

بررسی رابطه بین هوش های چندگانه مدیران با استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس ابتدایی شهر تهران

محمد برمه^۱

فرشته کردستانی^۲

تاریخ وصول: ۹۷/۱۰/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۸/۳/۲۵

چکیده

در پژوهش " بررسی رابطه بین هوش های چندگانه مدیران با استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس ابتدایی شهر تهران" روش انجام تحقیق توصیفی بوده و طرح پژوهش از نوع مطالعات همبستگی می باشد. جامعه آماری عبارتست از تمامی مدیران مقطع ابتدایی شهر تهران (مدارس عادی، شاهد، هیأت امنایی، تیزهوشان و غیردولتی) که از میان آن ها ۳۲۰ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل ۲ پرسشنامه هوش های چندگانه گاردنر و پرسشنامه مدیریت مشارکتی چوپانی بوده است. پایایی و روایی ابزارهای گردآوری اطلاعات توسط ضریب آلفای کراباخ و روایی محتوایی بررسی شده و نتایج حاصله به صورت مفصل قبلاً بیان گردید. تجزیه و تحلیل داده ها در ۲ بخش توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش توصیفی با استفاده از شاخصهای توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و در بخش استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام با استفاده از نرم افزار SPSS نتایج به شرح زیر به دست آمد. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان می دهد که هوش های چندگانه مدیران (هوش طبیعت گرا، هوش منطقی، هوش برون فردی و هوش موسیقایی) همبستگی مثبت و معنی داری با استقرار سبک مدیریت مشارکتی که شامل مقوله های مشارکت کارکنان در حل مشکلات، مشارکت کارکنان در هدف گذاری، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی می باشد، دارند.

کلید واژه ها: هوش های چندگانه، مدیریت مشارکتی

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

^۲ استاد رهنما و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد تهران مرکزی

مقدمه

امروزه مدیریت سازمان های آموزشی به شکل سنتی و متداول آن منسوخ شده و مدیریت نوین به تدریج جای آن را می گیرد. از ویژگی های مدیریت نوین می توان به تحول و نوآوری، خلاقیت، مشارکت، آینده نگری، ایجاد انگیزش و هدایت صحیح اشاره کرد که تحت عنوان رهبری سازمانی از آن یاد می شود. رهبری سازمانی در نظام آموزشی مستلزم وجود رهبرانی است که طبق شرایط موجود بتوانند از طریق به کارگیری سبک های مناسب، معلمان و کارکنان را به انسان های توانمند و مشارکت جو مبدل نمایند. (رید^۱، ۲۰۰۸: ۳۱)

با مشارکت دادن کارکنان در امر سازمانی می توان نتایج و پیامدهای همه جانب های را برای سازمان و کارکنان آن فراهم آورد. در نظام مشارکت سازمانی، مدیران و کارکنان به تبادل نظر با یکدیگر می پردازند و همین امر منجر به ایجاد محیطی دوستانه و توأم با اعتماد اطمینان متقابل در سازمان می شود. کارکنان با مشارکت در کارها، خود را در سود و زیان سازمان سهیم می سازند و همه تلاش خود را با کمک مدیران جهت افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی به کار می گیرند. در نظام مشارکت سازمانی مدیران برای رسیدن به هدف هایشان با راه حل های پیشنهادی بسیاری از سوی کارکنان مواجه می شوند که پس از ارزیابی آنها می توانند بهترین راه حل ممکن را انتخاب کنند. باید توجه داشت که در شیوه های مشارکتی، راه حل های پیشنهادی کارکنان اجرا شود و تشویق مالی و معنوی مناسب از پیشنهاد دهندگان به عمل آید. نکته مهم در به کارگیری شیوه های مشارکتی توجه به موانع و دشواری های فراروی مدیران در سازمان هاست زیرا با کسب آگاهی در زمینه های اجرایی و درک صحیح موانع، بهتر می توان به رویارویی با آنها پرداخت. ضمناً باید زمینه های لازم اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، ساختاری و... را برای اجرای موفقیت آمیز این نظام فراهم کرد تا اجرای آن با وقفه و بحران مواجه نشود.

از سوی دیگر یکی از بارزترین مشخصه های مؤثر در تفاوت های فردی، هوش می باشد. در خصوص مفهوم هوش تعاریف زیادی ارائه شده که از میان همه آنها می توان در خصوص تعریف زیر به اجماع نسبی رسید:

هوش، استعداد یا توانایی سازگاری با موقعیت های تازه در نظر گرفته می شود.

سال های متمادی در علم روان شناسی مهم ترین استعداد افراد را بهره هوشی یا هوشبهر (IQ) می دانستند و به واسطه همین نظریه که افراد یا باهوش هستند یا نیستند، امر گزینش و پذیرش کارمندان انجام می گرفت. بر طبق این اصل، افراد همانگونه که به دنیا آمده اند، زندگی می کنند و کار زیادی برای آنها نمی شد انجام داد.

در سال ۱۹۸۳ «گاردنر»^۲ کتاب خود با عنوان قالب های ذهن را منتشر کرد و به عنوان بیانیه ای 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 گسترده ای از هوش در انسان ها وجود دارد که هر یک از آن ابعاد هوشی، باعث موفقیت در یک زمینه می شود.

