

Islamic Knowledge and Insight

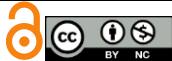
Standardization of a Competency-Based Administrative Intelligence Test for Managers Based on the Scientific and Philosophical Foundations of Intelligence and Talent

1. Seyed Amir Ali Aghamiri: Department of Philosophy of Education, SR.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Abutaleb Saadati Shamir*: Department of Educational Psychology and Personality, SR.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Email: seadatee@srbui.c.ir)
3. Sadeq Rezaei: Department of Educational Sciences, Amin University of Law Enforcement Sciences, Tehran, Iran

Abstract

The aim of this study was to develop and standardize a competency-based administrative intelligence test for managers grounded in the scientific and philosophical foundations of intelligence and talent. This study employed an exploratory mixed-method design. In the qualitative phase, 15 higher education experts were purposively selected and participated in semi-structured interviews using the Delphi technique. Qualitative data were analyzed through inductive content analysis, including open, axial, and selective coding. In the quantitative phase, the statistical population consisted of managers of public universities in Tehran, from which 300 participants were selected using multi-stage cluster sampling. Data were collected using an administrative intelligence questionnaire, and analyses included exploratory and confirmatory factor analysis as well as reliability assessment using Cronbach's alpha. Factor analysis results indicated that administrative intelligence is structured across eight factors categorized into scientific and philosophical dimensions. The eight-factor model demonstrated acceptable goodness-of-fit indices, supporting the construct validity of the instrument. Reliability analysis revealed high internal consistency, with Cronbach's alpha coefficients indicating strong reliability across the overall scale and its subcomponents. The findings suggest that the developed instrument possesses robust psychometric properties and can be effectively utilized as a reliable tool for assessing competency-based administrative intelligence among managers in academic settings.

Keywords: Administrative intelligence, competency, decision-making, time management, communication skills, organizational insight, leadership, creative thinking, conflict management



How to cite: Aghamiri, S. A. A., Saadati Shamir, A., & Rezaei, S. (2025). Standardization of a Competency-Based Administrative Intelligence Test for Managers Based on the Scientific and Philosophical Foundations of Intelligence and Talent. *Islamic Knowledge and Insight*, 3(3), 1-15.

© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Submit Date: 26 March 2025

Revise Date: 17 June 2025

Accept Date: 22 June 2025

Publish Date: 23 September 2025

معرفت و بصیرت اسلامی

هنجاریابی آزمون هوش اداری مبتنی بر شایستگی مدیران بر اساس مبانی علمی و فلسفی هوش و استعداد

۱. سیدامیرعلی آقامیری: گروه فلسفه تعلیم و تربیت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲. ابوطالب سعادت شامیر*: گروه روان شناسی تربیتی و شخصیت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (پست الکترونیک: seadatee@srbui.c.ir)
۳. صادق رضایی: گروه علوم تربیتی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

چکیده

هدف این پژوهش، تدوین و هنجاریابی آزمون هوش اداری مبتنی بر شایستگی مدیران با تکیه بر مبانی علمی و فلسفی هوش و استعداد بود پژوهش حاضر با رویکرد آمیخته اکتشافی انجام شد. در بخش کیفی، ۱۵ نفر از خبرگان حوزه آموزش عالی با روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شده و از طریق مصاحبه های نیمه ساختاریافته و روش دلفی مورد بررسی قرار گرفتند. داده های کیفی با استفاده از تحلیل محتوا و کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. در بخش کمی، جامعه آماری شامل مدیران دانشگاه های دولتی تهران بود که با روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای ۳۰۰ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه هوش اداری بود و تحلیل داده ها با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی و شاخص های پایایی مانند آلفای کرونباخ انجام شد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که ساختار هوش اداری مدیران در قالب هشت عامل در دو بعد علمی و فلسفی قابل تبیین است. مدل هشت عاملی از برازش قابل قبول برخوردار بود و شاخص های برازش نشان دهنده اعتبار ساختاری مناسب ابزار بودند. همچنین، ضرایب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس و زیر مقیاس ها در سطح مطلوب قرار داشت که بیانگر همسانی درونی بالا و پایایی مناسب ابزار اندازه گیری است. بر اساس یافته ها، آزمون طراحی شده دارای ساختار عاملی معتبر و پایایی مناسب بوده و می تواند به عنوان ابزاری علمی برای سنجش هوش اداری مبتنی بر شایستگی مدیران در محیط های دانشگاهی مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه ها: هوش اداری مدیران، شایستگی، تصمیم گیری، مدیریت زمان، مهارت های ارتباطی، بینش سازمانی، رهبری، تفکر خلاق، مدیریت تعارض

شیوه استناددهی: آقامیری، سیدامیرعلی، سعادت شامیر، ابوطالب، و رضایی، صادق. (۱۴۰۴). هنجاریابی آزمون هوش اداری مبتنی بر شایستگی مدیران بر اساس مبانی علمی و فلسفی هوش و استعداد. معرفت و بصیرت اسلامی، ۳(۳)، ۱-۱۵.

© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

تاریخ ارسال: ۶ فروردین ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۲۷ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱ تیر ۱۴۰۴

تاریخ چاپ: ۱ مهر ۱۴۰۴

می‌توانند توانایی‌های شناختی خود را توسعه داده و در جهت دستیابی به اهداف فردی و سازمانی به کار گیرند (Speer et al., 2019). در این راستا، استفاده از محیط‌های یادگیری تعاملی، فناوری‌های نوین و بازی‌های آموزشی به‌عنوان ابزارهایی برای تقویت مهارت‌های شناختی و تفکر انتقادی مورد توجه قرار گرفته است (Liang & Dong, 2022; Song & Cai, 2024). همچنین، مطالعات نشان داده‌اند که مداخلات آموزشی مبتنی بر مهارت‌های فراشناختی می‌توانند به بهبود هوش سیال و عملکرد شناختی منجر شوند (Gooran Savadkouhi et al., 2023).

از سوی دیگر، در حوزه مدیریت و سازمان، مفهوم هوش به‌صورت ویژه‌تری در قالب هوش سازمانی و هوش اداری مطرح شده است. هوش سازمانی به توانایی سازمان در جمع‌آوری، پردازش و استفاده از اطلاعات برای تصمیم‌گیری مؤثر و سازگاری با محیط اشاره دارد (Zhang et al., 2021). در این میان، هوش اداری به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از هوش سازمانی، به توانایی مدیران در مدیریت منابع، اتخاذ تصمیمات راهبردی، برقراری ارتباطات مؤثر و هدایت سازمان به سمت اهداف تعیین‌شده مربوط می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مدیران با سطح بالاتر هوش اداری، عملکرد بهتری در مواجهه با چالش‌های سازمانی از خود نشان می‌دهند (Morovat et al., 2022).

همچنین، نقش هوش هیجانی و اجتماعی در موفقیت مدیریتی به‌طور گسترده‌ای مورد تأیید قرار گرفته است، به‌گونه‌ای که توانایی درک و مدیریت هیجان‌ات خود و دیگران، یکی از عوامل کلیدی در تعاملات سازمانی و حل تعارضات محسوب می‌شود (Ayoko et al., 2022). علاوه بر این، برخی پژوهش‌ها به نقش هوش فرهنگی در سازگاری بین‌المللی و موفقیت مدیران در محیط‌های چندفرهنگی اشاره کرده‌اند (Zhang et al., 2021). این یافته‌ها نشان می‌دهد که هوش اداری، مفهومی چندبعدی است که ابعاد مختلف شناختی، هیجانی، اجتماعی و فرهنگی را در بر می‌گیرد.

