

بررسی رابطه بین هوش اجتماعی و هوش فرهنگی با کاربست سازمان یاد دهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان

دکتر فخرالسادات نصیری ولیک بنی^۱، دکتر غلام رضا شعبانی بهار^۲، مریم گیلانی^۳، اصغر اسکندری^۴

چکیده

مقدمه و هدف: هوش از جمله مواردی است که بسیار مورد توجه روان شناسان بوده و در طول تاریخچه ی روان شناسی، تلاش بر این بوده است که ماهیت هوش، انواع آن، تغییرپذیری آن... مورد بررسی قرارگیرد. امروزه در محیط کسب و کار بازار جهانی، هوش فرهنگی و هوش اجتماعی اهم مورد نیاز رهبران و مدیران تلقی می‌شود زیرا کاربرد این دو، شیوه‌ای از اندیشیدن، ارتباطات و عمل را به مدیران و کارکنان آموزش می‌دهد که آنان بتوانند در هر بستر فرهنگی، به گونه‌ای اثربخش‌تر عمل کنند. هدف پژوهش بررسی رابطه بین هوش اجتماعی و هوش فرهنگی با کاربست مولفه های سازمان یاد دهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان بود.

روش‌شناسی: جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان (۱۴۹ نفر) شهرستان های استان همدان تشکیل دادند که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۰۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از سه پرسشنامه هوش اجتماعی، هوش فرهنگی، و پرسشنامه سازمان یاددهنده استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار استنباطی شامل: ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t برای گروه های مستقل و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان داد؛ بین هوش اجتماعی کارکنان با میزان کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه مثبت و معنادار در سطح ۵٪ وجود دارد. همچنین بین هوش فرهنگی کارکنان با میزان کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده رابطه منفی و معنادار در سطح ۵٪ وجود دارد. در بررسی تاثیر هوش اجتماعی کارکنان بر میزان کاربست سازمان یاددهنده یافته ها نشان داد که میزان کاربست سازمان یاددهنده در نمونه ها با توجه به میزان آگاهی های اجتماعی کارکنان قابل پیش بینی است. همچنین با استفاده از مدل رگرسیون می توان میزان کاربست سازمان یاددهنده را با توجه به میزان دانش هوش فرهنگی کارکنان پیش بینی کرد.

واژه های کلیدی: "هوش اجتماعی"، "هوش فرهنگی"، "سازمان یاددهنده"، "اداره کل ورزش و جوانان"، "استان همدان".

مقدمه

به طور یقین موفقیت سازمانها و مدیران همواره مرهون یک سری عوامل کلیدی است و شناسایی و تقویت چنین عواملی کامیابی هر چه بیشتر سازمانها را به دنبال خواهد داشت (۱). از طرفی رهبری و مدیریت یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به منظور بقا و رشد در محیط های جدید، ویژگیهای خاصی را می طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آنها با مشکلات بسیاری مواجه می شوند. یکی از مهمترین خصیصه هایی که می تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به این تغییرات کمک کند، هوش اجتماعی^۱ است. با ظهور عصر اطلاعات و ارتقاء ارزشمندی ارتباطات انسانی و همچنین بروز موقعیت های استراتژیک سازمانی، نظریه هوش اجتماعی توجه چشم گیری را به خود جلب کرده است. هوش اجتماعی، اصطلاح فراگیری است که مجموعه گسترده ای از مهارت ها و خصوصیات فردی را در بر گرفته و معمولاً به آن دسته از مهارت های درون فردی و بین فردی اطلاق می گردد که فراتر از حوزه مشخصی از دانش های پیشین، همچون هوش و مهارت های فنی یا حرفه ای است. به طور کلی دو مکتب مجزا به هوش اجتماعی می پردازند نخست مکتب روان شناسی که هوش اجتماعی را یک توانمندی می داند و دومین مکتب آن را وارد حوزه علوم اجتماعی و سازمانی کرده است (همان، ص ۱۲۴).

از طرفی امروزه مدیران و کارکنان در دهکده جهانی همراه با رقابت جهانی و در میان تلاقی فرهنگ های متفاوت جهانی برای کار کردن در یک محیط جهانی باید از هوشیاری و آگاهی بسیار برخوردار باشند که از جمله، داشتن اطلاعات در زمینه ابعاد مختلف فرهنگی ضروری به نظر می رسد. از اینرو اندیشمندان مدیریت با مطالعه بر روی عملکرد افراد در محیط های چندفرهنگی، بعدی از هوش را بنام هوش فرهنگی^۲ شناسایی کرده اند که به کارگیری و توانمندسازی آن می تواند به عنوان عاملی موثر در بهبود عملکرد افراد در چنین محیط هایی محسوب شود (۲). طبق گفته های کریستوفر آری و سون آنگ^۳، هوش فرهنگی یک مهارت ضروری است که یک فرد را قادر می سازد براحتی با فرهنگهای دیگر کنار آید و در آن در کنار مردمی که آن فرهنگ را دارند زندگی کند (۳). در دهه ۸۰ و ۹۰ سازمانها در رویارویی با تحولات شدید محیطی به این نتیجه رسیدند که بایستی برای مقابله با این ناملازمات به یادگیری روی آورند. اما با این تفاوت که سرعت یادگیری سازمانی بایستی سریعتر از سرعت تغییرات محیطی باشد بنابراین، مفهوم یادگیری سازمانی به سرعت مورد استقبال قرار گرفت. اما در هزاره جدید بسیاری از سازمانهای جهانی اعتقاد دارند که فقط سازمان یادگیرنده کافی نیست، بلکه آنها بایستی به سازمان یاددهنده مبدل شوند. در سازمانهای یاددهنده، رهبران رسالت خود را در آموزش افراد جستجویی کنند، آنها آموزش می دهند، زیرا از نظر آنان آموزش بهترین روش توسعه کارکنان و استفاده از ایده های هوشمندانه آنان در حل مسایل کسب و کارشان است. در سازمانهای یاددهنده کارکنان در رابطه با مسایل پیش روی سازمان کسب تجربه می کنند. هر چند که سازمان یادگیرنده برای غلبه بر تحولات محیطی می کوشد، اما تاکیدش بر فراگیری مستمر دانش و مهارتهای جدید از طرف کارکنان، آن را از سازمان یاددهنده متمایز می سازد (۴).

