

بررسی نقش واسطه‌ای جو روان‌شناختی در رابطه‌ی میان هوش فرهنگی و سازگاری شغلی معلمان زن

دکتر وجیهه ظهورپرونده^{۱*}، زهرا پاسیان^۲

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۷/۰۷ صص ۱۸۶-۱۷۱ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۴/۲۶

چکیده

هدف مقاله، تبیین نقش واسطه‌ای جو روان‌شناختی در رابطه‌ی میان هوش فرهنگی و سازگاری شغلی معلمان زن است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع همبستگی با تأکید بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان زن ابتدایی ناحیه‌ی ۵ شهر مشهد که بالغ بر ۱۵۰ نفر بودند، می‌باشد. در این پژوهش، تعداد ۱۰۲ نفر با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسش‌نامه‌ی استاندارد جو روان‌شناختی کویز و دکوتیز، هوش فرهنگی آنگ و همکاران و سازگاری شغلی پورکبیریان بود. روایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روایی محتوا تأیید و پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد. که به ترتیب هوش فرهنگی ۰/۹۲، جو روان-شناختی، ۰/۹۴ و سازگاری شغلی، ۰/۸۵ بود. داده‌ها با آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنف، ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری (SEM) تحلیل شدند. نتایج ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه حاکی از آن بود که بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی رابطه‌ی مستقیم و معنادار وجود دارد. بین هوش فرهنگی و جو روان‌شناختی رابطه‌ی مستقیم و معنادار وجود دارد. بین جو روان‌شناختی و سازگاری شغلی رابطه‌ی مستقیم و معنادار وجود دارد. جو روان‌شناختی در رابطه‌ی بین متغیرهای هوش فرهنگی و سازگاری شغلی نقش واسطه‌گری معنی‌دار ایفا می‌کند.

کلمات کلیدی: جو روان‌شناختی، هوش فرهنگی، سازگاری شغلی.

^۱ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران

^۲ کارشناس ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران

* نویسنده مسئول: Zohoor2002@yahoo.com

مقدمه

امروزه با توجه به محوری بودن نقش انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها و ایجاد فناوری-های پیشرفته و جایگاه آن به عنوان نیروی محرکه هر سازمان، مسیر پژوهش‌ها به سمت کارکنان سوق یافته است (Saremi, 2015; Wan Nawawi, 2015). نیروی انسانی، ستون فقرات سرمایه‌ی سازمان به شمار رفته و عنصر بسیار مهمی در ارزش آفرینی سازمان‌ها محسوب می‌شود (Fraiha, 2011). این نوع سرمایه که از آن به عنوان مهم‌ترین معیار سرمایه سازمانی یاد می‌شود (Huang, 2011; Dujaili, 2006)، کلیه‌ی دانش موجود در افراد سازمان را دارا بوده (Bontis et al, 2001) و قابلیت سازمان را در یافتن بهترین راه حل از طریق دانش کارکنان نشان می‌دهد (Khoshahang, 2014). با توجه به ضرورت توجه به کارکنان به عنوان عامل اساسی تعالی سازمان در راستای اهداف آن، یکی از معضلات اساسی سازمان‌ها، ناسازگاری شغلی و در نتیجه بهبود عملکرد آنان می‌باشد (Yim et al, 2017). سازگاری شغلی عبارت است از حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال. عواملی نظیر ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت نسبت به شغل، درآمد کافی و ارزش‌گذاری به کار باعث می‌شوند که فرد با شغل خود سازگار شود (Shafiabadi, 2007). کوآنکجی ویانگ چی (۲۰۰۷) نیز سازگاری شغلی را با کاهش تعارض و افزایش کارایی در کار مشخص می‌کنند. از این رو، در تعریف سازگاری بر عوامل فردی، حمایت اجتماعی و عوامل کاری تاکید می‌کنند. معمولاً، سازگاری به دنبال یکی از دو حالت کنش (فعال) یا واکنش (غیرفعال) حاصل می‌شود (Dawis & Lofqist, 1984) بر اساس نظر سوانسون و فواد (۱۹۹۹)، در روش فعال، افراد سعی دارند با تغییرات ملزومات محیطی و یا پاداشهای موجود در محیط کار عدم تطابق را کاهش دهند؛ ولی در روش واکنشی، افراد سعی در تغییر خود دارند. به اعتقاد صاحب‌نظران عوامل گوناگونی سازگاری شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. یکی از این عوامل، هوش فرهنگی است. هوش فرهنگی مفهومی نشأت گرفته از نظریه هوش‌های چندگانه گاردنر است. تعریف هوش فرهنگی وابسته به دو مفهوم هوش هیجانی و هوش اجتماعی است. هوش هیجانی اشاره به فرآیند آگاهی داشتن در مورد انگیزش‌های فردی و کنترل هیجانات خود دارد و هوش اجتماعی به توانایی فهم احساسات، تفکرات و رفتارها در موقعیت‌های بین فردی و عمل متناسب با موقعیت بین فردی اشاره دارد (Bandora, 2000). بر این اساس هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار نزدیکی با محیط‌های کاری متنوع دارد. هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند، در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش داده و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد. از دیدگاه ارلی و موساکوفسکی (۲۰۰۴) هوش فرهنگی مشتمل بر چهار مؤلفه فراشناختی (این مؤلفه هوش فرهنگی

فرایندی را مورد توجه قرار می دهد که افراد برای به دست آوردن و فهم دانش فرهنگی به کار می گیرند (Ang et al, 2007)، شناختی (این مولفه هوش فرهنگی، دانش عمومی فرد را در مورد فرهنگها، اطلاعاتی درباره آداب و رسوم، سنتها، ارزشها و اعتقادات را انعکاس می دهد (Early & Ang, 2003)، انگیزشی (مولفه انگیزشی هوش فرهنگی، حجم و جهت انرژی افراد برای تعامل موثر در فرهنگ جدید را نشان می دهد (Early & Mosakowski, 2004) و رفتاری (قابلیت فرد برای نمایش اعمال و گفتار کلامی و غیرکلامی مناسب در تعامل و ارتباط با افرادی از فرهنگ های مختلف را نشان می دهد (قبلی)).

