






Sociology of Education

Identifying and Analyzing the Dimensions and Components of Improving Social Intelligence among the Faculty Members of Farhangian University of Tehran

Lida Esmaili¹, Akhtar Jamali^{2*}, Nadergholi Ghorchian³

1. PhD student, Department of Educational Management and Higher Education, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).
3. Professor, Department of Educational Management and Higher Education, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** axtar.jamali@gmail.com

Receive: 2023/08/19
Accept: 2024/01/08
Published: 2024/05/01

Keywords:

Social Intelligence, Faculty of Farhangian University, Individual Characteristics, Social Knowledge and Technology, Social Skills.

Article Cite:

Esmaili L, Jamali A, Ghorchian N. (2024). Identifying and Analyzing the Dimensions and Components of Improving Social Intelligence among the Faculty Members of Farhangian University of Tehran, *Sociology of Education*. 10(1): 204-213.

Purpose: The human resources of any organization is a determining factor in its organization, and improving social intelligence in the human resources of educational organizations can improve the quality of education and learning services. Therefore, the current research was conducted with the aim of identifying and analyzing the dimensions and components of improving social intelligence among the faculty members of Farhangian University.

Methodology: The method of this study was mixed (qualitative-quantitative). The research population in the qualitative part was the experts in the fields of educational management, cultural management, human resources management and social psychology in 2021 year and in the quantitative part was the faculty members of Farhangian University of Tehran in the 2021-2022 academic years. The sample of the research in the qualitative part according to the principle of theoretical saturation were determined 20 people who these people were selected by purposeful sampling method and in the quantitative part according to Cochran's formula were determined 260 people who these people were selected by stratified random sampling method based on the field of study. Data in the qualitative part were collected by semi-structured interview and analyzed by content analysis method in MAXQDA software and in quantitative part were collected by researcher-made questionnaire and analyzed by exploratory factor analysis and structural equation modeling methods in SPSS and Smart PLS software.

Findings: The findings of the qualitative part showed that the social intelligence among the faculty members of Farhangian University has 55 indicators, 9 components and 3 dimensions including individual characteristics (with the components of personality characteristics and evaluation), social knowledge and technology (with the components of knowledge application, information technology application and educational technology) and social skills (with the components of internal and external relations, public relations, ability in a specialized field and management skills). The findings of the quantitative part showed that the factor load, content validity, average variance extracted and reliability of dimensions and components were confirmed. In addition, the social intelligence model on all three dimensions of individual characteristics, social knowledge and technology and social skills and each of the three mentioned dimensions on its components had a direct and significant effect ($P < 0.001$).

Conclusion: Specialists and planners of the higher education system according to the identified dimensions and components through the improving social intelligence can provide the basis for promoting the education and learning of university students.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2009561.1454>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0



جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

شناسایی و واکاوی ابعاد و مولفه‌های ارتقاء هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان تهران

لیدا اسماعیلی^۱، اختر جمالی^{۲*}، نادر قلی‌قورچیان^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

۳. استاد، گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

✉ ایمیل نویسنده مسئول: axtar.jamali@gmail.com

مقاله تحقیقاتی

چکیده

دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۸
پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۸
انتشار: ۱۴۰۳/۰۲/۱۲

هدف: نیروی انسانی هر سازمانی عامل تعیین‌کننده‌ای در سازمان خود می‌باشد و ارتقاء هوش اجتماعی در نیروی انسانی سازمان‌های آموزشی می‌تواند سبب بهبود کیفیت خدمات آموزش و یادگیری شود. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و واکاوی ابعاد و مولفه‌های ارتقاء هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان انجام شد.

روش: روش اجرای مطالعه حاضر آمیخته (کیفی-کمی) بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان حوزه مدیریت آموزشی، مدیریت فرهنگی، مدیریت منابع انسانی و روانشناسی اجتماعی در سال ۱۴۰۰ و در بخش کمی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بودند. نمونه پژوهش در بخش کیفی طبق اصل اشباع نظری ۲۰ نفر تعیین که این افراد با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس رشته تحصیلی انتخاب شدند. داده‌ها در بخش کیفی با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته گردآوری و با روش تحلیل محتوا در نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند و در بخش کمی با پرسشنامه محقق‌ساخته گردآوری و با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های بخش کیفی نشان داد که هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان دارای ۵۵ شاخص، ۹ مولفه و ۳ بعد شامل ویژگی‌های فردی (با مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و ارزیابی)، دانش و فناوری اجتماعی (با مولفه‌های کاربرد دانش، کاربست فناوری اطلاعات و تکنولوژی آموزشی) و مهارت‌های اجتماعی (با مولفه‌های روابط درون و برون سازمانی، روابط عمومی، توانمندی در رشته تخصصی و مهارت‌های مدیریتی) بود. یافته‌های بخش کمی نشان داد که بار عاملی، روایی محتوایی، میانگین واریانس استخراج‌شده و پایایی ابعاد و مولفه‌ها تایید شد. افزون بر آن، مدل هوش اجتماعی بر هر سه بعد ویژگی‌های فردی، دانش و فناوری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی و هر یک از سه بعد مذکور بر مولفه‌های خود اثر مستقیم و معنی‌دار داشتند. ($P < 0.05$)

نتیجه‌گیری: متخصصان و برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی با توجه به ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده می‌توانند از طریق ارتقاء هوش اجتماعی زمینه را برای بهبود آموزش و یادگیری دانشجویان فراهم آورند.

واژگان کلیدی:

هوش اجتماعی، هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان، ویژگی‌های فردی، دانش و فناوری اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی

استناد مقاله:

اسماعیلی ل، جمالی ا، قورچیان ن. (۱۴۰۳). شناسایی و واکاوی ابعاد و مولفه‌های ارتقاء هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان تهران، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. ۱۰(۱): ۲۱۳-۲۰۴.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2024.2009561.1454>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

