



نقش ابعاد هوش فرهنگی در تسهیل انسجام تیمی بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران

امین کلانی^{۱*}، نعمت خلیفه^۲ و سجاد طیبی^۳

۱ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، البرز، ایران

۲ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، البرز، ایران

۳ - دانشگاه آزاد اسلامی واحد رامهرمز، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، خوزستان، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۴/۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۲/۱۰

چکیده

هدف: هدف از مطالعه حاضر، تعیین ارتباط بین هوش فرهنگی با انسجام گروهی تیم‌های لیگ برتر والیبال ایران بود. **روش‌شناسی:** روش تحقیق، از نوع همبستگی و جامعه آماری این پژوهش را کلیه بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران در سال ۱۳۹۲ تشکیل داده‌اند ($N \sim 180$). با توجه به جدول مورگان، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ۱۱۸ نفر، نمونه آماری این پژوهش را تشکیل دادند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۴) و انسجام تیمی کارون و همکاران (۱۹۹۷) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی (شاخص‌های مرکزی و پراکنندگی) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون) انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد؛ از بین مولفه‌های هوش فرهنگی، مولفه استراتژی (فراشناختی) و از بین مولفه‌های انسجام تیمی، مولفه کشش فرد به گروه-وظیفه‌ای بیشترین میانگین را داشتند. همچنین نتایج نشان داد؛ بین هوش فرهنگی و انسجام تیمی بازیکنان تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود داشت. با توجه به وجود رابطه هم‌خطی بین متغیرها و فرض استقلال خطاها از یکدیگر، متغیرهای پیش‌بین (هوش فرهنگی)، تغییرات در میزان انسجام تیمی را تبیین می‌کند.

نتیجه‌گیری: با عنایت به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود؛ مربیان به هوش فرهنگی تیم‌های خود توجه کنند تا از این طریق بتوانند استراتژی‌های مدنظر خود را بهتر اجرا کرده، از طریق انسجام تیمی بیشتر، موفقیت تیم خود را رقم بزنند.

واژه‌های کلیدی: هوش فرهنگی، انسجام گروهی، لیگ والیبال.

مقدمه

امروزه با افزایش سرمایه‌گذاری در ورزش حرفه‌ای، بهبود عملکرد ورزشی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. در رشته های تیمی با توجه به اینکه سطح عملکرد تیمی از وضعیت تعهد بازیکنان، تعاملات و روابط بین آنها تأثیر می‌پذیرد (دلارام، ۱۳۸۷)، از این رو به نظر می‌رسد، متغیرهایی مانند هوش فرهنگی^۱ و انسجام تیمی، نقش مهمی در عملکرد تیمی داشته باشند. همچنین امروزه رشد روز افزون تنوع فرهنگی در محیط‌های ورزشی، باعث ایجاد علاقه شدید در افراد شده است که این موثر بر فرهنگ و تفاوت‌های فرهنگی و چالش‌های جدیدی می‌شود؛ بنابراین برای تیم‌ها و مربیان اهمیت زیادی دارد. تحقیق و بررسی در رفتار سازمانی و روانشناسی آشکار می‌کند که فرهنگ، اغلب فرآیندها و پیامدهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بنابراین محققان به منظور بررسی و جستجوی بهترین ابزار فعالیت و اداره کردن محیط‌هایی که دارای تنوع فرهنگی هستند، هوش فرهنگی را معرفی کرده‌اند (مودی^۲، ۲۰۰۷).

اگر چه موضوع هوش فرهنگی نسبتاً جدید است، تئوری‌های زیادی در این حوزه توسعه یافته‌اند. ارلی و انگ^۳، اولین تئوری هوش فرهنگی را با انتشار کتاب هوش فرهنگی، تعاملات فردی بین فرهنگی در سال ۲۰۰۳ توسعه دادند. طبق نظرات ارلی و انگ (۲۰۰۳)، هوش فرهنگی به توانایی یک فرد برای سازگاری مؤثر با زمینه‌های فرهنگی جدید، ایجاد پاسخ‌های مناسب با یک فرهنگ جدید، جایی که بیشتر علائم و رفتارها ناآشنا هستند و تطبیق سریع و نظام‌مند با فرهنگ جدید، اشاره می‌کند. تئوری هوش فرهنگی آن‌ها بر مبنای سه زمینه است. هوش فرهنگی شناختی، هوش فرهنگی انگیزشی و هوش فرهنگی رفتاری (لوگو^۴، ۲۰۰۷). هوش فرهنگی، یک قلمرو و حوزه جدید از هوش را ارائه می‌کند که در کل به عنوان توانایی و قابلیت برقراری ارتباط مؤثر و کارآمد با افرادی از پیشینه‌ای متفاوت تعریف می‌شود. هوش فرهنگی، شناخت لازم درباره توانایی‌ها و قابلیت‌های افراد برای رویارویی با موفقیت‌های چند فرهنگی، مشارکت در تعاملات میان فرهنگی و عمل کردن در گروه‌های کاری متفاوت از نظر فرهنگی بیان شده است (لوگو، ۲۰۰۷). در واقع توانایی فرد برای تطبیق با ارزش‌ها، سنت‌ها و آداب و رسوم متفاوت از آنچه به آنها عادت کرده است و کار کردن در یک محیط متفاوت فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است (فیاضی و جان‌نشار احمدی، ۱۳۸۵). خوشبختانه بر خلاف سایر جنبه‌های شخصیت انسانی، هوش فرهنگی کسانی که روانی سالم دارند و از نظر حرفه‌ای و شغلی توانمند هستند، قابل پرورش و توسعه است (فیاضی و احمدی، ۱۳۸۵: ۴۳). هوش فرهنگی شناختی، اشاره به دانش اکتسابی در مورد یک فرهنگ خاص دارد (ایمایی، ۲۰۰۷). هوش فرهنگی فراشناختی یا تفکر استراتژیک فرهنگی، روشی است که یک فرد تجارب بین فرهنگی را از آن طریق استدلال می‌کند. این عنصر هوش فرهنگی، فرآیندی را مورد توجه قرار می‌دهد که افراد برای بدست آوردن و فهم دانش فرهنگی بکار می‌گیرند (من آل آقا، ۱۳۸۷). هوش فرهنگی انگیزشی، به عنوان میزان و سطحی که افراد به توانایی‌هایشان برای مشارکت در تعاملات بین فرهنگی مطمئن هستند و حدی که آنها احساس رضایت باطنی^۵ از این تعاملات دارند، تعریف می‌شود. هوش فرهنگی، انگیزشی خودپنداره و انطباق با محیط‌های فرهنگی جدید را هدایت و تحریک می‌کند. هوش فرهنگی انگیزشی، یک نیروی درونی فردی برای تطبیق با یک محیط فرهنگی جدید است (لوگو، ۲۰۰۷). طبق تعریف انگ و ارلی (۲۰۰۳)، مؤلفه رفتاری هوش فرهنگی، توانایی یک فرد برای تطبیق با رفتار کلامی و

