



The Relationship between Cultural Intelligence of Managers and Teachers with Organizational Effectiveness in Bilingual Primary Schools in Hamidieh County

Franak Omidian

Associate Professor, Faculty of Humanities,
Department of Educational Management, Islamic
Azad University, Dezful Branch, Dezful, Iran.

Hediyeh Sadoni *

Master's Student, Faculty of Humanities,
Department of Educational Management, Islamic
Azad University, Dezful Branch, Dezful, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between cultural intelligence of managers and teachers with organizational effectiveness in bilingual elementary schools in Hamidieh. The present study is a descriptive and correlational study. The population of the study consisted of all teachers and managers of the bilingual element of Hamidyeh city in the academic year of 97-96. Therefore, the number of statistical population in this study was considered 100 teachers and school principals of Hamidyeh city and the required sample through method Simple random sampling was selected. To collect data, two questionnaires, the Cultural Intelligence Questionnaire (ARG) (2003) and Parsons Effectiveness Questionnaire (1368) were used. The results showed that there is a relationship between the Cultural Intelligence of Managers And teachers with an organizational effectiveness in the bilingual primary schools of Hamidieh. Also, there is a relationship between metacognitive, cognitive, motivational and behavioral factors of managers and teachers with organizational effectiveness.

Keywords: cultural intelligence, organizational effectiveness, bilingual elementary schools

Received: 19/January/2024

Accepted: 19/May/2024

eISSN: 3041-8720

ISSN: 2981-2267

بررسی رابطه بین هوش فرهنگی مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه

فرانک امیدیان

دانشیار، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول، دزفول، ایران.

هدیه سعدونی *

دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول، دزفول، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین هوش فرهنگی مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه بود. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان و مدیران مقطع ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ بود. لذا، تعداد جامعه آماری در این پژوهش، ۱۰۰ نفر از معلمان و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان حمیدیه در نظر گرفته شد. جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه هوش فرهنگی توسط آرنک (۲۰۰۳) و اثربخشی پارسونز (۱۳۶۸) استفاده شد. نتایج نشان داد که بین هوش فرهنگی مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه، رابطه‌ای وجود دارد. در ضمن، بین عوامل فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی، یک رابطه وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: هوش فرهنگی، اثربخشی سازمانی، مدارس ابتدایی دوزبانه

مقدمه

دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست و نیروی انسانی^۱ به‌عنوان باارزش‌ترین منابع سازمانی، متولیان آن محسوب می‌شوند. به‌طور یقین، موفقیت سازمان‌ها و مدیران همواره مرهون یک سری عوامل کلیدی است و شناسایی و تقویت چنین عواملی، کامیابی هرچه بیشتر سازمان‌ها را به دنبال خواهد داشت. ازجمله این موارد، توجه به استعدادها، توانایی‌ها و هوش افراد بوده که بسیار دارای اهمیت است. بر این اساس مطالعات، نقش هوش در فرآیند پردازش اطلاعات از حوزه‌های مورد علاقه پژوهشگران طی چند دهه اخیر بوده است زیرا نقش اساسی آن در فعالیت‌های گوناگون بی‌شک غیرقابل‌انکار است (پرهیزگاری، ۱۳۹۰).

در این میان، سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان یک سازمان گسترده، ازجمله مراکز دولتی بوده که به‌عنوان یک محیط فرهنگی و اجتماعی فعالیت می‌کند و یکی از عامل‌های توسعه و پیشرفت جامعه به شمار می‌آید؛ بنابراین، انتظار می‌رود این سازمان آموزشی به نیروهای انسانی برخوردار از «هوش فرهنگی»^۲ بالا مجهز شود تا قابلیت انعطاف کافی برای سازش آگاهانه با هر موقعیت فرهنگی و شرایط اجتماعی جدید را که با آن روبه‌رو می‌شود، داشته باشد. درنتیجه، احتمال موفقیت، بقا، ارتقای سازمان و نهایتاً «اثربخشی سازمانی»^۳ آن افزایش می‌یابد (سیف، ۱۳۹۰). بر این اساس، شناسایی عوامل مرتبط و مؤثر بر این امر ضروری به نظر می‌رسد.

به عقیده یوکل^۴ (۲۰۰۸)، اثربخشی سازمانی یعنی میزانی که یک سازمان قادر است بقای دائمی مأموریت خود را اجرایی و منافع مناسب، منابع مالی و ارزش‌های مفید را حفظ کند. یک روش خوب برای درک بهتر موضوع اثربخشی سازمانی، بررسی آن در قالب چهار رویکرد کلی است. این معیارها برای تمامی سازمان‌های بزرگ و کوچک و انتفاعی و غیرانتفاعی قابلیت کاربرد دارد (یوکل، ۲۰۰۸).

مفهوم هوش فرهنگی برای نخستین بار توسط ایرلی و آنک^۵ (۲۰۰۳) از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح شد. این دو، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کردند (نصیری ولیک بنی و گیلانی، ۱۳۹۵).