دنیای رقابتی، متغیر و متحول امروز در کنار پیشرفت سریع و فزاینده تکنولوژی و دسترسی آسان و فوری به اطلاعات سبب ایجاد چالش‌های فراوانی برای نظام‌های آموزشی شده است (Han, Xu and Zhong, 2022). یکی از نیازهای جدی زندگی در عصر پرشتاب امروز که حجم و سرعت تغییرها و تحول‌های آن بی‌سابقه است، شکل‌دهی به تحول‌ها و نوآوری‌های آموزشی به‌ویژه در سطح آموزش عالی و دانشگاه است. زیرا این مسئله یکی از مهم‌ترین مسائل و زمینه‌هایی می‌باشد که افراد را قادر می‌سازد تا فاصله خود را با تغییرها و تحول‌های جهان کمتر نمایند و سبب رشد و ارتقای جامعه خویش گردند (Lewis, 2021). نظام آموزش عالی هر کشوری مسئول توسعه منابع انسانی و تربیت نیروی انسانی متخصص، کارآمد و اثربخش در هر کشوری است و بر همین اساس توسعه نظام آموزش عالی و بهبود عملکرد آن نقش مهمی در توسعه جوامع دارد (Bowman, Morris, Dickson, Rice, Howe and Hughes, 2024). آموزش عالی و دانشگاه‌ها به لحاظ رسالت مهم خود در تربیت نیروی انسانی متخصص و دانش پژوه نقش مهمی در نیروی انسانی شایسته و توانمند جهت پیشبرد اهداف سازمان‌های مختلف دارند (Longoria, Lopez-Longoria, 2021). آموزش عالی به‌عنوان کانون علم، تفکر و نوآوری وظایف و مسئولیت‌های مهمی چون توسعه و ارتقای علوم و تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص را برعهده دارد و زمینه افزایش دانش عمومی در سطح جامعه، نوسازی سازمان‌ها با توجه به تغییرها و تحول‌های جهانی در عرصه‌های علوم و فناوری و مشاوره به جامعه و فرهنگ‌سازی را فراهم می‌آورد (Mousavi, Mohammadinejad Ganji and Imani, 2023). در دهه‌های اخیر تاکید زیادی بر بهسازی دانشگاه‌ها و بالندگی اعضای هیأت‌علمی و کارکنان از سوی سازمان‌ها و نظام آموزش عالی در کشورهای مختلف شده که به تبع آن برنامه‌هایی برای بهبود وضعیت آنان و تسهیل تغییر و تحول در سازمان مذکور طراحی شده است (Ehteshami, Golzari and Fathi Vernosfadrani, 2021).

در میان دانشگاه‌های مختلف، دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان یک دانشگاه نوپا و در عین حال یکی از کلیدی‌ترین و راهبردی‌ترین دانشگاه‌های کشور مسئولیت اصلی تربیت معلمان را برعهده دارد و هدف نهایی آن تربیت معلمان با تراز نظام جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. بنابراین، پژوهش درباره اعضای هیأت‌علمی این دانشگاه و تلاش برای بهبود و ارتقای ویژگی‌های آنان بسیار مهم و ضروری است (Javdani, Haydari and Anarnejad, 2020). دانشگاه فرهنگیان در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ به‌عنوان نهاد تأمین‌کننده، تربیت‌کننده و توانمندسازی منابع انسانی نظام آموزش و پرورش رسمی و عمومی در ارتقای کیفیت فرآیند یاددهی و یادگیری دانش‌آموزان از طریق بهبود مهارت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌های اساتید و به‌دنبال آن دانشجو-معلمان نقش زیادی دارد (Jahani, Mirshojaeyan, Marzoghi and Shafaei, 2020). نقش و جایگاه دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه فرهنگیان در تحقق ارزش‌های جوامع سبب شده تا دانشگاه‌ها در تمام عرصه‌های تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی به‌صورت کاملاً مشخص و ویژه مورد توجه و تاکید قرار گیرند. بدون شک یکی از اصلی‌ترین مولفه‌های موردنیاز در راستای عملکرد دانشگاه‌ها، جایگاه و کارکرد اعضای هیأت‌علمی است که در نقش استادی وظیفه آموزش، تربیت و پرورش علمی و اخلاقی دانشجویان را برعهده دارد. از میان دانشگاه‌ها، دانشگاه فرهنگیان دانشگاهی است که از سال ۱۳۹۱ بر اساس مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی برای تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی موردنیاز وزارت آموزش و پرورش در آموزش، پژوهش، تولید و ترویج علم مرود نیاز آموزش و پرورش پیشرو است و در آموزش و شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی تربیت‌محور و توانمندی در بهره‌گیری از فناوری‌های نوین آموزشی و تربیتی سرآمد می‌باشد (Molaei, Abbasi, Hejazi and Khorshidi, 2020).

یکی از مسائل و مباحث قابل بررسی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان، هوش اجتماعی است. هوش یکی از فرآیندهای جذاب و قابل توجه است که نقش مهمی در سازگاری با محیط دارد و سبب ایجاد تفاوت‌های فردی بین افراد مختلف می‌گردد (Heo, Toomey and Song, 2022). هوش اجتماعی به‌عنوان یکی از ابعاد هوش یک توانمندی ضروری برای ارتباط، درک و تعامل موثر میان افراد تعریف می‌شود و می‌تواند به‌طور گسترده‌ای در ارتباط‌های بین‌فردی مورد استفاده قرار گیرد (Katou, Budhwar and Patel, 2021). این هوش به توانایی و مهارت یک شخص در درک هیجان‌ها و رفتارهای دیگران و تا حدودی بر مدیریت هیجان‌ها و رفتارهای خود اشاره دارد (Lee, Kralik and Jeong, 2018). بر اساس نظر Golman (2006) نحوه ارتباط افراد با دیگران دارای ارزش و اهمیت زیادی است؛ به‌طوری که ارتباط با دنیای اجتماعی سبب هشیاری افراد می‌شود. بنابراین، هوش اجتماعی معادل عملکرد عاقلانه در روابط اجتماعی است و همه حیطه ارتباط‌های انسانی با دیگر افراد و جهان را شامل می‌شود (Savci, Akinci and Keles, 2022). هوش اجتماعی یعنی مهارت و توانایی عاطفی برای حفظ و برقراری ارتباط نزدیک در دوستی یا همکاری تحصیلی، شغلی و حرفه‌ای که این هوش شامل آگاهی از موقعیت‌ها و سیستم رفتار اجتماعی و هیجانی است که آنها را کنترل و مدیریت می‌کند (Loflin and Barry, 2016). هوش اجتماعی به توانمندی‌هایی اشاره دارد که به درک روابط مردم و مهارت‌هایی که به تعامل و روابط بین‌فردی موفق می‌انجامد، منجر می‌گردد. افراد دارای میزان بالایی از این هوش برخلاف افراد با میزانی پایینی از این هوش به راحتی نظرهای خود را بیان می‌کنند، از حق و حقوق خود و حتی دیگران دفاع می‌نمایند، خود یا دیگران را مورد انتقاد قرار می‌دهند، از سلامت روانشناختی و کیفیت زندگی بالاتری برخوردار هستند و با دوستان و سایر افراد ارتباط اجتماعی مناسب‌تر و مطلوب‌تری برقرار می‌سازند (McDonald and Pearson, 2019). همچنین، افراد با هوش اجتماعی بالا قادر به تولید رفتار کافی جهت دستیابی به اهداف اجتماعی هستند و در موقعیت‌های متضاد، هوش اجتماعی در دستیابی به یک راه حل مسالمت‌آمیز به‌عنوان یک عنصر مفید و ارزشمند نقش خود را ایفا می‌کند و سبب حل مشکل‌ها و چالش‌ها می‌گردد (Job, Kirsch, Inard, Arnold and Auvray, 2021).

