

بررسی تأثیر تنوع فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه و انطباق روانشناختی با توجه به نقش هوش فرهنگی (کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی)

دنیا اوحدی^۱، مرتضی حضرتی^۲

۱- کارشناسی ارشد رشته آموزش و بهسازی، گروه مدیریت و حسابداری، واحد بندر انزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، گیلان، ایران

۲- دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد بندر انزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، گیلان، ایران

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۹/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۶

هدف پژوهش: هدف اصلی در این پژوهش بررسی تأثیر تنوع فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه و انطباق روانشناختی با توجه به نقش هوش فرهنگی در کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور است و سؤال اصلی در این پژوهش به این صورت طراحی شده است که آیا تنوع فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه و انطباق روانشناختی با توجه به نقش میانجی گری و تعدیل گری هوش فرهنگی در کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور تأثیر دارد؟

روش پژوهش: روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ رابطه بین متغیرها همبستگی است. جامعه آماری در این تحقیق کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور هستند. تعداد نمونه مورد مطالعه برای کارشناسان ارشد داخلی ۱۹۷ نفر و کارشناسان ارشد خارجی ۸۱ نفر است. روش نمونه گیری در تحقیق حاضر از نوع سهمیه ای و غیراحتمالی در دسترس است. پس از جمع آوری داده ها به وسیله پرسشنامه های استاندارد، جهت ارزیابی روابط بین متغیرها از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است و به طور کلی کلیه تجزیه و تحلیل داده ها از طریق نرم افزارهای SPSS و PLS انجام شده است.

نتیجه گیری پژوهش: نتیجه فرضیه های تحقیق حاکی از تأثیر مثبت و معنادار تنوع فرهنگی بر هوش فرهنگی و همچنین تأثیر تنوع فرهنگی و هوش فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه می باشد. همچنین نقش میانجی هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و رفتار کار نوآورانه نیز تأیید شد. بعلاوه نقش تعدیل گر هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و انطباق روانشناختی هم مورد تأیید قرار گرفت.

کلید واژه ها:

رفتار کار نوآورانه،

انطباق روانشناختی،

هوش فرهنگی،

تنوع فرهنگی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): اوحدی، دنیا، حضرتی، مرتضی. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر تنوع فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه و انطباق روانشناختی

با توجه به نقش هوش فرهنگی. دو فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی، ۲(۲)، ۷۳-۵۶.



<https://doi.org/10.22034/jnamm.2024.428469.1042>



Creative Commons: CC BY 4.0



ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران

ایمیل: donyaohadi1362@yahoo.com

نویسنده مسئول: دنیا اوحدی

۱- مقدمه و طرح مسأله

رفتار کار نوآورانه یکی از مهمترین مقوله‌هایی است که باخلاقیت دریافت سازمانی مترادف است و به تازگی دریافت کاری به آن توجه شده و درباره آن پژوهش شده است. رفتار کاری نوآورانه، شامل بررسی فرصتها و تولید ایده های جدید است، اما همچنین میتواند شامل رفتارهای معطوف بر اعمال تغییر، بکار بستن دانش جدید یا بهبود فرایندهایی برای تقویت عملکرد شخصی و یا شغلی باشد. نوآوری در فرایندهای محصولات جدید، رفتاری مفید است که دریافت کاری خاصی توسعه داده و اعمال می شود، تا از این طریق مشکلات سازمان را حل کرده و وضعیت آن را بهبود ببخشد (لی و همکاران، ۲۰۱۵، ۱). بر اساس تحقیقات روانشناسی سازمانی این سازه بر خلاقیت و نوآوری استوار است. مطالعات نشان می دهند، رفتار کاری نوآورانه توسط عوامل فرهنگی و هوش فرهنگی تأثیر میگیرد (کورزیلوس و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به فعاليتها، این کارها میتواند فیزیکی یا شناختی باشد و برای تکمیل پیش نیازهای تکالیف نوآورانه دریافت اجتماعی اجرا شود (مسمن و مولدر، ۲۰۱۱). بر اساس مفهوم سازه رفتار کاری نوآورانه، محققان به راین اعتقاد اند که افراد منبع خلاقانه ای از توسعه نوآوری را در خود دارند (کورزیلوس و همکاران، ۲۰۱۷). عوامل بسیار زیادی وجود دارد که رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر دارد، اما با توجه به تحقیقات انجام شده دو عامل تنوع فرهنگی و هوش فرهنگی از مهمترین عوامل تأثیر گذار بر رفتار نوآورانه به شمار می روند (کورزیلوس و همکاران، ۲۰۱۷؛ پرسیترو، ۲۰۱۶). انطباق پذیری روانشناختی نیز یکی از مهم ترین مؤلفه های مورد نظر در پذیرش نقش به شمار می رود (پرسیترو، ۲۰۱۶). انطباق پذیری به معنی درجه یا احساس راحتی فرد در نقش جدید خود مرتبه ای است که شخص بانیا زمندی های نقش خود احساس سازگاری می کند. انطباق روانشناختی در برگیرنده ی میزان راحتی است که فرد در تعامل با افراد بومی در محیط های کاری یا غیر کاری احساس می کند. رسیدن به این نوع سازگاری از بقیه دشوارتر است؛ چرا که هر فرهنگی در سنت ها، هنجارهای فرهنگی، رفتارها و انتظارات خود با سایر فرهنگ ها متفاوت است (اصانلو و خدای، ۱۳۹۳). انطباق روان شناختی یکی از موضوع های اصلی فرهنگ پذیری را تشکیل می دهد. انطباق روان شناختی تغییرات نسبتاً پایدار روان شناختی است که پاسخ فرد یا گروه را به تقاضاهای درونی و محیطی تعیین می سازد. این سازه به آن دسته پاسخ های عاطفی فرد یا گروه ناظر است که در ارتباط با موضوعات و چالش های فرهنگی قرار می گیرد و به ویژه، سطح بهداشت روان و موضوعات وابسته به آن را درون فرهنگ اکثریت شکل می دهد. برخی از پژوهشگران با معرفی زمینه های اجتماعی تحت عنوان منابع فرهنگ پذیری، تئیدی در چالش های سیاسی و تحولات فرهنگی تحت لوای خطر پذیری فرهنگ پذیری و انطباق روان شناختی تحت عنوان پیامد فرهنگ پذیری، درک جامع تری را نسبت به این مفهوم تدارک دیده اند (تقی یاره، ۱۳۹۲). با توجه به اینکه سازمان ها هر چه بیشتر از نظر فرهنگی متنوع شده اند، و به منظور انسجام و پیوستگی افرادی که قومیت ها و در نتیجه فرهنگ های مختلف در یک سازمان دارند، حیاتی و ضروری است که افراد، دانش و مهارت هایی داشته باشند تا به صورت مؤثر با چالش های یک سازمان متنوع فرهنگی روبرو شوند و بنابراین بتوانند انطباق فرهنگی موثری داشته باشند (مسمن و مولدر، ۲۰۱۱). نتیجه محیط های متنوع از نظر فرهنگی این است که افراد با ارزش ها، فرضیات و انتظاراتی

مواجه هستند، که اصولاً متفاوت از ارزش‌ها و فرضیات خودشان است. این اعتقاد وجود دارد که هوش فرهنگی می‌تواند به منظور انطباق‌پذیری افراد در هدایت محیط‌های متفاوت فرهنگی مؤثر باشد (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۱).

