



واکاوی مضمون هوش فرهنگی از منظر مربیان بین‌المللی ایران

فهیمه سپهری^{۱*}، زهره مشکاتی^۲

تاریخ تصویب: ۱۴۰۰/۰۴/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۰۲

چکیده

رقابت‌های ورزشی فرصت تعامل با فرهنگ‌های دیگر ملل را برای مربیان فراهم می‌کند. مربیان در زمان ترک میهن جهت فرآیند تصمیم‌گیری به شناخت چگونگی تغییر فرهنگ‌ها و تأثیر یک فرهنگ بر رفتار خود و ورزشکاران نیاز دارند. هدف این مقاله واکاوی مضمون هوش فرهنگی شناختی مربیان بین‌المللی ایران بوده است. روش تحقیق پژوهش حاضر از نوع کیفی، که در آن از سنت پدیدارشناسی، در جهت مطالعه تجربه زیسته یا جهان زندگی افراد استفاده گردیده است. در این پژوهش، ۱۰ نفر (۷ مرد و ۳ زن) از مربیان بین‌المللی در رشته‌های کاراته، قایقرانی، تنیس روی میز، فوتبال، هندبال، بسکتبال مشارکت کردند که به صورت نمونه‌گیری هدفمند (گلوله برفی) انتخاب شدند. نتایج این تحقیق برآمده از مصاحبه‌های انجام شده، مقوله‌های پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر مضمون هوش فرهنگی شناختی مربیان بین‌المللی ایران را نشان می‌دهد. مقوله‌های فراگیر هوش فرهنگی شناختی مشارکت‌کنندگان به تفکیک شامل ۴ مقوله: «تفاوت فرهنگی»، «شباهت فرهنگی»، «دانش فرهنگی» و «برقراری ارتباط مؤثر» بوده است. طبق بیانات مشارکت‌کنندگان وسعت دانش عمومی نسبت به عناصر تشکیل‌دهنده فرهنگ‌ها، درک عمیقی برای مربیان فراهم نموده است، تا در هنگام قرار گرفتن در یک موقعیت متفاوت فرهنگی واکنشی متناسب با آن فرهنگ داشته باشند.

کلید واژه‌ها: هوش فرهنگی، هوش فرهنگی شناختی، پدیدارشناسی، تحقیق کیفی، مربیان بین‌المللی.

Email: faranak.sepohri67@yahoo.com

۱. دانشجوی دکتری رفتار حرکتی، دانشکده علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)*

Email: zmeshkati@gmail.com

۲. دانشیار رفتار حرکتی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)

مقدمه

فرهنگ حاکم بر مردم متأثر از عوامل مختلف اجتماعی است. این عوامل می‌توانند باورها، نگرش‌ها و عملکردها را تحت تأثیر خود قرار دهند. یکی از این عوامل ورزش می‌باشد. فعالیت‌ها، رقابت‌ها و جشنواره‌های ورزشی، نمودی از سازمان اجتماعی‌اند و به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در شکل‌گیری سیاست‌ها و مناسبت‌های داخلی و خارجی می‌تواند کارکردهای متعدد اجتماعی، فرهنگی و ارتباطی داشته و تأثیرات و تحولات زیادی را برجای بگذارد (مرادی و همکاران، ۱۳۹۳). در جهان کنونی، با در نظر گرفتن تنوع گسترده فرهنگ‌ها، یکی از عناصر تقویت‌کننده و تسهیل‌گر فرآیندها و نتایج تعاملات میان فرهنگی شناخته شده هوش فرهنگی است (ولی‌زاده الوان و همکاران، ۱۳۹۴). این هوش یک قابلیت فردی به‌منظور درک، تفسیر و اقدام اثربخش در موقعیت‌هایی می‌باشد که از تنوع فرهنگی برخوردار بوده و سبب برقراری ارتباطات اثربخش میان فرهنگی می‌شود (آسکالون و همکاران، ۲۰۰۸). نایجی و مهریزی (۲۰۱۴) به بررسی نظریه هوش چندگانه برای ورزشکاران و انسجام در تیم‌های ورزشی پرداختند. هوش فرهنگی را در ابتدا به‌عنوان مهم‌ترین عامل اثرگذار بر عملکرد شخصی ورزشکاران شناختند که نقش آن در موفقیت‌های ورزشی در مطالعات بسیاری مورد تأیید قرار گرفت. آنان برای رفع تعارض درون تیمی با تنوع فرهنگی، علت‌های متعددی را عنوان کردند. یکی از آنها، این است که به دلیل عدم وجود سیستم فرهنگی مشترک، اعضای تیم دیدگاه‌های متفاوتی دارند. بنابراین درک و تفسیر رفتارهای آنها را امری دشوار دانستند. به نظر می‌رسد که ما با کمبود مطالعات کیفی در حوزه ورزش مواجه هستیم. حمیدی و همکاران (۱۳۹۲) ابراز کردند برخلاف دیگر جنبه‌های شخصیت انسانی، هوش فرهنگی کسانی که روانی سالم دارند و از نظر شغلی و حرفه‌ای توانمندند، قابل پرورش و توسعه است. بنابراین، یادگیری همه فرهنگ‌ها در حقیقت در زمان طولانی، بازدهی بالاتری خواهد داشت. یکی از ابعاد هوش فرهنگی، هوش فرهنگی شناختی^۱ است که دلالت بر شناخت قضایای کلی و عمومی فرهنگی دارد. این آگاهی درباره فرهنگ‌ها اساس تصمیم‌گیری و فعالیت در موقعیت‌های میان فرهنگی است (انگ و ون داین، ۲۰۰۸). انگ و همکاران (۲۰۰۷)، ارلی و انگ (۲۰۰۳) هوش فرهنگی شناختی را، شناخت از جنبه‌های فرهنگی محیط و جایگاه فرد در آن شناخت تعریف کرده‌اند که در برگیرنده شباهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگی می‌باشد. این هوش به معنای آگاهی از چگونگی عملکرد سیستم‌های اقتصادی، حقوقی و اجتماعی فرهنگ‌های مختلف و همچنین شناخت چارچوب‌های اساسی ارزش‌های فرهنگی آنان است (علایی، ۱۳۹۲). بارباتو و همکاران (۲۰۱۵) مفهوم این هوش را به‌انطباق، در زمان ترک میهن مرتبط می‌دانند؛ که برای افراد درکی از جامعه جدید و فرآیند تصمیم‌گیری در آن را فراهم می‌کند. توماس و اینکسون (۲۰۰۵) حوزه شناختی هوش فرهنگی را آگاهی فرد نسبت به چستی فرهنگ، چگونگی تغییر فرهنگ‌ها و چگونگی تأثیر یک فرهنگ بر رفتارهای آن دسته از افرادی که در آن فرهنگ زندگی می‌کنند عنوان کردند. ارلی و موساکوفسکی (۲۰۰۴) معتقدند هوش فرهنگی شناختی بر آموختن فرهنگ و یادگیری باورها، آداب و رسوم و تابوهای فرهنگ بیگانه تأکید دارد. پاشانجاتی و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی به رابطه هوش فرهنگی با عملکرد مربیان پرداختند و بیان کردند که با توجه به فرهنگ‌های متفاوت موجود در جامعه‌ای که افراد را با پیشینه فرهنگی مختلف راهی سازمان‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و ورزشی کرده است؛ و سازمان‌های ورزشی که بر حسب ماهیت فعالیت، تعامل بیشتری با افراد کثیری از جامعه دارند و با توجه به این که تیم‌های ورزشی و یا ورزش ایران درگیر خرده‌فرهنگ‌های مختلفی می‌باشد، هوش فرهنگی را یکی از عوامل مهم اثرگذار بر عملکرد مربیان عنوان کردند. از یک سوی در محیط‌های متنوع فرهنگی قرن حاضر، لازم است استرس‌های ناشی از شوک فرهنگی و اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به نحوه مطلوب اداره شود. برخی از جنبه‌های فرهنگ را به راحتی می‌توان مشاهده نمود که موارد آشکاری مثل هنر، موسیقی و سبک رفتاری، از این جمله‌اند. اما بیشتر بخش‌های چالش برانگیز فرهنگ مانند عقاید، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و مفروضات عناصری هستند که قابل مشاهده نیستند؛ اما بر رفتار فرد مؤثرند و گاهی موجب تعارضات و تناقضات می‌گردند (ولی‌زاده الوان و همکاران، ۱۳۹۴). از سوی دیگر رقابت‌های ورزشی فرصت تعامل با

