

تعیین سطح هوش چندگانه در مدیران آموزش عالی کشور (مطالعه موردی منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی)

نادرقلی قورچیان^۱، پریش جعفری^۲، هادی رزقی شیرسوار^۳

چکیده

امروزه در بسیاری از دانشگاه‌ها ملاک‌ها و معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران تغییرات چشمگیری داشته است که یکی از عمده ترین آن، تعیین سطح هوش چندگانه در مدیران می‌باشد. با توجه به اهمیت موضوع این تحقیق برآنستکه به تعیین سطح هوش چندگانه مدیران آموزش عالی بپردازد. بر این اساس این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجراء پیمایشی می‌باشد. جامعه مورد پژوهش در این تحقیق شامل کلیه روسا، معاونین، ریاست دانشکده‌ها، معاونین دانشکده‌ها و مدیران میانی و پایه واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت می‌باشند که از طریق روش نمونه گیری خوشه ای - تصادفی از میان واحدهای مذکور ۱۰ دانشکده انتخاب گردیده و سپس از میان آن‌ها بصورت تصادفی ساده اعضای نمونه انتخاب شده اند. حداقل حجم نمونه مورد پژوهش مطابق فرمول کوکران ۱۶۶ نفر بدست آمد. ابزار اندازه گیری در این تحقیق پرسشنامه استاندارد ۹۰ گویه ای می‌باشد، که پایایی کل آن پس از توزیع در یک جامعه ۳۰ نفری ۰.۹۹۶ بدست آمد. نتایج حاصل از آزمون سوالات پژوهش نشان داد که وضعیت هوش منطقی - ریاضی، هوش بدنی - جنبشی، هوش بین فردی، هوش دیداری - فضایی، هوش طبیعت گرایانه و هوش وجودی (هستی گرایانه) در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت در حد مطلوبی قرار دارد. اما هوش موسیقایی، هوش درون فردی و هوش زبانی در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت در حد ضعیفی قرار دارد.

کلید واژه‌ها: هوش، هوش چندگانه، نظریه گاردنر، مدیران آموزش عالی

۱- استاد و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

۲- استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

۳- دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزش عالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران (مسئول

مقدمه

یکی از مهم ترین مشکلات سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی هزاره سوم انتخاب و انتصاب مدیران کارآمد و شایسته می‌باشد، که این مهم با توجه به چالش‌های اساسی تکنولوژیکی و بحران‌های مالی و اقتصادی دو سال اخیر (۲۰۰۹ و ۲۰۱۰ میلادی) بیش از پیش نمود پیدا کرده است. بطوریکه بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته در بسیاری از سازمان‌های بزرگ از میان هر ده مدیر، چهار مدیر فاقد کارآمدی لازم بوده که در این میان تضرر فراوانی را به سازمان وارد ساخته است. به طوری که تنها در ۱۰۰ شرکت بزرگ آمریکایی سالانه ۴۵۴ میلیون دلار هزینه مستقیم صرف جابجایی و انتصابات مدیران جدید می‌شود، که این جدای از هزینه‌های ثانویه همانند عزل و نصب مدیران و کارشناسان جدید، ایجاد روندهای جدید، تغییرات ساختاری احتمالی و غیره است (مولر، ۲۰۱۰) با توجه به چنین مهمی تغییرات شگرفی در مولفه‌های انتخاب مدیران جدید پدید آمده است. که بر اساس آن علاوه بر شاخص‌های تخصص، تجربه کاری و سطح هوشی، سطح هوش چندگانه نیز مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. پژوهش‌های گوناگون صورت پذیرفته (الیس، ۲۰۰۳ و ریگو و دیگران ۲۰۰۲ و موسسه پژوهشی لپهر، ۲۰۰۳) نشان می‌دهد معمولاً مدیران کارآمد دارای برخی ویژگی‌های اصلی هوش چندگانه هستند. از سوی دیگر با توجه به نقش و جایگاه ویژه آموزش عالی، انتخاب مدیران شایسته در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در سطح جهان از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. زیرا شاید هرگونه اشتباه در چنین انتخابی علاوه بر تضرر مالی اشاره شده، ضررهای معنوی متعددی از جمله در منابع انسانی و سرمایه‌های معنوی دانشگاه‌ها ایجاد خواهد کرد. که اهمیت شاخص‌های مورد اشاره را دو چندان می‌نماید. در ضمن یکی از دغدغه اصلی آموزش عالی بحث مدیریت و رهبری و بهبود عملکرد مدیران دانشگاه‌هاست. کما اینکه انتخاب مدیران توانمند و باهوش در مدیریت دانشگاه‌ها می‌تواند بسیاری از مشکلات و چالش‌های فعلی حاکم بر آموزش عالی را برطرف نماید. چالش‌هایی از قبیل چالش مدیریتی، مالی، هویت دانشگاه، تکنولوژی و غیره... و با توجه به اینکه در نظریه هوش چندگانه، هوش درون فردی، میان فردی و هوش زبانی به عنوان مولفه‌های اصلی ویژگی‌های مدیران توانمند با عملکرد مناسب به شمار می‌آید (کلی، ۲۰۰۹)، لذا می‌توان از طریق همین مولفه‌ها به عنوان یکی

از شاخص‌های اصلی انتخاب و انتصاب مدیران آموزش عالی در کنار عوامل دیگری از قبیل ارزیابی عملکرد، تجربه آموزشی و پژوهشی و غیره بکار گرفته شود.

