

نقش هوش های چندگانه بر استقرار سبک های مدیریت مشارکتی

مطالعه موردی: مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران

محمد برمه^۱

۱- آدرس سازمانی اول: تهران- بالاتر از میرداماد- مدیریت آموزش و پرورش منطقه ۳-

معاونت آموزش ابتدایی

نویسنده مسئول:

محمد برمه

چکیده:

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه هوش های چندگانه بر استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس ابتدایی شهر تهران است. روش اجرای پژوهش، توصیفی بوده و از نوع مطالعات همبستگی و رگرسیون می باشد. جامعه آماری این تحقیق را مدیران و معاونین آموزشی شاغل در مدارس ابتدایی مناطق ۱۹ گانه شهر تهران تشکیل می دهند که با توجه به جدول مورگان، نمونه ای به حجم ۳۲۰ نفر از آن ها به روش نمونه گیری طبقه ای (سه می) انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات، پرسش نامه های هوش های چندگانه گاردنر و پرسش نامه مدیریت مشارکتی چوپانی می باشد. هر دو پرسش نامه استاندارد بوده و میزان ضریب آلفای کرانباخ آن ها ۰/۸۳ و ۰/۸۹ می باشد. برای پرسش نامه هوش های چندگانه گاردنر و ۰/۸۹ برای پرسش نامه مدیریت مشارکتی چوپانی گزارش شده است. تجزیه و تحلیل داده ها در بخش توصیفی توسط درصد، میانگین، انحراف معیار و ... و در بخش استنباطی توسط آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام انجام پذیرفت. نتایج نشان داد که بین هوش های چندگانه مدیران (هوش برون فردی، هوش منطقی، هوش موسیقایی و هوش طبیعت گرا) با استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد. نتایج حاصله از تحلیل رگرسیون گام به گام مشخص کرد که هوش برون فردی قادر به تبیین ۲۶ درصد از میزان استقرار سبک مدیریت مشارکتی بوده و همچنین هوش منطقی ۳۷ درصد، هوش طبیعت گرا ۴۱ درصد و هوش موسیقایی ۴۳ درصد از میزان استقرار سبک مدیریت مشارکتی را تبیین می نمایند.

واژگان کلیدی: هوش های چندگانه- مدیریت مشارکتی- گاردنر و مدارس ابتدایی

۱- مقدمه و مبانی نظری پژوهش:

امروزه مدیریت سازمان‌های آموزشی به شکل سنتی و متداول آن منسوخ شده و مدیریت نوین به تدریج جای آن را می‌گیرد. از ویژگی‌های مدیریت نوین می‌توان به تحول و نوآوری، خلاقیت، مشارکت، آینده‌نگری، ایجاد انگیزش و هدایت صحیح اشاره کرد که تحت عنوان رهبری سازمانی از آن یاد می‌شود. رهبری سازمانی در نظام آموزشی مستلزم وجود رهبرانی است که طبق شرایط موجود بتوانند از طریق به کارگیری سبک‌های مناسب، معلمان و کارکنان را به انسان‌های توانمند و مشارکت جو مبدل نمایند. (رید^۲، ۲۰۰۸: ۳۱)

با مشارکت دادن کارکنان در امر سازمانی می‌توان نتایج و پیامدهای همه جانبه ای را برای سازمان و کارکنان آن فراهم آورد. در نظام مشارکت سازمانی، مدیران و کارکنان به تبادل نظر با یکدیگر می‌پردازند و همین امر منجر به ایجاد محیطی دوستانه و توأم با اعتماد اطمینان متقابل در سازمان می‌شود. کارکنان با مشارکت در کارها، خود را در سود و زیان سازمان سهیم می‌سازند و همه تلاش خود را با کمک مدیران جهت افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی به کار می‌گیرند. در نظام مشارکت سازمانی مدیران برای رسیدن به هدف‌هایشان با راه حل‌های پیشنهادی بسیاری از سوی کارکنان مواجه می‌شوند که پس از ارزیابی آن‌ها می‌توانند بهترین راه حل ممکن را انتخاب کنند. باید توجه داشت که در شیوه‌های مشارکتی، راه حل‌های پیشنهادی کارکنان اجرا شود و تشویق مالی و معنوی مناسب از پیشنهاد دهندگان به عمل آید. نکته مهم در به کارگیری شیوه‌های مشارکتی توجه به موانع و دشواری‌های فراروی مدیران در سازمان‌هاست زیرا با کسب آگاهی در زمینه‌های اجرایی و درک صحیح موانع، بهتر می‌توان به رویارویی با آن‌ها پرداخت. ضمناً باید زمینه‌های لازم اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، ساختاری و... را برای اجرای موفقیت‌آمیز این نظام فراهم کرد تا اجرای آن با وقفه و بحران مواجه نشود.

افراد به منظور ارضا و برآورده ساختن هدف‌های فردی خود به یک سازمان می‌پیوندند. آن‌ها درمی‌یابند هدف‌هایی را که یک شخص به تنهایی نمی‌تواند به آن‌ها دسترسی یابد از طریق سازمان و با مساعدت و مشارکت در آن امکان پذیر است. (پارنل^۳، ۲۰۱۰: ۶۴). از سوی دیگر یکی از بارزترین مشخصه‌های مؤثر در تفاوت‌های فردی، هوش می‌باشد. در خصوص مفهوم هوش تعاریف زیادی ارائه شده که از میان همه آن‌ها می‌توان در خصوص تعریف زیر به اجماع نسبی رسید: هوش، استعداد یا توانایی سازگاری با موقعیت‌های تازه در نظر گرفته می‌شود.

سال‌های متمادی در علم روان‌شناسی مهم‌ترین استعداد افراد را بهره هوشی یا هوشبهر (IQ) می‌دانستند و به واسطه همین نظریه که افراد یا باهوش هستند یا نیستند، امر گزینش و پذیرش کارمندان انجام می‌گرفت. بر طبق این اصل، افراد همانگونه که به دنیا آمده‌اند، زندگی می‌کنند و کار زیادی برای آن‌ها نمی‌شد انجام داد. در سال ۱۹۸۳ «گاردنر»^۴ کتاب خود با عنوان قالب‌های ذهن را منتشر کرد و به عنوان بیانیه‌ای در رد دیدگاه هوشبهری به جهانیان عرضه نمود. به اعتقاد گاردنر، هوشی واحد و یکپارچه وجود ندارد که موفقیت زندگی را تضمین کند بلکه طیف گسترده‌ای از هوش در انسان‌ها وجود دارد که هر یک از آن ابعاد هوشی، باعث موفقیت در یک زمینه می‌شود. آموزش و پرورش به عنوان یکی از پیچیده‌ترین نظام‌های جامعه نقش اساسی در گردش امور جامعه، تداوم و بقای آن دارد. در حقیقت اساس توسعه علمی و فرهنگی هر جامعه به آموزش و پرورش آن جامعه وابسته است. در این میان مدیران آموزشی به عنوان یکی از اجزای نظام تعلیم و تربیت نقش مهمی را ایفا می‌کنند. «اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت‌های کافی باشند بدون تردید نظام آموزشی نیز از اثربخشی، کارایی و اعتبار بالایی برخوردار خواهد بود.» (میرکمالی، ۱۳۸۵: ۴۲)