هوش به‌عنوان یکی از بنیادی‌ترین مفاهیم در علوم رفتاری، شناختی و مدیریتی، همواره مورد توجه نظریه‌پردازان و پژوهشگران قرار داشته است، به‌گونه‌ای که در دهه‌های اخیر، این مفهوم از یک سازه صرفاً شناختی به یک پدیده چندبعدی با ابعاد شناختی، هیجانی، اجتماعی و سازمانی گسترش یافته است. در این میان، تحولات سریع محیط‌های سازمانی، پیچیدگی‌های تصمیم‌گیری و افزایش رقابت، ضرورت توجه به انواع نوین هوش، به‌ویژه هوش اداری و مدیریتی را بیش از پیش آشکار ساخته است (Ackerman, 2022). در واقع، هوش دیگر صرفاً به توانایی‌های تحلیلی و منطقی محدود نمی‌شود، بلکه شامل مجموعه‌ای از مهارت‌ها و قابلیت‌هایی است که افراد را قادر می‌سازد در محیط‌های پیچیده و پویا به‌طور اثربخش عمل کنند (Otero et al., 2022).

در همین راستا، پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که هوش به‌عنوان یک سازه چندبعدی، از تعامل میان ابعاد سیال و متبلور، هیجانی و اجتماعی شکل می‌گیرد و این ابعاد در کنار یکدیگر عملکرد فردی و سازمانی را تعیین می‌کنند (Olderbak et al., 2019; Steger et al., 2019). از سوی دیگر، مطالعات در حوزه علوم شناختی و عصب‌روانشناسی نیز نشان داده‌اند که ساختار هوش دارای پیچیدگی‌های فراوانی است و تحت تأثیر عوامل زیستی، محیطی و آموزشی قرار دارد (Bastien et al., 2022; Halabicky et al., 2023). به‌عنوان مثال، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ظرفیت‌های شناختی مانند حافظه کاری و توجه، نقش مهمی در شکل‌گیری هوش و عملکردهای پیچیده دارند (Edmonds et al., 2022). همچنین، متغیرهایی مانند سلامت جسمانی و ظرفیت هوازی نیز می‌توانند بر عملکرد شناختی و سطح هوش تأثیرگذار باشند (Bayramlar et al., 2022).

در کنار این تحولات، مفهوم توانمندسازی شناختی نیز به‌عنوان یکی از محورهای مهم در ارتقای عملکرد فردی و اجتماعی مطرح شده است. این مفهوم به فرایندهایی اشاره دارد که از طریق آن‌ها افراد

در این میان، توجه به مبانی فلسفی هوش نیز اهمیت ویژه‌ای دارد. رویکردهای فلسفی به هوش، بر مفاهیمی مانند معنا، ارزش‌ها، اخلاق و هدفمندی تأکید دارند و این ابعاد را به‌عنوان عناصر کلیدی در شکل‌گیری رفتارهای انسانی در نظر می‌گیرند (Lutz et al., 2019). در همین راستا، برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که هوش معنوی و فلسفی می‌تواند به افزایش خودآگاهی، تعهد و مسئولیت‌پذیری در مدیران منجر شود (Ghaebi Mihandoust et al., 2022). این دیدگاه‌ها نشان می‌دهد که برای درک کامل هوش اداری، باید علاوه بر ابعاد علمی، به مبانی فلسفی آن نیز توجه شود.

از سوی دیگر، پیشرفت‌های فناوری و ظهور مفاهیمی مانند هوش مصنوعی، درک ما از هوش را دگرگون کرده است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تعامل میان انسان و فناوری می‌تواند به تقویت یا تضعیف برخی ابعاد شناختی منجر شود و این موضوع، چالش‌ها و فرصت‌های جدیدی را در حوزه مدیریت ایجاد کرده است (Stephens, 2023). همچنین، استفاده از فناوری‌های نوین مانند واقعیت مجازی و بازی‌های شناختی، امکان توسعه مهارت‌های شناختی و مدیریتی را فراهم کرده است (Liang & Dong, 2022). در عین حال، برخی پژوهش‌ها نسبت به پیامدهای روان‌شناختی این تحولات هشدار داده‌اند و بر ضرورت توجه به ابعاد انسانی در کنار پیشرفت‌های فناورانه تأکید کرده‌اند (Lindebaum & Langer, 2022).

در حوزه آموزش و پرورش نیز، توجه به توسعه هوش و توانایی‌های شناختی به‌عنوان یکی از اهداف اصلی نظام‌های آموزشی مطرح شده است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که برنامه‌های آموزشی مبتنی بر مهارت‌های شناختی و فراشناختی می‌توانند به بهبود عملکرد تحصیلی و افزایش هوش دانش‌آموزان منجر شوند (Ghanbari, 2023; Shah Mohammadi et al., 2019). همچنین، مداخلات شناختی مانند یوگای مغز و آموزش‌های توانبخشی شناختی نیز در بهبود عملکرد شناختی و هوش نقش مؤثری داشته‌اند (Mousavi Sadati et al., 2019; Mousavi Sadati & Jirsarai, 2019).

با توجه به این مباحث، می‌توان گفت که هوش اداری به‌عنوان یک سازه چندبعدی، نیازمند ابزارهای سنجش معتبر و قابل اعتماد است که بتواند ابعاد مختلف آن را به‌طور جامع اندازه‌گیری کند. با این حال، بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که هنوز خلأهایی در زمینه طراحی و هنجاریابی ابزارهای سنجش هوش اداری مبتنی بر شایستگی، به‌ویژه با در نظر گرفتن مبانی علمی و فلسفی، وجود دارد. این در حالی است که وجود چنین ابزارهایی می‌تواند نقش مهمی در شناسایی، انتخاب و توسعه مدیران کارآمد ایفا کند. همچنین، با توجه به اهمیت تصمیم‌گیری مبتنی بر داده و استفاده از روش‌های آماری پیشرفته در تحلیل سازه‌های پیچیده، توجه به شاخص‌های روان‌سنجی مانند روایی و پایایی در طراحی این ابزارها ضروری است (Weiss, 2022).

از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف تدوین و هنجاریابی آزمون هوش اداری مبتنی بر شایستگی مدیران بر اساس مبانی علمی و فلسفی هوش و استعداد انجام شد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بوده و از لحاظ هدف در بخش کیفی در زمره تحقیق‌های

اختیار محقق بگذارد و اهداف تحقیق را برای آنان تشریح نمود و از آنها خواست که با مدیران هماهنگ کند تا با نهایت دقت پرسشنامه‌ها را کامل کنند. بعد از این که پرسشنامه‌های تکمیل شده بعد از حذف پرسشنامه‌های ناقص که تعداد آنها ۳ پرسشنامه بود. ۱۰۰ پرسشنامه کدگذاری شدند و داده‌های آنها با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفتند. از آنجا که موضوع پژوهش، موضوعی نو بود. با استفاده از الگوی اولیه تعاملات، پرسشنامه محقق ساخته‌ای در این پژوهش ساخته شد. از دو بخش روایی و پایایی برای تحلیل پرسشنامه استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش حاضر به دو بخش یافته‌های توصیفی و یافته‌های استنباطی تقسیم می‌شود که به تفکیک به توضیح آنها پرداخته می‌شود

کاربردی بود. از لحاظ روش، پژوهش حاضر با توجه به این قسمت جمع آوری داده‌ها مربوط به پژوهش کمی بود. پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها در بخش کمی، توصیفی از نوع همبستگی بوده و از لحاظ هدف در بخش کمی در زمره تحقیق‌های کاربردی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه مدیران میانی و کلان حوزه ستادی وزارت علوم و دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بودند که تعداد آنها بر اساس گزارش وزارت علوم حدوداً ۳۵۰ نفر بودند با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند کلیه مدیرانی که داوطلب شرکت در پژوهش بودند انتخاب شدند. جهت نمونه گیری ابتدا مجوزهای لازم از وزارت علوم کسب شد سپس چهار دانشگاه تهران علامه تربیت مدرس و شهید بهشتی خواجه نصیر و شریف به عنوان نمونه انتخاب شدند.

