

# Proposing a Model to Enhance Social Intelligence among Faculty Members of Farhangian University in Tehran

Lida Esmaili<sup>1</sup>, Akhtar Jamali<sup>2\*</sup>, Nadergholi Ghourchian<sup>3</sup>

1. PhD student, Department of Educational Management and Higher Education, Faculty of Economics and Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Department of Management, Tehran Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

3. Professor, Department of Educational Management and Higher Education, Faculty of Economics and Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

## ABSTRACT

The primary aim of this article is to propose a model for enhancing social intelligence among faculty members of Farhangian University in Tehran. The research method employed is a mixed-method approach (qualitative-quantitative). In addition to documentary studies, the technique of thematic analysis using MAXQDA12 software was utilized to identify the dimensions and components. The statistical population in this research includes all experts in educational management, cultural management, human resource management, as well as experts in social psychology. Theoretical saturation was reached after conducting 20 interviews, each lasting between 75 to 120 minutes. In the end, basic, organizing, and overarching themes were extracted. In the quantitative section, to determine the current status and the contribution of dimensions and components, a developmental method using structural equation modeling (PLS software) was employed. Based on the semi-structured interviews, 55 indicators, 9 components, and 3 dimensions were identified for constitutive factors; 3 dimensions, 7 components, and 42 indicators for facilitating factors; and 3 dimensions, 6 components, and 17 indicators for inhibitory factors for enhancing social intelligence among the faculty members of Farhangian University in Tehran. According to the coefficients obtained from the structural equation modeling, the facilitating factors ranked first with a coefficient of 0.837, inhibitory factors ranked second with a coefficient of 0.808, and constitutive factors ranked third with a coefficient of 0.778. Finally, through internal validation using four dimensions (philosophy and objectives, theoretical foundations, evaluation system, executive mechanism), the model was confirmed by experts.

Received: 19 Apr 2024

Accepted: 10 June 2024

Available Online: 16 June 2024

## Keywords

intelligence, social intelligence, faculty members, Farhangian University.

## How to cite:

Esmaili, L., Jamali, A., & Ghorchian, N. (2024). Proposing a Model to Enhance Social Intelligence among Faculty Members of Farhangian University in Tehran. *Study and Innovation in Education and Development*, 4(1), 150-168.

## \* Corresponding Author:

Dr. Akhtar Jamali

E-mail: Axtar.jamali@gmail.com



© 2024 the authors. Published by Institute for Knowledge, Development, and Research.

This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) License.

## **EXTENDED ABSTRACT**

### **INTRODUCTION**

Social intelligence has increasingly become a focal point in higher education, as it plays a vital role in effective leadership and the development of organizational success (1). Thorndike's conceptualization of intelligence in 1920, which includes social, mechanical, and abstract intelligence, has led researchers to focus on the practical application of social intelligence in educational contexts. Social intelligence, often described as the ability to navigate human relationships and interactions, has been linked to improved leadership and organizational outcomes (4).

In an educational environment, the role of faculty members extends beyond teaching; it encompasses their capacity to lead, mentor, and foster social learning. The increasing emphasis on social intelligence is driven by the evolving dynamics of academic institutions, which require faculty to excel not only in academic prowess but also in interpersonal relationships (5). Research suggests that social intelligence influences the overall performance of faculty, enhancing their ability to connect with students, collaborate with peers, and manage their professional responsibilities (17).

Given the complexities of the modern educational landscape, it is imperative to develop models that can foster social intelligence among faculty members. This research proposes such a model for the faculty at Farhangian University in Tehran, aiming to enhance their leadership skills and overall social capabilities. By identifying the dimensions and components of social intelligence, the study seeks to provide a framework that can be applied in academic settings to improve both interpersonal and organizational outcomes.

### **METHODS AND MATERIALS**

This research employed a mixed-methods approach, integrating both qualitative and quantitative techniques. The qualitative portion involved semi-structured interviews with experts in educational management, cultural management, human resources, and social psychology. The interviews, which continued until theoretical saturation was achieved after 20 sessions, were analyzed using thematic analysis through MAXQDA12 software. The dimensions and components of social intelligence were identified from this analysis.

In the quantitative phase, a developmental method utilizing structural equation modeling (SEM) with PLS software was used to assess the current state of social intelligence among faculty members and to measure the contribution of the identified

dimensions and components. The sample population for the quantitative study consisted of experts in the aforementioned fields, with a sample size based on purposive sampling.

## **FINDINGS**

The research identified a total of 55 indicators, 9 components, and 3 dimensions of social intelligence related to constitutive factors. Additionally, 42 indicators, 7 components, and 3 dimensions were identified as facilitating factors, while 17 indicators, 6 components, and 3 dimensions were identified as inhibitory factors that hinder the development of social intelligence.

Structural equation modeling revealed that facilitating factors had the highest impact on social intelligence with a coefficient of 0.837, followed by inhibitory factors with a coefficient of 0.808, and constitutive factors with a coefficient of 0.778. The internal validation process confirmed the model, which was composed of four key dimensions: philosophy and objectives, theoretical foundations, evaluation system, and execution mechanism.

## **DISCUSSION AND CONCLUSION**

Scholars in management have recognized that the remarkable success of leading organizations in recent decades is significantly attributed to an intangible factor known as social intelligence. While many models and theories have been proposed to assess and enhance social intelligence among faculty members, most lack the necessary comprehensiveness and are not tailored to different generational factors. Moreover, these models have not been adapted to the specific cultural contexts of non-Western societies like Iran. One major challenge in social sciences in many non-Western countries, including Iran, is the lack of indigenous theories rooted in local managerial systems. This gap often results from the predominant use of quantitative research methods within the positivist paradigm. However, qualitative approaches, which offer deeper insights into phenomena and people, can provide an opportunity for researchers to develop contextually relevant theories.

In the first phase of the study, semi-structured interviews were conducted to identify the key factors for enhancing social intelligence among faculty members. The result was the identification of 55 indicators, 9 components, and 3 dimensions of constitutive factors, along with 42 indicators, 7 components, and 3 dimensions of facilitating factors, and 17 indicators, 6 components, and 3 dimensions of inhibitory factors. In the second phase, structural equation modeling was used to determine the impact of these factors. Facilitating

factors were found to have the highest influence, followed by inhibitory factors and constitutive factors. These findings are consistent with previous studies, confirming the importance of social intelligence in faculty performance (2, 7, 8, 10, 12, 14, 16).

# ارائه مدلی برای ارتقای هوش اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان تهران

لیدا اسماعیلی<sup>۱</sup>، اختر جمالی<sup>۲\*</sup>، نادرقلی قورچیان<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۳. استاد، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## چکیده

هدف اصلی این مقاله ارائه مدلی برای ارتقای هوش اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان تهران است. روش انجام پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) است. برای انجام این پژوهش علاوه بر مطالعه اسنادی، از تکنیک تحلیل مضمون با نرم افزار MAXQDA12، برای شناسایی ابعاد و مولفه‌ها استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش تمام خبرگان در حوزه مدیریت آموزشی و مدیریت فرهنگی و مدیریت منابع انسانی همچنین خبرگان امر روانشناسی اجتماعی بودند که بعد از انجام ۲۰ مصاحبه اشباع نظری صورت گرفت و تمام مصاحبه‌ها بین ۷۵ تا ۱۲۰ دقیقه به طول انجامید. در نهایت مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر استخراج گردید و در بخش کمی برای تعیین وضعیت موجود و سهم ابعاد و مولفه‌ها از روش توسعه‌ای با استفاده از نرم افزار معادلات ساختاری (PLS) بهره گرفته شده است. با توجه به مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته، ۵۵ شاخص، ۹ مولفه و ۳ بُعد برای عوامل تشکیل دهنده و ۳ بُعد و ۷ مولفه و ۴۲ شاخص برای عوامل تسهیل کننده و ۳ بُعد و ۶ مولفه و ۱۷ شاخص برای عوامل بازدارنده برای رتقاء هوش اجتماعی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان تهران استخراج گردید. و براساس ضرایب بدست آمده از روش معادلات ساختاری عوامل تسهیل کننده با ضریب ۰.۸۳۷ اولویت اول و عوامل بازدارنده با ضریب ۰.۸۰۸ در اولویت دوم و عوامل تشکیل دهنده با ضریب ۰.۷۷۸ در اولویت سوم قرار دارد و در نهایت از روش اعتباریابی درونی با ۴ بُعد (فلسفه و اهداف، مبانی نظری، نظام ارزیابی، سازوکار اجرایی) مورد تایید خبرگان قرار گرفت.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۳۱

تاریخ اصلاحات: ۱۴۰۳/۰۳/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۶

## کلیدواژه‌ها

هوش، هوش اجتماعی، اعضای هیئت علمی، دانشگاه فرهنگیان.

