

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۱، شماره ۳، زمستان ۱۳۹۲

ص ص: ۸۶-۷۵

تدوین مدل ارتباطی هوش چندگانه و هوش سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد

۱. لقمان کشاورز* - ۲. پروانه خواجه پور سوق

۱. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، ۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور،

تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۸/۰۱، تاریخ تصویب: ۱۳۹۳/۱۲/۲۰)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل ارتباطی هوش چندگانه و هوش سازمانی 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 دستیابی به اهداف پژوهش از دو پرسشنامه هوش چندگانه گاردنر (۱۹۹۹) و هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳) استفاده شد. روایی پرسشنامه ها به تأیید پانزده تن از متخصصان رسید و پایایی آنها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۹۶ محاسبه شد. به منظور تحلیل داده ها از آزمون توصیفی و استنباطی از جمله t تک نمونه ای، و معادلات ساختاری با کمک نرم افزارهای AMOS و SPSS استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد هوش های چندگانه و هوش سازمانی در اداره کل مزبور در سطح مطلوبی قرار دارند. بین هوش چندگانه و هوش سازمانی و مؤلفه های آنها ارتباطات معنادار وجود دارد. همچنین هوش هیجانی با ضریب مسیر ۰/۵۲ بر هوش سازمانی اثرگذار بوده و مدل ارتباطی آنها از برازش مطلوبی برخوردار بود.

واژه های کلیدی

اداره کل ورزش و جوانان، کهگیلویه و بویراحمد، منابع انسانی، هوش چندگانه، هوش سازمانی.

مقدمه

در دنیای امروزی و در حیات پرتلاطم بشری، افرادی موفق و کارا خواهند بود که دارای هوشی سرشار و بهره‌مند از درجه هوشی بالا باشند، بی‌شک در سازمان‌های قرن بیست‌ویکم نیز وضع به همین گونه خواهد بود، به‌خصوص اینکه در عصر حاضر با گذر زمان، با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمان‌ها پیچیده‌تر و اداره آنها نیز مشکل‌تر می‌شود. این معنا زمانی بااهمیت‌تر خواهد بود که پذیرفته شود، در سازمان‌های امروزی، علاوه بر ماشین‌آلات هوشمند، منبع عظیم و خلاق انسان هوشمند نیز در فرایندهای سازمانی نقش مؤثری دارند. بنابراین انواع هوش‌ها در سازمان‌های پیچیده امروزی برآیند و ترکیبی از دو هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی ماشینی خواهند بود که بی‌تردید مدیران برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود، راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت (۱). از سویی دیگر در مدیریت یک سازمان ورزشی مانند اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد به دلیل این که منابع انسانی و ورزشکاران زیادی با فرهنگ‌ها و ارزش‌های مختلف فعالیت دارند، ضروری است مدیران آنها برای موفقیت سازمان، از قابلیت‌های زیادی بهره‌مند باشند تا بتوانند رفتارهای درست را از رفتارهای نادرست تشخیص دهند، با افراد دیگر همدلی کنند، پاداش‌های بزرگ‌تر را فدای پاداش‌های کوچک‌تر نکنند و در هر شرایطی از سطح انگیزش بالایی برخوردار باشند. موارد مزبور بیانگر این مطلب هستند که نوعی استعداد عاطفی در فرد وجود دارد که تعیین می‌کند از مهارت‌های خود چگونه به بهترین نحو ممکن استفاده کند و حتی کمک می‌کند، خرد آدمی در مسیری درست به کار گرفته شود (۵). در این راستا یکی از مهم‌ترین مشکلات سازمان‌های دولتی و خصوصی فعال در حوزه ورزش و حتی حوزه

خارج از ورزش در هزاره سوم، انتخاب منابع انسانی شایسته است. این مهم با توجه به چالش‌های اساسی فناوری و بحران‌های مالی و اقتصادی بیش از پیش نمود پیدا کرده است. به‌طوری‌که براساس پژوهش‌های صورت‌گرفته در بسیاری از سازمان‌های بزرگ از میان هر ده مدیر، چهار مدیر کارآمدی لازم را ندارند که در این میان ضرر فراوانی به سازمان وارد می‌شود. همچنین تنها در ۱۰۰ شرکت بزرگ ایالات متحده سالانه ۴۵۴ میلیون دلار هزینه مستقیم صرف جابه‌جایی و انتصابات منابع انسانی و مدیران جدید می‌شود، که این جدا از هزینه‌های ثانویه مانند عزل و نصب مدیران و کارشناسان جدید، ایجاد روندهای جدید، تغییرات ساختاری احتمالی و غیره است (۱۶). با توجه به چنین مهمی تغییرات شگرفی در مؤلفه‌های انتخاب منابع انسانی و مدیران به‌ویژه در سازمان‌های ورزشی جدید پدید آمده است که براساس آن علاوه بر شاخص‌های تخصص، تجربه کاری و سطح هوشی و هوش سازمانی، سطح هوش چندگانه^۱ نیز ارزیابی می‌شود. در این راستا از نظر گاردنر^۲ هوش چندگانه عبارت است از استعداد حل کردن مسائل یا تولید محصولاتی که در یک یا چند فرهنگ باارزش شمرده می‌شوند. همچنین هوش چندگانه ترکیبی از هوش‌های زبانی-کلامی، موسیقایی، منطقی-ریاضی، دیداری-فضایی، حرکتی - جنبشی، و درون‌فردی است (۱۴). آلبرخت^۳ نیز هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمام توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت‌هایش تعریف کرده است. به‌طوری‌که هوش سازمانی نیز دارای زیرمؤلفه‌های چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، همسویی، به‌کارگیری دانش و

