



رابطه هوش فرهنگی و هوش معنوی با میزان کارآفرینی معلمان نهضت سواد آموزی

غزاله قادری^۱، فرانک موسوی^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۸

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه هوش فرهنگی و هوش معنوی با میزان کارآفرینی معلمان نهضت سواد آموزی بود. روش این پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش، جامعه آماری کلیه معلمان نهضت سواد آموزی شهر مریوان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ به تعداد حدود ۲۹۰ نفر می باشد. نمونه آماری ۲۰۰ نفر از معلمان مذکور بر اساس نمونه گیری تصادفی و از طریق فرمول کوکران انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه هوش فرهنگی آننگ و همکارانش (۲۰۰۷)، هوش معنوی عبدالله زاده (۱۳۹۸) و رفتار کارآفرینانه در سازمان مقیمی (۱۳۹۰) می باشد. یافته‌ها با استفاده از روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه نشان داده شد که بین هوش فرهنگی با میزان کارآفرینی معلمان نهضت سواد آموزی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p=0/032$ و $r=0/41$). بین هوش معنوی با میزان کارآفرینی معلمان نهضت سواد آموزی رابطه مثبت و معنی داری مشاهده می شود ($p=0/0001$ و $r=0/63$). متغیرهای هوش معنوی و هوش فرهنگی به ترتیب پیش بینی کننده کارآفرینی معلمان می باشند.

واژه‌های کلیدی: هوش فرهنگی، هوش معنوی، کارآفرینی، نهضت سواد آموزی، معلم

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.
۲. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران. (نویسنده مسئول)

مقدمه

در جوامع امروزی نقش و اهمیت آموزش و پرورش به عنوان یکی از نهادهای اساسی هر جامعه بر همگان آشکار است و پر واضح است که معلمان یکی از ارکان اصلی تعلیم و تربیت در هر جامعه ای هستند. دانش بدون معلم بی معنی است. بنابراین، مأموریت آموزشی معلمان خسته، مضطرب، ناامید، نالایق و ناراضی مورد تردید قرار می گیرد، زیرا استرس ناخوشایند معلم بر روحیه یأس و ناامیدی حاکم است که اعتماد به نفس و عزت نفس او را پایین می آورد. (برزگر و اربابی ۱۳۹۹). بنابراین، کارآفرینی فرآیندی است که توسط آن یک سازمان کارآفرین فعالیت های تجاری خود را انجام می دهد به عبارت دیگر، فرآیندی که یک سازمان کارآفرین به دنبال دستیابی به کارآفرینی است معمولاً سنتی و بوروکراتیک است. در این فرآیند ویژگی های فردی و شخصیتی (متغیرهای مستقل) و عوامل محیطی (متغیرهای حاکم) به عنوان مقدمه نظام در نظر گرفته می شود (خردمند، ۱۳۹۹). به عبارت دیگر معلمانی که دارای روحیه کارآفرینی در سازمان های بزرگ، پیچیده و مستقر هستند، در سازمان داخلی کارآفرین نامیده می شوند. آنها به عنوان منبع اصلی تغییر و تحول در سازمان های اداری از طریق ایجاد نوآوری ها دیده می شوند. کارآفرینان درون یک سازمان، علاوه بر ایجاد تغییر و تحول در سازمان ها، افراد به اندازه کافی برای شناسایی تغییرات درون سازمان و اغلب نیاز به تغییرات نوآورانه موثر هستند. کارآفرینان درون سازمان محیطی را فراهم می کنند که در آن تغییر می تواند موفقیت آمیز باشد و از اجرای تغییرات شدید حمایت کند. لازم به ذکر است که کارآفرینان شرکتی مستقل برای استفاده از ایده های جدید ایجاد می شوند، در حالی که کارآفرینان در سازمان های داخلی فضای جدیدی را در سازمان فراهم می کنند تا برای تقویت، رشد و توسعه آن ایده ها تلاش کنند. این در عمل به معنای آمادگی برای ریسک و تغییر در سازمان است. بنابراین مهمترین، کمیاب ترین و استراتژیک ترین سرمایه یک جامعه و سازمان، کارآفرینان و مدیران تجاری آن جامعه و سازمان هستند (ذبیحی و موگادیشو، ۱۳۹۹). برای تقویت کارآفرینی، خرد معنوی می تواند منبع موثری باشد. هوش معنوی به توانایی و مهارت برای رشد، نگهداری و اتصال به منبع نهایی همه حیوانات و موفقیت در یافتن خرد در زندگی، یافتن مسیر اخلاقی که ما را در زندگی هدایت می کند، درک روح و ارزش های شخصی اشاره دارد. زندگی و روابط بین فردی به افراد اشاره دارد. به عبارت دیگر، این هوش معنوی یا توانایی است که به ما قدرت تلاش برای رویاها را می دهد، این هوش اساس هر چیزی است که ما به آن اعتقاد داریم و شامل نقش باورها، معیارها، مفاهیم و ارزش های ذاتی است. فعالیت هایی که انجام می دهیم. در واقع از طریق معنویت است که درباره مسائل اساسی و مهم زندگی خود سؤال می کنیم و از طریق آن تغییراتی در زندگی خود ایجاد می کنیم (ابراهیمی، ۱۳۹۸). پیش بینی و تبیین اثربخشی روابط بین فرهنگی بر طیف گسترده ای از موضوعات از جمله ارتباطات بین فرهنگی، روان شناسی بین فرهنگی و حکمرانی بین المللی متمرکز است. مطالعات متعدد نشان داده اند که برخی ممکن است ویژگی هایی داشته باشند که به آنها اجازه می دهد در

