

Investigating the relationship between social intelligence and altruism and work conscientiousness (components of organizational citizenship behavior) among male teachers in secondary schools in District 2 of Ardabil city.

Mehrdad Nemati Amogean¹, Touran Soleimani²

1. M.A. of Educational Management, Islamic Azad University, Ardabil Branch, Ardabil, Iran

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Ardabil Branch, Ardabil, Iran

*Corresponding Author: **Touran Soleimani**, E-mail: T.soleimani@yahoo.com

Abstract

Background and Aim: Education is a vital institution in society, with the teaching profession requiring strong communication, altruism, and conscientiousness. This study explores the relationship between social intelligence and two components of organizational citizenship behavior (altruism and conscientiousness) among male secondary school teachers in Ardabil's District 2.

Methods: This descriptive correlational study involved 347 male secondary school teachers, with 180 selected via staged random sampling using the Krejci and Morgan table. Data were collected using the Tremso Social Intelligence Questionnaire (reliability: 0.84) and the Oregon and Konoski Organizational Citizenship Behavior Questionnaire (reliability: 0.82). Descriptive and inferential statistics were employed for analysis.

Results: The chi-square test ($\chi^2=21.508$) revealed that most teachers exhibited medium to high social intelligence. Also, the correlation coefficient of social intelligence with altruism ($r=0.324$) and the correlation coefficient of social intelligence with work conscientiousness ($r=0.231$) showed a positive and significant correlation.

Conclusion: The study concludes that higher social intelligence correlates with increased altruism and conscientiousness. This highlights the importance of fostering social intelligence among teachers to enhance organizational citizenship behavior, ultimately benefiting educational environments.

Keywords: Social intelligence, altruism, work conscientiousness, male secondary school teachers.

DOI: 10.22098/pbeo.2025.16523.1053

Received: 2024/01/15

Accepted: 2025/06/25

بررسی رابطه هوش اجتماعی با نوع دوستی و وجدان کاری (از مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی) دبیران مرد مدارس متوسطه ناحیه دو شهر اردبیل

مهرداد نعمتی عموقین^۱، توران سلیمانی^۲

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران

* نویسنده مسئول: توران سلیمانی، رایانامه: E-mail: T.soleimani@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: آموزش و پرورش، از مهم‌ترین نهادهای همه‌ی جوامع محسوب می‌شود. به دلیل اهمیت و حساسیت بالای شغل معلمی برقراری ارتباط، نوع دوستی و وجدان کاری در آموزش و پرورش و بین معلمان اهمیت بسزایی دارد. براین اساس، هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه هوش اجتماعی با نوع دوستی و وجدان کاری از مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی دبیران مرد مدارس متوسطه ناحیه دو شهر اردبیل می‌باشد.

روش: این مطالعه با توجه به موضوع و ماهیت، پژوهش توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این مطالعه شامل ۳۴۷ نفر از دبیران مرد در مدارس متوسطه ناحیه دو شهر اردبیل است. برای انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای بهره گرفته شده و براساس جدول کرجسی و مورگان، ۱۸۰ نفر انتخاب گردیدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه‌ی رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کونوسکی با پایایی ۰/۸۲ و پرسشنامه هوش اجتماعی ترمسو با پایایی ۰/۸۴ استفاده شد. داده‌ها با روش‌های آماری استنباطی و توصیفی مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: با توجه به نتیجه آزمون خی دو ($\chi^2=50.8/21$) و اینکه فراوانی گزینه‌های موافقت بیش تر از مخالفت است؛ می‌توان گفت که دبیران مرد مدارس متوسطه ناحیه دو شهر اردبیل از هوش اجتماعی متوسط به بالا و مطلوبی برخوردار هستند. همچنین ضریب همبستگی هوش اجتماعی با نوع دوستی $r=0.324$ و ضریب همبستگی هوش اجتماعی با وجدان کاری $r=0.231$ ، همبستگی مثبت و معناداری را نشان داد.

نتیجه گیری: با افزایش هوش اجتماعی، نوع دوستی و وجدان کاری افزایش پیدا می‌کند یا به عبارت دیگر هوش اجتماعی با نوع دوستی و وجدان کاری همبستگی مثبت معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی: هوش اجتماعی، نوع دوستی، وجدان کاری، دبیران مرد مدارس متوسطه.

DOI: 10.22098/pbeo.2025.16523.1053

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۰۵

مقدمه

نیروی انسانی در آموزش و پرورش، به عنوان یک نهاد فرهنگی و تربیتی، بسیار مهم است. نهادی که بنیاد آن بر سرمایه‌های غیرمادی و فرهنگی بنا شده است، بی‌شک بستری از مشارکت، همکاری، رفتارهای انسانی و اخلاقی و روابط انسانی نیازمند است (اصغرنژاد و همکاران، ۱۴۰۲). فعالیت و سرمایه اجتماعی و شهروندی بخش بزرگی از فعالیت‌های اجتماعی، فرهنگی، و امور خیر را دربرمی‌گیرد (براری و همکاران، ۱۴۰۱). مسئولیت اجتماعی سازمان به عنوان یک چارچوب تصمیم‌گیری در درون سازمان تعریف می‌شود که بر اساس آن، سازمان‌ها موظف به توجه به رفاه و آسایش جامعه و شهروندان هستند. این مفهوم نه تنها سازمان‌ها را به حفظ منابع و محیط زیست ملزم می‌کند، بلکه آنها را به ایفای نقشی فعال در بهبود کیفیت زندگی افراد جامعه تشویق می‌نماید. به عبارت دیگر، مسئولیت اجتماعی سازمان به عنوان یک فاکتور کلیدی در استراتژی‌های تجاری مدرن شناخته می‌شود که اهمیت توجه به نیازهای اجتماعی و محیطی را در کنار اهداف اقتصادی مورد تأکید قرار می‌دهد. در این راستا، سازمان‌ها باید به گونه‌ای عمل کنند که منافع آنها با منافع جامعه هم‌راستا باشد و از طریق فعالیت‌های خود، به توسعه پایدار و ارتقاء سطح زندگی افراد کمک کنند. این رویکرد می‌تواند به تقویت روابط بین سازمان و جامعه و نیز بهبود تصویر عمومی سازمان منجر شود (یوآن و همکاران^۱، ۲۰۲۰). سرمایه اجتماعی از طریق تعامل بین افراد، فرآیندها، فناوری و ایجاد محیطی بر پایه همیاری، همکاری، مشارکت و اعتماد متقابل (وان^۲ و همکاران، ۲۰۱۶)، درک و تعهد مشترک و متقابل (دستوریان و همکاران^۳، ۲۰۱۷)، مشارکت پویا و نوآوری‌های راهبردی ناشی از ارتباطات باز (یان و گوان^۴، ۲۰۱۸)، فرهنگ کار گروهی را فراهم می‌نماید (فاسین و همکاران^۵، ۲۰۱۷).

جامعه جهانی امروزه، دنیای متحول، پویا و به‌روز است، که تاثیرگذار بر رفتار و اندیشه می‌باشد (دانیلز^۶، ۲۰۰۹). جهان به طور پیوسته در حال تغییر است و این تحول، فرآیند جهانی شدن را تسریع می‌کند. این شرایط، بر قوانین و مقررات تأثیر می‌گذارد و نیاز به انعطاف‌پذیری، کیفیت و تغییر نگرش را افزایش می‌دهد. در نتیجه، سازمان‌ها و شرکت‌ها با چالش‌های بیشتری در انطباق با محیط متغیر و رقابت مواجه می‌شوند. در این راستا، اعتقاد بر این است که عملکرد و کارایی سازمان‌ها به شدت به تلاش و انگیزه کارکنان در پذیرش وظایف و نقش‌هایی فراتر از آنچه در شرح شغل تعیین شده، وابسته است. به طور قطع، این ویژگی‌ها کارکنان هستند که وجه تمایز میان سازمان‌های مؤثر و غیرمؤثر را شکل می‌دهند. در واقع، توانمندی و مشارکت فعال کارکنان در ایجاد تغییرات و نوآوری‌ها، عنصر کلیدی در موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌آید. از این رو، توجه به توسعه و توانمندسازی نیروی انسانی می‌تواند به عنوان یک استراتژی مؤثر در تحقق اهداف سازمانی و افزایش رقابت‌پذیری در سطح جهانی مطرح شود (فتحی جعفری، ۱۳۹۳).

