

رابطه بین هویت سازمانی و هوش سیاسی با تغییرات و اثر بخشی سازمانی شهرداری های شهرستان ساوه

محمود ذوالفقاری^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۶/۲۶

چکیده

پژوهش حاضر با موضوع رابطه بین هویت سازمانی و هوش سیاسی با تغییرات و اثر بخشی سازمانی شهرداری های شهرستان ساوه صورت پذیرفت. این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش اجرا در حیطه پژوهش های توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان شهرداری های شهرستان ساوه تشکیل می دهند که در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند از جامعه آماری مورد نظر، گروه نمونه ای به تعداد ۶۰۰ نفر بر اساس جدول تعیین حجم مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. روش گردآوری داده ها میدانی و کتابخانه ای بود. در روش میدانی برای گردآوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد. برای سنجش اثربخشی سازمانی از پرسشنامه ۲۰ سوالی تیسینگ (۲۰۱۰) استفاده شد. مردانی ۲۰۲۱ برای پرسشنامه اثربخشی پایایی را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰٫۸۹ گزارش کرده است. برای سنجش هویت سازمانی از پرسشنامه ۱۸ سوالی چنی (۱۹۷۳) استفاده شد که بریمانی و رستمی (۱۴۰۱) برای پرسشنامه اثربخشی پایایی را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰٫۸۶ گزارش کرده است. همچنین برای سنجش هوش سیاسی از پرسشنامه ۲۸ سوالی دوستار و همکاران (۱۳۹۵) بهره گرفته شد. خانبخشی ۲۰۱۸ برای پرسشنامه اثربخشی پایایی را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰٫۸۱۶ گزارش کرده است. در نهایت برای سنجش تغییر سازمانی از پرسشنامه فرزانه (۱۳۹۲) بهره گرفته شد. آرش (۱۳۸۹) برای پرسشنامه اثربخشی پایایی را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰٫۸۵ گزارش کرده است. داده ها به وسیله نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت نتایج نشان داد بین هویت سازمانی و هوش سیاسی با تغییرات و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی

هویت سازمانی، هوش سیاسی، تغییرات سازمانی، اثر بخشی سازمانی.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد ساوه، پست سازمانی کارشناس درآمد.

مقدمه

اثربخشی سازمانی عبارت است از درجه همخوانی نتایج عملی سازمان با نتایج مورد نظر. اثربخشی سازمان بر اساس توانایی سازمان در اجرای صحیح وظایف مدیریتی خودارزیابی می شود. بنابراین معیار ارزیابی اثربخشی، توانایی فرایندهای مدیریت در نیل به اهداف سازمان است. لذا می توان گفت که مدیریتی اثربخش است که اهداف منطقی داشته باشد. همین طور، سازمان هایی اثربخش هستند که توانسته باشند به اهداف خود دست یابند (اسکوت^۱، ۲۰۱۱). اثربخشی سازمانی، روشی است که سازمان ها، چگونگی تحقق موفقیت آمیز ماموریت هایشان را از طریق راهبردهای سازمانی ارزیابی می کنند. (چوو^۲، ۲۰۱۳). اثربخشی از عوامل متعدد تاثیر می گیرد که عبارتند از: فرهنگ سازمانی، هویت سازمانی، سلامت سازمانی، شیوه های تفکر مدیران، تعهد سازمانی و هوش سیاسی (اسکوت، ۲۰۱۱).

برای اینکه سازمان ها اثربخش تر و بهره ور تر باشند، لازم است که هوشمندتر باشند، به این معنی که سرمایه گذاری آن ها بر اساس پتانسیل قدرت فکری جمعی که در اختیار دارند، باشند. به عبارت دیگر، موفقیت سازمان، تلفیق ماهرانه ی هوش افراد و تبدیل آن به یک هوش مشترک است و می توان گفت این هوش جمعی، درمانی است که برای کند ذهنی جمعی پیشنهاد می گردد.

تغییر سازمانی به طور خاص فرآیندی برنامه ریزی شده و کوششی آگاهانه در جهت تقویت روش هایی است که گروه ها، بخش ها یا کل سازمان براساس آن عمل می کنند. سازمان ها تغییر می یابند تا مشکلی را برطرف سازند، بقای خود را استمرار بخشند و با کیفیتی بهتر به اهداف خود جامه عمل ببوشانند. با طی کردن این فرآیند سازمانها رشد و توسعه پیدا میکنند. مدیران با در نظر گرفتن رویکرد جدید مدیریت فرهنگ سازمانی که در آن کار تیمی و روش همکاری مدیر با دیگران از اهمیت خاصی برخوردار است و همچنین با تأکید بر رشد و پرورش افراد، به دنبال هدایت ها و اثربخشی تغییرات با اعمال نفوذ بر کارکنان سازمان هستند. (فرازجا، ۲۰۱۱)

