

رابطه بین هوش فرهنگی و اخلاق حرفه ای

دکتر محمد علی نادی*، فاطمه اکبری، آرش محمد حسینیان

گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

(تاریخ دریافت: ۹۶/۷/۵، تاریخ پذیرش: ۹۶/۹/۵)

چکیده

زمینه: هوش فرهنگی بر اخلاق حرفه ای در محیط کار موثر است، بدین ترتیب هدف پژوهش بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و اخلاق حرفه ای در محیط کار می باشد.

روش: پژوهش همبستگی و جامعه آماری شامل ۷۱۵ نفر از کارکنان یک سازمان دولتی که از بین آنها ۲۵۰ نفر به شیوه تصادفی طبقه ای نسی به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی و پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه ای مورد استفاده قرار گرفت. داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام به گام تحلیل شد.

یافته ها: نتایج نشان داد بین هوش فرهنگی و اخلاق حرفه ای رابطه معنادار $P \leq 0/01$ و ابعاد هوش فرهنگی $28/7$ درصد واریانس اخلاق حرفه ای را تبیین می کنند.

نتیجه گیری: می توان از طریق ابعاد هوش فرهنگی اخلاق حرفه ای را پیش بینی کرد.

کلیدواژگان: اخلاق، اخلاق حرفه ای، هوش فرهنگی.

سرآغاز

از مفاهیمی که می تواند چارچوبی تحلیلی در خصوص رفتارهای فردی و سازمانی در اختیار پژوهشگران حوزه علوم انسانی قرار دهد، مفهوم هوش فرهنگی^۱ و اخلاق حرفه ای^۲ است. هوش مفهومی پیچیده است یکی از این پیچیدگی ها رابطه بین هوش فرهنگی و اخلاق حرفه ای است (۱). هوش فرهنگی مبین توانایی درک موقعیت های مبهم اجتماعی و فرهنگی است (۲). پژوهش های انجام شده از سه بعد ذهنی^۳ (شناختی، فراشناختی^۴)، انگیزشی^۵ و رفتاری^۶ هوش فرهنگی سخن گفته اند (۳، ۴). سازمانها در شناخت تعهدات اخلاقی^۸ خود در قبال محیط کار محتاج دانش تخصصی هستند که همان اخلاق حرفه ای است (۵). سازمانهای اخلاقی^۹ در کسب و کار علاوه بر حقوق مشتریان مانند صراحت و صداقت، حفظ حریم شخصی، رازداری، نقدپذیری و پاسخگویی، اعتماد به مشتری و اجتناب از زبان زدن، بر رعایت حقوق کارکنان نیز اصرار می ورزند و براساس حقوق آنان به تدوین وظایف اخلاقی^{۱۰} خود مبادرت می ورزند (۶، ۷).

عقاید و نگرشها عنصری از فرهنگ هستند که بر رفتار افراد مؤثرند و موجب تعارضات کاری می شوند. برای سازگاری^{۱۱} مؤثر فرهنگها هوش

فرهنگی نیاز می باشد (۸). افرادی با هوش فرهنگی پایین ممکن است قادر به ارتباط با همکارانشان از همان فرهنگ یا فرهنگ های دیگر نباشند و در نتیجه در کسب و

کارشان دچار مشکل شوند (۹). هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار نزدیکی 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 دهد (۱۰). هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با اخلاق حرفه ای می باشد و در این پژوهش فرض بر این است که بین هوش فرهنگی با اخلاق حرفه ای رابطه معنادار وجود دارد.

روش

این پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری آن را کارکنان کمیته امداد امام خمینی در سال ۱۳۹۲ به تعداد ۷۱۵ نفر که از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۲۵۰ نفر از آنها انتخاب و به پرسشنامه ها پاسخ دادند. پرسشنامه اخلاق حرفه ای: پرسشنامه محقق ساخته تک عاملی و حاوی ۳۶ سؤال بسته پاسخ که براساس طیف ۷ درجه ای لیکرت سنجیده و نمره گذاری شد. ضریب پایایی از روش آلفای کرونباخ /۸۵ بدست آمد.

