

بررسی رابطه هوش فرهنگی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر آمل

نام نویسندگان:

رقیه آهنگر^۱، ریحانه کیا^۲ و فاطمه سکوتی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش فرهنگی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر آمل انجام شد. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی همبستگی از نوع زمینه‌یابی انتخاب شد. جامعه آماری تحقیق، به تعداد ۲۱۱ نفر از مدیران مدارس ابتدایی شهر آمل بوده که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۳۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون k-s و همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتیجه پژوهش بیانگر این مطلب است که تمام فرضیه‌های پژوهش مورد تایید واقع شده است و به عبارت دیگر عامل‌های راهبردی، دانشی، انگیزشی، رفتاری با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر آمل رابطه معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی: مؤلفه‌های هوش فرهنگی (راهبردی، دانشی، انگیزشی، رفتاری) و توانمندسازی

^۱. آموزگار، کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی، Ahangar.r@gmail.com

^۲. آموزگار، کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی

^۳. آموزگار، کارشناس زبان و ادبیات فارسی



مقدمه

هوش فرهنگی نوعی بدیع از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط‌های کاری متنوع فرهنگی دارد.

هوش فرهنگی را استعداد به کارگیری مهارت‌ها و توانایی‌ها در محیط‌های مختلف تعریف می‌کند. آمارها نشان می‌دهد که بسیاری از ورشکستگی‌های تجاری هنگامی رخ می‌دهد که افراد از فرهنگ‌های مختلف درک درستی ندارند (توماس و اینکسون، ۱۳۸۷). در فرهنگ‌های مختلف و حتی در خرده فرهنگ‌ها در درون یک فرهنگ ملی طیف وسیعی از احساسات و عواطف وجود دارد. به نحوی که تفاوت در زبان، قومیت، سیاست‌ها و بسیاری خصوصیات دیگر می‌تواند به عنوان منابع تعارض بالقوه ظهور کند و در صورت نبودن درک صحیح، توسعه روابط کاری مناسب را با مشکل مواجه سازد. بنابراین اثرات تفاوت‌های فرهنگی و مدیریت این گونه تنوعات از مقوله‌های پیچیده می‌باشد. تحقیقات نشان می‌دهند که تفاوت‌های بین فرهنگ‌های ملی یکی از عوامل مهم تعیین‌کننده نوع رفتار می‌باشد. باشیم و برای اصلاح آن‌ها با توجه به اینکه منابع انسانی ارزشمندترین سرمایه تحت عنوان "سرمایه انسانی"، "سرمایه هوشمند" و "دارایی فکری" قلمداد می‌شود. نقش موثری نیز در تنظیم و اجرای استراتژی و اهداف اصلی سازمان ایفا می‌نماید (احمدی، ۱۳۸۹). نظریه‌پردازان و صاحب‌نظران روانشناسی سازمانی، توانمندسازی منابع انسانی را مفهومی پیچیده و چندبعدی می‌دانند و بین ویژگی‌های موقعیتی و ادراک کارکنان نسبت به این ویژگی‌ها تفاوت قائل شده‌اند. بر اساس این رویکرد، توانمندسازی کاری نیست که مدیران باید برای کارکنان انجام دهند، بلکه طرز تلقی و ادراک کارکنان درباره نقش خویش در شغل و سازمان است. درعین حال، مدیران می‌توانند بستر و فرصت‌های لازم را برای توانمندتر شدن کارکنان فراهم کنند (عبداللهی، ۱۳۸۶).

بیان مسأله

امروزه با توجه به محیط متلاطم و پر رقابت، بسیاری از سازمانها چند فرهنگی شده‌اند. هوش - فرهنگی مهم‌ترین ابزاری است که می‌تواند برای مواجهه مناسب با موقعیت‌های چند فرهنگی به کار گرفته شود. این هوش کمک می‌کند تا با درک سریع و صحیح مؤلفه‌های گوناگون فرهنگی، رفتاری متناسب با هریک از آنها ابراز گردد. افراد دارای هوش فرهنگی بالا قادرند اثر قابل توجهی بر توسعه محصول خود داشته باشند. این افراد جزو داراییهای ارزشمند سازمان به شمار می‌آیند و بخصوص در زمان بحران، خود را بیشتر نشان می‌دهند (پیترسون^۱، ۲۰۰۴).

