

بررسی ارتباط هوش فرهنگی و فرهنگ سازمانی با مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن

بهاره سادات عقیلی^۱

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و آموزگار ابتدایی

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی ارتباط هوش فرهنگی و فرهنگ سازمانی با مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ترکمن می باشد. روش تحقیق حاضر، توصیفی- همبستگی با رویکرد مدل-یابی معادلات ساختاری بود. نمونه پژوهش شامل ۱۴۵ نفر کارکنان مدیریت آموزش و پرورش، مدیران مدارس و معاونان شهرستان به روش نمونه گیری انتخاب شدند. پرسشنامه های سازگاری شغلی (پورکبیریان، ۱۳۸۶)، سرمایه اجتماعی (بردبار، ۱۳۹۱) و با پرسشنامه های هوش فرهنگی آنگ و ارلی (۲۰۰۴) و نگرش فرهنگی هافستد و مسیر شغلی بر اساس مدل آدکلا (۲۰۱۱) مورد بررسی قرار گرفتند. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. داده ها مورد آزمون قرار گرفتند و نتایج تحلیل نشان دهنده نرمال بودن داده ها و معنی داری آنها بود و رابطه معنادار بین متغیرهای وابسته و مستقل برقرار بوده است. نتایج نشان می دهد که هوش فرهنگی و فرهنگ سازمانی با مسیر شغلی کارکنان رابطه مستقیم دارد.

واژه های کلیدی: هوش فرهنگی، فرهنگ سازمانی، مسیر شغلی

مقدمه

حدود یک قرن در بین روانشناسان صحبت بر سر هوش بوده است، تعریفی که آنان برای این سازه در نظر گرفته‌اند، شامل دانش واقعی، مهارت‌های کلامی و ریاضی است. اما بر اساس تحقیقات این یک نگرش کوتاه بینانه نسبت به هوش بوده و این مهارت‌ها به تنهایی معرف ظرفیت کلی هوش افراد نیستند.

بی شک قرن ۲۱ را می توان دوران احیاء ارزش های منابع انسانی نامید اکنون دیگر تنها در خارج از مرز های یک کشور نیست که به فرهنگ های متنوع بر می خوریم ، بلکه فرهنگ متنوع در همه جا ، در بنگاه ها ، در حرفه های گوناگون و در مناطق مختلف دیده می شود (خاشعی و مستمع ، ۱۳۹۰). عملکرد هر سازمان تابع عملکرد مدیران و کارکنان ، فرصتها ، منابع و امکانات و نیز متاثر از سیستم های محیطی و سازمان های دیگر است (رحیم نیا و دیگران، ۱۳۸۹) و تعامل با افراد مستلزم درک و سازگاری است و به این دلیل در میان مهارت های مورد نیاز این عصر توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ های مختلف و توانایی اداره ی ارتباطات بین فرهنگی بسیار با اهمیت است (خاشعی و مستمع ، ۱۳۹۰).

هوش اغلب به عنوان یک فاکتور اصلی ایجاد تفاوت در یادگیری و عملکرد در نظر گرفته می شود (مدی، ۲۰۰۷).

هوش فرهنگی یک توانمندی (ابزار) فوق العاده مناسب برای مواجهه با فرهنگ های دیگر است و برای ما این انتظار را بوجود می آورد که تمامی قواعد ، ارزش ها و فرهنگ های دیگر را بهتر بشناسیم (اسماعیلی و نیک بخت، ۱۳۹۰). هوش فرهنگی اشاره به مجموعه ای کلی و همه جانبه از توانایی هایی دارد که مربوط به موقعیت هایی است که با تنوع فرهنگی توصیف می شوند (آنگ ، ۲۰۰۷). هوش فرهنگی شناختی ، فراشناختی ، انگیزشی و رفتاری ، توانایی های متفاوتی هستند که با یکدیگر هوش فرهنگی کلی را تشکیل می دهند (آنگ، ۲۰۰۷).

با توجه به تنوع فرهنگی نیروی کار برقراری ارتباط مستلزم نوع خاصی از هوش به نام هوش فرهنگی است. این هوش ، مفهومی چند بعدی می باشد (آنگس ، ۲۰۱۱). عملکرد کارکنان نیز تابعی از دانش ، مهارت ، توانایی و انگیزش می باشد (پور ابراهیم، ۱۳۸۴)، هوش فرهنگی توانایی تعامل مناسب است که در رفتار و انگیزش افراد مشاهده می شود (کاظمی، ۲۰۱۰). به عنوان مثال ، افراد باهوش فرهنگی رفتاری بالا ، رفتارهای مناسبی را بر اساس توانایی های کلامی و غیر کلامی خود بروز می دهند و می توانند از نظر فرهنگی ، کلمات ، لحن صحبت کردن ، حرکت سر و دست و حالات صورت مناسبی از خود نشان دهند. (شین یه چین ، ۲۰۱۱).

این هوش قابلیت مهمی برای مدیران ، کارکنان و سازمان ها محسوب می شود (فرامرز، ۱۳۸۹)، همچنین دانشی جهت کار در محیط هایی با تنوع فرهنگی فراهم می کند (لگو، ۲۰۰۷)، هوش فرهنگی قابلیت تعمیم به خرده فرهنگ های نژادی و قومی درون فرهنگ ملی را دارد (رحیم نیا و دیگران ، ۱۳۸۹). (آنگ، ۲۰۰۷)، افراد با هوش فرهنگی فراشناختی بالاتر ، از تفاوت های فرهنگی افراد در طول تعاملات آگاه می باشند. این بعد از هوش فرهنگی تعیین میکند که چطور افراد دانش فرهنگی خودشان را برای برخورد با نقش مورد انتظار و عملکرد وظیفه ای (شغلی) بکار می برند. خود کارآمدی و عزت نفس هردو به طور مثبت با عملکرد وظیفه ای مرتبط هستند (شین یه چین، ۲۰۱۱).