هوش سیاسی توانایی بسیار فعالانه مدیریت کردن واکنش ها در برابر تغییر و اهرم های قدرت و نفوذ است. همچنین هوش سیاسی شامل توانایی ایجاد یک شبکه ارتباطی خوب است که می تواند ائتلاف های غیر رسمی را مانند ائتلاف های رسمی ایجاد کند. برای اینکه افراد هوش سیاسی به دست آورند، لازم است پایه ها و منابع قدرت اثرگذاری را که خود یا دیگران دارند بشناسند و مهارت های مذاکره شان را توسعه دهند (رینولدز^۳، ۲۰۱۱) رهبرانی که از سطح بالایی از هوش سیاسی برخوردارند، می دانند که برای به دست آوردن منافع در تغییرات باید بر چه کسی اثر بگذارند. آنها همچنین بهترین زمان و بهترین روش را برای به دست آوردن پذیرش افراد به تغییرات می شناسند (مبینی، دوستار، گودرزی، ۱۳۹۴).

مهارت های سیاسی، مهارت هایی هستند که برای تحقق امور در یک سازمان مورد نیاز و ضروری هستند. مهارت های IQ فکری و مهارت های EQ بین فردی هستند درحالی که مهارت های PQ درباره سازمان و اقدامات آن می باشد. مدیران برای تحقق بخشیدن به امور باید بدانند که منابع و قدرت را چگونه به دست آورند و مورد استفاده قرار دهند. اعمال قدرت نیازمند نفوذ می باشد و نفوذ نیز اعمال مستقیم و غیر مستقیم که باعث تغییر در رفتار و یا نظرات دیگران می شود می باشد. افراد با نفوذ در سازمان، قدرت دارند، اما تمامی قدرتمندان در سازمان نفوذ ندارند. مهارت تبدیل قدرت

1- Scott

2- Choo

3- Reynolds

به نفوذ به توافق و پذیرش دیگران بستگی دارد، به نحوی که مقاومت و مخالفت آنان، در کم ترین حد باشد. در حال حاضر، این موضوع که چگونه مدیران و رهبران سازمان ها می توانند با استفاده از هوش سیاسی خود بر تغییر سازمانی، تأثیر بگذارند، به خوبی درک نشده است. هوش سیاسی دارای ادبیات تنوریک زیادی نمی باشد و در داخل کشور نیز هنوز تحقیق و یا مقاله ای جامع پیرامون هوش سیاسی منتشر نشده است. از این رو نیازمند بررسی و تامل بیشتر است؛ اما از متغیرهای دیگری که می تواند با اثربخشی سازمانی در ارتباط باشد هویت سازمانی است.

در سطح فردی، هویت سازمانی کارکنان، نشان دهنده ی خصیصه های منحصر به فردی است که افراد آنها را به عضویت خود در یک سازمان خاص، مربوط می دانند. بنابراین اعضای سازمان هم هویت سازمانی را شکل داده و هم از آن شکل و قالب می پذیرند. هویت سازمانی قوی کارکنان به عنوان یک مزیت رقابتی مهم برای سازمان تلقی شده و قوت و استحکام آن، به درک اعضای از ویژگیها و مشخصات سازمان و درجه ای که به ویژگی ها اعتقاد دارند، بستگی دارد (ایسون^۱، ۲۰۰۷؛ نقل از علی سلطانی، عالی و امیرخانی، ۱۳۹۹).

هویت سازمانی از جمله ویژگیهایی است که مجموع اعضای سازمان به سازمان خود نسبت می دهند. این ویژگی متمرکز، تمایز و پایدار می باشد. با عین حال هویت ذاتا پویا است. اگرچه یک فرد اساس هویت سازمانی است؛ انگیزه و اعمال فردی نیز به نوبه خود می تواند تحت تاثیر هویت سازمانی قرار گیرد. (لی، پارک و کیم^۲، ۲۰۱۴).

هویت سازمانی، در واقع یک حالت روانی کلیدی جهت انعکاس پیوند اصولی بین کارمند و سازمان می باشد و به طور بالقوه توانایی توضیح و پیش بینی بسیاری از نگرش ها و رفتارهای مهم مثبت سازمانی را دارد. در این مفهوم افراد خود را با سازمان یکی می دانند، ارزش های خود را با ارزش های سازمان مشابه می بینند و عواطف مشترکی با آنها پیدا می کنند؛ و همچنین باورهای مربوط به سازمان را می پذیرند و خودپنداره ی خویش را با ویژگیهای سازمان پیوند می زنند (کاوازوت و همکاران^۳، ۲۰۱۷؛ نقل از مرادی، صفانیا و پورسلطانی زرنندی، ۱۳۹۸).

هویت یابی کارکنان با سازمان، مفهومی مهم برای پژوهشگران سازمان است چرا که می تواند منجر به نتایج مثبتی مانند افزایش وفاداری، اثربخشی سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و کاهش ترک شغل شود.

