

## رابطه بین نظام ارزشی با هوش فرهنگی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری

رضا ابراهیم زاده دستجردی

استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

ebrahimzadeh2020@gmail.com

عباس قائدامینی هارونی

دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران: (نویسنده

مسئول): abbasgheadamini2020@gmail.com

نازنین صادق زاده

دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

sadeqzadeh95@gmail.com

### چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: هدف این تحقیق بررسی رابطه بین نظام ارزشی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری با هوش فرهنگی آنها بود.

روش پژوهش: روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان شاغل در سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری به تعداد نفر ۵۵۰ تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۴۲ نفر به‌عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد نظام ارزشی شوارتز (۱۹۹۲) و هوش فرهنگی ارلی و آنگ (۲۰۰۳) بودند که روایی پرسشنامه‌ها بر اساس روایی محتوایی با استفاده از نظر صاحب نظران، روایی صوری بر مبنای دیدگاه تعدادی از جامعه آماری و روایی سازه با روش تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفتند و روایی مورد تأیید قرار گرفت و برای پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقادیر آن به ترتیب پرسشنامه استاندارد نظام ارزشی شوارتز (۱۹۹۲)، ۰/۹۸ و هوش فرهنگی ارلی و آنگ (۲۰۰۳)، ۰/۹۳ بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از روش همبستگی پیرسون انجام گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که نظام ارزشی با هوش فرهنگی رابطه معنادار مثبت داشت ( $P < 0/05$ ) ( $R = 0/496$ ). نتایج تحقیق نشان داد مولفه‌های نظام ارزشی (ارزش قدرت، ارزش پیشرفت، ارزش لذت، ارزش انگیختگی، ارزش خود رهبری، ارزش جهانی بودن، ارزش خیر خواهی، ارزش سنت، ارزش هم‌رنگی و ارزش امنیت) با هوش فرهنگی رابطه معنادار مثبت داشت ( $P < 0/05$ ) و همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که نظام ارزشی می‌تواند هوش فرهنگی رو پیش‌بینی کند.

واژگان کلیدی: نظام ارزشی، هوش فرهنگی، سازمان‌های فرهنگی.

## بیان مساله

در محیط‌های کاری متنوع قرن حاضر، لازم است استرس‌های ناشی از شوک فرهنگی و اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به نحو مطلوب اداره شود. برخی از جنبه‌های فرهنگ را به راحتی می‌توان دید. اما بیشتر بخش‌های چالش برانگیز فرهنگ، پنهان است. عقاید، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و مفروضات عناصری از فرهنگ هستند که دیده نمی‌شوند اما بر رفتار افراد موثرند و گاهاً موجب تعارضات و تناقضات کاری می‌شوند. برای این منظور به سازگاری و تعدیل موثر فرهنگ‌ها نیاز است. یکی از عواملی که بسیار مورد توجه قرار گرفته است و بعنوان عامل تعدیل کننده لقب گرفته است، هوش فرهنگی است. هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط‌های کاری متنوع دارد. هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند، در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد (پیترسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴).

از این رو هوش فرهنگی بطور فزاینده‌ای در دنیای رقابتی امروز اهمیت یافته است. افرادی باهوش فرهنگی<sup>۲</sup> پایین ممکن است قادر به ارتباط با همکاران شان از همان فرهنگ یا فرهنگ‌های دیگر نباشند و در نتیجه در کسب و کارشان دچار مشکل شوند. مدیران سرپرستانی که تاثیر فرهنگ‌های بین‌المللی و شرکتی را در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی نادیده می‌گیرند در تلاش برای بهبود کیفیت با شکست مواجه خواهند شد، مگر اینکه بهبود و توسعه را با توسعه فرهنگ همگام سازند. یک فرهنگ کیفی روی بهبود تمرکز استراتژیک سازمانی بوسیله تغییر سیستم‌های گذشته و قدیمی مدیریتی، سرمایه‌گذاری روی منابعی که روی کیفیت تمرکز دارند و ایجاد همکاری بین بخش‌های

مختلف برای بهبود عملکرد، تمرکز دارد (ایرلی و انگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

هوش فرهنگی عبارت است از: توانایی افراد برای رشد شخصی از طریق تداوم یادگیری و شناخت بهتر میراث‌های فرهنگی، آداب و رسوم و ارزش‌های گوناگون و رفتار موثر با افرادی با پیشینه فرهنگی و ادراک متفاوت. (بنتون و لینچ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). ایرلی و انگ<sup>۵</sup> هوش فرهنگی را به‌عنوان قابلیت فرد برای سازگاری موثر با قالب‌های نوین فرهنگی تعریف می‌کنند و ساختار هوش فرهنگی را به انواع دیگر هوش از جمله هوش عاطفی و اجتماعی مربوط می‌دانند و اینکه هوش فرهنگی را: توانایی درک خود و ایجاد یک مجموعه مفیدی از موقعیت‌ها که تمایزات فرهنگی در آن نقش محوری دارد، نیز تعریف می‌نمایند. هوش فرهنگی دارای سه بعد می‌باشد که باید به آن توجه نمود: ۱. بعد عملی یا رفتاری (بدن)<sup>۶</sup> ۲. بعد عاطفی یا انگیزشی (قلب)<sup>۷</sup> ۳. بعد شناختی (عقل)<sup>۸</sup> (هریس<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۰۴).

نظام ارزشی<sup>۱۰</sup> عبارت است از کشش‌ها و گرایش‌هایی که بر انتخاب فرد تأثیر می‌گذارد. ارزش‌ها و نگرش‌ها با هم تفاوت دارند ضمن آن که ارتباط آن‌ها با هم بسیار نزدیک است ارزش‌ها وسیع‌تر، پرحاشیه‌تر و جامع‌تر می‌باشند، ارزش دارای حقانیت و مطلوبیت است. در دامنه‌ی ارزش، با مفاهیمی مانند مذهب، اعتقاد، آداب و سنت‌ها که موجود در بستر فرهنگی جامعه هستند، مواجه می‌شویم. از طرف دیگر در رفتار سازمانی، اهمیت ارزش‌ها در این است که آن‌ها تشکیل دهنده‌ی پایه و اساس درک نگرش‌ها و انگیزش افراد هستند و همچنین بر ادراک افراد اثر می‌گذارند (رابینز، ۱۹۹۶).