باکس^۶ (۲۰۱۴) معتقد است هوش فرهنگی یعنی دانشی که به افراد کم می‌کند تا تشابهات فرهنگی و اختلاف‌های فرهنگی را به‌درستی درک کنند. ایرلی و آنک (۲۰۰۳) معتقدند که هوش فرهنگی متشکل از ابعاد راهبرد، دانش، انگیزش و رفتار بوده که مرتبط با موقعیت‌های فرهنگی متفاوت است. راهبرد هوش فرهنگی شامل تدوین راهبرد پیش از برخورد میان فرهنگی، بررسی مفروضات در حین برخورد و تغییر نقشه‌های ذهنی در صورت متفاوت بودن تجارب واقعی از انتظارات پیشین است. این دانش، آگاهی در مورد هنجارها، فعالیت‌ها و قراردادهای فرهنگ‌های مختلف حاصل از تجارب فردی و آموزشی را منعکس می‌کند (کومار و همکاران^۷، ۲۰۰۸).

بر اساس تقسیم‌بندی مرکز مطالعات هوش فرهنگی، هوش فرهنگی به چهار بخش فراشناختی شناختی، انگیزشی و رفتاری تقسیم می‌شود (حسینی نسب و قادری، ۱۳۹۰). عامل فراشناختی بدین معنا است که فرد چگونه تجربیات میا فرهنگی را درک می‌کند. همچنین، 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. عامل شناختی بیانگر درک فرد از تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی است و دانش عمومی و نقشه‌های ذهنی و شناختی فرد از فرهنگ‌های

1. manpower
2. cultural intelligence
3. organizational effectiveness
4. Yukl, G.
5. Irili & Ang
6. Box, J. B.
7. Kumar et al.

دیگر را نشان می‌دهد. جنبه شناختی هوش فرهنگی مشتمل بر شناخت سیستم‌های اقتصادی و قانونی، هنجارهای تعامل اجتماعی، عقاید مذهبی، ارزش‌های زیبایی‌شناختی و زبان دیگر است (تاجیک و بردبار، ۱۳۹۲).

عامل انگیزشی بیانگر علاقه فرد به آزمودن فرهنگ‌های دیگر و تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف است. این انگیزه شامل ارزش درونی افراد برای تعاملات چندفرهنگی و اعتمادبه‌نفسی است که به فرد اجازه می‌دهد در موقعیت‌های فرهنگی مختلف به صورتی اثربخش عمل کند (عبدالهی و حیدری فرد، ۱۳۹۰). عامل رفتاری، قابلیت فرد برای سازگاری با آن دسته از رفتارهای کلامی و غیرکلامی بوده که برای برخورد با فرهنگ‌های مختلف مناسب هستند. رفتار هوش فرهنگی، مجموعه‌ای از پاسخ‌های رفتاری منعطفی را شامل می‌شود که در موقعیت‌های مختلف به کار می‌آیند و متناسب با یک تعامل خاص یا موقعیت ویژه از قابلیت اصلاح و تعدیل برخوردارند (زارع و همکاران، ۱۳۹۳).

امروزه، اهمیت مدیران شایسته برای بالا بردن کیفیت آموزشی بیش از همیشه است چون مدیریت سازمان‌های آموزشی با ابعاد و قلمرو وسیع و پیچیده خود به عمق نظر، بینش و انعطاف‌پذیری بیشتری نیاز دارد؛ به خصوص با توجه به ویژگی‌های آموزشی که نسبت به سایر سازمان‌ها حساس‌تر و پراهمیت‌تر است. مدیران خوب، اساس و بنیاد مدارس خوب هستند. بدون تلاش‌های رهبری، یک مدیر برای ارتقای موفقیت دان آموزان مدرسه نمی‌تواند به مأموریت اساسی نائل شود. تغییر و پیشرفت در مدرسه با بالا بردن سطح انتظارات معلمان و دانش‌آموزان آغاز می‌شود. در مورد مسئله اثربخشی در آموزش و پرورش باید به یاد داشت که درون‌داده‌های انسانی و اجتماعی از اهمیت خاصی برخوردارند. برای نمونه، اگر رفتار سازمانی شایسته‌ای بتواند سطح خشنودی شغلی را بالا ببرد، برون‌داد یا بهره انسانی در سازمان نیز افزایش می‌یابد (نصیری ولیک بنی و گیلانی، ۱۳۹۵).

به همین ترتیب، هنگامی که برنامه تربیت کارکنان به پیامدی چون تربیت شهروندان بهتر برای جامعه منتهی شود، برون‌داد اجتماعی باارزشی پدید خواهد آمد. پس علاوه بر کارایی و اثربخشی نظام و بالا بردن کیفیت حاصل در زمان معین، باید خواستار بهتر کردن کیفیت زندگی کاری کسانی بود که در فرایند آموزش و پرورش به خدمت می‌پردازند. اثربخشی سازمانی در نظام آموزشی عبارت است از ارتباط بین نحوه استفاده سازمان از منابع شامل نیروی انسانی، مواد، تجهیزات، سرمایه و انرژی و تبدیل آن طی فرایند آموزشی به ستاده‌های مطلوب همراه با در نظر گرفتن کیفیت زندگی کاری کلیه کارکنان آن. سازمان‌های آموزشی در مقایسه با سایر سازمان‌ها به لحاظ سروکار داشتن با نسبت قابل توجهی از منابع انسانی از پیچیدگی‌های خاصی برخوردار هستند. در آموزش و پرورش، درون‌داد، برون‌داد، پردازشگر، وسیله و هدف، انسان است و مدیران و معلمان آموزش و پرورش با انسان‌ها سروکار دارند. لذا، آشنایی آنان با دانش و روابط انسانی و کاربرد آن در موفقیت‌های آموزشی که مهارت انسانی نامیده می‌شود، برای اثربخشی مدیران و معلمان، لازم و ضروری است (تاجیک و بردبار، ۱۳۹۲).

