

بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و هوش فرهنگی کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان لرستان

عزت اله قدم پور^۱، حسین مهرداد^{۲*}، حسنعلی جعفری^۳

(۱) استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

(۲) استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد، خرم آباد، ایران

(۳) دانش آموخته کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد، خرم آباد، ایران

*نویسنده مسوول: haj86@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله ۸۹/۱۱/۲۹ تاریخ آغاز بررسی مقاله ۸۹/۱۲/۶ تاریخ پذیرش مقاله ۹۰/۳/۱۱

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و هوش فرهنگی کارکنان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان لرستان صورت گرفته است. در این تحقیق از روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شد. جامعه ی آماری مورد مطالعه در این تحقیق کلیه ی کارکنان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان لرستان به تعداد ۱۷۱ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید و تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه ی آماری به روش نمونه گیری طبقه ای نسبی انتخاب گردید. برای جمع آوری داده های مورد نیاز، پرسشنامه ی هوش فرهنگی ساخته شده ی آنگ و همکاران و پرسشنامه ی پنج عاملی شخصیت NEO به کار رفته است. برای تعیین روایی از روایی محتوایی استفاده شد و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ تعیین گردید. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ی هوش فرهنگی ۰/۸۵ و پرسشنامه ی ویژگی های شخصیتی برابر ۰/۸۲ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق علاوه بر شاخص های آمار توصیفی از جمله میانگین و انحراف استاندارد از آزمون های آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین پنج ویژگی بارز شخصیتی (برون گرایی، وظیفه شناسی، تطابق پذیری، روان رنجوری و گشودگی نسبت به تجربه) و هوش فرهنگی رابطه ی معنادار وجود دارد و ویژگی تطابق پذیری، بهترین پیش بینی کننده ی هوش فرهنگی است.

کلید واژه ها: ویژگی های بارز شخصیتی، هوش فرهنگی، میراث فرهنگی.

مقدمه

در محیط های کاری متنوع قرن حاضر، لازم است استرس های ناشی از شوک فرهنگی و اختلافات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به نحو مطلوب اداره شود. برخی از جنبه های فرهنگ از جمله هنر^{۱۰}، موسیقی^{۱۱} و سبک رفتاری^{۱۲} را به راحتی می توان دید. اما بیشتر بخش های چالش برانگیز فرهنگ، پنهان است. عقاید، ارزش ها، انتظارات، نگرش ها و مفروضات، عناصری از فرهنگ هستند که دیده نمی شوند اما بر رفتار افراد مؤثرند و گاهی موجب تعارضات و تناقضات کاری می شوند. برای این منظور به سازگاری و تعدیل مؤثر فرهنگ ها نیاز است. یکی از عواملی که در این زمینه بسیار مورد توجه قرار گرفت و عامل تعدیل کننده لقب گرفته است، هوش فرهنگی^{۱۳} است. هوش فرهنگی دامنه ی جدیدی از هوش است که ارتباط بسیاری با محیط های کاری متنوع دارد. هوش فرهنگی به افراد اجازه می دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می دهند، در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش داده، به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی را می دهد (هادی زاده مقدم و حسینی، ۱۳۸۷، ص ۴).

عوامل مختلفی با هوش فرهنگی در ارتباط هستند از جمله ی این عوامل می توان به

امروزه به دلیل افزایش ارتباطات جهانی^۱ و ایجاد شرکت های چند ملیتی و نیز تنوع فرهنگی^۲، افزایش دانش و مهارت بشر برای رو به شدن با تعارضات و درگیری های موجود در یک جامعه ی جهانی، از الزامات قطعی قلمداد می گردد (تری یاندریس^۳، ۲۰۰۴، ص ۸۹). در فرهنگ های مختلف و حتی در خرده فرهنگ ها در درون یک فرهنگ ملی طیف وسیعی از احساسات و عواطف وجود دارد. به نحوی که تفاوت در زبان^۴، قومیت، سیاست ها^۵ و بسیاری خصوصیات دیگر می تواند به عنوان منابع تعارض بالقوه ظهور کند و در صورت نبودن درک صحیح، توسعه ی روابط کاری مناسب را با مشکل مواجه سازد (تری یاندریس، ۲۰۰۶، ص ۲۵). بنابراین اثرات تفاوت های فرهنگی و مدیریت این گونه تنوعات از مقوله های پیچیده می باشد (هریس^۶ و مورن^۷، ۲۰۰۴، ص ۱۵۰). تحقیقات نشان می دهند که تفاوت های بین فرهنگ های ملی یکی از عوامل مهم تعیین کننده ی نوع رفتار می باشد (بارکر^۸، ۲۰۰۵؛ گرین و هیل^۹، ۲۰۰۵، ص ۳۵۱).

1- Global communications

2- Diversity

3- Triandis

4- Language

5- Policy

6- Harris

7- Moran

8- Barker

9- Green & Hill

10- Art

11- Music

12- Frivolous

13- Cultural Intelligence

بررسی‌های انجام شده در حوزه ی مدیریت منابع انسانی، بر پنج ویژگی شخصیت، استعداد، علاقه، هوش، و مهارت در موفقیت نیروی انسانی در پیشبرد اهداف سازمان و ایجاد رضایت شغلی تأکید دارد (میرسپاسی، ۱۳۷۸، ص ۲۱). تحقیقات نشان داده است که عامل شخصیت در بسیاری از موارد نقشی بسیار مهم و قابل توجه دارد. خصوصیات شخصیتی در حقیقت، به عنوان محرکه‌های خلق و خو، برای دستیابی به هدف، تلقی می‌شوند. به این معنا که این خصوصیات انسان را مستعد انجام رفتارهای مختلف در موقعیت‌های خاص می‌نماید (کالیگوری^۸، ۲۰۰۰، ص ۸۵). به عقیده ی کالیگوری خصوصیات معین شخصیتی باید با عوامل معین فرهنگی متناسب و هماهنگ باشد. وی طی تحقیقات و توسعه ی تئوری های تکاملی خود، ارتباط بین خصوصیات شخصیتی و تأثیرات فرهنگی را در موفقیت های کاری ثابت کرد. بر اساس مطلب یاد شده به نظر می رسد که بین ویژگی های شخصیتی و هوش فرهنگی رابطه وجود داشته باشد، و از آنجایی که کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری به دلیل ویژگی شغل خود با افراد متفاوت از قومیت‌های و فرهنگ های مختلف و نیز با گردشگران داخلی و خارجی در ارتباط اند و نیز در محیط های کاری متنوع قرن حاضر، لازم است استرس های ناشی از شوک فرهنگی، اختلافات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی

^۸ - Caligiuri

شخصیت اشاره کرد. ارلی^۱ و آنگ^۲ (۲۰۰۳) اظهار داشتند که تفاوت های فردی نظیر شخصیت فردی^۳ می تواند مقدمه و شرط لازم برای هوش فرهنگی باشد. آنگ (۲۰۰۶) تأثیر خصوصیات فردی را بر هوش فرهنگی بررسی کرد، نتایج نشان داد که مکانیزم های رفتاری و ویژگی های شخصیتی بر نحوه و انجام کار مؤثرند. شخصیت را می‌توانیم به عنوان جمع کل راه هایی بدانیم که یک نفر بدان وسیله در برابر دیگران از خود واکنش نشان می‌دهد، یا روابط متقابل ایجاد می‌کند (رابینز^۴، ۱۳۸۱، ص ۳۸۳). به نظر رابینز عوامل تعیین کننده ی شخصیت می‌تواند ارث، محیط و موقعیت^۵ باشد. اما افراد به فراخور سه عامل یاد شده دارای خصوصیات یا ویژگی‌های شخصیتی متفاوتی هستند. به دلیل کثرت این ویژگی‌ها و عدم توانایی در سنجش آنها به طور کامل، یک مدل برپایه و محور پنج عامل اصلی شخصیتی طراحی گردید و به مدل پنج عاملی شخصیت^۶ مشهور شد. اساس مدل پنج عاملی بر مؤلفه‌های وظیفه شناسی، گشودگی نسبت به پذیرش تجربه، تطابق‌پذیری یا خوشایندی، برون‌گرایی و روان‌رنجوری قرار داده شد (کوستا و مک کری^۷، ۱۹۹۲، ص ۱۲).

