

هوش فرهنگی کارکنان و نقش آن در توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در دانشگاه

اسماعیل کاوسی، دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی امور فرهنگی و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، دانشکده

مدیریت، تهران، ایران

ekavousy@yahoo.com عهده دار مکاتبات

سید محمود هاشمی، دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: شهریور ۹۳ تاریخ پذیرش نهایی: آبان ۹۳

چکیده

در این تحقیق در راستای شناخت رابطه هوش فرهنگی و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق، رویکردها و مدل‌های مختلف مطرح و بررسی شده و سپس ضمن بررسی نظرات کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق، از دیدگاه‌های ارائه شده از سوی آنها، استفاده شده است. روش به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق می‌باشند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق، تصادفی ساده بود. روایی و پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از دیدگاه خبرگان و نیز آزمون آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفته و تایید شدند. در مرحله بعد بر اساس مدل مفهومی پژوهش، سوالات و فرضیه‌های پژوهش، با استفاده از یک پرسشنامه محقق ساخته گویه‌های مستخرج در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفت. در بخش آمار توصیفی، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی با استفاده از شاخص‌های فراوانی مطلق، فراوانی نسبی، میانگین، انحراف معیار و واریانس در جداول ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های همبستگی و رگرسیون چند متغیره و آزمون فیشر استفاده شد.

واژگان کلیدی

فرهنگ، هوش فرهنگی، توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق.

مقدمه

بسیاری از سازمان‌های قرن بیست و یکم چند فرهنگی هستند. محصولی که در یک کشور طراحی می‌شود، شاید در ۱۰ کشور تولید شود و در بیش از ۱۰۰ کشور به فروش برسد. این واقعیت سبب پویایی فراوان روابط در محیط‌های چندفرهنگی شده است، به نحوی که تفاوت در زبان، قومیت، سیاست‌ها و بسیاری خصوصیات دیگر می‌تواند به عنوان منابع تعارض بالقوه ظهور کند و در صورت نبود درک صحیح، توسعه روابط کاری مناسب را با مشکل مواجه سازد. (Triandis; 2006) برای فائق آمدن بر این چالش‌ها و مشکلات برخی از صاحب‌نظران حوزه کسب و کار به ویژه ارلی و آنگ (۲۰۰۸) مقوله هوش فرهنگی را مطرح نموده‌اند و معتقدند هوش فرهنگی توانایی یک فرد و سازمان را برای فعالیت در شرایط تنوع فرهنگی نشان می‌دهد. بعلاوه ایشان بر این باورند که هوش فرهنگی یک منبع مزیت رقابتی و یک توانایی استراتژیک برای افراد و سازمان‌هاست و میزان توانایی افراد و سازمان‌ها برای سازگاری کارا و موثر با کشورها و فرهنگ‌های جدید باعث تمایز آن‌ها از همدیگر می‌شود.

هوش فرهنگی به‌عنوان یک مفهوم چند عاملی مبتنی بر چارچوب چندعاملی هوش استرنبرگ و دیرمان (۱۹۸۶) می‌باشد. استرنبرگ با ادغام هزاران دیدگاه متفاوت از هوش یک روش چهارگانه مکمل برای مفهوم‌سازی هوش فرهنگی مطرح نموده است. و چهار عامل را به عنوان عوامل اساسی تعیین کننده هوش فرهنگی هر فرد به شرح زیر ارائه نموده است:

الف) هوش فراشناختی دانش و کنترل شناخت می‌باشد. (فرایندهایی که افراد برای درک و فهم دانش به کار می‌برند)
ب) هوش شناختی دربرگیرنده دانش فردی و ساختارهای دانش می‌باشد.

ج) هوش انگیزشی نشان می‌دهد که بهترین شناخت برانگیخته می‌شود و بنابراین آن بر بزرگی و جهت انرژی به عنوان کانونی از هوش تمرکز می‌نماید.

د) هوش رفتاری بر توانایی‌های فردی در سطح عملی (رفتاری) تأکید دارد.

براساس واقعیات موجود کشور ایران یکی از کشورهایی است که دارای خرده فرهنگ‌های متنوعی می‌باشد و به نوعی دارای تنوع فرهنگی قابل ملاحظه‌ای است. لذا انجام هر فعالیت اعم از تجاری و غیرتجاری در این شرایط متنوع فرهنگی‌سازی و کارهای خاص خود را می‌طلبد.

از همه مهم‌تر انجام فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در این شرایط بسیار حساس بوده و دارای ظرافت‌های بسیار دقیقی می‌باشد و کسب موفقیت در حوزه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی برای سازمان‌ها و موسسات آموزشی به ویژه دانشگاه آزاد اسلامی وابستگی کامل به نیروی انسانی و به ویژه مدیران لایق و شایسته دارد.

همانطور که گفته شد داشتن میزان مطلوبی از هوش فرهنگی برای موفقیت در شرایط تنوع فرهنگی و بهره‌برداری حداکثری از مشارکت کلیه کارکنان و دانشجویان در پیشبرد اهداف دانشگاه (حضور کارکنانی از خرده فرهنگ‌ها و با سلائق متنوع و وجود دانشجویان از بخش‌های مختلف کشور) الزامی می‌باشد. لذا این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق-قیام دشت از میزان قابل قبولی از هوش فرهنگی در ابعاد مختلف برخوردار هستند یا نه؟ آیا بین میزان هوش فرهنگی آن‌ها و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد؟ و در صورت وجود نقاط ضعفی در این موارد چه راه کارهایی برای رفع آن‌ها وجود دارد؟

تعریف هوش فرهنگی

وکسلر^۱ از معروف‌ترین کسانی است که تعریف نافذی از هوش ارائه داده است. از نظر وی، هوش عبارتست از توانایی کلی و جامع در فرد که باعث تفکر منطقی، فعالیت هدفمند و سازگاری با محیط می‌شود. در نظر وی، هوش یک توانایی جامع است؛ یعنی مرکب از عناصر یا اجزایی که به طور کامل مستقل از هم نیستند و نشانه هوشمندی فرد آن است که می‌تواند به صورت منطقی بیندیشد و اعمال برخاسته از هوش او اعمال هدفدار هستند و به فرد این امکان را می‌دهد که خود