1 - Cultural Intelligence

2 - Moody

3 - Earley and Ang

4 - Lugo

5 - Internal Satisfaction

غیرکلامی متناسب با فرهنگ‌های متفاوت است. این عنصر هوش فرهنگی روی این تمرکز می‌کند که افراد در شرایطی که در فرهنگ جدید قرار می‌گیرند، چگونه عمل می‌کنند.

از طرفی دیگر، اگر فرد به تیمی تعلق داشته باشد، نگرش وی به تیمی که تعلق دارد، مثبت است؛ در غیر این صورت، نگرش وی منفی خواهد بود. این موضوع در نظریه هویت اجتماعی^۱ تاجفل^۲ (۱۹۷۸) آمده و ادعا شده است که فرد برای حفظ عزت نفس خود، به سوی این نگرش سوگیری خواهد داشت (به نقل از قدم پور و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۶). بر پایه این نظریه، فرد پس از پیوستن به یک تیم یا گروه، علاقه مند است تا با سایر بازیکنان متحد شوند تا از منافع گروه‌شان دفاع کنند. برخی از گروه‌ها پیوندهای مستحکمی دارند و در هم تنیده‌اند. برخی به نظر نمی‌رسد که یک «واحد» باشند. پویایی درونی، انسجام و اتحاد گروه، استحکام پیوندهای آن را مشخص می‌کند. شماری از ورزشکاران اظهار داشته‌اند که انسجام تیمی در زندگی آن‌ها، منبع ایجاد رضایت بوده است. در این راستا دیده شده است که متحدترین تیم‌ها، موفق‌ترین تیم‌ها بوده‌اند که گاهی شواهد متضادی نیز یافت می‌شود. در واقع انسجام تیمی^۳ به عنوان عنصر مرکزی و تعیین‌کننده در توسعه تیمی (هوزه^۴ و همکاران، ۲۰۰۷، استیون^۵، ۲۰۰۳، زاندر^۶، ۱۹۷۵) و یک ویژگی پایه‌ای برای تیم‌های موفق است (ریموند^۷، ۱۹۹۵). انسجام تیمی، فرایند پویایی است که به وسیله توانایی یک گروه برای حفظ اتحاد در تعقیب اهداف قابل اندازه‌گیری و یا ارضاء نیازهای هیجانی اعضا گروه نمایان می‌شود (کارون^۸ و همکاران ۱۹۹۸: ۶۵).

با توجه به این موضوع که موفقیت تیم‌های ورزشی نیز همانند سایر سازمان‌ها، به خاطر توانایی و صلاحیت منابع انسانی است (چلادورای^۹، ۲۰۰۶)، مربی تیم‌های ورزشی برای ایجاد و اجرای هر چه بهتر استراتژی‌های جذب، حفظ، نگهداری بازیکنان، باید به عواملی که باعث پیشرفت آنها می‌شود، توجه ویژه‌ای داشته باشد. لذا آگاهی و شناخت این عوامل و بررسی ارتباط آنها با یکدیگر ضرورت دارد. که در این میان یکی از جنبه‌های قابل بحث در هوش فرهنگی است.