^۱ - Earley

^۲ - Ang

^۳ - Individual Character

^۴ - Robbins

^۵ - Inheritance, Environment and Position

^۶ - Five- Factor Model of personality

^۷ - Costa & McCrae

را دارد و از رویارویی با فرهنگ های جدید لذت می برد (دنگ^۵ و گیبسون^۶، ۲۰۰۸، ص ۱۸۴).

مفهوم هوش فرهنگی برای نخستین بار توسط ارلی و آنگ از محققان مدرسه ی کسب و کار لندن مطرح شد. آنها هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و رایج ی پاسخ های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده اند (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳، ص ۲۵). براساس تقسیم بندی مرکز مطالعات هوش فرهنگی، هوش فرهنگی به سه بخش انگیزه، دانش و رفتار فرهنگی تقسیم می شود (مرکز مطالعات هوش فرهنگی^۷، ۲۰۰۴). توماس^۸ و اینکسون^۹ (۱۳۸۷) هوش فرهنگی را در قالب سه متغیر دانش فرهنگی، مهارت های فرهنگی و مراقبت های فرهنگی مورد بررسی قرار می دهند.

هوش فرهنگی نوعی بدیع از هوش است که ارتباط بسیاری با محیط های کاری متنوع فرهنگی دارد. پیترسون^{۱۰} (۲۰۰۴) هوش فرهنگی را استعداد به کارگیری مهارت ها و توانایی ها در محیط های مختلف تعریف می کند. آمارها نشان می دهد که بسیاری از ورشکستگی های تجاری هنگامی رخ می دهد که افراد از فرهنگ های مختلف درک درستی ندارند (توماس و اینکسون، ۱۳۸۷، ص ۳۱). در تعریفی دیگر هوش فرهنگی یک قابلیت فردی برای درک، تفسیر و

به نحو مطلوب اداره شود؛ لذا در تحقیق حاضر سعی بر آن است که به شناسایی رابطه ی بین پنج ویژگی بارز شخصیتی و مؤلفه های هوش فرهنگی در بین افراد جامعه ی مورد مطالعه پرداخته شود.

هوش در دنیای واقعی شامل هوشی است که بر ابعاد محتوایی خاص مانند هوش اجتماعی، هوش هیجانی و هوش عملی و کاربردی تمرکز دارد. هوش عاطفی فرض می کند افراد با فرهنگ خود آشنا هستند. بنابراین برای تعامل با دیگران از روش های فرهنگی خود استفاده می کنند. هوش فرهنگی^۱ جایی خودش را نشان می دهد که هوش عاطفی ناتوان است. هوش فرهنگی واقعیت های عملی را تصدیق می کند و بر زمینه های بین فرهنگی تمرکز می نماید (کاونو^۲ و گودرمن^۳، ۲۰۰۷، ص ۱۷).

هوش فرهنگی درک ظاهر و باطن افراد از نظر فکری و عملی است. همچنین چارچوب و زبانی را در اختیار ما قرار می دهد که تفاوت ها را درک و روی آنها سرمایه گذاری کنیم. نه اینکه آنها را تحمل کرده یا نادیده بگیریم (پلوم^۴ و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۱). فردی که دارای هوش فرهنگی بالاست توانایی یادگیری در محیط فرهنگی جدید

^۱ - لازم به توضیح است که اگر چه عبارت هوش فرهنگی در لاتین با Cultural Intelligence مترادف و هم معنی می باشد ولی مرکز تحقیقات هوش فرهنگی در آمریکا و نیز محققان و صاحب نظران این حوزه به طور متداول از واژه CQ که مخفف عبارت Cultural Quotient می باشد استفاده می کنند. لذا در تحقیق حاضر نیز CQ بکار رفته است.

^۲ -Cavanaugh
^۳ - Gooderham
^۴ - Plum

^۵ - Deng

^۶ -Gibson

^۷ -Center for Cultural Intelligence

^۸ -Thomas

^۹ -Inkson

^{۱۰} -Peterso

راهبرد هوش فرهنگی^۶ (عامل فرا شناختی): بدین معناست که فرد چگونه تجربیات میان فرهنگی^۷ را درک می‌کند. این راهبرد 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. استراتژی هوش فرهنگی شامل تدوین استراتژی پیش از برخورد میان فرهنگی، بررسی مفروضات در حین برخورد و تعدیل نقشه‌های ذهنی در صورت متفاوت بودن تجارب واقعی از انتظارات پیشین است. دانش هوش فرهنگی^۸ (عامل شناختی): این دانش بیانگر درک فرد از تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی است و دانش عمومی و نقشه‌های ذهنی و شناختی فرد از فرهنگ‌های دیگر را نشان می‌دهد. جنبه‌ی دانشی هوش فرهنگی مشتمل بر شناخت سیستم‌های اقتصادی و قانونی^۹، هنجارهای تعامل اجتماعی^{۱۰}، عقاید مذهبی^{۱۱}، ارزش‌های زیبایی‌شناختی^{۱۲} و زبان دیگر است. انگیزش هوش فرهنگی^{۱۳} (عامل انگیزشی): بیانگر علاقه‌ی فرد به آموختن فرهنگ‌های دیگر و تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف است. این انگیزه شامل ارزش درونی افراد برای تعاملات

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 (پیترسون، ۲۰۰۴، ص ۳۸). مطابق این تعریف، در واقع هوش فرهنگی با تمرکز بر قابلیت‌های خاصی که در روابط شخصی با کیفیت و اثر بخش 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.

ارلی و موساکوفسکی^۱ هوش فرهنگی را مشتمل بر سه جزو می‌دانند: شناختی، رفتاری و انگیزشی. به عبارت دیگر باید هوش فرهنگی را در بدن، سر و قلب جستجو کرد. اگر چه اغلب افراد در هر سه زمینه به یک اندازه توانمند نیستند، اما هر قابلیت بدون دو قابلیت دیگر به طور جدی با مانع مواجه می‌شود (ارلی و موساکوفسکی، ۲۰۰۴، ص ۱۴۲). آنگ و همکاران (۲۰۰۴) برای تبیین و سنجش هوش فرهنگی، چهار عامل راهبردی فراشناختی^۲، شناختی^۳، انگیزشی^۴ و رفتاری^۵ را پیشنهاد می‌کنند.

6-Cultural Intelligence Strategy

7-Cross-Cultural Experiences

8- Knowledge of Cultural Intelligence

9-Understanding the Economic and Legal Systems

10-Normal of Social Interaction

11- Religious Beliefs

12-Aesthetic Values

13-Motivation of Cultural Intelligence

1-Earley & Mosakowfsk

2-Meta Cognitive

3-Cognitive

4- Motivation

5-Behavioral

خصایص فردی و شخصیتی کارکنان به موازات خلق همکاری و همسازی با دیگران است که از جمله چالش‌هایی است که پیش روی بسیاری از سازمان‌ها قرار دارد (مالینز^۵، ۱۹۹۶، ص ۶۵).

