

Investigating the State of Human Resources Organization and Its Effect on Intra-Organizational Communication with Regard to the Mediating Role of Political Intelligence in the Public Libraries of Isfahan Province

Saeed Ghaffari¹ , Masoud Bakhtiari² 

Abstract

Purpose: The transformation of looking at organizations and paying attention to organizational communication is inevitable nowadays. Hence, the factors affecting these communications and optimizing them are necessary for managers to identify. Considering the importance of intra-organizational communication as well as the important role of political intelligence in the management and development of the organization, the present research was conducted to investigate the state of human resources organization and its effect on intra-organizational communication about the mediating role of political intelligence in the public libraries of Isfahan province.

Method: In terms of the method of data collection and relationships between variables, the current research belongs to the category of descriptive-correlation research, and in terms of research goals, it is of an applied type. The statistical population of the study included all librarians and managers of public libraries, of which 60 managers and 200 employees were selected by simple random method and using the Karjesi and Morgan table as a sample ($n=260$). In this research, out of three standard questionnaires, three questionnaires include the Political Intelligence Questionnaire of Cook, Cooley, Hilary, and Kot (2004) and the Inter-Organizational Communication Questionnaire taken from Hadigal's Inter-Organizational Communication Questionnaire (2014) and the Human Force Organization Questionnaire taken from the Alipour Hafizi Questionnaire (2015) was used. The validity and reliability of the mentioned questionnaires were confirmed to check the information by Pearson's correlation and linear regression using SPSS software.

Findings: The results showed that the political intelligence and intra-organizational communication of the research samples are at a favorable level. Also, the results showed that there is a positive and significant relationship between political intelligence and human resource organization ($r=0.52$, $p = 0.001$) and also between intra-organizational communication and human resource organization ($p = 0.65$, $p = 0.001$). $r =$ In other words, political intelligence can help to understand the dynamics of power. Increasing the understanding of political intelligence increases people's success and reduces anxiety. People with high political intelligence can increase their group efficiency. Increasing the understanding of intelligence Political managers and librarians of information organizations such as libraries increase organizational success, reduce anxiety, and improve external relations. Politically intelligent managers can increase their group efficiency because political intelligence is necessary for the growth of people in organizations. In particular, political intelligence helps librarians understand power dynamics, inconsistencies, and values during change, and the results showed that intra-organizational communication and political intelligence are good predictors for human resources organizations.

Conclusion: The study highlights the importance of enhancing organizational communication and political intelligence among managers and librarians. These aspects play a crucial role in establishing effective two-way communication between managers and employees, ultimately improving human resource management within organizations.

Keywords

Political Intelligence, Intra-Organizational Communication, Information Technology, Human Resources, Public Libraries, Isfahan Province

Citation: Ghaffari, S., & Bakhtiari, M. (2025). Investigating the State of Human Resources Organization and Its Effect on Intra-Organizational Communication with Regard to the Mediating Role of Political Intelligence in the Public Libraries of Isfahan Province. *Librarianship and Information Organization Studies*, 35(4): 145-166.
Doi: 10.30484/nastinfo.2024.3628.2287



Article Type: Research Article

Article history:

Received: 14 July 2024

Accepted: 8 Oct. 2024

1. Associate Professor,
Department of Knowledge
and Information Science,
Payame Noor University,
Tehran, Iran (Corresponding
Author)
sghaffari@pnu.ac.ir

2. Assistant Professor,
Department of Accounting,
Payame Noor University,
Tehran, Iran
mbakhtiari1363@pnu.ac.ir



Publisher: National Library
and Archives of I.R. of Iran
© The Author(s).

بررسی وضعیت ساماندهی نیروی انسانی و تأثیر آن بر ارتباطات درون‌سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش سیاسی در کتابخانه‌های

عمومی استان اصفهان

سعید غفاری¹ | مسعود بختیاری²

۱. دانشیار، گروه علم اطلاعات و
دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران،
ایران (نویسنده مسئول)
sghaffari@pnu.ac.ir

۲. استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه پیام
نور، تهران، ایران
mbakhtiari1363@pnu.ac.ir

چکیده

هدف: تحول در نحوه نگرش به سازمان‌ها و توجه به ارتباطات سازمانی در عصر حاضر امری اجتناب‌ناپذیر است، به طوری که ضروری است مدیران عوامل اثرگذار بر این ارتباطات را شناسایی نموده و در بهینه‌سازی آن اهتمام ورزند. با توجه به اهمیت ارتباطات درون‌سازمانی و همچنین نقش مهم هوش سیاسی در اداره و توسعه سازمان، پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت ساماندهی نیروی انسانی و تأثیر آن بر ارتباطات درون‌سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش سیاسی در کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان انجام شد. **روش:** پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها و روابط بین متغیرها از دسته پژوهش‌های توصیفی - همبستگی بوده و از لحاظ اهداف پژوهش از نوع کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کتابداران و مدیران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان بود که ۶۰ نفر از مدیران به صورت کل شمار و ۲۰۰ نفر از کارمندان به روش تصادفی ساده و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از سه پرسش‌نامه استاندارد شامل پرسش‌نامه هوش سیاسی کوک، کولی و همکاران (۲۰۰۴) و پرسش‌نامه ارتباطات درون‌سازمانی برگرفته از پرسش‌نامه ارتباطات درون‌سازمانی هادیکل (۱۳۹۴) و پرسش‌نامه ساماندهی نیروی انسانی برگرفته از پرسش‌نامه علیپورحافظی (۱۳۹۰) استفاده شد. روایی و پایایی پرسش‌نامه‌های گفته شده در این پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. به منظور بررسی اطلاعات از آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که هوش سیاسی و ارتباطات درون‌سازمانی نمونه‌های پژوهش در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین نتایج نشان داد بین هوش سیاسی و ساماندهی نیروی انسانی ($r = 0/52$, $p = 0/001$) و همچنین بین ارتباطات درون‌سازمانی و ساماندهی نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($r = 0/65$, $p = 0/001$). به عبارتی هوش سیاسی می‌تواند به درک پویایی‌های قدرت کمک کند. افزایش درک هوش سیاسی، موفقیت افراد را افزایش و اضطراب را کاهش می‌دهد. افراد با هوش سیاسی بالا توانایی افزایش راندمان گروهی خود را دارا هستند. افزایش درک هوش سیاسی مدیران و کتابداران سازمان‌های اطلاع‌رسانی همچون کتابخانه‌ها، موفقیت سازمانی را افزایش، اضطراب را کاهش و روابط خارجی را بهبود می‌بخشد. مدیران با هوش سیاسی توانایی افزایش راندمان گروهی خود را دارا هستند؛ چراکه هوش سیاسی برای رشد افراد در سازمان‌ها ضروری است؛ مخصوصاً هوش سیاسی به کتابداران در درک پویایی‌های قدرت، ناسازگاری و ارزش‌ها در طول تغییر کمک می‌نماید. در نهایت نتایج نشان داد ارتباطات درون‌سازمانی و هوش سیاسی پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای ساماندهی نیروی انسانی محسوب می‌شوند. **نتیجه‌گیری:** پژوهش حاضر نشان داد بایستی راهکارهایی در تقویت ارتباطات سازمانی و هوش سیاسی مدیران و کتابداران سازمان‌ها ارائه نمود، چراکه این دو مؤلفه با ماهیت خود و ایجاد ارتباط مؤثر دوجانبه بین مدیر و کارکنان، ساماندهی نیروی انسانی مدیران سازمان‌ها را بهبود خواهند بخشید.