فرهنگ‌های دیگر ملل را برای مریبان فراهم می‌کند. با توجه به این مطلب می‌توان پی برد که برای بهبود کیفیت اجرا و همچنین برای بدست آوردن نتایج بهتر و مداوم‌تر مدیریت فرهنگی برای مریبان امری ضروری می‌باشد. حال که به نظر می‌رسد هوش فرهنگی شناختی برای مهار تنوع فرهنگی و بهبود عملکرد افراد در محیط چندفرهنگی مطرح است و هسته اصلی تشکیل دهنده آن، توانمندی افراد در تعامل سازنده با افراد یا گروه‌های اجتماعی دارای فرهنگ متفاوت برای کسب آگاهی نسبت به فرهنگ‌ها است، این سؤال پیش می‌آید که مضمون هوش فرهنگی شناختی مریبان بین‌المللی ایران چیست؟ لذا؛ در پژوهش حاضر به واکاوی هوش فرهنگی شناختی مریبان بین‌المللی ایرانی می‌پردازیم.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کیفی^۱ است، که در آن از سنت پدیدارشناسی^۲، در جهت مطالعه تجربه زیسته یا جهان زندگی افراد استفاده گردیده است. در انجام پژوهش پدیدار شناختی پژوهشگر با پدیده مورد مطالعه در روند زندگی خود و در طول پژوهش رابطه تنگاتنگی داشته است و بر آن است که به وسیله یک فرد موضوع خود را در جریان تجربه این پدیده بشناسد (محمدی، ۱۳۹۴). از آنجا که هوش فرهنگی بالقوه در مریبان بین‌المللی وجود دارد و برای بکارگیری آن افراد نیازمند کسب دانش از طریق تجربه فرهنگ‌ها می‌باشند، در پژوهش حاضر با استفاده از تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان به واکاوی هوش شناختی فرهنگی مریبان بین‌المللی ایران پرداخته شد.

شرکت‌کنندگان و روش نمونه‌گیری

شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر مشتمل بر ۱۰ نفر (۷ مرد و ۳ زن) از مریبان بین‌المللی در رشته‌های کاراته، قایقرانی، تیس روی میز، فوتبال، هندبال، بسکتبال بوده است (جدول ۱). در پژوهش حاضر روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند (گلوله برفی) انجام شد. جمع‌آوری اطلاعات از تجربیات مشارکت‌کنندگان با توجه به روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر تا رسیدن به اشباع اطلاعاتی ادامه یافت.

جدول ۱: ویژگی جمعیت شناختی براساس رشته ورزشی

رشته ورزشی	کاراته	قایقرانی	تنیس	فوتبال	هندبال	بسکتبال	جمع کل
نسبت	زن	۱	۱	۰	۰	۱	۱۰
	مرد	۱	۱	۰	۳	۱	۱۰
میزبانی	۲	۲	۱	۳	۱	۲	۱۰

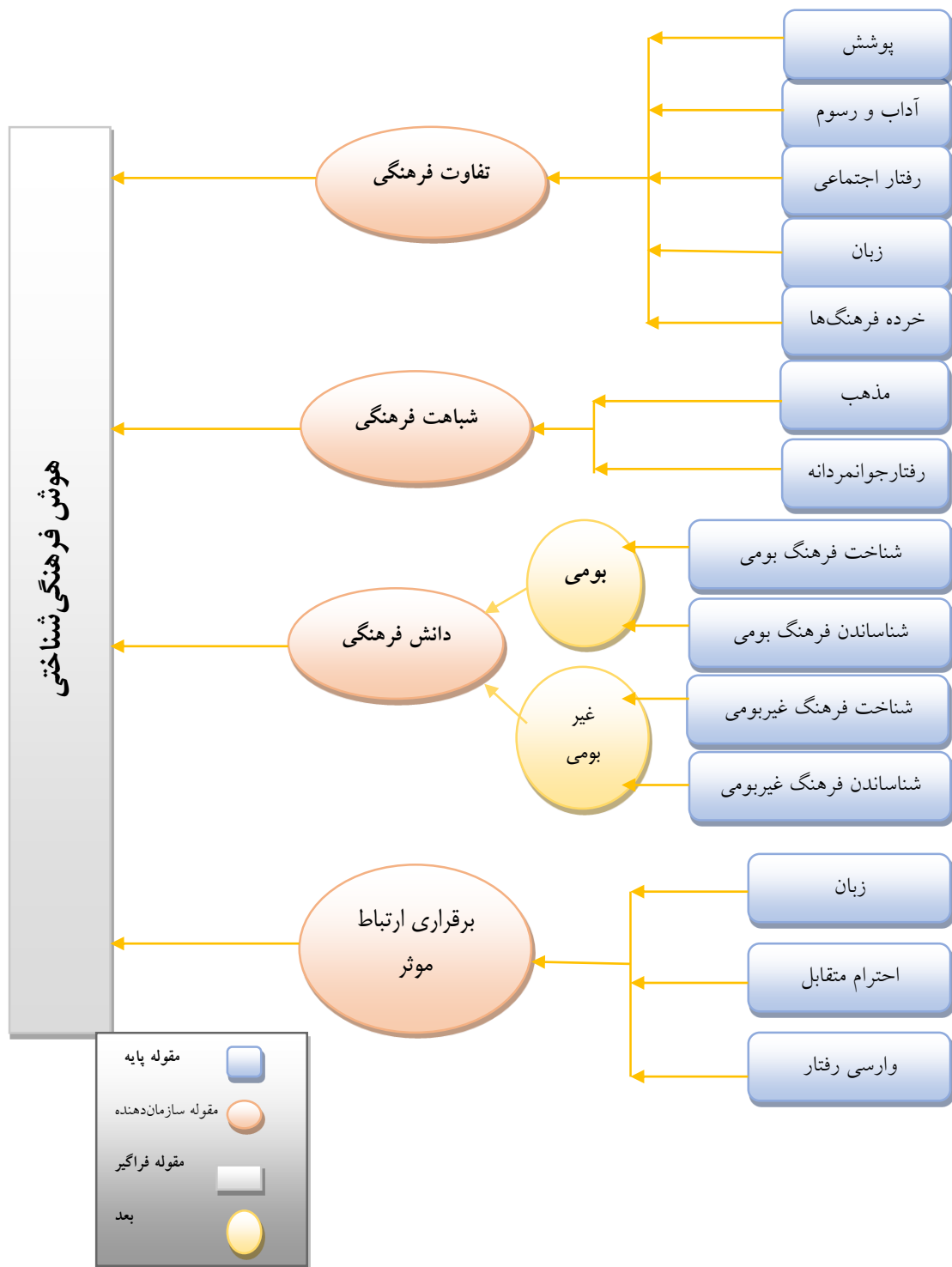
ابزار و شیوه گردآوری داده‌ها

همان‌گونه که در بررسی‌های اجتماعی، مصاحبه فردی متداول‌ترین روش جمع‌آوری اطلاعات است (گالتون، ۱۳۶۷)؛ در این مطالعه روش گردآوری اطلاعات، مصاحبه عمیق بوده و مصاحبه‌ها همگی به صورت حضوری و نیمه ساختار یافته با سؤالات باز صورت گرفتند. کلیه مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر اصلی انجام شد که این امر موجب اشراف کامل و سازگاری مصاحبه شونده را بر داده‌ها فراهم نمود. در حین انجام مصاحبه متن همه مصاحبه‌ها ضبط و همه یادداشت‌ها در عرصه مسطور گردید و سپس متن مصاحبه‌ها با گوش دادن به آنان دست‌نویس گردید. تحلیل داده‌ها، کدگذاری، طبقه‌بندی و یادآور نویسی بعد از هر مصاحبه انجام شد. برای اطمینان از صحت داده‌ها و ارزیابی میزان اعتبار نتایج پژوهش، عقیده مشارکت‌کنندگان درباره

یافته‌های پژوهش، اخذ و در صورت نیاز، تغییرات لازم انجام شد. همچنین، به منظور افزایش قابلیت اعتماد به نتایج (پایایی)، این پژوهش به شکل گروهی از پژوهشگران و با اختصاص زمان کافی (۵ ماه) انجام شد و ارتباط مناسبی با مشارکت‌کنندگان برقرار شد. دسته‌بندی و کدگذاری‌ها زیر نظر یک متخصص انجام شد. بازنگری ناظرین نیز انجام گرفت. برای این منظور، بخش‌هایی از متن مصاحبه به همراه کدهای مربوطه و طبقات پدیدار شده و برای چند نفر ناظر فرستاده شد تا جریان تجزیه و تحلیل را بررسی کرده و در مورد صحت آنها اعلام نظر نمایند.