از سوی دیگر گسترش همه جانبه سازمان‌های آموزشی لزوم برخورداری از مدیران ماهر و توانمند در به کارگیری دانش و تجربه تخصصی را دوچندان کرده است. مدیرانی که با تاثیرگذاری مستقیم در آموزش، می‌توانند در جهت دهی کل جامعه مؤثر باشند. از آنجایی که مدیران برای داشتن کارایی و اثربخشی نیازمند برخورداری طیفی از توانایی‌ها و استعدادها می‌باشند لذا درباره استعدادها و به عبارتی هوش آن‌ها نظریاتی مطرح شده است. مدیران علاوه بر دانش و مهارت‌های مورد نیاز، به فاکتور مهم دیگری احتیاج دارند که به آن‌ها در مدیریت مؤثر و کارآمد کمک نماید. این عامل هوش نامیده می‌شود و از لحاظ پستوانه تئوریک، دلایل بسیاری مؤید این نکته است که هوش با مدیریت و رهبری ارتباط دارد. بر اساس یک بررسی جامع، هانتر و اشمیت^۵ گزارشی داده‌اند که هوش یکی از بهترین پیش‌بینی کننده‌ها در عملکرد شغلی بوده و رابطه هوش و عملکرد برای مشاغل پیچیده بسیار قوی است و نهایتاً رهبران هوشمند، مؤثرتر هستند. (هانتر و اشمیت، ۱۹۹۸: ۱۶)

^۲ Reed^۳ Parnell^۴ Gardner^۵ Hunter and Schmidt

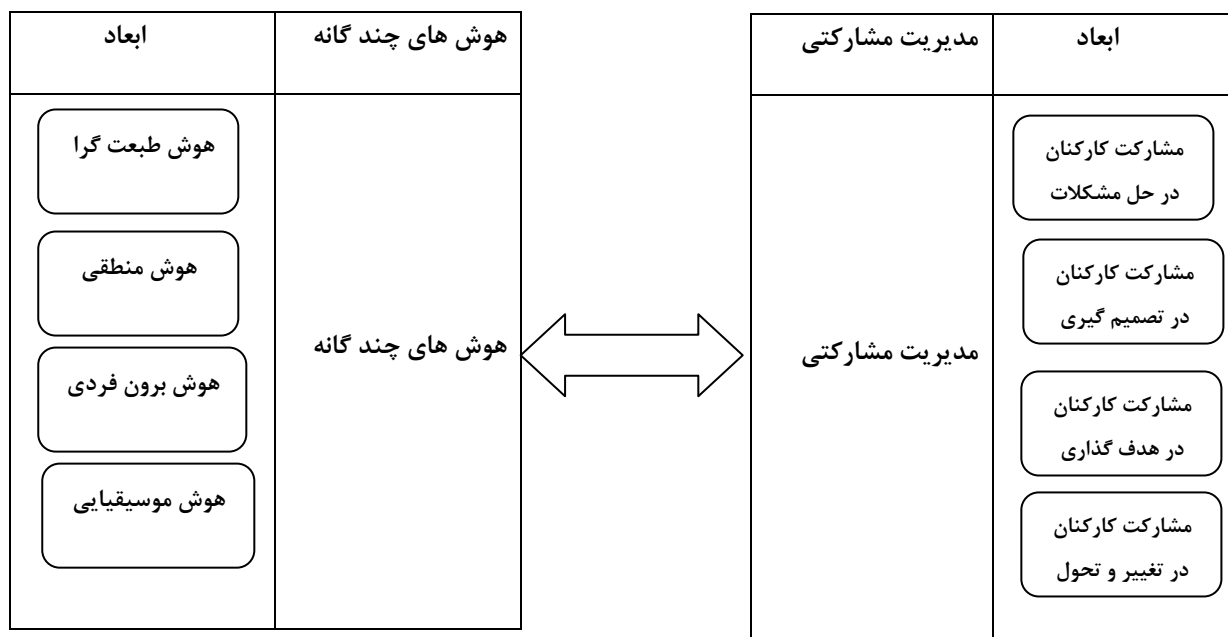
آلفرد بینه ۶ روانشناس فرانسوی و تدوین کننده اولین آزمون هوش، هوش را توانایی فرد در قضاوت، ادراک و استدلال تعریف می‌کند. همچنین هوش را جلوه استعدادهای خاص انسان می‌دانند و اذعان می‌کنند که میزان زیرکی، عقل، فهم و تحلیل انسان بر اساس هوش سنجیده می‌شود. (حمیدی زاده، ۱۳۸۶: ۲۴). زارع و دیگران (۱۳۸۶) عقیده دارند برای ترویج مناسب در سازمان‌ها باید شرایط مناسب در درون سازمان برقرار باشد. یکی از این شرایط مناسب که باید درون سازمان وجود داشته باشد مشارکت است. کارکنان، همزمان با افزایش تخصص و روحیه کار تیمی، باید با مدیر و سایر کارکنان تعامل و ارتباط داشته باشند و از آن سو مدیر نیز باید استقرار مدیریت مشارکتی را سرلوحه کارش قرار دهد تا همگی بتوانند به نوآوری، خلاقیت و مشارکت همه جانبه برسند. به طور کلی ویژگی‌های اصلی سازمان‌های آموزشی، آن‌ها را مجهز به قابلیت‌هایی می‌کند که ضمن ارتقای کارآمدی، قادر به بهره‌گیری بهتر از فرصت‌های موجود و انطباق پذیری بیشتر با محیط پیرامونشان می‌شود. (حق شناس و دیگران، ۱۳۸۶: ۵۹)

از جمله شاخص‌های بستر مناسب برای توسعه و بهبود سیستم‌های آموزشی می‌توان به سبک رهبری و مدیریت، کار تیمی، حمایت کافی مدیران از افراد خلاق و نوآور، سیستم پاداش و تشویق مناسب کارکنان خلاق و ریسک پذیر است. مدیریت مشارکتی، رویکرد و فلسفه نوینی است که با تاکید بر مشارکت کارکنان در اداره امور سازمان‌ها و اعتقاد به تعهد و شأن و منزلت انسانی، دستیابی به کیفیت برتر زندگی شغلی را هدف خود قرار داده است. (لباف و رنجبر، ۱۳۸۱: ۱۰۴). نظریه هوش‌های چندگانه می‌تواند به عنوان یک الگو در راهبردهای ساختاری جهت موفقیت مدیران به کار گرفته شود. این نظریه از این منظر که یک چارچوب کاری برای بررسی درجات و انواع هوش و ایجاد طیف کاملی از آن را تدارک می‌بیند به عنوان یک فلسفه در تعلیم و تربیت به شمار می‌آید. روشن است که توجه به تولید و افزایش بهره‌وری، دستیابی به توسعه و استفاده بهینه از منابع و ضرورت‌های اداری سازمان است. راهبردهای متعددی برای افزایش بهره‌وری و توسعه اداری یک سازمان وجود دارد که یکی از آن تدابیر و راهبردهای مناسب، مدیریت مشارکتی است که اساس و بنیاد این نوع مدیریت بر بنیان تقسیم اختیارات بین مدیریت و کارکنان استوار است. (عباس زادگان، ۱۳۷۶: ۳۷)

