

مطالعه‌ای در زمینه فراتحلیل پژوهش‌های هوش فرهنگی در سازمان

(صفحات ۴۱ تا ۶۵)

مهدی خیراندیش^۱ * سلیمه لطیفی جلیسه^۲

پذیرش: ۹۶/۰۳/۱۱

دریافت: ۹۶/۰۱/۱۱

چکیده

این تحقیق به شناسایی پیامدهای هوش فرهنگی با استفاده از رویکرد فراتحلیل می‌پردازد. تحقیق حاضر از نظر هدف، توصیفی و از نظر نوع استفاده، کاربردی است. جامعه آماری تحقیق، شامل ۷۰ پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دکترا و تحقیقات هوش فرهنگی بود که تعداد ۲۳ مورد با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدف‌مند به‌عنوان نمونه وارد فرایند فراتحلیل شدند. پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب تحقیق‌ها و طبقه‌بندی آنها، پایایی کدگذاری از طریق توافق داورها در مورد استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معنی‌داری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر در بین دو فراتحلیل‌گر به‌دست آمد. یافته‌های پژوهش نشان داد از میان ۱۸ متغیر، اندازه اثرهای ۰,۱-۰,۳، بین ۰,۳-۰,۵ و ۰,۵ و بیشتر به ترتیب کم، متوسط و زیاد فرض می‌شود. همچنین نتایج نشان داد متغیرهای بهره‌وری، کیفیت زندگی کاری و سرمایه اجتماعی دارای بیشترین اندازه اثر هستند و متغیرهای حل مشکل، رهبری تحول‌آفرین و هوش هیجانی دارای کمترین اندازه اثر هستند.

واژگان کلیدی: هوش فرهنگی، فراتحلیل، پیامدها.

Dr.me.kh@gmail.com

Latifisalimeh@yahoo.com

۱. دانشیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه شهید ستاری؛

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه خوارزمی، (نویسنده مسؤل)؛

مقدمه

جهانی شدن شامل فرایندهای تعامل اجتماعی در یک مقیاس جهانی و ملی است که در آن افراد بسیاری از ملیت‌ها و قومیت‌های مختلف با هم پیوند و ارتباط دارند و در یک محیط متفاوت فرهنگی هم در داخل سازمان و هم در خارج از آن با همدیگر کار می‌کنند (Tan & et al, 2004, p.13). یک ویژگی برجسته جهانی شدن که به‌طور عمیقی سازمان‌های امروزی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، گرایش عمده سازمان‌ها به سوی تنوع فرهنگی است. بسیاری از سازمان‌های قرن بیست و یکم با تنوع فرهنگی روبرو هستند، (Gorji & Ghareseflo 2011). در فضای جهانی شده امروز، هوش فرهنگی یکی از شایستگی‌های رهبری کلیدی به حساب می‌آید (Rockstuhl & et al, 2011). هوش فرهنگی^۱ نوعی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط کاری متنوع دارد. توانایی فرد برای تطبیق با ارزش‌ها، سنت‌ها و آداب و رسوم متفاوت از آنچه در زمینه فرهنگی خود به آن عادت کرده و کار کردن در یک محیط متفاوت فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است (آهنچیان، ۱۳۹۱). ارزیابی و ارتقای هوش فرهنگی در سازمان‌ها، ضمن حفظ و پاسداشت از سرمایه‌های فرهنگی، زمینه اعتلای عملکرد و اثربخشی مناسبات درون و برون‌سازمانی را فراهم می‌کند (Kim & Dyne, 2012). برای موثر بودن در دنیای بدون مرز کنونی، کارکنان باید خود را با فرهنگ‌های چندگانه درون سازمانی وفق دهند (Decenzo & Rabbins, 2010). چند فرهنگی بودن یکی از موضوعات مهم اجتماعی، سیاسی و فرهنگی در بسیاری از جوامع به‌شمار می‌آید. هوش فرهنگی موانع ارتباطی را کاهش و به افراد توانایی مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد و اثربخشی افراد را در موقعیت‌های چند فرهنگی افزایش می‌دهد (Livermore, 2011). در محیط‌های کاری متنوع قرن حاضر، لازم است فشارهای روانی ناشی از شوک فرهنگی و اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به نحو مطلوب اداره شود. سازمان‌ها درگیر تعاملات میان فرهنگی بسیاری هستند؛ چنین محیط کاری، نیاز به افرادی دارد که با فرهنگ‌های مختلف آشنا باشند و بتوانند با دیگران ارتباط مناسب برقرار کنند (Rehg, 2012). سطح بالای هوش فرهنگی، توانایی حل تعارض قوی را در پی خواهد داشت و سطح پایین

1. Cultural Intelligence

هوش فرهنگی، با توانایی حل تعارض ضعیف توأم خواهد شد (Ramirez, 2010). تحقیقات مختلف نقش هوش فرهنگی را در بهره‌وری مدیران (حسینی نسب، و قادری، ۱۳۹۰)، تعاملات اجتماعی پرستاران (آهنچیان و همکاران، ۱۳۹۱)، ویژگی‌های شخصیتهای کارمندان (قدم‌پور و همکاران، ۱۳۹۰). سازگاری فردی و اجتماعی دانشجویان (عسگری و روشنی، ۱۳۹۱)، فرایند جامعه‌پذیری دانشجویان و سازگاری بین فرهنگی مهاجران (Chen & et al, 2014) نشان داده‌اند. هوش فرهنگی دانشجویان با خودنظارتی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۵).

از آنجایی که بعد شناختی هوش فرهنگی به شناخت فرد از ارزش‌ها، رسوم، سنت، فعالیت‌ها و آیین‌های دیگر فرهنگ‌ها اشاره دارد، بعد مدیریت ارتباطات در یک فرهنگ خاص با بعد شناختی هوش فرهنگی رابطه‌ای ندارد، حتی اگر پیچیده‌ترین و بالاترین سطوح توانایی را از میان چهار توانایی هوش عاطفی را بطلبد (Moon, 2010). نصر و همکاران (۲۰۱۲) اشاره بر این داشتند که رابطه مثبت و معناداری بین هوش فرهنگی با رهبری تحولی وجود دارد که با تحقیق رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) هم‌خوانی ندارد. نتیجه تحقیق حیدری و محمدجانی (۱۳۹۳) نیز نشان داد رابطه‌ی معنی‌داری بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری وجود ندارد، در حالی که غفاری و خانی (۱۳۹۲) و دهشیری (۱۳۹۳)، فرج‌الهی و همکاران (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت وجود دارد. رجب‌بیگی و همکاران (۱۳۹۲) دریافتند که بین هوش فرهنگی کارکنان و رفتار شهروندی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق ملائی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که بین بعد شناختی هوش فرهنگی و عملکرد مدیران رابطه وجود ندارد که با نتیجه تحقیق غفاری و خانی (۱۳۹۲) هم‌خوانی ندارد. هوش فرهنگی با عملکرد رابطه مثبت و با شوک فرهنگی رابطه منفی دارد (Yih Chen, Chunlin & Sawang Pattanakul, 2011). پرهیزگاری (۱۳۸۹) به این نتیجه رسید که بین مؤلفه‌های فراشناختی و انگیزشی هوش فرهنگی با اثربخشی مدیران رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد؛ این در حالی است که بین مؤلفه‌های شناختی و رفتاری هوش فرهنگی با اثربخشی مدیران، رابطه‌ی معنی‌دار تأیید نشد. سپهوند و همکاران (۱۳۹۳) به این نتیجه رسیدند که هوش فرهنگی با متغیرهای جمعیت شناختی ارتباط معنادار ندارد، ولی بین هوش فرهنگی کارکنان و استراتژی‌های مدیریت تعارض آنها رابطه معنادار مثبت وجود

دارد. مولفه دانش هوش فرهنگی به‌عنوان بعد شناختی هوش فرهنگی الزاماً رابطه معناداری با کیفیت زندگی کاری ندارد و کیفیت زندگی کاری بیشتر از بعد رفتاری و انگیزشی هوش فرهنگی متأثر است، این مغایر با یافته‌های تحقیقات ورفانی و همکاران (۱۳۹۱) است. در طی چند دهه گذشته میزان تحقیقات علمی در حوزه‌های مطالعاتی مرتبط با هوش فرهنگی در کشور افزایش یافته است، به‌طوری که جامعه علمی با اطلاعات وسیع و انباشته‌ای در ارتباط هوش فرهنگی مواجه شده است. با این وجود، تحقیقات ارزشمندی که چکیده، عصاره و ماحصل تحقیقات انجام یافته در حوزه هوش فرهنگی را به‌گونه‌ای نظام‌مند و به شیوه‌ای علمی فراروی محققان قرار دهد، کمتر انجام یافته است. به‌دلیل تعدد تحقیقات هوش فرهنگی و تناقض‌ها و واگرایی نتایج آنها لازم است در قالب فراتحلیلی نقاط قوت اثر متغیر هوش فرهنگی در مطالعات مختلف بررسی شود. نتایج فراتحلیل منعکس‌کننده طیف وسیعی از ویژگی‌های پژوهشی است، در مقایسه با تحقیقات مستقل نتایج حاصل از آن از تعمیم‌پذیری بالایی برخوردار است، لذا تحقیق حاضر با بهره‌گیری از اصول و قواعد روش فراتحلیل به کاربرد این روش در خصوص تحقیقات انجام شده در حوزه هوش فرهنگی پرداخته و درصد حل تناقضاتی است که از نتایج تحقیقات قبلی در زمینه پیامدهای هوش فرهنگی به‌دست آمده است. با توجه به مطالب فوق سوال تحقیق به صورت زیر است:

«پیامدهای هوش فرهنگی در سازمان در تحقیقات انجام شده در داخل از کشور کدامند؟ و اولویت آنها چگونه است؟»

۱. مبانی نظری

واژه هوش فرهنگی برای اولین بار توسط ارلی و آونگ (۲۰۰۳) مطرح و به‌عنوان نظریه جدیدی در دنیای مدیریت و روان‌شناسی سازمانی معرفی شد. آنها هوش فرهنگی را قابلیت کارکرد و مدیریت اثربخش در زمینه‌های متنوع فرهنگی تعریف کرده‌اند (Yee & et al, 2011). هوش فرهنگی به‌عنوان توانایی و قابلیت برقراری ارتباط مؤثر و کارآمد با افرادی با پیشینه متفاوت تعریف می‌شود. هوش فرهنگی می‌تواند بینش‌هایی را درباره توانایی‌ها و قابلیت‌های افراد فراهم کند تا بتوانند از عهده موقعیت‌های چند فرهنگی برآیند، در معادلات بین‌فرهنگی درگیر شوند و در گروه‌های کاری متفاوت از

نظر فرهنگی عمل کنند (Lugo, 2007). هوش فرهنگی یک قابلیت قابل انعطاف است که می تواند به وسیله آموزش و تجربه ارتقا داده شود. برای کسب صلاحیت جهانی باید قادر بود تا در موقعیت های مشخص شده ای در تنوع فرهنگی مدیریت کرد که این امر، پیش شرط رهبری بین المللی اثربخش است. توانایی مدیریت در موقعیت های متنوع فرهنگی یک امتیاز هوش فرهنگی است (Kim & Van Dyne, 2012). مرکز هوش فرهنگی، یک الگوی چهار بعدی برای سنجش هوش فرهنگی معرفی کرد که مهم ترین چارچوب مفهومی هوش فرهنگی نیز محسوب می شود؛ ابعاد این الگو به شرح ذیل است:

هوش فرهنگی شناختی: بیانگر درک فرد از شباهت ها و تفاوت های فرهنگی است و دانش عمومی و نقشه های ذهنی و شناختی فرد از فرهنگ های دیگر را نشان می دهد. این بعد از هوش فرهنگی به فرد اجازه می دهد اشتراک های فرهنگی را درک کرده و از آنها در برقراری ارتباط بهره گیرد.

هوش فرهنگی فراشناختی: به کنترل شناخت در فرد اشاره دارد. در واقع فرایندی است که افراد برای به دست آوردن و فهم دانش از آن استفاده می کنند. این بعد، شامل تدوین راهبرد پیش از برخورد میان فرهنگی، بررسی مفروضه ها در حین برخورد و تعدیل نقشه های ذهنی در صورت متفاوت بودن تجارب واقعی از انتظارات پیشین است (نائیچی و عباسعلی زاده، ۱۳۹۰).

هوش فرهنگی انگیزشی: به ظرفیت های ذهنی فرد برای هدایت و حفظ انرژی در راستای یادگیری و عملکرد در شرایط ایجاد شده به وسیله تفاوت های فرهنگی اشاره دارد و نشان دهنده علاقه فرد به تعامل با افرادی از فرهنگ های مختلف است (Ping Chen et al, 2012). امروزه یکی از مسائل اساسی در مدیریت سازمان ها، رویارویی با تفاوت ها و تعارض سازمانی است چرا که تعارض اجتناب ناپذیر است و کسی نمی تواند ادعا کند که با آن روبرو نشده و یا نخواهد شد. از سوی دیگر، با رشد تعامل توأم با تفاوت های فرهنگی، احتمال بروز تعارض بیشتر خواهد شد از این رو است که سازمان های امروزی خواهان جذب کارکنانی با هوش فرهنگی بالا هستند (Livermore, 2011). هوش فرهنگی به عنوان یک عامل مهم و پایه در رهبری تحول آفرین است. سطح بالای هوش فرهنگی با مشکلات اجتماعی کمتر در تعاملات بین فرهنگی مرتبط است و به تنظیم تنش ها در تعاملات فرهنگی در موقعیت های رهبری کمک می کند (Stokes, 2013). بین

هوش فرهنگی و رضایت از زندگی رابطه غیرمستقیم وجود دارد. رضایت از زندگی مولفه‌ای شناختی است که در آن افراد کیفیت زندگی خود را بر اساس مجموعه‌ای از ملاک‌ها ارزشیابی می‌کنند (ورقانی و دیگران، ۱۳۹۱). هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی تأثیر دارد، چنانچه اعضای گروه‌های کاری ارزش‌های گوناگونی داشته باشند، تنها از طریق یک مدیریت فرهنگی بسیار قوی می‌توان گروهی یکپارچه ایجاد کرد که این امر خود بسیار زمان‌بر است. از طرفی داشتن تناسب فرهنگی عامل اصلی تحقق این امر نیست، بلکه دارا بودن هوش فرهنگی بسیار مهم‌تر است (ابزری و دیگران، ۱۳۸۹). برخورداری از هوش فرهنگی بالا، عنصر قابل توجهی برای یادگیری در افراد به شمار می‌آید. افراد با هوش فرهنگی بالا قادر به تفسیر رفتار دیگران و حتی در صورت نیاز، انطباق با رفتار دیگران هستند؛ این افراد حصارهای فرهنگی را درک کرده، لذا با توجه به اطلاعات موجود یک چارچوب شناختی مشترک تدوین می‌کنند، به همین دلیل فردی که دارای هوش فرهنگی بالاست، توانایی یادگیری در محیط فرهنگی جدید را دارد (Petrovic, 2011). کارکنان با هوش فرهنگی بالا و شناخت میان فرهنگی توانایی همسو کردن خود و برداشت‌های خود را با خرده فرهنگ‌های متفاوت داشته و در نتیجه تفسیر ایشان از اطلاعات به‌دست آمده میان فرهنگی از اعتبار و اطمینان بالاتری برخوردار است. این امر به‌نوبه خود سبب خلق استراتژی‌های رقابتی هوشمندانه‌تر شده و در جهت ارتقای هوشمندی رقابتی سازمان عمل خواهد کرد (خاشعی و هرندی، ۱۳۹۴: ۴۹). با تقویت هوش فرهنگی و هوش هیجانی، افراد قادر خواهند بود تا خود را با محیط کاری، جامعه‌ی میزبان و شرایط عمومی تطبیق دهند. تحقیقات بیانگر این مطلب هستند که ثبات هیجانی می‌تواند در محیط بین فرهنگی عدم اطمینان را کاهش دهد (Lin & et al, 2012). هوش فرهنگی برخلاف هوش هیجانی، مفهومی مستقل از فرهنگ است که می‌تواند در شرایط بین فرهنگی نیز به کار رود (Ang & et al, 2007). چالش نه‌چندان جدید جهانی شدن در دنیای امروز سازمان‌ها را ملزم به وارد شدن در محیط بسیار پویای رقابت جهانی کرده و در میان تلافی فرهنگ‌های متفاوت جهانی قرار داده است؛ از این رو مدیریت منابع انسانی دریافته است که برای کار کردن در محیط جهانی نیازمند افرادی است که تفاوت‌های فرهنگی را به خوبی درک می‌کنند و از سوی دیگر توانایی برقراری ارتباط و تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ‌های مختلف را دارا باشند، برای این منظور

افراد به هوش فرهنگی نیاز دارند (نظری و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۲۳). مهارت‌های ارتباطی از طریق هوش فرهنگی بر مدیریت ارتباط با مشتری تأثیر مثبت و معناداری دارد، به طوری که کسانی که از چنین شایستگی فرهنگی برخوردارند، سعی در شناخت فرهنگ‌های مختلف داشته و انگیزه لازم را در خود ایجاد می‌کنند؛ چراکه رشد فرهنگی را موجب پیشرفت خود و جامعه دانسته و به مشتری احترام می‌گذارند و چون از شایستگی فرهنگی بالایی برخوردارند، همه مشتریان از فرهنگ‌های مختلف را مورد احترام و تکریم قرار می‌دهند (هراتی و دیگران، ۱۳۹۵: ۳۳). هوش فرهنگی زمینه‌ی مناسب را برای کارکنان سازمان‌ها به منظور درک و فهم آنچه که همکاران‌شان می‌اندیشند و به آن عمل می‌کنند، فراهم می‌کند، با توجه به این امر انتظار می‌رود که کارکنانی با سطح بالاتری از هوش فرهنگی، رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری را از خود بروز دهند؛ چراکه این افراد همکاران خود را بیشتر درک می‌کنند و تعامل سازنده‌تری را با افرادی از گروه‌های اجتماعی و فرهنگی گوناگون برقرار می‌سازند (رجب بیگی و دیگران، ۱۳۹۲). هرچه قدرت حل مسئله بیش‌تر باشد، هوش فرهنگی افراد نیز بالاتر است. توانایی و آگاهی از مهارت‌های حل مسئله بر چگونگی حس افراد نسبت به توانایی‌های شخصی این خود در یک وضعیت خاص تأثیر می‌گذارد؛ این توانمندی به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد (محزون‌زاده بوشهری، ۱۳۹۴: ۱۹۶). هوش فرهنگی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم و از طریق رفتار شهروندی سازمانی رابطه غیر مستقیم دارد (نقی‌پور و قلاوندی، ۱۳۹۳).

بینگ و آروئن (۲۰۱۰) در پژوهش خود، روی کارکنان شاغل در یک سازمان دولتی در شمال چین دریافتند که تعهد سازمانی به شدت تحت تأثیر رفتار شهروندی سازمانی قرار دارد. هوش فرهنگی یکی از محرک‌های مدیریت دانش است. بیشترین میزان همبستگی بین ابعاد هوش فرهنگی و اشتراک دانش مربوط به بعد فراشناختی و کم‌ترین میزان همبستگی مربوط به بعد رفتاری است. (Putranto & et al, 2013). هوش فرهنگی قابلیت است که افراد و گروه‌های مختلف را در یک سازمان به هم پیوند می‌دهد و این منجر به تعامل و ارتباط کارکنان با یکدیگر در شبکه‌ی سازمان و انتقال دانش و تجربه‌ی آنان می‌شود. شناخت تفاوت‌ها و تشابهات فرهنگی، قومی، نژادی، زبانی و هم‌چنین حکایات مشترک، اسطوره‌ها و داستان‌ها منجر به ایجاد یک زبان و حس

مشترک می‌شود که کارکنان را قادر به اشتراک آزادانه‌ی دانش می‌کند (عصاره و دیگران، ۱۳۹۲: ۳۵). اسدی (۱۳۸۰) نتیجه گرفت که بین فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران، رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد. فرجی (۱۳۸۹) نشان داد که میان فرهنگ سازمانی و شاخص‌های آن با بهره‌وری مدیران، ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. تقریباً در تمامی این مطالعه‌ها، اذعان شده است که هر چه تنوع و تفاوت فرهنگی در محیطی که کارآفرینان فعالیت می‌کنند بیشتر باشد، انجام فعالیت‌های کارآفرینانه دشوارتر خواهد بود. (Butler, 2005, 14). بسیاری از کارآفرینان به علت نداشتن گرایش یا ناتوانی در کارکردن با دیگر فرهنگ‌ها و جامعه‌ها، از گسترش فعالیت‌های کارآفرینانه پرهیز می‌کنند، در نتیجه کارآفرینان نیاز به هوش فرهنگی بالایی به منظور هماهنگ‌سازی با فرهنگ‌های مختلف دارند. (پاپ زن و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۱۰).

در این تحقیق، تمرکز روی تحقیقات هوش فرهنگی است. از این رو جامعه آماری مورد بررسی پژوهش‌های مرتبط با پیامدهای هوش فرهنگی در ایران است. این جامعه آماری شامل ۷۰ پژوهش بوده که در این میان تنها ۲۳ مورد دارای معیارهای درون‌گنجی برای فراتحلیل بوده که اطلاعات مختصری از آن‌ها در قالب جدول زیر ارائه شده است. در جدول زیر اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی مقاله فراتحلیل هوش فرهنگی در سازمان ارائه شده است.

جدول ۱. اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی مقاله فراتحلیل هوش فرهنگی در سازمان

جدول اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی					
نمونه	نوع پژوهش	آماره	سال	عنوان پژوهش	پژوهشگران
۱۷۱	مجله دانشگاه علوم پزشکی بیرجند	T	۱۳۹۵	رابطه میان هوش فرهنگی و خود نظارتی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند	۱- علی اکبر اسماعیلی، ابراهیم اکبر زاده، یحیی محمدی، محمد علی نعمتی، محمدرضا رثسون
۱۲۳	نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش	T	۱۳۹۵	نقش میانجی هوش فرهنگی با مهارت ارتباطی در رابطه با مدیریت ارتباط مشتری	۲- محسن هراتی، حسن فهم دوبین، محمد کشتی دار
۳۸۴	رهیافتی نو در مدیریت آموزشی	T	۱۳۹۵	نقش میانجی‌گری خودکارآمدی در ارتباط بین مهارت حل مسئله و هوش فرهنگی	۳- فاطمه محزون زاده بوشهری

جدول اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی					
نمونه	نوع پژوهش	آماره	سال	عنوان پژوهش	پژوهشگران
۹۱	تحقیقات علوم رفتاری	T	۱۳۹۵	رابطه هوش فرهنگی با توانایی حل تعارض مدیران در ادارات ورزش و جوانان استان تهران	۴- مجید سلیمانی
۲۶۷	نوآوری مدیریت آموزشی	T	۱۳۹۵	نقش هوش فرهنگی در رهبری تحول‌آفرین دانشگاه‌ها (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)	۵- رباب ملائی، جواد پور کریمی، مسعود احمد زاده
۲۰۷	مدیریت ورزشی	T	۱۳۹۵	تدوین مدل معادلات ساختاری طبقه‌بندی مدیران بر اساس مهارت ارتباطی و هوش فرهنگی در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان	۶- رسول نظری، زهرا سهرابی، محمد احسانی
۱۳۲	فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی	T	۱۳۹۵	بررسی رابطه هوش فرهنگی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه فرهنگیان منطقه ۲ کشور	۷- لیدا جاویدان، براتعلی منفردی راز، حسینعلی کوهستانی
۱۴۵	تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی	T	۱۳۹۵	بررسی هوش فرهنگی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان	۸- فریده عصاره، زاهد بیگدلی، ذکرائه مروتی، سعیده مریم حسینی
۹۴	مجله برنامه‌ریزی و توسعه گردشگری	T	۱۳۹۴	رابطه هوش فرهنگی و هوش عاطفی راهنمایان تورهای خروجی شهر تهران	۹- مهدی کروبی، ارغوان هادوی نژاد، سید احمد تقویان نوغان
۳۳۱	مجله نوآوری آموزشی	F	۱۳۹۴	تأثیر هوش فرهنگی بر سرمایه اجتماعی دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور رامسر)	۱۰- افشین موسوی چک، الهام السادات حسینی، علیرضا پور بخشیان
۱۸۰	مطالعات مدیریت ورزشی	F	۱۳۹۴	رابطه هوش فرهنگی و اثربخشی رهبری مدیران ورزشی	۱۱- مریم مختاری دنیانی، هاشم کوزه چیان، عباس نظریان مادوانی
۳۱۲	رویکردهای نوین آموزشی	T	۱۳۹۴	بررسی نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی معلمان	۱۲- پیمان یار محمد زاده، مجید داداش زاده
۳۳۱	پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی	T	۱۳۹۴	نقش هوش فرهنگی در ارتقای هوشمندی رقابتی	۱۳- وحید خاشعی، عطالله هرندی
۱۴۳	مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش	T	۱۳۹۴	رابطه ابعاد هوش فرهنگی با توانایی حل تعارض کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس	۱۴- شیرین زردشتیان، سجاد غلامی ترک سلویه، کامران عیدی پور، نوشین کرد، معصومه بخت
۸۶	راهنماهای آموزش در علوم پزشکی	T	۱۳۹۴	تأثیر هوش فرهنگی بر یادگیری خود راهنما دانشجویان پرستاری	۱۵- فهیمه حسینی

جدول اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی					
نمونه	نوع پژوهش	آماره	سال	عنوان پژوهش	پژوهشگران
۳۳۰	مجله پژوهش پرستاری	F	۱۳۹۳	رابطه هوش فرهنگی و عملکرد شغلی با کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های شهر کرمانشاه	۱۶- کیکاووس عبدی، مصطفی محبی، مصیب رحیمی نسب، آراس رسولی
	فرایند مدیریت توسعه	T	۱۳۹۳	الگوی علی در رابطه بین هوش فرهنگی، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی در میان دبیران متوسطه شهرستان نقده	۱۷- کمال نقی پور، حسن قلاوندی
۹۲	فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی	F	۱۳۹۲	بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه	۱۸- محمد حسنی و امین بدلیان
۲۹۴	مجله شناخت اجتماعی	T	۱۳۹۲	نقش هوش فرهنگی مدیران در توان حل تعارض کارکنان	۱۹- سید علی اکبر احمدی، حسین صفرزاده، محمد جواد حضوری، فریبا دهنوی
۱۴۵	فصلنامه نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی	T	۱۳۹۲	رابطه هوش فرهنگی و مدیریت دانش (مطالعه موردی کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان)	۲۰- فریده عصاره، ذکراالله مروتی، سیده مریم حسینی
۹۲	مطالعات میان فرهنگی	T	۱۳۹۲	رابطه هوش فرهنگی با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی در مدیران مدارس	۲۱- ندا ورفانی، سعیده بزازیان، اصغر جعفری
۲۴۴	مجله توسعه کارآفرینی		۱۳۹۰	نقش هوش فرهنگی و رابطه‌ی آن با ویژگی کارآفرینانه مدیران سازمان‌های غیرانتفاعی در ایران	۲۲- محمد جواد نائینی، منصوره عباس علی زاده
۴۷	مجله مدیریت تحول		۱۳۸۹	تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان)	۲۳- مهدی ابزری، اکبر اعتباریان، اعظم خانی

نوآوری تحقیق حاضر استفاده از روش فراتحلیل است، که نتایج چندین مقاله جداگانه در مورد پیامدهای هوش فرهنگی با یکدیگر ترکیب و میزان تأثیر هریک از این پیامدها در جامعه تحقیق و میزان اهمیت هریک از آنها نسبت به هم، در جامعه تحقیق مورد تحلیل قرار گرفته است؛ در حالی که در تحقیق‌های قبلی این کار انجام نشده است.

۲. روش‌شناسی پژوهش

فراتحلیل، تحلیل تحلیل‌ها یا تحلیل مجموعه‌ای از نتایج مطالعات جداگانه به منظور ترکیب یافته‌هاست. این روش مشابه تحقیقات مقطعی است که در آن موضوع مورد مطالعه به جای

افراد، نتایج تحقیقات است. فراتحلیل فقط زمانی به کار می‌رود که مطالعات مورد بررسی کمی باشند (Pigott, 2012). در فراتحلیل اصل اساسی عبارت است از محاسبه اندازه اثر برای تحقیقات مجزا. اندازه اثر عبارت است از نسبت آزمون معنی‌داری به حجم مطالعه. اندازه اثر نشان‌دهنده میزان یا درجه حضور یک پدیده در جامعه است و هرچه اندازه اثر بزرگتر باشد، درجه حضور پدیده هم بیشتر است. با در دست داشتن آماره‌هایی مانند X^2 ، F و t می‌توان شاخص اندازه اثر مربوط به آنها (I) را برآورد کرد. برای شاخص I اندازه اثرهای $0.1 - 0.3$ ، بین $0.3 - 0.5$ و 0.5 و بیشتر به ترتیب کم، متوسط و زیاد فرض (Cohen, 1997). اگرچه سطح معنی‌داری و اندازه اثر در مورد رد یا قبول فرضیه صفر استفاده می‌شوند، اما هرکدام اطلاعات جداگانه‌ای را در اختیار می‌گذارند. از طریق آزمون معنی‌داری مشخص می‌شود که آیا نتیجه‌ای خاص به علت شانس رخ داده است یا خیر و از طریق محاسبه اندازه اثر می‌توان دریافت که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذاشته است. بنابراین، برای تصمیم‌گیری در مورد رد یا قبول فرضیه صفر در تحقیقات رفتاری لازم است همراه با نتیجه آزمون معنی‌داری به مقدار اندازه اثر نیز توجه شود؛ زیرا در شرایط یکسان از لحاظ حجم نمونه و سطح معنی‌داری، هرچه اندازه اثر بزرگتر باشد، توان آزمون هم بیشتر می‌شود و اعتبار تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد (قربانی زاده، ۱۳۹۴). در این فراتحلیل برای جمع‌آوری اطلاعات از فهرست‌واره (چک لیست) برای انتخاب پایان‌نامه‌ها و مقاله‌های دارای ملاک‌های درون‌گنجی و استخراج اطلاعات لازم برای انجام فراتحلیل از محتوای آنها استفاده شده است، این فرم معادل پرسشنامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر تحقیقات است. ملاک‌های درون‌گنجی ورود به فراتحلیل عبارتند از: مقالات چاپ شده سال‌های ۱۳۸۰-۱۳۹۵، مقالات مرتبط با متغیر تحقیق، تحقیق‌هایی که داده‌های کافی را برای محاسبه اندازه اثر در اختیار محقق قرار دهند، تحقیقاتی که به صورت مقاله کامل و از طریق آنلاین یا به طور کامل چاپ شده یا از آرشیو کتابخانه‌ها در دسترس باشند، پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری. ملاک‌های برون‌گنجی عبارتند از: تحقیق‌هایی که بر اساس ارزیابی داوران به وسیله فرم ارزیابی اطلاعات کفایت لازم در روش‌شناختی تحقیق کسب نکنند.

مقاله حاضر از نظر هدف توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است. جامعه آماری تحقیق، پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکترا، مقاله‌های چاپ شده در مجلات

علمی-تحقیقی درباره هوش فرهنگی در سازمان بوده که در طول ۱۵ سال گذشته (۱۳۸۰-۱۳۹۵) در زمینه هوش فرهنگی در داخل کشور انجام شده‌اند و حجم نمونه نسبتاً بزرگی داشته (۷۰ تحقیق) و از لحاظ روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری و روش نمونه‌گیری شرایط لازم را داشته‌اند. پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب تحقیق‌ها و طبقه‌بندی آنها مشخص شد. پایایی کدگذاری از طریق توافق داورها در مورد استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معنی‌داری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر در بین دو فراتحلیل‌گر که دارای تجارب یکسانی در زمینه مورد نظر بودند به دست آمد. روش نمونه‌گیری هدفمند است. در پایان حجم نمونه وارد شده به فراتحلیل از طریق انتخاب یا گزینش از طریق ملاک‌های رد و قبول تعداد ۲۳ مورد مطالعه که برابر با ۲۳ واحد فراتحلیل است، مشخص شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار CMA2، نرم‌افزار جامع فراتحلیل محاسبه اندازه اثر انجام شد. در این تحقیق همچنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار کیفی، برای تعیین تعداد تحقیقات گم‌شده از روش‌های دوال و ایمن از خطا و برای وجود متغیرهای تعدیل‌کننده از آزمون ناهمگونی N توئییدی استفاده شده است.

۳. یافته‌ها

از میان ۱۸ متغیر به دست آمده و ۲۳ اندازه اثر، ۱۸ اندازه اثر زیاد (بیش از ۰/۵)، ۴ اندازه اثر کم (بین ۰/۱ تا ۰/۳) و ۱۱ اندازه اثر متوسط (بین ۰/۳ تا ۰/۵) است.

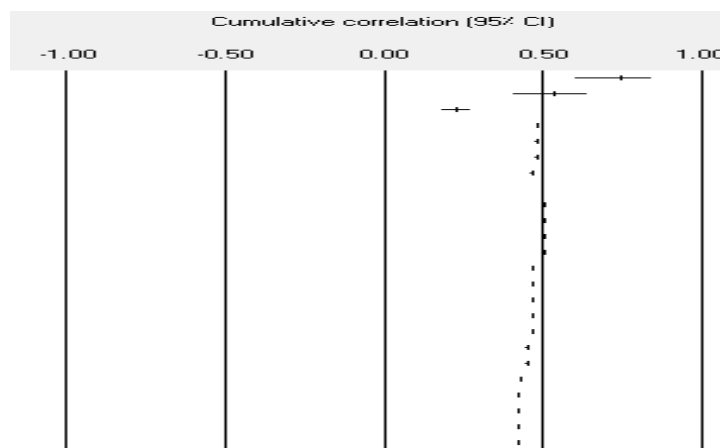
جدول ۲. اندازه اثر پیامدهای هوش فرهنگی در سازمان

تحقیق	پیامد	حد پایین	حد بالا	سطح معنی‌داری	Z	اندازه اثر
۱	کیفیت زندگی کاری	۰/۶۰۶	۰/۸۴۷	۰/۰۰۰	۷/۰۳۸	۰/۷۵
۲	حل تعارض	۰/۱۶۶	۰/۵۲۷	۰/۰۰۰	۳/۵۳۵	۰/۳۶
۳	رهبری تحول‌آفرین	۰/۱۵۱	۰/۲۴۸	۰/۰۰۰	۷/۸۲۴	۰/۲۰
۴	رضایت شغلی	۰/۴۸۵	۰/۴۹۵	۰/۰۰۰	۱۵۶/۷۴۳	۰/۴۹
۵	اثربخشی	۰/۱۹۸	۰/۵۳۴	۰/۰۰۰	۵/۳۵۱	۰/۴۱
۶	یادگیری	۰/۳۴۶	۰/۵۲۰	۰/۰۰۰	۴۷/۸۶۷	۰/۳۶
۷	سرمایه اجتماعی	۰/۶۹۲	۰/۷۰۸	۰/۰۰۰	۱۰۵/۸۵۷	۰/۷۰
۸	رضایت شغلی	۰/۵۴۹	۰/۵۹۰	۰/۰۰۰	۴۱/۵۵۰	۰/۵۷
۹	مزیت رقابتی	۰/۲۴۹	۰/۴۴۴	۰/۰۰۰	۶/۴۳۵	۰/۳۵

۰/۶۸	۱۲/۵۰۶	۰/۰۰۰	۰/۷۴۴	۰/۶۰۴	حل تعارض	۱۰
۰/۳۱	۴/۵۶۰	۰/۰۰۰	۰/۴۲۹	۰/۱۸۱	هوش هیجانی	۱۱
۰/۳۷	۸۳/۰۵۵	۰/۰۰۰	۰/۳۷۸	۰/۳۶۲	خود کنترلی	۱۲
۰/۴۴	۲/۴۲۲	۰/۰۱۵	۰/۶۹۳	۰/۰۹۰	مهارت ارتباطی	۱۳
۰/۶۳	۳/۸۲۲	۰/۰۰۰	۰/۸۰۸	۰/۳۴۶	مشتری مداری	۱۴
۰/۶۱	۶/۴۲۶	۰/۰۰۰	۰/۷۲۸	۰/۴۵۶	رفتار شهروندی سازمانی	۱۵
۰/۳۴	۲/۹۶۶	۰/۰۰۳	۰/۵۲۹	۰/۱۲۰	کیفیت زندگی کاری	۱۶
۰/۱۰	۹/۴۸۴	۰/۰۰۰	۰/۱۲۰	۰/۰۷۹	حل مشکل	۱۷
۰/۴۰	۳۰/۱۷۶	۰/۰۰۰	۰/۴۲۳	۰/۳۷۷	کیفیت زندگی کاری	۱۸
۰/۲۱	۲۷/۵۹۰	۰/۰۰۰	۰/۲۲۴	۰/۱۹۵	حل تعارض	۱۹
۰/۲۹	۲۹/۶۰۷	۰/۰۰۰	۰/۳۰۸	۰/۲۷۲	تعهد	۲۰
۰/۵۲	۶/۴۵۹	۰/۰۰۰	۰/۶۳۶	۰/۳۸۱	مدیریت دانش	۲۱
۰/۹۸	۵/۲۷۴	۰/۰۰۰	۰/۹۹۶	۰/۸۹۴	بهره‌وری	۲۲
۰/۴۵	۱۱/۵۴۲	۰/۰۰۰	۰/۵۱۳	۰/۳۸۲	کارآفرینی	۲۳
۰/۴۲۷	۲۰۹/۵۶۱	۰/۰۰۰	۰/۴۳۱	۰/۴۲۴	مدل با اثر ثابت	
۰/۴۴۸	۱۱/۱۸۸	۰/۰۰۰	۰/۵۱۳	۰/۳۷۸		مدل با اثر تصادفی

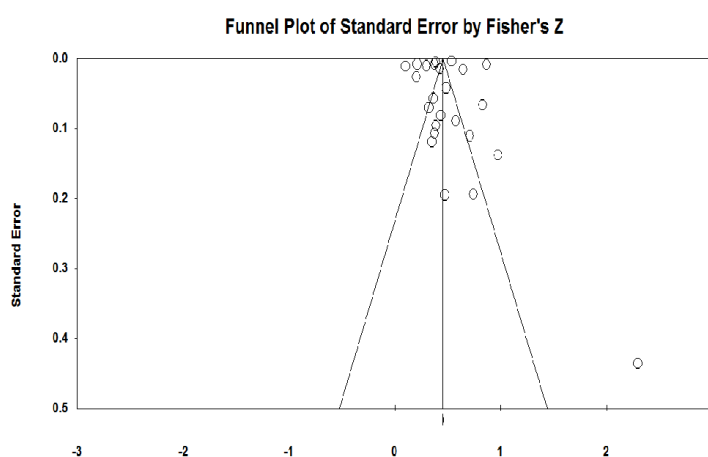
همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود متغیرهای بهره‌وری، سرمایه اجتماعی، کیفیت زندگی کاری با مقدار اندازه اثر: ۰/۹۸، ۰/۷۰، ۰/۷۵ به ترتیب دارای بیشترین اندازه هستند. هشت متغیر کیفیت زندگی کاری (۰/۷۵)، سرمایه اجتماعی (۰/۷۰)، رضایت شغلی (۰/۵۷)، حل تعارض (۰/۶۸)، مشتری مداری (۰/۶۳)، رفتار شهروندی سازمانی (۰/۶۱)، مدیریت دانش (۰/۵۲)، بهره‌وری (۰/۹۸) دارای اندازه اثر زیاد هستند (بالای ۰/۵). متغیرهای حل تعارض (۰/۳۶)، مهارت ارتباطی (۰/۴۴)، رضایت شغلی (۰/۴۱)، اثربخشی (۰/۳۷)، یادگیری (۰/۳۶)، مزیت رقابتی (۰/۳۵)، هوش هیجانی (۰/۳۱)، خودکنترلی (۰/۳۷)، کیفیت زندگی کاری (۰/۴۰)، کارآفرینی (۰/۴۵) دارای اندازه اثر متوسط (۰/۳-۰/۵) هستند. متغیرهای رهبری تحول‌آفرین (۰/۲۰)، حل مشکل (۰/۱۰)، حل تعارض (۰/۲۱)، تعهد (۰/۲۹) اندازه اثر پایینی دارند. همچنین سطح معنی‌داری تمام تحقیقات کمتر از ۰/۰۵ است که نشان دهنده‌ی این است که بین اندازه اثرهای به‌دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد، یعنی هوش فرهنگی با تمام ۱۸ متغیر ذکر شده در تحقیق‌ها رابطه دارد. شکل زیر نمودار فرست پلات (جنگل) را نشان می‌دهد.

مطالعه‌ای در زمینه فراتحلیل پژوهش‌های هوش فرهنگی در سازمان



شکل ۱. نمودار فورست پلات (جنگل)

در نمودار فورست پلات (جنگل) تحقیق‌ها توسط نمادهایی نشان داده می‌شوند که موقعیت آنها با وزن تحقیق در تحلیل‌ها (مدل با اثرات ثابت و تصادفی) متناسب است. یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. معمول‌ترین و ساده‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکنندگی دوبعدی به نام نمودار فانل یا قیفی است.



شکل ۲. نمودار فانل (قیفی) تحقیقات هوش فرهنگی در سازمان

از لحاظ تفسیری در نمودارهای کیفی، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می‌شوند، دارای سوگیری انتشار نیستند؛ اما هرچه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آنها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان بیشتر می‌شود. این حالت بیانگر این واقعیت است که تحقیق‌های کوچک‌تر (که در پایین نمودار ظاهر می‌شوند) در صورتی از نظر آماری معنی‌دار هستند که اندازه اثر متوسط به بالا داشته باشند. باتوجه به شکل ۲ (نمودار فانل یا کیفی تحقیق حاضر) یک سوگیری انتشار در مطالعات وجود دارد که مربوط به تحقیق ابزری و دیگران (۱۳۸۹) است که از نظر حجم نمونه (۴۷) کوچک‌ترین تحقیق است و دارای اثر متوسط (۰/۴۱) و بنابراین معنی‌دار است. دوال و تئیدی روش اصلاح و برازش را برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار ایجاد کرده‌اند.

جدول ۳. اصلاح و برازش دوال و تئیدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			تخمین نقطه‌ای
	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	
تعداد مطالعات مورد نیاز: ۱							
۶۰۷۳/۴۷۸۸۵	۰/۵۱۳۳۷	۰/۳۷۸۳۷	۰/۴۴۸۴۲	۰/۴۳۰۹۳	۰/۴۳۳۹۵	۰/۴۲۷۴۵	ارزش مشاهدات
۶۰۹۰/۳۳۲۸۲	۰/۵۰۱۹۵	۰/۳۶۵۵۴	۰/۴۳۶۲۵	۰/۴۳۰۹۰	۰/۴۳۳۹۱	۰/۴۲۷۴۱	ارزش تعدیل شده

همان‌طور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده شده این نابرابری در نمودار فانل نیز به صورت یک نقطه سیاه نشان داده شده است. آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معنی‌داری آماری اثر کلی به دست آید. جدول ۴ نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این تحقیق نشان می‌دهد.

جدول ۴. محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

۱۲۶/۹۹۵۰۳	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵	آلفا
۲	باقی‌مانده (دنباله)
۱/۹۵۹۹۶	Z برای آلفا
۲۴	تعداد مطالعات مشاهده شده
۱۰۷۳۷	تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند.

با توجه به داده‌های جدول ۴، باید تعداد ۱۰۷۳۷ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید ۱۰۷۳۷ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد. ناهمگونی عبارت از تفاوت بین نتایج تحقیقات است. آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به‌دست آمده می‌پردازد. فرضیه صفر بیانگر عدم معنی‌داری اندازه اثرهای به‌دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنی‌دار میان اندازه اثرهای به‌دست آمده دلالت دارد. با توجه به این که در سطح اطمینان ۹۵٪، سطح معنی‌داری از میزان خطا (۵٪) کوچک‌تر است، فرضیه صفر رد و فرضیه مقابل پذیرفته می‌شود. یعنی میان اندازه اثرهای به‌دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۵. مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

آماره Z	سطح معنی‌داری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۱۲۶/۹۹۵۰۳	۰/۰۰۰	۰/۰۵	رد H0

۴. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج فراتحلیل نشان داد که کیفیت زندگی کاری از پیامدهای هوش فرهنگی است. عبدی و دیگران (۱۳۹۳)، قدم پور و دیگران (۱۳۹۰) و (Groves & et al, 2014) نیز به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری از پیامدهای هوش فرهنگی است. همچنین نتایج فراتحلیل حاضر نشان داد که حل تعارض از پیامدهای هوش فرهنگی است. سلیمانی (۱۳۹۳)، سپهوند و دیگران (۱۳۹۲)، نیز در تحقیق خود توانایی حل تعارض را از پیامدهای هوش فرهنگی برشمردند. نتایج فراتحلیل حاکی از این است که رهبری تحول‌آفرین از پیامدهای هوش فرهنگی است. رحیمی و دیگران (۱۳۹۱)، (Ansari & et al, 2012) در تحقیق خود رهبری تحول‌آفرین را تأثیر پذیر از هوش فرهنگی دانسته‌اند. رضایت شغلی نیز از پیامدهای هوش فرهنگی است، که با نتیجه تحقیق زمندی (۱۳۹۱) همخوانی ندارد. نتایج فراتحلیل نشان داد اثربخشی گروهی از پیامدهای هوش فرهنگی است، که با تحقیق آنجل (۲۰۰۷) سازگاری دارد. با توجه به یافته‌ها، یادگیری نیز از پیامدهای هوش فرهنگی است که منطبق با نتیجه تحقیق حسنی (۱۳۹۴) و پتروویک (۲۰۱۱) است.

نتایج فراتحلیل نشان داد که سرمایه اجتماعی از پیامدهای هوش فرهنگی است. موسوی چک و دیگران (۱۳۹۳)، فرجی و فعلی (۱۳۹۰) به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی از هوش فرهنگی تأثیر می‌پذیرد. آهنچیان و دیگران (۱۳۹۱)، حیدری و محمد خانی (۱۳۹۳) به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی از هوش فرهنگی تأثیر نمی‌پذیرد. نتایج فراتحلیل نشان داد که مزیت رقابتی از هوش فرهنگی تأثیر پذیر است آدیر (۲۰۱۳) و آسپینال (۲۰۱۱) مزیت رقابتی را تأثیرپذیر از هوش فرهنگی می‌دانند. مطابق یافته‌های فراتحلیل هوش هیجانی از هوش فرهنگی تأثیرپذیر است مون (۲۰۱۰) و آنک و همکاران (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیدند هوش فرهنگی بر هوش هیجانی تأثیرگذار است. همچنین نتایج نشان داد خودکنترلی از پیامدهای هوش فرهنگی است. طولابی و کریمی (۱۳۹۱) خودکنترلی را از پیامدهای هوش فرهنگی نمی‌دانند. همچنین نتایج فراتحلیل نشان‌دهنده تأثیرپذیری مهارت ارتباطی از هوش فرهنگی است. مهارت ارتباطی از پیامدهای هوش فرهنگی است (Prado, 2006; Park & et al, 2015). نتایج فراتحلیل حاکی از تأثیرپذیری مشتری‌مداری از هوش فرهنگی است، که با نتیجه تحقیق (Crowne, 2008) سازگاری دارد. رفتار شهروندی سازمانی نیز از پیامدهای هوش فرهنگی است. رجب بیگی و دیگران (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی سازمانی از طریق هوش فرهنگی بهبود پیدا می‌کند. همچنین یافته‌های فراتحلیل نشان از تأثیر هوش فرهنگی بر حل مشکل دارد. عبدلی و دیگران (۱۳۹۱)، وزیری و دیگران (۱۳۹۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که هوش فرهنگی بر توانایی حل مشکل تأثیرگذار است. براساس یافته‌های فراتحلیل حاضر، تعهد نیز از پیامدهای هوش فرهنگی است که با نتایج تحقیق نقی‌پور و قلاوندی (۱۳۹۳)؛ ای اس کاندارپور و همکاران (۲۰۱۳)؛ بینگ ال و آرون (۲۰۱۰) هم‌خوانی دارد. نتایج فراتحلیل نشان داد که مدیریت دانش از پیامدهای هوش فرهنگی است. علی‌دوست و باقرزاده (۲۰۱۲) و پاترانتو و همکاران (۲۰۱۳). در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که مدیریت دانش از هوش فرهنگی تأثیر می‌پذیرد. همچنین نتایج فراتحلیل نشان داد که هوش فرهنگی بر بهره‌وری تأثیرگذار است. تای و تمپل (۲۰۰۶) و آنک و همکاران (۲۰۰۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بهره‌وری از پیامدهای هوش فرهنگی است. در فراتحلیل حاضر تأثیرپذیری کارآفرینی از هوش فرهنگی تأیید شد. آهنچیان و دیگران (۱۳۹۱) و ریدز و همکاران (۲۰۰۱) منطبق با نتیجه تحقیق حاضر است.

منابع

۱. ابزری، مهدی، اعتباریان، اکبر، خانی، اعظم، (۱۳۸۹) تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان)، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره چهار، صفحات ۲۶-۴۱.
۲. اسدی، حسن، (۱۳۸۰) رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، مجله علمی-پژوهشی حرکت، دانشگاه تهران، شماره هفتم.
۳. اسماعیلی، علی اکبر، اکبرزاده، ابراهیم، محمدی، یحیی، نعمتی، محمد علی و رنسون، محمدرضا، (۱۳۹۵) رابطه میان هوش فرهنگی و خود نظارتی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، مجله دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، سال سوم، شماره ۲۳، صفحات ۲۶۸-۲۷۶.
۴. آهنچیان، محمدرضا؛ رعنا امیری و محمود بخشی، (۱۳۹۱) بررسی همبستگی هوش فرهنگی با تعامل اجتماعی در پرستاران، مدیریت ارتقای سلامت، دوره اول، شماره دوم، صفحات ۵۳-۴۴.
۵. پاپ زن، عبدالحمید، علی‌آبادی، وحید، صی محمدی، سمیره، و قربانی پیر علی دهی، فاطمه، (۱۳۹۳) تأثیر مؤلفه‌های هوش فرهنگی بر رفتار کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی دانشگاه رازی، پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۲۹، صفحات ۱۰۸-۱۱۷.
۶. پرهیزگاری، جعفر، (۱۳۸۹) بررسی رابطه‌ی هوش فرهنگی با اثربخشی و سبک‌های تعارض مدیران دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شهر ارومیه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
۷. دهشیری، محمد رضا، (۱۳۹۳) جایگاه هم افزایی فرهنگی در توسعه اجتماعی کشور، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال ششم، شماره دوم، صفحات ۲۵-۴۴.
۸. حسنی، فهیمه، (۱۳۹۴) تأثیر هوش فرهنگی بر یادگیری خود راهبر دانشجویان پرستاری، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره هشتم، شماره دو، صفحات ۱۱۵-۱۲۲.
۹. حسینی نسب، سید داوود و وریا قادری، (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با بهره‌وری مدیران در مدارس شاهد استان آذربایجان غربی، علوم تربیتی، سال چهارم، شماره ۱۳، صفحات ۴۴-۲۷.
۱۰. خاشعی، وحید، هرنندی، عطاالله، (۱۳۹۴) نقش هوش فرهنگی در ارتقای هوشمندی رقابتی، مدیریت منابع سازمانی، دوره پنجم، شماره اول، صفحات ۴۳-۶۰.

۱۱. حیدری، مرضیه و محمدجانی، صدیقه، (۱۳۹۳) رابطه هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری اعضای هیات علمی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره سوم، صفحات ۱۲۷-۱۴۴.
۱۲. سپهوند، رضا، بهاروند، فتانه و بیرانوند، رضوان، (۱۳۹۳) هوش فرهنگی در رابطه با استراتژی‌های مدیریت تعارض، فصلنامه علوم مدیریت ایران، شماره ۷۸، صفحات ۹۸-۱۲۲.
۱۳. سلیمانی، مجید، (۱۳۹۵) رابطه هوش فرهنگی با توانایی حل تعارض مدیران در ادارات ورزش و جوانان استان همدان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره سوم، شماره ۱۰، صفحات ۹۲-۹۸.
۱۴. طولابی، زینب، کریمی، شکوفه، (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و خودکارآمدی اجتماعی (مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه ایلام)، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، دوره دوم، شماره چهارم.
۱۵. رحیمی، محمد، کشتی دار، محمد و خوشبختی، جعفر، (۱۳۹۱) سنجش میزان هوش فرهنگی مدیران فدراسیون‌های منتخب در کشور و بررسی رابطه آن با سبک رهبری تحول‌آفرین، مطالعات مدیریت ورزش، شماره ۱۴، صفحات ۲۰۸-۱۹۱.
۱۶. رجب بیگی، مجتبی، امیرخانی، طیبه و محمدپور، مریم، (۱۳۹۲) بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و رفتار شهروندی سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۳، صفحات ۶۵-۸۴.
۱۷. زمندی، علی اکبر، (۱۳۹۱) رابطه هوش اجتماعی، هوش فرهنگی و بلوغ حرفه‌ای با رضایت شغلی در میان معلمان شهرستان جغتای، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۸. فرجی، حمیده، (۱۳۸۹) رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران دبیرستان‌های دخترانه استان اردبیل، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
۱۹. فرجی، ل و فعلی، ج، (۱۳۹۰) رابطه سرمایه اجتماعی و فرهنگی با نرخ مشارکت زنان در سازمان‌های غیردولتی، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره هشتم، صفحات ۱۶۸-۱۹۸.
۲۰. قدم‌پور، عزت‌اله، مهرداد، حسین و جعفری، حسنعلی، (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان لرستان، فصلنامه روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، سال دوم، شماره پنجم.
۲۱. قربانی زاده، وجه الله، (۱۳۹۴) روش تحقیق فراتحلیل با نرم افزار CMA2، نشر بازتاب.

۲۲. عبدی، کیکاووس، محبی، مصطفی، رحیمی نسب، مسیب و رسولی، آراس، (۱۳۹۳) ارتباط بین عملکرد شغلی با کیفیت زندگی پرستاران بیمارستان های شهر کرمانشاه، پژوهش پرستاری، دوره نهم، شماره چهار، صفحات ۷۰-۷۷.
۲۳. عصاره، فریده، بیگدلی، زاهد، مروتی، ذکرائه و حسینی، سیده مریم، (۱۳۹۴) بررسی رابطه هوش فرهنگی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان، تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، شماره ۲۲، صفحات ۱۴۱-۱۵۷.
۲۴. عسگری، پرویز و روشنی، خدیجه، (۱۳۹۱) مقایسه هوش فرهنگی، هوش هیجانی، سازگاری فردی - اجتماعی دانشجویان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، فصلنامه علمی - پژوهشی زن و فرهنگ، سال سوم، شماره ۱۲.
۲۵. غفاری، جعفر، (۱۳۹۲) بررسی رابطه هوش عاطفی و هوش فرهنگی بر عملکرد مدیران مدارس حوزه علمیه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۲۶. ملائی، سوسن و مهسا میرمحمدی، (۱۳۹۳) رابطه هوش فرهنگی و فرهنگ سازمانی مطلوب (مورد مطالعه دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی) مجله مدیریت فرهنگی، سال هشتم، صفحات ۳۰-۱۱.
۲۷. موسوی چک، افشین، حسینی، الهام السادات و پور بخشیان، علیرضا، (۱۳۹۳) تأثیر هوش فرهنگی بر سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه پیام نور رامسر، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال ۱۰، شماره دوم، صفحات ۷۳-۸۷.
۲۸. محزونزاده بوشهری، فاطمه، (۱۳۹۴) نقش میانجیگری خودکارآمدی در ارتباط بین مهارت حل مسئله و هوش فرهنگی، ۲۱. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره سوم، صفحات ۱۹۳-۲۰۸.
۲۹. نائیجی، محمد جواد، عباسعلی‌زاده، منصوره، (۱۳۹۰) هوش فرهنگی و رابطه‌ی آن با ویژگی‌های کارآفرینانه‌ی مدیران سازمان‌های غیرانتفاعی در ایران، توسعه کارآفرینی، سال سوم، شماره ۱۲، ۲۷-۴۴.
۳۰. نظری، رسول، سهرابی، زهرا، احسانی، محمد (۱۳۹۵). تدوین مدل معادلات ساختاری طبقه‌بندی مدیران براساس مهارت‌های ارتباطی و هوش فرهنگی در سازمان های ورزشی استان اصفهان، مدیریت ورزشی، دوره هشتم، شماره اول، صفحات ۱۲۱-۱۳۵.
۳۱. نقی پور، کمال، فلاوندی، حسن، (۱۳۹۳) الگوی علیّ روابط بین هوش فرهنگی، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی در میان دبیران متوسطه شهرستان نقده، فرایند توسعه، دوره ۲۸، شماره دوم، ۱۳۵-۱۵۸.

۳۲. وراقانی، ندا، بزازیان، سعیده و جعفری، اصغر، (۱۳۹۱) رابطه هوش فرهنگی با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی در مدیران مدارس، مجله مطالعات میان فرهنگی، سال نهم، شماره ۲۱، صفحات ۳۳-۵۱.
۳۳. هراتی، محسن، فهیم دوین، حسن، کشتی دار، محمد، (۱۳۹۵) نقش میانجی هوش فرهنگی با مهارت‌های ارتباطی در رابطه با مدیریت ارتباط با مشتری، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره سوم، شماره ۱۱، صفحات
34. Adair Wendi, L, Hideg, I & Spence Jeffrey, R, (2013) The culturally intelligent team: The impact of team cultural intelligence and cultural heterogeneity on team shared values, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 44, No. 6, pp.941-962.
35. Alidoust, A, & Bagherzadeh Homaei, M, (2012) Analysis the of Effects of Cultural Intelligence on Knowledge Management Practice (Case study: Higher Education Institution), *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, No,3(10),pp. 633-649.
36. Ang, S, Van. D, & Linn. K, (2007) Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural judgment and Decision Making Cultural Adaptation and Task Performance, *Management and Organization Review*, Vol. 3, Iss.
37. Ansari, M, Radmehr, R & Shalika, M, (2012) Analysis the Relationship between Cultural Intelligence and Transformational Leadership (the Case of Managers at the Trade Office), *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3, pp. 252-261.
38. Aspinnall, Y, (2011) Competitive intelligence in the biopharmaceutical industry: The key elements, *Business Information Review*, Vol. 28, No. 2, pp.101-104.
39. Butler, J.S, (2005) *Entrepreneurship and Self-Help among Black Americans*, State University of New York Press, Albany, New York.
40. Cohen, J, (1977) *Statistical power Analysis for the behavioral sciences*, New york: Academic press.

41. Chen, A.S. Wu I.H, & Bian, M, (2014) The moderating effects of active and agreeable conflict management styles on cultural intelligence and cross-cultural adjustment, *International Journal of Cross Cultural Management*, No.7.
42. Crowne, K. A, (2008) What leads to cultural intelligence?, *Business Horizons* , No. 51, pp. 391—399.
43. Decenzo, p, Robbins, S, (2011) The Effects of Organizational Culture on Business Management Performance in Palestine, *American Journal of Business and Management*,
44. Vol. 2, No. 2, pp. 114-122.
45. Earley, P, Christophe & Ang, S, (2003) *Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures*, America: Stanford University Press, Business & Economics.
46. Eskandarpur, B, Nazari, I, Vejdan, R, & Tohidi, A, (2013) Relationship between Cultural Intelligence and Organizational Commitment, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, No. 3(1) pp. 823-829.
47. Gorji, M & Ghareseflo, H, (2011) The Survey of Relationship between Cultural Intelligence and Emotional Intelligence with Employee's Performance, *International Conference on E-business, Management and Economics. IPEDR Vol. 25. IACSIT Press, Singapo.*
48. Groves, K.S, Feyerherm, A, Gu, M, (2014) Examining Cultural Intelligence and Cross-Cultural Negotiation Effectiveness, *Journal of Management Education*, No. 38 (3).
49. Park, JK, Gunn, F, Rutherford, B, (2015) The role of listening in e-contact center customer relationship management, *Journal of Services Marketing*, No.21, pp. 49–58.
50. Pigott, T.D, (2012) *Advances in meta-Analysis*, New york.

51. Kim, Y.J. & L. Van Dyne, (2012) Cultural Intelligence and International Leadership Potential: The Importance of Contact for Members of the Majority, *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 61, pp. 272-294.
52. Lin, Y.C, Chen, A.S.Y. and Song, Y.C, (2012) Does your intelligence help to survive in a foreign jungle? The effects of cultural intelligence and emotional intelligence on cross-cultural adjustment, *International Journal of Intercultural Relations*, 36(4): 541-552
53. Livermore, D, (2011) *The Cultural Intelligence Difference: Master the One Skill You Can't do Without in Today's Global Economy*, United States of America: American Management Association.
54. Lugo, M, (2007) *An Examination of Cultural and Emotional Intelligences in the Development of Global Transformational Leadership Skills*, Dissertation, Philosophy.
55. Moon, T, (2010) Emotional intelligence correlates of the four-factor model of cultural intelligence, *Journal of Managerial Psychology*, No.25(8), pp. 876-898.
56. Nasr isfahani, A, Bahraminejad, R & Azar, M, (2013) Analyzing the Effect of cultural intelligence on Employee performance in Azaran Industrial Group (Isfahan province), *Proceedings of the Edinburgh Mathematical Society*, No. 54(2), p. 321.
57. Petrovic DS, (2011) How do teachers perceive their cultural intelligence? *Procedia Soc Behav Sci*, 11:276-80.
58. Ping Chen, X, Dong L & Portnoy, R, (2012) A Multilevel Investigation of Motivational Cultural Intelligence, Organizational Diversity Climate, and Cultural Sales: Evidence From U.S. Real Estate Firms, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 97, No. 1, pp. 93-106.

59. Prado, W. H, (2006) The Relationship between Cultural intelligence and perceived Environmental Uncertainty, PhD University of phoenix, pp. 43-60.
60. Putranto, N. A. R, Ganesha, J, Indonesia, B, & Ghazali, A. (2013). The effect of Cultural Intelligence to Knowledge Sharing behavior in university students, No.2, pp.120-132.
61. Ramirez, AR, (2010) Impact of Cultural Intelligence Level on Conflict Resolution Ability: A Conceptual Model and Research Proposal, Emerging Leadership Journeys, No.3(1), pp.42-56.
62. Reader, S.M. Hager, Y. & Laland K. N, (2011) The evolution of primate general and cultural intelligence. Philosophical transactions of the royal society, Biological Sciences, 12, 366 (1567), 1017-1027
63. Rehg, S, (2012) Doing Business in Global Arena: An Examination of the Relationship Between Cultural Intelligence and Crosscultural Adjustment, Asian Academy of Management Journal, No. 15(1), pp. 79-97.
64. Rockstuhl, T, Seiler, S, Ang, S, Van Dyne, L. & Annen, H. (2011). Beyond general intelligence (IQ) and emotional intelligence (EQ): The role of cultural intelligence (CQ) on cross-border leadership effectiveness in a globalized world, Journal of Social Issues, No. 67(4), pp. 825-840
65. Stokes, M, (2013) Exploring the Relationship between Cultural Intelligence, Transformational Leadership, and Burnout in Doctorate of Education Students, Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Education. Liberty University, Lynchburg, VA.
66. Tan, Joo-seng, (2004) Cultural Intelligence and the Global Economy, LIA, Vol. 24, No. 5.
67. Tay, C, Templer, K. J, & Chandrasekar, N. A, (2006) Motivational Cultural Intelligence: Realistic Job Previews, Realistic living

- Conditions Preview, and Cross-cultural Adjustment, Group and Organization Management, 31, pp. 154-173.
68. Yi Chun L, Chen Angela SYC, Yi Chen S, (2011) Does your intelligence help to survive in a foreign jungle? The effects of cultural intelligence and emotional intelligence on cross-cultural adjustment, Int J Intercultural Relations, 36(4):pp. 541-52.
69. Ying, L & Aaron, C, (2010) Values Commitment and OCB among Chinese Employees. International Journal of Intercultural Relations, 34(5), pp. 493-506
70. Yee, NG, Kok, L, Van Dyne & Ang, S, (2012) Cultural Intelligence: A Review, Reflections and Recommendations for Future Research, In A.M. Ryan, F.T. Leong & F.L. Oswald (Eds.), Conducting Multinational Research: Applying Organizational Psychology in the Workplace. pp. 28-5.