

نقش هوش فرهنگی در تسهیل انسجام گروهی بازیکنان لیگ برتر هندبال ایران

احمد تاریرودی^۱، علی صادقی نژاد^۲، علیرضا زند^۳

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه خوارزمی*

۲. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تبریز

۳. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهر قدس

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۶/۰۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۱۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تعیین ارتباط بین هوش فرهنگی با انسجام گروهی تیم‌های لیگ برتر هندبال ایران می‌باشد. این پژوهش از نوع مطالعات هم‌بستگی بوده و جامعه آماری آن را کلیه بازیکنان هندبال لیگ برتر ایران تشکیل دادند. با توجه به جدول مورگان، ۱۱۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی، مؤلفه فراشناختی و از بین مؤلفه‌های انسجام تیمی، مؤلفه انسجام تکلیف، دارای بیشترین میانگین می‌باشند. همچنین، یافته‌ها بیانگر این هستند که بین هوش فرهنگی و انسجام تیمی بازیکنان تیم‌های هندبال لیگ برتر کشور ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، دریافت می‌شود که متغیرهای پیش‌بین (هوش فرهنگی)، ۲۰ درصد از تغییرات در انسجام تیمی را تبیین می‌نمایند؛ لذا، پیشنهاد می‌شود مربیان به هوش فرهنگی تیم‌های خود توجه نمایند تا از این طریق بتوانند استراتژی‌های مدنظر خود را بهتر اجرا کرده و از طریق انسجام تیمی بیشتر، موفقیت تیم خود را رقم بزنند.

واژگان کلیدی: هوش فرهنگی، انسجام گروهی، لیگ برتر هندبال

مقدمه

امروزه، با افزایش سرمایه‌گذاری در ورزش حرفه‌ای، بهبود عملکرد ورزشی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به این که در رشته‌های تیمی، سطح عملکرد تیم از وضعیت تعهد بازیکنان و تعاملات و روابط بین آن‌ها تأثیر می‌پذیرد؛ از این رو، به نظر می‌رسد متغیرهایی مانند "هوش فرهنگی"^۱ و "انسجام تیمی"^۲، نقش مهمی در عملکرد تیم داشته باشند. همچنین، امروزه رشد روزافزون تنوع فرهنگی در محیط‌های ورزشی باعث ایجاد علاقه شدید به محیط ورزشی شده است و به بررسی اثرات فرهنگ و تفاوت‌های فرهنگی و چالش‌های جدیدی می‌پردازد که مورد نیاز تیم‌ها و مربیان می‌باشد. پژوهش و بررسی در رفتار سازمانی و روان‌شناسی آشکار می‌کند که فرهنگ، غالب فرایندها و پیامدهای سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بنابراین، پژوهشگران به منظور بررسی و جستجوی بهترین ابزار فعالیت و اداره کردن محیط‌هایی که دارای تنوع فرهنگی هستند، هوش فرهنگی را معرفی کرده‌اند (مودی^۳، ۲۰۰۷؛ ۲۶).

اگرچه مفهوم هوش فرهنگی نسبتاً جدید است، اما تئوری‌های زیادی در این حوزه توسعه یافته‌اند. ارلی و آنگ^۴، اولین تئوری هوش فرهنگی را با انتشار کتاب "هوش فرهنگی، تعاملات فردی بین فرهنگی" در سال (۲۰۰۳) توسعه دادند. طبق نظر آن‌ها، هوش فرهنگی به توانایی یک فرد برای سازگاری مؤثر با زمینه‌های فرهنگی جدید، ایجاد پاسخ‌های مناسب با یک فرهنگ جدید (جایی که بیشتر علامت‌ها و رفتارها ناآشنا هستند) و تطبیق سریع و نظام‌مند با فرهنگ جدید اشاره می‌کند. همچنین، قلمرو و حوزه جدیدی از هوش را ارائه می‌کند که درکل، به عنوان توانایی و قابلیت برقراری ارتباط مؤثر و کارآمد با افراد دارای پیشینه متفاوت تعریف می‌شود. علاوه بر این، 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 به لحاظ فرهنگی می‌باشد (لوگو^۵، ۲۰۰۷). در واقع، توانایی فرد برای تطبیق با ارزش‌ها، سنت‌ها و آداب و رسوم متفاوت از آنچه به آن‌ها عادت کرده است و نیز کارکردن در یک محیط متفاوت فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است. خوشبختانه، برخلاف سایر جنبه‌های شخصیت انسانی، هوش فرهنگی افرادی که روانی سالم دارند و از نظر حرفه‌ای و شغلی توانمند هستند، قابل پرورش و توسعه می‌باشد (فیاضی و جان‌نثار احمدی، ۱۳۸۶، ص. ۴۱). تئوری هوش فرهنگی از دیدگاه اندیشمندان بر مبنای

-
1. Cultural Intelligence
 2. Group Environment
 3. Moody
 4. Earley & Ang
 5. Lugo