تنوع فرهنگی یکی از عواملی است که به صورت مستقیم رفتار کاری نوآورانه و انطباق‌روانشناختی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (کورزیلوس و همکاران، ۲۰۱۷). یکی از مهمترین زمینه‌ها در عرصه سازمانی، تیم‌های کاری می‌باشند. از تیم‌ها در محیط کار بسیار استفاده می‌شود و نیروی کار نسبت به گذشته متنوع تر شده است. وجود دروازه‌های نیروی کار متنوع و منافع مثبت حاصل از آن، موجب افزایش تمرکز رهبران سازمان‌ها بر تنوع شده است (صادقی مال میری، ۱۳۹۲). لذا ارزش و منافع بالقوه تاثیر ابعاد چندگانه تنوع تیم، در حد وسیع مورد پذیرش قرار گرفته است (جاشی و جکسون، ۲۰۰۸). یکی از مشخصه‌های گروه‌ها، تنوع فرهنگی در گروه‌هاست. تنوع شامل کلیه مواردی است که اعضای گروه کاری بایکدیگر متفاوتند. از جمله، تفاوت در نژاد، جنس، سن و دیگر ویژگی‌های جامعه‌شناختی همچنین تفاوت در ارزش‌ها، توانایی‌ها، عملکرد سازمانی و شخصیت (ابزری و همکاران، ۱۳۸۹). تاثیر تنوع گروه بر خروجی‌های مختلف، نشان می‌دهد که این متغیر، سازهای حائز اهمیت و کلیدی در عرصه سازمان‌هاست (صادقی مال میری، ۱۳۹۲) تنوع در فرهنگ باعث تنوع در نظرات می‌شود. افرادی که از لحاظ فرهنگی باهم متفاوت هستند، دیدگاه‌های مختلفی دارند و هر چه دامنه این‌ها وسیع‌تر باشد، شانس یافتن یک ایده خوب بیشتر خواهد بود (توماس و اینکسان، ۲۰۰۸). در حالت کلی، تنوع فرهنگی در یک گروه کاری، عملکرد گروهی را کاهش می‌دهد، ولی با گذشت زمان می‌تواند آنرا افزایش دهد. با گذشت زمان اعضای گروه راه‌هایی را برای مقابله با مشکلات ناشی از برقراری ارتباط بین فرهنگی پدید می‌کنند و خلاقیت بیشتر، تصمیمات کیفی تر و عملکرد عالی تری را ارائه می‌دهند (ابزری و همکاران، ۱۳۸۹). در حقیقت، تنوع شامل احساس تفاوت در دانش و دیدگاه‌ها بوده که عامل مهمی برای عملکرد بالا و به ویژه خلاقیت بالا در تیم‌ها است. تنوع به گروه اجازه می‌دهد تا به پایگاه دانش متنوع‌تر دسترسی داشته و از آن استفاده کند. این پایگاه دانش متنوع تر بر تولید ایده‌های تازه تاثیر داشته و باعث می‌شود تا گروه‌های متنوع‌تر، راه‌های نوآورانه تری ارائه کنند (صادقی مال میری، ۱۳۹۲). پس ادبیات تنوع بیانگر آن است که تنوع تیم می‌تواند رابطه مثبتی با خلاقیت داشته باشد. زیرا تنوع برای اعضای تیم، دامنه وسیعی از دانش و دیدگاه‌ها فراهم نموده (شین و همکاران، ۲۰۱۲). تنوع فرهنگی، فرآیندهای و اگرار افزایش می‌دهد. فرآیندهایی که ارزش‌ها و ایده‌های مختلفی به تیم وارد می‌کنند. بنابراین، این تفاوت‌ها به طور بالقوه به نوآوری از طریق افزایش تعداد ایده‌های منحصر بفرد مرتبط با کار، کمک می‌کنند (صادقی مال میری، ۱۳۹۲).

هوش فرهنگی یکی از عواملی است که به صورت مستقیم رفتار کاری نوآورانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (کورزیلوس و همکاران، ۲۰۱۷). افراد با ارزش‌ها و نگرش‌های مشابه تمایل بیشتری به کار بایکدیگر دارند. اما چنانچه اعضای گروه‌های کاری ارزش‌های گوناگونی داشته باشند، تنها از طریق یک مدیریت فرهنگی بسیار قوی می‌توان گروهی یکپارچه ایجاد کرد که این امر خود بسیار زمان‌بر است. از طرفی داشتن تناسب فرهنگی عامل اصلی تحقق این امر نیست، بلکه دارا بودن هوش فرهنگی بسیار مهم‌تر است. بهترین راه برای سرمایه‌گذاری روی تنوع فرهنگی در گروه‌ها اطمینان از این است که

اعضای گروه دارای هوش فرهنگی بالا باشند و رهبران گروه تمایل و مهارت کشف مشکلات درون گروه را داشته باشند. گرچه برای مدیر، داشتن هوش فرهنگی بالا لازم نیست، ولی به دانش و توانایی برای شناسایی ویژگیهای گروه نیاز دارد (توماس و اینکسان، ۲۰۰۸). هوش دردنیای واقعی شامل هوشی است که برابعد محتوایی خاص مانند هوش اجتماعی، هوش هیجانی و هوش عملی و کاربردی تمرکز دارد. هوش عاطفی فرض میکند افراد با فرهنگ خود آشنا هستند، بنابراین برای تعامل با دیگران از روش های فرهنگی خود استفاده می کنند. هوش فرهنگی جایی خودش را نشان میدهد که هوش عاطفی ناتوان است. هوش فرهنگی واقعیتهای عملی را تصدیق می کند و بر زمینه های بین فرهنگی تمرکز مینماید (ابزری و همکاران، ۱۳۸۹). هوش فرهنگی به ظرفیت های شخصی اطلاق می شود که انسان را به تعامل مؤثر با دیگرانسانها با پیشینه و زمینه های فرهنگی گوناگون توانا می کند. هوش فرهنگی نشانه ی توانایی مؤثر بودن میان فرهنگ های مختلف است و این مهارت هامیتواند به افراد آموزش داده شود. به طور خلاصه هوش فرهنگی را می توان به عنوان توانایی فرد در انطباق موفقیت آمیز با محیط فرهنگی جدید تعریف کرد (اصانلو و خدای، ۱۳۹۳). از آنجا که سازمان های امروز متشکل از فرهنگ های متنوع است و از طرفی در دنیای کسب و کار امروز که مبتنی بر رقابت می باشد موفقیت یک سازمان در گروه هدایت و مدیریت از یک تنوع فرهنگی است. هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط های کاری متنوع دارد. هوش فرهنگی توانایی فرد برای تطبیق با ارزش ها، سنت ها و آداب و رسوم متفاوت از آنچه به آنها عادت کرده است و کار کردن در یک محیط متفاوت فرهنگی، می باشد. توانایی مدیر در برقراری ارتباط با کارکنان، اهمیت بسزایی در بهره وری و رفتار نوآورانه ایفا می کند؛ وجود کارکنان برانگیخته برای محیط کار در حال تغییر، یک ضرورت اجتناب ناپذیر است. کارکنان برانگیخته نسبت به بقا و ماندگاری سازمان مدد رسانند و غالباً "فعال و تأثیرگذار می باشند. از این رو سؤال اصلی تحقیق به این صورت طراحی شده است که تنوع فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه و انطباق روانشناختی با توجه به نقش میانجی گری و تعدیل گری هوش فرهنگی در کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور چه تاثیری دارد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رفتار کار نوآورانه: رفتار کار نوآورانه یا خلاقیت سازمانی یک عامل مهم و ضروری برای اجراء و پیاده سازی نوآوری فرایند است. رفتار کار نوآورانه زمانی شکل می گیرد که فرد راه حل تازه ای برای مسئله ای که با آن روبه روده به کاربرد. از اینرو بسیاری از شرکت ها راهکاری متنوعی را برای ترویج و پیشرفت خلاقیت فردی و تیمی در نظر می گیرند. به منظور دستیابی به یک مزیت رقابتی سازمانی و پاسخ به تغییرات محیطی، اجرای فرایند نوآوری در محیط کسب و کار لازم و ضروری است. از اینرو بسیاری از سازمان ها سیستم مبتنی بر کار تیمی را انتخاب کرده اند که منجر به افزایش توان پاسخ گویی در ایجاد و پرورش خلاقیت و نوآوری است. چنین سازمان های دیگر نگران خلاقیت فردی کارکنان خود نیستند بلکه با توسعه و ارتقاء تیم خلاقیت و نوآوری پاسخ گویی تغییرات داخلی و خارجی مرتبط با کسب و کار هستند (لی و همکاران، ۲۰۱۵: ۱). آن به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمانها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می باشد. سازمانها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت های جدیدی که به

