

بررسی میزان هوش فرهنگی دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان مازندران*

سیده حمیده سلیم بهرامی^۱

حسین احمدی^۲

فاطمه ذبیحی حاجیکلاهی^۳

محمود رضا علیزاده^۴

چکیده

بی‌توجهی به هوش فرهنگی که از بنیان‌های توسعه در ابعاد مختلفی تلقی می‌شود، می‌تواند به پرورشی نامتوازن در دانشجویان بیانجامد. هدف اصلی این تحقیق بررسی میزان هوش فرهنگی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی شرق استان مازندران بود. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع زمینه‌یابی انتخاب شد. جامعه‌ی آماری به تعداد ۱۳۹۱۷ نفر بوده که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۷۵ نفر از دانشجویان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی ارلی و آنگ (۲۰۰۴) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی و درصد) و آمار استنباطی (آزمون t تک نمونه‌ای) انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که میزان هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی شرق استان مازندران بالاتر از حد انتظار بوده است.

کلید واژه: هوش فرهنگی، دانشجویان، دانشگاه آزاد اسلامی، استان مازندران.

* تاریخ وصول: ۱۳۹۲/۷/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۰/۱۰

این مقاله برگرفته از طرح تحقیقی با همین نام می‌باشد، که با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری انجام شده است

۱- عضو هیأت علمی گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

Hamideh.Salimbahrami@yahoo.com

۲- گروه مدیریت آموزشی، اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران، ساری، ایران.

۳- گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. F.Zabihi_1388@yahoo.com

۴- گروه مدیریت بازاریابی، اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران، ساری، ایران.

۱- مقدمه و بیان مسأله

در فرهنگ‌های مختلف و حتی در خرده فرهنگ‌ها در درون یک فرهنگ ملی طیف وسیعی از احساسات و عواطف وجود دارد. به نحوی که تفاوت در زبان، قومیت، سیاست‌ها و بسیاری خصوصیات دیگر می‌تواند به عنوان منابع تعارض بالقوه ظهور کند و در صورت نبودن درک صحیح، توسعه روابط - کاری مناسب را با مشکل مواجه سازد (ترایندیس^۱، ۲۰۰۶، ۲۰). اگرچه به طور فزاینده‌ای از مرزها عبور کرده‌ایم و موانع کسب و کار، مهاجرت، سفر و تبادل اطلاعات را کنار زده‌ایم، ولی مرزهای فرهنگی به راحتی از میان نمی‌روند. برخلاف جنبه‌های مشهود قانونی، سیاسی یا اقتصادی محیط‌های تجاری، فرهنگی تا حد زیادی نامرئی است (توماس و اینکسن^۲، ۲۰۰۷، ۵). بنابراین برای عملکرد مؤثر و رابطه بهتر باید هوش فرهنگی^۳ را توسعه داد. هوش فرهنگی کلید موفقیت در دنیای کنونی است که باعث می‌شود تفاوت‌ها را درک کرده و روی آنها سرمایه‌گذاری کنیم و نه آنها را تحمل کنیم و یا نادیده بگیریم. فردی که دارای هوش فرهنگی بالایی است توانایی یادگیری در محیط فرهنگی جدید را دارد و از رویارویی با فرهنگ‌های جدید لذت می‌برد (ارلی و آنگ^۴، ۲۰۰۳). هوش فرهنگی به افراد کمک می‌کند که به نحو مؤثری تفاوت‌های بین فرهنگی را کنترل و مدیریت نمایند. کسی که دارای هوش فرهنگی بالایی است حصارهای فرهنگی را درک نموده و می‌داند که همین حصارها است که می‌تواند رفتار ما و دیگران را چارچوبی نماید. این موضوع می‌تواند نحوه فکر کردن و واکنش‌های فرد را در موقعیت‌های مختلف توجیه نماید. اما فرد می‌تواند این حصارها را در هم بشکند (رحمان‌پور، ۱۳۸۴، ۴۸). همچنین می‌توان گفت که هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط زیادی با محیط‌های متنوع دارد. هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا چگونگی تفکر و الگوهای رفتاری پاسخ دادن افراد را تشخیص دهند و در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی را می‌دهد (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳). افراد زیادی با داشتن بهره‌هوشی^۵ بالا، مهارت‌های اجتماعی مناسب، در تعاملات بین‌المللی شکست می‌خورند که علت اصلی آن پایین بودن هوش فرهنگی می‌باشد (استرنبرگ و رابرت^۶، ۱۹۹۹). در محیط‌های فرهنگی جدید، علایم و نشانه‌های آشنا عمدتاً دیده نمی‌شود یا در صورت وجود گمراه کننده است بنابراین فرد نمی‌تواند به چارچوب ادراک قبلی خود تکیه کند و بایستی به توسعه و ایجاد چارچوب

1. Triandis
2. Thomas & Inkson
3. Cultural Intelligence
4. Earley & Ang
5. Intelligence Quotient (IQ)
6. Sternberg & Robert

