

ارتباط بین فناوری اطلاعات با هوش فرهنگی و ابعاد آن در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه

جمال فتاحی^{۱*}، فریده اشرف گنججویی^۲، زهرا حاج انزهایی^۳

۱-دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز ۲-دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز ۳- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکز

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۸/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۴/۰۹

The relationship between IT staff with cultural intelligence and its dimensions Youth and Sports Department of Kermanshah.

jamal fatahi¹, Farideh Ashraf Ganjoui^{2*}, Zahra Hajianzhai³

1-ph.d.Student in sport management, Islamic Azad University Central Tehran Branch, Tehran, Iran

2-Associate Professor of Islamic Azad University of Central Tehran branch, Tehran, Iran

3-Assistant Professor of Islamic Azad University of Central Tehran branch, Tehran, Iran

Received: (2016/06/29)

Accepted: (2016/10/31)

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between cultural intelligent information technology and its impacts on staff of the Office of Youth and Sports Kermanshah province. The research was descriptive - correlation. The samples include all employees of the General Directorate of Youth and Sports Kermanshah province, which all of them were selected as sample. Instruments used in this research, cultural intelligence questionnaire Ang et al (2003) questionnaire Pornasroalah Information Technology (1394) the reliability of the research is to Alpha 91/87 / Reported To analyze the data descriptive statistics and analytical methods (Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation, multiple regression) were used. The findings showed that, between information technology with its dimensions of cultural intelligence (meta-cognitive, motivational, cognitive, behavioral) communication is predicted. Regression analysis shows that IT significantly predictive ability dimensions of cultural intelligence in Kermanshah province has the staff department of sport and youth. Based on the findings between IT and dimensions of cultural intelligence that there is a cultural intelligence employees through IT knowledge is predictable.

Keywords

IT, cultural intelligence, meta-cultural intelligence, cognitive cultural intelligence.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی میزان ارتباط بین فناوری اطلاعات با هوش فرهنگی و ابعاد آن در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بوده است. روش تحقیق توصیفی-همبستگی و جامعه تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود که همه آنها به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده این تحقیق، پرسشنامه هوش فرهنگی انگ و همکاران (۲۰۰۳) و پرسشنامه فناوری اطلاعات پورنصراله (۱۳۹۴) بود که پایایی آنها به ترتیب در این تحقیق آلفای ۰/۹۱ و ۰/۸۷ گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین فناوری اطلاعات با هوش فرهنگی و ابعاد آن (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیونی نیز نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات به‌طور معنی‌داری توانایی پیش‌بینی هوش فرهنگی و ابعاد آن را در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه دارد. بر مبنای یافته‌های تحقیق حاضر، بین فناوری اطلاعات با هوش فرهنگی و ابعاد آن ارتباط وجود دارد و هوش فرهنگی کارکنان از طریق دانش فناوری اطلاعات قابل پیش‌بینی است.

واژه‌های کلیدی

فناوری اطلاعات، هوش فرهنگی، هوش فرهنگی فراشناختی، هوش فرهنگی شناختی

* نویسنده مسئول: جمال فتاحی

*Corresponding Author: jamal fatahi

E-mail: jamal_fatahi@yahoo.com

مقدمه

فناوری اطلاعات عبارتی است که در چند دهه اخیر مفهومی فراگیر یافته و تمام حوزه‌های علمی را متحول ساخته است و کمتر متخصصی را می‌توان یافت که از جنبه‌ها و آثار آن در عرصه زندگی و کار خود متأثر نشده باشد. حضور چشمگیر آن در تمام حوزه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ملموس است و به عبارت دیگر در بین اهالی فرهنگ، سیاستمداران، اقتصاددانان، متخصصان آموزشی و دیگران بسیار مصطلح شده است (۵).

بی‌گمان با شتاب تحولات در حوزه فناوری اطلاعات، فرهنگ نیز دستخوش تحول شده است (۶). عدم آگاهی از خصوصیات و جهت‌گیری‌های فرهنگ خودی، احساس ترس، خطر و ناراحتی در تعامل با افرادی که از فرهنگ متفاوتی برخوردار هستند، عدم توانایی در درک یا تشریح رفتار کسانی که فرهنگ متفاوتی دارند، عدم امکان انتقال دانش یک فرهنگ به فرهنگ دیگر، عدم درک تأثیر جهت‌گیری فرهنگی بر رفتار و عدم توانایی در سازگاری با کار و زندگی در فرهنگ دیگر، باعث شکست در موقعیت‌های میان‌فرهنگی به شیوه‌های مختلف می‌شود (۱۲). بسیاری از احساسات، عواطف، رفتار، علایم و نشانه‌های شفاهی و غیرشفاهی در فرهنگ‌های مختلف، با یکدیگر متفاوت است و برای کسب توانایی درک آنها، برخورداری از هوش فرهنگی مناسب لازم و ضروری است.

هوش فرهنگی متشکل از دانش خاص در مورد فرهنگ‌های مختلف و دانش عمومی در مورد چگونگی عملکرد فرهنگ‌ها می‌باشد. آنگ و همکاران^۱ (۲۰۰۴)، یک الگوی چهار بعدی برای سنجش هوش فرهنگی، که مهم‌ترین چهار چوب مفهومی هوش فرهنگی محسوب می‌شود، معرفی کردند که ابعاد این مقیاس شامل هوش فرهنگی فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری می‌باشد (۲۶).

۱- فراشناخت: شامل 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 است (۲۶).

۲- شناختی: بعد شناختی را شامل دانش درباره هنجارها، اعمال و قراردادهای فرهنگ‌های مختلف تعریف کرده‌اند. (۳۰).

۳- بعد انگیزش هوش فرهنگی توانایی و تمایل به یادگیری و فعالیت در موقعیت‌های فرهنگی مختلف را منعکس

می‌کند.

۴- بعد رفتاری توانایی انجام رفتار کلامی و غیر کلامی مناسب در هنگام برقراری ارتباط با افرادی از فرهنگ‌های دیگر را منعکس می‌کند (۲۶).