از سوی دیگر در ارائه تعریفی جامع از هوش، بین روانشناسان اختلاف نظر بسیاری وجود دارد. با بررسی این تعاریف شاید بتوان تنها نقطه مشترک بین آن‌ها را در توانایی تفکر انتزاعی دانست. گروهی از روانشناسان، هوش را قدرت یادگیری دانسته‌اند (نیلسون، ۲۰۰۸) بعضی مانند وکسلر، هوش را مجموعه‌ای توانایی‌های کلی و عمومی فرد برای عمل هدفدار، تفکر منطقی و سازگاری موثر با محیط تعریف کرده‌اند. بین و سیمون هوش را قضاوت در جهت درک و استدلال درست می‌دانند. ترمن آزمون‌های هوشی استنفورد - بین را وسیله‌ای برای اندازه‌گیری یک عامل عمومی در هوش می‌داند که می‌توان آن را توانایی حل مسائل انتزاعی نامید. قدرت سازگاری با محیط نیز از دیگر تعاریف ارائه شده درباره هوش است. تفاوت در دیدگاه‌های مربوط به هوش آن چنان گسترده بود که برخی روانشناسان را از حیطة نظریه پردازی به حوزه عمل کشاند، چنانچه آن‌ها معتقدند در مقوله‌های روانشناختی باید دور از هر گونه نظریه پردازی به تعاریف عینی و عملیاتی پرداخت، از جمله آلفرد بینه در یک تعریف عملیاتی، هوش را همان چیزی می‌داند که آزمون‌های هوشی می‌سنجد. از سوی دیگر در روانشناسی جدید دو دیدگاه در مورد هوش وجود دارد. یکی نظریه‌های اندیشمندانی است که در زمینه رشد کودک به مطالعه و تحقیق پرداخته‌اند که نمونه بارز آن در آثار پیازه متبلور است و دیگری نظریه‌هایی است که براساس کمی‌نگری، نوعی دیدگاه روانسنجی را در مطالعه هوش وارد کرده‌اند، نمونه این تلاش‌ها را در آثار بینه، اسپیرمن، ترستون و امثال آن‌ها می‌توان مشاهده نمود (کدیور، ۱۳۷۶).

تقریباً ۸۰ سال پس از ایجاد نخستین آزمون‌های هوش، یکی از روانشناسان دانشگاه‌هاوارد به نام هوارد گاردنر به مخالفت با نظریه سنجش هوش پرداخت. وی در کتاب خود با عنوان چارچوب‌های ذهن (۱۹۸۳)، به وجود حداقل هفت هوش اصلی اشاره کرد. به نظر گاردنر، مجموعه‌ای از تواناییها و مهارتها، در افراد مختلف به اشکال گوناگونی بروز می‌کند. او و همکارانش برای تشریح انواع هوش، با بررسی توانایی‌های شناختی افراد عادی، عوارض آسیب‌شناختی در گروه‌های خاص، نظریه هوشی چند گانه خود را ارائه داده‌اند (گاردنر، ۹۸۳؛ گاردنر و هتچ، ۱۹۸۹، به نقل از کدیور، ۱۳۷۶).

به بیان دقیق تر می توان گفت به نظر می رسد بعضی از کودکان در بسیاری از فعالیتها خوب و در فعالیت های دیگر ضعیف عمل می کنند . وی همچنین دریافت که قوای یک سویه، حتی بعد از بیماری های مغزی آشکارتر می شوند. وی به این دیدگاه دست یافت که بیش از صدها هزار سال است که ذهن و مغز انسان به تعدادی ارگان یا دستگاه های پردازش اطلاعات ، تکامل پیدا کرده است (همان).

در نظریه گاردنر این گونه فرض شده است که افراد از لحاظ هوش های مختلف با یکدیگر تفاوت دارند . برای مثال فردی ممکن است در یکی از هوش ها بسیار توانا ولی در سایر هوش ها توانمندی چندانی نداشته باشد (سیف ، ۱۳۸۷).

گاردنر عنوان می کند که " هوش: استعدادی زیستی - روانشناختی است که به وسیله تجربه ، فرهنگ و عوامل انگیزشی تحت تاثیر قرار می گیرد ". وی عنوان می کند که شناسایی و پرورش تمام هوش های بشری از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. انسان ها همگی با یکدیگر متفاوت هستند . زیرا از ترکیب های هوشی مختلفی برخوردارند. به اعتقاد او تشخیص این امر موجب می شود که افراد با مشکلات زندگی برخورد مناسب تری داشته باشند.