مدیریت در آموزش و پرورش اهمیت فراوانی دارد. اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت کافی باشند، بدون تردید نظام آموزشی از اثربخشی و کارایی و در نتیجه بهره‌وری برخوردار خواهد بود. یکی از مشکلات اصلی آموزش و پرورش در منطقه حمیدیه، مسئله دوزبانگی دانش‌آموزان است (سیف، ۱۳۹۰). بررسی تحقیقات حاکی از آن است که هوش فرهنگی کارکنان با عملکرد آنان رابطه دارد. از آنجا که هوش فرهنگی به درک دانشی و رفتاری فرهنگ‌های دیگر اشاره دارد، این پرسش پیش می‌آید که به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دوزبانه، هوش فرهنگی معلمان مدارس دوزبانه چقدر است؟ آیا هوش فرهنگی معلمان با اثربخشی مدرسه رابطه دارد؟ کدام یک از مؤلفه‌های هوش فرهنگی معلمان پیش‌بینی‌کننده خوبی برای اثربخشی سازمانی است؟

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی، کاربردی است؛ از این جهت که می‌توان از نتایج آن به‌منظور اثربخشی بیشتر مدارس کمک کند. جهت بررسی رابطه هوش فرهنگی مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه، از پرسشنامه هوش فرهنگی آنگ و همکاران^۱ (۲۰۰۴) و اثربخشی سازمانی پارسونز (۱۳۶۸) استفاده شد.

پرسشنامه هوش فرهنگی

پرسشنامه هوش فرهنگی توسط آنگ و همکاران (۲۰۰۴) ساخته شده که دارای ۴ خرده مقیاس و ۲۰ سؤال است؛ فراشناختی (تعداد سؤالات ۵-۱)، شناختی (تعداد سؤالات ۶-۱۰)، انگیزشی (تعداد سؤالات ۱۱-۱۵) و رفتاری (تعداد سؤالات ۱۶-۲۰). برای گزینه کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، نه موافقم نه مخالف ۳، مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱ امتیاز در نظر می‌گیریم. برای این پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ توسط آنگ و همکاران ۲۰۰۴ محاسبه شده است (قدپور و همکاران ۱۳۹۰). در ضمن، روایی این پرسشنامه توسط اساتید تأیید شده است. این پرسشنامه در کشورهای مختلف جهان در سال‌های متوالی مورد اجرا قرار گرفته و در حال حاضر تنها پرسشنامه‌ای است که هوش فرهنگی افراد را می‌سنجد و مورد تأیید متخصصین است. دینه و همکاران (۲۰۰۷) در انجام پژوهش‌هایی در سنگاپور و آمریکا از نظر اعتبار مورد بررسی قرار دادند و ندینه لاورنگ (۲۰۱۱) در کشور مالزی، روایی و در این ضریب ابزار پژوهش خود را (هوش فرهنگی) ۰/۸۱ به دست آوردند. پرسشنامه هوش فرهنگی در پژوهش‌های مختلفی در ایران مورد استفاده قرار گرفته است و روایی و پایایی پرسشنامه توسط کاظمی (۱۳۸۷)، ودادی عباسعلی‌زاده و سلیمی (۱۳۸۸)، قدیرپور (۱۳۹۰) و دیگر پژوهشگران مورد تأیید قرار گرفته است (باقری، ۱۳۹۲). برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شده که معمولاً این روش برای بررسی اجزاء تشکیل‌دهنده یک ابزار اندازه‌گیری به کار برده می‌شود. به این منظور، پرسشنامه استاندارد تهیه شد و در اختیار استاد راهنما و سایر کارشناسان ذی‌ربط قرار گرفت و پس از لحاظ کردن نظرهای اصلاحی، اصلاح و سپس توزیع شد. در تحقیق علی‌پور (۱۳۹۴) برای تعیین پایایی پرسشنامه هوش فرهنگی نیز از روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۷ به دست آمد که بیانگر ضرایب پایایی مطلوب پرسشنامه یادشده است.

پرسشنامه اثربخشی سازمانی

مدل مورد استفاده بر اساس مدل کارکردهای چهارگانه ضروری نظام اجتماعی پارسونز (AGIL) (۱۳۶۸) ساخته شده است که دارای ۲۸ سؤال و چهار مؤلفه شامل ۱. نوآوری-انطباق (۲۱-۱۸-۱۶-۱۵-۱۳-۱۱-۶)، ۲. تعهد سازمانی-کسب هدف (۱۷-۱۴-۱۲-۷-۵-۲-۱)، ۳. رضایت شغلی-یگانگی (۲۲-۲۰-۱۰-۹-۸-۴-۳) و ۴. سلامت سازمانی (روحیه) = حفظ الگوها (۲۸-۲۷-۲۶-۲۵-۲۴-۲۳-۱۹) است. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شده که معمولاً این روش برای بررسی اجزاء تشکیل‌دهنده یک ابزار اندازه‌گیری به کار برده می‌شود. به این منظور، پرسشنامه استاندارد تهیه شد و در اختیار استاد راهنما و سایر کارشناسان ذی‌ربط قرار گرفت و پس از لحاظ کردن نظرهای اصلاحی، اصلاح و سپس توزیع شد. در پژوهش زکی (۱۳۸۳)، پایایی مؤلفه‌های پرسشنامه به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۹۱، ۰/۸۷ به دست آمده است. پایایی ابزارهای میان معلمان مرد به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۸۰، ۰/۹۱، ۰/۸۷ و در میان