در نتیجه اهمیت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی این مقوله، ایجاد می‌نماید که سازمان‌ها و باشگاه‌های پیشرو در امر ورزش کشور در امر هوش فرهنگی و انسجام تیمی، قدم‌های بلندی را در راستای توسعه و پیشرفت بردارند. در این خصوص، اهمیت هوش فرهنگی و انسجام تیمی تیم‌های ورزشی، محققان مختلف را بر آن داشته تا تحقیقات خود را به این موضوع معطوف سازند. در این زمینه؛ فیضی (۱۳۹۰)، در تحقیق خود با عنوان "بررسی هوش فرهنگی داوطلبان ورزشی"، به این نتیجه دست یافت که بین هوش فرهنگی و ابعاد آن در داوطلبان دختر و پسر اختلاف معنی داری وجود ندارد؛ همچنین اولویت ابعاد هوش فرهنگی داوطلبان، به ترتیب شامل، انگیزش هوش فرهنگی، استراتژی هوش فرهنگی، رفتار هوش فرهنگی و دانش هوش فرهنگی بود و اختلاف مشاهده شده، بین اولویت‌ها معنی دار بود. یافته‌ها همچنین نشان داد، در بین ابعاد هوش فرهنگی، تنها در بعد استراتژی هوش فرهنگی بر اساس سابقه کار داوطلبی تفاوت معنی داری وجود داشت. آهنچیان و همکاران (۱۳۹۱)، در تحقیق خود به بررسی ارتباط هوش فرهنگی با تعامل اجتماعی در پرستاران به این نتیجه دست یافتند که هوش فرهنگی پرستاران، در حد متوسط است و ویژگی‌های سن، وضعیت اقتصادی، سابقه کاری و جنس، رابطه مثبت و معناداری با هوش

1 - Social Identity Theory

2 - Tajfel

3 - Group Environment (GE)

4 - Heuze

5 - Stevens

6 - Zander

7 - Raymond

8 - Curron

9 - Cheladorai

فرهنگی دارند. همچنین آنها گزارش کردند، بین هوش فرهنگی و تعاملات اجتماعی آنها، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. هادی زاده مقدم و حسینی (۱۳۸۷)، وجود رابطه معنی دار بین هوش فرهنگی و اثربخشی گروهی را در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین این دو متغیر تأیید کردند. نتایج تحقیق آنها نشان داد، هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند، در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش داده، به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی را می‌دهد. غلامی مطلق و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیق با عنوان رابطه هوش فرهنگی با راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران تربیت بدنی به این نتیجه دست یافتند که بین هوش فرهنگی با راهبرد کنترل و عدم مقابله در مدیریت، تعارض ارتباط منفی و معناداری وجود دارد، ولی بین هوش فرهنگی با بعد راه حل‌گرایی، ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد. نباتی (۱۳۸۳) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت که بین نمره کلی انسجام تیمی و رده بندی تیم‌های بسکتبال، رابطه معنی داری وجود دارد. یافته‌های این تحقیق نشان داد که وجود انسجام تیمی در تیم های بسکتبال، باعث بهبود عملکرد و موفقیت تیمی می‌شود. پاسکوویچ^۱ و همکاران (۱۹۹۹)، به توسعه نظری کفایت جمعی و تعیین ارتباط آن با انسجام تیمی در بین ۷۰ بازیکن والیبال پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که جنبه‌های مختلف کفایت جمعی در ارتباط مستقیم با انسجام تیمی است. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که تنها برخی از جنبه‌های کفایت جمعی، قادر به پیش بینی انسجام وظیفه‌ای تیم‌ها است. در تحقیقی آنگ^۲ و همکاران (۲۰۰۴)، نشان دادند در مورد چهار عامل اندازه‌گیری هوش فرهنگی که علاوه بر تأثیرات ویژگی‌های جمعیت شناختی که معمولاً در مدیران بین‌المللی و کسانی که به صورت حرفه‌ای در خارج از وطن خود کار می‌کنند، هوش فرهنگی اختلاف در عملکرد و تطبیق با محیط را به صورت معنی داری نشان می‌دهد. ون داین (۲۰۰۵)، در پژوهشی به این نتیجه رسید که وجدان‌گرایی با بعد فراشناختی هوش فرهنگی، ارتباط معنی‌داری دارد، شادابی و ثبات عاطفی با جنبه رفتاری هوش فرهنگی در ارتباط است، برون‌گرایی با ابعاد دانش، انگیزش و رفتار ارتباط معنی‌داری دارد و مهمترین نتیجه اینکه گشودگی در کسب تجربه، یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی است که با هر چهار بعد هوش فرهنگی ارتباط مثبت دارد (به نقل از مارکوس و همکاران، ۲۰۱۰: ۳۲۴). کرسول^۳ (۲۰۱۱)، در تحقیق خود به این نتیجه رسید که می‌توان سطح انطباق‌پذیری و پذیرش شرایط کاری متناسب با محیط جدید و میزان انسجام تیمی داوطلبان مهاجری را به آزمون گذاشت که به دنبال کار در شرکت‌های بین‌المللی هستند. لاگی^۴ (۲۰۱۲)، تحقیقی با عنوان رابطه بین کارایی گروهی و انسجام تیمی انجام داد و به این نتیجه رسید که هوش فرهنگی، کارایی گروهی و انسجام تیمی رابطه معنی‌داری با هم دارند. او نشان داد که افراد مهاجری که عملکرد فردی خوبی دارند و خود را با شرایط شرکت‌های چند ملیتی انطباق می‌دهند، مشارکت موثری در بهبود انسجام تیمی دارند.

