

ارتباط هوش معنوی و هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و

علوم ورزشی

حسین پورسلطانی^۱، فهیمه میرزائی^۲، حسین زارعیان^۳

۱. عضو هیئت علمی پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

۲. دانشجوی دکتری تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران*

۳. دانشجوی دکتری تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه خوارزمی

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۷/۰۸ تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۰/۰۹

پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

چکیده

هدف از تحقیق حاضر ارتباط بین هوش معنوی و هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی است. روش تحقیق از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان پژوهشگاه بوده و به علت محدود بودن جامعه، نمونه آماری برابر با جامعه ($N=n=36$) در نظر گرفته شد. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه هوش معنوی با پایایی ($\alpha=0/86$)، هوش فرهنگی با پایایی ($\alpha=0/72$) و بهره‌وری سازمانی با پایایی ($\alpha=0/95$) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای تعیین توزیع طبیعی داده‌ها و آزمون‌های t مستقل، تجزیه و تحلیل آنوای یک‌طرفه (ANOVA) و آزمون تعقیبی توکی و برای الگوریتم مدل اندازه‌گیری و الگوریتم مدل ساختاری از نرم-افزارهای SPSS و Partial Least Square (PLS) در سطح معنی‌داری ($P \leq 0/05$) استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد الگوریتم مدل اندازه‌گیری تمامی شاخص‌های هوش معنوی و هوش فرهنگی تأیید شده و در حد قابل قبولی قرار دارد. میزان رابطه هوش فرهنگی و بهره‌وری ($r=0/40, t=3/10$) و میزان رابطه هوش معنوی و بهره‌وری ($r=0/47, t=2/76$) نیز تأیید شده و در حد قابل قبولی قرار دارد. بین هوش فرهنگی و سن کارکنان ($r=0/10, P \geq 0/05$)، هوش معنوی و سن کارکنان ($r=0/17, P \geq 0/05$) و بهره‌وری و سن کارکنان ($r=0/25, P \geq 0/05$) ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد بین هوش فرهنگی براساس جنسیت ($t = -2/26$ و $P \leq 0/05$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد، اما بین هوش معنوی براساس جنسیت ($t = 0/09$ و $P \geq 0/05$) و بهره‌وری کارکنان براساس جنسیت ($t = -1/47$ و $P \geq 0/05$) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. از طرفی، بین هوش فرهنگی براساس مدرک تحصیلی ($P \leq 0/05$) و ($F=3/40$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین با توجه میزان متوسط بهره‌وری کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی، مدیران باید توجه بیشتری به این مهم داشته باشند.

واژگان کلیدی: هوش معنوی، هوش فرهنگی، بهره‌وری، پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی.

مقدمه

در نظام کنونی جهان، بهره‌وری^۱ و ارتقای آن یکی از اهداف عمده سازمان‌های فعال و زنده است. در نظام متحول و پیشرو، اولین گام کوشش برای شناخت و بهره‌وری و متعاقب آن تلاش برای تعیین عوامل مؤثر بر افزایش آن است که از شرایط لازم و ضروری تحقق رشد و توسعه به‌شمار می‌آید. بهره‌وری عاملی است که با بقا و دوام حیات ملت‌ها گره خورده و یکی از معیارهای تعیین قدرت در جوامع بین‌المللی و محافل علمی است. لزوم شناخت توانایی‌های بالفعل و بالقوه در دنیای بهره‌وری و سرمایه‌گذاری‌های کلان برای اشاعه و گسترش آن از اهم اولویت‌های امروزه نظام اداری و اجرایی کشور است (۱). در حقیقت، بهره‌وری نگرشی واقع-گرایانه به کار و زندگی و معیاری است که به کمک آن می‌توان به‌طور مستمر وضعیت موجود را بهبود بخشید (۲). اهمیت بهره‌وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی فناوری، سرعت تبادل اطلاعات و تنوع سلیقه‌ها برکسی پوشیده نیست. بهره‌وری به شکلی فزاینده مبتنی بر دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های عقل انسان آموزش‌دیده است. مفهوم گسترش یافته بهره‌وری حاصل یک کسر ستانده به داده نیست، بلکه سیستمی فکری است. نوعی نگرش عقلایی به زندگی و نوعی فرهنگ است. فرهنگی که انسان با فکر و اندیشه خود اعمال خود را بر ارزش و واقعیت‌ها منطبق می‌کند و سعی دارد بهترین نتیجه مادی و معنوی را در زندگی کسب کند (۳). از نظر عمرانی (۱۳۷۶) مهم‌ترین عامل مؤثر بر بهره‌وری را نقش مدیریت دارد. وی استفاده مدیر از سازوکارهای انگیزشی را ابزاری مناسب برای افزایش بهره‌وری ذکر می‌کند (۴). مهربان و همکاران (۱۳۹۰) بیان کردند فرهنگ سازمانی، عوامل انگیزشی، شرایط محیطی، توانمندسازی کارکنان و شیوه رهبری به ترتیب مهم‌ترین عوامل ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان بودند که فرهنگ سازمانی، در مقایسه با سایر عوامل اهمیت بیشتری داشت (۵). گریگوری^۲ (۲۰۰۱) معتقد است نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در ارتقای بهره‌وری است و اظهار می‌دارد، چنانچه کارکنان با سازمان خود احساس تعهد کنند و از حمایت سازمانی برخوردار باشند، بیشترین بهره‌وری را خواهند داشت (۴). کاپلر^۳ (۲۰۰۱) نیز نشان داد سبک رهبری، وجود نیروهای متخصص و سازماندهی می‌توانند از عوامل مؤثر بر بهره‌وری باشند (۶). کوئین^۴ (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان «بررسی ارتباط بین نظارت و

-
1. Productivity
 2. Gregory
 3. Capllor
 4. Couin

برنامه‌ریزی مدیران با بهره‌وری در سازمان» نشان داد نظارت و برنامه‌ریزی، ارتباطی معنی‌دار با بهره‌وری در سازمان دارد (۷). ون وورن^۱ و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقی بر نقش ادراکات از بهره‌وری بر تعهد سازمانی که فرصت‌های جدیدی برای مدیریت ایجاد می‌کند، تأکید کردند. همچنین تقابل ادراکات کارکنان از بهره‌وری فردی و بهره‌وری سازمانی بر پیش‌بینی مثبت تعهد سازمانی می‌افزاید (۸). ویچیان^۲ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی» نشان دادند ویژگی‌های شخصی محقق، حمایت‌های سازمانی برای کار پژوهشی و شرایط محیطی مناسب، به ترتیب مهم‌ترین مؤلفه‌های بهبود بهره‌وری برای فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی است (۹).

بخش دیگری از تحقیق حاضر به هوش معنوی^۳ می‌پردازد. در دهه‌های اخیر مفهوم معنویت و کاربردهای آن در دنیا، به‌ویژه در دنیای غرب اهمیت زیادی یافته است، به طوری که مفاهیمی همچون خدا، مذهب، معنویت و غیره که موضوعاتی خصوصی قلمداد می‌شدند وارد تحقیقات علمی و مباحث آکادمیک در حوزه علوم انسانی شده‌اند. البته ورود مفهوم و واژه هوش معنوی را به ادبیات علمی روان‌شناسی و مدیریت باید به زوهر و مارشال^۴ (۲۰۰۰) و ایمونز^۵ (۲۰۰۰) نسبت داد (۱۰). ایمونز (۲۰۰۰) بیان کرد هوش معنوی مجموعه‌ای از توانایی‌ها برای بهره‌گیری از منابع دینی و معنوی است. هوش معنوی قادر است هوشیاری یا احساس پیوند با قدرت برتر یا وجودی مقدس را تسهیل کند یا افزایش دهد (۱۱، ۱۲). هوش معنوی سازه‌های هوش و معنویت را در یک سازه ترکیب کرده است، درحالی که معنویت جستجو برای یافتن عناصر مقدس، معنایابی^۶، هوشیاری زیاد^۷ و تعالی^۸ است. هوش معنوی شامل توانایی برای استفاده از چنین موضوعاتی است که می‌تواند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی کند و به تولیدات و نتایج ارزشمندی منجر شود. فرهنگی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی نشان دادند هوش معنوی و چهار بعد آن (آگاهی، اعتماد، کل‌نگری و تجارب معنوی) بر رهبری تحول‌آفرین اثرگذارند. همچنین بین بعد پنجم هوش معنوی یعنی آرامش با رهبری تحول‌آفرین رابطه معنی‌داری