کلیدواژه‌ها

هوش سیاسی، ارتباطات درون‌سازمانی، فناوری اطلاعات، نیروی انسانی،
کتابخانه‌های عمومی، استان اصفهان

مقدمه

در دنیای امروز، سازمان‌ها با چالش‌های جدی مواجه هستند که شامل تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی در محیط کار، رقابت فزاینده جهانی، پیشرفت‌ها و نوآوری‌های گسترده در فناوری اطلاعات، تغییرات در ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیروی کار و مشتریان و همچنین افزایش تقاضا برای کیفیت و انعطاف‌پذیری در محصولات و خدمات است. در پاسخ به این چالش‌ها و به‌منظور واکنش سریع به تغییرات ایجادشده، سازمان‌ها باید عملکرد بالایی در زمینه‌های مدیریت کیفیت، هزینه و سرعت داشته باشند. در این شرایط، برای اینکه از رقابت عقب نمانند، سازمان‌ها توجه خود را به رهبران سازمانی معطوف کرده و با شجاعت و جسارت خاصی تلاش می‌کنند تا تغییرات بنیادی را در درون سازمان پیاده‌سازی کنند؛ زیرا رهبری مؤثر به ایجاد تغییرات وابسته است (امین بیدختی و همکاران، ۱۳۹۵).

ساماندهی نیروی انسانی در هر حوزه و رشته‌ای که با حجم انبوه داده‌ها و اطلاعات سروکار دارد، بسیار ضروری است؛ زیرا موجب ذخیره‌سازی مناسب اطلاعات، آسانی دسترسی به اطلاعات، تشریح در فراهم آوری داده‌ها و اطلاعات، ضریب بالای موفقیت و بهره‌وری در بازیابی اطلاعات و به‌طورکلی، افزایش سطح بهره‌مندی از نظام اطلاعاتی و توانایی به‌روزرسانی، خواهد شد. ساماندهی نیروی انسانی در گستره کتابخانه‌ها علاوه بر موارد گفته‌شده، در تأمین نیازهای اساسی پژوهشی، مشارکت علمی، رهگیری، تکمیل اطلاعات علمی و تدوین تاریخ علمی، نقش اساسی و بنیادین بر عهده دارد. نظام‌های ساماندهی نیروی انسانی و منابع اطلاعاتی، از گذشته تاکنون راه طولانی را طی نموده‌اند و به تکامل امروزی در قالب مفهوم‌های دیگری چون فراداده و استانداردهای فراداده‌ای رسیده‌اند. این معانی به این

مفهوم هستند که منابع اطلاعاتی همچون کتاب، رساله، گزارش و هر موجودیت اطلاعاتی دیگر که خود حاوی اطلاعات و داده هستند به عنوان هویت مستقل، نیازمند ساماندهی هستند که این امر به وسیله اطلاعات و داده در مورد آن‌ها، صورت می‌پذیرد (عسگری و روشنی، ۱۴۰۱).

مدیران در هر سازمان به مهارت‌هایی نیاز دارند و این مهارت‌ها در جهت پیشبرد اهداف سازمان ضروری و لازم است. مهارت‌های مدیریت شامل مهارت‌های مدیریتی عقلانی^۱ و فکری مرتبط با دست‌وپنجه نرم کردن با مسائل و وظایف، مهارت‌های مدیریتی هیجانی^۲ مرتبط با ارتباطات میان فردی با افراد و مهارت‌های مدیریتی سیاسی^۳ در رابطه با کسب قدرت به منظور تحقق بخشیدن به امور سازمان است. بدیهی است هرکدام از این مهارت‌ها نقش مهمی در اداره و پیشرفت سازمان ایفا می‌نمایند؛ اما این امر در رابطه با مدیریت سیاسی و به عبارت بهتر هوش سیاسی مدیران قابل تأمل است. سیاست به معنای کاربرد قدرت به منظور اعمال نفوذ بر فرایند تصمیم‌گیری به منظور رسیدن به نتیجه به کار گرفته شده است (دوستار و همکاران، ۱۳۹۳). به این ترتیب هوش سیاسی اعمال نفوذ و قدرت لازم را برای مدیریت در جهت تحقق اهداف سازمان به وجود می‌آورد. هوش سیاسی توانایی مدیریت فعالانه واکنش‌ها در برابر تغییر و اهرم‌های قدرت و نفوذ است (Cook & Macaulay, 2004). در واقع، می‌توان هوش سیاسی را نسبت به هوش فکری و هوش هیجانی عامل مهم‌تری در اداره سازمان دانست؛ چراکه مدیریت سازمان با اعمال قدرت و نفوذ بر کارکنان، ذی‌نفعان و سایر مخاطبان عامل ایجاد هماهنگی و اجرای درست امور می‌شود. به عبارت دیگر هوش سیاسی، هنر مدیریت سیاست‌ها و درک و فهم عمیق این‌که چه سیاست‌ها و کدام نوع احساسات سیاسی به وجود آمده در سازمان با راهبردهای موجود برای مدیریت کردن بهینه آمیخته شود (کشاوری و همکاران، ۱۳۹۹). هوش سیاسی روشی تأثیرگذار است که مدیران برای ایجاد ارتباط مناسب با کارکنان، هم‌ردیفان، زیردستان و بالادستان و ذی‌نفعان داخلی و خارجی سازمان استفاده می‌کنند و رفتار آن‌ها را با توجه به خواسته خود تغییر می‌دهند تا به اهداف

^۱. Intelligence quotient (IQ)

^۲. Emotional quotient (EQ)

^۳. Political quotient (PQ)

فردی و سازمانی دست یابند و از این طریق موجبات پیشرفت سازمان تحت مدیریت خود را فراهم سازند (عسگری و روشنی، ۱۴۰۱).