آنها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند موفقتر خواهند بود. فرایند نوآوری شامل کسب، انتشار، استفاده از دانش جدید و موجود می باشد. نوآورپذیری یک سازمان دقیقاً توانایی آن سازمان در استفاده و به کار بردن منابع دانش خود مرتبط است. از اینرو سازمان‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی است. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آنها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند، موفق خواهند بود. در واقع در دنیای امروزی، توان سازگاری و اداره کردن تغییرات، عنصر اصلی موفقیت و بقای هر سازمان است و کسب این توانایی‌ها خود، مستلزم توجه سازمان به خلاقیت و نوآوری افراد است. سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که رفتار کار نوآورانه، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می‌دهد به عبارتی سازمان‌های امروزی برای ادامه حیات، بایستی پویا بوده و مدیران و کارکنان آنها، افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جوابگوی نیازهای جامعه باشند. می‌توان گفت در سیستم اقتصاد جهانی و رقابت روزافزون موجود، خلاقیت و نوآوری در حکم بقا و کلید موفقیت سازمان است (آننگ و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۰۲). توانایی در کسب و کار و تجارت‌های شبکه‌ای و روابط درون سازمانی و دستیابی به نوآوری‌ها برای ارتقاء و فرصت‌های کسب و کار به منزله‌ی یک نیروی محرکه در رشد و عملکرد نوآوری محسوب می‌شود. و مطالعات و پژوهش‌های متعددی تاثیرات ارتباطات درون سازمانی بر عملکرد نوآوری را نشان داده است. اسینگرینچ و همکارانش^۱ (۲۰۰۹) نشان دادند که روابط درون سازمانی منجر به تقویت تحقیق و توسعه و ارتباط عملکرد نوآوری^۲ و قابلیت‌های نوآوری^۳ سازمان می‌شود (رن و همکاران، ۲۰۱۴: ۱).

هوش فرهنگی^۵: هوش فرهنگی به عنوان توانایی مؤثر افراد با محیط‌های دیگر فرهنگی است. از اینرو هوش فرهنگی نه تنها توانایی درک رفتار افراد از دیگر فرهنگ‌هاست، بلکه همچنین توانایی نشان دادن الگوهای رفتاری پذیرفته شده در آن فرهنگ است. مفهوم هوش فرهنگی در واقع توانایی‌ها و مهارت‌ها برای تعامل مؤثر در شرایط زندگی است که تمرکز پذیرش و استفاده از بخش‌های مختلف فرهنگی است. و منجر به انطباق مسائل اجتماعی و فرهنگی به واقعیت‌های جدید و همچنین به شکل‌گیری تفکر جهانی است (دی لونگ و همکاران، ۲۰۱۲: ۵). در واقع یک ابزار برای فعل و انفعالات مؤثر در بین فرهنگ‌ها در سطوح جهانی و بین‌المللی می‌باشد. هوش فرهنگی یک قابلیت فردی برای درک، تفسیر و 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. مطابق با این تعریف، در واقع هوش فرهنگی با تمرکز بر قابلیت‌های خاصی که برای روابط شخصی با کیفیت و اثربخشی 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 (سولدا تووا و گیر، ۲۰۱۳: ۴۷۲).

امروزه اکثر سازمان‌ها و افراد، هوش فرهنگی را یک مزیت رقابتی و قابلیت استراتژیک می‌دانند. در محیط و بازار جهانی، هوش فرهنگی ابزار مورد نیاز برای کارشناسان و رهبران است. سازمان‌ها و مدیرانی که ارزش استراتژیک هوش فرهنگی را درک می‌کنند، می‌توانند از تفاوتها و تنوع فرهنگی در جهت ایجاد مزیت رقابتی و برتری استفاده کنند. (آنگ و همکاران، ۲۰۰۸، ۱۳۲). هوش فرهنگی به منزله چسبی است که می‌تواند در محیط متنوع، انسجام و هماهنگی ایجاد کند. افراد دارای هوش فرهنگی بالا قادرند اثر قابل توجهی بر استراتژی‌های بازاریابی و توسعه محصول در کشورهای مختلف داشته باشند. از اینرو این افراد جزء دارایی‌های با ارزش سازمان هستند و به خصوص در زمان بحران ارزش خود را بیشتر نمایان می‌سازند. هوش فرهنگی منجر به ارتباطات فرهنگی می‌شود و بر آن تاکید دارد. رابطه بین هوش فرهنگی و شایستگی ارتباطات بین فرهنگی است. صفات شخصیتی و ویژگی‌های شخصیتی متفاوت است. این تفاوت را تحت تأثیر هوش فرهنگی و قابلیت ارتباطات بین فرهنگی عنوان کرده‌اند. هوش فرهنگی بدان معنی است که افراد می‌توانند به‌طور موثری تنوع فرهنگی را مدیریت کنند. افرادی که تنوع فرهنگی را مدیریت می‌کنند قابلیت‌های هوش فرهنگی بالایی دارند. هوش فرهنگی به دریافت اطلاعات در مورد رفتار و تفکر در گرفتن و تعامل اطلاعات کمک می‌کند تا افراد برای برقراری ارتباط با یکدیگر بهتر درک شوند. همچنین به رفتار و برخورد مناسب‌تر کمک می‌کند (یکه و سمرزیوز، ۲۰۱۶: ۳۱۶).

تنوع فرهنگی: تنوع فرهنگی از جمله مسائل مهمی است که مدیران حاضر با آن مواجه‌اند. متأسفانه بیشتر مدیران به تفاوت‌های فرهنگی به عنوان منبع و عامل موثر در ایجاد برتری رقابتی به هانمی دهند و با این توصیف که تفاوت فرهنگی مسئله‌ای مهم نیست؛ از فکر کردن به تفاوت‌های فرهنگی و مهارت‌های مورد نیاز برای اداره‌ی آن طفره می‌روند. در حالیکه تنوع فرهنگی دارای مزایای بسیاری است (قلی زاده و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۳۵). عده‌ای تنوع فرهنگی را با فردیت و پیشرفت مرتبط دانسته و معتقدند تنوع فرهنگی رقابت سازنده‌ی بین نظام‌های فکری و شیوه‌های متنوع زندگی را ترغیب مینماید و مانع سلطه‌ی یکی از آنها میشود. اما پارخ از منظر نسبت تنوع فرهنگی با آزادی انسان بدان می‌نگرد. به اعتقاد او چون ارزش‌ها و ظرفیتهای انسانها با یکدیگر تعارض می‌یابند، هر فرهنگی میدان محدودی برای به رسمیت شناختن دیگر فرهنگها قائل میشود و فرهنگهای دیگر را به حاشیه میراند. لیکن فرهنگها هرچقدر غنی باشند، به رابطه با همدیگر برای تصحیح و تکمیل خود نیازمندند. از این راه افق‌های اندیشه فرهنگها وسعت می‌یابد. در عرصه‌ی فرهنگی، آزادی، تنوع، مقایسه و رقابت پیش شرط شکوفایی است. در مقابل انحصار فرهنگی نافی خلاقیت، تنوع و آزادی است. همانگونه که انحصار سیاسی به خود کامگی سیاسی می‌انجامد، انحصار فرهنگی نیز جامعه را به سمت خود کامگی فرهنگی سوق می‌دهد. از این منظر، تنوع فرهنگی عنصر تشکیل دهنده و شرط مهم آزادی انسان است، زیرا پیش نیازهای حیاتی آزادی انسان را به صورت خوددانشی، خودانتقادی و خودشفاف سازی تأمین میکند و این امر خودیک ارزش است و نیرویی سازنده در مسیر بالندگی انسانیت و ارتقای تعامل بین فرهنگها ارزیابی می‌شود (بالکین و جودت، ۲۰۱۴، ۴۱).

