

Designing a Conceptual Model of the Relationship Between Multiple Intelligences and Psychological Characteristics with Performance Outcomes in Sports Organizations

Ali Korooki¹, Seyed Ahmad NezhadSajadi², Seyed Rahman Farizani Gohari³

1. PhD Graduate in Sports Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

2. Associate Professor, Department of Physical Education, Faculty of Physical Education, Vali-e-Asr University of Rafsanjan, Kerman, Iran. (Corresponding Author), Email: a.sajadi@vru.ac.ir

3. Assistant Professor of Sports Management, Department of Physical Education and Sports Sciences, Jiroft Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Article Info	Abstract
Article Type: Research Article Article History: - Received 05/18/2026 - Accepted 06/19/2026 - Published online 06/21/2026 Keywords: Multiple Intelligences, Psychological Characteristics, Performance Outcomes, Sports Organizations, Conceptual Model.	Objective: The effectiveness of sports organizations largely depends on the cognitive, emotional, and psychological capacities of their human resources. Although numerous studies have examined the relationships between various types of intelligence and organizational outcomes, a comprehensive conceptual framework integrating these variables in the context of sports organizations remains underdeveloped. The present study aimed to design a conceptual model explaining the relationship between multiple intelligences (emotional, cultural, and business intelligence) and psychological characteristics (personality traits, creativity, and self-efficacy) with performance outcomes in sports organizations. Methods: This study was conducted using a qualitative documentary approach. Relevant literature in sport management, organizational behavior, and psychology was systematically reviewed and analyzed. Results: Based on theoretical synthesis, a conceptual model was developed in which multiple intelligences function as antecedent variables, psychological characteristics serve as mediating factors, and performance outcomes (job satisfaction, knowledge management, organizational identity, and individual performance) represent dependent variables. The proposed model highlights the interactive and multi-layered nature of human capital in sports organizations. Conclusions: The findings suggest that strengthening cognitive and emotional capacities may indirectly enhance organizational performance through psychological empowerment. The model provides a theoretical foundation for future empirical testing and practical human resource development strategies in sports organizations.

Cite this article: Korooki, A., NezhadSajadi, S. A., Farizani Gohari, S. R. (2026), Designing a Conceptual Model of the Relationship Between Multiple Intelligences and Psychological Characteristics with Performance Outcomes in Sports Organizations. *Journal of Sport, Education, and Mental Health*, 1 (1), 92-102. DOI: <https://doi.org/>



طراحی مدل مفهومی ارتباط هوش‌های چندگانه و ویژگی‌های روان‌شناختی با پیامدهای عملکردی در سازمان‌های ورزشی

علی کروکی^۱ , سیداحمد نژادسجادی^۲ , سیدرحمان فریزنی گوهری^۳ 

۱. دانش‌آموخته دکتری مدیریت ورزشی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.
۲. دانشیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان، رفسنجان، ایران. نویسنده مسئول، ایمیل: a.sajadi@vru.ac.ir
۳. استادیار مدیریت ورزشی، واحد جیرفت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

هدف: کارآمدی سازمان‌های ورزشی به میزان قابل توجهی تحت تأثیر ظرفیت‌های شناختی، هیجانی و روان‌شناختی سرمایه انسانی آن‌ها قرار دارد. با وجود پژوهش‌های متعدد درباره ارتباط انواع هوش با پیامدهای سازمانی، تاکنون چارچوب مفهومی جامعی که این متغیرها را به‌صورت یکپارچه در حوزه مدیریت ورزش تبیین کند، کمتر ارائه شده است. هدف پژوهش حاضر طراحی مدل مفهومی ارتباط هوش‌های چندگانه (هوش عاطفی، فرهنگی و تجاری) و ویژگی‌های روان‌شناختی (ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت و خودکارآمدی) با پیامدهای عملکردی در سازمان‌های ورزشی بود.

