار سازمانی در ورزش معطوف به سازمان‌های بزرگ ورزشی از قبیل وزارت ورزش و جوانان و کمیته ملی المپیک بوده است، نقش مهم ادارات ورزش و جوانان استان‌ها به عنوان اهرم اجرایی وزارت ورزش و جوانان مغفول مانده است. لذا در این پژوهش محقق بر آن آمد که به بررسی این متغیرها در اداره ورزش و جوانان استان‌های کرمانشاه و همدان بپردازد. در این تحقیق، محقق درصدد آن است که رابطه بین اعتماد بین فردی، رفتار سیاسی و اثربخشی نیروی انسانی را بررسی نموده و میزان تأثیر و رفتار سیاسی و اعتماد سازمانی را به عنوان متغیرهای مستقل بر اثربخشی انسانی که متغیر ملاک یا وابسته می‌باشد، مشخص سازد.

با توجه به مبانی نظری پژوهش می‌توان مدلی را برای این تحقیق ارائه داد. بر این اساس دو متغیر اعتماد بین فردی و رفتار سیاسی به عنوان متغیرهای مستقل برای اثربخشی به شمار می‌روند.

بعد مستمر و هنجاری رابطه معناداری مشاهده نگردید (۱). مختاری (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان رابطه بین اعتماد و اثربخشی دبیران نشان داد که بین هر یک از ابعاد ششگانه اعتماد با اثربخشی عملکرد دبیران رابطه معنادار وجود دارد و با افزایش هر یک از ابعاد اعتماد، اثربخشی عملکرد دبیران نیز افزایش یافت (۱۲).

تالمود (۲۰۱۳) پژوهشی با عنوان نقش میانجی اعتماد و حمایت اجتماعی در رابطه با رفتار سیاسی و نتایج شغلی (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، استرس، تحلیل رفتگی) انجام داد. نتایج نشان داد که اعتماد و حمایت اجتماعی میانجی خوبی برای ارتباط ادراک رفتار سیاسی و نتایج شغلی است، به عبارت دیگر زمانی که اعتماد و حمایت اجتماعی بر جو درون سازمانی حاکم شود، عواقب منفی ادراک رفتار سیاسی می‌تواند کنترل و کاهش یابد (۲۰). ادمن^۲ (۲۰۱۰) در پژوهش خود ارتباط منفی بین اعتماد و سیاست‌های سازمانی ادراک شده را تأیید می‌کند و اثبات می‌نماید که فقدان عدالت، کاهش اعتماد منجر به بروز رفتارهای سیاسی می‌شود (۱۸). پون^۳ (۲۰۰۸) در **پژوهشی** نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین اعتماد به نظران و تمایل زبردستان در کمک به همکاران وجود دارد. همچنین او نشان داد ادارک سیاست‌های سازمانی میانجی اعتماد به نظران و کمک به همکاران است (۱۹).

مفهوم سرمایه اجتماعی بر همکاری و هماهنگی نیروهای انسانی سازمان و هنجارهایی که همکاری و هماهنگی در سازمان را افزایش می‌دهند، تأکید دارد. در حالی که کاهش اعتماد در سازمان همواره نوعی ترس از برقراری رابطه و نوعی احساس ناامنی در بین اعضاء به وجود می‌آورد، که مانع از تقویت رابطه و همکاری و گسترش تعاملات در سازمان می‌گردد که در آن صورت، فردگرایی و به دنبال آن منفعت‌طلبی در سازمان رواج می‌یابد (۲).

می‌بایست در حوزه مدیریت ورزشی نیز به موازات عملکرد مشابه در سایر رشته‌های علمی، فعالیت‌های پژوهشی مورد نیاز به منظور آزمایش نظریه‌های جدید مدیریتی انجام گیرد. به همین سبب، محقق با اعتقاد به این اندیشه و در راستای اعتلای رشته مدیریت ورزشی به سهم خود، بر آن است تا نقش مؤلفه‌های اعتماد بین فردی و رفتار سیاسی را در ادارات ورزش و جوانان بر اثربخشی کارکنان مورد بررسی قرار دهد، که این امر مستلزم اجرای تحقیق با روش‌های علمی می‌باشد.