معنادار بود و بين ابعاد هوش فرهنگى و اخلاق حرفه اى رابطه معنادارى وجود دارد. یافته های جدول ۲ نشان می دهد که F مشاهده شده معنادار بود و ابعاد هوش فرهنگى ۲۸/۷ درصد تغییرات اخلاق حرفه اى را تبیین می کند و هوش فرهنگى پیش بینی کننده اخلاق حرفه اى است. در مرحله اول بعد فراشناختى هوش فرهنگى ۲۶/۳ درصد واریانس اخلاق حرفه اى را توضیح می دهد و با ورود بعد انگیزشى، میزان واریانس تبیین شده به ۲۸/۳ درصد افزایش می یابد. در مرحله اول و دوم F مشاهده شده معنادار بود و نتیجه رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه می باشد اما بعد شناختى و رفتارى این خصوصیت را ندارند. بهترین و قویترین پیش بینی کننده اخلاق حرفه اى، بعد فراشناختى و بعد از آن بعد انگیزشى، متغیر ملاک را پیش بینی می کند. براساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بعد فراشناختى و انگیزشى، به ترتیب ۰/۴۵ و ۰/۱۵۵ میزان اخلاق حرفه اى افزایش مییابد.

پرسشنامه هوش فرهنگى: پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگى استفاده گردید(۱۱). که شامل ۲۰ سؤال بسته پاسخ بود که هوش فرهنگى را در ابعاد فراشناخت(۴)، شناخت(۶)، انگیزشى(۵) و رفتارى(۵) می سنجد. مقیاس پاسخگویی طیف ۷ درجه اى لیکرت می باشد. ضریب پایایی از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰٪ و روایی سازه از تحلیل عاملی اکتشافی(KMO) ۰/۹۰. و آزمون بارلت ۳۲۳۱/۲۲۱ که معنادار است، گزارش شد. پرسشنامه های پژوهش را اعضای گروه نمونه در محل کار خود، ۱۵ تا ۲۵ دقیقه پاسخ دادند(نرخ بازگشت ۱۰۰درصد). داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون، ضریب رگرسیون چندگانه گام به گام، با استفاده از نرم افزار (spss 19) مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

براساس یافته های جدول ۱ ضریب همبستگی بین ابعاد هوش فرهنگى(فراشناختى،شناختى،انگیزشى و رفتارى) با اخلاق حرفه اى

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی متغیرهای اخلاق حرفه اى و هوش فرهنگى

ردیف	متغیرها	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	اخلاق حرفه اى	۵/۸۲۱	۰/۵۷۵	*	*	*	*	*	*
۲	هوش فرهنگى	۴/۷۷۴	۰/۷۹۳	۰/۲۷۷	*	*	*	*	*
۳	فراشناختى	۵/۲۷۶	۰/۸۹۳	۰/۴۱۵	۰/۶۴۰	*	*	*	*
۴	شناختى	۴/۳۷۳	۱/۱۷۷	۰/۱۶۶	۰/۷۹۱	۰/۴۷۲	*	*	*
۵	انگیزشى	۵/۰۱۱	۱/۰۸۶	۰/۲۰۵	۰/۵۳۲	۰/۳۰۴	۰/۳۲۱	*	*
۶	رفتارى	۴/۷۳۶	۱/۱۲۱	۰/۰۸۰	۰/۶۷۸	۰/۲۴۰	۰/۲۸۴	۰/۳۸۳	*

$p \leq 0.01$

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان جهت پیش بینی اخلاق حرفه اى براساس ابعاد هوش فرهنگى

سطح معنادارى	F	مجدور همبستگی تعدیل یافته	بتای استاندارد β	خطای استاندارد SE	بتا B	مجدور همبستگی	ضریب همبستگی	عدد ثابت
				۰/۲۳۶	۳/۵۴۱			
۰/۰۰۰	۸۸/۶۷۹	۰/۲۶۰	۰/۴۵۰	۰/۰۱۱	۳/۰۵۴	۰/۲۶۳	۰/۵۱۳	فراشناختى
۰/۰۰۹	۴۸/۸۲۵	۰/۲۷۸	۰/۱۵۵	۰/۰۰۸	۰/۷۰۹	۰/۲۸۳	۰/۵۳۲	انگیزشى

