



## Designing and Explaining a Comprehensive Model for Managerial Intelligence (Case Study: Central Office of Education of Qom Province)

Mohammad Mahdi Najafi Shahreza \*, Sayyed Ali Akbar Ahmadi \*\*

Sayyed Mohammad Hussein Kamani \*\*\*, Masood Gueramipour \*\*\*\*

### Abstract

In the third millennium, the competitive advantage of organizations depends on the level of intelligence and competence of their human resource. As the management of the educational system plays a critical role in reaching the educational goals, investing in the training of managers is the most profitable one. Hence, the concept of managerial intelligence can be regarded as an effective factor in the success of managers. This research is aimed at designing and explaining a model of managerial intelligence in the Central Office of Education in Qom province. This is an exploratory research whose population consists of published articles in the field of intelligence. Accordingly, 363 articles were carefully studied. Meta-synthesis method was used to review and analyze previous research. Exploratory factor analysis and expert opinions were employed to verify the validity and measurement of the research model, and path analysis techniques and SEM using SmartPLS software were used for verifying the validity and reliability of the model. The study of documents and secondary data related to the subject of managerial intelligence led to 45 categories classified into five groups of knowledge, skills, values, attitudes, capability and personality traits. The numerical values of the component were different among the managers. The most emphasis was given to the component of skills, and the least emphasis was on capability.

**Keywords:** *intelligence, managerial intelligence, educational managers, meta-synthesis method.*

---

\* PhD candidate in public administration, Payam Noor University, Tehran, Iran

le.najafi@gmail.com

\*\* Full professor at the Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran

a\_ahmadi1344@pnu.ac.ir

\*\*\* Assistant professor of management, Payam Noor University, Tehran, Iran

kamani.mh@gmail.com

\*\*\*\* Assistant professor at the Department of Curriculum Designing, Kharazmi University, Tehran, Iran

mgramipour@yahoo.com

شاپا چاپی: ۸۰۰۲ - ۸۲۵۴  
شاپا الکترونیکی: ۵۰۷۲ - ۲۶۴۵

نشریه علمی  
پژوهشهای مدیریت منابع انسانی  
(زمستان ۱۳۹۹، سال ۱۲، شماره ۴: ۶۲ - ۹)



## طراحی و تبیین الگوی جامع هوش مدیریتی (مورد مطالعه: اداره کل آموزش و پرورش استان قم)

محمد مهدی نجفی شهرضا\*، سید علی اکبر احمدی\*\*، سید محمد حسین کمانی\*\*\*  
مسعود گرامی پور\*\*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۱/۲۵

### چکیده

در هزاره سوم، مزیت رقابتی سازمان‌ها در میزان هوش و شایستگی نیروی انسانی آنها نهفته است. نظر به اینکه مدیریت در دستگاه آموزش و پرورش، نقش حساسی در پیشبرد اهداف آموزشی دارد، سرمایه‌گذاری در تربیت مدیران، سودمندترین نوع سرمایه‌گذاری است. براین اساس می‌توان مفهوم هوش مدیریتی را به‌عنوان عاملی تأثیرگذار در موفقیت مدیران این سازمان نام برد. پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین الگوی هوش مدیریتی در اداره کل آموزش و پرورش استان قم صورت گرفت. روش پژوهش اکتشافی و جامعه پژوهشی متشکل از مقالات چاپ‌شده در حوزه موضوعی هوش است. در این راستا، تعداد ۳۶۳ مقاله مورد بررسی دقیق قرار گرفت. در این تحقیق از روش فراترکیب جهت بررسی تحقیق‌های پیشین و تحلیل آنها؛ از تحلیل عاملی اکتشافی و نظرات خبرگان برای تأیید روایی و سنجش مدل تحقیق و در نهایت از فن‌های تحلیل مسیر و SEM به‌وسیله نرم‌افزار اسمارت‌پی.ال.اس. برای تأیید روایی و برازش مدل تأییدشده نهایی، استفاده شد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که تعداد ۴۵ مقوله در بررسی اسناد و داده‌های ثانویه در ارتباط با موضوع هوش مدیریتی، در پنج گروه دانش، مهارت، ارزش و نگرش، توانایی و ویژگی شخصیتی طبقه‌بندی شده و میزان عددی هر یک از مؤلفه‌ها بین مدیران متفاوت است؛ به طوری که بیشترین تأکید بر مؤلفه مهارت و کم‌ترین تأکید بر مؤلفه توانایی است.

**کلیدواژه‌ها:** هوش؛ هوش مدیریتی؛ مدیران آموزش و پرورش؛ روش فراترکیب

Ie.najafi@gmail.com

a\_ahmadi1344@pnu.ac.ir

kamani.mh@gmail.com

mgramipour@yahoo.com

\* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

\*\* استاد گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

\*\*\* استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

\*\*\*\* استادیار گروه آموزشی برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

## مقدمه

امروزه مزیت رقابتی سازمان‌ها در مقدار دانایی، هوش، شایستگی و دانش خردمندانه نیروی انسانی آنها پنهان است. در اقتصاد دانش‌بنیان فعلی، مهم‌ترین دارایی‌های سازمان، دارایی‌های فکری مخصوصاً سرمایه‌های انسانی آن به حساب می‌آیند و موفقیت نهفته سازمان‌ها در توان تفکر آنها ریشه دارد. برای تبیین تعریفی جامع از هوش، تلاش‌هایی صورت پذیرفته که همواره با مناقشه و مشکل همراه بوده است. این امر به این دلیل است که هوش، مفهومی است انتزاعی و درحقیقت پایه محسوس فیزیکی و عینی ندارد. هوش برجسی کلی برای مجموعه‌ای از فرایندهاست که از پاسخ‌های آشکار و رفتار افراد برداشت می‌شود (مارنات و همکاران<sup>۱</sup>، ۱۳۸۹: ۱۲۲).

ممکن است ماهیت هوش ناشناخته بوده و کسی توان تعریف آن را نداشته باشد، اما هر فرد برای خود اندیشه‌ای نسبتاً واضح در ذهن خود دارد. در برابر سؤال "هوش چه چیزی است؟" پاسخ‌هایی خواهید یافت: "توانایی درک و فهم امور"، "توانایی حل مشکلات"، "استعداد یادگیری"، "علت پیروزی و شکست افراد"، "توانایی هماهنگی با موقعیت‌های سخت" (سیف، ۱۳۸۶: ۲۳۰). برخلاف توصیف‌های کلی، پژوهشگران و روان‌شناسان تلاش کرده‌اند، تعریف‌های دقیق‌تری از هوش بیابند که در اینجا به برخی از آنها پرداخته می‌شود: تعریف ارائه‌شده توسط بینه و سیمون<sup>۲</sup> یکی از قدیمی‌ترین تعریف‌ها در این زمینه است.

از طرفی، یکی از اساسی‌ترین دلمشغولی‌های اندیشمندان و مصلحان، ایجاد نظام‌های آموزشی بالنده و کارآمد بوده است که فرصت‌های لازم جهت شکوفایی و پرورش استعداد‌های دانش‌آموزان را فراهم کند؛ زیرا نظام تعلیم و تربیت جوامع، یکی از عوامل مؤثر در توسعه و پیشرفت آنهاست. به عقیده فومنی، آموزش و پرورش مبنای توسعه و ازطرفی قسمتی از تمامی طرح‌های توسعه است (جعفری و فقیهی، ۱۳۸۸: ۹).

نظام آموزش و پرورش یکی از پایه‌ای‌ترین نظام‌های اجتماعی بوده که در چارچوب آن، عمده‌ترین قسمت زندگی کودکان و نوجوانان می‌گذرد. بنابراین، مورد انتظار است که این نظام با

1. Gray Groth Marnat & etal.
2. Binet & Simon

استفاده از ابزارهای مناسب، دائماً ضعف و قوت‌های خود را شناسایی کرده و در جهت بهبود کیفیت فرایندها گام بردارد (زربخش، ۲۰۱۱: ۱۵).

نظام آموزش و پرورش به جهت ورود روش‌ها و فناوری‌های نوین و مدرن، ذاتاً با محیطی پویا روبه‌روست و حیات این نظام، از هرسو، توسط تهدیدهای محیطی به خطر می‌افتد. بدین جهت، نظام‌های آموزشی به صورت عام و سازمان آموزش و پرورش به صورت خاص، باید جایگاه فعلی خود را بشناسد. به کارگیری ابعاد هوش مدیریتی در انتصاب مدیران این سازمان، یکی از ابزارهای تحقق این امر است. بهره‌گیری از مؤلفه‌های فوق موجب آگاهی مدیران سازمان آموزش و پرورش از اهداف و رسالت‌های سازمان گشته تا به صورت اثربخش در مسیر پیاده‌سازی آن حرکت کنند و ضمن کسب دانش و شناخت محیط و تلاش جهت حفظ حیات سازمان، زمینه پویایی، رشد و افزایش عملکرد سازمان را ایجاد کنند.

## بیان مسئله

هوش، یک توانایی ذهنی است که قابلیت‌های مختلفی همچون برنامه‌ریزی، حل مسئله، استدلال، استفاده از زبان و یادگیری و تفکر انتزاعی را دربر می‌گیرد. (لوهلین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴: ۱۸) نظریات متنوعی در مورد ابعاد و یا انواع هوش موجود است. به طور سنتی، هوش با توجه به توانایی‌های زبانی و منطقی - ریاضی افراد تعریف شده است. برای اولین بار در اوایل قرن بیستم، آلفرد بینت<sup>۲</sup> توانست هوش ریاضی یا بهره هوشی<sup>۳</sup> (IQ) را به دنیا معرفی کند. به نظر وی، هوش ریاضی زیاد تضمین‌کننده فرایند بسیار مؤثر به یادسپاری ارقام است (باقری و همکاران، ۱۳۹۲). هوارد گاردنر<sup>۴</sup> در سال ۱۹۸۲ یک نظریه بحث‌انگیز از هوش ارائه داد: "شناسایی و پرورش کل هوش‌های بشری و کلیه ترکیبات آن، اهمیت بسیار زیادی دارد. ما انسان‌ها همگی با یکدیگر متفاوت هستیم؛ زیرا همگی از ترکیب‌های هوشی متفاوتی برخورداریم. به نظر من، تشخیص این

1. Loehlin JC, Perloff Q, Sternberg Rj & Urbina S
2. Alfred Binet
3. Intelligence Quotient
4. Howard Gardner

امر، سبب می‌شود تا با مشکلات زندگی، برخورد مناسب‌تری داشته باشیم (گاردنر، ۱۹۸۷)" که در آن تفکرات سنتی را در مورد بهره‌جویی در هم ریخت.

گاردنر هشت شکل مختلف از دانش را ارائه نمود که به اعتقاد وی تصویری جامع‌تر از هوش را بیان می‌کند که عبارت است از: هوش زبانی - کلامی، منطقی - ریاضی (اعداد و ارقام)، تصویری - فضایی (ایجاد تصویری ذهنی از واقعیت و تغییر بی‌درنگ و آسان آن)، موسیقایی یا آهنگینی (توانایی درک و ایجاد الگوهای آهنگینی و نواختی)، جسمانی - حرکتی (مهارت عضلانی و حرکت جنبشی مناسب)، طبیعت‌گرا، میان‌فردی (توانایی درک دیگران و نحوه تعامل آنها با یکدیگر) و در آخر، هوش درون‌فردی (توانایی درک و شناخت خویشتن) (گاردنر، ۱۹۸۹). گاردنر معتقد بود که با توجه به دو شکل اول، سایر توانایی‌های ذهنی بشر نادیده گرفته می‌شود و فقط بخشی از توانمندی‌های انسان مدنظر قرار می‌گیرد (گاردنر، ۲۰۰۲، ۲۰۰۶). استرنبرگ<sup>۱</sup> نیز به شیوه‌ای اساسی، دنیای اندازه‌گیری هوش را تکان داد و در دیدگاه سه‌گانه خود در مورد هوش، سه نوع هوشمندی را به صورت زیر ارائه کرد: ۱. توانایی جهت تفسیر جزء به جزء؛ ۲. توانایی تجربی جهت اندیشیدن به صورت خلاق و ۳. توانایی زمینه‌ای که فرد را جهت اجرای بازی مدیریت محیط قادر می‌سازد (استرنبرگ، ۲۰۰۱). او آزمون‌هایی برای اندازه‌گیری شعور، بصیرت، حل مسئله واقعی، ایجاد تصویر وسیع‌تر از اشیاء و سایر امور عملی در زندگی که در موفقیت در زندگی بسیار نزدیک هستند، ایجاد کند (کنتر<sup>۲</sup>، ۱۹۸۸: ۲۸).

سازمان‌ها از گذشته تا به حال، در کسب و کار خود همیشه به دنبال دستیابی به امتیازهایی برای رسیدن به موفقیت و سبقت گرفتن از رقبای بوده‌اند و در این میان، همیشه گزینه‌هایی جهت گزینش و رشد نیروی کار مطرح بوده است (امرام<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). تغییر اصطلاح کارکنان به نیروی انسانی، منابع انسانی و سرمایه انسانی در گذر زمان نشان‌دهنده سیر صعودی این دیدگاه است. اکنون این واقعیت که مهم‌ترین و مؤثرترین نقش موفقیت هر سازمان بر دوش مدیران آن است، بر کسی

1. Sternberg RJ, Grigorenko EL & Bundy DA  
2. Koontz, H  
3. Amram J

پوشیده نیست (آولیو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴: ۲۲).

توجه به مدیران از انتخاب و استخدام آنها آغاز شده و سپس با آموزش، توسعه دانش، مهارت‌ها و برنامه‌ریزی پیشرفت کاری این افراد ادامه می‌یابد. نگرش سازمان‌ها در زمینه انتخاب مدیران مناسب و کارآمد نیز در طول سالیان زیاد دستخوش تغییرات بسیاری شد و به‌نوعی گرایش به سمت و سوی افراد با هوش و استعداد با ظرفیت‌های بالا افزایش یافت (اپل بام<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴: ۶۹).

همان‌طور که در جهان واقع، انسان‌های موفق افرادی هستند که استعدادی سرشار داشته و از هوش بالایی برخوردار می‌باشند، قطعاً در سازمان‌ها نیز چنین است؛ به‌خصوص در زمان فعلی هرچه زمان به جلو حرکت می‌کند، به‌علت پیشرفت علوم و فنون و به‌وجود آمدن اقتضانات جدید، سازمان‌ها نیز چالشی‌تر و مدیریت آنها سخت‌تر می‌شود. لذا، ادامه حیات سازمان‌ها متأثر از قابلیت سازگاری آنها برای تبعیت از تغییرات است (آلبرشت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳: ۱۳۵).

فلذا با توجه به مطالب فوق‌الذکر جهت داشتن آموزش و پرورش سالم برای تربیت نسلی سالم و تأثیرگذار، می‌باید مدیران در این نظام براساس شایستگی، توانایی و توانمندی و براساس مؤلفه‌های موردنیاز جهت مدیریت که در این تحقیق تحت عنوان هوش مدیریتی ذکر شده است، انتخاب شوند. از طرفی، به‌دلیل اینکه مدیریت در آموزش و پرورش از مدرسه تا وزارتخانه نقش مهمی را در تحقق اهداف آموزش و پرورش دارد، سرمایه‌گذاری در تربیت مدیران، به‌خصوص مدیران مدارس، سودمندترین و بهترین نوع سرمایه‌گذاری است.

در کشور ما تهیه، تصویب و اجرای طرح‌های شایسته در خصوص تأمین مدیران آموزشی از گام‌های مهم است، که باید مورد توجه باشد. از این‌رو، می‌توان مفهوم هوش مدیریتی را به‌عنوان عاملی تأثیرگذار در موفقیت مدیران این سازمان نام برد که طبیعتاً در بلندمدت برای سازمان آثار مثبتی در پی خواهد داشت؛ چراکه سازمانی که در انتخاب مدیران خود از مفهوم هوش مدیریتی بهره‌نبرد، در عمل مدیریت خود را در اختیار افرادی قرار داده است که توانایی هدایت و کنترل

1. Avolio BJ, Zhu W, Kohw & Bhatia P.
2. Appelbaum S, Bartolomucci N, Beaumier E, Boulanger J, Carrigan R et al
3. Albrecht

سازمان را نداشته و از وظایف مدیریتی خود بازمی‌مانند؛ لذا این سازمان در بلندمدت دچار مرگ و رخوت سازمانی خواهد شد. از طرفی، تمامی مدل‌های طراحی شده در خصوص هوش و انواع آن فقط سعی داشته‌اند تا انواع مختلف هوش را با یکدیگر ترکیب نموده و به مدل جدیدی دست یابند که در عمل شاخص جدیدی را ارائه نمی‌نمایند؛ لیکن در این تحقیق سعی شده است تا با بررسی تخصصی وظایف و مسئولیت‌های مدیران آموزش و پرورش و همچنین بررسی جدول شایستگی‌های مورد نیاز مدیران و ارتباط آن با ابعاد و مؤلفه‌های انواع مختلف هوش، مدلی با ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی متفاوت با سایر تحقیقات انجام شده و با استفاده از روش تحقیق فراترکیب و روش دلفی، صورت پذیرد. بنابراین، در این تحقیق به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های شکل‌دهنده مفهوم هوش مدیریتی و طراحی مدل مفهومی این هوش در اداره کل آموزش و پرورش استان قم پرداخته شد.

به‌طور خلاصه سؤالات تحقیق به شرح ذیل می‌باشند:

۱. ابعاد هوش مدیریتی چیست؟
۲. مؤلفه‌های هوش مدیریتی کدامند؟
۳. شاخص‌های هوش مدیریتی کدام است؟

## ادبیات تحقیق

### تعریف هوش

به مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و توانایی‌های شناختی که به‌صورت مستقیم قابل مشاهده نیستند، هوش می‌گویند؛ تعریف‌های ویژه هوش با گذشت زمان تغییر یافته‌اند و امروزه نیز به‌سرعت در حال تغییر می‌باشند.

