

## رابطه بین هوش فرهنگى و اخلاق حرفه اى

دکتر محمدعلی نادى\*، 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 فرهنگى بر اخلاق حرفه اى در محیط کار موثر است، بدین ترتیب هدف پژوهش بررسی رابطه بین هوش فرهنگى و اخلاق حرفه اى در محیط کار می باشد.

**روش:** پژوهش همبستگى و جامعه آمارى شامل ۷۱۵ نفر از کارکنان یک سازمان دولتى که از بین آنها ۲۵۰ نفر به شیوه تصادفى طبقه اى نسبی به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگى و پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه اى مورد استفاده قرار گرفت. داده ها با استفاده از ضریب همبستگى پیرسون و رگرسیون چندگانه گام به گام تحلیل شد.

**یافته ها:** نتایج نشان داد بین هوش فرهنگى و اخلاق حرفه اى رابطه معنادار  $P < 0/01$  و ابعاد هوش فرهنگى  $28/7$  درصد واریانس اخلاق حرفه اى را تبیین می کنند.

**نتیجه گیرى:** می توان از طریق ابعاد هوش فرهنگى اخلاق حرفه اى را پیش بینی کرد.

**کلیدواژه‌گان:** اخلاق، اخلاق حرفه اى، هوش فرهنگى.

### سرآغاز

از مفاهیمی که می تواند چارچوبی تحلیلی در خصوص رفتارهای فردی و سازمانی در اختیار پژوهشگران حوزه علوم انسانی قرار دهد، مفهوم هوش فرهنگى<sup>۱</sup> و اخلاق حرفه اى<sup>۲</sup> است. هوش مفهومی پیچیده است یکی از این پیچیدگی ها رابطه بین هوش فرهنگى و اخلاق حرفه اى است (۱). هوش فرهنگى مبین توانایی درک موقعیت های مبهم اجتماعى و فرهنگى است (۲). پژوهش های انجام شده از سه بعد ذهنی (شناختی<sup>۳</sup>، فراشناختی<sup>۴</sup>، انگیزشى<sup>۵</sup>) و رفتارى<sup>۶</sup> هوش فرهنگى سخن گفته اند (۳،۴). سازمانها در شناخت تعهدات اخلاقى<sup>۸</sup> خود در قبال محیط کار محتاج دانش تخصصی هستند که همان اخلاق حرفه اى است (۵). سازمانهای اخلاقى<sup>۹</sup> در کسب و کار علاوه بر حقوق مشتریان مانند صراحت و صداقت، حفظ حریم شخصى، رازدارى، نقدپذیرى و پاسخگویی، اعتماد به مشتری و اجتناب از زیان زدن، بر رعایت حقوق کارکنان نیز اصرار می ورزند و براساس حقوق آنان به تدوین وظایف اخلاقى<sup>۱۰</sup> خود مبادرت می ورزند (۶،۷).

عقاید و نگرشها عنصرى از فرهنگ هستند که بر رفتار افراد مؤثرند و موجب تعارضات کارى می شوند. برای سازگارى<sup>۱۱</sup> مؤثر فرهنگها هوش

فرهنگى نیاز می باشد (۸). افرادی با هوش فرهنگى 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 فرهنگى دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار نزدیکی با محیط های کارى متنوع دارد. هوش فرهنگى به افراد اجازه می دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می کنند و چگونه به الگوهای رفتارى پاسخ می دهد (۱۰). هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش فرهنگى با اخلاق حرفه اى می باشد و در این پژوهش فرض بر این است که بین هوش فرهنگى با اخلاق حرفه اى رابطه معنادار وجود دارد.

### روش

این پژوهش از نوع همبستگى و جامعه آمارى آن را کارکنان کميته امداد امام خمینی در سال ۱۳۹۲ به تعداد ۷۱۵ نفر که از طریق نمونه گیری تصادفى طبقه اى ۲۵۰ نفر از آنها انتخاب و به پرسشنامه ها پاسخ دادند. پرسشنامه اخلاق حرفه اى: پرسشنامه محقق ساخته تک عاملی و حاوی ۳۶ سؤال بسته پاسخ که براساس طیف ۷ درجه اى لیکرت سنجیده و نمره گذاری شد. ضریب پایایی از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: mnadi@khuif.ac.ir

پرسشنامه هوش فرهنگی: پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی استفاده گردید (۱۱). که شامل ۲۰ سؤال بسته پاسخ بود که هوش فرهنگی را در ابعاد فراشناخت (۴)، شناخت (۶)، انگیزشی (۵) و رفتاری (۵) می سنجد. مقیاس پاسخگویی طیف ۷ درجه ای 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 ۱۰۰ درصد). 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 فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) با اخلاق حرفه ای

معنادار بود و بین ابعاد هوش فرهنگی و اخلاق حرفه ای رابطه معناداری وجود دارد. یافته های جدول ۲ نشان می دهد که F مشاهده شده معنادار بود و ابعاد هوش فرهنگی ۲۸/۷ درصد تغییرات اخلاق حرفه ای را تبیین می کند و هوش فرهنگی پیش بینی کننده اخلاق حرفه ای است. در مرحله اول بعد فراشناختی هوش فرهنگی ۲۶/۳ درصد واریانس اخلاق حرفه ای را توضیح می دهد و با ورود بعد انگیزشی، 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 شناختی و رفتاری این خصوصیت را ندارند. بهترین و قویترین پیش بینی کننده اخلاق حرفه ای، بعد فراشناختی و بعد از آن بعد انگیزشی، متغیر ملاک را پیش بینی می کند. براساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بعد فراشناختی و انگیزشی، به ترتیب ۰/۴۵ و ۰/۱۵۵ میزان اخلاق حرفه ای افزایش میابد.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی متغیرهای اخلاق حرفه ای و هوش فرهنگی

ردیف	متغیرها	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	اخلاق حرفه ای	۵/۸۲۱	۰/۵۷۵	*	*	*	*	*	*
۲	هوش فرهنگی	۴/۷۷۴	۰/۷۹۳	۰/۲۷۷	*	*	*	*	*
۳	فراشناختی	۵/۲۷۶	۰/۸۹۳	۰/۴۱۵	۰/۶۴۰	*	*	*	*
۴	شناختی	۴/۳۷۳	۱/۱۷۷	۰/۱۶۶	۰/۷۹۱	۰/۴۷۲	*	*	*
۵	انگیزشی	۵/۰۱۱	۱/۰۸۶	۰/۲۰۵	۰/۵۳۲	۰/۳۰۴	۰/۳۲۱	*	*
۶	رفتاری	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 ای براساس ابعاد هوش فرهنگی

سطح معناداری	F	مجدور همبستگی تعدیل یافته	بتای استاندارد $\beta$	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	فراشناختی
۰/۰۰۹	۴۸/۸۲۵	۰/۲۷۸	۰/۱۵۵	۰/۰۰۸	۰/۷۰۹	۰/۲۸۳	۰/۵۳۲	انگیزشی

رابطه بین اخلاق حرفه ای و هوش فرهنگی نپرداخته اند. در پژوهش حاضر رابطه بین هوش فرهنگی و اخلاق حرفه ای سنجیده می شود. هوش فرهنگی آموزش پذیر و یک قابلیت اکتسابی است. با انجام آموزش های بدو خدمت، ضمن خدمت و تکمیلی و برنامه های رفاه پرسنلی میزان اطلاعات کارکنان در خصوص اعتقادات، ارزش ها و در مجموع شباهت ها و تفاوت های فرهنگی 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 ای 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 فرهنگی و اخلاق حرفه ای در محیط کار بود. یافته ها نشان داد که بین هوش فرهنگی و ابعاد آن با اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که ابعاد هوش فرهنگی ۲۸/۷ درصد تغییرات اخلاق حرفه ای را تبیین می کند و هوش فرهنگی پیش بینی کننده اخلاق حرفه ای است. پژوهش های داخلی نشان می دهد بین اخلاق حرفه ای با مسؤلیت پذیری<sup>۱۲</sup> (۱۲،۱۳) و ویژگی های شخصیتی<sup>۱۴</sup> (۱۴) موفقیت رهبران<sup>۱۵</sup> (۱۵) پاسخگویی فردی<sup>۱۵</sup> (۱۶۴) ارتباط مستقیم وجود دارد. اگرچه پژوهشهای خارجی زیادی در خصوص هوش فرهنگی و سایر متغیرهای سازمانی صورت گرفته اما بطور مستقیم به

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. 3<sup>th</sup> 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)

حتی 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 فرهنگی با اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد اما تنها دو بعد فراسناختی و انگیزشی می توانند اخلاق حرفه ای را پیش بینی کنند که قویترین آنها بعد فراسناختی است. فراسناخت بر کارکردها و فرایندهای عالی ذهنی دلالت می کند و همچنین بر درک فرد از تجربیات میان فرهنگی دلالت می کند و در این راستا به افراد اعتماد به نفس می بخشد که در موقعیت های فرهنگی مختلف به نحو اثربخش عمل نمایند و این باعث جهت دهی فرد به سمت رفتارهایی است که به افزایش رشد اخلاق حرفه ای منجر می گردد. اگرچه ابعاد فراسناختی و انگیزشی از اهمیت بیشتری برخوردار هستند ولی سابقه خدمت از متغیرهای جمعیت شناسی با اعتبار بالا نیز توان پیش بینی اخلاق حرفه ای را دارد بدین معنا که هرچه سنوات خدمت فرد بیشتر باشد، میزان اخلاق کار نیز بیشتر است.

## ملاحظه های اخلاقی

پژوهشگر اطمینان می دهد که در تمام مراحل انجام تحقیق و تهیه گزارش پژوهش، اصول اخلاق پژوهشی از قبیل رعایت کامل حقوق شرکت کنندگان، صداقت و امانت داری علمی، حقیقت جویی و ... به طور کامل رعایت شده است.

## واژه نامه

1. Cultural intelligence	هوش فرهنگی
2. Professional ethics	اخلاق حرفه ای
3. Mental	ذهنی
4. Cognitive	شناختی
5. Meta- Cognitive	فراسناختی
6. Motivational	انگیزشی
7. Behavioral	رفتاری
8. Moral obligations	تعهدات اخلاقی
9. Ethical organizations	سازمان های اخلاقی
10. Moral duties	وظایف اخلاقی
11. Adaptation	سازگاری
12. Responsibility	مسئولیت پذیری
13. Personal characteristics	ویژگی های شخصیتی
14. Leader achievement	موفقیت رهبران
15. Individual responsiveness	پاسخگویی فردی

## References

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