۱. Daivid Wechsler

مفهوم هوش فرهنگی برای نخستین بار توسط ایرلی و انگ از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح شد. این دو، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند. (Ang & Earley, 2003) آنها معتقد بودند در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی جدید، به زحمت می‌توان علائم و نشانه‌های آشنایی یافت که بتوان از آنها در برقراری ارتباط سود جست. در این موارد، فرد باید با توجه به اطلاعات موجود یک چارچوب شناختی مشترک تدوین کند، حتی اگر این چارچوب درک کافی از رفتارها و هنجارهای محلی نداشته باشد. تدوین چنین چارچوبی تنها از عهده کسانی برمی‌آید که از هوش فرهنگی بالایی برخوردار باشند.

در تعریفی دیگر هوش فرهنگی یک قابلیت فردی برای درک، تفسیر و اقدام اثربخش در موقعیت‌هایی دانسته شده است که از تنوع فرهنگی برخوردارند و با آن دسته از مفاهیم مرتبط با هوش سازگار است که هوش را بیشتر یک توانایی شناختی می‌دانند. (Peterson; 2004) مطابق با این تعریف، در واقع هوش فرهنگی با تمرکز بر قابلیت‌های خاصی که برای روابط شخصی با کیفیت و اثربخشی در شرایط فرهنگی مختلف لازم است، بر جنبه‌ای دیگر از هوش شناختی تمرکز دارد. هوش فرهنگی همچنین بینش‌های فردی را دربر می‌گیرد که برای انطباق با موقعیت‌ها و تعاملات میان فرهنگی و حضور موفق در گروه‌های کاری چند فرهنگی مفید است.

هوش فرهنگی با افزایش تجارب و مراودات فرهنگی افزایش می‌یابد. در مجموع هوش فرهنگی قابلیت درون فردی است که با سایر اقلام هوش و شایستگی‌های درون فرهنگی مرتبط است. هوش فرهنگی قابلیت پیشگویی عملکرد و سایر کارکردهای شغلی را در محیط‌های چند فرهنگی دارا می‌باشد. بطور کلی کارکردهای هوش فرهنگی را می‌توان در سطح فردی و میان فردی تحلیل کرد. از نظر فردی، اشخاص دارای هوش فرهنگی در محیط‌های چند فرهنگی عملکرد بهتری دارند. به واسطه تجارب و آگاهی، این افراد در تصمیم‌گیری و قضاوت فرهنگی کمتر دچار پیش داوری و جزم‌گرایی می‌شوند. این امر در اتخاذ تصمیم‌سازی سیاسی، فرهنگی، هنری و... مفید می‌باشد. (اصغری زاده و قاسمی،

را با شرایط محیط انطباق دهد. (رشیدپور، ۱۳۸۹) گلمن^۲ در مورد تأثیر ضریب هوشی معتقد است که بهره هوشی تعیین‌کننده پیشرفت‌های علمی و موفقیت‌های حرفه‌ای است ولی سهم آن در موفقیت تنها حدود ۲۰ درصد است. تلاش برای شناسایی سایر عوامل موثر بر موفقیت حرفه‌ای موجب ورود واژه‌های هوش عاطفی و هوش فرهنگی به ادبیات مدیریت شد؛ هر چند هنوز کسی به‌طور دقیق نمی‌تواند بگوید سهم هوش عاطفی و فرهنگی در پیشرفت افراد چقدر است. مفهوم هوش عاطفی دربرگیرنده مجموعه گسترده‌ای از مهارت‌ها و استعداد‌های فردی است که معمولاً به مهارت‌های درون فردی و بین فردی اشاره دارد و به طور کلی توانایی درک و فهم چگونگی بروز یا کنترل عواطف و احساسات است. هوش عاطفی عاملی است که موجب می‌شود تا خلاقانه فکر کنیم و عواطف و احساسات خود را برای حل مسائل به کار گیریم. بر این اساس شخصی که دارای هوش عاطفی بالاست در چهار زمینه شناسایی، به‌کارگیری، درک و کنترل احساسات استعداد و مهارت دارد. (فیاضی و جان نثار احمدی، ۱۳۸۵)

هوش فرهنگی دامنه‌ی جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط‌های کاری متنوع دارد. مدیری که دارای هوش فرهنگی بالایی است این آمادگی را دارد که اختلاف فرهنگی را درک نموده و با قدرت در این عرصه فعالیت نماید. (رحیمی نژاد و لندران اصفهانی، ۱۳۸۷: ۱)

تعریف دیگری از 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. ارلی و انگ^[۸] هوش فرهنگی را به عنوان 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. (Harris, Michael M, Lievence, Filip, 2004)

مفهوم هوش فرهنگی

فرهنگی با قابلیت‌ها و بروز رفتارهای سازنده‌ای مانند برخورداری از سلامت ذهنی، سلامت عمومی، اعتدال عمومی، اعتدال کار و اعتدال مراوده‌ای در تعامل با همکاران، سهم بسزایی در رسیدن به اهداف سازمانی دارند. (اصغری زاده و قاسمی، ۱۳۸۹: ۷۶)

ابعاد هوش فرهنگی

ارلی و انگ (۲۰۰۳) تصور کردند که هوش فرهنگی در برگزیده ابعاد احساسی، شناختی، انگیزشی و رفتاری با روابط خاصی برای کار در مجموعه‌های متنوع فرهنگی است.

هوش فرهنگی احساسی به فرآیندهای ذهنی که اشخاص برای کسب و درک دانش فرهنگی به کار می‌برند، اشاره دارد. این فرآیندها که شامل آگاهی و کنترل مراحل فکری اشخاص است (فلاول^۳، ۱۹۷۹)، به فرهنگ مربوط است.

