

ارایه مدل ارتباطی هوش فرهنگی و هوش سازمانی هیئت‌های تکواندو استان تهران

لقمان کشاورز

چکیده

مقدمه و هدف: سازمان‌های ورزشی به دلیل این که در محیط‌های پویا با فرهنگ‌های مختلف فعالیت می‌کنند، ضروری است به مفهوم هوش‌های فرهنگی و سازمانی که در موفقیت آن‌ها می‌تواند نقش مهمی داشته باشند، توجه نمایند. از اینرو هدف از پژوهش حاضر ارایه مدل ارتباطی هوش فرهنگی و هوش سازمانی هیئت‌های تکواندو استان تهران بود.

روش شناسی: جامعه آماری تحقیق شامل مدیران و کارکنان هیئت‌های تکواندو استان تهران به تعداد ۲۱۷ نفر بود. با توجه به اهمیت موضوع تمام آنها به طور کل شمار برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از دو پرسشنامه هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۴) و هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی آن‌ها به تایید ۱۵ تن از متخصصین مدیریت ورزشی رسید. پایایی پرسشنامه‌ها نیز در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هوش فرهنگی ۰/۹۳ و پرسشنامه هوش سازمانی ۰/۹۴ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف-اسمیرنوف، تی استودنت تک گروهی، و تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزارهای AMOS و SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که در هیئت‌های تکواندو استان تهران هوش سازمانی در حد مطلوب ($t=12/58$ و $p \leq 0/05$) و هوش فرهنگی در حد نامطلوب ($t=-10/14$ و $p \leq 0/05$) قرار دارد. بین هوش سازمانی و هوش فرهنگی ارتباط مستقیم معناداری وجود دارد ($\beta=0/45$ و $p \leq 0/05$) و مدل ارتباطی آن‌ها از برازش مطلوب برخوردارست ($\chi^2/d.f=2/09$ ، $p\text{-value}=0/076$).

بحث و نتیجه گیری: با توجه به تایید برازش مدل ارتباطی هوش فرهنگی و هوش سازمانی در هیئت‌های تکواندو استان تهران، توصیه می‌شود در برنامه‌ها و تصمیمات این هیئت‌ها، میزان تاثیرگذاری هر کدام از زیر مولفه‌های این دو عامل مورد توجه قرار گیرد.

واژگان کلیدی: هوش سازمانی، هوش فرهنگی، تکواندو

هیئت‌های ورزشی استان‌ها و شهرهای توابع آن‌ها به عنوان بازوان اصلی فدراسیون‌های ورزشی ماموریت توسعه، برنامه‌ریزی، سازماندهی و هدایت رشته‌های مختلف ورزشی را در استان‌ها و شهرهای مختلف بر عهده دارند. از اینرو برای این که چنین سازمان‌هایی به عنوان یک سازمان پایین دستی جهت توفیق سازمان‌های بالادستی خود کمک کننده باشند، ضروری است به بسیاری از عوامل نامحسوس و ارتباط بین آن‌ها که تاثیر مهمی در موفقیت و عدم موفقیت فدراسیون و رشته مربوطه خود دارند، توجه نمایند. چرا که بسیاری از عوامل نامشهود سازمانی مانند هوش سازمانی و هوش فرهنگی کارآیی افراد را در هر سازمانی تحت تأثیر قرار می‌دهند (۱). اما نکته قابل تامل در سازمان‌های ورزشی مانند هیات‌های تکواندو در استان‌ها و شهرهای مختلف به این دلیل است که این رشته ورزشی به عنوان یکی از رشته‌های موفق در سطوح ملی و بین‌المللی فعالیت داشته و به دلیل این که خانواده‌های زیادی فرزندان خود را به این رشته‌ی ورزشی هدایت می‌کنند، ضروری است منابع انسانی فعال در آن علاوه بر این که از عوامل مختلفی برای بهره‌وری خود استفاده می‌کنند، نسبت به موضوع فرهنگ و مسایل فرهنگی و همچنین هوش فرهنگی نیز توجه ویژه‌ای داشته باشند. چرا که اختلافات فرهنگی در هر سازمانی می‌تواند زمینه ساز بروز تنش‌های جدی و اختلافات بسیاری گردد و از دست‌یابی به اهداف سازمان جلوگیری کند. در این رابطه هوش فرهنگی به منظور قابلیت فردی برای عمل و اداره کردن به لحاظ فرهنگی با کارایی در زمینه‌های گوناگون یا محیط‌های متعدد تعریف می‌شود (۲). یعنی هوش فرهنگی بیان‌گر این موضوع است که چگونه فرد می‌تواند در یک محیط بین فرهنگی، محیطی که فرد از امکانات و مهارت‌های آنها شناختی ندارد، خود را وفق داده و موجبات پیشرفت خود را فراهم کند (۳). به بیان دیگر هوش فرهنگی، نوعی هوش است که بر روی توانایی افراد برای درک، استدلال و رفتار در محیط‌های بین فرهنگی مختلف تمرکز دارد (۲). هوش فرهنگی از چهار مولفه انگیزشی، دانشی، رفتاری و راهبردی تشکیل شده است. مولفه انگیزشی به ارزش‌ها، اهداف و انتظارات سودمند اشاره دارد که در توانایی سازگار شدن و یادگیری در حیطه فرهنگی نوین، به‌علت تمایل فطری افراد کمک می‌کند. عامل دانشی نیز به دانش درونی اشاره دارد که با فرآیند و استدلال اطلاعات افراد سر و کار دارد. به بیان دیگر عامل دانشی هوش فرهنگی به آگاهی داشتن از اختلافات میان فرهنگ‌ها با توجه به ابعاد اساسی ارزش‌های فرهنگی می‌پردازد. مولفه رفتاری نیز اشاره به آشکار سازنده بیرونی یا آشکار کردن عمل دارد. یعنی آنچه که افراد انجام می‌دهند، بدون این که به آن فکر کنند (۲). افرادی با سطح بالای هوش فرهنگی رفتاری، می‌توانند دارای یک روش مناسب با زمینه‌های فرهنگی گوناگون در خصوص چنین رفتارهایی مانند صدا، زبان احوال‌پرسی و حرکات اجتماعی باشند (۴). از سویی دیگر براساس نظریه‌ی آلبرخت هوش سازمانی «ظرفیت قوه‌ی ذهنی سازمان برای انجام وظیفه یا یک اقدام مهم می‌باشد. از نظر وی هوش سازمانی دارای هفت مولفه‌ی: چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، گسترش دانش و فشار عملکردی باشد (۵). هم‌چنین در خصوص سازمان‌های هوشمند اعتقاد بر این است که سازمانی که از هوش سازمانی بهینه برخوردار است از چهار توانایی درک صحیح از شرایط پیچیده سازمانی و عملکرد موثر، توانایی تفسیر نشانه‌های موجود در محیط و عملکرد بر اساس آن‌ها، توانایی توسعه و بکارگیری دانش مربوط به فعالیت‌های اجرایی و توانایی انعکاس تجارب گذشته و یادگیری از آن‌ها برخوردار می‌باشد. در این راستا سازمانی که از هوش سازمانی نامطلوب برخوردار باشد مواردی مانند عدم آگاهی از تغییرات