از سوی دیگر، ارتباطات در سازمان عامل مهمی در جهت حفظ بقا و موفقیت سازمان است. بدون وجود یک سیستم ارتباطی مؤثر، وظایف مدیران و کتابداران قابل اجرا نیست. سازمان با مجموعه‌ای اجتماعی از افراد سروکار دارد و در ارتباط با این افراد موجودیت می‌یابد. ارتباطات سازمانی را شکلی از ارتباط میان فردی تعریف نموده‌اند که ناظر بر روابط کاری کتابداران درون یک سازمان است. مجموعه پیام‌های ارسالی و دریافتی درون مرزهای سازمانی را ارتباطات درون‌سازمانی می‌گویند. ارتباطات داخلی بر ارتباطات درون سازمان‌ها تمرکز دارد و شامل تمامی اطلاعات و اخباری می‌شود که به سراسر سیستم ارتباطاتی انتقال داده می‌شوند. ارتباطات درون سازمان شامل ارتباطات رسمی و غیررسمی در سازمان است. نمونه‌های رسمی ارتباطات درون‌سازمانی شامل بیانیه‌های خط‌مشی رئیس سازمان، آگهی‌های تغییر و دگرش در رویه‌های عملیاتی سازمان و دستورالعمل‌های سرپرستان می‌شود و نمونه‌های غیررسمی ارتباطات درون‌سازمانی شامل گفتگو در راهروهای اداره، گفتگوهای تلفنی با منزل و غیره می‌شود (مرادی آیدیشه و همکاران، ۱۳۹۰).

تحول در نحوه نگرش به سازمان‌ها و توجه به ارتباطات سازمانی در عصر حاضر امری اجتناب‌ناپذیر است، به طوری که ضروری است مدیران عوامل اثرگذار بر این ارتباطات را شناسایی نموده و در بهینه‌سازی آن اهتمام ورزند. در این میان نهاد نوپای کتابخانه‌های عمومی که به عنوان متولی قانونی اداره کتابخانه‌های عمومی در کشور فعالیت دارد، از این امر مستثنی نیست. این سازمان متشکل از ادارات استانی و به تبع آن ادارات شهرستانی است که به منظور ایجاد هماهنگی و یکپارچگی در توسعه و مدیریت کتابخانه‌های عمومی در سطح استان‌ها فعالیت دارند. با توجه به تعدد نیروی انسانی و پراکندگی جغرافیایی شهرستان‌ها در استان اصفهان، نظارت و مدیریت ستاد مرکزی بر کتابخانه‌های استان کاهش یافته است که این خود سبب ایجاد مشکلاتی در شهرستان‌ها می‌شود. از سوی دیگر، با توجه به این که برخی از رؤسای شهرستان‌ها توانایی برقراری ارتباطات صحیح درون اداره خود را نداشته، این سؤال مطرح می‌شود که آیا وضعیت ساماندهی نیروی انسانی و تأثیر آن بر ارتباطات درون‌سازمانی با توجه به نقش میانجی

هوش سیاسی در کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان تأثیرگذار است یا خیر؟ با توجه به اهمیت ارتباطات درون‌سازمانی و همچنین نقش مهم هوش سیاسی و همین‌طور ساماندهی نیروی انسانی در کتابخانه‌های عمومی، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که وضعیت ساماندهی نیروی انسانی در کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان میانجی هوش سیاسی با ارتباطات درون‌سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان چگونه است؟ در این راستا، به‌منظور پاسخگویی به مسئله اصلی پژوهش، به بررسی و ارزیابی ارتباطات درون‌سازمانی و ساماندهی نیروی انسانی مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان و هوش سیاسی پرداخته خواهد شد. بررسی کیفیت این رابطه می‌تواند راهگشای تعاملات بهینه و ساماندهی هر چه بهتر نیروی انسانی در سازمان کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان باشد.

پیشینه پژوهش

در همین راستا، با بررسی به‌عمل‌آمده در متون مختلف و جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی مانند ایرانداک، نورمگز، سیویلیکا، اسکوپوس^۱ و امرالد^۲ و با جستجوی کلیدواژه‌های اصلی پژوهش فارسی شامل هوش سیاسی، ساماندهی نیروی انسانی و ارتباطات درون‌سازمانی و لاتین شامل Political Intelligence, Information Technology, Intra-Organizational Communication, Human Resources، مشخص شد که در این زمینه، پژوهش‌های اندکی صورت گرفته است. با وجود این، نظر به پژوهش‌های تقریباً مرتبط با موضوع پژوهش حاضر، به بعضی از آثار منتشرشده در این زمینه در داخل و خارج از کشور اشاره می‌شود:

اشرف و اقبال^۳ (۲۰۲۰)، در مورد هوش سیاسی رهبران برای مدیریت اثربخش تغییر در این مقاله مدلی را پیشنهاد داده‌اند که مدیریت اثربخش تغییر را به‌عنوان نتیجه هوش سیاسی رهبر موردتوجه قرار می‌دهد. مدل پژوهش هوش سیاسی را تشریح کرده و

1. Scopus
2. Emerald
3. Ashraf & Iqbal

ارتباطات بین ابعاد هوش سیاسی و مدیریت اثربخش تغییر را ارائه کرده است. به دیدگاه‌های مرتبط و مهم مانند دیدگاه آگبولا و سالووا^۱ این‌گونه پاسخ داده که تغییر سازمانی به‌طور خاص شامل فعالیت‌های سیاسی است، درحالی‌که مسئولیت‌پذیری رهبر در طول فرایند تغییر یک معیار است.

درگاهی و احتشامی^۲ (۲۰۱۹)، در پژوهش خود به رفتار سیاسی کتابداران و هوش سیاسی مدیران پرداختند. آنان در مطالعه خود به شناسایی رابطه بین هوش سیاسی مدیران و رفتار سیاسی کتابداران ادارات مرکزی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال‌های ۲۰۱۷-۲۰۱۸ پرداختند. یافته‌ها نشان داد هر دو متغیر هوش سیاسی مدیران و رفتار سیاسی کتابداران به‌طور متوسط بالابود، هرچند هیچ رابطه معناداری بین هوش سیاسی مدیران و رفتار سیاسی کتابداران مشاهده نشد. درگاهی و همکاران^۳ (۲۰۱۶)، در بررسی روشمند خود به معرفی، توضیح و ارزیابی هوش مدیریتی در میان مدیران دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد مدیران دانشگاه علوم پزشکی تهران در بیمارستان‌ها، مدارس و محل کار خود نسبت مطلوبی از هوش‌های سه‌گانه دارند. همچنین بین هوش مدیریتی با رهبری تحول‌بخش فکری، هنر مدیریتی، توجه به روحیه و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد.