روش گردآوری داده‌ها به این صورت بود که محقق بعد از حضور در هر دانشگاه از ریاست دانشگاه درخواست کرد که وقتی را در

جدول ۱. توصیف گروه نمونه براساس سن

طبقه سنی	فراوانی	درصد
کمتر از ۴۰ سال	۲۴	۱۰/۹
۴۱ تا ۵۰ سال	۸۷	۳۹/۵
۵۱ تا ۵۵ سال	۵۷	۲۵/۹
بیشتر از ۵۵ سال	۵۲	۲۳/۶
کل	۲۲۰	۱۰۰

داشتند. گفتنی است که میانگین و انحراف استاندارد سن شرکت کنندگان به ترتیب برابر با ۳۱/۶۱ و ۵/۳۵ بود.

براساس نتایج جدول فوق ۲۴ نفر (۱۰/۹ درصد) از شرکت کنندگان کمتر از ۴۰ سال، ۸۷ نفر (۳۹/۵ درصد) ۴۱ تا ۵۰ سال، ۵۷ نفر (۲۵/۹ درصد) ۳۱ تا ۳۵ سال و ۵۲ نفر (۲۳/۶ درصد) بیشتر از ۳۵ سال

جدول ۲. توصیف گروه نمونه را براساس رتبه علمی

طبقه تحصیلی	فراوانی	درصد
کارمند	۴۶	۷/۳
استادیار	۵۹	۲۲/۳
دانشیار	۱۹۶	۶۶/۴
استاد	۲۹	۴
کل	۳۵۰	۱۰۰

براساس نتایج جدول ۴-۲۵ رتبه علمی ۱۶ نفر (۷/۳ درصد) از شرکت کنندگان کارمند، ۴۹ نفر (۲۲/۳ درصد) از شرکت کنندگان استادیار، ۱۴۶ نفر (۶۶/۴ درصد) دانشیار و ۹ نفر (۴ درصد) استاد بودند.

جدول ۳. توصیف گروه نمونه را براساس وضعیت تاهل

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد
مجرد	۳۵	۱۰
متاهل	۳۱۵	۹۰
کل	۳۵۰	۱۰۰

جدول ۳ نشان می‌دهد که ۲۲ نفر (۱۰ درصد) از شرکت کنندگان مجرد و ۱۹۸ نفر (۹۰ درصد) از آنان متاهل بودند.

جدول ۴. توصیف گروه نمونه را براساس سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد
کمتر از ۱۰ سال	۹۴	۲۷/۷
۱۱ تا ۲۰ سال	۱۳۰	۳۴/۱
۲۱ تا ۲۵ سال	۹۷	۲۹/۹
بیشتر از ۲۶ سال	۲۹	۸/۳
کل	۳۵۰	۱۰۰

کار داشتند. گفتنی است که میانگین و انحراف استاندارد سابقه کار شرکت کنندگان به ترتیب ۱۵/۰۱ و ۱۸/۳۲ بود.

جدول ۴ نشان می‌دهد که ۶۱ نفر (۲۷/۷ درصد) از شرکت کنندگان کمتر از ۱۰ سال، ۷۵ نفر (۳۴/۱ درصد) ۱۱ تا ۲۰ سال، ۵۷ نفر (۲۵/۹ درصد) ۲۱ تا ۲۵ سال و ۲۷ نفر (۱۲/۳ درصد) بیشتر از ۱۰ سال سابقه

جدول ۵. شاخص‌های برازش مربوط به مدل یک عاملی مقیاس هوش اداری مدیران

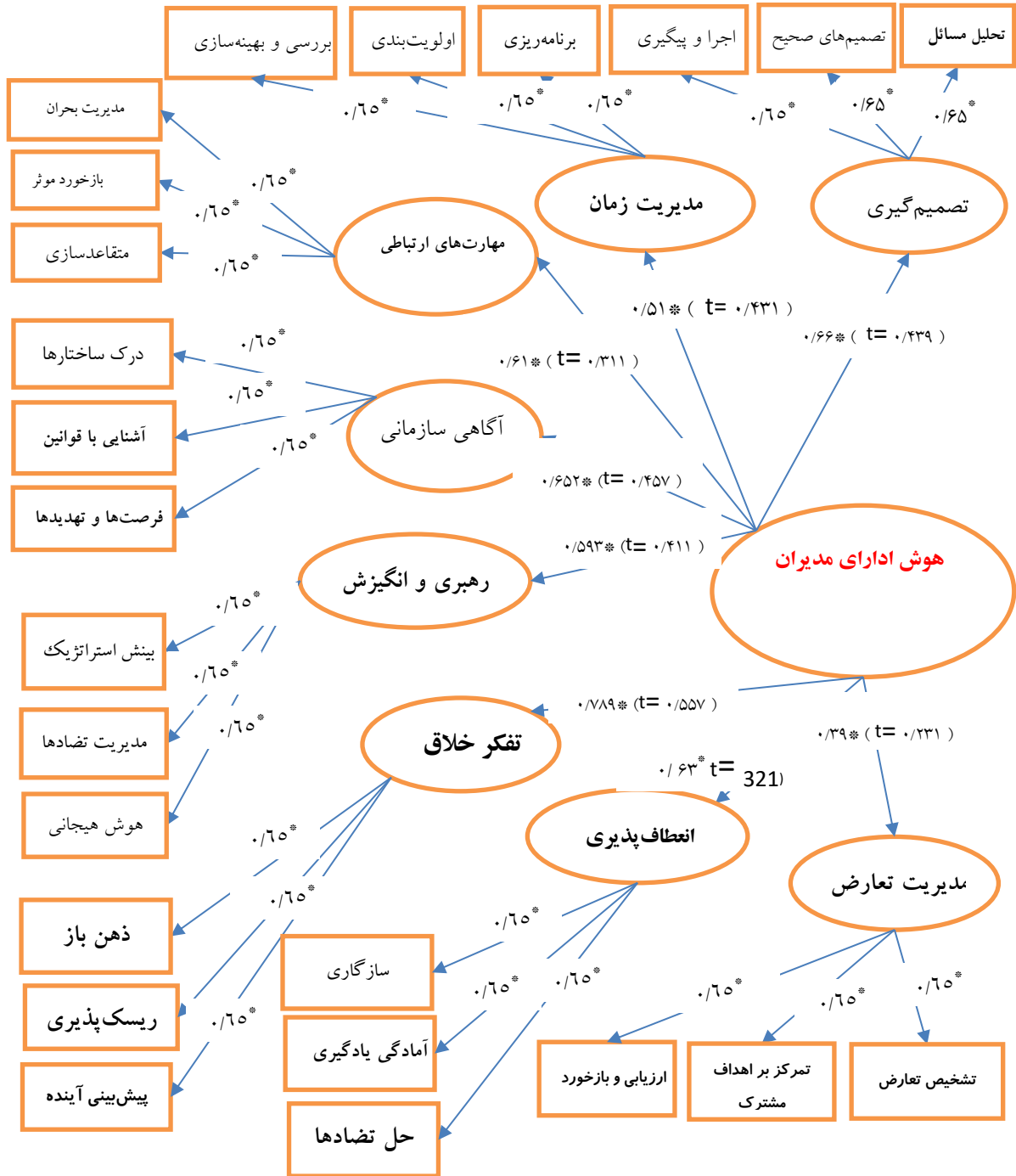
شاخص‌های برازندگی	مدل یک عاملی	نقطه برش
مجذور کای	۷۹۴/۲۴	-
درجه آزادی مدل	۲۰۹	-
χ^2/df	۳/۸۰	کمتر از ۳
GFI	۰/۷۵۶	۰/۹۰ >
AGFI	۰/۶۷۲	۰/۸۵ >
CFI	۰/۸۱۵	۰/۹۰ >
RMSEA	۰/۱۱۳	۰/۰۸ <

