

Identifying and investigating the causal relationships between political intelligence components of ministry of internal affairs based on islamic perspective

Abstract

the goal of this research; Identifying and examining the causal relationships between the dimensions of political intelligence of the agents of the Ministry of Interior is based on the Islamic perspective. The research method is an approach mixed with a sequential exploration strategy. The statistical population consisted of 23 experts who were also selected as a sample. The research tool included a researcher-made questionnaire that was obtained through interviews with experts. Using the SLR technique, all the main and sub-variables were identified and using the Delphi method, the basic dimensions were extracted and in the next step, the indicators were provided to the experts through a questionnaire to model the necessary data using the Dematel method. In order to measure the reliability, in addition to Cronbach's alpha, the combined reliability method as well as the Lawshe technique and the extracted mean variance index were used to evaluate the convergent validity to determine the validity of the SLR (systematic review) technique. The results of the study showed that the factors affecting the political intelligence of managers identified in this study included social games, personal influence, power dynamics (as the most influential dimensions) and network ability, information capture (as the most influential dimensions).

Keywords: Political Intelligence, Interior Ministry Agents, Islamic Perspective, Interior Ministry.

شناسایی و بررسی روابط علی و معلولی بین ابعاد هوش سیاسی کارگزاران وزارت کشور مبتنی بر دیدگاه اسلامی

سمیه تقی پور واجارگاه^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۶

مهران مختاری بایع کلایی^۲ (نویسنده مسئول)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۵

قربانعلی آقااحمدی^۳علی اوسط خانجانی^۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر؛ شناسایی و بررسی روابط علی و معلولی بین ابعاد هوش سیاسی کارگزاران وزارت کشور مبتنی بر دیدگاه اسلامی می‌باشد. روش تحقیق، رویکرد آمیخته با راهبرد اکتشافی متوالی می‌باشد. جامعه آماری، شامل ۲۳ نفر خبره بودند که به‌عنوان نمونه نیز انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه محقق‌ساخته بود که از طریق مصاحبه با خبره حاصل گردید. با استفاده از تکنیک (SLR) همه متغیرهای اصلی و فرعی شناسایی شدند و با استفاده از روش دلفی، ابعاد اساسی استخراج و در گام بعد، شاخص‌ها از طریق پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار داده شد تا داده‌های لازم با استفاده از روش دیمتل مدل‌سازی شود. به‌منظور سنجش پایایی، علاوه بر آلفای کرونباخ از روش پایایی ترکیبی و همچنین از تکنیک لاوشه و شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده جهت بررسی روایی همگرا برای تعیین اعتبار، تکنیک SLR (مرور سیستماتیک) استفاده شد. نتایج حاصل از مطالعه نشان دادند که عوامل تأثیرگذار بر هوش سیاسی مدیران شناسایی‌شده در این پژوهش شامل بازی‌های اجتماعی، نفوذ فردی، پویایی قدرت (به‌عنوان تأثیرگذارترین ابعاد) و توانایی شبکه، تسخیر اطلاعات (به‌عنوان تأثیرپذیرترین ابعاد) بودند.

کلیدواژه‌ها: هوش سیاسی، کارگزاران وزارت کشور، دیدگاه اسلامی، وزارت کشور.

^۱ گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران، ۰۹۳۷۳۹۹۶۶۶۹

somayehtaghpoor@yahoo.com

^۲ استادیار و عضو هیأت علمی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران، ۰۹۱۱۱۲۶۵۰۱۷

mokhtari@iauc.ac.ir

^۳ استادیار و عضو هیأت علمی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران، ۰۹۱۱۱۹۳۰۶۸۳

Aghaahmady@iauc.ac.ir

^۴ استادیار و عضو هیأت علمی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران، ۰۹۱۱۱۹۴۵۵۴۲

khanjani@iauc.ac.ir

از دهه ۱۹۸۰، هنگامی که ژاک رانسییر از مارکسیسم به منظور توسعه نسخه رادیکال خود از نظریه سیاسی انتقاد کرد، اندیشه او نه تنها قراردادهای قدیمی فلسفی را به چالش کشیده است، بلکه عقاید مترقی زمان خود را به چالش کشیده است. آثار او تفکرات تازه و بدیعی را در مورد مفاهیم بسیار بحث‌برانگیز مانند آموزش، هوش، برابری و دموکراسی باز می‌کند و آن‌ها را به یک جهان‌بینی جامع و منحصر به فرد می‌رساند (اسنیر، ۲۰۲۰). امروزه نظریه‌های رهبری اهمیت سیاست را برای رهبران و سازمان‌ها به رسمیت شناخته‌اند (اشرف و زاهد اقبال، ۲۰۱۱). رفتارهای سیاسی در دهه‌های اخیر به طور قابل توجهی در همه سازمان‌ها گسترش یافته است. رفتارهای سیاسی را نمی‌توان از سازمان‌ها حذف کرد، اما هوش سیاسی مدیران می‌تواند از طریق تشریح شغل، توسعه ارتباطات و وضوح اطلاعات و کاهش عدم اطمینان فرهنگ سازمانی و رقابت غیر ضروری، از ارتقاء رفتارهای سیاسی جلوگیری کند. هوش سیاسی مدیران برای درک قدرت، افزایش موفقیت، کاهش استرس و ارتباط بهتر با کارکنان آن‌ها ضروری است. از آنجا که رفتارهای سیاسی کارمندان اجتناب‌ناپذیر و غیر قابل جابجایی است می‌توان از هوش سیاسی برای به حداقل رساندن تأثیرات رفتارهای سیاسی در همه سازمان‌ها استفاده کرد. رهبران سازمان می‌توانند با استفاده از هوش سیاسی، سازمان‌ها را به طور مناسب تغییر دهند. هوش مدیریتی، به ویژه هوش سیاسی باید برای آموزش کارآفرینان و احیای اقتصاد کارآفرینی و ایجاد مدل‌های تجاری استفاده کند (درگاهی و احتشامی، ۲۰۲۰). روند تصمیم‌گیری در سطوح عالی دولت به طور فزاینده‌ای پیچیده‌تر و چالش‌برانگیزتر شده است، گاهی اوقات به دلیل افزایش قدرت و تعداد گروه‌های فشار، یا افزایش میزان اطلاعات موجود برای ارزیابی است (فیلهو، ۲۰۱۹). لذا، مدیریت نقش به‌سزایی در پاسخ‌گویی به این چالش‌ها و دستیابی به اهداف اصلی سازمان با حداکثر نتایج و حداقل مساعی از طریق استفاده بهینه از منابع سازمان و تکنیک‌های مناسب مدیریتی در چارچوب محیط اجتماعی و فرهنگی سازمان دارد (مصدق راد و عباسی، ۱۳۹۸). در سازمان با رفتارهای سیاسی زیاد، پاداش و توزیع منابع مهم سازمان به ارتباطات و قدرت وابسته است. از آنجایی که در سازمان‌ها رفتار سیاسی امری اجتناب‌ناپذیر است لذا، آشنایی با هوش سیاسی به هدایت رفتار سیاسی کمک شایانی می‌کند. انسان‌های هوشمند بهتر از دیگران می‌توانند راه خود را در موقعیت‌های پیچیده پیدا کنند (جیسینگ و میوزیک، ۲۰۱۹).

از آنجا که نمی‌توان سازمان‌ها؛ بالاخص سازمان‌های سیاسی، را جدا از رفتارهای سیاسی درون آن‌ها متصور شد، امکان حذف رفتارهای سیاسی در اینگونه سازمان‌ها وجود ندارد. لذا، آگاهی از نحوه بروز آن‌ها می‌تواند مدیران را در کاهش اثرات مخرب آن‌ها یاری رساند. از آنجا که وزارت کشور یک نهاد سیاسی است و رفتارهای سیاسی مدیران در آن از جهات مختلف اهمیت زیادی دارد و باتوجه به اینکه هوش سیاسی یک موضوع سیاسی است، در این پژوهش هوش سیاسی مدیران وزارت کشور مورد مطالعه قرار گرفته است. در هر حال، دستیابی به اثربخشی در سازمان به خصوص وزارت کشور بدون در نظر گرفتن تصمیم‌گیری درست و صحیح که منبعث از هوش سیاسی موجود در سازمان باشد امکان‌پذیر نخواهد بود. همچنین، این امکان وجود ندارد که تصمیم‌نهایی به‌طور کامل بازتابی از سلیقه‌ها یا اولویت‌های یک گروه یا یک واحد از سازمان باشد. در تصمیم‌گیری براساس

الگوی سیاسی فرض بر این است که قدرت عوامل اجتماعی مختلف تعیین کننده فرایند این تصمیم خواهد بود. بنابراین، مدیریت باید سعی نماید همه گروه‌ها به قدرت و شایستگی خود پی ببرند و باتوجه به آن در تصمیمات مشارکت داده شوند. به دلیل اهمیت چنین هوشی برای مدیران، محقق در این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش‌هاست ۱. ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی مبتنی بر دیدگاه اسلامی در وزارت کشور چه مواردی می‌باشد؟ ۲. روابط علی و معلولی بین ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور مبتنی بر دیدگاه اسلامی چگونه است؟

۲- چارچوب نظری پژوهش

۲-۱ هوش سیاسی

هوش، موضوع بحث‌های نظری و بحث‌های پارادایمی در زمینه‌های مختلف علمی است که شامل حقوق، اقتصاد و سیاست عمومی در میان رشته‌های مختلف می‌شود (ولز و سانتانا، ۲۰۱۴). هوش سیاسی عبارت است از "هنر یا علم مربوط به هدایت یا تأثیرگذاری بر سیاست‌های دولتی"، خواه در انتخابات ملی، در یک مصوبه شهرداری یا در یک هیأت مدیره در یک مدرسه. همچنین، هوش سیاسی عبارت است از: "توانایی درک نهادها و هنجارهای سیاسی یک بافتار با ذی‌نفعان متعدد و دستیابی به سیاست واقعی یا تغییر قانون‌گذاری در سطح سیستمی" (بالاتون، ۲۰۱۸).

مهارت سیاسی مدیران^۱ دارای چهار بعد است: ۱. آگاهی اجتماعی^۲: به توانایی افراد در درک کامل موقعیت‌های اجتماعی از جمله رفتارهای خود و رفتارهای دیگران اشاره دارد. این شکل از مهارت سیاسی بر توانایی کارکنان در ارزیابی بهترین زمان و بهترین روش تغییر تأثیر خواهد داشت ۲. مهارت نفوذ بین فردی^۳: اشاره به توانایی افراد با مهارت سیاسی برای تأثیرگذاری بر کسانی دارد که با آنها در تعامل هستند. این افراد مشتاقانه از سبک متقاعدکننده‌ای برای تأثیرگذاری بر دیگران استفاده می‌کنند ۳. مهارت شبکه‌ای^۴: افرادی که از مهارت سیاسی بالایی برخوردارند، افرادی را که دارای منابع یا ارتباطات سودآور هستند را شناسایی کرده و شبکه‌های اجتماعی ایجاد می‌کنند و در نتیجه، آنان از سرمایه اجتماعی و حمایت اجتماعی برخوردار خواهند شد ۴. مهارت صداقت آشکار^۵: به داشتن اعتبار، صداقت و پایداری اشاره دارد. بعد صداقت آشکار به بهترین شکل به پتانسیل نفوذ موفقیت‌آمیز توجه دارد (تابلی، ذاکری افشار و همکاران، ۲۰۱۶). اشرف و زاهد اقبال^۶ (۲۰۱۱)، در مدلی پنج بعد برای هوش سیاسی ذکر کرده‌اند: ۱. بازی‌های اجتماعی^۷: در سازمان‌ها، دست‌کاری کردن اطلاعات و توانایی خواندن ذهن دیگران به سود منافع فردی انجام می‌شود. یکی از بازتاب‌های ممکن پاسخ ذی‌نفعان و درک تغییرات محسوس قدرت در طی فرایند تصمیم‌گیری است و از این رو، نقش‌پذیری توانایی تسهیل کردن درک نگاه و دیدگاه دیگران را دارد (ممبینی، دوستار و گودرزی، ۱۳۹۶). ۲. پویایی قدرت^۸: رفتار سیاسی، معمولاً به فراگیری، توسعه و استفاده از قدرت در ارتباط با سایر نهاده‌ها اشاره می‌کند که در آن قدرت به‌عنوان ظرفیت‌های اجتماعی بازیگران جهت غلبه کردن بر مقاومت دیگر بازیگران قلمداد می‌شود (سپهوند و زارع، ۱۳۹۶). ۳. شخصیت سیاسی^۹: شامل متغیرهای قابلیت تفسیر وضعیت سیاسی^{۱۰}، ترغیب^{۱۱} (تشویق خلاقیت)، کاربرد بیان برای پیشبرد امور^{۱۲}، تمرکز فعال^{۱۳}، منبع کنترل درونی^{۱۴} (مسئولیت‌پذیری مدیر در صورت بروز مشکل)، کانون

توجه و تمرکز^{۲۳} (تمرکز فردی مدیران بر نحوه مدیریت و مهارت ارتباطی آن‌ها) می‌باشد (برقی، علویون و رحیمی، ۱۳۹۵). ۴. مدیریت اثربخش استرس^{۲۴}: رهبران با هوش سیاسی بالا معتقدند که می‌توانند از منابع به‌صورت مؤثر استفاده کنند. چنین افرادی دارای احساس اطمینان بوده و موفقیت را برای خود پیش‌بینی می‌کنند. اطمینان آن‌ها برای کنترل احساسات و تعاملات در کار ادامه می‌یابد. پس شاید توانایی مدیریت اثربخش استرس در کار، نمایانگر هوش سیاسی یک فرد باشد که تنش را کاهش می‌دهد (پرو، فریس و همکاران^{۲۵}، ۲۰۰۰). ۵. دانش کاربردی^{۲۶}: دانش ضمنی، به هوش کاربردی مرتبط است. دانش ضمنی و هوش کاربردی هردو با هوش سیاسی مرتبط هستند (فریس و همکاران^{۲۷}، ۲۰۰۰). دوستار و ممبینی (۱۳۹۳)، در پژوهش خود بر این نظر بودند که می‌توان ابعاد تسخیر احساسات^{۲۸} و تسخیر اطلاعات^{۲۹} را به‌عنوان ابعاد هوش سیاسی مطرح نمود. افراد دارای هوش سیاسی بالا به ایجاد طریق‌های ارتباطی با افراد ستادی، بانفوذ، قدرتمند و نیروهای صفی و عملیاتی و کسب اطلاعات لازم از آن‌ها نیاز دارند. ارتباط با افراد در مدیریت سطوح بالاتر به مدیران کمک می‌کند تا به اطلاعات مهمی دسترسی داشته و به‌عبارتی دست به تسخیر اطلاعات بزنند. (دوستار و ممبینی، ۱۳۹۳). به‌طور کلی، ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر هوش سیاسی در مطالعات مختلف به‌صورت جدول شماره (۱) ارائه شده است.

جدول شماره (۱): ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر هوش سیاسی

ردیف	ابعاد	مؤلفه‌ها
۱	بازی‌های اجتماعی	خیرخواهی و شفقت (اوریل و همکاران، ۲۰۰۲: ۶۱۵)، همکاری و رقابت (اشرف و زاهید، ۲۰۱۱: ۵۸۰۲)، قدرت مذاکره (کوک و مکیلی، ۲۰۰۴: ۸۲)، تبادل علائق (فریس و همکاران، ۲۰۰۸: ۱۴۸؛ لویزر و آکوا، ۲۰۱۰: ۱۳۳۴؛ رضائیان، ۱۳۸۶: ۷۵)، حمایت از دیگران (اشرف و زاهید، ۲۰۱۱، کوک و ماکوئلی، ۲۰۰۴).
۲	پویایی قدرت	توسعه و استفاده از قدرت در ارتباط با سایر نهاده‌ها (بودین و بوریو، ۱۹۹۴: ۱۲۲)، اعمال نفوذ از طریق قدرت رسمی و غیررسمی (پرو و همکاران، ۲۰۰۸: ۱۱۸؛ آدامز و زانی، ۲۰۰۵، کلابنر، ۲۰۰۳؛ والوم بوا و همکاران، ۲۰۰۵)؛ راما چانداران، ۲۰۰۸)، آگاهی از به‌دست آوردن قدرت (لویزر و آکو، ۲۰۱۰: ۱۱۴)، غلبه بر مقاومت دیگران (بودین و برریو، ۱۹۹۴).
۳	صداقت آشکار	توانایی از انتقال صادقانه، پرهیز از دورویی (فریس و همکاران، ۲۰۰۵)، به نفع سازمان کار کردن (ممبینی و همکاران، ۱۳۹۲: ۷)، اعتماد به کارکنان (ممبینی و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۵).

۴	تسخیر احساسات	چگونگی صحبت کردن، رفتار کردن و جلوه کردن (دوستار و ممبینی، ۱۳۹۳: ۸۰)، کنترل احساسات (وین و کاسمر، ۱۹۹۱: ۷۲)، مورد لطف و عنایت قرار دادن (دوستار و ممبینی، ۱۳۹۳: ۱۰)، تمرکز بر صحبت‌های دیگران (دوستار و همکاران، ۱۳۹۵: رسیناز و نامرمیز، ۱۹۹۱)، پذیرفتن تغییر در جهت اثربخشی (دوستار و ممبینی، ۱۳۹۳: ۵۲۴؛ اگبولا و سالوو، ۲۰۱۱؛ اسپنجا و همکاران، ۲۰۱۱).
۵	شخصیت سیاسی	تمرکز سازمانی و سیاسی (کوک و مکیلی، ۲۰۰۴: ۱۰۸)، تفسیر یک موقعیت سیاسی (اشرف و زاهید، ۲۰۱۱: ۵۸۰۲)، سبک تصمیم‌گیری سیاسی (پریور و همکاران، ۲۰۰۰: ۲۰۰۰؛ آدامز و زانزی، ۲۰۰۵)، توانایی غلبه بر اجبار (فریس و همکاران، ۲۰۰۸)، نفوذ فردی (دوستار و همکاران، ۱۳۹۵: ۹۰)، سبک شخصی سیاسی (ایملمن، ۱۹۹۳؛ فریس و همکاران، ۲۰۰۰).
۶	هوشیاری اجتماع	توانایی درک اطراف، قدرت مشاهده (فریس و همکاران، ۲۰۰۵: ۱۲۹).
۷	نفوذ فردی	داشتن شخصیت متقاعدکننده، داشتن سبک خوشایندکننده دیگران (فریس و همکاران، ۲۰۰۵: ۱۲۹؛ پرو و همکاران، ۲۰۰۷)، تطبیق رفتار با محیط (فریز و همکاران، ۲۰۰۵).
۸	توانایی شبکه	گسترش ارتباطات (فریس و همکاران، ۲۰۰۵: ۱۲۹)، شرکت در مجامع غیر رسمی (فرهنگی، ۱۳۷۸)، توسعه ارتباطات سازمانی (شورینی و جوادی هستیان، ۱۳۹۶).
۹	مدیریت اثربخش استرس	انعطاف‌پذیر (اشرف و زاهید، ۲۰۱۱: ۸۵۰۲)، مدیریت امور کنترل استرس در محیط کار (پرو، ۲۰۰۰: ۱۱۸)، کنترل درونی فردی، اعتماد به نفس در کنترل (اشرف و زاهید، ۲۰۱۱: ۵۸۰۲).
۱۰	دانش کاربردی	دانش ضمنی (پرو، ۲۰۰۰: ۱۱۹)، هوش عملی (فریس و همکاران، ۲۰۰۰: ۳۰)، آماده‌سازی واکنش‌های سیاسی (پرو، ۲۰۰۰: ۱۱۹).
۱۱	تسخیر اطلاعات	کسب اطلاعات (رابینز، ۱۹۹۳: ۸۲)، اثراتی قوی بر رفتار دیگران (رابینز، ۱۹۹۳: ۸۲)، اثرات بر روی عقد قرارداد (دوستار و ممبینی، ۱۳۹۳: ۸۲).

صابری، گودرزی و همکاران^{۳۰} (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی تأثیر هوش سیاسی بر انتخاب سبک‌های مدیریت تعارض در بین مدیران فدراسیون‌های ورزشی ایران پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که هوش سیاسی مدیران بر سبک مدیریت تعارض، سازش و توافق استفاده می‌کنند. در نتیجه، مدیرانی که از هوش سیاسی بالایی برخوردارند، سبک‌های مثبت مدیریت تعارض را انتخاب می‌کنند که این امر باعث تأثیرگذاری بیشتر سازمان می‌شود. گنجاچ^{۳۱} (۲۰۲۰)، در مطالعه‌ای نقش وضعیت اقتصادی- اجتماعی را به‌عنوان واسطه‌ای برای تأثیر توانایی شناختی بر ایدئولوژی مورد بررسی قرار دادند. ایشان نقش‌های مختلف دو مؤلفه درآمد و آموزش را در میانجی‌گری تأثیر توانایی شناختی بر ایدئولوژی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که تأثیر توانایی شناختی با واسطه آموزش بر ایدئولوژی لیبرال مثبت است، در حالی که با واسطه درآمد تأثیر منفی دارد. همچنین، پیامدهای این نتایج برای فرایندهایی که ایدئولوژی سیاسی را شکل می‌دهند مورد بحث قرار گرفته است. یزدان‌پناه، معرفت و فرهمند (۲۰۱۹)، در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه بین هوش سیاسی و هوش کلامی با سبک رهبری رشد مدیران و کارمندان وزارت جوانان و ورزش انجام دادند نشان دادند که بین هوش سیاسی و سبک رهبری تحول‌آفرین با هوش کلامی و سبک رهبری تحول‌گرا رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همچنین، این نتیجه را گرفتند که هوش کلامی و هوش سیاسی پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای سبک رهبری رشد هستند. در گاهی و احتشامی (۲۰۲۰)، در پژوهشی که با هدف تعیین رابطه بین هوش سیاسی مدیران و رفتارهای سیاسی کارکنان در بخش‌های ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال‌های ۲۰۱۷ و ۲۰۱۸ انجام دادند نشان دادند که از نظر رفتارهای سیاسی بین کارکنان در بخش‌های مختلف ستاد، تفاوت معناداری وجود داشت و هوش سیاسی مدیران و رفتارهای سیاسی کارکنان نسبتاً رو به بالا بود. با این حال، هیچ رابطه معناداری بین هوش سیاسی مدیران و رفتارهای سیاسی کارکنان مشاهده نشد. تابلی و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی که با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی مدیران و مدیریت تعارض با نقش واسطه‌ای هوش سیاسی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی مدیران همراه با هوش سیاسی بر مدیریت تعارض تأثیر مثبت دارد. سرانجام، نقش واسطه‌ای هوش سیاسی در رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت تعارض مورد تأیید واقع شد. آدامز و زیزی^{۳۲} (۲۰۰۶)، در مطالعه‌ای به ارائه مدلی پرداختند که به مدیران کمک می‌کند تا اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری‌های عملی سیاسی را که موجب توسعه هوش سیاسی می‌شود، کسب کنند. مصدق راد و عباسی (۱۳۹۸)، در پژوهشی نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین هوش عقلی و هوش هیجانی و بین هوش هیجانی و هوش سیاسی مدیران بیمارستان‌ها وجود دارد. مدیران مرد، مدیران دارای مدرک دکتری تخصصی، مدیران شاغل در پس سازمانی مرتبط با رشته تحصیلی، مدیران حوزه‌های پشتیبانی بیمارستان‌ها و مدیران ارشد بیمارستان‌ها از هوش مدیریتی بیشتری برخوردار بودند. در نهایت، نشان دادند که هوش مدیریتی مدیران بیمارستان‌های شهر ساری در سطح خوب ارزیابی شده است. و سنجش هوش مدیریتی مدیران بیمارستان‌ها باید به‌عنوان پیش‌نیاز اصلی انتخاب آن‌ها مورد توجه سیاست‌گذاران نظام سلامت قرار گیرد. صادقی‌نسب و لطفی (۱۳۹۷)، در تحقیقی نشان دادند که هوش سیاسی رهبران با مدیریت تغییر اثربخش رابطه معناداری دارد و بازی‌های اجتماعی، پویایی قدرت، صداقت آشکار، تسخیر احساسات و شخصیت سیاسی بر مدیریت تغییر اثربخش تأثیر دارند. خدایی و

همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی نشان دادند که بین هوش سیاسی با سبک‌های همکاری، رقابت، سازش، مصالحه و اجتناب مدیریت تعارض، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در این میان، قوی‌ترین رابطه را سبک مصالحه با هوش سیاسی نشان داد. یعنی؛ مدیرانی که از هوش سیاسی بهتری برخوردارند، در عرصه حل تعارضات، مصالحه‌کاران بهتری هم خواهند بود. ممبینی، دوستار و گودرزی (۱۳۹۶)، در پژوهشی نشان دادند که هوش سیاسی بر تغییر سازمانی تأثیرگذار است و فرهنگ سازمانی رابطه بین هوش سیاسی و تغییر سازمانی را تعدیل می‌کند. سپهوند و زارع (۱۳۹۶)، در پژوهشی خود نشان دادند که هشیاری سازمانی و هوش سیاسی تأثیر منفی (معکوس) و معناداری بر ترومای سازمانی دارد. به عبارتی، هشیاری سازمانی از طریق هوش سیاسی مدیران می‌تواند تأثیر معناداری در جهت کاهش ترومای سازمانی داشته باشد. خلیلی شورینی و جوادی هستیان (۱۳۹۵)، ابعاد هوش سیاسی شامل بازی‌های اجتماعی، نفوذ بین فردی، توانایی شبکه‌سازی و صداقت آشکار هوش سیاسی را بررسی کردند و نشان دادند مؤلفه‌های هوش سیاسی، ناسازگاری را کاهش داده و روابط بین مدیران و کارکنان را بهبود می‌بخشد. و تمامی مؤلفه‌های هوش سیاسی می‌تواند در موفقیت یک سازمان و مدیر نقش بسزایی داشته باشد.

۴- روش تحقیق

روش تحقیق در این مطالعه، رویکرد آمیخته با راهبرد اکتشافی متوالی است. پژوهش حاضر را می‌توان از نوع پژوهش‌های غیرآزمایشی (توصیفی) و پیمایشی دانست. تعداد کل جامعه آماری شامل خبرگان ۲۳ نفر از خبرگان از جمله مدیران و اساتید دانشگاه و وزارت کشور با درجه دانشگاهی کارشناسی ارشد به بالا و با سوابق کاری بیش از بیست سال بوده است که تعداد ۲۳ نفر به عنوان نمونه آماری لحاظ شده‌اند. در تحقیق حاضر، برای سنجش پایایی، علاوه بر آلفای کرونباخ، از روش پایایی ترکیبی و همچنین، از تکنیک لاوشه و شاخص میانگین واریانس استخراج شده جهت بررسی روایی همگرا برای تعیین اعتبار، تکنیک مرور سیستماتیک (SLR) استفاده شد. با توجه به اینکه تعداد خبرگان در این پژوهش ۲۳ نفر می‌باشد، حداقل مقدار CVR قابل قبول براساس تعداد خبرگان، ۰/۴۰ است. و از آنجایی که مقدار CVR تمامی ابعاد پرسشنامه‌های تحقیق از ۰/۴۰ بیشتر است، بنابراین روایی محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید شد. در سنجش روایی همگرای پرسشنامه، از آنجاکه مقدار CVR استخراج شده هر متغیر بیشتر از ۰/۵ به دست آمد، می‌توان روایی همگرا را مورد تأیید قرار داد. همچنین، جذر میانگین واریانس خروجی بیشتر از همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش با یکدیگر شد. بنابراین، ابزار اندازه‌گیری از روایی و اگرایی مناسب نیز برخوردار بود. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق نیز مطابق جدول شماره (۲) استخراج گردید.

جدول شماره (۲): نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی
بازی‌های اجتماعی	۰/۸۰۵	۰/۸۶۹
تسخیر اطلاعات	۰/۸۰۳	۰/۸۱۲
توانایی شبکه	۰/۸۲۶	۰/۸۹۲
نفوذ فردی	۰/۷۶۵	۰/۸۶۲

۰/۷۳۶	۰/۷۰۱	هوش سیاسی
۰/۸۶۵	۰/۷۷۱	پویایی قدرت

باتوجه به نتایج حاصل از جدول شماره (۶) می‌توان ادعا نمود که پرسشنامه دارای پایایی مناسب بوده است. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها، از تکنیک مرور سیستماتیک ادبیات برای استخراج سنجه‌ها از مبانی نظری استفاده شد و سپس، به‌وسیله پرسشنامه محقق‌ساخته، بر مبنای طیف لاوشه و طیف لیکرت و پس از طی نمودن مراحل سه‌گانه نظرسنجی دلفی، مدل مفهومی استخراج شد. درنهایت، با نظرسنجی از خبرگان، شاخص‌ها در ابعاد پنج‌گانه پیش‌فرض براساس مبانی نظری در قالب ابعاد بازی‌های اجتماعی، پویایی قدرت، نفوذ فردی، توانایی شبکه و تسخیر اطلاعات جاگذاری شدند. این مدل دارای یک متغیر اصلی و پنج متغیر فرعی می‌باشد. که براساس پرسشنامه محقق‌ساخته، با اجزای استاندارد و در طیف ۱-۵ گزینه‌ای اندازه‌گیری شد. متغیرهای تحقیق شامل دو بعد متغیر اصلی و فرعی می‌باشد. متغیرهای مستقل عبارتست از: بازی‌های اجتماعی، پویایی قدرت، نفوذ فردی، توانایی شبکه و تسخیر اطلاعات. ابزار گردآوری داده‌ها، با توجه به موضوع پژوهش، پرسشنامه دلفی محقق‌ساخته و پرسشنامه دیمتل بود که در اختیار تمام خبرگان گذاشته شد. در این پژوهش، با استفاده از تکنیک (SLR)، همه متغیرهای اصلی و فرعی شناسایی شدند و با استفاده از روش دلفی، ابعاد اساسی استخراج و در گام بعد، شاخص‌ها از طریق پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار داده شد تا داده‌های لازم با استفاده از روش دیمتل مدل‌سازی شود.

۴-۱ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در پژوهش حاضر، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از تکنیک (SLR) همه متغیرهای اصلی و فرعی شناسایی شدند و با استفاده از روش دلفی، ابعاد اساسی استخراج و در گام بعد، شاخص‌ها از طریق پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار داده شد تا داده‌های لازم با استفاده از روش دیمتل، مدل‌سازی شود.

۴-۲ غربال‌گری

در این مطالعه، ابتدا از روش دلفی فازی برای غربال‌گری عوامل متناوب استفاده شده است. بنابراین، ارزش ارزیابی معیار از نگاه خبره شماره i ، از میان n خبره طبق فرمول شماره (۲) قابل محاسبه می‌باشد.

$$\left\{ \begin{array}{l} i = 1 \text{ و } 2 \text{ و } \dots \text{ و } n \\ j = 1 \text{ و } 2 \text{ و } \dots \text{ و } m \end{array} \right. \quad \begin{array}{l} \text{فرمول شماره} \\ \tilde{w}_{ij} = (a_{ij} \text{ و } b_{ij} \text{ و } c_{ij}) \end{array} \quad (2)$$

همچنین، برای دی‌فازی‌سازی از فرمول شماره (۳) استفاده می‌شود.

$$\left\{ \begin{array}{l} a_j = \text{Min} \{a_{ij}\} = 4 \\ b_j = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n b_{ij} = 4.76 \\ c_j = \text{Max} \{c_{ij}\} = 5 \end{array} \right. \quad s_j = \frac{(a_{ij})+2(b_j)+(c_j)}{4} \quad \text{فرمول شماره (۳)}$$

اگر $s_j \geq 4$ باشد؛ آن عامل مناسب تشخیص داده می‌شود.

اگر $s_j < 4$ باشد؛ آن عامل مناسب تشخیص داده نمی‌شود و از عوامل حذف می‌شود.

۳-۴ مراحل تکنیک دیمتل به صورت زیر می باشد:

۱. شدت روابط نهایی بین هر دو عنصر مفروض را مشخص می کنیم. این کار را برای تمام عناصر موجود انجام می دهیم. برای اندازه گیری رابطه بین عوامل، لازم است که مقیاس سنجش به صورت زیر تعریف شود: عدد ۰ (بدون تأثیر)، عدد ۱ (تأثیر خیلی کم)، عدد ۲ (تأثیر کم)، عدد ۳ (تأثیر زیاد) و عدد ۴ (تأثیر خیلی زیاد).

۲. امتیازات نهایی کسب شده از نظر خبرگان را در ماتریسی به نام \hat{M} که $n \times n$ می باشد مشخص می کنیم (که در آن ماتریس n به تعداد عناصر می باشد).

۳. مجموع اعداد هر ردیف ماتریس را به دست آورده، سپس با انتخاب بیشترین آن (a)، تمام عناصر جدول را در معکوس این مقدار ضرب می کنیم. این عمل ضرب موجب انحراف از روند حاکم بر پاسخ های موجود نمی گردد.

$$M = \left[\frac{1}{\max \sum_{j=1}^n a_{ij}} \right] \times \hat{M}$$

۴. سپس با استفاده از فرمول زیر میزان اثرگذاری و اثرپذیری، مستقیم و غیر مستقیم هر یک از عناصر را مشخص می کنیم. منظور از اثرگذاری غیر مستقیم، اشاره به حالتی دارد که در آن عنصر A بر عنصر B و عنصر B بر عنصر C دارد. در این حالت می توان نتیجه گرفت که A بر C به طور غیر مستقیم اثرگذار است.

$$S = M(I - M)^{-1}$$

۵. سلسله مراتب یا ساختار ممکن از عناصر را مشخص می نماییم. مجموع ردیف ها R و مجموع ستون ها J را به طور جداگانه از ماتریس مجموع روابط \hat{m} ، با کمک رابطه زیر بدست می آید:

$$J = (J_j) = \left[\sum_{j=1}^n M_{ij} \right]$$

$$R = (R_j) = \left[\sum_{j=1}^n M_{ij} \right]$$

به $(D+R)$ "بردار برتری" می گویند که به کمک جمع دو بردار R و D به دست می آید. که میزان اهمیت هر معیار را بیان می کند. به طور مشابه، $(D-R)$ "بردار رابطه" نامیده می شود که به کمک تفریق R از D به دست می آید. در صورتیکه مقدار این بردار برای معیار منفی باشد، معیار مورد نظر در دسته معیارهای علت (اثرگذار) و چنانچه مثبت باشد در دسته معیارهای معلول (اثرپذیر) قرار می گیرد.

۴-۴ تحلیل داده ها

طبق سؤالات پژوهش حاضر:

۱. ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور مبتنی بر دیدگاه اسلامی چه مواردی می باشد؟

نتایج تجمیع نظرات خبرگان برای ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی مبتنی بر دیدگاه اسلامی در وزارت کشور مطابق جدول شماره (۷) استخراج گردیده است.

جدول شماره (۷): نتایج تجمیع نظرات خبرگان برای ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی مبتنی بر دیدگاه اسلامی در وزارت کشور

درجه اهمیت					ابعاد مورد بررسی	ردیف
بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم		
۱۸	۵	۰	۰	۰	بازی‌های اجتماعی	۱
۱۶	۷	۰	۰	۰	پویایی قدرت	۲
۴	۶	۱۰	۳	۰	صداقت آشکار	۳
۳	۴	۸	۷	۱	تسخیر احساسات	۴
۴	۹	۱۰	۰	۰	شخصیت سیاسی	۵
۵	۷	۶	۳	۲	هوشیاری اجتماع	۶
۲۰	۳	۰	۰	۰	نفوذ فردی	۷
۱۵	۸	۰	۰	۰	توانایی شبکه	۸
۶	۴	۹	۴	۰	مدیریت اثربخش استرس	۹
۱۱	۱۲	۰	۰	۰	تسخیر اطلاعات	۱۰

نتایج آزمون دلفی فازی برای ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی مبتنی بر دیدگاه اسلامی در وزارت کشور مطابق جدول شماره (۷) استخراج گردیده است.

جدول شماره (۸): نتایج آزمون دلفی فازی برای ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی مبتنی بر دیدگاه اسلامی در وزارت کشور

ردیف	ابعاد مورد بررسی	a_j	b_j	c_j	s_j	تأیید یا رد
۱	بازی‌های اجتماعی	۴	۴/۷۶	۵	۴/۶۳	تأیید
۲	پویایی قدرت	۴	۴/۶۷	۵	۴/۵۸	تأیید
۳	صداقت آشکار	۲	۳/۳۵	۵	۳/۴۲	رد
۴	تسخیر احساسات	۱	۲/۸۴	۵	۲/۹۲	رد
۵	شخصیت سیاسی	۳	۳/۶۶	۵	۳/۸۳	رد
۶	هوشیاری اجتماع	۱	۳/۱۵	۵	۳/۰۷	رد

تأیید	۴/۶۸	۵	۴/۸۵	۴	نفوذ فردی	۷
تأیید	۴/۵۶	۵	۴/۶۲	۴	توانایی شبکه	۸
رد	۳/۴۳	۵	۳/۳۶	۲	مدیریت اثربخش استرس	۹
تأیید	۴/۴۷	۵	۴/۴۵	۴	تسخیر اطلاعات	۱۰

همانطور که از جدول شماره (۸) پیداست؛ مقدار دی‌فازی پنج بعد بازی‌های اجتماعی، تسخیر اطلاعات، شخصیت سیاسی، هوش سیاسی و مدیریت اثربخش مقادیر $S_j < 4$ می‌باشد بنابراین، این پنج بعد از پرسشنامه حذف می‌گردند.

۲. روابط علی و معلولی بین ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور مبتنی بر دیدگاه

اسلامی چگونه است؟

تبیین روابط علی و معلولی بین ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور با استفاده از تکنیک دیمتل انجام شده است. زیرا، تکنیک دیمتل جهت شناسایی و بررسی روابط متقابل بین معیارها و ساختن نگاشت روابط شبکه به کار می‌رود و مبتنی بر نمودارهایی است که می‌تواند عوامل درگیر را به دو گروه علت و معلولی تقسیم نماید و روابط میان آن‌ها را به صورت یک مدل ساختاری قابل درک درآورد.

۴-۵ محاسبه میانگین

در این گام از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا به منظور تعیین نفوذ عوامل بر یکدیگر، بر هریک از جنبه‌ها در مقایسات زوجی امتیاز دهند. و تأثیر یک معیار بر معیار دیگر را به صورت عددی میان صفر تا چهار (بدون تأثیر=۰، تأثیر کم=۱، تأثیر متوسط=۲، تأثیر زیاد=۳ و تأثیر خیلی زیاد=۴) در خانه‌های مربوط به آن‌ها درج کنند. این مقادیر پس از جمع‌بندی و محاسبه میانگین حسابی نظرات خبرگان به صورت جدول شماره (۹) استخراج گردید.

جدول شماره (۹): میانگین نظرات دیمتل خبرگان برای ابعاد هوش سیاسی کارگزاران وزارت کشور

شماره	ابعاد	B_1	B_2	B_3	B_4	B_5
B_1	بازی‌های اجتماعی	۰	۳/۷۷	۳/۸۲	۳/۶۹	۳/۷۴
B_2	پویایی قدرت	۳/۶۳	۰	۳/۵۵	۳/۵۱	۳/۴۹
B_3	نفوذ فردی	۳/۹۸	۴	۰	۳/۹۵	۳/۹۱
B_4	توانایی شبکه	۳/۳۷	۳/۴۲	۳/۳۳	۰	۳/۲۹
B_5	تسخیر اطلاعات	۳/۲۵	۳/۱۹	۳/۲۱	۳/۱۷	۰

۴-۶ محاسبه ماتریس اثرات مستقیم

برای محاسبه ماتریس اثرات مستقیم D میان متغیرها، در ابتدا ماتریس ابتدایی را طبق فرمول شماره (۴) به صورت نرمال کرده و ماتریس N به دست می‌آید.

$$N = VD; V =$$

$$\min \left\{ 1 / \frac{\sum_{j=1}^n d_{ij}}{\max_j \sum_{i=1}^n d_{ij} \cdot \frac{1}{\max_{j \in \{1,2,\dots,n\}} \sum_{i=1}^n d_{ij}}} \right\} \quad \text{فرمول شماره (۴)}$$

بعد از انجام نرمال سازی، ماتریس نرمال طبق جدول شماره (۱۰) حاصل گردید.

جدول شماره (۱۰): ماتریس نرمال ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور

شماره	ابعاد	B_1	B_2	B_3	B_4	B_5
B_1	بازی های اجتماعی	۰	۰/۲۳۸	۰/۲۴۱	۰/۲۳۲	۰/۲۳۶
B_2	پویایی قدرت	۰/۲۲۹	۰	۰/۲۲۴	۰/۲۲۱	۰/۲۲۰
B_3	نفوذ فردی	۰/۲۵۱	۰/۲۵۲	۰	۰/۲۴۹	۰/۲۴۶
B_4	توانایی شبکه	۰/۲۱۲	۰/۲۱۵	۰/۲۱۰	۰	۰/۲۰۷
B_5	تسخیر اطلاعات	۰/۲۰۵	۰/۲۰۱	۰/۲۰۲	۰/۲۰۰	۰

جدول شماره (۱۱) ماتریس روابط کل T برای ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور

شماره	ابعاد	B_1	B_2	B_3	B_4	B_5
B_1	بازی های اجتماعی	۱/۷۰۹	۱/۹۱۶	۱/۸۷۳	۱/۹۰۷	۱/۹۲۰
B_2	پویایی قدرت	۱/۸۱۸	۱/۶۴۵	۱/۷۸۵	۱/۸۲۱	۱/۸۳۱
B_3	نفوذ فردی	۱/۹۸۴	۲/۰۰۰۹	۱/۷۵۱	۱/۹۹۲	۲/۰۰۲
B_4	توانایی شبکه	۱/۷۳۳	۱/۷۴۸	۱/۷۰۳	۱/۵۶۶	۱/۸۴۸
B_5	تسخیر اطلاعات	۱/۶۷۱	۱/۶۸۱	۱/۶۴۲	۱/۸۷۵	۱/۵۱۸

۴-۷ تعیین سلسله مراتب یا ساختار ممکن دسته عوامل اثرگذار

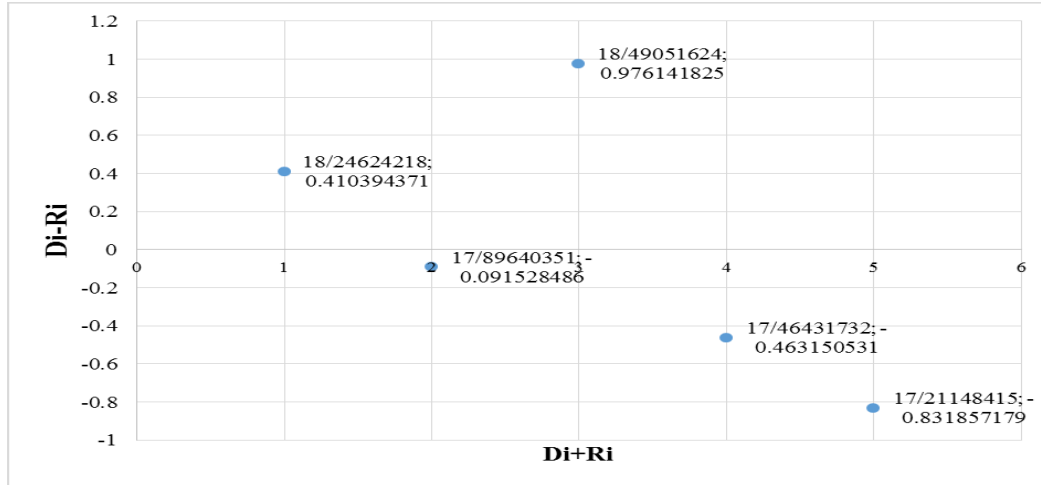
در این گام تعیین ترتیب نفوذ عوامل بر یکدیگر و نیز تحت نفوذ قرار گرفتن آن‌ها توسط سایر عناصر؛ مشخص - کننده ساختار ممکن از سلسله مراتب آن عناصر در بهبود یا حل مسئله است.

جدول شماره (۱۲): ترتیب نفوذ و تحت نفوذ قرار گرفتن ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت

کشور

ابعاد	D	R	D+R	D-R
بازی های اجتماعی	۹/۳۲۸	۸/۹۱۷	۱۸/۲۴۶	۰/۴۱۰
پویایی قدرت	۸/۹۰۲	۸/۹۹۳	۱۷/۸۹۶	-۰/۰۹۱۵
نفوذ فردی	۹/۷۳۳	۸/۷۵۷	۱۸/۴۹۰	۰/۹۷۶

توانایی شبکه	۸/۵۰۰	۸/۹۶۳	۱۷/۴۶۴	-۰/۴۶۳
تسخیر اطلاعات	۸/۱۸۹	۹/۰۲۱	۱۷/۲۱۱	-۰/۸۳۱



نمودار شماره (۱): نمودار علت و معلولی ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور

تمامی مقادیر ماتریس T که کوچک‌تر از آستانه باشد صفر شده، یعنی آن رابطه علی در نظر گرفته نمی‌شود. از این لحاظ، ارزش آستانه برای ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور $1/786$ است. پس می‌توان گفت در ماتریس T که هر کدام از درایه‌ها بیشتر از مقدار $1/786$ باشد، به معنای تأثیرگذاری آن معیار بر معیار دیگر است. بر این اساس، ماتریس دسترسی ارتباطات مستقیم حاصل از آزمون دیمتل به صورت جدول شماره (۱۳) خواهد بود.

جدول شماره (۱۳): ماتریس دسترسی ارتباطات مستقیم حاصل از آزمون دیمتل ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور

شماره	ابعاد	B_1	B_2	B_3	B_4	B_5
B_1	بازی‌های اجتماعی	۰	۱	۱	۱	۱
B_2	پویایی قدرت	۱	۰	۰	۱	۱
B_3	نفوذ فردی	۱	۱	۰	۱	۱
B_4	توانایی شبکه	۰	۰	۰	۰	۱
B_5	تسخیر اطلاعات	۰	۰	۰	۰	۱

در مرحله دوم ماتریس به دست آمده در مرحله اول را با ماتریس واحد جمع می‌کنیم و ماتریس دسترسی اولیه مطابق جدول شماره (۱۴) به دست می‌آید.

جدول شماره (۱۴): ماتریس دسترسی اولیه ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور

شماره	ابعاد	B_1	B_2	B_3	B_4	B_5
B_1	بازی‌های اجتماعی	۱	۱	۱	۱	۱
B_2	پویایی قدرت	۱	۱	۰	۱	۱
B_3	نفوذ فردی	۱	۱	۱	۱	۱
B_4	توانایی شبکه	۰	۰	۰	۱	۱
B_5	تسخیر اطلاعات	۰	۰	۰	۱	۱

سپس ماتریس دسترسی نهایی مطابق جدول شماره (۱۵) حاصل گردید.

جدول شماره (۱۵): ماتریس دسترسی نهایی (T_{ij}) ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور

شماره	ابعاد	B_1	B_2	B_3	B_4	B_5
B_1	بازی‌های اجتماعی	۱	۱	۱	۱	۱
B_2	پویایی قدرت	۱	۱	۱	۱	۱
B_3	نفوذ فردی	۱	۱	۱	۱	۱
B_4	توانایی شبکه	۰	۰	۰	۱	۱
B_5	تسخیر اطلاعات	۰	۰	۰	۱	۱

برای تعیین سطح و اولویت متغیرها، مجموعه دستیابی و مجموعه پیش‌نیاز برای هر عامل تعیین می‌شود. مجموعه دستیابی هر عامل شامل عواملی می‌شود که از طریق این عامل می‌توان به آن رسید و مجموعه پیش‌نیاز شامل عواملی می‌شود که از طریق آن‌ها می‌توان به این عوامل رسید. منظور از سطح عناصر این است که عامل‌ها بر سایر عوامل تأثیرگذارند یا از سایر عوامل تأثیر می‌پذیرند. عواملی که در بالاترین سطح (سطح ۱) قرار می‌گیرند تحت تأثیر سایر عوامل بوده و عامل دیگری را تحت تأثیر قرار نمی‌دهند. در اولین جدول عاملی دارای بالاترین سطح هست که مجموعه خروجی و عناصر مشترک آن کاملاً یکسان باشند. پس از تعیین این عوامل، آن‌ها از جدول حذف می‌شوند و با سایر عوامل باقی‌مانده جدول بعدی تشکیل می‌شود. در جدول دوم نیز همانند جدول اول عامل سطح دوم مشخص می‌شود. این عوامل سطح یک را تحت تأثیر قرار می‌دهند و خود تحت تأثیر عوامل سطح سه هستند. این کار تا تعیین سطح تمام عوامل ادامه می‌یابد. در این مرحله، مجموعه خروجی و مجموعه ورودی برای هر کدام از ابعاد برآورد گردید. مجموعه خروجی ابعاد نشانگر این است که هر بعد بر روی چند بعد دارای تأثیرگذاری می‌باشد. همچنین، مجموعه ورودی مربوط به هر بعد، نشان‌دهنده این موضوع است که بعد مورد نظر از چند بعد تأثیر می‌پذیرد. هدف از محاسبه مجموعه خروجی و مجموعه ورودی ابعاد، مشخص کردن جهت تأثیرات هر بعد در ساختار می‌باشد.

در پژوهش حاضر، ابعاد در ۲ سطح شناسایی شده‌اند. به عبارتی دیگر، عواملی که در سطح یک قرار دارند، تحت تأثیر سایر عوامل بوده و عوامل دیگر را تحت تأثیر قرار نمی‌دهند. در جدول شماره (۱۶)، عاملی دارای بالاترین سطح هستند که مجموعه خروجی و عناصر مشترک آن کاملاً یکسان هستند. پس از تعیین این عوامل، آن‌ها از جدول حذف شده و با سایر عوامل باقی‌مانده، جدول بعدی تشکیل می‌شود. جدول شماره (۱۷) نیز عوامل

سطح دوم مشخص می‌شوند. این عوامل سطح یک را تحت تأثیر قرار می‌دهند و خود تحت تأثیر عوامل سطح سوم هستند. این کار تا تعیین سطح تمام عوامل ادامه می‌یابد. تعیین سطح اول و دوم ابعاد هوش سیاسی مطابق جداول شماره (۱۶) و (۱۷) استخراج گردید.

جدول شماره (۱۶): تعیین سطح اول ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور در سلسله

مراتب ISM

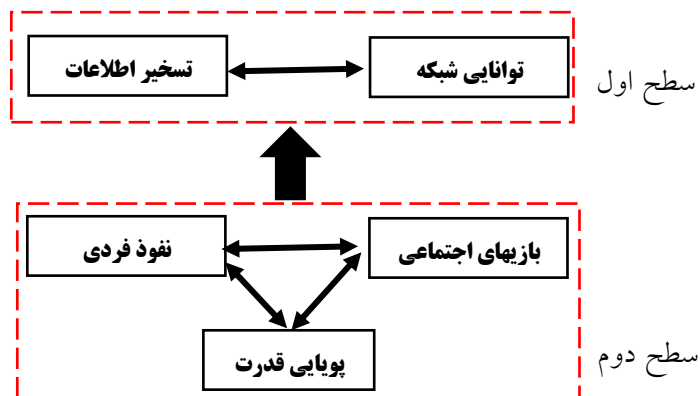
شماره	عامل	مجموعه خروجی (اثرگذاری)	مجموعه ورودی (اثرپذیری)	اشتراک	سطح
B_1	بازی‌های اجتماعی	۵، ۴، ۳، ۲، ۱	۳، ۲، ۱	۳، ۲، ۱	
B_2	پویایی قدرت	۵، ۴، ۳، ۲، ۱	۳، ۲، ۱	۳، ۲، ۱	
B_3	نفوذ فردی	۵، ۴، ۳، ۲، ۱	۲، ۱، ۳	۳، ۲، ۱	
B_4	توانایی شبکه	۵، ۴	۴، ۳، ۲، ۱	۵، ۴	۱
B_5	تسخیر اطلاعات	۵، ۴	۵، ۳، ۲، ۱	۵، ۴	۱

جدول شماره (۱۷): تعیین سطح دوم ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور در سلسله

مراتب ISM

شماره	عامل	مجموعه خروجی (اثرگذاری)	مجموعه ورودی (اثرپذیری)	اشتراک	سطح
B_1	بازی‌های اجتماعی	۱، ۲، ۳	۱، ۲، ۳	۱، ۲، ۳	۲
B_2	پویایی قدرت	۱، ۲، ۳	۱، ۲، ۳	۱، ۲، ۳	۲
B_3	نفوذ فردی	۱، ۲، ۳	۱، ۲، ۳	۱، ۲، ۳	۲

حال، پس از تعیین روابط و سطوح متغیرها، در یک جمع‌بندی نهایی می‌توان آن‌ها را به شکل مدلی ترسیم نمود. نمودار شماره (۲) به عنوان مدل نهایی پژوهش بوده و نمایانگر مدل روابط در جامعه تحت مطالعه با نگرش ساختاری-مقایسه‌ای است.

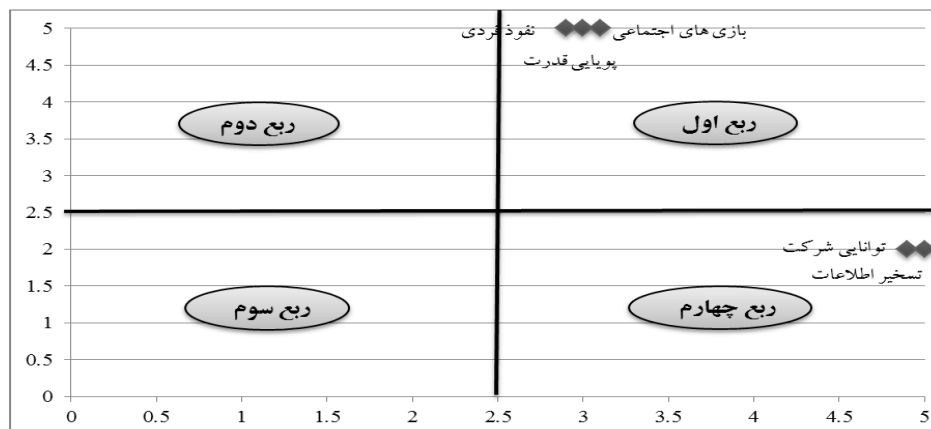


نمودار شماره (۲): مدل ساختاری تفسیری ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور

باتوجه به نمودار شماره (۲)، مؤلفه‌ها به ترتیب سطوح تأثیرشان از سطح دوم به سطح اول تنظیم می‌شوند. ابعاد سطح اول، اثرپذیرترین و سطح دوم، اثرگذارترین ابعاد سیستم هستند. سطوح میانی نیز حاوی مؤلفه‌هایی است که دارای میزان توأمی از اثرگذاری و اثرپذیری بر سایر مؤلفه‌های سیستم می‌باشند. میزان نفوذ-وابستگی ابعاد را می‌توان در جدول شماره (۱۸) مشاهده نمود.

جدول شماره (۱۸): میزان نفوذ-وابستگی ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور

شماره	ابعاد	B_1	B_2	B_3	B_4	B_5	میزان نفوذ
B_1	بازی‌های اجتماعی	۱	۱	۱	۱	۱	۵
B_2	پویایی قدرت	۱	۱	۱	۱	۱	۵
B_3	نفوذ فردی	۱	۱	۱	۱	۱	۵
B_4	توانایی شبکه	۰	۰	۰	۱	۱	۲
B_5	تسخیر اطلاعات	۰	۰	۰	۱	۱	۲
	میزان وابستگی	۳	۳	۳	۵	۵	



نمودار شماره (۳): تحلیل نفوذ-وابستگی ابعاد هوش سیاسی کارگزاران دولتی وزارت کشور

مطابق نمودار شماره (۳)، در ربع اول، متغیرهای متصل (پیوندی) دارای قدرت نفوذ زیاد و وابستگی زیاد می‌باشند. این متغیرها غیر ایستا هستند. در پژوهش حاضر، ابعاد بازی‌های اجتماعی، پویایی قدرت و نفوذ فردی در ربع اول قرار می‌گیرند. لذا، جزء متغیرهای متصل (پیوندی) به‌شمار می‌روند. در ربع دوم، متغیرهای مستقل دارای قدرت نفوذ قوی ولی وابستگی ضعیف می‌باشند و برای شروع یک تغییر و تحول اساسی در عملکرد سیستم، باید در وهله اول روی آن‌ها تأکید کرد. متغیری در ربع دوم قرار نگرفت. لذا، متغیر مستقل وجود ندارد. در ربع سوم، متغیرهای خودمختار هستند که دارای قدرت نفوذ و وابستگی ضعیف می‌باشند. این متغیرها نسبتاً

غیر متصل به سیستم هستند و دارای ارتباطات کم و ضعیف با سیستم می‌باشند. متغیری در ربع سوم قرار نگرفت. لذا، متغیر خودمختار وجود ندارد. در ربع چهارم، متغیرهای وابسته سیستم دارای قدرت نفوذ کم، ولی دارای وابستگی شدید می‌باشند. این مؤلفه‌ها بالاترین قدرت وابستگی و کمترین قدرت نفوذ را در سیستم برخوردارند. در پژوهش حاضر، ابعاد توانایی شبکه و تسخیر اطلاعات در ربع چهارم قرار می‌گیرند. لذا، جزء متغیرهای وابسته به‌شمار می‌روند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

نقش هوش سیاسی و اعمال نفوذ آن یکی از توانمندی‌های موجود در سازمان است که مدیران می‌توانند در موقعیت‌های گوناگون از آن استفاده کنند. هوش سیاسی می‌تواند به‌عنوان عاملی مهم در جهت تغییرات سازمانی باشد. با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر؛ شناسایی و بررسی روابط علی و معلولی بین ابعاد هوش سیاسی کارگزاران وزارت کشور مبتنی بر دیدگاه اسلامی بود، ابتدا با استفاده از نظر خبرگان و از طریق مصاحبه شکل‌گیری اولیه مؤلفه‌ها و سؤالات پرسشنامه عوامل مؤثر بر هوش سیاسی مدیران انجام شده است. با استفاده از اعتبارسنجی خبرگان (CVR) از ۳۷ سؤال پرسشنامه، ۲۳ گویه استخراج گردید. نتایج نشان داد که هوش سیاسی قالب پنج متغیر اصلی (بازی‌های اجتماعی، همکاری و رقابت، قدرت مذاکره، تبادل علائق، حمایت از دیگران) به‌عنوان متغیرهای اصلی هوش سیاسی در وزارت کشور تأثیر دارد. ۱۵ متغیر فرعی (خیرخواهی و شفقت، قدرت مذاکره، تبادل علائق، حمایت از دیگران، توسعه و استفاده از قدرت در ارتباط با سایر نهاده‌ها، اعمال نفوذ از طریق قدرت رسمی و غیر رسمی، غلبه بر مقاومت دیگران، داشتن شخصیت متقاعدکننده، داشتن سبک خوشایندکننده دیگران، تطبیق رفتار با محیط، گسترش ارتباطات، شرکت در مجامع غیر رسمی، توسعه ارتباطات سازمانی، کسب اطلاعات، اثرات بر روی عقد قرارداد) می‌باشد. بازی‌های اجتماعی می‌تواند از طریق خیرخواهی و شفقت، قدرت مذاکره، تبادل علائق، حمایت از دیگران، در هوش سیاسی تأثیرگذار باشد. در مورد مؤلفه بازی‌های اجتماعی، پویای قدرت، نفوذ فردی، نتایج تحقیق حاضر با نتایج دوستار و ممبینی (۱۳۹۳)، شورینی و جوادی هستیان (۲۰۱۷)، که بیان کردند بازی‌های اجتماعی، پویایی قدرت و نفوذ فردی از جمله مؤلفه‌های هوش سیاسی هستند، همسو است. در مورد مؤلفه مذاکره، تحقیق حاضر با تحقیق کوک و ماسولی (۲۰۰۴) همسو است. ایشان در تحقیق خود بیان کردند که افرادی که از لحاظ هوش سیاسی در مذاکرات خوب هستند، قادرند که به‌عنوان رهبر، برای به‌دست آوردن منافع مقرر خود، فعالیت کنند. نتایج تحقیق حاضر با لوزر و آکو، (۲۰۱۰) همسو است. آن‌ها در تحقیق خود بیان کردند که کسی که از چگونگی به‌دست آوردن و استفاده از قدرت آگاه باشد، یک رهبر سیاسی باهوش است. درباره تسخیر اطلاعات، نتایج تحقیق حاضر با نتایج ممبینی و همکاران (۱۳۹۶)، کانگر و کانانگو (۱۹۸۷)، برقی و همکاران (۱۳۹۵)، اشرف و اقبال (۲۰۱۱) همسو است. تسخیر اطلاعات از طریق کسب اطلاعات، اثرات بر روی عقد قرارداد بر روی هوش سیاسی تأثیرگذار است. با توجه به جدول شماره (۱۸)، میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری عوامل بدین‌گونه است که ابعاد بازی‌های اجتماعی، پویایی قدرت و نفوذ فردی تأثیرگذارترین و ابعاد توانایی شبکه و تسخیر اطلاعات، اثرپذیرترین ابعاد می‌باشند. از این رو، می‌توان اذعان نمود که برای اینکه سازمانی چه در سطح منطقه‌ای و چه در سطح گسترده ملی بتواند به تغییرات کاربردی دست یابد، باید در انتخاب رهبری دقت نظر داشته باشد، رهبری که دارای هوش سیاسی باشد، توانایی اعمال نفوذ و تسخیر احساسات افراد را دارد و همچنین، با توسعه ارتباطات داخلی و خارجی خود می‌تواند در