1. Multiple Intelligence
2. Gardner
3. Alberkht

فشار عملکرد است (۱۰). بنابراین سازمان‌های ورزشی مانند اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد برای توفیق و دستیابی به مأموریت، چشم‌انداز و اهداف خود نیازمند یک‌سری توانمندی‌های هوشی مانند هوش چندگانه در سطح فردی و همچنین قابلیت‌های نامحسوس سازمانی مانند هوش سازمانی در سطح سازمانی هستند. چراکه چنین سازمان‌هایی توفیقی نخواهند داشت، مگر از یک‌سری توانمندی‌هایی در سطح فردی و سازمانی برخوردار باشند تا با بهره‌گیری از چنین توانمندی‌ها در سطح فردی و سازمانی موجب ایجاد ارتباط و تعامل مناسب بین منابع انسانی سطوح مختلف در درون و برون سازمان شوند و در نهایت بهره‌وری و اثربخشی خود را افزایش دهند.

در خصوص رابطه و تأثیر هوش چندگانه و هوش سازمانی و همچنین مؤلفه‌های آنها بر افزایش عملکرد و بهره‌وری منابع سازمان‌های مختلف، پژوهش‌هایی انجام گرفته و نتایج متفاوتی به‌دست آمده است. به‌طوری‌که نتایج پژوهش عادل اسماعیل، نیلا و یاسمین^۱ (۲۰۰۷) نشان داد عواملی مانند اعتماد بین‌فردی، ارتباط بین کارکنان، سیستم‌های اطلاعاتی و ساختار سازمانی نقش مهمی در فراهم کردن امکاناتی برای رفع موانع به‌کارگیری و سهمیم شدن دانش توسط کارمندان دارد. همچنین آنها دریافتند بین ارتباطات کارکنان و میزان به‌کارگیری دانش یا سهمیم شدن دانش ارتباط وجود دارد (۹). یافته‌های نصیری، محمد دادوی و کریمی جاوید (۱۳۹۱) نشان داد بین مهارت انسانی با هوش‌های کلامی، موسیقایی و درون‌فردی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین مهارت ادراکی با هوش‌های ریاضی-منطقی و درون‌فردی رابطه معنادار مشاهده شد. بین مهارت فنی با هوش‌های دیداری-فضایی و جسمی-حرکتی رابطه معنادار وجود

دارد (۷). نتایج پژوهش مطلب‌زاده (۱۳۸۸) نشان داد که تنها هوش منطقی - ریاضی رابطه معناداری با مهارت خواندن (زیرمؤلفه کاربرد دانش هوش چندگانه) و درک مطلب آزمون آی‌التس دارد و هیچ‌یک از انواع دیگر هوش با آن رابطه معناداری ندارند (۶). قورچیان، جعفری و رزقی شیرسوار (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای به بررسی میزان هوش چندگانه در مدیران آموزش عالی کشور (مطالعه موردی منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی) پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که وضعیت هوش منطقی-ریاضی، هوش بدنی-جنبشی، هوش بین‌فردی، هوش دیداری-فضایی، هوش طبیعت‌گرایانه و هوش وجودی (هستی‌گرایانه) در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت در حد مطلوبی قرار دارد. اما هوش موسیقایی، هوش درون‌فردی و هوش زبانی در مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت در حد ضعیفی است (۴). قزاهدابلان و معینی‌کیا (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی جایگاه هوش‌های چندگانه در دستیابی به اهداف مراکز آموزش الکترونیکی پرداختند. نتایج نشان داد، استفاده از هوش‌های چندگانه در ایجاد و ترکیب نیروهای کاری تیم‌ها در این نوع مؤسسات که مدیریت منابع انسانی را بر عهده دارند، مفید است. همچنین نتایج پژوهش بیانگر این بود که با توجه به ساختار و ماهیت فعالیت در مؤسسات آموزشی الکترونیکی، اعضا با هم-افزایی از طریق فعالیت تکمیلی و با جهت‌گیری متحدانه، می‌توانند تکالیف و وظایف محوله را بهتر انجام دهند (۳). غلامی، غفوریان و معنوی‌پور (۱۳۹۰) در بررسی رابطه بین هوش سازمانی و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های گرمسار دریافتند که میزان هوش سازمانی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های گرمسار در حد مطلوبی قرار دارد. همچنین هوش سازمانی می‌تواند بر عملکرد آنان تأثیرگذار باشد (۲). یافته‌های بالاو، رحیمی

