

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۵، شماره ۱۸، پاییز ۱۳۹۶

ص ص: ۷۳-۸۷

تأثیر محیط قانونی بر اثربخشی مدیریت راهبردی در وزارت ورزش و جوانان

غلامرضا شعبانی بهار^۱ - لقمان کشاورز^۲ - ابوالفضل فراهانی^۳ - اکبر فرید فتحی^{۴*}

۱. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران ۲. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام

نور، تهران، ایران ۳. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران ۴. دانش آموخته دکتری مدیریت

ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۲۸، تاریخ تصویب: ۱۳۹۶/۰۳/۲۸)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر محیط قانونی بر اثربخشی مدیریت راهبردی در وزارت ورزش و جوانان بود. جامعه آماری تحقیق اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها با سابقه مدیریت در ورزش، مدیران وزارت ورزش و جوانان و کارشناسان خبره در واحدهای ستادی و تابعه و مدیران فدراسیون‌های ورزشی به تعداد ۳۰۰ نفر بودند که همه آنها به صورت کل‌شمار برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد محیط قانونی نیک‌نژاد (۱۳۹۴) و اثربخشی مدیریت راهبردی نیک‌نژاد (۱۳۹۴) استفاده شد. روایی هر دو پرسشنامه به تأیید یازده تن از متخصصان رسید و پایایی آنها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۶ محاسبه شد. برای تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی از جمله ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون و معادلات ساختاری با کمک دو نرم‌افزار SPSS و AMOS استفاده شد. نتایج نشان داد که بین محیط قانونی و تمامی ابعاد آن با اثربخشی مدیریت راهبردی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مشخص شد محیط قانونی می‌تواند تأثیر مثبت، معنادار و قابل قبولی برابر با ۰/۵۵۷ بر اثربخشی مدیریت راهبردی داشته باشد. همچنین ضریب تعیین به دست آمده نشان می‌دهد که محیط قانونی ۳۱ درصد از واریانس اثربخشی مدیریت راهبردی را تبیین می‌کند. بدون توجه به آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها و قوانین و تدوین آنها براساس راهبردها، راهبردها اثربخشی لازم را نخواهند داشت.

واژه‌های کلیدی

اثربخشی، محیط حقوقی، محیط قانونی، مدیریت راهبردی، وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

در دهه‌های اخیر شاهد تحقیقات گسترده و بحث و گفت‌وگوی مستمر میان اندیشمندان مدیریت دولتی درباره شیوه و راهبرد تجدید حیات و نوآفرینی فرایندهای مدیریتی در سازمان‌های دولتی بوده‌ایم. انتخاب چارچوب‌های جدید مدیریتی به تناسب فرهنگ و قانون اساسی کشورها به گونه‌ای که تسهیل‌کننده سیاست‌ها و اقدامات توسعه‌ای باشد، برای همه کشورها و به‌ویژه کشورهای در حال توسعه نه فقط یک هدف، بلکه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است (۱۰). از طرفی سازمان‌ها به‌طور مداوم با محیطی متلاطم و ناآرام روبه‌رو هستند و تهدیدهای محیطی از هر سو حیات و بقای آنها را به مخاطره می‌اندازد. سازمان‌ها باید جایگاه فعلی خود را بشناسند، توانایی‌ها و ضعف‌های خود را دقیقاً تحلیل کنند و با تکیه بر توانایی‌ها از فرصت‌های محیطی استفاده کرده و خود را برای برخورد با تهدیدها آماده کنند (۷). در واقع هماهنگی با تغییرات و شرایط محیط از مهم‌ترین عوامل برای حفظ وجودی سازمان‌هاست. از مهم‌ترین دستاوردهای هماهنگی و آمادگی در برابر تغییرات محیطی برای سازمان‌ها، تعامل مستمر با محیط برای به حداقل رساندن پیچیدگی‌های ناشی از تغییر است؛ بنابراین، ساختار و ویژگی‌های محیطی که سازمان در آن قرار دارد، برای هر سازمانی بسیار مهم است (۲۰). امروزه اتکای استدلال‌های خط‌مشی‌گذاری ملی بر نظرسنجی‌های نگرشی و افکارسنجی‌ها، چندان تضمین‌کننده تحقق اهداف غایی خط‌مشی‌های عمومی و همین‌طور ره‌آوردهای اثرگذار آنها نخواهد بود. خط‌مشی‌گذاری در پرتو شواهد رویکرد جدیدی به چرخه خط‌مشی‌گذاری عمومی است که در بسیاری از کشورها استفاده شده است. از اساسی‌ترین فعالیت‌های دولت‌ها، طراحی و تدوین خط‌مشی عمومی است و مداخلات دولت در امور جامعه با استفاده از

خط‌مشی‌ها صورت می‌گیرد (۱). در عرصه بسیار پیچیده فعالیت‌های امروز سازمان‌ها، تعدد عوامل تأثیرگذار، سرعت تغییر و تحولات، علاقه‌مندی سازمان‌ها به کسب موفقیت و بقای بلندمدت، برنامه‌ریزی راهبردی و مدیریت راهبردی را ضرورتی اجتناب‌ناپذیر کرده است، مدیران بدون بهره‌گیری از تفکر راهبردی و سیستمی و ترسیم دورنمای آینده سازمان خود قادر به رهبری و هدایت صحیح در این عرصه پیچیده نیستند. در این عصر از پیشرفت علم و فناوری، برنامه‌ریزی راهبردی، ابزاری سودمند برای مدیران و کارشناسان سازمان‌ها و رشته فعالیت‌های مرتبط است (۳)؛ و به‌منظور برخورداری اثربخشی با چالش‌های محیطی که بر توانایی سازمان‌هایشان برای کسب سود و توسعه فعالیت‌ها تأثیر می‌گذارد، فرایند مدیریت راهبردی را مورد توجه قرار داده‌اند. آنها بر این باورند که فرایند مذکور به بهینه ساختن موفقیت سازمان در محیط رقابت کمک می‌کند و این توانایی را می‌دهد که تغییرات و دگرگونی‌ها را دقیق‌تر پیش‌بینی کند و آمادگی سازمان را در مقابل رویدادها و رخدادهای غیرقابل انتظار داخلی و خارجی افزایش دهد (۱۲). مدیریت راهبردی فرایند اتخاذ تصمیماتی است که به موفقیت و ادامه حیات سازمان منجر می‌شود. یک مدیریت راهبردی پویا و حساب‌شده جریان هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری و پیش‌بینی انجام فعالیت‌هایی است که موجب تدوین راهبرد اثربخش برای دستیابی هدف‌های سازمان است (۹). از چالش‌های اصلی مدیران ارشد سازمان‌ها، تدوین درست راهبردها و پیاده‌سازی صحیح آنهاست (۶). متأسفانه بسیاری از راهبردهای درست تدوین‌شده در مرحله عمل با شکست مواجه می‌شوند. در واقع عوامل متعددی سبب عدم موفقیت اجرا و اثربخشی راهبردها می‌شوند. موانع سازمانی از جمله عوامل مهمی است اجرای استراتژی‌ها را با مشکل مواجه می‌سازد و