یکی دیگر از مفاهیمی که در مدیریت معاصر به موضوع اجتماعی در سراسر دنیا تبدیل شده است، توانمندسازی است (لوتانز^۲، ۱۹۹۸). محیط‌های سازمانی همواره در حال تغییر سریع هستند که این امر معلمان را به عنوان منابع انسانی با چالش اساسی مواجه کرده است. تغییرات سریع تکنولوژیکی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی سبب شده است تا معلمان با مسائل جدیدتری در خصوص نوع رفتار خود روبرو شوند که یکی از مهم‌ترین چالش‌های معلمان در عصر حاضر عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی موجود است. در اغلب سازمانها از توانایی کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت‌های بالقوه آنان را به کار گیرند. اندیشمندان مدیریت توانمندسازی کارکنان را به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی مصرف نموده‌اند. توانمندسازی ظرفیت‌های بالقوه ای را برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی‌شود، در اختیار می‌گذارد (رسولی، ۱۳۹۰). از طریق توانمندسازی کارکنان اثربخشی خود را چند برابر می‌کنند و می‌توانند طوری دیگر باشند. با وجود اینکه اکثر کارکنان، توانمندسازی را

^۱Peterson

^۲ Luthans.Fred



مهارتی می‌دانند که باید اجرا و تجربه شود، اما اجرای واقعی آن امروزه در مدیریت به ندرت صورت می‌گیرد (وتن و کیم،^۱ ۱۹۹۸).

با این توصیف مسئله اصلی تحقیق این است که " آیا هوش فرهنگی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر آمل رابطه دارد."

ضرورت و اهمیت تحقیق

امروزه کسی که دارای هوش فرهنگی بالایی باشد، حصارهای فرهنگی را درک کرده، می‌داند که همین حصارها می‌توانند رفتار ما و دیگران را چارچوب بندی کند و بر این اساس، می‌تواند نحوه فکر کردن و واکنش نشان دادن در موقعیت های متفاوت را تعیین کند و نیز در مواقع حساس، هم قادر است تا این قید و بندها و حصارها را در جهت اهداف سازمان خود کاهش دهد. هوش فرهنگی نوع بدیعی از هوش است که ارتباط زیادی با محیط کاری متنوع فرهنگی دارد. پتترسون هوش فرهنگی را استعداد به کارگیری مهارت‌ها و تواناییها در محیطها ی مختلف می‌داند (ایرالی^۲، ۲۰۰۴). بنابراین برای رسیدن به یک زندگی شخصی با کیفیت باید فرصتهایی را در اختیار کارکنان قرار داده تا باعث کارایی و اثربخشی کل سازمان شوند. توانمندسازی کارکنان فرایندی است که می‌تواند با مشارکت و سهیم کردن کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری کیفیت زندگی کاری مناسبی را فراهم آورد. کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمان یا شیوه‌های مدیریت است که بر اساس آن احساس مالکیت خودگردان، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند (لوئیس و دیگران^۳، ۲۰۰۱).

از آن جایی که توانمندسازی منابع انسانی به عنوان یک عضو آموزشی می‌تواند کارایی و اثربخشی مدارس و در نتیجه بهره‌وری مدارس و در نهایت آموزش و پرورش را توسعه بخشیده و

^۱ Whetten, David A. & kim S. Cameron

^۲ Earley P.C & Mosakowski

^۳ Lewis D, Brazil K, Krueger P, Lohfeld L, Tjam E

بر هوش فرهنگی آنان موثر واقع شود، نتیجه تحقیق فوق می‌تواند پایه و زمینه‌ای را برای گسترش نظریات علمی و آموزشی فراهم آورده و موثر واقع شود (میرسپاسی، ۱۳۸۲).