مغز انسان دارای دو نوع متفاوت هوش شناختی و هوش هیجانی است، این دو نوع هوش اساساً متفاوت از یکدیگر، ولی در زندگی روانی فرد در تعامل هستند. نزدیک به یک قرن از زمانی که هوش توسط آلفرد بینه در سال ۱۹۰۵ در فرانسه به صورت عدد نمود کمی پیدا کرد و اصطلاح هوشبهر توسط ترمن در سال ۱۹۱۶ معرفی شد می‌گذرد در طی این مدت هوش شناختی به طورسنتی با هوشبهر مشخص می‌شود. اما هوش هیجانی مفهوم جدیدی است که در سال ۱۹۹۰ توسط پیترسالووی، استاد دانشگاه ییل و همکارانش عنوان گردید. توجه به هیجانها و کاربرد مناسب آنها در روابط انسانی، درک احوال خود و دیگران، خویشتنداری و تسلط برخواسته‌های آنی، همدلی با دیگران و استفاده مثبت از هیجانها در تفکرو شناخت موضوع هوش هیجانی می‌باشد.

روش تحقیق

روش تحقیق از نظر ماهیت بر حسب هدف کاربردی می باشد و از نوع توصیفی همبستگی است که در آن رابطه هوش فرهنگی و فرهنگ سازمانی با مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ترکمن می باشد.

جامعه و نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری مورد نظر تحقیق، متشکل از تمامی کارکنان ستادی و مدیران و معاونین مدارس آموزش و پرورش شهرستان ترکمن که ۲۵۰ نفر می باشند. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی-طبقه ای ۱۴۵ نفر (جدول مورگان) به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار می گیرند. این ۱۴۵ نفر ۴۸ زن و ۹۸ مرد می باشند. که این تعداد ۳۵ نفر کارکنان مدیریت آموزش و پرورش شهرستان ترکمن، ۳۸ مدیر و ۷۲ معاون می باشد. برای جمع آوری اطلاعات و داده های مورد نیاز تحقیق و به منظور اندازه گیری متغیر از ابزار پرسشنامه استفاده شده است.

جنسیت	فراوانی	جامعه مورد بررسی	فراوانی
زن	۴۸	کارکنان آموزش و پرورش	۳۵
مرد	۹۸	مدیران	۳۸
		معاونین	۷۲
جمع کل	۱۴۵		

سابقه کار	فراوانی	میزان تحصیلات	فراوانی
۵ سال و کمتر	۱۴	دیپلم	۱ نفر
۶ تا ۱۰ سال	۳۱	فوق دیپلم	۲ نفر
۱۱ تا ۱۵ سال	۵۳	لیسانس	۸۳ نفر
بیشتر از ۱۵ سال	۴۷	فوق لیسانس	۵۹ نفر
جمع کل	۱۴۵		

روش گردآوری اطلاعات

روش گردآوری اطلاعات روش کتابخانه ای - میدانی به شرح زیر می باشد.

روش کتابخانه ای به منظور جمع آوری مبانی نظری پژوهش از کتب، پایان نامه ها، نشریات داخلی و خارجی و جهت دستیابی به مقالات مرتبط با موضوع پژوهش از سایت های علمی مختلف استفاده می شود. و محقق با مراجعه به کتابخانه ها و مراکز علمی هم چون دانشگاه ها اطلاعات خود را جمع آوری می کند.

روش میدانی ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه می باشد و پرسشنامه ها با راهنمایی محقق توسط آزمودنی ها تکمیل خواهد شد.

ابزار جمع آوری اطلاعات

پرسشنامه هوش فرهنگی ارلی و آنگ (۲۰۰۴)

پرسشنامه هوش فرهنگی ۲۰ سوالی که توسط ارلی و آنگ و همکاران در سال ۲۰۰۴ طراحی شده است. این پرسشنامه دارای چهار عامل است که عبارت است از: راهبرد یا فراشناخت، دانش یا شناخت، انگیزشی، رفتاری، که آلفای کرونباخ را برای هر عامل بدست می آوریم. ایرلی و آنگ (۲۰۰۳) هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگو های جدید در تعاملات فرهنگی و اریه پاسخ های رفتاری صحیحی به این الگو ها تعریف کرده اند. آنها معتقدند در مواجهه با موقعیت های فرهنگی جدید به زحمت می توان علایم و نشانه های آشنایی یافت که بتوان از آنها در برقراری ارتباط سود جست. در این موارد فرد باید با توجه به اطلاعات موجود چارچوب شناختی مشترکی تدوین کند. سوالات پرسشنامه به صورت ۷ گزینه ای که از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف طرح شده است. این نسبت توانایی شرکت کنندگان در برقراری ارتباط بهتر در فرهنگی متفاوت را می سنجد. آلفای کرونباخ برای هر عامل عبارت است از راهبرد یا فراشناخت ۰/۸۴ رفتاری ۰/۸۳ در تحقیق جاویدان و همکاران (۱۳۹۲) پایایی آن را ۰/۸۵ به دست آوردند.

پرسشنامه نگرش های فرهنگی هافستد (۱۹۹۷)

این پرسشنامه شامل ۲۵ سوال می باشد که مخصوص بزرگسالان می باشد. هدف اصلی این پرسشنامه بررسی ابعاد نگرش های فرهنگی (مردسالاری در مقابل زن سالاری، فردگرایی در مقابل جمع گرایی، اجتناب از عدم اطمینان، فاصله قدرت (توزیع قدرت)) می باشد.

الف) مرد سالاری در مقابل زن سالاری: اگر امتیاز به دست آمده از (MF) بزرگ تر از ۳ باشد فرهنگ مرد سالاری، اگر کوچک تر از ۳ باشد فرهنگ زن سالاری و اگر عدد ۳ باشد یک حالت تعادل فرهنگی وجود دارد.