تعریف مفهوم شخصیت مانند اکثر مفاهیمی که به ویژگی های انسان مربوط می شود، کار آسانی نیست، زیرا مفهومی که این کلمه در زبان عامیانه پیدا کرده است، با مفهومی که روانشناسان برای آن قابل شده اند، تفاوت زیادی دارد. از نظر واژه و لغت، شخصیت معادل واژه *personality* انگلیسی یا *personalite* فرانسه است. در حقیقت از ریشه لاتین *persona* گرفته شده که به معنی نقاب یا ماسکی بود که در یونان و روم قدیم بازیگران تئاتر بر چهره می گذاردند (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۵۰). شخصیت به عنوان سازمانی درون سیستم های عاطفی، احساسی، شناختی و مفهومی فرد تعریف شده است که تعیین کننده ی واکنش های منحصر به فرد انسان به محیط است (دول و اسکرودر^۶، ۲۰۰۱، ص ۲۴۲) و به الگوی نسبتاً ثابت حالت های ثابت و رفتارهایی که بیانگر تمایلات فردی شخص می باشد، اشاره دارد. شخصیت متأثر است از عناصر درونی (افکار، ارزش ها و خصیصه های وراثتی) و عناصر بیرونی (رفتارهای قابل مشاهده) (مکشین و ون-گلینو^۷، ۲۰۰۳، ص ۲۳). هنگامی که از شخصیت افراد بحث می شود، در واقع به

چند فرهنگی و اعتماد به نفسی است که به فرد اجازه می دهد در موقعیت های فرهنگی مختلف به صورتی اثر بخش عمل کند.

رفتار هوش فرهنگی^۱ (عامل رفتاری): این رفتار قابلیت فرد برای سازگاری با آن دسته از رفتارهای کلامی و غیر کلامی را در بر می گیرد که برای برخورد با فرهنگ های مختلف مناسب هستند. رفتار هوش فرهنگی مجموعه ای از پاسخ‌های رفتاری منطقی را شامل می شود که در موقعیت های مختلف به کار می آیند و متناسب با یک تعامل خاص یا موقعیت ویژه، از قابلیت اصلاح و تعدیل برخوردارند (نائیجی و عباسعلی زاده، ۱۳۸۶، ص ۲۱). افراد از لحاظ قابلیت درک و شناخت فرهنگ های بیگانه و عمل متناسب با آن ها یکسان نیستند. برخی از افراد زمانی که اندکی پا را از فرهنگ ملی و محلی خود فراتر می‌گذارند، دچار ناراحتی، بی‌اطمینانی و ناسازگاری می شوند. در مقابل، بعضی دیگر، چنان رفتار می کنند که گویی سال هاست با آن فرهنگ بیگانه خو گرفته‌اند (پیترسون، ۲۰۰۴، ص ۴۱).

تفاوت های افراد بر پایه ی شخصیت می تواند منبع توسعه ی ناکامی^۲، رشد و خلاقیت^۳ و یا ریشه ی تعارض و مشکلات اجتناب‌ناپذیر سازمانی^۴ باشد. یکی از این مشکلات اجتناب‌ناپذیر، تفاوت های فردی در سازمان، حفظ

^۵- Mullins

^۶-Dole & Schroeder

^۷-McShane & Von-Glinow

^۱- The Behavior of Cultural Intelligence

^۲- Failure to Develop

^۳-Growth and Creativity

^۴-Organization Conflict

(خوشایندی)^۸ و گشودگی نسبت به پذیرش تجربه^۹.

روان رنجوری: این بعد به توانایی فرد در تحمل استرس مربوط می‌شود. افراد با ویژگی روان رنجوری دارای ثبات عاطفی پایین‌اند. این افراد نگران، عصبی، مأیوس و نا امید، دارای استرس، خجالتی، آسیب‌پذیر و شتابزده هستند. افراد روان رنجور معمولاً حال و هوای منفی در محیط کار خود دارند و عموماً نسبت به کار خود نگرش منفی دارند.

برون‌گرایی: برون‌گرایی به خوشه‌ای از صفات اطلاق می‌گردد و آن درجه‌ای است که شخص، پرنرژی، معاشرتی، جسور، فعال، هیجان طلب و دارای شور و شوق، دارای اعتماد به نفس و احساسات مثبت است. افراد برون‌گرا به اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن تمایل دارند و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کنار می‌آیند. برون‌گرایان هنگام کار و حیات، حالات مثبت دارند، نسبت به شغل‌شان، بیشتر احساس رضایت می‌کنند و عموماً درباره‌ی سازمان و محیط پیرامونی‌شان احساس بهتری دارند.

وظیفه‌شناسی: وظیفه‌شناسی، وجدان یا دلسوزی، معیار سنجش قابلیت اطمینان است. فرد با وجدان بالا، فردی شایسته، منظم، وظیفه‌شناس، هدف‌جو، دارای انضباط شخصی، وقت‌شناس و قابل اتکا (مشاور) می‌باشد. وظیفه‌شناسی، در بسیاری از موقعیت‌های سازمانی، مفید و مهم

مجموعه‌ی نسبتاً ثابتی از احساسات و رفتارهایی اشاره داریم که اساساً تحت تأثیر عوامل محیطی و ژنتیکی شکل گرفته‌اند. شخصیت افراد به طور ناگهانی و یا تصادفی شکل نمی‌گیرد بلکه محصول تعدادی از عوامل است که هر فرد را از دیگری متمایز می‌سازد (ایوانسویچ و میتسن^۱، ۲۰۰۲، ص ۱۶۵).

در مورد تفاوت‌های فردی و شخصیت، نظریات گوناگونی از زمان‌های دور تا به امروز وجود داشته است. اما حوزه‌ی شخصیت^۲ طی دو دهه‌ی گذشته، با مدل پنج‌عاملی شخصیت^۳ رابرت مک کری و پل کوستا^۴ (۱۹۸۷، ۱۹۹۷) صورتی غالب پیدا نمود. نتیجه‌ی بررسی‌های بسیاری که با بهره‌گیری از تحلیل عاملی و بر محور ویژگی‌های شخصیتی انجام شد، معرفی الگوی پنج‌عاملی شخصیت بود. به این طریق کوستا و مک کری با بهره‌گیری از تحلیل عاملی دریافته‌اند که می‌توان بین تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی، پنج بعد مهم را منظور کرد (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۵۰). پنج ویژگی غالب شناخته شده عبارتند از: روان رنجوری^۵، برون‌گرایی^۶، وظیفه‌شناسی^۷، تطابق‌پذیری

1 - Ivancevich & Matteson

2 - The field of personality

3 - Five Factor Model of personality

4 - Robert Mc Crae & Paul Costa

5 - Neuroticism

6 - Extroversion

7 - Conscientiousness

8 - Agreeableness

9 - Openness to Experience

ویژگی های شخصی است که با هر چهار بعد هوش فرهنگی ارتباط مثبت دارد. نتایج تحقیقاتی که در زمینه ی هوش فرهنگی انجام شد نشان داده است که آن را می توان پیش بینی کننده ی سازگاری فرهنگی و تصمیم گیری موفقیت آمیز و انجام وظایف محوله دانست (ارلی و موساکوفسکی، ۲۰۰۴؛ ارلی و آنگ، ۲۰۰۳؛ ون داین و آنگ، ۲۰۰۵) اظهار می دارند علاوه بر آن که هوش فرهنگی با افزایش فهم ما نسبت به نتایج علمکردهای ما رابطه دارد، با عواملی چون توانایی های عمومی شناختی، هوش عاطفی و گشودگی برای تجربه اندوزی مرتبط است (رحیم نیا و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۶۸).

تحقیقات نشان می دهد که بین برون گرایی و کارایی افراد، تحت شرایط کاری مطمئن رابطه ی قوی وجود دارد و افراد برون گرا برای پذیرش کارهای گروهی تمایل بیشتری دارند (هرتز و دونوان^۳، ۲۰۰۰، ص ۸۷۲). خصلت ماجراجویانه ی برون گراها، تمایل به کنجکاوی بودن درباره ی فرهنگ های دیگر و قرار گرفتن در معرض موقعیت های جدید را افزایش می دهد و انگیزه ی آنان برای جستجو و شرکت در تجربیات متفاوت فرهنگی را تشدید می کند (هوگان^۴، ۱۹۸۶، ص ۴۵). نتایج تحقیقات کالیگوری (۲۰۰۰) نشان می دهد که بین میزان موفقیت مهاجران با میزان سازگاری (تطابق پذیری) آنان رابطه ی مثبتی وجود دارد.