رابطه بین اخلاق حرفه اى و هوش فرهنگى نپرداخته اند. در پژوهش حاضر رابطه بین هوش فرهنگى و اخلاق حرفه اى سنجیده می شود. هوش فرهنگى آموزش پذیر و یک قابلیت اکتسابی است. با انجام آموزش های بدو خدمت، ضمن خدمت و تکمیلی و برنامه های رفاه پرسنلى میزان اطلاعات کارکنان در خصوص اعتقادات، ارزش ها و در مجموع شباهت ها و تفاوت های فرهنگى افزایش یابد. همچنین بکارگیری نیروهای با سابقه خدمت بالا در پست های مدیریتی از مهم ترین شاخص های انتخاب و واگذاری مسؤلیت به منابع انسانی است. اصول و مبانی اخلاق حرفه اى در مبحث ارزشیابی کارکنان، ارزیابی عملکرد سازمانی و جذب پرسنل گنجانده شود. این مطالعه همچون سایر پژوهش ها محدودیت هایی داشت که از آن جمله می توان نو و بدیع بودن پژوهش اشاره کرد که دسترسی به منابع موجود به زبان فارسی و

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش فرهنگى و اخلاق حرفه اى در محیط کار بود. یافته ها نشان داد که بین هوش فرهنگى و ابعاد آن با اخلاق حرفه اى رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که ابعاد هوش فرهنگى ۲۸/۷ درصد تغییرات اخلاق حرفه اى را تبیین می کند و هوش فرهنگى پیش بینی کننده اخلاق حرفه اى است. پژوهش های داخلی نشان می دهد بین اخلاق حرفه اى با مسؤلیت پذیری^(۱۲،۱۳) و ویژگی های شخصیتی^(۱۴) موفقیت رهبران^(۱۵) پاسخگویی فردی^(۱۶) ارتباط مستقیم وجود دارد. اگرچه پژوهشهای خارجی زیادی در خصوص هوش فرهنگى و سایر متغیرهای سازمانی صورت گرفته اما بطور مستقیم به

حتى لاتین محدود و جمع آوری اطلاعات و در نهایت تهیه و تدوین پژوهش متأثر از این موضوع بود.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر نشان داد که بین ابعاد هوش فرهنگى با اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنادارى وجود دارد اما تنها دو بعد فراشناختى و انگیزشى مى‌توانند اخلاق حرفه‌ای را پیش‌بینى کنند که قویترین آنها بعد فراشناختى است. فراشناخت بر کارکردها و فرایندهای عالی ذهنى دلالت مى‌کند و همچنین بر درک فرد از تجربیات میان فرهنگى دلالت مى‌کند و در این راستا به افراد اعتماد به نفس مى‌بخشد که در موقعیت‌های فرهنگى مختلف به نحو اثربخش عمل نمایند و این باعث جهت‌دهی فرد به سمت رفتارهایی است که به افزایش رشد اخلاق حرفه‌ای منجر مى‌گردد. اگرچه ابعاد فراشناختى و انگیزشى از اهمیت بیشتری برخوردار هستند ولی سابقه خدمت از متغیرهای جمعیت‌شناسی با اعتبار بالا نیز توان پیش‌بینى اخلاق حرفه‌ای را دارد بدین معنا که هرچه سنوات خدمت فرد بیشتر باشد، میزان اخلاق کار نیز بیشتر است.

ملاحظه‌های اخلاقى

پژوهشگر اطمینان مى‌دهد که در تمام مراحل انجام تحقیق و تهیه گزارش پژوهش، اصول اخلاق پژوهشى از قبیل رعایت کامل حقوق شرکت‌کنندگان، صداقت و امانت‌داری علمى، حقیقت‌جویی و ... به‌طور کامل رعایت شده است.