پیشینه پژوهش

Torabi, Azma and Saedi (2022) ضمن پژوهشی درباره عوامل موثر بر گرایش به کارآفرینی اجتماعی با تاکید بر هوش اجتماعی به این نتیجه رسیدند که برای آن چهار بعد مهارت‌های اجتماعی (با مولفه‌های ارتباطی، روابط دوستانه با دیگران، مسئولیت‌پذیری، همدلی با دیگران و توانایی شناخت نیازهای دیگران)، پردازش اطلاعات اجتماعی (با مولفه‌های مهارت‌های مربوط به قوانین اجتماعی، شفاف‌سازی اطلاعات، قدرت تحلیل اطلاعات و پیش‌بینی رفتارها و احساس‌های دیگران)، مطلوبیت اجتماعی (با مولفه‌های مشورت و حل مسائل به‌صورت اجتماعی، افزایش معاشرت و ارتباط با دیگران، خودکارآمدی اجتماعی، فعال بودن در زمینه‌های اجتماعی و ارزش قائل شدن برای سخنان افراد مقابل) و آگاهی اجتماعی (درک اجتماعی، فعالیت در جهت بهبود آگاهی اجتماعی و درک مناسب از نگرانی‌ها) شناسایی شد. Dehghankar, Saadati Shamir, Bahrami and Asadzadeh (2020) ضمن پژوهشی درباره ساخت و هنجاریابی آزمون هوش بین‌فردی برای دانش‌آموزان ابتدایی به این نتیجه رسیدند که برای سازه مذکور یا همان هوش اجتماعی چهار بعد گرایش به تنهایی، شناخت خود، تمرکز بالا و نوآوری شناسایی شد که دارای شاخص‌های روانسنجی از جمله روایی و پایایی مناسبی بودند.

Bar-On (2006) ضمن پژوهشی درباره مدل هوش اجتماعی-هیجانی به این نتیجه رسید که سازه مذکور شامل پنج بعد عامل درون‌فردی (با مولفه‌های خودآگاهی هیجانی، ابراز وجود، احترام به خود، خودشکوفایی و استقلال)، عامل بین‌فردی (با مولفه‌های همدلی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و روابط بین‌فردی)، عامل مدیریت استرس (با مولفه‌های تحمل استرس و کنترل تکانه)، عامل توان‌سازی (با مولفه‌های حل مسئله، واقعیت‌سنجی و انعطاف‌پذیری) و عامل خلق عمومی (با مولفه‌های خوش‌بینی و شادکامی) بود.

Silvera, Martinussen and Dahl (2001) ضمن پژوهشی درباره مقیاس خودگزارشی هوش اجتماعی به این نتیجه رسیدند که هوش اجتماعی دارای سه مولفه پردازش اطلاعات هیجانی (توانایی فرد برای پیش‌بینی رفتارها و احساس‌های دیگران)، مهارت‌های اجتماعی (توانایی داشتن مهارت‌های ارتباطی بنیادی و رفتاری، عملکرد جسورانه اجتماعی و حفظ، نگهداری و شکستن رابطه) و آگاهی اجتماعی (توانایی فعالانه رفتارکردن مطابق با موقعیت، زمان و مکان) است که همگی روایی و پایایی مناسبی داشتند.

آموزش عالی تا حد زیادی مسئول رشد و توسعه سرمایه انسانی و تحول‌های اقتصادی و اجتماعی است و با توجه به تغییرها و تحول‌های سریع و پیچیده در جوامع، نظام آموزش عالی از جمله دانشگاه فرهنگیان به کارکنان کارآمد و اثربخش برای انجام بهتر فعالیت‌ها نیاز دارد. همچنین، در عصر حاضر دانشگاه‌ها به سازمان‌های اجتماعی مهمی تبدیل شدند که در نقش مهمی در توسعه پایدار کشورها ایفا می‌کنند (Hadian and Hadian, 2022). همچنین، با توجه به اهمیت جایگاه اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه و از آنجایی که دانشگاه از لحاظ بافت قومی، طبقه اجتماعی و مذهبی از تنوع بسیاری برخوردار است و جامعه دانشگاه متأثر از این تنوع فرهنگی، قومی و مذهبی است و با در نظر گرفتن اینکه در قلمرو زمان و مکانی پژوهش حاضر مطالعه‌ای یافت نشد، انجام این پژوهش درباره هوش اجتماعی باعث تقویت دانش زمینه‌ای می‌شود که برای نظام آموزش عالی کاربرد دارد. افزون بر آن، نیروی انسانی هر سازمانی عامل تعیین‌کننده‌ای در سازمان خود می‌باشد و ارتقاء هوش اجتماعی در نیروی انسانی سازمان‌های آموزشی می‌تواند سبب بهبود کیفیت خدمات آموزش و یادگیری شود. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و واکاوی ابعاد و مولفه‌های ارتقاء هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش

روش اجرای مطالعه حاضر آمیخته (کیفی-کمی) بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان حوزه مدیریت آموزشی، مدیریت فرهنگی، مدیریت منابع انسانی و روانشناسی اجتماعی در سال ۱۴۰۰ و در بخش کمی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بودند. نمونه پژوهش در بخش کیفی طبق اصل اشباع نظری ۲۰ نفر تعیین که این افراد با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و در بخش کمی طبق فرمول کوکران ۲۶۰ نفر تعیین که این افراد با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس رشته تحصیلی انتخاب شدند. نمونه‌های بخش کیفی با توجه به ملاک‌هایی مانند داشتن مدرک تحصیلی مرتبط یا داشتن مقاله، کتاب، تدریس و غیره در زمینه مربوطه انتخاب شدند. هنگامی که در یک پژوهش نمونه‌ها با توجه به ملاک‌هایی انتخاب شوند به این نوع نمونه‌گیری، روش نمونه‌گیری هدفمند می‌گویند. برای نمونه‌گیری در بخش کمی ابتدا لیستی از همه اعضای جامعه شامل ۸۰۰ نفر تهیه و سپس رشته‌های تحصیلی آنها شامل رشته‌های علوم انسانی، فنی و مهندسی، علوم پایه و سایر رشته‌ها تعیین و نسبت حجم نمونه در هر یک از رشته‌ها به کل جامعه تعیین و به همان نسبت نیز از جامعه نمونه‌گیری صورت پذیرفت. برای این منظور به جدول ۱ مراجعه گردد.