طبق تعریف متخصصان علوم اجتماعی و رفتاری هوش اجتماعی با اهمیت‌ترین عامل برای ایجاد روابط با افراد است و باعث افزایش پیشرفت کارایی و عملکرد آدمی در فعالیت‌های روزمره فردی شده و در نهایت، توسعه و پیشرفت فرد در جوامع را به ارمغان می‌آورد (کاتن^۷، ۲۰۱۶). هوش اجتماعی به توانایی افراد در تعامل با دیگران و عملکرد در گروه‌های اجتماعی اشاره دارد. این نوع هوش نقش مهمی در ایجاد و حفظ روابط دوستانه و صمیمانه ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، افرادی که از هوش اجتماعی بالایی برخوردارند، قادرند در محیط‌های اجتماعی به خوبی عمل کنند و به پیشرفت‌های مثبت و امن در زندگی اجتماعی خود دست یابند. این مهارت‌ها نه تنها به بهبود کیفیت کار و رضایت شغلی کمک می‌کنند، بلکه به ایجاد پیوندهای عاطفی مستحکم نیز منجر می‌شوند. بنابراین، هوش اجتماعی به عنوان

1. Yuan-lu, Tian & Yu

2. Van

3. Dastourian, B, Kawamorita Kesim, H, Seyyed-Amiri, N, & Moradi, S

4. Yan & Guan

5. Faccin, Genari & Macke

6. Daniels

7. Kauten

یک عامل کلیدی در توسعه فردی و اجتماعی شناخته می‌شود که می‌تواند اثرات مثبتی بر روابط بین فردی و کار گروهی داشته باشد (بگیم و پانکاجم^۱، ۲۰۱۷). هوش اجتماعی به عنوان یک ویژگی پیچیده شامل سه مولفه اصلی است: ادراکی، تحلیلی-شناختی و رفتاری. در این زمینه، توانایی تحلیل رفتارهای اجتماعی دیگران نقشی کلیدی و متقابل ایفا می‌کند. این توانایی به فرد این امکان را می‌دهد که انگیزه‌ها و تله‌های شناختی مرتبط با دیگران را شناسایی کند. همچنین، اشخاصی که هوش اجتماعی بالایی دارند، می‌توانند رفتارهای متناسب و مؤثری را تولید کنند که به آن‌ها کمک می‌کند اهداف اجتماعی خود را به دست آورند و به موفقیت‌های بیشتری دست یابند. بنابراین، درک و تحلیل رفتارهای اجتماعی نه تنها به شناخت دیگران کمک می‌کند، بلکه به فرد اجازه می‌دهد تا در تعاملات اجتماعی خود به شکل بهتری عمل کند و به نتایج مطلوب‌تری برسد (الیاسی، ۱۳۹۱).

نوع دوستی به عنوان یک ارزش اجتماعی با اهمیت، مسئولیت اخلاقی افراد در جامعه را به تصویر می‌کشد و تضعیف آن می‌تواند به اختلال در روابط اجتماعی منجر شود. از دیدگاه سی رایت میلز، یکی از چالش‌های اجتماعی قابل توجه در جوامع معاصر، کاهش حس نوع دوستی میان افراد است. این پدیده به‌ویژه در محیط‌های شهری به وضوح قابل مشاهده است و تأثیرات منفی بر روی روابط اجتماعی و همبستگی اجتماعی دارد. در این راستا، اهمیت توجه به مفهوم نوع دوستی و روش‌های تقویت آن در تعاملات اجتماعی میان افراد، به‌طور فزاینده‌ای مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. به نظر می‌رسد که برای مقابله با این معضل، نیاز به ایجاد فضاهایی برای تقویت ارتباطات انسانی و ارتقاء حس همدلی و همبستگی در جامعه وجود دارد. این موضوع نه تنها به بهبود کیفیت زندگی افراد کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به ایجاد جوامع سالم‌تر و پایدارتر منجر شود (جعفری و شجاعی، ۱۴۰۲).

مفهوم وجدان کاری به عنوان یک محرک اساسی در تحقق کار درست شناخته می‌شود. به عبارت دیگر، وجدان کاری می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌ها داشته باشد. در این زمینه، عوامل مختلفی نقش دارند که از جمله آن‌ها می‌توان به عوامل فرهنگی و اجتماعی، ویژگی‌های فردی و شخصیتی، و تربیت خانوادگی اشاره کرد. این عوامل به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در شکل‌گیری و تقویت وجدان کاری افراد اثر گذارند. به‌طور کلی، وجدان کاری نه تنها یک ویژگی فردی بلکه یک مؤلفه کلیدی در تحقق موفقیت‌های جمعی و سازمانی است (عظیمی و فلاحی، ۱۳۹۸).

مدارس به عنوان نهادهای کلیدی در فرآیند تولید علم و تربیت نسل‌های آینده، وظایف و مسئولیت‌های سنگینی بر عهده دارند. برای تحقق این اهداف، ضروری است که در کنار ترویج رفتارهای شهروندی سازمانی در میان کارکنان، به توسعه هوش اجتماعی نیز توجه کافی صورت گیرد. این امر می‌تواند به ایجاد محیطی مساعد برای ارتقاء تعهد، رضایت و نوع دوستی در بین اعضای سازمان منجر شود. همچنین، تقویت وجدان کاری، احترام به دیگران، جوانمردی، فضایل مدنی و تعلق سازمانی از دیگر نتایج مهم این رویکرد خواهد بود. بنابراین، توجه به این ابعاد می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش و در نهایت به پیشرفت جامعه کمک شایانی نماید (نعمتی عموقین، ۱۳۹۴).

نیروی انسانی به عنوان یکی از ارکان کلیدی در پیشرفت و تعالی سازمان‌ها شناخته می‌شود. این منبع ارزشمند، نه تنها به عنوان اصلی‌ترین منبع سازمانی تلقی می‌گردد، بلکه کاهش یا افزایش کیفیت آن می‌تواند تأثیرات عمیقی بر عملکرد کلی سازمان داشته باشد. به همین دلیل، سازمان‌ها باید به‌طور جدی به برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی خود توجه کنند تا از ظرفیت‌های بالقوه این منبع به شکل مؤثر بهره‌برداری نمایند. امروزه، موفقیت سازمان‌ها به شدت به وجود نیروی انسانی متخصص و متعهد وابسته است (قنبری و همکاران، ۱۳۹۳). امروزه، به دلیل پیشرفت‌های قابل توجه در علوم، تجربیات انسانی و فناوری، توجه به نظام آموزش و پرورش به یک امر جهانی تبدیل شده است. این اهمیت به حدی رسیده است که بسیاری از تحلیلگران، دامنه وظایف نظام آموزشی را به عنوان یکی از عوامل کلیدی در شناخت رشد و توسعه هر جامعه تلقی می‌کنند. علاوه بر این، رفتار کارکنان در سازمان‌ها نقش حیاتی در موفقیت آن‌ها ایفا می‌کند. در این راستا، پژوهشگران به فعالیت‌هایی که فراتر از وظایف مشخص شده کارکنان صورت می‌گیرد، اصطلاحاً «رفتار شهروندی سازمانی» می‌نامند

¹.Baggiyamand Pakajan

(پودساکف و همکاران^۱، ۲۰۰۹). رفتار شهروندی سازمانی در هر سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی محسوب می‌شود، زیرا این رفتار با متغیرهای حیاتی نظیر اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمان ارتباط نزدیکی دارد. به همین دلیل، بسیاری از محققان تلاش کرده‌اند تا به تحلیل و بررسی رفتارهای مرتبط با موفقیت پایدار سازمان‌ها بپردازند، رفتارهایی که معمولاً در گذشته به آن‌ها توجه کافی نشده است. فرض بر این است که اگر کارکنان در این گونه رفتارها مشارکت کنند و به بهبود آن‌ها کمک نمایند، نتایج مثبتی در زمینه اثربخشی شغلی و روانی انجام کارها حاصل خواهد شد (فتحی جناقرد، ۱۳۹۳).