در سال‌های اخیر در زمینه انواع هوش و رابطه آن با متغیرهای مختلف در حوزه مدیریت و سازمان مطالعاتی انجام شده است که هر کدام یکی از انواع هوش را مورد بررسی قرار داده‌اند. تحقیقات داخلی و خارجی بیشتر به سنجش و اولویت‌بندی ابعاد هوش فرهنگی پرداخته‌اند. در ادامه مطالعاتی که در خصوص انواع هوش و به ویژه هوش فرهنگی و ارتباط آن با متغیرهای مختلف که در این زمینه مورد بررسی قرار گرفته‌اند، آورده شده است. یکی از کارکردهای مهم هوش فرهنگی در تحقیق مرادی برنجانی (۱۳۹۰)، با عنوان "مدیریت کارآفرینی مبتنی بر هوش فرهنگی" این است که هوش فرهنگی قابلیت اکتسابی است که مدیران و کارآفرینان باید در برنامه‌های آموزش و توسعه خود جایگاه ویژه‌ای برای تقویت آن در نظر بگیرند (۱۷). همچنین در تحقیق رحیمی (۱۳۸۹) و غفوری (۱۳۹۰) بیان شده است که هوش فرهنگی سازه‌ای است که می‌توان با استفاده از آموزش، تحصیل و یا برخورد با سایر فرهنگ‌ها آن را بهبود داد. (۱۱ و ۱۳).

حمیدی و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی ابعاد هوش فرهنگی نیروهای داوطلب نشان دادند که اولویت ابعاد هوش فرهنگی داوطلبان از دیدگاه داوطلبان حاضر در دهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویان سراسر کشور، به ترتیب شامل انگیزش هوش فرهنگی، رفتار هوش فرهنگی، راهبرد هوش فرهنگی و دانش هوش فرهنگی می‌باشد (۸). در تحقیق دیگر، تسلیمی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود ضمن بررسی وضعیت موجود و نقاط ضعف و قوت سطح هوش فرهنگی کارکنان وزارت امور خارجه و ارائه راهکارهایی برای ارتقاء هوش فرهنگی مدیران دولتی در امور بین‌الملل، به این نتیجه دست یافتند که در میان ابعاد مربوط به هوش فرهنگی کارکنان، بعد انگیزشی هوش فرهنگی دارای بالاترین میانگین رتبه‌ای بوده است و ابعاد فراشناختی، شناختی و رفتاری هوش فرهنگی به ترتیب دارای پایین‌ترین میانگین رتبه‌ای بوده‌اند (۴). همچنین نتایج حاصل از تحقیق ولی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) در "تحلیل مؤلفه‌های هوش فرهنگی در برنامه تلویزیونی نود با تأکید بر مدیریت ورزشی"، نشان داد که مؤلفه‌های هوش فرهنگی برگرفته از نظریه آنگ و ونداین (۲۰۰۴) از بیشترین به کمترین فراوانی

جهان خللی وارد نمی‌کند. بی‌تردید اطلاعات و دانش، تجلی نوعی قدرت هستند. فناوری اطلاعات زمینه‌هایی نظیر مهارت برقراری ارتباط کلامی، مهارت ارتباط کتبی، مهارت ارتباط نمایشی، مهارت قانع‌سازی و مهارت استفاده از اطلاعات را در کارکنان ایجاد و تقویت می‌کند (۶). قابلیت‌های متنوع و شگفت‌انگیزی که فناوری اطلاعات در چند دهه اخیر داشته است، منجر به این شده که تأثیر آن بر عوامل مختلف مورد بررسی قرار گرفته شود. تحقیقاتی که در زمینه تأثیر فناوری اطلاعات بر متغیرهای مختلف صورت گرفته است، حاکی از آن است که فناوری بر بیشتر آنها تأثیرگذار است. در ادامه به نزدیک‌ترین موضوعاتی که اثر و ارتباط فناوری اطلاعات با آن مورد بررسی قرار گرفته است، می‌پردازیم.

بهاری و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی نشان دادند که استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، در بهبود مدیریت خدمات فرهنگی و افزایش بهره‌وری مدیران فرهنگی مؤثر می‌باشد (۲). آلبرخت (۲۰۰۲) در پژوهشی تحت عنوان "هوشمندی در سازمان و مدیریت دانش"، مدیریت دانش را به عنوان شاخص‌های هوشمندی در سازمان مورد بررسی قرار داده است که در بین این عوامل، بیشترین تأکید را بر مدیریت دانش و بینش (بصیرت) راهبردی داشته است (۲۵). همچنین مقالی (۱۳۸۶) و موسی‌خانی و سعیدی (۱۳۸۹) در پژوهش‌هایی دیگر ارتباط بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و مدیریت دانش را مورد بررسی قرار داده‌اند که نتایج به دست آمده ارتباط مثبت و معنادار این دو سازه را مورد تأیید قرار داده است (۳۱ و ۲۱). طبق تحقیقات کریستین کو و همکاران (۲۰۱۳)، هوش فرهنگی از قابلیت‌های فردی مهم است که متخصصان فناوری اطلاعات به طور مؤثر برای غلبه بر چالش میان فرهنگی به آن نیاز دارند. آنها معتقدند که در حوزه هوش فرهنگی و فناوری اطلاعات باید تحقیقات تجربی صورت گیرد (۲۸).

