

بررسی رابطه هوش فرهنگی با اثربخشی معاونان پرورشی مدارس شهرستان اردبیل

بهرام گل پرور

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، مدیر مدارس ناحیه یک اردبیل

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و اثربخشی معاونان پرورشی آموزش و پرورش شهرستان اردبیل در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ انجام شده است. جامعه آماری شامل ۱۵۰ نفر از معاونان پرورشی بود که با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۰ نفر بصورت تصادفی ساده انتخاب گردید. برای گردآوری داده ها از دو نوع پرسشنامه هوش فرهنگی آنگ و پرسشنامه محقق ساخته اثربخشی که پایایی آنها به ترتیب ۰.۸۴ و ۰.۹۲ می باشد، استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده گردیده است و نتایج به دست آمده نشان داد بین هوش فرهنگی و مؤلفه های آن با اثربخشی معاونان پرورشی آموزش و پرورش شهرستان اردبیل رابطه مثبت و معناداری وجود داشته و نتایج حاصله از تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که مؤلفه های رفتار، استراتژی و انگیزه، پیش بینی کننده مناسبی برای اثربخشی معاونان پرورشی هستند.

واژه های کلیدی: هوش فرهنگی، اثربخشی، معاونان پرورشی، آموزش و پرورش

۱- مقدمه

هر فرد برای ادامه حیات و بقای نسل خود برنامه های خاصی را دنبال می کند و هر سازمان یا تشکیلاتی برای رسیدن به اُمال و مقاصد خود برنامه ریزی جامع و گسترده ای را انجام می دهد، و در زمان تکمیل و به انجام رساندن این برنامه ها، هزینه و وقت زیادی را مصرف می دارد. مقصود از تمامی این فعالیت ها، کسب نتیجه و به عبارت دیگر دستیابی به هدف و مقصود خویش است که در علم مدیریت آنرا اثربخشی می نامند (نجف لوی، ۱۳۷۱، ص ۹۰). اثربخشی عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده. به بیان دیگر اثربخشی نشان می دهد که تاچه میزان از تلاشهای انجام شده، نتایج مورد انتظار حاصل شده است (کاظمی و اباطحی، ۱۳۷۹، صص ۹-۱۰). پیتر دراکر معتقد است اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست. از نگاه دراکر؛ اثربخشی کلید موفقیت سازمان محسوب می شود (علاقه بند، ۱۳۷۵، صص ۱۶-۱۷).

اثربخشی سازمانی، به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته است و به عنوان موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل های سازمانی در نظر گرفته می شود (گودمن و پنینگز، ۱۹۷۷: ۲). اگرچه بیش از چند دهه اثربخشی سازمانی به عنوان موضوع تحقیق مدیریت و طراحی سازمان ها است، اما تحقیقات تجربی هنوز به یک تئوری عمومی در مورد اثربخشی سازمانی دست نیافته است. بی تردید، سازمان های آموزشی یکی از مهمترین، موثرترین و گسترده ترین سازمان ها می باشند که عهده دار تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه و هم چنین تامین کننده ی منابع انسانی دیگر سازمان ها می باشد. آموزشگاه و مدرسه به منزله ی رکن اساسی تعلیم و تربیت رسمی، سعی در تحقق هدف های آموزش و پرورش دارد. سازمان های آموزشی هر جامعه، همانند سازمان های دیگر سعی دارند تحقق اهداف سازمان های خود را در اولویت قرار دهند و این موضوع زمینه ی بررسی و مطالعه اثر بخشی معاونان پرورشی مدرسه ها را فراهم می کند نکته مهم و اساسی در مورد اثربخشی فعالیت های تربیتی آن است که قبل از آنکه درصدد بررسی نحوه اندازه گیری اهداف باشیم، می بایست در پی انجام صحیح فرایند نظام تربیتی و اطمینان از تحقق آن در هر مرحله از این فرایند باشیم. در حال حاضر اثربخشی به صورت مطلق و در پایان یک دوره آموزشی صرفاً از محتوای دروس انجام می گیرد که رویکرد کاملی نیست. اثربخشی و کیفیت فعالیت های تربیتی، می بایست در طول سال تحصیلی و در موقعیت های مختلف طراحی و اجرا شود. امور تربیتی، چه به عنوان یک مأموریت و چه به عنوان یک ساختار تشکیلاتی، در سه دهه گذشته، همواره مورد بحث و تبادل نظر و نقد و موشکافی بوده است و پیوسته این سؤال پیش روی مسئولان، کارکنان و صاحب نظران تعلیم و تربیت در جمهوری اسلامی ایران بوده است که راهبردها و راهکارهای مناسب برای تحقق رسالت های تربیتی وزارت آموزش و پرورش چیست؟ و چه تغییراتی می تواند موجب بهبود کارایی و اثربخشی آن شود؟ و الگوهای عمل مناسب برای مدیریت و برنامه ریزی در این مورد چیست؟ این سؤالات، موجب شده است تا در سه دهه گذشته، رویکردهای مختلفی برای چگونگی تحقق رسالت ها و مأموریت های تربیتی و نیز نحوه اداره و مدیریت ساختار امور تربیتی در نظام آموزش و پرورش مطرح شود. اکنون نیز در اجرای طرح تحول بخشی در معاونت پرورشی، این معاونت سعی بر آن دارد پاسخگوی نیازها و تحولات فرهنگی و تربیتی کودکان و نوجوانان باشد که نیاز به مهندسی فرهنگی دارد. فرادستان این معاونت سعی دارند امور تربیتی و معاونت پرورشی و تربیت بدنی را به عنوان یک نهاد فرهنگی، مورد ارزیابی و مهندسی مجدد قرار دهند تا کارایی و اثربخشی آن را در مقایسه با نهادهای فرهنگی رقیب مانند رسانه ها و صنایع فرهنگی، قابل ارتقاء باشد.