هوش اجتماعی برای نخستین بار در سال ۱۹۲۰ توسط ثرندایک تعریف شد که آن را به سه دسته هوش اجتماعی، مکانیکی و انتزاعی تقسیم‌بندی کرد. این مفهوم به طور جدی مورد توجه قرار گرفت و به عنوان یک توانایی عمومی شناخته شد که به فرد امکان می‌دهد به طور مؤثر در تعاملات اجتماعی عمل کند. هوش اجتماعی به معنای توانایی درک و مدیریت هیجانات و احساسات فرد و دیگران است که این امر می‌تواند به بهبود فرآیندهای فکری، اتخاذ تصمیمات و برقراری ارتباطات مؤثر کمک کند. طبق تحقیقات گلن، افرادی که در زمینه هوش اجتماعی قوی هستند، قادرند هیجانات و احساسات خود و دیگران را به خوبی کنترل و هدایت کنند. این توانایی نه تنها به آنها کمک می‌کند تا در روابط خود موفق‌تر باشند، بلکه در زمینه‌های مختلف زندگی نیز مزایای قابل توجهی را به همراه دارد (دوقان و چتین^۲، ۲۰۰۹). شواهد نشان می‌دهد که در کشور ایران، به ویژه در مواقع بحران و حوادث طبیعی نظیر زلزله، بسیاری از شهروندان تمایل به کمک به آسیب‌دیدگان دارند. این حس نوع‌دوستی در سطح کلان و هنگام بروز حوادث، به وضوح مشاهده می‌شود. با این حال، در سطوح خرد و در روابط اجتماعی روزمره، به ویژه در محیط‌های شهری، به نظر می‌رسد این تمایل به نوع‌دوستی در حال کاهش است (جعفری و شجاعی، ۱۴۰۲).

وجود وجدان کاری در یک سازمان به عنوان عاملی کلیدی، می‌تواند به بهبود بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی و همچنین ایجاد ثبات در مدیریت و نظم اقتصادی کمک کند. اهمیت توجه به وجدان کاری در سازمان‌ها باید در اولویت قرار گیرد، زیرا این موضوع به عنوان یک ضرورت مورد توجه قرار دارد. تعامل میان عوامل فردی و سیستم‌های اجتماعی درون سازمان‌ها، تأثیر بسزایی بر وجدان کاری دارد. وجدان کاری به کارکنان این امکان را می‌دهد که توانمندی‌ها و تخصص‌های خود را به صورت داوطلبانه و بدون نیاز به نظارت مستقیم، در راستای اهداف سازمان به کار گیرند. این مسئله به ویژه در زمینه تأمین برنامه‌های توسعه پایدار کشور بسیار حائز اهمیت است. در مقایسه با کشورهای پیشرفته، وضعیت وجدان کاری در ایران نیاز به توجه بیشتری دارد. نیروی انسانی کشور به تقویت وجدان کاری و اصلاح فرهنگ کار نیاز دارد، چرا که نیروی انسانی متعهد می‌تواند در دستیابی سازمان به اهداف و موفقیت‌های خود نقش مؤثری ایفا کند (نریمانی و کرامتی، ۱۳۹۹).

توجه به رفتار شهروندی سازمانی در زمینه آموزش و پرورش ناشی از این واقعیت است که این نوع رفتار می‌تواند به طور قابل توجهی بر اثربخشی مدارس تأثیر بگذارد، به ویژه در حوزه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. در محیط‌های آموزشی، عملکرد دانش‌آموزان در آزمون‌های پیشرفت تحصیلی به عنوان معیاری برای ارزیابی کارایی مدارس به شمار می‌آید. بنابراین، تقویت رفتارهای مثبت و مشارکتی میان اعضای یک مدرسه می‌تواند منجر به بهبود نتایج تحصیلی و در نهایت ارتقاء کیفیت آموزش گردد (برنز و کارپنیر^۳، ۲۰۰۸). موفقیت مدارس به میزان عملکرد کارکنان، از جمله مدیران و معلمان، در انجام فعالیت‌هایی فراتر از الزامات تعیین شده بستگی دارد. این نوع رفتار که به آن "رفتار شهروندی سازمانی" گفته می‌شود، نقش مهمی در تحقق اهداف آموزشی دارد. تحقیقات نشان داده‌اند که این رفتارها می‌توانند اثربخشی را افزایش دهند، چرا که با آزادسازی منابع برای اهداف مولد و تسهیل هماهنگی فعالیت‌ها، به افراد در سازگاری با

¹ . Podsakoff et al.

² .Dogan & Cetin

³ .Burns & Carpenter

تغییرات محیطی کمک می‌کنند. تشویق به رفتارهای خودجوش در سازمان‌ها به جهت وجود آوردن محیط کار مطلوب و بهبود نتایج کاری، به وضوح مشاهده می‌شود (نعمتی عموقین، ۱۳۹۴).

نظام آموزش و پرورش به عنوان یکی از ارکان کلیدی و پیچیده اجتماعی، نقش اساسی در تولید علم و تربیت نسل‌های آینده دارد. در این راستا، ویژگی‌های نوع دوستی و وجدان کاری در رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان مدارس از اهمیت بالایی برخوردار است. این ویژگی‌ها می‌توانند تحت تأثیر هوش اجتماعی قرار گیرند. غفلت از توجه به هوش اجتماعی می‌تواند به کاهش رفتارهای شهروندی منجر شود که این امر تبعات منفی برای مدارس و جامعه به طور کلی خواهد داشت. توجه به هوش اجتماعی در مباحث رفتار سازمانی، می‌تواند به عنوان ابزاری نوین برای مدیران در جهت افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان‌های آموزشی محسوب شود. در سازمان‌هایی مانند آموزش و پرورش که نیاز به بهبود خدمات به مشتریان دارند، عواملی نظیر توانایی معلمان در برقراری ارتباط مؤثر، رفتار شهروندی سازمانی و شناخت روحیات فردی و اجتماعی دانش‌آموزان، می‌تواند به عنوان مزیت رقابتی عمل کند. این عوامل نه تنها به بهبود کیفیت آموزش کمک می‌کنند بلکه موجب توجه به تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان نیز می‌شوند. در نتیجه، هوش اجتماعی به عنوان یک فاکتور حیاتی در بهبود عملکرد سازمان‌های آموزشی شناخته می‌شود (ربیعی و همکاران، ۱۳۹۹).

