

## The relationship Between Managers' Political Intelligence and Manpower Productivity in Government Organizations (Case Study of Ardabil University of Medical Sciences)

Javid Rakhshani\*<sup>id</sup>

Assistant Professor, Department of Management, Ardabil Islamic Azad University, Ardabil, Iran, Ardabil Islamic Azad University

Mahsa Habibi<sup>id</sup>

Department of Management Education, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Ardabil, Iran

Behrooz Eskandarpur<sup>id</sup>

Assistant Professor, Department of Business Management, Payame Noor University  
DOI: 10.22098/CPA.2024.14543.1034

### Abstract

This article was studied with the aim of investigating the relationship between managers' political intelligence and human resource productivity in government organizations. The study method was correlational in terms of purpose and among survey studies. The statistical population was formed by managers and officials of Ardabil University of Medical Sciences who have university level education. A sample size of 161 people was selected through the Morgan-Jersey table and from the statistical population of 293 members through stratified random random sampling. The validity of the questionnaire was confirmed with the advice and recommendations of university professors and the reliability of the standard questionnaire was also confirmed by calculating the Cronbach's alpha coefficient, which was more than 0.7. The characteristics of the sample members and the research variables were described through descriptive statistics and the hypotheses were tested through inferential statistics. In this way, the normality of the data was confirmed through non-parametric Kolmogorov Smirnov statistics. The findings of the research indicate

\* Corresponding Author: [Javidrakhshani@gmail.com](mailto:Javidrakhshani@gmail.com)

**How to Cite:** Rakhshani, J., Habibi, M., (2024). The relationship Between Managers' Political Intelligence and Manpower Productivity in Government Organizations (Case Study of Ardabil University of Medical Sciences). *Comparative Public Administration Quarterly*, Volume 2 (Issue1), PP86-117. DOI: 10.22098/CPA.2024.14543.1034.

that there is a positive correlation and significant relationship between political intelligence and human resource productivity of 63.1%, and the regression results showed that the effects of political intelligence on human resource productivity have a positive effect of 44.3% and They have meaning And among the dimensions of political intelligence, the "political personality" component has the greatest effect on the productivity of human resources at about 36%. And also, the results indicate that the components of political personality, open honesty, and capturing emotions have the greatest net effect on human resource productivity, respectively. Also, according to the obtained results, the greatest impact on the productivity of human resources is related to the dimension of political personality of managers and the lowest impact is related to the social games of managers of Ardabil University of Medical Sciences.

**Keywords:** Political intelligence, human resource efficiency, medical sciences and multiple regression.

### **Extended abstract**

#### **Introduction**

Since the past, humans have been thinking about the useful and fruitful use of facilities, abilities and resources available to them. Today, this issue has gained double importance. The limited available resources on the one hand and the growth of human needs and desires along with the increase in population on the other hand have caused those involved in the field of politics, economy and management of organizations to put the productivity of the organization at the top of their plans. Productivity means the maximum use of resources, arrangements and manpower with a scientific method and with the aim of reducing costs and satisfying managers, employees and consumers. Human resource productivity means the maximum use of labor, skills, talents and human resources. Therefore, human resource productivity is one of the main plans and goals of managers in every organization and at the macro level. Because human resources are the most important capital of any organization. Today, due to the advancement of technology and the advancement of technology, it has become very important to know the factors affecting the productivity of human resources in all management fields, especially organizational management.

#### **Research Methodology**

The research method is applied in terms of objective and survey in terms of data collection and correlational in terms of data analysis. The statistical population of the present research consists of the officials of the Medical Sciences Department of Ardabil Province, who are 293 people, and the sample size was 161 according to Morgan's table. was measured. The validity of the questionnaire was confirmed through the consultation and judgments of experts and university professors, and the reliability of the instrument was confirmed through the calculation of Cronbach's alpha. To analyze and test hypotheses, Pearson's correlation coefficient and multiple regression were used in SPSS software.

### **Conclusion**

The results of the research showed that the political intelligence of the managers of medical sciences in Ardabil province is effective in strengthening and improving the productivity of human resources, therefore managers can achieve higher productivity of human resources no matter how much they use political skills and political behaviors.

### **Findings**


Based on the findings of the research, it can be claimed that the components of political intelligence are capable of predicting the productivity of human resources in the Department of Medical Sciences of Ardabil province, and for this reason, it was observed in the study of political intelligence that the influence of the productivity of human resources depends on the dimensions of the political intelligence of managers and officials. There are a lot of medical science units in Ardabil and therefore managers with political intelligence can improve the productivity of employees through training and other political tactics and political networking and trust building.

## رابطه هوش سیاسی مدیران با بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی استان


اردبیل)

جاوید رخشانی\* 

استادیار، دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل ایران، اردبیل

مهسا حبیبی 

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل ایران، اردبیل

بهروز اسکندریور 

استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۲۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۱/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۳۰

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۸۶-۱۱۷

### چکیده

مقاله حاضر با هدف بررسی رابطه هوش سیاسی مدیران با بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی مطالعه گردید. روش مطالعه به لحاظ هدف همبستگی و در زمره مطالعات پیمایشی بوده است. جامعه آماری را مدیران و مسئولین دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل که سطح تحصیلات دانشگاهی دارند، تشکیل داده است. از طریق نمونه‌گیری احتمالی و از نوع تصادفی طبقه‌ای حجم نمونه‌ای به اندازه ۱۶۱ نفر از طریق جدول مورگان جریسی و از جامعه آماری ۲۹۳ عضو انتخاب گردید. روایی ابزار با مشاورت و اهنمایی‌های اساتید دانشگاهی و پایایی پرسشنامه‌های استاندارد دوستار و همکاران، (۱۳۹۵)، جهت سنجش هوش سیاسی و امیرخانی و اکبری (۱۴۰۱) جهت سنجش بهره‌وری نیروی انسانی استفاده گردید، نیز بوسیله محاسبه ضریب آلفای کرونباخ که بیشتر از ۰/۷ بدست آمد، مورد تأیید قرار گرفت. از طریق آمار توصیفی ویژگی‌های اعضای نمونه و متغیرهای تحقیق توصیف شدند و از طریق آمار استنباطی فرضیات آزمون شدند به این ترتیب ابتدا از طریق آمار ناپارامتریک کولموگروف اسمیرنوف نرمالیته بودن داده‌ها تایید گردید. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بین هوش سیاسی با بهره‌وری نیروی انسانی ۶۳/۱٪ همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد و نتایج رگرسیونی نشان داد که تأثیرات هوش سیاسی در حدود ۴۴/۳٪ درصد بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر مثبت و

\* نویسنده مسئول: [Javidrakhshani@gmail.com](mailto:Javidrakhshani@gmail.com)

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال دوم | دوره ۲ | شماره ۱

معنی‌داری دارند و از بین ابعاد هوش سیاسی بیشترین اثر را بر بهره‌وری نیروی انسانی مولفه "شخصیت سیاسی" در حدود ۳۶٪ دارد. و همچنین نتایج حاکی از آن است که مولفه‌های شخصیت سیاسی، صداقت آشکار و تسخیر احساسات به ترتیب بیشترین اثر خالص را بر بهره‌وری نیروی انسانی دارند. همچنین با توجه به نتایج بدست آمده بیشترین تاثیر بر بهره‌وری نیروی انسانی مربوط به بعد شخصیت سیاسی مدیران و کمترین میزان تاثیر مربوط به بازیهای اجتماعی مدیران دانشگاه علوم پزشکی اردبیل می‌باشند.

**کلیدواژه‌ها:** هوش سیاسی، بهره‌وری نیروی انسانی، علوم پزشکی و رگرسیون چندگانه

## ۱. مقدمه

به علت اهمیت بالای بهره‌وری در فرایند توسعه سازمان‌ها و کشورها، تحقیقات متعددی در زمینه عوامل مؤثر بر بهره‌وری صورت گرفته و همگی تأکید دارند که نیروی انسانی دارای بیشترین بعد در مجموعه عوامل مؤثر بر بهره‌وری است (Armstrong & Brownm, 2019). برای ارتقای بهره‌وری باید قبل از هر چیز عوامل مؤثر بر بهره‌وری را به خوبی شناخت. عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را می‌توان در قالب تحصیلات، آموزش، تجارب نیروی کار، کیفیت مدیریتی، سرمایه‌گذاری در تجهیزات، تکنولوژی و محیط اجتماعی دسته‌بندی کرد (امیرخانی و اکبری، ۱۴۰۱).

مدیریت در سازمان‌ها، یکی از مهم‌ترین چالش‌های سازمان‌های فعلی و آینده به شمار می‌رود. به این دلیل که جهت‌دهی مسیر سازمان از طریق تفکر و عمل مدیران امکان‌پذیر می‌باشد. یکی از شایستگی‌های محوری که موجب موفقیت سازمان می‌گردد، هوش مدیران است. مدیران نیازمند پرورش هوش خود در تمام سطوح هستند تا بتوانند وظیفه خود را به طور متوازن و همه‌جانبه به انجام برسانند (رجب‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۶). پژوهش‌گران اعتقاد دارند که به کار بستن هوشمندانه مهارت هوش سیاسی در سازمان‌ها به مقدار زیادی مورد نیاز می‌باشد زیرا در سال‌های اخیر مفهوم هوش تنها به عنوان یک توانایی شناختی در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه به حوزه‌های دیگری مانند هوش هیجانی، هوش طبیعی، هوش وجودی، هوش معنوی و هوش سیاسی گسترش یافته است (هاشمی‌ماد و همکاران، ۱۴۰۰). در رویکردهای اخیر مدیریت دولتی، شاهد هستیم که تأکید می‌شود خدمات دولتی از اساس سیاسی هستند و داشتن هوش و ذکاوت سیاسی برای مدیران دولتی الزام است. یکی از مهارت‌های اجتماعی و نیز معیار اثربخشی در سازمانها مهارت سیاسی است چون بسیاری این باور را تصدیق می‌کنند که سازمان‌ها به طور ذاتی میدان سیاسی هستند و این ناشی از عواملی چون رقابت گروه‌های ذینفع و منابع کمیاب است، استفاده از تاکتیک‌های نفوذ، بهترین روش برای باقی ماندن و موفق شدن در اینگونه محیط‌هاست (رحیمی و علی‌اکبری، ۱۳۹۹). همچنین هوش سیاسی شامل توانایی ایجاد یک شبکه ارتباطی مناسب بوده که توانایی آن را دارد که ائتلاف‌های غیر رسمی را به مانند ائتلاف‌های رسمی ایجاد نماید (Adams & Zani, 2007).

