

نقش هوش استراتژیک مدیران بر مدیریت عملکرد کارکنان در فرمانداری‌های غرب استان مازندران

مهدی صادق کوهستانی^{۱*}، داود کیاکجوری^۲

^۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس.

^۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

* نویسنده مسئول: مهدی صادق کوهستانی

ایمیل: Mahdisadeghmsk@gmail.com

آدرس: کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

چکیده

زمینه: مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق هوش استراتژیک و با تجزیه و تحلیل اطلاعات پیرامون خود، میزان کارایی و اثربخشی سازمان را بهبود بخشیده و باعث رشد مدیریت عملکرد کارکنان شوند.

هدف: هدف اصلی تحقیق حاضر تعیین نقش هوش استراتژیک مدیران بر مدیریت عملکرد کارکنان در فرمانداری‌های غرب استان مازندران می‌باشد.

روش: روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان فرمانداری‌های غرب استان مازندران تشکیل داده‌اند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که ۱۷۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و پرسشنامه با روش نمونه گیری تصادفی با تخصیص متناسب بین آنها توزیع شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه بوده است. پایایی پرسشنامه‌های تحقیق با روش آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد.

یافته: یافته‌های تحقیق حاکی از این است که هوش استراتژیک مدیران و مولفه‌های آن (آینده نگری، تفکر سیستمی، تدوین چشم انداز، انگیزش و مشارکت) بر مدیریت عملکرد کارکنان در فرمانداری‌های غرب استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. **نتیجه:** فرمانداران با آینده نگری، فرصت‌ها و تهدیدهای پیش‌رو را شناسایی نمایند و کارکنان را در دستیابی به اهداف مشترک راهنمایی کنند، همچنین در راستای رسیدن به اهداف تعیین شده از افراد، گروه‌ها و سازمان‌های وابسته مشاوره بگیرند.

واژه‌های کلیدی: هوش استراتژیک مدیران، مدیریت عملکرد، فرمانداری‌های غرب استان مازندران.

۱ مقدمه

امروزه، سازمان‌ها نیازمند مدیرانی هستند که در همجا حضور فعال داشته باشند و به دیگران یاد دهند که چگونه بیندیشند و مشکلات را حل کنند. بنابراین، به نظر می‌رسد یکی از عوامل مؤثر برای چنین مدیرانی هوش استراتژیک است (Azadi et al, 2021). هوش استراتژیک مدیران گسترده‌ترین هوش سازمانی است که اطلاعات لازم را برای سازمان به ارمغان می‌آورد و به سازمان کمک می‌کند استراتژی‌های مناسبی را که ایجاد ارزش کرده، طراحی کند و موجب رشد و پیشرفت سازمان می‌شود (Kitagawa & Vidmar, 2022). هوش استراتژیک توانمندی مدیران و رهبران را در یک سازمان توصیف می‌کند و با اثر گذاری بر عملکرد کارکنان می‌تواند باعث بهبود عملکرد آنان شود (Aman et al, 2019). از جمله اهمیت و ضرورت مبحث هوش استراتژیک مدیران این است که این عامل به طور معمول از مدیران ارشد سازمان‌ها که مسئول طراحی و اجرای استراتژی‌های کلی سازمان هستند، پشتیبانی می‌کند و اطلاعات و دانش ارزش افزوده را برای تصمیم‌گیری‌های استراتژیک سازمان در اختیار آن‌ها قرار می‌دهد. این هوش اطلاعات حاصل از محیط داخلی و خارجی سازمان را جمع‌آوری، شبکه، ترکیب و تحلیل می‌کند و مدیران ارشد سازمان را در جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و توزیع اطلاعات یاری می‌رساند (Zolfaghari et al, 2017). هوش استراتژیک دارای اهمیت است، چرا که ارزش بالاتری را در طول زمان، نسبت به رقابت، می‌تواند ایجاد کند که سرمایه گذاری‌های بیشتری را جذب خواهد کرد و در نهایت به مزیت رقابتی پایداری در بلند مدت، منجر خواهد شد (Liebowitz, 2016). در جهان رقابتی امروز که بهره‌وری در همه زمینه‌ها افزایش یافته است، تنها سازمان‌هایی می‌توانند در این دنیای پرتلاطم باقی بمانند که به بهترین وجه از منابع خود استفاده نموده و بیشترین بهره‌وری را داشته باشند. یکی از منابع مهم سازمانی، نیروی انسانی است. از آنجا که منابع انسانی شایسته، با ارزشمندترین سرمایه سازمان‌ها هستند، مدیریت عملکرد آنها می‌تواند به ایجاد و حفظ مزیت رقابتی و همچنین تحقق عملکرد