محیطی، عملکرد کند در پاسخگویی به مسایل، اصرار بر سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد، عدم به کارگیری تجربی ناکامی‌های گذشته، ظرفیت تحدید شده در نوآوری و عدم تمرکز کافی بر ارتباطات و عملکرد در آن سازمان به وفور قابل مشاهده است (۵). لذا با توجه به اهمیت این دو عامل نامحسوس در هر سازمانی و به ویژه سازمان‌های ورزشی ضروری است نوع و نحوه ارتباط بین آن‌ها مورد بررسی قرار گیرد. در این رابطه برخی سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های غیر ورزشی به نحوه ارتباط بین دو متغیر پرداخته‌اند. به طوری که نتایج پژوهش آیین، بهروزی و اسدسنجایی (۲۰۱۴) مبین این است که بین هوش فرهنگی و ابعاد آن با سازگاری و شرایط سازمان (زیرمولفه اتحاد و توافق هوش سازمانی) مدیران سازمان‌های دولتی ایران ارتباط معناداری وجود دارد (۶). یافته‌های نحعی، فراهانی، عباس نژاد و طالب‌پور (۲۰۱۳) در پژوهشی نشان داد بین هوش فرهنگی و اجرای آن با کارآفرینی سازمان (متناسب با بعد گسترش دانش هوش سازمان) مدیران و متخصصین ورزشی ایران ارتباط معناداری وجود دارد (۷). افکانه و بیگی نیا (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای دریافتند بین هوش فرهنگی و عملکرد فردی کارکنان وزارت کار، رفاه و تامین اجتماعی (متناسب با چشم‌انداز راهبردی زیرمولفه هوش سازمانی) ارتباط مستقیم معناداری وجود دارد (۸). نتایج پژوهش مرادی پوردنجاتی و صادقی ده‌چشمه (۲۰۱۴) در پژوهشی بیانگر این است که بین هوش فرهنگی و هوش سازمانی مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط ایرانی ارتباط معناداری وجود دارد (۹). یافته‌های مارک (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان داد هوش فرهنگی در جهانی شدن (متناسب با مولفه چشم‌انداز استراتژیک هوش سازمانی) و خلاقیت (متناسب با مولفه گسترش دانش هوش سازمانی) ارتباط معناداری وجود دارد (۱۰). شفییعی دیزج، آذروند و پناهی‌ماو (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای دریافتند بین هوش سازمانی و تعهد سازمانی (متناسب با مولفه اتحاد و توافق هوش سازمانی) معلمین شهر بیله سوار مغان ارتباط معناداری وجود دارد (۱۱). یافته‌های کادری و ربکا (۲۰۰۹) در تحقیقی مبین این است که هوش فرهنگی با تنوع منابع انسانی (متناسب با زیرمولفه میل به تغییر هوش سازمانی) سازمان‌های مدرن ارتباط معناداری دارد (۱۲). نتایج پژوهش آگنس، ذولتن و لاجس (۲۰۱۱) در پژوهشی بیانگر این است که بین هوش فرهنگی دانشجویان ممتاز با عملکرد آن‌ها ارتباط معناداری وجود دارد (۱۳). درویش، نوده ابراهیم، خلیلی و شعبانی (۱۳۹۲) در پژوهشی دریافتند بین هوش فرهنگی پرستاران بیمارستان انقلاب و عملکرد شغلی آن‌ها ارتباط معناداری وجود ندارد. اما بین مولفه رفتاری هوش فرهنگی و عملکرد شغلی آن‌ها ارتباط معناداری وجود دارد (۱۴).

به طور کلی چنین می‌توان بیان کرد که هر سازمانی به ویژه سازمان‌های ورزشی مانند هیئت‌های تکواندو استان تهران که به تعداد زیادی از ورزشکاران، مربیان، داوران، مدیران باشگاه‌ها، مدیران تیم‌های ورزشی حاضر در لیگ‌های استان و سایر مخاطبین که دارای فرهنگ‌های متفاوت هستند، نیازمند سطح بهینه‌ای از هوش فرهنگی و هوش سازمانی با قابلیت قوه‌ی ذهنی سازمان برای انجام وظیفه سازمانی و ارتباط مناسب بین آنها هستند. لذا از آنجا که رشته ورزشی تکواندو در سال‌های اخیر از رشته‌های موفق در سطح ملی و بین‌المللی بوده و مخاطبین بسیاری به این رشته ورزشی علاقه مند شده و در این رشته ورزشی فعالیت دارند، ضروری است مدیران این رشته در سطوح مختلف با ایجاد ارتباط مناسب فرهنگی و با بهره‌مندی از هوش سازمانی مناسب نسبت به استمرار موفقیت این رشته ورزشی تلاش کنند. اما با توجه به این که تاکنون پژوهشی نسبت به بررسی مدل ارتباطی این دو متغیر در هیات‌های تکواندو استان تهران که به عنوان بازوان اصلی فدراسیون تکواندو به شمار می‌روند، نپرداخته است،

