

## Research Paper

# The impact of organizational wisdom on interpersonal trust of faculty members of Islamic Azad Universities of Fars province with the role of emotional intelligence as a mediator

MohammadReza Raeisi Nafchi<sup>1</sup>, Abdoljavad Khalili<sup>2\*</sup>

1. Master student of Pars Mohr Institute of Higher.

2. Assistant Professor Of Management department, Faculty Humanities, Lamerd Branch, Islamic Azad University, lamerd, Iran.

Received: 2022/08/21

Accepted: 2023/04/08

PP:98-111

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jedu.2024.30877.6194

## Keywords:

Interpersonal trust, emotional intelligence, Organizational wisdom.

## Abstract

**Introduction:** The general purpose of the research was the effect of wisdom on the interpersonal trust of faculty members of Islamic Azad Universities of Fars province with the mediating role of their emotional intelligence.

**research methodology:** The current research method was a descriptive correlational type. The statistical population was all academic faculty members of Islamic Azad Universities in Fars province, numbering 1811, and using random-cluster sampling method and through Cochran's formula and Morgan's table, 317 people were selected as the sample size. The research tools included the standard questionnaires of Brown and Green (2006), interpersonal trust of McAllister (1998) and emotional intelligence of Mayer and Salovey (1995). The validity of the questionnaires was confirmed and examined by content and construct validity, and composite reliability and Cronbach's alpha coefficient were used to check reliability. After distributing the questionnaires and collecting the data, it was analyzed by using the structural equation model and by Spss and Smart Pls3 software.

**Findings:** It showed that organizational wisdom has an effect on interpersonal trust (0.46); Organizational wisdom has an effect on emotional intelligence (0.79); Emotional intelligence has an effect on interpersonal trust (0.33); the emotional intelligence variable plays a mediating role in the effect of organizational wisdom on interpersonal trust (0.70).

**Conclusion:** Emotional intelligence strengthens the effect of organizational wisdom on interpersonal trust.

**Citation:** Raeisi Nafchi Mohammad Reza, Khalili Abdoljavad (2024).The impact of organizational wisdom on interpersonal trust of faculty members of Islamic Azad Universities of Fars province with the role of emotional intelligence as a mediator.Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(2):98-111

**Corresponding author:** Abdoljavad Khalili

**Address:** Department of Management, Faculty Humanities, Lamerd Branch, Islamic Azad University, lamerd, Iran.

**Tell:** 09177812190

**Email:** Aj.khalili@iau.ac.ir

## Extended Abstract

### Introduction:

Trust is a very common concept in organizations that causes differences in organizations and is usually introduced as a social phenomenon that has many benefits in the field of information, knowledge and learning, creating connections between people or between organizations, participation and facilitating the exchange of information, knowledge and Technology comes with it. On the other hand, organizational wisdom is one of the effective factors that causes team cohesion and interpersonal trust, as well as creating internal job satisfaction in employees. In other words, wisdom leads to the correct application of knowledge. Emotional intelligence is considered to include the dimensions of awareness of one's own emotions, managing one's emotions, recognizing the emotions of others and regulating one's relationships with others. Emotional intelligence means the way of thinking of an era, which is actually the first and most general meaning of emotional intelligence and includes the cultural-spiritual or emotional characteristics that define an era. Considering that the university is the center of thinking, science and rationality. Academic education and research only provides specialized services to society and industry through the path of knowledge and wisdom, so there is a void of thought and analysis as well as criticism of the challenges of the university, especially among faculty members.

### Context:

The impact of organizational wisdom on interpersonal trust of faculty members of Islamic Azad Universities of Fars province with the role of emotional intelligence as a mediator.

### Goal:

The goal of present study was the effect of wisdom on the interpersonal trust of faculty members of Islamic Azad Universities of Fars province with the mediating role of their emotional intelligence.

### Method:

The current research was applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of method. The statistical population in this research includes all academic faculty members of the Islamic Azad Universities of Fars province, the number of which was 1811, using the random-cluster sampling method and through Cochran's formula and Morgan's table, the number of 317 people as the sample size. were chosen. In this research, from the three standard questionnaires of Brown and Green (2006), there are 29 items; McAllister's interpersonal trust (1998) with 11 items and Mayer and Salvi's (1995) emotional intelligence with 30 items were used. Content and construct validity were used to check validity, and composite reliability and Cronbach's alpha coefficient were

used to check reliability. The data of this article were analyzed by Spss and Smart Pls3 software using structural equation method.

According to the results of calculating the validity and reliability of the tool, the reliability of the dimensions is confirmed because Cronbach's alpha and composite reliability coefficient is above 0.7 and also  $AVE > 0.5$ . Convergent validity is confirmed, because  $CR > 0.7$ ;  $CR > AVE$ ;  $AVE > 0.5$  and also divergent validity is confirmed because  $MSV < AVE$  and  $ASV < AVE$ . The data show that the value of Cronbach's alpha coefficient which is above 0.7, composite reliability which is above 0.7 is sufficient for research variables; Also, the average amount of extracted variance of all variables, which is the same (AVE), is higher than 0.5; And the combined reliability coefficient is also higher than the extracted average variance, which indicates the acceptability of validity and reliability.

### Findings:

It showed that organizational wisdom has an effect on interpersonal trust (0.46); Organizational wisdom has an effect on emotional intelligence (0.79); Emotional intelligence has an effect on interpersonal trust (0.33); the emotional intelligence variable plays a mediating role in the effect of organizational wisdom on interpersonal trust (0.70).

### Results:

One of the concerns of Islamic Azad University and non-governmental universities in general is that the growth of the population of applicants for higher education is decreasing. With this situation, the universities have faced problems in terms of the number of students that are input to the system, and it is no longer the density of the past, and since the Islamic Azad University and other non-governmental universities do not receive any government aid, they are concerned that in this competitive environment Not responding to the needs of the society and their employees. Based on this, suggestions such as merging the Non-profitable university branches with other universities, investing more in master's degree and doctorate students, cooperating with knowledge-based companies, transitioning from education-oriented to entrepreneurial university have been presented. But with the study that was done in the context of the mentioned challenges and also the competition in environments with high uncertainty, The results showed that organizational wisdom in the Islamic Azad University can play a significant role in creating a competitive advantage for the university and can be a way out of the above problems, because the officials and decision makers of the Islamic Azad University, with a wise attitude and using their experiences and knowledge, can balance the

interests of the university. Students and society should balance. It should also be said that what is

most important in educational organizations and institutions is their knowledge-oriented nature.

## مقاله پژوهشی

تأثیر خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی  
استان فارس با نقش میانجی هوش هیجانیمحمدرضا ریسی نافچی<sup>۱</sup>، عبدالجواد خلیلی<sup>۲\*</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی پارس مهر.

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران.

## چکیده

**مقدمه و هدف:** هدف کلی پژوهش تأثیر خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان فارس با نقش میانجی هوش هیجانی آن ها بود.

**روش شناسی پژوهش:** روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی استان فارس به تعداد ۱۸۱۱ بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی-خوشه ای و از طریق فرمول کوکران و جدول مورگان، تعداد ۳۱۷ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه های استاندارد خرد سازمانی براون و گرین (۲۰۰۶)، اعتماد بین فردی مک آلیستر (۱۹۹۸) و هوش هیجانی مایر و سالوی (۱۹۹۵) استفاده شد. که روایی پرسشنامه ها مورد تایید بود و توسط روایی محتوا و سازه مورد بررسی قرار گرفت و برای بررسی پایایی از پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پس از توزیع پرسشنامه ها و جمع آوری داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و با نرم افزارهای Spss و Smart Pls3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته ها:** نشان داد که خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی (۰/۴۶) تأثیر دارد؛ خرد سازمانی بر هوش هیجانی (۰/۷۹) تأثیر دارد؛ هوش هیجانی بر اعتماد بین فردی (۰/۳۳) تأثیر دارد؛ در تأثیر خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی متغیر هوش هیجانی نقش میانجی دارد (۰/۷۰).