تردوی و همکاران^۴ (۲۰۱۳)، در پژوهش خود نشان دادند که افرادی که قدرت میان فردی دارند و از سطوح بالایی از عملکرد برخوردارند، دارای مهارت‌های سیاسی بالایی نیز هستند. اشرف و اقبال^۵ (۲۰۱۱)، در پژوهشی تحت عنوان دستور کار پژوهش درباره هوش سیاسی رهبران برای مدیریت تغییرات مؤثر به بحث و بررسی پرداختند و دریافتند که هوش سیاسی می‌تواند به تسهیل مؤثر تغییرات سازمانی کمک کند و لذا یک رهبر باهوش سیاسی می‌تواند با استفاده از هوش سیاسی خود آب‌های طوفانی تغییرات سازمانی را هدایت کند.

1. Agbola & Salova

2. Dargahi & Ehteshami

3. Dargahi et al.

4. Treadway et al.

5. Ashraf & Iqbal

کارونسوک مونگل^۱ (۲۰۱۴) در پژوهش خود به بررسی این پرسش که آیا کیفیت روابطی که کارکنان در سازمان با افراد توسعه می‌دهند، می‌تواند به درک اهمیت تأثیر استفاده از رسانه‌های اجتماعی در محیط کار کمک کند پرداخت. نتایجی که از این پژوهش حاصل شد، تأثیر مثبت و معناداری را میان مؤلفه‌های تعامل بین همکاران و استفاده از رسانه‌های اجتماعی، عملکرد شغلی و استفاده از رسانه‌های اجتماعی نشان می‌دهد.

اشرف و جاود^۲ (۲۰۱۴)، به بررسی رابطه استفاده کارکنان سازمان از شبکه‌های اجتماعی در ساعات کاری و عملکرد شغلی آنان پرداخته است. نتایج نشان داد استفاده از شبکه‌های اجتماعی موجب افزایش مهارت، یادگیری، به دست آوردن و به اشتراک‌گذاری دانش، افزایش بهره‌وری سازمان و افزایش سطح انگیزه کارکنان و در نهایت بهبود عملکرد شغلی خواهد شد.

ممبینی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی رهبری تحول‌آفرین و هوش سیاسی پرداختند. آن‌ها بیان می‌کنند که رهبران تحول‌آفرین سازمان‌ها، در کنار مؤلفه‌های اساسی تحول‌آفرینی باید به تقویت بعد جدید دیگری به نام هوش سیاسی توجهی ویژه کنند و با شناسایی ابعاد آن، زمینه هدایت سازمان‌ها را در دنیای پیچیده رقابت امروزی فراهم نمایند. فرح‌بخش و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رهبری تحول‌آفرین و هوش سیاسی پرداختند. آن‌ها بیان می‌کنند که رهبران تحول‌آفرین سازمان‌ها، در کنار مؤلفه‌های اساسی تحول‌آفرینی باید به تقویت هوش سیاسی بپردازند و با شناسایی ابعاد آن، زمینه هدایت سازمان‌ها را در دنیای پیچیده رقابت امروزی فراهم کنند. یزدان پناه و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهش خود به بررسی رابطه هوش سیاسی و هوش کلامی با سبک رهبری تحولی مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند. نتایج نشان داد هوش کلامی و هوش سیاسی پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای سبک رهبری تحولی هستند و سبب بهبود سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران سازمان‌ها خواهد شد.

ساماندهی نیروی انسانی در کتابخانه‌های عمومی به‌عنوان سازمان اصلی متولی

1. Charoensukmongkol

2. Ashraf & javed

اطلاع‌رسانی کشور که عملکرد آن در کلیه ابعاد اطلاع‌رسانی و ساماندهی تأثیرگذار است و عملکرد آن زمینه‌ساز دستیابی به اهداف مهم است، اهمیت می‌یابد. چراکه محیط کتابخانه همواره با تغییرات و دگرگونی همراه است و کتابخانه‌های کشور نیز نیازمند تحول اساسی در ساختار خود هستند؛ بنابراین با توجه به این مهم و با مرور پیشینه‌های پژوهش و با توجه به اهمیت ارتباطات درون‌سازمانی و همچنین نقش مهم هوش سیاسی در اداره و توسعه سازمان، پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت ساماندهی نیروی انسانی و تأثیر آن بر ارتباطات درون‌سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش سیاسی در کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان انجام شده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها و روابط بین متغیرها از دسته پژوهش‌های توصیفی - همبستگی بوده و از لحاظ اهداف پژوهش از نوع کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کتابداران و مدیران کتابخانه‌های عمومی بود. به‌منظور نمونه‌گیری از روش کل شمار برای انتخاب مدیران استفاده شد که شامل ۶۰ نفر بودند و ۲۰۰ نفر از کتابداران به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. متغیر پیش‌بین (مستقل) در این پژوهش، هوش سیاسی و ارتباطات درون‌سازمانی است، همچنین ساماندهی نیروی انسانی متغیر ملاک (وابسته) این پژوهش است. ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر، پرسش‌نامه است. ابزار گردآوری اطلاعات سه پرسش‌نامه شامل پرسش‌نامه هوش سیاسی کوک و مکالی^۱ (۲۰۰۴) و پرسش‌نامه ارتباطات درون‌سازمانی برگرفته از پرسش‌نامه ارتباطات درون‌سازمانی هادیگل (۱۳۹۴) و پرسش‌نامه ساماندهی نیروی انسانی که بر اساس مدل آچیو^۲ توسط هرسی و گلداسمیت^۳ (۱۹۸۰) ارائه شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۶ سؤال است که ۷ بعد بهره‌وری نیروی انسانی را موردسنجش قرار می‌دهد (علیپور حافظی، ۱۳۹۰).

1. Cook & Macaulay

2. Achieve

3. Hersey & Gold.Smith

به منظور تأمین روایی محتوا این پژوهش به نحوی که بتوان نتایج حاصل از وسیله اندازه گیری را به کل جامعه تعمیم داد، بعد از تدوین پرسش نامه ها از نظرات و راهنمایی های اساتید صاحب نظر مدیریت کتابخانه ها استفاده شده و نظرات آن ها در پرسش نامه نهایی لحاظ گردید. برای محاسبه پایایی درونی سؤالات پرسش نامه از روش آلفای کرونباخ در یک نمونه اولیه ۳۰ نفره استفاده و ضریب پایایی درونی به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۸۱ و ۰/۸۷ برای پرسش نامه های هوش سیاسی، ارتباطات درون سازمانی و ساماندهی نیروی انسانی به دست آمد. از آمار توصیفی برای توصیف ویژگی های دموگرافیک نمونه های پژوهش استفاده شد، همچنین از آزمون های آماری کلموگروف اسمیرنف، همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی برای بررسی فرضیه های پژوهش و با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس.اس.^۱ استفاده شد.

