



Relationship of Educational Function of Medical Universities' Faculties with their Social Intelligence

ARTICLE INFO

Article Type

Original Research

Authors

Azizi Nejad B.* *PhD*,
Madadi Kokje Yaran F.¹ *MSc*,
Jenaabadi H.² *PhD*

How to cite this article

Azizi Nejad B, Madadi Kokje Yaran F, Jenaabadi H. Relationship of Educational Function of Medical Universities' Faculties with their Social Intelligence. *Education Strategies in Medical Sciences*. 2014;7(5):323-327.

ABSTRACT

Aims Social intelligence is one of the factors that play a significant role in the success or failure of individuals. Faculty members should be aware of social intelligence capabilities to improve student learning and enhance their performance and try to improve it. The purpose of this study was to investigate the relationship between social intelligence and its components (social information processing, social skills and social awareness) with the faculty members' performance.

Methods This descriptive-survey study with correlational method was done on 242 Urmia University of Medical Sciences faculty members in 2014. Samples were selected with Morgan table using cluster sampling. Data were collected by Tromsø Social Intelligence Scale. Data were analyzed using SPSS 18 software using descriptive and inferential statistics (Independent-T test, Pearson correlation and stepwise regression).

Findings There was no significant difference between mean scores of social intelligence in men and women. There was a positive and significant correlation between faculty members' performance with social intelligence and its components including social information processing, social skills and social awareness. Also, the whole social intelligence scale predicted 8% of the total teachers' performance variance.

Conclusion All aspects of social intelligence (social information processing, social skills and social awareness), are explained the teacher's performance.

Keywords Schools; Faculty; Awareness; Employee Performance Appraisal

CITATION LINKS

*Educational Sciences Department, Human Sciences Faculty, ... Branch, Payam-e-Noor University, Tehran, Iran

¹Educational Sciences Department, Humanities Faculty, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

²Educational Sciences Department, Education and Psychology Faculty, Sistan and Baluchestan University, Zahedan, Iran

Correspondence

Address: No. 16, 2nd Alley, Badi'e Street,

Qavion Bridge, Urmia, Iran

Phone: +98 4433482621

Fax: +98 2188957948

bahareh19@gmail.com

Article History

Received: September 18, 2014

Accepted: October 12, 2014

ePublished: November 6, 2014

- [1] Patterns of social intelligence and leadership style for effective virtual ... [2]
- Relations between social competence and academic achievement in early ... [3] The Tromsø Social Intelligence Scale, a self-report measure of social ... [4] Educational psychology ... [5] The relationship between social intelligence managers with job satisfaction of teachers in ... [6] The intelligence of emotional... [7] Investigating validity and reliability of Social Intelligence Questionnaire Among university students in ... [8] The relationships among social intelligence, emotional intelligence and cultural ... [9] Social intelligence – empathy= ... [10] The challenge of staffing our ... [11] A canonical correlation analysis of the influence of social comparison, gender, and grade level onthe multi-dimensional self-concept of gifted ... [12] Relationship between emotional intelligence and effectiveness of the faculty members of Pars Maghan Islamic Azad ... [13] A study of the relation between emotional intelligence and outcomes of leadership (Bernard Bass model) of Department Chairs at University of ... [14] Intelligence as adaptive behavior: An experiment in computational ... [15] The social intelligence ... [16] Are you socially ... [17] Relationship between emotional intelligence of managers with Damghan teachers in ... [18] Estimates of emotional and psychometric intelligence: Evidencefor gender-based ... [19] Tromso social intelligence scale: Factor structure and reliability of the Persian version of the student population ... [20] Comparison of social intelligence and emotional intelligence in university students according to their ... [21] Predicting preservice teachers' cognitive engagement with goals and epistemological ... [22] thinking style of the managers and its components in the Islamic Azad ...

