

Research Paper

Presenting a quantitative model of political intelligence of public sector human resources through confirmatory factor analysis

Ali Feizollahi¹ , Reza Khodayemahmoode^{*2} , Soleyman Iranzadeh³ 

¹ PhD student of public administration, Faculty of Humanities, Azad University, Tabriz, Iran.

² Assistant Professor of Business Administration, Marand Branch, Islamic Azad University, Marand, Iran.

³ Professor, Department of Industrial Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.



10.22080/shrm.2023.24215.1372

Received:

September 5, 2022

Accepted:

December 3, 2022

Available online:

April 13, 2023

Keywords:

Political intelligence, accountability, human resource managers, confirmatory factor analysis

Abstract

This study was conducted with the aim of presenting the model of political intelligence of human resources with the approach of social accountability of the public sector of Iran. The method of this research is correlational and descriptive, and a quantitative approach was used to present the model of political intelligence of human resources. The statistical population of the study was 488 people, from whom 216 subjects were selected through Cochran's formula sampling. The tool used in this research was a questionnaire, which was distributed and completed by the participants. The validity of the tool was confirmed through the advice and guidance of the supervisors, and its reliability was also calculated through Cronbach's alpha coefficient above 0.7. The inferential statistics were used to quantitatively analyze the model through confirmatory factor analysis with the help of SPSS25 and Lisrel 8.8 software. Statistical analysis was conducted on 31 categories and 103 subcategories (causal category including 4 themes, contextual category including 5 themes, interventional category including 5 themes, main core including 6 themes, strategies including 6 themes, and consequences including 5 themes) that formed the conceptual framework of the research. Based on the findings, it can be said that the current proposed model can increase the political intelligence of public sector managers by emphasizing accountability. Moreover, the significant T-value test, which was observed to be greater than 1.96, shows the fit of the structural model and the confirmation. The results of the structural model also showed that research variables have a positive effect on each other with path coefficient and T-value. Finally, other indicators of the fit of the structural model also helped to confirm the quantitative and conceptual model, and in the end, some suggestions were presented.

Extended abstract

1. Introduction

Human resource management in organizations is one of the most important challenges of current and future organizations. For this reason, it is possible to set the direction of the organization through the thinking and actions of managers. One of the core competencies that lead to the success of the organization is the political intelligence of managers. Human resource

managers need to develop their political intelligence at all levels in order to be able to perform their duties in a balanced and comprehensive way. Political understanding causes human resource managers to achieve better interaction through the exercise of power and influence in the organization (Sepahund & Zare, 2022). Political intelligence itself is one of the success indicators of human resource managers in the organization, through which it is possible to exert influence for appropriate changes. Political

*Corresponding Author: Reza Khodayemahmoode

Address: Assistant Professor of Business Administration, Marand Branch, Islamic Azad University, Marand, Iran.

Email: rezakhodayemahmode@yahoo.com

intelligence is about working correctly in line with the goals and mutual interests of people. (Hashemimad et al, 2021). Therefore, the main question of the research is to provide a quantitative model for measuring the political intelligence of human resource managers in the public sector. The political intelligence of the managers is one of the reasons for their success in the organization through which changes can be applied. This important factor is taught to the employees of organizations so that they can use it positively in the performance of organizational policies. It should be noted that the policymakers' behavior can be used to predict what will happen, speed up changes, create work spirit in big projects, and speed up decision-making (Sarvari Laleh & Mousavi, 2021). Therefore, the main question of the research is to provide a quantitative model for measuring the political intelligence of human resource managers. Therefore, in general, the lack of a measurement system regarding the political intelligence of human resource managers of Iran's government organizations and how to overcome this challenge is raised as the main question of the current research. In this research, effective topics are discussed at the operational level. In addition, the desire for political intelligence of human resource managers in government organizations is much higher than in other organizations, and people tend to gain more power and influence. For this reason, the statistical community is made up of Iran's government organizations, which increases the necessity of conducting this research

2. Research Methods

The current research is quantitative and in terms of methodology, it is a correlational and descriptive study. The statistical population of the research was the middle managers and assistants of human resources of public sector organizations in the four provinces of the northwest of Iran. The number of these middle managers, assistants, and supervisors was 488 people in these four provinces, from whom 216 subjects were selected through Cochran's formula. A questionnaire was distributed among the participants of the study, 204 of which were returned completed. The validity of the used tool was confirmed by the advice and guidance of university professors.

3. Results

The findings of this research at the general level indicate the model of measuring the political

intelligence of human resource managers based on the social accountability approach, which includes 6 dimensions and 31 categories and themes. Factor loadings and significant T-value tests showed that all components and dimensions in the model of political intelligence of human resources are acceptable and have a good fit.

4. Conclusion

Based on the findings, it can be explained that the current proposed model can increase accountability in evaluating the political intelligence of human resources. Additionally, with the help of this model, the political intelligence of human resources can be measured in government organizations. Therefore, it is suggested that the institution in charge of the administrative reform of the country's human resources design and implement appropriate mechanisms in the reform of the administrative system with a social accountability approach. These mechanisms should monitor the periodic measurement of the accountability of executive bodies and also promote social accountability by taking into account the influencing factors, including research variables. Since the unit of analysis of this research is Iran's government organizations, it is recommended that other researchers identify other influential variables by compiling individual and country-level models so that a comprehensive model can be used to explain the multidimensional and multifaceted structure of political intelligence and with accountability approaches of resource managers, achieve human and even political accountability in the public sector of Iran.

Funding:

There is no funding support.

Authors' contribution:

All authors are equally involved in the preparation and writing of the article.

Conflict of interest:

The authors declare no conflict of interest.

Acknowledgments:

The authors appreciate all the scientific consultants of this study.

علمی

ارائه و تبیین مدل کمی هوشمندی سیاسی منابع انسانی بخش دولتی ایران از طریق تحلیل عاملی تأییدی

علی فیض اللهی^۱  رضا خدایی محمودی^{۲*}  سلیمان ایرانزاده^۳ 

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد، تبریز، ایران.
^۲ استادیار مدیریت بازرگانی، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران.
^۳ استاد گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

 10.22080/shrm.2023.24215.1372

چکیده

این مطالعه با هدف ارائه الگوی هوش سیاسی منابع انسانی با رویکرد پاسخ‌گویی اجتماعی بخش دولتی کشور ایران انجام شده است. روش این پژوهش کمی به صورت همبستگی و توصیفی بوده است که جهت ارائه الگوی هوش سیاسی منابع انسانی پاسخ‌گویی اجتماعی محور در بخش دولتی از روش کمی استفاده گردید. جامعه آماری را مدیران میانی استان‌های شمال غرب کشور تشکیل داده است که ۴۸۸ نفر هستند و بعد از نمونه‌گیری از طریق فرمول کوکران ۲۱۶ مورد نمونه انتخاب گردید و به این تعداد پرسش‌نامه توزیع و توسط مدیران تکمیل و جمع‌آوری گردید. روایی ابزار از طریق مشاوره و راهنمایی‌های اساتید راهنما تأیید گردید و پایایی ابزار نیز از طریق محاسبه بالای ۰/۷ ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی جهت توصیف شرایط و معرفت‌های جمعیت‌شناختی و از آمار استنباطی نیز جهت تحلیل کمی مدل از تحلیل عاملی تأییدی در قالب نرم‌افزارهای SPSS25 و Lisrel8.8 استفاده گردید. تحلیل آماری بر ۳۱ مقوله و ۱۰۳ زیرمقوله (مقوله علی شامل ۴ مضمون، مقوله زمینه‌ای ۵ مضمون، مداخله‌ای ۵ مضمون، هسته اصلی ۶ مضمون، راهبردها ۶ مضمون و پیامدها ۵ مضمون) که چارچوب مفهومی تحقیق را تشکیل شده است، بررسی گردید. طبق یافته‌ها می‌توان گفت که مدل پیشنهادی حاضر می‌تواند در سنجش هوشمندی سیاسی منابع انسانی مدیران بخش دولتی با تأکید بر پاسخ‌گویی را افزون‌تر کند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نیز با بارهای عاملی مشاهده شده برای تمام مقولات و مضامین که بیشتر از ۰/۳ که در بازه قابل قبول هستند و آزمون T-value معناداری نیز که بزرگتر از ۱/۹۶ مشاهده گردید، نشان از برازش مدل ساختاری و تأیید مدل نظری می‌باشد و نتایج مدل ساختاری نیز نشان داد که متغیرهای تحقیق با ضریب مسیر و T-value معناداری مثبت بر همدیگر تأثیر دارند، نهایتاً سایر شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری نیز به تأیید شدن مدل کمی و مفهومی کمک کردند. در پایان پیشنهادهایی ارائه گردید.

تاریخ دریافت:

۱۴ شهریور ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش:

۱۲ آذر ۱۴۰۱

تاریخ انتشار:

۲۴ فروردین ۱۴۰۲

کلیدواژه‌ها:

هوشمندی سیاسی؛ مدیران منابع انسانی؛ تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری.

۱ مقدمه

رفتارهای سیاسیون انتصاب می‌کنند و معمولاً توصیه می‌گردد که از مسائل سیاسی سازمان دوری کنند و از درگیر شدن با مسائل سیاسی اجتناب نمایند. واقعیت این است که رفتار سیاسی در سطوح مختلف سازمان وجود دارد و نمی‌توان از آن فرار

سیاست و اژه‌های است که در ادبیات و متون مختلف معنا و مفهومی مهمی داشته و حتی در مقایسه با واژه قدرت نیز نوعی ادراک منفی‌تر می‌باشد. مدیران اغلب داستان‌های بدی به

* نویسنده مسئول: رضا خدایی محمودی

آدرس: استادیار مدیریت بازرگانی، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران.

ایمیل: rezakhodayemahmode@yahoo.com

بروکراسی‌های ملی را با چالش‌های اساسی مواجه می‌کند. در اینجا هوشمندی سیاسی مدیریت منابع انسانی متغیری که می‌تواند بین الزامات قانونی، مطالبات ذی‌نفعان مختلف مقدرات و محدودیت‌های سازمانی، مطالبات فردی پرسنل، نحوه مواجهه با ارباب‌رجوع کمک نماید.

در راستای بحث مدیریت منابع انسانی 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 (Dostar & Membeni, 2015). هوش سیاسی شامل مهارت‌های اجتماعی خاص در زمینه رفتار می‌باشد که به‌ویژه 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 به‌کارگیری مهارت هوشمندی سیاسی در سازمان‌ها مورد نیاز می‌باشد (Hashemi Mad et al, 2021). دارا بودن هوش سیاسی^۲ یکی از روش‌های مهم اثرگذاری بر افراد محسوب می‌شود. درک سیاسی سبب می‌شود که مدیران منابع انسانی به فعل و انفعالی بهتر دست یابند که این از طریق اعمال قدرت و نفوذ در سازمان است (Sepahvand & Zare, 2017). رفتار سیاسی در سازمان‌های امروزی اجتناب‌ناپذیر است، آشنایی با هوش سیاسی به هدایت رفتار سیاسی مدیران منابع انسانی کمک شایانی می‌کند. مدیران منابع انسانی هوشمند بهتر از سایر مدیران می‌توانند راه خود را در موقعیت‌های پیچیده پیدا کنند. با استفاده از هوش سیاسی و اعمال قدرت و نفوذ می‌توان به اهداف دست یافت. ولی از آنجاکه رفتار سیاسی اغلب توأم با هزینه است، معمولاً این گونه رفتارها گزینشی است. نزدیکی به قدرت تصمیم‌گیری در ساختارهای دیوان‌سالار، تشکیل ائتلاف، تلاش برای اثرگذاری بر فرآیند تصمیم‌سازی و حتی تصمیم‌گیری بیانگر رفتار سیاسی است. مدیران منابع انسانی با گسترش روابطشان با دیگر اعضای جامعه هوش سیاسی و سایر مهارت‌های اجتماعی خود را افزایش می‌دهند، که این موضوع اهمیت مطالعه را دوچندان می‌نماید.