برای ارتقاء اثربخشی فعالیت های تربیتی مؤلفه های متعددی مؤثرند که از میان آنها مؤلفه هوش فرهنگی از اهمیت ویژه ای برخوردار است چرا که در مدارس امروز به دلیل مهاجرت خانواده ها و به تبع آن جابجایی دانش آموزان، تنوع و تفاوت های فرهنگی در همه جا وجود دارد، و ارتباطات خوب به چالش بزرگ تری تبدیل شده است. شناخت، ارزش گذاشتن و حمایت از این تفاوت ها می تواند بهره وری هر فرد را در محل کارش حداکثر کند (بیبی کاوا و کاتل نیکاوا، ۲۰۰۶). از آنجایی که هوش فرهنگی کلید موفقیت در دنیای کنونی است هوش فرهنگی می تواند مبنایی برای درک و احترام متقابل باشد و توانایی

¹ - Bibikova & Kotelnikov

معاونین پرورشی را در شناسایی راه‌حل مشکلات تربیتی نسل جوان ارتقاء دهد. گرچه بهره‌های هوشی^۲ از سال‌های دور مورد توجه روانشناسان قرار داشته و آزمون‌های بسیاری برای سنجش و تقویت آن ارائه گردیده است، اما ابعاد جدید هوش مانند هوش عاطفی و هوش فرهنگی تنها در سال‌های اخیر مورد بحث و بررسی قرار گرفته‌اند (نائیجی و عباسعلی‌زاده، ۱۳۸۶). همراه با روند جهانی شدن، عبارات گوناگونی مانند "شایستگی بین فرهنگی"^۳ و یا "شایستگی‌های جهانی"^۴ در طول چندین سال، برای نام‌گذاری توانایی و مهارت افراد برای سازگاری و انجام وظیفه به طور اثربخش در فرهنگ‌های مختلف، مورد استفاده بود. اما مفهوم هوش فرهنگی، به عنوان نوعی خاص از هوش، برای اولین بار توسط ارلی و انگ^۵ از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح شد و به عنوان نظریه 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 فرهنگ‌های متفاوت تعریف کردند (بنتن و لینچ^۶، ۲۰۰۹).