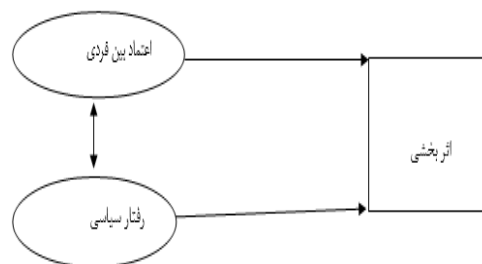
4 . Interpersonal Trust at Work
5 . Political Behavior
6 . Effectiveness

1. talmud
2. othman
3. poon

یافته های تحقیق

جدول شماره ۱. نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای

Sig	متغیرهای تحقیق	متغیرهای تحقیق کولموگروف- اسمیرنوف Z
.۱۳۱/	اعتماد بین فردی	۱/۱۶
.۳۸۷/	رفتار سیاسی	۱/۱۲
.۷۸۷/	اثر بخشی	۱/۶۵



شکل شماره ۱. مدل مفهومی پژوهش

همانطور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود با توجه به مقدار Z و سطح معناداری که بیشتر از $0/05$ است، توزیع داده‌ها طبیعی می‌باشد، بنابراین در تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

جدول شماره ۲. میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	همبستگی درونی
اعتماد	۳/۶۳	۰/۹۹	۱
رفتار سیاسی	۱/۲۲	۰/۷۸	-۰/۴۹*
اثر بخشی	۳/۴۱	۰/۹۱	۰/۵۳*

جدول ۲ روابط بین متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود، بین اعتماد بین فردی با اثربخشی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/05$). علاوه بر این، بین رفتار سیاسی با اثربخشی این رابطه منفی و معنی‌دار است ($P < 0/05$).

جدول شماره ۳. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل پژوهش

شاخص مدل	مدل پژوهش
χ^2	۲۱/۶۸۹
DF	۱۵۲
χ^2/DF	۲/۵۳
GFI	۰/۹۳
AGFI	۰/۹۱
NFI	۰/۹۵
CFI	۰/۹۷
RMSEA	۰/۰۳۳

از دیدگاه بیشتر دانشمندان در مورد نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (χ^2 / df) مقادیر بین ۲ تا ۳ را قابل قبول می‌-

روش تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر پیمایشی و از نوع همبستگی و با توجه به هدف از نوع کاربردی بود، که روش جمع آوری اطلاعات آن به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان-های کرمانشاه و همدان با مدرک تحصیلی حداقل دیپلم بود. به صورتی که با پرسش از بخش معاونت فرهنگی پژوهش ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها اطلاعات مربوط به تعداد کارکنان برآورد شد. تعداد کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه ۸۶ نفر و استان همدان ۸۲ نفر بودند، که جمعاً شامل ۱۶۸ کارمند می‌باشند. در این پژوهش نمونه آماری برابر با جامعه آماری انتخاب گردید. با توجه به پرسشنامه‌های برگشتی ۱۵۲ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه اعتماد بین فردی کوک و وال (۱۹۸۰)، پرسشنامه رفتار سیاسی دوهرین (۱۹۸۷) و پرسشنامه اثربخشی مقیمی (۱۳۸۸) در مقیاس لیکرت استفاده شد. برای اطمینان از روایی پرسشنامه، پرسشنامه اولیه به ۱۰ تن از اساتید رشته مدیریت ورزشی ارائه و با جمع‌بندی نظرات آنان پرسشنامه نهایی تنظیم شد. پایایی پرسشنامه‌های تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های اعتماد بین فردی، رفتار سیاسی و اثربخشی به ترتیب (۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۸۳) به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شده است. در سطح آمار توصیفی، از شاخص‌های آماری فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی و برای طراحی مدل از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) از نرم افزار AMOS استفاده شد.

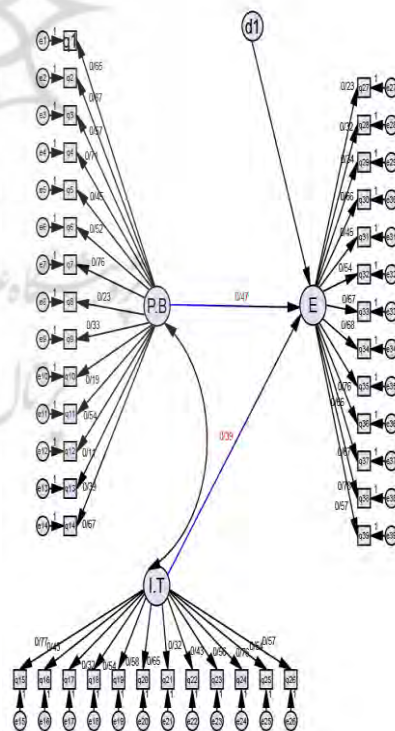
همانطور که در شکل ۲ مشاهده می‌گردد، رفتار سیاسی با ضریب بتای ۰/۴۷ پیش بینی کننده قویتری برای شکل‌گیری اثربخشی کارکنان در سازمان می‌باشد. همچنین اعتماد بین فردی با ضریب بتای ۰/۳۹ پیش بینی کننده مناسبی برای اثربخشی سازمانی کارکنان است.