شهروندی به عنوان یک وضعیت قانونی، به فرد این امکان را می‌دهد تا از حقوق و قدرت‌های خاصی بهره‌مند شود. با این حال، برخی منابع به جنبه‌های عمیق‌تری از شهروندی اشاره دارند که فراتر از صرفاً موقعیت قانونی است؛ این جنبه‌ها شامل آرمان‌های دموکراتیک و هنجاری می‌شود. در واقع، مفهوم شهروندی به دنبال ایجاد هویت مشترک و فراگیر برای افراد یک جامعه است که به تقویت پیوندها و همبستگی میان آنها کمک می‌کند. این همبستگی نه تنها به نفع فرد، بلکه موجب تقویت جامعه و ارتقاء ارزش‌های دموکراتیک نیز می‌گردد. بنابراین، شهروندی یک ابزار مهم برای تحقق عدالت اجتماعی و ترویج مشارکت فعال در زندگی عمومی به شمار می‌آید (بولینو و همکاران^۱، ۲۰۰۲). هدف اصلی رفتارهای شهروندی سازمانی شناسایی مسئولیت‌ها و اقداماتی است که کارکنان به صورت داوطلبانه و غیررسمی در محیط کار انجام می‌دهند. این رفتارها غالباً از دید نظام‌های سازمانی نادیده گرفته می‌شوند. در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی، این نوع رفتارها به طور ناقص سنجیده می‌شوند و برخی اوقات حتی فراموش می‌گردند. با این حال، تأثیرات مثبت آن‌ها بر بهبود کارایی سازمانی غیرقابل انکار است. رفتار شهروندی سازمانی شامل انواع اقداماتی است که کارکنان بدون هیچ گونه فشار یا پاداش رسمی انجام می‌دهند. این اقدامات به عنوان ابراز فردی از تعهد و مسئولیت در قبال سازمان و همکاران تلقی می‌شوند و نشان‌دهنده تمایل کارکنان به کمک به یکدیگر و بهبود محیط کار است. در واقع، این رفتارها به نوعی شایستگی‌های اجتماعی و اخلاقی را در سازمان تقویت می‌کنند و می‌توانند به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت و همکارانه کمک نمایند (ویگودا و همکاران^۲، ۲۰۰۷).

نوع دوستی در محیط‌های سازمانی به معنای یاری‌رسانی به همکاران در راستای اجرای وظایف و کارها در شرایط خاص و غیرمعمول است. به‌ویژه، این نوع رفتار شامل کمک به کارکنان تازه‌وارد یا افرادی با مهارت‌های کمتر می‌شود. نوع دوستی به رفتارهایی اشاره دارد که موجب ایجاد روابط مثبت و همدلانه میان همکاران می‌گردد. این رفتارها، از طریق ایجاد حس صمیمیت و دلسوزی، می‌توانند به طور مستقیم یا غیرمستقیم به همکارانی که با چالش‌های کاری مواجه هستند، یاری رسانند (صفایی، ۱۳۹۱). وجدان کاری به رفتارهایی اشاره دارد که کارمندان در راستای انجام موثر وظایف سازمانی از خود نشان می‌دهند و این رفتارها فراتر از انتظارات و الزامات شغلی تعیین شده است. به عبارت دیگر، وجدان کاری به معنای توجه و احساس مسئولیت فرد نسبت به کار خود و سازمان است. (عسکریان و طاهری عطار، ۱۳۹۱). در این راستا، هوش اجتماعی به عنوان قابلیت‌های فردی تعریف می‌شود که امکان برقراری روابط اجتماعی مثبت و موثر را فراهم

¹. Balino et al.

². Vigoda-Gadot, E., Beeri, I., Birman-Shemesh, T., and Somech

می‌آورد. طبق تعریف ماس و هانت، هوش اجتماعی به توانایی فرد در همزیستی و همکاری با دیگران اشاره دارد (صفاری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۰).

نریمانی و کرامتی (۱۳۹۹) با بررسی هوش اخلاقی و وجدان کاری دریافتند که هوش اخلاقی تأثیر معناداری قوی بر وجدان کاری دارد. عظیمی و فلاحتی (۱۳۹۸) با بررسی تأثیر وجدان کاری بر سلامت سازمانی به نتیجه رسیدند که وجدان کاری بر سلامت سازمانی تأثیرگذار است. محمودی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داده‌اند که ارتباط بین هوش اخلاقی و نوع دوستی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر نگرش پرستاران در خصوص رعایت حقوق بیماران داشته باشد. مؤلفه‌های هوش اخلاقی، شامل توانایی درک و تجزیه و تحلیل مسائل اخلاقی، و نوع دوستی، به عنوان تمایل به کمک به دیگران، هر دو در شکل‌دهی به نگرش‌های مثبت پرستاران نسبت به حقوق بیماران مؤثر هستند. فتاحی جناقرد (۱۳۹۳) با بررسی ارتباط میان مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی، نشان داد که تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی دارای همبستگی مثبت و معنادار هستند. نصیری ولیک بنی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی که به بررسی ارتباط بین هوش اجتماعی و رفتار مدنی در راستای اثربخشی آموزش پرداخته است، نتایج نشان می‌دهد که سطح هوش اجتماعی در این دانشجویان کمتر از میانگین مطلوب است. همچنین، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رابطه مثبت میان متغیرهای تحقیق با اثربخشی آموزشی مشخص گردیده است. به عبارت دیگر، دانشجویانی که از هوش اجتماعی بالاتری برخوردارند، تمایل بیشتری به نشان دادن رفتارهای مدنی-تحصیلی مثبت دارند که این امر به نوبه خود بر اثربخشی یادگیری آن‌ها تأثیرگذار است. شاطری و همکاران (۱۳۹۱) با تحقیق در رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان دانشگاه تهران به کمک روش‌های پژوهشی ترکیبی و به خصوص طرح همسوسازی، نتایج نشان می‌دهد که وضعیت کنونی رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن در سطحی بالاتر از متوسط قرار دارد. این یافته‌ها همچنین حاکی از آن است که بین وضعیت فعلی و وضعیت مطلوب رفتار شهروندی سازمانی اختلاف معناداری وجود دارد. این تحلیل بیانگر آن است که اگرچه عملکرد کنونی در زمینه رفتار شهروندی سازمانی رضایت‌بخش است، اما هنوز فاصله‌ای قابل توجه با استانداردهای ایده‌آل وجود دارد که نیازمند توجه و اقدامات بیشتر برای بهبود است. الیاسی (۱۳۹۱) به بررسی ارتباط میان هوش اجتماعی مدیران و کارایی عملکرد شرکت آب منطقه‌ای استان اردبیل پرداخته است. با استفاده از روش تحقیق همبستگی، نتایج نشان می‌دهد که آگاهی اجتماعی، مطلوبیت اجتماعی، توانایی‌های اجتماعی و پردازش اطلاعات اجتماعی تأثیرات قابل توجهی بر بهبود عملکرد سازمانی دارند. در این میان، مطلوبیت اجتماعی به‌عنوان مؤلفه‌ای کلیدی، بیشترین تأثیر را در ارتقاء کارایی عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. این یافته‌ها اهمیت توجه به هوش اجتماعی مدیران را در فرآیندهای مدیریتی و بهبود عملکرد سازمان‌ها نشان می‌دهد و تأکید می‌کند که تقویت این مهارت‌ها می‌تواند به بهینه‌سازی نتایج سازمانی منجر شود. لذا، توجه به ابعاد مختلف هوش اجتماعی در برنامه‌ریزی‌های مدیریتی و آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

نتایج تحقیقات وی و همکاران^۱ (۲۰۲۱) نشان می‌دهند که هوش هیجانی و اجتماعی کارکنان در حوزه خدمات، تأثیرات مثبتی بر روی کیفیت ارتباطات میان مشتریان و ارائه‌دهندگان خدمات و همچنین کیفیت تعاملات میان مشتریان و پلتفرم‌های آنلاین دارد. این امر به نوبه خود می‌تواند به افزایش وفاداری مشتریان منجر شود. میائو و همکاران^۲ (۲۰۱۸) در تحقیقی نشان دادند که هوش هیجانی رهبران می‌تواند به‌عنوان یک عامل کلیدی در ترویج رفتارهای مثبت و مشارکتی در سازمان‌ها عمل کند. به عبارت دیگر، رهبرانی که توانایی درک و مدیریت احساسات خود و دیگران را دارند، می‌توانند فضایی ایجاد کنند که در آن کارکنان احساس امنیت و انگیزه بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌های سازمانی داشته باشند. این موضوع به‌ویژه در شرایطی که ساختارهای قدرت پیچیده‌تر است، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند و

^۱. Wei et al.