در حالی که هوش فرهنگی احساسی بر فرآیندهای شناختی مراتب بالاتر متمرکز است، هوش فرهنگی شناختی، دانشی از هنجارها، آداب و قراردادهای فرهنگ‌های متفاوت جهت دستیابی به آموزش و تجربیات شخصی منعکس می‌کند. این دانش نظام‌های اجتماعی، قانونی و اقتصادی فرهنگ‌ها و خرده فرهنگ‌های متفاوت (تریاندیس، ۱۹۹۴) و دانش اصول اساسی ارزش‌های فرهنگی (هافستد^۴، ۲۰۰۱) را در بر می‌گیرد. آن‌ها با هوش فرهنگی شناختی بالا، شباهت‌ها و تفاوت‌های میان فرهنگ‌ها را در می‌یابند. (بریسلین^۵، ۲۰۰۶)

هوش فرهنگی انگیزشی قابلیت‌ها را برای پیشبرد توجه و توانایی به سوی یادگیری و عمل در موقعیت‌هایی که توسط اختلافات فرهنگی مشخص شده است، منعکس می‌کند.

هوش فرهنگی رفتاری توانایی نشان دادن فعالیت‌های کلامی و غیرکلامی متناسب در مواجهه با مردمی با فرهنگ‌های متفاوت را منعکس می‌کند.

این امر مستلزم داشتن مجموعه رفتارهایی انعطاف پذیر است.

آن‌ها با هوش فرهنگی رفتاری بالا، بر اساس محدوده وسیعی از توانایی‌های کلامی و غیرکلامی‌شان، رفتارهای مناسب موقعیتی را مانند: نمایش واژه‌های مناسب فرهنگی، لحن،

۱۳۸۹: ۷۶) هوش فرهنگی از طریق دو عامل بر عملکرد افراد تاثیر می‌گذارد. عامل نخست حساسیت فرهنگی است. بدین معنا که سبب می‌شود افراد به تفاوت‌های فرهنگی خود با دیگران توجه کنند. این توجه به معنی درک تفاوت‌های فرهنگی است، نه قضاوت درباره خوب یا بد بودن آنها. عامل دوم، آمادگی پذیرش تفاوت‌های فرهنگی است که در اصطلاح به آن فرایند سازگاری فرهنگی می‌گویند. افرادی که هوش فرهنگی بالاتری دارند، سازگاری فرهنگی بیشتری نشان می‌دهند و تلاش می‌کنند خود را با تنوعات و تمایزات فرهنگی محیطی که در آن قرار گرفته‌اند، وفق دهند. (نائیجی و همکاران، ۱۳۸۹) در محیط‌های کاری متنوع قرن حاضر، لازم است استرس‌های ناشی از شوک فرهنگی و اختلافات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به نحو مطلوب اداره شود. برای این منظور به سازگاری و تعدیل موثر فرهنگ‌ها نیاز است. (فیاضی و جان نثار احمدی، ۱۳۸۵) یکی از ویژگی‌هایی که هوش فرهنگی را دارای اهمیت دوچندان می‌کند، قابلیت اکتسابی بودن آن است. از این رو، می‌توان هوش فرهنگی را در افراد پرورش داد. در این زمینه باید بر دو نکته تاکید کرد؛ نخست اینکه چنین کاری تنها از عهده افراد واجد صلاحیت همچون روانشناسان حرفه‌ای بر می‌آید و دوم این که، بهبود هوش فرهنگی باید در راستای برنامه جامع پرورش راهبردی منابع انسانی در کنار سایر جنبه‌های این برنامه صورت گیرد. (نائیجی و همکاران، ۱۳۸۹) در هر حال در دنیایی که عبور از مرزها کاری عادی و ساده شده است، داشتن هوش فرهنگی یک نیاز حیاتی برای همه مدیران، کارکنان و اعضای جامعه است. مدیران موفق رمز برخورد با فرهنگ‌های گوناگون ملی، فراملی و سازمانی را به خوبی می‌آموزند و از آموزه‌های خود نهایت استفاده را می‌برند. (فیاضی و جان نثار احمدی، ۱۳۸۵) از دیگر محاسن توسعه و پرورش هوش فرهنگی کارکنان و مدیران در سطح فردی را می‌توان در بهبود عملکرد وظایف، کمک به رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد انطباق پذیر و بهبود انجام وظایف در تیم‌های چند فرهنگی از نظر میزان تعارض، اعتماد، ایجاد هم دلی و همکاری میان کارکنان و مدیران دانست. بعد دیگری که در این راستا مهم است مربوط به مفهوم انطباق‌پذیری فرهنگی می‌باشد. افراد دارای هوش

3. Flavell
4. Hofstede
5. Brislin

تربیت کند؟ البته این امر را در معنای عام داریم و در ایران همه کاره هستند. خیلی‌ها علوم اجتماعی خوانده‌اند و هر کاری که بر عهده‌شان گذاشته شود، از تدریس در دانشگاه‌ها تا مثلاً باشگاه‌داری را انجام می‌دهند. این اشکالی ندارد، مشروط بر اینکه در شرایط اولیه‌ای باشد که ما ادعایی مبنی بر فرهنگ‌سازی نداشته باشیم. اما اگر بنا داریم که کار فرهنگی کنیم و یک گام بیشتر برویم و جدی با مسأله فرهنگ برخورد کنیم و بخواهیم مثلاً فلان میلیارد تومان بودجه‌ای که صرف امور فرهنگی می‌شود را درست هزینه و تبدیل به رشد فرهنگی کنیم، آنگاه باید دنبال افراد لایقی باشیم که بتوانیم مدیریت فرهنگی را به آن‌ها بسپاریم.