-
1. Vuuren
 2. Wichian
 3. Spiritual intelligence
 7. Zohar & Marshal
 5. Immunes
 6. Meaning
 7. Higher- Consciousness
 8. Transcendence

وجود نداشت. آنها همچنین نشان دادند همبستگی مثبت و معنی‌داری میان هوش عاطفی و هوش معنوی وجود دارد (۱۳). نتایج تحقیق معلمی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد بین هوش معنوی و سلامت روان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین هوش معنوی و افکار ناکارآمد و بین سلامت روان و افکار ناکارآمد نیز همبستگی منفی و معنی‌دار وجود دارد. تحلیل رگرسیون نشان داد هم هوش معنوی و هم افکار ناکارآمد می‌توانند قسمتی از واریانس سلامت روان را پیش‌بینی کنند (۱۴). به عقیده استراک و فاتلر^۱ (۲۰۰۲) رهبران معنوی که هوش معنوی زیادی دارند، بیش از دیگران پنج اقدام رهبران اثربخش و تحول آفرین شامل: به چالش کشیدن فرآیند، الهام بخشیدن به چشم‌انداز مشترک، توانمند سازی دیگران، الگوی کار بودن و تشویق قلبی را انجام می‌دهند (۱۵). لینتون و توگرسن^۲ (۲۰۰۹) در تحقیق خود نشان دادند هم مدیران چینی و هم مدیران غربی قادرند هوش معنوی را افزایش دهند، اما از راه‌های متفاوت. رهبران در هر دو فرهنگ در پی خدمت‌اند. رهبران غربی در کار اشتیاق زیادی به خرج می‌دهند، همچنین انرژی کارکنان خویش را تحت کنترل در می‌آورند. رهبران چینی نیز از طریق کار سخت و از خود گذشتگی، خود را تربیت می‌کنند و یکسانی خود را به‌عنوان عضوی از گروه با سایر اعضای گروه افزایش می‌دهند. رهبران غربی هوش معنوی را از طریق اندیشه و ایجاد آگاهی توسعه می‌دهند و رهبران چینی به کمک ارزش‌های گروهی و فلسفه‌های سنتی به تقویت هوش معنوی می‌پردازند (۱۶). نتایج تحقیق دوگرتی^۳ (۲۰۱۱) تحت عنوان «رابطه بین معنویت، هوش معنوی و سبک‌های رهبری در دانشجویان پیشرو در فعالیت‌های دانشجویان دانشگاه ایداهو^۴» نشان داد خرده مقیاس‌های معنویت و هوش معنوی می‌توانند هر پنج سبک رهبری را پیشگویی کنند (۱۷).

بخش سوم تحقیق حاضر به هوش فرهنگی می‌پردازد. هوش فرهنگی^۵ نوعی بدیع از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط‌های کاری متنوع فرهنگی دارد. پترسون^۶ (۲۰۰۴) هوش فرهنگی را استعداد به‌کارگیری مهارت‌ها و توانایی‌ها در محیط‌های مختلف تعریف می‌کند. در جامعه امروز که تنوع فرهنگی در همه جا وجود دارد، ارتباطات خوب به چالش بزرگ‌تری تبدیل شده است. شناخت، ارزش گذاشتن و حمایت از این تفاوت‌ها می‌تواند بهره‌وری هر فرد

-
1. Strack & Fottler
 2. Lynton & Thogersen
 3. Dougherty
 4. Idaho university
 5. Cultural Intelligence
 6. Peterson

را در محل کارش حداکثر کند. گروه‌های ناهمگون، درمقایسه با گروه‌های تک فرهنگی، پتانسیل بیشتری برای موفقیت‌ها و شکست‌های بزرگ دارند. ترفندی که آنها باید استفاده کنند، به حداکثر رساندن اثرات مثبت تنوع فرهنگی و به حداقل رساندن آثار منفی آن است. تنوع در فرهنگ باعث تنوع در نظرات می‌شود. افرادی که از لحاظ فرهنگی با هم متفاوت‌اند، دیدگاه‌های مختلفی دارند و هرچه دامنه ایده‌ها وسیع‌تر باشد، شانس یافتن ایده خوب بیشتر خواهد بود. فرهنگ، نقش مهمی در ادراک همبستگی گروه ایفا می‌کند. برخی تحقیقات نشان دادند گروه‌هایی که از اعضای با فرهنگ‌های گوناگون تشکیل شده‌اند، در مقایسه با گروه‌هایی با فرهنگ متجانس همبستگی کمتری دارند؛ زیرا انسان‌ها بیشتر به طرف کسانی جذب می‌شوند که شبیه به آن‌ها باشند. تفاوت‌های فرهنگی در گروه‌ها می‌تواند بین اعضای گروه سوء تفاهم‌هایی ایجاد کند (۱۸). برخی جنبه‌های فرهنگ را به راحتی می‌توان دید. عوامل آشکاری مثل هنر، موسیقی و سبک رفتاری از این جمله‌اند، اما بیشتر بخش‌های چالش برانگیز فرهنگ، پنهان است. عقاید، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و مفروضات عناصری از فرهنگ‌اند که دیده نمی‌شوند، اما بر رفتار افراد مؤثرند و گاه تعارضات و تناقضات کاری ایجاد می‌کنند. برای این منظور به سازگاری و تعدیل مؤثر فرهنگ‌ها نیاز است. یکی از عواملی که توجه زیادی به آن شده است و عامل تعدیل‌کننده نام گرفته هوش فرهنگی است. هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط‌های کاری متنوع دارد (۱۹). غفاری (۱۳۸۷) با بررسی رابطه هوش عاطفی و هوش فرهنگی با عملکرد مدیران مدارس حوزه علمیه به این نتیجه رسید که در اختیار داشتن این دو هوش برای دستیابی به شاخص‌های عملکردی بالاتر به مدیران این مدارس کمک می‌کند. این تحقیق، همچنین نشان می‌دهد هوش فرهنگی، در مقایسه با هوش عاطفی در بهبود عملکرد مدیران مورد بررسی نقش مهم‌تری داشته است (۲۰). نتایج تحقیق مشبکی و تیزرو (۱۳۸۸) تحت عنوان «تأثیر هوش هیجانی و هوش فرهنگی بر موفقیت رهبران در کلاس جهانی» نشان داد بین هوش فرهنگی رهبران و موفقیت آن‌ها رابطه مثبت وجود دارد (۲۱). اله وردی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی نشان دادند هوش فرهنگی، علاوه بر اینکه بر عملکرد مدیران سازمان‌ها تأثیرگذار است، نقش به‌سزایی در پیشبرد اهداف سازمانی دارد؛ بنابراین رمز موفقیت مدیران در مهار کردن چالش‌های فرهنگ سازمانی به سوی جهانی شدن در گرو توجه به هوش فرهنگی و ابعاد آن است (۲۲). الون و هیگینز^۱ (۲۰۰۵) در تحقیقی نتیجه گرفتند که رفتارهای رهبری توسط هوش فرهنگی تعدیل می‌شوند. سازمان‌هایی که رهبرانی با هوش فرهنگی دارند، افرادی با انگیزه دارند که مهارت‌ها و