ب) فرد گرایی در مقابل جمع گرایی: اگر امتیاز حاصله از (IC) بزرگ تر از ۳ باشد فرهنگ جمع گرایی، کوچک تر از ۳ باشد فرهنگ فرد گرایی و اگر عدد ۳ باشد یک حالت متعادل فرهنگی در این زمینه وجود دارد.

ج) اجتناب از عدم اطمینان: اگر امتیاز به دست آمده از UA بزرگ تر از ۳ باشد فرهنگ اجتناب از عدم اطمینان، کوچک تر از ۳ باشد فرهنگ ریسک پذیری و اگر عدد به دست آمده ۳ باشد یک حالت تعادل در بین این دو فرهنگ خواهد شد.

د) فاصله قدرت (توزیع قدرت): اگر امتیاز حاصله از (PD) بزرگ تر از عدد ۳ باشد حکایت از آن خواهد داشت که توزیع قدرت در جامعه ناعادلانه است. اگر امتیاز کوچک تر از عدد ۳ باشد توزیع قدرت حالت عادلانه تری به خود می گیرد و عدد ۳ حاکی از تعادل بین این دو حالت است.

امتیازات خود را از چهار بعد فرهنگ ملی هافستد با امتیازات به دست آمده از تعدادی دانشجوی آمریکایی و مکزیکی مقایسه نمایید.

پرسشنامه توسعه مسیر شغلی آدکلا (۲۰۱۱)

پرسشنامه توسعه مسیر شغلی، بر اساس مدل آدکلا ۲۰۱۱ ساخته شده است. این مقیاس دارای ۵ سوال می باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج درجه ای (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ شامل (کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف، کاملاً مخالف) است. با سوالاتی مانند: (من طرحی برای مسیر شغلی ام دارم). توسعه مسیر شغلی را می سنجد.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی (معیار های تمرکز، معیار های پراکندگی و جداول همراه با نمودارهای مربوطه) و پس از تجزیه و تحلیل داده ها و پس از تایید نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی در نرم افزار SPSS انجام خواهد شد.

روایی و پایایی**روایی پرسشنامه^۱**

منظور از روایی این است که محتوای ابزار گردآوری اطلاعات یا سوالات مندرج در ابزار دقیقاً متغیرها و موضوعات مورد مطالعه را سنجیده است. یعنی اینکه هم داده های جمع آوری شده از طریق ابزار مازاد بر نیاز پژوهش نباشد و هم اینکه داده های مورد نیاز در رابطه با سنجش متغیرها در محتوای ابزار حذف نشده باشد. (حافظ نیا، ۱۳۸۸).

پایایی آزمون^۲

یک مقیاس یا آزمون زمانی دارای پایایی است که در شرایط ثابت از انجام مکرر آن نتایج یکسان حاصل گردد. پس پایایی آزمون بیانگر قابلیت اعتماد به نتایج آزمون است. قابلیت اعتماد عبارت است از همبستگی میان یک مجموعه از نمرات و مجموعه دیگری از نمرات در یک آزمون که به صورت مستقیم بر یک گروه آزمودنی بدست آمده باشد.

اعتبار روایی و پایایی پرسشنامه ها

پرسشنامه هوش فرهنگی، برای بدست آوردن روایی این پرسشنامه با بهره گیری از ۱۰ نفر اساتید علوم تربیتی دانشگاه شیراز و مرودشت سوالات مورد بررسی قرار گرفت و ابهامات آن برطرف گردید که این امر بیانگر روایی قابل قبول آزمون می باشد. در این پژوهش برای بدست آوردن پایایی پرسشنامه هوش فرهنگی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. بدین نحو که قبل از اجرای نهایی ۳۰ نفر از جامعه آماری به صورت تصادفی انتخاب شدند سپس پرسشنامه ها در اختیار آنان قرار گرفت و بعد از جمع آوری ضریب آلفای کرونباخ برای هوش فرهنگی ۰/۹۳ بوده است که بیان گر ثبات و همسانی درونی پرسشنامه می باشد. بنابراین این پرسشنامه مورد تایید است.

با توجه به اینکه پرسشنامه نگرش های فرهنگی مبتنی بر پرسشنامه هافستد است و پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و برابر با ۰/۹۰ و ارزش پایایی پرسشنامه ی فرهنگ سازمانی به شیوه ی همسانی درونی آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ مشاهده گردیده است. بنابراین مورد تایید است.

پرسشنامه برنامه ریزی مسیر شغلی بر اساس مدل آدکلا (۲۰۱۱) این پرسشنامه توسط قاسمی زاده (۱۳۹۳) بر اساس مدل آدکلا (۲۰۱۱) ساخته شده است. دارای ۵ زیر مقیاس و ۴۰ گویه به شرح زیر است.

تفکیک گویه های هر زیرمقیاس

^۱Validity^۲Reliability

ردیف	متغیر	گویه ها
۱	برنامه ریزی مسیر شغلی	۱ الی ۱۴
۲	مدیریت مسیر شغلی	۱۵ الی ۲۰
۳	توسعه مسیر شغلی	۲۱ الی ۲۵
۴	رضایت مندی شغلی	۲۶ الی ۳۲
۵	تعهد مسیر شغلی	۳۳ الی ۴۰

شیوه نمره گذاری و تفسیر: این پرسشنامه، بر درجه بندی پنج گانه لیکرت صورت بندی شده است.

کاملاً مخالف	مخالف	بی نظر	موافق	کاملاً موافق
۱	۲	۳	۴	۵

برای محاسبه امتیاز هر زیرمقیاس، نمره تک تک گویه های مربوط به آن زیرمقیاس را با هم جمع کنید. و برای محاسبه امتیاز کلی پرسشنامه، نمره همه گویه های پرسشنامه را با هم جمع کنید. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۴۰ تا ۲۰۰ خواهد بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان دهنده میزان بیشتر برنامه ریزی مسیر شغلی خواهد بود و بالعکس.