در این میان معلمان زن مدارس ابتدایی به واسطه‌ی ماهیت شغل خود با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند؛ مشکلاتی مانند پر حجمی کار، افت تحصیلی دانش‌آموزان، حقوق و مزایای ناکافی، کلاس‌های پر جمعیت و... (Kerakou, 2001 in Saberi, 2007). همه‌ی این مشکلات تأثیرات منفی روانی و فیزیولوژیکی بر معلم دارد و به این شکل، دانش‌آموزان و سیستم آموزشی را نیز تحت تأثیر قرار خواهند داد (Grayson, 2008). با توجه به موارد گفته شده باید به دنبال عوامل مؤثر بر شکل-گیری و تداوم ناسازگاری شغلی معلمان باشیم. باید در نظر داشت که متغیرهای تأثیرگذار بر ناسازگاری شغلی آن چنان زیاد و متنوع است که کنترل کردن آن‌ها تقریباً غیرممکن است. اما آنچه که مسلم است، دستیابی به اهداف سازمانی جز از طریق جو روان‌شناختی مثبت برای ایفای وظایف تعریف شده امکان پذیر نیست.

جو روان‌شناختی مثبت برای ایفای وظایف تعریف شده امکان پذیر نیست.

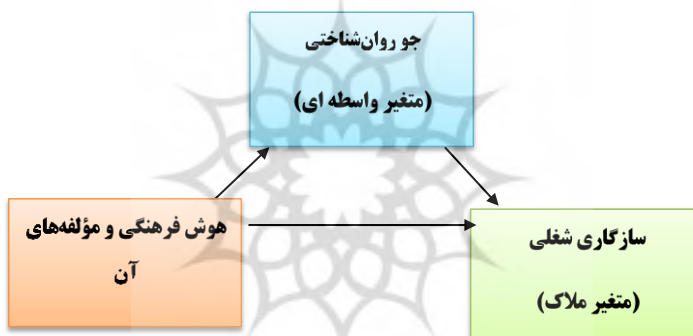
جو روان‌شناختی پدیده‌ای چندبعدی است که ماهیت ادراک کارکنان از تجارب درون سازمان را توصیف می کند. جو روان‌شناختی یکی از اجزای ضمنی مهم برای شکل دهی اعمال و رفتار و نگرش کارکنان است بنابراین می توان گفت که جو روان‌شناختی بیانگر قضاوت فردی در این مورد است که محیط شغلی تا چه اندازه مناسب، مفید و تأمین کننده بهزیستی کارکنان می باشد. در متون پژوهشی علوم سازمانی، ادراکات جو روان‌شناختی برای پیشبینی انواع متغیرهای سازمانی و فردی مورد استفاده قرار گرفته اند. در سطح تحلیل فردی، پژوهشگران روابطی را بین ادراکات کارکنان از محیط کار و پیامدهایی از قبیل سازگاری شغلی، فرسودگی، دل‌بستگی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی گزارش داده اند. بر مبنای این فرض که ادراکات کارکنان هم بر پیامدهای سازمانی و هم بر پیامدهای فردی تأثیرات مهمی داشته اند، بررسی جو به عنوان ابزاری تشخیصی برای بهبود و تغییر سازمان در موقعیتهای کاربردی و در سطحی گسترده مورد استفاده قرار گرفته است. بنا بر نظر کوپز و دکوتیز (۱۹۹۱) جو روان‌شناختی شامل هشت بعد استقلال، اعتماد، انسجام، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف

و نوآوری است که جهت ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان است که باعث افزایش رضایت می‌شود (Koys & Decotiis, 1991).