مأموریت‌های فرامرزی یا به طور کلی‌تر در تعاملات بین فرهنگی مؤثرتر و کارآمدتر باشند. مفهوم خرد فرهنگی ارائه شده در ادبیات بازرگانی بین‌المللی مفهومی گسترده است. مفاهیمی که منعکس‌کننده این مفهوم هستند، دارای یک توانایی فکری جهانی (ذهنیت جهانی) یا بین فرهنگی دیرینه هستند (توماس، ۲۰۱۷). هوش فرهنگی به ساختاری در میان بسیاری از مدیران منابع انسانی بین‌المللی تبدیل شده است تا این سوال کلی را بپرسند: چرا برخی از افرادی که گاهی اوقات به نظر می‌رسد در فرهنگ خود فاقد مهارت‌های اجتماعی هستند، به راحتی و به سرعت و به طور کامل با فرهنگ‌های جدید سازگار می‌شوند؟ حتی آنهایی که توانایی بین فردی بالایی در فرهنگ خود دارند، درست است؟ در پاسخ به نیاز به درک تفاوت‌های فردی در سازگاری فرهنگی، هوش فرهنگی را به عنوان یک کیفیت شخصی امیدوارکننده شناسایی کرد. هوش فرهنگی معانی مختلفی دارد که مکمل یکدیگر هستند. ون اورمن (۲۰۰۲) هوش فرهنگی را به عنوان «هوش محیطی» یا توانایی کارآفرینی مؤثر در حوزه‌ای دیگر تعریف می‌کند که به هیچ وجه مشابه آنچه که فرد با مفروضات، ارزش‌ها و سنت‌های آموزشی انسانی انجام می‌دهد، نیست. هوش فرهنگی توانایی فرد برای کارآفرینی مؤثر در موقعیت‌های فرهنگی متفاوت است (هاگیگی، ۱۳۹۸). هوش فرهنگی بینش‌هایی را در مورد توانایی افراد برای غلبه بر موقعیت‌های چند فرهنگی، تعامل بین فرهنگی و کارآفرینی در گروه‌های کاری متنوع از نظر فرهنگی ارائه می‌دهد. بنابراین با توجه به مطالب ارائه شده هدف از این رابطه هوش فرهنگی و هوش معنوی با میزان کارآفرینی معلمان نهضت سوادآموزی است. پژوهش کاظمی (۱۳۹۴) با عنوان «بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و کارآفرینی کارکنان» نشان داد که بین هوش فرهنگی و کارآفرینی، ابعاد هوش فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی، رفتاری) و کارآفرینی رابطه وجود دارد. کارکنان در این مطالعه بر اساس نتایج آزمون فریدمن اولویت‌های ابعاد هوش فرهنگی عبارتند از: هوش فرهنگی انگیزشی، هوش فرهنگی فراشناختی، هوش فرهنگی رفتاری، هوش شناختی فرهنگی. بر اساس نتایج میانگین آزمون جامعه آماری، هوش فرهنگی کارکنان، فرهنگ انگیزشی، هوش فرهنگی فراشناختی، هوش فرهنگی رفتاری و کارآفرینی در محدوده مطلوب اما از نظر هوش فرهنگی فراشناختی در وضعیت مناسبی قرار نداشتند. در حال حاضر تمرکز بر معلمان در مرکز نهضت سوادآموزی بر شاخص‌های کلیدی و توسعه جامعه انسانی متمرکز است. یعنی کشورها نه بر اساس رشد و توسعه اقتصادی بلکه بر اساس سطح آسیب‌پذیری تفسیر می‌شوند. در فرآیند سوادآموزی بر آموزش تمرکز کنید. همانطور که می‌دانیم، هیچ انسانی برای دیگری کامل نیست. این تفاوت‌ها همه جا و در بین همه انسان‌ها حتی بین دوقلوها و حتی دوقلوهای همسان وجود دارد. با این تفاوت‌ها به جرأت می‌توان گفت که هفت میلیارد انسان با سواد در جهان وجود دارد. این هم در تفاوت‌های انگشت انسان و هم در جنبه‌های غیرمادی مانند حواس، حواس، ذهن و شناخت معلوم است، البته این چیزی است که باید شگفت‌انگیز به حساب آید، زیرا راز آن است. خلقت چون همین تفاوت‌ها و نابرابری‌هاست. که زندگی را ممکن می‌کند. معلمان مدارس با مهارت‌های یادگیری خاص

ممکن است استرس زیادی را تجربه کنند. یکی از مؤثرترین ویژگی‌های شخصیتی در موقعیت‌های استرس‌زا و آسیب‌زا است و به نظر می‌رسد نقش واسطه‌ای در درک شدت استرس و مقابله با آن دارد (افروز، ۱۳۹۸).

به طور کلی همه سازمان‌ها به دنبال شناخت نگرش نسبت به کار معلمان هستند و اگر این نگرش‌ها به وضوح بیان شود آموزش می‌تواند اطلاعات مفیدی را برای مدیریت نیروی انسانی ارائه دهد. روند تغییرات مستمر و سریع در آغاز هزاره سوم پس از میلاد یکی از مهمترین لحظات زندگی بشر و مهمترین ویژگی‌های آن و فرآیند کارآفرینی و خلاقیت است که زیربنای شبکه تغییر و تحول است. و نقش‌های تعیین‌کننده‌ای در این زمینه دارد. شغل می‌تواند هم زمانی رخ دهد که یک فرد یا گروهی از افراد یک فعالیت اقتصادی جدید را شروع کنند و هم در سازمانی که در آن فعالیت می‌کند. دسته اخیر «کارآفرینی سازمانی» یا «کارآفرینی سازمانی» نامیده می‌شود. کارآفرینی در حال حاضر حوزه بسیار مهمی برای آموزش و پژوهش است و می‌تواند به رشد اجتماعی-اقتصادی جامعه، افزایش بهره‌وری و دسترسی به فناوری‌ها، محصولات و خدمات جدید کمک کند. کمک سطح ملی کارآفرینی به عوامل اقتصادی از جمله مسائل مربوط به عرضه و دسترسی به سرمایه و عوامل غیراقتصادی مانند تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی که بر فعالیت اقتصادی تأثیر می‌گذارد بستگی دارد (عسگریان، ۱۳۹۷). در میان فرصت‌های مورد نیاز قرن بیست و یکم، توانایی سازگاری مداوم با فرهنگ‌های مختلف و مدیریت ارتباطات بین فرهنگی از اهمیت بالایی برخوردار است. محیط کسب و کار جهانی نیازمند افرادی است که به فرهنگ‌های مختلف آشنایی کامل داشته باشند و بتوانند به خوبی با افراد فرهنگ‌های دیگر ارتباط برقرار کنند. مردم به عقل فرهنگی نیاز دارند، توانایی فرد برای سازگاری و کار در محیط فرهنگی متفاوت از عادت کردن به ارزش‌ها، سنت‌ها و آداب و رسوم، هوش فرهنگی نامیده می‌شود (احمدی و فیاضی، ۱۳۹۷).

یکی از ویژگی‌های بارز جهانی شدن که تأثیر عمیقی بر سازمان‌های امروزی دارد، روند اصلی تنوع فرهنگی است. جهانی شدن شامل فرآیندهای تعامل اجتماعی در مقیاس جهانی است که در آن افراد از بسیاری از ملیت‌ها تعامل دارند. و محیط‌های فرهنگی متنوع، داخلی و خارجی. سازمان‌های آنها، سازمان‌ها بیشتر بین فرهنگ‌ها و دیدگاه‌های مختلف تعامل دارند، سایر ویژگی‌ها می‌توانند به عنوان منابع تضاد بالقوه ظاهر شوند و بدون درک صحیح، ایجاد روابط کاری مناسب دشوار باشد (زارعی، ۱۳۹۸). این مشکلات ادراکی و تضادهای فزاینده تعامل بین‌المللی منجر به معرفی مفهوم جدیدی در مسائل شناختی به نام «هوش فرهنگی» شده است. هوش فرهنگی ابزاری است که می‌تواند برای رسیدگی به موقعیت‌های چندفرهنگی مورد استفاده قرار گیرد. هوش فرهنگی به توسعه کمک می‌کند. رفتار متناسب با هر یک از آنها با درک صحیح و سریع مولفه‌های مختلف فرهنگی (زاهدی، ۱۳۹۷). برای ایجاد روابط مؤثر و غلبه بر چالش‌های ناشی از تنوع فرهنگی، افراد به مهارت‌های خاصی برای برقراری ارتباط مؤثر با مردم از فرهنگ‌های مختلف نیاز دارند. یکی از فرصت‌ها داشتن عقل فرهنگی است. هوش فرهنگی به توانایی فرد در برقراری ارتباط مؤثر با افراد با فرهنگ‌های مختلف اشاره دارد. هوش فرهنگی به افراد کمک می‌کند تا نسبت به فرهنگ‌های مختلف حساس باشند، با افراد فرهنگ‌های مختلف به

درستی و مناسب ارتباط برقرار کنند. فرهنگ های جدیدی که با آنها روبرو می شوند. هوش فرهنگی دارای چهار بعد فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری است. هر یک از این ابعاد جنبه های خاصی از هوش فرهنگی را توضیح می دهد. واژه فرهنگ در گستره وسیعی از علوم اجتماعی (مثلاً انسان شناسی، جامعه شناسی و روانشناسی) به کار می رود و به همین دلیل در رشته های مختلف معانی مختلفی دارد. اکثر نویسندگان بر این عقیده هستند که فرهنگ واژه ای بسیار پیچیده و دشوار برای توصیف است. یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد معلمان، عدالت سازمانی است. پژوهش در زمینه عدالت سازمانی سابقه طولانی و حداکثری دارد و عدالت همواره در طول تاریخ به عنوان نیاز اساسی زندگی جمعی بشر مطرح بوده است، صاحب نظران مقوله های مختلفی از عدالت سازمانی را مطرح کرده اند. امروزه با توجه به نقش همه جانبه و فراگیر سازمان ها در زندگی عمومی مردم، نقش عدالت در سازمان ها مشخص شده است (علوی، ۱۳۹۵). برای تقویت کارآفرینی، خرد معنوی می تواند منبع موثری باشد. هوش معنوی به توانایی و مهارت برای رشد، نگهداری و اتصال به منبع نهایی همه حیوانات و موفقیت در یافتن خرد در زندگی، یافتن مسیر اخلاقی که ما را در زندگی هدایت می کند، درک روح و ارزش های شخصی اشاره دارد. زندگی و روابط بین فردی به افراد اشاره دارد. به عبارت دیگر هوش معنوی توانایی است که به ما قدرت تلاش برای رویاها را می دهد، این هوش اساس هر چیزی است که ما به آن اعتقاد داریم و شامل نقش باورها، استانداردها، باورها و ارزش ها در فعالیت ها می شود. تمرین میکنیم. در واقع از طریق معنویت است که درباره مسائل اساسی و مهم زندگی خود سؤال می کنیم و از طریق آن تغییراتی در زندگی خود ایجاد می کنیم (ابراهیمی، ۱۳۹۸). لذا، شناسایی عوامل تاثیرگذار بر هوش فرهنگی، هوش معنوی و هوش معنوی شغلی از اهمیتی دوچندان برخوردار است. در این راستا، هوش فرهنگی و هوش معنوی با میزان کارآفرینی می تواند نقشی تعیین کننده ایفا نماید. بنابراین در این پژوهش سعی شده است که به بررسی شود آیا بین هوش فرهنگی و هوش معنوی با میزان کارآفرینی معلمان نهضت سواد آموزی رابطه معنی داری وجود دارد؟ هوش فرهنگی: توانای قابلیت یک فرد در برقراری تعامل مؤثر با افرادی که از نظر فرهنگی با فرد متفاوت هستند (سعادت، ۱۳۹۵). هوش معنوی؛ توانایی عمیق تر کردن درک سوالات و بینش های معنوی در درون سطوح مختلفی از هوش وجود دارد. هوش معنوی مفهوم شناخت خرد معنوی به عنوان یک شرایط موجود یا به عنوان نیروی حیات خلاق تکامل است. هوش معنوی عبارت است از آگاهی کامل درونی، آگاهی عمیق از بدن، مادیات، ذهن و عقل معنوی. هوش معنوی بیش از یک ظرفیت ذهنی فردی است. هوش معنوی مربوط به افراد، افراد و ذهن است. نگرش خودآگاهی رابطه ما با صلیب، متقابل، زمین و همه چیز است (ابراهیمی، ۱۳۹۸). کارآفرینی: کارآفرینی فرآیندی است که توسط آن یک کارآفرین کسب و کار خود را تحت رهبری سازمان انجام می دهد به عبارت دیگر فرآیندی است که در آن کارآفرین معمولاً به دنبال دستیابی به کارآفرینی سنتی و بوروکراتیک در سازمان است (مقیمی، ۱۳۹۸). امروزه در نهضت سوادآموزی در مورد انگیزه و رابطه آن با عملکرد معلمان و تنوع عملکرد مدرسه و رابطه اساسی بین عملکرد تحصیلی و بهره وری و تمرکز مدرسه

و. نقاط ضعف انگیزه اعضای آن مورد بحث قرار گرفت. انگیزه منبع انرژی و حرکت موجودات زنده از جمله انسان است. زیرا انگیزه باعث می شود افراد به مسئولیت های خود بچسبند و کارها را جدی و با نشاط انجام دهند. به این ترتیب او به راحتی می تواند به اهداف و آرزوهای ساده و پیچیده خود دست یابد. به همین دلیل، موضوع انگیزش در آموزش و پژوهش روان‌شناختی اهمیت زیادی دارد (مقیمی، ۱۳۹۷). حکمت فرهنگی و خرد معنوی در معلمان وجود دارد و آنها را برای خدمت به توسعه، پیشرفت و کارآفرینی برمی انگیزد. معلمان همواره در تلاش هستند تا با به کارگیری تجربیات علمی، کارایی، اثربخشی و کارایی سازمان را افزایش دهند. بهبود و سازماندهی مجدد فرآیندی است که از طریق آن می توان دانش و عمل به علوم رفتاری را مؤثرتر کرد. به طور کلی، هدف از توسعه منابع انسانی فراهم کردن شرایطی است که محیطی را برای حضور پیشرفته انسانی برای سازمان فراهم کند. زیرا امروزه وجود کارکنان تحصیلکرده و ارزشمند مهمترین عامل اثربخشی و موفقیت هر سازمانی محسوب می شود. اما با توجه به افکار و احساسات، کارگزاران یا نیروهای انسانی، برای رسیدن به اهداف تعیین شده در هر سازمانی، باید از موقعیت خود در سازمانی که در آن درگیر است، آگاه بود تا از نقاط قوت خود و آگاهی یافت. توانایی ها. نقاط ضعف بر اساس این تصور، مدیریت را کارآمدتر می کند. در عین حال سازمان برای دستیابی به اهداف سازمانی خود باید نحوه عمل و توانمندی نیروهای خود را بداند. برای بهبود عملکرد آنها و ایجاد تغییرات مثبت در جستجوی اثربخشی معلمان. در این بین کمک کند. نیروی کار بدانند چگونه عمل کنند. اگر سیستم ارزیابی به درستی طراحی و اجرا شود، ابزاری قابل اعتماد برای افزایش نوآوری در سازمان، شناسایی کارکنان توانمند و قوی و پاداش دادن به آنها برای ایجاد انگیزه در شناسایی الزامات آموزشی، هدایت کارکنان به رعایت قوانین و مقررات و افزایش شایستگی ها خواهد بود. کارکنان در نظر گرفتن. علاوه بر این، اگر فرآیند ارزیابی به درستی انجام شود و بازخوردهای لازم به معلمان و مدیران داده شود، منجر به بهبود عملکرد هر سازمانی خواهد شد (مقیمی، ۱۳۹۸). علاوه بر این، اهداف مبهم و نامشخص می تواند منجر به فساد شود، در حالی که داشتن اهداف بلند مدت و کوتاه مدت می تواند مدیریت را تقویت کند. سیستم های پاداش در سطح عوامل تأثیرگذار می توانند به تشویق مشارکت کارکنان به درستی کمک کنند و در نتیجه محیطی مساعد برای اعمال رفتاری و اخلاقی و بهبود سلامت سازمانی فراهم کنند. برای اینکه یک سازمان به اهداف خود برسد، کارکنان باید وظایف خود را در سطح قابل قبولی انجام دهند. این امر به ویژه برای سازمان های دولتی که عملکرد ضعیف منجر به شکست خدمات عمومی می شود و همچنین برای شرکت های خصوصی که عملکرد ضعیف منجر به ورشکستگی می شود بسیار مهم است. از منظر اجتماعی، مهمترین چیز برای یک سازمان داشتن کارکنان خوب، انجام کار خوب، افزایش بهره وری سازمان و در نهایت رشد اقتصاد ملی است. حرفه معلمی مهمترین هدف هر سازمانی است و هر سازمانی به طرق مختلف برای تقویت این هدف تلاش می کند. قبل از سرمایه گذاری در هر شعبه ای، باید از کارآمدی آن تا حد امکان اطمینان حاصل کنید. بنابراین برای افزایش کارایی و دستیابی به اهداف، لازم است عوامل مربوطه شناسایی و افزایش یابد. پس از شناسایی و

بررسی می توان برای تقویت گام برداشت. یکی از این عوامل ماهیت شخصیت است که در سال های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است، زیرا بر متغیرهای زیادی مانند میل شغلی، غیبت، استعفا، خستگی و عملکرد تأثیر می گذارد. بر اساس مباحث مطرح شده در این پژوهش، قصد داریم به بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و هوش معنوی با میزان کارآفرینی معلمان در نهضت سوادآموزی پردازیم. کارآفرینی معلمان بر اساس هوش فرهنگی و هوش معنوی شغلی قابل پیش بینی است. بنابراین این پژوهش قصد آزمون فرضیه های زیر را دارد: بین هوش فرهنگی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد. بین هوش معنوی شغلی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی و از لحاظ اجرا جزء تحقیقات توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری کلیه معلمان نهضت سوادآموزی شهر مریوان می باشند که تعداد آنها حدود ۲۹۰ نفر بودند. جامعه مورد نظر از هر دو جنس زن و مرد تشکیل شده و همچنین دارای تحصیلاتی همچون فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس و بالاتر بودند و میزان سن آزمودنی ها هم از ۲۵ سال تا ۵۸ سال را تشکیل داد. نمونه این پژوهش مشتمل بر ۲۰۰ نفر معلمان نهضت سوادآموزی که برای انتخاب آنها از روش نمونه گیری تصادفی ساده بر حسب جدول مورگان استفاده شده است. ابزار پژوهش این پژوهش شامل: پرسشنامه هوش فرهنگی آنگک و همکاران (۲۰۰۷) پرسشنامه هوش معنوی عبدالله زاده و همکاران (۳۹۷) و پرسشنامه رفتار کارآفرینانه در سازمان رحیمی (۱۳۹۹) استفاده گردید. پس از انتخاب آزمودنی ها، پرسشنامه های تحقیق در اختیار معلمان نهضت سوادآموزی قرار گرفت پس از تکمیل پرسشنامه ها توسط آزمودنی ها، برای تجزیه و تحلیل آماری از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته های پژوهش

یافته های توصیفی این پژوهش شامل شاخص های آماری مانند میانگین، انحراف معیار برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جدول ۱: ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار نمره متغیرهای هوش فرهنگی معلمان مرد و زن

متغیر	شاخص های آماری		میانگین	انحراف معیار	تعداد
	آزمودنی ها	مرد			
هوش فرهنگی	معلمان مرد	۸۱/۸۵	۱۳/۸۵	۱۰۹	

۹۱	۱۱/۴۹	۷۹/۹۸	معلمان زن	
۲۰۰	۱۲/۳۶	۸۰/۲۶	کل معلمان	
۱۰۹	۴/۳۵	۱۶/۵۸	معلمان مرد	هوش فرهنگی در زمینه فراشناختی
۹۱	۵/۲۵	۱۷/۶۲	معلمان زن	
۲۰۰	۵/۶۵	۱۷/۱۰	کل معلمان	
۱۰۹	۶/۸۵	۲۲/۸۵	معلمان مرد	هوش فرهنگی در زمینه شناختی
۹۱	۵/۹۶	۲۰/۸۵	معلمان زن	
۲۰۰	۶/۲۵	۲۱/۸۵	کل معلمان	
۱۰۹	۴/۳۵	۱۶/۸۵	معلمان مرد	هوش فرهنگی در زمینه انگیزشی
۹۱	۵/۰۵	۱۷/۲۱	معلمان زن	
۲۰۰	۴/۷۸	۱۷/۱۰	کل معلمان	
۱۰۹	۶/۴۲	۱۸/۹۷	معلمان مرد	هوش فرهنگی در زمینه رفتاری
۹۱	۵/۲۹	۱۷/۱۵	معلمان زن	
۲۰۰	۵/۸۸	۱۷/۹۲	کل معلمان	

همان طوری که در جدول ۱: مشاهده می شود در متغیر هوش فرهنگی، میانگین و انحراف معیار، به ترتیب برای معلمان مرد ۸۱/۸۵ و ۱۳/۸۵، معلمان زن ۷۹/۹۸ و ۱۱/۴۹ و کل معلمان ۸۰/۲۶ و ۱۲/۳۶، در متغیر هوش فرهنگی در زمینه فراشناختی، معلمان مرد ۱۶/۵۸ و ۴/۳۵، معلمان زن ۱۷/۶۲ و ۵/۲۵ و کل معلمان ۱۷/۱۰ و ۵/۶۵، در متغیر هوش فرهنگی در زمینه شناختی، معلمان مرد ۲۲/۸۵ و ۶/۸۵، معلمان زن ۲۰/۸۵ و ۵/۹۶ و کل معلمان ۲۱/۸۵ و ۶/۲۵، در متغیر هوش فرهنگی در زمینه انگیزشی، معلمان مرد ۱۶/۸۵ و ۴/۳۵، معلمان زن ۱۷/۲۱ و ۵/۰۵ و کل معلمان ۱۷/۱۰ و ۴/۷۸، در متغیر هوش فرهنگی در زمینه رفتاری، معلمان مرد ۱۸/۹۷ و ۶/۴۲، معلمان زن ۱۷/۱۵ و ۵/۲۹ و کل معلمان ۱۷/۹۲ و ۵/۸۸ می باشد.

جدول ۲: میانگین، انحراف معیار نمره متغیرهای هوش معنوی و کارآفرینی معلمان مرد و زن

تعداد	انحراف معیار	میانگین	شاخص های آماری	متغیر
			آزمودنی ها ۳۶۳	
۱۰۹	۹/۳۲	۶۹/۴۳	معلمان مرد	هوش معنوی
۹۱	۹/۸۵	۶۷/۰۲	معلمان زن	
۲۰۰	۹/۶۶	۶۸/۷۳	کل معلمان	
۱۰۹	۹/۳۲	۴۴/۴۳	معلمان مرد	کارآفرینی
۹۱	۹/۸۵	۴۵/۰۲	معلمان زن	
۲۰۰	۹/۶۶	۴۴/۷۳	کل معلمان	

همان طوری که در جدول ۲: مشاهده می شود در در متغیر هوش معنوی، معلمان مرد ۶۹/۴۳ و ۹/۳۲، معلمان زن ۶۷/۰۲ و ۹/۸۵ و کل معلمان ۶۸/۷۳ و ۹/۸۵ و در متغیر کارآفرینی، معلمان مرد ۴۴/۴۳ و ۹/۳۲، معلمان زن ۴۵/۰۲ و ۹/۸۵ و کل معلمان ۴۴/۷۳ و ۹/۶۶ می باشد.

پژوهش حاضر، شامل فرضیه های زیر است که هر فرضیه همراه با نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل آن در این ارائه می گردد.

جدول ۳: نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف در مورد پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای تحقیق

سطح معنی داری	Z کولموگروف اسمیرنوف	نرمال بودن توزیع نمرات
۰/۱۲۷	۱/۱۷	هوش فرهنگی
۰/۲۱۶	۱/۰۵	مؤلفه فراشناختی
۰/۰۷۶	۱/۲۷	مؤلفه شناختی
۰/۱۲۷	۱/۱۷	مؤلفه انگیزشی
۰/۲۳۷	۱/۰۳	مؤلفه رفتاری
۰/۱۰۱	۱/۲۴	هوش معنوی
۰/۱۴۳	۱/۱۴	کارآفرینی

غزاله قادری و فرانک موسوی رابطه هوش فرهنگی و هوش معنوی با میزان کارآفرینی معلمان نهضت سواد ...

همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می شود سطح معنی داری آزمون کولموگروف - اسمیرونوف از مقدار ۰/۰۵ بیشتر است، لذا پیش فرض نرمال بودن توزیع متغیرها رعایت شده است. پس از بررسی پیش فرض های تحلیل رگرسیون، فرضیه های زیر مورد بررسی قرار گرفت:

فرضیه اصلی: هوش فرهنگی و هوش معنوی توان پیش بینی کارآفرینی معلمان را دارند.

جدول ۴: ضرایب همبستگی چندگانه متغیرهای پیش بین (هوش فرهنگی و هوش معنوی) با کارآفرینی معلمان با روش ورود همزمان و مرحله ای

متغیرهای پیش بین	R	R ²	F	p=	β	t	p=
«ورود»	هوش فرهنگی	۰/۶۸	۰/۴۶	۲۴/۵۱	۰/۰۰۰۱	۶/۱۹	۰/۳۰
	هوش معنوی					۹/۰۱	۰/۳۴
«مرحله ای»	۱- هوش معنوی	۰/۶۳	۰/۴۰	۳۴/۳۴	۰/۰۰۰۱	۱۱/۷۰	۰/۶۳
	۲- هوش فرهنگی					۸/۶۶	۰/۳۸
						۷/۶۹	۰/۳۶

همانطور که از جدول ۴ مشاهده می شود، رگرسیون پیش بینی های معلمان از عملکرد سازمانی از روی متغیرهای هوش فرهنگی و هوش معنوی معنادار است ($p < ۰/۰۰۰۱$ و $F=۲۴/۵۱$). از این رو فرضیه چهارم تایید می شود. متغیر هوش معنوی کاری با ضریب بتا ۰/۳۴ و متغیر هوش فرهنگی با ضریب بتای ۰/۳۱ می تواند عملکرد معلمان را به طور مثبت و معنادار پیش بینی کند. همچنین مقدار R² نشان می دهد که ۶۸ درصد از واریانس فعالیت معلمان توسط این متغیرها تبیین می شود. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که متغیرهای هوش معنوی فرهنگی و هوش معنوی هیجانی به ترتیب پیش بینی کننده عملکرد معلم هستند.

فرضیه اول: بین هوش فرهنگی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۵: ضرایب همبستگی ساده بین هوش فرهنگی با میزان کارآفرینی معلمان

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
متغیر پیش بین		(r)	معنی داری (p)	نمونه (n)

۲۰۰	۰/۰۰۰۱	۰/۴۱	هوش فرهنگی	کارآفرینی
	۰/۰۰۰۱	۰/۴۳	مؤلفه فراشناختی	
	۰/۰۰۰۱	۰/۳۵	مؤلفه شناختی	
	۰/۰۰۰۱	۰/۳۹	مؤلفه انگیزشی	
	۰/۰۰۰۶	۰/۲۹	مؤلفه رفتاری	

همان طوری که در جدول ۵: مشاهده می شود بین هوش فرهنگی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p=0/032$ و $r=0/41$). بنابراین فرضیه اول تأیید می گردد. به عبارت دیگر، هر چه هوش فرهنگی معلمان بالاتر باشد به همان اندازه با میزان کارآفرینی سازمانی آنان نیز افزایش پیدا می کند.

فرضیه دوم: بین هوش معنوی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۶: ضرایب همبستگی ساده بین هوش معنوی با میزان کارآفرینی معلمان

متغیر ملاک	شاخص آماری	ضریب همبستگی	سطح	تعداد
کارآفرینی	هوش معنوی	۰/۶۳	۰/۰۰۰۱	۲۰۰

همان طوری که در جدول ۶ ارائه شده است بین هوش معنوی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه مثبت و معنی داری مشاهده می شود ($p=0/0001$ و $r=0/63$). بنابراین فرضیه دوم تأیید می گردد. به عبارت دیگر، با افزایش هوش معنوی معلمان، میزان کارآفرینی معلمان آنان افزایش یافته است.

نتیجه گیری

این پژوهش به منظور رابطه هوش فرهنگی و هوش معنوی با میزان کارآفرینی معلمان نهضت سواد آموزی شهر مریوان انجام گرفت. در زیر به تبیین فرضیه های پژوهش پرداخته می شود:

فرضیه اصلی: هوش فرهنگی و هوش معنوی توان پیش بینی کارآفرینی معلمان را دارند.

نتایج نشان داد که پیش بینی های شغلی معلمان بر اساس متغیرهای هوش فرهنگی و هوش معنوی رگرسیون است. متغیر هوش معنوی با نسبت بتا ۰/۳۴ و متغیر هوش فرهنگی با نسبت بتای ۰/۳۱ می تواند عملکرد سازمانی معلمان را به طور مثبت و معنادار پیش بینی کند. همچنین مقدار R^2 نشان می دهد که ۶۸ درصد از واریانس فعالیت معلمان توسط این متغیرها تبیین می شود. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که

متغیرهای هوش معنوی حرفه ای هوش فرهنگی و هوش هیجانی به ترتیب پیش بینی کننده عملکرد سازمانی معلمان هستند. در تبیین فرضیه اساسی می توان گفت که امروزه دستیابی به اهداف سازمان ها منوط به عملکرد صحیح نیروی انسانی شاغل در آنهاست که این امر در مؤسسات آموزشی مانند مدارس حائز اهمیت است. در این راستا مفهوم دیگری که بیشترین تأثیر را بر عملکرد معلمان دارد، هوش معنوی کار آنهاست. زمانی که نشاط در شرایط زندگی، کار و تحصیل وجود نداشته باشد، بهره وری نیروی کار به میزان قابل توجهی کاهش می یابد. روان انسان به استراحت و زندگی نیاز دارد. بدن زندگی و شادی وظایف روزمره سازمان خوب را ندارد. خستگی در محل کار باعث نارضایتی کارکنان می شود و بر سایر حوزه های زندگی از جمله اجتماعی، فردی و خانوادگی تأثیر منفی می گذارد. متغیر دیگری که بر عملکرد معلمان پس از عملکرد آنها تأثیر گذاشت، هوش فرهنگی بود. امروزه بیشتر سازمان ها و افراد، هوش فرهنگی را یک مزیت رقابتی و فرصت استراتژیک می دانند. در محیط جهانی و در بازار، هوش فرهنگی یک اهرم ضروری برای رهبران و مدیران است. سازمان ها و مدیرانی که ارزش استراتژیک هوش فرهنگی را درک می کنند، می توانند از تفاوت ها و تنوع فرهنگی برای ایجاد مزیت و مزیت رقابتی در بازار جهانی استفاده کنند. هوش فرهنگی چسبی است که در محیط های مختلف وحدت و هماهنگی ایجاد می کند. افرادی که سطح هوش فرهنگی بالایی دارند می توانند تأثیر قابل توجهی بر استراتژی های بازاریابی و توسعه محصول برای گروه هایی از مشتریان در کشورهای مختلف داشته باشند. این افراد از با ارزش ترین دارایی های سازمان هستند و به خصوص در زمان بحران ارزش خود را بیشتر نشان می دهند.

فرضیه اول: بین هوش فرهنگی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان داد بین هوش فرهنگی با میزان کارآفرینی سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه هوش فرهنگی معلمان بالاتر باشد به همان اندازه با میزان کارآفرینی آنان نیز افزایش پیدا می کند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای فتاح؛ علیزاده رنجبر (۱۳۹۹)، جعفری (۱۳۹۹)، مطیعی (۱۳۹۸)، کریمی (۱۳۹۸)، آوارسین و خدیوی (۱۳۹۷)، حاجلو (۱۳۹۷)، کاستلیوس (۲۰۲۰)، هانگ و همکاران (۲۰۲۰)، کاستلیوس (۲۰۲۰)، خوزه لوپز و همکاران (۲۰۲۰)، نلسون و کونیک (۲۰۱۸)، گلدبرگ و هیلر (۲۰۱۴) همسو و هماهنگ می باشد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان گفت که آموزش و پرورش پایه اصلی پیشرفت علمی و فناوری در دنیای امروز است. امروزه تمدنی که بشریت به آن می بالد در واقع حاصل کسب تجربه و انتقال آن از نسلی به نسل دیگر از طریق آموزش است و کشوری که ویژگی های لازم جامعه علمی را ندارد دلیل اصلی آن جستجوی آموزش آن است. سیستم و رفع موانع و مشکلات می

تواند به موفقیت های بزرگی در همه زمینه ها دست یابد. بنابراین با توجه به اهمیت نظام آموزشی، باید به ارکان اصلی این نظام یعنی معلمان و مربیان کلیه مقاطع تحصیلی اعم از ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان توجه ویژه ای شود، زیرا معلمان ورزش در صورتی که از مشکلات جسمانی رنج می برند. بیماری. آنها در زندگی حرفه ای خود بیمار می شوند و از نظر روحی متنوع می شوند، مطمئناً رضایت از زندگی و شغل خود را از دست می دهند و سیستم آموزشی در ارتباط با عناصر کلیدی خود یعنی معلم و دانش آموز و حتی سایر اجزای این سیستم با مشکلات جدی مواجه خواهد شد. بنابراین، برای اهداف خاص خود تلاش نمی کند. در نهایت، جلب رضایت معلمان و افزایش علاقه آنها به کارشان مهم است (ترکمن و عابدی، ۱۳۸۹). به طور کلی هر سازمانی به دنبال شناخت نگرش کارکنان نسبت به کار است و اگر این نگرش ها به وضوح بیان شود، سازمان ها می توانند اطلاعات مفیدی را برای مدیریت منابع انسانی به دست آورند. کارآفرینی سازمانی ترین متغیر و کارکردی است که در تمام جنبه های تحقیق اندازه گیری می شود. رشد روزافزون محل کار و تنوع فرهنگی امروزی علاقه شدیدی به محیط کار برای کشف تأثیر فرهنگ و تفاوت های فرهنگی و چالش های جدیدی که برای سازمان ها و رهبران و کارکنان آنها ایجاد می کند ایجاد کرده است. تحقیق در مورد رفتار سازمانی و روانشناسی فرهنگ را آشکار می کند. اغلب بر فرآیندها و نتایج سازمانی تأثیر می گذارد و آن ها را هدایت می کند. نشان داده شده است که تفاوت در ارزش ها و باورهای فرهنگی بر ادراک کار تأثیر می گذارد، بنابراین محققان هوش فرهنگی را برای کشف بهترین ابزار عمل و مدیریت محیط هایی با تنوع فرهنگی ترکیب کرده اند. هوش فرهنگی، توانایی و قابلیت درگیری در مجموعه ای از رفتارها و مهارتها (از جمله مهارت های زبانی یا مهارت های بین فردی) و خصوصیات (مانند تحمل ابهام، انعطاف پذیری) است که به کار می روند، تا به صورتی مناسب و شایسته از ارزش ها و نگرش های فرهنگ محور افرادی که با آنها تعامل دارند، آگاهی یابند. در واقع هوش فرهنگی، توانایی طبیعی ذاتی یک بیگانه، برای تفسیر حالات و حرکات ناآشنا و مبهم یک فرد، به همان روشی که هم میهنان آن شخص می توانند این کار را انجام دهند، می باشد. در واقع افراد با هوش فرهنگی بالا یک مهارت و خبرگی و حساسیت نسبت به ابزار عاطفی و حرکات بدنی دارند، این افراد با کمترین استرس، با فرهنگهای متفاوت از خود، منطبق می شوند به منظور هوشمند بودن از نظر فرهنگی، یک فرد نیاز دارد که بداند چگونه قضاوت ها در مورد یک موقعیت و شرایط را تا زمان ارزیابی تمامی نشانه ها و علائم چندگانه، موقتاً به تأخیر بیندازد و همچنین چگونه دانش به دست آمده از موقعیت را یکپارچه وادغام نماید و آن رادرک کند. هوش فرهنگی توانایی و ظرفیت اجرای مجموعه ای از رفتارها و مهارت ها (شامل مهارت های زبانی یا مهارت های بین فردی) و ویژگی ها (مانند تحمل، ابهام، انعطاف پذیری)

است که برای تناسب و انطباق با ارزش‌ها و نگرش‌های فرهنگی محور استفاده می‌شود. در واقع هوش فرهنگی توانایی طبیعی و فطری یک فرد خارجی در تفسیر موقعیت‌ها و اعمال ناآشنا و غیرقابل درک یک فرد مانند هموطنان خود است. در واقع افرادی که از هوش فرهنگی بالایی برخوردارند مهارت و تجربه و حساسیت به ابزارهای عاطفی و حرکات بدنی دارند این افراد با کمترین استرس خود را با فرهنگ‌های مختلف سازگار می‌کنند نحوه ادغام و درک دانش به دست آمده از موقعیت. هوش فرهنگی توانایی یک فرد برای تبدیل شدن به یک کارآفرین موثر در یک محیط فرهنگی متنوع است. آنها با استفاده از تجربیات علمی همواره در تلاش برای افزایش کارایی، اثربخشی و اثربخشی سازمان هستند. بهبود سازمانی و سازماندهی مجدد فرآیندی است که برای کمک به مؤثرتر شدن دانش و کارآفرینی، دانش و علوم رفتاری به کار می‌رود. امروزه در دسترس بودن معلمان فرهیخته و ارزشمند مهمترین عامل اثربخشی و موفقیت هر سازمانی به شمار می‌رود.

فرضیه دوم: بین هوش معنوی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه وجود دارد.

نتایج نشان داد بین هوش معنوی با میزان کارآفرینی معلمان رابطه مثبت و معنی داری مشاهده می‌شود. به عبارت دیگر، با افزایش هوش معنوی معلمان، میزان کارآفرینی معلمان آنان افزایش یافته است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های فتاح؛ علیزاده و رنجبر (۱۳۹۹)، بیرامی و همکاران (۱۳۹۹)، سعیدی و همکاران (۱۳۹۹)، مظلومی و همکاران (۱۳۹۸)، لیوس (۲۰۱۸)، مارک (۲۰۱۸)، هافمن و اسکراو (۲۰۱۷) همسو و هماهنگ است. در تبیین نتایج فرضیه دوم می‌توان گفت کسانی که دارای روحیه کارآفرینی در سازمان‌های بزرگ، پیچیده و مستقر هستند، در سازمان داخلی کارآفرین هستند. آنها به عنوان منبع اصلی تغییر و تحول در سازمان‌های اداری از طریق ایجاد نوآوری‌ها دیده می‌شوند. کارآفرینان درون یک سازمان، علاوه بر ایجاد تغییر و تحول در سازمان، تا حدی مؤثر هستند که افراد نیاز به تغییر در سازمان و اغلب تغییرات نوآورانه را شناسایی و شناسایی کنند. کارآفرینان محیطی را ایجاد می‌کنند که در آن تغییر می‌تواند موفقیت‌آمیز باشد و متعهد به تغییر هستند. لازم به ذکر است که کارآفرینان شرکتی مستقل برای استفاده از ایده‌های جدید ایجاد می‌شوند، در حالی که کارآفرینان در سازمان‌های داخلی فضای جدیدی را در سازمان فراهم می‌کنند تا برای تقویت، رشد و توسعه آن ایده‌ها تلاش کنند. این در عمل به معنای آمادگی برای ریسک و تغییر در سازمان است. بنابراین مهمترین، کمیاب‌ترین و استراتژیک‌ترین سرمایه یک جامعه و سازمان، کارآفرینان و مدیران تجاری آن جامعه و سازمان هستند (ذبیحی و موگادیشو، ۱۳۹۷). به عقیده بندورا، افراد نسبت به توانایی‌های

خود در معرض شرایط فیزیکی (هوش معنوی) قرار می گیرند که به نوبه خود تحت تأثیر وضعیت عاطفی و رفتاری فرد و به طور کلی سازگاری او در همه ابعاد قرار می گیرند. احساسات منفی مانند ترس، اضطراب، استرس و افسردگی باعث می شود افراد توانایی خود را در انجام وظایف خود دست کم بگیرند که این مفهوم پایینی از هوش معنوی است. افراد با هوش معنوی پایین احساس ضعف می کنند و نمی توانند وقایع زندگی را کنترل کنند.. آنها بر این باورند که تلاش آنها بیهوده است. هنگامی که با موانع روبرو می شوند، زمانی که تلاش های اولیه برای حل مشکلات با شکست مواجه می شوند، امید خود را از دست می دهند. شرایط روانی- روانی در انسان، مانند خستگی، عصبانیت و رنج، از نشانه های هوش معنوی پایین است که منجر به عدم انطباق با محیط اجتماعی فرد می شود. حتی افراد بسیار مؤثر نیز بر این باورند که می توانند به طور مؤثر با رویدادها و موقعیت ها برخورد کنند. از آنجایی که این افراد انتظار موفقیت در غلبه بر مشکلات را دارند، در انجام وظایف خود پیگیر هستند و اغلب در سطح بالایی عمل می کنند. این افراد نسبت به افراد با هوش معنوی پایین به توانایی های خود اطمینان بیشتری دارند و اعتماد به نفس کمتری دارند. آنها مشکلات را به عنوان چالش می بینند نه تهدید و فعالانه به دنبال فرصت های جدید هستند. هوش معنوی بالا ترس از شکست را کاهش می دهد، انگیزه را افزایش می دهد و مهارت های حل مسئله و تفکر تحلیلی را بهبود می بخشد، سازگاری فرد را افزایش می دهد. این مطالعه دارای محدودیت هایی بود، از جمله: این مطالعه در کرمانشاه به صورت نمونه معلمان نهضت سواد آموزی شهر مریوان انجام شده است و نتایج آن باید با دقت به سایر ادارات و سایر حوزه ها تعمیم داده شود. فرهنگ پاسخگویی به پرسشنامه ها نیز یکی از محدودیت ها است و ممکن است برخی از پاسخگویان به دلیل کسالت، خستگی یا عدم دقت نتوانند به سوالات پاسخ صحیح دهند. از آنجایی که اغلب معلمان در محل کار پرسشنامه را پر می کنند، زمانی که در حضور معلمان دیگر مستقیماً پاسخ می دهند محافظه کارتر هستند و فکر می کنند که پاسخ واقعی به موضوع به ضرر آنهاست.

پیشنهادها

از پیشنهاد های این پژوهش می توان به موارد زیر اشاره داشت: دوره آموزشی بدو خدمت و ضمن خدمت در خصوص هوش معنوی برای معلمان نهضت سواد آموزی برگزار گردد. دوره آموزش بدو خدمت و ضمن خدمت در خصوص هوش فرهنگی و شناخت فرهنگ حاکم بر جامعه برگزار گردد تا آنان در جذب افراد در دوره های نهضت سواد آموزی موفق باشند.

فهرست منابع

- اکبر زاده، نسرين. (۱۳۹۷)، عدالت سازمانی (دیدگاه سالووی و دیگران)، تهران: انتشارات فارابی
- امین بیدختی، علی اکبر؛ مردان پور، ابراهیم. (۱۳۹۷). ارتباط بین عدالت سازمانی درک شده با توانمندسازی کارکنان یک بیمارستان منتخب در شهر اهواز، **مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی**، دوره ۵ هفتم - شماره ۲، صفحه ۵۷ - ۶۸.
- اندکازلکی، مهری، سروقد، سیروس، برزگر، مجید. (۱۳۹۷). رابطه ابعاد عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی و ابهام، تعارض نقش در کارکنان، **مجله روان شناسی اجتماعی، یافته های نو در روان شناسی**، دوره ۸، شماره ۲۸، صفحه ۹۳ - ۱۰۳.
- ترکمان، فرخ، عابدی، سیده مرضیه (۱۳۹۸)، شناسایی عوامل موثر در رضایت شغلی دبیران استان فارس، **پژوهشنامه تربیتی** دوره پنجم، شماره ۵
- حقیقت گو، مرجان. (۱۳۹۸). بررسی روابط کمال گرایی، انگیزش پیشرفت، خودکارآمدی و فرسودگی شغلی در بین پرستاران شهرستان رشت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی، منتشر شده.
- زارعی متین، حسن. (۱۳۹۸). **مدیریت منابع انسانی**، قم؛ مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه ی علمیه ی قم،
- زاهدی، شمس السادات. (۱۳۹۷)، **مدیریت فراملیتی و جهانی نگرش تطبیقی**، تهران؛ سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).
- عابدی، کیکاووس، محبی، مصطفی، رحیمی نسب، مصیب، رسولی، آراس (۱۳۹۷)، ارتباط بین هوش فرهنگی و کارآفرینی شغلی با کیفیت زندگی پرستاران بیمارستان های شهر کرمانشاه، **مجله پژوهش پرستاری ایران**، جلد ۹، شماره ۴.
- عسگریان، مصطفی. (۱۳۹۷). **سازمان و مدیریت آموزش و پرورش**، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- علوی، حمیدرضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین متغیرهای پیشایند عدالت سازمانی، جو سازمانی و وجدان کاری با کارآفرینی شغلی در کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
- غیبی، معصومه. (۱۳۹۸). رابطه بین سبک های یادگیری و هوش معنوی در دانشجویان دوره کارشناسی گروه های تحصیلی (علوم انسانی، فنی-مهندسی و علوم پایه) دانشگاه شهید بهشتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، مدیریت و برنامه ریزی آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- فیاضی، مرجان و جان نثار احمدی، هدی (۱۳۹۷) هوش فرهنگی نیاز مدیران در قرن تنوع .. **ماهنامه تدبیر**. شماره ۱
- کاظمی، جهانگیر. (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و کارآفرینی کارکنان، **فصلنامه فرهنگ مدیریت**، سال سوم، شماره دهم، صص ۱۲۹-۱۴۹.
- مشیری، کیوان، آقایی، نجف، پورسلطانی زرنندی، حسین، قربانی، مهدی. (۱۳۹۷). ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، **دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی**، سال چهارم، شماره ۷
- مقیمی، سید محمد و رمضان، مجید. (۱۳۹۸)، **پژوهشنامه مدیریت**، جلد یازدهم، انتشارات راه دان، تهران.
- میرحیدری، علی، سیادت، زهرا، هویدا، مهین، عابدی، سعید. (۱۳۹۸). رابطه بین یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری مدیران با نقش میانجی هوش معنوی مسیر شغلی، **فصلنامه فرهنگ مدیریت**، سال سوم، شماره دهم، صص ۱۲۹-۱۴۹.

- ناصری محسن. (۱۳۹۷)، *عدالت سازمانی و انواع آن*، تهران: انتشارات سمت.
- Acevedo, V. (2015). "Cultural competence in a group intervention designed for latino patients living with HIV/AIDS". *Health & social work*. Vol. 33 no. 2. Pp 111-120.
- Ang, soon & dyne, linn van & koh Christine. (2020). " **Personality Correlates of the Four Factor Model of Cultural intelligence**". *Group & Organization Management*. vi. 31 no. 1. pp. 100-123.
- Al-Yagon, M., & Mikulincer, M. (2004). Patterns of close relationships and socioemotional and academic adjustment among school-age children with learning disability. *Learning Disabilities Research & Practice*, 19(4), 12–19.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ann I. Alriksson-Schmidt, MA, MSPH, Jan Wallander, PhD and Fred Biasini, *Quality of Life and Resilience in Adolescents with a Mobility Disability Journal of Psychology*, 32(3), 370-379.
- Baily, T. C., Snyder, C. R., Satisfaction with life and hope: a look at age and marital status. *Psychol Rec* 2007, 57(2), 233-240.
- Bandura, A.)2008(An agentic perspective on positive psychology. In Lopez SJ, ed. *Positive psycjology: Exploring the best in people*. Westport, CT: Greenwood Publishing Co,pany; 167-196.
- Basu, D. (2004). Quality-of-life issues in mental health care: Past, present, future. *German Journal of Psy-chiatry*, 7, 35-43.
- Brand, T. (2020). An exploration of the relationship between burnout, occupational stress and emotional intelligence. Unpublished master,s thesis, Stellenbosch University
- Hong. Kian-Sam, Tan. Kok-Wah & Bujavg. Suraini (2020) - Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction:A study in Kuching, Sarawak, Malaysia - *Jurnal Teknologi*, Vol: 52 – pp: 1–15.
- Bean, J. & Eaton, S. B. (2001). The Psychology underlying successful retention practices. *Journal of Colleg Student Retention*, 1, 73-89.
- Chang, B. G. & Solomon, J. (2010). Stereotype threat test Anxiety and specific self-efficacy as predictors of promotion Exam performance. *Group & Organization management*, 35, 77-107
- Day, l., Hanson, K., Maltby, J., Proctor, C. & Wood, A. (2010). Hope uniquely predicts objective academic achievement above intelligence, personality, and previous academic achievement. *Journal of Research in Personality*, 44, 550-553

- Ebrahimi, N., Sabaghian, Z. & Abolghasemi, M. (2011). Investigating relationship of hope and academic success of college students, *Quarterly Journal of Research and Planing in Higher Education*, 17(2), 1-16.
- Eisenberg, N., Fabes, R. A., Nyman, M., Bernzweig, J. & Pinuelas, A. (1994). The relations of emotionality and regulation to children's anger-related reactions. *Child Dev*, 65(1), 109-28.
- Erez A, Judge T (2001). Relationship of core selfevaluations to Goal Setting, Motivation, and Performance. *J Appl Psychol*, 86(6), 1270-1279.
- Estell, D. B., Jones, M. H., Pearl, R. A., Van Acker, R., Farmer, T.W., & Rodkin, P. R. (2008). Peer groups, popularity, and social preference: Trajectories of social functioning among students with and without learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 41(19), 5-14
- Fulk, B.M., Brigham, F.J., & Lohman, D.A. (1998). Motivation and self-regulation: A comparison of students with learning and behavior problems. *Remedial and Special Education*, 19, 300-309.
- Greene, B. A., Miller, R. B., Crowson, M., & Akey, K. L. (2004). Predicting high school students cognitive engagement and contemporary *Educational Psychology*, 29(4), 462-482.
- Goldsmith A, Veum J, Darity W. (1997). (Unemployment, joblessness, psychological wellbeing and self-esteem: Theory and evidence. *J Socio Econ*, 26, 133-158.
- Hamarat, E., Thompson, D., Zabrucky, K. M., Steele, D., & Matheny, K. B. (2001). Perceived stress and coping resource: Availability as predictors of life satisfaction in young, middle-aged, and older adults. *Experimental Aging Research*, 27, 181-196.
- Heiman, T. Berger, B. (2007). Parents of children with Asperger syndrome or with learning disabilities: Family environment and social support. *Research in Developmental Disabilities*, 29(6), 289-300.
- Hofmann SG, Kashdan TB. (2010). The affective style questionnaire: Development and psychometric properties. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*; 32(2): 255-63.
- Grover, S. L. (2015). Lying, deceit and subterfuge: a model of dishonesty at the workplace. *Organization Science*, Vol. 4, No. 3, August, pp. 478-495.
- Eric, G. Lambert, N. L. Shanhe, O. (2017). The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *Journal of Criminal Justice*, 38, 7-16. Moliner, C., Martinez, V., Peiro, J.,

Moliner, C. Martinez, V. Peiro, J. Ramos, J. Russell, C. (2016). Relationship between organizational justice and burnout at the work-unit. *Journal of Stress Management*, 12, 99-116.

- Moody, M.C. (2014). "Adaptive behavior in intercultural environments: The relationship between cultural intelligence factors and BIG five personality traits". Dissertation for the degree of doctor of philosophy.

The relationship between cultural intelligence and spiritual intelligence with the level of entrepreneurship of teachers of the literacy movement

Ghazale Qadri ^۱, Faranak Mosavi^{*۲}

Abstract

The purpose of this research was to investigate the relationship between cultural intelligence and spiritual intelligence with the level of entrepreneurship of teachers of the educational literacy movement. The method of this research was descriptive-correlation. The statistical population of this research is the statistical population of all the teachers of the Literacy Movement of Marivan city in the academic year of 2001-2014, numbering about 290 people. A statistical sample of 200 teachers was selected based on random sampling and through Cochran's formula. The tools used in this research are the cultural questionnaire of Ang et al. Hoshash (2007), spiritual intelligence of Abdolzadeh (2018) and entrepreneurial behavior in the resident organization (2019). Findings using Pearson's correlation coefficient method and multiple regression have shown that there is a positive and significant relationship between cultural intelligence and the level of entrepreneurship of teachers of the educational literacy movement ($p=0.032$ and $r=0.41$). There is a positive and meaningful relationship between spiritual intelligence and the level of entrepreneurship of teachers of the educational literacy movement ($p=0.0001$ and $r=0.63$). The variables of spiritual intelligence and cultural intelligence respectively predict teachers' entrepreneurship.

Key words: cultural intelligence, knowledge, entrepreneurship, literacy movement, teacher.

^۱ - Master of Educational Management, Department of Educational Management, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

^{* ۲} Department of Educational Management, Faculty of Literature and Humanities, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran (Corresponding Author).