

بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی دبیران آموزش و پرورش

نقیسه رفیعی^۱، مریم حسین‌زاده بافرانی^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: با توجه به نقش و اهمیت هوش فرهنگی در قابلیت و توانایی ایجاد یک عملکرد مؤثر در موقعیت‌های متفاوت فرهنگی، هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی دبیران آموزش و پرورش می‌باشد.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه دبیران مقاطع متوسطه شهرستان نایین در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای ۸۵ نفر از دبیران به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات، از دو پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی ارلی و انگ (۲۰۰۳) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۸۵) به ترتیب با پایایی ۰/۸۱ و ۰/۷۹ بر اساس آلفای کرونباخ استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش ضریب همبستگی پیرسون و آزمون‌های نرم‌الیته متغیرها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده شد.

یافته‌ها: بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی و همچنین بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p \text{ value} < 0/05$). همچنین از بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی، مؤلفه رفتاری با ضریب همبستگی ۰/۴۶۸ بیشترین رابطه معنی‌دار را با تعهد سازمانی داشته است و مؤلفه انگیزشی با ضریب همبستگی ۰/۴۰۳، کم‌ترین رابطه معنی‌دار را با تعهد سازمانی داشته است.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که رابطه بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی دبیران آموزش و پرورش، پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد، لذا ضرورت توجه به تمامی ابعاد هوش فرهنگی به صورت حرفه‌ای، نقش بسزایی در افزایش تعهد سازمانی دبیران خواهد داشت.

کلید واژه‌ها: آموزش و پرورش، تعهد سازمانی، دبیران، هوش فرهنگی

ارجاع: رفیعی نقیسه، حسین‌زاده بافرانی مریم. بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی دبیران آموزش و پرورش. مجله مدیریت فراگیر ۱۳۹۹؛ ۶ (۱): ۱۳-۲۰.

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۱۱

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۱۵

Email: nafisehrafiei@gmail.com

۱- استادیار، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲- مربی، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسؤول: نقیسه رفیعی

مقدمه

مفهوم هوش فرهنگی، نخستین بار توسط ایرلی و انگ (۱) از محققان مدرسه کسب و کار لندن در سال ۲۰۰۳ مطرح شد، این محققان هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند. آنها معتقد بودند در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی جدید، به زحمت می‌توان علائم و نشانه‌های آشنایی یافت که بتوان از آنها در برقراری ارتباط سود جست. در این موارد، فرد باید با توجه به اطلاعات موجود، چارچوب شناختی مشترکی را تدوین کند. حتی اگر این چارچوب درک کافی از رفتارها و هنجارهای محلی نداشته باشد. تدوین چنین چارچوبی تنها از عهده کسانی برمی‌آید که از هوش فرهنگی بالایی برخوردار باشند (۲).

انگ و همکاران (۳) هوش فرهنگی را شامل چهار مؤلفه به صورت زیر مطرح می‌کنند: مؤلفه اول شامل هوش فرهنگی فراشناختی: روشی است که یک فرد، تجارب بین فرهنگی را از آن طریق استدلال می‌کند. این عنصر هوش فرهنگی، فرایندی را مورد توجه قرار می‌دهد که افراد برای به دست آوردن و فهم دانش فرهنگی به کار می‌گیرند. یک مثال برای این مورد وقتی است که فرد، مفاهیم و تصاویر ذهنی خویش را بر اساس یک تجربه واقعی که با انتظاراتش هماهنگ نبوده، تعدیل می‌کند. مؤلفه دوم، هوش فرهنگی شناختی: شناخت یک فرد در مورد شباهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگ‌ها است و دانش عمومی در مورد فرهنگ‌ها (برای مثال اطلاعاتی در مورد اعتقادات و باورهای مذهبی و معنوی و ارزش‌ها و باورها در مورد کار، زمان، ارتباطات خانوادگی، آداب و رسوم و زبان) را انعکاس می‌دهد. مؤلفه سوم، هوش فرهنگی انگیزشی: اطمینان و اعتماد فرد به اینکه قادر است خود را با فرهنگ جدید تطبیق دهد. مؤلفه انگیزشی هوش فرهنگی، حجم و جهت انرژی افراد برای تعامل مؤثر در فرهنگ جدید را نشان می‌دهد. بعد انگیزشی هوش فرهنگی شامل سطحی که در آن افراد در مورد توانایی‌های خود در تعاملات میان فرهنگی اطمینان و اعتماد دارند و