در این پژوهش رابطه بین هوش های چندگانه مدیران با استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس مورد بررسی قرار می گیرد تا مشخص شود رابطه هر یک از انواع هوشی مدیران با سبک مدیریت مشارکتی مدارس به چه صورت است؟

¹ Reed

² Gardner

بیان مسئله و مبانی نظری:

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 پشتوانه تئوریک، دلایل بسیاری مؤید این نکته است که هوش با مدیریت و رهبری ارتباط دارد. بر اساس یک بررسی جامع، هانتز و اشمیت^۱ 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. (هانتز و اشمیت، ۱۹۹۸: ۱۶)

آلفرد بینه^۲ 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)

عقل از دریچه هوش خودنمایی کرده و هر اندازه که عقل بارور شود سطح حکمت، دانایی و خردورزی ارتقا می‌یابد. اگر چه هوش یگانه و یکپارچه‌ای را در افراد نمی‌توان یافت ولی می‌توان طیف گسترده‌ای از آن را که هم جنبه مستقل دارد و هم از یکدیگر متمایزند، مشاهده کرد.

نظریه هوش چندگانه گاردنر^۳ تعریف جدیدی از هوش ارائه داد و در آغاز حداقل به هفت هوش اصلی اشاره کرد. این نظریه افق تازه‌ای به روی نظام تعلیم و تربیت گشود. گاردنر عقیده دارد هوش یک کمیت واحد قابل اندازه‌گیری نیست و همه افراد انواع هوش را به نسبت‌های متفاوت دارند و در فرآیند مدیریت، انواع هوش در حکم مکمل یکدیگر می‌باشند که می‌توانند به کمک هم، باعث استقرار مدیریت مشارکتی در مدارس شوند. استقرار مدیریت مشارکتی در مدارس نیز به نوبه‌ی خود سبب می‌شود اهداف آموزشی، فرایند یاددهی - یادگیری، روابط بین معلمان و دانش‌آموزان، فضای حاکم بر محیط آموزشی و فرایند نظارت آموزشی بهبود یابند.

اگر چه مدیریت آموزشی در مدارس مسئله‌ای عملیاتی و اجرایی است ولی محیط و فضای فعالیت مدیر مدرسه بیشتر از هر چیزی یک محیط انسانی است که در آن، تعامل و روابط انسانی بین افراد بیش از هر عامل دیگری مطرح و

¹ Hunter and Schmidt

² Binet

³ Gardner

تعیین کننده است. مدیران برای بهبود و توسعه برنامه های آموزشی نیازمند همکاری سایر کارکنان هستند که این امر در سایه استقرار مدیریت مشارکتی انجام شدنی است. هنر مدیر آموزشی در این میان نقش بی بدیلی دارد که نشأت گرفته از هوشهای چندگانه مدیر می باشد.

هوش های چندگانه در هزاره سوم اهمیت ویژه ای به دست آورده اند. چنگ^۱ (۲۰۰۲) عقیده دارد که توسعه هوش های 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 هوش های چندگانه باید اقدامات آموزشی، کارگاه ها، گردهمایی و دوره های ضمن خدمت انجام شود. از طرف دیگر برخورداری مدیران از هوش های چندگانه باعث می شود آن ها بتوانند وظایف و فعالیت های خود را به شیوه ای کارآمد و اثر بخش به سرانجام برسانند و مدیریت مشارکتی مهمل اجرای این امر می باشد.

در این پژوهش هوش های چندگانه مدیران و ارتباط آن با استقرار مدیریت مشارکتی در مدارس مورد بررسی قرار می گیرد. هوش های چند گانه مدیران می تواند به عنوان یک عامل مهم در بهبود فرایند یاددهی - یادگیری و استقرار مدیریت مشارکتی در مدارس مورد بررسی و پژوهش قرار گیرد. بنابراین مسئله اصلی تحقیق عبارت است از:

آیا بین هوش های چندگانه مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد؟

رشد فزاینده تغییرات و تحولات در حوزه های علمی، آموزشی و اجتماعی از عمده ترین ویژگی های عصر حاضر می باشد. با پایان یافتن جنگ جهانی دوم توجه کشورهای مختلف به توسعه پایدار و همه جانبه رو به فزونی گذاشت. از سوی دیگر سازمان های امروزی با تحولات و تهدیدات گسترده بین المللی روبرو شده اند که بقای آن ها را با خطر مواجه کرده است. آن ها برای بقا و رشد خود باید راه حل ها و روش های جدیدی را تدوین نمایند و به نوع آوری و خلاقیت مستمر بپردازند.

امروزه در اغلب کشورها هوش و توانایی مدیران آموزشی مورد بحث واقع شده و محققان می کوشند تأثیر آن را بر روی متغیرهایی چون سبک مدیریت و رهبری، مهارت های مدیر، خلاقیت و... بررسی کنند. در دنیای پر رقابت امروز، سازمان ها نیازمند تغییر هستند و لازم است مدیران راه های استفاده از مزایای خلاقیت، نوآوری، کار تیمی و مدیریت مشارکتی را یافته و آن را بستر مناسب جهت استقرار مدیریت مشارکتی قرار دهند.

ویژگی سازمان ها و خصوصاً نظام تعلیم و تربیت، پویایی، پیچیدگی و سنت گریزی است. سازمان ها دائماً از محیط پیرامون خود تأثیر پذیرفته و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر مورد توجه قرار داده اند. پیش بینی تغییرات با دقت معقول امری است که دشوار به نظر می آید ولی رشد و بقای سازمان ها به این مهم نیاز دارد.

رشد و بقای آن ها به عواملی چون توانایی، هوش، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی بستگی دارد. (راسخ، ۱۳۸۶: ۸۷) یادگیری و نوآوری برای سازمان هایی که در پی بقا و اثربخشی هستند یک نیاز اساسی بوده و اغلب سازمان ها به دنبال روش ها و رویکردهای نوآورانه و مشارکتی به منظور بهبود اثربخشی، کارآمدی و انعطاف پذیری هستند. در همین راستا هوش های چندگانه مدیران به سرعت در حال تبدیل شدن به یک سلاح انتخابی برای سازمان ها می باشد.

