

Abstract

The aim of this study was to measure Islamic managerial intelligence and successful intelligence of principals of exceptional secondary schools in ۱۹ public districts of Tehran in the academic year ۲۰۰۹-۲۰۱۰. The research was methodically quantitative. The statistical population included all secondary school principals in Tehran. The sample obtained from this population using multi-stage cluster sampling method based on Krejcie and Morgan table was ۳۸۴ people in this study, ۱۰۰ people were considered. A ۲۳-item questionnaire was used to collect information. The results showed that among the components of successful intelligence, the first priority belongs to creative intelligence and then the second and third priorities belong to analytical intelligence and practical intelligence, respectively. Among the components of management mice, the first priority belongs to spiritual intelligence and then the second to fifth priorities belong to emotional intelligence, political intelligence, physical intelligence and logical intelligence.

Keywords: managerial intelligence, successful intelligence, school principals.

هوش مدیریتی اسلامی و هوش موفق مدیران مدارس استثنایی

محمدرضا غائبی مهماندوست^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۳/۱۴

مجید قدمی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۱۰

ابوطالب سعادت‌شامیر^۳

صادق رضایی^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف سنجش هوش مدیریتی اسلامی و هوش موفق مدیران مدارس استثنایی دوره دوم متوسطه مناطق ۱۹ گانه دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ انجام شد. پژوهش از لحاظ روش در زمره پژوهش‌های کمی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران دوره دوم متوسطه مدارس شهر تهران بودند نمونه به‌دست آمده از این جامعه با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای براساس جدول کرجسی و مورگان ۳۸۴ نفر بود که در این پژوهش ۱۰۰ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه ۲۳ سوالی استفاده شد. نتایج نشان داد که در بین مولفه‌های هوش موفق اولین اولویت متعلق هوش خلاق و پس از آن دومین و سومین اولویت به ترتیب متعلق به هوش تحلیلی و هوش عملی می‌باشد. در بین مولفه‌های هوش مدیریتی اولین اولویت متعلق به هوش معنوی می‌باشد و پس از آن دومین تا پنجمین اولویت متعلق به هوش هیجانی، هوش سیاسی، هوش جسمانی و هوش منطقی می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: هوش مدیریتی، هوش موفق، مدیران مدارس.

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی فلسفه تعلیم و تربیت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران

^۲ دانشیار فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ استادیار گروه روانشناسی تربیتی و شخصیت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۴ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

مقدمه

تعاریف و مدل‌های متعددی از شخصیت و هوش ارائه شده که در آن غالباً شخصیت را سازمان بندی پویایی در درون فرد که شامل نظام‌های روانی - فیزیکی است که رفتار و تفکر او را تعیین می‌کند (فدروچونگ^۱، ۲۰۱۹) هوش توانایی ذهنی است و قابلیت‌های متنوعی همچون استدلال، برنامه‌ریزی، حل مسئله، تفکر انتزاعی، استفاده از زبان، و یادگیری را در بر می‌گیرد. شخصیت اغلب از طریق آزمون‌های عینی مانند MMPI-۲ اندازه‌گیری می‌شود که طی آن از آزمودنی خواسته می‌شود به پرسشنامه‌ها و سیاهه‌های مداد- کاغذی پاسخ دهند. بین آزمون‌ها اطلاعات عینی میزان شده‌ای در مورد تعداد زیادی از صف‌های شخصیت به دست می‌دهند؛ ولی این آزمون‌ها از نظر احتمال سوگیری، فریب کاری عمومی و مشکلات تشخیص و کاربرد نامناسب مورد انتقاد واقع شده‌اند (استرنبرگ^۲، ۲۰۱۸).

غالباً معیارهای معینی نظیر توانایی حل مسئله، استدلال، قدرت حافظه و مانند آن را تعیین کننده هوش در هر فرهنگی می‌دانند. دانشمندانی نظیر بری (۱۹۷۴) شدیداً با این عقیده مخالف‌اند. آن‌ها طرفدار نسبی‌گرایی فرهنگی است. ارتباط بین هوش و شخصیت از آن جهت دارای اهمیت است که می‌تواند بنیادهای نظری محکمی برای شناختن و درک پیچیدگی‌های بیشتر طبیعت انسان تولید کند و از سویی با توجه به اهمیت این دو سازه نقش پیش‌بینی‌کنندگی آنها برای سازه‌های مهم و بنیادین زندگی و مخصوصاً رسیدن به موفقیت بسیار پر اهمیت است. اهمیت ارتباط بین هوش و شخصیت هم نظری است و هم عملی و کاربردی. هر چند تعدادی از پژوهش‌ها هوش و شخصیت را سازه‌های عمومی می‌دانند اما بسیاری از پژوهش‌های اخیر هوش و شخصیت را دارای ساختاری چند بعدی و سلسله‌مراتبی می‌دانند نه یک سازه ساده عمومی و تک بعدی (۲۰۱۸) مثلاً نظریه گاردنر استرنبرگ گیلفورد و غیره.

