

رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با هوش فرهنگی و نقش آن در طبقه‌بندی مدیران سازمان‌های ورزشی و ارائه مدل

رسول نظری^۱، زهرا سهرابی^۲، محمد احسانی^۳

۱. استادیار دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان خوراسگان *

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان خوراسگان

۳. استاد دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس تهران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۲/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۳/۱۸

چکیده

این پژوهش که با هدف بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی با هوش فرهنگی و طبقه‌بندی مدیران ورزشی انجام شد، از نوع مطالعات تحلیلی و مدل‌یابی می‌باشد که به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش را مدیران ورزشی استان اصفهان تشکیل دادند که حجم این جامعه برابر با ۵۵۰ نفر می‌باشد و از میان آن‌ها ۲۰۷ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای - خوشه‌ای به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. ابزار اندازه‌گیری پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های اطلاعات فردی، مهارت‌های ارتباطی (۰/۸۱)، پرسش‌نامه هوش فرهنگی (۰/۸۵) و پرسش‌نامه محقق ساخته طبقه‌بندی مدیران (۰/۸۶) بود. روش آماری توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس و لیزرل استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که بین مهارت‌های ارتباطی، هوش فرهنگی و طبقه‌بندی مدیران ورزشی رابطه معناداری وجود دارد و مدل پیشنهادی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد. از این رو، لازمه برنامه‌ریزی صحیح در این سازمان‌ها به منظور ارتقای مهارت‌های ارتباطی و هوش فرهنگی برای مدیران ورزشی به عنوان افراد اثرگذار در این سازمان‌ها ضروری می‌باشد. علاوه بر این، از آن‌جا که درصد قابل توجهی از مدیران ورزشی اصفهان به سمت مدیران تقلیدی و سفیر تمایل دارند؛ لذا، لازم است که مسئولان، راهبردهای مناسبی را در جهت انتخاب افراد مناسب برای پست‌های مدیریتی داشته باشند؛ زیرا، به نظر می‌رسد با مدیران تحلیل‌گر و شهودی، بهتر می‌توان چشم‌انداز روشن‌تری را برای ورزش استان تصویر کرد.

واژگان کلیدی: سازمان‌های ورزشی، طبقه‌بندی مدیران، مدیران ورزشی، مهارت‌های ارتباطی، هوش فرهنگی

مقدمه

یکی از فرض‌های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی‌های فردی و ارتباطی افراد در جهت دسترسی به اثربخشی، کارایی و درنهایت، بهره‌وری بیشتر و تحقق اهداف سازمانی است (گودرزی، نظری و احسانی، ۱۳۹۱، ۲۰-۱۱). این موضوع، ارتباط تنگاتنگی با جنبه‌های مختلف فردی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی دارد (گیو، ۲۰۰۹؛ ۷۱). از آن جایی که بروز یک رفتار معین، به شرایط مشخصی وابسته است؛ لذا، مدیران موفق به منظور دست یابی به اهداف سازمانی، در اندیشه پیش‌بینی، هدایت، کنترل و تغییر رفتار کارکنان هستند و این روند با توجه به تفاوت‌های فردی و توسعه ارتباطات انسانی در دنیای امروز و تفاوت‌های فرهنگی در جوامع مختلف، نیازمند پژوهش‌های گسترده‌ای می‌باشد (یوکل^۲، ۲۰۰۸، ۷۲۲-۷۰۸). تاکنون، در مطالعات بسیاری به بحث پیرامون مهارت‌های ارتباطی پرداخته شده و نتایج و دستاوردهای گوناگونی به ارمغان آمده است؛ به‌عنوان مثال، بیان شده است که با مهم تلقی شدن ارتباط شود، تعهد به وجود می‌آید. مسائل شغلی و احساسات و عقاید مدیران را از جمله عوامل اثرگذار در ارتباط می‌دانند و اهمیت ویژه‌ای را برای کارکنان در توانایی ارتباط بین فردی قائل بودند. به عقیده آن‌ها توانایی ارتباطی، مهم‌ترین عامل در تصمیم‌گیری سازمان به‌هنگام استخدام و نیز موفقیت افراد هنگام شروع به کار می‌باشد. به‌طور معمول، مدیران در یک ماتریس در دو سطح شامل: سطوح اثربخشی و مقدار اطلاعات، یکی از راه‌کارهای ارتباطی را انتخاب می‌کنند (دکوک و کاشمن^۳، ۲۰۰۲، ۵۷-۴۱؛ هنگسنت^۴، ۲۰۰۳، ۴۶).

سولیوان^۵ (۲۰۰۴) به این نتیجه رسید که خانم‌ها در بیشتر مواقع، تمایل به خودفاش‌سازی دارند و غالباً، در کارهای مختلف، عکس‌العمل‌های رساتر و واکنشی را از خود بروز می‌دهند. در این راستا، زنان بیشتر از مردان از ارتباطات غیرکلامی استفاده می‌کنند. علاوه‌براین، بین مردان و زنان ورزشکار، اختلاف معناداری در مؤلفه‌های کلامی و شنیداری مشاهده گردیده است (نظری، احسانی، گنجویی و قاسمی، ۲۰۱۲، ۸۱۴۵-۸۱۳۶). نظری و نصیری (۲۰۱۴) نیز اشاره بر این دارند که ارتباط معناداری بین سن و سابقه ورزشی آزمودنی‌ها و مهارت کلامی وجود دارد. از آن‌جا که نقش شخصیت افراد در انتخاب استراتژی‌های ارتباطی در سطح جامعه موثر می‌باشد (قدم‌پور و مهرداد، ۱۳۹۰، ۱۷۴-۱۵۷). همچنین، اختلاف معناداری در مهارت‌های کلامی، شنیداری و بازخوردی براساس سطح تحصیلات افراد مشاهده گردیده است (نظری و همکاران، ۱۳۹۱، ۸۲-۶۷). گفته شده است که نبود مهارت در