روش تحلیل داده‌ها

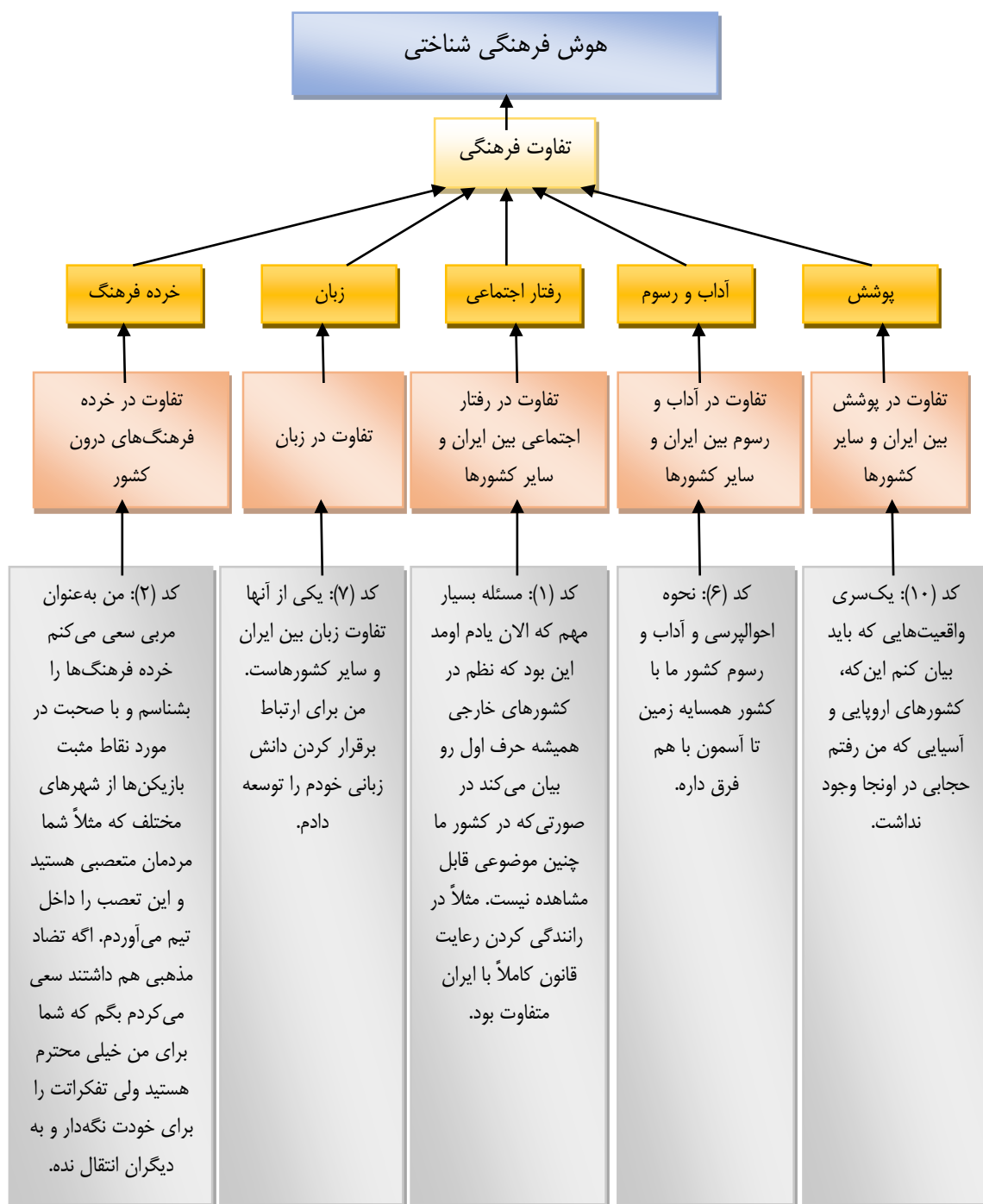
داده‌های این پژوهش به روش تحلیل مضمون (تماتیک)^۱ مورد تحلیل قرار گرفت. تحلیل مضمون در اصل روشی برای شناخت الگوها و تجزیه و تحلیل در داده‌های کیفی است. در این روش داده‌های پراکنده و متنوع به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌گردد (عابدی و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر مبنای کدگذاری و طبقه‌بندی، مطابق با طبقه‌بندی (آتریت و استرلینگ، ۲۰۰۱)^۲ انجام گردید که انواع آن عبارت‌اند از پایه، سازمان‌دهنده، فراگیر که به ترتیب شرح هر کدام به صورت ذیل است. پایه مبین نکته مهمی در متن است و با ترکیب آنها، مضمون سازمان‌دهنده ایجاد می‌شود. سازمان‌دهنده واسط مضامین فراگیر و پایه شبکه است. فراگیر در کانون شبکه مضامین قرار می‌گیرد.



شکل ۱: مؤلفه‌های بعد هوش فرهنگی شناختی از منظر تجربه زیسته مربیان ملی و بین‌المللی ایران

۱- تفاوت فرهنگی (مقوله سازمان‌دهنده)

اولین مقوله مضمون هوش شناختی فرهنگی تفاوت فرهنگی است. مقوله‌های پایه «پوشش»، «آداب و رسوم»، «رفتار اجتماعی»، «زبان» و «خرده فرهنگ‌ها» توصیف کننده مقوله سازمان‌دهنده تفاوت فرهنگی از نظر مشارکت‌کنندگان بوده است (شکل ۲).



شکل ۲: نمونه‌ای از کدگذاری یک مقوله سازمان دهنده

پوشش (مقوله پایه)

پوشش در هر جامعه، بارزترین عنصر و نماد فرهنگ و ارزش‌های آن جامعه است. لباس هر فرد نشانه‌ای است که به‌سادگی افراد دیگران را رمزگشایی می‌کنند و گاهی این فرایند احترام بیشتر، طرد برخی گروه‌های اجتماعی، تداعی مناسک خاص و معانی متفاوتی را در پی دارد (زاهد و کاوه، ۱۳۹۱). پوشش یکی از مقوله‌های پایه بود که همه مشارکت‌کنندگان به آن اشاره داشتند. در مواجهه با فرهنگ جدید تفاوت‌های پوششی در نگاه آنان بسیار مورد توجه قرار گرفته است. مشارکت‌کننده شماره

۲ در این زمینه ابراز داشت «من به سری واقعیت‌ها رو باید صریح بیان کنم. کشورهای اروپایی و آسیایی که من رفتم حجابی در اونجا وجود نداشت. استخرها مختلط هست، نمیدونم لباس پوشیدن‌ها خیلی محدودیت نداره، خوردن و آشامیدن برخی مواد خوراکی یک چیز عادی و ساده است». مشارکت‌کننده شماره ۳ عنوان نمود: «اولین تجربه‌ای که ما رفتیم و باید با حجاب کامل بازی می‌کردیم، مسابقه دوستانه با تیم مالزی بود. خب حجاب ما برای اونها تعجب‌آور بود. از طرف دیگه حجاب اونا از نظر ما خیلی آزادانه بود ولی موجب تعجب ما نشده بود. خب برای اینکه می‌دونستیم وارد کشوری شدیم که هرکسی اعتقاد به حجاب داشته باشه رعایت می‌کند و هر کس هم اعتقاد ندارد رعایت نمی‌کند».