جدیدی جهت درک صحیح اطلاعات در دسترس بپردازد (گرین و هیل^۱، ۲۰۰۵، ۳۴۹). هوش فرهنگی را استعداد به کارگیری مهارت‌ها و توانایی‌ها در محیط‌های مختلف تعریف می‌کند (توماس و اینکسون^۲، ۲۰۰۴، ۹). آنگ، ون داین، و که (۲۰۰۶، ۲۰۰۷) و ارلی و انگ (۲۰۰۳) هوش فرهنگی را شامل چهار مؤلفه مطرح می‌کنند: مؤلفه فراشناختی^۳ هوش فرهنگی (استراتژی): روشی است که یک فرد تجارب بین فرهنگی را از آن طریق استدلال می‌کند. استراتژی هوش فرهنگی بدین معناست که فرد چگونه تجربیات میان فرهنگی را درک می‌کند. این استراتژی بیانگر فرایندهایی است که افراد برای کسب و درک دانش فرهنگی به کار می‌برند. این امر زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در مورد فرایندهای فکری خود و دیگران قضاوت می‌کنند. در واقع فرد دانش فرهنگی خود را در تعامل با فرهنگ‌های ناآشنا تصحیح و تعدیل می‌کند. مؤلفه شناختی^۴ هوش فرهنگی (دانش): بعد شناختی که جزء منطقی، عقلانی و عینی هوش فرهنگی است، به درک خود از رفتارهای مبتنی بر فرهنگ دیگران، پرداخته و پاسخ را در جواب این پرسش‌ها می‌یابد این افراد به چه شبیه‌اند و چرا اینگونه‌اند؟ (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳). این بعد هوش فرهنگی بر آموختن فرهنگ و یادگیری باورها، آداب و رسوم و تابوهای فرهنگ بیگانه تأکید دارد (ارلی و موساکوفسکی^۵، ۲۰۰۴، ۱۳۹). مؤلفه انگیزشی^۶ هوش فرهنگی: بعد انگیزشی (عاطفی) اطمینان و اعتماد فرد به این که قادر است خود را با فرهنگ جدید تطبیق دهد. هوش فرهنگی بر اهمیت نگرش یا انگیزش فرد نسبت به تعاملات بین فرهنگی تأکید دارد (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳). مؤلفه رفتاری^۷ هوش فرهنگی: بعد رفتاری هوش فرهنگی، مجموعه‌ای از رفتارهای خاص فردی است که برای تعامل اثربخش فرهنگی ضرورت دارد (همان). قابلیت فرد برای نمایش اعمال کلامی و غیرکلامی مناسب در تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف را نشان می‌دهد (ارلی و موساکوفسکی، ۲۰۰۴، ۱۳۹). بی شک مهمترین امتیاز هوش فرهنگی بر مفهوم صرف فرهنگ، جنبه پویایی و کاربردی آن است و این همان چیزی است که بسیاری از جامعه‌شناسان و مردم‌شناسان همواره مورد تأکید قرار داده‌اند (ارترن^۸، ۱۹۸۴، رکویترز^۹، ۲۰۰۲، ص ۴۴). چارچوب هوش فرهنگی برای اولین بار، به گونه‌ای بین رشته‌ای توسط جمعی از دانشمندان معرفی شد (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳، انجی^{۱۰} و ارلی، ۲۰۰۶،

1. Green & Hill
2. Thomas & Inkson
3. Metacognitive
4. Cognitive
5. Earley & Mosakowski
6. Motivational
7. Conduct
8. Ortner
9. Reckwitz
10. Ng

توماس و اینکسون، ۲۰۰۴). بر این مبنا، هوش فرهنگی فردی، توانمندی فرد در سازگاری مؤثر با زمینه-های فرهنگی جدید می‌باشد (ارلی، ۲۰۰۲، ۲۷۴). علی‌رغم تلاش برای پیدا کردن پیشینه‌هایی که به طور دقیق با تحقیق حاضر ارتباط داشته باشد مقصود حاصل نشده است. با این حال به نظر می‌رسد بتوان موارد زیر را تا حدی با بررسی مورد نظر مربوط دانست.

بوکر و پوتسما^۱ (۲۰۱۰) در مقاله‌ای تحت عنوان «صلاحیت‌های مدیریت جهانی: مبانی نظری» که برگرفته از یک پژوهش عمیق علمی بود، با بررسی چهار سازه چارچوب جهانی، صلاحیت‌های بین‌فرهنگی، حساسیت‌های بین‌فرهنگی و هوش فرهنگی که از جمله صلاحیت‌های مدیریت جهانی است، اقدام به ارائه یک مدل منسجم مبتنی بر بنیان‌های نظری نمودند که در این مدل نقش هوش فرهنگی بسیار حائز اهمیت است.