بحث و نتیجه‌گیری

اعتماد بین فردی، میزان تمایلی است که فرد قصد دارد، نیت خوب را به افراد دیگر نسبت دهد و به اعمال دیگر افراد اطمینان دارد (۱۵). یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین ارتباط اعتماد و رفتار سیاسی و اثربخشی و رفتار سیاسی ارتباط منفی و معناداری مشاهده شد، البته در این پژوهش منظور از رفتارهای سیاسی تمایل فرد به قدرت می‌باشد که با نتایج پژوهش کرمی (۱۳۹۰) که حاکی از ارتباط منفی و معنادار بین اعتماد و اثربخشی و رفتار سیاسی بود، همسو می‌باشد (۱۱). همچنین کاکمور^۳ (۱۹۸۹)، ادمن (۲۰۱۰)، اندارتو^۴ (۲۰۰۹) و تالمود (۲۰۱۳) ارتباط منفی و معناداری بین اعتماد و اثربخشی و رفتارهای سیاسی گزارش کردند (۱۶، ۱۷، ۱۸، ۲۰)، که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. پژوهشی که ارتباط مثبت و معناداری بین این متغیرها را به اثبات برساند، مشاهده نگردد.

به طور مثال پون (۲۰۰۸) در پژوهش خود نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین اعتماد به سرپرستان و تمایل زیردستان در کمک به همکاران وجود دارد، او نشان داد سیاست‌های سازمانی ادراک شده میانجی اعتماد به ناظران و کمک به همکاران است. اعتماد منجر به رفتارهای کمکی در موقعیت‌هایی که ادراک سیاست‌های سازمانی پایین است، می‌شود، اما تأثیری در موقعیت‌هایی که ادراک سیاست‌های سازمانی بالا است، ندارد (۱۹). همچنین نتایج پژوهش تالمود (۲۰۱۳) نشان داد که وقتی اعتماد و حمایت اجتماعی بر جو سازمانی حاکم شود عواقب منفی سیاست سازمانی کنترل می‌شود و کاهش می‌یابد (۲۰). ادمن (۲۰۱۰) در پژوهش خود ارتباط منفی بین اعتماد و سیاست‌های سازمانی ادراک شده را تأیید می‌کند و اثبات می‌نماید که فقدان عدالت، کاهش اعتماد منجر به بروز رفتارهای سیاسی می‌شود. احتمالاً یکی از دلایل ارتباط منفی این است که اعتماد اغلب به عنوان پدیده‌ای مثبت و سیاست‌های سازمانی به عنوان پدیده‌ای منفی نگریسته می‌شود (۱۸).

داند با این حال دیدگاه‌ها در این باره متفاوت است. برای مثال، شوماخر و لومکس مقادیر بین ۱ تا ۵ را قابل قبول می‌دانند. در این پژوهش این نسبت ۲/۵۳ بدست آمده است. در مورد شاخص‌های (CFI، NFI، AGFI، GFI) گفته شده که هرچه این شاخص‌ها به عدد یک نزدیکتر باشد، مدل از برازش مطلوب‌تری برخوردار است. بنتلر و بونت^۱ مقادیر برابر و بالای ۰/۹ را به عنوان شاخصی خوب برای برازندگی مدل‌های نظری توصیه کرده‌اند. در این پژوهش این مقادیر برای شاخص‌های (CFI، NFI، AGFI، GFI) به ترتیب (۰/۹۳، ۰/۹۱، ۰/۹۵ و ۰/۹۷) بدست آمده است. شاخص (RMSEA)^۲ بر اساس خطاهای مدل ساخته شده و معیاری برای بد بودن مدل است. برخی از اندیشمندان بر این عقیده‌اند که این شاخص باید کمتر از ۰/۰۵ باشد و برخی دیگر میزان کمتر از ۰/۰۸ را مناسب می‌دانند. در این پژوهش مقدار ۰/۰۳۳ برای این شاخص بدست آمد. با در نظر گرفتن این موارد و با توجه به مقادیر نمایش داده شده در جدول ۳ نشان دهنده این موضوع است که مدل ارائه شده به طور مطلوبی برازش شده است.