سه زمینه گزارش شده است؛ زمینه هوش فرهنگی شناختی، هوش فرهنگی انگیزشی و هوش فرهنگی رفتاری (لوگو، ۲۰۰۷، ۴۶). هوش فرهنگی شناختی یا تفکر استراتژیک فرهنگی به دانش اکتسابی در مورد یک فرهنگ خاص اشاره دارد (ایمای^۱، ۲۰۰۷؛ ۵) و درحقیقت، روشی است که از طریق آن، یک فرد تجارب بین فرهنگی را استدلال می‌کند. این عنصر هوش فرهنگی، فرایندی را مورد توجه قرار می‌دهد که افراد آن را برای به دست آوردن و فهم دانش فرهنگی به کار می‌گیرند (من آل آقا، ۱۳۸۷، ۳۶). علاوه بر این، هوش فرهنگی انگیزشی به عنوان میزان و سطحی که افراد به توانایی‌های خود برای مشارکت در تعاملات بین فرهنگی مطمئن هستند و نیز میزان احساس رضایت باطنی^۲ آن‌ها از این تعاملات تعریف می‌شود. این نوع از هوش فرهنگی، خودپنداره و انطباق با محیط‌های فرهنگی جدید را هدایت و تحریک می‌کند و درحقیقت، یک نیروی درونی فردی برای تطبیق با یک محیط فرهنگی جدید است (لوگو، ۲۰۰۷، ۵۳). در نهایت، طبق تعریف آنگ و ارلی (۲۰۰۳)، مؤلفه رفتاری هوش فرهنگی، توانایی یک فرد برای تطبیق با رفتار کلامی و غیرکلامی متناسب با فرهنگ‌های متفاوت می‌باشد و این عنصر از هوش فرهنگی بر این موضوع تمرکز می‌کند که افراد در شرایط قرار گرفتن در فرهنگ جدید، چگونه عمل می‌کنند.

از سوی دیگر، اگر فرد به تیمی تعلق داشته باشد، نگرش وی به تیمی که تعلق دارد مثبت است و در غیر این صورت، نگرش وی منفی خواهد بود. این موضوع در نظریه "هویت اجتماعی"^۳ تاجفل^۴ (۱۹۷۸) بیان شده و ادعا شده است که فرد برای حفظ عزت نفس خود، به سوی این نگرش سوگیری خواهد داشت. بر پایه این نظریه، فرد پس از پیوستن به یک تیم یا گروه، علاقه‌مند است تا با سایر بازیکنان متحد شود و از منافع گروه خود دفاع کند. برخی از گروه‌ها پیوندهای مستحکمی دارند و در هم تنیده‌اند. در مقابل، برخی گروه‌ها به نظر نمی‌رسد که یک "واحد" باشند. ذکر این نکته ضرورت دارد که پویایی درونی و 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، موفق‌ترین‌ها بوده‌اند (گاهی شواهد متضادی نیز یافت می‌شود). درحقیقت، انسجام تیمی به عنوان یک عنصر مرکزی و تعیین‌کننده در توسعه تیمی (زاندرا، ۱۹۷۵، ۲۶؛ استیون، ۲۰۰۳، ۲۱۳؛ هوزه، بوسلوت و توماس^۵، ۲۰۰۷، ۳۸۸) و نیز یک

-
1. Imai
 2. Internal Satisfaction
 3. Social Identity Theory
 4. Tajfel
 5. Zander, Stevens, Heuze, Bosselut & Thomas

ویژگی پایه برای تیم‌های موفق مطرح می‌باشد (ریموند^۱، ۱۹۹۵، ۴۶) و در واقع، فرایند پویایی است که به وسیله توانایی یک گروه برای حفظ اتحاد در تعقیب اهداف قابل اندازه‌گیری و یا ارضای نیازهای هیجانی اعضای گروه نمایان می‌شود (کارون، باراولی و ویدمیر^۲، ۱۹۹۸، ۲۲۱).

با توجه به این موضوع که موفقیت تیم‌های ورزشی نیز همانند سایر سازمان‌ها ناشی از توانایی و صلاحیت منابع انسانی است (چلادورای^۳، ۱۹۹۸، ۱۶۲)، مربیان تیم‌های ورزشی برای ایجاد و اجرای هر چه بهتر استراتژی‌های جذب، حفظ و نگهداری بازیکنان می‌بایست به عواملی که باعث پیشرفت آن‌ها می‌شود توجه ویژه‌ای داشته باشند؛ لذا، آگاهی و شناخت این عوامل و بررسی ارتباط آن‌ها با یکدیگر ضرورت دارد. در این میان، یکی از جنبه‌های قابل بحث، هوش فرهنگی است. در نتیجه اهمیت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی این مقوله، ایجاب می‌نماید که سازمان‌ها و باشگاه‌های پیش‌رو در امر ورزش کشور، قدم‌های بلندی را در راستای توسعه و پیشرفت هوش فرهنگی و انسجام تیمی بردارند. در این خصوص، اهمیت هوش فرهنگی و انسجام تیمی تیم‌های ورزشی، پژوهشگران مختلف را بر آن داشته است تا پژوهش‌های خود را بر این موضوع معطوف سازند، اما تاکنون، پژوهشی که این دو متغیر را با هم مورد بررسی قرار دهد انجام نشده است. در این زمینه، عبدلی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان "منابع پیش‌بینی‌کننده انسجام گروهی در بازیکنان فوتبال از دیدگاه هوش هیجانی" نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین هوش هیجانی و انسجام گروهی در بازیکنان فوتبال وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که هوش هیجانی، قابلیت پیش‌بینی انسجام گروهی را دارد. یوسفی و شریف (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که در مجموع، ۷۱ درصد از واریانس مربوط به حس انسجام، به وسیله متغیر هوش هیجانی و سازه‌های آن تبیین می‌شود و ضریب تأثیر سازه‌های خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه می‌تواند حس انسجام دانشجویان دانشگاه تهران را تبیین نماید. علاوه بر این، فیضی (۱۳۹۰) در پژوهش 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 معناداری 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 معنادار بود. علاوه بر این، یافته‌ها نشان داد که در بین ابعاد هوش فرهنگی، تنها در بعد استراتژی هوش فرهنگی براساس سابقه کار داوطلبی تفاوت معناداری وجود دارد. در این زمینه، آهنچیان و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی ارتباط هوش فرهنگی با تعامل اجتماعی در پرستاران پرداختند و گزارش