رابطه عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی با هوش اجتماعی

بهاره عزیزی نژاد*

گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ...، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
فاطمه مددی کوکجه‌یاران MSc

گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی،
ارومیه، ایران

حسین جنابادی PhD

گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و
بلوچستان، زاهدان، ایران

چکیده

اهداف: یکی از عواملی که نقش چشمگیری در موقیت و عدم موقیت افراد دارد، هوش اجتماعی است. اعضای هیات علمی باید برای بهبود یادگیری دانشجویان و بالابردن عملکرد خود به توانایی‌های هوش اجتماعی واقع بوده و سعی در پرورش آن بنمایند. هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین هوش اجتماعی و مولفه‌های آن (پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی) با عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه بود.

روش‌ها: این مطالعه، کاربردی بهروش توصیفی - پیمایشی و از نوع همبستگی است که در سال ۱۳۹۳ روی ۲۴۶ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه انجام شد. نمونه‌های پژوهش با روش نمونه‌گیری خوشبایی و با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، مقیاس هوش اجتماعی ترموسوس بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS 18 و با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (ازمون‌های T مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام) انجام شد.

یافته‌ها: میانگین نمرات هوش اجتماعی در زنان و مردان، تفاوت آماری معنی‌داری نداشت. بین عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه با هوش اجتماعی و ابعاد آن یعنی پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت. همچنین کل مقیاس هوش اجتماعی، ۸٪ واریانس کل عملکرد استاتید را پیش‌بینی کرد.

نتیجه‌گیری: همه ابعاد هوش اجتماعی (پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی)، میزان عملکرد استاتید را تبیین می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: موسسات آموزشی، اعضای هیات علمی، آگاهی، ارزیابی عملکرد کارمند

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۶/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۷/۲۰

*نویسنده مسئول: bahareh19@gmail.com

هوش اجتماعی، جدیدترین تحول در زمینه فهم ارتباط میان تعقل و احساسات است. علی‌رغم دیدگاه‌های اولیه، نگاه واقع‌بینانه به ماهیت انسان نشان می‌دهد که انسان نه منطق صرف است و نه عافظه (احساس) صرف، بلکه ترکیبی از هر دو است. بنابراین توانایی شخص برای سازگاری و چالش در زندگی به عملکرد منسجم قابلیت‌های عاطفی یا اجتماعی و منطقی وی وابسته است. از این‌رو، شخصیت یک فرد در زندگی، زاییده استعدادهای عاطفی نهفته است نه ضریب هوشی. آنچه که مسلماً در مورد افراد موفق سازمان‌ها می‌دانیم این است که لزوماً آنها باهوش‌ترین فرد سازمان از لحاظ ضریب هوشی نیستند، بلکه آنها شعور عاطفی بالاتری نسبت به دیگران دارند و به همین وسیله افراد را به سمتی که در نظر دارند سوق می‌دهند. باید گفت رمز نفوذ آنها بر افراد نیز همین نکته است. کار در یک سازمان برای انتեپاک با تغییرات و به‌منتظر بقا و رشد در محیط‌های جدید، ویژگی‌های خاصی را می‌طلبد که عموماً افراد برای پاسخ به آنها با مشکلات بسیاری مواجه می‌شوند. قدر مسلم این است که موقیت سازمان‌ها همواره مرهون یک سری عوامل کلیدی است و شناسایی و تقویت چنین عواملی، کامیابی هر چه بیشتر سازمان‌ها را به‌دبی خواهد داشت [۱].

از این‌رو یکی از عواملی که هم در موقیت و هم عدم موقیت افراد نقش چشمگیری دارد، هوش اجتماعی است. از سویی دیگر، امروزه ثابت شده است که وجود عافظه برای عاقلانه فکر کردن اهمیت دارد و باور قدیمی که عافظه و منطق را رو در روی هم قرار می‌داد، کاملاً بی‌اثر شده است. بنابراین همان گونه که در تمامی فعل و انفعالات مربوط به تفکر و استدلال، منطق و عافظه به صورت تعاملی و همپوشی عمل می‌کنند، بر همین قیاس هوش عقلی و هوش اجتماعی هم به صورت تعاملی برای رشد و پیشرفت آدمی در تمامی امور مربوط به زندگی به کار می‌روند.