## شیوه ارجاع دهی:

اسماعیلی، لیدا، جمالی، اختر، و قورچیان، نادرقلی. (۱۴۰۳). ارائه مدلی برای ارتقای هوش اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان تهران. پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه، ۱۵۰-۱۶۸، (۱)۴.

## نویسنده مسئول:

دکتر اختر جمالی

پست الکترونیکی: Axtar.jamali@gmail.com

تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. © ۱۴۰۳ CrossMark

انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

موضوع هوش بسیار جذاب است و به طور پیوسته تکامل می‌یابد. زمینه‌های متفاوتی از هوش هست که می‌تواند مورد آزمایش قرار گیرد. بسیاری از پژوهشگران از نظریه توانایی ذهنی کلی<sup>۱</sup> حمایت می‌کنند که می‌تواند به عنوان توانایی مقابله با پیچیدگی‌ها تعریف شود (1). این پژوهشگران، معمولاً با نظریه‌های چندگانه مخالفند (2). این نظریه مورد حمایت دیگر پژوهشگرانی قرار دارد که باور دارند هوش می‌تواند به عنوان یک مجموعه مکانیسم محاسباتی نیمه خودکار تعریف شود. بنابراین هوش‌های متفاوت از یکدیگر مجزا نیستند، بلکه بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند (3). از زمانی که ثرندایک در سال ۱۹۲۰ هوش را به عنوان الف: هوش اجتماعی (توانایی شناخت افراد و توانایی عمل خلاقانه در روابط انسانی)، ب: هوش مکانیکی (مهارت‌های ساختن و به کار بردن ابزار و وسایل) و ج: هوش انتزاعی (توانایی کاربرد کلمات، اعداد و اصول علمی) تعریف کرد؛ هوش اجتماعی به مهمترین موضوع بحث تبدیل شد (4). به نظرسلز هوش اجتماعی می‌تواند به طور گسترده‌ای به عنوان یک نوع هوش که در پشت تعاملات و رفتارها قرار دارد، تعریف شود. والنیوس، پونا ماکی و ریمپلا (۲۰۱۷) هوش اجتماعی را درک بهتر از روابط بین انسان‌ها، احساس‌ها، افکار و رفتارها تعریف کرده‌اند (5). کراون (۲۰۱۹) آن را به عنوان دو نوع هوش فردی که به دو جنبه هوش درون فردی و هوش بین فردی که شامل دانش و آگاهی در مورد خود و دیگران است تعریف کرده است (5). مطابق با نظر بوزان، هوش اجتماعی متشکل از هشت عامل: خواندن ذهن افراد و شناخت افراد با استفاده از علائم بدنی و ارتباط کلامی و غیر کلامی، مهارت شنیداری فعال، اجتماعی بودن، تأثیر گذاشتن بر دیگران، فعال بودن در زمینه‌های اجتماعی یعنی محبوبیت، مشورت و حل مسائل به صورت اجتماعی، ترغیب و درک چگونگی رفتار در زمینه‌های مختلف اجتماعی است (6, 7). در مجموع هوش اجتماعی به عنوان توانایی به انجام رساندن وظایف و کارهای بین فردی و خردمندانه رفتار کردن در رابطه‌ها مطرح می‌شود. هوش اجتماعی به عنوان قابلیت شناخته می‌شود که به فرد اجازه می‌دهد که رفتار مناسب را جهت دستیابی به یک هدف مشخص داشته باشد. اینطور به نظر میرسد که هوش اجتماعی به معنی باهوش بودن در رابطه‌ها است نه درباره آن‌ها (8).

با توجه به این که سازمان دانشگاه یک نظام باز است، بنابراین بطور دائم با عوامل محیط بیرونی خود در تعامل بوده و بر یکدیگر تأثیر گذارند (9). به عبارت دیگر رفتار اعضای هیئت علمی از نظر آموزشی تحت تأثیر مستقیم عوامل داخلی یا فضای کاری، ویژگی‌های فردی هیئت علمی و عامل محیط بیرونی به صورت غیرمستقیم قرار گرفته و این عناصر در بروز و شکل‌گیری آن مؤثرند (10). بنابراین در وهله اول باید دانست که اثرات هوش اجتماعی چه مواردی هستند و این اثرات در قالب محیط دانشگاهی و اعضای هیئت علمی چگونه بروز می‌کند.

<sup>1</sup> - general mental ability

در پژوهش‌های مختلف، اثرات و پیامدهای بهره‌گیری از هوش اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. در حوزه عمومی، بویاتزیس و همکاران در پژوهش خود نشان دادند که هوش اجتماعی به طور قابل توجهی عملکرد رهبران فروش را پیش بینی می‌کند. از آن جایی که هوش اجتماعی با قابلیت‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل رابطه مثبتی دارد، عملکرد افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد و در ایجاد توانایی رهبری در افراد تأثیر مهمی می‌گذارد (بویاتزیس و همکاران، ۲۰۱۹). هوش اجتماعی و نحوه برقراری و ارتباط افراد در محیطی آموزشی یا غیر آموزشی را می‌توان به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر ادراک قلمداد نمود (11). تفاوت‌های فردی افراد موجب میشود که افراد در ارتباطات و موقعیت‌های اجتماعی به طور یکسانی عمل نکنند که این امر در ادبیات روانشناسی به مفهوم هوش اجتماعی اشاره دارد. افراد برخوردار از قابلیت هوش اجتماعی می‌توانند در بین اطرافیان به برقراری تعامل پویا و توأم با رضایتمندی دست یابند (12). هوش اجتماعی می‌تواند در پیش بینی پیامدهای واقعی و اساس زندگی مؤثر باشد. به عبارت دیگر هوش اجتماعی ممکن است بهترین پیش بینی کننده موفقیت شخص در زندگی باشد. افرادی که از هوش اجتماعی پایینی برخوردارند قادر نیستند از سازوکارهای منسجم و منظم استفاده کنند و در مقایسه با بهره‌هوشی، پیش بینی کننده بهتری برای موفقیت در زندگی اجتماعی است (13). افراد دارای هوش اجتماعی، بهتر می‌توانند در بین همکاران تعامل برقرار کنند و از اثرات اجتماعی آنان بهره‌گیرند. تقویت مهارت اجتماعی تیمی و در نتیجه ارتقای عملکرد تیم‌ها که از آثار هوش اجتماعی است زمینه را برای کارآفرینی نیز فراهم می‌کند (14).