-
1. Raymond
 2. Curron, Brawley & widmeyer
 3. Chelladuray

کردند که هوش فرهنگی پرستاران در حد متوسط است و ویژگی‌های سن، وضعیت اقتصادی، سابقه کاری و جنس، ارتباط مثبت و معناداری با هوش فرهنگی دارند. همچنین، آن‌ها بیان کردند که بین هوش فرهنگی و تعاملات اجتماعی آن‌ها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. هادی‌زاده مقدم و حسینی (۱۳۸۷) نیز وجود ارتباط معنادار بین هوش فرهنگی و اثربخشی گروهی را در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه بین این دو متغیر" تأیید نمودند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد که تشخیص دهد دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند. در نتیجه، موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش داده و به افراد، قدرت مدیریت تنوع فرهنگی را می‌دهد. علاوه بر این، غلامی مطلق و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "رابطه هوش فرهنگی با راهبردهای مدیریت تعارض در مدیران تربیت‌بدنی" عنوان کردند که بین هوش فرهنگی با راهبرد کنترل و عدم مقابله در مدیریت تعارض، ارتباط منفی و معناداری وجود دارد، اما ارتباط بین هوش فرهنگی با بعد راه‌حل‌گرایی، مثبت و معنادار می‌باشد. نباتی (۱۳۸۳) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که بین نمره کلی انسجام تیمی و رده‌بندی تیم‌های بسکتبال رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های این پژوهش بیانگر آن بود که وجود انسجام تیمی در تیم‌های بسکتبال باعث بهبود عملکرد و موفقیت تیمی می‌شود. علاوه بر این، پاسکوویچ^۱ و همکاران (۱۹۹۹) به توسعه نظری کفایت جمعی و تعیین ارتباط آن با انسجام تیمی در بین ۷۰ بازیکن والیبال پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که جنبه‌های مختلف کفایت جمعی در ارتباط مستقیم با انسجام تیمی است. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از این بود که تنها برخی از جنبه‌های کفایت جمعی قادر به پیش‌بینی انسجام وظیفه‌ای تیم‌ها است (نقل در دلارام، ۱۳۸۷، ۹۵). همچنین، در پژوهشی که آنگ^۲ و همکاران (۲۰۰۵) در مورد چهار عامل اندازه‌گیری هوش فرهنگی انجام دادند عنوان کردند که علاوه بر تأثیرات ویژگی‌های جمعیت‌شناختی 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 معناداری نشان می‌دهد. ون داین (۲۰۰۵) نیز در پژوهشی به این نتیجه رسید که وجدان‌گرایی با بعد فراشناختی هوش فرهنگی ارتباط معناداری دارد، شادابی و ثبات عاطفی با جنبه رفتاری هوش فرهنگی در ارتباط است و برون‌گرایی با ابعاد دانش، انگیزش و رفتار ارتباط معناداری دارد. همچنین، مهم‌ترین یافته وی این بود که گشودگی در کسب تجربه، یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی است که با هر چهار بعد

1. Paskevich

2. Ang

هوش فرهنگی ارتباط مثبتی دارد. علاوه بر این، کرسول^۱ (۲۰۱۱) پژوهشی را با عنوان "رابطه هوش فرهنگی با مهارت‌های فردی در شرکت‌های تجاری" انجام داد و به این نتیجه رسید که می‌توان سطح انطباق‌پذیری و پذیرش شرایط کاری متناسب با محیط جدید و میزان انسجام تیمی داوطلبان مهاجری را که به دنبال کار در شرکت‌های بین‌المللی هستند به آزمون گذاشت. ماندیل و همکاران^۲ (۲۰۱۴) نیز پژوهشی را با عنوان "رابطه بین کارایی گروهی و انسجام تیمی" انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که کارایی گروهی و انسجام تیمی، رابطه معناداری با یکدیگر دارند. آن‌ها نشان دادند افراد مهاجری که عملکرد فردی خوبی دارند و خود را با شرایط شرکت‌های چندملیتی انطباق می‌دهند، مشارکت مؤثری در بهبود انسجام تیمی دارند. پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور، بهبود عملکرد افراد را از طریق توسعه هوش فرهنگی تأیید می‌کنند. پژوهش‌های دلارام (۱۳۸۷)، ارلی و انگ (۲۰۰۳) و هیگینز و آلن^۳ (۲۰۰۵) نشان داد که توسعه و ارتقای هوش فرهنگی، منجر به بهبود عملکرد افراد و رسیدن به موفقیت می‌شود؛ بنابراین، یکی از راه‌های افزایش عملکرد تیم‌های ورزشی می‌تواند از طریق توسعه هوش فرهنگی آن‌ها حاصل شود؛ از این رو، لازم است مربیان تیم‌های ورزشی برای افزایش کارایی بازیکنان و سطح عملکرد آن‌ها به دانش و اطلاعات فرهنگی بازیکنان خود توجه ویژه‌ای داشته باشند.

