

رابطه هوش‌های چندگانه با نوآوری شغلی و خودباوری

علی اکبر صلاحی^۱، فاطمه حسن پور^۲

^۱ مدرس و مشاور دانشگاه، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) - شهرری.

^۲ دانش آموخته مقطع کارشناسی، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) - شهرری.

نام نویسنده مسئول:

فاطمه حسن پور

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۲/۱۶

چکیده

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه بین هوش‌های چندگانه با نوآوری شغلی و خودباوری با روش پژوهش کمی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه از بین کارکنان پالایشگاه نفت تهران در سال ۱۳۹۹ و به تعداد ۴۰ نفر آقا انتخاب شدند. روش جمع‌آوری داده‌ها غیرتصادفی و از نوع در دسترس بود. پرسشنامه هوش‌های چندگانه گاردنر، پرسشنامه نوآوری شغلی و پرسشنامه خودباوری به عنوان ابزار پژوهش انتخاب شدند. سپس از روش آماری تحلیل واریانس برای فرضیه اصلی و از همبستگی پیرسون برای فرضیه‌های فرعی استفاده گردید. با توجه به نتایج حاصله نمره Sig. فرضیه اصلی برابر با ۰,۷۹ شد و فرضیه‌های فرعی به ترتیب ۰,۰۰۱، ۰,۰۰۰، ۰,۰۱۲، ۰,۰۰۱، ۰,۰۰۰، ۰,۰۰۰، ۰,۰۰۰، ۰,۰۱۴، ۰,۰۰۶، ۰,۰۰۰، ۰,۰۰۰، ۰,۰۳۶، ۰,۰۲۴، ۰,۰۱۳، ۰,۰۲۴، ۰,۰۰۰ شدند، در نتیجه فرضیه اصلی با احتمال ۹۵٪ رد و تمامی فرضیه‌های فرعی با احتمال ۹۵٪ تایید و معنادار گردیدند.

واژگان کلیدی: هوش‌های چندگانه، نوآوری شغلی، خودباوری.

مقدمه

جهانی که امروزه در آن زندگی می‌کنیم جهان ایده‌ها خلاقیت‌ها و اختراعات جدید است. تمام تکنولوژی و ابزارهایی که امروز در جهان استفاده می‌شوند از تلفن هوشمند تا هواپیما همگی زمانی فقط یک ایده در ذهن بودند که به مرحله عمل رسیدند و هر روز از روز قبل کامل‌تر می‌شوند امروزه نقش نوآوری، خلاقیت شغلی و سازمانی برای بهبود شرایط کاری انکارناپذیر است (دلال نصیری، احمدی و برزگر، ۱۳۹۱). نوآوری رفتاری است که باعث ایجاد تغییر می‌شود در اصل نوآوری بیانگر خلق چیزهای جدید است (نعمی، شناور، ۱۳۹۴).

خودباوری یعنی شناخت خود یعنی اینکه فرد توانایی‌ها، استعدادها، مهارت‌های ذهنی، فردی، عقلی و فکری خود را بشناسد و باور داشته باشد که می‌تواند آنها را پرورش دهد، در اصل خودباوری یک پندار روانشناختی است خودباوری در طول زندگی فرد شکل می‌گیرد و به راحتی قابل تغییر نیست (فرزبان پور، حسینی، موحدکر، حسینی و عامرزاده، ۱۳۹۱). خودباوری^۱ به اینکه فرد چقدر باور دارد توانمند است و می‌تواند کارها و وظایف خود را موفقیت‌آمیز انجام دهد اشاره دارد خودباوری از دو مولفه تشکیل شده است، مولفه اول خودکارآمدی^۲ است یعنی اعتماد داشتن به توانایی‌های خود و مولفه دوم عزت نفس^۳ است؛ یعنی احترام به خود و اینکه موفقیت‌ها در شان فرد است (نوری، میرشاه جعفری و سعادت‌مند، ۱۳۹۴).

هوش^۴ به معنای توانایی کلی درک مطلب و استدلال است که خود را به روش‌های مختلفی نشان می‌دهد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۹۶). گاردنر^۵ بیان کرد که یک نوع هوش وجود ندارد، بلکه انواعی از هوش‌ها وجود دارد و همین هوش‌های متفاوت هستند که باعث می‌شوند که افراد توانایی‌های متفاوتی داشته باشند و نقش‌های مختلفی مانند شیمی‌دان، معلم، روحانی، منجم و نظایر آن را بپذیرند به اعتقاد گاردنر هشت نوع هوش وجود دارد که این هشت نوع هوش با یکدیگر متفاوت هستند و به صورت جداگانه و مستقل عمل می‌کنند و هریک قسمت مشخص و جداگانه‌ای را در مغز دارند و از قوانین خاصی پیروی می‌کنند و ترکیب هوش‌های قوی‌تر و ضعیف‌تر باعث ایجاد تفاوت‌های فردی می‌شود (ساعتچی و همکاران، ۱۳۹۶).

هشت نوع هوش از نظر گاردنر شامل زبانی^۶، موسیقایی^۷، منطقی-ریاضی^۸، فضایی^۹، بدنی-جنبشی^{۱۰}، درون فردی^{۱۱}، میان فردی^{۱۲} و طبیعت‌گرا^{۱۳} می‌باشد (سیف، ۱۳۸۵). هوش زبانی-کلامی: افراد دارای این نوع هوش می‌توانند برای فهماندن مقاصد خود به دیگران و همچنین درک مقاصد دیگران از زبان به طور موثری استفاده کنند. این افراد در یادگیری زبان‌ها و همینطور فکر کردن در قالب کلمات توانایی و استعداد خاصی دارند و به زبان گفتاری و نوشتاری حساسیت خاصی دارند؛ سخنوران، شعرا، نویسندگان از نظر گاردنر از هوش کلامی بالایی برخوردار هستند (رضائی، مصرآبادی و محمدزاده، ۱۳۹۱). هوش منطقی-ریاضی: افرادی که دارای این نوع هوش هستند علاقه دارند به موضوعات متفاوت بر اساس الگوهای عددی فکر کنند نسبت به پدیده‌های پیرامون خود کنجکاوی بیشتری دارند و درباره پدیده‌ها آزمایش می‌کنند و علاقه دارند مسائل را به روش‌های علمی حل کنند (پاشا شریفی، ۱۳۸۴). هوش بدنی-جنبشی: افراد دارای این نوع هوش می‌توانند برای حل مسائل و مشکلات و خلق چیزهای جدید از تمام یا بخشی از بدن خود مانند پا یا دست به خوبی استفاده کنند (عبدی، نوروزی، ملکی و ابراهیمی قوام، ۱۳۹۰). هوش فضایی: افراد دارای این نوع هوش می‌توانند جهان بیرونی خود را به صورت بصری و مکانی ادراک کنند و این توانایی را دارند که در جهان بیرونی خود دخالت داشته باشند مثل خلبان‌ها، دریانوردان، جراحان و مهندسان ترابری (حمدانی، ۱۳۹۷). هوش درون فردی: افراد