روایی و پایایی: این پرسشنامه توسط قاسمی زاده (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است. وی روایی صوری آن را مناسب گزارش کرد و آلفای کرونباخ آن را به شرح زیر اعلام کرد:

جدول آلفای کرونباخ در پژوهش قاسمی زاده (۱۳۹۳)

ردیف	متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
۱	برنامه ریزی مسیر شغلی	۰/۹۴۸
۲	مدیریت مسیر شغلی	۰/۹۵۰
۳	توسعه مسیر شغلی	۰/۹۶۶
۴	رضایت مندی شغلی	۰/۹۶۰
۵	تعهد مسیر شغلی	۰/۹۷۹
آلفای کرونباخ کل		۰/۹۶۱

بنابراین استاندارد بوده و روایی و پایایی آن مورد تایید است.

تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل داده ها برای بررسی صحت و سقم فرضیه برای هر نوع تحقیق از اهمیت خاصی برخوردار است. امروزه در بیشتر تحقیقاتی که متکی بر اطلاعات جمع آوری شده از موضوع مورد تحقیق می باشد، تجزیه و تحلیل اطلاعات از اصلی ترین و مهم ترین بخش های تحقیق محسوب می شود. داده های خام با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند در نهایت فرضیات تحقیق آزمون می شوند.

آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی تحقیق

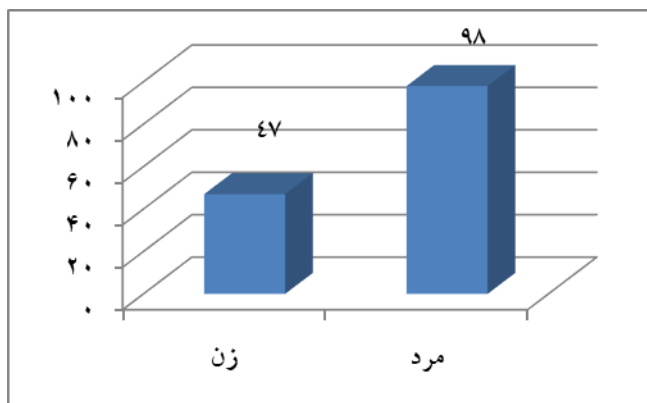
به منظور شناخت بهتر جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری لازم است این داده‌ها توصیف شوند. همچنین توصیف آماری داده‌ها، گامی در جهت تشخیص الگوی حاکم بر آنان و پایه‌ای برای تبیین روابط متغیرهایی است که در پژوهش بکار می‌روند.

-جنسیت کارکنان

جدول ۱- فراوانی گروه‌های جنسیت کارکنان

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
زن	۴۷	۳۲٪	۳۲٪
مرد	۹۸	۶۸٪	۱۰۰٪
جمع کل	۱۴۵		

همانطور که در جدول ۱- مشاهده می‌شود، ۳۲ درصد کارکنان زن و ۶۸ درصد مرد هستند. نمودارهای فراوانی و درصد فراوانی مربوط به جنسیت کارکنان در ذیل آمده است.



نمودار ۱- فراوانی گروه‌های جنسیت کارکنان

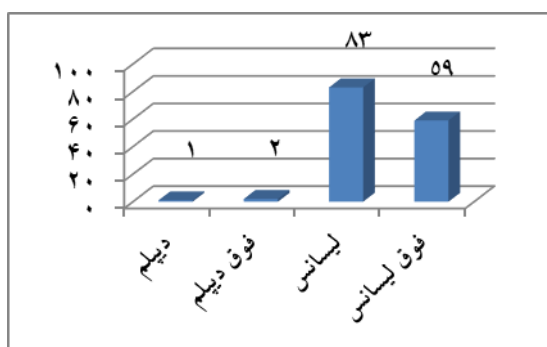
میزان تحصیلات کارکنان

جدول ۲- فراوانی گروه‌های تحصیلی کارکنان

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
دیپلم	۱	۱٪	۱٪

۲٪	۱٪	۲	فوق دیپلم
۶۰٪	۵۷٪	۸۳	لیسانس
۱۰۰٪	۴۱٪	۵۹	فوق لیسانس
		۱۴۵	جمع کل

همانطور که در جدول ۲- مشاهده می شود از میان پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ میزان تحصیلات، ۱ درصد دیپلم، ۱ درصد فوق دیپلم، ۵۷ درصد لیسانس، ۴۱ درصد فوق لیسانس بوده اند.



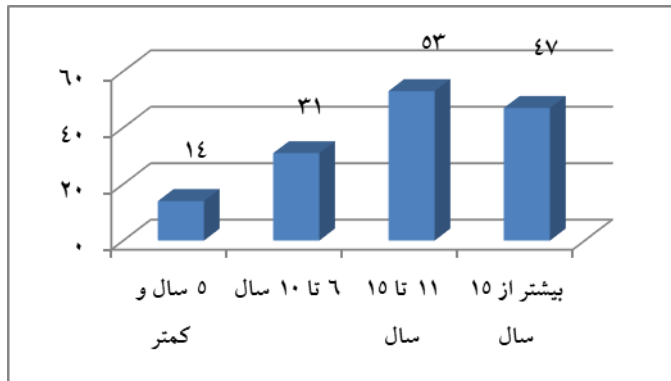
نمودار ۲- فراوانی گروه های تحصیلی کارکنان

سابقه کار کارکنان

جدول ۳- فراوانی گروه های سابقه کار کارکنان

سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۵ سال و کمتر	۱۴	۱۰٪	۱۰٪
۶ تا ۱۰ سال	۳۱	۲۱٪	۳۱٪
۱۱ تا ۱۵ سال	۵۳	۳۷٪	۶۸٪
بیشتر از ۱۵ سال	۴۷	۳۲٪	۱۰۰٪
جمع کل	۱۴۵		

همانطور که در جدول ۳- مشاهده می شود از میان پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سابقه کار، ۱۰ درصد ۵ سال و کمتر، ۲۱ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۳۷ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۲ درصد بیشتر از ۱۵ سال بوده اند.