شامل ساختار نامناسب، تخصیص نامناسب منابع، ارتباطات ناقص و ناکافی، تشریک مساعی غیراثربخش، فقدان فرهنگ سازمانی مناسب، فقدان سیستم کنترل مناسب، نبود سیستم پاداش مناسب، مدارک تحصیلی نامناسب، فقدان سیستم انگیزشی مناسب و فقدان رویکرد اجرایی مطلوب است (۲۴). اگرچه دلیل شکست راهبردها به فرایند اجرای استراتژی در مدیریت استراتژیک برمی‌گردد، در مطالعات توجه کمتری به آن شده است. از دلایل شکست اجرای استراتژی‌ها، می‌توان به انتقال نادرست استراتژی در سرتاسر سازمان و نیز محدودیت بودجه و زمان و ناکارایی منابع در انجام پروژه‌ها و اقداماتی که بعضاً از اولویت استراتژیک و اهمیت بسیاری در جهت دستیابی به اهداف، برخوردار نیستند اما قسمت اعظم منابع بهبود را به خود اختصاص می‌دهند، اشاره کرد (۶). از طرفی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر راهبردهای سازمان‌ها، محیط بیرونی است؛ و یکی از محیط‌های تأثیرگذار بر سازمان‌ها، محیط قانونی است؛ محیط قانونی عبارت است از فضای سیاسی و قانونی که هر سازمان در آن به فعالیت می‌پردازد. قوانین دولتی و دولت، نتایج انتخابات، روابط دولت و احزاب، توازن قدرت، ثبات یا بی‌ثباتی سیاسی، میزان اثربخشی روابط با سازمان‌های رسمی، حقوق قانونی سازمان، میزان اجازه دولت برای دخالت در کسب و کارها، قدرت‌های سیاسی حاکم بر کشور و بخش خصوصی و اتحادیه‌ها می‌توانند بر محیط قانونی تأثیر بگذارند. این مؤلفه‌ها خود تحت تأثیر عملکردهای قانون و مقررات، تصمیمات حقوقی، نظرهای تصمیم‌گیرندگان و تفسیر قوانین قرار می‌گیرند (۲۵).

محیط قانونی در هر کشوری با گذر زمان و در طول روند تاریخی یک کشور تغییر می‌کند. تأثیرات محیط قانونی در تحقیقات گذشته معمولاً به دو صورت ایستا^۱ و

پویا^۲ مطالعه شده است. با این حال امروزه محیط قانونی به‌صورت یک متغیر پویا در نظر گرفته می‌شود (۱۶). محیط قانونی با ساختار ایستا، سازمان‌ها را با قوانین محدود در نظر می‌گیرد. با این حال سازمان‌ها آزادند که در این محدوده فعالیت کنند؛ بنابراین در سازمان‌ها احساس محدودیت و کنترل به‌وجود می‌آید. سازمان‌ها معمولاً برای تغییرات ناگهانی آماده نمی‌شوند و تغییر در دستورها و اهداف کوتاه‌مدت سازمان‌ها دیده نمی‌شود. سازمان‌ها همانند بازیکنان هستند و نظام قانونی همانند یک زمین بازی. به‌طور خلاصه می‌توان گفت که در محیط قانونی با ساختار ایستا سازمان‌ها برخی از تأثیرات تغییرات قانون را احساس نمی‌کنند. در حقیقت سازمان‌ها به یک مکانیسم کنترل درونی مجهزند که شاکله اصلی سازمان‌ها پیرو آن است؛ و در حقیقت آن مکانیسم است که ممکن است موجب تغییر در آنها شود. در محیط قانونی با ساختار پویا، قوانین کاملاً فعال‌ترند. در این محیط قوانین بسیاری علیه تبعیض، بهداشت و ایمنی، قانون حمایت از کار و قوانینی از این دست وجود دارد (۱۳). در مورد تأثیر محیط قانونی بر راهبردها باید به این واقعیت مهم توجه کرد که سازمان‌ها نیازمند قدرت و منابع لازم برای اثرگذاری بر محیط و انجام تغییرات مورد انتظارند. براساس این نظریه قانون برای یک سری از سازمان‌ها ابزار تشویق و برای یک سری ابزار تنبیه در نظر گرفته است. به مرور سازمان درمی‌یابد که چگونه خود را با شرایط محیط قانونی وفق دهد تا از مضرات آن در امان بماند و از مزایای آن بهره‌برد. در حقیقت این عامل را نظریه وابستگی به منابع می‌نامند؛ یعنی میزان سرعت و دقت پاسخگویی سازمان به محیط قانونی و تغییرات آن به قدرت منابع آن سازمان وابسته است (۱۰). درابتز^۳ و همکاران (۲۰۰۴) به توضیح این موضوع پرداختند که کیفیت نظام راهبری

سازمان می‌تواند عملکرد سازمان را توضیح دهد. آنها محیط قانونی بهتر را عاملی برای ارتقای کیفیت سازمان در نظر گرفتند و با انتخاب نمونه‌ای از سازمان‌های آلمانی نشان دادند که بین عملکرد سازمان و سطح کیفیت نظام راهبری سازمان رابطه مثبتی وجود دارد (۱۵).

در کنار این موارد الگوهای ارائه‌شده برای سنجش اثربخشی سازمان هر یک در جایگاه خود، دارای نقاط قوت و ضعف برای سنجش اثربخشی سازمان هستند؛ اما اگر ما خواهان درک جامعی از اثربخشی سازمان هستیم، شناسایی همه متغیرهای کلیدی در حیطه اثربخشی و سپس تعیین اینکه چگونه این متغیرها به هم مرتبط می‌شوند ارزشمند است، که رویکرد یا الگوی ارزش‌های رقابتی چنین چارچوب منسجمی به‌منظور تحقق این مهم ارائه می‌دهد. پریکوپ^۱ (۲۰۱۲) در پژوهش خود به بررسی بحران در سازمان‌ها پرداخت و معتقد است که تاکنون نظریه‌های مدیریت راهبردی، راهکاری عملی برای مواجهه با بحران ارائه نکرده‌اند. وی برای حل این مسئله، پیشنهاد می‌کند تا ارتباط بین برنامه‌ریزی راهبردی و تجزیه و تحلیل راهبردی، بازنگری و بازتعریف شود (۲۲).