جدول ۱. نمونه‌گیری در بخش کمی

رشته تحصیلی	حجم جامعه	حجم نمونه
علوم انسانی	۴۷۳	۱۵۴
فنی و مهندسی	۱۳۹	۴۵
علوم پایه	۱۱۷	۳۸
سایر رشته‌ها	۷۱	۲۳
مجموع	۸۰۰	۲۶۰

داده‌ها در بخش کیفی با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته گردآوری و با روش تحلیل محتوا در نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند و در بخش کمی با پرسشنامه محقق‌ساخته گردآوری و با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS تحلیل شدند. برای انجام مصاحبه ابتدا با کمک اساتید، سوال‌هایی جهت مصاحبه با خبرگان طراحی شد و سپس نمونه‌ها با توجه به ملاک‌هایی انتخاب و با آنان هماهنگی لازم جهت انجام مصاحبه به عمل آمد. فرآیند نمونه‌گیری و مصاحبه با آنان تا زمانی ادامه یافت که به اصطلاح پژوهش به اشباع نظری رسید. به عبارت دیگر، نمونه‌های جدید یا خبرگان جدید نتوانستند مطلب جدیدی به مطالب نمونه‌های قبلی یا خبرگان قبل بیفزایند. لازم به ذکر است که مصاحبه‌ها به صورت انفرادی انجام و میانگین زمانی مصاحبه با همه خبرگان ۷۳ دقیقه بود. پس از هر مصاحبه، متن مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و ابعاد و مولفه‌های آن شناسایی شد و همه موارد جهت شناسایی ابعاد و مولفه‌های ارتقاء هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی طبقه‌بندی شدند. برای این منظور برخی ابعاد و مولفه‌ها به دلیل شباهت شباهت با هم ادغام و برخی دیگر به دلیل تکراری بودن حذف شدند. برای اطمینان از شناسایی دقیق ابعاد و مولفه‌های ارتقاء هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی حاصل از مصاحبه با خبرگان از دو پژوهشگر دیگر آشنا به روش تحلیل محتوا استفاده شد. این دو پژوهشگر نیز اقدام به کدگذاری یافته‌ها کردند. افزون بر آن، برای افزایش تاییدپذیری یافته‌ها، مجدد به خبرگان مراجعه و ابعاد و مولفه‌های ثبت شده برای آنها ذکر شد و تایید آنان اخذ گردید. افزون بر آن، پایایی مصاحبه‌ها با روش ضریب توافق بین کدگذاران ۰/۸۱ محاسبه شد. همچنین، پرسشنامه محقق‌ساخته ارتقاء هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی که دارای ۵۵ گویه بود بر اساس مصاحبه با خبرگان طراحی و ساخته شده بود. برای پاسخگویی به هر گویه از طیف لیکرت پنج درجه‌ای از یک تا پنج به ترتیب با گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم استفاده شد. نمره هر بعد و مولفه آن با میانگین نمره گویه‌های سازنده آن محاسبه می‌شود و نمره بالاتر به معنای بیشتر داشتن آن ویژگی مرتبط با بعد و مولفه می‌باشد. برای آگاهی از شاخص‌های روانسنجی پرسشنامه محقق‌ساخته ارتقاء هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی به بخش یافته‌ها مراجعه گردد.

در این مطالعه پس از انجام مصاحبه و پیاده‌سازی آنها، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته درباره ارتقاء هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی طراحی شد. لازم به ذکر است که قبل از انجام مصاحبه، از میان خبرگان تعدادی پس از بررسی ملاک‌های ورود به مطالعه به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای آنان اهمیت و ضرورت پژوهش تشریح و درباره رعایت نکات اخلاقی به آنان اطمینان داده شد. نمونه‌ها به صورت انفرادی تا زمان رسیدن به اشباع نظری تحت مصاحبه قرار گرفتند و بر اساس نتایج مصاحبه‌ها، پرسشنامه‌ای طراحی شد. پس از نمونه‌گیری در بخش کمی برای این نمونه‌ها نیز اهمیت و ضرورت پژوهش تشریح و درباره رعایت نکات اخلاقی به آنان اطمینان داده شد و از آنان خواسته شد تا به پرسشنامه محقق‌ساخته ارتقاء هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی پاسخ دهند. لازم به ذکر است که پس از مصاحبه با هر یک از خبرگان از آنان به دلیل شرکت در پژوهش تقدیر گشت و از نمونه‌های بخش کمی نیز پس از پاسخگویی به پرسشنامه محقق‌ساخته تقدیر به عمل آمد.

یافته‌های پژوهش

خبرگان شرکت‌کننده در این مطالعه ۲۰ نفر بودند؛ به طوری که ۹ نفر آنها مرد (۴۵ درصد) و ۱۱ نفر آنها زن (۵۵ درصد) بودند. برای آگاهی از تحلیل محتوا شاخص‌ها، مولفه‌ها و ابعاد هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان به جدول ۲ مراجعه گردد.

جدول ۲. تحلیل محتوا شاخص‌ها، مولفه‌ها و ابعاد هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان

بعد	مولفه	شاخص
فردی	ویژگی‌های شخصیتی	۱. احساس ارزشمندی، ۲. اعتمادبه‌نفس، ۳. شناخت خود، ۴. انتقادپذیری، ۵. ایجاد تصویر ذهنی مثبت، ۶. احساس شایستگی، ۷. عزت‌نفس، ۸. خودپنداره مثبت، ۹. برون‌گرایی، ۱۰. احترام به خود و دیگران، ۱۱. قدرت در تصمیم‌گیری
		۱۲. خودارزیابی از رفتارهای خود، ۱۳. ارزیابی بر اساس منطق و بدون سوگیری توسط دانشجویان و همکاران، ۱۴. دگرارزیابی
دانش و فناوری اجتماعی	کاربرد دانش و کاربست فناوری اطلاعات	۱۵. توانایی اشتراک‌گذاری دانش، ۱۶. توانایی گسترش و استفاده از دانش، ۱۷. استقرار دانش
		۱۸. توانایی استفاده از فناوری اطلاعات، ۱۹. آشنایی با فناوری اطلاعات، ۲۰. توانایی کنترل اطلاعات، ۲۱. توانایی گردآوری و سازماندهی اطلاعات، ۲۲. توانایی تجزیه و تحلیل اطلاعات