با توجه به این‌که بازیکنان و مربیان حاضر در مسابقات هندبال از اقوام گوناگون و استان‌های مختلف کشور می‌باشند، استفاده از نیروی انسانی با هوش فرهنگی بالا، عملکرد بهینه و نیز انسجام تیمی در مسابقات لیگ کشور می‌تواند یکی از ضروریات تیم‌ها باشد؛ لذا، با توجه به این موضوع، در پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سؤالات هستیم که آیا در لیگ برتر هندبال کشور، ارتباطی بین هوش فرهنگی و انسجام تیمی بازیکنان وجود دارد یا خیر؟ آیا مربیان هندبال قادر هستند از طریق هوش فرهنگی، انسجام گروهی تیم‌ها را بهبود بخشند؟ و این‌که آیا هوش فرهنگی می‌تواند پیش‌بین معناداری برای تبیین انسجام تیمی بازیکنان باشد؟ با توجه به اهمیت موضوع و نیاز روزافزون به بحث هوش فرهنگی و انسجام تیمی، هدف از این پژوهش، مطالعه و بررسی ارتباط بین هوش فرهنگی و انسجام تیمی در تیم‌های لیگ برتر هندبال ایران می‌باشد. شایان‌ذکر است که نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران ورزشی در رشته هندبال؛ اعم از مسئولان باشگاه‌ها، مسئولان فدراسیون و هیأت‌های ورزشی و تمامی دست‌اندرکارانی که در انتخاب مربیان این رشته ورزشی نقش دارند، در انتخاب مربیان یاری رساند. همچنین، روان‌شناسان ورزشی، مربیان و کمک‌مربیان این رشته نیز با

1. Cersoul
2. Mandill
3. Alon & Higgins

استفاده از نتایج این پژوهش می‌تواند اطلاعات مهمی را در جهت بهبود سطح انسجام گروهی تیم‌های خود کسب نمایند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات هم‌بستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه تیم‌های هندبال حاضر در لیگ برتر مردان کشور در سال (۱۳۹۳) (۱۰ تیم) تشکیل دادند ($N=150$). شایان ذکر است که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۱۱۰ نفر به‌عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند. ذکر این نکته ضرورت دارد که تمامی بازیکنان نسبت به تکمیل پرسش‌نامه‌ها اقدام نکردند و یا آن‌ها را به پژوهشگر بازنگرداندند. در پایان فرایند نمونه‌گیری، اطلاعات مربوط به ۱۰۶ بازیکن کامل شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها دو پرسش‌نامه بود؛ پرسش‌نامه استاندارد هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۴) که حاوی ۲۰ سؤال پنج‌گزینه‌ای (یک=هرگز تا پنج=همیشه) در قالب چهار مؤلفه شناختی (گویه یک تا شش)، انگیزشی (گویه هفت تا ۱۱)، رفتار (گویه ۱۲-۱۶) و فراشناختی (استراتژی) (گویه ۱۷-۲۰) بود و پرسش‌نامه انسجام تیمی^۱ کارون و همکاران (۱۹۹۷) که دربرگیرنده ۱۸ سؤال در قالب دو مؤلفه انسجام تکلیف (سوالات یک تا نه) و انسجام اجتماعی (سوالات ۱۰-۱۸) بود. این پرسش‌نامه روی پیوستار پنج درجه‌ای لیکرت از یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) درجه‌بندی شد. ذکر این نکته ضرورت دارد که به‌منظور اطمینان بیشتر، پرسش‌نامه به ۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی در گرایش مدیریت ورزشی که سابقه فعالیت پژوهشی در این زمینه را داشتند ارائه شد و از آن‌ها خواسته شد که درخصوص روایی صوری و محتوایی^۲ پرسش‌نامه اظهار نظر نمایند. همچنین، پیش از اجرای پژوهش و به‌منظور اطمینان از پایایی پرسش‌نامه، یک مطالعه ابتدایی^۳ روی ۱۵ نفر از بازیکنان هندبال انجام شد. نتایج آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه هوش فرهنگی و انسجام تیمی به ترتیب (۰/۸۷) و (۰/۸۵) به دست آمد که مقدار قابل‌قبولی بود. علاوه بر این، جهت تجزیه و تحلیل پرسش‌نامه‌های تکمیل‌شده نیز پس از توصیف داده‌ها با استفاده از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شد و با توجه به این‌که تمامی داده‌های مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار بودند، آزمون‌های پارامتریک مورد استفاده قرار

1. Group Environment Questionnaire

2. Face & Content Validity

3. Pilot Study

گرفت (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون هم‌زمان). شایان ذکر است که تمام فرایند تحلیل داده‌ها در سطح اطمینان (۰/۹۵) و با استفاده از نرم‌افزار اس. پی. اس. اس^۱ نسخه ۲۲ انجام شد.

نتایج

یافته‌های مربوط به جمعیت‌شناختی تکمیل‌کنندگان پرسش‌نامه نشان می‌دهد که حدود ۷۰ درصد از بازیکنان در دامنه سنی ۱۸ تا ۲۴ سال قرار دارند که حدود ۶۹ درصد از آن‌ها به‌عنوان بازیکن اصلی و ۳۱ درصد به‌عنوان بازیکنان ذخیره می‌باشند. همچنین، حدود نیمی از آزمودنی‌ها بین پنج تا ۱۰ سال سابقه بازی داشتند و بیش از دو سوم بازیکنان نیز دارای یک تا پنج سال سابقه ورزش حرفه‌ای بودند.