با توجه به آنچه مطرح شد هویت سازمانی و هوش سیاسی از متغیرهای موثر در اثربخشی سازمانی هستند که با وجود رابطه تنگاتنگی که دارند ولی در هیچ تحقیقی هر سه متغیر با هم مورد بررسی قرار نگرفته اند. از این رو این تحقیق سعی در بررسی رابطه بین این سه متغیر نموده و به دنبال پاسخ به این سوال است که در سازمانی چون شهرداری ساوه آیا بین هویت سازمانی و هوش سیاسی با اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد؟

پیشینه ی پژوهش

مصباحی و رضایی (۱۴۰۰) در مقاله ای به بررسی تاثیر نظام جبران خدمات و ماهیت شغلی بر هویت سازمانی در بین کارمندان دانشگاه های علوم پزشکی استان بوشهر پرداخته اند. پژوهش حاضر بر حسب هدف در حیطه پژوهش های کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی / پیمایشی خواهد بود. جامعه آماری پژوهش شامل کارشناسان و کارمندان دانشگاه های علوم پزشکی استان بوشهر می باشد که تعداد نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۶۶ نفر انتخاب شدند. در این پژوهش برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. داده های حاصل از پرسشنامه ها با استفاده از

1- Epsom

2- Lee JK. Park N, Kim H

3 - Cavazotte et al

معادلات ساختاری و نرم افزار SmartPLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که نظام جبران خدمات در سطح اطمینان ۹۹ درصد و ماهیت شغلی در سطح اطمینان ۹۹ بر هويت سازمانی کارکنان دانشگاه های علمپزشکی استان بوشهر تاثیر مثبت و معناداری دارد. ماهیت شغلی عاملی است که بیشترین تاثیر و نقش را بر هويت سازمانی کارکنان دانشگاههای علوم پزشکی استان بوشهر بصورت مستقیم و هم جهت دارد.

سرفرازی و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله ای به سنجش نقش و تاثیر معنویت سازمانی بر هويت سازمانی و بهبود اشتیاق شغلی کارکنان پرداخته اند. امروزه سازمان ها به دنبال ارتقای نگرش های شغلی و رفتاری کارکنان خود هستند. به عبارتی بهتر، سازمان ها به دنبال رضایت شغلی، هويت سازمانی، بهبود اشتیاق شغلی کارکنان، حفظ و نگهداشت کارکنان و نیز کاهش تمایل به ترک خدمت آن ها هستند. لذا مهم ترین عاملی که می تواند بر این متغیرها نقش داشته باشد معنویت سازمانی است. معنویت در محیط کار توصیف کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و باانرژی هستند؛ کارشان آنان را ارضا می کند؛ معنا و هدف در کارشان را درک می کنند و احساس می کنند با همکارانشان ارتباطی اثربخش دارند. وجود رابطه نزدیک بین هويت سازمانی و مسائل معنوی و نقش آن در بهبود اشتیاق شغلی کارکنان باعث شده که افراد احساس وحدت و انسجام و پیوستگی نسبت به سازمان داشته باشند و خود را جزئی از مسائل و مشکلات سازمان بدانند. به همین سبب رابطه معنویت سازمانی، هويت سازمانی و بهبود اشتیاق شغلی کارکنان با یکدیگر که از متغیرهای مهم سازمانی هستند باید در میان اولویت های مطالعاتی سازمانی قرار بگیرند. لذا هدف از این پژوهش بررسی تاثیر معنویت سازمانی بر هويت سازمانی و بهبود اشتیاق شغلی کارکنان می باشد.

اشرف^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در مورد هوش سیاسی رهبران برای مدیریت اثربخش تغییر در این مقاله مدلی را پیشنهاد داده اند که مدیریت اثربخش تغییر را به عنوان نتیجه هوش سیاسی رهبر مورد توجه قرار می دهد. مدل پژوهش هوش سیاسی را تشریح کرده و ارتباطات بین ابعاد هوش سیاسی و مدیریت اثربخش تغییر را ارائه کرده است. به دیدگاه های مرتبط و مهم مانند دیدگاه آگبولا و سالووا^۲ (۲۰۱۱) این گونه پاسخ داده که تغییر سازمانی به طور خاص شامل فعالیت های سیاسی است در حالی که مسئولیت پذیری رهبر در طول فرایند تغییر یک معیار است (یوکل، ۲۰۰۷). علاوه بر این، پژوهش به منظور تمرکز بر مسأله یک دستور کار برای پژوهش تجربی را مطرح می کند. رهبران تغییر باید به منظور مدیریت اثربخش تغییر سازمانی، انطباق پذیری در بازی های اجتماعی، درک قدرت را نشان دهند، دارای یک شخصیت سیاسی باشند، توانایی مدیریت اثربخش استرس را داشته باشند و دانش کاربردی را گسترش دهند. هوش سیاسی یک هوش مهم برای رهبر است که نیازمند توجه در ادبیات است و این مقاله بر اهمیت هوش سیاسی برای مدیریت اثربخش تغییر تأکید کرده است. رهبران می توانند از طریق آموزش و کارگاه های آموزشی به هوش سیاسی مجهز شوند تا از مهارت های هوش سیاسی خود آگاه شده و آن ها را بهبود دهند. علاوه بر این، مدیران منابع انسان می توانند می توانند اولویت بیشتری به رهبران تغییری بدهند که هوش سیاسی بالایی دارند در حالی که آموزش را می توان

1- Ashraf

2- Agbola and Salova

3- Yokel

به آن دسته از مدیران اجرایی ارائه کرد که هوش سیاسی پایینی دارند. این تلاش ها به تضمین عملکرد سازمانی حداکثر کمک می کند.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش اجرا در حیطه پژوهش های توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان شهرداری های شهرستان ساوه تشکیل می دهند که در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بودند از جامعه آماری مورد نظر، گروه نمونه ای به تعداد ۶۰۰ نفر بر اساس جدول تعیین حجم مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد.