بعد	مؤلفه	شاخص
	تکنولوژی آموزشی	۲۳. آشنایی با نرم‌افزارهای تخصصی، ۲۴. نحوه استفاده از ابزارهای آموزشی
مهارت‌های اجتماعی	روابط درون و برون سازمانی	۲۵. ایجاد رابطه بین اساتید دانشگاه‌های مختلف، ۲۶. ارتباط اساتید دانشگاه در سطح بین‌المللی با دانشگاه‌های کشورهای پیشرفته دنیا، ۲۷. برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت با مشارکت دانشگاه‌های مختلف، ۲۸. برگزاری کنفرانس‌های برون‌سازمانی با مشارکت دانشگاه‌های خارجی، ۲۹. ارتباط بین مدیران و اساتید دانشگاه‌ها جهت اشتراک‌گذاری دانش، ۳۰. ایجاد رابطه بین اساتید گروه آموزشی، ۳۱. ایجاد اتاق‌های فکر مشترک بین گروه‌های آموزشی، ۳۲. برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت با مشارکت گروه‌های آموزشی مختلف، ۳۳. برگزاری کنفرانس‌های درون‌سازمانی با مشارکت اعضای علمی دانشگاه
	روابط عمومی	۳۴. توانایی ارتباط با دانشجویان، ۳۵. توانایی ارتباط با والدین دانشجویان، ۳۶. برگزاری کلاس‌های آموزش عمومی، ۳۷. توانایی ارتباط با اساتید درون گروه، ۳۸. توانایی ارتباط با مدیران دانشگاه
	توانمندی در رشته تخصصی	۳۹. آشنایی با تمام اصطلاحات رشته تخصصی، ۴۰. مهارت در آموزش مفاهیم تخصصی رشته، ۴۱. مهارت در نحوه کاربرد مفاهیم رشته‌های تخصصی
مهارت‌های مدیریتی		۴۲. استقلال و آزادی عمل، ۴۳. سبک مدیریتی مشاوره‌ای و مشارکتی، ۴۴. آشنایی با مدیریت منابع انسانی، ۴۵. نگرش علمی به مسائل مدیریتی، ۴۶. التزام به رفتارهای علمی و حرفه‌ای در مدیریت، ۴۷. مدیریت توسعه پایدار، ۴۸. توانایی مدیریت زمان، ۴۹. توانایی مدیریت بحران، ۵۰. توانایی مدیریت اقتضائی، ۵۱. توانایی مدیریت منابع انسانی سبز، ۵۲. بهره‌گیری از تجربه‌های موفق در حوزه مدیریتی، ۵۳. آشنایی با فناوری اطلاعات و تکنولوژی‌های جدید، ۵۴. آشنایی با مدل تعالی آموزش و توسعه و ۵۵. آینده نگری و آینده پژوهی

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان دارای ۵۵ شاخص، ۹ مؤلفه و ۳ بعد شامل ویژگی‌های فردی (با مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی و ارزیابی)، دانش و فناوری اجتماعی (با مؤلفه‌های کاربرد دانش، کاربست فناوری اطلاعات و تکنولوژی آموزشی) و مهارت‌های اجتماعی (با مؤلفه‌های روابط درون و برون سازمانی، روابط عمومی، توانمندی در رشته تخصصی و مهارت‌های مدیریتی) بود. برای آگاهی از تحلیل عاملی اکتشافی هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان به جدول ۳ مراجعه گردد.

جدول ۳. تحلیل عاملی اکتشافی هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان

بعد	مؤلفه	گویه	بار عاملی	آزمون تی	روایی محتوایی	میانگین واریانس استخراج‌شده	کرونیخ
فردی	۳ مؤلفه	۱۴	۰/۹۳	۳۲/۳۲	۰/۸۴	۰/۵۴	۰/۷۹
	ویژگی‌های شخصیتی	۹	۰/۹۶	۸۴/۷۹	۰/۷۵	۰/۵۱	۰/۸۱
	قدرت	۲	۰/۹۱	۳۶/۵۳	۰/۷۹	۰/۵۸	۰/۷۴
	ارزیابی	۳	۰/۹۲	۴۳/۳۹	۰/۸۶	۰/۵۵	۰/۸۰
دانش و فناوری اجتماعی	۳ مؤلفه	۱۰	۰/۹۶	۷۵/۳۸	۰/۸۹	۰/۶۳	۰/۸۲
	کاربرد دانش	۳	۰/۸۸	۲۸/۰۴	۰/۹۲	۰/۶۷	۰/۷۵
	کاربست فناوری اطلاعات	۵	۰/۹۱	۳۹/۴۶	۰/۹۰	۰/۵۸	۰/۸۶
	تکنولوژی آموزشی	۲	۰/۸۵	۲۴/۵۹	۰/۸۴	۰/۶۱	۰/۸۰
مهارت‌های اجتماعی	۴ مؤلفه	۳۱	۰/۹۲	۴۳/۸۰	۰/۸۳	۰/۷۰	۰/۷۸
	روابط درون و برون سازمانی	۹	۰/۸۴	۲۰/۰۶	۰/۷۷	۰/۶۸	۰/۸۰
	روابط عمومی	۵	۰/۸۷	۳۰/۰۵	۰/۷۹	۰/۵۹	۰/۷۷
	توانمندی در رشته تخصصی	۳	۰/۸۸	۳۳/۹۶	۰/۸۶	۰/۷۳	۰/۷۴
	مهارت‌های مدیریتی	۱۴	۰/۹۵	۱۱۴/۶۳	۰/۸۵	۰/۶۹	۰/۸۶

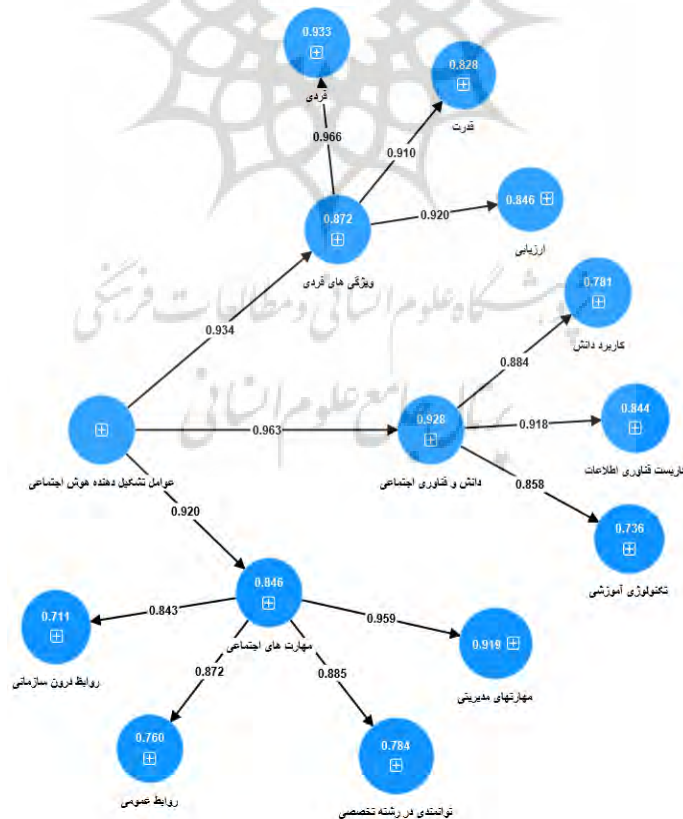
همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، بار عاملی، روایی محتوایی، میانگین واریانس استخراج‌شده و پایایی ابعاد و مؤلفه‌ها تایید شد. لازم به ذکر است که بار عاملی، روایی محتوایی و میانگین واریانس استخراج‌شده بالاتر از ۰/۵۰ حاکی از روایی مناسب و آلفای کرونیخ بالاتر از ۰/۷۰ حاکی از پایایی مناسب ابعاد و مؤلفه‌های هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان بود. طبق نتایج فوق برای هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان ۵۵ گویه، ۱۰ مؤلفه و ۳ بعد شامل ویژگی‌های فردی (با مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، قدرت و ارزیابی)، دانش و فناوری اجتماعی (با مؤلفه‌های کاربرد دانش، کاربست فناوری