**بحث و نتیجه گیری:** هوش هیجانی، اثر خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی را تقویت می کند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۱۹

شماره صفحات: ۹۸-۱۱۱

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن  
مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2024.30877.6194

## واژه های کلیدی:

اعتماد بین فردی، هوش هیجانی، خرد سازمانی

**استناد:** ریسی نافچی محمدرضا، خلیلی عبدالجواد (۱۴۰۳). تأثیر خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد استان فارس با نقش میانجی هوش هیجانی. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۵ (۲): ۹۸-۱۱۱.

\* نویسنده مسوول: عبدالجواد خلیلی

نشانی: گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران.

تلفن: ۰۹۱۷۷۸۱۲۱۹۰

پست الکترونیکی: Aj.khalili@iau.ac.ir

## مقدمه

خرد سازمانی به عنوان یکی از عوامل مؤثری است که موجب انسجام تیمی و اعتماد بین فردی و همچنین ایجاد رضایت شغلی درونی در کارکنان می‌شود. به عبارت دیگر خرد موجب کاربرد صحیح دانش می‌شود (Davis, 2016). خرد، نقطه برتر توسعه فردی و ترکیبی از ویژگی‌های انسانی است که امکان انجام عمل بهتر را ایجاد می‌کند، کریستین، برلی و کسلر خرد را اینگونه تعریف کرده اند: خاص بودن در زمینه، کار و یا دانش؛ در سطح سازمان، خرد سازمانی مناسب‌ترین رفتارها در سازمان را با توجه به دانسته‌ها و دغدغه‌های درست سهامداران مختلف عملی می‌کند (Rooney & McKenna, 2007)؛ بنابراین بر موفقیت در سطح مختلف فردی، سازمانی و اجتماعی تأثیر بسیاری دارد. خرد سازمانی، علاوه بر اینکه خاص بودن در انتخاب و دانش مناسب را در موقعیتی خاص بیان می‌کند، توانایی این را دارد که این دانش را با ابزارهای قابل قبول سازمانی، جمع، یکی و مرتبط کند (Rezaiyan et al, 2018). تعریفی از خرد که همگان با آن موافق باشند وجود ندارد، اما پژوهش‌هایی که به تازگی انجام شده حاکی از این است که خرد را می‌توان اندازه‌گیری کرد (Paulo, Mario, 2020). عامل مهم در هوشمندی یک سازمان را خرد رهبران می‌دانند (Spohrer, Bassano, Piciocchi, Siddike, 2017). از طرفی، با توجه به اینکه هوش هیجانی یک ویژگی روان شناختی است و نقش مهمی در ایجاد محیط کاری کارآمد و بهره‌ور را دارد و بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد، لذا باعث افزایش خردمندی در بین کارکنان می‌گردد (Dodangeh et al, 2016).

مفهوم خرد دهه‌هاست که توجه محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است اما هنوز هم تعریف مشخصی از خرد وجود ندارد. بحث‌های زیادی پیرامون مؤلفه‌های ضروری خرد صورت گرفته است و دو جریان ادبیاتی مهم به وجود آمده‌اند (Schmit, Muldoon, Ponders, 2012). به‌ویژه این که (Ardelt, 2003) بیان می‌دارد پژوهش‌های تجربی پیرامون خرد معمولاً ۱. تئوری‌های ضمنی یا معنای خرد را در بین عامه مردم ارزیابی می‌کنند یا ۲. میزان خرد یا عملکرد مرتبط با خرد افراد را بر اساس تئوری‌های ضمنی یا صریح می‌سنجند. (Schmit, Muldoon & Ponders, 2012)، مقیاس جامع و مرتبط سازمانی خرد را به منظور ارزیابی ویژگی افراد ارائه کردند. با ادغام ادبیات مدیریت و دو جریان روان‌شناختی، آن‌ها مفهوم چند بعدی خرد را ارائه کردند که در زمینه مدیریتی و سازمانی تعمیم یافته و کاربردپذیر است؛ بنابراین آن‌ها تعریف جامعی از خرد را ارائه کردند، طوری که بتوان در آن خرد را طوری تعریف کرد که شامل هفت بعد است: تعمق، گشادگی، میل به تعامل، عمل، حساسیت اخلاقی، تحمل تناقض و تجربه (Schmit, Muldoon, Ponders, 2012).

اعتماد مفهومی بسیار رایج در سازمان‌ها است که باعث ایجاد تفاوت در سازمان‌ها شده و معمولاً به نام یک پدیده اجتماعی معرفی می‌گردد که منفعت‌های زیادی در زمینه اطلاعات، دانش و آموختن، ایجاد ارتباطات بین افراد و یا بین سازمان‌ها، مشارکت و تسهیل تبادل اطلاعات، دانش و فناوری با خود به همراه دارد (Sydow, 1998 و Bachmann, Kroeger 2017). وجود اعتماد در سازمان گرایش یک نفر به آسیب پذیر بودن در مقابل طرف دیگر است (Gill, Thompson, 2017). اعتماد متقابل بین فردی در نتیجه روابط مستقیم و چهره به چهره میان افراد یک سازمان به وجود می‌آید (Feng, vlachantoni, liu, jones, 2017). (Zarolia, Weisbuch, McRae, 2018) معتقدند که جریان اطلاعات غیرمستقیم در سازمان تأثیر معنادار و قوی بر ایجاد اعتماد بین فردی دارد. (Brugger, Hasenclever & Kasten, 2017)، در پژوهش خود عنوان می‌کنند خرد بر اساس اعتماد میان فردی، مشارکت درون سازمانی را بین اعضای سازمان تسهیل می‌کند. (Plickert, Kay & Hagan, 2017)، دریافتند که نزدیک شدن اهداف فردی به اهداف سازمانی در سازمان در نتیجه افزایش خرد و متعاقباً رضایت شغلی می‌باشد. از آنجا که یکی از اهداف مهم سازمان‌ها، ایجاد جو اعتماد بین فردی درون سازمان است که باعث به افزایش و بهینه شدن دانش رفتار سازمانی شود. این جو اعتماد باعث وفادار بودن کارکنان و افزایش کارایی و بویژه اثربخشی و متعاقباً دریافت مزیت رقابتی می‌شود. لذا داشتن مدیرانی خردمند در سازمان برای به وجود آوردن جو اعتماد حائز اهمیت است. که در واقع خرد در سازمان همان نقش به‌کارگیری دانش را برای حل مسائل سازمانی فراهم می‌کند. از طرفی دیگر، خرد سازمانی در بین اعضای مدیران باعث تصمیم‌گیری مناسب در سازمان به واسطه ادراک و ذخیره سازی دانش، ارتباط کارکنان و یادگیری آن‌ها می‌شود و علاوه بر ایجاد تعهد در بین کارکنان و مدیران، منجر به اعتماد آنها نیز می‌شود. همچنین، تسهیل فرایند تسهیم تجربیات و ایجاد محیطی پویا در سازمان به واسطه داشتن هیجانات مثبت در حین کار در بین افراد می‌باشد که باعث احساس مسئولیت بیشتر و در نهایت رضایت شغلی می‌گردد. اعتماد بین فردی از اطلاعات حاصل در مورد تجربه شخصی یک فرد با افراد دیگر بدست می‌آید. این اعتماد فرایند محور مبتنی بر روابط فردی بین دو عامل و بسیار خاص است. اعتماد از تاریخ فعل و انفعالات مکرر ناشی نمی‌شود بلکه شامل تاریخی از روابط معین با شریک مبادله است و بازتاب کیفیت رابطه است. هرچه روابط شدیدتر باشد تشخیص اعتماد از دیگر مشخصه‌های این رابطه سخت‌تر خواهد شد. اما این سوال مطرح است که چه مقدار اعتماد در یک رابطه شدید بوسیله صمیمیت و نزدیکی مشخص می‌شود. یک رابطه نزدیک بین دو عامل که همدیگر را به خوبی می‌شناسند و مدت

زیادی با هم بوده‌اند ممکن است نیازی به اعتماد نداشته باشد زیرا آنها تقریباً همه چیز را در مورد هم می‌دانند. این همان موقعیت آشنایی<sup>۱</sup> لومان است که نیازی به خطر کردن ندارد چه بسا نیازی به اعتماد هم نداشته باشد زیرا فردی که به طور کامل می‌شناسد نیازی به اعتماد کردن ندارد (Rezaiyan et al, 2018).