علاوه‌براین، داده‌های حاصل از اولویت‌بندی میانگین مؤلفه‌های هوش فرهنگی نشان می‌دهد که میانگین و انحراف معیار کلی هوش فرهنگی آزمودنی‌ها برابر با (۳/۸۷±۰/۴۷۳)، خرده‌مقیاس استراتژی (فراشناختی) برابر با (۳/۹۸±۰/۶۲۱)، خرده‌مقیاس انگیزش برابر با (۳/۷۹±۰/۷۸۱)، خرده‌مقیاس رفتار برابر با (۳/۶۱±۰/۷۲۰) و خرده‌مقیاس دانش (شناختی) برابر با (۳/۴۷±۰/۵۷۱) می‌باشد. یافته‌های توصیفی نیز نشان می‌دهد که میانگین و انحراف معیار کلی انسجام تیمی آزمودنی‌ها برابر با (۳/۶۷±۰/۴۳۵)، خرده‌مقیاس انسجام تکلیف ۵۹۸ برابر با (۴/۱۵±۰/۵۹۸) و خرده‌مقیاس انسجام اجتماعی برابر با (۳/۸۱±۰/۵۸۳) می‌باشد.

در ادامه و جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره یک گزارش شده است.

با توجه به نتایج جدول شماره یک مشخص می‌شود که توزیع هوش فرهنگی و انسجام تیمی نرمال می‌باشد ($sig \geq 0/05$). با توجه به هدف پژوهش که بررسی ارتباط بین هوش فرهنگی و انسجام تیمی بازیکنان لیگ برتر هندبال است، جهت آزمون فرضیه پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

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

متغیر	آماره کولموگروف - اسمیرنوف	سطح معناداری
هوش فرهنگی	۰/۷۳۹	*۰/۲۷۱
انسجام تیمی	۰/۶۱۱	*۰/۳۳۱

*توزیع داده‌ها نرمال است.

همان طور که در جدول شماره دو مشاهده می‌شود، بین هوش فرهنگی و انسجام تیمی بازیکنان تیم‌های هندبال لیگ برتر کشور ارتباط معناداری وجود دارد ($\text{Sig}=0/001$). همچنین، با توجه به مقدار ضریب هم‌بستگی ($r=0/458$) می‌توان گفت که تعاملات هوش فرهنگی با انسجام تیمی بازیکنان همسو می‌باشد. لازم به ذکر است که شدت رابطه بین دو متغیر نیز متوسط می‌باشد ($r^2=0/209$).

جدول ۲- ماتریس هم‌بستگی بین هوش فرهنگی و انسجام تیمی

ضرایب / مؤلفه‌ها	هوش فرهنگی	انسجام تیمی
ضریب	۱	۰/۴۵۸
سطح معناداری		*۰/۰۰۱
تعداد	۱۰۶	۱۰۶

* در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

علاوه بر این، با توجه به نتایج جدول شماره دو، پس از تأیید وجود رابطه هم‌خطی بین متغیرها و فرض استقلال خطاها از یکدیگر، جهت پیش‌بینی میزان تغییرات در انسجام تیمی توسط مؤلفه‌های هوش فرهنگی، متغیرهای پژوهش وارد مدل رگرسیون شدند. باید عنوان کرد که به منظور استفاده از آزمون رگرسیون به عنوان یک پیش‌فرض می‌بایست مقدار آزمون دوربین واتسون در محدوده (۱/۵ تا ۲/۵) باشد که بنا بر نتایج پژوهش، مقدار آزمون معادل (۱/۹۵) به دست آمد. همان طور که در جدول شماره سه مشاهده می‌شود، بلوک یک که دربرگیرنده متغیرهای پیش‌بین (شناختی، انگیزشی، رفتاری و فراشناختی) می‌باشد، ۲۱ درصد از تغییر در میزان انسجام تیمی را تبیین می‌نماید؛ لذا، در ادامه و با توجه به مقدار ($F=20/152$) و سطح معناداری به دست آمده ($\text{Sig}=0/001$) که در سطح (۰/۰۵) معنادار می‌باشد ($P<0/05$) می‌توان گفت که متغیرهای مستقل قادر هستند تغییرات متغیر وابسته را تبیین نمایند.

جدول ۳- آزمون تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات انسجام تیمی

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب	انحراف معیار	سطح معناداری	آزمون دوربین
۱	۰/۴۵۸	۰/۲۰۹	۰/۲۷۱	۰/۰۰۱	۱/۹۵

متغیر پیش‌گو: شناختی، انگیزشی، رفتاری و فراشناختی متغیر ملاک: انسجام تیمی

بر مبنای جدول شماره چهار می‌توان گفت که تمامی مؤلفه‌های هوش فرهنگی با انسجام تیمی مرتبط نمی‌باشند و با توجه به ضریب بتای مؤلفه‌ها، به ترتیب بالاترین ضرایب تأثیر عبارت هستند از: فراشناختی (۰/۲۸۹) و شناختی (۰/۲۳۰).

جدول ۴- ضریب رگرسیونی هریک از متغیرهای وارد در پژوهش بر انسجام تیمی به روش همزمان

سطح معناداری	مقدار تی	بتای استاندارد شده	ضرایب غیرهنجاری		شاخص آماری مدل
			خطای استاندارد	ضرایب رگرسیون	
۰/۰۲۱	۲/۳۲۴	-	۰/۲۹۵	۰/۴۵۲	عدد ثابت
۰/۰۰۱*	۲/۶۴۳	۰/۲۸۹	۰/۵۲۴	۰/۵۸	فراشناختی
۰/۷۶۰	۰/۰۹۸	۰/۰۴۲	۰/۴۱۱	۰/۵۳	انگیزشی
۰/۳۷۵	۰/۴۳۷	۰/۱۱۰	۰/۳۳۶	۰/۵۵	رفتاری
۰/۰۰۸*	۲/۳۷۱	۰/۲۳۰	۰/۴۲۷	۰/۵۹	شناختی

*در سطح (P≤۰/۰۵) معنادار است.

