



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

doi: <https://dx.doi.org/10.22067/jgrd.2022.49453.0>

مقاله پژوهشی

مجله جغرافیا و توسعه ناحیه‌ای، سال بیستم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱، شماره پیاپی ۴۱

تحلیل فضایی تأثیر ابعاد هوش فرهنگی بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران (مطالعه موردی: روستاهای شهرستان مشهد)

سحر احمدزاده (دانشجوی دکتری جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران)

geo_ahmadzadeh@yahoo.com

علی‌اکبر عنابستانی (استاد جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، گروه جغرافیای انسانی و آمایش، دانشگاه شهید بهشتی،

تهران، ایران، نویسنده مسئول)

a_anabestani@sbu.ac.ir

حمید شایان (استاد جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران)

shayan34@ferdowsi.um.ac.ir

صص ۳۷ - ۱

چکیده

توانایی افراد برای تطبیق با ارزش‌ها، سنت‌ها و آداب و رسوم متفاوت از آنچه به آن‌ها خو گرفته‌اند و کارکردن در محیط متفاوت و متنوع فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است و آن را می‌توان پیش‌بینی‌کننده سازگاری فرهنگی و تصمیم‌گیری موفقیت‌آمیز در انجام دادن وظایف محول‌شده دانست. هوش فرهنگی قابلیت تعمیم به خرده‌فرهنگ‌های نژادی و قومی درون فرهنگ ملی را دارد؛ بنابراین مدیران محلی از جمله دهیاران می‌توانند از آن در تعاملات روزمره بهره ببرند. در این مقاله تلاش شد تا میزان اثرگذاری هوش فرهنگی دهیاران بر عملکرد زمینه‌ای آنان در نواحی روستایی شهرستان مشهد بررسی شود. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی-تحلیلی است که بخش عمده‌ای از داده‌های آن براساس مطالعات میدانی از سطح منطقه جمع‌آوری شده است. جامعه آماری تحقیق شامل ۲۴ روستای نمونه با جمعیت

۸۶۸۵۶ نفر در قالب ۲۳۹۹۷ خانوار است که حجم نمونه با روش کوکران ۲۲۹ نفر تعیین شد و به روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک از بین روستاییان انتخاب شد. به این حجم نمونه، ۲۴ دهیار، ۲۴ نفر از اعضای شورای اسلامی روستاها و ۶ نفر از کارشناسان اداری افزوده شد و در نهایت ۲۸۳ پرسشنامه تکمیل شد. یافته‌های مطالعه براساس نتایج به دست آمده از تحلیل ساختاری برمبنای نتایج حاصل از دیدگاه همه پاسخگویان نشان می‌دهد، ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای ۰/۱۷۲۹ است؛ به عبارتی ۱۷/۲۹ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای دهیاران تحت تأثیر ابعاد هوش فرهنگی آنان است. بعد فراشناختی هوش فرهنگی با ضریب ۵/۹۱ بیشترین تأثیر مثبت و معنادار را دارد و پس از آن، بعد رفتاری هوش فرهنگی با ضریب ۲/۹۲۳ بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران مؤثر است. در این مطالعه بین ابعاد دانش و انگیزش هوش فرهنگی و عملکرد زمینه‌ای دهیاران رابطه‌ای مشاهده نشد. در این مطالعه دهیارانی که در مقایسه با دیگران نمره هوش فرهنگی بیشتری را کسب کرده‌اند، توانسته‌اند با رفتارهای خودنظم‌ده در پیگیری وظایف، سخت‌کوشی و تسهیل بین فردی عملکرد زمینه‌ای بهتری را نشان دهند. در این راستا، برنامه‌های مربوط به تقویت هوش فرهنگی با برگزاری کارگاه‌های عملی توسط نهادهای دست‌اندرکار از جمله بخش‌داری‌ها و نظام جامع جبران خدمات، مبتنی بر پرداخت براساس عملکرد و کارایی افراد در قالب سیستم حقوق و مزایا پیشنهاد می‌شود.

کلیدواژه‌ها: هوش فرهنگی، دهیاران، مدیریت روستایی، عملکرد زمینه‌ای، شهرستان مشهد.

۱. مقدمه

ضرورت وجود مدیریت و رهبری در جامعه از امور بدیهی اولیه و اشاره شده در منابع گوناگون است. خلأ مدیریت کارآمد و اصولی در روستاهای ایران در مقاطعی از ادوار گذشته، در مقایسه با تجربیات سایر کشورها نشان‌دهنده نوسانات بیش از حد و ناپایداری تاریخی این مدیریت است (صیدایی، ۱۳۸۸، ص. ۱۱۱)؛ بنابراین ضرورت توجه به مسئله مدیریت روستایی برای جامعه ایران که در حال گذار بوده و با تغییرات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

و حتی بوم‌شناختی مواجه است، بیش از پیش احساس می‌شود؛ زیرا تغییرات برنامه‌ریزی‌شده را با توجه به تحولات جهانی (محیط خارجی) و تحولات سرزمینی (محیط داخلی) در جهت نهادینه کردن حق توسعه‌یافتگی انسان‌ها و مکان‌ها (عدالت انسانی و مکانی) ساماندهی کند (رکن‌الدین افتخاری، ۱۳۸۹، ص. ۱).

قانون تشکیل دهیاری‌های خودکفا برای اولین بار در سال ۱۳۷۷ به تصویب رسید و اولین دهیاری‌ها در سال ۱۳۸۱ در روستاها تشکیل شدند. در واقع، دهیاری‌ها به‌عنوان یک نقشه راه برای مدیریت نوین روستایی هستند که می‌توانند راه توسعه پایدار را هموار کنند؛ بنابراین مدیران روستایی در توسعه و بهبود شرایط روستاها نقش بسزایی دارند و عملکرد آنان نشانگر تأثیر آنان بر ارتقای سطح زندگی مردم روستایی است (بای، ۱۳۹۱، ص. ۲). عملکرد مدیریت روستایی مانند هر سازمانی تابع عملکرد منابع انسانی و تعامل آن‌ها با منابع، فرصت‌ها، امکانات و نیز متأثر از سیستم‌های محیطی و سازمان‌های دیگر است. از سوی دیگر، به‌منظور دستیابی به اهداف سازمانی لزوم توجه به عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای افراد احساس می‌شود. عملکرد زمینه‌ای یکی از ابعاد عملکرد شغلی است و شامل رفتارهایی است که بقای شبکه سازمانی و اجتماعی و جو روان‌شناختی را تضمین می‌کند که وظایف فنی را احاطه کرده است و محتوای آن در موقعیت‌های شغلی مختلف مشابه است و می‌تواند به‌خوبی توسط شخصیت فرد پیش‌بینی شود (کریمی گوغری و همکاران، ۱۳۹۱، ص. ۲۱)؛ بنابراین عملکرد زمینه‌ای به‌دلیل رفتارهای مثبتی همچون همکاری با دیگران و تلاش مضاعف و مشتاقانه در انجام وظایف می‌تواند با نتایج مهمی همچون افزایش رضایت مردمی، عملکرد کلی بهتر دهیاران و اعتماد بیشتر به آنان ارتباط داشته باشد. از طرفی بزرگ‌ترین درماندگی انسان، ناتوانی در دستیابی به همکاری و تفاهم با دیگران است. در رویکرد جدید مدیریت فرهنگ سازمانی، کار گروهی و نحوه همکاری مدیر با دیگران اهمیت خاصی دارد. مدیریت در موقعیت‌ها و جایگاه‌های مختلف رفتارهای خاصی را می‌طلبد تا مدیران بتوانند عملکرد مفیدی داشته باشند (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۸۸، ص. ۶۷).

یکی از ویژگی‌های مدیریت روستایی، انعطاف‌پذیری اصولی در تطابق دادن خود با اعضای شورا، مردم و نهادهای مدنی به‌منظور جلب اعتماد و مشارکت آنان است. در این راستا

یکی از مهارت‌های اساسی که باید مدیر کسب کند، توسعه دهد و به کار گیرد، مهارت‌های روابط انسانی یا بین‌فردی است. یکی از جدیدترین دیدگاه‌های مدیریتی در این گستره، توانایی‌های لازم موفقیت مدیران را براساس هوش‌های چندگانه ارزیابی می‌کند؛ به عبارتی، مدیران باید علاوه بر برخوردار بودن از هوش تحلیلی و عاطفی، از هوش فرهنگی مناسبی نیز برخوردار باشند تا بتوانند تفاوت‌های بین‌فرهنگی را پایش و مدیریت کنند؛ زیرا تعامل با افراد مستلزم درک و سازگاری است. تنوع فرهنگی امری طبیعی است که نه باید آن را نادیده بگیریم و نه آن را کاهش دهیم؛ بلکه باید آن را به‌عنوان سرچشمه زلال در امر توسعه ببینیم (مردای و همکاران، ۱۳۹۴، ص. ۲۲۹).

هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط‌های کاری متنوع دارد. هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند که دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند؛ در نتیجه موانع ارتباطی بین‌فرهنگی را کاهش داده و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد. افرادی با هوش فرهنگی پایین ممکن است قادر به ارتباط با همکارانشان از همان فرهنگ یا فرهنگ‌های دیگر نباشند و در نتیجه در کسب و کارشان دچار مشکل می‌شوند (هادی‌زاده‌مقدم و همکاران، ۱۳۸۸، صص. ۱۴۳-۱۴۴). مطالعات اکتشافی و مشاهده میدانی تعدادی از سکونتگاه‌های روستایی شهرستان مشهد، بیانگر وجود تنوع فرهنگی است. در چنین فضای تعاملی چندفرهنگی، دهیاران به‌عنوان مدیران روستا باید از توانمندی لازم برای اداره امور روستا و دستیابی به هدف‌های مختلف عمرانی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و... در ارتباط با افراد و گروه‌هایی با صبغه فرهنگی متفاوت برخوردار باشند؛ بنابراین باید با استفاده از شیوه‌های مشارکتی و تعاملی در شیوه رفتاری خود در جهت دستیابی به اجماع عمومی، خواسته‌ها و نیازهای جامعه را با هم تعدیل کنند و بکوشند که گروه‌های ساکن در روستا با یکدیگر هم‌رأی شوند. هوش فرهنگی قابلیت برای درک، تفسیر و اقدام اثربخش در موقعیت‌های دارای تنوع فرهنگی است و بینش‌های فردی را در بر می‌گیرد که برای انطباق با موقعیت‌ها و تعاملات میان فرهنگی و حضور موفق در گروه‌های کاری چند فرهنگی مفید است (خیری، نائیجی، و عباسعلی زاده، ۱۳۸۸، ص. ۱۰۲)؛ از این رو در این پژوهش سعی شده است به بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد

زمینه‌ای دهیاران همراه با تحلیل فضایی آن‌ها پرداخته شود تا با شناخت هرچه بیشتر عوامل تأثیرگذار بر عملکرد آنان و ارائه راهکارهای مناسب برای ارتقای سطح مدیریتی آنان، امکان دستیابی به سطح مناسبی از موفقیت مدیریت محلی فراهم شود.

