



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

ارتباط شخصیت با هوش فرهنگی: یک اثر تعاملی تجربه پذیری و

سازشکاری

چکیده:

صفت شخصیتی گشودگی یا تجربه پذیری به طور کلی بر هوش فرهنگی فرد اثر می گذارد. هوش فرهنگی توانایی رفتار موثر با افراد با سوابق و زمینه های فرهنگی متفاوت است. این مطالعه به تعیین این موضوع می پردازد که آیا یک رابطه بین این دو بستگی به درجه سازشکاری فرد که یک صفت شخصیتی مهم برای ایجاد روابط بین فردی است، دارد یا خیر. داده های جمع اوری شده از 244 متخصص بین المللی نشان می دهد که تجربه پذیری ارتباط مثبتی با سه بعد مهم هوش فرهنگی دارد به خصوص زمانی که سازشکاری بالا باشد (نه زمانی که پایین باشد). یافته ها نشان می دهد که تحقیقات بر روی شخصیت و هوش فرهنگی از رویکرد تعاملی بهره می برند و این که ارزیابی، انتخاب و توسعه استعداد های بین المللی بایستی صفات شخصیتی را به صورت هماهنگ در نظر بگیرند.

کلمات کلیدی: هوش فرهنگی، شخصیت، باز بودن، سازشکاری، اثرات متقابل صفات

1- مقدمه

در دنیای پیشرفته امروزی، افراد بایستی یک هوش فرهنگی (CQ) را برای سازگاری بهتر با شرایط و زمینه های فرهنگی توسعه دهند به طوری که بتوانند به طور متفاوتی در این محیط فکر کرده و رفتار کنند (کیم، یاماگوچی، کیم و میهارا 2015، وارد، ویلسون و فیشر 2011). هوش فرهنگی به عنوان یک نوع هوش مفهومی سازی شده است که منعکس کننده توانایی فرد برای رفتار موثر با افراد با سوابق فرهنگی متفاوت است (ارلی و انگ 2003). روایی ساختاری و روایی افتراقی CQ در زمینه های فرهنگی مختلف اثبات شده است (انگ و همکاران 2007، شین، کاربوز، کاکسال و ارکان 2013). پنج صفت شخصیتی به صورت عوامل موثر بر CQ در نظر گرفته شده است (اتک و همکاران 2006). با این حال، توجهی به شیوه تاثیرات متقابل

صفات شخصیتی بر روی هوش فرهنگی نشده است. بدون این دانش، امکان درک نقش مهم صفات شخصیتی در افراد مختلف برای راهنمای ارزیابی، انتخاب و توسعه استعداد های بین المللی وجود ندارد. از این روی، جدا از تاکید غالب مطالعات قبلی بر روی پنج صفت شخصیتی و ویژگی های افراد در شرایط بین المللی، هدف این مطالعه بررسی اثر تعاملی تجربه پذیری و سازشکاری بر روی هوش فرهنگی می باشد.

اگرچه هوش از حیث سازگاری با محیط تعریف می شود (استرنبرگ 1999)، هوش فرهنگی یک هوش منحصر به فرد برای سازگاری با محیط فرهنگی بوده و به ما در درک دلیل موثر بودن برخی از افراد نسبت به افراد دیگر در شرایط فرهنگی متنوع کمک می کند (توماس و همکاران 2015). بر اساس چارچوب چند بعدی هوش و اطلاعات هوش فرهنگی به عنوان یک ساختار چند بعدی در نظر گرفته می شود از جمله ابعاد فرا شناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری (ارلی و انگ 2003). هوش فرهنگی فرا شناختی اشاره به فرایندهای تفکر در مورد تفکر و نگرشی دارد که افراد از آن ها برای کسب و درک دانش فرهنگی استفاده می کنند و برای تبیین تجربه های بین فرهنگی استفاده می شود. هوش فرهنگی شناختی توانایی فرد برای درک تشابه و تفاوت های میان فرهنگ های مختلف است و این کار مستلزم ساختار های دانش عمومی و نقشه های ذهنی در مورد فرهنگ های متفاوت است (انگ و همکاران 2006). هوش فرهنگی انگیزشی اشاره به علاقه فرد یا شخص به تجربه فرهنگ های دیگر و یک باور دارد که می تواند به طور موثر در محیط فرهنگی متفاوت عمل کند (انگ و همکاران 2006). هوش فرهنگی رفتاری به معنی توانایی فرد برای کسب رفتار های مناسب برای یک فرهنگ جدید است (ارلی و پترسون 2004).