امروز انسان‌ها و نهادها در معرض پیچیدگی‌های بیشتری هستند، بنابراین انسان امروز نسبت به گذشته، انسان هوشمندتر و آگاه‌تری است و نحوه مدیریت و مملکت‌داری به همان نسبت باید پیچیده‌تر و هوشمندتر و منطقی‌تر باشد. اگر به این نکته کلان مدیریتی توجه کنیم که؛ بطور کلی ما نیاز به خانه‌تکانی در روش‌های مدیریتی و مملکت‌داری داریم، باید ببینیم در جامعه ایرانی و در شرایط فعلی ایران چگونه می‌توان به کارآمدی در حوزه امنیت و فرهنگ رسید. (سریع القلم، ۲۷)

انواع فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در دانشگاه

- شناخت قرآن، شناخت نهج‌البلاغه، شرکت در نماز و اهمیت دادن به آن، مسابقات اذان، رسیدگی به وضعیت ظاهری نمازخانه‌ها، برگزاری محافل قرآنی تحت عنوان مراسم شبی با قرآن و محافل انس با قرآن کریم، دعوت از قاریان ممتاز دانشگاهی. و مراتب رشد و شکوفایی استعدادها - برگزاری اردوها:

الف) اردوهای فرهنگی، هنری عبارت است از: اردوهای سیاحتی، زیارتی، توجیهی، اردوی دانشجویان منتخب، شرکت در جشنواره‌ها و همایش‌ها به مناسبت‌های مختلف، شرکت در مراسم کانون‌های قرآن و عترت، مراسم اعیاد و سوگواری‌ها، برپایی شب‌های شعر به مناسبت‌های ویژه، شرکت در نمایشگاه‌های فرهنگی و برپایی کارهای هنری و ...

ب) اردوهای علمی:

حرکات و حالات صورت نشان می‌دهند. (گودیکنس، تینگ تومی و چوآ، ۱۹۸۸)

اهمیت و ضرورت مدیریت فرهنگی

در عصر جدید، مسأله فرهنگ بسیار پیچیده‌تر از گذشته شده است. در گذشته فرهنگ به صورت سنتی، محلی و قومی و دارای منشأهای محدودی بود که ارزش‌های آن از دین سرچشمه می‌گرفت. افکار و اندیشه مردم در محدوده معینی رسوخ و بروز و به صورت تولیدات فرهنگی مختلف تجلی پیدا می‌کرد. امروزه به دلیل گسترش وسایل ارتباط جمعی، که امکان انتقال تهاجم فرهنگی را به شدت و سرعت فراهم کرده است. فرهنگ‌ها درهم تنیده شده و هر فرهنگی همزمان در مکان‌های مختلفی حضور دارد. ذوق‌های فرهنگی، تحول و تغییرات فراوانی پیدا کرده و سلیقه‌ها به صورت‌های جدید در آمده است و صنعت‌گرایی هم کمک کرده که این جریان فرهنگی به صورت گسترده‌ای در دنیا و به صورت متراکم و درهم توسعه پیدا کند. بنابراین، مسأله مدیریت فرهنگی هم به همین نسبت پیچیده است. در توسعه فرهنگ، در ابتدا باید هدف‌ها مشخص شود. و کسانی که می‌خواهند این هدف‌ها را دنبال کنند نسبت به این اهداف، دارای دیدگاه‌های روشنی باشند و به صورت آگاهانه عملکرد خود را دنبال کنند. متأسفانه ما در ایران، بیشتر به صورت ناآگاهانه به مسأله فرهنگ برخورد می‌کنیم. ما از یک طرف باید به این مسأله توجه داشته باشیم که فرهنگ، باید فرهنگ مختص به خودمان و منحصر به فرد باشد و از طرف دیگر بدانیم در دنیایی زندگی می‌کنیم که این دنیا به سمت جهانی شدن و به سمت تحولات و تغییرات فکری و بنیادی می‌رود. مرزهای سنتی و فکری برداشته شده و دیگر نمی‌شود مانند گذشته فرهنگ را قالب‌بندی و در یک مجموعه‌ای قرار داد و فرهنگ بسته‌بندی شده را به صورت ساندویچ به خورد افراد داد. فرهنگ امروزی فرهنگی است که در عین تزلزل‌هایی که دارد باید خودانگیختگی‌ها و سنت‌ها و اصالت‌های فرهنگی را نیز حفظ کند.

بنابراین مدیریت فرهنگی مدیریتی از نوع ساده نیست. آیا ما مؤسسه‌ای داریم که در معنای خاص، مدیر امور فرهنگی

ج) اردوهای ورزشی:

- انتشار نشریه فرهنگی

- مسابقات: مسابقات کتابخوانی از کتب علمی و مذهبی -

مسابقات احکام ویژه نماز و روزه.

مسابقه مقاله‌نویسی، شعر، نقاشی، موضوعات مختلف، همایش، سمینار، نشست کنفرانس.

بزرگداشت شهادت حضرت پیامبر اکرم (ص) و حضرت فاطمه زهرا سلام‌الله علیها و امامان معصوم و مراسم گرامیداشت میلاد این بزرگواران.

- نمایش فیلم و تئاتر: برپایی نمایشگاه آثار هنری در قالب خوشنویسی، خطاطی، نقاشی، صنایع دستی، سفال، عکس، کلاژ، گرافیک و طراحی پوستر با موضوعات روزه، شعر، داستان، متون نمایشی و فعالیت‌های انتشاراتی (گاهنامه - ماهنامه - فصلنامه - روزنامه دیواری - خبرنامه و ...).

جشن ازدواج دانشجویی: برگزاری مراسم دعا و مداحی، برنامه‌های سخنرانی با استفاده از استادان مجرب و فرهیخته. برگزاری میزگرد با هدف تبادل نظر پیرامون مسایل مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و عقیدتی در جهت ارتقای فرهنگ و پیشرفت سیاسی، قدرت تحلیل مسایل برای استادان و دانشجویان

- موسیقی اصیل:

مناسبت‌ها: میث حضرت رسول اکرم (ص)، عید غدیر خم، ولادت و شهادت ائمه معصومین (ع)، استقبال از ماه مبارک رمضان، برنامه اعتکاف، سالگرد رحلت امام خمینی (ره) ایام‌الله دهه فجر، سالگرد شهادت استاد مطهری (ره)، شهادت آیت‌اله مفتاح روز وحدت حوزه و دانشگاه، روز دانشجو، بزرگداشت یاد شهیدان.