معلمان زن به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۳، ۰/۸۹، ۰/۸۷ محاسبه گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از روش‌های آماری زیر با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان و مدیران مقطع ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ بود. لذا، تعداد جامعه آماری در این پژوهش، ۱۰۰ نفر از معلمان و مدیران مدارس ابتدایی شهرستان حمیدیه لحاظ گردید که به صورت تمام شمار در نظر گرفته شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی

گروه	فراوانی	درصد
مرد	۴۹	۴۹
زن	۵۱	۵۱
فوق دیپلم	۵	۵
کارشناسی	۷۲	۷۲
کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۳	۲۳
کمتر از ۵ سال	۵۱	۵۱
۵ تا ۱۰ سال	۳۴	۳۴
۱۱ تا ۱۵	۷	۷
۱۶ تا ۲۰	۵	۵
از ۲۰ سال بیشتر	۳	۳
۲۵ تا ۳۴ سال	۴۷	۴۷
۳۵ تا ۴۴ سال	۴۵	۴۵
بیش از ۴۵ سال	۹	۹

تعیین توزیع نرمال بودن

در انتخاب یک آزمون آماری برای پژوهش، باید تصمیم بگیریم که آیا از آزمون‌های پارامتریک استفاده کنیم یا آزمون‌های ناپارامتریک. یکی از اصلی‌ترین ملاک‌ها برای این انتخاب، انجام آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، نرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد. نتایج این آزمون در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. نرمال بودن داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S)

متغیرها	تعداد	مقدار k-s	سطح معناداری	نتیجه نرمال/غیر نرمال بودن توزیع
اثربخشی سازمانی	۱۰۰	۱/۴۵۲	۰/۵۴۱	نرمال
هوش فرهنگی	۱۰۰	۱/۵۶۳	۰/۵۳۰	نرمال
عامل فراشناختی	۱۰۰	۱/۳۵۲	۰/۵۴۹	نرمال
عامل شناختی	۱۰۰	۱/۸۶۲	۰/۵۲۱	نرمال
عامل انگیزشی	۱۰۰	۱/۶۲۳	۰/۵۲۷	نرمال
عامل رفتاری	۱۰۰	۱/۸۴۲	۰/۵۲۶	نرمال

مطابق جدول فوق مشاهده می‌شود که مقادیر به دست آمده بیشتر از سطح معناداری ۰/۵۰ است؛ بنابراین، فرض نرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق پذیرفته می‌شود. لذا برای بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق می‌توان از آزمون پارامتریک همبستگی، یعنی آزمون پیرسون استفاده کرد.

یافته‌های اصلی پژوهش

فرضیه اصلی: بین هوش فرهنگی مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه، رابطه وجود دارد.

جدول ۳. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی

اثربخشی سازمانی	هوش فرهنگی
۱/۰۰۰	۰/۵۴۷**
۰/۵۴۷**	۱/۰۰۰

پیرسون

** همبستگی در سطح یک درصد معنادار است.

* همبستگی در سطح ۵ درصد معنادار است.

همان‌طور که در جدول فوق نمایان است، ضریب همبستگی پیرسون با شدت ۵۴ درصد برای هوش فرهنگی و سطح معناداری ۰/۰۰۰ گویای آن است که بین هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. در مورد فرضیه اصلی پژوهش، از آنجا که سطح معناداری یا میزان خطای این آزمون نزدیک است، می‌توان ادعا نمود که بین هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود. فرضیه اول فرعی: بین عامل فراشناختی مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه، رابطه وجود دارد.

جدول ۴. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش عامل فراشناختی با اثربخشی سازمانی

اثربخشی سازمانی	عامل فراشناختی
۱/۰۰۰	۰/۴۳۹**
۰/۴۳۹**	۱/۰۰۰

پیرسون

** همبستگی در سطح یک درصد معنادار است.

* همبستگی در سطح ۵ درصد معنادار است.

همان‌طور که در جدول فوق نمایان است، ضریب همبستگی پیرسون با شدت ۴۳ درصد برای عامل فراشناختی و سطح معناداری ۰/۰۰۰ گویای آن است که بین عامل فراشناختی با اثربخشی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. در مورد فرضیه اول فرعی پژوهش، از آنجا که سطح معناداری یا میزان خطای این آزمون نزدیک است، می‌توان ادعا نمود که بین عامل فراشناختی با اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه اول فرعی پژوهش تأیید می‌شود. فرضیه دوم فرعی: بین عامل شناختی مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه، رابطه وجود دارد.

