



140307261187372

بررسی تأثیر هوش اجتماعی و هوش سیاسی بر رهبری تحول آفرین با نقش میانجی فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی

ماهرخ لطف الهی حقی^{۱*}، شیروان کیوانی^۲، صحرا ابراهیمی گنگچین^۳

۱-مدیریت دولتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران(نویسنده مسئول).

۲-دانشجو، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

۳- دانش آموخته کارشناسی ارشد، واحد ارومیه دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	هدف اصلی از انجام این تحقیق بررسی تأثیر هوش اجتماعی و هوش سیاسی بر رهبری تحول آفرین با نقش میانجی فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی بود. تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ ماهیت و روش از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی و از نوع تحقیقات همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه مدیران سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تشکیل می دهد که با توجه به آمار اتخاذ شده از سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان این آمار برابر ۱۵۲۱ می باشد و براساس جدول مورگان ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیده است و به منظور سنجش برازش کیفیت مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه های تحقیق، در قالب نسخه ۳ استفاده شد. بر این اساس از نرم افزار Smart PLS مدلیابی معادلات ساختاری و رویکرد حداقل مربعات جزئی در این تحقیق تمامی فرضیه ها تأیید شدند و نتایج تجزیه و تحلیل مدل تحقیق نشان داد؛ هوش اجتماعی بر رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت و معناداری دارد. هوش سیاسی بر رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت و معناداری دارد. هوش اجتماعی بر فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. هوش سیاسی بر فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. فضیلت سازمانی بر رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت و معناداری دارد و در نهایت نقش میانجی گر فضیلت سازمانی در سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تأیید است و رابطه بین هوش اجتماعی و هوش سیاسی و رهبری تحول آفرین را میانجی گری می کنند.
تاریخ ارسال ۱۴۰۳/۰۷/۲۶	
تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۱۰/۱۰	
(مقاله پژوهشی)	
	کلمات کلیدی: هوش اجتماعی، هوش سیاسی، رهبری تحول آفرین، فضیلت سازمانی

مقدمه

در ادبیات معاصر رهبری و مدیریت سازمانی، نظریه های رهبری تحول آفرین به عنوان سرآمد تمامی نظریه ها در مقام توصیف فرآیندهای اثربخشی رهبری شهرت یافته است. این نظریه در عین حال توانسته است الگوی مناسبی را برای ایجاد تغییرات بنیادین و تحول در شاکله بسیاری از سازمان های امروزی ارائه دهد (عظیمی مطلق، عطایی ۱۴۰۰). توسعه های اخیر در نظریه های رهبری، از نظریه های رهبری کاریزماتیک که رهبر را موجودی غیرمعمولی فرض می کرد و پیروان را وابسته به رهبری می دانست به سمت

تئوری های نئوکاریزماتیک و رهبری تحول آفرین که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می کنند، انتقال یافته است (کارک^۱ ۲۰۱۴).

رفتار رهبری تحول آفرین نشان دهنده فعال ترین و مؤثرترین شکل از رهبری است؛ به طوری که در آن، رهبران از نزدیک با کارکنان خود در ارتباط اند و به آنها انگیزه می دهند که فراتر از معمول، مشغول به انجام کار خود شوند. در سبک رهبری تحول آفرین، رهبری به عنوان فرایندی تاثیر گذار بر تفکرات و مفروضات اعضای سازمان و ایجاد تعهد به تصمیمات اساسی و راهبردهای سازمان محسوب می شود (دوستارو همکاران، ۱۳۹۵).

هوش و رهبری مفاهیمی ریشه‌داری هستند که قرن‌هاست با یکدیگر مرتبط اند. در مطالعات رهبری سنتی، بیان شده است که رهبری به ویژگی های شخصی فرد که یکی از این ویژگی ها هوش است بستگی دارد (استوگدیل^۲، ۱۹۴۸). و رهبران را می توان بر اساس ویژگی هایی مانند شخصیت و هوش از غیر رهبران متمایز کرد (آنتوناکیس و دیوید^۳، ۲۰۱۸). در سازمان‌های مدرن، از رهبر انتظار می رود مهارت‌های اجتماعی مانند داشتن مهارت‌های ارتباطی مؤثر، موفق بودن در روابط بین فردی و درک و رفع نیازهای پیروان را داشته باشد. در این مرحله؛ مفهوم هوش اجتماعی دارای یک نقش حمایتی در حوزه های مدیریتی با توانمندسازی افراد برای درک و اقدام هوشمندانه در روابط انسانی است. برخی از محققان هوش اجتماعی را به عنوان ظرفیت احساس و درک خود و شناخت، عاطفه و اعمال دیگران در حین حضور رابطه و اقدام مناسب براساس آن درک کردن، تعریف کرده اند (ثورندایک^۴، ۱۹۲۰). در حالی که هوش سیاسی رفتار سیاسی است که رهبران در اداره سازمان از آن استفاده می کنند. افراد دارای هوش سیاسی به طور دقیق می دانند چه رفتاری از خود نشان دهند تا منافع شخصی خود را تأمین کنند و شخصیتی هماهنگ با محیط دارند آن ها بهترین زمان و روش را می دانند تا تغییرات را قبول کنند و سازمان را به نحو عالی مدیریت کرده تا به اهداف سازمانی دست یابند مدیران می توانند با گسترش روابط شخصی با کارکنان، همکاران، ارباب رجوع و سرپرستان توانایی هوش سیاسی خود را افزایش دهند (عسگرزاد نوری و همکاران ۱۴۰۱).

از طرفی فضیلت سازمانی منجر به روابط اجتماعی غنی تر، استرس سازمانی کمتر، تعهد سازمانی بالاتر، رفتار شهروندی سازمانی قوی تر، نگرش مثبت تر سازمانی و کاهش فساد اداری می شود که با ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و تحریک پذیری آنان در راستای کمک و احترام به یکدیگر، انعطاف پذیری در برابر مسائل و مشکلات، بهبود عملکرد شغلی و حفظ و تقویت اعتبار سازمان می شود (رستمی و بریمانی، ۱۴۰۱).

یکی از مهمترین مشکلات سازمان ها و نهادهای دولتی و خصوصی عصر حاضر انتخاب و انتصاب مدیران کارآمد و شایسته است که این موضوع مهم با توجه به چالش های اساسی تکنولوژی و بحران های مالی و اقتصادی سال های اخیر، بیش از پیش نمود یافته است؛ به طوری که براساس تحقیقات انجام شده، در بسیاری از سازمان های بزرگ از میان هر ده مدیر، چهار مدیر کارآمدی لازم را ندارند که این امر موجب وارد آمدن ضررهای فراوانی به سازمان شده است. امروزه، می توان ادعا کرد که شناسایی و استفاده از هوش مدیران می تواند قدرت رقابت پذیری یک سازمان را افزایش دهد و از دیگر سازمان ها متمایز کند. در محیط و بازار جهانی، هوش، اهرم مورد نیاز مدیران و رهبران محسوب میشود. افرادی که هوش بالایی دارند، جزو دارایی های ارزشمند سازمان هستند. این موضوع مهم در مورد مدیران اهمیت بیشتری پیدا می کند. اگر بر این باور باشیم که موفقیت در گذشته متکی به مهارتهای فنی بوده است، امروزه و در قرن بیست و یکم، وجود مدیران با قدرت تجزیه و تحلیل بالاتر نقش اساسی در اثربخشی سازمان ها دارند و آنچه متضمن این موفقیت ها است، چندان به جایگاه مدیر در سلسله مراتب سازمانی بر نمی گردد؛ بلکه، به هوش مدیران