توانایی‌های لازم را برای گسترش روابط میان فرهنگی بین فردی دارند. این رهبران قادرند با موقعیت‌های فرهنگی متفاوت تطابق یابند؛ بنابراین قادرند بر رفتار پیروانشان برای انجام موفقیت‌آمیز مأموریت‌ها در محیط گوناگون جهانی تأثیر بگذارند (۲۳) تریاندیس^۱ (۲۰۰۶) در تحقیق خود تحت عنوان «هوش فرهنگی در سازمان‌ها» دریافت فردی که تنها در معرض یک فرهنگ قرار دارد معتقد خواهد بود که هنجارها و ارزش‌ها در آن فرهنگ باید همسان با سایر فرهنگ‌ها باشد؛ در نتیجه زمانی که نیاز به سازگار شدن وجود دارد، تمایلی به آن نخواهد داشت (۲۴). کارانزا^۲ و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی نشان دادند هوش فرهنگی مدیران می‌تواند اثر مثبتی بر عملکرد شرکت داشته باشد. آن‌ها همچنین استدلال کردند که مدیران دارای هوش فرهنگی در موقعیتی قرار دارند که می‌توانند روابط کسب و کار مؤثرتری بنا کنند که این می‌تواند عملکرد سازمان را تقویت کند و به بهبود بهره‌وری در کل سازمان منجر شود (۲۵). رز رادان^۳ و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که افراد خارجی‌ای که در مالزی زندگی می‌کنند و جنبه‌های فراشناختی و رفتاری هوش فرهنگی آن‌ها قوی‌تر است، در عملکرد بهترند. آن‌ها همچنین دریافتند بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی ارتباط مثبتی وجود دارد (۲۶). در دنیای کنونی، مهم‌ترین عامل توسعه بهره‌وری، نیروی انسانی است و این در حالی است که شاخص‌های بهره‌وری نیروی انسانی در ایران در مقایسه با کشورهای منطقه و شرق آسیا بسیار پایین است. دراکر^۴ (به نقل از مقدس و احمدی، ۱۳۸۱) پیش‌بینی می‌کند چنانچه کشورهای پیشرفته، بهره‌وری را در کارهای دانش‌بر و خدماتی افزایش ندهند، در سد بیست و یکم با ایستایی در سازمان خود مواجه خواهند شد (۲۷). در خصوص هوش فرهنگی نیز مطالعات نشان داده‌اند هوش فرهنگی می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد وظیفه‌ای شناخته شود. دلایل این ادعا این است که اولاً با گسترش فعالیت سازمان‌ها، نیاز به قابلیت‌هایی که مدیران را در برخورد با پیچیدگی‌های فرهنگی پیش رو یاری رساند، بیش از پیش احساس می‌شود؛ ثانیاً هوش فرهنگی اگرچه در مطالعاتی که تاکنون انجام شده بیشتر بر تعاملات با فرهنگ‌های بیگانه تأکید داشته است، قابلیت تعمیم به خرده‌فرهنگ‌های نژادی و قومی درون فرهنگ ملی را نیز دارد، چنانچه در کشورهایی مانند هند، ایران و چین که در حوزه درون مرزی خود تنوع فرهنگی دارند می‌توان به‌صورت داخلی به این موضوع پرداخت. همچنین در دو دهه اخیر روان‌شناسی دین و مطالعه موضوعات معنوی به‌طور فزاینده‌ای مورد

-
1. Triandis
 2. Carranza
 3. Raduan
 5. Drucker

توجه روان‌شناسان قرار گرفته است. بیشترین مطالعات انجام شده در حوزه روان‌شناسی دین تحقیقات مربوط به رابطه دین و معنویت با سلامت روان است. در بیشتر این مطالعات رابطه‌ای مثبت بین باورهای دینی و معنویت با سلامت روان افراد یافت شده است، اما در چند سال اخیر مفهوم جدیدی وارد حوزه روان‌شناسی دین شده است (۲۸). با توجه به اهمیت منابع انسانی و نقش آن در بهره‌وری و نیز شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمانی، در این تحقیق سعی می‌شود دیدگاه‌های موجود در حوزه هوش معنوی، هوش فرهنگی و ارتباط آن با بهره‌وری سازمان در پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بررسی شود.

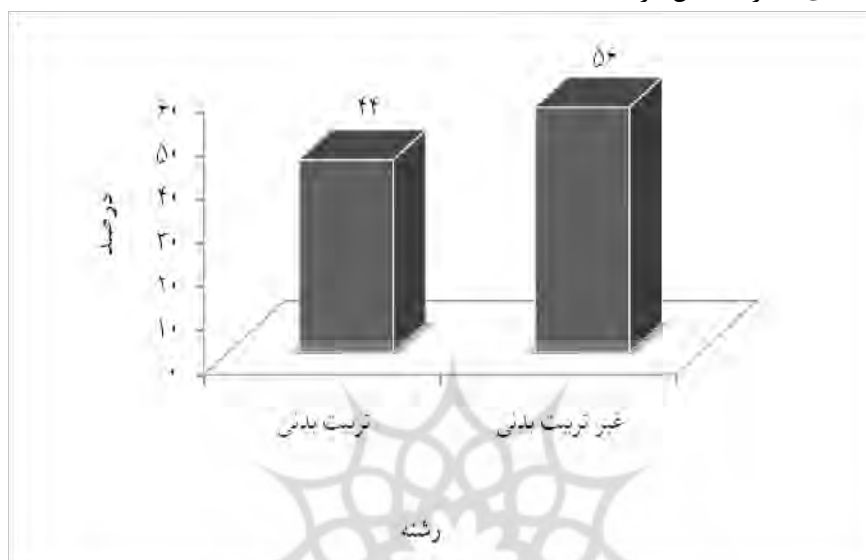
روش پژوهش

روش تحقیق از نوع همبستگی و شیوه اجرای تحقیق به صورت میدانی (پیمایشی) است. داده‌های تحقیق با استفاده از چهار پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (شامل چهار سؤال سن، جنسیت، مدرک تحصیلی و حوزه کاری)، پرسشنامه هوش فرهنگی (شامل ۳۱ سؤال با مولفه‌های استراتژی فرهنگی، دانش فرهنگی، انگیزش فرهنگی و رفتار فرهنگی)، پرسشنامه هوش معنوی (شامل ۲۹ سؤال با مؤلفه‌های درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی یا اتکا به هسته درونی) و پرسشنامه بهره‌وری سازمانی (شامل ۶۴ سؤال) جمع‌آوری شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها با اعمال نظرات اصلاحی ۱۵ متخصص تربیت بدنی و دارای سابقه مدیریتی تأیید شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان تمام وقت (رسمی، پیمانی و قراردادی) و نیمه وقت (دانشجویان بورسیه دکتری) پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی بود که تعداد آنها در زمان اجرای تحقیق ۳۷ نفر بود و از این تعداد ۳۶ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. همچنین پایایی پرسشنامه هوش معنوی ($\alpha = 0/86$)، هوش فرهنگی ($\alpha = 0/72$) و بهره‌وری سازمانی ($\alpha = 0/95$) به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای تعیین توزیع طبیعی داده‌ها، آزمون‌های t مستقل، تجزیه و تحلیل آنوای یک-طرفه (ANOVA) و آزمون تعقیبی توکی و برای الگوریتم مدل اندازه‌گیری و الگوریتم مدل ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS و Partial Least Square (PLS) در سطح معنی‌داری ($P < 0/05$) استفاده شد.

نتایج

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد حداقل و حداکثر سن کارکنان پژوهشگاه به ترتیب ۲۷ و ۵۳ سال است و میانگین و انحراف استاندارد سن به ترتیب $(5/98 \pm 34/91)$ است. همچنین رشته

تحصیلی ۴۴ درصد کارکنان پژوهشگاه، تربیت بدنی و علوم ورزشی است و ۵۶ درصد در رشته‌های دیگر تحصیل کرده‌اند.