از جنبه کاربردی نتایج تحقیق می‌تواند به آموزش و پرورش در جهت توانمندسازی معلمان در جهت ایجاد فرهنگ مشارکتی، بهبود زمینه مطلوب برای رضایت کاری، به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها و توانایی‌ها، ایجاد نگرش مثبت نسبت به خود و همکاران، دنبال کردن اهداف شغلی معنی‌دار و ارزشمند و این احساس که آن‌ها می‌توانند توانایی تأثیرگذاری بر نتایج شغلی داشته باشند، کمک کند.

بنابراین محقق درصدد بررسی رابطه هوش فرهنگی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر آمل می‌باشد.

ادبیات و پیشینه تحقیق

تعریف هوش فرهنگی

بسیاری از محققان هوش فرهنگی را توانایی فرد برای انجام وظیفه به طور اثربخش در موقعیت‌های متفاوت فرهنگی معرفی می‌کنند عده ای این نوع از هوش را یک نوع شایستگی چند وجهی می‌دانند که شامل دانش فرهنگی، عمل به صورت متفکرانه و فهرستی از مهارت های رفتاری می‌باشد (توماس و اینکسون، ۲۰۰۴). هوش فرهنگی را به عنوان یک سیستم از توانایی های تعاملی تعریف کردند. در واقع هوش فرهنگی ظرفیتی است که به افراد اجازه می‌دهد تا در برابر طیف گسترده فرهنگ ها درک و فهم درستی داشته باشند و به طور مناسب عمل کنند. افرادی که از سطح هوش فرهنگی بالاتری برخوردارند در ابراز عواطف و حالات فیزیکی تسلط بیشتری دارند. در واقع توانایی درک و تفسیر و انطباق رفتاری با زمینه های فرهنگی یکی از مهارت‌هایی است که اساساً بر ای افراد شاغل در شرکت ها ی بین المللی بسیار مهم می‌باشد.



در اقتصاد جهانی رو به رشد امروزی، روش‌های امکان‌پذیر برای مدیریت اثربخش افراد بسیار زیاد می‌باشد که استفاده از هر کدام از این روش‌ها بستگی به فرهنگ افراد مورد مطالعه دارد. در واقع درک رفتار افراد نیاز به تشخیص دقیق محیط فرهنگی کار دارد یکی از چالش‌هایی که مدت‌ها برای شرکت‌های بین‌المللی مطرح بوده است، بحث تحقیقات در زمینه مدیریت در قرن ۲۱ تفاوت‌های فرهنگی مدیران است. مدارکی را در مورد ارتباط مثبت و قوی بین میزان شایستگی بین فرهنگی و اثربخشی فردی و سازمانی افراد در تجارت بین فرهنگی هستند ممکن است به دلیل تضادهای فرهنگی در عملکرد خود دچار اختلالات می‌شوند چرا که پرسنل و مدیران با افرادی که دارای فرهنگ و حتی زبان متفاوتی هستند ارتباط گسترده‌ای دارند (فیاضی، ۱۳۸۵).

هوش فرهنگی ضعیف منجر به کلیشه‌سازی، تعارض غیرلازم، تأخیرات و شکست رهبری می‌شود. فهم و درک گروه‌ها نیز به اندازه فهم و درک افراد مسئله با اهمیتی است؛ مدیران موفق میدانند که باید با فرهنگ‌های متنوع شغلی، ملی و سازمانی انطباق و سازگاری داشته باشند. شناخت و عکس‌العمل ماهرانه در برابر تفاوت‌های فرهنگی امکان‌کارایی و سودبخشی را برای پروژه‌ها بهبود می‌بخشد (سید جوادین، ۱۳۸۳). انگ از جمله صاحب‌نظرانی است که متغیرهایی راهبردی، دانشی، انگیزش و رفتاری را برای تبیین هوش فرهنگی پیشنهاد کرد.

راهبردی: بدین معناست که فرد چگونه تجربیات میان فرهنگی را درک می‌کند. این راهبرد بیانگر فرایندهایی است که افراد برای کسب و درک دانش فرهنگی به کار می‌برند. این امر زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در مورد فرایندهای فکری خود و دیگران قضاوت می‌کنند.

