

فراتحلیلی بر بروندهای هوش فرهنگی در جامعه ورزشی ایران

لیلا میرواحدی^۱
زهره مشکاتی^۲
رخساره بادامی^۳
سحر فائقی^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۵/۲۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۱/۱۶

هوش فرهنگی به مثابه یکی از مهمترین مهارت‌های ارتباطی قرن بیست و یکم در حوزه ورزش، به افزایش ارتباطات مؤثر بین ورزشکاران، مربیان، مدیران ورزشی و ... با پیشینه‌های فرهنگی و اجتماعی متفاوت کمک می‌نماید تا بتوانند در تعاملاتی سازنده به پیشبرد اهداف ورزشی خود کمک کنند. با توجه به نقش مهم این مهارت در حوزه ورزش، پژوهش حاضر به دنبال شناسایی بروندهای هوش فرهنگی در جامعه ورزشی ایران با استفاده از رویکرد فراتحلیل در بین پژوهش‌های صورت پذیرفته است. روش پژوهش حاضر، از نوع فراتحلیل کمی است. از بین ۳۲ پژوهش معتبر (دارای روایی و پایایی مناسب)، بر حسب کیفیت، اعتبار و معیارهای فراتحلیلی، ۱۷ سند به عنوان حجم نمونه برگزیده شده است. داده‌های جمع‌آوری شده توسط نرم‌افزار CMA تحلیل گردید. طبق یافته‌های تحقیق، ۱۱ متغیر شناسایی شد. اندازه اثر کلی (۰/۴۱) بود. متغیرهای توانایی حل

۱. دانشجوی دکتری رفتار حرکتی، آموزش تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۲. دانشیار، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Zmeshkati@gmail.com

۳. دانشیار، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

۴. مدرس دانشگاه، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

تعارض و کیفیت زندگی کاری دارای بیشترین اندازه اثر، لذت درک شده از فعالیت بدنی دارای کمترین اندازه اثر و متغیرهای اثربخشی، انگیزه موفقیت، سبک رهبری، عملکرد فردی، انسجام تیمی، مسئولیت اخلاقی، عملکرد شغلی و هوش سازمانی اندازه اثر متوسطی داشتند. با توجه به اهمیت مهارت هوش فرهنگی در برقراری ارتباطات مؤثر و افزایش دستیابی به موفقیت‌های ورزشی در حوزه ورزش، توجه سیاستگذاران فرهنگی و ورزشی برای ایجاد، حفظ و ارتقای این مهم در قالب قابلیت‌های راهبردی ضروری است.

واژگان کلیدی: هوش فرهنگی، جامعه ورزشی، برون داده‌ها و فراتحلیلی

مقدمه

هوش فرهنگی^۱ به چگونگی درک تجربیات فرهنگ‌های دیگر و توانایی تعامل اثربخش در یک موقعیت متقابل فرهنگی با زمینه‌های فرهنگی متفاوت اطلاق می‌شود (توفکسی و دینک^۲، ۲۰۱۴: ۴۱۰؛ گوزولی و گازارولی^۳، ۲۰۱۸: ۲ و لوک^۴، ۲۰۱۹: ۱۳). این هوش دامنه جدیدی از هوش است که برای نخستین بار توسط ارلی و انگ^۵ در سال ۲۰۰۳ مطرح شد (بوستجانسیک و همکاران^۶، ۲۰۱۸: ۳۸۶) که به‌عنوان توانایی عمل کردن به شیوه‌های مؤثر در زمینه‌های میان فرهنگی تعریف شده است (روستال و ون داین^۷، ۲۰۱۱). ارلی و انگ هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند. افراد زیادی با داشتن هوش شناختی بالا و مهارت‌های اجتماعی مناسب، در تعاملات بین‌المللی شکست می‌خورند که علت اصلی آن، پایین بودن سطح هوش فرهنگی است (استرنبرگ و گریگورنکو^۸، ۲۰۰۶).

هوش فرهنگی دارای یک ساختار چند بعدی است (گوزولی و گازارولی، ۲۰۱۸: ۲) از جمله این ابعاد (آنگ و همکاران، ۲۰۰۴: ۱) - بعد فراشناختی (تدوین راهبرد پیش از برخورد میان فرهنگی، بررسی مفروضات در حین برخورد و تأیید و تغییر نقشه‌های ذهن در صورت متفاوت بودن تجارب واقعی از انتظارات پیشین)، ۲- بعد شناختی (دانشی درباره هنجارها، اعمال و قراردادها در فرهنگ‌های مختلف)، ۳- بعد انگیزشی (توانایی و تمایل به یادگیری و فعالیت در موقعیت‌های فرهنگی مختلف) و ۴- بعد رفتاری (توانایی انجام رفتار کلامی و غیرکلامی مناسب در هنگام برقراری ارتباط با افرادی از فرهنگ‌های دیگر) است که افراد با بهره‌مندی از آن می‌توانند در فرهنگ‌ها و موقعیت‌های مختلف به خوبی ایفای نقش نمایند (امیری و همکاران، ۲۰۱۰)؛ چراکه به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند که دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند. در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد (هادی زاده و عبداللهی، ۲۰۰۸: ۵۳). هوش فرهنگی مورد توجه پژوهشگران است که مطالعات، تئوری‌ها و مفاهیم زیادی در ارتباط آن با سایر عوامل وجود دارد (فانفایروچ و پیروسامبات^۹، ۲۰۱۹: ۱۴۵). نگاه به مسیر حرکت سازه هوش فرهنگی حاکی از توسعه آن از یک مفهوم نظری به یک مهارت اکتسابی، سازه قابل‌سنجش با خصوصیت‌های روان‌سنجی قوی و چارچوب علمی مناسب آموزش جهانی می‌باشد (ان جی، داین و آنگ^{۱۰}، ۲۰۱۲: ۵۸۴).

1. Cultural Intelligence
2. Tufekci & Dinc
3. Gozzoli Gazzaroli
4. Lok
5. Earley & Ang
6. Bostjancic et al.
7. Rockstuhl & Van Dyne
8. Sternberg & Grigorenko
9. Phanphairoj & Piromsombat
10. NG, Dyne & Ang