¹. Adel Ismail, Neyla, and Yasmeen

همان‌طور که بررسی پیشینه و مبانی نظری پژوهش نشان می‌دهد، در محیط سازمانی توفیق سازمان‌ها نیازمند وجود قابلیت‌های سازمانی در سطح فردی منابع انسانی و همچنین سطح سازمانی آنهاست. از این‌رو از آنجا که به‌نظر می‌رسد سطح هوش چندگانه و هوش سازمانی و ارتباط بین آنها از عوامل نامحسوس مرتبط با توانمندی فردی و سازمانی در یک نهاد ورزشی به‌شمار می‌رود و چنانچه در سازمان‌های ورزشی به سطح و همچنین نوع ارتباط آنها توجه شود، می‌توان از توانمندی‌های سازمانی و فردی برای توفیق بیشتر آن سازمان‌ها استفاده کرد، پژوهش حاضر در صدد است برای نمونه در یک سازمان ورزشی، میزان هوش چندگانه و هوش سازمانی را در اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد بررسی کرده و مدل ارتباطی آنها را تعیین کند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی بود که به‌صورت میدانی انجام گرفت و از حیث ارتباط بین متغیرها از نوع علی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد و شهرهای تابعه استان (اداره کل استان و شهرهای تابعه آن) به تعداد ۱۲۱ نفر بود که همه آنها به‌طور کل‌شمار به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه هوش چندگانه گاردنر (۱۹۹۹) که دارای هفت خرده‌مقیاس هوش منطقی-ریاضی، هوش زبانی - کلامی، هوش دیداری- فضایی، هوش موسیقایی، هوش حرکتی-جنبشی، هوش بین‌فردی، هوش درون‌فردی و با مقیاس سه‌ارزشی بله، خیر و نمی‌دانم اندازه‌گیری می‌شد، و همچنین پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳) که

و اصغری (۲۰۱۴) مؤید این است که مدیران ورزشی در مقایسه با مدیران غیرورزشی اصفهان هوش سازمانی بهتری داشته و با این توانمندی، توانایی ارتباط بهتر در مقایسه با مدیران غیرورزشی با کارکنان (زیرمؤلفه هوش درون‌فردی هوش چندگانه) دارند. همچنین نیازهای آنها را بهتر می‌توانند برآورده کنند (۱۱). یافته‌های پژوهش الیاسی، سهرابی، طاهری‌نیا و قاسمی موسوی (۲۰۱۴) نشان داد بین هوش چندگانه و ابعاد آن با تغییرات سبک مدیریتی (زیرمؤلفه تمایل به تغییر هوش سازمانی) ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین بین هوش موسیقایی و درون‌فردی با نفوذ ایده‌آل (بعد همسویی از زیرمؤلفه‌های هوش سازمانی) و نیز بین هوش‌های دیداری-فضایی و منطقی با ملاحظات فردی مدیران (بعد روحیه از زیرمؤلفه‌های هوش سازمانی) ارتباط معناداری مشاهده شد (۱۲). نتایج پژوهش عبدالقدیر، محمداسکندر و بهرام عبدول^۱ (۲۰۱۳) نشان داد هوش چندگانه با بسیاری از مهارت‌های مدیریتی ارتباط مثبت و معناداری دارد و هوش چندگانه قابلیت پیش‌بینی مهارت‌های مدیریتی را دارد (۸). اینگا و روتا (۲۰۰۸) نیز در پژوهشی به بررسی پردازش هوش سازمانی دانشگاهی پرداختند. نتایج نشان داد با افزایش هوش سازمانی افراد، میزان اثربخشی آنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین نتایج مؤید این بود که میزان هوش سازمانی کارکنان و استادان دانشگاه‌های لیتوانی در حد مطلوب و مناسبی قرار دارد (۱۵). اولگبنگا و فلیکس (۲۰۰۸) نیز در پژوهشی بیان کردند، داشتن توانایی و مهارت‌های ذهنی و فکری به‌خصوص هوش چندگانه به‌منظور دستیابی به اهداف سازمان‌ها حائز اهمیت است، تا جایی که به‌منظور به‌کارگیری افراد در این نهادها باید هوش چندگانه آنها مدنظر قرار گیرد (۱۷).

1 . Abdul Kadir, Muhammad Iskandar, Bahrom Abdul

جمله t تک گروهی و مدل معادلات ساختاری با کمک دو نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد ۸۴ نفر از نمونه‌ها مرد و ۳۷ نفر زن بودند. ۲۹ نفر از نمونه‌ها دارای پست‌های مدیریتی در سطح مدیر و معاون و ۹۲ نفر کارمند بودند. همچنین ۵ نفر دارای مدرک تحصیلی سیکل، ۴۰ نفر دیپلم و فوق دیپلم، ۶۱ نفر لیسانس و ۱۵ نفر فوق لیسانس و بالاتر بودند. همچنین ۲۸ نفر مجرد و ۹۳ نفر متأهل بودند.