درحقیقت، با گذشت زمان، روان‌شناسان به دو گروه تقسیم شده‌اند، گروهی عقیده دارند هوش یک توانایی کلی واحد است و گروه دیگر می‌پندارند در واقع چند نوع هوش متمایز موجود

است (هافمن و همکاران<sup>۱</sup>، ۱۳۸۵: ۱۲).

## انواع هوش

۱. هوش فرهنگی<sup>۲</sup>: ایرلی و دانگ از محققان مدرسه کسب و کار لندن برای اولین بار مفهوم هوش فرهنگی را ارائه کردند. به اعتقاد این دو، تعریف هوش فرهنگی "توانایی یادگیری مدل‌های نو در کنش و واکنش‌های فرهنگی و ارائه پاسخ‌های درست رفتاری به این مدل‌هاست" (ایرلی، ۲۰۰۳: ۲۷).

۲. هوش معنوی<sup>۳</sup>: هوش معنوی اساس موضوعاتی است که به آنها ایمان داریم. همچنین هوش معنوی زیربنای اعتقادات، اعمال و ارزش‌ها و ساختار زندگی انسان‌هاست. این هوش دسترسی به ارزش‌ها و استفاده از آنها در نحوه تفکر و تصمیم‌گیری را برای انسان ایجاد کرده، به انسان تمامیت بخشیده و به او وحدت و یکپارچگی اعطا می‌نماید (سهرابی، ۱۳۸۷).

۳. هوش عاطفی<sup>۴</sup>: این هوش را می‌توان نوعی مهارت دانست که به فرد اجازه می‌دهد تا بتواند روحیاتش را از راه خودآگاهی، خودمدیریتی، همدلی و مدیریت روابط، کنترل نموده، بهبود بخشیده، تأثیر آنها را درک کرده و با رفتارش روحیه خود و دیگران را افزایش دهد (دوستار، ۱۳۸۲: ۵۴).

۴. بهره هوشی<sup>۵</sup>: بسیاری از ما ممکن است در صحبت‌های روزانه خود از اصطلاح IQ استفاده کنیم، بدون آنکه از معنای دقیق آن اطلاعی داشته باشیم. IQ مخفف عبارت Intelligence quotient است و معنای آن بهره هوشی است. روان‌شناسان جهت حساب کردن بهره هوشی فرمول ساده‌ای را به کار می‌برند که از تقسیم سن ذهنی بر سن زمانی فرد به دست می‌آید.

۵. هوش اجتماعی<sup>۶</sup>: به توانایی‌های شخصی که ایجاد روابط اجتماعی مناسب را مؤثر

1. Hoffman
2. cultural intelligence
3. Spiritual intelligence
4. Emotional intelligenc
5. Intelligence quotient
6. Social intelligence



- می‌نماید، اطلاق می‌شود (ثورندایک، نقل از رشیدی، ۱۳۸۸: ۱۴).
۶. هوش هیجانی<sup>۱</sup>: به اعتقاد بار - آن مهارت‌ها، استعدادها و توانایی‌های غیرشناختی فردی، که قدرت پیروزی در برابر فشارها را افزایش می‌دهد؛ هوش هیجانی، است.
۷. هوش سیاسی<sup>۲</sup>: سیاست در تمامی سازمان‌ها امری فراگیر شده و رهبران در پست‌های حساس سیاسی فعالیت دارند (اشمیت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). پژوهشگران به ضرورت به کارگیری هوشمندانه مهارت هوش سیاسی در سازمان‌ها اعتقاد دارند (فریس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). هوش سیاسی دربردارنده مهارت‌های اجتماعی متمایز در زمینه رفتار، به‌ویژه تأثیر بر رفتار کاری است (فریس، ۲۰۰۰).
۸. هوش استراتژیک<sup>۵</sup>: هوش استراتژیک یعنی آنچه هر سازمانی باید از محیط فعالیت خود بداند تا بتواند درکی صحیح نسبت به فرایندهای فعلی خود و پیش‌بینی تغییرات آینده داشته و استراتژی‌هایی را به کار گمارد تا بتواند برای مشتریانش ایجاد ارزش کرده و به رشد سودآوری در بازار دست یابد (مارچند<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷: ۸).
۹. هوش اخلاقی<sup>۷</sup>: هوش اخلاقی به‌عنوان یک نوع هوش بنیادی در همه افراد موجود است. هوش اخلاقی جهت انجام اموری که با ارزش به حساب می‌آیند، به سایر هوش‌ها نیز دستور می‌دهد. هوش اخلاقی پذیرش هدف را به زندگی ما می‌بخشد. گرچه بدون وجود هوش اخلاقی هم قادر به فعالیت می‌باشیم، اما تماماً بدون معنا و مفهوم ارزشمند می‌باشند (لنیک و کیل<sup>۸</sup>، ۱۳۹۱: ۳).
۱۰. هوش تجاری<sup>۹</sup>: در سال ۲۰۰۷ توربان<sup>۱۰</sup> هوش تجاری را چتری تعریف می‌نماید که با دربرگرفتن مجموعه‌ای از ابزارهای تحلیلی و متدلوژی‌ها، قدرت تجزیه و تحلیل روی داده‌های

1. Emotional intelligence
2. Political Quotient
3. Schmidt
4. Ferris
5. Strategic intelligence
6. Marchand
7. Moral intelligence
8. Lennick, D. Kiel, F.
9. Business Intelligence
10. Turban, E. and Aronson, J.E. and Liang, T. and Sharda, R

تجاری را به مدیران و تحلیل‌گران کسب و کار می‌دهد.

۱۱. هوش رقابتی<sup>۱</sup>: هوش رقابتی یعنی تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده از بازار و ارائه توصیه‌هایی برای تصمیم‌گیران، که به طریقی قانونی و اخلاقی انجام می‌شود (میلر، ۲۰۰۰: ۱۱).  
۱۲. هوش سازمانی<sup>۲</sup>: هوش سازمانی عبارت است از فرایندی اجتماعی که نظریه‌های بنیادین آن براساس نظریات هوش فردی مطلق بوده که نتوانسته، هویت اجتماعی هوش سازمانی را تعیین نماید (اکگان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷: ۷).

۱۳. هوش مدیریتی<sup>۴</sup>: سؤالی که مطرح شده این است که آیا می‌توان در حوزه مدیریت، میزان بهره هوشی فردی را برای مدیران سنجید و براساس آن، او را برای پستی کلیدی انتخاب و انتصاب نمود؟ در واقع، بهره هوشی مدیریتی مجموعه‌ای از انواع هوش‌هاست. اوئن<sup>۵</sup> سه نوع هوش را به مثابه اجزای بهره هوشی مدیریتی مطرح می‌نماید. این سه هوش عبارتند از: بهره هوشی عقلایی، هیجانی و سیاسی (اوون، ترجمه قربانلو، ۱۳۸۸: ۱۵۵).

### نظریات مرتبط با هوش

۱. نظریه روان‌سنجی: دیدگاه روان‌سنجی یکی از قدیمی‌ترین دیدگاه‌ها مربوط به هوش است که به سنجش کارکردهای روان‌شناختی می‌پردازد (به نقل از تاجیک‌زاده، ۱۳۹۱).  
۲. نظریه دوعاملی اسپیرمن: اسپیرمن مبتکر روان‌سنجی است. او در سال ۱۹۰۴ در مقاله‌ای، این سؤال را پرسید که چرا افرادی که در فعالیت‌های دارای استعداد خوبی می‌باشند در فعالیت‌های دیگر نیز شایسته‌اند و افرادی که در زمینه‌ای دارای توانایی اندک هستند، غالباً در سایر زمینه‌ها نیز توان کمی دارند. وی با انجام پژوهش‌هایی وسیع به این نتیجه دست یافت که میان نمرات همبستگی وجود دارد (پاشا شریفی، ۱۳۸۴).  
۳. نظریه توانایی‌های ذهنی اولیه ترستون: در سال ۱۹۳۸ ترستون با مطرح کردن نظریه خود،

1. Competitive Intelligence
2. organizational intelligence
3. Akgun
4. Managerial Intelligence
5. Owen

نظریه اسپیرمن را به چالش کشید، زیرا هوش را متشکل از توانایی‌های خاص و جداگانه می‌داند.

۴. نظریه ساخت ذهنی گیلفورد: این نظریه که به مدل ساخت ذهنی مشهور است، عامل (g) را نمی‌پذیرفت. وی بر این اعتقاد بود که هوش از سه بخش "عملیات، محتوا و فرآورده" و تعدادی خرده طبقه تشکیل شده است (به نقل از تاجیک، ۱۳۹۱).

۵. نظریه عصبی - زیستی: براساس این نظریه، رابطه بین هوش و ویژگی‌های سیستم عصبی مورد بررسی قرار گرفت (پاشا شریفی، ۱۳۸۴).

۶. نظریه هوش سیال و متبلور کتل: کتل نیز نظریه وجود انواع مختلف هوش را رد و دو هوش سیال و متبلور را ارائه نمود. وی هوش سیال را توانایی حل مسائل جدید و هوش متبلور را تراکم شناخت‌ها در طول زندگی معرفی کرد (ماسن، ۲۰۱۳).

۷. نظریه رشدی هوش: در این نظریه پیازه توجه خود را به کیفیت پاسخ‌ها و دلایل استوار بودن آنها، معطوف می‌دارد. او معتقد است هوش پویا بوده و در جریان رشد فرد تغییر می‌کند. تغییر هوش، فرایندی فعال است که به وسیله ارتباط بین جذب و انطباق باعث سازگاری با محیط می‌شود (شاملو، ۱۳۹۲).

۸. نظریه شناختی و پردازش اطلاعات: این نظریه بررسی نحوه ذخیره اطلاعات در حافظه و استفاده از آنها را مناسب‌ترین راه برای تبیین هوش، برمی‌شمارد.

۹. نظریه هوش‌های چندگانه<sup>۱</sup>: هاوارد گاردنر در سال ۱۹۸۳، با تألیف کتاب «چارچوب‌های ذهن» اساس و پایه روان‌شناسی تربیتی را تغییر داد. وی نگرش‌های قدیمی در مورد هوش را نقد کرده و مفهوم هوش‌های چندگانه را ارائه نمود. وی اعتقاد داشت دیدگاه‌های سنتی هوش بر بخشی از توانایی‌ها و استعداد‌های انسان تأکید داشته و از سایر ابعاد هوش غافل است (فارنهام و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲: ۱۶).


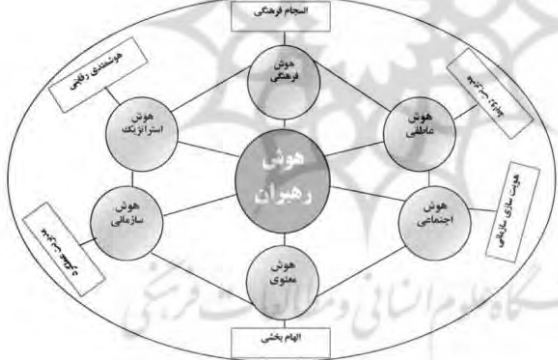
1. Theory of multiple intelligence
2. Farnham & etal.

## پیشینه تحقیق

جدول ۱. چند نمونه از الگوهای طراحی شده از مفهوم هوش

ردیف	نام پژوهشگران	سال	نتایج تحقیق
۱	Thomas Davenport	۲۰۱۰	<p>گروه گارتنر در سال ۱۹۸۹ هوش تجاری را یک واژه چترگونه معرفی کرد که مفاهیم و روش‌هایی را شامل می‌شد که به بهبود تصمیم‌گیری در کسب و کار مبتنی بر واقعیت‌ها تأکید داشت.</p>
۲	Torrance Sisk	۲۰۰۹	<p>هوش معنوی یعنی یک خودآگاهی عمیق که در آن، شخص بیشتر از گذشته از ابعاد خویش آگاه شده و شامل ابعاد شهود عمیق، دانش درونی، یکی شدن با طبیعت و جهان و حل مسئله است.</p>
۳	Nobel	۲۰۰۸	<p>هوش معنوی استعدادی ذاتی بشری است.</p>
۴	Owen	۲۰۰۶	<p>هوش مدیریتی شامل سه عنصر دستیابی به ظرفیت‌های مدیریت در خود، کار با اعضای تیم و ارزیابی اعضا و کمک به آنها در جهت بهبود توانایی‌ها و مهارت‌ها و شناسایی قوانین مجرب به بقا در جهت موفقیت سازمان است.</p> <p>هرم هوش مدیریتی از دیدگاه اون</p>

۵	Borba	۲۰۰۵	هوش اخلاقی یعنی توانایی درک درست از نادرست، داشتن اعتقادات محکم و عمل به آنها و رفتار در مسیر صحیح.
۶	Lennik و Kiel	۲۰۰۵	اعلام کردند که هوش اخلاقی از چهار اصل درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش تشکیل شده است.
۷	Wigglos و Worth	۲۰۰۴	معرفی هوش معنوی به‌عنوان توانایی رفتار کردن همراه با دلسوزی، مهربانی، عقل و خرد با حفظ آرامش درونی و بیرونی بدون توجه به شرایط.
۸	Earley و Ang	۲۰۰۳	هوش فرهنگی یعنی توانایی فرد در حرکت موفقیت‌آمیز به سمت محیط‌های فرهنگی نو که معمولاً با بافت فرهنگی وی تفاوت دارد و از چهار مؤلفه فراشناختی، شناختی، انگیزش و رفتاری ایجاد شده است.
۹	Salovey	۲۰۰۲	وی بیان نموده که در هوش مدیران جنبه‌های هیجانی نیز مطرح است.
۱۰	Alfred Binet	قرن بیستم	معرفی هوش ریاضی یا بهره هوشی IQ.
۱۱	McGonagle and Vella Peyrot	۱۹۹۹ و ۲۰۰۲	بعضی از نویسندگان ادعا دارند مایکل پورتر (۱۹۸۰) پژوهشگر حوزه مدیریت استراتژیک، با ارائه مدل نیروهای پنج‌گانه رقابتی و مدل استراتژی‌های ژنریک، مفهوم هوشمندی رقابتی را ایجاد نمود. هوشمندی رقابتی یعنی گردآوری اطلاعات محیطی جهت خلق و حفظ مزایای رقابتی.
۱۲	Emmons	۱۹۹۹	هوش معنوی یعنی کاربرد انطباقی اطلاعات معنوی برای حل مسئله در زندگی روزانه و فرایند دستیابی به اهداف.
۱۳	Stevens	۱۹۹۶	معرفی هوش معنوی.
۱۴	Sternberg	۱۹۹۶	ارائه سه هوشمندی به شکل زیر: ۱. توانایی برای تحلیل جزء به جزء؛ ۲. توانایی تجربی جهت اندیشیدن به صورت خلاق و ترکیب خردمندانه تجربیات مجزا و متفاوت؛ ۳. توانایی بافتی یا زمینه‌ای.
۱۵	ماتسودا	۱۹۹۲	هوش سازمانی (OI) یعنی حصول دانش و اطلاعات کلان از تمامی عواملی که بر سازمان تأثیرگذارند. مانند اطلاعاتی از ارباب‌رجوع، مشتریان، محیط اقتصادی و فرهنگی، رقا و فرایندهای سازمانی که تأثیر بسزایی در کیفیت تصمیم‌گیری مدیران سازمان‌ها دارند.
۱۶	Halal	۱۹۹۲	به عقیده هلال هوش سازمانی محصول عملکرد پنج زیرنظام شناختی است که عبارتند از: فرهنگ، ساختار سازمانی، مدیریت دانش، روابط ذی‌نفعان و فرایندهای استراتژیک.
۱۷	Goleman	۱۹۹۰	معرفی مدل هوش هیجانی EQ از طریق چهار بعد خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزی و همدلی.
۱۸	Gardner	۱۹۸۳	نظریه هوش‌های چندگانه شامل: هوش تصویری - فضایی، زبانی - کلامی، منطقی - ریاضی، جسمانی - حرکتی، موسیقایی، میان‌فردی، درون‌فردی و طبیعت‌گرا و هستی‌گرا.
۱۹	Thorndike	۱۹۲۰	معرفی مهارت‌های هوش هیجانی با عنوان هوش اجتماعی SQ.
۲۰	دیباپی	۱۳۹۵	شایستگی‌های حرفه‌ای موردنیاز مدیران عبارتند از: دانش، نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی.

<p>هوش مدیریتی به ما یادآور می‌شود برای موفقیت در زندگی کاری باید بتوانیم بر خودمان مدیریت قوی داشته باشیم و برای این مهم، ۵ هوش منطقی و هیجانی و سیاسی و فیزیکی و معنوی را با نگاه جامعیت‌نگری به کار گیریم.</p> 	<p>۱۳۹۵</p>	<p>سایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی</p>	<p>۲۱</p>
<p>اعتقاد دارد هوش مدیریتی MQ مجموعه‌ای از هوش سیاسی، هوش عاطفی و عقلایی است.</p>	<p>۱۳۹۴</p>	<p>آفاسید حسینی</p>	<p>۲۲</p>
<p>هوش استراتژیک برگردان واژه Strategic Intelligence است.</p>	<p>۱۳۸۸</p>	<p>سلطانی</p>	<p>۲۳</p>
<p>بقای یک سازمان در عصر حاضر، در گرو تصمیمات مناسب، به‌موقع و اثربخش بوده که حصول این امر از طریق رهبری هوشمندانه و خردمندانه است. هوش چندبعدی رهبران سبب هماهنگی و پویایی سازمان می‌شود. رهبران جهت انجام متوازن و همه‌جانبه وظایفشان نیاز به پرورش هوش شش‌گانه خود دارند.</p>  <p>ابعاد هوش ششگانه رهبری سلطانی</p>	<p>۱۳۸۸</p>	<p>سلطانی</p>	<p>۲۴</p>
<p>هوش استراتژیک یعنی ارزیابی تغییرات در استراتژی رقابتی در دامنه مشخصی از زمان که از تغییرات در ساختار، محصولات جدید، رقبا و تازه‌واردهای صنعت حاصل می‌شود.</p>	<p>۱۳۸۷</p>	<p>وظیفه دوست</p>	<p>۲۵</p>
<p>به عقیده آلبرشت؛ هوش سازمانی استعداد و ظرفیت سازمان در حرکت قدرت ذهنی و تمرکز آن در رسیدن به رسالت سازمان است.</p>	<p>۱۳۸۵</p>	<p>ستاری قهفرخی</p>	<p>۲۶</p>

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش پیش رو براساس ماهیت و هویتی که دارد، از لحاظ هدف، بنیادی است. به این دلیل که در این تحقیق کوشش می‌شود تا یک مدل جامع با استفاده از نگرش کیفی و با توجه به داده‌های کیفی جمع‌آوری شده، برای هوش مدیریتی طراحی و ارائه شود. همچنین در مورد روش‌شناسی پژوهش نیز باید گفت، در این پژوهش از روش تحقیق کیفی استفاده شد. روش این تحقیق، کیفی است که با استفاده از فراترکیب انجام شده است. این روش یکی از بخش‌های روش‌های فرامطالعه است.