-
1. Guo
 2. Yuki
 3. Duck & Kashman
 4. Hengsent
 5. Sullivan

ارتباطات، منجر به افزایش هزینه‌ها می‌گردد و در نهایت، اثربخشی را کاهش می‌دهد (نظری و همکاران، ۱۳۹۲، ۸۲-۶۷). رهبران مؤثر از طریق ارتباطات، پل‌ها را می‌سازند و با سخنان و عملکرد خود، گذشته و حال را به یک دید الهام‌بخش نسبت به آینده متصل می‌کنند؛ از این رو، به نظر می‌رسد لازم است که برنامه‌های ارتباطی ورزشی، به چشم‌اندازی برای توسعه علمی در سازمان‌های ورزشی تبدیل گردند (رحیمی، کشتی‌دار و خوشبختی، ۱۳۹۱، ۲۰۸-۱۹۱). یوکل (۲۰۰۸) اشاره می‌کند که معمولاً رفتارهای رهبری، برنامه‌های مدیریت، شکل‌های ساختاری، ابتکارات بیرونی و نحوه استفاده از آن‌ها، بر عملکردهای سازمانی اثرگذار می‌باشد. در بین مواردی که عنوان شد، برنامه‌ها و سیستم‌های مدیریت، دارای اثرگذاری بیشتری می‌باشند. در همین راستا، پوکزواردوسکی (۲۰۰۲) بیان می‌کند که شناخت مهارت‌های ارتباطی افراد و اعمال نفوذ بر آن‌ها به منظور تحقق اهداف سازمانی، موضوعی اساسی در مطالعه رفتار انسانی می‌باشد. انسان در پرتو تبادل اطلاعات و برقراری ارتباطات گسترده می‌تواند با تفکر و اندیشه جدید، به واقعیت‌های نوینی دست یابد و در توسعه سازمانی و بالندگی جامعه نقش داشته باشد. ایجاد ارتباط، احساس اجتماعی بودن را در انسان بر می‌انگیزد و در سایه برقراری این ارتباط، فرد به مهارت‌های جدید و طرز فکرهای جدید دست می‌یابد؛ تا جایی که هر چه سازمان‌ها گسترده‌تر می‌شوند، ارتباطات انسانی شکل پیچیده‌تری به خود می‌گیرد. براساس مدل پیشنهادی بارثون، مهارت‌های ارتباطی به سه بخش مهارت‌های کلامی، شنودی و بازخوردی تقسیم می‌گردد. به نظر می‌رسد مدیرانی که از مهارت‌های بازخوردی، گفتاری و شنودی بهتری برخوردار هستند، موفق به ایجاد ارتباط اثربخش‌تری خواهند شد. از جمله مشکلاتی که مدیران در سازمان‌های ورزشی کمتر به آن توجه دارند، توجه ویژه به مهارت‌های ارتباطی از جمله مهارت کلامی است؛ زیرا، بیشترین مهارتی که توسط افراد در فرایند ارتباطات استفاده می‌شود، مهارت گفتاری می‌باشد. همچنین، دارابودن مهارت شنودی، کمک شایانی به فرایند ارتباط مؤثر می‌کند و مهارت‌های بازخوردی نیز به مدیران ورزشی جهت تحلیل بهتر در درک معانی و مفاهیم ارتباطیاری می‌رساند. این مهارت‌ها می‌توانند نقش مهمی در فرایند ارتباطات بین فردی داشته باشند (نظری و نصیری، ۲۰۱۴، ۱۳-۷). در نظام ارزشی جامعه ما، ورزش به‌عنوان پدیده ارزشمند فرهنگی و اجتماعی به‌شمار می‌رود و سازمان‌های ورزشی نیز به‌عنوان متولیان اجرای ارتباط مدیران با کارکنان، یکی از عرصه‌های بااهمیت و تأثیرگذار تعامل سازمانی بر تولید و خدمت‌رسانی سازمانی می‌باشند (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۱، ۲۰-۱۱).

-
1. Papastergiou
 2. Barton

چالش نه‌چندان جدید جهانی‌شدن در دنیای امروز، سازمان‌ها را ملزم به واردشدن در محیط بسیار پویای رقابت جهانی کرده و آن‌ها را در میان تلاقی فرهنگ‌های متفاوت جهانی قرار داده است (رحیم-نیا، مرتضوی و دلارام، ۱۳۸۱، ۳۲-۲۸)؛ از این‌رو، مدیریت منابع انسانی دریافته است که برای کارکردن در یک محیط جهانی، نیازمند افرادی است که تفاوت‌های فرهنگی را به‌خوبی درک کنند و اثربخشی بالا در محیط‌ها و سازمان‌های چندفرهنگی را به ارمغان آورند؛ زیرا، نخستین قابلیت یک مدیر خوب منابع انسانی، قابلیت ملاحظات استراتژیک می‌باشد (نظری و همکاران، ۱۳۹۱، ۱۷۴-۱۵۷). امروزه، سازمان‌ها به‌دنبال افرادی هستند که بتوانند عملکرد خوبی را به‌صورت گروهی داشته باشند و از سوی-دیگر، توانایی برقراری ارتباط و تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ‌های مختلف را نیز دارا باشند؛ بنابراین، لازم است که با فرهنگ‌های مختلف آشنا باشند و به‌طور مناسب با افراد از فرهنگ‌های گوناگون ارتباط برقرار کنند؛ لذا، این افراد نیاز به هوش فرهنگی دارند (ابزری، اعتباران و اکبرخانی، ۱۳۸۹، ۲۳). در این‌راستا، قدم‌پور و همکاران (۱۳۹۰) بیان کردند که بین پنج ویژگی بارز شخصیتی شامل: برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، تطابق‌پذیری، روان‌جویی و گشودگی نسبت به تجربه، با هوش فرهنگی رابطه وجود دارد و ویژگی تطابق‌پذیری، بهترین پیش‌بینی‌کننده هوش فرهنگی است (قدم‌پور و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۰۱-۸۱). علاوه‌براین، عنوان شده است که بین هوش فرهنگی و عملکرد وظیفه‌ای مدیران نیز رابطه وجود دارد. درزمینه بررسی روابط بین ابعاد چهارگانه هوش فرهنگی، نتایج حاکی از وجود رابطه معنادار بین استراتژی هوش فرهنگی و انگیزش هوش فرهنگی است (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۸۱، ۳۲-۲۸). زیادیان و محمدیان (۲۰۱۳) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان، ارتباط وجود دارد. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهند که جنبه‌های تشویقی، بیشترین اثر را بر عملکرد کارکنان دارد؛ درحالی‌که کمترین اثرگذاری مربوط به جنبه رفتاری می‌باشد. از آن‌جاکه یکی از عوامل مؤثر بر هوش فرهنگی، الگوهای مدیرتی مدیراناست؛ لذا، بین هوش فرهنگی با رهبری تحولی رابطه وجود دارد. این یافته‌ها بیانگر این است که هوش فرهنگی، عاملی اساسی در رهبری تحول می‌باشد. علاوه‌براین، نتایج نشان می‌دهد که در تیم‌های دارای تنوع بالا و نیز احتمال وجود افراد مخالف با رویکردهای مدیران، لذا دارا بودن هوش فرهنگی می‌تواند مدیران را در استفاده از سبک رهبری متناسب با شرایط بوجود آمده یاری رساند (اصغرزاده، ۲۰۱۰، ۲۱۰). علاوه‌براین، بین هوش فرهنگی و سبک رهبری و رفتار با سبک رهبری ارتباط معناداری وجود دارد. وجود رابطه مثبت بین هوش فرهنگی و سبک رهبری تحول‌آفرین، بر ضرورت توجه به هوش فرهنگی مدیران به‌منظور اثربخشی بهتر سازمان تأکید می‌کند (حسینی‌نسب و قادری، ۱۳۹۰، ۴۴-۲۷). همچنین، خودکارآمدی عمومی، ارتباط کلیدی برای پیش‌بینی توسعه موفق از ظرفیت‌های