نیروی انسانی در سازمان باید قابلیت‌های مختلفی را در جهت انجام هر چه بهتر فعالیت‌هایش داشته باشد. یکی از ضروریات هوش فرهنگی در سازمان‌های ورزشی این است که این سازمان‌ها دارای صحنه‌های مختلف ارتباط و رویادهای اقوام و ملت‌های مختلف جهان در مسابقات و رویدادهای ورزشی می‌باشند و اجتماع هم‌زمان تماشاچیان، ورزشکاران، مربیان و ... در یک مکان و زمان با وجود همه اختلافات فرهنگی، سیاسی و اجتماعی صورت می‌گیرد. با توجه به اهمیت و حساسیت نسبت به سطح کیفیت فعالیت‌های ورزشی و گستره تنوع فرهنگی که در دنیا و به‌خصوص در کشور ما

درصدی شامل بعد رفتاری، انگیزشی شناختی و فراشناختی بود (۲۳). در خصوص ارتباط متغیرهای مختلف با هوش فرهنگی، تحقیقات بسیار محدودی وجود دارد، بیشتر تحقیقات صورت گرفته، معمولاً تأثیر هوش فرهنگی را بر انواع متغیرها و سازه‌های سازمانی مورد بررسی قرار داده‌اند که در ادامه تعدادی از آنها ذکر می‌شود. قره سقلو (۱۳۹۱)، در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان" نشان داد که بین هوش فرهنگی، هوش فرهنگی شناختی و هوش فرهنگی انگیزشی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۵). همچنین در تحقیقاتی رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) و رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۸۸) نشان دادند که بین هوش فرهنگی و سبک رهبری و نیز هوش فرهنگی با عملکرد وظیفه‌ای مدیران ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۱۱ و ۱۰). در تحقیقات خارجی نیز ایرلی و انگ (۲۳)، بیان کردند که هوش فرهنگی می‌تواند تأثیر مثبتی در انجام امور کارکنان، مدیران و رهبران داشته باشد (۲۹) و انگلاشین و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان "روابط بین هوش فرهنگی و فرهنگ‌های متنوع در بین دانشجویان تایوان" نتیجه گرفتند که کارکنانی که دارای علاقه بیشتری به کشف و تجربه فرهنگ‌های متنوع دارند، برای سازگاری با محیط‌های فرهنگی نوین سازگاری بهتری داشته‌اند (۲۷). همچنین ایرلی (۲۰۰۳) بیان کرد که هوش فرهنگی می‌تواند تأثیری مثبت در انجام امور کارکنان، مدیران و رهبران داشته باشد. با توجه به نتایج تحقیقات صورت گرفته، مشخص شد که هوش فرهنگی قابلیت اکتسابی دارد و می‌توان به وسیله آموزش و کسب مهارت، آن را در افراد تقویت کرد (۲۹). برای تقویت هوش فرهنگی در کارکنان، علاوه بر آموزش مستقیم ابعاد مختلف آن، نیاز است تا ارتباط متغیرهای مختلف سازمانی با فاکتور هوش فرهنگی و ابعاد آن مورد بررسی قرار گیرد تا بتوان در جهت هر چه مطلوب‌تر شدن این قابلیت در کارکنان حرکت کرد. اثرات اجتماعی ناشی از اشاعه فناوری اطلاعات بسیار تحول‌آفرین بوده است. فناوری اطلاعات در حال متحول ساختن همه جوانب جهانی است که در آن زیست می‌کنیم؛ برای مثال فناوری اطلاعات به‌طور بنیادی ارتباطات متقابل شخصی را تغییر داده و همچنین تأثیر فضای جغرافیایی را به شدت متحول کرده است. به علت وجود نامه الکترونیکی، افراد غالباً حتی اگر در فاصله‌های نزدیک به هم باشند، به صحبت‌های میان فردی و رو در رو نمی‌پردازند. با این حال، نامه‌های الکترونیک تعاملات اشخاص حقیقی و حقوقی در مسافت‌های دور را که هزینه‌زا است، تسهیل می‌کند. مکان فیزیکی و جغرافیایی در برقراری رابطه به موقع افراد در سراسر

ارزشی لیبرت (کمترین نمره ۱ تا بیشترین نمره ۷) طراحی شده است و چهار بعد هوش فرهنگی شامل شناختی (سوالات ۱-۴)، انگیزشی (سوالات ۵-۱۰)، رفتاری (سوالات ۱۰-۱۵) و فراشناختی (سوالات ۱۵-۲۰) را می‌سنجد. در پژوهش حمیدی و همکاران (۱۳۹۲) و کاظمی (۱۳۸۷) با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۱ به دست آمده است (۸ و ۱۶).

پرسشنامه فناوری اطلاعات توسط آزاد مهر (۱۳۹۲) و مجدداً به وسیله پورنصراله (۱۳۹۴) به ترتیب با روایی ۰/۸۸ و ۰/۹۴ آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت (۱ و ۳) به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور در جامعه آماری تحقیق نیز، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای پایایی پرسشنامه هوش فرهنگی با ۰/۹۲ و فناوری اطلاعات ۰/۸۷ به دست آمد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها هم توسط خبرگان و اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه مورد تأیید قرار گرفت؛ بدین ترتیب که قبل از انجام تحقیق، پرسشنامه‌های مذکور در اختیار اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه رازی و آزاد کرمانشاه (تعداد ۷ نفر) قرار گرفت که روایی آنها مورد تأیید واقع شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی کلموگروف اسمیرنوف برای آگاهی از سطح نرمال بودن داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون برای ارتباط بین متغیرهای تحقیق و رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی متغیرهای تحقیق استفاده شد. از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۱ هم برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و انجام کارهای آماری تحقیق استفاده گردید.

یافته‌های تحقیق

در ابتدا مشخص شد که ۳۱/۷ درصد گروه نمونه را مردان ۴۱-۵۰ سال و ۱۸/۳۳ درصد گروه نمونه را زنان، و افراد دارای سن ۳۱-۴۰ سال بیشترین دامنه سنی را تشکیل می‌دهند و ۸۳ درصد نمونه‌ها متأهل می‌باشند. داده‌ها بیانگر آن است که ۴۰/۰۵ درصد نمونه‌ها دارای مدرک کارشناسی هستند که بیشترین دامنه مقطع تحصیلی را تشکیل می‌دهد و ۳۰ درصد نمونه‌ها را مردان بین ۱۱-۲۰ سال دارای سابقه کاری را تشکیل می‌دهند.

وجود دارد، این امر می‌تواند به صورت بالقوه باعث به وجود آمدن مشکلاتی برای کارکنان این مجموعه که در ارتباط مستقیم با مسائل حوزه ورزش هستند، شود؛ از طرفی نیاز به استفاده هر چه بیشتر سازمان‌های ورزشی از فناوری اطلاعات در جهت انجام هر چه بهتر فعالیت‌هایشان ضروری می‌باشد. بر اساس نتایج پژوهش‌های ذکر شده، می‌توان اذعان داشت که هوش فرهنگی قابلیت است اکتسابی و آموزش‌پذیر که می‌توان به صورت مستقیم با مفاهیم هوش فرهنگی یا به صورت غیرمستقیم از طریق سایر سازه‌های سازمانی مثل فناوری اطلاعات آن را تقویت و پیش‌بینی نمود. با توجه به اهمیت رابطه بین فناوری اطلاعات و هوش فرهنگی و نقشی که می‌تواند در افزایش قابلیت کارکنان داشته باشد و اینکه تحقیقات زیادی در این رابطه صورت نگرفته است و از طرفی ادارات کل استان‌ها، به خصوص کلان شهرها در برگزاری مسابقات داخلی و بین‌المللی فعال می‌باشند، تحقیق حاضر به بررسی ارتباط بین فناوری اطلاعات با هوش فرهنگی و ابعاد آن در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه پرداخته است.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و با توجه به نوع هدف، از نوع کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه ۶۷- نفر است که در بهار سال ۱۳۹۵ به عنوان کارمند و به صورت رسمی، پیمانی یا قراردادی مشغول فعالیت بوده‌اند. با توجه به اینکه طول دوره آموزشی ۸ هفته و برگزاری آن در ساعت اداری بوده، امکان شرکت ۷ نفر فراهم نگردید و حجم نمونه تحقیق حاضر به ۶۰ نفر کاهش یافت. در ابتدا یک پیش‌آزمون برگزار شد و بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، با هماهنگی قسمت پژوهش اداره کل، یک دوره کلاس آموزش فناوری اطلاعات با عنوان ضمن خدمت کارکنان تشکیل شد. پس از برگزاری کلاس یک پس‌آزمون از نمونه‌ها به عمل آمد. ابزار اندازه‌گیری این تحقیق شامل دو پرسشنامه استاندارد می‌باشد. پرسشنامه جمع‌آوری اطلاعات جمعیت‌شناختی که شامل اطلاعات مربوط به سن، سابقه کار، جنسیت، میزان تحصیلات، تأهل و رشته تحصیلی می‌باشد و پرسشنامه هوش فرهنگی ۲۰ سؤالی آنگ و همکاران (۲۰۰۳) که در مقیاس ۷

جدول ۱. آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای متغیرها (جهت بررسی وضعیت طبیعی بودن توزیع در داده‌ها)

متغیر	گروه	مطلق	مثبت	منفی	کلموگرف اسمیرنوف sig	z
فناوری اطلاعات	مرد و زن	۰/۱۹	۰/۰۸۷	-۰/۱۹	۰/۶۷	۰/۷۵

هوش فرهنگی	مرد و زن	۰/۱۹	۰/۱۹	-۰/۰۷۱	۰/۶۷	۰/۷۵
فراشناختی	مرد و زن	۰/۱۴	۰/۱۴	-۰/۱۴	۰/۵۰	۰/۹۵
شناختی	مرد و زن	۰/۱۸	۰/۱۸	-۰/۱۶	۰/۶۴	۰/۷۹
انگیزشی	مرد و زن	۰/۳	۰/۳	۰/۰۰	۱/۰۷	۰/۲۰
رفتاری	مرد و زن	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۰۷۱	۰/۶۲	۰/۸۳

جدول ۲. رابطه بین میزان استفاده از فناوری اطلاعات با هوش فرهنگی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه

متغیر	متغیرها	r	p
فناوری اطلاعات	هوش فرهنگی	۰/۴	۰/۰۰۱**
	فراشناختی	۰/۵۳	۰/۰۰۰**
	شناختی	۰/۴۵	۰/۰۰۰**
	انگیزشی	۰/۱۵	۰/۲۴
	رفتاری	۰/۱۳	۰/۳۲

در راستای آزمون فرضیه اول پژوهش، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین فناوری اطلاعات و هوش فرهنگی (0/001 < P, 0/4 = r)، بعد فراشناختی هوش (0/15 < P, 0/24 = r) و بعد رفتاری هوش فرهنگی (0/32 < P, 0/13 = r) رابطه مستقیم معنی‌داری مشاهده می‌شود؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

در راستای آزمون فرضیه دوم پژوهش، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین فناوری اطلاعات و هوش فرهنگی (0/001 < P, 0/4 = r)، بعد فراشناختی هوش (0/001 < P, 0/53 = r)، بعد شناختی هوش (0/001 < P, 0/45 = r) و بعد رفتاری هوش فرهنگی (0/23 < P, 0/293 = r) رابطه مستقیم معنی‌داری مشاهده می‌شود. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۳. رابطه بین میزان استفاده از فناوری اطلاعات با هوش فرهنگی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه

متغیر	متغیرها	r	p
فناوری اطلاعات	هوش فرهنگی	۰/۴۸	۰/۰۰۰**
	فراشناختی	۰/۳۹	۰/۰۰۲**
	شناختی	۰/۵۳	۰/۰۰۰**
	انگیزشی	۰/۲۹۳	۰/۰۲۳*
	رفتاری	۰/۲۹۴	۰/۰۲۳*

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون هوش فرهنگی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بر فناوری اطلاعات

مدل	R	R ²	AR ²	SE
۱	۰/۴۶	۰/۲۱	۰/۲۰	۱۶/۹۴

در راستای آزمون فرضیه سوم پژوهش، نتایج مجذور تعدیل شده ضریب همبستگی چندگانه نشان می‌دهد که بر اساس مدل اول، ۰/۲۱ واریانس هوش فرهنگی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه به وسیله فناوری اطلاعات تبیین می‌گردد؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود.

در راستای آزمون فرضیه دوم پژوهش، نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین فناوری اطلاعات و هوش فرهنگی (0/001 < P, 48/0 = r)، بعد فراشناختی هوش (0/001 < P, 39/0 = r)، بعد شناختی هوش (0/001 < P, 53/0 = r)، بعد انگیزشی هوش (0/23 < P, 293/0 = r) و بعد رفتاری هوش فرهنگی (0/23 < P, 294/0 = r) رابطه مستقیم معنی‌داری مشاهده می‌شود. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه (۳): هوش فرهنگی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه از روی متغیر استفاده از فناوری اطلاعات قابل پیش‌بینی می‌باشد.

