

دستنامه هوش سیاسی

Political Intelligence Handbook



فروست: دستنامه ۵

دکتر پیمان متقی
جواد فقیهی پور
فاطمه فولادوند

سرشناسه: متقی، پیمان، ۱۳۵۶.

عنوان و نام پدیدآور: دستنامه هوش سیاسی / مولفین پیمان متقی، جواد فقیهی پور، فاطمه فولادوند.

مشخصات نشر: تهران: دارالفنون، ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری: ۵۲ ص.

فروست: دستنامه ۵.

شابک: ۵-۶-۸۱۷۱-۶۰۰-۹۷۸: ۲۶۰۰۰ ریال.

وضعیت فهرست‌نویسی: قیفا

داشت: ۴۷.

موضوع: هوش سیاسی

شناسه افزوده: فقیهی پور، جواد، ۱۳۶۱.

شناسه افزوده: فولادوند، فاطمه، ۱۳۵۹.

رده‌بندی کنگره: ۳۹۸: ۲۰۲ JF ۱۵۲۱۲

رده‌بندی دیویی: ۳۲۷/۱۲

شماره کتابشناسی ملی: ۲۱۰۰۰۰۵

نام کتاب: دستنامه هوش سیاسی

مولفین: دکتر پیمان متقی، جواد فقیهی پور، فاطمه فولادوند

ناشر: دارالفنون

فروست: دستنامه ۵

چاپ و صحافی: مجتمع چاپ اول

شابک: ۵-۶-۸۱۷۱-۶۰۰-۹۷۸

نوبت چاپ: اول - خرداد ۱۳۹۵

شمارگان: ۱۰۰ نسخه

قیمت: ۲۶۰۰۰ ریال





اگر تو از آموختن سر بتابی
بسوزند چوب درختان بی بر
درخت تو گری بار دانش بگیرد

نجوید سر تو همی سروری را
سزا خود همین است مری بی بری را
به زیر آوری چرخ نیلوفری را

سخن نا...

وظیفه‌ی اصلی پژوهشگری، تولید علم و دانش است. دانشی که می‌تواند در نهایت موجب پیشرفت انسانی و افزایش رفاه جامعه گردد که البته لازمه‌ی آن نیز انتشار این آثار است.

امروزه پژوهشگران در کشور، جهت ثبت آثار علمی خود، با مشکلات بی‌شماری روبرو هستند. از این رو، در راستای ترویج و انتشار نتایج پژوهش‌های علمی و جلوگیری از سردرگمی و تلافی وقت پژوهشگران، انتشارات دارالفنون به عنوان یک ناشر فعال در خصوص کتب دانشگاهی و بالخصوص رشته مدیریت، برای اولین بار در کشور، به ثبت انتشار مقالات علمی ترویجی انجام گرفته توسط پژوهشگران در قالب «مجموعه» می‌پردازد. همچنین جهت بالا بردن کیفیت مقالات موصوف، محتوای آن نیز قابل چاپ توسط اساتید و خبرگان فن مورد ارزیابی و داوری قرار گرفته و پس از انجام اصلاحات لازم توسط مولفان، به چاپ می‌رسد. امید است این اقدام گامی هر چند کوچک در راستای اعتلا و شکوفایی ایران عزیزمان باشد.

انتشارات دارالفنون

فهرست مطالب

۹	چکیده
۹	واژگان کلیدی
۱۰	بحوه استناد
۱۱	مقدمه
۱۳	هوش سیاسی
۱۷	ابعاد هوش سیاسی
۱۷	بازیه‌های اجتماعی
۲۳	پویایی قدرت
۲۷	شخصیت سیاسی
۳۰	صداقت آشکار
۳۱	تسخیر احساسات
۳۳	توانایی شبکه‌ای
۳۳	مدیریت تغییر مبتنی بر هوش سیاسی
۳۸	مدیریت استرس موثر
۳۸	دانش عملی
۳۹	رهبری تحول‌آفرین مبتنی بر هوش سیاسی
۴۲	آثار مثبت و منفی سیاست‌های سازمانی
۴۴	نتیجه‌گیری
۴۷	منابع

دستنامه هوش سیاسی

دکتر پیمان متقی^۱

جواد ققیایی‌پور^۲

فاطمه فولادوند^۳

چکیده

در این نوشتار به تشریح هوش سیاسی، ابعاد و کارکردهای آن پرداخته شد. در واقع، هوش سیاسی توانایی بسیار فعالانه مدیریت کردن واکنش‌ها در برابر تغییر و اهرم‌های قدرت و نفوذ می‌باشد که زیرمجموعه هوش مدیریتی می‌باشد و همچنین دارای مولفه‌هایی نظیر بازی‌های اجتماعی، پویایی‌های قدرت، شخصیت سیاسی، صداقت آشکار و توانایی شبکه‌ای می‌باشد.

نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که مدیران به سطح بالایی از مهارت‌های سیاسی نیاز دارند تا سازگاری خود با مقاومت پنهان و آشکار برای تغییر در سازمان را تشخیص دهند. آنها می‌توانند توانایی هوش سیاسی خود را با گسترش روابط شخصی، اشراف‌کنان، همکاران، ارباب رجوع و سرپرستان افزایش دهند. برای اینکه افراد هوش سیاسی به دست آورند لازم است پایه‌ها و منابع قدرت را که خود و یا دیگران دارند، بسازند و مهارت‌های مذاکره‌شان را ارتقا دهند. به طور کلی، این هوش سیاسی است که به هدایت وضیت پر آشوب تغییر سازمانی کمک می‌کند. از سویی، آنهایی که دارای هوش سیاسی بالا هستند، می‌توانند استفاده‌ی کارا و اثرگذاری از منابع داشته باشند. چنین افرادی یک حس اعتماد به نفس داشته و موفقیت را برای خود پیش‌بینی می‌کنند.

واژگان کلیدی

هوش سیاسی، بازی‌های اجتماعی، پویایی‌های قدرت، شخصیت سیاسی، صداقت آشکار، توانایی شبکه‌ای.

۱ دکتری مدیریت منابع انسانی و عضو هیئت علمی دانشگاه قم

۲ کاندیدای دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران

۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی (استراتژیک) دانشگاه تهران

مقدمه

گارد^۱ هوش را مجموعه توانایی‌هایی می‌داند که برای حل مسئله و ایجاد محصولات جدیدی که در یک فرهنگ ارزشمند تلقی می‌شوند، به کار می‌رود (آمرام^۲، ۲۰۰۵). دیوید و کسلر^۳ روانشناسان آمریکایی هوش را ترکیبی از توانایی‌های عمل منطقی و رفتار مؤثر در محیط می‌دانند. مفهوم تحلیلی غرب، از هوش بیشتر شناختی است و شامل پردازش اطلاعات می‌شود، در حالی که در شرق ترکیبی شریک نسبت به هوش، مولفه‌های گوناگون عملکرد و تجربه انسان، از جمله شناخت، شهود و هیجان را در یک ارتباط کامل (یکپارچه) در بر می‌گیرد (ناسل^۴، ۲۰۰۴). در مجموع، هوش عموماً باعث سازگاری فرد با محیط می‌شود و روش‌های مقابله با مسائل و مشکلات را در اختیار او قرار می‌دهد. اما این حوزه مدیریت آیا می‌توان میزان بهره هوشی یک فرد را برای مدیریت تعیین کرد و بر اساس آن او را برای یک پست کلیدی انتخاب نمود؟ آیا چیزی به نام هوش مدیریتی وجود خارجی دارد؟ بدون شک پاسخ به این سؤال کار ساده‌ای نیست و دست کم می‌توان با صراحت گفت که چیزی به اسم هوش مدیریتی به صورت یک مفهوم مستقل و غیر وابسته وجود خارجی ندارد.

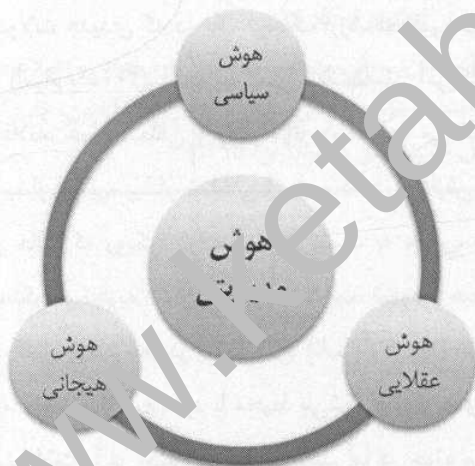
1 Gardner

2 Amram

3 David & kessler

4 Nasel

اما می‌توان جنبه‌های چندگانه‌ای را برای هوش مدیران معرفی نمود (ممبینی و ممبینی، ۱۳۹۲). در واقع بهره هوشی مدیریتی^۱ برآیندی از چند هوش دیگر است. اوئن^۲ (۱۳۸۸) سه هوش را به عنوان اجزای بهره هوشی مدیریتی مطرح می‌کند. این سه هوش عبارتند از: بهره هوشی عقلایی^۳، بهره هوشی هیجانی^۴ و بهره هوشی سیاسی^۵. در واقع می‌توان نگراره زیر را برای هوش مدیریتی در نظر گرفت.