¹ Cheng

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) با توجه به اینکه سبک مدیریت مشارکتی یکی از بهترین سبک‌های مدیریت می‌باشد و تجربیات و تحقیقات پیشین رابطه بین هوش‌های چندگانه مدیران با استقرار سبک مدیریت مشارکتی را بیان نموده‌اند، در این تحقیق رابطه بین هوش‌های چندگانه و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس مورد بررسی قرار گرفته است. به عبارت دیگر این پژوهش سعی دارد انواع هوش‌های مدیران (هوش طبیعت‌گرا، هوش منطقی، هوش برون‌فردی و هوش موسیقایی) را با استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس مورد بررسی قرار داده و وجود رابطه یا عدم وجود همبستگی را تعیین نماید. لازم به ذکر است که محقق از میان هوش‌های ۸ گانه گاردنر به بررسی ۴ هوش طبیعت‌گرا، منطقی، برون‌فردی و موسیقایی پرداخته و سعی دارد وجود رابطه یا عدم رابطه میان آنها با استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس را مورد پژوهش قرار دهد.

نعمت پور (۱۳۹۴) تحقیقی با موضوع بررسی رابطه هوش‌های چندگانه گاردنر و 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 آن‌ها عرضه نمود. نمره درس ریاضی دانش آموزان در نوبت اول نیز یکی دیگر از متغیرهای تحقیقی فوق بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها 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 مهارت‌های مدیران با هوش چندگانه آنان در مدیران مدارس متوسطه شهر همدان انجام داده و به نتایج زیر دست یافتند:

- ۱- بین مهارت انسانی با هوش‌های 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 هوشی‌های چندگانه 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.

تحقیقات خارجی

۱- عبدالقدیر و دیگران (۲۰۱۴) با پژوهش خود نشان دادند که هوش های چندگانه با بسیاری از مهارت های مدیریتی ارتباط مثبت و معناداری داشته و می توانند مهارت های مدیریتی را پیش بینی کنند.

۲- تحقیق پارتزور و نورتون (۲۰۱۳) مشخص ساخت که مدیران برای ایفا کردن نقش رهبری باید دارای مهارت های خاصی باشند که این مهارت ها عبارتند از: توانایی حل مسئله، مهارت های بین شخصی، تصمیم گیری و ارتباط.

۳- سامباستون (۲۰۱۲) با انجام پژوهشی نشان داد که قابلیت های شخصی و مهارت های مدیریتی ارتباط مستقیم و مثبتی با مهارت شناخت فرصت ها دارد.

۴- ویلسون (۲۰۱۰) در مقاله ای درباره ی هوش های چندگانه با رهبری اشاره می کند که هوش های چندگانه مفاهیم برجسته ای برای مؤثر بودن، انتخاب، آموزش و پرورش رهبر دارد. هوش و استعداد به رهبری مؤثر کمک می کند و رهبران مؤثر برای اشکال چندگانه هوش هستند. تنظیم مهارت های مدیران و ایفای نقش درست از چالش هایی است که توسط تئوری چندگانه مورد تبیین واقع می شود.

روش پژوهش

در پژوهش " بررسی رابطه بین هوش ها چندگانه مدیران با استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس ابتدایی شهر تهران" روش انجام تحقیق توصیفی بوده و طرح پژوهش از نوع مطالعات همبستگی می باشد. جامعه آماری عبارتست از تمامی مدیران مقطع ابتدایی شهر تهران (مدارس عادی، شاهد، هیأت امنایی، تیزهوشان و غیردولتی) که از میان آن ها ۳۲۰ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل ۲ پرسشنامه هوش های چندگانه گاردنر و پرسشنامه مدیریت مشارکتی چوپانی بوده است. پایایی و روایی ابزارهای گردآوری اطلاعات توسط ضریب آلفای کرانباخ و روایی محتوایی بررسی شده و نتایج حاصله به صورت مفصل قبلاً بیان گردید. تجزیه و تحلیل داده ها در ۲ بخش توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش توصیفی با استفاده از شاخصهای توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و در بخش استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام با استفاده از نرم افزار spss نتایج به شرح زیر به دست آمد.

یافته ها:

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون KS، مشخص گردید داده های پژوهش نرمال بوده و ضروریست جهت شناسایی رابطه بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شود.

❖ فرضیه اول: بین هوش برون فردی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد.

جدول ۴-۷: ماتریس همبستگی هوش برون فردی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس

متغیر	مشارکت در حل مشکلات	مشارکت در هدف گذاری	مشارکت در تصمیم گیری	مشارکت در تغییر و تحول سازمانی
هوش برون فردی	۰/۵۱**	۰/۴۶**	۰/۴۴**	۰/۴۵**

* $P < 0/05$ ** $P < 0/01$

یافته‌های جدول ۴-۷ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی هوش برون‌فردی مدیران با مشارکت کارکنان در حل مشکلات ($r=0/51$)، مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری ($r=0/46$)، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری ($r=0/44$) و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی ($r=0/45$) در سطح ۹۹٪ اطمینان، مثبت و معنادار است.

❖ فرضیه دوم: بین هوش منطقی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد.

جدول ۴-۸: ماتریس همبستگی هوش منطقی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس

متغیر	مشارکت در حل مشکلات	مشارکت در هدف‌گذاری	مشارکت در تصمیم‌گیری	مشارکت در تغییر و تحول سازمانی
هوش منطقی	۰/۵۱**	۰/۴۵**	۰/۶۲**	۰/۴۴**

* $P < 0/05$ ** $P < 0/01$

یافته‌های جدول ۴-۸ بیانگر آنست که ضریب همبستگی هوش منطقی مدیران با مشارکت کارکنان در حل مشکلات ($r=0/51$)، مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری ($r=0/45$)، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری ($r=0/62$) و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی ($r=0/44$) در سطح ۹۹٪ اطمینان، مثبت و معنادار است.