¹ self confidence² Self efficacy³ Self esteem⁴ intelligence⁵ Howard gardner⁶ linguistc⁷ musical⁸ Logical _mathematical⁹ spatial¹⁰ Bodily_ kinesthetic¹¹ intrapersonal¹² interpersonal¹³ naturalists

دارای این نوع هوش در تلاش هستند تا خودشان را بشناسند، یعنی علایق، انگیزه‌ها، احساسات، استعدادها و نقاط ضعف و قوت خود را در ارتباط با دیگران بشناسند و به همین جهت زندگی خود را به طور موثری بهبود بخشند (پاشا شریفی، ۱۳۸۴). هوش میان فردی: افراد دارای این نوع هوش توانایی درک دیگران ایجاد تعامل موثر با آنان را دارند نمونه‌های رفتاری این افراد متوجه خلق دیگران شدن و تشخیص مقاصد و امیال دیگران می‌باشد و مشاغل مناسب این افراد درمانگر و معلم می‌باشد (سیف، ۱۳۸۵). هوش طبیعت‌گرا: افراد دارای این نوع هوش می‌توانند گونه‌های مختلف جانوری و گیاهی را در محیط تشخیص دهند و آنها را طبقه‌بندی کنند (عبدی، نوروزی، ملکی و ابراهیمی قوام، ۱۳۹۰). هوش موسیقایی: افراد دارای این نوع هوش توانایی درک و خلق موسیقی را دارند، نمونه‌های رفتاری افراد دارای این هوش نواختن آلات موسیقی و ساختن آهنگ موسیقی می‌باشد مشاغل مناسب این افراد آهنگ‌سازی و نوازندگی می‌باشد (سیف، ۱۳۸۵).

با توجه به نظریه گاردنر که به آن اشاره شد افراد بر اساس اینکه چه میزانی از انواع هوش دارند و ترکیب هوش‌های قوی‌تر و ضعیف‌تر با یکدیگر تفاوت دارند و بر همین اساس توانمندی‌های افراد با یکدیگر متفاوت است به همین علت پژوهشگران در پژوهش‌های مختلف رابطه هوش‌های چندگانه را با متغیرهای متفاوتی سنجیده‌اند تا مشخص شود افراد با میزان ترکیب انواع هوشی که دارند در چه کارهایی توانمندتر هستند. در این پژوهش ما به دنبال یافتن این مسئله هستیم که آیا انواع هوش که از نظر گاردنر با نوآوری شغلی و میزان خودباوری در افراد ارتباط دارد؛ ما می‌توانیم بگوییم افراد دارای یک نوع هوش نوآوری شغلی بیشتری دارند یا همینطور افراد دارای نوع خاصی از هوش میزان خودباوری کمتر یا بیشتری از دیگر افراد با هوش‌های دیگر دارند یا اینکه افرادی که خودباوری بیشتری دارند نوآوری شغلی بیشتری را نیز دارا می‌باشند (نگارنده).

در پژوهش‌هایی که تا کنون انجام شده است رابطه نوآوری شغلی با رضایت شغلی، هوش سازمانی، اشتیاق شغلی، فرهنگ سازمانی، ابعاد شخصیت و انگیزه پیشرفت در جامعه‌هایی مانند کارکنان کارخانه‌ها و معلمان انجام شده است؛ همینطور رابطه خودباوری با عدالت سازمانی، اثر بخشی کارکنان، مسئولیت‌پذیری و پیشرفت تحصیلی در مدارس و برخی سازمان‌ها انجام شده است؛ در رابطه با هوش‌های چندگانه نیز پژوهش‌هایی با عنوان رابطه هوش‌های چندگانه با پیشرفت تحصیلی، سبک‌های مدیریتی و سبک‌های یادگیری در مدارس، دانشگاه‌ها و سازمان‌ها انجام شده است.

سعیدنیان و محمدی (۱۳۹۸) پژوهشی با موضوع بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر نوآوری سازمانی در سازمان تامین اجتماعی کرمان انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که تعهد سازمانی و مولفه‌های شش‌گانه آن بر نوآوری کارکنان سازمان تامین اجتماعی کرمان تاثیر دارد و باید در سازمان‌ها جوی با تعهد ایجاد کرد.

آذرنیوشان، مشایخ و محمدی شیرمحله (۱۳۹۷) در پژوهشی با موضوع رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان در دبستان‌های استان البرز انجام دادند به این نتیجه رسیدند که نوآوری سازمانی بر رضایت شغلی معلمان تاثیر معناداری دارد همچنین بررسی‌ها نشان داد نوآوری سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان نیز موثر است. چگینی، قلی‌زاده، ناصری و احمدی (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و خودباوری کارکنان در یکی از بیمارستان‌های منتخب شهر تبریز انجام دادند. نتایج نشان داد بین ابعاد عدالت سازمانی و خودباوری رابطه مثبت معناداری وجود داشت. همچنین بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون عدالت اطلاعاتی پیشگویی کننده قوی‌تری برای خودباوری بود. قدرت آبادی، آل‌قیس و ملایری (۱۳۹۳) پژوهشی با موضوع تاثیر خودباوری بر اثر بخشی کارکنان سازمان انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین خودباوری و اثر بخشی کارکنان سازمان وجود دارد.