نمودار ۳- فراوانی گروه های سابقه کار کارکنان

توصیف متغیرهای اصلی پژوهش:

با توجه به جدول زیر شاخص های آمار توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۴- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

انحراف معیار	میانگین		بیشترین	کمترین	تعداد مشاهدات	
	انحراف خطا	آماره				
۰/۳۷۶۸۰	۰/۰۳۱۲۹	۴/۱۹۸۴	۴/۹۵	۲/۹۸	۱۴۵	مسیر شغلی
۰/۹۹۷۶۶	۰/۰۸۲۸۵	۳/۱۴۵۶	۴/۹۶	۱/۸۴	۱۴۵	فرهنگ سازمانی
۰/۷۵۹۰۳	۰/۰۶۳۰۳	۴/۷۸۳۱	۶/۷۰	۲/۵۰	۱۴۵	هوش فرهنگی
۰/۹۴۱۱۱	۰/۰۷۸۱۵	۵/۲۶۷۴	۷/۰۰	۲/۳۰	۱۴۵	راهبرد
۰/۹۱۴۹۶	۰/۰۷۵۹۸	۴/۵۴۷۶	۶/۸۳	۲/۰۰	۱۴۵	دانش
۰/۹۳۲۷۰	۰/۰۷۷۴۶	۴/۸۶۹۰	۷/۰۰	۲/۲۰	۱۴۵	انگیزه
۰/۷۵۵۲۳	۰/۰۶۲۷۲	۴/۵۵۳۱	۷/۰۰	۲/۹۸	۱۴۵	رفتار

آزمون نرمال بودن داده ها (آزمون کولموگراف-اسمیرنوف (K-S))

بمنظور مشخص کردن نوع آزمون مورد استفاده برای فرضیه های تحقیق ابتدا به بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده های مربوط به فرضیات از طریق آزمون کولموگراف-اسمیرنوف (K-S) پرداخته شده و سپس با استفاده از نتایج این آزمون از روشهای آماری پارامتری یا ناپارامتری مناسب برای آزمون استفاده شده است. بنابراین فرضیه ها به شکل زیر خواهد بود:

^۲Kolmogorov-Smirnov(K-S)

جدول شماره (۵) آزمون کولموگراف-اسمیرنوف (K-S)

متغیر	(سطح معنی داری)	آماره (Z)	نتیجه آزمون
مسیر شغلی	۰/۲۷۸	۰/۹۹۲	توزیع داده نرمال است
فرهنگ سازمانی	۰/۰۵۳	۱/۳۹۴	توزیع داده نرمال است
هوش فرهنگی	۰/۰۶۱	۱/۳۴۶	توزیع داده نرمال است
راهبرد	۰/۱۰۴	۱/۲۷۹	توزیع داده نرمال است
دانش	۰/۲۷۳	۰/۹۹۷	توزیع داده نرمال است
انگیزه	۰/۱۹۴	۱/۱۰۹	توزیع داده نرمال است
رفتار	۰/۰۷۱	۱/۳۰۹	توزیع داده نرمال است

تحلیل جدول فوق:

مطابق نتایج جدول شماره (۵) با توجه به مقادیر سطح معنی داری $Sig=0/278$ برای متغیر مسیر شغلی، $Sig=0/053$ برای متغیر فرهنگ سازمانی، $Sig=0/061$ برای متغیر هوش فرهنگی، $Sig=0/104$ برای متغیر راهبرد، $Sig=0/273$ برای متغیر دانش، $Sig=0/194$ برای متغیر انگیزه، $Sig=0/071$ برای متغیر رفتار، محاسبه شده است، و چون این مقادیر بیشتر از $(\alpha = \%1)$ یعنی $(sig > \alpha)$ می توان دریافت که فرض H_0 تایید و فرض H_1 رد می شود. و بنابراین فرض نرمال بودن توزیع مشاهدات تایید می شود. و می توان از آزمون های آماری پارامتریک بهره جست.

آزمون فرضیات فرعی تحقیق:

آزمون همبستگی پیرسون:

با توجه به اینکه فرضیه ها از نوع رابطه ای می باشد. و برای اینکه کلیه متغیرها نرمال می باشند. برای آزمون فرضیه ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. جهت بررسی میزان و شدت رابطه بین دو متغیر از روش آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود. که خروجی آن با استفاده از نرم افزار SPSS.20 به شرح زیر است.

فرضیه اصلی ۱:

بین هوش فرهنگی با مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۶ نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین هوش فرهنگی با مسیر شغلی			
متغیر	شاخص	مسیر شغلی	هوش فرهنگی
مسیر شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۳۰۱**
	سطح معنی داری	۰	۰/۰۰۰
	حجم نمونه	۱۴۵	۱۴۵
معناداری در سطح خطای ۰/۰۱			

نتیجه فرضیه:

مطابق جدول شماره (۶) میزان همبستگی برابر $r=0/301$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $Sig=0/000$ و این مقدار کمتر از $(\alpha=1\%)$ یعنی $(sig < \alpha)$ می توان می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین هوش فرهنگی با مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه های فرعی:

فرضیه ۱:

بین راهبرد و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۷ نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین راهبرد و مسیر شغلی			
متغیر	شاخص	مسیر شغلی	راهبرد
مسیر شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	$0/407^{**}$
	سطح معنی داری	*	$0/000$
	حجم نمونه	۱۴۵	۱۴۵
معناداری در سطح خطای $0/01$			