جدول ۵. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش عامل شناختی با اثربخشی سازمانی

اثربخشی سازمانی	عامل شناختی
۱/۰۰۰	۰/۴۱۳**
۰/۴۱۳**	۱/۰۰۰

پیرسون

** همبستگی در سطح یک درصد معنادار است.

* همبستگی در سطح ۵ درصد معنادار است.

همان‌طور که در جدول فوق نمایان است، ضریب همبستگی پیرسون با شدت ۴۱ درصد برای عامل شناختی و سطح معناداری ۰/۰۰۰ گویای آن است که بین عامل شناختی با اثربخشی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. در مورد فرضیه دوم فرعی پژوهش، از آنجا که سطح معناداری یا میزان خطای این آزمون نزدیک است، می‌توان ادعا نمود که بین عامل شناختی با اثربخشی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه دوم فرعی پژوهش تأیید می‌شود. فرضیه سوم فرعی: بین عامل انگیزشی مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه، رابطه وجود دارد.

جدول ۶. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش عامل انگیزشی با اثربخشی سازمانی

اثربخشی سازمانی	عامل انگیزشی
۱/۰۰۰	۰/۴۶۷**
۰/۴۶۷**	۱/۰۰۰

پیرسون

** همبستگی در سطح یک درصد معنادار است.
* همبستگی در سطح ۵ درصد معنادار است.

همان‌طور که در جدول فوق نمایان است، ضریب همبستگی پیرسون با شدت ۴۶۷ درصد برای عامل انگیزشی و سطح معناداری ۰/۰۰۰ گویای آن است که بین عامل انگیزشی با اثربخشی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. در مورد فرضیه سوم پژوهش، از آنجا که سطح معناداری یا میزان خطای این آزمون نزدیک است، می‌توان ادعا نمود که بین عامل انگیزشی با اثربخشی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود. فرضیه چهارم فرعی: بین عامل رفتاری مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه، رابطه وجود دارد.

جدول ۷. نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش عامل رفتاری با اثربخشی سازمانی

اثربخشی سازمانی	عامل رفتاری
۱/۰۰۰	۰/۴۴۱**
۰/۴۴۱**	۱/۰۰۰

پیرسون

** همبستگی در سطح یک درصد معنادار است.
* همبستگی در سطح ۵ درصد معنادار است.

همان‌طور که در جدول فوق نمایان است، ضریب همبستگی پیرسون با شدت ۴۴ درصد برای عامل رفتاری و سطح معناداری ۰/۰۰۰ گویای آن است که بین عامل رفتاری با اثربخشی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. در مورد فرضیه چهارم فرعی پژوهش، از آنجا که سطح معناداری یا میزان خطای این آزمون نزدیک است، می‌توان ادعا نمود که بین عامل رفتاری با اثربخشی سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه چهارم فرعی پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۸. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه عامل فراشناختی، عامل شناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی به صورت هم‌زمان

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	MS	F	RS	MR
رگرسیون	۱۴۲۵۶/۵۳	۴	۱۲۴/۶۵	۱۲/۸۵۳	۰/۵۳۶	۰/۴۶۳
باقیمانده	۱۳۲۵/۸۶	۹۶	۱۰/۰۹			
جمع	۱۵۸۶۳/۳۹	۱۰۰				

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی می‌تواند به‌طور معنادار و مناسبی تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی کند. زمانی که سطح معناداری به‌دست‌آمده کمتر از ۰/۰۵ باشد، نتیجه می‌گیریم که مدل به‌کاررفته، پیش‌بینی‌کننده خوبی برای متغیر اثربخشی سازمانی (متغیر وابسته) است. همچنین، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵، نشان‌دهنده معناداری مدل رگرسیون است.

جدول ۹. خلاصه مدل رگرسیون و مشخصه‌های آماری رگرسیون به روش همزمان

متغیر	B	Beta	T	p-value
مقدار ثابت	۴۳/۸۶۹	-	۷/۰۷	۰/۰۰۱
عامل فراشناختی	۱/۵۶۳	۰/۸۶۶	۶/۷۳	۰/۰۰۱
عامل شناختی	۱/۴۲۶	۰/۶۸۶	۴/۳۵	۰/۰۰۱
عامل انگیزشی	۰/۸۵۶	۰/۴۳۳	۳/۶۲	۰/۰۰۱
عامل رفتاری	۱/۴۲۳	۰/۶۵۳	۴/۶۸	۰/۰۰۱

یافته‌های جدول فوق، میزان تأثیرگذاری متغیر وابسته، معناداری بودن متغیر مستقل در مدل و نیز معادله رگرسیون را نشان می‌دهد. با توجه به یافته‌های جدول فوق، بین عامل فراشناختی، عامل شناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی، مقدار بتا به ترتیب ۰/۸۶۶، ۰/۶۸۶، ۰/۴۳۳ و ۰/۶۵۳ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ است.