نگاره شماره ۱: اجزای هوش مدیریتی (اوئن، ۱۳۸۸)

بهره هوشی به اختصار به آی.کیو معروف است. بهره هوشی مدیریتی بر تفکر هوشی مغز است و مناسب حل مسائل ریاضی و منطقی می‌باشد.

1 Management Quotient - MQ

2 Owen

3 Intelligence Quotient - IQ

4 Emotional Quotient - EQ

5 Political Quotient - PQ

می‌توان گفت که هوش یک استعداد کلی شخصی برای درک جهان خود و برآورده ساختن انتظارات آن می‌باشد. بنابراین هوش شامل توانایی‌های فرد برای تفکر منطقی، اقدام هدفمندانه و برخورد مؤثر با محیط است. هوش هیجانی نشان‌دهنده این است که در روابط اجتماعی و در تعاملات روانی و عاطفی در شرایط خاص چه مالی مناسب و چه مالی نامناسب است یعنی اینکه فرد در شرایط مختلف بتواند امید را در فرد همیشه زنده نگه دارد با دیگران همدلی نماید، احساسات دیگران را بشنود و برای به دست آوردن پاداش‌های بزرگتر پاداش‌های کوچک را نادیده انگارد، نگذارد نگرانی قدرت تفکر و استدلال او را مختل نماید، در برابر مشکلات پایداری نماید و در همه حال انگیزه خود را حفظ نماید. هوش هیجانی نوعی استعداد عاطفی است که تعیین می‌کند از مهارت‌های خود چگونه به بهترین شکل ممکن استفاده کنیم و حتی کمک می‌کند خرد را در مسیر درست به کار گیریم (مختاری‌پور و سیادت، ۱۳۸۴).

هوش سیاسی^۱

به طور کلی، واژه‌ی سیاست دارای یک لحن بدنام است. به این دلیل که سیاستمداران معمولاً به خوبی در نظر گرفته نمی‌شوند. این حال، در چشم‌انداز تغییر، تمرکز بر سیاست‌ها در محل کار و جای انتخابات یا رفتار پارلمانی است. سیاست در هر سازمان حاکم است (برروی^۲ و همکاران، ۲۰۰۰)؛ (کوک و ماکولای^۱، ۲۰۰۴) و رهبران در

1 Political Intelligence

2 Perrewe

نقش حساس سیاسی کار می‌کنند (اسمیت^۲، ۲۰۱۰). اگر چه واژه‌ی سیاست دارای یک لحن منفی است و اشاره به بازی غیرحرفه‌ای در سازمان دارد، با این حال محققان معتقدند که اعمال هوشمندانه‌ی این مهارت همیشه در سازمان ضروری است (فریس و همکاران، ۲۰۰۰) و قطعا درباره‌ی ضربه زدن به مردم از پشت نیست (لوسیر و آچوا^۳، ۲۰۱۰). در زمینه‌ی تغییر، سیاست کمک می‌کند تا رهبران تغییر، ذینفعان تغییر و چگونگی تغییر مناسب بر آنها را شناسایی کنند (کوک و ماکولای، ۲۰۰۴).^۱

محققان اصطلاحات هوشمندی و مهارت را به جای یکدیگر در مطالعات استفاده کرده‌اند (کوک و مکالی، ۲۰۰۴)؛ (آدامز و زانزی^۴، ۲۰۰۵). این اصطلاحات شامل مهارت و یا هوشمندی سیاسی مختصر شده مانند ضریب سیاسی هستند و مورد مشابه مورد توجه نویسندگان دیگر است (اوربل^۵ و همکاران، ۲۰۰۲).