میزان گشودگی برای تجربه تعامل با مردم سایر فرهنگ‌ها و میزان رضایتی که از آن تعاملات در خود می‌یابند، می‌باشد. مؤلفه چهارم، هوش فرهنگی رفتاری: قابلیت فرد برای نمایش اعمال کلامی و غیرکلامی مناسب در تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف را نشان می‌دهد. این عنصر هوش فرهنگی بر روی این تمرکز می‌کند که افراد در شرایطی که در فرهنگ جدید قرار می‌گیرند چگونه عمل می‌کنند. اعمال آشکار فرد و هوش فرهنگی رفتاری، به توانایی فرد برای انجام واکنش مناسب اشاره دارد (۴).

بنابراین هوش فرهنگی، قابلیت و توانایی یک فرد برای عملکرد مؤثر در موقعیت‌هایی است که از نظر فرهنگی متفاوت‌اند بیان می‌کند، همچنین هوش فرهنگی بینش‌هایی را درباره توانایی و قابلیت‌های افراد برای از عهده برآمدن موقعیت‌های چندفرهنگی، درگیر شدن در تعاملات بین فرهنگی و عملکرد در گروه‌های کاری متفاوت از نظر فرهنگی فراهم می‌کند (۵).

از طرفی طی تحقیقات متعدد، تعهد سازمانی، عاملی مؤثر بر رضایت شغلی نیروی انسانی است و افزایش بازده سازمانی در گرو افزایش تعهد در بین نیروی انسانی است. تعهد بالا، خود می‌تواند به عنوان یک شاخص جهت تعیین اثربخشی دبیران یک سازمان باشد. با توجه به اینکه تعاریف متعددی از تعهد سازمانی شده است. معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی، نوعی وابستگی عاطفی به سازمان و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان است (۶).

پورتر و همکاران (۷) تعهد سازمانی را درجه سنی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت او در سازمان تعریف کرده‌اند. به عبارتی تعهد سازمانی، یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان می‌باشد و تمایل، علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان را نشان می‌دهد. در تعهد سازمانی، دبیران آثار بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته و می‌توانند پیشگویی‌کننده مهمی برای اثربخشی سازمان باشند و نادیده گرفتن آن برای سازمان زیان‌بار است و هزینه‌های زیادی را به دنبال دارد.

آلن و می‌یر (۸)، تعهد سازمانی را در ابعاد سه‌گانه دسته‌بندی نموده‌اند:

الف) تعهد عاطفی (Affective commitment): این بعد شامل وابستگی عاطفی دبیران به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان با داشتن احساس مثبت است. دبیران با تعهد عاطفی قوی در سازمان باقی می‌مانند، زیرا آنها می‌خواهند که در سازمان بمانند.

ب) تعهد مستمر (Continued commitment): شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود. در این بعد از تعهد، دبیران در سازمان می‌مانند چون نیاز دارند که بمانند و دارای وفاداری بالا در سازمان هستند.

ج) تعهد هنجاری (Normative commitment): شامل احساسات افراد، مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. دبیران با تعهد هنجاری قوی به دلیل اینکه احساس می‌کنند باید در سازمان بمانند، در سازمان خواهند ماند (۸). عوامل و متغیرهای زیادی در تعهد سازمانی مؤثر هستند که به نظر می‌رسد هوش فرهنگی از طریق توان برقراری ارتباط با فرهنگ‌های مختلف، شناخت نیازهای افراد و ایجاد امکان وابستگی بیشتر بین دبیران و سازمان، بتواند در تعهد سازمانی نقش داشته باشد. به نظر می‌رسد که دبیران دارای هوش فرهنگی بالاتر، تعهد سازمانی بالاتری داشته باشند تا در نتیجه به رشد و توسعه سازمان خود علاقه بیشتری نشان دهند. در سازمان‌ها تعهد سازمانی می‌تواند موجبات انسجام و بقای سازمان را فراهم آورد. بدین ترتیب برای رسیدن به تعهد سازمانی، نقش هوش فرهنگی بالا لازم و ضروری است و به نظر می‌رسد می‌تواند اهداف سازمان‌ها بخصوص اهداف سازمان آموزش و پرورش را تسهیل کند. افزایش هوش فرهنگی، باعث تقویت تعهد سازمانی می‌شود چرا که هوش فرهنگی باعث افزایش کرامت فرد شده که آن نیز در تعهد سازمانی شخص مؤثر است. افراد دارای هوش فرهنگی بالا، قادرند اثر قابل توجهی بر برون‌داد سازمان داشته باشند. این افراد جزء دارایی‌های ارزشمند هر سازمان هستند و به خصوص در زمان بحران خود را بیشتر نشان می‌دهند.

بزرگترین درماندگی انسان، ناتوانی در همکاری و ایجاد تفاهم با دیگران است (۹). نتایج تحقیقات مختلف در زمینه رابطه هوش فرهنگی با تعهد سازمانی در سازمان‌های مختلفی انجام شده که ضرورت پرداختن به این موضوع را در حوزه آموزش و پرورش کشورمان در ابعاد هوش فرهنگی مطرح می‌سازد.

چنانچه نتایج پژوهش زارع و همکاران (۱۰) حاکی از آن بود که هوش فرهنگی، مهم‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین عامل تأثیرگذار مستقیم و مثبت میزان تعهد سازمانی محسوب می‌شود و بین هوش فرهنگی با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

اسکندرپور و همکاران (۱۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که یک رابطه عمیق میان مدل سه عاملی هوش فرهنگی و تعهد سازمانی وجود دارد.

ون دریل (۱۲) نیز در پژوهش خود به بررسی توسعه و سنجش کمی هوش فرهنگی به عنوان یک ساختار حیاتی، در سطح سازمان‌ها می‌پردازد. او معتقد است که هوش فرهنگی سازمانی رابطه مثبتی با عملکرد سازمانی دارد.

آنگ و همکاران (۳) نیز به این نتایج دست یافتند که ابعاد رفتار و انگیزش هوش فرهنگی میزان انطباق فرهنگی فرد را با موقعیت‌های جدید فرهنگی پیش‌بینی می‌کند.

مایر و هرسکویچ (۱۳)، طی فراتحلیلی راجع به پیشایندها و نتایج تعهد سازمانی، بیان کردند که هر سه شکل تعهد سازمانی تعهد هنجاری عاطفی، مداوم به صورت منفی با غیبت و جابجایی ارتباط دارند، اما تعهد عاطفی، قوی‌ترین ارتباط را با نتایج کاری مثبت همانند حضور، عملکرد و رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. آنها همچنین بیان می‌کنند که تعهد هنجاری، پیش‌بینی‌کننده مثبتی برای رفتار شهروندی سازمانی است، اما نسبت به تعهد عاطفی ارتباط ضعیف‌تری دارد.

هرسی و بلانچارد (۹) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که فرهنگ قوی، سبب به وجود آمدن احساس بهتر در دبیران و انجام دادن بهتر کارها می‌شود. همچنین، چنین فرهنگی موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد

شهرستان نایین در قالب فرضیات زیر می‌باشد:

۱. بین هوش فرهنگی با تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه شهرستان نایین رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی، رفتاری) با تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه شهرستان نایین رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه پژوهش، کلیه دبیران مقطع متوسطه شهرستان نایین در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از بین کلیه دبیران دو دوره متوسطه سه ساله اول و دوم به صورت تصادفی، دوره متوسطه اول انتخاب گردید و در نهایت کلیه دبیران زن و مرد دوره اول متوسطه به عنوان نمونه انتخاب شدند که شامل ۱۲۰ نفر بودند و تنها ۸۵ نفر همکاری کردند. ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در پژوهش عبارتند از: دو پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی و تعهد سازمانی که به اجمال بیان می‌شوند: پرسشنامه هوش فرهنگی ارلی و انگ (۱) شامل ۲۰ سؤال و دارای چهار بعد اصلی هوش فرهنگی فراشناختی (شامل گویه‌های ۱-۴)، هوش فرهنگی شناختی شامل گویه‌های (۵-۱۰)، هوش فرهنگی انگیزشی (شامل گویه‌های ۱۱-۱۵) و هوش فرهنگی رفتاری (شامل گویه‌های ۱۶-۲۰) بود که امتیازدهی به سوالات آن با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت صورت گرفت. حداقل امتیاز ۲۰ و حداکثر ۱۰۰ بود.

طی پژوهش کاظمی (۲۱)، روایی آن از نظر صاحب‌نظران تأیید و آلفای کرونباخ، ۰/۸۱ بدست آمد که نشان از پایایی قابل قبول ابزار داشت. پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۸) مشتمل بر ۲۴ گویه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد که بر اساس آلفای کرونباخ پایایی آن معادل ۰/۷۹ است. در این پژوهش با توجه به اینکه نوع استخدام دبیران یکسان نمی‌باشد، لذا مؤلفه‌های تعهد سازمانی به صورت مجزا مورد بررسی نمی‌باشد. شیوه نمره‌گذاری در این پرسشنامه به این صورت است

هم‌سویی میان اهداف دبیران و اهداف سازمانی می‌شود و این مهم، عاملی مؤثر در افزایش بهره‌وری است.

پورکاوه و خیراندیش (۱۴) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر هوش فرهنگی مدیران بر تعهد سازمانی دبیران به این نتیجه رسیدند که هوش فرهنگی مدیران بر تعهد سازمانی دبیران تأثیر دارد.

نتایج پژوهش کوهساری و گرزین (۱۵) در بررسی رابطه هوش فرهنگی و تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان آزادشهر نشان داد که هوش فرهنگی و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۴۸۶ و در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ با یکدیگر رابطه مثبت و معنی‌داری داشتند. از مقایسه ضرایب رگرسیونی استاندارد بتا مشخص شد که میزان هوش فرهنگی با بتای معادل ۰/۴۴۳، دارای تأثیر نسبتاً زیادی بر متغیر وابسته می‌باشد و به طور معنی‌داری توانایی پیش‌بینی متغیر تعهد سازمانی را دارد.

نقی پور و قلاوندی (۱۶) اثر مستقیم هوش فرهنگی بر روی تعهد سازمانی را (۰/۳۹) مثبت و معنی‌دار بیان کردند. مطالعه میر و همکاران (۱۷) نیز نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی، مؤلفه رفتار با ضریب همبستگی (۰/۳۱۵) و شناخت با ضریب همبستگی (۰/۳۰۵) بیشترین رابطه معنی‌دار را در جهت مثبت با تعهد سازمانی داشته‌اند.

ابری و خانی (۱۸) نیز به این نتیجه رسیدند که بین هوش فرهنگی و اثربخشی گروهی در شرکت فولاد مبارکه، رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد.

تسلیمی و همکاران (۱۹)، سه راهکار برای ارتقاء هوش فرهنگی فراشناختی شامل بازنگری دانش فرهنگی خود و در صورت لزوم تعامل با فرهنگ‌های جدید، افزایش دقت هوشیاری در تعاملات میان فرهنگی و همچنین آموزش سبک‌های یادگیری و استدلال قیاسی مطرح کردند.

هادی‌زاده مقدم و حسینی (۲۰)، معتقدند که در مجموع بین هوش فرهنگی و همچنین ابعاد شناختی، انگیزشی و رفتاری و اثربخشی گروهی، رابطه معنی‌داری وجود دارد. بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش فرهنگی و تعهد سازمانی دبیران

یافته‌ها در خصوص فرضیه اصلی پژوهش در جدول ۳ بیانگر این است که بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی در سطح ($t = 0/475, p \text{ value} < 0/05$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی، رفتاری) با تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه شهرستان نایین رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

یافته‌ها در خصوص فرضیه فرعی پژوهش در جدول ۴ بیانگر این است که بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی و تعهد سازمانی در سطح ($p \text{ value} < 0/05$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین با مشاهده ضرایب همبستگی محاسبه شده در جدول ۴ می‌توان گفت که از بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی، مؤلفه رفتاری با ضریب همبستگی، $0/468$ بیشترین رابطه معنی‌دار را با تعهد سازمانی داشته است.

که گزینه‌ها از یک تا پنج نمره می‌گیرند. بدین ترتیب که خیلی زیاد، نمره ۵ و خیلی کم، نمره ۱ می‌گیرد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ (version 23, IBM Corporation, Armonk, NY)، تحلیل‌های توصیفی و استنباطی فراوانی، درصد فراوانی، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمالیتی متغیرها، مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

نتایج تحلیل توصیفی نمونه مورد بررسی در جدول ۱ نشان می‌دهد که دبیران زن با اختلاف کمی در نمونه مورد بررسی بیشتر از دبیران مرد می‌باشند و ۷۴ درصد از همین نمونه، دارای مدرک لیسانس می‌باشند و درصد بسیار کمی دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و فوق لیسانس دارند.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیر	مقیاس	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۴۵	۵۳
	مرد	۴۰	۴۷
تحصیلات	فوق دیپلم	۲	۱۴
	لیسانس	۶۳	۷۴
	فوق لیسانس	۱۰	۱۲

نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول ۲ و سطح معنی‌داری به دست آمده از آزمون برای همگی متغیرها که بزرگتر از $0/05$ بود و نرمال بودن کلیه مؤلفه‌ها تأیید می‌گردد.

بحث

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان نایین بود. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های هوش فرهنگی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. اما این ارتباط کمتر از حد متوسط بدست آمد. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات زارع و همکاران (۱۰)، اسکندرپور و همکاران (۱۱)، پورکاوه و خیراندیش (۱۴)، کوهساری و گرزین (۱۵)، نقی‌پور و قلاوندی (۱۶)، هرسی و بلانچارد (۹) همسو بود.

جدول ۲: بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرهای پژوهش

عوامل	مؤلفه‌ها	تعداد مشاهدات	آزمون کولموگروف-اسمیرنوف	p value
هوش فرهنگی	فراشناختی	۸۵	۰/۹۷۸	۰/۲۸۱
	شناختی	۸۵	۱/۱۳۴	۰/۱۵۹
	انگیزشی	۸۵	۰/۷۳۸	۰/۶۳۴
تعهد سازمانی	رفتاری	۸۵	۰/۹۳۹	۰/۳۴۵
	عاطفی	۸۵	۰/۶۶۷	۰/۷۷۵
	مستمر	۸۵	۰/۹۲۴	۰/۳۶۸
	هنجاری	۸۵	۰/۷۳۹	۰/۶۶۶

ضریب همبستگی ۰/۳۰۵ بیشترین رابطه معنی‌دار را در جهت مثبت با تعهد سازمانی داشته‌اند که با نتایج این پژوهش همخوانی نداشت، زیرا نتایج این پژوهش دو مؤلفه شناخت و رفتار از ابعاد هوش فرهنگی نسبت به ابعاد دیگر هوش فرهنگی از ضریب همبستگی بالاتری برخوردار بودند.

بنابراین از آنجا که هوش فرهنگی همانند سایر جنبه‌های شخصیت قابل یادگیری است و اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه‌های آموزش آن جامعه می‌باشد، در این زمینه می‌توان پیشنهاد کرد که پرورش هوش فرهنگی تنها توسط افراد واجد صلاحیت مانند روان‌شناسان حرفه‌ای صورت پذیرد. همچنین جهت بهبود مهارت هوش فرهنگی رفتاری، دبیران لازم است مهارت‌های کلامی خود را به ویژه در مواجهه با زمینه فرهنگی متفاوت بهبود ببخشند و مهارت‌های غیر کلامی و زبان بدن را در فرهنگ‌های متفاوت شناسایی کرده و یاد بگیرند. همچنین دبیران برای بهبود مهارت هوش فرهنگی فراشناختی، علم و دانش خود را نسبت به فرهنگ‌های مختلف افزایش داده، اطلاعات خود را به روز کرده و در مواجهه با افراد از فرهنگ‌های مختلف، از قبل برنامه‌ریزی داشته باشند تا رفتارشان موجب سو تفاهم و آزار دیگران نشود.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از کلیه عزیزانی که در انجام این پژوهش ما را یاری رساندند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	p value
۰/۴۷۵	ضریب همبستگی	۰/۰۱

البته این محققان رابطه مستقیم و معنی‌داری بین هوش فرهنگی با تعهد سازمانی گزارش کرده‌اند و تنها تعداد کمی از پژوهش‌ها به بررسی مؤلفه‌های هوش فرهنگی با تعهد سازمانی توجه داشتند که در این پژوهش به طور مشخص ابعاد مختلف هوش فرهنگی نیز مورد بررسی قرار گرفته شده است.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین ابعاد هوش فرهنگی با تعهد سازمانی

مؤلفه‌های هوش فرهنگی	ضریب همبستگی	p value
فراشناختی	۰/۴۲۱	۰/۰۱
شناختی	۰/۴۴۵	۰/۰۱
انگیزشی	۰/۴۰۳	۰/۰۱
رفتاری	۰/۴۶۸	۰/۰۱

نتایج دیگر این پژوهش نیز بیانگر این بود که از بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی، مؤلفه رفتاری با ضریب همبستگی ۰/۴۶۸ و مؤلفه شناختی با ضریب همبستگی ۰/۴۴۵ و مؤلفه فراشناختی با ضریب همبستگی ۰/۴۲۱، بیشترین رابطه معنی‌دار را در جهت مثبت با تعهد سازمانی داشته‌اند. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات میر و همکاران (۱۳) همسو بود. نتایج تحقیق این محققان نشان داد که از بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی، مؤلفه رفتار با ضریب همبستگی ۰/۳۱۵ و شناخت با

References

1. Earley PC, Ang S. Cultural Intelligence: individual interactions across cultures Stanford. California, CA: Stanford Business Books; 2004. p. 1-312.
2. Peterson B. Cultural intelligence: A guide to working with people from other cultures. 1st ed. Yarmouth, ME: Intercultural Press; 2004. p. 5-10.
3. Ang S, van Dyne I, Koh C, Ng KY, Templer KJ, Tay C, et al. Cultural intelligence: its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. Management and Organization. 2007; 3(3): 335-71.
4. Askari Vaziri A. An investigation of cultural intelligence, its components and strategies in organization with Islamic approach. Journal of Islam and Managerial Research 2012; 2(1): 53-80. [In Persian].
5. Lugo, MV. An examination of cultural and emotional intelligences in the development of global transformational leadership skills [Thesis]. Minneapolis, MN: Walden University; 2007.
6. Herscovich L. Commitment to organizational change: Extension of a three-commitment model. Journal Applied Psychology 2002; 87(3): 474-87.
7. Porter L, Steers R, Mowday R, Boulian P. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among

- psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* 1974; 59(5): 603-9.
8. Allen NJ, Meuer JP. The measurement and antecedents' effective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 1996; 63(1): 1-18.
 9. Harsey P, Blanchard KE. Organizational behavior management, human resource use. Trans. Alagheband A. Tehran, Iran: Aminkabir Publications; 2003. [In Persian].
 10. Zare R, Hosseini R, Yazdanpanah M, Cheraghi M, Koushki K. The relationship between cultural intelligence and organizational commitment in Employees Education in 2013-14. Proceedings of the 1st National Conference on Educational Sciences and Psychology; 2014 Dec 14; Marvdasht, Iran; 2014. [In Persian].
 11. Eskandarpour B, Nazari I, Vejdani R, Tohidi A. Relationship between cultural intelligence and organizational commitment. *J Basic Appl Sci Res* 2013; 3(1): 823-9.
 12. van Driel M. Cultural intelligence as an emergent organizational level construct. *Florida Institute of Technology* 2008; 307.
 13. Mir A, Eskandari M, Jamali A. The relationship between Cultural Intelligence and organizational commitment among employees of the welfare organization of Lorestan province. Proceedings of the National Conference on Management Information and Communication Technology; 20 Dec 2014; Tehran, Iran; 2014. [In Persian].
 14. Pourkaveh J, Kheirandish M. The impact of cultural intelligence on managers' organizational commitment. 7th National Conference on Accounting and Management Applications, Tehran, Iran; 2018. [In Persian].
 15. Kouhsari S, Grezin M. Investigating the relationship between cultural intelligence and organizational commitment for elementary school teachers. Proceedings of the 2nd Conference on Psychological Science and Technology, Educational Sciences and Sociology, Tehran, Iran; 1977. [In Persian].
 16. Naghipour K, Galavandi H. The causal model of relationship between cultural intelligence, organizational citizenship behavior and organizational commitment among high-school teachers of Naghadeh, Iran. *Journal of Management and Development* 2015; 28(2): 135-58. [In Persian].
 17. Meyer JP, Herscovitch L. Commitment in the work place: Towards a general model. *Human Resources Management Review* 2001; 11: 299-326.
 18. Abrazzi M, Khani A. Cultural intelligence in confronting differences. *The Age of Management* 2010; 4(17-16): 52-7. [In Persian].
 19. Taslimi, MS, Gholipour A, Verdinejad F, Man Alaagha M. Strategies for promoting the cultural intelligence of public administrators in international affairs. *Management Research* 2009; 2(4): 29-57. [In Persian].
 20. Hadizadeh Moghaddam A, Hosseini A. Investigating the relationship between cultural intelligence and group effectiveness. Center for administrative renovation and transformation, Tehran, Iran: School of Management and Accounting, Shahid Beheshti University; 2007. p. 27-44. [In Persian].
 21. Kazemi M. Relationship between cultural intelligence and performance of Alameh [Thesis]. Tehran, Iran: Tehran University; 2009. [In Persian].

Investigating the Relationship between Cultural Intelligence and Organizational Commitment of Education Department's Teachers

Nafiseh Rafiei¹, Maryam Hosseinzadeh Bafrani²

Original Article

Abstract

Introduction: Considering the role and importance of cultural intelligence in the ability and ability to create an effective performance in different cultural situations, the purpose of this study was to investigate the relationship between cultural intelligence and organizational commitment of education department teachers.

Method: This is a descriptive correlational study. The study population consisted of all high school teachers in Nain city during the school year 2018-2019. Using multi-stage cluster sampling method, 85 teachers were selected as the sample. The two questionnaires of cultural intelligence of Earley and Ange (2003) and Alan & Meyer (1985) organizational commitment questionnaire with Cronbach's alpha reliability of 0.81 and 0.79, respectively. To analyze the data, Pearson correlation coefficient and variables normality tests were used by SPSS 23 software.

Results: There was a positive significant relationship between cultural intelligence and organizational commitment and also between cultural intelligence and organizational commitment (p value < 0.05). Among the components of cultural intelligence, the behavioral component with a correlation coefficient of 0.468 had the most significant relationship with organizational commitment. And motivational component with a correlation coefficient of 0.403 had the least significant relationship with organizational commitment.

Conclusion: The results showed that the relationship between cultural intelligence and organizational commitment of education teachers is below average; therefore, the need to pay attention to all aspects of cultural intelligence professionally will play an important role in enhancing teachers' organizational commitment.

Keywords: Education, Organizational commitment, Teachers, Cultural intelligence.

Citation: Rafiei N, Hosseinzadeh Bafrani M. Investigating the Relationship between Cultural Intelligence and Organizational Commitment of Education Department's Teachers. WJEM 2020; 6(1): 13-20.

Received date: 05.01.2020

Accept date: 01.03.2020