اگر در هر نهادی به ویژه نهاد های چند فرهنگی همچون نهاد ورزش و ساختار های مرتبط با آن، به خصیصه های فرهنگی متفاوت و ظرفیت های فردی توجه نشود، ممکن است با مشکلات مهم مانند درگیری های بی شمار، نارضایتی شغلی، عملکرد بد و ترک فضا مواجه شوند. به عنوان مثال، در هر تیم ورزشی طیف وسیعی از خرده فرهنگ ها وجود دارد که تفاوت های فرهنگی ناشی از زبان ها، قومیت ها و بسیاری از ویژگی های دیگر می تواند به عنوان منبعی بالقوه برای درگیری و اختلاف میان دست اندرکاران ورزشی در آن تیم ظاهر شود. حال اگر درک مناسبی از این تفاوت ها وجود نداشته باشد، روابط و مناسبات بین اعضا بسیار پیچیده خواهد شد (همتی نژاد و همکاران، ۲۰۱۴). همانگونه که در مبحث قبل اشاره شد، شکی نیست که میان ورزش و نیروهای گوناگون اجتماعی و فرهنگی تأثیرات متقابلی وجود دارد (کینگ^۱، ۲۰۰۱) و نقش و اهمیت هوش فرهنگی در میدان و جامعه ورزشی به ویژه تیم های گروهی قابل توجه است؛ چراکه از یک سو برقراری تعاملات اجتماعی در روابط درون و بین گروهی ورزشکاران و سایر اعضای تیم ها از پیش شرط های اصلی کار گروهی است، از سوی دیگر به ویژه ورزشکاران تیم های ملی و بین المللی در موقعیت های مختلف و فضا های فرهنگی متنوع فعالیت دارند و تبادلات اجتماعی بر عملکرد و کارایی ورزشکاران اثرگذار خواهد بود (قاسمی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۸). هوش فرهنگی حساسیت های فرهنگی ورزشکاران و کارکنان را افزایش می دهد و به جای قضاوت در مورد خوب یا بد بودن تفاوت های فرهنگی مختلف، آن ها را برای پذیرش این تفاوت ها آماده می کند (حسین پناهی و یکتاپار، ۲۰۱۶). مدیر و یا ورزشکاری که از هوش فرهنگی بالایی برخوردار است با کمک تجربه های فرهنگی خویش، رفتاری را بروز می دهد که دقیقاً مناسب با شرایط موجود باشد. به عبارت دیگر، هوش فرهنگی به افراد کمک می کند تا در زمینه هایی همچون: برقراری ارتباطات، اجرای مذاکرات، مدیریت مشاغل بین المللی و نحوه رهبری با اهالی دیگر فرهنگ ها اثربختر عمل کنند. تا به امروز نیاز چندانی به مهارت های میان فرهنگی و یا هوش فرهنگی احساس نشده است، اما اکنون هوش فرهنگی نه تنها مدیران و رهبران را در درک بهتر مردم جهان یاری می دهد، بلکه هدایتگر در زندگی و کسب و کار افراد در دنیایی است که دیگر مرز های مشخص و تعیین شده ای ندارد (گیلبرستون^۲، ۲۰۰۰). این در حالی است که در صنعت ورزش اغلب تأثیر درک و دانش فرهنگی جامعه ورزشی را بر اهرم های انگیزاننده مشارکت های ورزشی دست کم می گیرند که عدم درک چنین امر مهمی می تواند چالش هایی نظیر عدم بهره مندی مناسب از پتانسیل های منابع انسانی ورزشی با پیشینه فرهنگی متفاوت در جهت دستیابی به موفقیت های ورزشی را ایجاد کند (لوک، ۲۰۱۹: ۱۲). بنابراین اهمیت هوش فرهنگی در بین ورزشکاران، مربیان و مدیران و ... ورزشی در ایجاد تعامل متقابل با هدف افزایش کارایی تیمی را نمی توان نادیده گرفت.

پژوهش های مختلفی پیرامون اثرگذاری هوش فرهنگی بر زمینه های مختلف ورزشی صورت پذیرفته است که در ادامه به آن ها اشاره می شود. در حوزه ورزش تحقیقاتی مبنی بر اثرگذاری مثبت هوش فرهنگی در دستیابی به موفقیت یافت شد؛ از جمله شایسته برنا (۱۳۹۷)، کشاورز (۱۳۹۷) سلیمانسی (۱۳۹۵)، مختاری دینانی

1. King
2. Gilberston

و همکاران (۱۳۹۴)، یزدی (۱۳۹۴) و رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) که رابطه مثبتی را بین هوش فرهنگی و اثر بخشی سبک های رهبری مدیران فدراسیون های ورزشی منتخب، مربیان، مدیران ورزشی یافتند. آن ها به ویژه دریافتند که بین هوش فرهنگی، سبک رهبری و رفتار ارتباط معنی داری وجود دارد و هوش فرهنگی می تواند متغیر پیشگوی سبک رهبری باشد. همچنین یافته های پژوهشی حاکی از ارتباط هوش فرهنگی با عملکرد و موفقیت ورزشی ورزشکاران (مقیمینیا، ۱۳۹۷) و سازگاری با تقاضاهای اجتماعی (تمپلر^۱، ۲۰۱۰) و انسجام های گروهی (تاریوردی و همکاران، ۱۳۹۵) می باشد. هر چند هر کدام از پژوهش ها توانسته اند به تبیین جنبه های مختلفی از هوش فرهنگی ورزشی بویژه در داخل کشور دست یابند، اما با این وجود همچنان کمبود ادبیات پیرامون موضوع هوش فرهنگی در این حوزه محرز است. لذا به منظور یکپارچه سازی تحقیق های کاربردی صورت پذیرفته در زمینه یافته های هوش فرهنگی در جامعه ورزشی ایران تلاش شده با استفاده از رویکرد فراتحلیل مشکل فقدان اجماع و عدم انسجام پژوهش های تجربی که به صورت انفرادی و پراکنده انجام گرفته است، رفع و جمع بندی یکپارچه و منسجمی از این پژوهش ها ارائه گردد. همچنین، به واسطه تعمیم پذیر بودن نتایج و سنجش اندازه اثر این سازه، میزان یا درجه حضور این پدیده در جامعه ورزشی مشخص و آسیب شناسی گردد تا بتوان باب جدیدی را طی پژوهش های آتی در حوزه هوش فرهنگی و صنعت ورزشی ایران گشود.

بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوالات است:

- برون دادهای هوش فرهنگی جامعه ورزشی ایران با تأکید بر تأثیرات آن کدام اند؟
- اندازه اثر هوش فرهنگی به تفکیک متغیر های شناخته شده در مطالعه حاضر چگونه است؟

روش شناسی پژوهش

روش مورد استفاده در این پژوهش، فراتحلیل کمی است. فراتحلیل، مجموعه ای از روش های آماری است که برای یکپارچه کردن نتایج حاصل از پژوهش های کاربردی به کار می رود. هدف فراتحلیل، دستیابی به اندازه اثر است و اندازه اثر عبارت است از: نسبت آزمون معنی داری به حجم مطالعه که نشان دهنده میزان یا درجه حضور یک پدیده در جامعه است و هر چه بزرگتر باشد، درجه حضور پدیده هم بیشتر است (خیراندیش و لطیفی جلیسه، ۱۳۹۶).

جامعه آماری پژوهش را تمامی پژوهش های صورت گرفته در حوزه هوش فرهنگی در جامعه ورزشی ایران بین سال های ۱۳۹۸ تا ۱۳۹۰ تشکیل می دهد که شامل ۳۲ تحقیق می شود.