آنگ و همکارانش (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان «بررسی اندازه‌گیری هوش فرهنگی و میزان تأثیر آن بر سازگاری، تصمیم‌گیری، انطباق فرهنگی و عملکرد وظیفه‌ای» پرداختند؛ نتایج نشان داد که ابعاد هوش فرهنگی با هر کدام از این متغیرها ارتباط دارد و در واقع هوش فرهنگی به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده‌ی این متغیرها معرفی شده است. به این صورت که دو بعد استراتژی و دانش هوش فرهنگی بر قضاوت فرهنگی و تصمیم‌گیری فرد تأثیرگذار است. هم‌چنین ابعاد رفتار و انگیزش هوش فرهنگی میزان انطباق فرهنگی فرد را با موقعیت‌های جدید فرهنگی پیش‌بینی می‌کنند.

مودی^۲ (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی»، به این نتایج دست یافت که بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی رابطه‌ی خطی وجود دارد و ویژگی‌های شخصیتی گشودگی، نسبت به پذیرش تجربه و وظیفه‌شناسی بهترین پیش‌بینی‌کننده، برای هوش فرهنگی هستند.

تمپلر و همکاران^۳ (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان «هوش انگیزشی فرهنگی، نمای واقعی شغل، نمای واقعی وضعیت زندگی و سازگاری بین فرهنگی»، به این نتایج دست یافته‌اند که بعد انگیزشی هوش فرهنگی بر توانمندی فرد در سازگاری خود با وظایف بین‌المللی تأثیرگذار است. یافته‌های آنها نشان داد که افرادی که تمایل و انگیزه کشف فرهنگ‌های جدید را دارند و قابلیت‌های خود در سازگاری با محیط-های فرهنگی جدید را باور می‌کنند، نسبت به دیگران، از عهده مسئولیت‌های بین‌المللی بهتر برمی‌آیند.

1. Bucker & Poutsma
2. Moody
3. Templer et al

آنگ (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان «تأثیر خصوصیات فردی بر هوش فرهنگی»، به این نتایج دست یافت که مکانیزم های رفتاری و ویژگی های شخصیتی بر نحوه و انجام کار مؤثرند. ون داین و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین شخصیت افراد و چهار عامل هوش فرهنگی»، به این نتایج دست یافته‌اند که وجدان گرایی با بعد فرا شناختی هوش فرهنگی ارتباط معنی داری دارد، شادابی و ثبات عاطفی با جنبه رفتاری هوش فرهنگی در ارتباط است، برون گرایی با ابعاد دانش، انگیزش و رفتار ارتباط معنی داری دارد و مهمترین نتیجه این که گشودگی در کسب تجربه یکی از مهمترین ویژگی های شخصیتی است که با هر چهار بعد هوش فرهنگی ارتباط مثبت دارد به عبارت دیگر با میزان توانایی افراد برای انجام وظیفه به طور اثربخش، در مجموعه های فرهنگی متنوع ارتباط مثبتی دارد.

مونتاگلیانی و گیاکالون (۱۹۹۸ به نقل از رحیم نیا و همکاران، ۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین توانایی فردی و انطباق بین فرهنگی»، به این نتایج دست یافته‌اند که توانایی فرد برای انطباق بین فرهنگی به طور مثبتی با تأثیر تمایلات مدیریتی مرتبط است و پیشنهاد کردند که هر دوی این‌ها تأثیر مثبتی بر موفقیت در رهبری خواهد داشت.

آهنچیان و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی همبستگی هوش فرهنگی با تعامل اجتماعی در پرستاران»، به این نتایج دست یافته‌اند که هوش فرهنگی پرستاران در سطح متوسط می‌باشد، اما تعامل اجتماعی آنها در سطح پایین قرار دارد. وضعیت اقتصادی، سن، سابقه کاری و جنس همبستگی مثبت معنادار با هوش فرهنگی دارند. از طرف دیگر، سطح تحصیلات، وضعیت اقتصادی و تجربه کاری با روابط بین فردی همبستگی مثبت و معنادار نداشت. در عین حال، رابطه معناداری بین هوش فرهنگی و تعامل اجتماعی پرستاران به دست نیامد.

قدمپور و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و هوش فرهنگی کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان لرستان»، به این نتایج دست یافته‌اند که بین پنج ویژگی بارز شخصیتی (برون گرایی، وظیفه شناسی، تطابق پذیری، روان رنجوری و گشودگی نسبت به تجربه) و هوش فرهنگی رابطه معنادار وجود دارد و ویژگی تطابق پذیری، بهترین پیش‌بینی کننده هوش فرهنگی است.

یزدان خواستی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان «رابطه تماس‌های بین فرهنگی و هوش فرهنگی؛ تحلیل نظری و تجربی»، به این نتایج دست یافته‌اند که سازه تماس‌های بین فرهنگی دارای تأثیر قوی، مثبت و معنی داری بر سازه هوش فرهنگی است. به این ترتیب با این که در شرایط خاصی

تماس‌های بین فرهنگی می‌تواند تأثیری بر بهبود هوش فرهنگی نداشته باشد و یا حتی فرد را با شوک فرهنگی مواجه کند اما در مجموع احتمال تأثیر مثبت تماس‌های بین فرهنگی بر هوش فرهنگی بیشتر است.