مرور ادبیات نشان می‌دهد که مدل جامعی که در زمینه هوشمندی منابع انسانی که برای تحلیل و کنترل هوشمند در این زمینه‌های مختلف بخش عمومی وجود ندارد و تحقیقات انجام شده در این مورد نشان می‌دهد که مدلی یکپارچه که بتواند به محتوای هوش سیاسی شرایط علی، راهبردها و پیامدهای هوشمندی سیاسی بپردازد و همچنین روابط کمی این متغیرها را مورد بررسی قرار دهد، وجود ندارد. از لحاظ نظری این تحقیق به مدیران، اندیشمندان و متخصصان منابع انسانی بخش دولتی کمک می‌کند که جنبه‌های ناشناخته و مجهول هوشمندی سیاسی منابع انسانی را مورد شناخت و قرار دهد و از لحاظ عملی این تحقیق یک سلسله اصول و رهنمودهایی را به مدیران منابع انسانی عرضه خواهد داشت. تمایل به هوش سیاسی در

کرد (Rahimi & Ali Akbari, 2019). سیاست و رفتار سیاسی به یک حقیقت زندگی سیاسی تبدیل شده است و دوری جستن از مسائل و رفتارهای سیاسی غیرممکن است. مدیران و کارکنان سازمان مجبور به ارزیابی موقعیت‌های سیاسی می‌باشند و تصمیم‌گیری آن‌ها صرفاً بر اساس اطلاعات و حقایق نبوده و به زمینه‌های سیاسی تصمیم‌گیری نیز توجه می‌کنند. با فرض وجود داشتن سیاست و رفتار سیاسی در سازمان و همچنین الویت داشتن منافع شخصی باید بدانیم که حرکت در این مسیر الزاماً تضاد منافع سازمانی نیست، اتفاقاً باید پذیرفت که یک مدیر نیاز دارد تا از طریق سیاست سازمانی ایده‌های خود را شکل داده و بر دیگران نفوذ کند. **کول‌کویت^۱ و همکاران (2018)** در فراتحلیلی به این نتیجه رسیدند که رهبران سازمانی دارای مهارت سیاسی اثربخش‌تر می‌باشند، امروزه در بسیاری از دانشگاه‌ها و سازمان‌ها آموزش‌های انطباق با محیط سیاسی و توسعه مهارت‌های سیاسی به صورت پراکنده به رهبران آینده ارائه می‌شود و نیازمند مطالعه عمیق و یکپارچه در پدیده اصلی رفتارهای سیاسی شرایط علی و پیامدهای آن می‌باشیم در پست‌های ارشد سازمانی که محیط سیاسی در آن حاکم است جذب منابع و امکانات موضوع قابل توجهی بوده و باید اهداف سازمان با سیاست و استفاده مناسب از رفتارهای سیاسی منطبق باشد و به طور طبیعی با پذیرش این نکته از شکل‌گیری استرس و ناامنی در محیط کار جلوگیری شود.

برای اینکه مدیریت در بخش دولتی هر کشور مؤثر باشد و مدیریت دولتی بتواند با چالش‌ها مقابله کند، باید سیاست‌ها و رویکردهایی که با چالش‌هایی مانند تمرکززدایی مقابله نمایند، برون‌سپاری، به‌کارگیری تکنیک‌های بازار در بخش دولتی، بازسازی و نوسازی منابع انسانی، انعطاف‌پذیری، کوچک‌سازی و نتیجه‌گرایی با هدف تحقق عدالت اجتماعی اتخاذ کرد. بسیاری از مدیران دولتی که به سیاست فکر می‌کنند، معتقدند که نقش آن‌ها محدود به اجرای سیاست است به این دلیل که آن‌ها احساس می‌کنند که سیاست‌گذاری منحصرأ کار تصمیم‌گیرندگان سیاسی است (Abduzzahraal-Hojjjaj, 2020). از آنجاکه با ارزش‌ترین دارایی هر سازمانی، نیروی انسانی است؛ واحد مدیریت منابع انسانی دستگاه‌های دولتی مأموریت مهمی در تأمین توسعه و نگهداشت نیروی انسانی متناسب با نیازها و چالش‌های سازمانی دارد (Zaraatkar et al, 2020). دستگاه‌های بخش عمومی لاجرم در محیط سیاسی زندگی می‌کنند، چشم‌اندازها، اهداف و سیاست‌های دولت مرکزی بر تمامی اقدامات دستگاه‌های اجرایی سایه افکنده است، سیستم مدیریت منابع انسانی دستگاه‌های اجرایی از این قاعده مستثنی نمی‌باشند. قوانین و آئین‌نامه‌های زیادی در حوزه مدیریت منابع انسانی همچون قانون استخدام کشوری، قانون مدیریت خدمات کشوری، آئین‌نامه‌های مختلف ادواری سازمان اداری و استخدامی کل کشور همچون دستورالعمل نحوه ارزیابی و توسعه شایستگی عمومی مدیران حرفه‌ای دستگاه‌های اجرایی و یا دستورالعمل ارزش‌یابی مدیران و قوانینی از این نوع سیستم مدیریت منابع انسانی دستگاه‌های و

² political intelligence

¹ Colquitt

زیردستان، بالادستان و ذی‌نفعان داخلی و خارجی سازمان استفاده می‌کنند تا رفتار آن‌ها را با توجه به خواسته خود تغییر داده و به اهداف فردی و سازمانی دست یابند و از این طریق موجبات پیشرفت سازمان خود را فراهم سازند (Keshavarz et al, 2014). دارا بودن هوش سیاسی یکی از روش‌های مهم اثرگذاری بر افراد محسوب می‌شود. درک سیاسی سبب می‌شود که پاسخگویی سازمان به تغییرات محیطی مطلوب (به‌کارگیری فرصت‌ها) تسریع شوند و به مدیران کمک می‌کند که با بهره‌گیری از آن، منابع را به منظور دستیابی به اهداف، با استفاده از قدرت و نفوذ سازمان‌دهی کنند (Saberi et al, 2019). ابعاد هوش سیاسی عبارت‌اند از: ۱- بازی‌های اجتماعی^۱ مدیران یا همکاری می‌کنند یا رقابتی که این دو بازی مدنظر است ۲- پویایی‌های قدرت^۲، به‌کارگیری رفتار سیاسی در فراگیری و به‌دست آوردن قدرت جهت برقراری رابطه با سایر سازمان‌ها است (Ashraf & Lqbal, 2011) ۳- شخصیت سیاسی^۳: هوش سیاسی با تفسیر موقعیت سیاسی در سازمان‌ها و محیط است و محتوا و سبک تصمیم‌گیری در سازمان از عناصر انگیزه‌ها، اعتقادات، سبک تصمیم‌گیری و سبک فردی تأثیر می‌پذیرد. رهبران سیاسی برای سازمان و نه برای منفعت شخصی خود کار می‌کنند، از این رو آن‌ها به خوبی بر سازمان تمرکز می‌کنند و مغرور نیستند؛ ۴- تسخیر احساسات^۴، نفوذ در احساسات اعضای گروه و نهاد و همچنین در سازمان است که از طریق سخن کردن و نوع رفتار به‌دست می‌آید ۵- صداقت آشکار^۵: عبارت است از توانایی انتقال و ابلاغ برداشت‌های صادقانه و صمیمانه و پرهیز از دورویی و فریب افراد. صداقت آشکار قدرتی است که باعث می‌شود تا کارکنان و افراد سازمان در لحظات سخت و دشوار در کنار رهبران باقی بمانند و برای بقای سازمان از هیچ‌گونه تلاشی فروگذار نکنند (Sepahvand & Zare, 2017). نتایج پژوهشی با عنوان وضعیت هوش سیاسی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور نشان داد که مؤلفه‌های بازی‌های اجتماعی، شخصیت سیاسی، پویایی قدرت، صداقت آشکار و تسخیر احساسات، بر عملکرد هوش سیاسی مدیران تأثیر مثبت و معناداری دارند (Hashemi Mad et al, 2021). 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 مؤلفه‌های بازی‌های سیاسی، پویایی‌های قدرت، شخصیت سیاسی، صداقت آشکار و تسخیر احساسات با مدیریت تعارض رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد (Sarvari & Mousavi, 2021). یافته‌های گلشاهی و همکاران در سال (2020) 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 (2018) با عنوان "هوش سیاسی مدیران

سازمان‌های دولتی بسیار بالاتر از بخش‌های دیگر است و افراد تمایل به کسب قدرت و نفوذ بیشتری دارند. به همین دلیل جامعه آماری را سازمان‌های دولتی ایران تشکیل می‌دهد که ضرورت انجام این پژوهش بیشتر می‌کند، به این ترتیب با طراحی مدل هوشمندی سیاسی مدیران منابع انسانی، می‌تواند تا حدی پاسخ‌گویی مشکلاتی از قبیل عدم پاسخگویی مدیران و قبول مسؤلیت‌پذیری آن‌ها در سازمان و همچنین تقویت فرآیند منابع انسانی باشد که در سازمان و شرکت‌های دولتی ایران با آن روبرو هستیم، چراکه اساساً ماهیت هوشمندی سیاسی ابزاری برای تضمین موفقیت بلندمدت سازمان با تأکید بر برآورده ساختن نیازها و انتظارات کارکنان و سایر ذی‌نفعان جامعه می‌باشد که دارای پشتوانه نظری و پژوهشی قوی در بهبود شاخص‌های هوش سیاسی می‌تواند منجر به ایجاد الگویی گردد که پاسخگویی نیازها و مشکلات مرتبط در سازمان‌های دولتی باشد. لذا از طریق ارائه و به‌کارگیری مدل هوشمندی سیاسی جامع و بومی برای سازمان‌های دولتی ایران می‌توان قدرت را بهبود و تقویت نمود.

۲ مبانی نظری و پیشینه پژوهش

به طور کلی هدف مدیریت منابع انسانی، تلاش برای دستیابی به مأموریت سازمانی، چشم‌انداز استفاده از ظرفیت کارکنان و اطمینان از تعهد آن‌ها به وظایفشان است (Shojaei et al, 2016). هوش سیاسی مدیران یکی از ملاک‌های موفقیت مدیران سازمان می‌باشد که توسط آن می‌توان از طریق آن تغییرات را اعمال کرد (Hashemi Mad et al, 2021). هوش سیاسی برای توسعه روابط اثربخش سازمان‌ها و بهبود سطوح مختلف عملکردها به کار می‌رود. این مهم برای کارکنان سازمان‌ها آموزش داده می‌شود تا به نحوی مثبت در عملکرد سیاست‌های سازمانی به کار برده شوند. لازم به ذکر است که رفتارهای سیاست‌گزاران می‌تواند برای پیش‌بینی آن چیزهایی که اتفاق خواهد افتاد، سرعت دادن به تغییرات، ایجاد روحیه کاری در پروژه‌های بزرگ و سرعت دادن به تصمیم‌گیری‌ها به کار برده شود (Sarvari & Mousavi, 2021). هوش سیاسی به مثابه پادزهری برای فشار روانی در محیط کار معرفی می‌شود. درحالی‌که در محیط کار ممکن است با کمبود مهارت‌ها و منابع و تنوع فناوری، رقابت افزایش یابد و در سازمان فشار روانی را به همراه داشته باشد، هوش سیاسی رهبران و مدیران می‌تواند به جلوگیری از فشار روانی و مدیریت امور کمک کند. در واقع فشار روانی در محیط کار برای آن‌ها کاهش می‌یابد، زیرا آن‌ها از نشان دادن توانایی سیاسی خود لذت می‌برند (Khodaei et al, 2017). مدیران منابع انسانی از طریق هوش سیاسی به جمع‌آوری اطلاعات در مورد افرادی که به‌وسیله آن‌ها عملیات سازمانی انجام می‌پذیرد و به کارگیری آن اطلاعات در شیوه‌های مؤثر کار، اطلاق می‌شود. به بیان دیگر هوش سیاسی روشی تأثیرگذار است که کارکنان برای ایجاد ارتباط مناسب با سایرین اعم از هم‌ردیفان،

⁴ Impression management

⁵ Apparent sincerity

¹ Social games

² Power dynamism

³ Political personal

می‌باشند. اسلونیم^۴ تحقیقی را در سال (۲۰۱۸) 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^۵ و همکارانش** در مقاله‌ای در سال (۲۰۱۶) 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 به اینکه پیشینه پژوهش نشان داده که در سازمان‌های بخش دولتی هوش سیاسی مدیران توانسته است تأثیر مثبتی بر نتایج سازمانی داشته باشد، بنابراین فرضیه اصلی پژوهش حاضر به این صورت بیان می‌شود که اعتبار کمی الگوی سنجش هوشمندی سیاسی مدیران منابع انسانی در سازمان‌های بخش دولتی کشور ایران چگونه می‌باشد؟ با مرور ادبیات و با وجود نوشتارهایی در زمینه موضوع هوش سیاسی وجود دارد می‌توان به رهنمودها و یا دستورالعمل‌هایی دست یافت که پاسخ‌گویی و عملکرد مدیران منابع انسانی را در سازمان‌های دولتی بهبود می‌بخشد؛ لذا شکاف اصلی در ادبیات تحقیق حاضر و مطالعات پیشین در تبیین مدل هوشمندی سیاسی در سازمان‌های دولتی می‌باشد به دلیل اینکه در ادبیات مطالعات پیشین تنها به مؤلفه‌های محوری و اصلی توجه شده است ولی در تحقیق حاضر توجه به سایر مؤلفه‌های تأثیرگذار در مدل ادبیات تحقیق را غنی‌تر کرده است.