1 . Social Intelligence
2 . Cultural intelligence
3 . Earley & son Ang

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

افراد در موقعیتهای اجتماعی، بخاطر تفاوت‌های فردی یکسان عمل نمی کنند این تفاوت‌های فردی در ادبیات روانشناسی به هوش اجتماعی اشاره دارد. هوش اجتماعی برای نخستین بار زمانی که ثرن‌دایک^۱ هوش را به عنوان هوش اجتماعی، مکانیکی و انتزاعی در تبیین رفتار و کردار انسان تعریف کرد به صورت جدی مورد بحث قرار گرفت، وی هوش اجتماعی را به عنوان توانایی درک دیگران و رفتار عاقلانه در ارتباطات انسانی تعریف کرده است (۵). هوش اجتماعی عبارت است از توانایی برقراری روابط بین فردی در گروه و همکاری با دیگران، استفاده از توان ذهن و جسم برای برقراری ارتباط با دیگران و درک بهتر آنان، رشد و توسعه روابط بین فردی و رفتار دوستانه در دیگران. در حقیقت ایجاد روابط سالم یا به دیگر سخن "سیاست برقرار کردن رابطه" یک توان خاص و ارجمند است که هوش اجتماعی نام دارد (۶). همچنین هوش اجتماعی عبارت است از توانایی بکارگیری مهارت‌های ارتباطی، روابط دوستانه با دیگران، رفتارهای اجتماعی وهم دلی با دیگران (۷). نیجهولت، استاک و نیشیدایا^۲ هوش اجتماعی را به عنوان یک توانایی ضروری برای افراد به منظور ارتباط، درک و تعامل مؤثر با دیگران تعریف کرده‌اند که مؤلفه های آن عبارتند از: پردازش اطلاعات اجتماعی؛ یعنی توانایی درک و فهم و پیش بینی رفتار و احساسات دیگران. آگاهی اجتماعی؛ درک مناسب از نگرانی ها و احساسات سایرین از ارکان موفقیت در فعالیت های اجتماعی. و مهارت‌های اجتماعی؛ حساسیت به دیگران، برای کسب عملکرد شغلی برتر، توانایی شناخت نیازهای دیگران؛ و در نهایت توانایی شناسایی نگرانی‌های دیگران (۸). برای شکوفایی هر چه بیشتر این هوش توجه به نکات زیر لازم است: ۱- هماهنگی حرکات بدنی با گفتار ۲- افزایش معاشرت و ارتباط با دیگران ۳- آموزش اولیه در خانواده ۴- ارتباط و تبادل افکار و اطلاعات ۵- نهادینه کردن آموزش هوش اجتماعی در مدرسه و جامعه ۶- تقویت هنر شنونده بودن ۷- برخورد با هر فرد به آن صورتی که هست و استحقاق دارد ۸- ارزش قائل شدن برای سخنان افراد مقابل ۹- استفاده از کلمات سنجیده و به موقع (۹). مطالعات و تحقیقات متعدد در زمینه هوش اجتماعی بیانگر این است که، این پژوهشها همواره با مشکلاتی همراه بوده اند، یکی از مشکلات اصلی در مطالعه ی هوش اجتماعی این واقعیت است که پژوهشگران، این سازه را در طول سالها به شیوه های متفاوتی تعریف کرده اند (بارنز^۳ و استرنبرگ^۴ (۱۰)، فورد^۵ و تیساک^۶ (۱۱)، کیتینگ^۷ (۱۲). برخی از این تعاریف بر مؤلفه های شناختی یا به عبارت دیگر بر توانایی درک و فهم افراد دیگر تأکید می کنند (۱۰) و برخی دیگر از پژوهشگران بر مؤلفه های رفتاری نظیر توانایی تعامل موفق با افراد دیگر اشاره دارند (۱۱). برخی نیز بر بنیادهای روانسنجی تأکید می کنند و آن را در راستای توانایی عمل کردن خوب در آزمونهایی که مهارت‌های اجتماعی را اندازه گیری می کند قرار می دهند (۱۳).

لازمه برقراری ارتباطات مؤثر میان فرهنگی و حل تعارضات، برخورداری از هوش فرهنگی است، که عبارت است از توانایی افراد برای رشد شخصی از طریق تداوم یادگیری پیشینه فرهنگی و ادراک تفاوت. هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار نزدیکی با محیط های کاری متنوع دارد. هوش فرهنگی به افراد

1. Thorndike
2. Nijholt, Stock & Nishida
3. Barnes
4. Sternberg
5. Ford
6. Tisak
7. Keating, D.P

اجازه می دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می دهند، در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش داده و به افراد قدرت مدیریت متنوع فرهنگی می دهد (۱۴). مفهوم هوش فرهنگی برای نخستین بار توسط ایرلی و انگ از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح شد. این دو، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخهای رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده اند (۱۵). آنها معتقد بودند در مواجهه با موقعیتهای فرهنگی جدید، به زحمت می توان علائم و نشانه های آشنایی یافت که بتوان از آنها در برقراری ارتباط سود جست. همچنین ایرلی و موساکوفسکی^۱ هوش فرهنگی را مشتمل بر سه جزء می دانند: شناختی، فیزیکی و احساسی - انگیزشی. به عبارت دیگر باید هوش فرهنگی را در بدن، سر و قلب جستجو کرد. اگر چه اغلب مدیران در هر سه زمینه به یک اندازه توانمند نیستند، اما هر قابلیت بدون دو قابلیت دیگر به طور جدی با مانع مواجه می شود (۱۶). توماس و اینکسون^۲ (۸:۲۰۰۵) برآند که هوش فرهنگی نوعی شایستگی چند وجهی است که شامل دانش فرهنگی، عمل متفکرانه و فهرستی از مهارت های رفتاری می شود انگ و داین (۱۷) در مقاله خود با عنوان مفهوم هوش فرهنگی، تاکید می کنند که این مفهوم منعکس کننده توانمندی فردی برای عمل و مدیریت اثربخش در مجموعه های به لحاظ فرهنگی متنوع تعریف می شود. توماس و اینکسون^۳ در اثر خود با نام هوش فرهنگی مهارت های افراد برای تجارت جهانی، تعریف خود از هوش فرهنگی را با ذکر زیربناها و اجزای سازنده آن مطرح می کنند. به نظر آنان هوش فرهنگی مشتمل بر فهم و درک بنیان های تعامل بین فرهنگی، توسعه دادن رویکردی خلاقانه و منعطف به تعامل های بین فرهنگی و در نهایت ایجاد مهارت های چندفرهنگی اثربخش دانست (۱۸). بسیاری از محققان هوش فرهنگی را توانایی فرد در انجام اثربخش وظایف در موقعیتهای متفاوت فرهنگی تعریف کرده اند (۱۹). مرکز هوش فرهنگی، یک الگوی چهار بعدی برای سنجش هوش فرهنگی، که مهم ترین چارچوب مفهومی هوش فرهنگی نیز محسوب می شود، معرفی کرده که شامل: ۱- هوش فرهنگی شناختی ۲- هوش فرهنگی انگیزشی ۳- هوش فرهنگی فراشناختی ۴- هوش فرهنگی رفتاری (۲۰).