هوش عاطفی، یک عامل ایجاد فرهنگ یا محیط کاری خاص است. تحقیقات گلمن و همکاران نشان می‌دهد سطوح بالایی از هوش عاطفی، فضایی به وجود می‌آورد که در آن مشارکت اطلاعاتی، اعتماد، ریسک‌پذیری سالم و یادگیری شکل می‌گیرند. بر عکس، هوش عاطفی کم، جوی سرشار از بیم و اضطراب ایجاد می‌کند. از آنجا که کارکنان عصبی یا وحشت‌زده در کوتاه‌مدت می‌توانند بهره‌وری بالایی داشته باشند سازمان‌های آنها ممکن است نتایج و بازدهی خوبی کسب کنند، اما این نتایج و بازدهی‌ها دوام چندانی نخواهد یافت [۲]. بدین ترتیب، امروزه دیگر توجه صرف به برنامه‌ریزی و فرآیندها کافی نیست؛ زیرا این افراد هستند که برنامه‌ها را تدوین و فرآیندها را کنترل و اجرا می‌کنند. شعور عاطفی ایجاد می‌کند به احساسات خود و دیگران توجه کنیم، آنها را ارزیابی نماییم و به طور مناسب به آنها پاسخ گوییم و در زندگی و کار روزانه خود عمالاً از انرژی و اطلاعات عاطفی برهمند شویم.

اعضای هیات علمی رابطه معنی‌داری وجود دارد و از میان پنج مولفه هوش هیجانی، سه مولفه آن یعنی خودانگیختگی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای اثربخشی اعضا هیات علمی هستند [۱۲]. نتایج پژوهش مختاری‌پور نشان داد بین هوش هیجانی و بازدهی رهبری (مدل برتراند باس) مدیران گروههای آموزشی، رابطه معنی‌داری وجود دارد [۱۳]. نتیجه تحقیق عییدی حاکی از آن بود که بین هوش هیجانی اعضای هیات علمی و مولفه‌های آن و اثربخشی دانشکده‌های تربیت‌بدنی، رابطه معنی‌داری وجود دارد [۱۴]. حسن‌خوبی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مهارت شغلی با رضایت شغلی مدیران مدارس شهر بیرون چند پرداخت و نتیجه گرفت بین هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. همچنین زنان و مردان در خودانگیزی، خودآگاهی، خودکتری و مهارت شغلی ندارند، اما زنان نسبت به مردان از هوش هیجانی و همدلی بالاتری برخوردارند [۱۵]. نورایی و ساعی‌رسی در تحقیقی با عنوان بررسی اثر هوش عاطفی (هوش اجتماعی) بر عملکرد آموزشی آنان رابطه معنی‌داری دارد [۱۶]. بارساد اجتماعی با عملکرد آموزشی آنان رابطه معنی‌داری دارد [۱۷]. کاربرد طی تحقیقی به این نتیجه رسید که گسترش هیجان‌های مثبت در داخل گروهها، همکاری و مشارکت اعضای گروه را تسهیل نموده، تعارض را کاهش داده و میزان کارآیی اعضای گروه را بهبود می‌بخشد [۱۲]. زو و جورج در مطالعه‌ای دریافتند مدیرانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردار هستند می‌توانند خلاقیت را نزد کارکنان خود افزایش دهند. آنها از راههای متعددی از جمله: تشخیص و جمع‌آوری اطلاعات، تولید ایده‌های نو، تغییر و اصلاح ایده‌ها و کاربرد ایده‌ها قادر به انجام این کار بودند [۱۷]. نتایج تحقیق توماس و همکاران نیز نشان داد هوش هیجانی کارمندان، همبستگی مثبتی با رضایت شغلی و عملکرد آنها دارد [۱۸].

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین هوش اجتماعی و مولفه‌های آن (پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی) با عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه بود.