هوش فرهنگی را ایجاد می‌کند (دنیجلا^۱، ۲۰۱۱، ۲۸۰-۲۷۶). همچنین نصر اصفهانی و همکاران (۲۰۱۳) اشاره می‌کنند که بین سطح شادی کارکنان و هوش فرهنگی آن‌ها، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، ضمن اینکه نتایج نشان دادند که مدیران ایرانی مورد بررسی، از سطوح بالایی از هوش فرهنگی برخوردار می‌باشند. در حوزه ورزش نیز حمیدی، اندام و فیضی (۱۳۹۲) اشاره بر این دارند که در مقایسه ابعاد هوش فرهنگی داوطلبان براساس سابقه کار داوطلبی آن‌ها، تنها در بعد هوش فرهنگی فراشناختی بر مبنای سابقه کار داوطلبی تفاوت معناداری وجود دارد. هوش فرهنگی دارای سه بعد شناختی، انگیزشی و رفتاری می‌باشد که این سه پارامتر به هم وابسته می‌باشند. موضوع مهم در هوش فرهنگی این است که می‌بایست اشراف لازم را بر فرهنگ و هنجارهای خود داشته باشیم و سپس، در پی کسب مهارت‌های لازم برای درک و فهمیدن فرهنگ‌های مختلف و متفاوت برآییم (زمانی و طبرسا، ۱۳۸۸، ۱۲). علاوه بر این، ارلی و آنگ^۲ (۲۰۰۳) هوش فرهنگی را شامل بر چهار جزء فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری می‌دانند. در همین رابطه و براساس پژوهش‌های انجام شده، بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) با بهره‌وری مدیران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. وجود رابطه بین هوش و اثربخشی گروهی نیز گزارش شده است (ابزری و همکاران، ۱۳۸۹، ۲۳). صفری و رادمهر (۲۰۱۳) نیز گزارش کرده‌اند که انسان‌ها می‌بایست از تنوع فرهنگی آگاه شوند و بتوانند این توانایی را در خود ایجاد کنند که با مردمی که با آن‌ها متفاوت هستند، روابط کاری و حرفه‌ای داشته باشند. به بیان دیگر، انسان‌هایی که موفق می‌شوند آسان‌تر با شرایط کنار بیاند کسانی هستند که تفاوت‌ها را بیشتر می‌پذیرند. شایان ذکر است که هوش فرهنگی شامل: استعداد شناخت، ادراک و استانداردهای مدیریت زندگی در جامعه، مؤسسات اجتماعی، ارزش‌های زیبایی‌شناسی در جامعه، زبان رسمی و غیررسمی، باورهای فرهنگی و جهان‌بینی جامعه است و یکی از کاراترین ابزارها جهت انجام اثربخش وظایف در محیط‌های اداری متنوع و ناهمگون نیروی کار می‌باشد. این نوع از هوش، توانایی و مهارت ویژه‌ای است که به فرد این امکان را می‌دهد تا بتواند در موقعیت‌های چندفرهنگی، به‌شکلی اثربخش به انجام وظیفه بپردازد (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۸۱، ۲۰۸-۱۹۱). علاوه بر این، هوش فرهنگی، ساختار و زبانیجهت فهم تفاوت‌ها و سرمایه-گذاری بر آن‌ها را به‌دست می‌دهد (نصر اصفهانی و همکاران، ۲۰۱۳، ۳۲۱). براساس قابلیت‌های مدیریتی می‌توان مدیران را برحسب هوش فرهنگی در یکی از طبقات (محلی، تحلیل‌گر، شهودی، سفیر و تقلیدی) تقسیم نمود تا هریک از مدیران ویژگی‌های خاص خود را درک کند و در جستجوی مزیت‌های رقابتی باشد (حسینی‌نسب و قادری، ۱۳۹۰، ۴۴-۲۷). عنوان شده است که مدیران به‌لحاظ

1. Danijela
2. Early & Ange

قابلیت درک و شناخت فرهنگ‌های بیگانه و عمل متناسب با آن‌ها یکسان نیستند. برخی مدیران زمانی که اندکی پا را از فرهنگ ملی و محلی خود فراتر می‌گذارند، دچار ناراحتی، بی‌اطمینانی و ناسازگاری می‌شوند. درمقابل، برخی دیگر از مدیران به‌گونه‌ای رفتار می‌کنند که گویی مدت‌ها است که با آن فرهنگ بیگانه خو گرفته‌اند. باید توجه داشت که هوش فرهنگی، مهارتی اکتسابی است که توان فهم یک فرهنگ یادگیری فزاینده درمورد آن و نیز (به‌تدریج) شکل‌دهی طرز فکر فرد برای سازش با آن فرهنگ را ایجاد می‌کند تا به‌هنگام برخورد با دیگر فرهنگ‌ها، بهتر بتواند رفتار خود را با آن وفق دهد (زمانی و طبرسا، ۱۳۸۸، ۱۲)؛ از این‌رو، تلاش در جهت تبیین رفتارهای انسان با توجه به پیچیدگی و گستردگی روابط انسانی و ماهیت پیچیده محیط کار و نیز ویژگی‌های منحصر به فرد افراد، از دغدغه‌های مدیران جهت شناخت نقاط پیدا و پنهان عوامل موفقیت سازمانی به‌شمار می‌رود. جهت شناخت رفتار پیچیده انسانی به‌منظور بهبود کیفیت و اثربخشی مدیریت و نیز دسترسی به اهداف سازمانی، مطالعه رفتار و چگونگی شکل‌گیری این رفتارهای انسانی برای مدیران ناگزیر می‌باشد. همچنین، ارتباط مدیران با اعضای سازمان به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین راهبردهای انگیزشی در افراد مطرح می‌باشد. در سازمان‌های ورزشی با توجه به ماهیت فرهنگی - اجتماعی مقوله ورزش، روابط بین مدیر و کارکنان بسیار مهم بوده و در اثربخشی فعالیت‌ها، نقش برجسته‌ای دارد. در نظام سازمانی، مدیران در جهت بهبود سطح کیفیت عامل‌های سازمانی خود، نیاز به ایجاد ارتباطی مؤثر با مدیران مافوق، همکاران و زیردستان دارند؛ لذا، هدف از پژوهش حاضر، جویا شدن ساختار حوزه، مهارت‌های ارتباطی، هوش فرهنگی، افزایش فهم از حوزه‌های مربوط به نگرش مدیریت و نیز طبقه‌بندی مدیران ورزش استان در راستای ارتباط مؤثر و اثربخشی سازمانی می‌باشد. این پژوهش، مفاهیمی عملی و نظری را به‌منظور توسعه حوزه مدیریت و رفتار سازمانی در سازمان‌های ورزشی استان فراهم می‌آورد و با در معرض آزمایش قرار دادن تئوری‌های نظری در مهارت‌های ارتباطی، هوش فرهنگی و نگرش مدیریتی مدیران سعی دارد مفاهیم را به‌صورت کاربردی وارد عرصه مدیریت ورزشی نماید تا بتواند با ارائه راه‌کارهایی مرتبط با حوزه پژوهش، مسیر مقابله با مشکلات و موانع موجود در سازمان‌های ورزشی را هموار نماید. علاوه بر این، به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا ارتباطی بین مهارت‌های بنیادی ارتباط و هوش فرهنگی مدیران سازمان‌های ورزشی وجود دارد؟ همچنین، با توجه به این که از طریق مهارت‌های ارتباطی و هوش فرهنگی می‌توان مدیران را طبقه‌بندی نمود؛ لذا، این پژوهش در پی ارائه مدل معادلات ساختاری رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و هوش فرهنگی و نیز نقش آن در طبقه‌بندی مدیران سازمان‌های ورزشی استان اصفهان می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های بنیادی بوده و از نظر شیوه انجام‌شدن، علی و از نوع هم‌بستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را مدیران سازمان‌های ورزشی استان اصفهان تشکیل دادند. حجم جامعه آماری براساس اطلاعات دریافت شده از کارگزینی سازمان‌های نامبرده، در حدود ۵۵۰ نفر می‌باشد. نمونه آماری پژوهش به صورت تصادفی از بین جامعه آماری انتخاب گردید و به منظور تعیین حجم نمونه از روش کوکران استفاده شد که حجم نمونه برابر با ۲۰۷ نفر به دست آمد. همچنین، جهت انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - خوشه‌ای استفاده گردید. ابزار اندازه‌گیری نیز شامل چند پرسش‌نامه بود که عبارت هستند از: ۱. پرسش‌نامه مهارت‌های ارتباطی بارتون (۱۹۹۰) که سه بعد ارتباطی ابعاد کلامی، شنود و بازخوردی را می‌سنجد. پایایی این پرسش‌نامه طی پژوهشی توسط نظری و همکاران (۲۰۱۲) براساس آلفای کرونباخ محاسبه گردید و برابر با (۰/۸۱) گزارش شد. ۲. پرسش‌نامه هوش فرهنگی ارلی وانگ (۲۰۰۳) که چهار بعد هوش فرهنگی شامل: ابعاد فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری را می‌سنجد. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌های مذکور با توجه به نظر ۱۰ نفر از اساتید حوزه مدیریت ورزشی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. علاوه بر این، پایایی این پرسش‌نامه توسط ابزری و همکاران (۱۳۸۹) براساس آلفای کرونباخ برابر با (۰/۸۵) گزارش گردید. ۳. پرسش‌نامه طبقه‌بندی مدیران که آن‌ها را به پنج دسته مدیران محلی، تحلیلگر، شهودی، سفیر و تقلیدی تقسیم می‌کند. با توجه به این که پرسش‌نامه طبقه‌بندی مدیران از نوع پرسش‌نامه‌های پژوهشگر ساخته بود؛ لذا، ابتدا پرسش‌نامه مقدماتی تهیه شد به ۱۰ نفر از اساتید تربیت‌بدنی در گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی ارائه شد و از آن‌ها درخواست گردید تا در مورد روایی صوری و محتوایی آن اظهار نظر نمایند. جهت تأیید پایایی پرسش‌نامه طبقه‌بندی مدیران از روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی استفاده گردید. قابل ذکر است که آلفای به دست آمده برای این پرسش‌نامه برابر با (۰/۸۶) به دست آمد. روش‌های آماری و تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گرفت. همچنین، به منظور تحلیل داده‌ها از بسته نرم‌افزاری آماری علوم اجتماعی^۱ نسخه ۱۶ و لیزرل^۲ نسخه ۸/۵۴ با سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد. آزمون‌های کلموگروف - اسمیرنوف، لوین و تحلیل واریانس نیز مورد استفاده قرار گرفت. علاوه بر این، از مدل معادلات ساختاری^۳ که یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرها می‌باشد و نیز متغیرهای مکنون و متغیرهای مشاهده شده استفاده گردید.