دارای هفت خرده‌مقیاس چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، همسویی و تجانس، به‌کارگیری دانش و فشار عملکرد که با مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت اندازه‌گیری می‌شد، استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها به تأیید پانزده تن از متخصصان حوزه مدیریت ورزشی و روان‌شناسی ورزشی رسید. پایایی پرسشنامه‌ها نیز در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۹۶ محاسبه شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی مانند میانگین، انحراف استاندارد، جدول توزیع فراوانی و روش‌های آماری استنباطی از

جدول ۱. مشخصات کلی شرکت‌کنندگان در پژوهش

جنسیت	آقایان	تعداد	۸۴
		درصد	۶۹/۴۲
سن	بانوان	تعداد	۳۷
		درصد	۳۰/۵۸
پست سازمانی	مرد	میانگین (سال)	۳۹/۳۴±۹/۱۶
	زن	میانگین (سال)	۳۴/۴±۷/۱۱
تحصیلات	مدیر و معاون	تعداد	۲۹
		درصد	۲۳/۹۷
تأهل	کارمند	تعداد	۹۲
		درصد	۷۶/۰۳
	سیکل	تعداد	۵
		درصد	۴/۱
	دیپلم و فوق دیپلم	تعداد	۴۰
		درصد	۳۳/۰۶
	کارشناسی	تعداد	۶۱
		درصد	۵۰/۴۳
	کارشناسی ارشد و بالاتر	تعداد	۱۵
		درصد	۱۲/۵
	مجرد	تعداد	۲۸
		درصد	۲۳/۱
	متأهل	تعداد	۹۳
		درصد	۷۶/۹

جدول ۲. آزمون t تک گروهی به منظور تعیین سطح یا وضعیت هوش چندگانه و هوش سازمانی

متغیر	آماره	مقدار آزمون	میانگین	t	درجه آزادی	تفاوت میانگین	سطح معناداری
هوش چندگانه		۲	۲/۳۹	۲۳/۶۹	۱۱۵	۰/۳۹	۰/۰۰۱
هوش سازمانی		۳	۳/۳۵	۶/۵۴	۱۱۵	۰/۳۵	۰/۰۰۱

همان طور که جدول ۲ نشان می دهد، بین میانگین میزان هوش چندگانه و هوش سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویراحمد با مقادیر آزمون (۲، ۳) در سطح معناداری ۰/۰۵، تفاوت آماری معناداری وجود دارد. بنابراین با توجه به اینکه در هر دو مؤلفه میانگین محاسبه شده از مقدار آزمون بیشتر است، میزان هوش چندگانه و هوش سازمانی در منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد در سطح مطلوبی قرار دارد.

جدول ۳. برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین هوش چندگانه و هوش سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد

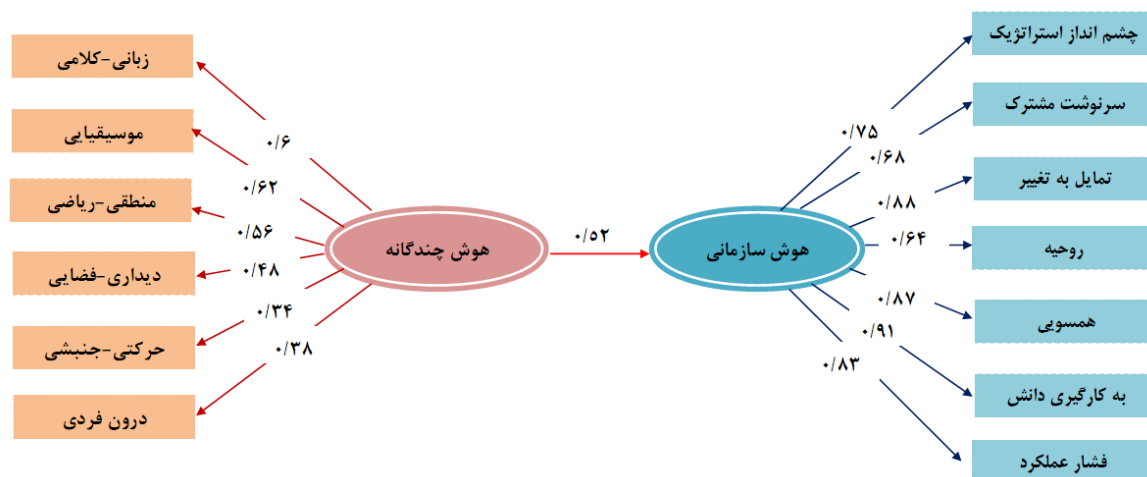
برآورد	ارتباط بین متغیرها
۰/۵۲	هوش چندگانه - هوش سازمانی
۰/۶	هوش چندگانه - (زبانی - کلامی)
۰/۶۲	هوش چندگانه - موسیقایی
۰/۵۶	هوش چندگانه - (منطقی - ریاضی)
۰/۴۸	هوش چندگانه - (دیداری - فضایی)
۰/۳۴	هوش چندگانه - (حرکتی - جنبشی)
۰/۳۸	هوش چندگانه - درون فردی
۰/۷۵	هوش سازمانی - چشم انداز راهبردی
۰/۶۸	هوش سازمانی - سرنوشت مشترک
۰/۸۸	هوش سازمانی - تمایل به تغییر
۰/۶۴	هوش سازمانی - روحیه
۰/۸۷	هوش سازمانی - همسویی
۰/۹۱	هوش سازمانی - به کارگیری دانش
۰/۸۳	هوش سازمانی - فشار عملکرد