چنگ ۷ (۲۰۰۲) عقیده دارد که توسعه هوش‌های چندگانه شرط اصلی برای رشد نسل جدیدی از شهروندان برای آینده جامعه در ابعاد فناوری، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و یادگیری است. بنابراین برای توسعه انواع هوش‌های چندگانه باید اقدامات آموزشی، کارگاه‌ها، گردهمایی و دوره‌های ضمن خدمت انجام شود. در این پژوهش هوش‌های چندگانه مدیران و ارتباط آن با استقرار مدیریت مشارکتی در مدارس مورد بررسی قرار می‌گیرد. هوش‌های چند گانه مدیران می‌تواند به عنوان یک عامل مهم در بهبود فرایند یاددهی-یادگیری و استقرار مدیریت مشارکتی در مدارس مورد بررسی و پژوهش قرار گیرد. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع مورد بحث و مقدمه ای که مذکور افتاد و از آنجایی که تا کنون تحقیقی با این عنوان در سطح مدیران مدارس ابتدایی انجام نشده است پژوهشگر در یک بستر علمی و دانشگاهی به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا بین هوش‌های چندگانه مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد؟

۲- مدل مفهومی و فرضیه های تحقیق:

در این تحقیق هوش‌های چند گانه با توجه به دیدگاه هاوارد گاردنر که بر اساس دیدگاه ایشان هوش‌های چندگانه کاملاً از یکدیگر مستقل بوده و تحت تأثیر زمینه‌های ژنتیکی و محیطی قرار دارند. و هشت نوع هوش را تحت عناوین هوش بدنی، هوش طبیعت‌گرا، هوش منطقی، هوش کلامی، هوش درون فردی، هوش برون فردی، هوش مکانی و هوش موسیقایی شناسایی و آن را در بین مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران با ۸۰ گویه مورد سنجش قرار می‌دهد، و مدیریت مشارکتی بر اساس مدل چوپانی با چهار مولفه ۱- مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ۲- مشارکت کارکنان در هدف گذاری ۳- مشارکت کارکنان در حل مشکلات ۴- مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی در قالب یم پرسشنامه ۱۶ گویه ای قابل سنجش می‌باشد. در نهایت پژوهشگر با توجه به جامعه مورد مطالعه تأثیر چهار ویژگی هوش‌های چند گانه شامل هوش طبیعت‌گرا، هوش منطقی، هوش برون فردی، هوش موسیقایی را بر مدیریت مشارکتی مدیران را در قالب مدل مفهومی زیر را ارائه و مورد بررسی قرار داده است.



به منظور دستیابی به هدف این پژوهش که تبیین رابطه بین هوش های چند گانه مدیران و نقش آن در استفاده از سبک مدیریت مشارکتی در بین مدیران ابتدایی شهر تهران است. فرضیه های اختصاصی پژوهش که منبعث از اهداف پژوهش می باشند، به شرح زیر تدوین و در ادامه به بررسی و تجزیه و تحلیل آنها پرداخته می شود:

- ۱- بین هوش طبیعت گرای مدیران و استقرار مولفه های سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد.
- ۲- بین هوش منطقی مدیران و استقرار مولفه های سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد.
- ۳- بین هوش برون فردی مدیران و استقرار مولفه های سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد.
- ۴- بین هوش موسیقایی مدیران و استقرار مولفه های سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد.
- ۵- هوش های چندگانه مدیران (هوش طبیعت گرا، هوش منطقی، هوش برون فردی و هوش موسیقایی) قادر به پیش بینی استقرار سبک مدیریت مشارکتی (مشارکت کارکنان در حل مشکلات، مشارکت کارکنان در هدف گذاری، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی) هستند.

۳- پیشینه پژوهش

در حوزه هوش های چندگانه و مدیریت مشارکتی، تحقیقات محدودی با متغیرهای دیگر و تعدادی پژوهش نیز رابطه بین این دو متغیر را در جوامع آماری متفاوت انجام شده است که باعث شده است که در زیر معدودی از جدیدترین پژوهش های مرتبط داخلی و خارجی، مورد بررسی قرار گیرند، از جمله؛ نعمت پور (۱۳۹۴) تحقیقی با موضوع بررسی رابطه هوش های چندگانه گاردنرو خود کارآمدی با یادگیری درس ریاضی دانش آموزان دختر دوره متوسطه شهر تهران اجرا کرد. ۱ و ۴- دانش آموز را به صورت نمونه گیری خوشه ای انتخاب کرده و پرسشنامه هوشی چندگانه گاردنر و پرسشنامه خودکارآمدی ریاضی موسوی را به آن ها عرضه نمود. نمره درس ریاضی دانش آموزان در نوبت اول نیز یکی دیگر از متغیرهای تحقیقی فوق بوده است. تجزیه و تحلیل داده ها توسط ضریب همبستگی پیرسون انجام شد و مشخص گردید که بین هوش دیداری- فضایی، هوش کلامی- زبانی، هوش منطقی- ریاضی، هوش موسیقایی، هوش بین فردی، هوش درون فردی و خودکارآمدی با یادگیری درس ریاضی دانش آموزان رابطه معناداری وجود دارد. هوش بدنی- جنبشی و هوش طبیعت گرایان با یادگیری ریاضی رابطه معناداری اثبات نشد. نصیری و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان رابطه بین مهارت های مدیران با هوش چند گانه آنان در مدیران مدارس متوسطه شهر همدان انجام داده و به نتایج زیر دست یافتند:

- ۱- بین مهارت انسانی با هوش های کلامی، موسیقایی و برون فردی رابطه معنادار وجود دارد.

۲- بین مهارت ادراکی با هوش‌های ریاضی - منطقی و درون فردی رابطه معنادار وجود دارد.

۳- بین مهارت فنی با هوش‌های دیداری- فضایی و جسمی- حرکتی رابطه معنادار وجود دارد.

لازم به ذکر است روش تجزیه و تحلیل این تحقیق آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک طرفه، آزمون t و آزمون تعقیبی توکی بوده است.

نیرو و همکاران (۱۳۸۹) تحقیقی تحت عنوان تأثیر آموزشی مبتنی بر نظریه هوش‌های چند گانه گاردنر بر پیشرفت تحصیلی ریاضی دانش آموزان اول متوسطه را اجرا کردند. طرح پژوهشی آن‌ها از نوع طرح‌های نیمه آزمایشی با پیش آزمون و پس آزمون بود. نمونه آن‌ها به صورت همه شماری (سر شماری) انجام شده و مشخص شد در پیش آزمون، تفاوت معنادار بین میانگین ۲ گروه مشاهده شد ولی در سطح دانستن، تفاوت معناداری مشاهده نشد. کوهستانی (۱۳۷۷) پژوهش با عنوان جایگاه مدیریت مشارکتی و تأثیر آن بر کارایی مدیران دانشگاه فردوسی مشهد انجام داده است. او در پی تعیین میزان استفاده مدیران دانشگاه از سبک مدیریت مشارکتی، تعیین میزان کارایی مدیران دانشگاه و مشخص کردن رابطه بین مدیریت مشارکتی با کارایی مدیران دانشگاه بوده است. روش پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بوده است. حجم نمونه ۱۲۶ نفر بوده که به صورت سرشماری در معرض اطلاعات دهی قرار گرفتند در نهایت برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t استفاده کرده است. نتایج حاصله حاکی از آنست که بین سبک مدیریت مشارکتی و کارایی مدیران دانشگاه رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد، بین میزان استفاده از سبک مدیریت مشارکتی در بین مدیران آموزشی دانشگاه تفاوت معناداری وجود ندارد.