تلقی شده است و شاخص مناسبی برای پیشگویی عملکرد در بسیاری از مشاغل می باشد. زیرا تمایل این افراد برای دستیابی به موفقیت بیشتر است.

گشودگی نسبت به تجربه: این بعد، میزان علاقه ی افراد نسبت به تازگی و کسب تجربه های جدید را نشان می دهد. افراد با این ویژگی دارای قدرت تخیل، علاقه به جلوه های هنری، کنجکاوی و نسبت به ایده های دیگران، با احساسات باز، دارای ایده و اقدام گرا هستند. افرادی که گشودگی در پذیرفتن تجربیات دارند، برای مشاغلی که در آنها تحول و تغییر بسیاری روی می دهد و یا به نوآوری یا ریسک قابل ملاحظه ای نیاز دارند، می تواند مفید واقع شود. برای مثال کار آفرینان، معماران، عاملان تغییر در سازمان، هنرمندان و دانشمندان تئوری پرداز، عموماً در این ویژگی در سطح بالایی قرار دارند (خنیفر و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۵۲).

مودی^۱، در تحقیق خود نتیجه گرفت که بین ویژگی های شخصی و هوش فرهنگی رابطه ی خطی وجود دارد و ویژگی های شخصی گشودگی، نسبت به پذیرش تجربه و وظیفه شناسی بهترین پیش بینی کننده، برای هوش فرهنگی هستند (مودی، ۲۰۰۷، ص ۵۶). ون داین^۲ و آنگ (۲۰۰۵)، به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی های شخصی و مؤلفه های هوش فرهنگی رابطه وجود دارد و مهمترین نتیجه این که گشودگی در کسب تجربه T یکی از مهم ترین

^۳- Hurtz & Donovan

^۴-Hogan

^۱- Moody

^۲- Van Dyne

فرضیه های ویژه:

(۱) بین ویژگی های شخصیتی و بعد فراشناختی هوش فرهنگی رابطه وجود دارد.

(۲) بین ویژگی های شخصیتی و بعد شناختی هوش فرهنگی رابطه وجود دارد.

(۳) بین ویژگی های شخصیتی و بعد انگیزشی هوش فرهنگی رابطه وجود دارد.

(۴) بین ویژگی های شخصیتی و بعد رفتاری هوش فرهنگی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

از آنجایی که هدف تحقیق حاضر، بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و هوش فرهنگی است. لذا روش پژوهش، از نظر هدف، نظری و از نظر روش گردآوری داده ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه ی آماری مورد مطالعه در این تحقیق کلیه ی کارکنان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان لرستان در سال ۱۳۸۹ است که تعداد آنها ۱۷۱ می باشد. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول تعیین حجم نمونه ی کوکران^۲ استفاده گردید و تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه ی آماری به روش نمونه گیری طبقه ای نسبی انتخاب گردید.

ابزار پژوهش: برای جمع آوری داده های مورد نیاز این تحقیق و به منظور اندازه گیری متغیرهای مورد مطالعه، از ابزارهای زیر استفاده شده است:

بلک^۱، به طور مشابهی دریافت که افراد مهاجر تطابق پذیر، در تعاملات بین فرهنگی، مهارت بیشتری کسب می کنند (بلک، ۱۹۹۰، ص ۱۲۲).

در پژوهشی که توسط آنگ و همکارانش (۲۰۰۷) برای اندازه گیری هوش فرهنگی و میزان تأثیر آن بر سازگاری، تصمیم گیری، انطباق فرهنگی و عملکرد وظیفه ای صورت گرفته است؛ نتایج نشان داد که ابعاد هوش فرهنگی با هر کدام از این متغیرها ارتباط دارد و در واقع هوش فرهنگی به عنوان عامل پیش بینی کننده ی این متغیرها معرفی شده است. به این صورت که دو بعد استراتژی و دانش هوش فرهنگی بر قضاوت فرهنگی و تصمیم گیری فرد تأثیرگذار است. همچنین ابعاد رفتار و انگیزش هوش فرهنگی میزان انطباق فرهنگی فرد را با موقعیت های جدید فرهنگی پیش بینی می کنند (آنگ، و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۳۳۷-۳۳۵).

با استناد به چارچوب نظری و پیشینه ی پژوهشی ارائه شده، تحقیق حاضر در نظر دارد به تبیین رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و هوش فرهنگی کارکنان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان لرستان بپردازد. و در این راستا، در صدد آزمون فرضیه های زیر بر آمده است:

فرضیه ی اصلی تحقیق: بین ویژگی های شخصیتی (برونگرایی، وظیفه شناسی، تطابق پذیری، روان رنجوری و گشودگی نسبت به تجربه) و هوش فرهنگی رابطه وجود دارد.

²-Cochran

¹- Black

امیرحسینی (۱۳۸۶) و بحرانی و لطیفیان (۱۳۸۸) مورد تأیید قرار گرفته است. در تحقیق حاضر نیز روایی محتوایی آن بررسی گردید و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ به دست آمد.

روش تحلیل داده ها: در تحلیل نتایج علاوه بر شاخص های آمار توصیفی از جمله میانگین و انحراف معیار از ضریب همبستگی پیرسون^۴، تحلیل رگرسیون چند گانه^۵ به روش گام به گام^۶ استفاده شده است.

یافته ها

در این بخش متغیرهای مورد مطالعه توصیف و فرضیه های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

توصیف هوش فرهنگی و ویژگی های شخصیتی. جدول شماره ۱ مشخصه های آماری آزمودنی ها را بر حسب نمره های ویژگی های شخصیتی (برونگرایی، وظیفه شناسی، تطابق پذیری، روان رنجوری و گشودگی نسبت به تجربه) و هوش فرهنگی آنها (فرا شناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) نشان می دهد.

۱- پرسشنامه ی هوش فرهنگی: این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال است که توسط آنگ و همکاران در سال ۲۰۰۴ ساخته شد و دارای چهار عامل هوش فرهنگی (فرا شناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) است. ضرایب آلفای کرونباخ^۱ برای عامل فراشناختی (۰/۷۶)، شناختی (۰/۸۴)، انگیزشی (۰/۷۶) و عامل رفتاری (۰/۸۳) محاسبه شده است (آنگ و همکاران، ۲۰۰۴، ص ۱۰۰). این پرسشنامه در پژوهش های مختلفی در ایران مورد استفاده قرار گرفته است. روایی محتوایی^۲ و پایایی^۳ پرسشنامه ی هوش فرهنگی توسط کاظمی (۱۳۸۷)، ودادی و عباسعلی زاده (۱۳۸۸) و تسلیمی و همکاران (۱۳۸۸) مورد تأیید قرار گرفته است. در تحقیق حاضر نیز برای تعیین روایی از روایی محتوایی استفاده گردید و نظرات متخصصان و صاحب نظران مورد بررسی قرار گرفت. پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵ به دست آمد.

۲- پرسشنامه ی پنج عاملی شخصیت NEO: این پرسشنامه توسط مک کری و کوستا در سال ۱۹۸۵ تهیه گردید و شامل ۶۰ سؤال است که پنج عامل عمده ی شخصیت (برونگرایی، وظیفه شناسی، تطابق پذیری، روان رنجوری و گشودگی نسبت به تجربه) را اندازه گیری می کند. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش های مختلفی در ایران از جمله توسط گروسی فرشی و همکاران (۱۳۸۰)، نادریان جهرمی و

⁴-Pearson

⁵-Multiple regression analysis

⁶- Stepwise

¹-Cronbach's alpha

²-Content validity

³-Reliability

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمره های آزمودنی ها بر حسب ویژگی های شخصیتی و هوش فرهنگی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
هوش فرهنگی	۸۲/۱۸	۱۱/۶۴
فراشناختی	۱۶/۹۷	۳/۶۵۴
شناختی	۱۹/۸۴	۴/۹۶
انگیزشی	۲۲/۴۳	۴/۳۰
رفتاری	۲۲/۹۴	۴/۶۸
برون گرایی	۲۵/۸۹	۴/۳۴
وظیفه شناسی	۳۱/۰۳	۶/۱۵
تطابق پذیری	۲۸/۳۴	۶/۷۷
روان رنجوری	۱۸/۲۸	۴/۲۸
گشودگی نسبت به تجربه	۲۵/۴۵	۵/۴۵

وظیفه شناسی بیشترین میانگین (۳۱/۰۳) را به خود اختصاص داده است.