شکل شماره ۲. مدل پژوهش در شرایط تخمین استاندارد

3. Kacmor
4. Indartono

1. Bentler and Boont
2. Root Mean Square Error of Approximation

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. یکی از دلایل اصلی به کارگیری 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 اخلاق‌گرایی 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 تأثیر 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 ادارات ورزش و جوانان در استان‌های کرمانشاه و همدان رابطه مثبت و معناداری با اعتماد دارد. البته معدودی از مطالعات انجام شده رابطه اثربخشی را با اعتماد مورد بررسی قرار داده بودند و بیشتر مطالعات اثربخشی را با مؤلفه‌های دیگری ارزیابی کرده‌اند. نتایج تحقیقات رحیم نیا و همکاران (۱۳۸۸) و چن و همکاران^۱ (۲۰۱۱) نشان داد که اثربخشی با مؤلفه‌هایی نظیر حمایت مدیریت، خلاقیت فردی، سبک رهبری، تعلق سازمانی و توانمندی‌های (فنی - انسانی - ادراکی) و سلامت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد (۸ و ۱۴). بنابراین می‌توان گفت که کارکنان باید با یکدیگر، همکاری و همدلی بیشتری داشته باشند و مدیران این همکاری را در بین کارکنان تسهیل نمایند، تا بتوانند بین خود و همکاران در سازمان اعتماد ایجاد کنند و اثربخشی بیشتری را داشته باشند. نگرش‌ها و مفاهیم بسیاری در مورد اعتماد سازمانی و بین فردی وجود دارد. محققان بر این نکته تأکید دارند که کارکنان

باید احساس کنند که مدیرانشان قابل اعتماد هستند. همچنین محققان زیادی از رشته‌های متنوع بر روی این مسأله توافق دارند که وجود اعتماد در سازمان دارای مزایای زیادی است. اعتماد یک عنصر مهم و کلیدی در سازمان است چرا که مشارکت را ممکن می‌سازد و مشارکت‌ها در سازمان بسیار حائز اهمیت است، که به نوبه خود باعث اثربخشی در سازمان می‌شود. اعتماد به سازمان به عنوان "انتظارات مثبتی که افراد درباره مقاصد و رفتارهای چندگانه اعضای سازمانی مبنی بر نقش سازمانی، روابط و انتظارات و وابستگی‌ها دارند" تعریف می‌شود. با توجه به نتایج این پژوهش مدیریت در سازمان می‌تواند با افزایش اعتماد در سازمان، همکاری را ارتقاء دهد و سبک‌های حل تعارض را به سوی سبک‌های مسالمت‌آمیز سوق دهد. مدیران می‌توانند با افزایش اعتماد سازمانی از طریق صراحت، صداقت و قابل پیش بینی بودن رفتارها، اعتمادسازی نمایند و در نهایت اثربخشی را در سازمان ارتقاء بخشند. چون ماکیاو گری، ارزش‌های اخلاقی و سیاست‌گرایی در افراد متفاوت است؛ مدیران باید توسعه فرهنگ همکاری را که رفتارهای اخلاقی را تقویت و رفتارهای غیراخلاقی را کم رنگ می‌کند در کانون توجه سازمان قرار دهند. کارکنانی که بدون بازی سیاسی به نتایج مطلوب دست یافته‌اند را شناسایی و تشویق کنند. همچنین مدیران می‌توانند اینگونه رفتارهای سیاسی را از طریق سیستم پاداش‌دهی شفاف، توزیع مناسب قدرت در سازمان و ایجاد سیستم مدیریت باز مدیریت نمایند.

در نتیجه‌گیری کلی بر اساس یافته‌های پژوهش، افزایش هر یک از دو متغیر اعتماد بین فردی و اثربخشی با کاهش رفتار سیاسی و بالعکس همراه است. از آنجا که اعتماد بین فردی نقشی بسیار مهم در سلامت سازمان‌ها دارد و در کارکنان روحیه همکاری و مشارکت به وجود می‌آورد، در صورت بروز تعارض نیز در جو حاکی از اعتماد کارکنان می‌توانند با روش‌های مبنی بر همکاری با یکدیگر تعارض و اختلاف پیش آمده را بررسی و حل نمایند، اما افزایش تمایل به رفتار سیاسی در سازمان و تقویت رفتار کسانی که تنها در پی منافع خویش‌اند زمینه‌ساز تعارض و روش‌های غیرکارکردی حل آن در سازمان خواهد شد؛ بنابراین مدیران باید اقداماتی انجام دهند که اعتماد بین فردی تقویت شود و رفتار افراد سیاسی کار مدیریت شود، تا جو اعتماد در سازمان رو به نزول نگذارد و سرمایه اجتماعی به مفهوم همکاری و اثربخشی حتی در موقعیت تعارض در سایه وجود اعتماد در سازمان توسعه یابد.

