





دانشگاه پیام نور

دانشکده علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی

گروه مدیریت ورزشی

تبیین مدل ارتباطی هوش چندگانه، هوش هیجانی و هوش

سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و

بویراحمد

پروانه خواجه پور سوق

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر لقمان کشاورز

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر ابوالفضل فراهانی

آذرماه ۹۲

گواهی اصالت

اینجانب پروانه خواجه پور سوق دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۰/۹۱ مقطع کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی – مدیریت ورزشی گواهی می نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته ام با نقل قول مستقیم یا غیر مستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می دانم و جوابگوی آن خواهم بود.

پروانه خواجه پور سوق

۱۳۹۲/۹/۱۲

اینجانب پروانه خواجه پور سوق دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۰/۹۱ مقطع کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی – مدیریت ورزشی گواهی می نمایم چنانچه بر اساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب، و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب، و ... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

پروانه خواجه پور سوق

۱۳۹۲/۹/۱۲

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می باشد.

آذر ماه ۹۲

تقدیم به

انمه معصومین (ع) به ویژه امام زمان (ع)

امام شهدا و شهدای انقلاب و هشت سال دفاع مقدس

رهبر امت اسلامی امام خامنه ای (مد ظله العالی)

روح با عظمت پدرم

مادر مهربان و عزیزتر از جانم

خواهرانم که در راه و علم و دانش فدا شدند

همسر فداکار و صبور و پسر نازنینم

تمامی اعضای خانواده ام

و در نهایت به تمامی محققانی که در راه علم از پیچ تلاشی دین نمی ورنند.

سپاسگزاری

توروشنایی بخش تاریکی جان هستی و عظمت اندیشه را نور می‌بخشی. چگونه سپاس گویم مهربانی و لطف تو را که سرشار از عشق و یقین است. چگونه سپاس گویم تاثیر علم آموزی تو را که چراغ روشن هدایت را بر کلبه محترم وجودم فروزان ساخته است.

آری، در مقابل این همه عظمت و شکوه تو مرانه توان سپاس است و نه کلام و صف.

از جناب آقای دکتر لقمان کشاورز استاد راهنمای بزرگوارم که در تمامی مراحل پایان نامه زحمات فراوانی را متحمل شدند کمال تشکر و قدردانی را دارم. از جناب آقای دکتر ابوالفضل فراوانی استاد مشاورم که از راهنمایی‌های بسیار گرانبایشان استفاده لازم را بردم، نیز تقدیر می‌نمایم. و همچنین از همسرم که هم در زندگی و هم در تحصیل همیشه کنارم بودند نیز بسیار سپاسگزارم.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین مدل ارتباطی هوش چندگانه، هوش هیجانی و هوش سازمانی در 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 سه پرسشنامه هوش چندگانه گاردنر، هوش هیجانی سیریشترینگ و هوش سازمانی آلبرخت استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها به تایید ۱۵ نفر از متخصصین رسید و پایایی آن‌ها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۹ و ۰/۹۶ محاسبه شد. به منظور تحلیل داده‌ها از آزمون توصیفی و استنباطی از جمله t تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری با کمک نرم افزارهای SPSS.V.20 و AMOS.V.20 استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که هوش چندگانه، هوش های هیجانی و سازمانی کارکنان در اداره کل مزبور در سطح مطلوبی قرار داشتند. بین هوش چندگانه و هوش هیجانی با هوش سازمانی و همچنین مولفه‌های آنها ارتباط معناداری وجود داشت. همچنین، هوش چندگانه از طریق هوش هیجانی با ضریب مسیر ۰/۸۴ بر هوش سازمانی کارکنان اثر گذار بوده و و مدل ارتباطی آنها از برازش مطلوبی برخوردار بود ($p < 0/05$).

واژگان کلیدی: هوش چندگانه، هوش هیجانی، هوش سازمانی، ورزش و جوانان.

فهرست مطالب

۲	فصل اول
۲	معرفی پژوهش
۳	۱-۱- مقدمه
۵	۱-۲- بیان مسئله
۹	۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۱	۱-۴- اهداف تحقیق
۱۱	۱-۴-۱- هدف کلی تحقیق
۱۱	۱-۴-۲- اهداف اختصاصی تحقیق
۱۲	۱-۵- فرضیه های تحقیق
۱۳	۱-۶- سوال های تحقیق
۱۳	۱-۷- تعاریف مفهومی متغیر های تحقیق
۱۳	۱-۷-۱- هوش چندگانه
۱۵	۱-۷-۲- هوش هیجانی
۱۸	۱-۷-۳- هوش سازمانی