تحلیل انجام شد و نتایج نشان داد که هیچ یک از شاخص‌های برازندگی از برازش قابل قبول مدل اندازه‌گیری با داده‌های گردآوری شده حمایت نمی‌کنند ($\chi^2/df=3/80$ ، $CFI = 0/815$ ، $GFI = 0/756$ ، $AGFI = 0/672$ و $RMSEA = 0/113$). جدول ۷ شاخص‌های برازش مدل هشت عاملی مقیاس هوش اداری مدیران را نشان می‌دهد.

تحلیل انجام شد و نتایج نشان داد که هیچ یک از شاخص‌های برازندگی از برازش قابل قبول مدل اندازه‌گیری با داده‌های گردآوری شده حمایت نمی‌کنند ($\chi^2/df=3/80$ ، $CFI = 0/815$ ، $GFI = 0/756$ ، $AGFI = 0/672$ و $RMSEA = 0/113$). جدول ۷ شاخص‌های برازش مدل هشت عاملی مقیاس هوش اداری مدیران را نشان می‌دهد.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مربوط به مدل شش عاملی مقیاس هوش اداری مدیران

شاخص‌های برازندگی	مدل هشت عاملی
مجذور کای	۴۳۲/۶۱
درجه آزادی مدل	۱۹۴
χ^2/df	۲/۲۳
GFI	۰/۸۷۱
AGFI	۰/۸۱۲
CFI	۰/۹۲۶
RMSEA	۰/۰۷۵



شکل ۱. تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم

همچنان که جدول فوق نشان می‌دهد به استثنای شاخص AGFI دیگر شاخص‌های برازندگی از برازش قابل قبول مدل هشت عاملی مقیاس هوش اداری مدیران را نشان می‌دهد. (RMSEA = ۰/۰۷۵ و AGFI = ۰/۸۱۲، GFI = ۰/۸۷۱، CFI = ۰/۹۲۶، $\chi^2/df = ۲/۲۳$)

۳۱-۴ برآورد بارهای عاملی هر یک از گویه‌های مقیاس هوش اداری مدیران را نشان می‌دهد.

جدول ۷. شاخص‌های برازش مربوط به تحلیل عامل تائیدی مقیاس مؤلفه‌های مدل هوش اداری

SRMR	RMSEA	CFI	TLI	NFI	AGFI	GFI	χ^2/df	df	P	K^2
	پایینتر از ۰/۱				بالاتر از ۰/۸		کمتر از ۳		معناداری آزمون	
۰/۰۶۸	۰/۰۸۹	۰/۸۸	۰/۷۷	۰/۷۶	۰/۷۹	۰/۶۳	۲/۶۹	۱۳۱۶	۰/۰۰۰	۳۵۳۶/۴
										مدل هشت عاملی مرتبه دوم
			قابل قبول			مطلوب	مطلوب			وضعیت برازش

قبول است. همچنین، بارهای عاملی و معناداری آنها به همراه وزنهای عاملی و ترتیب اولویت گویه‌ها در هر یک از هفت عامل مرتبه اول در جدول ۱۰ ارائه شده است.

همانطور که نتایج جدول نشان می‌دهد، تمامی شاخص‌های برازش برای مدل مرتبه دوم در دامنه قابل قبول تا مطلوب قرار دارند. با ارزیابی کلی این شاخص‌ها می‌توان گفت که برازش این مدل قابل

جدول ۸. پارامترهای برآورد شده در مدل مرتبه اول مقیاس مؤلفه‌های هوش اداری

عامل مرتبه ۱	شماره گویه‌ها	بار عاملی	وزن عاملی	ترتیب اهمیت	عامل مرتبه ۱	شماره گویه‌ها	بار عاملی	وزن عاملی	ترتیب اهمیت	
تصمیم‌گیری و حل مسئله	۱	۰/۷۲*	۰/۳۳	۶	تفکر و خلاقیت و نوآوری	۲۹	۰/۷۶*	۰/۱۲۳	۴	
	۲	۰/۷۳*	۰/۳۶	۵		۳۰	۰/۸۳*	۰/۱۵۹	۳	
	۳	۰/۷۵*	۰/۳۸	۴		۳۱	۰/۹۲*	۰/۲۴۷	۱	
	۴	۰/۷۷*	۰/۴۸	۳		۳۲	۰/۷۹*	۰/۱۰۳	۵	
	۵	۰/۷۹*	۰/۴۲	۲		۳۳	۰/۸۵*	۰/۱۷۳	۲	
	۶	۰/۸۲*	۰/۵۶	۱		۳۴	۰/۸۱*	۰/۰۹۴	۲	
	۷	۰/۶۵*	۰/۴۸	۵		۳۵	۰/۷۳*	۰/۱۲۳	۴	
مهارت‌های ارتباطی	۸	۰/۷۱*	۰/۵۱	۳	مدیریت زمان	۳۶	۰/۷۶*	۰/۱۴۷	۳	
	۹	۰/۸۲*	۰/۷۴	۲		۳۷	۰/۶۷*	۰/۱۰۱	۵	
	۱۰	۰/۸۴*	۰/۶۵	۱		۳۸	۰/۸۴*	۰/۱۴۷	۱	
	۱۱	۰/۷۹*	۰/۷۳	۴		۳۹	۰/۵۶*	۰/۰۶۹	۶	
	۱۲	۰/۸۹*	۰/۴۷	۱		انعطاف‌پذیری	۴۰	۰/۸۶*	۰/۲۰۰	۳
	۱۳	۰/۸۰*	۰/۶۵	۶			۴۱	۰/۷۰*	۰/۱۱۱	۴
	۱۴	۰/۸۲*	۰/۵۱	۴			۴۲	۰/۸۷*	۰/۲۴۲	۲
	۱۵	۰/۷۸*	۰/۹۷	۶			۴۳	۰/۹۰*	۰/۳۳۳	۱
	۱۶	۰/۸۳*	۰/۳۳	۳			۴۴	۰/۶۹*	۰/۰۸۳	۵
	۱۷	۰/۸۱*	۰/۳۲	۵			۴۵	۰/۷۳*	۰/۱۰۹	۴
	۱۸	۰/۸۵*	۰/۴۲	۲			۴۶	۰/۷۰*	۰/۱۱۷	۵
	بینش سازمانی	۱۹	۰/۷۶*	۰/۵۱		۷	۴۷	۰/۷۹*	۰/۱۸۸	۲
		۲۰	۰/۸۴*	۰/۸۵		۱	۴۸	۰/۸۲*	۰/۹۰	۱