¹ -Kark

² -Stogdill

³ -Antonakis&David

⁴ -Thorndike

بستگی دارد. و مهمترین هوش های که در این موفقیت می تواند به مدیران کمک کند هوش اجتماعی و سیاسی است. از آنجا که سبک رهبری تحول آفرین یکی از سبک های جدید و موثر رهبری سازمان ها در فضای کنونی جامعه جهانی بوده و به تجربه ثابت شده است که سبک رهبری تحول آفرین در محیط های پویا و ناپایدار به خوبی از عهده حل مسائل سازمان بر آمده و به همین دلیل حرکت در مسیر تربیت رهبران تحول آفرین و توجه بیشتر به سبک رهبری تحول آفرین جزو نیازهای ضروری و اجتناب ناپذیر سازمان می باشد و همچنین با توجه به نقش مهم و چشم گیری که فضیلت سازمانی در اثر بخشی سازمان ها دارد هدف پژوهش حاضر این است که آیا هوش اجتماعی و هوش سیاسی بر رهبری تحول آفرین با نقش میانجی فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد یا نه؟

هوش اجتماعی

هوش اجتماعی برای نخستین بار توسط ثراندایک^۱ در سال ۱۹۲۰، بیان شد. وی هوش اجتماعی را یک مفهوم انتزاعی معرفی کرد. هوش اجتماعی توانایی درک دیگران و ایجاد یک رفتار معقول با آنان است. زمانی که فردی توانایی درک دیگران را دارد و یک رفتار منطقی از خود نشان دهد دارای هوش اجتماعی است و می داند که چگونه هیجانات و احساسات خود و دیگران را کنترل و هدایت کند (شیخ الاسلامی، ۱۳۹۸).

مفهوم هوش اجتماعی دارای تعاریف متعددی است. اما همه آن ها در دو عامل با یکدیگر مشترک اند. این دو عامل عبارتند از:

❖ آگاهی از دیگران

❖ سازگاری افراد با دیگران و موقعیت های اجتماعی (احمدی زاده شهر بابکی و همکاران، ۱۳۹۵)

هوش اجتماعی توانایی به کارگیری مهارت های ارتباطی دوستانه با دیگران، رفتارهای اجتماعی و همدلی با دیگران است. هوش اجتماعی به معنی درک دیگران و رفتار خردمندانه در ارتباطات با آنها است. این تعریف دارای بعد شناختی (فهمیدن و درک کردن دیگران) و رفتاری (چگونه رفتار کردن و تنظیم احساسات دیگران) است (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۷). هوش اجتماعی یک بعد یا بخشی از هوش است؛ که در سایه روابط افراد در محیط های گوناگون ایجاد می شود. هوش اجتماعی، توانایی درک و کنترل هیجانات و احساسات فرد می باشد این مفهوم در جهت کمک به فعالیت های فکری، تصمیم گیری و ارتباطی کمک می کند و بدیهی است در موقعیت های اجتماعی متفاوت، رفتار یکسانی از افراد مشاهده نمی شود. این مفهوم قدرت شناخت و درک رفتار دیگران را افزایش می دهد. با وجود این متغیر، افراد در ارتباط و تعامل با دیگران تصمیم گیری بهتری از خود نشان می دهند. هوش اجتماعی معمولاً در قالب توانمندی ایجاد می شود (طولابی و زارعی، ۱۳۹۵).

هوش سیاسی

یکی از مهمترین راه های افزایش نفوذ در دیگران، هدایت، رهبری و مدیریت سازمان ها است این اعمال نفوذ و قدرت نیازمند هوش سیاسی بالایی است. هوش سیاسی درباره کار کردن با صداقت به منظور دستیابی به اهداف و منافع مشترک است نه در جهت منافع فردی، برای اینکه افراد هوش سیاسی به دست آورند لازم است پایه ها و منابع قدرت را که خود و یا دیگران دارند بشناسند و مهارت های مذاکره را ارتقا دهند (یزدان پناه و همکاران، ۱۳۹۷). در واقع هوش سیاسی چارچوبی است که سبب بهبود ادراک و شناخت بیشتر نسبت به مسائل موجود می شود که مدیران در قالب آن می توانند ارزیابی بهتری نسبت به شرایط محیطی داشته باشند (گلشاهی و همکاران، ۱۳۹۹)

به بیان دیگر هوش سیاسی روشی تاثیرگذار است که کارکنان برای ایجاد ارتباط مناسب با سایرین اعم از هم ردیفان، زیردستان، بالادستان و ذینفعان داخلی و خارجی سازمان استفاده می کنند تا رفتار آنها را با توجه به خواسته خود تغییر داده و به اهداف فردی

^۱ -Thorndike

و سازمانی دست یابند و از این طریق موجبات پیشرفت سازمان خود را فراهم سازند. شناخت علایق، سلیقه‌ها، فرهنگ و حساسیت‌های مخاطبان هدف، مدیریت کلام و بکارگیری اصول و فنون مذاکره، بهره‌گیری از روانشناسی و ارتباطات در مدیریت اطلاعات، مدیریت بر خود و مدیریت بر دیگران همگی به هوش سیاسی بستگی دارد (کشاورز و همکاران، ۱۳۹۵).

افراد با هوش سیاسی بالا همیشه درصدد به دست آوردن اطلاعات موثق و به روز در سازمان هستند تا بتوانند در مواقع لزوم از فرصت‌ها برای دستیابی به اهداف سازمانی استفاده کرده و تهدیدها را خنثی نمایند. آنها با تبادل اطلاعات، شیوه‌های مختلف اجرایی را ارزیابی و بهترین راه حل را انتخاب می‌کنند. یکی از کارکردهای هوش سیاسی پویایی قدرت است اما هوش سیاسی در رابطه با سوء استفاده از قدرت فردی نیست بلکه افرادی در سازمان حضور دارند که از هوش سیاسی زیاد برخوردارند و برای منافع فردی کار نمی‌کنند بلکه برای منافع سازمان و تحول در آن کار میکنند (یزدان پناه و همکاران، ۱۳۹۷).

رهبری تحول آفرین

یکی از نظریه‌های نوین در زمینه رهبری سازمانی، رهبری تحول آفرین است. اصطلاح رهبری تحول آفرین توسط دانتون (۱۹۷۳) مطرح و سپس توسط برنز^۱ (۱۹۷۸) بکار گرفته شد. باس و آولیو (۱۹۹۴) این مفهوم را توسعه داد و مفهوم رهبری تحول گرا را ارائه شد. در این تعریف رهبری براساس نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی تعریف شد. باس و آولیو می‌گویند زمانی که رهبر علائق کارکنان خود را توسعه دهد، آگاهی و پذیرش برای مأموریت و مقصد گروه ایجاد کند و پیروان را به دیدن جایگاهی بالاتر از منافع خویش یعنی منافع گروه سوق دهد، رهبری تحول گرا شکل گرفته است. رهبران تحول بخش بینشی را به پیروان القا می‌کنند که پیروان را الهام می‌بخشد و آنها را بر می‌انگیزد تا به چیزهایی فوق العاده یا فراتر از انتظار دست پیدا کنند. مهم تر اینکه آنها را به عنوان دیدگاه و آرمان خودشان پذیرفته و درک کنند (سهیل نژاد و همکاران، ۱۴۰۲).

