

بررسی رابطه هوش فرهنگی باتعهدسازمانی دبیران مقطع متوسطه دوره دوم شهر مشهد

مسلم چرابین^۱، مهین نوری نوخندان^۲، امیر صادقی سمرجانی^۳

^۱ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور.

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور.

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور.

نام نویسنده مسئول:

مهین نوری نوخندان

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه هوش فرهنگی باتعهدسازمانی دبیران متوسطه دوره دوم شهرمشهد باروش توصیفی-همبستگی وباروش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای به تعداد۲۸۶ نفر اجراگردید. ابزار مورد استفاده دراین پژوهش، پرسشنامه هوش فرهنگی آنگ وهمکاران (۲۰۰۴) وپرسشنامه تعهدسازمانی مودی، استیرزوپورت (۱۹۷۹) بوده است. به منظور پاسخگویی به سوالات پژوهش ازضریب همبستگی پیرسون وتحلیل واریانس (رگرسیون ساده به روش همزمان) استفاده شد. نتایج نشان دادکه بین هوش فرهنگی باتعهدعاطفی، هنجاری ومستمربا رابطه معنا دار وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون ساده به روش همزمان نشان دادکه ۰/۲۰۳ ازتغییرات واریانس تعهدعاطفی، ۰/۱۵۱ ازتغییرات واریانس تعهدهنجاری و۰/۲۵۲ ازتغییرات واریانس تعهدمستمربوسیله هوش فرهنگی تبیین می شوند. این که مقدار F بدست آمده ازسوالات پژوهش نشان دادکه تعهدعاطفی ($F=72/779$)، تعهدهنجاری ($F=50/387$) و تعهدمستمر ($F=96/389$) می توانند به صورت معنا داری هوش فرهنگی راپیش بینی نمایند. درمجموع، بین هوش فرهنگی وتعهدسازمانی رابطه معنا دار وجود دارد و ضریب تعیین ($R=0/236$) حاصل از سوال اصلی نشان دادکه ۰/۲۳۶ ازتغییرات واریانس تعهدسازمانی بوسیله هوش فرهنگی تبیین می شود.

واژگان کلیدی: هوش فرهنگی-تعهد سازمانی- دبیر-متوسطه دوره دوم- مشهد.

مقدمه

یکی از ^۱مسئولیت های هر نهاد اجتماعی، نیل به اهدافی است که علت وجودی آن نهاد را شکل می دهد. تحقق اهداف سازمان در گرو همکاری و هماهنگی تام عواملی است که تعامل سیستماتیک و منظم آن ها با یکدیگر به وجود سازمان فضا می بخشد در این میان، نقش یک عامل بارزتر و برجسته تر از سایر عوامل است و آن عامل نیروی انسانی از تمام سطوح سازمان است. نیروی انسانی به عنوان یک عامل دارای آگاهی، شعور، نیازهای مادی و معنوی، اهداف فردی، توقعات گروهی و سازمانی باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. کارائی نیروی انسانی همیشه نمی تواند براساس محاسبات اقتصادی پیش بینی شود، عوامل متعددی مهمتردیگر ی نیز در این میان وجود دارند که بر خاسته از نیازهای برتر او در ابعاد اجتماعی، احترام و خودیابی است (احمدپوروشائی، ۱۳۷۹).

یکی از مهمترین سازمانی که محققین و مدیران اجرایی به آن علاقمند هستند، تعهد سازمانی است (موعلی و همکاران، ۱۳۸۸). تعهد سازمانی درجه ی نسبی تعیین هویت فرد بایک سازمان خاص و دیگری و مشارکت او با آن سازمان می باشد. در این تعریف تعهد سازمانی سه عامل شامل می شود: ۱- اعتقاد قوی به اهداف و ارزش های سازمان، ۲- تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان و ۳- آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه ی عضویت در سازمان (استیرز و همکاران، ۱۹۸۳). هوش فرهنگی درک ظاهر و باطن افراد از نظر فکری و عملی است هم چنین چارچوب وزبانی را در اختیار قرار می دهد که تفاوت ما را درک کرده و روی آن ها سرمایه گذاری کنیم نه اینکه آن ها را تحمل کرده یا نادیده بگیریم (بلوم و همکاران، ۲۰۰۷). پیترسون^۴ (۲۰۰۴) هوش فرهنگی^۵ را در یک قابلیت فردی برای درک، تغییر و اقدام اثر بخش در موقعیت های متنوع فرهنگی می باشد و با آن دسته از مفاهیم مرتبط با هوش سازگار است که هوش را بیشتر یک توانایی شناختی می دانند. آنچه موجب شد تا پژوهش فعلی صورت گیرد این است که اینجانب شاغل در آموزش و پرورش هستم و مدام از زبان همکاران مسائلی مطرح می شود که بیانگر ویژگی های تعهد سازمانی بودند و تصمیم گرفتم که به بررسی رابطه هوش فرهنگی با تعهد سازمانی دبیران متوسطه دوم شهر مشهد بپردازم. در این فصل ابتدا بیان مسئله پژوهش، سپس اهمیت و ضرورت تحقیق، اهداف، سوالات، فرضیات تحقیق، تعاریف مفهومی و عملیاتی بیان می شوند.

