

طراحی مدل ارتباطی هوش چندگانه و هوش هیجانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد

لقمان کشاورز^{۱*}، ابوالفضل فراهانی^۲، پروانه خواجه پور^۳

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۹/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۴/۰۴)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل ارتباطی هوش چندگانه و هوش هیجانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد بود. جامعه آماری پژوهش ۱۲۱ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد بود که همه آنها به طور کل شمار برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای تحقق اهداف پژوهش از دو پرسش نامه هوش چندگانه گاردنر (۱۹۹۹) و هوش هیجانی سبیراشرینگ (۱۹۸۶) استفاده شد. روایی پرسش نامه ها به تأیید ۱۵ نفر از متخصصان رسید و پایایی آن ها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۹ محاسبه شد. به منظور تحلیل داده ها از آزمون توصیفی و استنباطی از جمله t-تک نمونه ای، تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری با کمک نرم افزارهای SPSS.V.20 و AMOS.V.18 استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد هوش های چندگانه و هیجانی کارکنان در اداره کل مزبور در سطح مطلوبی قرار دارند. بین هوش چندگانه و هوش هیجانی و مؤلفه های آنها ارتباطات معنادار وجود دارد. همچنین هوش چندگانه با ضریب مسیر ۰/۴۱ بر هوش هیجانی کارکنان اثر گذار بود و مدل ارتباطی آنها از برازش مطلوبی برخوردار بود. لذا با توجه به این که هوش چندگانه از مجموع چند هوش شکل می گیرد و هوش هیجانی قابلیت آموزش دارد، برای افزایش کارآیی و اثربخشی منابع انسانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد و افزایش هوش هیجانی آنها بهره گیری از هوش چندگانه توصیه می گردد.

واژگان کلیدی

هوش چندگانه، هوش هیجانی، اداره کل ورزش و جوانان.

مقدمه

یکی از مهمترین مشکلات سازمان های دولتی و خصوصی و به ویژه سازمان های ورزشی در قرن اخیر انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان شایسته می باشد. این مهم با توجه به چالش های سیاسی، توسعه فناوری و بحران های مالی و اقتصادی و تنوع نیازها بیش از پیش نمود پیدا کرده است. به طوری که یافته های مولر^۱ (۲۰۱۰) در این رابطه موید این است که در بسیاری از سازمان های بزرگ از هر ده مدیر، چهار مدیر فاقد کارآمدی لازم بوده و چنین ناکارآمدی ضررهای فراوانی را به سازمان ها وارد ساخته است. با توجه به چنین اهمیتی تغییرات شگرفی در مؤلفه های انتخاب مدیران و کارکنان جدید در سازمان های هزاره سوم پدید آمده است، که بر اساس آن علاوه بر شاخص های تخصص، تجربه کاری و سطح هوشبهر، سطح هوش چندگانه^۲ نیز مورد ارزیابی قرار می گیرد. در این رابطه نتایج پژوهش الیس^۳ (۲۰۰۳) نشان می دهد که معمولاً مدیران و کارکنان کارآمد، دارای برخی از ویژگی های مطلوب هوش چندگانه هستند. در ادامه باور به چنین نگرشی در رابطه با انواع هوش قابل ذکر است که تقریباً ۸۰ سال پس از ایجاد نخستین آزمون های هوش، یکی از روانشناسان دانشگاه هاروارد به نام گاردنر^۴ به مخالفت با نظریه سنجش هوش پرداخت. وی با بیان چارچوب های ذهنی به وجود حداقل هفت هوش اصلی که عبارتند از هوش منطقی-ریاضی^۵، هوش زبانی-کلامی^۶، هوش دیداری-فضایی^۷، هوش موسیقایی^۸، هوش حرکتی-جنبشی^۹، هوش بین فردی^{۱۰}، هوش درون فردی^{۱۱}