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۲۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۳/۳۱

روش پژوهش: این پژوهش به‌صورت کیفی و با روش اسنادی انجام شد. بدین منظور منابع نظری و پژوهش‌های مرتبط در حوزه مدیریت ورزشی، رفتار سازمانی و روان‌شناسی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: بر اساس ترکیب نظری یافته‌ها، مدلی ارائه شد که در آن هوش‌های چندگانه به‌عنوان متغیرهای پیشاوند، ویژگی‌های روان‌شناختی به‌عنوان متغیرهای میانجی و پیامدهای عملکردی شامل رضایت شغلی، مدیریت دانش، هویت سازمانی و عملکرد فردی به‌عنوان متغیرهای پیامدی در نظر گرفته شدند.

نتیجه‌گیری: مدل پیشنهادی بر ماهیت چندبعدی سرمایه انسانی در سازمان‌های ورزشی تأکید دارد و می‌تواند مبنایی برای پژوهش‌های تجربی آینده و برنامه‌های توسعه منابع انسانی باشد.

کلیدواژه‌ها:

هوش‌های چندگانه، ویژگی‌های روان‌شناختی، پیامدهای عملکردی، سازمان‌های ورزشی، مدل مفهومی.

استناد: کروکی، علی، نژادسجادی، سیداحمد، فریزنی گوهری، سیدرحمان. (۱۴۰۵)، طراحی مدل مفهومی ارتباط هوش‌های چندگانه و ویژگی‌های روان‌شناختی با پیامدهای عملکردی در سازمان‌های ورزشی. *نشریه ورزش، آموزش و سلامت روان*، ۱ (۱)، ۹۲-۱۰۲. <https://doi.org/>



© نویسندگان.

ناشر: واحد فیروزآباد، دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

در فضای پویای ورزش معاصر، سازمان‌های ورزشی از نهادهای سنتی و تک‌بعدی به اکوسیستم‌هایی پیچیده، سیال و به‌شدت رقابتی گذار کرده‌اند که بقا در آن‌ها مستلزم فراتر رفتن از پارادایم‌های مدیریتی کلاسیک است (Judge, 2017 & Robbins). در این محیط‌های متلاطم، مزیت رقابتی پایدار دیگر نه در دارایی‌های فیزیکی، بلکه در «سرمایه‌های نامشهود شناختی» و «ظرفیت‌های روان‌شناختی» نهفته است که در شبکه انسانی سازمان جریان دارد (Armstrong, 2026). با وجود پذیرش گسترده این مفهوم، فقدان یک چارچوب مفهومی یکپارچه که بتواند تعاملات غیرخطی میان این ظرفیت‌ها را تبیین کند، یکی از چالش‌های اصلی در ادبیات مدیریت ورزش محسوب می‌شود.

هوش‌های چندگانه—به‌ویژه هوش هیجانی (EI)، هوش فرهنگی (CQ) و هوش کسب‌وکار (BI)—به‌عنوان سه رکن بنیادین سرمایه شناختی، ساختار عملکردی نیروی انسانی را تعریف می‌کنند. هوش هیجانی، به‌عنوان مکانیسم تنظیم‌کننده تعاملات بین‌فردی (Goleman, 2020)، در کنار هوش فرهنگی که ضرورت ناگزیر هم‌سویی با تنوع ساختارهای اجتماعی در ورزش بین‌المللی است (Ang, 2003 & Earley)، و همچنین هوش کسب‌وکار که موتور محرک تحلیل داده‌محور در تصمیم‌گیری‌های راهبردی است (Laudon, 2020 & Laudon)، اضلاع یک مثلث توانمندی را تشکیل می‌دهند. شواهد پیشین، ارتباطات جزیی این هوش‌ها را با متغیرهایی نظیر سبک‌های رهبری (Korooki, 2015 & Sanei)، تعدیل اهمال‌کاری (Tabrizi Yeganeh & Korooki, 2016) و اثربخشی مدیریت دانش (Korooki et al., 2016) تأیید کرده‌اند. با این حال، نگاه جزیره‌ای به این مفاهیم، مانع از درک «اثرات هم‌افزایانه» آن‌ها شده است.