اطلاعات و تکنولوژی آموزشی) و مهارت‌های اجتماعی (با مولفه‌های روابط درون و برون سازمانی، روابط عمومی، توانمندی در رشته تخصصی و مهارت‌های مدیریتی) شناسایی شد. برای آگاهی از میانگین، انحراف معیار و نرمال بودن مولفه‌ها و ابعاد هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان به جدول ۴ مراجعه گردد.

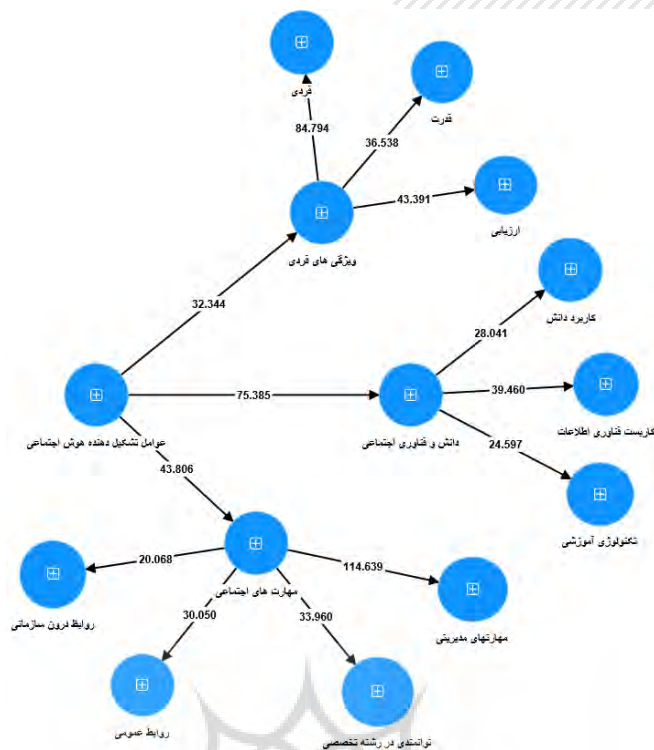
جدول ۴. میانگین، انحراف معیار و نرمال بودن مولفه‌ها و ابعاد هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان

بعد	میانگین	مولفه	میانگین	انحراف معیار	آماره کولموگروف-اسمیرنوف	معنی‌داری
فردی	۲/۶۰	ویژگی‌های شخصیتی	۲/۹۰	۰/۳۶	۰/۳۱	۰/۶۲
		قدرت	۲/۸۷	۰/۹۰	۰/۵۱	۰/۶۹
		ارزیابی	۲/۰۵	۰/۱۹	۰/۵۱	۰/۶۹
دانش و فناوری اجتماعی	۲/۵۲	کاربرد دانش	۲/۱۸	۰/۳۱	۰/۵۴	۰/۷۰
		کاربست فناوری اطلاعات	۲/۷۹	۰/۲۴	۰/۱۹	۰/۵۷
		تکنولوژی آموزشی	۲/۵۹	۰/۶۳	۰/۲۰	۰/۵۸
مهارت‌های اجتماعی	۲/۴۹	روابط درون و برون سازمانی	۲/۴۷	۰/۳۳	۰/۴۷	۰/۶۸
		روابط عمومی	۲/۱۶	۰/۷۴	۰/۳۶	۰/۶۴
		توانمندی در رشته تخصصی	۲/۸۰	۰/۲۴	۰/۲۵	۰/۵۹
		مهارت‌های مدیریتی	۲/۵۶	۰/۵۳	۰/۲۵	۰/۶۰

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، فرض نرمال بودن برای همه مولفه‌های هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان تایید شد ($P > 0.05$). برای آگاهی از مدل‌یابی معادلات ساختاری هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان به ترتیب در وضعیت‌های بار عاملی و آزمون تی به شکل‌های ۱ و ۲ مراجعه گردد.



شکل ۱. مدل‌یابی معادلات ساختاری هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان در وضعیت بار عاملی



شکل ۲. مدل‌یابی معادلات ساختاری هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان در وضعیت آزمون تی

همان‌طور که در شکل‌های فوق مشاهده می‌گردد، مدل هوش اجتماعی بر هر سه بعد ویژگی‌های فردی، دانش و فناوری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی و هر یک از سه بعد مذکور بر مولفه‌های خود اثر مستقیم و معنی‌دار داشتند ($P < 0.05$).