آداب و رسوم (مقوله پایه)

آداب و رسوم هر جامعه مجموعه‌ای از رفتارهای دینی و غیردینی گروهی از مردم است که به دلیل مشترکات دینی یا ملی گرد هم آمده‌اند و به دلیل زیربنای فکری مشترک، از باورها و رفتاری مشترک پیروی می‌کنند (گشتاسب، ۱۳۹۱). از دیدگاه مشارکت‌کنندگان آداب و رسوم در جوامع مختلف به‌وضوح دربردارنده تفاوت‌های بسیاری است. آداب و رسوم از نظر مشارکت‌کنندگان نحوه معاشرت و مراسم‌های باستانی عنوان گردید. مشارکت‌کننده ۵ عنوان می‌کند: «همه ما انسان هستیم و یک سری چیزهای خوب بین همه ما انسان‌ها مشترک هست. می‌تونم بگم که انسانیت تو همه جای دنیا به معنی رو میده. اما نحوه احوالپرسی و آداب و رسوم کشور ما با کشور همسایه زمین تا آسمون با هم فرق داره. بعضی جاها دست می‌دهند و بعضی جاها روبوسی می‌کنند. یا مثلاً توی چین، تایلند، چین تایپه اصلاً خداحافظی ندارند». مشارکت‌کننده ۱۰ اظهار داشت: «خب حالا تو سفرهای آسیایی و اروپایی که داشتیم فرهنگ‌های مختلفی رو می‌دیدیم. با توجه به این که هدف مسافرت ما ورزشی بود، خیلی از آداب و رسوم ما نسبت به آن کشورهایی که از نزدیک فرهنگشون رو مشاهده کردم خیلی متفاوت بود».

رفتار اجتماعی (مقوله پایه)

رفتار اجتماعی توسط هاره و سکورد^۱ به‌عنوان خلاصه‌های از فعالیت‌های مشهود و فرآیندهای ذهنی برآمده از زندگی اجتماعی، مطرح شده است (محمدی و همکار، ۱۳۹۴). سومین مقوله پایه از مقوله سازمان دهنده، «تفاوت فرهنگی» وجود تفاوت در رفتار اجتماعی عنوان شد. از نظر مشارکت‌کنندگان رفتارهای اجتماعی شامل رعایت نظم، انضباط، تعهد به زمان، همدلی، احترام به افراد و قوانین از جمله مواردی بود که به آن اشاره شده است. مشارکت‌کننده ۷ ابراز می‌کند: «ببینید ما به فرهنگی داریم که مثلاً اگه عاشق هم باشیم احترام به هم می‌گذاریم. موقع غذا به هم تعارف می‌کنیم. پا جلوی بزرگتر دراز نمی‌کنیم وقتی رد می‌شویم به همدیگر سلام می‌کنیم ولی وقتی رانندگی می‌کنیم همه به هم بی‌احترامی می‌کنند. در کشورهای دیگه اینجوری نیست. طبق قانون همه به هم احترام می‌گذارند و طبق قانون همه با هم رفتار می‌کنند ولی ما تعارف‌های روزمره را داریم و جایی که باید قانون رعایت بشه و احترام به قانون بگذاریم این کارو انجام نمی‌دیم. این فرق بازر و روشنی بود که من بیان کردم». مشارکت‌کننده ۸ ابراز داشت: «یک مسئله بسیار مهم که الان یاد ما اومد این بود که نظم در کشورهای خارجی همیشه حرف اول رو بیان می‌کند در صورتی که در کشور ما چنین موضوعی قابل مشاهده نیست. مثلاً در رانندگی کردن رعایت قانون کاملاً با ایران متفاوت بود».

زبان (مقوله پایه)

مهارت‌های زبانی به سطحی اشاره می‌کنند که افراد می‌توانند به راحتی و درستی صحبت کنند یعنی به‌صورتی که در تعاملات میان فرهنگی به آن نیاز است (آنگ و ون داین، ۲۰۰۸). مشارکت‌کنندگان اذعان داشتند که زبان کشورهای مختلف، متفاوت است. اما زبان انگلیسی به‌عنوان ابزاری بین‌المللی برای برقراری ارتباط در همه کشورها مورد توجه قرار گرفته است. مشارکت‌کننده ۸ اذعان داشت: «من با توجه به سفرهایی که داشتم خب تفاوت‌های زیادی رو از نزدیک مشاهده کردم. یکی از آنها تفاوت زبان بین ایران و سایر کشورهاست. من برای ارتباط برقرار کردن دانش زبانی خودم را توسعه دادم».

مشارکت‌کننده ۹ عنوان نمود «ببینید خیلی از این مسائل برمی‌گردد به روابط عمومی افراد. یه مشکلی که مریبان ما دارن این هستش که خیلی از مریبان دوست دارن ارتباط برقرار کنند و مشکل ندانستن زبان انگلیسی از این کار خودداری می‌کند و من مشکلی در زبان انگلیسی نداشتم».

خرده‌فرهنگ‌ها (مقوله پایه)

حضور انبوه مردم از فرهنگ‌های متفاوت با پوشش‌ها، زبان‌ها و نمادهای گوناگون و شادمانگی توده‌های موج تماشاگران جلوه‌هایی از خرده فرهنگ‌ها، در عرصه ورزش است (عسگری خانقاه و حسن‌زاده، ۱۳۸۱). خرده‌فرهنگ‌ها آخرین مقوله پایه از دیدگاه شرکت‌کنندگان بیان گردید. اکثر مشارکت‌کنندگان اذعان داشتند که افراد در شهرهای ایران با توجه به فرهنگی که در آن پرورش یافته‌اند، دارای خصوصیات منحصر به فردی می‌باشند. در ادامه مشارکت‌کنندگان تأکید به تجربه کردن خرده‌فرهنگ‌ها و شناخت مربی از فرهنگ‌های گوناگون ورزشکاران در تیم ورزشی اشاره داشتند. مشارکت‌کننده شماره ۱۰ ابراز داشت: «من برای این که بتونم تیمم را به سمت هدفی که دارم ببرم با توجه به این که در داخل کشور سفرهای بیشتری می‌تونم برم با فرهنگ‌های داخل کشور خودم آشنا می‌شوم. من به شهرهایی که سفر می‌کنم اطلاعاتی رو حتما در رابطه با آن جمع‌آوری می‌کنم». مشارکت‌کننده شماره ۲ عنوان نمود: «من به عنوان مربی سعی می‌کنم خرده‌فرهنگ‌ها را بشناسم و با صحبت در مورد نقاط مثبت بازیکن‌ها از شهرهای مختلف که مثلاً شما مردمان متعصبی هستید و این تعصب را داخل تیم می‌آوردم. اگه تضاد مذهبی هم داشتند سعی می‌کردم بگم که شما برای من خیلی محترم هستید ولی تفکرات را برای خودت نگه‌دار و به دیگران انتقال نده».

۲- شباهت فرهنگی (مقوله سازمان‌دهنده)

از منظر مشارکت‌کنندگان دو مقوله پایه «مذهب» و «رفتار جوانمردانه» بیان‌کننده، مقوله سازمان‌دهنده شباهت فرهنگی بوده است.