۱. Marc

۲. Agges, Zolta, and Lajos

۳. Kardi & Rebekka

پژوهش حاضر در صدد است به این سؤال پاسخ دهد که مدل ارتباطی هوش فرهنگی و هوش سازمانی هیئت‌های تکواندو استان تهران چگونه است؟

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی و تحلیلی بود که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران عالی، میانی و پایه و کارکنان، هیئت تکواندو استان تهران، هیئت‌های تکواندو حوزه‌های مختلف و شهرستان‌های تابعه استان تهران مجموعاً ۲۱۷ نفر بود که همه آن‌ها به صورت کل شمار برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از دو پرسشنامه هوش فرهنگی ۲۰ سوالی آنگ و همکاران (۲۰۰۴) با چهار زیرموضوع (فراشناخت)، دانش (شناخت)، انگیزشی، رفتاری و پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳) با هفت خرده مقیاس چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، روحیه، همسویی و تجانس، به کارگیری دانش و فشار عملکرد استفاده شد. پرسشنامه‌ها با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت اندازه‌گیری شدند. شایان ذکر است هر دو پرسشنامه علی‌رغم استاندارد بودن، بومی سازی شده و روایی صوری و محتوایی آن‌ها به تایید ۱۵ تن از متخصصین مدیریت ورزشی رسید. پایایی پرسشنامه‌ها نیز در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه هوش فرهنگی ۰/۹۳ و پرسشنامه هوش سازمانی ۰/۹۴ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف استاندارد، جدول و نمودار و روش‌های آماری استنباطی از جمله کلموگروف-اسمیرنوف، تی استودنت تک گروهی، مدل معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزارهای AMOS و SPSS استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

جدول شماره ۱ اطلاعات فردی آزمودنی‌ها را نشان می‌دهد.

جدول (۱) - اطلاعات فردی نمونه‌ها

متغیر	آماره	فراوانی	درصد	متغیر	آماره	فراوانی	درصد
سابقه تمرین (سال)	کمتر از ۱۵	۵۸	۲۶/۸	جنسیت	آقایان	۱۶۴	۷۵/۶
	۱۶-۲۰	۶۴	۲۹/۵		بانوان	۵۳	۲۴/۴
	۲۱-۲۵	۳۲	۱۴/۷		≥ 30	۵۷	۲۶/۲
تحصیلات	۲۶-۳۰	۳۰	۱۳/۸	سن	۳۱-۳۵	۵۳	۲۴/۴
	بیشتر از ۳۰	۳۳	۱۵/۲		۳۶-۴۰	۳۷	۱۷/۳
	دکتری	۳	۱/۴		۴۱-۴۵	۲۸	۱۲/۹
	کارشناسی ارشد	۳۰	۱۳/۸		۴۶-۵۰	۱۲	۵/۵
	کارشناسی	۷۴	۳۴/۱		۵۱-۵۵	۱۴	۶/۴
کاردانی	۵۲	۲۳/۹					

متغیر	آماره	فراوانی	درصد	متغیر	آماره	فراوانی	درصد
	دیپلم	۵۸	۲۶/۸		۶۰-۵۶	۹	۴/۱
					≤ 61	۷	۳/۲

جدول (۲) - آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن داده‌ها

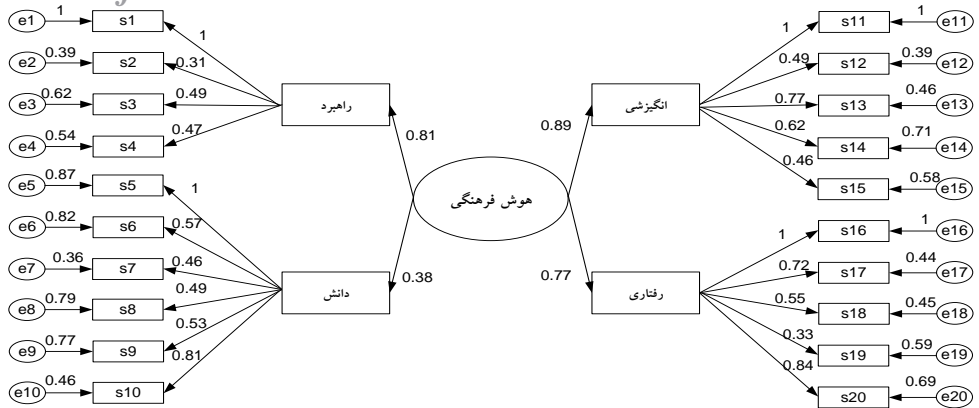
تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره k-s	سطح معنی داری
۲۱۷	۳/۹۰	۱/۱۸	۲/۳۹	۰/۳۷۱
۲۱۷	۲/۷۳	۰/۵۱	۱/۰۳۶	۰/۲۳۳

با توجه به نتایج جدول شماره ۲ از آزمون K-S چنین نتیجه گرفته می‌شود که به دلیل این که مقادیر سطح معنی‌داری برای هر دو متغیر بزرگتر از سطح آزمون یعنی $\alpha = 0.05$ می‌باشد؛ بنابراین هر دو متغیر دارای توزیع طبیعی می‌باشند. به همین دلیل جهت انجام آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