۲. پیشنهاد تحقیق

پژوهشگران متعددی تلاش کرده‌اند تا نقش هوش فرهنگی را در موفقیت مدیران در حوزه‌های مختلف با تأکید بر عملکرد شغلی آن‌ها بررسی کنند؛ برای مثال، نتایج مطالعه آنگ^۱ و همکاران (۲۰۰۷) نشان می‌دهد، ابعاد هوش فرهنگی تأثیر بسزایی بر آموزش، انتخاب و عملکرد کاری نیروی انسانی دارد. پژوهش نافی^۲ (۲۰۱۲) نشان می‌دهد، ابعاد هوش فرهنگی تأثیر درخور توجه و مستقیمی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. تحقیق آل. براکت^۳ و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد، هوش فرهنگی و ابعاد آن نقش معناداری در رضایتمندی شغلی و عملکرد شغلی دارد. پژوهش‌های خلیلی و همکاران (۲۰۱۳)، عزیزپور و همکاران (۲۰۱۳) و امیری و همکاران (۲۰۱۰) نشان می‌دهد، در فضاهای سازمانی مانند سازمان بهزیستی و مرکز ملی مطالعات جهانی شدن نیز بین ابعاد مختلف هوش فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) با عملکرد شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های مطالعات محمدخانی و جراحی (۱۳۹۳)، حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۳) و اسلام‌پور (۱۳۹۱) نشان می‌دهد، در فضاهای سازمانی مانند سازمان بهزیستی و مرکز ملی مطالعات جهانی شدن نیز بین ابعاد مختلف هوش فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) با عملکرد شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. براساس نتایج پژوهش اسلام‌پور (۱۳۹۱)، مؤلفه رفتاری هوش فرهنگی بیشترین رابطه و مؤلفه انگیزش کمترین رابطه را با عملکرد دارند.

در پژوهش حاضر با نگاهی اجمالی به تحقیقات پیشین سعی شده است با رویکردی تلفیقی و دیدی همه‌جانبه، هوش فرهنگی و عملکرد مدیریت روستایی به هم پیوند یابند و

1. Ang

2. Nafei

3. L. Barakat

افق جدیدی در مباحث مدیریت روستایی گشوده شود و به بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد زمینه‌ای دهیاران پرداخته شود.

۳. روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق در این مطالعه، توصیفی، همبستگی و تجربی است. بخشی از داده‌های تحقیق از طریق مطالعات میدانی و با ابزارهای پرسشنامه و مصاحبه و بخشی دیگر از داده‌ها مانند چارچوب نظری مفهومی پژوهش، اسناد و مدارک و سرشماری‌ها از طریق روش کتابخانه‌ای به دست آمد. به دلیل ماهیت موضوع تحقیق که به بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد دهیاران می‌پردازد، برای انتخاب روستاهای دارای بیشترین تنوع فرهنگی از میان روستاهای شهرستان مشهد، با توجه به مطالعات اکتشافی و براساس نظر کارشناسان و صاحب‌نظران حوزه فرهنگی در استانداری خراسان رضوی و سازمان تبلیغات اسلامی شهرستان مشهد، ۲۴ روستا به‌عنوان روستاهای نمونه انتخاب شد. این روستاها براساس سرشماری سال ۱۳۹۵ دارای ۸۶۸۵۶ نفر جمعیت در قالب ۲۳۹۹۷ خانوار بود. برای برآورد حجم نمونه از روش نمونه‌گیری شارپ کوکران با سطح اطمینان ۹۵ درصد و احتمال خطای ۶/۵ درصد به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. از میزان کل جمعیت روستاهای نمونه (۸۶۸۵۶ نفر) برای ارزیابی تأثیرپذیری عملکرد زمینه‌ای دهیاران از ابعاد مختلف هوش فرهنگی در روستاها، حجم نمونه ۲۲۹ نفر محاسبه شد. به این حجم نمونه، ۲۴ دهیار، ۲۴ نفر از اعضای شورای اسلامی روستاها و ۶ نفر از کارشناسان اداری افزوده شد و در نهایت، ۲۸۳ پرسشنامه تکمیل شد. پس از جمع‌آوری اطلاعات و پردازش، به تحلیل داده‌ها و تبیین موضوع مورد مطالعه در محیط‌های نرم‌افزارهای SPSS و ArcGIS پرداخته شد.

به‌منظور بررسی پایایی و سازگاری درونی متغیرهای پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان پایایی در کل پرسشنامه‌های هوش فرهنگی و عملکرد وظیفه‌ای در تمامی ابعاد آن ($\alpha > .7$) بود که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌های استفاده‌شده است. برای محاسبه پایایی پرسشنامه، ابتدا پرسشنامه روی نمونه‌ای به تعداد ۲۵ نفر اجرا شد و سپس ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار اولیه آن $\alpha = .63$ به دست آمد.

پس از حذف ۵ سؤال، آلفای نهایی به حد قابل قبول رسید که این مقدار پایایی، قابل اعتماد است. این ضریب از عمومی ترین ضرایبی است که پژوهشگران علوم اجتماعی برای سنجش پایایی ابزارهای مختلف جمع آوری داده‌ها استفاده قرار می‌کنند. با توجه به مقدار آلفای مذکور برای پرسشنامه‌های مختلف، پایایی ($0.5 \leq \alpha \leq 1$) پرسشنامه‌ها اثبات می‌شود.

جدول ۱. تعداد پاسخگویان به تفکیک روستا و گروه‌های پاسخگو

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

نام روستا	دهیار	شورا	مردم	کل	نام روستا	دهیار	شورا	مردم	کل
آبروان	۱	۱	۹	۱۱	سالارآباد	۱	۱	۱۷	۱۹
امیرآباد	۱	۱	۱۱	۱۳	سلیمانی	۱	۱	۱۱	۱۳
تپ‌سلام	۱	۱	۸	۱۰	شترک	۱	۱	۹	۱۱
تنگل شور	۱	۱	۸	۱۰	شهرآباد	۱	۱	۱۲	۱۴
جیم آباد	۱	۱	۱۰	۱۲	قاسم آباد	۱	۱	۹	۱۱
چاهک	۱	۱	۶	۸	کال زرکش	۱	۱	۸	۱۰
چهل حجره	۱	۱	۱۰	۱۲	کلاته میرزاجان	۱	۱	۶	۸
دستگردان	۱	۱	۶	۸	گرچی سفلی	۱	۱	۱۶	۱۸
دیزباد	۱	۱	۸	۱۰	گرچی علیا	۱	۱	۷	۹
رباط سفید	۱	۱	۷	۹	گون‌جوک علیا	۱	۱	۶	۸
زرکش	۱	۱	۱۶	۱۸	منزل آباد	۱	۱	۱۲	۱۴
ساغروان	۱	۱	۸	۱۰	میامی	۱	۱	۹	۱۱
کل					۲۷۷				
به اضافه ۶ نفر از کارشناسان بخشداری					۲۸۳				

شاخص‌ها و گویه‌های پرسشنامه عملکرد زمینه‌ای از ۱۶ مؤلفه عملکرد زمینه‌ای بورمن و موتوایدلو (۱۹۹۳) که در مطالعه فن اسکاتر در سال ۲۰۰۰ مطرح شد و قره‌باغی در سال ۱۳۹۱ در پرسشنامه مربوط به پایان‌نامه درباره بررسی نقش واسطه هوش هیجانی مدیران در تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان استفاده کرد، استخراج شده است.

شاخص‌ها و گویه‌های پرسشنامه هوش فرهنگی نیز از پرسشنامه هوش فرهنگی ۲۰ سؤالی طراحی شده توسط آنگ و همکاران^۱ در سال ۲۰۰۴، گرفته شده است.

جدول ۲. نتایج بررسی پایایی ابعاد پرسشنامه هوش فرهنگی و ویژگی‌های فردی دهیار به روش آلفای

کرونباخ

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

آلفای کرونباخ	گویه	بعد	پرسشنامه
۰/۷۹۰	استفاده از دانش فرهنگی در تعامل با روستاییانی دارای پیشینه فرهنگی مختلف و تعاملات میان فرهنگی، تعدیل و ارزیابی صحت و سقم دانش فرهنگی در تعامل با روستاییانی از فرهنگ‌های دیگر	فراشناختی	هوش فرهنگی
۰/۴۷۲	آشنایی با سامانه‌های قانونی و اقتصادی، باورها و ارزش‌ها، هنر و صنایع دستی، زبان، گویش و رفتارهای غیرکلامی فرهنگ‌های دیگر و احترام به نوع پوشش و ظاهر مردم، صنایع دستی و زبان آن فرهنگ‌ها و برداشت صحیح از آنها	شناختی	
۰/۷۰۷	لذت بردن از تعامل و زندگی در فرهنگ‌هایی به جز فرهنگ خود، توانایی برقراری ارتباط با مردم بومی و فرهنگ‌های دیگر، اطمینان از توانایی خو گرفتن با شرایط فرهنگ‌های دیگر	انگیزشی	
۰/۷۰۵	توانایی کنار آمدن با فشارهای ناشی از برخورد با فرهنگ‌های جدید، توانایی تغییر برخورد کلامی، غیرکلامی و سرعت صحبت کردن زمانی که تعامل فرهنگی خاصی ایجاد کند، توانایی استفاده از مکث و سکوت و تعدیل شوخی متناسب با موقعیت‌های فرهنگی مختلف	رفتاری	
۰/۸۳۰	۲۰	کل	
۰/۹۵۹	همکاری با دیگران در گروه کاری، مصر بودن در انجام دادن وظایف و برداشتن موانع از سر راه خود، پرهیز از فعالیت‌های یکنواخت و جست‌وجوی یافتن بهترین راه‌حل‌ها برای انجام بهتر امور، ابتکار عمل در حل مسائل کاری، انضباط و مهار رفتار در حین انجام وظیفه، اشتیاق به انجام تکالیف کاری مشکل، قبول مسئولیت‌هایی فراتر از وظایف معمول، پیشنهاد همکاری به مردم روستا، پیشنهاد همکاری به همکاران در سایر روستاها، توجه عمیق به جزئیات مهم	کار گروهی و از خودگذشتگی شغلی	عملکرد زمینهای

1. Ang

پرسشنامه	بعد	گویه	آلفای کرونباخ
	اخلاق حرفه‌ای	تبعیت از دستورالعمل‌های دهیاری در هر شرایطی، به نمایش گذاردن ویژگی‌ها و رفتار شایسته‌ای از خود در محیط روستا، پیروی از روش‌های مناسب و استفاده نکردن از میان برهای غیر مجاز، رعایت ادب در محیط روستا، پشتیبانی از تصمیم‌های بخشداری و سایر ادارات دولتی	۰/۸۹۸
	کل	۱۵	۰/۹۶۳

در جدول ۲ مشاهده می‌شود که میزان پایایی به دست آمده از روش آلفای کرونباخ در کل پرسشنامه‌های هوش فرهنگی، عملکرد زمینه‌ای و تمام ابعاد آن بیشتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها است.

برای تعیین بهترین روستا از نظر عملکرد زمینه‌ای دهیاران از مدل آراس استفاده شده است. زاوادساکاس^۱ و همکارانش در سال ۲۰۱۰ تکنیک^۲ ARAS را پیشنهاد کردند. این روش یکی از بهترین روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره برای انتخاب بهترین گزینه است. بهترین گزینه آن است که بیشترین فاصله را از عوامل منفی و کمترین فاصله را از عوامل مثبت داشته باشد. در این مدل، مقدار K_i بین (صفر و ۱) است و هرچه درجه مطلوبیت به یک نزدیک‌تر باشد، گزینه بهتر خواهد بود (میردار و همکاران، ۱۳۹۵، صص. ۱۰۰-۱۰۲).