یافته ها

با توجه به اهمیت ارتباطات درون سازمانی و همچنین نقش مهم هوش سیاسی و همین طور ساماندهی نیروی انسانی در کتابخانه های عمومی، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که وضعیت ساماندهی نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی هوش سیاسی بر ارتباطات درون سازمانی کتابخانه های عمومی استان اصفهان چه تأثیری دارد؟

بر اساس یافته های پژوهش، بیشتر نمونه های پژوهش را مردان تشکیل می دادند که شامل ۵۷ درصد بودند. همچنین بیشترین دامنه سنی افراد در محدوده سنی ۳۰ الی ۴۰ سال قرار داشت (۵۲ درصد). از بین پاسخ دهندگان ۵۲ درصد دارای رشته کتابداری و ۴۸ درصد تحصیل کرده رشته غیر کتابداری بودند. همچنین نتایج نشان داد بیشتر پاسخ دهندگان یعنی ۶۰ درصد دارای مدرک تحصیلی کاردانی و کارشناسی بودند. همچنین ۲۳ درصد پاسخ دهندگان را مدیران و ۷۷ درصد کتابداران تشکیل می دادند. همچنین نتایج نشان داد، بیشتر پاسخ دهندگان یعنی ۴۰ درصد دارای سابقه شغلی ۶ الی ۱۱ سال بودند.

به منظور بررسی سه فرضیه اول از روش ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد.

^۱ Statistical Package for Social Science (SPSS)

فرضیه اول: بین وضعیت ساماندهی نیروی انسانی باهوش سیاسی مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱- نتایج آماره آزمون همبستگی پیرسون بین وضعیت ساماندهی نیروی انسانی باهوش سیاسی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری
وضعیت ساماندهی نیروی انسانی	هوش سیاسی	۲۳۱/۰	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار p در جدول بالا چون این اعداد از سطح خطای $\alpha=0/05$ کمتر است پس فرض صفر رد می‌شود و فرض مخالف تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین دو متغیر وضعیت ساماندهی نیروی انسانی باهوش سیاسی در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین هوش سیاسی و ارتباطات درون‌سازمانی مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۲- نتایج آماری آزمون همبستگی پیرسون بین هوش سیاسی و ارتباطات درون‌سازمانی کارکنان

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری
هوش سیاسی	ارتباطات درون‌سازمانی	۲۷۰/۰	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار p در جدول بالا چون این اعداد از سطح خطای $\alpha=0/05$ کمتر است پس فرض صفر رد می‌شود و فرض مخالف تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین دو متغیر هوش سیاسی با ارتباطات درون‌سازمانی در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین وضعیت ساماندهی نیروی انسانی و ارتباطات درون‌سازمانی مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳- نتایج آماره آزمون همبستگی پیرسون بین وضعیت ساماندهی نیروی انسانی و ارتباطات

درون‌سازمانی مدیران و کتابداران

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری
ساماندهی نیروی انسانی	ارتباطات درون‌سازمانی	۲۱۲/۰	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار p در جدول بالا چون این اعداد از سطح خطای $\alpha=0/05$ کمتر است پس فرض صفر رد می‌شود و فرض مخالف تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت بین دو متغیر وضعیت ساماندهی نیروی انسانی با ارتباطات درون‌سازمانی در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ یعنی بین وضعیت ساماندهی نیروی انسانی و تأثیر آن بر ارتباطات درون‌سازمانی مدیران و کتابداران با توجه به نقش میانجی هوش سیاسی در کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه اصلی: بین وضعیت ساماندهی نیروی انسانی و تأثیر آن بر ارتباطات درون‌سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش سیاسی در کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴- نتایج بررسی نقش میانجی هوش سیاسی در رابطه بین وضعیت ساماندهی نیروی انسانی و ارتباطات درون‌سازمانی

نتیجه	درجه معناداری	خطای استاندارد	ضریب معنی‌داری	مسیر
تأیید	۰/۰۴	۰/۰۸۴	۰/۲۴	وضعیت ساماندهی - هوش سیاسی - ارتباطات درون‌سازمانی

ضریب معنی‌داری مسیر بین وضعیت ساماندهی نیروی انسانی و ارتباطات درون‌سازمانی با نقش میانجی هوش سیاسی ۰/۲۴ است، با توجه به درجه معناداری آن یعنی ۰/۰۴ که کمتر از ۰/۰۵ است این فرضیه تأیید می‌شود. در جدول زیر نتایج حاصل از تحلیل t تک نمونه‌ای یا تی تک گروهی آمده است. در این جدول وضعیت نمره ارتباطات درون‌سازمانی کتابداران و مدیران کتابخانه‌ها مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۵- تحلیل t تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت ارتباطات درون‌سازمانی نمونه‌های پژوهش

P	T	نمره معیار	انحراف استاندارد	میانگین	متغیر
۰/۰۰۱	۸/۸۸۵	۳	۰/۸۹	۳/۴۹	ارتباطات درون‌سازمانی

همان‌گونه که در جدول بالا، مشاهده می‌گردد میانگین ارتباطات درون‌سازمانی در گروه نمونه ۳/۴۹ با انحراف استاندارد ۰/۸۹ است که به‌طور معناداری ($p<0/001$) از میانگین

بالا تر است. در نهایت نتیجه‌گیری می‌شود که ارتباطات درون‌سازمانی کتابداران و مدیران کتابخانه‌های عمومی در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین در جدول ۶، نتایج حاصل از تحلیل t تک نمونه‌ای یا تی تک گروهی قرار گرفته است.

جدول ۶- تحلیل t تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت هوش سیاسی نمونه‌های پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	نمره معیار	T	P
هوش سیاسی	۳/۶۳	۰/۵۰	۳	۲۰/۱۰۱	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول شماره ۶، مشاهده می‌گردد میانگین نمره هوش سیاسی در گروه نمونه ۳/۶۳ با انحراف استاندارد ۰/۵۰ است که به‌طور معنی‌داری ($p < 0/001$) از نمره میانگین بالاتر است؛ بنابراین نتیجه می‌گردد که هوش سیاسی کتابداران و مدیران کتابخانه‌ها در سطح مطلوبی قرار گرفته است. به جهت بررسی ارتباط میان هوش سیاسی و ارتباطات درون‌سازمانی و ساماندهی نیروی انسانی مدیران و کتابداران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. با توجه به نتایج کسب‌شده بین هوش سیاسی و ساماندهی نیروی انسانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ($r_{260} = 0/52, p = 0/001$) همچنین بین ارتباطات درون‌سازمانی و ساماندهی نیروی انسانی نیز ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. ($r_{260} = 0/65, p = 0/001$). در حقیقت نتایج نشان داد که مدیرانی که دارای سطح بالایی از ارتباطات سازمانی و هوش سیاسی هستند، بیشتر از ساماندهی نیروی انسانی برای مدیریت و رهبری سازمانی بهره‌مند می‌شوند.