تحقیقات داخلی و خارجی گسترده‌ای با هدف شناسایی عوامل تأثیرگذار بر سازگاری شغلی و هم‌چنین نقش هوش فرهنگی و جو روان‌شناختی انجام شده است. برای نمونه علیزاده (2014) در تحقیق خود نشان داد که بین هوش فرهنگی با اعتماد سازمانی و سازگاری شغلی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین ارتباط معناداری بین اعتماد سازمانی و سازگاری شغلی کارکنان وجود دارد، اما رابطه‌ی بین ابعاد رفتاری هوش معنوی با اعتماد سازمانی و سازگاری شغلی معنی‌دار نبود (۱۷). یارمحمدزاده (2015). یارمحمدزاده (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی معلمان. پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی به صورت مستقیم قادر به پیش‌بینی سازگاری شغلی است؛ هم‌چنین، هوش فرهنگی به صورت مستقیم سازگاری شغلی را پیش‌بینی نمود (۱۸). دیده بان مقدم (۲۰۱۵) در پژوهشی با هدف تبیین رابطه جو آموزشی و هوش فرهنگی و رضایت شغلی معلمان متوسطه آموزش و پرورش درودزن به این نتیجه دست یافت که بین رضایت شغلی با جو آموزشی و هوش فرهنگی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. از بین ابعاد جو آموزشی، ابعاد حمایتی، تحدیدی، همکاری، تظاهر به کار و صمیمی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. که جهت رابطه در ابعاد حمایتی، همکاری، صمیمی مستقیم و در ابعاد تحدیدی و تظاهر به کار معکوس می‌باشد. بین ابعاد هوش فرهنگی، ابعاد فراشناختی، انگیزشی و رفتاری با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. ابعاد حمایتی، دستوری، همکاری، تظاهر به کار و صمیمی می‌توانند رضایت شغلی را پیش‌بینی نمایند. ابعاد شناختی و رفتاری می‌توانند رضایت شغلی را پیش‌بینی نمایند (۱۹) جیوتی و کور (۲۰۱۷) طی پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر هوش فرهنگی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی پرداخته‌اند. نتایج تحقیق نشان داد که هوش هیجانی و هوش اجتماعی به طور قابل توجهی بر هوش فرهنگی تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، سازگاری بین فرهنگی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی را به عهده دارد. در نهایت، حمایت اجتماعی و تجربه درک شده ارتباط بین هوش فرهنگی و سازگاری را تعدیل می‌کند (۲۰). پرسبیتور (2016) طی نشان داد که سازگاری شغلی رابطه‌ی مثبتی با هوش فرهنگی دارد. این نتایج زمینه را برای درک مراحل پیش از دوران حرفه‌ای خارج از کشور فراهم می‌آورد (۲۱). صراف تمپلر و همکاران (2006) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که افرادی که دارای سطح بالاتری از هوش فرهنگی انگیزشی دارند، تمایل به سازگاری شغلی بیشتری نیز دارند. علاوه بر این، دو عامل سن و مدت بودن (حضور در یک کشور) از لحاظ آماری چشمگیر بوده‌اند، تمایل به سازگاری شغلی بیشتری داشته‌اند (۲۲).

به نظر می‌رسد هوش فرهنگی شرایطی را مهیا می‌سازد که در آن کارکنان به کارکردن با دیگران، انجام وظایف و طرح‌هایی تشویق می‌شوند که منجر به ارضای نیازهایشان و در نتیجه رشد و پیشرفت آنها می‌گردد. از این طریق انگیزه کارکنان افزایش یافته و در نتیجه سازگاری شغلی بیشتری را در محیط کاری خود احساس می‌کنند.

پیامد این مسأله، کاهش ناسازگاری شغلی در بلند مدت می‌شود. با توجه به اهمیت توجه به عملکرد منابع انسانی در دنیای متغیر امروزی و تأثیر هوش فرهنگی بر آن و نبود تحقیقی برای بررسی رابطه‌ی سه متغیر هوش فرهنگی، سازگاری شغلی و جو روان‌شناختی، بنابراین انجام تحقیقی در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد. در این راستا فرضیه‌های زیر از سوی محقق ارائه شده است که برازش و تأیید آن‌ها با نتایج داده‌های خروجی نرم افزار مورد آزمون قرار خواهد گرفت.



شکل ۱- مدل پیشنهادی تحقیق

اهداف

تعیین مدل معادله‌ی ساختاری روابط علی بین هوش فرهنگی، جو روان‌شناختی و سازگاری شغلی، تبیین رابطه‌ی بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی؛ تبیین رابطه‌ی بین هوش فرهنگی با جو روان‌شناختی و تبیین رابطه‌ی بین جو روان‌شناختی با سازگاری شغلی.

فرضیه‌ها و سؤال‌ها

بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی رابطه‌ی معنادار وجود دارد؛ بین هوش فرهنگی با جو روان‌شناختی رابطه‌ی معنادار وجود دارد؛ بین جو روان‌شناختی با سازگاری شغلی رابطه‌ی معنادار وجود دارد. هوش فرهنگی از طریق جو روان‌شناختی باعث سازگاری شغلی می‌شود. آیا مدل مفروض تحقیق از برازش خوبی برخوردار است؟

روش پژوهش

از آن جایی که هدف پژوهش، تعیین روابط علی میان متغیرهای هوش فرهنگی، سازگاری شغلی و جو روان‌شناختی می‌باشد، پس تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه‌ی گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. در مدل مفهومی تحقیق، هوش فرهنگی متغیر برون‌زا و متغیر سازگاری شغلی متغیر درون‌زا هستند و از جهتی دیگر هوش فرهنگی به عنوان متغیر مستقل و جو روان‌شناختی به عنوان متغیر واسطه و متغیر سازگاری شغلی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. جامعه آماری شامل کلیه‌ی معلمان زن مدارس ابتدایی ناحیه ۵ شهر مشهد به تعداد بالغ بر ۱۵۰ نفر بودند که حجم نمونه به وسیله‌ی جدول مورگان به تعداد ۱۰۴ نفر برآورد شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر شامل سه پرسش‌نامه‌ی استاندارد بود:

الف- پرسش‌نامه‌ی سازگاری شغلی: این پرسش‌نامه توسط پورکبیریان (2007) ساخته شده است و دارای ۳۴ پرسش در زمینه‌ی گویه‌های کلی رضایت‌مندی و رضایت بخشی شامل انعطاف‌پذیری، فعال بودن، واکنش‌پذیری و پشتکار است. این پرسش‌نامه دارای مقیاس لیکرت از نمره‌ی (۱) خیلی کم تا نمره‌ی (۵)، خیلی زیاد است. در پژوهش شجاعی (۲۰۰۸)، پایایی درونی این پرسش‌نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۶ و در پژوهش صادقیان، عابدی و باغبان (۲۰۰۸) نیز پایایی درونی این پرسش‌نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. با وجود این، در این پژوهش روایی محتوایی ابزار یاد شده مجدداً مورد تأیید تعدادی از متخصصان نیز قرار گرفت. در این مطالعه پایایی پرسش‌نامه نیز محاسبه گردید که ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۵ به دست آمد.