مذهب (مقوله پایه)

مذهب بهترین وسیله برای تشریح نیازهای معنوی است و نقش مهمی را در تعریف چیستی، چگونگی و چرایی جهان ایفا می‌کند (طهماسبی و همکاران، ۱۳۸۶). از دیدگاه شرکت‌کنندگان شباهت مذهب اولین مقوله پایه، شباهت فرهنگی عنوان گردید. شرکت‌کنندگان مذهب یکسان ایران و کشورهای عربی را از جمله مواردی دانسته‌اند که موجب احساس نزدیکی بیشتر برای برقراری ارتباط بین افراد شده است. مشارکت‌کننده شماره ۳ اظهار داشت: «در کشوری که ما رفته بودیم از نظر فرهنگی با ما فرق داشتند اما برخی از مردم آن کشور مسلمان بودند، اکثراً هم سنی‌اند. خب حالا دین‌های دیگه را من کاری ندارم که درون اون کشور وجود داره ولی می‌تونم بگم در اون کشور خیلی راحت بودم. اون‌هایی که واقعاً مسلمون بودند و رعایت می‌کردند آن‌هایی که آزاد بودند بالاخره باعث می‌شد یه تفاوت‌ها و شباهت‌ها رو ببینم». مشارکت‌کننده شماره ۲ بیان کرد: «ما از ایران که می‌رویم به کشورهای عربی مشکلاتمون یک مقدار نسبت به کشورهای اروپایی کمتر. چون از کشورهای عربی از خیلی جهات مثلاً دین، تفکرات مذهبی، تا حدودی شباهت‌هایی را با هم داریم».

رفتار جوانمردانه (مقوله پایه)

رفتار جوانمردانه یعنی هر عملی که به دیگران سود برساند. این اصطلاح در مورد اعمالی به کار می‌رود که هیچ سود مستقیمی به فردی که اعمال مورد پسند را انجام می‌دهد، نمی‌رساند و حتی ممکن است حاوی خطراتی برای او باشد (آقایوسفی و همکاران، ۱۳۹۴). تعدادی از مشارکت‌کنندگان وجود رفتار جوانمردانه در بین ورزشکاران و مریبان، داوران، مدیران و تماشاچیان در عرصه‌های بین‌المللی را فاکتور شباهت فرهنگی مطرح نموده‌اند. مشارکت‌کنندگان رفتار جوانمردانه را این‌گونه تعریف نمودند: رفتارهایی با حفظ احترام به مقام انسان در حین رویدادهای ملی و بین‌المللی در جهت اشاعه فرهنگ همدلی، نوع‌دوستی و گسترش روابط بین‌المللی و ارتباطات بین فرهنگی که ورزشکاران از خود به‌ظهور می‌رسانند. مشارکت

کننده شماره ۶ ابراز داشت: «نکات مشترک فرهنگ ما یکی از آن این هست که همه تیم‌ها از جمله تیم ما آن فیرپلی (رفتار جوانمردانه) رعایت می‌کنند که ورزشکاران با داوران، مربی تیم مقابل دست می‌دهند، مربی دو تیم با هم دست می‌دهند، یا زمانی که توپ در پینگ‌پنگ تاج می‌شود به علامت عذرخواهی بازیکنان دست بالا برده، این رفتارهای جوانمردانه را اکثر تیم‌ها و اعضای تیم ایران در مسابقات مدنظر دارند». مشارکت‌کننده شماره ۲ اظهار داشت: «برائون بگم یه تجربه‌ای که خودم از یک بزرگی در فوتبال به دست آوردم. «ایشان در مورد برخورد فیزیکی که در جریان بازی با بازیکنی بسیار قدرتمند داشتند برای من صحبت کرد» من درسی از صحبت ایشان گرفتم که به‌خاطر رعایت اصول اخلاقی پا بزارم روی احساساتم و الگو، خوبی برای تماشاچیان و ورزشکاران در زمین فوتبال باشم».

۳- دانش فرهنگی (مقوله سازمان‌دهنده)

دانش فرهنگی به‌عنوان سومین مقوله سازمان‌دهنده مؤلفه شناختی از هوش فرهنگی واکاوی گردیده است. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش دانش فرهنگی را در دو بعد بومی و غیربومی تقسیم بندی کردند. در هر دو بعد مشارکت‌کنندگان به «شناخت فرهنگ» و «شناساندن فرهنگ» اشاره داشتند.

شناخت فرهنگ بومی (مقوله پایه)

برخی جامعه‌شناسان سبک زندگی را عامل اساسی فرهنگ قلمداد می‌کنند و معتقدند، فرهنگ، شیوه زندگی و رفتار افراد در یک اجتماع در طول تاریخ است (ارامکی، ۱۳۹۳). محقق در این پژوهش از تجربیات مشارکت‌کنندگان اولین مقوله پایه شناخت فرهنگ بومی را استنباط کرده است. از دیدگاه مشارکت‌کنندگان شناخت فرهنگ بومی درک و دانش نسبت به فرهنگ‌های گوناگون مطرح گردید. از نظر مشارکت‌کنندگان این آگاهی در مورد فرهنگ‌ها از طریق مطالعه کتب تاریخی و مذهبی، موسیقی، آداب و رسوم و کنکاش در رفتارهای اجتماعی صورت می‌گیرد. مشارکت‌کننده شماره ۵ بیان داشت: «من خودم معتقدم که مربی، سرپرست، ورزشکار باید آگاه نسبت به مسائل فرهنگی باشد. خب از طرف دیگه هم ورزشکاران ما سفیر کشورمون هستند پس باید فرهنگ و تاریخ کشور خودشان را بدانند و بتوانند سوالاتی که مربوط به مسائل فرهنگی از آن‌ها می‌شود را به درستی پاسخ بدهند». مشارکت‌کننده شماره ۲ بیان نمود: «من تفاوت‌های فرهنگی درون تیم خودم را حل کردم تا توانستم موفق شوم. به این دلیل که فرهنگ بازیکنان ایرانی را خوب می‌شناسم و می‌دانم که چگونه بچه‌ها را در قالب یک تیم نگه دارم و رفتارهایشان عکس‌العمل از سوی من خواهد داشت».

شناساندن فرهنگ بومی (مقوله پایه)

یزدخواستی و همکاران (۱۳۹۰) عامل شناختی از هوش فرهنگی را منعکس‌کننده سطح دانش فرهنگی یا دانش در مورد فرهنگ‌ها عنوان کردند. مشارکت‌کنندگان براین عقیده بودند که فرهنگ ایران را به سایر افراد از کشورهای مختلف با الگو بودن در مجامع ورزشی و همچنین بکارگیری راه‌های خلاقانه و الگو بودن مربی برای ورزشکاران، آن فرهنگ اصیل و غنی را ارائه دهند. رویدادهای ورزشی یکی از جوامع چند فرهنگی است که مربیان اذعان داشتند به ورزشکاران و مربیان از فرهنگ‌های گوناگون در این عرصه، فرهنگ ایرانی - اسلامی را نمایان کنند. مشارکت‌کننده شماره ۴ اظهار داشت: «من به شخصه هم آموزه‌های دینی و فرهنگی خودم را کارساز می‌دانم. نکته مهم این که آگه انسانی به انسان دیگه احترام بگذارد احترام خواهد دید. من خودم تا الان بهترین دوست‌ها از سایر فرهنگ‌ها را داشتم، چون که احترام واقعی برای آنها قائل بودم، چون من خودم نماینده یک ملت، ملتی که فرهنگ دو هزار ساله دارد». مشارکت‌کننده ۳ اظهار داشت: «من معمولاً در بازی از نظر فنی و فرهنگی بچه‌ها را نگاه می‌کنم، بعد باهاشون صحبت می‌کنم بعد می‌گویم هر کس با هر دین و مذهب و فرهنگی که دارد باید رعایت کند و مقایسه درست نیست. اگر ما ایرانی هستیم و قبول کردیم در ورزش شرکت کنیم پس قبول کردیم با حجاب کامل بازی کنیم و بجنگیم در مسابقه». مشارکت‌کننده شماره ۲ اذعان نمود: «من در واقع یک‌سری

رفتارهای مریبان برجسته را انجام می‌دهم. کسانی که من در کارشان دقت داشتم و آن چیزهایی که با من هم‌خوانی داشت را در واقع از آنها الگو برداری کردم».