جدول (۳) - نتایج آزمون تی تک گروهی برای تعیین سطح هوش سازمانی و هوش فرهنگی

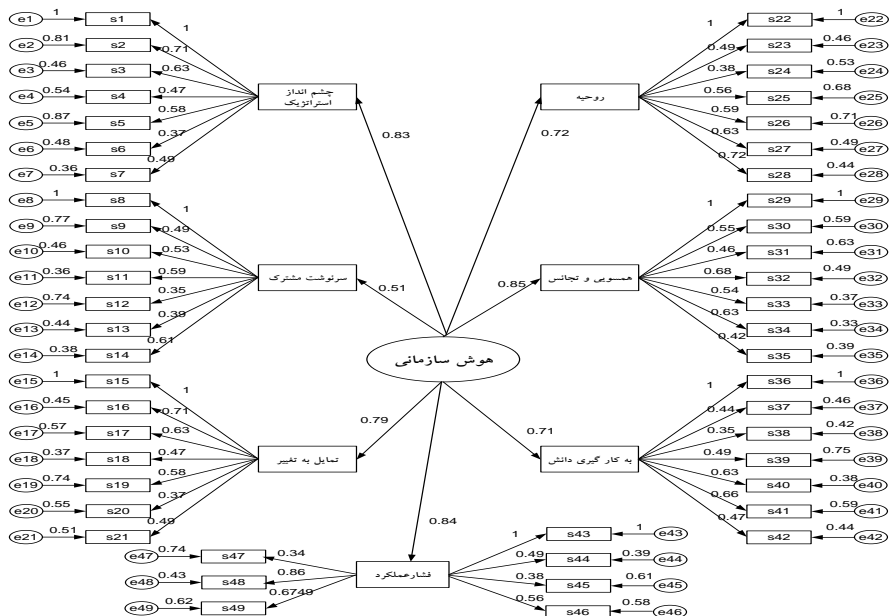
مقدار آزمون: ۳						
سطح معناداری	درجه آزادی	t	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	
۰/۰۰۱	۲۱۶	۱۲/۵۸	۰/۸	۱/۱۲	۳/۸	هوش سازمانی
۰/۰۰۱	۲۱۶	-۱۰/۱۴	-۰/۲۷	۰/۴۹۸	۲/۶۳	هوش فرهنگی

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد به دلیل این که $P \geq 0.05$ و مقدار $t = 12.58$ در هوش سازمانی و با توجه به این که میانگین هوش سازمان ۳/۸ بیشتر از مقدار آزمون است، بین میانگین هوش سازمانی و مقدار آزمون تفاوت معناداری وجود دارد، بنابراین هوش سازمانی در هیات‌های تکواندو استان تهران در حد مطلوب قرار دارد. همچنین با توجه به $P \geq 0.05$ و مقدار $t = -10.14$ در هوش فرهنگی و نظر به این که میانگین هوش فرهنگی ۲/۶۳ است، بنابراین بین میانگین هوش فرهنگی محاسبه شده و مقدار آزمون تفاوت آماری معناداری وجود دارد. لذا هوش فرهنگی در هیات‌های تکواندو استان تهران در سطح نامطلوب قرار دارد.



شکل (۱) مدل برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد (تحلیل عاملی) مولفه‌های هوش فرهنگی

شکل (۱) نشان می‌دهد که در هوش فرهنگی منابع انسانی هیات‌های تکواندو استان تهران به ترتیب بعد انگیزشی با بار عاملی ۰/۸۹، بعد راهبردی با بار عاملی ۰/۸۱، بعد رفتاری با بار عاملی ۰/۷۷ و بعد دانش با بار عاملی ۰/۳۸ تاثیر را دارند. لذا با توجه به این که هیچکدام از بار عاملی‌های زیر مولفه‌های هوش فرهنگی و گویه‌های آن‌ها کمتر از ۰/۳ نیست، بنابراین همه آنها در مدل حفظ می‌شوند.



شکل ۲ نتیجه مدل برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد (تحلیل عاملی) ابعاد هوش سازمانی

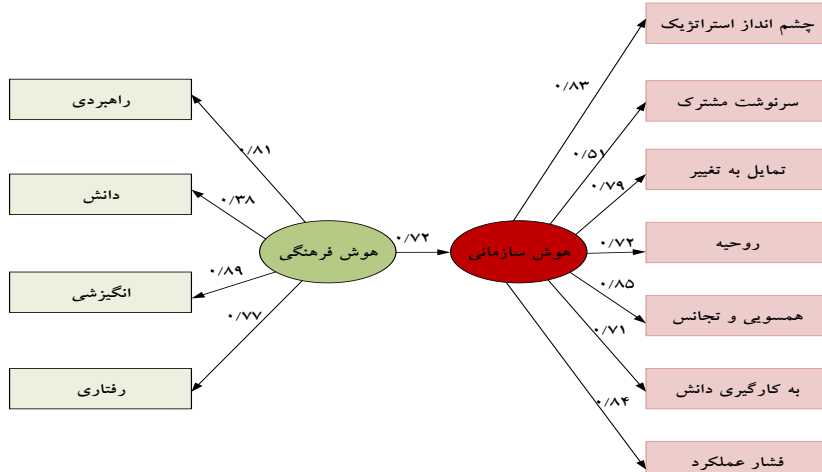
نتایج شکل ۲ نشان می‌دهد تمام زیر مولفه‌های هوش سازمانی و گویه‌های آن‌ها از بار عاملی قابل قبولی یعنی بیشتر از ۰/۳ برخوردار هستند و هیچکدام از آنها از مدل حذف نشد. همچنین همسویی و تجانس با بار عاملی ۰/۸۵،

فشار عملکرد با بار عاملی ۰/۸۴، چشم‌انداز استراتژیک با بار عاملی ۰/۸۳، تمایل به تغییر با بار عاملی ۰/۷۹، روحیه با بار عاملی ۰/۷۲، به‌کارگیری دانش با بار عاملی ۰/۷۱ و سرنوشت مشترک با بار عاملی ۰/۵۱ به ترتیب بیشترین تا کمترین تاثیر را بر هوش سازمانی منابع انسانی هیات‌های تکواندو استان تهران دارند.