(Salovey & Mayer, 1990)، هوش هیجانی را شامل ابعاد آگاهی از هیجانات خود، مدیریت هیجانات خود، شناسایی هیجانات دیگران و تنظیم روابط خود با دیگران می‌دانند. هوش هیجانی به معنی طرز تفکر یک دوره که در واقع، اولین و کلی‌ترین معنی هوش هیجانی است و شامل خصوصیات فرهنگی، معنوی یا احساسی است که یک دوره را مشخص می‌کند. رویکردهای علمی، هوش هیجانی را بیشتر با عنوان توانایی‌های ذهنی تعریف می‌کنند و در آن به مجموعه‌ای از توانایی‌های اشاره دارند که در پردازش اطلاعات هیجانی به کار می‌روند (Mayer, 2016).

هوش هیجانی شامل شناخت و کنترل هیجان‌های خود است. به عبارت دیگر، شخصی که هوش هیجانی بالایی دارد، سه مولفه هیجان‌ها را به طور موفقیت‌آمیزی با یکدیگر تلفیق می‌کند (مولفه شناختی، مولفه فیزیولوژیکی و مولفه رفتاری) (Saidipour, Fahmi, 2013). (Mayer, Caruso & Salovey, 2016)، در اشاره به مدل هوش هیجانی سالوی و مایر، عنوان می‌کنند که هوش هیجانی، مفهوم هوش تجربی به معنی توانایی احساس کردن، پاسخگویی و استفاده مناسب از اطلاعات هیجانی و مفهوم استراتژیک به معنی توانایی در درک و مدیریت هیجان را در بر می‌گیرد که هر کدام از این ابعاد به ترتیب دارای مؤلفه‌های احساس و ابراز هیجان، تسهیل تفکر توسط هیجان و درک هیجان و همچنین تنظیم و مدیریت هیجان هستند. از سوی دیگر با توجه به این که دانشگاه مرکز تفکر، علم‌ورزی و عقلانیت است. آموزش و تحقیق دانشگاهی تنها از مسیر علم‌ورزی و خرد ورزی، خدمات را به صورت تخصصی به جامعه و صنعت عرضه می‌کند بنابراین خلأ فکر و تحلیل و همچنین انتقاد از چالش‌های دانشگاه به ویژه در بین اعضای هیات علمی است (Farstakhah, 2011). هوش به معنای توان بیولوژیکی برای تحلیل نوع خاصی از اطلاعات به روشی معین است. طبق اظهار (Mayer, 2016)، هوش به توانایی استدلال انتزاعی و محاسبات ذهنی گفته می‌شود که طبق قواعد خاصی انجام می‌گیرد (Lee, 2000). با در نظر گرفتن دیدگاهی متفاوت، بر جنبه‌های بیولوژیکی و تکاملی تأکید می‌کند و اظهار می‌دارد که هوش به معنای توانایی‌های ذهنی لازم برای تطابق، گزینش و شکل‌دهی در هر زمینه‌ی محیطی است و موجب انعطاف‌پذیری در موقعیت‌های چالشی می‌شود. تعریف نهایی هوش که در این نوشتار مدنظر است عبارتند از: قابلیت تفکر، برنامه‌ریزی، خلق، تطبیق، حل مسأله، عکس‌العمل، تصمیم‌گیری، و یادگیری (Pourkiani et al, 2012).

### پیشینه پژوهش

(Ismailpour, Bazoind, Rastegar, 2021)، در پژوهشی دریافته‌اند که مدیریت دانش بر هوش اجتماعی، پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی دارای اثر مستقیم می‌باشد. همچنین خرد سازمانی بر هوش اجتماعی اثری مستقیم دارد. پردازش اطلاعات اجتماعی بر خرد سازمانی دارای اثری مستقیم است. مهارت اجتماعی بر خرد سازمانی و آگاهی‌های اجتماعی بر خرد سازمانی نیز دارای اثری مستقیم است. اثرات غیرمستقیم مدیریت دانش بر خرد سازمانی با میانجی‌گری خرده مقیاس‌های هوش اجتماعی در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ به لحاظ آماری معنادار است. (Salehian, Jahan, 2021)، در پژوهشی دریافته‌اند که بین خرد با مولفه عاطفه مثبت، رابطه مثبت و معنی دار و با عاطفی منفی، رابطه منفی و معنی دار می‌باشد. بین خرد با هوش معنوی مثبت و معنی دار بدست آمد. همچنین بین خرد با پذیرش فعالانه رابطه مثبت و معنی دار و با پذیرش گریز، ترس از مرگ و اجتناب از مرگ رابطه منفی و معنی دار بدست آمد. اما بین خرد با پذیرش خنثی رابطه معنی داری بدست آمد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مدل آزمون شده از برازش مناسبی برخوردار است. اثرات مستقیم عاطفه مثبت و منفی و هوش معنوی بر خرد مثبت و معنی دار شد. هم چنین اثر غیر مستقیم هوش معنوی از طریق نقش واسطه‌ای نگرش به مرگ بر خرد مثبت و معنی دار شد. (BarzegarBafroei, Gholamrezaei, Khadempour, 2021)، در پژوهشی دریافته‌اند که توانایی‌های شناختی، ذهن‌آگاهی و هیجان‌های مثبت بر خرد تأثیر مثبت معنادار دارد. هم چنین نقش واسطه‌ای هیجان‌های مثبت در رابطه بین توانایی‌های شناختی و ذهن‌آگاهی با خرد تأیید شد. یافته‌ها نشان می‌دهد با افزایش متغیرهای توانایی‌های شناختی، ذهن‌آگاهی و هیجان‌های مثبت می‌توان افزایش خرد در معلمان را انتظار داشت. (Asgari Naini, Shoghi, 2019)، در پژوهشی دریافته‌اند که خرد سازمانی (۰/۵۱) بر هوش کسب و کار الکترونیک در شرکت تهران اینترنت تأثیر معناداری دارد.