لذا، با توجه به یافته‌های حاصل، معادله رگرسیون به صورت زیر می‌باشد:

$$۰/۲۳۰ (\text{شناختی}) + ۰/۲۸۹ (\text{فراشناختی}) + ۰/۴۵۲ = \text{انسجام گروهی}$$

براین اساس و به منظور پیش‌بینی انسجام تیمی، تنها دو مؤلفه شناختی و فراشناختی توانایی تبیین را دارند و نقش هریک بر حسب ضرایب تأثیر مشخص شده متفاوت می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، با افزایش سرمایه‌گذاری در ورزش حرفه‌ای، بهبود عملکرد ورزشی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به این که در رشته‌های تیمی (به ویژه هندبال)، سطح عملکرد تیم از وضعیت تعهد بازیکنان، تعاملات و روابط بین آن‌ها تأثیر می‌پذیرد، به نظر می‌رسد متغیرهایی مانند هوش فرهنگی و انسجام تیمی نقش مهمی در عملکرد تیم داشته باشند. لازم به یادآوری است که رشد روزافزون تنوع فرهنگی در محیط‌های ورزشی باعث ایجاد علاقه شدید به این محیط‌ها شده است. هدف اصلی این پژوهش، بررسی ارتباط بین هوش فرهنگی با انسجام تیمی بازیکنان تیم‌های هندبال لیگ برتر ایران بود. با توجه به یافته‌های پژوهش، بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها نشان داد که کفایت مناسب جهت اظهار نظر و پاسخ‌گویی در خصوص متغیرهای پژوهش را دارند.

با توجه به یافته‌های بخش توصیفی پژوهش، میزان هوش فرهنگی و انسجام تیمی و نیز مؤلفه‌های آن‌ها در بازیکنان هندبال لیگ برتر کشور در سطح متوسط به بالا قرار دارد ($\mu \geq 3$) و این نشان از نیاز به یک هوش فرهنگی و انسجام تیمی بالا در بین بازیکنان لیگ برتر کشور می‌باشد. براین اساس، هوش فرهنگی، توانایی بروز عکس‌العمل متقابل و مؤثر بازیکنان در برابر دوستان، حریفان و هم‌تیمی‌هایی است که دارای زمینه‌های فرهنگی متفاوت هستند. به عبارت دیگر، هوش فرهنگی بازیکنان را قادر می‌سازد تا از طریق دانش و آگاهی، تفاوت‌های فرهنگی را تشخیص دهند و بتوانند به درستی در مقابل واکنش‌های فرهنگی متفاوت و متنوع سایر بازیکنان رفتار کنند (قدم‌پور و همکاران، ۱۳۹۰، ۸۳). با این حال، برخی از بازیکنان هوش فرهنگی بالایی دارند و نسبت به ابزار عاطفی و حرکات بدنی، از مهارت، خبرگی و حساسیت برخوردار می‌باشند (هیگینز و آلن، ۲۰۰۵، ۱۶۲). این دسته از بازیکنان با کمترین استرس با فرهنگ‌های متفاوت منطبق می‌شوند که این امر در یک تیم ورزشی مانند تیم هندبال از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. علاوه بر این، نتایج نشان داد که میزان متوسط انسجام تیمی بازیکنان هندبال لیگ برتر کشور به عواملی نظیر ویژگی‌های ورزش هندبال، ثبات تیم‌ها، فرصت‌های تعامل میان اعضای تیم، تهدیدهای بیرونی، تشابه میان جایگاه و شخصیت اعضا، رضایت اعضا از یکدیگر و وضعیت تیم در جدول لیگ اشاره دارد. به هر ترتیب، تیمی که اعضای آن به خوبی با یکدیگر کار می‌کنند، در دستیابی به هدف‌های مشترک بسیار متعهد هستند، در مراحل عملکردی تکامل گروه قرار دارند و امکان موفقیت آن‌ها در حد بالایی رقم می‌خورد. در مقابل، تیم فاقد انسجام تیمی و یا دارای انسجام ضعیف ممکن است عملکرد موفقیت‌آمیزی نداشته باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش، اولویت ابعاد هوش فرهنگی به ترتیب هوش فراشناختی (استراتژی)، هوش انگیزشی، هوش رفتاری و هوش شناختی (دانش) بود که این نتایج با یافته‌های پژوهش فیضی (۱۳۹۰) که بیان داشت اولویت ابعاد هوش فرهنگی داوطلبان به ترتیب انگیزش هوش فرهنگی، استراتژی هوش فرهنگی، رفتار هوش فرهنگی و دانش هوش فرهنگی است (و اختلاف مشاهده شده بین اولویت‌ها معنادار بود) ناهمخوان می‌باشد. شاید بتوان این اختلاف را به جوامع مورد بررسی مرتبط دانست؛ زیرا، در جوامع مختلف، میزان هوش فرهنگی و ابعاد آن متفاوت است. استراتژی هوش فرهنگی روشی است که در آن، یک بازیکن هندبال، تجارب بین فرهنگی خود را استدلال می‌کند. این عنصر، فرایندی را مورد توجه قرار می‌دهد که ورزشکاران برای به دست آوردن و فهم دانش فرهنگی به کار می‌گیرند. به عبارت دیگر، بازیکنان فرایندها و قابلیت‌های فراشناختی و شناختی خود را در جهت کسب دانش فرهنگی و شکل‌دهی قضاوت‌ها و تصمیمات خود در مورد خویش،