گاردنر در نظریه هوش های چند گانه سعی کرده است تا حوزه استعدادهای انسان را به آن سوی مرزهای IQ بکشاند. گاردنر معتقد است که هوش با توانایی تحلیل و نیز برخورداری از کارایی در محیطی طبیعی و واقعی ارتباط دارد. پس از این مفهوم هوش به مقوله گسترده تر و کاربردی تر تبدیل شد و ابهام و رازگونی آن از میان رفت و به پدیده ای عملی تغییر شکل یافت و نقش آن به طرق مختلف در زندگی مردم مشاهده شد (اسحاق نیا، ۱۳۸۶).

برای سنجش انواع هوش های چند گانه پرسشنامه و ابزارهایی نیز ساخته شده است که در فرایند آموزش و پرورش مورد استفاده قرار می گیرند. از جمله این ابزارها می توان به آزمون های هوش های چند گانه کودکان اثر نانسی فیرز^۱، هوش های چند گانه والتر مکزی و پرسشنامه های هوش های چند گانه هارمز و داگلاس^۲ اشاره کرد (فیض آبادی، ۱۳۸۳).

در سال ۱۹۹۹، گاردنر مطالعاتی را پیرامون ارتباط رهبری و هوش چند گانه به انجام رساند. رهبری همانا یکی از مهم ترین ویژگی ها برای کسب موفقیت در مدیریت است که تا به حال ، به

1. Nancy fairs
2. Harms& Douglas

لحاظ دشواری از تعریف آن عاجز مانده ایم. اما مشکلتر آن است که بخواهیم قوه رهبری را پیشاپیش و بدون هیچ دلیل قاطع، در فردی تشخیص دهیم.

رهبری می‌تواند وظیفه‌ای چالش برانگیز باشد، و البته رهبری تمام رهبران موثر نیست. اگر رهبری آسان بود، هر کسی می‌توانست رهبر باشد. در حقیقت، رهبری دیگران مهارتی ارزشمند است که نیازمند وقت، تلاش و سرسپردگی به مافوق دارد.

با توجه به اینکه تاکنون ۹ نوع هوش مختلف در انسان‌ها شناسایی و معرفی شده است. در زیر تعریف کوتاهی از هریک از آن‌ها ارائه می‌گردد:

هوش زبانی: این هوش به معنای توانایی به کارگیری درست لغات، به صورت شفاهی یا به صورت نوشتاری می‌باشد (ویلسون به نقل از گاردنر، ۲۰۰۴).

هوش منطقی - ریاضی: این نوع هوش در ارتباط با جهان اشیاء رشد می‌کند. این هوش توانایی استفاده درست از اعداد و ارقام و بیان استدلال‌ات منطقی و درست است (شال، ۲۰۰۸).

هوش موسیقایی: این هوش مستلزم توانایی درک، تشخیص، تبدیل و اجرای اشکال موسیقی است.

هوش بدنی - جنبشی: این هوش مهارت در به کارگیری کل بدن برای بیان افکار و احساسات و سهولت در به کارگیری دست‌ها برای ایجاد یا تعبیر اشیاء است. از جمله مهارت‌هایی که در آن‌ها فرد باید بر کل بدن تسلط داشته باشد دویدن، شنا و حرکات موزون است (رابرت، ۲۰۰۹).

هوش بین فردی: هوش بین فردی توانایی درک دیگران و ایجاد تعامل موثر با آنان است. مانند تحت تاثیر قرار دادن گروهی از مردم برای پیروی از یک الگوی عملکردی خاص (نولن، ۲۰۰۷).

هوش درون فردی: این هوش توانایی فهم خود (نیازها، ترس‌ها و توانایی‌ها) و استفاده از آن برای اداره زندگی خود می‌باشد (رابرت، ۲۰۰۹).

هوش دیداری - فضایی: هدایت کشتی و هواپیما در نواحی ناشناخته و درک دیداری فضا، در واقع به آن چیزی مربوط می‌شود که گاردنر در تنوری خود، تحت عنوان هوش دیداری - فضایی بیان کرده است (شال، ۲۰۰۸).

هوش طبیعت گرایانه: این هوش استعداد فرد برای تفکر و فهم جهان طبیعت را در بر می‌گیرد (نولن، ۲۰۰۷).

هوش وجودی (هستی گرایانه): این هوش استعداد فرد برای تفکر فیلسوفانه و درک زندگی ، جهان و همه چیز را در بر می گیرد (رابرت، ۲۰۰۹).