همبستگی بین ویژگی های شخصیتی و هوش فرهنگی. به منظور بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و هوش فرهنگی، ضرایب همبستگی دو متغیره بین این متغیرها محاسبه گردید که این ضرایب در قالب جدول ۲ نشان داده شده است:

همانطوری که جدول شماره ۱ نشان می دهد، میانگین و انحراف معیار نمرات هوش فرهنگی کلی (۸۲/۱۸ و ۱۱/۶۴) است و در بین عامل های هوش فرهنگی نمرات عامل فرا شناختی کمترین میانگین (۱۶/۹۷) و عامل رفتاری بیشترین میانگین (۲۲/۹۴) را به خود اختصاص داده است. در بین ویژگی های شخصیتی، نمرات ویژگی روان رنجوری کمترین میانگین (۱۸/۲۸) و ویژگی

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین پنج ویژگی بارز شخصیتی و مؤلفه های هوش فرهنگی

متغیرها	برون گرای	وظیفه شناسی	تطابق پذیری	روان رنجوری	گشودگی به تجربه	فراشناختی	شناختی	انگیزشی	رفتاری	هوش فرهنگی
برون گرای	۱									
وظیفه شناسی	۰/۲۹۸ ^{°°}	۱								
تطابق پذیری	۰/۱۳۶	۰/۵۵۹ ^{°°}	۱							
روان رنجوری	۰/۱۹۶ [°]	۰/۲۰۲ [°]	-۰/۰۷۴	۱						
گشودگی	۰/۱۵۳	۰/۱۸۰ [°]	۰/۲۶۹ ^{°°}	-۰/۲۵۵ ^{°°}	۱					
فرا شناختی	۰/۲۰۵ [°]	۰/۲۵۰ ^{°°}	۰/۲۴۰ ^{°°}	-۰/۲۱۶ [°]	۰/۲۶۵ [°]	۱				
شناختی	۰/۱۷۶	۰/۳۶۰ ^{°°}	۰/۲۲۱ [°]	-۰/۱۸۹ [°]	۰/۱۹۱ [°]	۰/۲۴۸ ^{°°}	۱			
انگیزشی	۰/۲۴۴ ^{°°}	۰/۲۲۰ [°]	۰/۲۸۷ ^{°°}	-۰/۳۱۰ ^{°°}	۰/۳۲۸ ^{°°}	۰/۲۴۷ ^{°°}	۰/۲۲۰ [°]	۱		
رفتاری	۰/۲۲۶ [°]	۰/۱۹۸ [°]	۰/۳۰۱ ^{°°}	-۰/۲۳۶ ^{°°}	۰/۱۹۷ [°]	۰/۳۳۰ ^{°°}	۰/۱۶۵ [°]	۰/۳۰۱ ^{°°}	۱	
هوش فرهنگی	۰/۳۲۰ ^{°°}	۰/۳۹۳ ^{°°}	۰/۳۹۷ ^{°°}	-۰/۳۵۸ ^{°°}	۰/۳۶۵ ^{°°}	۰/۶۲۳ ^{°°}	۰/۶۵۱ ^{°°}	۰/۶۶۲ ^{°°}	۰/۶۸۷ ^{°°}	۱

* p<0/05

** p<0/01

وظیفه شناسی و بعد شناختی هوش فرهنگی (P<۰/۰۱، r=۰/۳۶۰)، تطابق پذیری و بعد شناختی (P<۰/۰۵، r=۰/۲۲۱)، گشودگی به تجربه و بعد شناختی (P<۰/۰۵، r=۰/۱۹۱)، برون گرای و بعد انگیزشی هوش فرهنگی (P<۰/۰۱، r=۰/۲۴۴)، وظیفه شناسی و بعد انگیزشی (P<۰/۰۱، r=۰/۲۲۰)، تطابق پذیری و بعد انگیزشی (P<۰/۰۱، r=۰/۲۸۷)، گشودگی به تجربه و بعد انگیزشی (P<۰/۰۱، r=۰/۳۲۸)، برون گرای و بعد رفتاری هوش فرهنگی (P<۰/۰۵، r=۰/۲۲۶)، وظیفه شناسی و بعد رفتاری (P<۰/۰۵، r=۰/۱۹۸)، تطابق پذیری و

همان طوری که جدول شماره ی ۲ نشان می دهد همبستگی مثبت و معناداری بین ویژگی برون گرای و هوش فرهنگی (P<۰/۰۱، r=۰/۳۲۰)، وظیفه شناسی و هوش فرهنگی (P<۰/۰۱، r=۰/۳۹۳)، تطابق پذیری و هوش فرهنگی (P<۰/۰۱، r=۰/۳۹۳)، گشودگی به تجربه و هوش فرهنگی (P<۰/۰۱، r=۰/۳۶۵)، برون گرای و بعد فرا شناختی هوش فرهنگی (P<۰/۰۵، r=۰/۲۰۵)، وظیفه شناسی و بعد فراشناختی (P<۰/۰۱، r=۰/۲۵۰)، تطابق پذیری و بعد فراشناختی (P<۰/۰۱، r=۰/۲۴۰)، گشودگی به تجربه و بعد فراشناختی (P<۰/۰۱، r=۰/۲۶۵)،

به صورت دو به دو مورد بررسی قرار گرفت، در این بخش برای پیش بینی هوش فرهنگی از روی ویژگی های شخصیتی، از تحلیل رگرسیون چند گانه به روش گام به گام استفاده شده است. متغیرهای (برونگرایی، وظیفه شناسی، تطابق پذیری، روان رنجوری و گشودگی نسبت به تجربه) به عنوان پیش بین و متغیر هوش فرهنگی به عنوان متغیر ملاک، وارد تحلیل شده اند، که نتایج آن در قالب جدول ۳ نشان داده شده است.

بعد رفتاری ($r=0/301, P<0/01$) و گشودگی به تجربه و بعد رفتاری هوش فرهنگی ($P<0/05$)، ($r=0/197$) وجود دارد و همبستگی منفی و معناداری بین روان رنجوری با هوش فرهنگی ($r=-0/358, P<0/01$)، بعد فرا شناختی ($r=-0/216, P<0/05$)، بعد شناختی ($r=-0/189, P<0/05$)، بعد انگیزشی ($r=-0/310, P<0/05$) و بعد رفتاری ($r=-0/236, P<0/01$) وجود دارد. تحلیل رگرسیون ویژگی های شخصیتی بر روی هوش فرهنگی. در جدول ۲ روابط متغیرها

جدول ۳. تحلیل رگرسیونی چند گانه هوش فرهنگی از روی پنج ویژگی شخصیتی

سطح معناداری بتا	بتا	سطح معناداری F آماره	F آماره	ضریب ب تعیین	ضریب همبستگی چند گانه	آماره های آزمون متغیرهای پیش بین
β Sig	β	F Sig	F	R^2	R	
$P<0/001$	0/300	$<0/001$	22/028	0/157	0/397	تطابق پذیری
$P<0/05$	-0/248	$<0/001$	21/203	0/266	0/516	روان رنجوری
$P<0/05$	0/202	$<0/001$	17/393	0/310	0/557	برون گرایی
$P<0/05$	0/190	$<0/001$	14/923	0/342	0/585	گشودگی نسبت به تجربه