ابزار گردآوری داده ها

اثربخشی سازمانی: این پرسشنامه توسط تیسینگ (۲۰۱۰) طراحی شد که دارای ۲۰ سوال می باشد که بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت نمره گذاری می گردد. این پرسشنامه دارای سه مولفه رهبری، رضایت شغلی و جو سازمانی است. اعتبار آزمون با روش آلفای کرونباخ برای تمامی سوالات ۰/۹۵ و برای مولفه ها به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۸، ۰/۸۳ به دست آمد. مردانی ۲۰۲۱ برای پرسشنامه اثربخشی پایایی را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کرده است.

پرسشنامه هویت سازمانی: این پرسشنامه در سال ۱۹۸۳ توسط چنی طراحی شد. این پرسشنامه ۱۸ گویه دارد و مولفه های عضویت، وفاداری و شباهت را اندازه گیری می کند. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای و از خیلی مخالفم (نمره ۱) تا خیلی موافقم (نمره ۵) می باشد. اعتبار این آزمون به روش آلفای کرونباخ برای کل آزمون ۰/۹۲ و مولفه ها به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۳ و ۰/۹۲ به دست آمد. بریمانی و رستمی (۱۴۰۱) برای پرسشنامه اثربخشی پایایی را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کرده است.

هوش سیاسی: این پرسشنامه توسط دوستار و همکاران (۱۳۹۵) طراحی شد که دارای ۲۸ سوال که بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت درجه گذاری میشود و دارای ۵ مولفه بازی های اجتماعی، پویایی های قدرت، شخصیت سیاسی، صداقت آشکار و تسخیر احساسات می باشد. اعتبار آزمون بر اساس روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه معادل ۰/۸۹ به دست آمد. خانبخشی ۲۰۱۸ برای پرسشنامه اثربخشی پایایی را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱۶ گزارش کرده است.

پرسشنامه تغییر سازمانی: ابزار مورد استفاده، پرسشنامه گرایش به پذیرش تغییر سازمانی است که توسط فرزانه (۱۳۹۲) ساخته شده است. این پرسشنامه بر مبنای مدل ادکار (۲۰۰۷) طراحی گردیده است و شامل شش بعد؛ مشارکت در تغییر، پشتیبانی از تغییر، مقاومت نکردن، آمادگی برای تغییر، اطلاع رسانی و درک ضرورت تغییر را مورد بررسی قرار می دهد. پرسشنامه در ۲۸ گویه تنظیم و بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت (خیلی زیاد = ۵، زیاد = ۴ تا حدی = ۳، کم = ۲ و خیلی کم = ۱) تنظیم شده است.

آرش (۱۳۸۹) برای پرسشنامه اثربخشی پایایی را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش کرده است. داده های به دست آمده از پرسشنامه های پژوهش با استفاده از روش های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی در صورت نرمال بودن داده ها از آزمون ضریب همبستگی (پیرسون و اسپیرمن)، رگرسیون (چندگانه) و با نرم افزار SPSS و PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت.

تجزیه و تحلیل داده های آماری

جدول ۱- جدول متغیرهای توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
هویت سازمانی	۲	۴,۶۱	۳,۵۲	۰,۴۶
هوش سیاسی	۲	۴,۷۱	۳,۷	۰,۴۶
تغییرات سازمان	۱,۴۶	۴,۴۶	۳,۴۹	۰,۳۹
اثربخشی سازمان	۱,۰۵	۴,۹۵	۳,۴۴	۰,۵۶

در جدول فوق به میزان دامنه تغییرات نمرات متغیرها، میانگین و انحراف معیار آنها اشاره شده است. همانطور که مشاهده می شود بیشترین میزان میانگین مربوط به متغیر هوش سیاسی با میزان ۳,۷ بوده و کمترین میزان میانگین مربوط به متغیر اثربخشی سازمان با میزان میانگین ۳,۴۴ می باشد.

جدول ۲- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع فراوانی متغیرهای تحقیق

شاخص ها	Z کولموگروف-اسمیرنوف	P-value
هویت سازمانی	۱,۰۲۷	۰,۲۴۲
هوش سیاسی	۱,۱۸۵	۰,۱۸۶
تغییرات سازمان	۱,۳۰۷	۰,۶۶
اثربخشی سازمان	۱,۲۳۹	۰,۱۳۲

با توجه به این که سطح معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول فوق که برای متغیرهای پژوهش، بیشتر از ۰ / ۰۵ است، بنابراین نتیجه می گیریم که توزیع فراوانی متغیرهای تحقیق نرمال می باشد.

