



بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با مدیریت برداشت در کارکنان دانشگاه فناوری های نوین شهرستان آمل

مریم احمدی^۱، صفیه طهماسبی لیمونی^۲^۱دانشگاه تخصصی فناوری های نوین آمل، m.ahmadi3002@yahoo.com^۲استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، sa.tahmasebi2@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی رابطه بین هوش فرهنگی و مدیریت برداشت کارکنان دانشگاه انجام شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه فناوری نوین شهرستان آمل به تعداد ۷۰ نفر می باشد. همچنین، با توجه به اهداف تحقیق، به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز جهت آزمون سؤالات تحقیق از ابزار اندازه گیری مناسب و متناسب با موضوع مورد پژوهش که شامل پرسشنامه می باشد، استفاده شده است. داده های مربوط به هوش فرهنگی با استفاده از نسخه تجدیدنظر شده پرسشنامه سنجش هوش فرهنگی که ونداین و آنگ (۲۰۰۴) ^۱ تحت عنوان "مقیاس ۲۰ آیتمی چهار عاملی هوش فرهنگی" ارائه کردند، استفاده شده است. بر اساس نتایج تحقیق بین هوش فرهنگی با مدیریت برداشت کارکنان دانشگاه فناوری های نوین شهرستان آمل رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به نتایج بین هوش فرهنگی با همرنگ شدن با جماعت، خودافزایی، عذرخواهی نمودن کارکنان دانشگاه فناوری های نوین شهرستان آمل رابطه معناداری وجود دارد. اما بین هوش فرهنگی با مدیریت ظاهر و جداکردن خود از دیگران کارکنان دانشگاه فناوری های نوین شهرستان آمل رابطه معناداری وجود ندارد.

واژه های کلیدی: هوش فرهنگی، مدیریت برداشت، کارکنان

مقدمه

در مراکز آموزشی و دانشگاهی، نقش نیروی انسانی بسیار مهم است. کارکنان از مهمترین عوامل در رشد و توسعه کیفی به شمار می آیند. کارکنان جزء افرادی هستند که به واسطه شغل خود از مواجهه بیشتری با سایر افراد بویژه دانشجویان در حال رشد برخوردارند (اسپکتور، ۲۰۰۰). در این میان توجه به ویژگی هایی همچون هوش فرهنگی و مدیریت برداشت از اهمیت زیادی برخوردار است.

هوش چیست؟ همان استعداد است؟ قوه ابتکار است؟ قدرت یادگیری است؟ تعریف های متنوعی از هوش شده است. در واقع در تعریف واژه هوش اتفاق نظر میان روانشناسان وجود ندارد و برای تعریف آن از ویژگی هاییش استفاده می شود هنگامی که هوش مورد مطالعه قرار می گیرد خود هوش نیست بلکه رفتار یا عملکرد هوشمندانه است. در مفهوم هوش استعداد فکری بنیادینی وجود دارد این استعداد فکری

توان دآوری است و می توان آن را « حس خوب » « حس علمی » و استعداد فکری فرد برای تطبیق با محیط نامید. بنابراین خوب دآوری کردن، خوب درک کردن و خوب استدلال کردن فعالیت های اساسی هوش اند. همان طور که ملاحظه می شود تعریف هوش به اندازه کافی روشن نیست بدیهی است که سمت بخشی دقیق آن نیز به آسانی میسر نخواهد بود. وایزمن (۲۰۰۵) ^۳ معتقد است هوش دربردارنده تفکر است. هوش عبارت است از توانایی و قدرت استدلال، برنامه ریزی، حل مسأله، عقاید و یادگیری. (وایزمن ۲۰۰۵). هوش دارای انواع مختلفی است که هر کدام به نحوی با دیگری در ارتباط می باشد. از آن جمله می توان به هوش فرهنگی اشاره نمود. هوش فرهنگی به عنوان قلمرو جدیدی از هوش به این موضوع یعنی توانایی موثر عمل کردن در شرایط متفاوت فرهنگی می پردازد. هوش فرهنگی نشان دهنده توانایی افراد در مواجهه موثر با جنبه های فرهنگی محیط می باشد. پیترسون (۲۰۰۴) ^۴ هوش فرهنگی را استعداد به کارگیری مهارتها و توانایی ها در محیطهای مختلف تعریف میکند. در این راستا جهانی شدن و افزایش تعاملات میان سازمانها در سطح جهانی، هوش و استعداد ویژه ای را طلب می کند که این عامل نقش به سزایی در فرایندهای مدیریتی و عملکرد شغلی افراد برعهده دارد. چرا که مردمان در سطح جهان زمینه های فرهنگی متفاوتی دارند و این مسئله نیاز به درک موضوعات، ارزشها و هنجارهای فرهنگی دارد (نصرا صفهانی، ۱۳۹۲). کارکنان سازمانهای مختلف و از جمله کارکنان دانشگاه ها در مدیریت سازمانی با موقعیتهای متفاوتی روبه رو می شوند که مستلزم اتخاذ تصمیم و سبک رهبری مناسب می باشد، توجه به تواناییهای رهبران برای مدیریت سازمانهای پیچیده امروزی و استفاده از نیروی انسانی خلاق و با هوش از مهمترین سرمایه های سازمانهای موفق می باشد. در سالهای اخیر محققان و اندیشمندان در پی شناخت دلایل موفقیت و شکست منسجم ترین اجتماعات بشری یعنی سازمانها هستند. موفقیت سازمانهایی با حداقل امکانات مادی و انسانی از یک سو و شکست و فروپاشی سازمانهایی با بهترین امکانات و توانایی ها از سوی دیگر بیانگر تصمیمات صحیح و غلط مدیران آنها می باشد.

³ Wiseman⁴ Peterson B¹ Van dayn ang² Spector