ابزار مورد استفاده برای جمع آوری اطلاعات، منابع دست اول و چک لیست تحلیل محتوا به منظور بررسی ویژگی های روش شناختی شامل عنوان پژوهش، سال اجرا، ابزار جمع آوری اطلاعات، حجم نمونه و سطح معنی داری است. ابزار تحلیل داده های جمع آوری شده، نرم افزار CMA^۲ جهت محاسبه اندازه اثر می باشد. به

1. Templer

2. Comprehensive Meta-Analysis

منظور دستیابی به منابع جهت استفاده در پژوهش حاضر، در مجلات معتبر و فصلنامه‌های علمی-پژوهشی، سایت‌های نورمگز، مگایران، SID¹ و سیویلیکا جستجوی صورت پذیرفت و تمامی پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری (مرتبط با موضوع) که در سامانه ایرانداک بارگذاری شده بود (پایان‌نامه‌ها به صورت چکیده)، با کلیدواژه‌هایی همچون: هوش فرهنگی، ورزش، ورزشکاران، مربیان ورزشی، مدیران ورزشی، سازمان ورزشی و... ردیابی شدند و تنها پژوهش‌هایی که دارای ملاک درون‌گنجی بودند جهت استخراج اطلاعات استفاده شدند. معیارها و ملاک‌های درون‌گنجی شامل موارد زیر می‌باشد:

۱. پژوهش‌هایی که موضوع بررسی آن‌ها برون‌داد و تاثیر هوش فرهنگی بر جامعه ورزشی ایران باشند.
۲. پژوهش‌ها به صورت همبستگی انجام شده و دارای ضریب همبستگی باشند. همچنین، داده‌های کافی جهت محاسبه اندازه اثر را دارا باشند.
۳. پژوهش‌هایی که به صورت کامل چاپ شده و فایل یا پرینت آن‌ها در دسترس باشد.
۴. پژوهش‌هایی که از نظر روش‌شناسی، کمی و دارای مفروضه‌های آماری، روش تحقیق، روش نمونه‌گیری، ابزار اندازه‌گیری و روش ارزیابی پایایی و روایی باشند.

پس از در نظر گرفتن ملاک‌های نام برده شده، ۱۵ مورد تحقیق به دلیل عدم برخورداری از معیارهای لازم از پژوهش کنار گذاشته شدند و ۱۷ مورد (مقالات علمی و پایان‌نامه ارشناسی ارشد) برای ادامه روند پژوهش و تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفتند. همچنین به منظور طبقه‌بندی متغیرها و کدگذاری تحقیق، سه متخصص در حوزه‌های هوش فرهنگی و ورزشی به طور مجزا پژوهش‌ها را تحلیل کردند که توسط پژوهشگران بازنگری و تعیین گردید. در نهایت برای تحلیل اطلاعات از شاخص r که در آن اندازه اثرهای بین ۰/۱ تا ۰/۳ ضعیف، ۰/۳ تا ۰/۵ متوسط، بالاتر از ۰/۵ زیاد، تفسیر می‌شوند، استفاده شد (نیازی و همکاران، ۱۳۹۵).
مهمترین جنبه نوآوری پژوهش، استفاده از ابزار سنجش متفاوت با سایر پژوهش‌هاست و اولین تحقیقی محسوب می‌شود که به روش فراتحلیل به دنبال جمع‌بندی کلی و انسجام‌بخشی در زمینه تأثیرات (پسایندهای) هوش فرهنگی در جامعه ورزشی ایران به انجام رسیده است- در صورتی که سایر پژوهش‌ها تنها به بررسی هوش فرهنگی در یک نهاد مجزای ورزشی و در یک جامعه آماری مشخص پرداخته‌اند.

یافته‌های پژوهش

هدف و تمرکز اصلی تحقیق حاضر بر برون داده‌های هوش فرهنگی جامعه ورزشی ایران با تأکید بر تأثیرات آن در جامعه یاد شده است. جهت دستیابی به این هدف، تحقیق‌های داخلی انجام شده در این حوزه مورد بررسی قرار گرفت. در جدول ۱، پژوهش‌های منتخب هوش فرهنگی در حوزه ورزش که در تحقیق حاضر تحلیل شده‌اند، ارائه گردیده‌اند:

جدول ۱: پژوهش‌های مورد بررسی در تحقیق حاضر

کد	عنوان پژوهش	نویسنده/سال
۱	پیش بینی اثربخشی تیمی بر اساس هوش های فرهنگی، هیجانی، اجتماعی در دانشجویان شرکت کننده در سیزدهمین المپیاد ورزشی	مقیمی نیا (۱۳۹۷)
۲	رابطه سبک های رهبری و هوش فرهنگی مربیان با انگیزش موفقیت طلبی بازیکنان لیگ دسته یک فوتسال کشور	شایسته برنا (۱۳۹۷)
۳	بررسی ارتباط هوش فرهنگی و لذت درک شده از فعالیت بدنی در اوقات فراغت معلمان تربیت بدنی شهر تهران	موسویراد و ب‌هایی کسمایی (۱۳۹۷)
۴	ارتباط بین هوش فرهنگی و اثربخشی رهبری مدیران ورزشی	مختاری دینانی و همکاران (۱۳۹۴)
۵	رابطه بین ابعاد هوش فرهنگی با توانایی حل تعارض کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس	زردشتیان و همکاران (۱۳۹۴)
۶	سنجش میزان هوش فرهنگی مدیران فدراسیون های منتخب در کشور و بررسی رابطه آن با سبک رهبری تحول آفرین	رحیمی و همکاران (۱۳۹۱)
۷	تحلیل رابطه هوش فرهنگی و انگیزه توفیق طلبی داوطلبان رویداد های ورزشی	فیضی و همکاران (۱۳۹۶)
۸	رابطه هوش فرهنگی و عملکرد فردی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی	بدری آذرین و هوشنگ (۱۳۹۶)
۹	نقش هوش فرهنگی در تسهیل انسجام گروهی بازیکنان لیگ برتر هندبال ایران	تاریوردی و همکاران (۱۳۹۵)
۱۰	رابطه هوش فرهنگی با توانایی حل تعارض مدیران در ادارات ورزش و جوانان استان همدان	سلیمانی (۱۳۹۵)
۱۱	سنجش هوش فرهنگی مدیران فدراسیون های منتخب در ایران و بررسی رابطه آن با سبک رهبری	رحیمی (۱۳۹۰)
۱۲	تعیین رابطه هوش فرهنگی و عملکرد فردی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی	هوشنگ (۱۳۹۱)
۱۳	تعیین ابعاد هوش فرهنگی خبرنگاران ورزشی و ارتباط آن با مسئولیت اخلاقی در آنان	ممجد (۱۳۹۵)
۱۴	بهره وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان در پرتو هوش فرهنگی و کیفیت زندگی کاری	سلطان محسنی (۱۳۹۵)
۱۵	رابطه بین هوش عاطفی و فرهنگی با سبک رهبری تحول آفرین در مدیران تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش استان قم	یزدی (۱۳۹۴)
۱۶	بررسی رابطه هوش فرهنگی و هوش سازمانی بر روی عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان آمل	ولایی (۱۳۹۷)
۱۷	ارائه مدل ارتباطی هوش فرهنگی و هوش سازمانی هیئت های تکواندو استان تهران	کشاورز (۱۳۹۷)