بررسی فرضیات پژوهش:

فرضیه اصلی پژوهش: بین هویت سازمانی، هوش سیاسی با تغییرات و اثربخشی سازمانی شهرداری ساوه رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه اصلی تحقیق با توجه به نرمال بودن متغیرهای تحقیق، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است که در ادامه به بررسی هر یک از فرضیه ها مبادرت می شود:

جدول ۳- آزمون همبستگی بین هویت سازمانی، هوش سیاسی با تغییرات و اثربخشی سازمانی

تغییرات سازمانی	اثربخشی سازمانی	تعداد نمونه	P-value
هویت سازمانی	۰,۳۳۸	۶۰۰	۰,۰۰۱
هوش سیاسی	۰,۳۵۶	۶۰۰	۰,۰۰۱

با توجه به میزان P-value که پایین تر از ۰/۰۵ می باشد، می توان چنین بیان کرد که رابطه بین دو متغیر معنادار می باشد؛ بنابراین بین مولفه هویت سازمانی، هوش سیاسی با متغیرهای تغییرات و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پس چنین می توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان هویت سازمانی، هوش سیاسی، مقدار تغییرات و اثربخشی سازمانی نیز افزایش می یابد. با توجه به شدت همبستگی، قوی ترین رابطه مربوط به دو متغیر هویت سازمانی با تغییرات سازمانی با شدت ۰,۷۶ بوده و ضعیف ترین رابطه مربوط به دو متغیر هویت سازمانی با اثربخشی سازمانی با شدت ۰,۳۵۶ می باشد.

فرضیه فرعی اول: بین هویت سازمانی با تغییرات سازمانی شهرداری ساوه رابطه وجود دارد.

جدول ۴-آزمون همبستگی رابطه بین هویت سازمانی با تغییرات سازمانی

P-value	تعداد نمونه	تغییرات سازمانی	هویت سازمانی
۰,۰۰۱	۶۰۰	۰,۷۶	

با توجه به میزان P-value که پایین تر از ۰/۰۵ می باشد، می توان چنین بیان کرد که رابطه بین دو متغیر معنادار می باشد؛ بنابراین بین مولفه هویت سازمانی با تغییرات سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پس چنین می توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان مولفه هویت سازمانی، مقدار تغییرات سازمانی نیز افزایش می یابد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر، در مرحله دوم از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده می شود:

جدول ۵- تحلیل رگرسیون هویت سازمانی با تغییرات سازمانی

دوربین واتسون	R ²	Beta	p-value	مقدار F مشاهده شده	رگرسیون هویت سازمانی با تغییرات سازمانی
۲,۰۳	۰,۵۷۸	۰,۷۶	۰,۰۰۱	۸۱۸,۶۳۶	

مقدار F مشاهده شده برابر ۸۱۸,۶۳۶ می باشد و سوال تحقیق در سطح معناداری ۰/۰۰۱ با احتمال ۹۵ درصد تأیید می گردد؛ بنابراین با توجه به اینکه میزان P-value پایین تر از ۰/۰۵ می باشد، لذا رابطه بین دو متغیر مورد تأیید قرار می گیرد؛ یعنی رگرسیون هویت سازمانی با تغییرات سازمانی موثر است. ضریب بتا معادل ۰,۷۶ نشان می دهد که با افزایش هویت سازمانی، تغییرات سازمانی نیز افزایش می یابد. یافته ها بیانگر آن است که ۵۷,۸ درصد از واریانس متغیر وابسته (تغییرات سازمانی) توسط متغیر مستقل (هویت سازمانی) تبیین می شود

فرضیه فرعی دوم: بین هوش سیاسی با تغییرات سازمانی شهرداری ساوه استان مرکزی رابطه وجود دارد.

جدول ۶- آزمون همبستگی رابطه بین هوش سیاسی با تغییرات سازمانی

P-value	تعداد نمونه	تغییرات سازمانی	هوش سیاسی
۰,۰۰۱	۶۰۰	۰,۶۶۳	

با توجه به میزان P-value که پایین تر از ۰ / ۰۵ می باشد، می توان چنین بیان کرد که رابطه بین دو متغیر معنادار می باشد؛ بنابراین بین مولفه هوش سیاسی و تغییرات سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پس چنین می توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان هوش سیاسی، مقدار تغییرات سازمانی نیز افزایش می یابد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر، در مرحله دوم از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده می شود:

جدول ۷- تحلیل رگرسیون هوش سیاسی با تغییرات سازمانی

دوربین واتسون	R ²	Beta	p-value	مقدار F مشاهده شده	رگرسیون هوش سیاسی با تغییرات سازمانی
۲,۱۲۸	۰,۴۴	۰,۶۶۳	۰,۰۰۱	۴۶۹,۷۵۹	