یک مدیر زمانی دارای هوش سیاسی قابل اتکا است که بداند چطور به هم‌رتبه‌هایش، زیردستانش و مدیران بالا دستش امتیاز بدهد و امتیاز بگیرد اینها کار بخشی از مدیریت

است. مدیری که به علت عدم آشنائی با قواعد بازی، با کلی امید و آرزو وارد سازمان می شود، همه امیدها را ناامید می کند. هوش سیاسی از جمله شیوه‌هایی است که مدیر سازمان از طریق راه کارهای آن می تواند تغییرات را در سازمان به انجام برساند. هوش سیاسی یکی از روش‌های مهم اثر گذاری بر روی کارکنان می باشد که توسط آن مدیران می توانند رفتارهای سیاسی را برای تغییرات مناسب در سازمان و رشد و پیشرفت سازمان ایجاد کنند. برای اینکه افراد هوش سیاسی بدست آورند لازم است پایه‌ها و منابع قدرت تاثیری را که خود و یا دیگران دارند را بشناسند و مهارت‌های مذاکره و رفتارهای سیاسی مناسب را توسعه دهند. در حقیقت هوش سیاسی از جمله شیوه‌هایی است که مدیر سازمان از طریق راه کارهای آن می تواند تغییرات را در سازمان به انجام برساند (همان منبع). هوش سیاسی یکی از معیارهای موفقیت مدیران در یک سازمان است که از طریق آن می توان تأثیرات را برای تغییرات مناسب ایجاد کرد. هوش سیاسی کار صادقانه برای به دست آوردن اهداف و مزایای مشترک، نه به دست آوردن مزایای شخصی است (صابری و همکاران، ۱۳۹۸).

از دیدگاه سیاسی، دو بازی مهم اجتماعی، همکاری و رقابت می‌باشند و فرد می‌تواند آن‌ها را انتخاب کند. در اینجا، دو شایستگی به نفع فرد در چنین بازی‌هایی کار می‌کنند و نقش دارند: توانایی دستکاری، یعنی انتقال چنین اطلاعاتی به دیگران، که منجر به اعمالی خواهد شد که منافع شخصی را به همراه خواهد داشت و توانایی به خواندن افکار دیگران، یعنی توانایی قضاوت در حقیقت نشانه‌هایی که توسط دیگران ارائه می‌شود. علاوه بر این، این دو ظرفیت، دستکاری اطلاعات برای منافع شخصی و خواندن ذهن دیگران، در میان افراد متفاوت است (Ashraf & Iqbal, 2011). مطالعات پیشین شواهد محکمی به نفع توانایی‌های استدلالی که در زمینه تشخیص هویت در روابط اجتماعی تعریف شده است را نشان داده‌اند. اگرچه این یکی از چند بازی سیاسی است که انسانها بازی می‌کنند، این توانایی است که می‌تواند سازگار باشد. در واقع، تحقیقات گذشته نیز ثابت کرده است که ارتباط بین تشخیص فریبکار و نقش گرفتن، روابط و وضعیت و حتی حافظه وجود دارد. توانایی گفتن دروغ‌های باورپذیر، چیزی است که به عنوان خود یک تهدید شناخته شده است و در میان پارامترهای دستکاری قرار دارد.

در راستای بحث مدیریت بخش دولتی و نحوه استفاده رفتارهای سیاسی در سازمان‌ها، هوش سیاسی از جمله عواملی است که باید مورد توجه قرار گیرد. هوشمندی سیاسی به معنای کنترل هوشمند و هدف‌گرا و هماهنگ با همکاران رقیب خودشان در حوزه

مشخص است و این یعنی کاربست روش‌ها و منش‌های اخلاقی و قانونی می‌باشد (فیض‌اللهی و همکاران، ۱۴۰۱). هوش سیاسی شامل مهارت‌های اجتماعی خاص در زمینه رفتار می‌باشد که به ویژه در زمینه تأثیر بر رفتار کاری تأکید می‌کند، و یکی از عناصر موفقیت مدیران سیاسی در سازمان‌ها است که از طریق آن نفوذ را در راستای تغییرات مناسب سازمانی اعمال می‌نمایند و درباره کارکردن صحیح اهداف و منافع متقابل افراد است و پژوهش‌گران اعتقاد دارند که بکارگیری مهارت هوشمندی سیاسی در سازمان‌ها مورد نیاز می‌باشد (هاشمی‌ماد و همکاران، ۱۴۰۰). بهره‌وری نیروی انسانی یکی از دغدغه‌های مهم سازمان‌های دولتی است، زیرا اساسی‌ترین محرک رسیدن به نتایج رضایت بخش و کسب مزیت رقابتی به شمار می‌رود. در دیدگاه‌های سنتی سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی نقش عمده‌ای در توسعه و رشد سازمان ایفا می‌کردند، اما در عصر حاضر سازمانها به منظور رسیدن به بهره‌وری نیروی انسانی و عملکرد مالی به ابزارهای قدرتمندتری نیاز دارند. بهره‌وری نیروی انسانی به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهمترین هدف هر سازمانی را تشکیل می‌دهد و می‌تواند همچون زنجیره‌ای فعالیت‌های کلیه بخشهای جامعه را در برگیرد، به طوری که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده موثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می‌باشد (قره‌داغی و همکاران، ۱۳۹۸). مهمترین عامل در بهبود بهره‌وری در هر سازمانی و در هر کشوری نیروی انسانی می‌باشد. به طوری که این عامل به یک عنصر مهم و اساسی در تبیین تفاوت‌های موجود در بهره‌وری و رشد آن در کشورهای مختلف شده است. سازمان‌هایی که موفقیت‌های چشمگیری داشته‌اند و کشورهایایی که در زمره کشورهای پیشرفته قرار گرفته‌اند، توجه به این موضوع را سرلوحه کارهای خود قرار داده‌اند. برای رسیدن به این هدف یک نوع دیدگاه سیستمی، بومی و کاربردی ضروری می‌باشد. این مفهوم بدان معناست که عوامل درون سازمانی مانند فرهنگ کار، انتخاب درست کارکنان، انگیزش کارکنان، بهداشت روانی، رهبری اثربخش، ارزیابی علمی، عملکرد شغلی و عوامل دیگر به عنوان عوامل اصلی به تنهایی منجر به افزایش بهره‌وری نمی‌شوند، بلکه باید این عوامل را به صورت سیستمی مورد توجه قرار داد و ارتباط متقابل آنها را با یکدیگر بررسی کرد (محمدرضایی و همکاران، ۱۴۰۰).



با بررسی پژوهش‌های انجام شده و منابع متعددی که در زمینه بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد، پژوهش‌های نظام یافته‌اندکی برای بررسی ماهیت خاص هوش سیاسی اجرا شده است. لذا پژوهش حاضر تلاشی در جهت رفع این خلأ و کمک به محققان برای تبیین موضوعات جدید و مرتبط باهوش سیاسی و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌هاست. لذا بررسی روابط بین هوش سیاسی و بهره‌وری نیروی انسانی از مباحث نو محسوب می‌شود؛ به طوریکه در کشورمان تاکنون پژوهش‌هایی در این زمینه و در جهت تسهیل تحول اداری انجام نشده است.

لذا با توجه به مطالب فوق یکی از هدف‌های مهم هر سازمان بالا بردن کیفیت است که در شرایط رقابتی امروز، سازمان‌ها باید آن را با افزایش بهره‌وری مدنظر قرار دهند. تغییر در بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر عظیمی بر بسیاری از پدیده‌های اقتصادی و اجتماعی مانند رشد سریع اقتصادی، سطح زندگی، بهبود در موازنه پرداخت‌ها، کنترل تورم و حتی مقدار و کیفیت اوقات فراغت دارد. امروزه افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشور است، طوری که بسیاری از کشورها عمده برنامه‌های توسعه خود را بر مبنای افزایش بهره‌وری قرار داده‌اند لذا می‌توان گفت مهم‌ترین هدف دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی دایمی و پایدار خود هست زیرا که منابع انسانی اعم از کارکنان و مدیران، با ارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند و رسالت سازمان باید دادن فرصت مناسب برای رشد و افزایش بهره‌وری آنان باشد. با توجه به اینکه پیشینه پژوهش نشان داده که در دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل هوش سیاسی مدیران توانسته است تأثیر مثبتی بر نتایج سازمانی داشته باشد، لذا با مرور ادبیات و با وجود نوشتارهایی در زمینه موضوع هوش سیاسی وجود دارد می‌توان به رهنمودها و یا دستورالعمل‌هایی دست یافت، عملکرد مدیران را در دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل بهبود می‌بخشد در این راستا شکاف اصلی در ادبیات تحقیق حاضر و مطالعات پیشین در تبیین مدل هوشمندی سیاسی در دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل می‌باشد به دلیل اینکه در ادبیات مطالعات پیشین تنها به ابعاد متغیرهای تحقیق توجه شده است ولی در تحقیق حاضر توجه به سایر مولفه‌های تاثیرگذار در این تحقیق ادبیات تحقیق را غنی‌تر کرده است. لذا دغدغه و چالش اصلی تحقیق حاضر این است که مساله بهره‌وری نیروی انسانی را حل کرده و آن را در دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل افزایش دهد. از طرف دیگر بررسی تحقیقات گذشته در حوزه هوش سیاسی و نشان داد که موضوع این

پژوهش، موضوع نوپایی است و درباره آن تحقیقی صورت نگرفته است و شاید بتوان گفت این تحقیق یکی از اولین پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه است. همچنین تحقیقات قبل هر یک از درجه خاصی به مسئله نگریسته‌اند و به این موضوع از دید کلی نگاه نکرده‌اند. می‌توان ادعا کرد که چون مدل این پژوهش بدون سطحی نگری و با دید وسیع طراحی شده است، خلأ تحقیقات قبل را پوشش می‌دهد. همچنین در این تحقیق بر خلاف تحقیقات قبل تکیه اصلی خود را بر روش‌های کمی گذاشته است تا از این طریق بتواند علاوه بر استفاده از دانش محققان که در این زمینه وجود دارد، از تجربه پژوهش‌گران در طراحی مدل استفاده کند. بنابراین به نظر می‌رسد که این امر مهم با بکارگیری مدیرانی با هوش سیاسی بالا در ساختار خود و بررسی فرصت‌ها و تهدیدهای آتی بتوان بهره‌وری نیروی انسانی را تقویت نمود. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که تا چه اندازه ابعاد هوش سیاسی مدیران می‌توانند بهره‌وری نیروی انسانی را از دیدگاه مدیران دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل پیش‌بینی کرد؟