نتایج جدول ۳ نشان می دهد که ضرایب رگرسیونی استاندارد شده همه ارتباطات بین هوش چندگانه و هوش سازمانی و همچنین مؤلفه های آنها تأیید شده است و همه متغیرها با هم ارتباط معناداری دارند. جدول ۳ و شکل ۱، مدل ارتباطی استاندارد هوش چندگانه با هوش سازمانی را در اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویراحمد نشان می دهد. با توجه به شکل ۱ استاندارد شده همه ارتباطات بین هوش چندگانه و هوش سازمانی و همچنین مؤلفه های آنها تأیید شده است و همه متغیرها با هم ارتباط معناداری دارند. جدول ۳ و شکل ۱، مدل ارتباطی استاندارد هوش چندگانه با هوش سازمانی را در اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویراحمد نشان می دهد. با توجه به شکل ۱

هوش چندگانه با ضریب مسیر ۰/۵۲ بر هوش سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد اثر می گذارد ($P < 0/05$). در ارتباط بین هوش چندگانه با هوش سازمانی به ترتیب به کارگیری دانش با بار عاملی ۰/۹۱، تمایل به تغییر با بار عاملی ۰/۸۸، همسویی با بار عاملی ۰/۸۷، فشار عملکرد با بار عاملی ۰/۸۳، چشم انداز راهبردی با بار عاملی ۰/۷۵، سرنوشت مشترک

دیداری - فضایی با بار عاملی ۰/۴۸، بعد درون فردی با بار عاملی ۰/۴۸ و بعد حرکتی - جنبشی با بار عاملی ۰/۳۴ نقش دارند ($p < ۰/۰۵$).

با بار عاملی ۰/۶۸، روحیه با بار عاملی ۰/۶۴، بعد موسیقایی با بار عاملی ۰/۶۲، بعد زبانی - کلامی با بار عاملی ۰/۶، بعد منطقی - ریاضی با بار عاملی ۰/۵۶، بعد



شکل ۱. مدل ارتباطی هوش چندگانه و هوش سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل ارتباطی هوش چندگانه با هوش سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان

استان کهگیلویه و بویراحمد

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
χ^2	۳۲/۹۱ با درجه آزادی ۲۲	$\chi^2/df = ۱/۴۹$ بین ۱ تا ۳	برازش مطلوب
p value	۰/۳۱	بیشتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش	۰/۹۴۲	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص توکر - لویس (TLI)	۰/۹۰۱	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص برازش بنتلر - بونت (BBI)	۰/۹۳۸	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۵۲	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۰۱	کمتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب
شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	۰/۷۳	بیشتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب

برازش مطلق^۱، تطبیقی^۲ و مقتصد^۳ استفاده کرد. براساس نتایج جدول ۴، مقدار آماره χ^2 برابر با ۳۲/۹۱ با درجه آزادی ۲۲ است. با توجه به اینکه حاصل تقسیم χ^2 بر درجه آزادی ۱۹، ۱/۴۹ است و این مقدار بین یک تا سه

برای آزمون اینکه مدل پژوهش ارتباطی هوش چندگانه با هوش سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد از برازش مناسبی برخوردار است، از شاخص‌های برازش مدل استفاده شد. در مدل‌یابی معادلات ساختاری با تأکید بر نرم‌افزار AMOS باید برای تعیین برازش مدل از سه شاخص

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

است، مدل دارای برازش مطلوب است. همچنین p-value متناظر با آن ۰/۳۱ است که با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول است و برازش مدل تأیید می‌شود. شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI) ۰/۹۴۲ است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن این مقدار برای برازش مطلوب مدل است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)^۲ که شاخص دیگر نیکویی برازش است، نیز ۰/۰۱ است که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول بوده و نشان‌دهنده تأیید مدل پژوهش است. دیگر شاخص‌های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری بدین صورت است که مقدار شاخص توکر-لوئیس (TLI)^۳ ۰/۹۰۱؛ شاخص برازش بنتلر-بونت (BBI)^۴ ۰/۹۳۸؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI)^۵ ۰/۹۵۲ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)^۶ ۰/۷۳ است که همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل ارتباطی هوش چندگانه و هوش سازمانی 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 یافته‌های پژوهش با نتایج تحقیقات قورچیان و همکاران (۱۳۹۰) و اولگبنگا و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد (۱۷،۴). منابع انسانی سازمان‌های ورزشی مانند اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد به دلیل