در هزاره سوم، توسعه منابع انسانی فراتر از استفاده از مفهوم سازمانها یادگیرنده پیتر سنگه (۱۹۹۰) است. در این زمینه بسیاری از سازمانها به این نتیجه رسیده اند که فقط سازمان یادگیرنده عاملی کافی برای ادامه حیات در محیط پر رقابت امروزی نیست و سازمانها نیاز به یاد دهنده گی نیز دارند (۲۱). به عبارت دیگر، یادگیرنده بودن برای سازمان، پیشرفت همه جانبه ای فراهم نمی آورد و چه بسا سازمانها چنان سرگرم یادگیری و جمع آوری اطلاعات خواهند شد که زمینه ها و مکانیزم های انتقال یادگیری را که خود مهمترین رویکرد یادگیری است فراموش کنند. لذا سازمانهای یادگیرنده باید به سازمان های یاد دهنده^۴ نیز تبدیل شوند. سازمان یاد دهنده مفهومی است که اولین اولین بار توسط تیچی^۵ استاد رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی دانشگاه میشیگان^۶ بکار برده شد. تیچی (۲۲) چارچوب مدل سازمان یاد دهنده را از راهبردهای منسجم فنی، فرهنگی و سازمانی که در طول زندگی از تدریس در دانشگاهها و مشاوره در سازمانها تجربه کرده است، پالایش نمود تا روی دیدگاههای جدید راجع به نقش رهبری تمرکز نماید. مدیر در سازمان یاد دهنده باید نقش معلم ارشد را ایفا کند، جهت را مشخص سازد، فرهنگ را شکل

1. Earley P.C & Mosakowfski
 2. Thomas David,c.& Inkson, Kerr
 3. Teaching organization
 4. Tichy, Noel
 5..Michigan university

دهد و دیگران را در دیدگاهها و دانش ارزشمند خویش سهیم نماید تا به عالی ترین مرحله شغلی ارتقاء یابند. این امر هنگامی با اهمیت تلقی می شود که در سازمان همه یاد دهنده باشند (۲۳). به طور کلی می توان گفت که سازمان یاددهنده سازمانی است که یاددهی و یادگیری در آن یک فرایند سلسله مراتبی و از بالا به پایین نیست بلکه در سراسر سازمان اتفاق می افتد و همه بدون توجه به جایگاه خود موظفند یاد بدهند و یاد بگیرند. لذا یک هم افزایی بوجود می آید و سازمان ها از نظر هوشی و عملی چنان قدرتمند می شوند که مانند ماشین یاددهی/یادگیری عمل می نمایند که این چرخه یاددهی همچنان ادامه پیدا می کند (۲۴). برای ساختن سازمان یاد دهنده رهبران باید چرخه یاددهی سخاوتمندانه را درک کنند، بپذیرند و به آن عمل کنند. ساختن چنین چرخه ای در تمام سطوح سازمان راهی است برای تولید دانش، در نهایت این چرخه کلید ساخت سازمانی هوشمندتر، همسو و سریعتر در ایجاد ارزش است (۲۵). البته این چرخه وقتی ایجاد می شود که رهبران سازمان متعهد به یاددهی باشند و برای یادگیری خود و کمک به یادگیری فراگیران شرایطی را ایجاد کنند که همه اعتماد به نفس پیدا کنند زیرا اجرای این چرخه مستمر یاددهی، مستلزم داشتن اعتماد به نفس است (۲۶).

پورتاکدوست (۲۷) در رساله ی خود تحت عنوان سنجش نسبت انواع ناتوانی در نوشتن و رابطه ی آن با هوش و رفتار اجتماعی در دانش آموزان پایه ی سوم تا پنجم ابتدایی شهرستان تهران به نتیجه مثبت و معناداری بین این متغیرها دست یافت. نتایج تحقیق دیگری تحت عنوان تأثیر هوش هیجانی و هوش فرهنگی بر موفقیت رهبران در کلاس جهانی نشان داد بین هوش فرهنگی رهبران و موفقیت آنها رابطه مثبت وجود دارد (۲۸). اپرلی و پیترسون (۲۹) هوش فرهنگی را در قالب رویکردی جدید به آموزش میان فرهنگی مدیران به کار گرفته اند. نتایج تحقیق آن ها نشان می دهد که مهم ترین نقطه ضعف رویکردهای پیشین، یکسان دیدن نیازهای افراد و در نظر گرفتن نظام آموزشی مشابه برای همه ی آن ها بوده است. در حالی که با استفاده از الگوهای چندبعدی هوش فرهنگی می توان با شناخت این تفاوت های فردی، برنامه ای هدفمندتر تدوین کرد. نتایج مطالعه ی دیگری با عنوان بررسی رابطه ی هوش فرهنگی با سبک رهبری مدیران شرکت مینا بیانگر این است که مدیران با هوش فرهنگی بالاتر، تمایل بیشتری برای استفاده از روش رهبری تحول آفرین و تمایل کمتری به روش رهبری رها شده دارند (۳۰). غفاری (۳۱) با بررسی رابطه ی هوش عاطفی و هوش فرهنگی با عملکرد مدیران مدارس حوزه ی علمیه به این نتیجه رسید که در اختیار داشتن این دو هوش، به مدیران این مدارس در دستیابی به شاخص های عملکردی بالاتر کمک می کند. این تحقیق، هم چنین نشان می دهد که هوش فرهنگی در بهبود عملکرد مدیران مورد بررسی، نقش پر رنگ تری نسبت به هوش عاطفی داشته است. تیچی و کوهن (۲۱) پس از انجام تحقیقاتی در برخی از شرکتهای جهانی دریافته اند که سازمانهای یاددهنده منسجم تر از سازمانهای یادگیرنده هستند زیرا فراتر از این عقیده اند که اطمینان حاصل کنند هرکسی در سازمان بایستی به طور مستمر دانشها و مهارتهای جدید را کسب کند. سازمان یاددهنده از مدیران ارشد می خواهد که آموخته های خود را به دیگران بیاموزند (۳۲). زارع محمد آبادی در پژوهشی تحت عنوان «بررسی میزان کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده در دانشگاه های دولتی کشور نشان داد که میانگین نمرات پاسخ دهندگان در مورد کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده در گروه نمونه کمتر از حد متوسط می باشد و در تمام مؤلفه ها تفاوت معنی دار است (۳۷). البدوی و شفاعی (۳۳) در نتیجه تحقیق شان ضعف دانش مدیریتی در مدیران و مبنای نبودن علم و عقلانیت در تصمیم گیری ها را به عنوان یک مانع ایجاد سازمان یاد دهنده در نظام اداری ایران ذکر کرده اند. با این اوصاف اگر چه شرایط فرهنگی و محیطی