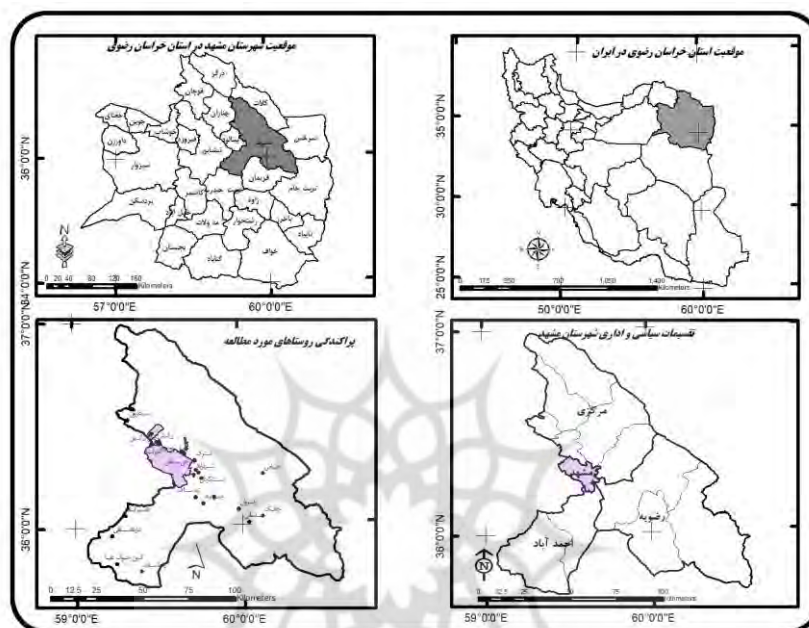
۳.۱. محدوده مورد مطالعه

منطقه مورد مطالعه یعنی شهرستان مشهد یکی از شهرستان‌های استان خراسان رضوی با مساحت ۹۱۴۱،۶۷ کیلومتر مربع در شمال شرقی ایران است. این شهرستان دارای سه شهر، سه بخش و یازده دهستان است که براساس سرشماری نفوس و مسکن در سال ۱۳۹۵، جمعیت این شهرستان بالغ بر ۳،۳۷۲،۶۶۰ نفر است. از این تعداد، ۳۶۰،۴۹۸ نفر در قالب ۱۰۳۶۵۷ خانوار در ۳۸۶ نقطه روستایی شهرستان زندگی می‌کنند. این شهرستان از شمال و شمال شرق به کلات، شمال غرب به درگز، مغرب به چناران و نیشابور، جنوب غرب به تربت حیدریه،

1. Zavadskas

2. Additive Ratio Assessment

جنوب به فریمان، جنوب شرق به تربت جام و شرق به شهرستان سرخس محدود می‌شود (استانداری خراسان رضوی، ۱۳۹۶).



شکل ۱. موقعیت منطقه مورد مطالعه

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

۴. مبانی نظری تحقیق

برای نخستین بار، ارلی و آنگ^۱ از محققان دانشکده کسب و کار لندن، مفهوم هوش فرهنگی را مطرح کرد و در سال ۲۰۰۳ توسط دانشگاه استنفورد در کتابی با عنوان هوش فرهنگی: تبادلات فردی میان فرهنگ‌ها منتشر شد (علایی، ۱۳۹۱، ص. ۱۰۳). ارلی و آنگ، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳، ص. ۱۲۱). مرکز هوش فرهنگی مدلی چهارعاملی برای سنجش هوش فرهنگی معرفی کرده است که تلاش دارد قابلیت‌ها و

1. Earley & Ang.

توانایی‌های شناختی افراد را در قالب چهار بعد شناختی، فراشناختی، انگیزشی و رفتاری بسنجد: بعد فراشناختی هوش فرهنگی^۱ یعنی فرد چگونه تجربیات میان فرهنگی را درک می‌کند. این بعد بیانگر فرایندهایی است که افراد برای کسب و درک دانش فرهنگی به کار می‌برند. این امر زمانی اتفاق می‌افتد که افراد درمورد فرایندهای فکری خود و دیگران قضاوت می‌کنند (لینگ^۲، ۲۰۰۷، ص. ۵۱۵)؛ بعد شناختی هوش فرهنگی^۳ بیانگر درک فرد از تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی است و دانش عمومی و نقشه‌های ذهنی و شناختی فرد از فرهنگ‌های دیگر را نشان می‌دهد (لیورمور^۴، ۲۰۰۹، ص. ۷۱۸)؛ بعد انگیزشی هوش فرهنگی^۵ بیانگر علاقه فرد به آزمودن فرهنگ‌های دیگر و تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف است و شامل ارزش درونی افراد برای تعاملات چندفرهنگی و اعتماد به نفسی می‌شود که به فرد اجازه می‌دهد، در موقعیت‌های فرهنگی مختلف به صورتی اثربخش عمل کند (لیورمور^۶، ۲۰۰۹، ص. ۷۱۸)؛ بعد رفتاری هوش فرهنگی^۷ قابلیت فرد برای سازگاری با آن دسته از رفتارهای کلامی و غیرکلامی را در بر می‌گیرد که برای برخورد با فرهنگ‌های مختلف مناسب هستند (نائیجی و عباسعلی‌زاده، ۱۳۸۶، ص. ۲۱).



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

1. Cultural Intelligence Strategy
2. Ling
3. Cultural Intelligence Knowledge
4. Livermore
5. Cultural Intelligence Motivation
6. Livermore
7. Cultural Intelligence Behavior

محققان تعاریف گوناگونی از عملکرد شغلی بیان کرده‌اند که می‌توان به میزان انجام وظایف محول‌شده به فرد، فعالیت‌های معمول فرد در شغلی که باید آن‌ها را انجام دهد و ارزش‌های کلی موردانتظار سازمان از بخش‌های مجزای رفتار فرد در دوره مشخصی از زمان اشاره کرد (کلنی و همکاران، ۱۳۹۲، ص. ۸۲). بورمن و موتوایدلو^۱ نظریه‌ای در رابطه با عملکرد شغلی ارائه داده‌اند و عملکرد شغلی را شامل دو دسته عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای دانسته‌اند. به اذعان این محققان، عملکرد زمینه‌ای یکی از ابعاد عملکرد شغلی است که دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می‌کند و به شکل‌دهی محیط داخلی سازمان یاری می‌رساند. در عملکرد زمینه‌ای، افراد ممکن است وظایفی بیش از درخواست‌های رسمی کار خود انجام دهند و درجه‌ای از تعهد در سازمان، حتی بدون هیچ چشم‌داشتی از رفتار کاری که در شرح شغل رسمی مشخص شده است، نشان دهند (بورمن و موتوایدلو، ۱۹۹۳، صص. ۷۱-۹۸)؛ بنابراین عملکرد زمینه‌ای به دلیل رفتارهای مثبتی همچون همکاری با دیگران و تلاش مضاعف و مشتاقانه در انجام وظایف، می‌تواند با نتایج مهمی همچون افزایش رضایت مردمی، عملکرد کلی بهتر دهیاران و اعتماد بیشتر به آنان ارتباط داشته باشد.

۵. یافته‌های تحقیق

۵.۱. ویژگی‌های فردی پاسخ‌گویان

براساس نتایج حاصل از پرسشنامه دهیاران، مردان با سن بین ۲۵ تا ۴۷ و میانگین سنی حدود ۳۲ سال، ۹۱/۶۷ درصد از دهیاران را تشکیل دادند و زنان با سن ۳۷ و ۴۳ سال، حدود ۸/۳۳ درصد از دهیاران را در بر گرفتند. همه دهیاران زبان خود را فارسی و مذهب را شیعه اعلام کردند. چهار نفر از دهیاران (۱۶/۶۷ درصد) بومی روستا نبودند و دیگران بومی بودند. تحصیلات دهیاران بین دیپلم تا کارشناسی ارشد بود و بیشتر دهیاران (معادل ۴۱/۶۷ درصد) تحصیلات کارشناسی داشتند. سابقه کاری دهیاران بین یک تا ۱۳ سال بود و میانگین سابقه دهیاران در بخش‌های مرکزی، رضویه و احمدآباد به ترتیب ۵/۱، ۴/۲ و ۳/۶۷ سال بود. سایر پاسخگویان شامل سه گروه روستاییان، شوراها و کارشناسان بودند که حدود ۷۰ درصد آنان

1. Borman & Motowidlo

مرد بودند. میانگین سنی پاسخگویان ۴۱ سال بود. از نظر میزان تحصیلات، بیشتر تحصیلات روستاییان و شوراها کمتر از دیپلم بود و کارشناسان تحصیلات کارشناسی داشتند. روستاها همگی دارای تنوع قومی، مذهبی و زبانی بودند. فارس‌ها، بلوچ‌ها، خاوری‌ها و کرمانج‌ها بیشترین قومیت‌ها را به خود اختصاص دادند. از نظر زبانی نیز فارس‌ها، بلوچ‌ها، ترک‌ها و کرمانج‌ها بیشترین تعداد را داشتند. از نظر مذهبی، شیعه‌های دوازده‌امامی، اهل تسنن و شیعه‌های هفت‌امامی، به ترتیب گروه‌های عمده مذهبی در میان پاسخگویان بودند.

۲.۵. تحلیل فضایی وضعیت هوش فرهنگی دهیاران در منطقه مورد مطالعه

پرسشنامه هوش فرهنگی در بین ۲۴ روستای مورد مطالعه توزیع شد و توسط دهیاران تکمیل شد. با توجه به پنج گزینه‌ای بودن سؤالات پرسشنامه هوش فرهنگی و ثبت امتیازات به صورت ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵، به منظور مقایسه نظرات با حد وسط، کافی است امتیازات به دست آمده با عدد ۳ (حد وسط طیف لیکرت پنج‌تایی) مقایسه شود. با توجه به اینکه هر بعد از پرسشنامه هوش فرهنگی از چند سؤال در مقیاس ترتیبی تشکیل شده است، مقیاس هر بعد کمی است و در صورتی که توزیع داده‌های آن نرمال باشد، می‌توان با آزمون t تک نمونه‌ای به مقایسه میانگین هر بعد با حد وسط (عدد ۳) پرداخت. در ادامه، نتایج بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها توسط آزمون کلموگروف-اسمیرنوف ارائه می‌شود. در آزمون کلموگروف-اسمیرنوف فرضیه صفر آزمون، نرمال بودن توزیع داده‌ها است که در صورت بیشتر از $0/05$ بودن p -مقدار این آزمون، فرضیه نرمال بودن با اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود؛ در غیر این صورت، نرمال بودن توزیع داده‌ها رد می‌شود. نتایج مندرج در جدول حاکی از این است که ابعاد استراتژی، دانش و رفتار دارای توزیع نرمال هستند و بعد انگیزش نرمال نیست. به منظور مقایسه هر بعد از هوش فرهنگی با حد وسط (عدد ۳ در طیف لیکرت پنج‌تایی) براساس نتایج بررسی نرمال بودن توزیع متغیر، از آزمون t و در غیر این صورت از آزمون ویلکاکسون استفاده می‌شود. در ادامه، نتایج مقایسه میانگین ابعاد با عدد ۳ ارائه می‌شود.

جدول ۳. آمار توصیفی گویه‌های پرسشنامه هوش فرهنگی

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

بعد	میانگین	انحراف معیار	نرمال بودن توزیع داده‌ها			آزمون مقایسه‌ای داده‌ها			
			آماره آزمون	-p مقدار	نتیجه	نوع آزمون	آماره آزمون	درجه آزادی	-p مقدار
فراشناختی	۳/۴۶۹	۰/۴۹۱	۰/۱۵۰	۰/۱۷۰	نرمال	T	۴/۶۷۹	۲۳	۰/۰۰۰
شناختی	۳/۵۳۸	۰/۳۶۴	۰/۱۶۷	۰/۰۸۴	نرمال	T	۷/۲۳۴	۲۳	۰/۰۰۰
انگیزشی	۳/۵۵۲	۰/۶۷۲	۰/۲۱۱	۰/۰۰۷	غیر نرمال	ویلکاکسون	-۳/۳۰۴	-	۰/۰۰۱
رفتاری	۳/۲۲۹	۰/۶۲۱	۰/۱۴۲	۰/۲۰۰	نرمال	T	۱/۸۰۷	۲۳	۰/۰۸۴

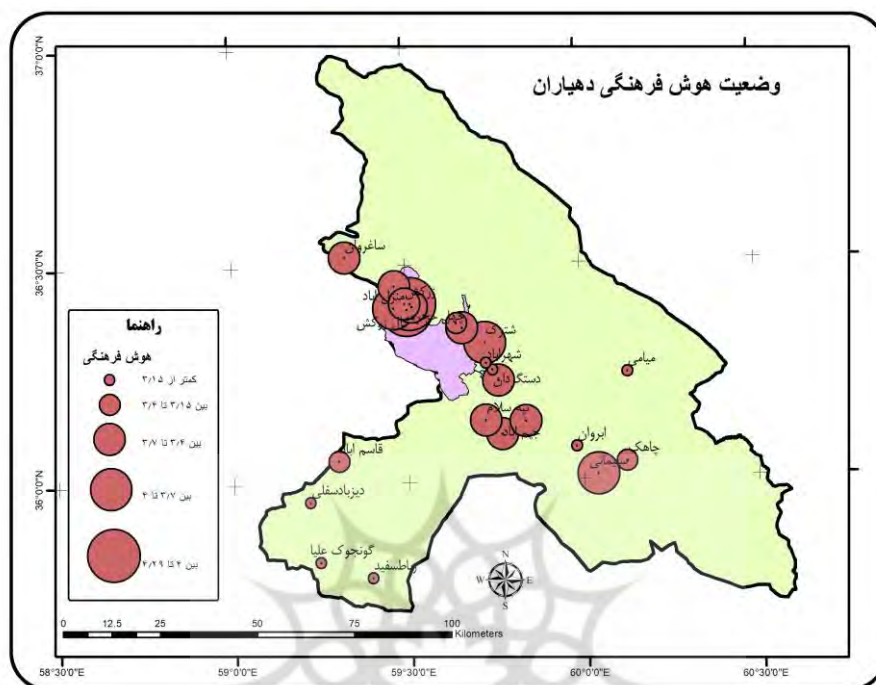
بر اساس نتایج جدول ۳ که در بیشتر آزمون‌های بررسی شده، p-مقدار کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که سه بعد در جامعه اصلی بیشتر از حد وسط است؛ به بیان دیگر، هوش فرهنگی دهیاران بیشتر از حد متوسط قرار دارد.