گردستانی و محمد (۱۳۹۸) پژوهشی با موضوع بررسی رابطه بین هوش‌های چندگانه مدیران با استقرار سبک مدیریتی مشارکتی در مدارس شهر تهران انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که هوش‌های چندگانه مدیران همبستگی مثبت و معنی‌داری با استقرار سبک مدیریت مشارکتی دارد.

زارعان، بزرگی و زارعان (۱۳۹۷) پژوهشی با موضوع بررسی رابطه سبک‌های یادگیری و ابعاد هوش‌های چندگانه در دانش-آموزان باهوش مدارس خاص مقطع ابتدایی در شهر اصفهان انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که بین دانش‌آموزان دختر و پسر از لحاظ هوش‌های چندگانه و ابعاد آن به جز هوش موسیقایی تفاوت وجود دارد. همچنین بین دانش‌آموزان دختر و پسر دارای

سبک‌های یادگیری متفاوت در هوش‌های بدنی، فضایی، زبانی، میان‌فردی و طبیعت‌گرایانه تفاوت دیده شد. در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ این سوال هستیم که آیا بین هوش‌های چندگانه با نوآوری شغلی و خودباوری رابطه‌ای وجود دارد؟

روش

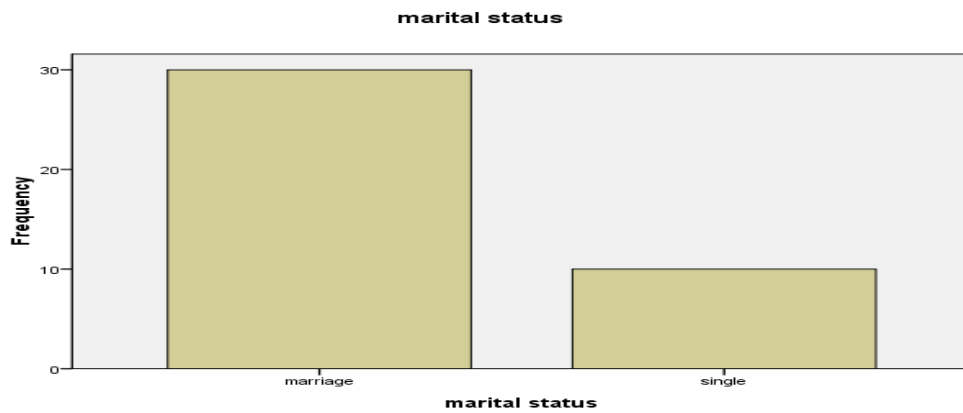
پژوهش حاضر کمی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری در این پژوهش تمامی کارکنان پالایشگاه نفت تهران می‌باشد که به صورت در دسترس انتخاب شده است. حجم نمونه شامل ۴۰ نفر از کارکنان مرد پالایشگاه نفت تهران می‌باشد که به صورت در دسترس انتخاب شده‌اند. این پژوهش در اسفند ماه سال ۱۳۹۸ انجام شده است. داده‌های موجود در این پژوهش به صورت در دسترس جمع‌آوری شدند؛ داده‌ها از طریق پرسشنامه‌ها هوش‌های چندگانه گاردنر، نوآوری شغلی و خودباوری به دست آمده است. آزمون هوش چندگانه گاردنر یک آزمون مداد کاغذی است که هم به صورت فردی و هم گروهی قابل اجرا است و نمره منفی ندارد. زمان اجرا نامحدود است. پاسخ‌های ۸۰ عبارت آزمون در یک طیف لیکرت ۵ درجه ای به صورت «خیلی کم = ۱»، «کم = ۲»، «متوسط = ۳»، «زیاد = ۴» و «خیلی زیاد = ۵» در نظر گرفته شده است. در هر یک از ابعاد هوش، ۱۰ عبارت مطرح شده و مجموع امتیاز هر بعد هوش ۵۰ امتیاز است که بیشترین امتیاز در هر بعد نشانگر وجه غالب در فرد است. این پرسشنامه دارای ۶ سوال بوده که طیف پاسخ دهی به این سوالات با یکدیگر متفاوت می‌باشد. به عبارتی گزینه‌ای در یک سوال ممکن است با همان گزینه در سوال دیگر امتیازی متفاوت داشته باشد. گزینه الف در سوالات ۱، ۲، ۵، ۶ و گزینه د در سوال ۴ دارای یک امتیاز می‌باشند، گزینه ب در سوالات ۲، ۵، ۶ و گزینه د در سوال ۳ دارای دو امتیاز می‌باشند، گزینه ج در سوالات ۳، ۴، ۶ و گزینه ب در سوال ۱ دارای سه امتیاز می‌باشند، گزینه ب در سوالات ۳، ۴، ۵ و گزینه ج در سوال ۲ و گزینه د در سوال ۶ دارای چهار امتیاز می‌باشند، گزینه الف در سوالات ۳ و ۴ و گزینه د در سوالات ۲ و ۵ و گزینه ج در سوال ۱ دارای پنج امتیاز می‌باشند و گزینه و در سوال ۶ دارای شش امتیاز می‌باشد. حداکثر امتیاز ۳۱ و حداقل آن ۷ می‌باشد بدیهی است که هرچه امتیاز بیشتر باشد، بیانگر انگیزش بیشتر برای ابتکار در شغل است و برعکس.

پرسشنامه خودباوری توسط آزادی (۱۳۸۹) و بر اساس مدل اسمیت و پنتریج و دی گروت ساخته شده، شامل ۲۱ سوال می‌باشد. این پرسشنامه دارای دو مولفه عزت نفس (سوال ۹-۱) و کارآمدی شخصی (سوالات ۲۱-۱۰) می‌باشد. سوالات پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (کاملاً مخالفم نمره ۱، مخالفم نمره ۲، متوسط نمره ۳، موافقم نمره ۴، خیلی موافقم نمره ۵) نمره‌گذاری می‌شود. پرسشنامه هوش‌های چندگانه: روایی این مقیاس به روش تحلیل عاملی انجام شده و از روایی مناسبی برخوردار است. ضرایب پایایی مقیاس‌ها به روش آلفای کرونباخ ۰٫۶۱ تا ۰٫۸۵ گزارش شده است. از سویی میزان پایایی محاسبه شده در کل پرسشنامه ۰٫۸۳ است که نشان دهنده پایایی مناسب است. پرسشنامه نوآوری شغلی: از آنجا که پرسشنامه مذکور، استاندارد هستند و بارها در تحقیقات پژوهشگران استفاده شده است، بنابراین روایی آنها به طور خود به خود تأیید شده است.