## ۲. مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

### ۲-۱- هوش سیاسی:

هوش مفهومی است که از دیرباز آدمی به پژوهش و تفحص درباره ابعاد، ظواهر، ویژگی‌ها و انواع آن علاقمند بوده است. سازمان‌های بزرگ از هوش سیاسی برای دستیابی به سهمی از دولت و به دست آوردن مهارت‌های هوش عقلانی و فکری استفاده می‌کنند. در حالی که مهارت‌های هوش سیاسی درباره سازمان و اقدامات آن است. مدیران برای تحقق بخشیدن به امور باید بدانند که منابع و قدرت را چگونه بدست آورده‌اند و چگونه استفاده کنند. در سال‌های اخیر مفهوم هوش تنها به عنوان یک توانایی شناختی در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه به حوزه‌های دیگری مانند هوش هیجانی، هوش طبیعی، هوش وجودی، هوش معنوی و هوش سیاسی گسترش یافته است (هاشمی‌ماد و همکاران، ۱۴۰۰). ادبیات پیشین، هوش سیاسی را به صورت (تقسیمات سیاسی) مختصر کرده‌اند و مطالعات دیگر نویسندگان نیز مشابه است. در طول این مطالعه واژه "هوش سیاسی" به اختصار با واژه "PI" نامگذاری شده است. علاوه بر این، اصطلاح "هوش سیاسی" به معنای استفاده از ابزارهای نظری برای رشته‌های مختلف است. بحث‌های بیشتر این ابعاد را به شکلی عمیق توصیف می‌کنند و سپس پیشنهاد می‌کند که هر یک از این ابعاد به ایجاد تغییر در سازمان کمک کنند. هوش سیاسی یک چالاک اجتماعی واضح را در

مفهوم تنظیمات سازمانی آشکار می‌کند که به طور ویژه اثر رفتار بر کار را اداره می‌کند، همچنین هوش سیاسی شامل توانایی ایجاد یک شبکه ارتباطی خوب است که می‌تواند ائتلاف‌های غیررسمی را به مانند ائتلاف‌های رسمی ایجاد کند. رهبرانی که از سطح بالایی از هوش سیاسی برخوردارند می‌دانند که برای به دست آوردن منافع در تغییرات باید روی چه کسی اثر گذارند. آنها بهترین زمان و بهترین روش را برای به دست آوردن پذیرش افراد نسبت به تغییرات می‌شناسند (فیض‌اللهی و همکاران، ۱۴۰۱). مدیران اغلب داستان‌های بدی از رفتارهای سیاسی شنیده‌اند. لیکن حقیقت این است که کاربرد منفی هوش سیاسی بدین صورت نمود پیدا می‌کند که از برخی از ارتباطات بین افراد و سازمان جلوگیری می‌کند. این امر در حقیقت به منظور دست یافتن به اهداف سازمانی صورت می‌پذیرد. تحقیقاتی که تا امروز در ارتباط با این موضوع انجام شده، به بررسی مزایای هوش سیاسی در سازمان‌ها پرداخته شده و ضرورت به کارگیری آن را بیان می‌کند (تقی‌پور و اجارگاه و همکاران، ۱۴۰۱). هوش سیاسی به معنای نظارت هدفمند و هماهنگ بر رقبای خود و شناسایی آن‌ها در چارچوب مشخص است. در واقع هوش سیاسی فرایند به کارگیری شیوه‌های قانونی و اخلاقی برای کشف تهیه و تحویل به موقع اطلاعات مورد نیاز به تصمیم‌گیرندگانی است که می‌خواهند توان رقابتی خود را افزایش دهند. هوش سیاسی در پی دست‌یابی به داده‌ها و اطلاعاتی در محیط رقبا و دولت است. از این رو هوش سیاسی مؤثر نه فقط نیازمند اطلاعاتی درباره رقباست بلکه همچنین نیازمند اطلاعاتی درباره سایر تمایلات محیطی مانند تمایلات صنعت، تمایلات قانونی و نظارتی، تمایلات بین‌المللی، تحولات فناوری، تحولات سیاسی و شرایط اقتصادی است (فیض‌اللهی و همکاران، ۱۴۰۱). Ashraf & Iqbal (۲۰۱۱)، هوش سیاسی را شامل ابعادی از قبیل: بازی‌های اجتماعی، صداقت آشکار، شخصیت سیاسی، تسخیر احساسات و پویایی‌های قدرت می‌داند. بنابراین هوش سیاسی یکی از ملاک‌های موفقیت مدیران سازمان است که توسط آن می‌توانند اعمال نفوذ برای تغییرات مناسب را ایجاد کنند. سازمان‌های بزرگ از هوش سیاسی برای دستیابی به سهمی از دولت و به دست آوردن سهم رقبا ناشناخته استفاده می‌کنند. آنها از هوش سیاسی برای تحلیل عوامل اقتصادی، سیاسی و فناورانه مرتبط با ارائه خدمات دولتی، شناختن نقاط ضعف و یافتن راه حل برای آنها و تغییر در راهبرد فعلی یا تعدیل آن بهره می‌برند (همان منبع). خدادادی در پژوهش خود در سال ۱۳۹۶ هوش سیاسی را یک هوش بسیار مهم برای مدیر می‌داند که بدین وسیله مدیر می‌تواند با تقویت هوش هیجانی و هوش عقلانی در

کنار هوش سیاسی بهره هوش مدیریت خود را بالا برده و سازمان را به نحو عالی مدیریت کرده و به اهداف سازمانی دست یابند (جان نثاری لادانی و همکاران، ۱۴۰۰). نگاه سنتی به توانایی و هوش سیاسی این است که از اساس، این نوع توانایی را ذاتی می‌داند، ولی در رویکردهای جدید بخشی از این توانایی را ذاتی و بخشی قابل توجه از آن را قابل بسط و گسترش می‌دانند. چون مدیران در مقایسه با افراد معمولی و سایر کارکنان از قدرت و حق تصمیم‌گیری بیشتری برخوردارند، ویژگی‌های شخصی آنها می‌تواند در تصمیمات و روش‌های آنان تأثیرگذار باشد (رحیمی و علی‌اکبری، ۱۳۹۹). همچنین هوش سیاسی شامل توانایی ایجاد یک شبکه ارتباطی مناسب بوده که توانایی آن را دارد که ائتلاف‌های غیر رسمی را به مانند ائتلاف‌های رسمی ایجاد نماید (Adams & Zani, 2007). هوش سیاسی نقش تأثیرگذاری در فرایندهای تغییر، انگیزش، رهبری و مدیریت دارد. رفتارهای سیاسی در سازمان‌های امروزی غیر قابل اجتناب است و نمی‌توان آنها را از بین برد اما می‌توان با بکارگیری هوش سیاسی اثرات آنها را حداقل کرده و مطابق با اهداف سازمانی نمود (جان نثاری لادانی و همکاران، ۱۴۰۰). در واقع می‌توان گفت رهبران و مدیران امروزی سازمان‌ها، آشکارا با دیگران ارتباط برقرار می‌کنند و فعالانه به دنبال تغییر و بهبود امور هستند، چنین رهبرانی تعاملات بین شخصی را به مثابه اجرای چشم انداز سازمان مشاهده می‌کنند و خود می‌توانند صداقت و اعتماد به نفس را در افراد سازمان القاء کنند. آنها با توجه به نفوذ فردی و ظرفیت هوش سیاسی، توانایی غلبه بر اجبار را دارند که به انعطاف‌پذیری در سازمان برمی‌گردد (یزدان‌پناه و همکاران، ۱۳۹۷). هوش سیاسی مدیریت فعالانه و کنش‌ها علیه تغییر و قدرت است. افرادی که سطح بالایی از هوش سیاسی دارند، می‌دانند که باید روی چه کسانی تأثیر بگذارند تا مزایای بیشتری در تغییرات کسب کنند (Ferris et al, 2012). هوش سیاسی توانایی بسیار فعالانه مدیریت کردن و کنش‌ها در برابر تغییر و اهرم‌های قدرت و نفوذ است و شامل توانایی ایجاد یک شبکه ارتباطی خوب است که می‌تواند ائتلاف‌های غیررسمی را به مانند ائتلاف‌های رسمی ایجاد کند (Adams & Zani, 2007). ابعاد و مؤلفه‌های شناخته شده برای هوش سیاسی متفاوت است، ولی همه آنها با قدرت، نفوذ، درایت و سیاست افراد رابطه دارند. با توجه به پژوهش‌های محدود در زمینه هوش سیاسی، در این بخش مؤلفه‌ها، ابعاد و مدل‌های ارائه شده از هوش سیاسی توضیح داده می‌شود. بازی‌های اجتماعی، پویایی‌های قدرت، شخصیت

<sup>1</sup>Social Games

سیاسی، صداقت آشکار و تسخیر احساسات از ابعاد هوش سیاسی می‌باشد که در ادامه به شرح مختصر این ابعاد پرداخته می‌شود.

#### ۱- بازی‌های اجتماعی:

جایگاه و نقش مؤلفه بازی‌های اجتماعی را در مقایسه این مؤلفه با نظریه ماکیاولی می‌توان درک نمود. ماکیاولیسم عبارت است از توانایی فرد در رسیدن به هدف به هر وسیله ممکن. ماکیاول با این تعریف اخلاق را به طور کلی از سیاست جدا می‌کند و بیان می‌کند که حاکم برای رسیدن به هدف و مقصود خود می‌تواند از هر ابزاری و از هر عملی بهره جوید. تمایز بین هوش سیاسی و گروه‌گرایی‌ها، از بازی‌های سیاسی - اجتماعی که بازی می‌شود استنتاج شده است. با توجه به وضع سیاسی در یک سازمان، دو بازی اجتماعی مهم شامل همکاری و رقابت وجود دارد که فرد ممکن است یکی از آنها را انتخاب کند. در سازمان دو کار به سود منافع فردی انجام می‌شود که عبارتند از دستکاری کردن اطلاعات و توانایی خواندن ذهن دیگران، که پژوهش‌ها نشان داده است که شواهد قوی مبنی بر توانایی استدلال تخصصی در حوزه تشخیص فریبکاری در روابط متقابل اجتماعی وجود دارد (تقی‌پور واجارگاه و همکاران، ۱۴۰۱). افرادی که از لحاظ سیاسی حساس هستند در مذاکرات خوب هستند و مذاکرات نیز در طول فرایند تغییر مفید است، زیرا آنها رهبر را برای کسب درآمد از کسانی که دارای منافع خاص هستند آگاه می‌سازند در واقع، علاوه بر انجام معامله و تبادل نظر با دیگران برای رسیدن به هدف، نشان دهنده اقدامات بازی‌های اجتماعی بوده و مذاکرات یا چانه‌زنی نیز سیاست‌های موجود در سازمان‌ها را نشان می‌دهد برای انجام مذاکره به طور موثر، احزاب باید از احترام متقابل برخوردار باشند و قوانینی را که می‌خواهند و مورد استفاده قرار می‌گیرند، انتخاب کنند و مشخص نمایند که چه چیزی مورد نظر است و چه چیزی را می‌توان برای مذاکره عنوان کرد (Lussier & Achua, 2010).