روش‌ها

این مطالعه، کاربردی بهروش توصیفی - پیمایشی و از نوع همبستگی است که در سال ۱۳۹۳ انجام شد. جامعه آماری پژوهش را کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه به تعداد ۶۴۵ نفر تشکیل دادند که از بین این افراد، ۲۴۲ نفر با روش نمونه‌گیری خوش‌های و با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها، مقیاس هوش اجتماعی ترومسو بود. این پرسشنامه توسط سیلورا، مارتینیوسن و داہل تهیه شده که سه حوزه هوش اجتماعی یعنی پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های

کارکنان به داشتن چنین ویژگی‌هایی نیاز دارند تا در پیشبرد اهداف سازمانی نقش موثری ایفا کنند. هوش هیجانی، عاملی مفید در درک و پیش‌بینی عملکرد فرد است و در زمینه‌هایی از قبیل به کارگیری، حفظ و نگهداری روحیه و تعهد کارکنان، نوآوری، کارآیی، بهره‌وری، وفاداری مشتریان، کیفیت خدمات و غیره بر اثربخشی سازمانی تاثیر می‌گذارد [۳].

اساسی‌ترین عامل، برای ایجاد شرایط مطلوب بهمنظور تحقق هدف‌های آموزش، اداره‌کنندگان این سیستم از جمله اساتید هستند. نحوه رفتار و درک متقابل دانشجویان طبیعتاً می‌تواند در بهبود وضعیت تحصیلی آنان موثر باشد و آینده علمی و پیشرفت فرهنگی یک جامعه را نیز تحت تاثیر قرار دهد [۴]. هوش اجتماعی معنی نزدیکی با مفاهیمی چون شایستگی و مهارت‌های اجتماعی دارد و همچنین با مفاهیمی مثل هوش هیجانی اشتراک زیادی دارد [۵]. چرسیل در پژوهش خود دریافت هوش اجتماعی یک پیش‌بینی‌کننده موفقیت محسوب می‌شود و نه تنها یک ابزار اندازه‌گیری موفقیت در سازمان است، بلکه ابزار موفقیت فردی نیز قلمداد می‌شود [۶]. از این رو در این شرایط، اعضای هیات علمی باید برای بهبود یادگیری دانشجویان و بالا بردن عملکرد خود به توانایی‌های هوش اجتماعی واقف بوده و سعی در پرورش آن بنمایند. در مطالعه حاضر، هوش اجتماعی عبارت است از توانایی به کارگیری مهارت‌های ارتباطی، روابط دوستانه با دیگران، رفتارهای اجتماعی و همدلی با دیگران [۷]. هوش اجتماعی، اصطلاحی است که به توانایی درک دیگران، عمل و رفتار هوشمندانه و زیرکانه در روابط با دیگران و به کارگیری آن در تعاملات اجتماعی سازگارانه اشاره می‌کند [۷] و عملکرد عبارت است از حاصل فعالیت‌های کارمند از لحاظ اجرای وظایف محله پس از مدت‌زمان معین [۸]، یعنی فرآیندی که به سنجش خصوصیات مختلف کارکنان و تخصص‌های آنها و نحوه انجام وظایف و مشاغل محله به آنها و مقایسه آنها با یکدیگر می‌پردازد [۹].

حافظیان در بررسی رابطه بین مولفه‌های هوش هیجانی مدیران و عملکرد کارکنان در دانشگاه‌های استان مازندران، نشان داد مولفه خودمدیریتی و آگاهی اجتماعی تاثیر مستقیم و خودآگاهی و مدیریت، تاثیر غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان دارد [۱۰]. در پژوهش رضایی و خلیلزاده، بین هوش اجتماعی مدیران و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شد و از بین سه مولفه هوش اجتماعی، مولفه‌های مهارت‌های اجتماعی و پردازش اطلاعات اجتماعی، بهترین پیش‌بین برای رضایت شغلی بودند [۵]. در مطالعه زینی‌وند، بین خودآگاهی و عملکرد مدیران، همچنین بین مولفه مدیریت رابطه و عملکرد مدیران، رابطه معنی‌دار وجود داشت [۱۱]. نتایج به دست آمده از پژوهش ملکی‌وارسین و سید‌کلان نیز نشان می‌دهد بین هوش هیجانی و مولفه‌های آن با اثربخشی

گرفته است [۲۲]. نتیجه به دست آمده در مطالعه حاضر حاکی از ارتباط معنی دار بین متغیر هوش اجتماعی و عملکرد اساتید بود. به این معنی که اساتید با داشتن هوش اجتماعی بالا و تقویت آن می توانند به تعامل بهتر با دانشجویان پرداخته و در امر آموزش ایشان و بهبود عملکرد خود موثر باشند. این نتیجه با نتایج تحقیقات زینی وند [۱۱]، ملکی آوارسین و سید کلان [۱۲] و رضایی و خلیل زاده [۵] همسو است.