از جدیدترین سبک‌های رهبری است که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است. رهبری تحول آفرین می‌تواند به عنوان سبکی از رهبری تعریف شود که رهبران تحول آفرین از تحریک فرهیختگی جهت به چالش کشیدن افکار و تصورات و خلاقیت‌های پیروان و شناخت ارزش‌ها و باورهای شان استفاده می‌کنند. این امر مستلزم آن است که رهبران، پیروان را به تلاش در جهت رویکردهای جدید و خلاق برای انجام کارها سوق دهند منافع جمعی را میان اعضای سازمان بالابردند و به آنها کمک می‌کند تا به اهداف مشترک سازمانی دست پیدا کنند (جوان امانی و اکبری، ۱۴۰۰).

رهبری تحول آفرین یکی از پارادایم‌های رهبری در روانشناسی سازمانی است که مورد تحقیق گسترده‌ای قرار گرفته است. زمانی که سبک رهبری در سازمان به سمت و سوی رهبری تحولی سوق پیدا کند، تمام سازمان و کارکنان برای انجام کارهای نوآورانه دارای انگیزه بیشتری می‌شوند. چرا که مدیریت از آنها و فعالیت‌های این افراد حمایت می‌کند و شرایط و زیرساخت‌های سازمان را برای انجام فعالیت‌های نوآورانه بیش از پیش تقویت می‌کند (فراهانی و آرای، ۱۴۰۲).

¹-Danton

²-Bronze

فضیلت سازمانی

در سالهای اخیر، سازمان ها شروع به درک اهمیت حفاظت از سلامت روانی کارکنان از طریق ایجاد یک محیط کاری با فضیلت، مانند تقویت قدردانی، سپاسگزاری و تشویق، افزایش بهره وری و رقابت، و ایجاد تصویر سازمانی مثبت کرده اند (شورای ایمنی و بهداشت شغلی^۱، ۲۰۱۶).

فضیلت به معنی ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی که جهت گیری مثبتی دارد در یک سازمان است (ریگو و همکاران^۲، ۲۰۱۱). فضیلت سازمانی با در نظر گرفتن اخلاقیات به عنوان پایه ای اساسی در روابط با نهادهای دیگر و تقدم شمردن اهداف جامعه بر اهداف سازمان و اهمیت دادن به پیامدهای اجتماعی کارها است (هیسل^۳، ۲۰۱۳).

فضیلت سازمانی ویژگی اخلاقی سازمان است که می تواند در صفات شخصیتی افراد در سازمان نمود پیدا کند؛ بنابراین، فضیلت سازمانی صفت اخلاقی است که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی تجاری آموخته می شود. فضیلت سازمانی باید در سطح سازمان عملیاتی شده و در ارزش های آرمانی سازمان ها آشکار شود (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۴).

فضیلت امروزه از مهم ترین مباحث در سازمان های مختلف می باشد، که در حوزه های گوناگون به ویژه در حوزه اخلاق کاربردی، از جمله اخلاق سازمانی، تاثیرات مثبتی دارد و یک سازمان با اعمال فضیلت آمیز باعث ایجاد شادی اجتماعی، فردی و خوشحالی کارکنان می شود، که در نهایت منجر به رضایت شغلی و رفتارهای فرا نقشی می شود. و به دلیل مولفه های بسیار ارزشمندی که دارد می تواند در ایجاد و شکل گیری سازمان هایی کاملاً اخلاقی مفید و کارآمد، موثر باشد (سان و یون^۴، ۲۰۲۲).

فضیلت سازمانی می تواند به مدیران در یادگیری و عمل هوشمندانه و دستیابی به بهترین نتیجه کمک کند کارایی و بهره وری سازمان را نیز افزایش دهد. از این رو توجه به اصول اخلاقی و فضیلت سازمانی ضروری است و موجب مشروعیت سازمان می شود و هرچه درصد اعتماد سازمان بالا برود، میزان بهره وری نیز افزایش می یابد (نیازی و همکاران، ۱۴۰۰). کارمندی که در یک سازمان فضیلت مدار کار می کنند، احساسات مثبتی را تجربه می کند و در نتیجه متعهد و درگیر کار هستند (شارما و گوپال^۵، ۲۰۲۱).

پیشینه

آقاشاهی اردستانی و عباسی (۱۴۰۲): در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش میانجی رهبری مشترک و نقش تعدیلگری نوآوری مدیریت نشان دادند رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش میانجی رهبری اشتراکی تاثیر معناداری دارد. همچنین رهبری تحول آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش تعدیلگری نوآوری مدیریت تاثیر معناداری دارد. روش پژوهش حاضر بر مبنای هدف؛ کاربردی و ماهیت توصیفی از نوع پیمایشی و همچنین بر اساس رویکرد؛ تحقیق حاضر از نوع کمی است. روش گردآوری داده ها از نوع کتابخانه ای و میدانی بود. جامعه آماری در پژوهش حاضر را کارکنان شرکت های کوچک و متوسط در سطح استان تهران تشکیل می دهند که تعداد کارکنان جمعا ۴۵۰۰۰ نفر است. نمونه آماری پژوهش بر اساس فرمول کوکران برای جامعه محدود، ۳۸۰ نفر تعیین گردید. روش نمونه گیری تصادفی است.

¹ - Occupational Safety and Health Council

²-Rego et al

³ -Hessel

⁴ -Sun&Yoon

⁵ -Sharma&Goyal

حسن جرفی (۱۴۰۲): در پژوهشی با عنوان نقش هوش سیاسی و سرمایه اجتماعی بر مدیریت تغییر اثربخش در بین کارکنان سازمان آب و برق خوزستان به این نتیجه رسیدند که یافته‌های پژوهش حاکی از تأیید تأثیر هوش سیاسی و سرمایه اجتماعی بر مدیریت تغییر اثربخش در سازمان آب و برق استان خوزستان بود. همچنین نتایج نقش میانجی گری سرمایه اجتماعی را تأیید کرد این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی است. جامعه آماری کارشناسان و مدیران و مسئولان ستادی سازمان آب و برق استان خوزستان بود. تعداد افراد جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۰۰۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۴۰ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند

حاجی نژاد و همکاران (۱۴۰۲): در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر کارکرد مدیریت منابع انسانی و فرسودگی شغلی در دوران پاندمی کرونا (مورد مطالعه: سازمان های دولتی استان بوشهر) نشان داند رهبری تحول آفرین بر کارکرد مدیریت منابع انسانی و فرسودگی شغلی کارکنان سازمان های دولتی استان بوشهر رابطه مثبت و معناداری است و همچنین بین رهبری تحول آفرین بر مدیریت منابع انسانی سازمان های دولتی استان بوشهر تاثیر مثبت و معناداری وجود دارد و بین رهبری تحول آفرین بر فرسودگی شغلی کارکنان سازمان های دولتی استان بوشهر تاثیر معکوس و معناداری وجود دارد. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و ماهیت آن توصیفی می باشد. در بخش توصیفی با استفاده از ابزارهای روش کتابخانه ای و میدانی و پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق، ۱۵۳ کارکنان سازمان های دولتی استان بوشهر بودند.