۳	۰/۳۳۳	۰/۷۶*	۴۹	۳	۰/۰۶۹	۰/۸۲*	۲۱
۶	۰/۰۹۸	۰/۶۶*	۵۰	۵	۰/۰۵۹	۰/۷۸*	۲۲
				۲	۰/۰۷۷	۰/۸۳*	۲۳
				۴	۰/۰۶۹	۰/۸۱*	۲۴
				۹	۰/۱۱۳	۰/۵۹*	۲۵
				۸	۰/۱۲۳	۰/۶۰*	۲۶
				۷	۰/۱۴۷	۰/۶۱*	۲۷
				۶	۰/۱۰۱	۰/۶۳*	۲۸

روش: حداکثر درست نمایی ($P < 0/01$)

همان‌طور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، تمامی گویه‌ها بار عاملی معناداری بر روی عامل مربوط به خود دارند که این امر نشان دهنده مرتبه دوم را نشان می‌دهد. روایی سازه این مقیاس است. جدول ۱۱ نتایج مربوط به بارهای عاملی

جدول ۹. بار عاملی و وزن عاملی عوامل مرتبه اول بر روی عامل مرتبه دوم هوش اداری

عامل مرتبه میانی	عوامل مرتبه اول	بار عاملی	وزن عاملی	ترتیب اهمیت	تعداد سوالات
هوش اداری علمی	۱. تصمیم‌گیری و حل مسئله	۰/۶۶*	۰/۴۳	۲	۶
مدیران علمی	۲. مدیریت زمان	۰/۵۱*	۰/۴۳	۴	۵
علمی	۳. مهارت‌های ارتباطی	۰/۶۱*	۰/۳۱	۵	۸
فلسفی	۴. بینش سازمانی	۰/۶۵*	۰/۴۵	۳	۹
فلسفی	۵. رهبری و انگیزش	۰/۵۹*	۰/۴۱	۶	۵
فلسفی	۶. تفکر خلاق	۰/۷۸*	۰/۵۵	۱	۶
علمی	۷. انعطاف‌پذیری	۰/۶۳*	۰/۳۲	۴	۵
علمی	۸. مدیریت تعارض	۰/۳۹*	۰/۲۳	۸	۶

عامل‌های مستخرج از تحلیل عامل اکتشافی در پرسشنامه هوش اداری به دو دسته عوامل علمی و فلسفی تقسیم شدند که عوامل علمی به ترتیب عبارت بودند از ۱- تحلیل تصمیم‌گیری و حل مسئله ۶ سوال (سوال‌های ۱ تا ۶) ۲- مدیریت زمان ۵ سوال (سوال‌های ۷ تا ۱۱) ۳- مهارت‌های ارتباطی ۸ سوال (سوال‌های ۱۲ تا ۱۹) ۷- انعطاف‌پذیری ۵ سوال (سوال‌های ۲۰ تا ۲۸) ۵- رهبری و انگیزش ۵ سوال (سوال‌های ۲۹ تا ۳۳) ۶- تفکر خلاق ۶ سوال (سوال‌های ۳۴ تا ۳۹).

جدول ۱۰. ضرایب همبستگی بین عامل‌های مقیاس

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. تصمیم‌گیری و حل مسئله	-							
۲. مدیریت زمان	۰/۶۸**	-						
۳. مهارت‌های ارتباطی	۰/۵۶**	۰/۷۱**	-					
۴. بینش سازمانی	۰/۵۶**	۰/۵۸**	۰/۵۹**	-				
۵. رهبری و انگیزش	۰/۵۹**	۰/۵۹**	۰/۴۹**	۰/۴۴**	-			
۶. تفکر خلاق	۰/۵۳**	۰/۶۶**	۰/۶۰**	۰/۴۹**	۰/۵۷**	-		

۷. انعطاف پذیری	۰/۸۱**	۰/۸۸**	۰/۸۳**	۰/۷۸**	۰/۷۴**	۰/۷۸**	-
۸. مدیریت تعارض	۰/۸۱**	۰/۸۸**	۰/۸۳**	۰/۷۸**	۰/۷۴**	۰/۷۸**	-
میانگین	۱۰/۹۹	۱۷/۴۷	۱۲/۹۴	۱۱/۳۰	۹/۰۵	۱۰/۱۹	۷۱/۹۵
انحراف استاندارد	۲/۹۵	۳/۷۹	۳/۷۶	۳/۹۵	۲/۸۶	۲/۵۹	۱۶/۰۷
ضریب آلفای کرونباخ	۰/۸۳	۰/۸۷	۰/۸۱	۰/۸۳	۰/۸۰	۰/۷۴	۰/۹۴

**P < ۰/۰۱

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که همه عامل‌های مقیاس، همبستگی مثبت و در سطح معناداری ۰/۰۱ با یکدیگر دارند. براین اساس می‌توان گفت عامل‌های مقیاس هوش اداری مدیران از همبستگی درونی قابل قبول برخوردار است. به منظور بررسی همسانی درونی عامل‌های مقیاس هوش اداری مدیران، ضرایب آلفای کرونباخ هر یک از آنها مورد بررسی قرار گرفت و همچنان که جدول فوق نشان می‌دهد ضرایب مزبور برای همه عامل‌ها بزرگتر از ۰/۷ است. بنابراین

هر یک از عامل‌های مقیاس کیفیت فرایند هوش اداری مدیران از همسانی درونی مطلوبی برخوردارند.

در این پژوهش برای تعیین همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه و هر یک از عامل‌های آن محاسبه گردید. این ضریب معرف میزان تناسب گروهی از گویه است که یک سازه را می‌سنجند، در این مطالعه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه شد. که بیانگر همسانی درونی بالای پرسشنامه هوش اداری است

جدول ۱۱. نتایج حاصل از بررسی پایایی مولفه‌های هوش اداری

شاخص پایایی مرکب (CRI)	پایایی همسانی درونی (آلفا)	تصمیم‌گیری و حل مسئله
۰/۹۳	۰/۷۲	مدیریت زمان
۰/۹۰	۰/۷۳	مهارت‌های ارتباطی
۰/۷۸	۰/۸۰	بینش سازمانی
۰/۷۰	۰/۶۵	رهبری و انگیزش
۰/۹۴	۰/۸۳	تفکر خلاق
۰/۷۱	۰/۹۱	انعطاف‌پذیری
۰/۷۳	۰/۷۲	مدیریت تعارض
۰/۹۷	۰/۸۱	

نتایج حاصل از بررسی پایایی مرکب برای عوامل نه گانه نشان می‌دهد که این ضریب در دامنه ۰/۶۵ تا ۰/۹۱ قرار دارد که نشان دهنده پایایی مطلوب برای این عوامل است (کلاتری، ۱۳۸۸). همچنین، نتایج حاصل از بررسی همسانی درونی این ۹ زیرمقیاس نشان می‌دهد که این ضرایب در دامنه ۰/۷۰ تا ۰/۹۷ قرار دارد که نشان دهنده پایایی مطلوب برای این عوامل است. جدول فوق نشان می‌دهد که میزان آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۴ و برای عامل‌ها بیش از ۰/۸ بوده است که نشانه وجود همبستگی درونی بالا عامل‌ها و در

کل ابزار است. بنابراین این ابزار برای اهداف پژوهشی دارای پایایی مناسبی است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که هوش اداری مبتنی بر شایستگی مدیران دارای ساختاری چندبعدی است که در قالب هشت عامل در دو بعد علمی و فلسفی سازمان‌دهی می‌شود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی نشان داد که مؤلفه‌هایی نظیر تصمیم‌گیری و حل مسئله، مدیریت زمان، مهارت‌های ارتباطی، انعطاف‌پذیری و مدیریت تعارض در زمره ابعاد علمی و مؤلفه‌هایی همچون بینش سازمانی،

به‌عنوان یک سازه یکپارچه عمل می‌کند و اجزای آن در تعامل با یکدیگر، عملکرد کلی مدیران را شکل می‌دهند. این نتیجه با دیدگاه‌های سیستمی در مدیریت و نظریه‌های یکپارچه هوش همسو است (Weiss, 2022).