در حوزه آموزشی نیز، عضو هیئت علمی که توان درک درست هیجانات دانشجویان یا به عبارتی فهمیدن اندیشه و فکر آنها را دارد، بهتر می‌تواند با همدلی و هم‌فکری و آگاهی بیشتر از هنجارهای گروه به آموزش و هدایت آنان به پردازد و در نتیجه عملکرد آموزشی خود را بهتر نماید (15). از طرف دیگر نتیجه برقراری تعاملات با بهره‌گیری از آگاهی‌های هیجانات اعضای هیئت علمی و دانشجویان می‌تواند در بهبود عملکرد آموزشی مؤثرتر و مفیدتر باشد، چرا که این امر موانع ارتباطات را کاهش می‌دهد، مدیریت تعارض را فراهم می‌سازد و در مجموع عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی را بهبود می‌بخشد (16). با در نظر گرفتن اثرات و پیامدهای برخوردار از هوش اجتماعی، می‌توان گفت که یکی از عواملی که نقش مؤثری در موفقیت یا عدم موفقیت افراد دارد، هوش اجتماعی است. بنابراین اعضای هیئت علمی باید برای بهبود یادگیری دانشجویان و ارتقا عملکرد خود نسبت به این ویژگی آگاه بوده و در مسیر پرورش آن گام بردارند. متغیر هوش اجتماعی به دلیل کارکردها و پیامدهای آن در سال‌های اخیر با تمرکز بیشتری مورد توجه قرار گرفته است، با این حال در زمینه دانشگاهی و اعضای هیئت علمی در داخل کشور به صورت مبنایی بررسی نشده است. از طرفی حجم پژوهش‌ها در زمینه‌های مختلف هوش بیش از هوش اجتماعی بوده و این مسئله نیز ضرورت توجه به این متغیر را دو چندان می‌کند. از طرف دیگر، انجام پژوهش حاضر می‌تواند بر ذی‌نفعان احتمالی آن نیز اثرگذار باشد.

بدین صورت که با ارتقا هوش اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان که وظیفه تربیت معلمان آینده را بر عهده دارند، هوش اجتماعی اساتید نیز تحت تاثیر قرار گرفته و در نهایت بهره‌مندی نهایی مربوط به دانشجویان خواهد بود. بنابراین منظور

پژوهش حاضر در راستای پاسخ به سوال «مدل هوش اجتماعی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان تهران چگونه است؟» سعی در پوشش این فاصله‌ها دارد.

## روش‌شناسی

این مطالعه یک مطالعه به روش آمیخته (کیفی و کمی) است. در مرحله کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته مولفه‌های اولیه از روش تحلیل مضمون شناسایی شد. مشارکت کنندگان در پژوهش را افراد خبره در زمینه رشته‌های مدیریت آموزشی، مدیریت فرهنگی، مدیریت منابع انسانی و همچنین اعضای هیأت علمی رشته روانشناسی اجتماعی دارای مدرک تحصیلی مرتبط و یا دارای مقاله، کتاب، تالیف و همچنین تدریس در این زمینه، تشکیل داده اند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از خبرگان با حداقل سه سال تجربه فعالیت در دانشگاه در زمینه مدیریت آموزشی، مدیریت فرهنگی، مدیریت منابع انسانی و روانشناسی اجتماعی با حداقل تحصیلات دکتری. روش نمونه گیری نیز به صورت هدفمند بود. از نظر تشکری و تدلیه در این روش نمونه گیری، موارد بصورت غیرتصادفی و کاملاً هدفمند انتخاب می‌شوند. روش گردآوری داده‌ها برای جمع آوری داده‌های کمی، پرسشنامه محقق ساخته با ۵۵ شاخص که از جامعه آماری اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان تهران با ۸۰۰ عضو را تشکیل می‌داد صورت گرفت. روش نمونه گیری در این روش به صورت تصادفی طبقه‌ای (جدول ۱) بوده است. تحلیل محتوای کیفی با نرم افزار MAXQDA12 انجام شد. در بخش کمی از روش معادلات ساختاری برای تعیین سهم هر بعد و مولفه و طراحی مدل استفاده شد. در این پژوهش اخذ رضایت نامه آگاهانه، حفظ اطلاعات هویتی و رعایت امانت داری در پیاده سازی محتوای مصاحبه‌ها به عنوان ملاحظات اخلاقی مد نظر قرار گرفت.

جدول ۱. حجم نمونه بخش کمی از روش تصادفی طبقه‌ای

محل خدمت	تعداد کل	فرمول	تعداد نمونه
علوم انسانی	۴۷۳	$۰,۵۷ * ۴۷۳ = ۱۵۴$	۱۵۴
فنی و مهندسی	۱۳۹	$۰,۵۷ * ۱۳۹ = ۴۵$	۴۵
علوم پایه	۱۱۷	$۰,۵۷ * ۱۱۷ = ۳۸$	۳۸
سایر موارد	۷۱	$۰,۵۷ * ۷۱ = ۲۳$	۲۳
جمع کل	۸۰۰	$۰,۳۲۵ * ۸۰۰ = ۲۶۰$	۲۶۰

## یافته‌ها



## سوال اول: عوامل تشکیل دهنده، تسهیل کننده و بازدارنده ارتقاء هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت

## علمی دانشگاه فرهنگیان تهران کدامند؟

برای پاسخ به این سوال مصاحبه‌هایی با سوالات نیمه ساختار یافته طراحی شد و از خبرگان امر مدیریت آموزشی، فرهنگی، منابع انسانی، روانشناسی اجتماعی انجام شد. که از مجموع ۲۰ نفر خبرگان مشارکت کننده در این تحقیق ۹ نفر مرد و ۱۱ نفر زن بودند. بیشترین بازه سنی بین ۴۶ تا ۵۰ سال با مدرک دکتری بودند. فرایند تحلیل محتوای کیفی برای شناسایی ابعاد و مولفه‌های ارتقاء هوش اجتماعی استفاده شد. در این فرایند ۱۵۰ کد اولیه استخراج گردید. با بازبینی متعدد و ادغام کدها بر اساس تشابه و طی چندین مرحله، در نهایت ۵۵ شاخص، ۹ مولفه و ۳ بُعد برای عوامل تشکیل دهنده و ۳ بُعد و ۷ مولفه و ۴۲ شاخص برای عوامل تسهیل کننده و ۳ بُعد و ۶ مولفه و ۱۷ شاخص برای عوامل بازدارنده ارتقاء هوش اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان تهران (مطابق جدول شماره ۲) استخراج گردید.