طولابی و کریمی (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و خودکارآمدی اجتماعی (مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه ایلام)»، به این نتایج دست یافته‌اند که بین خودکارآمدی اجتماعی و هوش فرهنگی بر اساس روش پیش رونده، طی سه مرحله متغیرهای انگیزشی، راهبردی و رفتاری معنادار بوده‌اند.

ابزری و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان «تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان)»، به این نتایج دست یافته‌اند که بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن (استراتژی، دانش، انگیزش و رفتار) با اثربخشی گروهی رابطه معناداری وجود دارد. هم چنین از بین این مؤلفه‌ها، مؤلفه انگیزش و رفتار، قابلیت پیش بینی اثربخشی گروهی را دارا بودند.

قاسمی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان «تحلیلی بر هوش فرهنگی و الگوهای تقویت آن»، به این نتایج دست یافته‌اند که هوش فرهنگی سازه‌ای است که با مفهوم هوش در ارتباط بوده اما پدیده‌ای مستقل از آن تلقی می‌شود. استقلال این دو پدیده از یکدیگر به این دلیل واضح صورت می‌گیرد که می‌توان افرادی باهوش (ریاضی و منطقی) بالا و در عین حال هوش فرهنگی پایین یافت. البته پیدا کردن افرادی باهوش و هوش فرهنگی بالا نیز کار مشکلی نیست. چنین موضوعی به دلیل تأثیرپذیری هوش فرهنگی از سازه هوش به معنای عام آن است. اگر هوش منطقی و ریاضی را می‌توان با آموزش بهبود داد، هوش فرهنگی را می‌توان تا حد بسیار بالایی غیرارثی و ناشی از یادگیری و آموزش دانست.

کاظمی (۱۳۸۷) در تحقیقی تحت عنوان «ارتباط هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان جامعه المصطفی العالمیه»، به این نتایج دست یافت که هوش فرهنگی انگیزشی، هوش فرهنگی رفتاری و عملکرد کارکنان در حد مطلوبی قرار داشت. اما از نظر هوش فرهنگی شناختی در حد مطلوب نبودند.

گستره مفهومی هوش، امروزه به مراتب فراتر از تعریف سنتی ما از هوش عقلانی^۱ است. علم روان‌شناسی، هوش را به طور کلی، نوعی ویژگی شخصیتی متفاوت از خلاقیت، شخصیت و یا عقل می‌داند (گاردنر^۲، ۱۹۹۵). به‌هرحال، آنچه از بررسی ادبیات موجود، به دست می‌آید، مؤید این واقعیت است که نگاه امروز به مقوله هوش، باید نگاهی کاملاً متفاوت از گذشته باشد. امروز دیگر، تأکید اصلی بر ضریب هوش عقلانی نیست، بلکه هوش‌های دیگری نیز وجود دارند که مورد توجه و پژوهش دانشمندان قرار

1. Rational Intelligence
2. Gardner

گرفته است (وانامیکر،^۱ ۲۰۰۵، ۳۴). هوش فرهنگی، لازمه رقابت در دنیای فرا پیچیده هزاره سوم است. افرادی که هوش فرهنگی پائینی دارند، قادر به برقراری ارتباط اثربخش با دیگران از همان فرهنگ یا فرهنگ های دیگر نبوده و در نتیجه در انجام امور ارتباطی و مدیریتی خود موفق نیستند (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳). تحقیقات نشان می دهند که تفاوت های بین فرهنگ های ملی یکی از عوامل تعیین کننده نوع رفتار می باشد (بارکر^۲، ۲۰۰۵؛ گرین و هیل، ۲۰۰۵، ۳۵۱). در میان مهارت های مورد نیاز قرن ۲۱، توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ های مختلف و توانایی ارتباطات بین فرهنگی حائز اهمیت است. در دانشگاه ها دانشجویان در محیطی قرار دارند که افراد با فرهنگ های مختلف در آن مشغول به تحصیل اند برای این که بتوانند با آنان در ارتباط و تعامل باشند نیاز به هوش فرهنگی دارند. نقش و اهمیت دانشجویان دانشگاه ها در دوران اخیر در گردش و اداره امور جامعه و ایجاد تحولات اساسی در راستای رشد علمی و فرهنگی در کشور بر همگان روشن است. با توجه به کارکرد مراکز دانشگاهی در تولید و نهادینه کردن بسیاری از قواعد، هنجارها و الگوهای فرهنگی و اجتماعی، تأمل بر هوش فرهنگی دانشجویان که از این موارد بهره گیرند ضرورت پیدا می کند. دانشگاه ها سازمان هایی هستند که هر ساله تعداد قابل توجهی از جمعیت جوان را جذب می کنند و طی زمان معینی توانمندی های علمی و عملی این اشخاص را پرورش می دهند و در نهایت نیروهای آموزش دیده و متخصص را در اختیار جامعه می گذارند. بیشتر دانشجویان به خاطر تحصیل در دانشگاه از خانواده و شهر یا روستای خود جدا شده، در محیط جدیدی قرار گرفته اند و احیاناً از نظر عاطفی مشکلاتی برایشان به وجود می آید. از آنجایی که دانشجویان در هر جامعه ای آینده سازان، برنامه ریزان و مدیران آن جامعه خواهند بود توجه به هوش فرهنگی آنان می تواند نقش مؤثری در فرآیند توسعه علمی و فرهنگی داشته باشد. با توجه به مطالب بالا در حقیقت، نگرانی ها و دغدغه هایی که در قالب یک مسأله مطرح می شود در پاسخ به این سؤال است که میزان هوش فرهنگی دانشجویان دانشگاه های آزاد اسلامی شرق استان مازندران به چه میزان است؟ از آن جا که کشور ما ایران کشوری چند فرهنگی است و گروه های موجود در یک دانشگاه از اقوام محلی و مختلفی هستند که در کنار یکدیگر گرد آمده اند دانشجویان باید با فرهنگ اقوام دیگر آشنا باشند و با سایر فرهنگ ها ارتباط برقرار کنند. این تحقیق با هدف بررسی میزان هوش فرهنگی دانشجویان دانشگاه های آزاد اسلامی شرق مازندران و به منظور پاسخگویی به سؤال های زیر انجام شده است:

1. Wannamaker
2. Barker

سؤال اصلی

هوش فرهنگی دانشجویان دانشگاه های آزاد اسلامی شرق مازندران به چه میزان است؟

سؤال‌های ویژه

- ۱- فراشناخت دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان مازندران به چه میزان است؟
- ۲- شناخت دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان مازندران به چه میزان است؟
- ۳- انگیزش دانشجویان دانشگاه های آزاد اسلامی شرق استان مازندران به چه میزان است؟
- ۴- رفتار دانشجویان دانشگاه های آزاد اسلامی شرق استان مازندران به چه میزان است؟

۲. روش تحقیق

روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع زمینه‌یابی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق مازندران به تعداد ۱۳۹۱۷ نفر که در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ مشغول به تحصیل می‌باشند. در این تحقیق تعداد نمونه ۳۷۵ نفر بر اساس جدول تعیین حجم نمونه از روی حجم جامعه تهیه شده توسط کرجسی و مورگان^۱ انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب واحد دانشگاهی بود.

جدول ۱: تعیین حجم نمونه از روی حجم جامعه

نسبت نمونه به جامعه $nk = p \times n$	نسبت هر طبقه به جامعه $p = \frac{ni}{N}$	فراوانی هر طبقه ni	شاخص های آماری طبقات
۲۷۴	۰/۷۳	۱۰۱۵۰	ساری
۵۴	۰/۱۴۴	۲۰۰۵	نکا
۴۷	۰/۱۲۶	۱۷۶۲	بهشهر
۳۷۵	۱	۱۳۹۱۷	مجموع

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی ارلی و آنگ (۲۰۰۴) که دارای ۲۰ سؤال و چهارمتغیر (فراشناخت، شناخت، انگیزش، و رفتار) و بر اساس مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت می‌باشد، امتیازدهی برای هر گزینه به صورت کاملاً موافقم ۷، تاحدودی موافقم ۶، کمی موافقم ۵، نه موافقم نه مخالفم ۴، کمی مخالفم ۳، تاحدودی مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱ می‌باشد، که برای گردآوری داده‌ها

1. Krejcie & Morgan

استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ برای عامل فراشناختی ($\alpha = 0.76$)، شناختی ($\alpha = 0.84$)، انگیزشی ($\alpha = 0.76$) و عامل رفتاری ($\alpha = 0.83$) محاسبه شده است (آنگ و همکاران، ۲۰۰۴). این پرسشنامه در پژوهش‌های مختلفی در ایران مورد استفاده قرار گرفته است. روایی محتوایی و پایایی پرسشنامه هوش فرهنگی توسط کاظمی (۱۳۸۷)، ودادی و عباسعلی‌زاده (۱۳۸۸)، تسلیمی و همکاران (۱۳۸۸) و قدم‌پور و همکاران (۱۳۸۹) مورد تأیید قرار گرفته است. در تحقیق حاضر نیز برای تعیین روایی محتوایی از نظرات متخصصان و صاحب نظران مورد استفاده قرار گرفت. پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ($\alpha = 0.84$) به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی و درصد) و آمار استنباطی (آزمون t تک نمونه‌ای) استفاده شده است.

۳. یافته‌ها

به منظور تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. لازم به ذکر است که با توجه به این که سؤالات پرسشنامه در طیف هفت گزینه‌ای لیکرت بوده است، میانگین مقیاس آن ۳.۵ به دست آمده است.