نتیجه فرضیه:

مطابق جدول شماره (۷) میزان همبستگی برابر $r=0/407$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $Sig=0/000$ و این مقدار کمتر از $(\alpha=1\%)$ یعنی $(sig < \alpha)$ می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین راهبرد و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۲:

بین دانش و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۸ نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین دانش و مسیر شغلی			
متغیر	شاخص	مسیر شغلی	دانش
مسیر شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	$0/226^{**}$
	سطح معنی داری	*	$0/006$

۱۴۵	۱۴۵	حجم نمونه	
معناداری در سطح خطای ۰/۰۱			

نتیجه فرضیه:

مطابق جدول شماره (۸) میزان همبستگی برابر $r=0/226$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $Sig=0/006$ و این مقدار کمتر از $(\alpha = 1\%)$ یعنی $(sig < \alpha)$ می توان می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین دانش و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۳:

بین انگیزش و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۹ نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین انگیزش و مسیر شغلی			
متغیر	شاخص	مسیر شغلی	انگیزش
مسیر شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	$0/389^{**}$
	سطح معنی داری	*	$0/000$
	حجم نمونه	۱۴۵	۱۴۵
معناداری در سطح خطای ۰/۰۱			

نتیجه فرضیه:

مطابق جدول شماره (۹) میزان همبستگی برابر $r=0/389$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $Sig=0/000$ و این مقدار کمتر از $(\alpha = 1\%)$ یعنی $(sig < \alpha)$ می توان می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین انگیزش و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۴:

بین رفتار و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۱۰ نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین رفتار و مسیر شغلی			
متغیر	شاخص	مسیر شغلی	رفتار
مسیر شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	$0/460^{**}$

•/•••	•	سطح معنی داری	
۱۴۵	۱۴۵	حجم نمونه	
معناداری در سطح خطای ۰/۰۱			

نتیجه فرضیه:

مطابق جدول شماره (۱۰) میزان همبستگی برابر $r=0/460$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $Sig=0/000$ و این مقدار کمتر از ($\alpha = 1\%$) یعنی ($sig < \alpha$) می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین رفتار و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول جمع بندی آزمون فرضیات تحقیق:

ردیف	فرضیه	متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب همبستگی (R)	سطح خطا (α)	سطح معنی داری (sig)	نتیجه آزمون
۱	فرضیه اصلی ۱	مسیر شغلی	هوش فرهنگی	۰/۳۰۱	۰/۰۱	۰/۰۰۰	تأیید H_1
۲	فرضیه فرعی ۱	مسیر شغلی	راهبرد	۰/۴۰۷	۰/۰۱	۰/۰۰۰	تأیید H_1
۳	فرضیه فرعی ۲	مسیر شغلی	دانش	۰/۲۲۶	۰/۰۱	۰/۰۰۶	تأیید H_1
۴	فرضیه فرعی ۳	مسیر شغلی	انگیزش	۰/۳۸۹	۰/۰۱	۰/۰۰۰	تأیید H_1
۵	فرضیه فرعی ۴	مسیر شغلی	رفتار	۰/۴۶۰	۰/۰۱	۰/۰۰۰	تأیید H_1
۶	فرضیه اصلی ۲	مسیر شغلی	فرهنگ سازمانی	۰/۲۵۴	۰/۰۱	۰/۰۰۲	تأیید H_1

آزمون رگرسیون چندگانه :

اگر تاثیر همزمان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بررسی شود. ممکن است نتایج متفاوتی حاصل شود. برای تاثیر این عوامل بطور همزمان از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. و با توجه به تایید همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته به بررسی رابطه کمی میان متغیرهای مستقل و وابسته پرداخته تا بصورت یک مدل ارائه گردد. همچنین اثرگذاری متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بوسیله روش رگرسیون چندمتغیره مورد بررسی قرار می گیرد قبل از تهیه مدل رگرسیونی فرضیاتی را بعنوان

استفاده از رگرسیون خطی چندمتغیره باید ارائه دهیم در غیر این صورت مدل از اعتبار لازم برخوردار نخواهد بود که این موارد به شرح زیر است:

فرضیات مدل رگرسیون:

۱- نرمال بودن متغیر وابسته (مسیر شغلی): برای بررسی نرمال بودن یک متغیر از آزمون کولموگراف-اسمیرنوف (K-S) استفاده گردیده است. که نتایج در جدول (۴-۵) نشان از نرمال بودن داده ها بوده است.

۲- رابطه خطی بین متغیر وابسته و مستقل (آزمون F فیشر): این امر را میتوان از طریق تحلیل واریانس (ANOVA) رگرسیون بمنظور بررسی رابطه خطی بین دو متغیر استفاده کرد. فرضیه های آماری کل مدل رگرسیون بصورت زیر می باشد:

رابطه خطی بین دو متغیر وجود ندارد. $H_0 =$

رابطه خطی بین دو متغیر وجود دارد. $H_1 =$

جدول شماره (۱۱) جدول تحلیل واریانس (ANOVA)

مدل	جمع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
رگرسیون	۶/۹۱۲	۴	۱/۷۲۸	۱۷/۸۷۸	۰/۰۰۰b
باقی مانده (خطا)	۱۳/۵۳۳	۱۴۰	۰/۰۹۷		
جمع	۲۰/۴۴۵	۱۴۴			

متغیر پیش بین: راهبرد، دانش، انگیزش، رفتار

متغیر وابسته: مسیر شغلی

تحلیل جدول فوق:

مطابق جدول شماره (۱۱) با توجه به سطح معنی داری $Sig = 0/000$ شده است و چون این مقدار کمتر از $(\alpha = 1\%)$ یعنی $(sig < \alpha)$ می توان دریافت که فرض H_0 رد و فرض H_1 تایید می شود. بنابراین فرض خطی بودن رابطه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته تایید می شود.

