

طراحی الگوی هوش سیاسی مدیران: یک مطالعه فراترکیب

رضا عبدالهی^۱، داود کیاکجوری^۲، رضا وریج کاظمی^۳

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

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

۳. گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: dr.davoodkia@iau.ac.ir

چکیده

هدف این پژوهش طراحی الگوی جامع هوش سیاسی مدیران از طریق شناسایی، تحلیل و تلفیق نظام‌مند ابعاد و مؤلفه‌های مطرح‌شده در مطالعات پیشین با استفاده از رویکرد فراترکیب بود. این پژوهش از نوع کیفی و مبتنی بر روش فراترکیب بود. داده‌ها از طریق مرور نظام‌مند منابع علمی فارسی و انگلیسی منتشرشده در بازه زمانی ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۵ میلادی و ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ شمسی گردآوری شدند. فرآیند پژوهش بر اساس الگوی هفت‌مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو انجام شد. از میان ۷۴ منبع اولیه شناسایی‌شده، پس از غربالگری عنوان، چکیده و محتوا، ۱۹ مطالعه واجد شرایط وارد تحلیل شدند. به‌منظور ارزیابی کیفیت یافته‌ها از شاخص کاپا استفاده شد که مقدار آن ۰.۹۰ به دست آمد و بیانگر توافق عالی بود. نتایج تحلیل و ترکیب مطالعات نشان داد که هوش سیاسی مدیران دارای ساختاری چندبعدی است. در مجموع ۳۷ مؤلفه استخراج و در چهار بعد اصلی طبقه‌بندی شدند. بعد «هوش تحلیلی و شناختی سیاسی» شامل ۱۱ مؤلفه، بعد «هوش ارتباطی و نفوذ اجتماعی» شامل ۱۱ مؤلفه، بعد «هوش شخصیتی و خودمدیریتی» شامل ۹ مؤلفه و بعد «هوش استراتژیک و عملیاتی» شامل ۶ مؤلفه بود. یافته‌ها نشان دادند که پویایی قدرت، جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات، نفوذ اجتماعی، شبکه‌سازی، مدیریت هیجانات، خودنظارتی، انعطاف‌پذیری استراتژیک و آینده‌نگری از مهم‌ترین مؤلفه‌های شکل‌دهنده هوش سیاسی مدیران هستند. هوش سیاسی مدیران پدیده‌ای چندوجهی است که از تعامل قابلیت‌های شناختی، ارتباطی، شخصیتی و استراتژیک شکل می‌گیرد. الگوی ارائه‌شده می‌تواند چارچوبی جامع برای سنجش، آموزش و توسعه هوش سیاسی مدیران در سازمان‌ها فراهم سازد و به ارتقای اثربخشی مدیریتی در محیط‌های پیچیده و مبتنی بر قدرت کمک نماید.

کلیدواژه‌گان: هوش سیاسی، مدیران، رفتار سیاسی، نفوذ اجتماعی، رهبری، فراترکیب.

تاریخ ارسال: ۱ دی ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۱ اردیبهشت ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۷ اردیبهشت ۱۴۰۵

تاریخ چاپ: ۱ مهر ۱۴۰۵



How to cite: Abdollahi, R., Kiakojouri, D., & Verij Kazemi, R. (2026). Designing a Political Intelligence Model for Managers: A Meta-Synthesis Study. *Training, Education, and Sustainable Development*, 4(3), 1-17.



© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Designing a Political Intelligence Model for Managers: A Meta-Synthesis Study

Reza Abdollahi¹, Davood Kiakojouri^{2*}, Reza Verij Kazemi³

1. Department of Public Administration, Ra.C., Islamic Azad University, Rasht, Iran
2. Department of Public Administration, Cha.C., Islamic Azad University, Chalus, Iran
3. Department of Management, Cha.C., Islamic Azad University, Chalous, Iran

*Corresponding Author's Email: dr.davoodkia@iau.ac.ir

Abstract

The purpose of this study was to develop a comprehensive model of managerial political intelligence through the systematic identification, analysis, and synthesis of dimensions and components reported in previous studies. This qualitative study employed a meta-synthesis approach. Data were collected through a systematic review of Persian and English scientific literature published between 2005 and 2025. The research process followed the seven-step meta-synthesis framework proposed by Sandelowski and Barroso. Among 74 initially identified sources, 19 studies met the inclusion criteria after screening titles, abstracts, and full texts. The reliability of the synthesis process was assessed using Cohen's Kappa coefficient, which yielded a value of 0.90, indicating excellent agreement. The synthesis of the selected studies revealed that managerial political intelligence has a multidimensional structure. A total of 37 components were identified and categorized into four major dimensions. The dimension of Political Analytical and Cognitive Intelligence included 11 components; Communication and Social Influence Intelligence comprised 11 components; Personality and Self-Management Intelligence contained 9 components; and Strategic and Operational Intelligence consisted of 6 components. Key components included power dynamics, information gathering and analysis, social influence, networking capability, emotional regulation, self-monitoring, strategic flexibility, and foresight. The findings suggest that effective political intelligence emerges from the integration of cognitive understanding, interpersonal influence, personal competencies, and strategic action. Managerial political intelligence is a multifaceted capability formed through the interaction of cognitive, communicative, personal, and strategic competencies. The proposed model provides a comprehensive framework for assessing, developing, and enhancing political intelligence among managers and may contribute to greater managerial effectiveness in complex organizational and political environments.

Keywords: *Political Intelligence, Managers, Political Behavior, Social Influence, Leadership, Meta-Synthesis.*

Submit Date: 22 December 2025

Revise Date: 21 April 2026

Accept Date: 27 April 2026

Publish Date: 23 September 2026

در محیط پیچیده، پویا و به شدت رقابتی سازمان‌های معاصر، موفقیت مدیران دیگر صرفاً به برخورداری از دانش تخصصی، مهارت‌های فنی یا توانایی‌های اداری وابسته نیست، بلکه توانایی درک مناسبات قدرت، مدیریت روابط انسانی، نفوذ بر ذی‌نفعان و هدایت رفتارهای سازمانی به یکی از مهم‌ترین شایستگی‌های مدیریتی تبدیل شده است. در چنین شرایطی مفهوم «هوش سیاسی» به‌عنوان یک قابلیت راهبردی مورد توجه پژوهشگران مدیریت و رفتار سازمانی قرار گرفته است. هوش سیاسی بیانگر توانایی افراد در شناخت محیط سیاسی، تحلیل روابط قدرت، درک انگیزه‌های بازیگران سازمانی و به‌کارگیری راهبردهای مناسب برای تأثیرگذاری بر دیگران در جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی است (Ferris, 2005). این مفهوم در سال‌های اخیر از یک سازه فرعی در حوزه رفتار سازمانی به یکی از مؤلفه‌های اصلی اثربخشی رهبری و موفقیت مدیریتی تبدیل شده است (Kapoutsis et al., 2017).

سازمان‌ها در ذات خود محیط‌هایی سیاسی محسوب می‌شوند که در آنها افراد و گروه‌ها برای دسترسی به منابع، کسب نفوذ، افزایش قدرت و تحقق منافع خود با یکدیگر تعامل می‌کنند. از این رو، مدیران برای موفقیت در چنین محیط‌هایی نیازمند مهارتی فراتر از مدیریت سنتی هستند. هوش سیاسی به مدیران کمک می‌کند تا پیچیدگی‌های روابط قدرت را درک کرده، تعارض‌ها را مدیریت کنند و در شرایط عدم قطعیت تصمیم‌های مؤثر اتخاذ نمایند. مطالعات نشان داده‌اند مدیرانی که از هوش سیاسی بالاتری برخوردارند، در ایجاد اعتماد، توسعه شبکه‌های ارتباطی، مدیریت تغییرات و افزایش اثربخشی سازمانی موفق‌تر عمل می‌کنند (Ashraf & Iqbal, 2011; Munyon et al., 2015). ریشه‌های نظری هوش سیاسی را می‌توان در نظریه‌های قدرت، نفوذ اجتماعی، سرمایه اجتماعی و هوش اجتماعی جستجو کرد. فریس و همکاران برای نخستین بار با توسعه و اعتباریابی پرسشنامه هوش سیاسی، این سازه را به‌عنوان مجموعه‌ای از قابلیت‌های اجتماعی و بین‌فردی معرفی کردند که افراد را قادر می‌سازد رفتار دیگران را درک کرده و بر آن تأثیر بگذارند (Ferris, 2005). در ادامه، پژوهشگران مختلف این مفهوم را توسعه داده و آن را به حوزه‌های رهبری، مدیریت منابع انسانی، موفقیت شغلی، عملکرد سازمانی و مدیریت تغییر گسترش دادند (Kapoutsis et al., 2017; Munyon et al., 2015). امروزه هوش سیاسی نه تنها یک مهارت مدیریتی بلکه نوعی سرمایه راهبردی برای سازمان‌ها تلقی می‌شود.

با گسترش پیچیدگی‌های محیط کسب‌وکار، اهمیت هوش سیاسی بیش از گذشته آشکار شده است. ظهور ساختارهای شبکه‌ای، افزایش وابستگی متقابل سازمان‌ها، رشد ارتباطات فرامرزی و تغییر ماهیت قدرت در سازمان‌ها موجب شده است که مدیران برای بقا و موفقیت به درک عمیق‌تری از محیط سیاسی نیاز داشته باشند. دیویس معتقد است در عصر چهارم ارتباطات سیاسی، ظهور بازیگران ترکیبی و چندسطحی باعث شده است که مرزهای سنتی قدرت و نفوذ دگرگون شود و مدیران برای مدیریت اثربخش سازمان‌ها ناگزیر به توسعه قابلیت‌های سیاسی خود باشند (Davis, 2025). همچنین پژوهش‌های جدید نشان می‌دهند که رفتارهای سیاسی دیگر صرفاً محدود به عرصه سیاست رسمی نیستند، بلکه در تمامی سطوح سازمانی حضور دارند و بر تصمیم‌گیری‌ها و عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارند (Ahlskog et al., 2025). از منظر رفتاری، هوش سیاسی نقش مهمی در مدیریت روابط انسانی ایفا می‌کند. مدیران دارای هوش سیاسی قادرند انگیزه‌ها، نگرش‌ها و نیازهای افراد را بهتر درک کنند و از این شناخت برای ایجاد همکاری، کاهش تعارض و افزایش تعهد کارکنان بهره بگیرند. پژوهش‌های انجام‌شده در سازمان‌های مختلف نشان داده‌اند که هوش سیاسی با عدالت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت دارد (Eisazadeh et al., 2024; Rakhshani et al., 2024). در واقع، مدیرانی که توانایی تحلیل روابط قدرت و نفوذ بر دیگران را دارند، بهتر می‌توانند محیطی عادلانه و حمایت‌کننده ایجاد کنند که زمینه رشد کارکنان و تحقق اهداف سازمانی را فراهم سازد.

مطالعات داخلی نیز اهمیت روزافزون هوش سیاسی را در محیط‌های سازمانی ایران تأیید کرده‌اند. هاشمی‌ماد و همکاران وضعیت هوش سیاسی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی را بررسی کرده و نشان دادند که برخورداری از این قابلیت نقش مهمی در موفقیت مدیریتی دارد (Hashemi Mad et al., 2021). همچنین کشاورز و همکاران رابطه معناداری میان هوش سیاسی و رفتار سیاسی مدیران سازمان‌های

ورزشی گزارش کردند (Keshavarz et al., 2016). دوستار و ممبینی نیز با شناسایی مؤلفه‌ها و کارکردهای هوش سیاسی، این سازه را عاملی کلیدی در اثربخشی مدیریت دانستند (Doustar & Mombini, 2014).

در حوزه مدیریت تغییر، هوش سیاسی جایگاه ویژه‌ای دارد. تغییرات سازمانی اغلب با مقاومت کارکنان، تضاد منافع و عدم اطمینان همراه هستند. مدیرانی که از هوش سیاسی بالاتری برخوردارند، بهتر می‌توانند مقاومت‌ها را مدیریت کرده و حمایت ذی‌نفعان را جلب نمایند. پژوهش جرفی و حمیدی‌پور نشان داد که هوش سیاسی مدیران تأثیر مستقیمی بر موفقیت مدیریت تغییر در سازمان‌های دولتی دارد (Jarfi & Hamidipour, 2023). به‌طور مشابه، عسگرزاد نوری و همکاران نشان دادند که هوش سیاسی در کنار هوش فرهنگی می‌تواند نقش واسطه‌ای مهمی میان رهبری اخلاقی و تغییرات سازمانی ایفا کند (Asgarnejad Nouri et al., 2022).

علاوه بر مدیریت تغییر، هوش سیاسی در ارتقای رقابت‌پذیری سازمان‌ها نیز نقش مهمی دارد. امیرخانی و همکاران با طراحی الگوی رفتاری هوش سیاسی کارکنان سازمانی نشان دادند که این قابلیت می‌تواند مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها ایجاد کند (Amirkhani et al., 2024). همچنین بنتلی و همکاران در پژوهشی در حوزه مدیریت زنجیره تأمین دریافتند که هوش سیاسی مدیران از طریق جهت‌گیری زنجیره تأمین و مدیریت سیاست‌های سازمانی موجب افزایش یکپارچگی زنجیره تأمین می‌شود (Bentley et al., 2022). این یافته‌ها نشان می‌دهند که هوش سیاسی تنها یک ویژگی فردی نیست، بلکه می‌تواند پیامدهای راهبردی مهمی برای عملکرد سازمان داشته باشد.

در سال‌های اخیر تلاش‌هایی برای مدل‌سازی و سنجش هوش سیاسی صورت گرفته است. زارعی‌متین و همکاران با طراحی الگوی هوش سیاسی مدیران شرکت‌های دولتی، ابعاد مختلف این سازه را در چارچوب حکمرانی کارآمد تبیین کردند (Zarei Matin et al., 2023). تقی‌پور واجارگاه و همکاران نیز با رویکردی اسلامی، روابط علی و معلولی میان ابعاد هوش سیاسی را شناسایی و تحلیل کردند (Taghipour & Vajarghah et al., 2022). در سطح بین‌المللی نیز ساریداش و تانریوگن با توسعه مقیاس رهبری مبتنی بر هوش سیاسی، گام مهمی در استانداردسازی سنجش این سازه برداشتند (Saridas & Tanriogen, 2025). با این حال، هنوز توافق نظری جامعی درباره ابعاد و مؤلفه‌های اصلی هوش سیاسی مدیران وجود ندارد.

یکی از دلایل اصلی این عدم توافق، ماهیت چندبعدی و پیچیده هوش سیاسی است. برخی پژوهشگران بر جنبه‌های شناختی و تحلیلی آن تأکید کرده‌اند، برخی دیگر بر مهارت‌های ارتباطی و نفوذ اجتماعی تمرکز داشته‌اند و گروهی نیز ابعاد شخصیتی و راهبردی آن را برجسته ساخته‌اند (Ferris, 2005; Kapoutsis et al., 2017). پژوهش‌های جدید نیز با مطرح کردن مفاهیمی نظیر پیش‌بینی سیاسی، تحلیل فنی رفتارهای سیاسی و نقش هوش سیاسی در آینده‌نگری، دامنه این سازه را گسترده‌تر کرده‌اند (Nagy, 2025). در نتیجه، ادبیات موجود با مجموعه‌ای از مفاهیم، ابعاد و شاخص‌های متنوع و گاه پراکنده مواجه است.

افزون بر این، برخی مطالعات جدید به بررسی رفتارهای سیاسی از منظرهای نوین پرداخته‌اند. کیاکجوری با ارائه نظریه «پدرخوانده» در بخش دولتی، نشان داد که روابط قدرت، نفوذ غیررسمی و شبکه‌های سیاسی نقش مهمی در اداره سازمان‌های عمومی دارند (Kiakajouri et al., 2025). وی همچنین در مطالعه‌ای دیگر با تحلیل رفتارهای سیاسی و مدیریت سازمانی از منظر سینمایی، ابعاد پنهان و غیررسمی قدرت را تشریح کرد (Kiakajouri, 2025). این رویکردها بیانگر آن هستند که فهم هوش سیاسی نیازمند نگرشی چندبعدی و فراتر از مدل‌های سنتی مدیریت است.

از سوی دیگر، مطالعات مختلف پیامدهای متنوعی برای هوش سیاسی گزارش کرده‌اند. از افزایش بهره‌وری نیروی انسانی (Rakhshani et al., 2024) و ارتقای عدالت سازمانی (Eisazadeh et al., 2024) گرفته تا توسعه گردشگری ورزشی (Mohammadzadeh Razi, 2022)، موفقیت شغلی (Kapoutsis et al., 2017)، عملکرد مدیران (Faraji et al., 2025) و بهبود رفتارهای سیاسی سازمانی (Hamouni et al., 2021). این تنوع پیامدها نشان می‌دهد که هوش سیاسی می‌تواند یکی از مهم‌ترین شایستگی‌های مدیریتی در سازمان‌های امروزی باشد.

با وجود گسترش پژوهش‌ها در این حوزه، دانش موجود درباره هوش سیاسی مدیران همچنان پراکنده و چندپاره است. هر یک از مطالعات بر بخشی از ابعاد این سازه تمرکز کرده‌اند و هنوز مدل جامعی که بتواند تمامی مؤلفه‌های شناسایی شده را در قالب یک چارچوب منسجم تلفیق نماید، ارائه نشده است. فقدان چنین الگویی موجب شده است که هم توسعه نظری این حوزه با چالش مواجه شود و هم مدیران و سازمان‌ها در طراحی برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای مرتبط با هوش سیاسی با محدودیت روبه‌رو باشند (Faraji et al., 2025; Saridas & Tanriogen, 2025; Zarei Matin et al., 2023). از این رو، انجام پژوهش‌هایی که بتوانند یافته‌های موجود را به صورت نظام‌مند تلفیق و ابعاد اصلی هوش سیاسی مدیران را استخراج کنند، ضرورتی انکارناپذیر به نظر می‌رسد. بنابراین، هدف این پژوهش طراحی الگوی هوش سیاسی مدیران از طریق فراترکیب مطالعات پیشین و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اصلی تشکیل‌دهنده این سازه است.

روش‌شناسی

در تحقیق حاضر محقق به دنبال ارائه مدل هوش سیاسی مدیران با روش فراترکیب است. فراترکیب تحلیل یافته‌های مطالعات گذشته است. به عبارتی؛ فراترکیب بر مطالعه‌های کیفی که لزوماً مبانی نظری وسیعی را شامل نمی‌شود؛ تمرکز دارد و بجای ارائه خلاصه جمعی از یافته‌ها، یک ترکیب تفسیری از یافته‌ها را ایجاد می‌کند (زیمرا^۱، ۲۰۰۶). به منظور تحقق هدف مقاله، یعنی شناسایی عوامل تشکیل‌دهنده هوش سیاسی مدیران با روش فراترکیب، در این پژوهش از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شده است که خلاصه این مراحل در شکل شماره ۱ نشان داده شده است.



¹. Zimmer

شکل ۱. روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو یا همان فرآیند گردآوری نظام‌مند پیشینه

یافته‌ها

گام اول: تنظیم سوالات پژوهش:

برای انجام این قسمت از یک الگوریتم چهارسؤالی استفاده می‌شود در جدول ۱، چهار سوال برای عوامل تشکیل دهنده هوش سیاسی مدیران عنوان شده است که شامل چهار قسمت چه چیزی، چه کسی، چه زمانی و چگونگی انجام پژوهش است.

جدول ۱. سوالات پژوهش

ردیف	الگوریتم چهار سوالی	الگوریتم چهار سوالی پژوهش
۱	What- برای یافتن چه چیز مطالعه فراترکیب تنظیم شده است؟	مولفه‌های مرتبط با هوش سیاسی مدیران چه چیزهایی هستند؟
۲	Who- جامعه مورد مطالعه کدام است؟	در این پژوهش جامعه شامل کتب، مقالات علمی به زبان فارسی و انگلیسی معتبر در نظر گرفته شده است.
۳	When- دامنه زمانی انجام پژوهش چه سال‌هایی است؟	در این پژوهش بین سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۲۵ میلادی و ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ شمسی
۴	How- روش انجام مطالعه چگونه است؟	نحوه گردآوری داده‌ها به روش تحلیل مقالات پیشینه

گام دوم: بررسی نظام‌مند متون

در این مرحله پژوهشگر به جست و جوی نظام‌مند مقالات و پژوهش‌های منتشر شده در مجلات علمی مختلف و معتبر داخلی و خارجی و همچنین منابع عمومی و سایت‌های سازمان‌های معتبر خارجی و داخلی با هدف تعیین اسناد معتبر، موثق و مرتبط در بازه زمانی مناسب می‌پردازد. ابتدا واژگان کلیدی مرتبط گزینش می‌شود. این واژگان در جدول شماره ۲ فهرست شده است.

جدول ۲. سوالات پژوهش

ردیف	کلید واژه‌های انگلیسی	کلید واژه‌های فارسی
۱	Intelligence	هوش
۲	Political Intelligence	هوش سیاسی

سپس از طریق موتورهای جست و جو و سایت‌های معتبر مقالات، پایان نامه‌ها و مطالب با واژه‌های کلیدی انگلیسی و فارسی جست و جو شدند.

گام سوم: جست و جو و انتخاب متون مناسب

در این گام باید کیفیت مطالعه ارزیابی شود. هدف این مرحله حذف مقاله‌ها و کتاب‌هایی است که به یافته‌های ارائه شده در آنها اعتمادی نیست. در بین ۷۴ منبع که بر اساس واژگان کلیدی در سایت‌های ذکر شده فوق استخراج شد به لحاظ تعیین دقت، اعتبار و اهمیت و نیز به منظور ارزیابی و گزینش دقیق‌تر پژوهش‌های مورد بررسی، منابع بر اساس هماهنگی و همخوانی عنوان با تحقیق حاضر، بررسی چکیده به منظور بررسی روش‌های تحلیل و یافته‌ها، بررسی محتوی منابع به منظور همخوانی با تحقیق حاضر بررسی شدند و در نهایت ۱۹ مقاله با روش‌های کیفی، کمی و آمیخته (کمی/ کیفی) وارد فرایند تحقیق شدند. نمودار زیر فرایند جستجو و انتخاب متون مناسب را بر اساس عنوان، چکیده و محتوای مقالات ارزیابی شده نشان می‌دهد.

جدول ۳. شاخص ها و معیارهای اولیه بررسی مقالات

شاخص‌ها	معیار پذیرش	معیار عدم پذیرش
دوره زمانی انجام پژوهش	مقالات و پژوهش‌های چاپ شده از سال ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ یا پژوهش‌های که قبل از سال ۱۳۹۰ به چاپ رسیده‌اند.	
زبان پژوهش	فارسی و انگلیسی	زبان‌های دیگر به غیر از فارسی و انگلیسی
نوع مقالات	پژوهش‌های چاپ شده در پایگاه‌های علمی	سایر (مانند مقالاتی که در روزنامه‌ها و وبلاگ‌ها چاپ شده)
موضوع	ارائه مدل هوش سیاسی مدیران	موضوعاتی غیر از هوش سیاسی مدیران
نوع مجله	ایندکس شده در پایگاه‌های علمی	سایر

گام چهارم: استخراج اطلاعات متون

استخراج یافته‌های پژوهش، اطلاعات مقاله‌ها بر اساس مرجع مربوط به هر مقاله شامل نام و نام خانوادگی پژوهشگر یا پژوهشگران، کشور، عنوان مقاله و سال انتشار طبقه‌بندی می‌شود. در این مرحله مقاله‌های نهایی به روش تحلیل متن مطالعه شدند. نتایج به دست آمده از این مرحله در جداول زیر نشان داده شده است.

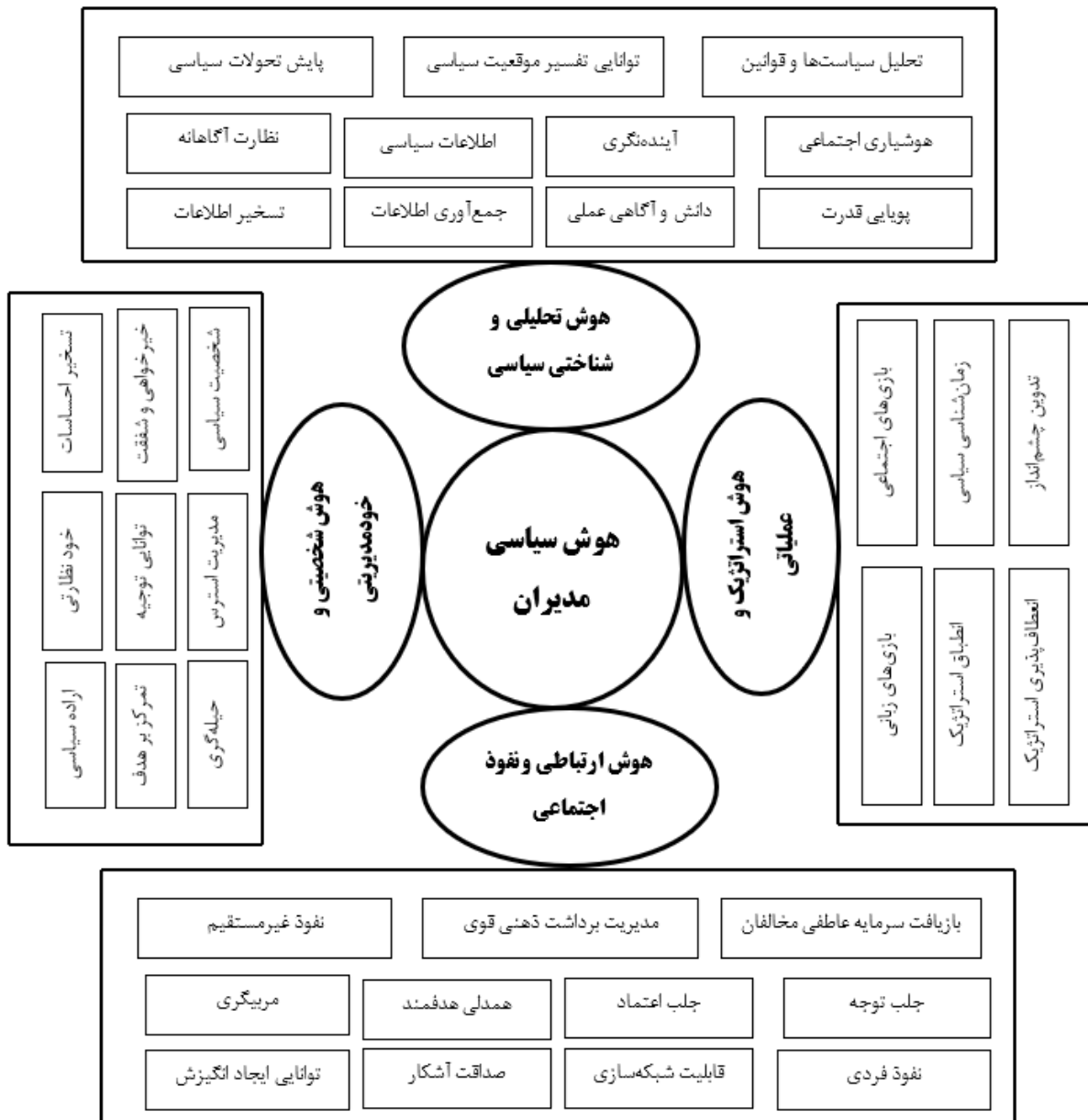
جدول ۴. شناسایی ابعاد و مولفه‌های مرتبط با هوش سیاسی مدیران

ردیف	محققان	سال	کشور	عنوان	مولفه های استخراج شده
۱	فرجی و همکاران	۱۴۰۴	ایران	تاثیر هوش سیاسی بر عملکرد مدیران فدراسیون های ورزشی: نقش میانجی مهارت سیاسی	بازی‌های اجتماعی، پویایی‌های قدرت، شخصیت سیاسی، دانش و آگاهی عملی، مدیریت استرس
۲	امیرخانی و همکاران	۱۴۰۳ و	ایران	طراحی الگوی رفتاری هوش سیاسی کارکنان سازمانی در توسعه رقابت‌پذیری، مجله بین‌المللی تحلیل غیرخطی	جمع آوری اطلاعات، دینامیک قدرت، ربابش احساسات، دانش کاربردی، نفوذ فردی، قابلیت شبکه‌سازی
۳	رخشانی و همکاران	۱۴۰۳	ایران	رابطه هوش سیاسی مدیران با بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان های دولتی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی استان اردبیل)	صداقت آشکار و تسخیر احساسات
۴	جرفی و حمیدی پور	۱۴۰۲	ایران	بررسی تاثیر هوش سیاسی مدیران بر مدیریت تغییر اثر بخش در سازمان های دولتی (مورد مطالعه: سازمان آب و برق خوزستان)	تغییر دیدگاه، ارزش‌های مشترک حمایتی، توانایی ایجاد انگیزش
۵	زارعی متین و همکاران	۱۴۰۲ و	ایران	طراحی الگوی هوش سیاسی مدیران شرکت‌های دولتی در چهارچوب مدل حکمرانی کارآمد	بازی‌های زبانی، مدیریت استرس، دانش عملی، تغییرات سازمانی، داشتن شخصیت سیاسی، تسخیر احساسات، منابع انسانی، صداقت آشکار، کارآفرینی، پویایی قدرت، تسخیر اطلاعات، بازی‌های اجتماعی، عوامل اقتصادی، تحلیل سیاست‌ها و قوانین
۶	تقی پور واجارگاه و همکاران	۱۴۰۱	ایران	شناسایی و بررسی روابط علی و معلولی بین ابعاد هوش سیاسی کارگزاران وزارت کشور مبتنی بر دیدگاه اسلامی	توانایی شبکه، پویایی قدرت، تسخیر احساسات، هوشیاری اجتماعی
۷	عسگرنژاد نوری و همکاران	۱۴۰۱ و	ایران	تحلیل نقش واسطه‌ای هوش سیاسی و فرهنگی منابع انسانی بین رهبری اخلاقی و تغییرات سازمانی	هوش اجتماعی، نفوذ فردی، توانایی شبکه‌ای
۸	هامونی و همکاران	۱۴۰۰	ایران	الگوی رفتارهای سیاسی درون و برون سازمانی مدیران بخش دولتی با رویکرد هوش سیاسی (مورد مطالعه: شهرداری های استان خراسان رضوی)	حیله‌گری، خیرخواهی و شفقت، توانایی تفسیر موقعیت سیاسی، ویژگی‌های فردی، توانایی توجیه، جلب توجه

۹	محمدزاده رزی	۱۴۰۰	ایران	تاثیر هوش سیاسی مدیران شهری شهر ارومیه بر تمایل آنها به توسعه گردشگری ورزشی با میانجی‌گری هوش فر تأثیر هوش سیاسی مدیران شهری شهر ارومیه بر تمایل آنها به توسعه گردشگری ورزشی با میانجی‌گری هوش فرهنگی	تمرکز بر هدف، ایجاد انگیزه
۱۰	دوستار و ممبینی	۱۳۹۳	ایران	مؤلفه‌ها و کارکردهای هوش سیاسی	تسخیر اطلاعات، تسخیر احساسات، توانایی ایجاد انگیزه
۱۱	ساریداز و تانریوگین	۲۰۲۵	ترکیه	توسعه مقیاس هوش سیاسی در سبک رهبری مدیران مدارس	آینده‌نگری، جلب اعتماد، همدلی هدفمند
۱۲	بنتلی و همکاران	۲۰۲۲	آمریکا	هوش سیاسی مدیریتی و ادغام زنجیره تأمین حاصل: اثرات واسطه‌ای جهت‌گیری زنجیره تأمین و سیاست‌های سازمانی	زمان‌شناسی سیاسی، بازیافت سرمایه عاطفی مخالفان
۱۳	باروان و همکاران	۲۰۱۹	کشورهای منتخب (بریتانیا، فرانسه و سوئدی)	نقش هوش سیاسی در تصمیمات صادراتی شرکت‌ها در طول بحران یورو	اطلاعات سیاسی، پایش و آگاهی از تحولات سیاسی، انطباق استراتژیک
۱۴	سپه‌گ	۲۰۱۹	هند	هوش سیاسی و رفتار کاری نوآورانه: نقش ریسک‌پذیری و جو خلاقیت	آینده‌نگری، تدوین چشم‌انداز
۱۵	بشیر و همکاران	۲۰۱۸	پاکستان	هوش سیاسی به عنوان پیش‌بین موفقیت شغلی: نقش میانجی‌گری و دیده شدن	مربیگری، دیده شدن، مدیریت برداشت ذهنی
۱۶	کاپوتسیس و همکاران	۲۰۱۷	یونان	چشم‌انداز هوش سیاسی بر سیاست‌های سازمانی و موفقیت شغلی	اراده سیاسی، انعطاف‌پذیری استراتژیک، خودنظارتی
۱۷	مونین و همکاران	۲۰۱۵	آمریکا	هوش سیاسی و پیامدهای کاری	نظارت آگاهانه، نفوذ غیرمستقیم
۱۸	اشرف و اقبال	۲۰۱۱	پاکستان	دستور کار تحقیقاتی در مورد هوش سیاسی رهبران برای مدیریت مؤثر تغییر	بازی‌های اجتماعی، پویایی قدرت، شخصیت سیاسی، مدیریت اثربخش استرس، دانش کاربردی
۱۹	فریس و همکاران	۲۰۰۵	آمریکا	توسعه و اعتبارسنجی پرسشنامه هوش سیاسی	هوشیاری اجتماعی، نفوذ فردی، توانایی شبکه‌ای و صداقت آشکار

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

پس از بررسی نهایی، مولفه‌های مرتبط با هوش سیاسی مدیران به تعداد ۳۷ مولفه شناسایی شده و در چهار بُعد دسته‌بندی شده‌اند که در قالب نمودار زیر معرفی شدند.



شکل ۲. مولفه های مرتبط با هوش سیاسی مدیران

گام ششم: کنترل کیفیت

در این پژوهش سعی بر آن داشته است تا از منابع معتبر علمی استفاده شود و منابعی که با توجه به ملاک‌های ورودی و خروجی ارائه شده است در گام دوم، اعتبار علمی ناکافی داشتند، در فرآیند فراترکیب مورد از چرخه مطالعه خارج شدند. همچنین برای حفظ کیفیت مطالعه از شاخص کاپا استفاده شده است. نتایج محاسبات نشان داده که مقدار شاخص کاپا برای ابعاد هوش سیاسی مدیران ۰/۹ به دست آمده است. که با توجه به جدول زیر در سطح توافق عالی قرار گرفته است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش طراحی الگوی هوش سیاسی مدیران با استفاده از روش فراترکیب و تلفیق نظام‌مند یافته‌های مطالعات پیشین بود. نتایج پژوهش نشان داد که هوش سیاسی مدیران مفهومی چندبعدی است که از ۳۷ مؤلفه تشکیل شده و این مؤلفه‌ها در چهار بعد اصلی شامل

هوش تحلیلی و شناختی سیاسی، هوش ارتباطی و نفوذ اجتماعی، هوش شخصیتی و خودمدیریتی، و هوش استراتژیک و عملیاتی طبقه‌بندی می‌شوند. این یافته بیانگر آن است که هوش سیاسی صرفاً یک مهارت ارتباطی یا توانایی نفوذ بر دیگران نیست، بلکه مجموعه‌ای از قابلیت‌های شناختی، رفتاری، شخصیتی و راهبردی را در بر می‌گیرد که به مدیران امکان می‌دهد در محیط‌های پیچیده و مبتنی بر قدرت به صورت اثربخش عمل کنند. این نتیجه با دیدگاه فریس و همکاران که هوش سیاسی را ترکیبی از آگاهی اجتماعی، نفوذ بین‌فردی، توانایی شبکه‌سازی و صداقت آشکار می‌دانند، همسو است (Ferris, 2005). همچنین با پژوهش دوستار و ممبینی که هوش سیاسی را مجموعه‌ای از قابلیت‌های چندگانه برای هدایت رفتارهای سیاسی و سازمانی معرفی کرده‌اند، مطابقت دارد (Doustar & Mombini, 2014).

نخستین بعد شناسایی‌شده در این پژوهش، هوش تحلیلی و شناختی سیاسی بود که شامل مؤلفه‌هایی نظیر پویایی قدرت، جمع‌آوری اطلاعات، تحلیل سیاست‌ها و قوانین، هوشیاری اجتماعی، آینده‌نگری و پایش تحولات سیاسی است. این یافته نشان می‌دهد که زیربنای اصلی هوش سیاسی، توانایی شناخت و تحلیل محیط سیاسی سازمان است. مدیران پیش از هرگونه تأثیرگذاری یا مداخله سیاسی باید قادر باشند ساختارهای رسمی و غیررسمی قدرت، منافع بازیگران مختلف و روندهای محیطی را شناسایی و تفسیر کنند. این نتیجه با پژوهش‌های اخیر در حوزه رفتار سیاسی همسو است که نشان می‌دهند موفقیت سیاسی افراد بیش از هر چیز به توانایی آنان در تحلیل محیط و پیش‌بینی تحولات وابسته است (Nagy, 2025). همچنین پژوهش آلسکوگ و همکاران نشان داد که رفتارهای سیاسی و مشارکت در فرایندهای قدرت به شدت تحت تأثیر ظرفیت شناختی افراد برای درک محیط سیاسی قرار دارد (Ahlskog et al., 2025). افزون بر این، هوگ و همکاران نیز تأکید کرده‌اند که شناخت دقیق از محیط اجتماعی و سیاسی، نقش مهمی در شکل‌گیری رفتارهای تصمیم‌گیری و کنش‌های سیاسی ایفا می‌کند (Hooghe et al., 2024).

دومین بعد استخراج‌شده، هوش ارتباطی و نفوذ اجتماعی بود که شامل مؤلفه‌هایی مانند نفوذ فردی، قابلیت شبکه‌سازی، جلب اعتماد، همدلی هدفمند، مربیگری، مدیریت برداشت ذهنی و نفوذ غیرمستقیم است. این یافته تأیید می‌کند که هوش سیاسی بدون توانایی تعامل مؤثر با دیگران قابل تحقق نیست. مدیران برای دستیابی به اهداف سازمانی باید بتوانند شبکه‌های ارتباطی گسترده ایجاد کنند، اعتماد دیگران را جلب نمایند و از سرمایه اجتماعی خود برای پیشبرد برنامه‌ها استفاده کنند. این نتیجه با یافته‌های کاپوتسیس و همکاران همخوانی دارد که نشان دادند نفوذ اجتماعی و توانایی ایجاد روابط مؤثر، نقش مهمی در موفقیت شغلی و پیشرفت حرفه‌ای افراد ایفا می‌کند (Kapoutsis et al., 2017). همچنین مونیون و همکاران بیان کردند که مهارت‌های سیاسی از طریق بهبود تعاملات بین‌فردی و افزایش نفوذ اجتماعی، پیامدهای مثبت متعددی در محیط کار ایجاد می‌کنند (Munyon et al., 2015). یافته حاضر همچنین با نتایج پژوهش تقی‌پور و اجارگاه و همکاران که بر اهمیت هوشیاری اجتماعی، توانایی شبکه‌سازی و نفوذ فردی در شکل‌گیری هوش سیاسی تأکید داشتند، همسو است (Taghipour Vajarghah et al., 2022).

بعد سوم الگوی ارائه‌شده، هوش شخصیتی و خودمدیریتی بود که مؤلفه‌هایی همچون شخصیت سیاسی، مدیریت استرس، تسخیر احساسات، خودنظارتی، اراده سیاسی، تمرکز بر هدف و خیرخواهی را در بر می‌گیرد. نتایج نشان داد که هوش سیاسی صرفاً محصول مهارت‌های اجتماعی نیست، بلکه به ویژگی‌های درونی و توانایی فرد در مدیریت هیجانات و رفتارهای خود نیز وابسته است. مدیرانی که از خودآگاهی، خودکنترلی و ثبات هیجانی بیشتری برخوردارند، در موقعیت‌های پیچیده سیاسی عملکرد موفق‌تری دارند. این نتیجه با دیدگاه اشرف و اقبال مبنی بر اینکه رهبران اثربخش برای مدیریت تغییر نیازمند سطح بالایی از خودتنظیمی و هوش سیاسی هستند، همخوانی دارد (Ashraf & Iqbal, 2011). همچنین هاشمی‌ماد و همکاران نشان دادند که مدیران دارای هوش سیاسی بالا از توانایی بیشتری در کنترل هیجانات و مدیریت تعاملات سازمانی برخوردارند (Hashemi Mad et al., 2021). پژوهش‌های جدید نیز تأکید می‌کنند که در محیط‌های پیچیده امروزی، شخصیت سیاسی و توانایی مدیریت فشارهای روانی از عوامل کلیدی موفقیت مدیریتی محسوب می‌شوند (Faraji et al., 2025).

چهارمین بعد شناسایی شده، هوش استراتژیک و عملیاتی بود که شامل مؤلفه‌هایی نظیر بازی‌های اجتماعی، بازی‌های زبانی، زمان‌شناسی سیاسی، انطباق استراتژیک، تدوین چشم‌انداز و انعطاف‌پذیری استراتژیک است. این یافته نشان می‌دهد که هوش سیاسی در نهایت باید به کنش و عمل منجر شود. مدیران علاوه بر شناخت محیط و برقراری ارتباط مؤثر، باید بتوانند از این دانش و روابط در قالب اقدامات راهبردی بهره بگیرند. این نتیجه با پژوهش بنتلی و همکاران مطابقت دارد که نشان دادند هوش سیاسی مدیران زمانی بیشترین اثر را بر عملکرد سازمانی دارد که به تصمیم‌ها و اقدامات راهبردی تبدیل شود (Bentley et al., 2022). همچنین پژوهش زارعی‌متین و همکاران نشان داد که حکمرانی کارآمد در سازمان‌ها مستلزم برخورداری مدیران از قابلیت‌های استراتژیک مبتنی بر هوش سیاسی است (Zarei Matin et al., 2023). دیویس نیز در بررسی بازیگران سیاسی ترکیبی در عصر جدید ارتباطات، بر اهمیت انعطاف‌پذیری و انطباق راهبردی در محیط‌های متحول تأکید کرده است (Davis, 2025).

یکی از مهم‌ترین دستاوردهای این پژوهش، ارائه تصویری یکپارچه از هوش سیاسی مدیران است. نتایج نشان داد که ابعاد چهارگانه شناسایی شده به صورت مستقل عمل نمی‌کنند، بلکه در تعامل با یکدیگر موجب شکل‌گیری رفتارهای سیاسی اثربخش می‌شوند. به بیان دیگر، تحلیل و شناخت سیاسی بدون مهارت‌های ارتباطی اثربخش نخواهد بود، مهارت‌های ارتباطی بدون پشتوانه شخصیتی پایدار نمی‌مانند و این دو نیز بدون جهت‌گیری استراتژیک نمی‌توانند به نتایج سازمانی مطلوب منجر شوند. این یافته با مدل‌های جدید هوش سیاسی که بر ماهیت سیستمی و چندسطحی این سازه تأکید دارند، همخوانی دارد (Saridas & Tanriogen, 2025). همچنین با الگوی رفتاری هوش سیاسی کارکنان که توسط امیرخانی و همکاران ارائه شده است، مطابقت دارد؛ زیرا آنان نیز هوش سیاسی را حاصل تعامل عوامل شناختی، اجتماعی و رفتاری دانسته‌اند (Amirkhani et al., 2024).

نتایج این پژوهش همچنین می‌تواند تبیین‌کننده یافته‌های مطالعاتی باشد که پیامدهای مثبت متعددی برای هوش سیاسی گزارش کرده‌اند. برای مثال، رابطه مثبت هوش سیاسی با بهره‌وری نیروی انسانی که توسط رخشانی و همکاران گزارش شد، احتمالاً ناشی از توانایی مدیران در ایجاد انگیزش، مدیریت روابط و هدایت مؤثر کارکنان است (Rakhshani et al., 2024). همچنین تأثیر هوش سیاسی بر عدالت سازمانی که در پژوهش عیسی‌زاده و همکاران مشاهده شد، می‌تواند از طریق افزایش اعتماد، بهبود ارتباطات و مدیریت تعارضات توضیح داده شود (Eisazadeh et al., 2024). در حوزه مدیریت تغییر نیز یافته‌های جرفی و حمیدی‌پور نشان می‌دهد که مدیران دارای هوش سیاسی بهتر می‌توانند مقاومت کارکنان را کاهش داده و حمایت ذی‌نفعان را جلب کنند (Jarfi & Hamidipour, 2023).

از سوی دیگر، یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعاتی که بر نقش هوش سیاسی در توسعه سازمانی و رقابت‌پذیری تأکید دارند نیز همسو است. پژوهش عسگرنژاد نوری و همکاران نشان داد که هوش سیاسی می‌تواند فرایندهای تغییر و تحول سازمانی را تسهیل کند (Asgarnejad, 2022). همچنین محمدزاده رزی نقش هوش سیاسی مدیران را در توسعه گردشگری ورزشی تأیید کرده است (Mohammadzadeh Razi, 2022). پژوهش فرجی و همکاران نیز بیانگر آن است که هوش سیاسی از طریق مهارت سیاسی موجب بهبود عملکرد مدیران می‌شود (Faraji et al., 2025). بنابراین، الگوی ارائه‌شده در این پژوهش می‌تواند چارچوب نظری مناسبی برای تبیین پیامدهای مختلف هوش سیاسی در سازمان‌ها فراهم کند.

علاوه بر این، نتایج پژوهش حاضر با دیدگاه‌های نوین مطرح‌شده درباره رفتارهای سیاسی سازمانی نیز سازگار است. کیاکجوری در نظریه پدرخوانده و نیز تحلیل رفتارهای سیاسی از منظر مدیریت سازمانی، بر وجود شبکه‌های غیررسمی قدرت و نقش مهارت‌های سیاسی در موفقیت مدیران تأکید کرده است (Kiakajouri, 2025; Kiakajouri et al., 2025). یافته‌های این پژوهش نیز نشان داد که مؤلفه‌هایی نظیر شبکه‌سازی، نفوذ اجتماعی، زمان‌شناسی سیاسی و بازی‌های اجتماعی از عناصر اساسی هوش سیاسی مدیران هستند. این موضوع نشان می‌دهد که موفقیت مدیریتی در بسیاری از موارد نه تنها به ساختارهای رسمی بلکه به توانایی مدیریت روابط غیررسمی و پویایی‌های قدرت نیز وابسته است.

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که هوش سیاسی مدیران یک قابلیت چندبعدی، پویا و راهبردی است که از تعامل چهار بعد اصلی شناختی، ارتباطی، شخصیتی و استراتژیک شکل می‌گیرد. این قابلیت به مدیران کمک می‌کند تا محیط سیاسی سازمان را بهتر درک کنند، روابط مؤثرتری برقرار نمایند، رفتار خود را در شرایط پیچیده تنظیم کنند و تصمیم‌های راهبردی مناسب اتخاذ نمایند. الگوی ارائه‌شده در این پژوهش می‌تواند مبنایی برای توسعه نظری پژوهش‌های آتی و همچنین طراحی برنامه‌های آموزشی و توسعه مدیریتی در سازمان‌ها باشد.

این پژوهش مبتنی بر روش فراترکیب بود و بنابراین یافته‌های آن به کیفیت و گستره مطالعات موجود وابسته است. محدود بودن تعداد پژوهش‌های مرتبط در برخی حوزه‌ها، تفاوت رویکردهای نظری پژوهشگران، تنوع ابزارهای اندازه‌گیری و ناهمگونی مفهومی در تعریف هوش سیاسی از جمله محدودیت‌های این مطالعه محسوب می‌شوند. همچنین تمرکز پژوهش بر منابع فارسی و انگلیسی ممکن است موجب نادیده گرفتن برخی مطالعات منتشرشده به زبان‌های دیگر شده باشد. علاوه بر این، ماهیت کیفی پژوهش امکان آزمون تجربی روابط میان ابعاد شناسایی‌شده را فراهم نمی‌سازد.

پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در مطالعات آینده نسبت به طراحی و اعتبارسنجی ابزارهای جامع سنجش هوش سیاسی مبتنی بر ابعاد استخراج‌شده اقدام کنند. همچنین آزمون تجربی مدل ارائه‌شده با استفاده از روش‌های کمی، مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل شبکه‌ای می‌تواند اعتبار بیرونی یافته‌ها را افزایش دهد. بررسی نقش هوش سیاسی در صنایع مختلف، مقایسه آن در سازمان‌های دولتی و خصوصی، مطالعه تأثیر عوامل فرهنگی بر شکل‌گیری هوش سیاسی و تحلیل ارتباط آن با سایر سازه‌های مدیریتی مانند رهبری تحول‌آفرین، سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری سازمانی نیز می‌تواند زمینه‌های ارزشمندی برای تحقیقات آینده فراهم آورد.

سازمان‌ها می‌توانند از الگوی چهاربعدی ارائه‌شده به‌عنوان مبنایی برای شناسایی، ارزیابی و توسعه مدیران استفاده کنند. طراحی دوره‌های آموزشی مبتنی بر تحلیل محیط سیاسی، توسعه مهارت‌های شبکه‌سازی، مدیریت هیجانات و تصمیم‌گیری راهبردی می‌تواند به ارتقای سطح هوش سیاسی مدیران کمک کند. همچنین استفاده از نظام‌های ارزیابی ۳۶۰ درجه، برنامه‌های مربیگری مدیریتی و شبیه‌سازی موقعیت‌های سیاسی سازمانی می‌تواند زمینه رشد این قابلیت را فراهم سازد. نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری سیاسی، افزایش آگاهی نسبت به پویایی‌های قدرت و تقویت مهارت‌های تعامل سازنده با ذی‌نفعان نیز از جمله اقداماتی است که می‌تواند اثربخشی مدیران و موفقیت سازمان‌ها را در محیط‌های پیچیده امروز افزایش دهد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی‌رایت ارسال خواهد شد.

Extended Abstract

Introduction

The increasing complexity of contemporary organizations has highlighted the necessity of managerial competencies that extend beyond technical expertise and administrative knowledge. Modern organizations operate within dynamic environments characterized by uncertainty, competing interests, informal power structures, and continuous change. In such contexts, managers require the ability to understand political dynamics, navigate networks of influence, manage stakeholders, and effectively guide organizational actions. Political intelligence has therefore emerged as a critical managerial capability that enables individuals to interpret political situations accurately and influence organizational outcomes effectively (Ferris, 2005).

Political intelligence refers to a multidimensional capability involving the understanding of power relations, the interpretation of social and organizational dynamics, and the strategic use of interpersonal influence to achieve desired goals. Early conceptualizations emphasized dimensions such as social astuteness, interpersonal influence, networking ability, and apparent sincerity, establishing political intelligence as a significant determinant of managerial effectiveness (Ferris, 2005). Subsequent studies demonstrated that politically intelligent individuals are more successful in managing organizational politics, achieving career advancement, and enhancing work outcomes (Kapoutsis et al., 2017; Munyon et al., 2015).

The significance of political intelligence has become increasingly evident due to profound transformations in organizational and political environments. The emergence of hybrid political actors, the expansion of digital communication networks, and the growing complexity of governance systems have altered traditional power structures and intensified the need for sophisticated political capabilities among leaders and managers (Davis, 2025). Similarly, contemporary research indicates that political behavior is deeply embedded in organizational life and influences decision-making processes, organizational performance, and stakeholder relationships (Ahlskog et al., 2025; Hooghe et al., 2024).

In organizational settings, political intelligence contributes to a wide range of positive outcomes. Studies have demonstrated its relationship with organizational justice, employee productivity, effective conflict management, organizational change, and managerial performance (Eisazadeh et al., 2024; Faraji et al., 2025; Rakhshani et al., 2024). Political intelligence has also been associated with improved supply chain integration, enhanced competitiveness, and successful implementation of organizational strategies (Amirkhani et al., 2024; Bentley et al., 2022). Moreover, research has shown that political intelligence facilitates ethical leadership and organizational transformation by enabling managers to understand stakeholder interests and effectively manage resistance to change (Asgarnejad Nouri et al., 2022; Jarfi & Hamidipour, 2023).

Theoretical and empirical studies conducted in Iran have similarly highlighted the importance of political intelligence in managerial effectiveness. Researchers have examined its role in public organizations, sports federations, educational institutions, and governmental agencies, identifying numerous components related to political awareness, influence, networking, emotional management, and strategic action (Hashemi Mad et al., 2021; Keshavarz et al., 2016; Taghipour Vajarghah et al., 2022; Zarei Matin et al., 2023). However, despite the growing body of literature, the conceptualization of political intelligence remains fragmented. Different studies emphasize distinct dimensions and employ varying theoretical frameworks, resulting in a lack of consensus regarding the fundamental components of managerial political intelligence.

Recent contributions have further expanded the conceptual boundaries of political intelligence. New perspectives have incorporated political forecasting, strategic adaptation, behavioral analysis, and informal power dynamics into the understanding of political intelligence (Nagy, 2025). Other studies have examined political behavior through innovative frameworks emphasizing hidden networks of influence and informal organizational power structures (Kiakajouri, 2025; Kiakajouri et al., 2025). These developments suggest that political intelligence is a multifaceted phenomenon requiring comprehensive synthesis and integration.

Given the diversity of existing findings and the absence of a unified conceptual framework, there is a need for systematic integration of previous studies. Meta-synthesis offers an appropriate methodological approach for consolidating fragmented knowledge and developing a coherent model that captures the complexity of managerial political intelligence. Accordingly, the present study aimed to design a comprehensive model of political intelligence for managers through the systematic synthesis of previous research findings.

Methods and Materials

This study employed a qualitative meta-synthesis methodology to develop an integrated model of managerial political intelligence. The research process followed the seven-step framework proposed by Sandelowski and Barroso. The study began by formulating research questions concerning the dimensions and components of political intelligence among managers.

A systematic review of Persian and English literature was conducted. Scientific articles, conference papers, and academic publications related to political intelligence were searched using relevant keywords in national and international databases. The temporal scope of the review included studies published between 2005 and 2025 in English and between 2011 and 2025 in Persian.

Initially, 74 sources were identified through database searches. Inclusion criteria required studies to focus directly on political intelligence among managers, leaders, employees, or organizational actors. Sources published in scientific journals and conference proceedings were considered eligible. Studies unrelated to political intelligence, non-scientific publications, and duplicate records were excluded.

Following title, abstract, and full-text screening, 19 studies met the inclusion criteria and were selected for detailed analysis. The selected studies represented qualitative, quantitative, and mixed-methods research designs conducted in various organizational contexts.

Data extraction involved identifying key concepts, dimensions, themes, and components associated with political intelligence. The extracted findings were coded and categorized through iterative comparative analysis. Similar concepts were merged and synthesized into broader thematic categories. The reliability of the synthesis process was assessed using Cohen's Kappa coefficient, which yielded a value of 0.90, indicating excellent agreement and methodological rigor.

The final stage involved integrating the extracted components into a comprehensive conceptual model of managerial political intelligence.

Findings

The meta-synthesis identified a total of 37 components associated with managerial political intelligence. Following thematic integration and categorization, these components were organized into four overarching dimensions.

The first dimension, Political Analytical and Cognitive Intelligence, consisted of 11 components. These included power dynamics awareness, practical knowledge, information gathering, information acquisition, policy and legal analysis, social awareness, political situation interpretation, foresight, political information acquisition, monitoring political developments, and informed observation. This dimension reflects managers' capacity to understand and interpret political environments and organizational power structures.

The second dimension, Communication and Social Influence Intelligence, also comprised 11 components. These included interpersonal influence, networking capability, apparent sincerity, motivational ability,

attention attraction, trust building, targeted empathy, emotional capital recovery, mentoring, impression management, and indirect influence. This dimension emphasizes managers' ability to establish relationships, influence stakeholders, and mobilize social resources.

The third dimension, Personality and Self-Management Intelligence, included 9 components. These were political personality, stress management, emotional regulation, strategic manipulation, benevolence and compassion, personal characteristics, justification ability, goal orientation, political will, and self-monitoring. This dimension highlights the internal capacities and personal attributes that support effective political behavior.

The fourth dimension, Strategic and Operational Intelligence, consisted of 6 components. These included social games, linguistic games, political timing, strategic adaptation, vision development, and strategic flexibility. This dimension reflects managers' ability to transform political understanding into effective strategic action.

The findings revealed that managerial political intelligence is not a single competency but rather an integrated system of cognitive, interpersonal, personal, and strategic capabilities. The synthesized model demonstrates that effective political behavior emerges from the interaction of analytical understanding, social influence, self-regulation, and strategic action.

Discussion and Conclusion

The findings of this study provide a comprehensive understanding of managerial political intelligence by integrating fragmented knowledge from diverse studies into a unified conceptual framework. The identification of four major dimensions suggests that political intelligence extends beyond interpersonal influence and encompasses broader cognitive, personality, and strategic capabilities.

The Political Analytical and Cognitive Intelligence dimension underscores the importance of environmental scanning, political awareness, and information processing. Managers operating in complex environments must understand power structures, anticipate political developments, and interpret organizational dynamics accurately. Without such analytical capabilities, effective political action becomes difficult and potentially counterproductive.

The Communication and Social Influence Intelligence dimension highlights the central role of relationships and influence in organizational effectiveness. Political intelligence requires the ability to build trust, create networks, manage impressions, and influence others constructively. These capabilities enable managers to mobilize support, coordinate stakeholders, and facilitate collaboration across organizational boundaries.

The Personality and Self-Management Intelligence dimension demonstrates that successful political behavior is grounded in personal stability and self-regulation. Managers must possess emotional control, resilience, self-awareness, and determination to navigate politically sensitive situations effectively. Political intelligence is therefore not merely a behavioral skill but also a reflection of internal psychological capacities.

The Strategic and Operational Intelligence dimension emphasizes the practical application of political capabilities. Political understanding and interpersonal influence become valuable only when translated into strategic actions that advance organizational objectives. Strategic timing, adaptability, vision development, and operational execution represent critical components of effective political leadership.

Overall, the findings suggest that managerial political intelligence is a multidimensional and dynamic capability that integrates analytical insight, social influence, personal competence, and strategic action. The proposed model offers a comprehensive framework for understanding, assessing, and developing political intelligence in organizational settings. It contributes to theoretical advancement by consolidating diverse conceptualizations into a coherent structure and provides practical guidance for leadership development initiatives.

The model developed in this study may serve as a foundation for future measurement instruments, leadership training programs, managerial selection systems, and organizational development interventions. By enhancing political intelligence among managers, organizations may improve decision-making quality, stakeholder management, organizational adaptability, and overall performance in increasingly complex and politically dynamic environments.

References

- Ahlskog, R., Dawes, C., Oskarsson, S., & Weinschenk, A. (2025). The Genetics of Political Participation: Leveraging Polygenic Indices to Advance Political Behavior Research. *Political Behavior*. <https://doi.org/10.1007/s11109-025-10020-y>
- Amirkhani, A., Khadim Alizadeh, M., & Rasouli, R. (2024). Designing the Behavioral Pattern of Political Intelligence of Organizational Employees in the Development of Competitiveness. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, 15(3), 155-172.
- Asgarnejad Nouri, B., Ebrahimpour, H., & Beigi Firoozi, A. (2022). Analysis of the Mediating Role of Human Resources' Political and Cultural Intelligence between Ethical Leadership and Organizational Change. *Sustainable Human Resource Management*, 4(6), 75-98.
- Ashraf, F., & Iqbal, M. Z. (2011). A Research Agenda on the Leaders' Political Intelligence for Effective Change Management. *African journal of business management*, 5(14), 5798.
- Bentley, J. R., Robinson, J. L., & Zanhour, M. (2022). Managerial Political Intelligence and Achieved Supply Chain Integration: The Mediating Effects of Supply Chain Orientation and Organizational Politics. *Supply Chain Management: An International Journal*, 27(3), 451-465. <https://doi.org/10.1108/SCM-11-2020-0561>
- Davis, A. (2025). The Growth of Hybrid Political Actors in the Fourth Age of Political Communication. *Global Media and Communication*, 17427665251406808.
- Doustar, M., & Mombini, Y. (2014). Components and Functions of Political Intelligence. *Political Knowledge*, 10(1), 65-86.
- Eisazadeh, H., Honari, H., Fattahi Milasi, S., & Nafar, Z. (2024). The Role of Win-Win Conflict Management Strategy and Political Intelligence in Employees' Perception of Organizational Justice in Selected Sports Federations. *Sport Management Studies*, 16(88).
- Faraji, G., Nafar, Z., & Fattahi Milasi, S. (2025). The Effect of Political Intelligence on the Performance of Managers of Sports Federations: The Mediating Role of Political Skill. *Journal of Innovation Management*.
- Ferris, G. R. (2005). Development and Validation of the Political Intelligence Inventory. *Journal of Management*, 31, 126-152.
- Hamouni, S. A., Taheri Lari, M., & Bahramzadeh, H. A. (2021). A Model of Intra-Organizational and Extra-Organizational Political Behaviors of Public-Sector Managers with a Political Intelligence Approach: A Case Study of Municipalities in Razavi Khorasan Province. *Innovation Management and Organizational Behavior Quarterly*, 1(4).
- Hashemi Mad, R., Adabi Firoozjah, J., Saboonchi, R., & Alimohammadi, H. (2021). Investigating the Status of Political Intelligence among Physical Education Managers of Islamic Azad Universities across the Country. *Sepehr-e Siyasat Scientific-Specialized Quarterly*, 8(28).
- Hooghe, L., Marks, G., & Kamphorst, J. (2024). Field of Education and Political Behavior: Predicting GAL/TAN Voting. *American Political Science Review*, 119(2), 794-811.
- Jarfi, H., & Hamidipour, M. A. (2023). The Effect of Managers' Political Intelligence on Effective Change Management in Governmental Organizations: A Case Study of Khuzestan Water and Power Organization. Seventh International Conference on Global Studies in Humanities, Management, and Entrepreneurship, Tehran.
- Kapoutsis, I., Papalexandris, A., & Treadway, D. C. (2017). A Political Intelligence Perspective on Organizational Politics and Career Success. *Journal of Management*, 43(5), 1526-1553.
- Keshavarz, L., Farahani, A., & Shahrsabz, M. (2016). Regression Analysis of Political Intelligence and Political Behavior of Managers of the General Directorate of Sports and Youth and Sports Boards of Fars Province. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 3(9), 23-30.
- Kiakajouri, D. (2025). The Shadow of the Godfather: A Mixed-Methods Study in the Analysis of Political Behaviors and Organizational Management from a Cinematic Perspective. *Journal of Executive Management*, 17(33).
- Kiakajouri, D., Khazaeipour, B., & Cheriani, Y. (2025). *Godfather Theory in the Public Sector* (First edition ed.). Mehraban Publishing.

- Mohammadzadeh Razi, M. (2022). The Effect of Political Intelligence of Urban Managers of Urmia City on Their Tendency toward Sports Tourism Development with the Mediating Role of Cultural Intelligence. First International Conference on Research in Accounting, Management, Economics, and Humanities,
- Munyon, T. P., Summers, J. K., Thompson, K. M., & Ferris, G. R. (2015). Political Skill and Work Outcomes: A Theoretical Extension. *Journal of Organizational Behavior*, 36(6), 844-871.
- Nagy, T. (2025). Predictive Technical Analysis in Political Intelligence: Ways of Forecasting Party Support. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5364465>
- Rakhshani, J., Habibi, M., & Eskandarpour, B. (2024). The Relationship between Managers' Political Intelligence and Human Resource Productivity in Governmental Organizations: A Case Study of Ardabil University of Medical Sciences. *Comparative Public Administration Quarterly*, 2(1).
- Saridas, G., & Tanriogen, A. (2025). Development of Political Intelligence Leadership Scale. *International Society That Learn Journal*, 1(1), 15-31. <https://doi.org/10.64782/istlj11021531>
- Taghipour Vajarghah, S., Mokhtari Baye Kolaei, M., Aghaahmadi, G., & Ousat Khanjani, A. (2022). Identifying and Examining Causal Relationships among the Dimensions of Political Intelligence of Ministry of Interior Agents Based on an Islamic Perspective. *Iranian Political Sociology Quarterly*, 5(9).
- Zarei Matin, H., Ghomi, M. H., & Hamidzadeh, A. (2023). Designing a Model of Political Intelligence for Managers of State-Owned Companies within the Framework of Efficient Governance. *Political Science Quarterly*, 25(99).