در تبیین مؤلفه‌های فلسفی هوش اداری، نتایج نشان داد که عواملی مانند بینش سازمانی، رهبری و انگیزش و تفکر خلاق نقش مهمی در این سازه ایفا می‌کنند. این یافته‌ها بیانگر آن است که هوش اداری تنها به توانایی‌های فنی و اجرایی محدود نمی‌شود، بلکه ابعاد عمیق‌تری از درک، معنا و ارزش‌ها را نیز در بر می‌گیرد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تفکر خلاق به‌عنوان یکی از ابعاد مهم هوش، نقش کلیدی در نوآوری و حل مسائل پیچیده دارد (Miroshnik & Shcherbakova, 2019). همچنین، بینش سازمانی و توانایی تفکر استراتژیک، از جمله ویژگی‌هایی هستند که مدیران را قادر می‌سازند سازمان را در مسیر رشد و توسعه هدایت کنند. این موضوع با یافته‌های پژوهش‌هایی که بر نقش محیط‌های یادگیری و تفکر انتقادی در توسعه مهارت‌های شناختی تأکید دارند همخوانی دارد (Song & Cai, 2024).

علاوه بر این، نقش عوامل هیجانی و روان‌شناختی در شکل‌گیری هوش اداری نیز قابل توجه است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که هوش هیجانی و توانایی مدیریت هیجانات، تأثیر قابل توجهی بر عملکرد شناختی و تصمیم‌گیری دارند (Olderbak et al., 2019). همچنین، باورهای هوشی و نگرش افراد نسبت به توانایی‌های خود، می‌تواند بر عملکرد آن‌ها تأثیرگذار باشد (Mohammadi & Sa'adati Shamir, 2019). در این راستا، می‌توان گفت که هوش اداری، نتیجه تعامل پیچیده‌ای از عوامل شناختی، هیجانی و اجتماعی است که در کنار یکدیگر، عملکرد مدیریتی را شکل می‌دهند.

از دیگر یافته‌های مهم پژوهش حاضر، تأیید پایایی بالای ابزار طراحی شده بود. ضرایب آلفای کرونباخ بالا برای کل مقیاس و زیرمقیاس‌ها نشان داد که این ابزار از همسانی درونی مطلوبی

رهبری و انگیزش و تفکر خلاق در زمره ابعاد فلسفی قرار می‌گیرند. همچنین شاخص‌های برازش مدل نشان داد که مدل هشت‌عاملی از برازش قابل قبولی برخوردار است و این امر بیانگر روایی سازه ابزار طراحی شده می‌باشد. این یافته‌ها با دیدگاه‌های نظری در حوزه هوش که بر چندبعدی بودن این سازه تأکید دارند همسو است، به‌گونه‌ای که هوش به‌عنوان ترکیبی از توانایی‌های شناختی، مهارتی و نگرشی در نظر گرفته می‌شود (Ackerman, 2022; Otero et al., 2022).

از منظر تبیینی، می‌توان بیان کرد که مؤلفه‌های علمی هوش اداری، نمایانگر توانایی‌های اجرایی و شناختی مدیران هستند که نقش اساسی در عملکرد سازمانی ایفا می‌کنند. پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که توانایی‌های شناختی مانند تحلیل، استدلال و حل مسئله، به‌طور مستقیم با عملکرد حرفه‌ای و موفقیت مدیریتی مرتبط هستند (Otero et al., 2022). همچنین، ارتباط میان هوش و عملکرد شناختی در مطالعات مختلف تأیید شده است و نشان داده شده که این توانایی‌ها تحت تأثیر عوامل زیستی و محیطی قرار دارند (Bastien et al., 2022; Halabicky et al., 2023). در همین راستا، نقش مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی هوش اداری نیز قابل توجه است، زیرا تعامل مؤثر با کارکنان و ذی‌نفعان، یکی از عوامل تعیین‌کننده در موفقیت سازمانی محسوب می‌شود. این موضوع با یافته‌های پژوهش‌هایی که بر نقش هوش اجتماعی و فرهنگی در تعاملات سازمانی تأکید دارند همخوانی دارد (Zhang et al., 2021).

از سوی دیگر، مؤلفه‌هایی مانند مدیریت تعارض و انعطاف‌پذیری نشان‌دهنده توانایی مدیران در سازگاری با شرایط پیچیده و متغیر سازمانی هستند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مدیریت مؤثر تعارض و توانایی سازگاری با تغییرات محیطی، از جمله مهارت‌های ضروری برای مدیران در محیط‌های پویا محسوب می‌شود (Ayoko et al., 2022). علاوه بر این، یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر همبستگی مثبت و معنادار بین تمامی مؤلفه‌ها نشان می‌دهد که هوش اداری

در راستای پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی، توصیه می‌شود که مطالعات مشابه در سایر سازمان‌ها و بخش‌های صنعتی و خدماتی انجام شود تا امکان تعمیم نتایج فراهم گردد. همچنین، استفاده از روش‌های طولی می‌تواند به درک بهتر تغییرات هوش اداری در طول زمان کمک کند. پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران به بررسی نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر مانند فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و سرمایه اجتماعی بپردازند. همچنین، توسعه ابزارهای سنجش پیشرفته‌تر با استفاده از فناوری‌های نوین و روش‌های تحلیل داده‌های پیچیده می‌تواند به بهبود دقت اندازه‌گیری این سازه کمک کند.