اشاره کرد. در ادامه گاردنر و همکارانش برای تشریح انواع هوش، با بررسی توانایی های شناختی افراد عادی، عوارض آسیب شناختی در گروه های خاص، نظریه هوشی چندگانه خود را ارائه داده اند (گاردنر، ۱۹۸۵، ۴۳-۳۸). گاردنر در نظریه هوش های چندگانه سعی کرده است تا حوزه استعداد های انسان را به آن سوی مرزهای هوش شناختی^{۱۲} بکشاند. گاردنر معتقد است که هوش با توانایی تحلیل و نیز برخورداری از کارایی در محیطی طبیعی و واقعی ارتباط دارد. پس از بیان این مفهوم، هوش به مقوله گسترده تر و کاربردی تر تبدیل شد و ابهام و راز تنوع آن از میان رفت و به پدیده ای عملی تغییر شکل یافت و نقش آن به طرق مختلف در زندگی مردم مشاهده شد (اسحاق نیا، ۱۳۸۶، ص ۳۸-۲۱). از این رو با استناد به نظریه هوش چندگانه، هوش های درون فردی، میان فردی و زبانی به عنوان مؤلفه های اصلی ویژگی های مدیران و کارکنان توانمند با عملکرد مناسب به شمار می آیند (کلی^{۱۳}، ۲۰۰۹). از سوی دیگر در رویکرد جدید مدیریت فرهنگ سازمانی، کار تیمی و نحوه همکاری مدیر و کارکنان با دیگران اهمیت خاصی دارد. در واقع تمرکز اصلی بر رشد و پرورش افراد است تا از این رو بهره وری سازمان نیز افزایش یابد. لذا به طور عام مدیران و کارکنانی مدنظر سازمان ها و به طور خاص سازمان های ورزشی هستند که از توانمندی های اجتماعی و مهارت های ارتباطات برخوردار باشند، شنونده و سخنگوی خوبی باشند و با درک احساسات خود و دیگران در بیان و انتقال احساسات به خوبی عمل کنند (هادیزاده مقدم، ۱۳۸۸، ص ۱۶۲-۱۳۹). از این رو است که اهمیت توجه به هوش هیجانی در کنار سایر هوش ها مانند هوش چندگانه برای هر سازمانی به خصوص سازمان های ورزشی مشخص می گردد.

1. Mueller
2. Multiple Intelligence
3. Ellis
4. Howard Gardner
5. Logical – Mathematical
6. Verbal – Linguistic
7. Bodily – Kinesthetic
8. musical
9. Bodily-kinesthetic

10. Interpersonal
11. Intrapersonal
12. Intelligence Quotient
13. Kelly

مؤثر (ارتباط درون فردی و ارتباط بین فردی از زیرمجموعه های هوش های چندگانه) پرداخت و دریافت که هوش هیجانی با ارتباط درون فردی و ارتباط بین فردی مرتبط بوده و موجب افزایش آن‌ها نیز می‌شود. یافته‌های باراون^{۱۰} (۲۰۰۵) مؤید این است که هوش هیجانی به طور مؤثر موجب درک و ابراز وجود در فرد شده، همچنین موجب تعامل و ارتباط خوب و مناسب با دیگران (یکی از مؤلفه‌های هوش چندگانه) و به صورت موفقیت آمیزی از عهده نیازها، چالش‌ها و فشارهای روزانه بر می‌آید. سیوبحان^{۱۱} (۲۰۰۹)، در تحقیقی به بررسی تئوری هوش‌های چندگانه و هوش هیجانی پرداخت و اظهار داشت که بین این هوش‌ها ارتباطی خاصی وجود دارد. زیرا هوش‌های درون فردی و بین فردی از زیر مؤلفه‌های هوش‌های چندگانه به نوعی از هوش هیجانی گرفته شده است که خود نکته حائز اهمیت در زمینه این دو نوع هوش می‌باشد. بت و همکاران^{۱۲} (۲۰۰۶) در پژوهشی دریافتند هوش بین فردی با ساختار هوش هیجانی ارتباط معناداری دارد. برانتون شیرر^{۱۳} (۲۰۰۶) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین هوش‌های چندگانه و هوش هیجانی پرداخت و نتایج پژوهش نشان داد که هوش درون فردی و بین فردی از هوش‌های چندگانه با مفهوم هوش هیجانی ارتباط معنی داری دارد. هافمن و فراست^{۱۴} (۲۰۰۶)، به بررسی هوش‌های شناختی، هیجانی و اجتماعی پرداختند و نتایج پژوهش نشان داد که میزان هوش‌های مورد بررسی در این تحقیق در حد مطلوبی قرار دارند. همان‌گونه که که بررسی مبانی نظری و ادبیات پیشینه نشان می‌دهد برای افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمان توجه به هوش هیجانی و هوش چندگانه در کنار سایر متغیرهای محسوس و نامشهود سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. لذا از آنجا که در ادارات کل ورزش و جوانان که

چرا که دستیابی به اهداف سازمانی به ویژه سازمان های ورزشی مستلزم ایجاد ارتباط مناسب با همکاران، مشتریان و ذی نفعان است. در این راستا گلمن^۱ بر این باور است، هوش هیجانی^۲ مهارتی است که دارنده آن می‌تواند از طریق خود آگاهی، روحیات خود را کنترل کند، از طریق خود مدیریتی آن را بهبود بخشد، از طریق همدلی، تأثیر آنها را درک کرده و از طریق مدیریت روابط، به شیوه‌ای رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد (گلمن، ۱۹۹۸). به زعم گلمن رهبران و کارکنان با هوش هیجانی بالا کلید موفقیت سازمان هستند و وی معتقد است مؤلفه های هوش هیجانی عبارتند از: خود آگاهی^۳، خودکنترلی^۴، خودانگیزی^۵، همدلی^۶ و مهارت‌های اجتماعی^۷ (گلمن، ۲۰۰۱). در خصوص ارتباط بین هوش هیجانی و هوش چندگانه یافته‌های قورچیان و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی نشان داد وضعیت هوش منطقی-ریاضی، هوش بدنی-جنسی، هوش بین فردی، هوش دیداری-فضایی، هوش طبیعت گرایانه و هوش وجودی (هستی گرایانه) در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت در حد مطلوبی قرار دارد. اسماعیلی و جمخانه (۲۰۱۳) نیز در پژوهشی دریافتند بین مؤلفه‌های هوش‌های چندگانه و هوش درون فردی و بین فردی که مرتبط با هوش هیجانی هستند، ارتباط معناداری وجود دارد. گاردنر^۸ (۲۰۱۱) در پژوهشی دریافت که هوش درون فردی (یکی از زیرمجموعه های هوش های چندگانه) با ظرفیت خود آگاهی (یکی از خرده مقیاس های هوش هیجانی) ارتباط معناداری دارد. همچنین جرفی^۹ (۲۰۱۱) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین متغیرهای هوش هیجانی و ارتباطات