جدول (۷). برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین هوش فرهنگی و هوش سازمانی

ارتباط بین متغیرها	برآورد استاندارد	سطح معناداری
هوش فرهنگی - هوش سازمانی	۰/۴۵	۰/۰۰۱
هوش سازمانی - چشم‌انداز استراتژیک	۰/۹	۰/۰۰۱
هوش سازمانی - سرنوشت مشترک	۰/۵۸	۰/۰۰۱
هوش سازمانی - تمایل به تغییر	۰/۸۵	۰/۰۰۱
هوش سازمانی - روحیه	۰/۷۷	۰/۰۰۱
هوش سازمانی - همسویی و تجانس	۰/۹	۰/۰۰۱
هوش سازمانی - به‌کارگیری دانش	۰/۷۳	۰/۰۰۱
هوش سازمانی - فشار عملکرد	۰/۸۸	۰/۰۰۱
هوش فرهنگی - راهبردی	۰/۸۵	۰/۰۰۱
هوش فرهنگی - دانش	۰/۴۲	۰/۰۰۱
هوش فرهنگی - انگیزش	۰/۹۴	۰/۰۰۱
هوش فرهنگی - رفتاری	۰/۸۹	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیونی استاندارد شده همه ارتباطات بین هوش سازمانی با هوش فرهنگی و همچنین مولفه‌های آنها تایید شده و همه متغیرها با هم ارتباط معناداری دارند.



شکل (۳). مدل ارتباطی هوش فرهنگی و هوش سازمانی در منابع انسانی هیات‌های تکواندو استان تهران

شکل ۳ مدل ارتباطی استاندارد هوش فرهنگی و هوش سازمانی در هیات‌های تکواندو استان تهران را نشان می‌دهد. با توجه به شکل مزبور هوش فرهنگی با ضریب مسیر $0/72$ با هوش سازمانی ارتباط دارد ($p < 0/05$). در ارتباط بین هوش فرهنگی و هوش سازمانی زیر مولفه‌های انگیزشی با بارعاملی $0/89$ ، فشار عملکرد $0/84$ ، چشم انداز استراتژیک با بارعاملی $0/83$ ، راهبردی با بار عاملی $0/83$ ، تمایل به تغییر هر کدام با بارعاملی $0/79$ ، رفتاری با بارعاملی $0/77$ ، روحیه با بارعاملی $0/72$ ، به کارگردانش با بار عاملی $0/71$ ، سرنوشت مشترک با بارعاملی $0/51$ و دانش با بارعاملی $0/38$ نقش دارند ($p < 0/05$).

جدول (۸). شاخص‌های برازش مدل ارتباطی هوش فرهنگی و هوش سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران و واحدهای تابعه

تفسیر	ملاک	میزان	شاخص برازش	
برازش مطلوب	$x^2/d.f = 2/09$ بین ۳ تا ۱	$102/74$ با درجه آزادی ۴۹	x^2	مطلق
برازش مطلوب	بیشتر از $0/05$	$0/076$	p-value	
برازش مطلوب	بیش از $0/90$	$0/917$	شاخص نیکویی برازش	
برازش مطلوب	بیش از $0/90$	$0/939$	شاخص توکر- لویس (TLI)	تطبیقی
برازش مطلوب	بیش از $0/90$	$0/909$	شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)	
برازش مطلوب	بیش از $0/90$	$0/91$	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	
برازش مطلوب	کمتر از $0/05$	$0/001$	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	مقتصد
برازش مطلوب	بیشتر از $0/05$	$0/135$	شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	

براساس نتایج جدول ۸ مقدار آماره x^2 برابر با $102/74$ با درجه آزادی ۴۹ است. با توجه به این که حاصل تقسیم x^2 بر درجه آزادی $2/09$ می‌باشد و این مقدار بین یک تا سه است، بیانگر این است که مدل دارای برازش مطلوب است. همچنین p-value متناظر با آن $0/076$ است که با توجه به اینکه بیشتر از $0/05$ است؛ قابل قبول بوده و تأیید می‌شود. شاخص نیکویی برازش (GFI) $0/917$ است که نشان دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) که شاخص دیگر نیکویی برازش است نیز $0/001$ می‌باشد که با توجه به اینکه کمتر از $0/05$ است، قابل قبول بوده و نشان دهنده تأیید مدل پژوهش می‌باشد. دیگر شاخص‌های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری بدین صورت است که مقدار شاخص توکر- لویس (TLI) $0/939$ ؛ شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI) $0/909$ ؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI) $0/91$ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI) $0/135$ است که همگی نشان دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر ارایه مدل ارتباطی هوش فرهنگی با هوش سازمانی هیات‌های تکواندو استان تهران بود. در این راستا نتایج پژوهش نشان داد که هوش سازمانی در هیات‌های تکواندو استان تهران در سطح مطلوبی قرار