(Chatterjee et al, 2020)، در پژوهشی دریافته‌اند سازمانی با فناوری اطلاعات پیشرفته، از اخلاق و خرد بالاتری برخوردار است که همین موضوع به توسعه نوآوری در آن کمک می‌کند. که همانطور که می‌دانیم لازمه استفاده از فناوری اطلاعات سبک رهبری تحول‌گرا در سازمان است. (Kupers, 2019) عنوان می‌کند که فرهنگ یک سازمان تحت کنترل عوامل مختلفی هست که بر فرایندهای رهبری در آن سازمان

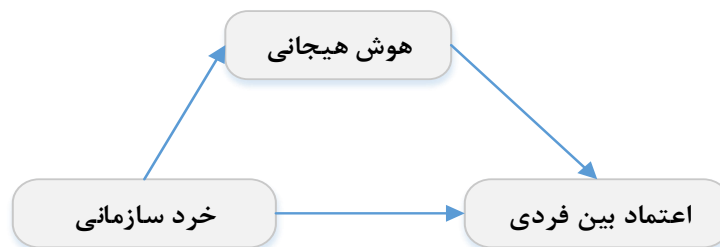
اثر می‌گذارند؛ یکی از این عوامل، خرد رهبران و مدیران هست. از آنجایی که سازمان‌ها، چالش‌های قرن بیست‌ویکم را هدایت و کنترل می‌کنند، رهبران آن‌ها باید خرد را از طریق فرهنگ در سازمان‌ها نهادینه کنند، چراکه آن‌ها باید در زمینه منفعت عمومی و حقوق شخصی، عملکردی خردمندانه داشته باشند. عمل خردمندانه، نیز نیازمند فراتر رفتن از حداقل مورد نیاز در سازمان و نفوذ در لایه‌های آن هست. (Zarolia, Weisbuch, McRae, 2018) در پژوهشی دریافتند که جریان اطلاعات غیرمستقیم در سازمان تأثیر معنادار و قوی بر ایجاد اعتماد بین فردی دارد.

در نهایت باید گفت یکی از دغدغه‌های دانشگاه آزاد اسلامی و به‌طور کلی دانشگاه‌های غیردولتی این است که رشد جمعیت متقاضیان تحصیل در آموزش عالی سیر نزولی دارد. با این وضعیت، دانشگاه‌ها از نظر تعداد دانشجو که به عنوان ورودی سیستم است با مشکل مواجه شده‌اند و دیگر آن تراکم گذشته نیست و از آنجا که دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه‌های غیردولتی دیگر هیچ کمک دولتی ندارند و نمی‌گیرند، این دغدغه را دارند که در این محیط رقابتی پاسخگوی نیازهای جامعه و کارکنان خود نباشند. بر این اساس پیشنهادهایی نظیر ادغام واحدهای دانشگاهی ضررده با سایر دانشگاه‌ها، سرمایه‌گذاری بیشتر روی دانشجویان مقطع کارشناسی‌ارشد و دکتری، همکاری با شرکت‌های دانش‌بنیان، گذر از آموزش محوری به سمت دانشگاه کارآفرین ارائه شده است؛ اما با مطالعه‌ای که در زمینه چالش‌های مذکور و همین‌طور رقابت در محیط‌هایی با عدم اطمینان بالا صورت گرفت، نتایج نشان داد خرد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند نقش قابل‌ملاحظه‌ای در ایجاد مزیت رقابتی برای دانشگاه داشته باشد و راه برون‌رفت از مسائل فوق باشد، زیرا مسئولین و تصمیم‌گیران دانشگاه آزاد اسلامی با رفتاری خردمندانه و بهره‌گیری از تجارب و دانش خود می‌توانند بین منافع دانشگاه، دانشجویان و جامعه تعادل برقرار کنند. همچنین باید گفت آنچه در سازمان‌ها و نهادهای آموزشی بیشترین اهمیت را دارد، دانش‌محور بودن آن‌هاست، به عبارتی از محصولات دانشگاه می‌توان به تولید دانش، انتقال و تسهیم دانش اشاره کرد که به‌صورت ملموس قابل‌مشاهده است و این مهم بر عهده اعضای هیئت‌علمی گذاشته می‌شود. در این راستا پیشایندهایی نظیر هوش هیجانی روسا و مسئولین دانشگاه و اعتماد بین افراد جهت حرکت به سمت دانش‌محوری مبتنی بر خرد سازمانی برای تعالی دانشگاه اجتناب‌ناپذیر است؛ چراکه دانش و در سطوح عالی خرد از منابع اساسی دانشگاه است و استفاده از این منابع برای دستیابی به اهداف و متمایز ساختن دانشگاه نسبت به دانشگاه‌های رقیب در سطح داخلی و بین‌المللی مسأله‌ای حیاتی است.

با توجه به مطالب مذکور، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سوال زیر بود که:

آیا خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی اعضای هیات علمی با توجه به هوش هیجانی آن‌ها تأثیر دارد؟

با توجه به موارد مذکور، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نمایش داده شده است:



شکل ۱- مدل تحقیق (محقق ساخته)

## روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۱۸۱۱ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شده است که بر اساس جدول مورگان و کرجسی<sup>۱</sup>، حجم نمونه بهینه انتخاب شدند و سپس بر اساس روش نمونه‌گیری مذکور از واحدهای دانشگاهی استان تعداد ۳۱۷ نفر مورد پیمایش قرار گرفت. جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

**پرسشنامه استاندارد خرد سازمانی:** با الگوبری از پرسشنامه خرد سازمانی براون و گرین<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) مشتمل بر ۲۹ گویه استفاده شد. گویه‌های این پرسشنامه در طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است.

۱ Morgan and Krejci

2 Brown & Greene

این پرسشنامه دارای هشت خرده مقیاس خودشناسی<sup>۱</sup> (با پایایی  $a=0/78$ )، مدیریت هیجان<sup>۲</sup> (با پایایی  $a=0/73$ )، نوع دوستی<sup>۳</sup> (با پایایی  $a=0/81$ )، الهام بخشی<sup>۴</sup> (با پایایی  $a=0/79$ )، قضاوت<sup>۵</sup> (با پایایی  $a=0/77$ )، دانش زندگی<sup>۶</sup> (با پایایی  $a=0/82$ )، مهارت های زندگی<sup>۷</sup> (با پایایی  $a=0/79$ ) و تمایل به یادگیری<sup>۸</sup> (با پایایی  $a=0/83$ ) می باشد. پایایی این پرسشنامه در مطالعه عطارنیا و همکاران (۱۳۹۶)،  $0/8$  بدست آمده است. در مطالعه حاضر روایی محتوای این ابزار توسط سه تن از اساتید علوم تربیتی تأیید و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ  $a=0/81$ ، به دست آمد.

**پرسشنامه اعتماد بین فردی:** با الگوگیری از پرسشنامه مک آلیستر<sup>۹</sup> (۱۹۹۵) مشتمل بر ۱۱ گویه استفاده شد. گویه های این پرسشنامه در طیف لیکرت پنج درجه ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است. این پرسشنامه دارای دو خرده مقیاس شناختی (با پایایی  $a=0/79$ ) و عاطفی (با پایایی  $a=0/80$ ) می باشد. پایایی این پرسشنامه در مطالعه ابراهیمی نسب و همکاران (۱۳۹۸)،  $0/89$  بدست آمده است. در مطالعه حاضر روایی محتوای این ابزار توسط سه تن از اساتید علوم تربیتی تأیید و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ  $a=0/81$ ، به دست آمد.

**پرسشنامه هوش هیجانی:** با الگوگیری از پرسشنامه مایر و سالوی<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۵) مشتمل بر ۳۰ گویه استفاده شد. گویه های این پرسشنامه در طیف لیکرت پنج درجه ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است. این پرسشنامه دارای سه خرده مقیاس، توجه به احساسات (با پایایی  $a=0/77$ )، شفاف سازی احساسات (با پایایی  $a=0/76$ ) و بازسازی خلق (با پایایی  $a=0/81$ ) است. پایایی این پرسشنامه در مطالعه خسروجرودی و خانزاده (۱۳۸۶)،  $0/86$  بدست آمده است. در مطالعه حاضر روایی محتوای این ابزار توسط سه تن از استادان علوم تربیتی تأیید و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ  $a=0/76$ ، به دست آمد.