در جدول ۲، روش شناسی پژوهش های مورد استفاده آورده شده است:

جدول ۲: روش شناسی پژوهش های مورد بررسی در تحقیق حاضر

کد	حجم جامعه	حجم نمونه	روش + ابزار	شیوه نمونه گیری	روش های آماری
۱	۳۰۳۷	۶۰۴	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تصادفی طبقه ای	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۲	۴۹۳	۱۸۸	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تصادفی ساده	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۳	۱۷۰۰	۲۵۰	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تصادفی خوشه ای	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۴	۳۳۱	۱۸۰	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	طبقه ای متناسب با حجم	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۵	۱۴۳	۱۴۳	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تمام شماری	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۶	۵۸	۵۲	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تمام شماری	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۷	۱۲۰	۱۲۰	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تمام شماری	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۸	۹۰	۹۰	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تمام شماری	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۹	۱۵۰	۱۰۶	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تصادفی	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۱۰	۱۰۳	۱۰۳	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تمام شماری	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۱۱	۵۲	۵۲	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تمام شماری	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۱۲	۹۰	۹۰	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تمام شماری	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۱۳	۷۰۰	۱۹۲	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	هدفمند	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۱۴	۸۰۰	۲۶۰	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تصادفی ساده	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۱۵	۵۵	۵۵	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تمام شماری	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۱۶	۲۱۳	۱۳۶	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تصادفی	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی
۱۷	۲۱۷	۲۱۷	پیمایش (کمی)+ پرسشنامه	تمام شماری	پیمایش (کمی)+ ضرایب همبستگی

در جدول ۳، سایر ویژگی های پژوهش های منتخب (نوع پژوهش، سال اجرای پژوهش و جامعه آماری) مورد بررسی قرار گرفته است:

جدول ۳: توصیف خصیصه های پژوهش های منتخب

درصد فراوانی	فراوانی	جزئیات	موارد
۵۲/۹	۹	مقاله	نوع پژوهش
۴۷/۱	۸	پایان نامه کارشناسی ارشد	
۲۹/۴	۵	۱۳۹۷	سال اجرای پژوهش
۱۱/۸	۲	۱۳۹۶	
۲۳/۵	۴	۱۳۹۵	
۱۷/۶	۳	۱۳۹۴	
۱۱/۸	۲	۱۳۹۱	
۵/۹	۱	۱۳۹۰	
۰	۰	زنان	
۱۷/۶	۳	مردان	
۸۲/۴	۱۴	مشترک	

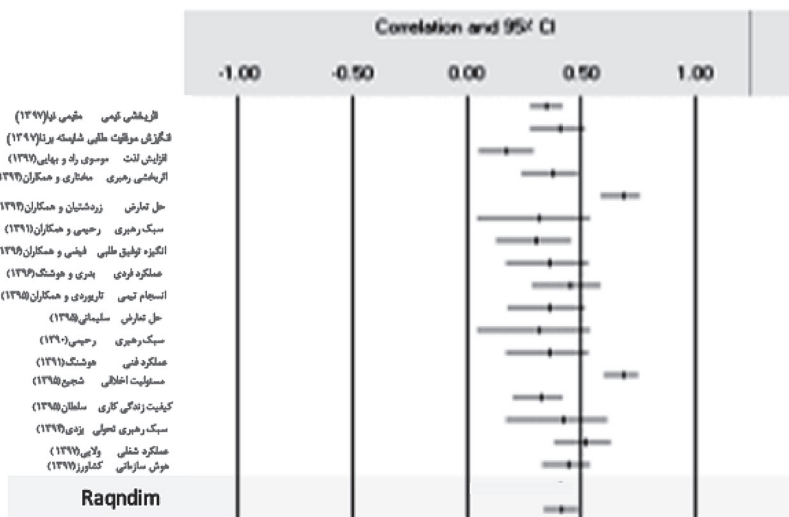
بر اساس یافته های جدول ۳ میزان اهمیت هوش فرهنگی در جامعه ورزشی در سال های اخیر افزایش یافته و جایگاه نسبتاً خوبی را در پژوهش ها به خود اختصاص داده است؛ به طوری که در میان مقالات مورد بررسی، اولین پژوهش های هوش فرهنگی ورزشی مربوط به سال ۱۳۹۰ به میزان ۵/۹ درصد بوده، در حالی که در سال ۱۳۹۷، ۲۹/۴ درصد از پژوهش های ایرانی به هوش فرهنگی ورزشی اختصاص یافته است. در ادامه یافته های استنباطی به همراه اندازه اثر و شدت اثرگذاری (جدول ۴) بیان شده است.