برای اطلاع از وضعیت هوش فرهنگی دهیاران، پاسخ‌های دهیاران درباره ابعاد چهارگانه هوش فرهنگی مشخص شد. نتایج نشان می‌دهد، دهیاران در بعد فراشناختی نمرات بیشتری در مقایسه با ابعاد دیگر کسب کرده‌اند؛ زیرا آن‌ها معتقدند در تعاملات میان فرهنگی خود توانایی کاربرد دانش فرهنگی و تعدیل آن را دارند و به سایر فرهنگ‌ها احترام می‌گذارند. در مجموع، دهیار روستای کال زرکش با میانگین ۴/۲۹ بیشترین میزان هوش فرهنگی و دهیار روستای شهرآباد با ۲/۷۹ کمترین میزان هوش فرهنگی را دارند.

جدول ۴. میانگین ابعاد هوش فرهنگی در روستاهای مورد مطالعه

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

هوش فرهنگی	رفتاری	انگیزشی	شناختی	فراشناختی	روستا
۲/۸۳	۲/۱۷	۲/۷۵	۳/۶۷	۲/۷۵	آبروان
۳/۵۸	۳/۳۳	۴/۰۰	۳/۵۰	۳/۵۰	امیرآباد
۳/۴۴	۲/۸۳	۴/۰۰	۳/۶۷	۳/۲۵	تپه‌سلام
۳/۴۴	۲/۵۰	۴/۰۰	۳/۵۰	۳/۷۵	تنگل شورعلیا
۳/۶۷	۳/۳۳	۲/۷۵	۳/۸۳	۴/۷۵	جیم‌آباد
۳/۴۰	۳/۱۷	۳/۰۰	۳/۶۷	۳/۷۵	چاهک
۴/۱۷	۴/۳۳	۴/۷۵	۳/۸۳	۳/۷۵	چهل حجره
۳/۱۵	۳/۳۳	۳/۵۰	۳/۰۰	۲/۷۵	دستگردان
۲/۹۴	۳/۱۷	۲/۷۵	۲/۸۳	۳/۰۰	دیزباد
۲/۹۴	۳/۱۷	۳/۰۰	۲/۸۳	۲/۷۵	رباط سفید
۳/۵۰	۳/۵۰	۳/۵۰	۳/۵۰	۳/۵۰	زرکش
۳/۴۸	۳/۳۳	۳/۵۰	۳/۳۳	۳/۷۵	ساغروان
۳/۵۸	۲/۶۷	۴/۰۰	۳/۶۷	۴/۰۰	سالارآباد
۳/۹۴	۴/۰۰	۴/۲۵	۴/۰۰	۳/۵۰	سلیمانی
۳/۹۸	۴/۰۰	۴/۵۰	۳/۶۷	۳/۷۵	شترک
۲/۷۹	۲/۱۷	۲/۷۵	۳/۵۰	۲/۷۵	شهرآباد
۳/۳۳	۳/۱۷	۳/۰۰	۳/۶۷	۳/۵۰	قاسم‌آباد
۴/۲۹	۳/۸۳	۵/۰۰	۴/۳۳	۴/۰۰	کال زرکش
۳/۵۴	۳/۵۰	۳/۷۵	۳/۹۲	۳/۰۰	کلاته
۳/۵۲	۳/۳۳	۴/۰۰	۳/۵۰	۳/۲۵	گرچی سفلی
۳/۲۹	۲/۸۳	۳/۰۰	۳/۳۳	۴/۰۰	گرچی علیا
۳/۰۴	۲/۳۳	۳/۰۰	۳/۳۳	۳/۵۰	گونجوک علیا
۳/۸۳	۴/۵۰	۳/۵۰	۳/۸۳	۳/۵۰	منزل‌آباد
۳/۰۶	۳/۰۰	۳/۰۰	۳/۰۰	۳/۲۵	میامی
۳/۴۵	۳/۲۳	۳/۵۵	۳/۵۴	۳/۴۷	کل



شکل ۳. وضعیت هوش فرهنگی دهیاران در روستاهای مورد مطالعه

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

این امر به دلیل تفاوت‌های فردی دهیاران از لحاظ میزان تحصیلات، میزان آشنایی با سایر فرهنگ‌ها و انعطاف فکری و رفتاری آنان است؛ به طوری که طبق یافته‌های تحقیق، میانگین رفتار هوش فرهنگی دهیاران با تحصیلات کارشناسی ارشد به طور معناداری بیشتر از دهیاران با تحصیلات کارشناسی بوده و میانگین رفتار هوش فرهنگی دهیاران با تحصیلات کارشناسی به طور معناداری بیشتر از دهیاران با تحصیلات کاردانی و دیپلم است.

۳.۵. تحلیل فضایی وضعیت عملکرد زمینه‌ای دهیاران در منطقه مورد مطالعه

عملکرد زمینه‌ای دهیاران در دو بعد بررسی شده است: ۱- کار گروهی و از خودگذشتگی شغلی و ۲- اخلاق حرفه‌ای. پرسشنامه برای هر دهیار، از مردم روستا، یک کارشناس و یکی از اعضای شورا تکمیل شده است. در مجموع، ۲۴ پرسشنامه در مورد دهیاران ۲۴ روستا، توسط اعضای شورا تکمیل شد و همین تعداد پرسشنامه توسط کارشناسان پر شد. در هر روستا،

تعدادی از اهالی روستا که بین ۶ تا ۱۷ نفر بودند و در هر روستا متغیر بود، به پرسشنامه عملکرد زمینه‌ای دهیار پاسخ دادند که پاسخ‌های داده‌شده به تفکیک گروه‌های پاسخگو در سه بخش سؤالات بررسی شده ارائه می‌شود. در تمامی گویه‌های مربوط به ابعاد عملکرد زمینه‌ای دهیار، بیش از ۵۰ درصد از شوراهای انتخاب‌گزینه «کاملاً موافق» به عملکرد شغلی زمینه‌ای دهیار امتیاز کامل دادند. کارشناسان بخش‌داری نیز با انتخاب گزینه «موافق» با بیشتر گویه‌های مربوط به عملکرد شغلی زمینه‌ای دهیار به جز گویه‌های ۱۵ و ۱۲ موافق بودند، اما به‌طور متوسط مردم با انتخاب گزینه «موافقم» شاهد عملکرد زمینه‌ای دهیار در گویه‌های معدودی مانند ۴، ۲، ۷ و ۸ بودند. آن‌ها با انتخاب گزینه «بی‌نظرم» در گویه‌های ۱، ۳، ۵، ۶، ۱۰، ۱۱ و ۱۴ به دلیل ضعف عملکرد زمینه‌ای دهیار به‌طور متوسط اظهار نظر نکردند و همچنین شاهد هیچ‌گونه عملکردی از دهیار در گویه‌های ۹، ۱۲، ۱۳ و ۱۵ نبودند. با توجه به اینکه نمرات هر گویه در مقیاس ترتیبی است، برای مقایسه میانگین‌ها از آزمون کروسکال-والیس استفاده شد که نتایج نشان‌دهنده وجود تفاوت معنادار بین سه گروه در تک‌تک سؤالات بود. در ارزیابی عملکرد زمینه‌ای دهیار توسط سه گروه زیر، شوراهای بیشترین و مردم کمترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند.

به‌منظور دسته‌بندی گویه‌های عملکرد زمینه‌ای، تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد که نتایج کفایت نمونه برای تحلیل عاملی نشان‌دهنده کافی بودن نمونه برای این تحلیل است؛ زیرا آزمون بارتلت معنادار است (p-مقدار آن کمتر از ۰/۰۵ است) و آماره کیسیر-میر-آلکین (KMO) برابر با ۰/۹۵۵ است (بیشتر از ۰/۵ است). خلاصه مقادیر این آماره و آزمون در جدول ۶ ارائه شده است.

نتایج بار عاملی گویه‌ها در دسته‌بندی دو عامل، پس از چرخش واریماکس در جدول ۷ درج شده است.

براساس نتایج جدول ۸ که در هر دو بعد بررسی شده، p-مقدار کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت دو بعد کار گروهی و از خودگذشتگی شغلی و اخلاق حرفه‌ای در جامعه اصلی بیشتر از حد متوسط است. در ادامه، میانگین ابعاد عملکرد وظیفه‌ای در هریک از روستاهای نمونه ارائه می‌شود.

جدول ۵. آمار توصیفی سؤالات عملکرد زمینه‌ای دهیاران به تفکیک سه گروه

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

ردیف	سؤالات	شورا	کارشناسان	مردم	p-مقدار آزمون کروسکال-والیس
۱	تبعیت دهیار از دستورالعمل‌ها در هر شرایط	۴/۵۴۲	۳/۵۴۲	۳/۵۷۴	۰/۰۰۰
۲	همکاری دهیار با دیگران	۴/۴۵۸	۳/۸۳۳	۳/۳۵۹	۰/۰۰۰
۳	اصرار دهیار در انجام دادن وظایف خود	۴/۲۹۲	۳/۸۷۵	۳/۳۳۲	۰/۰۰۰
۴	ارائه رفتار شایسته از سوی دهیار در محیط روستا	۴/۶۲۵	۳/۷۹۲	۳/۷۶۶	۰/۰۰۰
۵	پیروی دهیار از روش‌های مناسب و خودداری از روش‌های غیرمعارف	۴/۳۹۱	۳/۶۶۷	۳/۳۹۰	۰/۰۰۰
۶	پرهیز دهیار از فعالیت‌های یکنواخت و کنکاش بهترین راه حل‌ها برای انجام امور	۴/۱۶۷	۳/۵۰۰	۳/۰۳۷	۰/۰۰۰
۷	پشتیبانی دهیار از تصمیم‌های بخش‌داری و سایر ارگان‌های دولتی	۴/۶۲۵	۳/۴۱۷	۳/۷۳۷	۰/۰۰۰
۸	رعایت ادب و نزاکت دهیار در محیط روستا	۴/۶۶۷	۳/۷۵۰	۳/۹۱۸	۰/۰۰۰
۹	ابتکار عمل از سوی دهیار در حل مسائل کاری	۴/۰۴۲	۳/۵۸۳	۲/۹۴۰	۰/۰۰۰
۱۰	انضباط کاری دهیار در حین انجام وظیفه	۴/۴۵۸	۳/۶۶۷	۳/۴۴۳	۰/۰۰۰
۱۱	انجام تکالیف کاری پیچیده توسط دهیار با اشتیاق کامل	۴/۴۵۸	۳/۵۸۳	۳/۳۵۳	۰/۰۰۰
۱۲	قبول مسئولیت‌هایی فراتر از وظایف معمول توسط دهیار برای کمک به اهالی	۴/۰۴۲	۳/۱۲۵	۲/۸۶۲	۰/۰۰۰
۱۳	پیشنهاد همیاری توسط دهیار به مردم روستا	۴/۲۰۸	۳/۶۶۷	۲/۹۱۹	۰/۰۰۰
۱۴	ارائه پیشنهاد توسط دهیار در راستای تکمیل وظایف دهیاران در سایر روستاها	۴/۰۸۳	۳/۷۰۸	۳/۰۱۴	۰/۰۰۰
۱۵	توجه عمیق دهیار به جزئیات مهم	۴/۱۲۵	۳/۲۹۲	۲/۸۲۳	۰/۰۰۰

