

بررسی تأثیر هوش فرهنگی و توکل بر گرایش زمانی تصمیم‌گیران بخش دولتی

مصطفی جعفری *

سمانه نظامی‌راد **

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۱/۲۹

پذیرش نهایی: ۱۳۹۷/۰۴/۳۰

چکیده

هدف این تحقیق، تبیین روشمندان پاسخ این پرسش است که: مفهوم کلیدی و دینی «توکل» به‌مثابه «اعتماد به خدا و واگذاری کارهای خویش به او» و هوش فرهنگی بر ابعاد گرایش زمانی یعنی «گذشته‌گرایی، حال و آینده‌گرایی» اتخاذکنندگان تصمیمات راهبردی سازمان‌ها چه اندازه و چگونه اثر می‌گذارد؟ داده‌ها از طریق پرسشنامه با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای بین ۲۶۱ نفر از تصمیم‌گیران راهبردی سازمان‌های منتخب از دو استان گیلان و زنجان توزیع و از طریق معادلات ساختاری و با نرم‌افزارهای spss21 و PLS2 تجزیه و تحلیل شد. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد توکل (نیکنام)، هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن از طریق پرسشنامه بومی شده (آنگ و همکاران) و چشم‌انداز زمانی (زیمباردو) که توسط محقق بازنگری شده و از مقیاس چهارگزینه‌ای برای سنجش متغیرهای تحقیق استفاده شد. اعتبار این سه پرسشنامه با استفاده از ضریب همسانی درونی آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۵، ۰/۷۷ و ۰/۷۴ تأیید شد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سه نوع هوش فرهنگی و سه مؤلفه توکل به خداوند، بر آینده‌گرایی تصمیم‌گیران اثر می‌گذارد. بیشترین اثرگذاری بر آینده‌گرایی تصمیم‌گیران را توکل رفتاری با (۴۹ درصد) و هوش فرهنگی فراشناخت با (۳۸ درصد) دارد.

کلیدواژه‌ها: توکل؛ هوش فرهنگی؛ گرایش زمانی؛ آینده‌گرایی؛ تصمیم‌گیران

این مقاله از پایان‌نامه کارشناسی ارشد سمانه نظامی‌راد، استخراج شده است.

jafari.mostafa@znu.ac.ir

* عضو هیئت علمی گروه مدیریت و حسابداری، دانشگاه زنجان

** نویسنده مسئول: دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشگاه زنجان

samaneh.rad@znu.ac.ir

مقدمه

هر سازمانی به دنبال بقا و رشد است. بقا و رشد سازمان‌ها در گرو بهره‌وری آنهاست. بهره‌وری هر سازمانی نیز در گرو تصمیمات درست و نتیجه‌گراست. توانمندی اتخاذ تصمیمات درست، تابع عوامل متعددی است که یکی از آنها گرایش زمانی مدیران است. با شناختن عوامل مؤثر بر گرایش زمانی مدیران می‌توان به ارتقای سطح بهره‌وری سازمان‌ها و هدف‌نهایی آنها کمک کرد که بقا و رشدشان در گرو آنهاست. گرایش زمانی، یکی از عوامل حیاتی اثرگذار بر تصمیم‌گیری مدیران است. این مفهوم در ایران بسیار کم‌تر مورد بررسی علمی قرار گرفته است. از آنجاکه ایران هم در درون، نسل‌هایی با گرایش زمانی متفاوت دارد و هم به‌طور روزافزون روابط بین‌المللی خود را گسترش می‌دهد و مدیران سازمان‌های ایرانی با فرهنگ‌های زمانی گوناگون، تعامل پیدا می‌کنند، شناخت گرایش زمانی و عوامل اثرگذار بر آن در تصمیم‌گیری اهمیت بسیار می‌یابد.

چشم‌انداز زمانی برای برنامه‌های زمان حال و آینده ما بسیار مهم است و همچنین در مورد دیدگاه نسبت به خود در زمینه گذشته، آینده و دیگر افراد و همچنین چگونگی عملکرد ما در حال حاضر، تأثیر بسیار زیادی دارد (لنینگ^۱، ۲۰۰۰). لوین^۲ (۱۹۵۱) از نخستین محققانی بود که بر اهمیت چشم‌انداز زمانی^۳ در حوزه علوم اجتماعی تأکید و بیان کرد که رفتار، احساس و انگیزش توسط چشم‌انداز زمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. شواهد، بیان‌کننده این است که برخی از افراد به جهت‌گیری‌های زمان گذشته تمایل بیشتری دارند، در حالی که افراد دیگر به زمان آینده گرایش دارند، این گرایش‌ها و تمایلات به میزان زیاد به پیش‌زمینه‌های فرهنگی آنها بستگی دارد. کلوخون و استرودبک^۴ (۱۹۶۱) از گرایش زمانی به‌عنوان یکی از چهار گرایش اساسی بین فرهنگ‌ها یاد کرده‌اند. گرایش زمانی در تشکیل انتظارات، اهداف و امکانات مربوط به حوادث آینده نقش مهمی دارد. تمایل فرد به تمرکز بر چارچوب زمانی (به‌عنوان مثال، تمرکز بر گذشته، حال یا آینده) بر فرایند تصمیم‌گیری و رفتارهای آینده او تأثیر خواهد گذاشت. گرایش زمانی، می‌تواند با عواملی مانند فرهنگ، دین، سطح اجتماعی، تحصیلات، تربیت خانوادگی و سن، تحت تأثیر قرار گیرد

1 - Lenning

2 - Lewin

3 - Time Perspective (TP)

4 - Kluckhohn and Strodtbeck

(زیمباردو و بوید^۱، ۱۹۹۹).

گرایش زمانی، پدیده‌ای است که روزانه در تصمیمات مهم مدیران اثر می‌گذارد، اما به حد کفایت، مورد تحلیل قرار نگرفته است. در دنیایی که دیدگاه ذوب فرهنگی رخ می‌دهد، هوش فرهنگی و اثرش بر تصمیم‌گیری، اهمیت روزافزون می‌یابد. انتخاب هوش فرهنگی به‌عنوان متغیر مستقل از نظر تعامل روزافزون فرهنگ ایران با فرهنگ‌های دیگر از طریق فیزیکی، اینترنتی و علمی زاویه نگاه تازه‌ای تلقی می‌شود. توکل، به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین متغیرهای دین‌باوری و ایمان‌گرایی در جامعه ایران بر تصمیمات، اثر شدید دارد و شناخت آن اهمیت اعتقادی و علمی فراوان دارد. انتخاب متغیر کلیدی (توکل) از دیدگاه مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی که گرایش جدیدی در ایران است، سبب تقویت این نوع نگاه و تحلیل علمی شیوه‌های به‌کارگیری مفاهیم دینی در حوزه مدیریت علمی خواهد شد که این بُعد نیز نوآورانه تلقی خواهد شد. در این پژوهش محقق بر آن است به این سؤالات پاسخ دهد که آیا هوش فرهنگی و توکل بر گرایش زمانی تصمیم‌گیران سازمان‌های مورد مطالعه تأثیر دارد و کدام‌یک از ابعاد هوش فرهنگی و توکل بر آینده‌گرایی تصمیم‌گیران سازمان‌های منتخب اثر می‌گذارد؟ شایان ذکر است تاکنون پژوهشی در این زمینه در ایران و دیگر کشورها صورت نگرفته است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرضیه‌های مربوط به زمان بر چگونگی رابطه ما با دیگران تأثیر می‌گذارد. نگرش فرهنگ‌های مختلف به زمان از نظر میزان نسبی اهمیتی که افراد برای گذشته، حال و آینده قائلند، نیز متفاوت است. براساس نظریه هال^۲، فرضیه‌های مربوط به زمان و گرایش زمانی به دو دسته یک‌بُعدی و چندبُعدی قابل تقسیم است (خدایی‌مهر، ۱۳۸۷: ۵۰).

زمان یک‌بُعدی: در فرهنگ‌های آنگلو ساکسون و اروپای شمالی، زمان محدود است. زمان مثل پول، منبعی محدود به‌شمار می‌رود که صرف می‌شود و به‌پایان می‌رسد. در این فرهنگ‌ها زمان، یک‌بُعدی است و از ساختاری خطی برخوردار است و ابتدا و انتهای دارد. تنها حرکت رو به جلو میسر است و حرکت به سمت عقب امکان‌ناپذیر است. مدیرانی که در این کشورها رشد یافته و

1 - Zimbardo & Boyd

2 - Hall

آموزش دیده‌اند برای ساعات خود برنامه‌ریزی و از کم‌ترین زمان نیز استفاده می‌کنند. این مدیران وسواس عجیبی دارند که جلسات خود را دقیقاً سر موعد آغاز و از زمان، به بهترین و مؤثرترین شکل استفاده کنند.

زمان چندبُعدی: در فرهنگ‌های امریکای لاتین و خاورمیانه، زمان، ماهیتی نامحدود و غیرمتوالی به‌شمار می‌رود یا اصطلاحاً چندبُعدی است. مدیران این کشورها معتقدند که زمان برای اجرای کامل کارها کافی است و در یک زمان چند کار را با هم می‌توان انجام داد. زمان در نظر آنها قابل گسترش و کافی است. دیر سر قرار ملاقات یا جلسه حاضر می‌شوند و روابط را بر زمان مشخص ترجیح می‌دهند و مسئله «وقت‌شناس بودن» اصلاً مهم تلقی نمی‌شود.

"زمان"، مقوله مفهومی و بنیادینی است که برای سخن گفتن از نظم حیات اجتماعی خود آن را به کار می‌بریم (شاین، ۱۳۸۳: ۱۶۷). در این فرض، به موردهای زیر توجه شده است:

جهت‌گیری اساسی زمان: برخی فرهنگ‌ها به چگونگی موضوعات در گذشته توجه می‌کنند (گذشته‌گرا)؛ برخی به چگونگی انجام‌دادن وظیفه خود به‌طور درست در زمان حال توجه دارند (حال‌گرا) و برخی نیز نگران نتایج کار خود در آینده نزدیک هستند.

افق‌های تشخیص زمان: در فرهنگ‌های گوناگون زمان برنامه‌ریزی، ممکن است سالانه یا ماهانه یا روزانه و یا ساعتی و حتی دقیقه‌ای باشد. بنابراین، واحد زمانی تخصیص‌یافته برای وظایف در هر فرهنگی متفاوت است. پس هر فرهنگ افق تشخیص زمان خود را دارد.

کلاک هان و استرودبک (۱۹۶۱) اشاره می‌کنند که گرایش زمانی، حاصل فرهنگ افراد است؛ به‌طورمثال، یک فرد ممکن است از طریق فرایند اجتماعی پیچیده‌ای، به گرایش گذشته یا آینده متمایل شود. داب^۲ (۱۹۷۱) استدلال می‌کند که جوامع سنتی به‌طور مؤثر به گرایش زمانی گذشته متمایل هستند، درحالی‌که جوامع مدرن غربی به جهت‌گیری آینده توجه دارند. به‌طورکلی، مردم کشورهای خاور دور مانند چین، ژاپن و کره به گرایش زمانی گذشته متمایل دارند، درحالی‌که مردم امریکای لاتین بیشتر حال‌گرا هستند و غربی‌ها (امریکایی‌ها و اروپای شمالی) بیشتر به جهت‌گیری زمانی آینده متمایل هستند. ما یاد می‌گیریم که تجربیات شخصی و اجتماعی را نسبت به گذشته، حال و آینده طبقه‌بندی کنیم که به درک ما از نظم و انسجام و معنای وقایع

1 - Discretionary Time Horizons

2 - Doob

کمک می‌کند (هال، ۱۹۷۶).

هوش فرهنگی

هوش فرهنگی یا "هوش‌بهر فرهنگی"^۱ (CQ) اصطلاح نسبتاً جدیدی است که در مباحث مربوط به تجارت و بازرگانی، امور دولتی، آموزش و پرورش و تحقیقات دانشگاهی استفاده می‌شود. منظور از هوش فرهنگی، توانایی برقراری ارتباط و تعامل مؤثر با افرادی از فرهنگ‌های مختلف و امکان کار و فعالیت در بسترهای متفاوت فرهنگی است. هوش فرهنگی نتیجه پژوهش‌های افرادی چون سون آنگ و لین ون داین^۲ در زمینه ارزیابی و پیش‌بینی عملکرد میان‌فرهنگی افراد است که برای نخستین بار در سال ۲۰۰۳ توسط سون آنگ و کریستوفر ارلی^۳ در کتاب «هوش فرهنگی، تعاملات فردی میان فرهنگ‌ها» معرفی شد که توسط دانشگاه استنفورد به چاپ رسید. اگرچه این مفهوم ابتدا برای تعیین میزان توان افراد در فعالیت‌های میان‌فرهنگی به کار می‌رفت، پس از مدت کوتاهی به عنوان نوع جدیدی از هوش مطرح شد که توانایی افراد را در تعاملات بین‌فرهنگی نشان می‌دهد (لیورمور، ۱۳۹۰: ۱۷). هوش فرهنگی، قابلیت فردی برای درک، تفسیر و اقدام اثربخش در موقعیت‌هایی است که از تنوع فرهنگی برخوردارند (پیترسون^۴، ۲۰۰۴: ۱۰۱).

هوش فرهنگی برنامه‌ای چهاربُعدی مبتنی بر سال‌ها تحقیق درباره هوش و تعاملات میان‌فرهنگی است. برای بهره‌مندی از مزایای هوش فرهنگی، هر چهار بُعد اهمیت دارد که عبارت است از: انگیزه هوش فرهنگی، دانش هوش فرهنگی، راهبرد هوش فرهنگی و عمل هوش فرهنگی که معمولاً در تحقیقات به عنوان هوش فرهنگی انگیزشی^۵، هوش فرهنگی شناختی^۶، هوش فرهنگی فراشناختی^۷ و هوش فرهنگی رفتاری^۸ ذکر می‌شود (وان داین و آنگ، ۲۰۰۶).

راهبرد هوش فرهنگی که به آن هوش فرهنگی فراشناختی نیز گفته می‌شود. هوش فرهنگی آگاهی و هوشیاری فرهنگی فرد در جریان تعاملات و روابط متقابل با آن دسته از افرادی است که

1 - Cultural Intelligence or Cultural Quotient (CQ)

2 - Soon Ang and Linn Van Dyne

3 - Christopher Earley

4 - Peterson

5 - Motivational Cultural Intelligence

6 - Cognitive Cultural Intelligence

7 - Metacognitive Cultural Intelligence

8 - Behavioral Cultural Intelligence

زمینه فرهنگی متفاوتی دارند. عامل فراشناختی هوش فرهنگی حداقل به سه دلیل، حائز اهمیت است: اول اینکه این عامل، تفکر فعال درباره افراد و محیط‌هایی را ارتقا می‌بخشد که زمینه فرهنگی متفاوتی دارند. دوم؛ تفکر نقادانه درباره عادات، باورها و افکار محدود شده به هر فرهنگ را به تحرك و حرکت می‌دهد. سوم اینکه به افراد این اجازه را می‌دهد تا نقشه‌های ذهنی خود را ارزشیابی و بازنگری کنند و در نتیجه به افزایش درستی درک و شناخت آنها کمک می‌کند (وان داین و آنگ، ۲۰۰۶: ۱۰۸).

دانش هوش فرهنگی که یا جنبه شناختی هوش فرهنگی، شناخت و آگاهی فرهنگی فرد از هنجارها، آداب و عرف در محیط‌های مختلف فرهنگی است. با در نظر گرفتن تنوع گسترده فرهنگ‌ها در جهان کنونی، هوش فرهنگی شناختی بر شناخت قضایای کلی و عمومی فرهنگی و همچنین شناخت تفاوت‌های فرهنگی دلالت دارد. عامل شناختی هوش فرهنگی، رکن اساسی است؛ زیرا آگاهی درباره شباهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگی اساس تصمیم‌گیری و فعالیت در موقعیت‌های میان‌فرهنگی است (وان داین و آنگ، ۲۰۰۶: ۱۰۹).

هوش فرهنگی انگیزشی، حکایت توانایی فرد در هدایت توجه و انرژی به سمت یادگیری و عمل در موقعیتی است که در آن تفاوت‌های فرهنگی وجود دارد. به‌طور خاص، هوش فرهنگی انگیزشی به انگیزه درونی و خودکارایی در انطباق با فرهنگ‌های جدید اشاره دارد (وان داین و آنگ، ۲۰۰۸: ۱۲۱).

عمل هوش فرهنگی یا همان جنبه رفتاری هوش فرهنگی، بدین معناست که چگونه فرد می‌تواند هنگام رویارویی و تعامل با افرادی که زمینه فرهنگی متفاوتی دارند، از خود کنش کلامی و غیر کلامی مناسب بروز دهد. هوش فرهنگی رفتاری، شامل مجموعه‌ای بزرگ یا دامنه وسیعی از رفتارها و به‌کارگیری آنهاست. هوش فرهنگی رفتاری، مؤلفه اساسی هوش فرهنگی است، زیرا رفتار غالباً بارزترین ویژگی تعاملات اجتماعی است. علاوه بر آن، رفتارهای غیر کلامی حائز اهمیت فوق‌العاده است؛ چرا که نقش «زبان غیر کلامی» را دارد که معنی را به شکل ظریف و در لفافه انتقال می‌دهد (وان داین و آنگ، ۲۰۰۸: ۱۲۳).

دیگر رویکرد عقل سلیم و رهبری شهودی برای تصمیم‌گیری در دنیای قرن بیست و یکم کفایت نمی‌کند. بزرگترین چالشی که مدیران ارشد امروز شناسایی کرده‌اند، درک مشتریان گوناگون در مناطق مختلف است. با افزایش اهمیت بازارهای خارجی، رهبران بسیاری از سازمان‌ها وجود رابطه

مثبت میان هوش فرهنگی افراد و توانایی آنان را در اتخاذ تصمیم‌های دقیق، حتی با وجود تفاوت‌های فراوان فرهنگی تأیید و تصدیق می‌کنند. بدون شناخت هوش فرهنگی، سازمان‌ها در تصمیم‌گیری‌های راهبردی برای فعالیت‌های روزمره و به‌ویژه هنگام بحران‌ها دچار مشکل می‌شوند. به‌طور مشخص، رابطه مثبتی میان ابعاد دانش هوش فرهنگی و راهبرد هوش فرهنگی در یک سو و تصمیم‌گیری بهتر مدیران، وجود دارد (لیورمور، ۱۳۹۰: ۲۴۵).

تحقیقات درباره تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد و اثربخشی، نشان‌دهنده رابطه‌ای پیچیده بین این متغیرها، اهمیت جنبه‌های فردی هوش فرهنگی و نقش تطبیق و سازگاری در این رابطه است. چن و همکاران^۱ (۲۰۱۱) و لی و همکاران^۲ (۲۰۱۳) نشان می‌دهند که هوش فرهنگی بر عملکرد شغلی و اثربخشی متقابل فرهنگی تأثیر مثبت و معنی‌دار مستقیم دارد. بوکر و همکاران^۳ (۲۰۱۴) همچنین ارتباط مثبت و معنی‌داری بین هوش فرهنگی و اثربخشی ارتباطات را نشان می‌دهند. انگ و همکاران^۴ (۲۰۰۷) با تمرکز بر جنبه‌های فردی هوش فرهنگی، نتیجه‌گیری می‌کنند که مؤلفه‌های فراشناختی و رفتاری هوش فرهنگی، عملکرد وظیفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند. علاوه بر این، مالک و بودوار^۵ (۲۰۱۳) درمی‌یابند که مؤلفه‌های انگیزشی و رفتاری هوش فرهنگی به‌طور مستقیم، عملکرد زمینه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهد و نتیجه می‌گیرند که این عناصر به افراد کمک می‌کند تا مسئولیت‌های غیرفنی را برعهده بگیرند که پس از آن می‌توانند غیرمستقیم، عملکرد وظیفه‌ای را افزایش دهند.

توکل

«توکل»، مفهومی دینی است؛ از این رو، مبانی علمی یعنی تعریف و ابعاد این مفهوم بسیار با اهمیت در مدیریت اسلامی را ابتدا مستقیماً از قرآن بیان می‌کنیم. تعریف توکل با توجه به وجه اشتراک دیدگاه علمای بزرگ اسلام، «اعتماد کردن به خدا» و «واگذاری اختیار کارهای خود به خدا» است. مفهوم «توکل» در قرآن، ۳۸ بار ذکر شده است. در سوره آل‌عمران، یونس، هود و انفال (۳ بار)، در سوره شورا، احزاب، ابراهیم، توبه، نحل، مائده (۲ بار) و در سوره‌های نساء،

1 - Chen et al

2 - Lee et al

3 - Bucker et al

4 - Ang et al

5 - Malek and Budhwar

اعراف، یوسف، فرقان، رعد، عنکبوت، زمر، مجادله، ممتحنه، نمل، شعرا، فرقان، تغابن، طلاق و ملک (یک بار).

یکی از انواع توحید، توحید در استعانت است. براساس این شاخه توحید، عملاً انسان از کس دیگری جز الله کمک نمی‌خواهد. در اخلاق اسلامی به این نوع توحید، توکل و اعتماد به خدا می‌گویند (مصباح‌یزدی، ۱۳۹۲: ۵۸). توکل از ریشه "و ک ل" است و بر اعتماد و تکیه بر دیگری در کارها دلالت می‌کند. از این رو در معنای توکل، نوعی اظهار ناتوانی نیز وجود دارد؛ یعنی شخص متوکل به سبب درک نوعی ناتوانی در خود و از جمله آگاهی نداشتن از سرانجام کار به شخص دیگری متوسل می‌شود که توان جبران ضعف او را دارد و او را از سوی خود برای پیگیری کارهای خویش جلو می‌اندازد و نماینده خویش معرفی می‌کند (سبحانی‌نیا، ۱۳۹۲).

انسان در صحنه‌های گوناگون زندگی ممکن است واکنش‌های متفاوتی از خود نشان دهد. این واکنش‌ها به تناسب سن، جنسیت، فرهنگ اجتماعی، اعتقادات دینی و بسیاری از عوامل دیگر در افراد مختلف یکسان نخواهد بود، اما صرف‌نظر از تفاوت‌ها می‌توان پاسخ فرد را به موقعیت تهدیدبرانگیز (نظیر بیماری، بلاهای طبیعی، شکست‌ها و...) یا اساساً در برابر موقعیت‌های طبیعی (کار، فعالیت، روابط بین‌فردی و...) مورد توجه قرار داد. در هر یک از این موقعیت‌ها ممکن است سه بُعد کلی را از هم متمایز ساخت: ۱ - جهان‌بینی فرد: اینکه پدیده‌ها، رویدادها و حوادث را به چه عاملی اسناد می‌دهد، ۲ - اقدام و رفتار فرد: در هر یک از موقعیت‌ها فرد ممکن است به خود متکی باشد یا از دیگران کمک بگیرد یا به خدا متوسل شود. افزون‌براین، فرد در تمام موقعیت‌ها، حالات و احساساتی مانند اضطراب، افسردگی، ناامیدی، ناتوانی و ناکارآمدی یا اطمینان و آرامش قلبی، خشنودی و رضایت از زندگی را درک می‌کند (شجاعی، ۱۳۸۷: ۳۸). فیض‌کاشانی برای توکل، سه بُعد شناختی، حالتی و رفتاری در نظر می‌گیرد و در توضیح آن می‌افزاید که اصل توکل همان حالت قلبی است، اما شناخت و علم، ریشه آن و رفتار متوکلانه، ثمره آن است. سازه‌های توکل به خدا را می‌توان در قالب ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری مورد بررسی قرار داد. در این پژوهش، ابعاد سازه توکل برگرفته از الگوی فیض‌کاشانی، ابعاد شناختی - اعتقادی، عاطفی و رفتاری در نظر گرفته شده است (شجاعی، ۱۳۸۷: ۶۸).

بُعد شناختی توکل، به حیطه ادراک و جهان‌بینی فرد ارتباط می‌یابد. توکل در بُعد شناختی، یعنی درک و شناختن اینکه جهان با همه نظام‌ها، سنت‌ها و علل و معلولات، فعل و کار خداوند و

ناشی از اراده اوست و هیچ چیز وجود استقلالی ندارد. بر همین اساس، قرآن کریم، آثار فاعل‌های طبیعی و غیرطبیعی را به خداوند نسبت می‌دهد تا مردم این استناد به خدا را درک کنند که در طول فاعل‌های طبیعی است (شجاعی، ۱۳۸۷: ۳۹).

بعد عاطفی توکل این است که فرد با تکیه و اعتماد بر خدا، آرامش و اطمینان قلبی را در خویش احساس کند (شجاعی، ۱۳۸۷: ۴۰).

تبیین بُعد رفتاری توکل، یکی از پیچیده‌ترین مباحث مربوط به آن است که از دیرزمان درباره آن بحث و بررسی شده و خاستگاه نظریات متعدد در باب توکل نیز همین بوده است. پرسش اصلی در این بُعد این است که آیا توکل با کوشش، تدبیر در کارها و استفاده از وسایل و امکانات طبیعی قابل جمع است یا خیر؟ توکل منافی اقدام و عمل نیست. آیات، روایات و سیره عملی معصومین (ع) حاکی است که ضمن کوشش و تدبیر و برنامه‌ریزی در کارها، باید به خداوند توکل کنیم و در عین استفاده از ابزار و امکانات، پیروزی و کامیابی خویش را از یاری و حمایت خداوند ناشی بدانیم که اصطلاحاً به آن «بینش توکل‌مدارانه» می‌گویند (شجاعی، ۱۳۸۷: ۴۳).

مطالعه‌ای درباره حوزه این تحقیق در کشورمان و کشورهای دیگر انجام نشده است. در اینجا به نتایج و یافته‌های چند مطالعه مربوط به متغیرهای این پژوهش اشاره می‌شود:

مهران مولوی و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله‌ای به بررسی رابطه سبک‌های تصمیم‌گیری با هوش فرهنگی در بانک ملی پرداختند. یافته‌های نهایی پژوهش حاکی از ارتباط معنی‌دار بین سبک‌های تصمیم‌گیری و ابعاد آن (سبک عقلایی، شهودی، آنی و وابستگی) به جز سبک اجتنابی با هوش فرهنگی در ادارات مورد مطالعه بود. مجتبی بذرافشان مقدم و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توکل در آیات و روایات پرداختند. آیات و روایات برگزیده براساس موضوع توکل در قالب دو بعد (شناختی - اعتقادی و رفتاری - عاطفی) با هفت مؤلفه (اعتقاد به ربوبیت مطلق خداوند، فطری بودن توکل، توحید افعالی، احساس بی‌نیازی و بلندطبعی، آرامش و نشاط، شرح صدر، شجاعت و قاطعیت) و بیست‌وسه شاخص دسته‌بندی شد. در مقاله دیگری با عنوان بازنمایی شاخص‌های توکل، مدخلی بر تصمیم‌گیری حکیمانه، سعید مرتضوی و همکاران (۱۳۹۱) به مشخص کردن شاخص‌های رفتاری و نگرشی توکل پرداختند. بر این اساس، ۱۳ شاخص مضر به تلاش و ادای وظیفه (اقدام‌گرایی و اجرای وظیفه، اهتمام)، حساب‌گری، تفحص و تعقل در کارها (آینده‌نگری، خطرپذیری و کاهش خطر)، مسئولیت‌پذیری و پاسخگوبودن، استفاده از

امکانات و ظرفیت‌ها (به کارگیری ظرفیت‌های مادی و معنوی)، صلابت اندیشه (ثبات رفتاری، قاطعیت)، تحمل‌پذیری و استقامت (راسخ‌بودن و پایداری، صبوری و شرح‌صدر)، توانمندی تصمیم‌گیری (تصمیم‌گیری‌های درست)، رسیدن به پیروزی یا رستگاری، روابط انسانی / انسان‌دوستی، اخلاق‌مداری (فضایل اخلاقی، دوری از رذایل، عدم توجه وسیله توسط هدف)، رشد و کمال، شجاعت، طمأنینه و وقار استخراج شد. جلالیان و همکارانش (۱۳۹۴) در مقاله‌ای به بررسی آینده‌گرایی و رفتار کارافرینانه پرداختند. نتایج، حاکی است که به ترتیب: معنویت، خودکارآمدی، تاب‌آوری و امیدواری از ویژگی‌های مهم روان‌شناختی آینده‌گرا و مشارکت، آینده‌پذیری، استقبال از تغییر، همدلی، خطرپذیری، نوآوری و یادگیری مادام‌العمر از ویژگی‌های مهم فرهنگ آینده‌گراست؛ همچنین بین فرهنگ و ویژگی‌های روان‌شناختی آینده‌گرا، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

پس از بررسی ادبیات پژوهش و با توجه به ابعاد سازه توکل (شناختی - اعتقادی، عاطفی، رفتاری) و الگوی چهاربُعدی هوش فرهنگی (فراشناخت، شناخت، انگیزش و رفتار)، سؤالات و فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

سؤالات

۱- توکل چه اندازه بر گرایش زمانی (گذشته‌گرایی، حال و آینده‌گرایی) تصمیم‌گیران، اثر دارد؟

۲- هوش فرهنگی چه اندازه بر گرایش زمانی (گذشته‌گرایی، حال و آینده‌گرایی) تصمیم‌گیران، اثر دارد؟

فرضیه‌های اصلی

۱- توکل بر گرایش زمانی (گذشته‌گرایی، حال و آینده‌گرایی) تصمیم‌گیران، اثر می‌گذارد.

۲- هوش فرهنگی بر گرایش زمانی (گذشته‌گرایی، حال و آینده‌گرایی) تصمیم‌گیران، اثر دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱- توکل شناختی - اعتقادی بر گرایش زمانی (گذشته‌گرایی، حال‌گرایی، آینده‌گرایی)

تصمیم‌گیران، اثر می‌گذارد.

۲- توکل عاطفی بر گرایش زمانی (گذشته‌گرایی، حال‌گرایی، آینده‌گرایی) تصمیم‌گیران، اثر

دارد.

۳- توکل رفتاری بر گرایش زمانی (گذشته‌گرایی، حال‌گرایی، آینده‌گرایی) تصمیم‌گیران، اثر دارد.

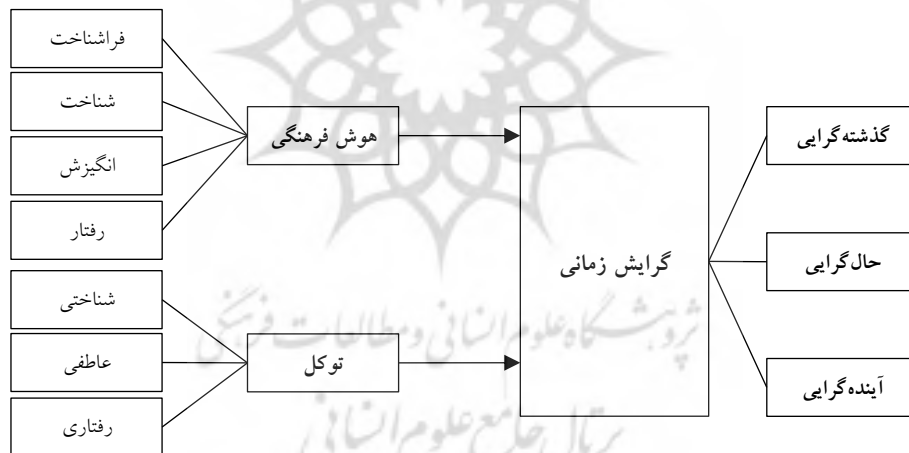
۴- هوش فرهنگی فراشناخت بر گرایش زمانی (گذشته‌گرایی، حال‌گرایی، آینده‌گرایی) تصمیم‌گیران، اثر می‌گذارد.

۵- هوش فرهنگی شناختی بر گرایش زمانی (گذشته‌گرایی، حال‌گرایی، آینده‌گرایی) تصمیم‌گیران، اثر دارد.

۶- هوش فرهنگی انگیزشی بر گرایش زمانی (گذشته‌گرایی، حال‌گرایی، آینده‌گرایی) تصمیم‌گیران، اثر می‌گذارد.

۷- هوش فرهنگی رفتاری بر گرایش زمانی (گذشته‌گرایی، حال‌گرایی، آینده‌گرایی) تصمیم‌گیران، اثر دارد.

باتوجه به این فرضیه‌ها، الگوی مفهومی پژوهش در قالب نمودار ۱ ارائه می‌شود:



نمودار ۱: الگوی مفهومی پژوهش (منبع: نگارندگان)

روش پژوهش

این پژوهش، براساس هدف، توصیفی - تبیینی؛ از حیث نتیجه، کاربردی؛ از حیث زمان، مقطعی و از حیث شرایط پژوهش (میزان دخالت پژوهشگر) از نوع تحقیقات غیرآزمایشی و براساس روش پژوهش، پیمایشی است. اعضای جامعه هدف پژوهش، ۱۶۰۶ نفر از تصمیم‌گیران چهار سازمان از دو استان گیلان و زنجان بودند. این سازمان‌ها عبارتند از: اداره کل میراث فرهنگی استان‌های گیلان

و زنجان، اداره کل آموزش و پرورش استان‌های گیلان و زنجان، اداره کل ارشاد اسلامی استان‌های گیلان و زنجان، دانشگاه گیلان و دانشگاه زنجان. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم (نسبت حجم و تعداد مدیران و کارشناسان به کل) استفاده شده است. با توجه به حجم جامعه آماری، تعداد نمونه از طریق جدول مورگان ۳۱۰ نفر بود که محقق توانست ۲۶۱ پرسشنامه جمع‌آوری کند. از تحلیل داده‌های ۲۶۱ پرسشنامه معتبر جمع‌آوری شده با نرم‌افزار SPSS، این نتایج به دست آمد:

جدول ۱: توزیع آماری پاسخ‌دهندگان از لحاظ جنسیت، سن و میزان تحصیلات

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۵۲	۱۹/۹
مرد	۲۰۹	۸۰/۱
جمع کل	۲۶۱	۱۰۰/۰
سن	فراوانی	درصد فراوانی
کم‌تر از ۳۰ سال	۱۶	۶/۱
۳۱ تا ۴۰ سال	۱۰۲	۳۹/۱
۴۱ تا ۵۰ سال	۱۲۴	۴۷/۵
بیش از ۵۰ سال	۱۹	۷/۳
جمع کل	۲۶۱	۱۰۰/۰
تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
کاردانی	۵	۱/۹
کارشناسی	۱۰۴	۳۹/۸
ارشد	۱۱۱	۴۲/۵
دکتری	۴۱	۱۵/۶
جمع کل	۲۶۱	۱۰۰/۰

در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد توکل (نیکنام، ۱۳۹۰)، هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن از طریق پرسشنامه بومی شده آنگک و همکاران (۲۰۰۴) و چشم‌انداز زمانی (زیمباردو، ۱۹۹۹) که توسط محقق بازننگری شده و از مقیاس چهارگزینه‌ای برای سنجش متغیرهای تحقیق، استفاده شده است. متغیرهای این پژوهش شامل متغیرهای مستقل توکل و هوش فرهنگی و متغیر وابسته

گرایش زمانی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، هم از روش‌های آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. در واقع، ابتدا متغیرهای تحقیق به کمک روش‌های آمار توصیفی مورد آزمون قرار گرفت و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی از نرم‌افزار آماری SPSS21 و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از نرم‌افزار PLS2 استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی شاخص‌های آماری نظیر: فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی به منظور تأیید یا رد فرضیه‌ها و صحت الگو از روش الگویابی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است.

در جدول ۲، تعداد سنجه‌های طراحی شده برای سنجش هر متغیر مکنون و ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌ها ارائه می‌شود. برای بررسی روایی همگرا^۱ در الگوی PLS معیار میانگین واریانس استخراج شده^۲ تحلیل می‌شود. این شاخص نشان‌دهنده میزان واریانس است که هر سازه از نشانگرهایش به دست می‌آورد. ۰/۴ مقدار ملاک برای سطح پذیرش واریانس استخراج شده است.

جدول ۲: معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی همگرای سازه‌های متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین واریانس	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
توکل	۰/۶۵	۰/۸۴	۰/۸۵
شناختی - اعتقادی	۰/۴۸	۰/۸۲	۰/۷۲
عاطفی	۰/۴۱	۰/۸۱	۰/۷۱
رفتاری	۰/۴۰۹۲	۰/۸۴	۰/۷۹
هوش فرهنگی	۰/۴۴	۰/۷۵	۰/۷۷
فراشناخت	۰/۶۵	۰/۸۴	۰/۷۳
شناخت	۰/۶۵	۰/۸۴	۰/۷۳
انگیزش	۰/۶۴	۰/۸۴	۰/۷۲
رفتار	۰/۶۷	۰/۸۵	۰/۷۵
گذشته‌گرایی	۰/۵۲	۰/۸۰	۰/۷۱
حال‌گرایی	۰/۴۱	۰/۷۶	۰/۷۲
آینده‌گرایی	۰/۴۶	۰/۷۶	۰/۷۰

1 - Convergent validity

2 - Average variance extracted (AVE)

باتوجه به جدول ۲، ضریب پایایی کرونباخ تمام متغیرها در این پژوهش از حداقل مقدار ۰/۷ بیشتر است و سنجها پایایی زیادی دارد. همچنین باگازی و یی^۱ استاندارد بیش از ۰/۶ را برای پایایی ترکیبی^۲ بیان می کند. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه از ۰/۷ بیشتر شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای الگوی اندازه گیری دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). بنابراین، الگوی اندازه گیری از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردار است. همچنین تمام مقادیر میانگین واریانس استخراج شده مربوط به سازه ها مقداری بیش از ۰/۴ را نشان می دهد و این مطلب گویای حد قابل قبول برای روایی همگرای پرسشنامه پژوهش است.

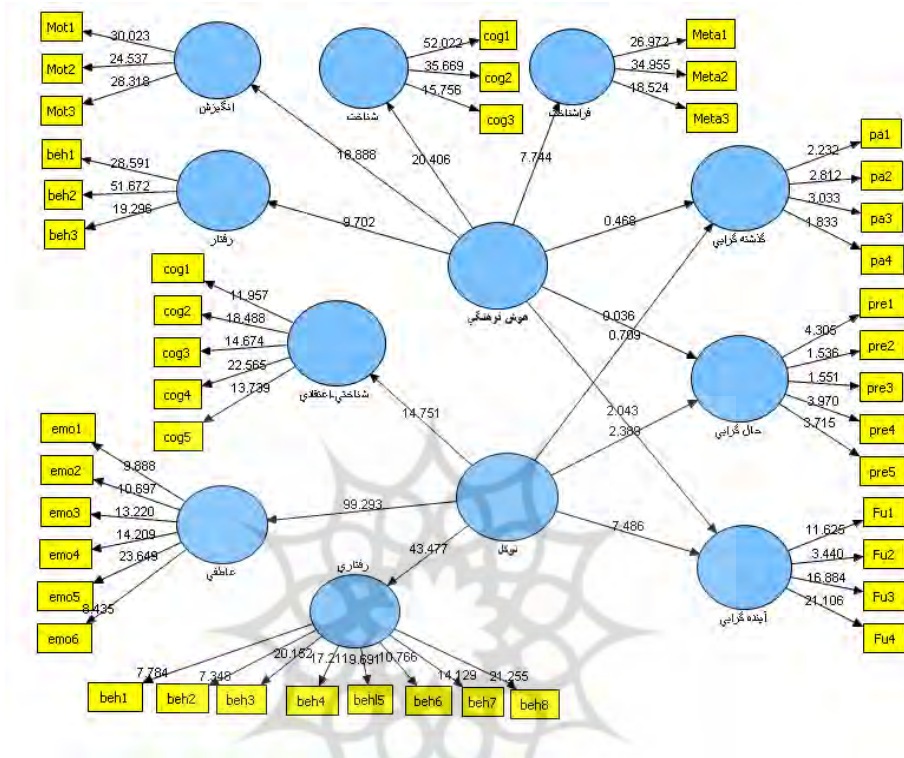
یافته های پژوهش

در این پژوهش از الگویابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی برای آزمون فرضیه ها و برازندگی الگو استفاده شد. نتایج تحلیل داده ها در شکل ۱ و ۲ و جدول های ۳ و ۴ می آید. ضرایب معنی داری مسیرهای الگو، نشان می دهد که آیا فرضیه های پژوهش معنی دار است یا خیر. در صورتی که ضریب معنی داری (t-values) مسیرهای میان متغیرهای الگوی پژوهش از ۱/۹۶ بیشتر باشد، حکایت از معنی دار بودن تأثیر متغیرها در سطح اطمینان ۰/۰۵ دارد و باعث تأیید فرضیه های پژوهش می شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

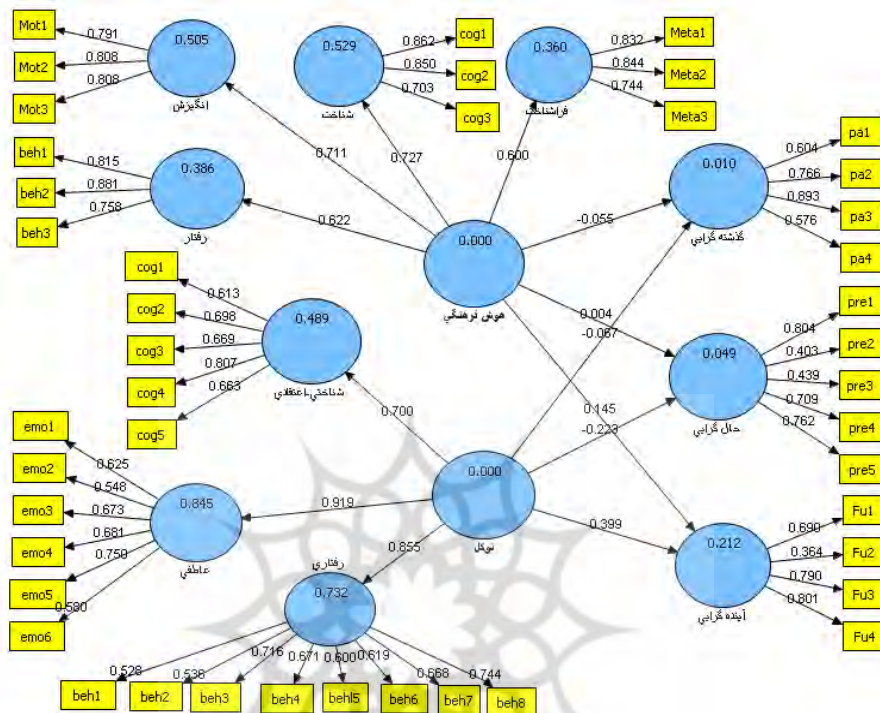
1 - Bagozzi & Yi

2 - Composite Reliability (CR)



شکل ۱: الگوی ترسیم‌شده در حالت تخمین استاندارد

برای تعیین شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر، ضرایب استاندارد شده بار عاملی میان متغیرهای پژوهش، مورد بررسی قرار گرفته است. در شکل ۲ الگوی ترسیم‌شده همراه با مقادیر ضرایب بار عاملی به تصویر کشیده شده است.



شکل ۲: الگوی ترسیم شده همراه با مقادیر ضرایب استاندارد شده بارهای عاملی

مطابق شکل به طور نمونه، ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر توکل و آینده گرایی (۰/۳۹) بیانگر این است که متغیر توکل به میزان ۳۹ درصد از تغییرات متغیر آینده گرایی را تبیین می کند. جدول های ۳ و ۴ خلاصه روابط متغیرهای این پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۳: نتایج بررسی فرضیه های اصلی پژوهش

اثر متغیر	بر متغیر	ضریب مسیر	عدد معنی داری	نتیجه فرضیه
توکل	گذشته گرایی	-۰/۰۶۷	۰/۷۰۹	رد شد.
توکل	حال گرایی	-۰/۲۲۳	۲/۳۸۹	تأیید شد.
توکل	آینده گرایی	۰/۳۹۹	۷/۴۸۶	تأیید شد.
هوش فرهنگی	گذشته گرایی	-۰/۰۵۵	۰/۴۶۸	رد شد.
هوش فرهنگی	حال گرایی	۰/۰۰۴	۰/۰۳۶	رد شد.
هوش فرهنگی	آینده گرایی	۰/۱۴۵	۲/۰۴۳	تأیید شد.

جدول ۴: نتایج بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

اثر متغیر	بر متغیر	ضریب مسیر	عدد معنی‌داری	نتیجه فرضیه
توکل شناختی	گذشته‌گرایی	۰/۰۹۵	۰/۶۴۹	رد شد.
توکل شناختی	حال‌گرایی	-۰/۱۱۹	۱/۴۵	رد شد.
توکل شناختی	آینده‌گرایی	۰/۱۹۸	۲/۴۹	تأیید شد.
توکل عاطفی	گذشته‌گرایی	-۰/۰۹۵	۱/۰۱۷	رد شد.
توکل عاطفی	حال‌گرایی	-۰/۲۳۰	۲/۲۸	تأیید شد.
توکل عاطفی	آینده‌گرایی	۰/۴۲۳	۸/۰۱	تأیید شد.
توکل رفتاری	گذشته‌گرایی	-۰/۱۱۰	۱/۴۷	رد شد.
توکل رفتاری	حال‌گرایی	-۰/۲۸۷	۴/۳۷	تأیید شد.
توکل رفتاری	آینده‌گرایی	۰/۴۹۳	۹/۶۵	تأیید شد.
هوش فرهنگی فرانشناخت	گذشته‌گرایی	-۰/۱۳۸	۱/۳۸	رد شد.
هوش فرهنگی فرانشناخت	حال‌گرایی	-۰/۱۹۴	۱/۱۶	رد شد.
هوش فرهنگی فرانشناخت	آینده‌گرایی	۰/۳۸۲	۶/۹۵	تأیید شد.
هوش فرهنگی شناختی	گذشته‌گرایی	-۰/۱۰۹	۰/۹۷۷	رد شد.
هوش فرهنگی شناختی	حال‌گرایی	-۰/۱۸۲	۰/۸۹۹	رد شد.
هوش فرهنگی شناختی	آینده‌گرایی	۰/۲۱۶	۳/۵۳	تأیید شد.
هوش فرهنگی انگیزشی	گذشته‌گرایی	-۰/۱۴۸	۰/۸۷۸	رد شد.
هوش فرهنگی انگیزشی	حال‌گرایی	-۰/۱۳۰	۰/۸۶۸	رد شد.
هوش فرهنگی انگیزشی	آینده‌گرایی	۰/۱۷۲	۲/۴۴	تأیید شد.
هوش فرهنگی رفتاری	گذشته‌گرایی	۰/۱۳۹	۲/۰۲	تأیید شد.
هوش فرهنگی رفتاری	حال‌گرایی	۰/۱۳۸	۱/۶۰	رد شد.
هوش فرهنگی رفتاری	آینده‌گرایی	۰/۱۷۳	۰/۸۲۷	رد شد.

به منظور بررسی کیفیت یا اعتبار الگو^۱ از بررسی اعتبار اشتراک^۲ و شاخص بررسی اعتبار حسو با افزونگی^۳ استفاده شد. شاخص اشتراک، کیفیت الگوی اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص حسو با در نظر گرفتن الگوی اندازه‌گیری کیفیت، الگوی ساختاری را برای هر بلوک

- 1 - Cross-validation
- 2 - CV-Communality
- 3 - CV-Redundancy

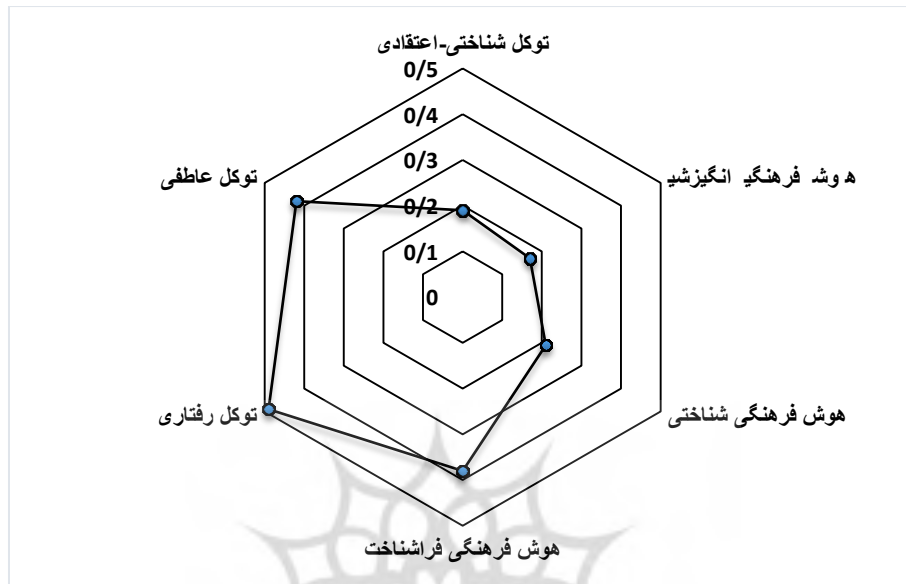
درون‌زاد، اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر مثبت این شاخص‌ها نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول الگوی اندازه‌گیری و ساختاری است. در جدول ۵، مقادیر هر یک از شاخص‌های مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته می‌آید.

جدول ۵: بررسی کیفیت یا اعتبار الگو با شاخص‌های اشتراک و شاخص‌های حشو

متغیر	اعتبار اشتراک	اعتبار افزونگی
توکل	۰/۲۸۵	۰/۲۸۵
شناختی - اعتقادی	۰/۲۲۵	۰/۲۲۱
عاطفی	۰/۱۸۸	۰/۳۳۹
رفتاری	۰/۲۴۷	۰/۲۹۰
هوش فرهنگی	۰/۰۶۴	۰/۰۶۴
فراشناخت	۰/۳۱۳	۰/۲۳۴
شناخت	۰/۳۱۵	۰/۳۴۷
انگیزش	۰/۲۸۷	۰/۳۲۴
رفتار	۰/۳۴۶	۰/۲۷۹
گذشته‌گرایی	۰/۱۶۵	۰/۰۰۵
حال‌گرایی	۰/۱۵۴	۰/۰۱۳
آینده‌گرایی	۰/۱۷۲	۰/۰۷۶

همان‌طور که مشاهده می‌شود، شاخص‌ها مثبت و از صفر بزرگتر است؛ لذا الگو دارای اعتبار مناسبی است.

براساس نتایج پژوهش، متغیرهای اثرگذار بر آینده‌گرایی در نمودار ۲ ملاحظه می‌شود.



نمودار ۲: الگوی تار عنکبوتی متغیرهای اثرگذار بر آینده‌گرایی

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف این تحقیق، تبیین روشمندانانه پاسخ این پرسش بود که: مفهوم کلیدی و دینی «توکل» به‌مثابه «اعتماد به خدا و واگذاری کارهای خویش به او» و هوش فرهنگی بر ابعاد گرایش زمانی «گذشته‌گرایی، حال و آینده‌گرایی» تصمیم‌گیران راهبردی سازمان‌ها چه‌اندازه و چگونه اثر می‌گذارد؟ آزمون فرضیه‌ها نشان داد توکل، بر آینده‌گرایی تصمیم‌گیران تأثیر دارد. یکی از مهم‌ترین ابزارهای تصمیم‌گیری در فرهنگ اسلامی، توکل به خداوند است. توکل با برنامه‌ریزی برای آینده منافاتی ندارد. اگر تصمیم‌گیران به خدا توکل کنند، از حالت سرگردانی و تردید بیرون می‌آیند و می‌توانند قاطعانه تصمیم بگیرند. در حالت توکل به خدا، افراد با جرأت و توانمندی هرچه تمام‌تر اقدام می‌کنند، چون می‌دانند که خداوند، آنها را یاری خواهد کرد. خداوند در قرآن می‌فرماید: *فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ*: هنگامی که تصمیم گرفتی، بر خدا توکل کن (آل عمران/ ۱۵۹). تحلیل جزئی‌تر نتایج نشان داد که هر سه بُعد توکل (شناختی - عاطفی - رفتاری) بر آینده‌گرایی تصمیم‌گیران، تأثیر دارد. یکی از جلوه‌های توکل در بُعد عاطفی این است که فرد با تکیه و اعتماد بر خدا، آرامش و اطمینان قلبی را در خویش احساس می‌کند و با امیدواری به آینده

به تفسیر درست از رخداد‌های زندگی دست می‌یابد و می‌تواند با توکل بر خدا برای آینده برنامه‌ریزی و از وسایل مناسب برای رسیدن به آن استفاده کند. همچنین نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد، هوش فرهنگی و سه بُعد آن (فراشناخت، شناخت، انگیزش) بر آینده‌گرایی تصمیم‌گیران، تأثیر دارد، اما بین هوش فرهنگی رفتاری و گرایش زمانی، رابطه‌ای وجود ندارد. در تفسیر این نتایج می‌توان گفت، هوش فرهنگی به‌عنوان ویژگی موردنیاز مدیران برای تصمیم‌گیری، لازم شمرده می‌شود. بدون شناخت هوش فرهنگی، سازمان‌ها در تصمیم‌گیری‌های راهبردی برای فعالیت‌های روزمره و به‌ویژه هنگام بحران‌ها دچار مشکل می‌شوند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، رابطه مثبتی میان ابعاد دانش، راهبرد و انگیزش هوش فرهنگی از یک سو و آینده‌گرایی تصمیم‌گیران، وجود دارد. این امر، مؤید این است که تصمیم‌گیران دارای هوش فرهنگی، توان ویژه‌ای برای آینده‌نگری و هدایت عرصه جذاب جهان پر پیچ‌وخم و چندوجهی امروزی را دارند.

در پژوهش‌های قبلی هر کدام از متغیرهای این تحقیق به‌تنهایی با موارد دیگر مورد بررسی قرار گرفته است، اما پژوهشی با موضوع این تحقیق مشاهده نشد. در تحقیق جلالیان و همکاران (۱۳۹۴) به‌ترتیب: معنویت، خودکارآمدی، تاب‌آوری و امیدواری از ویژگی‌های مهم روان‌شناختی آینده‌گرا و مشارکت، آینده‌پذیری، استقبال از تغییر، همدلی، خطرپذیری، نوآوری و یادگیری مادام‌العمر از ویژگی‌های مهم فرهنگ آینده‌گراست. در پژوهش‌های قبلی، تأثیر و ارتباط هوش فرهنگی بر مواردی همچون: سازگاری، تصمیم‌گیری، انطباق فرهنگی، عملکرد وظیفه‌ای و عدم اطمینان محیطی، بررسی و تأیید شد.

باتوجه به تأیید اثر توکل بر آینده‌گرایی، پیشنهاد می‌شود تصمیم‌گیران در تصمیم‌گیری‌ها و در همه مراحل فرایند تصمیم‌گیری به خدا توکل کنند؛ زیرا براساس رهنمود قرآن کریم، تقویت توکل، زمینه یقین، افزایش آگاهی، بصیرت و عدم ابهام را در فرد تصمیم‌گیرنده فراهم می‌کند و میزان خطرپذیری مطلوب را در تصمیماتش افزایش می‌دهد. باتوجه به تأیید اثر هوش فرهنگی بر آینده‌گرایی، پیشنهاد می‌شود به‌دلیل اکتسابی بودن بخش قابل‌توجهی از مهارت‌ها و توان هوش فرهنگی، سازمان‌های مورد مطالعه این پژوهش در برنامه‌های آموزشی خود، جایگاه ویژه‌ای برای تقویت این نوع از هوش در نظر بگیرند و با بهره‌گیری از آموزش‌های رسمی و غیررسمی در جهت بهبود مهارت‌های شناختی و رفتاری تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازان گام بردارند. درانتها به پژوهشگران علاقه‌مند در این حوزه، توصیه می‌شود در پژوهش‌های آینده به بررسی دیگر عوامل

مهم و اثرگذار بر توسعه افق زمانی برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیران، پردازند.

منابع فارسی

- بذرافشان مقدم، مجتبی؛ نیکنام، فاطمه و مهram، بهروز (۱۳۹۴)، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های توکل: پیش‌درآمدی برای معنویت در مدیریت، دومین کنفرانس بین‌المللی آینده‌پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی.
- جلالیان، نجمه؛ امراللهی، ناهید؛ شکاری، حمیده و دهقانی‌زاده، مرضیه (۱۳۹۲)، آینده‌گرایی و رفتار کارآفرینانه پارادایم هزاره سوم (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی شهرستان یزد)، مقاله ارائه‌شده در کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب‌وکار اقتصاد و مدیریت ایران.
- خدای‌مهر، محمدمهدی (۱۳۸۷)، مدیریت در پهنه فرهنگ‌ها، تهران: دانشگاه امام صادق علیه‌السلام.
- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۲)، الگوسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- سبحانی‌نیا، محمدتقی (۱۳۹۲)، قرآن، کتاب اخلاق، قم: نشر دارالحدیث.
- شاین، ادگار (۱۳۸۳)، فرهنگ سازمانی، ترجمه محمدابراهیم محجوب، تهران: انتشارات فرا.
- لیورمور، دیوید (۱۳۹۰)، رهبری با هوش فرهنگی، رمز جدید موفقیت، ترجمه سوسن علانی با مقدمه محمدمهدی مظاهری، اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی (خوراسگان).
- مرتضوی، سعید؛ شیعه‌زاده، الهه و انصاری، محمدعلی (۱۳۹۱)، بازنمایی شاخص‌های توکل: مدخلی بر تصمیم‌گیری حکیمانه، دوفصلنامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت، سال اول، ش ۲: ۷۱ - ۹۲.
- مصباح‌یزدی، محمدتقی (۱۳۹۲)، معارف قرآن: خداشناسی، کیهان‌شناسی، انسان‌شناسی، قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- مولوی، مهران؛ کریمی، حمزه‌قاسم و ایلاتی، محمد (۱۳۹۵)، بررسی رابطه سبک‌های تصمیم‌گیری با هوش فرهنگی در بانک ملی شهرستان ارومیه، فصلنامه مطالعات اقتصاد، مدیریت مالی و حسابداری، دوره ۲، ش ۱: ۵۱ - ۵۵.

منابع انگلیسی

- Ang, S. & V. L. Dyne. (2008). Conceptualization of Cultural Intelligence: Definition, Distinctiveness and Nomological Network. In S. Ang & L. Van Dyne (Eds.). Handbook on Cultural Intelligence. (pp. 3° 15). New York: M.E. Sharpe.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K.Y., Templer, K.J., Tay, C. and Chandrasekar, N.A. (2007). Cultural intelligence: its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. Management and Organization Review, 3, pp. 335° 371.
- Ang, S.; L. Van Dyne & S. K. Koh. (2006). Personality Correlates of the Four-factor Model of Cultural Intelligence. Group and Organization Management. 31:100-123.
- Bucker, J.J. L.E., Furrer, O., Poutsma, E. and Buyens, D. (2014). The impact of cultural intelligence on communication effectiveness, job satisfaction and anxiety for Chinese

- host country managers working for foreign multinationals. *International Journal of Human Resource Management*, 25, pp. 2068° 2087.
- Chen, A.S., Lin, Y. and Sawangpattanakul, A. (2011). The relationship between cultural intelligence and performance with the mediating effect of culture shock: a case from Philippine laborers in Taiwan. *International Journal of Intercultural Relations*, 35, pp. 246° 258.
- Doob, Leonard W. (1971), *Patterning of Time*, New Haven: Yale University Press.
- Hall, Edward T. (1976), *Beyond Culture*, Garden City, NY: Doubleday & Company, Inc.
- Kluckhohn, F. and F. L. Strodtbeck (1961), *Variations in Value Orientations*, Evanston, IL: Row and Peterson.
- Lee, L.Y., Veasna, S. and Wu, W.Y. (2013). The effects of social support and transformational leadership on expatriate adjustment and performance: the moderating roles of socialization experience and cultural intelligence. *Career Development International*, 18, pp. 377° 415.
- Lennings, C.J. (2000). Optimism, satisfaction and time perspective in the elderly. *International Journal of Aging and Human Development*, 51, 167-181.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper & Row.
- Malek, M.A. and Budhwar, P. (2013). Cultural intelligence as a predictor of expatriate adjustment and performance in Malaysia. *Journal of World Business*, 48, pp. 222° 231.
- Peterson, B (2004) ; *Cultural intelligence: A guide to working with people from other cultures* . Yurmouth, ME. Intercultural Press.
- Zimbardo, P.G., & Boyd, N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable, individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 17, 1271-1288.