بیان مسئله

نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است. به طوری که وجود نیروهای انسانی و متعهد به سازمان در هر سازمان، ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (ابیلی، ناستی زایی، ۱۳۸۸). در میان سازمان ها و نهادهای تربیتی، آموزش و پرورش از جایگاه خاصی برخوردار است تا جایی که اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی و آموزشی معتقدند که معلمان، بزرگترین و مهمترین عامل موثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. امروزه توسعه سازمانی منوط به توسعه منابع انسانی است. منابع انسانی هر سازمان ارزش های اصلی چون فرهنگ، عملکرد و تولید دانایی، آموزش و یادگیری را عهده دار هستند. کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر سازمان ها بزرگتر می شوند، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور مدیران این است که وقتی شخص در یک محل استخدام می شود، باید تمام شرایط آن سازمان را بپذیرد. بعضی از مدیران بر این مسئله که رضایت کارکنان را می توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داده پافشاری می کنند. اما به راستی صحبت بهتر در سازمان بادر نظر گرفتن این کارکنان در زیر فشار مالی به سر می بردند و بیشتر توجه و تمایل آن ها به مسائل اقتصادی کار است، به غیر از دادن پاداش و امکاناتی از قبیل راه های دیگری وجود ندارد به یکی از موضوعات مورد توجه محققان در این زمینه تعهد سازمانی است (جعفری و قمی).

تاثیرات ویژه ای شده بر مسائل کاری و شغلی نظیر " کاهش غیبت"، " رفتارهای ناکارآمد شغلی" و " ترک خدمت" (ریکتا^۶، ۲۰۰۲) رفتارهای مدنی سازمانی خود گزارش شده " (مایر، آلن و اسمیت^۷، ۱۹۹۳) " تلاش و کوشش کاری" (بیسیو، هاکت و آلن^۸، ۱۹۹۵) "

^۱ Steers

^۲ Plum

^۳ Peterson

^۴ Cultural intelligence

^۵ Riketta

^۶ Meyer, Allen & Smith

^۷ Bycio, Hackett, Allen

عملکرد شغلی" (مایر، استنلی، هرسکوویچ و توپولنسکی^۹، ۲۰۰۲) به جای می گذارد. بی ورلی و همکارانش، تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در آن تعریف کرده اند. در این تعریف، تعهد سازمانی شامل سه عامل است: ۱) اعتقاد به هدف ها و ارزش های سازمانی؛ ۲) تمایل به تلاش بیشتر در راه سازمان؛ ۳) تمایل شدید به ادامه عضویت در سازمان همچنین آن ها در یافتند که: اول، تعهد سازمانی با رضایت شغلی، غیبت و جابجایی رابطه دارد. دوم، این رابطه، معکوس است (هر چند تعهد سازمانی بیشتر باشد، غیبت و جابجایی کمتر خواهد بود) (نقل از کوزه چیان و همکاران، ۱۳۸۲). تعهد سازمانی به عنوان پیوند روانشناختی بین کارکنان و سازمان تعریف شده است. که احتمال این کارکنان به طور ارادی سازمان را ترک کنند کاهش می دهد (آلن و مایر، ۱۹۹۶؛ نقل از کاظمی و عریضی، ۱۳۹۰).

پورتر، استیرز، مودی و بولیان^{۱۰} (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را متشکل از سه مولفه «پذیرش و باور به ارزش ها و اهداف سازمان»، «تمایل به تلاش در جهت نیل به اهداف سازمان» و «تمایل نسبتاً قوی برای باقی ماندن در سازمان» می دانند. به باور پورتر و همکاران (۱۹۷۴) این سه مولفه تماماً یک بعد کلی تعهد سازمانی را تشکیل می دهند. طبق نظریه سه مولفه آلن و مایر (۱۹۹۰، نقل از کاظمی و عریضی، ۱۳۹۰) تعهد سازمانی دارای سه بعد «تعهد عاطفی»، «تعهد تداومی یا مستمر» و «تعهد هنجاری» است. بالفورو و کسلر^{۱۱} (۱۹۹۶) نیز در طبقه بندی نسبتاً جدید خود سه نوع تعهد به صورت «تعهد مبادله ای»^{۱۲}، «تعهد همانند سازی شده»^{۱۳} و «تعهد پیوستگی»^{۱۴} را معرفی نموده اند.

هوش از جمله مواردی است که بسیار مورد توجه روانشناسان بوده و در طول تاریخچه ی روانشناسی، تلاش بر این بوده است که ماهیت هوش، انواع آن، تغییرپذیری آن و... مورد بررسی قرار گیرد. وقتی درباره ی هوش صحبت می شود، ویژگی هایی چون یادگیری سریع، زیاد، محاسبات دقیق و فوری و راه حل های جدید به ذهن خطور می کند (فاطمی، ۱۳۸۵). علم روانشناسی، هوش را به طور کلی، نوعی ویژگی شخصیتی متفاوت از خلاقیت، شخصیت و یا عقل می داند (گاردنر^{۱۵}، ۱۹۹۵). از نظر دیوید و کسلر^{۱۶}، هوش عبارت است از توانایی کلی و جامع در فرد که باعث تفکر منطقی، فعالیت هدفمند و سازگاری با محیط می شود. در نظر وی، هوش یک توانایی جامع است؛ یعنی مرکب از عناصر یا اجزای که به طور کامل منتقل از هم نیستند و نشانه هوشمندی فرد آن است که می تواند به صورت منطقی بیندیشد و اعمال برخاسته از هوش او و اعمالی هدفدار هستند و توانایی هوش به فرد این امکان را می دهد که خود را با شرایط محیط انطباق دهد (اسماعیلی و گودرزی، ۱۳۸۶).