جدول ۷- ضرایب همبستگی ارتباط میان هوش سیاسی و ارتباطات درون‌سازمانی با ساماندهی

اطلاعات

شاخص آماری	ساماندهی اطلاعات
ضریب همبستگی	۰/۵۲۴
Sig	۰/۰۰۱
N	۲۶۰
ضریب همبستگی	۰/۶۵
Sig	۰/۰۰۱
N	۲۶۰

به همین ترتیب با نتایج جدول شماره ۸ می‌توان بیان نمود که تمامی متغیرهای ذکر شده ارتباط بالایی را با ساماندهی نیروی انسانی دارا هستند و همین‌طور ضریب تعیین بیان‌کننده این است که این متغیرهای مستقل ۴۹ درصد از متغیر ارتباطات درون‌سازمانی را تحت تأثیر قرار داده‌اند؛ بنابراین با انجام آزمون دوربین و واتسون^۱ و وایف^۲ در خصوص استقلال خطاها به این نتیجه دست می‌یابیم که می‌توان از روش رگرسیون استفاده نمود.

جدول ۸- خلاصه مدل تحلیل رگرسیون چند متغیره ساماندهی نیروی انسانی از ابعاد هوش سیاسی و ارتباطات درون‌سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار	آزمون دوربین و واتسون	آزمون تولرنس	Vif
۱	۰/۷۰۶	۰/۴۹۹	۰/۴۹۵	۰/۵۹۰	۱/۵۵	۰/۸۱۹	۱/۲۲

جدول ۹- تحلیل واریانس ساماندهی اطلاعات، هوش سیاسی و ارتباطات درون‌سازمانی

مدل	شاخص آماری	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig
۱	رگرسیون	۸۹/۰۴	۲	۴۴/۵۲	۱۲۷/۸۱	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۸۹/۵۲	۲۵۷	۰/۳۴		
	مجموع	۱۷۸/۵۶	۲۵۹			

نتایج جدول ۹، نشان داد که در سطح ($p < 0/05$) متغیر هوش سیاسی و ارتباطات درون‌سازمانی پیش‌بینی‌کننده خوبی برای ساماندهی نیروی انسانی مدیران و کارمندان کتابخانه‌های عمومی است.

¹. Durbin-Watson

². Variance inflation factor

جدول ۱۰- ضرایب رگرسیون چند متغیره (پیش‌بینی ساماندهی نیروی انسانی از هوش سیاسی و
ارتباطات درون‌سازمانی)

مدل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	T	Sig
۱	B	خطای معیار		
	۰/۰۶۸	۰/۲۶		
	۰/۴۸	۰/۵۲	۱۰/۷۳	۰/۰۰۱
	۰/۴۹	۰/۳۰۱	۶/۱۵	۰/۰۰۱

نتایج رگرسیون خطی ساده دومتغیره جدول شماره ۱۰ نشان داد که ارتباطات درون‌سازمانی و هوش سیاسی ($t=35/07$, $sig=0/01$) توانایی پیش‌بینی ساماندهی نیروی انسانی مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی را دارا هستند. در نهایت معادله رگرسیون ساماندهی نیروی انسانی در بین مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی با توجه به متغیر پیش‌بین (ارتباطات درون‌سازمانی و هوش سیاسی) بر اساس داده‌های جدول شماره ۱۰ به شرح ذیل تبیین می‌شود:

$$y=0/068-(0/48x)+(0/49z)$$

طبق رابطه بالا مقدار ساماندهی نیروی انسانی مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی (y) به ازای تغییر هوش سیاسی (z) و ارتباطات درون‌سازمانی (x) تغییر خواهد نمود.

جدول ۱۱- میانگین و انحراف معیار مقوله‌های هوش سیاسی

مقوله	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین نمره	بیشترین نمره
بازی‌های اجتماعی	۳/۳۵	۰/۶۵	۲/۱۹	۴/۳۵
پویایی‌های قدرت	۳/۲۹	۰/۸۷	۱/۲۷	۴/۵۲
شخصیت سیاسی	۳/۲۵	۰/۷۵	۱/۶۲	۴/۲۲
صداقت آشکار	۴/۳۵	۰/۵۵	۲/۸۸	۵
تسخیر احساسات	۳/۴۴	۰/۴۵	۲/۵۲	۴/۶۹

جدول ۱۱ بیانگر این امر است که میانگین خرده مقیاس‌های هوش سیاسی بالاتر از حد متوسط است. بالاترین میانگین کسب شده هم به مقوله صداقت آشکار اختصاص دارد. بالاترین میانگین مربوط به صداقت آشکار رؤسای ادارات است و کمترین میانگین مربوط به شخصیت سیاسی آن‌ها است. به‌طورکلی، می‌توان گفت آن بخش از هوش سیاسی که مربوط به اعمال نفوذ و قدرت سیاسی است، در رؤسای ادارات کمتر از سایر خرده مقیاس‌ها است. سه مقوله دیگر هوش سیاسی که جنبه فردی‌تری دارند نمرات میانگین بالاتری کسب نموده‌اند.

دومین متغیر اصلی که در پژوهش بررسی شد، ارتباطات درون‌سازمانی است که با چهار مقوله ارتباطات افقی، هماهنگی، مشارکت و تعاملات مورد تحلیل قرار گرفت. جدول ۱۲ بیانگر داده‌های توصیفی مربوط به میانگین و انحراف استاندارد این چهار مقوله به‌طور مجزا است:

جدول ۱۲- میانگین و انحراف معیار مقوله‌های ارتباطات درون‌سازمانی

مقوله	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین نمره	بیشترین نمره
ارتباطات افقی	۴/۰۳	۰/۴۸	۳/۳۵	۵
هماهنگی	۴/۰۹	۰/۵۹	۳	۵
مشارکت	۳/۶۷	۰/۹۵	۱	۵
تعاملات	۳/۸۷	۰/۶۸	۲/۶۹	۵

داده‌های جدول ۱۲ بیانگر این امر است که میانگین مقوله‌های ارتباطات درون‌سازمانی در سطح بالایی قرار دارد. در مقایسه با هوش سیاسی می‌توان گفت ارتباطات درون‌سازمانی رؤسای ادارات کتابخانه‌های عمومی در چهار مقوله یادشده در حد مطلوبی قرار دارد. بالاترین میانگین کسب شده به مقوله هماهنگی اختصاص دارد. پس از آن، ارتباطات افقی، تعاملات و مشارکت نمرات میانگین قابل توجهی را کسب نموده‌اند.