به طور معناداری نمره ی کلی هوش فرهنگی را تبیین می کنند ($R^2=0/342, P<0/001$)، ($F=14/923$)، این ویژگی ها در پیش بینی هوش فرهنگی حایز اهمیت هستند و در مجموع ۳۴ درصد از واریانس نمره ی هوش فرهنگی را به خود اختصاص داده اند. ضرایب مثبت بتای (β) محاسبه شده برای ویژگی های تطابق پذیری ($0/300$)، برون گرایی ($0/202$) و گشودگی نسبت به

همان طوری که نتایج جدول ۳ نشان می دهد، از بین متغیرهای پیش بین وارد شده در تحلیل بر اساس بیشترین سطح معناداری به ترتیب متغیرهای تطابق پذیری، روان رنجوری، برون گرایی و گشودگی نسبت به تجربه در تحلیل باقی مانده اند و متغیر وظیفه شناسی از تحلیل خارج شده است. ویژگی های تطابق پذیری، روان رنجوری، برون گرایی و گشودگی نسبت به تجربه

پیش بینی کنندگی ویژگی های شخصیتی بر ابعاد هوش فرهنگی چهار تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام به صورت جداگانه انجام شد که در آن نمره ی ابعاد فرا شناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری به عنوان متغیرهای ملاک و پنج ویژگی شخصیتی به عنوان متغیرهای پیش بین، وارد تحلیل شدند. خلاصه ی نتایج در قالب جدول ۴ ارائه شده است.

تجربه (۰/۱۹)، گویای آن است که با افزایش نمرات این ویژگی ها، نمره ی هوش فرهنگی نیز افزایش می یابد و علامت منفی ضریب بتای (β) به دست آمده برای ویژگی روان رنجوری (۰/۲۴-) حاکی از آن است که با افزایش روان رنجوری، نمره ی هوش فرهنگی کاهش می یابد.

تحلیل رگرسیون ویژگی های شخصیتی بر روی ابعاد هوش فرهنگی. به منظور بررسی اثر

جدول ۴. تحلیل رگرسیونی چند گانه ابعاد هوش فرهنگی از روی پنج ویژگی شخصیتی

متغیرهای ملاک	متغیرهای پیش بین باقیمانده در تحلیل	همبستگی چند گانه	ضریب تعیین R^2	F آماره	سطح معناداری F آماره	بتا	سطح معناداری بتا
		R		F	F Sig	β	β Sig
بعد فراشناختی	گشودگی نسبت به تجربه	۰/۲۶۵	۰/۰۷۰	۸/۸۹۵	P< ۰/۰۱	۰/۲۲۷	P< ۰/۰۵
بعد شناختی	وظیفه شناسی	۰/۳۳۵	۰/۱۱۳	۷/۴۱۹	P< ۰/۰۱	۰/۲۰۹	P< ۰/۰۵
بعد انگیزشی	گشودگی نسبت به تجربه	۰/۳۲۸	۰/۱۰۸	۱۴/۲۵۵	P< ۰/۰۰۱	۰/۲۱۰	P< ۰/۰۵
	روان رنجوری	۰/۴۰۳	۰/۱۶۳	۱۱/۳۶۵	P< ۰/۰۰۱	۰/۲۴۱	P< ۰/۰۱
	تطابق پذیری	۰/۴۵۲	۰/۲۰۵	۹/۹۵۵	P< ۰/۰۰۱	۰/۲۱۳	P< ۰/۰۵
بعد رفتاری	تطابق پذیری	۰/۳۰۱	۰/۰۹۱	۱۱/۷۵۲	P< ۰/۰۰۱	۰/۲۸۵	P< ۰/۰۱
	روان رنجوری	۰/۳۷	۰/۱۳۷	۹/۲۶۲	P< ۰/۰۰۱	۰/۲۱۵	P< ۰/۰۵

همان طوری که نتایج جدول ۴ نشان می دهند، در تحلیل اول، از بین متغیرهای پیش بین وارد شده در تحلیل، بر اساس بیشترین سطح معناداری به ترتیب متغیرهای گشودگی نسبت به تجربه و وظیفه شناسی در تحلیل باقی ماند و سایر ویژگی ها از تحلیل خارج شده اند. ویژگی های گشودگی نسبت به تجربه (۰/۲۳) و وظیفه شناسی (۰/۲۱) گویای آن است که با افزایش نمرات این ویژگی ها نمره ی بعد فرا شناختی هوش فرهنگی نیز افزایش می یابد.

همان طوری که نتایج جدول ۴ نشان می دهند، در تحلیل اول، از بین متغیرهای پیش بین وارد شده در تحلیل، بر اساس بیشترین سطح معناداری به ترتیب متغیرهای گشودگی نسبت به تجربه و وظیفه شناسی در تحلیل باقی ماند و سایر ویژگی ها از تحلیل خارج شده اند. ویژگی های گشودگی نسبت به تجربه و وظیفه شناسی به طور معناداری، نمره ی بعد فرا شناختی هوش فرهنگی را تبیین می کنند ($P< ۰/۰۱$, $R^2= ۰/۱۱۳$).

آن است که با افزایش نمرات این ویژگی‌ها نمره ی بعد انگیزشی هوش فرهنگی نیز افزایش می یابد و علامت منفی ضریب بتای (β) به دست آمده برای ویژگی روان رنجوری ($-0/24$) حاکی از آن است که با افزایش روان رنجوری، نمره ی بعد انگیزشی هوش فرهنگی کاهش می یابد.

در تحلیل چهارم، از بین متغیرهای پیش بین وارد شده در تحلیل، بر اساس بیشترین سطح معناداری به ترتیب متغیرهای تطابق پذیری و روان رنجوری در تحلیل باقی مانده، سایر ویژگی‌ها از تحلیل خارج شده اند. ویژگی‌های تطابق پذیری و روان رنجوری به طور معناداری نمره ی بعد رفتاری هوش فرهنگی را تبیین می کنند ($F=9/262, R^2=0/137, P<0/001$). این ویژگی‌ها در پیش بینی بعد رفتاری هوش فرهنگی، حایز اهمیت هستند و در مجموع حدود ۱۴ درصد از واریانس نمره ی بعد رفتاری را به خود اختصاص داده اند. ضریب مثبت بتای (β) محاسبه شده برای ویژگی تطابق پذیری ($0/28$) گویای آن است که با افزایش نمرات این ویژگی، نمره ی بعد رفتاری هوش فرهنگی نیز افزایش می یابد و علامت منفی ضریب بتای (β) به دست آمده برای ویژگی روان رنجوری ($-0/21$) حاکی از آن است که با افزایش روان رنجوری، نمره ی بعد رفتاری کاهش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه ی بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی اجرا شده

در تحلیل دوم، از بین متغیرهای پیش بین وارد شده در تحلیل، بر اساس بیشترین سطح معناداری تنها متغیر وظیفه شناسی در تحلیل باقی ماند و سایر ویژگی‌ها از تحلیل خارج شده اند. ویژگی وظیفه شناسی به طور معناداری نمره ی بعد شناختی هوش فرهنگی را تبیین می کند ($F=17/577, R^2=0/130, P<0/001$). این ویژگی در پیش بینی بعد شناختی هوش فرهنگی حایز اهمیت است و ۱۳ درصد از واریانس نمره ی بعد شناختی را به خود اختصاص داده است. ضریب مثبت بتای (β) محاسبه شده برای ویژگی وظیفه شناسی ($0/36$) گویای آن است که با افزایش نمرات این ویژگی، نمره ی بعد شناختی هوش فرهنگی نیز افزایش می یابد.