^۲. Miao et al.

می‌تواند تأثیرات مثبتی بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان داشته باشد. آچارای و آکتوران^۱ (۲۰۱۵) در یک مطالعه تجربی که به مطالعه تأثیرات ابعاد سکوت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی پرداختند، نتایج نشان داد که سکوت سازمانی به‌ویژه در شکل سکوت تدافعی، اثرات منفی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. از سوی دیگر، سکوت جامعه‌پسند، که به سکوتی اشاره دارد که با هدف حفظ منافع جمعی و همبستگی اجتماعی انجام می‌شود، دارای تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی است. پاوالاچه-لی^۲ (۲۰۱۴) در پژوهش انجام شده، مشخص کرد که افرادی که از شغل خود احساس رضایت دارند، بیشتر تمایل به ابراز رفتارهای شهروندی سازمانی از خود نشان می‌دهند. این رفتارها به وضوح با اثر بخشی فردی، ویژگی‌های شخصیتی مانند درونگرایی و همچنین مدت زمان خدمت در سازمان مرتبط است. همپل (۲۰۱۱) در پژوهشی که با عنوان بررسی رابطه میان اضطراب اجتماعی و هوش اجتماعی که با استفاده از تجزیه و تحلیل متغیرهای نهفته انجام شده است، نشان می‌دهد افزایش اضطراب اجتماعی به کاهش توانایی‌های مرتبط با هوش اجتماعی منجر می‌شود. این یافته‌ها می‌توانند به درک عمیق‌تری از تعاملات انسان‌ها در زمینه‌های اجتماعی کمک کنند و ضرورت توجه به این دو مفهوم را در فرآیندهای آموزشی و درمانی نمایان سازند. همچنین، این نتایج می‌توانند در جهت بهبود روش‌های مداخله‌ای برای افرادی که با مشکلات اضطراب اجتماعی مواجه هستند، مورد استفاده قرار گیرند. راماسامی و دماریس لوان^۳ (۲۰۱۱) با بررسی روابط میان تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهند که تمامی مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی به‌طور مثبت با تسهیم دانش مرتبط هستند. این یافته‌ها حاکی از آن است که افزایش تبادل و به در اختیار قراردادن دانش در بین کارکنان سازمان می‌تواند به بهبود رفتارهای شهروندی در محیط کار منجر شود. به عبارت دیگر، هنگامی که کارکنان به تبادل اطلاعات و تجربیات خود با یکدیگر می‌پردازند، نه تنها درک بهتری از وظایف خود پیدا می‌کنند، بلکه انگیزه بیشتری برای مشارکت فعال در امور سازمانی نیز خواهند داشت. چنگ و همکاران^۴ (۲۰۱۱) در تحقیقی که به مطالعه تأثیرات یادگیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند، نتایج نشان می‌دهد که کیفیت بالای یادگیری سازمانی می‌تواند به‌طور قابل توجهی بر گرایش اعضای سازمان به ابراز رفتارهای شهروندی تأثیر بگذارد. پولات^۵ (۲۰۰۹) در یک مطالعه که نشان‌دهنده درک مدیران از میزان رفتار شهروندی سازمانی معلمان در مدارس متوسطه ترکیه است. دریافت که معلمان در تمامی ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، سطح بالایی از تعاملات مثبت را از خود نشان داده‌اند. مهم‌ترین رفتارهای معلمان به ترتیب شامل نزاکت (تواضع)، نوع‌دوستی، فضیلت مدنی، وجدان کاری و جوانمردی می‌باشد.

امروزه، سازمان‌ها به‌ویژه مدارس، در تعامل با اقشار مختلف جامعه قرار دارند و در محیط‌هایی پویا و متغیر فعالیت می‌کنند. در این راستا، توجه به رفتار شهروندی سازمانی و هوش اجتماعی به عنوان عوامل کلیدی در افزایش کارایی و اثربخشی این سازمان‌ها، به‌ویژه در مدارس، از اهمیت بالایی برخوردار است. شناسایی و بررسی روابط میان این متغیرها، به دلیل تأثیرات قابل توجه آن‌ها، امری ضروری به شمار می‌آید. با توجه به این که پژوهش‌های موجود در زمینه رفتار شهروندی سازمانی و هوش اجتماعی بیشتر محدود به سازمان‌های صنعتی و غیرآموزشی است، کمبود تحقیقات در زمینه مدارس و آموزش و پرورش مشهود است.

بنابراین، محقق در نظر دارد تا به بررسی فرضیات زیر بپردازد: اولین فرضیه بیان می‌کند که وضعیت هوش اجتماعی دبیران مرد در مدارس متوسطه ناحیه دو شهر اردبیل به‌طور مطلوبی ارزیابی می‌شود. دومین فرضیه به وجود رابطه معنادار میان هوش اجتماعی و نوع‌دوستی دبیران اشاره دارد. در نهایت، فرضیه سوم بر این نکته تأکید دارد که بین هوش اجتماعی و وجدان کاری دبیران مدارس متوسطه ناحیه دو شهر اردبیل ارتباطی معنادار وجود دارد.

1. Acharay & Akturan

2. Pavalache-Ilie, M

3. Ramasamy & Thamavaiselvan

4. Chang et al.

5. Polat

روش

پژوهش حاضر به دلیل ویژگی‌ها و موضوعاتی که بررسی می‌کند، از نوع پژوهش‌های توصیفی و همبستگی محسوب می‌شود. این تحقیق به تحلیل وضعیت متغیرهای مرتبط با هوش اجتماعی و ارتباط آن با وجدان کاری و نوع دوستی، دبیران مرد در مدارس متوسطه ناحیه دو شهر اردبیل می‌پردازد. جامعه آماری این مطالعه شامل تمامی دبیران مرد شاغل در مدارس متوسطه دوره دوم ناحیه دو اردبیل است که تعداد آن‌ها ۳۴۷ نفر می‌باشد. این دبیران در ۷۲ مدرسه مختلف در شهر اردبیل مشغول به کار هستند که شامل ۴۱ مدرسه پسرانه و ۳۱ مدرسه دخترانه می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۱۸۰ نفر تعیین شده و روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی چندمرحله‌ای است. به این معنا که ابتدا از بین مدارس، مدرسه به طور تصادفی انتخاب شده و سپس دبیران از میان این مدارس به صورت تصادفی گزینش گردیده‌اند. برای بررسی رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه‌ای که توسط اروگان و کونوسکی طراحی شده استفاده شده و برای سنجش هوش اجتماعی، پرسشنامه ترمسو به کار گرفته شده است. نتایج اولیه نشان‌دهنده پایایی ۰/۸۲ برای رفتار شهروندی سازمانی به روش آلفای کرونباخ بوده و همچنین پایایی مقیاس هوش اجتماعی نیز با مقدار ۰/۸۱ محاسبه شده است. روایی پرسشنامه‌ها با مشاوره و نظر متخصصان در این حوزه تأیید گردیده است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، از روش پژوهش میدانی و ابزار پرسشنامه بهره‌برداری شده و اطلاعات به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS در دو سطح استنباطی و توصیفی مورد تحلیل قرار گرفته است. براساس فرضیات تحقیق، از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن و آزمون خی دو برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

یافته‌ها

داده‌های جمع‌آوری شده از این تحقیق به دقت تحلیل شده و نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل آماری ارائه می‌گردد. در این راستا، یافته‌های توصیفی و استنباطی به شکل جداول تنظیم شده‌اند. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، ابتدا با کمک از آزمون‌های شاپیرو-ویلک و کلموگروف-اسمیرنوف، نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد مطالعه قرار گرفت. به منظور کاهش خطا در نتایج، از هر دو آزمون به طور همزمان استفاده شد. نتایج این آزمون‌ها حاکی از آن است که فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید نمی‌شود. بدین ترتیب، امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود ندارد و لازم است که از آزمون‌های غیرپارامتریک به منظور تحلیل داده‌ها بهره گرفته شود. این رویکرد به پژوهشگران کمک می‌کند تا از روش‌های مناسب‌تری برای تحلیل داده‌های غیرنرمال استفاده کنند و به نتایج معتبرتری دست یابند.