#### ۲- پویایی‌های قدرت:

این مؤلفه از هوش سیاسی به رفتارهایی اشاره دارد که مربوط به استفاده، به کارگیری و توسعه منابع و پایگاه‌های قدرت می‌شود. این مؤلفه از هوش سیاسی، قدرت به عنوان عاملی کلیدی در جهت غلبه بر مقاومت بازیگران سیاسی قلمداد می‌شود شناخت پایگاه‌های قدرت و توانمندی‌های رقیب، شناخت ارتباط‌های سازمانی و چگونگی نحوه تأثیر گذاری و امتیازگیری از دیگر ویژگی‌های این مؤلفه از هوش سیاسی است. رفتار سیاسی معمولاً به فراگیری، توسعه و استفاده از قدرت در ارتباط با سایر نهاده‌ها اشاره

دارد که در آن قدرت به عنوان ظرفیت‌های اجتماعی بازیگران برای غلبه کردن بر مقاومت دیگر بازیگران است. یک مدیر در جهت دستیابی به قدرت رسمی و غیررسمی به هوش سیاسی نیاز دارد و از آن برای اعمال نفوذ استفاده می‌کند بنابراین، قدرت مدیری که بدون هوش سیاسی عمل کرده باشد در اعمال نفوذ با شکست روبه رو می‌شود. پویایی‌های قدرت در یک سازمان راهی را ایجاد می‌کند که افراد در سازمان فکر و سپس عمل کنند. هرچه قدر سازمان بیشتر سیاسی می‌شوند، نیاز به درک پویایی‌های قدرت نیز افزایش می‌یابد (رحیمی و علی‌اکبری، ۱۳۹۹). از آنجایی که سازمان‌ها سیاسی‌تر می‌شوند نیاز به درک پویایی‌های قدرت بیشتر و بیشتر می‌شود. از آنجا که مفاهیم سنتی اقتدار و فرمان کم‌رنگ‌تر شده‌اند، مدیران تمایل به استفاده از معاملات سیاسی را برای پر کردن این خلاء قدرت دارند. همچنین جالب است که توجه داشته باشید دارندگان قدرت جدید باید با مقاومت قدرت‌های موجود مواجه شوند و این اتفاقات در طی یک دوره زمانی معین اتفاق می‌افتد. و این قدرت مفهومی نسبی است که توسط آن‌ها تعیین می‌شود یعنی نابرابری روابط در حقیقت، اعمال قدرت در سازمان‌هایی است که آنها را به عنوان «حوزه‌های سیاسی» به کار می‌برد. به همین ترتیب، آنها با استفاده از قدرت و نفوذ مشخص می‌شوند و با آگاهی از پایگاه‌های قدرت و درک منابع قدرت مرتبط می‌باشند. در اینجا، این رهبر سیاسی هوشمند است که از چگونگی کسب و استفاده از قدرت آگاه است (فیض‌الهی و همکاران، ۱۴۰۲).

۳- شخصیت سیاسی:

در جهان امروز رهبران سیاسی آشکارا با گروه‌ها و افراد مختلف ارتباط برقرار می‌کنند و سعی در ایجاد تغییر و بهبود شرایط دارند. از این رو نحوه تفسیر و برداشت رهبران سیاسی از موقعیت‌های مختلف سیاسی عاملی تعیین کننده در چگونگی برقرار ارتباط با افراد، گروه‌ها و محیط پیرامونی است. هر چه رهبران سیاسی درک عمیق‌تر و مستقلی نسبت به شرایط سیاسی داشته باشند توانایی آنها در القای صداقت و ایجاد اعتماد به نفس در دیگران بیشتر خواهد بود و طیف بیشتری از افراد و گروه‌های سیاسی را تحت تأثیر قرار خواهند داد مؤلفه شخصیت سیاسی بیانگر چگونگی تصمیم‌گیری و عوامل تأثیرگذار بر نحوه و سبک تصمیم‌گیری رهبران سیاسی است. در این مؤلفه تصمیم‌گیری فرآیندی است که تحت تأثیر انگیزه‌ها، اعتقادات و منافع رهبران شکل

<sup>1</sup>Power Dynamism

می‌گیرد. در این چارچوب هوش سیاسی رهبران تابعی از تفسیر موقعیت سیاسی توسط آنهاست (نیک پور و همکاران، ۱۳۹۷).

#### ۴- صداقت آشکار:

صداقت آشکار عبارت است از توانایی انتقال و ابلاغ برداشت‌های صادقانه و صمیمانه و پرهیز از دورویی و فریب افراد (Ferris et al, 2012). مؤلفه صداقت آشکار بیانگر توانایی فرد در ارائه و انتقال صادقانه و بی‌غرض اطلاعات و برداشت‌های شخصی است. صداقت آشکار عاملی است که سبب جذب حس اعتماد و حمایت کارکنان از مدیران در سازمان می‌شود. رهبرانی که از هوش سیاسی بالایی برخوردارند همواره اهداف و منافع سازمان و کارکنان خود را در نظر می‌گیرند و همین مشارکت و صداقت رهبران با ذینفعان سبب بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. توانایی انتقال و ابلاغ برداشت‌های صادقانه و صمیمانه و پرهیز از دورویی و فریب افراد توانمندی است که باعث می‌شود کارکنان و افراد سازمان در لحظات سخت و دشوار در کنار رهبران باقی بمانند و برای بقای سازمان از هیچ تلاشی فروگذار نکنند. رهبران با هوش سیاسی زیاد همیشه به نفع اهداف سازمانی کار می‌کنند و منافع کارکنان را در نظر دارند تا بتوانند در فرصت‌های مناسب از این امتیاز خود استفاده کنند و در بحران‌های به وجود آمده موفق شوند (سروری لاله و موسوی، ۱۴۰۰).

#### ۵- تسخیر احساسات:

به فرآیندی اشاره دارد که فرد می‌کوشد به واسطه آن، احساسات دیگران را کنترل و جهت‌دهی کند. تسخیر احساسات فرآیندی است که فرد می‌کوشد به وسیله آن احساساتی را که دیگران در قبال وی دارند کنترل کند. افراد با هوش سیاسی زیاد سعی در تسخیر احساسات امضای قدرت‌اند و بانفوذ سازمان دارند تا در مواقع نیاز از حمایت آن‌ها برخوردار باشند. اینکه مدیران و رهبران احساسات را تسخیر کنند به پذیرفتن تغییر و اثربخشی آن در سازمان بسیار کمک می‌کند. (نیک پور و همکاران، ۱۳۹۷). تسخیر احساسات آچگونگی صحبت کردن، رفتار کردن و جلوه کردن را در بر می‌گیرد. بیشتر تلاش‌های اثرگذاری در جهت مثبت جلوه دادن خود در ذهن دیگران است. افراد با هوش سیاسی بالا سعی در تسخیر احساسات اعضای قدرتمند و بانفوذ سازمان دارند تا در مواقع نیاز از حمایت آنها برخوردار باشند (سروری لاله و موسوی، ۱۴۰۰).

<sup>1</sup>Apparent Sincerity

<sup>2</sup>Impression Management

چارچوب مهارت تسخیر احساسات رهبران می‌کوشند تا تصویری مثبت و قدرتمند از خود در ذهن دیگران ایجاد کنند تا در مواقع لزوم، حمایت آنها را در جهت کسب منافع سیاسی و سازمانی جلب کنند. مهارت تسخیر احساسات دارای مراحل شش‌گانه‌ای است که عبارتند از: تأیید نظر، توجیه، عذرخواهی، وصف خویش، خود را ستودن و بالاخره مورد لطف قرار دادن (نیک‌پور و همکاران، ۱۳۹۷).

۲- بهره‌وری نیروی انسانی:

بهره‌وری عبارت است به دست آوردن حداکثر سود ممکن از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات زمان، مکان و ... به منظور ارتقاء رفاه جامعه، به گونه‌ای که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، در جهت ارتقاء سطح زندگی انسانها و ساختن اجتماعی همواره مدنظر صاحب‌نظران سیاست، مدیریت و اقتصاد قرار دارد (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹).

بهره‌وری نیروی انسانی عبارت است از استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالفعل و بالقوه منابع انسانی در جهت افزایش کمی و کیفی تولید و کاهش تلفات و ضایعات، به گونه‌ای که افراد ضمن ارائه کار بهتر و بیشتر از زندگی کاری مطلوب‌تری برخوردار گردند (باقری مجد و همکاران، ۱۳۹۸). بهره‌وری نیروی کار اولاً، مدیریت محیطی می‌تواند بهبود یابد رضایت کارکنان و مدیریت محیطی خوب می‌تواند باعث شود کارکنان نسبت به شرکت خود احساس غرور کنند و عملکرد بهتری داشته باشند. مقررات جامع زیست محیطی که آنها را مجبور به سرمایه‌گذاری می‌کند، سرمایه‌نگفت و منابع انسانی در مدیریت منابع انسانی، محدود انعطاف‌پذیری تولید و بهره‌برداری، و بر کار آنها تأثیر می‌گذارد (Yuan, 2021).