دانشی: بیانگر درک فرد از تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی است و جنبه دانشی هوش فرهنگی مانند شناخت سیستم‌های اقتصادی و قانونی، هنجارهای تعامل اجتماعی، عقاید مذهبی، ارزش‌های زیبایی‌شناختی و زبان دیگر می‌باشد.

انگیزشی: میزان علاقه فرد را برای آزمون فرهنگ‌های دیگر و تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف نشان می‌دهد. این انگیزه شامل ارزش درونی افراد برای تعاملات چند فرهنگی و

اعتماد به نفسی است که به فرد این امکان را می‌دهد تا در موقعیت‌های فرهنگی مختلف به صورتی اثربخش عمل کند.

رفتاری: 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 عباسعلی زاده، ۱۳۹۰).

تعریف و مفهوم توانمندسازی

مفهوم توانمندسازی کارکنان، در دهه ۱۹۹۰ توجه بسیاری از محققان و دست‌اندرکاران مدیریت را به خود جلب کرده بود توماس و ولتهوس^۱ اعتقاد دارند که کارکنان توانمند در کنترل و انجام وظایف انعطاف‌پذیری بیشتری دارند. آن‌ها در پاسخ به مسائل و فرصت‌ها، وظایف جدید را شروع می‌کنند و موانع را برطرف می‌سازند. در نتیجه، در برخورد با مسائل و مشکلات، انگیزش آنان تقویت می‌شود. افراد توانا در سطوح بالایی از رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی قرار دارند. آن‌ها دریافته‌اند که کارمندان توانمند دارای بیزاری کمتری از شغل و انتظارات مثبت تر و استقامت بیشتری در موقعیت‌های شغلی دارند (شلتون^۲، ۲۰۰۲).

در سال‌های اخیر توانمندسازی به عنوان یک راهکار نیروی انسانی برای خلق کارآمدی، بهره‌وری و خشنودی بیشتر کارکنان در محیط کار مورد استفاده قرار می‌گیرد. توانمندسازی فرصت‌هایی است که برای استقلال، انتخاب، مسئولیت‌پذیری و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان به افراد داده می‌شود. به طور کلی توانمندسازی مدیران برای افزایش بهره‌وری، از طریق بالا بردن تعهد نسبت به سازمان و برعکس مورد استفاده قرار گرفته و روش ارزشمندی است که بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می‌کند (گمینیان، ۱۳۸۳). از توانمندسازی تعاریف زیادی بیان شده است. بیشتر نویسندگان توافق دارند که عنصر اصلی

^۱ Thomas & Velthouse

^۲ Shelton, Samuel Terrance



توانمندسازی، دادن آزادی عمل به کارکنان در فعالیت‌های مرتبط با شغل آن‌هاست (رسولی، ۱۳۸۵).

ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی

احساس شایستگی (خود اثربخشی): افراد توانمند نه تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان می‌کنند و می‌توانند وظایف را به طور موثر انجام داده و در رویارویی با چالش‌های جدید، بیاموزند و رشد کنند.

احساس خودمختاری (احساس داشتن حق انتخاب): عبارت است از مسئولیت‌پذیری برای نتایجی که فرد مسبب به وجود آمدن آن‌ها بوده است. از این اصطلاح به عنوان "خود تصمیم‌گیری" نیز سخن به میان آمده است. مطالعات انجام‌شده حکایت از آن دارند که برخورداری از حق انتخاب به همراه احساس شایستگی، اجزای درونی انگیزش درونی به حساب می‌آیند (محمدی، ۱۳۸۰). افرادی که احساس توانمند بودن می‌کنند، به احتمال بسیار زیاد کنترل کانون کنترل درونی دارند، یعنی احساس می‌کنند بر آنچه برای آنان اتفاق می‌افتد کنترل دارند (هانسر و توماس^۱، ۲۰۰۳).

احساس موثر بودن (پذیرش نتیجه شخصی): درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد. بنابراین احساس پذیرفتن نتیجه شخصی به ادراک رابطه شغلی معروف است. افراد توانمند اعتقاد ندارند که موانع محیط بیرونی فعالیت‌های آنان را کنترل می‌کنند، بلکه بر این باورند که آن موانع را می‌توان کنترل کرد (اورعی یزدانی، ۱۳۸۱).