نتیجه‌گیری

مسئله ساماندهی نیروی انسانی از دیرباز به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین معماهای جوامع

انسانی مطرح بوده و هر کس از این معنای حل نشدنی، تفسیری داشته است. موفقیت ما در زندگی بستگی به چگونگی استفاده از این گوهر گران بها دارد. موفقیت هر شخص در جهت تحقق اهداف و آرمان‌هایش به مقدار قابل توجهی تابع استفاده مؤثر از وقت است. تغییرات وسیع و جهانی شدن در دنیای امروز نیازمند سبک رهبری نوین و متفاوتی است که با بهره‌برداری بهینه از منابع و دارایی‌های مادی و انسانی، اهداف سازمان را محقق کند و توانایی توسعه ظرفیت‌ها و استفاده مؤثر از آن‌ها را داشته باشد. نقش مؤثر هوش سیاسی در تغییر و تحولات بنیادی سازمان انکارناپذیر است. هوش سیاسی هوشی است که رهبران می‌توانند با استفاده از آن اعمال نفوذ برای تغییرات مناسب در سازمان را ایجاد کنند. فرهنگ هر سازمان نقش مهمی در پذیرش تغییر از سوی کارکنان و آمادگی کارکنان برای تغییر دارد. رهبران از طریق یک فرایند نفوذ اجتماعی فرهنگ‌سازی کرده و با اثرگذاری بر کارکنان، آنان را به سمت تحقق اهداف متعالی سازمان هدایت می‌کنند. داده‌های پژوهش از کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان گردآوری شده است. ابزار گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر، پرسش‌نامه است. ابزار گردآوری اطلاعات سه پرسش‌نامه شامل پرسش‌نامه هوش سیاسی کوک و مکالی (۲۰۰۴) و پرسش‌نامه ارتباطات درون‌سازمانی برگرفته از پرسش‌نامه ارتباطات درون‌سازمانی هادیگل (۱۳۹۴) و پرسش‌نامه ساماندهی نیروی انسانی که بر اساس مدل آچو توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) ارائه شده است. انجام موفق تغییرات و تحولات اداری به عوامل مختلفی چون به‌کارگیری مدیران با هوش سیاسی بالا جهت اعمال نفوذ بر کارمندان است. توجه مدیران به فرهنگ‌سازمانی حاکم بر سازمان‌ها جهت اجرای تغییر بسیار مهم و حیاتی است.

با توجه به اهمیت هوش و به‌کارگیری آن در مدیریت سازمان‌ها پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط ارتباطات درون‌سازمانی و هوش سیاسی با ساماندهی نیروی انسانی مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که هوش سیاسی و ارتباطات درون‌سازمانی مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی در سطح مطلوبی است. نتایج این قسمت از پژوهش با نتیجه پژوهش‌های کشاورز و همکاران (۱۳۹۹) و ممبینی و همکاران (۱۳۹۶) که هوش سیاسی افراد مورد مطالعه خود را مطلوب گزارش نموده‌اند، همخوان و در یک راستا است. همچنین نتایج این پژوهش با

پژوهش‌های یزدان‌پناه و همکاران (۱۳۹۷)، ممبینی و همکاران (۱۳۹۶)، در یک راستاست و همخوانی دارند. همین‌طور نتایج نشان داد بین هوش سیاسی و ساماندهی نیروی انسانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. هوش سیاسی می‌تواند به درک پویایی‌های قدرت کمک کند. افزایش درک هوش سیاسی، موفقیت افراد را افزایش، اضطراب را کاهش می‌دهد. افراد با هوش سیاسی بالا توانایی افزایش راندمان گروهی خود را دارا هستند. افزایش درک هوش سیاسی مدیران و کتابداران سازمان‌های اطلاع‌رسانی همچون کتابخانه‌ها، موفقیت سازمانی را افزایش، اضطراب را کاهش و روابط خارجی را بهبود می‌بخشد. مدیران با هوش سیاسی توانایی افزایش راندمان گروهی خود را دارا هستند؛ چراکه هوش سیاسی برای رشد افراد در سازمان‌ها ضروری است؛ مخصوصاً هوش سیاسی به کتابداران در درک پویایی‌های قدرت، ناسازگاری و ارزش‌ها در طول تغییر کمک می‌نماید. میانگین خرده‌مقیاس‌های هوش سیاسی بالاتر از حد متوسط است. بالاترین میانگین کسب‌شده هم به مقوله صداقت آشکار اختصاص دارد. بالاترین میانگین مربوط به صداقت آشکار رؤسای ادارات است و کمترین میانگین مربوط به شخصیت سیاسی آن‌ها است. به‌طورکلی، می‌توان گفت آن بخش از هوش سیاسی که مربوط به اعمال نفوذ و قدرت سیاسی است، در رؤسای ادارات کمتر از سایر خرده‌مقیاس‌ها است. سه مقوله دیگر هوش سیاسی که جنبه فردی‌تری دارند نمرات میانگین بالاتری کسب نموده‌اند. همچنین ارتباطات درون‌سازمانی با چهار مقوله ارتباطات افقی، هماهنگی، مشارکت و تعاملات مورد تحلیل قرار گرفت. میانگین مقوله‌های ارتباطات درون‌سازمانی در سطح بالایی قرار دارد. در مقایسه با هوش سیاسی می‌توان گفت ارتباطات درون‌سازمانی رؤسای ادارات کتابخانه‌های عمومی در چهار مقوله یادشده در حد مطلوبی قرار دارد. بالاترین میانگین کسب‌شده به مقوله هماهنگی اختصاص دارد. پس‌از آن، ارتباطات افقی، تعاملات و مشارکت نمرات میانگین قابل توجهی را کسب نموده‌اند.

با توجه به نتایج پژوهش‌ها پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شود:

۱- با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی کوتاه‌مدت مؤلفه‌های هوش سیاسی و نحوه توسعه آن را به مدیران کتابخانه‌ها آموزش داد تا بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان کتابخانه‌ها افزایش یابد.

- ۲- نهاد متولی کتابخانه‌های عمومی 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 کتابخانه‌های عمومی باشد.
- ۳- سازمان‌ها با برقراری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای ایجاد و توسعه ویژگی مناسب روحیه همکاری و توسعه روابط، سازگاری سازنده با نقش‌ها، مهارت‌های نفوذ فردی، مهارت‌های مدیریت احساسات دیگران، خلاقیت و نوآوری، دوری از فریب و ریا، واقع‌بینی در کارمندان، موجبات تغییرات سازمانی اثربخش را فراهم آورند.
- ۴- بازننگری و تقویت مؤلفه‌های هوش سازمانی؛ این کار باعث ارتقای هوش سازمانی کارکنان و مدیران کتابخانه‌ها شده و در جهت ایجاد کتابخانه‌هایی با هوش سازمانی بالاتر را مؤثر می‌سازد.