جدول ۲: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک ویژگی‌های جمعیت شناختی

متغیرها	طبقات	فراوانی	درصد
جنس	زن	۱۹۳	۵۱.۵
	مرد	۱۸۲	۴۸.۵
وضعیت تأهل	مجرد	۱۹۷	۵۲.۵
	متاهل	۱۷۸	۴۷.۵
سن	۱۸ - ۲۵	۱۹۰	۵۰.۶
	۲۶ - ۳۳	۱۰۵	۲۸
	۳۴ - ۴۱	۵۵	۱۴.۷
	+۴۲	۲۵	۶.۷
سطح تحصیلات	دانشجو کاردانی	۲۶	۶.۹
	دانشجو کارشناسی	۲۴۸	۶۶.۲
	دانشجو کارشناسی ارشد	۱۰۱	۲۶.۹
نوع سکونت	شهری	۲۸۷	۷۶.۵
	روستایی	۸۸	۲۳.۵

با توجه به داده‌های جدول ۱ مشاهده می‌شود که از لحاظ جنس دانشجویان زن با ۵۱.۵ درصد، از لحاظ تأهل دانشجویان مجرد با ۵۲.۵ درصد، از لحاظ سن دانشجویان ۱۸ تا ۲۵ سال با ۵۰.۶ درصد، و از

لحاظ تحصیلات دانشجویان کارشناسی با ۶۶.۲ درصد، و از لحاظ نوع سکونت دانشجویان ساکن در شهر با ۷۶.۵ درصد بیشترین فراوانی مربوط به گروه نمونه را تشکیل می دهند.

سؤال اول تحقیق: فراشناخت دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان مازندران به چه میزان

است؟

جدول ۳: آزمون t تک نمونه ای به منظور بررسی سؤال ویژه شماره یک - ۳.۵ = میانگین مقیاس

شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد	درجه آزادی	t م	t ب	سطح معناداری
فراشناخت	۳۷۵	۵.۴۲	۰.۹۱۵۱	۰.۰۴۷۲	۳۷۴	۴۰.۷۸	۱.۹۶	۰.۰۰۰

نتایج آزمون t (۴۰.۷۸) و سطح معناداری در جدول مبین تفاوت بین میانگین هاست. با توجه به این که میانگین محاسبه شده از میانگین مقیاس بزرگ‌تر است با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت میزان فراشناخت دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان مازندران بالاتر از حد انتظار است.

سؤال دوم تحقیق: شناخت دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان مازندران به چه میزان

است؟

جدول ۴: آزمون t تک نمونه ای به منظور بررسی سؤال ویژه شماره دو - ۳.۵ = میانگین مقیاس

شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد	درجه آزادی	t م	t ب	سطح معناداری
شناخت	۳۷۵	۴.۱۵	۱.۲۳۶۷	۰.۰۶۳۸	۳۷۴	۱۰.۳۰	۱.۹۶	۰.۰۰۰

نتایج آزمون t (۱۰.۳۰) و سطح معناداری در جدول مبین تفاوت بین میانگین هاست. با توجه به این که میانگین محاسبه شده از میانگین مقیاس بزرگ‌تر است با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت میزان شناخت دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان مازندران بالاتر از حد انتظار است.

سؤال سوم تحقیق: انگیزش دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان مازندران به چه میزان

است؟

جدول ۵: آزمون t تک نمونه ای به منظور بررسی سؤال ویژه شماره سه - ۳.۵ = میانگین مقیاس

شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد	درجه آزادی	t م	t ب	سطح معناداری
انگیزش	۳۷۵	۵.۲۱	۱.۱۶۰۴	۰.۰۵۹۹	۳۷۴	۲۸.۶۷	۱.۹۶	۰.۰۰۰

نتایج آزمون t (۲۸.۶۷) و سطح معناداری در جدول مبین تفاوت بین میانگین هاست. با توجه به این که میانگین محاسبه شده از میانگین مقیاس بزرگتر است با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت میزان انگیزش دانشجویان دانشگاه های آزاد اسلامی شرق استان مازندران بالاتر از حد انتظار است.

سؤال چهارم تحقیق: رفتار دانشجویان دانشگاه های آزاد اسلامی شرق استان مازندران به چه میزان است؟

جدول ۶: آزمون t تک نمونه ای به منظور بررسی سؤال ویژه شماره چهار - ۳.۵ = میانگین مقیاس

شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد	درجه آزادی	t م	t ب	سطح معناداری
رفتار	۳۷۵	۵.۰۶	۱.۱۶۲۲	۰.۰۶۰۰	۳۷۴	۲۶	۱.۹۶	۰.۰۰۰

نتایج آزمون t (۲۶) و سطح معناداری در جدول مبین تفاوت بین میانگین هاست. با توجه به این که میانگین محاسبه شده از میانگین مقیاس بزرگتر است با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت میزان رفتار دانشجویان دانشگاه های آزاد اسلامی شرق استان مازندران بالاتر از حد انتظار است.