1. Daniel Goleman
2. Emotional Intelligence
3. self awareness
4. self control
5. self motivation
6. empathy
7. social skills
8. Howard Gardner
9. Jorfi

10. Bar-On
11. Siobhan
12. Beth
13. C. Branton Shearer
14. Hoffman and Frost

عملکرد مدیران و منابع انسانی آنها به طور مستقیم می‌تواند بر تأمین سلامت افراد جامعه از طریق فعالیت‌های بدنی تأثیر داشته باشد و نظر به این که در بیشتر استان‌ها از جمله استان کهگیلویه و بویر احمد، به دلایل مختلف ورزش قهرمانی و حرفه‌ای که توأم با درآمدهای مالی بسیار و شهرت فراوان است، هنوز تکامل نیافته است، دست‌یابی به اهداف و مأموریت آنان مستلزم مدیران و منابع انسانی است که برای توسعه فعالیت‌های ورزش همگانی و توسعه رشته‌های ورزشی که مبنایی برای ورود به سایر بخش‌های ورزش است، دارای توانمندی مطلوب و انگیزه کافی و همچنین دانش و تخصص و هوش‌های گوناگون بهینه باشند. از این رو با توجه به این که مطالعه ادبیات پیشینه بیانگر تأثیر هوش هیجانی و هوش چندگانه در بهره‌وری و کارآیی سازمان‌های مختلف است، لذا پژوهش حاضر در صدد است به این سؤال پاسخ دهد که مدل ارتباطی هوش چندگانه و هوش هیجانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویر احمد چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی بود که به صورت میدانی انجام شد و از حیث ارتباط بین متغیرها از نوع علی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش ۱۲۱ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویر احمد بود که همه آنها به طور کل شمار برای نمونه تحقیق انتخاب شد. برای دست‌یابی به اهداف پژوهش از پرسش‌نامه هوش چندگانه گاردنر (۱۹۹۹) که دارای هفت خرده‌مقیاس بود و سئوالاتی که هر خرده‌مقیاس را اندازه‌گیری می‌کرد به این شرح بود. هوش زبانی-کلامی (سئوالات ۹، ۱۰، ۱۷، ۳۰، ۳۶ و ۴۴)، هوش موسیقایی (سئوالات ۳، ۴، ۱۳، ۲۴، ۲۸، ۴۰ و ۴۵)،

هوش منطقی-ریاضی (سئوالات ۵، ۷، ۱۵، ۲۰، ۲۵، ۳۷ و ۴۶)، هوش دیداری-فضایی (سئوالات ۱، ۱۱، ۱۴، ۲۳، ۲۷، ۳۸ و ۴۸)، هوش حرکتی-جنبشی (سئوالات ۸، ۱۶، ۱۹، ۲۱، ۲۹، ۳۹ و ۴۹)، هوش درون‌فردی (سئوالات ۲، ۶، ۲۶، ۳۱، ۳۳، ۴۱ و ۴۳) و هوش بین‌فردی (سئوالات ۱۲، ۱۸، ۳۲، ۳۴، ۳۵ و ۴۲). همچنین پرسش‌نامه هوش هیجانی سیریاشرینگ (۱۹۸۶) که با پنج خرده‌مقیاس که هر خرده‌مقیاس به شرح ذیل اندازه‌گیری شد. خودآگاهی (سئوالات ۶، ۱۰، ۱۲، ۱۴، ۲۴، ۲۷، ۳۲ و ۳۳)، خود تنظیمی (سئوالات ۲، ۵، ۱۱، ۱۶، ۱۸، ۲۳ و ۳۰)، خود انگیزشی (سئوالات ۱، ۹، ۱۵، ۲۰، ۲۱، ۲۶ و ۳۱)، همدلی (سئوالات ۳، ۴، ۱۷، ۲۲، ۲۵ و ۲۹) و مهارت اجتماعی (سئوالات ۷، ۸، ۱۳، ۱۹ و ۲۸). از سوی دیگر به منظور دست‌یابی به نتایج بهتر پرسش‌نامه‌ها بومی‌سازی شده و روایی صوری و محتوایی آنها به تأیید ۱۵ نفر از متخصصان رسید و پایایی آنها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۸۹ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف استاندارد، جدول توزیع فراوانی و روش‌های آماری استنباطی از جمله t-تک گروهی در سطح (a=0/05) استفاده شد. همچنین برای اندازه‌گیری روابط میان متغیرها و طراحی مدل‌های به‌دست‌آمده از تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری با کمک دو نرم‌افزار SPSS.V.20 و AMOS.V.18 نسخه ۱۸ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ توصیف مشخصات جمعیت شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویر احمد را نشان می‌دهد.