دارد که یافته‌های پژوهش با نتایج تحقیقات مرادی پوردنجاتی و همکاران (۲۰۱۴) که سطح هوش سازمانی مطلوب را در بین منابع انسانی شرکت‌های کوچک و متوسط ایرانی به دست آورده بودند و شفیعی دیزج و همکاران (۲۰۱۴) که سطح هوش سازمانی مطلوب را در بین معلمان گزارش کرده بودند، همخوانی دارد. هوش سازمانی به کارکنان سازمان کمک می‌کند تا به نقاط ضعف سازمان خود پی برده و نقاط قوت خود را مستحکم‌تر کنند. هوش سازمانی به دنبال آن است که با سنجش وضعیت هوشمندی سازمان، توانایی‌ها و ضعف‌های آنها را شناسایی و بر اساس نتایج بدست آمده، راهکارهای لازم را برای بهبود هوش سازمانی و در نهایت بهبود عملکرد سازمان ارائه نماید. از سویی دیگر هوش سازمانی با تکیه بر هوش انسانی، منبع نامحدودی از سرمایه‌های فکری است که اگر به درستی شناسایی و مدیریت شود، توانایی انعطاف‌پذیری سازمان را در انطباق با نیازهای بومی، ملی و جهانی افزایش می‌دهد. همچنین با فراهم کردن بستر مناسب، زمینه‌های لازم جهت خلق مدیریت دانش و یادگیری سازمانی را فراهم نموده و قدرت ایده‌پردازی، خلاقیت و نوآوری را ارتقا می‌بخشد (۱۵). مدیران و کارکنانی که به توانایی‌های خود در استفاده از یکی از مولفه‌های هوش سازمانی تحت عنوان کاربرد دانش باور داشته باشند، از عملکرد بهتری در حوزه منابع انسانی برخوردار شده و مطابق با آن می‌توان این تبیین را مطرح نمود که سازمان‌هایی که به این مولفه از هوش سازمانی توجه داشته باشند، دارای استراتژی مناسب جهت جذب نیروهای توانمند و متخصص هستند. بنابراین با ارتقا سطح مولفه کاربرد دانش می‌توان روابط انسانی بهتری را در محیط کار شاهد بود. بر این اساس موثرترین فرد در سازمان کسی است که به طور دائم به موضوع آموزش توجه داشته و نظرات، دانش و مهارت‌های خود را توسعه و بهبود بخشد (۵). لذا از آنجا که میزان هوش سازمانی در هیات‌های تکواندو استان تهران در سطح مطلوب قرار دارد و نظر به این که سازمان‌ها برای توسعه و گسترش هوش سازمانی باید با ایجاد هفت مولفه اساسی آن به این مهم دست یابند و بدین ترتیب بستر لازم را برای حرکت به سمت هوشمندی جمعی فراهم نمایند، برخورداری افزون‌تر منابع انسانی هیات‌های تکواندو از مؤلفه‌های هوش سازمانی، آنان را برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و یادگیری سازمانی ترغیب می‌کند و این امر زمینه به وجود آمدن سازمان یادگیرنده را در هیات‌های تکواندو استان تهران فراهم می‌آورد. ناگفته پیداست که با ایجاد سازمان یادگیرنده در این هیات‌ها و افزایش معلومات جمعی کارکنان، عملکرد آنان نیز بهبود خواهد یافت و موجبات رشد و بالندگی هیات‌های تکواندو استان تهران را فراهم خواهد آورد. همچنین می‌توان بیان کرد که افراد مزبور احتمالاً در پذیرش راهبردهای اساسی و مهم این هیات‌ها با چالش جدی مواجه نبوده و در این حوزه از هماهنگی بالاتری برخوردار هستند و برای تحقق مأموریت‌های سازمانی حس همدلی و همبستگی بیشتری خواهند داشت. همچنین احتمال می‌رود که در هیات‌های تکواندو تشویق به خلاقیت و نوآوری و پیدا کردن راه‌های بهتر انجام کار، بیشتر نمایان شود و خدمات به طور مستمر با تغییر تقاضا و نیاز محیط کاری بیشتر متحول شوند. لذا به نظر می‌رسد در هیات‌های تکواندو مدیریت و کارکنان اشتیاق و علاقه بیشتری به کار داشته و از اینکه عضو این هیات‌ها هستند، بیشتر احساس غرور کنند. از سویی دیگر در این هیات‌ها نظر به این که بیشتر امور توسط منابع انسانی داوطلب انجام می‌شود، چنین رویکردی ضروری به نظر می‌رسد. در این راستا توصیه می‌شود که جهت حفظ وضع موجود و همچنین افزایش میزان هوش سازمانی در هیات‌های تکواندو استان تهران علاوه بر آموزش و برگزاری دوره‌های منظم آموزشی از روش‌های دیگری مانند طراحی سیستم ارزیابی عملکرد و دستاوردها بر مبنای فعالیت‌های گروهی و تیمی در راستای تقویت بعد سرنوشت مشترک، تهیه و تدوین کامل و جامع شرح شغل و ارائه آن به افراد جهت آگاهی کامل آن‌ها از

انتظارات هیات‌های تکواندو در راستای تقویت بعد فشار عملکرد، طراحی سیستم فناوری اطلاعات و ارتباطات به روز جهت تقویت بعد تمایل به تغییر، همگامی با تغییر و تحولات سرسام آور جهت افزایش توانمندی افراد، تسهیل رویه‌های انجام امور و فعالیت‌ها و حذف اقدامات غیرضروری جهت تسریع امور در راستای تقویت بعد تجانس استفاده شود. همچنین مدیران دست به ایجاد فرهنگ درون سازمانی قوی و دارای هویت شغلی بالا برای کلیه افراد انجام دهند تا آنان نسبت به سازمان، شغل و محل کار خود افتخار کنند تا بعد روحیه آن‌ها تقویت شود. در آخر جهت تقویت بعد بینش راهبردی، یک کارگروه تخصصی جهت بازنگری در راهبردهای هیات‌های تکواندو و تأکید بر مشارکت کلیه افراد در برخی از جلسات در راستای بهتر عملیاتی نمودن آن تشکیل شود.