## جدول ۲. عوامل تشکیل دهنده، تسهیل کننده و بازدارنده ارتقاء هوش اجتماعی اعضای هیأت علمی

ردیف	عوامل	بُعد	مولفه ها	مفاهیم استخراجی اولیه	کد مصاحبه شونده
۱	عوامل	فردی	ویژگی‌های شخصیتی	احساس ارزشمندی	۱۱۰، ۱۱۸، ۱۱۱، ۱۱۳، ۱۱۴
۲	تشکیل			اعتماد به نفس	۱۳، ۱۴، ۱۱۱، ۱۱۵
۳	دهنده هوش			شناخت خود	۱۱۰، ۱۸، ۱۱۳
۴	اجتماعی			انتقاد پذیری	۱۶، ۱۱۸، ۱۱۰، ۱۳، ۱۴
۵	اعضای هیأت			ایجاد تصویر ذهنی مثبت	۱۱۰، ۱۸، ۱۱۱، ۱۱۳، ۱۱۴
۶	علمی			احساس شایستگی	۱۱۰، ۱۱۸، ۱۱۱، ۱۱۳، ۱۱۴
۷				عزت نفس	۱۱۱، ۱۱۹، ۱۱۴، ۱۱۴
۸				خودپنداری مثبت	۱۱۰، ۱۱۸، ۱۱۱، ۱۱۳، ۱۱۴
۹				برون گرایی	۱۳، ۱۹، ۱۵، ۱۴، ۱۲
۱۰				احترام به خود و دیگران	۱۸، ۱۷، ۱۱۱، ۱۱۵
۱۱				قدرت در تصمیم گیری	۱۷، ۱۳، ۱۹، ۱۱۰، ۱۱۱
۱۲			ارزیابی	خودارزیابی از رفتارهای خود	۱۱، ۱۹، ۱۱۳
۱۳				ارزیابی بر اساس منطق و بدون سوگیری توسط دانشجویان و همکاران	۱۳، ۱۷، ۱۳
۱۴				دگر ارزیابی	۱۱۱، ۱۱۳، ۱۱۴، ۱۲، ۱۹
۱۵	دانش و فناوری		کاربرد دانش	توانایی اشتراک گذاری دانش	۱۶، ۱۱۷، ۱۵، ۱۴
۱۶	اجتماعی			توانایی گسترش و استفاده از دانش	۱۱۰، ۱۱۸، ۱۱۱، ۱۱۳، ۱۴
۱۷				استقرار دانش	۱۱۱، ۱۸، ۱۴، ۱۱۹
۱۸		فناوری	کاربست	توانایی استفاده از فناوری اطلاعات	۱۴، ۱۲، ۱۶
۱۹			اطلاعات	آشنایی با فناوری اطلاعات	۱۱۰، ۱۹، ۱۱، ۱۶، ۱۱۱
۲۰				توانایی کنترل اطلاعات	۱۶، ۱۱۸، ۱۱۰، ۱۳، ۱۴
۲۱				توانایی گردآوری و سازماندهی اطلاعات	۱۳، ۱۱، ۱۱۵، ۱۴، ۱۶
۲۲				توانایی تجزیه و تحلیل اطلاعات	۱۳، ۱۱۱، ۱۱۵
۲۳			تکنولوژی آموزشی	آشنایی با نرم افزارهای تخصصی	۱۴، ۱۲، ۱۱۸، ۱۵، ۱۹
۲۴				نحوه ی استفاده از ابزارهای آموزشی	۱۸، ۱۲، ۱۹، ۱۱
۲۵				ایجاد رابطه بین اساتید دانشگاه‌های مختلف	۱۱۱، ۱۱، ۱۳، ۱۸، ۱۶

۲۶	ارتباط اساتید دانشگاه در سطح بین الملل با روابط درون و برون مهارت‌های اجتماعی	۱۶، ۱۹، ۱۳، ۱۲۰
۲۷	برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت با مشارکت دانشگاه‌های پیشرفته دنیا	۱۲، ۱۱، ۱۱۰، ۱۱۷
۲۸	برگزاری کنفرانس‌های برون سازمانی با مشارکت دانشگاه‌های خارجی	۱۵، ۱۱۸، ۱۷، ۱۶، ۱۴
۲۹	ارتباط بین مدیران و اساتید دانشگاه‌ها در جهت اشتراک گذاری دانش	۱۵، ۱۶، ۱۱۴، ۱۱۳
۳۰	ایجاد رابطه بین اساتید گروه آموزشی	۱۱۱، ۱۱، ۱۳، ۱۸، ۱۶
۳۱	ایجاد اتاق‌های فکر مشترک بین گروه‌های آموزشی	۱۶، ۱۹، ۱۳، ۱۲۰
۳۲	برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت با مشارکت گروه‌های آموزشی مختلف	۱۲، ۱۱، ۱۱۰، ۱۱۷
۳۳	برگزاری کنفرانس‌های درون سازمانی با مشارکت اعضای علمی دانشگاه	۱۵، ۱۱۸، ۱۷، ۱۶، ۱۴
۳۴	روابط عمومی توانایی ارتباط با دانشجویان	۱۱، ۱۲، ۱۱۱، ۱۱۷، ۱۱۰
۳۵	توانایی ارتباط با والدین دانشجویان	۱۲، ۱۶، ۱۱۰، ۱۹
۳۶	برگزاری کلاس‌های آموزشی عمومی	۱۱۱، ۱۱۹، ۱۱۰، ۱۴، ۱۵
۳۷	توانایی ارتباط با اساتید درون گروه	۱۱۶، ۱۱۱، ۱۲
۳۸	توانایی ارتباط با مدیران دانشگاه	۱۱۱، ۱۷، ۱۱۰، ۱۳، ۱۸
۳۹	توانمندی در رشته آشنایی با تمام اصطلاحات رشته تخصصی	۱۲، ۱۶، ۱۷، ۱۹
۴۰	تخصصی مهارت در آموزش مفاهیم تخصصی رشته	۱۱۱، ۱۹، ۱۳، ۱۴، ۱۵
۴۱	مهارت در نحوه کاربرد مفاهیم رشته‌های تخصصی	۱۱۶، ۱۵، ۱۲
۴۲	مهارت‌های مدیریتی استقلال و آزادی عمل	۱۹، ۱۷، ۱۱۰، ۱۱۳، ۱۸
۴۳	سبک مدیریتی مشاوره‌ای و مشارکتی	۱۸، ۱۳، ۱۵، ۱۴، ۱۲۰
۴۴	آشنایی با مدیریت منابع انسانی	۱۴، ۱۳، ۱۵، ۱۹، ۱۶
۴۵	نگرش علمی به مسائل مدیریتی	۱۱۰، ۱۱۸، ۱۱، ۱۱۳، ۱۴
۴۶	التزام به رفتارهای علمی و حرفه‌ای در مدیریت	۱۳، ۱۱۱، ۱۵
۴۷	مدیریت توسعه پایدار	۱۱۰، ۱۱۹، ۱۱، ۱۶، ۱۱۱
۴۸	توانایی در مدیریت زمان	۱۳، ۱۴، ۱۱۱، ۱۵
۴۹	توانایی در مدیریت بحران	۱۱۰، ۱۱۸، ۱۳
۵۰	توانایی در مدیریت اقتضائی	۱۱۰، ۱۱۹، ۱۱، ۱۱۶، ۱۱۱
۵۱	توانایی در مدیریت منابع انسانی سبز	۱۶، ۱۸، ۱۱۰، ۱۳، ۱۴
۵۲	بهره گیری از تجارب موفق در حوزه مدیریتی	۱۱۰، ۱۱۸، ۱۱، ۱۱۳، ۱۴
۵۳	آشنایی با فناوری اطلاعات و تکنولوژی‌های جدید	۱۲۰، ۱۱۸، ۱۱۱، ۱۱۳، ۱۱۴
۵۴	آشنایی با مدل تعالی آموزش و توسعه	۱۲، ۱۶، ۱۱۰، ۱۱۹
۵۵	آینده نگری و آینده پژوهی	۱۱۰، ۱۱۶، ۱۵، ۱۱، ۱۷*
۵۶	ارزش‌ها و باورهای مهارت‌های عوامل	۱۱۰، ۱۸، ۱۱، ۱۱۳، ۱۱۴
۵۷	دینی شناخت باورهای فردی دانشجویان و اساتید	۱۱۰، ۱۱۸، ۱۱، ۱۱۳، ۱۴
۵۸	فرهنگ‌های حاکم بر ارزشی احترام به مقام معلمی	۱۱۱، ۱۱۲، ۱۱۰، ۱۱۴
۵۹	دانشگاه شرکت در فعالیتهای فرهنگی-اجتماعی دانشگاه (بسیج و...)	۱۱۱، ۱۱۹، ۱۱۴، ۱۴
۶۰	اجزای هیأت	۱۶، ۱۱، ۱۲
۶۱	علمی حمایت محیطی محیطی	۱۸، ۱۳، ۱۱۵، ۱۴، ۱۲
۶۲	پرورش خلاقیت در محیط‌های آموزشی	۱۱۰، ۱۱۸، ۱۱، ۱۱۳، ۱۴