جدول ۱۰. نتایج مدل رگرسیون گام‌به‌گام برای پیش‌بینی متغیرهای عامل فراشناختی، عامل شناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی

گام	متغیر	B	Beta	T	p-value	VIF
اول	مقدار ثابت	۳۹/۷۸۵	-	۱۴/۰۷	۰/۰۰۱	۰/۸۵۶
	عامل فراشناختی	۳/۵۲۱	۰/۸۶۵	۶/۵۶	۰/۰۰۱	۱/۱۴۲
دوم	مقدار ثابت	۳۲/۲۶۴	-	۱۱/۳۸	۰/۰۰۱	۰/۸۵۶
	عامل فراشناختی	۲/۶۳	۰/۵۶۳	۵/۳۷	۰/۰۰۱	۱/۱۹۵
	عامل شناختی	۱/۵۲۳	۰/۲۸۶	۶/۲۷	۰/۰۰۱	۱/۴۱۵
سوم	مقدار ثابت	۳۰/۲۶۴	-	۱۱/۳۷	۰/۰۰۱	۰/۶۵۳
	عامل فراشناختی	۱/۶۳۵	۰/۵۱۲	۵/۲۱	۰/۰۰۱	۱/۴۴۴
	عامل شناختی	۱/۴۲۵	۰/۲۷۱	۴/۳۷	۰/۰۰۱	۱/۰۱۴
	عمل انگیزشی	۰/۵۳۶	۰/۲۵۱	۳/۵۸	۰/۰۰۱	۱/۵۲۴
چهارم	مقدار ثابت	۲۵/۲۶۴	-	۱۰/۳۷	۰/۰۰۱	۰/۶۵۴
	عامل فراشناختی	۱/۲۳۶	۰/۴۹۶	۵/۱۱	۰/۰۰۱	۱/۴۵۲
	عامل شناختی	۱/۱۲۵	۰/۲۴۵	۴/۱۲	۰/۰۰۱	۱/۳۲۵
	عامل انگیزشی	۰/۴۲۳	۰/۲۱۶	۳/۳۵	۰/۰۰۱	۱/۲۴۱
	عامل رفتاری	۱/۲۶۹	۰/۴۲۶	۵/۷۸	۰/۰۰۱	۱/۲۳۵

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، رگرسیون پیش‌بینی اثربخشی از روی متغیرهای عامل فراشناختی، عامل شناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری هوش فرهنگی معنادار است ($p < ۰/۰۰۱$ و $F = ۱۱/۹۶$)؛ بنابراین، فرضیه چهارم تأیید می‌گردد. متغیرهای بین عامل فراشناختی، عامل شناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری هوش فرهنگی با ضریب بتای به ترتیب ۰/۸۶۵، ۰/۲۸۶، ۰/۲۵۱ و ۰/۴۲۶ می‌توانند به‌طور معناداری اثربخشی سازمانی را پیش‌بینی کنند.

در ضمن، مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد ۲۷ درصد از واریانس اثربخشی سازمانی توسط متغیرهای یادشده تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی مبنی بر اینکه بین هوش فرهنگی مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه، رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی به‌دست‌آمده در فصل چهارم و جدول ۳، بین هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی، مقدار بتا ۰/۱۴۲ و سطح معناداری ۰/۰۰۱، می‌توان نتیجه گرفت که هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری دارد و فرضیه اصلی مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش نصیری و لیک بنی و گیلانی (۱۳۹۵)، زارع و همکاران (۱۳۹۳)، تاجیک و بردبار (۱۳۹۲)، عبدالحی و حیدری فرد (۱۳۹۰)، شرینگ^۱ (۲۰۱۷) و آنگ و همکاران (۲۰۱۵) هم‌سو است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان نتیجه گرفت که معلمان و مدیران از کنترل فرآیندهای فکری فردی مرتبط با فرهنگ استفاده می‌نمایند. از طرفی، آن‌ها زیربنایی برای دریافت و رمزگشایی رفتار خود و دیگران به دست خواهند آورد و نسبت به تفاوت‌ها و تشابهات فرهنگی خود آگاهی پیدا می‌کنند. آن‌ها تمایل دارند که با فرهنگ‌های افراد دیگر آشنایی پیدا کرده و بتوانند در برقراری ارتباط با دیگر کارکنان در موقعیت‌های فرهنگی مختلف به‌صورت اثربخش عمل کنند. احتمالاً توجه مدیران و متصدیان بر انجام وظایف به‌عنوان رهبر، پرورش جو یادگیری، تنوع فعالیت‌ها، بیان روشن اهداف و مأموریت‌ها، ارتقای کیفی و کمی یادگیری، حمایت از کارکنان، ارائه بازخورد، بهبود وضعیت فیزیکی، بهبود وضعیت عاطفی، ایجاد محیطی منظم و سالم، بهبود مهارت‌های آموزشی، ارتباطات مؤثر، شفاف بودن راهبردها، ارتقای رویه‌های ارزشیابی، بهبود برنامه‌ها، ازجمله دلایل بالا بودن اثربخشی سازمانی است.