جدول شماره ۱. خلاصه آمار و آزمون نرمال بودن متغیر هوش اجتماعی

آمار					
عنوان					
اندازه		محاسبه نشده		کل	
تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
۱۷۹	۹۹/۴	۱	۰/۶	۱۸۰	۱۰۰
آزمون نرمال بودن					
کلموگروف اسمیرنوف			شاپیرو ویلک		
آمار	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	آمار	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۰/۱۰۶	۱۷۹	۰/۰۰۰	۰/۹۴۱	۱۷۹	۰/۰۰۰

شرط ضروری برای تأیید نرمال بودن داده‌ها این است که نتایج آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک باید دارای سطح معنی‌داری بالاتر از ۰/۰۵ باشند. براساس اطلاعات ارائه شده در جدول ۱، مقادیر به دست آمده ($P < 0.05$) نشان‌دهنده این نکته است که داده‌های مرتبط با متغیر هوش اجتماعی توزیع نرمال ندارند. همچنین، جدول ۲ نشان می‌دهد که نتایج آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف

و شاپیرو-ویلک نیز کمتر از ۰/۰۵ و به عبارتی ($P < 0.05$) هستند. از این رو، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که داده‌های مرتبط با عامل رفتار شهروندی سازمانی نیز از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند.

جدول شماره ۲. خلاصه آمار و آزمون نرمال بودن متغیر رفتار شهروندی

آمار						
عنوان						
اندازه			محاسبه نشده		کل	
رفتار	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
شهروندی	۱۸۰	۱۰۰	۰	۰	۱۸۰	۱۰۰
آزمون نرمال بودن						
کلموگروف اسمیرنوف			شاپیروویلک			
رفتار	آمار	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	آمار	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
شهروندی	۰/۰۷۷	۱۸۰	۰/۰۱۲	۰/۹۶۶	۱۸۰	۰/۰۰۰

جدول شماره ۳. شرح خلاصه آمار هوش اجتماعی

آمار				
هوش اجتماعی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حد پایین
	۱۷۹	۵/۰۸۸۲	۰/۴۲۳۶۴	۳/۶۷
هوش اجتماعی				
دسته	تعداد مشاهده شده	تعداد مورد انتظار	باقیمانده	حد بالا
کاملاً مخالف	۰	۲۵/۶	-۲۵/۶	۵/۷۶
تا حدودی مخالف	۰	۲۵/۶	-۲۵/۶	
مخالف	۳/۰۰	۴	-۲۱/۶	
نظری ندارم	۴/۰۰	۵۴	۲۸/۴	
موافق	۵/۰۰	۱۲۱	۹۵/۴	
تا حدودی موافق	۰	۲۵/۶	-۲۵/۶	
کاملاً موافق	۰	۲۵/۶	-۲۵/۶	
کل	۱۷۹			
هوش اجتماعی				
مقدار خی دو	۵۰۸/۲۱۲ ^a			
درجه آزادی	۶			
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰			

در جدول ۳ مقدار خی دو به دست آمده برای متغیر هوش اجتماعی در حد قابل قبول ($\chi^2 = 508.21$) قرار دارد و این متغیر با درجه آزادی ۶ سطح معنی‌داری به دست آمده‌ای در حد (۰/۰۰۰) دارد که این میزان کمتر از ۰/۰۵ است به عبارت دیگر ($P < 0.05$) می‌باشد. این مساله نشان می‌دهد که فرضیه مورد نظر معنی‌دار است. با توجه به این که از بین گزینه‌های درجه‌بندی شده سوالات فراوانی مشاهده شده از فراوانی مورد انتظار مقادیر متفاوتی دارد، بنابراین می‌توان بیان نمود که بین نظرات افراد در خصوص هوش اجتماعی تفاوت وجود دارد و با توجه به

این که در گزینه‌های سوالات مربوط به هوش اجتماعی فراوانی مشاهده شده برای گزینه‌های کاملاً مخالف و تاحدودی مخالف، کمتر از فراوانی مورد انتظار است و در حد ۰ (صفر) قرار دارد از طرفی دیگر فراوانی مشاهده شده برای گزینه‌ها موافق در حد ۱۲۱ می باشد و این مقدار از گزینه مخالف بیشتر است. در مجموع چون فراوانی گزینه‌های موافقت، بیشتر از فراوانی مخالفت است لذا می توان بیان نمود که دبیران مرد مدارس متوسطه ناحیه دو اردبیل از وضعیت هوش اجتماعی متوسط به بالا و مطلوبی برخوردار هستند.

جدول شماره ۴. آزمون همبستگی اسپیرمن هوش اجتماعی و نوع دوستی

همبستگی		
نوع دوستی	هوش اجتماعی	
ضریب همبستگی	۰/۳۲۴**	۱/۰۰۰
سطح معنی داری	-	۰/۰۰۰
تعداد	۱۷۹	۱۸۰
ضریب همبستگی	۰/۳۲۴**	۱/۰۰۰
سطح معنی داری	-	۰/۰۰۰
تعداد	۱۷۹	۱۸۰

مقدار اسپیرمن

نوع دوستی

هوش اجتماعی

بر اساس تحلیل همبستگی اسپیرمن ارائه شده در جدول ۴، از مجموع ۱۸۰ نفر نمونه، ۱۷۹ نفر به متغیر هوش اجتماعی و تمامی ۱۸۰ نفر به زیرمقیاس نوع دوستی پاسخ داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که ضریب همبستگی اسپیرمن برابر با ۰/۳۲ و سطح معناداری آن ۰/۰۰ است. این امر بیانگر آن است که با اطمینان ۹۵ درصد و در سطح $(P < 0.05)$ ، فرضیه مورد نظر از نظر آماری معتبر است و فرض صفر رد می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بین هوش اجتماعی و نوع دوستی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، به موازات افزایش هوش اجتماعی در معلمان، میزان نوع دوستی نیز به همان نسبت افزایش می‌یابد. این یافته‌ها نشان‌دهنده وجود یک رابطه مستقیم و مثبت بین این دو متغیر است که می‌تواند تأثیرات مهمی بر رفتار اجتماعی و تعاملات انسانی داشته باشد.