سازمانی کمک اساسی کند (Alizadeh et al, 2019). مدیریت عملکرد سیستمی است که از طریق آن سازمان ها، اهداف کاری را تنظیم می کنند، استانداردهای عملکردی را تعریف می نمایند و فعالیت های کاری را تخصیص داده و ارزیابی می کنند (Curpanaru, 2021). درباره مدیریت عملکرد در چند سال اخیر در کشور متون بسیاری در اختیار مدیران و سیاست گذاران قرار گرفته است. اما به درستی می توان ادعا کرد که هنوز جایگاه کلیدی و نقش راهبردی مدیریت عملکرد در افزایش بهره وری و کارایی سازمانی برای بسیاری از دست اندرکاران اجرایی در سازمان ها مشخص نشده اس. اجرای سیاست عمومی دولت در داخل شهرستان از طریق هماهنگ ساختن فعالیتهای مختلف مؤسسات دولتی و محلی در شهرستان، بخشها و روستاها و همچنین برقراری و حفظ و نظم امنیت داخلی و انجام انتخابات عمومی (ریاست جمهوری - مجلس شورای اسلامی مجلس خبرگان ، شوراها و...) و سایر انتخابات محلی در حوزه شهرستان به عهده فرمانداری ها می باشد لذا نیاز به مدیرانی با هوشد استراتژیک بالا دارد تا عملکرد کارکنان را به نحو مناسب مدیریت کند. با توجه به مطالب فوق مساله اصلی تحقیق این است که نقش هوش استراتژیک مدیران بر مدیریت عملکرد کارکنان در فرمانداری های غرب استان مازندران چگونه است؟

۲ مبانی نظری و پیشینه ی پژوهش

۲-۱- مبانی نظری پژوهش

هوش استراتژیک مدیران

هوش استراتژیک مدیران یک ابزار ضروری برای بکارگیری فعالیتهای مدیریت استراتژیک در مراحل مختلف توسعه استراتژی است (Kori et al, 2021). هوش استراتژیک یک عامل مهم برای مدیران است زیرا از آنجا که مدیران با اختیارترین افراد در سازمان هستند، رفتار و عملکرد آنان روی سازمان یا واحد تحت کنترل خود تأثیر بسیار زیادی دارد و می توانند به طور مستقیم و غیر مستقیم با تصمیم ها و سیاستگذاری های خرد و کلان بر همه وجوه سازمان اثر گذارند. امروزه، سازمان ها نیازمند مدیرانی هستند که در همه جا حضور فعال داشته باشند و به دیگران یاد دهند که چگونه بیندیشند و مشکلات را حل کنند که برای تحقق این امر هوش استراتژیک یک عامل مهم برای مدیران محسوب می شود (Azadi et al, 2021). هوش استراتژیک مدیران توانایی سازگاری با شرایط دائماً متغیر امروزی است که با گام برداشتن در یک مسیر ثابت و هموار مغایرت دارد؛ زیرا سیگنال ها و نشانه های رقابتی امروزی، مدیران را به سازگاری با شرایط متغیر فرا می خواند. در واقع هوش استراتژیک را قابلیت نام نهاده اند که از طریق آن و با توجه به رفتارهای فردی و اجتماعی خود مدیران می توانند روش صحیح سازگار پذیری با شرایط جدید را بیاموزند (Miri Rami et al, 2019).

مکوبی (۲۰۰۷) ۵ بُعد آینده نگری، تفکر سیستمی، تدوین چشم انداز، انگیزش و مشارکت را برای هوش استراتژیک طراحی کرده است. و آنها را به این صورت تعریف کرده اند:

آینده نگری: توانایی درک روش هایی که بیان کننده فرصت ها و تهدیدات سازمان هستند.

تفکر سیستمی: ترکیب و یکپارچه کردن عواملی که به صورت یک کل برای دستیابی به هدف مشترک سازمان فعالیت می کنند و در یک راستا قرار می گیرند.