عبدالقدیر و دیگران (۲۰۱۴) با پژوهش خود نشان دادند که هوش‌های چندگانه با بسیاری از مهارت‌های مدیریتی ارتباط مثبت و معناداری داشته و می‌توانند مهارت‌های مدیریتی را پیش‌بینی کنند. تحقیق پارتزور و نورتون (۲۰۱۳) مشخص ساخت که مدیران برای ایفا کردن نقش رهبری باید دارای مهارت‌های خاصی باشند که این مهارت‌ها عبارتند از: توانایی حل مسئله، مهارت‌های بین‌شخصی، تصمیم‌گیری و ارتباط. سامباسیون (۲۰۱۲) با انجام پژوهشی نشان داد که قابلیت‌های شخصی و مهارت‌های مدیریتی ارتباط مستقیم و مثبتی با مهارت شناخت فرصت‌ها دارد. ویلسون (۲۰۱۰) در مقاله‌ای درباره‌ی هوش‌های چندگانه با رهبری اشاره می‌کند که هوش‌های چندگانه مفاهیم برجسته‌ای برای مؤثر بودن، انتخاب، آموزش و پرورش رهبر دارد. هوش و استعداد به رهبری مؤثر کمک می‌کند و رهبران مؤثر برای اشکال چندگانه هوش هستند. تنظیم مهارت‌های مدیران و ایفای نقش درست از چالش‌هایی است که توسط تئوری چندگانه مورد تبیین واقع می‌شود.

۴- روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر نوع پیمایشی- تحلیلی و در سنجش وجود یا نبود رابطه میان متغیرها از نوع همبستگی است. در دسته بندی برحسب هدف، این تحقیق جزء تحقیقات کاربردی به شمار می‌رود. این تحقیق به لحاظ قلمرو موضوعی به بررسی رابطه بین هوش‌های چندگانه و مدیریت مشارکتی از دیدگاه مدیران و معاونین مناطق ۱۹ گانه آموزشی شهر تهران پرداخته است، و به لحاظ قلمرو زمانی در سال ۱۳۹۶ صورت پذیرفته، که تعداد آن ۱۸۹۶ نفر است و بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرسچی و مورگان تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

در راستای انجام این پژوهش برای تدوین مبانی نظری از مطالعه کتابخانه‌ای (اسنادی) از جمله مطالعه کتب و نشریات داخلی و خارجی و جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی و استفاده از تجارب محققین دیگر استفاده خواهد شد و به منظور بررسی فرضیه‌های اساسی پژوهش از دو پرسشنامه هوش‌های چندگانه گاردنر و مدیریت مشارکتی به عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات برای دستیابی به داده‌های مورد نظر در محیط کاری واقعی استفاده شده است. در این تحقیق روایی پرسشنامه هوش‌های چندگانه و مدیریت مشارکتی به وسیله بدست آوردن همبستگی بین هریک از مولفه‌های پرسشنامه سنجیده شده است. به علاوه برای بدست آوردن پایایی دو پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج بدست آمده تحقیق با تحقیق‌های مشابه نشان دهنده پایایی بسیار بالای پرسشنامه‌های مورد استفاده بوده است.

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در سطح آمار توصیفی با استفاده از شاخص‌های گرایش مرکزی و شاخص‌های پراکندگی و در سطح آمار استنباطی با کاربرد آزمون کولموگراف- اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن داده‌های مربوط پرسش‌ها و ضریب همبستگی پیرسون به منظور آزمون فرضیه‌ها انجام شده است و برای تحلیل داده‌های تحقیق از نسخه ۲۴ بسته نرم افزار آماری SPSS به عنوان ابزار تجزیه و تحلیل استفاده شده است.

۵- یافته های پژوهش:

فرضیه اول: بین هوش برون فردی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در بین مدیران و معاونین مدارس ابتدایی شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد

جدول شماره ۱ ماتریس همبستگی هوش برون فردی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس

متغیر	مقدار معنی داری	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون	جهت رابطه
هوش برون فردی	۰.۰۰۹	----	۰.۰۱	H0 رد	مستقیم
مشارکت در حل مشکلات		۰/۵۱**			
مشارکت در هدف گذاری		۰/۴۶**			
مشارکت در تصمیم گیری		۰/۴۴**			

توجه: ضرایب همبستگی که با علامت (*) مشخص شده اند در سطح (۰.۰۵) و ضرایبی که با علامت (**) مشخص شده اند در سطح (۰.۰۱) معنادار می باشند.

جدول شماره ۱ ضریب همبستگی پیرسون بین هوش برون فردی و استقرار سبک مدیریت مشارکتی از دیدگاه مدیران را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می گردد ضریب همبستگی هوش برون فردی مدیران با مشارکت کارکنان در حل مشکلات (۲=۰/۵۱)، مشارکت کارکنان در هدف گذاری (۲=۰/۴۶)، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری (۲=۰/۴۴) و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی (۲=۰/۴۵) در سطح ۹۹٪ اطمینان، را نشان می دهد. لذا می توان گفت همبستگی بالایی در سطح معناداری (۰.۰۱) بین این متغیرها برقرار است که به معنای تایید فرضیه ی نخست و رد فرض صفر می باشد. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت بین هوش برون فردی و تمامی مولفه های مدیریت مشارکتی مدیران و معاونین مدارس ابتدایی شهر تهران رابطه ای مستقیم و مثبت برقرار است.

فرضیه دوم: بین هوش هوش منطقی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در بین مدیران و معاونین مدارس ابتدایی شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی هوش منطقی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس

متغیر	مقدار معنی داری	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون	جهت رابطه
هوش منطقی	۰.۰۰۹	---	۰.۰۱	H0 رد	مستقیم
مشارکت در حل مشکلات		۰/۵۱**			
مشارکت در هدف گذاری		۰/۴۵**			
مشارکت در تصمیم گیری		۰/۶۲**			
مشارکت در تغییر و تحول		۰/۴۴**			

توجه: ضرایب همبستگی که با علامت (*) مشخص شده اند در سطح (۰.۰۵) و ضرایبی که با علامت (**) مشخص شده اند در سطح (۰.۰۱) معنادار می باشند.

جدول شماره ۲ ضریب همبستگی پیرسون بین هوش منطقی و استقرار سبک مدیریت مشارکتی از دیدگاه مدیران را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می گردد ضریب همبستگی هوش منطقی مدیران با مشارکت کارکنان در حل مشکلات (۲=۰/۵۱)، مشارکت کارکنان در هدف گذاری (۲=۰/۴۵)، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری (۲=۰/۶۲) و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی (۲=۰/۴۴) در سطح ۹۹٪ اطمینان، را نشان می دهد. لذا می توان گفت همبستگی بالایی در سطح معناداری (۰.۰۱) بین این متغیرها برقرار است که به معنای تایید فرضیه ی دوم و رد فرض صفر می باشد. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت بین هوش منطقی و تمامی مولفه های مدیریت مشارکتی مدیران و معاونین مدارس ابتدایی شهر تهران رابطه ای مستقیم و مثبت برقرار است.