شکل ۱. توزیع درصدی کارکنان پژوهشگاه بر اساس رشته

نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نشان داد توزیع داده‌های پرسشنامه هوش فرهنگی (Z=۰/۶۳۶ و P=۰/۸۱۴)، هوش معنوی (Z=۱/۰۶ و P=۰/۲۰۶) و بهره‌وری (Z=۰/۶۶۹ و P=۰/۷۶۲) طبیعی است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱. پرسشنامه هوش فرهنگی، ارتباط شاخص با عامل خود

| شاخص | استراتژی فرهنگی | دانش فرهنگی | انگیزش فرهنگی | رفتار فرهنگی |
|---------|-----------------|-------------|---------------|--------------|
| سؤال ۴ | ۰/۵۹ | | | |
| سؤال ۸ | ۰/۶۳ | | | |
| سؤال ۱۰ | ۰/۴۹ | | | |
| سؤال ۱۷ | ۰/۶۰ | | | |
| سؤال ۱ | | ۰/۵۷ | | |
| سؤال ۳ | | ۰/۷۶ | | |
| سؤال ۷ | | ۰/۵۹ | | |
| سؤال ۹ | | ۰/۵۳ | | |
| سؤال ۱۲ | | ۰/۴۷ | | |
| سؤال ۱۳ | | ۰/۷۱ | | |
| سؤال ۲ | | | ۰/۵۹ | |
| سؤال ۵ | | | ۰/۶۰ | |
| سؤال ۱۴ | | | ۰/۴۱ | |
| سؤال ۱۹ | | | ۰/۸۶ | |
| سؤال ۲۰ | | | ۰/۷۱ | |
| سؤال ۶ | | | | ۰/۴۱ |
| سؤال ۱۱ | | | | ۰/۷۰ |
| سؤال ۱۵ | | | | ۰/۷۴ |
| سؤال ۱۶ | | | | ۰/۶۸ |
| سؤال ۱۸ | | | | ۰/۴۳ |

*ملاک تأیید عامل‌ها همبستگی بیش از ۰/۶ است.

جدول ۱ ارتباط شاخص‌ها را با عامل خود در پرسشنامه هوش فرهنگی نشان می‌دهد. ملاک قضاوت در این بخش همبستگی بیش از ۰/۶ است. نتایج جدول مذکور نشان می‌دهد سؤال ۴ با عامل خود (۰/۵۹)، سؤال ۱۰ با عامل خود (۰/۴۹)، سؤال ۱ با عامل خود (۰/۵۷)، سؤال ۷ با عامل خود (۰/۵۹)، سؤال ۹ با عامل خود (۰/۵۳)، سؤال ۱۲ با عامل خود (۰/۴۷)، سؤال ۲ با عامل خود (۰/۵۹)، سؤال ۱۴ با عامل خود (۰/۴۱)، سؤال ۶ با عامل خود (۰/۴۱) و سؤال ۱۸ با عامل خود (۰/۴۳) ارتباط دارد که ارتباط کمی است و بقیه سؤالات ارتباط خوبی با عامل خود دارند.

جدول ۲. پرسشنامه هوش معنوی، ارتباط شاخص با عامل خود

| شاخص | ادراک و ارتباط | زندگی معنوی |
|---------|----------------|-------------|
| سؤال ۱ | ۰/۶۹ | |
| سؤال ۴ | ۰/۸۷ | |
| سؤال ۵ | ۰/۷۹ | |
| سؤال ۷ | ۰/۸۸ | |
| سؤال ۸ | ۰/۸۹ | |
| سؤال ۹ | ۰/۸۳ | |
| سؤال ۱۱ | ۰/۸۷ | |
| سؤال ۱۵ | ۰/۸۲ | |
| سؤال ۱۶ | ۰/۸۴ | |
| سؤال ۲۴ | ۰/۳۰ | |
| سؤال ۲۷ | ۰/۷۶ | |
| سؤال ۲۹ | ۰/۷۱ | |
| سؤال ۲ | | ۰/۷۲ |
| سؤال ۳ | | ۰/۷۹ |
| سؤال ۶ | | ۰/۷۳ |
| سؤال ۱۰ | | ۰/۵۷ |
| سؤال ۱۲ | | ۰/۷۱ |
| سؤال ۱۳ | | ۰/۵۵ |
| سؤال ۱۴ | | ۰/۶۱ |
| سؤال ۱۷ | | ۰/۷۷ |
| سؤال ۱۸ | | ۰/۷۷ |
| سؤال ۱۹ | | ۰/۵۴ |
| سؤال ۲۰ | | ۰/۵۹ |
| سؤال ۲۱ | | ۰/۷۱ |
| سؤال ۲۲ | | ۰/۷۸ |
| سؤال ۲۳ | | ۰/۶۱ |
| سؤال ۲۵ | | ۰/۷۲ |
| سؤال ۲۶ | | ۰/۴۹ |
| سؤال ۲۸ | | ۰/۸۵ |

*ملاک تأیید عامل‌ها همبستگی بیش از ۰/۶ است.

جدول ۲ ارتباط شاخص‌ها را با عامل خود در پرسشنامه هوش معنوی نشان می‌دهد. ملاک قضاوت در این بخش همبستگی بیش از ۰/۶ است. نتایج جدول مذکور نشان می‌دهد سؤال ۲۴ با عامل خود (۰/۳۰)، سؤال ۱۰ با عامل خود (۰/۵۷)، سؤال ۱۳ با عامل خود (۰/۵۵)، سؤال ۱۹ با عامل خود (۰/۵۴)، سؤال ۲۰ با عامل خود (۰/۵۹) و سؤال ۲۶ با عامل خود (۰/۴۹) ارتباط دارد که ارتباط ضعیفی است و ارتباط بقیه سؤالات با عامل خود در حد خوبی قرار دارد.

جدول ۳. الگوریتم مدل اندازه‌گیری پرسشنامه هوش فرهنگی

| نتیجه | T-Statistic | مقدار برآورد | شاخص | |
|-------|-------------|--------------|---------|-----------------|
| تأیید | ۳/۰۵ | ۰/۵۹ | سؤال ۴ | استراتژی فرهنگی |
| تأیید | ۳/۴۹ | ۰/۶۳ | سؤال ۸ | |
| تأیید | ۲/۰۴ | ۰/۴۹ | سؤال ۱۰ | |
| تأیید | ۲/۸۵ | ۰/۶۰ | سؤال ۱۷ | |
| تأیید | ۳/۱۸ | ۰/۵۷ | سؤال ۱ | دانش فرهنگی |
| تأیید | ۴/۱۵ | ۰/۷۶ | سؤال ۳ | |
| تأیید | ۳/۹۷ | ۰/۵۹ | سؤال ۷ | |
| تأیید | ۳/۴۱ | ۰/۵۳ | سؤال ۹ | |
| تأیید | ۲/۴۰ | ۰/۴۷ | سؤال ۱۲ | |
| تأیید | ۶/۹۶ | ۰/۷۱ | سؤال ۱۳ | |
| تأیید | ۲/۷۶ | ۰/۵۹ | سؤال ۲ | انگیزش فرهنگی |
| تأیید | ۴/۰۶ | ۰/۶۰ | سؤال ۵ | |
| تأیید | ۲/۷۴ | ۰/۴۱ | سؤال ۱۴ | |
| تأیید | ۸/۱۵ | ۰/۸۶ | سؤال ۱۹ | |
| تأیید | ۵/۸۷ | ۰/۷۱ | سؤال ۲۰ | |
| تأیید | ۲/۱۶ | ۰/۴۱ | سؤال ۶ | رفتار فرهنگی |
| تأیید | ۴/۶۴ | ۰/۷۰ | سؤال ۱۱ | |
| تأیید | ۷/۵۵ | ۰/۷۴ | سؤال ۱۵ | |
| تأیید | ۵/۴۳ | ۰/۶۸ | سؤال ۱۶ | |
| تأیید | ۲/۱۸ | ۰/۴۳ | سؤال ۱۸ | |

*ملاک تأیید عامل‌ها بیشتر بودن T-Statistic از (۱/۹۶) است.

جدول ۳ الگوریتم مدل اندازه‌گیری شاخص‌های هوش فرهنگی را نشان می‌دهد. باید توجه داشت ملاک تأیید شاخص‌ها بیشتر بودن T-Statistic از (۱/۹۶) است؛ بنابراین الگوریتم مدل اندازه‌گیری تمامی شاخص‌ها تأیید شد و در حد قابل قبولی قرار گرفت.