واژه نامه

1.Cultural intelligence	هوش فرهنگى
2.Proffesional ethics	اخلاق حرفه‌ای
3.Mental	ذهنى
4.Cognitive	شناختى
5.Meta- Cognitive	فراشناختى
6.Motivational	انگیزشى
7.Behavioral	رفتارى
8.Moral obligations	تعهدات اخلاقى
9.Ethical organizations	سازمان‌های اخلاقى
10.Moral duties	وظایف اخلاقى
11.Adaptation	سازگارى
12.Responsibility	مسئولیت‌پذیرى
13.Personal characteristics	ویژگی‌های شخصیتى
14.Leader achievement	موفقیت رهبران
15.Individual responsiveness	پاسخگویی فردى

References

1. Hossaini MA. (2012).The study of relationship between cultural intelligence and professional ethics of the Imam Khomeini Relief Foundation of Kohgiluyeh & Boyer

Ahmad Province. [M.A thesis]. Khorasgan: Islamic Azad University, Faculty of Education and Psychology.(In Persian).

2. Asgari-Vaziri A. (2012).Study of cultural intelligence, its components and strategies in organization with Islamic Approach. Journal of Islam va Pazhuheshhaye Modiriyati; 2(1):53-80.(In Persian).

3. Afshar S.(2015) Sociological analysis of the relationship of social capital with cultural intelligence among Tabriz University students. Journal of Sociological Studies; 7(25): 39-57.(In Persian).

4. Khashei V, Mostame M. (2010). Inteligencia cultural of managers. A key success factor in managing the organization of the third millennium. Monthly Cultural Engineering; 15(51,52):62-72. (In Persian).

5. Sadri-Fard E.(2007). A Survey on the familiarity of public librarians in Tehran with professional ethics in library. [Master's thesis]. Hamedan: Islamic Azad University. Faculty of Library and Information Science.(In Persian).

6. Tavalae A. (2009). Factors affecting the ethical behavior of employees in the organization.Journal of Police Human Development; 25: 57-61.(In Persian).

7. Kamali T.(2012).Professional ethics in public relations; The need for the interactive role of public relations in an organization. Available at: <http://www.iranpr.org/docs/article-pr/defaultnews.asp?id=1228>. Accessed: Des 5 2012.(In Persian).

8. Jozee N.(2009). Human resources management. 3th ed. Tehran: Ney Publication. P. 278 .

9. Alizadeh A. (2007). Examine the relationship between cultural intelligence and achievement motivation Site.[MA Thesis] Islamic Azad University of Tehran.(In Persian).

10. Asgharizadeh A, Ghasemi A.(2011). Cultural intelligence and functions in organizations. Journal of Cultural Engineering; 4(41,42):70-79.(In Persian).

11. Ang S, Dyan LV. (2008). Conceptualization of cultural intelligence.In soon Ang and Linn Van Dyan(Eds.).Handbook of cultural intelligence: theory, measurement and application. New York: M.E. Sharpe,Inc. Pp.3-15.

12. Hasani M, Shahinmehr B. (2015). Modeling the relationship between professional ethics and social responsibility with organizational accountability. Modeling the relationship between professional ethics and social responsibility with organizational accountability. Ethics in Science Technology; 10(1):1-11.(In Persian).

13. Fayazi M, Jannesar Ahmadi M. (2006). Cultural intelligence, needs of managers in diversity century. Tadbir monthly; (17) .(In Persian).

14. Sarmadi M,Shalibaf A.2007. Professional ethics management total quality. Ethics in Science Technology; 2(3,4):99-110.(In Persian).

15. Kiyani A, Navabi Nejad Sh, Ahmadi Kh. (2008). Personal characteristics and professional ethics in counselors and psychologists. Thoughts and Behavior; 2(8):79-90.(In Persian).

16. Ghasemzadeh A, Zavari T, Mahdeyun R, Rezaei A. (2014).The relationship of professional ethics with social responsibility and individual responsibility: The role of the mediator of serving culture. Ethics in Science and Technology; 9(2):1-8.(In Persian)