رحیم‌نیا^۲ و همکاران (۲۰۰۵) در تلاش برای دسته‌بندی دلایل شکست راهبردها به چهار دسته عوامل زیر دست یافتند: پیامدهای برنامه‌ریزی، مسائل سازمانی، مدیریتی و فردی (۲۳). علاوه بر این، در مطالعه رحیم‌نیا و همکاران (۲۰۰۹)، عوامل محیطی به دسته‌بندی آنها از دلایل شکست راهبردها، اضافه شد، چراکه یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر مدیریت بخش دولتی را عوامل محیطی تشکیل می‌دهد (۲۴). جیاو^۳ و همکاران (۲۰۱۲) با بررسی میزان تأثیر شرکت‌های چینی از محیط قانونی نشان دادند که محیط قانونی نقش بسزایی در تبدیل

شدن چین به قدرت اقتصادی داشته است. نتایج این تحقیق نشان داد که در چین به‌عنوان یک اقتصاد نوظهور در شمال شرقی آسیا، محیط قانونی محلی، اثر مثبت شایان توجهی در نوآوری محصولات، خلاقیت در فناوری جدید، نوآوری فرایند خدمات و نوآوری در مدیریت داشته است. مالکیت دولتی اثر مثبتی بر محیط قانونی و رشد شرکت‌های بزرگ داشته است. با این حال محیط قانونی منطقه‌ای بر روی شرکت‌های کوچک تأثیر منفی گذاشته است. این نتایج نشان داد که در چین، محیط قانونی بیشتر به سود شرکت‌های بزرگ و سازمان‌های دولتی است (۱۸). در همین زمینه، گوردهام و نوردهانگ^۴ (۲۰۱۰) نیز عوامل زمینه‌ای تأثیرگذار در مدیریت منابع انسانی در یک مدل اروپایی را مشتمل بر فرهنگ، قوانین و مقررات، نقش دولت و نقش اتحادیه‌های کارگری و تأثیر آنها بر راهبردهای منابع انسانی می‌دانند. عوامل محیطی بخشی را توصیف می‌کنند که سازمان‌ها در آن کسب‌وکار خود را انجام می‌دهند و شامل مشخصه‌های صنعت، قوانین دولت و سازمان‌های پشتیبان می‌شوند (۱۷).

اثربخشی مدیریت راهبردی به‌عنوان حصول اهداف و راهبردهای هر سازمان به هزینه بهینه تعریف شده است (۱۷). با نگاهی دقیق به مفهوم اثربخشی مدیریت راهبردی و نقش مهمی که می‌تواند در سازمان‌های ورزشی به‌ویژه وزارت ورزش و جوانان جهت تحقق اهداف به‌ویژه در تأمین سلامت و تندرستی افراد جامعه داشته باشد، می‌توان به ضرورت استفاده از آن پی برد. با توجه به این مسئله که تغییرات محیطی امروزه شتاب زیادی به خود گرفته است، لزوم توجه به تأثیر آن بر سازمان بیش از گذشته احساس می‌شود. مدیریت راهبردی با تکیه بر ذهنیتی پویا، آینده‌نگر، جامع‌نگر و اقتضایی می‌تواند

1. Pricop
2. Rahimnia
3. Jiao

راه حل مناسبی برای بسیاری از مسائل سازمان‌های ورزشی باشد.

در نهایت با توجه به اهمیت محیط قانونی سازمان در موفقیت یا عدم موفقیت راهبردهای سازمان‌ها به‌ویژه وزارت ورزش و جوانان، این سؤال برای پژوهشگر مطرح است که آیا هماهنگ شدن با محیط بیرونی همچون محیط قانونی می‌تواند به اثربخشی راهبردی منجر شود؟ و محیط قانونی چگونه بر اثربخشی مدیریت راهبردی وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار است؟

روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نوع توصیفی، همبستگی و تحلیلی است که به‌صورت میدانی انجام گرفته است. برای دستیابی به اهداف پژوهش از دو پرسشنامه محیط قانونی نیک‌نژاد (۱۳۹۴) و اثربخشی مدیریت راهبردی نیک‌نژاد (۱۳۹۴) استفاده شد. روایی هر دو پرسشنامه به تأیید هشت تن از متخصصان رسید و پایایی آنها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی به‌ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۲ محاسبه شد. برای تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون و معادلات ساختاری با کمک دو نرم‌افزار SPSS و AMOS استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را استادان منتخب مدیریت ورزشی دانشگاه‌ها که سابقه مدیریت یا فعالیت در وزارت ورزش و جوانان، فدراسیون‌های ورزشی یا ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها را داشته‌اند، معاونان وزارت ورزش و جوانان (۷ نفر)، مدیران کل ستادی وزارت ورزش و جوانان (۲۰ نفر)، مدیران کل استانی ادارات ورزش و جوانان (۳۱ نفر)، رؤسای فدراسیون‌های ورزشی (۵۳ نفر) و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان (۱۸۰ نفر) تشکیل می‌دهند که تعداد آنها حدود ۳۰۰ نفر بود. با

توجه به محدود بودن جامعه آماری، نمونه آماری به‌صورت کل‌شمار یعنی برابر با جامعه در نظر گرفته شد ($n=300$). برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، از روش‌های آماری توصیفی فراوانی، درصد، میانگین و جدول توزیع فراوانی و روش‌های آماری استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی ساده (روش همزمان) با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۶۶ استفاده شد؛ همچنین برای بررسی مدل پیشنهادی از مدل معادلات ساختاری از نرم‌افزار AMOS استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی مربوط به سن نمونه‌ها نشان داد که ۳۹ درصد از افراد نمونه زن و ۶۱ درصد مرد بودند. همچنین یافته‌های مربوط به تحصیلات نشان داد که ۶۲ درصد مدرک کارشناسی، ۳۳ درصد کارشناسی ارشد و ۵ درصد مدرک دکتری داشتند. همچنین ۵۴ درصد از نمونه‌ها دارای سابقه کاری بالای ۱۰ سال بودند. به‌منظور بررسی ارتباط بین محیط قانونی و مؤلفه‌های آن با اثربخشی مدیریت راهبردی از ضریب همبستگی استفاده شد. در جدول ۱ ضرایب همبستگی بین محیط قانونی و مؤلفه‌های آن با اثربخشی مدیریت راهبردی گزارش شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، به‌جز ابعاد انعطاف‌پذیری قانون و تجانس، بین سایر ابعاد متغیر محیط قانونی با اثربخشی راهبردی ارتباط مثبت و معناداری در سطح $P \leq 0/01$ وجود دارد. با توجه به یافته‌ها بالاترین ضریب همبستگی بین بازدارندگی رفتارهای غیرحرفه‌ای و اثربخشی مدیریت راهبری ($P \leq 0/01$)، $r=0/477$ و شهروندگرایی با اثربخشی مدیریت راهبردی ($P \leq 0/01$)، $r=0/454$ وجود داشت و پایین‌ترین همبستگی معنی‌دار بین جامعیت و اثربخشی مدیریت راهبردی ($P \leq 0/01$)، $r=0/354$ به‌دست آمد.

همچنین بین محیط قانونی و اثربخشی مدیریت راهبردی ارتباط مثبت و نسبتاً بالایی مشاهده شد ($r=0/474$, $P\leq 0/01$).

جدول ۱. ماتریس روابط همبستگی محیط قانونی و ابعاد آن با اثربخشی مدیریت راهبردی

محیط قانون	جامعیت	پیچیدگی	تجانس	انعطاف- پذیری قانون	بازدارندگی رفتارهای غیرحرفه‌ای	اخلاق محوری	شهروندگرایی	ثبات
اثربخشی								
مدیریت	۰/۳۵۴**	۰/۴۴۹**	۰/۰۳۹	۰/۰۵	۰/۴۷۷**	۰/۳۵۷**	۰/۴۵۴**	۰/۴۵۰**
راهبردی								

**=معناداری در سطح $P\leq 0/01$

برای بررسی روابط علی و معلولی بین ابعاد محیط قانونی به عنوان متغیرهای مستقل (پیش‌بین) و اثربخشی مدیریت راهبردی به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، از آزمون رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد.