فرهنگ استدلال و بودایی است بین آنچه افراد در جهان انجام می دهند و آنچه برای آن ها انجام می دهد (آهنچیان و همکاران، ۱۳۹۱). گرچه بهره هوشی^{۱۷} از سال های دور مورد توجه روانشناسان قرار گرفته داشته و زمون های بسیاری برای سنجش و تقویت آن ارائه گردیده است. اما ابعاد جدید هوشی مانند هوش عاطفی و هوش فرهنگی تنها در سال های اخیر مورد توجه و بررسی قرار گرفته اند و (نائیجی و عباسعلی زاده، ۱۳۸۶). همراه با روند جهانی شدن عبارات گوناگون مانند «شایستگی بین فرهنگی»^{۱۸} و «شایستگی های جهانی»^{۱۹} در طول چندین سال، برای نام گذاری توانایی و مهارت افراد برای سازگاری و انجام وظیفه به طور اثربخش در فرهنگ های مختلف مورد استفاده بود. اما مفهوم هوش فرهنگی، به عنوان نوعی خاص از هوش، برای اولین بار توسط ارلی وانگ^{۲۰} از محققان کسب و کار لندن مطرح شد و به عنوان تئوری جدیدی در دنیای مدیریت و روانشناسی سازمانی پدیدار گشت. بعدها کنسرسیومی از اساتید آمریکا و انگلیس و آسیا، هوش فرهنگی را ارزیابی سیستماتیک ظرفیت فرد برای رویارویی با افرادی از فرهنگ متفاوت تعریف کردند (بنتن و لینچ^{۲۱}، ۲۰۰۷).

هوش فرهنگی نوعی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط کاری متنوع دارد. توانایی فرد برای تطبیق با ارزش ها، سنت ها و آداب رسوم متفاوت از آنچه که در زمینه فرهنگی خود به آن عادت کرده است و کار کردن در یک محیط متفاوت فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است (آهنچیان و همکاران، ۱۳۹۱). هم چنین، هوش فرهنگی، بینش های فردی را در برمی گیرد که برای انطباق با موقعیت ها و تمایلات میان فرهنگی و حضور موفق در گروه های کاری چند فرهنگی مفید است (عباسعلی زاده، ۱۳۸۷). چارچوب هوش فرهنگی از دیدگاه ایرلی وانگ (۲۰۰۳) شامل سه بعد شناختی (اظهاری، رویه ای، قیاسی، تشخیص الگوها)، بعد انگیزشی (خودباوری، پشتکار، اهداف، ارتقاء) و بعد رفتارهای ضروری و بعد رفتاری (تهیه لیست رفتارهای ضروری، اقدامات، عملکردها و آداب و رسوم، عادت ها) است. بر اساس تقسیم بندی مرکز مطالعات هوش

⁸ Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnysky

⁹ Porter, Steers, Mowday & Bulia

¹⁰ Balfour & Wechsler

¹¹ Exchange commitment

¹² Identification commitment

¹³ Affiliation commitment

¹⁴ Gardner

¹⁵ David wechsler

¹⁶ Intelligence Quotient

¹⁷ Cross cultural competency

¹⁸ Global Competence

¹⁹ Earley & Ang

²⁰ Benton & Lynch

فرهنگی، هوش فرهنگی به چهاربخش فراشناختی^{۲۲}، شناختی^{۲۳}، انگیزشی^{۲۴}، و رفتاری^{۲۵} تقسیم می شود (مرکز مطالعات هوش فرهنگی^{۲۶}، ۲۰۰۵؛ نقل از حسینی نسب وقادری، ۱۳۹۰).

تمپلر و تای^{۲۷} (۲۰۰۶؛ نقل از حسینی نسب وقادری، ۱۳۹۰) به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت بین مولفه انگیزشی هوش فرهنگی با هر سه نوع سازگاری عمومی، سازگاری بین فرهنگی و سازگاری شغلی وجود دارد. کاظمی (۱۳۸۷) به این نتیجه رسید که بین هوش فرهنگی و ابعاد آن و عملکرد، ارتباط وجود دارد. عباسعلی زاده (۱۳۸۷) بر این باور است که هوش فرهنگی و هر کدام از مولفه های فرا شناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری، تاثیر مثبتی در روی انگیزه توفیق طلبی مدیران دارند. در رابطه با تعهد سازمانی هم پژوهش های مختلفی در داخل و خارج کشور صورت گرفته است. کرمیک در پژوهشی که در سال ۲۰۰۰ انجام شد، به بررسی و مطالعه نگرش های شغلی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی و رابطه آن ها با سازگاری شغلی پرداخت. در پایان مطالعه، این نتیجه به دست آمد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. خشنودی (۱۳۸۳؛ نقل از صداقتی فرد و فلج اسدی، ۱۳۹۰) به بررسی تاثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان مردوزن دبیرستان هایی شهر شیراز پرداخت و نتیجه گرفت که بین مولفه های کار، سرپرست، همکاران با تعهد سازی ارتباط معنادار وجود دارد. ولی بین رضایت از ارتقاء و پرداخت و ارتقاء با تعهد سازمانی رابطه مشاهده نشد. پس از آنجا که معلمان از اعضای مهم آموزش و پرورش محسوب می شود و تعهد آنان به سازمان، در پیشبرد اهداف سازمان و کار آمدی خود آنان موثر است و اگر از هوش بالایی برخوردار باشد عملکرد بهتری خواهند داشت و با توجه به بررسی های صورت گرفته، مشخص شد که در هیچ پژوهشی به بررسی این دو متغیر پرداخته نشده است. حال مسئله پژوهش حاضر این است: «آیا بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی دبیران متوسطه دوم رابطه معنادار وجود دارد؟»

هدف کلی

تعیین رابطه هوش فرهنگی با تعهد سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم.