تدوین چشم انداز: توانایی تصور یک آینده ایده آل برای سازمان و ایجاد فرآیندی برای دخالت دادن دیگران در تدوین این چشم انداز.

انگیزش: توانایی برانگیختن افراد مختلف به منظور کار با یکدیگر در جهت تدوین یک چشم انداز مشترک برای سازمان. این مهارت مبتنی بر هوش فردی مدیران است.

مشارکت: توانایی توسعه اتحاد استراتژیک با افراد، گروه‌ها و سازمان‌های دیگر برای رسیدن به اهداف این سازمان که این نیز مبتنی بر هوش فردی است.

مدیریت عملکرد

مدیریت عملکرد یک فرآیند مستمر و انعطاف پذیر است که محیطی راحت برای کار ایجاد می‌کند و باعث می‌شود کارکنان احساس کنند که در نتایج سازمان شریک هستند، همچنین چارچوبی است که نحوه کار برای دستیابی به بهترین نتایج را تعیین می‌کند، که بستگی به اجماع و گرفتن نظرات همه کارکنان دارد. یکی از مهم ترین ویژگی‌های مدیریت عملکرد این است که بر برنامه‌ریزی آینده تمرکز می‌کند و یک فرایند تکاملی است که با گذشت زمان بهبود می‌یابد و نیازهای توسعه ای کارکنان را تأمین می‌کند (Alsarayrah, 2021). مدیریت عملکرد رویکردی نظام مند است که از طریق اجرای فرایندهایی نظیر؛ تعیین مأموریت و اهداف استراتژیک عملکرد، استقرار نظام هماهنگ سنجش عملکرد، استقرار نظام پاسخگویی به شکل مجموعه ای منسجم برای ذینفعان سازمان و ... بستر لازم برای توسعه و بهبود عملکرد کارکنان را فراهم ساخته و در نهایت بهره وری آنان را در پی دارد. بنابراین ضروری است این برنامه در چارچوبی کلی در سازمان های امروزی پیاده سازی شود (Naghvi et al, 2021). وجود نیروی انسانی بهره ور در سازمان، علاوه بر ارتقای سطح عملکرد فردی آنان، عملکرد گروهی و سازمانی و به تبع آن بهره وری کلی سازمان را نیز به شدت تحت تأثیر قرار می دهد در این بین، نظام مدیریت عملکرد کارکنان نقش قابل ملاحظه ای در افزایش توانایی انجام کار کارکنان ایفا می نماید (Papulova et al, 2021). مدیریت عملکرد به عنوان یک مفهوم نظری تأثیر زیادی بر اثر بخشی و ابتکار سازمانی دارد. با اجرای برنامه های مدیریت عملکرد، کارکنان در کنترل و انجام وظایف، انعطاف پذیری بیشتری پیدا کرده و موانع را برطرف ساخته، و در نتیجه توانمند می شوند (Maghsood, 2022).

۲-۲- پیشینه پژوهش

(Muathe, 2022) تحقیقی را با عنوان تاثیر هوش استراتژیک بر عملکرد کارکنان در بانک‌های تجاری در کنیا انجام داد. یافته های پژوهش نشان می دهد که هوش استراتژیک بر عملکرد کارکنان در بانک‌های تجاری در کنیا تاثیر مثبت و معنادار دارد. (Azadi et al, 2021) تحقیقی را با عنوان رابطه هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی کارکنان از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد بین هوش استراتژیک مدیران با عملکرد شغلی و موفقیت سازمانی کارکنان دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. (Kori et al, 2021) در تحقیقی به بررسی رابطه هوش استراتژیک مدیران و عملکرد سازمان با نقش واسطه‌ای قابلیت‌های پویا در بانک‌های تجاری کشور کنیا پرداختند. یافته های مطالعه نشان داد که قابلیت‌های پویا از نظر آماری اثر میانجی بر رابطه بین هوش استراتژیک مدیران و عملکرد بانک‌های تجاری در کنیا داشت. (Sheri et al, 2021) در تحقیقی به بررسی رابطه هوش استراتژیک و مدیریت استعداد در موسسات دانشگاهی استان دهوک در کشور عراق پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که بین هوش استراتژیک و مدیریت استعداد رابطه مثبت و معناداری (۰/۴۶۵) وجود دارد. از بین ۵ مولفه هوش استراتژیک بین سه بُعد تفکر سیستمی، تدوین چشم انداز و انگیزش با مدیریت استعداد رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. ولی بین دو بُعد آینده نگری و مشارکت با مدیریت استعداد رابطه معناداری یافت نشد.