جدول ۵. تحلیل واریانس متغیرهای پیش‌بینی‌کننده هوش فرهنگی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه

مدل	منبع تغییرات	S.S	d.f	M.S	F	P
۱	رگرسیون	۴۶۶۱/۷۷	۱	۴۶۶۱/۷۷	۱۶/۲۴	۰/۰۰
	باقی مانده	۱۶۶۴۶/۴۱	۵۸	۲۸۷/۰۰		
	کل	۲۱۳۰/۱۱۸	۵۹			

معنی‌داری توانایی پیش‌بینی هوش فرهنگی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه را دارد.

در راستای آزمون فرضیه ششم پژوهش، نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان می‌دهد که بر اساس مدل اول، فناوری اطلاعات ($F(1, 24/16) = P, 24/16 < 0/00$) به‌طور

جدول ۶. ضرایب رگرسیون پیش‌بینی هوش فرهنگی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بر اساس فناوری اطلاعات

مدل	ضریب	B	SE	Beta	T	P
ثابت	۲۹/۰۰	۱۵/۸۱	۱/۸۳	۰/۰۷۲		
فناوری اطلاعات	۰/۸۹	۰/۲۲	۰/۴۶	۴/۰۳	۰/۰۰**	

فرهنگی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه می‌شود.

نتایج جدول شماره ۶ با ملاحظه وزن استاندارد شده بتا بر اساس مدل اول نشان می‌دهد که یک انحراف معیار تغییر در فناوری اطلاعات، باعث ۰/۴۶ انحراف معیار تغییر در هوش

جدول ۷. نتایج کلی مقایسه میزان فناوری اطلاعات و هوش فرهنگی با استفاده از آزمون فریدمن

گروه‌ها	تفاوت میانگین و انحراف معیار	میانگین رتبه	درجه آزادی	مربع کای	سطح تفاوت آماری P
فناوری اطلاعات	$۶/۰۳ \pm ۶/۳۹$	۴/۵۷	۵	۹۷/۰۵	۰/۰۰
هوش فرهنگی	$۵/۹۶ \pm ۶/۶۱$	۴/۸۵			
فراشناختی	$۰/۲۸ \pm ۱/۸۹$	۲/۲۲			
شناختی	$۲/۲۳ \pm ۳/۵۱$	۳/۲۴			
انگیزشی	$۲/۹۱ \pm ۴/۰۹$	۳/۴۸			
رفتاری	$۰/۶۶ \pm ۱/۸$	۲/۶۳			

که افرادی که دارای مهارت فناوری اطلاعات هستند، میزان هوش فرهنگی نیز در آنها بالاتر است. همچنین نتایج نشان داد که از بین متغیرهای مختلف هوش فرهنگی، هوش فراشناختی و هوش شناختی به ترتیب بیشترین ارتباط را با فناوری اطلاعات داشتند. این نتیجه با نتایج تحقیقات کریستین کو و همکاران (۲۰۱۳)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۱)، رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۸۸) و حسنی (۱۳۹۱) همخوانی دارد (۸، ۱۱، ۱۰ و ۲۸) و همچنین قره‌سقلو (۱۳۹۱) در "بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان"، به این نتیجه رسید که بین هوش فرهنگی، هوش فرهنگی شناختی و هوش فرهنگی انگیزشی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۵). در ادامه حمیدی و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسیدند که بین فراشناخت و رفتار هوش فرهنگی

با توجه به جدول فوق، نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که میانگین رتبه نمرات فناوری و هوش فرهنگی و ابعاد آن یکسان نیست و هوش فرهنگی و فناوری اطلاعات با میانگین رتبه‌های (۴/۵۷ و ۴/۸۵) بیشترین مقدار و به ترتیب بعد انگیزشی، شناختی، رفتاری و فراشناختی با میانگین رتبه‌های (۲/۶۳، ۳/۲۴، ۳/۴۸ و ۲/۲۲) کمترین مقدار را دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین فناوری اطلاعات با هوش فرهنگی و ابعاد آن در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه انجام شده است. بر اساس یافته‌های حاصل از این تحقیق، بین فناوری اطلاعات با هوش فرهنگی و ابعاد آن ارتباط مستقیم و معنی‌دار وجود دارد؛ به این معنی

قرار گرفته‌اند. وجود محیط متنوع و دنیای شگفت‌انگیز و بدون محدوده‌های جغرافیایی که در سیستم‌های فناوری فرد با آنها ارتباط برقرار می‌کند، سبب می‌شود که بعد انگیزشی فرد تقویت شود و نسبت به برقراری ارتباط با سایر فرهنگ‌ها کنجکاو و علاقه بیشتری داشته باشد. از طرف دیگر، نتیجه حاکی از آن است که حجم عظیم اطلاعاتی که از طریق فناوری اطلاعات به راحتی در دسترس فرد قرار می‌گیرد، بدون اینکه از نظر زمانی و مکانی هزینه‌ای را برای او داشته باشد، باعث تقویت داشته‌های فرد می‌گردد. با توجه به اینکه بعد شناختی به دلیل اینکه نیازمند اطلاعات درباره ابعاد مختلف فرهنگی، اجتماعی، قوانین و سایر آداب و رسوم فرهنگ‌های متفاوت است، این نتیجه می‌تواند به عنوان الگوی عملی و راهکاری کاربردی برای متولیان ورزش حرفه‌ای و سرمایه‌گذاران بخش خصوصی باشد. داشتن فناوری اطلاعات در کارکنان، با توجه به مبحث الکترونیکی شدن دولت و مکانیزه شدن بیشتر مراودات و نقشی که فناوری اطلاعات در سازمان‌های ورزشی دارد، می‌تواند هم به ارتقا سازمان در جهت تحقق اهداف آن کمک کند و هم اینکه با توجه به ارتباطی که با هوش فرهنگی دارد، موجبات تقویت آن را فراهم نماید و به عنوان یکی از قابلیت‌های مهم نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی، منافع زیادی را برای سازمان به دنبال خود داشته باشد. نتایج نشان داد که فناوری اطلاعات به‌طور معنی‌داری توانایی پیش‌بینی هوش فرهنگی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه را دارد و در ارتباط با ابعاد چندگانه هوش فرهنگی، فناوری اطلاعات به‌طور معنی‌داری توانایی پیش‌بینی بعد شناختی، انگیزشی و رفتاری هوش فرهنگی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه را دارد، ولی توانایی پیش‌بینی بعد فراشناختی را ندارد. شاید یکی از دلایل عدم پیش‌بینی بعد فراشناختی هوش فرهنگی ناشی از پیچیده و عمیق بودن این بعد باشد؛ تقریباً در اغلب تحقیقات صورت گرفته در گذشته نیز در رتبه‌بندی هوش فرهنگی، هوش فراشناختی در رتبه آخر قرار می‌گرفت که شاید ناشی از این باشد که این بعد نیازمند آن است که ابعاد دیگر به یک سطح منطقی از مهارت برسند و قابلیت درک آنها از فرهنگ‌های مختلف به جایی برسد که در لحظه بتوانند تصمیم‌گیری کنند. هوش فرهنگی فراشناختی نسبت به بقیه فاکتورهای هوش فرهنگی در مرحله آخر کسب مهارت می‌باشد و با توجه به اینکه فرد علاوه بر مطالعه و شناخت، باید به صورت تجربی نیز آن موقعیت را تجربه نماید، احتمالاً پیش‌بینی آن معنی‌دار نبوده است. مک‌نب ورنلی (۲۰۱۲) نیز