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد

جنسیت	مرد	تعداد	۹۵
	زن	درصد	۷۸/۵
سن	مرد	تعداد	۲۶
	زن	درصد	۲۱/۵
پست سازمانی	مدیر و معاون	میزان (سال)	۳۹/۳۴±۹/۱۶
	کارمند	میزان (سال)	۳۴/۴±۷/۱۱
تخصصیات	مدیر و معاون	تعداد	۱۵
	کارمند	درصد	۱۲/۴
تخصصیات	مدیر و معاون	تعداد	۱۰۶
	کارمند	درصد	۸۷/۶
تخصصیات	سیکل	تعداد	۵
	دیپلم و فوق دیپلم	درصد	۴/۱
تخصصیات	لیسانس	تعداد	۳۲
	فوق لیسانس و بالاتر	درصد	۲۶/۵
تخصصیات	لیسانس	تعداد	۷۳
	فوق لیسانس و بالاتر	درصد	۶۰/۴
تخصصیات	فوق لیسانس و بالاتر	تعداد	۱۱
	مجرد	درصد	۹
تخصصیات	متاهل	تعداد	۲۸
	متاهل	درصد	۲۳/۱
تخصصیات	متاهل	تعداد	۹۳
	متاهل	درصد	۷۶/۹

جدول ۲. آزمون t تک نمونه ای جهت تعیین سطح و یا وضعیت هوش چند گانه و هوش هیجانی

مقدار آزمون: ۳						
متغیر	آماره	میانگین	t	درجه آزادی	تفاوت میانگین	سطح معنی داری
هوش چندگانه	۳/۳۹	۲۳/۶۹	۱۱۵	۰/۳۹	۰/۰۰۱	
هوش هیجانی	۳/۱۵	۳/۱۷	۱۱۵	۰/۱۵	۰/۰۰۲	

دارد (به ترتیب $p = ۰/۰۰۱$ و $t = ۲۳/۶۹$ و $p = ۰/۰۰۲$ و $p = ۰/۰۰۱$ و $t = ۳/۱۷$)، بنابراین هوش چندگانه و هوش هیجانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویراحمد در سطح مطلوبی قرار دارند.

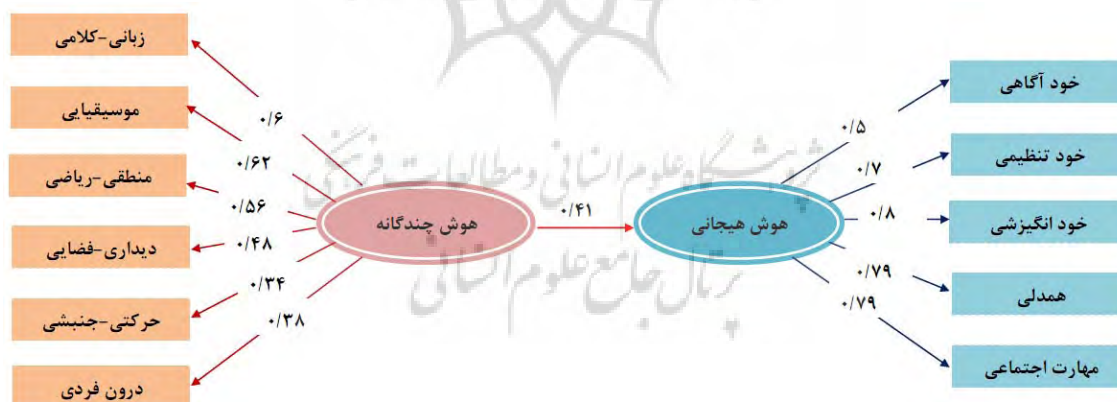
همان طور که در جدول ۲، نشان داده شد بین میانگین هوش چندگانه و هوش هیجانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویراحمد در سطح معنی داری ۰/۰۵ با مقدار آزمون تفاوت معناداری وجود

جدول ۳. برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین هوش چندگانه و هوش هیجانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد

برآورد	ارتباط بین متغیرها
۰/۴۱	هوش چندگانه - هوش هیجانی
۰/۶	هوش چندگانه - (زبانی - کلامی)
۰/۶۲	هوش چندگانه - موسیقایی
۰/۵۶	هوش چندگانه - (منطقی - ریاضی)
۰/۴۸	هوش چندگانه - (دیداری - فضایی)
۰/۳۴	هوش چندگانه - (حرکتی - جنبشی)
۰/۳۸	هوش چندگانه - درون فردی
۰/۵	هوش هیجانی - خودآگاهی
۰/۷	هوش هیجانی - خود تنظیمی
۰/۸	هوش هیجانی - خود انگیزشی
۰/۷۹	هوش هیجانی - همدلی
۰/۷۹	هوش هیجانی - مهارت اجتماعی

هیجانی بیش از ۰/۳ بوده، لذا مؤلفه های آنها تایید شده و همه متغیرها با هم ارتباط معناداری دارند.