فرضیه اول فرعی مبنی بر اینکه بین عامل فراشناختی مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه، رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی به‌دست‌آمده در فصل چهارم و جدول ۴ بین عامل فراشناختی با اثربخشی سازمانی، مقدار بتا ۰/۱۱۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۱، می‌توان نتیجه گرفت که عامل فراشناختی با اثربخشی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری دارد و فرضیه اول فرعی مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش نصیری و لیک بنی و گیلانی (۱۳۹۵)، زارع و همکاران (۱۳۹۳)، تاجیک و بردبار (۱۳۹۲)، عبدالحی و حیدری فرد (۱۳۹۰)، شرینگ (۲۰۱۷)، تمپلر و تای (۲۰۱۴) و آنگ و همکاران (۲۰۱۵) هم‌سو است. افراد با هوش فرهنگی فراشناختی بالا، هنگام تلاش برای انطباق‌پذیری با یک فرهنگ جدید، توانایی بیشتری برای درگیر شدن در فرآیندهای شناختی مراتب بالاتر مثل چگونگی برنامه‌ریزی برای آموزش، حل مشکلات مربوط به یک فرهنگ جدید و ارزیابی و کنترل فعالیت‌های خود در فرهنگ‌های مختلف را دارند. آن‌ها فقط وابسته به ساختار دانش فعلی یا مبتنی بر عادات رفتاری خود نیستند بلکه برای ترکیب ادراکات خود از فرهنگ جدید، سعی در کسب دانش از راه‌حل‌های مختلفی دارند؛ بنابراین، آن‌ها به‌خوبی می‌دانند که به‌راحتی نمی‌توان از کلیشه‌سازی فرهنگی به‌عنوان مبنای قضاوت استفاده کرد. این مورد از دلایل بالا بودن اثربخشی سازمانی است.

فرضیه دوم فرعی مبنی بر اینکه بین عامل شناختی مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه، رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده در فصل چهارم و جدول ۵، بین عامل شناختی با اثربخشی سازمانی، مقدار بتا ۰/۰۹۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۱، می توان نتیجه گرفت که عامل شناختی با اثربخشی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری دارد و فرضیه دوم فرعی مورد تأیید قرار می گیرد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش نصیری و لیک بنی و گیلانی (۱۳۹۵)، زارع و همکاران (۱۳۹۳)، تاجیک و بردبار (۱۳۹۲)، عبدالحی و حیدری فرد (۱۳۹۰)، شرینگ (۲۰۱۷) و آنک و همکاران (۲۰۱۵) هم سو است. احتمالاً توجه مدیران و دست اندرکاران بر انجام وظایف به عنوان رهبر، پرورش جو یادگیری، تنوع فعالیت ها، بیان روشن اهداف و مأموریت ها، ارتقای کیفی و کمی یادگیری، حمایت از کارکنان، ارائه بازخورد، بهبود وضعیت فیزیکی، بهبود وضعیت عاطفی، ایجاد محیطی منظم و سالم، بهبود مهارت های آموزشی، ارتباطات مؤثر، شفاف بودن راهبردها، ارتقای رویه های ارزشیابی و بهبود برنامه ها، از جمله دلایل بالا بودن اثربخشی سازمانی است.

فرضیه سوم فرعی مبنی بر اینکه بین عامل انگیزشی مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه، رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده در فصل چهارم و جدول ۶ بین عامل انگیزشی با اثربخشی سازمانی، مقدار بتا ۰/۱۲۳ و سطح معناداری ۰/۰۱۸، می توان نتیجه گرفت که عامل انگیزشی با اثربخشی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری دارد و فرضیه سوم فرعی مورد تأیید قرار می گیرد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش نصیری و لیک بنی و گیلانی (۱۳۹۵)، زارع و همکاران (۱۳۹۳)، تاجیک و بردبار (۱۳۹۲)، عبدالحی و حیدری فرد (۱۳۹۰)، حسینی نسب و قادری (۱۳۹۰)، شرینگ (۲۰۱۷) و آنک و همکاران (۲۰۱۵) هم سو است. هوش انگیزشی منعکس کننده آن است که یک فرد یا گروه اجتماعی تا چه اندازه آمادگی و تمایل دارد که انرژی را صرف شناخت یا تعامل با افراد با گروه هایی از سایر فرهنگ ها کند. بعد انگیزشی در عین استقلال نسبی از سایر ابعاد هوش فرهنگی، در ارتباط متقابل با آن ها نیز هست.

فرضیه چهارم فرعی مبنی بر اینکه بین عامل رفتاری مدیران و معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دوزبانه شهرستان حمیدیه، رابطه وجود دارد.

با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده در فصل چهارم و جدول ۷ بین عامل رفتاری با اثربخشی سازمانی، مقدار بتا ۰/۱۰۲ و سطح معناداری ۰/۰۱۷، می توان نتیجه گرفت که عامل رفتاری با اثربخشی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری دارد و فرضیه چهارم فرعی مورد تأیید قرار می گیرد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش نصیری و لیک بنی و گیلانی (۱۳۹۵)، زارع و همکاران (۱۳۹۳)، تاجیک و بردبار (۱۳۹۲)، عبدالحی و حیدری فرد (۱۳۹۰)، شرینگ (۲۰۱۷)، امیری و همکاران (۲۰۱۰) و آنک و همکاران (۲۰۱۵) هم سو است. افراد با هوش فرهنگی رفتاری بالا، با توجه به دانشی که در رابطه با هنجارها، عادات و مرسومات میان فرهنگ ها دارند، شباهت ها و تفاوت های میان فرهنگی را درک می کنند و هنگام تعامل با یک فرهنگ جدید با شوک فرهنگی پایین تری مواجه خواهند بود. همچنین، هوش فرهنگی انگیزشی، یک رویکرد کلیدی در افرادی است که برای یادگیری فرهنگ های جدید انگیزه دارند و بر توانایی انطباق پذیری فرهنگی خود اثر گذارند و بهتر می توانند با زندگی در خارج از محل بومی خود سازگاری یابند. افراد با هوش فرهنگی انگیزشی و رفتاری بالاتر، تمایل بیشتری برای بروز فعالیت های شفاهی و غیر شفاهی که با کلمات، لحن، اشارات،