در سطح دیگر، نظریه شناختی-اجتماعی باندورا (۱۹۹۷) بر نقش محوری ویژگی‌های روان‌شناختی—مانند خودکارآمدی، خلاقیت و ثبات شخصیتی—به‌عنوان میانجی‌های حیاتی تأکید می‌ورزد. پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که خودکارآمدی، پیش‌ران اصلی در تحقق پتانسیل‌های حرفه‌ای است (Sanei, 2017 & Korooki) و صفات شخصیتی، سنگ‌بنای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کادر فنی و مدیریتی ورزش هستند (Korooki et al., 2015). همچنین، خلاقیت به‌عنوان ابزاری برای عبور از بن‌بست‌های سازمانی در سازمان‌های ورزشی شناسایی شده است (Korooki, 2016 & Honardar).

آنچه ضرورت انجام این پژوهش را دوچندان می‌کند، وجود یک «شکاف پارادایمی» است: ادبیات موجود عمدتاً بر روابط مستقیم و دومتغیره متمرکز بوده و از تبیین «مسیرهای علی پیچیده» که در آن ظرفیت‌های هوشی از طریق فیلتر ویژگی‌های روان‌شناختی به پیامدهای عملکردی (مانند عملکرد فردی، هویت سازمانی و مدیریت دانش) ترجمه می‌شوند، غافل مانده است. به عبارت دیگر، ما با مجموعه‌ای از تک‌یافته‌ها مواجهیم که فاقد یک «نقشه راه تئوریک» برای مدیریت یکپارچه سرمایه انسانی هستند. پژوهش حاضر با هدف پر کردن این شکاف، در پی طراحی یک «مدل مفهومی جامع» است که نه تنها این سازه‌ها را در یک کل منسجم یکپارچه می‌سازد، بلکه مکانیسم‌های زیربنایی تعامل آن‌ها را در بافت منحصر به فرد سازمان‌های ورزشی تبیین می‌کند. این پژوهش، گامی به سوی گذار از «مدیریت وظیفه‌گرا» به «مدیریت هوشمند سرمایه انسانی» در صنعت ورزش است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با رویکردی کیفی و با استفاده از روش سنتز تفسیری نظام‌مند^۱ انجام شده است. این متدولوژی، فراتر از یک مرور ادبیات ساده، یک فرآیند ساختاریافته و تکرارپذیر برای استخراج، تحلیل و تلفیق سازه‌های نظری به‌منظور تدوین مدل‌های مفهومی است. فرآیند اجرای پژوهش در سه مرحله عملیاتی به شرح زیر طی شد:

^۱ Systematic Interpretive Synthesis - SIS



۱. گردآوری داده‌ها و انتخاب منابع^۱:

برای تضمین جامعیت و اعتبار مدل، جستجوی نظام‌مندی در پایگاه‌های داده‌ای معتبر علمی شامل *Web of Science*، *Magiran*، *ScienceDirect*، *Scopus* و *SID* انجام گرفت. استراتژی جستجو بر اساس ترکیب عملگرهای بولی و کلیدواژه‌های تخصصی صورت پذیرفت: «هوش‌های چندگانه» OR «هوش عاطفی» OR «هوش فرهنگی» OR «هوش تجاری» AND «ویژگی‌های روان‌شناختی» OR «خودکارآمدی» OR «خلاقیت» OR «شخصیت» AND «مدیریت ورزشی» OR «پیامدهای عملکردی». در نهایت، مجموعه‌ای شامل بیش از ۱۲۰ مقاله علمی-پژوهشی، پایان‌نامه و متون نظری منتشر شده در بازه زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۶ گردآوری شد. معیارهای انتخاب منابع شامل: (الف) مرتبط بودن با محیط سازمان‌های ورزشی، (ب) استناد به نظریه‌های رفتار سازمانی، و (ج) وجود شواهد تجربی دال بر روابط میان متغیرها بود.