۲۱	۸-۱- محدودیت های تحقیق
۲۱	۱-۸-۱- محدودیت ها
۲۱	۲-۸-۱- محدوده
۲۲	فصل دوم
۲۲	مبانی نظری و پیشینه تحقیق
۲۳	۱-۲- مقدمه
۲۳	۲-۲- هوش چیست؟
۲۷	۱-۲-۲- تاریخچه هوش
۲۹	۳-۲- هوش چندگانه چیست؟
۳۴	۱-۳-۲- عوامل ترغیب گاردنر به مطالعه هوش
۳۹	۲-۳-۲- هوش از دیدگاه گاردنر
۴۳	۴-۲- هیجان چیست؟
۴۹	۲-۴-۲- ویژگی های هوش هیجانی
۴۹	۱-۲-۴-۲- کنار آمدن با چند پارگی فرهنگی:
۴۹	۲-۴-۲- بازگشت پذیری
۵۰	۳-۲-۴-۲- نگرش مثبت:

- ۵۰ ۲-۴-۲-۴-انعطاف پذیری :
- ۵۱ ۲-۴-۳-ابعاد هوش هیجانی
- ۵۱ ۲-۴-۳-۱-قابلیت هیجانی:
- ۵۱ ۲-۴-۳-۲-بلوغ هیجانی:
- ۵۲ ۲-۴-۳-۳-حساسیت هیجانی
- ۵۲ ۲-۴-۴-نظریه مایر و سالووی
- ۵۳ ۲-۴-۵-نظریه گلمن
- ۵۴ ۲-۵-۵-هوش سازمانی چیست؟
- ۵۸ ۲-۵-۱-هوش سازمانی از دیدگاه کارل آلبرخت
- ۶۰ ۲-۵-۲-انواع هوش سازمانی
- ۶۱ ۲-۵-۳-ویژگی هوش سازمانی به عنوان یک فرایند
- ۶۱ ۲-۵-۴-ویژگی تعامل
- ۶۲ ۲-۵-۵-ویژگی اجماع
- ۶۲ ۲-۵-۶-ویژگی همکاری یا تشریک مساعی
- ۶۳ ۲-۵-۷-ویژگی هوش سازمانی از نظر آلبرخت
- ۶۴ ۲-۶-پیشینه تحقیق

۶۵ پیشینه تحقیق داخل ایران ۱-۶-۲
۶۸ پیشینه تحقیق خارج ایران ۲-۶-۲
۷۳ جمع بندی ۷-۲
۷۴ فصل سوم
۷۴ روش پژوهش
۷۵ مقدمه ۱-۳
۷۵ مدل مفهومی تحقیق ۲-۳
۷۶ روش پژوهش ۳-۳
۷۶ جامعه آماری و نمونه آماری ۱-۳-۳
۷۷ روش نمونه گیری ۲-۳-۳
۷۷ ابزار گردآوری اطلاعات ۳-۳-۳
۷۷ پرسشنامه هوش چندگانه گاردنر ۱-۳-۳-۳
۷۸ پرسشنامه هوش هیجانی سیبریاشترینگ ۲-۳-۳-۳
۷۹ پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت ۳-۳-۳-۳
۸۰ روایی و پایایی پرسشنامه ها ۴-۳-۳
۸۰ روایی پرسشنامه ۱-۴-۳-۳

۸۰ پایایی پرسشنامه ۲-۴-۳-۳
۸۰ روش اجرای تحقیق ۵-۳-۳
۸۱ روش جمع آوری اطلاعات ۶-۳-۳
۸۲ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات ۷-۳-۳
۸۳ فصل چهارم
۸۳ یافته های تحقیق
۸۴ ۱-۴-مقدمه
۸۴ ۳-۴-توصیف داده ها
۱۰۸ فصل پنجم
۱۰۸ بحث و نتیجه گیری
۱۰۹ ۱-۵-مقدمه
۱۰۹ ۲-۵-خلاصه تحقیق
۱۱۲ ۳-۵-بحث و نتیجه گیری
۱۳۸ ۴-۵-پیشنهادات
۱۳۸ ۱-۴-۵-پیشنهادات تحقیق
۱۳۹ ۲-۵-۵-پیشنهادات برای تحقیقات آتی