و در نهایت داده های این مقاله توسط نرم افزارهای Spss و Smart Pls3 به روش معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به نتایج محاسبه روایی و پایایی ابزار، پایایی ابعاد مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای  $0/7$  است و همچنین  $AVE>0.5$  است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا  $CR>0.7$ ؛  $CR>AVE$ ؛  $AVE>0.5$  و همین طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا  $MSV < AVE$  و  $ASV < AVE$ .

جدول ۱- توزیع پرسش ها برای هریک از متغیرهای پژوهش و محاسبه ویژگی های روان سنجی ابزار

| ۳      | ۲      | ۱      | ASV    | MSV    | AVE    | CR     | آلفای کرونباخ | بعد             |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------|-----------------|
| ---    | ---    | $0/90$ | $0/39$ | $0/49$ | $0/60$ | $0/80$ | $0/81$        | خرد سازمانی     |
| ---    | $0/90$ | $0/81$ | $0/45$ | $0/60$ | $0/66$ | $0/76$ | $0/81$        | اعتماد بین فردی |
| $0/88$ | $0/86$ | $0/81$ | $0/52$ | $0/66$ | $0/70$ | $0/88$ | $0/76$        | هوش هیجانی      |

داده های جدول ۱ نشان می دهد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ که بالای  $0/7$  است، پایایی ترکیبی که بالای  $0/7$  است برای متغیرهای پژوهش کفایت می کند؛ هم چنین میزان میانگین واریانس استخراج شده همه متغیرها که همان (AVE) است بالاتر از میزان  $0/5$  است؛ و ضریب پایایی ترکیبی نیز بالاتر از میانگین واریانس استخراج شده که حاکی از پذیرفتنی بودن روایی و پایایی است.

### یافته ها:

یافته های تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه می شود.

جدول ۲ بخش توصیفی متغیرها را نشان می دهد:

- 1 Self-Knowledge
- 2 Emotional Management
- 3 Altruism
- 4 Inspirational Engagement
- 5 Judgment
- 6 Life Knowledge
- 7 Life Skills
- 8 Willingness to Learn
- 9 McAllister
- 10 Mayer & Salovey
- 11 Maximum Shared Squared Variance (MSV)
- 12 Average Shared Squared Variance (ASV)

جدول ۲- آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

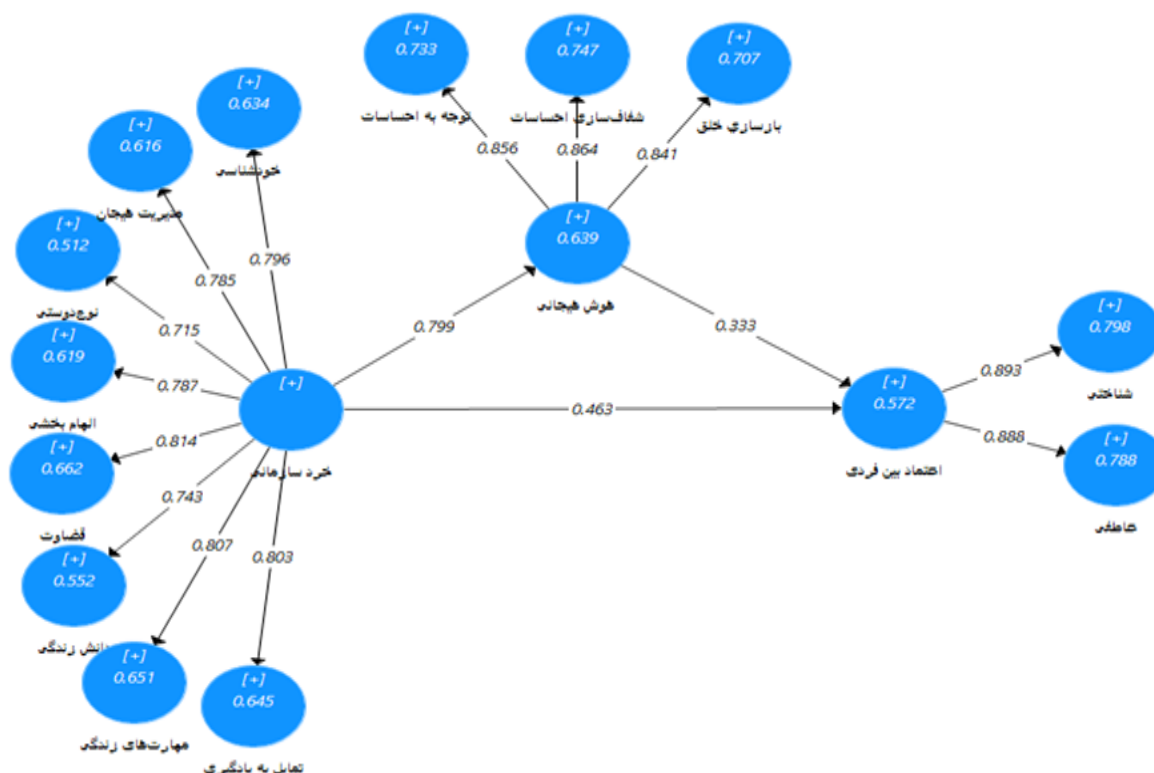
| متغیرهای تحقیق  | تعداد | میانگین | انحراف معیار | واریانس | چولگی | کشیدگی |
|-----------------|-------|---------|--------------|---------|-------|--------|
| خرد سازمانی     | ۳۱۷   | ۴/۳۶    | ۰/۵۸         | ۰/۳۴    | -۱/۷۱ | ۱/۵۰   |
| اعتماد بین فردی | ۳۱۷   | ۴/۲۹    | ۰/۵۷         | ۰/۳۳    | -۱/۷۸ | ۱/۶۸   |
| هوش هیجانی      | ۳۱۷   | ۳/۶۴    | ۰/۶۳         | ۰/۳۹    | -۰/۶۶ | ۰/۵۱   |

داده های به دست آمده از جدول ۲ نشان داد که داده های پژوهش به صورت نرمال بودند. در جدول زیر، نمونه از منظر جمعیت شناختی به طور خلاصه آورده شده است:

جدول ۳- اطلاعات جمعیت شناختی نمونه

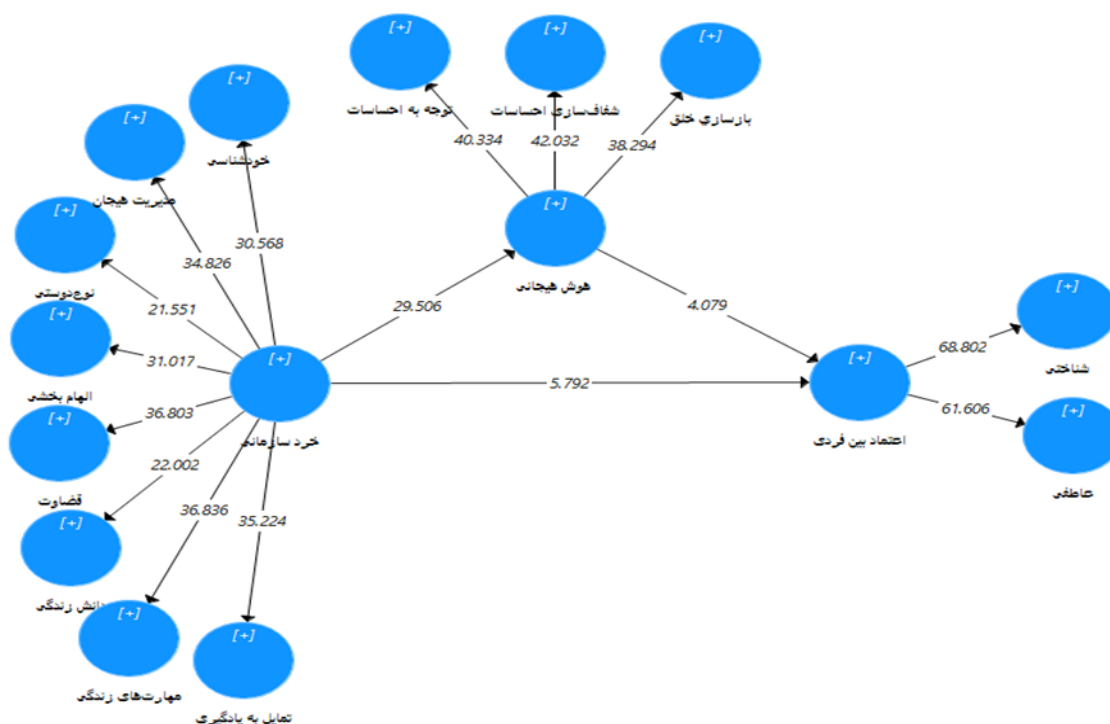
| جنسیت       | طبقه          | فراوانی | درصد | طبقه         | فراوانی | درصد |
|-------------|---------------|---------|------|--------------|---------|------|
| جنسیت       | زن            | ۱۲۴     | ۳۹   | کمتر از ۱۰   | ۳۸      | ۱۲   |
|             | مرد           | ۱۹۳     | ۶۱   | ۱۰ تا ۱۵     | ۱۲۷     | ۴۰   |
| سطح تحصیلات | کارشناسی ارشد | ۱۱۴     | ۳۶   | ۱۶ تا ۲۰     | ۱۱۷     | ۳۷   |
|             | دکتری         | ۲۰۳     | ۶۴   | بالاتر از ۲۰ | ۳۵      | ۱۱   |
|             |               |         |      | کمتر از ۴۰   | ۸۲      | ۲۶   |
|             |               |         |      | ۴۱ تا ۵۰     | ۱۱۶     | ۳۰   |
|             |               |         |      | ۵۱ تا ۶۰     | ۱۶۵     | ۴۳   |
|             |               |         |      | بالاتر از ۶۰ | ۶۵      | ۱۷   |

برای بررسی فرضیه های پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری توسط نرم افزار Smart PLS3 استفاده شد.



شکل ۲- مدل پژوهش با توجه به فرضیه های پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد (منبع: یافته های پژوهش)

براساس نتایج حاصل شده متغیرهای پژوهش بر هم تأثیر مثبت و معناداری دارد.



شکل ۳- مدل پژوهش با توجه به فرضیه‌های پژوهش در حالت معناداری

(منبع: یافته‌های پژوهش)

براساس شکل ۳، تأثیر خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی و هوش هیجانی با ۹۹ درصد اطمینان تأیید شد، زیرا آماره  $t$  برای تمام مسیرها بیشتر از ۲/۵۸ به دست آمد.

در جدول ۴، ضرایب مسیر به همراه مقادیر  $t$  برای فرضیه‌های پژوهش آورده شده است. همان‌طور که مشخص است، مسیرهای مورد آزمون، پذیرفته می‌شوند.

جدول ۴- ضرایب مسیر و مقادیر  $t$  برای فرضیه‌های پژوهش

| فرضیه | مسیر                                                                                 | ضریب مسیر | T-value     | sig   | وضعیت |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|-------|-------|
| ۱     | خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد                           | ۰/۴۶      | ۵/۷۹        | <۰,۰۱ | تأیید |
| ۲     | خرد سازمانی بر هوش هیجانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد                                | ۰/۷۹      | ۲۹/۵۰       | <۰,۰۱ | تأیید |
| ۳     | هوش هیجانی بر اعتماد بین فردی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد                            | ۰/۳۳      | ۴/۰۷        | <۰,۰۱ | تأیید |
| ۴     | خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی با نقش میانجی هوش هیجانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. | ۰/۲۶      | ۲۹/۵۰, ۴/۰۷ | <۰,۰۱ | تأیید |

بررسی فرضیه اول: طبق نتایج به دست آمده، خرد سازمانی در سطح اطمینان ۹۹٪ بر اعتماد بین فردی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس تأثیر معناداری دارد. (آماره  $t$  برابر ۵/۷۹ خارج بازه منفی ۲/۵۸ تا مثبت ۲/۵۸ قرار گرفته است). با توجه به ضریب مسیر (۰/۴۶) می‌توان گفت خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بررسی فرضیه دوم: طبق نتایج به دست آمده، خرد سازمانی در سطح اطمینان ۹۹٪ بر هوش هیجانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس تأثیر معناداری دارد. (آماره  $t$  برابر ۲۹/۵۰ خارج بازه منفی ۲/۵۸ تا مثبت ۲/۵۸ قرار گرفته است). با توجه به ضریب مسیر (۰/۷۹) می‌توان گفت خرد سازمانی بر هوش هیجانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بررسی فرضیه سوم: طبق نتایج به دست آمده، هوش هیجانی در سطح اطمینان ۹۹٪ بر اعتماد بین فردی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس تأثیر معناداری دارد. (آماره  $t$  برابر ۴/۰۷ خارج بازه منفی ۲/۵۸ تا مثبت ۲/۵۸ قرار گرفته است). با توجه به ضریب مسیر (۰/۳۳) می‌توان گفت هوش هیجانی بر اعتماد بین فردی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس تأثیر مثبت و معناداری دارد.

## بررسی فرضیه چهارم:

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیر مستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جداول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۶- تفکیک اثرات، مستقیم، غیر مستقیم و کل خرد سازمانی در مدل پژوهش

| متغیر وابسته    | متغیر مستقل | اثر    |                    |
|-----------------|-------------|--------|--------------------|
|                 |             | مستقیم | غیر مستقیم         |
| هوش هیجانی      | خرد سازمانی | ۰/۷۹   | ---                |
| اعتماد بین فردی | خرد سازمانی | ۰/۴۶   | ----               |
| اعتماد بین فردی | هوش هیجانی  | ۰/۳۳   | ۰/۳۷ = ۰/۴۶ * ۰/۷۹ |
|                 |             |        | ۰/۷۰ = ۰/۳۷ + ۰/۳۳ |

همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است، تأثیر خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی از طریق هوش هیجانی به میزان ۰/۷۰ است. بنابراین، چنین استنباط می‌شود که فرضیه تأثیرگذاری خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی از طریق هوش هیجانی تایید می‌شود. در ادامه برازش مدل مورد بررسی قرار گرفت:

جدول ۵- جدول پایایی و اشتراکات

| سازه‌ها         | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | AVE  | R <sup>2</sup> |
|-----------------|---------------|---------------|------|----------------|
| خرد سازمانی     | ۰/۸۱          | ۰/۸۰          | ۰/۶۰ | ۰/۵۹           |
| هوش هیجانی      | ۰/۷۶          | ۰/۸۸          | ۰/۷۰ | ۰/۶۳           |
| اعتماد بین فردی | ۰/۸۱          | ۰/۷۶          | ۰/۶۶ | ۰/۵۷           |

برای بررسی برازش مدل از شاخص کلی GOF استفاده شد که با توجه به مقدار به دست آمده بالاتر از ۰/۳۶ پی می‌بریم که مدل از برازش خوبی برخوردار است.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2} = \sqrt{0/646 \times 0/586} = 0/633$$