۶۳		توسعه تفکر انتقادی در نظام‌های آموزشی	۱۳, ۱۹, ۱۵, ۱۴, ۱۲
۶۴		تخصیص بودجه کافی برای پژوهش	, ۱۶, ۱۵, ۱۴, ۱۸, ۱۷
۶۵		توسعه NGOهای حامی اساتید	۱۳, ۱۹, ۱۵, ۱۴, ۱۲
۶۶	پویایی محیطی	ایجاد رویکرد در دانشگاه نسبت به هوش اجتماعی	۱۵, ۱۱۱, ۱۴, ۱۳
۶۷		ایجاد فرهنگ هوشمندی سازمانی	۱۱, ۱۲, ۱۹, ۱۷, ۱۵
۶۸		روش‌های برون سازمانی به منظور همه‌گیر شدن فرهنگ هوش اجتماعی	۱۸, ۱۷, ۱۱۱, ۱۱۵
۶۹		اجتماعی ساختن فرهنگ	۱۷, ۱۳, ۱۹, ۱۱۰, ۱۱۱
۷۰		تقویت روحیه و فرهنگ توانمندسازی در سازمان	۱۱۱, ۱۱۷, ۱۱۲, ۱۱۳, ۱۱
۷۱	سازمانی	عوامل زیرساختی استفاده از سبک‌های نوین مدیریتی و رهبری	۱۱, ۱۹, ۱۱۳
۷۲		ارتباط دوستانه و صمیمی مدیر با اعضای هیأت علمی	۱۱۳, ۱۷, ۱۳
۷۳		انتخاب افراد بر اساس شایستگی	۱۱۱, ۱۱۳, ۱۱۴, ۱۲, ۱۹
۷۴		سازمان دهی مجدد کلیه خدمات حرفه‌ای دانشگاه	۱۱۰, ۱۱۸, ۱۱, ۱۱۳, ۱۴
۷۵		تشویق به خودارزیابی اعضای هیأت علمی	۱۶, ۱۱۷, ۱۵, ۱۴
۷۶		درک نقش‌های منحصر به فرد و مسئولیت‌های اعضای هیأت علمی	۱۱۰, ۱۱۸, ۱۱, ۱۱۳, ۱۴
۷۷		تسهیل ارتقای کمی و کیفی نیروی انسانی	۱۷, ۱۵, ۱۱, ۱۱۲
۷۸		اعتقاد به متفاوت بودن توانایی‌های افراد در کار	۱۱۱, ۱۸, ۱۴, ۱۱۹
۷۹		سیاست گذاری ارتقا برای توانمندسازی مدیران	۱۱۰, ۱۱۸, ۱۱, ۱۱۳, ۱۴
۸۰		شفاف بودن اهداف و تاکید بر بالندگی سازمانی	۱۴, ۱۲, ۱۶
۸۱	عوامل ساختاری	کم کردن بروکراسی‌های اداری در دانشگاه‌ها	۱۱۰, ۱۹, ۱۱, ۱۶, ۱۱۱
۸۲		مناسب بودن فضای کاری اعضای هیأت علمی	۱۶, ۱۱۸, ۱۱۰, ۱۳, ۱۴
۸۳		شفافیت در نقش‌ها و وظایف	۱۳, ۱۱, ۱۱۵, ۱۴, ۱۶
۸۴		انتخاب مناسب مدیران آموزش از نظر توانمندی بالفعل و بالقوه	۱۳, ۱۱۱, ۱۱۵
۸۵		بودجه و منابع برای اجرای طرح‌های تحقیقاتی	۱۴, ۱۲, ۱۱۸, ۱۵, ۱۹
۸۶		اجازه و اختیار در استفاده از توان و ظرفیت بهسازی سیستم ارتباطی	۱۸, ۱۲, ۱۹, ۱۱
۸۷		تقویت زیرساخت‌های آموزشی در دانشگاه برای اعضای هیأت علمی	۱۱۱, ۱۱, ۱۳, ۱۸, ۱۶
۸۸		در اختیار داشتن تیم کاری موفق فارغ از سلیقه‌های گروهی	۱۶, ۱۹, ۱۳, ۱۲۱
۸۹		داشتن استقلال شغلی اعضای هیأت علمی	۱۲, ۱۱, ۱۱۰, ۱۱۷
۹۰		افزایش احساس قدرت دانشی در اعضای هیأت علمی	۱۵, ۱۱۸, ۱۷, ۱۶, ۱۴
۹۱		استفاده از فناوری‌های نوین برای تقویت روابط اجتماعی اعضای هیأت علمی	۱۵, ۱۶, ۱۱۴, ۱۱۳
۹۲	عوامل فرآیندی	ساختار شغلی اعضای هیأت علمی	۱۱, ۱۲, ۱۱۱, ۱۱۷, ۱۱۰
۹۳		شفافیت در نقش‌ها و وظایف اعضای هیأت علمی	۱۲, ۱۶, ۱۱۰, ۱۹
۹۴		انتخاب مناسب مدیران گروه‌های آموزشی از نظر توانمندی بالفعل و بالقوه	۱۱۱, ۱۱۹, ۱۱۰, ۱۴, ۱۵
۹۵		تعیین بودجه و منابع مناسب برای اجرای طرح‌های تغییر	۱۱۶, ۱۱۱, ۱۲
۹۶		دادن توانایی تغییر در روش تدریس و محتوا در طول دوره تدریس به اعضای هیأت علمی	۱۱۱, ۱۷, ۱۱۰, ۱۳, ۱۸
۹۷		آموزش‌های مستمر در طول دوره تدریس برای آشنایی با روش‌های نوین آموزشی	۱۲, ۱۶, ۱۷, ۱۹

۹۸	سیاسی	سیاسی	باورهای	اعتقادات سیاسی متعصبانه	۱۶، ۱۱۸، ۱۱۰، ۱۳، ۱۴
۹۹			شخصی	تحلیل اعتقادات سیاسی به دانشجویان در کلاس	۱۱۰، ۱۸، ۱۱، ۱۱۳، ۱۱۴
۱۰۰			سیاست‌های حاکم بر جامعه	آشنایی با سیاست‌های حاکم بر جامعه در زمینه آموزش	۱۱۱، ۱۱۲، ۱۱۰، ۱۱۴
۱۰۱				سیاست‌های تبعیض جنسیتی	۱۱۱، ۱۱۹، ۱۱۴، ۱۴
۱۰۲	اقتصادی	حقوق و مزایای	سازمانی نامشخص	مدون نبودن قوانین پرداختی بر اساس مهارت‌های اجتماعی اساتید	۱۸، ۱۳، ۱۱۵، ۱۴، ۱۲
۱۰۳				مزایا و پاداش نامناسب با فعالیت‌های اجتماعی	۱۱۰، ۱۱۸، ۱۱، ۱۱۳، ۱۴
۱۰۴			فضای آشفته اقتصادی	تحریم‌های حاکم بر آموزش کشور	۱۳، ۱۹، ۱۵، ۱۴، ۱۲
۱۰۵			کشور	الزامات دستوری نامناسب برای هزینه‌های جاری دانشگاه	، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۸، ۱۷
۱۰۶				تعیین بودجه‌ی نامناسب توسط دولت برای دانشگاه فرهنگیان	۱۵، ۱۱۱، ۱۴، ۱۳
۱۰۷				تداخل قوانین هزینه‌های داخلی دانشگاه با دستورات دولتی و خصوصی	۱۱، ۱۲، ۱۹، ۱۷، ۱۵
۱۰۸	قوانین و مقررات	قوانین و مقررات دست و پاگیر برون سازمانی		قانون گذاری یک طرفه در سطح کلان (مجلس، شورای امنیت و...)	۱۸، ۱۷، ۱۱۱، ۱۱۵
۱۰۹				قوانین دست و پاگیر و موازی کاری	۱۷، ۱۳، ۱۹، ۱۱۰، ۱۱۱
۱۱۰				نفوذ فردی در ارائه مجوزها	۱۱، ۱۹، ۱۱۳
۱۱۱				ملاحظات قانونی استانی و کشوری	۱۳، ۱۷، ۱۳
۱۱۲	قوانین و مقررات دست و پاگیر درون سازمانی			قوانین و مقررات تعیین شده درون گروه آموزشی بدون مشورت تمام اعضای هیأت علمی	۱۱۱، ۱۱۳، ۱۱۴، ۱۲، ۱۹
۱۱۳				قوانین و مقررات دست و پاگیر مرتبط با روش‌های تدریس	۱۱۰، ۱۱۸، ۱۱، ۱۱۳، ۱۴
۱۱۴				قوانین و مقررات دست و پاگیر مرتبط با محتوای آموزشی	۱۶، ۱۱۷، ۱۵، ۱۴