- رشته‌های ادبی - پژوهش

شعر نو، شعر کلاسیک، مقاله و پایان‌نامه و کتاب، داستان کوتاه، بلند، متون نمایشی.

- رشته‌های هنری (فیلم و عکس)

فیلم‌نامه، فیلم مستند، فیلم کوتاه، عکس.

- آثار هنری:

رنگ و روغن، آبرنگ، مینیاتور، تذهیب.

- آثار هنری (خط):

نستعلیق، ثلث شکسته، ابداعی.

- فعالیت‌های انتشاراتی:

گاهنامه، ماهنامه، فصلنامه، روزنامه، نشریه، روزنامه دیواری، بروشور، کاتالوگ، برگزاری جلسات مقدماتی و پس از تشریف عمره. (اکبری، ۱۳۹۰)

توسعه و تقویت هوش فرهنگی

هوش فرهنگی را نیز می‌توان همچون سایر جنبه‌های شخصیت پرورش داد. در این زمینه باید بر دو نکته تأکید کرد. نخست اینکه چنین کاری تنها از عهده افراد واجد صلاحیت همچون روانشناسان حرفه‌ای برمی‌آید. دوم اینکه بهبود هوش فرهنگی باید در راستای برنامه جامع پرورش راهبردی منابع انسانی سازمان و درکنار سایر جنبه‌های این برنامه صورت گیرد.

برای تقویت هوش فرهنگی لازم است پس از سنجش این هوش در افراد و تعیین نقاط قوت و ضعف آنها، یک سری گام‌هایی برداشته شود: (Mosakowski; & Earley P.C) 2004

گام ۱. فرد در شروع تلاش برای پرورش هوش فرهنگی، نقاط قوت و ضعف خود در این زمینه را بررسی می‌کند. در این گام نتایج حاصل از اندازه‌گیری هوش فرهنگی در اختیار فرد قرار می‌گیرد.

گام ۲. شخص متناسب با نقاط ضعفش، برنامه‌های آموزشی لازم را انتخاب می‌کند. برای مثال، فردی که فاقد هوش فرهنگی فیزیکی است، در کلاس‌های مربوط به رفتار شرکت می‌کند یا کسی که در بعد شناختی ضعف دارد، توان استدلال استقرایی و قیاسی خود را پرورش می‌دهد.

گام ۳. آموزشی که در گام پیشین تعیین شد، به مرحله اجرا گذاشته می‌شود. اگر فرد از لحاظ جنبه انگیزشی دارای مشکل است، به او یک سری تمرین‌های ساده داده می‌شود، مانند اینکه در یک کشور غریب از کجا و چگونه می‌خواهد روزنامه موردنظرش را بیابد.

گام ۴. فرد منابع لازم را برای پشتیبانی از رویکردی که انتخاب کرده است و قصد تقویت آن را دارد فراهم می‌کند.

گام ۵. در این گام بر مبنای نقاط قوت و نقاط ضعف باقیمانده، فرد به تکمیل مهارت‌هایش اقدام می‌کند. برای مثال، اگر نقاط ضعف جنبه تحلیلی دارد، نخست باید

اهداف فرعی:

- ۱- اندازه‌گیری میزان هوش فرهنگی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت.
- ۲- سنجش میزان توانایی کارکنان در توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت
- ۳- تعیین رابطه میزان هوش فرهنگی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت.
- ۴- تعیین رابطه میزان هر یک از ابعاد چهارگانه هوش فرهنگی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت.

رویدادها را ببیند و سپس تشریح کند که چه الگوهایی باید مورد استفاده قرار گیرد.

گام ۶. شخصی که وارد یک موقعیت فرهنگی جدید می‌شود، باید بر جو غریبه آن غلبه کند. بنابراین با مواجهه کردن فرد با موقعیت‌های جدید فرهنگی، به او کمک می‌کنیم مهارت‌های کسب شده و نحوه به کارگیری آنها را مورد ارزیابی مجدد قرار دهد. پس از این ارزیابی ممکن است در حوزه‌های خاصی خود را نیازمند آموزش بیشتری ببیند.

با توجه به ابعاد و معیارهای سنجش هوش فرهنگی، می‌توان این طور استنباط کرد که برای توسعه هوش فرهنگی:

۱- در برابر محرک‌های بیرونی واکنش مناسب آن محرک نشان دهیم. (هوش رفتاری)

۲- در محیط‌های جدید هنجارهای فرهنگی را تشخیص دهیم و در جهت یادگیری بیشتر در مورد آن‌ها از انگیزه کافی برخوردار باشیم. (هوش فرهنگی انگیزشی)

۳- رفتارهای انطباقی با سایر فرهنگ‌ها داشته باشیم. از آن جا که تعاملات میان فرهنگ‌ها می‌تواند پر دغدغه باشد. (مندان هال و اودو^۷، ۱۹۸۵: ۳۹-۴۷)، هوش فرهنگی انگیزشی و رفتاری ارتباط ویژه‌ای با انطباق فرهنگی دارد. (هوش فرهنگی احساسی)

۴- در رفتارهای خود هنجارهای فرهنگی مختلفی را به کار گیریم. (هوش فرهنگی شناختی) (David, 2005, PPT)

متغیرهای تحقیق:

متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق عبارتند از:

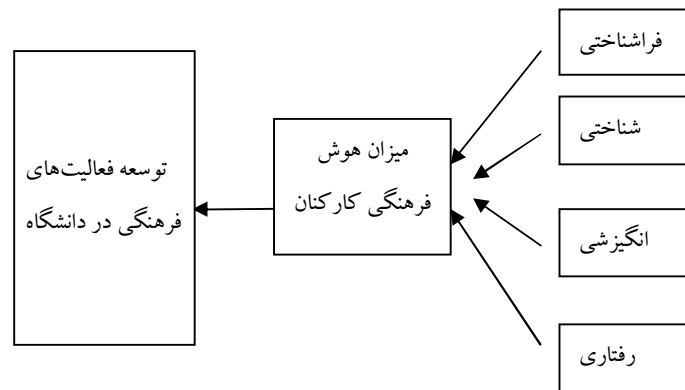
متغیر مستقل: ابعاد هوش فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری)

متغیر وابسته: توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در دانشگاه

اهداف تحقیق

هدف اصلی:

بررسی رابطه‌ی بین میزان هوش فرهنگی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت.