اولین کنفرانس مدیریت منابع انسانی پایدار

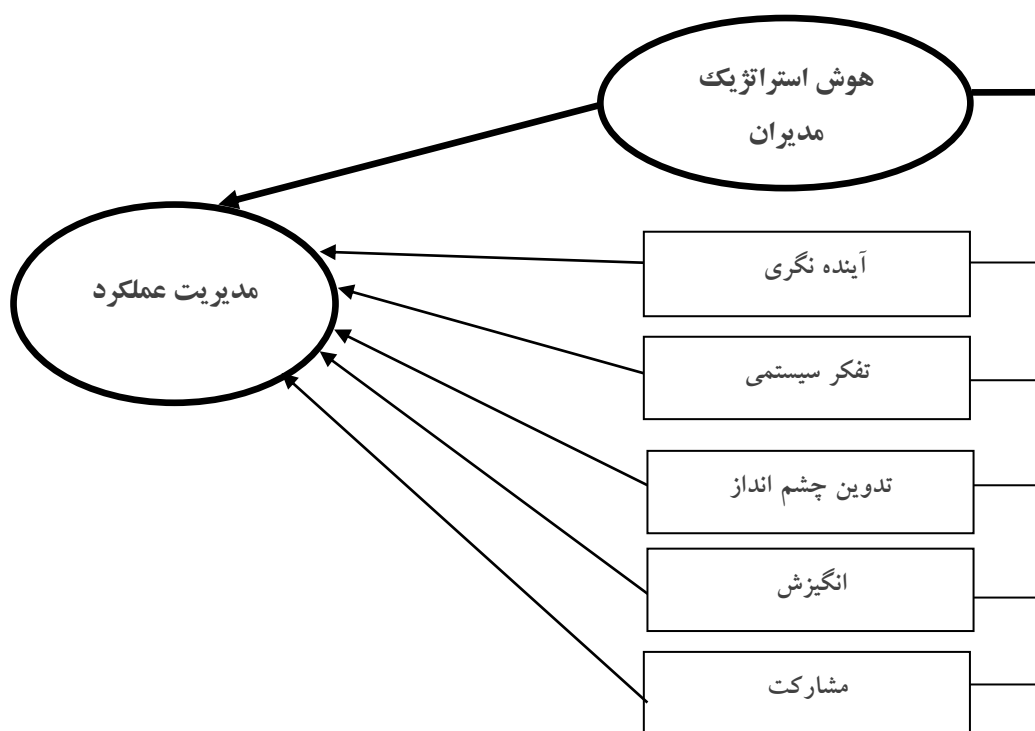
دانشگاه مازندران
خرداد 1403

(Nayef Ali and Abdul Hassan, 2020) در تحقیقی به تأثیر هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی در بین مدیران وزارت کشور عراق پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که هوش استراتژیک مدیران بر عملکرد سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. با توجه به تحقیقات انجام شده در گذشته مدل مفهومی و فرضیه های این تحقیق به شرح ذیل طراحی شده است:

(Ahmadi et al, 2020) در تحقیقی به رابطه هوش استراتژیک مدیران با تعالی سازمان و رفتار کارآفرینانه در سازمان های دولتی پرداختند. بر اساس نتایج تحلیل، بین هوش استراتژیک مدیران و توسعه سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین هوش استراتژیک مدیران و رفتار کارآفرینانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

(Aman et al, 2019) پژوهشی را تحت عنوان بررسی رابطه هوش استراتژیک مدیران و بهبود عملکرد کارکنان انجام دادند. نتایج نشان داد هوش استراتژیک توانمندی مدیران و رهبران را در یک سازمان توصیف می کند و با اثر گذاری بر عملکرد کارکنان می تواند باعث بهبود عملکرد آنان شود.