هوش مدیریتی عبارت است از دارا بودن ویژگی‌های مانند هوش هیجانی، هوش معنوی، هوش اجتماعی و هوش شناختی و هوش شخصیتی بالا و استفاده از آن در محیط کار است (کومولوسرای، عرفات و مولایدی، ۲۰۲۰)^۳. جامعه مدرن کنونی به مدیرانی نیاز است که بتوانند درست تصمیم بگیرند، راه‌های خلاقانه‌ای برای مسائل ارائه کنند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند، بنابراین برای بقا، پیشرفت و حفظ وضع موجود، باید جریان نوجویی را در سازمان تداوم بخشید و این نوجویی میتواند در شیوه‌ی مدیریت مدیران باشد (زاهدی و شیخ، ۱۳۸۹). وظایف و عملکرد مدیران آموزشی

^۱ Fedorchuk, Y

^۲ sternberg

^۳. Komalasari, K., Arafat, Y., & Mulyadi, M.

در قالب مهارت‌ها و شایستگی‌های آنها یکی از اصلی‌ترین مواردی است که مدت‌ها مورد توجه مدیران مدارس و متخصصان علوم تربیتی بوده است (فرحبخش و جعفری سرابی، سیاه کمری، غلامی و مرادی، ۱۳۹۶). مدیر حرفه‌ای از جنبه‌های متفاوتی مانند جسمی، عملی، عاطفی، سیاسی، تجربی، فرهنگی و معنوی باید دارای صلاحیت حرفه‌ای و صلاحیت باشد و از رویکرد و نگرشی حمایت‌گر برخوردار باشد تا بتواند در بین اعضاء انگیزه لازم را ایجاد نماید (مک لئود، ۲۰۱۵). کاهش اعتماد به نفس، نبود انرژی و علاقه، تضعیف حافظه و سایر عوامل ناشی از آن (افسردگی و فشار روانی، خشم، پرخاشگری، بی‌زاری از کار و...) از پیامدهای نداشتن صلاحیت‌های اولیه و کمبود صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم و به‌روز است که همگی موجب کاهش آستانه صبر و تحمل، ظرافت در کار، تسلط نداشتن در کار و کاهش بازده می‌گردد که باعث نارضایتی شغلی، به خطر انداختن بهداشت روانی فرد، خلل وارد کردن بر مسئولیت شغلی خطیر وی به عنوان مدیر و انسان‌ساز می‌شود، بنابراین موفقیت هر نظام آموزشی نیز بیش از هر عاملی، به دانش و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس استثنایی بستگی دارد (میرکمالی، نارنجی ثانی و اسدی، ۱۳۹۸). صلاحیت مدیریتی مجموعه دانش، مهارت و توانایی است که به مدیر اجازه می‌دهد با کسب آنها در جریان تعلیم و تربیت به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی، فراگیران کمک کند. صلاحیت‌های مدیری را میتوان در سه حیطه صلاحیت‌های شناختی، صلاحیت‌های عاطفی، صلاحیت‌های مهارتی طبقه‌بندی نمود (فرحبخش و جعفری سرابی، سیاه کمری، غلامی و مرادی، ۱۳۹۶).

شرط اثر بخشی و کارآیی کارکنان آموزش و پرورش به خصوص مدیران آن است که در کار خود ضمن کسب تخصص حرفه‌ای، به حرفه مدیری پایبند باشند. مدیر بدون آگاهی از روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، روش‌های آموزش، اصول یادگیری، نحوه ارزشیابی و طرح درس و استفاده از وسایل کمک آموزشی، نمی‌تواند وظیفه خطیر خود را در عصر کنونی به نحو شایسته انجام دهد. در زمینه‌های روان‌شناسی و سایر علوم مربوط به تربیت، به ویژه روان‌شناسی یادگیری و خصوصیات فراگیران، هر روز پژوهش‌های جدیدی انجام می‌گیرد. ماهیت حرفه‌ای مدیر عصر حاضر ایجاب می‌کند که او با این یافته‌های جدید آشنا شود و آن‌ها را در تدریس به کار برد. امروزه مدیر باید در قالب حرفه‌ای خود ظاهر شود. برای تحقق هر چه بیش‌تر این امر لازم است از طریق دوره‌های تربیت مدیر، ضمن خدمت و مطالعات و تجربیات مستمری که در آینده خواهد داشت، صلاحیت‌ها و توانایی‌هایی را کسب کند تا بتواند به نحو شایسته‌ای، به ایفای نقش حساس، پر مسئولیت و در عین حال تخصصی مدیریتی بپردازد. لذا هدف اصلی در مقاله حاضر سنجش هوش مدیریتی اسلامی و هوش موفق مدیران مدارس استثنایی می‌باشد.