در پژوهش ضرغامی و همکاران (۱۳۹۱)، برای سنجش میزان پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن برای پرسشنامه خلاقیت و انگیزه به کارگیری نوآوری در شغل با استفاده از ۰٫۸۱۲/۰ به دست آمد. پرسشنامه خودباوری: روایی صوری پرسشنامه خودباوری توسط سیوندی (۱۳۹۲) اندازه‌گیری و میزان آن ۰٫۹۵/۰ تعیین گردیده است. به منظور تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید و ضریب پایایی برای پرسشنامه خودباوری ۰٫۹۵/۰ محاسبه شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود. در آمار توصیفی از شاخص‌هایی نظیر مد، میانگین، میانه، واریانس، انحراف معیار، نمودار و جداول استفاده می‌شود در آمار استنباطی برای تحلیل فرضیه اصلی از تحلیل واریانس (آنووا) استفاده می‌شود.

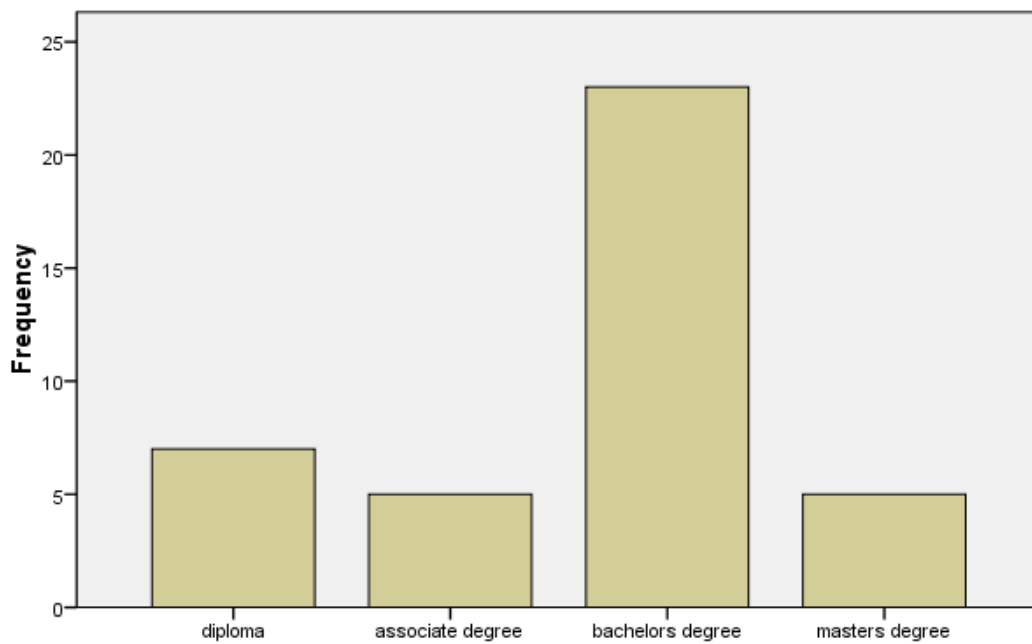
نتایج

نمودار ۱- وضعیت تاهل



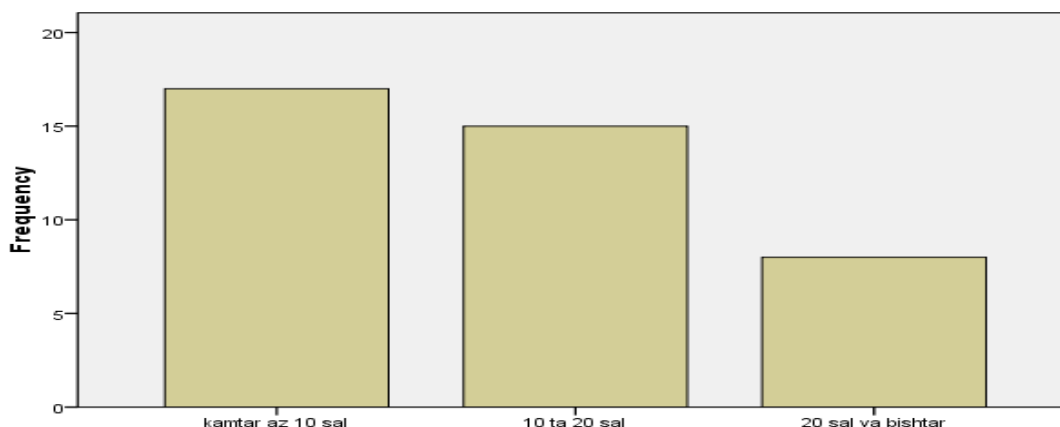
در نمودار ۱- وضعیت تاهل جامعه مورد پژوهش نشان داده شده است، نمودار نشان می‌دهد که بیشتر افراد موجود در پژوهش متاهل هستند.

نمودار ۲- تحصیلات



نمودار ۲، نشان دهنده میزان تحصیلات جامعه مورد پژوهش است همانطور که نمودار نشان می‌دهد بیشتر جامعه مورد پژوهش دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند.

نمودار ۳ - سوابق کاری



در نمودار ۳، سابقه خدمت افراد موجود در پژوهش نشان داده شده همانطور که نمودار نشان می‌دهد، بیشتر افراد موجود در پژوهش سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال دارند.