نمودار شماره (۱) مدل تحلیلی تحقیق

خصوص ادبیات تحقیق، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه‌های اجراء همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری و حجم نمونه:

جامعه آماری این پژوهش عبارت است از کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت که تعداد آنها برابر با ۱۲۰ نفر می‌باشد که همگی مورد بررسی قرار گرفته شده است.

روش گردآوری اطلاعات:

روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق، میدانی و کتابخانه- ای می‌باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

در این تحقیق داده‌های حاصل از گردآوری پرسشنامه‌ها به دو طریق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند: در مرحله نخست داده‌ها به شیوه آمار توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در این قسمت از طریق جداول، اشکال و نمودارها و... به توصیف داده‌ها پرداخته شده. و در مرحله دیگر به روش تحقیق همبستگی، از طریق آزمون آماری کاسکوئر (کای دو) رابطه مؤلفه‌های هوش فرهنگی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه مورد بررسی قرار گرفته شده است.

آمار استنباطی

در تحلیل استنباطی، همواره محقق با جریان نمونه‌گیری و انتخاب یک گروه کوچک موسوم به نمونه از یک گروه بزرگتر موسوم به جامعه آماری یا جمعیت اصلی سرو کار دارد. پژوهشگر به وسیله داده‌ها و اطلاعات حاصله از نمونه به

فرضیه‌های تحقیق:

فرضیه اصلی:

بین میزان هوش فرهنگی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- بین میزان هوش فرهنگی فراشناختی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۲- بین میزان هوش فرهنگی شناختی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۳- بین میزان هوش فرهنگی انگیزشی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۴- بین میزان هوش فرهنگی رفتاری کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

روش تحقیق:

اصولاً با توجه به ماهیت تحقیق و متناسب با موضوع مورد بررسی، روش‌های مختلفی وجود دارد. استفاده از هر یک

از روش‌های تحقیق به ماهیت و زمینه تحقیق، فعالیت‌های لازم به نتیجه‌گیری و میزان مسئولیت محقق در مقابل نتایج و اهداف تحقیق بستگی دارد. با توجه به مسائل مطروحه و مطالعه اسناد و مدارک و همچنین مطالعات تحلیلی در

برآورد و پیشگویی ویژگی‌های جمعیت مورد مطالعه می-پردازد.

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه فرعی اول: بین میزان هوش فرهنگی فراشناختی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فراونی مورد مشاهده در جدول شماره (۱) نشان می‌دهد که از دیدگاه جامعه مورد بررسی بین میزان هوش فرهنگی فراشناختی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه

معناداری وجود دارد. و فراوانی مورد انتظار در تمامی طبقات با فراوانی مورد مشاهده تفاوت زیادی دارد محقق به این سوال پاسخ می‌دهد که آیا این دیدگاه از لحاظ آماری معنی-دار می‌باشد برای پاسخ به این سوال از آزمون کاسکوئر (کای دو) استفاده می‌نماییم. باتوجه به اینکه اندازه ضریب توافقی ($0 < C = 0.48 < 1$) بین صفر و پنجاه درصد و خیلی نزدیک به ۵۰ درصد می‌باشد این بدان معنی است که بین میزان هوش فرهنگی فراشناختی کارکنان و توسعه فعالیت-های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه نسبتاً مطلوبی وجود دارد.

جدول شماره (۱) رابطه هوش فرهنگی فراشناختی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه

گزینه	مورد مشاهده	مورد انتظار	میزان انحراف	نتیجه کای-اسکوئر
*	*	*	*	مقدار کای-اسکوئر (chi-square)
۷۰.۰۰	۱۴	۱۴.۵	-۷.۵	۷۰.۰۰
۷۵.۰۰	۱۴	۱۴.۵	-۷.۵	آزادی (d)
۸۰.۰۰	۵۲	۱۴.۵	۱۱.۵	۸۰.۰۰
۹۰.۰۰	۳۶	۱۴.۵	۳.۵	جمع
جمع	۱۱۶	مقدار کای-اسکوئر = $x^2 \alpha, df$	۳۹	میزان احتمال خطا (asyp. sing)
اندازه شدت هوش فرهنگی فراشناختی کارکنان	$C = (x^2 \alpha, df / x^2 \alpha, df + n)^{(1/2)}$	0.48		

فرضیه فرعی دوم: بین میزان هوش فرهنگی شناختی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فراونی مورد مشاهده در جدول شماره (۲) نشان می‌دهد که از دیدگاه جامعه مورد بررسی بین میزان هوش فرهنگی شناختی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد. و فراوانی مورد انتظار در تمامی طبقات با فراوانی

مورد مشاهده تفاوت زیادی دارد محقق به این سوال پاسخ می‌دهد که آیا این دیدگاه از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد برای پاسخ به این سوال از آزمون کاسکوئر (کای دو) استفاده می‌نماییم. باتوجه به اینکه اندازه ضریب توافقی ($0 < C = 0.37 < 1$) بین صفر و پنجاه درصد می‌باشد. این بدان معنی است که بین میزان هوش فرهنگی شناختی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه نسبتاً ضعیفی وجود دارد.