برای طراحی چهارچوب مفهومی تحقیق و رسیدن به اهداف پژوهش مبنی بر ارائه الگوی هوشمندی سیاسی مدیران منابع انسانی تأثیرگذار، راهبردها و پیامدهای آن مورد توجه قرار گرفت. چهارچوب‌های مفهومی در تئوری مدیریت، درک یک موضوع یا مفهوم یا حوزه مطالعه را تقویت کرده و با ارائه ساختار، تصمیم‌گیری و اقدام را پشتیبانی می‌کند. این مطالعه با شناسایی مؤلفه‌های هوش سیاسی مدیران منابع انسانی و تطبیق و تلفیق نتایج مطالعات قبلی چهارچوب مفهومی جامعی برای تحلیل شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای هوش سیاسی ارائه می‌دهد. بنابراین مهم‌ترین مؤلفه‌ها از مطالعات پیشین استخراج گردید و در جدول ۱: نشان داده شده است:

جمهوری اسلامی ایران" بررسی کردند. نتایج حاکی از آن بود که مؤلفه شخصیت سیاسی دارای کمترین میانگین (۲/۵۸) و مؤلفه بازی‌های اجتماعی دارای بیشترین میانگین (۲/۸۴) می‌باشد. نتایج مطالعه **صابری و همکاران در سال (۲۰۱۹)** 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 (۲۰۱۶)** دریافتند که هوش سیاسی بر پاسخ‌گویی (تعهد) سازمانی تأثیرگذار است و فرهنگ سازمانی رابطه بین هوش سیاسی و پاسخ‌گویی سازمانی را تعدیل می‌کند. **حسینی و همکاران (۲۰۱۶)** در مقاله‌ای با عنوان نقش میانجی مهارت و هوش سیاسی در رابطه با پاسخ‌گویی و عملکرد شغلی، نتیجه گرفتند که کارکنانی که مهارت و هوش سیاسی دارند بر پاسخ‌گویی تأثیر می‌گذارند. **کشاورز و همکاران** نیز در سال (۲۰۱۴) در پژوهشی نتیجه‌گیری کردند که هوش سازمانی و رفتار سیاسی مدیران به ترتیب در حد مطلوب و متوسط قرار دارد. بین هوش سیاسی و رفتار سیاسی مدیران ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین هوش سیاسی قابلیت پیش‌بینی ۶۶ درصد رفتار سیاسی مدیران را دارد. **وارینگ^۱ 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 داد. **عبدالزهرال حجاج^۲** 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. **مورینا و آزمی^۳ در 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

4 Slonim
5 Barron

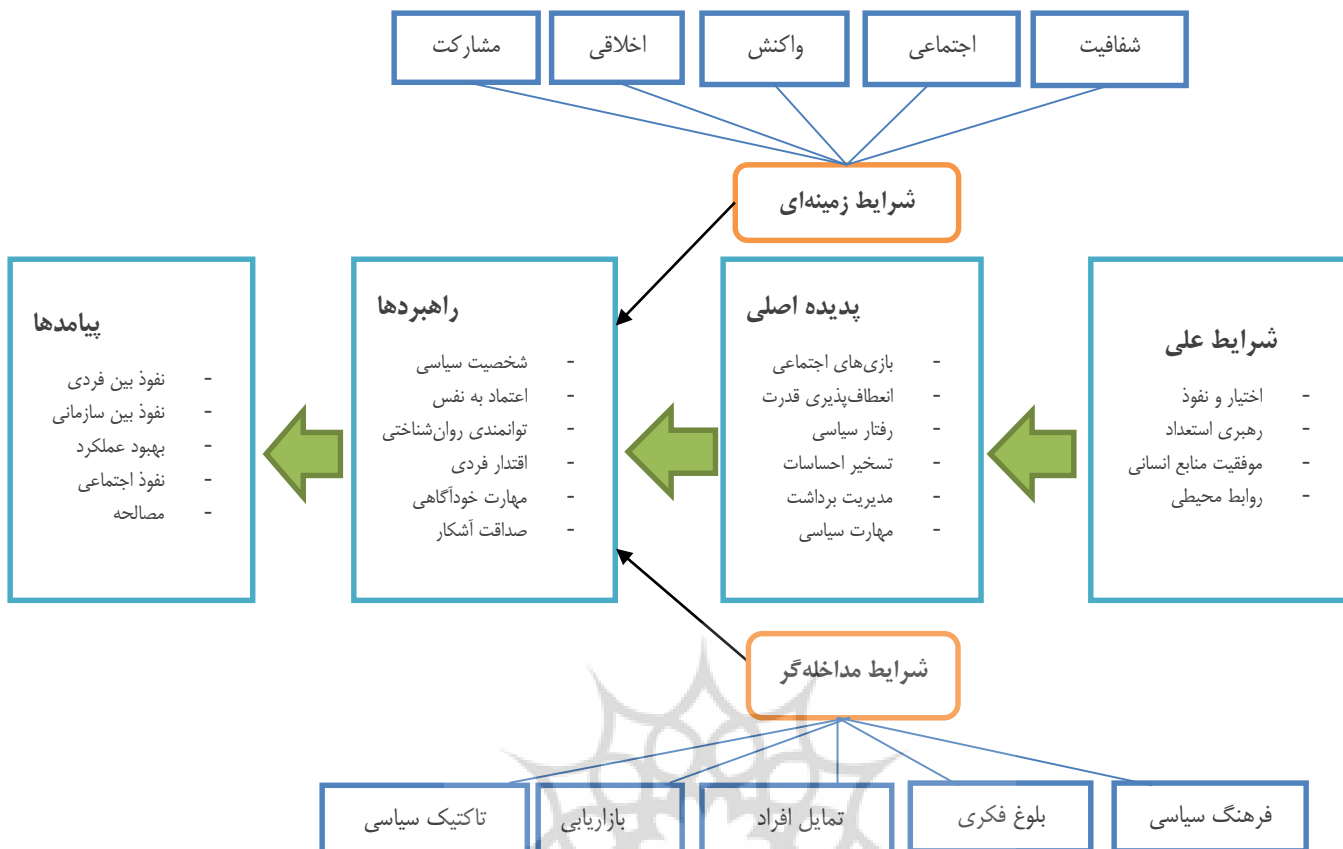
1 Waring
2 Abduzzahraal-Hojjaj
3 Morina & Azemi

جدول ۱: اجزای چارچوب مفهومی منبع: (یافته‌های تحقیق)

منابع	گویه‌ها	متغیرها
مرور نظری: (Jokar & Vosoghi Nieri, 2020; Yazdanpanah et al., 2019) و استخراج از نظرات خبرگان از طریق داده بنیاد	نفوذ در نیروی انسانی رهبری موفقیت منابع سازمانی روابط محیطی	عوامل علی اثرگذار
مرور نظری: (Alvani & Ahmadi, 2013; Rahnavard et al, 2019) و استخراج از نظرات خبرگان از طریق داده بنیاد	شفافیت اطلاعات نگرش اجتماعی واکنش‌گری اخلاقیات کارکنان مشارکت ذی‌نفعان	عوامل زمینه‌ای
مرور نظری: Jokar Hajipour et al., 2015; Rahnavard et al., 2019; Ferris et al., 2008 (& Vosoghi Nieri, 2020; و استخراج از نظرات خبرگان از طریق داده بنیاد	فرهنگ سازمانی بلوغ فکری جامعه تمایل افراد به بازاریابی سیاسی تاکتیک سیاسی	عوامل مداخله‌ای
مبانی نظری و تئوریک: Ashraf & Iqbal, 2011; Sepahvand & Zare, 2017; Rahimi & Ali) Akbari, 2019; Golshahi et al., 2021; Colquitt et al., 2018; Kreitner & (Kinicki, 2004	بازی‌های اجتماعی پویای‌های قدرت رفتار سیاسی تسخیر احساسات مدیریت برداشت مهارت سیاسی	پدیده محوری
مرور نظری: (Sarvari & Mousavi, 2021; Saberi et al., 2019; Ferris et al., 2008) و استخراج از نظرات خبرگان از طریق داده بنیاد	شخصیت سیاسی اعتماد به نفس توانمندی اقتدار فردی مهارت خودآگاهی صداقت آشکار	راهبردها و استراتژی‌ها
مرور نظری: (Dostar & Membeni, 2015; Ferris et al., 2008; Saberi et al., 2019) و استخراج از نظرات خبرگان از طریق داده بنیاد	نفوذ بین فردی نفوذ بین سازمانی بهبود عملکرد سیاسی نفوذ اجتماعی مصالحه در سازمان	پیامدها

بررسی روایی الگو و اعتبارسنجی آن و همچنین جهت بررسی تأثیرات و روابط بین متغیرها از روش کمی استفاده می‌گردد:

با توجه به اهداف پژوهش و پاسخ به سؤالات تحقیق و با بررسی و مرور ادبیات تحقیق مدل در قالب شکل زیر طراحی شد. الگوی مفهومی نظری پژوهش به شکل زیر است که جهت



شکل ۱ چارچوب مفهومی (یافته‌های تحقیق)

ار دبیل) اعم از مدیران و معاونین منابع انسانی، کارگزینی به عنوان آزمودنی‌های پژوهش هستند که تعداد آن‌ها ۴۸۸ نفر گزارش شدند. روش نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری احتمالی از نوع نمونه‌گیری تصافی طبقه‌ای می‌باشد. طبق فرمول کوکران حجم نمونه به تعداد ۲۱۶ نفر انتخاب گردید. روایی آن با مشاورت و راهنمایی‌های اساتید دانشگاهی تأیید قرار گرفت و پایایی ابزار نیز از طریق محاسبه بالای ۰/۷ ضریب آلفای کرونباخ تأیید گردید. جهت توصیف معرف‌های زمینه‌ای اعم از جنسیت، سن، سمت سازمانی، سطح تحصیلی و سوابق شغلی از آمار توصیفی استفاده شد و روش تحلیل داده‌ها در بخش کمی از نرم‌افزارهای LISREL و SPSS می‌باشد، لذا جهت اعتبارسنجی مؤلفه‌های مدل مندرج در جدول ۱: از روش تحلیل عاملی تأییدی و همچنین جهت بررسی روابط و تأثیرات متغیرها و مشخص کردن ضرایب مسیر از معادلات ساختاری در قالب نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است.

۴ یافته‌های پژوهش

قبل از پرداختن به یافته‌های پژوهشی، معرف‌های جمعیت‌شناختی مدیران در پژوهش گزارش می‌شود. جدول ۲، شرایط و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی داوطلبان در پژوهش را نشان می‌دهد.

نتایج مدل پارادیمی الگوی هوشمندی سیاسی منابع انسانی در شکل فوق نشان می‌دهد که این مدل را می‌توان در شش بعد شرایط علی، بسترهای حاکم، شرایط مداخله‌گر که این سه عامل بر روی هسته اصلی اثر می‌گذارند و همچنین ابعاد کنش‌ها (راهبردها) و پیامدها و نتایج الگو را تشکیل داده است. هر یک از این ابعاد شش‌گانه، مقولات و زیر مقولات خاص خود را دارند. بنابراین در کل ۳۱ مقوله و ۱۰۳ مورد زیرمقوله برای سنجش مدل هوشمندی سیاسی منابع انسانی ارائه گردید که در ادامه جهت بررسی و اعتبارسنجی مدل پژوهش و بررسی روابط و اثرات بین متغیرها از روش کمی استفاده شده است.

۳ روش‌شناسی

مطالعه حاضر از نوع مطالعات کمی و به لحاظ روش‌شناسی در زمره مطالعات همبستگی و توصیفی می‌باشد و جهت سنجش و اعتباریابی الگو از روش تحقیق پیمایشی استفاده گردید. جهت اعتبارسنجی الگوی به‌دست‌آمده از ابعاد و مؤلفه‌ها به عنوان پرسش‌نامه و ابزار استفاده گردید و روابط و اثرات بین متغیرها به‌صورت کمی و به‌وسیله معادلات ساختاری (ضرایب مسیرها) و تحلیل عاملی تأییدی از این ابزار استفاده گردید. جامعه آماری پژوهش را مدیران میانی سازمان‌های بخش دولتی شمال غرب کشور ایران (زنجان، تبریز، ارومیه و

جدول ۲ اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان

متغیر	سطح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۸۲	84.2%
	زن	۳۴	۱۵,۸%
	کل	۲۱۶	۱۰۰%
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۹	۸,۸%
	۳۱ تا ۴۰ سال	۵۷	۲۶,۴%
	۴۱ تا ۵۰ سال	۷۶	۳۵,۲%
	بالای ۵۰ سال	۶۴	۲۹,۶%
کل	کل	۲۱۶	۱۰۰%
سمت سازمانی	مدیر	۱۶۹	۷۸,۲%
	معاون/مسئول	۴۷	۲۱,۸%
	کل	۲۱۶	۱۰۰%
مدرک تحصیلی	کارشناسی ارشد	۱۱۲	۵۱,۸%
	دکتری	۵۹	۲۷,۲%
	لیسانس	۴۵	۲۱%
	کل	۲۱۶	۱۰۰%
سابقه کاری	زیر ۵ سال	۴۱	۱۹%
	۵ الی ۱۰ سال	۴۸	۲۳%
	۱۰ تا ۱۵ سال	۶۶	۳۰%
	بالای ۱۰ سال	۶۱	۲۸%
	کل	۲۱۶	۱۰۰%

منبع (یافته‌های تحقیق)

تحلیل عاملی تأییدی

همبستگی بین متغیرهای پنهان (ابعاد سازه‌های اصلی) با متغیرهای قابل مشاهده قابل قبول است. پس از اینکه همبستگی متغیرها شناسایی گردید باید آزمون معناداری صورت گیرد. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره T-value معناداری استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود بنابراین اگر آماره آزمون T-value از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر باشد، رابطه معنادار است. براساس نتایج شاخص‌های سنجش هر یک از مقیاس‌های مورد استفاده در سطح اطمینان ۵% مقدار آماره T-value بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان می‌دهد همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است.