جدول ۴. الگوریتم مدل اندازه‌گیری پرسشنامه هوش معنوی

| نتیجه | T-Statistic | مقدار برآورد | شاخص |
|-------|-------------|--------------|---------|
| تأیید | ۳/۶۵ | ۰/۶۹ | سؤال ۱ |
| تأیید | ۸/۹۹ | ۰/۸۷ | سؤال ۴ |
| تأیید | ۹/۸۸ | ۰/۷۹ | سؤال ۵ |
| تأیید | ۱۱/۰۱ | ۰/۸۸ | سؤال ۷ |
| تأیید | ۱۰/۰۰ | ۰/۸۹ | سؤال ۸ |
| تأیید | ۸/۷۲ | ۰/۸۳ | سؤال ۹ |
| تأیید | ۱۵/۸۹ | ۰/۸۷ | سؤال ۱۱ |
| تأیید | ۷/۸۰ | ۰/۸۲ | سؤال ۱۵ |
| تأیید | ۷/۹۳ | ۰/۸۴ | سؤال ۱۶ |
| تأیید | ۱/۹۷ | ۰/۳۰ | سؤال ۲۴ |
| تأیید | ۱۲/۲۱ | ۰/۷۶ | سؤال ۲۷ |
| تأیید | ۶/۶۷ | ۰/۷۱ | سؤال ۲۹ |
| تأیید | ۵/۸۵ | ۰/۷۲ | سؤال ۲ |
| تأیید | ۷/۸۵ | ۰/۷۹ | سؤال ۳ |
| تأیید | ۵/۶۴ | ۰/۷۳ | سؤال ۶ |
| تأیید | ۲/۵۸ | ۰/۵۷ | سؤال ۱۰ |
| تأیید | ۴/۶۵ | ۰/۷۱ | سؤال ۱۲ |
| تأیید | ۵/۲۴ | ۰/۵۵ | سؤال ۱۳ |
| تأیید | ۵/۳۰ | ۰/۶۱ | سؤال ۱۴ |
| تأیید | ۹/۵۵ | ۰/۷۷ | سؤال ۱۷ |
| تأیید | ۸/۳۹ | ۰/۷۷ | سؤال ۱۸ |
| تأیید | ۴/۱۰ | ۰/۵۴ | سؤال ۱۹ |
| تأیید | ۴/۶۰ | ۰/۵۹ | سؤال ۲۰ |
| تأیید | ۵/۹۲ | ۰/۷۱ | سؤال ۲۱ |
| تأیید | ۷/۹۴ | ۰/۷۸ | سؤال ۲۲ |
| تأیید | ۵/۰۴ | ۰/۶۱ | سؤال ۲۳ |
| تأیید | ۹/۴۳ | ۰/۷۲ | سؤال ۲۵ |
| تأیید | ۳/۷۹ | ۰/۴۹ | سؤال ۲۶ |
| تأیید | ۱۳/۵۸ | ۰/۸۵ | سؤال ۲۸ |

ادراک و ارتباط

زندگی معنوی

*ملاک تأیید عامل‌ها بیشتر بودن T-Statistic از (۱/۹۶) ح) است.

جدول ۴ الگوریتم مدل اندازه‌گیری شاخص‌های هوش معنوی را نشان می‌دهد. باید توجه داشت ملاک تأیید شاخص‌ها بیشتر بودن T-Statistic از (۱/۹۶) است؛ بنابراین الگوریتم مدل اندازه‌گیری تمامی شاخص‌ها تأیید شد و در حد قابل قبولی قرار گرفت.

جدول ۵. الگوریتم مدل ساختاری

| نتیجه | T-Statistic | خطای انحراف استاندارد | میانگین مؤلفه‌ها | مقدار برآورد | شاخص |
|-------|-------------|-----------------------|------------------|--------------|------------------------------|
| تأیید | ۴/۲۷ | ۰/۸۶ | ۰/۳۶ | ۰/۳۷ | استراتژی فرهنگی (هوش فرهنگی) |
| تأیید | ۳/۰۷ | ۰/۰۹ | ۰/۲۶ | ۰/۲۸ | دانش فرهنگی (هوش فرهنگی) |
| تأیید | ۴/۳۵ | ۰/۰۸ | ۰/۳۴ | ۰/۳۶ | انگیزش فرهنگی (هوش فرهنگی) |
| تأیید | ۳/۴۲ | ۰/۰۷ | ۰/۲۶ | ۰/۲۶ | رفتار فرهنگی (هوش فرهنگی) |
| تأیید | ۱۳/۷۰ | ۰/۰۳ | ۰/۴۷ | ۰/۴۷ | ادراک و ارتباط (هوش معنوی) |
| تأیید | ۲۶/۱۵ | ۰/۰۲ | ۰/۵۷ | ۰/۵۶ | زندگی معنوی (هوش معنوی) |
| تأیید | ۳/۱۰ | ۰/۱۳ | ۰/۴۴ | ۰/۴۰ | هوش فرهنگی (بهره‌وری) |
| تأیید | ۲/۷۶ | ۰/۱۷ | ۰/۴۵ | ۰/۴۷ | هوش معنوی (بهره‌وری) |

*ملاک تأیید عامل‌ها بیشتر بودن T-Statistic از (۱/۹۶) است.

جدول ۵ الگوریتم مدل ساختاری بین عامل‌ها را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میزان رابطه استراتژی فرهنگی و هوش فرهنگی ($r=۰/۳۷, t=۴/۲۷$)، میزان رابطه دانش فرهنگی و هوش فرهنگی ($r=۰/۲۸, t=۳/۰۷$)، میزان رابطه انگیزش فرهنگی و هوش فرهنگی ($r=۰/۳۶, t=۴/۳۵$)، میزان رابطه رفتار فرهنگی و هوش فرهنگی ($r=۰/۲۶, t=۳/۴۲$)، میزان رابطه ادراک و ارتباط و هوش معنوی ($r=-۰/۴۷, t=۱۳/۷۰$)، میزان رابطه زندگی معنوی و هوش معنوی ($r=۰/۵۶, t=۲۶/۱۵$)، میزان رابطه هوش فرهنگی و بهره‌وری ($r=۰/۴۰, t=۳/۱۰$) و میزان رابطه هوش معنوی و بهره‌وری ($r=۰/۴۷, t=۲/۷۶$) تأیید شد و در حد قابل قبولی قرار گرفت.

جدول ۶. آزمون پیرسون در مورد ارتباط بین هوش فرهنگی، هوش معنوی و بهره‌وری با سن کارکنان

| متغیر | شاخص | هوش فرهنگی | هوش معنوی | بهره‌وری |
|------------|------|------------|-----------|----------|
| سن کارکنان | R | ۰/۱۰ | ۰/۱۷ | ۰/۲۵ |
| | P | ۰/۵۴ | ۰/۳۲ | ۰/۱۴ |

بر اساس نتایج جدول ۶، بین هوش فرهنگی و سن کارکنان ($r=۰/۱۰, P < ۰/۰۵$)، بین هوش معنوی و سن کارکنان ($r=۰/۱۷, P < ۰/۰۵$) و بین بهره‌وری و سن کارکنان ($r=۰/۲۵, P < ۰/۰۵$) ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۷. آزمون t مستقل در خصوص تفاوت بین هوش فرهنگی، هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان براساس جنسیت

| P | t | df | M±SD | جنسیت | آزمون لوین | | شاخص متغیر |
|-------|-------|----|----------------|-------|------------|------|---------------|
| | | | | | F | P | |
| ۰/۰۳* | -۲/۲۶ | ۳۴ | ۴۹/۰۹ ع ۹/۳۴ | مرد | ۶/۶۳ | ۰/۰۶ | هوش فرهنگی |
| | | | ۵۵/۰۷ ع ۳/۸۹ | زن | | | |
| ۰/۹۲ | ۰/۰۹ | ۳۴ | ۵۳/۷۲ ع ۱۹/۸۹ | مرد | ۰/۶۸ | ۰/۴۱ | هوش معنوی |
| | | | ۵۳/۱۴ ع ۱۴/۲۸ | زن | | | |
| ۰/۱۲ | -۱/۵۹ | ۳۴ | ۱۵۷/۰۰ ع ۴۶/۰۲ | مرد | ۰/۱۳ | ۰/۷۲ | بهره‌وری |
| | | | ۱۸۰/۷۸ ع ۳۹/۴۰ | زن | | | |

* در سطح $P \leq 0.05$ معنی‌دار است.