بنچ و دی روش فرامطالعه<sup>۱</sup> را شامل چهار قسمت اصلی به شرح ذیل می‌دانند:

۱. فرانظریه<sup>۲</sup>: تحلیل نظریه‌های به‌دست آمده از تحقیقات پیشین؛

۲. فراروش<sup>۳</sup>: تحلیل روش‌شناسی‌های به‌دست آمده از تحقیقات پیشین؛

۳. فراترکیب<sup>۴</sup>: تحلیل کیفی یافته‌های به‌دست آمده از تحقیقات پیشین؛

۴. فراتحلیل<sup>۵</sup>: تحلیل کمی یافته‌های به‌دست آمده از تحقیقات پیشین (بنچ و دی، ۲۰۱۰: ۹).

فراترکیب قسمی از مطالعات کیفی است که اطلاعات و یافته‌های سایر مطالعات کیفی با موضوع مرتبط و دارای شباهت را مورد بررسی قرار می‌دهد. براین اساس، نمونه مورد نظر جهت این روش، از مطالعات کیفی منتخب و براساس مرتبط بودن آنها با سؤال تحقیق به وجود می‌آید. فراترکیب، مرور نظام‌مند و یکپارچه ادبیات کیفی نیست. لیکن، تفسیر و تحلیل یافته‌های این مطالعه‌هاست. به عبارت دیگر، روش فراترکیب، ترکیب تفسیر تفسیرهای داده‌های اصلی مطالعه‌های برگزیده است.

تمرکز فراترکیب، بیشتر بر مطالعات کیفی است که لزوماً مبانی نظری گسترده‌ای را شامل نمی‌شود و در عوض بیان خلاصه جامعی از اطلاعات به‌دست آمده، یک ترکیب تفسیری از یافته‌ها

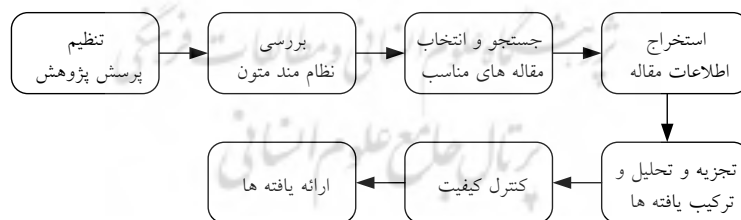
1. Meta Study
2. Meta Theory
3. Meta Method
4. Meta Synthesis
5. Meta Analysis

را وضع می‌نماید.

فرا ترکیب با آماده کردن یک دیدگاه نظام‌مند برای محققان به شیوه ترکیب پژوهش‌های کیفی گوناگون به کشف و آشکارسازی موضوعات و استعاره‌های جدید و اساسی پرداخته و با این شیوه، دانش جاری را تقویت کرده و دیدگاهی جامع را نسبت به مسائل خلق می‌نماید. در این روش محقق باید بازنگری دقیق و عمیقی انجام داده و یافته‌های تحقیقات کیفی مرتبط را ترکیب نماید. براساس یافته‌های به‌دست‌آمده از مقاله‌های اصلی تحقیق، محققان واژه‌هایی که تصور کامل‌تری از پدیده مورد بررسی، نشان می‌دهد، را ظاهر می‌نمایند. شبیه به دیدگاه نظام‌مند، استفاده از فراتلفیق نتیجه‌ای را به‌دست می‌آورد که از مجموع بخش‌هایش بیشتر است (سهرابی و دیگران، ۱۳۹۰).

انواع الگوهای فرا ترکیب عبارتند از:

۱. الگوی سه‌مرحله‌ای نوبلت و هیر، ۲. الگوی شش‌مرحله‌ای والش و دان، ۳. الگوی هفت‌مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو که در این پژوهش از روش سوم یعنی الگوی هفت‌مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو استفاده شد. لذا قدم‌های دنبال‌شده در این تحقیق، بر مبنای روش ساندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) عبارتند از:
۱. تنظیم سؤال پژوهش؛ ۲. بررسی نظام‌مند متون؛ ۳. جستجو و انتخاب مقالات مناسب؛ ۴. استخراج نتایج؛ ۵. تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها؛ ۶. حفظ کنترل کیفیت؛ ۷. ارائه یافته‌ها.



شکل ۱. گام‌های روش فرا ترکیب



## روش گردآوری داده‌ها

برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق، از داده‌های ثانویه استفاده شد. این اسناد و مدارک شامل کلیه تحقیقات انجام‌شده (اعم از پژوهشی و مروری) درخصوص هوش، بالخصوص هوش مدیریتی بوده است. این نحوه گردآوری داده‌ها به تحلیل استنادی نیز معروف است. در فراترکیب متن پژوهش‌های گذشته به‌عنوان داده‌ها به حساب می‌آیند که دقیقاً مانند متن مصاحبه، مستند شده است.

## حجم جامعه و نمونه آماری تحقیق

جامعه آماری این تحقیق کلیه مقالات و پژوهش‌هایی می‌باشند که درباره موضوع هوش، بالخصوص هوش مدیریتی صورت گرفته‌اند که از محل دانشگاه‌ها، کنفرانس‌ها، پژوهشگاه‌ها، کتب، همایش‌ها، نشریات، پایگاه‌های اینترنتی و غیره تأمین شده است. با بررسی، شناسایی و تحلیل پژوهش‌ها از طریق سامانه جستجوی کتابخانه‌ها، پژوهشکده‌ها و سایت‌هایی همچون پایگاه نشریات کشور<sup>۱</sup>، ایران‌داک<sup>۲</sup>، جهاد دانشگاهی<sup>۳</sup>، مرکز پژوهش‌های علوم رایانه‌ای اسلامی<sup>۴</sup>، مقالات علمی کنفرانس‌های کشور<sup>۵</sup> و نورمگز، برای پژوهش‌های داخلی و استفاده از پایگاه‌های داده‌ای برخط (آنلاین) در دسترس گوگل اسکولر<sup>۶</sup>، ساینس دایرکت<sup>۷</sup>، امرالد<sup>۸</sup>، اِسکو<sup>۹</sup>، پروکوئست<sup>۱۰</sup>، اسپرینگر<sup>۱۱</sup>، وایلی اینترساینس<sup>۱۲</sup> و اینفورما ورلد<sup>۱۳</sup> برای پژوهش‌های خارجی با کلمه مورد بررسی در دسته عنوان و غربال پژوهش‌ها براساس "عنوان، چکیده، محتوا" جمعاً

1. MAGIRAN
2. IRANDOC
3. SID
4. NOORSOFT
5. CIVILICA
6. Google Scholar
7. Science direct
8. Emerald
9. Ebsco
10. Proquest
11. Springer
12. Willey Interscience
13. Informaworld

مقدار قابل توجهی پژوهش به دست آمد. در صورت کم بودن تعداد اعضای جامعه، نمونه گیری صورت نگرفته و در غیر این صورت روش نمونه گیری هدفمند انتخاب می شود. پس روش نمونه گیری به صورت هدفمند و گلوله برفی بود. اشباع نظری این گونه بود که پژوهشگر با ظهور یافته های اولیه سعی دارد تا اطلاعات بیشتری را در ادامه جمع آوری کرده و ارتباط مقوله های اصلی با دیگر مقوله ها، معنای بیشتری پیدا کند. این کار تا زمانی ادامه یافت که پژوهشگر احساس کرد، منابع مورد بررسی دیگر اطلاعات جدیدی ارائه نمی کنند.

با بررسی ۸۷ مقاله، تشخیص پژوهشگر این بود که اطلاعات جمع آوری شده به نقطه اشباع رسیده و به انجام بررسی های بیشتر نیازی نیست. در ادامه پس از انجام روش کد گذاری و مقوله بندی و همچنین تدوین الگوی نظری پژوهش، پرسشنامه ای بر اساس مدل یافته شده، طراحی شده و به منظور نهایی سازی مدل مفهومی تحقیق و تعیین مؤلفه های هوش مدیریتی و تعیین ضرایب هریک از آنها با استفاده از روش دلفی اعتبار سنجی شد. در این تحقیق بر اساس روش نمونه گیری منتخب، به شیوه قضاوتی ۱۰ نفر از خبرگان، از جمله اساتید رشته مدیریت، متخصص در حوزه هوش و ارزیابی عملکرد مدیران آموزشی انتخاب و پس از کسب موافقت آنها جهت مشارکت، پرسشنامه ای به شکل حضوری و اینترنتی به آنها ارائه شد. در دور نخست، فهرستی از مؤلفه های هوش مدیریتی در اختیار اعضای گروه قرار داده شد تا در مورد آنها در قالب طیف لیکرت اظهار نظر کنند. همچنین از آنها خواسته شد که نظرات خود را در قالب پیشنهاد یا اصلاح به مجموعه اضافه کنند. در پایان این مرحله، محقق اصلاحات پیشنهادی لازم را روی مؤلفه ها انجام و همراه با میانگین نتایج در اختیار اعضا قرار داد. در مرحله دوم خبرگان به اتفاق نظر مناسب رسیدند.

جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش سنجش مدل نیز مدیران آموزش و پرورش استان قم به تعداد ۹۶۴ نفر می باشند که از بین آنها ۲۷۵ نفر به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند.

## روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

پس از شناسایی پژوهش‌های موردنظر کلیه متن این تحقیقات به‌عنوان داده‌ای جهت پاسخگویی به سؤال تحقیق در نظر گرفته شد. لذا داده‌ها از نوع داده‌های کیفی می‌باشند. به دلیل کیفی بودن داده‌ها (text)، از یکی از رایج‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی استفاده شده است که کدگذاری باز نام دارد. روش تحلیل داده‌ها، کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه‌پردازی فراترکیب می‌باشد. کدگذاری نظری عبارت است از عملیاتی که در آن داده‌ها تجزیه و تحلیل شده، مفهوم‌سازی صورت پذیرفته و به شیوه‌ای نوین در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند (دلاور و کوشکی، ۱۳۹۲).

در این روش کدگذاری، کدها از متن مقاله استخراج (کدگذاری مرتبه اول) و در ادامه روی این کدهای استخراج شده دوباره کدگذاری دیگری انجام می‌شود که مفاهیم را شکل می‌دهد (کدگذاری مرتبه دوم) و در انتها روی مفاهیم نیز کدگذاری دیگری صورت می‌پذیرد تا مقوله‌ها حاصل شوند. به‌طور خلاصه از متن به کد، از کد به مفهوم و از مفهوم به مقوله می‌رسیم. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در قسمت آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در قسمت آمار استنباطی از SEM به روش PLS برای برآورد ضرایب مسیر استفاده شد. جهت وارد کردن و تجزیه و تحلیل مقدماتی داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و جهت مدل‌یابی و محاسبه معنی‌داری ضرایب مسیر و به‌دست آوردن آماره T نیز به روش PLS از نرم‌افزار Smart pls استفاده شد.

باتوجه به مطالب فوق و از آنجاکه مرور پژوهش‌های گذشته نشان‌دهنده ضعف نظریه‌های موجود در طراحی و تبیین مدل هوش مدیریتی است، به کارگیری روش فراترکیب توجه‌پذیر به نظر می‌رسد.

### گام اول، تنظیم سؤال تحقیق

۱. چه کسی: جامعه مورد مطالعه را مورد بررسی قرار می‌دهد. در این تحقیق، پایگاه‌های داده، مجلات علمی و پژوهشی، کنفرانس‌ها و موتورهای جستجوی مختلف بررسی شده است.

۲. چه وقت: چارچوب زمانی تحقیق را مشخص می‌نماید. مقالات بررسی شده در این پژوهش از سال‌های ۱۹۸۰ الی ۲۰۱۸ است.

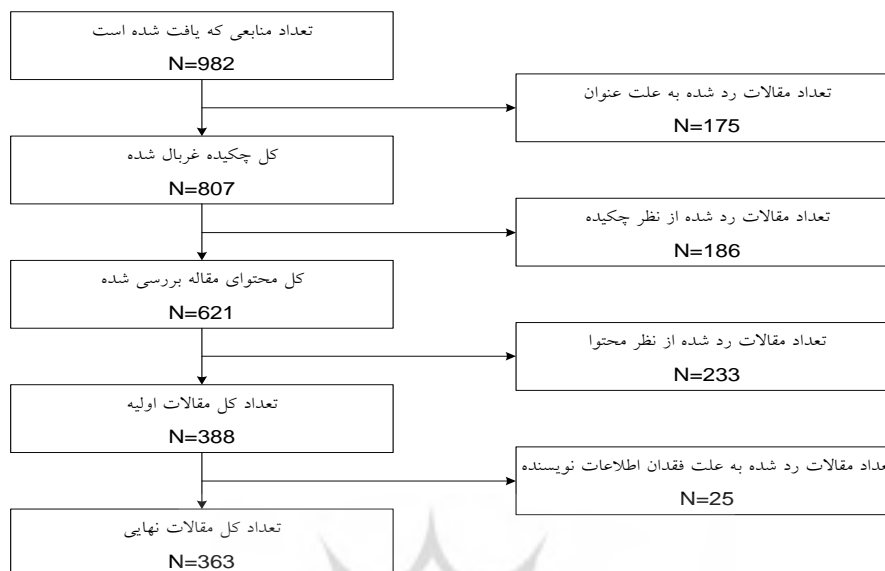
۳. چگونگی: روشی است که برای انجام مطالعات به کار برده می‌شود.

روش تحلیل اسنادی که به تحلیل داده‌های ثانویه نیز معروف است، در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. همچنین با در نظر گرفتن شاخص‌هایی، مقالات مناسب جهت ورود به فرایند فراترکیب و مقالاتی را که از فرایند فراترکیب خارج می‌شوند، شناسایی و مشخص نمودیم. حال می‌توان بیان کرد که سؤال پژوهش حاضر براساس این پارامتر به این صورت تنظیم شده است: ابعاد و مؤلفه‌های هوش مدیریتی کدامند؟

**گام دوم، بررسی نظام‌مند متون:** در این پژوهش پایگاه‌ها و سامانه‌های جستجوی مختلف بین سال‌های ۱۹۸۰ تا ۲۰۱۸ بررسی شد. از بین واژه‌های کلیدی که برای جستجوی مقالات مورداستفاده در پژوهش به کار رفته‌اند می‌توان به مواردی همچون هوش، هوش اجتماعی، هوش اخلاقی، هوش راهبردی، هوش تجاری، هوش رقابتی، هوش سازمانی، هوش سیاسی، هوش عاطفی - هوش هیجانی، بهره‌هوشی، هوش علمی، هوش منطقی، هوش تحصیلی، هوش شناختی، هوش کتابی، هوش انتزاعی، هوش عقلایی، هوش فرهنگی، هوش مدیریتی و هوش معنوی اشاره نمود. در این جستجو تعداد تقریبی ۱۰۰۰ عدد مقاله اولیه به زبان‌های فارسی و لاتین یافت شد.

**گام سوم، جستجو و انتخاب مقالات مناسب:** در پژوهش حاضر فرایند بازبینی به صورت خلاصه در شکل زیر نشان داده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲. خلاصه نتایج جستجو و انتخاب مقالات مناسب

به محض بررسی تناسب مقالات با مؤلفه‌های مطالعه، در گام بعدی کیفیت روش‌شناختی مطالعات ارزیابی شد. هدف از این گام، حذف مقالاتی است که به یافته‌های استخراج شده از آنها اعتمادی نداریم؛ لذا، ممکن است مقاله‌ای را که باید در تلفیق وجود داشته باشد، رد شود. ابزاری که معمولاً جهت ارزیابی کیفیت مطالعات نخستین پژوهش کیفی استفاده می‌شود، برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی است.

براین اساس در نتیجه دو فرایند ارزیابی، از میان ۹۸۲ مقاله، ۸۹۵ مقاله حذف و در نهایت ۸۷ مقاله برای تجزیه و تحلیل انتخاب شدند.

**گام چهارم، استخراج نتایج:** در پژوهش پیش رو اطلاعات مقالات این گونه دسته‌بندی شده است: در ستون اول منبع و مرجع مقاله (شامل نام خانوادگی نویسنده و سال چاپ مقاله) آمده است و در ستون بعد مؤلفه‌های مربوط به انواع هوش که در مقالات به آنها اشاره شده و هدف اصلی این پژوهش است، آورده شد.