سویلپهین^۱ (۲۰۲۴): در پژوهشی با عنوان رهبری تحول آفرین و مشارکت کاری بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی سازمان یادگیرنده به این نتیجه رسید درگیری کاری بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. رهبری تحول آفرین و مشارکت کاری تأثیر مثبت معناداری بر سازمان های یادگیرنده دارد. سازمان یادگیرنده تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. رهبری تحول آفرین و مشارکت کاری تأثیر مثبت معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق سازمان های یادگیرنده دارد

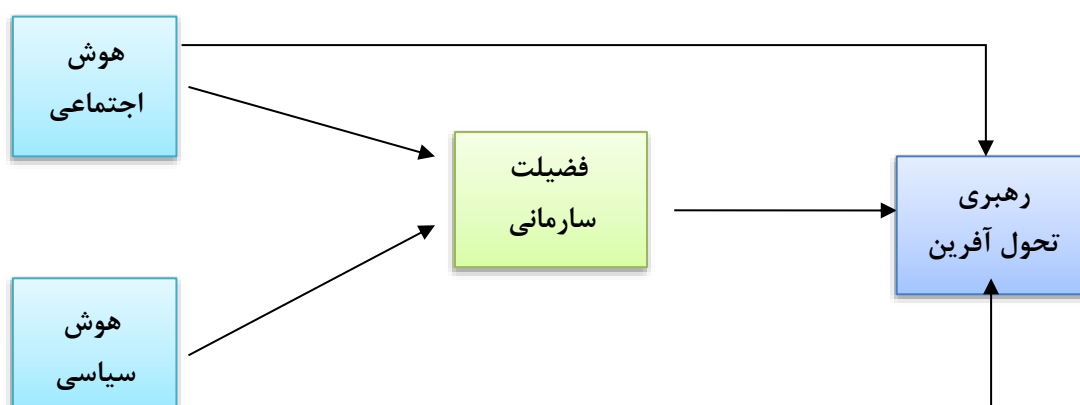
ارشد و همکاران^۲ (۲۰۲۳): در پژوهشی با عنوان نقش واسطه ای بهزیستی در میان فضیلت سازمانی، هوش هیجانی و شغل عملکرد در پس از همه گیری کووید ۱۹ نشان دادند قرار گرفتن در معرض آن برای سلامت روانی و عاطفی افراد مخرب است همه گیری COVID-19 و استراتژی های واکنش چند جانبه برای مهار لازم است آ می تی. در نتیجه فاصله گذاری اجتماعی و خود انزوا، مردم با چالش های زیادی در زندگی خود مواجه شده اند. این رنج در محل کار حتی بیشتر است. کارکنان با ترس از قرار گرفتن در معرض ویروس و انواع جدید آن کار می کنند که بر رفاه آنها تأثیر منفی می گذارد. این مطالعه مدلی را بررسی و آزمایش می کند که تحقیقات رفاه را در سراسر تنظیمات سازمانی گسترش می دهد و عوامل مهمی را که منجر به بهبود عملکرد شغلی می شود مورد هدف قرار می دهد. زوج در وضعیت پس از همه گیری COVID-19 برای بهبود عملکرد هر دو نقش و رفتارهای عملکرد فرا نقشی در بخش بانکداری پاکستان، سازمانی فضیلت (همچنین به عنوان فضیلت سازمانی شناخته می شود) و فضیلت درونی (همچنین به عنوان هوش هیجانی شناخته می شود) مورد بررسی قرار می گیرند. داده ها از بانک ۴۱۶ جمع آوری شده است کارکنان با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای نامتناسب. در بخش بانکی پاکستان، رفاه به عنوان عامل روانشناختی کلیدی شناسایی شد عملکرد درون نقشی و عملکرد فرا نقشی به درون و سازمانی عوامل. یافته های پژوهش نیز مشخص کرد که مفهوم سازی بهزیستی ذهنی است در زمینه کار در درک رابطه آن با کار معنادارتر است متغیرهای محل کار نسبت به رفاه ذهنی عمومی یا جهانی.

چارچوب نظری

¹ -Soilihin

² -Arshad et alR2023

مدل هوش اجتماعی سیلورا و همکاران (۲۰۰۱) سه بعد پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی را در بر می‌گیرد. هوش سیاسی بر اساس مدل دوستار و همکاران (۱۳۹۵) شامل ابعاد هوشیاری اجتماعی، نفوذ بین فردی، شبکه‌سازی و صداقت آشکار است. رهبری تحول آفرین طبق مدل بس و آوولیو (۲۰۰۰) دارای چهار مؤلفه نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی است. فضیلت سازمانی نیز بر پایه مدل کامرون و همکاران (۲۰۰۴) شامل پنج بعد خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش می‌باشد. این چارچوب نظری امکان بررسی تأثیر هوش اجتماعی و سیاسی بر رهبری تحول آفرین و نقش میانجی فضیلت سازمانی را در سازمان‌های دولتی استان آذربایجان غربی فراهم می‌آورد و زمینه را برای تحلیل روابط بین این متغیرها و ابعاد آنها مهیا می‌سازد.



شکل ۱-۱- مدل مفهومی پژوهش؛ رستمی و بریمانی (۱۴۰۱) و یالچینیت و اکتاش^۱ (۲۰۲۲)

فرضیه های پژوهش

۱-۶-۱- فرضیه اصلی

هوش اجتماعی و هوش سیاسی بر رهبری تحول آفرین با نقش میانجی فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.

۱-۶-۲- فرضیه های فرعی

- ❖ هوش اجتماعی بر رهبری تحول آفرین در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
- ❖ هوش سیاسی بر رهبری تحول آفرین در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
- ❖ هوش اجتماعی بر فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
- ❖ هوش سیاسی بر فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
- ❖ فضیلت سازمانی بر رهبری تحول آفرین در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
- ❖ فضیلت سازمانی تاثیر بین هوش اجتماعی و رهبری تحول آفرین را در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی را میانجی گری می کند.
- ❖ فضیلت سازمانی تاثیر بین هوش سیاسی و رهبری تحول آفرین را در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی میانجی گری می کند.