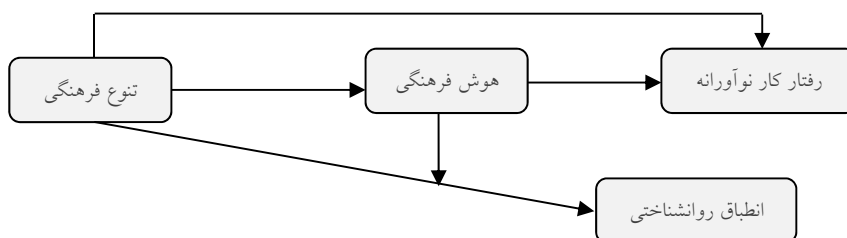
مطالعات مختلف و دیدگاه‌ها در تنوع فرهنگ نشان داده است که تنوع در گروه‌های کاری دارای تاثیرات مثبت و مهمی هستند. در گروه‌های فرهنگی همگن اعضا تمایل به برقراری ارتباط بیشتر دارند. اما ادراکات مشترک و به اشتراک گذاری فرهنگها در سازمان منجر به بهبود رویه و فرایند کس و کار در سازمان‌ها می‌باشد. تنوع فرهنگی طبقه بندی و فرایندهای اجتماعی و تعصبات مرتبط با فرهنگها در اقشار خاص است. تنوع فرهنگی موضوع ساده ایی بری مدیریت در سازمان‌ها نبوده و نیست با استفاده از صفات اجتماعی، متغییرهای جمعیت شناختی ثبات و جوهره‌ی هر فرد و فرهنگ‌های موازی با آن مورد توجه قرار گرفته است (مازور و ویالوستو، ۲۰۱۰، ۷).

انطباق روانشناختی^۲: انطباق روانشناختی دربرگیرنده‌ی میزان راحتی است که فرد در تعامل با همکاران و محیط کار خود با آن مواجه است. و یکی از ساختار مهم در روانشناسی، روابط کار و رفتار سازمانی است که فرایند سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به عنوان مثال، بر عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تعارض در کار سلامت فیزیکی و روانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین کارشناسان همواره باید بر این جنبه از ابعاد نیروی انسانی تمرکز و برنامه ریزی درستی را اعمال کنند تا سازمان آنها عملکرد مطلوبی را اراده دهد (میائو و همکاران، ۲۰۱۶^۳، ۱۴-۱۳). از آنجاییکه منابع انسانی سرمایه‌های بنیادین سازمانها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در سازمانها محسوب می‌شوند. موفقیت هر سازمان بستگی به تلاش و تعامل و تطابق کارکنان آن سازمان دارد. این جنبه‌ی رفتاری کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند و منعکس کننده‌ی جو سازمانی مطلوب در هر سازمان است. و منجر به پدید آمدن یا ایجاد یک حالت مثبت و مطبوع، پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فردی است که به سلامت جسمی و روانی افراد کمک می‌کند. این تصور، برداشت، احساسات و نگرشهای مثبت افراد در خصوص شغل خود تعریف شده است که متاثر از عواملی نظیر محیط کار و نظام سازمانی و روابط حاکم بر محیط کار است (نجف پور و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۱۳).

انطباق روان شناختی یک مساله و موضوع در حال گسترش و روانشناسی مثبت نیروی کار مدرن است. و نشان داده شده است که به طوری قوی با انگیزه کارکنان و نتایج مرتبط با شغل در ارتباط است. عوامل موقعیتی و فردی به عنوان جنبه‌های مهم در دل‌بستگی شغلی و تعامل با کار عنوان شده است (یانگ و همکاران، ۲۰۱۷^۴، ۴۳). در واقع انطباق روانشناختی به میزان توجه فرد و جذب در عملکرد و نقش کارمند در سازمان و محیط کارش است. افزون بر این کارکنان به عنوان یک نگرش مثبت مرتبط به کار و رضایت بخش است. آن شامل درگیر شدن جسمی، عاطفی و شناختی است. مالین^۵ در سال ۲۰۱۶ بیان کرد که تطابق شغل و جنبه‌ی روانشناختی کارکنان سازمان نشان دهنده سطح مشارکت، تعامل، صمیمیت است (هایشا، ۲۰۱۶، ۲۹۱). سیرشتابان تغییرات، سازمان‌ها را ناگزیر از حرکت در مسیر انعطاف پذیری نموده است. انطباق پذیری به عنوان توانایی سازمانها برای سازگاری با تغییرات غیر قابل پیش بینی محیطی تعریف شده است و نیازمند توانایی و قابلیت لازم برای واکنش سریع نسبت به محیط می‌باشد که تاثیر بسیار زیادی بر عملکرد سازمانها دارد. مفهوم انعطاف پذیری در سطوح مختلفی نظیر سازمان، مدیریت و سطوح وظیفه‌ای نظیر مدیریت منابع انسانی قابل تعریف است. مفهوم انعطاف پذیری منابع

انسانی که بر گرفته از ادبیات مدیریت منابع انسانی می‌باشد به ظرفیت مدیریت منابع انسانی، در ارتقای توانایی سازمان برای انطباق روانشناختی اثربخش و به موقع با الزامات متغیر و متنوعی که از، نامفهوم فرهنگ از زوایای مختلفی حایز اهمیت است. شناخت فرهنگ سازمانی ناحیه محیطی درون سازمان تحمیل می‌شوند، اشاره دارد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۲، ۹۰-۹۱). بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، محققین پنج فرضیه را برای این کار طراحی کردند که به صورت زیر بیان شده است:

۱. تنوع فرهنگی بر هوش فرهنگی کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور تأثیر دارد.
۲. تنوع فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور تأثیر دارد.
۳. هوش فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور تأثیر دارد.
۴. هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و رفتار کار نوآورانه کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور نقش میانجی دارد.
۵. هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و انطباق روانشناختی کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور نقش تعدیل گر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (منبع: محقق ساخته)

۱. روش پژوهش

روش تحقیق مورد استفاده در این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ جمع آوری داده‌ها توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور هستند که تعداد آن‌ها تقریباً ۲۱۴۵ نفر است که از این تعداد حدود ۴۷۹ نفر کارشناسان ارشد خارجی و بقیه مربوط به کارشناسان ارشد داخلی است. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر از نوع سهمیه‌ای و غیراحتمالی در دسترس است. با توجه به محدود بودن تعداد نمونه از فرمول کوکران برای محاسبه نمونه استفاده شده است و تعداد نمونه برابر با ۳۲۶ نفر است. روش جمع آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه بوده است. منتهی با توجه به اینکه تعدادی از جامعه ما را کارشناسان خارجی تشکیل می‌دادند پرسشنامه به دو زبان فارسی و انگلیسی طراحی شد و در ضمن جمع آوری پرسشنامه

پژوهشگران توضیحات لازم را در خصوص تکمیل پرسشنامه به جامعه آماری دادند. تعداد سؤالات و منبع هریک در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱. اطلاعات پرسشنامه پژوهش

منبع	تعداد سؤالات	متغیر
Ang,2006	۱۰	هوش فرهنگی
Eskiler et al,2016	۹	رفتار کار نوآورانه
Korzilius,2017	۴	انطباق روانشناختی
Korzilius,2017	فردگرایی - جمع گرایی	تنوع فرهنگی
	"پرهیز از ابهام"	
	"فاصله قدرت"	
	"مردانگی - زنانگی"	

۳- یافته‌های پژوهش

در این قسمت ابتدا آمارهای توصیفی مربوط به متغیرها و آزمون نرمال بودن متغیرها و سپس به بررسی آزمون فرضیه‌ها می‌پردازیم.