❖ فرضیه سوم: بین هوش موسیقایی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد.

جدول ۴-۹: ماتریس همبستگی هوش موسیقایی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس

متغیر	مشارکت در حل مشکلات	مشارکت در هدف‌گذاری	مشارکت در تصمیم‌گیری	مشارکت در تغییر و تحول سازمانی
هوش موسیقایی	۰/۵۰**	۰/۴۵**	۰/۵۳**	۰/۴۴**

* $P < 0/05$ ** $P < 0/01$

یافته‌های جدول ۴-۹ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی هوش موسیقایی مدیران با مشارکت کارکنان در حل مشکلات ($r=0/50$)، مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری ($r=0/45$)، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری ($r=0/53$) و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی ($r=0/44$) در سطح ۹۹٪ اطمینان، مثبت و معنادار است.

❖ فرضیه چهارم: بین هوش طبیعت‌گرای مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد.

جدول ۴-۱۰: ماتریس همبستگی هوش طبیعت‌گرای مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس

متغیر	مشارکت در حل مشکلات	مشارکت در هدف‌گذاری	مشارکت در تصمیم‌گیری	مشارکت در تغییر و تحول سازمانی
هوش طبیعت‌گرا	۰/۴۸**	۰/۴۶**	۰/۴۰**	۰/۴۷**

* $P < 0/05$ ** $P < 0/01$

یافته های جدول ۴-۹ بیانگر آنست که ضریب همبستگی هوش طبیعت گرای مدیران با مشارکت کارکنان در حل مشکلات (۲=۰/۴۸)، مشارکت کارکنان در هدف گذاری (۲=۰/۴۶)، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری (۲=۰/۴۰) و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی (۲=۰/۴۷) در سطح ۹۹٪ اطمینان، مثبت و معنادار است.

❖ فرضیه پنجم: هوش های چندگانه مدیران (طبیعت گرا، منطقی، برون فردی، موسیقایی) قادر به پیش بینی استقرار سبک مدیریت مشارکتی (مشارکت در حل مشکلات، هدف گذاری، تصمیم گیری و تغییر و تحول سازمانی) هستند.

الف) مشارکت کارکنان در حل مشکلات:

به منظور پیش بینی مشارکت کارکنان در حل مشکلات از روی انواع هوش مدیران (طبیعت گرا، منطقی، برون فردی، موسیقایی) از روش رگرسیون گام به گام استفاده گردید. برای این منظور در گام اول هوش برون فردی، در گام دوم هوش منطقی، در گام سوم هوش طبیعت گرا 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 ۴-۱۱: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام مشارکت کارکنان در حل مشکلات بر حسب انواع

هوش مدیران

متغیر وارد شده	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	تغییرات ضریب تعیین	نسبت F
هوش برون فردی	۰/۵۱۵	۰/۲۶۵	۰/۲۵۹	۰/۲۶۵	۴۵/۳۸۸**
هوش منطقی	۰/۶۰۹	۰/۳۷۱	۰/۳۶۱	۰/۱۰۷	۳۶/۹۳۱**
هوش طبیعت گرا	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 ۴-۱۱ مشخص می شود این متغیرها در مجموع قادر به پیش بینی حدود ۴۳/۶ درصد از تغییرات و چگونگی مشارکت در حل مشکلات می باشند. در حقیقت هوش برون فردی ۲۶/۵ درصد، هوش منطقی ۱۰/۷، هوش طبیعت گرا ۴/۷ درصد و هوش موسیقایی ۱/۸ درصد از میزان مشارکت کارکنان در حل مشکلات را پیش بینی می کنند.

همچنین در یافته های فوق مشاهده می شود نتایج تحلیل واریانس بیانگر این نکته هستند که هوش های برون فردی، منطقی، طبیعت گرا و موسیقایی مدیران تأثیر معنی داری بر مشارکت کارکنان در حل مشکلات دارند.

جدول ۴-۱۲: ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام مشارکت کارکنان در حل مشکلات بر حسب انواع

هوش مدیران

مرتب‌ه 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 ۴-۱۲ 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 هدف‌گذاری :

به منظور پیش‌بینی مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری از روی انواع هوش مدیران (هوش برون‌فردی، هوش منطقی، هوش طبیعت‌گرا و هوش موسیقایی) از روش رگرسیون گام به گام استفاده گردید. برای این منظور در گام اول هوش منطقی، در گام دوم هوش برون‌فردی و در گام سوم هوش طبیعت‌گرا 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 ۴-۱۳: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری 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 برون‌فردی	۰/۵۳۴	۰/۲۸۵	۰/۲۷۴	۰/۰۷	۲۴/۹۴۸**
هوش طبیعت‌گرا	۰/۵۶۹	۰/۳۲۴	۰/۳۰۷	۰/۰۳۹	۱۹/۷۹۲**

* P < ۰/۰۱

** P < ۰/۰۵

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام بیان می‌کند هوش منطقی ۲۱/۵ درصد، هوش برون‌فردی ۷ درصد و هوش طبیعت‌گرا ۳/۹ درصد از مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری را پیش‌بینی می‌کنند. به عبارت بهتر این متغیرها در مجموع قادر به پیش‌بینی حدود ۳۲/۴ درصد از تغییرات مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری هستند.