با توجه به تحقیقات انجام شده در گذشته مدل تحقیق بدین صورت طراحی شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق: محقق ساخته برگرفته از ادبیات تحقیق

۳ روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می باشد و با توجه به اینکه در این پژوهش از روش های مطالعه کتابخانه ای و نیز روش های میدانی نظیر پرسشنامه استفاده شده است، می توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان فرمانداری های غرب استان مازندران تشکیل داده اند. برای نمونه گیری از جامعه مورد مطالعه در این تحقیق، از روش نمونه گیری تصادفی با تخصیص متناسب به کمک فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۱۷۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده که پرسشنامه بین آنها توزیع شد.

برای سنجش هوش استراتژیک مدیران، از پرسشنامه شری و همکاران (۲۰۲۱) که از ۵ مولفه و ۱۵ گویه تشکیل شده استفاده شد.

جدول ۱- تناظر سوالات پرسش نامه هوش استراتژیک مدیران

ردیف	مولفه	گویه ها
۱	آینده نگری	۱-۳
۲	تفکر سیستمی	۴ - ۶
۳	تدوین چشم انداز	۷ - ۹
۴	انگیزش	۱۰-۱۲
۵	مشارکت	۱۳-۱۵

برای سنجش مدیریت عملکرد از پرسشنامه خدیوی (۱۳۹۳) که از ۲۵ گویه تشکیل شده استفاده شد.

در این پژوهش از تکنیک روایی سازه- همگرا جهت بررسی روایی پرسشنامه های مورد استفاده در پژوهش استفاده شده است. بدین منظور از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی (با استفاده از نرم افزار لیزرل) استفاده شده است. برای بررسی روایی سازه - همگرا بایستی ۲ شرط محقق شود: ۱- میزان بارهای عاملی گویه های متغیر اصلی تحقیق بزرگتر از ۰/۵ و معنادار باشد ۲- حداقل مقادیر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بزرگتر از ۰/۴ باشد (محمدبیگی و همکاران، ۱۳۹۳). تحلیل عاملی تاییدی مقیاس سنجش پرسشنامه هوش استراتژیک مدیران و مدیریت عملکرد در جدول شماره ۲ ارائه شده است. بارعاملی استاندارد تحلیل عاملی تاییدی برای سنجش قدرت بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه های پرسشنامه) در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۵ بدست آمده است.

جدول ۲- نتایج بررسی روایی سازه - همگرایی پرسشنامه هوش استراتژیک مدیران و مدیریت عملکرد

سازه	گویه‌ها/ شاخص‌ها	بار عاملی	معناداری بارعاملی	میانگین واریانس استخراج شده	روایی سازه-همگرا	
آینده نگری	گویه ۱	۰/۹۱	معنادار	۰/۶۸	تایید روایی سازه- همگرا	
	گویه ۲	۰/۸۴	معنادار			
	گویه ۳	۰/۷۲	معنادار			
	تفکر سیستمی	گویه ۴	۰/۷۶	معنادار		۰/۷۱
		گویه ۵	۰/۸۴	معنادار		
		گویه ۶	۰/۹۱	معنادار		
	تدوین چشم انداز	گویه ۷	۰/۷۶	معنادار		۰/۷۸
		گویه ۸	۰/۹۸	معنادار		
		گویه ۹	۰/۹۰	معنادار		
	انگیزش	گویه ۱۰	۰/۸۱	معنادار		۰/۷۰
		گویه ۱۱	۰/۸۸	معنادار		
		گویه ۱۲	۰/۸۲	معنادار		
	مشارکت	گویه ۱۳	۰/۹۵	معنادار		۰/۷۹
		گویه ۱۴	۰/۹۱	معنادار		
		گویه ۱۵	۰/۸۱	معنادار		
مدیریت عملکرد	گویه ۱	۰/۵۵	معنادار	۰/۵۳	تایید روایی سازه- همگرا	
	گویه ۲	۰/۶۷	معنادار			
	گویه ۳	۰/۵۶	معنادار			
	گویه ۵	۰/۷۲	معنادار			
	گویه ۶	۰/۷۴	معنادار			
	گویه ۷	۰/۷۰	معنادار			
	گویه ۸	۰/۸۱	معنادار			
	گویه ۹	۰/۶۸	معنادار			
	گویه ۱۰	۰/۶۷	معنادار			

روایی سازه - همگرایی پرسشنامه

اولین کنفرانس مدیریت منابع انسانی پایدار

دانشگاه مازندران
خرداد 1403

در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ که در بیشتر پژوهش ها مبنای سنجش پایایی قرار می گیرد استفاده شده است. در این روش، اجزاء یا قسمت های آزمون برای سنجش پایایی آزمون به کار می روند. زمانی که این ضریب بزرگتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۳- پایایی پرسشنامه ها

خرده مقیاس	ضریب آلفای کرونباخ
آینده نگری	۰/۸۴۲
تفکر سیستمی	۰/۷۶۹
تدوین چشم انداز	۰/۷۲۰
انگیزش	۰/۸۱۴
مشارکت	۰/۷۸۶
هوش استراتژیک مدیران	۰/۹۱۰
مدیریت عملکرد	۰/۹۰۱

با توجه به جدول ۴ چون ضرایب به دست آمده بزرگتر از ۰/۷ شده اند لذا پایایی پرسشنامه تایید می گردند.

۴ یافته های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده ها برای بررسی پذیرش و عدم پذیرش فرضیه ها برای هر نوع تحقیق از اهمیت خاصی برخوردار است. امروزه در بیشتر تحقیقاتی که متکی بر اطلاعات جمع آوری شده از موضوع مورد تحقیق می باشد؛ تجزیه و تحلیل اطلاعات از اصلی ترین و مهمترین بخش های تحقیق محسوب می شود. داده های خام با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است و پس از پردازش به شکل اطلاعات در اختیار استفاده کنندگان قرار می گیرند.

جدول ۴: جدول آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیرهای تحقیق

متغیرها	سطح معنی داری	Z کلموگروف اسمیرنوف
آینده نگری	۰/۰۵۶	۱/۳۳۹
تفکر سیستمی	۰/۱۹۶	۱/۰۷۷
تدوین چشم انداز	۰/۰۸۷	۱/۲۵۱
انگیزش	۰/۱۸۵	۱/۰۹۱
مشارکت	۰/۵۷۹	۰/۷۷۹
هوش استراتژیک مدیران	۰/۴۳۸	۰/۸۶۹
مدیریت عملکرد	۰/۶۰۷	۰/۷۶۲

با توجه به جدول فوق مقدار سطح معنی داری همه متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ شده است که نشان از پذیرش فرضیه صفر می باشد یعنی متغیرهای مورد نظر از توزیع نرمال پیروی می کنند.

جدول ۵: نتایج آزمون رگرسیون بین هوش استراتژیک مدیران و مولفه های آن با مدیریت عملکرد

	مدل	ضریب استاندارد			t	Sig.
		مجموع مربعات	ضریب غیر استاندارد	استاندارد شده		
		B	Std. Error	Beta		
۱	مقدار ثابت	۲/۱۶۵	۰/۱۵۸		۱۳/۶۸۴	۰/۰۰۰
	آینده نگری	۰/۴۱۸	۰/۰۵۳	۰/۴۲۰	۷/۸۵۴	۰/۰۰۰
۲	مقدار ثابت	۲/۰۶۸	۰/۱۴۹		۱۳/۹۰۷	۰/۰۰۰
	تفکر سیستمی	۰/۴۶۸	۰/۰۵۱	۰/۴۷۱	۹/۰۶۵	۰/۰۰۰
۳	مقدار ثابت	۲/۷۴۰	۰/۱۷۹		۲/۲۷۸	۰/۰۰۰
	تدوین چشم انداز	۰/۲۳۳	۰/۰۶۵	۰/۲۰۷	۳/۵۹۰	۰/۰۰۰
۴	مقدار ثابت	۲/۳۳۰	۰/۱۴۷		۱۵/۸۲۱	۰/۰۰۰
	انگیزش	۰/۳۶۱	۰/۰۴۹	۰/۳۹۶	۷/۳۲۷	۰/۰۰۰

انگیزش	۰/۳۶۱	۰/۰۴۹	۰/۳۹۶	۷/۳۲۷	۰/۰۰۰
مقدار ثابت	۰/۷۰۰	۰/۲۲۹		۳/۰۵۲	۰/۰۰۰
مشارکت	۰/۸۴۴	۰/۰۷۲	۰/۵۷۰	۱۱/۷۷۶	۰/۰۰۰
مقدار ثابت	۱/۴۱۲	۰/۲۲۹		۶/۱۵۵	۰/۰۰۰
هوش استراتژیک مدیران	۰/۵۶۴	۰/۰۶۵	۰/۴۵۴	۸/۶۴۰	۰/۰۰۰

یافته ها جدول ۵- فوق نشان داد که هوش استراتژیک مدیران و مولفه های آن بر مدیریت عملکرد تاثیر مثبت و معناداری دارند.

۵ بحث و نتیجه گیری

هوش استراتژیک مدیران به عنوان یک عامل تعیین کننده در تصمیم گیری موفق، نیازمند توصیف تهدیدها، خطرات و فرصت ها به شکلی مفید می باشد، به نحوی که از طریق آن بتوان برنامه ها و خط مشی های سازمان را توسعه بخشید. از طریق هوش استراتژیک مدیران سازمان ها می توانند اطلاعات مفیدی در مورد محیط سازمان خود به دست آورند که برای پیش بینی تغییرات و طراحی مورد نیاز است؛ استراتژی های مناسبی که ارزش ایجاد می کند. یافته های فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که هوش استراتژیک مدیران بر مدیریت عملکرد کارکنان در فرمانداری های غرب استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع می توان گفت هوش استراتژیک مدیران یک نقطه شروع ضروری برای حمایت از فعالیت استعدادها در سازمان ها است. لذا مدیرانی با هوش استراتژیک بالا می توانند کارکنانی مستعد و با استعداد را جذب و از آنها نگهداری نمایند. فرضیه فرعی اول تحقیق نشان داد آینده نگری بر مدیریت عملکرد کارکنان در فرمانداری های غرب استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع می توان گفت آینده نگری یکی از علوم استراتژیک است که سازمان را در مورد رویدادها، فرصت ها و تهدیدات آینده آگاه کرده و ابهامات، تردیدها، و دغدغه های آن را کاهش خواهد داد. یا به عبارتی دیگر آینده نگری توانایی درک روش هایی است که بیان کننده فرصت ها و تهدیدات سازمان هستند. فرضیه فرعی دوم تحقیق نشان داد تفکر سیستمی بر مدیریت عملکرد کارکنان در فرمانداری های غرب استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع می توان گفت تفکر سیستمی ترکیب و یکپارچه کردن عواملی است که به صورت یک واحد کل برای دستیابی به هدف مشترک سازمان فعالیت می کنند و در یک راستا قرار می گیرند که ارتقای این عامل سبب رشد مدیریت عملکرد خواهد شد. فرضیه فرعی سوم تحقیق نشان داد تدوین چشم انداز بر مدیریت عملکرد کارکنان در فرمانداری های غرب استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع می توان گفت تدوین چشم انداز توانایی تصور یک آینده ایده آل برای سازمان و ایجاد فرآیندی برای دخالت دادن دیگران در تدوین این چشم انداز است. یا به عبارتی تدوین چشم انداز به معنی کاربرد آینده نگری و تفکر سیستمی برای طراحی یک حالت ایده آل است. فرضیه فرعی چهارم تحقیق نشان داد انگیزش بر مدیریت عملکرد کارکنان در فرمانداری های غرب استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع می توان گفت انگیزش توانایی برانگیختن افراد مختلف به منظور کار با یکدیگر در جهت ایجاد و تدوین یک چشم انداز مشترک برای سازمان است و این مهارت مبتنی بر هوش فردی مدیران است.

فرضیه فرعی پنجم تحقیق نشان داد مشارکت بر مدیریت عملکرد کارکنان در فرمانداری‌های غرب استان مازندران تاثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع می‌توان گفت مشارکت توانایی توسعه اتحاد استراتژیک با افراد، گروه‌ها و سازمان‌های دیگر برای رسیدن به اهداف سازمان است که این امر مبتنی بر هوش فردی مدیران سازمان است. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد شد:

- مدیران با تشکیل یک گروه پژوهشی و استفاده از رهیافت آینده پژوهی سازمانی، رویدادهای گذشته را رصد کنند تا دستاوردها و رویدادهای آینده را پیش‌بینی نمایند، زیرا بررسی و شناخت آینده، یکی از نیازهای اساسی سازمان‌های امروزی در محیط به شدت غیرقابل پیش‌بینی است.