-
1. Statistical pakeage social science
 2. Lisrel
 3. Structural Equation Modeling (SEM)

نتایج

توزیع جنسیت افراد حاکی از این است که مردان حدود ۵۰/۳ درصد و زنان ۴۹/۷ درصد از حجم نمونه را تشکیل داده‌اند. بیشترین حجم نمونه مربوط به گروه لیسانس با حدود ۴۹ درصد و کمترین آن مربوط به گروه دیپلم با حجم نمونه چهار درصد می‌باشد. در ارتباط با سابقه مدیریت نیز بیشترین حجم نمونه مربوط به گروه کمتر از پنج سال با حدود ۵۱ درصد و کمترین آن مربوط به گروه ۱۱ تا ۲۰ سال با حجم نمونه پنج درصد می‌باشد. پیش از بررسی فرضیه‌های پژوهش، ابتدا از نرمال بودن داده‌ها و همگونی واریانس‌ها اطمینان حاصل شد. بدین منظور، آزمون‌های آماری کلموگروف - اسمیرنوف و لوین مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به نتایج به دست آمده در سطح ۹۵ درصد، متغیرهای پژوهش‌داری توزیع نرمال هستند و متغیرهای پژوهش نیز از همگونی واریانس برخوردار می‌باشند.

جدول ۱- آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای تعیین تفاوت بین متغیرها با حد متوسط

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری
کلامی	۳/۳۶	۰/۵۴	۸/۴۰	۱۵۷	۰/۰۰۱
شنودی	۲/۹۲	۰/۵۷	۱/۶۲	۱۵۷	۰/۰۰۱
بازخوردی	۳/۳۸	۰/۵۴	۸/۹۴	۱۵۷	۰/۰۰۱
مهارت‌های ارتباطی	۳/۲۲	۰/۴۳	۶/۴۷	۱۵۷	۰/۰۰۱
فراشناختی	۳/۴۰	۰/۵۹	۸/۴۷	۱۵۷	۰/۰۰۱
شناختی	۳/۰۶	۰/۷۵	۱/۰۶	۱۵۷	۰/۰۰۱
انگیزشی	۳/۵۸	۰/۷۸	۹/۲۷	۱۵۷	۰/۰۰۱
رفتاری	۳/۳۳	۰/۸۱	۵/۱۷	۱۵۷	۰/۰۰۱
هوش فرهنگی	۳/۳۴	۰/۵۶	۷/۶۲	۱۵۷	۰/۰۰۱

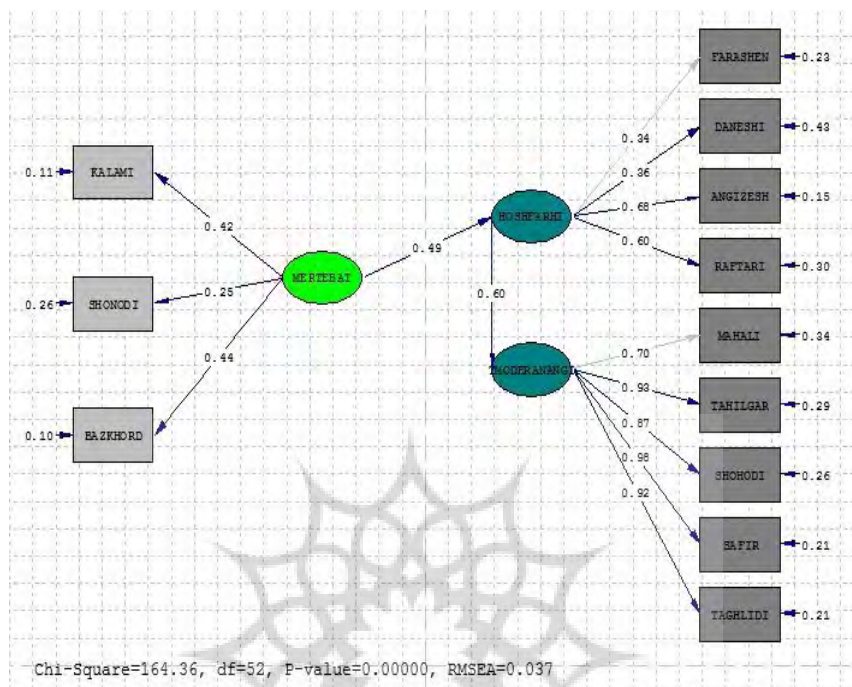
با توجه به جدول شماره یک متغیر مهارت‌های ارتباطی و مؤلفه‌های کلامی و بازخوردی و در متغیر هوش فرهنگی و همچنین مولفه‌های فراشناختی، انگیزشی و رفتاری در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد؛ یعنی، میزان این متغیرها با سطح متوسط سه تفاوت معناداری دارد. همچنین، براساس میانگین به دست آمده، میزان این مؤلفه‌ها بیشتر از حد متوسط بوده و معنادار می‌باشد.

جدول ۲- آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط بین متغیرها

متغیرها	آماره پیرسون	ضریب تعیین	تعداد	سطح معناداری
مهارت ارتباطی با هوش فرهنگی	۶۳۳.۰	۴۰۰.۰	۱۵۷	۰۰۱.۰
مهارت‌های ارتباطی و طبقه‌بندی مدیران	۴۹۸.۰	۲۸۴.۰	۱۵۷	۰۱۳.۰
هوش فرهنگی و طبقه‌بندی مدیران	۲۱۹.۰	۰۰۴۷	۱۵۷	۰۰۷.۰

با توجه به جدول فوق و سطح معناداری به دست آمده از سطح ۰/۰۵، بین مهارت‌های ارتباطی و هوش فرهنگی مدیران ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین، با توجه به این که ضریب همبستگی به دست آمده مثبت می‌باشد؛ لذا، می‌توان گفت با افزایش هوش فرهنگی، میزان مهارت‌های ارتباطی افزایش یافته است. بین مهارت‌های ارتباطی و طبقه‌بندی مدیران و نیز بین هوش فرهنگی و طبقه‌بندی مدیران ارتباط معناداری وجود دارد.

مدل پیشنهادی: شکل شماره یک، مدل اول اندازه‌گیری تحلیل مسیر ارائه الگو، اثر مهارت‌های ارتباطی بر هوش فرهنگی و نقش آن‌ها بر طبقه‌بندی مدیران ورزشی استان اصفهان در حالت تخمین استاندارد را نشان می‌دهد. نتایج تخمین قسمت زیرین شکل نیز حاکی از مناسب بودن مدل است.



شکل ۱- نمرات ارزش تی^۱ تحلیل مسیر اثر مهارت‌های ارتباطی بر هوش فرهنگی و نقش آن‌ها بر طبقه‌بندی

جدول ۳- شاخص‌های نیکویی برازش مدل پیشنهادی اثر مهارت‌های ارتباطی بر هوش فرهنگی و نقش آن‌ها بر طبقه‌بندی

شاخص	عدد شاخص	وضعیت شاخص
شاخص کای دو	۱۶۴/۳۶	وضعیت مناسب به لحاظ اختلاف بین داده‌ها و مدل است
درجه آزادی	۵۲	مناسب است؛ زیرا، نباید کمتر از صفر باشد
ارزش بی	۰/۰۰	شاخص سنجش مدل عدد حاکی از مناسب بودن مدل می‌باشد
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ^۲	۰/۰۳۷	نمی‌باید از ۰/۰۸ بالاتر باشد. عدد حاکی از برازش مدل می‌باشد
شاخص نیکویی برازش ^۳	۰/۹۱۲	بالاتر بودن این عدد از ۰/۰۹ حاکی از مناسب بودن مدل می‌باشد
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده ^۴	۰/۹۰۲	بالاتر بودن این عدد از ۰/۰۹ حاکی از مناسب بودن مدل می‌باشد
شاخص برازش هنجار شده ^۵	۰/۹۱۰	بالاتر بودن این عدد از ۰/۰۹ حاکی از مناسب بودن مدل می‌باشد

1. T-value
2. RMSEA
3. Goodness of fit index
4. Adjusted Goodness of Fit Index
5. Normed Fit Index

با توجه به خروجی لیزرل، مقدار خی دو برابر با (۱۶۴/۳۶) می‌باشد که مقدار نسبتاً بالایی است. پایین بودن میزان این شاخص نشان دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی پژوهش با داده‌های مشاهده شده می‌باشد. همچنین، خروجی ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (۰/۰۱۷) را برای مدل نشان می‌دهد. هرچه میزان این شاخص کمتر باشد، مدل از برازش مناسب‌تری برخوردار است. به عبارت دیگر، مدل آن چنان از برازش و تناسب خوبی برخوردار است که حاکی از تأییدشدن تحلیل مسیر ارائه‌الگو: اثر مهارت‌های ارتباطی بر هوش فرهنگی و نقش آن‌ها بر طبقه‌بندی مدیران ورزشی می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در مؤلفه‌های کلامی مهارت‌های ارتباطی، مدیر محلی، مدیر تحلیل‌گر، مدیر شهودی، سفیر، تقلیدی و مؤلفه‌های طبقه‌بندی مدیران، مؤلفه‌های فراشناختی، انگیزشی، رفتاری و هوش رابطه معناداری با سن دارند. این یافته‌ها با نتایج نظری و همکاران (۲۰۱۲) که بیان کردند بین سن و مهارت کلامی مدیران ورزشی ایران رابطه معناداری وجود دارد همخوان می‌باشد. همچنین، معناداری رابطه سن و سایر مؤلفه‌های هوش فرهنگی با نتایج صفری و همکاران (۲۰۱۳) که تفاوت‌های فردی از جمله سن افراد را عامل مهمی در فرایند مذاکرات فرهنگی می‌دانند همخوانی دارد. در تحلیل مهارت‌های ارتباطی مدیران ورزشی در مولفه‌های مهارت بازخوردی با میانگین ۳/۳۸، مهارت کلامی با میانگین ۳/۳۶ و مهارت شنودی با میانگین ۲/۹۲ به ترتیب قرار می‌گرفتند. همچنین، براساس نتایج، مهارت‌های ارتباطی با میانگین ۳/۲۲ در وضعیت قابل قبول؛ یعنی بالاتر از میانگین قرار دارد، اما با وضعیت مطلوب اختلاف معناداری را نشان می‌دهد. این موضوع حاکی از این است که مدیران ورزشی از نظر مهارت‌های ارتباطی در وضعیت مطلوب قرار ندارند و در مهارت شنودی با میانگین ۲/۹۲ نیز در وضعیت نامطلوب می‌باشند. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج معین‌فرد و همکاران (۲۰۱۳) و نظری (۲۰۱۲) که وضعیت مهارت‌های ارتباطی مدیران ورزشی ایران را نامطلوب گزارش نموده بودند همخوانی دارد. در بین مدیران ورزشی استان اصفهان در حیطه‌های هوش فرهنگی شامل: انگیزشی با میانگین ۳/۵۸ و فراشناختی با میانگین ۳/۴۰، رفتاری با میانگین ۳/۳۳ و شناختی با میانگین ۳/۰۶ به ترتیب قرار می‌گرفتند. همچنین، با توجه به نتایج مشخص شد که هوش فرهنگی با میانگین ۳/۳۴ در وضعیت قابل قبول؛ یعنی بالاتر از میانگین قرار دارد، اما اختلافی معنادار با وضعیت مطلوب می‌باشد. این نشان می‌دهد که مدیران ورزشی استان اصفهان از نظر هوش فرهنگی در وضعیت مطلوبی قرار ندارند. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج نصر اصفهانی و همکاران (۲۰۱۰) که اشاره داشتند مدیران صنعتی ایرانی در سطح بالایی از هوش فرهنگی قرار دارند هم سویی ندارد. البته، به‌نظر می‌رسد دو ماهیت متفاوت مدیران ورزشی و مدیران صنعتی در این عدم همخوانی بی‌تأثیر

نباشد. علاوه بر این، نمونه آماری انتخاب شده در استان اصفهان، یک محیط یکنواخت فرهنگی را تجربه می‌کند و به لحاظ ماهیت، با مدیریت در شرکت‌های بزرگ صنعتی که دارای محیط‌های چند فرهنگی هستند متفاوت می‌باشد. طبقه‌بندی مدیران ورزشی استان اصفهان شامل: مدیران تحلیلگر با میانگین ۳/۵۲، مدیران محلی با میانگین ۳/۴۳، مدیران سفیر با میانگین ۳/۳۶، مدیران شهودی با میانگین ۳/۳۲ و مدیران تقلیدی با میانگین ۳/۲۴ به ترتیب قرار می‌گرفتند. بر مبنای یافته‌ها مشخص می‌شود که طبقه‌بندی مدیران با میانگین ۳/۳۷ در وضعیت قابل قبول؛ یعنی بالاتر از میانگین قرار دارد، اما با وضعیت مطلوب تفاوت معناداری را نشان می‌دهد. این امر حاکی از این است که مدیران ورزشی به لحاظ طبقه‌بندی مدیران در وضعیت مطلوبی قرار ندارند؛ زیرا، به نظر می‌رسد با توجه به جایگاه ورزش، اکثریت مدیران ورزشی می‌بایست به سمت مدیران تحلیلگر، شهودی و سفیر، البته با نمره بسیار بالاتر از میانگین تمایل داشته باشند؛ زیرا، مدیر تحلیلگر، مدیری است که به طور منظم قوانین و انتظارات فرهنگی را ارزشیابی می‌کند، فرایندهای یادگیری در سازمان برای وی از اهمیت زیادی برخوردار است، مسائل فرهنگی درونی و بیرونی سازمان را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد و جهت حل مشکلات، نقاط ضعف و قوت و نیز فرصت‌ها و تهدیدها را مورد بررسی قرار می‌دهد. مدیر شهودی نیز برای مدیریت مسائل فرهنگی بیرون از سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است، بینش و بصیرت بالایی دارد، در تصمیم‌گیری‌ها بینش و بصیرت خود را به سایر فرایندهای تصمیم‌گیری ترجیح می‌دهد، برای تصمیم‌گیری به باورهای خود تکیه دارد و در نهایت، در مواجهه شدن با شرایط چند-فرهنگی مبهم، از قضاوت‌های شهودی خود برای کنترل موقعیت‌ها استفاده می‌کند. از آن‌جا که رویکرد مدیران تحلیلگر و شهودی به رهبران تحول‌گرا نزدیک است باید اذعان نمود که نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش نصر و همکاران (۲۰۱۲) که بیان کردند رابطه مثبت و معناداری بین هوش فرهنگی با رهبری تحولی وجود دارد، همچنین رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) اشاره بر این داشتند که با توجه به رابطه مثبت بین هوش فرهنگی و سبک رهبری تحول‌آفرین، بر ضرورت توجه به هوش فرهنگی مدیران به منظور اثربخشی بهتر سازمان تأکید داشتند، لذا نتایج ذکر شده با دستاوردهای پژوهش حاضر همخوان می‌باشد، این یافته‌ها نشان می‌دهد که هوش فرهنگی یک عامل اساسی در رهبری تحول است.

بر اساس دستاوردهای پژوهش مشخص می‌شود که بین مهارت‌های ارتباطی و هوش فرهنگی مدیران ارتباط معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه ضریب هم‌بستگی به دست آمده مثبت می‌باشد، می‌توان گفت که با افزایش هوش فرهنگی، میزان مهارت‌های ارتباطی افزایش یافته است. همچنین، از آن‌جا که هیچ پژوهشی به صورت مستقیم به بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و هوش فرهنگی نپرداخته است، اما پژوهش‌هایی که در این مورد به صورت غیرمستقیم انجام شده است که عبارت هستند

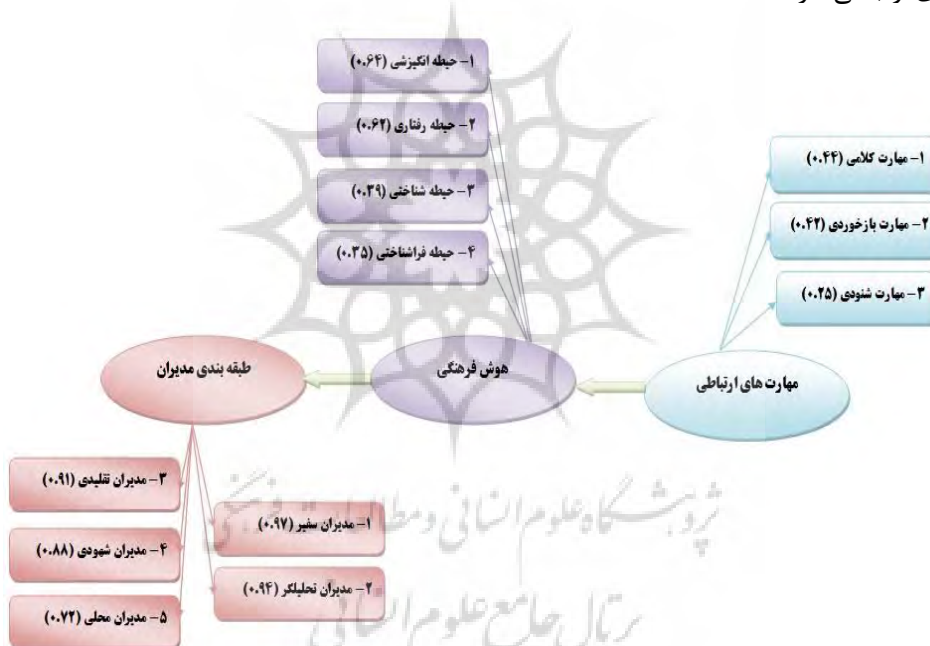
از: دکوچ و کاشمن^۱ (۲۰۰۰) اشاره بر این دارد که هنگامی که ارتباطی مهم تلقی شود تعهد به وجود می‌آورد، همچنین، در این راستا هنگست (۲۰۰۳) اشاره بر این داشت که توانایی ارتباطی، مهم‌ترین عامل تصمیم‌گیری سازمان به هنگام استخدام و موفقیت افراد در زمان شروع به کار می‌باشد. قدم‌پور و همکاران (۱۳۹۰) نیز بیان کردند که بین پنج ویژگی بارز شخصیتی (برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، تطابق‌پذیری، روان‌جویی و گشودگی نسبت به تجربه) و هوش فرهنگی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، زیادینی و محمودی (۲۰۱۳) ارتباط مثبت و معناداری را بین سطح شادی کارکنان و هوش فرهنگی کارکنان مشاهده کردند؛ لذا، دستاورد پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با هوش فرهنگی، با نتایج پژوهش‌های نام‌برده همخوانی دارد.

براساس یافته‌های پژوهش حاضر دریافت می‌شود که بین مهارت‌های ارتباطی و طبقه‌بندی مدیران ارتباط معناداری وجود دارد. در این زمینه، هیچ پژوهشی که بتوان نتایج پژوهش حاضر را به صورت مستقیم با آن مقایسه نمود یافت نشد، اما از آن‌جاکه در تفسیر پنج دسته طبقه‌بندی مدیران شامل: مدیران محلی، سفیر، شهودی، تحلیل‌گر و تقلیدی، وجود مهارت در ارتباط یکی از فاکتورهای مهم می‌باشد؛ به نحوی که به عنوان مثال، یکی از مهم‌ترین ویژگی‌ها در مدیران سفیر اشاره بر این دارد که مدیر به صورت متقاعدکننده‌ای با اطمینان و اعتماد به نفس ارتباط برقرار می‌کند و در ارتباط با مدیران تقلیدی بیان شده است که مدیر در ارتباطات بین فردی از مهارت‌های ارتباطی بالایی برخوردار می‌باشد و نیز در مورد مدیران شهودی اذعان شده است که مدیر از بینش و بصیرت بالایی برخوردار می‌باشد؛ لذا، می‌توان گفت که این پژوهش، به‌درستی مهارت‌های ارتباطی و طبقه‌بندی مدیران را تبیین نموده است.

همچنین، برمبنای یافته‌ها مشخص می‌شود که بین هوش فرهنگی و طبقه‌بندی مدیران رابطه معناداری وجود دارد. در این راستا، رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۸۸) بیان کردند که بین هوش فرهنگی و عملکرد وظیفه‌ای مدیران رابطه وجود دارد. نصر اصفهانی و همکاران (۲۰۱۳) نیز وجود رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان را تأیید کردند. علاوه‌براین، مشخص شد که جنبه‌های تشویقی، بیشترین اثر را بر عملکرد کارکنان دارد؛ درحالی‌که جنبه رفتاری دارای کمترین تأثیر می‌باشد. نصر و همکاران (۲۰۱۳) نیز رابطه مثبت و معناداری را بین هوش فرهنگی با رهبری تحولی گزارش کردند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که هوش فرهنگی یک عامل اساسی در رهبری تحول می‌باشد. رحیمی و همکاران (۲۰۱۳) و حسینی‌نسب و قادری (۱۳۹۰) باتوجه به وجود رابطه مثبت بین هوش فرهنگی و سبک رهبری تحول‌آفرین، بر ضرورت توجه به هوش فرهنگی مدیران به منظور اثربخشی و بهره‌وری بهتر آن تأکید کردند. همچنین، اصغرزاده و همکاران (۲۰۱۰) و زیادینی و محمودیان (۲۰۱۳) اشاره

کردند که خودکارآمدی عمومی مدیران، ارتباط کلیدی برای پیش‌بینی توسعه موفق از ظرفیت‌های هوش فرهنگی را نگه می‌دارد. ابزری و همکاران (۱۳۸۹) اشاره کردند که مدیران را می‌توان براساس هوش فرهنگی آن‌ها طبقه‌بندی نمود. یافته‌های این پژوهش بیان می‌کند که هوش فرهنگی در طبقه‌بندی مدیران در سطوح مختلف نقش دارد و در این میان، بین هوش فرهنگی و طبقه‌بندی مدیران رابطه وجود دارد که با نتایج اشاره شده همخوانی دارد.

در مدل اندازه‌گیری مهارت‌های ارتباطی در حالت تخمین استاندارد، نتایج حاکی از مناسب بودن مدل براساس تحلیل مدل مهارت‌های ارتباطی اولویت هریک از حیطه‌های مهارت‌های ارتباطی می‌باشند و مشخص گردید که به ترتیب، اولویت مهارت بازخوردی، کلامی و شنودی بیشترین نقش را در مهارت‌های ارتباطی دارند.



شکل ۲- مدل پیشنهادی اثر مهارت‌های ارتباطی بر هوش فرهنگی و نقش آن‌ها بر طبقه‌بندی

نتایج نشان می‌دهند که مدل از برازش و تناسب خوبی برخوردار است که این امر حاکی از تأیید شدن تحلیل مسیر ارائه الگو: اثر مهارت‌های ارتباطی بر هوش فرهنگی و نقش آن‌ها بر طبقه‌بندی مدیران ورزشی می‌باشد. براساس مدل پیشنهادی پژوهش، ترتیب حیطه‌های مهارت‌های ارتباطی مدیران ورزشی استان اصفهان به ترتیب مهارت‌های کلامی، بازخوردی و شنودی می‌باشد. این مدل با مدل بارثون (۱۹۹۰) که ترتیب مهارت‌های ارتباطی را کلامی، شنودی و بازخوردی می‌داند و نیز مدل

نظری و همکاران (۲۰۱۲) که ترتیب مهارت‌های بنیادی ارتباط بین مدیران ورزشی ایران را به ترتیب بازخوردی، کلامی و شنودی نام می‌برند همخوانی ندارد و لذا، منحصر به فرد می‌باشد. به نظر می‌رسد که مهارت‌های کلامی، جزء مهم‌ترین مهارت‌های ارتباطی می‌باشند که مدیران در بخش ورزش به واسطه شرایط و پیچیده‌گی مأموریت‌ها باید از آن برخوردار باشند؛ زیرا، آن‌ها به شکل مداوم با مدیران بالادستی، هم‌ردیفان و بخش سرپرستی در حال مذاکره می‌باشند. در بخش هوش فرهنگی نیز مدل این پژوهش، حیطه‌های حائز اهمیت را به ترتیب انگیزشی و رفتاری ذکر نموده است که این الگو با الگوی ابزری و همکاران (۱۳۸۹) که حیطه‌های هوش فرهنگی را شناختی، فراشناختی، انگیزشی و رفتاری عنوان نموده است همخوانی ندارد. شاید این ناهمخوانی ناشی از این باشد که در ورزش استان اصفهان، محیط چند فرهنگی وجود ندارد. از سوی دیگر، بیشتر حیطه‌های انگیزشی و رفتاری که جزء حیطه‌های عینی هوش فرهنگی است، از دیدگاه مدیران ورزشی حائز اهمیت می‌باشد.

در بخش طبقه‌بندی مدیران ورزشی نیز با توجه به دستاوردهای طبقه‌بندی مدیران ورزشی، به ترتیب مدیران سفیر، تحلیل‌گر، تقلیدی، شهودی و محلی قرار دارند. از آن‌جاکه بیشتر مدیران ورزشی خصوصیت مدیران سفیر را دارند؛ لذا، ویژگی‌های مدیران سفیر عبارت است از این که مدیر همانند یک سیاست‌مدار رفتار می‌کند، به صورت متقاعدکننده‌ای با اطمینان و اعتماد به نفس ارتباط برقرار می‌کند، مدیر سازمان خود را به خوبی نمایندگی کرده و از کیان سازمان به خوبی دفاع می‌کند و در نهایت، ضمن این که از اعتماد به نفس خوبی برخوردار است، در مورد چیزهایی که نمی‌داند به اندازه کافی فروتنی دارد. ویژگی‌های مدیر تحلیل‌گر عبارت است از این که به طور منظم قوانین و انتظارات فرهنگی را ارزشیابی می‌کند، فرایندهای یادگیری در سازمان برای وی از اهمیت زیادی برخوردار است، مسائل فرهنگی درونی و بیرونی سازمان را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد و برای حل مشکلات، نقاط ضعف و قوت و نیز فرصت‌ها و تهدیدها را مورد بررسی قرار می‌دهد. مدیر تقلیدی نیز ویژگی‌هایی دارد؛ به عنوان مثال، به میزان زیادی بر اعمال و رفتار خود کنترل دارد، به افرادی که با آن‌ها کار می‌کند آرامش خاصی را منتقل می‌کند، در ارتباطات بین فردی از مهارت‌های ارتباطی بالایی برخوردار است و گاهی اوقات در ارتباط با وی، جلوه‌ای از خود را درون وی می‌توان یافت. علاوه بر این، مدیر شهودی مدیری است که برای مدیریت مسائل فرهنگی بیرون از سازمان اهمیت خاصی قائل است، بینش و بصیرت بالایی دارد، در تصمیم‌گیری‌ها، بینش و بصیرت خود را به سایر فرایندهای تصمیم‌گیری ترجیح می‌دهد، برای تصمیم‌گیری به باورهای خود تکیه دارد و در نهایت، در مواجهه شدن با شرایط چندفرهنگی مبهم، از قضاوت‌های شهودی خود جهت کنترل موقعیت‌ها استفاده می‌کند. در نهایت، برخی ویژگی‌های مدیر محلی این است که با افرادی با پیشینه‌های فرهنگی مشابه با خود تعامل دارد، برای مسائل فرهنگی در سازمان ارزش زیادی قائل است و پیشینه‌های فرهنگی در سازمان

را به عنوان ارکانی از فرهنگ سازمانی می‌داند. شایان ذکر است پژوهشی که بتوان نتایج این بخش از پژوهش را با آن مقایسه نمود یافت نشد؛ لذا، مدل طبقه‌بندی مدیران که در این پژوهش ارائه گردید از این حیث منحصر به فرد می‌باشد.

نتیجه‌گیری کلی پژوهش حاضر حاکی از آن است که متغیرهای مهارت‌های ارتباطی، هوش فرهنگی و طبقه‌بندی مدیران ورزشی نشان می‌دهند که میزان تمامی این متغیرها در سازمان‌های ورزشی مورد بررسی در سطح متوسطی قرار دارد. این موارد نشان‌دهنده ضعف در مهارت‌های ارتباطی و هوش فرهنگی مدیران ورزشی است. به عبارت دیگر، می‌توان گفت از آن‌جا که مدیران از مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی خوبی برخوردار نیستند، نقش کارکنان را در تصمیم‌گیری‌ها نادیده می‌گیرند، افراد را به برقراری ارتباط در سازمان ترغیب نمی‌کند، سازماندهی خوبی را در راستای اهداف سازمان انجام نمی‌دهند و با این اقدامات، سطح رضایت شغلی را بین کارکنان پایین می‌آورند. همچنین، با توجه به این که درصد قابل توجهی از مدیران ورزشی به سمت مدیران تقلیدی و سفیر تمایل دارند. هرچند در گذشته مشخص نبود که آیا مهارت‌های ارتباطی می‌تواند به عنوان یک فاکتور مهم در طبقه‌بندی مدیران ورزشی نقش آفرینی نماید و زیرساخت‌های دانش‌افزایی هوش فرهنگی مدیران را شکل دهد، لذا آنچه مهم‌ترین دستاورد پژوهش حاضر می‌تواند بدان استناد نمود اثبات روابط مهارت‌های ارتباطی بر هوش فرهنگی و طبقه‌بندی مدیران ورزشی بود از این رو باید اشاره نمود که لازم است مسئولان، راهبردهای مدیریتی مناسبی را به منظور رسیدن به سطح بهینه‌ای از شاخص‌های ارتباطی و هوش فرهنگی اتخاذ نمایند و در انتخاب افراد مناسب برای احراز سطوح مختلف پست‌های مدیریتی اهتمام ویژه‌ای داشته باشند؛ زیرا، به نظر می‌رسد با وجود مدیران تحلیلگر و شهودی می‌توان چشم‌انداز روشن‌تری را برای ورزش متصور بود.

منابع

1. Danijela, S. (2011). How do teacher perceive their cultural intelligence? *Procedia and Behavioral Science*. 1 (11): 276-280.
2. Duck, S., & Kashman, A. (2002). A strategy for communicating about uncertainty. *Academy of Management Executive*. 14 (4): 41-57.
3. Earley, P., & Mosakowski, C. (2004). Cultural intelligence. *Business Review*, 1 (1): 13-25.
4. Ghadampour, E., Mehrdad, H., & Jafari, H. (2010). The relationship between personality characteristics and cultural intelligence personnel Cultural Heritage, Handicrafts and Tourism Organization of Lorestan province. *Journal of Educational Psychology, Islamic Azad University tonekaban branch*. 2 (3): 81-101.
5. Hamidi, M., Andam, R., & Fahimi, S. (2013). Cultural Intelligence aspects volunteers participating in the exercise. *Sport Managment*. 3: (5): 3- 20.

6. Hengst, J. A. (2003). Collaborative referencing between individuals with aphasia and routine communication partners. *Journal of Speech, Language, and Hearing Research Health Module*, 46 (4): 831-48.
7. Hosseini Nasab, D., & Qaderi. (2011). The relationship between cultural intelligence and efficiency managers in control schools in Western Azerbaijan province. *Educational Sciences*, 4 (13): 27-44.
8. Goudarzi, M., Nazari, R., & Ehsani, M. (2011). Structural equation modeling the effect of communication skills, managerial skills and sports. *Applied research in sport management and life sciences*, 1 (1): 11-20.
9. Moein Far, H., Nazari, R., & Yektayar, M. (2013). Structural equations modeling of fundamental communication skills with occupational satisfaction and its role on organizational commitment of the sport organizations. *European Journal of Experimental Biology*, 3 (5):190-6.
10. Nasr Isfahani, A., & Bahrami Nejad, R. (2013). Analyzing the effect of cultural intelligence on employee performance in Azaran Industrial Group. *Proceedings of the Edinburgh Mathematical Society*, 54 (2):321.
11. Nazari, R., Ehsani, M., Gangouei, F., & Ghasemi, H. (2011). The effects of communication skills and interpersonal communication on organizational effectiveness and sports bulletins. *Sports Management Studies*, 1: (16): 157-74.
12. Nazari, R., Ehsani, M., Ganjouei, A., & Ghasemei, H. (2012). Structural equation modeling of relationship and interpersonal communication on organizational effectiveness between sport managers. *African Journal of Business Management*, 6 (27): 8136-45.
13. Nazari, R., Ehsani, M., Gangouei, F., & Ghasemi, H. (2012). The structural equation model of communication skills and interpersonal communication on organizational effectiveness and sports organizations. *Journal of Sport Management, Tehran University*; 5 (4): 67-82.
14. Nazari, N., & Naseri, M. (2014). The model of relation between communication skills with leadership styles and its role on organizational effectiveness in sport organization. *Research in Sport Management and Psychology*, 2 (1): 7-13.
15. Poczwadowski, A., Barott, J., & Henschen, K. (2002). The athlete and coach: Their relationship and its meaning. results of an interpretative study. *International Journal of Sport Psychology*, 33 (1): 116° 40.
16. Rafiee, N., Azizi, S. M., & Ziapor, A. (2015). The Study of relationship between the academic principals cultural intelligence and the learning organization. *Technical Journal of Engineering and Applied Sciences*, 5 (3): 118-22.
17. Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Delaram, T. (2002). Effect of Cultural Intelligence on the performance of task managers *Journal*, (22): 28-32.
18. Rahimi, M., Keshtidar, M., & Khosbakhti, J. (2012). Association of managers in the country assess the level of cultural intelligence and its relationship with transformational leadership style. *Sports Management Studies*, 1: (14): 191-208.
19. Safari, A., & Radmehr, R. (2013). The study of the effects of cultural intelligence on service staff's professional commitment. *International Journal of Academic in progressive Education and Development*, 2 (2): 222.
20. Sullivan, P. (2004). Communication differences between male and female team sport athletes. *Communication Reports. AcademicResearch Library*, 17 (2): 1231.

21. Yazdi, M., Etebaryan, A., & Khani, A. (2010). Cultural Intelligence impact on the effectiveness of the group (the case of Mobarakeh Steel Company) of a Change Management. 4 (2). 23.
22. Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. The Leadership Quarterly. 19 (1):708° 22.
23. Zamani, A., & Tabarsa, G. (1999). Cultural Intelligence competency of managers. Articles devise. 1 (212): 12.
24. Ziaaddini, M., & Mahmudan, H. (2013). Study of relationship between cultural intelligence and happiness rate of employees in Kerman Saderat banks. International Journal Academic in Business and Social Science, 3 (2): 131-40.

استناد به مقاله

نظری، رسول، سهرابی، زهرا، و احسانی، محمد. (۱۳۹۵). رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با هوش فرهنگی و نقش آن در طبقه‌بندی مدیران سازمان‌های ورزشی و ارائه مدل. مطالعات مدیریت ورزشی، ۸(۳۸)، ۱۷-۳۴.

Nazari, R., Soharbi, Z., & Ehsani, M. (2016). The Relationship between Communication Skills with Cultural intelligence the role on Classification Sport Managers and Presenting Model. Sport Management Studies. 8 (38): 17-34. (Persian)

The Relationship between Communication Skills with Cultural Intelligence the Role on Classification Sport Managers and Presenting Model

R. Nazari¹, Z. Soharbi², M. Ehsani³

1. Assistant Professor, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran*
2. M.Sc. of Sport Management, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran
3. Professor, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

Received Date: 2014/06/08

Accepted Date: 2015/03/06

Abstract

The purpose of this study was Structural equation modeling of relation between communication skills with cultural intelligence and classifies sport managers in Isfahan Province. Descriptive study was conducted through a survey. The study population consisted of Isfahan s Sport Managers. In this research 550 sport managers as a population was considered. 207 As the population was selected from Statistical population. Measuring instruments consisted of demographic questions, Barton G. The reliability of communication skills (0.81), cultural intelligence questionnaire was (0.88) and reliability of classify sport managers questionnaire was (0.84). Statistical methods included analysis of both descriptive and inferential statistics using SPSS software and software LISREL and structural equation modeling was performed to assess the relationships between variables. The results show that the communication skills and cultural intelligence and classify sport managers, there are significant relationship, the output shows the application of structural equation model is appropriate. Hence the required proper planning in order to improve their communication skills and cultural intelligence organizations for sports managers in these organizations is effective as ever. Because of the significant aims of the athletic directors, managers tend to imitate and Ambassador therefore, the authorities have the right people in the suitable strategy for post management have, because it seems intuitive managers and analysts can better brighter prospects for the exercise of the imagination.

Keywords: Classify Managers, Communication Skill, Cultural Intelligence, Sports Manager, Sport Organization

*Corresponding Author

Email:nazarirasool@yahoo.com