ممکن است در اکثر موسسات و نهادهای مختلف بسیار دیده می‌شود اما دلیل انتخاب این متغیرهای مهم در جامعه مورد مطالعه آن بود که نه تنها ورزشکاران بلکه اکثر کارکنان از جمله مهاجرانی هستند که با ریشه‌های قومی، فرهنگی و اجتماعی مختلف در شهر همدان زندگی می‌کنند، لذا جهت تنش‌زایی و ایمن‌سازی محیط کاری در حیطه‌های گوناگون تنظیم ساز و کارهای کارشناسانه‌ی فرهنگی و اجتماعی در جهت شناسایی، تقویت، ترمیم و بازسازی آن توسط مسئولین ضروری به نظر رسید. با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان بیان کرد چنانچه اعضای گروه‌های کاری ارزشها و عقاید گوناگونی داشته باشند، و از نظر روابط درون سازمانی از یکدیگر فاصله بگیرند تنها از طریق یک مدیریت فرهنگی قوی و روابط اجتماعی بالا می‌توان گروهی یکپارچه ایجاد کرد که با هوش فرهنگی و هوش اجتماعی مدیران و کارکنان و تمایل و مهارت کشف مشکلات درون گروه توسط مدیران این امر عملی خواهد شد. لذا با توجه به مبانی نظری و تعاریف و تحقیقات انجام شده در این امر پژوهشگر در صدد یافتن پاسخ علمی به سوالات و فرضیه‌های زیر می‌باشد:

سوال‌های پژوهش

- ۱- وضعیت هوش اجتماعی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان چگونه است؟
- ۲- وضعیت هوش فرهنگی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان چگونه است؟
- ۳- میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان دهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان چگونه است؟

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین هوش اجتماعی و هوش فرهنگی کارکنان با میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یاددهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- بین هوش اجتماعی کارکنان با کاربست مؤلفه‌های سازمان یاد دهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه وجود دارد.
- بین هوش فرهنگی کارکنان با کاربست مؤلفه‌های سازمان یاد دهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه وجود دارد.
- مؤلفه‌های هوش اجتماعی می‌توانند میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یاددهنده را پیش‌بینی نمایند.
- مؤلفه‌های هوش فرهنگی می‌توانند میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یاددهنده را پیش‌بینی نمایند.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی می‌باشد، جامعه آماری این پژوهش را کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان تشکیل می‌دهند که تعداد کل آنها ۱۴۹ نفر می‌باشد. از کارکنان فوق‌الذکر ۱۰۵ نفر (۶۲ نفر مرد و ۴۳ نفر زن) به عنوان نمونه بر اساس فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند که در زیر مشاهده می‌شود:

$$n = \frac{Nf^2pq}{(N-1)d^2 + f^2pq} = \frac{149(0/86)^2(0/86)(0/33)}{(149-1)(0/86)^2 + (0/86)^2(0/33)(0/33)} = 107/56 \approx 107$$

برای گردآوری داده های مورد نیاز از سه پرسشنامه استفاده شد. ۱- پرسشنامه استاندارد هوش اجتماعی: که توسط سیلورا^۱، مارتین یوسن^۲ (۲۰۰۱) تهیه شده است، و با ۲۱ گویه سه حوزه هوش اجتماعی یعنی پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت های اجتماعی و آگاهی اجتماعی را می سنجد. ۲- پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی ایرلی و آنگ (۲۰۰۳): این پرسشنامه در سال ۲۰۰۸ توسط داین، انگ و کو در مقاله ایی با عنوان تدوین و اعتباریابی مقیاس هوش فرهنگی ایرلی و آنگ اعتباریابی شده است و به عنوان ابزاری برای سنجش هوش فرهنگی معرفی گردید که شامل ۲۴ گویه و چهار مولفه استراتژی هوش فرهنگی، دانش هوش فرهنگی، انگیزش هوش فرهنگی و رفتار هوش فرهنگی است و بارها در تحقیقات مختلف استفاده شد. ۳- پرسشنامه محقق ساخته سازمان یاددهنده: که بر مبنای نظریه سازمان یاددهنده تیچی در قالب طیف ۵ درجه ای لیکرت با ۲۷ سوال توسط زارع محمدآبادی در پژوهشی با عنوان "بررسی میزان کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده در دانشگاه های دولتی کشور براساس نظریه تیچی به منظور ارائه ی یک الگوی مناسب" طراحی شده بود. جهت تعیین روایی پرسشنامه ها از روش روایی محتوا و روش قضاوت خبرگان، بهره گیری به عمل آمد و پایایی پرسشنامه ها نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای هوش اجتماعی ۰/۸۹، برای پرسشنامه هوش فرهنگی ۰/۹۸ و پرسشنامه سازمان یاددهنده ۰/۸۷ به دست آمد. در این پژوهش همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه از روش های آمار توصیفی مانند، فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و از آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یکطرفه، تحلیل رگرسیون با روش همزمان و بهره گیری از نرم افزار آماری (Spss) استفاده شده است

یافته های پژوهش

در این مطالعه ۶۲ نفر (۵۹٪) از شرکت کنندگان را مردان و ۴۳ نفر (۴۱٪) را زنان تشکیل می دهند. در بین نمونه های آماری مورد مطالعه، ۳۹ نفر (۳۷/۱٪) از کارکنان سن شان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۳ نفر (۴۱٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۲۳ نفر (۲۱/۹٪) بین ۴۱ تا ۵۰ سال می باشد. همچنین میزان تحصیلات ۲۲ نفر (۲۱٪) دیپلم، ۱۰ نفر (۹/۵٪) فوق دیپلم، ۶۷ نفر (۶۳/۸٪) لیسانس و ۶ نفر (۵/۷٪) فوق لیسانس است.

تجزیه و تحلیل سوال های تحقیق:

- وضعیت هوش اجتماعی و هوش فرهنگی کارکنان و میزان کاربست مؤلفه سازمان یاددهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان چگونه است؟

جدول ۱- وضعیت هوش اجتماعی، هوش فرهنگی کارکنان و میزان کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده
در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان

متغیرها	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
هوش اجتماعی						
مؤلفه ها	۳/۰۱	۰/۲۰	۳	۰/۹۳	۱۰۴	۰/۳۵
	۲/۹۰	۰/۲۵	۳	۴/۰۶	۱۰۴	۰/۰۰۰
	۲/۸۲	۰/۳۳	۳	۵/۳۷	۱۰۴	۰/۰۰۰
آگاهی های اجتماعی	۳/۳۳	۰/۴۶	۳	۷/۴۱	۱۰۴	۰/۰۰۰
هوش فرهنگی						
مؤلفه ها	۳/۱۴	۰/۶۲	۳	۲/۳۸	۱۰۴	۰/۰۱۹
	۳/۶۴	۰/۶۴	۳	۱۰/۱۸	۱۰۴	۰/۰۰۰
	۲/۸۸	۰/۶۰	۳	۱/۹۳	۱۰۴	۰/۰۵۶
	۳/۲۱	۰/۷۱	۳	۳/۱۰	۱۰۴	۰/۰۰۲
رفتار هوش فرهنگی	۲/۶۷	۰/۸۴	۳	۳/۸۹	۱۰۴	۰/۰۰۰
میزان کاربست مؤلفه های سازمان یاد دهنده						
مؤلفه ها	۲/۷۱	۰/۶۰	۳	۴/۸۲	۱۰۴	۰/۰۰۰
	۲/۷۴	۰/۶۶	۳	۴/۰۱	۱۰۴	۰/۰۰۰
	۲/۷۲	۰/۶۶	۳	۴/۱۴	۱۰۴	۰/۰۰۰
	۲/۸۳	۰/۷۳	۳	۲/۳۰	۱۰۴	۰/۰۲۳
	۲/۵۸	۰/۷۳	۳	۵/۸۲	۱۰۴	۰/۰۰۰
	۲/۶۷	۰/۸۱	۳	۴	۱۰۴	۰/۰۰۰