احساس معنی‌دار بودن (مهم بودن): یعنی باارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل، معنی‌دار بودن تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزش‌ها و رفتارها است (جاسک و برجستون^۲، ۲۰۰۵).

^۱ Honcer & Thomas

^۲ Jacek Hochwalder & Bergsten Brucefors

احساس اعتماد (امنیت): اعتماد به معنی داشتن احساس امنیت شخصی است. اعتماد همچنین، به طور ضمنی، دلالت بر این دارد که افراد خود را در یک موقعیت آسیب‌پذیر قرار می‌دهند. در نتیجه، افراد توانمند ایمان دارند که در نهایت هیچ آسیبی در نتیجه آن اعتماد، متوجه آنان نخواهد شد (امین و رضانی، ۱۳۸۵).

پیشینه تحقیق

سبحانی و هم‌تیمان (۱۳۹۲) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین هوش فرهنگی مدیران دانشگاه سمنان و سبک رهبری اصیل آن‌ها هیچ رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین جنسیت، سن، میزان تحصیلات و پست سازمانی بر هوش فرهنگی و سبک رهبری اصیل مدیران تاثیری نداشت.

قره سفلوا (۱۳۹۱) به بررسی رابطه هوش فرهنگی با عملکرد کارکنان دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان پرداخته است. نتایج نشان داد که بین هوش فرهنگی شناختی و انگیزشی با عملکرد کارکنان رابطه معناداری بدست آمد اما بین هوش فرهنگی رفتاری با عملکرد کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد.

حاتمی (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی میزان تاثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه‌ای مدیران و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان همدان، مرکزی و لرستان پرداخته و نتایج حاکی از رابطه معنی‌دار بین بعد استراتژی با بعد انگیزش هوش فرهنگی و بعد انگیزش با بعد رفتار هوش فرهنگی است؛ همچنین مشخص گردید تاثیر گذاری هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه‌برخاسته از ابعاد دانش، انگیزش و رفتار هوش فرهنگی است.

رز رادان و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی رابطه هوش فرهنگی و عملکردی شغلی افراد خارجی‌ای که در مالزی زندگی می‌کنند انجام دادند به این نتیجه رسیدند افرادی که



هوش فرهنگی آن‌ها قویتر است، در عملکرد بهترند. آن‌ها همچنین دریافتند بین هوش فرهنگی و عملکردی شغلی ارتباط مثبتی وجود دارد.

ایمای (۲۰۰۷) به بررسی تأثیر 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. همچنین تحلیل‌های اکتشافی این تحقیق نشان می‌دهد که بعد انگیزش هوش فرهنگی قدرت پیشگویی کنندگی قوی تری نسبت به سایر ابعاد داشته است.

مونتگلیانی و گیاکالون (۲۰۰۵) در تحقیقی به بررسی رابطه هوش فرهنگی و موفقیت در رهبری با استفاده از یک نمونه ۱۱۲ کارمند از یک شرکت آمریکایی و دانشجوی دوره لیسانس مطالعه‌ای انجام دادند که طی آن دریافتند که توانایی فرد برای انطباق بین هوش فرهنگی به طور مثبتی با تأثیر تمایلات مدیریتی مرتبط است و پیشنهاد کردند که هر دوی اینها تأثیر مثبتی بر موفقیت در رهبری خواهد داشت.

اهداف تحقیق

اهداف کلی: بررسی رابطه هوش فرهنگی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر آمل.

اهداف ویژه:

۱. بررسی رابطه عامل راهبردی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی.
۲. بررسی رابطه عامل دانشی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی.
۳. بررسی رابطه عامل انگیزشی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی.
۴. بررسی رابطه عامل رفتاری با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

- هوش فرهنگی با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهر آمل رابطه معناداری دارد.

فرضیه‌های ویژه:

- ۱) عامل راهبردی با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی رابطه معناداری دارد.
- ۲) عامل دانشی با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی رابطه معناداری دارد.
- ۳) عامل انگیزشی با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی رابطه معناداری دارد.
- ۴) عامل رفتاری با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی رابطه معناداری دارد.