فرضیه سوم: بین هوش هوش موسیقایی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در بین مدیران و معاونین مدارس ابتدایی شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۳ ماتریس همبستگی هوش موسیقایی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس

متغیر	مقدار معنی داری	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون	جهت رابطه
هوش موسیقایی	۰.۰۰۹	---	۰.۰۱	H0 رد	مستقیم
مشارکت در حل مشکلات		۰/۵۱**			
مشارکت در هدف گذاری		۰/۴۵**			
مشارکت در تصمیم گیری		۰/۵۳**			
مشارکت در تغییر و تحول		۰/۴۴**			

توجه: ضرایب همبستگی که با علامت (*) مشخص شده اند در سطح (۰.۰۵) و ضرایبی که با علامت (**) مشخص شده اند در سطح (۰.۰۱) معنادار می باشند.

جدول شماره ۳ ضریب همبستگی پیرسون بین هوش موسیقایی و استقرار سبک مدیریت مشارکتی از دیدگاه مدیران را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می گردد ضریب همبستگی هوش موسیقایی مدیران با مشارکت کارکنان در حل مشکلات ($r=0/50$)، مشارکت کارکنان در هدف گذاری ($r=0/45$)، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ($r=0/53$) و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی ($r=0/44$) در سطح ۹۹٪ اطمینان، را نشان می دهد. لذا می توان گفت همبستگی بالایی در سطح معناداری (۰.۰۱) بین این متغیرها برقرار است که به معنای تایید فرضیه ی سوم و رد فرض صفر می باشد. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت بین هوش موسیقایی و تمامی مولفه های مدیریت مشارکتی مدیران و معاونین مدارس ابتدایی شهر تهران رابطه ای مستقیم و مثبت برقرار است.

فرضیه چهارم: بین هوش هوش طبیعت گرای مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در بین مدیران و معاونین مدارس ابتدایی شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۴ ماتریس همبستگی هوش طبیعت گرای مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس

متغیر	مقدار معنی داری	ضریب همبستگی	میزان خطا	نتیجه آزمون	جهت رابطه
هوش طبیعت گرای	۰.۰۱۱	---	۰.۰۱	H0 رد	مستقیم
مشارکت در حل مشکلات		۰/۴۸**			
مشارکت در هدف گذاری		۰/۴۶**			
مشارکت در تصمیم گیری		۰/۴۰**			
مشارکت در تغییر و تحول		۰/۴۷**			

توجه: ضرایب همبستگی که با علامت (*) مشخص شده اند در سطح (۰.۰۵) و ضرایبی که با علامت (**) مشخص شده اند در سطح (۰.۰۱) معنادار می باشند.

جدول شماره ۴ ضریب همبستگی پیرسون بین هوش طبیعت گرای و استقرار سبک مدیریت مشارکتی از دیدگاه مدیران را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می گردد ضریب همبستگی هوش طبیعت گرای مدیران با مشارکت کارکنان در حل مشکلات ($r=0/48$)، مشارکت کارکنان در هدف گذاری ($r=0/46$)، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ($r=0/40$) و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی ($r=0/47$) در سطح ۹۹٪ اطمینان، را نشان می دهد. لذا می توان گفت همبستگی بالایی در سطح معناداری (۰.۰۱) بین این متغیرها برقرار است که به معنای تایید فرضیه ی چهارم و رد فرض صفر می باشد. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت بین هوش طبیعت گرای و تمامی مولفه های مدیریت مشارکتی مدیران و معاونین مدارس ابتدایی شهر تهران رابطه ای مستقیم و مثبت برقرار است.

فرضیه پنجم: هوش‌های چندگانه مدیران (طبیعت‌گرا، منطقی، برون‌فردی، موسیقایی) قادر به پیش‌بینی استقرار سبک مدیریت مشارکتی (مشارکت در حل مشکلات، هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری و تغییر و تحول سازمانی) هستند.

الف) مشارکت کارکنان در حل مشکلات:

به منظور پیش‌بینی مشارکت کارکنان در حل مشکلات از روی انواع هوش مدیران (طبیعت‌گرا، منطقی، برون‌فردی، موسیقایی) از روش رگرسیون گام به گام استفاده گردید. برای این منظور در گام اول هوش برون‌فردی، در گام دوم هوش منطقی، در گام سوم هوش طبیعت‌گرا و در گام چهارم هوش موسیقایی وارد معادله شدند. لازم به ذکر است هر ۴ متغیر فوق، در طول ۴ گام، معناداری خود را حفظ نمودند.

جدول ۵: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام مشارکت کارکنان در حل مشکلات برحسب انواع هوش مدیران

متغیر وارد شده	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	تغییرات ضریب تعیین	نسبت F
هوش برون‌فردی	۰/۵۱۵	۰/۲۶۵	۰/۲۵۹	۰/۲۶۵	۴۵/۳۸۸**
هوش منطقی	۰/۶۰۹	۰/۳۷۱	۰/۳۶۱	۰/۱۰۷	۳۶/۹۳۱**
هوش طبیعت‌گرا	۰/۶۴۷	۰/۴۱۸	۰/۴۰۴	۰/۰۴۷	۲۹/۶۹۴**
هوش موسیقایی	۰/۶۶۱	۰/۴۳۶	۰/۴۱۸	۰/۰۱۸	۲۳/۸۰۷**

* $P < 0.05$

** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۵ مشخص می‌شود این متغیرها در مجموع قادر به پیش‌بینی حدود ۴۳/۶ درصد از تغییرات و چگونگی مشارکت در حل مشکلات می‌باشند. در حقیقت هوش برون‌فردی ۲۶/۵ درصد، هوش منطقی ۱۰/۷، هوش طبیعت‌گرا ۴/۷ درصد و هوش موسیقایی ۱/۸ درصد از میزان مشارکت کارکنان در حل مشکلات را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین در یافته‌های فوق مشاهده می‌شود نتایج تحلیل واریانس بیانگر این نکته هستند که هوش‌های برون‌فردی، منطقی، طبیعت‌گرا و موسیقایی مدیران تأثیر معنی‌داری بر مشارکت کارکنان در حل مشکلات دارند.