جدول شماره (۲) رابطه هوش فرهنگی شناختی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه

نتیجه کای-اسکوئر		میزان انحراف	مورد انتظار	مورد مشاهده	گزینه
*	مقدار کای-اسکوئر (chi-square)	*	*	*	*
۴۵.۰۰		-۶.۵	۱۴.۵	۱۶	۴۵.۰۰
۷۰.۰۰	آزادی (d)	-۴.۵	۱۴.۵	۲۰	۷۰.۰۰
۸۰.۰۰		۷.۵	۱۴.۵	۴۴	۸۰.۰۰
۹۰.۰۰	میزان احتمال خطا (asyp.sing)	۳.۵	۱۴.۵	۳۶	۹۰.۰۰
جمع		۳۹	مقدار کای-اسکوئر = $x^2 \alpha, df$	۱۱۶	جمع
اندازه شدت هوش فرهنگی شناختی کارکنان			۰.۳۷	$C = (x^2 \alpha, df / x^2 \alpha, df + n)^{(1/2)}$	اندازه شدت هوش فرهنگی شناختی کارکنان

با فراوانی مورد مشاهده تفاوت زیادی دارد محقق به این سوال پاسخ می‌دهد که آیا این دیدگاه از لحاظ آماری معنی-دار می‌باشد برای پاسخ به این سوال از آزمون کای اسکوئر (کای دو) استفاده می‌نماییم. با توجه به اینکه اندازه ضریب توافقی ($0 < C = 0.45 < 1$) بین صفر و پنجاه درصد می‌باشد. این بدان معنی است که بین میزان هوش فرهنگی انگیزشی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه نسبتاً مطلوبی وجود دارد.

جدول شماره (۳) رابطه هوش فرهنگی انگیزشی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه

نتیجه کای-اسکوئر		میزان انحراف	مورد انتظار	مورد مشاهده	گزینه
*	مقدار کای-اسکوئر (chi-square)	*	*	*	*
۳۰.۰۰		-۴.۶	۱۱.۶	۱۴	۳۰.۰۰
۶۰.۰۰	آزادی (d)	-۳.۶	۱۱.۶	۱۶	۶۰.۰۰
۷۰.۰۰		-۵.۶	۱۱.۶	۱۲	۷۰.۰۰
۸۰.۰۰	میزان احتمال خطا (asyp.sing)	۴.۴	۱۱.۶	۳۲	۸۰.۰۰
۹۰.۰۰		۹.۴	۱۱.۶	۴۲	۹۰.۰۰
جمع		*	مقدار کای-اسکوئر = $x^2 \alpha, df$	۱۱۶	جمع

قابلیت زیادی برای بهبود دارد. و فراوانی مورد انتظار با فراوانی مورد مشاهده تفاوت زیادی دارد محقق به این سوال پاسخ می‌دهد که آیا این دیدگاه از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد برای پاسخ به این سوال از آزمون کای اسکوئر (کای دو) استفاده می‌نماییم. با توجه به اینکه اندازه ضریب توافقی ($0 < C = 0.41 < 1$) بین صفر و پنجاه درصد می‌باشد این بدان

فرضیه فرعی سوم: بین میزان هوش فرهنگی انگیزشی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فراوانی مورد مشاهده در جدول شماره (۳) نشان می‌دهد که از دیدگاه جامعه مورد بررسی بین میزان هوش فرهنگی انگیزشی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد. و فراوانی مورد انتظار در تمامی طبقات

فرضیه فرعی چهارم: بین میزان هوش فرهنگی رفتاری کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فراوانی مورد مشاهده در جدول فوق نشان می‌دهد که از دیدگاه جامعه مورد بررسی هوش فرهنگی رفتاری کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت از

باتوجه به فراوانی مورد مشاهده در جدول شماره (۵) کای-اسکوئر از دیدگاه جامعه مورد مطالعه بین میزان هوش فرهنگی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. رابطه معناداری وجود دارد. برای حصول اطمینان از وجود چنین رابطه‌ی آزمون وجود استقلال بین دو گروه (ضعیف و قوی) یعنی کای-اسکوئرا اجرا می‌کنیم.

معنی است که بین میزان هوش فرهنگی رفتاری کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه نسبتاً ضعیفی وجود دارد.

فرضیه اصلی: بین میزان هوش فرهنگی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۴) رابطه هوش فرهنگی رفتاری کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه

گزینه	مورد مشاهده	مورد انتظار	میزان انحراف	نتیجه کای-اسکوئر
*	*	*	*	*
۴۰.۰۰	۱۴	۱۱.۶	-۴.۶	مقدار کای-اسکوئر (chi-square)
۶۰.۰۰	۱۲	۱۱.۶	-۵.۶	آزادی (d)
۷۰.۰۰	۳۰	۱۱.۶	۳.۴	
۸۰.۰۰	۴۰	۱۱.۶	۸.۴	میزان احتمال خطا
۹۰.۰۰	۲۰	۱۱.۶	-۱.۶	(asyp.sing)
جمع	۱۱۶	$\chi^2, df = x$	*	جمع

جدول شماره (۵) رابطه هوش فرهنگی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه

گزینه	مورد مشاهده	مورد انتظار	میزان انحراف	نتیجه کای-اسکوئر
۴۰.۰۰	۱۲	۹.۷	-۳.۷	مقدار کای-اسکوئر (chi-square)
۵۰.۰۰	۱۰	۹.۷	-۴.۷	
۶۰.۰۰	۱۸	۹.۷	-۰.۷	آزادی (d)
۷۰.۰۰	۱۴	۹.۷	-۲.۷	
۸۰.۰۰	۵۲	۹.۷	۱۶.۳	میزان احتمال خطا
۹۰.۰۰	۱۰	۹.۷	-۴.۷	(asyp.sing)
جمع	۱۱۶	$\chi^2, df = x$	*	جمع

کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه‌ی نسبتاً مطلوب و بالاتر از حد متوسط وجود دارد.

چون درصد خطای محاسبه شده کمتر از 0.05 می‌باشد در نتیجه فرض H رد شده است پس با 0.95 درصد اطمینان می‌توان گفت از دیدگاه جمعیت نمونه بین میزان هوش فرهنگی کارکنان و توسعه فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق- قیام دشت رابطه معناداری وجود دارد باتوجه به اینکه اندازه ضریب توافقی ($0 < C = 0.61 < 1$) بین پنجاه درصد و یک می‌باشد، بنا بر این می‌توان این گونه استنباط نمود که بین میزان هوش فرهنگی

نتیجه‌گیری

امروزه بر تعداد سازمان‌هایی که به خاصیت و اهمیت تفاوت‌های فرهنگی پی می‌برند، افزوده می‌شود. ولی در کمال تعجب، آن‌ها هنوز نمی‌دانند چگونه با آن برخورد کنند. سازمان‌هایی که استراتژی چند ملتی را می‌پذیرند، می‌توانند با تلاش به چیزی بیش از مجموع اجزاء خود تبدیل شوند. (گریفین، ۱۳۸۴: ۵۷) سازمان‌های متعلق به فرهنگ‌های گوناگون، می‌توانند از طریق دستیابی به شناخت و تفاهم‌های بیشتر در مورد چگونگی چرخش امور در جهان، به منافع بیشتری دست یابند.