روش تحقیق پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف «کاربردی» از نظر روش «توصیفی-همبستگی»، نوع «زمینه‌یابی»، زمان «مقطعی» و موقعیت «میدانی» می‌باشد جامعه‌آماری در این تحقیق در برگزیده مدیران مدارس شهر آمل تعداد ۲۱۱ نفر می‌باشد. که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۳۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه استاندارد توانمندسازی اسپریتزر و میسرا (۱۹۹۲) (تعداد سوالات پرسشنامه ۲۰) می‌باشد، پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۷) (تعداد سوالات پرسشنامه ۲۰) می‌باشد.

سوالات پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت با سطوح پاسخ خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم تدوین شده است و نمره‌گذاری آن به ترتیب خیلی زیاد به خیلی کم از ۵ تا ۱ بوده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون k-s و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.



یافته‌های تحقیق

جدول ۱: نتایج بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیر	مقدار آماره k-S	سطح معناداری	نتیجه نرمال/غیر نرمال
توانمندسازی	۱/۸۰۵	۰/۰۵۳	نرمال
راهبردی	۰/۹۰۳	۰/۰۶۷	نرمال
دانشی	۰/۷۸	۰/۰۷۸۱	نرمال
رفتاری	۱/۶۳	۰/۰۶۹	نرمال
انگیزشی	۰/۸۴۵	۰/۰۸۳	نرمال
هوش فرهنگی	۱/۰۳۹	۰/۰۷۴۲	نرمال

چون سطح معنی داری بدست آمده بیشتر از (۰/۰۵) است. در نتیجه دلیلی بر رد این فرض صفر که نمونه مورد نظر از توزیع نرمال به دست آمده است، وجود ندارد. بنابراین داده‌های مورد نظر از یک جامعه نرمال به دست آمده است. لذا برای بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی از همبستگی پیرسون استفاده می‌کنیم.

فرضیه اول: عامل راهبردی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی رابطه رابطه معناداری دارد.

$$H_0: r = 0$$

$$H_1: r \neq 0$$

جدول ۲: نتایج همبستگی عامل راهبردی با توانمندسازی مدیران

راهبردی		توانمندسازی
مقادیر	شاخص‌ها	
۰/۷۲۲	ضریب همبستگی پیرسون (r)	
۰/۰۰۲	سطح معنی‌داری (sig)	
۱۳۴	تعداد نمونه (N)	

از آنجایی که سطح معناداری ($\text{sig}=0/002$) ضریب همبستگی محاسبه شده ($0/722$) از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($\alpha=0/5$) کوچک‌تر می‌باشد. لذا با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان قضاوت نمود که فرضیه (H_0) رد و فرضیه پژوهش (H_1) تأیید می‌شود. بنابراین نتیجه می‌گیریم عامل راهبردی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی رابطه معناداری دارد.

فرضیه دوم: عامل دانشی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی رابطه معناداری دارد.

$$H_0: r = 0$$

$$H_1: r \neq 0$$

جدول ۳: نتایج همبستگی عامل دانشی با توانمندسازی مدیران

دانشی		توانمندسازی
مقادیر	شاخص‌ها	
۰/۶۷	ضریب همبستگی پیرسون (r)	
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری (sig)	
۱۳۴	تعداد نمونه (N)	



از آنجایی که سطح معناداری ($\text{sig}=0/000$) ضریب همبستگی محاسبه شده ($0/67$) از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($\alpha=0/5$) کوچک‌تر می‌باشد. لذا با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان قضاوت نمود که فرضیه (H_0) رد و فرضیه پژوهش (H_1) تأیید می‌شود بنابراین نتیجه می‌گیریم عامل دانشی بر توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی رابطه معناداری دارد.