اینکه با رشته‌های مختلف ورزشی که هر کدام دارای فرهنگ، عرف و قوانین خاص خود هستند و همچنین با ورزشکاران، داوران و مربیان متعدد با نیازها، علایق و خواسته‌های مختلف سروکار دارند، نیازمند برقراری ارتباطات مناسب و مؤثر در سطح فردی و سازمانی‌اند. از آنجا که ریشه بسیاری از مشکلات فردی و سازمانی در عدم برقراری ارتباط صحیح بین مدیران و کارکنان با یکدیگر و دیگران است (۵)، و نظر به اینکه 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، به نظر می‌رسد چنین مشکلاتی در این اداره کل کمتر مشاهده شود. همچنین به نظر می‌رسد منابع انسانی در این اداره کل با بهره‌مندی از چنین قابلیت‌هایی از توان محاسبات بالایی برخوردارند و توانایی حل مشکلات پیچیده را دارند و می‌توانند با ایجاد تعامل مناسب نسبت به هم‌افزایی و کارایی و اثربخشی، تلاش قابل تحسینی داشته باشند. از این رو چنین رویکردی بی‌شک مستلزم بهره‌مندی از منطق مناسب و مطلوب است که در این اداره کل در حد مطلوبی وجود دارد. از سوی دیگر به دلیل اینکه در بین کارکنان این سازمان ورزشی هوش دیداری - فضایی در حد مطلوب است، مدیران این اداره کل در تدوین راهبرد و اهداف کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت برای توفیق در بین سایر ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها و همچنین سایر ادارات همسطح استان مزبور که در دیگر حوزه‌ها فعالیت دارند، از قابلیت بهینه‌ای برخوردارند و از بی‌برنامه بودن در این سازمان ورزشی ممانعت می‌کنند. از این رو توصیه می‌شود در اداره کل مزبور مطالعات علمی در خصوص بالا بودن هوش چندگانه انجام گیرد و علل و عواملی که موجب بالا بودن چنین

- 1 . Goodness Fit Index
- 2 . Root Mean Squared Error of Approximation
- 3 . Tucker- Lewis Index
- 4 . Bentler- Bonett Index
- 5 . Comparative Fit Index
- 6 . Parsimonious Normed Fit Index

هوشی در منابع انسانی شده است، شناخته و به دیگر سازمان‌های ورزشی معرفی شود. همچنین عوامل مؤثر در افزایش هوش چندگانه مورد حمایت و اجرای مستمر قرار گیرد.

در بخش دیگری نتایج تحقیق نشان داد که هوش سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد در سطح مطلوبی قرار دارد که یافته‌های تحقیق با نتایج تحقیقات غلامی و همکاران (۱۳۹۰) و اینگا و روتا (۲۰۰۸) همخوانی دارد (۱۵،۲). هوش سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد به کارکنان کمک می‌کند تا به ضعف‌های این اداره کل پی ببرند و نقاط قوت خود را تقویت کنند. از سوی دیگر هوش سازمانی در این اداره کل به دنبال آن است تا با سنجش وضعیت هوشمندی اداره کل، توانایی‌ها و ضعف‌های آنها را شناسایی و براساس نتایج به دست آمده، راهکارهای لازم را برای بهبود هوش سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد اداره کل ارائه کند. همچنین این هوش با تکیه بر هوش انسانی، منبع نامحدودی از سرمایه‌های فکری را دارد که اگر به درستی شناسایی و مدیریت شود، توانایی انعطاف‌پذیری اداره کل را در انطباق بر نیازهای بومی، منطقه‌ای و ملی افزایش می‌دهد. همچنین به نظر می‌رسد هوش سازمانی با فراهم کردن بستر مناسب، زمینه‌های لازم به منظور خلق مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را در این اداره کل فراهم کند و قدرت ایده‌پردازی، خلاقیت و نوآوری را ارتقا بخشد. با توجه به اینکه نتایج تحقیق حاضر نشان داد میزان هوش سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد در حد مطلوبی قرار دارد، می‌توان گفت منابع انسانی این نهاد ورزشی احتمالاً راهبردهای اساسی و مهم سازمانی در این اداره کل را شناسایی کرده و همه آنها، راهبردهای مزبور را بپذیرند و در راستای آن هماهنگ شوند و

مأموریت‌های سازمانی را بشناسند و حس همدلی و همبستگی به اهداف پیدا کنند. همچنین احتمال می‌رود در این اداره کل منابع انسانی به خلاقیت و نوآوری و پیدا کردن راه‌های بهتر انجام کار تشویق شوند و خدمات به‌طور مستمر با تغییر تقاضا و نیازهای محیط کاری که در تنوع رشته‌های مختلف ورزشی ریشه دارد، متحول شود. در این راستا توصیه می‌شود که به منظور حفظ و افزایش میزان هوش سازمانی در این اداره کل علاوه بر آموزش و برپایی دوره‌های منظم ضمن خدمت، از روش‌های زیر نیز استفاده شود. برای تقویت بعد سرنوشت مشترک، طراحی سیستم ارزیابی عملکرد و دستاوردها بر مبنای فعالیت‌های گروهی؛ برای تقویت بعد فشار عملکرد، تهیه و تدوین کامل و جامع شرح شغل و ارائه آن به افراد برای آگاهی کامل افراد از انتظارات سازمان؛ به منظور تقویت بعد تمایل به تغییر، طراحی سیستم فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌روز به منظور افزایش توانمندی افراد در راستای همگامی با تغییر و تحولات سرسام‌آور؛ به منظور تقویت بعد تجانس، تسهیل رویه‌های انجام امور و فعالیت‌ها و حذف اقدامات غیرضروری جهت تسریع؛ به منظور تقویت بعد روحیه نیز مدیران باید فرهنگ درون‌سازمانی قوی و دارای هویت شغلی بالا برای کلیه منابع انسانی ایجاد کنند تا آنها به سازمان، شغل و محل کار خود افتخار کنند؛ و در نهایت به منظور تقویت بعد بینش راهبردی، یک کارگروه تخصصی برای بازنگری در راهبردهای اداره کل با تأکید بر مشارکت کلیه افراد در برخی از جلسات در راستای بهتر عملیاتی کردن آن تشکیل شود.