هوش فرهنگی، توانایی فرد برای انجام وظیفه به طولی اثربخش در موقعیت‌های متفاوت فرهنگی می‌باشد (مک‌ناب^۷، ۲۰۰۸). عده‌ای این نوع از هوش را یک نوع شایستگی چندوجهی می‌دانند که شامل دانش فرهنگی، عمل به صورت متفکرانه و فہرستی از مهارت‌های رفتاری می‌باشد (توماس و اینکسون، ۲۰۰۴). توماس و ارلون^۸ و همکاران (۲۰۰۸) هوش فرهنگی را به عنوان یک سیستم از توانایی‌های تعاملی تعریف کرده‌اند. در واقع هوش فرهنگی ظرفیتی است که به افراد اجازه می‌دهد تا در برابر طیف گسترده فرهنگ‌ها درک و فهم درستی داشته باشند و به طور مناسب عمل کنند. ارلی و انگ هوش فرهنگی را ساختار مستقلی از فرهنگ می‌دانند که در شرایط خاص فرهنگی به کار می‌رود (کرون^۹، ۲۰۰۸). این نوع از هوش درک و فهم تعاملات بین فرهنگی را بهبود می‌بخشد (ارلی^{۱۰}، ۲۰۰۲). برای اینکه فرد از لحاظ فرهنگی با هوش شناخته شود، باید در موقعیت‌هایی که برداشت‌ها و اشارات مختلفی وجود دارد بتواند قضاوت درستی داشته باشد و درک و فهم صحیحی از آن موقعیت بدست آورد (توماس، ۲۰۰۶). افرادی که از سطح هوش فرهنگی بالاتری برخوردارند در ابراز عواطف و حالات فیزیکی تسلط بیشتری دارند (ارلی و دیگران، ۲۰۰۶).

با توجه به ابعاد چندگانه هوش از دیدگاه ارلی و انگ، هوش فرهنگی متشکل از ابعاد استراتژی، دانش، انگیزش و رفتار می‌باشد که مرتبط با موقعیت‌های فرهنگی متفاوت است: بُعد استراتژی هوش فرهنگی شامل تدوین استراتژی پیش از برخورد میان فرهنگی، بررسی مفروضات در حین برخورد و تعدیل و تغییر نقشه‌های ذهنی در صورت متفاوت بودن تجارب واقعی از انتظارات پیشین است (نائیجی و عباسعلی‌زاده، ۱۳۸۶). این بُعد، تفکر فعال در مورد افراد و موقعیت‌های فرهنگی مختلف را ارتقا می‌دهد، از خشکی مفروضات و تفکر محدود فرهنگی جلوگیری می‌کند و افراد را به سمت بازآفرینی استراتژی‌ها هدایت می‌کند، بنابراین آنها تمایل دارند روابط بین فرهنگی موفق را تجربه نمایند (ایمای و گلفند^{۱۱}، ۲۰۰۷، ص ۱۲). دانش هوش فرهنگی، آگاهی و اطلاع در مورد هنجارها، فعالیتها و قراردادهای فرهنگ‌های مختلف حاصل از تجارب فردی و آموزشی، را منعکس می‌کند. این بُعد، شامل آگاهی ظاهری در مورد سیستم‌های اجتماعی، قانونی و اقتصادی در فرهنگ‌های مختلف و خرده فرهنگ‌هاست. همچنین شامل دانش رویه‌ای است که می‌تواند از طریق مشاهده و تقلید انجام گیرد. افرادی که دانش هوش فرهنگی بالایی دارند تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی را درک می‌کنند (انگ و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۷، صص ۳۳۸-۳۳۶).

2- Intelligence Quotient

3 - Cross Cultural Competency

4 - Global Competence

5- Earley & Ang

6 - Benton & Lynch

7- Mac Nab

8 - Thomas & Erlon

9 - Crown

10 - Early

11 - Imai & Gelfand

12 - Ang et al

بعد انگیزش در هوش فرهنگی، توانایی و تمایل به یادگیری و فعالیت در موقعیت های فرهنگی مختلف را منعکس می کند. عنصر روانی و انگیزشی به افراد کمک می کند در مقابل موانع پایدار باشند تا بتوانند خود را با فرهنگ دیگران سازگار سازند. گاهی اوقات تعامل افرادی با فرهنگ های متفاوت مثل نزدیک شدن دو آهن ربا با قطب های یکسان است (فیاضی و جان نثار احمدی، ۲۰۰۶). این جنبه از هوش فرهنگی بیانگر علاقه فرد به آزمودن فرهنگ های دیگر و تعامل با افرادی از فرهنگ های مختلف است و شامل ارزش درونی افراد برای تعاملات چند فرهنگی و اعتماد به نفسی است که به فرد اجازه می دهد در موقعیتهای فرهنگی مختلف به صورتی اثربخش عمل کند (نائیچی و عباسعلی زاده، ۱۳۸۶).