مقدار F مشاهده شده برابر ۴۶۹,۷۵۹ می باشد و سوال تحقیق در سطح معناداری ۰ / ۰۰۱ با احتمال ۹۵ درصد تایید می گردد؛ بنابراین با توجه به اینکه میزان P-value پایین تر از ۰ / ۰۵ می باشد، لذا رابطه بین دو متغیر مورد تایید قرار می گیرد؛ یعنی هوش سیاسی بر تغییرات سازمانی موثر است. ضریب بتا معادل ۰,۶۶۳ نشان می دهد که با افزایش برنامه ریزی هوش سیاسی، تغییرات سازمانی نیز افزایش می یابد. یافته ها بیانگر آن است که ۴۴ درصد از واریانس متغیر وابسته (تغییرات و اثربخشی سازمانی) توسط متغیر مستقل (هوش سیاسی) تبیین می شود.

فرضیه فرعی سوم: بین هویت سازمانی با اثربخشی سازمانی شهرداری ساوه رابطه وجود دارد.

جدول ۸- آزمون همبستگی رابطه بین هویت سازمانی با اثربخشی سازمانی

P-value	تعداد نمونه	اثربخشی سازمانی	هویت سازمانی
۰,۰۰۱	۶۰۰	۰,۳۳۸	

با توجه به میزان P-value که پایین تر از ۰ / ۰۵ می باشد، می توان چنین بیان کرد که رابطه بین دو متغیر معنادار می باشد؛ بنابراین بین مولفه هویت سازمانی با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پس چنین می توان نتیجه

گرفت که با افزایش میزان مولفه هویت سازمانی، مقدار اثربخشی سازمانی نیز افزایش می یابد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر، در مرحله دوم از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده می شود:

جدول ۹- تحلیل رگرسیون هویت سازمانی با اثربخشی سازمانی

دوربین واتسون	R ²	Beta	p-value	مقدار F مشاهده شده
۲,۰۱۳	۰,۰۰۱	۰,۳۳۸	۰,۰۰۱	۷۶,۸۸۲

**رگرسیون هویت سازمانی با
اثربخشی سازمانی**

مقدار **F** مشاهده شده برابر ۷۶,۸۸۲ می باشد و سوال تحقیق در سطح معناداری ۰ / ۰۰۱ با احتمال ۹۵ درصد تائید می - گردد؛ بنابراین با توجه به اینکه میزان **P-value** پایین تر از ۰ / ۰۵ می باشد، لذا رابطه بین دو متغیر مورد تایید قرار می گیرد؛ یعنی رگرسیون هویت سازمانی با اثربخشی سازمانی موثر است. ضریب بتا معادل ۰,۳۳۸ نشان می دهد که با افزایش هویت سازمانی، اثربخشی سازمانی نیز افزایش می یابد. یافته ها بیانگر آن است که ۳۳,۸ درصد از واریانس متغیر وابسته (اثربخشی سازمانی) توسط متغیر مستقل (هویت سازمانی) تبیین می شود.

فرضیه فرعی چهارم: بین هوش سیاسی با تغییرات سازمانی شهرداری ساوه استان مرکزی رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰- آزمون همبستگی رابطه بین هوش سیاسی با تغییرات سازمانی

P-value	تعداد نمونه	تغییرات سازمانی	هوش سیاسی
۰,۰۰۱	۶۰۰	۰,۳۵۶	

با توجه به میزان **P-value** که پایین تر از ۰ / ۰۵ می باشد، می توان چنین بیان کرد که رابطه بین دو متغیر معنادار می باشد؛ بنابراین بین مولفه هوش سیاسی و تغییرات سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پس چنین می توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان هوش سیاسی، مقدار تغییرات سازمانی نیز افزایش می یابد. با توجه به وجود رابطه بین دو متغیر، در مرحله دوم از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده می شود:

جدول ۱۱- تحلیل رگرسیون هوش سیاسی با تغییرات سازمانی

دوربین واتسون	R ²	Beta	p-value	مقدار F مشاهده شده
۱,۹۴۲	۰,۱۲۷	۰,۳۵۶	۰,۰۰۱	۸۶,۷۸۱

**رگرسیون هوش سیاسی با تغییرات
سازمانی**

مقدار **F** مشاهده شده برابر ۸۶,۷۸۱ می باشد و سوال تحقیق در سطح معناداری ۰/۰۰۱ / ۰ با احتمال ۹۵ درصد تأیید می گردد؛ بنابراین با توجه به اینکه میزان **P-value** پایین تر از ۰/۰۵ می باشد، لذا رابطه بین دو متغیر مورد تأیید قرار می گیرد؛ یعنی هوش سیاسی بر تغییرات سازمانی موثر است. ضریب بتا معادل ۰,۳۵۶ نشان می دهد که با افزایش برنامه ریزی هوش سیاسی، تغییرات سازمانی نیز افزایش می یابد. یافته ها بیانگر آن است که ۱۲,۷ درصد از واریانس متغیر وابسته (تغییرات و اثربخشی سازمانی) توسط متغیر مستقل (هوش سیاسی) تبیین می شود