دوستان و حریفان به کار می‌گیرند (من آل آقا، ۱۳۸۷، ۱۹)؛ از این رو و با توجه به میانگین به‌دست‌آمده، آزمودنی‌های پژوهش حاضر، هنجارهای فرهنگی را از طریق تعاملات با دیگران بررسی کرده و مورد تأمل قرار می‌دهند. به عبارت دیگر، ورزشکاران به صورت کارآمدی برنامه‌ریزی می‌کنند که چگونه به یادگیری فرهنگ جدید دست پیدا کنند، قوه ادراک و شناخت خود را کنترل نمایند و پیشرفت خود را در درک جامع و همه‌جانبه فرهنگ جدید ارزیابی کنند.

علاوه بر این، نتایج فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که بین هوش فرهنگی و انسجام تیمی بازیکنان تیم‌های هندبال لیگ برتر کشور ارتباط معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج ماندیل و همکاران (۲۰۱۴) همخوان و نتایج ناهمخوانی یافت نشد. این یافته نشان می‌دهد که با افزایش هوش فرهنگی، انسجام تیمی افزایش می‌یابد و مربیان با توجه نمودن به هوش فرهنگی تیم‌های خود می‌توانند استراتژی‌های مدنظر خود را بهتر اجرا نمایند و از طریق انسجام تیمی بیشتر، موفقیت تیم خود را رقم زنند. در هر حال، یافته اخیر بر نقش کارکردی هوش فرهنگی در افزایش انسجام تیمی تأکید دارد. البته، این رابطه، علت و معلولی نبوده و ارتقای انسجام تیمی ممکن است بر افزایش هوش فرهنگی بازیکنان تأثیرگذار باشد.

طبق یافته‌های پژوهش، تأثیر ابعاد فراشناختی و شناختی در هوش فرهنگی بر انسجام تیمی افزایش می‌دهد؛ بنابراین، شاخص‌های هوش فرهنگی به خوبی توانایی تبیین نقش انسجام تیمی را دارند؛ از این رو و با توجه به تبیین ۲۱ درصدی هوش از انسجام تیمی و نقش مؤلفه‌های استراتژی و شناختی می‌توان عنوان داشت که مربیان با استفاده از استراتژی هوش فرهنگی می‌توانند بینش و قابلیت‌هایی را جهت موفق بودن در موقعیت‌های چندفرهنگی، مشارکت در تعاملات بین فرهنگی و عمل کردن در گروه‌هایی که از نظر فرهنگی متنوع هستند فراهم نمایند و انسجام تیم خود را بالا ببرند.

در مجموع، با عنایت به یافته‌های پژوهش حاضر و نیز نتایج سایر پژوهش‌های انجام‌شده پیشنهاد می‌شود که مربیان و مدیران تیم‌های هندبال، همواره هوش فرهنگی را به عنوان یک سازه مهم روانی - اجتماعی مورد توجه قرار دهند و با کشف ابعاد تأثیرگذار بر آن، گام‌های ارزشمندی را به سوی موفقیت هرچه بیشتر تیم‌های خود بردارند. در واقع، توجه مداوم به شرایط خانوادگی و تعاملات اجتماعی و فرهنگی ورزشکاران رشته هندبال امری است که بر پایه یافته‌های پژوهش، پیشنهاد شده و می‌تواند زمینه را برای کنترل تداخلات بیرونی، کاهش تنش‌های اجتماعی و موفقیت هرچه بیشتر بازیکنان فراهم نماید. علاوه بر این، یکی از مهم‌ترین کارکردهای این پژوهش، جلب توجه دست‌اندرکاران امر به این نکته است که با افزایش هوش فرهنگی، شرایط ویژه‌ای برای افزایش انسجام تیمی و 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 گیرد و در کنار توسعه مهارت‌های فنی، زمینه برای بروز ظرفیت‌های فرهنگی ورزشکاران در برقراری ارتباط مؤثر با سایر فرهنگ‌ها فراهم گردد.

در بررسی پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی مشاهده شد که پژوهشگران، هوش فرهنگی و انسجام گروهی را از زوایای مختلف بررسی کرده‌اند. برخی از آن‌ها بر مولفه‌های سازنده هوش فرهنگی متمرکز شده‌اند و سایرین، رابطه هوش فرهنگی با سایر عوامل، از قبیل انسجام گروهی، انگیزه موفقیت‌طلبی، انطباق با محیط، سطح عملکرد فردی و گروهی و ... سنجیده‌اند. پژوهش حاضر یکی از این عوامل مهم را که عبارت است از هوش فرهنگی بررسی کرده و ارتباط آن را با انسجام گروهی در بازیکنان سنجیده است و از این رهگذر به ادبیات پژوهش و مبانی نظری هوش فرهنگی افزوده و در غنی‌تر شدن آن نقشی ایفا کرده است.

تقدیر و تشکر

بدین‌وسیله، مراتب تشکر و قدردانی خود را از تمامی ورزشکاران محترم شرکت‌کننده در این پژوهش که با وجود مشغله فراوان ما را یاری رساندند ابراز می‌نمایم.