بعد رفتار در هوش فرهنگی، توانایی انجام رفتار کلامی و غیر کلامی مناسب در هنگام برقراری ارتباط با افرادی از فرهنگ های دیگر را منعکس می کند. طبق نظر هال، توانایی های ذهنی برای درک فرهنگی و انگیزش باید با توانایی انجام رفتار کلامی و غیر کلامی مناسب (کلمات، تن صدا، حالت های صورت و حرکات بدن) بر اساس ارزشهای فرهنگی در موقعیت های خاص تکمیل شوند. این رفتار، شامل گستره وسیعی از رفتارهای قابل انعطاف می باشد (انگ و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۳۳۸). شناخت و انگیزه بدون انجام یک واکنش موثر و مناسب، ارزش خود را از دست می دهند به همین دلیل، هوش فرهنگی باید در برگیرنده توانایی ها و مهارت های لازم برای نشان دادن واکنش مناسب با آن فرهنگ می باشد (فیاضی و جان نثار احمدی، ۲۰۰۶).

گریشام و والکر^{۱۳} (۲۰۰۸) در تحقیق خود در خصوص رهبری بین فرهنگی دریافتند که ابعاد پنج گانه ای از هوش رهبری بین فرهنگی وجود دارد که رهبران را قادر می سازد تا به طور اثربخش در فرهنگ های مختلف وظیفه نمایند. انگ، و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهشی به اندازه گیری هوش فرهنگی و میزان تاثیر آن بر سازگاری، تصمیم گیری، انطباق فرهنگی و عملکرد وظیفه ای پرداخته و دریافتند که دو بعد استراتژی و دانش هوش فرهنگی بر قضاوت فرهنگی و تصمیم گیری فرد تاثیر گذار بوده و ابعاد رفتار و انگیزش در هوش فرهنگی میزان انطباق فرهنگی فرد را با موقعیت های جدید فرهنگی پیش بینی می کند و بالاخره ابعاد استراتژی و رفتار در هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه ای فرد تأثیر گذار است.

ون داین^{۱۴} (۲۰۰۵) در تحقیقی به این نتیجه رسید که بعد شخصیتی وجدان گرایی با بعد فراشناختی هوش فرهنگی ارتباط معناداری دارد، شادابی و ثبات عاطفی با جنبه رفتاری هوش فرهنگی در ارتباط است، برون گرایی با ابعاد دانش، انگیزش و رفتار ارتباط معناداری دارد و مهمترین نتیجه اینکه، گشودگی در کسب تجربه یکی از مهم ترین ویژگی های شخصیتی است که با هر چهار بعد هوش فرهنگی ارتباط مثبت دارد. ون دریل^{۱۵} (۲۰۰۸) در پژوهش خود به بررسی، توسعه و سنجش کمی هوش فرهنگی به عنوان یک ساختار حیاتی، در سطح سازمانی می پردازد. وی معتقد است که هوش فرهنگی سازمانی رابطه ای مثبتی با اثربخشی سازمانی و عملکرد سازمانی دارد. امیری و همکاران نیز (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه ی هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان پرداخته اند که نتایج حاصل از پژوهش آنها نشان داد ارتباط معناداری بین جنبه های شناختی (دانش)، فراشناختی (استراتژی) و انگیزشی هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان وجود دارد.