۳- ضریب همبستگی و ضریب تعیین چندمتغیره:

براساس داده های تحقیق مساله ضریب همبستگی چندگانه و ضریب تعیین این تحقیق طبق جدول (۱۲) بصورت زیر می باشد: ضریب همبستگی چندگانه با مقدار $0/581$ نشان می دهد که شدت رابطه متغیرهای مستقل بطور کلی با متغیر وابسته یعنی مسیر شغلی به چه میزان است. و ضریب تعیین با مقدار $0/338$ نشان دهنده تغییرپذیری (انحراف) در متغیر وابسته است. که می توان بوسیله معادله رگرسیون آنرا توضیح داد.

جدول (۱۲) ضریب همبستگی چندگانه و ضریب تعیین

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آزمون واتسون	دوربین
۱	۰/۵۸۱a	۰/۳۳۸	۰/۳۱۹	۱/۵۷۳	

متغیر پیش بین: راهبرد، دانش، انگیزش، رفتار

متغیر وابسته: مسیر شغلی

۴-آزمون دوربین-واتسون: آزمون استقلال خطاها(باقیمانده‌ها):

یکی از مفروضه‌هایی که در رگرسیون مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی توسط مدل رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند، امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. بمنظور استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین-واتسون استفاده می‌شود که چنانچه مقدار آن در بازه ۲,۵ تا ۱,۵ قرار گیرد H_0 آزمون (عدم همبستگی بین خطاها) پذیرفته می‌شود و در غیر این صورت H_0 رد می‌شود (همبستگی بین خطاها وجود دارد). برای رسیدن به این مهم از آزمون دوربین-واتسون می‌توان استفاده کرد. مقدار این آزمون در جدول زیر محاسبه گردیده است. از آنجا که این آمارها در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار می‌گیرند، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که خطاها از یکدیگر مستقل بوده و می‌توان از مدل رگرسیونی جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده کرد.

جدول (۱۳) آزمون دوربین-واتسون

آزمون	مقدار مطلوب	مقدار بدست آمده	وضعیت
Durbin-watson d	$1.5 \leq d \leq 2.5$	۱/۵۷۳	عدم همبستگی بین خطاها

به این مورد نظر

با توجه که آماره

در بازه ۱,۵ و ۲,۵ می‌باشد بنابراین عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود.

۵-ارائه مدل رگرسیون خطی چند متغیره:

پس از بررسی جداول مربوط به ضریب همبستگی برای ارائه مدل یک مدل رگرسیون چندمتغیره $y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4$ از جدول (ضریب) Coefficients استفاده می‌کنیم که متغیرهای معرفی شده در این مدل رگرسیون این تحقیق بصورت زیر می‌باشد:

y: مسیر شغلی

 X_1 : راهبرد X_2 : دانش X_3 : انگیزش X_4 : رفتار

- Durbin-watson d Test

جدول شماره (۱۴) نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره

مدل	ضریب استاندارد		ضریب استاندارد غیر	ضریب استاندارد	آماره T	سطح معنی-داری	آماره هم خطی	
	ضریب B	انحراف خطا		ضریب به تا			تلورانس	VIF
(مقدار ثابت)	۲/۶۰۸	۰/۲۰۱			۱۲/۹۹۵	۰/۰۰۰		
راهبرد	۰/۱۱۱	۰/۰۲۹	۰/۲۷۶		۳/۷۸۳	۰/۰۰۰	۰/۸۸۵	۱/۱۳۰
دانش	-۰/۰۶۳	۰/۰۳۶	-۰/۱۵۴		-۱/۷۵۵	۰/۰۸۱	۰/۶۱۳	۱/۶۳۱
انگیزش	۰/۰۸۴	۰/۰۳۲	۰/۲۰۷		۲/۶۵۸	۰/۰۰۹	۰/۷۷۷	۱/۲۸۷
رفتار	۰/۱۹۵	۰/۰۴۵	۰/۳۹۱		۴/۳۵۴	۰/۰۰۰	۰/۵۸۶	۱/۷۰۵

متغیر وابسته: مسیر شغلی

مطابق نتایج تحلیل رگرسیون جدول شماره (۱۴) با توجه به سطح معنی داری $\text{Sig}=0.000$ محاسبه شده در سطح اطمینان ۹۹٪ ($\alpha = 1\%$) نتایج زیر بدست آمده است:

متغیرهای راهبرد، انگیزش و رفتار برای پیش بینی مسیر شغلی در سطح اطمینان ۹۹٪ ($\alpha = 1\%$) معنادار می-باشند. ($\text{Sig}<0.01$)

متغیر دانش طراحی شده برای پیش بینی مسیر شغلی در سطح اطمینان ۹۹٪ ($\alpha = 1\%$) معنادار نمی-باشند. ($\text{Sig}>0.01$)

جهت اثرات سه متغیر موجود در مدل رگرسیون بر متغیر وابسته از ستون ضرایب استفاده می-شود. بنابراین در این تحقیق معادله رگرسیون بصورت زیر می-باشد:

$$y = 2.608 + 0.11x_1 + 0.08x_3 + 0.19x_4$$

نتایج حاصل از ضرایب معادله رگرسیون، نشان می-دهد که ۱۱٪ از تغییرات متغیر مسیر شغلی را راهبرد توجیه می-کند. و ۸٪ متغیر انگیزش و ۱۹٪ متغیر رفتار این تغییرات را توجیه می-کند. با توجه به ضرایب می-توان گفت که متغیر رفتار نسبت به دیگر متغیر مستقل بیشترین تاثیر را در مسیر شغلی دارد.