جدول ۶. نتایج بررسی کفایت نمونه برای تحلیل عاملی اکتشافی در گویه‌های عملکرد زمینه‌ای

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

نتایج	آماره KMO	آماره آزمون بارتلت	درجه آزادی	p-مقدار
تحلیل عاملی گویه‌های پرسشنامه عملکرد زمینه‌ای	۰/۹۵۵	۳۹۳۲/۶۶	۱۰۵	۰/۰۰۰

جدول ۷. نتایج دسته‌بندی گویه‌های عملکرد زمینه‌ای در دو عامل

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

گویه‌ها	کار گروهی و از خودگذشتگی شغلی	اخلاق حرفه‌ای
توجه عمیق دهیار به جزئیات مهم	۰/۸۵۸	۰/۲۷۷
ابتکار عمل از سوی دهیار در حل مسائل کاری	۰/۸۲۸	۰/۲۵۲
ارائه پیشنهاد توسط دهیار در راستای تکمیل وظایف دهیاران در سایر روستاها	۰/۸۲۸	۰/۲۳۵
قبول مسئولیت‌هایی فراتر از وظایف معمول توسط دهیار برای کمک به اهالی	۰/۸۱۵	۰/۳۷۳
پیشنهاد همیاری توسط دهیار به مردم روستا	۰/۸۰۰	۰/۳۱۶
اصرار دهیار در انجام دادن وظایف خود	۰/۷۴۹	۰/۳۵۱
پرهیز دهیار از فعالیت‌های یکنواخت و کنکاش بهترین راه‌ها برای انجام امور	۰/۷۲۸	۰/۵۰۷
انجام تکالیف کاری پیچیده توسط دهیار با اشتیاق کامل	۰/۶۸۱	۰/۵۴۶
انضباط کاری دهیار در حین انجام وظیفه	۰/۶۵۳	۰/۵۳۳
همکاری دهیار با دیگران	۰/۶۵۲	۰/۵۱۹
رعایت ادب و نزاکت دهیار در محیط روستا	۰/۱۹۹	۰/۸۸۱
ارائه رفتار شایسته از سوی دهیار در محیط روستا	۰/۲۷۵	۰/۸۵۹
پشتیبانی دهیار از تصمیم‌های بخشداری و سایر ارگان‌های دولتی	۰/۳۳۸	۰/۷۵۶
پیروی دهیار از روش‌های مناسب و خودداری از روش‌های غیرمتعارف	۰/۵۰۳	۰/۶۴۰
تبعیت دهیار از دستورالعمل‌ها در هر شرایط	۰/۵۳۶	۰/۶۱۶

جدول ۸. وضعیت ابعاد عملکرد وظیفه‌ای دهیاران

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

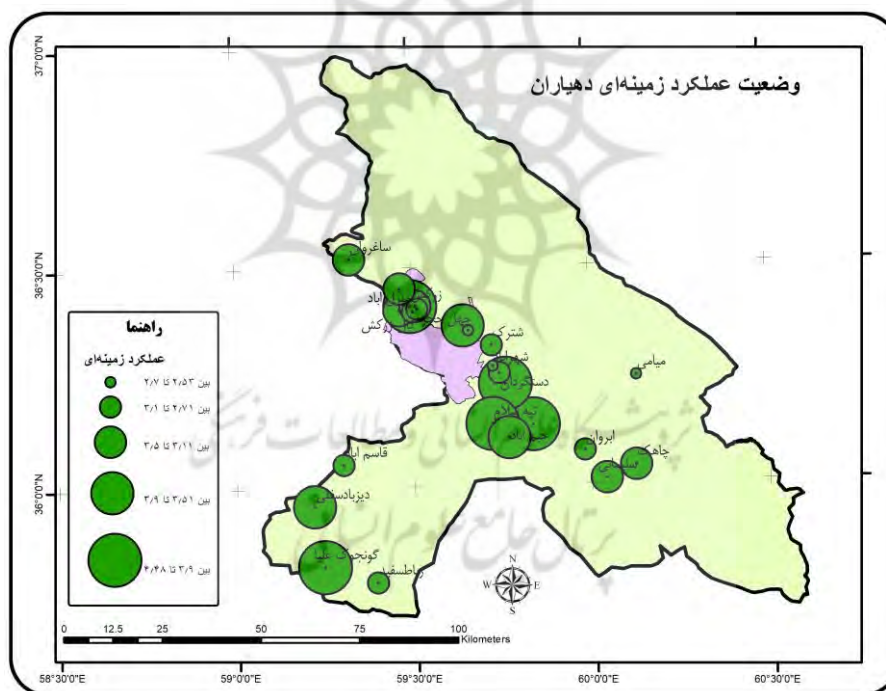
بعد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	درجه آزادی	-p مقدار	نتیجه
کار گروهی و از خودگذشتگی شغلی	۲۷۷	۳/۲۶	۱/۰۲	۴/۱۸۰	۲۷۶	۰/۰۰۰	بیشتر از متوسط
اخلاق حرفه‌ای	۲۷۷	۳/۷۵	۰/۸۵	۱۴/۷۰۵	۲۷۶	۰/۰۰۰	بیشتر از متوسط

جدول ۹. تحلیل فضایی ابعاد عملکرد زمینه‌ای در روستاهای مورد مطالعه

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

رتبه	رتبه‌بندی با مدل آراس		عملکرد زمینه‌ای	اخلاق حرفه‌ای	کار گروهی و از خودگذشتگی شغلی	روستا
	Ki	Si				
۱۹	۰/۶۵۷	۰/۰۳۶	۲/۹۸	۳/۵۱	۲/۷۱	آبروان
۲۰	۰/۶۳۴	۰/۰۳۵	۲/۸۷	۳/۲۳	۲/۶۸	امیرآباد
۵	۰/۹۲۵	۰/۰۵۱	۴/۱۴	۴/۳۲	۴/۰۶	تپه سلام
۲	۱/۰۰	۰/۰۵۵	۴/۴۸	۴/۶۸	۴/۳۸	تنگل شور علیا
۶	۰/۸۶۴	۰/۰۴۷	۳/۸۸	۴/۱۷	۳/۷۴	جیم آباد
۹	۰/۷۶۶	۰/۰۴۲	۳/۴۷	۴/۰۵	۳/۱۸	چاهک
۱۲	۰/۸۴۵	۰/۰۴۱	۳/۳۶	۳/۶۸	۳/۱۹	چهل حجره
۱۷	۰/۶۶۹	۰/۰۳۷	۳/۰۳	۳/۴۸	۲/۸	دستگردان
۷	۰/۸۴۱	۰/۰۴۶	۳/۷۸	۴/۰۵	۳/۶۴	دیزباد
۱۶	۰/۶۷۷	۰/۰۳۷	۳/۰۹	۳/۸۴	۲/۷۱	رباط سفید
۴	۰/۹۳۶	۰/۰۵۱	۴/۲۰	۴/۳۹	۴/۱	زرکش
۱۴	۰/۶۸۸	۰/۰۳۸	۳/۱۱	۳/۵۰	۲/۹۱	ساغروان
۱	۱/۰۰	۰/۰۵۵	۴/۴۶	۴/۳۵	۴/۵۱	سالارآباد
۱۰	۰/۷۶۰	۰/۰۴۲	۳/۴۵	۴/۰۶	۳/۱۴	سلیمانی
۲۱	۰/۶۳۴	۰/۰۳۵	۲/۸۷	۳/۳۵	۲/۶۳	شترک
۲۲	۰/۶۰۲	۰/۰۳۳	۲/۷۰	۲/۸۶	۲/۶۲	شهرآباد
۱۵	۰/۶۸۳	۰/۰۳۸	۳/۱۰	۳/۶۵	۲/۸۲	قاسم‌آباد
۱۸	۰/۶۶۷	۰/۰۳۷	۳/۰۰	۳/۲۶	۲/۸۷	کال زرکش
۱۳	۰/۷۳۸	۰/۰۴۱	۳/۳۳	۳/۸۳	۳/۰۹	کلانه میرزاجان
۲۴	۰/۵۶۳	۰/۰۳۱	۲/۵۳	۲/۷۸	۲/۴۱	گرچی سفلی
۸	۰/۸۳۴	۰/۰۴۶	۳/۷۴	۴/۰۲	۳/۶۱	گرچی علیا
۳	۰/۹۸۴	۰/۰۵۴	۴/۴۰	۴/۴۸	۳/۳۶	گونجوک علیا
۱۱	۰/۷۵۲	۰/۰۴۱	۳/۳۸	۳/۶۲	۳/۲۶	منزل‌آباد
۲۳	۰/۵۸۴	۰/۰۳۲	۲/۶۷	۳/۳۵	۲/۳۲	میامی
-	-	-	۳/۴۲	۳/۷۵	۳/۲۶	کل

همان‌طور که مشاهده می‌شود، در مجموع، دهیاران در بعد اخلاق حرفه‌ای نمرات بیشتری در مقایسه با بعد کار گروهی و از خودگذشتگی شغلی کسب کرده‌اند. با توجه به میانگین ابعاد عملکرد زمینه‌ای از دیدگاه روستاییان، کارشناسان و شورای اسلامی روستاها، دهیار روستای تنگل شور علیا و سالارآباد با ۴/۴۸ و ۴/۴۶ دارای بالاترین سطح عملکرد زمینه‌ای و دهیار روستای گرجی سفلی با ۲/۵۳ دارای پایین‌ترین سطح عملکرد زمینه‌ای شناخته شده‌اند. نتایج مدل تصمیم‌گیری چندمعیاره آراس که اوزان ابعاد براساس آنتروپی شانون به دست آمده است، نیز تأیید می‌کند که روستای سالارآباد دارای رتبه ۱، پس از آن روستاهای تنگل شور علیا و گونجوک علیا دارای رتبه‌های ۲ و ۳ و از سوی دیگر، روستاهای میامی و گرجی سفلی دارای رتبه‌های ۲۳ و ۲۴ هستند.



شکل ۴. وضعیت عملکرد زمینه‌ای دهیاران در روستاهای مورد مطالعه

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

۵. ۴. بررسی اثرگذاری ابعاد هوش فرهنگی بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران در منطقه مورد مطالعه

پس از ارزیابی مدل اندازه‌گیری تحقیق و تبیین مؤلفه‌ها، لازم است سازگاری درونی و نیز اعتبار مدل سنجش شود؛ بنابراین در الگوسازی معادلات ساختاری از پایایی سازه و واریانس استخراج شده استفاده می‌شود. در ادامه، سازگاری درونی مدل و اعتبار مدل بر این اساس سنجیده شده است. سازگاری درونی یا پایایی سازه این امکان را فراهم می‌کند تا سازگاری درونی شاخص‌هایی که یک مفهوم را می‌سنجند، بررسی شود؛ به عبارت دیگر، پایایی سازه نشان می‌دهد، متغیرهای مشاهده‌شده (شاخص‌ها) با چه دقتی متغیر پنهان (مکنون) را می‌سنجند. برای اندازه‌گیری پایایی مدل در نرم‌افزار PLS از شاخص پایایی ترکیبی^۱ استفاده می‌شود. مقدار شاخص پایایی ترکیبی باید بیشتر از ۰/۷ باشد. مقدار ضریب پایایی ترکیبی در جدول ۱۰ نشان داده شده است و ملاحظه می‌شود که این ضرایب پایایی ترکیبی قابل قبول هستند و سازگاری درونی مدل تأیید می‌شود.