فرضیه سوم: عامل انگیزشی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی رابطه معناداری دارد.

$$H_0: r = 0$$

$$H_1: r \neq 0$$

جدول ۴: نتایج همبستگی عامل انگیزشی با توانمندسازی مدیران

انگیزشی		توانمندسازی
مقادیر	شاخص‌ها	
۰/۶۴۱	ضریب همبستگی پیرسون (r)	
۰/۰۰۲	سطح معنی‌داری (sig)	
۱۹۴	تعداد نمونه (N)	

از آنجایی که سطح معناداری ($\text{sig}=0/002$) ضریب همبستگی محاسبه شده ($0/641$) از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($\alpha=0/5$) کوچک‌تر می‌باشد. لذا با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان قضاوت نمود که فرضیه (H_0) رد و فرضیه پژوهش (H_1) تأیید می‌شود. بنابراین نتیجه می‌گیریم عامل انگیزشی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی رابطه معناداری دارد.

فرضیه چهارم: عامل رفتاری با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی رابطه معناداری دارد.

$$H_0: r = 0$$

$$H_1: r \neq 0$$

جدول ۵: نتایج همبستگی عامل رفتاری با توانمندسازی مدیران

رفتاری		توانمندسازی
مقادیر	شاخص‌ها	
۰/۸۶	ضریب همبستگی پیرسون (r)	
۰/۰۰۱	سطح معنی‌داری (sig)	
۱۳۴	تعداد نمونه (N)	

از آنجایی که سطح معناداری ($\text{sig}=0/001$) ضریب همبستگی محاسبه شده ($0/86$) از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($\alpha=0/05$) کوچک‌تر می‌باشد. لذا با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان قضاوت نمود که فرضیه (H_0) رد و فرضیه پژوهش (H_1) تأیید می‌شود. بنابراین نتیجه می‌گیریم عامل راهبردی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی رابطه معناداری دارد.

فرضیه اصلی: هوش فرهنگی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر آمل رابطه معناداری دارد.

$$H_0: r = 0$$

$$H_1: r \neq 0$$



جدول ۶: نتایج همبستگی هوش فرهنگی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر آمل

هوش فرهنگی		توانمندسازی
مقادیر	شاخص‌ها	
۰/۷۲۳	ضریب همبستگی پیرسون (r)	
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری (sig)	
۱۳۴	تعداد نمونه (N)	

از آنجایی که سطح معناداری ($\text{sig}=0/000$) ضریب همبستگی محاسبه شده ($0/723$) از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($\alpha=0/5$) کوچک‌تر می‌باشد. لذا با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان قضاوت نمود که فرضیه (H_0) رد و فرضیه پژوهش (H_1) تأیید می‌شود. بنابراین نتیجه می‌گیریم هوش فرهنگی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر آمل رابطه معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد بین هوش فرهنگی با توانمندسازی مدیران مدارس ابتدایی شهر آمل رابطه معناداری دارد. همچنین با توجه به یافته‌های به دست آمده از بررسی هر یک از مولفه‌های هوش فرهنگی نشان می‌دهد که مولفه‌های راهبردی، دانشی، انگیزشی و رفتاری رابطه معناداری دارد. بنابراین مفهوم هوش فرهنگی دربردارنده‌ی نوعی سازگاری و رفتار حل مسأله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و غیره شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید. هوش فرهنگی را می‌توان با تمرین‌های مختلف توجه، تغییر هیجانات و تقویت کردن رفتارهای اخلاقی افزایش داد. گرچه هوش فرهنگی با رشد شناختی، هیجانی یا اخلاقی مرتبط است، ولی نمی‌توان آن را با هیچ یک از آن‌ها برابر دانست. زمانی که