اهداف فرعی

- ۱- تعیین رابطه هوش فرهنگی با پذیرش و باور به ارزش ها و اهداف سازمان (تعهد عاطفی) در میان دبیران متوسطه دوره دوم.
- ۲- تعیین رابطه هوش فرهنگی با تمایل به تلاش در جهت نیل به اهداف سازمان (تعهد هنجاری) در میان دبیران متوسطه دوره دوم.
- ۳- تعیین رابطه هوش فرهنگی با تمایل نسبتاً قوی برای باقی مانده در سازمان (تعهد مستمر) در میان دبیران متوسطه دوره دوم.

سوال کلی

آیا بین هوش فرهنگی با تعهد سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم رابطه معنادار وجود دارد؟

سوالات فرعی

۱. آیا بین هوش فرهنگی با پذیرش و باور به ارزش ها و اهداف سازمان (تعهد عاطفی) در میان دبیران متوسطه دوره دوم رابطه معنادار وجود دارد؟
۲. آیا بین هوش فرهنگی با تمایل به تلاش در جهت نیل به اهداف سازمان (تعهد هنجاری) در میان دبیران متوسطه دوره دوم رابطه معنادار وجود دارد؟
۳. آیا بین هوش فرهنگی با تمایل نسبتاً قوی برای باقی ماندن در سازمان (تعهد مستمر) در میان دبیران متوسطه دوره دوم رابطه معنادار وجود دارد؟

فرضیه اصلی

بین هوش فرهنگی با تعهد سازمانی دبیران متوسطه دوره دوم رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیات فرعی

۱. بین هوش فرهنگی با پذیرش و باور به ارزش ها و اهداف سازمان (تعهد عاطفی) در میان دبیران متوسطه دوره دوم معنادار وجود دارد.
۲. بین هوش فرهنگی با تمایل به تلاش در جهت نیل به اهداف سازمان (تعهد هنجاری) در میان دبیران متوسطه دوره دوم رابطه وجود دارد.

²¹ Meta cognitive

²² Cognitive

²³ Motivational

²⁴ Behavioral

²⁵ Cultural Intelligence Studies Center

²⁶ Templer & Tay

۳. بین هوش فرهنگی با تمایل نسبتاً قوی برای باقی ماندن در سازمان (تعهدمستمر) درمیان دبیران متوسطه دوره دوم رابطه وجود دارد.

تحقیقات داخلی

نتایج پژوهش آهنگیان و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد که هوش فرهنگی پرستاران در سطح متوسط می باشد، اما تعامل اجتماعی آن ها در سطح پایین قرار دارد. همچنین نتایج نشان داد وضعیت اقتصادی، سن، سابقه کاری و جنس همبستگی مثبت معنادار با هوش فرهنگی دارند. از طرف دیگر، سطح تحصیلات، وضعیت اقتصادی و تجربه کاری با روابط بین فردی همبستگی مثبت و معنادار نداشت. در عین حال رابطه معناداری بین هوش فرهنگی و تعامل اجتماعی پرستاران به دست نیامد.

نتایج پژوهش احمدی و قاسمی (۱۳۹۱) با عنوان «اثر همدلی فرهنگی، ابتکار اجتماعی و قوم گرایی بر هوش فرهنگی» تحلیلی حاکی از اثر معنادار متغیرهای مستقل یعنی همدلی فرهنگی، ابتکار اجتماعی و قوم گرایی بر شاخص هوش فرهنگی است. از این منظر، اثر ابتکار اجتماعی و همدلی فرهنگی مستقیم و اثر قوم گرایی مطابق انتظارات نظری منفی و معکوس بوده است. در نهایت انتظار آن است که ۲۴٪ از واریانس هوش فرهنگی با استفاده از واریانس های ترکیب خطی همدلی فرهنگی، ابتکار اجتماعی، قوم گرایی اجتماعی و قوم گرایی اقتصادی تبیین شود.

تحقیقات خارجی

ون دریل (۲۰۰۸) در پژوهش خود به بررسی، توسعه و بخش کمی هوش فرهنگی به عنوان یک ساختار حیاتی، سطح سازمانی می پردازد. آنها معتقدند که هوش فرهنگی سازمانی رابطه مثبتی با اثربخشی سازمانی و عملکرد سازمانی دارد. ایمای (۲۰۰۷) به بررسی تاثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی مذاکره بین فرهنگی در میان مذاکره کنندگان آمریکایی و آسیای غربی پرداخته است که در آن هوش فرهنگی به عنوان عامل کلیدی اثربخشی مذاکره بین فرهنگی معرفی شده است. هم چنین تحلیل های اکتشافی این تحقیق نشان می دهد که بعد انگیزشی هوش فرهنگی قدرت پیشگویی کنندگی قوی تری نسبت به سایر ابعاد داشته است.

جامعه آماری

جامعه آماری مطالعه حاضر شامل کلیه معلمان مردوزن دوره متوسطه دوره دوم شهر مشهد می باشند.

حجم نمونه و روش نمونه گیری

گروه نمونه در این پژوهش به شیوه خوشه ای چند مرحله ای نمره با تصادفی ساده در طی مراحل انتخاب شدند. به این صورت که در مرحله اول کل شهر را به چهار بخش تقسیم کرده و در مرحله دوم از هر بخشی ۸ دبیرستان (۴ دبیرستان دخترانه و ۴ دبیرستان پسرانه) بطور تصادفی انتخاب شدند که جمعاً ۳۲ دبیرستان شدند و به تمام دبیران زن و مرد این مدارس پرسشنامه های هوش فرهنگی و تعهد سازمانی داده شد و پر کردند.