جدول شماره ۵. آزمون همبستگی اسپیرمن هوش اجتماعی و وجدان کاری

همبستگی		
وجدان کاری	هوش اجتماعی	
ضریب همبستگی	۰/۲۳۱**	۱/۰۰۰
سطح معنی داری	-	۰/۰۲
تعداد	۱۷۹	۱۸۰
ضریب همبستگی	۰/۲۳۱**	۱/۰۰۰
سطح معنی داری	-	۰/۰۲
تعداد	۱۷۹	۱۸۰

مقدار اسپیرمن

هوش اجتماعی

وجدان کاری

جدول ۵ به تجزیه و تحلیل رابطه بین وجدان کاری و متغیر هوش اجتماعی در میان ۱۸۰ نفر از نمونه‌های آماری می‌پردازد. از این تعداد، ۱۷۹ نفر به سوالات مربوط به هوش اجتماعی و ۱۸۰ نفر به متغیر وجدان کاری پاسخ داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که سطح معنی داری میان متغیر هوش اجتماعی و متغیر وجدان کاری کمتر از ۰/۰۵ و در حدود ۰/۰۲ قرار دارد. این موضوع بیانگر این است که فرضیه تحقیق قابل

قبول است و بین هوش اجتماعی و وجدان کاری دبیران رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب همبستگی اسپیرمن که برابر با $0/231$ محاسبه شده، می‌توان نتیجه گرفت که همبستگی مثبت میان این دو متغیر وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش هوش اجتماعی معلمان، وجدان کاری آن‌ها نیز به همان نسبت افزایش می‌یابد. این همبستگی مثبت نشان می‌دهد که تغییرات در میزان هوش اجتماعی می‌تواند به تغییرات در وجدان کاری دبیران منجر شود، به طوری که افزایش یا کاهش در این دو متغیر به طور متقابل بر یکدیگر اثر می‌گذارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این تحقیق، بررسی رابطه هوش اجتماعی با وجدان کاری و نوع دوستی در میان دبیران مرد مدارس متوسطه ناحیه دو شهر اردبیل است. نتایج این پژوهش بر اساس فرضیه‌های مطرح شده مورد تحلیل و بررسی قرار می‌گیرد. در بررسی ارتباط بین هوش اجتماعی و مولفه‌های نوع دوستی و وجدان کاری، نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان‌دهنده همبستگی مثبت و معناداری است. به طور کلی، همبستگی بین هوش اجتماعی و وجدان کاری به مقدار $0/231$ و $0/324$ و نوع دوستی $0/324$ گزارش شده است. این یافته‌ها بیانگر آن است که با افزایش هوش اجتماعی، رفتارهای شهروندی سازمانی نیز به طور مثبت افزایش می‌یابد. به عبارتی دیگر، دبیرانی که از هوش اجتماعی بالایی برخوردارند، رغبت زیادی به نشان دادن رفتارهای شهروندی سازمانی از جمله نوع دوستی و وجدان کاری دارند. لذا می‌توان نتیجه گرفت که تقویت هوش اجتماعی در بین دبیران می‌تواند به بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی آن‌ها کمک کند. یافته‌های حاصل از این تحقیق با نتیجه تحقیق مقدمی و همکاران (۱۳۸۹) مشابه و همسو می‌باشد، که نشان می‌دهد بین هوش اجتماعی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی اعضای سازمان یک رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته‌ها نشان‌دهنده اهمیت هوش اجتماعی در بهبود تعاملات و همکاری‌های درون سازمانی هستند. به عبارتی، مدیرانی که از توانایی‌های اجتماعی بالایی برخوردارند، قادرند تا محیطی حمایت‌گر و تشویق‌کننده برای کارکنان ایجاد کنند. این نوع از مدیریت نه تنها موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود، بلکه به ارتقاء رفتارهای شهروندی سازمانی نیز کمک می‌کند. بنابراین، تقویت هوش اجتماعی مدیران می‌تواند به عنوان یک استراتژی مؤثر در بهبود عملکرد کلی سازمان و افزایش تعهد و همکاری کارکنان در نظر گرفته شود. و با نتیجه تحقیق میائو و همکاران (۲۰۱۸) که به وضوح حاکی از آن است که رابطه میان هوش اجتماعی و هیجانی رهبران و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، به ویژه در شرایطی که فاصله‌های قدرت بیشتر است، از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد، همسو می‌باشد.

در مطالعه وضعیت هوش اجتماعی این نتایج حاصل شد که :

نتایج حاصل از آزمون خی دو ($\chi^2=508/21$) نشان‌دهنده این است که فراوانی گزینه‌های موافقت با وضعیت هوش اجتماعی دبیران مرد مدارس متوسطه در ناحیه دو شهر اردبیل بیشتر از گزینه‌های مخالفت است. این یافته‌ها به ما این امکان را می‌دهند که استنباط کنیم دبیران مذکور از سطح هوش اجتماعی متوسط به بالا و مطلوبی برخوردار هستند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت هوش اجتماعی در بین این دبیران به طور کلی در شرایط مناسبی قرار دارد. این امر به اهمیت و تأثیر هوش اجتماعی در محیط‌های آموزشی اشاره دارد و نشان‌دهنده این است که دبیران با هوش اجتماعی بالا می‌توانند نقش مؤثری در بهبود فرآیند یادگیری و تعاملات اجتماعی دانش‌آموزان ایفا کنند. این یافته با نتیجه تحقیق نصیری ولیک بنی و همکاران (۱۳۹۳) که هوش اجتماعی دانشجویان را پایین‌تر از حد نرمال و متوسط ارزیابی کرد، ناهمسو می‌باشد، و نتایج تحقیقات وی و همکاران (۲۰۲۱) نشان می‌دهند که هوش هیجانی و اجتماعی کارکنان در حوزه خدمات، را در حد مطلوب بدست آورند، و با نتیجه تحقیق رضایی و خلیل‌زاده (۱۳۸۸) که نشان می‌دهد که هوش اجتماعی معلمان در مدارس آذربایجان غربی به طور قابل توجهی بالاتر از میانگین است. این موضوع نشان‌دهنده توانایی بالای این معلمان در برقراری ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان و همکاران است. هوش اجتماعی به معلمان کمک می‌کند تا درک بهتری از نیازها و احساسات دانش‌آموزان داشته باشند و در نتیجه، محیط آموزشی مثبت‌تری را ایجاد کنند، و با نتیجه نورایی و ساعی (۱۳۸۹) که، وضعیت هوش اجتماعی اعضای هیئت

علمی دانشگاه تهران مورد بررسی قرار دادند و نتیجه گرفتند که این افراد به طور کلی در سطحی بالاتر از میانگین قرار دارند. این یافته‌ها به وضوح حاکی از آن است که اعضای هیئت علمی، با توجه به توانایی‌های ارتباطی و اجتماعی خود، می‌توانند در تعاملات علمی و آموزشی مؤثرتر عمل کنند. و با نتیجه الیاسی (۱۳۹۱) که هوش اجتماعی مدیران در اداره آب به سطحی مطلوب و فراتر از متوسط رسیده است، همسو می‌باشد.

پیشنهادهای کاربردی

- ۱- جهت تقویت هوش اجتماعی معلمان، توصیه می‌شود که آنان ارتباطات خود را با همکاران و دانش‌آموزان گسترش دهند و در موضوعات مختلف به تبادل اطلاعات بپردازند. این تعاملات می‌تواند به بهبود روابط و افزایش دانش اجتماعی معلمان کمک کند.
- ۲- پیشنهاد می‌شود که مدیران ارشد سازمان‌ها شرایطی را فراهم کنند که امکان گفت‌وگوهای غیررسمی بین گروه‌های مختلف درون سازمان وجود داشته باشد. چنین فضایی می‌تواند به ارتقاء هوش اجتماعی مدیران منجر شود.
- ۳- به مسئولان آموزش و پرورش در سطوح گوناگون مدیریتی پیشنهاد می‌شود که در فرآیند انتخاب معلمان، به میزان هوش اجتماعی آن‌ها توجه ویژه‌ای داشته باشند. این ارزیابی می‌تواند با استفاده از پرسش‌نامه‌های طراحی شده انجام شود تا اطمینان حاصل شود که معلمان منتخب توانایی‌های اجتماعی لازم را دارا هستند. در نهایت، توجه به این نکات می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش و افزایش اثربخشی معلمان کمک کند.

موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آن‌ها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهنده مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت‌کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارد.