در بخش آخر یافته‌های پژوهش نشان داد ضرایب رگرسیونی استانداردشده همه ارتباطات بین هوش چندگانه و هوش سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد معنادار است و همه متغیرها

با هم ارتباط معناداری دارند. همچنین هوش چندگانه با ضریب مسیر ۰/۵۲ بر هوش سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویراحمد اثر گذاشته است و در ارتباط بین هوش چندگانه با هوش سازمانی به ترتیب به کارگیری دانش، تمایل به تغییر، همسویی، فشار عملکرد، چشم انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، روحیه، بعد موسیقایی، بعد زبانی - کلامی، بعد منطقی - ریاضی، بعد دیداری - فضایی، بعد درون فردی و بعد حرکتی - جنبشی نقش دارند و مدل ارتباطی بین آنها از برازش مطلوب برخوردار است. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات قورچیان و همکاران (۱۳۹۰)، مطلب‌زاده (۱۳۹۱)، نصیری و همکاران (۱۳۹۱)، عبدالقدیر و همکاران (۲۰۱۳)، عادل اسماعیل و همکاران (۲۰۰۷)، بالاور و همکاران (۲۰۱۴)، الیاسی و همکاران (۲۰۱۴)، و اولگبنگا و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد (۱۷، ۱۲، ۱۱، ۹، ۸، ۷، ۶، ۴). در هزاره سوم توفیق و عدم توفیق هر سازمان ورزشی و به‌ویژه ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها که از سازمان‌های ورزشی تأثیرگذار در ارائه خدمات ورزشی و توسعه ورزش کشور به‌شمار می‌روند، نیازمند توجه به یک‌رشته عوامل نامحسوس مهم مانند هوش چندگانه در سطح فردی و هوش سازمانی در سطح سازمانی و نحوه ارتباط بین آنهاست. در این راستا همان‌طور که گاردنر بیان کرد هوش چندگانه عبارت است از استعداد حل کردن مسائل یا تولید محصولات و خدماتی که در یک یا چند فرهنگ با ارزش شمرده می‌شوند. همچنین هوش چندگانه ترکیبی از هوش‌های زبانی - کلامی، موسیقایی، منطقی-ریاضی، دیداری-فضایی، حرکتی - جنبشی، و درون فردی است (۱۴). از این‌رو توفیق اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد، مستلزم داشتن منابع انسانی با بهره هوشی بالا و همچنین دارای توانمندی در هوش‌های مختلف از جمله هوش چندگانه است. وقتی منابع انسانی در سطح فردی

دارای سطح مطلوبی از هوش چندگانه باشند، در واقع از مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی مطلوبی برخوردار خواهند شد (۱۳) که این توانمندی اثر خود را در سطح سازمانی یا به بیان دیگر در قالب هوش سازمانی نشان خواهد داد. به‌زعم آلبرخت نیز هوش سازمانی ظرفیت یک سازمان برای بسیج تمامی توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت‌هاست (۱۰). از این‌رو سازمان‌های ورزشی مانند ادارات کل ورزش و جوانان برای توفیق نیازمند منابع انسانی‌اند که دارای قابلیت‌های مختلف در حوزه‌هایی مانند هوش زبانی - کلامی، منطقی-ریاضی، دیداری-فضایی، حرکتی-جنبشی، و درون فردی باشند؛ چراکه در این نوع سازمان‌ها، منابع انسانی با این توانمندی می‌توانند در تدوین راهبرد مناسب برای رشته‌های مختلف ورزشی استان و همچنین شهرهای تابعه استان با نیازهای خاص اقدام کنند. در واقع این دو عامل از عوامل مهم در هوش سازمانی به‌شمار می‌روند که در ارتباط بین هوش چندگانه و هوش سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان مزبور نیز نقش تأثیرگذاری داشتند. همچنین در مدل ارتباطی بین هوش چندگانه و هوش سازمانی همه زیرمؤلفه‌های دیگر نقش تأثیرگذاری داشتند که توجه مدیران و متولیان ورزش استان به آنها حائز اهمیت است. از آنجا که سطح هوش چندگانه و سطح هوش سازمانی در این اداره کل از وضعیت مطلوبی برخوردار بود و مدل ارتباطی آنها برازش مطلوبی دارد، توصیه می‌شود مدیران ورزش این استان به‌منظور کارایی و اثربخشی در سطح فردی و سازمانی به فرایند و نوع ارتباط بین آنها توجه کافی معطوف دارند و نسبت به تقویت ابعاد هوش چندگانه با برگزاری کلاس‌های آموزشی، زیر نظر متخصصان مدیریت ورزشی، روان‌شناسان ورزشی و روان‌شناسان عمومی اقدام کنند، چراکه این هوش قابلیت آموزش‌پذیری دارد. از این‌رو