جدول ۲. توصیف آماری متغیر تنوع فرهنگی

نوع کارشناسان	متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
کارشناسان داخلی	تنوع فرهنگی	۱۹۷	۱/۷۶	۴/۸۸	۳/۳۳۵۴	۰/۶۲۱۷۳	۰/۳۸۷
		۸۱	۲/۵۲	۴/۸۸	۳/۵۶۴۴	۰/۵۶۸۰۱	۰/۳۲۳
کارشناسان داخلی	هوش فرهنگی	۱۹۷	۱/۴۰	۴/۸۵	۲/۹۲۹۲	۰/۶۳۵۴۵	۰/۴۰۴
		۸۱	۱/۴۱	۴/۸۰	۲/۹۹۲۶	۰/۶۸۲۶۵	۰/۴۶۶
کارشناسان داخلی	رفتار کار	۱۹۷	۱	۴/۸۰	۳/۰۳۴۵	۰/۶۹۴۷۵	۰/۴۸۳
		۸۱	۱	۴/۲۰	۲/۷۸۴۰	۰/۵۹۱۹۲	۰/۳۵۰
کارشناسان خارجی	نوآورانه	۱۹۷	۱	۴/۲۰	۲/۷۸۴۰	۰/۵۹۱۹۲	۰/۳۵۰
		۸۱	۱	۴/۲۰	۲/۷۸۴۰	۰/۵۹۱۹۲	۰/۳۵۰
کارشناسان داخلی	انطباق	۱۹۷	۱	۵	۳/۲۲۲۱	۰/۸۸۷۰۴	۰/۷۸۷
		۸۱	۱	۵	۳/۲۲۵۳	۰/۹۲۸۳۸	۰/۸۶۲
کارشناسان خارجی	روانشناختی	۸۱	۱	۵	۳/۲۲۵۳	۰/۹۲۸۳۸	۰/۸۶۲

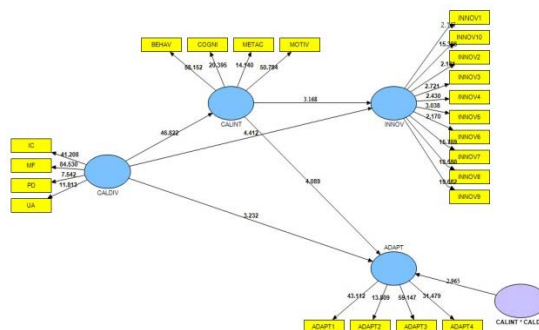
در این تحقیق به منظور مشخص نمودن نرمال یا غیر نرمال تحقیق ابتدا یک آزمون کلموگروف-اسمیرنوف صورت گرفت. این آزمون جهت بررسی ادعای مطرح شده در مورد توزیع داده‌های یک متغیر کمی مورد استفاده قرار می‌گیرد. نتیجه‌ی آزمون شامل یک خروجی می‌باشد، که به ترتیب تعداد داده‌ها، پارامترهای مورد نظر در بررسی وجود توزیع

مانند تعداد نمونه و مقدار سطح معنی داری را ارائه می‌کند. مهم‌ترین ردیف این جدول ردیف سطح معنی داری است. با توجه به اینکه سطح معنی داری کلیه متغیرهای تحقیق از ۵ درصد بزرگ‌تر نمی‌باشد، بنابراین توزیع داده‌های کلیه متغیرهای تحقیق، از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند.

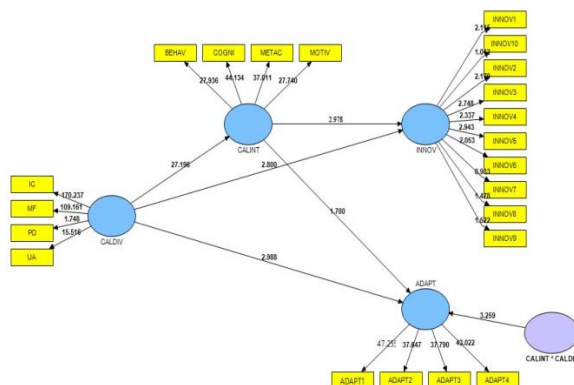
جدول ۳. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تست نرمال بودن داده‌ها

انطباق روانشناختی	رفتار کار نوآورانه	هوش فرهنگی	تنوع فرهنگی	(ksآزمون)	نوع کارشناسان
۱۹۷				تعداد نمونه	کارشناسان داخلی
۰/۰۰۴	۰/۰۵۹	۰/۹۲۰	۰/۸۵۵	سطح معنی داری	
انطباق روانشناختی	رفتار کار نوآورانه	هوش فرهنگی	تنوع فرهنگی	(ksآزمون)	کارشناسان خارجی
۸۱				تعداد نمونه	کارشناسان خارجی
۰/۰۳۴	۰/۲۴۶	۰/۶۸۶	۰/۷۲۷	سطح معنی داری	

بررسی مدل تحقیق در حالت معناداری: به تخمین مدل در این حالت، تخمین ضرایب t گفته می‌شود. مدل در حالت ضرایب t یا حالت معناداری مقادیر آماره t را نشان می‌دهد که برای قضاوت در مورد معناداری روابط بکار می‌روند. به اینصورت که اگر مقادیر آماره t بین $+1/96$ و $-1/96$ قرار داشته باشند، ضرایب معنادار نیستند و منجر به رد فرضیات تحقیق می‌شوند و در حالتی که خارج از این محدود باشند، معنادار هستند. شکل‌های شماره ۲ و ۳ در زیر معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده‌ی مدل را نشان می‌دهد، که تمامی ضرایب به دست آمده معنادار شده‌اند. مبنای تأیید شدن یا رد شدن فرضیات پژوهش بررسی مدل در حالت ضرایب معناداری است. در این بخش مدل تحقیق در حالت اعداد معناداری برای کارشناسان داخلی و خارجی به صورت مجزا ارائه گردیده است.



شکل ۲. مدل در حالت اعداد معناداری کارشناسان داخلی



شکل ۳. مدل در حالت اعداد معناداری کارشناسان خارجی

۳- بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: تنوع فرهنگی بر هوش فرهنگی کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور تأثیر دارد.

▪ کارشناسان داخلی: نتایج آزمون فرضیه اول در قالب جدول ۳ ارائه شده است. این جدول مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره t را نشان می‌دهد. مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر تنوع فرهنگی و هوش فرهنگی برابر با $۰/۷۷۵$ بوده که نشان از تأثیر مثبت متغیر تنوع فرهنگی بر هوش فرهنگی دارد. همانطوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره t تقریباً برابر با $۴۶/۸۲۲$ بوده که این مقدار علاوه بر بزرگتر بودن از مقدار مرزی $۱,۹۶$ بیشتر و بزرگتر از $۲/۵۸$ نیز می‌باشد. در نتیجه می‌توان با حداقل ۹۹ درصد اعتماد پذیرفت که تنوع فرهنگی کارشناسان ارشد داخلی تأثیر دارد. کارشناسان خارجی: نتایج آزمون فرضیه اول در قالب جدول ۳ ارائه شده است. این جدول مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره t را نشان می‌دهد. مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر تنوع فرهنگی و هوش فرهنگی برابر با $۰/۷۱۶$ بوده که نشان از تأثیر مثبت متغیر تنوع فرهنگی بر هوش فرهنگی دارد. همانطوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره t تقریباً برابر با $۲۷/۱۹۶$ بوده که این مقدار علاوه بر بزرگتر بودن از مقدار مرزی $۱,۹۶$ بیشتر و بزرگتر از $۲/۵۸$ نیز می‌باشد. در نتیجه می‌توان با حداقل ۹۹ درصد اعتماد پذیرفت که تنوع فرهنگی کارشناسان ارشد خارجی تأثیر دارد.