جدول ۱۰. نتایج پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان پژوهش

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

سطح	متغیر پنهان	پایایی ترکیبی
مرتبه اول	فراشناختی	۰/۸۴۹۴
	انگیزشی	۰/۶۶۵۲
	شناختی	۰/۸۲۱۵
	رفتاری	۰/۸۳۵۷
	زمینه‌ای ۱	۰/۹۶۴۷
	زمینه‌ای ۲	۰/۹۲۴۱
مرتبه دوم	عملکرد زمینه‌ای	۰/۹۴۲۸

برای بررسی اعتبار (روایی) مدل‌های اندازه‌گیری از دو روش اعتبار همگرا و اعتبار واگرا (افتراقی) استفاده می‌شود. اعتبار همگرا یعنی مجموعه شاخص‌ها، سازه اصلی را تبیین می‌کنند. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به‌عنوان

1. Composite reliability

معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد می‌کند. حداقل AVE معادل ۰/۵ بیانگر اعتبار همگرای کافی است؛ یعنی یک متغیر مکنون می‌تواند به‌طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی شاخص‌هایش را تبیین کند (عادل آذر و همکاران، ۱۳۹۱، ص. ۱۶۲). مقادیر AVE سازه‌های مدل در جدول ۱۱ درج شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، میزان اعتبار همگرای تمامی متغیرهای پنهان بیشتر از ۰/۵ است و اعتبار همگرای مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

معیار فورنل و لارکر این معیار ادعا می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با شاخص‌های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری در بین شاخص‌های خودش داشته باشد. از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد (عادل آذر و همکاران، ۱۳۹۱، ص. ۱۶۳) یا می‌تواند برای این آزمون، جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون مقایسه شود که باید جذر AVE برای هر متغیر مکنون از مقدار همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر باشد. اعداد روی قطر اصلی، جذر AVE برای هر سازه را نشان می‌دهند. همان‌گونه که در جدول ۱۲ مشاهده می‌شود، در بررسی تمام متغیرها جذر AVE هر متغیر از مقدار همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر است؛ بنابراین می‌توان گفت روایی و اگرایی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

جدول ۱۱. نتایج متوسط واریانس استخراج‌شده متغیرهای پنهان پژوهش

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

سطح	متغیر پنهان	AVE
مرتبه اول	فراشناختی	۰/۵۹۵۸
	انگیزشی	۰/۵۱۱۴
	شناختی	۰/۷۰۵۴
	رفتاری	۰/۵۸۵۹
	زمینه‌ای ۱	۰/۷۳۲۱
مرتبه دوم	زمینه‌ای ۲	۰/۷۰۸۹
	عملکرد زمینه‌ای	۰/۸۹۱۸

جدول ۱۲. همبستگی سازه‌ها و جذر AVE

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

شرح	فراشناختی	انگیزشی	شناختی	رفتاری	عملکرد زمینه‌ای	جذر AVE
فراشناختی	۰/۷۷۲					۰/۷۷۲
انگیزشی	۰/۲۵۸	۰/۷۱۶				۰/۷۱۶
شناختی	۰/۴۱۹	۰/۲۳۸	۰/۸۴۲			۰/۸۴۲
رفتاری	-۰/۰۱۴	-۰/۱۲۴	-۰/۱۳۲	۰/۷۶۳		۰/۷۶۳
عملکرد زمینه‌ای	۰/۳۲۵	۰/۱۴۷	۰/۱۹۵	-۰/۲۶۱	۰/۹۴۴	۰/۹۴۴

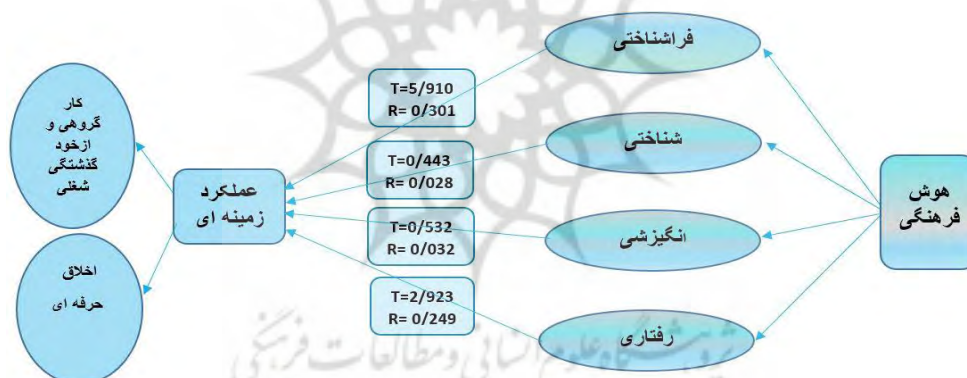
پس از تحلیل و بررسی مدل اندازه‌گیری، در این قسمت به بررسی مدل ساختاری پرداخته می‌شود. در واقع، مرحله دوم در رویه هالاند بهره‌گیری از تحلیل مسیر، ضریب تعیین و شاخص‌های برازندگی مدل است. در تحلیل مسیر، روابط بین متغیرها در یک جهت جریان می‌یابند و به‌عنوان مسیرهای متمایز در نظر گرفته می‌شوند. مفاهیم تحلیل مسیر در بهترین صورت از طریق ویژگی عمده آ یعنی نمودار مسیر تبیین می‌شوند که پیوندهای علی احتمالی بین متغیرها را آشکار می‌کند (هومن، ۱۳۸۷). به‌منظور ارزیابی مدل ساختاری (درونی) از معیارهای اساسی ضریب تعیین و ارزیابی ضرایب مسیر استفاده می‌شود که در ادامه به تفکیک مراحل موردبررسی این معیارها گزارش می‌شود.

ضریب تعیین در مقایسه با ضریب همبستگی معیار گویاتری است. ضریب تعیین مهم‌ترین معیاری است که با آن می‌توان رابطه بین دو متغیر مستقل را توضیح داد. این ضریب بیان‌کننده درصد تغییرات متغیر وابسته به‌وسیله متغیرهای مستقل است. با توجه به شکل ۲، ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای برابر با ۰/۱۷۲۹ است که این عدد بیان می‌کند، ۱۷/۲۹ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای تحت‌تأثیر ابعاد هوش فرهنگی است و بقیه عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده‌اند. تنها شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزئی، شاخص GOF است. برای این شاخص، مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف،

متوسط و قوی معرفی شده است (داوری، ۱۳۹۳، ص. ۱۵۳). این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های افزونگی^۱ محاسبه می‌شود. محاسبه این شاخص به کمک جدول زیر انجام می‌شود. در محاسبه میانگین Commuality نباید مقادیر اشتراکی متغیر پنهان مرتبه دوم را در محاسبه دخیل کرد، اما برای محاسبه میانگین R^2 ، باید تمامی مقادیر R^2 های متغیرهای پنهان مرتبه‌های اول و دوم مدنظر قرار گرفته شده و مقادیر میانگین آن‌ها محاسبه شود؛ بنابراین مقدار نیکویی برازش در این مطالعه برابر است با:

$$GOF = \sqrt{\text{Commuality} \times R^2} = \sqrt{0.658 \times 0.1729} = 0.3373$$

با توجه به مقدار شاخص GOF می‌توان گفت که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.



شکل ۵. مدل تأثیر ابعاد هوش فرهنگی بر عملکرد زمینه‌ای همراه با آماره t و ضرایب مسیر (کل داده‌ها) مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

همچنین در جدول ۱۳ معناداری مسیرهای بین متغیرهای پنهان از نظر آماری توسط مقادیر t به‌عنوان آماره آزمون بررسی شده است.

1. Commuality

جدول ۱۳. نتایج مدل ساختاری تحقیق

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

مسیر	ضریب مسیر استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	نتیجه
بعد فراشناختی ← عملکرد زمینه‌ای	۰/۳۰۱	۰/۰۵۱	۵/۹۱۰	معنادار
بعد انگیزشی ← عملکرد زمینه‌ای	۰/۰۳۲	۰/۰۶۰	۰/۵۳۲	غیرمعنادار
بعد شناختی ← عملکرد زمینه‌ای	۰/۰۲۸	۰/۰۶۴	۰/۴۴۳	غیرمعنادار
بعد رفتاری ← عملکرد زمینه‌ای	۰/۲۴۹	۰/۰۸۵	۲/۹۲۳	معنادار

قاعده کلی تصمیم‌گیری مدل‌های ساختاری براساس مقادیر t چنین است که اگر مقدار قدر مطلق مقادیر t برای ضریبی بیشتر از ۱/۹۶ باشد، آن ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ بر این اساس، در جدول ۱۳، دو مسیر معنادار است. نتایج آزمون نشان می‌دهد، بین ابعاد فراشناختی و رفتاری هوش فرهنگی دهیاران و عملکرد زمینه‌ای آنان ارتباط مثبت و معنادار در منطقه مورد مطالعه وجود دارد. بعد فراشناختی هوش فرهنگی با ضریب ۵/۹۱ بیشترین تأثیر مثبت و معنادار را بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران در منطقه مورد مطالعه داشته و بعد از آن، بعد رفتاری هوش فرهنگی با ضریب ۲/۹۲۳ بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران مؤثر بوده است. در این مطالعه بین ابعاد شناختی و انگیزشی هوش فرهنگی و عملکرد زمینه‌ای دهیاران رابطه‌ای مشاهده نشد.

۵. ۴. ۱. بررسی اثرگذاری هوش فرهنگی بر عملکرد دهیاران از دیدگاه کارشناسان و شوراهای

اسلامی روستا

به منظور بررسی سازگاری درونی مدل از شاخص پایایی ترکیبی استفاده شد و برای بررسی اعتبار همگرا از شاخص متوسط واریانس استخراج شده بهره گرفته شد. نتایج در جدول ۱۴ ارائه می‌شود.

جدول ۱۴. بررسی سازگاری درونی مدل و اعتبار همگرا در گروه کارشناسان و شورا

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

متغیرهای مدل	AVE	پایایی ترکیبی
بعد فراشناختی	۰/۵۹۴۵	۰/۸۴۷۵
بعد انگیزشی	۰/۴۹۵۵	۰/۴۷۹۱
بعد شناختی	۰/۷۴۹۷	۰/۸۵۵۸
بعد رفتاری	۰/۵۹۱۷	۰/۸۳۸۶
عملکرد زمینه‌ای	۰/۸۵۱۶	۰/۹۱۹۸

بررسی اعتبار واگرا (معیار فورنل-لارکر): این معیار ادعا می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با شاخص‌های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری در بین شاخص‌های خودش داشته باشد. از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد (عادل آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

ضریب تعیین در مقایسه با ضریب همبستگی معیار گویاتری است. ضریب تعیین مهم‌ترین معیاری است که با آن می‌توان رابطه بین دو متغیر مستقل را توضیح داد. این ضریب بیان‌کننده درصد تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل است. با توجه به شکل ۲، ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای در بین کارشناسان و شورا برابر با ۰/۱۶۸۸ است که بیان می‌کند، ۱۶/۸۸ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای تحت تأثیر ابعاد هوش فرهنگی است و بقیه عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است.