بر اساس اطلاعات جدول (۱)، میانگین هوش اجتماعی کارکنان این سازمان ۳/۰۱ و انحراف معیار ۰/۲۰ به دست آمده که نشان می‌دهد میزان هوش اجتماعی نمونه آماری در حد متوسط است. همچنین می‌توان گفت بیشترین درصد هوش اجتماعی نمونه آماری در زمینه آگاهی های اجتماعی و کمترین درصد در زمینه مهارت‌های اجتماعی می‌باشد. بر پایه داده های جدول (۱)، میانگین هوش فرهنگی کارکنان ۳/۱۴ و انحراف معیار ۰/۶۲ محاسبه شده که نشان می‌دهد میزان هوش فرهنگی نمونه آماری بالاتر از حد متوسط است. به علاوه بیشترین درصد هوش فرهنگی نمونه آماری در زمینه استراتژی هوش فرهنگی و کمترین در زمینه رفتار هوش فرهنگی است. همچنین براساس آماره های جدول (۱)، میانگین کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده ۲/۷۱ و انحراف معیار ۰/۶۰ به دست آمده که نشان می‌دهد میزان کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده توسط مدیران و کارکنان سازمان مذکور کمتر از حد متوسط است. به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه کارکنان میزان

کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده در این سازمان کمتر از حد متوسط است که بیشترین مقدار کاربست در مؤلفه ارزشها و کمترین مقدار کاربست در ارتباط با مؤلفه قابلیت یاددهی است.

تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق:

فرضیه اصلی: بین هوش اجتماعی و هوش فرهنگی کارکنان با کاربست مؤلفه های سازمان یاد دهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه وجود دارد.

جدول ۲- ضرایب همبستگی هوش اجتماعی و هوش فرهنگی کارکنان با میزان کاربست مؤلفه های

سازمان یاددهنده

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه هوش اجتماعی کارکنان و کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده	۱۰۵	۰/۲۰۹	۰/۰۳۲
رابطه هوش فرهنگی کارکنان و کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده	۱۰۵	-۰/۲۷۴	۰/۰۰۵

با توجه به اطلاعات جدول فوق، بین هوش اجتماعی کارکنان با میزان کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده رابطه مثبت و معنادار ($r=0/209$) در سطح ($p<0/05$) وجود دارد. بین هوش فرهنگی کارکنان با میزان کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده نیز رابطه منفی و معنادار ($r=-0/274$) در سطح ($p<0/05$) وجود دارد.

فرضیه اول: بین هوش اجتماعی کارکنان با کاربست مؤلفه های سازمان یاد دهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه وجود دارد.

جدول ۳- ضرایب همبستگی هوش اجتماعی با میزان کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه هوش اجتماعی کارکنان با کاربست مؤلفه انرژی هیجانی سازمان یاددهنده	۱۰۵	۰/۴۹۳	۰/۰۴۸
رابطه هوش اجتماعی کارکنان با کاربست مؤلفه ایده های سازمان یاددهنده	۱۰۵	۰/۱۲۲	۰/۲۱۳
رابطه هوش اجتماعی کارکنان با کاربست مؤلفه ارزش های سازمان یاددهنده	۱۰۵	۰/۲۱۴	۰/۰۲۸
رابطه هوش اجتماعی کارکنان با کاربست مؤلفه قابلیت یاددهی سازمان یاددهنده	۱۰۵	۰/۲۲۰	۰/۰۲۴

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه هوش اجتماعی کارکنان با کاربست مؤلفه قابلیت تصمیم‌گیری سازمان‌یاددهنده	۱۰۵	۰/۱۱۳	۰/۲۵۲

با توجه به آماره‌های جدول ۳، بین هوش اجتماعی کارکنان با میزان کاربست مؤلفه‌های انرژی هیجانی، ارزشها و مؤلفه قابلیت‌یاددهی سازمان‌یاددهنده رابطه مثبت و معنادار به مقدار $۰/۴۹۳، ۰/۲۱۴، ۰/۲۲۰$ و $۰/۲۲۰$ در سطح $(p < ۰/۰۵)$ وجود دارد. اما میزان رابطه بین هوش اجتماعی کارکنان با کاربست مؤلفه‌های ایده‌ها $۰/۱۲۲$ و قابلیت تصمیم‌گیری $۰/۱۱۳$ است که در سطح $(p < ۰/۰۵)$ معنادار نیست. بنابراین هر چه هوش اجتماعی کارکنان بالا باشد، میزان کاربست مؤلفه‌های انرژی هیجانی، ارزش‌ها و قابلیت‌یاددهی سازمان‌یاددهنده افزایش می‌یابد.

فرضیه دوم: بین هوش فرهنگی کارکنان با کاربست مؤلفه‌های سازمان‌یاددهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه وجود دارد.

جدول ۴- ضرایب همبستگی هوش فرهنگی کارکنان با میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان‌یاددهنده

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه هوش فرهنگی کارکنان با کاربست مؤلفه انرژی هیجانی سازمان‌یاددهنده	۱۰۵	-۰/۱۸۸	۰/۰۵۵
رابطه هوش فرهنگی کارکنان با کاربست مؤلفه ایده‌ها سازمان‌یاددهنده	۱۰۵	-۰/۲۱۷	۰/۰۲۶
رابطه هوش فرهنگی کارکنان با کاربست مؤلفه ارزش‌ها سازمان‌یاددهنده	۱۰۵	-۰/۲۴۹	۰/۰۱۰
رابطه هوش فرهنگی کارکنان با کاربست مؤلفه قابلیت‌یاددهی سازمان‌یاددهنده	۱۰۵	-۰/۲۵۹	۰/۰۰۸
رابطه هوش فرهنگی کارکنان با کاربست مؤلفه قابلیت تصمیم‌گیری سازمان‌یاددهنده	۱۰۵	-۰/۲۴۴	۰/۰۱۲

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که میزان رابطه بین هوش فرهنگی کارکنان با میزان کاربست مؤلفه‌های ایده‌ها، ارزش‌ها، قابلیت‌یاددهی و تصمیم‌گیری به ترتیب $-۰/۲۱۷، -۰/۲۴۹، -۰/۲۵۹$ و $-۰/۲۴۴$ می‌باشد که بیانگر رابطه منفی و معنادار در سطح $(p < ۰/۰۵)$ است. اما بین هوش فرهنگی کارکنان با میزان کاربست مؤلفه انرژی هیجانی رابطه معنادار $(r = -۰/۱۸۸)$ در سطح $(p > ۰/۰۵)$ وجود ندارد. لذا هر چه هوش فرهنگی بالا باشد، میزان کاربست مؤلفه‌های ایده‌ها، ارزش‌ها، قابلیت‌یاددهی و قابلیت تصمیم‌گیری سازمان‌یاددهنده افزایش می‌یابد.