موفقیت سازمانی تأثیرگذار باشد. هوش سیاسی یک مهارت مدیریتی که در جهت تغییر رفتار افراد می‌تواند تأثیرگذار باشد، یک مدیر سیاسی در هنگام تصمیمات مهم، دیدی همه‌جانبه دارد تا بتواند در رفتار افراد تأثیر بگذارد و آن‌ها را همسو با سازمان کند. تغییر و تحول در هر سازمان نیاز به مدیریت و رهبران تغییرپذیر دارد که دارای سطح بالایی از هوش سیاسی باشند. مدیران سازمان‌ها بالاخص سازمان‌های دولتی، از طریق هوش سیاسی بر عملکرد و تغییر رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارند. آنچه در این بین مسلم است؛ آموزش و برنامه‌های آموزشی برای بالا بردن هوش سیاسی مدیران سازمان است، زیرا داشتن هوش سیاسی تضمینی است بر عملکرد بهتر و ایجاد تغییرات سازمانی و پایداری سازمان. انتظار می‌رود به‌کارگیری نتایج حاصل از مطالعه حاضر، سبب افزایش توانمندی مدیران و بهبود روابط داخلی و خارجی سازمان شود. همچنین، امید است که در وزارت کشور، ابعاد بازی‌های اجتماعی، پویایی قدرت و نفوذ فردی بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

۶- منابع

- برقی، حمید؛ علویون، سیدجابر؛ رحیمی، راضیه (۱۳۹۵)، «اصلاح سازمانی بخش توسعه روستایی بر مبنای هوش سیاسی مروجان»، فصلنامه روستا و توسعه، سال ۱۹، شماره ۳، صص ۷۵-۵۵.
- خدایی، کامران؛ رضازین آبادی، حسن؛ مرادی، رضا (۱۳۹۷)، «بررسی نقش هوش سیاسی در انتخاب سبک‌های مدیریت تعارض در مدیران دبیرستان‌های خرم‌آباد سال تحصیلی ۹۷-۹۶»، دومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم انسانی، مدیریت و معارف اسلامی، تهران.
- خلیلی شورینی، فرانک؛ جوادی هستیان، میلاد (۱۳۹۶)، تأثیر ابعاد و مؤلفه‌های هوش سیاسی، نخستین کنفرانس ملی علوم مدیریتی ایران، انجمن پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران.
- دوستار، محمد؛ ممینی، یعقوب (۱۳۹۳)، «مؤلفه‌ها و کارکردهای هوش سیاسی»، دوفصلنامه علمی- پژوهشی دانش سیاسی، سال بیستم، شماره اول، پیاپی ۱۹، صص ۸۶-۶۵.
- سپهوند، رضا؛ زارع، فرجام (۱۳۹۶)، «نقش هشیاری سازمانی بر ترومای سازمانی باتوجه به نقش میانجی هوش سیاسی مدیران»، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۷، شماره ۴، صص ۹۵-۱۱۳.
- صادقی‌نسب، محسن؛ لطفی، داود (۱۳۹۷)، «بررسی تأثیر هوش سیاسی رهبران بر مدیریت اثربخش تغییر در شهرداری تهران»، نشریه آفاق علوم انسانی، دوره ۱، شماره ۱۲.
- مصدق راد، علی‌محمد؛ عباسی، مهدی (۱۳۹۸)، «هوش مدیریتی مدیران بیمارستان‌های شهر ساری»، راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، سال چهارم، شماره ۴، پیاپی ۱۴، صص ۲۹۴-۲۸۱.
- ممینی، یعقوب؛ دوستار، محمد؛ گودرزی، مهشید (۱۳۹۶)، «هوش سیاسی و تغییر سازمانی: بررسی نقش تعدیل‌گر فرهنگ سازمانی»، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۲۱، شماره ۲، صص ۱۳۵-۱۱۳.

- Adams, Susan M. Zanzi, Alberto. (2006). «Developing political intelligence for making feasible decisions», *Journal of Management Development* Vol. 25 No. 4, 2006 pp. 350-367.
- Ashraf, Fatima. Zahid Iqbal, Muhammad. (2011). «A research agenda on the leaders' political intelligence for effective change management», *African Journal of Business Management* Vol. 5(15), pp. 6150-6158.
- Blanton, Matthew.(2018). «The art of the possible: A call for political intelligence (PQ) in missiological reflection», *Missiology: An International Review* 2018, Vol. 46(4) 350–362.
- Dargahi, Hossein. Ehteshami, Fatemeh. (2020). «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*, Vol 5 (1), 531-538.
- Ferris, G.R., Davidson, S.L., Perrewe, P.L. (2000), «Political Skill at Work», *Organizational Dynamics*, 28, pp.25-37.
- Filho, Fábio Nogueira de Miranda. (2019). «Legitimacy of Intelligence According to Political Thinkers», *Global Security and Intelligence Studies • Volume 4, Number 1 • Spring / Summer 2019*.
- Ganzach, Yoav. (2020). «From intelligence to political ideology: Socioeconomic paths», *Personality and Individual Differences* 164 (2020) 110095.
- Giesing , Yvonne , music , cAlmedić. (2019). «Household behaviour in times of political change Evidence from Egypt», *Volume 113 , January 2019 , Pages 259 – 276*.
- Perrewe, P.L., Ferris, G.R., Frink, D.D., Anthony, W.P. (2000), «Political Skill: An Antidote for Workplace Stressors», *The Academy of Management Executive*, 14, pp.115-123.
- SABERI, ALI. Goodarzi, Samad. Javid. Majid. Mombini, Yaghob. (2020). «The effect of Political Intelligence on Choice of Conflict Management Styles (A Case Study; Sports Federations)», *NEW TRENDS IN SPORT MANAGEMENT winter 2020 , Volume 7 , Number 27 ; Page(s) 23 To 31*.
- Snir, Itay. (2020). «Education and Thinking in Continental Philosophy», *Education and Thinking in Continental Philosophy* pp 147-174. <https://www.researchgate.net/publication/344418424>.

- Taboli, Hamid. Zakeri Afshar, Vahid. Faramarzi, Alma. Moslehi, Mahdi. (2016). «An investigation of the relationship between emotional intelligence of managers and conflict management with mediating role of political intelligence (case study: Bandar abbas oil refining company)», IIOABJ_7.S3_484-490.
- Vélez, Fredy Rivera . Santana, Katalina Barreiro. (2014). «Political Intelligence and National Security in Ecuador: A Retrospective Reading», Journal of Power, Politics & Governance December 2014, Vol. 2, No. 3 & 4, pp. 115-133.
- Yazdan Panah, Enayatollah. Marefat, Daryush. Farahmand, Farnaz. (2019). «The Relationship between Political Intelligence and Verbal Intelligence with Developmental Leadership Style of Managers and Employees of the Ministry of Youth and Sports», ORGANIZATIONAL BEHAVIOR MANAGEMENT IN SPORT STUDIES winter 2019, Volume 5 , Number 4 (20) ; Page(s) 101 To 108.

-
1. Itay Snir
 2. Ashraf and Zahid Iqbal
 3. Dargahi and Ehteshami
 4. Filho
 5. Giesing and music
 6. Vélez and Santana
 7. Blanton
 8. Political skill of managers
 9. Social consciousness
 10. Interpersonal penetration skill
 11. Networking skills
 12. Obvious Honesty skills
 13. Taboli, Zakeri Afshar et al.
 14. Ashraf and Zahid Iqbal
 15. Social games
 16. Power dynamism
 17. Political personal
 18. Ability to interpret a political situation
 19. persuasion
 20. Using language to one's benefit
 21. Pro- active focus
 22. Internal locus of control
 23. Focus attention ability
 24. Effective stress management
 25. Perrewe, Ferris et al.
 26. Practical knowledge
 27. Ferris et al
 28. Impression Management
 29. Information Management
 30. SABERI, Goodarzi et al.
 31. Ganzach
 32. Adams and Zanzi