علی رغم مربوط به تئوری چند بعدی هوش (گاتفردسون 2003)، یک مفهوم هوش فرهنگی مبتنی بر تئوری توسعه می یابد (توماس 2006، توماس و همکاران 2015). اندازه گیری های هوش فرهنگی، که به مراتب ابزار های خود گزارشی مشابه با اندازه گیری های روان سنجی سایر انواع اطلاعات، روایی و پایایی می باشد. از این روی تحقیقات در مورد هوش فرهنگی، شواهد زیادی را در مورد منحصر به فرد بودن ساختار هوش فرهنگی و فرایندهای آن تولید کرده است. این همبستگی زیادی با هوش عمومی

ندارد بلکه با هوش عاطفی ارتباط دارد (مون 20010، راکساول، سیلر، انگ، وان دین و انن 2011). هوش فرهنگی و هوش عمومی برای رهبری فرهنگی مهم است، در حالی که این دو برای رهبری داخلی از اهمیت زیادی برخوردار است (راک استال و همکاران 2011). هوش فرهنگی موجب بهبود یادگیری از تجربه بین المللی، قضاوت فرهنگی و مذاکره بین فرهنگی شده و مدیران را قادر به رهبری تیم و نوآوری سازمانی می کند. (التکوفو مانو 2009، کراو و فیرهام 2011). از این روی سازمان های جهانی برای انتخاب و توسعه استعداد با سطوح بالاتر هوش فرهنگی و پتانسیل بالاتر برای توسعه هوش فرهنگی برای رقابتی ماندن در محیط چالش پذیر ازاد عمل می کند.

پنج عامل شخصیتی مستقل با ابعاد هوش فرهنگی همبستگی دارد (انگ و همکاران 2006). به طور ویژه تر، ارتباطات معنی دار بین هوش فرهنگی وجدانی و فرا شناختی وجود داشت: پایداری عاطفی و سازشکاری عاطفی با هوش فرهنگی رفتاری، برون گرایی با هوش فرهنگی شناختی، انگیزشی و رفتاری و تجربه پذیری با همه چهار عامل مربوط به هوش فرهنگی (انگ و همکاران 2006). اگرچه مدل 5 عاملی به عنوان مهم ترین مدل ساختار صفات شخصیتی در نظر گرفته شده است، صفات شخصیتی به طور جداگانه وجود ندارند، بلکه با سایر افراد با صفات دیگر همراه است (مرز و راس 2011، پنی، دیوید و ویت 2011). اثرات تعاملی صفات شخصیتی قادر به پیش بینی عملکرد شغلی و رفتار فراتر از اثرات افزایشی 5 عامل بود (هافستی، مارتینف مور و پروین 2012). هدف این مطالعه بررسی اثر تعاملی صفات شخصیتی بر روی هوش فرهنگی با تاکید بر تجربه پذیری و سازشکاری بر اساس تئوری یادگیری اجتماعی است.

تئوری یادگیری اجتماعی بیان می دارد که افراد از طریق یادگیری از افراد، رشد می کنند و هوش فرهنگی از واکنش به محرک های فرهنگی خارجی و یادگیری از تعامل با افراد با فرهنگ های مختلف توسعه یافته است (لی و همکاران 2013، توماس و اینکسون 2005). با این حال افراد تجربه پذیر با سازشکاری پایین، بعید است که از سایر فرهنگ ها یادگیری به عمل بیاورند. سازشکاری همبستگی بالایی با همدلی فرهنگی دارد (لون و وان در زی 2005) و این به معنی توانایی افراد برای ابراز احساسات، نگرش و رفتار های اعضای گروه های فرهنگی مختلف است. از این روی سازشکاری بالا نه تنها برای CQ رفتاری بلکه برای هوش فرهنگی

هنگی فرا شناختی و شناختی اهمیت دارند. با این حال این روابط در تحقیقات قبلی اثبات نشده است. از این روی پیش بینی می شود که رابطه مثبت بین تجربه پذیری و چهار بعد هوش فرهنگی زمانی قوی تر است که سازشکاری بالاتر باشد

2- روش

شرکت کننده ها شامل دویست چهل و چهار متخصص بین المللی از جمله مدیران بین المللی و دانشجویان MBA بودند. همه ان ها دارای سوابق فرهنگی، آموزشی و تجربه بین المللی بودند. سن متوسط برابر ب 32.2 سال بود. 55 درصد مردان بودند. 96 درصد از نمونه ها مدرک کارشناسی یا ارشد داشتند. شرکت کننده ها، ملیت های چند گانه داشتند و دارای سمت ها و وظایف شغلی متفاوت بودند.