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای امروز هوش یک قابلیت ذهنی بسیاری کلی شامل توانایی‌های استدلال، برنامه‌ریزی، حل مسئله، تفکر انتزاعی، درک مفاهیم پیچیده، یادگیری سریع و یادگیری از تجربه و نیز قابلیت درک گسترده و عمیق محیط اطراف است. ضعف در هوش اجتماعی باعث مشکل‌های در زمینه منزوی شدن، خجالتی شدن، عدم توانایی در حل مشکل‌های نیازمند همکاری و همیاری دیگران، عدم درک خلق‌وخو، خواسته‌ها، انگیزه‌ها و روحیه‌های دیگران، دشواری برقراری روابط مطلوب اجتماعی می‌گردد. با توجه به نقش و اهمیت هوش اجتماعی در بهبود وضعیت‌های آموزشی، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و واکاوی ابعاد و مولفه‌های ارتقاء هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان انجام شد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان دارای ۵۵ شاخص، ۹ مولفه و ۳ بعد شامل ویژگی‌های فردی (با مولفه‌های ویژگی‌های شخصییتی و ارزیابی)، دانش و فناوری اجتماعی (با مولفه‌های کاربرد دانش، کاربست فناوری اطلاعات و تکنولوژی آموزشی) و مهارت‌های اجتماعی (با مولفه‌های روابط درون و برون سازمانی، روابط عمومی، توانمندی در رشته تخصصی و مهارت‌های مدیریتی) بود. همچنین، یافته‌ها نشان داد که بار عاملی، روایی محتوایی، میانگین واریانس استخراج‌شده و پایایی ابعاد و مولفه‌ها تایید شد. افزون بر آن، مدل هوش اجتماعی بر هر سه بعد ویژگی‌های فردی، دانش و فناوری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی و هر یک از سه بعد مذکور بر مولفه‌های خود اثر مستقیم و معنی‌دار داشتند. پژوهش‌های بسیار اندکی درباره هوش اجتماعی انجام شده که از جمله آنها می‌توان به Torabi et al (2022)، Dehghankar et al (2020)، Bar-On (2006) و Silvera et al (2001) اشاره کرد که نتایج آنها تا حدودی همسو با نتایج و یافته‌های پژوهش حاضر بودند. در تفسیر یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت که یکی از نگرانی‌های سازمانی در رابطه با بقا و موفقیت در محیط رقابتی متلاطم، ایجاد و اجرای راهبردهای ثابت است. با توجه به اهمیت این موضوع، پژوهش‌های قبلی بیشتر بر پیشگویی و پیامدهای راهبرد منتخب از طریق توسعه و استفاده از ابزارهای گوناگون متمرکز شدند. بررسی‌ها حاکی از آن است که بیشتر پژوهش‌های قبلی روش‌های دسترسی، مدیریت، ذخیره، انتشار و انتقال دانش را جهت شکل‌دهی به راهبردهای سازمانی از طریق رویکردهای مختلف نشان می‌دهد. سازمان‌ها در صورت برخورداری از اقدام‌های هوشمند رقابتی رسمی می‌توانند به منافع بیشتری دست یابند. در محیط به‌شدت رقابتی، روابط پیچیده‌ای شکل می‌گیرد که اطلاعات در آن به‌عنوان یک منبع اصلی محسوب می‌شود، اما دریافت اطلاعات از محیط بیرونی کسب‌وکار زمانی بر موقعیت رقابتی سازمان‌ها اثرگذار است که آنها از یک سیستم جامع و مدون به نام هوشمندی اجتماعی بهره‌جویند یا دارای هوش اجتماعی بالایی باشند. زیرا یک سازمان مانند دانشگاه می‌تواند ۹۰ درصد اطلاعاتی را که برای تصمیم‌گیری‌های حیاتی خود به آنها نیاز دارد از طریق هوش اجتماعی منابع انسانی خود کسب کند.

نکته حائز اهمیت دیگر اینکه هوش اجتماعی در بین افراد هر سازمانی به ارتباط بین افراد کمک خواهد کرد. همچنین، دلایل متعددی وجود دارد که باعث عدم دسترسی ما به نظریه‌های بومی می‌شود که یکی از آنها کاربرد روش پژوهش است. در جامعه فعلی اکثر کشور ما بیشتر پژوهش‌ها به روش کمی و در پارادایم اثبات‌گرایی انجام می‌شوند، در حالی که پژوهش‌های کیفی در مقایسه با پژوهش‌های کمی منجر به شناخت عمیق از پدیده‌ها و افراد می‌شود و امکان ایجاد نظریه را برای پژوهشگران و جامعه علمی کشور فراهم می‌سازد. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه هوش اجتماعی به معنای ظرفیت سازگاری و انطباق افراد با دیگران، آگاهی از مسائل اجتماعی و توانایی برقراری ارتباط بین افراد و بین همکاران می‌باشد. این هوش باعث توانمندی کنارآمدن با دیگران و مسائل، درک و مهار هیجان‌ها و احساس‌ها خود برای کمک به فعالیت‌های فکری، تصمیم‌گیری و ارتباطی می‌گردد. افراد دارای هوش اجتماعی بالا تا حدود زیادی رفتار دیگران را پیش‌بینی می‌کنند، احساس‌های دیگران را درک می‌کنند، آرزوهای دیگران را می‌فهمند، در موقعیت‌های چالش‌انگیز خیلی سریع سازگار می‌شوند و خود را با دیگران وفق می‌دهند. همچنین، افراد دارای هوش اجتماعی بالا در سازگاری و تناسب با سایرین و فهم دیگران توانمند می‌باشند. این اشخاص در ارزیابی شور و احساس، محرک‌ها، علاقه‌مندی‌ها و مقصودهای افرادی که پیرامونشان هستند توانایی و تسلط کافی و مطلوبی دارند. آنان افزون بر توانمندی کلامی و غیرکلامی به شرایط از دیدگاه‌ها و زاویه‌های مختلف نگاه می‌کنند، ارتباط‌های کارآمد را با سایرین محک می‌زنند در آرام کردن درگیری‌های جمعی توانایی زیادی دارند. همراهی کردن، تفاهم داشتن شفاف، مهارت ایجاد رابطه احساسی و عاطفی با سایر افراد از نشانه‌های هوش اجتماعی است و افرادی که هوش اجتماعی بالایی دارند به سادگی اطمینان دیگران را جلب می‌کنند، به آنان انگیزه می‌دهند، مسائل و درگیری‌های دیگران را حل می‌نمایند و به تعبیری از نقاط ضعف دیگران به خوبی آگاه هستند. افزون بر آن، هوش اجتماعی به تنظیم روابط با دیگران، همدلی، برقراری ارتباط شفاف، فهم احساس‌های دیگران، برقراری ارتباط حسی با دیگران کمک می‌کند و چنین افرادی به راحتی به دیگران الهام می‌دهند، مشکل‌ها و چالش‌های میان‌فردی را حل می‌نمایند، آنان خیلی سریع با دیگران صمیمی می‌شوند و قدرت و توانمندی همدلی و همدردی بالایی با دیگران دارند. با توجه به مطالب فوق می‌توان انتظار داشت که هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان دارای سه بعد ویژگی‌های فردی، دانش و فناوری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی باشد و سازه مذکور از نظر شاخص‌های روانسنجی روایی و پایایی نیز مورد تایید قرار گیرد.

هر پژوهشی در هنگام اجرا با قوت‌ها و ضعف‌هایی همراه است که از مهم‌ترین قوت‌های پژوهش حاضر می‌توان به بهره‌گیری از رویکرد پژوهشی آمیخته یعنی استفاده همزمان از روش‌های کیفی و کمی اشاره کرد. قوت دیگر این مطالعه طراحی مدلی برای هوش اجتماعی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان بود که پژوهش‌های قبلی به آن توجهی نداشتند و پژوهشگران در بررسی‌های خود مدلی برای آن نیافتند. مهم‌ترین ضعف‌های پژوهش حاضر شامل استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی در انتخاب نمونه‌های بخش کیفی و استفاده از ابزار خودگزارشی در بخش کمی اشاره کرد. محدودیت دیگر، محدود شدن در بخش کیفی به خبرگان حوزه مدیریت آموزشی، مدیریت فرهنگی، مدیریت منابع انسانی و روانشناسی اجتماعی و در بخش کمی به اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان تهران بودند. بنابراین، انجام پژوهش‌های بیشتر درباره شناسایی و واکاوی هوش هیجانی در نظام آموزش عالی از جمله در اعضای هیأت‌علمی سایر شهرها با استفاده از ابزارهای دیگر پیشنهاد می‌شود.