ابزار جمع آوری داده ها

ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۴) و پرسشنامه تعهد سازمانی مودی، استیروز و پورتز (۱۹۷۹) است.

تجزیه تحلیل داده ها

۱- آیا بین هوش فرهنگی با تعهد عاطفی مقطع متوسطه دوره دوم شهر مشهد رابطه معنا دار وجود دارد؟

جدول ۱- ضریب همبستگی ارتباط بین شاخص هوش فرهنگی و تعهد عاطفی

تعهد عاطفی	هوش فرهنگی	آزمون پیرسون
۰,۴۵۰	۱	مقدار همبستگی پیرسون
۰,۰۰		سطح معنی داری
۲۸۸	۲۹۱	N

مقادیر به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون، بین عنوان تعهد سازمانی متغیر وابسته و متغیر مستقل فرضیه «هوش فرهنگی» نشان می دهد، ارتباط سطح معناداری با یکدیگر دارند.

با توجه به مقادیر به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون، بین تعهد عاطفی به عنوان متغیر وابسته و متغیر مستقل فرضیه «هوش فرهنگی»؛ نشان می دهد، ارتباط سطح معناداری ($\alpha = 0.01$) و با احتمال صحت ۹۹٪ ارتباط با یکدیگر دارند، به این معنی است هرچه اعتماد به مدیریت بهبود پیدا کند. رضایت شغلی نیز افزایش پیدا می کند.

جدول ۲: مشخصه های آماری رگرسیون ساده به روش هم زمان بین هوش فرهنگی و تعهد عاطفی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
Enter	۰,۴۵۰	۰,۲۰۳	۰,۲۰۰	۱۸,۵۰۵۷۸

برای تجزیه و تحلیل سوال پژوهشی از آزمون رگرسیون ساده به روش هم زمان استفاده شد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین متغیر هوش فرهنگی و تعهد عاطفی برابر ۰,۴۵۰ می باشد و ضریب تعیین آن برابر ۰,۲۰۳ می باشد. به عبارت دیگر ۰,۲۰۳ از تغییرات واریانس متغیر ملاک تعهد عاطفی به وسیله متغیر پیش بین هوش فرهنگی تبیین می شود و ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که مدل مورد استفاده ۰,۲۰۳ تغییرات در تعهد عاطفی را بحساب آورده است.

جدول ۳: تحلیل واریانس بین هوش فرهنگی و تعهد عاطفی

شاخص مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجزور میانگین	مقدار F	سطح معنی داری
اثر رگرسیونی	۲۴۹۲۴,۲۰۷	۱	۲۴۹۲۴,۲۰۷	۷۲,۷۷۹	۰,۰۰۰
باقیمانده	۹۷۹۴۴,۶۶۸	۲۸۶	۳۴۲,۴۶۴		
کل	۱۲۲۸۶۸,۸۷۵	۲۸۷			

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود اثر رگرسیونی متغیر هوش فرهنگی بر متغیر تعهد عاطفی معنادار بوده است. این اثر رگرسیونی با مقدار $F=72,779$ در سطح $\alpha = 0.000$ معنا دار بدست آمد. به عبارت دیگر مجموع مجزورات باقیمانده به آن میزان نبود که اثر رگرسیونی را خنثی نماید و موجب عدم تفاوت معنادار گردد و به این معنی است که تغییر نشان داده شده به وسیله مدل رگرسیونی بر اثر اتفاق و تصادف نیست. در رابطه مثبت به دست آمده، بهترین ترکیب خطی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته وجود دارد.

جدول ۴: ضرائب معادله رگرسیونی همزمان تعهد عاطفی

متغیر	B	خطای استاندارد	بتا	مقدار T	سطح معنی داری
تعهد عاطفی	۴,۰۱۴	۰,۴۷۱	۰,۴۵۰	۸,۵۳۱	۰/۰۰۰

جدول ضرائب معادله رگرسیونی فوق سهم هر کدام از متغیرهای پیش بین را در پیش بینی متغیر ملاک نشان می دهد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود متغیر پیش بین رهبری تعهد عاطفی می تواند به صورت معنی داری متغیر ملاک هوش فرهنگی را پیش بینی کند. متغیر اعتماد به مدیریت با مقدار $t=8,531$ و بتای ۴,۰۱۴ در سطح آلفای $\alpha = 0.000$ پیش بینی کننده معنی داری برای متغیر هوش فرهنگی به حساب می آید. به عبارت دیگر به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر تعهد عاطفی ۰,۴۵۰ در انحراف معیار متغیر هوش فرهنگی تغییر ایجاد می شود.

۲- آیا بین هوش فرهنگی و تعهد هنجاری دبیران متوسطه دوره دوم شهر مشهد رابطه وجود دارد؟

جدول ۵: ضریب همبستگی ارتباط بین شاخص هوش فرهنگی و تعهد هنجاری

تعهد هنجاری	هوش فرهنگی	آزمون پیرسون
۰,۵۰۲	۱	مقدار همبستگی پیرسون
۰,۰۰		سطح معنی داری
۲۸۸	۲۹۱	N

مقادیر به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون، بین عنوان تعهد هنجاری متغیر وابسته و متغیر مستقل فرضیه «هوش فرهنگی» نشان می‌دهد، ارتباط سطح معناداری با یکدیگر دارند.