تحقیقات محمدی و عسگری در سال ۱۳۹۸ بر روی هوش مدیریتی و داشبوردهای مدیریتی در بهبود تصمیمات مدیران سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان نشان داد که امروزه صحبت های زیادی در مورد پیاده سازی داشبورد مدیریتی در سازمان های مختلف شنیده می شود در این راستا سازمان های زیادی اقدام به پیاده سازی داشبورد مدیریتی در درون خود کرده اند. لیکن به دلیل جدید بودن مباحث مرتبط با داشبورد مدیریتی تحقیقات محدودی در زمینه نقش هوش مدیریتی و داشبوردهای مدیریتی پیاده سازی شده در این سازمان ها بر تصمیم گیری مدیران آنها انجام شده است از این رو در تحقیق حاضر به بررسی این تاثیر در مدیریت درمان سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان به عنوان نمونه ای از سازمان هایی که سیستم داشبورد را در درون خود پیاده سازی کرده اند پرداخته شده است. هدف این تحقیق بررسی تاثیر ویژگی های داشبورد مدیریتی پیاده سازی شده در مدیریت درمان سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان بر تصمیم گیری مدیران این سازمان می باشد. در تحقیق حاضر با توجه به اینکه جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان مدیریت درمان سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان است که تعداد ۴۲۰ نفر می باشند، برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و نمونه آماری ۲۱۴ نفر برآورد گردید. یافته های پژوهش حاضر نشان می دهند نقش هوش مدیریتی و داشبوردهای مدیریتی پیاده سازی شده در این سازمان ها بر تصمیم گیری مدیران. موثر و کارا بوده و به عبارت دیگر باعث افزایش سرعت، دقت و تفکیک پذیری در تصمیمات مدیران می شود.

بابایی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تاثیر آموزش هوش موفق بر انگیزه پیشرفت تحصیلی و خودکارآمدی معلم در دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان پرداختند. هدف از این پژوهش، تعیین اثربخشی آموزش هوش موفق بر انگیزه پیشرفت تحصیلی و خودکارآمدی معلم در دانشجو معلمان پسر دانشگاه فرهنگیان، مرکز آموزش عالی امام جعفر صادق (ع) بهبهان است. به همین منظور، با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۵۰ دانشجو انتخاب و به صورت تصادفی ساده به دو گروه ۲۵ نفری به عنوان گروه آزمایشی و گروه گواه تقسیم شدند و گروه آزمایشی، مورد آموزش بسته آموزشی هوش موفق مدل استرنبرگ قرار گرفت. هر دو گروه در پیش آزمون و پس آزمون به وسیله پرسش نامه های انگیزه پیشرفت تحصیلی و خودکارآمدی معلم مورد سنجش قرار گرفتند. در تحلیل داده ها از روش تحلیل کوواریانس چند متغیری استفاده شد. یافته ها نشان دادند، آموزش مؤلفه های هوش موفق توانسته است انگیزه پیشرفت تحصیلی و خودکارآمدی معلم را در دانشجویان افزایش دهد. همچنین، انگیزه درونی تحصیلی دانشجویان با آموزش مؤلفه های هوش موفق، افزایش یافته است، ولی نتوانسته است انگیزه بیرونی را افزایش دهد. نتایج این پژوهش مدیران دانشگاهی را به این نکته رهنمون می سازد که آموزش مؤلفه های هوش موفق و تدریس بر اساس این رویکرد در

دانشگاه، باعث افزایش انگیزه پیشرفت تحصیلی می شود و بویژه در دانشگاه فرهنگیان با افزایش انگیزه درونی و خودکارآمدی تدریس، به بهبود صلاحیت حرفه ای دانشجو معلمان می انجامد.

ملایی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش هیجانی و موفقیت مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی گلستان پرداختند. جامعه آماری در این تحقیق کلیه مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی گلستان به تعداد ۹۶ نفر (۴۵ نفر زن و ۵۱ نفر مرد) بوده است که به روش سرشماری اطلاعات در سال ۱۳۸۷ جمع آوری شد. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسش نامه های دموگرافیک، هوش هیجانی شرینگ و موفقیت بود. رابطه بین میزان هوش هیجانی و میزان موفقیت با استفاده از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بررسی شد. نتایج: نتایج نشان داد میانگین هوش هیجانی مدیران موفق ۹۸.۷ و میانگین هوش هیجانی مدیران ناموفق ۷۶.۷ بوده است. ضریب همبستگی اسپیرمن بین هوش هیجانی و موفقیت مدیران ۰.۷۱ بوده است که بیان کننده رابطه مستقیم بین هوش هیجانی و موفقیت می باشد ($P < 0.001$). نتیجه گیری: باتوجه به نتایج حاصل از این تحقیق مبنی بر وجود رابطه مستقیم بین هوش هیجانی مدیران و موفقیت آنان، به برنامه ریزان پیشنهاد می گردد به منظور بهره گیری بیشتر از توان مدیریتی مدیران سازمان ها، نسبت به برگزاری کارگاه هایی در جهت افزایش هوش هیجانی آنان، اقدام کنند.