بین متغیر پردازش اطلاعات اجتماعی و عملکرد اساتید رابطه معنی دار مشاهده شد. بنابراین اساتید با درک پیام های کلامی و غیر کلامی دانشجویان و دقت در رفتار ایشان می توانند به ارتباط سازنده و موثر پرداخته و عملکرد خود را در حیطه آموزش بالا ببرند. ساز معتقد است هوش اجتماعی می تواند به طور گسترده ای به عنوان یک نوع هوش که در پشت تعاملات و رفتارها قرار دارد تعریف شود [۲۰].

پژوهش حاضر نشان دهنده ارتباط معنی دار بین متغیر مهارت های اجتماعی و عملکرد اساتید بود. نتایج تحقیق ملکی آوارسین و سید کلان [۱۲] نیز نشان می دهد مهارت های اجتماعی پیش بینی کننده مناسبی برای اثربخشی اعضای هیات علمی هستند که موید نتیجه فوق است. هوش اجتماعی قدرت کنار آمدن و ارتباط برقرار کردن با دیگران است. این هوش مهم باید بتواند هنر کنار آمدن را در اوج در گیری ها و مذکورات و اشتباہات و سایر موقعیت های خطیر دریابد. هوش اجتماعی به فرد کمک می کند تا مصاحب و شنونده خوبی باشد و با قدرت با همه ارتباط برقرار کند [۲۱].

همچنین بین متغیر آگاهی اجتماعی و عملکرد اساتید رابطه معنی دار به دست آمد. حافظیان نیز نشان داد آگاهی اجتماعی تاثیر مستقیم و خود آگاهی و مدیریت تاثیر غیر مستقیم بر عملکرد کارکنان دارد [۱۰]. یافته های پژوهش زینی وند و نورایی و ساعی رسمی با یافته حاضر همسو است [۱۱، ۱۲].

طبق نتایج به دست آمده در مطالعه حاضر، اساتید از نظر جنسیت هیچ تفاوت معنی داری در میزان هوش اجتماعی نداشتند. در پژوهش ملایی و هروی نیز میانگین رتبه هوش هیجانی مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه گلستان در زنان کمتر از مردان بود ولی این اختلاف، معنی دار نبود [۲۰].

از محدودیت های این مطالعه، می توان به عدم همکاری اساتید اشاره کرد. اغلب اعضای هیات علمی یا وقت کافی برای تکمیل پرسشنامه نداشتند یا زمان مشخصی را برای مشارکت مقرر نمی کردند لذا روند پژوهش با کندی مواجه می شد. در ارتباط با انواع هوش ها، تحقیقات متنوعی انجام شده است ولی در ارتباط با هوش اجتماعی تحقیقات کمی انجام شده است. این تحقق اغلب روی دانشجویان و کمتر روی کارکنان و اعضای هیات علمی به انجام رسیده است، لذا در زمینه پیشینه تحقیق و یافتن آنها برخی

اجتماعی و آگاهی اجتماعی را می سنجد. این پرسشنامه از ۲۱ گویه تشکیل شده است. مارتینیوسن و داهر، ضرایب پایایی را برای خرده مقیاس های پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت های اجتماعی و آگاهی اجتماعی به ترتیب ۸۱/۰، ۷۹/۰ و ۷۹/۰ می باشد. رضایی با اجرای مقیاس مذکور روی ۴۱۳ نفر ۸۳/۰ برآورد کرده اند. رضایی با اجرای مقیاس مذکور روی ۴۱۳ نفر ۷۵/۰ و برای خرده مقیاس های پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت های اجتماعی و آگاهی اجتماعی به ترتیب ۷۳/۰، ۶۶/۰ و ۶۴/۰ به دست آورد [۱۹].

در ابتدا، برای توزیع پرسشنامه از جانب حراس دانشگاه، تاییدیه ابزارها صادر شد. سپس، در جلسه گروه آموزشی موضوع پژوهش حاضر مطرح شد و از اعضای هیات علمی خواسته شد تا با تکمیل پرسشنامه ها محقق را در اجرای پژوهش یاری کنند. پرسشنامه ها پس از توزیع و تکمیل جمع آوری شدند و با کدگذاری پاسخ های حاصل وارد کردن آنها در رایانه زمینه برای آزمون فرضیه ها فراهم شد. برای سنجش عملکرد اساتید نیز نمرات مربوط به ارزشیابی اساتید که به صورت ترمی و سالیانه توسط بخش ارزیابی و نظارت محاسبه می شود استفاده شد.

تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده به کمک نرم افزار SPSS ۱۸ و با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. بدین منظور برای مقایسه میانگین نمرات هوش اجتماعی در اساتید مرد و زن از آزمون T مستقل و برای بررسی روابط بین متغیر های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته ها

۱۳۷ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه، زن و ۱۰۵ نفر مرد بودند. میانگین نمرات هوش اجتماعی در زنان (۹۰/۵۵±۵/۶۳) و مردان (۹۰/۲۶±۵/۵۹) تفاوت آماری معنی داری نداشت (p=۰/۷۷).

بین عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه با هوش اجتماعی (p=۰/۰۰۰۱؛ r=۰/۲۷۴) و ابعاد آن یعنی پردازش اطلاعات اجتماعی (p=۰/۰۰۰۱؛ r=۰/۲۶۴)، مهارت های اجتماعی (p=۰/۰۰۰۱؛ r=۰/۲۷۵) و آگاهی اجتماعی (p=۰/۰۰۰۱؛ r=۰/۲۷۵)، رابطه مثبت و معنی دار وجود داشت. همچنین همه ابعاد هوش اجتماعی، میزان عملکرد اساتید را تبیین کردند. کل مقیاس هوش اجتماعی، ۸٪ واریانس کل عملکرد اساتید را پیش بینی کرد (p=۰/۰۱).

بحث

هوش اجتماعی از جمله مباحثی است که به دلیل کارکردها و تاثیرات آن در سال های اخیر با تمرکز بیشتری مورد توجه قرار