شناخت فرهنگ غیربومی (مقوله پایه)

دانش فرهنگی مبتنی بر شناخت سیستم‌های اقتصادی و قانونی، هنجارهای موجود در تعاملات اجتماعی، عقاید مذهبی، ارزش‌های زیبایی‌شناختی و زبان فرهنگ‌های دیگر می‌باشد (ارلی و پترسون، ۲۰۰۴). شناخت فرهنگ غیر بومی، مقوله سوم از مقوله سازمان‌دهنده دانش فرهنگی در این مطالعه شناسایی شد. اکثر مشارکت‌کنندگان بر این موضوع اتفاق نظر داشتند که کسب اطلاعات فرهنگی برای مربی و ورزشکاران قبل از مواجهه با فرهنگ جدید عاملی برای موفقیت آنها است. شناخت فرهنگ‌ها از طریق «موسیقی»، «مطالعه در مورد غذا و رفتار»، «شناخت قوانین»، «تجربه کردن فرهنگ‌ها»، «شرکت در رویدادهای ورزشی» و نکته قابل توجه از نظر مشارکت‌کنندگان زبان مهمترین عامل برای شناخت فرهنگ‌های غیر بومی ابراز گردیده است. مشارکت‌کننده شماره ۹ اظهار داشت: «وقتی من به‌عنوان یک ایرانی در مجامع بین‌المللی شرکت می‌کنم سعی می‌کنم خیلی چیزها رو از اونا یاد بگیرم. من سعی کردم ارتباط بین‌المللی خودم را با افراد مختلف وسیع کنم. با تمامی افرادی که در همایش بودن ارتباط خوبی بگیرم، افراد را بشناسم و تبادل فرهنگ و تبادل افکار با افراد مختلف داشته باشم. یکی از عوامل موفقیت من همین برخورد و رفتار من بوده در سطح بین‌المللی». مشارکت‌کننده ۸ ابراز داشت: «من خودم اگه بخوایم با تیم سفر کنم و مسئولیت تیم را برعهده بگیرم از شش ماه قبل مطالعه می‌کنم. محل اسکان، درجه هوا، فاصله هتل، نوع غذا، زبان، آشنا بودن به مقررات کشور و فنی مسابقات و این‌ها که آنها را رعایت کنیم».

شناساندن فرهنگ غیربومی (مقوله پایه)

شناخت فرد از هنجارها، شیوه‌ها و آیین‌های سایر فرهنگ‌ها متفاوت می‌باشد و این شناخت از طریق آموزش و تجارب فردی به‌دست می‌آید (آنگ و همکاران، ۲۰۰۷). آخرین مقوله پایه مطرح گردیده در مقوله سازمان‌دهنده «دانش فرهنگی»، «شناساندن فرهنگ غیر بومی» است. شناسایی فرهنگ غیر بومی از نظر مشارکت‌کنندگان ارائه اطلاعات و نکات برجسته در مورد فرهنگ جدیدی که با حضور در میداين ملی و بین‌المللی، ورزشکاران با آن مواجهه هستند معرفی شده است. مشارکت‌کننده شماره ۷ بیان نمود: «فوتبالیست‌ها حوصله کافی برای مطالعه فرهنگ‌ها را ندارند. به همین خاطر شناساندن فرهنگ‌ها یکی از وظایف من مربی است. مثلاً ما می‌رویم شمال یک جور تشویق می‌کنند خوزستان جور دیگری تشویق می‌کنند. این‌ها رو یاد می‌گیریم و وقتی مثلاً یک شهر یا کشور خاصی رفتیم چیکار کنیم که آنها ناراحت نشوند یا بخوایم ناراحت بشوند این‌ها رو ما یاد می‌گیریم». مشارکت‌کننده شماره ۱۰ اذعان داشت: «ما برای رساندن اطلاعات و آگاهی در جهت این‌ها که یک موقع جوانی خطا نکند و اشتباهی از او سر نزنند و منجر به زیر سؤال بردن مباحث دینی و فرهنگی شود شخصاً روی این موضوع حساس هستیم و همیشه قبل از ورود به یک جایی جلساتی را در این رابطه داریم و توصیه‌های لازم را می‌کنیم».

۴- برقراری ارتباط مؤثر (مقوله سازمان‌دهنده)

برقراری ارتباط مؤثر مقوله سازمان‌دهنده‌ای است که از بعد شناختی کشف گردیده است. حضور افراد با خرده‌فرهنگ‌های گوناگون در یک تیم و شرکت در میدان‌های ورزشی چون مسابقات آسیایی، جهانی و المپیک، از نظر مشارکت‌کنندگان فرصتی مناسب برای داد و ستد فرهنگی و برقراری ارتباط بیان شد. مشارکت‌کنندگان ارتباط را عمل بیان کردن عقاید، دانش فرهنگی، اطلاعات فنی، افکار و احساسات و نیز درک مطالب بیان شده توسط سایرین اظهار داشتند. برقراری ارتباط مؤثر شامل مقوله‌های پایه «زبان»، «احترام متقابل» و «آموزش رفتار اجتماعی» است.

زبان (مقوله پایه)

مهارت‌های زبانی به‌عنوان ابزار اساسی در خدمت کسب دانش فرهنگی مانند درک نظام اقتصادی، قانونی و اجتماعی و فرهنگ‌های مختلف قرار می‌گیرد (آنگ و وم داین، ۲۰۰۸). اولین مقوله پایه در مقوله سازمان‌دهنده؛ «برقراری ارتباط مؤثر»

از تجربه‌های مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، زبان شناسایی شد. شرکت‌کنندگان در این پژوهش به نقش زبان در برقراری ارتباط با آسودگی خاطر اشاره داشتند. مشارکت‌کننده شماره ۸ ابراز داشت: «مهم‌ترین کلید ارتباطات فرهنگی زبان است. خیلی موقع‌ها برای خود من پیش آمده که معنی متنی را که به‌عنوان یک نکته مهم در مورد تیم، از برگزارکننده مسابقات دریافت کرده و به دلیل عدم دانش کافی و عدم آگاهی، ارتباطی لازم برقرار نشده و در حین مسابقه از تیم خطا گرفته و موجب شکست ما شده است». مشارکت‌کننده شماره ۲ اظهار داشت: «دانستن زبان خیلی در برقراری ارتباط مهمه. من به دلیل اینکه زبان نمی‌دانستم خیلی در ارتباطاتم سختی کشیدم و نمی‌توانستم با مربی تیم مقابل ارتباط برقرار کنم و دانش کافی را به‌دست بیاورم بنابراین ناچاراً از دوستم کمک می‌گرفتم».

احترام متقابل (مقوله پایه)

شاخص احترام متقابل، یکی از مبانی مهم در عرصه روابط خارجی به‌ویژه میان فرهنگی است. زیرا رفتاری تأکید شده در اسلام برای نزدیک سازی دو تمدن به یکدیگر است. به عبارت دیگر، اهرمی برای جلوگیری از لگدمالی حقوق فرهنگی و سرمایه‌های جامعه به‌شمار می‌رود (ودادی و اخلاق نسب، ۱۳۹۲). دومین مقوله پایه «احترام متقابل» از برقراری ارتباط مؤثر کشف شد. مشارکت‌کنندگان این مقوله را احترام قائل شدن برای تفاوت‌های موجود در فرهنگ‌های متنوع که منجر به کسب احترام متقابل از آن فرهنگ و برقراری ارتباط مؤثر شرح دادند. مشارکت‌کننده شماره ۵ ابراز نمود: «من برای شروع ارتباط، تفاوت‌های فرهنگی بین کشور خودمان و آنها را توضیح می‌دهم. مثلاً: دست دادن برای ما جزء رفتارهای اجتماعی نیست که مطابق با فرهنگ خودمان باشه ولی در سایر کشورها جزء رفتارهای عادی در جامعه تلقی میشه. من قبلش توضیح می‌دهم که احساس نکنند بی‌احترامی به‌جمع آنان شده است. نتیجه رفتار خود را گرفته‌ام و معمولاً با احترام از طرف افراد از سایر فرهنگ‌ها مواجهه شده‌ام». مشارکت‌کننده ۴ بیان نمود: «من با استادم توی خیابانی در توکیو در حال پیاده‌روی بودم. فردی با صمیمت و احترام بسیار زیادی شروع به صحبت با استادم کرد. پس از پایان یافت صحبت‌های این دو نفر جویا شدم که آیا این خانم همسر شما بود یا نسبتی با شما داشت؟! پاسخ ایشان در جواب سوال من منفی بود. این بزرگوار به من گفت تا به حال در آینده خودت را دیده‌ای؟ آدما انعکاس هم‌دیگه هستند. اگر تو یاد نگیری که با آدما چجوری رفتار کنی هیچ‌وقت معنی آینه را متوجه نمیشی».