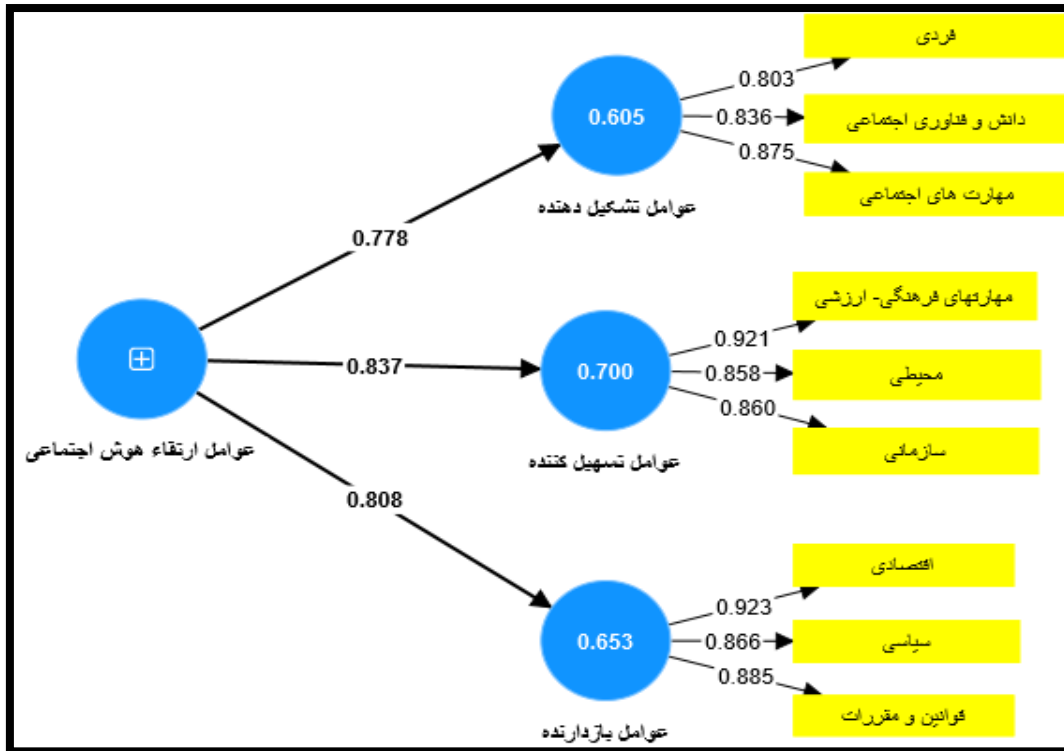
با توجه به نتایج بدست آمده از جدول فوق برای ارتقاء هوش اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان ۵۵ شاخص، ۹ مولفه و ۳ بُعد برای عوامل تشکیل دهنده و ۳ بُعد و ۷ مولفه و ۴۲ شاخص برای عوامل تسهیل کننده و ۳ بُعد و ۶ مولفه و ۱۷ شاخص برای عوامل بازدارنده استخراج گردید.



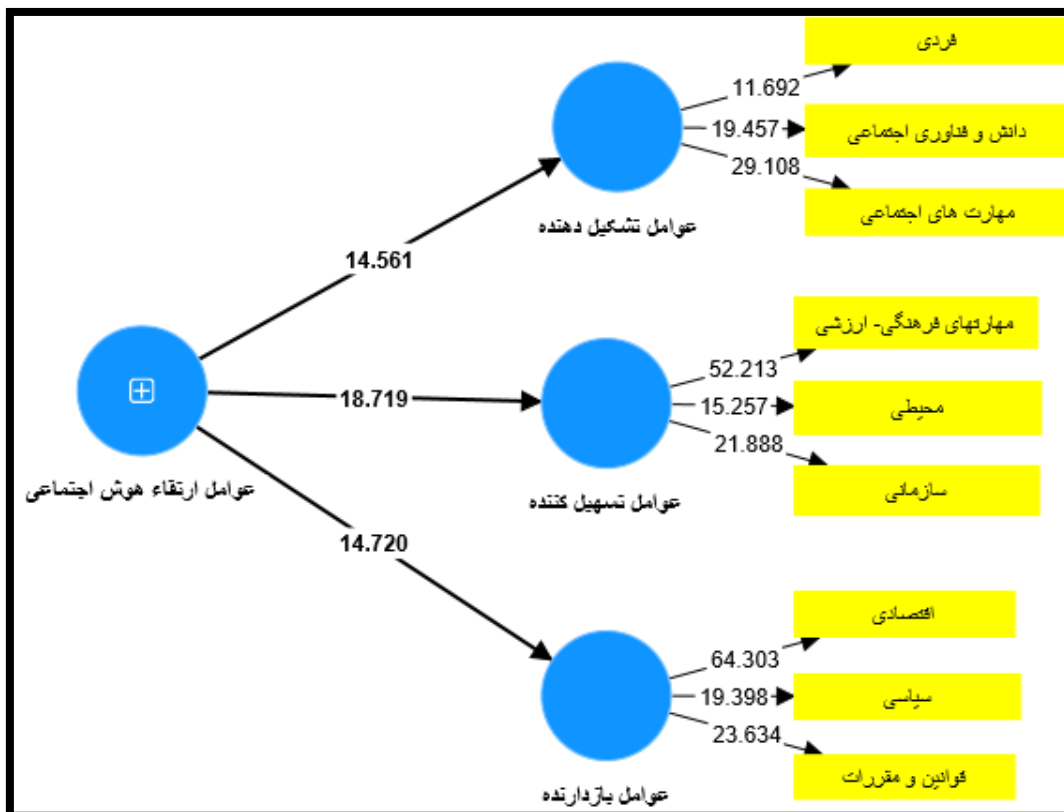
شکل ۱. شکل کیفی عوامل موثر بر هوش اجتماعی اعضای هیأت علمی

سوال دوم: مدل ارتقاء هوش اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان تهران چگونه است؟