یافته‌های پژوهش مبین این است که هوش فرهنگی در منابع انسانی هیات‌های تکواندو استان تهران در حد نامطلوب قرار دارد که با نتایج تحقیقات مارک (۲۰۱۵)، افکانه و همکاران (۲۰۱۴)، کادری و همکاران (۲۰۰۹)، آگس و همکاران (۲۰۱۱) و درویش و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی ندارد. به نظر می‌رسد از مهم‌ترین دلایل عدم همخوانی نتایج پژوهش حاضر با تحقیقات ذکر شده یکسان نبودن نوع فعالیت سازمان‌هایی است که این پژوهش‌ها در آن‌ها انجام شده است و فعالیت بیشتر آن‌ها در حوزه‌های غیر ورزشی بوده است در حالی که پژوهش حاضر در سازمان‌های ورزشی انجام شده و به نظر می‌رسد ماهیت فعالیت‌ها در سازمان‌های ذکر شده با سازمان‌های ورزشی به ویژه ورزش تکواندو متفاوت باشد. بسیاری از محققان هوش فرهنگی را توانایی فرد برای انجام وظیفه به طور اثربخش در موقعیت‌های متفاوت فرهنگی معرفی می‌کنند (۳، ، ۱۶، ۱۷، ۱۸). عده ای نیز این نوع از هوش را یک نوع شایستگی چند وجهی می‌دانند که شامل دانش فرهنگی، عمل به صورت متفکرانه و فهرستی از مهارت‌های رفتاری می‌باشد (۱۹). همچنین توماس و دیوید (۲۰۰۸) هوش فرهنگی را به عنوان یک سیستم از توانایی‌های تعاملی تعریف کردند (۲۰). در واقع هوش فرهنگی ظرفیتی است که به افراد اجازه می‌دهد تا در برابر طیف گسترده فرهنگ‌ها، درک و فهم درستی داشته باشند و به طور مناسب عمل کنند. لذا با توجه به این که ورزش تکواندو یک ورزشی رزمی متأثر از فرهنگ کشور کره است و همچنین نظر به این که در رشته تکواندو به دلیل موفقیت در سال‌های اخیر افراد زیادی فعالیت داشته که هر کدام با فرهنگ‌های خاص خود وارد این رشته ورزشی شده‌اند و به طور کلی اقبال عمومی برای این رشته ورزشی در استان تهران و همچنین در سطح کشور زیاد است، ضروری است منابع انسانی فعال در هیات‌های تکواندو استان تهران که کانون تکواندو ایران می‌باشد، از سطح بهینه‌ای از هوش فرهنگی برخوردار باشند تا بتوانند تکواندوکاران، مربیان، داوران و همچنین خانواده ورزشکاران را که در حال حاضر توجه زیادی به این رشته ورزشی داشته و در بسیاری از فعالیت‌های این رشته ورزشی از جمله کلاس‌های آموزشی و مسابقات تکواندو حضور مستمر دارند، تعامل فرهنگی مناسبی برقرار کنند تا تفاوت‌های فرهنگی تأثیر منفی در پیشرفت این رشته ورزشی موفق نداشته باشد. اما نظر به این که سطح هوش فرهنگی در بین منابع انسانی هیات‌های تکواندو استان تهران در سطح نامطلوب قرار دارد، بیم آن می‌رود که چالش‌هایی در این رشته ورزشی در آینده بوجود آید. در این راستا به نظر می‌رسد تنش‌های حاصل در این رشته ورزشی از جمله تنش بین تماشاگران با یکدیگر، تنش تماشاگران با مربیان تیم‌ها، داوران و عوامل اجرایی مسابقات، تنش بین مربیان و داوران و عوامل اجرایی مسابقات تکواندو ریشه در تفاوت هوش فرهنگی مسئولین و مدیران این رشته ورزشی داشته باشد. لذا از آنجا که هوش فرهنگی از محیط تأثیرپذیر بوده و از توانمندی افراد و گروه‌های اجتماعی و تعامل افراد با یکدیگر و همچنین تعامل گروه‌های اجتماعی تأثیرپذیر می‌باشد، به نظر می‌رسد مدیران و هیات‌های تکواندو استان تهران نسبت به

تقویت و افزایش میزان هوش فرهنگی برای تعامل منابع انسانی با یکدیگر باید نگاه ویژه‌ای داشته باشند. در این راستا برگزاری دوره‌های آموزشی مستمر با رویکرد اسلامی و خصایص پهلوانی با مشارکت بخش‌های فرهنگی کشور و همچنین متخصصین روانشناسی به ویژه روانشناسان سلامت به منظور افزایش سطح هوش فرهنگی توصیه می‌شود.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هوش فرهنگی و هوش سازمانی در هیات‌های تکواندو استان تهران ارتباط معناداری وجود دارد و مدل ارتباطی آنها از برازش مطلوب برخوردار است. همچنین در مدل ارتباطی آنها به ترتیب عوامل انگیزشی، فشار عملکرد، چشم انداز استراتژیک، راهبردی، تمایل به تغییر، رفتاری، روحیه، به کارگیر دانش، سرنوشت مشترک و دانش بیشترین نقش را دارند که یافته‌های تحقیق با نتایج پژوهش آیین و همکاران (۲۰۱۴)، نخعی و همکاران (۲۰۱۳)، مارک (۲۰۱۵)، افکانه و همکاران (۲۰۱۴)، مرادی پوردنجاتی و همکاران (۲۰۱۴)، شفیعی دیزج و همکاران (۲۰۱۴)، کادری و همکاران (۲۰۰۹)، آگنس و همکاران (۲۰۱۱) و درویش و همکاران (۱۳۹۲) که ارتباط بین هوش سازمانی و هوش فرهنگی و یا ارتباط ابعاد مختلف این دو هوش را مورد بررسی قرار داده بودند، همخوانی دارد. در سازمان‌های خدماتی مانند هیات‌های تکواندو استان تهران هوش فرهنگی و هوش سازمانی از دارایی‌های نامحسوس مهمی هستند که می‌توان آن‌ها را در بین منابع انسانی این نهادهای ورزشی مشاهده کرد که ارتباط آنها با یکدیگر معنادار است. از آنجا که هوش سازمانی یک پیامد اجتماعی است که از هوش فردی نشأت گرفته و ریشه آن در هوش فرهنگی جای دارد، بنابراین هوش سازمانی هیات‌های تکواندو استان تهران می‌تواند بر عملکرد مدیران، کارکنان و همه افرادی که در این هیات‌ها فعالیت دارند و همچنین بهبود وضعیت عملکرد آنها و بهره‌وری هیات‌های تکواندو استان تهران تا حد زیادی تاثیر گذار باشد. از سویی دیگر نظر به اینکه در مدل ارتباطی بین هوش سازمانی و هوش فرهنگی روابط علی آنها از برازش مطلوب برخوردار است، توجه جدی مسئولین و مدیران هیات‌های تکواندو استان تهران به این دو هوش در انتخاب و گزینش منابع انسانی به عنوان معیار مهمی برای جذب آنها توصیه می‌گردد. چرا که اگر منابع انسانی هیات‌های تکواندو استان تهران از سطح بهینه هوش فرهنگی برخوردار نباشند، در مواجهه با تنش‌های موجود در این رشته ورزشی رفتاری مناسب و بهینه نخواهند داشت. لذا عدم رفتار مناسب در موقعیت‌های مزبور تاثیر منفی در اذهان والدین تکواندوکاران به ویژه تکواندوکاران سنین خردسال و نونهال که به همراه خانواده‌های خود در تمرینات و مسابقات این رشته ورزشی حضور پیدا می‌کنند، خواهد داشت. چه بسا که رفتارهای غیر فرهنگی در بعضی مواقع موجب ترک تکواندوکاران مستعد فراوانی در سال‌های اخیر شده است. در این راستا به منظور بهبود هوش فرهنگی به نظر می‌رسد با توجه به تنوع فرهنگی در ورزش تکواندو که ریشه در مهاجرت افراد زیادی از سایر استان‌ها به استان تهران و همچنین تفاوت فرهنگی ناشی از مناطق مختلف شهر تهران و شهرستان‌های تابعه استان دارد، بازنگری در مفهوم فرهنگ منابع انسانی با تاکید بر ارزشهای ایرانی و اسلامی ضروری می‌باشد. همچنین وقتی در هیات‌های تکواندو استان هوش سازمانی در حد مطلوب وجود داشته دارد، به نظر می‌رسد که افزایش سطح هوش فرهنگی بهینه دور از دسترس نباشد. اما نظر به این که هوش فرهنگی در این نهادهای ورزشی در سطح مطلوب قرار ندارد، ضروری است نسبت به بررسی عوامل تاثیرگذار بر پایین بودن هوش فرهنگی توجه جدی شود. شاید یکی از مواردی که در این رابطه تاثیر گذار باشد، نیاز مادی بسیاری از عوامل اجرای هیات‌های تکواندو استان تهران باشد که برای رفع نیازهای سطوح پایین خود بسیاری از ارزش‌های فرهنگی را در حین کار نادیده می‌گیرند. در این راستا افزایش سطح هوش