منابع ۱۴۱

منابع فارسی ۱۴۲

منابع انگلیسی ۱۴۷

فهرست جداول

- جدول ۱-۳ بررسی پایای پرسشنامهها ۸۰
- جدول ۱-۴ نتایج مربوط آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای تحقیق ۸۴
- جدول ۲-۴. مشخصات کلی افراد پاسخگوی شرکت کننده در پژوهش ۸۵
- جدول ۳-۴. میانگین و انحراف معیار هوش های چندگانه، هیجانی و سازمانی و خرده مقیاس های آن ها ۸۶
- جدول ۴-۴. آزمون t تک نمونه ای جهت تعیین سطح و یا وضعیت هوش چند گانه ۸۷
- جدول ۵-۴. آزمون t تک نمونه ای جهت تعیین سطح و یا وضعیت هوش هیجانی ۸۸
- جدول ۶-۴. آزمون t تک نمونه ای جهت تعیین سطح و یا وضعیت هوش سازمانی ۸۸
- شکل ۱-۴ نتیجه تحلیل عاملی تاییدی ابعاد هوش سازمانی ۸۹
- شکل ۲-۴ نتیجه تحلیل عاملی تاییدی ابعاد هوش هیجانی ۹۰
- شکل ۳-۴ نتیجه تحلیل عاملی تاییدی ابعاد هوش چندگانه ۹۱
- شکل ۴-۴ نتیجه تحلیل عاملی تاییدی ابعاد هوش چندگانه پس از اصلاح مدل ۹۲
- جدول (۷-۴) برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین هوش چندگانه و هوش سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۹۳

شکل ۴-۵ مدل استاندارد ارتباطی هوش چندگانه و هوش سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و

جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۹۴

(جدول ۴-۸) شاخص های برآزش مدل ارتباطی هوش چندگانه با هوش سازمانی در کارکنان اداره

کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۹۵

جدول (۴-۹) برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین هوش چندگانه و هوش هیجانی در

کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۹۷

شکل ۴-۶ مدل استاندارد ارتباطی هوش چندگانه و هوش هیجانی در کارکنان اداره کل ورزش و

جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۹۸

جدول (۴-۱۰) شاخص های برآزش مدل ارتباطی هوش چندگانه با هوش هیجانی در کارکنان اداره

کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۹۹

جدول (۴-۱۱) برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین هوش هیجانی و هوش سازمانی در

کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۱۰۰

ادامه جدول (۴-۱۱) برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین هوش هیجانی و هوش سازمانی

در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۱۰۱

شکل ۴-۷ مدل استاندارد ارتباطی هوش هیجانی و هوش سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و

جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۱۰۱

جدول (۴-۱۲) شاخص های برآزش مدل ارتباطی هوش هیجانی با هوش سازمانی در کارکنان اداره

کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۱۰۲

- جدول (۴-۱۳) برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین هوش چندگانه و هوش هیجانی با هوش سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۱۰۴
- شکل ۴-۸ مدل استاندارد ارتباطی هوش چندگانه و هوش هیجانی با هوش سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۱۰۵
- جدول (۴-۱۴) شاخص های برآزش مدل ارتباطی هوش هیجانی با هوش سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۱۰۶
- شکل ۵-۱. مدل ارتباطی هوش چندگانه و هوش هیجانی با هوش سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویر احمد ۱۳۷

فهرست شکل ها

- شکل ۳-۱. مدل مفهومی تحقیق ۷۶
- شکل ۴-۱ نتیجه تحلیل عاملی تاییدی ابعاد هوش سازمانی ۸۹
- شکل ۴-۲ نتیجه تحلیل عاملی تاییدی ابعاد هوش هیجانی ۹۰
- شکل ۴-۳ نتیجه تحلیل عاملی تاییدی ابعاد هوش چندگانه ۹۱
- شکل ۴-۴ نتیجه تحلیل عاملی تاییدی ابعاد هوش چندگانه پس از اصلاح مدل ۹۲
- شکل ۴-۵ مدل استاندارد ارتباطی هوش چندگانه و هوش سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۹۴
- شکل ۴-۶ مدل استاندارد ارتباطی هوش چندگانه و هوش هیجانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۹۸
- شکل ۴-۷ مدل استاندارد ارتباطی هوش هیجانی و هوش سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۱۰۱
- شکل ۴-۸ مدل استاندارد ارتباطی هوش چندگانه و هوش هیجانی با هوش سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان کهگیلویه و بویر احمد ۱۰۵
- شکل ۵-۱. مدل ارتباطی هوش چندگانه و هوش هیجانی با هوش سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویر احمد ۱۳۷

فصل اول

معرفی پژوهش

۱-۱- مقدمه

همان طور که در دنیای انسانی و در حیات پرتلاطم بشری انسان‌هایی موفق و کارا خواهند بود که دارای هوشی سرشار و بهره‌مند از درجه هوشی بالا باشند، قطعاً در دنیای سازمانی نیز وضع به همین گونه خواهد بود، به خصوص اینکه در عصر حاضر هرچه زمان به جلو تر می‌رود با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش‌های جدید، سازمانها نیز پیچیده تر و اداره آنها نیز مشکل تر می‌شود. این معنا زمانی پراهمیت خواهد شد که بپذیریم، در سازمان امروزی، علاوه بر ماشین آلات هوشمند، منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمندی نیز در فرایندهای سازمان نقش موثری ایفا می‌کنند. بنابراین هوش در سازمانهای پیچیده امروزی برآیند و ترکیبی از دو هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی ماشینی خواهد بود که بی تردید مدیران برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت (حیاتی، ۱۳۸۵ به نقل از الهیان و زواری، ۱۳۸۸).