جدول ۴ - تحلیل واریانس

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
innovationjob	Between Groups	162.858	16	10.179	.671	.793
	Within Groups	348.917	23	15.170		
	Total	511.775	39			
selfconfidence	Between Groups	3317.808	16	207.363	2.331	.031
	Within Groups	2046.167	23	88.964		
	Total	5363.975	39			

براساس جدول ۴، فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از اینکه بین هوش چندگانه و نوآوری شغلی و خودباوری رابطه وجود دارد. این جدول آنوا بین هوش چندگانه و نوآوری شغلی و خودباوری را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه سیگما $0/79$ شده است و این مقدار بیشتر از $0/05$ می‌باشد. بنابر این فرض صفر قبول می‌شود و فرض خلاف رد می‌شود و با احتمال 95% این رابطه معنادار نیست.

جدول ۵ - همبستگی نوآوری شغلی با هوش موسیقایی

		innovationjob	musicalintelligence
innovationjob	Pearson Correlation	1	.332*
	Sig. (2-tailed)		.036
	N	40	40
musicalintelligence	Pearson Correlation	.332*	1
	Sig. (2-tailed)	.036	
	N	40	40

جدول ۵، نشان می‌دهد که فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از اینکه بین نوآوری شغلی و هوش موسیقایی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آماری این جدول با توجه به اینکه مقدار سیگما ۰/۳۶ شده است و این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است فرض صفر رد می‌شود و فرض خلاف قبول می‌شود و این رابطه با احتمال ۹۵٪ معنادار است.

جدول ۶- همبستگی نوآوری شغلی با هوش درون فردی

	innovationjob	intrapersonalintelligence
Pearson Correlation	1	.356*
innovationjob Sig. (2-tailed)		.024
N	40	40
Pearson Correlation	.356*	1
intrapersonalintelligence Sig. (2-tailed)	.024	
N	40	40

جدول ۶- نشان می‌دهد که فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از اینکه بین نوآوری شغلی و هوش درون فردی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آماری این جدول با توجه به اینکه مقدار سیگما ۰/۰۲ شده است و این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است فرض صفر رد می‌شود و فرض خلاف قبول می‌شود و این رابطه با احتمال ۹۵٪ معنادار است.

جدول ۷- همبستگی نوآوری شغلی با هوش بدنی

	innovationjob	bodilyintelligence
Pearson Correlation	1	.514**
innovationjob Sig. (2-tailed)		.001
N	40	40
Pearson Correlation	.514**	1
bodilyintelligence Sig. (2-tailed)	.001	
N	40	40

جدول ۷، نشان می‌دهد که فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از اینکه بین نوآوری شغلی و هوش بدنی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آماری این جدول چون مقدار سیگما ۰/۰۰۱ شده است و این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است فرض صفر رد می‌شود و فرض خلاف قبول می‌شود و این رابطه با احتمال ۹۵٪ معنادار است.

جدول ۸- همبستگی هوش چندگانه با خودباوری

	intelligence	selfconfidence
Pearson Correlation	1	.557**
intelligence Sig. (2-tailed)		.000
N	40	40
Pearson Correlation	.557**	1
selfconfidence Sig. (2-tailed)	.000	
N	40	40

نتایج مذکور در جدول ۸، نشان می‌دهد که فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از اینکه بین هوش چندگانه و خودباوری رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آماری این جدول با توجه به اینکه مقدار سیگما ۰/۰۰ شده است و این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است فرض صفر رد می‌شود و فرض خلاف قبول می‌شود و این رابطه با احتمال ۹۵٪ معنا دار است.

جدول ۹- همبستگی هوش چندگانه با نوآوری شغلی

	intelligence	innovationjob
Pearson Correlation	1	.394*
Sig. (2-tailed)		.012
N	40	40
Pearson Correlation	.394*	1
Sig. (2-tailed)	.012	
N	40	40

نتایج مذکور در جدول ۹، نشان می‌دهد که فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از اینکه بین نوآوری شغلی و هوش چندگانه رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آماری این جدول با توجه به اینکه مقدار سیگما ۰/۰۱۲ شده است و این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است فرض صفر رد می‌شود و فرض خلاف قبول می‌شود و این رابطه با احتمال ۹۵٪ معنادار است.

جدول ۱۰- همبستگی خودباوری با هوش طبیعت گرا

	selfconfidence	naturalistisintelligence
Pearson Correlation	1	.507**
Sig. (2-tailed)		.001
N	40	40
Pearson Correlation	.507**	1
Sig. (2-tailed)	.001	
N	40	40

نتایج مذکور در جدول ۱۰، نشان می‌دهد که فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از اینکه بین خودباوری و هوش طبیعت گرا رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آماری این جدول با توجه به اینکه مقدار سیگما ۰/۰۰۱ شده است و این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است فرض صفر رد می‌شود و فرض خلاف قبول می‌شود و این رابطه با احتمال ۹۵٪ معنادار است.

جدول ۱۱- همبستگی خودباوری با هوش درون فردی

	selfconfidence	intrapersonalintelligence
Pearson Correlation	1	.610**
Sig. (2-tailed)		.000
N	40	40
Pearson Correlation	.610**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	40	40

نتایج مذکور در جدول ۱۱، نشان می‌دهد که فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از اینکه بین خودباوری و هوش طبیعت درون فردی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آماری این جدول با توجه به اینکه مقدار سیگما ۰/۰۰۰ شده است و این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است فرض صفر رد می‌شود و فرض خلاف قبول می‌شود و این رابطه با احتمال ۹۵٪ معنادار است.

جدول ۱۲- همبستگی خودباوری با هوش برون فردی

	selfconfidence	interpersonalintelligence
Pearson Correlation	1	.428**
selfconfidence Sig. (2-tailed)		.006
N	40	40
Pearson Correlation	.428**	1
interpersonalintelligence Sig. (2-tailed)	.006	
N	40	40

نتایج مذکور در جدول ۱۲، نشان می‌دهد که فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از اینکه بین خودباوری و هوش برون فردی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آماری این جدول با توجه به اینکه مقدار سیگما ۰/۰۰۶ شده است و این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است فرض صفر رد می‌شود و فرض خلاف قبول می‌شود و این رابطه با احتمال ۹۵٪ معنادار است.