هنری و آما^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی تاثیر هوش هیجانی مدیریتی و بقای سازمانی بیمارستان های دولتی در ایالت دلتا نیجریه پرداختند. در این پژوهش از مدل ترکیبی هوش هیجانی استفاده شده است که بر هوش هیجانی به عنوان یک رشد و نه یک ویژگی تاکید دارد. هدف از این مطالعه تعیین این بود که آیا بین هوش هیجانی، متغیر پیش بینی کننده و زیر متغیرهایی مانند خودآگاهی، خودتنظیمی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه رابطه وجود دارد یا خیر. سازگاری، حمایت رهبری، توانمندسازی کارکنان و سودآوری به عنوان زیر متغیرهای معیار بقای سازمانی اندازه گیری شد. یافته ها نشان می دهد که مدیران برای درک نقاط قوت و محدودیت ها و پیشرفت باید به جای اجتماعی پذیری و دوست پذیری، بر شایستگی های عاطفی خود تمرکز کنند. در نهایت، مدیریت در صورتی موفق خواهد شد که خود و همچنین احساسات و نگرانی های دیگران را بشناسد و بپذیرد. همچنین پیشنهاد می شود که مدیران هوش هیجانی را به منظور ارائه عملکردها و وظایف مدیریتی خوب که رشد و بقای سازمانی را تشویق می کند، توسعه دهند.

مایسور و ویجایالاکسمی^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی اهمیت هوش موفق در دانشگاهیان نوجوانان: مروری بر ادبیات پرداختند. بررسی ها به وضوح نشان می دهد که مؤلفه های هوش موفق تأثیر مثبتی بر پیشرفت تحصیلی و یادگیری نوجوانان دارد. نتایج این مطالعات نشان می دهد که می توان از هوش

۱. Henry & Amah

۲. Mysore & Vijayalaxmi

موفق برای آموزش دروس مختلف در مدارس استفاده کرد. آموزش هوش موفق برای همه دانش‌آموزان با الگوهای یادگیری متفاوت مفید است و باعث افزایش کارایی و سطح عملکرد دانش‌آموزان می‌شود.

روش^۱

پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی بوده و از لحاظ هدف در زمره تحقیق‌های کاربردی می‌باشد. از لحاظ روش، پژوهش حاضر در زمره پژوهش کمی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران متوسطه دوم مناطق ۱۹ گانه دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ بودند که تعداد آنها بر اساس گزارش اداره کل آموزش پرورش شهر تهران حدوداً ۱۳۵ بود. نمونه به دست آمده از این جامعه براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۰۰ نفر بود که در این پژوهش جهت نمونه‌گیری ابتدا مجوزهای لازم از اداره آموزش و پرورش کسب شد و سپس در بخش کمی با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای از بین کلیه مدیران مدارس متوسطه دوم مناطق ۱۹ گانه دولتی شهر تهران ۱۰۰ نفر انتخاب شدند.

محقق بعد از حضور در هر مدرسه از مدیر درخواست کرد که وقتی را در اختیار محقق بگذارد و اهداف تحقیق را برای آنان تشریح نمود و از آنها خواست با نهایت دقت پرسشنامه‌ها را کامل کنند. طی هماهنگی‌های بعمل آمده با مدیریت مدارس منتخب ابتدا برای مدیران از طریق شبکه نرم افزاری کلاس‌های منتخب دو کارگاه ۴ ساعته رایگان در مورد هوش موفق و شخصیتی و هوش مدیریتی برگزار شد و در قبال آن از آنها درخواست شد که نرم افزارهای آزمون‌های هوش را کامل کنند. برای این که تداخل بین آزمون‌ها پیش نیاید و اثرات خستگی در نتیجه آزمون اثرگذار نباشد در روز اول که روز شنبه تعیین شد آزمون شخصیتی و هوش مدیریتی برگزار شد و در روز دوشنبه به عنوان روز دوم آزمون هوش موفق برگزار شد. در ضمن از مدیران خواسته شد تا پایان روز دوم که اجرای آزمون به اتمام می‌رسد با یکدیگر در مورد آزمون گفتگو نکنند تا نتایج به واقعیت نزدیک باشد و اثرات همزمانی و اصل انتشار کنترل شود. جهت تشویق آزمودنی‌ها هدیه و پذیرایی هم در نظر گرفته شد تا جهت همکاری تشویق شوند. بعد از این که پرسشنامه‌های تکمیل شده بعد از حذف پرسشنامه‌های ناقص که تعداد آنها ۳ پرسشنامه بود. ۱۰۰ پرسشنامه کدگذاری شدند و داده‌های آنها با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس^۲ مورد تحلیل قرار گرفتند.

برای سنجش هوش مدیریتی و هوش موفق در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. تعداد ۲۴ سؤال مورد استفاده قرار گرفت جهت سنجش هر یک از سوالات پرسشنامه از طیف لیکرت ۵ تایی کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم استفاده شد که بترتیب امتیاز ۵ تا ۱ برای این گزینه‌ها در نظر گرفته

۱. method

۲. Smart pls

شد. ضرایب پایایی و آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برابر با $0/79$ به دست آمد که چون مقدار آن بیشتر از $0/7$ است می توان گفت این پژوهش از پایایی بالایی برخوردار است

یافته‌ها

در این مرحله از تحقیق، محقق با استفاده از مقادیر نمونه، آمارها را محاسبه می کند. سپس به کمک تخمین و آزمون فرض آماری، آماره ها به پارامترهای جامعه تعمیم داده می شود (حافظ نیا، ۱۳۸۹). در این قسمت به دلیل اینکه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل مدل به وسیله نرم افزار اسمارت پی ال اس قابلیت اعتماد بالاتری داشته باشد باید پیش فرض های مربوط به رویکرد حداقل مربعات جزئی مورد بررسی قرار گیرد.

پایایی معرف ها

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه می شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار $0/3$ شود (کلاین، ۱۹۹۴) مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است. در غیر این صورت باید آن شاخص ها (سوالات پرسشنامه) را اصلاح نموده و یا از مدل پژوهش خود حذف نمود.

آلفای کرونباخ

آلفا شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان دهنده یک سنت قوی در جامعه مدلسازی معادلات ساختاری می باشد، که برآوردی را برای پایایی براساس همبستگی درونی معرف ها ارائه می دهد. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از $0/7$ (کرونباخ، ۱۹۵۱)، نشانگر پایداری درونی (سازگاری درونی) مناسب است.

از این رو با بررسی آلفای کرونباخ متغیرهای مدل که در جدول (۱) گزارش گردیده است، می توان پایایی قابل قبول سازه های مدل را نتیجه گرفت.

جدول (۱): مقادیر آلفای کرونباخ برای مدل تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ
صلاحیت مدیران	۱
هوش مدیریتی	۱
هوش موفق	۱

متغیر	آلفای کرونباخ
هوش عملی	۰.۷۳۶
هوش هیجانی	۰.۷۸۱
هوش جسمانی	۰.۷۶۶
هوش خلاق	۰.۷۲۴
هوش معنوی	۰.۸۱۳
هوش منطقی	۰.۷۷۵
هوش سیاسی	۰.۸۲۳
هوش تحلیلی	۰.۷۶۱

پایایی مرکب^۱ (CR)

با توجه به اینکه آلفای کرونباخ برآورد سختگیرانه‌ای از پایایی سازگاری درونی متغیرهای مکنون ارائه می‌دهد، در مدل‌های مسیر PLS از یک سنجه دیگر با نام پایایی مرکب (p_c) استفاده می‌شود. وقتی مقدار این سنجه برای متغیری بیشتر از ۰/۷۰ است، متغیر مورد نظر از پایایی درونی لازم برخوردار است (نونالی، ۱۹۷۸). همانطور که از جدول (۲) مشخص است مقدار پایایی مرکب برای تمام متغیرهای حاضر در مدل پژوهش بیشتر از ۰/۷ می‌باشد. بنابراین این متغیرها از پایایی مرکب لازم برخوردارند.

جدول (۲): مقادیر پایایی مرکب

متغیر	پایایی ترکیبی
صلاحیت مدیران	۱
هوش مدیریتی	۱
هوش موفق	۱
هوش عملی	۰.۸۶۴

۱. Composite Reliability

متغیر	پایایی ترکیبی
هوش هیجانی	۰.۸۸۰
هوش جسمانی	۰.۸۱۷
هوش خلاق	۰.۸۵۹
هوش معنوی	۰.۹۱۹
هوش منطقی	۰.۸۸۲
هوش سیاسی	۰.۹۵۹
هوش تحلیلی	۰.۸۷۴

روایی همگرا^۱

فورنل و لارکر^۲ (۱۹۸۱) معیار میانگین واریانس استخراج شده^۳ (AVE) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که در مورد AVE، مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است؛ بدین معنی که مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهند، و این متغیر مکنون نمی‌تواند به طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف هایش را تبیین کند (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱). با توجه به مقادیر حاصله برای این معیار که در جدول (۳) قابل مشاهده است می‌توان گفت تمامی سازه‌های مدل اندازه‌گیری از روایی همگرای بالایی برخوردارند.

جدول (۳): مقادیر میانگین واریانس استخراج شده

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
صلاحیت مدیران	۱
هوش مدیریتی	۱
هوش موفق	۱
هوش عملی	۰.۵۱۹
هوش هیجانی	۰.۵۴۲

۱. Convergent Validity
۲. Fornell&Larcker
۳. Average Variance Extracted

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
هوش جسمانی	۰.۵۹۹
هوش خلاق	۰.۵۱۴
هوش معنوی	۰.۴۶۸
هوش منطقی	۰.۵۴۸
هوش سیاسی	۰.۵۱۲
هوش تحلیلی	۰.۵۳۴

ضرایب تعیین

ضریب تعیین (R^2) معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. مقدار R^2 تنها برای سازه‌های درون‌زای (وابسته) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است (هالند، ۱۹۹۹). هر چه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است.

چین^۱ (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کند. با توجه به نتیجه ذکر شده در جدول (۴) تمامی متغیرهای درون‌زای مدل از ضریب تعیین مناسب برخوردار بوده و نشان دهنده برازش مناسب بخش ساختاری مدل می‌باشد.

جدول (۴): ضریب تعیین متغیرهای درون‌زای مدل

متغیرها	ضریب تعیین
صلاحیت مدیران	-
هوش مدیریتی	۰.۸۷۶
هوش موفق	۰.۸۱۳
هوش عملی	۰.۶۰۴
هوش هیجانی	۰.۵۹۷
هوش جسمانی	۰.۵۷۸
هوش خلاق	۰.۷۱۵
هوش معنوی	۰.۶۸۸
هوش منطقی	۰.۵۵۲
هوش سیاسی	۰.۵۹۰
هوش تحلیلی	۰.۶۹۳

شاخص GOF هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای پیش‌بینی عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. این شاخص طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

به‌طوری که *communalities* نشانه میانگین مقادیر اشتراکی^۱ هر سازه (مرتب اول) می‌باشد که مطابق جدول (۵) ۰/۶۹۲ به دست آمده است.

جدول (۵): مقادیر اشتراکی و ضرایب تعیین

متغیرها	شاخص اشتراکی (Communality)	ضریب تعیین (R^2)
صلاحیت مدیران	۱	-
هوش مدیریتی	۱	۰.۸۷۶
هوش موفق	۱	۰.۸۱۳
هوش عملی	۰.۵۱۹	۰.۶۰۴

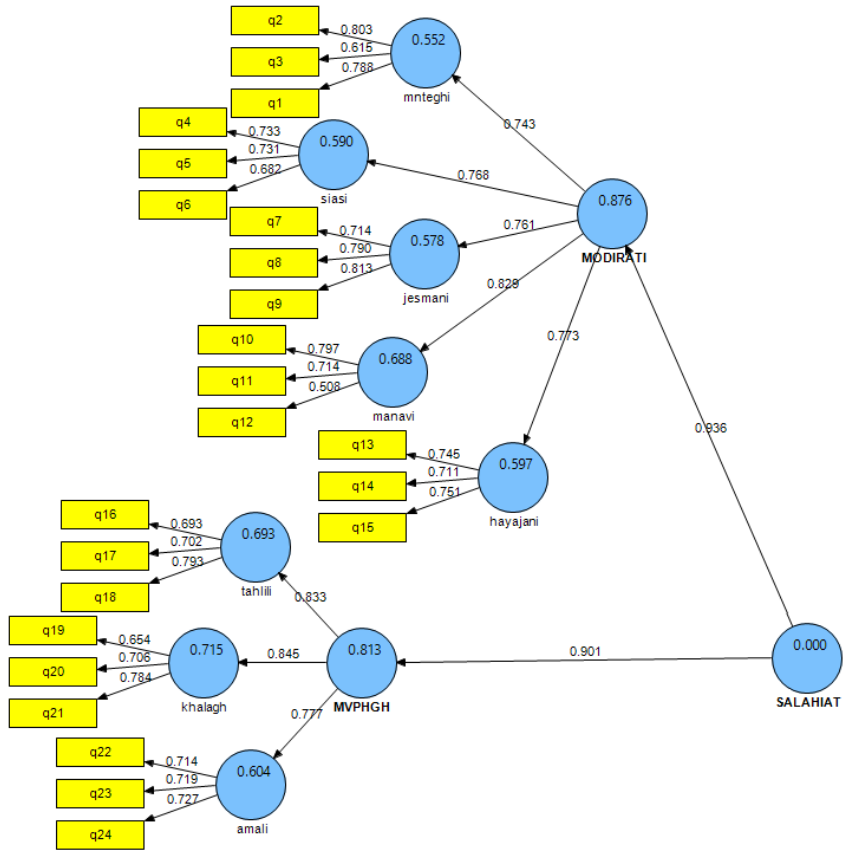
^۱ Communality

متغیرها	شاخص اشتراکی (Communality)	ضریب تعیین (R ²)
هوش هیجانی	۰.۵۴۲	۰.۵۹۷
هوش جسمانی	۰.۵۹۹	۰.۵۷۸
هوش خلاق	۰.۵۱۴	۰.۷۱۵
هوش معنوی	۰.۵۶۸	۰.۶۸۸
هوش منطقی	۰.۵۴۸	۰.۵۵۲
هوش سیاسی	۰.۵۱۲	۰.۵۹۰
هوش تحلیلی	۰.۵۳۴	۰.۶۹۳
میانگین	۰.۶۶۴	۰.۶۷۰

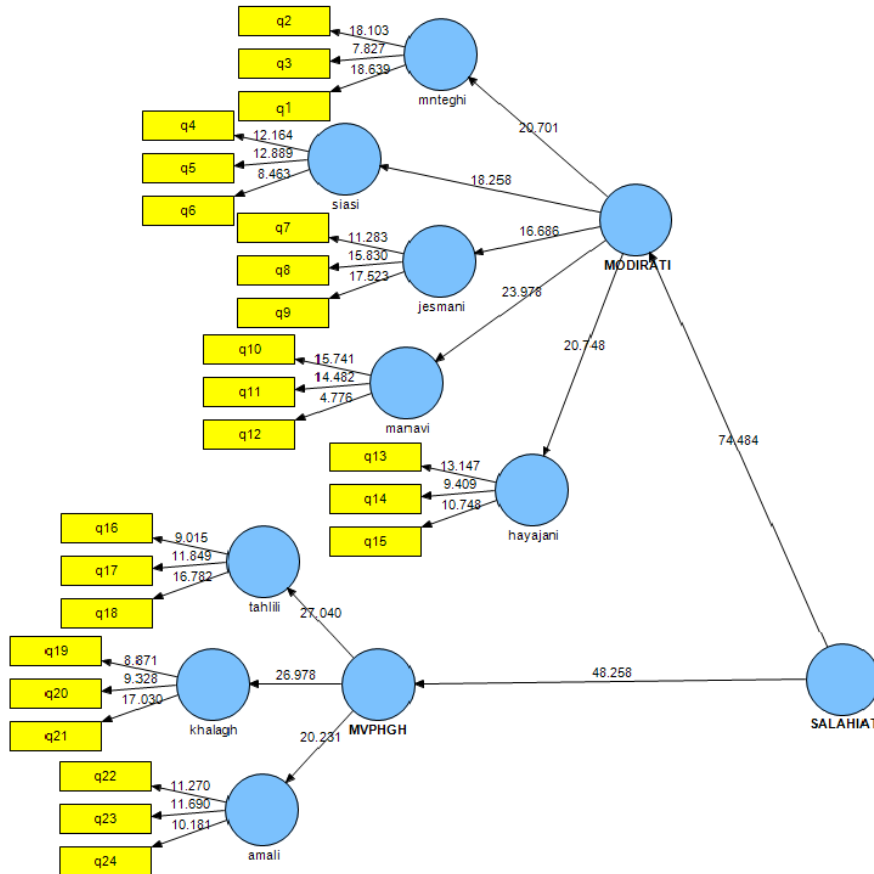
در نهایت GOF مدل برای فرضیه های فرعی و فرضیه اصلی به شرح زیر است:

$$GOF = \sqrt{0.664 \times 0.670} = 0.667$$

وتزلس و همکاران^۱ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GoF معرفی نموده اند. از آنجایی که مقدار GoF برای مدل حاضر برابر ۰/۶۶۷ محاسبه گردید، نشان از برازش کلی متوسط مدل دارد.



شکل (۱): ضرایب مسیر مدل تحقیق



شکل (۲): ضرایب معناداری مدل تحقیق

بحث و نتیجه گیری

در نهایت با توجه به ضرایب مسیر به دست آمده برای هوش مدیریتی و هوش موفق به ترتیب ۰.۹۳۶ و ۰.۹۰۱ به دست آمده است می توان گفت اولین اولویت متعلق به هوش مدیریتی و پس از آن دومین اولویت متعلق به هوش موفق می باشد.

در بین مولفه های هوش موفق اولین اولویت متعلق هوش خلاق (با ضریب مسیر ۰.۸۴۵) و پس از آن دومین اولویت به ترتیب متعلق به هوش تحلیلی (با ضریب مسیر ۰.۸۳۳) و هوش عملی (با ضریب مسیر ۰.۷۷۷) می باشد.

در بین مولفه های هوش مدیریتی اولین اولویت متعلق به هوش معنوی (با ضریب مسیر ۰.۸۲۹) می باشد و پس از آن دومین تا پنجمین اولویت متعلق به هوش هیجانی (با ضریب مسیر ۰.۷۷۳)، هوش

سیاسی (با ضریب مسیر ۰.۷۶۸)، هوش جسمانی (با ضریب مسیر ۰.۷۶۱) و هوش منطقی (با ضریب مسیر ۰.۷۴۳) می باشد. که این نتایج با نتایج عسکری و کیانی (۱۳۹۷)، پورکریمی، فرزانه و نوروزی (۱۳۹۵)، افشاری و همکاران (۱۳۹۳)، شاه‌محمدی (۱۳۹۳)، امیری جامی و علایی (۱۳۹۳)، طیبی و همکاران (۱۳۸۹)، بومن و همکاران (۲۰۱۹)، روسیلوتی و همکاران (۲۰۱۹)، هیت و همکاران (۲۰۱۸) و تویتن و دووس (۲۰۱۷)، همسو می باشد.

در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهادات زیر ارائه می شود.

۱- با توجه به نتایج تحقیق و اثر مثبت شخصیت در محیط کار بر صلاحیت های شغلی و حرفه ای مدیران پیشنهاد می شود برای تقویت ویژگی های شخصیتی مدیران برنامه های منسجم و علمی تعریف و اجرا شود.

۲- پیشنهاد می شود با اقداماتی نظیر تدوین منشور اخلاقی برای سازمان و تلاش برای اجرا و التزام بدان در جهت تقویت صلاحیت های مدیران تلاش شود

۳- تجلیل از مدیران دارای شخصیت های اخلاقی و معنوی در سازمان و معرفی افراد نمونه با ذکر شاخصه های برتری آنان

۴- ترویج و حمایت از فضایی نظیر عبادت، حیا، احترام به بزرگ تر، مهربانی، غیرت، سخاوت و ...، موجبات افزایش معنویت در محیط کار در سطح سازمانی، فراهم شود

۵- پیشنهاد می شود سازمان بر پرورش و تحکیم هوش موفق، هوش شخصیتی و هوش مدیریتی مدیران خود، از طریق ارزیابی نظارت داشته باشد.

۶- با برنامه ریزی برای آموزش از راه های مختلفی چون چاپ بروشورهای داخلی، تهیه و تدارک کنفرانس های علمی با محوریت هوش موفق، هوش شخصیتی و هوش مدیریتی در محیط کار آموزش اخلاقیات و رعایت اصول اخلاقی در تربیت افراد کارایی نیروی انسانی را افزایش داد.

۷- دولت به دنبال فرصت های قانونی و بودجه ای برای افزایش موفقیت سرمایه گذاری های کارآفرینی باشد.

۸- دولت فرصت هایی را برای استارت آپ های بالقوه برای کمک و جذب کارآفرینان به جامعه فراهم کند.

منابع

بابایی، علی؛ مکتبی، غلامحسین؛ بهروزی، ناصر و آتش افروز، عسگر (۱۳۹۶). تأثیر آموزش هوش موفق بر انگیزه پیشرفت تحصیلی و خودکارآمدی معلم در دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان. روش ها و مدل های روانشناختی. دوره ۸، شماره ۳۰ - شماره پیاپی ۳۰

محمدی، مهدی و عسگری، محمد رضا، (۱۳۹۸). نقش هوش تجاری و داشبوردهای مدیریتی در بهبود تصمیمات مدیران سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان، کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری در هزاره سوم، تهران

ملایی، عین اله؛ هروی، لادن؛ افتخارالدین، رضا و آسایش، حمید (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش هیجانی و موفقیت مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی گلستان. مجله دانش و تندرستی. زمستان ۱۳۹۰، دوره ۶، شماره ۴؛ از صفحه ۲۰ تا صفحه ۲۴.

Henry, Gbagolo M O; Amah, Edwinah. (۲۰۲۱). Splint International Journal of Professionals: A Quarterly Peer Reviewed Multi-Disciplinary International Journal; Bhubaneswar Vol. ۸, Iss. ۳, (Jul-Sep ۲۰۲۱): ۲۸۱-۲۹۲.

McClelland, D. C (۲۰۱۵). Testing for competence rather than for "intelligence". American Psychologist American Psychologist ۱-۱۴

Mysore, Lingeshwari and Vijayalaxmi, AHM (۲۰۱۸). Significance of successful intelligence in the academics of adolescents: a literature review. International Journal of Home Science ۲۰۱۸; ۴(۱): ۱۳-۱۶