حالت صورت و زبان بدن آشکار می‌شوند، دارند. این رفتار به افراد کمک می‌کند تا آسان‌تر توسط گروه پذیرفته شوند و در یک محیط میان‌فرهنگی در روابط میان‌فردی بهتر پیشرفت کنند. با توجه به اینکه رابطه مثبت و معناداری بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن با اثربخشی سازمانی وجود دارد، می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه نمود:

- ۱- مدیران آموزشی فرصت‌ها و امکاناتی برای معلمان فراهم نمایند تا جهت ارتقای هوش فرهنگی مدرسه در برنامه‌های آموزشی خود، دانش، مهارت، کارایی و بهره‌گیری مناسب از دانش را توأماً به دانش‌آموزان آموزش دهند تا استعدادهای بالقوه آن‌ها شکوفا شود.
- ۲- مدارس در برنامه‌های آموزش و توسعه مدیران، جایگاه ویژه‌ای برای تقویت این هوش در نظر بگیرند و با بهره‌گیری از آموزش‌های رسمی و غیررسمی در جهت بهبود مهارت‌های شناختی و رفتاری مدیران و معلمان گام بردارند.
- ۳- از آنجاکه مؤلفه رفتاری هوش فرهنگی دارای بیشترین سهم در تبیین بهره‌وری مدیران و معلمان بوده است، پیشنهاد می‌گردد در هوش فرهنگی تأکید بیشتری بر روی این مؤلفه انجام گیرد.
- ۴- زمانی مدارس هوشمند عمل خواهند کرد که تمایل و گرایش به تغییر در جهت بهبود امور و برنامه‌ها در وجود مدیران و معلمان آن باشد و اعضاء تغییر را فرصت‌هایی برای رشد حرف‌های خود بدانند. در این راستا، نقش مدیر در ایجاد بینش و چشم‌انداز مشترک از اهداف مدرسه بسیار مهم است. مدیران آموزشی و معلمان باید از تغییرات مطلوب استقبال نمایند و زمینه‌های میل به تغییر در بین همکاران را پرورش داده و تغییرات را جهت بدهند.

منابع

- پرهیزگاری، جعفر. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه هوش فرهنگی با اثربخشی و سبک‌های تعارض مدیران دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شهر ارومیه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
- تاجیک، مهناز، و بردبار، غلامرضا. (۱۳۹۲). *بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر ارتباط‌گزینی افراد. کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز*.
- حسینی نسب، سید داوود، و قادری، وریا. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با بهره‌وری مدیران در مدارس شاهد استان آذربایجان غربی. فصلنامه علوم تربیتی، ۴(۱۳)، ۲۷-۴۴*.
- زارع، روح‌اله، حسینی، رحیمه، یزدان‌پناه، محسن، و چراغی، مرتضی. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان فارس در سال تحصیلی ۹۲-۹۳. نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی، مروودشت، شرکت اندیشه‌سازان مبتکر جوان*.
- سیف، دیبا. (۱۳۹۰). *تهیه و اعتباریابی مقیاس راهبردهای خودتنظیمی ریاضی و رابطه مؤلفه‌های آن با هوش، هدف‌گرایی و پیشرفت تحصیلی در دانش‌آموزان دبیرستانی. مجله روانشناسی، ۱۹(۵۸)، ۱۹۸-۲۱۷*.
- عبداللهی، بیژن، و حیدری فرد، رضا. (۱۳۹۰). *رابطه هوش سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱(۴)، ۴۲-۶۳*.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات، و گیلانی، مریم. (۱۳۹۵). *تحلیل همبستگی هوش اجتماعی و هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی. مجله روان‌شناسی، ۲۰(۱)، ۱-۱۶*.

- Amiri, A. N., Moghimi, S. M., & Kazemi, M. (2010). Studying the relationship between cultural intelligence and employees' performance. *European journal of scientific Research*, 42(3), 418-427.
- Ang, S., & Dyn, L. (2003). Cultural Intelligence in Organizations, Group & Organization Management. 32(1), 20-26.

- Ang, S., Van Dyne, L., & Koh, C. (2015). Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group & organization management*, 31(1), 100-123.
- Box, J. B. (2014). Effective managers in culturally diverse environments. Available at <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2485177>
- Jacobson, S. A., Stiles, R. L. (1985). The Effectiveness of physical education specialist. Eric.No.Ed078068. *Journal Research for Exercise and Sport*. 14.
- Kumar, S., & Drewery, G. P. (2008). Forming cohesion in culturally heterogeneous team. *Cross Cultural Management*, 13(1), 43-53.
- Sharing, M. (2017). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance.
- Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2014). Motivational cultural intelligence, realistic job preview, realistic living conditions preview, and cross-cultural adjustment. *Group & Organization Management*, 31(1), 154-173.
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The leadership quarterly*, 19(6), 708-722.