از دیرباز پرسش‌هایی در زمینه « نقش هوش در رهبری » مطرح بوده است. آیا باهوش‌ترین افراد بیش از بقیه احتمال بدست آوردن موقعیت‌های رهبری دارند؟ آیا رهبران زیرک و با هوش، موثرترین رهبران هستند؟ آیا IQ بالا، لازمه رهبری است؟ با وجودیکه رهبران سطح بالای امور سیاسی، بازرگانی و جنبش‌های اجتماعی کاملاً باهوش بوده، و چنین به نظر می‌رسد که از هوشی بالاتر از حد متوسط برخوردارند، افراد شکاک به ذکر این نکته می‌پردازند که بسیاری از رهبران سرشناس، از حد متوسط (و چه بسا پایین تر از متوسط) هوش بهره‌مند می‌باشند. علاوه بر آن ، بسیاری از هوشمندترین افراد، که در زمینه‌های علوم، تحقیقات و آموزش صاحب‌اندیشه هستند، قادر به احراز هیچیک از موقعیت‌های رهبری نمی‌باشند. بنابراین، چه ارتباطی میان هوش و رهبری وجود دارد؟ پژوهش‌های علمی که به بررسی نقش هوش در رهبری پرداخته‌اند، به سال‌های دهه ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ باز می‌گردند. بسیاری از این پژوهش‌های آغازین ، بیانگر این مساله بودند که هوش به واقع با رهبری در ارتباط است. برای مثال، رهبران از پیروان خود بسیار باهوش‌ترند، و هوش کاملاً با مفهوم رهبری ارتباط دارد. با این حال، یکی از محدودیت‌های آشکار این رویکرد ، آن است که هیچیک از شرایط یا عوامل موقعیتی را به حساب نیاورده است. برای مثال، اولین بار هولینگ ورت^۱ در سال ۱۹۲۶ بدین نکته اشاره می‌کند: که چنانچه هوش رهبر بسیار فراتر از هوش پیروانش باشد، پیروان با رهبری احساس نزدیکی و همفکری نکرده و این مساله به احتمال زیاد تاثیر رهبری را بی‌ارزش می‌سازد. بنابراین، می‌توان چنین انتظار داشت که رهبر یک شرکت توسعه نرم افزارهای الکترونیکی ، باید به نسبت باهوش بوده و یا دستکم با برخی از مهندسان نرم افزار هوشمندتری که به استخدام درآورده، برابری کند. در مقابل، رهبر تیم ورزشی، نیازمند چنین ویژگی بارزی نیست. به ویژه اگر ورزشکاری باهوش، با تجربه و آشنا به دانش ورزش نیز باشد. به دلیل عوامل موقعیتی، نمی‌توان چنین ارزیابی کرد که بین هوش و رهبری ارتباطی روشن برقرار است. البته، بسیاری از فرضیه‌های نوین رهبری ، به تعامل میان ویژگی‌های رهبری (مثل هوش) و کیفیت جایگاه رهبری تاکید می‌کنند (آلمیدیا، ۲۰۱۰).

^۱. Holling - Worth

گاردنر بر این باور بود که بهترین رهبران، آن‌هایی هستند که به واسطه نمونه‌های مثبت و بدون هیچ‌گونه اجبار یا اضطرابی رهبری می‌کنند. گاردنر مشاهده کرد که «رهبران افرادی هستند که می‌توانند افکار، احساسات و یا رفتارهای بسیاری از مردم را تغییر دهند. با وجودیکه امکان دارد رهبران، تغییراتی را نیز از روی اجبار اعمال کنند، اما گاردنر به آن دسته از رهبرانی تمرکز کرد که بدون اجبار بر ایجاد تغییرات فائق آمده بودند» (نتو و دیگران، ۲۰۰۹).

در سال ۱۹۹۹، گاردنر به این باور رسید که رهبران باید به آنچه می‌گویند، عمل کنند. به طور خلاصه، گاردنر چنین فرض می‌نماید که «رهبران زمانی تاثیرگذار می‌شوند که در ابتدای امر، داستانی بیان کرده و آن داستان را در زندگی خود مجسم کنند. رهبران، به واسطه شکل دادن به وقایع و احتمالات، در رفتار دیگران تغییر به وجود می‌آورند تا به پیروانشان کمک کنند که درباره جهان و جایگاه خود در آن به گونه‌ای متفاوت بیاندهند» «رهبران به قلب و روح دیگران راه یافته و آنها را وادار به عمل می‌نمایند». رهبران تاثیرگذار، کلمات را به صورت آرزوهای بی‌حد و مرز در آورده و عمیقاً در افراد احساس نیاز ایجاد می‌کنند. به طور خلاصه، گاردنر چنین باور داشت که «رهبران قادرند داستان‌های تاثیرگذار بیان کنند و اغلب در نوشتن چیره دستند، آرزوها را درک کرده و از افرادی که بسیار مشتاق آگاه شدن از نقاط ضعف و قوت، و اهداف ایشان هستند، هراسی ندارند، و به پیروانشان در درک موقعیت زندگی کمک می‌کنند. رهبران اغلب و به طور مکرر، داستان‌هایی ظریف و پرداخته شده تعریف می‌کنند، که این همان وسیله برقراری ارتباط موثر با دیگران است. گاردنر چنین متذکر می‌شود که از ویژگی‌های درونی و بیرونی رهبران این است که به هنگام جوانی، اغلب با افراد مقتدر به چالش می‌پردازند که این چالش الزاماً رودررو نیست، اما دست کم حاوی تحلیل‌هایی بُرنده و نافذ است (آلمیدیا، ۲۰۱۰).