منابع

- امین بیدختی، علی‌اکبر، باغبان، مهدی و کارگر، هاشم (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان در معاونت اداری و مالی شهرداری مشهد). *نشریه تخصصی پژوهش‌های پیشرفت و تعالی*، ۱(۱): ۱۷-۱۰.
- دوستار، محمد، ممبینی، یعقوب و گودرزی، مهشید (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر تغییرات سازمانی با تأکید بر نقش میانجی هوش سیاسی. *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۴(۳): ۸۵-۱۰۴.
- عسگری، پرویز و روشنی، خدیجه (۱۴۰۱). مقایسه هوش فرهنگی، هوش هیجانی، سازگاری فردی- اجتماعی دانشجویان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز. *فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ*، ۳(۱۲): ۶۳-۴۹.
- علیپورحافظی، مهدی (۱۳۹۰). بررسی هزینه سازگاری نظام‌های اطلاعاتی نامتناجس در یکپارچه‌سازی اطلاعات: پژوهشی در نرم‌افزارهای کتابخانه‌های دیجیتال ایران. طرح پژوهشی در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران.
- فرح‌بخش، سعید، نیک‌پی، ایرج و شجاعی، عظیمه (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رفتار سیاسی مدیران و تعهد سازمانی کتابداران با تعدیل‌گری عدالت سازمانی در دانشگاه لرستان. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۱۲(۳): ۱۷-۳۷.
- کشاورز، لقمان، فراهانی، ابوالفضل و شهر سبز، مجتبی (۱۳۹۹). تحلیل رگرسیونی هوش سیاسی و رفتار سیاسی مدیران اداره کل ورزش و جوانان و هیئت‌های ورزشی استان فارس.

- مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۳(۹): ۲۳-۳۰.
- مرادی آیدیشه، شعبان، جهان بیگری، پیمان، بارانی، صمد و کریمی طاهر، رسول (۱۳۹۰). تبیین فرهنگ سازمانی مؤثر بر عملکرد ارتباطی سازمان. مدیریت نظامی، ۱۱(۴۴): ۸۹-۱۲۲.
- ممبینی، یعقوب، دوستار، محمد و گودرزی، مهشید (۱۳۹۶). هوش سیاسی و تغییر سازمانی: بررسی نقش تعدیل‌گر فرهنگ سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲(۲۱): ۱۱۳-۱۳۵.
- هادیگل، مرتضی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ارتباطات درون‌سازمانی بر واکنش کارکنان به تغییر سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان البرز)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین.
- یزدان‌پناه، عنایت‌الله، معرفت، داریوش و فرمند، فرناز (۱۳۹۷). رابطه هوش سیاسی و هوش کلامی با سبک رهبری تحولی مدیران و کتابداران وزارت ورزش و جوانان. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵(۲۰): ۱۰۱-۱۰۸.

References

- Alipour Hafezi, M. (2012). *Reviewing the cost-compatibility of non-standard information systems in information integration: a study on Iran's digital library software*. A research project in the Research Institute of Information Science and Technology of Iran. [In Persian]
- Aminbeidokhti, A., Baghbaan, M., & Kargar, H. (2016). The effect of transformational leadership style on employee empowerment (Case Study: Mashhad Municipality employees in the Administrative and Financial Department). *Progress and Excellence Research*, 1(1): 1-17. [In Persian]
- Asgari, P., & Roshani, K. (2022). Comparison of cultural intelligence, emotional intelligence, individual-social adaptation of male and female students of Ahvaz Islamic Azad University. *Women and Culture Scientific Research Quarterly*, 3(12): 49-63. [In Persian]
- Ashraf, F., & Iqbal, M. Z. (2020). A research agenda on the leader's political intelligence for effective change management. *African Journal of Business Management*, 5(14): 5798-5806.
- Ashraf, F., Iqbal, M. (2011). A Leaders political intelligence for effective change management. *African journal of Business management*, 5(14): 5798 - 5806.
- Ashraf, N., Javed, T. (2014) Impact of social networking on employee performance. *Journal of Business Management and Strategy*, 5(2): 139-150. DOI: 10.5296/bms.v5i2.5978
- Charoensukmongkol, P. (2014). Effects of support and job demands on social media use and work outcomes. *Computers in Human Behavior*, 36: 340-349.

- Cook, S., & Macaulay, S. (2004). *Change Management Excellence*. Kogan Page, London and Sterling.
- Dargahi, H., & Ehteshami, F. (2019). The Relationship between Managers' Political Intelligence and Employees' Political Behavior: a Case Study in Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*, 5(1):531-538.
- Dargahi, H., Rahmani, H., Bigdeli, Z., Javadi Ghaleh, E., & Yousefzadeh, N. (2016). Managerial Quotient: A Systematic Review among Managers of Tehran University of Medical Sciences. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6:467-479.
<http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2016.64043>
- Doostar, M., Mombeini, Y., & Goodarzi, M. (2016). Investigating the Effect of Transformational Leadership on Organizational Changes with an Emphasis on the Mediating Role of Political Intelligence. *Public Organizations Management*, 4(3): 85-104. [In Persian]
- Farahfakhsh, S., Nikpay, I., & Shojaei, A. (2016). The relationship between the political behavior of managers and organizational commitment staff with adjusting organizational justice in Lorestan University. *The Journal of New Thoughts on Education*, 12(3): 7-32. DOI: 10.22051/jontoe.2016.2544. [In Persian]
- Hadigal, M. (2014). *Investigating the impact of intra-organizational communication on employees' reaction to organizational change (case study: Alborz Province General Department of Education)* (Master's thesis, Islamic Azad University, Qazvin). [In Persian]
- Hersey, P., & Goldsmith, M. (1980). The Changing Role of Performance Management. *Training and Development Journal*, 34: 38-44.
- Keshavarz, L., Farahani, A., & Shahrsabz, M. (2016). Regressive analysis of the political intelligence and the political behavior of the General Administration of Youth and Sport and the sport boards Managers' in Fars Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 3(1): 23-30. [In Persian]
- Mombini, Y., Doostar, M., & Goodarzi, M. (2021). Political Intelligence and Organizational Change: Investigating Organizational Culture as Moderator. *Management Research in Iran*, 21(2): 113-135. [In Persian]
- Moradi, A., Jahan Bigiri, Sh. Barani, P., & Karimi Taher, R. (2010). Explanation of the organizational culture affecting the communication performance of the organization. *Military Management*, 11(44): 89-122. [In Persian]
- Treadway, D.C., Witt, L.A., Perry, S.J., & Stoner, J. (2013). Political skill as a moderator of the relationship between subordinate

perceptions of interactional justice and supervisor rating of interpersonal facilitation. *American Journal of Business*, 28(2): 233–251.

- 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. DOI: 10.30473/fmss.2019.44757.1905. [In Persian]