جدول ۴: اندازه اثر پسايندهای هوش فرهنگی در جامعه ورزش ایران

شدت اثرگذاری	اندازه اثر	Z	سطح معنی داری	حد بالا	حد پایین	پيامد	
متوسط	۰/۳۵۰	۸/۹۵۹	۰/۰۰۰	۰/۴۱۸	۰/۲۷۸	اثربخشی تیمی	
	۰/۳۷۹	۵/۳۰۷	۰/۰۰۰	۰/۴۹۸	۰/۲۴۶	اثربخشی رهبری	
	۰/۳۵۷	۱۰/۴۰۵	۰/۰۰۰	۰/۴۱۶	۰/۲۹۴	اثر کل	
متوسط	۰/۴۰۶	۵/۸۶۰	۰/۰۰۰	۰/۵۱۹	۰/۲۷۹	انگیزش موفقیت طلبی	
	۰/۳۰۱	۳/۳۶۰	۰/۰۰۱	۰/۴۵۶	۰/۱۲۹	انگیزه توفیق طلبی	
	۰/۳۶۶	۶/۶۷۸	۰/۰۰۰	۰/۴۶۰	۰/۲۶۵	اثر کل	
زیاد	۰/۶۸۶	۹/۹۴۳	۰/۰۰۰	۰/۷۶۴	۰/۵۸۸	حل تعارض	
	۰/۳۶۷	۳/۸۵۰	۰/۰۰۰	۰/۵۲۳	۰/۱۸۷	حل تعارض	
	۰/۵۷۲	۱۰/۰۷۹	۰/۰۰۰	۰/۶۵۱	۰/۴۸۱	اثر کل	
متوسط	۰/۳۱۹	۲/۳۱۴	۰/۰۲۱	۰/۵۴۴	۰/۰۵۰	سبک رهبری	
	۰/۶۸۹	۲/۳۱۴	۰/۰۲۱	۰/۵۴۴	۰/۰۵۰	سبک رهبری	
	۰/۴۵۰	۳/۲۳۷	۰/۰۰۱	۰/۶۱۷	۰/۱۷۵	سبک رهبری تحول آفرین	
	۰/۳۵۵	۴/۵۵۱	۰/۰۰۰	۰/۴۸۷	۰/۲۰۸	اثر کل	
متوسط	۰/۳۲۳	۳/۵۹۱	۰/۰۰۰	۰/۵۳۴	۰/۱۷۳	عملکرد فردی	عملکرد فردی
		۰/۳۶۷	۳/۵۹۱	۰/۰۰۰	۰/۵۳۴	۰/۱۷۳	
	۰/۳۶۷	۵/۰۷۸	۰/۰۰۰	۰/۴۸۸	۰/۲۳۲	اثر کل	
پایین	۰/۱۸۰	۲/۸۶۰	۰/۰۰۴	۰/۲۹۷	۰/۰۵۷	لذت درک شده از فعالیت های بدنی	
متوسط	۰/۴۵۸	۵/۰۲۱	۰/۰۰۰	۰/۵۹۷	۰/۲۹۳	انسجام تیمی	
متوسط	۰/۴۲۱	۱۱/۶۳۱	۰/۰۰۰	۰/۷۵۷	۰/۶۰۷	مسئولیت اخلاقی	
زیاد	۰/۵۱۹	۵/۳۷۰	۰/۰۰۰	۰/۴۲۸	۰/۲۱۰	کیفیت زندگی کاری	
متوسط	۰/۴۰۸	۶/۶۳۱	۰/۰۰۰	۰/۶۳۲	۰/۳۸۴	عملکرد شغلی	
متوسط	۰/۴۱۹	۷/۰۹۱	۰/۰۰۰	۰/۵۵۰	۰/۳۳۷	هوش سازمانی	
متوسط	۰/۴۱۹	۹/۸۰۶	۰/۰۰۰	۰/۴۸۹	۰/۳۴۲	اثر کل	

یافته های جدول ۴ نشان می دهد که متغیر توانایی حل تعارض با اندازه اثر ۰/۵۷۲ و کیفیت زندگی کاری با اندازه اثر ۰/۵۱۹ دارای بیشترین اثر هستند. متغیر لذت درک شده از فعالیت بدنی (۰/۱۸۰) دارای کمترین میزان اندازه اثر است و متغیرهای اثربخشی (۰/۳۵۷)، انگیزه موفقیت (۰/۳۶۶)، سبک رهبری (۰/۳۵۵)، عملکرد فردی (۰/۳۶۷)، انسجام تیمی (۰/۴۵۸)، مسئولیت اخلاقی (۰/۴۲۱)، عملکرد شغلی (۰/۴۰۸) و هوش سازمانی (۰/۴۱۹) اندازه اثر متوسطی دارند. همچنین، سطح معنی داری تمام متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است که نشان می دهد بین اندازه اثرهای به دست آمده با هوش فرهنگی تفاوت معنی داری وجود دارد و هوش فرهنگی با همه متغیرها رابطه دارد.

در شکل ۱ نمودار فورست پلات (جنگل) و فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای ضرایب همبستگی نشان داده شده است. پیش فرض فاصله اطمینان نمودار جنگل برای اندازه های اثر متفاوت بین +۱ تا -۱ می باشد. با توجه به این که دامنه ضریب همبستگی نیز بین +۱ تا -۱ است، لذا دامنه پیش فرض در این نمودار مطلوب است.

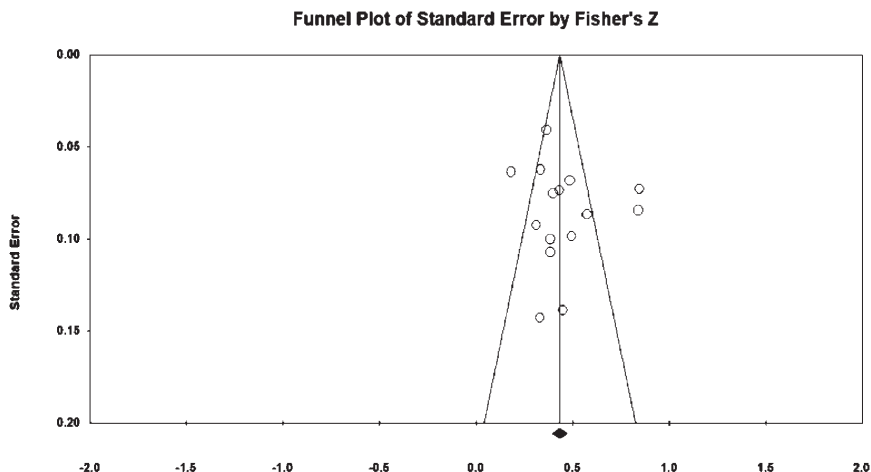


شکل ۱: نمودار فورست پلات (جنگل)

یکی از مفروضات اصلی فراتحلیل، مفروضه خطای انتشار می باشد که ناشی از انتشار پژوهش های چاپ شده و عدم انتشار پژوهش های چاپ نشده و انواع خطاهاست. از جمله مشکلاتی که موجب مخدوش شدن اعتبار نتایج فراتحلیل می شود، عدم دسترسی محقق به تمام مطالعاتی است که در فاصله زمانی خاص در موضوع مورد بررسی انجام شده اند (نیازی و همکاران، ۲۱۹:۱۳۹۵) و یا اینکه پژوهش دارای حجم نمونه پایین باشد. معمول ترین و ساده ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکنندگی دوبعدی به نام نمودار فانل یا قیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می شود. اگر تورش انتشار

1. Forest Plot
2. Funnel Chart

وجود نداشته باشد، انتظار این است که نمودار متقارن باشد و مقدار پراکندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش اندازه نمونه کاهش یابد (قربانی زاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۲). نمودار قیفی در شکل ۲ نشان داده شده است:



شکل ۲: نمودار فانل (قیفی) تحقیقات هوش فرهنگی در حوزه جامعه ورزش ایران

چنان که در شکل ۲ مشخص شده است، مطالعات دارای خطای استاندارد پایین، در بالای قیف و مطالعات دارای خطای استاندارد بالا، در پایین قیف جمع می‌شوند که بیانگر سوگیری انتشار بیشتری است. در پژوهش‌ها، هرچه حجم نمونه کمتر باشد، باید ضریب همبستگی بالاتر باشد تا تحلیل‌های آماری معنی‌دار شوند- مانند پژوهش یزدی، ۱۳۹۴؛ رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱ و رحیمی، ۱۳۹۰ که بیانگر وجود سوگیری انتشار هستند. بنابراین، مطالعات پژوهش حاضر دارای خطای استاندارد متوسط و روبرو به پایینی هستند و اکثر یافته‌ها در قسمت بالای قیف و میانه آن جمع شده‌اند که نشان‌دهنده میزان پایین سوگیری است- زیرا هر فراتحلیلی به دلایل روش دارای حداقلی از خطای تورش است که بیانگر عدم دسترسی به برخی از تحقیق‌ها و نتایج آن‌ها و یا عدم انتشار بعضی از پژوهش‌هاست. در جدول ۵، روش اصلاح و برازش دوال و توثیدی به منظور ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار ارائه شده است:

جدول ۵: اصلاح و برازش دوال و توثیدی

مقدار Q	اثر کل			
	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌های	
تعداد مطالعات گم شده: ۰				
۸۳/۵۳۱۵۹	۰/۴۸۹۲۶	۰/۳۴۲۴۰	۰/۴۱۸۵۶	ارزش مشاهدات
۸۳/۵۳۱۵۹	۰/۴۸۹۲۶	۰/۳۴۲۴۰	۰/۴۱۸۵۶	ارزش تعدیل شده

با توجه به نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توتیدی، هیچ تحقیق گم شده‌ای منظور نشده است. علاوه بر این براساس مدل اثر، برآورد نقطه‌ای و فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای تحقیقات ترکیب یافته برابر با $۰/۳۴۲۴۰$ ، $۰/۴۸۹۲۶$ و $۰/۴۱۸$ است. با استفاده از رویه اصلاح و برازش، برآورد نقطه‌ای و فاصله اطمینان منتسب نیز برابر با $۰/۴۱۸$ می‌باشد. از آنجا که رویه اصلاح و برازش، مطالعات گم شده را در نظر می‌گیرد و آن‌ها را به تحلیل وارد می‌کند و سپس خلاصه اندازه اثر را محاسبه می‌کند و با توجه به اینکه در این مثال، صفر تحقیق گمشده منظور شده، نتایج یکسان شده است. محاسبه N ایمن در جدول ۶ گزارش شده است:

جدول ۶: محاسبه N ایمن خطا (تعداد ناکامل بیخطر) کلاسیک

۲۲/۰۵۳۴۱	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵۰۰۰	آلفا
۲/۰۰۰۰۰	باقی مانده (دنباله)
۱/۹۵۹۹۶	Z برای آلفا
۱۷/۰۰۰۰۰	تعداد مطالعات مشاهده شده
۲۱۶۳/۰۰۰۰۰	تعداد مطالعات گمشده که مقدار P را به آلفا می‌رساند

مطابق با یافته‌های جدول فوق، تعداد مطالعاتی که باید به نمونه فراتحلیل افزوده شود تا اندازه اثر به آلفای $۰/۰۵$ برسد، ۲۱۶۳ مطالعه است؛ به این معنی که باید ۲۱۶۳ مطالعه دیگر انجام شود تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد. این نتیجه حاکی از دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده از پژوهش است. این یافته با سوگیری تورش همخوانی دارد و حاکی از سوگیری انتشار پایین است. در ادامه همگنی داده‌ها در جدول ۷ نشان داده شده است:

جدول ۷: مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

آماره Z	سطح معنی داری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۲۲/۰۵۳۴۱	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد H0

ناهمگونی، بیانگر تفاوت بین نتایج تحقیقات است. آزمون کوکرام (Q) به بررسی همگونی و ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده می‌پردازد. در این آزمون فرضیه صفر بیانگر عدم معنی داری اندازه اثرهای به دست آمده است و فرض مقابل بر وجود تفاوت معنی دار میان اندازه اثرهای به دست آمده دلالت دارد. با توجه

به یافته‌های جدول ۷، در سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح معنی داری از خطا (۵ درصد)، فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه مقابل تأیید می‌شود؛ یعنی میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنی داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، ارائه فراتحلیلی بر برون‌داد‌های هوش فرهنگی جامعه ورزشی ایران با تأکید بر پسا‌پند‌های آن بود. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین همه متغیرهای استخراج شده (توانایی حل تعارض، کیفیت زندگی کاری، اثربخشی، انگیزه موفقیت، سبک رهبری، عملکرد فردی، انسجام تیمی، مسئولیت اخلاقی، عملکرد شغلی، هوش سازمانی و لذت درک شده از فعالیت بدنی) با هوش فرهنگی رابطه معنی داری وجود دارد و اثر کلی پژوهش ۰/۴۱۹ است. در واقع هوش فرهنگی توانسته ۰/۴۱۹ درصد از تغییرات سایر متغیرها را پیشینی کند. «توانایی حل تعارض» از جمله متغیرهای پسا‌پندی با اندازه اثر زیاد ۰/۵۷۲ گزارش شد؛ به این معنا که حل تعارضات ایجاد شده در جامعه ورزشی همبستگی زیادی با میزان هوش فرهنگی اعضای جامعه مذکور دارد. در نتایج تحقیقات زردتشتیان و همکاران (۱۳۹۴) و سلیمانی (۱۳۹۵) نیز حل تعارض به عنوان پسا‌پند هوش فرهنگی ورزشی معرفی شده است.

از دیگر پسا‌پند‌های هوش فرهنگی می‌توان به «کیفیت زندگی کاری» با اندازه اثر ۰/۵۱۹ اشاره کرد؛ به این معنا که هر اندازه هوش فرهنگی افزایش یابد به همان میزان نیز سطح کیفیت زندگی کاری افزایش خواهد یافت و برعکس. یافته‌های تحقیق سلطان محسنی (۱۳۹۵) با یافته‌های مطالعه حاضر همراستاست. متغیر «لذت درک شده از فعالیت بدنی» با اندازه اثر ۰/۱۸۰ کمترین اندازه اثر را به خود اختصاص داده است. براساس یافته‌های تحقیق، متغیر «سبک رهبری» یکی دیگر از متغیرهای پسا‌پندی هوش فرهنگی با اندازه اثر ۰/۳۵۵ است که در سطح متوسط گزارش شده است؛ به این معنا که هر چه میزان هوش فرهنگی در فرد بیشتر باشد، این هوش می‌تواند در سبک رهبری وی در جامعه ورزشی اثربخشتر باشد و به بهبود کیفیت و افزایش بازده کاری او کمک کند. از دیگر یافته‌های فراتحلیلی پژوهش حاضر در زمینه برون‌داد‌های هوش فرهنگی می‌توان به متغیرهای «اثربخشی» (تیمی و رهبری) (۰/۳۵۷)، «انگیزه موفقیت» (۰/۳۶۶)، «عملکرد فردی» (۰/۳۶۷)، «انسجام تیمی» (۰/۴۵۸)، «مسئولیت اخلاقی» (۰/۴۲۱)، «عملکرد شغلی» (۰/۴۰۸) و «هوش سازمانی» (۰/۴۱۹) اشاره کرد. یافته‌های این مطالعه با یافته‌های پژوهش‌های مقیمی نیا (۱۳۹۷)، شایسته برنا (۱۳۹۷)، موسوی‌راد و همکاران (۱۳۹۷)، ولایی (۱۳۹۷)، کشاورز (۱۳۹۷)، بدری و هوشنگ (۱۳۹۶)، فیضی و همکاران (۱۳۹۶)، تاریوردی و همکاران (۱۳۹۵)، رحیمی (۱۳۹۰)، ممجد (۱۳۹۵)، سلطان محسنی (۱۳۹۵)، یزدی (۱۳۹۴)، مختاریدینانی و همکاران (۱۳۹۴)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) و هوشنگ (۱۳۹۱) در حوزه پسا‌پند‌های هوش فرهنگی در حوزه ورزش همراستاست و همخوانی دارد.