نتایج این مطالعه حاکی از شناسایی سه بعد ویژگی‌های فردی، دانش و فناوری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی برای هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان بود. بنابراین، متخصصان و برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی با توجه به ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده می‌توانند از طریق ارتقاء هوش اجتماعی زمینه را برای بهبود آموزش و یادگیری دانشجویان فراهم آورند. برای این منظور پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد.

نیازسنجی ابعاد و مولفه‌های فردی، دانش و فناوری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان تهران و سایر شهرها بهره‌گیری از سیاست‌های تشویقی جهت تدوین شاخص‌های کیفی برای تقویت هوش اجتماعی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان اجرای سیاست‌های توسعه هوش اجتماعی در میان اعضای هیأت‌علمی دانشگاه فرهنگیان و هماهنگی بین بخش‌های مختلف دانشگاه رشد و توسعه آن

موازین اخلاقی

در این مطالعه، اهمیت و ضرورت پژوهش تشریح و درباره رعایت نکات اخلاقی به نمونه‌ها اطمینان داده شد.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از نمونه‌های هر دو بخش کیفی و کمی تقدیر می‌گردد.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این مطالعه تقریباً سهمی برابر در انجام پژوهش حاضر داشتند.

تعارض منافع

بدین‌وسیله اظهار می‌گردد که هیچ تعارض منافی وجود نداشت.

References

- Bar-On R, (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18: 13-25.
- Bowman S, Morris TT, Dickson M, Rice F, Howe LD, Hughes AM. (2024). Maternal depressive symptoms and young people's higher education participation and choice of university: Evidence from a longitudinal cohort study. *Journal of Affective Disorders*, 344: 339-346. doi.org/10.1016/j.jad.2023.10.061
- Dehghankar F, Saadati Shamir A, Bahrami H, Asadzadeh H. (2020). Development and validation of interpersonal intelligence test for elementary students. *Journal of Excellence in Counseling and Psychology*, 8(32): 27-40. (In Persian)
- Ehteshami MR, Golzari Z, Fathi Vernosfadrani L. (2021). Identifying and validating the main components of professional development courses for faculty members of Farhangian University with a reverse learning approach: Meta-composition and interview. *Iranian Journal of Educational Society*, 8(2): 13-26. (In Persian) doi: 10.22034/ijes.2021.541983.1184
- Hadian SZ, Hadian SZ. (2022). The role of strategic management of human resources in the agility of Farhangian University of Mazandaran province. *Iranian Journal of Educational Society*, 7(2): 368-379. (In Persian) doi: 10.22034/ijes.2021.699946
- Han L, Xu H, Zhong Y. (2022). Education resource reallocation and innovation: Evidence from university mergers in China. *China Economic Quarterly International*, 2(4), 265-277.
- Heo M, Toomey N, Song JS. (2022). What comprises social intelligence and can it predict knowledge sharing among diverse information professionals? *Library & Information Science Research*, 44(1): 101137. doi: 10.1016/j.lisr.2021.101137
- Jahani J, Mirshojaeyan SA, Marzoghi R, Shafae Sarvestani M. (2020). Developing and validating the professional competency model of faculty members at Farhangian university. *Journal of Psychological Science*, 19(93): 1069-1081. (In Persian)
- Javdani M, Haydari Zh, Anarnejad A. (2020). Designing and validation of professional competencies model of faculty members of Farhangian University. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(44): 297-322. (In Persian)
- Job X, Kirsch L, Inard S, Arnold G, Auvray M. (2021). Spatial perspective taking is related to social intelligence and attachment style. *Personality and Individual Differences*, 168: 109726. doi: 10.1016/j.paid.2019.109726
- Katou AA, Budhwar PS, Patel C. (2021). A trilogy of organizational ambidexterity: Leader's social intelligence, employee work engagement and environmental changes. *Journal of Business Research*, 128: 688-700. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.01.043
- Lee J, Kralik JD, Jeong J. (2018). A General Architecture for Social Intelligence in the Human Mind & Brain. *Procedia Computer Science*, 145: 747-756. doi: 10.1016/j.procs.2018.11.034
- Lewis L. (2021). Assimilation as 'false consciousness': Higher education immigrant students' acculturation beliefs and experiences. *International Journal of Intercultural Relations*, 83: 30-42. doi: 10.1016/j.ijintrel.2021.04.012
- Loflin DC, Barry CT. (2016). 'You can't sit with us:' Gender and the differential roles of social intelligence and peer status in adolescent relational aggression. *Personality and Individual Differences*, 91: 22-26. doi: /10.1016/j.paid.2015.11.048
- Longoria LC, Lopez-Fornies I, Saenz DC, Sierra-Perez J. (2021). Promoting sustainable consumption in higher education institutions through integrative co-creative processes involving relevant stakeholders. *Sustainable Production and Consumption*, 28: 445-458. doi: 10.1016/j.spc.2021.06.009
- McDonald KR, Pearson JM. (2019). Cognitive bots and algorithmic humans: toward a shared understanding of social intelligence. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 29: 55-62. doi: 10.1016/j.cobeha.2019.04.013
- Molaei S, Abbasi L, Hejazi A, Khorshidi A. (2020). Presenting the pattern of recruiting faculty members at Farhangian University. *Journal of New Strategies for Teacher Education*, 5(9): 159-182. (In Persian)
- Mousavi R, Mohammadinejad Ganji A, Imani MN. (2023). Designing a pattern of organizational structure based on educational improvement and development indicators in the Farhangian University. *Iranian Journal of Educational Society*, 9(1): 287-302. (In Persian) doi: 10.22034/ijes.2021.541983.1184
- Savci C, Akinci AC, Keles F. (2022). The association of perceived sociability and social intelligence with loneliness in online learning among nursing students. *Nurse Education Today*, 109: 105226. doi: 10.1016/j.nedt.2021.105226
- Silvera DH, Martinussen M, Dahl TI. (2001). The Tromso social intelligence scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42(4): 313-319. doi :10.1111/1467-9450.00242
- Torabi H, Azma F, Saeedi P. (2022). Determining the factors influencing social entrepreneurship with emphasis on social intelligence in the social security organization. *Journal of Iranian Social Development Studies*, 14(56): 195-207. doi: 10.30495/jisds.2022.20851