جدول ۱۳- همبستگی خودباوری با هوش بدنی

	selfconfidence	bodilyintelligence
Pearson Correlation	1	.386*
selfconfidence Sig. (2-tailed)		.014
N	40	40
Pearson Correlation	.386*	1
bodilyintelligence Sig. (2-tailed)	.014	
N	40	40

نتایج مذکور در جدول ۱۳، نشان می‌دهد که فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از اینکه بین خودباوری و هوش بدنی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آماری این جدول با توجه به اینکه مقدار سیگما ۰/۰۱۴ شده است و این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است فرض صفر رد می‌شود و فرض خلاف قبول می‌شود و این رابطه با احتمال ۹۵٪ معنادار است.

جدول ۱۴- همبستگی خودباوری با هوش فضایی

	selfconfidence	spatialintelligence
Pearson Correlation	1	.537**
selfconfidence Sig. (2-tailed)		.000
N	40	40
Pearson Correlation	.537**	1
spatialintelligence Sig. (2-tailed)	.000	
N	40	40

نتایج مذکور در جدول ۱۴، نشان می‌دهد که فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از اینکه بین خودباوری و هوش فضایی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آماری این جدول با توجه به اینکه مقدار سیگما $0/000$ شده است و این مقدار از $0/05$ کمتر است فرض صفر رد می‌شود و فرض خلاف قبول می‌شود و این رابطه با احتمال 95% معنادار است.

جدول ۱۵- همبستگی خودباوری با هوش منطقی

	selfconfidence	logicalintelligence
Pearson Correlation	1	.530**
selfconfidence Sig. (2-tailed)		.000
N	40	40
Pearson Correlation	.530**	1
logicalintelligence Sig. (2-tailed)	.000	
N	40	40

نتایج مذکور در جدول ۱۵، نشان می‌دهد که فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از اینکه بین خودباوری و هوش منطقی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آماری این جدول با توجه به اینکه مقدار سیگما $0/000$ شده است و این مقدار از $0/05$ کمتر است فرض صفر رد می‌شود و فرض خلاف قبول می‌شود و این رابطه با احتمال 95% معنادار است.

جدول ۱۶- همبستگی خودباوری با هوش زبانی

	selfconfidence	verbalintelligence
Pearson Correlation	1	.357*
selfconfidence Sig. (2-tailed)		.024
N	40	40
Pearson Correlation	.357*	1
verbalintelligence Sig. (2-tailed)	.024	
N	40	40

نتایج مذکور در جدول ۱۶، نشان می‌دهد که فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از اینکه بین خودباوری و هوش زبانی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آماری این جدول چون مقدار سیگما $0/024$ شده است و این مقدار از $0/05$ کمتر است فرض صفر رد می‌شود و فرض خلاف قبول می‌شود و این رابطه با احتمال 95% معنادار است.

جدول ۱۷- همبستگی تحصیلات با خودباوری

	education	selfconfidence
Pearson Correlation	1	.390*
education Sig. (2-tailed)		.013
N	40	40
Pearson Correlation	.390*	1
selfconfidence Sig. (2-tailed)	.013	
N	40	40

نتایج مذکور در جدول ۱۷، نشان می‌دهد که فرضیه پژوهش حاضر عبارت است از اینکه بین تحصیلات و خودباوری رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج آماری این جدول با توجه به اینکه مقدار سیگما $0/013$ شده است و این مقدار از $0/05$ کمتر است فرض صفر رد می‌شود و فرض خلاف قبول می‌شود و این رابطه با احتمال 95% معنادار است.

بحث

این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین هوش‌های چندگانه با نوآوری شغلی و خود باوری انجام شد، یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که هوش‌های چندگانه با نوآوری شغلی و خود باوری رابطه معناداری ندارد؛ جداول همبستگی نشان می‌دهد که هوش‌های چندگانه با نوآوری شغلی و خودباوری رابطه معناداری دارد. همینطور نوآوری شغلی با هوش‌های بدنی، درون فردی و موسیقایی رابطه معناداری دارد و بین خودباوری با هوش‌های بدنی، منطقی، فضایی، زبانی، میان فردی، درون فردی و طبیعت‌گرا رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴ نشان می‌دهد که انواع هوش‌های فضایی، ریاضی، کلامی، بدنی، درون فردی، میان فردی، موسیقایی و طبیعت‌گرا با میزان توانایی تبدیل ایده‌های نو به عمل و همینطور میزان شناخت فرد از خود و باور استعدادها و توانایی‌های خود؛ ارتباطی ندارند. طبق جدول ۵ بین میزان هوش موسیقایی با نوآوری شغلی رابطه معناداری وجود دارد یعنی افرادی که توانایی درک و خلق موسیقی را دارند افرادی هستند که در تبدیل ایده‌های نو و جدید به محصول موفق عمل می‌کنند. جدول ۶ نشان می‌دهد که بین نوآوری شغلی و هوش درون فردی رابطه معناداری وجود دارد یعنی افرادی با توانایی خلق ایده‌های نو و تبدیل آن به عمل افرادی هستند که در تلاش هستند خود را بشناسند یعنی علایق، انگیزه‌ها، احساسات و استعدادهای خود را بشناسند و زندگی خود را به گونه موثری بهبود بخشند. جدول ۷ نشان می‌دهد که بین نوآوری شغلی با هوش بدنی رابطه معناداری وجود دارد، یعنی افرادی که هوش بدنی بالایی دارند یعنی می‌توانند برای حل مسائل و مشکلات و خلق چیزهای جدید از تمام یا بخشی از بدن خود استفاده کنند این افراد در خلق ایده‌های نو، جدید و تبدیل آنها به عمل نیز موفق هستند.