در مدیریت یک سازمان و یا حتی در مورد کارکنان یک سازمان، در روابط اجتماعی و در تبادلات روانی و عاطفی در شرایط خاص نیازمند موارد زیر می‌باشند: اینکه چه عملی مناسب و چه عملی نامناسب است، یعنی اینکه فرد در شرایط مختلف بتواند امید را در خود همیشه زنده نگه دارد، با دیگران همدلی نماید، احساسات دیگران را بشنود، برای به دست آوردن پاداش بزرگتر، پاداش‌های کوچک را نادیده انگارد، نگذارد نگرانی قدرت تفکر و استدلال او را مختل نماید، در برابر مشکلات پایداری نماید و در همه حال انگیزه خود را حفظ نماید. این موارد فوق‌الذکر بیانگر این مطلب هستند که نوعی استعداد

عاطفی وجود دارد که تعیین می‌کند از مهارت‌های خود چگونه به بهترین نحو ممکن استفاده کنیم و حتی کمک می‌کند خرد را در مسیری درست به کار گیریم (هادیزاده مقدم ، ۱۳۸۸).

سلیمانی و علی بیگی (۱۳۸۸)، بیان کرد که بین هوش هیجانی مدیران و خودکارآمدی آنان رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین هر کدام از مؤلفه های انگیزش و همدلی مدیران با خودکارآمدی آنان رابطه معنادار وجود دارد. اندرسون و گرورو^۱ (۱۹۹۸) معتقدند که خوشبختی آینده بشر تا اندازه ای به درک بهتر هیجانات و ارتباطات بستگی دارد، بنابراین ضروریست مدیران فردا با مفاهیم هوش هیجانی و ارتباطات آشنا باشند. عادل اسماعیل و همکاران^۲ (۲۰۰۷) بیان کردند که عواملی مانند اعتماد بین فردی، ارتباط بین کارمندان، سیستم های اطلاعاتی و ساختار سازمانی نقش مهمی را در فراهم نمودن امکاناتی جهت رفع موانع بکارگیری و سهمیم شدن دانش توسط کارمندان ایفا می نماید. آنان نشان دادند که به طور مثبت و معنی داری بین ارتباطات کارمندان و میزان بکارگیری دانش و یا سهمیم شدن دانش ارتباط وجود دارد.

با توجه به مطالبی که بیان شد می توان گفت احتمالا افراد با هوش (دارای انواع هوش مانند هوش هیجانی، هوش سازمانی و جدیدا هوش چندگانه) در سازمان ها چه در سطح مدیریت و چه در سطح کارکنان، افرادی با کارایی بالاتری باشند و برای سازمان مفید تر واقع شوند. بنابراین محقق در این پژوهش سعی کرده است که مدل ارتباطی هوش چندگانه و هوش هیجانی کارکنان را با هوش سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کهگیلویه و بویراحمد تدوین نماید.

¹ - Anderson and Guerrero

² - Adel Ismail and et al

۱-۲- بیان مسئله

یکی از مهمترین مشکلات سازمان های دولتی و خصوصی در قرن اخیر انتخاب و انتصاب مدیران شایسته می باشد. این مهم با توجه به چالش های اساسی تکنولوژیکی و بحران های مالی و اقتصادی بیش از پیش نمود پیدا کرده است. بطوری که بر اساس پژوهش های صورت گرفته در بسیاری از سازمان های بزرگ از میان هر ده مدیر، چهار مدیر فاقد کارآمدی لازم بوده که در این میان تضرر فراوانی را به سازمان وارد ساخته است، به طوری که تنها در ۱۰۰ شرکت بزرگ آمریکایی سالانه ۴۵۴ میلیون دلار هزینه مستقیم صرف جابجایی و انتصابات مدیران جدید می شود، که این جدای از هزینه های ثانویه همانند عزل و نصب مدیران و کارشناسان جدید، ایجاد روند های جدید، تغییرات ساختاری احتمالی و غیره است (مولر^۱، ۲۰۱۰). با توجه به چنین مهمی تغییرات شگرفی در مولفه های انتخاب مدیران جدید 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. پژوهش های گوناگون صورت پذیرفته که نشان می دهد، معمولا مدیران کارآمد دارای برخی ویژگی های اصلی هوش چندگانه هستند (الیس^۳، ۲۰۰۳، ریگو و دیگران^۴، ۲۰۰۲، موسسه پژوهشی لبهر^۵، ۲۰۰۳).

¹ Mueller

² Multiple Intelligence

³ Ellis

⁴ Riggio and et al

⁵ Lebharr-Friedman, Inc