جدول ۴. بررسی فرضیه اول

کارشناسان	فرضیه	ضریب مسیر استاندارد شده β	آماره T	معنی داری	قبول یا رد فرضیه
کارشناسان داخلی	تنوع فرهنگی	$۰/۷۷۵$	$۴۶/۸۲۲$	$Sig < ۰,۰۱$	تأیید
	هوش فرهنگی	$۰/۷۱۶$	$۲۷/۱۹۶$		

فرضیه دوم: تنوع فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور تأثیر دارد.

کارشناسان داخلی: نتایج آزمون فرضیه دوم در قالب جدول ۴ ارائه شده است. این جدول مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره t را نشان می‌دهد. مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر تنوع فرهنگی و رفتار کار نوآورانه برابر با $۰/۳۶۲$ بوده که نشان از تأثیر مثبت متغیر تنوع فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه دارد. همانطوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره t تقریباً برابر با $۴/۸۵۲$ بوده که این مقدار علاوه بر بزرگتر بودن از مقدار مرزی $۱,۹۶$ بیشتر و بزرگتر از $۴/۴۱۲$ نیز می‌باشد. در نتیجه می‌توان با حداقل ۹۹ درصد اعتماد پذیرفت که تنوع فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه کارشناسان ارشد داخلی تأثیر دارد.

کارشناسان خارجی: نتایج آزمون فرضیه دوم در قالب جدول ۴ ارائه شده است. این جدول مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره t را نشان می‌دهد. مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر تنوع فرهنگی و رفتار کار نوآورانه برابر با $۰/۳۹۲$ بوده که نشان از تأثیر مثبت متغیر تنوع فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه دارد. همانطوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره t تقریباً برابر با $۲/۸۰۰$ بوده که این مقدار علاوه بر بزرگتر بودن از مقدار مرزی $۱,۹۶$ بیشتر و بزرگتر از $۲/۵۸$ نیز می‌باشد. در نتیجه می‌توان با حداقل ۹۹ درصد اعتماد پذیرفت که تنوع فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه کارشناسان ارشد خارجی تأثیر دارد.

جدول ۵. بررسی فرضیه دوم

کارشناسان	فرضیه	ضریب مسیر استاندارد شده β	T آماره	معنی داری	قبول یا رد فرضیه
کارشناسان داخلی	رفتار کار	$۰/۳۶۲$	$۴/۴۱۲$	$\text{Sig} < ۰,۰۱$	تأیید
کارشناسان خارجی	تنوع فرهنگی > نوآورانه	$۰/۳۹۲$	$۲/۸۰۰$		

فرضیه سوم: هوش فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور تأثیر دارد.

کارشناسان داخلی: نتایج آزمون فرضیه سوم در قالب جدول ۵ ارائه شده است. این جدول مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره t را نشان می‌دهد. مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر هوش فرهنگی و رفتار کار نوآورانه برابر با $۰/۳۲۱$ بوده که نشان از تأثیر مثبت متغیر هوش فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه دارد. همانطوری که مشاهده می‌گردد مقدار آماره t تقریباً برابر با $۳/۱۶۸$ بوده که این مقدار علاوه بر بزرگتر بودن از مقدار مرزی $۱,۹۶$ بیشتر و بزرگتر از $۲/۵۸$ نیز می‌باشد. در نتیجه می‌توان با حداقل ۹۹ درصد اعتماد پذیرفت که هوش فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه کارشناسان ارشد داخلی تأثیر دارد.

کارشناسان خارجی: نتایج آزمون فرضیه سوم در قالب جدول ۵ ارائه شده است. این جدول مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره t را نشان می‌دهد. مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر هوش فرهنگی و رفتار کار نوآورانه برابر با $۰/۲۳۱$ بوده که نشان از تأثیر مثبت متغیر هوش فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه دارد. همانطوری که مشاهده

می‌گردد مقدار آماره t تقریباً برابر با $2/978$ بوده که این مقدار علاوه بر بزرگتر بودن از مقدار مرزی $1,96$ بیشتر و بزرگتر از $2/58$ نیز می‌باشد. در نتیجه می‌توان با حداقل 99 درصد اعتماد پذیرفت که هوش فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه کارشناسان ارشد خارجی تأثیر دارد.

جدول ۶. بررسی فرضیه سوم

قبول یا رد فرضیه	معنی داری	T آماره	ضریب مسیر استاندارد شده β	فرضیه	کارشناسان
تأیید	Sig < ۰,۰۱	۳/۱۶۸	۰/۳۲۱	هوش > رفتار کار نوآورانه	کارشناسان داخلی
		۲/۹۷۸	۰/۲۳۱	فرهنگی	کارشناسان خارجی

فرضیه‌ی چهارم: هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و رفتار کار نوآورانه کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور نقش میانجی دارد.

کارشناسان داخلی: نتایج آزمون فرضیه چهارم در قالب جدول ۶ ارائه شده است. مقدار ضریب مسیر تنوع فرهنگی به هوش فرهنگی برابر با $0/775$ می‌باشد. سپس ضریب مسیر هوش فرهنگی به رفتار کار نوآورانه برابر $0/321$ می‌باشد و از آن جایی که اثر غیرمستقیم برابر $0/2487$ به دست آمده است. در نتیجه می‌توان با حداقل 99 درصد اعتماد پذیرفت که هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و رفتار کار نوآورانه کارشناسان ارشد داخلی نقش میانجی دارد.

کارشناسان خارجی: نتایج آزمون فرضیه چهارم در قالب جدول ۶ ارائه شده است. مقدار ضریب مسیر تنوع فرهنگی به هوش فرهنگی برابر با $0/716$ می‌باشد. سپس ضریب مسیر هوش فرهنگی به رفتار کار نوآورانه برابر $0/231$ می‌باشد و از آن جایی که اثر غیرمستقیم برابر $0/1653$ به دست آمده است. در نتیجه می‌توان با حداقل 99 درصد اعتماد پذیرفت که هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و رفتار کار نوآورانه کارشناسان ارشد خارجی نقش میانجی دارد.

جدول ۷. بررسی فرضیه چهارم

نتیجه فرضیه	اثر غیرمستقیم	ضریب مسیر هوش فرهنگی به رفتار کار	ضریب مسیر تنوع به هوش فرهنگی	فرضیه	کارشناسان
تأیید	$0/2487$	$0/321$	$0/775$	رفتار نوآورانه هوش	کارشناسان داخلی
	$0/1653$	$0/231$	$0/716$	تنوع > فرهنگی فرهنگی	کارشناسان خارجی

فرضیه پنجم: هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و انطباق روانشناختی کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور نقش تعدیل گر دارد.

کارشناسان داخلی: نتایج آزمون فرضیه پنجم در قالب جدول ۷ ارائه شده است. این جدول مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره t را نشان می دهد. مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و انطباق روانشناختی برابر با ۰/۴۷۱ بوده که نشان از تعدیل هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و انطباق روانشناختی دارد. همانطوری که مشاهده می گردد مقدار آماره t تقریباً برابر با ۲/۹۶۵ بوده که این مقدار علاوه بر بزرگتر بودن از مقدار مرزی ۱/۹۶ از ۲/۵۸ نیز بزرگتر می باشد. در نتیجه می توان با حداقل ۹۹ درصد اعتماد پذیرفت که هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و انطباق روانشناختی کارشناسان ارشد داخلی نقش تعدیل گر دارد.

کارشناسان خارجی: نتایج آزمون فرضیه پنجم در قالب جدول ۷ ارائه شده است. این جدول مقادیر ضریب مسیر استاندارد و مقدار آماره t را نشان می دهد. مقدار ضریب مسیر استاندارد بین متغیر هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و انطباق روانشناختی برابر با ۰/۵۵۸ بوده که نشان از تعدیل هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و انطباق روانشناختی دارد. همانطوری که مشاهده می گردد مقدار آماره t تقریباً برابر با ۲/۹۷۸ بوده که این مقدار علاوه بر بزرگتر بودن از مقدار مرزی ۱/۹۶ از ۲/۵۸ نیز بزرگتر می باشد. در نتیجه می توان با حداقل ۹۹ درصد اعتماد پذیرفت که هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و انطباق روانشناختی کارشناسان ارشد خارجی نقش تعدیل گر دارد.