فرضیه سوم: مؤلفه های هوش اجتماعی می تواند میزان کاربست سازمان یاددهنده را پیش بینی نمایند.

جدول ۵- تحلیل واریانس یکطرفه میزان کاربست سازمان یاددهنده
براساس مؤلفه های هوش اجتماعی

منبع تغییرات	df	ss	ms	F	سطح معناداری	R	R ²
رگرسیون	۱	۱/۵۰۳	۱/۵۰۳	۴/۳۰۴	۰/۰۴۱	۰/۲۰	۰/۰۴۰
باقیمانده	۱۰۳	۳۵/۹۶۵	۰/۳۴۹				
مجموع	۱۰۴	۳۷/۴۶۸					

نتایج جدول تحلیل واریانس از مدل رگرسیون چند متغیره در جدول فوق بیانگر آن است که مدل رگرسیون اعمال شده معنی دار بوده و مجاز به استفاده از آن می باشیم ($P < 0/01$).

جدول ۶- ضرایب رگرسیون مؤلفه های هوش اجتماعی کارکنان پیش بینی کننده
میزان کاربست سازمان یاددهنده

متغیر (عامل)	B	Beta	خطای معیار	t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱/۸۵۰		۰/۴۲۲	۴/۳۸۶	۰/۰۰۰
آگاهی های اجتماعی	۰/۲۶۰	۰/۲۰	۰/۱۲۵	۲/۰۷۵	۰/۰۴۱

به منظور پیش بینی تأثیر هوش اجتماعی کارکنان بر میزان کاربست سازمان یاددهنده، ابتدا میزان کاربست سازمان یاددهنده توسط کارکنان به عنوان متغیر ملاک و مؤلفه های هوش اجتماعی کارکنان (پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت های اجتماعی و آگاهی های اجتماعی) به عنوان متغیرهای پیش بین در نظر گرفته شد. آماره ها نشان داد که مؤلفه آگاهی های اجتماعی بیشترین تأثیر را در رگرسیون چندگانه داشته و در عین حال، مؤلفه های پردازش اطلاعات اجتماعی و مهارت های اجتماعی نقش مؤثری در مدل رگرسیون نداشته و از مدل حذف شدند. بنابراین می توان الگوی پیش بینی را به صورت زیر نشان داد:

$$۱/۸۵ + (\text{آگاهی های اجتماعی کارکنان}) \times ۰/۲۶۰ = \text{میزان کاربست سازمان یاد دهنده}$$

ضرایب مدل رگرسیون نشان می دهد بین آگاهی های اجتماعی کارکنان و میزان کاربست سازمان یاددهنده رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و هر چه آگاهی های اجتماعی کارکنان افزایش یابد، میزان کاربست سازمان یاددهنده نیز افزایش می یابد و بالعکس. لذا می توان میزان کاربست سازمان یاددهنده را در این سازمان با توجه به میزان آگاهی های اجتماعی کارکنان پیش بینی کرد.

فرضیه چهارم: مؤلفه های هوش فرهنگی می توانند میزان کاربست سازمان یاددهنده را پیش بینی نمایند.

جدول ۷- تحلیل واریانس یکطرفه میزان کاربست سازمان براساس مؤلفه‌های هوش فرهنگی کارکنان

منبع تغییرات	df	ss	ms	F	سطح معناداری	R	R ²
رگرسیون	۱	۳/۷۰۱	۳/۷۰۱	۱۱/۲۸۹	۰/۰۰۱	۰/۳۱۴	۰/۰۹۹
باقیمانده	۱۰۳	۳۳/۷۶۷	۰/۳۲۸				
مجموع	۱۰۴	۳۷/۴۶۸					

نتایج جدول تحلیل واریانس از مدل رگرسیون چند متغیره در جدول فوق بیانگر آن است که مدل رگرسیون اعمال شده معنی دار بوده و مجاز به استفاده از آن می باشیم ($P < ۰/۰۱$).

جدول ۸- ضرایب رگرسیون برای مؤلفه های هوش فرهنگی کارکنان پیش بینی کننده میزان کاربست سازمان یاددهنده

متغیر (عامل)	B	Beta	خطای معیار	t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۳/۶۱۶		۰/۲۷۳	۱۳/۲۳۶	۰/۰۰۰
دانش هوش فرهنگی	-۰/۳۱۱	۰/۳۱۴	۰/۰۹۳	۳/۳۶۰	۰/۰۰۱

به منظور پیش بینی تأثیر هوش فرهنگی کارکنان بر میزان کاربست سازمان یاددهنده، ابتدا میزان کاربست سازمان یاددهنده به عنوان متغیر ملاک و مؤلفه‌های هوش فرهنگی کارکنان (استراتژی هوش فرهنگی، دانش هوش فرهنگی، انگیزش هوش فرهنگی و رفتار هوش فرهنگی) به عنوان متغیرهای پیش بین در نظر گرفته شد. آماره ها نشان داد که مؤلفه دانش هوش فرهنگی بیشترین تأثیر را در رگرسیون چندگانه داشته و در عین حال، مؤلفه های استراتژی هوش فرهنگی، انگیزش هوش فرهنگی و رفتار هوش فرهنگی نقش مؤثری در مدل رگرسیون نداشته و از مدل حذف شدند. لذا الگوی پیش بینی کننده به صورت زیر است:

$$۳/۶۱۶ + (\text{دانش هوش فرهنگی کارکنان}) \times ۰/۳۱۱ = \text{میزان کاربست سازمان یاددهنده}$$