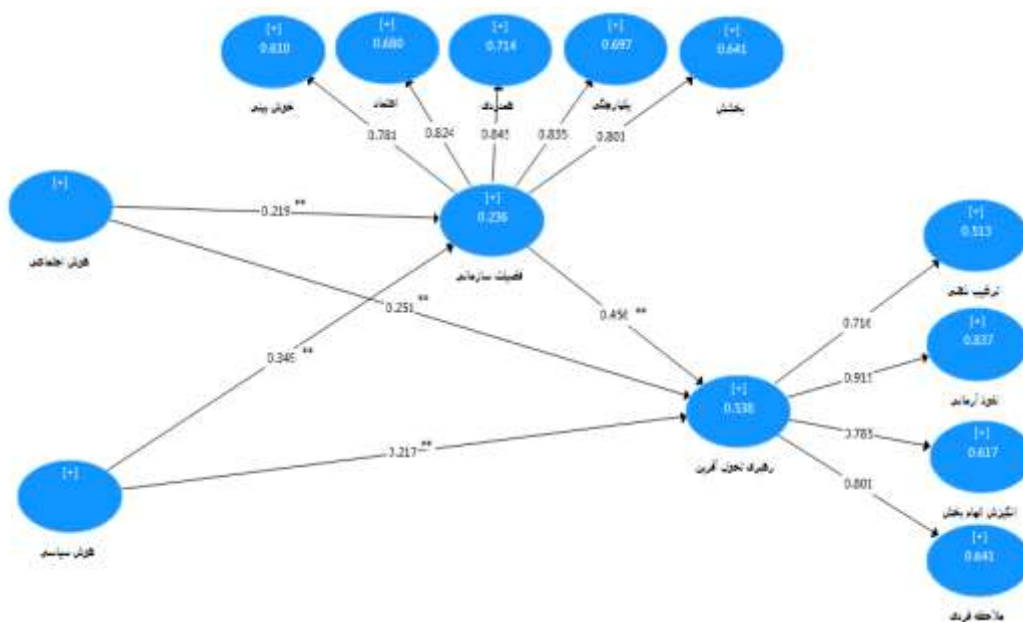
¹ -Yalcinyigit&Aktash

روش شناسی

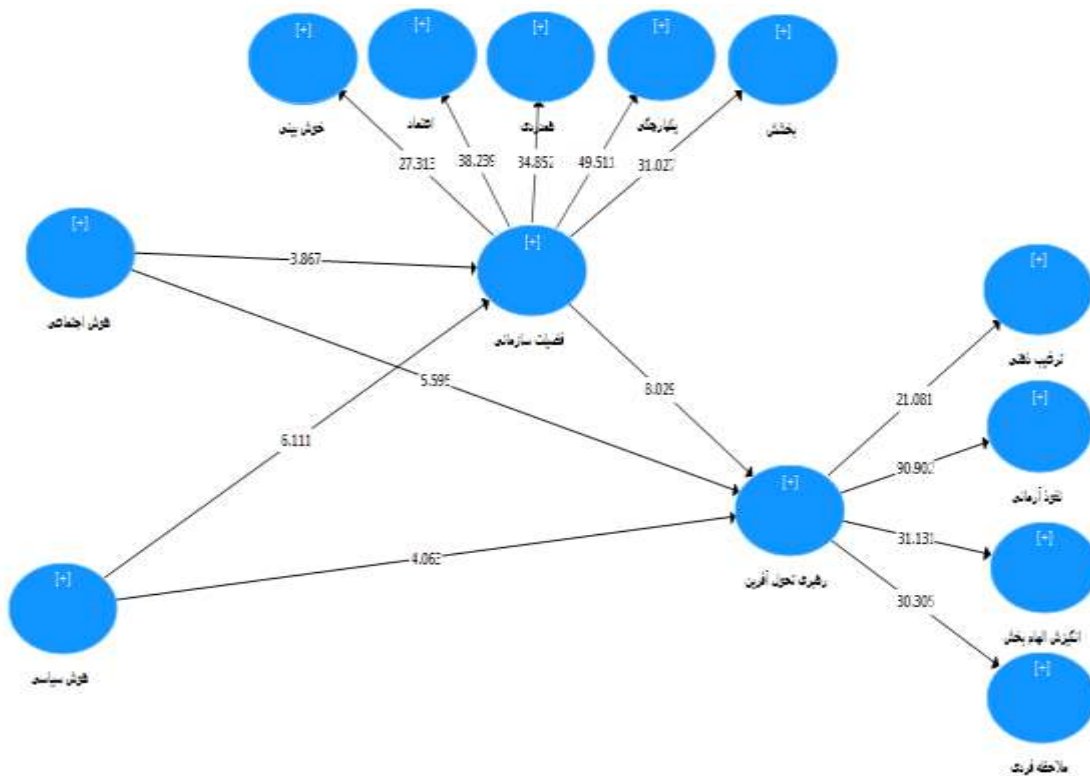
این پژوهش کاربردی با رویکرد توصیفی-همبستگی و به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری شامل ۱۵۲۱ مدیر سازمان‌های دولتی استان آذربایجان غربی بود که بر اساس جدول مورگان، ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از مطالعه کتابخانه‌ای مبانی نظری و پیشینه پژوهش، داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری گردید. برای سنجش متغیرها از ابزارهای معتبر شامل پرسشنامه سیلورا و همکاران (۲۰۰۱) برای هوش اجتماعی، دوستار و همکاران (۱۳۹۵) برای هوش سیاسی، بس و آوولیو (۲۰۰۰) برای رهبری تحول‌آفرین، و کامرون و همکاران (۲۰۰۴) برای فضیلت سازمانی استفاده شد که روایی محتوایی آن توسط اساتید تایید شده است. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای هوش اجتماعی (۰.۹۳) سؤال (۱۵)، هوش سیاسی (۰.۸۷) سؤال (۱۶)، رهبری تحول‌آفرین (۰.۹۳) سؤال (۲۰) و فضیلت سازمانی (۰.۹۳) سؤال (۱۵) به دست آمد. ضریب پایایی کل پرسشنامه (۰.۹۰) نیز محاسبه گردید که نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزار پژوهش است. تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در بخش توصیفی، به توصیف نتایج به دست آمده از جامعه آماری پرداخته شد و در بخش استنباطی، آزمون فرضیه‌ها انجام گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و ارزیابی آزمون‌ها از نرم‌افزار SMART-PLS با روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد که امکان بررسی روابط بین متغیرها را فراهم آورد.

یافته ها

برای آزمون مدل پژوهش از روش حداقل مجذورات جزئی استفاده شد. آزمون الگوی ساختاری پژوهش و فرضیه‌های پژوهش در روش PLS از طریق بررسی ضرایب مسیر (بارهای عاملی) و مقادیر R2 امکان‌پذیر است (سیدعباس زاده و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین از روش بوت استرپ (با ۵۰۰ زیر نمونه) برای محاسبه مقادیر آماره T جهت تعیین معنی‌داری ضرایب مسیر استفاده شد. ضرایب مسیر برای تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین در تبیین واریانس متغیر ملاک مورد استفاده قرار می‌گیرند و مقادیر R2 نشانگر واریانس تبیین شده متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش‌بین است (وینزی، چین، هنسلر و وانگ، ۲۰۱۰). در شکل ۲ مدل آزمون شده رابطه بین متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. اعداد داخل دایره واریانس تبیین شده هستند.



شکل ۲. الگوی آزمون شده پژوهش



شکل ۳. ضرایب تی الگوی آزمون شده پژوهش

در شکل ۳ ضرایب تی برای مسیرهای پژوهش گزارش شده است. ضرایب تی بالای $\pm 1/96$ تا $\pm 2/58$ در سطح $0/05$ معنی دار می باشند و ضرایب تی بالاتر از $\pm 2/58$ در سطح $0/01$ معنی دار هستند. ضرایب تی کمتر از $1/96$ معنادار نیستند.

جدول ۱. نتایج مدل آزمون شده برای مسیرهای مدل

مسیر	ضرایب مسیر	ضرایب تی	واریانس تبیین شده
------	------------	----------	-------------------

به روی رهبری تحول‌آفرین از:		
هوش اجتماعی	۰/۲۵۱**	۵/۵۹۵
هوش سیاسی	۰/۲۱۷**	۴/۰۶۳
فضیلت سازمانی	۰/۴۵۶**	۸/۰۲۹
به روی فضیلت سازمانی از:		
هوش اجتماعی	۰/۲۱۹**	۳/۸۶۷
هوش سیاسی	۰/۳۴۹**	۶/۱۱۱

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

بر اساس جدول ۱؛ نتایج نشان داد تأثیر هوش اجتماعی بر رهبری تحول‌آفرین و فضیلت سازمانی مثبت و معنی‌دار است. هوش سیاسی بر رهبری تحول‌آفرین و فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. فضیلت سازمانی بر رهبری تحول‌آفرین تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. علاوه بر این، ۵۴ درصد واریانس رهبری تحول‌آفرین و ۲۴ درصد واریانس فضیلت سازمانی توسط مدل پژوهش تبیین می‌شود.

جدول ۲. نتایج اثرات غیرمستقیم مدل آزمون شده برای مسیرهای مدل

مسیر	ضرایب مسیر	ضرایب تی
نقش میانجی فضیلت سازمانی در تأثیر:		
هوش اجتماعی بر رهبری تحول‌آفرین	۰/۱۰**	۳/۶۱۷
هوش سیاسی بر رهبری تحول‌آفرین	۰/۱۶**	۵/۰۶۲

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

مطابق با جدول ۲؛ نقش میانجی فضیلت سازمانی در تأثیر هوش اجتماعی بر رهبری تحول‌آفرین و هوش سیاسی بر رهبری تحول‌آفرین مثبت و معنی‌دار است.

در نهایت جهت نشان دادن اعتبار یافته‌های مدل پژوهش از شاخص‌های برازش مدل‌های معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. شاخص برازش کلی الگو در روش حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF^1 می‌باشد و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت الگوی حداقل مجذورات جزئی به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند (رینگل^۳، ۲۰۰۶). این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه (سیدعباس زاده و همکاران، ۱۳۹۱). وتزلس و همکاران^۴ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). ملاک کلی برازش (GOF) را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراکات و R^2 به دست آورد (سیدعباس زاده و همکاران، ۱۳۹۱):

$$GoF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

1- Goodness Of Fit

3- Ringel

4- Wetzles et al

در پژوهش حاضر برای الگوی آزمون شده شاخص برازش مطلق GOF، $0/58$ به دست آمد که مقدار به دست آمده برای این شاخص برازش نشانگر برازش مناسب الگوی آزمون شده است.

بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر، محقق به تعیین تاثیر هوش اجتماعی و هوش سیاسی بر رهبری تحول آفرین با نقش میانجی فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی پرداخت. همچنین سوال اساسی پژوهش این بود آیا هوش اجتماعی و هوش سیاسی بر رهبری تحول آفرین با نقش میانجی فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی آذربایجان غربی تاثیری دارد یا نه؟ بر این اساس، در این تحقیق تمامی فرضیه ها تأیید شدند و نتایج تجزیه و تحلیل مدل پژوهش نشان داد؛ هوش اجتماعی بر رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت و معناداری دارد. هوش سیاسی بر رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت و معناداری دارد. هوش اجتماعی بر فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. هوش سیاسی بر فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. فضیلت سازمانی بر رهبری تحول آفرین تأثیر مثبت و معناداری دارد و در نهایت نقش میانجی گر فضیلت سازمانی در سطح اطمینان 99% مورد تأیید است و تاثیر بین هوش اجتماعی و هوش سیاسی بر رهبری تحول آفرین را میانجی می کنند.

هوش اجتماعی بر رهبری تحول آفرین در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

با توجه به ضریب مسیر $0/251$ و همچنین آماره t به مقدار $5/595$ در شکل های ۲ و ۳ می توان گفت: در سطح اطمینان 99% درصد هوش اجتماعی بر رهبری تحول آفرین در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش معنادار می باشد و تأیید می شود.

هوش اجتماعی بین همه کارکنان یک سازمان بویژه مدیران سازمان امری حیاتی است که سبب افزایش و ارتقاء عملکرد مدیران می شود کسی که از هوش اجتماعی بالایی برخوردار است در یک موقعیت مشکل زا، برای حل مشکل و رسیدن به هدف از بین راه حل های مختلف بهترین روش را برای حل مشکل انتخاب می کند با این حال رهبری تحول آفرین موجبات تغییرات بزرگ سازمانی را برای دستیابی به اهداف بلندمدت فراهم می آورد.

بررسی پیشینه تجربی پژوهش نشان می دهد نتایج حاصل با مطالعات آقاشاهی اردستانی و عباسی (۱۴۰۲)، فراهانی و آرایی (۱۴۰۲)، مالکپورلپری و همکاران (۱۴۰۱)، رحیمی و همکاران (۱۴۰۱)، سویلیهین (۲۰۲۴)، سنوال و سرین (۲۰۲۲) همسو می باشد.

هوش سیاسی بر رهبری تحول آفرین در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

با توجه به ضریب مسیر $0/217$ و همچنین آماره t به مقدار $4/063$ در شکل های ۲ و ۳ می توان گفت: در سطح اطمینان 99% درصد هوش سیاسی بر رهبری تحول آفرین در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش معنادار می باشد و تأیید می شود.

هوش سیاسی سوء استفاده از قدرت فردی نیست بلکه افرادی در سازمان وجود دارند که از هوش سیاسی بالایی برخوردارند و برای منافع فردی کار نمی کنند بلکه برای منافع سازمان و تحول در آن کار می کنند با این حال رهبران تحول آفرین صاحب بینش دیگران را برای انجام دادن کارهای استثنایی به تلاش و میدارند. آن ها باید در زمینه هدایت تغییرات و تعارضات سازمانی از هوش سیاسی بالایی برخوردار باشند.

بررسی پیشینه تجربی پژوهش نشان می دهد نتایج حاصل با مطالعات حسن جرفی (۱۴۰۲)، پورشهابی و سپاهیان (۱۴۰۲)، رستمی و بریمانی (۱۴۰۱)، جعفر بیکزاد (۱۴۰۱)، قلاتی و همکاران (۲۰۲۲)، بودور و دمیر (۲۰۲۲) همسو می باشد.

با توجه به ضریب مسیر ۰/۲۱۹ و همچنین آماره t به مقدار ۳/۸۶۷ در شکل های ۲ و ۳ می توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ درصد هوش اجتماعی بر فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش معنادار می باشد و تأیید می شود.

افراد دارای هوش اجتماعی، درک بهتری نسبت به روابط اجتماعی دارند و سعی می کنند در تعاملات خود از ابزاری بهره گیرند که سبب غنی سازی روابط شان گردد و همچنین فضیلت سازمانی می تواند به مدیران در برقراری تعاملات با دیگران، عمل هوشمندانه و دستیابی به بهترین نتیجه کمک کند کارایی و بهره وری سازمان را نیز افزایش یابد.

بررسی پیشینه تجربی پژوهش نشان می دهد نتایج حاصل با مطالعات علی مرادی (۱۴۰۲)، همتیان و همکاران (۱۴۰۲)، رحیمی و همکاران (۱۴۰۱)، حیدری و همکاران (۱۴۰۱)، ارشد و همکاران (۲۰۲۳)، یالچین یت و اکناش (۲۰۲۲) همسو می باشد.

با توجه به ضریب مسیر ۰/۳۴۹ و همچنین آماره t به مقدار ۶/۱۱۱ در شکل های ۲ و ۳ می توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ درصد هوش سیاسی بر فضیلت سازمانی در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه چهارم پژوهش معنادار می باشد و تأیید می شود.

مدیران با هوش سیاسی بالا توانایی افزایش عملکرد تیمی خود را دارند. هوش سیاسی برای رشد افراد در سازمانها نیز ضروری است که موفقیت سازمانی را افزایش، اضطراب را کاهش و روابط خارجی را بهبود می بخشد. در مجموع، فضیلت سازمانی برای عملکرد کارکنان و سازمان به طور کلی حیاتی است، که در نهایت منجر به رضایت شغلی و رفتارهای فرافشاری می شود.

بررسی پیشینه تجربی پژوهش نشان می دهد نتایج حاصل با مطالعات سلم آبادی و همکاران (۱۴۰۱)، گل پرور و همکاران (۱۴۰۱)، رستمی و بریمانی (۱۴۰۱)، نیازی و همکاران (۱۴۰۰)، یوسف و رادولسکوب (۲۰۲۳)، هو و همکاران (۲۰۲۲) همسو می باشد.

با توجه به ضریب مسیر ۰/۴۵۶ و همچنین آماره t به مقدار ۸/۰۲۹ در شکل های ۲ و ۳ می توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ درصد فضیلت سازمانی بر رهبری تحول آفرین در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ بنابراین فرضیه پنجم پژوهش معنادار می باشد و تأیید می شود.