بحث و نتیجه‌گیری

شوک فرهنگی و اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به‌نحوی بر روی عملکرد مربیان در رویارویی با فرهنگ جدید اثرگذار می‌باشد. بنابراین در مواجهه با یک موقعیت جدید فرد با توجه به اطلاعات موجود یک چارچوب شناختی مشترک تدوین می‌کند. تدوین چنین چارچوبی از عهده افرادی برمی‌آید که از هوش شناختی فرهنگی بالایی برخوردار باشند. از سوی دیگر نیاز به تعاملات مؤثر میان فرهنگی در حوزه ورزش نیز امری آشکار است. هرچه شناسایی و درک مضمون هوش فرهنگی شناختی به‌صورت دقیق و واضح بازنمایی شود؛ کاربرد این هوش در مواجهه با فرهنگ‌های جدید مفیدتر خواهد بود. پژوهشگران در این پژوهش با بهره‌گیری از روش پدیدارشناسی و استفاده از تجارب مربیان بین‌المللی ایران به‌دنبال بازنمایی مضمون هوش فرهنگی شناختی مربیان بوده‌اند. یافته‌های این پژوهش علاوه بر شناسایی مضامینی همسو با برخی تحقیقات به مضامین متفاوت با توجه به فرهنگ کشور ایران دست یافتند که به تفصیل در زیر شرح داده شده است. داین و آنگ (۲۰۰۵)، ارلی و آنگ (۲۰۰۳) و ارلی و موساکوفسکی (۲۰۰۴) هوش فرهنگی شناختی را متشکل از تفاوت و شباهت فرهنگی و دانش فرهنگی بیان داشتند. یافته‌های آنان نتایج تحقیق حاضر را تأیید می‌کند. تجارب مشارکت‌کنندگان حاکی از این بود که هنجارها، قوانین، ارزش‌ها و رفتارهای اختصاصی در هر کشور عامل به‌وجود آمدن تفاوت فرهنگی است. شناسایی، اعتباربخشی و حمایت از این تفاوت‌ها می‌تواند موجب بالابردن بازدهی هر فرد در محیط کاری شود (پناهی و صباغیان، ۲۰۱۴). آنگ و ون‌داین (۲۰۰۸) بیان داشتند که فرهنگ‌ها در سطح انتزاعی، دارای ویژگی‌های مشترکی هستند.

این جلوه‌های جهانی فرهنگ، مبتنی بر نیازهای اساسی مشابه انسان‌ها است. همچنین لیورمور (۲۰۱۱) بهترین روش تصور یک گروه فرهنگی را فرهنگ ملی، هنجارها، عادات و ارزش‌های مشترک میان افرادی که در یک کشور زندگی می‌کند می‌داند. در این تحقیق طبق بیانات مشارکت‌کنندگان، مذهب یک فاکتور مشترک بین ایران و برخی از کشورها در صحنه جامعه می‌باشد و رفتار جوانمردانه به‌عنوان عامل اشتراکی در ورزشکاران جهان وجود دارد. دانش فرهنگ‌ها طبق نظر مرییان مصاحبه‌شونده دربرگیرنده دو بعد بومی و غیربومی بود که در بعد بومی، به شناخت فرهنگ خود و شناساندن فرهنگ خود به سایر کشورها اشاره کردند. همچنین در بعد غیربومی بر شناخت فرهنگ غیر بومی و شناساندن آن فرهنگ به ورزشکاران خود جهت حضور در میادین ورزشی متنوع از نظر فرهنگی تأکید داشتند. شناخت فرد از هنجارها، شیوه‌ها و آیین‌ها از فرهنگ‌ها متفاوت می‌باشد و این شناخت از طریق آموزش و تجارب فردی به‌دست می‌آید (آنگ و همکاران، ۲۰۰۷). مهارت‌های ارتباطی عامل پیش‌بینی موفقیت یک مربی است. زندگی یک مربی سرشار از جریان مداوم ارتباطات با ورزشکاران، والدین، عوامل اجرایی، مقامات، مربیان دیگر، رسانه، اعضای انجمن حامیان و کادر فنی می‌باشد (برتون^۱، ۲۰۱۰). در این پژوهش مشارکت‌کنندگان داشتن توانایی برقراری روابط بین فردی در گروه‌ها و همکاری با دیگران در زمینه ورزش ملی و بین‌المللی را حائز اهمیت بیان کرده‌اند. در این خصوص مشارکت‌کنندگان به نقش زبان جهت برقراری ارتباط با افرادی از سایر فرهنگ‌ها را مؤثر دانستند. همچنین در شروع یک ارتباط، حفظ احترام متقابل، برای انسان‌ها را مهم تلقی کردند؛ که در طی آن ارتباط، پیامی مبنی بر دانش فرهنگی و فنی مربیان بین شنونده و گیرنده انتقال می‌یابد. آموزش رفتار اجتماعی مفهومی بود که مربیان آن را جزء اولویت‌های کاری خود دانستند. طبق یافته‌های این تحقیق تجارب مربیان ما بیانگر این نکته است که داشتن درک و شناخت نسبتاً عمیقی از نظام‌ها، هنجارها و ارزش‌های فرهنگی - ورزشی محیط جدید ضروری است. یافته دیگری از تجارب مربیان حاکی از این است که ورزش عامل تبادل فرهنگ در رویدادها و مسابقات ورزشی می‌باشد. طبق بیانات مشارکت‌کنندگان وسعت دانش عمومی نسبت به عناصر تشکیل دهنده فرهنگ‌ها، درک عمیقی برای مربیان فراهم نموده است، تا در هنگام قرار گرفتن در یک موقعیت متفاوت فرهنگی واکنشی متناسب با آن فرهنگ داشته باشند. طبق یافته‌های این پژوهش برخی از مشارکت‌کنندگان بر اهمیت دانستن زبان تأکید داشتند و آن را لازمه برقراری یک ارتباط در جهت دستیابی به اهداف ورزشی - فرهنگی عنوان نمودند. مشارکت‌کنندگان عنوان کردند کشور ایران از خرده‌فرهنگ‌های متفاوتی تشکیل شده است و بازیکنان با فرهنگ‌های متنوع در تیم ورزشی حضور یافته و آگاهی مربی از خرده‌فرهنگ‌های بازیکنان منجر به موفقیت در اهداف تیمی می‌شود.