نتایج جدول ۳، نشان می دهد که ضرایب رگرسیونی استاندارد شده همه ارتباطات بین هوش چندگانه و هوش



شکل ۱. مدل استاندارد ارتباطی هوش چندگانه و هوش هیجانی در اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد

می گذارد ($p < 0.05$). در ارتباط بین هوش چندگانه با هوش هیجانی خودانگیزشی با بار عاملی ۰/۸، همدلی و مهارت اجتماعی هر کدام با بار عاملی ۰/۷۹، خودتنظیمی با بار عاملی ۰/۷، بعد موسیقایی بار عاملی ۰/۶۲، بعد

شکل ۱، مدل ارتباطی استاندارد هوش چندگانه با هوش هیجانی را نشان می دهد. با توجه به شکل مزبور هوش چندگانه با ضریب مسیر ۰/۴۱ بر هوش هیجانی در اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد اثر

دلیل این که بعد بین فردی از بارعاملی ۰/۱۱ برخوردار بود از مدل حذف شد، بنابراین نیاز بود که از مدل اصلاح شده استفاده می شد.

زبانی - کلامی با بارعاملی ۰/۶، بعد منطقی - ریاضی با بارعاملی ۰/۵۶، بعد دیداری - فضایی با بارعاملی ۰/۴۸، بعد درون فردی با بارعاملی ۰/۴۸ و بعد حرکتی - جنبشی با بارعاملی ۰/۳۴ بیشترین نقش را دارند ($p < 0.05$). به

جدول ۴. شاخص های برازش مدل ارتباطی هوش چندگانه با هوش هیجانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد

تفسیر	ملاک	میزان	شاخص برازش	
برازش مطلوب	$x^2/df=1.38$ بین ۱ تا ۳	۲۶/۱۸ با درجه آزادی ۱۹	x^2	مطلق
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۷	p value	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۱۸	شاخص نیکویی برازش	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۳۲	شاخص توکر- لویس (TLI)	تطبیقی
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۴۱	شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۳۷	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	
برازش مطلوب	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۱	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	مقتصد
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۶۱	شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	

قبول بوده و تأیید می شود. شاخص نیکویی برازش^۴ (GFI) ۰/۹۱۸ است که نشان دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۵ (RMSEA) که شاخص دیگر نیکویی برازش است، نیز ۰/۰۰۱ می باشد که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول بوده و نشان دهنده تأیید مدل پژوهش می باشد. دیگر شاخص های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری بدین صورت است که مقدار شاخص توکر- لویس^۶ (TLI) ۰/۹۳۲؛ شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI) ۰/۹۴۱^۷؛ شاخص برازش تطبیقی^۸ (CFI) ۰/۹۳۷ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)^۹ ۰/۶۱ است که

برای آزمون اینکه مدل پژوهش ارتباطی هوش چندگانه با هوش هیجانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد از برازش مناسبی برخوردار است؛ از شاخص های برازش مدل استفاده شد. در مدل یابی معادلات ساختاری با تأکید بر نرم افزار AMOS باید برای تعیین برازش مدل از سه شاخص برازش مطلق^۱، تطبیقی^۲ و مقتصد^۳ استفاده کرد. براساس نتایج جدول^۴، مقدار آماره x^2 برابر با ۲۶/۱۸ با درجه آزادی ۱۹ است. با توجه به این که حاصل تقسیم x^2 بر درجه آزادی ۱۹، ۱/۳۸ می باشد و این مقدار بین یک تا سه است، بیانگر این است که مدل دارای برازش مطلوب است. همچنین p-value متناظر با آن ۰/۰۷ است که با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۰۵ است؛ قابل

4. Goodness Fit Index
5. Root Mean Squared Error of Approximation
6. Tucker- Lewis Index
7. Bentler- Bonett Index
8. Comparative Fit Index
9. Parsimonious Normed Fit Index