از سویی سیاست در همه سازمانها شایع شده است و رهبران در نقش‌های حساس سیاسی کار می‌کنند (اسمیت، ۲۰۱۰). محققان معتقدند که به کار گرفتن هوشمندانه مهارت هوش سیاسی در سازمانها بسیار ضروری است (فریس^۶ و همکاران، ۲۰۰۰). هوش سیاسی - بومبا با هوش اجتماعی یا مهارت‌ها مقایسه شده است، اما هنوز هیچ کس از

1 Cook & Macaulay

2 Schmidt

3 Lussier and Achua

4 Adams & Zanzi

5 Political quotient - PQ

6 Orbell

7 Ferris

هوش‌های اجتماعی به طور واضح فعل و انفعالات درونی شخص را در تنظیمات سازمانی مدیریت نکرده است (اشرف و زهید^۱، ۲۰۱۱).

هوش سیاسی یک چالاک‌ی اجتماعی واضحی را در مفهوم تنظیمات سازمانی آشکار می‌کند که به طور ویژه اثر رفتار بر کار را اداره می‌کنند (فریس و همکاران، ۲۰۰۰). مدیران به سطح بالایی از مهارت‌های سیاسی نیاز دارند تا سازگاری خود با مقاومت پنهان و آشکار برای تغییر در سازمان را شکل دهند. آنها می‌توانند توانایی هوش سیاسی خود را با گسترش روابط شخصی با کارکنان، همکاران، ارباب رجوع و پرستار افزایش دهند (پلید^۲، ۲۰۰۰).

توانایی درک موثر افراد در کار و استفاده از این دانش برای تاثیرگذاری بر آنها از جمله اهداف فردی و سازمانی را افزایش می‌دهد عمل کنند، مهارت سیاسی گویند. افراد دارای مهارت سیاسی زیاد نشان می‌دهند که درکی روشن از موقعیت اجتماعی با ظرفیت قضاوت موقعیت‌ها برای دستیابی به تغییر وارد نیاز دارند و در به دست آوردن صداقت، اعتماد، اثرگذاری مؤثر و کنترل دیگران توانمند هستند (فریس و همکاران، ۲۰۰۰).

در تعریف هوش سیاسی می‌توان گفت که هوش سیاسی توانایی بسیار فعالانه مدیریت کردن واکنش‌ها در برابر تغییر و اهرم‌های قدرت و نفوذ می‌باشد (کوک و ماکولای، ۲۰۰۴). هوش سیاسی نخستین محدودیت‌های کلی تفکر و آماده کردن یک نقشه مسیر برای ارزیابی سیاست‌های سازمانی است. توسعه مهارت‌های انتقادی نیازمند کمک

مشترک افراد سازمان و تأثیرگذاری بر روی محیط سیاسی سازمان‌ها می‌باشد. به جای دوری کردن یا مقصر دانستن سیاست‌ها در نتیجه نگرفتن، باید یادگیری مشترکی در سازمان برای رسیدن به اهداف ایجاد گردد (رینالدز کانسولتینگ^۱، ۲۰۱۱).

هوش سیاسی درباره کار کردن با صداقت به منظور رسیدن به اهداف و منافع مشترک است نه در جهت منافع شخص. برای اینکه افراد هوش سیاسی به دست آورند لازم است پایه‌ها و منابع قدرت را که خود و یا دیگران دارند بشناسند و مهارت‌های مذاکره‌شان را ارتقا دهند. هوش سیاسی شامل توانایی در ایجاد یک شبکه ارتباطی خوب است که می‌توانند ائتلاف‌های غیر رسمی را به مانند ائتلاف‌های رسمی ایجاد کند (آدامز و زانزی، ۲۰۰۵).

هوش سیاسی به معنای نظام‌مند و هماهنگ بر رقبای خود و شناسایی آنها در چارچوب مشخص است. در واقع هوش سیاسی فرایند به کارگیری شیوه‌های قانونی و اخلاقی برای کشف تهیه و تحویل به موقع اطلاعات مورد نیاز به تصمیم‌گیرندگانی است که می‌خواهند توان رقابتی خود را افزایش دهند. هوش سیاسی در پی دستیابی به داده‌ها و اطلاعاتی در محیط رقبا و دولت است. از اینرو هوش سیاسی صرفاً نه فقط نیازمند اطلاعاتی درباره رقباست بلکه، همچنین نیازمند اطلاعاتی درباره سایر تمایلات محیطی مانند تمایلات صنعت، تمایلات قانونی و نظارتی، تمایلات بین‌المللی، تحولات فناوری، تحولات سیاسی و شرایط اقتصادی است (ممبینی و ممبینی، ۱۳۹۲).