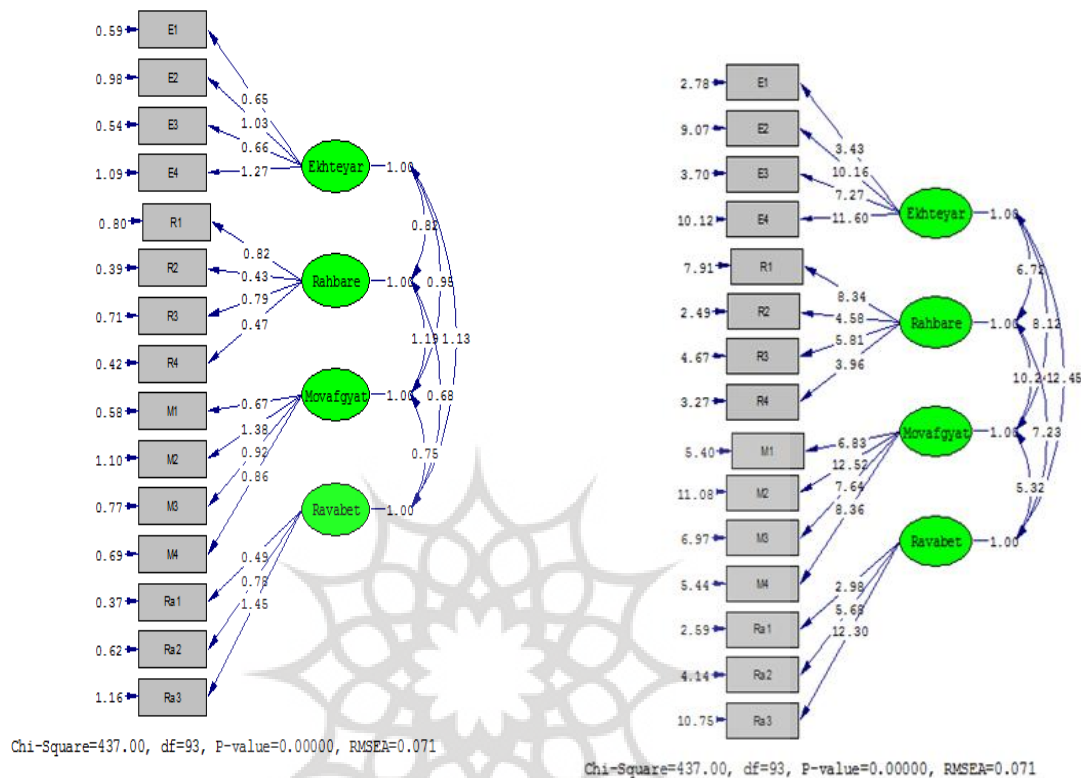
۱- تحلیل عاملی تأییدی مقولات علی

جهت آگاهی از اینکه، آیا میزان مقولات به‌دست‌آمده برای هر یک از مؤلفه‌ها نشان‌دهنده قدرت بار عاملی برای متغیر روی

در این مطالعه برای سنجش متغیرهای تحقیق از ابزار پرسش-نامه استفاده شده است؛ بنابراین برای بررسی فرضیه‌های تحقیق مبتنی بر این مقیاس، نخست باید صحت مقیاس مورد استفاده تأیید شود؛ بنابراین از تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش روابط متغیرهای پنهان با گویه‌های سنجش آن‌ها استفاده شده است. تحلیل عاملی تأییدی ارتباط گویه‌ها (سوالات پرسش‌نامه) را با سازه‌ها مورد بررسی قرار می‌دهد. در واقع تا ثابت نشود سوالات پرسش‌نامه، متغیرهای پنهان را به‌خوبی اندازه‌گیری کرده‌اند، نمی‌توان فرضیه‌های تحقیق را مبتنی بر داده‌های پرسش‌نامه مورد استفاده قرار داد؛ بنابراین جهت اثبات اینکه داده‌ها درست اندازه‌گیری شده‌اند از تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقدراری بین صفر و یک است. بار عاملی مشاهده در تمامی موارد مقدراری بزرگتر از ۰/۳ دارد که نشان می‌دهد

مقولات علی بررسی می‌شود. مشاهدات به‌دست آمده در شکل زیر ارائه شده است.

عامل مرتبط با آن است یا نه، از تحلیل عاملی تأییدی در قالب نرم‌افزار لیزرل (Lisral8.8) استفاده کردیم. بدین ترتیب ابتدا



شکل ۲ آماره تی تحلیل عاملی تأییدی عوامل علی شکل ۳ بارهای عاملی تحلیل عاملی تأییدی عوامل علی

بارهای عاملی بیشتر از ۰/۳ و آماره T-value معناداری نیز بیشتر از ۱/۹۶ هستند.

نتایج تحلیل عاملی مقیاس مقولات عوامل علی در شکل ۲، ارائه شده است. این مقیاس شامل ۴ متغیر پنهان و ۱۵ متغیر قابل مشاهده می‌باشد. لذا مشاهده می‌شود که شرایط علی از برآزش و مطلوبیت بالایی برخوردار است؛ زیرا که ضرایب تمام

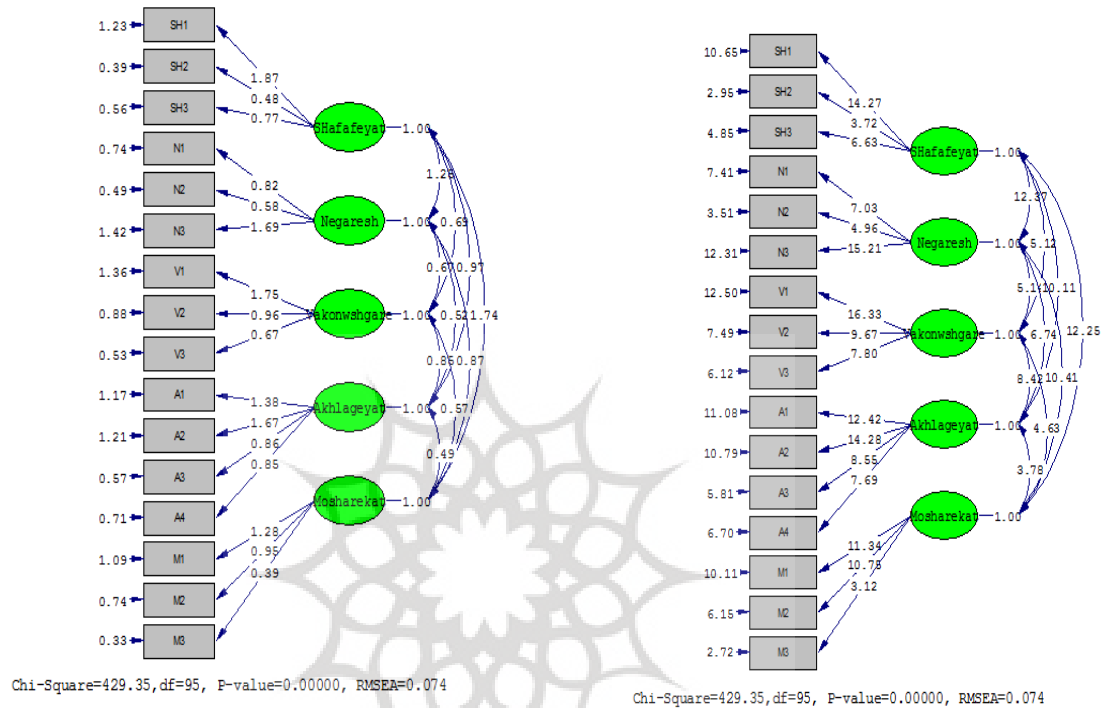
جدول ۳ سایر شاخص‌های مهم برازندگی برای مقولات علی

نتیجه	مقدار مشاهده شده	دامنه مورد قبول	شاخص برآزش
مطلوب	۴/۷۰	≤ 5	χ^2/df
مطلوب	۰/۹۴	$> 0/9$	IFI
مطلوب	۰/۰۷۱	$< 0/08$	RMSEA
مطلوب	۰/۹۱	$> 0/9$	CFI
مطلوب	۰/۰۸	$< 0/1$	RMR
مطلوب	۰/۷۹	هر چه به ۱ نزدیک باشد	AGFI

۲- تحلیل عاملی تأییدی مقولات زمینه‌ای،

نتایج تحلیل عاملی مقولات زمینه‌ای در شکل ۴ و ۵، ارائه شده است. این مقیاس شامل ۵ متغیر پنهان و ۱۶ متغیر قابل مشاهده می‌باشد.

نسبت مجذور کای به درجه آزادی ($df/2\chi$)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، میانگین مجذور پس مانده‌ها (RMR) و خطای مجزورات میانگین (RMSEA) و شاخص تعدیل برازندگی (AGFI) می‌باشند که همگی در نقطه قابل قبول هستند و برازنده بودن مقوله‌ها علی‌را تأیید می‌کنند.



شکل ۴؛ آماره χ^2 تحلیل عاملی تأییدی عوامل زمینه‌ای شکل ۵؛ بارهای عاملی تحلیل عاملی تأییدی عوامل زمینه‌ای

در این قسمت هم با توجه به نتایج بارهای عاملی و تی معناداری مشاهده می‌شود که شرایط زمینه‌ای از برآزش و مطلوبیت بالایی برخوردار است؛ زیرا که ضرایب تمام بارهای عاملی بیشتر از ۰/۳ هستند.

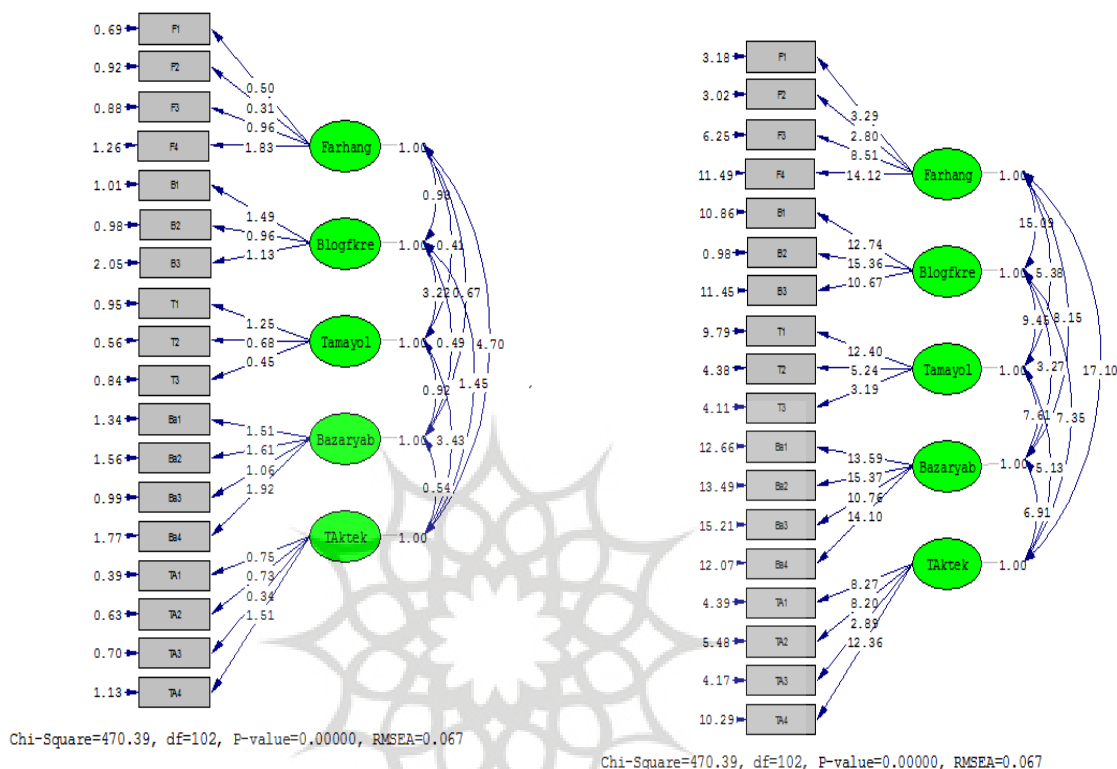
جدول ۴؛ سایر شاخص‌های مهم برازندگی برای مقولات زمینه‌ای

شاخص برآزش	دامنه مورد قبول	مقدار مشاهده شده	نتیجه
χ^2/df	≤ 5	۴/۵۱	مطلوب
IFI	> 0.9	۰/۹۰	مطلوب
RMSEA	< 0.08	۰/۰۷۴	مطلوب
CFI	> 0.9	۰/۹۶	مطلوب
RMR	< 0.1	۰/۸۳	مطلوب
AGFI	هر چه به ۱ نزدیک باشد	۰/۸۸	مطلوب

نتایج تحلیل عاملی مقولات مداخله‌ای در اشکال فوق ۶ و ۷، در قالب نتایج بارهای عاملی و تی معناداری ارائه شده است. این مقیاس شامل ۵ متغیر پنهان و ۱۸ متغیر قابل مشاهده می‌باشد.