1. Absolute Index
2. Comparative Index
3. Parsimonious Index

همگی نشان دهنده برآزش مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل ارتباطی هوش چندگانه و هوش هیجانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد بود. در این راستا نتایج تحقیق نشان داد که هوش چندگانه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد در سطح مطلوبی قرار دارد که یافته های تحقیق با نتایج تحقیقات قورچیان و همکاران (۱۳۹۰) و شیرر (۲۰۰۶) همخوانی دارد. لذا آنجا که ریشه بسیاری از مشکلات فردی و سازمانی در عدم برقراری ارتباط صحیح بین مدیران و کارکنان با یکدیگر و سایرین می باشد (کریمی، ۱۳۸۶)، و نظر به این که در اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویراحمد سطح هوش چندگانه که مرکب از هوش کلامی - زبانی، هوش منطقی - ریاضی، هوش حرکتی - جنبشی، تصویری - فضایی، هوش درون فردی و بین فردی است در حد مطلوبی قرار دارد، بعید می نماید چنین مشکلاتی در این اداره کل وجود داشته باشد و نیز به نظر می‌رسد منابع انسانی در این نهاد ورزشی با بهره مندی از چنین قابلیت‌هایی از توان محاسبات بالایی برخوردار بوده، و توانایی حل مشکلات پیچیده را داشته باشند و با ایجاد تعامل مناسب نسبت به هم افزایی و کارایی و اثربخشی به شکل فوق العاده ای تلاش نمایند. لذا چنین رویکردی قطعاً مستلزم بهره مندی از منطق مناسب و مطلوب می باشد که در این اداره کل در حد مطلوبی وجود دارد. از سوی دیگر به دلیل این که در بین کارکنان این سازمان ورزشی، هوش تصویری - فضایی در حد مطلوب قرار دارد، متولیان این اداره کل در تدوین استراتژی و اهداف کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت از قابلیت بهینه‌ای برخوردار بوده و از بی برنامه‌گی در این سازمان ورزشی ممانعت به عمل

می‌آورند. لذا توصیه می شود در اداره کل مورد تحقیق مطالعات علمی در خصوص بالا بودن هوش چندگانه انجام شده و علل و عواملی که موجب بالا بودن چنین هوشی در منابع انسانی شده است، شناخته شده و به سایر سازمان های ورزشی معرفی شود. همچنین عوامل مؤثر افزایش هوش چندگانه مورد حمایت و اجرای مستمر قرار گیرد.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که هوش هیجانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد در سطح مطلوبی قرار دارد که با نتایج تحقیقات شیرر (۲۰۰۶) و هافمن و فراست (۲۰۰۶) همخوانی دارد. از آنجا که یکی از مؤلفه های هوش هیجانی خودآگاهی می باشد، افراد برخوردار از خودآگاهی بیشتر تمایل دارند، شغلی داشته باشند که با نیازها، ارزش ها و علایق آنها مطابقت داشته باشد. خودآگاهی، فرد را قادر می سازد تا اجازه ندهد خشم و عواطف دیگران مانعی بر سر راه زندگیش شود. با افزایش خودآگاهی، افراد نسبت به علائمی که ممکن است بر عملکرد هوشی آنها آسیب برساند، حساس تر می شوند. برخورداری از هوش هیجانی بالاتر و رشد و توسعه آن می تواند به سازمان در زمینه موفقیت مستمر و بیشتر کمک نماید. امروزه کارکنان در هر سازمان و موسسه که باشند به علت تغییر دائمی و مستمر، شتاب زدگی در زندگی کاری متحمل فشارهای روانی شدید می شوند. بنابراین افراد برخوردار از هوش هیجانی بالا در برابر تغییرات واکنش های مناسب نشان می دهند و نسبت به افکار و احساسات و رفتارهای خود و دیگران آگاهی دارند؛ آنها نسبت به خودشان احساس مثبتی دارند. پس شناخت و مدیریت احساسات خود و درک درست و انتقال صحیح آن به دیگران نتیجه برخورداری از سطح بالای هوش هیجانی می باشد که می تواند منجر به توفیق سازمان شود. از این رو توصیه می شود مسئولین وزارت ورزش و جوانان و اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویر

مختلف مورد توجه و حمایت قرار گیرند، تلاش‌ها و اقدامات و ابتکارات منابع انسانی این نهاد ورزشی قطعاً افزایش چشمگیری خواهد داشت. چرا که منابع انسانی در این اداره کل از هوش چندگانه و هوش هیجانی بالایی برخوردار بوده و با تأثیرگذاری هوش چندگانه بر هوش هیجانی در این اداره کل موجب ایجاد ارتباط مناسب در بین منابع انسانی در لایه‌های مختلف و همچنین بین منابع انسانی و افراد جامعه شود. در راستای ارتباط مناسب، اعتماد جامعه به متولیان ورزش استان بهبود یافته و در برنامه‌ها و اقدامات این اداره کل مشارکت بیشتری انجام می‌شود. لذا به نظر می‌رسد چنین پیوندی خدمات‌رسانی به جامعه را افزایش داده و افراد بیشتری در فعالیت‌های ورزشی و بدنی مشارکت یابند که نتیجه آن توسعه ورزش همگانی در استان کهگیلویه و بویر احمد و در آخر سلامت افراد جامعه این استان تحقق پیدا خواهد کرد. چنین رویکردی در بدنه ورزشی استان نیز می‌تواند تأثیرگذار بوده و پیوند معناداری بین نهادهای ورزشی از جمله اداره کل ورزش و جوانان استان با ادارات ورزش و جوانان شهرها و شهرستان‌های استان و همچنین بین منابع انسانی اداره کل با بدنه فنی و اجرایی ورزش از جمله مربیان، ورزشکاران، داوران و سایر مدیران ورزشی ایجاد کند. با چنین هماهنگی و ارتباطی، برنامه‌های روشنی می‌تواند تدوین و اجرا شده که سرانجام همه مدیران و منابع انسانی ورزش استان به تعهدات ایجاد شده در برنامه‌ها پایبند بوده و در آخر تأثیر معناداری بر توسعه ورزش قهرمانی استان می‌توانند داشته باشند. لذا از آنجا که در بین مدیران و منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان هوش هیجانی و چندگانه از وضعیت مطلوبی برخوردار بوده و این عامل در بهره‌وری، کارایی و اثربخشی ورزش استان می‌تواند تأثیر مستقیم داشته باشد، توصیه می‌گردد مسئولین ورزش کشور از این قابلیت موجود در استان برای توسعه و بهبود ورزش استان کهگیلویه و بویر احمد استفاده بهینه‌ای ببرند و با حمایت

احمد در انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان به موضوع هوش هیجانی توجه جدی داشته و در حفظ وضعیت فعلی هوش هیجانی و همچنین افزایش آن اقدام نمایند. در این راستا به دلیل این که هوش هیجانی از طریق آموزش افزایش می‌یابد، برگزاری دوره‌های آموزشی با بهره‌گیری از متخصصان مدیریت ورزشی و روان‌شناسان ورزشی مفید می‌تواند باشد.

همچنین یافته‌های پژوهش در خصوص مدل ارتباطی هوش چندگانه با هوش هیجانی نشان می‌دهد که هوش چندگانه بر هوش هیجانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد اثر می‌گذارد. در ارتباط بین هوش چندگانه با هوش هیجانی به ترتیب خودآنگیزشی همدلی و مهارت اجتماعی، خودتنظیمی، بعد موسیقیایی، بعد زبانی - کلامی، بعد منطقی - ریاضی، بعد دیداری - فضایی، بعد درون‌فردی و بعد حرکتی - جنبشی بیشترین نقش را دارند. یافته‌های به‌دست آمده با نتایج تحقیقات گاردنر (۲۰۱۱)، حسن جرفی (۲۰۱۱)، سیویحان (۲۰۰۹)، براتون شیرر (۲۰۰۶) و بت و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد. از آنجا که هوش با توانایی تحلیل و کارایی در محیط سازمان ارتباط دارد (گاردنر، ۱۹۸۳)، و نظر به این که بسیاری از مؤلفه‌های هوش چندگانه از جمله هوش فردی و بین‌فردی در عملکرد منابع انسانی سازمان‌ها تأثیرگذار هستند (کلی، ۲۰۰۹) به نظر می‌رسد مسئولین ورزش استان کهگیلویه و بویر احمد از بالا بودن سطح هوش چندگانه برای پیشبرد استراتژی‌ها و اهداف این اداره کل استفاده بهینه‌ای باید ببرند. همچنین نظر به این که هوش هیجانی امکان بروز زمینه‌شناخت از توانمندی‌ها و ضعف‌ها را فراهم می‌کند، توجه و بهره‌گیری از چنین قابلیت‌هایی توأم با در اختیار گذاردن امکانات مالی و مادی موجب افزایش سطح عملکرد در این نهاد ورزشی گردد. در این راستا چنانچه چنین شرایطی فراهم شود و منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویر احمد در سطوح

و هدایت منابع انسانی و مدیران ورزش استان که از توانمندی و هوش هیجانی و چندگانه مطلوبی برخوردار هستند، منجر به بهبود وضعیت ورزش استان خواهد شد.

از آنها و تأمین منابع مادی و مالی مورد نیاز ورزش استان، برای تحقق اهداف عالی این نهاد ورزشی که تحقق سلامت جسمانی شهروندان استان کهگیلویه و بویر احمد از طریق فعالیت های بدنی است، کمک شایانی نمایند. قطعاً حمایت