فضیلت سازمانی در سازمانها دولتی می تواند به بهبود و گسترش رهبری تحول آفرین کمک نماید. به طور کلی رهبران تحول آفرین به دلیل جنبه های مثبت آن، مانند ایجاد رضایتمندی، انگیزش، بهبود عملکرد شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان، موجبات توانمندسازی آنان را فراهم نموده و کارکنان را به فعالیت فراتر از انتظاراتشان ترغیب میکنند مدیران با درک نیازها، مهارتها و آرزوهای متفاوت تک تک کارکنان، موجبات ایجاد یک رابطه عاطفی بین خود و کارکنان را فراهم می کنند

بررسی پیشینه تجربی پژوهش نشان می دهد نتایج حاصل با مطالعات حاجی نژاد و همکاران (۱۴۰۲)، پورشاهی و سپاهیان (۱۴۰۲)، همتیان و همکاران (۱۴۰۲)، حیدری و همکاران (۱۴۰۱)، پورواتو و همکاران (۲۰۲۱)، ارشد و همکاران (۲۰۲۳) همسو می باشد. فضیلت سازمانی تأثیر بین هوش اجتماعی و رهبری تحول آفرین را در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی میانجی گری می کند.

با توجه به ضریب مسیر ۰/۱۰ و همچنین آماره t به مقدار ۳/۶۱۷ در شکل های ۲ و ۳ می-توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ درصد فضیلت سازمانی تأثیر بین هوش اجتماعی و رهبری تحول آفرین را در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی میانجی گری می کند؛ بنابراین فرضیه ششم پژوهش معنادار می باشد و تأیید می شود.

هوش اجتماعی یک کلمه کلیدی و لازمه بسیاری از سازمان هاست. که فرآیندی بی پایان و پویاست و برای پیشرفت ضروری است بنابراین می توان گفت، افراد با هوش اجتماعی بالا قادر به تولید رفتار کافی برای به دست آوردن و رسیدن به اهداف اجتماعی خواستنی خود هستند. مدیران با هوش اجتماعی بالا، که در سازمان ها از الگوی رفتاری رهبران تحول آفرین استفاده می کنند با نفوذ آرمانی که دارند مورد پذیرش زیردستان قرار می گیرند؛ سپس آرمان ها و فضایل اخلاقی سازمان را از طریق ایجاد و بیان

چشم انداز الهام بخش برای آینده ترسیم می کنند و با حمایت از کارکنان و دادن آموزش به هنگام به آنان، راه های مطلوب تری را برای حل مسائل و مشکلات سازمانی فراهم نموده و توسعه خلاقیت و نوآوری سازمانی را نیز در میان کارکنان تشویق می کنند و در نهایت یک سازمان با اعمال فضیلت آمیز باعث ایجاد شادی اجتماعی، فردی و خوشحالی کارکنان می شود.

بررسی پیشینه تجربی پژوهش نشان می دهد نتایج حاصل با مطالعات فراهانی و آرای (۱۴۰۲)، مالکپورلپری و همکاران (۱۴۰۱)، حیدری و بابایی نژاد (۱۴۰۰)، سلم آبادی و همکاران (۱۴۰۱)، سویلیهین (۲۰۲۴)، یوسف و رادولسکوب (۲۰۲۳)، آزانیدو و همکاران (۲۰۲۰) همسو می باشد.

فضیلت سازمانی تاثیر بین هوش سیاسی و رهبری تحول آفرین را در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی میانجی گری می کند.

با توجه به ضریب مسیر ۰/۱۶ و همچنین آماره t به مقدار ۵/۰۶۲ در شکل های ۲ و ۳ می توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ درصد فضیلت سازمانی تاثیر بین هوش سیاسی و رهبری تحول آفرین را در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی میانجی گری می کند؛ بنابراین فرضیه هفتم پژوهش معنادار می باشد و تأیید می شود.

رهبران تحول آفرین با به کارگیری هوش سیاسی باعث دستیابی بیشتر به کارایی و اهداف سازمانی شده و موجبات دگرگونی در ساختار، شیوه انجام امور، فرهنگ در سازمان را فراهم می آورند تا بدین ترتیب، سازمان به سمت مطلوب ترین حالت خود به منظور اثربخشی بیشتر حرکت کند با این حال توسعه فضیلت دارای اهمیت می باشد زیرا گاهی به علت نقصان فضیلت ممکن است فضای بی اعتمادی و عدم وفاداری در سازمان ها گسترش یابد .

بررسی پیشینه تجربی پژوهش نشان می دهد نتایج حاصل با مطالعات آقاشاهی اردستانی و عباسی (۱۴۰۲)، رستمی و بریمانی (۱۴۰۱)، هاشمی ماد و همکاران (۱۴۰۰)، نیازی و همکاران (۱۴۰۰)، قلاتی و همکاران (۲۰۲۲)، هو و همکاران (۲۰۲۲) همسو می باشد. در ادامه با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهای ارائه شده است:

❖ پیشنهاد می گردد سازمانها دوره های آموزشی هوش اجتماعی برای مدیران، جهت بالابردن توانایی درک و فهم، پیش بینی رفتار و احساسات دیگران، کنار آمدن با عواطف خود و دیگران، فهم دقیق موقعیت ها و شبکه های اجتماعی، مهارت خوب گوش کردن و خوب ابراز وجود کردن در فعالیت های اجتماعی برگزار کنند.

❖ پیشنهاد می شود به منظور استفاده بهینه و مطلوب از هوش سیاسی مدیران شرایط استفاده و به کارگیری مولفه های هوش سیاسی نظیر بازیهای اجتماعی (همکاری و رقابت)، پویایی قدرت (توسعه و استفاده از قدرت در ارتباط با سایر نهادهای)، شخصیت سیاسی (تاثیرپذیری محتوا، سبک تصمیم گیری از انگیزهها و اعتقادات کارکنان) و تسخیر احساسات (توجه، تأیید نظر، عذرخواهی، وصف خویش) در سازمانها فراهم شود.

❖ مدیران سازمانها موضوع فضیلت سازمانی را به طور جدی مورد توجه قرار دهند و در راستای تقویت این ویژگی های شخصیتی در کارکنان، برنامه ریزی های مناسبی را در قالب برگزاری کارگاه های منظم آموزشی برای کارکنان تدارک ببینند تا شرایط ایجاد این ویژگی ها در محیط سازمانی و احساس رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری برای آنان فراهم گردد و فضیلت سازمانی به نقطه ایده ال خود نزدیک شود

❖ پیاده کردن فضیلت سازمانی نیازمند تلاش و همکاری تمامی اعضای سازمان است که با پیروی از ارزش های اجتماعی، سازمان می توانند به موفقیت ها و پایداری بیشتری یابند در این راستا باید کارگاه های آموزشی مناسبی برگزار کنند

❖ در راستای افزایش فضیلت سازمانی با توجه به نقش مهم آن در کاهش ارزش های منفی مانند دروغ، چالپوسی، نفاق و غیره و بهبود ارزش های اخلاقی مثبت مانند صداقت، راستگویی، انصاف، امانت داری پیشنهاد می گردد سازمانها محیطی مناسب جهت همکاری و شناخت بیشتر و بهتر کارکنان با همدیگر را فراهم سازند و رهبران تحول آفرین به نیازهای تک تک کارکنان

توجه و فرصت شکوفایی و خلاقیت و بروز احساسات را در کارکنان بوجود آورند تا بهره‌وری و اثربخشی سازمانی افزایش یابد

❖ با توجه به اینکه در سازمان‌ها حذف رفتارهای سیاسی ممکن نیست و نمی‌توان آنها را از میان برد، پیشنهاد می‌شود سازمانهای دولتی استان با به‌کارگیری رهبری تحول‌آفرین و هوش سیاسی، رفتارهای سیاسی نامطلوب را به حداقل رسانده و تمرکز خود را به جنبه‌های مثبت رفتار سیاست‌مداران معطوف نمایند...