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد بین هوش فرهنگی براساس جنسیت ($P \leq 0.05$ و $t = -2.26$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. از طرف دیگر، بین هوش معنوی براساس جنسیت ($P \leq 0.05$) و بهره‌وری کارکنان براساس جنسیت ($P \leq 0.05$ و $t = 0.09$) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

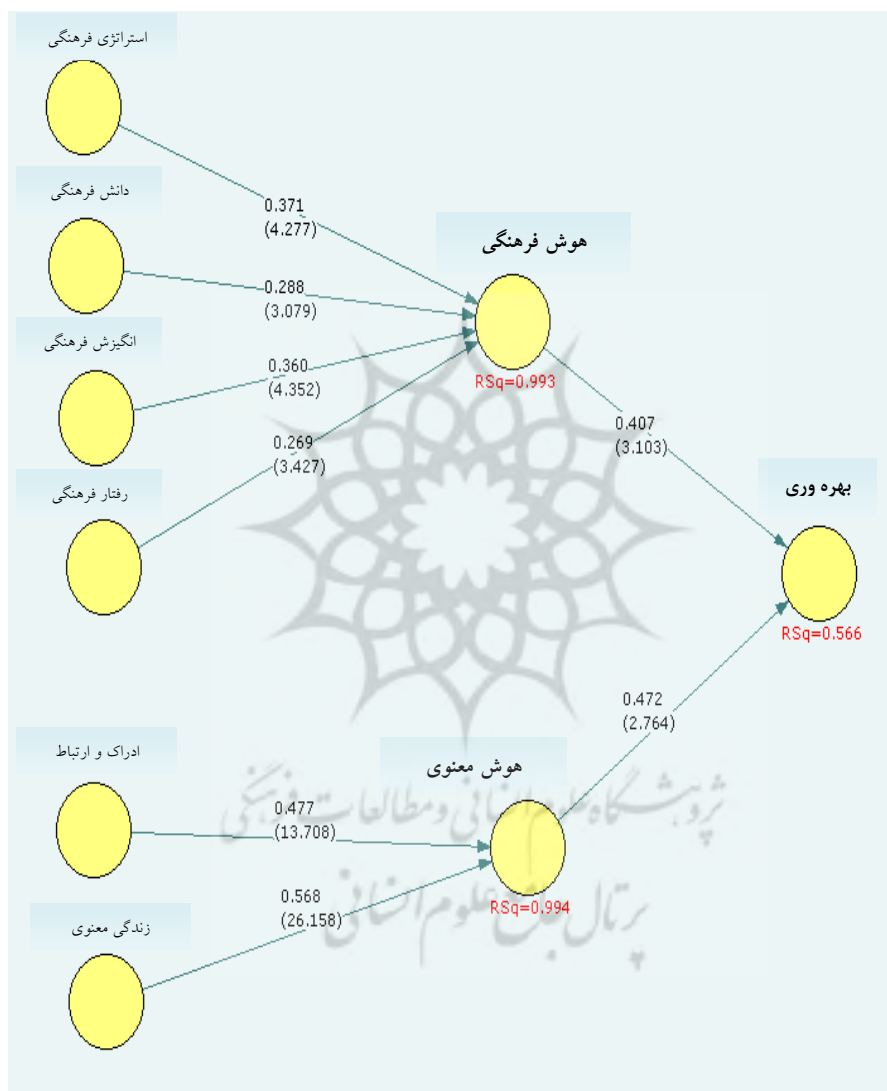
جدول ۸. آزمون ANOVA در خصوص تفاوت بین هوش فرهنگی، هوش معنوی و بهره‌وری براساس مدرک تحصیلی

| P | F | میانگین مجدورات | df | مجموع مجدورات | شاخص | متغیرها |
|-------|------|--------------------|----|------------------|------------|------------|
| ۰/۰۳* | ۳/۴۰ | ۱۸۸/۳۸ | ۳ | ۵۶۵/۱۵ | بین گروهی | هوش فرهنگی |
| | | ۵۵/۳۶ | ۳۲ | ۱۷۷۱/۶۰ | درون گروهی | |
| | | | ۳۵ | ۲۳۳۶/۷۵ | مجموع | |
| ۰/۳۵ | ۱/۱۳ | ۳۵۰/۰۱ | ۳ | ۱۰۵۰/۰۴ | بین گروهی | هوش معنوی |
| | | ۳۰۹/۷۸ | ۳۲ | ۹۹۱۲/۹۵ | درون گروهی | |
| | | | ۳۵ | ۱۰۹۶۳/۰۰ | مجموع | |
| ۰/۷۹ | ۰/۳۴ | ۷۲۴/۲۹ | ۳ | ۲۱۷۲/۸۷ | بین گروهی | بهره‌وری |
| | | ۲۱۰۴/۶۲ | ۳۲ | ۶۷۳۴۷/۸۷ | درون گروهی | |
| | | | ۳۵ | ۶۹۵۲۰/۷۵ | مجموع | |

* در سطح $P \leq 0.05$ معنی‌دار است.

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد بین هوش معنوی براساس مدرک تحصیلی ($P \leq 0.05$ و $F = 1.13$) و بین بهره‌وری کارکنان براساس مدرک تحصیلی ($P \leq 0.05$ و $F = 0.34$) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. از طرف دیگر، بین هوش فرهنگی براساس مدرک تحصیلی ($P \leq 0.05$ و $F = 3.40$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. از آزمون تعقیبی توکی (HSD)، برای تعیین تفاوت بین گروه‌ها استفاده شد و نتایج

نشان داد بین مدرک تحصیلی لیسانس و فوق لیسانس تفاوت معنی داری ($P=0/03$ و $MD^1 = 8/80$) وجود دارد.



*ملاک تأیید عامل‌ها بیشتر بودن T-Statistic از $(1/96)$ است.
شکل ۱. میزان رابطه بین عامل‌ها

1. Mean Difference

بحث و نتیجه گیری

محیط متلاطم امروز روند رو به رشدی را در سازمان‌ها برای انجام کارها به صورت تیمی و گروهی ایجاد کرده است. امروزه، سازمان‌ها به دنبال افرادی هستند که بتوانند به صورت گروهی عملکرد مطلوبی داشته باشند و از طرفی توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ‌های مختلف و اداره ارتباطات بین فرهنگی را نیز دارا باشند. محیط کار امروز، به افرادی نیاز دارد که به فرهنگ‌های مختلف آشنا باشند و بتوانند با افراد سایر فرهنگ‌ها ارتباط مناسب برقرار کنند. برای این منظور، افراد به هوش فرهنگی نیاز دارند. افراد در فرهنگ‌های مختلف، اهداف و هنجارهای فرهنگی متفاوتی دارند که با شناسایی و هدایت افراد برای دستیابی به آن اهداف، گسترش می‌یابد. بسیاری از افراد در معنی بخشیدن به پدیده‌های مختلف زندگی که ممکن است برای آنان سخت و دشوار باشد از باورهای دینی سود می‌برند و این مسئله می‌تواند تا حد زیادی به سازگاری آنان کمک کند. هوش معنوی سازه‌های هوش و معنویت را در یک سازه ترکیب کرده است در حالی که معنویت جستجو برای یافتن عناصر مقدس، معنایابی، هوشیاری زیاد و تعالی است. هوش معنوی شامل توانایی برای استفاده از چنین موضوعاتی است که می‌تواند کارکرد و سازگاری فرد را پیش‌بینی کند و به تولیدات و نتایج ارزشمندی منتهی شود. از سوی دیگر، در نظام کنونی جهان، بهره‌وری و ارتقای آن یکی از اهداف عمده سازمان‌های فعال و زنده است. در نظام متحول و پیشرو، اولین گام کوشش برای شناخت و بهره‌وری و متعاقب آن تلاش برای تعیین عوامل مؤثر بر افزایش آن است که از شرایط لازم و ضروری تحقق رشد و توسعه به شمار می‌آید. اهمیت بهره‌وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی فناوری، سرعت تبادل اطلاعات، تنوع سلیقه‌ها برکسی پوشیده نیست. امروزه، بهره‌وری و کارآیی جایگاه ارزشمندی نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارآیی بیشتر و اثربخشی فزون‌ترند و تلاش آنان نیز در همین راستا شکل می‌گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت تضمین کند. بهره‌وری به شکلی فزاینده مبتنی بر دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های عقل انسان آموزش‌دیده است. مفهوم گسترش‌یافته بهره‌وری حاصل یک کسر ستانده به داده نیست، بلکه سیستمی فکری است. نوعی نگرش عقلایی به زندگی و نوعی فرهنگ است. فرهنگی که انسان با فکر و اندیشه خود اعمال خود را با ارزش و واقعیت‌ها منطبق می‌کند و سعی دارد بهترین نتیجه را در راستای اهداف مادی و معنوی زندگی کسب کند.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد بین هوش معنوی و هوش فرهنگی، بین بهره‌وری و هوش فرهنگی و بین بهره‌وری و هوش معنوی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. جعفر غفاری (۱۳۸۷) نشان داد هوش فرهنگی، در مقایسه با هوش عاطفی نقش مهم‌تری در بهبود عملکرد مدیران