بحث و نتیجه گیری

در خصوص فرضیه اصلی می توان گفت که هویت سازمانی بر انگیزش شغلی کارمندان اداره ها تاثیر دارد. بر این اساس می توان بیان نمود که وجود هویت سازمانی در کارکنان اداره شهرداری ساوه موجب می شود که آن ها نه تنها به انجام وظایف معمولی خود پردازند، بلکه همواره، در انجام کارهایی که فراتر از سطح معمولی انگیزش است راغب باشند. با توجه به اینکه ایجاد حس هویت نسبت به سازمان سطح تعلق خاطر به سازمان و احساس تکلیف را بالا می برد باعث احساس مشترک، احترام و وابستگی بین افراد سازمان می شود.

اهمیت تعلق و همبستگی به دلیل وجود هویت سازمانی در این است که این مؤلفه، در بردارنده احساسی قویتر از رابطه میان افراد در قالب حمایت و پشتیبانی، آزادی بیان و مراقبت عمومی می باشد. آنان به دلیل دوست داشتن محیط کار خود، احتمالاً از اقداماتی که به بهبود تصویر سازمان و همکاران آنها کمک میکند دریغ نمی نمایند. همچنین، زمانی که ارزشهای کارکنان با ارزشهای سازمانی در تطابق باشد، آنها راضی تر هستند، به سازمان تعهد بیشتر، تمایل کمتری به ترک سازمان، نگرش و افکار مثبت تری به کارکنان سازمان دارند و دارای رفتار اجتماعی از پیش تعیین شده می باشند و احساس رضایت شغلی بالاتری میکنند؛ زیرا سازمان را پشتیبان خود می دانند و در حقیقت، خود را از سازمان جدا نمی دانند. چنانکه بعد شناختی در سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که مظهر سیستم های معانی، تفسیر و تعبیر مشترک در میان گروه ها است که مهمترین جنبه آن همکاری و ارزش های مشترک است. ایجاد این معانی ضمنی و مشترک در میان گروه ها و به اشتراک گذاشتن معانی در میان یکدیگر، شکلگیری انتقال یادگیری و فهم عمومی را تسهیل می بخشد. خود این فهم عمومی جنبه های هویت سازمانی را قوت و شدت میبخشد، بصورتیکه ضمن اشتراک در درک مشترک، تعلق آنها را به یکدیگر و فراهم آوردن محیطی خشنود آورتر را در سازمان ارتقا می بخشد.

در خصوص فرضیه اول می توان گفت هوش سیاسی می تواند از طریق چندین سازه و کار مکمل توسعه و بهبود عملکرد سازمان باشد هموست. این عوامل به نحوی می توانند در مسیر شکل گیری و توسعه سازمان اثر گذار باشد. هوش سیاسی به لحاظ تئوریک، می تواند مکمل توسعه، کمک به سازمان در رسیدن به رسالتش، بهبود عملکرد و تغییر در سیمای سازمان و تعالی سازمان باشد، هموست. از آنجا که بنیان هوش سیاسی ذهن و قدرت اذهان کارکنان و سازمان است و نیز هویت سازمانی که مربوط به تجارب و ایده هایی است که اعضا به طور کلی از سازمان دارند و با آن پیوند خورده اند، می توان نتیجه گرفت که سازمان ها یا اداراتی که از هوش سیاسی قوی برخوردار باشند، می توانند موجب افزایش هویت یابی کارکنان خود با سازمان می شوند.

در خصوص فرضیه دوم باید گفت که رفتار سازمانی تابع رفتار کارکنان است و رفتار کارکنان نیز تحت تاثیر هویت سازمانی است. هویت سازمانی موجب انسجام سازمان، کسب دانش های اساسی و کیفیت کار مدیران می شود، لذا برای توضیح بیشتر این نتیجه باید اذعان کرد که مدیران عالی سازمان در شکل گیری هویت سازمانی نقش به سزایی ایفا

می‌کنند؛ زیرا توانایی مدیران در انتخاب سبک رهبری منجر به اتخاذ تصمیمات راهبردی مناسب و اثربخش در جهت بهبود موقعیت سازمان و همچنین موجب شایستگی، اعتبار، خوشنامی و تخصص آن‌ها خواهد شد تا کارکنان بیشتر با سازمان خود هویت یابی کنند و در نتیجه با اشتیاق و انگیزه بیشتری به انجام وظایف پردازند و عملکرد شغلی خود را افزایش دهند. هویت سازمانی باعث افزایش عملکرد شغلی می‌شود. حس وابستگی و تعلق قوی کارکنان به سازمان در نتیجه ارتقای دانش استراتژیک و حمایت‌های سازمانی، می‌تواند باعث شود که افراد نسبت به ماهیت شغل خود نیز احساس قربت داشته و بر این اساس فعالانه در آن مشارکت داشته باشند؛ به تبع این امر می‌تواند انسجام، صمیمیت، حمایت متقابل اعضا را به همراه داشته باشد و در نتیجه عملکرد شغلی آن‌ها را به گونه‌ای مثبت تحت تاثیر قرار دهد.