۲. تحلیل محتوا و کدگذاری موضوعی^۲:

تحلیل داده‌ها در سه فاز متوالی و دقیق انجام گرفت:

- **کدگذاری باز^۳:** در این مرحله، منابع منتخب به‌طور دقیق مطالعه شدند تا متغیرهای کلیدی (پیشایندها، میانجی‌ها و پیامدها) استخراج شوند.
- **کدگذاری محوری^۴:** روابط بین متغیرها در مقوله‌های منطقی دسته‌بندی شدند. برای نمونه، هوش‌های عاطفی، فرهنگی و تجاری در مقوله «پیشایندهای شناختی-هیجانی» و ویژگی‌های شخصی، خلاقیت و خودکارآمدی در مقوله «ویژگی‌های میانجی روان‌شناختی» قرار گرفتند.
- **کدگذاری انتخابی^۵:** در این فاز، جهت‌گیری روابط و مکانیسم‌های علی-معلولی تعیین شد. با بهره‌گیری از نظریه‌های رفتار سازمانی (مانند نظریه شناختی-اجتماعی باندورا و نظریه مبتنی بر منابع)، جریان منطقی از ظرفیت‌های شناختی به سمت توانمندسازی روان‌شناختی و در نهایت پیامدهای عملکردی ترسیم گردید.

۳. مدل‌سازی نظری^۶:

مدل نهایی از طریق فرآیند «سنتز نظری» تدوین شد. در این مرحله، مسیرهای علی استخراج‌شده از فاز کدگذاری محوری، با یکدیگر ترکیب و یکپارچه شدند. برای تضمین استحکام چارچوب پیشنهادی، هر یک از مسیرهای پیشنهادی با شواهد تجربی موجود در مقالات منتخب مورد ارزیابی و تطبیق قرار گرفت. این فرآیند تلفیقی باعث شد تا مدلی تدوین شود که ضمن پر کردن خلأهای موجود در ادبیات مدیریت ورزش، از انسجام نظری و قابلیت کاربرد عملی در فضای منحصربه‌فرد روان‌شناختی سازمان‌های ورزشی برخوردار باشد.

یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از سنتز نظام‌مند ادبیات نظری و پژوهشی، الگویی چندلایه از «فرآیند تبدیل سرمایه‌های شناختی به پیامدهای عملکردی» را آشکار ساخت. تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که هوش‌های چندگانه در سازمان‌های ورزشی به‌عنوان «ذخایر راهبردی» پیشایند عمل می‌کنند که از طریق سازوکارهای میانجی روان‌شناختی، بر پیامدهای عملکردی اثر می‌گذارند. یافته‌ها در سه محور کلیدی دسته‌بندی می‌شوند:

¹ Corpus Selection

² Thematic Coding

³ Open Coding

⁴ Axial Coding

⁵ Selective Coding

⁶ Theoretical Synthesis



۱. نقش پیشران هوش‌های چندگانه: هوش عاطفی به عنوان بستر تنظیم‌کننده روابط انسانی، هوش فرهنگی به عنوان تسهیل‌گر سازگاری در بسترهای متکثر ورزشی، و هوش تجاری به عنوان زیرساخت تصمیم‌گیری داده‌محور، مثلی را تشکیل می‌دهند که «آمادگی شناختی» کارکنان را برای مواجهه با چالش‌های مدیریت ورزش تضمین می‌کند.
۲. مکانیسم‌های میانجی (نقش کاتالیزوری ویژگی‌های روان‌شناختی): تحلیل سنتزی نشان داد که هوش‌های چندگانه به تنهایی ضامن موفقیت نیستند؛ بلکه این ویژگی‌های روان‌شناختی (خودکارآمدی، خلاقیت و ثبات شخصیت) هستند که ظرفیت‌های هوشی را به «رفتار عملیاتی» تبدیل می‌کنند. برای نمونه، خودکارآمدی فردی، نقش یک متغیر تعدیل‌گر را ایفا می‌کند؛ به طوری که فرد دارای هوش عاطفی بالا، تنها در صورتی از این هوش برای بهبود عملکرد استفاده می‌کند که از باور به توانمندی‌های خود (خودکارآمدی) نیز برخوردار باشد.
۳. تکوین پیامدهای عملکردی: مدل حاصل، حاکی از آن است که تعامل هوش‌های چندگانه با ویژگی‌های روان‌شناختی، منجر به چهار پیامد کلیدی می‌گردد: (الف) افزایش سطح رضایت شغلی از طریق انطباق‌پذیری فردی، (ب) ارتقای مدیریت دانش از طریق اشتراک‌گذاری داوطلبانه ایده‌ها، (ج) تحکیم هویت سازمانی از طریق درونی‌سازی ارزش‌های باشگاه، و (د) جهش در عملکرد فردی که مستقیماً به بهره‌وری سازمان‌های ورزشی می‌انجامد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که در مدیریت نوین ورزش، عملکرد سازمانی نه معلول تک‌بعدی ساختارهای رسمی، بلکه خروجی یک شبکه هم‌افزا^۱ از ظرفیت‌های فردی است. آنچه مدل پیشنهادی را از مطالعات پیشین متمایز می‌کند، تمرکز بر مسیر علی-فرآیندی^۲ است. این مدل تبیین می‌کند که چگونه سرمایه‌های ذهنی (هوش‌ها) در قالب ویژگی‌های روان‌شناختی (میانجی‌ها) رسوب کرده و به خروجی‌های ملموس سازمانی تبدیل می‌شوند.