همچنان که مشاهده می‌گردد که سایر شاخص‌های برازش نشان از برازندگی و مطلوبیت مقولات زمینه‌ای می‌باشد.

۳- تحلیل عاملی تأییدی مقولات مداخله‌ای،



شکل ۶ آماره تی تحلیل عاملی تأییدی عوامل مداخله‌ای شکل ۷ بارهای عاملی تحلیل عاملی تأییدی عوامل مداخله‌ای

با توجه به نتایج آماره T-value معناداری فوق که بزرگتر از T-value مشاهده شدند؛ بنابراین این مقوله نیز از برازش برخوردار است. از ۱/۹۶ هستند و ضرایب بارهای عاملی نیز بیشتر از ۰/۳ است.

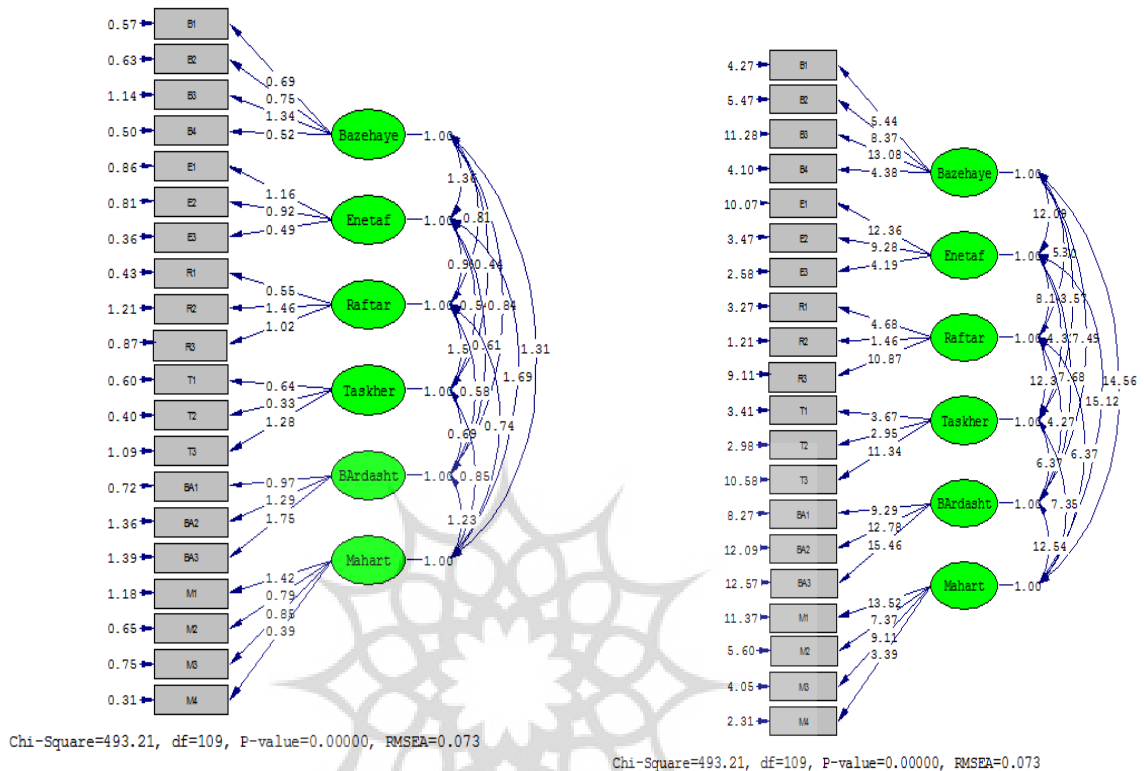
جدول ۵ سایر شاخص‌های مهم برازندگی برای مقولات مداخله‌ای

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار مشاهده شده	نتیجه
χ^2/df	≤ 5	۴/۵۶	مطلوب
IFI	> 0.9	۰/۹۰	مطلوب
RMSEA	< 0.08	۰/۰۶۷	مطلوب
CFI	> 0.9	۰/۹۴	مطلوب
RMR	< 0.1	۰/۰۵	مطلوب
AGFI	هر چه به ۱ نزدیک باشد	۰/۸۶	مطلوب

شاخص‌های دیگر لیزر نشان از برازندگی و مطلوبیت مقولات مداخله‌ای می‌باشد.

نتایج تحلیل عاملی پدیده محوری در شکل ۸ و ۹، ارائه شده است. این مقیاس شامل ۶ متغیر پنهان و ۲۰ متغیر قابل مشاهده می‌باشد.

۴- تحلیل عاملی تأییدی مقولات هسته اصلی (پدیده محوری)،



شکل ۸ آماره تی تحلیل عاملی تأییدی پدیده محوری / شکل ۹ بارهای عاملی تحلیل عاملی تأییدی پدیده محوری

از ۰/۳ مشاهده شدند؛ بنابراین این این مقوله نیز از برزش برخوردار هستند و از مطلوبیت کافی دارند.

با توجه به نتایج آماره T-value معناداری مقوله پدیده محوری که بزرگتر از ۱/۹۶ هستند و ضرایب بارهای عاملی نیز بیشتر

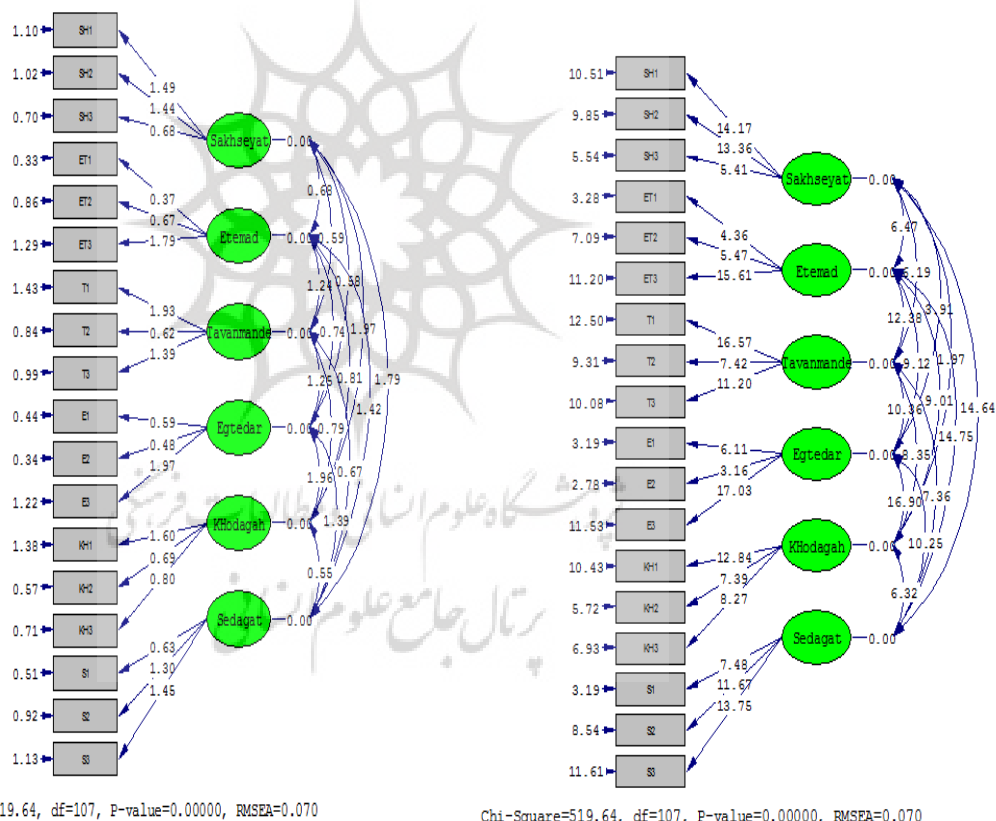
جدول ۶ سایر شاخص‌های مهم برازندگی برای مقولات پدیده محوری

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار مشاهده شده	ارزیابی شاخص برازش
χ^2/df	≤ 5	۴/۵۲	مطلوب
IFI	$> 0/9$	۰/۹۳	مطلوب
RMSEA	$< 0/08$	۰/۰۷۳	مطلوب
CFI	$> 0/9$	۰/۹۵	مطلوب
RMR	$< 0/1$	۰/۰۵	مطلوب
AGFI	هر چه به ۱ نزدیک باشد	۰/۷۱	مطلوب

نتایج تحلیل عاملی پدیده محوری در شکل ۱۰ و ۱۱، ارائه شده است. این مقیاس شامل ۶ متغیر پنهان و ۱۸ متغیر قابل مشاهده می‌باشد.

این شاخص‌ها نیز نشان‌دهنده برازش مدل تحقیق و مقولات پدیده محوری هستند.

۵- تحلیل عاملی تأییدی مقولات راهبردها (تعاملات)،



شکل ۱۱ بارهای عاملی تحلیل عاملی تأییدی راهبردها

شکل ۱۰ آماره تی تحلیل عاملی تأییدی راهبردها

همچنین با توجه به نتایج آماره T-value معناداری مقوله راهبردها که بزرگتر از ۱/۹۶ هستند و ضرایب بارهای عاملی نیز بیشتر از ۰/۳ مشاهده گردید.

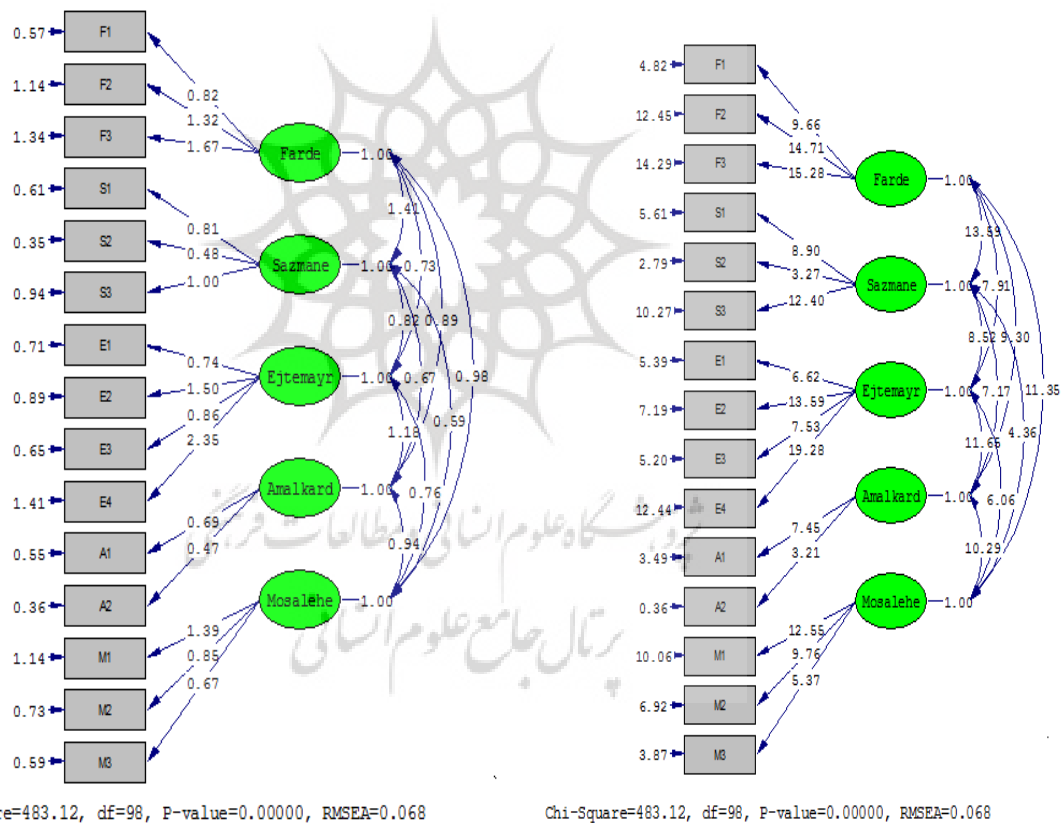
جدول ۷ سایر شاخص‌های مهم برازندگی برای کنش‌ها و تعاملات (راهبردها)

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار مشاهده شده	ارزیابی شاخص برازش
χ^2/df	≤ 5	۴/۸۵	مطلوب
IFI	> 0.9	۰/۹۴	مطلوب
RMSEA	< 0.08	۰/۰۷۰	مطلوب
CFI	> 0.9	۰/۹۱	مطلوب
RMR	< 0.1	۰/۰۶	مطلوب
AGFI	هر چه به ۱ نزدیک باشد	۰/۸۶	مطلوب

نتایج تحلیل عاملی پیامدها در شکل ۱۲ و ۱۳، ارائه شده است. این مقیاس شامل ۵ متغیر پنهان و ۱۵ متغیر قابل مشاهده می‌باشد.

این شاخص‌ها نیز نشان‌دهنده برازش مدل تحقیق و مقولات راهبردها هستند.

۶- تحلیل عاملی تأییدی مقولات پیامدها،



شکل ۱۳ بارهای عاملی تحلیل عاملی تأییدی پیامدها و نتایج

شکل ۱۲ آماره تی تحلیل عاملی تأییدی پیامدها و نتایج

همچنین با توجه به نتایج آماره T-value معناداری مقوله پیامدها و نتایج که بزرگتر از ۱/۹۶ هستند و ضرایب بارهای عاملی نیز بیشتر از ۰/۳ مشاهده گردید.

جدول ۸ سایر شاخص‌های مهم برازندگی برای پیامدها و نتایج

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار مشاهده شده	ارزیابی شاخص برازش
χ^2/df	≤ 5	۴/۹۲	مطلوب
IFI	$> 0/9$	۰/۹۲	مطلوب
RMSEA	$< 0/08$	۰/۰۶۸	مطلوب
CFI	$> 0/9$	۰/۹۰	مطلوب
RMR	$< 0/1$	۰/۰۹	مطلوب
AGFI	هر چه به ۱ نزدیک باشد	۰/۵۷	مطلوب

همچنان که مشاهده می‌گردد که سایر شاخص‌های برازش نشان از برازندگی و مطلوبیت مقولات زمینه‌ای می‌باشد.

۷- تحلیل عاملی تأییدی برای کل مدل

جهت برازش و بررسی مطلوبیت مدل استخراج شده در قسمت کیفی، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌گردد لذا بعد از بررسی و ارائه مدل برای هوشمندی سیاسی مدیران منابع انسانی بخش دولتی در بخش کیفی و شناسایی مقولات مدل، از طریق تحلیل عاملی تأییدی از مدل کیفی استخراج گردید که در شکل ۱۴ و ۱۵ ارائه شده است:

فاز کیفی در قالب شش متغیر داده بنیاد (علی، پدیده محوری، زمینه‌ای/بسترهای حاکم، مداخله‌ای، کنش‌ها و تعاملات/راهبردها و نتایج/پیامدها) مقولات استخراج شده، مورد تأیید و پذیرش قرار گرفتند؛ لذا همه ضرایب از عدد ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شدند. برای نمونه T معناداری برای MOI در حدود ۱۲/۴۵ و RI نیز ۵/۸۹ هستند که بزرگتر از عدد ۱/۹۶ می‌باشند، بنابراین مدل ارائه‌شده از برازش کافی و مطلوب برخوردار و مورد تأیید است و تمام مقولات داده‌بنیاد استخراج شده در قسمت کیفی از برازش خوبی برخوردار هستند و هیچ مؤلفه‌ای که در قسمت کیفی استخراج شده بودند، از مدل کلی حذف نمی‌گردند.

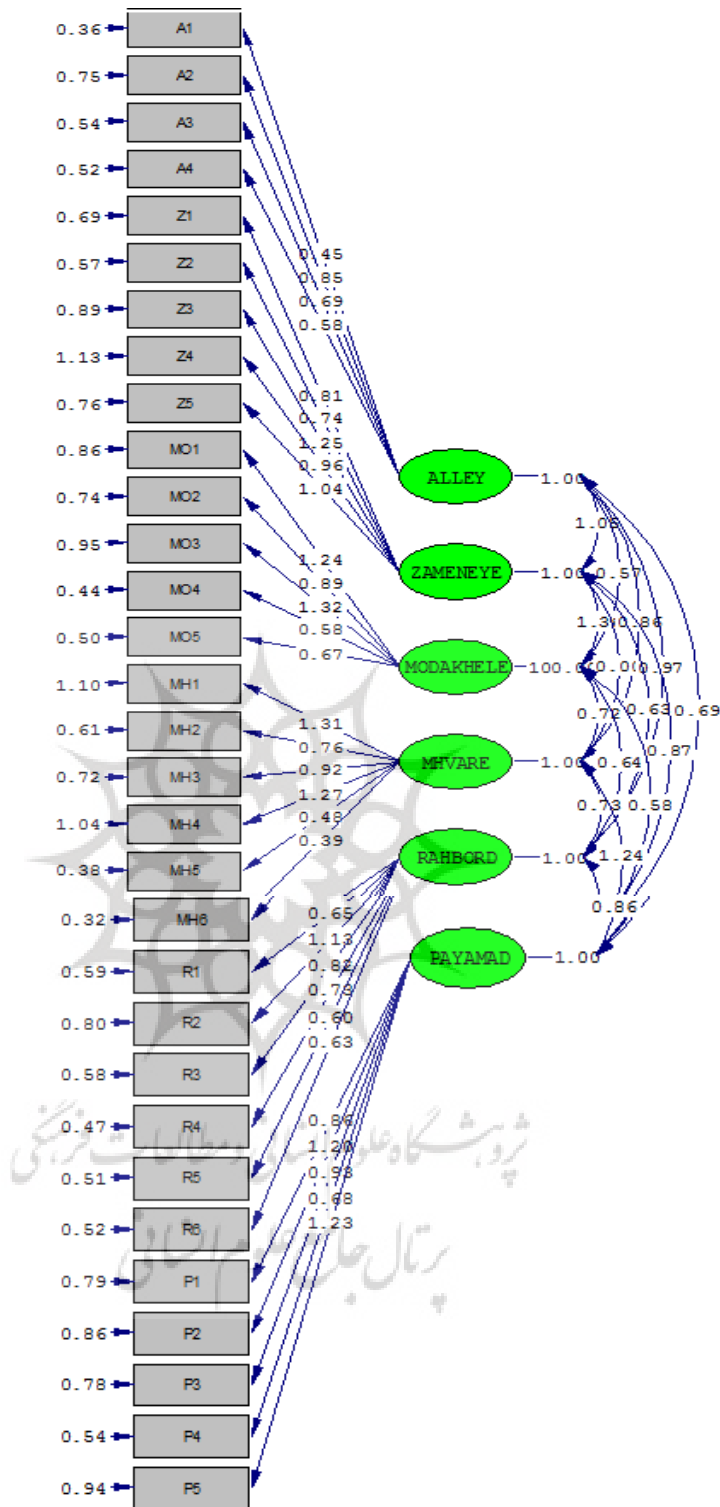
برخی از شاخص‌های مهم برازش برای کل مدل کمی هوشمندی سیاسی منابع انسانی به شرح جدول زیر می‌باشد:

بر اساس مشاهدات شکل ۱۴ و ۱۵ مدل نهایی استخراج شده در فاز کیفی بر اساس بارهای عاملی که بیشتر از ۰/۳ مشاهده شدند و نتایج آماره T-value معناداری برای مدل نهایی که در

جدول ۹ شاخص‌هایی جهت برازش مدل ارائه شده برای هوشمندی سیاسی

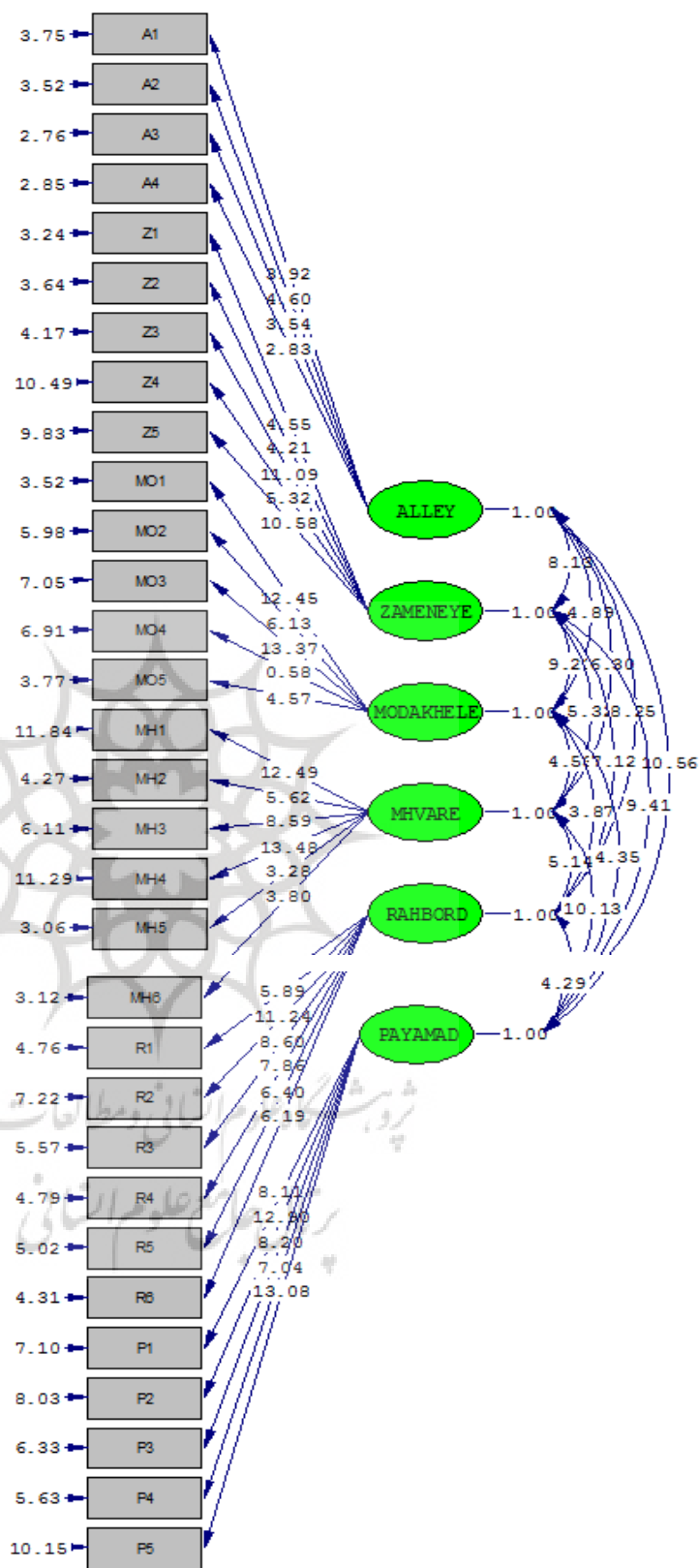
شاخص برازش	حیطه قابل قبول	مقدار آیت‌ها	نتیجه
χ^2/df	≤ 5	۴/۸۶	مطلوب
IFI	$> 0/9$	۰/۹۵	مطلوب
RMSEA	$< 0/08$	۰/۰۷۵	مطلوب
CFI	$> 0/9$	۰/۹۳	مطلوب
RMR	$< 0/1$	۰/۰۹	مطلوب
AGFI	هر چه به ۱ نزدیک باشد	۰/۸۱	مطلوب

شاخص‌های فوق همگی در نقطه قابل قبول هستند و برازنده بودن مدل را تأیید می‌کنند.



Chi-Square=2038.81, df=419, P-value=0.00000, RMSEA=0.075

شکل ۱۴ برآورد کل در حالت استاندارد برای مدل هوشمندی سیاسی



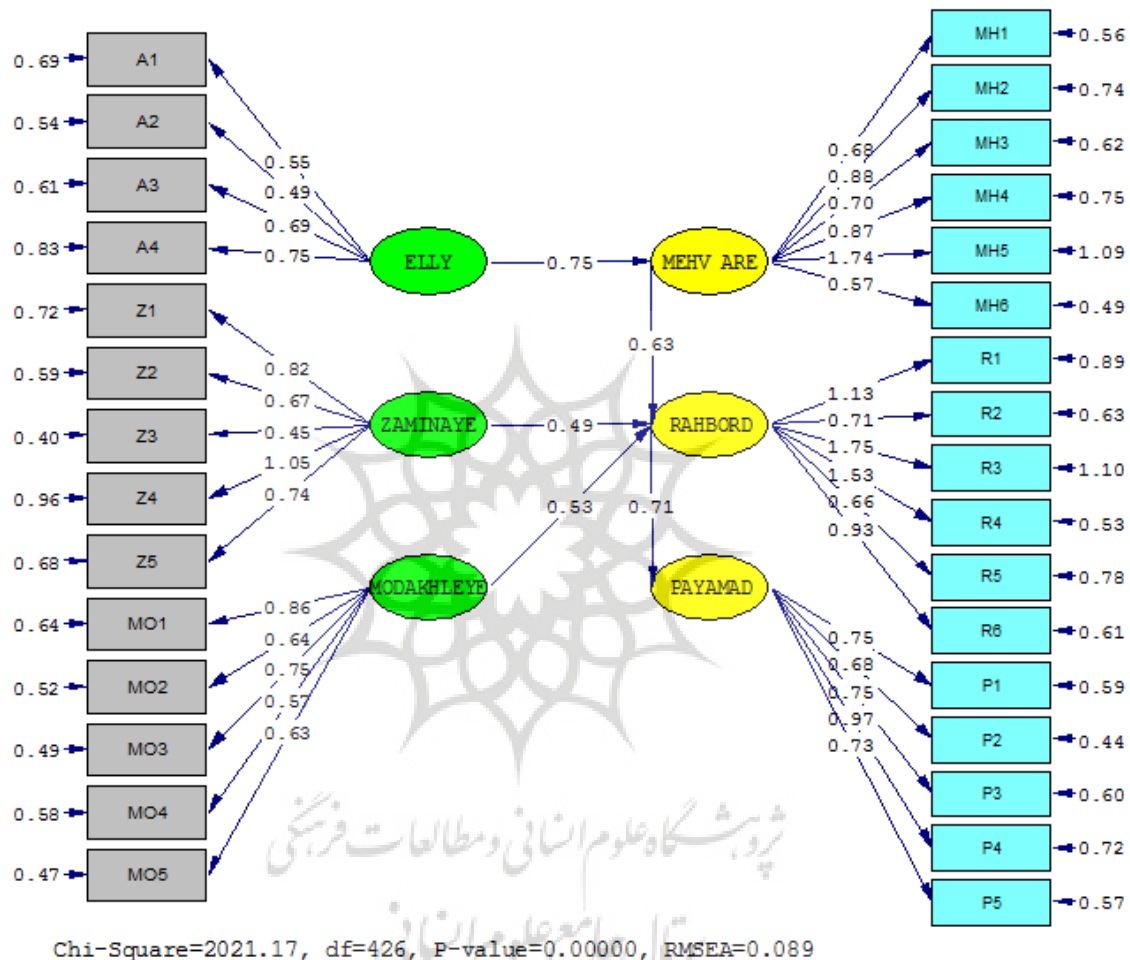
Chi-Square=2038.81, df=419, P-value=0.00000, RMSEA=0.075

شکل ۱۵ برآورد مدل هوشمندی سیاسی در وضعیت T- value معناداری

۸- مدل‌یابی ساختاری

روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری و علوم اجتماعی تجزیه و تحلیل چند متغیره است. تجزیه و تحلیل ساختارهای کواریانس یا مدل‌سازی علی یا مدل معادلات ساختاری یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل ساختارهای داده‌های پیچیده و چند متغیره است.

این روش مجموعه‌ای از روش‌های آماری برای مدل‌سازی روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته (مدل ساختاری) و متغیرهای پنهان و مشاهده‌پذیر (مدل اندازه‌گیری) می‌باشد که از روش‌های تجزیه و تحلیل عاملی، رگرسیون و یا تجزیه و تحلیل مسیر تشکیل شده است. یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین

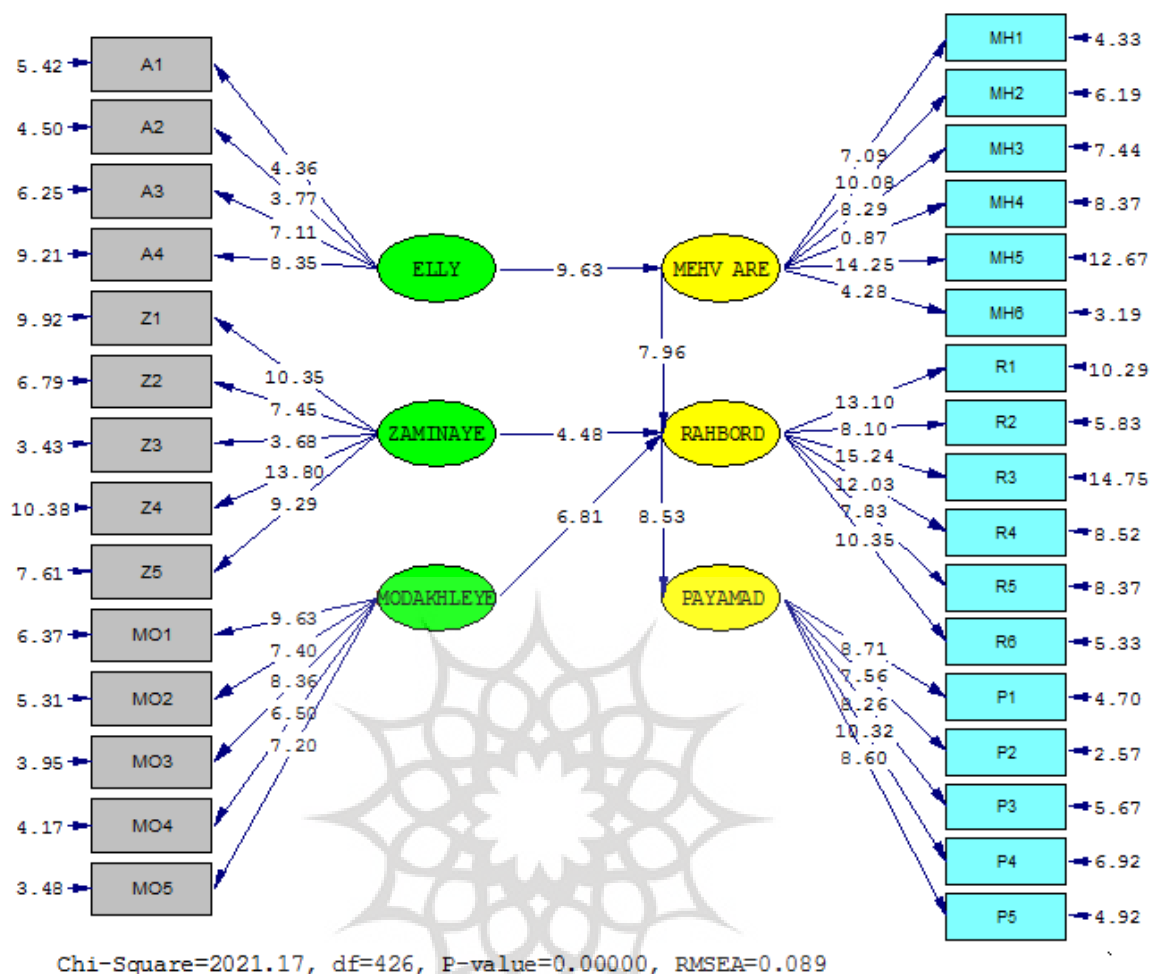


شکل ۱۶ برآورد ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل

همه سنج‌ها دارای بار عاملی مورد قبول ۴۰ درصدی به بالا هستند و روابط بین متغیرهای تحقیق مثبت می‌باشند.

در ادامه، معناداری مدل و روابط بین متغیرها را از طریق T-value معناداری بررسی می‌کنیم:

در نمودار شماره ۱۶: ضرایب مسیر (β) مدل پژوهش مشخص شده است. این نمودار خروجی آزمون معادلات ساختاری در قالب نرم‌افزار لیزرل است. اندازه ضریب مسیر نشان‌دهنده قدرت و قوت رابطه بین دو متغیر نهفته است. محققان بر این باورند که ضرایب مسیر بایستی بیشتر از ۰/۴ محاسبه گردد، تا تأثیرگذار در مدل تلقی گردد. همان‌طوری که نمایان است،



شکل ۱۷ نمایش مقادیر T-value معناداری

آماره T مدل فوق نشان دهنده آن است که تمامی ضرایب بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشند. برخی از شاخص‌های مهم برازش برای کل مدل کمی هوشمندی سیاسی منابع انسانی به شرح جدول زیر می‌باشد:

نمودار فوق مربوط به آزمون T-value معناداری است، که با مقایسه مقادیر این آزمون برای هر مسیر می‌توان به تأیید و یا عدم تأیید معناداری مسیرهای مدل پرداخت. بدین سان اگر مقدار آماره T بزرگتر از قدر مطلق ۱/۹۶ شود، در سطح اطمینان ۹۵ درصد مسیر مورد نظر قابل تأیید است. مقادیر

جدول شماره ۱۰- سایر شاخص‌های برازش مدل هوشمندی سیاسی

شاخص برازش	حیطه قابل قبول	مقدار آیت‌ها	نتیجه
χ^2/df	≤ 5	۴/۷۵	مطلوب
IFI	> 0.9	۰/۹۲	مطلوب
RMSEA	< 0.08	۰/۰۸۹	مطلوب
CFI	> 0.9	۰/۹۰	مطلوب
RMR	< 0.1	۰/۰۸۸	مطلوب
AGFI	هر چه به ۱ نزدیک باشد	۰/۹۸	مطلوب

بقیه شاخص‌ها مدل ساختاری، نشان از برازندگی و مطلوبیت مدل را تأیید می‌نمایند.

جدول ۱۱ نتایج روابط مدل

فرصیه‌ها	ضرایب مسیر (β)	T معناداری	نتایج
شرایط علی ← پدیده محوری	۰/۷۵	۹/۶۳	تأیید
شرایط زمینه‌ای ← راهبردها	۰/۴۹	۴/۴۸	تأیید
شرایط مداخله‌ای ← راهبردها	۰/۵۳	۶/۸۱	تأیید
پدیده محوری ← راهبردها	۰/۶۳	۷/۹۶	تأیید
راهبردها ← پیامدها	۰/۷۱	۸/۵۳	تأیید

اجتماعی، پویای‌های قدرت، رفتار سیاسی، تسخیر احساسات، مدیریت برداشت و مهارت سیاسی هستند که به‌طور مشترک در پژوهش رحیمی و علی‌اکبری و تحقیق هاشمی‌ماد و همکاران استخراج شدند که از این منظر با نتایج تحقیق حاضر هم‌سویی دارند. **دوستار و میمینی در سال (۲۰۱۵)** طی مطالعه پژوهشی ابعاد و مؤلفه‌های هوش سیاسی تحلیل کردند و سپس، مدل جدیدی از ابعاد هوش سیاسی ارائه دادند که در مدل آن‌ها بعد تسخیر اطلاعات را به عنوان ابعاد هوش سیاسی مطرح کردند. لذا در یافته‌های مطالعه حاضر نیز مؤلفه اطلاعات در مدل بررسی گردید که از این حیث هم‌راستا هستند. **صابری و همکارانش در سال (۲۰۱۹)** در پژوهشی نشان دادند 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؛ لذا تا حدودی نتایج تحقیق آن‌ها با یافته‌های مطالعه حاضر هم‌سویی دارد. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج مطالعات **آکرمن (2020)**، **جاس (2013)**، **تقی پور و اجارگاه و همکاران (۲۰۲۲)** تا حدودی هم‌راستا است.

از طریق T-Values معناداری و ضرایب مسیرهای مشاهده گردید که روابط مدل مثبت و معنادار بوده و مدل مطلوب ارزیابی می‌گردد.

۵ بحث:

نتایج آزمون معادلات ساختاری تحقیق **هاشمی‌ماد و همکاران (۲۰۲۱)** نشان داد که مؤلفه‌های بازی‌های اجتماعی، پویایی قدرت، شخصیت سیاسی، صداقت آشکار و تسخیر احساسات به طور معنی‌داری شکل‌دهنده مدل هوش سیاسی مدیران تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی هستند که از بین این ابعاد مؤلفه بازی‌های اجتماعی با ضریب ۰/۸۱ به عنوان اثرگذارترین مؤلفه در هوش سیاسی این مدیران شناخته شد و دقیقاً مؤلفه بازی‌های اجتماعی در تحقیق مورد بررسی با ضریب ۱,۳۱ بیشترین عامل تأثیرگذار بر پدیده محوری است. **رحیمی و علی‌اکبری (۲۰۱۹)** در پژوهش خودشان مبنی بر مدل هوش سیاسی و اهمیت آن برای مدیران نشان دادند که ابعاد اصلی هوش سیاسی شامل بازی‌های اجتماعی، پویایی قدرت، شخصیت سیاسی، صداقت آشکار و تسخیر احساسات و اطلاعات هستند و همچنین در پژوهش حاضر نیز مشاهده گردید که هسته اصلی (پدیده مرکزی) مدل شامل بازی‌های

² Joss

¹ Ackerman

۶ نتیجه‌گیری و پیشنهادها:

- بنابراین پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی کوتاه‌مدت مؤلفه‌های هوش سیاسی و نحوه توسعه آن را به مدیران آموزش داد تا هوش سیاسی مدیران سازمان‌های دولتی افزایش یابد.