در خصوص فرضیه سوم باید گفت هوش سیاسی و اثربخشی سازمانی است. هوش سیاسی، مهارت‌هایی هستند که برای تحقق امور در یک سازمان مورد نیاز و ضروری هستند. مهارت‌های **IQ** فکری و مهارت‌های **EQ** بین فردی هستند درحالی که مهارت‌های **PQ** درباره سازمان و اقدامات آن می‌باشد. مدیران برای تحقق بخشیدن به امور باید بدانند که منابع و قدرت را چگونه به دست آورند و مورد استفاده قرار دهند. قدرت توانایی فکری و عملی برای ایجاد شرایط و نتایج مطلوب است. اگر هوش سیاسی در کارکنان افزایش پیدا کند از طریق بالارفتن قدرت فکر و عمل و افزایش مهارت‌های شغلی باعث می‌شوند که اثربخشی سازمان افزایش پیدا کند.

در خصوص فرضیه چهارم باید گفت در خصوص رابطه بین هوش سیاسی و تغییر سازمانی باید گفت که فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان یک مکانیزم تعدیل‌گر در رابطه بین هوش سیاسی و تغییر سازمانی در سازمان‌های دولتی تعریف شود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل سازی معادلات ساختاری و الگوریتم حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. مدیران باهوش سیاسی توانایی افزایش عملکرد تیمی خود را دارند. هوش سیاسی برای رشد افراد در سازمان‌ها نیز ضروری است؛ مخصوصاً هوش سیاسی به کارکنان در درک پویایی‌های قدرت، ناسازگاری و ارزش‌ها در طول تغییر کمک می‌کند. تغییر در جنبه‌های مختلف یک سازمان دولتی به طور معمول با مقاومت‌هایی مواجه می‌شود؛ دلیل این امر تضادی است که ممکن است بین ساختارهای دانش موجود در سازمان و تغییرات مورد نظر وجود داشته باشد.

پیشنهادات

- به مدیران شهرداری ساوه پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با برقراری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی جهات ایجاد و توسعه ویژگی مناسب نظیر روحیه همکاری و توسعه روابط، سازگاری سازنده با نقش‌ها، مهارت‌های نفوذی فردی، مهارت‌های مدیریت احساسات دیگران، خلاقیت و نوآوری، دوری از فریب و ریا، واقع بینی و... در کارمندان موجبات تغییرات سازمانی اثربخش را فراهم آورند.

- پیشنهاد می‌شود مدیران شهرداری ساوه با جدیت، خوش بینی، اخلاق گرایی، توسعه توانایی‌ها و مشارکت‌ها فضای مناسبی را برای کارکنان فراهم آورند تا افراد با کار گروهی در بستر مناسب حرکت کنند و موجبات تغییرات اثربخش را فراهم آورند.

منابع و مآخذ

سرفرازی، مهرزاد؛ هاشمی، سید محمود؛ ابراهیمی، احمد، (۱۴۰۰)، سنجش نقش و تاثیر معنویت سازمانی بر هویت سازمانی و بهبود اشتیاق شغلی کارکنان، دومین کنفرانس بین المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، دامغان

علی سلطانی، سحر؛ عالی، احمد؛ امیرخانی، سیهه. (۱۳۹۹). مطالعه تطبیقی تاثیر ادغام بر مشروعیت سازمانی و هویت سازمانی کارکنان. پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۲۴، شماره ۲.

فرازجا؛ خادمی، (۱۳۹۰). رابطه بین تحول آفرین و سبک های رهبری تعاملی و نگرش به سازمانی تغییر دادن. مجله اندیشه های نوین در شهرداری ساوه، ۶(۴)، ۴۹-۶۹

مرادی، الهام؛ صفانیا، علی محمد؛ پور سلطانی زرنندی، حسین. (۱۳۹۸). رابطه علی انواع سکوت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی هویت سازمانی. مجله دست آوردهای روان شناختی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ی چهارم، سالب ۲۶، شماره ی ۱، ص: ۱۵۰-۱۳۱

مصباحی، مریم؛ رضایی، مرتضی، (۱۴۰۰)، بررسی تاثیر نظام جبران خدمات و ماهیت شغلی بر هویت سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی استان بوشهر)، ششمین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم انداز ۱۴۰۴، رشت

ممبینی، یعقوب؛ دوستار، محمد؛ گودرزی، مهشید. (۱۳۹۶). هوش سیاسی و تغییر سازمانی: بررسی نقش تعدیل گر فرهنگ سازمانی. پژوهش های مدیریت در ایران، ۲۱(۲)، ۱۱۳-۱۳۵.

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.

Lee, B., & Ceylan, A. (2009). Does organizational learning capacity impact on organizational effectiveness? *Development and Learning in Organizations*, 23(3), 21-23.

Scott M. Graffius (2020) identity orientation in a VUCA World; Agile Project Management