فرهنگی افراد مزبور میسر نخواهد شد، مگر به مفهوم هوش فرهنگی و ابعان آن در بین همه منابع انسانی توجه جدی شود. بنابراین نظر به تعدد فرهنگی در ورزش تکواندو استان تهران و منابع انسانی آن توصیه می‌گردد وضعیت هوش فرهنگی و تنوع آن مورد توجه جدی مسئولین ورزش استان قرار گرفته و با شناخت فرهنگ‌های مختلف حاصل شده از تعدد مهاجرت‌های فراوان از شهرهای مختلف کشور به این استان و عرف و سنن افراد و منابع انسانی نسبت به کنترل هوش فرهنگی با دید عمیقی نگاه شود. در این راستا می‌توان با ایجاد پیوند مناسب از طریق دوره‌های آموزشی و شناسایی هوش فرهنگی و سازمانی در همه منابع انسانی هیات‌های تکواندو پیوند ناگسستنی برای ایجاد هم‌افزایی اقدام و موجبات توفیق بیشتر هیات‌های تکواندو را فراهم کرد.

References:

1. Tan, J. S. (2004). Cultural Intelligence and the Global Economy, *LIA, Leadership in Action*, 24(5): 19-21.
2. Ang S., Van Dyne, L. (2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, *Cultural Adaptation and Task Performance, Management and Organization Review*, 3(3), pp. 335-371.
3. Ang, S., & Van Dyne, L. (2008). Conceptualization of cultural intelligence: Definition, distinctiveness, and homological network. New York: Armonk, NY: M.E. Sharpe, P: 23-24.
4. Brislin, R., MacNab, B. & Worthy, R. (2006). Cultural Intelligence: Understanding Behaviors that Serve People Goals". *Group & Organization management*. 31(1): 40-45.
5. Albrecht, K. (2003). Organizational Intelligence Survey Preliminary Assessment Australian Managers, Australian institute of management, September, pp: 1-10.
6. Aeen A., Behroozi M., Asad Sangabi A. A. (2014). A study of relationship between Cultural intelligence and adjustment of governmental organizations managers, *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, 40 (5): 375-385
7. Nakhaei, A., Farahani, A., Abbasnejad, E., Talebpour, M. (2013). The Relationship Between Cultural Intelligence And Its Dimensions With Organizational Entrepreneurship, *Advances in Environmental Biology*, 7(8): 1348-1355.
8. Afkaneh, M., Beyginia, A. (2014). The relationship between cultural intelligence with the individual performance of staff (case study: ministry of social welfare and security), *International Journal of Business and Management Invention*, 3(6): 57-63.
9. Moradi Pordanjani, H. A., Sadeghi Dehcheshmeh, S. (2014). The relationship between cultural, emotional, organizational and social intelligence with entrepreneurship attitudes (Case Study: Managers of small and medium businesses in Iran), *MAGNT Research Report*, 2(4): 4315-4323.
10. Marc, R. (2015). Cultural intelligence and internationalization: An approach to cultural and creative organizations, *Tafter journal*, 81: 1-8.
11. Shafiei Dizaj, H., Azarvand, J., Panahi Mallou, K. (2014). The Study of Relationship between Cultural Intelligence and Organizational Obligation among Education Personnel of Bilesavar, Moghan, *Journal of Social Issues & Humanities*, 2(11): 62-66.
12. Kadri, K., Rebekka, V. (2009). Cultural Intelligence as a Prism between Workforce Diversity and Performance in a Modern Organization, *Review of International Comparative Management*, 10(3): 527-542.
13. Agnes, B., Zoltán, G., Lajos, S. (2011). Relationship between organizational culture and culture intelligence, *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, 6(1): 95-110.

14. Darvish, H., Nodeh Ebrahim, M., Khalili, M., Shabani, F. (2013). The relationship between nurses cultural intelligence and job performance, *Journal of Nursing & Midwifery Faculty*, 23(82): 40-45 (Persian)
15. Gholami, S., Safaee, S. (2012). The relationship between the organization intelligence and the performance of managers, *Journal of educational and instructional studies in the world*, 2(2): 155-165.
16. Early P.C., & Mosakowski, E. (2004). Cultural Intelligence, *Harvard Business Review*, 120(3): 120-146.
17. Earley, P.C., Mosakowski, E. (2005). Cultural intelligence, *Harvard Business Review*, 22(10): 203-211
18. Mac Nab, B. (2008). International Travel Experience to Help Improve Global Effectiveness, *Science Letter Managerial Entrepreneurship. International Entrepreneurship and Management Journal*. PP: 203 -210.
19. Thomas, D.C., Inkson, K. (2004). *Cultural Intelligence: People Skills for Global Business*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco. P: 27.
20. Thomas, D.C., David, K. (2008). Cultural Intelligence: Domain and Assessment, *International Journal of Cross Cultural Management*, 8(2): 123-143.