بدیهی است که عمده‌ترین مسئولیت مربیان هدایت و رهبری یک تیم ورزشی است. بنابراین آشنایی هر چه بیشتر با شباهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگی موجود در بین اقوام و فرهنگ‌های مختلف و کسب دانش نسبت به عناصر فرهنگی یک عامل تسهیل‌کننده در جهت موفقیت تیم می‌باشد. مربی‌ای موفق است که بتواند احساس آرامش، صمیمیت، شایسته‌پروری و خودباوری را در خود و اعضای تیم پرورش دهد. بهترین راه انتقال حس اعتماد برانگیز، برقراری ارتباط با اعضای تیم از خرده فرهنگ‌های گوناگون و تعامل سایر افراد (مربیان، داوران، سرپرستان و مدیران) از سایر فرهنگ‌ها می‌باشد. یکی از مهارت‌های مورد نیاز برای مربی، توانایی کنش پیوسته با سایر اعضاء و منصفانه و عادلانه رفتار کردن است، آشنایی با خرده‌فرهنگ‌های درون تیم، این امر را برای آنان محقق می‌سازد. در تعاملات ورزشی یک مربی هوشمند قادر است با کمک تجربه‌های خود به سازگاری فرهنگی نائل شود و از تعامل با مردم سایر فرهنگ‌ها احساس لذت کند و در میادین ملی و بین‌المللی از دانش فرهنگی خود در جهت تبادل فرهنگی بهره‌مند گردد. لذا مربیان باید دانش زبان بیگانه خود را ارتقاء بخشند، تا تبادل فرهنگی را در حوزه ورزش به نحو احسن انجام دهند. از آنجا که هوش فرهنگی شناختی آموزش‌پذیر است پیشنهاد می‌شود مربیان ایرانی با این مفهوم آشنا شده و طی جلساتی، کاربرد آن در روابط بین فردی و تأثیر آن بر موفقیت

حرفه‌ای‌شان آموزش داده شود. همچنین پیشنهاد می‌گردد این مضمون در دیگر عوامل اجرایی ورزش (داوران، مدیران، سرپرستان) بازنمایی شود.

منابع

- آزادارمکی، تقی (۱۳۸۲). نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران، نشر سروش، چاپ دوم.
- اقایوسفی، علیرضا؛ مصطفائی، زارع؛ ایمانی‌فر، حمیدرضا (۲۰۱۵). «رابطه‌ای رفتار جامعه‌پسندی و گرایش‌های مطلوب اجتماعی در زنان با پنج عامل شخصیتی کاستا و مک کری»، زن و جامعه، ۲۲(۶): ۶۷-۸۴.
- حمیدی، مهرزاد؛ اندام، فیضی (۲۰۱۳). «بررسی ابعاد هوش فرهنگی نیروهای داوطلب در ورزش»، نشریه مدیریت ورزشی، ۵(۳): ۵-۲۰.
- ربانی، علی؛ شعبان، لیلا؛ شعبان، داریوش (۱۳۹۲). «تحلیلی جامعه‌شناختی بر نگرش دانشجویان به تقریب مذاهب اسلامی (مطالعه موردی دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان سال ۹۲-۹۱)».
- زاهد، سید سعید؛ مهدی، کاوه (۲۰۱۳). «گفتمان‌های پوشش ملی در ایران»، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، ۱(۴): ۴۹-۷۴.
- شایسته‌فر، مهرناز (۱۳۹۳). «رابطه مذهب و نگارگری دوره تیموریان و اوایل صفویان»، دوره چهارم، شماره ۲: ۱-۴۰.
- طهماسبی، رضا؛ باباشاهی، جبار (۱۳۸۶). «نقش مذهب، معنویت در جهانی شدن»، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۵۶: ۱۹۸-۲۱۱.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخزاده، محمد (۲۰۱۱). «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی»، اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، ۵(۲): ۱۵۱-۱۹۸.
- عسگری خانقاه، اصغر؛ حسن‌زاده، علیرضا (۱۳۸۱). «فوتبال و فردیت فرهنگ‌ها»، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۱۹: ۱۰۵-۱۲۳.
- علائی، سوسن (۱۳۹۲). «مدیریت دانش هوش فرهنگی در تعامل با فرهنگ‌های ملی، قومی و سازمانی»، فصلنامه علمی پژوهشی شماره ۷۵: ۹۳-۱۰۹.
- قاسمی، وحید؛ وحید، فریدون؛ یزدخواستی گیسو (۱۳۸۹). «تحلیل بر هوش فرهنگی و الگوهای تقویت آن»، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، شماره ۹: ۵۰-۳۳.
- گشتاسب، فرزانه (۱۳۹۱). «تأملی در آداب و رسوم زرتشتیان ایران»، دو فصلنامه علمی و پژوهشی پژوهشنامه ادیان، سال ششم، شماره دوازدهم: ۱۵۸-۱۷۶.
- محمدی، اسفندیار؛ شیری، اردشیر؛ حبیبیان، سهیلا (۱۳۹۴). «بررسی آثار الگوی رفتار گردشگران بر چگونگی رفتار اجتماعی شهروندان»، مجله برنامه‌ریزی و توسعه گردشگری، سال چهارم، شماره ۱۲: ۱۸۳-۲۰۲.
- محمدی، زهرا (۱۳۹۴). «کشف منابع کارآمدی فردی و جمعه ورزشی از تجارب ورزشکاران نخبه رشته‌ها تیمی ایران. پایان نامه ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی».
- ودادی، احمد؛ اخلاقی‌نسب، حسین (۱۳۹۲). «خودنمایی مثلث گفتگوی گسترده، تنش زدایی و احترام متقابل در میان شاخص‌های ارتباطات میان فرهنگی، مجله مدیریت فرهنگی، سال هفتم، شماره ۲۰: ۱۹-۳۰».
- ولی‌زاده الوان، سمیه؛ مشکاتی، زهرا؛ فاتقی، سحر (۱۳۹۴). «تحلیل مؤلفه‌های هوش فرهنگی در برنامه تلویزیونی نود با تأکید بر مدیریت ورزشی»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، شماره ۹: ۳۵-۴۸.
- یزدخواستی، گیسو؛ قاسمی، وحید؛ وحید، فریدون (۱۳۹۰). «رابطه تماس‌های بین فرهنگی و هوش فرهنگی؛ تحلیل نظری و تجربی»، فصلنامه تحقیقات فرهنگی شماره ۲: ۱۶۲-۱۳۳.
- Ahmadi, A. (2011) "Religious attitudes and cultural intelligence", journal knowledge twentieth year, no 16: 38-123.

- Ang, S; Van Dyne, L; Koh CKS, Ng K Y; Templer, KJ; Tay, C; and Chandraseker, NA. (2007). "Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance". *Management and organization review*. 3: 335- 371.
- Ang, S; Dyne, V.L. (2008). Conceptuazation of Cultural Intelligence: Definition, Distinctiveness and Nomological Network. In S. Ang & L. Van Dyne (Eds.). *Handbook on Cultural Intelligence*. (3-15). New York: M. E. Sharpe.
- Attride- Stirling, J. (2001). "Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research", *Qualitative Research*, vol.1, No: 3: 385-405.
- Barbuto, J E; Beenen, G; Tran, H. (2015). "The role of core self- evaluation, ethnocentrism and cultural intelligence in study abroad success". *The international Journal of Management Education*.13: 268-277.
- Earley, .P.C; Peterson, R. (2004). "The Elusive cultural chameleon: cultural intelligence as a new Approach to intercultural training for the global manager". *Academy of management learning and education*, 3 (1): 99-126.
- Earley, PC and Mosakowski E. (2004). *Cultural intelligence*. Harvard Business Review 82, 139153.
- Earley, PC; and Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: Individual Interactions across cultures*. Stanford Business Books: Stanford, CA.
- Esmaili, R; Nikbakht, M. (2009). "The role of cultural intelligence in organizational leadership and management, According to Dong and Gibson 2007", *journal of ehyae*, 27-21.
- Livermor, D.A (2011). *The cultural intelligence difference: master the one skill you can't do without intoday's global economy*, American Management Association, 1-19.
- Naeiji, MJ; Mahmoodi Mehrizi, M. (2014). "The theory of multiple intelligence for athletes and cohesion in sports tea". *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, ms. 3(7):16-27.
- Panahi Talkhestani, A; Sabbaghian, Rad L (2014). "Cultural Intelligence and Team Effectiveness: A Study of Sports Club Managers in Tehran". *International Journal of Sport Studies*. Vol., 4 (8): 943-947.
- Pasha Nejati M, Nikbakhsh R, Sharififar F. (2014). "The Relationship between Cultural Intelligence and the performances of Coaches. *Bulletin of Environment*", *Pharmacology and Life Sciences*. 3: 301-306.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

سپهری، فهیمه؛ مشکاتی، زهره (۱۴۰۰). «واکاوی مضمون هوش فرهنگی از منظر مریبان بین‌المللی ایران»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۱۱ (۲۲): ۲۳-۳۶.