جدول ۴-۱۴: 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 ۴-۱۴ 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 ۴-۱۵: 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**

* $P < 0/01$

** $P < 0/05$

با توجه به جدول ۴-۱۵ 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 ۴-۱۶: ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری بر حسب انواع هوش

مدیران

مرتبه ورود متغیرها	متغیر پیش‌بینی	ضرایب استاندارد B	خطای معیار	ضرایب غیر استاندارد B	t	سطح معناداری
گام اول	هوش طبیعت‌گرا	۰/۶۱۸	٪۶۴	۰/۵۶۴	۸/۸۱۴	۰/۰۱
گام دوم	هوش طبیعت‌گرا	۰/۴۴۶	٪۶۶	۰/۴۰۷	۶/۱۸۲	۰/۰۱
	هوش منطقی	۰/۳۷۰	٪۶۱	۰/۳۱۴	۵/۱۲۶	۰/۰۱
گام سوم	هوش طبیعت‌گرا	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 ۴-۱۶ مشاهده می‌شود ضرایب t نشان می‌دهد که هوش طبیعت‌گرا، هوش منطقی و هوش موسیقایی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری دارند.

(د) مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی :

به منظور پیش‌بینی مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی از روی انواع هوش مدیران (برون‌فردی، منطقی، طبیعت‌گرا 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 برون‌فردی و در گام چهارم هوش طبیعت‌گرا وارد معادله شدند که در نهایت هر ۴ متغیر در طول ۴ گام معناداری خود را حفظ کردند.

جدول ۴-۱۷: 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 برون‌فردی	۰/۵۸۹	۰/۳۴۷	۰/۳۳۱	۰/۰۳	۲۱/۹۵۷***
هوش طبیعت‌گرا	۰/۶۰۷	۰/۳۶۹	۰/۳۴۸	۰/۰۲۲	۱۷/۹۸۱***

$P < 0.05$

$*** P < 0.01$

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 می‌کند. به عبارت بهتر این متغیرها در مجموع قادر به پیش‌بینی حدود ۳۶/۹ درصد از تغییرات مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی هستند. همچنین یافته‌های جدول ۴-۱۷ درخصوص نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که

هوش منطقی، هوش موسیقایی، هوش برون فردی و هوش طبیعت گرا اثر معنی داری بر مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی دارند.

جدول ۴-۱۸: ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی 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	۰/۵۱۳	٪۷۵	۰/۵۰	۶/۷۰۷	۰/۰۱
گام دوم	هوش منطقی	۰/۳۹۲	٪۸۱	۰/۳۸۲	۴/۶۹۴	۰/۰۱
	هوش موسیقایی	۰/۲۶۲	٪۸۷	۰/۲۷۴	۳/۱۳۶	۰/۰۱
گام سوم	هوش منطقی	۰/۲۹۱	٪۹	۰/۲۸۳	۳/۱۵۴	۰/۰۱
	هوش موسیقایی	۰/۲۲۱	٪۸۸	۰/۲۳۲	۲/۶۴۱	۰/۰۱
	هوش برون فردی	۰/۲۱۴	٪۹۹	۰/۲۳۶	۲/۳۹۱	۰/۰۵
گام چهارم	هوش منطقی	۰/۲۲۶	٪۹۴	۰/۲۲۰	۲/۳۴۵	۰/۰۵
	هوش موسیقایی	۰/۱۸۳	٪۸۹	۰/۱۹۲	۲/۱۶۱	۰/۰۵
	هوش برون فردی	۰/۱۹۶	٪۹۸	۰/۲۱۵	۲/۲۰۳	۰/۰۵
	هوش طبیعت گرا	۰/۱۸۰	٪۸۵	۰/۱۷۶	۲/۰۷۴	۰/۰۵

همانطور که در جدول ۴-۱۸ مشاهده می شود ضرایب t نشان می دهد که هوش منطقی، هوش موسیقایی، هوش برون فردی و هوش طبیعت گرا تأثیر مثبت و معنی داری بر مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی دارند.

*فرضیه اول: بین هوش برون فردی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین هوش برون فردی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در واقع با توجه به این نتیجه می توان بیان کرد برخورداری مدیران مدارس ابتدایی از هوش برون فردی با استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس توسط آن ها رابطه معنی داری وجود دارد. این رابطه مثبت و مستقیم می باشد یعنی هر مقدار هوش برون فردی مدیران بالاتر باشد، استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس آن ها بالاتر است.

در بررسی ۴ مقوله 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) و هوش برون فردی مشخص گردید که ضریب همبستگی بین هوش برون فردی و مشارکت کارکنان در حل مشکلات برابر ۰/۵۱ می باشد. ضریب همبستگی بین سایر مقوله ها عبارتست از: (مشارکت در هدف گذاری ۰/۴۶)، (مشارکت در تصمیم گیری ۰/۴۴) و (مشارکت در تغییر و تحول سازمانی ۰/۴۵).

همچنین نتایج حاصله از رگرسیون گام به گام مشخص می کند هوش برون فردی ۲۶/۵ درصد از میزان مشارکت کارکنان در حل مشکلات، ۷ درصد از میزان مشارکت کارکنان در هدف گذاری و ۳ درصد از میزان مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی را پیش بینی می کند.

❖ فرضیه دوم: بین هوش منطقی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد. نتایج به دست آمده در خصوص بررسی رابطه بین این ۲ متغیر مشخص می‌کند که بین هوش منطقی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.

در حقیقت مدیر دارای هوش منطقی گرایش بیشتری به استقرار سبک مدیریت مشارکتی دارد. به دیگر سخن وجود رابطه مثبت و مستقیم بین هوش منطقی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس بیانگر این نکته است که هوش منطقی مدیران می‌تواند به عنوان یکی از پارامترهای موجود در استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس مورد دقت و توجه قرار بگیرد.