جدول ۲. وظایف و مهارت‌های مورد نیاز مدیران آموزشی

ردیف	عوامل مؤثر بر عملکرد	معیار	ضریب تأثیر
۱	عوامل پشتیبان عملکرد	داشتن برنامه زمانی جهت انجام امور محوله	٪۴
		پذیرش مسئولیت	٪۴
		تلاش و کوشش در انجام امور	٪۴
		داشتن روحیه کارآفرینی و نوآوری	٪۴
		داشتن روحیه کار تیمی	٪۴
۶	عوامل توسعه‌ای	رشد و توسعه فردی شامل آموزش	٪۸
		به کارگیری فناوری‌های مناسب و به‌روز در انجام امور	٪۴
		ارائه پیشنهادات سازنده و مستندسازی تجربیات کاری	٪۴
		شرکت مؤثر در جلسات و ارائه بازخورد مناسب	٪۴
۱۰	تشویقات	تشویقات دریافت شده براساس مستندات	٪۱۴
۱۱	عوامل رفتاری	رعایت نظم و انضباط در محیط کار	٪۶
		رعایت مقررات اداری در محیط کار	٪۴
		رفتار و برخورد مناسب با ارباب‌رجوع در محیط کار	٪۶
		رفتار و برخورد مناسب با همکاران در محیط کار	٪۱۰

جدول ۳. منابع منتخب برای الگوسازی مفهوم هوش مدیریتی

ردیف	مفهوم	ابزار	کدها	منابع
۱	هوش اجتماعی	مدل سپلورا ۲۰۰۱	پردازش اطلاعات اجتماعی	علیزاده (۱۳۹۵)، رضایی (۱۳۸۸)، آقااحمدی (۱۳۹۱)، طباطبایی (۱۳۹۳)، گیلانی (۱۳۹۲)، پردنجانی (۱۳۹۴)، نصیری ولیک بنی (۱۳۹۲)، بوم و باربارا (۲۰۱۰)، فراتزیکا و توماس (۲۰۱۱)، اصغرزاده (۱۳۹۴)، طباطبایی (۱۳۹۴)، قلعه‌ای (۱۳۹۴)، رضایی (۱۳۸۹)، آزاد (۱۳۹۴)
			مهارت‌های اجتماعی	
			آگاهی اجتماعی	
۲	هوش اخلاقی	مدل لینگ و کیل ۲۰۱۱	رازداری، پاسخگویی، خودکنترلی، رفتار شهروندی، خدمت به دیگران، درک نیازهای روحی خود، شجاعت، انسجام، صداقت، مهربانی	سیادت (۱۳۸۸)، اسکندری (۱۳۹۱)، طولابی (۱۳۹۳)، شاه‌آباد (۱۳۹۳)، مختاری پور (۱۳۸۸)، آراسته (۱۳۸۸)، نجفیان (۱۳۹۰)، لینگ و کیل (۲۰۰۵)، فریدونی (۱۳۹۲)، بهرامی (۱۳۹۱)، شیخی (۲۰۱۳)، بارلینگ (۲۰۰۲)، قربانی (۲۰۱۳)، طاهری لاری (۱۳۹۳)، علیزاده (۱۳۹۶)، پورجمشیدی (۱۳۹۵)، حسنی (۱۳۹۵)، امینی (۱۳۹۴)، بوستانی (۱۳۹۴)، جهانیان (۱۳۹۲)، میزان (۱۳۹۳)، بردبار (۱۳۹۴)، شهبازی (۱۳۹۴)
			درستکاری (صداقت)	
			مسئولیت‌پذیری	
			بخشش دلسوزی	

حاجی‌پور (۱۳۹۴)	آینده‌نگری	مدل حاجی‌پور ۱۳۹۴	هوش استراتژیک	۴
	تفکر سیستمی			
	تدوین چشم انداز			
	مشارکت			
بخشنده (۱۳۹۵)، واتسن و ویکسوم (۲۰۰۷)، یه و کرونیوس (۲۰۱۰)، آرفین، هوکیو و بارون (۲۰۱۵)، احمد (۲۰۱۵)، آرولداس، تراویس و ونکاتسان (۲۰۱۵)، گارتتر (۲۰۱۱)، توریان (۲۰۰۸)، توتونا و راس (۲۰۱۲)، سیادت (۱۳۹۶)	یکپارچگی داده‌ها	مدل گارتتر ۲۰۱۲	هوش تجاری	۴
	تحویل اطلاعات			
	تجزیه و تحلیل اطلاعات			
صرامی (۱۳۹۴)، دانشمند (۱۳۹۳)، مشبکی (۱۳۹۰)، نجفی حقی (۱۳۸۳)، بوداقتی خواجه‌نوبر (۱۳۹۵)، اسکندری و بیگلو (۱۳۹۳)، اسکندری (۱۳۸۸)، بیگ‌زاد و اسکندری (۱۳۸۸)، علیقلی (۱۳۹۶)، چاوشی (۱۳۹۰)، نوری (۱۳۹۳)، رضائیان (۱۳۸۹)، روج و سانتی (۲۰۰۱)، قاسمی (۱۳۸۸)، فایال (۲۰۰۱)، جاوید (۱۳۸۶)، ژندال (۲۰۰۲)، زارعی (۱۳۹۳)، یزدان‌پناه (۱۳۹۶)، الله‌یار (۱۳۹۱)	آگاهی مدیران از وضعیت بازار (آگاهی تجاری مدیران)	مدل دانشکده مدیریت فرانسه	هوش رقابتی	۵
	آگاهی مدیران از وضعیت رقبا			
	آگاهی فناورانه و تکنیکی			
	مدیران			
	آگاهی راهبردی و اجتماعی مدیران			
تابان (۱۳۹۴)، پیری (۱۳۸۵)، ابزری (۱۳۸۵)، جعفری (۱۳۸۸)، طبرسا (۱۳۹۰)، طاهری (۱۳۸۹)، ستاری قهفرخی (۱۳۹۱)، باب‌الحوایجی (۱۳۸۹)، زارعی متین (۱۳۸۷)، عرفانی خانقاهی (۱۳۸۹)، فقیهی (۱۳۸۸)، لی بوویس (۱۳۹۱)، اسماعیلی (۱۳۹۴)، خورشید (۱۳۹۳)، نظرپوری (۱۳۹۴)، بدری آذرین (۱۳۹۴)، کریمی (۱۳۹۳)، سیدی (۱۳۹۵)، بیگ‌زاده (۱۳۸۹)، سهیلی‌پور (۱۳۹۰)، غلامی (۱۳۹۰)، کاشف (۱۳۸۸)، مختاری‌پور (۱۳۸۹)، ابراهیمی‌نژاد (۱۳۹۶)، مصلح (۱۳۹۱)، کهن‌سال (۱۳۸۹)، امینی (۱۳۹۵)، مالدونادو (۲۰۱۴)، ودادی (۱۳۸۹)، سلیمی (۱۳۹۵)، ایلی (۱۳۹۴)، خزاعی (۱۳۹۲)، ذبیحی (۱۳۹۳)، شیرین‌نژاد (۱۳۹۲)، قاسمی (۱۳۹۴)، ملک‌زاده (۱۳۸۹)، ملک‌زاده (۱۳۹۳)، زارع (۱۳۹۵)، کیماسی (۱۳۹۰)، مؤمنی پیری (۱۳۹۷)، گلرد (۱۳۹۶)	تمایل به تغییر	مدل آلبرخت ۲۰۰۲	هوش سازمانی	۶
	اتحاد و توافق			
	فشار عملکرد			
	چشم‌انداز مشترک			
	سرنوشت مشترک			
	روحیه			
	کاربرد دانش			

طراحی و تبیین الگوی جامع هوش مدیریتی (مورد مطالعه: اداره کل آموزش و پرورش استان قم)

۷	هوش سیاسی	مدل ممبینی ۱۳۹۲	بازی‌های اجتماعی	ممبینی (۱۳۹۲)، ممبینی (۱۳۹۵)، زیمرمان و زانیسر (۱۹۹۱)، رابینز (۱۹۹۳)، کوک و مک کیلی (۲۰۰۴)، لی و اشتون (۲۰۰۴)، کروان (۲۰۰۹)، بوکنوک (۲۰۰۹)
			پویایی‌های قدرت	
			شخصیت سیاسی	
			صداقت آشکار	
			تسخیر احساسات	
۸	هوش عاطفی - هوش هیجانی	مدل گلین ۲۰۰۱	خودآگاهی	خودآگاهی خودمدیریتی
			عناصر فردی	
			انگیزش (خودانگیزی)	
			عناصر اجتماعی	آگاهی اجتماعی مدیریت عواطف
			همدلی	
			مهارتهای اجتماعی	
۹	هوش عقلایی	مدل آلفرد ۱۳۷۹	حوزه‌های ادراکی	آلفرد (۱۳۷۹)
			هشیاری فضایی	
			توان استفاده از زبان	
			توان کار با ارقام، اعداد و محاسبه	
			حافظه	
			مرتب کردن، طبقه‌بندی، تجزیه و تحلیل	
			استدلال و منطق	
			۱۰	



۱۱	مدیریت منابع انسانی	مدل یکپارچه ۲۰۰۸	تفکر وجودی نقادانه (تفکر وجودی انتقادی)	امیری (۲۰۱۴)، مرادی (۲۰۱۵)، آرمسترانگ (۲۰۱۱)، مک کاسکر (۲۰۰۹)، گارگ (۲۰۰۹)، سالوی (۲۰۰۰)، کشاورزی (۲۰۱۲)، جوکار (۲۰۰۷)، کشتکار (۲۰۱۵)، ناکاشیما (۲۰۰۵)، اسمیت (۲۰۰۹)، پن (۲۰۰۸)، خدابخشی (۲۰۱۳)، بنیانیان (۲۰۱۱)، باب الحوائجی (۲۰۱۱)، یعقوبی (۲۰۱۰)، پولنر (۱۹۸۹)، دینر (۲۰۰۲)، باقری (۲۰۱۰)، رئیسی (۲۰۱۳)، موریرا (۲۰۰۶)، فرانسس (۲۰۰۰)، رستگار (۱۳۹۱)، مشایخی (۱۳۹۳)، علامه (۲۰۱۲)، کشاورز (۱۳۹۱)، زارعی‌متین (۱۳۹۱)، موسوی (۱۳۹۰)، حسینیخت (۱۳۹۲)، آرمان (۱۳۹۴)، رستگار (۱۳۹۵)، ساعی (۱۳۹۴)، جهانگیر (۱۳۹۴)، پروین (۱۳۹۵)
			معناسازی شخصی (تولید معنای شخصی)	
			خودآگاهی متعالی	
			گسترش خودآگاهی (بسط حالت هوشیاری)	

**گام پنجم، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی:** در تحقیق پیش رو، نخست به تمام عوامل استخراج‌شده یک کد تخصیص یافته و بعد از آن باتوجه به معنای هر کدام از این کدها، در مفهومی مشابه دسته‌بندی می‌شوند. بدین ترتیب مفاهیم (تم‌ها) تحقیق شکل می‌گیرند.

جدول ۴. ارتباط بین مفاهیم و مقوله‌های به‌دست آمده

مقوله‌ها	مفاهیم	ردیف	مقوله‌ها	مفاهیم	ردیف
توانایی ability	مشیاری فضایی	۲۵	دانش knowledge	یکپارچگی داده‌ها	۱
	توانایی‌های کلامی	۲۶		تحویل اطلاعات	۲
	توان کار با اعداد و محاسبه	۲۷		تجزیه و تحلیل اطلاعات	۳
	توانایی‌های غیر کلامی	۲۸		آگاهی از وضعیت بازار	۴
	تفکر وجودی نقادانه	۲۹		آگاهی از وضعیت رقبا	۵
	معناسازی شخصی	۳۰		آگاهی فناورانه و تکنیکی	۶
	خودآگاهی متعالی	۳۱		آگاهی از قوانین و مقررات	۷
	پردازش اطلاعات اجتماعی	۳۲		طبقه بندی، تجزیه و تحلیل	۸
	آگاهی اجتماعی	۳۳		منطق و استدلال	۹
	آینده‌نگری	۳۴		شناخت فرهنگ‌ها	۱۰
	تفکر سیستمی	۳۵	مهارت skill	مهارت‌های اجتماعی	۱۱
	خودکنترلی	۳۶		تدوین چشم‌انداز استراتژیک	۱۲
	حافظه	۳۷		مشارکت	۱۳

ردیف	مفاهیم	مقوله‌ها	ردیف	مفاهیم	مقوله‌ها
۱۴	اتحاد و توافق	ویژگی شخصیتی Personality Feature	۳۸	مسئولیت‌پذیری	ارزش و نگرش Value and Attitude
۱۵	فشار عملکرد		۳۹	دلسوزی	
۱۶	بکارگیری دانش		۴۰	انگیزش	
۱۷	به‌کارگیری بازی‌های اجتماعی		۴۱	تمایل به تغییر	
۱۸	پویایی‌های قدرت		۴۲	روحیه	
۱۹	ادراکات محیطی		۴۳	شخصیت سیاسی	
۲۰	گسترش خودآگاهی		۴۴	تسخیر احساسات	
۲۱	ایجاد اهداف مشترک		۴۵	خودآگاهی	
۲۲	صداقت آشکار	ارزش و نگرش Value and Attitude			
۲۳	بخشش				
۲۴	پذیرش تفاوت‌های فرهنگی				

۱. مؤلفه دانش: فرایند توسعه دانش و معلومات نظری به شکل معمول از طریق تحصیل در سطوح دانشگاهی به وجود می‌آید. توسعه دانش و معلومات نظری اساس توسعه مهارت‌ها و نگرش به حساب می‌آید و به خودی خود تأثیری در توسعه شایستگی‌ها نخواهد داشت (دیانتی، ۱۳۸۸). دانش از راه یادگیری و تجربه قابل کسب کردن است. به عقیده مارلی<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) و کیم<sup>۲</sup> (۲۰۰۷)، ملازمی و سبحانی‌نژاد (۱۳۹۳) دانش مجموعه‌ای از آگاهی‌ها، درک حقایق، اطلاعات، قوانین، رهنمودها، اصول، مفاهیم، نظریه‌ها یا فرایندهای موردنیاز جهت اجرای موفقیت‌آمیز، یک وظیفه است (دیبایی‌صابر، ۱۳۹۵: ۹).

۲. مؤلفه نگرش و ارزش‌ها: معلمان تصمیماتشان را در چارچوبی از مجموعه ارزش‌ها اتخاذ می‌نمایند. این ارزش‌ها و نگرش‌ها از اساسی‌ترین وجوه تمایز معلمان از یکدیگر است. به عبارت دیگر، نگرش عبارت است از تصویر ذهنی فرد از دنیا و اطراف آن. تصویر ذهنی فرد چارچوبی است که میدان اندیشه و عمل او را تعیین کرده و شکل می‌دهد.

1. Marrelli  
2. Kim

درک انسان از پدیده‌های اطراف خود و تصمیم‌گیری وی جهت عمل براساس تصویر ذهنی اوست (آذر، ۱۳۸۰). از جمله بعضی از این نگرش‌ها که بر رفتار و تصمیم‌گیری معلمان مؤثرند عبارت است از: نحوه پایبندی به اخلاق حرفه‌ای و محترم شمردن تعلیم و تربیت (دیباپی صابر، ۱۳۹۵: ۹).

۳. مؤلفه مهارت: مهارت یعنی توان پیاده‌سازی علم در عمل. این مؤلفه طریق تکرار کاربرد دانش در محل واقعی کسب شده و توسعه خواهد یافت. توسعه مهارت سبب بهبود کیفیت عملکرد می‌گردد؛ مثلاً معلمی که بدون به‌کارگیری و تجربه کردن کار تیمی نمی‌تواند این مهارت را با مطالعه به دست آورد (دیانتی، ۱۳۸۸).

۴. مؤلفه توانایی: توانایی ویژگی باثباتی است که فرد را برای دستیابی به نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی مقید می‌کند. درحقیقت توانایی و مهارت شبیه به هم بوده و تفاوت کوچکی با هم دارند. بنابراین، می‌توان بیان نمود که مهارت ظرفیت خاص انجام فیزیکی کارها و توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری است (دیانتی، ۱۳۸۸). به گفته مارلی توانایی، قابلیت شناختی و فیزیکی ثابت شده جهت موفقیت در یک وظیفه، با دامنه وسیعی از نتایج محتمل است. غالباً توانایی جمعی از چندین ظرفیت اساسی است که ما را جهت یادگیری توانمند می‌کند. توانایی‌ها اکثراً دارای یک عنصر قوی ذاتی هستند. به‌طورمثال توانایی تفکر ذاتی‌تر از سایر توانایی‌ها است (دیباپی صابر، ۱۳۹۵: ۱۰).

۵. مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی: ویژگی‌های شخصیتی شامل خلق و خو و تمایلات و ویژگی‌های شخصیتی مانند خودآگاهی و اعتماد به نفس است. ویژگی‌های شخصیتی ویژگی‌های بادوام یک شخص است که به توانایی‌های فیزیکی و جسمی شخص و یا خصوصیات شخصی او مربوط بوده و یک نمایش عمومی از رفتار در یک مسیر مشخص است. خصوصیات مانند درون‌گرایی در مقابل برون‌گرایی، همراه‌بودن در مقابل روحیه تهاجمی داشتن، صبوربودن در مقابل عجل‌بودن، ریزنگری در مقابل کلان‌نگر بودن (کیم، ۲۰۰۷: ۲۳).

**گام ششم، حفظ کنترل کیفیت: در روش فراترکیب، رویه‌های زیر برای حفظ کیفیت**

مطالعه در نظر گرفته شد. بدین جهت از برنامه مهارت‌های ارزیابی کلیدی و شاخص کاپا استفاده شد.

بدین طریق که، شخص دیگری (از نخبگان مدیریت) بدون اطلاع داشتن از شیوه ادغام کدها و مفاهیم به وجود آمده توسط محقق، به دسته‌بندی کدها در مفاهیم اقدام نموده، سپس مفاهیم ارائه شده توسط محقق با مفاهیم بیان شده توسط این شخص مقایسه شده است. سرانجام با توجه به تعداد مفاهیم به وجود آمده مشابه و مفاهیم به وجود آمده متفاوت، شاخص کاپا حساب شده است. همان‌طور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، پژوهشگر ۵ مفهوم و خبره دیگر هم ۵ مفهوم ایجاد کرده‌اند که از این تعداد هر ۵ مفهوم دارای اشتراک می‌باشند. همان‌گونه که در ادامه مشاهده می‌شود، عدد شاخص کاپا برابر با ۱ محاسبه شد که با توجه به جدول وضعیت شاخص کاپا، سطح توافق عالی قرار گرفته است.