تحقیقات انجام شده داخل و خارج از کشور، بهبود عملکرد افراد را از طریق توسعه هوش فرهنگی تأیید می‌کنند. پژوهش‌های دلارام (۱۳۸۷)، ارلی و انگ (۲۰۰۳)، آلن و هیگینز^۵ (۲۰۰۵) نشان دادند؛ توسعه و ارتقاء هوش فرهنگی، به بهبود عملکرد افراد و رسیدن به موفقیت منجر می‌شود؛ بنابراین یکی از راه‌های افزایش عملکرد تیم‌های ورزشی، می‌تواند از طریق توسعه هوش فرهنگی آنان حاصل شود. از این رو، مربیان تیم‌های ورزشی برای بالا آوردن کارایی بازیکنان و سطح عملکرد آنان، لازم است به دانش و اطلاعات فرهنگی بازیکنان خود توجه ویژه داشته باشند. امروزه ورزش‌های توپ‌مانند والیبال، از پرطرفدارترین

1- Paskevich

2 - Ang

3 - Cersoul

4 - Logi

5 - Alon and Higgins

رشته های ورزشی در جهان به ویژه در کشور ایران به شمار می رود و از این طریق، توجه بسیاری از مردم به این رشته معطوف شده است. از آنجا که تیم های ورزشی از مهم ترین منابع انسانی در برگزاری رویدادهای ورزشی محسوب می شوند و با توجه به اینکه در کشور ما نیز در سال های اخیر، برگزاری مسابقات والیبال به صورت رویدادهای ورزشی داخلی، ملی و بین المللی رشد چشم گیر و موفقیت های جهانی داشته است؛ بازیکنان و مربیان حاضر در این مسابقات، از اقوام مختلف و استان های مختلف کشور هستند؛ در نتیجه استفاده از نیروی انسانی با هوش فرهنگی بالا و عملکرد بهینه و انسجام تیمی، در مسابقات لیگ کشور ضرورت دارد. لذا با توجه به اهمیت موضوع و نیاز روزافزون به بحث هوش فرهنگی و انسجام تیمی، هدف از این تحقیق، مطالعه و بررسی ارتباط بین هوش فرهنگی و انسجام تیمی در تیم های لیگ برتر والیبال ایران است. نتایج این تحقیق می تواند به مدیران ورزشی، اعم از مسئولان باشگاه ها، مسئولان فدراسیون و هیأت های ورزشی و تمامی دست اندرکارانی کمک کند که در انتخاب مربیان این رشته ورزشی نقش دارند.

روش شناسی

روش پژوهش حاضر، از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را، کلیه تیم های والیبال حاضر در لیگ برتر مردان کشور در سال ۱۳۹۲ (۱۲ تیم) که هر تیم حدوداً متشکل از ۱۵ بازیکن بود، تشکیل دادند (N~۱۸۰). با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسای و مورگان، تعداد ۱۱۸ نفر به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شد، البته تمامی بازیکنان نسبت به تکمیل پرسشنامه ها اقدام نکرده و یا آن ها را به پژوهشگر باز نگرداندند. در پایان فرایند نمونه گیری، در نهایت اطلاعات مربوط به ۱۰۶ بازیکن کامل شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار جمع آوری داده ها در مطالعه حاضر پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۴)، حاوی ۲۰ سوال ۵ گزینه ای (۱ هرگز) تا ۵ (همیشه) در قالب چهار مولفه؛ شناختی، انگیزشی، رفتار و فراشناختی (استراتژی) بود. همچنین پرسشنامه انسجام تیمی^۱ کارون^۲ و همکاران (۱۹۹۷) که شامل ۱۸ سؤال در قالب ۴ مؤلفه؛ کشش فرد به گروه- وظیفه ای، کشش فرد به گروه- اجتماعی، یکپارچگی گروه-وظیفه ای و یکپارچگی گروه-اجتماعی را در بر می گیرد. این پرسشنامه، روی پیوستار ۵ درجه ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه بندی شد. به منظور اطمینان بیشتر، پرسشنامه به ۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی گرایش مدیریت ورزشی ارائه شد که در این زمینه سابقه فعالیت تحقیقی داشتند و از آن ها خواسته شد، در خصوص روایی صوری و محتوایی^۳ پرسشنامه اظهار نظر کنند. همچنین قبل از اجرای تحقیق به منظور اطمینان از پایایی پرسشنامه یک مطالعه ابتدایی^۴ روی ۳۰ نفر از بازیکنان والیبال انجام شد. نتایج آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه هوش فرهنگی و انسجام تیمی به ترتیب، ۰/۸۳ و ۰/۸۶ بدست آمد که مقداری قابل قبولی بود. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل پرسشنامه های تکمیل شده پس از توصیف داده ها با استفاده از شاخص های مرکزی و پراکندگی، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف به منظور تعیین نرمال بودن توزیع داده ها استفاده شد. نظر به اینکه تمامی دسته داده های مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار بودند، از آزمون های پارامتریک استفاده شد (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان). تمام فرایند تحلیل داده ها در سطح اطمینان ۰/۹۵، با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ انجام شد.

1 - Group Environment Questionnaire (GEQ)

2 - Karon

3 - Face and Content Validity

4 - Pilot study

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها نشان داد؛ بیش از دوسوم از بازیکنان در رده سنی بین ۱۸ تا ۲۶ سال سن داشتند. حدود ۶۳ درصد از تکمیل‌کنندگان پرسشنامه، به عنوان بازیکن اصلی و ۳۷ درصد به عنوان بازیکنان ذخیره بودند. بیش از ۵۰ درصد از آزمودنی‌ها بین ۵ تا ۱۰ ساله سابقه بازی داشتند و بیش از ۷۰ درصد بازیکنان، ۱ تا ۵ سال سابقه ورزش حرفه‌ای داشتند.