راموز (۱۳۸۵) در پژوهش خود به بررسی رابطه ی هوش فرهنگی و شوک فرهنگی مدیران در دو بخش صنعت و خدمات پرداخته است. نتایج تحقیق وی نشان داده، بین هر یک از اجزای هوش فرهنگی و شوک فرهنگی رابطه معناداری وجود دارد. اینکه شوک فرهنگی در مدیرانی که از هوش فرهنگی بالایی برخوردارند، پایین تر بوده است. ابزری و همکاران (۱۳۸۹) نیز تأثیر هوش فرهنگی را بر اثربخشی گروهی مورد بررسی قرار داده اند، که نتایج تحقیق آنها نشان داد بین هوش فرهنگی و مؤلفه های آن (استراتژی، دانش، انگیزش و رفتار) با اثربخشی گروهی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین از بین این مؤلفه ها، مؤلفه انگیزش و رفتار، قابلیت پیش بینی اثربخشی گروهی را دارا بودند. همچنین رسولی و همکاران (۱۳۹۰) در نتایج پژوهش خود، روابط هوش فرهنگی و عوامل آن را با اثربخشی سازمانی به جزء هوش فرهنگی انگیزشی مورد تأیید قرار داده اند و هوش فرهنگی تأثیر میانجی (غیرمستقیم) بین اثربخشی سازمانی و عوامل شغلی - فردی دارد.

13 - Grisham & Walker

14 - Van Dyne

15 - Van Driel

با توجه به تحقیقات قبلی می‌توان گفت بین هوش فرهنگی و اثربخشی رابطه مثبت مشاهده شده است، از این رو این پژوهش برای پاسخگویی به این پرسش که آیا بین مؤلفه های هوش فرهنگی معاونان پرورشی آموزش و پرورش با اثربخشی آنها رابطه وجود دارد؟ انجام شده است.

روش پژوهش

روش تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی می باشد.

آزمودنی‌ها: جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معاونان پرورشی آموزش و پرورش شهرستان اردبیل به تعداد ۱۵۰ نفر می باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیدند.

ابزار اندازه گیری: در این تحقیق برای تعیین هوش فرهنگی، از پرسشنامه هوش فرهنگی ۲۰ سوالی که توسط آنگ و همکاران در سال ۲۰۰۴ طراحی شده، استفاده شده است. این پرسشنامه دارای چهار عامل راهبرد یا فراشناخت، دانش یا شناخت، انگیزشی، رفتاری می باشد و بوسیله طیف لیکرت کاملاً مخالف تا کاملاً موافق (با نمرات ۱ تا ۵) اندازه گیری می‌شود که نتایج پایایی پرسشنامه با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۸۴ و به ترتیب مؤلفه‌ها (۰/۶۱۳، ۰/۶۶، ۰/۶۹ و ۰/۶۷) به دست آمد، همچنین برای سنجش اثربخشی معاونان پرورشی نیز، از پرسشنامه ۳۰ سئوالی محقق ساخته استفاده شده است که ضریب پایایی کل آن ۰/۹۱۷ بدست آمد.

شیوه تجزیه و تحلیل: برای توصیف داده‌های جمع‌آوری شده از آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام با بهره گیری از نرم افزار Spss استفاده شده است.

یافته ها

در جدول ۱ یافته‌های توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره هوش فرهنگی و اثربخشی آزمودنیها ارائه شده‌اند.

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد هوش فرهنگی و مؤلفه های آن در معاونان پرورشی

تعداد آزمودنی	حداقل نمره	حداکثر نمره	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه های هوش فرهنگی و اثربخشی
۱۰۰	۱۴	۲۸,۲۵	۲,۵۳۶	۲۲,۵۸۵	هوش فرهنگی کل
۱۰۰	۰,۳۳	۴,۸۳	۰,۵۲۴	۳,۷۱۰	بعدرفتار
۱۰۰	۰,۳۳	۵	۰,۶۸۰	۳,۷۸۴	بعددانش
۱۰۰	۲,۳۳	۵	۰,۴۷۴	۳,۷۱۵	بعدانگیزشی
۱۰۰	۰,۳۳	۵	۰,۶۳۲	۳,۸۴۵	بعد استراتژی
۱۰۰	۲۲,۶۷	۳۶,۶۷	۲,۴۶۹	۳۲,۵۹	اثربخشی معاونان پرورشی

از میان مؤلفه‌های هوش فرهنگی بعداستراتژی با بیشترین میانگین (۳,۸۴۵) و انحراف معیار ۰,۶۳۲، بعد رفتاری با کمترین میانگین (۳,۷۱۰) و انحراف معیار ۰,۵۲۴ و اثربخشی معاونین با میانگین ۳۲,۵۹ و انحراف معیار ۲,۴۶۹ بدست آمد.