جدول ۵. وضعیت تبدیل کدها به مفاهیم توسط پژوهشگر و خبره دیگر

		نظر محقق		
		بله	خیر	مجموع
نظر خبره دیگر	بله	A=5	B=0	5
	خیر	C=0	D=0	0
	مجموع	5	0	N=5

$$\text{توافقات مشاهده شده} = \frac{A + D}{N} = \frac{5}{5} = 1$$

$$\text{توافقات شانسی} = \frac{A+B}{N} \times \frac{A+C}{N} \times \frac{C+D}{N} \times \frac{B+D}{N} = \frac{5}{5} \times \frac{5}{5} \times \frac{0}{5} \times \frac{0}{5} = 0$$

$$K = \frac{\text{توافقات شانسی} - \text{توافقات مشاهده شده}}{\text{توافقات شانسی} - 1} = \frac{1-0}{1-0} = 1$$

جدول ۶. وضعیت شاخص کاپا

ردیف	مقدار عددی شاخص کاپا	وضعیت توافق
۱	کم‌تر از ۰	ضعیف
۲	۰-۰/۲	بی‌اهمیت
۳	۰/۴-۰/۲۱	متوسط
۴	۰/۶-۰/۴۱	مناسب
۵	۰/۸-۰/۶۱	معتبر
۶	۱-۰/۸۱	عالی

**گام هفتم، ارائه یافته‌ها:** در این مرحله، یافته‌های به‌دست‌آمده از مراحل قبل ارائه می‌شوند. در مرحله اول در بررسی‌های صورت گرفته تعداد ۶۶ مدل از مقالات مورد بررسی در خصوص مفاهیم انواع هوش استخراج شدند که حاوی ۳۳۶ کد بودند. جهت شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های هوش مدیریتی و توسعه و گسترش آن، در ابتدا کلیه ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده انواع هوش از طریق مرور جامع و یکپارچه ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه مورد بررسی جامع قرار گرفتند. پس از آن شرح وظایف و معیارهای ارزیابی مدیران مدارس به‌عنوان جامعه مورد بررسی تحقیق استخراج شد. در مرحله آخر نیز کلیه ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی‌شده هوش مؤثر بر شرح وظایف و معیارهای ارزشیابی مدیران از سایر مؤلفه‌ها جدا شده و پس از کدگذاری تبدیل به مفاهیم و نهایتاً به مقولات تبدیل شدند. این کار از طریق تطبیق هریک از مؤلفه‌های هوش با هریک از وظایف موردانتظار مدیران در جامعه مورد بررسی انجام گرفت و یک مدل به‌عنوان مدل تحقیق ارائه شد. جهت شناسایی و انتخاب مدل‌ها و ابعاد منتخب مورد استفاده در سنجش انواع هوش، از نظر خبرگان و همچنین فراوانی منابع مورد استفاده از هریک از مدل‌ها استفاده شد.

در بخش بعد، با داشتن کدهای منتخب به‌دست‌آمده از ادبیات نظری پژوهش از طریق روش فراترکیب و جدول وظایف مدیران آموزشی، با استفاده از روش پنل خبرگان (استفاده از ۱۰ نفر از اساتید و مدیران آموزشی دارای تحصیلات تکمیلی مرتبط) کدهای به‌دست‌آمده به وظایف

تخصیص داده شدند. به عبارتی، سؤال اصلی در این مرحله از پژوهش از خبرگان این بود که "برای انجام هر یک از وظایف نیاز به کدامی ک از کدهای فوق دارید؟" سپس کدهای استخراج شده به تفکیک مورد ارزیابی قرار گرفته و پس از اجماع نظر خبرگان کدهای نهایی شناسایی شد.

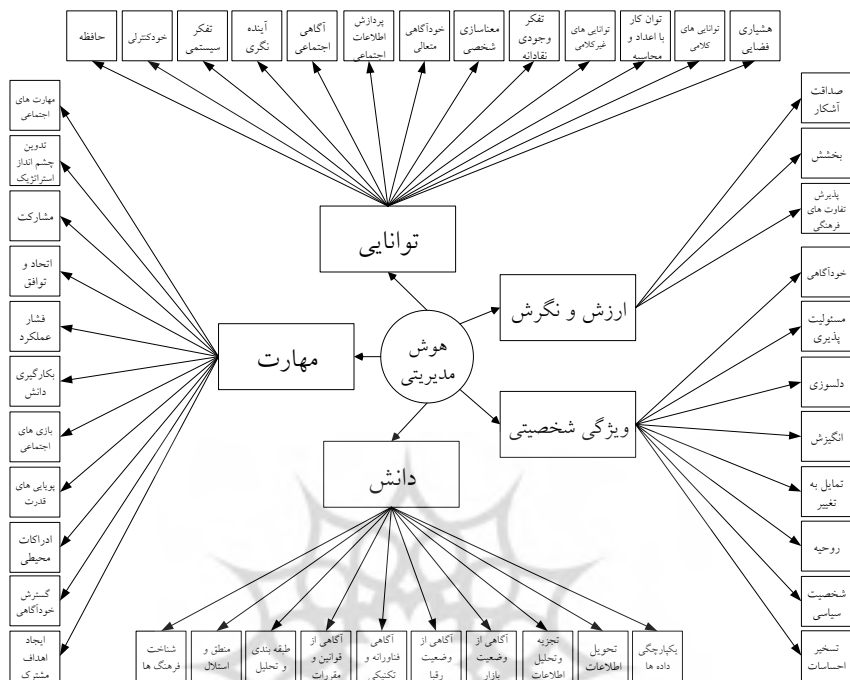
#### جدول ۷. ویژگی‌های اعضای پنل خبرگان

تعداد	تخصص	ویژگی‌ها
۴ نفر	حوزه عملکردی مدیریت شامل وظایف و مهارت‌های مورد نیاز مدیران، هوش و اثر آن بر عملکرد مدیران	اساتید رشته مدیریت
۳ نفر	هوش، انواع هوش، ابعاد و مؤلفه‌های سازنده آن	اساتید رشته علوم تربیتی و روان‌شناسی
۳ نفر	وظایف و مهارت‌های مورد نیاز مدیران آموزشی	مدیران آموزشی

لازم به ذکر است، با توجه به روش‌شناسی "تحلیل محتوای کیفی" تعداد مقولات استخراج شده از مطالعه مقدماتی ادبیات نظری تحقیق، جهت شناسایی معیارها، به دفعات اصلاح شده و تعدیل یافتند که در نهایت ۴۵ مفهوم و ۵ مقوله (دانش، مهارت، توانایی، نگرش و ارزش و ویژگی‌های شخصیتی)، به عنوان مقوله‌های اصلی نهایی انتخاب شدند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

### مدل مفهومی تحقیق



شکل ۳. مدل مفهومی پژوهش؛ منبع: نجفی و همکاران، ۱۳۹۸

### نتایج حاصل از تحقیق

#### آزمون نرمالیتی داده‌ها

چون در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه‌های ساخته شده توسط محققین پژوهش، به دنبال بررسی ابعاد هوش مدیریتی و در نهایت شناسایی این عوامل می‌باشیم، لذا توزیع آماری داده‌های مربوط به این عوامل و ابعاد را مورد بررسی قرار دادیم، که نتایج آن در ادامه آمده است. فرض صفر = توزیع آماری داده‌های جمع‌آوری شده از ابعاد هوش مدیریتی بهنجار (نرمال) است.

فرض مقابل = توزیع آماری داده‌های جمع‌آوری شده از ابعاد هوش مدیریتی بهنجار (نرمال) نیست.

همان‌طور که می‌دانیم، براساس مفروضات اصلی و اساسی اگر مقدار سطح معنی‌داری در بررسی آزمون نرمال بودن داده‌ها، بیشتر از مقدار خطا باشد، فرض صفر را نتیجه‌گیری کرده و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری در بررسی آزمون نرمال بودن داده‌ها، کم‌تر از مقدار خطا باشد، فرض مقابل را نتیجه‌گیری می‌کنیم.

جدول ۸. آزمون بهنجار بودن داده‌ها

متغیر	سطح معنی‌داری Sig.	مقدار خطا	نتیجه‌گیری
دانش	۰/۲۷	۰/۰۵	H1 رد می‌شود
مهارت	۰/۰۶	۰/۰۵	H1 رد می‌شود
توانایی	۰/۱۸	۰/۰۵	H1 رد می‌شود
ارزش و نگرش	۰/۰۶	۰/۰۵	H1 رد می‌شود
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۰۷۵	۰/۰۵	H1 رد می‌شود
هوش مدیریتی	۰/۱۲	۰/۰۵	H1 رد می‌شود

چون مقدار سطح معنی‌داری همه متغیرها بیشتر از عدد ۰/۰۵ است، پس نتیجه می‌گیریم تمامی متغیرها از توزیع بهنجار پیروی می‌کنند.

### برازش مدل تحقیق

برای بررسی برازش مدل تحقیق از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی استفاده نمودیم. در این پژوهش، معیار کلی (Gof) به‌عنوان شاخص اصلی در نظر گرفته شد. این معیار کرانی از ۰ تا ۱ را دربردارد و به چهار شاخص مطلق، نسبی، مدل درونی و مدل بیرونی تقسیم می‌شود. مدل درونی یعنی روابط بین متغیرهای نهان (ضرایب مسیر) و مدل بیرونی یعنی



برآورد بارهای عاملی و تحلیل عاملی. (فورنل و چا، ۱۹۹۴: ۲۱).

### برازش مدل اندازه‌گیری

به‌طور خلاصه جهت بررسی برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش، به محاسبه ضرایب بارهای عاملی و ضرایب آلفای کرونباخ و محاسبه روایی همگرایی متغیرهای تحقیق پرداخته شد.

### بررسی پایایی متغیرهای تحقیق

یافته‌های به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده میزان قابل‌قبولی داشته و این پرسشنامه از پایایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۹. نتایج ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد سوالات متغیر	ضریب آلفای کرونباخ استخراج شده	نوع وضعیت
دانش	۱۶	۰/۷۷۲۴	مطلوب
توانایی	۵۷	۰/۹۰۰۶	مطلوب
مهارت	۶۳	۰/۹۳۲۴	مطلوب
ارزش و نگرش	۳۳	۰/۹۵۹۸	مطلوب
ویژگی شخصیتی	۵۹	۰/۸۸۴۶	مطلوب
هوش مدیریتی	۲۲۸	۰/۹۶۹۱	مطلوب
کل	۲۲۸	۰/۹۶۹۱	مطلوب

### نتایج تحلیل عاملی ارزش و نگرش

جدول ۱۰. نتایج روایی همگرایی متغیرهای مکنون تحقیق (بعد ارزش و نگرش)

ردیف	متغیر مکنون	AVE	آماره T	سطح معنی‌داری
۱	پذیرش تفاوت‌های فرهنگی	۰/۸۷۰۶	۶/۵۰۱	۰/۰۰۰
۲	صداقت آشکار	۰/۷۲۷۱	۸۳/۳۶۲	۰/۰۰۰
۳	بخشش	۰/۵۲۸۱	۷/۸۵۹	۰/۰۰۰

### نتایج تحلیل عاملی توانایی

جدول ۱۱. نتایج روایی همگرایی متغیرهای مکنون تحقیق (بعد توانایی)

ردیف	متغیر مکنون	AVE	آماره T	سطح معنی داری
۱	پردازش اطلاعات اجتماعی	۰/۵۴۳	۱۶/۶۷۶	۰/۰۰۰
۲	آگاهی های اجتماعی	۰/۵۳۸۷	۲۸/۵۷۰	۰/۰۰۰
۳	تفکر وجودی انتقادی	۰/۵۸۳۳	۶/۵۴۸	۰/۰۰۰
۴	معناسازی شخصی	۰/۵۳۱۷	۴/۸۴۳	۰/۰۰۰
۵	خود آگاهی متعالی	۰/۵۵۶۱	۴/۶۱۰	۰/۰۰۰
۶	آینده نگری	۱/۰۰۰	۹/۹۰۷	۰/۰۰۰
۷	تفکر سیستمی	۱/۰۰۰	۱۰/۶۵۹	۰/۰۰۰
۸	خود کنترلی	۰/۵۴۱۸	۳۸/۸۴۸	۰/۰۰۰
۹	هشیاری فضایی	۱/۰۰۰	۸/۲۴۳	۰/۰۰۰
۱۰	تواناییهای کلامی	۱/۰۰۰	۵/۱۷۳	۰/۰۰۰
۱۱	توان کار با اعداد	۱/۰۰۰	۱۱/۸۷۰	۰/۰۰۰
۱۲	حافظه	۱/۰۰۰	۱۵/۵۲۸	۰/۰۰۰
۱۳	توانایی های غیر کلامی	۰/۵۸۶۷	۹/۱۸۷	۰/۰۰۰

### نتایج تحلیل عاملی دانش

جدول ۱۲. نتایج روایی همگرایی متغیرهای مکنون تحقیق (بعد دانش)

ردیف	متغیر مکنون	AVE	آماره T	سطح معنی داری
۱	یکپارچگی داده ها	۰/۵۹۶۷	۱۲/۷۵۷	۰/۰۰۰
۲	تحویل اطلاعات	۱/۰۰۰	۱۸/۲۱۵	۰/۰۰۰
۳	تجزیه و تحلیل اطلاعات	۱/۰۰۰	۳۰/۱۷۶	۰/۰۰۰
۴	آگاهی از وضعیت بازار	۱/۰۰۰	۳۲/۴۳۸	۰/۰۰۰
۵	آگاهی از وضعیت رقبا	۱/۰۰۰	۱۵/۷۳۱	۰/۰۰۰
۶	آگاهی فناورانه و تکنیکی	۱/۰۰۰	۴۰/۳۴۳	۰/۰۰۰
۷	آگاهی از قوانین و مقررات	۱/۰۰۰	۱۰/۲۵۴	۰/۰۰۰
۸	طبقه بندی	۱/۰۰۰	۲۸/۸۳۵	۰/۰۰۰
۹	منطق و استدلال	۱/۰۰۰	۳۳/۵۷۱	۰/۰۰۰
۱۰	شناخت فرهنگ ها	۰/۸۵۵۲	۶۳/۹۵۹	۰/۰۰۰

### نتایج تحلیل عاملی مهارت

جدول ۱۳. نتایج روایی همگرایی متغیرهای مکنون تحقیق (بعد مهارت)

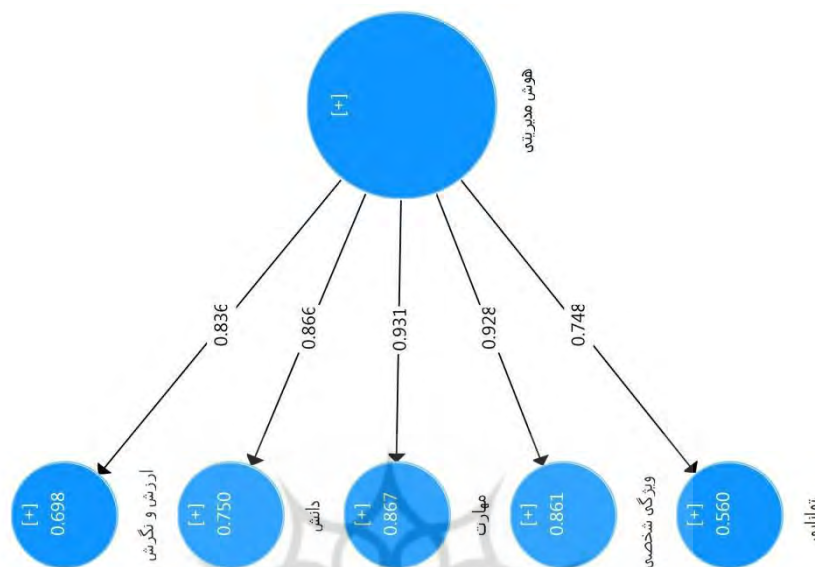
ردیف	متغیر مکنون	AVE	آماره T	سطح معنی داری
۱	فشار عملکرد	۰/۵۴۵۷	۷۰/۷۶۴	۰/۰۰۰
۲	بازی‌های اجتماعی	۰/۵۴۳۸	۱۸/۹۶۸	۰/۰۰۰
۳	پویایی‌های قدرت	۰/۷۶۲۳	۵/۶۱۴	۰/۰۰۰
۴	گسترش خودآگاهی	۰/۵۲۹۸	۱۷/۹۳۱	۰/۰۰۰
۵	مهارت‌های اجتماعی	۰/۸۱۹۹	۶/۷۴۴	۰/۰۰۰
۶	تدوین چشم‌انداز راهبردی	۰/۵۱۶۵	۵۴/۹۷۹	۰/۰۰۰
۷	مشارکت	۱/۰۰۰	۱۴/۴۹۱	۰/۰۰۰
۸	ادراکات محیطی	۱/۰۰۰	۱۳/۵۵۷	۰/۰۰۰
۹	ایجاد اهداف مشترک	۰/۵۸۱۴	۴۰/۳۲۲	۰/۰۰۰
۱۰	اتحاد و توافق	۰/۵۵۵۰	۴۵/۳۸۷	۰/۰۰۰
۱۱	بکارگیری دانش	۰/۵۶۸۶	۵۱/۲۳۳	۰/۰۰۰

### نتایج تحلیل عاملی ویژگی شخصیتی

جدول ۱۴. نتایج روایی همگرایی متغیرهای مکنون تحقیق (بعد ویژگی شخصیتی)

ردیف	متغیر مکنون	AVE	آماره T	سطح معنی داری
۱	مسئولیت‌پذیری	۰/۶۲۱۲	۸/۰۸۷	۰/۰۰۰
۲	دلسوزی	۰/۶۰۳۶	۲۸/۸۸۱	۰/۰۰۰
۳	تمایل به تغییر	۰/۶۵۶۶	۲۹/۸۹۶	۰/۰۰۰
۴	انگیزش	۰/۷۱۰۴	۴۰/۸۷۷	۰/۰۰۰
۵	روحیه	۰/۶۸۳۰	۴۲/۱۷۵	۰/۰۰۰
۶	شخصیت سیاسی	۰/۶۱۳۵	۱۷/۹۳۴	۰/۰۰۰
۷	تسخیر احساسات	۰/۶۲۶۴	۲۱/۸۷۳	۰/۰۰۰
۸	خودآگاهی	۰/۶۴۴۱	۸/۲۶۳	۰/۰۰۰

## برازش مدل ساختاری



نمودار ۱. مدل ساختاری همراه با ضرایب مسیر متغیرهای تحقیق

در نمودار ۱ مدل آزمون شده رابطه بین متغیرهای پژوهش مشاهده می‌شود. با توجه به نمودار بین ابعاد ارزش و نگرش، دانش، مهارت، ویژگی شخصیتی و توانایی با هوش مدیریتی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در این نمودار ضرایب مسیرهای پژوهش گزارش شده است. مطابق جدول ذیل مقدار  $R^2$  جهت متغیرهای جریان گیرنده پژوهش محاسبه شد که با توجه به مقادیر ملاک‌های ارائه شده، مناسب و معنی‌دار بودن برازش مدل ساختاری تأیید شده و چون ضرایب  $t$  برای همه فرضیه‌های تحقیق بیشتر از ۱/۹۶ به دست آمده، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار بودن آنها تأیید می‌شود.