فهرست منابع

آقاشاهی اردستانی، حمیده عباسی. (۲۰۲۳). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر پذیرش نوآوری فناوری اطلاعات با نقش میانجی رهبری مشترک و نقش تعدیلگری نوآوری مدیریت. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۷(۲۶)، ۸۵۸-۸۶۱.

بیک زاد. (۲۰۲۲). مدل‌سازی تأثیر جو اخلاقی بر بهروزی سازمانی با نقش میانجی‌گری هوش سیاسی و اعتماد سازمانی. مدیریت عملیات، ۲(۷)، ۸۹-۱۲۱.

پورشهبابی، سپاهیان، نواب. (۲۰۲۳). بررسی تأثیر مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین بر رفاه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان. مدیریت نوآفرینی.

جرفی، حسن. (۲۰۲۳). نقش هوش سیاسی و سرمایه اجتماعی بر مدیریت تغییر اثربخش در بین کارکنان سازمان آب و برق خوزستان. مجله علمی، ۱۰(۴)، ۳۸۳-۳۹۵.

حاجی نژاد، صدیقه افشارنسب. (۲۰۲۳). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر کارکرد مدیریت منابع انسانی و فرسودگی شغلی در دوران پاندمی کرونا (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان بوشهر). نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۷(۲۵)، ۱۶۶۶-۱۶۸۱.

حیدری، بابایی نژاد، عباس. (۲۰۲۲). بررسی ارتباط سنجی بین هوش هیجانی و هوش اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه موردی: اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان). ماهنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران.

رحیمی، ابراهیم، عباسی رستمی، نجیبه، صفری شاد، حسینی. (۲۰۲۲). بررسی تأثیر هوش اجتماعی بر اعتماد اجتماعی و انزوای اجتماعی. مدیریت دانشگاهی، ۱(۴)، ۱-۲۰.

رستمی رشید، کوروش، بریمانی. (۲۰۲۲). رابطه بین هوش سیاسی و فضیلت سازمانی با نقش میانجی رهبری تحول‌آفرین در کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی (مورد مطالعه: منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد). آموزش علوم دریایی، ۹(۲)، ۱۱۴-۱۲۵
سلم آبادی عباس، حامل ام البنین، احمدی صادق، دانش فر مریم. (۲۰۲۲). نقش سرمایه روان‌شناختی در سلامت سازمانی با میانجی فضیلت سازمانی.

فراهانی، آرای. (۲۰۲۳). سیاست-گذاری تأثیر رهبری تحول‌آفرین و اصیل بر نوآوری سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گر تسهیم دانش در شرکت بیمه ایران. مدیریت کسب و کار، ۱۵(۵۸)، ۲۰-۳۶.

گل پرور، روحی، منظری توکلی. (۲۰۲۲). تأثیر هوش سیاسی بر رابطه هوش‌های اقتصادی و اجتماعی با مشارکت سیاسی (مطالعه موردی شهروندان کرمان سال ۱۴۰۰). ماهنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۵(۱۰)، ۱۵۸۷-۱۶۰۸

مالکپورلپری کامران، مهرآوردگیگلو شهرام، مسلمی مهنی معصومه، منظری طیبه. (۲۰۲۲). بررسی ارتباط بین هوش اجتماعی و اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران دانشگاه‌های دولتی.

- مرادی. علی (۲۰۲۳). رابطه بین هوش اجتماعی، فرهنگی و هیجانی با میزان رضایت از وضعیت شغلی مورد مطالعه کرمانشاه. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۵(۲)، ۱۴۹-۱۷۲.
- نیازی، فرامرز، رمضان، خلیلیپور. (۲۰۲۳). تحلیل رابطه مؤلفه‌های هوش اخلاقی و فضیلت سازمانی با عملکرد حسابرسان مستقل. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۸(۱)، ۱۸۹-۱۹۷.
- هاشمی ماد، ادبی فیروزجاه، صابونچی، علیمحمدی. (۲۰۲۱). بررسی وضعیت هوش سیاسی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی سراسر کشور. سیاست پژوهی ایرانی (سپهر سیاست سابق)، ۸(۲۸)، ۱۴۱.
- همتیان ر.، حیدری ا.، نجف پور ف. ا. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر کیفیت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با تاکید بر نقش میانجی فضیلت سازمانی در شرکت توسعه منابع انرژی صبا باتری تهران. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری.

- Arshad, M. A., Arshad, D. Zakaria, N. (2023). Mediating role of wellbeing among organizational virtuousness, emotional intelligence and job performance in post-pandemic COVID-19. *Frontiers in psychology*, 14, 1105895.
- Azañedo, C. M., Sastre, S., Artola, T., Alvarado, J. M., Jiménez-Blanco, A. (2020). Social intelligence and psychological distress: subjective and psychological well-being as mediators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7785.
- Budur, T., Demir, A. (2022). The relationship between transformational leadership and employee performance: Mediating effects of organizational citizenship behaviors. *Iranian Journal of Management Studies*, 15(4), 899-921.
- Ho, H. C., Hou, W. K., Poon, K. T., Leung, A. N., Kwan, J. L. (2023). Being virtuous together: A one-year prospective study on organizational virtuousness, well-being, and organizational commitment. *Applied Research in Quality of Life*, 18(1), 521-542.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., Sijabat, R. (2021). Effect of Management Innovation, Transformational Leadership, and Knowledge Sharing on Market Performance of Indonesian Consumer Goods Company. *Journal of Applied Management (JAM)*.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limón, M. L. S., Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11).
- Sanwal, T., Sareen, P. (2023). Higher employee engagement through social intelligence: a perspective of Indian scenario. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35(1), 111-126.
- Soilihin, A. (2024). Transformational Leadership and Work Engagement on Organizational Citizenship Behavior With Learning Organization as A Mediation Variable. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(3), 328-337.
- YALÇINYİĞİT, S., Aktaş, H. (2023). A Research on the Relationship of Social Intelligence and Cultural Intelligence with Leadership Styles. *Istanbul Business Research*, 52(1)
- Yousaf, Z., Radulescu, M. (2023). Does Organizational Virtue Crop-Up Organizational Justice? Accessing the Mediating Role of Moral Identity. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-20.

Investigating the impact of social intelligence and political intelligence on transformational leadership with the mediating role of organizational virtue in government organizations of West Azerbaijan province

abstract

The main purpose of this research was to investigate the impact of social intelligence and political intelligence on transformational leadership with the mediating role of organizational virtue in the government organizations of West Azarbaijan province. It is a type of correlational research. The statistical population of the present research consists of all the managers of the government organizations of West Azerbaijan Province, which according to the statistics adopted from the management and planning organization of the province, this number is equal to 1521, and based on the Morgan table, 310 people have been selected as a sample, and in order to measure The quality fit of the conceptual model of the research and the test of the research hypotheses were used in the form of version 3. Based on this, the Smart PLS software for structural equation modeling and the partial least squares approach were confirmed in this research, and the results of the analysis of the research model showed; Social intelligence has a positive and significant effect on transformational leadership. Political intelligence has a positive and significant effect on transformational leadership. Social intelligence has a positive and significant effect on organizational virtue. Political intelligence has a positive and significant effect on organizational virtue. Organizational virtue has a positive and significant effect on transformational leadership, and finally, the mediating role of organizational virtue is confirmed at a confidence level of 99%, and the relationship between social intelligence, political intelligence and transformational leadership They mediate.

Keywords: social intelligence, political intelligence, transformational leadership, organizational virtue