داده‌های حاصل از اولویت بندی میانگین مولفه‌های هوش فرهنگی نشان می‌دهد که میانگین و انحراف معیار کلی هوش فرهنگی آزمودنی‌ها برابر؛ $3/60 \pm 0/473$ ، خرده‌مقیاس استراتژی (فراشناختی) $3/92 \pm 0/621$ ، خرده‌مقیاس انگیزش $3/85 \pm 0/781$ و خرده‌مقیاس رفتار $3/42 \pm 0/720$ و خرده‌مقیاس دانش (شناختی) $3/24 \pm 0/571$ است. همچنین یافته‌های توصیفی نشان داد؛ میانگین و انحراف معیار کلی انسجام تیمی آزمودنی‌ها برابر $3/59 \pm 0/435$ ، خرده‌مقیاس کشش وظیفه‌ای $4/11 \pm 0/598$ ، خرده‌مقیاس کشش اجتماعی، $3/81 \pm 0/583$ ، خرده‌مقیاس یکپارچگی-اجتماعی، $3/24 \pm 0/428$ و خرده-مقیاس یکپارچگی-وظیفه‌ای، $3/23 \pm 0/794$ است.

در ادامه جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ گزارش شده است. با توجه به نتایج جدول ۱، توزیع هوش فرهنگی و انسجام تیمی نرمال است؛ بنابراین جهت آزمون فرضیه تحقیق، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۱ - نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها

متغیر	آماره K-S	سطح معنی داری
هوش فرهنگی	۰/۸۳۶	۰/۲۵۴
انسجام تیمی	۰/۵۸۳	۰/۴۶۱

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین هوش فرهنگی و انسجام تیمی بازیکنان تیم‌های والیبال لیگ برتر کشور، رابطه معناداری وجود دارد ($p=0/001$). همچنین با توجه به مقدار ضریب همبستگی ($r=0/466$) می‌توان گفت، تعاملات هوش فرهنگی همسو با انسجام تیمی بازیکنان است، لازم به ذکر است که شدت رابطه بین دو متغیر نیز متوسط است ($r^2=0/217$).

جدول ۲ - ماتریس همبستگی بین هوش فرهنگی و انسجام تیمی

مولفه‌ها	انسجام تیمی
هوش فرهنگی	۰/۴۶۶
سطح معنی داری	۰/۰۰۱
تعداد	۱۰۶

با توجه به نتایج جدول ۳، پس از تأیید وجود رابطه هم خطی بین متغیرها و فرض استقلال خطاها از یکدیگر، متغیرهای تحقیق وارد مدل رگرسیون شدند. همچنین باید عنوان کرد که جهت استفاده از آزمون رگرسیون به عنوان یک پیش فرض، می‌بایست مقدار آزمون دوربین واتسون در محدوده ($1/5$ تا $2/5$) باشد که بنا به نتایج پژوهش، مقدار آزمون، $2/03$ بدست آمد.

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بلوک ۱ که در برگزیده متغیرهای پیش‌بین (شناختی، انگیزشی، رفتاری، فراشناختی) است، ۲۱٪ تغییر در میزان انسجام تیمی را تبیین می‌نماید. لذا در ادامه با توجه به مقدار $F=20/429$ و سطح معناداری به دست آمده ($p=0/001$) که در سطح ۰/۰۱ معنادار است، می‌توان گفت که متغیرهای مستقل قادرند، تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند.

جدول ۳ - آزمون تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات انسجام تیمی

مدل	R	R ²	R ² تعدیل شده	انحراف معیار	سطح معنی داری F	آزمون دوربین واتسون
۱	۰/۴۶۶	۰/۲۱۷	۰/۲۱	۰/۳۲	۰/۰۰۱	۲/۰۳

متغیر پیش‌بین: شناختی، انگیزشی، رفتاری، فراشناختی

متغیر ملاک: انسجام تیمی

بر اساس جدول ۴، می‌توان گفت همه مولفه‌های هوش فرهنگی بر انسجام تیمی مرتبط نمی‌باشند و با توجه به ضریب بتای مولفه‌ها، به ترتیب بالاترین ضریب تاثیر، عبارتند از: فراشناختی (مقدار ضریب بتا برابر با ۰/۳۳۷)، شناختی (مقدار ضریب بتا برابر با ۰/۲۷۹). بر این اساس، به منظور پیش‌بینی انسجام تیمی تنها دو مولفه شناختی و فراشناختی توانایی تبیین را داشته و نقش هر یک بر حسب ضرایب تاثیر مشخص شده متفاوت است. لذا بنا به یافته‌های حاصل، معادله رگرسیون به صورت زیر است:

$$0/279 (\text{شناختی}) + 0/337 (\text{فراشناختی}) + 0/534 = \text{انسجام تیمی}$$

جدول ۴ - ضریب رگرسیونی هر یک از متغیرهای وارد در تحقیق بر انسجام تیمی به روش همزمان

شاخص آماری مدل	ضرایب غیر هنجاری		بتای استاندارد شده	T	سطح معنی داری
	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد			
عدد ثابت	۰/۵۳۴	۰/۳۳۲	-	۲/۴۴۱	۰/۰۱۷
فراشناختی	۰/۶۶	۰/۴۳۶	۰/۳۳۷	۳/۲۴۶	۰/۰۰۱
انگیزشی	۰/۵۸	۰/۳۹۶	۰/۰۱۵	۰/۱۲۷	۰/۸۹۴
رفتاری	۰/۵۹	۰/۳۶۴	۰/۰۸۵	۰/۵۲۷	۰/۴۶۹
شناختی	۰/۶۸	۰/۳۷۴	۰/۲۷۹	۲/۴۴۲	۰/۰۱۲