جدول ۱۵. نتایج معیار  $R^2$  برای سازه‌های درونزا

متغیر مکنون	ضریب تعیین متغیر	ضریب تعیین تعدیل شده متغیر	آماره t متغیر	سطح معنی‌داری متغیر
دانش	۰,۷۴۹۹	۰,۷۴۹۰	۵۲,۷۵۱	۰,۰۰۰
توانایی	۰,۵۵۹۷	۰,۵۵۸۱	۲۷,۴۸۷	۰,۰۰۰
مهارت	۰,۸۶۷۳	۰,۸۶۶۸	۱۰۱,۲۱۰	۰,۰۰۰
ارزش و نگرش	۰,۶۹۸۱	۰,۶۹۷۰	۵۲,۰۷۵	۰,۰۰۰
ویژگی شخصیتی	۰,۸۶۱۵	۰,۸۶۰۹	۱۰۴,۸۶۸	۰,۰۰۰

جدول ۱۶. ضرایب مسیرهای مدل مفهومی تحقیق

مسیر مستقیم	فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	سطح معنی‌داری	نتیجه
هوش مدیریتی $\rightarrow$ دانش	۱	۵۲,۷۵۱	۵۲,۷۵۱	۰,۰۰۰	تأیید فرضیه
هوش مدیریتی $\rightarrow$ توانایی	۲	۲۷,۴۸۷	۲۷,۴۸۷	۰,۰۰۰	تأیید فرضیه
هوش مدیریتی $\rightarrow$ مهارت	۳	۱۰۱,۲۱۰	۱۰۱,۲۱۰	۰,۰۰۰	تأیید فرضیه
هوش مدیریتی $\rightarrow$ ارزش و نگرش	۴	۵۲,۰۷۵	۵۲,۰۷۵	۰,۰۰۰	تأیید فرضیه
هوش مدیریتی $\rightarrow$ ویژگی شخصیتی	۵	۱۰۴,۸۶۸	۱۰۴,۸۶۸	۰,۰۰۰	تأیید فرضیه

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

استفاده شد. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

که مقدار communalities از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای کنون پژوهش به دست

می‌آید.

جدول ۱۷. میزان communalities و  $R^2$  متغیرهای تحقیق

متغیر مکنون	communalities	$R^2$
دانش	۰,۱۴۹۹	۰,۷۴۹۹
توانایی	۰,۱۰۸۴	۰,۵۵۹۷
مهارت	۰,۲۱۱۴	۰,۸۶۷۳
ارزش و نگرش	۰,۴۰۵۸	۰,۶۹۸۱
ویژگی شخصیتی	۰,۱۱۸۳	۰,۸۶۱۵

جدول ۱۸. نتایج برازش مدل کلی

GOF	$\bar{R}^2$	communalities
۰,۳۸۵۳	۰,۷۴۷۳	۰,۱۹۸۷

باتوجه به مقدار به دست آمده برای GOF طبق جدول فوق به میزان ۰/۳۸۵۳ برازش مناسب مدل کلی تأیید می شود.

### نتیجه گیری و پیشنهادها

در هزاره سوم، مزیت رقابتی سازمان‌ها در میزان هوش و شایستگی نیروی انسانی آنها نهفته است. برای تبیین تعریفی جامع از هوش، تلاش‌هایی صورت پذیرفته که همواره با مناقشه و مشکل همراه بوده است. این امر به این دلیل است که هوش مفهومی است انتزاعی و درحقیقت پایه محسوس فیزیکی و عینی ندارد (مارنات، ۱۳۸۹: ۱۲۲). ممکن است ماهیت هوش ناشناخته بوده و کسی توان تعریف آن را نداشته باشد، اما هر فرد برای خود اندیشه‌ای نسبتاً واضح در ذهن خود دارد (سیف، ۱۳۸۶: ۲۳۰). تعریف ارائه شده توسط بینه و سیمون یکی از قدیمی‌ترین تعریف‌ها در این زمینه است.

هوارد گاردنر در سال ۱۹۸۲ یک نظریه بحث‌انگیز از هوش ارائه داد که در آن تفکرات سنتی را درمورد هوش درهم ریخت. گاردنر، هشت شکل مختلف از دانش را معرفی کرد که از نظر او تصویری جامع‌تر از هوش را ارائه می‌دهند (گاردنر، ۱۹۸۹). استرنبرگ نیز به شیوه‌ای اساسی، دنیای اندازه‌گیری هوش را تکان داد. پس از آن نیز تمامی مدل‌های طراحی شده درخصوص هوش و انواع آن فقط سعی داشته‌اند تا انواع مختلف هوش را با یکدیگر ترکیب نموده و به مدل جدیدی دست یابند. به‌طورمثال، تحقیقات انجام شده توسط داوونپورت (۲۰۱۰)، سیسک (۲۰۰۹)، نوبل (۲۰۰۸)، اوئن (۲۰۰۶)، بوربا (۲۰۰۵)، لیک (۲۰۰۵)، ویگلوس (۲۰۰۴)، آنگ (۲۰۰۳)، سالووی (۲۰۰۲)، گلن (۱۹۹۰)، دیبایی (۱۳۹۵)، آقاسیدحسینی (۱۳۹۴)، سلطانی (۱۳۸۸)، وظیفه‌دوست (۱۳۸۷) و ستاری (۱۳۸۵) که به دنبال تعریف انواع مختلف هوش و

تحقیقات انجام شده توسط سیلورا (۲۰۰۱)، لنینک (۲۰۱۱)، حاجی‌پور (۱۳۹۴)، گارتر (۲۰۱۲)، آلبرشت (۲۰۰۲)، ممینی (۱۳۹۲)، گلن (۲۰۰۱)، آلفرد (۱۳۷۹)، ارلی (۲۰۰۳)، کینگ (۲۰۰۸) که به دنبال تبیین ابعاد مختلف انواع هوش بودند.

از طرفی به دلیل اینکه مدیریت در آموزش و پرورش از مدرسه تا وزارتخانه نقش مهمی را در تحقق اهداف آموزش و پرورش دارد، سرمایه‌گذاری در تربیت مدیران، به خصوص مدیران مدارس، سودمندترین و بهترین نوع سرمایه‌گذاری است. از طرف دیگر جهت داشتن آموزش و پرورش سالم جهت تربیت نسلی سالم و تأثیرگذار، می‌باید مدیران در این نظام براساس شایستگی، توانایی و توانمندی و براساس مؤلفه‌های مورد نیاز جهت مدیریت که در این تحقیق تحت عنوان هوش مدیریتی ذکر شده‌اند، انتخاب شوند. به دنبال ارائه مفهومی جدید، تحت عنوان هوش مدیریتی در اداره کل آموزش و پرورش استان قم بودیم؛ لذا با بررسی تخصصی وظایف و مسئولیت‌ها و جدول شایستگی‌های مورد نیاز مدیران و ارتباط آن با ابعاد و مؤلفه‌های انواع مختلف هوش، مدلی با ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی متفاوت با سایر تحقیقات انجام شده و با استفاده از روش تحقیق فراترکیب و روش دلفی، ارائه نمودیم.

البته نظریات و الگوهای مختلفی در زمینه ابعاد تشکیل‌دهنده هوش و هوش مدیریتی وجود دارد که هر کدام از زاویه‌ای به آن نگریسته‌اند و اجماع کاملی در این زمینه به وجود نیامده است. لذا در این مقاله با استفاده از روش فراترکیب و بهره‌گیری از ۳۶۳ منبع مختلف به جمع‌بندی از نظریات مختلف و اشباع نظری پیرامون موضوع هوش مدیریتی پرداخته شد. با توجه به یافته‌های این پژوهش، الگوی هوش مدیریتی شامل ۵ بعد دانش، توانایی، مهارت، ارزش و نگرش و ویژگی شخصیتی است که متشکل از ۴۵ مؤلفه و ۲۲۸ شاخص است.

با بررسی مدل نهایی به دست آمده، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و فن معادلات ساختاری و تحلیل مسیر، مشخص شد که بین هوش مدیریتی و هر ۵ بعد فوق رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ به طوری که ضریب مسیر هوش مدیریتی و بعد دانش ۰/۸۶۶، هوش مدیریتی و توانایی ۰/۷۴۸، هوش مدیریتی و مهارت ۰/۹۳۱، هوش مدیریتی و ارزش و نگرش

۰/۸۳۶ و هوش مدیریتی و ویژگی شخصیتی ۰/۹۲۸ است.

همان‌طور که مشاهده می‌شود از بین ضرایب مسیر فوق بعد مهارت دارای بیشترین ضریب مسیر و بعد توانایی دارای کم‌ترین ضریب مسیر است که جای تأمل دارد. در این بین، برخی از مؤلفه‌های به‌دست آمده نیز دارای بارعاملی پایینی بودند که نیاز به ترمیم و بازسازی دارند. بررسی نتایج فوق می‌تواند به مسئولین اداره کل آموزش و پرورش استان قم به‌منظور برنامه‌ریزی برای شناسایی نقاط قوت و ضعف در زمینه هوش مدیریتی و تلاش برای برنامه‌ریزی و بهبود آن کمک نماید. همچنین در این تحقیق توانستیم شاخص‌هایی را جهت اندازه‌گیری هوش مدیریتی ارائه نماییم.

در ضمن با مقایسه الگوی طراحی شده و ادبیات موضوع تحقیق می‌توان گفت که مدل هوش مدیریتی با شرایط کشورمان تهیه شده و در تلاش است با نگاهی تخصصی، کاستی‌های موجود در الگوهای عملکردی هوش مدیریتی در آموزش و پرورش جهت انتخاب مدیرانی توانمند، را رفع نماید. همچنین الگوی ارائه شده از هوش مدیریتی به جهت چندبعدی بودن و در نظر گرفتن ابعاد مختلف انواع هوش، با تحقیقات آقاسیدحسینی (۱۳۹۴)، اوئن (۲۰۰۶)، سالوی (۲۰۰۲)، سلطانی (۱۳۸۸) و دیبایی (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

حال با توجه به نتایج تحقیق، راهبردها و راهکارهایی تخصصی و کاربردی برای اداره کل آموزش و پرورش استان قم پیشنهاد می‌شود:

۱. با توجه به یافته‌های تحقیق و تأیید رابطه دانش و هوش مدیریتی، پیشنهاد می‌شود که مدیران آموزش و پرورش استان قم به دنبال توسعه دانش و معلومات نظری از راه تحصیل در سطوح دانشگاهی باشند؛ زیرا توسعه دانش و معلومات نظری اساس توسعه مهارت‌ها و نگرش به‌شمار آمده و به‌تنهایی تأثیری در توسعه شایستگی‌ها ندارد. از سوی دیگر، با بررسی نتایج تحقیق مشخص شد که مؤلفه‌های فرعی آگاهی از قوانین و مقررات، آگاهی از وضعیت رقبا، یکپارچگی داده‌ها و تحویل اطلاعات با میانگین بارهای عاملی ۰/۵۷۴، ۰/۶۸۴، ۰/۷۶۹ و ۰/۷۸۸ نسبت به سایر مؤلفه‌های دانش، به ترتیب دارای کم‌ترین اثرگذاری می‌باشند. لذا توصیه می‌شود جهت افزایش



دانش مدیران در زمینه آگاهی از قوانین و مقررات، یکپارچگی داده‌ها و تحویل اطلاعات دوره‌های آموزشی ضمن خدمت توسط واحد آموزش نیروی انسانی، طراحی و برنامه‌ریزی شده و توسط کارشناسان مجرب برگزار گردد و اثربخشی دوره‌های آموزشی فوق در طی بازه‌های زمانی متوالی مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرد.

درخصوص مؤلفه آگاهی از وضعیت رقبا نیز می‌توان گفت که به دلیل عدم وجود رقابت‌پذیری بین مدارس آموزش و پرورش به خصوص مدارس دولتی، تغییر این مؤلفه جزء موارد حیاتی سازمان تعریف نشده و نیاز به بازنگری اساسی دارد.

۲. باتوجه به یافته‌های تحقیق و تأیید رابطه ارزش و نگرش و هوش مدیریتی، پیشنهاد می‌شود که مدیران آموزش و پرورش استان قم تصمیماتی را اتخاذ کنند که در چارچوبی از مجموعه ارزش‌ها، مبتنی بر رسالت و مأموریت‌های وزارت آموزش و پرورش است. این ارزش‌ها و نگرش‌ها مهم‌ترین وجه تمایز مدیران از یکدیگر هستند. ازسوی دیگر، با بررسی نتایج تحقیق مشخص شد که مؤلفه فرعی بخشش با میانگین بارعاملی  $0/710$  اگر چه به تنهایی دارای بارعاملی مناسبی است، اما نسبت به سایر مؤلفه‌های ارزش و نگرش، دارای کم‌ترین اثرگذاری است؛ لذا توصیه می‌شود مدیران آموزش و پرورش استان قم از اشتباهات گذشته خود احساس خوبی داشته باشند، بر اشتباهات خود پافشاری نکرده، نگرشی واقع‌نگر نسبت به اشتباهات خود داشته، بتوانند خود و دیگران را حتی وقتی که یکی از کارکنان اشتباهی را انجام داده باشد ببخشند و معتقد باشند وقتی که فردی را می‌بخشند، اینکار به نفع همه است، بپذیرند که کارکنان اشتباه خواهند کرد و حتی زمانی که آنها دچار خطا می‌شوند، مجدداً به آنها اعتماد کنند. تمامی این موارد زمانی به درستی اجرا خواهد شد که ارزش‌های حاکم بر سازمان باتوجه به موارد فوق‌الذکر به نحو احسن تعریف شده و در اختیار کلیه مدیران قرار گیرد، همچنین در ارزیابی مدیران نیز به شاخص‌های ارزشی (بخشش)، توجه بیشتری شود.

۳. باتوجه به یافته‌های تحقیق و تأیید رابطه مهارت و هوش مدیریتی، پیشنهاد می‌شود که مدیران آموزش و پرورش استان قم بتوانند علم و عمل را در کنار هم به کار ببندند؛ این کار از راه

تکرار کاربرد علم در محل واقعی عمل به دست آمده و رشد می‌یابد.

رشد مهارت‌ها سبب بهبود کیفیت عملکرد می‌شود. از سوی دیگر، با بررسی نتایج تحقیق مشخص شد که مؤلفه‌های فرعی ادراکات محیطی، تدوین چشم‌انداز راهبردی، فشار عملکرد با میانگین بارهای عاملی ۰/۶۳۷، ۰/۶۳۹ و ۰/۶۵۹ نسبت به سایر مؤلفه‌های مهارت، به ترتیب دارای کم‌ترین اثرگذاری می‌باشند؛ لذا توصیه می‌شود مدیران آموزش و پرورش بتوانند ادراکات محیطی خود را تنظیم، تحلیل و تفسیر کرده و بدین وسیله، به آنها، معنی بخشند که این کار مستلزم برگزاری کارگاه‌های آموزشی مهارت‌ورزی ویژه مدیران آموزشی است.

از طرفی مدیران باید توانایی تصور یک آینده ایدئال برای مدرسه خود و ایجاد فرایندی برای دخالت دادن همکاران در تدوین این چشم‌انداز داشته باشند که این امر با توجه به عدم تفویض اختیار کافی به مدیران آموزشی مدارس، برای آنان امکان‌پذیر نبوده و به درستی نمی‌توانند آینده مدرسه خود را به‌طور شایسته مجسم نمایند. جهت رفع این مقوله نیز پیشنهاد می‌شود، جهت تدوین راهبردهای آموزشی در خصوص مدارس، از مدیران آموزشی مدارس نیز در جلسه‌ای دعوت به عمل آمده و آنان را در تدوین این قبیل راهبردها مشارکت دهند تا مهارت خلق راهبردهای استراتژیک را در مدیران مدارس ایجاد نمایند.

همچنین مدیران مدارس باید بتوانند به درستی وظایف، نقش‌ها و مسئولیت‌های سایر کارکنان را و اینکه چه انتظاری از آنان دارند، به سمع و نظر آنان رسانده و درباره عملکرد تک‌تک کارکنان بازخورد مناسبی به آنها ارائه نمایند تا کارکنان هم از وضعیت کاری خود مطلع شده و هم در کارشان احساس موفقیت بیشتری داشته باشند. این امر مستلزم تفویض اختیار از سوی مقامات مافوق به مدیران مدارس و همکاری با آنان در ارزیابی عملکرد کارکنان است.

۴. با توجه به یافته‌های تحقیق و تأیید رابطه توانایی و هوش مدیریتی، پیشنهاد می‌شود که مدیران آموزش و پرورش استان قم به این مؤلفه توجه ویژه‌ای نمایند.