جدول ۸: بررسی فرضیه پنجم

کارشناسان	فرضیه	ضریب مسیر استاندارد شده β	T آماره	معنی داری	نتیجه
کارشناسان داخلی	انطباق (هوش)	۰/۴۷۱	۲/۹۶۵	Sig < ۰/۰۱	تأیید
کارشناسان خارجی	تنوع فرهنگی (فرهنگی)	۰/۵۵۸	۳/۲۵۹		

۴. بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تاثیر تنوع فرهنگی بر رفتار کار نوآوران و انطباق روانشناختی با توجه به نقش هوش فرهنگی در کارشناسان خارجی و داخلی شاغل در شرکت های فعال حوزه نفت و گاز جنوب کشور انجام شده است و سؤال اصلی در این پژوهش به این صورت طراحی شده بود که آیا تنوع فرهنگی بر رفتار کار نوآوران و انطباق روانشناختی با توجه به نقش میانجی گری و تعدیل گری هوش فرهنگی تأثیر دارد. تنوع فرهنگی در ابعاد فرد گرایی - جمع گرایی، پرهیز از ابهام، فاصله قدرت و مرد نمایی - زن نمایی و هوش فرهنگی در ابعاد راهبردی، شناختی، انگیزشی و رفتاری مورد بررسی قرار گرفتند. در بررسی فرضیه اول مشخص شد تنوع فرهنگی بر هوش فرهنگی کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور تأثیر دارد، یعنی ابعاد تنوع فرهنگی می تواند بر روی هوش فرهنگی کارشناسان ارشد داخلی و خارجی تأثیر گذار باشد. نتیجه ی حاصل شده از آزمون این فرضیه با نتایج پژوهش (کورزیلوس و همکاران (۲۰۱۷)، پرسبیتر و (۲۰۱۶)، عسگری و روشنی (۱۳۹۱) همراستا می باشد. در بررسی فرضیه دوم مشخص شد که تنوع فرهنگی بر رفتار

کار نوآورانه کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور تأثیر دارد. نتیجه‌ی حاصل شده از آزمون این فرضیه با نتایج پژوهش (کورزیلوس و همکاران (۲۰۱۷)، پرسیترو (۲۰۱۶)، اسکیلر و همکاران (۲۰۱۶)، استوفر و همکاران (۲۰۱۵)، افشار و همکاران (۱۳۹۳)، صادقی مال میری (۱۳۹۲) همراستا می‌باشد. در بررسی فرضیه سوم همانگونه که آمارهای فوق نشان داد هوش فرهنگی بر رفتار کار نوآورانه کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور تأثیر دارد. نتیجه‌ی حاصل شده از آزمون این فرضیه با نتایج پژوهش (کورزیلوس و همکاران (۲۰۱۷)، پرسیترو (۲۰۱۶)، استوفر و همکاران (۲۰۱۵)، اوزجان و همکاران (۲۰۱۱) همراستا می‌باشد. در بررسی فرضیه چهارم مشخص و تأیید شد که هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و رفتار کار نوآورانه کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور نقش میانجی دارد. نتیجه‌ی حاصل شده از این آزمون این فرضیه با نتایج پژوهش (کورزیلوس و همکاران (۲۰۱۷)، پرسیترو (۲۰۱۶) همراستا می‌باشد و در نهایت فرضیه آخر یعنی فرضیه پنجم ما نیز تأیید شد یعنی هوش فرهنگی در ارتباط با تنوع فرهنگی و انطباق روانشناختی کارشناسان ارشد داخلی و خارجی شاغل در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی کشور نقش تعدیل گر دارد. نتیجه‌ی حاصل شده از این آزمون این فرضیه با نتایج پژوهش (کورزیلوس و همکاران (۲۰۱۷)، پرسیترو (۲۰۱۶) همراستا می‌باشد.

پژوهشگر به منظور بهبود و ارتقاء برخی آمارها پیشنهاداتی نیز ارائه نموده که به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌کنیم:

- در رابطه با سازه‌های ضعیف هوش فرهنگی پیشنهاد می‌شود برگزاری دوره‌های نظری و عملی در نهادهایی که به نحوی با مدیریت فرهنگی در ارتباط‌اند، به افزایش سطح هوش فرهنگی مدیران در این زمینه و کیفیت خدمت رسانی فرهنگی در جامعه را به همراه دارد و همچنین موجب می‌شود که سازگاری آن‌ها نسبت به رفتارها و هنجارهای مختلف اعضا بیشتر شود. رفتار کلامی خود را متناسب با موقعیت تغییر دهند، حتی اگر لازم باشد نحوه‌ی صحبت کردنشان را تغییر دهند تا بتوانند در تعامل با فرهنگ‌های متفاوت و ناآشنا سازگاری بهتری داشته باشند.
- در رابطه با سازه‌های ضعیف تنوع فرهنگی پیشنهاد می‌شود اصلاح نگرش و ایجاد تغییراتی در فرایندهای مدیریتی و تخصیص منابع لازم است، به نحوی که همه اعضای سازمان از فرصت‌های برابر برخوردار شوند بدون آنکه گروهی از امتیازات ویژه نسبت به گروه‌های دیگر بهره مند شوند. همچنین معرفی واقعی خرده فرهنگ‌ها و آمادگی رویارویی با فرهنگ‌های مختلف مهم‌ترین گام در مدیریت تنوع فرهنگی است، آموزش‌های ضمن خدمت مدیریت تنوع در قالب کارگاه‌های آموزشی، تکثیر کتب مرتبط و مفید، به مدیران داخلی و خارجی داده شود.
- در رابطه با سازه‌های ضعیف رفتار کار نوآورانه پیشنهاد می‌شود استفاده از تکنیک‌های افزایش خلاقیت نظیر گروه‌های اسمی، طوفان مغزی، نردبان تاشو و سایر روشها جهت ایجاد رفتار کار نوآورانه پیشنهاد میشود.
- در رابطه با سازه‌های ضعیف انطباق روانشناختی پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه انطباق پذیری مسیر شغلی یک سازه‌ی فردی - اجتماعی است، می‌توان پیشبینی کرد عوامل روانشناختی زیادی در افزایش یا کاهش آن دخیل باشند. بنابراین با ایجاد محیط‌های آموزشی برای ارتقاء سطح خوش بینی، خودکارآمدی، تاب آوری و امیدواری می‌توان انطباق پذیری مسیر شغلی مدیران را بیشتر فراهم آورد.

به محققین بعدی پیشنهاد می‌گردد که مدل تحقیق را با توجه به شرایط حاکم در سایر شرکت‌ها مورد آزمون قرار دهند و همچنین اثر میانجی متغیرها خلق دانش و به کارگیری دانش در ارتباط بین هوش فرهنگی و رفتار کار نوآورانه بررسی کنند، زیرا خلق دانش، زمینه را برای ایده پردازی و تولید ایده‌های جدید فراهم می‌کند. همچنین به کارگیری دانش، به ترویج ایده‌ها و مهم‌تر از آن، به پیاده سازی ایده‌های نو کمک می‌نماید.