معلمان باسواد کامپیوتری و سبک مدیریت کلاسی دانش‌آموز محوری معلمان، ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. بیشترین ارتباط فناوری اطلاعات به ترتیب با متغیر فراشناختی هوش فرهنگی، شناختی هوش می‌باشد و پس از آنها بعد انگیزشی و رفتاری می‌باشد (۹). بنابراین داشتن مهارت فناوری اطلاعات منجر به افزایش هوش فرهنگی می‌شود و بین فناوری اطلاعات و هوش فرهنگی و ابعاد آن یک ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد. امروزه فناوری اطلاعات، مهارت برقراری ارتباط کلامی، کتبی، نمایشی، مهارت قانع‌سازی و مهارت استفاده از اطلاعات را در کارکنان ایجاد و تقویت می‌کند و با شتاب تحولات در حوزه فناوری اطلاعات، فرهنگ نیز دستخوش تحول شده است (۷). ارتباطی که امروزه به وسیله فناوری اطلاعات بین افراد در داخل و خارج از مرزهای کشور صورت می‌گیرد، نزدیک به همان تجربیاتی است که بین افراد در هنگام ارتباط بین فرهنگی به صورت فیزیکی اتفاق می‌افتد. می‌توان گفت که تجربه استفاده از فناوری اطلاعات و فضای مجازی می‌تواند در ارتقای این مهارت‌ها کمک کند که افراد با فرهنگ‌های متفاوت مواجه می‌شوند، کمک‌کننده باشد. پس از برگزاری یک دوره آموزشی فناوری اطلاعات، ارتباط مستقیم و معنی‌داری بین فناوری اطلاعات و هوش فرهنگی و ابعاد آن در تحقیق مشاهده شد. بر اثر تغییری که دوره آموزش فناوری اطلاعات بر روی هوش فرهنگی کارکنان ایجاد کرده، ارتباط فناوری اطلاعات با متغیرها جابجا شده است، بیشترین ارتباط به ترتیب با متغیر انگیزشی، شناختی و رفتاری می‌باشد. این نتیجه با نتایج تحقیقات مشایخی (۱۳۸۶)، جلیلیان (۱۳۹۴)، حسینی (۱۳۹۱)، هنری (۱۳۹۴) و موسی‌خانی و سعیدی (۱۳۸۹) همخوانی دارد (۱۹، ۸، ۶، ۳۴ و ۲۱). بهاری و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی نشان دادند که استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در بهبود مدیریت خدمات فرهنگی، افزایش بهره‌وری مدیران فرهنگی در راستای مؤلفه مشتری محوری، کاهش هزینه‌ها و افزایش سرعت ارائه خدمات و محصولات فرهنگی مؤثر می‌باشد (۲). مقالی (۱۳۸۶) نیز در پژوهش خود ارتباط بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و مدیریت دانش را مورد بررسی قرار داده است که نتایج به دست آمده، ارتباط مثبت و معنادار این دو سازه را مورد تأیید قرار داده است (۳۱). نتایج حاکی از آن است که در قبل و بعد از فراگیری فناوری اطلاعات، ارتباط مستقیم و معنادار بین فناوری اطلاعات و هوش فرهنگی وجود دارد، ولی میزان ارتباط و نوع متغیرها در قبل و بعد از فراگیری آموزش فناوری اطلاعات، در کارکنان تغییر پیدا می‌کند. بعد از برگزاری دوره آموزشی به ترتیب اولویت، ابعاد انگیزشی، شناختی و رفتاری مورد تأثیر بیشتری