بین نظریه پردازان این توافق حاکم است که هوش چندگانه تاثیری چشمگیر در مدیریت موفق دارد. «پژوهش‌ها درست همان زمانی آغاز شد که به جستجوی ابعاد گسترده‌ی هوش پرداختیم. به طور خلاصه می‌توان گفت، پژوهش پیرامون حوزه‌های غیر هوشبهر، هنوز نسبتاً تازه بوده و روش‌های اندازه‌گیری این ساختارها، در حال پیمودن مراحل ابتدایی است». جستجو درباره حوزه‌های غیر از هوشبهر، بسیار مورد توجه دانشمندان نامی و پژوهشگران متعدد قرار گرفته است. «جداً از این محدودیت‌ها، بر این باوریم که ساختارهای هوش چندگانه بسیار مهم بوده و اساساً

دارای مفاهیمی جنجالی برای پژوهش‌ها و فرضیات مدیریتی است». به نظر می‌رسد، مفاهیم هوش چندگانه در آینده مدیریت موثر، تاثیری درخشان داشته باشد. «توافقی کلی مبنی بر این وجود دارد که انواع مختلف هوش، نقشی مهم و بسزا در مدیریت موثر ایفا می‌کنند. هر یک از نظریه پردازان مدیریتی از فیدلر^۱ گرفته تا باس^۲، چامرز^۳ و وینتر^۴، هوش چندگانه را با نظریه‌های مدیریتی مرتبط به خودشان ترکیب کرده‌اند» (کذار، ۲۰۰۱). با توجه به آنچه گفته شد سوال‌های پژوهش حاضر به شرح زیر است:

سوال‌های پژوهش

- ۱- ابعاد و مؤلفه‌های هوش چندگانه در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت کدامند؟
- ۲- وضعیت هوش چندگانه در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت چگونه است؟
- ۳- اولویت‌های هوش چندگانه در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت کدامند؟
- ۴- آیا بین مدیران زن و مرد به لحاظ برخورداری از هوش‌های چندگانه تفاوت وجود دارد؟
- ۵- آیا بین مدیران با مدرک تحصیلی فوق لیسانس و لیسانس به لحاظ برخورداری از هوش‌های چندگانه تفاوت وجود دارد؟

روش

این تحقیق بر اساس هدف، کاربردی است؛ و از نظر نحوه اجراء توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه روسا و معاونین دانشگاه و دانشکده‌ها و مدیران میانی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت می‌باشند. حجم نمونه ۱۶۱ نفر تعیین گردیده است و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای - تصادفی انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های t تک نمونه‌ای و تحلیل واریانس استفاده شده است.

1. Fidler
2. Bass
3. Chamers
4. Winter

یافته‌ها

سوال اول پژوهش: ابعاد و مؤلفه‌های هوش چندگانه در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت کدامند؟

در مجموع شش هوش مختلف در مدیران نمونه مورد پژوهش شناسایی گردیده است. که دارای پراکندگی گسترده‌ای در میان مدیران نمونه مورد پژوهش بوده است. اما شش هوش مورد شناسایی شامل؛ هوش منطقی-ریاضی، هوش بدنی-جنبشی، هوش بین فردی، هوش دیداری-فضایی، هوش طبیعت گرایانه و هوش وجودی می‌باشند.

سوال دوم پژوهش: وضعیت هوش چندگانه در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت چگونه است؟

جدول ۱. نتایج آزمون t در مورد وضعیت انواع هوش در مدیران

انواع هوش	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معنی‌داری
هوش منطقی - ریاضی	۱۶۶	11.3012	1.56658	۱۶۵	-30.420	.000
هوش موسیقایی	۱۶۶	8.6627	2.04955	۱۶۵	-39.839	.059
بدنی - جنبشی	۱۶۶	8.8373	1.71377	۱۶۵	-46.331	.018
هوش بین فردی	۱۶۶	8.7771	1.56622	۱۶۵	-51.191	.019
هوش درون فردی	۱۶۶	9.7048	1.40677	۱۶۵	-48.497	.053
هوش دیداری - فضایی	۱۶۶	10.2349	-4.76506	۱۶۵	-36.152	.031
هوش طبیعت گرایانه	۱۶۶	10.2169	2.16052	۱۶۵	-28.524	.016
هوش وجودی	۱۶۶	9.7711	2.53855	۱۶۵	-26.539	.011
هوش زبانی	۱۶۶	9.7831	2.09790	۱۶۵	-32.039	.057
هوش چندگانه	۱۶۶	61.5783	3.78072	۱۶۵	104.206	.047

با توجه به مقادیر سطح معناداری محاسبه شده در جدول فوق، در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که انواع هوش منطقی - ریاضی، بدنی - جنبشی، هوش بین فردی، هوش دیداری - فضایی، هوش طبیعت گرایانه، هوش وجودی و شاخص کلی هوش چندگانه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت بالاتر از حد متوسط قرار دارد. مقادیر سطح معناداری محاسبه شده برای هوش موسیقایی، هوش درون فردی و هوش زبانی در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت بالاتر از ۰۰۵ بدست آمده است و حاکی از این است که هوش مدیران مورد مطالعه در ابعاد مذکور پایین تر از حد متوسط قرار دارد.