- ۳۲۷
- school. J Educ Sci. 2009;2(7):121-45. [Persian]
- 6- Mayer JD, Salovey P. The intelligence of emotional intelligence. Intelligence. 1993;17(4):433-42.
- 7- Saffarinia M, Salgi Z, Tavakkoli S. Investigating validity and reliability of Social Intelligence Questionnaire Among university students in Kermanshah. Soc Psychol Res. 2012;1(3):57-70. [Persian]
- 8- Crowne KA. The relationships among social intelligence, emotional intelligence and cultural intelligence. Organization Manag J. 2009;6(3):148-63.
- 9- Bjorkqvist K, Sterman K. Social intelligence – empathy= aggression?. Empathy Aggress Violent Behav. 2000;5(2):191-200.
- 10- Darling-Hammond L. The challenge of staffing our schools. Educ Leadersh. 2001;58(8):12-7.
- 11- Rinn AN. A canonical correlation analysis of the influence of social comparison, gender, and grade level on the multi-dimensional self-concept of gifted adolescents. Soc Psychol Educ. 2009;12(2):251-69.
- 12- Maleki Avarsin S, Seyedkalan MM. Relationship between emotional intelligence and effectiveness of the faculty members of Pars Maghan Islamic Azad University. Educ Leadersh Manag J. 2008;2(2):115-32. [Persian]
- 13- Mokhtaripour M, Siadat SAE, Amiri S. A study of the relation between emotional intelligence and outcomes of leadership (Bernard Bass model) of Department Chairs at University of Isfahan. Stud Educ Psychol. 2007;8(2):95-110. [Persian]
- 14- Beer RD. Intelligence as adaptive behavior: An experiment in computational neuroethology. Boston: Academic Press; 1990.
- 15- Kummer H, Daston L, Gigerenzer G, Silk J. The social intelligence hypothesis. In: Weingart P, Mitchell SD, Richerson PJ, Maesen S. (Editors). Human by nature: Between biology and the social sciences. London: Psychology Press. Pp. 157-179; 2013.
- 16- Moss FA, Hunt T. Are you socially intelligent?. Sci Am. 1997;137:108-10.
- 17- Shariatmadari M, Darande A. Relationship between emotional intelligence of managers with Damghan teachers in 2009-10. Educ Leadersh Manag J. 2011;5(4):83-102. [Persian]
- 18- Petrides KV, Furnham A, Martin GN. Estimates of emotional and psychometric intelligence: Evidence for gender-based stereotypes. J Soc Psychol. 2004;144(2):149-63.
- 19- Rezai A. Tromso social intelligence scale: Factor structure and reliability of the Persian version of the student population Scale. Tabriz Univ Psychol J. 2010;5(20):65-82. [Persian]
- 20- Solgi Z, Alipour A. Comparison of social intelligence and emotional intelligence in university students according to their handedness. J Appl Psychol. 2012;6(4):103-19. [Persian]
- 21- Ravindran B, Greene BA, Debacker TK. Predicting preservice teachers' cognitive engagement with goals and epistemological beliefs. J Educ Res. 2005;98(4):222-33.
- 22- Nazem F. thinking style of the managers and its components in the Islamic Azad University. Innov Manag Educ. 2010;4(2):11-27. [Persian]
- دشواری‌ها موجود بود. با توجه به رابطه هوش اجتماعی با عملکرد اساتید، به نظر می‌رسد ارتباط درست و واقعی آنها با دانشجویان به بهبود عملکرد ایشان کمک می‌نماید، از این رو توصیه می‌شود اساتید در ایجاد رابطه مطلوب تلاش نمایند. همچنین مدیران دانشگاه‌ها باید میزان ارتباط اساتید با دانشجویان را بررسی نموده و آن را در ارزش‌بایی‌ها دخالت دهنده و در گزینش اساتید به هوش اجتماعی ایشان توجه کنند. در رابطه با پردازش اطلاعات اجتماعی، اساتید باید تلاش نمایند تا هر گونه پیام ارسالی از دانشجویان را مورد تحلیل قرار داده و معنی آن را تبیین کنند. در رابطه با مهارت‌های اجتماعی، به اساتید پیشنهاد می‌شود تا در کنش و ارتباط با دانشجویان، فعال بوده و در این رابطه پیشرو باشند. در نهایت، در رابطه با آگاهی اجتماعی نیز به اساتید توصیه می‌شود موقعیت کلاس درس را متمایز با موقعیت‌های دیگر اجتماع دانسته و شرایط ارتباط و حضور در آن را رعایت فرمایند.

نتیجه‌گیری

همه ابعاد هوش اجتماعی (پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی اجتماعی)، میزان عملکرد اساتید را تبیین می‌کنند.

تشکر و قدردانی: از تمامی کسانی که محقق را در انجام پژوهش حاضر یاری رساندند و زمینه را برای اجرای هرچه بهتر و دقیق‌تر آن فراهم آورده‌اند سپاسگزاری به عمل می‌آید.

تاییدیه اخلاقی: موردی توسط نویسنده‌گان گزارش نشده است.

تعارض منافع: موردی توسط نویسنده‌گان گزارش نشده است.

منابع مالی: موردی توسط نویسنده‌گان گزارش نشده است.

منابع

- 1- Nauman S. Patterns of social intelligence and leadership style for effective virtual project management. J Inf Technol Project Manag. 2012;3(1):49-63.
- 2- Wentzel KR. Relations between social competence and academic achievement in early adolescence. Child Dev. 1991;62(5):1066-78.
- 3- Silvera D, Martinussen M, Dahl TI. The Tromsø Social Intelligence Scale, a self-report measure of social intelligence. Scandinav J Psychol. 2001;42(4):313-9.
- 4- Seif AA. Educational psychology (psychology of learning and teaching). Tehran: Agah; 2001. [Persian]
- 5- Rezai A, Khalil Zadeh A. The relationship between social intelligence managers with job satisfaction of teachers in