جدول ۲. خلاصه مدل رگرسیون ابعاد محیط قانونی و اثربخشی مدیریت راهبردی

مدل رگرسیون	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	خطای استاندارد	دوربین	F	سطح معناداری
همزمان	۰/۵۹۱	۰/۳۳۳	برآورد	واتسون	۲۰/۶۹۶	۰/۰۰۱

مدیریت راهبردی) مدل خوبی است و مؤلفه‌های محیط قانونی قادرند میزان تغییرات اثربخشی مدیریت راهبردی را تبیین کنند.

با توجه به جدول ۳ نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که ثبات ($T=3/18$, $Sig=0/002$)، بازدارندگی رفتارهای غیرحرفه‌ای ($T=2/634$, $Sig=0/009$) و پیچیدگی ($T=5/028$, $Sig=0/001$) تأثیر معناداری بر اثربخشی مدیریت راهبردی منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان دارند و اثر شهروندگرایی ($T=1/243$, $Sig=0/215$)، اخلاق محوری ($T=1/100$, $Sig=0/273$) و جامعیت ($T=1/805$, $Sig=0/072$) بر اثربخشی مدیریت راهبردی منابع انسانی معنادار نبود.

نتایج ضریب همبستگی جدول ۲ نشان می‌دهد که در حالت کلی بین عامل مؤلفه‌های محیط قانونی و اثربخشی مدیریت راهبردی ارتباط معناداری وجود دارد ($r=0/591$, $Sig=0/001$). همچنین ضریب تعیین (R^2) که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر ملاک توسط متغیر پیش‌بین است، نشان می‌دهد که ۳۳/۳ درصد از واریانس کل تغییرات اثربخشی مدیریت راهبردی به مؤلفه‌های محیط قانونی و ۷۶/۷ درصد به عوامل خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود. همچنین با توجه به معناداری مقدار F ($F=20/696$, $Sig=0/001$) می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیر مستقل (مؤلفه‌های محیط قانونی) و متغیر وابسته (اثربخشی

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون بین مؤلفه‌های محیط قانونی و اثربخشی مدیریت راهبردی

رگرسیون همزمان	ضرایب تأثیر استاندارد نشده		ضرایب تأثیر استاندارد شده		مقدار T	سطح معناداری
	B	Std. Error	Beta			
عرض از مبدأ	۱/۲۸۱	۰/۱۶۵			۷/۷۵۹	۰/۰۰۱
ثبات	۰/۱۸۴	۰/۰۵۸	۰/۲۶۵		۳/۱۸	۰/۰۰۲
شهروندگرایی	۰/۰۶۴	۰/۰۵۲	۰/۱۰۸		۱/۲۴۳	۰/۲۱۵
اخلاق محوری	۰/۰۷	۰/۰۶۴	۰/۱		۱/۱۰۰	۰/۲۷۳
بازدارندگی رفتارهای غیر حرفه‌ای	۰/۱۵۸	۰/۰۶	۰/۲۵۵		۲/۶۳۴	۰/۰۰۹
پیچیدگی	۰/۲۰۷	۰/۰۴۱	۰/۳۲۸		۵/۰۲۸	۰/۰۰۱
جامعیت	۰/۰۸۵	۰/۰۴۷	۰/۱۴۸		۱/۸۰۵	۰/۰۷۲

شیب خط رگرسیونی (ضرایب تأثیر استاندارد نشده= B) نیز نشان می‌دهد که ثبات ($B=۰/۱۸۴$)، بازدارندگی رفتارهای غیر حرفه‌ای ($B=۰/۱۵۸$) و پیچیدگی ($B=۰/۲۰۷$) اثر مثبتی بر اثربخشی مدیریت راهبردی منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان دارند.

ضرایب تأثیر استاندارد شده ($\beta=Beta$) کمک می‌کنند تا سهم نسبی متغیر مستقل یا متغیرهای مستقل (مؤلفه‌های محیط قانونی) در تبیین تغییرات متغیر وابسته (اثربخشی مدیریت راهبردی منابع انسانی) مشخص شود؛ هرچه مقدار ضریب بتای یک متغیر بیشتر باشد، نقش آن در پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته بیشتر خواهد بود. به همین سبب پیشنهاد شده در تفسیر نتایج تأثیر رگرسیونی براساس ضرایب به‌دست‌آمده، به ضرایب رگرسیونی استاندارد شده اشاره شود تا ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده، بنابراین می‌توان گفت در بین مؤلفه‌های محیط قانونی، پیچیدگی ($\beta=۰/۳۲۸$)، نسبت ثبات ($\beta=۰/۲۶۵$) و بازدارندگی رفتارهای غیر حرفه‌ای

($\beta=۰/۲۵۵$) اثر قوی‌تر بر اثربخشی مدیریت راهبردی منابع انسانی دارد. براساس مقادیر بتا که ذکر شد، می‌توان گفت با تغییر یک واحد انحراف استاندارد در متغیرهای پیچیدگی، ثبات و بازدارندگی رفتارهای غیر حرفه‌ای میزان اثربخشی مدیریت راهبردی به‌ترتیب $۰/۳۲۸$ ، $۰/۲۶۵$ و $۰/۲۵۵$ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. در ادامه به‌منظور بررسی شدت تأثیر محیط قانونی بر اثربخشی مدیریت راهبردی از مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS استفاده شد.

در جدول ۴ و شکل ۱ مدل روابط بین محیط قانونی و اثربخشی مدیریت راهبردی گزارش شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، کلیه بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) و مقدار T از مقادیر قابل قبولی برخوردارند و این شاخص‌ها نشان می‌دهند که متغیرهای مشاهده‌ای اندازه‌گیری شده به‌خوبی انعکاسی از متغیرهای پنهان (محیط قانونی و اثربخشی مدیریت راهبردی) هستند.