بهره‌وری نیروی کار عبارت است از نسبت خروجی کالا یا خدمات معین و یا ارزش پولی آنها به کار ورودی یا میزان کاری که برای تولید آن محصولات به کار گرفته شده است. بهره‌وری، یک ملت و یک سازمان را ثروتمند می‌کند و به یک سازمان امکان می‌دهد تا به کارکنان خود، دستمزدهای بالا پرداخت نماید. بهره‌وری به مدیران یک سازمان امکان می‌دهد تا بازدهی سرمایه را در سطح بالا نگه دارند. دستمزدهای بالا و بازدهی سرمایه، دو عامل اصلی ایجاد ثروت ملی محسوب می‌شوند (عرفای جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۸). یکی از عوامل اساسی دستیابی کشورها به پیشرفت‌های علمی و صنعتی و در نهایت توسعه اقتصادی است. از آنجا که پایه اصلی توسعه انسان است، بهبود کیفیت منابع انسانی در امر توسعه بسیار ضروری بوده و هرگونه برنامه‌ریزی به منظور توسعه منابع



انسانی، نقش اساسی و تعیین کننده‌ای دارد. بنابراین بدون اولویت دادن به توسعه منابع انسانی که جز در فرآیند برنامه‌ریزی علمی بلندمدت و جامع بر پایه اطلاعات دقیق از گذشته، حال و مسیر روشن آینده تحقق نخواهد یافت، توسعه اقتصادی بدست نخواهد آمد. در چند دهه گذشته توسعه سریع اقتصادی و اجتماعی در بسیاری از کشورها رخ داده است، کشورهایی دارای منابع مادی و طبیعی چندانی نبوده‌اند اما امروزه در ردیف کشورهای توسعه یافته قرار دارند، در حالی که کشورهایی با منابع بسیار غنی، همچنان در حال توسعه می‌باشند. کاملاً روشن است که عامل اصلی این توسعه بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. کشورهای پیشرفته، نیروی انسانی و توسعه آن را در کانون هدف‌های اصلی خود قرار داده‌اند. ارتقاء بهره‌وری در یک کشور تأثیرات چشم‌گیری بر شرایط اقتصادی و اجتماعی و سیاسی خواهد داشت و از مهمترین جلوه‌ها، افزایش رفاه، کاهش تورم و افزایش اشتغال در جامعه می‌باشد (محمدرضایی و همکاران، ۱۴۰۰). بهره‌وری نیروی انسانی شامل ابعادی از قبیل توانایی، درک و شناخت، حمایت، انگیزش، بازخورد، اعتبار، سازگاری است (باقری مجد و همکاران، ۱۳۹۸). بهره‌وری نیروی انسانی شامل ابعادی از قبیل: ۱- انگیزش (نیازهای انسان، نقش کار، بازخورد، ارزیابی عملکرد) ۲- توانمندسازی کارکنان (آموزش کارکنان، خلاقیت، مشارکت کارکنان) ۳- کیفیت زندگی کار (سیستم ارتباطی کارکنان، شیوه سرپرستی، مهندسی فاکتورهای انسانی) می‌باشد (امیرخانی و اکبری، ۱۴۰۱).

یافته‌های تحقیق ناظمی اردکانی (۱۴۰۲) مبنی بر "مروری بر بهره‌وری نیروی انسانی" حاکی از آن بود که عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی به دو دسته عوامل شخصی و محیطی قابل تقسیم است که عوامل شخصی شامل خلاقیت، انگیزش، تجربه، میزان درآمد، سطح تحصیلات، سن، آموزش نیروی انسانی، میزان سرمایه‌گذاری و میزان رضایت شغلی است و دسته دوم عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی عوامل محیطی هستند که خود شامل مشارکت، مناسبات اجتماعی، محتوای کار و خشنودی شغلی است. فیض‌اللهی و همکارانش (۱۴۰۲) در تحقیقی مدل هوش سیاسی مدیران منابع انسانی را برآزش کردند و نتیجه گرفتند که ابعاد احصاء شده در مدل با بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴ بوده است. امیرخانی و اکبری (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل کوپمن (مورد مطالعه: گروه صنعتی ایران خودرو)" نشان دادند که ارتباط معناداری میان کلیه عوامل سازمانی شامل مشارکت، گزینش صحیح کارکنان، سیستم پرداخت، شیوه‌های رهبری، ساختار سازمانی و برنامه‌های

آموزشی) با بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد که بیشترین تاثیر را مشارکت کارکنان بر بهره‌وری داشته است. نتایج پژوهش هاشمی ماد و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان وضعیت هوش سیاسی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور نشان داد که مولفه‌های بازی‌های اجتماعی، شخصیت سیاسی، پویایی‌های قدرت، صداقت آشکار و تسخیر احساسات، بر عملکرد هوش سیاسی مدیران تأثیر مثبت و معناداری دارند. حسنعلی‌پور (۱۴۰۰) به روش کتابخانه‌ای و با مطالعه روی پژوهش‌های پیشین صورت گرفته، به بحث و تحقیق راجع به مفهوم بهره‌وری اجزای اصلی بهره‌وری؛ بهره‌وری نیروی انسانی، بهره‌وری نیروهای دانشگر، سنجش و اندازه‌گیری بهره‌وری، عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته شده است. نتایج حاصل نشان می‌دهد عواملی چون حقوق و مزایا، پاداش، تناسب بین مهارت‌ها و علائق فردی، سبک مدیریت، تسهیلات اجتماعی فرهنگی بهداشتی در محیط، امنیت و رضایت شغلی، تناسب شغل با شاغل، عدم موازی کاری در شغل و آموزش و سنجش عملکرد و... در بهبود و افزایش بهره‌وری کارکنان موثر می‌باشد. سروری لاله و موسوی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان رابطه هوش سیاسی با تعارض نشان دادند که بین هوش سیاسی مدیران آژانس‌ها و مدیریت تعارض آنها رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد و بین مولفه‌های بازی‌های سیاسی، پویایی‌های قدرت، شخصیت سیاسی، صداقت آشکار و تسخیر احساسات با مدیریت تعارض رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق نصیری (۱۳۹۹) مبنی بر نقش آموزش بر بهره‌وری نیروی انسانی، حاکی از نشان دادن جایگاه آموزش در بهره‌وری نیروی انسانی بود. در مقاله نصیری تلاش بر این است که نقش، اهمیت، اهداف و جایگاه آموزش نیروی انسانی را در بهبود و افزایش سطح بهره‌وری سازمان‌ها و نوع رابطه این دو را با هم نشان داد. یافته‌های گلشاهی و همکاران در سال (۱۳۹۹) نشان داد که مؤلفه‌های هوش سیاسی (بازی‌های اجتماعی، شخصیت سیاسی، تسخیر احساسات و پویایی‌های قدرت و صداقت آشکار) قابلیت ارزیابی منازعات سیاسی را دارا بوده و به عنوان عاملی تأثیرگذار در شناخت، ارزیابی و بهبود رفتار سیاسی رهبران تلقی می‌گردد. فتاحی میلانی و همکارانش تحقیقی را در سال (۱۳۹۸) با عنوان "هوش سیاسی مدیران جمهوری اسلامی ایران" بررسی کردند. نتایج حاکی از آن بود که مولفه شخصیت سیاسی دارای کمترین میانگین (۲/۵۸) و مولفه بازی‌های اجتماعی دارای بیشترین میانگین (۲/۸۴) می‌باشد. نتایج مطالعه صابری و همکاران در سال (۱۳۹۸) نشان داد که هوش سیاسی مدیران بر سبک‌های مدیریت تعارض همکاری، مصالحه و توافق تأثیر می‌گذارد و مدیران با سطح هوش سیاسی بالاتر معمولاً از سبک‌های همکاری،

مصالحه و توافق بیشتر استفاده می‌کنند. کوچک‌زاده و جلالی (۱۳۹۷) دریافتند که هوش سیاسی بر پاسخگویی سازمانی تأثیرگذار است و فرهنگ سازمانی رابطه بین هوش سیاسی و پاسخگویی سازمانی را تعدیل می‌کند. وارینگ و همکاران (۲۰۲۲) طی مطالعه‌ای کیفی با عنوان درک مهارت‌ها و رفتارهای سیاسی برای رهبری اجرای تغییر در خدمات بهداشتی کشور انگلیس نتیجه گرفتند که گزارش‌های شرکت‌کنندگان پنج مجموعه کلی از مهارت‌ها و رفتارهای سیاسی را برجسته می‌کند: ویژگی‌های شخصی و بین فردی مربوط به خودباوری، انعطاف‌پذیری و توانایی سازگاری با مخاطبان مختلف، تفکر استراتژیک مربوط به توانایی درک چشم‌انداز سیاسی وسیع‌تر و محلی است که از آن می‌توان برنامه‌های سیاسی را توسعه دادند. یوان و همکاران تحقیقی را در سال (۲۰۲۱) با عنوان "مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری نیروی کار: نقش تعدیل‌کننده" را بررسی و مطالعه کردند. یک نمونه از جمله ۲۲۹ شرکت بوری چین برای آزمون فرضیه‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد که مدیریت محیطی تأثیر منفی بر بهره‌وری نیروی کار و مدیریت کیفیت دارد رابطه را تعدیل می‌کند. مورینا و ازمی‌آدر سال (۲۰۲۰) مقاله‌ای را با عنوان "خدمات و کارکرد هوش سیاسی در اداره پلیس کشور کوزوو" مطالعه کردند. نتایج نشان داد که مخالفت‌های سیاسی در سازمان‌های دولتی را از طریق هوش سیاسی حل نموده و شیوه‌های هوش سیاسی از جمله پلیس سیاسی، تبلیغات، تحریکات، جنگ روانی متفاوت از هم می‌باشند. عبدالزهرال حجاج<sup>۳</sup> در سال (۲۰۲۰) در بررسی مقاله‌ای با عنوان "مدیران دولتی و مهارت‌های سیاست‌گذاری: چرا مدیران دولتی باید سیاست‌گذاری را درک کنند" را مطالعه کردند. نتیجه‌گیری شد که مدیران دولتی نقش برجسته‌ای در توسعه انتخاب‌های خط‌مشی ایفا می‌کنند. از بصیرت سیاسی تحت عنوان هوش سیاسی در امر تصمیمات استفاده می‌کنند. کینتو<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۰) مقاله‌ای را با عنوان "مدیریت دانش بر بهره‌وری کارکنان دانشی" بررسی کردند. نتایج نشان می‌دهد که خلق دانش و استفاده از دانش بر بهره‌وری کارکنان دانشی از لحاظ آماری تأثیر مثبت و معناداری دارد. با این حال، به اشتراک‌گذاری دانش تأثیر معناداری بر بهره‌وری کارکنان دانشی ندارد. عوامل جمعیت‌شناختی رابطه بین