بحث انتقادی این پژوهش بر این نکته استوار است که سازمان‌های ورزشی (به‌ویژه در بسترهای مدیریتی ایران) اغلب به جای تمرکز بر «توانمندسازی فرآیندی»، بر خروجی‌های فوری متمرکز هستند. مدل حاضر استدلال می‌کند که بدون سرمایه‌گذاری بر مؤلفه‌هایی همچون «هوش فرهنگی» (در مواجهه با خرده‌فرهنگ‌های ورزشی) یا «هوش تجاری» (در مدیریت بحران‌های مالی سازمان‌های ورزشی)، ویژگی‌های روان‌شناختی فرد کارکرد بهینه نخواهند داشت.

به عنوان نتیجه‌گیری نظری، پیشنهاد می‌شود که مدیران ورزشی باید «رویکرد توسعه منابع انسانی» خود را از مدل‌های سنتی مبتنی بر مهارت‌های فنی به سمت مدل‌های «مدیریت سرمایه روان‌شناختی-شناختی» تغییر دهند. این چارچوب مفهومی به مدیران اجازه می‌دهد تا در فرآیند جذب، ارزیابی و ارتقای شغلی، بجای تمرکز صرف بر سوابق اجرایی، شاخص‌های شناختی (هوش‌ها) و ویژگی‌های شخصیتی پایدار را لحاظ کنند. مطالعه حاضر با ارائه این مدل، سنگ‌بنای پژوهش‌های کمی آتی را پی‌ریزی کرده است تا با آزمون این متغیرها در محیط‌های ورزشی، وزن و شدت تأثیرگذاری هر یک از این مسیرهای علی، به دقت سنجیده شود. در نهایت، این مدل نه تنها ابزاری برای ارتقای عملکرد است، بلکه الگویی برای دستیابی به سازمانی است که در آن «هوش سازمانی» از طریق تک‌تک اعضا بازتولید می‌شود.

پیام مقاله

پیام اصلی این پژوهش آن است که عملکرد پایدار در سازمان‌های ورزشی نه صرفاً حاصل ساختارهای رسمی، بلکه نتیجه تعامل نظام‌مند میان هوش‌های چندگانه و ویژگی‌های روان‌شناختی سرمایه انسانی است؛ بنابراین مدیران ورزشی باید توسعه

¹ Synergistic Network

² Causal-Process Path

همزمان توانمندی های شناختی و روان شناختی کارکنان را به عنوان راهبردی کلیدی در ارتقای بهره‌وری سازمانی مدنظر قرار دهند.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش بر اساس اصول امانت‌داری علمی، رعایت حقوق مؤلفان و استناد دقیق به منابع انجام شده است. از آنجا که مطالعه حاضر از نوع اسنادی بوده و داده‌های انسانی در آن دخیل نبوده است، ملاحظات مربوط به رضایت آگاهانه یا محرمانگی اطلاعات فردی موضوعیت نداشته است.