از آنجا که هوش فرهنگی به عنوان قابلیت فرد برای سازگاری مؤثر با قالب‌های نوین فرهنگی و یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف می‌شود (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳)، لذا ورزشکاران با هوش فرهنگی بالا در مواجهه با موقعیت‌های جدید با توجه به اطلاعات

موجود، یک چارچوب شناختی مشترک تدوین می‌کنند که بینش‌های فردی را برای انتقال و تعاملات میان فرهنگی و حضور در گروه‌های کار چند فرهنگی فراهم می‌نماید (پیترسون، ۲۰۰۴). برخی از جنبه‌های فرهنگ در ورزش را به راحتی می‌توان دید؛ عوامل آشکاری مانند زبان، پوشش و سبک رفتاری از این جمله‌اند. اما بیشتر بخش‌های چالش برانگیز فرهنگ، پنهان است. عقاید، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و مفروضات عناصری از فرهنگ هستند که دیده نمی‌شوند، اما بر رفتار افراد مؤثرند و گاهی موجب تعارضات و تناقضات رفتاری در ورزش می‌شوند. برای این منظور به سازگاری و تعدیل مؤثر فرهنگ‌ها نیاز است. بر این اساس هر چه هوش فرهنگی ورزشکاران بالاتر باشد می‌تواند اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی را به نحو مطلوب اداره کنند. به علاوه، طبق یافته‌های تحقیق حاضر و تحقیقات پیشین می‌توان گفت هوش فرهنگی در جامعه ورزشی ایران زمینه‌های بسط و گسترش اثربخشی تیمی، انگیزه موفقیت طلبی و اثربخشی رهبری را ایجاد می‌کند تا از این طریق بتوان به بهبود عملکرد تیم‌های ورزشی چه در سطح محلی و ملی و چه در سطح جهانی کمک کرد. همچنین هوش فرهنگی به دلیل اینکه از جمله عوامل در افزایش میزان ارتباطات میان فردی و میان فرهنگی به شمار می‌رود می‌تواند بر انسجام تیمی و عملکرد فردی و شغلی و همچنین بر سطح هوش سازمانی اثر بگذارد و این عوامل را در جهت توسعه و پیشرفت جامعه ورزشی هدایت کند. بنابراین لازم است جامعه ورزشی ایران، به اهمیت هوش فرهنگی واقف شود و برنامه‌ریزی‌های لازم جهت تقویت هوش فرهنگی در جامعه ورزشی را تدارک ببیند. به فراخور اهمیت این عامل پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های جامع‌تری در نهادها و باشگاه‌های ورزشی پیرامون هوش فرهنگی در جهت بهبود عملکرد عوامل مختلف ورزشی (مربیان، ورزشکاران، سرپرستان، داوران و...) انجام شود. همچنین پیشنهاد می‌شود وزارت ورزش و جوانان از طریق آگاهی‌رسانی به کلیه سازمان‌های ورزشی متبوع در به‌کارگیری و بهره‌مندی از مزایای این مهارت به‌عنوان یک راهبرد فرهنگی مهم مشوق باشد و در جذب و ارتقای منابع انسانی علاوه بر مهارت‌های فردی و ورزشی به مهارت هوش فرهنگی سرمایه‌های انسانی نیز توجه کند و آن را یکی از ملاک‌های انتخاب قرار دهد.

منابع

- بدری آذرین، یعقوب و هوشنگ، طاهر. (۱۳۹۶). «رابطه هوش فرهنگی و عملکرد فردی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی». مدیریت ورزشی. دوره ۹، شماره ۱، صص ۵۵-۷۰.
- تارپوردی، احمد؛ صادقی نژاد، علی و زند، علی رضا. (۱۳۹۵). «نقش هوش فرهنگی در تسهیل انسجام گروهی بازیکنان لیگ برتر هندبال ایران». مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۳۸. صص ۱۲۷-۱۴۲.
- خیراندیش، مهدی و لطیفی جلیسه، سلیمه. (۱۳۹۶). «مطالعه‌ای در زمینه فراتحلیل پژوهش‌های هوش فرهنگی در سازمان». مطالعات میان فرهنگی. سال ۱۲، شماره ۳۱، صص ۴۱-۶۵.
- رحیمی، محمد. (۱۳۹۰). «سنجش هوش فرهنگی مدیران فدراسیون‌های منتخب در ایران و بررسی رابطه آن با سبک رهبری». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بیرجند، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- رحیمی، محمد؛ کشتی دار، محمد و خوشبختی، جعفر. (۱۳۹۱). «سنجش میزان هوش فرهنگی مدیران فدراسیون‌های منتخب در کشور و بررسی رابطه آن با سبک رهبری تحول آفرین». مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۱۴، صص ۱۹۱-۲۰۸.
- زردشتیان، شیرین؛ غلامی ترکسلویه، سجاد؛ عیدی پور، کامران؛ کرد، نوشین و بهخیت، معصومه. (۱۳۹۴). «رابطه بین ابعاد هوش فرهنگی با توانایی حل تعارض کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس». مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۲، شماره ۵، صص ۷۱-۷۸.
- سلطان محسنی، هادی. (۱۳۹۵). «بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان در پرتو هوش فرهنگی و کیفیت زندگی کاری». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، مرکز بین‌المللی قشم.
- سلیمانی، مجید. (۱۳۹۵). «رابطه هوش فرهنگی با توانایی حل تعارض مدیران در ادارات ورزش و جوانان استان همدان». مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۳، شماره ۳، صص ۹۱-۹۸.
- شایسته برنا، امیرحسین. (۱۳۹۷). «رابطه سبک‌های رهبری و هوش فرهنگی مربیان با انگیزش موفقیت طلبی بازیکنان لیگ دسته یک فوتسال کشور». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهر قدس، دانشکده علوم انسانی.
- فیضی، سمیرا؛ منتظری، امیر؛ حمیدی، مهرزاد و اندام، رضا. (۱۳۹۶). «تحلیل رابطه هوش فرهنگی و انگیزه توفیق طلبی داوطلبان رویدادهای ورزشی». پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال ۶، شماره ۱، صص ۱۱-۲۰.
- قاسمی، وحید؛ ذوالاکتاف، وحید و نورعلی وند، علی. (۱۳۸۸). «جامعه‌شناسی ورزش: وندالیسم و اوباشگری در ورزش فوتبال». چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان
- قربانی زاده، وجه‌الله؛ رودساز، حبیب و عباس پور، جعفر. (۱۳۹۳). «فراتحلیل موانع استقرار دولت الکترونیک در ایران». فصلنامه مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات. سال دوم، شماره ۸، صص ۱-۳۲.
- کشاورز، لقمان. (۱۳۹۷). «ارائه مدل ارتباطی هوش فرهنگی و هوش سازمانی هیئت‌های تکواندو استان تهران». پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. سال چهاردهم، شماره ۳، صص ۱۱۱-۱۲۴.
- مختاری دینانی، مریم؛ کوزه چیان، هاشم و نظریان مادوانی، عباس. (۱۳۹۴). «ارتباط بین هوش فرهنگی اثربخشی رهبری مدیران ورزشی». مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۳۰، صص ۱۸۵-۲۰۲.
- مقیمی نیا، صالحه. (۱۳۹۷). «پیش‌بینی اثربخشی تیمی بر اساس هوش‌های فرهنگی، هیجانی، اجتماعی در دانشجویان شرکت‌کننده در سیزدهمین المپیاد ورزشی». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بیرجند، دانشکده علوم ورزشی.