پس از بررسی نتایج حاصله از ضریب همبستگی پیرسون مشخص می‌گردد ضریب همبستگی بین هوش منطقی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری برابر $0/62$ می‌باشد. ضریب همبستگی بین سایر مقوله‌ها عبارتست از: (مشارکت در حل مشکلات $0/51$) (مشارکت در هدف‌گذاری $0/45$) و (مشارکت در تغییر و تحول سازمانی $0/44$).

همچنین یافته‌های ناشی از تحلیل رگرسیون گام به گام بیان می‌کند هوش منطقی $10/7$ درصد از میزان مشارکت کارکنان در حل مشکلات، $21/5$ درصد از میزان مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری، $10/7$ درصد از میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و $26/3$ درصد از میزان مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

❖ فرضیه سوم: بین هوش موسیقایی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد. بررسی نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه بین این ۲ متغیر بیان می‌کند که بین هوش موسیقایی مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

به عبارت بهتر استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس بیشتر است که مدیران آن مدارس از هوش موسیقایی بالاتری برخوردار بوده‌اند. در واقع هوش موسیقایی مدیران با استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس آن‌ها دارای رابطه ای معنادار می‌باشد.

در بررسی ۴ مقوله مدیریت مشارکتی مشخص شد ضریب همبستگی بین موسیقایی هنری و مشارکت کارکنان تصمیم‌گیری برابر $0/53$ می‌باشد. ضریب همبستگی بین سایر مقوله‌ها عبارتست از: (مشارکت در حل مشکلات $0/50$)، (مشارکت در هدف‌گذاری $0/45$) و (مشارکت در تغییر و تحول سازمانی $0/44$).

همچنین یافته‌های ناشی از تحلیل رگرسیون گام به گام بیان می‌کند هوش موسیقایی $1/8$ درصد از میزان مشارکت کارکنان در حل مشکلات، 2 درصد از میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و $5/4$ درصد از میزان مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

❖ فرضیه چهارم: بین هوش طبیعت‌گرا مدیران و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه وجود دارد.

نتایج به دست آمده در خصوص بررسی رابطه بین این ۲ متغیر مشخص می‌سازد که بین هوش طبیعت‌گرا و استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

به عبارت بهتر برخوردار مدیران از هوش طبیعت‌گرا با استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس آن‌ها دارای رابطه معنی داری می‌باشد.

نتایج حاصله بیان می‌کند ضریب همبستگی بین هوش طبیعت‌گرا و مشارکت کارکنان در حل مشارکت برابر $0/48$ می‌باشد. ضریب همبستگی بین سایر مقوله‌های مدیریت مشارکتی عبارت‌اند از: (مشارکت در هدف گذاری $0/46$)، (مشارکت در تصمیم گیری $0/40$) و (مشارکت در تغییر و تحول سازمانی $0/47$).

همچنین نتایج به دست آمده از رگرسیون گام به گام مشخص می‌نماید که هوش طبیعت‌گرا $4/7$ درصد از میزان مشارکت کارکنان در حل مشکلات، $3/9$ درصد از میزان مشارکت کارکنان در هدف گذاری، $38/1$ درصد از میزان مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و $2/2$ درصد از میزان مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی را پیش بینی می‌کند.

❖ فرضیه پنجم: هوش‌های چندگانه مدیران (طبیعت‌گرا، منطقی، برون‌فردی و موسیقایی) قادر به پیش بینی استقرار سبک مدیریت مشارکتی (مشارکت در حل مشکلات، هدف گذاری، تصمیم گیری و تغییر و تحول سازمانی) هستند.

نتایج به دست آمده در خصوص نقش پیش بینی کننده هوش‌های چندگانه مدیران در مورد هر کدام از ۴ مقوله مدیریت مشارکتی به شرح زیر می‌باشد:

الف) مشارکت کارکنان در حل مشکلات

نتایج حاصله از رگرسیون گام به گام مشخص کرد هوش‌های چندگانه مدیران در مجموع $43/6$ درصد از فرایند مشارکت کارکنان در حل مشکلات را پیش بینی می‌کنند. در حقیقت هوش ادراکی، هوش طبیعت‌گرا، هوش موسیقایی و هوش برون‌فردی مدیران نقش پیش بینی کننده و مثبت و معنی داری در مشارکت کارکنان در حل مشکلات دارند.

در این میان هوش برون‌فردی با $26/5$ درصد بالاترین و هوش موسیقایی با $1/8$ درصد کمترین میزان پیش بینی کنندگی را دارا می‌باشند. هوش منطقی با $10/7$ درصد و هوش طبیعت‌گرا با $4/7$ درصد در الویت های دوم و سوم قراردارند.

ب) مشارکت کارکنان در هدف گذاری

مشاهده نتایج به دست آمده از رگرسیون گام به گام گویای آنست که هوش‌های چندگانه مدیران در مجموع قادر به پیش بینی $32/4$ درصد از فرایند مشارکت کارکنان در هدف گذاری می‌باشند. در واقع هوش منطقی، هوش طبیعت‌گرا و هوش برون‌فردی مدیران نقش پیش بینی کننده مثبت و معنی داری در مشارکت کارکنان در هدف گذاری دارند. در خصوص این مقوله از مدیریت مشارکت هوش منطقی با $21/5$ درصد بیشترین و هوش طبیعت‌گرا با $3/9$ درصد کمترین میزان پیش بینی کنندگی را دارا هستند. هوش برون‌فردی با 7 درصد در میانه قرارداشته و هوش موسیقایی به علت عدم وجود رابطه معنادار، قادر به پیش بینی در این مقوله نبود.