در مطالعه خود با عنوان "ویژگی‌های شخصیتی به عنوان پیش‌بینی کننده توسعه هوش فرهنگی رابطه خودکار آمدی"، به این نتیجه رسید که بین ویژگی‌های شخصیتی (خودکارآمدی، تجربه مسافرت بین‌المللی و تجربه کاری مدیریتی) با هوش فرهنگی رابطه وجود دارد و ویژگی شخصی خودکارآمدی یک عامل کلیدی برای پیش‌بینی توسعه موفقیت‌آمیز هوش فرهنگی است (۲۲). با توجه به اینکه فناوری اطلاعات قابلیت پیش‌بینی هوش فرهنگی و ابعاد انگیزشی، شناختی و رفتاری را دارد، بنابراین هنگامی که بخش‌های مختلف سازمان سعی در استخدام نیروی جدید، انتخاب اصلح بین کارکنان و یا قصد آموزش جنبه‌های مختلف ابعاد هوش فرهنگی را با توجه به الزامات سازمان دارند، این قابلیت هوش فرهنگی در جهت اینکه می‌تواند میزان ابعاد هوش فرهنگی را مشخص سازد، کارگشا خواهد بود. نتایج این بخش می‌تواند صرفه‌جویی را در وقت و هزینه سازمان به همراه داشته باشد. با توجه به اینکه فناوری اطلاعات به عنوان یک فناوری کلیدی، با اهمیت و پرکاربرد در سازمان‌ها مورد توجه است و از طرفی بین داشتن مهارت فناوری اطلاعات و هوش فرهنگی رابطه وجود دارد، به این نتیجه می‌رسیم که ارتقا دانش فناوری اطلاعات، علاوه بر تأثیر مستقیمی که در سازمان به جا می‌گذارد، به صورت غیرمستقیم باعث افزایش قابلیت هوش فرهنگی و ابعاد آن در ادارات کل ورزش و جوانان می‌شود. یکی دیگر از نتایج تحقیق حاکی از آن است که هوش فرهنگی قابلیت آموزش و یادگیری را دارد و پس از برگزاری یک دوره کلاس آموزش فناوری اطلاعات، در نمونه‌ها تغییر مثبت ایجاد می‌شود که با نتایج انگ و همکاران (۲۰۰۳)، قاسمی و همکاران (۱۳۹۰)، مرادی و همکاران (۱۳۹۰) که اظهار می‌دارند هوش فرهنگی قابلیت اکتسابی است که مدیران و کارفرینان باید در برنامه‌های آموزش و توسعه خود جایگاه ویژه‌ای برای تقویت آن در نظر بگیرند، همخوانی دارد (۱۸، ۱۴ و ۲۶). اهمیت این نتیجه به دلیل آن است که کشور ما دارای تنوع و تکثر فرهنگی می‌باشد. افزایش مراودات در بین فرهنگ‌های مختلف و همچنین خرده فرهنگ‌های داخل هر فرهنگ، و از طرف دیگر ماهیت فعالیت سازمان‌های ورزشی که دارای ارتباط مداوم با افرادی از فرهنگ‌ها و کشورهای مختلف در جریان برگزاری رویدادهای ورزشی یا شرکت در آنها هستند، و از طرفی آموزش‌پذیر بودن این نوع از هوش، نوید این را می‌دهد که با استفاده از نظر متخصصین و تحقیقاتی که در زمینه آموزش هوش فرهنگی صورت گرفته است، بتوان به صورت تخصصی ابعاد مختلف

هوش فرهنگی را با توجه نیازی که سازمان مد نظر دارد مورد بررسی قرار داد و جنبه‌هایی که افراد در آنها ضعیف‌ترند را تقویت کرد. همچنین می‌توان با استفاده از مهارت‌هایی مثل فناوری اطلاعات که ارتباط و اثر آنها به تکرار در تحقیقات به اثبات برسد، موجبات تقویت این فاکتور مهم سازمانی را فراهم آورد.

در ارتباط با رتبه‌بندی ابعاد مختلف هوش فرهنگی، نتایج تحقیق نشان داد که از بین ابعاد چهارگانه هوش فرهنگی، بعد انگیزشی بیشترین مقدار و به ترتیب بعد از آن ابعاد شناختی، رفتاری و فراشناختی با میانگین رتبه‌های (۳/۴۸، ۳/۳۴، ۲/۶۳ و ۲/۲۲) قرار دارند. نتایج این تحقیق با تحقیق حمیدی و همکاران (۱۳۹۲) که به بررسی ابعاد هوش فرهنگی نیروهای داوطلب پرداختند و در آن اولویت ابعاد هوش فرهنگی داوطلبان، به ترتیب شامل انگیزش هوش فرهنگی، رفتار هوش فرهنگی، راهبرد هوش فرهنگی و دانش هوش فرهنگی بوده، همخوانی دارد (۹)، اما با تحقیق ولی‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان "تحلیل مؤلفه‌های هوش فرهنگی در برنامه تلویزیونی نود با تأکید بر مدیریت ورزشی"، همخوانی ندارد. دلیل عدم همخوانی احتمالاً متفاوت بودن جامعه آماری در دو تحقیق می‌باشد (۲۳). هوش فرهنگی با توجه به اینکه دارای چهار بعد شناختی، فراشناختی، انگیزشی و رفتاری است و برای آموزش و تقویت آن بایستی نقاط ضعف و قوت آن در کارکنان مورد بررسی و اولویت‌بندی قرار گیرد تا برنامه‌ریزان بتوانند در جهت ارتقاء ابعادی که در رتبه پایین‌تری قرار دارند، برنامه‌ریزی نمایند. از طرفی سنجش آن باعث می‌شود که با توجه به ماهیت سازمان‌های ورزشی که مدام در برخورد با فرهنگ‌های متنوع قرار دارند، اولویت و اهمیت ابعاد آن بتواند در طرح‌ریزی نیروی انسانی مد نظر قرار بگیرد.

با توجه به اهمیت هوش فرهنگی در سازمان‌های ورزشی و ارتباطات متنوعی که کارکنان وزارت ورزش و جوانان و به دنبال آن ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها در ارتباط با برگزاری مسابقات ورزشی و اعزام تیم‌های ورزشی به استان‌های مختلف در داخل کشور و خارج از آن دارند و از طرفی تنوع اقوام و فرهنگ‌های مختلف که در کشور دارای زبان، مذهب، احساسات، عواطف، رفتار، علایم و نشانه‌های شفاهی و غیرشفاهی متفاوت با یکدیگرند، وزارت ورزش و جوانان و به دنبال آن ادارات کل در استان‌ها می‌توانند با ارتقاء دانش فناوری اطلاعات در کارکنان خود هم موجب افزایش قابلیت آنها در جهت انجام امورات محوله شوند و هم اینکه داشتن این مهارت موجب ارتقاء ابعاد مختلف هوش فرهنگی در کارکنان شود. با

استان‌ها، فدراسیون‌ها و سایر مجموعه‌هایی که با مقوله ورزش سر و کار دارند قرار گیرد.