در حوزه کاربردهای عملی، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها از ابزار طراحی‌شده برای ارزیابی و توسعه مدیران خود استفاده کنند. همچنین، برگزاری دوره‌های آموزشی با هدف تقویت مؤلفه‌های هوش اداری می‌تواند به بهبود عملکرد مدیریتی منجر شود. استفاده از نتایج این پژوهش در فرآیندهای جذب و انتخاب مدیران نیز می‌تواند به شناسایی افراد شایسته‌تر کمک کند. در نهایت، توجه به ابعاد علمی و فلسفی هوش اداری به صورت همزمان می‌تواند به ایجاد رویکردی جامع در مدیریت منابع انسانی منجر شود که در نهایت به ارتقای کارایی و اثربخشی سازمان‌ها خواهد انجامید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

EXTENDED ABSTRACT

The concept of intelligence has undergone substantial evolution over recent decades, shifting from a narrow cognitive construct to a multidimensional framework encompassing cognitive, emotional, social, and organizational domains. Contemporary perspectives emphasize that intelligence is not merely an individual's capacity for logical reasoning or problem-solving but a dynamic system influenced by environmental, biological, and educational factors (Ackerman, 2022). Within organizational contexts, this

برخوردار است. این نتیجه با مطالعاتی که بر اهمیت طراحی ابزارهای روان‌سنجی معتبر و پایا تأکید دارند همسو است (Weiss, 2022). همچنین، نتایج نشان داد که ساختار عاملی ابزار از ثبات و انسجام بالایی برخوردار است که این امر می‌تواند کاربرد آن را در پژوهش‌ها و محیط‌های عملی تقویت کند.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که هوش اداری مبتنی بر شایستگی مدیران، یک سازه چندبعدی و پیچیده است که شامل ابعاد علمی و فلسفی می‌باشد. این سازه نه تنها شامل توانایی‌های شناختی و اجرایی است، بلکه ابعاد ارزشی و نگرشی را نیز در بر می‌گیرد که نقش مهمی در هدایت رفتار مدیریتی دارند. بنابراین، توجه به این ابعاد در فرآیندهای انتخاب، آموزش و توسعه مدیران می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی و افزایش اثربخشی مدیریت منجر شود.

با وجود نتایج ارزشمند این پژوهش، محدودیت‌هایی نیز وجود داشت که باید مورد توجه قرار گیرد. نخست آنکه جامعه آماری پژوهش محدود به مدیران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود و این امر ممکن است تعمیم‌پذیری نتایج به سایر سازمان‌ها و مناطق جغرافیایی را محدود کند. همچنین، استفاده از ابزارهای خودگزارشی می‌تواند تحت تأثیر سوگیری پاسخ‌دهندگان قرار گیرد. علاوه بر این، ماهیت مقطعی پژوهش امکان بررسی تغییرات هوش اداری در طول زمان را فراهم نکرد.

evolution has led to the emergence of constructs such as administrative and organizational intelligence, which reflect the ability of managers to navigate complex environments, make strategic decisions, and lead effectively. Empirical evidence suggests that cognitive abilities, including working memory, attention, and reasoning, play a critical role in shaping managerial performance and adaptive capacity (Bastien et al., 2022; Otero et al., 2022). Furthermore, research has demonstrated that environmental variables, such as educational background and exposure to cognitive stimuli,

significantly influence intelligence development and application in professional settings (Halabicky et al., 2023).

In parallel, the integration of technological advancements and innovative learning environments has contributed to the enhancement of cognitive capacities and managerial competencies. Studies highlight that interactive learning systems and virtual environments can foster critical thinking and problem-solving skills, which are essential for effective leadership (Liang & Dong, 2022; Song & Cai, 2024). Additionally, interventions focused on metacognitive skills have been shown to improve fluid intelligence and cognitive flexibility, thereby enhancing individuals' ability to respond to organizational challenges (Gooran Savadkouhi et al., 2023). These findings underscore the importance of continuous learning and cognitive development in managerial roles.

Beyond cognitive dimensions, emotional and social intelligence have been identified as key determinants of managerial effectiveness. Emotional intelligence, which involves the ability to perceive, understand, and regulate emotions, has been linked to improved interpersonal relationships, conflict management, and decision-making in organizational settings (Olderbak et al., 2019). Similarly, cultural intelligence has been recognized as a crucial factor in facilitating cross-cultural adaptation and effective communication in diverse work environments (Zhang et al., 2021). The interplay between these dimensions suggests that administrative intelligence is inherently multidimensional, requiring the integration of cognitive, emotional, and social competencies.

Moreover, philosophical perspectives on intelligence emphasize the role of meaning, values, and ethical considerations in shaping human behavior and decision-making. These perspectives highlight that effective management is not solely dependent on technical skills but also on the ability to align organizational actions with broader ethical and societal goals (Lutz et al., 2019). In this regard, studies on managerial intelligence within cultural

and religious contexts have demonstrated that value-based frameworks can significantly influence leadership styles and organizational outcomes (Ghaebi Mihandoust et al., 2022).

Despite the growing recognition of administrative intelligence as a critical factor in organizational success, there remains a lack of comprehensive and standardized instruments for its assessment, particularly those that integrate both scientific and philosophical foundations. Existing measures often focus on isolated dimensions, failing to capture the complexity of managerial competencies. Therefore, the development and standardization of a competency-based administrative intelligence test grounded in both scientific and philosophical principles is essential for advancing research and practice in this field.

Methods and Materials

This study employed an exploratory mixed-method design to develop and standardize a competency-based administrative intelligence test for managers. In the qualitative phase, a purposive sample of 15 experts from the academic and higher education sectors in Tehran participated in semi-structured interviews using the Delphi method. The qualitative data were analyzed through inductive content analysis, involving open, axial, and selective coding procedures to identify key components of administrative intelligence.

In the quantitative phase, the statistical population consisted of managers from public universities in Tehran. A sample of 300 participants was selected using a multi-stage cluster sampling method. Data were collected using a researcher-developed administrative intelligence questionnaire based on the findings of the qualitative phase. The instrument included items representing both scientific and philosophical dimensions of administrative intelligence.

To evaluate the psychometric properties of the instrument, exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were conducted. Reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficients and composite reliability indices. Data analysis was performed

using SPSS and structural equation modeling techniques.

Findings

The results of exploratory factor analysis revealed that administrative intelligence is composed of eight distinct factors categorized into two primary dimensions: scientific and philosophical. The scientific dimension included decision-making and problem-solving, time management, communication skills, flexibility, and conflict management, while the philosophical dimension comprised organizational insight, leadership and motivation, and creative thinking.

Confirmatory factor analysis supported the eight-factor model, indicating acceptable goodness-of-fit indices. The model demonstrated improved fit compared to a single-factor structure, confirming the multidimensional nature of administrative intelligence. Factor loadings for all items were statistically significant, indicating strong associations between observed variables and their respective latent constructs.

Reliability analysis showed high internal consistency for the overall scale, with Cronbach's alpha exceeding 0.90. Subscale reliability coefficients were also within acceptable ranges, indicating that the instrument reliably measures the identified dimensions of administrative intelligence. Composite reliability indices further confirmed the robustness of the measurement model.

Correlation analysis revealed significant positive relationships among all factors, suggesting that the dimensions of administrative intelligence are interrelated and collectively contribute to overall managerial effectiveness. These findings indicate that the developed instrument possesses strong psychometric properties and can be used as a reliable tool for assessing administrative intelligence among managers.

Discussion and Conclusion

The findings of this study provide empirical support for the conceptualization of administrative intelligence as a multidimensional construct integrating both scientific and philosophical

components. The identification of distinct yet interrelated factors highlights the complexity of managerial competencies and underscores the need for comprehensive assessment tools. The results align with contemporary theories of intelligence that emphasize the integration of cognitive, emotional, and contextual factors in shaping human performance.

The scientific dimensions identified in this study reflect core managerial skills related to analysis, planning, communication, and adaptability. These competencies are essential for effective decision-making and organizational performance, particularly in dynamic and complex environments. The philosophical dimensions, on the other hand, emphasize the importance of vision, values, and creativity in leadership. This dual structure suggests that effective management requires not only technical expertise but also a deep understanding of organizational purpose and ethical considerations.

The high reliability and validity of the developed instrument indicate its potential utility in both research and practical applications. Organizations can use this tool to assess managerial competencies, identify areas for development, and design targeted training programs. Additionally, the integration of scientific and philosophical dimensions provides a more holistic approach to evaluating managerial intelligence, which can enhance the effectiveness of leadership development initiatives.