مشارکت نویسندگان

مفهوم‌سازی: علی کروکی، سیداحمد نژادسجادی، سیدرحمان فریزنی گوهری
گردآوری داده‌ها: علی کروکی، سیداحمد نژادسجادی، سیدرحمان فریزنی گوهری
تحلیل داده‌ها: علی کروکی، سیداحمد نژادسجادی، سیدرحمان فریزنی گوهری
نگارش مقاله: علی کروکی، سیداحمد نژادسجادی، سیدرحمان فریزنی گوهری
بازبینی و ویرایش: علی کروکی، سیداحمد نژادسجادی، سیدرحمان فریزنی گوهری
تامین منابع مالی: علی کروکی، سیداحمد نژادسجادی، سیدرحمان فریزنی گوهری
مرور ادبیات: علی کروکی، سیداحمد نژادسجادی، سیدرحمان فریزنی گوهری
مدیریت پروژه: علی کروکی، سیداحمد نژادسجادی، سیدرحمان فریزنی گوهری
سایر مشارکت‌ها: علی کروکی، سیداحمد نژادسجادی، سیدرحمان فریزنی گوهری

تعارض منافع

این پژوهش هیچگونه حمایت مالی از بخش عمومی یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است. نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچگونه تعارض منافی در انجام این پژوهش وجود ندارد.

References

- Armstrong, M. (2026). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page. <https://www.koganpage.com/hr-learning-development/armstrong-s-handbook-of-human-resource-management-practice-9781398622081>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman. <https://www.scribd.com/document/394892404/Albert-Bandura-Self-Efficacy-The-Exercise-of-Control-W-H-Freeman-Co-1997-pdf>
- Earley, P. C., Ang, S. (2003). *Cultural intelligence*. Stanford University Press. <https://www.sup.org/books/business/cultural-intelligence>
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence*. Bantam Books. <https://www.amazon.com/Emotional-Intelligence-Daniel-Goleman/dp/1526633620>
- Honardar, R., Korooki, A. (2016). The relationship between creativity and willingness to use adaptive teaching patterns in teachers. The fifth scientific research conference of educational sciences and psychology, social and cultural harms of Iran. https://www.researchgate.net/publication/387162163_The_relationship_between_creativity_and_willingness_to_use_adaptive_teaching_patterns_in_teachers

- Korooki, A., Sanei, H. R. (2017). Investigating the relationship between self-efficacy and hardiness with the academic achievement of graduate physical education students in Kerman Azad Universities. National conference of sports science and health achievements, Iran. https://www.researchgate.net/publication/387263124_Investigating_the_relationship_between_self-efficacy_and_hardiness_with_the_academic_achievement_of_graduate_physical_education_students_in_Kerman_Azad_Universities
- Korooki, A., Tabrizi Yeganeh, M., Sanei, H. R. (2015). Investigating the relationship between personality and job satisfaction of experts in sports and youth departments of Kerman province. The third national conference of sports sciences and physical training of Iran. https://www.researchgate.net/publication/387262210_Investigating_the_relationship_between_personality_and_job_satisfaction_of_experts_in_sports_and_youth_departments_of_Kerman_province
- Laudon, K., Laudon, J. P. (2020). *Management information systems*. Pearson. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3794844>
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson. https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/organizational-behavior/P200000013642/9780135431771?srsId=AfmBOoq4WmuCI6BDf-Q3tIyZAU73GGOMkpce5pHsm_1MOM-QMgfmUL0d
- Sanei, H. R., Korooki, A. (2015). Relationship between emotional intelligence and leadership style of physical education teachers of middle school in Kerman. The first national conference on the application of sports science in health, Iran. https://www.researchgate.net/publication/387401112_Relationship_between_emotional_intelligence_and_leadership_style_of_physical_education_teachers_of_middle_school_in_Kerman
- Tabrizi Yeganeh, M. Korooki, A. Sanei, H. R. (2017), The relationship between cultural intelligence and procrastination of physical education experts in the education departments of Hormozgan province. The first national conference on achievements in sports and health sciences, Abadan University of Medical Sciences. <https://civilica.com/download/users/paper/51492/>

Extended Abstract

Designing a Conceptual Model of the Relationship Between Multiple Intelligences and Psychological Characteristics with Performance Outcomes in Sports Organizations