جدول ۴. ضرایب رگرسیون مدل روابط کلی بین محیط قانون و ابعاد اثربخشی مدیریت راهبردی

مسیر	بار عاملی	مقدار t	سطح معناداری
<---	۰/۷۴۵	-	-
<---	۰/۷۸	۱۴/۶۵۹	۰/۰۰۱
<---	۰/۸۴۴	۱۳/۱۰۷	۰/۰۰۱
<---	۰/۸۸۹	۱۳/۷۸۳	۰/۰۰۱
<---	۰/۲۳۴	۳/۴۵۸	۰/۰۰۱
<---	۰/۳۵۹	۵/۳۳۹	۰/۰۰۱
<---	۰/۵۲۵	۷/۹۰۶	۰/۰۰۱
<---	۰/۷۷۸	۱۲/۰۰۵	۰/۰۰۱
<---	۰/۳۱	-	-
<---	۰/۸۱۲	۴/۷۱۹	۰/۰۰۱
<---	۰/۷۶۶	۴/۶۷۵	۰/۰۰۱
<---	۰/۸۴۹	۴/۷۵۲	۰/۰۰۱
<---	۰/۷۱۳	۴/۶۱۴	۰/۰۰۱
<---	۰/۷۱۶	۴/۶۲۱	۰/۰۰۱
<---	۰/۷۱۹	۴/۶۲۴	۰/۰۰۱
<---	۰/۸۰۴	۴/۷۱۴	۰/۰۰۱
<---	۰/۴۰۹	۳/۹۲۱	۰/۰۰۱
<---	۰/۶۸۳	۴/۵۸	۰/۰۰۱
<---	۰/۷۵۶	۴/۶۶۶	۰/۰۰۱
<---	۰/۶۶۷	۴/۵۵۷	۰/۰۰۱
<---	۰/۷۵۵	۴/۶۶۵	۰/۰۰۱

محیط
قانونیاثربخشی
مدیریت
راهبردی
منابع انسانی

آزادی (۲/۰۰۹) کمتر از ۳ بوده و برای برازش مدل مطلوب است. همچنین آماره‌های مربوط به شاخص‌های برازش (IFI، NFI، CFI) همگی در سطح خوب و بالای ۰/۹ قرار دارند. بنابراین برازش مدل تأیید شده و مدل تحقیق مبنی بر ارتباط بین محیط قانونی و اثربخشی مدیریت راهبردی مورد تأیید است.

همچنین نتایج نشان داد که محیط قانونی می‌تواند تأثیر مثبت و معناداری قابل قبولی برابر با ۰/۵۵۷ بر اثربخشی مدیریت راهبردی داشته باشد. همچنین ضریب تعیین به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که محیط قانونی ۳۱ درصد از واریانس اثربخشی مدیریت راهبردی را تبیین می‌کند (جدول ۵).

در ادامه نتایج برازش مدل ارائه شده است. با توجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود که نسبت کای اسکوآر به درجه



مسیر	بار عاملی	مقدار t	سطح معناداری
محیط قانونی <---	اثربخشی مدیریت راهبردی منابع انسانی	۰/۵۵۷	۴/۱۷۶
			۰/۰۰۱

شاخص‌های برازش	ملاک	مقادیر شاخص‌ها	تفسیر
کای اسکوار (کای دو)	-	۳۶۵/۶۱۹	-
درجه آزادی	-	۱۸۲	-
نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (χ^2/df)	کمتر از ۳	۲/۰۰۹	مطلوب
ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA)	کمتر از ۰/۱	۰/۰۸۵	مطلوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱۳	مطلوب
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۸۶۳	مطلوب
ریشه میانگین مجذور باقیمانده (RMR)	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۴۹	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲۲	مطلوب
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰۸	مطلوب
شاخص برازش افزایشی (IFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲۳	مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

قانون از جمله پیچیده‌ترین مقوله‌هایی است که بشر در طول زیست خود بر روی کرهٔ خاکی با آن مواجه بوده است. در واقع زیر عنوان قانون است که نظم معنا می‌یابد و انسان با دیگر هم‌نوعان خویش ارتباط و تعامل برقرار می‌کند. قانون به‌عنوان نمونه‌ای از قراردادهای اجتماعی، حوزه‌های مختلفی را در زندگی مانند اقتصاد، سیاست، حقوق، خانواده، کسب‌وکار و... در برمی‌گیرد. یکی از عوامل پیشرفت جوامع توسعه‌یافته، وجود قوانین مدون، شفاف و صریح است. اگر قوانین، گنگ و نارسا و درهم‌پیچیده باشند و هر کدام دیگری را نقض کنند، در هیچ‌یک از حوزه‌های اجتماع نمی‌توان امیدوار بود که چنین قوانینی گره از مشکل فردی یا حتی خود نظام اداری باز کنند و ترقی و پیشرفت را به‌همراه آورند. اینکه انسان‌های بی‌شماری در یک مسیر تعریف‌شده گام برمی‌دارند و امور روزمرهٔ خود را انجام می‌دهند، متأثر از وجود قانون در جامعه است. بنابراین در یک جامعهٔ دموکراتیک بین خواسته‌ها و نیازهای مردم و فعالیت‌های خدماتی و قانونی، سازمان‌های دولتی واسط بوده و آنها هستند که حق قانونی برای تصمیم‌گیری دارند نه مدیران دولتی، بنابراین بهتر است که مدیران ارشد بخش دولتی برای کار در سازمان‌های دولتی گماشته شوند. اهداف سازمانی را همراه با اهداف سیاستمداران تدوین کنند؛ به این معنا که سازمان‌های دولتی باید به تعدیل و تطبیق خود با فشارهای سیاسی و قانونی بپردازند (۱۹). نتایج تحقیق نشان داد شهروندگرایی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های محیط قانونی تأثیر معناداری بر اثربخشی مدیریت راهبردی وزارت ورزش و جوانان دارد. نظام اداری در هر کشور به‌دلیل ارتباط مستقیم و رودررو که با آحاد و لایه‌های مختلف اجتماع دارد، از اهمیت و اعتبار خاصی برخوردار است و به‌دلیل اینکه

حجم عظیمی از خدمات دولت از طریق مجاری و بخش‌های مختلف دولتی به دست شهروندان می‌رسد، برخورداری از نظام اداری منسجم، کارآمد، شفاف و پاسخگو همواره از دغدغه‌های دولتمردان و سیاستگذاران هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. به‌طوری‌که دولت‌ها سعی می‌کنند با مطالعات علمی و تدوین قوانین و مقررات لازم و انجام اصلاحات اداری بر توانمندی‌های نظام اداری خود بیفزایند و موجبات افزایش رضایت عمومی را فراهم آورند (۲۶). همچنین شهروندگرایی پدیدهٔ نرمی است که موجبات تسهیل تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌آورد. براساس نتایج تحقیقات اگر کارکنان به تعهدات خود مبنی بر شهروندان سازمانی عمل کنند، بی‌شک اثربخشی راهبردهای سازمان بهبود خواهد یافت (۲۱). نتیجهٔ به‌دست‌آمده بیانگر این واقعیت است که وجود قوانینی مبتنی بر رعایت حقوق و نیازهای شهروندان، مبنا قرار گرفتن خدمت به شهروندان و مردم در وظایف سازمان و وجود قوانینی که زمینهٔ خدمت بهینه به شهروندان را مهیا سازد، می‌تواند موجب افزایش اثربخشی مدیریت راهبردی شود. وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران براساس قانون اساسی، جایگاه اصلی تربیت بدنی و ورزش کشور است و عملکرد آن در کلیهٔ ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد تأثیر دارد (۸). حمایت قانون اساسی و عملکرد خوب این سازمان و توجه به شهروندان، پیش‌نیاز نیل به جامعهٔ سالم و توسعه‌یافته و در نهایت اثربخشی راهبردهای این سازمان است و به عکس، عملکرد ضعیف آن، موجب زمینه‌سازی برای بروز انواع نارسایی‌های اجتماعی و فرهنگی می‌شود. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که اخلاق‌محوری محیط قانونی تأثیر معناداری بر اثربخشی مدیریت راهبردی وزارت ورزش و جوانان دارد. مدیریت سازمان‌ها امروزه دریافته‌اند که بدون وجود نظام اخلاقی یکپارچه که در آن نیازهای اخلاقی فرد، سازمان و