In conclusion, this study contributes to the literature by providing a validated framework and measurement tool for competency-based administrative intelligence. The findings highlight the importance of adopting a multidimensional perspective on intelligence in organizational contexts and underscore the value of integrating diverse theoretical perspectives. Future research can build on this work by exploring the application of the instrument in different organizational settings and examining its predictive validity in relation to performance outcomes.

References

- Ackerman, P. L. (2022). Intelligence Process vs. Content and Academic Performance: A Trip through a House of Mirrors. *Journal of Intelligence*, 10(4), 128. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10040128>
- Ayoko, O. B., Zhang, Y., & Nicoli, J. (2022). Conflict and Socio-Cultural Adaptation: The Mediating and Moderating Role of Conflict Communication Behaviors and Cultural Intelligence. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(17), 3451-3491. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1910535>
- Bastien, M., Doll, S., Ribaldi, F., Chicherio, C., Martins, M., Rohner, L. N., & ... Lecerf, T. (2022). Exploring the Structure of a Neuropsychological Assessment with Cognitively Healthy Adults. *Molecular Psychiatry*, 23(3), 59-68.
- Bayramlar, Z., Ankarali, S., & Ankarali, H. (2022). The Relationship between Aerobic Capacity and Cognitive/Academic Performance in Medical Students. *General Physiology & Biophysics*, 41(6). https://doi.org/10.4149/gpb_2022031
- Edmonds, C. J., Beeley, J., Rizzo, I., Booth, P., & Gardner, M. (2022). Drinking Water Enhances Cognitive Performance: Positive Effects on Working Memory but Not Long-Term Memory. *Journal of Cognitive Enhancement*, 6(1), 67. <https://doi.org/10.1007/s41465-021-00225-4>
- Ghaebi Mihandoust, M. R., Ghadami, M., Sa'adati Shamir, A., & Rezaei, S. (2022). Islamic Managerial Intelligence and Successful Intelligence of Exceptional School Principals. *Iranian Political Sociology*, 5(11), 4551-4566.
- Ghanbari, F. (2023). *The Effectiveness of I-Math Training on Improving Fluid and Crystallized Intelligence in Primary School Students* [Islamic Azad University, Science and Research Branch]. Tehran.
- Gooran Savadkouhi, L., Kamiabi, M., & Sa'adati Shamir, A. (2023). The Effectiveness of Metacognitive Skills Training on Improving Fluid Intelligence in Middle School Students. *Sociology of Education*, 9(1), 424-440.
- Halabicky, O. M., Pinto-Martin, J. A., Compton, P., & Liu, J. (2023). Low Level Lead Exposure in Early Childhood and Parental Education on Adolescent IQ and Working Memory: A Cohort Study. *Journal of Exposure Science & Environmental Epidemiology*, 33(2), 168-176. <https://doi.org/10.1038/s41370-022-00450-9>
- Liang, H., & Dong, X. (2022). Enhancing Cognitive Ability through a VR Serious Game Training Model Mixing Piaget's Epistemological Methodology and Lumosity Concept. *The Visual Computer*, 38(9), 3487-3498. <https://doi.org/10.1007/s00371-022-02552-9>
- Lindebaum, D., & Langer, S. (2022). On the Psycho-Emotional Deficitisation of Workers in the Age of Cognitive Enhancement. *Organization*. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.16417abstract>
- Lutz, A., Mattout, J., & Pagnoni, G. (2019). The Epistemic and Pragmatic Value of Non-Action: A Predictive Coding Perspective on Meditation. *Current opinion in psychology*, 28, 166-171. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2018.12.019>
- Miroshnik, K. G., & Shcherbakova, O. V. (2019). The Proportion and Creativity of "Old" and "New" Ideas: Are They Related to Fluid Intelligence? *intelligence*, 76, 101384. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2019.101384>
- Mohammadi, N., & Sa'adati Shamir, A. (2019). The Effectiveness of Cognitive-Behavioral Therapy on Intelligence Beliefs and Working Memory in Female Students. *Islamic lifestyle with a focus on health*, 3(5), 276-283.
- Morovat, K., Dortaj, F., Sa'adati Shamir, A., & Abolmaali Al-Hosseini, K. (2022). The Lived Experience of Experts on Economic Intelligence: A Phenomenological Study. *Psychological Sciences*, 21(115), 1391-1408. <https://doi.org/10.52547/JPS.21.115.1391>
- Mousavi Sadati, S. K., Daneshjou, A., & Jirsarai Bazar Gard, M. (2019). The Effect of Brain Yoga on Fluid Intelligence, Spatial Visual Perception, Academic Achievement, and Balance in Slow Learners. *Empowerment of Exceptional Children*, 10(4), 25-36.
- Mousavi Sadati, S. K., & Jirsarai Bazar Gard, M. (2019). The Effect of Super Brain Yoga Exercises on Fluid Intelligence, Spatial Visual Perception, Academic Progress, and Balance in Children with Down Syndrome. *Psychology of Exceptional Individuals*, 9(36), 151-168.
- Olderbak, S., Semmler, M., & Doebler, P. (2019). Four-Branch Model of Ability Emotional Intelligence with Fluid and Crystallized Intelligence: A Meta-Analysis of Relations. *Emotion Review*, 11(2), 166-183.

<https://doi.org/10.1177/1754073918776776>
6

- Otero, I., Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2022). Cognitive Reflection, Cognitive Intelligence, and Cognitive Abilities: A Meta-Analysis. *intelligence*, 90, 101614. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2021.101614>
- Shah Mohammadi, M., Entesari Founi, G., Hejazi, M., & Asadzadeh, H. (2019). The Effect of Cognitive Rehabilitation Training Program on Nonverbal Intelligence, Attention, Concentration, and Academic Performance of Students with Mathematical Learning Disabilities. *Child Mental Health*, 6(2), 93-106. <https://doi.org/10.29252/jcmh.6.2.9>
- Song, H., & Cai, L. (2024). Interactive Learning Environment as a Source of Critical Thinking Skills for College Students. *BMC Medical Education*, 24(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05247-y>
- Speer, P. W., Peterson, N. A., Christens, B. D., & Reid, R. J. (2019). Youth Cognitive Empowerment: Development and Evaluation of an Instrument. *American Journal of Community Psychology*, 64(3-4), 528. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12339>
- Steger, D., Schroeders, U., & Wilhelm, O. (2019). On the Dimensionality of Crystallized Intelligence: A Smartphone-Based Assessment. *intelligence*, 72, 76-85. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2018.12.002>
- Stephens, E. (2023). The Mechanical Turk: A Short History of 'Artificial Artificial Intelligence'. *Cultural studies*, 37(1), 65-87. <https://doi.org/10.1080/09502386.2022.2042580>
- Weiss, C. (2022). Statistics and Intelligence: A Chequered Relationship. In *Intelligence—Theories and Applications* (pp. 229-246). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-04198-3_13
- Zhang, Y., Li, Y., Frost, M., Rong, S., Jiang, R., & Cheng, E. T. (2021). The Impact of Organizational Position Level and Cultural Flow Direction on the Relationship between Cultural Intelligence and Expatriate Cross-Border Adaptation. *Cross Cultural & Strategic Management*, 28(2), 332-367. <https://doi.org/10.1108/CCSM-01-2020-0012>