توجه به کارکردهای مهم هوش فرهنگی و مقوله فناوری اطلاعات که در سازمان وجود دارد، نیاز هست که مورد استفاده مدیران در برنامه‌ریزی سازمانی، طرح‌ریزی نیروی انسانی و استفاده در وزارت ورزش و جوانان، ادارات کل ورزش و جوانان

منابع

1. Azadmehr, A. Salehi, M. ghaltash, A. The impact of ICT on school effectiveness and creativity of Fasa. Journal of Information and Communication Technology in Education. 2010 sp; p:62 - 49.[Persian]
2. Bahary, n. Ansari, M. Sohrabi, B. The Role of ICT in improving cultural management. Journal of Knowledge. 2110. p:34-48. [Persian]
3. pornasrulah, S. IT connection with the effectiveness of physical education teachers Kermanshah[dissertation].kermanshah:iran. Islamic Azad University of Boroujerd; 2016. [Persian]
4. Taslimy, M. Gholipour, S. Verdi Nejad, A. All Agha, M. Providing solutions for public managers in international affairs to promote cultural intelligence. research, management 2009; 4: 57-29.. [Persian]
5. Tahami Pour, M. Information and communication technology productivity. Proceedings of the Ninth Seminar of the series of regional seminars International Congress and the Tenth Congress of cooperation in government, academia and industry for national development. Tehran Islamic Azad University City Ray, November 2006. p: 30-49. [Persian]
6. Jalilian, H. Define and design a model of intelligent organization[dissertation].tehran:iran. University of payamenor markaz; 2016. [Persian]
7. Jookar Afshar, v. The role of management in organizational culture. Xvi .2005. 164.58-69.
8. Hasani, M. badalian, A .to examine the relationship between cultural intelligence and job adjustment and organizational trust faculty members of Urmia University. Journal of Occupational and Organizational Consulting 2012. 17.16-25. [Persian]
9. Hamidi, M. andam, R. faizy, S.The volunteers participating in the exercise of cultural intelligence. JSM 2013. 20-5. [Persian]
10. Rahim nia, F. Mortazavi, S . The efficacy of cultural intelligence on the performance of task managers. manage tomorrow's scientific and research journal .2009. 22.67-80. [Persian]
11. Rahimi, M. koshtidar, M. khoshtakhti, j. Cultural Intelligence Managers Association elected measure in examining its relationship with transformational leadership style. Journal of Sport Management .2012. 14. 208-191. [Persian]
12. sy, D. Thomas, A. Human skills global business intelligence. Mirsepassi N. Ahmad v. aazam D. first edition, Tehran: misagh journal . 2008. [Persian]
13. Ghafori, M.The relationship between social capital and cultural intelligence and academic performance of medical students. development strategy journal .2013;32.45-52. [Persian]
14. Ghasemi, V. Vahida, F.Yazdankhasti, g. Cultural intelligence and analytic models to enhance the Journal: Social Sciences .2010;4. 33 -50. [Persian]
15. Gharasaghlou, H. The relationship between cultural intelligence and performance of employees. the first National Conference on Management Science Nvyn.2011; Golestan.iran. [Persian]
16. kazemi, M. The relationship between cultural intelligence and performance Alalmiya –Mustafa employees. [dissertation] .Tehran.iran University. 2008. [Persian]
17. Moradi Pordanjani, H. Entrepreneurial management based on cultural intelligence tadbir journal 2011; 822. 23-73. [Persian]
18. Morady, M. Moradi, M. The effect of emotional intelligence on pivotal market.strategy magazine 2008; 213.32-41. [Persian]
19. Mashayekhi, A. farhangi, A. moameny,M. Ali dosti, S.The key factors affecting IT application in state agencies using the Delphi method. Journal lecturer in the Faculty of Humanities 2005; 13. 232-191. [Persian]
20. Mushabaki, A. Ramoz, N. elixir of success of managers in world-class cultural intelligence.

- Proceedings of the Fourth International Management Conference; Tehran.Iran.2005. [Persian]
21. Mosa Khani, M. Saaidy, M. Knowledge management and business intelligence. Journal of technological development 2013. [Persian]
 22. Mosavi BrdehKash N. The relationship between cultural intelligence and conflict management styles secondary high schools in Western Azerbaijan province. to Akhzhkarshnasy senior thesis, Educational Administration.2013; University of Tehran Allameh Tabatabai . [Persian]
 23. valy zadeh alvan , S. Meshkati, z. faaeghi s. Analysis of the components of cultural intelligence node on a television program with an emphasis on sports management. Journal of Contemporary Sport Management 2013. 35-47. [Persian]
 24. Honari, H. Mahmoudi, A. eslami, a. motaghi shahri, m. The relationship between IT and organizational performance management information systems in Physical Education Site Education. Journal of Organizational Behavior in Sports Management Studies 2013. 89-102. [Persian]
 25. Albrecht Karl. Organizational Intelligence & Knowledge Management. Thinking Outside the Silos The Executive Perspective, 2002. <http://www.karlalbrecht.com>.
 26. Ang, S. Van Dyne, L. Koh, C. & Ng, K. Y. The measurement of cultural intelligence. Paper presented at the 2004 Academy of Management Meetings Symposium on Cultural Intelligence in the 21st Century, New Orleans, LA, 2004.
 27. Angela Shin, yih Che Airin Sawangpattanakul c n, Yi-chun Linb, The relationship between cultural intelligence and performance with the mediating effect of culture shock. A case from Philippine laborers in Taiwan. International Journal of Intercultural Relations. March 2011: Pages 246–25.
 28. Christine Koh, Soon Ang, Linn Van K. Yee Ng, Klaus J Templer, et al, Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance. Management and Organization Review, 2007: 3:3 335–371.
 29. Earley, P. C., and Ang, S. “Cultural intelligence: individual intercultural interactions across cultures”. Stanford, CA 7 stanford business books, 2003. P: P: 1-3121.
 30. Kumar, N., Rose, R. C. & Subramaniam . The Effects of Personality and Cultural Intelligence on International Assignment Effectiveness: A Review. Journal of Social Sciences (2008), 4(4), 320-328
 31. Mooghli A.R, Azizi A.R, Relationship between organization intelligence and organization knowledge management WORLD Applied sciences journal, 2008: 4(1): 01-0.