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق، بررسی ارتباط بین هوش فرهنگی با انسجام تیمی بازیکنان تیم‌های والیبال لیگ برتر ایران بود. با توجه به یافته‌های بخش توصیفی تحقیق حاضر، میزان هوش فرهنگی و انسجام تیمی و مؤلفه‌های آنها در بازیکنان والیبال لیگ برتر کشور در سطح متوسط به بالا قرار داشت ($\mu \geq 3$) و این نشان از نیاز به یک هوش فرهنگی و انسجام تیمی بالا در بین بازیکنان لیگ برتر کشور است. نتایج این تحقیق با یافته‌های آنچیان و همکاران (۱۳۹۱) که سطح متوسطی در هوش فرهنگی نمونه آماری را گزارش کردند، همخوان است. اطمینان و اعتماد بازیکنان به اینکه قادر هستند در محیطی که دارای تنوع فرهنگی است، به طور تقریباً نیمه اثربخشی عمل کنند. بر این اساس؛ هوش فرهنگی، توانایی بروز عکس‌العمل متقابل و مؤثر بازیکنان در برابر دوستان، حریفان و هم تیمی‌هایی است که دارای زمینه‌های فرهنگی متفاوت هستند. به عبارت دیگر، هوش فرهنگی بازیکنان را قادر می‌سازد از طریق دانش و آگاهی، تفاوت‌های فرهنگی را تشخیص داده و بتوانند به درستی در مقابل

واکنش‌های فرهنگی متفاوت و متنوع سایر بازیکنان رفتار کنند (تریانديس^۱، ۲۰۰۶). با این حال بازیکنانی هستند که دارای هوش فرهنگی بالایی هستند، این دسته از ورزشکاران، دارای یک مهارت و خبرگی و حساسیت نسبت به ابزار عاطفی و حرکات بدنی دارند (به نقل از کرون، ۲۰۰۷). این دسته از بازیکنان با کمترین استرس، با فرهنگ‌های متفاوت منطبق می‌شوند که این امر در یک تیم ورزشی مانند تیم والیبال از اهمیت قابل توجهی برخوردار است (بریسلین و مکتاب^۲، ۲۰۰۶). در واقع انسجام تیمی به عواملی نظیر، ویژگی‌های رشته ورزشی، ثبات تیم‌ها، فرصت‌های تعامل میان اعضای تیم، تهدیدهای بیرونی، تشابه میان جایگاه و شخصیت اعضا، رضایت اعضا از یکدیگر و در نهایت، وضعیت تیم در جدول لیگ بستگی دارد (نباتی، ۱۳۸۳). به هر ترتیب، تیمی که اعضا به خوبی با یکدیگر کار می‌کنند؛ در دستیابی به هدف‌های مشترک بسیار متعهد بوده، در مراحل عملکردی تکامل گروه قرار داشته و امکان موفقیت آنها در حد بالایی نیز رقم می‌خورد. با این همه، تیم فاقد انسجام تیمی و یا انسجام ضعیف، ممکن است، عملکرد موفقیت آمیزی نداشته باشد.

با توجه به یافته‌های تحقیق، اولویت ابعاد هوش فرهنگی به ترتیب هوش فراشناختی (استراتژی)، هوش انگیزشی، هوش رفتاری و هوش شناختی (دانش) بود که این نتایج با یافته‌های تحقیق فیضی (۱۳۹۰) که بیان داشت، اولویت ابعاد هوش فرهنگی داوطلبان، به ترتیب شامل انگیزش هوش فرهنگی، استراتژی هوش فرهنگی، رفتار هوش فرهنگی و دانش هوش فرهنگی بود و اختلاف مشاهده شده بین اولویت‌ها معنی‌دار بود، ناهمخوان است. شاید بتوان این اختلاف را به جامعه‌های مورد بررسی مرتبط دانست، زیرا در جوامع مختلف، میزان هوش فرهنگی و ابعاد آن متفاوت است. استراتژی هوش فرهنگی روشی است که یک بازیکن والیبال، تجارب بین فرهنگی خود را از طریق آن استدلال می‌کند. این عنصر، فرآیندی را مورد توجه قرار می‌دهد که ورزشکاران برای بدست آوردن و فهم دانش فرهنگی بکار می‌گیرند. به عبارت دیگر، بازیکنان فرآیندها و قابلیت‌های فراشناختی و شناختی خود را جهت کسب دانش فرهنگی و شکل دهی قضاوت‌ها و تصمیماتشان در مورد خود، دوستان و حریفان بکار می‌گیرند (من آل آقا، ۱۳۸۷). از این رو، با توجه به میانگین بدست آمده؛ آزمودنی‌های پژوهش حاضر، هنجارهای فرهنگی را از طریق تعاملات با دیگران بررسی کرده، مورد تأمل قرار می‌دهند. به عبارت دیگر، ورزشکاران به صورت کارآمدی برنامه‌ریزی می‌کنند که چگونه به یادگیری در مورد فرهنگ جدید، دست پیدا کنند، قوه ادراک و شناخت خودشان را کنترل می‌کنند و پیشرفت خودشان را در درک جامع و همه جانبه فرهنگ جدید، ارزیابی می‌کنند.