- مجد، علی رضا. (۱۳۹۵). «تعیین ابعاد هوش فرهنگی خبرنگاران ورزشی و ارتباط آن با مسئولیت اخلاقی در آنان». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علم و فرهنگ، دانشکده علوم انسانی.
- موسوی راد، سیده طاهره و بهایی کسمایی، زینب. (۱۳۹۷). «بررسی ارتباط هوش فرهنگی و لذت درک شده از فعالیت بدنی در اوقات فراغت معلمان تربیت بدنی شهر تهران». پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی. سال هفتم، شماره اول، صص ۳۳-۴۳.
- نیازی، محسن؛ حسینی زاده، سید سعید و سخایی، ایوب. (۱۳۹۵). فراتحلیل (نظریه تا کاربرد). تهران: انتشارات سخنوران
- ولایی، ماندانا. (۱۳۹۷). «بررسی رابطه هوش فرهنگی و هوش سازمانی بر روی عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان آمل». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- هوشنگ، طاهر. (۱۳۹۱). «تعیین رابطه هوش فرهنگی و عملکرد فردی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- یزدی، علی. (۱۳۹۴). «رابطه بین هوش عاطفی و فرهنگی با سبک رهبری تحول آفرین در مدیران تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش استان قم». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، مرکز تهران جنوب، دانشکده علوم انسانی.
- Amiri, A. N., Moghimi, S. M., & Kazemi, M. (2010). “Studying the relationship between cultural intelligence and employees’ performance”. European journal of scientific Research, 42(3), 418-427.
- Ang, S., Van Dvne, L., & Ng, K.Y. (2004). “The measurement of cultural intelligence”. Paper presented at the 2004 academy of management meetings symposium on cultural intelligence in the 21th century, New Orleans, LA.
- Boštjančič, E., Johnson, R. B., & Belak, U. (2018). “Cross-cultural adaptation of research tools: A study on the Cultural Intelligence Scale adaptation in Slovenian”. Europe’s journal of psychology, 14(2), 386.
- Early, C., Ang, S. (2003). **Cultural intelligence: Individual interaction**. Stanford. CA.
- Gilberston, D. W. (2000). “Transformation Leadership in Australasian sport organization”. New Zealand Innovation and Competitiveness. Project. Victoria University of Wellington: 65-81.
- Gozzoli, C., Gazzaroli, D. (2018). “The Cultural Intelligence Scale (CQS): A Contribution to the Italian Validation”. Frontiers in psychology, 9.
- Hadizade, A., Abolhasani, H. (2008). “The Relationship between Cultural Intelligence and Group Effectiveness”. Center for Modernization and Administrative Transformation, Tehran: Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University.
- Hemmatinezhad, M., Hoseini, S., Jalili, M. & Panahi, M. (2014). “The Relation of cultural Intelligence whit the Decision-making Style of Spore”. Coachesm Journal URL, BEPLS Vol 3. Spl Issue Iv2014. Page 24-29.
- Hossein Panahi, F., Yektayar, M. (2016). “Presenting A Regression Model for the Relation Between Cultural Intelligence and Entrepreneurship in Sports Association

- Boards**". International journal of Life science & pharma research, ISSN 2250-0480. Special Issue. P.NO. 84-92.
- King, A. (2001). "Abstract and engaged critique in sociology: on football hooliganism". The British journal of sociology, 52(4), 707-712.
 - Lok, Sh. (2019). "How does a facilitator's perspective of cultural intelligence influence Chinese sport and recreation participation?" A thesis submitted to Auckland University of Technology in partial fulfilment of the requirements for the degree of a Master of Business (MBus).
 - Ng, K.Y., Van Dyne, L. & Ang, S. (2012). "Cultural intelligence: a review, reflections, and recommendations for future research". In Ryan, A.M., Leong, F.T. L. and Oswald, F.L. (eds), *Conducting Multinational Research: Applying Organizational Psychology in the Workplace*. Washington. DC: American Psychological Association, pp. 29–58.
 - Peterson, B. (2004). "Cultural intelligence: A guide to working with people from other cultures". Yurmouth, ME. Intercultural Press.
 - Phanphairoj, K., Piromsombat, Ch. (2019). "The Influence of Cultural Training on Cultural Intelligence: a Systematic Review and Meta-analysis of Diverse Samples". *Multicultural Education*, Volume 5, Issue 1.
 - Rockstuhl, T. Seiler, S., Ang, S., Van Dyne, L. & Annen, H. (2011). "Beyond general intelligence (IQ) and emotional intelligence (EQ): The role of cultural intelligence (CQ) on cross-border leadership effectiveness in a globalized world". *Journal of Social Issues*, No. 67(4), pp: 825–840
 - Sternberg, R. J., Grigorenko, E. L. (2006). "Cultural intelligence and successful intelligence". *Group and Organization Management*, 31(1): 27-39.
 - Templer, K.J. (2010). "Personal Attributes of Expatriate Managers, Subordinate Ethnocentrism, and Expatriate Success: A Host-Country Perspective". *The International Journal of Human Resource Management*, 21(10):1754-1768.
 - Tufekci, O. K., Dinc, M. (2014). "A research on determining the effects of five factor personality traits of Turkish football referees on cultural intelligence". *International Journal of Academic Research in Business Social Sciences*, 4(5), 410.