با میزان میزان شناخت فرد از خود و باور استعدادها، علایق، انگیزه‌ها و توانایی‌های خود رابطه معناداری وجود دارد. جدول ۹ نشان می‌دهد که انواع هوش‌های فضایی، ریاضی، کلامی، بدنی، درون فردی، میان فردی، موسیقایی و طبیعت‌گرا با میزان توانایی تبدیل ایده‌های نو به عمل رابطه معناداری وجود دارد. جدول ۱۰ نشان می‌دهد که خودباوری با هوش طبیعت‌گرا رابطه معناداری دارد یعنی افرادی که تواناییها، علایق، استعدادها، مهارت‌ها و انگیزه‌های خود را باور دارند افرادی هستند که میزان هوش طبیعت‌گرا در آنها بالاست یعنی می‌توانند گونه‌های متعدد گیاهی و جانوری را تشخیص دهند و طبقه‌بندی کنند. جدول ۱۱ نشان می‌دهد که بین خودباوری با هوش درون فردی رابطه معناداری وجود دارد این بدان معناست که افرادی که تواناییها، علایق، استعدادها، مهارت‌ها و انگیزه‌های خود را باور دارند افرادی هستند که در تلاش هستند خود را بشناسند یعنی علایق، انگیزه‌ها، احساسات و استعدادهای خود را بشناسند و زندگی خود را به گونه موثری بهبود بخشند.

جدول ۱۲ نشان می‌دهد که بین خودباوری و هوش میان فردی رابطه معناداری وجود دارد، این بدان معناست که افرادی که تواناییها، علایق، استعدادها، مهارت‌ها و انگیزه‌های خود را باور دارند و شناخت خوبی نسبت به خود دارد افرادی هستند که توانایی درک دیگران و ایجاد تعامل مناسب و موثر با دیگران را دارند و همینطور می‌توانند متوجه خلق و مقاصد و امیال دیگران بشوند.

جدول ۱۳ نشان می‌دهد که بین خودباوری و هوش بدنی رابطه معناداری وجود دارد این بدان معناست که افرادی که تواناییها، علایق، استعدادها، مهارت‌ها و انگیزه‌های خود را باور دارند و شناخت خوبی نسبت به خود دارد افرادی هستند که هوش بدنی بالایی دارند یعنی می‌توانند برای حل مسائل و مشکلات و خلق چیزهای جدید از تمام یا بخشی از بدن خود استفاده کنند. طبق جدول ۱۴ بین خودباوری با هوش فضایی رابطه معناداری وجود دارد این بدان معناست که افرادی که تواناییها، علایق، استعدادها، مهارت‌ها و انگیزه‌های خود را باور دارند و شناخت خوبی نسبت به خود دارد افرادی هستند که می‌توانند جهان بیرونی خود را به صورت بصری و مکانی ادراک کنند و این توانایی را دارند که در جهان بیرونی خود دخالت داشته باشند.

طبق جدول ۱۵ بین خودباوری با هوش منطقی رابطه معناداری وجود دارد این بدان معناست که افرادی که به موضوعات متفاوت بر اساس الگوهای عددی فکر می‌کنند و نسبت به پدیده‌های پیرامون خود کنجکاوی بیشتری دارند افرادی هستند که توانایی‌ها، علایق، استعدادها، مهارت‌ها و انگیزه‌های خود را باور دارند و شناخت خوبی نسبت به خود دارند. جدول ۱۶ نشان می‌دهد که بین خودباوری با هوش زبانی رابطه معنادار وجود دارد این بدان معناست افرادی که از زبان به طور موثری استفاده می‌کنند و در یادگیری زبان‌ها و فکر کردن در قالب کلمات توانایی و استعداد خاصی دارند افرادی هستند که توانایی‌ها، علایق، استعدادها، مهارت‌ها و انگیزه‌های خود را باور دارند و شناخت خوبی نسبت به خود دارند. جدول ۱۷ نشان می‌دهد که میزان تحصیلات و مدرک افراد با خودباوری آنها رابطه معنا دار دارد این بدان معناست که تحصیلات افراد با میزان شناخت آنها از خود و باور به توانایی‌ها و استعدادهایشان مرتبط است.

تاکنون پژوهشی که مستقیم رابطه بین هوش‌های چندگانه با نوآوری شغلی و خودباوری را بررسی نماید، یافت نشده است نتایج این پژوهش با پژوهش‌های تاکنون انجام شده تفاوت‌هایی از نظر متغیر وابسته، جامعه و نمونه آماری وجود دارد ولی یافته‌های حاصل از این پژوهش با پژوهش‌های انجام گرفته همخوانی دارد.

فقیه آرام (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان رابطه هوش‌های چندگانه با ویژگی شخصیتی کارآفرینی و خلاقیت بین دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر انجام داد نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین هوش زبانی، هوش ریاضی، هوش درون فردی، هوش بدنی و هوش طبیعت گرا با ویژگی شخصیتی کارآفرینی رابطه معناداری وجود دارد؛ جامعه آماری این پژوهش با پژوهش حاضر متفاوت است همینطور این پژوهش رابطه هوش‌های چندگانه با ویژگی شخصیتی کارآفرینی و خلاقیت را بررسی میکند ولی در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین هوش‌های چندگانه با نوآوری شغلی و خودباوری پرداخته شده است.

پرندهجانی و غباری بناب (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان تاثیر آموزش مبتنی بر هوش‌های چندگانه بر خودکارآمدی عمومی دانش‌آموزان ناشنوای هنرستانی شهر اصفهان انجام دادند، نتایج نشان می‌دهد که آموزش مبتنی بر هوش‌های چندگانه خودکارآمدی عمومی دانش‌آموزان را افزایش می‌دهد این پژوهش با پژوهش حاضر از نظر نوع پژوهش و جامعه آماری متفاوت است. در پژوهش ما رابطه هوش‌های چندگانه با خودباوری بررسی شده است اما در این پژوهش تاثیر آموزش مبتنی بر هوش‌های چندگانه بر خودکارآمدی عمومی دانش‌آموزان بررسی شده است.

صلاحی و رزاق‌نیا (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان رابطه خلاقیت بر هوش‌های چندگانه دانشجویان روانشناسی دانشگاه یادگار امام (ره) انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد بین خلاقیت و هوش‌های چندگانه رابطه معناداری وجود دارد، در این پژوهش رابطه هوش‌های چندگانه با خلاقیت دانشجویان بررسی شده است و در پژوهش حاضر رابطه هوش‌های چندگانه با نوآوری شغلی و خودباوری کارکنان شرکت نفت تهران صورت گرفته است.