جدول ۶: ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام مشارکت کارکنان در حل مشکلات بر حسب انواع هوش مدیران

مرتب‌بندی ورود متغیرها	متغیر پیش‌بینی	ضرایب استاندارد B	خطای معیار	ضرایب غیر استاندارد B	t	سطح معناداری
گام اول	هوش برون‌فردی	۰/۵۱۵	٪۷۳	٪۴۹۴	۶/۷۳۷	۰/۰۱
گام دوم	هوش برون‌فردی	۰/۳۶۳	٪۷۵	٪۳۴۸	۴/۶۳۸	۰/۰۱
	هوش منطقی	۰/۳۶۰	٪۸	٪۳۷۰	۴/۶۰۴	۰/۰۱
گام سوم	هوش برون‌فردی	۰/۲۹۷	٪۷۵	٪۲۸۵	۳/۷۹۳	۰/۰۱
	هوش منطقی	۰/۲۸۷	٪۸۱	٪۲۹۵	۳/۶۳۶	۰/۰۱
	هوش طبیعت‌گرا	۰/۲۴۵	٪۸۴	٪۲۶۵	۳/۱۵۲	۰/۰۱
گام چهارم	هوش برون‌فردی	۰/۲۶۶	٪۷۶	٪۲۵۶	۳/۳۷۵	۰/۰۱
	هوش منطقی	۰/۲۴۸	٪۸۳	٪۲۵۵	۳/۰۸۴	۰/۰۱
	هوش طبیعت‌گرا	۰/۱۷۵	٪۹۱	٪۱۸۹	۲/۰۷۲	۰/۰۵
	هوش موسیقایی	۰/۱۷۵	٪۹	٪۱۸۱	۲	۰/۰۵

همانگونه که در جدول ۶ مشاهده می‌گردد ضرایب t نشان می‌دهد که هوش برون‌فردی، هوش منطقی، هوش طبیعت‌گرا و هوش موسیقایی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر مشارکت کارکنان در حل مشکلات دارند.

ب) مشارکت کارکنان در هدف گذاری :

به منظور پیش بینی مشارکت کارکنان در هدف گذاری از روی انواع هوش مدیران (هوش برون فردی، هوش منطقی، هوش طبیعت گرا و هوش موسیقایی) از روش رگرسیون گام به گام استفاده گردید. برای این منظور در گام اول هوش منطقی، در گام دوم هوش برون فردی و در گام سوم هوش طبیعت گرا وارد معامله شدند که در نهایت هر ۳ در طول ۳ گام معناداری خود را حفظ کردند ولی هوش موسیقایی به دلیل عدم معناداری از معادله حذف شد.

جدول ۷: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام مشارکت کارکنان در هدف گذاری بر حسب انواع هوش مدیران

متغیر وارد شده	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	تغییرات ضریب تعیین	نسبت F
هوش منطقی	۰/۴۶۴	۰/۲۱۵	۰/۲۰۹	۰/۲۱۵	۳۴/۵۵۲**
هوش برون فردی	۰/۵۳۴	۰/۲۸۵	۰/۲۷۴	۰/۰۷	۲۴/۹۴۸**
هوش طبیعت گرا	۰/۵۶۹	۰/۳۲۴	۰/۳۰۷	۰/۰۳۹	۱۹/۷۹۲**

$$* P < 0.01 \quad ** P < 0.05$$

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام بیان می کند هوش منطقی ۲۱/۵ درصد، هوش برون فردی ۷ درصد و هوش طبیعت گرا ۳/۹ درصد از مشارکت کارکنان در هدف گذاری را پیش بینی می کنند. به عبارت بهتر این متغیرها در مجموع قادر به پیش بینی حدود ۳۲/۴ درصد از تغییرات مشارکت کارکنان در هدف گذاری هستند.

جدول ۸: ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام مشارکت کارکنان در هدف گذاری بر حسب انواع هوش مدیران

مرتبه ورود متغیرها	متغیر پیش بینی	ضرایب استاندارد B	خطای معیار	ضرایب غیر استاندارد B	t	سطح معناداری
گام اول	هوش منطقی	۰/۴۶۴	٪۶۶	۰/۳۸۸	۵/۸۷۸	۰/۰۱
گام دوم	هوش منطقی	۰/۳۲۵	٪۷۱	۰/۲۷۲	۳/۸۱۳	۰/۰۱
	هوش برون فردی	۰/۲۹۹	٪۷۷	۰/۲۶۸	۳/۵۰۱	۰/۰۱
گام سوم	هوش منطقی	۰/۲۲۸	٪۷۶	۰/۱۹۱	۳/۵۱۱	۰/۰۱
	هوش برون فردی	۰/۲۴۴	٪۷۷	۰/۲۱۹	۲/۸۴۳	۰/۰۱
	هوش طبیعت گرا	۰/۲۳۶	٪۷۵	۰/۱۹۸	۲/۶۵۷	۰/۰۱

همانگونه که در جدول ۹ مشاهده می شود ضرایب t نشان می دهد که هوش منطقی، هوش برون فردی و هوش طبیعت گرا تأثیر مثبت و معنی داری بر مشارکت کارکنان در هدف گذاری دارند.

ج) مشارکت کارکنان در تصمیم گیری :

به منظور پیش بینی مشارکت کارکنان در تصمیم گیری از روی انواع هوش مدیران (برون فردی، منطقی، طبیعت گرا و موسیقایی) از روش رگرسیون گام به گام استفاده گردید. برای این منظور در گام اول هوش طبیعت گرا، در گام دوم هوش منطقی و در گام سوم هوش موسیقایی وارد معادله شدند که در نهایت هر ۳ متغیر در طول ۳ گام معناداری خود را حفظ کردند ولی هوش برون فردی به دلیل عدم معناداری از معادله حذف شد.

جدول ۱۰: خلاصه نتایج رگرسیون گام به گام مشارکت کارکنان در تصمیم گیری بر حسب انواع هوش مدیران

متغیر وارد شده	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	تغییرات ضریب تعیین	نسبت F
هوش طبیعت گرا	۰/۶۱۸	۰/۳۸۱	۰/۳۷۷	۰/۳۸۱	۷۷/۶۹۱**
هوش منطقی	۰/۶۹۹	۰/۴۸۹	۰/۴۸۱	۰/۱۰۷	۵۹/۷۷۷**
هوش موسیقایی	۰/۷۱۳	۰/۵۰۹	۰/۴۹۸	۰/۰۲	۴۲/۷۸۲**

* $P < ۰/۰۱$

** $P < ۰/۰۵$

با توجه به جدول ۱۰ مشخص می شود این متغیرها در مجموع قادر به پیش بینی حدود ۵۰/۹ درصد از تغییرات و چگونگی مشارکت کارکنان در تصمیم گیری می باشند. در حقیقت هوش طبیعت گرا ۳۸/۱ درصد، هوش منطقی ۱۰/۷ درصد و هوش موسیقایی ۲ درصد از میزان مشارکت کارکنان در تصمیم گیری را پیش بینی می کنند. همچنین دریافته های فوق مشاهده می شود نتایج تحلیل واریانس بیانگر این نکته هستند که هوش طبیعت گرا، هوش منطقی و هوش موسیقایی مدیران تأثیر معنی داری بر مشارکت کارکنان در تصمیم گیری دارند.

جدول ۱۱: ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام مشارکت کارکنان در تصمیم گیری بر حسب انواع هوش مدیران

مرتب و ورود متغیرها	متغیر پیش بینی	ضرایب استاندارد B	خطای معیار	ضرایب غیر استاندارد B	t	سطح معناداری
گام اول	هوش طبیعت گرا	۰/۶۱۸	٪۶۴	۰/۵۶۴	۸/۸۱۴	۰/۰۱
گام دوم	هوش طبیعت گرا	۰/۴۴۶	٪۶۶	۰/۴۰۷	۶/۱۸۲	۰/۰۱
	هوش منطقی	۰/۳۷۰	٪۶۱	۰/۳۱۴	۵/۱۲۶	۰/۰۱
گام سوم	هوش طبیعت گرا	۰/۴۰۳	٪۶۷	۰/۳۶۷	۵/۴۶۴	۰/۰۱
	هوش منطقی	۰/۲۸۵	٪۶۸	۰/۲۴۲	۳/۵۴۱	۰/۰۱
	هوش موسیقایی	۰/۱۸۰	٪۷۴	۰/۱۶۵	۲/۲۳۲	۰/۰۵

همانگونه که در جدول ۱۱ مشاهده می شود ضرایب t نشان می دهد که هوش طبیعت گرا، هوش منطقی و هوش موسیقایی تأثیر مثبت و معنی داری بر مشارکت کارکنان در تصمیم گیری دارند.