مراجع

- [1] ابزری، مهدی؛ اعتباریان، اکبر و خانی، اعظم، تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان). پژوهش نامه مدیریت تحول، سال ۲، شماره ۴، صص ۴۱-۲۵، (۱۳۸۹)
- [2] اصنانلو، بهاره و خددامی، سهیلا، بررسی اثر هوش فرهنگی بر شوک فرهنگی، سازگاری میان فرهنگی و عملکرد. فصلنامه مطالعات توسعه‌ی اجتماعی-فرهنگی، دوره ۲، شماره ۴، صص ۹۶-۷۵، (۱۳۹۳).
- [3] تقی یاره، فاطمه، مطالعه عوامل روانشناختی تاثیرگذار بر فرهنگ پذیری دانشجویان. فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد فرهنگ، دوره ۶، شماره ۲۳، صص ۹۹-۱۲۵، (۱۳۹۲).
- [4] صادقی مال میری، منصور، چگونگی تأثیر تنوع منابع انسانی بر خلاقیت در سازمان. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۸، شماره ۳۰، صص ۵۶-۲۷، (۱۳۹۲).
- [5] عباسی، رسول؛ باباشاهی، جبار؛ افخمی اردکانی، مهدی و فراهانی، داود، بررسی تأثیر انعطاف پذیری منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی: تبیین نقش میانجی فرهنگ انطباق پذیری، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۱۰۶-۸۷، (۱۳۹۲).
- [6] نجف پور، سارا و امام جمعه زاده، سیدجواد، بررسی تطبیقی امکانات نظری کاربردی شدن نظریه‌های تنوع فرهنگی (لیبرالیسم، پسا لیبرالیسم، نسبی گرایی و باهمادگرایی)، دو فصلنامه علمی- پژوهشی، دوره‌ی جدید، شماره ۱۳، صص ۱۳۷-۱۱۳، (۱۳۹۲).
- [7] یوسفی، سمیه؛ کیا کجوری، سعید و نیک کار، ملیحه، بررسی رابطه انطباق پذیری فرهنگی با هوش فرهنگی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی شیراز. پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان فارس، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، (۱۳۹۱).
- [8] Ang, S., Dyne, L. V and Koh, C. (2006), Personality Correlates of The Four - Factor Model of Cultural Intelligence, *Group & Organization Management*, 31(1), pp. 100-123.
- [9] Ang, S and Dyne, L. V. (2008), Conceptualization of Cultural Intelligence: Definition, Distinctiveness, and Nomological Network., *Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications*, Routledge Publication pp. 3-403
- [10] Balkin, David., & Schjoedt, Leon. (2014), The role of organizational cultural values in managing diversity: Learning from the French Foreign Legion, *Organizational Dynamics*, Vo. 41, pp. 44-51
- [11] De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. (2010), Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, Vol. 19, No. 1, pp. 23-36
- [12] Eskiler, Ersin., Ekici, Summani., Soyer, Fikret., & Sari, Ihsan. (2016), The Relationship between Organizational Culture and Innovative Work Behavior for Sports Services in Tourism Enterprises, Sakarya University, Turkey, pp. 53-64

- [13] Joshi, A., & Jackson, S. (2008), Managing Workforce Diversity to Enhance Cooperation in Organizations. In International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working, eds. West, M.A., Tjosvold, D. and Smith, K.G.. John Wiley and Sons Ltd
- [14] Korzilius, Hubert., J.L.E. Bücken, Joost., & Beerlage, Sophie. (2017), Multiculturalism and innovative work behavior: The mediating role of cultural intelligence, International Journal of Intercultural Relations, Vol. 56, pp. 13-24
- [15] Lee, Dae Sung., Lee, Kun Chang., Seo, Young Wook., & Choi, Do Young. (2015), An analysis of shared leadership, diversity, and team creativity in an e-learning environment, Computers in Human Behavior, pp. 1-10
- [16] Malinen, Olli-Pekka., & Savolainen, Hannu. (2016), The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study, Teaching and Teacher Education, Vol. 60. Pp. 144-152
- [17] Mazur, Barbara., & Bialostocka, Politechnika. (2010), Cultural Diversity in Organisational Theory and Practice, Journal of Intercultural Management, Vol. 2, No. 2, pp. 5-15
- [18] Miao, Chao., H. Humphrey, Ronald., & Qian, Shanshan. (2016), Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: A meta-analysis of main, mediator, and moderator effects, Personality and Individual Differences, Vol. 102, pp. 13-24
- [19] Messmann, G., & Mulder, R. H. (2011), Innovative work behaviour in vocational colleges: Understanding how and why innovations are developed. Vocations and Learning, Vol. 4, No. 1, pp. 63-84
- [20] Presbitero, Alfred. (2016), Culture shock and reverse culture shock: The moderating role of cultural intelligence in international students' adaptation, International Journal of Intercultural Relations, Vol. 53, pp. 28-38
- [21] Ren, Shengce., Eisingerich, Andreas., & Tsai, Huei-ting. (2014), Search scope and innovation performance of emerging-market firms, Journal of Business Research, pp. 1-7
- [22] Soldatova, Galina., & Geer, Marina. (2013), "Glocal" Identity, Cultural Intelligence and Language Fluency, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 86, pp. 469-474
- [23] Thomas, D.C., & Inkson, K. (2008), People skills for global business: cultural intelligence, Translators: mirsepasi N, Vadadi A and Dashti A, Tehran: Misaghe hamkaran
- [24] Yeke, Selcuk., & Semerciöz, Fatih. (2016), Relationships between personality traits, cultural intelligence and intercultural communication competence, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 235, pp. 313 - 319
- [25] Yong Kevyn., Kristina, Birgitta Dahlin., & Kristine, De Valck. (2011), Deep under the surface: the effects of diversity and depth of analysis on group creativity. Paper to be presented at the DRUID2011. Copenhagen Business School, Denmark

Investigating the effect of cultural diversity on innovative work behavior and psychological adaptation with regard to the role of cultural intelligence (domestic and foreign senior experts working in South Pars Gas Complex Company)

Donya Ohadi¹, Morteza Hazrati²

1- Master's degree in Education and Improvement, Department of Management and Accounting, Bandar Anzali Branch, Islamic Azad University, Gilan, Iran

2- Faculty of Management and Accounting, Bandar Anzali Branch, Islamic Azad University, Gilan, Iran

Receive:

03 September 2023

Revise:

05 December 2023

Accept:

06 January 2024

Abstract

The purpose of the research: The main purpose of this research is to investigate the impact of cultural diversity on innovative work behavior and psychological adaptation with regard to the role of cultural intelligence in senior domestic and foreign experts working in the South Pars Gas Complex Company of the country, and the main question in this research is designed as follows. Does cultural diversity have an effect on innovative work behavior and psychological adaptation regarding the mediating and moderating role of cultural intelligence in senior domestic and foreign experts working in the South Pars Gas Complex Company of the country?

Research method: The research method is applied in terms of purpose and correlation in terms of the relationship between variables. The statistical population in this research are senior domestic and foreign experts working in the South Pars Gas Complex Company of the country. The number of samples studied for domestic senior experts is 197 and foreign senior experts is 81. The sampling method in the current research is available in quota and non-probability type. After collecting data by means of standard questionnaires, structural equation modeling technique with partial least squares approach was used to evaluate the relationships between variables, and in general, all data analysis was done through SPSS and PLS software.

Research conclusion: The results of the research hypotheses indicate the positive and significant effect of cultural diversity on cultural intelligence, as well as the impact of cultural diversity and cultural intelligence on innovative work behavior. Also, the mediating role of cultural intelligence in relation to cultural diversity and innovative work behavior was confirmed. In addition, the moderating role of cultural intelligence in relation to cultural diversity and psychological adaptation was confirmed.

Keywords:

innovative behavior,
psychological
adaptation,
Cultural Intelligence,
cultural diversity.

Please cite this article as (APA): Chadi, D., Hazrati, M. (2024). Investigating the effect of cultural diversity on innovative work behavior and psychological adaptation with regard to the role of cultural intelligence (domestic and foreign senior experts working in South Pars Gas Complex Company). *New Approaches in Management and Marketing*, 2(2), 56-73.



<https://doi.org/10.22034/jnamm.2024.428469.1042>



Publisher: Iranian Business Management Association

Creative Commons: CC BY 4.0



Corresponding Author: Donya Ohadi

Email: donyahadi1362@yahoo.com