2-1-1-1-2- هوش فرهنگی

20 ایتم رتبه بندی شده در مقیاس 7 نقطه ای توسعه یافته توسط انگ و همکاران (2007) برای اندازه گیری هوش فرهنگی استفاده شد. پرسش نامه شامل چهار گزینه برای اندازه گیری هوش فرهنگی فرا شناختی بود. شش گزینه برای هوش فرهنگی شناختی، 5 ایتم برای هوش فرهنگی انگیزشی و 5 ایتم برای هوش فرهنگی رفتاری استفاده شد. در این مطالعه، پیوستگی درونی برای چهار بعد هوش فرهنگی به ترتیب 0.74, 0.75, 0.83, 0.76, بود. ما از تحلیل عاملی تاییدی برای تست روایی ساختاری استفاده کردیم. باقی مانده ایتم ها برای اهداف مختلف به صورت هم متغیر بودند. مدل نهایی خوبی برازش را نشان داد (= CMIN = 319.048; df = 141; AGFI = .83; CFI = .90; RMSEA = .07).

2-1-2- شخصیت

پرسش نامه 5 عاملی NEO منتشر شده توسط منابع ارزیابی روانی برای ارزیابی 5 عامل شخصیتی استفاده شد. در مقایسه با ابزار های دیگر، پرسش نامه شخصیتی NEO-FFI دارای مزیت بالایی برای ارزیابی دقیق از مدل 5 عاملی و ابعاد اصلی بود. این خود دارای 60 ایتم رتبه بندی شده در مقیاس 5 نقطه ای می

باشد در این مطالعه، مقیاس ها مقادیر پیوستگی درونی 0.630.69، 0.75، 0.82 و 0.82 را برای پایداری عاطفی، برون گرایی، تجربه پذیری، سازشکاری و آگاهی نشان داد

3-1-2 متغیر های شاهد

بر اساس مطالعات مربوط به هوش فر هنگی (انگ و همکاران 2006، لی و همکاران 2013)، سن، جنسیت، رشته تحصیلی، کشور مبدا و سابقه کار به عنوان متغیر های شاهد در این تحلیل استفاده شد. جنسیت به صورت 0 برای مردان و 1 برای زنان در نظر گرفتند. تحصیلات با سطح تحصیلات زیر دیپلم، دیپلم، کارشناسی، ارشد و دکتری طبقه بندی شد. کشور مبدا با خوشه بندی کشور ها اندازه گیری شد. طول سابقه کار با تعداد ماه هایکار در کشور های خارجی اندازه گیری شد.

3- نتایج

میانگین، انحراف معیار و همبستگی ها در جدول 1 نشان داده شده است. جنسیت و تحصیلات با سه بعد هوش فر هنگی همبستگی داشتند. تحصیلات با سه بعد هوش فر هنگی ارتباط داشت و سن ارتباطی با ابعاد نداشت طول تجربه همبستگی با هوش فر هنگی شناختی و انگیزشی داشت. تجربه پذیری همبستگی مثبتی با چهار بعد داشت

ما از تحلیل رگرسیون چند گانه با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده کردیم (ایکن وست 1991). در ابتدا، میانگین متغیر های مربوط به اثر متقابل تعیین شد. سپس تحلیل رگرسیون متغیر برای هر یک از چهار بعد استفاده شد. ضریب تورم واریانس و همگنی واریانس باقی مانده ها نیز بررسی شد. سه مدل تحت هر تحلیل رگرسیون چند گانه تست شد. اولین مدل متشکل از متغیر های شاهد بود. مدل دوم فاکتور شخصیتی بود و سومین مدل شامل اثر متقابل سازشکاری و تجربه پذیری بود.

جدول 2، خلاصه ای از نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه اثر اصلی پنج صفت اصلی و اثر متقابل تجربه پذیری و سازشکاری را نشان می دهد. مقادیر VIF متغیر ها برای همه مدل های رگرسیون بین 1.01 و 1.32 نشان می دهد که هم خطی چند گانه یک مسئله مهم نیست. ناهمگنی واریانس با روش گرافیکی مشاهده نشد. مدل 3-6-12 در جدول 2 نشان می دهد که اثر متقابل سازشکاری * تجربه پذیری

فراشناختی CQ ($R = 0.12$, $P < 0.05$)، شناختی CQ ($R = 0.12$, $P < 0.05$) و رفتاری CQ ($R = 0.17$, $P < 0.01$). اندازه اثر F2 کوهن می 0.017، 0.017 و 0.033 به ترتیب برای سه مدل در مقایسه بامدل‌های 2-5-11 در جدول 2 نشان داده شده است. آنها بر اساس مطالعه کنی 2015 است که پانزدهاثرمتوسط در تست های تحلیل رگرسیون چند گانه تنها 0.009 تا 0.017 و میانه 0.002 تا 0.003 است (اگونیس، بیٹی، بویک 2005). به علاوه، مدل 9 در جدول 2 نشان می دهد که این اثر متقابل برای هوش فرهنگی انگیزشی معنی دار نیست.

این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی