

بررسی میزان اشتراک‌گذاری دانش بر اساس هوش فرهنگی در کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی استان اصفهان)

فروغ بیاتی^۱، نرگس عطریان^۲

۱. کارشناسی ارشد امور فرهنگی گرایش برنامه ریزی فرهنگی، گروه امور فرهنگی، واحد شاهین شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهین شهر، ایران
۲. استادیار گروه امور فرهنگی، واحد شاهین شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهین شهر، ایران

چکیده

هدف این پژوهش بررسی میزان اشتراک‌گذاری دانش بر اساس هوش فرهنگی در بین کارکنان بود. این پژوهش، کاربردی و از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری آن را کلیه کارکنان مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی استان اصفهان به تعداد ۳۰۰ نفر تشکیل دادند. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان برابر با ۱۶۹ نفر به دست آمد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود. روایی پرسشنامه‌ها به صورت محتوایی توسط متخصصین تایید شد و پایایی آن‌ها به کمک ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هوش فرهنگی ۰/۸۱ و برای پرسشنامه اشتراک دانش ۰/۷۹۷ تایید گردید. در این تحقیق تجزیه و تحلیل آماری در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام گرفت. در بخش توصیفی از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و در بخش استنباطی از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد، بین میزان اشتراک‌گذاری دانش و هوش فرهنگی کارکنان، ارتباط معناداری وجود دارد ($p=0/003$) و از ابعاد هوش فرهنگی، تنها متغیر هوش فرهنگی شناختی با ضریب رگرسیون ۰/۲۳۰ وارد معادله رگرسیون شد.

واژه‌های کلیدی: هوش، هوش فرهنگی، اشتراک‌گذاری، اشتراک‌گذاری دانش

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. مقدمه

امروزه دانش^۱، به عنوان یک منبع بسیار مهم برای حفظ میراث، فراگیری موارد جدید و حل کردن مشکلات، دارای بالاترین قدرت ایجاد موقعیت‌های جدید برای افراد و سازمان‌ها می‌باشد که به واسطه ظهور پدیده جهانی شدن^۲، پیشرفت کشورها بر دانش استوار است و پژوهش و تولید علم و فناوری از مهم‌ترین عناصر توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، صنعتی و سیاسی آنها محسوب می‌شود [۱]. در عصر حاضر، مدیریت دانش، موقعیتی استوار برای ادامه حیات سازمان‌ها است و رقابت در بازارها، منوط به ایجاد، اشتراک و توسعه دانش است. در برخی سازمان‌ها، اشتراک‌گذاری، امری طبیعی است اما در برخی دیگر، هنوز این نگرش که دانش، قدرت است، حکم‌فرمایی می‌کند. از آنجا که سرمایه‌های اطلاعاتی به‌طور عمیق در ذهن انسان‌ها محصور است، لذا درجه بالایی از قابل حمل بودن را دارا هستند. مهم‌ترین نیاز برای یک سازمان، جذب و محافظت از کارکنان دانشی و ایجاد فرهنگ اشتراک دانش است به‌صورتی که دانش و تجربیات به‌دست آمده در طول سالیان خدمت از بین نرود و با انتقال به دیگران در سازمان باقی بماند [۲].

رشد روزافزون تعاملات بین‌المللی و ناهمگونی نیروی کار، توجه بسیاری را به شناسایی و تقویت قابلیت‌هایی که به - حضور اثربخش در محیط‌های پیچیده و پویای جهانی می‌انجامد، معطوف کرده است. نتیجه مطالعاتی که در سال‌های اخیر بر روی فرهنگ و سازگاری انسان‌ها با مبانی فرهنگی متفاوت انجام شده، نشان می‌دهد، بعضی اشخاص دارای قابلیت‌هایی هستند که می‌توانند به‌نحو مؤثرتری با فرهنگ‌های دیگر سازگار شده و تنوعات فرهنگی را مورد پذیرش قرار دهند. بر این اساس، مفهوم هوش فرهنگی^۳ وارد عرصه تحلیل رفتار شد [۳].

یکی از ویژگی‌های بسیار برجسته جوامع معاصر، خصیصه تکثر و تنوع فرهنگی است. گرچه تنوع و تکثر امری است کهن، اما تنها در دوره معاصر اهمیت و برجستگی خاصی یافته است. هوش فرهنگی یکی از عناصر تقویت‌کننده و تسهیل‌گر فرآیندها و نتایج تعاملات میان‌فرهنگی شناخته شده است [۴]. ارلی و انگ^۴ (۲۰۰۳) معتقد بودند، در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی، به‌زحمت می‌توان نشانه‌هایی برای برقراری ارتباط یافت. فرد باید با توجه به اطلاعات موجود، چارچوبی شناختی تدوین کند که تنها از عهده افرادی با هوش فرهنگی بالا برمی‌آید [۵]. هوش فرهنگی توانایی برای اصلاح رفتارهای کلامی و غیرکلامی برای راهنمایی افراد است [۳].

۲. بیان مساله

امروزه، رشد روز افزون تنوع فرهنگی در محیط‌های کاری، باعث ایجاد علاقه به بررسی اثرات فرهنگ و تفاوت‌های فرهنگی در محیط کار شده و چالش‌های جدیدی را برای سازمان‌ها، به‌وجود آورده است. بنابراین محققان برای اداره کردن محیط‌هایی که دارای تنوع فرهنگی هستند، هوش فرهنگی را معرفی کرده‌اند. وقتی کارکنان با استفاده از هوش فرهنگی در برقراری و ایجاد ارتباط موثر با افراد مختلف، موفق عمل کنند، سازمان‌ها و افراد می‌توانند رشد کنند. زیرا لزوم حرکت به‌سوی انعطاف پذیر شدن سازمان در رویارویی مناسب با تغییرات فرهنگی است؛ این درحالی است که اهمیت اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌هایی با فناوری پیشرفته، نسبت به سازمان‌های دیگر دو چندان می‌باشد. علت این امر آن است که بقای چنین سازمان‌هایی، منوط به توسعه محصولات و خدمات بر پایه اطلاعات، دانش و فناوری‌های روز دنیا می‌باشد.

با توجه به این‌که در کشور ایران، افراد با فرهنگ‌های متفاوت و از اقوام مختلف در سازمان‌ها در کنار یکدیگر گرد آمده‌اند، برخورداری از هوش فرهنگی موجب سازگاری بیشتر و موفقیت افراد در درک سایر فرهنگ‌ها و برقراری ارتباط مناسب با سایر کارکنان و در نتیجه کار گروهی مؤثرتر، اثربخشی بیشتر و عملکرد بهتر است. به‌نظر می‌رسد، هوش فرهنگی بستری را

۱. Knowledge

۲. Globalization

۳. Cultural intelligence

۴. Earley & Ang

فراهم می‌آورد تا فرد از طریق اخذ نگرش انعطاف‌پذیر، با درک تفاوت‌های فردی و فرهنگی، فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش را ترویج دهد. با عنایت به تغییر رویه‌ها و مأموریت‌های سازمان‌ها و با به‌وجود آمدن تغییر در نیروی کار متخصص که به‌دلایلی مانند بازنشسته شدن، ارتقاء و همچنین انتقال بین بخش‌های مختلف رخ می‌دهد، دانشی که در گذر زمان و با صرف هزینه‌های بسیار ایجاد شده، از دست خواهد رفت. برای جلوگیری از بروز چنین شرایطی، سازمان‌ها باید محیطی به‌وجود آورند که در آن دانش، اشتراک‌گذاری و مدیریت شود [۶].

محقق قصد دارد تا مشخص سازد که میزان اشتراک‌گذاری دانش کارکنان بر اساس هوش فرهنگی چقدر است. در واقع، تحقیق حاضر، به‌دنبال پاسخ به این سوال است که آیا هوش فرهنگی در میزان اشتراک‌گذاری دانش کارکنان نقشی دارد؟

۳. اهمیت و ضرورت تحقیق

از آنجا که دانش در سازمان به‌خودی خود دارای ارزش نیست و باید توسط افراد به‌کار گرفته شود، توجه به افرادی که دانش را به‌کار می‌برند و نیز دانش تولید می‌کنند، الزامی است. از این‌رو، اشتراک دانش به‌عنوان یکی از زیر فرآیندهای مدیریت دانش، جهت به جریان در آوردن دانش و رساندن آن به جایگاه اصلی خود، اهمیت ویژه‌ای خواهد داشت. در این بین، درک اهمیت هوش فرهنگی و نهادینه شدن آن در بین افراد و کارکنان سازمانی در موفقیت مراحل قبل و پیشبرد این روند، نقش به‌سزایی خواهد داشت. اگر مدیریت به‌درستی صورت گیرد، سازمان‌هایی که تنوع فرهنگی دارند، بسیار خلاق‌تر، پویاتر و بهره‌ورتر از سازمان‌هایی خواهند بود که فرهنگ‌های همگن و یکسانی دارند؛ اما در صورت فقدان دانش فرهنگی لازم، نه تنها رسیدن به این موارد ممکن نخواهد بود، بلکه مشکلات فرهنگی و تضادها و تناقض‌ها، کارایی و بهره‌وری سازمانی را حتی به‌سطحی پایین‌تر از سازمان‌هایی با فرهنگ‌های یکدست، خواهد رساند. اشتراک دانش، در سازمان‌هایی با فناوری پیشرفته می‌تواند با رفع گلوگاه‌های دانشی از طریق فراهم نمودن دانش مورد نیاز، هزینه فعالیت‌های تحقیق و توسعه را به‌شدت کاهش داده و نوآوری را در این سازمان‌ها افزایش دهد. بنابراین شناسایی این دو سازه و ارتباط آنها با یکدیگر می‌تواند زمینه را برای ایجاد تغییرات مورد نیاز و توجه بیشتر به محدودیت‌ها و امکانات موجود فراهم نماید.

با توجه به اهمیت اشتراک‌گذاری دانش برای سازمان‌ها، باید عواملی را که می‌توانند با بالا رفتن میزان اشتراک‌گذاری رابطه داشته باشند، مشخص کرد تا با استفاده از این عوامل بتوان گام موثری درخصوص افزایش اشتراک‌گذاری دانش در بین کارکنان برداشته و خلاءها و موانع موجود در راه آن را بازشناخت. سازمان مورد پژوهش (مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی استان اصفهان)، یک سازمان آموزشی-تحقیقاتی است که پژوهشگران و کارکنان آن در حوزه کشاورزی و منابع طبیعی با فرهنگ‌ها و خرده فرهنگ‌های مختلف، در کنار یکدیگر به آموزش، پژوهش و توسعه دانش در حوزه تخصصی خود مشغول می‌باشند، لذا با در نظر گرفتن این نکته که اکثر این افراد در نیمه دوم عمر کاری خود بوده و در صورت جابجایی یا بازنشستگی، ممکن است تخصص و دانش ارزشمندی که در طول این سال‌ها کسب نموده‌اند را بدون انتقال به افراد جوان‌تر و با تخصص و تجربه کمتر، با خود برده و این تجربیات از دست برود، اهمیت بررسی رابطه بین دو متغیر اشتراک‌گذاری دانش و هوش فرهنگی مشخص می‌گردد. همچنین به‌دلیل نقش جدی و اساسی اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها از یک‌سو و نقش هوش فرهنگی به‌عنوان یک مؤلفه اثرگذار در محیط‌های سازمانی امروزی که دارای تنوع فرهنگی بسیاری می‌باشند، از سوی دیگر، انجام پژوهشی که بتواند رابطه بین این دو سازه مهم مفهومی را مورد پژوهش قرار دهد، ضروری به‌نظر می‌رسد.

۴. اهداف پژوهش

هدف اصلی

تعیین میزان اشتراک‌گذاری دانش بر اساس هوش فرهنگی در کارکنان.

اهداف فرعی

- تعیین میزان ابعاد اشتراک‌گذاری دانش (ترتیبی، آشکار، پنهان، استراتژیک) بر اساس هوش فرهنگی فراشناختی در کارکنان.
- تعیین میزان ابعاد اشتراک‌گذاری دانش (ترتیبی، آشکار، پنهان، استراتژیک) بر اساس هوش فرهنگی شناختی در کارکنان.
- تعیین میزان ابعاد اشتراک‌گذاری دانش (ترتیبی، آشکار، پنهان، استراتژیک) بر اساس هوش فرهنگی انگیزشی در کارکنان.
- تعیین میزان ابعاد اشتراک‌گذاری دانش (ترتیبی، آشکار، پنهان، استراتژیک) بر اساس هوش فرهنگی رفتاری در کارکنان.

۵. مروری بر مطالعات گذشته

تحقیقات داخلی

سلمانی بوسعدی (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه هوش فرهنگی کارکنان با بالندگی سازمانی در بیمارستان میلاد شهر تهران به این نتیجه رسیدند که بین هوش فرهنگی و ابعاد آن رابطه معناداری با بالندگی سازمانی وجود دارد. حیدری و قربانی دولت‌آبادی (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین مولفه‌های هوش فرهنگی و مدیریت دانش پرداختند. نتایج نشان داد بین هوش فرهنگی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد شناختی و فراشناختی هوش فرهنگی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود ندارد ولی بین ابعاد انگیزشی و رفتاری هوش فرهنگی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

عاقبت‌خواه، طالبیان‌شریف و عبدخدایی (۱۳۹۷)، پژوهشی با هدف بررسی رابطه هوش فرهنگی و مهارت‌های ارتباطی با رضایت شغلی در پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) در مشهد انجام دادند. در نتیجه تحقیق، رابطه همبستگی معناداری بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی پرستاران با ضریب همبستگی ۰/۹۹ به دست آمد و لیکن بین مهارت‌های ارتباطی با رضایت شغلی پرستاران در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه منفی معناداری وجود داشت و قابل تأیید نبود. فقیه‌آرام، مرادی، کاظمی (۱۳۹۷)، پژوهشی با هدف بررسی رابطه هوش فرهنگی و هوش معنوی با هویت اجتماعی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی اسلام‌شهر انجام دادند. یافته‌ها حاکی از آن بود که هوش فرهنگی و هوش معنوی با هویت اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری داشت.

تحقیقات خارجی

لو و رولی^۵ (۲۰۱۶) در پژوهشی ارتباط بین هوش فرهنگی و ایده‌آل‌های فردی را بررسی نمودند. نتایج این پژوهش رابطه مثبت هوش فرهنگی بر اعتماد مبتنی بر هویت و اعتماد مبتنی بر دانش را تأیید کرد. به علاوه براساس نتایج، بومی‌سازی، منابع انسانی نیز نقش مهمی در رابطه بین اعتماد مبتنی بر هویت یا اعتماد مبتنی بر دانش ایفا می‌کند. استومر و دیگران^۶ (۲۰۱۷) نیز پژوهشی با عنوان هوش فرهنگی خارج از کشور، مشارکت و به اشتراک‌گذاری دانش انجام دادند. در این پژوهش اثرات تعدیل‌کننده کشورهای مختلف بررسی شد. نتایج نشان داد که هوش فرهنگی نقش مثبتی در اشتراک‌گذاری دانش در محل کار دارد.

چن و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به مطالعه عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در میان دانشجویان بین‌المللی دانشگاه‌های چین پرداختند. محققان دریافتند مهمترین عامل انگیزشی در تسهیم دانش به مهارت‌های دانشجویان در شبکه‌سازی اجتماعی و مهمترین موانع نیز به موانع زبانی و اختلافات فرهنگی برمی‌گردد.

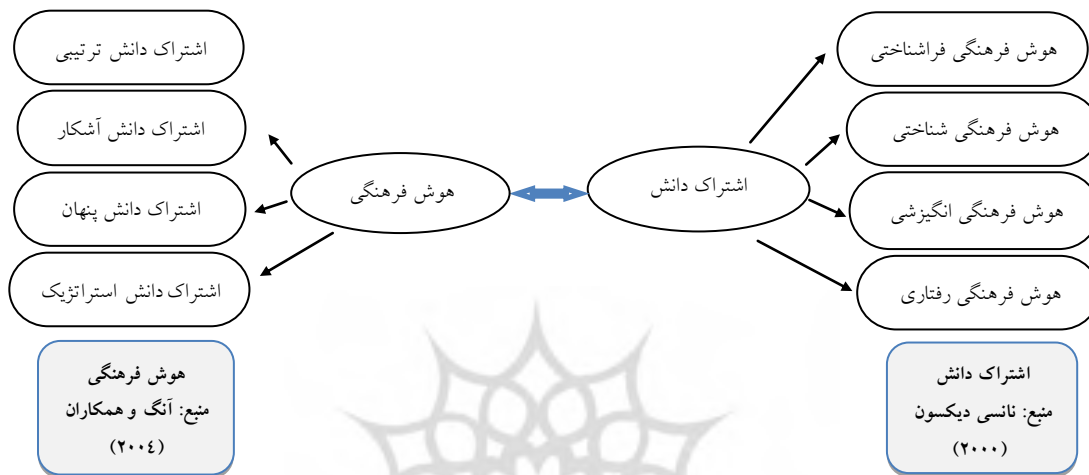
۵. Luu & Rowley

۶. Stoermer & Others

ولاسیس و دیگران^۷ (۲۰۱۸) در پژوهش خود نقش فاصله جغرافیایی در رابطه بین هوش فرهنگی و انتقال دانش را بررسی نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد که اطلاعات فرهنگی نقش مهمی در عملکرد پردازش انتقال دانش دارد. با این وجود، فاصله جغرافیایی قدرت این روابط را بر مبنای جهت انتقال دانش محاسبه می‌کند.

۶. چارچوب مفهومی تحقیق

در شکل زیر چارچوب مفهومی تحقیق نشان داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۷. مبانی نظری

اشتراک دانش

اشتراک دانش^۸ عبارت است از اشتراک مناسب اطلاعات، ایده‌ها و تخصص‌ها با دیگران در یک سازمان [۷]. همچنین اشتراک دانش می‌تواند به عنوان یک فرهنگ تعامل اجتماعی شامل مبادله دانش، تجارب و مهارت‌های کارکنان در کل سازمان تعریف شود. اشتراک دانش در سطوح فردی و سازمانی اتفاق می‌افتد. در سطح فردی، اشتراک دانش شامل صحبت کردن با همکاران به منظور کمک به آنها در انجام بهتر، سریع‌تر یا کارآمدتر کارها می‌باشد و در سطح سازمانی اشتراک دانش شامل جذب، ساماندهی، استفاده مجدد و انتقال دانشی می‌باشد که در سازمان است و این دانش را برای دیگران نیز فراهم می‌کند [۸]. طبق اجماع محققان حوزه مدیریت دانش، یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش، اشتراک دانش است [۹].

ابعاد اشتراک دانش

نانسی دیسکون^۹ (۲۰۰۰)، چهار بعد را برای اشتراک دانش پیشنهاد می‌کند که عبارتند از: اشتراک دانش ترتیبی^{۱۰}، اشتراک دانش آشکار^{۱۱}، اشتراک دانش پنهان^{۱۲} و اشتراک دانش استراتژیک^{۱۳}.

۷. Vlasis & Others

۸. Knowledge sharing

۹. Nanci Dixon

اشتراک دانش ترتیبی، زمانی رخ می‌دهد که گروه مشابهی از کارکنان دانشی، کار مشابهی را یک‌بار دیگر با به‌کارگیری دانش خود انجام دهند. این امر، مستلزم آن است که دانش منحصر به فردی را که هر فرد به‌دست آورده، در درون یک گروه منتقل می‌نماید؛ به‌طوری که دانش می‌تواند برای کل گروه، معنا و مفهوم پیدا کند. اشتراک دانش آشکار، زمانی رخ می‌دهد که از تجربیات کارکنان یک گروه دانشی در انجام فعالیتی مشابه در تیمی دیگر استفاده شود. دانش گروه به‌طور آشکار و به صورت واژگان، اعداد، فرمول، مشخصات و ... به اشتراک گذاشته می‌شود. اشتراک دانش پنهان، زمانی رخ می‌دهد که گروهی از کارکنان، کار مشابهی را با به‌کارگیری دانش گروهی دیگر در بافتی دیگر انجام دهند. دانش گروه دیگر، از طریق فعالیت اجتماعی به‌صورت دانش پنهان منتقل می‌شود و در نهایت، اشتراک دانش استراتژیک، زمانی رخ می‌دهد که یک گروه، مسئولیت کاری که به‌ندرت اتفاق می‌افتد یا یک پروژه استثنایی را برعهده می‌گیرد و می‌خواهد از تجربه دیگران در درون سازمان که کار مشابهی را انجام داده‌اند، استفاده نماید. [۱۰].

هوش فرهنگی

ارلی و انگ (۲۰۰۳)، مفهوم هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند. آنها معتقد بودند در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی جدید، به‌زحمت می‌توان علائم و نشانه‌های آشنایی یافت که بتوان از آنها در برقراری ارتباط سود جست. هوش فرهنگی برای ایجاد رابطه خوب بین اعضای یک سازمان که در کنش متقابل حرفه‌ای با هم هستند، لازم است. در واقع، هوش فرهنگی، دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط‌های کاری متنوع دارد. برخی از جنبه‌های فرهنگ را به‌راحتی می‌توان دید. عوامل مختلفی مثل هنر، موسیقی و سبک رفتاری از این جمله‌اند، اما بیشتر بخش‌های چالش برانگیز فرهنگ، پنهان است. عقاید، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و مفروضات، عناصری از فرهنگ هستند که دیده نمی‌شوند اما بر رفتار افراد مؤثرند [۱۱]. در واقع هوش فرهنگی، متشکل از دانش خاص در مورد فرهنگ‌های مختلف و همچنین دانش عمومی در مورد چگونگی عملکرد فرهنگ‌ها می‌باشد. فرد بهتر است از فرهنگ‌هایی که با آنها در ارتباط است، نقش‌هایی ترسیم نماید تا میزان تفاوت‌ها و شباهت‌های فرهنگ‌ها با یکدیگر مشخص گردند [۱۲].

ابعاد هوش فرهنگی

هوش فرهنگی شامل چهار بعد هوش فرهنگی فراشناختی^{۱۴}، هوش فرهنگی شناختی^{۱۵}، هوش فرهنگی انگیزشی^{۱۶} و هوش فرهنگی رفتاری^{۱۷} است [۱۵].

بعد فراشناختی، به‌عنوان دانش یا کنترل و بالاتر از شناخت تعریف می‌شود که به پردازش اطلاعات عمیق فرهنگی منجر می‌گردد. [۱۵]. بعد شناختی، نشان‌دهنده دانش و اطلاعاتی است که یک فرد یا گروه اجتماعی در رابطه با نظام‌های فرهنگی متفاوت با زمینه فرهنگی که دارد، در آن پرورش یافته است [۱۳]. بعد انگیزشی، توانایی و تمایل به یادگیری و فعالیت در موقعیت‌های فرهنگی مختلف را منعکس می‌کند [۱۴]. بعد رفتاری: توانایی انجام رفتار کلامی و غیرکلامی مناسب را در هنگام برقراری ارتباط با افرادی از فرهنگ‌های دیگر منعکس می‌کند و این توانایی باید براساس ارزش‌های فرهنگی در موقعیت‌های خاص تکمیل شوند. [۱۵]

-
- ۱۰ . Clear Knowledge sharing
 - ۱۱ . Hidden Knowledge sharing
 - ۱۲ . Sequential Knowledge sharing
 - ۱۳ . Strategic Knowledge sharing
 - ۱۴ . Metacognitive cultural intelligence
 - ۱۵ . Cognitive cultural intelligence
 - ۱۶ . Motivational cultural intelligence
 - ۱۷ . Behavioral cultural intelligence

۸. فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

میزان اشتراک گذاری دانش با هوش فرهنگی کارکنان رابطه دارد.

فرضیات فرعی

- میزان ابعاد اشتراک گذاری دانش (ترتیبی، آشکار، پنهان، استراتژیک) با هوش فرهنگی فراشناختی کارکنان رابطه دارد.
- میزان ابعاد اشتراک گذاری دانش (ترتیبی، آشکار، پنهان، استراتژیک) با هوش فرهنگی شناختی کارکنان رابطه دارد.
- میزان ابعاد اشتراک گذاری دانش (ترتیبی، آشکار، پنهان، استراتژیک) با هوش فرهنگی انگیزشی کارکنان رابطه دارد.
- میزان ابعاد اشتراک گذاری دانش (ترتیبی، آشکار، پنهان، استراتژیک) با هوش فرهنگی رفتاری کارکنان رابطه دارد.

۹. روش شناسی پژوهش

نوع پژوهش توصیفی-همبستگی می باشد. روش پژوهش، براساس هدف، کاربردی است. به منظور تهیه مبانی نظری از روش کتابخانه‌ای و برای گردآوری اطلاعات مربوط به فرضیات پژوهش از روش میدانی و دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد. پرسشنامه اشتراک دانش که توسط نانی دیکسون (۲۰۰۰) ساخته شده و ۱۵ سوالی و دارای چهار بعد است و پرسشنامه هوش فرهنگی که توسط انگ و همکاران (۲۰۰۴) تدوین شده، این پرسشنامه ۲۰ سوالی و دارای چهار بعد است شیوه امتیاز - دهی هر دو پرسشنامه، بر اساس طیف لیکرت و دارای ۵ گزینه می باشد. متغیر مستقل پژوهش، هوش فرهنگی و متغیر وابسته اشتراک گذاری دانش می باشد. جامعه آماری پژوهش را ۳۰۰ نفر از کارکنان مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی استان اصفهان ۱۳۹۷ تشکیل دادند. نمونه پژوهش به روش تصادفی ساده انتخاب شده و حجم نمونه مورد نیاز براساس جدول کرجسی-مورگان ۱۶۹ نفر بود لیکن با احتساب احتمال ریزش و اعتباربخشی به نتایج پژوهش ۱۸۰ نفر انتخاب شدند که از این تعداد ۱۷۱ پرسشنامه غیرمخدوش مسترد گردید. در این تحقیق، تجزیه و تحلیل آماری در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام گرفت. در بخش توصیفی از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و در بخش استنباطی از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام استفاده شد.

۱۰. یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی جمعیت‌شناختی: براساس آمار توصیفی، ۶۴/۹ درصد پاسخگویان مرد و ۳۵/۱ درصد زن بودند. ۱۶/۴ درصد در دامنه سنی ۲۰-۳۰ سال، ۳۰/۴ درصد، دامنه سنی ۳۰-۴۰ سال، ۳۵/۱ درصد دامنه سنی ۴۰-۵۰ سال و ۱۸/۱ درصد دارای سن بیش از ۵۰ سال می باشند. همچنین ۲۴/۵ درصد، دارای سابقه خدمت، ۱۰-۵ سال، ۲۵/۱ درصد ۱۵-۱۰ سال و ۵۴/۴ درصد بیش از ۱۵ سال هستند. از لحاظ میزان تحصیلات، ۱۴ درصد تحصیلات کاردانی، ۳۱ درصد تحصیلات کارشناسی، ۳۴/۵ درصد تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری حرفه‌ای و ۲۰/۵ درصد دارای تحصیلات دکتری تخصصی می باشند (جدول ۲).

جدول ۲: فراوانی و درصد فراوانی عوامل جمعیت شناختی کارکنان

جنسیت	فراوانی	فراوانی درصدی
مرد	۱۱۱	٪ ۶۴/۹
زن	۶۰	٪ ۳۵/۱
کل	۱۷۱	٪ ۱۰۰
سن (سال)	فراوانی	فراوانی درصدی
۲۰-۳۰	۲۸	٪ ۱۶/۴
۳۰-۴۰	۵۲	٪ ۳۰/۴
۴۰-۵۰	۶۰	٪ ۳۵/۱
بیش از ۵۰	۳۱	٪ ۱۸/۱
کل	۱۷۱	٪ ۱۰۰
سابقه خدمت (سال)	فراوانی	فراوانی درصدی
۵-۱۰	۳۵	٪ ۲۰/۵
۱۰-۱۵	۴۳	٪ ۲۵/۱
بیش از ۱۵ سال	۹۳	٪ ۵۴/۴
کل	۱۷۱	٪ ۱۰۰
تحصیلات	فراوانی	فراوانی درصدی
کاردانی	۲۴	٪ ۱۴
کارشناسی	۵۳	٪ ۳۱
کارشناسی ارشد و دکتری حرفه‌ای	۵۹	٪ ۳۴/۵
دکتری تخصصی	۳۵	٪ ۲۰/۵
کل	۱۷۱	٪ ۱۰۰

یافته‌های توصیفی متغیرها

در جدول (۳)، شاخص‌های توصیفی متغیرها مشخص شده است. با توجه به جدول، میانگین دانش تربیتی ۸/۳۴ با پراکندگی ۲/۲۳، دانش آشکار با ۱۳/۹۰ با پراکندگی ۳/۴۸، دانش پنهان با ۸/۴۱ با پراکندگی ۳/۴۸، دانش استراتژیک ۱۰/۹۸ با پراکندگی ۲/۷۵ و میانگین اشتراک‌گذاری دانش ۴۱/۶۴ با پراکندگی ۷/۷۵ و نیز میانگین هوش فراشناختی ۱۱/۶۰ با پراکندگی ۳/۱۱، هوش شناختی ۱۷/۴۹ با پراکندگی ۳/۵۳، هوش انگیزشی ۱۴/۸۴ با پراکندگی ۳/۳۹، هوش رفتاری ۱۴/۸۸ با پراکندگی ۳/۷۷ و میانگین هوش فرهنگی ۵۸/۸۰ با پراکندگی ۱۰/۱۷ می‌باشد.

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار
دانش تربیتی	۱۷۱	۸/۳۴	۲/۲۳
دانش آشکار	۱۷۱	۱۳/۹۰	۳/۴۸
دانش پنهان	۱۷۱	۸/۴۱	۳/۴۸
دانش استراتژیک	۱۷۱	۱۰/۹۸	۲/۷۵
کل	۱۷۱	۴۱/۶۴	۷/۷۵

۳/۱۱	۱۱/۶۰	۱۷۱	فراشناختی	هوش فرهنگی
۳/۵۳	۱۷/۴۹	۱۷۱	شناختی	
۳/۳۹	۱۴/۸۴	۱۷۱	انگیزشی	
۳/۷۷	۱۴/۸۸	۱۷۱	رفتاری	
۱۰/۱۷	۵۸/۸۰	۱۷۱	کل	

یافته‌های استنباطی

نرمال بودن داده‌ها از طریق آزمون کلوموگروف-اسمیرنف، در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴): آزمون کلوموگروف اسمیرنف متغیرهای پژوهش

معناداری	درجه آزادی	آماره	متغیرهای پژوهش	
۰/۰۵۸	۱۶۷	۰/۱۰۸	فراشناختی	هوش فرهنگی
۰/۹۱۵	۱۶۷	۰/۱۳۷	شناختی	
۰/۹۸۰	۱۶۷	۰/۱۵۸	انگیزشی	
۰/۸۰۰	۱۶۷	۰/۱۴۶	رفتاری	
۰/۰۶۶	۱۶۷	۰/۰۹۶	کل	
۰/۷۷۵	۱۶۷	۰/۱۲۶	دانش تربیتی	اشتراک‌گذاری دانش
۰/۳۱۰	۱۶۷	۰/۱۰۰	دانش آشکار	
۰/۹۳۰	۱۶۷	۰/۱۷۸	دانش پنهان	
۰/۰۶۵	۱۶۷	۰/۱۱۹	دانش استراتژیک	
۰/۰۹۷	۱۶۷	۰/۱۲۸	کل	

نتایج حاکی از آن است که همه نمرات دانش تربیتی، دانش آشکار، دانش پنهان، دانش استراتژیک و اشتراک‌گذاری دانش و نیز نمرات هوش فراشناختی، هوش شناختی، هوش انگیزشی، هوش رفتاری و هوش فرهنگی، نرمال می‌باشد. فرضیه فرعی اول: میزان ابعاد اشتراک‌گذاری دانش (تربیتی، آشکار، پنهان، استراتژیک) با هوش فرهنگی فراشناختی کارکنان رابطه دارد. ضریب همبستگی در جدول (۵) نشان می‌دهد هوش فراشناختی با دانش تربیتی دارای رابطه مثبت ۰/۲۳۶ می‌باشد که از لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/05$). لذا این فرضیه برای رابطه معنادار هوش فراشناختی با میزان اشتراک دانش تربیتی تایید می‌گردد.

جدول ۵: ضرایب همبستگی بین هوش فراشناختی و ابعاد اشتراک‌گذاری دانش

هوش فراشناختی			ابعاد اشتراک‌گذاری دانش
معناداری	همبستگی	تعداد	
۰/۰۰۲	۰/۲۳۶	۱۷۰	دانش تربیتی
۰/۱۱۷	۰/۱۲۱	۱۷۰	دانش آشکار
۰/۴۴۷	۰/۰۵۹	۱۷۰	دانش پنهان
۰/۸۰۲	۰/۰۱۹	۱۷۰	دانش استراتژیک

فرضیه فرعی دوم: میزان ابعاد اشتراک‌گذاری دانش (ترتیبی، آشکار، پنهان، استراتژیک) با هوش فرهنگی شناختی کارکنان رابطه دارد. ضریب همبستگی در جدول (۶) نشان می‌دهد که هوش شناختی با اشتراک دانش ترتیبی دارای رابطه مثبت $0/270$ و با اشتراک دانش آشکار دارای رابطه مثبت $0/247$ می‌باشد که از لحاظ آماری معنادار هستند ($p < 0/05$). لذا این فرضیه برای رابطه معنادار هوش شناختی با میزان اشتراک دانش ترتیبی و دانش آشکار تایید می‌گردد.

جدول ۶: ضرایب همبستگی بین هوش شناختی و ابعاد اشتراک‌گذاری دانش

هوش شناختی			ابعاد اشتراک‌گذاری دانش
معناداری	همبستگی	تعداد	
$0/0001$	$0/270$	۱۷۰	دانش ترتیبی
$0/001$	$0/247$	۱۷۰	دانش آشکار
$0/165$	$0/107$	۱۷۰	دانش پنهان
$0/900$	$0/010$	۱۷۰	دانش استراتژیک

فرضیه فرعی سوم: میزان ابعاد اشتراک‌گذاری دانش (ترتیبی، آشکار، پنهان، استراتژیک) با هوش فرهنگی انگیزشی کارکنان رابطه دارد. ضریب همبستگی در جدول (۷) نشان می‌دهد هوش انگیزشی با اشتراک دانش ترتیبی دارای رابطه مثبت $0/239$ می‌باشد که از لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/05$). این فرضیه برای رابطه معنادار هوش انگیزشی با میزان اشتراک دانش ترتیبی تایید می‌شود.

جدول ۷: ضرایب همبستگی بین هوش انگیزشی و ابعاد اشتراک‌گذاری دانش

هوش انگیزشی			ابعاد اشتراک‌گذاری دانش
معناداری	همبستگی	تعداد	
$0/002$	$0/239$	۱۶۹	دانش ترتیبی
$0/311$	$0/078$	۱۶۹	دانش آشکار
$0/572$	$0/044$	۱۶۹	دانش پنهان
$0/210$	$-0/097$	۱۶۹	دانش استراتژیک

فرضیه فرعی چهارم: میزان ابعاد اشتراک‌گذاری دانش (ترتیبی، آشکار، پنهان، استراتژیک) با هوش رفتاری کارکنان رابطه دارد. ضریب همبستگی در جدول (۸) نشان می‌دهد که هوش رفتاری با دانش ترتیبی دارای رابطه مثبت $0/186$ می‌باشد که از لحاظ آماری معنادار است ($p < 0/05$). لذا این فرضیه برای رابطه معنادار هوش رفتاری با میزان اشتراک دانش ترتیبی تایید می‌شود.

جدول ۸: ضرایب همبستگی بین هوش رفتاری و ابعاد اشتراک‌گذاری دانش

هوش رفتاری			ابعاد اشتراک‌گذاری دانش
معناداری	همبستگی	تعداد	
$0/016$	$0/186$	۱۶۷	دانش ترتیبی
$0/323$	$0/077$	۱۶۷	دانش آشکار

دانش پنهان	۱۶۷	۰/۰۹۳	۰/۲۳۰
دانش استراتژیک	۱۶۷	-۰/۰۰۲	۰/۹۷۷

فرضیه اصلی: میزان اشتراک‌گذاری دانش با هوش فرهنگی کارکنان رابطه دارد. طبق جدول (۹) در گام اول، تنها متغیر هوش فرهنگی شناختی با ضریب رگرسیون ۰/۲۳۰ وارد معادله رگرسیون شده، توان دوم این ضریب رگرسیون و ضرب آن در عدد ۱۰۰، نشان می‌دهد که هوش فرهنگی شناختی ۵/۳ درصد از اشتراک‌گذاری دانش را به‌طور معناداری پیش‌بینی می‌کند ($p < 0/05$). سایر متغیرها از معادله رگرسیون حذف شدند.

جدول ۹: نتایج تحلیل رگرسیون جهت پیش‌بینی اشتراک‌گذاری دانش

گام	متغیرهای وارد شده در معادله	ضریب رگرسیون	سهام کل	سهام خالص	F تبدیل شده	درجه آزادی ۲	معناداری
۱	هوش فرهنگی شناختی	۰/۲۳۰	۱۰۵۳	۱۰۵۳	۹/۲۵۵	۱۶۵	۰/۰۰۳

در جدول (۱۰) نتایج تحلیل واریانس جهت ارزیابی معناداری سهم کل پیش‌بینی شده نشان داده شده است.

جدول ۱۰: نتایج تحلیل واریانس جهت ارزیابی معناداری سهم کل پیش‌بینی شده

متغیرهای وارد شده	آماره	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	معناداری
هوش فرهنگی شناختی	رگرسیون	۵۳۵/۴۳۵	۱	۵۳۵/۴۳۵	۹/۲۵۵	۰/۰۰۳
	باقیمانده	۹۳۶۷/۹۷۹	۱۶۵	۵۶/۷۷۶		

با توجه به جدول (۱۰) با تبدیل ضریب رگرسیون هر مرحله به ضریب F، مشخص می‌شود که سهم‌های کل پیش‌بینی شده، از لحاظ آماری معنادار است ($P < 0/05$).

۱۱. نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان اشتراک‌گذاری دانش بر اساس هوش فرهنگی کارکنان انجام شده است. با توجه به نتایج پژوهش، تنها هوش فرهنگی شناختی قادر به پیش‌بینی اشتراک‌گذاری دانش است و سایر متغیرها (هوش فرهنگی فراشناختی، هوش فرهنگی انگیزشی و هوش فرهنگی رفتاری)، قابلیت پیش‌بینی اشتراک‌گذاری دانش را ندارند. در عین حال، ابعاد مختلف هوش فرهنگی اعم از هوش فرهنگی فراشناختی، هوش فرهنگی شناختی، هوش فرهنگی انگیزشی و هوش فرهنگی رفتاری با بعد دانش ترتیبی که مختص اشاعه دانش منحصر به‌خود کارکنان می‌باشد مرتبط است. این بخش از نتایج به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم با یافته‌های پژوهش حیدری و قربانی دولت‌آبادی (۱۳۹۶) ناهمسو می‌باشد. ولاسیس و همکاران (۲۰۱۸) نیز در راستای یافته‌های این بخش از پژوهش بر ارتباط مثبت و معنادار هوش فرهنگی بر انتقال دانش تاکید نمودند. در تبیین این بخش از یافته‌ها می‌توان بیان نمود که هوش فرهنگی با تقویت تعاملات و روابط اجتماعی، تنها موجب اشاعه دانش شخصی فرد می‌باشد. اما انعطاف‌پذیری شناختی بالا، قادر به درک بیشتر تفاوت‌های فردی بوده و اشاعه دانش بیشتری خواهد داشت. در عین حال، شناخت تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی، فرد را به افزایش روابط اجتماعی با گروه‌های مختلف ترغیب می‌نماید. زمانی

که روابط اجتماعی شامل فهم و زبان مشترک باشد، افراد می‌توانند فرصت‌های اشاعه دانش را از طریق بسترهای ارتباط بین فردی ایجاد شده افزایش دهند. به نظر می‌رسد گرایش بیشتر به تطبیق با محیط جدید به‌دستیابی فرد به دانش‌های منحصر به - فرد خود می‌انجامد و در نتیجه تمایل بیشتر به سازگاری با موقعیت‌ها، دانش خود را انتقال می‌دهد. در عین حال با آشکار نمودن رفتار و گفتار، دانش خود را به‌صورت علنی انتقال می‌دهند.

فرضیه فرعی اول: نتایج نشان داد که از میان ابعاد اشتراک دانش، تنها بین میزان اشتراک دانش ترتیبی با هوش فرهنگی فراشناختی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد؛ به عبارتی با افزایش هوش فرهنگی فراشناختی کارکنان، میزان اشتراک‌گذاری دانش ترتیبی به‌طور معناداری افزایش می‌یابد. رابطه بین دانش آشکار، دانش پنهان و دانش استراتژیک با هوش فرهنگی فراشناختی کارکنان معنادار نبود. در راستای عدم تایید رابطه بین دانش آشکار، دانش پنهان و دانش استراتژیک با هوش فرهنگی فراشناختی شاید بتوان به این موضوع اشاره کرد که بین دانش آشکار، دانش پنهان و دانش استراتژیک با هوش فرهنگی فراشناختی کارکنان ارتباط خطی وجود ندارد. این بخش از نتایج به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم با یافته‌های پژوهش حیدری و قربانی دولت‌آبادی (۱۳۹۶)، همسو و با نتایج حاصل از پژوهش استومر و همکاران (۲۰۱۷)، ناهمسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت افرادی که دارای هوش فرهنگی فراشناختی بالا هستند، در سطح بالاتری از تفکر درگیر می‌شوند که شامل کنترل فعال فرآیندهای شناختی در بازنگری درباره یک فرهنگ جدید می‌باشند، به عبارت دیگر افراد با هوش فرهنگی فراشناختی بالا برنامه ریزی می‌کنند که چگونه به یادگیری درمورد فرهنگ جدید، دست پیدا کنند، قوه ادراک و شناخت خودشان را کنترل می‌کنند و پیشرفت خود را در درک جامع و همه جانبه فرهنگ جدید ارزیابی می‌کنند. به نظر می‌رسد این کارکنان به‌واسطه تفکر خلاق خود، بیش از سایرین به دانش منحصر به‌فرد در انجام وظایف خود می‌رسند.

فرضیه فرعی دوم: نتایج نشان داد که از میان ابعاد اشتراک دانش، تنها بین میزان اشتراک دانش ترتیبی و دانش آشکار با هوش فرهنگی شناختی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛ به عبارتی با افزایش هوش شناختی کارکنان، میزان اشتراک‌گذاری دانش ترتیبی و دانش آشکار به‌طور معناداری افزایش می‌یابد. رابطه بین دانش پنهان و دانش استراتژیک با هوش فرهنگی شناختی کارکنان معنادار نبود. می‌توان گفت این بخش از نتایج به‌صورت غیرمستقیم با یافته‌های پژوهش ولاسیس و همکاران (۲۰۱۸)، استومر و همکاران (۲۰۱۷) و لو و رولی (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. در تبیین این بخش از یافته‌ها می‌توان بیان نمود، زمانی که هوش فرهنگی شناختی در فرد بالاتر باشد، روابط اجتماعی شخص بالاتر و اشاعه دانش در شرایطی که اشتراک - گذاری دانش مربوط به دانش منحصر به‌فرد شخص و یا فعالیت‌های مشابه گروهی است، بیشتر خواهد بود. به نظر می‌رسد اشتراک دانش پنهان به‌دلیل ایجاد حس رقابت و اشتراک دانش استراتژیک به‌دلیل وقوع نادر آن، ارتباطی با شناخت تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی نداشته باشد.

فرضیه فرعی سوم: نتایج نشان داد که از میان ابعاد اشتراک دانش، تنها میزان اشتراک دانش ترتیبی با هوش فرهنگی انگیزشی کارکنان دارای رابطه مثبت می‌باشد. به این ترتیب که با افزایش هوش انگیزشی، میزان اشتراک‌گذاری دانش ترتیبی به‌طور معناداری افزایش می‌یابد. رابطه بین دانش آشکار، دانش پنهان و دانش استراتژیک با هوش فرهنگی انگیزشی کارکنان معنادار نبود. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش چن و همکاران (۲۰۱۷) و عاقبت‌خواه و همکاران (۱۳۹۷)، ناهمسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه بر اساس مبانی نظری می‌توان گفت هوش فرهنگی انگیزشی، به‌عنوان میزان و سطحی که افراد به توانایی‌هایشان برای درگیر شدن در تعاملات بین فرهنگی مطمئن هستند و حدی که آنها احساس رضایت باطنی از این تعاملات دارند تعریف می‌شود. هوش فرهنگی انگیزشی خودپنداره و انطباق با محیط‌های فرهنگی جدید را هدایت و تحریک می‌کند و یک نیروی درونی فردی برای تطبیق با محیط فرهنگی جدید است. در واقع مولفه انگیزشی از آگاهی و شناخت تفاوت‌ها فراتر می‌رود و شامل تمایل و گرایش به درگیر شدن با دیگران و سازگاری با فرهنگ دیگر است و دانش خود را انتقال داده تا سازمان نیز سازگاری بیشتری با موقعیت جدید داشته باشد. در تبیین عدم تایید رابطه بین دانش آشکار، دانش پنهان و دانش استراتژیک با هوش فرهنگی انگیزشی کارکنان بر اساس مبانی نظری می‌توان گفت درک جنبه‌های هوش فرهنگی

انگیزشی، نیازمند یک درک و شناخت عمیق از فرآیند انگیزش و اجزای آن، مانند خودکارآمدی، خودپنداره و هدف‌گذاری است.

فرضیه فرعی چهارم: نتایج نشان داد که از میان ابعاد اشتراک دانش، تنها میزان اشتراک دانش ترتیبی با هوش فرهنگی رفتاری کارکنان دارای رابطه مثبت می‌باشد؛ به عبارتی با افزایش هوش رفتاری، میزان اشتراک‌گذاری دانش ترتیبی به‌طور معناداری افزایش می‌یابد. رابطه بین دانش آشکار، دانش پنهان و دانش استراتژیک با هوش فرهنگی رفتاری کارکنان معنادار نبود. این بخش از نتایج به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم با یافته‌های پژوهش عاقبت‌خواه و همکاران (۱۳۹۷) و نیز با نتایج حاصل از پژوهش ولاسیس و همکاران (۲۰۱۸) ناهمسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت جنبه رفتاری هوش فرهنگی، ناظر بر این است که انطباق، فقط دانستن و شناخت کارها و چگونگی انجام دادن کارها (شناخت) و داشتن امکانات برای پافشاری و اعمال تلاش (انگیزش) نیست، بلکه به داشتن مجموعه و گنجینه‌ای از رفتار فردی که شامل جواب‌های مورد نیاز برای یک موقعیت مشخص باشند، نیاز دارد. مولفه رفتاری هوش فرهنگی، یک قابلیت و توانایی برای ابراز و نمایش اعمال و اقدامات کلامی و غیرکلامی مناسب در زمان تعامل با افراد دارای فرهنگ‌های متفاوت است. رفتارها، آشکارسازی ظاهری یا اقدامات آشکار و علنی‌ای هستند که یک فرد انجام می‌دهد، گرچه مجزا از آنچه که فکر می‌کنند، می‌باشد. به نظر می‌رسد سطح رفتاری هوش فرهنگی در کارکنان، با آگاهی از فرضیات، گفتار و رفتارشان در تعاملات موفق‌تر بوده و بهتر از سایرین دانش‌های منحصر به‌فرد خود را انتقال می‌دهند.

۱۲. راهکارها و پیشنهادات

با توجه به مطالب مطرح شده و بررسی‌های صورت گرفته در این پژوهش، لزوم توجه علمی و عملی به مفهوم هوش فرهنگی و کاربرد مؤثر آن در عرصه‌های مختلف، نیازمند همت بیشتر مسئولان و دست‌اندرکاران در جهت آموزش موثر هوش فرهنگی است. این آموزش‌ها به افراد کمک می‌کند که دانش خود را برای نگرستن به موقعیت‌های چندگانه یکپارچه سازند و نیز قضاوت در مورد دیگران را تا جمع‌آوری میزان کافی از شواهد و اطلاعات به‌تاخیر بیندازند.

بر اساس یافته‌ها مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین میزان دانش ترتیبی با هوش فرهنگی فراشناختی کارکنان، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی هدفمند برای توسعه هوش فرهنگی و پرورش بعد فراشناختی آن طراحی گردد به این‌منظور باید از متدهای آموزشی استفاده شود که بر منطق و استدلال قیاسی، نفس تفکر و سبک‌های یادگیری تاکید می‌کنند. بازنگری دانش فرهنگی، هوشیار بودن در زمینه فرضیات، ایده‌ها و احساسات، توجه به آنچه در زمینه فرضیات کلمات و رفتار فرد دیگری مشهود است، بیانگر بعد فراشناختی هوش فرهنگی می‌باشد.

براساس نتایج حاصل مبنی بر وجود رابطه معنادار بین دانش ترتیبی و دانش آشکار با هوش فرهنگی شناختی کارکنان، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی هدفمند برای توسعه هوش فرهنگی و پرورش بعد شناختی آن طراحی گردد، برای ارتقاء بعد شناختی هوش فرهنگی نیازمند یک مجموعه گسترده از دانش مورد نظر در زمینه فرهنگ‌ها و جوامع مختلف می‌باشد که بیشتر مفاهیمی که مرتبط با بعد شناختی هوش فرهنگی است در آن وجود داشته باشد که نمونه‌هایی از آن، عبارتند از خودشناسی و شناخت فرهنگ و کشور خود، شناخت سایر کشورها و فرهنگ‌ها، شرکت در سمینارهای داخل و خارج کشور، بیان تجربیات افراد در تعاملات میان‌فرهنگی.

براساس نتایج مبنی بر وجود رابطه معنادار بین دانش ترتیبی با هوش فرهنگی انگیزشی کارکنان، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی هدفمند برای توسعه هوش فرهنگی و پرورش بعد شناختی آن طراحی گردد در این زمینه، یکی از مفاهیم مهم در ارتقاء بعد انگیزشی هوش فرهنگی ارتقاء احساس خودکارآمدی است. خودکارآمدی کلید آموزشی میان‌فرهنگی اثربخش است. یکی از موارد بسیار مهم دیگر هدف‌گذاری مناسب است که باعث ارتقاء بعد انگیزشی هوش فرهنگی می‌شود. شیوه‌های آموزشی که بر بعد انگیزشی هوش فرهنگی تاکید می‌کنند به‌شدت با رویکرد ارزشی که در آموزش میان‌فرهنگی

استفاده می‌شود گر خورده است و در کنار آنها به اهمیت و احترام به سایر فرهنگ‌ها و ارزش‌ها و توجه به نقاط مشترک آنها با فرهنگ نیز اشاره شده است.

بر اساس نتایج حاصل مبنی بر وجود رابطه معنادار بین دانش تربیتی با هوش فرهنگی رفتاری کارکنان پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی هدفمند برای توسعه هوش فرهنگی و پرورش بعد شناختی آن طراحی گردد و با استفاده از روش شبیه‌سازی مانند بررسی موارد خاص و ایفای نقش، شرکت در جلسات، شرکت در مراسم سایر فرهنگ‌ها و تشریح تشریفات مهم و برجسته آنها توسط فردی آگاه توجه گردد.

۱۳. منابع

۱. Hofstede, G (۲۰۰۱) Cultures consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. Thousand Oaks. ۲nd ed. Sage Publications, CA.
۲. Drucker, P. F (۲۰۰۶) "Knowledge-worker productivity: the biggest challenge", IEEE Engineering Management Review, ۳۴(۲): ۲۹-۳۹
۳. علائی، سوسن؛ میرمحمدی، مهسا (۱۳۹۲) «بررسی نقش و اهمیت هوش فرهنگی در مدیریت فرهنگی»، فصلنامه مدیریت فرهنگی، سال هشتم، شماره ۷۷، ۱۶۹-۱۹۹.
۴. احمدی، یعقوب؛ قاسمی، وحید (۱۳۹۱) «اثر همدلی فرهنگی، ابتکار اجتماعی و قوم‌گرایی بر هوش فرهنگی»، راهبرد فرهنگ، دوره ۵، شماره ۲۰، زمستان ۱۳۹۱، ۱۲۹-۱۵۳.
۵. Earley, p.c & Ang, S.A (۲۰۰۳) cultural intelligence: individual interactions across cultures. Stanford university press.
۶. توربان، افرایم؛ لیدنر، دوروتی و مک‌لین، افرایم (۱۳۸۶) فناوری اطلاعات در مدیریت: دگرگونی سازمانها در اقتصاد دیجیتال. مترجم حمیدرضا ریاحی. تهران: دانشگاه پیام نور. ج ۲
۷. Bartol K., Srivastava, A (۲۰۰۲) "Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems", Journal of Leadership and Organization Studies, ۱۹, ۱, ۶۴-۷۶.
۸. Lin, H. F (۲۰۰۷) "Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study", International Journal of Manpower, ۲۸(۴/۳) ۳۱۵-۳۳۲.
۹. Wang, S., & Noe, R. A (۲۰۱۰) "Knowledge sharing: A review and directions for future research", Human Resource Management Review, ۲۰ (۲), ۱۱۵-۱۳۱.
۱۰. Dixon, N. M (۲۰۰۰) Common Knowledge: How Companies Thrive by Sharing What They Know Hardcover, March.
۱۱. Lievens, F., Harris, M., Van Keer, E & Bisqueret, C (۲۰۰۳) "Predicting Cross-Cultural Training Performance: The Validity of Personality", Cognitive Ability, and Dimensions Measured by an Assessment Center and a Behavior Description Interview, Journal of Applied Psychology, ۸۸(۳): ۴۷۶-۴۸۹.
۱۲. Mosakowski, E (۲۰۰۸) Cultural intelligence. Arvard business review
۱۳. Ward, C. & Fischer, R (۲۰۰۸) "Personality, Cultural Intelligence and Cross-Cultural Adaptation: A Test of the Mediation Hypothesis", In S. Ang & L. Van Dyne (Eds), Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement and Applications Armonk, NY:ME Sharpe, ۱۵۹-۱۷۵.
۱۴. Ang, Soon., Van Dyne, Linn & Koh, C (۲۰۰۶) "Personality Correlates of the Four Factor Model of Cultural Intelligence", Group & Organization Management. ۳۱, ۱, ۱۰۰-۱۲۳.
۱۵. Ang, Soon., Van Dyne, Linn., Koh, C and Ng, K. Y., Templer, K.J., Tay, C. & Chandrasekar, N.A (۲۰۰۷) "Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making", cultural adaptation, and task performance. Management and Organization Review, ۳, ۳۳۵-۳۷۱.