جامعه از جهات و جنبه‌های مختلف اقتصادی، سیاسی و اعتقادی برآورده شود، قادر به ادامه حیات نیستند. نظام اخلاقی یکپارچه با نگرشی کل‌گرا و سیستمی تمامی ابعاد اخلاقی را مدنظر قرار می‌دهد و با ایجاد تعادل و توازن به ایجاد اخلاقیات قابل پذیرش و همگانی توفیق می‌یابد (۲). هر کاری که در محیط کار انجام می‌گیرد، به‌نوعی بر باورهای اخلاقی مبتنی است. در واقع تصمیمات سازمانی با اخلاقیات درهم‌تنیده شده‌اند. هر تصمیم غیراخلاقی می‌تواند آثار بسیار سوئی بر سرنوشت سازمان و حتی بر زندگی خصوصی کارکنان بگذارد. دامنه یک تصمیم ناصحیح و غیراخلاقی از زمان حال نیز فراتر رفته و می‌تواند آینده کارکنان سازمان را مخدوش سازد (۴).

اخلاق محوری به‌عنوان یکی از ویژگی‌های معنادار در موضوع پیش‌بینی اثربخشی مدیریت راهبردی در وزارت ورزش و جوانان، اساسی‌ترین ویژگی محیط قانونی به‌شمار می‌رود. به‌طور کلی اخلاق محور بودن قوانین موجب افزایش اخلاق در این سازمان خواهد شد و این امر خود اثربخشی و بهره‌وری بالاتری را به‌همراه دارد؛ چراکه اگر در سازمانی ارزش‌های اخلاقی رعایت شود، نیروی انسانی آن سازمان، وفادار به ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در سازمان، تمایل به آن خواهد داشت که با تمام تلاش و کوشش خود فراتر از وظایف تعیین‌شده در چارچوب شرح شغل خود که در نهایت هدف توسعه صنعت ورزش و توسعه سلامت کشور است، فعالیت کند؛ از این‌رو اخلاق سازمانی نقش مهمی در میزان اثربخشی سازمانی در این وزارت دارد.

نتایج تحقیق نشان داد بازدارندگی رفتارهای غیرحرفه‌ای قانون تأثیر معناداری بر اثربخشی مدیریت راهبردی وزارت ورزش و جوانان دارد. فساد اداری از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌هاست که به موازات توسعه دیوان‌سالاری و در نبود سازوکارهای قانونی و کارآمد

مبارزه با آن، به شکل‌های گوناگونی رخ می‌نماید و اثربخشی مدیریت منابع انسانی را کاهش می‌دهد. از این‌رو به راهبردهایی نیاز است که بتواند میزان اثربخشی را افزایش دهد و در ارتکاب رفتارهای غیرحرفه‌ای، بازدارندگی ایجاد کند. راهبردها را می‌توان به دو راهبرد کنشی و واکنشی طبقه‌بندی کرد. هر یک از این راهبردها شامل موارد متنوعی است که می‌تواند موجب استقرار سلامت اداری در سازمان‌های دولتی همچون سازمان‌های ورزشی شود، هرچند اثربخشی این راهبردها متفاوت است، در نتیجه حمایت قانون از اخلاق و برخورد با رفتارهای اخلاقی در وزارت ورزش موجب اثربخش شدن راهبردهای آن در جهت توسعه ورزش کشور است. نتایج تحقیق نشان داد بازدارندگی رفتارهای غیرحرفه‌ای قانون تأثیر معناداری بر اثربخشی مدیریت راهبردی وزارت ورزش و جوانان دارد. در اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ تحولات عظیمی در بخش‌های دولتی در کشورهای پیشرفته اتفاق افتاد و شکل سلسله‌مراتبی و بوروکراتیک اداره که حاکم بر سازمان‌های دولتی قرن بیستم بود، جای خود را به‌نوعی مدیریت انعطاف‌پذیر و مبتنی بر بازار داد (۱۴). مدیریت دولتی نوین دارای دو تئوری اصلی است. تئوری علم اقتصاد و تئوری مدیریت بخش خصوصی. در مورد مدیریت بخش خصوصی نیز می‌توان به این نکته اشاره کرد که مدیریت دولتی تحت تأثیر تئوری‌ها و عمل مدیریت بخش خصوصی قرار دارد. عواملی مانند تمرکز بر نتیجه، سازگار کردن سازمان با محیط انعطاف‌پذیر ساختار سازمانی و توجه به برنامه‌ریزی راهبردی از جمله استفاده بیشتر از مشوق‌ها و تنبیهات در سازمان، پیاده کردن ابزارهای رسمی‌تر ارزیابی و... از بخش خصوصی گرفته شده است. با وجود این ماهیت سیاسی بخش دولتی آن را از بخش خصوصی متمایز می‌کند. عمده‌ترین تغییر در بخش دولتی که از بخش خصوصی وارد شده است، توجه

به اهداف است که در الگوی سنتی بیشتر به فرایندها و ساختار توجه می‌شد (۱۲). سید جوادین و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان «انعطاف‌پذیری سیستم‌های جبران خدمات؛ زمینه‌ساز ارتقای کارآفرینی» که جامعه تحقیق کارمندان شاغل در پژوهشگاه صنعت نفت بودند، به این نتیجه دست یافتند که جبران خدمات بر کارآفرینی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین اجرای برنامه‌هایی مانند پاداش تشویقی می‌تواند در این زمینه مفید واقع شود.

همچنین جبران خدمات عادلانه، تشویقی و مبتنی بر عملکرد بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد، بدین معنا که با انعطاف‌پذیر ساختن ساختارهای جبران خدمات، امکان ارتقای کارآفرینی فراهم می‌شود (۵). برای موفقیت یک قانون، قانونگذار و مجری قانون، باید ظرافت و مهارت لازم را در وضع و تصویب قانون و نیز در اجرای آن به خرج دهند، قانون، ضمن آنکه از صلابت و خشکی خاص خود برخوردار است و قاعداً استثنای پذیر نیست و باید شفاف و قاطع باشد و با قاطعیت و بدون ملاحظه‌کاری، اجرا شود، در عین حال در مواردی لازم است حساب‌شده و منعطف باشد و در جای خود نرمی نشان دهد و در مقام اجرا نیز، با عنایت به هدف اصلی اجرای قانون که برقراری نظم و عدالت است، شایسته است قابلیت انعطاف‌پذیری را داشته باشد. با توجه به اهمیت گرایش مردم به ورزش و ارائه برنامه‌هایی برای فراهم‌آوری امکانات و تسهیلات در این زمینه، احتمال دارد قانون اساسی کشور برخی راهبردهای سازمان‌های ورزشی را با محدودیت مواجه کند، اما انعطاف‌پذیر بودن قانون این مشکل را حل کرده است.