ویس‌مرادی (۱۳۹۷) پژوهشی با موضوع رابطه عزت نفس و هوش‌های چندگانه با پیشرفت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه آزاد واحد اهواز انجام داد. نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای عزت نفس و هوش چندگانه به ترتیب پیش‌بینی کننده پیشرفت تحصیلی دانشجویان می‌باشند. این پژوهش از نظر متغیرها و جامعه پژوهش با پژوهش حاضر تفاوت دارد.

منابع و مراجع

- [۱] آذرنيوشان، مريم؛ مشايخ، مريم؛ محمدی شیرمحلّه، فاطمه (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۸، شماره ۳، صص ۹۴-۷۵.
- [۲] پاشا شریفی، حسن (۱۳۸۴). مطالعه مقدماتی نظریه هوش های گاردنر در زمینه موضوعات درسی و سازگاری دانش آموزان. نوآوری های آموزشی، سال ۴، شماره ۱۱.
- [۳] بزرگی، مرضیه؛ زارعان، زهره؛ زارعان، قدرت الله (۱۳۹۷). بررسی رابطه سبک های یادگیری و ابعاد هوش های چندگانه در دانش آموزان باهوش مدارس خاص اصفهان. همایش کشوری و جشنواره کودکان با نیاز های خاص، اصفهان، دانشگاه فرهنگیان اصفهان.
- [۴] جنتی، علی؛ چگینی، زهرا؛ قلی زاده، معصومه، ناصری، نسترن؛ احمدی، زهرا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و خودباوری در کارکنان بیمارستان آموزشی. پژوهش های سلامت محور، دوره ۳، شماره ۲، صص ۱۳۹-۱۲۷.
- [۵] حمدانی، مجید (۱۳۹۷). بررسی رابطه هوش های چندگانه و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی. فصلنامه علمی پژوهشی توسعه آموزش جندی شاپور، سال ۹، شماره ۱۳، صص ۲۱۶-۲۰۶.
- [۶] رضایی، اکبر؛ مصرآبادی، جواد؛ محمدزاده، علی (۱۳۹۱). رابطه بین هوش های چندگانه و ویژگی شخصیتی با رویکردهای یادگیری راهبردی سطحی و عمقی دانشجویان. فصلنامه علوم تربیتی، سال ۵، شماره ۱۷، صص ۹۴-۷۵.
- [۷] دلال نصیری، سمانه؛ احمدی، عبادالله؛ برزگر، مجید (۱۳۹۱). رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی در شاغلان صنایع دستی شیراز. ابتکار و خلاقیت در علون انسانی، دوره ۲، شماره ۳، صص ۲۰۵-۱۶۹.
- [۸] رحیمی پرندجانی، سعید؛ غباری بناب، باقر (۱۳۹۰). تاثیر مداخله مبتنی بر نظریه گاردنر بر خودکارآمدی عمومی دانش آموزان ناشنوا شهر اصفهان. پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، دوره ۱، شماره ۱، صص ۸۶-۷۳.
- [۹] سعیدنیان، فاطمه؛ محمدی، مسلم (۱۳۹۸). بررسی تعهد سازمانی بر بهبود نوآوری سازمانی، دومین همایش سراسری علم و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران، تهران، موسسه برگزار کننده همایش های توسعه محور دانش و فناوری سام ایرانیان.
- [۱۰] سیف، علی اکبر (۱۳۸۵). روانشناسی پرورشی نوین. نشر دوران، ویرایش هفتم.
- [۱۱] عبدی، علی؛ نوروزی، داریوش؛ ملکی، حسن؛ ابراهیمی قوام، صغری (۱۳۹۰). مقایسه اثر بخشی راهبرد تدریس مبتنی بر هوش های چندگانه و روش متداول بر پیشرفت تحصیلی و نگرش به یادگیری درس علوم دانش آموزان. نوآوری های آموزشی، سال ۹، شماره ۳۷.
- [۱۲] فیقه آرام، بتول (۱۳۹۷). رابطه هوش های چندگانه با ویژگی شخصیتی کارآفرینی و خلاقیت. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۷، شماره ۴، صص ۱۹۶-۱۷۹.
- [۱۳] کردستانی، فرشته؛ برمه، محمد (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین هوش های چندگانه مدیران با استقرار سبک مدیریت مشارکتی در مدارس ابتدایی شهر تهران. فصلنامه نوآوری های آموزشی، دوره ۱۴، شماره ۲، صص ۹۶-۷۷.
- [۱۴] قدرت آبادی، لیلا؛ آل قیس، علیرضا؛ ملایری، زهرا (۱۳۹۳). خودباوری و میزان تاثیر آن بر اثر بخشی کارکنان سازمان، همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- [۱۵] نعمی، عبدالزهره؛ شناور، فضل الله (۱۳۹۴). نقش اشتیاق شغلی کنترل شغلی رفتارهای نوآورانه و رهبری تحولی در پیش بینی دگرگون سازی شغلی. پژوهش های مدیریت عمومی، سال ۸، شماره ۲۷، صص ۱۶۵-۱۴۵.
- [۱۶] فرزین پور، فرشته؛ حسینی، مصطفی؛ حسینی، شهاب؛ موحدکر، الهام؛ عامر زاده، محمد (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین خودباوری مدیران پرستاری با رضایتمندی بیماران در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران. پیماورد سلامت، دوره ۶، شماره ۵، صص ۳۴۱-۳۳۰.
- [۱۷] نوری، فریده؛ میرشاه جعفری، سید ابراهیم؛ سعادت مند، زهره (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین خودباوری تحصیلی با پیشرفت تحصیلی در درس فیزیک مبتنی بر انگیزه تحصیلی. پژوهش در برنامه ریزی درسی، دوره ۱۲، شماره ۱۹، صص ۸۹-۷۵.
- [۱۸] ویس مرادی، فریده (۱۳۹۷). رابطه عزت نفس و هوش های چندگانه با پیشرفت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه آزاد واحد اهواز، دومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، مشاوره، تعلیم و تربیت، مشهد، موسسه عالی شانددیز.
- [۱۹] هیلگارد و همکاران (۲۰۰۹). زمینه روانشناسی. ترجمه محمود ساعتچی و همکاران، انتشارات گپ، چاپ نهم، ۱۳۹۶.