منابع

1. Ahanchian, M., Amiri, R., & Bakhshi, M. (2012). Correlation between cultural intelligence and social interaction among nurses. *Journal of Health Promotion Management*, 1(2), 44-53. (Persian).
2. Alon, I., & Higgins, J. M. (2005). Global leadership success through emotional and cultural intelligence. *Business Horizons*, 48(6), 501-12.
3. Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., & Nistelo Gof, K. Y. (2004). The Measurement of cultural intelligence. In *Academy of Management Meetings Symposium on Cultural Intelligence in the 21st Century*, New Orleans, LA.
4. Cersoul, J. (2011). Cultural intelligence (CQ): A quest for cultural competence. *Communication Disorders Quarterly*, 29 (1), 46-49.
5. Chelladuray, P. (2006). *Human resource management in sport and recreation* (2nd ed). Human Kinetics, the United State of America, 24-27.
6. 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(1), 61-72.
7. 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), 217-32.

8. Delaram, T. (2008). The effect of cultural intelligence on the performance of the new Bank task manager in Tehran (Unpublished master dissertation). University of Mashhad; Faculty of Economic and Administrative Sciences: Department of Management. (Persian).
9. Earley, P. C., & Ang, S. (2003). Cultural intelligence across cultures. Stanford: CA7 Stanford Business Books, (1st ed), 45-57.
10. Fayazi, M., & Jan Nesar Ahmadi, H. (2006). Cultural intelligence, need managers diversity century. Tadbir Monthly Magazine, 172 (2), 41-2. (Persian).
11. Ghadam Pour, E., Mehrdad, H., & Jafari, H. A. (2011). The relationship between personality traits and cultural intelligence personnel cultural heritage, handicrafts and tourism organization of Lorestan province. Journal of Educational Psychology, 9 (1), 81-101. (Persian).
12. Gholami Motlagh, A. M., Mousavi, M., & Arephi, Z. (2013). The relationship of cultural intelligence with conflict management strategies in managers of physical education. Change Management Journal, 2(4), 42-54. (Persian).
13. Hadizadeh Moghadam, M., & Hoseini, A. H. (2008). Relationship between cultural intelligence and the effectiveness of the group. Adbir Monthly Magazine, 4 (169), 15-24. (Persian).
14. Hamidi, M., Andam, R., & Feyzi, S. (2013). Evaluation of volunteer's cultural intelligence in sport. Sport Management Journal, 5(3), 5-20. (Persian).
15. 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(3), 383-99.
16. Imai, L. R., & Gelfand, M. J. (2007). The culturally intelligence negotiator. The impact of CQ inters cultural intelligence (CQ) on negotiation effectiveness sequences and outcomes. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 10(16), 2-16.
17. 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.
18. Man Aleagha, M. (2008). Presenting strategies for the promotion of cultural intelligence and government officials involved in of international affairs (Unpublished master dissertation). Tehran University; Department of Management: Department of State Management. (Persian).
19. 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(5); 320-5.
20. Moody, M. C. (2007). Adapting behavior in intercultural environments: The relation between cultural intelligence factors and BIG five personality traits (Doctoral dissertation, Dissertation for the degree of doctor of philosophy).
21. Nabati, M. A. (2004). The relationship between cohesion team and rankings basketball teams participating in the Premier League (Unpublished master dissertation). Beheshti University; Faculty of Physical Education and Sports Science: Sports Management Group. (Persian).

22. 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), 210-22.
23. Raymond, M. R. (1995). The relationship between team success and within-group differences in group cohesion (Unpublished master dissertation). MCGILL University, Montreal; Canada.
24. Stevens, D. E. (2003). The relation between group cohesiveness and performance: Integration. *Psychological Bulletin*, 115(21), 210-27.
25. Zander, A. (1975). Motivation and performance of sorts groups. In D. M. Ladders (Ed.), *Psychology of Sport and Motor Behavior*. (2nd ed). University Park, PA: Pennsylvania State Press. 25-29.

استناد به مقاله

زند، علیرضا، صادقی نژاد، علی، و تارپوردی، احمد. (۱۳۹۵). نقش هوش فرهنگی در تسهیل انسجام گروهی بازیکنان لیگ برتر هندبال ایران. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۸(۳۸)، ۴۲-۱۲۷.

Zand, A. R., Sadeghinejad, A., & Tariverdi, A. (2016). Role of Cultural Intelligence Dimensions in Facilitating of Group Cohesion in Iranian Handball Premier League. *Sport Management Studies*. 8 (38): 127-142. (Persian)

Role of Cultural Intelligence Dimensions in Facilitating of Group Cohesion in Iranian Handball Premier League

A. Tariverdi¹, A. Sadeghinejad², A. R. Zand³

1. M.A Sport Management, Kharazmi University *
2. M.A Sport Management, Tabriz University
3. Islamic Azad University, Shahr-e-Ghods Branch, Department of Physical Education, Alborz, Iran

Received Date: 2015/02/02

Accepted Date: 2015/08/26

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between Cultural intelligence and group cohesion in Iranian handball premier league. Research method was the type of correlation and the statistical population included all of handball athletes premier League of Iran. According to Morgan table, 110 subjects constituted the study statistical sample. The results showed that Met cognitive element of cultural intelligence, and Stretch a group-task element of group cohesion had maximum mean. Also, the results showed that there was a positive and significant correlation between Cultural intelligence and group cohesion in Iranian handball premier League. Predictor variables (cultural intelligence) revealed 20% changes in the rate of group cohesion. Totally, according to the findings of this research suggest that coaches should attention to Cultural intelligence their teams until through this can be performed. Then better their strategies and through the greater group cohesion, successfully runs his team.

Keywords: Cultural Intelligence, Group Cohesion, Handball Premier League

* Corresponding Author

Email: ahmadtariverdi@yahoo.com