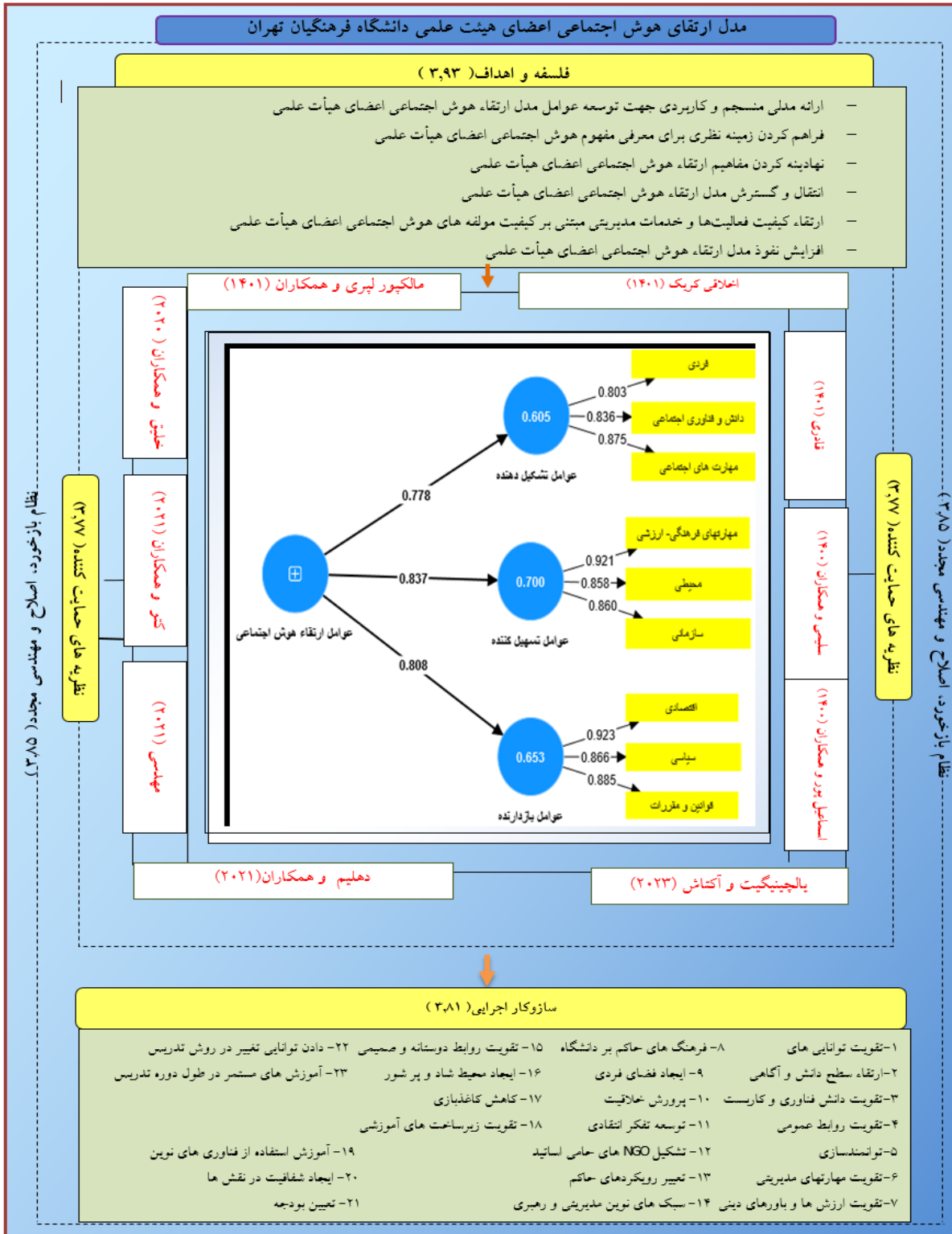
برای پاسخ به این سوال از روش معادلات ساختاری در نرم افزار smart pls4 استفاده شد.



شکل ۲. تکنیک حداقل مربعات جزئی مدل کلی پژوهش



شکل ۳. آماره t-value مدل کلی پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ



شکل ۴. مدل ارتقاء هوش اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان تهران

## جدول ۳. روایی همگرا و پایایی عامل‌های تحقیق

متغیرهای تحقیق	آلفای کرون باخ	AVE	CR
هوش اجتماعی	۰.۸۴۳	۰.۶۰۲	۰.۸۹۷
ابعاد و مولفه‌ها (عوامل تشکیل دهنده)	۰.۷۹۴	۰.۵۶۴	۰.۸۶۴
عوامل تسهیل کننده	۰.۸۳۳	۰.۶۷۳	۰.۸۹۱
عوامل بازدارنده	۰.۷۹۲	۰.۷۲۳	۰.۸۰۱

آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگ‌تر از  $0/6$  بوده بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تأیید است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگ‌تر از  $0/5$  است بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می‌شود. مقدار روایی مرکب (CR) نیز بزرگ‌تر از AVE است.

## جدول ۴. متغیرهای تحقیق

سوالات پژوهش	متغیر اصلی	بار عاملی	مقدار t	رتبه
عوامل تشکیل دهنده هوش اجتماعی	ارتقاء هوش اجتماعی	۰.۷۷۸	۱۴.۵۶۱	۳
عوامل تسهیل کننده هوش اجتماعی	ارتقاء هوش اجتماعی	۰.۸۳۷	۱۸.۷۱۹	۱
عوامل بازدارنده هوش اجتماعی	ارتقاء هوش اجتماعی	۰.۸۰۸	۱۴.۷۲۰	۲

$$R^2 = \frac{0.605 + 0.700 + 0.653}{3} = 0.653$$

$$GOF = \sqrt{0.653 \times 0.859} = \sqrt{0.561} = 0.749$$

## پاسخ سوال سوم: تا چه اندازه مدل پیشنهادی از نظر صاحب نظران از تناسب کافی برخوردار است؟

همانگونه که در جدول ۵ مشخص شده است تمام معیارها با میانگین بالاتر از ۳ و عدد T بالاتر از ۱.۹۶ مورد تایید قرار گرفتند و در نتیجه می‌توان اعتبار مدل را در تمام زیرشاخص‌ها تأیید شده دانست.

## جدول ۵. اعتباریابی ابعاد چهارگانه مدل هوش اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان تهران

مؤلفه	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	T	Df	Sig
فلسفه و اهداف	۰.۹۳	۰.۶۰۹	۳/۱۸	۲۹	۰.۰۰۰
مبانی نظری	۰.۷۷	۰.۷۵۷	۴/۹۵	۲۹	۰.۰۰۰
نظام ارزیابی مدل	۰.۸۵	۰.۴۲۶	۵/۰۶	۲۹	۰.۰۰۰
سازوکار اجرایی مدل ارتقاء	۰.۸۱	۰.۳۶۵	۴/۹۸	۲۹	۰.۰۰۰

با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان دریافت که فلسفه و اهداف با میانگین ۳.۹۳، نظام ارزیابی و بازخورد با میانگین ۳.۸۵، سازوکار اجرایی با میانگین ۳.۸۱ و مبانی نظری با میانگین ۳.۷۷ به ترتیب از مهم‌ترین ابعاد مدل محسوب می‌شوند و در نهایت نشان از قابلیت بالای اجرای این مدل دارد.



