

بررسی عوامل فردی مؤثر بر رشد هوش فرهنگی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز)

هدیه حسنی¹

احمد ودادی²

چکیده

هدف: تحقیق حاضر با هدف تعیین عوامل فردی مؤثر بر رشد هوش فرهنگی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز انجام شد. **روش:** این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی است و از ابزار پرسشنامه استاندارد برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. جامعه آماری، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز به تعداد 600 نفر بودند که برای نمونه پژوهش، 234 نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش، از آمار توصیفی و آزمون رگرسیون لجستیک استفاده شده است. **یافته‌ها:** ویژگی‌های فردی، خودکارآمدی و تجربیات فردی، به دلیل سطح معناداری بیش از 0,05 بر رشد هوش فرهنگی کارکنان واحد تهران مرکز تأثیر ندارد. عامل دیگر، ویژگی‌های کارآفرینانه است که دو مؤلفه آن؛ یعنی توفیق‌طلبی و خلاقیت، به دلیل دارا بودن سطح معناداری کمتر از 0,05 بر رشد هوش فرهنگی مؤثرند. **نتیجه‌گیری:** با تقویت نقاط قوت و بهره‌گیری از فرضیه‌های تأیید شده، می‌توان زمینه مناسبی را برای رشد و تقویت هوش فرهنگی کارکنان فراهم آورد.

واژگان کلیدی: هوش فرهنگی، خودکارآمدی عمومی، ویژگی‌های کارآفرینانه، تجربه‌ها و ویژگی‌های فردی.

دریافت مقاله: 97/03/01؛ تصویب نهایی: 97/09/22

1. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز؛ دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران؛ سوهانک، بلوار ارتش، میدان قائم، خیابان خندان، خیابان سلمان، مجتمع دانشگاهی ولایت، دانشکده مدیریت/ نمایان: 47352729

Email: h.hedieh66@gmail.com

2. دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

الف) مقدمه

پیامدهای جهان بدون مرز به حدی زندگی بشر را تغییر داده که به کارگیری روشهای نوین را ضروری می‌نماید. منابع انسانی، یکی از مهم‌ترین منابع سازمان، از این تغییرات تأثیر پذیرفته است؛ به نحوی که بی‌توجهی به این تغییرات، موجب ناکارآمدی سازمانها در شرایط جدید می‌شود. برخی اندیشمندان بر این باورند که نیروی انسانی توانمند، مزیت رقابتی در مقابل رقبا ایجاد می‌کنند. از این رو، باید برای افزایش توانمندی‌های کارکنان برنامه‌ریزی کنیم تا با نیازهای محیط همسو باشیم. یکی از این قابلیت‌های ضروری در سازمانها، هوش فرهنگی¹ است. (رویتز،² 2005)

هوش فرهنگی، عبارت است از توانایی‌های فردی که شخص را قادر می‌سازد در موقعیتهایی که به لحاظ فرهنگی از هم متفاوت‌اند، به‌طور مؤثری با دیگران ارتباط برقرار کند و اینکه مردم بتوانند این مهارتها را یاد بگیرند (ارلی و پترسون، 2004). بسیاری از افرادی که در محیط فرهنگی خود به عنوان افراد موفق ظاهر می‌شوند، با وارد شدن به محیطی بیگانه، با کاهش کارایی و اثربخشی مواجه می‌شوند (ترابندیز، 2006)؛ در حالی که عده‌ای دیگر، با تغییرات محیط فرهنگی به راحتی عملکرد خود را با شرایط جدید همسو می‌کنند. علت این امر، میزان قابل توجه هوش فرهنگی افراد است. (تو،³ 2005)

توانایی کار با افرادی با فرهنگهای مختلف، تنها با شناخت تفاوت‌های فرهنگی گروههای قومی و ملی امکان‌پذیر است. هوش فرهنگی بهترین عاملی است که تمامی جنبه‌های مورد نیاز برای فعالیت اثربخش در موقعیتهای فرهنگی متنوع را در بر می‌گیرد. (خیری و همکاران، 1390)

در جامعه امروز با تنوع فرهنگی بالا، ارتباطات خوب به چالش بزرگتری تبدیل شده است. شناخت، ارزش گذاشتن و حمایت از این تفاوتها می‌تواند بهره‌وری هر فرد را در محل کارش حداکثر کند. با افزایش هوش فرهنگی، مدیر و اعضای گروه می‌توانند مبنایی برای درک و احترام متقابل باشند و توانایی افراد را در شناسایی راه حل مشکلات خود بالا ببرند (بزی، 1389). فردی که دارای هوش فرهنگی بالاست، توانایی یادگیری در محیط فرهنگی جدید را دارد. (دنگ و گیسون،⁴ 2008)

پایین بودن یا نبودن هوش فرهنگی در عصر حاضر، مسائلی را در سازمانها در پی دارد که نتیجه آن، عقب افتادن از صحنه رقابت خواهد بود. تنوع فرهنگی مسئله عمده‌ای است که مدیران با آن مواجه‌اند. رشد مبادلات بین‌المللی، افزایش میزان جابه‌جایی نیروی انسانی و ناهمگونی نیروی کار، توجه بسیاری از

1. Cultural Quotient or Cultural Intelligence

2. Robinz

3. Theou

4. Dang & Gibsoun

121 **بررسی عوامل فردی مؤثر بر رشد هوش فرهنگی کارکنان**

صاحب‌نظران مدیریت را به شناسایی و تقویت قابلیت مدیران برای حضور اثربخش در محیط‌های متفاوت فرهنگی معطوف کرده است. (نابجی و عباسعلی‌زاده، 1386)

در محیط‌های کاری متنوع لازم است فشارهای ناشی از شوک فرهنگی و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به نحو مطلوب اداره شود. با توجه به رشد اطلاعات و تعاملات جهانی و بین فرهنگی و ورود دانشجویان با دیدگاهها و فرهنگهای متفاوت به محیط‌های آموزش از جمله دانشگاهها، توجه به مقوله‌های بین فرهنگی امری ضروری است. لازمه برقراری ارتباط مؤثر میان فرهنگی و حل تعارضها، برخورداری از هوش فرهنگی است که سازگاری با موقعیتهای جدید را تسریع و فعالیت در این شرایط را برای کارکنان محیط‌های آموزشی راحت تر می‌کند. عقاید، ارزشها، انتظارات و نگرشها، عناصری از فرهنگ‌اند که دیده نمی‌شوند، اما بر رفتار افراد مؤثرند و گاه موجب تعارضات و تناقضات کاری می‌شوند. نکته مشترک در تعاریف ارائه شده از فرهنگ، این است که فرهنگ، قوانین نانوشته‌ای است که در بیشتر مواقع به راحتی قابل مشاهده نیست و همین امر، کار مدیران و کارکنان را در برقراری ارتباط مؤثر مشکل می‌کند. برای این منظور، به سازگاری و تعدیل مؤثر فرهنگها نیاز است. یکی از عوامل مدنظر در این رابطه به عنوان عامل تعدیل کننده، هوش فرهنگی است (همان).

آموزش و رشد هوش فرهنگی به تلاشهای طراحی شده برای ارتقای قابلیتهای بین فرهنگی افراد یا گروهها اشاره دارد؛ ویژگی‌هایی که به آنان این اجازه را می‌دهد تا در موقعیتهای فرهنگی مختلف، تعامل مؤثرتری با دیگران داشته باشند. این تلاشهای آموزشی برای پرورش فردی که از لحاظ فرهنگی توانا تر است، طراحی شده و در حالت ایده‌آل تمام حوزه‌های هوش فرهنگی را شامل می‌شوند؛ مانند شناخت و فراشناخت، انگیزه و رفتار (ارلی و آنگ، 2003). پرورش توانایی فرد برای تطبیق با ارزشها، سنتهای متفاوت از آنچه در زمینه فرهنگی خود به آن عادت کرده و کار کردن در محیط متفاوت فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است. (هادی‌زاده مقدم و حسینی، 1387)

محققان با وجود ارائه مدل‌های بنیادی و بررسی عوامل مؤثر بر هوش فرهنگی، آنچنان که باید و شاید به مفهوم ذاتی هوش فرهنگی در ادبیات مدیریتی نپرداخته‌اند. از طرفی، نیاز به انجام تحقیقات تجربی در خصوص رشد هوش فرهنگی همچنان به قوت خود باقی است. گرچه از لحاظ نظری، توسعه هوش فرهنگی به عواملی از جمله ویژگی‌ها و تجربیات فردی و... بستگی دارد، اما یافته‌های متفاوت و گاه ناهمخوانی در تحقیقات مختلف به دست آمده که نشأت گرفته از تفاوت‌های ذاتی و اکتسابی بین جوامع مختلف است. این

موضوع، انجام تحقیقات بیشتر را در جوامع مختلف با فرهنگهای متفاوت در حوزه گسترده‌تری ضروری می‌سازد. (برنت مک‌ناب،¹ 2008)

هوش فرهنگی ارتباط بسیار زیادی با محیط‌های کاری متنوع دارد. اغلب محیط‌های کار امروزی، به خصوص محیط‌های آموزشی و از جمله دانشگاهها، نیاز به افرادی دارند که بتوانند با افراد سایر فرهنگها ارتباط مؤثر برقرار کنند. دانشگاه، مهم‌ترین نهاد تأثیرگذار برای پاسخ به نیازهای علمی، آموزشی و مهارتی افراد است. تربیت انسانهای دانا، باسواد، توانمند و از همه مهم‌تر خودکارآمد، انتظاری است که آموزش عالی و دانشگاهها با آنها مواجهند. دانشگاه نه تنها باید زمینه رشد علمی را ایجاد کند، بلکه باید فرصتهای لازم برای تقویت خودباوری، توانمندی و رشد مهارتهای اجتماعی را چه در دانشجویان و چه در کارکنان فراهم کند. بنابر این، شناخت مفهوم خودباوری و خودکارآمدی در برخورد با مسائل و مشکلات، می‌تواند سبب پیشرفت و موفقیت آنان در تمام امور شود. (معصومی و همکاران، 1389)

نظر به اهمیت موضوع و یافته‌های متفاوت در تحقیقات پیشین، تحقیق حاضر می‌تواند ابهامات موجود را کاهش و نشان دهد که چه عواملی در رشد هوش فرهنگی کارکنان در سازمانهای ایران از جمله دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، مؤثرند. لذا سؤال اصلی تحقیق این است که: عوامل فردی بر رشد هوش فرهنگی کارکنان دانشگاه مذکور چه تأثیری دارند.

ب) مبانی نظری

1. هوش فرهنگی و رشد و تقویت آن

مفهوم هوش فرهنگی نخستین بار توسط ارلی و آنگ (2003) از محققان دانشکده کسب و کار لندن مطرح شد. آنان اولین نظریه هوش فرهنگی را با انتشار کتاب «هوش فرهنگی، تعاملات فردی بین فرهنگی» در سال 2003 توسعه دادند و هوش فرهنگی را چنین تعریف کردند: «توانایی یک فرد در راستای سازگاری موفقیت‌آمیز با محیط‌های فرهنگی جدید که معمولاً با بافت فرهنگی خود فرد متفاوت است». ارلی و انگ فردی را دارای هوش فرهنگی بالا می‌دانند که بتواند به شیوه مؤثری در یک زمینه فرهنگی نوین و متفاوت با زمینه فرهنگی رشد یافته در آن خود را سازگار کند بدون آنکه هویت فرهنگی خود را کنار بگذارد. آنگ و داین (2008) در مقاله «مفهوم هوش فرهنگی» تأکید می‌کنند که این مفهوم منعکس‌کننده توانمندی فردی برای عمل و مدیریت اثربخش در مجموعه‌های به لحاظ فرهنگی متنوع تعریف می‌شود. امروزه اکثر سازمانها و افراد، هوش فرهنگی را یک مزیت رقابتی و قابلیت راهبردی می‌دانند. در محیط جهانی، هوش

123 **بررسی عوامل فردی مؤثر بر رشد هوش فرهنگی کارکنان**

فرهنگی اهرم مورد نیاز رهبران و مدیران تلقی می‌شود. سازمانهایی که ارزش راهبردی هوش فرهنگی را درک کنند، می‌توانند از تفاوت‌های فرهنگی در جهت ایجاد مزیت رقابتی و برتری در بازار جهانی استفاده کنند. افراد دارای هوش فرهنگی بالا قادرند اثر قابل توجهی بر راهبردهای بازاریابی و توسعه محصول برای سازمان در کشورهای مختلف داشته باشند. این افراد دارایی‌های ارزشمند سازمان‌اند و در زمان بحران، ارزش خود را بیشتر نمایان می‌سازند. (میرسپاسی و همکاران، 1387)

در رابطه با هوش فرهنگی این پرسش مطرح می‌شود که آیا می‌توان آن را با آموزش مستقیم یا غیر مستقیم بهبود بخشید! و در صورت مثبت بودن، تا چه اندازه امکان تقویت هوش فرهنگی از راه چنین آموزش‌هایی امکان‌پذیر است؟ ارلی و ماساکوفسکی¹ (2004) بر مبنای نتایج حاصل از یک پیمایش که در 60 کشور و در میان 2000 نفر از مدیران به انجام رسید، نشان دادند که هر چند سهم کمی از هوش فرهنگی را می‌توان ذاتی تلقی کرد، اما بی‌تردید سهم مهمی از هوش فرهنگی هر فرد، ناشی از آموزش و یادگیری است. آنان یک مدل آموزشی شش مرحله‌ای را ارائه دادند که شامل ارزیابی اولیه از هوش فرهنگی افراد، ارائه آموزش متناسب با نیاز هر یک از افراد ارزیابی‌شده و در نهایت، ارزیابی مجدد از هوش فرهنگی افراد می‌شود. با توجه به نتایج حاصل از ارزیابی مجدد، این مرحله می‌تواند پایان یا آغاز برنامه آموزشی جدید باشد. این شش مرحله عبارتند از:

- تشخیص نقاط قوت و ضعف افراد با استفاده از تست هوش فرهنگی و برنامه‌ریزی بر اساس آن.
- آموزش‌هایی برای فرد تدارک دیده می‌شود که بر نقاط ضعف وی تمرکز دارد.
- لازم است افراد در یک دوره آموزش عمومی شرکت داده شوند.
- لازم است تا ارزیابی واقع‌گرایانه‌ای از منابع در اختیار داشته باشیم.
- فرد در یک محیط فرهنگی که نیازمند شناخت آن است، وارد می‌شود.
- هوش فرهنگی فرد مجدد ارزیابی می‌شود تا نقاط ضعف باقیمانده‌اش، تعیین و در جهت رفع آن برنامه‌های آموزشی جدیدی تدارک دیده شود.

الگوی ارلی و ماساکوفسکی برای تقویت هوش فرهنگی، در واقع نشان‌دهنده فرایند آموزش است و می‌تواند برای هر پدیده دیگر نیز به عنوان الگو، مورد توجه آموزش‌دهنده قرار گیرد. پژوهش‌های بسیاری در موضوع هوش فرهنگی و عوامل مؤثر بر آن انجام شده است. آلفرد پرسبیتر² (2016) در پژوهش «هوش فرهنگی در میان فرهنگی مجازی: تعمیم‌دهنده اندازه‌گیری و لینک به ابعاد شخصیت و عملکرد کاری» دریافت که هوش فرهنگی، اهمیت عملکرد کاری توسعه هوش فرهنگی را در میان کارکنان حرفه‌ای

1. Earley & Mosaicovsky
2. Alfred Presbytero

پیش‌بینی می‌کند؛ همان افرادی که استخدام می‌کنند تا ارتباط متقابلی با مشتریان با سوابق فرهنگی متفاوت برقرار کنند. کرون¹ (2008) نیز در تحقیقی با عنوان «چه چیزی منجر به هوش فرهنگی می‌شود؟»، به این نتیجه رسید که ارتباط با انواعی از فرهنگها، مانند تحصیل، تجربه کاری یا اشتغال در خارج از کشور و فرار گرفتن در معرض تجربیات فردی مختلف، هوش فرهنگی افراد را افزایش می‌دهد.

2. خودکارآمدی

امروزه مفهوم خودکارآمدی² متغیری اساسی در روان‌شناسی بالینی، اجتماعی رشد و شخصیت محسوب می‌شود. خودکارآمدی، از نظریه شناختی اجتماعی آلبرت بندورا³ مشتق شده و مفهومی اساسی در فهم رفتار انسان است که در چگونگی احساس، تفکر و عمل افراد، تفاوت‌هایی ایجاد می‌کند. در کل، در نظام بندورا، خودکارآمدی عبارت است از یک عقیده محکم که ما بر اساس منابع اطلاعاتی مختلف، توانایی‌هایمان را ارزیابی می‌کنیم. طبق نظر بندورا، انسانها دارای نوعی از «نظام خود» هستند که آنان را قادر می‌سازد افکار، احساسات و رفتارهای‌شان را کنترل کنند. این نظام، مجموعه‌ای از سازوکارهای رجوعی و زیرمجموعه‌ای از وظایف را برای دریافت و ارزیابی رفتارها فراهم می‌کند. خودکارآمدی میزان تلاش افراد را نیز تعیین می‌کند. افراد با خودکارآمدی قوی تا رسیدن به پیامد مطلوب به تلاش خود ادامه می‌دهند؛ اما فرد با خودکارآمدی ضعیف، به دلیل احساس بی‌کفایتی خود، از شرکت در فعالیتهای بالقوه اجتناب می‌ورزد. از طرفی، حضور در جوامع مختلف، نیازمند بهره‌مندی از هوش هوش فرهنگی است. یکی از باورهای وابسته به شغل در افراد در شرایط مختلف فرهنگی، خودکارآمدی عمومی بین آنان است. از آنجا که افراد به صورت فردی و جمعی عمل می‌کنند، خودکارآمدی می‌تواند در سطح فردی و جمعی در شرایط متفاوت جامعه، حتی از نظر فرهنگی مطرح باشد. خودکارآمدی به دلیل گسترده‌تر بودن حوزه فعالیتش، به موقعیتهای بیشتری مربوط می‌شود. خودکارآمدی، با نتایج آموزش هوش فرهنگی ارتباط دارد و به طور کلی، موضوعی مهم در رشد هوش فرهنگی محسوب می‌شود (بندورا، 1999). ناظمی هرندی (1394) طی پژوهشی نشان داد که بین هوش فرهنگی با خودکارآمدی دبیران رابطه معنادار وجود دارد. اقبالی (1394) نیز در پژوهش خود با هدف بررسی تعیین رابطه هوش فرهنگی و هوش معنوی با خودکارآمدی در جامعه آماری مورد نظر به نتایجی دست یافت که نشان‌دهنده وجود رابطه معناداری بین هوش فرهنگی و هوش معنوی با خودکارآمدی است. طولابی و همکاران (1391) نیز طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی و ابعاد مختلف هوش فرهنگی رابطه وجود دارد.

1. Crown
2. Self-Efficacy
3. Bandura

3. ویژگی‌های کارآفرینانه

کارآفرینی¹ عبارت است از فرایند ایجاد ارزش از راه تشکیل مجموعه منحصر به فردی از منابع به منظور بهره‌گیری از فرصتها. کارآفرینان ویژگی‌های گوناگونی دارند که بعضی از آنها مربوط به شخصیت آنهاست (پورداریانی و عزیز، 1385) و عبارتند از:

- 1) خلاقیت: ۲ خلاقیت، به کارگیری توانای یهای ذهنی برای ایجاد یک فکر و یا مفهوم جدید است. از این تعریف می‌توان چنین استنباط کرد که خلاقیت در هر نوع فعالیتی صورت می‌گیرد و تنها محدود به نوع خاصی از آن نیست (رضایان، 1374).
 - 2) استقلال: ۳ نیروی برانگیزاننده که فرد با این ویژگی احساس می‌کند بر سرنوشت خود کنترل دارد، کاری را برای خود انجام می‌دهد و آقای خودش است. (مک‌کران و فلانگان، 1996)
 - 3) مخاطره‌پذیری: ۵ پذیرش مخاطره‌هایی که می‌توانند از طریق تلاشهای شخصی افراد مهار شوند؛ از جمله تمایل به مدیریت و برعهده گرفتن امور و اختصاص منابع به فرصتهایی که احتمال هزینه شکست معقولی نیز به همراه دارند. (پورداریانی و عزیز، 1383)
 - 4) توفیق‌طلبی: ۶ عبارت است از تمایل به انجام کار در استانداردهای عالی برای پیشی گرفتن از رقبای تعیین استاندارد توسط خود فرد. (مک‌کله‌لد، 1965)
 - 5) تحمل ابهام: ۸ قدرت تحمل ابهام عبارت است از پذیرفتن عدم قطعیت به عنوان بخشی از زندگی، توانایی ادامه حیات یا دانش ناقص درباره محیط و تمایل به آغاز فعالیتی مستقل، بی‌آنکه شخص بدانند موفق خواهد شد یا خیر. (پورداریانی و عزیز، 1385)
 - 6) مرکز کنترل درونی: ۹ عقیده فرد نسبت به اینکه وی تحت کنترل وقایع خارجی است یا داخلی؛ یعنی اعتقاد افراد به اینکه آیا وقایع خارجی سرنوشت آنان را تعیین می‌کند یا تلاش خودشان. (همان)
- پیچیدگی‌های فرهنگی، یکی از عوامل تهدیدکننده در فعالیتهای کارآفرینانه محسوب می‌شود. به دلیل وجود مخاطرات فراوان در مراحل اولیه ایجاد یک سازمان، نیاز به همدلی و درک مشترک میان ذی‌نفعان

-
1. Entrepreneurship
 2. Creativity
 3. Independence
 4. McCran and Flanigan
 5. Risk Taking
 6. Achievement
 7. McKell Land
 8. Tolerance of Ambiguity
 9. Internal Locus of Control

بیشتر است؛ در حالی که افزایش تنوع فرهنگی به صورت بالقوه می‌تواند انسجام کارآفرینان را کاهش دهد. بسیاری از کارآفرینان به علت عدم تمایل یا ناتوانی در کار کردن با سایر فرهنگها، از گسترش فعالیتهای کارآفرینانه اجتناب می‌کنند. به علت این دشواری‌های کارآفرینی در محیط‌های متنوع فرهنگی، کارآفرینان باید قابلیت‌هایی داشته باشند که آنها را در درک صحیح پیچیدگی‌های شناختی و رفتاری دیگران یاری دهد. در حرفه‌های گوناگون در مناطق مختلف با فرهنگهای مختلف، تعامل با افراد مستلزم درک و سازگاری است. هوش فرهنگی درک ظاهر و باطن افراد از نظر فکری و عملی است. همچنین چارچوب و زبانی را در اختیار ما قرار می‌دهد که تفاوتها را درک کرده، روی آنها سرمایه‌گذاری کنیم، نه اینکه آنها را نادیده بگیریم (پلوم، 2007¹).

پرادو² در سال 2006، به بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عدم اطمینان محیطی مدیران 27 کشور از طریق شبکه وسیع جهانی اینترنت پرداخت. یافته‌ها نشان می‌دهد که هوش فرهنگی، اهمیت بسیار زیادی در شناخت و ارزیابی عدم اطمینان (تحمل ابهام) تجاری بین‌المللی دارد. رضاییان و نایجی (1390) در تحقیق خود دریافته‌اند که نقش هوش فرهنگی به عنوان یک عامل کلیدی مؤثر بر کارآفرینی استراتژیک شناسایی شده که بیانگر لزوم توجه به قابلیت‌های هوش فرهنگی در مدیران برای انجام فعالیتهای کارآفرینانه در محیط‌های چند فرهنگی است.

4. ویژگی‌های فردی

ویژگی‌های فردی با هوش فرهنگی و رشد آن ارتباط دارد. بر اساس تحقیقات انجام شده، بزرگ شدن در فضاهای چند فرهنگی، توانایی زبان و گرایش بین‌المللی، بر رشد هوش فرهنگی مؤثر است (کراون، 2008). تأثیر سن، ملیت، تأهل، تحصیلات و... بر هوش فرهنگی و رشد آن، مشخص و اثبات شده است (سبیز، 2011). اغلب تحقیقات انجام شده در حوزه عوامل مؤثر بر رشد هوش فرهنگی، بر تبیین ابعاد و کشف پیش‌زمینه‌های آن تمرکز کرده‌اند. عوامل مطرح شده مؤثر بر میزان رشد هوش فرهنگی در افراد، عبارتند از: جنسیت، سن، میزان تحصیلات و تسلط به زبانهای خارجی که به عنوان نقش مثبت عوامل مطرح شده در میزان هوش فرهنگی، تأیید شده‌اند (آنگ و همکاران، 2006؛ مکنب و وورنلی، 2012⁴). فیاضی (1385) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که میانگین امتیاز هوش فرهنگی در دانشجویان، کمی بالاتر از متوسط است؛ در حالی که تفاوت معناداری در امتیاز هوش فرهنگی از نظر جنسیت، مقطع و رشته تحصیلی بین افراد وجود ندارد و متغیر محل سکونت، تفاوت در هوش فرهنگی دانشجویان را تبیین می‌کند. در پژوهشی

1. Plum

2. Prado

3. Semiz

4. Mac Nab & Vertely

127 **بررسی عوامل فردی مؤثر بر رشد هوش فرهنگی کارکنان**

دیگر (درویش، 1392) با موضوع «بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی پرستاران با تأکید بر ویژگی‌های فردی در بیمارستان اقبال تهران»، این نتیجه حاصل شد که متغیر جنسیت و تحصیلات با میزان هوش فرهنگی در بین پرستاران رابطه معناداری دارد.

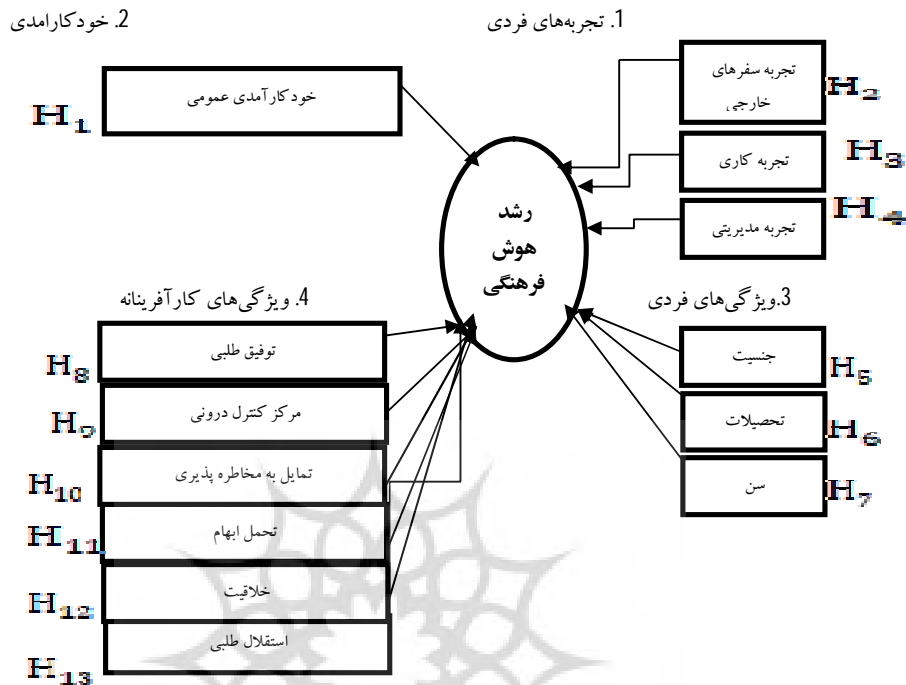
5. تجربه‌های فردی

از جمله عوامل مؤثر بر رشد هوش فرهنگی، می‌توان به تجربه مسافرت خارجی، تجربه کاری و تجربه مدیریتی اشاره کرد (مکنب و وورنلی، 2012). سفر به کشورهای دیگر یک نوع واضح از آن دست تجربیاتی است که طی آن فرد می‌تواند در فعالیتهایی که به‌طور بالقوه مرتبط با رشد هوش فرهنگی است، شرکت کند. تجربه سفرهای خارجی به صورت تکوینی بر نتایج آموزش و رشد هوش فرهنگی فرد تأثیرگذار است. تجربه کاری مؤثر در برابر عدم تجربه کاری نیز فرد را در محیطی قرار می‌دهد که در آنجا تعامل اجتماعی مؤثر یک امر ضروری است. (همان)

نظریه یادگیری اجتماعی کولب (1984) نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین تجارب زندگی فرد و یادگیری است. تجربه همچنین می‌تواند بر سطح خودکارآمدی فرد نیز تأثیرگذار باشد. ایمای نیز در سال 2010 تأثیر هوش فرهنگی را بررسی کرد. وی تأثیر CQ را در فرایندهای بین فرهنگی، شخصیت و تجربه کاری بین‌المللی، روی 124 نفر از مذاکره‌کنندگان آمریکایی و شرق آسیایی مورد سنجش قرار داد. نتایج نشان داد که افراد با سطح بالایی از CQ در مذاکرات بین‌المللی و تجارب کاری نسبت به افراد با CQ پایین‌تر، بهتر عمل می‌کنند.

محمدی گزستانی (1392) در پژوهش «رابطه هوش فرهنگی با خودکارآمدی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس» به این نتیجه رسید که هوش فرهنگی می‌تواند به عنوان یک عامل اثرگذار، نقش مؤثری در افزایش یا کاهش خودکارآمدی دانشجویان داشته باشد.

با توجه به مطالب پیش گفته، مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش در قالب شکل 1 ارائه می‌شود.



شکل 1: مدل تحقیق؛ برگرفته از مدل مفهومی هوش فرهنگی برنت مک‌ناب (2012)

ج) روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و روش آن، پیمایشی است. جامعه آماری، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز (600 نفر) و نمونه آن، 234 نفر است که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش پژوهش، میدانی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه است. برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه از روش آمار توصیفی و استنباطی و آزمون رگرسیون لجستیک استفاده شد. در پرسشنامه‌ها، ویژگی‌ها و تجربه‌های فردی، ابتدای پرسشنامه آمدند. برای رشد هوش فرهنگی، از پرسشنامه استاندارد 20 سؤالی ارلی و آنگ (2004) با چهار مؤلفه شناختی، فراشناختی، انگیزشی و رفتاری؛ برای خودکارآمدی، پرسشنامه استاندارد 17 سؤالی شرر (1982) با 17 گویه و برای ویژگی‌های کارآفرینانه، از پرسشنامه‌ای استاندارد با 30 گویه و شش مؤلفه ریسک‌پذیری، مرکز کنترل درونی، توفیق‌طلبی، خلاقیت، تحمل ابهام و استقلال‌طلبی استفاده شد که توسط اسدالله کرد نایب (1386) مدوّن شده است. تمامی پرسشنامه‌ها، بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت مدوّن

129 بررسی عوامل فردی مؤثر بر رشد هوش فرهنگی کارکنان

شده‌اند. روایی پرسشنامه نیز به دلیل استاندارد بودن و تأییدیه خبرگان، تأیید شده و با به دست آمدن ضریب 0,7 از طریق فرمول آلفای کرونباخ برای تک تک متغیرها و کل پرسشنامه، پایایی آن نیز ثابت شد.

(د) یافته‌های پژوهش

جدول 1: ویژگی‌ها و تجارب فردی نمونه آماری

تجربه مدیریت	فراوانی	درصد فراوانی
بدون تجربه	۱۲۸	۵۹,۰
کمتر از ۵ سال	۶۸	۲۹,۱
بین ۶ تا ۱۵ سال	۲۱	۹,۰
بیشتر از ۱۵ سال	۷	۳,۰
جمع	۲۲۴	۱۰۰,۰

تجربه سفر	فراوانی	درصد فراوانی
بدون تجربه سفر	۱۱۵	۴۹,۱
کمتر از ۵ سفر	۷۹	۳۴,۸
بین ۶ تا ۱۵ سفر	۲۷	۱۱,۵
بیشتر از ۱۵ سفر	۱۲	۵,۶
جمع	۲۲۴	۱۰۰,۰

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم و کمتر	۴۲	۱۷,۹
فوق دیپلم	۵۸	۲۴,۸
لیسانس	۱۰۵	۴۴,۹
فوق لیسانس	۲۹	۱۲,۴
جمع	۲۲۴	۱۰۰,۰

تجربه کار	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۲۰	۸,۵
بین ۶ تا ۱۵ سال	۸۷	۳۷,۲
بین ۱۶ تا ۲۵ سال	۹۴	۴۰,۲
بیشتر از ۲۵ سال	۲۳	۱۰,۱
جمع	۲۲۴	۱۰۰,۰

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۳۴	۵۷,۳
زن	۱۰۰	۴۲,۷
جمع	۲۲۴	۱۰۰,۰

سن	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۲۵ سال	۵	۲,۱
بین ۲۵ تا ۳۵ سال	۸۲	۳۵,۰
بین ۳۵ تا ۴۵ سال	۱۰۸	۴۶,۲
بیشتر از ۴۵ سال	۳۹	۱۶,۷
جمع	۲۲۴	۱۰۰,۰

با توجه به جدول 1، بیشترین مقادیر درصدی شامل جنسیت، مردان با 57,3؛ تحصیلات، لیسانس با 44,9؛ سن، بین 35-45 با 46,2؛ تجربه سفر خارجی، افراد بی تجربه با 49؛ تجربه کاری، با افراد با سابقه کاری 25-16 سال با 40,2 و افراد بی تجربه در حوزه مدیریت با 59 می‌شود.

جدول 2: شاخصهای مرکزی، پراکندگی و توزیع نرمال متغیرهای اصلی در پژوهش

متغیرهای اصلی	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
خودکارآمدی عمومی	234	1,76	4,94	2,9279	.53394
ریسک پذیری	234	1,00	5,00	3,5026	.96998
مرکز کنترل درونی	234	1,80	5,00	4,1009	.76383
توفیق طلبی	234	1,60	5,00	4,855	.71372
خلاقیت	234	1,20	5,00	3,6632	.80860
تحمل ابهام	234	1,40	5,00	3,3120	.79695
استقلال طلبی	234	1,00	5,00	3,6983	.84228

با توجه به جدول 2، بیشترین میانگین مربوط به متغیر توفیق طلبی با مقدار 4,8 و کمترین میانگین مربوط به متغیر خودکارآمدی عمومی با مقدار 2,92 است.

جدول 3: آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

	تعداد	زینبدا فرشته رشد هوش	خودکارآمدی عمومی	زیستکا بدنی	مركز دروغ کنترل	توفیق طلبی	خدا پرست	تحمل ایام	استقلال علمی
تعداد	234	234	234	234	234	234	234	234	
پارامترهای نرمال	میانگین	.8376	2,9279	3,5026	4,1009	4,0855	3,6632	3,3120	3,6983
	انحراف معیار	.36960	.53394	.96998	.76383	.71372	.80860	.79695	.84228
	اماره آزمون	.507	.092	.136	.154	.149	.089	.081	.101
سطح معناداری	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

طبق نتایج جدول 3 و با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون کمتر از 0/05 است، توزیع متغیرها نرمال نیست؛ در نتیجه برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمونهای ناپارامتریک استفاده شد.

تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش

برای تجزیه و تحلیل تمام فرضیه‌ها، از روش رگرسیون لجستیک استفاده شد.

فرضیه اول: خودکارآمدی افراد، بر رشد هوش فرهنگی کارکنان بانک تجارت تأثیر گذار است.

جدول 4: برازندگی مدل رگرسیونی با متغیر خودکارآمدی عمومی

	سطح معناداری	درجه آزادی	مجذور کای دو
سطح 1	.150	1	2,075
بلوک	.150	1	2,075
مدل	.150	1	2,075

نتایج جدول 4، میزان کارایی نقش خودکارآمدی در رشد هوش فرهنگی را نشان می‌دهد. مجذور کای 2/075 در سطح خطای بیش از 0,05 معنادار نیست و نشان می‌دهد متغیر خودکارآمدی توانایی لازم را برای تأثیر گذاری روی رشد هوش فرهنگی ندارد.

بررسی عوامل فردی مؤثر بر رشد هوش فرهنگی کارکنان ♦ 131

جدول 5: خلاصه مدل

سطح	درست نمایی	آزمون کاکس و اسنل	آزمون ناگلکرک
1	205,537a	.009	.015

در جدول 5، مقادیر دو آمارهٔ آزمون کاکس و اسنل¹ و آزمون ناگلکرک² برابر با 0/009 و 0/015 است و از آنجا که این آماره‌ها به صورت یک طیف حداقل تا حداکثر میزان ضریب تعیین را نشان می‌دهند، خودکارآمدی بین 0/009 تا 0/015 درصد بر روی رشد هوش فرهنگی تأثیر گذار است.

جدول 6: آزمون هومسر و لمشو

سطح	مجدور کای دو	درجه آزادی	سطح معناداری
1	30,646	7	.000

در جدول 6، هر چه سطح معناداری آزمون هومسر و لمشو³، بزرگ‌تر باشد، برازندگی مدل مطلوب‌تر است. در اینجا سطح معناداری پایین (000) است، در نتیجه برازندگی مدل مطلوب نیست.

جدول 7: جدول ضرایب متغیرهای وارد شده در سطح 1: خودکارآمدی

مقدار لگاریتم	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره والد	خطای استاندارد	ضریب غیراستاندارد
1,644	.158	1	1,989	.352	.497
1,232	.837	1	.042	1,015	.209

ستون ضریب غیر استاندارد در جدول 7، ضرایب متغیرها را نشان می‌دهد. ضریب غیر استاندارد با مقدار 0/497 برای متغیر خودکارآمدی؛ یعنی یک واحد افزایشی در خودکارآمدی، به مقدار لگاریتم 0/497 شانس رشد هوش فرهنگی را افزایش می‌دهد. در اینجا با سطح معناداری بیشتر از 0,05، نتیجه می‌گیریم که خودکارآمدی تأثیر معناداری بر رشد هوش فرهنگی ندارد و این فرضیه رد می‌شود. نتایج دیگر فرضیه‌ها در جدول 8 (به علت طولانی بودن بیان تفصیلی آنها) آمده است.

1. Cox And Snell

2. Nagelkerker

1. Hosmer & Lemeshow

جدول 8: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	متن فرضیه‌ها	سطح معناداری	نتیجه
اول	خودکارآمدی بر رشد هوش فرهنگی کارکنان تهران مرکز تأثیر دارد.	$0,158 > 0,05$	رد
دوم	تجربه سفر بر رشد هوش فرهنگی کارکنان تهران مرکز تأثیر دارد.	$.551 > 0,05$	رد
سوم	تجربه کاری بر رشد هوش فرهنگی کارکنان تهران مرکز تأثیر دارد.	$.788 > 0,05$	رد
چهارم	تجربه مدیریتی بر رشد هوش فرهنگی کارکنان تهران مرکز تأثیر دارد.	$.457 > 0,05$	رد
پنجم	جنسیت بر رشد هوش فرهنگی کارکنان تهران مرکز تأثیر دارد.	$.423 > 0,05$	رد
ششم	تحصیلات بر رشد هوش فرهنگی کارکنان تهران مرکز تأثیر دارد.	$.612 > 0,05$	رد
هفتم	سن بر رشد هوش فرهنگی کارکنان تهران مرکز تأثیر دارد.	$.117 > 0,05$	رد
هشتم	توفیق‌طلبی بر رشد هوش فرهنگی کارکنان تهران مرکز تأثیر دارد.	$.004 < 0,05$	تأیید
نهم	کنترل درونی بر رشد هوش فرهنگی کارکنان تهران مرکز تأثیر دارد.	$.059 > 0,05$	رد
دهم	مخاطره‌پذیری بر رشد هوش فرهنگی کارکنان تهران مرکز تأثیر دارد.	$.091 > 0,05$	رد
یازدهم	تحمل ابهام بر رشد هوش فرهنگی کارکنان تهران مرکز تأثیر دارد.	$.919 > 0,05$	رد
دوازدهم	خلافت بر رشد هوش فرهنگی کارکنان تهران مرکز تأثیر دارد.	$.000 < 0,05$	تأیید
سیزدهم	استقلال‌طلبی بر رشد هوش فرهنگی کارکنان تهران مرکز تأثیر دارد.	$.811 > 0,05$	رد

با توجه به جدول 8، دو فرضیه هشتم و دوازدهم (توفیق‌طلبی و خلافت) به ترتیب با مقادیر 0,004 و 0,000، به دلیل کمتر بودن از سطح معیار معناداری (0,05) تأیید شده‌اند و سایر فرضیه‌ها با سطح معناداری بالاتر از 0,05 رد شده‌اند.

هـ) بحث و نتیجه‌گیری

اگر چه هوش از سالهای دور مورد توجه روان‌شناسان بوده و روشهای بی‌شماری برای تقویت آن ارائه شده، اما تمرکز محققان بیشتر بر ابعاد متفاوت هوش، از جمله هوش مصنوعی و عاطفی بوده و کمتر طی سالهای اخیر درباره جایگاه هوش فرهنگی تحقیق شده است. هوش فرهنگی از چند جهت شایسته تحقیق بیشتر است؛ نخست اینکه، هوش فرهنگی حتی در میان انواع جدید هوش از پیشینه کمتری برخوردار است و بدین سبب موضوع بسیار جدیدی برای محققان است. دوم اینکه، هوش فرهنگی اگرچه در بیشتر مطالعاتی که تا کنون صورت گرفته، متوجه نحوه تعامل با فرهنگهای ملی بیگانه بوده، اما قابلیت تعمیم به خرده‌فرهنگهای نژادی درون فرهنگ ملی را نیز دارد. (بارکر، 2005¹)

بررسی عوامل فردی مؤثر بر رشد هوش فرهنگی کارکنان ♦ 133

از آنجا که تفاوت‌های بین فرهنگ‌های ملی از عوامل تعیین‌کننده نوع رفتار است (همان)، ایران نیز با خرده‌فرهنگ‌ها و قومیت‌های متنوع دارای رفتارهای متفاوتی خواهد بود که از افراد در سازمانها سر می‌زند (بهرامی، 1393). از این رو، مدیران و کارکنان در سازمانها و از جمله دانشگاهها که از اقوام مختلفی‌اند و در کنار یکدیگر گرد آمده‌اند، باید تلاش کنند با تقویت سطح هوش فرهنگی به مثابه یک مزیت رقابتی، با فرهنگ‌های متنوع داخلی و خارجی ارتباط مناسب برقرار کنند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیات در تحقیق حاضر نشان می‌دهد که از بین ویژگی‌های کارآفرینانه، تنها توفیق‌طلبی و خلاقیت بر رشد هوش فرهنگی تأثیر دارند. گرچه در زمینه رابطه هوش فرهنگی و ویژگی‌های کارآفرینانه مطالعات زیادی انجام شده (ناییجی، 1390)، اما عباسعلی‌زاده (1386) در تحقیق خود نشان داد که بین انگیزه توفیق‌طلبی و رشد هوش فرهنگی رابطه معناداری وجود دارد. ناییجی و عباسعلی‌زاده (1386) در تحقیق خود نشان دادند که هوش فرهنگی با رفتارهای کارآفرینانه مدیران در شرکت‌های کوچک و متوسط شرکت صنعت نفت رابطه دارد. یافته‌های تأیید شده پژوهش حاضر با یافته مطالعات خیری و همکاران (1388) و پورداریانی و عزیزی (1385) نیز همسو است.

می‌توان انتظار داشت با تقویت توفیق‌طلبی و خلاقیت کارکنان، سطح هوش فرهنگی آنان نیز افزایش یابد. با بهبود توفیق‌طلبی کارکنان در سازمان، آنان تمایل بیشتری به شناخت فرهنگ‌های مختلف و حضور فعال‌تر در محیط‌های چند فرهنگی پیدا می‌کنند. این روند بهبود می‌تواند با تقویت اراده و افزایش انگیزه کارکنان از طریق ایجاد فرهنگ شجاعت و ریسک‌پذیری، ق‌دردانی فراوان و تشویق مناسب و... صورت گیرد. همچنین برای تقویت بعد خلاقیت افراد، می‌توانند با به کارگیری فنون پرورش خلاقیت (طوفان مغزی و اتاق فکر و روش حل مسئله و...) و آموزش خلاقیت (به عنوان جزء واحدهای آموزشی) راهکارهای خلاقانه‌ای برای رفع مسائل بین فرهنگی بیابند. در خصوص تأثیر دیگر ویژگی‌های کارآفرینانه، با توجه به کمبود مطالعات صورت گرفته، نیاز به مطالعات بیشتر است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول در تحقیق حاضر، نشان‌دهنده عدم تأثیرپذیری رشد هوش فرهنگی از خودکارآمدی است و در نتیجه، فرضیه تأیید نمی‌شود. کارکنان، نتایج به دست آمده از شکست‌ها و موفقیت‌ها، تشویق‌های اجتماعی و پیشرفت‌های دیگران را در محیط اجتماعی تفسیر می‌کنند و این تفسیر، اطلاعاتی را که مبنای قضاوت می‌تواند باشد، فراهم می‌کند و در نتیجه باعث تقویت یا تضعیف خودکارآمدی شخص می‌شود (اقبالی و همکاران، 1394). درک خودکارآمدی قوی در محیط‌های چند فرهنگی می‌تواند انگیزه افراد را در خصوص کسب دانش از فرهنگ‌های دیگر و رفتار هوشمندانه‌تر افزایش دهد. اقبالی و همکارانش در تحقیق خود نشان دادند که هوش فرهنگی تنها در بعد انگیزشی با ضریب بتای 0,17 می‌تواند به طور مثبت و معنادار با خودکارآمدی ارتباط معنادار داشته باشد. یافته‌های تحقیق حاضر تا حدودی با یافته‌های اقبالی هم‌راستا بوده؛ اما با یافته‌های طولابی و همکاران (1394) و کارانزا و همکاران (2010) همخوانی ندارد.

در خصوص نتایج ویژگی‌ها و تجربه‌های فردی نیز یافته‌ها نشان دادند هوش فرهنگی از هیچ یک از مؤلفه‌ها تأثیرپذیری ندارد و در نهایت، فرضیه‌ها رد می‌شوند. خلاصه مطالعات تجربی بیشتر در زمینه عوامل مؤثر بر توسعه و رشد هوش فرهنگی کاملاً محسوس است (مکنب و وورثلی، 2012). نتایج برخی تحقیقات صورت گرفته نشان می‌دهد ویژگی و تجربیات فردی بر رشد هوش فرهنگی اثر داشته و در تعداد قابل توجهی از پژوهشها نیز بی‌تأثیر بوده است. نتیجه این تحقیق با یافته تحقیق سپهوند و همکاران (1392) از نظر عدم تأثیرپذیری این مؤلفه‌ها همسو است. ایشان در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که هوش فرهنگی با جنسیت، سن، سنوات خدمت، پست سازمانی و سطح تحصیلات ارتباط معنادار ندارد.

از سوی دیگر، نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش موسوی راد (1397) همسو نیست؛ زیرا وجود ارتباط معنادار هوش فرهنگی با سن، جنسیت، سطح تحصیلات و تأهل در پژوهش او به تأیید رسیده است. میرکمالی (1393) در تحقیق خود نشان داد که هوش فرهنگی مدیران با سن، جنسیت و سطوح تحصیلی آنان ارتباط معنادار ندارند. همچنین نتایج تحقیق آهنجیان و همکاران (1391)، عدم تأثیرپذیری هوش فرهنگی را از جنس، سن، میزان تحصیلات و از طرفی تجربه کاری نشان می‌دهد. در تحقیق مکنب (2012)، عاملی مانند تجربه سفر بین‌المللی رابطه معناداری با رشد هوش فرهنگی ندارد؛ سفرهای بین‌المللی می‌توانند بر رشد هوش فرهنگی تأثیرگذار باشند، اما صرف اینکه فردی جهان‌دیده است، باعث نمی‌شود از قابلیت‌های هوش فرهنگی برخوردار باشد؛ هرچند این موضوع نمی‌تواند عدم تأثیرگذاری سفر خارجی را نیز بر رشد هوش فرهنگی نادیده بگیرد. همچنین، هیچ یک از تجارب مدیریتی و کاری افراد با رشد هوش فرهنگی رابطه‌ای ندارد؛ در حالی که این تجارب بسیار ارزشمند است و قطعاً باید در این زمینه تحقیقات بسیاری انجام شود. از این جهت، نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق برنت مکنب همسو است.

همچنان که ذکر شد، انجام تحقیقات زیادی درباره رابطه ویژگی‌های فردی با رشد هوش فرهنگی در جامعه ایرانی مورد نیاز است. از آنجا که ایران از خرده‌فرهنگ‌های متنوع و زیادی برخوردار است، بر مطالعه نقش این خرده‌فرهنگها در رابطه بین عوامل فردی و رشد هوش فرهنگی کارکنان سازمانها تأکید می‌شود. همچنین، تحقیق روی خصایص و ظرفیتهای رفتاری که ممکن است بر توسعه هوش فرهنگی تأثیرگذار باشند و نیز زمینه‌های آموزشی تجربی، برای پی بردن به مراحل رشد هوش فرهنگی و در نهایت، رویکردهای تجربی بیشتر برای تکمیل یافته‌های تحقیق حاضر به محققان آتی پیشنهاد می‌شود.



منابع

- آهنجیان، محمدرضا؛ رعنا امیری و محمد بخشی (1391). «بررسی هوش فرهنگی با تعامل اجتماعی در پستاران». مدیریت ارتقای سلامت، ش 1.
- احمدپورداریانی، محمود، و محمد عزیزی (1383). «کارآفرینی»، موسسه فرهنگی و انتشاراتی محراب قلم، چاپ اول، تهران.
- ابزری، مهدی؛ اکبر اعتمادیان و اعظم خانی (1389). «تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان)» پژوهش نامه مدیریت تحول، ش 2: صص: 41-2.
- اقبالی، مزگان و زهرا صعادی (1394). «رابطه هوش فرهنگی و هوش منوی با خودکارآمدی در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی امیدیه». روان‌شناسی اجتماعی، ش 36: 90-75.
- بهرامی، حمیده و حسین احمدی (1393). «بررسی میزان هوش فرهنگی دانشجویان دانشگاههای آزاد اسلامی شرق استان مازندران». مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، ش 14: 102-87.
- خیری، ب؛ ودادی، ا. و قریشی، م (1390). اثرات مشخصه‌های فردی بر روابط کاری در مدیران فروش و بازاریابی. نشریه مدیریت بازرگانی، دوره سوم، شماره 7.
- درویش، حسن، مجید نوده فراهانی و همکاران (1392). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی پستاران. نشریه علمی - پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی. ش 82 صص 45-40.
- سپهوند، رضا و فتانه بهاروند (1392). «هوش فرهنگی در تعامل با استراتژی‌های مدیریت تعارض». علوم مدیریت ایران، ش 29: 107-89.
- رضائیان، علی (1374). «اصول مدیریت»، انتشارات سمت، چاپ هفتم، تهران.
- رضائیان، علی، نایجی، محمد جواد (1390). هوش فرهنگی در تعامل با کارآفرینی استراتژیک، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره 9، صص: 34-15.
- طولابی، زینب و کریمی، شکوفه (1391). «بررسی رابطه‌ی هوش فرهنگی و خودکارآمدی اجتماعی (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه اسلام)». فرهنگ در دانشگاه اسلامی، 4.
- عباسعلی‌زاده، منصوره (1386). تبیین رابطه‌ی هوش فرهنگی با انگیزه‌ی توفیق‌طلبی مدیران در وزارت نفت جمهوری اسلامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز.
- فیاضی، مرجان و همکاران (1385). «هوش فرهنگی؛ نیاز مدیران در قرن تنوع». تدبیر، ش 172.
- کرد نایج، اسداله، محمدرضا، هومن، حیدرعلی، شمس، شهاب‌الدین (1386). ابزار سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان ایرانی، چاپ اول. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

- معصومی، فائزه و همکاران(1389). «رابطه بین سبک های تفکر با خودکارآمدی جوانان دختر و پسر دانش آموز پیش دانشگاهی شیراز» فصلنامه علمی پژوهشی زن و جامعه، سال اول، ش 4، زمستان.
- محمدی گزستانی، هایده، امامی و دیگران (1392). رابطه هوش مصنوعی با خودکارآمدی تحصیلی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، فرهنگ در دانشگاه آزاد اسلامی 6، 3.
- موسوی راد، سیده فاطمه و زینب بهایی کسمایی(1397). «بررسی ارتباط هوش فرهنگی و لذت درک شده از فعالیت بدنی در اوقات فراغت معلمان تربیت بدنی شهر تهران». علوم تربیتی و روان‌شناسی، پژوهشهای کاربردی در مدیریت ورزشی، ش 25: 43-33.
- میرسپاسی، ناصر، دادی، احمد و اعظم دشتی،(1387). توماس، مترجم کتاب: دیوید؛ اینکسن، کر. هوش فرهنگی؛ مهارتهای انسانی برای کسب و کارهای جهانی، مترجم: نچاپ اول، تهران، انتشارات میثاق همکاران.
- میرکمالی، محمد و همکاران(1393). بررسی رابطه هوش فرهنگی و عملکرد مدیران مدارس (مورد مطالعه: مدارس متوسطه دولتی دخترانه شهر تهران). نوآوری های مدیریت آموزشی. سال نهم. صص 109-123.
- نایچی، محمدجواد و منصوره عباسعلی زاده(1386). «هوش فرهنگی: سازگار با ناهمگونها». تدبیر، 181.
- ناظمی هرندی، زهره و نرگس سعیدیان خوراسگانی(1394). رابطه ی هوش فرهنگی و ابعاد آن با خودکارآمدی دبیران دوره ی دوم متوسطه شهر اصفهان. اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه بریزی پایدار ایران.
- هادی زاده مقدم، اکرم، رامین مهر، حمید و حسینی، سید سجاد، 1388، « بررسی ارتباط هوش هیجانی با گرایش کارآفرینانه» مطالعه موردی: سازمان های وابسته به شرکت نفت، توسعه کارآفرینی، سال دوم، شماره چهارم، صص 139-162 .
- Abbasalizadeh, Mansoreh (2007). **Explaining the Relationship between Cultural Intelligence and Motivating Successful Leadership at the Ministry of Oil of the Islamic Republic**. Master's Thesis. Faculty of Islamic Azad University, Tehran University.
- Abzari, Mahdi, Akbar Etemadian, Azamkhani(2010). **The Impact of Cultural Intelligence on Group Effectiveness (Case Study: Mobarakeh Steel Co., Isfahan**. Research Transformation Management. Number2, pages:2-41.
- Ahanchian, Mohammadreza; Raana Amiri & Mohammad Bakhshi (2012). "Survey of Cultural Intelligence with Social Interaction in Nurses". Health Promotion Management, No 1.
- Ahmad Pourdariani, Mahmood And Mohammad Azizi(2004). **Entrepreneurship** ", Cultural and Publishing Institute of Mehrab Kalam, First Printing, Tehran.
- Alfred Presbitero, (2016). **Cultural intelligence (CQ) in virtual, cross-cultural interactions: Generalizability of measure and links to personality**

dimensions and task performance. International Journal of Intercultural Relations, January 2016, Pages 29-38.

- Ang, S.; L. Van Dyne & C. Koh (2006). "**Personality Correlates of the Four Factor Model of Cultural Intelligence**". Group and Organizational Management, 31(1): 100-123.
- Bahrami, Seyedeh Hamideh & others (2014). "**Survey of Cultural Intelligence of Islamic Azad University Students in East Mazandaran Province**". Journal of Sociological Studies of Youth, The fifth year, No. 14: 87-102.
- Bandura, A., Barbaranelli, C. Y., & Pastorelli, C. (1999). **Self-efficacy pathway to childhood depression.** Journal of Personality and Social Psychology, 76(2), 258-269.
- Barker,(2005),**Cultural studies:Theory and practice.** Thousand Oaks, CA: Sage.
- Carranza, de la Garza,Teresa, Maria; Egri, Carolyn P. (2010). **Managerial Cultural Intelligence.**
- Crowne, K.A. (2008). **What Leads to Cultural Intelligence?** Business Horizons.
- Darvish,Hasan And others(2013), **The Relationship between Cultural Intelligence and Nursing Career Performance.** Scientific Research Journal of Nursing and Midwifery Faculty, Shaheed Beheshti University of Medical Sciences and Health Services.No 2.,pages:40-45.
- Deng L,Gibson P..(2008). Aqualitative evaluation on the role of cultural intelligence in cross-cultural leadership effectiveness. International Jornal of Leadership Studies3, 181-197.
- Earley & Mosaicovsk.(2004). **Cultural intelligence.** Harvard Business Review, Oct,2004.
- Earley, P.C. & R.S. Peterson (2004). **The Elusive Cultural Chameleon: Cultural Intelligence as a New Approach to Intercultural Training for the Global Manager.** Academy of Management Learning and Education.
- Earley, P.C. & S. Ang (2004). **Cultural Intelligence: Individual Interactions across Cultures.** Stanford. CA7 Stanford Business Books.
- Eghbali, Mozghan & Zahra Eftekhari saadi (2015). "**The Relationship between Cultural Intelligence and Spiritual Intelligence with Self-efficacy in Islamic Azad University, Omidieh Branch**". Social Psychology Magazine, Tenth year, No. 36: 75-90.
- Fayazi,Marjan & Hoda Ahmadi (2006)."**Cultural Intelligence;the Need of Managers in the Century of Diversity**". Journal of Educational Sciences ,No 172.
- HadizadehMoghadam,Akram,,Raminmehr,HamidAndHosseini.Seyed.(2009),**Inve stigating the relationship between emotional intelligence and entrepreneurial orientation.**Case Study: Oil companies affiliated

organizations, Entrepreneurship Development, The second year, the fourth issue, Pages: 139-162.

- Imai, L., and Gelfand, M. J. (2010). **“The culturally intelligent negotiator: the impact of cultural intelligence (CQ) on negotiation sequences and outcomes”**. Organizational behavior and human decision processes, department of psychology, university of Maryland, College park. United state. PP: 1-16.
- Kheiri, Vedade. Ghoreishi (2011). **The Effects of Individual Characteristics on Work Relationships in Sales and Marketing Managers**. Commercial Management Magazine, Volume Three, You are 7th.
- Kolb, D. (1984). **Experiential learning. Experience as the source of learning and development**. NY: Prentice Hall. MacNab, Brent R. & Reginald Worthley (2012).
- Kord Naeij, Asadollah. Zali Mohammadreza. Homan Heydarali, Shams Shahabodin. (2007). **Tools for measuring the personality characteristics of Iranian entrepreneurs**, first edition. Tehran: Tarbiat Modares University.
- Mac Nab, B., (2008), **“International Travel Experience to Help Improve Global Effectiveness”**, Science Letter. **Individual characteristics as predictors of cultural intelligence development: The relevance of self-efficacy** International Journal of Intercultural Relations, : 623 .6 -71.
- Masomi, Fezeh and others (2010). **The Relationship Between Thinking Styles and Self-efficacy of Young and Girl Students in Shiraz Pre-University Student Journal of Women and Society, First Year, Sh. 4, Winter.**
- McDelland, D. (1965). **Achievement Motivation Can Be Developed**, Harvard Business Review, 43.
- Mckeran, D. and Flannigan, E. (1996). **Shaping the Entrepreneurial Company**, Chalford: Management Books 2000 Ltd.
- Mirkamali, Mohamad And Others. (2014). **Study of the relationship between cultural intelligence and the performance of school principals (Case study: Governmental secondary schools in Tehran)**. Educational management innovations. Nine year.
- Mohamadi Gasestani, Hayedeh, Emami, Seyedsaheb, Hojatolah (2013) **Relationship of Artificial Intelligence with Self-Efficacy of Students at Bandar Abbas Islamic Azad University**, Culture in Azad University, 6, 3.
- Mosavirad, Seyede Fatemeh & Zeynab Bahaei kasmaei (2018). **“The Relationship between Cultural Intelligence and Perceived Pleasure of Physical Activity in the Leisure Time of Physical Education Teachers in Tehran”**. Educational Sciences and Psychology, Applied Research in Sport Management, 25: 33-43.
- Naeiji, Mohammadjavad & Mansoureh Abbasalizadeh (2007). **“Cultural Intelligence: Compatible with Heterogeneous”**. Tadbir Monthly, N. 181.
- Nazemi Harandi Zohreh And Saeideian Narges. (2015). **The Relationship of Cultural Intelligence and Its Dimensions with Self-Efficacy of Secondary**

Secondary School Secondary School Isfahan. The First National Conference on Modern Management Science and Sustainable Program of Iran.

- Plum E, Achen B, Dreaby I and Jensen I (2007). **Cultural intelligence: a concept for bridging and benefiting from cultural difference**. Borsens Forlag Copenhaegen Available from www.culturalintelligence.org/cqiloapp.pdf.
- Prado, William H., (2006), "The Relationship between Cultural Intelligence and Perceived Environmental Uncertainty", PhD, University of Phoenix.
- Rezaeeian, Ali (1995). **Principles of Management** ", Publication, Seventh Edition, Tehran.
- Rezaeeian, Ali, Naeiji, Mohammadjavad, (2011). **Cultural Intelligence in Interaction with Etactic Entrepreneurship**. Strategic Management Studies. No 9. Pages: 15-34.
- Robbins, S.P, (2005). **Organizational Behavior**. Prentice hall, 11th edition.
- Sepahvand, Reza & Fattaneh Baharvand (2013). "Cultural Intelligence in Interaction with Conflict Management Strategies". Journal of Management Science of Iran, Eighth year, 29: 89-107.
- Sherer, M., Maddux, J., Mercadante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. (1982). **The self-efficacy scale: Construction and validation**. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Shrer, M., Maddux, J. E., Mercandate, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. and Rogers, R.W. (1982). **The Self efficacy scale: Construction and Validation**, *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Sims, R.A. (2011). **Cultural Intelligence as a Predictor of Job Satisfaction and Intent to Renew Contract among Expatriate International School Teachers in Latin America**. Trident University International.
- Teo, Anng (2005), **Cultural intelligence on the major asian economics** ..
- Tolabi, Zeynab And other (2012). **Investigating the Relationship between Cultural Intelligence and Social Self-Efficacy** (Case Study: Students at Islamic University).
- Triandis, Harry. C (2006). **Cultural Intelligence in organization**. Group And Organization Management. 32(1), 20-62.