Ali Korooki¹, Seyed Ahmad NezhadSajadi², Seyed Rahman Farizani Gohari³

Introduction

Sports organizations today operate within dynamic, multidimensional, and increasingly competitive environments characterized by rapid structural change, global cultural interactions, and heightened expectations for professional performance. As these organizations evolve from traditional, activity-based institutions into complex managerial ecosystems, the role of human resources becomes dramatically more strategic and psychologically demanding. Contemporary theories of organizational effectiveness emphasize that sustainable performance does not originate solely from physical, financial, or structural assets; instead, it emerges from intangible resources such as intellectual capital, emotional competence, adaptive cognition, and psychological resilience. These assets are especially critical in sport organizations where human interaction, identity formation, motivation, and service delivery constitute core components of organizational functioning. Within this context, multiple intelligences—particularly emotional intelligence, cultural intelligence, and business intelligence—have been widely recognized as fundamental cognitive-emotional resources shaping managerial behavior and organizational outcomes. Emotional intelligence strengthens interpersonal communication, conflict regulation, and leadership effectiveness, enabling managers and employees to navigate emotionally charged sport environments. Cultural intelligence supports adaptation across diverse organizational contexts, an increasingly essential competency in multicultural and multidisciplinary sport settings where stakeholders vary in backgrounds, expectations, and professional norms. Business intelligence contributes to analytical reasoning, strategic interpretation of performance data, and evidence-based decision-making, all of which are vital given the managerial, financial, and operational pressures facing sport institutions. While these forms of intelligence independently influence behavior, they become significantly more powerful when examined in relation to psychological characteristics. Psychological attributes such as self-efficacy, creativity, and personality traits serve as internal mechanisms shaping how individuals interpret information, regulate behavior, and convert cognitive resources into meaningful professional outcomes. Self-efficacy enhances task persistence and goal-directed behavior, serving as a motivational engine that drives performance under pressure. Creativity fosters innovative thinking and adaptive strategies, allowing individuals to respond effectively to novel or unpredictable conditions common in sport environments. Personality traits—particularly conscientiousness, emotional stability, and extraversion—shape job satisfaction, interpersonal functioning, and long-term organizational commitment. Despite the extensive evidence connecting these constructs to organizational performance, existing research in sport management has largely examined these relationships in isolation. Most empirical studies have focused on bivariate associations such as emotional intelligence and leadership style, cultural intelligence and adaptability, or personality traits and job satisfaction. What remains underexplored is the interactive system through which multiple intelligences and psychological characteristics jointly contribute to performance outcomes. In other

¹ PhD Graduate in Sports Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

² Associate Professor, Department of Physical Education, Faculty of Physical Education, Vali-e-Asr University of Rafsanjan, Kerman, Iran. (Corresponding Author), Email: a.sajadi@vru.ac.ir.

³ Assistant Professor of Sports Management, Department of Physical Education and Sports Sciences, Jiroft Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

words, the field lacks a comprehensive theoretical model that explains how cognitive and psychological resources collectively form a multidimensional foundation for human functioning in sports organizations. Addressing this gap, the present study aims to design a conceptual model that integrates multiple intelligences with psychological characteristics and elucidates their combined effects on key performance outcomes. The goal is not only to synthesize existing knowledge but also to propose a theoretically grounded framework that captures the complexity of human capital development in the sport sector.

Methodology

This research employed a qualitative documentary approach using systematic interpretive analysis. A comprehensive review of academic literature was conducted across domains including sport management, organizational behavior, psychology, and human resource development. Both international and national sources were included to ensure contextual relevance and theoretical diversity. The search strategy involved targeted keywords such as “multiple intelligences,” “emotional intelligence,” “cultural intelligence,” “business intelligence,” “self-efficacy,” “creativity,” and “organizational performance in sports.” The analytical procedure consisted of three main stages. First, antecedent variables were identified, focusing on the cognitive and emotional domains of multiple intelligences. Second, mediating psychological characteristics were extracted from the literature, including self-efficacy, personality traits, and creativity. Third, the dependent variables—representing performance outcomes—were categorized based on consistent findings across studies. Content analysis was applied to identify recurring themes, conceptual patterns, and theoretical consistencies. Subsequently, theoretical synthesis was used to integrate these elements into a unified conceptual structure. Logical coherence, theoretical alignment, and empirical support guided the design of the final model. Throughout the analysis, emphasis was placed on identifying indirect pathways, mediational mechanisms, and interactive effects rather than simple direct relationships.