سوال سوم پژوهش: اولویت‌های هوش چندگانه در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت کدامند؟

جهت تعیین رتبه هوش چندگانه در مدیران نمونه مورد پژوهش از طریق آزمون فریدمن، رتبه مورد نظر مشخص شده است که به شرح جدول زیر می‌باشد:

جدول ۲. نتایج آزمون فریدمن در مورد رتبه بندی انواع هوش

مؤلفه	مؤلفه
6 هوش دیداری - فضایی	1 هوش منطقی - ریاضی
7 هوش زبانی	2 هوش بین فردی
8 هوش درون فردی	3 هوش طبیعت گرایانه
9 هوش موسیقایی	4 هوش وجودی (هستی گرایانه)
	5 هوش بدنی - جنبشی

همان‌گونه که از جدول مربوط به آزمون فریدمن مشاهده می‌گردد، بر خلاف نظریه عمومی مطرح در زمینه هوش چندگانه مطرح در مدیران، در نمونه مورد پژوهش انواع هوش نه گانه به ترتیب عبارتند از: هوش منطقی - ریاضی، هوش بین فردی، هوش طبیعت گرایانه، هوش وجودی (هستی گرایانه)، هوش بدنی - جنبشی، هوش دیداری - فضایی، هوش زبانی، هوش درون فردی و هوش موسیقایی می‌باشد

سوال چهارم پژوهش: آیا بین مدیران زن و مرد به لحاظ برخورداری از هوش‌های چندگانه تفاوت وجود دارد؟

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس در مورد مقایسه هوش چندگانه مدیران بر حسب جنسیت

مولفه‌ها	اختلاف میانگین‌ها	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی‌داری
طبیعت گوا	بین گروهی	2	5.22	0.322	.307
	درون گروهی	164	15.23		
بدنی - جنبشی	بین گروهی	2	6.02	0.295	.296
	درون گروهی	164	17.21		
کلامی	بین گروهی	2	4.96	0.330	.311
	درون گروهی	164	15.02		
منطقی - ریاضی	بین گروهی	2	5.17	0.195	.209
	درون گروهی	164	15.63		
موسیقیایی	بین گروهی	2	5.31	0.321	.387
	درون گروهی	164	15.33		
بین فردی	بین گروهی	2	6.07	5.631	.009
	درون گروهی	164	16.39		
درون فردی	بین گروهی	2	5.88	7.008	.021
	درون گروهی	164	16.07		
دیداری - فضایی	بین گروهی	2	4.519	0.306	.217
	درون گروهی	164	14.61		
هوش وجودی	بین گروهی	2	6.455	0.306	.299
	درون گروهی	164	16.23		

نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵٪، هوش بین فردی با مقدار $F = 5.631$ و سطح معنی‌داری ۰.۰۰۹ و هوش درون فردی با مقدار $F = 7.008$ و سطح معنی‌داری ۰.۰۲۱ در میان مدیران مرد و زن متفاوت است. بین هوش چندگانه زنان و مردان در سایر ابعاد تفاوت معنادار وجود ندارد.

سوال پنجم پژوهش: آیا هوش‌های چند گانه در مدیران دارای تحصیلات تکمیلی و لیسانس متفاوت است؟

مولفه‌ها	منبع تغییر پذیری	اختلاف میانگین‌ها	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
طبیعت گرا	بین گروهی	9.002	2	4.32	0.228	0.229
	درون گروهی	255.11	164	11.28		
بدنی - جنبشی	بین گروهی	11.201	2	5.08	0.311	0.354
	درون گروهی	298.27	164	13.25		
کلامی	بین گروهی	8.562	2	5.57	4.274	0.001
	درون گروهی	301.22	164	14.31		
منطقی - ریاضی	بین گروهی	11.055	2	5.03	0.255	0.255
	درون گروهی	298.02	164	14.62		
موسیقیایی	بین گروهی	11.284	2	6.18	0.310	0.306
	درون گروهی	288.62	164	14.36		
بین فردی	بین گروهی	12.321	2	4.99	3.627	.016
	درون گروهی	369.27	164	13.55		
درون فردی	بین گروهی	10.254	2	4.33	0.387	0.267
	درون گروهی	311.07	164	13.69		
دیداری - فضایی	بین گروهی	12.328	2	5.36	0.216	0.384
	درون گروهی	366.25	164	14.21		
هوش وجودی	بین گروهی	9.561	2	4.67	0.286	0.273
	درون گروهی	269.32	164	13.64		

نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که در سطح اطمینان ۹۵٪ در هوش کلامی با مقدار $F = 4.274$ و سطح معنی داری ۰.۰۰۱ و نیز مولفه بین فردی با مقدار $F = ۳.۶۲۷$ و سطح معنی داری ۰.۰۱۶ در میان مدیران دارای تحصیلات لیسانس و ارشد و دکتری متفاوت است.

بحث و نتیجه گیری

همان گونه که در ادبیات موضوع مطرح شد، هوش چند گانه به عنوان یک نظریه علمی جدید توانسته است تا حد زیادی در ابعاد گوناگون علوم رفتاری و روانشناسی و در چند سال اخیر در مدیریت نفوذ و تاثیر گذاری پیدا نماید. بطوریکه بسیاری از پرسش‌های بی پاسخ گذشته در حوزه مدیریت، به پشتوانه این نظریه قابل حل شده است. برای نمونه تا چند سال قبل، انتخاب و انتصاب مدیران جدید تنها از طریق سابقه و میزان دانش مرتبط با حوزه مدیریتی مورد نظر امکان پذیر

بود. کما اینکه در موارد متعددی این انتخاب‌ها اشتباه از آب در می‌آمد که آن‌هم به دلیل متفاوت بودن شرایط محیطی درونی و بیرونی سازمان‌های مختلف بوده است. و این مشکل تا حد زیادی (ونه ۱۰۰٪) از طریق قرار گرفتن متغیر دیگری به نام تعیین سطح هوش چندگانه مدیران مرتفع گردیده است (معمولا در حوزه‌های علوم انسانی و مدیریت نمی‌توان انتظار تحقق صددرصدی متغیرها را داشت).

اما در مجموع با توجه به اهمیت موضوع، پس از تبیین از سوی پژوهشگران و تدوین راهکارهای عملی اجرای پژوهش، تحقیق مورد نظر اجرا و نتایج حاصله به شرح جدول بالا بدست آمد. اما در بیان این نکته باید متذکر شد که با توجه به شرایط سنی مدیران نمی‌توان هوش چندگانه را در آن‌ها دوچندان نمود. بلکه در شرایط موجود می‌توان تنها به شناسایی سطح هوش چندگانه در مدیران پرداخت. و تا حدودی با آموزش‌های لازم سطح آنرا بهبود بخشید. اما بنابر پژوهش‌های انجام شده (از جمله ساروفین: ۱۹۹۹، هافمن و برین: ۲۰۰۶) می‌توان برای تربیت مدیران آینده از طریق شناسایی MI در دانش آموزان کودکانی و دبستانی اقدامات ضروری صورت پذیرد و با توجه به سطح یادگیری بسیار بالای این گروه سنی شرایط آینده مدیریت را از لحاظ تامین منابع انسانی بهبود بخشید.

اما بر اساس پژوهش‌های انجام شده (ساروفین، ۱۹۹۹؛ ویلسون، ۲۰۰۴؛ هافمن و دیگران، ۲۰۰۶؛ شال، ۲۰۰۸) معمولا در مدیران موفق انواع هوش میان فردی، درون فردی و کلامی بصورت بارز در سطح بسیار بالایی قرار دارد. اما با کمال تعجب نتایج تحقیق ذیل نشان داد در مدیران نمونه مورد پژوهش هوش منطقی-ریاضی، بین فردی و طبعیت گرایانه در سطح بسیار بالایی قرار دارد. البته بایستی عملکرد این مدیران مورد ارزیابی قرار گیرد تا مشخص شود که آیا این مدیران نیز مدیران موفق هستند یا نه؟ به بیان روشنتر آیا این مدیران با توجه به بالا بودن سطح این سه هوش، اثربخشی و کارایی لازم را در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مورد پژوهش برخوردار هستند یا خیر؟ که جستجوی پاسخ روشنی برای آن بر عهده این تحقیق نمی‌باشد. و می‌تواند در قالب یک پژوهش جامع دیگر مورد مذاقه قرار گیرد.

با توجه به نتایج بدست آمده از اجرای پژوهش، پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

- با توجه به تحولات شگرفی که در هزاره سوم بر دانشگاه‌ها تحمیل شده است، ضروری است در انتخاب و انتصاب مدیران جدید در دانشگاه‌ها از متغیرهای جدیدتری از قبیل هوش چند گانه بهره برد.

- برخی از انواع هوش‌ها در افراد مختلف در سنین کودکی تقویت و بهبود می‌یابد، اما برخی از آن‌ها را می‌توان حتی در میان‌سالی و بزرگسالی هم تقویت نمود (از قبیل هوش درون فردی و میان فردی). البته شاید این تقویت در سنین کودکی آسان تر باشد اما یادگیری و آموزش در هیچ سنی غیر ممکن نمی‌باشد. در واقع تاکنون نظریه ای مطرح نشده است که حدود زمانی برای یادگیری تعیین نموده باشد. به بیان دیگر تنها با مرگ انسان یادگیری وی خواهد مرد. بنابراین ضروری است برنامه ریزان و مدیران ارشد دانشگاه آزاد اسلامی در تقویت هوش‌های چند گانه مدیران و کارکنان از جمله درون فردی، میان فردی و هوش کلامی، اقدام به تدوین برنامه ریزی‌های لازم نمایند.

- از آنجائی که اساس نظریه هوش چند گانه مبتنی بر آموزش فرآیند یاددهی-یادگیری است. لذا ضروری است در آموزش‌های ارائه شده به مدیران، جهت تقویت هوش چند گانه در ایشان از مدل‌های یادگیری هوش چند گانه نیز استفاده شود.

- تدوین استراتژی تقویت هوش چند گانه در سطوح مختلف سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی، در مجموع موجب تبدیل دانشگاه آزاد اسلامی به یک سازمان یادگیرنده خواهد شد. لذا ضروری است از طریق یک برنامه کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت در جهت تحقق چنین مهمی گام‌های علمی و عملی برداشت.

- ضروری است تدوین برنامه‌های درسی آموزش‌های ضمن خدمت مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مبتنی بر نظریه هوش چند گانه با در نظر گرفتن سن، جنسیت، نوع مشاغل و سطح یادگیری کارکنان و مدیران باشد.

- برگزاری سمینارها، کنفرانس‌ها و کارگاه‌های آموزشی جهت تبیین و گسترش مفهوم هوش چند گانه در دانشگاه آزاد اسلامی.

-سنجش و ارزیابی سطح هوش چندگانه مدیران و کارکنان در جهت ارتقاء و تغییر وضعیت شغلی ایشان بر اساس نوع هوش چندگانه.

منابع

- اسحاق نیا، مهرناز(۱۳۸۶). بررسی رابطه بین رشته‌های تحصیلی و هوش چندگانه با نگرش نسبت به رشته‌های تحصیلی دانش‌آموزان پیش‌دانشگاهی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی(ره).
- حاجی حسینی نژاد، غلامرضا؛ و بالغی زاده، سوسن(۱۳۸۱). نظریه هوش‌های چندگانه گاردنر و کاربرد آن در آموزش. تهران: جهاد دانشگاهی، واحد تربیت معلم.
- سیف، علی اکبر(۱۳۸۷)، روان‌شناسی پرورشی نوین، تهران: نشر دوران.
- فیض آبادی، نسرین(۱۳۸۳)، بررسی ارتباط هدایت تحصیلی دانش‌آموزان دبیرستانی و هنرستانی با هوش‌های چندگانه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- دیور، پروین(۱۳۷۶)، کاربرد روان‌شناسی در آموزش. تهران، مرکز نشر دانشگاهی.
- Almeida, L. S., M. D. P., A. I. F., M. R. B., Ferrando, M., & C. F. (2010). Intelligence assessment: Gardner multiple intelligence theory as an alternative. *Learning and Individual Differences* (20), 225-230 .
- Ellis, K. (2003). Making waves: with a leadership crisis on the horizon, organizations are looking within to build talent pools of their own [electronic version]. *Journal of Training*, 40(6), 16, June. Retrieved July 29, Retrieved July 29, 2003, from <http://rdsweb2.rdsinc.com>.
- Furnham, A. (2009). The Validity of a New, Self-report Measure of Multiple Intelligence. *Curr Psychol*(28), 225-239 .
- Hoffman, Brian J. and C. Frost, Brian (2006) multiple intelligences of transformational leaders: an empirical examination, *International Journal of Manpower*, Vol. 27 No. 1, pp. 37-51.
- Kelly, T(2009). **A study of the teaching and learning of mathematics through multiple intelligences and differentiated instruction with selected third grade teachers.** Doctoral Dissertation, Union Institute and University, USA.
- Kezar, A. (2001). Theory of Multiple Intelligences: Implications for Higher Education. *Innovative Higher Education*, 26(2), 141-154

- Lebhar-Friedman, Inc. (2003). Recruiting execs multiple intelligence learning [Electronic Version]. **Journal of Nation's Restaurant News**, 37 (27):18, July. Retrieved July 29, 2003 from <http://rdsweb2.rdsinc.com/>.
- Mueller, M. (2010). **the educational implication of multiple intelligence groupings within a cooperative learning environment**. Doctoral Dissertation, California University, U.S.A.
- Nelson, N. K. (2008). **Developing students' multiple intelligences**. New York ,Professional Books press.
- Nolen, J. L. (2007). Multiple intelligences in the classroom. **Education journal**, no: 124(1), pp: 115-119.
- Neto, F., Furnham, A., & Pinto, M. d. C(2009) Estimating One's Own and One's Relatives' Multiple Intelligence:A Cross-Cultural Study from East Timor and Portugal. **The Spanish Journal of Psychology**, 12(2)518-527 .
- Riggio, R.E., Murphy, S.E. & Pirozzolo, F. (2002). **Multiple intelligences and leadership**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Robert W. & others (2009)." **giftedness in intrapersonal intelligence**" Western Reserve University, Department of Psychology .University of London (UCL) AI, Mach. Learning, Evolve. Computing.
- Sarouphim ,Ketty. M (1999) **Discovering multiple intelligences through a performance-based assessment: *Exceptional Children***; winter; 65, 2; Academic Research Library, page: 151.
- Shall, A. C (2008). **A study of the relationship between multiple intelligences and achievement as measured by Delaware student testing program (DSTP) scores in reading, mathematics, and writing. Doctoral Dissertation**, Wilmington College, Delaware, USA.
- Swami, V., , A. F., & Zilkha, a. S. (2009). Estimates of Self, Parental, and Partner Multiple Intelligence and their Relationship with Personality, Values, and Demographic Variables: A Study in Britain and France. **The Spanish Journal of Psychology**, 12(2), 528-539.
- Wilson, Stefanie Denise (2004) **The Relantionship Between Leadership and Domains of Multiple Intelligences**, Doctoral Dissertation, University of Phoenix.