در تحلیل سوم، از بین متغیرهای پیش بین وارد شده در تحلیل، بر اساس بیشترین سطح معناداری به ترتیب متغیرهای گشودگی نسبت به تجربه، روان رنجوری و تطابق پذیری در تحلیل باقی مانده، سایر ویژگی‌ها از تحلیل خارج شده اند. ویژگی‌های گشودگی نسبت به تجربه، روان رنجوری و تطابق پذیری به طور معناداری نمره ی بعد انگیزشی هوش فرهنگی را تبیین می کنند ($F=9/955, R^2=0/205, P<0/001$). این ویژگی‌ها در پیش بینی بعد انگیزشی هوش فرهنگی، حایز اهمیت هستند و در مجموع حدود ۲۱ درصد از واریانس نمره ی بعد انگیزشی را به خود اختصاص داده اند. ضرایب مثبت بتای (β) محاسبه شده برای ویژگی‌های گشودگی نسبت به تجربه ($0/21$) و تطابق پذیری ($0/21$) گویای

شخصیتی و بعد فرا شناختی هوش فرهنگی معنادار بودند (ضرایب بین ۰/۲۰ تا ۰/۲۶ متغیر بودند). بین ویژگی های برون گرایی، وظیفه شناسی، تطابق پذیری و گشودگی به تجربه با بعد فرا شناختی رابطه ی مثبت وجود داشت و رابطه ی بین ویژگی روان رنجوری با بعد فرا شناختی منفی بود. بیشترین ضرایب همبستگی بین ویژگی گشودگی نسبت به تجربه و بعد فرا شناختی بود. در پیش بینی بعد فرا شناختی، ویژگی های گشودگی نسبت به تجربه و وظیفه شناسی دارای اهمیت هستند. این یافته ها با نتایج به دست آمده از تحقیقات مودی (۲۰۰۷)، ون داین و آنگ (۲۰۰۵) همسو است.

در تحلیل فرضیه ی ویژه ی دوم، نتایج نشان داد که به جز ویژگی برون گرایی، سایر ویژگی های شخصیتی با بعد شناختی رابطه ی معنادار داشتند (ضرایب بین ۰/۱۹ تا ۰/۳۶ متغیر بودند). بین ویژگی های وظیفه شناسی، تطابق پذیری و گشودگی به تجربه با بعد شناختی رابطه ی مثبت و بین ویژگی روان رنجوری با بعد شناختی رابطه ی منفی وجود داشت. ویژگی وظیفه شناسی از اهمیت قابل قبولی برای پیش بینی بعد شناختی برخوردار است. نتایج تحقیق مودی (۲۰۰۷) با نتایج فوق هم جهت بوده است و این نتیجه را مورد تأیید قرار می دهد.

در تحلیل فرضیه ی ویژه ی سوم، نتایج نشان داد که ضرایب همبستگی بین ویژگی های شخصیتی و بعد انگیزشی هوش فرهنگی معنادار بودند (ضرایب بین ۰/۲۲ تا ۰/۳۳ متغیر بودند). از

است. بدین منظور ماتریس همبستگی دو متغیره، بین متغیرهای تحقیق محاسبه و ترسیم شد و تحلیل رگرسیون چند گانه ی هوش فرهنگی از روی ویژگی های شخصیتی به اجرا درآمد.

در تحلیل فرضیه ی اصلی تحقیق، نتایج نشان داد که ضرایب همبستگی دو متغیره، بین ویژگی های شخصیتی و هوش فرهنگی معنادار بودند (ضرایب بین ۰/۳۲ تا ۰/۳۹ متغیر بودند). رابطه ی بین ویژگی های برون گرایی، وظیفه شناسی، تطابق پذیری و گشودگی به تجربه با هوش فرهنگی، مثبت بود و ویژگی روان رنجوری با هوش فرهنگی رابطه ی منفی داشت. بیشترین ضرایب همبستگی بین تطابق پذیری و وظیفه شناسی با هوش فرهنگی به دست آمد. بدین ترتیب تطابق پذیری و وظیفه شناسی از همبسته های مهم هوش فرهنگی به حساب می آیند. بر اساس تحلیل های رگرسیونی انجام شده ویژگی های تطابق پذیری، روان رنجوری، برون گرایی و گشودگی نسبت به تجربه در پیش بینی هوش فرهنگی حایز اهمیت هستند و در این بین تطابق پذیری سهم بیشتری را به خود اختصاص داده است. این یافته ها با نتایج تحقیقات مودی (۲۰۰۷)، ون داین و آنگ (۲۰۰۵)، هرتز و دونوان (۲۰۰۰)، ویت و همکاران (۲۰۰۲)، ارلی و موساکوفسکی (۲۰۰۴)، ارلی و آنگ (۲۰۰۳)، کالیگوری (۲۰۰۰)، هوگان (۱۹۸۶) و بلک (۱۹۹۰) همخوانی دارد.

در بررسی فرضیه ی ویژه ی اول تحقیق، ضرایب همبستگی دو متغیره، بین ویژگی های

منابع

- بحرانی، محمود؛ لطیفیان، مرتضی. (۱۳۸۸). رابطه ی صفات پنج عاملی شخصیت و ابعاد انگیزش تحصیلی دانش آموزان متوسطه شیراز. *فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی*. دوره ۵، شماره ۴. پیاپی ۲۰. صص ۲۹-۴۳.
- تسلیمی، محمد سعید؛ قلی پور، آریین؛ وردی نژاد، فریدون و من آل آقا، میترا. (۱۳۸۸). ارابه ی راهکارهایی برای ارتقای هوش فرهنگی مدیران دولتی در امور بین المللی. *پژوهش های مدیریت*. سال دوم، شماره چهارم. تابستان ۱۳۸۸. صص ۲۹-۵۷.
- توماس، دیوید سی؛ اینکسون، کر. (۱۳۸۷). *هوش فرهنگی، مهارت های انسانی برای کسب و کار جهانی*. ترجمه میرسپاسی، ناصر؛ ودادی، احمد و دشتی، اعظم. تهران: میثاق همکاران.
- خنیفر، حسین؛ مقیمی، سیدمحمد؛ جندقی، غلامرضا؛ طاهری، فاطمه و سیار، ابوالقاسم. (۱۳۸۸). شناخت شخصیت مدیران؛ لازمه ی مدیریت رفتار سازمانی (مطالعه موردی مدل پنج عاملی شخصیت در دانشگاه علوم پزشکی قم). *مدیریت سلامت*. ۱۳۸۸؛ ۱۲ (۳۷). صص ۴۹-۵۷.
- رایبیز، پی، استیفن. (۱۳۸۱). *تئوری سازمان*. ترجمه سید محمد الوانی و حسن دانائی فرد. تهران: گنج شایگان.
- رحیم نیا، فریبرز، مرتضوی، سعید و دلارام، طویی. (۱۳۸۸). بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بین ویژگی های شخصیتی، برون گرایی، وظیفه شناسی، تطابق پذیری و گشودگی به تجربه با بعد انگیزشی رابطه ی مثبت داشتند و رابطه ی بین روان رنجوری و بعد انگیزشی هوش فرهنگی منفی بود. ویژگی گشودگی نسبت به تجربه، بیشترین ضریب همبستگی را به خود اختصاص داد. ویژگی های گشودگی نسبت به تجربه، روان رنجوری و تطابق پذیری به ترتیب، سهم به سزایی در پیش بینی بعد انگیزشی دارند. نتایج تحقیقات ون داین و آنگ (۲۰۰۵) و بلک (۱۹۹۰) با نتایج به دست آمده برای فرضیه ی اخیر همخوانی دارند.
- در تحلیل فرضیه ی ویژه ی چهارم، نتایج حاصل از یافته های تحقیق نشان داد که ضرایب همبستگی بین ویژگی های شخصیتی و بعد رفتاری همگی معنادار بودند (ضرایب بین ۰/۲۰ تا ۰/۳۰ متغیر بودند). رابطه ی بین ویژگی های برون گرایی، وظیفه شناسی، تطابق پذیری، گشودگی به تجربه با بعد رفتاری مثبت بود و ویژگی روان رنجوری با بعد رفتاری رابطه ی منفی داشت. تطابق پذیری، نسبت به سایر ویژگی های شخصیتی از همبستگی بالاتری با بعد رفتاری برخوردار بود. در پیش بینی بعد رفتاری ویژگی های تطابق پذیری و روان رنجوری حایز اهمیت بودند. نتایج تحقیق آنگ و همکاران (۲۰۰۷) با نتایج به دست آمده برای فرضیه ی اخیر همخوانی دارد.