جدول ۲. ضریب همبستگی مؤلفه های هوش فرهنگی با اثربخشی معاونان پرورشی

نتیجه گیری	سطح معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	متغیر ملاک	متغیر پیش بین
تأیید فرضیه ۱	۰,۰۰۰	۰,۶۱۵**	اثربخشی معاونان پرورشی	هوش فرهنگی کل
تأیید فرضیه ۲	۰,۰۰۰	۰,۴۵۱**	اثربخشی معاونان پرورشی	بعد استراتژی
تأیید فرضیه ۳	۰,۰۰۰	۰,۴۴۶**	اثربخشی معاونان پرورشی	بعد دانش
تأیید فرضیه ۴	۰,۰۰۰	۰,۴۶۲**	اثربخشی معاونان پرورشی	بعد انگیزشی
تأیید فرضیه ۵	۰,۰۰۰	۰,۵۴۰**	اثربخشی معاونان پرورشی	بعد رفتاری

همانطور که جدول ۲ نشان می دهد بین هوش فرهنگی و مؤلفه های آن با اثربخشی معاونان پرورشی در سطح $p < 0.01$ رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. بیشترین و کمترین مقدار همبستگی با اثربخشی معاونان پرورشی به ترتیب مؤلفه بعد رفتاری ($r = 0.540$) و بعد دانش ($r = 0.446$) داشته اند بنابراین تمامی فرضیه های پژوهش تأیید می گردند.

جدول ۳. خلاصه مدل به دست آمده از رگرسیون چند متغیره

مدل	ضریب همبستگی چندگانه R	ضریب تعیین R^2	F	سطح معنی داری
۱	۰,۵۴۰	۰,۲۹۲	۷۵,۳۸۰	۰,۰۰۰
۲	۰,۶۰۶	۰,۳۶۷	۵۲,۷۰۷	۰,۰۰۰
۳	۰,۶۱۸	۰,۳۸۲	۳۷,۳۱۸	۰,۰۰۰

جدول ۴. ضرایب معادله رگرسیون چند متغیره

پارامتر	B	Beta	T	سطوح معنی داری
اثربخشی معاونان پرورشی	۴۹,۳۳۸		۲۲,۲۵۵	۰,۰۰۰
بعد رفتاری	۱,۰۳۷	۰,۵۴۰	۸,۶۸۲	۰,۰۰۰
بعد استراتژی	۰,۷۲۴	۰,۲۹۴	۴,۶۴۴	۰,۰۰۰
بعد انگیزشی	۰,۳۶۹	۰,۱۵۶	۲,۱۲۳	۰,۰۳۵

مطابق اطلاعات مندرج در جدول شماره ۳ و ۴ براساس معادله رگرسیونی چندگانه برای تبیین میزان اثربخشی معاونان پرورشی آموزش و پرورش شهرستان اردبیل بر حسب مؤلفه های هوش فرهنگی که شامل بعد استراتژی، دانش، انگیزشی، رفتاری می باشد ملاحظه شد که در نهایت مؤلفه بعد رفتاری، استراتژی و انگیزشی در مدل باقی ماندند که میزان ضریب-همبستگی چندگانه آنها به ترتیب برابر با 0.540 ، 0.606 و 0.618 با سطح معنی داری $p < 0.01$ بدست آمد که همه ی آنها از نظر آماری معنی دار بوده و مؤلفه های هوش فرهنگی (بعد رفتاری، استراتژی و انگیزشی) به ترتیب با بتای 0.540 ، 0.294 و 0.156 تأثیر را در برآورد اثربخشی معاونان پرورشی را دارا می باشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از فرضیه ی ۱ نشان داد که بین هوش فرهنگی و اثربخشی معاونان پرورشی آموزش و پرورش شهرستان اردبیل رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. از سوی دیگر بین ابعاد هوش فرهنگی شامل استراتژی، دانش، انگیزش و رفتار با اثربخشی معاونان پرورشی رابطه معنادار و مستقیمی به دست آمد. این نتیجه با نتایج تحقیق انگ و همکاران، ایمای (۲۰۰۷)، ون دریل (۲۰۰۸)، امیری و همکاران (۲۰۱۰)، ابرزی و همکاران (۱۳۸۹) و رسولی و همکاران (۱۳۹۰) همسو می باشد. این تحقیقات نشان دادند که بین هوش فرهنگی و ابعاد آن (بعد دانش، انگیزش، استراتژی و رفتار) و عملکرد وظیفه ای رابطه