ج) مشارکت کارکنان در تصمیم گیری

نتایج حاصله از رگرسیون گام به گام مشخص کرد هوش‌های چندگانه مدیران در مجموع $50/9$ درصد از فرایند مشارکت کارکنان در تصمیم گیری را پیش بینی می‌کنند. در واقع هوش طبیعت‌گرا، هوش منطقی و هوش موسیقایی مدیران نقش پیش بینی کننده مثبت و معنی داری در مشارکت کارکنان در تصمیم گیری دارند.

در این میان هوش طبیعت‌گرا با ۳۸/۱ درصد بالاترین و هوش موسیقایی با ۲/۷ درصد پایین‌ترین میزان پیش بینی کنندگی را در خصوص این مقوله از مدیریت مشارکتی دارا هستند. هوش منطقی با ۱۰/۷ درصد در میانه قرار دارد و هوش برون‌فردی به علت عدم وجود رابطه معنادار، از معادله حذف گردید.

د) مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی

مشاهده نتایج به دست آمده از رگرسیون گام به گام بیانگر آنست که هوش‌های چندگانه مدیران در مجموع ۳۶/۹ درصد از فرایند مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی را پیش بینی می‌نمایند. در حقیقت هوش منطقی، هوش طبیعت‌گرا، هوش موسیقایی و هوش برون‌فردی مدیران نقش پیش بینی کننده مثبت و معنی داری در مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی بر عهده دارند.

در خصوص این مقوله از مدیریت مشارکتی هوش منطقی با ۲۶/۳ درصد بیشترین و هوش طبیعت‌گرا با ۲/۲ درصد کمترین میزان پیش بینی کنندگی را دارا هستند. هوش موسیقایی با ۵/۴ درصد و هوش برون‌فردی با ۳ درصد در اولویت‌های دوم و سوم قرار دارند.

از جمع بندی یافته‌های مربوط به فرضیه پنجم مشخص می‌گردد برخورداری مدیران از هوش‌های چندگانه (طبیعت‌گرا، منطقی، برون‌فردی و موسیقایی) باعث می‌شود که سبک مدیریت مشارکتی در مدارس تحت مدیریت آن‌ها استقرار یابد. در این مدارس کارمندان در حل مشکلات پیش آمده احساس مسئولیت کرده و سعی در رفع آن‌ها می‌نمایند. از آنجا که خود را عضوی از سازمان می‌دانند و منافع خود و سازمان را هم راستا می‌بینند در هدف گذاری و تصمیم گیری مشارکت فعال خواهند داشت و به خاطر عزت و سربلندی خود و سازمان، می‌کوشند در تغییر و تحول سازمانی شرکت نموده و هر روز افتخار جدیدی کسب نمایند.

در حقیقت استقرار مدیریت مشارکتی در سازمان‌ها و خصوصاً مدارس نقطه عطفی در فعالیت مدیران به شمار می‌آید که در این رابطه برنده - برنده، منفعت اصلی از آن مدیر خواهد بود.

به عبارت بهتر یک مدیر توسط هوش‌های چندگانه ای که در اختیار دارد می‌تواند در راستای استقرار مدیریت مشارکتی در مدرسه اقدام کند و باعث افزایش کارایی و اثر بخشی فعالیت‌های آموزشی و پرورشی شود..

بحث و نتیجه گیری:

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 معنی داری با استقرار سبک مدیریت مشارکتی که شامل مقوله‌های مشارکت کارکنان در حل مشکلات، مشارکت کارکنان در هدف گذاری، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی می‌باشد، دارند. که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های نعمت پور (۱۳۹۴)، محمدآبادی (۱۳۹۳)، نصیری و همکاران (۱۳۹۰)، ویلسون (۲۰۱۰)، عبدالقدیر و دیگران (۲۰۱۳)، فلیکس و اولینگا (۲۰۰۸) هم سو می باشد.

نعمت پور 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 معناداری 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 هوش های 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 معنی داری بین مهارتهای مدیران (انسانی، ادراکی، فنی) با انواع هوش های 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 هوش های چندگانه می‌داند.

عبدالقدیر و همکاران ارتباط مثبت و معنادار هوش چندگانه را با بسیاری از مهارتهای مدیریتی ابراز داشته و بیان میدارد که هوش های چندگانه توان پیش بینی مهارت های مدیریت را دارند.

همچنین فلیکس و اولینگا بیان می‌دارند که دارا بودن از توانایی و مهارت ذهنی خصوصا هوش های چندگانه به منظور دستیابی به اهداف سازمان دارای اهمیت می‌باشد. پر واضح است که مدیر شاخص باید جهت هداست و تشخیص های 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 پژوهش های یاد شده، نتایج این پژوهش که در بالاو ذیل ارائه می‌گردد؛ دارای همسویی با پژوهش های 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 پژوهش های محمدآبادی (۱۳۹۳)، ویلسون (۲۰۱۰)، عبدالقدیر و دیگران (۲۰۱۳)، فلیکس و اولینگا (۲۰۰۸) هم سو 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 پژوهش های محمدآبادی (۱۳۹۳)، نصیری و همکاران (۱۳۹۰)، فلیکس و اولینگا (۲۰۰۸) هم سو می‌باشد.

در پژوهش فوق نیز مشخص گردید هوش برون‌فردی قادر به پیش بینی میزان مشارکت کارکنان در حل مشکلات، مشارکت کارکنان در هدف گذاری 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 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 نتایج پژوهش های محمدآبادی (۱۳۹۳)، نصیری و همکاران (۱۳۹۰)، ویلسون (۲۰۱۰)، عبدالقدیر و دیگران (۲۰۱۳)، فلیکس و اولینگا (۲۰۰۸) هم سو 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 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 نتیجه پژوهش نصیری و همکاران (۱۳۹۰) همسو است.