## بحث و نتیجه‌گیری

صاحب‌نظران علم مدیریت به این نتیجه رسیده‌اند که موفقیت چشمگیر سازمان‌های پیشرو در دهه‌های اخیر در عاملی غیرملموس به نام هوش اجتماعی نهفته است و لذا تاکنون الگوها و نظریه‌های زیادی جهت شناخت و سنجش ارتقاء هوش اجتماعی اعضای هیأت علمی اندیشمندان مدیریت ارائه شده است، اما اکثر این الگوها از جامعیت لازم برخوردار نیستند و به دلیل خاستگاه سازمانی و کلی قادر به سنجش عوامل مربوط به هر نسل نیستند. همچنین شناخت این عوامل در بستر جامعه مورد مطالعه نیز تا کنون انجام نشده بود. از مشکلات علوم انسانی در اکثر جوامع غیر غربی به ویژه کشور ما نداشتن نظریه‌های بومی بر پایه نظام مدیریتی جامعه است. دلایل متعددی وجود دارد که باعث عدم دسترسی ما به نظریه‌های بومی می‌شود که یکی از آنها کاربرد روش پژوهش می‌باشد. در جامعه فعلی ما اکثر پژوهش‌ها به روش کمی که در پارادایم اثبات‌گرایی معنی دارد انجام می‌شود. بر این باوریم که در صورتی که تحقیقات به صورت کیفی که منجر به شناخت عمیق از پدیده‌ها و افراد می‌شود صورت گیرد امکان ایجاد نظریه را برای پژوهشگران و جامعه علمی کشور فراهم می‌سازد. از جنبه‌های نوآورانه‌ی این پژوهش می‌توان به روشی که در ساخت مدل استفاده شده یعنی روش کیفی و رویش نظریه نام برد چرا که اکثر مدل‌هایی که ساخته شده‌اند از رویکرد کیفی فاصله گرفته و به سمت رویکردهای کمی پیش رفته‌اند. بکارگیری نرم‌افزار مکس کیو دی‌ای را نیز می‌توان بکارگیری فن‌آوری روز دنیا در ساخت نظریه‌ی این پژوهش دانست. از زمانی که هوش اجتماعی به عنوان یکی از موضوعات مهم در حوزه مدیریت و سازمان مطرح گردید رویکردها و نگرش‌های مختلفی از سوی اندیشمندان این حوزه در ارتباط با مدیریت ارائه شده است که این مسئله باعث به وجود آمدن الگوها و تعاریف گوناگونی برای هوش اجتماعی تعریف گردید. روش‌هایی که برای طراحی این مدل‌ها استفاده شده است هم روش‌های کمی و هم روش‌های کیفی بوده که حرکت این پژوهش‌ها بیشتر به سمت رویکردهای کمی پیشروی کرده‌اند. در این پژوهش ما یافته‌های علمی و همچنین مدل‌های طراحی شده در حوزه غربی را می‌پذیریم و ضمن احترام به یافته‌های این پژوهشگران تنها به دلیل اینکه خاستگاه این نظریه‌ها، شناخت هوش اجتماعی در زمینه فرهنگی آن کشورها است نه مبتنی بر هوش اجتماعی با فرهنگ ایرانی و بومی است قسمت‌هایی که در این نظریه‌ها پذیرفته و بخش‌های دیگری که این مولفه‌ها به فرهنگ بومی نزدیک می‌کند به آن افزوده ایم. در مرحله اول این پژوهش برای شناسایی شاخص‌های ارتقاء هوش اجتماعی اعضای هیأت علمی از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد که در نهایت ۵۵ شاخص، ۹ مولفه و ۳ بُعد برای عوامل تشکیل دهنده و ۳ بُعد و ۷ مولفه و ۴۲ شاخص برای عوامل تسهیل کننده و ۳ بُعد و ۶ مولفه و ۱۷ شاخص برای عوامل بازدارنده شناسایی شد. در بخش دوم با استفاده از روش معادلات ساختاری میزان تاثیر و سهم اثر هر کدام از عوامل تشکیل دهنده و تسهیل کننده و بازدارنده در ارتقاء هوش اجتماعی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان تهران مشخص گردید و نتایج نشان داد که عوامل تسهیل کننده با ضریب  $0.837$  اولویت اول و عوامل بازدارنده با ضریب  $0.808$  در اولویت دوم و عوامل تشکیل دهنده با ضریب  $0.778$  به ترتیب بیشترین سهم و اهمیت را در ارتقاء هوش اجتماعی

اعضای هیأت علمی دانشگاه شهر تهران دارند. نتایج این تحقیقات با نتایج پیشین (2, 7, 8, 10, 12, 14, 16) همسو بود. در همین راستا پیشنهادهای ارائه شد.

- پیشنهاد می‌شود که مسئولین و سیاستگذاران و برنامه ریزان کلان در سطح دولت و وزارت علوم که تصمیم گیرندگان عالی هستند، با تدوین قوانین و مقررات شفاف، دغدغه فکری سرمایه گذاران و موسسین مراکز آموزشی و همچنین دانشجویان و مدیران را برطرف کنند.
- پیشنهاد می‌شود به منظور هرچه واقع بینانه بودن و همچنین فراهم نمودن زمینه موفقیت هوش اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان تهران، قوانین و مقررات مربوط به این بخش از دانشگاه، با مشارکت ذینفعان و دست اندرکاران (اساتید و مدیران و کارکنان) تدوین شود.
- در راستای سرمایه گذاری در وزارت علوم و وضعیت دارایی‌های مالی دانشگاه‌ها نیاز است قوانین و مقررات شفاف تدوین شود تا افراد با آگاهی کامل اقدام به سرمایه گذاری و همچنین ثبت نام به عنوان مصرف کننده در این بخش کنند. دولت به دانشگاه‌ها به منظور توسعه زیرساخت‌هایشان وام بلند مدت با بهره کم اعطا کند.

### تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

### مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

### موازین اخلاق

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

### حامی ملی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

### منابع

1. Gottfredson LS. Where and why g matters: Not a mystery. *Human Performance*. 2022;15(1):24-46. doi: [https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1501&02\\_03](https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1501&02_03).
2. Eini Pour J, Aghaei A, Rezazadeh A. Predicting Attitude Towards Responsibility Based on Sense of Coherence and Social Intelligence (Case Study: Police Commanders in Counties). *Knowledge and Research in Applied Psychology*. 2021;22(3):97-106.
3. Moran S, Kornhaber M, Gardner H. Orchestrating multiple intelligence. *Journal of Educational Leadership*. 2016;64(1):22-7.
4. Riggio RE, Reichard RJ. The emotional and social intelligences of effective leadership. *Journal of Managerial Psychology*. 2018;23(2):169-85. doi: <https://doi.org/10.1108/02683940810850808>.
5. Wallenius M, Punamaki RL, Rimpela A. Digital Game Playing and Direct and Indirect Aggression in Early Adolescence: The Roles of Age, Social intelligence, and Parent-Child Communication. *Journal of Youth Adolescence*. 2017;36(3):325-36. doi: <https://doi.org/10.1007/s10964-006-9151-5>.
6. Buzan T. *The power of social intelligence*. New York, NY: Perfect Pound Publisher; 2012. 127-39 p.
7. Esmaeilpour H, Bazavind Z, Rastgar A. The Mediating Role of Social Intelligence in the Relationship between Knowledge Management and Organizational Wisdom in Employees of Payam Noor Universities in Fars Province. *Journal of Applied Educational Leadership*. 2021;2(1):65-76. doi: <https://doi.org/10.61838/kman.ijimob.2.1.3>.
8. Zargoush S, Gheisaribeigi Z, Zargoush F, Mirzaei M. Investigating the Impact of Social Intelligence on the Academic Achievement of Students. *Modern Advances in Psychology*. 2020;33(2):78-87.
9. Miłkowski M. Social intelligence: How to integrate research? A mechanistic perspective. *AI & SOCIETY*. 2019;34(4):735-44. doi: <https://doi.org/10.1007/s00146-017-0787-3>.
10. Ahmadi Zadeh Shahrehabaki M, Safidgari S, Abdi A. Comparison of Social Intelligence and Religious Orientation among Gifted and Regular Female High School Students in Karaj. *Journal of Psychological and Educational Studies*. 2016(3):64-71.
11. Björkqvist K, Österman K, Kaukiainen A. Social intelligence–Empathy= aggression? *Aggression and Violent Behavior*. 2020;5(2):191-200. doi: [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00029-9](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00029-9).
12. Mohammadi Pouya F, Qarloghi S, Mohammadi Pouya S, Gharib Tazra S. Investigating the Relationship Between Social Intelligence and Graduate Students' Perception of Classroom Structure and the Mediating Role of Self-Efficacy Beliefs. *Scientific Research Bimonthly on Educational Strategies in Medical Sciences*. 2018;11(4):1-8.
13. George A, Jayanthi NLN. A Study on Social Intelligence of High School Students. *Journal of the Gujarat Research Society*. 2019;21(14):36-9.
14. Haji Aghanajad Y, Zare Nistank M, Dadashi M. The Relationship Between Creativity and Social Intelligence in Students of Allameh Tabataba'i University and Shahid Beheshti University. *Military Care Sciences*. 2019;6(1):68-1. doi: <https://doi.org/10.29252/mcs.6.1.61>.
15. Promsri C. The Effects of Social Intelligence on Workplace Spirituality. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*. 2019;5(5):755-62.
16. Mohadesi E. An examination of the relationship between social intelligence and organisational commitment among the school managers of Kashmir and Khalilabad. *Global Journal of Guidance and Counseling in Schools: Current Perspectives*. 2021;11(2):98-109. doi: <https://doi.org/10.18844/gjgc.v11i2.5705>.
17. Crowne KA. The relationship among social intelligence, emotional intelligence and cultural intelligence. *Journal of Organization Management*. 2019;6(3):148-63. doi: <https://doi.org/10.1057/omj.2009.20>.