ضرایب مدل رگرسیون نشان می دهد بین دانش هوش فرهنگی کارکنان و میزان کاربست سازمان یاددهنده رابطه منفی و معنی دار وجود دارد. به عبارتی با استفاده از مدل رگرسیون مذکور می توان میزان کاربست سازمان یاددهنده را در این سازمان با توجه به میزان دانش هوش فرهنگی کارکنان پیش‌بینی کرد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش اجتماعی و هوش فرهنگی با کاربست مولفه های سازمان یاد دهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان در سال ۹۲-۱۳۹۱ انجام گرفت. نتایج بیانگر این است که وضعیت هر سه متغیر اعم از هوش اجتماعی، هوش فرهنگی و مولفه های سازمان یاددهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان در حد متوسط بوده و از میان مولفه های هوش اجتماعی بیشترین درصد نمونه آماری در زمینه آگاهی های اجتماعی و کمترین درصد در زمینه مهارت های اجتماعی می باشد. همچنین بیشترین درصد مولفه های هوش فرهنگی نمونه آماری در زمینه استراتژی هوش فرهنگی و کمترین درصد در زمینه رفتار هوش فرهنگی بود و اینکه میزان کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده در این سازمان کمتر از حد متوسط است که بیشترین مقدار کاربست در مؤلفه ارزشها و کمترین مقدار کاربست در ارتباط با مؤلفه قابلیت یاددهی می باشد. از آنجایی که منظور از دیدگاه قابل یاددهی آن است که مدیران، دانش و تجربه خویش را به شیوه ای طبقه بندی، تدوین، توسعه و ابلاغ نمایند که برای سایرین قابل درک و فهم باشد، شاید یکی از دلایل ضعف مؤلفه قابلیت یاددهی این باشد که اغلب مدیران و رهبران در سازمان های رسمی از یک دیدگاه قابل یاددهی واضح و روشن که بیان کننده سیاست های اجرایی آینده آنان در آن دستگاه باشد برخوردار نیستند و متمرکز بودن این سازمان ها باعث شده مدیران، مجریان آئین نامه ها و بخش نامه های وزارتی باشند. این نتیجه با پژوهش زارع محمداًبادی و همکاران (۱۳) مبنی بر پایین بودن میزان کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده در موسسات آموزش عالی و بخصوص مؤلفه قابلیت یاددهی همخوانی دارد. همچنین با تحقیق تیچی و همکاران وی (۲۵) و (۳۴) که مفاهیم سازمان یاددهنده را در مدارس منطقه آموزشی نیویورک سیتی اجرا کردند همخوانی دارد زیرا هدف آنها یاری به مدارس بود تا دیدگاه قابل یاددهی خود را شفاف سازند و برای آنها چرخه یاددهی سخاوتمندانه ای ایجاد کنند که در آن تمام گروههای ذینفع از والدین گرفته تا اتحادیه دانش آموزان، و معلمان در آن شرکت داشته باشند. نتایج کار آنان نیز با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

بررسی نتایج تحقیق نشان داد که بین هوش اجتماعی کارکنان با میزان کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و همچنین بین هوش فرهنگی کارکنان با میزان کاربست مؤلفه های سازمان یاددهنده اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. که با نتایج تحقیق نورایی و ساعی (۳۵) (۳۶) مبنی بر رابطه معنادار بین هوش اجتماعی و عملکرد مدیران همسویی دارد. یکی از عواملی که نقش چشمگیری هم بر موفقیت و عدم موفقیت افراد ایفا می کند، هوش اجتماعی است، چنانچه در تحقیقات ثابت شده است که هوش اجتماعی به صورت تعاملی برای رشد و پیشرفت آدمی در تمامی امور مربوط به زندگی به کار می روند. گلمن (۸) نیز بر این باور است که هر چند، ضریب هوشی تعیین کننده ی پیشرفت های علمی و موفقیت های حرفه ای است اما سهم آن در موفقیت ها و عملکردهای اجتماعی کمتر از ۲۰ درصد است. وی با مطالعاتی که در زمینه ی هوش اجتماعی به عمل آورد چارچوب نظری خود را ارائه نمود که نشان می داد چگونه توانایی و مهارت یک فرد در زمینه ی خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و ساماندهی روابط می تواند در بهبود عملکرد وی مؤثر باشد. از سوی وجود روابط منفی و معنادار میان هوش فرهنگی و کاربست مولفه های سازمان یاددهنده بیانگر آنست که راه اندازی و مدیریت سازمان های ورزشی در جامعه ی ایران به علت دشواری های فراوان پیش رو و تعامل با فرهنگ های متنوع، به

طور معمول نیازمند تلاش و تعهد بالا و برخورداری از مهارت های ارتباطی ویژه ای است. از اینرو، چنانچه در این گونه مراکز اعضا از نظر هوش فرهنگی در سطح قابل قبولی باشند، منشاء ایجاد تعارض های فرهنگی را از قبل شناسایی و با برنامه ریزی، این تعارض ها را کم می کنند. هم چنین هوش فرهنگی، حساسیت های فرهنگی افراد این سازمان را افزایش می دهد و سبب می شود آن ها به جای قضاوت درباره ی خوب یا بد بودن رفتارهای متنوع فرهنگی که جریان دارد، آمادگی پذیرش این تفاوت ها را داشته باشند و با کمک تجربه ها و انگیزه های خود، همان رفتاری را بروز دهند که به طور کامل، مناسب شرایط به وجود آمده باشد. نتایج این تحقیق با یافته های پژوهش مشبکی و تیزرو (۲۸) ابزری و همکاران (۱۴) مبنی بر ارتباط مثبت و معنادار بین هوش فرهنگی و مولفه های سازمان یادگیرنده، همسویی و همخوانی دارد.

در نهایت با استفاده از ضرایب مدل رگرسیون نتیجه نشان داد که بین آگاهی های اجتماعی کارکنان و میزان کاربست سازمان یاددهنده رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و با استفاده از مدل رگرسیون مذکور می توان میزان کاربست سازمان یاددهنده را در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان با توجه به میزان آگاهی های اجتماعی کارکنان پیش بینی کرد. که با یافته های رضایی و خلیل زاده (۱) (۳۶) مبنی بر معرفی مولفه آگاهی اجتماعی به عنوان عامل پیش بینی کننده و تاثیر گذار بر رضایت شغلی؛ همخوانی دارد. همچنین با یافته های نورانی و ساعی (۳۵) همسویی دارد زیرا او نیز دریافت که بین آگاهی های اجتماعی اعضای هیأت علمی با عملکرد آموزشی آنها رابطه ی مثبت و معنی دار وجود دارد. حقیقت این است که توانایی شناخت و درک هیجانات خود و تشخیص اثرات آن بر موقعیت یا بر دیگران می تواند در تصمیم گیری و بروز رفتارهای مناسب و منطقی تر اعضای هیأت علمی مؤثر بوده و عملکرد را بهبود بخشد. به سخن ساده تر ارزیابی دقیق فرد از خود یکی از معیارهای اثرگذار بر بهبود عملکرد آن فرد به شمار می آید که با استفاده از ساز و کار بازخورد سبب اصلاح رفتار فرد می شود. یافته های نهایی هم نشان می دهد بین دانش هوش فرهنگی کارکنان و میزان کاربست سازمان یاددهنده رابطه منفی و معنی دار وجود دارد و با استفاده از مدل رگرسیون مذکور می توان میزان کاربست سازمان یاددهنده را در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان با توجه به میزان دانش هوش فرهنگی کارکنان پیش بینی کرد. در راستای نتایج این تحقیق، پیشنهاد می شود سازمان مورد مطالعه برای تقویت ویژگی های سازمان یاددهنده با استفاده از هوش فرهنگی و هوش اجتماعی مولفه های هر یک را به خوبی شناسایی کرده و از طریق کارگاه ها و کلاس های ضمن خدمت، کارکنان را در این زمینه ها مطلع، متخصص و ماهر سازند تا برای توسعه ی این هوش ها در تمامی سطوح سازمان برنامه هایی مدون و صحیح تدوین کنند. همچنین برای تبدیل دستگاه ها به سازمانهای یاد دهنده، پیشنهاد می گردد که مدیران توسعه رهبری را از طریق ایجاد چرخه های یاددهی / یادگیری در برنامه ها و اهداف راهبردی سازمانها مد نظر قرار دهند.