جدول ۱۵. همبستگی سازه‌ها و جذر AVE در گروه کارشناسان و شورا

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

شرح	فراشناختی	انگیزشی	شناختی	رفتاری	عملکرد زمینه‌ای	جذر AVE
فراشناختی	۰/۷۷۱					۰/۷۷۱
انگیزشی	۰/۲۷۶	۰/۷۰۴				۰/۷۰۴
شناختی	۰/۴۲۲	۰/۴۰۸	۰/۸۶۶			۰/۸۶۶
رفتاری	-۰/۰۲۸	۰/۰۱۵	-۰/۱۳۰	۰/۷۶۹		۰/۷۶۹
عملکرد زمینه‌ای	۰/۱۴۳	۰/۲۶۳	۰/۳۱۶	-۰/۲۴۶	۰/۹۲۳	۰/۹۲۳

مقدار نیکویی برازش در گروه کارشناسان و شورا برابر است با:

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} = \sqrt{0.6566 \times 0.1688} = 0.3329$$

همچنین در جدول ۱۶ معناداری مسیرهای بین متغیرهای پنهان از نظر آماری توسط مقادیر t به‌عنوان آماره آزمون بررسی شده است.

جدول ۱۶. نتایج مدل ساختاری تحقیق در گروه کارشناسان و شورا

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

مسیر	ضریب مسیر استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	نتیجه
بعد فراشناختی ← عملکرد زمینه‌ای	-۰/۰۰۴	۰/۱۸۹	۰/۰۱۹	غیرمعنادار
بعد انگیزشی ← عملکرد زمینه‌ای	۰/۱۸۰	۰/۱۸۷	۰/۹۶۴	غیرمعنادار
بعد شناختی ← عملکرد زمینه‌ای	۰/۲۱۵	۰/۱۶۴	۱/۳۱۲	غیرمعنادار
بعد رفتاری ← عملکرد زمینه‌ای	-۰/۲۲۰	۰/۱۵۱	۱/۴۵۸	غیرمعنادار

قاعده کلی تصمیم‌گیری مدل‌های ساختاری براساس مقادیر t چنین است که اگر مقدار قدر مطلق مقادیر t برای ضریبی بیشتر از ۱/۹۶ باشد، آن ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ بر این اساس، هیچ‌کدام از مسیرهای جدول ۱۶، معنادار نیستند. ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای در بین کارشناسان و شورا برابر با ۰/۱۶۸۸ است که بیان می‌کند، ۱۶/۸۸ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای تحت تأثیر ابعاد هوش فرهنگی است و بقیه عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. نتایج مدل ساختاری در گروه کارشناسان و شورا نشان می‌دهد که بین هیچ‌کدام از ابعاد هوش فرهنگی با عملکرد زمینه‌ای رابطه‌ای وجود ندارد.

۵. ۴. ۲. بررسی اثرگذاری هوش فرهنگی بر عملکرد دهیاران از دیدگاه روستائیان

به منظور بررسی سازگاری درونی (اعتبار همگرا) مدل از شاخص پایایی ترکیبی استفاده شد و برای بررسی اعتبار همگرا از شاخص متوسط واریانس استخراج شده کمک گرفته شد. نتایج در جدول ۱۷ ارائه می شود.

جدول ۱۷. بررسی سازگاری درونی مدل و اعتبار همگرا در گروه مردم

مأخذ: یافته های پژوهش، ۱۳۹۹

متغیرهای مدل	AVE	پایایی ترکیبی
بعد فراشناختی	۰/۵۹۵۳	۰/۸۴۹۷
بعد انگیزشی	۰/۵۰۸۳	۰/۶۷۴
بعد شناختی	۰/۶۸۲۲	۰/۸۰۲۲
بعد رفتاری	۰/۵۷۴۸	۰/۸۲۷۹
عملکرد زمینه ای	۰/۸۹۳۵	۰/۹۴۳۷

بررسی اعتبار واگرا (معیار فورنل-لارکر): این معیار ادعا می کند که یک متغیر باید در مقایسه با شاخص های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری در بین شاخص های خودش داشته باشد. از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد (عادل آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

جدول ۱۸. همبستگی سازه ها و جذر AVE در گروه مردم

مأخذ: یافته های پژوهش، ۱۳۹۹

شرح	فراشناختی	انگیزشی	شناختی	رفتاری	عملکرد زمینه ای	جذر AVE
فراشناختی	۰/۷۷۲					۰/۷۷۲
انگیزشی	۰/۲۴۶	۰/۷۱۳				۰/۷۱۳
شناختی	۰/۴۱۳	۰/۱۸۰	۰/۸۲۶			۰/۸۲۶
رفتاری	-۰/۰۱۵	۰/۱۵۸-	-۰/۱۴۸	۰/۷۵۸		۰/۷۵۸
عملکرد زمینه ای	۰/۳۸۰	۰/۱۴۸	۰/۱۹۵	-۰/۲۸۳	۰/۹۴۵	۰/۹۴۵

ضریب تعیین در مقایسه با ضریب همبستگی معیار گویاتری است. ضریب تعیین مهم‌ترین معیاری است که با آن می‌توان رابطه بین دو متغیر مستقل را توضیح داد. این ضریب بیان‌کننده درصد تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل است. با توجه به شکل ۲، ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای در بین مردم برابر با ۰/۲۲۱ است که بیان می‌کند، ۲۲/۱ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای تحت تأثیر ابعاد هوش فرهنگی است و بقیه عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است.

مقدار نیکویی برازش در گروه مردم برابر است با:

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} = \sqrt{0.6508 \times 0.2209} = 0.3791$$

همچنین در جدول ۱۹ معناداری مسیرهای بین متغیرهای پنهان از نظر آماری توسط مقادیر t به عنوان آماره آزمون بررسی شده است.

جدول ۱۹. نتایج مدل ساختاری تحقیق در گروه مردم

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

مسیر	ضریب مسیر استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	نتیجه
بعد فراشناختی ← عملکرد زمینه‌ای	۰/۳۷۳۳	۰/۰۶۰۷	۶/۱۵۱۴	معنادار
بعد انگیزشی ← عملکرد زمینه‌ای	۰/۰۱۳۵	۰/۰۶۷	۰/۲۰۱۴	غیرمعنادار
بعد شناختی ← عملکرد زمینه‌ای	۰/۰۰۲۹	۰/۰۷۸۷	۰/۰۳۶۸	غیرمعنادار
بعد رفتاری ← عملکرد زمینه‌ای	۰/۲۷۵۱	۰/۰۸۱۹	۳/۳۶	معنادار

قاعده کلی تصمیم‌گیری مدل‌های ساختاری بر اساس مقادیر t چنین است که اگر مقدار قدر مطلق مقادیر t برای ضریبی بیشتر از ۱/۹۶ باشد، آن ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ بر این اساس، دو مسیر در جدول ۱۹، معنادار است. نتایج مدل ساختاری در گروه مردم نشان می‌دهد، بین ابعاد استراتژی و رفتار هوش فرهنگی با عملکرد زمینه‌ای دهباران ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. از نظر مردم بعد فراشناختی هوش فرهنگی با ضریب ۰/۳۷۳۳، قوی‌ترین ارتباط را با عملکرد زمینه‌ای دهباران دارد و بعد از آن، بعد رفتاری

هوش فرهنگی با ضریب $0/2751$ با عملکرد زمینه‌ای دهیاران ارتباط دارد. بین ابعاد شناختی و انگیزشی هوش فرهنگی و عملکرد زمینه‌ای دهیاران در پژوهش حاضر رابطه‌ای مشاهده نشد.

۶. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج پژوهش نشان می‌دهد، بیشتر دهیاران از هوش فرهنگی نسبتاً مطلوبی (کمی بیشتر از متوسط) برخوردارند. همچنین سطح عملکرد زمینه‌ای بیشتر دهیاران توسط مردم، کارشناسان و شوراها به‌طور میانگین بیشتر از متوسط ارزیابی شد که در این بین شوراها بیشترین و مردم کمترین امتیاز را به عملکرد زمینه‌ای دهیاران داده‌اند.

مرور کلی مراحل تحقیق برای پاسخ به سؤال اصلی درباره بررسی اثرگذاری هوش فرهنگی بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران در منطقه مورد مطالعه با توجه به دیدگاه همه پاسخگویان شامل کارشناسان، شوراها، روستا و روستاییان نشان می‌دهد، در مجموع رابطه مثبت و مستقیمی بین ابعاد فراشناختی و رفتاری هوش فرهنگی دهیاران و عملکرد زمینه‌ای آنان وجود دارد. نتایج حاصل از دیدگاه همه پاسخگویان، ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای را به میزان $0/1729$ نشان می‌دهد که بیان می‌کند، $17/29$ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای دهیاران تحت تأثیر ابعاد هوش فرهنگی آنان است. به‌علاوه رابطه‌ای دوسویه و مستقیم میان دو متغیر ذکر شده مشاهده می‌شود که در صورت افزایش یا کاهش سطح هریک از متغیرها شاهد سیر صعودی یا نزولی متغیر دیگر خواهیم بود؛ بنابراین می‌توان گفت، هر اندازه هوش فرهنگی دهیار در ابعاد فراشناختی و رفتاری بیشتر باشد، به همان نسبت شاهد افزایش عملکرد زمینه‌ای او در امر مدیریت روستایی خواهیم بود و برعکس. این نتایج با یافته‌های مطالعات حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۳)، اسلام‌پور (۱۳۹۱)، امیری و همکاران (۲۰۱۰) و عزیزپور و همکاران (۲۰۱۳) همسوست. دیدگاه همه پاسخگویان در بررسی تأثیر ابعاد هوش فرهنگی بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران نشان می‌دهد، بعد فراشناختی هوش فرهنگی با ضریب $5/91$ بیشترین تأثیر مثبت و معنادار را بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران در منطقه مورد مطالعه داشته است و پس از آن، بعد رفتاری هوش فرهنگی با ضریب $2/923$ بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران مؤثر بوده است. در

این مطالعه بین ابعاد شناختی و انگیزشی هوش فرهنگی و عملکرد زمینه‌ای دهیاران رابطه‌ای مشاهده نشد.

بر اساس نتایج حاصل از دیدگاه کارشناسان و شوراهای اسلامی روستا، ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای در بین کارشناسان و شورا ۰/۱۶۸۸ است که بیان می‌کند، ۱۶/۸۸ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای دهیاران تحت تأثیر ابعاد هوش فرهنگی آنان است و بقیه عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. این ضریب در مقایسه با ضریب تعیین حاصل از دیدگاه کل پاسخگویان ۰/۴ درصد کاهش را نشان می‌دهد. نتایج مدل ساختاری در گروه کارشناسان و شوراها نشان می‌دهد، بین هیچ کدام از ابعاد هوش فرهنگی با عملکرد زمینه‌ای رابطه‌ای وجود ندارد. در بررسی نتایج حاصل از دیدگاه روستاییان، ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای در گروه روستاییان ۰/۲۲۱ است که بیان می‌کند، ۲۲/۱ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای تحت تأثیر ابعاد هوش فرهنگی است و بقیه عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. این ضریب در مقایسه با ضریب تعیین حاصل از دیدگاه کل پاسخگویان با حدود ۵ درصد افزایش به طور قوی تری تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران را تأیید می‌کند. نتایج مدل ساختاری در گروه روستاییان نشان می‌دهد، بین ابعاد فراشناختی و رفتاری هوش فرهنگی با عملکرد زمینه‌ای دهیاران ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. از نظر مردم، بعد فراشناختی هوش فرهنگی با ضریب ۰/۳۷۳۳ قوی ترین ارتباط را با عملکرد زمینه‌ای دهیاران دارد و بعد از آن، بعد رفتاری هوش فرهنگی با ضریب ۰/۲۷۵۱ با عملکرد زمینه‌ای دهیاران ارتباط دارد؛ زیرا از نظر مردم، کاربرد دانش فرهنگی و توانایی استفاده از آن توسط دهیار، رفتار متناسب با موقعیت‌های فرهنگی و کنار آمدن دهیار با فشارهای فرهنگی بر میزان و کیفیت عملکرد زمینه‌ای او مؤثرند. بین ابعاد شناختی و انگیزشی هوش فرهنگی و عملکرد زمینه‌ای دهیاران در پژوهش حاضر رابطه‌ای مشاهده نشد.