(د) مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی :

به منظور پیش بینی مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی از روی انواع هوش مدیران (برون فردی، منطقی، طبیعت گرا و موسیقایی) از روش رگرسیون گام به گام استفاده گردید. برای این منظور در گام اول هوش منطقی، در گام دوم هوش موسیقایی، در گام سوم هوش برون فردی و در گام چهارم هوش طبیعت گرا وارد معادله شدند که در نهایت هر ۴ متغیر در طول ۴ گام معناداری خود را حفظ کردند.

جدول ۱۲: خلاصه نتایج رگرسیون گام به گام مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی بر حسب انواع هوش مدیران

متغیر وارد شده	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	تغییرات ضریب تعیین	نسبت F
هوش منطقی	۰/۵۱۳	۰/۲۶۳	۰/۲۵۷	۰/۲۶۳	۴۴/۹۷۸**
هوش موسیقایی	۰/۵۶۳	۰/۳۱۷	۰/۳۰۶	۰/۰۵۴	۲۸/۹۸۴**
هوش برون فردی	۰/۵۸۹	۰/۳۴۷	۰/۳۳۱	۰/۰۳	۲۱/۹۵۷**
هوش طبیعت گرا	۰/۶۰۷	۰/۳۶۹	۰/۳۴۸	۰/۰۲۲	۱۷/۹۸۱**

* $P < ۰/۰۵$

** $P < ۰/۰۱$

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام بیان می‌کند هوش منطقی ۲۶/۳ درصد، هوش موسیقایی ۵/۴ درصد، هوش برون‌فردی ۳ درصد و هوش طبیعت‌گرا ۲/۲ درصد از مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. به عبارت بهتر این متغیرها در مجموع قادر به پیش‌بینی حدود ۳۶/۹ درصد از تغییرات مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی هستند.

۶- بحث و نتیجه‌گیری:

در مجموع، نتایج به دست آمده از پژوهش نشان می‌دهد که هوش‌های چندگانه مدیران (هوش طبیعت‌گرا، هوش منطقی، هوش برون‌فردی و هوش موسیقایی) همبستگی مثبت و معنی‌داری با استقرار سبک مدیریت مشارکتی که شامل مقوله‌های مشارکت کارکنان در حل مشکلات، مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی می‌باشد، دارند. که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های نعمت‌پور (۱۳۹۴)، محمدآبادی (۱۳۹۳)، نصیری و همکاران (۱۳۹۰)، ویلسون (۲۰۱۰) و عبدالقدیر و دیگران (۲۰۱۳)، فلیکس و اولینگا (۲۰۰۸) هم‌سو می‌باشد.

نعمت‌پور ارتباط مثبت و معنا دار بین هوش‌های چندگانه و یادگیری را مورد مذاقه قرار داده است که یک مدیر موفق دائم باید در حال یادگیری باشد تا با افزایش توان علمی خود آمادگی حل مشکلات را با استفاده از دو عنصر هوش‌های چندگانه و دانش خود داشته باشد. همچنین محمدآبادی در پژوهش خود ارتباط معنا داری میان هوش‌های چندگانه و مهارت تفکر استراتژیک را به اثبات رسانیده است که بیان می‌دارد، ارتقاء یک سازمان تا حد زیادی در گرو دارا بودن هوش‌های چندگانه و تفکر استراتژیک خواهد بود، این تفکر استراتژیک نقش بسزایی در فائق شدن بر مشکلات ناشی در مسیر مولفه‌های مدیریت مشارکتی دارد. در ادامه نصیری و همکاران ارتباط معنی‌داری بین مهارت‌های مدیران (انسانی، ادراکی، فنی) با انواع هوش‌های چندگانه را به مرحله تایید رسانیده‌اند و از الزامات یک مدیریت موفق که احاطه‌ای مسلط وار بر مولفه‌های مدیریت مشارکتی دارد، برخورداری از مهارت‌هایی است که یاد شد تا توان و ارتقاء سازمان را افزایش دهد. در ادامه ویلسون ارتباط میان هوش‌های چندگانه و توان رهبری را بیان می‌دارد که لزوم یک رهبری موفق را در هر مسندی دارا بودن فرد از هوش‌های چندگانه می‌داند. عبدالقدیر و همکاران ارتباط مثبت و معنا دار هوش چندگانه را با بسیاری از مهارت‌های مدیریتی ابراز داشته و بیان میدارد که هوش‌های چندگانه توان پیش‌بینی مهارت‌های مدیریت را دارند.

همچنین فلیکس و اولینگا بیان می‌دارند که دارا بودن از توانایی و مهارت ذهنی خصوصاً هوش‌های چندگانه به منظور دستیابی به اهداف سازمان دارای اهمیت می‌باشد. پر واضح است که مدیر شاخص باید جهت هداست و تشخیص‌های بجا از توانایی و هوش مضاعفی برخوردار باشد تا بتواند موجبات ارتقاء سازمان را فراهم سازد.

با عنایت به توضیحات فوق پیرامون هر یک از پژوهش‌های یاد شده، نتایج این پژوهش که در بالا ذیل ارائه می‌گردد؛ دارای همسویی با پژوهش‌های یاد شده می‌باشد.

مدیران برخوردار از هوش‌های چندگانه به فراخور نوع هوش سرآمد خود، افرادی هستند که دارای اثربخشی و کارایی بالاتری نسبت به مدیران فاقد هوش‌های چندگانه می‌باشند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های محمدآبادی (۱۳۹۳)، ویلسون (۲۰۱۰)، عبدالقدیر و دیگران (۲۰۱۳)، فلیکس و اولینگا (۲۰۰۸) هم‌سو می‌باشد.

یک مدیر دارای هوش برون‌فردی توانایی ارتباط برقرار کردن و درک دیگران را داشته و از خود آزمایی، تخیل روزانه، کندوکاو کردن روابط خود با دیگران و برآورد توانایی‌های فردی خود لذت می‌برد. که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های محمدآبادی (۱۳۹۳)، نصیری و همکاران (۱۳۹۰)، فلیکس و اولینگا (۲۰۰۸) هم‌سو می‌باشد. در پژوهش فوق نیز مشخص گردید هوش برون‌فردی قادر به پیش‌بینی میزان مشارکت کارکنان در حل مشکلات، مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی می‌باشد. که این نتیجه با نتیجه پژوهش نصیری و همکاران (۱۳۹۰) هم‌سو است.