- پیشنهاد می‌شود که نهاد متولی اصلاح اداری کشور با جهت پاسخ‌گویی در راستای هوش سیاسی مدیران منابع انسانی، سازوکارهای مناسبی را در اصلاح نظام اداری طراحی و به اجرا بگذارد. این سازوکارها باید ناظر بر سنجش ادواری میزان پاسخ‌گویی دستگاه‌های اجرایی و همچنین ارتقای پاسخ‌گویی با در نظر گرفتن عوامل تأثیرگذار اعم از متغیرهای تحقیق باشد.

- نهایتاً یافته‌های این پژوهش نشان داد که نفوذ بین فردی، نفوذ بین سازمانی، بهبود عملکرد سیاسی، نفوذ اجتماعی و مصالحه در سازمان به عنوان متغیرهای پیامدها و نتایج در سنجش مدل هوشمندی سیاسی با تأکید مدیران بخش دولتی هستند، لذا پیشنهاد می‌گردد در سنجش مدل هوشمندی سیاسی مدیران منابع انسانی بخش دولتی، این مقولات را به عنوان پیامدها و نتایج اثرگذار مورد توجه قرار دهند و از نتایج آن در سازمان استفاده نمایند.

عدم امکان تعمیم‌پذیری مشاهدات و یافته‌های پژوهش حاضر به سایر بخش‌های دولتی و خصوصی، و اهمه مدیران از بیان حقایق در خصوص هوش سیاسی خودشان و پاسخ‌گویی اجتماعی یا تحریف آن در بخش دولتی کشور و محدودیت‌های زمانی و مکانی در مسیر انجام پژوهش که در همه مطالعات علوم انسانی و اجتماعی وجود دارند و در نتایج تحقیق اثرگذار هستند، همگی محدودیت تحقیق می‌باشد. پژوهش‌گران در مطالعات آتی می‌توانند با افزایش تعداد مطالعات خود در یک سطح خاص که در این پژوهش سطح سازمان است به بهبود مقیاس طراحی شده از طریق شناسایی و تعدیل شاخص‌ها اقدام نمایند. همچنین به محققان آتی توصیه می‌گردد که با افزایش و یا کاهش تعداد اعضای نمونه می‌توانند مدل هوشمندی سیاسی را در سایر سازمان‌های کشور بررسی کنند. از آنجاکه واحد تحلیل این پژوهش سازمان‌های دولتی ایران است، توصیه می‌شود دیگر پژوهش‌گران با تدوین مدل‌های سطح فردی و سطح کشوری، دیگر متغیرهای تأثیرگذار را شناسایی کرده تا بتوان به مدل جامعی در تبیین سازه چندبعدی و چندوجهی هوشمندی سیاسی مدیران منابع انسانی و حتی پاسخ‌گویی سیاسی در بخش دولتی ایران دست یابند.

درواقع هوشمندی سیاسی می‌تواند سبب بهبود ادراک و شناخت مدیران سیاسی منابع انسانی نسبت به مسائل موجود شود، اثرات ناشی از پیش‌داوری و تعارض منافع شخصی و عمومی را کاهش دهد و در نتیجه امکان ارزیابی سیاسی و به تبع روند تصمیم‌گیری در روابط سیاسی سازمان‌ها را بهبود بخشد. یافته‌های این تحقیق در سطح کلی بیانگر الگوی سنجش هوشمندی سیاسی مدیران منابع انسانی مبتنی بر رویکرد پاسخ-گویی اجتماعی می‌باشد که شامل ۶ بعد و ۳۱ مقوله و مضمون است. بنابراین هوش سیاسی عبارت است از توانایی بالای فعالانه مدیریت فعل و انفعال‌ها با حفظ توانایی سازمان را در ارتباط با فشارهای اجتماعی و چگونگی پاسخ به آن‌ها است. بررسی الگوی سنجش هوشمندی سیاسی اجتماعی نشان می‌دهد که مضامین و مقولات احصاء شده همسو با ادبیات نظری تحقیق می‌باشد. مضامین احصاء شده نشان می‌دهد که شاخص‌ها و مؤلفه‌های هوشمندی سیاسی در آن ملاحظه و مورد توجه قرار گرفته است، در این الگو شرایط و عوامل هسته اصلی (پدیده محوری) با ضریب مسیر ۰/۶۳ و با T-value معناداری ۷/۹۶ بر راهبردها (استراتژی‌ها) تأثیر مثبت و معناداری دارند و نهایتاً در روابط مدل می‌توان ادعا کرد که راهبردها نیز با ضریب مسیر ۰/۷۱ و با T-value معناداری ۸/۵۳ بر پیامدهای مدل تأثیر مثبت و معناداری دارند که این نشان از وجود روابط مثبت و ارتباط منطقی بین متغیرهای تحقیق است که نتیجه گرفته می‌شود مدیران منابع انسانی بخش دولتی کشور به عنوان متولیان و گسترش موضوع سیاست نقش مهمی در این حوزه داشته و نیاز به مدیران توانمند و با دانش روز جهت پیشرفت و ارتقای پاسخ‌گویی و ارتباط با مخاطبان و سایر وظایف مربوط به جنبه روابط عمومی مدیران نیازمند برخورداری این مدیران از هوش سیاسی است. همچنین به کارگیری و استفاده صحیح از هوش سیاسی جهت مواجهه درست با تغییرات و تصمیم‌گیری صحیح مدیران و استفاده مناسب از فرصت‌ها اجتناب‌ناپذیر است. به نظر می‌رسد، لذا برخورداری مدیران سازمان‌های دولتی از توانایی هوش سیاسی از ضروریات است. هوش سیاسی رهبران و مدیران می‌تواند به جلوگیری از فشار روانی و مدیریت امور کمک کند. کسانی که هوش سیاسی زیادی دارند معتقدند که می‌توانند به طور مؤثر از منابع استفاده کنند. چنین افرادی حسی از اعتماد دارند و موفقیت را برای خود پیش‌بینی می‌کنند. اعتماد به نفس آن‌ها کنترل برداشت‌ها و اثر متقابل در محیط کار را افزایش می‌دهد. با توجه به نتایج تحقیق به مدیران منابع انسانی سازمان‌های دولتی پیشنهادات کاربردی ارائه می‌گردد؛

- پیشنهاد می‌شود سازمان‌های دولتی با به‌کارگیری مهارت هوشمندی سیاسی در طول تغییر سازمانی، رفتارهای سیاسی نامطلوب را به حداقل رسانند و تمرکز خود را به جنبه‌های مثبت رفتار سیاست-مدارانه معطوف کنند و در راستای پاسخ‌گویی اجتماعی سازمان‌های دولتی قدم بردارند.

منابع:

- 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.
- Ackerman, P. L. (2020). Intelligence and expertise. In R. J. Sternberg (Ed.), *The Cambridge handbook of intelligence* (pp. 1159–1176). Cambridge University Press.
- Abduzzahraal-Hojjaj, A. P. Y. (2020). Public Managers And The Proess Of Policy-Making: Why Do Public Managers Need To Understand Policy-Making?. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 16881-16894.
- Ahmadi, K., & Alvani, M. (2015). The Position of New Public Services Theory in Explaining Social Responsiveness of Public Organizations. *Iranian Journal of Public Policy*, 1(2), 1-15. (In Persian).
- Alvani, S., & Ahmadi, K. (2013). The concept of corporate social responsiveness and the necessity of explaining its factors at Iran's public organizations, *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*, 1(3), 8-16. (In Persian).
- Barron, A., Hultén, P., & Vanyushyn, V. (2016). The role of political intelligence in firms' export decisions during the Euro crisis. *Journal of Small Business Management*, 54(4), 1126-1146.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). *Organization Behavior: Essential for performance and commitment*, McGraw-Hill Education, pp 24-3.
- Golshahi, M., Rahbar, A., & NikSirtfar, M. (2021), Analysis of political intelligence components in political conflict management. *Political Knowledge*, 16(2(32)), 599-620. (In Persian).
- Danaei Fard, H & Eslam, A. (2011). Making Organizational Indifference Theory: Applying a Data Strategy Theory to Practice (First Edition). Tehran: Imam Sadegh University Press. (In Persian).
- Dostar, M., & Membeni, Y. (2015), "Components and functions of political intelligence", *Journal of Political Science*, 20(1), 65-86. (In Persian).
- Ferris, G. R., Munyon, T. P., Basik, K., & Buckley, M. R. (2008). The performance evaluation context: Social, emotional, cognitive, political, and relationship components. *Human Resource Management Review*, 18(3), 146-163.
- Fatahi Milasi, S., Honari, H., Moradi Niknam, A., & Garmabi, R. (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).
- Jokar, A., & Vosoghi Nieri, A. (2020). Designing Social Accountability in Police Organizations, *Order & Security Research Journal*, 13(4). (In Persian).
- Hajipour, B., Hosseini, S. M., & Zare, S. (2015). "Identifying the key success factors in the electoral competition using the structural-interpretive modeling method (Study: the election competition of the Islamic Council of Tehran)", *Basij Strategic Studies*, 19(70), 129-157. (In Persian).
- Hassani M., Dehgan F., & Kazemzadehbeytali M. (2016). The Mediating Role of Political Skills and Job Stress in Relationship between Sense of Personal Accountability and Job Performance. *Iranian Journal of Ergonomics*, 4 (3), 50-58. (In Persian).
- Hashemi Mad, R., Adabi Firozjah, J., Sabonchi, R., & Alimohamadi, H. (2021). A Survey

- of the State of Political Intelligence among Physical Education Directors of Islamic Āzād Universities in the Whole Country, *Journal of Sepehr Siyasat*, 8(28), 141-165. (In Persian).
- Joss, H. (2013). Introduction: politics, power platform, *Culture Machine*, 14. Available in <https://culturemachine.net/wp-content/uploads/2019/05/504-1124-1-PB.pdf>
- Keshavarz, L., Farahani, A., & Shahrsbz, M. (2014). Regression analysis of political intelligence and political behavior of general managers of sport and youth and sports teams of Fars province. *Organizational Behavioral Organizational Management in Sport Studies*, 3(9), 23-30. (In Persian).
- Kochakzadeh, Z., & Jalali, N. (2016). Investigating the effect of political intelligence on organizational commitment with an emphasis on the mediating role of organizational culture, *the third international conference on management and industrial engineering, Tehran*. (In Persian).
- Khodaei, K., Rezazinabadi, H., & Moradi, R. (2017). Investigating the role of political intelligence in the choice of conflict management styles in Khorramabad high school principals in the academic year 96-97. *The second international conference on innovation and research in human sciences, management and Islamic education*.
- Kreitner, R. Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. Sixth Edition. McGraw Hill/Irwin.
- Morina. M., & Azemi, F. (2020). Political Intelligence Service. *European Journal of Economics, Law and Social Sciences*, 4(1), 161-169.
- Slonim, O. (2018). National intelligence: A tool for political forecasting and the forecasting of rare events. *Technological Forecasting and Social Change*, 128, 245-251.
- Rahimi, I., & Ali Akbari, M. (2019). Political intelligence and its importance for managers. *The fifth international conference of new horizons in humanities and management*. (In Persian).
- Rahnavard, F., Jokar, A., Taherpour, H., & Rasouli, M. (2019). Development of a framework for the social accountability of Iran's government organizations, *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*, 7(2), 115-134. (In Persian).
- Saberi, A., Goodarzi, S., Javid, M., & Membini, Y. (2019). The effect of political intelligence on the choice of conflict management styles (Case study: Managers of sports federations of the Islamic Republic of Iran). *New approaches in sports manag*, 27(7), 31-23. (In Persian).
- Sarvari, L. H., & Mousavi, S. S. (2021). The Impact of Political Intelligence on the Choice of Conflict Management Styles (Case Study, Managers of Offices and Air Travel Service Companiestourism of Tabriz). *Iranian Journal of Public Policy in Management*, 12(42), 163-173. (In Persian).
- Shojaei, S. S., jamali, G., & manteghi, N. (2016). Identification of the Effective Elements on Human Resource Productivity. *Journal of Research in Human Resources Management*, 8(2), 161-181.
- 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).
- Taghipour Vajargah, S., mokhtari BaiKolaei, M., Aghaahmadi, G., & Aosat Khanjani, A. (2022). Identifying and investigating the causal relationships between political

- intelligence components of ministry of internal affairs based on Islamic perspective. *Political Sociology of Iran*, 5(9), 112-131. (In Persian).
- Zaraatkar, S., Farjad, H. R., & Naghhashzadeh, S. (2020). Exploration of the Challenges of Human Resource Management in the Public Sector and Their Effects on Productivity. *Human Resources*, 12(3), 197-224. (In Persian).
- Waring, J., Bishop, S., Black, G., Clarke, J. M., Exworthy, M., Fulop, N. J., ... & Roe, B. (2022). Understanding the political skills and behaviours for leading the implementation of health services change: a qualitative interview study. *International Journal of Health Policy and Management*, 11(11):2686-2697.
- Yazdanpanah, E., Marefat, D., & Farahmand, F. (2019). The relationship between political intelligence and verbal intelligence with transformational leadership style of managers and employees of the Ministry of Youth and Sports. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(4), 101-108. (In Persian).