- مدیران با بکارگیری کارشناسان قهار مدیریت استراتژیک در فرمانداری، از آنها بخواهند که فرصت‌ها و تهدیدهای سازمانی را شناسایی نموده تا بتوانند به تغییرات محیط خارجی و تاثیرات آن بر سازمان توجه کنند.

- با ایجاد کانال‌های ارتباطی یا تشکیل گروه‌هایی در فضای مجازی و برگزاری نشست‌های مشترک با کارکنان شرایطی مهیا شود تا بخش‌های مختلف سازمان در جهت یک استراتژی مشخص هدایت شوند.

- اگر تغییری در یک بخش سازمان ایجاد می‌شود، برای هماهنگی بین بخشی، این تغییر برای بخش‌های دیگر سازمان هم تشریح گردد.

- در هنگام جذب کارکنان جدید افرادی جذب شوند که بین مدرک تحصیلی و وظایف واگذار شده به آنها تناسب وجود داشته باشد. در پایان پیشنهاد شد مدل بکارگرفته شده در این تحقیق در سایر جوامع آماری مورد سنجش و آزمایش قرار گرفته تا بتوان به نتایج دقیقی در این زمینه دست یافت.

۶ منابع

- Alizadeh, Hossein; Alizadeh, Abdullah and Alizadeh, Fatemeh (2019), performance management and relationships between the individual and the organization. The second national conference on management, economics and Islamic sciences.
- Alsarayrah, A (2021), The Impact of Performance Management on Organizational Excellence in Educational Institutions and How to Strengthen it in Private Schools. Journal of Educational and Social Research.
- Aman, Kosar and Shahraki, Alireza (2019), investigating the relationship between managers' strategic intelligence and improving employees' job performance, the first international conference on new challenges and solutions in industrial engineering, management and accounting.
- Azadi, Yadallah; Eydi pour, Kamran; Bakhit, Masoumeh and ghaemi, Bahare (2021), the relationship between the strategic intelligence of managers and the job performance and organizational success of employees from the perspective of employees and faculty members of Farhangian University. Educational and School Studies, Volume 10, Number 2.
- Curpanaru, G (2021), Performance management – a strategic and integrated approach to ensuring the success of organizations. Department of Engineering and Management.
- Kitagawa, F & Vidmar, M (2022), Strategic intelligence for the future of places: enabling inclusive economic growth through the Opportunity Areas Analysis Tool. Regional Studies.

- Kori, B & Stephen, M & Maina, S (2021), Strategic Intelligence and Firm Performance: An Analysis of the Mediating Role of Dynamic Capabilities from Commercial Banks in Kenya. Journal of Business and Management Sciences, Vol. 9, No. 1, 1-11.
- Liebowitz, J (2016), Strategic intelligence ,Business Intelligence ,Competitive Intelligence and Knowledge Management New York :Auerbach Publications.
- Maccoby, M (2007), The Leaders We Need and What Makes Us Follow. Boston, MA: Harvard Business School Publishing.
- Maghsoodi, Alireza (2022), investigating the effect of performance management system on empowering Bojnord Municipality employees, 9th international conference on modern techniques of management, accounting, economics and banking with the approach of business growth.
- Miri Rami, Sayedeh Fatemeh; Delgoshaei, Yalda and Mahmoudi, Hossein (2019), Presenting the model of strategic intelligence of the managers of educational districts in Tehran with the theoretical approach of foundation data.
- Naghvi, Shamsali; Golred, Parvaneh and Mohebi, Sirajuddin (2021), analysis of the key drivers of performance management with the approach of employee productivity (case study: Iran's airline industry). Journal of Defense Future Studies, No. 2.
- Papulova, Z & Gazova, A & Slenker, M (2021), Performance Measurement System: Implementation Process in SMEs. Sustainability, 13, 4794.
- Sheri, A & Rasheed, N & Gupta, S (2021), The Role of Strategic Intelligence in Enhancing Effective Talent Management: A Study on some Academic Institutions of Duhok Governorate. Academic Journal of Nawroz University (AJNU), Vol.10, No.2.
- Zolfaghari, Mahsa; Karbala Aghaei, Masoumeh and Hosseinzadeh, Masoumeh (2017), the effect of managers' strategic intelligence on the organizational agility of the central libraries of Tehran state comprehensive universities from the point of view of librarians. Information Management Journal. Fourth year, third issue.