یک مدیر دارای هوش موسیقایی در تجسم اشیاء بسیار قوی بوده و با نقشه‌ها، نمودارها، عکس‌ها و تصاویر ویدیویی به خوبی ارتباط برقرار می‌کند. 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 چندگانه 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)

منابع

فارسی

حق شناس، اصغر و همکاران (۱۳۸۶). الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران. فصلنامه علوم مدیریت.

سال دوم. شماره ۸

حمیدی زاده، محمد رضا (۱۳۸۶). تصمیم‌گیری هوشمند و خلاق. تهران: انتشارات ترمه.

خلیل پور، سید علی (۱۳۸۴). مدیریت مشارکتی (نظام پیشنهادها). نشریه کنترلر، شماره ۱۹.

دلاور، علی (۱۳۷۵). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: موسسه نشر ویرایش.

رابینز، استفین پی (۱۳۸۹). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: مرکز آموزش

مدیریت دولتی.

راسخ، نازنین (۱۳۸۶). تعیین ارتباط بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی در دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.

راهی، پوریا (۱۳۸۵). بررسی و تجزیه و تحلیل میزان اثربخشی نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در شرکت بهره-

برداری نفت و گاز آغاچاری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد هرمزگان.

رهنورد، فرج الله (۱۳۸۰). مدیریت مشارکتی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

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.

سیف، علی اکبر (۱۳۹۱). روانشناسی پرورشی نوین / روانشناسی یادگیری و آموزشی (ویرایش هفتم). تهران: نشر داوران.

شفیعی، عین الله و مسعودی، عصمت (۱۳۸۵). آشنایی با مدیریت مشارکتی و نقش آن در بهبود بهره‌وری، فصلنامه مدیریت فردا، سال چهارم، شماره‌های ۱۵ و ۱۶.

شیخ محمدی، مجید و تولیت زاده، محمد رضا (۱۳۸۰). مدیریت مشارکتی بر اساس نظام پیشنهادها، انسیتیتو ایز ایران.

طوسی، محمد علی (۱۳۷۷). مشارکت در مدیریت و مالکیت. تهران: سازمان امور اداری استخدامی کشور.
طوسی، محمد علی (۱۳۸۳). مشارکت و مدیریت مشارکت جو (نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها)، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

عباس زادگان، سید محمد (۱۳۷۶). مبانی اساسی در سازماندهی و رهبری، تهران: شرکت سهامی انتشار.
عبدی، فاطمه (۱۳۹۰). هوش‌های چندگانه و کارکرد آنان در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مقطع متوسطه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.

فارسی، افسانه (۱۳۹۵). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان.
میرکمالی، محمد (۱۳۸۵). رهبری و مدیریت آموزشی، تهران: نشر سیطرون.

ناصری، فرحیده (۱۳۸۵). مدیریت مشارکتی؛ مفاهیم و نکات کاربردی، فصلنامه توسعه مدیریت، شماره ۴۷ و ۴۸.

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.

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.

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

- 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).
- Cook, C. W., Hunsucker, D. L., & Coffey, R. E. (1997). *Managment and organization behavior*, USA: McGraw – Hill
- Armstrong, T. (2009). *multiple intelligence in the classroom*. 3nd ed., Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Develoment (ASCD).
- Clark, D. J. (2004). *Kikan – shido: Between desks instruction*. Paper persented at the Annual meeting of the American Education Research Association, San Diago.
- Grander, H. (1990). *multiple intelligence: implication for art and creativity*. In. W. J. Moody (ed). *Artistic intelligence implications for education*. Thecher's College Press. N. Y.
- Grander, H. (2004). *Farmes of mind: the theory of multiple intelligence*. 10nd ed., New York: Basic Books.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1998). *Methods of meta – analysis*. Newbury Park. CA: sage publication.
- Jakson - susan (1983). *Participation in Decision Marking As A Strategy for redusing Jub related straim*. *Jurnal of applied Psyshology*, Vol. 68
- Olugbenga, D. O., Flix, K. O. (2008). "The place of multiple intelligence in achieving the objective and goals of open and distance learning insititution: A cirtical analysis". *Turkish Online Jurnal of Distance Education (TOJDE)*, 7 (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).
- Pratzner, F. snd Notron, R. (2013). *trans ferabl skills: ohio state*.
- Reed, M. S. (2008). *Stakeholder participation for environmental managment: a literature reviw*e, *Biological conservation*, 141 (10).
- Sambastivan Murali, Molani Abdul and Yuzliani Yusop. (2012). "Impact of personal and managments skills of enterpreneurs on venture performance in Malaysia: opportunity recognition skills as a mediating factor" *Technovation*. Vol. 29, Issue 11,
- Serdar, M. (2007). *The effect of multiple intelligence theory (MIT) – based instruction on attitudes towards the course, academic success and permanence of teaching of the topic Respiratory systems*. *Educational sciees*.

- Teele, S. (2002). *Rainbows of intelligence: Exploring How Student Learn*, California: sage publication company.
- Wilson, Ian, ethics, social responsibility and strategy “*Journal of strategy & Leadership*, 2004. Vol. 45.
- Wilson, Stefanie D. (2010) University of Hawaii – West Oahu, *The Replication between Leadership and multiple intelligence with the 21st Century’s Higher Education Faculty*. Bahaudin G. Mojtaba Nova Southeastern University.
- Wilson**, Stefanie D. (2010) University of Hawaii – West Oahu, *The Replication between Leadership and multiple intelligence with the 21st Century’s Higher Education Faculty*. Bahaudin G. Mojtaba Nova Southeastern University.
- Woolfolk, A, E. (2007). *Educational Psychology*. Boston: Persean.