منابع

- اسحاق نیا، مهرناز (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین رشته های تحصیلی و هوش چندگانه با نگرش نسبت به رشته های تحصیلی دانش آموزان پیش دانشگاهی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، ۳۸-۲۱.
- قورچیان، نادرقلی، جعفری، پریش، رزقی شیرسوار، هادی (۱۳۹۰). تعیین سطح هوش چندگانه در مدیران آموزش عالی کشور (مطالعه موردی منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی). فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۲(۵): ۱۵۲-۱۳۷.
- کریمی، عبدالعزیز (۱۳۸۶). تبیین معیارهای سنجش اثربخشی ساختار سازمانی بررسی موردی - برق منطقه ای خوزستان) پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، وزارت نیرو.
- هادیزاده مقدم، اکرم، رامین مهر، حمید، حسینی، سیدسجاد (۱۳۸۸). بررسی ارتباط هوش هیجانی با گرایش کارآفرینانه، مطالعه موردی: سازمان های وابسته به شرکت نفت. توسعه کارآفرینی. ۱(۴): ۱۶۲-۱۳۹.
- Bar-On, R. (2005). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence. Retrieved November 12, 2009, from Consortium for Research on Emotional Intelligence: www.leadershipsystems.com/downloads/BarOnArticle.pdf
- Beth A. Visser, Michael C. Ashton, Philip A. Vernon. (2006). Beyond g: Putting multiple intelligences theory to the test. *Intelligence* 34 487-502.
- Branton Shearer. (2006). Exploring The Relationship Among The Multiple Intelligences and Emotional Intelligence. Kent State University, MI Research and Consulting, Inc. Pp 2-5.
- Brian J. Hoffman and Brian C. Frost. (2006). Multiple intelligences of transformational leaders: an empirical examination. *International Journal of Manpower*. Vol. 27 No. 1, p 51.
- Ellis, K. (2003). Making waves: with a leadership crisis on the horizon, organizations are looking within to build talent pools of their own [electronic version]. *Journal of Training*. 40(6), 16.
- Gardner Howard (1985). *The mind s new science: A history of the cognitive revolution*. New York: Basic Book. Pp 38-41.
- Gardner, Howard (2011). *Frames of mind: the theory of multiple intelligences*. new york. Basic books. Pp 34-42.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2001). *Emotional intelligence: Issues in paradigm building*. In C. Cherniss and D. Goleman (Ed's.), *The Emotionally Intelligence Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hassan Jorfi, Hashim Fauzy, Bin Yaccob, and Ishak Mad Shah (2011). Relationship between demographic variables, emotional intelligence, Communication Effectiveness, Job Satisfaction, and Motivation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 1, No. 1, pp 59.
- Kelly, T. (2009). A study of the teaching and learning of mathematics through multiple intelligences and differentiated instruction with selected third grade teachers. Doctoral Dissertation, Union Institute and University, USA.
- Mueller, M. (2010). The educational implication of multiple intelligence groupings within a cooperative learning environment. Doctoral Dissertation, California University, U.S.A. PP: 66-71.

- Neda Esmaceli, Ezzatallah Baloui Jamkhaneh (2013). The Relationship between Emotional Intelligence and Mental Health in Humanism College Students at IAU, Qaemshahr Branch, Iran. J. Basic. Appl. Sci. Res3(2)68-76.
- Siobhan Brown (2009) . The Theories of Multiple Intelligences and Emotional Intelligence in Relation to Public Health. SB 721. Pp 10-15.



Designing Relationship Model of Emotional Intelligence and Multiple Intelligence in Kohgloyah and Boyer-Ahmad Province, General Administration of Youth and Sport

Loghman Keshavarz^{1*}, Abolfazl Farahani², Parvaneh Khajehpour³

(Received: 01 December 2013

Accepted: 25 June 2014)

Abstract

The purpose of this study was to design relationship model of emotional intelligence and multiple intelligence in Kohgloyah and Boyer-Ahmad province General Administration of youth and sport. Statistical population included all personnel of Kohgloyah and Boyer-Ahmad General Administration of Youth and Sport (N = 121), that all of them were chosen purposefully for research sample. The Gardner (1999) questionnaire of multiple intelligence and Siberia Shrink (1986) questionnaire of emotional intelligence were used to achieve the research objectives. Validity of the two questionnaires was confirmed by 15 experts and their reliability were studied in a preliminary study with 30 subjects and calculated as 0.81, and 0.87 respectively. Analysis of the collected data done by descriptive approach and inferential statistics methods, including single sample t-test, confirmation factor analysis and structural equations through SPSS.V.20 and AMOS.V.20 software. Results of the research showed that multiple intelligence and emotional intelligence in Kohgloyah and Boyer-Ahmad province General Administration of Youth and Sport are desirable. There is a significant relationship between emotional intelligence and multiple intelligence and all their sub-scales. Emotional intelligence has a noteworthy effect on multiple intelligence in Kohgloyah and Boyer-Ahmad province General Administration of Sports and Youth. Also their relationship model has desirable goodness. Since multiple intelligence has been created of many forms of other intelligences, and the emotional intelligence can be educated, it is recommended to use the multiple intelligences for increasing human resources effectiveness and efficiency in Kohgloyah and Boyer-Ahmad province, General Administration of youth and sport.

Keywords

Emotional Intelligence, Multiple intelligence, General administration of Youth and Sport.

-
1. Associate Professor of Sport Management, Payame Noor University
 2. professor, Payam Noor University
 3. M.A. Student Sport Management, Payame Noor University

Email: keshavarzlog@yahoo.com