بر پایه یافته‌ها؛ نتایج فرض اصلی تحقیق نشان داد، بین هوش فرهنگی و انسجام تیمی بازیکنان تیم‌های والیبال لیگ برتر کشور، ارتباط معنی‌داری وجود داشت. نتایج تحقیق با یافته‌های لاگی (۲۰۱۲)، همخوان و نتایج ناهمخوانی یافت نشد. این یافته نشان می‌دهد که با افزایش هوش فرهنگی، انسجام تیمی افزایش می‌یابد و در صورت توجه مربیان به هوش فرهنگی تیم‌های خود، از این طریق می‌توانند استراتژی‌های مد نظر خود را بهتر اجرا کرده و از طریق انسجام تیمی بیشتر، موفقیت تیم خود را رقم می‌زنند. به هر حال یافته اخیر، بر نقش کارکردی هوش فرهنگی در افزایش انسجام تیمی تأکید کرده و البته این رابطه علت و معلولی نبوده، ارتقاء انسجام تیمی ممکن است، بر افزایش هوش فرهنگی بازیکنان تأثیرگذار باشد.

طبق یافته‌های تحقیق تأثیر ابعاد فراشناختی و شناختی در هوش فرهنگی بر انسجام تیمی افزایش یافته است، بنابراین شاخص‌های هوش فرهنگی به خوبی توانایی تبیین نقش انسجام تیمی را دارند. از این رو نظر به تبیین ۲۱ درصدی هوش بر انسجام تیمی و نقش مولفه‌های استراتژی و شناختی می‌توان عنوان داشت که مربیان با استفاده از استراتژی هوش فرهنگی، بینش و قابلیت

1 - Triandis

2 - Breeslin and Mctab

هایی جهت فائق آمدن در موقعیت‌های چند فرهنگی، مشارکت در تعاملات بین فرهنگی و عمل کردن در گروه‌هایی که از نظر فرهنگی متنوعند، فراهم کنند و انسجام تیم خود را بالا ببرند.

در مجموع با عنایت به یافته‌های تحقیق حاضر و نیز نتایج سایر تحقیقات انجام شده، پیشنهاد می‌شود؛ مربیان و مدیران تیم‌های والیبال، همواره هوش فرهنگی را به عنوان یک سازه مهم روانی اجتماعی مورد توجه قرار داده، با کشف ابعاد تأثیرگذار بر آن، گام‌های ارزشمندی را به سوی موفقیت هر چه بیشتر تیم‌های خود بردارند. در واقع توجه مداوم به شرایط خانوادگی، تعاملات اجتماعی و فرهنگی ورزشکاران رشته والیبال، امری است که بر پایه یافته‌های پژوهش پیشنهاد شده، می‌تواند زمینه را برای کنترل تداخلات بیرونی، کاهش تنش‌های اجتماعی و در نهایت موفقیت هر چه بیشتر بازیکنان فراهم نماید. همچنین یکی از مهمترین کارکردهای این پژوهش، جلب توجه دست اندرکاران امر به این نکته است که با افزایش هوش فرهنگی، شرایط ویژه‌ای برای افزایش انسجام تیمی و در نهایت عملکرد بهتر تیم فراهم می‌شود؛ بنابراین ساخت و توسعه یک طرحواره فرهنگی برای ورزشکاران از دوره کودکی تا بزرگسالی، امری است که باید مورد توجه قرار گرفته و در کنار توسعه مهارت‌های فنی، زمینه برای بروز ظرفیت‌های فرهنگی ورزشکاران در برقراری ارتباط موثر با سایر فرهنگ‌ها فراهم شود.

تقدیر و تشکر

نویسندگان مقاله، بدین وسیله مراتب تشکر و قدردانی خود را از ورزشکاران محترم شرکت‌کننده در این تحقیق ابراز کنند که با وجود مشغله فراوان ما را یاری کردند.

منابع

- آهنچیان، محمد رضا؛ امیری، رعنا؛ بخشی، محمود. (۱۳۹۱). بررسی همبستگی هوش فرهنگی با تعاملات اجتماعی در پرستاران. نشریه مدیریت ارتقاء سلامت، ۱(۲)، ۴۴-۵۳.
- دلارام، طوبی. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه‌ای مدیران بانک اقتصاد نوین استان تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- غلامی مطلق، امیرحسین؛ موسوی، محسن؛ و عارفی؛ زهرا. (۱۳۹۲). رابطه هوش فرهنگی با راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران تربیت بدنی. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۲(۴)، ۴۲-۵۴.
- فیاضی، مرجان؛ و جان نثار احمدی، هدی. (۱۳۸۵). هوش فرهنگی، نیاز مدیران در قرن تنوع. ماهنامه تدبیر، ۱۷۲، ۴۱-۴۲.
- فیاضی، سمیرا؛ حمیدی، مهزاد؛ اندام، رضا؛ و منتظری، امیر. (۱۳۹۰). بررسی هوش فرهنگی داوطلبان ورزشی. ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران، تهران، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- قدم پور، عزت‌اله؛ مهرداد، حسین؛ و جعفری، حسین علی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان لرستان. فصلنامه روانشناسی تربیتی، ۱، ۸۱-۱۰۱.
- من‌آل‌آقا، میترا. (۱۳۸۷). ارائه راهکارهایی برای ارتقاء هوش فرهنگی مدیران دولتی دست‌اندرکار در امور بین‌الملل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- نباتی، محمد علی. (۱۳۸۳). ارتباط بین انسجام تیمی و رده‌بندی تیم‌های بسکتبال شرکت‌کننده در رقابت‌های لیگ برتر باشگاه‌های کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید بهشتی.
- هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ و حسینی، ابوالحسن. (۱۳۸۷). بررسی رابطه هوش فرهنگی و اثربخشی گروهی. ماهنامه تدبیر، ۱۶۹.