نتایج تحقیق نشان داد که تجانس در قانون تأثیر معناداری بر اثربخشی مدیریت راهبردی وزارت ورزش و جوانان دارد. تجانس ارتباط تنگاتنگی با توسعه پایدار در

سطح سازمانی و ملی دارد. همراستا و همسو شدن فصول و اجزای قانون می‌تواند ضمن اثربخش شدن مدیریت منابع انسانی وزارت ورزش، به افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان بینجامد. سرمایه اجتماعی خود می‌تواند منشأ برخی از صورت‌های پایدار، مانند توسعه پایدار سیاسی و امنیتی در وزارت ورزش نیز باشد. توسعه پایدار سیاسی به این معناست که اجرای اقدام‌های توسعه در درازمدت و کوتاه‌مدت سبب ایجاد تنش‌های امنیتی، بی‌ثباتی سیاسی و تضاد دولت و ملت نشود. نتایج تحقیق نشان داد که جامعیت قانون تأثیر معناداری بر اثربخشی مدیریت راهبردی وزارت ورزش و جوانان دارد. در عصر حاضر، رویکرد سازمان‌های دولتی به مقولات کارایی و اثربخشی دچار دگرگونی بنیادی و اساسی شده است. رویکردهای جدید برخلاف رویکردهای سنتی، شاخص‌های مختلفی را که به‌طور عمده غیرمالی‌اند، مورد توجه قرار داده‌اند. در نظام اداری و اجرایی کشورها، سلامت اداری و رضایت مردم از دستگاه‌های دولتی، به‌گونه‌ای یکی از معیارها و شاخص‌های اصلی تحول نظام اداری و ارزیابی و بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی تلقی می‌شود. به اعتقاد اندیشمندان علوم سیاسی و اداری، اگر دولت‌ها و حکومت‌ها نتوانند خواسته‌ها و نیازهای مادی و معنوی و رضایت شهروندان را برآورده سازند، بحران‌های مختلفی مانند بحران اعتماد عمومی، بحران مشروعیت نظام، بحران مشارکت عمومی و بحران همگرایی در جامعه ایجاد می‌شود و این بحران‌ها ضمن تقلیل کارایی و اثربخشی نظام سیاسی و اداری، موجب بروز بحران و گسست در فرایند توسعه خواهند شد. بنابراین از مسائل مهمی که در تجزیه و تحلیل قانون مدیریت خدمات کشوری باید مورد توجه قرار گیرد، روش شناخت و شیوه تجزیه و تحلیل آن است که بر آن پایه بتوان از جزئی‌نگری پرهیز کرد و جامعیت این قانون را به‌مثابه یک «نظام واحد» - که دارای

اجزا و روابطی است و بر مبنای خاصی برای تحقق اهداف از قبل پیش‌بینی‌شده طراحی شده است- بررسی و شناسایی کرد (۱۱).

نتایج تحقیق نشان داد که پیچیدگی قانون تأثیر معناداری بر اثربخشی مدیریت راهبردی وزارت ورزش و جوانان دارد. از مهم‌ترین دستاوردهای هماهنگی و آمادگی در برابر تغییرات محیطی برای سازمان‌ها، تعامل مستمر با محیط برای به حداقل رساندن پیچیدگی‌های ناشی از تغییر است؛ بنابراین، ساختار و ویژگی‌های محیطی که سازمان در آن قرار دارد، برای هر سازمانی بسیار مهم است. در ادبیات سازمان، مطالعه محیط از اساسی‌ترین مباحث است. در محیط پیچیده و شلوغ یک سازمان، براساس برنامه‌ای مشخص، تحقیق در مورد اینکه از برنامه راهبردی دقیقاً چه چیزی انتظار می‌رود نیز ارزیابی و بازبینی خواهد شد. این برنامه به‌عنوان ابزاری پویا و دینامیک در نظر گرفته می‌شود که سازمان را قادر می‌سازد تا تکامل یابد و از این طریق می‌تواند با محیط در حال تغییر دنیا خود را وفق دهد، و در نتیجه راهبردهای سازمان مؤثرتر و اثربخش واقع شود.

نتایج تحقیق نشان داد که ثبات قانون تأثیر معناداری بر اثربخشی مدیریت راهبردی وزارت ورزش و جوانان دارد. قوانین هنگامی می‌توانند وظیفه مهم خود به‌منظور راهنمایی شهروندان برای برنامه‌ریزی درباره فعالیت‌های اقتصادی را انجام دهند که باثبات و پایدار باشند. اگر قوانین پیوسته تغییر یابند و اصلاح شوند، پیش‌بینی‌پذیری فضای کسب‌وکار مختل می‌شود و امکان فعالیت اقتصادی مطمئن فراهم نخواهد شد. رایج‌ترین چشمگیرترین رویه قانونگذار که سبب مخدوش شدن ثبات قوانین (نظام حقوقی) می‌شود، اقدام به قانونگذاری بیش‌ازحد و نامتناسب در قالب تصویب مکرر قوانین جدید، اصلاح پی‌درپی قوانین موجود و تصویب

الحاقیه‌های متعدد به قوانین است. مهم‌ترین آسیب این رویه که به «تورم قوانین» (تورم قانونگذاری) معروف شده است، خدشه‌دار کردن امنیت حقوقی (یا ثبات حقوقی) است. ثبات از منظرهای گوناگون قابل بررسی است؛ از جمله اقتصادی، نظامی، اجتماعی و همچنین حقوقی. ثبات نظام حقوقی به‌ویژه از طریق ثبات قوانین و مقررات قابل تأمین است. در این نوشتار به‌طور خاص به یکی از الزامات اجرای سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی برای قوه مقننه، در جهت تأمین اقتصاد باثبات تحت عنوان ثبات قوانین در پرتو نظریه حاکمیت قانون خواهیم پرداخت. به‌نظر می‌رسد با توجه به متن سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی و دیگر سیاست‌های کلی ابلاغ‌شده به‌ویژه در امور اقتصادی، یکی از اصولی که قانونگذار باید بیش از پیش به آن ملتزم باشد، کمک به تحقق ثبات اقتصادی از طریق اتخاذ رویه قانونگذاری سازگار با این اصل است. بی‌تردید قوانین و مقررات در اقتصاد مؤثرند. برای ترویج رقابت و ثبات اقتصادی و همچنین حصول اطمینان از شفافیت در مبادلات بازار، وجود چارچوبی از قوانین و مقررات ضروری است. مقرراتی که به‌خوبی هدف‌گذاری شده و به شیوه مناسبی طراحی شده‌اند، می‌توانند از پس کاستی‌های بازار برآیند، مشوق توسعه فعالیت‌های اقتصادی در زمینه‌های مختلف باشند و از اهداف حکومت پشتیبانی کنند. تنها مشکل اساسی آن است که این مقررات باید به‌گونه‌ای پیاده شوند که دامنه فعالیت صاحبان کسب‌وکار را محدود نکنند، اشتغال‌زایی کنند و موجب رشد اقتصادی شوند. بارزترین جلوه‌های ثبات اقتصادی عبارت‌اند از: رشد اقتصادی مستمر و باثبات و همچنین نرخ ارز، تورم و اشتغال باثبات و قابل پیش‌بینی. می‌توان گفت امروزه صاحب‌نظران اقتصادی و حقوقی بر این گزاره اتفاق نظر دارند که ثبات و همچنین شفافیت قوانین و مقررات، از جمله مهم‌ترین عوامل در تأمین امنیت اقتصادی است.

ثبات قوانین، محیط اقتصادی ورزش را برای فعالیت‌های درآمدزایی ورزش تثبیت کرده و شفافیت قوانین، امکان برنامه‌ریزی دقیق را فراهم می‌سازد. ایجاد نگرش مبتنی بر این دو اصل در فرایند قانونگذاری و مقررات‌گذاری، پیش‌نیاز دستیابی به قوانین و مقررات شفاف و باثبات است. هرچه قوانین باثبات‌تر باشند، کمک بیشتری به امنیت می‌کنند.

در نهایت با توجه به مدل روابط کلی بین محیط قانونی با اثربخشی مدیریت راهبردی، مدیران وزارت ورزش و جوانان بهتر است به‌منظور توسعه و بهبود اثربخشی مدیریتی خود، محیط قانونی را تحلیل کرده و از قوت‌ها و ضعف‌های موجود برای اثربخشی مدیریت راهبردی در این وزارت استفاده بهینه کنند.

منابع و مآخذ

۱. ابراهیمی، سید عباس؛ دانائی‌فرد، حسن (۱۳۹۱). «واکاوی خط‌مشی‌گذاری در پرتو شواهد: آیا آمار شاهد مناسبی برای ارتقای صحت و دقت خط‌مشی ملی است؟»، همایش کاربرد آمار در مدیریت و حکمرانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
۲. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۳). «اخلاقیات و مدیریت؛ به‌سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان»، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۴۲ و ۴۱، ص ۱۱-۱.
۳. حمیدی‌زاده، محمدرضا (۱۳۸۸). «برنامه‌ریزی استراتژیک و بلندمدت»، تهران: انتشارات سمت، ص ۱.
۴. زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۸). «مدیریت فراملیتی و جهانی (نگرش تطبیقی)»، چ هشتم، تهران: سمت، ص ۲۷.
۵. سید جوادین، سید رضا؛ باباشاهی، جبار؛ افخمی اردکانی، مهدی؛ ابراهیمی، محسن (۱۳۹۰). «انعطاف‌پذیری سیستم‌های جبران خدمات؛ زمینه‌ساز ارتقای کارآفرینی»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ششم، ش ۲۳، ص ۱۶۷-۱۵۱.
۶. فرج‌پور خانا پشتهانی، قاسم؛ نورالسنا، رسول (۱۳۹۰). «چارچوبی تلفیقی جهت تدوین و پیاده‌سازی استراتژی در شرکت پست جمهوری اسلامی ایران»، نشریه بین‌المللی مهندسی صنایع و مدیریت تولید، ج ۲۲، ش ۱، ص ۹۰-۷۸.
۷. فروزنده دهکردی، لطف‌الله (۱۳۷۸). «مروری بر مدل‌های برنامه‌ریزی استراتژیک»، فصلنامه دانش مدیریت، ش ۴۵، ص ۹۷-۱۱۱.
۸. گودرزی، محمود؛ کوزه‌چیان، هاشم؛ احسانی، محمد (۱۳۸۳). «طراحی و تبیین الگوی مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی مدیران سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران»، نشریه حرکت، ش ۲۱، ص ۷۸-۵۱.
۹. گیوریان، حسن؛ دیندار فرکوش، حسن (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر اجرای مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک بر اثربخشی آموزشگاه»، فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال دوم، ش ۴، ص ۱۴۲-۱۲۵.
۱۰. نیک‌نژاد، محمد (۱۳۹۵). «تأثیر محیط قانونی و قانون خدمات کشوری بر اثربخشی مدیریت راهبردی وزارت کشور»، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ص ۸۵.
۱۱. هیتز، استیون (۱۳۸۷). «رویکرد تفکر سیستمی»، ترجمه رشید اصلانی، تهران: نشر نی، ص ۹۵.
۱۲. هیوز، آون (۱۳۹۲). «مدیریت دولتی نوین»، ترجمه سید مهدی الوانی، سهراب خلیلی شورینی، غلامرضا معمارزاده. تهران: انتشارات مروارید، ص ۳۹.

13. Bouvatier, V., Lepetit, L., Strobel, F. (2014). "Bank income smoothing, ownership concentration and the regulatory environment". *Journal of Banking & Finance*, 41, pp: 253-270.
14. Cohen, J. R., Krishnamoorthy, G., Peytcheva, M., Wright, A. (2013). "How does the strength of the financial regulatory regime influence auditors' judgments to constrain aggressive reporting in a principles-based versus rules-based accounting environment?". *Accounting Horizons*, 27(3), pp: 579-601.
15. Drobetz, D., Schillhofer, A., Zimmermann, H. (2004). "Corporate governance and expected stock returns: Evidence from Germany". *European Financial Management*, 10(2), pp: 267-293.
16. Edelman, L., Yli-Renko, H. (2010). "The impact of environment and entrepreneurial perceptions on venture-creation efforts: Bridging the discovery and creation views of entrepreneurship". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(5), pp: 833-856.
17. Gooderham, P., Nordhaug, O. (2010). "One european model of HRM? Cranet empirical contributions". *Human Resource Management Review*, 21, pp: 27-36.
18. Jiao, M., Koning, G., Mertens, P. (2012). "Roosenboom mandatory IFRS adoption and its impact on analysts' forecasts". *International Review of Financial Analysis*, 21, pp: 56-63.
19. Joyce, P., Woods, A. (2001). "Strategic management: A fresh approach to developing skills, knowledge and creativity". Kogan Page Limited, London, p: 128.
20. Kirkbesoglu, E. (2011). "Strategic reactions of organizations to legal environment: A typology for industries in the process of institutionalization". *Social and Behavioral Sciences*, 24, pp: 1322-1328.
21. Lin, C. (2008). "Clarifying the relationships between organizational citizenship behaviors, gender & knowledge sharing in workplace organizations in Taiwan". *Journal of Business and Psychology*, 22, pp: 241-250.
22. Pricop, O. C. (2012). "Critical aspects in the strategic management theory." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, pp: 98-107.
23. Rahimnia Alashloo, P., Castka, J. M., Sharp, S. (2005). "Towards understanding the impeters of strategy implementation in higher education (HE): a case of HE institutes in Iran". *Journal of Quality Assurance in Education*, 13(2), pp: 132-147.
24. Rahimnia, Y., Polychronakis, J. M., Sharp, S. (2009). "A concconceptual framework of imeders to strategy implementation from an exploratory case study in an Iranian university". *Education Business and Society*, 2(4), pp: 246-261.
25. Ulgen, H., Mirze, S. K. (2004). "Strategic management in organizations". Literatur Publication, Baskı, Istanbul, p: 41.
26. White, S. (2014). "Improving performance in local government organisations through better information management". *MCGA Magazine*, 16(3), pp: 131-142.