ب- پرسش‌نامه‌ی هوش فرهنگی: این پرسش‌نامه‌ی ۲۰ سؤالی که توسط آنگ و همکاران در سال 2004 طراحی شده است، دارای چهار عامل: راهبرد یا فراشناخت، دانش یا شناخت، انگیزشی، رفتاری است. نمره‌گذاری براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. در پژوهش حمیدی و همکاران (2013) روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه توسط ۱۲ نفر از اساتید دانشگاهی تأیید شد. با وجود این، در این پژوهش روایی محتوایی ابزار یاد شده مجدداً مورد تأیید تعدادی از متخصصان نیز قرار گرفت. در این مطالعه، پایایی پرسش‌نامه نیز محاسبه گردید که ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ به دست آمد.

ج- پرسش‌نامه‌ی جو روان‌شناختی: این پرسش‌نامه توسط کویز و دکوتیز تدوین شده است که دارای هشت خرده مقیاس استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری می‌باشد. این پرسش‌نامه دارای ۴۰ ماده است (تعداد ماده‌ها برای هر یک از خرده مقیاس‌ها ۵ ماده

می‌باشد). برای پاسخ گویی از مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای استفاده شده است. براساس گزارش کوپز و دیکوتیز پایایی این پرسش‌نامه به ترتیب برای استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، قدردانی، انصاف و نوآوری، ۰/۸۲، ۰/۸۹، ۰/۸۵، ۰/۸۳، ۰/۸۳، ۰/۸۹، ۰/۸۴، ۰/۸۷ بوده است. با وجود این، در این پژوهش، روایی محتوایی ابزار یاد شده مجدداً مورد تأیید تعدادی از متخصصان نیز قرار گرفت. در این مطالعه، پایایی پرسش‌نامه نیز محاسبه گردید که ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۵ به دست آمد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار لیزرل و به روش تحلیل مسیر انجام شد و برازش مدل بررسی شد. متداول‌ترین روش برای برآورد پارامترهای بهترین برازندگی در SEM^۱، روش بیشینه احتمالی نامیده می‌شود. این روش یک فرایند تکرار شونده است که در آن مجموعه‌ای از پارامترها برآورد می‌شود. بر پایه‌ی این برآورد اولیه تابعی به نام تابع برازندگی محاسبه می‌شود این تابع اساساً دارای ضرایبی است که برازندگی پارامترها را با داده‌ها توصیف می‌کند. دومین برآورد بر اساس نخستین برآورد به دست می‌آید تا تابع برازندگی کوچکتری حاصل شود. در این صورت برای برازندگی آن می‌توان از شاخص‌های تعیین شده استفاده کرد. در این تحقیق سایر تحلیل‌ها نیز با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد.

یافته‌های پژوهش

الف) توصیف یافته‌ها

یافته‌های توصیفی نشان داد، ۶ نفر در دامنه‌ی سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۴ نفر در دامنه‌ی سنی بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۱ نفر دامنه‌ی سنی ۴۰ تا ۵۰ سال، ۱۹ نفر در دامنه‌ی سنی بیشتر از ۵۰ سال بوده‌اند. ۲ نفر از افراد مورد مطالعه مدرک دکتری، ۱۰ نفر مدرک کارشناسی ارشد، ۷۰ نفر مدرک کارشناسی، ۱۶ نفر مدرک کاردانی و ۲ نفر مدرک دیپلم داشتند. ۱۵ نفر از پاسخ دهندگان دارای سابقه‌ی کاری کمتر از ۵ سال، ۲۴ نفر دارای سابقه کار بین ۵-۱۰ سال، ۵ نفر، ۳۵ نفر دارای سابقه‌ی کار بین ۱۵-۲۰ سال، ۲۲ نفر دارای سابقه‌ی کار بین ۲۰-۱۵ سال و ۳۴ نفر از پاسخ دهندگان دارای سابقه‌ی کاری ۲۰ سال به بالا بوده‌اند. ۳۳ نفر از افراد مورد مطالعه استخدام رسمی، ۲ نفر پیمانی و ۳۳ نفر قراردادی بودند. برای اطلاع از داده‌های توصیفی، نتایج آماری مستخرج از پرسش‌نامه‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است. در این جدول، آماره‌های توصیفی از قبیل میانگین و انحراف معیار نشان داده شده است.

¹ Structural Equation Modeling (SEM)

جدول ۱- نتایج آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
سازگاری شغلی	۶۹/۸۵	۱۷/۱۴
جو روانشناختی	۱۱۱/۴۳	۲۴/۲۸
هوش فرهنگی	۵۶/۴۷	۱۴/۳۱

قبل از بررسی سؤالات پژوهش، نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد. بر اساس نتایج این آزمون، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها رد نشد و با توجه به این که سطح معناداری تمام متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ بود، نشان داد این متغیرها توزیع نرمالی دارند. بنابراین، با فرض قرار داشتن متغیرها در سطح فاصله‌ای، می‌توان برای تحلیل داده‌ها از آمار پارامتریک استفاده کرد. شایان ذکر است برای جلوگیری از طولانی شدن مقاله از آوردن جدول آزمون کلموگروف-اسمیرنوف خودداری شد.

(ب) تحلیل یافته‌ها

مدل مفهومی تحقیق نشان دهنده‌ی رابطه‌ی بین هوش فرهنگی، جو روان‌شناختی و سازگاری شغلی معلمان است. با توجه به اطلاعات به‌دست آمده، میزان تأثیرگذاری متغیرها به شرح ذیل است. فرضیه‌ی ۱- بین هوش فرهنگی و سازگاری شغلی معلمان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در جدول شماره‌ی ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲- ضریب همبستگی هوش فرهنگی و سازگاری شغلی

سازگاری شغلی	
۰/۶۷۰	هوش فرهنگی
معناداری در سطح ۰/۰۵	

از خروجی جدول شماره‌ی ۲ می‌توان نتیجه گرفت که هوش فرهنگی (ضریب همبستگی ۰/۶۷۰ در سطح معناداری ۰/۰۵) با سازگاری شغلی رابطه‌ی مستقیم و معنادار دارد. با افزایش هوش فرهنگی معلمان، سازگاری شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه‌ی ۲- بین جو روان‌شناختی و سازگاری شغلی معلمان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج آن در جدول شماره‌ی ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳- ضریب همبستگی جو روان‌شناختی و سازگاری شغلی

سازگاری شغلی	
۰/۵۴۴	جو روان‌شناختی
معناداری در سطح ۰/۰۵	

از خروجی جدول ۳ می‌توان نتیجه گرفت که جو روان‌شناختی (ضریب همبستگی ۰/۵۴۴) در سطح معناداری (۰/۰۵) با سازگاری شغلی رابطه‌ی مستقیم معنادار دارد. با بهبود جو روان‌شناختی، سازگاری شغلی افزایش می‌یابد.

فرضیه‌ی ۳- بین هوش فرهنگی و جو روان‌شناختی معلمان رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در جدول شماره‌ی ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴- ضریب همبستگی هوش فرهنگی و جو روان‌شناختی

جو روان‌شناختی	
۰/۵۷۵	هوش فرهنگی
معناداری در سطح ۰/۰۵	

از خروجی جدول شماره‌ی ۴ می‌توان نتیجه گرفت که هوش فرهنگی (ضریب همبستگی ۰/۵۷۵) در سطح معناداری (۰/۰۵) با جو روان‌شناختی رابطه‌ی مستقیم معنادار دارد. با افزایش هوش فرهنگی معلمان، جو روان‌شناختی نیز بهبود می‌یابد.

فرضیه‌ی ۴- بین هوش فرهنگی و جو روان‌شناختی با سازگاری شغلی معلمان رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در جدول شماره‌ی ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵- ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

متغیرهای تحقیق	مؤلفه‌های متغیرهای تحقیق	سازگاری شغلی
هوش فرهنگی	فراشناختی	۰/۶۶
	شناختی	۰/۶۰
	انگیزشی	۰/۵۸
	رفتاری	۰/۵۷
جو روان‌شناختی	استقلال	۰/۵۱
	انسجام	۰/۴۲
	اعتماد	۰/۵۳
	فشار کاری	۰/۵۰
	حمایت	۰/۴۵
	قدردانی	۰/۴۴
	عدالت	۰/۵۲
	نوآوری	۰/۵۲

جدول شماره‌ی ۵ نشان داد که مؤلفه‌های هوش فرهنگی شامل فراشناختی ($r=0/66, p<0/05$)، شناختی ($r=0/60, p<0/05$)، انگیزشی ($r=0/58, p<0/05$)، رفتاری ($r=0/57, p<0/05$) ارتباط مثبت معنی‌داری با سازگاری شغلی داشتند. بنابراین مطابق با این نتایج، فرضیه‌ی چهارم در سطح ارتباط همه‌ی مؤلفه‌های هوش فرهنگی با سازگاری شغلی مورد تأیید قرار گرفت. هم‌چنین، جدول شماره‌ی ۵ نشان می‌دهد که همه‌ی مؤلفه‌های جو روان‌شناختی شامل استقلال ($r=0/51, p<0/05$)، انسجام ($r=0/42, p<0/05$)، اعتماد ($r=0/53, p<0/05$)، فشار کاری ($r=0/50, p<0/05$)، حمایت ($r=0/45, p<0/05$)، قدردانی ($r=0/44, p<0/05$)، عدالت ($r=0/52, p<0/05$) و نوآوری ($r=0/52, p<0/05$) ارتباط مثبت معنی‌داری با سازگاری شغلی داشتند. با توجه به این نتایج، فرضیه‌ی رابطه‌ی مثبت و معنادار بین جو روان‌شناختی و سازگاری شغلی نیز مورد تأیید قرار گرفت.

فرضیه‌ی اصلی: جو روان‌شناختی می‌تواند بین هوش فرهنگی و سازگاری شغلی نقش میانجی را ایفا کند.

به منظور آزمون نقش واسطه‌گری جو روان‌شناختی بین هوش فرهنگی و سازگاری شغلی از روش رگرسیون چندگانه استفاده شد. جدول شماره‌ی ۶، نتایج رگرسیون چندگانه برای آزمون نقش واسطه‌گری جو روان‌شناختی در رابطه‌ی میان هوش فرهنگی و سازگاری شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۶- نتایج آزمون رگرسیون برای آزمون نقش واسطه‌گری جو روان‌شناختی

سطح معناداری	میزان F	مجذور میانگین	درجه‌ی آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۰	۴۷/۹۸۰	۷۲۳۴/۹۸۸	۲	۱۴۴۶۹/۹۷۶	رگرسیون
		۱۵۰/۷۹۱	۹۷	۱۴۶۲۶/۷۷۴	مانده
			۹۹	۲۹۰۹۶/۷۵۰	مجموع

جدول ۷- مقدار تأثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش

ضرایب					
سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		بتا	انحراف استاندارد	B	
۰/۰۰۶	۲/۸۰۳		۵/۷۳۳	۱۶/۰۷۲	(ثابت)
۰/۰۰۰	۶/۲۴۱	۰/۵۳۱	۰/۱۰۲	۰/۶۳۶	هوش فرهنگی
۰/۰۰۳	۳/۰۶۴	۰/۲۶۱	۰/۰۵۱	۰/۱۵۶	جو روان‌شناختی

از نتایج آزمون تحلیل واریانس ($F=۴۷/۹۸۰$, $p<۰/۰۵$) می‌توان چنین برداشت کرد که بین متغیر پیش‌بین (هوش فرهنگی) و متغیر ملاک (سازگاری شغلی) رابطه‌ی خطی و معنی‌دار وجود دارد و هوش فرهنگی به گونه‌ی مستقیم و معنادار قادر به پیش‌بینی سازگاری شغلی می‌باشند.

از نتایج آزمون تحلیل رگرسیون در جدول شماره‌ی ۶ ($F=۴۷/۹۸۰$, $p<۰/۰۵$) می‌توان چنین برداشت کرد که بین متغیرهای پیش‌بین (هوش فرهنگی و جو روان‌شناختی) و متغیر ملاک (سازگاری شغلی) رابطه‌ی خطی معنی‌دار وجود دارد و هم‌چنین هوش فرهنگی و جو روان‌شناختی به گونه‌ی مستقیم و معنی‌دار قادر به پیش‌بینی سازگاری شغلی می‌باشند. مجذور ضریب همبستگی چندگانه ۰/۲۶۱ است؛ این بدان معنا است که حدود ۲۶ درصد واریانس سازگاری شغلی به‌وسیله‌ی هوش فرهنگی و جو روان‌شناختی قابل پیش‌بینی است. به منظور برازش مدل مفهومی پژوهش نیز از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. با توجه به این‌که مبنای تجزیه و تحلیل الگوهای علی، ماتریس همبستگی است، ماتریس همبستگی متغیرهای مورد بررسی قرار گرفت. از آن‌جا که ضرایب همبستگی متغیرها معنادار بود، امکان استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری فراهم شد. در الگوی معادلات ساختاری برای مشخص کردن چگونگی و میزان تأثیر متغیرهای مکنون (پنهان) بر

یکدیگر از الگوی استاندارد و برای نشان دادن معناداری این تأثیرات از الگوی معناداری و برای ارزیابی برازش مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده می‌شود. به طور کلی، برای ارزیابی برازش مدل چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در این پژوهش برای ارزیابی مدل از شاخص‌های χ^2/df ، دو، نسبت χ^2 دو به درجه آزادی، شاخص نرم شده‌ی برازندگی، شاخص برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی، شاخص برازندگی تعدیل یافته و شاخص ریشه‌ی دوم برآورد خطای واریانس تقریب استفاده شد که نتایج در جدول شماره ۸ آورده شده است.

جدول ۸- خلاصه‌ی نیکویی برازش الگوی نهایی

RMSEA	AGFI	GFI	NNFI	NFI	CFI	χ^2/df	مجدور خی	
۰/۰۰	۰/۹۵	۰/۹۶	۱/۱۰	۰/۹۷	۰/۹۶	۱/۹۸	۳۲/۷۱	مدل

همان‌طور که ملاحظه می‌کنید، نتایج تحلیل عاملی تأییدی خروجی نرم افزار لیزرل در جدول ۸ نشان می‌دهد که مدل بررسی ارتباط هوش فرهنگی با سازگاری شغلی با نقش میانجی جو روان-شناختی با توجه به شاخص‌های برازندگی تطبیقی ($CFI=0.96$)، برازندگی هنجار شده ($NFI=0.97$)، مجدور χ^2 دو بر درجه‌ی آزادی ($\chi^2/df=1.98$) شاخص نیکویی برازش ($GFI=0.96$)، مجدور χ^2 دو ($\chi^2=32.71$) و ریشه‌ی خطای میانگین مجدورات تقریب ($RMSEA=0.00$) برازش قابل قبولی داشت. این شاخص‌ها نشان از تأیید مدل توسط داده‌های موجود را دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد بار عاملی (ضریب لامبدا) تمام متغیرهای آشکار (مؤلفه‌ها) بالاتر از ۰/۳۰ است و بنابراین، به خوبی می‌توانند متغیرهای پنهان (هوش فرهنگی، جو روان‌شناختی و سازگاری شغلی) را اندازه‌گیری کنند. در خصوص معنادار بودن اعداد به‌دست آمده الگو می‌توان گفت از آن‌جا که آزمون فرضیات در سطح اطمینان ۰.۹۵ انجام می‌شود، اعدادی معنادار خواهد بود که بین ۰/۹۶- و ۰/۹۶+ نباشد. با توجه به جدول بالا، تمام ارتباطات اصلی معنادار است، چرا که تمام اعداد به‌دست آمده بالاتر از ۰/۹۶ است.

بحث و نتیجه‌گیری

با بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه‌ی همبستگی بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن با سازگاری شغلی که با همبستگی پیرسون به‌دست آمد، مشخص گردید به صورت کلی، یک رابطه‌ی مثبت بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن با سازگاری شغلی وجود دارد؛ یعنی با افزایش یکی، دیگری نیز افزایش پیدا می‌کند و بالعکس. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش تمپلر و تای (2006) که

همبستگی مثبت و معنادار بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن با هر سه نوع سازگاری عمومی، سازگاری بین فرهنگی و سازگاری شغلی، روابط مثبت و معنادار به دست آورده است، همسویی دارد. هم‌چنین با نتایج پژوهش راموز و مشبکی (2006)، ارلی و آنگ (2003) همسو است.

یافته‌های حاضر با مبانی نظری نیز هم‌خوانی دارد. توماس (2006)، هوش فرهنگی را توانایی ایجاد رفتار سازگارانه در محیط فرهنگی جدید می‌داند و هوش فرهنگی سبب می‌شود که افراد، نسبت به موفقیت‌های جدید در زندگی شخصی و شغلی، پاسخ‌های سازگارانه‌تری بدهند و سازه‌ای است که فرد را توانا می‌سازد و برای او انگیزه ایجاد می‌کند که دانش فرهنگی را به طور مناسبی در پاسخ به محیط به کار گیرد (Adibrad, 2007). هم‌چنین بر اساس نظر ارلی (2002)، عامل استراتژی هوش فرهنگی، راه‌هایی را برای دستیابی و توسعه‌ی راهبردهای سازگاری، در اختیار فرد قرار می‌دهد (قبلی)، لذا می‌توان گفت که از این طریق، عامل فراشناختی هوش فرهنگی، نسبت به سایر عامل‌های هوش فرهنگی، بیشترین همبستگی را با سازگاری شغلی دارد.

با بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه‌ی همبستگی بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن با سازگاری شغلی که با همبستگی پیرسون به دست آمد، مشخص گردید که به صورت کلی، یک رابطه‌ی مثبت بین جو روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با سازگاری شغلی وجود دارد. پژوهش حاضر با نتایج پژوهش چلبی (2006) همسو است. به زعم او، با افزایش وفاق و انسجام اجتماعی، افزایش احساس برابری و عدالت، افزایش منزلت اجتماعی، بهبود مشارکت عمومی، گسترش روابط دوستانه و انسجام عمومی در سازمان، توزیع برابر امکانات در سازمان و افزایش مشارکت سازمانی، میزان رضایت شغلی به سازمان و تعهد حرفه‌ای کارکنان سازمان‌ها افزایش می‌یابد. در تبیینی دیگر، برای نتایج به دست آمده می‌توان به مفهوم جو روان‌شناختی توجه کرد. جو روان‌شناختی اشاره‌ای است به این حقیقت که محیط سازمانی چگونه توسط کارکنان تعبیر و تفسیر می‌شود و از این رو جو روان‌شناختی یکی از اجزای ضمنی برای شکل‌دهی اعمال و رفتار و نگرش کارکنان می‌باشد (Koyas & Decotiis, 1991). کارکنانی که ادراکات بهتر و مطلوب‌تری از سازمان و محیط دارند، به احتمال زیاد دل‌بستگی و سازگاری شغلی بالاتری را گزارش می‌کنند. می‌توان گفت که آموزش و پرورش یکی از انواع جوهایی سازمانی نقش محور می‌باشد و نقش معلم مشخص می‌باشد از آن‌جا که سازگاری شغلی با گذشت زمان یا تصرف کاری در یک کار مشخص می‌شود. این ارتباط با تصرف کاری و یک مفهوم مشابه، عملکرد کاری، نظریه‌ی سازگاری شغلی را از اغلب نظریه‌های دیگر که مرتبط به انتخاب شغل یا سازگاری شغلی هستند، نه به شکل اجرای عملی در یک شغل، متمایز می‌کند (Sharefi, 2010) لذا می‌توان دریافت که این ارتباط به شکل منطقی در بین معلمان داشته باشد. هم‌چنین نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های دیده‌بان مقدم (2016) همسو است.

با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت که در تعامل مؤلفه‌های جو روان‌شناختی به‌طور کلی قدرت پیش بینی ۲۶ درصد از سازگاری شغلی را دارند. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت که در تعامل مؤلفه‌های جو روان‌شناختی به‌طور کلی قدرت پیش بینی ۲۶ درصد از سازگاری شغلی را دارند. در مورد پیش بینی سازگاری شغلی توسط هوش فرهنگی به صورت مستقیم، میتوان گفت هوش فرهنگی به فرد کمک می‌کند تا دانش و آگاهی لازم را در باره فرهنگ محیط شغلی به دست آورده، نقشه‌ها و راهبردهای مناسب را در مواجهه با تعارضات فرهنگی اتخاذ کند. در واقع، هوش فرهنگی، با ایجاد انگیزش درونی در افراد، به آنان در قابلیت سازگاری برای برخورد با تجارب جدید فرهنگی کمک میکند و آنان را برای حل مسائل مربوط به موقعیت جدید شغلیشان، یاری میرساند. (یار محمد زاده، ۲۰۱۵). عامل استراتژی هوش فرهنگی؛ با ارتقای تفکر فعال در باره مردم و موقعیت‌ها، چالش‌های جدی را برای وابستگی سفت و سخت به مرز بندی تفکر فرهنگی و پیش فرض‌های فرهنگی ایجاد می‌کنند. همچنین، از نظر ارلی و انگ (۲۰۰۳)، هوش فرهنگی برای ایجاد رابطه خوب کاری بین اعضای یک سازمان که در کنش متقابل حرفه‌ای با هم هستند، لازم است. نتایج این پژوهش با یافته‌های یار محمد زاده (۲۰۱۵)، علیزاده (۲۰۱۴)، پرسیتور (۲۰۱۶) همسو است.

References:

- Saremi , H. (2015), Empowerment as a New Approach in the Management, Proceedings of the International Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences
- Wan Nawawi, W., et al. (2015), Psychological Empowerment Influence the Retention Intentions of Star Rated Spas' Employees, J. Appl. Environ. Biol. Sci., 5(6S)95-99
- Fraiha , S.(200), The Impact of Human Capital and Organizational Characteristics on the Business Value of Information Technology, Dissertation: Western University.
- Huang, H. (2006), Intellectual Capital and Knowledge Productivity: The Taiwan Biotech Industry, International Business MBA Program, College of Management
- Dujaili, M. (2011), Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation, International Journal of Innovation, Management and Technology, 3, 2, 12-20.
- Bontis, M. (2001), Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field, Int. J. Technology Management, Vol. 18, 413-435.
- Goodbye, Reza. (2014), Shakhtari Modeling Study of Organizational Climate Relations, Leadership Styles and Job Satisfaction of Staff, Master's thesis, Islamic Azad University.-Yim, H., Seo, H., Cho, Y., Kim, J. (2017), Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea, Asian Nursing Research, In Press
- Shafi Abadi, Abdollah (2007). Career guidance and job counseling and career choice

- theories, Tehran: Publication.
- Bandura, A (2000). "Exercise of human agency through collective efficacy", *Current Direction in psychological Science*, 9 (3): 75-78.
- Ang, S, Van, D, Linn, K (2007). "Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural judgment and Decision Making Cultural Adaptation and Task Performance", *Management and Organization Review*. Vol. 3, Iss.
- Ang, S, Van D, Koh, C, Ng, K.Y (2004). The Measurement of Cultural Intelligence, L. Paper to present at the Society of Industrial and Organizational Psychologists, Chicago, May.
- Early, P.C, Ang, S (2003). *Cultural Intelligence*, Staneord University press.
- Early, P. C & Mosakowski, E, (2004). "Cultural intelligence", *Harvard Business Review* 82,139-153.
- Saber, Hamid, Maroujje, Alireza, Naseh, Javad (2007), Investigating factors related to job burnout in schools of Kashan in 2007, *South medicine*, 14, 33-38.
- Grayson JL, Alvarez A.(2008), School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model *Teach, Education Journal*, 24, 5.
- Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44(3), 265-285.
- Alizadeh, Saman (2014). The Relationship between Cultural Intelligence with Organizational Trust and Job Adjustment among Urumia University Administrative Staff. Master's Thesis, University of Literature and Humanities.
- Yarmohammad Zadeh, P. (2015). Investigating the Role of Cultural Intelligence and Social Capital in Teacher's Job Adjustment: Examining the Intermediary Function of Social Capital. *The New Educational Approaches (Issue 1)*, 41-66.
- Watch Moghaddam, Asghar (2016). The relationship between the educational climate and cultural intelligence with the job satisfaction of the teachers of the education of the greener women's area. Master's thesis, University of Educational Sciences and Psychology.
- Yoti J, Kour S, (2017) "Factors affecting cultural intelligence and its impact on job performance: Role of cross-cultural adjustment, experience and perceived social support", Vol. 46 Issue: 4, pp.767-791.
- Presbitero A, Quita C (2017), "Expatriate career intentions: Links to career adaptability and cultural intelligence" *Journal of Vocational Behavior*, Reference: YJVBE 3028.
- Adib Rad, Nasrin (2007). Cultural Intelligence in Today's Organizations, *Quarterly Journal of Occupational and Organizational Counseling*, No. 1, pp. 25-36.
- Saraf Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, A., (2006). Motivational cultural intelligence, realistic job preview realistic living conditions preview and cross-cultural adjustment. *Group & Organization Management*, 31, 154-171.
- Sharifi, H.P. (1994) *Principles of Psychometrics and Psychosis*, Growth Publishing.
- Mashbaki, Asghar, Ramaz, Najmeh (2006). Cultural Intelligence Elixir is the success of world class executives, *Economics and Management*, issue 23.
- Badlian, A.; Hosni, M. (2013). The Relationship between Cultural Intelligence with Job Adaptability and Organizational Trust of the Faculty Members of Urmia

University. Quarterly Journal of Occupational and Organizational Counseling. Number 17.

–Kuang C. Ying C. C. (2007). The work adjustment of Taiwanese expatriates the business review. Cambridge: Globa.

–Dawis, R., V. & Lofqist, L., H. (1984). A psychological theory of work adjustment, Minneapolis: University of Minnesota press.