- Alon, I. & Higgins, J. M. (2005). *Global leadership success through emotional and cultural intelligence*. Business horizons, 48. 501-512.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., & Ng, K. Y. (2004). *The Measurement of cultural intelligence*. In Academy of Management Meetings Symposium on Cultural Intelligence in the 21st Century, New Orleans, LA.
- Breeslin, D., & Mctab, M.H. (2006). *Cultural Intelligence on the Major Asian Economics the World: Findings from GLOBE*. 45(3), 28– 41.
- Cersoul, J. (2011). *Cultural Intelligence (CQ): A Quest for Cultural Competence*. Communication Disorders Quarterly, 29 (1), 36-42.
- Chelladuray, p. (2006). *Human Resource Management in sport and Recreation*, 2nd Edition, Human Kinetics.
- Curron, A. V., Spink, K. S., & Prapavessis, H. (1997). *Team building and cohesiveness in the sport and exercise setting : Use of indirect intervention* . Journal of Applied sport psychology, 9, 61-72.
- Curron, J., Brawley, D., & widmeyer, F. (1998). *The relationship between group cohesion, group norms, and perceived social loafing in football teams*. Small group research, 37(3), 217-232.
- Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence across cultures*. Stanford, CA7 Stanford Business Books.
- Heuze, J. P., Bosselut, G., & Thomas, J. P. (2007). *Should the Coaches of Elite Female Handball Teams focus on collective Efficacy of Group Cohesion*, The sport psychologist, 21, 383-399.
- Imai, R. (2007). *The culturally intelligence negotiator. The impact of CQ inters Cultural Negotiation Effectiveness*. (Doctoral dissertation).
- Lugo, M. (2007). *An Examination of cultural and emotional intelligence in the development of global transformational leadership skills*. Unpublished doctoral dissertation, Walden University. Management Meetings Symposium on Cultural Intelligence in the 21st Century.
- Logi, C. (2006). *The role of culture and personality in choice of group cohesion*. International Journal of Intercultural Relations, 30(5), 579-603.
- Marcos, F. M. L., Miguel, P. A. S., Oliva, D. S., & Calvo, T. G. (2010). *Interactive effects of team Cohesion on Perceived efficacy in semi-professional sport*. Journal of sports Science and Medicine, 9, 320-325.
- Moody, M. C. (2007). *Adaptive behavior in intercultural environments: the relationship between cultural intelligence factors and BIG five personality traits*. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy. New Orleans, LA.
- Triandis, Harry. C. (2006). *Cultural Intelligence in Organizations*. Group & Organization Management, 32(1), pp. 20-26
- Paskevich, D. M., Brawley, L. R., Dorsch, K. D., & Widmeyer, W. N. (1999). *Relationship between collective efficacy and team cohesion. Conceptual and measurement issues*. Group Dynamics, 3(3), 210-222.

- Raymond, M. R. (1995). *the relationship between team success and within – group differences in group cohesion. Unpublished master thesis. MCGILL University, Montreal, Canada.*
- Stevens, D. E. (2003). *The relation between group cohesiveness and performance: integration. Psychological Bulletin, 115, 210-227.*
- Zander, A. (1975). *Motivation and performance of sorts groups.* In D. M. ladders (Ed), *psychology of sport and motor behavior.* University park, PA: Pennsylvania state press. 25-29.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

کلانی، امین ؛ خلیفه، نعمت ؛ و طیبی، سجاد. (۱۳۹۴). نقش ابعاد هوش فرهنگی در تسهیل انسجام تیمی بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲(۲)، ۱۰۵ - ۱۱۵.



Role of Cultural intelligence dimensions in facilitating of group cohesion in Iranian Volleyball premier League

Amin Kalani¹, Nemat Khalifeh² and Sajjad Tayebi³

1 – Islamic Azad University, Karaj Branch, Department of Physical Education, Alborz, Iran

2 – Islamic Azad University, Karaj Branch, Department of Physical Education, Alborz, Iran

3 - Islamic Azad University, Rahmormoz Branch, Department of Physical Education, Khoozestan, Iran

Received: 29 February 2015

Accepted: 27 June 2015

Abstract

Objective: The purpose of this study was to investigate the relationship between Cultural intelligence and group cohesion in Iranian volleyball premier league.

Methodology: Research method was the type of correlation and the statistical population included all of volleyball athletes premier League Iranian in the year 1392 (N~180). According to Morgan table, 169 subjects constituted the study statistical sample. For this purpose, Cultural intelligence (Ang & et al, 2004) and group cohesion (Curron & et al, 1998) questionnaires were used. Descriptive and inferential statistics methods were utilized for data analysis at a significant level.

Results: The results showed that strategy (Met cognitive) element of cultural intelligence, and Stretch a group-task element of group cohesion (4.11 ± 0.598) had maximum mean. Also, the results showed that there was a positive and significant correlation between Cultural intelligence and group cohesion in Iranian volleyball premier League. According to the linear relationship among variables and the assumption of errors independence from each other, predictor variables (cultural intelligence) revealed changes in the rate of group cohesion.

Conclusion: Totally, according to the findings of this research suggest that coaches should attention to Cultural intelligence their teams until through this can be performed better their strategies and through the greater group cohesion, successfully runs his team.

Key words: Cultural intelligence, group cohesion, volleyball League.

To cite this article:

Kalani, A., Khalifeh, N., & Tayebi, S., (2015). Role of Cultural intelligence dimensions in facilitating of group cohesion in Iranian Volleyball premier League. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 2(2), 105 - 115.