منابع

- اصغرنژاد، نجف، پیروزی، سیما، مساوات‌پور، عظیمه، مسعودیان، پریسا. (۱۴۰۲). بررسی نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی در رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اشتیاق شغلی معلمان شهر دهدشت. رفتار مثبت در سازمان‌های آموزشی، ۱(۴)، ۱-۲۰.
- الیاسی، عظیم. (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش اجتماعی مدیران و عملکرد شرکت آب منطقه‌ای استان اردبیل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات اردبیل.
- براری پایین لموکی، سمیه، طبری، مجتبی، متانی، مهرداد. (۱۴۰۱). مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه: ارائه الگوی اثربخشی دانشگاه در توسعه کارآفرینی اجتماعی، پژوهش‌های جامعه‌شناسی، ۱۶(۲)، تابستان، ۶۹-۹۱.
- جعفری، علی، شجاعی، مسلم. (۱۴۰۲). رسانه‌های اجتماعی و ترویج فرهنگ نوع‌دوستی در بحران‌های اجتماعی. ترویج علم، ۱۴(۲)، ۵۹-۷۹.
- ربیعی، داوود، مدبری، بهنام، محمودی، محمود. (۱۳۹۹). تدوین مدل ارتباطی هوش اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی. انتظام اجتماعی، ۱۲(۳)، ۲۷-۵۰.
- رضایی، اکبر، خلیل‌زاده، احد (۱۳۸۸). رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس. فصلنامه علوم تربیتی، ۲(۷)، ۱۴۵-۱۲۱.

- شاطری، کریم، یوزباشی، علیرضا، زمانیمش، حامد. (۱۳۹۱). ارزیابی رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان دانشگاه تهران با استفاده از روش‌های پژوهشی ترکیبی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۶(۴)، ۸۰-۶۱.
- صفاری‌نیا، مجید، سلگی، زهرا، توکلی، سوده. (۱۳۹۰). بررسی مقدماتی پایداری و روایی پرسشنامه هوش اجتماعی در دانشجویان دانشگاه‌های استان کرمان. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۳(۱)، ۷۱-۵۴.
- صفایی، علیرضا (۱۳۹۱). رفتار شهروندی سازمانی تأثیر بر بهره‌وری نیروی انسانی، معنویت در کار و تعهد سازمانی. راه ابریشم - نشریه وزارت راه و شهرسازی، ۱۸(۱۳۹)، ۵۵-۵۲.
- عسکریان، مصطفی، طاهری عطار، فتانه (۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی و نقش آن در شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه کارشناسان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۲، ۳۴-۲۱.
- عظیمی، حسین، فلاحتی، لیلان. (۱۳۹۸). تأثیر وجدان کاری بر سلامت سازمانی با نقش میانجی ارزش محوری. مدیریت اسلامی، ۲۷(۱)، ۱۶۹-۱۸۸.
- فتحی جناقرد، ملیحه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران و مدیران متوسطه شهر اردبیل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل.
- قنبری، محمد، باقری باغان، فریبا، تیمورزاده، ولی. (۱۳۹۳). رابطه بین اخلاق سازمانی با نهادهای سازی رفتار شهروندی سازمانی. آینده‌پژوهی مدیریت (پژوهش‌های مدیریت)، ۲۵(۱۰۰)، ۱۱۵-۱۲۴.
- محمودی، اعظم، خانی، لطفعلی، غفاری، مظفر. (۱۳۹۵). بررسی همبستگی هوش اخلاقی و نوع دوستی با نگرش پرستاران نسبت به رعایت حقوق بیمار. آموزش پرستاری، ۵(۲) (پیاپی ۱۶)، ۴۹-۵۶.
- مقدمی، مجید، حمیدی‌زاده، علی، چاوشی، سید محمدحسین (۱۳۸۹). هوش اجتماعی مدیران و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران.
- نریمانی، نسترن، کرامتی، محمدعلی. (۱۳۹۹). تأثیر هوش اخلاقی بر وجدان کاری کارکنان سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران. توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۵(۵۶)، ۴۵-۷۰.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات، گیلانی، مریم، اسکندری، اصغر. (۱۳۹۳). رابطه بین هوش اجتماعی و رفتار مدنی - تحصیلی با اثربخشی آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه بوعلی سینا همدان. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۱)، ۱۸۸-۱۷۵.
- نعمتی عموقین، مهرداد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران مرد مدارس متوسطه ناحیه دو شهر اردبیل در سال تحصیلی ۹۴-۹۳، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات اردبیل.
- نورائی، محمود، ساعی ارسی، ایرج (۱۳۸۹). بررسی اثر هوش عاطفی بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی. فصلنامه علوم رفتاری، ۲(۳)، ۱۸۳-۱۵۵.

Acaray, A., & Akturan, A. (2015). The relationship between organizational citizenship behaviour and organizational silence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 472-482. 1877-0428

Baggiyam, N. D., & Pankajam, R. (2017). Social intelligence in relation to academic achievement. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 5(3), 18-22.

Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of management review*, 27(4), 505-522. 0363-7425

- Burns, T., & Carpenter, J. (2008). Organizational citizenship and student achievement. *Journal of cross-disciplinary perspectives in education*, 1(1), 51-58.
- Chang, C.-C., Tsai, M.-C., & Tsai, M.-S. (2011). The organizational citizenship behaviors and organizational commitments of organizational members influences the effects of organizational learning. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(1), 61-66.
- Dastourian, B., Kawamorita Kesim, H., Seyyed Amiri, N., & Moradi, S. (2017). Women entrepreneurship: effect of social capital, innovation and market knowledge. *AD-minister*(30), 115-130. 1692-0279
- Daniels, D. M. (2009). Ethical leadership and moral reasoning: An empirical investigation. Nova Southeastern University.
- Dogan, T., & Cetin, B. (2009). The Validity, Reliability and Factorial Structure of the Turkish Version of the Tromso Social Intelligence Scale. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 9(2), 709-720. 1303-0485
- Faccin, K., Genari, D., & Macke, J. (2017). Interorganisational social capital and innovation: a multiple case study in wine producers networks in Serra Gaúcha. *RAI Revista de Administração e Inovação*, 14(1), 52-66. 1809-2039
- Hampel, S., Weis, S., Hiller, W., & Witthöft, M. (2011). The relations between social anxiety and social intelligence: A latent variable analysis. *Journal of Anxiety Disorders*, 25(4), 545-553. 0887-6185
- Kauten, R. L. (2016). The influence of informant and measurement on the relations among adolescent narcissism, prosocial behavior, and emotional and social intelligence. The University of Southern Mississippi.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2018). A cross-cultural meta-analysis of how leader emotional intelligence influences subordinate task performance and organizational citizenship behavior. *Journal of World Business*, 53(4), 463-474. 1090-9516
- Pavalache-Ilie, M. (2014). Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees' personality. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 489-493. 1877-0428
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 94(1), 122. 1939-1854
- Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1591-1596. 1877-0428
- Ramasamy, M., & Thamaraiselvan, N. (2011). Knowledge sharing and organizational citizenship behavior. *Knowledge and Process Management*, 18(4), 278-284. 1092-4604
- van Dijk, A., Hendriks, P., & Romo-Leroux, I. (2016). Knowledge sharing and social capital in globally distributed execution. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 327-343. 1367-3270
- Vigoda-Gadot, E., Beeri, I., Birman-Shemesh, T., & Somech, A. (2007). Group-level organizational citizenship behavior in the education system: A scale reconstruction and validation. *Educational Administration Quarterly*, 43(4), 462-493. 0013-161X
- Wei, J., Lin, X., Jiang, Y., & Zhou, X. (2021). The influence of emotional intelligence and relationship quality on the service recovery effect of online platform ecosystem. *Current psychology*, 1-13. 1046-1310
- Yan, Y., & Guan, J. (2018). Social capital, exploitative and exploratory innovations: The mediating roles of ego-network dynamics. *Technological Forecasting and Social Change*, 126, 244-258. 0040-1625.
- Yuan, Y., Lu, L. Y., Tian, G., & Yu, Y. (2020). Business strategy and corporate social responsibility. *Journal of business ethics*, 162, 359-377. 0167-4544