## بحث و نتیجه گیری

در این بخش با عنایت به مساله تحقیق، تلاش شده است تا نتایج به دست آمده مورد بحث و تفسیر قرار گیرد و یافته‌های پژوهش تبیین گردد در ادامه به ذکر محدودیت‌های این تحقیق و هم‌چنین به بیان پیشنهاد‌های پژوهشی و کاربردی مبادرت شده است. در فرضیه اول خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی به میزان ۰/۴۶ تأثیر داشت. بنابراین بین خرد سازمانی و اعتماد بین فردی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمانی که به خرد سازمانی بیش‌تر اهمیت داده می‌شود، میزان اعتماد بین فردی کارکنان نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش‌گر مبنی بر تأثیر خرد سازمانی بر اعتماد بین فردی در اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس تایید می‌شود. یافته این فرضیه یعنی تأثیر خرد سازمانی و اعتماد بین فردی با یافته‌های پژوهش‌گران دیگر از جمله (Alikhani & Jafari, 2016)، (Khayat Moghadam et al, 2016)، (Zarolia, Weisbuch, McRae, 2018) همسو است. با توجه به اینکه نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پیشینه پژوهش هم‌خوانی دارد، می‌توان گفت که از پشتوانه تئوری قوی و محکمی برخوردار بوده و فرضیه‌های آن بر اساس مبانی نظری قابل اتکایی استوار است. همان‌گونه که از نتایج پژوهش مستفاد می‌شود خرد سازمانی می‌تواند باعث بهبود اعتماد بین فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس شود.

در فرضیه دوم خرد سازمانی بر هوش هیجانی به میزان ۰/۷۹ تأثیر داشت. بنابراین بین خرد سازمانی و هوش هیجانی رابطه معناداری وجود دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش‌گر مبنی بر تأثیر خرد سازمانی بر هوش هیجانی در اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس تایید می‌شود. یافته این فرضیه یعنی تأثیر خرد سازمانی و هوش هیجانی با یافته‌های پژوهش‌گران دیگر از جمله (Alikhani & Jafari, 2016)، (Asgari Naini, Shoghi, 2019)، (Mohammadi Moghadam, 2021) همسو است. با توجه به اینکه نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پیشینه پژوهش هم‌خوانی دارد، همان‌گونه که از نتایج پژوهش مستفاد می‌شود خرد سازمانی می‌تواند باعث بهبود هوش هیجانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس شود.

در فرضیه سوم هوش هیجانی بر اعتماد بین فردی به میزان ۰/۳۳ تأثیر داشت. بنابراین بین هوش هیجانی و اعتماد بین فردی رابطه معناداری وجود دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش‌گر مبنی بر تأثیر هوش هیجانی بر اعتماد بین فردی در اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس تایید می‌شود. یافته این فرضیه یعنی تأثیر هوش هیجانی و اعتماد بین فردی با یافته‌های پژوهش‌گران دیگر از

جمله (Alikhani & Jafari, 2016)، (Maleki, 2011)، همسوست. همان گونه که از نتایج پژوهش مستفاد می‌شود هوش هیجانی می‌تواند باعث بهبود اعتماد بین فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس شود.

هم چنین مطابق بر فرضیه اصلی، هوش هیجانی، رابطه خرد سازمانی با اعتماد بین فردی به میزان ۰/۷۰ میانجی می‌کند. نبود خرد در دانشگاه‌های داخل کشور مسائل و دغدغه‌هایی را نظیر مسائل مالی، فرهنگی، ساختاری، دیپلماتیکی و بین‌المللی شدن، پژوهشی، آموزشی و بهره‌وری اعضای هیات علمی به همراه دارد. در نهایت باید گفت یکی از دغدغه‌های دانشگاه آزاد اسلامی و به‌طور کلی دانشگاه‌های غیردولتی این است که رشد جمعیت متقاضیان تحصیل در آموزش عالی سیر نزولی دارد. با این وضعیت، دانشگاه‌ها از نظر تعداد دانشجو که به نام ورودی سیستم است با مشکل مواجه شده‌اند و دیگر آن تراکم گذشته نیست و از آنجا که دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه‌های غیردولتی دیگر هیچ کمک دولتی ندارد و نمی‌گیرد، این دغدغه را دارند که در این محیط رقابتی پاسخگوی نیازهای جامعه و کارکنان خود نباشند. بر این اساس پیشنهادهایی نظیر ادغام واحدهای دانشگاهی ضررده با سایر دانشگاه‌ها، سرمایه‌گذاری بیشتر روی دانشجویان مقطع کارشناسی‌ارشد و دکتری، همکاری با شرکت‌های دانش‌بنیان، گذر از آموزش محوری به سمت دانشگاه کارآفرین ارائه شده است.

بر مبنای تجزیه و تحلیل‌های انجام گرفته در زمینه چالش‌های مذکور و همین طور رقابت در محیط‌هایی با عدم اطمینان بالا، نتایج نشان داد خرد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند نقش قابل ملاحظه‌ای در ایجاد مزیت رقابتی برای دانشگاه داشته باشد و راه برون‌رفت از مسائل فوق باشد، زیرا مسئولین و تصمیم‌گیران دانشگاه آزاد اسلامی با رفتاری خردمندانه و بهره‌گیری از تجارب و دانش خود می‌توانند بین منافع دانشگاه، دانشجویان و جامعه تعادل برقرار کنند. همچنین باید گفت آنچه در سازمان‌ها و نهادهای آموزشی بیشترین اهمیت را دارد، دانش محور بودن آن‌هاست.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- برای افزایش اعتماد بین فردی دانشگاه باید در سطح مدیران ارشد حوزه ستادی و مدیران ارشد و بخش‌های اقماری کاملاً از افراد متخصص و متعهد به اهداف و برنامه‌های خود استفاده کند.
  - همچنین پیشنهاد می‌شود دانشگاه به گونه‌ای با هیئت علمی خود رفتار کند که افراد همکاری با دانشگاه را نسبت به دیگر سازمان‌ها ترجیح دهند و برای آن ارزش بیشتری قائل شوند.
  - به اساتید در جهت شناخت هوش هیجانی کمک شود تا با ابعاد روانی آن بیشتر آشنا شوند.
  - اعضای دارای هوش هیجانی، شور و رغبت کارکنان را مشتعل و بیشترین علاقه را در وجودشان ایجاد می‌کنند. چنین مدیرانی که از طریق هیجانات رهبری می‌کنند درجه اعتماد درون دانشگاه را افزایش می‌دهند.
  - برای افزایش هوش هیجانی در دانشگاه از آموزش راهبردهای خودیاری شامل خود بازبینی، خود نظم دهی، چگونگی برقراری ارتباط و آموزش حل مسأله استفاده شود تا میزان اعتماد نیز افزایش یابد.
- به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که نقش تعدیلگر جنسیت و سابقه کار را مورد بررسی قرار دهند. همچنین این پژوهش را در دانشگاه‌های دیگر انجام داده و مطالعه مقایسه‌ای داشته باشند.
- محدودیت‌های پژوهش نیز به شرح زیر است:
- محدودیت ابزار اندازه‌گیری که فقط از پرسشنامه استفاده گردیده است و از مصاحبه و سایر روش‌های اندازه‌گیری استفاده نشده است.
  - وجود متغیرهایی نظیر جنسیت، سن و سابقه کار سبب می‌شود تا تعمیم نتایج با احتیاط صورت گیرد.

## ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر تمام نمونه آماری با رضایت خود پرسشنامه را تکمیل نمودند.

### حامی مالی

از حمایت مالی هیچ سازمانی استفاده نشده است.

### مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: محمدرضا رئیسی نافچی و روش شناسی و تحلیل داده‌ها: محمدرضا رئیسی نافچی و عبدالجواد خلیلی.

### تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

## References

- Alikhani, Zahra, Jafari, Masoumeh. (2016). Investigating the relationship between organizational climate, trust and emotional intelligence in knowledge sharing. 10th International Conference on Economics and Management.[In persian].
- Ardelt, M. (2003). Empirical assessment of a three-dimensional wisdom scale. *Research on Aging*, 25(3), 275-324.
- Asgari Naini, Azadeh and Shoghi, Behzad. (2019). the impact of Organizational wisdom on the intelligence of electronic businesses (case study: Tehran Internet Company), the 6th national conference of applied researches in management, accounting and healthy economy in banking, stock exchange and insurance, Tehran. [In persian].
- Bachmann, R, Kroeger, F.(2017). Trust, power or money: What governs business relationships? *International Sociology*, 32(1), 3-20.
- Bagheri, M, Sadeghi, M, Abolghasemi, M & Fazlollahi ghomshi, S.(2022). A model of the resilience of primary school principals: a qualitative research based on the views of experts. *Journal of New Approaches in Educational Administration*; 13(5): 17-27. [In Persian].
- Barzegar Bafroei, Mehdi, Gholamrezaei, Simin; Kadempour, Ezzatoleh. (2021). examining the relationship between cognitive abilities and mindfulness of teachers: the mediating role of positive emotions. *Research in educational systems*, spring 2021, No. 52, pp. 89-99. [In persian].
- Brugger, P, Hasenclever, A, Kasten, L. (2017). Trust among International Organizations. In *Palgrave Handbook of Inter-Organizational Relations in World Politics* (pp. 407-426). Palgrave Macmillan UK.
- Chatterjee, S, Moody, G. D, Lowry, P. B, Chakraborty, S, Hardin, A. (2020). Strategic Relevance of Organizational Virtues Enabled by Information Technology in Organizational Innovation. *Journal of Management Information Systems*, Forthcoming.
- Davis, J. (2016). *The Greats on Leadership: Classic Wisdom for Modern Managers*. Nicholas Brealey Publishing.
- Dodangeh, S, Zakerian, S.A, Dehghani, M, Ghazi Tabatabayi, S.M, Pirmand, R. (2016), The Study of Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction Using Structural Equation Modeling in one of Tehran oil Industry. *Journal of Occupational Health and Safety*, 6(1), 32-43. [In persian].
- Farstakhah, Maqsood. (2011). Higher education planning and interdisciplinary challenges. *Journal of Educational Planning Studies*, Volume 1, Number 1, pp. 55-79. [In persian].
- Feng, Z, Vlachantoni, A, Liu, X, Jones, K. (2016). Social trust, interpersonal trust and self-rated health in China: a multi-level study. *International journal for equity in health*, 15(1), 180.
- Ghanbari, S, Mohammadi, P. (2022). Explaining the mediating role of organizational learning capacity in the relationship between intellectual capital and organizational learning with job performance. *Journal of New Approaches in Educational Administration*; 13(5):1-16.[In Persian].
- Gill, R, Thompson, M. (2017). Trust and Information Sharing in Multinational–Multiagency Teams. In *Information Sharing in Military Operations* (pp. 81-99). Springer International Publishing.
- Ismailpour, Haider and Bazoind, Zahra and Rastgar, Ahmed. (2021). Investigating the mediating role of social intelligence in the relationship between knowledge management and organizational wisdom in the employees of Payam Noor universities in Fars province. [In persian].
- Khayat Moghadam, Saeed, Zamanibidakhti, Ismail, Mansourikia, Abolfazl, Asadi, Mahbube, Zare Hosseini, Maryam. (2016). Investigating the effect of knowledge management components on employees' trust in technology (data from Mashhad University of Medical Sciences). *Health Management*, 7(4), pp. 91-102. [In persian].
- Küpers, W. (2019). *A handbook of practical wisdom: Leadership, organization and integral business practice*. Routledge.
- Lee, Cynthia.pillutla, madan.law, s. (2000).power-distance, gender and organizational justice. *Journal of management*. Vol 26.
- Luo, Q & Zhang, H. (2016). Building interpersonal trust in a travel-related virtual community: A case study on a Guangzhou couch surfing community. *Tourism Management*, 54, 107-121.
- Maleki, Mustafa. (2011). Investigating the relationship between emotional intelligence and organizational trust: explaining the role of organizational culture (case study: central headquarters of the Ministry of Education).

- Master's thesis in the field of public management with financial orientation, Tarbiat Modares University, Faculty of Management and Economics[In persian].
- Mayer, J, D, Caruso, D. R, Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290-300.
- Meyer, D. K. (2016). EMOTION REGULATION IN K-12 CLASSROOMS. *Handbook of Social Influences in School Contexts: Social-Emotional, Motivation, and Cognitive Outcomes*, 192.
- Mohammadi Moghadam, Yousef ,(2021), Impact of Organizational Wisdom on Interpersonal Trust with the Mediating Role of Emotional Intelligence, *Management Studies in Development and Evolution*, Vol.30, No.101, 69-92. [In persian].
- Paulo, P, Mario, R. (2020), "Measuring organizational wisdom applying an innovative model of analysis", *Management Decision*, Vol. 50 Iss: 8, pp.1465 – 1487.
- Plickert, G, Kay, F, Hagan, J.(2017). Depressive symptoms and the salience of job satisfaction over the life course of professionals. *Advances in Life Course Research*, 31, 22-33.
- Pourkiani, Massoud; Mohammadi Soleimani, Ali and Mohammadi Soleimani, Yusuf. (2012). Investigating the relationship between emotional intelligence and constructive effectiveness of employees of the education and training regions of Sistan and Baluchistan, the first national conference on the improvement of management, accounting and industrial engineering topics in organizations, Gachsaran, Islamic Azad University, Gachsaran branch. [In persian].
- Rezaiyan, Ali, Navid Nazafti Ali Outarkhani Khalid Al-Masuri. (2018). Designing and explaining the organizational wisdom measurement model. *Researches on human resources management*, 11th year, spring 2018, number 1 (35 consecutive). [In persian].
- Rooney, D, McKenna, B. (2007). Wisdom in Organizations: Whence and Whither. *Social Epistemology*, 21(2), 113-138.
- Saidipour, Bahman and Fahmi, Abbas. (2013). Investigating the relationship between emotional intelligence and organizational learning in the employees of Ilam Research Sciences Campus, the first national accounting, auditing and management conference, Jami Institute of Higher Education. [In persian].
- Salehian, Ghazaleh, Jahan, Faezh. (2021). Compilation of the causal model of wisdom based on positive and negative affect and spiritual intelligence with the mediation of attitude towards death in the elderly. *Elderly Science*. 2021; 6(3): 65-77. [In persian].
- Salovey, P, Mayer, J.D.(1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Schmit, D. E, Muldoon, J, Pounders, K. (2012). What is wisdom? The development and validation of a multidimensional measure. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(2), 39.
- Spohrer, J, Bassano, C, Piciocchi, P, Siddike, M. A. K. (2017), What Makes a System Smart? Wise? *Advances in the Human Side of Service Engineering*, 23-34
- Sydow, J. (1998). Understanding the constitution of interorganizational trust. *Trust within and between organizations: Conceptual issues and empirical applications*, 31-63.
- Zarolia, P, Weisbuch, M & McRae, K. (2018). Influence of indirect information on interpersonal trust despite direct information. *Journal of Personality and Social Psychology*, 112(1), 39.
- Zarolia, P, Weisbuch, M, McRae, K. (2017). Influence of indirect information on interpersonal trust despite direct information. *Journal of Personality and Social Psychology*, 112(1), 39.