منابع:

1. Rezaei, A. & Khalil Zadeh, A. (2009). The relationship between manager's social intelligence and job satisfaction of school teachers, *Journal of Educational Sciences*. No 7 , p: 121-145.
2. Zamani, G. Tabarsia, M. (2009). Cultural Intelligence Competency new managers, *tadbir Journal*, No. 213, p: 49-53.
۳. Earley P.C. & Ang S.(2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*, Stanford Business Books, Stanford, CA.p.47.
4. Gholipour, A. (2010). To learn from the learning organization, *tadbir Journal*, www.aftabir.com
5. Dogan. T.M. Citin .B. (2009). The validity ,reliability and factorial structure of the Turkish version of the tromso social intelligence scale. *Educational sciences: Theory & Practice*, No.9 ,P:709-720.
6. Bvuzan, T. (2005), *Social genius, power*, Translate Hurizad Salehi, The main language of 1997, Tehran: Publication of the bridge.
7. Mohammadian. H. Abadi, A.(2006). The relationship between emotional intelligence and social intelligence, *Proceedings of Articles in the Second Congress of Psychology*, Publications of the Esfahan University, p. 31.
8. Nijholt, A., Stock, O. & Nishida, T. (2009). Social intelligence design in ambient intelligence. *AI & Soc*, 24:1-3.
9. Mehrabi, M; Shurzadh, b, Amiir tymuory.sh. (2007). Social intelligence, *Articles Proceedings of the students*, p79.
10. Barnes, M.L, & Sternberg, R.J. (1989). Social Intelligence and Decoding of Nonverbal Cues, *Intelligence*, 13, 263-287.
11. Ford, M.E. & Tisak, M.S. (1983). A Further Search for Social Intelligence, *Journal of Educational Psychology*, No75, P: 196-206.
12. Keating, D. P. (1978). A Search for Social Intelligence, *Journal of Educational Psychology*, No 70, P: 218-223.
13. Rezaei, A. (2009). investigated Factor structure and reliability of the Persian version Social Intelligence Scale, *Journal of Psychology*, University of Tabriz, in the fifth (Fifth year).No. 20.p4.
14. Abzry, M. Etebarian, A. Khani, A. (2010). Effects of cultural intelligence on team effectiveness, *Journal of change management*. Second Year, No. 4.P:23-40.
1۵. Earley P.C & Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: indivisual interactions across cultures*. Stanford, CA. Stanford Business Books.
16. Earley P.C & Mosakowski. (2004). *Cultural Intelligence*; *Harvard Business Review*, October, p: 13-25.
17. Ang, S., Van Dyne, L., & Koh, C. (2006). Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group Organization and Management*, 31(1), 100-123.
18. Thomas D, C. Inkson, K. (2005). *Cultural Intelligence: People Skills for a Global Work palace*, consulting to Management, vol 16, No.1, march.
19. Ahmadi, A. (2011). Religious attitudes and cultural intelligence. *Journal knowledge twentieth year*, No16, P: 7138-123.

20. Esmaili, R. Nikbakht, M. (2009). The role of cultural intelligence in organizational leadership and management, According to Dong and Gibson 2007, Journal of ehyae, P: 27-21.
21. Tichy, N. & Cohen, E. (1998). The teaching organization, Training and Development. Vol.52. Iss7. P: 26.
22. Tichy, N. & Cohen, E. (2002). Leadership engine: How winning companies build leaders at every level. New York: Harper Business.
23. Mhmdabady Zare, H. Said Rajaie, H. Molavi, K. (2010). Investigated of Using component of the trainer Organization in Public universities in the country, Journal of Applied Sociology, Year 21 - No.21. P: 33-50.
24. Wilyams, p. (2002). The paradox of power, New York: warner Books.
25. Tichy, N. & Sherman, S. (2005), Control Your Destiny or someone Else New York: Harper Collins Publisher, Inc.
26. Sparks, D. (2005). An example of a Teachable Point of view, Journal of Stat Development, Oxford: spring. Vol.26.
27. Purtakdust, H.S. (2004). Relative measure of disability in writing and the relationship between intelligence and social behavior Students at Tehran city, Islamic Azad University, Tehran Central Department of Psychology, Master's thesis.
28. Moshabeki, A. Tizro, A. (2009). The effect of emotional intelligence and cultural intelligence on leadership success the directors of nonprofit organizations in Iran. Journal of Entrepreneurship Development, Third Year, No. 12. P: 2.
29. Earley, P.C., & Peterson, R.S. (2004). The elusive cultural chameleon: Cultural intelligence as a new approach to intercultural training for the global manager, Academy of Management Learning and Education, Vol. 3, No.1, pp 100-115.
30. Beyc Khakhyan, Y. (2009). The relationship between cultural intelligence and mapna leadership styles, MSc Thesis, School of Management, Islamic Azad University, Tehran South Branch.
31. Ghaffari, J. (2009). The relationship between emotional intelligence and performance on the cultural huzeh seminary school administrators, MSc Thesis, School of Management, Islamic Azad University Central Tehran.
32. Loutans, F. H. (۲۰۰۰). International management. McGraw-Hill. P:400.
33. Al-Badawi, A. Shafai, R. (2002). Introduction to methods of creating a learning organization in Iran, Journal of Knowledge Management, No57. P:5-25.
34. Gardner, Q. & Rivac, M. A. (2007). Happiness Searching, translation: Shadnzh, neda, Tehran: afraz Publication.
35. Noraniy, M. Saey, E. (2009). The effect of emotional intelligence on academic performance of faculty members, Journal of Behavioral Sciences, p: 183-155. From site www.sid. Ir.
36. Yazdekhasti, E, A. (2010). Relationship between cultural contact and cultural intelligence analysis of the experimental and theoretical, Journal of Cultural Studies, Volume4, Number 2, Summer.No90. P: 162-132.
37. Zare, M.H. (2008). Evaluation of the application whit Using component of the trainer Organization in the 86-85 school year. Journal of Applied Sociology, twenty years, serial number No. IV (40), P: 56-89.