چنانچه سطح هوش‌های مزبور در حد مطلوب حفظ شود و حتی افزایش یابد و با توجه به رابطه معنادار هوش چندگانه با ابعاد مختلف هوش سازمانی مانند تفکر راهبردی و همدلی و همسویی و اتحاد منابع انسانی موجب تعاملات بیشتر و مؤثرتر بین مشتریان داخلی و خارجی این اداره کل همچون ورزشکاران، مربیان، داوران، مدیران و کارشناسان ورزش این نهاد ورزشی شده که در نهایت به اثربخشی منابع انسانی و همچنین بهره‌وری این اداره کل منجر خواهد شد.

با توجه به ارتباط معنادار هوش چندگانه و هوش سازمانی و برازش مطلوب مدل ارتباطی این دو هوش در اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد توصیه می‌شود، مدیران و دست‌اندرکاران این اداره کل برای پیوند قابلیت‌های فردی و سازمانی به‌منظور توفیق بیشتر ورزش استان در رشته‌های مختلف ورزشی، در سطح استان و شهرهای تابع توجه لازم به مدل ارتباطی مزبور داشته باشند.

منابع و مآخذ

۱. الهیان، علی و زواری، محمدابراهیم. (۱۳۸۸). "هوش سازمانی. خاستگاه هوش کسب‌وکار". تدبیر، شماره ۲۰۸، صص ۵۳-۴۹.
۲. غلامی، شهرام؛ غفوریان، هما و معنوی‌پور، داود. (۱۳۹۰). "رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران". تازه‌های روان‌شناسی صنعتی سازمانی، دوره ۲، شماره ۶، صص ۸۹-۹۹.
۳. قزاهدبابلان، عادل و معینی‌کیا، مهدی. (۱۳۸۹). "جایگاه هوش‌های چندگانه در دستیابی به اهداف مراکز آموزش الکترونیکی". فصلنامه راهبردهای آموزش، دوره ۳، شماره ۴، صص ۱۶۰-۱۵۵.
۴. قورچیان، نادرقلی؛ جعفری، پریوش و رزقی شیرسوا، 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، دوره ۵، شماره ۲، صص ۱۵۲-۱۳۷.
۵. کریمی، عبدالعزیز. (۱۳۸۶). "تبیین معیارهای سنجش اثربخشی ساختار سازمانی بررسی موردی- برق منطقه‌ای خوزستان". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۶. مطلب زاده، خلیل. (۱۳۸۸). "بررسی رابطه هوش چندگانه با مهارت خواندن و درک مطلب در آزمون بین‌المللی زبان انگلیسی (IELTS) در فراگیران ایرانی". مجله اصول بهداشت روانی، دوره ۱۱، شماره ۴۲، صص ۱۴۰-۱۳۵.
۷. نصیری، فخرالسادات؛ محمد دادوی، میرحسین و کریمی جاوید، فاطمه. (۱۳۹۱). "رابطه بین مهارت‌های مدیران با هوش چندگانه آنان در مدیران مدارس متوسطه شهر همدان". تحقیقات مدیریت آموزشی، دوره ۴، شماره ۱، صص ۱۴۷-۱۲۹.
8. Abdul Kadir, O., Muhammad Iskandar, H., Baharom, A. R. (2013). "The relationship between multiple intelligence and managerial competencies". Journal of Basic and Applied Sciences, 7(10), pp: 286-297.

9. Adel Ismail, A., Nayla Yousif, A., Yasmeeen, F. M. (2007). "Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors". *Journal of Knowledge Management*, 11(2), pp: 22-42.
10. Albrecht, K. (2003). "Organizational intelligence survey preliminary assessment Australian managers". Australian Institute of Management, pp: 1-10.
11. Balavar, H., Rahimi, G., Asgari, A. Z. (2014). "Comparison organizational intelligence between sport and non-sport organizations managers of Esfahan city". *International Journal of Sport Studies*, 4 (10), pp: 1275-1278.
12. Elyasi, M., Sohrabi, M. Z., Taheri Nia, A., Ghasemi Mosavi, S. A. (2014). "The relationship between multiple intelligence and changing leadership style among heads of Alborz Medical University departments in 2012". *Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences*, 3(6), pp: 01-03.
13. Gardner, H. (1995). "Leading minds: anatomy of leadership". New York: Basic Books, p: 75.
14. Gardner, H. (2006). "Multiple intelligences". 2nd Edition, New York: Basic Books, pp: 54-60.
15. Inga, S., Rūta, Č. (2008). "Processes of university organizational intelligence: Empirical research". *The Economic Conditions of Enterprise Functioning*, 5(60), pp: 65-72.
16. Nelson, N. K. (2008). "Developing students' multiple intelligences". New York: Professional Books Press, pp: 14-25.
17. Olugbenga, D. O., Felix, K. O. (2006). "The place of multiple intelligence in achieving the objectives and goals of open and distance learning institutions: A critical analysis". *Turkish Online Journal of Distance Education (TOJDE)*, 7(3), pp: 19-28.