توانایی، ویژگی باثباتی است که فرد جهت دستیابی به نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی به آن نیاز دارد. درحقیقت توانایی و مهارت شبیه به هم بوده و تفاوت کوچکی با هم دارند. بنابراین،

می‌توان بیان نمود که مهارت ظرفیت خاص انجام فیزیکی کارها و توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری است. ازسوی دیگر، با بررسی نتایج تحقیق مشخص شد که مؤلفه‌های فرعی توانایی‌های کلامی، هشیاری فضایی، آینده‌نگری، تفکر سیستمی و توان کار با اعداد با میانگین بارهای عاملی ۰/۳۳۵، ۰/۴۲۰، ۰/۵۲۲، ۰/۵۵۳ و ۰/۵۶۴ نسبت به سایر مؤلفه‌های مهارت، به ترتیب دارای کم‌ترین اثرگذاری می‌باشند؛ لذا توصیه می‌شود مدیران مدارس بتوانند با شرکت در دوره‌های آموزشی توانایی‌های کلامی و هشیاری فضایی و توان کار با اعداد را در خود تقویت نموده و با مشارکت در تصمیم‌گیری‌های کلان در سطح وزارتخانه و استان تفکر سیستمی و آینده‌نگری را بهبود بخشند.

۵. با توجه به یافته‌های تحقیق و تأیید رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هوش مدیریتی، پیشنهاد می‌شود که مدیران آموزش و پرورش استان قم به ویژگی‌های شخصیتی از قبیل تمایلات، خلق و خو و مثل خودآگاهی و اعتماد به نفس، توجه ویژه‌ای نمایند. ویژگی‌های شخصیتی ویژگی‌های بادوام یک شخص است که به توانایی‌های فیزیکی و جسمی شخص مربوط بوده و یک نمایش عمومی از رفتار در یک مسیر مشخص است. خصوصیات هم‌چون درون‌گرایی، همراه بودن، صبور بودن و ریزنگری.

ازسوی دیگر، با بررسی نتایج تحقیق مشخص شد که مؤلفه فرعی دلسوزی با میانگین بارعاملی ۰/۷۷۴ نسبت به سایر مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، دارای کم‌ترین اثرگذاری است؛ لذا توصیه می‌شود مدیران مدارس بتوانند به افرادی که با آنها معاشرت می‌کنند به دور از هیچ‌گونه چشمداشتی علاقه‌مند بوده و چون همکارانشان را دوست دارند، از تلاش‌هایشان برای دستیابی به اهدافشان حمایت کنند و به‌طور کلی برای خود و دیگران دلسوز باشند.

۶. به‌طور کلی می‌توان بیان نمود که با توجه به یافته‌های تحقیق و تأیید رابطه پنج مؤلفه با هوش مدیریتی مشخص شد که مؤلفه‌های مهارت، ویژگی شخصیتی، دانش، ارزش و نگرش و توانایی به ترتیب با ضرایب مسیر ۰/۹۳۱، ۰/۹۲۸، ۰/۸۶۶، ۰/۸۳۶ و ۰/۷۴۸ دارای بیشترین اثرگذاری می‌باشند.

براین اساس، به طور کلی می توان به مدیران ارشد آموزش و پرورش و تصمیم گیرندگان کلان این سازمان، پیشنهاد نمود تا در انتخاب مدیران مدارس توجه بیشتری به عوامل فوق الذکر نموده و به خصوص مؤلفه توانایی را مورد توجه بیشتری قرار دهند. زیرا عدم توجه به عامل توانایی باعث عدم توازن در سایر مؤلفه ها شده و نهایتاً به عدم موفقیت یا شکست راهبردهای کلان این سازمان منجر می شود. لازم به ذکر است با بررسی چهار سند بالادستی وزارت آموزش و پرورش شامل سند تحول بنیادین و برنامه درسی ملی، سند چشم انداز ۲۰ ساله کشورمان ایران و همچنین نقشه جامع علمی کشور می توان مشاهده کرد که کم ترین تأکید بر بعد توانایی است، لذا بازنگری در ویراست های آینده آنها در جهت توجه بیشتر به ابعاد کم تر مورد توجه واقع شده، لازم و ضروری به نظر می رسد.



## منابع

- آقاسیدحسینی، سیدرضا (۱۳۹۴)، رابطه هوش مدیریتی با استخدام مدیران در شرکت‌های بین‌المللی، تیم مشاوران مدیریت ایران.
- احمدی، امید؛ کمالیان، امین‌رضا؛ یعقوبی، نورمحمد و قاسمی، محمد (۱۳۹۷)، ارائه الگوی جامع تعیین و استقرار بهسازی عملکرد کارکنان با رویکرد فراترکیب، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴ (۳۴): ۷۹ - ۱۰۳.
- احمدی، سیدعلی‌اکبر؛ سبحانی‌فر، محمدجواد؛ فاضلی کبریا، حامد و درویش، حسن (۱۳۹۳)، طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج‌البلاغه، مطالعات راهبردی بسیج، سال ۱۷، ش ۶۴: ۲۷ - ۵۱.
- احمدی، علی؛ ستوده، حسین و آیت، مسرت (۱۳۹۷)، تأثیر زیرساخت فناوری اطلاعات بر بهبود عملکرد سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری با نقش میانجی هوش سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور شاهین‌شهر.
- اشمیت، ریچارد (۱۳۷۵)، مفاهیم اساسی و شیوه‌های مطالعه رفتار و یادگیری حرکتی، ترجمه سیدمحمدکاظم واعظ‌موسوی. تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین(ع).
- اویسی، عاطفه (۱۳۹۶)، بررسی سهم و نقش هوش‌های چندگانه در پیش‌بینی تفکر خلاق دانش‌آموزان، نهمین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم اجتماعی، تهران.
- ایزدی، نادیا؛ پورکیانی، مسعود؛ شیخی، ایوب و بیگزاده عباسی، فرزانه (۱۳۹۷)، مطالعه اثر هوش فرهنگی و خصیصه‌های شخصیتی بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجی‌گری سازگاری میان‌فرهنگی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ش ۳۳: ۱۵ - ۲۲.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۷)، مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته (رویکردهای متداول در علوم رفتاری)، تهران: نشر دیدار.
- باقری، خسرو (۱۳۸۸)، نگاهی دوباره به تربیت اسلامی، تهران: انتشارات مدرسه.
- باقری، صدیقه؛ پرهیزگار، محمدمهدی؛ باقری، سیدمحمد و کریمی، اوژن (۱۳۹۷)، شناسایی عوامل مؤثر بر کاهش تخریب خدمات کارکنان با استفاده از روش فراترکیب، مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۶، ش ۴: ۱۷ - ۳۲.
- باقری، مسعود؛ امیری، آتنا و نمازیان، مریم (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین هوش معنوی با خلاقیت و انگیزه پیشرفت، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب‌وکارهای دانشگاهی، دانشگاه مازندران.

- باقری، مسلم؛ کیانی، مهرداد و ابراهیمی، ابوالقاسم (۱۳۹۵)، طراحی مدلی برای شناسایی فعالیت‌های قابل برون‌سپاری در دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز)، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ش ۲۷: ۲۴ - ۴۹.
- بژگول، سپهر؛ فاریابی، محمد؛ صنوبر، ناصر و کرمی، اژدر (۱۳۹۴)، مطالعه مفهومی ارزش‌گذاری برند (با رویکرد ارائه مدلی جامع)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تبریز.
- پیل بالا، الهام و تمنایی‌فر، محمدرضا (۱۳۹۴)، بررسی رابطه هوش معنوی و دینداری با سبک‌های پردازش هویت در دانشجویان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد آموزش روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه کاشان.
- تاجیک‌زاده، احمد (۱۳۹۱)، بررسی رابطه هوش و حافظه با یکدیگر و تأثیرات آنها بر آموزش و یادگیری ریاضیات، روان‌شناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار)، ش ۱۸: ۸۰ - ۹۰.
- تقی‌پور، فریده؛ سرزهی، سجاد و فرزانه، حسین (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین هوش چندگانه با اثربخشی گروهی دبیران، دومین همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت‌بدنی و ورزش، تهران.
- تندسته، رضا؛ صفرزاده، حسین و رحیمی، اعظم (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر هوشمندی رقابتی بر عملکرد کسب‌وکار؛ مطالعه موردی کارشناسان و مدیران صنایع غذایی استان تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- جعفری، پیوش و فقیهی، علی‌رضا (۱۳۸۸)، میزان مؤلفه‌های هوش سازمانی در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، ش ۲۳: ۲۵ - ۴۶.
- جلالی، ریحانه؛ رسول‌زاده، سیدکاظم و آزاد فلاح، پرویز (۱۳۸۹)، مقایسه هوش، رشد اجتماعی و سبک‌های دلبستگی کودکان کار و عادی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه تربیت مدرس.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۹۰)، روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی، تهران: نشر بازتاب.
- خدامیان، مریم؛ پورسلطانی زرنندی، حسین و آقایی، نجف (۱۳۹۶)، ارتباط هوش سیاسی و رفتار سیاسی با عملکرد کارکنان روزنامه‌های ورزشی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد آموزش مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام‌نور البرز.
- خلیلی، مهدی و شریفی، اصغر (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین هوش چندگانه گاردنر و تیپ شخصیتی مدیران با فرسودگی شغلی آنان در مدارس شهرستان زاهدان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد مقاومتی.
- حنیفر، حسین؛ میرزایی، نقی؛ پریشانی، علی و پوربهره‌وزان، علی (۱۳۹۷)، آسیب‌شناسی پژوهش‌های داخلی در زمینه مسئولیت‌پذیری اجتماعی یا رویکرد فراترکیب، مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۶، ش ۳: ۲۲ - ۳۹.

خوش‌طینت، بهناز و شاه‌آبادی، ابوالفضل (۱۳۹۷)، تأثیر هوش بازاریابی و هوش کسب‌وکار بر کسب‌مزیت رقابتی در صنعت توزیع دارو با در نظر داشتن نقش تعدیلگر هوش رقابتی، راهبردهای بازرگانی، سال ۲۵، ش ۱۱: ۳۹-۵۲.

دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی و آذر، عادل (۱۳۸۶)، روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: نشر اشراقی.

درگاهی، حسین؛ رحمانی، حجت؛ بیگدلی، زهرا؛ جوادی قلعه، اسماعیل و یوسف‌زاده، نگار (۱۳۹۴)، هوش مدیریت: یک مطالعه مروری نظام‌مند بر روی مدیران آزمایشگاه‌های بالینی، آزمایشگاه و تشخیص، ش ۲۷: ۲۶-۵۰.

درویشی، امیر؛ عبدی، علی و سعیدی‌پور، بهمن (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بهزیستی روان‌شناختی و شایستگی حرفه‌ای با رضایت شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان قصرشیرین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه پیام‌نور کرمانشاه.

درویشی، خدیجه و کریمی، فریبا (۱۳۹۵)، رابطه هوش‌های چندگانه با خودکارآمدی دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه شهر اصفهان، دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم و مهندسی.

دلاور، علی (۱۳۸۹)، مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم رفتاری، چاپ هشتم، تهران: انتشارات رشد.

دوستار، محمد (۱۳۸۲)، ابعاد هوش هیجانی، مدیریت و توسعه، ش ۱۸: ۱۹-۳۷.

دیبايي صابر، محسن؛ عباسی، غفت؛ فتحی، کوروش و صفایی موحد، سعید (۱۳۹۵)، تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران، پژوهش‌های آموزش و یادگیری، دوره ۱۳، ش ۲، پیاپی ۲۴: ۲۲-۳۸.

رحمانی، نیره؛ پورکریمی، جواد؛ دیالمه، نیکو و خنیفر، حسین (۱۳۹۷)، مؤلفه‌های رهبری حکمت‌محور: یک مطالعه فراترکیب، مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۷، ش ۱: ۴۸-۶۰.

رحیمی، فاطمه (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین هوش‌های چندگانه و احساس تعلق و خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۲ تهران، دومین کنگره سراسری تحول و نوآوری در علوم انسانی.

رستگار، عباسعلی؛ فارسی‌زاده، حسین و دهقانی سلطانی، مهدی (۱۳۹۴)، تبیین اثر هوش ساختاری سازمانی بر کسب‌مزیت رقابتی: نقش میانجی هوش رقابتی، تحقیقات بازاریابی نوین، ش ۲۶: ۴۹-۶۲.

رشیدی، سعید (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر هوش عاطفی مدیران بر فرهنگ سازمانی یادگیرنده در شرکت پست شهر تبریز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب.

زارعی، عظیم؛ سپاهسراشی کجوری، محمدعلی؛ فارسی‌زاده، حسین و دهقانی سلطانی، مهدی (۱۳۹۳)، تأثیر هوش سازمانی بر عملکرد سازمان با بهره‌گیری از ظرفیت‌های بازاریابی، پژوهش‌نامه‌ی مدیریت اجرایی، سال هفتم، ش ۱۳: ۱۳ - ۲۷.

زردشتیان، شیرین؛ حسینی، مریم و کریمی، جواد (۱۳۹۷)، تبیین رابطه هوش معنوی و پرخاشگری با ملاحظه نقش میانجی تاب‌آوری در بین کنگ‌فوکاران آسیایی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۵، ش ۱.

سبک‌رو، مهدی؛ اصفری شاد، فرانک؛ رحیمی، ابراهیم و عباسی‌رستمی، نجیبه (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر هوش تجاری بر ساختار نوآوری باز، آینده‌پژوهی مدیریت، سال ۲۹، ش ۱۱۳.

ستاری قهفرخی، مهدی و زمانیان، علی‌رضا (۱۳۹۲)، ارزیابی وضعیت هوش سازمانی در شهرداری‌های مازندران، مدیریت شهری، ش ۳۱: ۱۱ - ۲۸.

ستاری قهفرخی، مهدی (۱۳۸۵)، بررسی رابطه بین هوش سازمانی و فرهنگ سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

ستاری قهفرخی، مهدی (۱۳۸۹)، رابطه بین زیرسیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و هوش سازمانی، اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش.

سرمد، زهره؛ حجازی، الهه و بازرگان، عباس (۱۳۷۸)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: نشر آگاه، چاپ دوم.

سعیدی، رضا؛ حسن‌زاده، علی‌رضا؛ الهی، شعبان و عباسی، مسعود (۱۳۹۷)، فراتحلیل ارتباط بین اکوسیستم کسب‌وکار دیجیتال، اکولوژی خلق ارزش و اکوسیستم اسمک، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۲۲، ش ۱.

سکاران، اوما، (۱۳۸۸)، روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمود شیرازی و محمد صائبی، تهران: مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، چاپ ششم.

سلطانی، ایرج (۱۳۸۸)، هوش شش‌گانه؛ ابزار رهبری هوشمند، ماهنامه تدبیر، ش ۲۱۰: ۲۵ - ۴۳.

سهرابی، بابک؛ خلیلی، احمد و رودی، امیر (۱۳۹۶)، کشف ویژگی‌های حوزه‌های تحقیقاتی نوظهور با استفاده از روش فراترکیب، سیاست علم و فناوری، سال نهم، ش ۴: ۲۹ - ۳۶.

سهرابی، بابک؛ یزدانی، حمیدرضا و اعظمی، امیر (۱۳۹۰)، آسیب‌شناسی پژوهش‌های انجام‌شده در مدیریت اسلامی با رویکرد فراترکیب، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ش ۶: ۳۲ - ۴۶.

سهرابی، فرهاد (۱۳۸۷)، مبانی هوش معنوی، سلامت روان، سال اول، ش اول: ۲۵ - ۳۶.



- سیف نراقی، محمد و نادری، علی (۱۳۸۹)، روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنایی، تهران: انتشارات ارسباران.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۸۶)، روان‌شناسی پرورشی، تهران: نشر آگاه.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۸۷)، اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی، تهران: نشر دوران.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۸۹)، روان‌شناسی پرورش نوین: روان‌شناسی یادگیری و آموزش، ویراست ششم، تهران: انتشارات دوران.
- شاملو، سعید (۱۳۹۱)، روان‌شناسی بالینی، تهران: انتشارات رشد.
- شریفی، حسن‌پاشا (۱۳۸۴)، مطالعه مقدماتی بر نظریه هوش‌های چندگانه، نوآوری آموزشی، ش ۱۱، سال چهارم: ۳۲ - ۴۷.
- شریفی، حسن‌پاشا (۱۳۸۸)، اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی، تهران: انتشارات رشد.
- شمس مورکانی، غلامرضا؛ مشایخی، منصوره و سلیمانی، سعید (۱۳۹۳)، تبیین نقش هوش سازمانی در ارتقای عملکرد سازمانی: مطالعه موردی مدیران دبیرستان‌های شهر تهران، روان‌شناسی تربیتی، ش ۳۱، سال دهم: ۳۵ - ۵۲.
- شیرزاد، شهره؛ صفایی، طیبه و مولانا، ناصر (۱۳۹۰)، بررسی رابطه هوش اجتماعی مدیران و سرمایه اجتماعی دانش‌آموزان دختر دبیرستان‌های شهر ارومیه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- صالح‌نژاد، سیدعبدالله (۱۳۹۷)، فراترکیب مطالعات منزلت کارکنان در ایران، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، (۳۲)۲: ۷۵ - ۱۰۰.
- صبوری کناری، زهره و کیانی، غلامرضا (۱۳۹۷)، ارزیابی معلمان زبان انگلیسی مازندران براساس مدل رسمی عمومی فعلی و مدل جدید توسعه یافته خاص، پایان‌نامه کارشناسی ارشد آموزش زبان انگلیسی، مؤسسه آموزش عالی خزر، مازندران.
- ظریف منادی، مهدی؛ اسماعیل‌زاده قندهاری، محمدرضا و فهیم دوین، حسن (۱۳۹۵)، بررسی هوش‌های چندگانه و موفقیت تدریس دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه مشهد، پنجمین همایش پژوهش‌های نوین در علوم و فناوری.
- عباسی، عباس؛ علی‌محمدلو، مسلم و کریمی، زهرا (۱۳۹۷)، عوامل طراحی مدلی برای سنجش میزان مهارت‌های مدیران در سطوح مختلف سازمانی، مطالعات مدیریت، سال ۲۷، ش ۸۷.
- عباسی‌نژاد، احمد (۱۳۹۶)، تبیین جایگاه نظام شایسته‌سالاری در مدیریت منابع انسانی، نخستین کنفرانس بین‌المللی توسعه و ترویج علوم انسانی در جامعه.

- علیزاده فلک‌دهی، فرشته؛ تابان، محمد و ویسه، مهدی (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر شایستگی بین‌فرهنگی بر هویت‌دینی با تبیین نقش هوش‌استراتژیک (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه ایلام)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه ایلام.
- قاسمی، سمیرا؛ نظری، محسن و خانلری، امیر (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر به‌کارگیری آمیخته بازاریابی و تصویر شرکت بر ارزش ویژه برند مبتنی بر مشتری در صنعت نرم‌افزار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، مؤسسه آموزش عالی البرز.
- قربانی، محسن؛ ربیعی، علی و شادرخ، علی (۱۳۹۰)، بررسی تأثیر هوشمندی رقابتی در صنعت فرش دستباف ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، مؤسسه آموزش عالی کار.
- قره‌چپه، منیژه؛ روستا، احمد؛ عزیزی، شهریار و جاویدانی، مسعود (۱۳۹۵)، مفهوم‌پردازی استراتژی فروش برند در صنعت محصولات مصرفی تندگردش، تحقیقات بازاریابی نوین، دوره ۶، ش ۳: ۳۲ - ۴۴.
- کاملی، علی‌رضا؛ یزدانی، حمیدرضا؛ نجات، سهیل و نیکخواه‌کیارمش، روح‌الله (۱۳۹۷)، طراحی مدل مفهومی مطلوب برای افزایش سازگاری شغلی و هوش فرهنگی کارکنان، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۲۲، ش ۱: ۲۲ - ۳۶.
- کرباسچی، محمدرضا؛ افتخارزاده، فرهاد و دوابی، مهدی (۱۳۹۱)، بررسی میزان تأثیر بازی بر هوش و خلاقیت دانش‌آموزان ابتدایی منطقه سه شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد آموزش مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- کرسول، جان و ویکی، پلانوکلاک (۱۳۸۷)، روش‌های تحقیق تلفیقی، ترجمه عباس زارعی و محسن نیازی، تهران: نشر ثامن الحجج.
- کریمی، کلثوم؛ حیدری، روناک و فتاحی‌زاده، پروین (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر آموزش براساس هوش‌های چندگانه گاردنر بر پیشرفت درسی دانش‌آموزان، هفتمین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم اجتماعی.
- گلرد، پروانه (۱۳۹۶)، تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی راهبردی با نقش میانجی هوش سازمانی، مدیریت منابع در نیروی انسانی، دوره ۱۲: ۲۵ - ۳۹.
- گودرزی، محمدرضا و سلطانی، ایرج (۱۳۹۷)، ارائه مدل شاخص‌های شایستگی مدیران در سازمان‌های آموزشی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور)، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ش ۷.
- مارنات، گری گراث (۲۰۰۳)، راهنمای سنجش روانی، ترجمه حسن پاشا شریفی و محمدرضا نیکخو، تهران: انتشارات رشد، جلد اول.

مبینی دهکردی، علی (۱۳۹۰)، معرفی طرح‌ها و مدل‌ها در روش تحقیق آمیخته، نشریه راهبرد، ش ۶۰، سال ۲۰: ۲۲ - ۴۳.

محبوب، محمدابراهیم (۱۳۸۳)، عملکرد وظیفه‌ای برتر: هوش فرهنگی، گزیده مدیریت، ش ۴۳: ۹۴ - ۹۶.  
محمدی، قدرت‌الله؛ سلیمی، قاسم و محمدی، مهدی (۱۳۹۷)، فراترکیب پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه سیاست اخلاقی مدیران از منظر آموزه‌های اسلامی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۶، ش ۳.  
محمدیان، بهزاد؛ زارعی متین، حسن؛ باباشاهی، جبار و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۶)، تبیین فرایند شکل‌گیری رهبری متواضعانه در کسب‌وکار با رویکرد فراترکیب، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال نهم، ش ۱: ۱۲ - ۲۹.

محمدی‌فر، غلامرضا (۱۳۸۷)، تحلیل محتوای کمی و کیفی، تهران: نشر پیام پژوهش.  
مختاری دینانی، مریم؛ کوزه‌چیان، هاشم؛ امیری، مجتبی؛ احسانی، محمد و نظریان، عباس (۱۳۹۲)، طراحی و تبیین الگوی بهینه هوشمندی‌های موردنیاز رهبری اثربخش مدیران ورزشی، رساله دکتری تخصصی مدیریت ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس.  
مرادی، حمیرا و مال میر، آمنه (۱۳۹۶)، بررسی رابطه هوش عقلانی، هوش هیجانی و هوش معنوی بر عملکرد کارکنان زیر عنوان در صورت نیاز، کنفرانس بین‌المللی مدیریت.  
مرادی، علی؛ سالاری، رسول؛ عابدینی، ستار و رنجبری، امیر (۱۳۹۶)، کاربرد هوش‌های چندگانه گاردنر در آموزش، دومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی ایران.  
مرتضایی، علی؛ نظری شیرکوهی، سلمان؛ سنگری، محمدصادق و رزمی، جعفر (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر شایستگی هوش تجاری بر فرایند مدیریت ارتباط با مشتری، مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه تهران، دوره ۱۰، ش ۱.

مؤمنی پیری، سجاد؛ شعبانی‌بهار، غلامرضا و عرفانی، نصراله (۱۳۹۷)، تدوین مدل اندازه‌گیری توسعه سازمانی براساس هوش سازمانی فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره پنجم، ش ۲.  
میرباقری، میرناصر و شایان، داوود (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر هوش چندگانه و کیفیت تصمیم‌گیری مدیران بر نوآوری استراتژیک در اداره کل گمرک شهرستان آستارا، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری.  
نظری، محسن و دستار، حسین (۱۳۹۷)، عوامل تعیین‌کننده تصویر قیمتی فروشگاه‌ها: رهیافت فراترکیب، تحقیقات بازاریابی نوین، سال ۸، ش ۱.

نوروزی، ناصر؛ الهی، شعبان؛ حسن‌زاده، علی‌رضا و حاجی حسینی، حجت (۱۳۹۴)، طراحی مدل ارزیابی سازگاری ابزارهای سیاستی با نهادهای علم و فناوری؛ مطالعه موردی: قانون حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان، رساله دکتری تخصصی سیاست‌گذاری علم و فناوری، دانشگاه تربیت مدرس.

ودادی، احمد و عباسعلی‌زاده، منصوره (۱۳۸۶)، جایگاه انواع هوش در موفقیت مدیران در عرصه جهانی، پنجمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت.

وظیفه‌دوست، حسین و قاسمی، فاطمه (۱۳۸۷)، رویکردها و کاربردهای هوشمندی رقابتی، مجله تدبیر، ش ۱۹۷: ۱۴ - ۱۷.

ولیان، حسین (۱۳۹۸)، طراحی مدل اینرسی توانمندسازی منابع انسانی اداره راه و شهرسازی استان گلستان، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴(۱۱): ۳۹ - ۸۴.

هاشمی، سیدعلی‌اکبر (۱۳۹۷)، شناسایی و طبقه‌بندی عوامل توسعه دانش‌بورد سازمانی با منطق هوش تجاری جهت ارزیابی راهبردهای اقتصاد مقاومتی، پژوهش‌های مدیریت راهبردی، سال بیست‌وچهارم، ش ۷۰: ۳۳ - ۴۲.

هاشمی، سیدعلی‌اکبر؛ دارایی، محمدرضا؛ الوداری، حسن و رازینی، روح‌الله (۱۳۹۷)، طراحی مدل توسعه دانش‌بورد سازمانی با منطق هوش تجاری، مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۶، ش ۳.

هاشمی، صدیقه‌سادات (۱۳۹۶)، تأثیر هوش عاطفی ستادهای شخصی فرماندهان پلیس بر موفقیت آنها در ایفای نقش‌های بین‌فردی، مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال پنجم، ش ۱: ۱۶ - ۲۷.

یزدان‌پناه، عنایت‌اله؛ اعظم نظامی، نرگس؛ محمدی، فروغ؛ کشاورز، محمدمهدی و شرفی، روح‌اله (۱۳۹۶)، تدوین مدل ارتباطی چابکی سازمانی و هوش رقابتی با میانجی‌گری فناوری اطلاعات، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی، دوره چهارم، ش ۳: ۱۱ - ۲۹.

یعقوبی، ابوالقاسم؛ فتاحی، فتنه و محمدزاده، سروه (۱۳۹۷)، فراتحلیل مطالعات هوش اخلاقی، مطالعات روان‌شناسی تربیتی، ش ۳۲: ۴۶ - ۵۹.

Akgun, E, et al, (2007), Organizational intelligence, **journal of organizational change management**, vol 20, No 3: 29-44.

Albracht, K, (2008), **Organizational Intelligence & Knowledge Management Thinking**, Retrieved Octobr 2007, from the world wide web: <http://www.karlAlbracht.com>

Albrecht, K, (2002), **Organizational Intelligence & Knowledge Management**, <http://www.KarlAlbrecht.com>.

Albrecht, K, (2002), **Organizational intelligence and knowledge management the executive perspective**. Retrieved, 2006, From. <http://www.karlAlbrecht.com>

- Albrecht, K, (2003), **Organizational intelligence survey preliminary assessment provided**, by: Karl Albrecht international. Retrieved 2006, From. <http://www.karl Albrecht.com>
- Albrecht, k, (2003), **The power of minds at work: Organizational intelligence in action**, amazon, new york.
- Amram, J, (2005), Intelligence beyond IQ: the contribution of emotional & spiritual intelligence to effective business leadership, **Institute of Transpersonal psychology**, 14:8-22.
- Amram, Jr, (2017), **What is political intelligence?**, [www.tafpi.com](http://www.tafpi.com).
- Ang, S; Van Dyne, L; Koh, Ch; Ngk, Y; Templer, Kj; et al, (2007), Cultural intelligence: its measurement and effects on cultural judgment and decision making, **cultural adaptation and task performance**, *Management & Organization*, 3:335-371.
- Appelbaum, S; Bartolomucci, N; Beaumier, E; Boulanger, J; Carrigan, R & et al, (2004), Organizational citizenship behavior: a case study of culture, **leadership and trust management decision**, 42(1):13-40.
- Avolio, BJ; Zhu, W; Kohn & Bhatia, P, (2004), Transformational leadership & organizational commitment: mediating role of psychological empowerment & moderating role of structural distance, **Journal of organizational Behavior**, 25(8):951-968.
- Bjorkqvist, K & oysterman, K, (2000), Social intelligence – empathy – aggression?, **Aggression and Violent Behavior**; 5(2):191-200.
- Borba, M, (2005), Building moral intelligence: the seven essential virtues that teach kids to do the right thing, **The University of Michigan**: Jossey Bass, 55-70.
- Burns, N, (2010), Understanding nursing research: Building an evidence-based practice, **Elsevier Health Sciences**, 56:128-145.
- Burns, N, (2017), **Political intelligence at work**: advising families across generations, [www.step.org](http://www.step.org), Accessed on:2015.
- Campbell, D. T & Fiske, D.W, (1959), Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait-Multimethod Matrix, **Psychological Bulletin**.
- Chen, L, (2003), Intercultural communication and cultural learning: the experience of Japanese visiting students in the U.S, **Howard journal of Communications**, 14(2):75-96.
- Creswell, J.W, (2003), **A Framework for Design, in Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods**, Chapter1, Sage Publications.
- Crichton, JC, (2008), A Qualitative Study of spiritual intelligence in organizational leaders, **ancient International University**, San Francisco Bay: 92-105.
- Crowne, KA, (2009), The relationship among social intelligence, emotional intelligence and cultural intelligence, **Organization Management journal**, 6:178-163.
- Earley, PC & Angels, (2003), **Cultural intelligence: individual interactions across culture**, Stanford, CA: Stanford Business Books;12-18.
- Emmons, RA, (2000), Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and psychology of ultimate concern, **International journal for the psychology of Religion**, 10(1): 3-26.
- Ferris, G.R; Iiden, R.C; munyan, T; Psummers, j.k; Basik, K.J & Buckey, M.R, (2009), relationship at work, **Journal of management**, 35 6):1379,1403.
- Flite, CA & Harman, LB, (2017), Code of ethics: Principles for ethical leadership, **Health Information Management Perspective**, n10:11-32.
- Forness, R, (2017), Social skill deficits and learning disability: A meta Analysis, **Journal of learning disability**, VOL4, pp:236-243.

- Gardner, H & Hatch, H, (1989), Multiple intelligences to school: educational implications of the theory of multiple intelligence, **Educational Researcher**,199(8):4.
- Gardner, H, (2006), **Changing minds: Heart and science of changing our own and other people's mind** (leadership for compound god), USA, Boston: Harvard Business Review Press; 72-85.
- Gardner, H, (2006), **Intelligence reframed: Multiple intelligences for the new millennium**, New York: Basic Books.
- Gardner, L & Stough, C, (2002), Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level manager, **Leadership & Development journal**, 23(2):68-79.
- Glaser, B & Strauss, A, (1967), **The Discovery of the Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research**, New York: Aldine de Gruyter.
- Goleman, D, (1995), **Emotional Intelligence**, New York: Bantam Books.
- Goleman, D, (1996), Emotional intelligence, Why it can matter more than IQ, **Learning**, 24(6):49-50.
- Goleman, D.Y, (2010), **Working with emotional intelligence**, New York: Bantam Books.
- Goleman, J, (1994), **Foundation of Social Theory**, Cambridge MA: belknap Press.
- Halal, W.E, (1997), **Organizational intelligence: what is it, and how can manager use it?**, Retrieved, 2007, From [http://www. Bah.com](http://www.Bah.com).
- Hedlund, J & Sternberg, R, (2000), **Too much intelligence? Integrating social, emotional and practical intelligence**, In Reuven Bar-on & James Parker (Eds), the handbook of emotional intelligence: theory, development, assessment and applications of home, school, and in the workplace. San Francisco, CA: JOSSEY – BASS, 136-167.
- Hsieh, H.F & Shannon, S.E, (2005), Three approaches to qualitative content analysis, **Qualitative health research**, 15(9): p1277-1288.
- John, J; McGonagle; Carolyn, M; Vella, (1999), **The Internet Age of Competitive Intelligence**, New York: Aldine de Gruyter.
- Johnson, R; Burke; Anthony, J; Onwuegbuzie & Lisa, A, (2007); **Toward a Definition of Mixed Methods Research**, <http://jmmr.sagepub.com>.
- Koh, Ch, (2017), **The importance of EQ for managers**, [www.kirana.edu.au](http://www.kirana.edu.au), Accessed on:2015.
- Kohlbacher, F, (2006), **The use of qualitative content analysis in case study research**, in Forum Qualitative Social Research/Forum: Qualitative Social Research.
- Lennick, D & Kiel, F, (2005), **Moral intelligence**, USA: Wharton School Publishing, 16-26.
- Loehlin, J.C; Perloff, Q; Sternberg, R.j & Urbina, S, (1996), Intelligence: knows and unknowns, **American Psychologist**, 5(2): 77-101.
- Marchand, D & Hykes, A, (2007), **Leveraging What Your Company Really Knows: A Process View of Strategic Intelligence**, University of Portsmouth, UK: Idea Group Inc. pg:1-13.
- Matsuda, T, (1992), Organizational intelligence: its significance as a process and as a product, **Proceedings of the international conference on Economics/Management and information technology**, Tokyo, Japan.
- Miller, J, (2000), **Millennium Intelligence: Understanding and Conducting Competitive Intelligence in the Digital Age**, Medford, N.J: Cyber Age Books.

- Nobel, KD, (2008), **Riding the wind horse: spiritual intelligence and the growth of the self**, New jersey, USA: Hampton press, 112-116.
- Owen, J, (2006), **How to manage: Art of making things happen** (3rd Edition), England: Prentice Hall, 45-60.
- Riffe, D.S; Lacy, F.G & Fico, (2006), **Analyzing media messages: Using quantitative content analysis in research**, www.routledge.com.
- Salovey, p & Mayer, j.D, (1990), Emotional intelligence, **Imagination and personality**, 9.185-211.
- Salovey, P; Stroud, Lr; Woolery, A & Epel, Es, (2002), Perceived emotional intelligence, stress reactivity and symptom reports: Further explorations using the trait meta-mood scale, **Psychology and health**, 17(5):611-27.
- Sandelowski, M; Barroso, J, (2007), **Handbook for Synthesizing Qualitative Research**, New York: Springer.
- Sisk, D.A & Torrance, E.P, (2001), **Spiritual intelligence: Developing higher consciousness**, Buffalo, New York: Creative Education Foundation Press.
- Sisk, D.A & Torrence, E.P, (2009), **Spiritual intelligence: developing higher consciousness**, Buffalo, New York: Creative Education Foundation Press, 15-25.
- Sternberg, R.J, Grigorenko, E.L & Bundy, D.A, (2001), The Practice value of IQ, **Merrill-Palmer Quarterly**, 47(1):1-141.
- Sternberg, R.J, James, C; Kaufman & Pretz, J.E, (2002), **The creativity conundrum: A propulsion model of creative contributions**, Philadelphia: PA.
- Tashakkori, A & Teddlie, C, (1998), **Mixed Methodology: Combining Qualitative and Quantitative Approaches**, England: Prentice Hall
- Thomas, D.C, (2006), Domain and development of cultural intelligence the importance of mindfulness Group and Organization Management, **Organization Management**, 31(3):78-99.
- Thorndike, E.L, (1920), Intelligence and its Use, **Harper's Magazine**, 140, 227-235.
- Turban, E; Aronson, J.E; Liang, T & Sharda, R, (2007), **Decision Support and Business Intelligence Systems** (8th Edition), Upper Saddle River, N.J: Pearson Prentice Hall.
- Van Dyne, L; Graham, J & Dienesch, R.M, (1994), Organizational citizenship behavior: Construct definition measurement and validation, **Academy of Management journal**, 88:225-235.
- Wiggles Worth, C, (2004), **Spiritual intelligence and why it matter**, The inner words messenger, a newsletter to spark the inner journal, www.consciouspursuits.Com.
- Zhang, Y & Wildemuth, B, (2009), **Qualitative analysis of content**, Applications of social research methods to questions in information and library science, p:308-319.