سؤال اصلی تحقیق: هوش فرهنگی دانشجویان دانشگاه های آزاد اسلامی شرق مازندران به چه میزان است؟

جدول ۷: آزمون t تک نمونه ای به منظور بررسی سؤال اصلی - ۳.۵ = میانگین مقیاس

شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد	درجه آزادی	t م	t ب	سطح معناداری
هوش فرهنگی	۳۷۵	۴.۹۰	۰.۸۰۵۷	۰.۰۴۱۶	۳۷۴	۳۳.۷۱	۱.۹۶	۰.۰۰۰

نتایج آزمون t (۳۳.۷۱) و سطح معناداری در جدول مبین تفاوت بین میانگین هاست. با توجه به این که میانگین محاسبه شده از میانگین مقیاس بزرگ‌تر است با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میزان هوش فرهنگی دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان مازندران بالاتر از حد انتظار است.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

تأکید بیش اندازه بر سایر هوش‌ها (هوش ریاضی و منطقی و غیره) که عمدتاً عامل پیشرفت تحصیلی دانشجویان و موفقیت در آزمون‌های مختلف رقابتی است می‌تواند روند جامعه‌پذیری متناسب با دنیای کنونی را دچار اختلال کرده و شهروندانی را تربیت کند که به لحاظ حل مسائل ریاضی، توانمند و به لحاظ حل مسائل اجتماعی و فرهنگی با ضعف مواجه باشند. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که میزان هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن در دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان مازندران بالاتر از حد انتظار است.

این نتایج با یافته‌های آنچیان و همکاران (۱۳۹۰)، قدم‌پور و همکاران (۱۳۹۰)، یزدان‌خواستی و همکاران (۱۳۹۰)، طولابی و کریمی (۱۳۹۰)، ابزری و همکاران (۱۳۸۹)، قاسمی و همکاران (۱۳۸۹)، کاظمی (۱۳۸۷)، بوکر و پوتسما (۲۰۱۰)، آنگ و همکارانش (۲۰۰۷)، تمپلر و همکاران (۲۰۰۶)، آنگ (۲۰۰۶)، مودی (۲۰۰۶)، ون داین و همکاران (۲۰۰۵)، مونتاگلیانی و گیاکالون (۱۹۹۸) همسو است. اگر چه هوش و بهره هوشی 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 این که، 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 این که هوش فرهنگی اگر چه 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 می‌توان از آن در تعاملات روزمره بهره گرفته شود.

راهکارهای پیشنهادی با توجه به اکتسابی بودن بخش قابل توجهی از مهارت‌ها و قابلیت‌های هوش فرهنگی بدین‌گونه که، دانشگاه‌ها باید در برنامه‌های آموزش و توسعه دانشجویان، جایگاه ویژه‌ای برای

تقویت این هوش در نظر بگیرند و با بهره‌گیری از آموزش‌های رسمی و غیررسمی در جهت بهبود مهارت‌های شناختی و رفتاری دانشجویان گام بردارند.

مسئله دانشجویان با ارزش‌ها و نگرش‌های مشابه تمایل بیشتری به همکاری با یکدیگر دارند. درک تفاوت‌های بین فرهنگی به دانشجویان امکان می‌دهد که در زمان برقراری ارتباط با فرهنگ‌های مختلف خصوصیات زبانی، فرهنگ و آداب و رسوم آن‌ها را در نظر داشته باشند و با آگاهی از آن به تصمیم‌گیری در مسائل بپردازند. البته قدم اول در شناخت و درک فرهنگ‌های مختلف، شناخت فرهنگ خویش است.

فهرست منابع

۱. آهنچیان، محمدرضا؛ امیری، رعنا و بخشی، محمود. (۱۳۹۱). بررسی همبستگی هوش فرهنگی با تعامل اجتماعی در پرستاران. فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت. دوره اول. شماره ۲. صص ۵۳-۴۴.
۲. ابزری، مهدی؛ اعتباریان، اکبر و خانی، اعظم. (۱۳۸۹). تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان). پژوهش نامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت). سال دوم. شماره ۴. صص ۴۱-۲۵.
۳. تسلیمی، محمد سعید؛ قلی پور، آرین؛ وردی نژاد، فریدون و من آل آقا، میترا. (۱۳۸۸). رایه ی راهکارهایی برای ارتقای هوش فرهنگی مدیران دولتی در امور بین المللی. پژوهش‌های مدیریت. سال دوم. شماره چهارم. صص ۵۷-۲۹.
۴. توماس، دیوید سی و اینکسن، کر. (۱۳۸۷). هوش فرهنگی، مهارت های انسانی برای کسب و کار جهانی. ترجمه ناصر میرسپاسی، احمد ودادی و اعظم دشتی. تهران: میثاق همکاران.
۵. رحمانپور، لیللا. (۱۳۸۴). فرایند تیم سازی در سازمان‌ها. ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر. سال چهاردهم. شماره ۱۳۱.
۶. رحیم نیا، فریبرز؛ مرتضوی، سعید و دلارام، طویی. (۱۳۸۸). بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد. مدیریت فردا. سال هشتم. شماره ۲۲. صص ۶۷-۷۸.