با توجه به مقادیر به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون، بین تعهد هنجاری به عنوان متغیر وابسته و متغیر مستقل فرضیه «هوش فرهنگی» نشان می‌دهد، ارتباط سطح معناداری ($\alpha = 0.01$) و با احتمال صحت ۹۹٪ ارتباط با یکدیگر دارند، به این معنی است هرچه اعتماد به مدیریت بهبود پیدا کند. تعهد هنجاری نیز افزایش پیدا می‌کند.

جدول ۶: مشخصه های آماری رگرسیون ساده به روش هم زمان بین هوش فرهنگی و تعهد هنجاری

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
Enter	۰,۳۸۸	۰,۱۵۱	۰,۱۴۸	۱۹,۰۴۶۸۲

برای تجزیه و تحلیل سوال از آزمون رگرسیون ساده به روش هم زمان استفاده شد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین متغیر هوش فرهنگی و تعهد هنجاری برابر ۰,۳۸۸ می باشد و ضریب تعیین آن برابر ۰,۱۵۱ می باشد. به عبارت دیگر ۱۵,۱٪ از تغییرات واریانس متغیر ملاک تعهد هنجاری به وسیله متغیر پیش بین هوش فرهنگی تبیین می شود و ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که مدل مورد استفاده ۱۵,۱٪ تغییرات در تعهد هنجاری را بحساب آورده است.

جدول ۷: تحلیل واریانس بین هوش فرهنگی و تعهد هنجاری

شاخص مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	مقدار F	سطح معنی داری
اثر رگرسیونی	۱۸۲۷۹,۴۸۷	۱	۱۸۲۷۹,۴۸۷	۵۰,۳۸۷	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۰۳۰۲۹,۹۵۷	۲۸۴	۳۶۲,۷۸۲		
کل	۱۲۱۳۰۹,۴۴۴	۲۸۵			

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود اثر رگرسیونی متغیر هوش فرهنگی بر متغیر تعهد سازمانی معنادار بوده است. این اثر رگرسیونی با مقدار $F=50.387$ ، در سطح $\alpha = 0.000$ معنا دار بدست آمد. به عبارت دیگر مجموع مجزورات باقیمانده به آن میزان نبود که اثر رگرسیونی را خنثی نماید و موجب عدم تفاوت معنادار گردد و به این معنی است که تغییر نشان داده شده به وسیله مدل رگرسیونی بر اثر اتفاق و تصادف نیست. در رابطه مثبت به دست آمده، بهترین ترکیب خطی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته وجود دارد.

جدول ۸: ضرائب معادله رگرسیونی هم زمان تعهد هنجاری

متغیر	B	خطای استاندارد	بتا	مقدار T	سطح معنی داری
تعهد هنجاری	۳,۴۵۸	۰,۴۸۷	۰,۳۸۸	۷,۰۹۸	۰/۰۰۰

جدول ضرائب معادله رگرسیونی فوق سهم هر کدام از متغیرهای پیش بین را در پیش بینی متغیر ملاک نشان می دهد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود متغیر پیش بین تعهد هنجاری می تواند به صورت معنی داری متغیر ملاک هوش فرهنگی را پیش بینی کند. متغیر اعتماد به مدیریت با مقدار بتای $t=7.098, 388$ ، در سطح آلفای $\alpha = 0.000$ پیش بینی کننده معنی داری برای متغیر هوش فرهنگی به حساب می آید. به عبارت دیگر به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر تعهد هنجاری ۰,۳۸۸ در انحراف معیار متغیر هوش فرهنگی تغییر ایجاد می شود.

۳- آیا بین هوش فرهنگی و تعهد مستمر دبیران متوسطه دوره دوم شهر مشهد رابطه وجود دارد؟

جدول ۹: ضریب همبستگی ارتباط بین شاخص هوش فرهنگی و تعهد مستمر

تعهد مستمر	هوش فرهنگی	آزمون پیرسون
۰,۵۰۲	۱	مقدار همبستگی پیرسون
۰,۰۰		سطح معنی داری
۲۸۸	۲۹۱	N

مقادیر به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون، بین عنوان تعهد مستمر متغیر وابسته و متغیر مستقل فرضیه «هوش فرهنگی» نشان می دهد، ارتباط سطح معناداری با یکدیگر دارند.

با توجه به مقادیر به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون، بین تعهد مستمر به عنوان متغیر وابسته و متغیر مستقل فرضیه «هوش فرهنگی» نشان می دهد، ارتباط سطح معناداری ($\alpha = 0.01$) و با احتمال صحت ۹۹٪ ارتباط با یکدیگر دارند، به این معنی است هرچه هوش فرهنگی بهبود پیدا کند. تعهد مستمر نیز افزایش پیدا می کند.

جدول ۱۰: مشخصه های آماری رگرسیون ساده به روش هم زمان بین هوش فرهنگی و تعهد مستمر

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
Enter	۰,۵۰۲	۰,۲۵۲	۰,۲۴۹	۱۷,۹۷۴۴۰

برای تجزیه و تحلیل سوال پژوهشی چهارم از آزمون رگرسیون ساده به روش هم زمان استفاده شد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین متغیر هوش فرهنگی و تعهد سازمانی برابر ۰,۵۰۲ می باشد و ضریب تعیین آن برابر ۰,۲۵۲ می باشد. عبارت دیگر ۰,۲۵۲ از تغییرات واریانس متغیر ملاک تعهد مستمر به وسیله متغیر پیش بین هوش فرهنگی تبیین می شود و ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که مدل مورد استفاده ۰,۲۵۲ تغییرات در تعهد مستمر را بحساب آورده است.