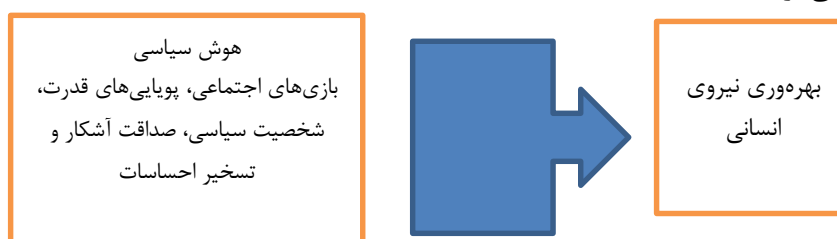
<sup>1</sup>Waring

<sup>2</sup>Morina &Azemi

<sup>3</sup>Abduzzahraal-Hojjaj

<sup>4</sup>Kianto

مدیریت دانش و بهره‌وری کارکنان دانشی را به طور معناداری تعدیل نمی‌کند. یوان<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی نشان دادند که مزیت زیست محیطی تأثیر منفی بر بهره‌وری نیروی کار دارد و مدیریت کیفیت این رابطه را تعدیل می‌کند. اوری اسلونیم<sup>۲</sup> تحقیقی را در سال (۲۰۱۹) با هدف بررسی هوش ملی و سیاسی، به عنوان یک ابزار پیش‌بینی برای مسائل سیاسی مورد مطالعه قرار داد. در نهایت این تحقیق چندین مفاهیم را که مشخصه روند معاصر هوش هستند، برجسته می‌کند و برای ایجاد یک پارادایم جدید برای مسیرهای آینده و پیش‌بینی سوالات هوش سیاسی استفاده شود، را بحث می‌کند. بارن<sup>۳</sup> و همکارانش در مقاله‌ای در سال (۲۰۱۸) در مطالعه خودشان نقش هوش سیاسی در تصمیمات صادراتی شرکت‌ها در طول بحران یورو را بررسی و دریافتند که نظارت مکرر منجر به توسعه رویه‌های رسمی برای بهره‌برداری از هوش سیاسی می‌شود. با توجه مطالعات انجام یافته قبلی می‌توان استنباط کرد که تحقیق حاضر با مطالعات قبلی ابتدا از منظر واحد تحلیل تفاوت دارد زیرا اکثر مطالعات قبلی در در سازمان‌های دولتی و شرکت‌ها بررسی شده است ولی تحقیق حاضر در جامعه آماری کوچکتری مورد بررسی واقع شده است. بر اساس مطالعات نظری و تئوریک مدلی مفهومی تحقیق به شکل زیر ارائه می‌گردد:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (با اقتباس از دوستار و همکاران، ۱۳۹۵ و امیرخانی و اکبری ۱۴۰۱)

### ۲. روش‌شناسی:

پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ وسعت قلمرو مکانی، میدانی است و از حیث گردآوری اطلاعات پیمایشی و از نظر تحلیل داده‌ها همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان دارای مسئولیت در اداره علوم پزشکی استان اردبیل تشکیل می‌دهند که این کارکنان شامل کارکنانی هستند که سطح سواد آنها بالاتر از دیپلم باشد

<sup>1</sup>Yuan

<sup>2</sup>Ori Slonim

<sup>3</sup>Barron

و شامل مدیران، سرپرستان و مسئولین بخش‌ها و واحدهای اداره علوم پزشکی می‌شود، این تعداد در اداره علوم پزشکی استان اردبیل ۲۹۳ نفر می‌باشند، که در شهرهای اردبیل، مشگین‌شهر، گرمی، پارس‌آباد و خلخال فعالیت دارند. به این ترتیب با توجه به نتیجه جدول مورگان زمانی که جامعه آماری ۲۹۳ عضو داشته باشد، حجم نمونه نیز در حدود ۱۶۱ مورد طبق جدول مورگان انتخاب گردید و به این تعداد پرسشنامه آماده شد و در اختیار مدیران و یا مسئولین که سطح سواد آنها دانشگاهی و بالاتر از دیپلم بود، بعد از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، قرار داده شد و بعد از مطالعه و پاسخ دادن آنها جمع‌آوری شد. برای سنجش متغیر هوش سیاسی از پرسشنامه استاندارد دو ستار و همکاران، (۱۳۹۵)، که شامل ۵ مولفه و ۲۸ شاخص است، و متغیر بهره‌وری نیروی انسانی نمره‌ای است از پرسشنامه استاندارد امیرخانی و اکبری (۱۴۰۱)، که شامل ۳ بعد و ۱۰ شاخص است، استفاده شده گردید که این پرسشنامه شامل ۳۸ سوال است که در بازه و مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای استفاده شده است. روایی پرسشنامه از طریق مشاورت و قضاوت‌های خبرگان و اساتید دانشگاهی هیات علمی مورد تأیید قرار گرفت. و پایایی ابزار از طریق محاسبه آلفای کرونباخ یعنی برای متغیر هوش سیاسی  $0/721$ ، برای متغیر بهره‌وری نیروی انسانی  $0/864$  که بیشتر از  $0/7$  هستند مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیات از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در قالب نرم‌افزار SPSS استفاده گردید.

#### ۴. یافته‌های پژوهش

قبل از پرداختن به یافته‌های پژوهشی، اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش گزارش می‌شود. جدول ۱، اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه آماری در پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی

متغیر	سطح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۳۵	۸۳,۸٪
	زن	۲۶	۱۶,۲٪
	کل	۱۶۱	۱۰۰٪
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۹	۵,۶٪
	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۴	۲۷,۳٪
	۴۱ تا ۵۰ سال	۶۷	۴۱,۶٪
	بالای ۵۰ سال	۴۱	۲۵,۵٪
مدرک تحصیلی	کل	۱۶۱	۱۰۰٪
	فوق دیپلم	۵۷	۳۵,۴٪
	کارشناسی	۷۲	۴۴,۷٪
سابقه کاری	ارشد و دکتری	۳۲	۱۹,۹٪
	کل	۱۶۱	۱۰۰٪
	زیر ۱۰ سال	۲۸	۱۷,۴٪
	۱۰ الی ۲۰ سال	۵۵	۳۴,۱٪
	بالای ۲۰ سال	۷۸	۴۸,۵٪
کل	۱۶۱	۱۰۰٪	

#### ۱-۴- یافته‌های پژوهش

این مطالعه با هدف بررسی ارتباط هوش سیاسی مدیران با بهره‌وری نیروی انسانی انجام شد. جامعه آماری مطالعه را تمامی مدیران دانشگاه علوم پزشکی اردبیل تشکیل می‌دهند که ۲۹۳ نفر می‌باشند، لذا با توجه فرمول تعیین حجم نمونه کوکران به تعداد ۱۶۱ نفر مدیر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید و این تعداد بعد از نمونه‌گیری که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود، توزیع گردید و در نهایت به تعداد ۱۶۱ پرسشنامه تکمیلی جهت پردازش داده‌ها جمع‌آوری گردید. روایی پرسشنامه با گرفتن مشاوره از اعضای هیات علمی متخصص در این زمینه تقویت و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. برای آنالیز داده‌ها از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی ویژگی‌های جمعیت شناختی از جداول فراوانی استفاده گردید. سپس با استفاده از آمار استنباطی به آنالیز فرضیه‌های مطالعه پرداخته شد. ابتدا جهت آگاهی از نرمالیت بودن توزیع داده‌های مورد بررسی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید، سپس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون جهت یافتن

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال دوم | دوره ۲ | شماره ۱

تأثیرات سازه‌ها استفاده گردید. ابتدا جهت بررسی یکنواختی و نرمالیت بودن داده‌ها از آماره کولموگروف اسمیرنوف استفاده می‌کنیم

جدول ۲: نتایج آماره کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	سطح معناداری
هوش سیاسی	۰,۰۶۸
بهره‌وری نیروی انسانی	۰,۰۵۹

سطح معنی داری بالای ۰/۰۵ در احتمال آماره در متغیرها نشان دهنده نرمال بودن داده‌ها است و لذا استفاده از آزمون پارامتریک یعنی آر رگرسیون برای آزمون فرضیات مجاز است.

۴-۳-۲- تحلیل داده‌ها:

جهت آزمون فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای آگاهی از وجود رابطه بین هوش سیاسی و بهره‌وری نیروی انسانی استفاده شده است:

جدول ۳: ضریب همبستگی هوش سیاسی با بهره‌وری نیروی انسانی

متغیرها	هوش سیاسی	بازی‌های اجتماعی	پویایی‌های قدرت	شخصیت سیاسی	صداقت آشکار	تسخیر احساسات
بهره‌وری نیروی انسانی	۰,۶۳۱**	۰,۴۵۲**	۰,۳۱۷**	۰,۱۸۶*	۰,۴۹۷**	۰,۲۱۵**
	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۵۲	۰,۰۰۰	۰,۰۰۸

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین هوش سیاسی با بهره‌وری نیروی انسانی ۶۳,۱٪ همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد. و همچنین بهره‌وری نیروی انسانی بیشترین ضریب همبستگی را با مولفه "صداقت آشکار" به میزان ۷۰,۴۹٪ و کمترین ضریب همبستگی را با مولفه "شخصیت سیاسی" به میزان ۱۸,۶٪ دارد.

برای بررسی میزان تأثیرات متغیرها از رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

جدول ۴: نتایج رگرسیون متغیر مولفه‌های هوش سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی

متغیر مستقل	R ضریب همبستگی	R <sup>2</sup> ضریب تعیین	R <sup>2</sup> تعدیل شده	خطای معیار برآورد	دوربین واتسون
هوش سیاسی	۰/۶۹۹	۰/۴۸۹	۰/۴۶۹	۰/۳۹۱۸	۲/۰۲۴

<sup>1</sup>Kolmogorow – Smirnow

نتایج اطلاعات جدول ۴، نشان می‌دهد که هوش سیاسی به میزان ۴۸,۹٪ درصد بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد و می‌توان گفت که ۴۸,۹٪ درصد از تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی مربوط به هوش سیاسی از منظر مدیران اداره علوم پزشکی اردبیل می‌باشد. فرض دیگری که برای تحلیل رگرسیون لازم است، مقدار یک مشاهده بیش از حد معینی با مقدار مشاهده دیگر رابطه نداشته باشد. هنگامی که داده‌ها به صورت پشت سر هم جمع آوری شوند، مستقل نبودن می‌تواند مشکل جدی باشد. برای این منظور می‌توان از آزمون دوربین واتسون استفاده کرد. مقدار این آماره بین ۰ تا ۴ تغییر می‌کند. اگر همبستگی بین باقیمانده‌های متوالی وجود نداشته باشد، مقدار آماره دوربین واتسون باید نزدیک به ۲ شود و اگر مقدار این آماره به صفر نزدیک باشد، نشان دهنده وجود همبستگی مثبت بین باقیمانده‌های متوالی است. لذا با توجه به نتایج جدول فوق ضریب دوربین واتسون این فرضیه در محدوده ذکر شده (۲/۰۲۴) قرار گرفته که می‌توان ادعا کرد آماره دوربین واتسون مدل تحلیل رگرسیون در بازه قابل قبول یعنی ۱/۵ تا ۲/۵ دارد و عدم خود همبستگی باقیمانده‌ها را نشان می‌دهد:

جدول ۵: نتایج رگرسیون چندگانه ابعاد هوش سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی

متغیرها	B	Beta	t	Sig	نتیجه فرض
مقدار ثابت	۰.۵۰۷	-	۲.۰۶۰	۰.۰۴۱	-
بازیهای اجتماعی	۰.۲۴۶	۰.۲۰۷	۲.۶۱۲	۰.۰۱۱	تایید
پویایی‌های قدرت	۰.۳۲۵	۰.۲۴۱	۲۰.۲۲۵	۰.۰۱۵	تایید
شخصیت سیاسی	۰.۳۰۱	۰.۳۶۰	۴.۶۹۲	۰.۰۰۰	تایید
صداقت آشکار	۰.۲۵۸	۰.۲۸۴	۳.۵۷۳	۰.۰۰۰	تایید
تسخیر احساسات	۰.۲۱۷	۰.۲۱۶	۳.۳۵۲	۰.۰۰۱	تایید

با توجه به اطلاعات جدول ۵: مشاهده می‌شود که میزان تاثیرات و همبستگی ابعاد هوش سیاسی (بازیهای اجتماعی، پویایی‌های قدرت، شخصیت سیاسی، صداقت آشکار و تسخیر احساسات) با بهره‌وری نیروی انسانی در حدود ۶۹,۹٪ درصد است. و ضریب تبیین بین آنها ۴۸,۹٪ درصد می‌باشد، بنابراین با اطمینان می‌توان گفت که ۴۸,۹٪ درصد از تغییرات



بهره‌وری نیروی انسانی دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل مربوط به ابعاد هوش سیاسی مدیران می‌باشد. بنابراین می‌توان ادعا کرد هوش سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی در اداره علوم پزشکی استان اردبیل تاثیرگذار است.

لذا نتایج جدول فوق حاکی از آن است که کل مدل در سطح اطمینان ۹۵٪ درصد معنی‌دار است یعنی می‌توان گفت که ابعاد هوش سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیرگذار است زیرا سطح معنی‌داری و خطای مدل از مقدار  $0.05 < Sig = 0.41$  کوچکتر است.

بنابراین مولفه‌های شخصیت سیاسی، صداقت آشکار و تسخیر احساسات به ترتیب بیشترین اثر خالص را بر بهره‌وری نیروی انسانی دارند. همچنین با توجه به نتایج بدست آمده بیشترین تاثیر بر بهره‌وری نیروی انسانی مربوط به بعد شخصیت سیاسی مدیران و کمترین میزان تاثیر مربوط به بازی‌های اجتماعی مدیران دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل می‌باشند.

زیرا سطح معنی‌داری و خطای مدل از مقدار  $0.01 < Sig = 0.001$  کوچکتر است. بنابراین می‌توان با اطمینان ۹۹٪ درصد ادعا کرد که در راستای بهره‌وری نیروی انسانی دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل ابعاد شخصیت سیاسی، صداقت آشکار و تسخیر احساسات تاثیرگذار هستند.

و تاثیر مولفه‌های پویایی‌های قدرت و بازی‌های اجتماعی با اطمینان ۹۵٪ بر بهره‌وری نیروی انسانی معنی‌دار می‌باشد، بنابراین پویایی‌های قدرت و بازی‌های اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. زیرا سطح معنی‌داری و خطای مدل از مقدار  $0.05 < Sig = 0.15$  کوچکتر است.

دست‌آورد حاصل از انجام آزمون ANOVA که برای بررسی معنی‌دار بودن بر بهره‌وری نیروی انسانی مدیران در اثرگذاری هوش سیاسی مدیران به کار می‌رود، فرضیاتی به شرح زیر را آزمون می‌کند: نتایج حاصل از آزمون ANOVA به شرح زیر خلاصه شده است:

جدول ۶: تجزیه و تحلیل ANOVA (رگرسیون چندگانه) بر بهره‌وری نیروی انسانی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	مقدار F	احتمال آماره F (Sig)
رگرسیون	۱۸,۹۱۴	۵	۲۴,۶۴۰	۰,۰۰۰
باقی مانده	۱۹,۸۰۵	۱۵۵		

بهره‌وری نیروی انسانی	جمع	۳۸,۷۱۹	۱۶۰	
--------------------------	-----	--------	-----	--

با توجه به جدول ANOVA، میزان احتمال آماره (F)، برابر با ۲۴,۶۴۰ است و از طرفی با توجه به این که سطح معنی‌داری کوچکتر از سطح خطاست  $\alpha = 0/1$  می‌باشد، یعنی مقدار  $Sig = 0/000 < 0/1$  می‌باشد، از اینرو فرض صفر رد گردیده و مدل در سطح ۹۹٪ درصد اطمینان معنی‌دار است، لذا کل مدل رگرسیونی معنی‌دار می‌باشد. بطور کلی نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین هوش سیاسی ۶۳,۱٪ با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیونی تحقیق نشان داد که تاثیرات هوش سیاسی در حدود ۴۴,۳٪ درصد بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارند و از بین ابعاد هوش سیاسی بیشترین اثر را بر بهره‌وری نیروی انسانی مولفه "شخصیت سیاسی" در حدود ۳۶٪ دارد. و همچنین نتایج حاکی از آن است که مولفه‌های شخصیت سیاسی، صداقت آشکار و تسخیر احساسات به ترتیب بیشترین اثر خالص را بر بهره‌وری نیروی انسانی دارند. همچنین با توجه به نتایج بدست آمده بیشترین تاثیر بر بهره‌وری نیروی انسانی مربوط به بعد شخصیت سیاسی مدیران و کمترین میزان تاثیر مربوط به بازیهای اجتماعی مدیران اداره علوم پزشکی اردبیل می‌باشند.

#### ۴. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این تحقیق با هدف رابطه مولفه‌های هوش سیاسی با بهره‌وری نیروی انسانی بررسی گردید. کشاورز و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای تحلیل رگرسیونی هوش سیاسی و رفتار سیاسی مدیران را بررسی کردند، به این نتیجه دست یافتند که هوش سازمانی و رفتار سیاسی مدیران به ترتیب در حد مطلوب و متوسط قرار دارد و بین هوش سیاسی و رفتار سیاسی مدیران ارتباط معناداری وجود دارد، لذا در نتایج مطالعه حاضر نیز مشاهده گردید که هوشمندی سیاسی در حدود ۶۶,۵٪ درصد همبستگی و رابطه مثبت دارند و از بین ابعاد هوش سیاسی بعد شخصیت سیاسی بیشترین تاثیر را در حدود ۳۶٪ درصد بر بهره‌وری نیروی انسانی دارد، بنابراین می‌توان گفت که نتایج این مطالعه با یافته‌های مطالعات ستاری علیشاهی و قاسم‌زاده علیشاهی (۱۳۹۶)، مسعود و همکاران (۱۳۹۶)، و احمدی و الوانی (۱۳۹۴)، ممبینی و ممبینی (۱۳۹۲) و اوری سلونیم (۲۰۱۷) هم‌سو و همراستا می‌باشند. دوستار و ممبینی (۱۳۹۳) در مطالعه خودشان با هدف مطالعه ابعاد

و کارکردهای آن در سازمان اقرار کردند که با استفاده از هوش سیاسی و اعمال قدرت و نفوذ می‌توان به اهداف دست یافت در مطالعه آنها ابعاد و مؤلفه‌های هوش سیاسی تحلیل و سپس، مدل جدیدی از ابعاد هوش سیاسی ارائه شده است. لذا در تحقیق حاضر نیز مشاهده گردید که ابعاد هوش سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر دارند، لذا از این حیث نیز مطالعه مورد تحقیق با مطالعه دوستار و ممبینی همسو و همراستا می‌باشند. رحیمی و علی‌اکبری (۱۳۹۹) در پژوهش خودشان مبنی بر مدل هوش سیاسی و اهمیت آن برای مدیران نشان دادند که ابعاد اصلی هوش سیاسی شامل بازی‌های اجتماعی، پویایی‌های قدرت، شخصیت سیاسی، صداقت آشکار و تسخیر احساسات و اطلاعات هستند که در تحقیق حاضر نیز این ابعاد تاثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی مشاهده گردید که همسو هستند. یوان و همکارانش در سال (۲۰۲۱) در مطالعه خود در شرکت‌های کشور چین نشان دادند که مدیریت محیطی بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیرگذار است، که با نتایج تحقیق حاضر همسو است. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج مطالعات آکرمن (۲۰۰۵)، جاس (۲۰۱۰)، پریموا (۲۰۱۳) و ماکلیگانی (۲۰۱۵) تا حدودی همراستا است.

با توجه به نتایج تحقیقات پیشنهادات کاربردی ارائه می‌گردد:

- به مدیران علوم پزشکی اردبیل پیشنهاد می‌گردد که در راستای تبیین برگزاری و اهمیت به دوره‌های آموزش، برنامه‌ریزان و مجریان آموزش کمک نموده و دستیابی بیشتر و سهل‌تر اهداف آموزش را که بهبود و ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی علوم پزشکی اردبیل است فراهم آورد.
- پیشنهاد می‌شود که نهاد متولی اصلاح اداری کشور با رویکرد ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، سازوکارهای مناسبی را در اصلاح نظام اداری طراحی و به اجرا بگذارد. این سازوکارها باید ناظر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی علوم پزشکی استان باشد.
- پیشنهاد می‌شود علوم پزشکی استان اردبیل با به کارگیری مهارت هوشمندی سیاسی در طول تغییر سازمانی، رفتارهای سیاسی نامطلوب را به حداقل رسانند

<sup>1</sup>Ackerman

<sup>2</sup>Joss

<sup>3</sup>Primowa

<sup>4</sup>McLegany

- و تمرکز خود را به جنبه‌های مثبت رفتار سیاستمداران معطوف کنند و در راستای بهره‌وری نیروی انسانی قدم بردارند.
- به واحد‌گزینش و استخدام علوم پزشکی اردبیل پیشنهاد می‌گردد، که در جذب مدیران برای این اداره از مدیرانی استفاده کنند که علاوه بر اینکه رهبر واقعی باشند، بلکه از مهارت‌های ارتباطی و نفوذ و مهارت سیاسی بسیار بالایی برخوردار باشند. لذا ضروری است در انتخاب و انتصاب مدیران دقت کافی مبذول شود.
  - کنترل موقعیت‌های اجتماعی در سازمان در راستای تقویت بهره‌وری نیروی انسانی پیشنهاد می‌گردد.
  - پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی کوتاه مدت مؤلفه‌های هوش سیاسی و نحوه توسعه آن را به مدیران علوم پزشکی آموزش داد تا بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان علوم پزشکی افزایش یابد.
  - به مدیران علوم پزشکی اردبیل پیشنهاد می‌گردد، که نفوذ خود را در سازمان مدیریت نماید که در این راستا استفاده از تکنیک‌های مهارت سیاسی و نفوذ سازمانی پیشنهاد می‌گردد.
  - پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با برقراری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای ایجاد و توسعه ویژگی مناسب نظیر روحیه همکاری و توسعه روابط، سازگاری سازنده با نقش‌ها، مهارت‌های نفوذ فردی، مهارت‌های مدیریت احساسات دیگران، خلاقیت و نوآوری، دوری از فریب و ریا، واقع بینی در کارمندان، موجبات تغییرات سازمانی اثربخش را فراهم آورند. مدیران ارشد سازمان‌ها باید با جدیت، خوش‌بینی، اخلاق‌گرایی، توسعه توانایی‌ها و مشارکت‌ها، فضای مناسبی را برای سازمان فراهم آورند تا سازمان با کار گروهی در بستر مناسب حرکت کرده و موجبات تغییرات اثربخش در راستای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی را فراهم آورند.
  - تلاش در راستای نشان دادن علاقه واقعی به دیگر افراد سازمان در راستای تقویت هر چه بیشتر بهره‌وری نیروی انسانی در اداره علوم پزشکی اردبیل.
- از محدودیت‌های این تحقیق، عدم امکان کنترل عوامل ناخواسته (تعصبات و تمایلات و ...) که می‌تواند نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهد. نتایج و یافته‌های بدست آمده تنها قابل کاربرد در جامعه آماری پژوهش حاضر می‌باشد و نمی‌توان آن را به جامعه آماری

دیگری تعمیم داد. عدم اعتقاد و اعتماد برخی از جمله مدیران رده عالی در خصوص پژوهش‌های دانشجویی و نتایج آن و کاهش انگیزه همکاری و مشارکت. به پژوهش‌گران آتی توصیه می‌گردد با نقش میانجی و یا تعدیل‌گر قرار دادن یکی از متغیرهای مستقل روابط متغیرهای مطالعه را بررسی کنند این مطالعه در سایر سازمانهای دولتی، خصوصی و بخش‌های خصوصی با سایر مدل‌های تحقیقاتی پیشنهاد می‌گردد، از آنجا که مبحث تاثیر هوش سیاسی بر بهره‌وری نیروی انسانی مدیران برای اولین بار مورد بررسی قرار گرفته است، بررسی مجدد آن با مدل‌های گوناگون از زوایای دیگر در شرکت‌ها و حتی سایر سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌گردد از آنجا که هوش سیاسی می‌تواند در رسیدن به انعطاف‌پذیری در سازمان‌ها و کاهش درگیری‌ها و تعارض در طول فرایند تغییر کمک کند، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده بررسی کنند که، از آنجا که موقعیت‌های تغییر همراه با تعارض‌اند، آیا هوش سیاسی تعارض در سازمان‌ها را در طول فرایند تغییر کاهش می‌دهد؟ با توجه به اینکه پژوهش حاضر در یک مقطع از زمان انجام شده است، بنابراین، به جای در نظر گرفتن تصویری بزرگ و بلندمدت از سازمان‌های دولتی، فقط تصویری مقطعی از آن نشان داده و این بدان معناست که به محیط بیرونی و سایر متغیرهای مهم و تأثیرگذار توجه نشده است

#### منابع و مأخذ:

- Arfai Jamshidi, Shida, Arfai Jamshidi, Shadi, and Mirzaei, Hossein. (2018). Explaining the organizational learning model of employees based on improving productivity and reducing job burnout (case study: employees of Payam Noor University, Tabriz center). *Productivity Management (Beyond Management)*, 13(49), 41-67. [doi.org/10.30495/qjopm.2019.666870](https://doi.org/10.30495/qjopm.2019.666870)
- Azizi, N., Akhavan, P., Philsoophian, M., Davison, C., Haass, O., & Saremi, S. (2021). Exploring the Factors Affecting Sustainable Human Resource Productivity in Railway Lines. *Sustainability*, 14(1), 225. <https://doi.org/10.3390/su14010225>
- Amirkhani, Amirhossein, Akbari, Hamid. (1401). "Investigation of effective factors on the improvement of manpower productivity based on Koopman's model (case study: Iran Khodro Industrial Group)". *Smart Marketing Management*, 3(3). (In Persian). [doi.org/JABM.3.2.15564.358.69435.34544](https://doi.org/JABM.3.2.15564.358.69435.34544)
- Adams, S. M. & Zanzi, A. (2006). Developing political intelligence for making feasible decisions. *Journal of Management Development*, 25(4), 350-367. [doi:10.1108/02621710610655828](https://doi.org/10.1108/02621710610655828)

- Armstrong, M., & Brown, D. (2019). Strategic Human Resource Management: back to the future. Institute for Employment Studies reports, 1-36.
- Ashraf, F. & Iqbal, M. Z. (2011). A research agenda on the leaders political intelligence for effective change management. African Journal of Business Management, 5(14), 5798-5806. doi: 10.5897/AJBM11.189
- Bagheri Majd, Ruholah, Milani, Omid, Fallah Faramarzi, Mohsen. (2018), "Investigating the role of quality of work life mediator on the relationship between spirituality in the work environment and the productivity of human resources in the higher education system", Education Management Innovations, 12th year, Number two (series 46), Spring 2018. (In Persian).doi.org/ JR\_JMTE-12-2\_002
- Fatahi Milasi, Sadegh, Henry, Habib, Moradi Niknam, Amir, Garmabi, Reza, (2018), "Investigation of the political intelligence of managers of Olympic federations of the Islamic Republic of Iran", the fifth national conference of the Scientific Association of Sports Management of Iran, Tehran, (In Persian).
- Faizollahi, Ali, Khodayi Mahmoudi, Reza, & Iranzadeh, Suleiman. (1402). Presenting and explaining the quantitative model of political intelligence of human resources in Iran's public sector through confirmatory factor analysis. Sustainable Human Resource Management, 5(8), 243-219. (In Persian). doi: 10.22080/shrm.2023.4166
- Faizollahi, Ali, Khodayi Mahmoudi, Reza, Iranzadeh, Suleiman (1401), "Presenting and explaining the model of political intelligence with an emphasis on the social accountability of Iran's public sector managers", Iranian Political Sociology Monthly, Volume 5, Number 3. June 1401. (In Persian). doi. 10.30510/PSI.2022.320046.2814
- Ferris, G.R. & et al. (2012). Development and Validation of the Political Skill Inventory. Journal of Management, 31, P.126-152. doi:10.1177/0149206304271386
- Hashemi Mad, Reza, Adabi Firouzjah, Javad, Sabunuchi, Reza, Ali Mohammadi, Hossein (1400). Investigation of the political intelligence status of physical education managers of Islamic Azad Universities across the country, Sepehr Tishat scientific-specialist quarterly, year 8, number 28, 1400. (In Persian). doi.10.22034/SEJ.2021.1926406.1320
- Keshavarz, Luqman; Farahani, Abolfazl; Shahrabz, Mojtabi (2014); "Regression analysis of political intelligence and political behavior of managers of the general administration of sports and youth and sports committees of Fars province" studies of management of organizational behavior in sports, third volume, number 9, pp. 23-30.(In Persian). doi.20.1001.1.25384023.1395.3.1.2.1
- Kianto, A, Shujahat, M, Ali, M. (2020). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. Knowledge management,

- Baltic Journal of Management Emerald Publishing Limited. doi: [10.1108/BJM-12-2019-0404](https://doi.org/10.1108/BJM-12-2019-0404).
- Lussier, R.N, Achua, C.F, (2010), Leader Ship: Theory, Applications, and Skill Development (4th), Cengage, USA.
- Rahimi, Ebrahim, Ali Akbari, Mahdi. (2019). Political intelligence and its importance for managers. The 5th International Conference on New Horizons in Human Sciences and Management.(In Persian).
- Mohammad Rezaei, Mehdi, Sarlak, Mohammad Ali, & Faqihi, Abolhassan. (1400). Presenting a model to evaluate the productivity of knowledge workers using the fuzzy Delphi method and the fuzzy best-worst method (case study: knowledge-based companies). Scientific Journal "Organizational Culture Management", 19(2), 377-404. doi:10.22059/jomc.2021.311287.1008153
- Nikpour, Amin; Fard Chamani, Rahela and Sedaghat, Hossein. (2017). An introduction to types of intelligence in organizations. Publisher: Academic Jihad Publications Organization. (In Persian).
- saberi A, goodarzi S, javid M, mombini Y. The effect of Political Intelligence on Choice of Conflict Management Styles (A Case Study; Sports Federations) . 3 2020; 7 (27) :23-31 URL:.(In Persian). doi:http://ntsmj.issma.ir/article-1-1109
- Taghipour and Vajargah, Samia, Mokhtari Baikalaee, Mehran, Agha Ahmadi, Gurban Ali, & Avtaz Khanjani, Ali. (1401). Identifying and investigating the cause and effect relationships between the dimensions of political intelligence of the agents of the Ministry of Interior based on the Islamic perspective. Iranian Political Sociology Monthly, 5(9), 112-131. .(In Persian).doi:10.30510/psi.2022.265442.1429
- Sepahvand, R., & Zare, F. (2017). The Role of organizational awareness on organizational trauma considering the role of mediator of political intelligence for managers. Human Resource Management Research, 7(4), 95-113. (In Persian). .doi. 20.1001.1.22286977.1396.7.4.9.0
- Qara Daghi, Rostam, Musa Khani, Morteza, Daneshfard, Karam Elah, and Gorian, Hassan. (2018). Providing a model of participation in the implementation of the general policies of the country's municipalities to improve productivity. Productivity Management (Beyond Management), 13(50), 235-253. (In Persian). <https://dx.doi.org/10.30495/qjopm.2019.668702>
- Waring J, Bishop S, Black G, et al. Understanding the political skills and behaviours for leading the implementation of health services change. a qualitative interview study. Int J Health Policy Manag. 2022,11(11):2686-2697. doi: 10.34172/IJHPM.2022.6564
- Yuan Ma, Qiang Zhang, Hua Yin. (2021). Environmental management and labor productivity: The moderating role of quality management, Journal of Environmental Management, College of Economics and Management, Shandong University of Science



فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال دوم | دوره ۲ | شماره ۱

and Technology, Qingdao, 266590, China. doi:  
[10.1016/j.jenvman.2019.109795](https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2019.109795)

Yazdan Panah, Enayatullah, Marafet, Dariush, Farhamand, Farnaz. (2017). The relationship between political intelligence and verbal intelligence with the transformational leadership style of managers and employees of the Ministry of Sports and Youth, studies on management of organizational behavior in sports, fifth term, number 2, winter 2017, pp: 101-108. (In Persian). <https://doi.org/10.30473/fmss.2019.44757.1905>