۷. قدم‌پور، عزت‌الله؛ مهرداد، حسین و جعفری، حسنعلی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان لرستان. فصلنامه روانشناسی تربیتی. سال دوم. شماره ۱. صص ۱۰۱-۸۱.
۸. طولایی، زینب و کریمی، شکوفه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و خودکارآمدی اجتماعی (مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه ایلام). فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی. سال دوم. شماره ۴. صص ۴۵-۵۶.
۹. کاظمی، معصومه. (۱۳۸۷). بررسی ارتباط هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان جامعه المصطفی العالمیه. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه مدیریت دولتی. مجتمع آموزشی عالی قم.
۱۰. ودادی، احمد و عباسعلی‌زاده، منصوره. (۱۳۸۸). هوش فرهنگی در مهندسی فرهنگی با توجه به عصر جهانی شدن. ماهنامه مهندسی فرهنگی. سال چهارم. شماره‌های ۳۳ و ۳۴. صص ۶۸-۷۵.
۱۱. یزدان‌خواستی، گیسو؛ قاسمی، وحید و وحید، فریدون. (۱۳۹۰). رابطه تماس‌های بین فرهنگی و هوش فرهنگی؛ تحلیل نظری و تجربی. فصلنامه تحقیقات فرهنگی. دوره چهارم. شماره ۲. صص ۱۶۲-۱۳۳.
۱۲. یزدان‌خواستی، گیسو؛ قاسمی، وحید و وحید، فریدون. (۱۳۸۹). تحلیلی بر هوش فرهنگی و الگوهای تقویت آن. فصلنامه علوم اجتماعی. دوره چهارم. شماره ۹. صص ۵۳-۳۳.
13. Ang. S. (2006). *Personal communication with author*, Washington. DC, February 17.
14. Ang, S., Van Dyne, Linn. Koh, Christine. Yee Ng, Kok. J. Templer, Klaus. Tay. Lee, Swee Ling Cheryl. Chandrasekar, N. Anand. (2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance, *Management and Organization Review*, Vol. 3, No.3, 335-371.

15. Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C. & Ng, K.Y. (2004). *The measurement cultural intelligence, Paper presented at the 2004 Academy of management symposium on Cultural Intelligence.*
16. Barker, C. (2005). *Cultural studies: Theory and practice.* Thousand Oaks, CA: Sage.
17. Bucker, J. & Poutsma, E. (2010). "Global Management Competencies: A Theoretical Foundation", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.25, Iss.8, P.829.
18. Earley, P. C. (2002). "Redefining interactions across cultures and organizations: Moving forward with cultural intelligence". *Research in Organizational Behavior*, Vol. 24, pp. 271-299.
19. Earley, P.C. and Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures.* Palo Alto: Stanford University Press.
20. Earley, P. C, Mosakowski, Elaine. (2004). *Cultural Intelligence.* Harvard business Review, pp139-146.
21. Green, L. Anna - Hill Y. Aretha, (2005). *The use of multiple intelligences to enhance team productivity.* Management Decision, Vol. 43, No.3, 349-359.
22. Moody, M.C. (2007). *The relationship between cultural intelligence factor and big five personality traits.* The George Washington University.
23. Ng, K.-Y. & Earley, P. C. (2006). *Culture + intelligence: Old construct, new frontiers.* Group & Organization Management, 31(1), pp. 4-19.
24. Ortner, S. B. (1984). *Theory in anthropology since the sixties.* Comparative studies in society and history, 26 (1), pp. 126-166.
25. Reckwitz, A. (2002). Toward a theory of social practices: A development in culturalist theorizing". *European Journal of Social Theory*, 5 (2), pp. 78-99.

26. Sternberg J, R. (1999). Successful Intelligence: Finding a Balance. *Trends in Cognitive Sciences*, Vol.3, No.11.
27. Templer, K. J., Tay, C& .Chandrasekar ,N. A. (2006). Motivational cultural intelligence, realistic job preview, realistic living conditions preview and cross-cultural adjustment. *Group & Organization Management, USA*, 31 (1), Start Page.
28. Thomas, David C., Inkson, K. (2005). Cultural intelligence people skills for a global workforce. *Consulting to Management*, 16(1).March. pp. 5-9.
29. Triandis, Harry C. (2006). Cultural intelligence in organizations. *Group and Organization Management*, Vol 32, No.1, 20-26.
30. Van Dyne, L. (2005). *Cultural Intelligence: An essential capability for individuals in contemporary organizations*. Global Edge. Msu. Edu.
31. Wannamaker, M. (2005). *A Study of the need for emotional intelligence in university judicial officers*. PhD Dissertation. Drexel University, [Online], <http://proquest.umi.com> [2008, 01.15].