بررسی میانگین هوش فرهنگی و عملکرد زمینه‌ای دهیاران در منطقه مورد مطالعه نشان می‌دهد، دهیار روستای کال زرکش با میانگین ۴/۲۹ دارای بیشترین هوش فرهنگی و دهیار روستای شهرآباد با ۲/۷۹ دارای کمترین هوش فرهنگی هستند. این امر به دلیل تفاوت‌های فردی دهیاران از لحاظ میزان تحصیلات، میزان آشنایی با سایر فرهنگ‌ها و انعطاف فکری و

رفتاری آنان است؛ به طوری که طبق یافته‌های تحقیق، میانگین رفتار هوش فرهنگی دهیاران با تحصیلات کارشناسی ارشد به طور معناداری بیشتر از دهیاران با تحصیلات کارشناسی بوده و میانگین رفتار هوش فرهنگی دهیاران با تحصیلات کارشناسی به طور معناداری بیشتر از دهیاران با تحصیلات کاردانی و دیپلم است. دهیار روستای کال زرکش در میان ۲۴ دهیار مورد مطالعه، در عملکرد زمینه‌ای رتبه ۱۸ و دهیار روستای شهرآباد رتبه ۲۲ را کسب کرده‌اند؛ به طوری که می‌توان گفت دهیار روستای کال زرکش با داشتن هوش فرهنگی بیشتر، از نظر عملکرد زمینه‌ای نیز در جایگاه بهتری در مقایسه با دهیار روستای شهرآباد قرار دارد؛ بنابراین وجود رابطه‌ای دو سویه و مستقیم میان دو متغیر ذکر شده تأیید می‌شود؛ البته علاوه بر هوش فرهنگی، عوامل دیگری بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران مؤثرند که در تحقیق حاضر به آن پرداخته نشده است؛ این در حالی است که دهیاران روستاهای سالارآباد و تنگل شور علیا با میانگین ۴/۴۸ و ۴/۴۶ بالاترین سطح عملکرد زمینه‌ای با رتبه‌های ۱ و ۲ را کسب کرده‌اند و دهیار روستای گرجی سفلی با میانگین ۲/۵۳ پایین‌ترین سطح عملکرد زمینه‌ای با رتبه ۲۴ به دست آورده است. بالابودن سطح عملکرد زمینه‌ای دهیاران سالارآباد و تنگل شور علیا به این دلیل است که آن‌ها خود را وقف این شغل کرده‌اند و از خودگذشتگی شغلی بیشتری نشان داده‌اند، اخلاق حرفه‌ای را تا حد امکان رعایت کرده‌اند، خود را به پاسخ‌گویی به مردم متعهد دانسته‌اند و برای برآوردن خواسته‌های به حق آن‌ها تلاش بیشتری کرده‌اند. آن‌ها نقش فعال‌تری در رسیدگی به امور مدیریت روستایی داشته‌اند و با به‌کارگیری دانش فرهنگی خود، رفتار متناسب با موقعیت‌های فرهنگی مختلف و کنار آمدن با فشارهای فرهنگی به ایجاد و بهبود ارتباطات در روستا و آسودگی مردم کمک کرده‌اند و علاوه بر مردم تعامل مناسبی با اعضای شورای اسلامی روستا و بخش‌داری برقرار کرده‌اند.

در تحقیق حاضر هوش فرهنگی همه دهیاران بیشتر از حد متوسط است، اما در مجموع می‌توان گفت، دهیارانی که در مقایسه با دیگران نمره هوش فرهنگی بیشتری را کسب کرده‌اند، توانسته‌اند با رفتارهای خودنظم‌ده در پیگیری وظایف، سخت‌کوشی و تسهیل بین فردی عملکرد زمینه‌ای سطح بالاتری را نیز از خود نشان دهند.

به‌طور کلی، با توجه به اهمیت و تأثیرگذاری ابعاد فراشناختی و رفتاری هوش فرهنگی بر ابعاد عملکرد زمینه‌ای دهیاران، می‌توان نتیجه گرفت که هرگونه تلاشی برای تقویت هوش فرهنگی در بین دهیاران شهرستان مشهد، می‌تواند به بهبود عملکرد زمینه‌ای آنان منجر شود؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود، در برنامه‌های مربوط به تقویت هوش فرهنگی با برگزاری کارگاه‌های عملی توسط نهادهای دست‌اندرکار از جمله بخش‌داری‌ها، تأکید بیشتری بر این مؤلفه‌ها شود که به جنبه‌های عملی هوش فرهنگی یعنی استفاده دهیاران از دانش فرهنگی خود در تعامل با روستاییانی با پیشینه فرهنگی مختلف، تعدیل و ارزیابی صحت و سقم آن، توانایی کنار آمدن با فشارهای ناشی از برخورد با فرهنگ‌های جدید، توانایی تغییر برخورد کلامی، غیرکلامی و سرعت صحبت کردن در تعاملات فرهنگی خاص و... مربوط است. حتی می‌توان از این معیار برای تصمیم‌گیری در مورد انتخاب و انتصاب دهیاران و تعیین نوع آموزش‌های لازم برای آن‌ها بهره‌مند شد که بر ارتقای کارایی آن‌ها مؤثر خواهد بود. همچنین بهتر است نظام جامع جبران خدمات، مبتنی بر پرداخت براساس عملکرد و کارایی افراد در قالب سیستم حقوق و مزایا طراحی و اجرا شود؛ البته باید در مورد معیارها و شاخص‌های پرداخت حقوق اطلاع‌رسانی‌های لازم انجام شود.

کتابنامه

۱. استانداری خراسان رضوی. (۱۳۹۶). آخرین وضعیت تقسیمات کشوری شهرستان مشهد. مشهد: استانداری خراسان رضوی.
۲. اسلام پور، ح. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان بهزیستی مازندران (پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی). دانشگاه پیام نور مرکز غرب تهران، ایران.
۳. آذر، ع، غلامزاده، ر.، و قنواتی، م. (۱۳۹۱). مدل‌سازی مسیری ساختاری در مدیریت، کاربرد نرم افزار *Smart PLS*. تهران: انتشارات نگاه دانش.
۴. بای، م. (۱۳۹۱). نقش مدیریت روستایی در توسعه با تأکید بر نقش دهیاری‌ها (نمونه موردی: بخش مرکزی شهرستان رامیان) (پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد رشته جغرافیا و برنامه ریزی روستایی). دانشگاه فردوسی مشهد، ایران.

۵. حقیقتیان، م.، صادق، س.، و شاه چراغی، ف. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان بهزیستی (مورد مطالعه: کارکنان بهزیستی شهر اصفهان). *جامعه‌شناسی کاربردی*، (۵۶)، ۷۲-۵۹.
۶. خیری، ب.، نائیجی، م. ج.، و عباسعلی‌زاده، م. (۱۳۸۸). هوش فرهنگی و رابطه آن با ویژگی‌های کارآفرینانه مدیران سازمانهای غیر دولتی در ایران. *مجله مدیریت بازاریابی*، ۲(۷)، ۹۹-۱۱۳.
۷. داوری، ع.، و رضازاده، آ. (۱۳۹۳). *مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS*. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
۸. رحیم‌نیا، ف.، مرتضوی، س.، و دلارام، ط. (۱۳۸۸). بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه‌ای مدیران (مورد مطالعه شعب بانک اقتصاد نوین استان تهران). *مجله مدیریت فردا*، ۶(۲۲)، ۶۷-۷۸.
۹. رکن‌الدین افتخاری، ع. (۱۳۸۹). *مدیریت توسعه روستایی (بنیان‌های نظری)*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
۱۰. صیدایی، س. ا. (۱۳۸۸). *مدیریت روستایی در ایران* (چاپ دوم). تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۱. علائی، س. (۱۳۹۲). مدیریت دانش هوش فرهنگی در تعامل با فرهنگ‌های ملی، قومی و سازمانی. *مهندسی فرهنگی*، (۷۵)، ۹۲-۱۱۰.
۱۲. قره‌باغی، ن. (۱۳۹۱). *بررسی نقش واسطه هوش هیجانی مدیران در تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان (مورد مطالعه: مدارس دخترانه نواحی ۶ و ۷ سازمان آموزش و پرورش مشهد مقدس)* (پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی). دانشگاه فردوسی مشهد، ایران.
۱۳. کریمی گوغری، ح.، ساداتی، س. ا.، رضوانفر، ا.، و حجازی، ی. (۱۳۹۱). تحلیل اثر عدالت سازمانی بر عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی. *نشریه علمی علوم ترویج و آموزش کشاورزی*، ۸(۲)، ۳۳-۱۹.
۱۴. کلنی، س. د.، نامداری، ک.، و عریضی، ح. ر. (۱۳۹۲). رابطه بین توانمندی‌های شخصیتی با عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۴(۱۴)، ۹۷-۷۵.
۱۵. محمدخانی، ک.، و جراحی، م. (۱۳۹۳). نقش هوش‌های فرهنگی و عاطفی در بهبود عملکرد کارکنان (مورد مطالعه: مرکز ملی مطالعات جهانی شدن). *فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر*، (۲۶)، ۲۳۰-۲۰۱.

۱۶. مرادی، ع.، کاوسی، ا.، و قیومی، ع. (۱۳۹۴). طراحی الگوی هم افزایی فرهنگی در ایران. فصلنامه مطالعات راهبردی جهانی شدن، (۱۸)، ۲۲۵-۲۷۱.
۱۷. میردار، ف.، پناهی، م.، و عسگری، ف. (۱۳۹۵). پایش عملکرد استعدادیابی فروش با استفاده از تکنیک سلسله مراتبی فازی و ارزیابی مجموع نسبت‌ها ARAS (مورد مطالعه: صنعت پوشاک ورزشی). فصلنامه اختصاصی تبلیغات و بازاریابی، (۴)، ۹۶-۱۱۱.
۱۸. نائیجی، م. ج.، و عباسعلی زاده، م. (۱۳۸۶). هوش فرهنگی سازگاری با ناهمگون‌ها. ماهنامه تدبیر، (۱۸۱)، ۲۰-۲۳.
۱۹. هادی‌زاده مقدم، ا.، رامین‌مهر، ح.، و حسینی، س. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط هوش هیجانی با گرایش کارآفرینانه (مطالعه موردی: سازمان‌های وابسته به شرکت نفت). توسعه کارآفرینی، (۴)، ۱۶۲-۱۳۹.
۲۰. هومن، ح. ع. (۱۳۸۷). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل. تهران: انتشارات سازمان سمت.

21. Amiri, A., Moghimi, S. M., & Kasemi, M. (2010). Studing the relationship between cultural intelligence and employee's performance. *European Journal of Scientific Research*, 42(3), 418-427.
22. Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & 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(3), 335-371.
23. Azizpour, M., Ebrahimi, E., & Alipoor, H. (2013). Surveying the relationship between cultural intelligence and job performance at Tabriz tractor factory. *International Journal of Management Research and Review*, 3(7), 3073-3079.
24. Barakat, L., Lorenz, P., Ramsey, J., & L Cretoiu, Sh. (2015). Global managers: An analysis of the impact of cultural intelligence on job satisfaction and performance. *International Journal of Emerging Markets*, 10(4), 781 – 800.
25. Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.). *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). New York: Jossey-Bass.
26. Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across Cultures*. Stanford: Stanford Business Books, CA.
27. Khalili, M., Darvish, H., & Noodeh Farahani, M. (2013). The relationship between cultural intelligence and bank performance: A case study of a private bank. *Management Science Letters*, 3, 415-418.

28. Ling, Y., Hsia, A., Su, Y., & Lim, Sh. (2007). Encounters between foreigners and Chinese perception and management of cultural differences. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 14(6), 501-518.
29. Livermore, D. A. (2009). *Cultural intelligence: Improving your CQ to engage our multicultural world*. Baker Academic, a division of Baker Publishing Group.
30. Nafei, W. A. (2012). The impact of cultural intelligence on employee job performance: An empirical study on King Abdel-Aziz Hospital in Al-Taif governorate, Kingdom of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(1), 26-43.