- بر عملکرد. *نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا*، سال هشتم، شماره ۲۲، صص ۶۷-۷۸.
- کاظمی، معصومه. (۱۳۸۷). *بررسی ارتباط هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان جامعه المصطفی العالمیه*. قم: مجتمع آموزش عالی قم.
- گروسی فرشی، میرتقی؛ مهریار، هوشنگ و قاضی طباطبایی، سید محمود. (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نتو (NEO) و بررسی تحلیل ویژگی ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه های ایران. *مجله علوم انسانی دانشگاه الزهرا (ع)*، شماره ۱۱، پیاپی ۳۹. صص ۱۷۳-۱۹۸.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۸). تناسب نوع شخصیت و نوع شغل. *دانش مدیریت*، سال دوازدهم، شماره ۴۴، صص ۲۷-۳۰.
- نائیجی، محمدجواد و عباسعلی زاده، منصوره. (۱۳۸۶). هوش فرهنگی سازگاری با ناهمگونی ها. *ماهنامه تدبیر*، شماره ۱۸۱، صص ۲۰-۲۳.
- نادریان جهرمی؛ مسعود و امیرحسینی، سید مسعود. (۱۳۸۶). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و دموگرافیکی مدیران تربیت بدنی با مهارت های شغلی آنان. *فصلنامه المپیک*. سال پانزدهم، شماره ۴ (پیاپی ۴۰). صص ۱۰۵-۱۱۴.
- ودادی، احمد و عباسعلی زاده، منصوره. (۱۳۸۸). هوش فرهنگی در مهندسی فرهنگی با توجه به عصر جهانی شدن. *ماهنامه مهندسی فرهنگی*. سال چهارم، شماره ۳۳ و ۳۴. صص ۶۸-۷۵.
- هادی زاده مقدم، اکرم و حسینی، ابوالحسن. (۱۳۸۷). *بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و اثربخشی گروهی (مورد کاوی: مرکز نوسازی و تحول اداری)*. www.jobportal.ir.
- Ang. S. (2006). *Personal communication whit author*, Washington. DC, February 17.
- 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*.
- Ang, Soon., 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.
- Barker, C. (2005). *Cultural studies: Theory and practice*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Black, J. S. (1990). The relationship of personal characteristics with the adjustment of Japanese expatriate managers, *Management International Review*, 30.119-134.
- Caligiuri, Paula M. (2000). The being five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervised performance, *Journal personnel psychology*. 53. 67-88.

- Harris, P. R., Moran, R. T., & Moran, S. V. (2004). *Managing cultural differences: Global leadership strategies for the 21st century*. Amsterdam: Elsevier/Butterworth-Heinemann.
- Hogan, R. (1986). *Hogan Personality Inventory Manual*. Minneapolis, MN: National Computer System.
- Hurtz, G. M. & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-878.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (2002). *Organizational behavior and management*. 6th Ed. New York: McGraw Hill.
- McCrae, R. R., & Costa. P.T., Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and Social Psychology*.
- McCrae, R. R. & Costa. P.T., Jr. (1997). *Personality trait structure as a human universal*. American Psychologist.
- McShane S L, Von-Glinow M A. (2003). *Organizational behavior: emerging realities for the workplace revolution*. 2nd Ed. New York: McGraw-Hill.
- Moody, M.C. (2007). *The Relationship between cultural intelligence factor and big five personality traits*, The George Washington University.
- Mullins, L. J. (1996). *Management and organizational behavior*. 4th ed. London: Pitman.
- Cavanaugh N & Gooderham P.N. (2007). *Cultural intelligence: factors and measurement*. Available at: <http://bora.uhh.no/bitstream/2330/1889/1/Cavanaugh.2008pdf>
- Costa. P.T., Jr. & McCrae. R. R. (1992). Normal Personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory, *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 4, 5-13.
- Deng, L. and Gibson, P. (2008). A qualitative evaluation on the role of cultural intelligence in cross-cultural leadership effectiveness. *International Journal of Leadership Studies*. 3:181-197.
- Dole, C., Schroeder, R.G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal* 2001; 16 (4): 234-45.
- Earley, P.C. and Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*, Palo Alto: Stanford University Press.
- Earley, P. C, Mosakowski, Elaine. (2004). Cultural Intelligence, *Harvard business Review*, pp139-146.
- Four Factor Cultural Intelligence Scale. (2004). *Cultural Intelligence Center*, US.
- Green, L. Anna - Hill Y. Aretha, (2005). The Use of Multiple Intelligences to Enhance Team Productivity, *Management Decision*, Vol. 43, No.3, 349-359.

-Triandis, Harry C. (2006). Cultural Intelligence in Organizations, *Group and Organization Management*, Vole 32, No.1, 20-26.

-Van Dyne, Lin - Ang, Soon. (2005). *Cultural Intelligence: An Essential Capability for Individuals in Contemporary Organizations*, Global Edge. Msu. Edu.

-Witt, L. A., Burke, L. Barrik, M. R., & Mount, M. K. (2002). The interactive effective of Conscientiousness and Agreeableness. *Journal of Applied Psychology*, 87,164-169.

-Peterson, Brooks. (2004). *Cultural Intelligence: a Guide to Working with People from Other Cultures*, Yarmouth, ME: Intercultural Press.

-Plum E, Achen B, Dræby. I. and Jensen, I. (2007). *Cultural intelligence: a concept for bridging and benefiting from cultural differences*. Børsens Forlag, Copenhagen. Available at: <http://culturalintelligence.org/cqiloapp.pdf>.

-Triandis, Harry C. (2004). The many dimensions of culture. *Academy of Management Executive*, 18 (1).

Archive of SID

Quarterly Journal of Educational Psychology
Islamic Azad University Tonekabon Branch
Vol. 2, No. 1, spring 2011, No 5

The Study of the Relationship between Personality Characteristics and Cultural Quotient among the Personnel of Cultural Heritage, Handicrafts and Tourism Organization of Lorestan Province

Ghadampour. Ezatollah¹, Mehrdad. Hussein^{*2}, Jafari. Hasan Ali³

- 1) Assistant professor, Department of Education, Lorestan University, Lorestan, Iran
 - 2) Assistant professor, Department of Education, Islamic Azad University, Khoramabad Branch, Khoramabad, Iran
 - 3) M.A in Education. I.A.U. Khoramabad Branch, Khoramabad, Iran
- *Corresponding author: haj86@yahoo.com

Abstract

The present study has been carried out to investigate the relationship between personality characteristics and Cultural Quotient (CQ) among the personnel of Cultural Heritage, Handicrafts and Tourism organization of Lorestan Province. The research method was descriptive correlation, and the statistical population involved all employees of Cultural Heritage, Handicrafts and Tourism Organization (N=171). The Statistical sample was determined by using the Cochran formula, thus, 120 subjects were selected through proportional stratified sampling method. Two questionnaires were used for collecting the data: 1) Ang et al (2004) standard questionnaire and 2) five-factor personality traits standard questionnaire (NEO). In order to evaluate the questionnaire reliability, the Cronbach's alpha method was employed. The Reliability Coefficients for the Ang questionnaire was $\alpha=0.85$ and for (NEO) questionnaire was $\alpha=0.82$. The validity of the two questionnaires was considered as content validity and was investigated by collecting specialists' comments. For analyzing the data, descriptive statistics on indicators such as average and standard deviation as well as inferential statistical tests such as Pearson correlation and multiple regression analysis were used. The results showed that there was a relationship between personality characteristics (Neuroticism, Extroversion, Agreeableness, Conscientiousness, and Openness to Experience) and cultural intelligence, also, Agreeableness was shown to be the best predictor for cultural intelligence (CQ).

Key Words: Personality Characteristics, Cultural Quotient, Cultural Heritage.