موریس<sup>۱۱</sup> عوامل موثر بر نظام ارزشی را به چهار دسته اساسی تقسیم می‌کند که عبارت است از ۱- عوامل محیطی: که به کمک آن تفسیر وجوه متشابه و

رنجش یا آزار دیگران شود و انتظارات و هنجارهای اجتماعی را نقض نماید. (ادب، فرمانبردار، خودانضباطی، احترام به والدین و بزرگ‌ترها) ۱۰- امنیت: ایمن بودن، هماهنگی و ثبات جامعه، روابط و خود (امنیت خانوادگی، امنیت ملی، نظم اجتماعی، پاکیزه، جبران محبت‌های دیگران) (شوارتز و همکاران، ۲۰۰۰).

با توجه به این که در طول زمان الگوی فکری کارکنان تغییر می‌کند و شرایط فرهنگی و اجتماعی جامعه بر این تغییر الگوی فکری تاثیر می‌گذارد. نظام ارزشی افراد نیز دستخوش تغییر می‌گردد. البته تغییر در نظام ارزشی ارتباط معناداری با هوش فرهنگی افراد دارد چراکه افراد که هوش فرهنگی بالاتری دارند سازگاری اجتماعی و فرهنگی بهتر داشته و این مسئله باعث می‌شود تا نظام ارزشی افراد متناسب با شرایط اجتماعی و فرهنگی تغییر کند. از سویی دیگر در صورت تغییر نظام ارزشی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری، تحت تاثیر قرار می‌گیرد. لذا در این تحقیق تلاش می‌شود وضعیت نظام ارزشی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری بررسی شده و ارتباط آن با هوش فرهنگی بررسی شود.

### ارزش

ارزش<sup>۱۲</sup> به‌عنوان یک پدیده اجتماعی، از زمان تشکیل جوامع اولیه تاکنون در زندگی انسان نقشی مهم داشته است. ارزش‌ها یکی از ابعاد مهم و اساسی شخصیت و زندگی اجتماعی بشمار می‌آیند در واقع، ارزش‌ها چارچوب‌هایی ویژه برای افراد جامعه تعیین می‌کنند تا بدانند در هر موقعیتی چه رفتار و پاسخی مناسب است. آنها جهت دهنده و تعیین کننده رفتار و عامل رفتار در محیط کار می‌باشند افزون بر این، ارزش‌ها از لحاظ تجربی به ابعاد مهم رفتار سازمانی،

اختلاف افراد در پرتو اختلاف عوامل تاثیرگذار محیطی ممکن می‌گردد ۲- عوامل اجتماعی: که به کمک آن تفسیر وجوه متشابه و اختلاف افراد در پرتو اختلاف عوامل تاثیر گذار اجتماعی ممکن می‌گردد ۳- عوامل روانی: که متضمن جنبه‌های متعدد است، نظیر ویژگی‌های شخصی و نقش آن در تعیین رویکردهای ارزشی افراد ۴- عوامل زیستی: که شامل صفات و ویژگی‌های جسمانی مانند طول و وزن و تغییرات این ویژگی‌ها و به همراه آن تغییرات در ارزش‌ها می‌باشد (پوریانی، ۱۳۸۷).

ارزش‌های سطح فردی و تعریف آنها با توجه به اهداف اصلی آنها و مواد ارزشی مربوطه عبارتند از: ۱- قدرت: موقعیت اجتماعی و وجهه، کنترل یا تسلط بر دیگران یا سرمایه (قدرت اجتماعی، ثروت، اقتدار) ۲- پیشرفت: موفقیت فردی در اثبات شایستگی با توجه به معیارهای اجتماعی (موفق، توانا، بلندمرتبه جو، با نفوذ) ۳- لذت: لذت و کامروایی حسی خویشتن (لذت، زندگی لذت بخش) ۴- انگیزندگی: هیجان و تازگی و چالش در زندگی (متهور، زندگی متنوع و زندگی مهیج) ۵- خود رهبری: اندیشه مستقل و انتخاب عمل، خلاقیت، اکتشاف (خلاقیت، آزادی، مستقل، کنجکاو، انتخاب شخصی و هدف‌های خود) ۶- جهانی بودن فهم، سپاس‌گذاری، بردباری و حمایت از رفاه همه افراد و طبیعت (دارای وسعت نظر، خرد عدالت اجتماعی، برابری، صلح جهانی، جهانی زیبا، بیگانگی با طبیعت، حفاظت از محیط زیست) ۷- خیر خواهی: حفظ و افزایش رفاه مردمی که فرد با آنها به طور مکرر تماس شخصی دارد (یاربگر، صادق، بخشنده، وفادار، مسئولیت‌پذیر) ۸- سنت: احترام، تعهد و پذیرش سنن و عقایدی که فرهنگ سنتی یا مذهب به فرد ارائه می‌دهد (متواضع، پذیرش سهم خود از زندگی، مومن، احترام به سنت، معتدل) ۹- همرنگی: بازداري اعمال، تمایلات و تکانش‌هایی که احتمال می‌رود باعث

### پیشینه مربوط به تحقیق

فقیر گنجی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران مجموعه‌های ورزشی شهرداری تهران که با روش توصیفی از نوع همبستگی و به جامعه آماری ۱۵۳ نفر از مدیران تربیت بدنی مجموعه‌های ورزشی شهرداری تهران انجام داد. به این نتیجه رسید که بین برخی از مولفه‌های هوش فرهنگی با مولفه‌های سبک‌های تصمیم‌گیری در مدیران مجموعه‌های ورزشی تحت پوشش شهرداری تهران رابطه معناداری وجود داشت. اما بین هوش فرهنگی و سطح تحصیلات مدیران رابطه معنادار وجود نداشت و همچنین نتایج نشان داد که تفاوتی بین هوش فرهنگی مدیران زن و مدیران مرد، بین سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران و نیز بین سبک‌های تصمیم‌گیری عقلانی و اجتنابی مدیران مجموعه‌های ورزشی شهر تهران با توجه به سطح تحصیلاتشان وجود نداشت.

نیازی میرک (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و اثربخشی معاونان پرورشی آموزش و پرورش شهرستان مشکین شهر" با روش توصیفی از نوع همبستگی جامعه آماری شامل ۱۰۰ نفر از معاونان پرورشی انجام داد و به این نتیجه رسید که بین هوش فرهنگی و مولفه‌های آن با اثربخشی معاونان پرورشی آموزش و پرورش شهرستان مشکین شهر رابطه مثبت و معناداری وجود داشته و نتایج حاصله از تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که مولفه‌های رفتار، استراتژی و انگیزه، پیش‌بینی کننده مناسبی برای اثربخشی معاونان پرورشی بودند.

حیدری و قربانی دولت آبادی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین مولفه‌های هوش فرهنگی و مدیریت دانش" در میان ۹۵ نفر از کارکنان ادارات تامین اجتماعی استان فارس که با روش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان

عملکرد آموزشی و تصمیم‌گیری شغلی پیوند می‌خورند. افزون بر این، آن‌ها نمایانگر باورهای اصولی هستند که از نظر فردی یا اجتماعی نوعی رفتار برتر شمرده شده و نیز یکی از ابعاد فردی رفتار سازمانی و پایه و اساس درک نگرش‌ها و انگیزش افراد بوده و بر ادراک آنها اثر می‌گذارد (شوارتز و همکاران<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۰).

ارزش را یک گرایش گسترده<sup>۱۴</sup> به ترجیح وضعیت‌های معینی از امور بر امور دیگر تعریف می‌کند ارزش به‌عنوان باوری پایدار درباره شیوه خاصی از رفتار یا هدف غایی که از نظر فردی یا اجتماعی در برابر شیوه رفتار یا هدفی دیگر مرجح است، تعریف می‌گردد. ارزش‌ها را به عنوان اهداف فرا موقعیتی مطلوب<sup>۱۵</sup> و متفاوت از نظر اهمیت که به عنوان اصول راهنما در زندگی فرد بکار گرفته می‌شوند، تعریف شده است (شوارتز، ۱۹۹۲).

### هوش فرهنگی

هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند. 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 تدوین کند، حتی اگر این چارچوب درک کافی از رفتارها و هنجارهای محلی نداشته باشد. تدوین چنین چارچوبی تنها از عهده کسانی برمی آید که از هوش فرهنگی بالایی برخوردار باشند (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳).

چندی بعد، کنسرسیومی از اساتید آمریکا و انگلستان و آسیا، هوش فرهنگی را ارزیابی نظام‌مند ظرفیت فرد برای رویارویی با افرادی از فرهنگ‌های متفاوت تعریف کردند (بتون و لینچ<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۹).

تعدیل می‌کرد. همچنین ابعاد نظام ارزشی افراد (لذت طلبی، خود اتکایی، انگیزش، سنت، همنوایی، امنیت، قدرت، موفقیت، جهانگرایی و خیرخواهی) رابطه بین تعارض سازمانی و نگرش به تغییر سازمانی را تعدیل می‌کرد.

حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر هوش فرهنگی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان بهزیستی (مورد مطالعه: کارکنان بهزیستی شهر اصفهان) که با روش توصیفی از نوع پیمایشی با نمونه آماری ۳۵۲ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بعد فراشناختی هوش فرهنگی از طریق بهبود مدیریت روابط، بعد شناختی از طریق افزایش احترام نسبت به عناصر فرهنگی مراجعان، بعد انگیزشی از طریق ایجاد انگیزه برای برقراری روابط بین فرهنگی و بعد رفتاری با توسعه سازگاری کارکنان بر عملکرد شغلی تأثیری مثبت داشت.

نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه هوش فرهنگی با مدیریت برداشت در کارکنان دانشگاه اصفهان که با روش توصیفی از نوع پیمایشی با نمونه آماری ۲۳۶ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین هوش فرهنگی و اکثر مولفه‌های آن (استراتژی، دانش و رفتار) با مدیریت برداشت رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

حیبی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان مطالعه رابطه نظام‌های ارزشی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهر ایذه با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۳۰۲ نفر از کادر اداری و آموزشی آموزش و پرورش شهر انجام داده بودند و به این نتیجه رسیدند که تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر، ضریب همبستگی چند متغیری برای ترکیب خطی مؤلفه‌های نظام ارزشی ارزش‌های نظری اقتصادی، زیباشناختی، اجتماعی، سیاسی، مذهبی با تعهد سازمانی کارکنان برابر با  $MR=0/37$  و  $RS=0/14$

انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین هوش فرهنگی و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود داشت و همچنین بین ابعادشناختی و فراشناختی هوش فرهنگی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود نداشت ولی بین ابعاد انگیزشی و رفتاری هوش فرهنگی با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود داشت.

یعقوبی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی چگونگی رابطه نظام ارزشی با ادراک توانمندی و کیفیت زندگی در بین مدیران مدارس استثنایی نواحی چهارگانه ادارات آموزش و پرورش شهرستان شیراز در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ با جامعه آماری ۴۵ نفر از مدیران مدارس استثنایی شهرستان شیراز با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند. به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد شش گانه نظام ارزشی (ارزش نظری، اقتصادی، هنری، اجتماعی، سیاسی، مذهبی) با ادراک توانمندی و کیفیت زندگی رابطه معناداری وجود نداشت. اما بین ادراک توانمندی و کیفیت زندگی رابطه معناداری وجود داشت.

پیشه‌گر و کاوه (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه نظام ارزشی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان لرستان با جامعه آماری ۱۰۰ نفر از کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان لرستان با روش توصیفی از نوع همبستگی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین نظام ارزشی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان لرستان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود داشت.

رضوی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان بررسی نقش تعدیل‌گری نظام ارزشی افراد در رابطه بین تعارض سازمانی و نگرش به تغییر سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد در میان ۳۷۸ نفر از کارکنان و با روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام دادند. به این نتیجه رسیدند که نظام ارزشی افراد رابطه بین تعارض سازمانی و نگرش به تغییر سازمانی را

ارزش‌های فردی درانتخاب رویکرد یادگیری مورد مطالعه دانشگاه امریکا که با روش توصیفی پیمایشی انجام داده بودند به این نتیجه رسیدند که ارزش‌های فردی دانشجویان از قبیل امنیت، موفقیت ولذت طلبی تا زمانی که تأثیرات ارزش‌های فردی سنت، همنوایی، جهان گرایی، خوداتکایی و برانگیختگی ظاهر نشده‌اند، رویکرد کسب موفقیت را تحت تأثیر قرار داده بود.

آلتینتاس<sup>۲۱</sup> (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان مقایسه زمینه‌یابی ارزش‌های فردی در مدیران امریکایی و ترکیه‌ای در ترکیه که با روش توصیفی پیمایشی انجام داده بود. به این نتیجه رسید که تفاوتی معنادار بین ارزش‌های مدیران آمریکایی و ترک، بر اساس هر یک از ارزش‌ها وجود داشته بود.

ون دریل<sup>۲۲</sup> (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان رابطه بین هوش فرهنگی سازمانی با اثر بخشی و عملکرد سازمانی در شرکت‌های آمریکایی که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام داد به این نتیجه رسید که هوش فرهنگی سازمانی رابطه مثبتی با اثربخشی سازمانی و عملکرد سازمانی داشت.

#### فرضیه اصلی

بین نظام ارزشی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری با هوش فرهنگی آنها رابطه وجود دارد.

#### فرضیات فرعی

۱- بین نظام ارزشی (ارزش قدرت، ارزش پیشرفت، ارزش لذت، ارزش انگیزندگی، ارزش خود رهبری، ارزش جهانی بودن، ارزش خیر خواهی، ارزش سنت، ارزش همرنگی و ارزش امنیت) با هوش فرهنگی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری رابطه معنا داری وجود دارد.

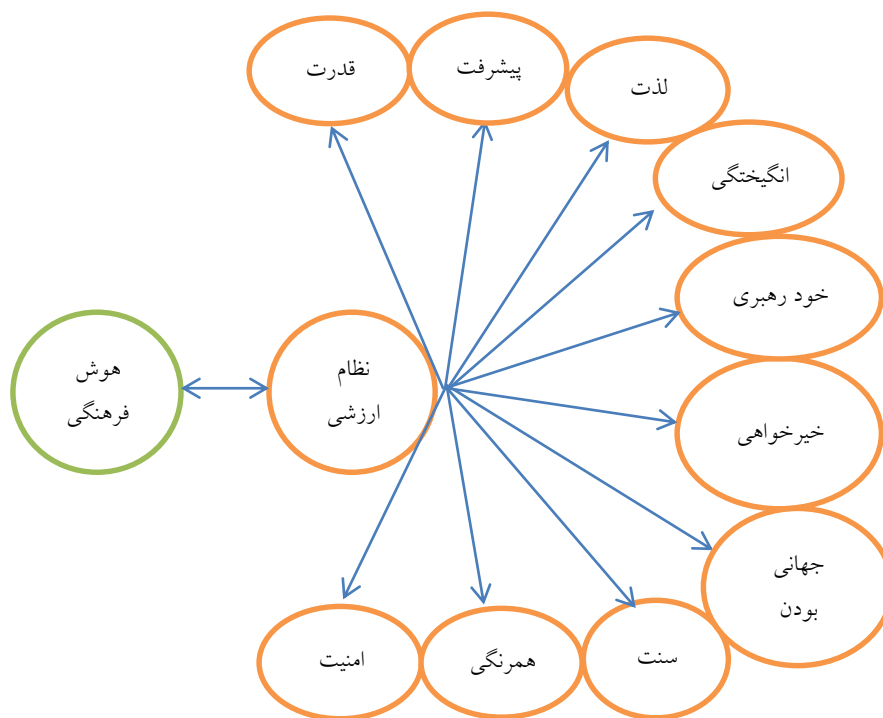
بود که در سطح  $P=0/0001$  معنی دار بود.

داوور و لاجچیک و همکاران<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی با موضوع هوش فرهنگی مدیران خارج از کشور برای ترویج انتقال دانش در شرکت های چند ملیتی با نمونه آماری ۱۰۳ نفر از مدیران ارشد که در کرواسی با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که هوش فرهنگی در تمام چهار بعد (فراشناختی، شناختی، رفتاری و انگیزشی)، به عنوان یک دانش عمل می‌کرد و به مدیران در روند انتقال دانش یاری می‌رساند، و همچنین نتایج نشان داد که چگونه تجربیات بین‌المللی قبلی تأثیر مثبت هوش فرهنگی را بر انتقال دانش متعارف و معکوس تعدیل نمی‌کرد.

شو و همکاران (۲۰۱۷)<sup>۱۸</sup> در پژوهشی با عنوان مدل ارزشیابی شخصیتی هگزاگو، هوش فرهنگی و سازگاری دانشجویان بین‌المللی را با روش توصیفی از نوع همبستگی در میان ۳۵۵ نفر از دانشجویان بین‌المللی دانشگاه ایالات متحده انجام دادند. به این نتیجه رسیدند که چندین جنبه از هوش فرهنگی واریانس افزایشی را در سازگاری دانشجویان بین فرهنگی بیشتر از ویژگی های هگزاگو و در تمامی ابعاد پیش‌بینی می‌کرد برعکس چندین ویژگی هگزاگو واریانس افزایشی را در تعامل دانشجویان و سازگاری‌های مربوط به دانشگاه فراتر از هوش فرهنگی را پیش‌بینی می‌کرد.

پرسیترو و کویتا<sup>۱۹</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان اهداف شغلی بیگانه: پیوندهای سازگاری شغلی و هوش فرهنگی در میان ۵۱۴ نفر از دانشجویان دانشگاه فیلیپین به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سازگاری شغلی رابطه مثبت و قابل توجهی با اهداف شغلی خارج از کشور داشت و همچنین نتایج نشان داد که هوش فرهنگی نیز در این رابطه نقش تعدیل کننده داشت.

لیتز و ماتدیوز<sup>۲۰</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان تأثیر



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

جدول ۲- خصوصیات جامعه آماری و حجم نمونه

تعداد کارکنان	تعداد سازمان فرهنگی	تعداد نمونه
۸۸	۳۰	سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی
۱۱۲	۴۲	سازمان تبلیغات اسلامی
۵۰	۲۰	سازمان میراث فرهنگی
۳۰۰	۱۵۰	سازمان آموزش و پرورش
۵۵۰	۲۴۲	کل سازمان های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری

جهت گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی ارلی و آنگ (۲۰۰۳) با ۲۰ سوال و بر اساس مقایس پنج درجه ای لیکرت و پرسشنامه نظام ارزشی شوارتز (۱۹۹۲) با ۵۷ سوال و بر اساس مقایس هفت درجه ای لیکرت و ده (ارزش قدرت، ارزش پیشرفت، ارزش لذت، ارزش انگیزختگی، ارزش خود رهبری، ارزش جهانی بودن، ارزش خیر خواهی، ارزش سنت، ارزش هم رنگی و ارزش امنیت) سنجیده شد.

۲- نظام ارزشی می‌تواند هوش فرهنگی کارکنان

سازمان های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری را پیش‌بینی نماید.

### روش‌شناسی، جامعه آماری و ابزار تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شاغل در سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۵۵۰ نفر می‌باشد در سال ۱۳۹۵ است که با احتساب حجم نمونه از فرمول کوکران، ۲۴۲ نفر برآورد شده است.

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. یعنی هر منطقه از شهر چهارمحال و بختیاری یک طبقه بوده و مطابق حجم نمونه تعداد آنها محاسبه شده است.

## روایی تحقیق

الف: روایی محتوا: بدین منظور محقق پس از ساخت پرسشنامه آن را در اختیار ۱۰ نفر از صاحب نظران و اساتید حوزه مدیریت و سازمان قرار داد و میزان و فراوانی موافقت هر فرد با گویه‌های پرسشنامه مشخص گردید و سپس نسبت روایی محتوایی، محاسبه شد که مقدار به دست آمده ۰/۸۹۳ است. ب: روایی صوری: روایی در اصل به صحت و درستی اندازه‌گیری محقق برمی‌گردد. برای افزایش روایی پرسشنامه، ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سئوالات مشخص شد. و در نهایت پس از شفاف شدن نقاط ضعف و قوت سئوالات، پرسشنامه نهایی و توزیع گردید. ج: روایی سازه اعتبار عاملی پرسشنامه برای بررسی اعتبار عاملی پرسشنامه‌های بکار رفته از دو روش تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی در تحقیق حاضر استفاده گردید.

## پایایی تحقیق

بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس ۲۳ میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار به شرح زیر می‌باشد. کل پرسشنامه نظام ارزشی شوارتز (۱۹۹۲) ۰/۹۸ و ابعاد آن ارزش قدرت ۰/۷۹، ارزش پیشرفت ۰/۹۰، ارزش لذت ۰/۸۵، ارزش انگیزختگی ۰/۹۰، ارزش خود رهبری ۰/۹۰، ارزش جهانی بودن ۰/۹۵، ارزش خیرخواهی ۰/۹۵، ارزش سنت ۰/۸۷، ارزش هم‌رنگی ۰/۹۴، ارزش امنیت ۰/۹۲ و پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی ارلی و آنگ (۲۰۰۳) ۰/۹۳ محاسبه شد.

## یافته‌ها و نتایج

(فرضیه اصلی تحقیق) بین نظام ارزشی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری با هوش فرهنگی آنها رابطه وجود دارد.

جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی

نظام ارزشی	
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۹۶
مقدار معناداری	۰/۰۰۰۱
$p < ۰/۰۵$	

لذا نظام ارزشی با نگرش به هوش فرهنگی رابطه داشته و میزان رابطه برابر ۰/۴۹۶ می‌باشد. با توجه به این که ضریب همبستگی مثبت است می‌توان نتیجه گرفت هر چه از میزان نظام ارزشی در سازمان افزوده شود میزان هوش فرهنگی افزایش می‌یابد از سوی دیگر مقدار ضریب تشخیص برای ۰/۲۴۶ بوده که نشان دهنده این است که نظام ارزشی به میزان (۲۴/۶۰ درصد) از هوش فرهنگی راتبیین می‌نمایند.

۱- (فرضیه فرعی اول تحقیق) بین نظام ارزشی (ارزش قدرت، ارزش پیشرفت، ارزش لذت، ارزش انگیزختگی، ارزش خود رهنمودی، ارزش جهان شمول نگری، ارزش خیرخواهی، ارزش سنت، ارزش هموایی و ارزش ایمنی) با هوش فرهنگی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴- نتایج آزمون همبستگی

متغیر	ضریب همبستگی با	سطح معناداری
	هوش فرهنگی	
ارزش قدرت	۰/۲۶۸**	۰/۰۰۰۵
ارزش پیشرفت	۰/۳۶۶**	۰/۰۰۰۵
ارزش لذت	۰/۲۹۵**	۰/۰۰۰۵
ارزش انگیزختگی	۰/۳۴۳**	۰/۰۰۰۵



ارزشی برابر با  $R=0/50$  و ضریب تعیین مساوی  $R^2=0/26$  بدست آمده است و نشان می‌دهد تا حدود ۲۶ درصد از روی این متغیرها می‌توان هوش فرهنگی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری را در تحقیق حاضر پیش‌بینی کرد و بقیه تغییرات مربوط به متغیرهای است که در این تحقیق در نظر گرفته نشده است. طبق جدول تحلیل واریانس که مقدار  $F=30$  و  $p=0/000$  بدست آمده است نشان می‌دهد معادله رگرسیون خطی است زیرا  $F$  معنی‌دار است. در جدول ۵ همان گونه که مشاهده می‌شود متغیرهای نظام ارزشی ضریب تاثیر معنی‌دار دارند. به عبارتی ضریب تاثیر ابعاد این متغیرها به ترتیب عبارتند از ( $p= \beta, 0/362, 0/000$ ).

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی هوش فرهنگی از روی نظام ارزشی

متغیر	$\beta$	B	F	$R^2$	R	SE
نظام ارزشی	۰/۳۶۲	۰/۱۸	۳۰/۰۵	۰/۲۶	۰/۵۰	۳/۷

### بحث و نتیجه‌گیری

**فرضیه اصلی پژوهش:** بین نظام ارزشی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری با هوش فرهنگی رابطه وجود دارد.

نتایج این فرضیه با تحقیقات کاظمی و عریضی (۱۳۹۰)، حبیبی و همکاران (۱۳۹۱)، حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۳) که به نقش نظام ارزشی کارکنان در سازمان‌ها و عملکرد و تعهد آنان در سازمان‌ها و نقش هوش فرهنگی در ایجاد همبستگی بین کارکنان و عملکرد و تعهد شان نسبت به سازمان شان دارد اشاره دارد با نتایج پژوهش همسویی غیر مستقیم دارد

در این رابطه و به منظور تفسیر نتایج باید گفت که نظام ارزشی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری هرچقدر که بهم نزدیک‌تر باشد و به

متغیر	ضریب همبستگی با هوش فرهنگی	سطح معناداری
ارزش خودرهنمودی	۰/۳۵۹**	۰/۰۰۰۵
ارزش جهان شمول نگری	۰/۳۸۸**	۰/۰۰۰۵
ارزش خیرخواهی	۰/۴۲۵**	۰/۰۰۰۵
ارزش سنت	۰/۳۸۸**	۰/۰۰۰۵
ارزش همنوایی	۰/۴۷۰**	۰/۰۰۰۵
ارزش ایمنی	۰/۵۱۹**	۰/۰۰۰۵

بین نمره همه مولفه‌های نظام ارزشی با هوش فرهنگی رابطه مثبت و معنادار آماری وجود دارد ( $P \leq 0/01$ ). میزان (شدت) رابطه هوش فرهنگی با ارزش قدرت ۰/۲۶۸ و با ارزش پیشرفت ۰/۳۶۶ با ارزش لذت ۰/۲۹۵ با ارزش انگیزختگی ۰/۳۴۳ با ارزش خودرهنمودی ۰/۳۵۹ با ارزش جهان‌شمول نگری ۰/۳۸۸ و ارزش سنت ۰/۳۸۸ با ارزش خیرخواهی ۰/۴۲۵ با ارزش همنوایی ۰/۴۷۰ و با ارزش ایمنی ۰/۵۱۹ است. لذا فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین مولفه‌های نظام ارزشی با هوش فرهنگی در کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری تایید می‌گردد.

۲- نظام ارزشی می‌تواند هوش فرهنگی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری را پیش‌بینی نماید.

براساس اطلاعات حاصل از جدول ۵ مقدار  $F$  محاسبه شده آماره آزمون  $F=30$  بزرگ‌تر از  $F$  جدول بوده و در منطقه فرض خلاف قرار می‌گیرد و نیز سطح معنی‌داری خیلی کمتر از سطح خطاست ( $p=0/000$ ) و  $\alpha=0/01$ ). لذا رابطه خطی بین متغیرها تایید می‌شود. بنابراین فرض  $H_0$  صفر با سطح ۹۹ درصد رد می‌شود. یعنی بین متغیرهای مورد بحث رابطه خطی وجود دارد. پس می‌توان از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده کرد. براساس اطلاعات جدول ۵ ضریب همبستگی چندگانه برای پیش‌بینی هوش فرهنگی از روی نظام

حکم یک ملاک دارد و هرچقدر این ارزش‌ها به سمت ارزش‌های مثبت سوق داده شوند برای دل‌بستگی به شغل افراد موثرتر است به عبارت دیگر اگر ارزش‌ها شخصی کارکنان با اهداف بلند مدت و کوتاه مدت سازمان همسویی داشته باشد افراد به سوی این حرکت خواهند کرد که شلغشان برایشان مهم بوده و ارزشمند است و این امر سبب می‌شود کارکنان بهره‌وری، اثربخشی، عملکرد، تعهد، رضایت آنان از شلغشان و بسیاری دیگر از این پارامترها در سازمان رو به بهبود پیش رود و همین امر باعث ایجاد روحیه همکاری بیشتر، درک بیشتر کارکنان از یکدیگر می‌شود و سازمان را به اهداف خود نزدیک‌تر می‌کند و باعث پیشرفت و تعالی سازمان شده و ارباب رجوعان که به این سازمان مراجعه کرده احساس رضایت بیشتر می‌کنند و این امر سبب می‌شود این روحیه به مدیران و کارکنان سازمان‌ها انتقال پیدا کند و کارکنان که سرمایه‌های انسانی این سازمان‌ها هستند با آرامش بیشتر به کار خود ادامه دهند.

**فرضیه فرعی اول:** بین نظام ارزشی (ارزش قدرت، ارزش پیشرفت، ارزش لذت، ارزش انگیزختگی، ارزش خود رهنمودی، ارزش جهان شمول نگری، ارزش خیر خواهی، ارزش سنت، ارزش هموایی و ارزش ایمنی) با هوش فرهنگی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری رابطه معنا داری وجود دارد.

نتایج این فرضیه با تحقیقات کاظمی و عریضی (۱۳۹۰)، حبیبی و همکاران (۱۳۹۱)، حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۳) که به نقش نظام ارزشی کارکنان در سازمان‌ها و عملکرد و تعهد آنان در سازمان‌ها و نقش هوش فرهنگی در ایجاد همبستگی بین کارکنان و عملکرد و تعهد شان نسبت به سازمان شان دارد اشاره دارد با نتایج پژوهش همسویی غیر مستقیم دارد در تفسیر و تبیین این موضوع باید گفت که مولفه‌های نظام ارزشی کارکنان سازمان‌های فرهنگی

عبارتی این ارزش‌های شخصی در میان آنان به یک سمت و سو و در یک مدار قرار داشته باشند موجب می‌شوند که کارکنان با در کنار یکدیگر راحت تر کار کنند و اهدافشان به هم نزدیک‌تر شود و درک بهتری از یکدیگر داشته باشند و این امر خود به خود سبب می‌شود کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری با فرهنگ‌های یکدیگر آشنا تر شوند و شناخت بهتری از فرهنگ‌های همکاران خود داشته و این شناخت سبب می‌شود انگیزه بهتری برای شناخت فرهنگ‌ها دیگر برای کارکنان ایجاد می‌کند و نهایتاً این امر باعث می‌شود این شناخت و انگیزه به رفتار تبدیل شود و این امر در سازمان نهادینه شود. در میان مهارت‌های مورد نیاز کارکنان، توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ‌های مختلف و توانایی اداره ارتباطات بین فرهنگی حائز اهمیت است. محیط کار جهانی، نیاز به افرادی دارد که به فرهنگ‌های مختلف آشنا باشند و بتوانند با افراد سایر فرهنگ‌ها ارتباط مناسب برقرار کنند. برای این منظور، افراد نیاز به هوش فرهنگی دارند. توانایی فرد برای تطبیق با ارزش‌ها، سنت‌ها و آداب و رسوم متفاوت از آنچه به آنها عادت کرده است و کار کردن در یک محیط متفاوت فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است. هوش فرهنگی، منبع بالقوه‌ای برای ایجاد مزیت رقابتی است. آموزش و پرورش یکی از محیط‌های تاثیر گذار در جامعه می‌باشند و کارکنان آن با ورود به این محیط، تحت تاثیر برنامه‌ها و جو فرهنگی حاکم بر آن قرار می‌گیرند، لذا به نظر می‌رسد بتوان میزان تاثیر این برنامه‌ها در تقویت ارزش‌های مثبت در بین کارکنان و تضعیف ارزش‌های منفی در بین آنها را به‌عنوان یک شاخص اثربخشی در خصوص اجرا و توسعه برنامه‌های آموزشی و فرهنگی در سطح سازمان در نظر گرفت. در بین کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری نظام ارزشی که مربوط به ارزش‌های شخصی هر یک از افراد می‌باشد

تا بتوان در آرامش کامل در کنار یکدیگر به انجام امور پرداخت و لازمه این کار هوش فرهنگی بالا بین کارکنان است. ارزش خیرخواهی که مرتبط با توجه بیشتر داشتن به دیگران و فراتر از منافع خوداندیشیدن می‌باشند و برای این کار باید از هوش فرهنگی لازم برخوردار بود تا بتوان با شناخت و رفتار مناسب آن را بین کارکنان نهادینه کرد. ارزش همنوایی که بر رفتارهای هنجاری تأکید دارد که رفتارهای هنجاری نیز خود باعث تقویت همبستگی‌ها در روابط می‌شود و برای ایجاد آن از هوش فرهنگی بالا برخوردار بود تا بتوان به نتیجه رسید. ارزش ایمنی که بر ممانعت یا غلبه بر تهدیدات نامشخص و غیرقابل پیشبینی، به وسیله کنترل روابط و منابع اصرار دارد و برای تحقق این ارزش باید تهدیدات را شناسایی کرد و برای شناسایی آن باید شناخت، انگیزه و رفتار که ابعاد هوش فرهنگی هستند به خوبی اجرا کرد تا بدین وسیله از این نوع تهدیدات در محیط کار جلوگیری کرد.

**فرضیه فرعی دوم:** نظام ارزشی می‌تواند هوش فرهنگی کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری را پیش‌بینی نماید.

همچنین نتایج روابط رگرسیون می‌توان نتیجه‌گیری نمود که از نظام ارزشی می‌تواند در سازمان فرهنگی هوش فرهنگی رو پیش‌بینی کنند و لذا افراد با آگاهی و اطلاع در مورد نظام ارزشی خود و هنجارها، فعالیت‌ها و قراردادهای سیستم‌های اجتماعی، قانونی و اقتصادی در فرهنگ‌های مختلف و خرده فرهنگ‌ها، تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی را درک نموده و بدین وسیله تصویری مناسب از خود در برخورد با افراد از فرهنگ‌های دیگر ایجاد می‌نمایند و لذا همین امر سبب می‌شود تا کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهارمحال و بختیاری تصویری که فرد نسبت به همکارانش و ارباب رجوعان در سازمان‌های فرهنگی تغییر کند و ارزش‌های فردی کارکنان سازمان‌های فرهنگی تعیین

استان چهارمحال و بختیاری شامل ارزش قدرت، ارزش پیشرفت، ارزش لذت، ارزش انگیزختگی، ارزش خودرهنمودی، ارزش جهان‌شمول‌نگری، ارزش سنت، ارزش خیرخواهی، ارزش همنوایی و ارزش ایمنی رابطه معنی‌دار مثبت با هوش فرهنگی دارند. ارزش قدرت که به عزت و برتری اجتماعی اهمیت می‌دهد باعث می‌شود که کارکنان با این برتری انگیزه بیشتری برای ایجاد آشنایی با دیگر فرهنگ‌ها در آن سازمان را فراهم می‌سازد، ارزش پیشرفت برای کارکنان از آن نظر مهم است که آنان برای موفقیت و پیشرفت در کارشان باید از دیگران کمک بگیرند و این امر مستلزم این که از فرهنگ‌های یکدیگر اطلاعاتی داشته باشند و نکته باعث می‌شود شناخت بیشتری از فرهنگ‌ها یکدیگر داشته باشند. ارزش لذت برای کارکنان از نظر مهم است که برای لذت بردن در محیط کار باید همدیگر را درک کرد که این امر مستلزم استفاده از هوش فرهنگی و بعد رفتاری آن است. ارزش انگیزختگی که دربردارنده یک میل یا محرک مطلوب و کارا می‌باشد و برای این محرک باید از هوش فرهنگی بالا برخوردار بود برای این که این هوش فرهنگی به کمک می‌کند یک محرک خوبی برای پیشرفت در انجام کار است. ارزش خود رهنمودی که در کارکنان وجود دارد یک نوع رهبری کردن بر همکاران است و این کار مستلزم شناخت دیگران است و برای شناخت دیگران حتماً باید از فرهنگ و آداب و رسوم آنان اطلاع داشت و این امر سبب ایجاد انگیزش برای بعد شناختی هوش فرهنگی است. برای ایجاد ارزش جهان‌شمول‌نگری در بین کارکنان باید از ارزش‌ها و عقاید دیگر همکاران اطلاع داشت تا با افزایش این نوع اطلاعات ارزش‌ها مشترکی بین آن‌ها ایجاد شود و سبب همکاری بیشتری بین آنان شود. ارزش سنت برای این که در بین کارکنان مهم تلقی شود باید از رسم و رسوم و سنت‌های دیگر همکاران اطلاع داشت و به این سنت‌ها احترام گذاشت

مدیریت دانش، دهمین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد و مدیریت، رشت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.

رابینز، استیفن پی (۱۹۹۶). رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی. جلد اول، چاپ ششم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رضوی، خدیجه السادات، سعید خیاط مقدم و غلامرضا عنایتی، (۱۳۹۵). بررسی نقش تعدیلگری نظام ارزشی افراد در رابطه بین تعارض سازمانی و نگرش به تغییر سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد، پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین، تهران، شرکت ارتباط ارغوان ایرانیان

فقیرگنجی، ملیحه، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سبک‌های تصمیم‌گیری مدیران مجموعه‌های ورزشی شهرداری تهران، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان

کاظمی، م. عریضی، ح (۱۳۹۰) رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی سازمانی. دوره، ۳. شماره ۷. ص ۷۵-۵۵.

نصراصفهانی، ع. واعظ شهرستانی، ح. باقری ایرج، ا (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش فرهنگی با مدیریت برداشت در کارکنان دانشگاه اصفهان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول، شماره ۴، ص ۱۳۸-۱۲۲.

نیازی میرک، وحید، ( ۱۳۹۶)، بررسی رابطه هوش فرهنگی با اثربخشی معاونان پرورشی مدارس شهرستان مشکین شهر، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان.

یعقوبی، سجاد و مجتبی یعقوبی، (۱۳۹۵)، چگونگی رابطه نظام ارزشی با ادراک توانمندی و کیفیت

کننده این امر است و کارکنان به همکاران و ارباب رجوعان به‌عنوان مهمترین بخش از زندگیش توجه می‌کند و ایجاد ظرفیت بیشتری برای ایجاد هوش فرهنگی در نزد این کارکنان می‌شود و امر سبب کارایی، اثربخشی و بهره‌وری بهتری در نزد کارکنان سازمان‌های فرهنگی استان چهار محال و بختیاری می‌شود.

### فهرست منابع

پیشه‌گر، اکرم و محمد امین کاوه، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه نظام ارزشی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان لرستان، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات، تهران، شرکت خدمات برتر.

پوریانی (۱۳۸۷) تحلیل جامعه شناختی نظام ارزشی دین اسلام. فصلنامه علمی- پژوهشی علوم اسلامی. سال ۳، شماره ۱۲، ص ۷۵-۵۵.

توماس، دی. اینکسون، و (۱۳۸۷). هوش فرهنگی: مهارت‌های انسانی برای کسب و کار جهانی. ترجمه ناصر میرسپاسی، احمد ودادی و اعظم دشتی. تهران: میثاق همکاران.

حبیبی، م. خدابخشی کولایی، آ. رشیدی حر، ج. غریب‌وند، ح (۱۳۹۱). مطالعه رابطه نظام‌های ارزشی و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهر ایزده. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره ۵، شماره ۱۴، ص ۶۵-۴۶.

حقیقتیان، م. صادقی، س. شاه چراغی، ف (۱۳۹۳) بررسی تاثیر هوش فرهنگی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان بهزیستی (مورد مطالعه: کارکنان بهزیستی شهر اصفهان). فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۵، شماره ۵۶، ص ۷۲-۵۹.

حیدری، مرضیه و مسعود قربانی دولت‌آبادی، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین مولفه‌های هوش فرهنگی و

زندگی در مدیران مدارس استثنایی متوسطه اول  
نواحی چهارگانه ادارات آموزش و پرورش  
شهرستان شیراز در سال تحصیلی ۹۴-۹۳، سومین  
کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم  
انسانی، ایتالیا-رم، موسسه مدیران ایده پرداز  
پایتخت ویرا.

- Altintas, F. C. (2008). "A comparative analysis of Turkish and German managers' personal values." *Ankara Universities SBF Dergisi*, Vol. 63, No. 4: 65-8.
- Benton, Graham & Timothy Lynch (2009). *Globalization Cultural Intelligence and Maritime Education*. California State University.
- Earley P.C & Ang s (2003); *Cultural Intelligence: individual interactions across cultures*.
- Harris, Michael M, Lievence, Filip (2004) *Selecting Employees for Global Assignment: Can Assessment center Measure cultural Intelligence*.
- Lietz, P., & Matthews, B. (2010). "The effects of college students' personal values on changes in learning approaches." *Educational Research*, 51: 65-87.
- Peterson, B. (2004). *Cultural Intelligence: A Guide to Working with People from Other Cultures*.
- Presbitero, A. & Quita, C., (2016). Expatriate career intentions: Links to career adaptability and cultural intelligence, *Journal of Vocational Behavior*.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. H. Sagiv. L. and Boehnke, K. (2000). Worries and Values, *Journal of Personality*, Vol. 68, pp. 309-46.
- Shu, F., McAbee, S. T. & Ayman, R. (2017). The HEXACO personality traits, cultural intelligence, and international student adjustment. Volume 106, pp. 21-25
- Vlajčić, D., Caputo, A., Marzi, G. & Dabić, M. (2018). Expatriates managers' cultural intelligence as promoter of knowledge transfer in multination companies. *Journal of business research*.
- Van Driel, M, (2008), *Cultural Intelligence as an Emergent Organizational Level Construct*, Florida Institute of Technology, 307.

یادداشت‌ها

- 
- <sup>1</sup> *Peterson*
  - <sup>2</sup> *Cultural intelligence*
  - <sup>3</sup> *Earley & Ang*
  - <sup>4</sup> *Benton & Lynch*
  - <sup>5</sup> *Earley & Ang*
  - <sup>6</sup> *body*
  - <sup>7</sup> *heart*
  - <sup>8</sup> *head*
  - <sup>9</sup> *Harris*
  - <sup>10</sup> *Value System*
  - <sup>11</sup> *Mores*
  - <sup>12</sup> *Value*
  - <sup>13</sup> *Schwartz*
  - <sup>14</sup> *Broad Tendency*
  - <sup>15</sup> *Desirable Trans-Situational Goals*
  - <sup>16</sup> *Benton & Lynch*
  - <sup>17</sup> *Davor Vlačićića*
  - <sup>18</sup> *Frank Shu*
  - <sup>19</sup> *Alfred Presbitero*
  - <sup>20</sup> *Lietz & Matthews*
  - <sup>21</sup> *Altintas*
  - <sup>22</sup> *Van Driel*