Results

The review revealed that multiple intelligences function as pivotal foundational resources that shape employees’ readiness, adaptability, and behavioral orientation within sport organizations. Emotional intelligence enhances communication quality, conflict resolution, and transformational leadership behaviors, which are essential in team-based sport environments. Cultural intelligence improves social understanding, cultural alignment, and organizational integration, allowing individuals to function effectively in diverse settings. Business intelligence strengthens strategic reasoning, data literacy, and operational decision-making—competencies increasingly necessary for managing financially constrained and highly scrutinized sport institutions. Psychological characteristics emerged as critical mediators in translating cognitive resources into performance outcomes. Self-efficacy enhances perseverance, proactive engagement, and stress tolerance, thereby enabling individuals to apply their cognitive abilities consistently. Creativity encourages innovative problem-solving, essential for responding to evolving organizational challenges. Personality traits contribute to behavioral stability, satisfaction, and long-term commitment. The resulting conceptual model proposes that multiple intelligences exert their influence on organizational performance primarily through psychological mechanisms. This indirect effect highlights the interactive structure of human capital: cognitive strengths provide the input, psychological characteristics serve as the conversion mechanism, and performance outcomes represent the behavioral output. Performance outcomes identified in the literature include job satisfaction, the effectiveness of knowledge management systems, the formation of organizational identity, and the enhancement of individual job performance.

Conclusion

The proposed conceptual model demonstrates that performance in sports organizations is the result of dynamic interactions between cognitive intelligences and psychological characteristics. Enhancing emotional, cultural, and business intelligence can strengthen psychological mechanisms such as self-efficacy, creativity, and personality-based dispositions, ultimately improving job satisfaction, knowledge sharing, organizational identification, and individual performance. The study not only bridges a significant theoretical gap but also provides a structural foundation for future empirical research. For practitioners, the model underscores the importance of integrated human resource development strategies that simultaneously cultivate cognitive, emotional, and psychological capacities. This holistic approach can support sustainable growth, innovation, and competitiveness in sports organizations.

Keywords: Multiple Intelligences, Psychological Characteristics, Performance Outcomes, Sports Organizations, Conceptual Model.



Article Message

The main message of this study is that sustainable performance in sports organizations is not solely the result of formal structures, but rather the outcome of a systematic interaction between multiple intelligences and psychological characteristics of human capital. Therefore, sports managers should prioritize the simultaneous development of cognitive and psychological capacities as a key strategy for enhancing organizational productivity.

Ethical Considerations

This study was conducted in accordance with academic integrity principles, including proper citation and respect for intellectual property rights. As the research was documentary in nature and did not involve human participants, issues related to informed consent and data confidentiality were not applicable.

Authors' Contributions

Ethical standards including informed consent, confidentiality, and integrity in data analysis were duly observed.

- Conceptualization: Ali Korooki, Seyed Ahmad NezhadSajadi, Seyed Rahman Farizani Gohari
- Data Collection: Ali Korooki, Seyed Ahmad NezhadSajadi, Seyed Rahman Farizani Gohari
- Data Analysis: Ali Korooki, Seyed Ahmad NezhadSajadi, Seyed Rahman Farizani Gohari
- Manuscript Writing: Ali Korooki, Seyed Ahmad NezhadSajadi, Seyed Rahman Farizani Gohari
- Review and Editing: Ali Korooki, Seyed Ahmad NezhadSajadi, Seyed Rahman Farizani Gohari
- Funding Responsibility: Ali Korooki, Seyed Ahmad NezhadSajadi, Seyed Rahman Farizani Gohari
- Literature Review: Ali Korooki, Seyed Ahmad NezhadSajadi, Seyed Rahman Farizani Gohari
- Project Management: Ali Korooki, Seyed Ahmad NezhadSajadi, Seyed Rahman Farizani Gohari
- Other Contributions: Ali Korooki, Seyed Ahmad NezhadSajadi, Seyed Rahman Farizani Gohari

Conflict of Interest

This study did not receive any financial support from public, commercial, or non-profit funding agencies. The authors declare that there is no conflict of interest regarding the conduct of this research.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی