

بررسی ارتباط هوش فرهنگی با عملکرد کارکنان مطالعه موردی: (فابریکه کود و برق مزار شریف)

احمد راشد مراد^۱

^۱ دانش آموخته دانشکده اقتصاد دانشگاه آریا

چکیده

با در نظر گرفتن اینکه جهان هر چه بیشتر به هم پیوسته می شود و سازمان ها هر چه بیشتر چند ملیتی شده و از نظر فرهنگی متنوع تر می شوند، حیاتی و ضروری است که افراد دانش و مهارت هایی داشته باشند تا به صورت مؤثر با چالش ها و مقتضیات یک جامعه جهانی روبرو شوند. نتیجه محیط های متنوع از نظر فرهنگی این است که افراد با ارزش ها، فرضیات، خواسته ها و انتظاراتی مواجه هستند که اصولاً متفاوت از ارزش ها و فرضیات خودشان است. این اعتقاد وجود دارد که هوش فرهنگی توضیح می دهد که چرا بعضی افراد در هدایت محیط های متفاوت از نظر فرهنگی نسبت به افراد دیگر، ماهرتر هستند. در همین راستا تحقیق حاضر به منظور بررسی ارتباط هوش فرهنگی با عملکرد کارکنان فابریکه کود و برق مزار شریف، انجام پذیرفته است. داده ها از ۸۶ نفر از کارکنان اداری و خدماتی این فابریکه به وسیله پرسشنامه جمع آوری گردید. به منظور سنجش هوش فرهنگی از سوالات پرسشنامه استاندارد ارائه شده توسط Ang و برای سنجش عملکرد از سوالاتی که بر اساس بررسی ادبیات موجود در زمینه عملکرد تدوین شده بود، استفاده گردید و هر دو دسته سوالات در قالب یک پرسشنامه در اختیار اساتید قرار گرفت و روایی آن تایید گردید و پایایی آن با استفاده از نرم افزار SPSS، ۰/۹۵۳ به دست آمد. نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین هوش فرهنگی و عملکرد، ابعاد هوش فرهنگی (فرشناختی، شناختی، انگیزشی، رفتاری) و عملکرد ارتباط وجود دارد. اولویت ابعاد هوش فرهنگی کارکنان کود و برق بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون فریدمن اینگونه بدست آمد: هوش فرهنگی انگیزشی، هوش فرهنگی رفتاری، هوش فرهنگی فرشناختی، هوش فرهنگی شناختی قرار داشت.

واژه های کلیدی: هوش فرهنگی، هوش فرهنگی فرشناختی، هوش فرهنگی شناختی، هوش فرهنگی انگیزشی، هوش فرهنگی رفتاری، عملکرد، ارزیابی عملکرد.

مقدمه

مدتهاست که بسیاری از سازمانها قلمرو فعالیت‌های خود را وسعت داده اند؛ این وسعت قلمرو و حوزه فعالیت صرفاً به سازمانهای تجاری و اقتصادی محدود نمی شود؛ بلکه سازمانهای سیاسی، اجتماعی، علمی، ورزشی، فرهنگی و مذهبی را هم در بر می گیرد (زاهدی، ۱۳۷۹: ۶).

این وسعت قلمرو فعالیت باعث شده که سازمانها با چندگانگی فرهنگی هم در نیروی کار خود و هم در کسانی که به عنوان مشتری و ارباب رجوع به آنها مراجعه می کنند، مواجه شوند. در حقیقت تنوع، یک واقعیت زندگی امروز است و هیچ سازمانی نمی تواند آنرا نادیده بگیرد. سازمانها با کارمندان و مراجعانی سروکار دارند که دارای پیش زمینه های فرهنگی و کارکردی متفاوتی هستند و همچنین دارای مفروضاتی در مورد چگونگی برقراری ارتباط و چگونگی تصمیم گیری می باشند (زاهدی، ۱۳۷۹: ۱۲۰).

در میان قابلیت های مورد نیاز قرن ۲۱، توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ های مختلف و توانایی اداره ارتباطات بین فرهنگی حایز اهمیت است. محیط کار جهانی، نیاز به افرادی دارد که به فرهنگ های مختلف آشنا باشند و بتوانند با افراد سایر فرهنگها ارتباط مناسب برقرار کنند. برای این منظور افراد نیاز به هوش فرهنگی دارند. توانایی فرد برای تطبیق با ارزشها، سنتها و آداب و رسوم متفاوت از آنچه به آنها عادت کرده است و کارکردن در یک محیط متفاوت فرهنگی معرف هوش فرهنگی است (جان نثار احمدی و فیاضی، ۱۳۸۵: ۴۱).

هوش فرهنگی به افراد کمک می کند که بتوانند نسبت به فرهنگ های مختلف حساس باشند، بتوانند به طور شایسته و مناسبی با افراد از فرهنگ های مختلف ارتباط برقرار کنند و بتوانند فرهنگ های جدیدی که با آنها برخورد می کنند تجزیه و تحلیل نمایند (حقیقی، ۱۳۸۰: ۲۳).

سازمانها باید از طریق کارکنان به اهداف گروهی برسند، لذا نحوه انجام کار کارکنان در تحقق اهداف موثر می باشد. در نتیجه بازبینی و شناسایی نحوه انجام کار نیروی انسانی و توسعه برنامه های لازم برای بهبود عملکرد، یک قسمت مهم از فالیتهای مدیریت سازمان است (Westby, 2007: ۱۲). این هم از طریق فرآیند ارزیابی عملکرد نیروی انسانی صورت می گیرد (زارعی متین، ۱۳۷۹: ۱۵۷). ارزیابی عملکرد یکی از رویکردهای مهم مدیران برای دستیابی به موفقیت است. تغییرات سریع محیطی، تشدید فضای رقابتی، افزایش روزافزون انتظارات جامعه و ... نیاز به مدیریت ارزیابی عملکرد را اجتناب ناپذیر کرده است (یداللهی فارسی، ۱۳۸۴: ۱۳۰).

هوش فرهنگی

اینکه گفته می شود جهانی شدن به ما خیلی نزدیک است، بدیهی می باشد. فعالیت در یک محیط جهانی بین المللی و بین فرهنگی یک واقعیت عادی و معمولی برای بیشتر سازمان های بزرگ معاصر می باشد. حتی

^۱Globalization

کسب و کارهای کوچک یا متوسط نیز، احتمالاً تجربه جهانی شدن را از طریق تعامل با شرکای جهانی که ممکن است متعلق به یک یا بیشتر از چهار گروه کلیدی زیر باشند، را دارند:

۱- مشتریان

۲- رقبا

۳- عرضه کنندگان

۴- کارمندان (Alon & Higgins , 2005 , p 501)

بنابر این یکی از مهم ترین چالش هایی که مدیران و کارکنان در محیط بین المللی با آن روبرو هستند این است که مطمئن شوند آنها بطور کامل دیدگاه ها و عقاید بازیگران مقابل بین المللی را درک کنند. این امر مستلزم اینست که مدیران و کارکنان در همه سطوح سازمان به صورتی مؤثر در شرایط چند فرهنگی دائم التعمیر و موقعیت های متفاوت، عمل نمایند. (Griffer & Perlis , 2007 , p 28)

پیش بینی و توضیح اثربخشی تعاملات بین فرهنگی، یک سابقه و پیشینه قوی در رشته ها و شاخه های مختلف از جمله در ارتباطات بین فرهنگی ، روان شناسی بین فرهنگی^۳ و مدیریت بین الملل دارد. مطالعات زیادی به این ایده اشاره کرده اند که بعضی افراد شاید ویژگی هایی داشته باشند که به آنها اجازه می دهد در ماموریت های برون مرزی یا خیلی کلی تر در تعاملات میان فرهنگی کارا تر و موثرتر باشند (عباسعلی و همکاران، ۱۳۷۹: ۳۲).

مفهوم هوش فرهنگی که در ادبیات تجارت بین المللی ارائه شده است، یک طرح و ایده می باشد که زمانش فرا رسیده است مفاهیمی که این ایده را منعکس می کنند مانند عادات فکری جهانی (ذهنیت جهانی) یا شایستگی بین فرهنگی، برای مدتهای طولانی وجود داشته اند. (Thomas, 2006 , pp 78-79)

مفهوم هوش فرهنگی برای سازمانها، به دو روش گسترده بکار می رود که قابل مقایسه با دو کاربرد اصلی و ابتدایی کلمه فرهنگی می باشد. به همان طریقی که فرهنگ شاید اشاره به فرهنگ سازمانی یا فرهنگی ملی داشته باشد، مفهوم هوش فرهنگی شامل آگاهی و آشنایی به تفاوت های میان فرهنگ های سازمانها و همچنین آشنایی به تفاوت های فرهنگی ناشی از مبدا های ملی، جغرافیایی و نژادی می باشد. (Dean , 2007)

^۱Global Partners

^۲Cross-cultural communications

^۳Cross-cultural psychology

^۴International management

^۵Cross-cultural interactions

ابعاد هوش فرهنگی

Ang و Earley، در آغاز کار، هوش فرهنگی را بعنوان یک ساختار چند عاملی مرکب از توانایی‌های ذهنی (شناختی، فراشناختی)، انگیزشی و رفتاری به تصویر کشیدند. این ساختار ابتدایی از هوش فرهنگی، شامل سه مولفه اصلی می‌باشد که از هم مجزا، اما با هم مرتبط هستند: شناخت، انگیزش و رفتار می‌باشد. در پژوهش حاضر مدل چهار بعدی از هوش فرهنگی که توسط آنگ و دیگران (۲۰۰۴) ارائه شده است مورد استفاده قرار می‌گیرد در ادامه هر یک از ابعاد هوش فرهنگی بیان می‌گردد.

پیشینه تحقیق

رحیم نیا و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه ای مدیران پرداختند. جامعه آماری انتخاب شده، مدیران شعب بانک اقتصاد نوین استان تهران بود و برای سنجش هوش فرهنگی از پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی که توسط مرکز سنجش هوش فرهنگی در آمریکا منتشر گردیده استفاده شد و برای سنجش عملکرد وظیفه ای از پرسشنامه کمپل استفاده گردید که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به ترتیب در بین ۳۰ و ۲۲۵ نفر توزیع شد. یافته های حاصل از تحقیق نشان داد که بین هوش فرهنگی و عملکرد وظیفه ای مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در بررسی روابط بین ابعاد چهار گانه هوش فرهنگی، نتایج حاکی از رابطه معنی دار بین بعد استراتژی هوش فرهنگی با بعد رفتار و انگیزش هوش فرهنگی است. همچنین مشخص شد تأثیرگذاری هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه ای برخاسته از ابعاد دانش و رفتار هوش فرهنگی است.

جان نثار احمدی و همکاران (۱۳۸۴) یک پژوهش توصیفی تحت عنوان «هوش فرهنگی؛ نیاز مدیران در قرن تنوع» را انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که محیط کار جهانی، نیاز به افرادی دارد که به فرهنگ های مختلف آشنا باشند و بتوانند با افراد سایر فرهنگها ارتباط مناسب برقرار کنند. برای این منظور، افراد نیاز به هوش فرهنگی دارند. توانایی فرد برای تطبیق با ارزشها، سنتها و آداب و رسوم متفاوت از آنچه به آنها عادت کرده است و کار کردن در یک محیط متفاوت فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است. هوش فرهنگی، منبع بالقوه ای برای ایجاد مزیت رقابتی است.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: بین هوش فرهنگی با عملکرد کارکنان کود و برق رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

- بین هوش فرهنگی فراشناختی با عملکرد کارکنان فابریکه کود و برق رابطه معناداری وجود دارد.

- بین هوش فرهنگی شناختی با عملکرد کارکنان مرکز فابریکه کود و برق رابطه وجود دارد.
- بین هوش فرهنگی انگیزشی با عملکرد کارکنان فابریکه کود و برق رابطه وجود دارد.
- بین هوش فرهنگی رفتاری با عملکرد کارکنان فابریکه کود و برق رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

از نظر جمع آوری داده ها ، تحقیق پیمایشی از نوع توصیفی و از نظر هدف ، تحقیق کاربردی است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری، تدوین ادبیات تحقیق، شناسایی شاخص ها و تعاریف مربوط به آنها از روش مطالعه کتابخانه‌ای و اینترنت استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان فابریکه کود و برق تشکیل می‌دهد.

تعیین پایانی پرسشنامه

مقصود از پایانی آن است که اگر ابزار اندازه گیری را در یک فاصله ی زمانی کوتاه چندین بار و به گروه واحدی از افراد بدهیم، نتایج حاصل نزدیک به هم باشد. برای اندازه گیری پایانی از شاخصی به نام «ضریب پایانی» استفاده می شود.

در این تحقیق به منظور سنجش پایانی پرسشنامه، یک نمونه ۳۰ تایی از پرسشنامه در میان جامع آماری پخش شده و با استفاده از نرم افزار SPSS آلفای کرونباخ آن اندازه گیری گردید و با توجه به اینکه آلفای کرونباخ در این تحقیق ۰/۹۵۳ بدست آمد، پایانی پرسشنامه نیز مورد تأیید قرار گرفت.

آلفای کرونباخ بدست آمده برای هر یک از متغیرهای تحقیق، به شرح جدول (۱) می باشد:

جدول (۱) آلفای کرونباخ مربوط به هر متغیر

متغیر	آلفای کرونباخ
هوش فرهنگی	۰/۹۵۲
عملکرد	۰/۹۰۴
هوش فرهنگی فراشناختی	۰/۸۱۳
هوش فرهنگی شناختی	۰/۸۹۷
هوش فرهنگی انگیزشی	۰/۸۴۶

روش تجزیه و تحلیل

آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن: در پژوهش هایی که از پرسشنامه با مقیاس لیکرت برای جمع آوری داده ها استفاده میشود، برای بررسی رابطه بین دو متغیر و معنی دار بودن همبستگی میان آنها از ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن استفاده میشود. در این تحقیق از این آزمون به منظور بررسی وجود یا عدم وجود رابطه و همبستگی بین هوش فرهنگی و عملکرد، ابعاد هوش فرهنگی و عملکرد استفاده شد. آزمون فریدمن^۷ این آزمون هنگامی به کار می رود که داده های آماری حداقل ترتیبی باشند و بتوان با مفهوم ترتیبی آنها را در رده بندی دو طرفه مرتب نمود. به کمک این آزمون می توان متغیرهای موجود در تحقیق را رتبه بندی نمود. در این تحقیق از این آزمون به منظور اولویت بندی ابعاد هوش فرهنگی استفاده شده است.

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف^۸ قبل از انجام هر آزمونی در تحقیق باید از وضعیت نرمال بودن متغیرهای تحقیق اطلاع حاصل کنیم که اینکار توسط آزمون کولموگروف اسمیرنوف انجام می شود. در این تحقیق از این آزمون به منظور تعیین وضعیت نرمال بودن متغیرهای تحقیق استفاده شده است.

آمار توصیفی پاسخ دهندگان

سن

بر اساس اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه ، فریکونسی آزمودنی ها بر اساس سن پاسخگویان مطابق جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول (۲) آمار توصیفی پاسخ دهندگان نظر به سن

فیصدی	فریکونسی	سن
٪۱۴	۱۲	کمتر از ۳۰ سال
٪۲۲	۱۹	۳۰-۳۵ سال

^۷Friedmantest^۸Kolmogorov-Smirnov test

۲۹٪	۲۵	۳۶-۴۰ سال
۱۹٪	۱۶	۴۱-۴۵ سال
۱۰٪	۹	۴۶-۵۰ سال
۶٪	۵	۵۰ سال به بالا
۱۰۰٪	۸۶	جمع

میزان تحصیلات

بر اساس اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه، فریکونسی آزمودنیها بر اساس میزان تحصیلات پاسخگویان مطابق جدول (۲) می باشد.

جدول (۳) آمار توصیفی پاسخ دهندگان نظر به سطح دانش

سطح دانش	فریکونسی	فیصدی
فارغ صنف دوازده	۱۲	۱۴٪
چهارده پاس	۱۸	۲۱٪
لیسانس	۴۷	۵۵٪
ماستر	۹	۱۰٪
جمع	۸۶	۱۰۰٪

سابقه خدمت

بر اساس اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه، فریکونسی آزمودنیها بر اساس سابقه خدمت پاسخگویان مطابق جدول (۴) می باشد.

جدول (۴) آمار توصیفی پاسخ دهندگان نظر به سن

سابقه خدمت	فریکونسی	فیصدی
زیر ۵ سال	۱۸	۲۱٪
۶-۱۰ سال	۱۹	۲۲٪
۱۱-۱۵ سال	۲۷	۳۱٪
۱۶-۲۰ سال	۱۵	۱۷٪
بالای ۲۰ سال	۷	۸٪
جمع	۸۶	۱۰۰٪

وضعیت تاهل

بر اساس اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه ، فریکونسی آزمودنیها بر اساس وضعیت تاهل پاسخگویان مطابق جدول (۵) می باشد.

جدول (۵) آمار توصیفی پاسخ دهندگان نظر به وضعیت تاهل

وضعیت تاهل	تعداد	فیصدی
مجرد	۹	٪۹
متاهل	۷۷	٪۹۱
جمع	۸۶	٪۱۰۰

تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها

آزمون همبستگی اسپیرمن

از این آزمون به منظور بررسی وجود با عدم وجود رابطه معنادار بین هوش فرهنگی و عملکرد، ابعاد هوش فرهنگی و عملکرد استفاده می کنیم.

آزمون فرضیه اصلی

H₀: بین هوش فرهنگی و عملکرد رابطه وجود ندارد.

H₁: بین هوش فرهنگی و عملکرد رابطه وجود دارد.

نتیجه: با انجام آزمون همبستگی اسپیرمن در سطح اطمینان ۹۹٪ مقدار $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ به دست آمده است و چون $(\text{Sig} < ۰/۰۱)$ است، لذا فرض صفر تأیید نشده و فرض مقابل پذیرفته می شود بنابراین بین هوش فرهنگی و عملکرد رابطه وجود دارد. مقدار همبستگی بین هوش فرهنگی و عملکرد در جدول (۶) نشان داده شده است.

جدول (۶) نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن برای فرضیه اصلی

عملکرد	هوش فرهنگی	آزمون اسپیرمن	
۰/۶۳۳	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی	هوش فرهنگی
۰/۰۰۰	۰	Sig	
۸۶	۸۶	N	

۱/۰۰۰	۰/۶۳۳	ضریب همبستگی	عملکرد
.	۰/۰۰۰	Sig	
۸۶	۸۶	N	

آزمون فرضیه فرعی اول

H₀: بین هوش فرهنگی فراشناختی و عملکرد رابطه وجود ندارد.

H₁: بین هوش فرهنگی فراشناختی و عملکرد رابطه وجود دارد.

نتیجه: با انجام آزمون همبستگی اسپیرمن در سطح اطمینان ۹۹٪ مقدار $Sig = ۰/۰۰۰$ بدست آمده است و چون ($Sig < ۰/۰۱$) است، لذا فرض صفر تأیید نشده و فرض مقابل پذیرفته می شود. بنابراین بین هوش فرهنگی فراشناختی و عملکرد رابطه وجود دارد. مقدار همبستگی بین هوش فرهنگی فراشناختی و عملکرد در جدول (۷) نشان داده شده است.

جدول (۷) نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن برای فرضیه فرعی اول

عملکرد	هوش فرهنگی فراشناختی	آزمون اسپیرمن
۰/۷۹۳	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	.	Sig
۸۶	۸۶	N
۱/۰۰۰	۰/۷۹۳	ضریب همبستگی
.	۰/۰۰۰	Sig
۸۶	۸۶	N

آزمون فرضیه فرعی دوم

H₀: بین هوش فرهنگی فراشناختی و عملکرد رابطه وجود ندارد.

H₁: بین هوش فرهنگی فراشناختی و عملکرد رابطه وجود دارد.

نتیجه: با انجام آزمون همبستگی اسپیرمن در سطح اطمینان ۹۹٪ مقدار $Sig = ۰/۰۰۰$ بدست آمده است و چون ($Sig < ۰/۰۱$) است، لذا فرض صفر تأیید نشده و فرض مقابل پذیرفته می شود. بنابراین

بین هوش فرهنگی شناختی و عملکرد رابطه وجود دارد. مقدار همبستگی بین هوش فرهنگی شناختی و عملکرد در جدول (۸) نشان داده شده است.

جدول (۸) نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن برای فرضیه فرعی دوم

عملکرد	هوش فرهنگی شناختی	آزمون اسپیرمن	
۰/۵۳۸	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی	هوش فرهنگی شناختی
۰/۰۰۰	۰	Sig	
۸۶	۸۶	N	
۱/۰۰۰	۰/۵۳۸	ضریب همبستگی	عملکرد
۰	۰/۰۰۰	Sig	
۸۶	۸۶	N	

آزمون فرضیه فرعی سوم

H₀: بین هوش فرهنگی انگیزشی و عملکرد رابطه وجود ندارد.

H₁: بین هوش فرهنگی انگیزشی و عملکرد رابطه وجود دارد.

نتیجه: با انجام آزمون همبستگی اسپیرمن در سطح اطمینان ۹۹٪ مقدار $Sig = ۰/۰۰۰$ بدست آمده است و چون $(Sig < ۰/۰۱)$ است، لذا فرض صفر تأیید نشده و فرض مقابل پذیرفته می شود. بنابراین بین هوش فرهنگی انگیزشی و عملکرد رابطه وجود دارد. مقدار همبستگی بین هوش فرهنگی انگیزشی و عملکرد در جدول (۹) نشان داده شده است.

جدول (۹) نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن برای فرضیه فرعی سوم

عملکرد	هوش فرهنگی انگیزشی	آزمون اسپیرمن	
۰/۴۳۴	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی	هوش فرهنگی انگیزشی
۰/۰۰۰	۰	Sig	
۸۶	۸۶	N	

۱/۰۰۰	۰/۴۳۴	ضریب همبستگی	عملکرد
.	۰/۰۰۰	Sig	
۸۶	۸۶	N	

آزمون فرضیه فرعی چهارم

H₀: بین هوش فرهنگی رفتاری و عملکرد رابطه وجود ندارد.

H₁: بین هوش فرهنگی رفتاری و عملکرد رابطه وجود دارد.

نتیجه: با انجام آزمون همبستگی اسپیرمن در سطح اطمینان ۹۹٪ مقدار Sig = ۰/۰۰۰ بدست آمده است و چون (Sig < ۰/۰۱) است، لذا فرض صفر تأیید نشده و فرض مقابل پذیرفته می شود. بنابراین بین هوش فرهنگی رفتاری و عملکرد رابطه وجود دارد. مقدار همبستگی بین هوش فرهنگی رفتاری و عملکرد در جدول (۱۰) نشان داده شده است.

جدول (۱۰) نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن برای فرضیه فرعی چهارم

عملکرد		هوش فرهنگی رفتاری		آزمون اسپیرمن	
۰/۵۲۸	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی	هوش فرهنگی رفتاری	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	.	Sig			
۸۶	۸۶	N			
۱/۰۰۰	۰/۵۲۸	ضریب همبستگی	عملکرد	۰/۰۰۰	ضریب همبستگی
.	۰/۰۰۰	Sig			
۸۶	۸۶	N			

آزمون کولموکروف – اسمیرنوف

برای بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرهای تحقیق از این آزمون استفاده می کنیم.

نتیجه: در هر کجا که عدد معناداری آزمون بزرگتر از سطح معنی داری در نظر گرفته شده (۰/۰۵) باشد، فرض صفر یعنی نرمال بودن متغیرها پذیرفته می شود. از آنجا که سطح معنی داری بدست آمده از آزمون برای

همگی متغیرها کوچکتر از (۰/۰۵) می باشد. در نتیجه فرض صفر رد می گردد. یعنی همگی متغیرها از توزیع نرمال نیست. نتایج حاصل از آزمون در جدول (۱۱) نشان داده شده است.

جدول (۱۱) جدول بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرهای تحقیق

SIG	KOLMOGOROV-SMIRNOV Z	تعداد	متغیر
۰/۰۳۱	۱/۴۴۵	۸۶	هوش فرهنگی فراشناختی
۰/۲۷۵	۰/۹۹۵	۸۶	هوش فرهنگی شناختی
۰/۰۴۰	۱/۳۹۸	۸۶	هوش فرهنگی انگیزشی
۰/۰۹۸	۱/۲۲۹	۸۶	هوش فرهنگی رفتاری
۰/۰۵۳	۱/۳۴۶	۸۶	هوش فرهنگی
۰/۲۵۳	۱/۰۱۶	۸۶	عملکرد

نتیجه گیری

به منظور بررسی فرضیات تحقیق از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد، براساس نتایج بدست آمده از این آزمون بین هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان، ابعاد هوش فرهنگی با عملکرد کارکنان مرکز مدیریت حوزه های علمیه رابطه وجود دارد. به منظور رتبه بندی ابعاد هوش فرهنگی از آزمون فریدمن استفاده شد، بر اساس نتایج بدست آمده از این آزمون نشان می دهد که اولویت ابعاد هوش فرهنگی به ترتیب زیر می باشد:

هوش فرهنگی انگیزشی، هوش فرهنگی فراشناختی، هوش فرهنگی رفتاری، هوش فرهنگی شناختی بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، تمامی متغیرهای تحقیق غیرنرمال هستند و به همین جهت برای بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق از آزمون میانگین یک جامعه آماری استفاده شده است.

پیشنهادات

* به منظور افزایش هوش فرهنگی شناختی در برنامه های آموزشی بلند مدت می توان دانش و شناختی در افراد ایجاد کرد که باعث تقویت دیدگاه چند منظری شوند و بتوانند مسائل را در تعاملات بین فرهنگی با دیدی باز ببینند. این آموزش ها می توانند به صورت مطالعه کتاب ها درباره ی فرهنگ های دیگر باشد و یا در قالب آموزش زبان، مشاوره و مطالعات موردی و بررسی سناریوهای فرهنگی و نقد و ارائه راه کار مناسب باشد.

*به منظور ایجاد انگیزه در افراد، مسئولان می‌توانند به طور بیرونی انگیزه کارکنان را برانگیزند. تحقیقات ثابت کرده است که افراد برای رفتارکردن به طریقی خاص یا یادگیری مهارت‌های جدید برانگیخته می‌شوند، اگر آنها اعتقاد داشته باشند که این رفتارها و مهارت‌ها در آینده به آنها کمک خواهد کرد. بنابراین مسئولان باید در افکار و ذهن کارکنان، بین ایجاد و بهبود هوش فرهنگی و موفقیت در مسیرهای شغلی آینده‌شان، با تأکید بر مزایای یادگیری از فرهنگ‌های مختلف ارتباط برقرار کنند.



مأخذ

- ۱- جان نثار احمدی، هدی و فیاضی، مرجان (۱۳۸۵)، «هوش فرهنگی؛ نیاز مدیران در قرن تنوع»، ماهنامه تدبیر شماره ۱۷۲، صص ۴۱-۴۲.
- ۲- حقیقی، محمدعلی (۱۳۸۰)، «مدیریت رفتار سازمانی»، تهران؛ انتشارات ترمه.
- ۳- رحیمی، غفور (۱۳۸۵)، «ارزیابی عملکرد و بهبود مستمر سازمان»، ماهنامه تدبیر شماره ۱۷۳، صص ۴۰-۴۸.
- ۴- زاهدی، شمس السادات (۱۳۷۹)، «مدیریت فراملیتی و جهانی نگرش تطبیقی»، تهران؛ سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- ۵- عباسعلی زاده، منصوره و نائیجی، محمدجواد (۱۳۸۶)، «هوش فرهنگی: سازگاری با ناهمگون ها»، ماهنامه تدبیر شماره ۱۸۱، صص ۲۰-۲۳.
- ۶- یداللهی فارسی، جهانگیر (۱۳۸۴)، «مدیریت و ارزیابی عملکرد کارآفرینی سازمانی»، فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره دهم، صص ۱۲۹-۱۴۹.
- ۷- Alon , I&HigginS J.M . (2005). " Global Leadership Success Through Emotional and Culiural Intellgence " .Business Horizons (48).PP.501-512.
- ۸- Dean, Benjamin Paul.(2007). " Cultural Intelligence in Global Leadership: A Model for Developing Culturally and Nationally Teams". Dissertation for the Degree of Docter.
- ۹- Griffer, M.R. & Perlis, S.M.(2007). "Developing cultural intelligence in preservice speech-language pathologists and educators". Communication Disorders Quarterly. VOL. ۲۹. ۱. ۲۸-۳۵.
- ۱۰- Thomas, D.C.(2006). "Domain and development of cultural intelligence: The importance of mindfulness".Group and Organization Management. Vol. 31 No.1.pp.78-99
- ۱۱- Westby, Carol.(2007). " Being Smart in a Diverse World". Communication Disorders Quarterly.VOL.29NO.1.pp 7-13.