اگرچه هوش ریاضی (IQ) از سال‌های دور مورد توجه روانشناسان قرار داشته و آزمون‌های بسیاری برای سنجش و روش‌های بی‌شماری برای تقویت این نوع هوش ارائه شده است، اما ابعاد جدید هوش مانند هوش مصنوعی، هوش عاطفی و هوش فرهنگی تنها در سال‌های اخیر مورد بحث و بررسی قرار گرفته‌اند. در این میان هوش فرهنگی از چند جهت شایسته بررسی بیشتری است. نخست اینکه، هوش فرهنگی حتی در میان انواع جدید هوش از عمر و پیشینه کمتری برخوردار است و از این جهت موضوعی بکر و جذاب برای پژوهشگران محسوب می‌شود. دوم اینکه، با گسترش فعالیت‌های تجاری بین‌المللی، نیاز به قابلیت‌های مدیران را در برخورد با پیچیدگی‌های فرهنگی پیش رویاری رساند، بیش از پیش احساس می‌شود. سوم این که هوش فرهنگی اگرچه در بیشتر مطالعاتی که تاکنون صورت گرفته، متوجه نحوه تعامل با فرهنگ‌های ملی بیگانه بوده است، اما قابلیت تعمیم به خرده فرهنگ‌های نژادی و قومی درون فرهنگ ملی را نیز دارد. از این رو، مدیران محلی نیز می‌توانند از آن در تعاملات روزمره بهره گیرند.

باتوجه به اکتسابی بودن بخش قابل توجهی از مهارت‌ها و قابلیت‌های هوش فرهنگی، سازمان‌ها باید در برنامه‌های آموزش و توسعه کارکنان، جایگاه ویژه‌ای برای تقویت این هوش در نظر بگیرند و با بهره‌گیری از آموزش‌های رسمی و غیررسمی در جهت بهبود مهارت‌های شناختی و رفتاری مدیران‌شان گام بردارند.

فهرست منابع

- Adler, Nancy J. & Bartholomew, Susan (1992) "Managing Globally Competent People" Academy of Management Executive, vol. 6 (no. 3): pp. 52-65.
- Earley P.C & Ang s (2003) ; Cultural Intelligence : indivisual interactions across cultures . Stanford , CA . Stanfons Business Books
- Earley P.C & Mosakowski (2004) ; Cultural Intelligence ; Harvard Business Review , October, pp 13-25
- Peterson B , (2004) ; Cultural intelligence : A gude to working with people from other cultures . Yurmouth,ME . Intercultural Press
- Triandis Harry C (2006) ; Cultural Intelligence in Organizations ; Group & Organization Management , Vol 32, No1, February, pp 20-26
- Earley P.C & Mosakowski (2004) ; Cultural Intelligence ; Harvard Business Review , October, pp 13-25
- Earley, P.C., & Ang, S.(2003). Cultural intelligence: Individual interactions across cultures. Palo Alto: Stanford University Press.
- Flavell, J.H. (1979). Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive inquiry. American Psychologist, 34: 906-11.
- Gudykunst, W.B., Ting-Toomey, S., & Chua, E.(1988). Culture and interpersonal communication, Newbury Park: Sage.
- Harris, Michael M, Lievence, Filip (2004) Selecting Employees for Global Assignment: Can Assessment center Measur cultural Intelligence
- Hofstede, G. (2001). Cultures consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Triandis, H.C. (1994). Culture and social behavior. New York: McGraw Hill.
- اصغری زاده، عزت ا...؛ قاسمی، احمد زاده. (۱۳۸۹)، **هوش فرهنگی و کارکردهای آن در سازمان‌ها**، ماهنامه علمی - تخصصی مهندسی فرهنگی، تهران، سال چهارم، شماره ۴۱ و ۴۲، صص ۷۹-۷۰.
- اکبری مسعود (۱۳۹۰) رساله دکترای رشته مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی با عنوان "ارائه‌ی مدل همکاری دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی در امور فرهنگی"
- رحیمی نژاد، پیمان؛ لندران اصفهانی، سعید، (۱۳۸۷)، **هوش فرهنگی زیر بنای سازگاری اجتماعی**، رشید پور، علی. (۱۳۸۹)، **نگاهی نو به موفقیت مدیران در شرایط تنوع فرهنگی؛ هوش فرهنگی شرط لازم، نه کافی برای موفقیت مدیران**، همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان.
- سریع القلم، محمود. «**مبانی فرهنگی افزایش احساس امنیت عمومی**». امنیت، سال ۴، ش ۱۵ و ۱۶ (مهر و آبان ۱۳۷۹).
- فیاضی، مرجان؛ جان نثار احمدی، هدی. (۱۳۸۵)، **هوش فرهنگی؛ نیاز مدیران در قرن تنوع**، ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره ۱۷۲،
- گریفین، مورهد، (۱۳۸۱) رفتار سازمانی، ترجمه الوانی و معمارزاده، نشر مروارید، تهران.
- نائیجی، محمد جواد؛ عباسعلی زاده، منصوره؛ ده موبد، بابک. (۱۳۸۹)، **هوش عاطفی و هوش فرهنگی؛ پاسخی به چالش‌های رهبری در سازمان‌های چند فرهنگی ایران**، همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان.
- نائیجی، محمد جواد؛ عباسعلی زاده، منصوره. (۱۳۸۶)، **هوش فرهنگی؛ سازگار با ناهمگون‌ها**، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۱