مورد بررسی داشته است. رهبری (۱۳۷۹) در تحقیق خود بیان می‌کند بین بهره‌وری و عملکرد مدیران ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. عمرانی (۱۳۷۶) معتقد است مهم‌ترین عامل مؤثر بر بهره‌وری را نقش مدیریت دارد و استفاده مدیر از سازوکارهای انگیزشی ابزاری مناسب برای افزایش بهره‌وری است. بیشتر مطالعات نشان می‌دهد زیاد بودن هوش کارکنان به بهبود بهره‌وری سازمان منجر می‌شود. باید توجه داشت در صورتی که کارکنان هوش معنوی و هوش فرهنگی خوبی داشته باشند، می‌توانند در افزایش بهره‌وری سازمان مؤثر باشند و سازمان را در انجام مأموریت خود یاری کنند. از طرفی، نتایج تحقیق نشان می‌دهد هوش معنوی ارتباطی مثبت و مستقیم با هوش فرهنگی دارد. کارکنانی که در کارها به حضور خداوند به‌عنوان ناظر بر اعمال و رفتارشان معتقد باشند، با افرادی با آداب و رسوم و ویژگی‌های فرهنگی مختلف به درستی ارتباط برقرار کرده، تلاش می‌کنند مسائل و مشکلات و درخواست‌های آنان را به بهترین وجه بررسی کنند و به رفع آن‌ها بپردازند. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد بین سن کارکنان و هوش فرهنگی، هوش معنوی و بهره‌وری ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. پورسلطانی و زارعیان (۱۳۸۹) نیز در تحقیقی نشان دادند بین سن کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و استرس شغلی و سلامتی روانی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. از طرف دیگر، در تحقیقاتی که در سال‌های اخیر انجام شده، همبستگی زیادی میان عملکرد هوش معنوی و سن افراد به‌دست آمده است. این بدان معنی نیست که دستیابی به مهارت‌های هوش معنوی با افزایش سن روی می‌دهد، بلکه گویای این مطلب است که افراد با افزایش سن می‌توانند مهارت‌های هوش معنوی را برگزینند و فراگیرند. از جمله دلایل ناهمخوانی تحقیق حاضر با این تحقیقات می‌توان به تفاوت جامعه آماری تحقیق حاضر و ویژگی‌های شخصیتی افراد اشاره کرد.

همچنین یافته‌ها نشان داد بین هوش فرهنگی براساس جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود دارد. از طرف دیگر، بین هوش معنوی براساس جنسیت و بهره‌وری کارکنان براساس جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. مقدس و احمدی (۱۳۸۱) نشان دادند جنسیت بر بهره‌وری کارکنان صف مؤثر است در حالی که تأثیری بر بهره‌وری مدیران ستادی ندارد. پورسلطانی و زارعیان (۱۳۸۹) در تحقیقی نشان دادند بین استرس شغلی و سلامت روانی کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی بر اساس جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، اما نکته قابل توجه این است که میانگین استرس شغلی زنان ($M=29/41$) کمتر از مردان ($M=35/31$) بود. در تحقیق حاضر بین هوش فرهنگی کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی تفاوت معنی‌داری مشاهده شد و هوش فرهنگی زنان ($M=55/07$) بیشتر از مردان ($M=49/09$) بود. استیفن رابینز در کتاب رفتار سازمانی بیان می‌کند قدرت تعامل و چانه‌زنی زنان بهتر از مردان است. از جمله ویژگی‌های هوش فرهنگی

نیز می‌توان به برقراری ارتباط و تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف اشاره کرد. بر این اساس و با توجه به نتایج، زنان در برقراری ارتباط با فرهنگ‌های مختلف بهتر از مردان عمل می‌کنند. از طرفی باید توجه داشت ۶۰ درصد کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی را مردان تشکیل می‌دهند و کم بودن هوش فرهنگی این افراد نقطه ضعفی برای این سازمان مرجع علمی-پژوهشی است. از دیگر نتایج این تحقیق نبود تفاوت معنی‌دار بین بهره‌وری سازمانی براساس جنسیت است؛ به عبارت دیگر بین بهره‌وری کارکنان مرد و زن تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد و میانگین هر دو گروه اختلاف معنی‌داری با یکدیگر ندارد.

نتایج این تحقیق نشان داد بین هوش معنوی براساس مدرک تحصیلی و بین بهره‌وری کارکنان براساس مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. از طرف دیگر، بین هوش فرهنگی براساس مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. پورسلطانی و زارعیان (۱۳۸۹) نشان دادند بین استرس شغلی و سلامت روانی کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی براساس مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. شیخ‌الاسلامی (۱۳۷۷) به این نتیجه رسید که بین سطح تحصیلات و بهره‌وری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از طرف دیگر، مقدس و احمدی (۱۳۸۱) نشان دادند سطح تحصیلات بر بهره‌وری کارکنان صف مؤثر بودند، در حالی که تأثیری بر بهره‌وری مدیران ستادی نداشتند. به‌طور کلی هوش معنوی و بهره‌وری کارکنان براساس مدرک تحصیلی تفاوتی ندارد؛ به عبارت دیگر میزان تحصیلات نمی‌تواند بر این مؤلفه‌ها تأثیرگذار باشد.

از جمله نتایج تحقیق حاضر تفاوت بین هوش فرهنگی کارکنان پژوهشگاه براساس مدرک تحصیلی بود. هوش فرهنگی کارکنان لیسانس بیشتر از کارکنان فوق لیسانس بود و این نکته قابل تامل در این بخش بود. ویژگی‌های فردی و تعداد جامعه آماری افراد لیسانس پژوهشگاه نسبت به افراد فوق لیسانس می‌تواند از دلایل تفاوت میزان هوش فرهنگی کارکنان لیسانس نسبت به فوق لیسانس باشد.

نتایج شکل ۱ نشان می‌دهد هوش معنوی ($r=0/47$)، در مقایسه با هوش فرهنگی ($r=0/40$) اثر بیشتری بر بهره‌وری کارکنان دارد. افراد در سلسله مراتب سازمان‌هایی که گرایش معنوی دارند، برای توانمندسازی یکدیگر تلاش می‌کنند. افرادی که به ویژگی‌های معنویت در سازمان توجه دارند، در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر به بصیرت و عواطف توجه می‌کنند و در موقعیت‌های تعارض بیشتر از استراتژی‌های همکاری برد-برد استفاده می‌کنند. محققان بیان می‌کنند که تشویق به معنویت در محیط کار می‌تواند مزایا و منافعی از قبیل افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی

کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیات ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر و نیز عملکرد و بهره‌وری به وجود آورد. شایسته است مدیران پژوهشگاه تربیت بدنی نیز با توجه به اهمیت معنویت در محیط کار، بستر لازم را برای پیاده شدن اصول و مبانی معنویت در این سازمان فراهم کنند و خود نیز به آن پایبند باشند.

در مجموع، با استناد به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود با توجه به اهمیت هوش فرهنگی و هوش معنوی در بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان مرجعی چون پژوهشگاه تربیت بدنی، مسئولان اهمیت بیشتری به این عوامل داشته باشند. همچنین با توجه به میزان متوسط بهره‌وری کارکنان، مدیران توجه بیشتری به این مهم داشته باشند. در آخر با توجه به اینکه میزان هوش فرهنگی کارکنان زن پژوهشگاه بیشتر از مردان بود، پیشنهاد می‌شود در تعاملات و ارتباطات پژوهشگاه با افراد یا سازمان‌های مختلف از وجود آنان استفاده شود.

منابع

۱. هنری حبیب؛ رضائیان علی؛ کوزه چیان هاشم؛ احسانی محمد. رابطه انگیزه و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه حرکت. ۱۳۸۵؛ شماره ۲۷.
۲. رحیم نیا فریبرز؛ مرتضوی سعید؛ دلارام طوبی. بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه‌ای مدیران (مورد مطالعه: شعب بانک اقتصاد نوین استان تهران). نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا. ۱۳۸۸؛ سال هشتم. شماره ۲۲.
۳. خدادادی محمدرسول؛ کاشف میرمحمد؛ صالح زاده کریم؛ شیر محمدزاده محسن؛ خوشنویس فرهاد. رابطه بین هوش سازمانی با بهره‌وری مدیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. نشریه مدیریت ورزشی. ۱۳۸۹؛ (۴).
۴. کارگر غلامعلی؛ گودرزی محمود؛ اسدی حسن؛ هنری حبیب. تحلیل وضعیت اماکن ورزشی کشور و تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری از دیدگاه خبرگان و ارائه مدل بهره‌وری. نشریه حرکت. ۱۳۸۵؛ شماره ۲۸.
۵. مهربان فردین؛ نصیری پور امیر اشکان؛ کشاورز محمدیان سکینه. بررسی میزان اهمیت مؤلفه‌های شناسایی شده بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی

- دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی گیلان". مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان. ۱۳۹۰؛ ۱۹(۷۵).
6. Capllor, B. Efficiency Factors on the Personels welfare, Public: Mc Graw Hill. 2001
 7. Couin, A. The Relation between Supervise and Managers with welfare and Efficiency in Organ, P: Mc Graw Hill. 2002.
 8. Vuuren, M, Menno D.T. de Jung; Seydel, Erwin R. Contributions of self and organizational efficacy expectations to commitment: A fourfold typology, Employee Relations. 2008; 30. 2. 142-155.
 ۹. مهربان فردین؛ نصیری پور امیر اشکان؛ کشاورز محمدیان سکینه. بررسی میزان اهمیت مؤلفه های شناسایی شده بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی گیلان". مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان. ۱۳۹۲؛ ۱۹(۷۵).
 10. [http://www.webgozar.com/counter/stats.aspx?code=1664426" target="_blank](http://www.webgozar.com/counter/stats.aspx?code=1664426)
 ۱۱. رجایی علیرضا؛ هوش معنوی : دیدگاه ها و چالش ها. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد. ۱۳۸۹. سال هفتم، شماره ۲۲.
 ۱۲. سهرابی فرامرز. مبانی هوش معنوی. فصلنامه سلامت روان. ۱۳۸۷؛ سال اول. شماره اول.
 ۱۳. فرهنگ علی اکبر؛ فتاحی مهدی واثق بهاره؛ نرگسیان عباس. هوش پیش بینی کننده رهبری تحول آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱۳۸۸؛ سال چهارم، شماره ۱۵.
 ۱۴. معلمی صدیقه؛ بخشانی نورمحمد؛ رقیبی مهوش. (۱۳۸۹). بررسی رابطه سلامت روان ، هوش معنوی وافکار ناکارآمد در دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان. مجله اصول بهداشت روانی. ۱۳۸۹؛ ۱۲ (۱)؛ پیاپی ۴۹.
 ۱۵. فرهنگ علی اکبر؛ فتاحی مهدی؛ واثق بهاره؛ نرگسیان عباس. هوش پیش بینی کننده رهبری تحول آفرین: بررسی روابط میان هوش معنوی، هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین. فصلنامه علوم مدیریت ایران. ۱۳۸۸؛ سال چهارم، شماره ۱۵.
 16. Lynton, N; Hogh Thogersen, K. spiritual intelligence and leadership in the china laboratory, Journal of international business ethics, 2009; vol.2.No.1.
 17. Dougherty, T. The relationship between spirituality, spiritual intelligence and

leadership practices in student leaders in the BYU-IDAHO student activities program . A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education in the graduate department of educational leadership and instructional design college of education, Idaho state university. 2011.

۱۸. ابزری مهدی؛ اعتباریان اکبر؛ خانی اعظم. تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان). پژوهش نامه مدیریت تحول. ۱۳۸۹؛ سال دوم. شماره ۴.

19. Hadizadeh moghadam A and Hoseini A. Investigating relationship between cultural intelligence and group effectiveness (case study: administrative evolution and reconstruct center), Available from www.jobportal.ir/S1/Default.aspx?ID=15_1_2315. (in Persian); 2008.

۲۰. نائیجی محمدجواد؛ عباسعلی زاده منصوره. هوش فرهنگی و رابطه آن با ویژگی های کارآفرینانه ی مدیران سازمان های غیرانتفاعی در ایران. نشریه توسعه کارآفرینی. ۱۳۹۰؛ سال سوم. شماره ۱۲.

۲۱. مشبکی اصغر؛ تیزرو علی. تأثیر هوش هیجانی و هوش فرهنگی بر موفقیت رهبران در کلاس جهانی. نشریه پژوهش های مدیریت. ۱۳۸۸؛ سال دوم. شماره ۳.

۲۲. اله وردی زهرا؛ انصاری محمد اسماعیل؛ زارع سید ابراهیم؛ هوش فرهنگی راهبردی در راستای چالش جهانی شدن سازمان های هزاره سوم. همایش ملی چالش های مدیریت و رهبری در سازمان های ایرانی. ۱۳۸۹؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان.

23. Alon, I. & Higgins, J. Global leadership success through emotional and cultural intelligences, *Business Horizons*, 2005; Vol. 48, p. 501-12

24. Triandis, H.C. Cultural Intelligence in Organizations, *Group & Organization Management*, 2006; Vol. 31(1), p. 20-6.

25. de la Garza Carranza, María Teresa; Egri, Carolyn P. Managerial Cultural Intelligence and Small Business in Canada, *Management Review*, 2010; 21. 3.

26. Raduan Che, R; Subramaniam Sri, R; Jegak, U; Kumar, Naresh. Expatriate Performance in International Assignments: The Role of Cultural Intelligence as Dynamic Intercultural Competency, *International Journal of Business and Management*, 2010; 5. 8 -76-85.

۲۷. مقدس علی اصغر. احمدی خدیجه. بررسی جامعه شناختی عوامل مؤثر بر بهره وری کادر اداری سازمان های دولتی در شیراز. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز. ۱۳۸۱؛ دوره ۱۹. شماره اول.

۲۸. غباری بناب باقر؛ سلیمی محمد؛ سلیمانی لیلا؛ نوری مقدم ثنا. هوش معنوی. فصلنامه علمی - پژوهشی اندیشه نوین دینی. ۱۳۸۶؛ سال سوم، شماره دهم.

ارجاع مقاله به روش ونکوور

پورسلطانی حسین؛ میرزایی فهیمه؛ زارعیان حسین. ارتباط هوش معنوی و هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۳۹۲؛ ۵ (۲۰): ۳۶-۱۵