جدول ۱۱: تحلیل واریانس بین هوش فرهنگی و تعهد مستمر

شاخص مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجزور میانگین	مقدار F	سطح معنی داری
اثر رگرسیونی	۳۱۱۴۱,۳۷۹	۱	۳۱۱۴۱,۳۷۹	۹۶,۳۸۹	۰/۰۰۰
باقیمانده	۹۲۴۰۰,۵۶۶	۲۸۶	۳۲,۰۷۹		
کل	۱۲۳۵۴۱,۹۴۴	۲۸۷			

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود اثر رگرسیونی متغیر هوش فرهنگی بر متغیر تعهد مستمر معنادار بوده است. این اثر رگرسیونی با مقدار $F=96,389$ ، در سطح $\alpha = 0.000$ معنا دار بدست آمد. به عبارت دیگر مجموع مجزورات باقیمانده به آن میزان نبود که اثر رگرسیونی را خنثی نماید و موجب عدم تفاوت معنادار گردد و به این معنی است که تغییر نشان داده شده به وسیله مدل رگرسیونی بر اثر اتفاق و تصادف نیست. در رابطه مثبت به دست آمده، بهترین ترکیب خطی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته وجود دارد.

جدول ۱۲: جدول ضرائب معادله رگرسیونی همزمان تعهد مستمر

متغیر	B	خطای استاندارد	بتا	مقدار T	سطح معنی داری
تعهد مستمر	۲,۳۹۰	۰,۲۴۳	۰,۵۰۲	۹,۸۱۸	۰/۰۰۰

جدول ضرائب معادله رگرسیونی فوق سهم هر کدام از متغیرهای پیش بین را در پیش بینی متغیر ملاک نشان می دهد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود متغیر پیش بین رهبری تعهد مستمر می تواند به صورت معنی داری متغیر ملاک هوش فرهنگی را پیش بینی کند. متغیر اعتماد به مدیریت با مقدار بتای $t=9,818$ و $\alpha = 0.000$ پیش بینی کننده معنی داری برای متغیر هوش فرهنگی به حساب می آید. به عبارت دیگر به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر تعهد مستمر ۰,۵۰۲ در انحراف معیار متغیر هوش فرهنگی تغییر ایجاد می شود.

سوال اصلی پژوهش «آیا بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه دوره دوم شهرستان مشهد رابطه معنادار وجود دارد؟»

جدول ۱۳: ضریب همبستگی ارتباط بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی

میزان تعهد سازمانی	میزان هوش فرهنگی	آزمون پیرسون
۰,۴۸۶	۱	مقدار همبستگی پیرسون
۰,۰۰		سطح معنی داری
۲۸۲	۲۹۱	N

مقادیر به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون، بین عنوان تعهد سازمانی متغیر وابسته و متغیر مستقل فرضیه «هوش فرهنگی» نشان می دهد، ارتباط سطح معناداری با یکدیگر دارند.

با توجه به مقادیر به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون، بین تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته و متغیر مستقل فرضیه «هوش فرهنگی» نشان می دهد، ارتباط سطح معناداری ($\alpha = 0.01$) و با احتمال صحت ۹۹٪ ارتباط با یکدیگر دارند، به این معنی است هرچه هوش فرهنگی بهبود پیدا کند. تعهد سازمانی نیز افزایش پیدا می کند.

جدول ۱۴: مشخصه های آماری رگرسیون ساده به روش هم زمان بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
Enter	۰/۴۸۶	۰/۲۳۶	۰/۲۳۳	۱۸,۰۷۳۵۵

برای تجزیه و تحلیل سوال پژوهشی اول از آزمون رگرسیون ساده به روش هم زمان استفاده شد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه بین متغیر تعهد سازمانی و هوش فرهنگی برابر ۰,۴۸۶ می باشد و ضریب تعیین آن برابر ۰,۲۳۶ می باشد. به عبارت دیگر ۰,۲۳۶ از تغییرات واریانس متغیر ملاک تعهد سازمانی به وسیله متغیر پیش بین هوش فرهنگی تبیین می شود و ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که مدل مورد استفاده ۰,۲۳۶ تغییرات در تعهد سازمانی را بحساب آورده است.

جدول ۱۵: نتایج تحلیل واریانس بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی

شاخص مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	مقدار F	سطح معنی داری
اثر رگرسیونی	۲۸۲۵۴,۴۹۸	۱	۲۸۲۵۴,۴۹۸	۸۶,۴۹۷	۰/۰۰۰
باقیمانده	۹۱۴۶۲,۸۵۳	۲۸۰	۳۲۶,۶۵۳		
کل	۱۱۹۷۱۷,۳۵۱	۲۸۱			

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود اثر رگرسیونی متغیر هوش فرهنگی بر متغیر تعهد سازمانی معنادار بوده است. این اثر رگرسیونی با مقدار $F=۸۶,۴۹۷$ ، در سطح $\alpha = 0.000$ معنا دار بدست آمد. به عبارت دیگر مجموع مجزورات باقیمانده به آن میزان نبود که اثر رگرسیونی را خنثی نماید و موجب عدم تفاوت معنادار گردد و به این معنی است که تغییر نشان داده شده به وسیله مدل رگرسیونی بر اثر اتفاق و تصادف نیست. در رابطه مثبت به دست آمده، بهترین ترکیب خطی بین متغیر مستقل و متغیر وابسته وجود دارد.

جدول ۱۶: جدول ضرائب معادله رگرسیونی همزمان تعهد سازمانی

متغیر	B	خطای استاندارد	بتا	مقدار T	سطح معنی داری
تعهد سازمانی	۱,۱۷۹	۰,۱۲۷	۰,۴۸۶	۹,۳۰۰	۰/۰۰۰

جدول ضرائب معادله رگرسیونی فوق سهم هر کدام از متغیرهای پیش بین را در پیش بینی متغیر ملاک نشان می دهد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود متغیر پیش بین تعهد سازمانی می تواند به صورت معنی داری متغیر ملاک هوش فرهنگی را پیش بینی کند. متغیر تعهد سازمانی با مقدار بتای ۰,۴۸۶ و $t=۹,۳۰۰$ ، در سطح آلفای $\alpha = 0.000$ پیش بینی کننده معنی داری برای متغیر هوش فرهنگی به حساب می آید. به عبارت دیگر به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر تعهد سازمانی ۰,۴۸۶، در انحراف معیار متغیر هوش فرهنگی تغییر ایجاد می شود.

نتیجه گیری

بین هوش فرهنگی و تعهد عاطفی رابطه معنادار وجود دارد. و بر اساس ضریب تعیین بدست آمده که برابر با $0/203$ است بیان کننده این است که $0/203$ از تغییرات واریانس تعهد عاطفی بوسیله هوش فرهنگی تبیین می شود و مقدار F بدست آمده ($F=72/779$) که نشان دهنده ی معنادار بودن اثر رگرسیونی بین هوش فرهنگی با تعهد عاطفی است و نشان دهنده ی این است که تعهد عاطفی به صورت معناداری هوش فرهنگی را پیش بینی می کند.

بین هوش فرهنگی و تعهد تجاری رابطه معنادار وجود دارد. و بر اساس ضریب تعیین بدست آمده که برابر با $0/151$ است بیان کننده این است که $0/151$ از تغییرات واریانس تعهد عاطفی بوسیله هوش فرهنگی تبیین می شود و مقدار F بدست آمده ($F=50/387$) که نشان دهنده ی معنادار بودن اثر رگرسیونی بین هوش فرهنگی با تعهد تجاری است نشان دهنده این است که تعهد تجاری به صورت معناداری هوش فرهنگی را پیش بینی می کند.

بین هوش فرهنگی و تعهد مستمر رابطه معنادار وجود دارد. و بر اساس ضریب تعیین بدست آمده که برابر با $0/252$ است بیان کننده این است که $0/252$ از تغییرات واریانس تعهد مستمر بوسیله هوش فرهنگی تبیین می شود و مقدار F ($F=96/389$) که نشان دهنده ی معنادار بودن اثر رگرسیونی بین هوش فرهنگی با تعهد مستمر است نشان دهنده این است که تعهد مستمر به صورت معناداری هوش فرهنگی را پیش بینی می کند.

در مجموع، در رابطه با تحلیل سوال اصلی پژوهش مشخص شد که بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی با توجه رابطه معنادار وجود دارد. و بر اساس ضریب تعیین بدست آمده که برابر با $0/236$ است بیان کننده این است که $0/236$ از تغییرات واریانس تعهد سازمانی بوسیله هوش فرهنگی تبیین می شود و مقدار F بدست آمده از جدول ($F=86/49$) که نشان دهنده معنادار بودن اثر رگرسیونی بین هوش فرهنگی با تعهد سازمانی است نشان دهنده این است که تعهد سازمانی به صورت معناداری هوش فرهنگی را پیش بینی می کند.

منابع و مراجع

- [۱] احمدی و قاسمی (۱۳۹۱): هدف از این پژوهش تعیین اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی، فصلنامه مدیریت ورزشی، شماره ۱۵، ص ۱۰۳ - ۸۸.
- [۲] اسماعیلی و گودرزی (۱۳۸۶). تعهد سازمانی. مجله مدیریت، ش ۱۲۷ و ۱۲۸.
- [۳] جعفری وقمی (۱۳۸۸)، ارائه راههای ارتقای هوش فرهنگی مدیران دولتی در امور بین المللی. پژوهشهای مدیریت سال ۱، شمار ۱۹، ۳- صفحات ۱.
- [۴] عباسعلی زاده (۱۳۸۷): هوش فرهنگی. ماهنامه تدبیر شماره ۱۸۱، سال ۱۸.
- [5] 5-Ang s 2003 Earley P.C. Cultural Intelligence: indivisual interactions across cultures. Stanford.& CA. Stanfords Business Books
- [6] Mayer, J.D. (1990), "A Field Guide to Emotional Intelligence", In C. Ciarrochi, J.P. Forgas, and J.D. Mayer (Eds.), Emotional Intelligence and Everyday Life: An Introduction, Philadelphia, P.A.: Psychology press, pp. 3-24.
- [7] Mayer, J.D.; Salovey, P.; Esmet, A. (1993). Emotional Intelligence, Meets Traditional Standards for Intelligenc. Intelligence. 27, 267-298.
- [8] Templer, K. J., Tay, C. & Chandrasekar, N. A. (2006), " Motivational cultural intelligence, realistic job preview, realistic living conditions preview and cross-cultural adjustment", Group & Organization Management, USA, 31 (1), Start Page.
- [9] Van Dyne, Lin- Ang, Soon. (2008). Cultural Intelligence: An Essential Capability for Individuals in Contemporary Organizations. Global Edge. Msu. Edu.