مدیر دارای هوش منطقی می‌تواند به هنگام نوشتن و حرف زدن به خوبی از کلمات استفاده کند، در استدلال و شناسایی الگوها قوی بوده و از قوه تحلیل منطقی برخوردار است. که این نتیجه با نتیجه پژوهش ویلسون (۲۰۱۰) هم‌سو است. در این پژوهش مشخص گردید هوش برون‌فردی قادر به پیش‌بینی میزان مشارکت کارکنان در حل مشکلات، مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی می‌باشد. که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های محمدآبادی (۱۳۹۳)، نصیری و همکاران (۱۳۹۰)، ویلسون (۲۰۱۰)، عبدالقدیر و دیگران (۲۰۱۳)، فلیکس و اولینگا (۲۰۰۸) هم‌سو می‌باشد.

افراد برخوردار از هوش طبیعت‌گرا در حرکات بدنی، انجام عملیات و کنترل فیزیکی قوی بوده، به پرورش و کشف محیط علاقه مندند و به سرعت از جزئی‌ترین تغییرات در محیطشان آگاه می‌شوند. که این نتیجه با نتیجه پژوهش ویلسون (۲۰۱۰) و نصیری و همکاران (۱۳۹۰)

همسو است. در این تحقیق مشخص شد هوش طبیعت‌گرا قادر به پیش بینی میزان مشارکت کارکنان در حل مشکلات، مشارکت کارکنان در هدف گذاری، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی می‌باشد. که این نتیجه با نتیجه پژوهش نصیری و همکاران (۱۳۹۰) همسو است.

یک مدیر دارای هوش موسیقایی در تجسم اشیاء بسیار قوی بوده وبا نقشه‌ها، نمودارها، عکس‌ها و تصاویر ویدیویی به خوبی ارتباط برقرار می‌کنند. همچنین در فکر کردن به الگوها، ریتم‌ها و صداها قوی می‌باشد. که این نتیجه با نتیجه پژوهش نصیری و همکاران (۱۳۹۰) همسو است.

در نهایت باید یادآور شد که نظریه هوش‌های چند گانه می‌تواند به عنوان یک الگو در راهبردهای ساختاری جهت موفقیت مدیران به کار رود. در حقیقت هوش‌های چندگانه از این منظر که یک چارچوب کاری برای بررسی درجات متفاوت هوش و ایجاد طیف کاملی از آن را تدارک می‌بیند به عنوان یک فلسفه در تعلیم و تربیت به شمار می‌آید. (نیرو و دیگران، ۱۳۹۰: ۸)

۷- منابع:

منابع فارسی:

۱. حق شناس، اصغر و همکاران (۱۳۸۶). الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران. فصلنامه علوم مدیریت. سال دوم. شماره ۸.
۲. حمیدی زاده، محمد رضا (۱۳۸۶). تصمیم‌گیری هوشمند و خلاق. تهران: انتشارات ترمه.
۳. زارع، قاسم و همکاران (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین عوامل روانشناختی و توانمندسازی کارشناسان و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور. نشریه علوم حرکتی و ورزش، سال پنجم، جلد اول، شماره ۹، بهار و تابستان ۱۳۸۶.
۴. عباس زادگان، سید محمد (۱۳۷۶). مبانی اساسی در سازماندهی و رهبری، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۵. کوهستانی، حسین علی (۱۳۷۷). جایگاه مدیریت مشارکتی و تاثیر آن بر کارایی مدیران دانشگاه فردوسی مشهد، نشریه دانشکده الهیات و معارف اسلامی دانشگاه مشهد، بهار و تابستان ۱۳۷۷، شماره ۳۹ و ۴۰.
۶. لباف، حسن و رنجبر، رحیم (۱۳۸۱). بررسی تاثیر مدیریت مشارکتی بر اثربخشی کارکنان، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۵ و ۳۶.
۷. محمد آبادی، معصومه؛ معینی، علی نقی و محمد آبادی، محسن (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش‌های چندگانه و مهارت تفکر استراتژیک مدیران مقطع متوسطه شهرستان مانه و سلمقان در سال تحصیلی ۹۳ - ۱۳۹۲، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد.
۸. میرکمالی، محمد (۱۳۸۵). رهبری و مدیریت آموزشی، تهران، نشر سیطرون.
۹. نصیری، فخر السادات؛ محمد داودی، امیر حسین و کریمی جاوید، فاطمه (۱۳۹۰). رابطه بین مهارت‌های مدیران با هوش چندگانه آنان در مدارس متوسطه شهر همدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
۱۰. نعمت پور، سهیلا (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش‌های چندگانه گاردنر و خود کارآمدی با یادگیری درس ریاضی دانش آموزان دختر دوره دوم متوسطه شهر تهران، مقاله ارائه شده در کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی.
۱۱. نیرو، محمد؛ حاجی حسین نژاد، غلامرضا و حقانی، محمد (۱۳۹۰). تاثیر آموزش مبتنی بر نظریه‌ی هونی‌های چندگانه گاردنر بر پیشرفت تحصیلی ریاضی دانش آموزان اول دبیرستان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال پنجم، شماره ۲.

منابع انگلیسی:

1. Abdul kadir, O., Muhammad Iskandar, H., Baharom, A. R., (2013). "The relationship between multiple intelligence and managerial competencies". Jurnal of basic and Applied Aience, 7 (10).
2. Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1998). Methods of meta – analysis. Newbury Park. CA: sage publication.
3. Parnell, J. A. (2010). Propensity for participative decision making in Latin America: Mexico and Peru. The International Journal of Human Resource Managment, 21 (13).

4. Pratzner, F. and Notron, R. (2013). transferable skills: ohio state.
5. Reed, M. S. (2008). Stakeholder participation for environmental management: a literature review, *Biological conservation*, 141 (10).
6. Sambastivan Murali, Molani Abdul and Yuzliani Yusop. (2012). "Impact of personal and management skills of entrepreneurs on venture performance in Malaysia: opportunity recognition skills as a mediating factor" *Technovation*. Vol. 29, Issue 11,
7. Wilson, Stefanie D. (2010) University of Hawaii – West Oahu, The Relationship between Leadership and multiple intelligence with the 21st Century's Higher Education Faculty. Bahaudin G. Mojtaba Nova Southeastern University.

The role of multiple intelligences on the establishment of collaborative management style

Case Study (Principals of Tehran Elementary Schools)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between multiplicity of intelligences on the establishment of participatory management style in elementary schools in Tehran. The research methodology is descriptive and is a type of correlation and regression study. The statistical society of this research is composed of directors and educational assistants working in elementary schools in the 19th district of Tehran. According to the Morgan table, a sample of 320 of them was selected using stratified sampling method. The data gathering tool is Gardner Multidisciplinary Intelligence Questionnaire and the Choopani Participatory Management Questionnaire. Both questionnaires were standardized and the Cronbach's Alpha coefficient was 0.83 for the Gardner multidimensional intelligence questionnaire and 0.89 for the shepherd participatory management questionnaire. Data analysis was performed in descriptive section by percent, mean, deviation, and ... and in inferential part by Pearson correlation test and stepwise regression analysis. The results showed that there is a relationship between the multiplicity of managers' intelligence (personal intelligence, logical intelligence, musical intelligence, and natural intelligence) by establishing a collaborative management style in schools. The results of step-by-step regression analysis indicated that external intelligence could explain 26% of the level of participatory management style, as well as logical intelligence 37%, natural intelligence 41%, and musical intelligence 43% of the establishment of collaborative management style Explaining.

Keywords: Multivariate Intelligence-Participatory Management-Gardner and Elementary Schools.