موضوعات هیجانی یا اخلاقی حل نشده باقی می‌مانند، از رشد فرهنگی جلوگیری می‌کنند. لذا می‌توان نتیجه گرفت که توانمندسازی باعث بهبود توانمندسازی مدیران خواهد شد. به طوری که هر قدر توانمندسازی مدیران بالاتر باشد هوش فرهنگی آن‌ها نیز بهتر می‌شود. آن‌ها اثربخشی خود را چند برابر می‌کنند و می‌توانند طوری دیگر باشند. با توجه به این‌که توانمندسازی ظرفیت‌های بالقوه‌ای را برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی‌شود، در اختیار می‌گذارد و ایجاد وضعیتی برای افرادی کند که آن‌ها احساس نمایند بر سرنوشت خودشان کنترل دارند و می‌توانند به اهداف فردی و سازمانی دست یابند. باید سطح توانمندسازی مدیران را ارتقاء داد تا هوش فرهنگی آن‌ها ارتقاء یابد و بالعکس. پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش در جهت به وجود آوردن اطمینان و آرامش و امنیت شخصی مدیران توجه بیشتری معطوف نماید، به طوری که مدیران در فضای سازمان صداقت و صمیمیت را در تعاملات با دیگران درک کرده و در جهت دستیابی به آن بکوشند. برای رسیدن به این منظور، باید زمینه برای فعالیت‌های گروهی با کارکنان فراهم شود. زیرا در سایه فعالیت‌های گروهی، افراد با یکدیگر به تشریک مساعی پرداخته و روابط دوستانه‌تری خواهند داشت.

منابع

- احمدی، مسعود (۱۳۸۹). "مدیریت منابع انسانی". چاپ اول. ساری: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی
- اورعی یزدانی، حمید (۱۳۸۱). "نگرشی بر توانمندسازی"، مطالعات بازرگانی، تهران، چاپ اول، ۲۸-۳۲.



- توماس، دیوید سی - اینکسون، کر (۱۳۸۷)، هوش فرهنگی مهارت های انسانی برای کسب و کار جهانی، ناصر میرسپاسی، انتشارات میثاق همکاران، تهران.
- رسولی، رضا (۱۳۹۰). "مدیریت منابع انسانی". چاپ دوم. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- سید جوادین، سید رضا، (۱۳۸۳)، مدیریت رفتار سازمانی، نگاه دانش، تهران.
- عبداللهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۶). "توانمندسازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی"، چاپ دوم، تهران: نشر ویرایش.
- فیاضی، مرجان - جان نثار احمدی، هدی، (۱۳۸۵)، "هوش فرهنگی نیاز مدیران در قرن تنوع"، ماهنامه تدبیر، شماره ۴۱-۱۷۲-۴۳
- گمینیان و همکاران (۱۳۸۳). "بررسی رابطه بین آزادی عمل و تعهد شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان"، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال بیستم، شماره ۱.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۲). "تأثیر متقابل توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری"، مدیریت منابع انسانی، مجموعه مقالات.
- نائیجی، محمدجواد - عباسعلی زاده، منصوره (۱۳۹۰)، "هوش فرهنگی سازگاری با ناهمگون ها"، ماهنامه تدبیر، شماره ۱، صص ۲۳-۲۰
- Earley P.C & Mosakowski (۲۰۰۴); Cultural Intelligence; Harvard Business Review, October, pp ۱۳-۲۵.
- Hancer, Murat; George R. Thomas, (۲۰۰۳). "Psychological Empowerment of Non-Supervisory Employees Working in Full-Service Restaurants, Hospitality Management", Vol.۲۲. No.۱, PP.۳-۱۶.
- Jacek Hochwalder; Agneta Bergsten Brucefors, (۲۰۰۵). "Psychological Empowerment at The Workplace as a Predictor of Ill Health, Personality and Individual Differences", Vol.۳۹, No.۱۷, PP.۱۲۳۷-۱۲۴۸



Lewis D, Brazil K, Krueger P, Lohfeld L, Tjam E. (۲۰۰۱).” Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life”. International Journal of Health Care Quality Assurance. ۱۴(۳)IX.

Luthans.Fred, (۱۹۹۸).” Organizational behaviour”,eight edition, Mc Graw-hill International edition.

Peterson B, (۲۰۰۴); Cultural intelligence: A guide to working with people from other cultures. Yurmouth,ME

Whetten, David A. & kim S. Cameron (۱۹۹۸).Developing Management Skills; New York: Addison –Wesley, Wheelan Intercultural Press

Surf and download all data from SID.ir: www.SID.ir

Translate via STRS.ir: www.STRS.ir

Follow our scientific posts via our Blog: www.sid.ir/blog

Use our educational service (Courses, Workshops, Videos and etc.) via Workshop: www.sid.ir/workshop