منابع

۱. بارونی، مجتبی. رابطه بین تعهد سازمانی و ادراک کارکنان از رفتار سیاسی مدیران در سازمان آموزش و پرورش شهرستان‌های لارستان و فسا. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اداری دانشگاه اصفهان، ۱۳۸۸.
۲. باستانی، سوسن؛ کمالی، افسانه؛ صالحی هیکویی، مریم. سرمایه اجتماعی شبکه و اعتماد متقابل شخصی. *مجله علوم اجتماعی*، سال پنجم، شماره ۱۸ (۱۳۸۷): ۴۱-۸۱.
۳. جشوقانی، مصطفی. رابطه بین اعتماد درون سازمانی و تعهد شغلی مدیران دبیرستان‌های شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد واحد خوراسگان، ۱۳۹۲.
۴. چاوشی، سید محمد حسین. بررسی و مطالعه رابطه هوش عاطفی مدیران و میزان اعتماد زیر دستان به آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۸۶.
۵. حاجیها، زهره؛ آریان مفرد. رابطه رفتار سیاسی مدیران ارشد مالی و شاخص های عملکردهای مالی. *فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، سال سوم، شماره ۸ (۱۳۸۹): ۱۸۶-۱۶۱.
۶. رایینز، ا. پ. مبانی رفتار سازمانی. ترجمه: پارساییان ع و اعرابی س م. ویرایش ۴. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۰.
۷. ربانی، محمدمهدی؛ علوی، سید بابک. رابطه بین اعتماد کارکنان به مدیران خود و اثربخشی سامانه. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، سال هفتم، شماره ۳ (۱۳۹۴): ۲۹-۵۰.
۸. رحیم نیا، فریبرز؛ حسن زاده، ژاله. بررسی نقش تعدیل کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط گریزی افراد. *پژوهش نامه مدیریت تحول*، سال ششم، شماره ۲۲ (۱۳۸۸): ۴۶-۲۱.
۹. رضائیان، علی. مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). ویرایش ۳. تهران: سمت، ۱۳۸۹.
۱۰. فقیهی، ابوالحسن؛ فیضی، طاهره. سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان. *فصلنامه دانش مدیریت*. سال سوم، شماره ۷ (۱۳۸۵): ۲۳-۴۶.
۱۱. کرمی، فرزانه؛ یوسفی، بهرام. ارتباط اعتماد بین فردی و رفتارهای سیاسی با سبک‌های حل تعارض در میان کارکنان ادارات تربیت بدنی استان‌های منتخب. *نشریه مطالعات مدیریت ورزشی*، سال چهارم، شماره ۲۱ (۱۳۹۲): ۲۱۸-۱۹۵.
۱۲. مختاری، مهران. بررسی رابطه بین اعتماد و اثربخشی دبیران شهرستان لنجان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان، ۱۳۸۶.
۱۳. مقیمی، سید محمد. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. ویرایش ۲. تهران: ترمه، ۱۳۸۶.
14. Chen M. Join M. Chen k. the Effects of personality traits and conflict management on organizational commitment. A case study of Taiwan financial services personnel. *the journal of international management*, 2011: 4 (1): 20-29.
15. Cook J, D. wall T, D. new work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need no fulfillment. *Journal of occupational psychology*. 1980: 3 (1): 39-52
16. Indartono S. Perception of organization politics effects on performance: mediation effect of trust. *Journal management business*. 2009: 2 (1): 1-13.
17. Kacmor K, M. Perceptions of organization politics scale (pops): development and construct validation. *journal educational & psychological measurement*, 1991: 51(1): 193-205.
18. Othman R. Organizational politics: therole of gustice trust and gob ambiguity. *Singapoae management review*, 2010: 30 (1): 43-54
19. Poon j, M. Trust-in-supervisor and helping coworkers: moderating effect of perceived politics. *journal of managerial behavior*. 2008: 21(4): 518-532
20. Talmud E. Organizational and outcomes: the moderation and support. 2013: 40 (11): 2829-2861.