معناداری وجود دارد. تحقیق ون داین، انگ و همکاران نشان داد بین دو بعد رفتار و انگیزش با عملکرد رابطه وجود دارد(انگ و همکاران، ۲۰۰۷). همسویی نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات ذکر شده، نشان از اعتبار بالای رابطه بین هوش فرهنگی و اثربخشی معاونان پرورشی دارد. بنابراین افراد می‌توانند از دانش و کنترل فرایندهای فکری فردی مرتبط با فرهنگ استفاده نموده و زیربنایی برای دریافت و رمزگشایی رفتار خود و دیگران به دست آورند و نسبت به تفاوت‌ها و تشابهات فرهنگی خود و دیگران آگاهی پیدا کنند و همچنین هنگام برقراری ارتباط با دیگران در موقعیت‌های فرهنگی مختلف به صورت اثربخش عمل نمایند. در مدارس، گروه‌هایی که از تنوع فرهنگی برخوردارند، می‌توان از طریق ارتقای هوش فرهنگی معاونان پرورشی، اثربخشی آنها را افزایش داد. به این منظور با توجه به رابطه مندی و پیش بینی رگرسیونی، ابعاد رفتار، استراتژی از اهمیت بیشتری برخوردار هستند. بنابراین تمایل معاونان پرورشی برای آشنایی با فرهنگ‌های افراد دیگر باعث می‌شود آنها بتوانند در موقعیت‌های فرهنگی مختلف به صورتی اثربخش عمل نمایند و سعی کنند مؤلفه‌های فرهنگی آنها را بپذیرند و به آن احترام بگذارند. در نتیجه افراد می‌توانند در آموزش و پرورش(مدرسه) به صورتی اثربخش فعالیت نمایند.

آموزش و پرورش، با مدنظر قرار دادن هوش فرهنگی می‌تواند در آشناسازی معاونان پرورشی با ارزش‌ها و هنجارها و رفتارها، تفاوت‌ها و تشابهات فرهنگ‌های مختلف، شرایطی را فراهم سازد تا افراد بتوانند تعامل بیشتری با یکدیگر داشته باشند، مورد توجه قرار دادن نمادهای مذهبی، مراسم و مناسبت‌های گوناگون در فرهنگ‌های مختلف توسط معاونان، از زمره راه‌های توسعه و ارتقای هوش فرهنگی معاونان پرورشی هستند. این شیوه‌ها قادر خواهند بود درک، علاقه، قدرت سازگاری، اثربخشی ارتباطات، و تحمل افراد نسبت به افراد دیگر فرهنگ‌ها و همچنین انگیزه برای درآمیختن با همکاران از فرهنگ‌های دیگر را افزایش دهند. از سوی دیگر از نتایج تحقیق می‌توان چنین استنباط کرد که هر چه اثربخشی معاونان پرورشی که دارای تنوع فرهنگی هستند بیشتر باشد، سازگاری آنها نسبت به رفتارها و هنجارهای مختلف بیشتر خواهد شد. با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌گردد مدیران آموزش و پرورش، در زمینه توانمندسازی زیرمجموعه‌های پرورشی مدارس در ارتباط با هوش فرهنگی معاونان پرورشی تمهیدات لازم را از قبیل برگزاری کارگاه‌های آموزشی فراهم سازند، چراکه از هوش فرهنگی می‌توان برای ساختن محیطی مساعد برای اثربخشی فعالیت‌های تعلیم و تربیت استفاده شایانی برد.

منابع

۱. - ابزری مهدی، اعتباریان اکبر، خانی اعظم (۱۳۸۹)، تاثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان)، پژوهش نامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت) نیمه دوم ۱۳۸۹؛ ۲(۴):۲۵-۴۱.
۲. - راموز، نجمه (۱۳۸۵)، "هوش فرهنگی اکسیر موفقیت مدیران در کلاس جهانی"، مجله علمی- پژوهشی اقتصاد و مدیریت، شماره ۳، ۱۰۷-۱۲۶.
۳. - رسولی اعظم السادات، کوهستانی حسینی و قربانی محمود(۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و اثربخشی سازمانی در مجتمع صنعتی اسفراین، فصل نامه ارتباطات و آموزش(سال دوم)، شماره ۳، بهار ۱۳۹۰.
۴. - علاقه بند، علی(۱۳۷۵)، مدیریت عمومی، نشر روان.
۵. - کاظمی، بابک و ابطحی، سیدحسین(۱۳۷۹)، بهره‌وری، انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۶. - نجف‌لوی، محمد (۱۳۷۱)، "بررسی ارتباط میان کارکنان از اهداف موسسه و کارایی آنان"، دانش مدیریت، شماره ۱۸، ص ۹۰.
۷. - نائیجی محمد جواد و عباس علیزاده، منصور(۱۳۸۶)، "هوش فرهنگی «سازگاری با ناهمگون‌ها»، تدبیر» شماره ۱۸۱، ص ۲۰-۲۲.

8. - Amiri, Ali Naghi; Moghimi ,Seyed Mohammad; Kazemi, Masoumeh(2010), Studying the Relationship between Cultural Intelligence and Employees' Performance, European Journal of Scientific Research, Vol.42 No.3 (2010), pp.432-427. (in Persian)
9. - Ang, Soon ; Van Dyne, Linn ; Koh, Christine ; Yee Ng, Kok ; J. Templer, Klaus ; Tay-Lee, Swee Ling Cheryl ;Chandrasekar, N. Anand, (2007), "Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance", Management and Organization Review, Vol. 3, No.3, 335-371.
10. - Benton, Graham - Lynch, Timothy, (2009),"Globalization cultural Intelligence and Maritime Education", California State University.
11. - Bibikova A and Kotelnikov V., (2006), Cultural intelligence (CQ): knowledge, arts and skills. Available from www.1000ventures.com/the_key_to_leveraging_the_power_of_diversity.htm
12. - Crowne, Kerri Anne, (2008), "What leads to cultural intelligence?" Business Horizons, Vol. 51, No.5, 391-399.
13. - Early, P. C. (2002), Redifining across cultures and organizations: Moving forward with cultural intelligence. Research in Organizational Behavior, 24, 271-299.
14. - Early, P. C., Ang, S. and Tan, J. S. (2006). Developing cultural intelligenceat work. Stanford, CA: Stanford University Press.
15. - Faiazi M and Jannesar ahmadi H, (2006), Cultural intelligence: manager's Need in diverse century, Tadbir journal, No: 172. (in Persian)
16. - Goodman, L. A. And Pennigs. (1977), New Perspectives on Organizational effectiveness . San Franciso . London: Jossey- Bass Publishers.
17. - Grisham, Thomas - Walker, Derek H.T., (2008), "Cross-cultural leadership", International Journal of Managing Projects in Business; Vol.1, No. 3, 439-445.
18. - Mac Nab, B., (2008), "International Travel Experience to Help Improve Global Effectiveness", Science Letter.
19. - Thomas, D.C. - Inkson, K., (2004), Cultural Intelligence: People Skills for Global Business, San Francisco: Berrett - Koehler Publishers.
20. - Thomas, D. C. ; Elron, E. ; Stahl, G. ; Ekelund, B. Z. ; Ravlin, E. C. ; Cerdin, J. ; Poelmans, S. ; Brislin, R. ; Pekerti,A. ; Aycan, Z. ; Maznevski, M. ; Au, K. ; Lazarova, M. B.,(2008), "Cultural Intelligence: Domain and Assessment", International Journal of Cross Cultural Management, Vol. 8, No.2,123-143.
21. - Thomac, D.,(2006), Domin and development of cultural intelligence: T important of mindfulness. Journal of Group Organization Management, 31, 76-99..
22. - Van Driel, Marinus, (2008),"Cultural Intelligence as an Emergent Organizational Level Construct", Florida Institute of Technology, 307.

23. - Van Dyne, Lin - Ang, Soon, (2005), “Cultural Intelligence: An Essential Capability for Individuals in Contemporary Organizations”, Global Edge. Msu. Edu.