تعیین وجود چند هم خطی^۵

هم خطی وضعیتی است که نشان می دهد یک متغیر مستقل تابعی خطی از سایر متغیرهای مستقل است. اگر هم خطی در یک معادله رگرسیون بالا باشد بدین معنی است که بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود دارد و ممکن است با وجود بالا بودن R^2 ، مدل دارای اعتبار بالایی برخوردار نباشد. عبارت دیگر با وجود آنکه مدل خوب به نظر می رسد ولی دارای متغیرهای مستقل معنی داری نمی باشد و این متغیرها بر یکدیگر تاثیر می گذارند. نتایج این آزمون بصورت جدول بالا است. که شاخص تولرانس^۶ و عامل تورم واریانس (VIF) ارایه می شود. هر چقدر تولرانس کمتر (نزدیک به صفر) باشد، اطلاعات مربوط به متغیرها کم بوده و مشکلاتی در استفاده از رگرسیون ایجاد می شود. عامل تورم واریانس نیز معکوس تولرانس بوده و هر چقدر افزایش یابد باعث می شود. واریانس ضرایب رگرسیون را برای پیش بینی نامناسب سازد. با توجه به ستون آخر جدول (۱۴) مقدار VIF برای کلیه متغیرهای مستقل کمتر از ۵ ($VIF < 5$) می باشد. بنابراین بین متغیرهای مستقل هم خطی وجود ندارد بنابراین مدل برازش شده دارای اعتبار می باشد.

فرضیه اصلی ۲:

H₀: بین فرهنگ سازمانی با مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود ندارد.

H₁: بین فرهنگ سازمانی با مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۱۵ نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی با مسیر شغلی			
متغیر	شاخص	مسیر شغلی	فرهنگ سازمانی
مسیر شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۲۵۴**
	سطح معنی داری	۰	۰/۰۰۲
	حجم نمونه	۱۴۵	۱۴۵
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

نتیجه فرضیه:

مطابق جدول شماره (۱۵) میزان همبستگی برابر $r = 0.254$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $Sig = 0.002$ و این مقدار کمتر از $(\alpha = 1\%)$ یعنی $(sig < \alpha)$ می توان دریافت که فرض H_0 رد شده و فرض H_1 مورد تأیید قرار گرفته است.

^۵-Multicollinearity^۶ Tolerance^۷ - Variance inflation factor(VIF)

یعنی می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین فرهنگ سازمانی با مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

نتیجه گیری

یافته ها

فرضیه اصلی اول: بین هوش فرهنگی با مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون پیرسون بین هوش فرهنگی با مسیر شغلی مطابق نتایج جدول شماره (۵) با توجه به مقادیر سطح معنی داری $Sig = 0/278$ برای متغیر مسیر شغلی، $Sig = 0/053$ برای متغیر فرهنگ سازمانی، $Sig = 0/061$ برای متغیر هوش فرهنگی، $Sig = 0/104$ برای متغیر راهبرد، $Sig = 0/273$ برای متغیر دانش، $Sig = 0/194$ برای متغیر انگیزه، $Sig = 0/071$ برای متغیر رفتار، محاسبه شده است، و چون این مقادیر بیشتر از یعنی بنابراین فرض نرمال بودن توزیع مشاهدات تایید می شود. بنابراین فرضیه پذیرفته می شود.

فرضیه های فرعی اول: بین راهبرد و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون پیرسون بین راهبرد و مسیر شغلی مطابق جدول شماره (۷) میزان همبستگی برابر $r = 0/407$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $Sig = 0/000$ و این مقدار کمتر از (یعنی می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین راهبرد و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پذیرفته می شود.

فرضیه فرعی دوم: بین دانش و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون پیرسون بین دانش و مسیر شغلی مطابق جدول شماره (۸) میزان همبستگی برابر $r = 0/226$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $Sig = 0/006$ و این مقدار کمتر از (یعنی می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین دانش و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پذیرفته می شود.

فرضیه فرعی سوم: بین انگیزش و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون پیرسون بین انگیزش و مسیر شغلی مطابق جدول شماره (۹) میزان همبستگی برابر $r = 0/389$ شده است. که با توجه به سطح معنی داری $Sig = 0/000$ و این مقدار کمتر از (یعنی می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین انگیزش و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پذیرفته می شود.

درصد بین انگیزش و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پذیرفته می شود.

فرضیه فرعی چهارم: بین رفتار و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون پیرسون بین رفتار و مسیر شغلی مطابق جدول شماره (۱۰) میزان همبستگی برابر $r = 0.460$ = شده است. که با توجه به سطح معنی داری $Sig = 0.000$ و این مقدار کمتر از (یعنی می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین رفتار و مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه مورد تایید است و پذیرفته می شود.

فرضیه اصلی دوم: بین فرهنگ سازمانی با مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون پیرسون بین فرهنگ سازمانی با مسیر شغلی مطابق جدول شماره (۱۵) میزان همبستگی برابر $r = 0.254$ = شده است. که با توجه به سطح معنی داری $Sig = 0.002$ و این مقدار کمتر از (یعنی می توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد بین فرهنگ سازمانی با مسیر شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بندر ترکمن رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین فرضیه مورد تایید است و پذیرفته می شود.

زارع و همکارانش (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان هوش فرهنگی و رابطه آن با انگیزه توفیق طلبی مدیران مخابرات استان خراسان رضوی، انجام دادند و نتایج نشان دادند که کلیه خرده مقیاس های هوش فرهنگی و توفیق طلبی مدیران و هوش فرهنگی و کارآفرینی و ویژگی های کارآفرینی رابطه معنادار وجود دارد که با یافته های تحقیق حاضر همسو می باشد.

ناصر فقهی فرهنگد (۱۳۹۵) در مقاله ای با عنوان بررسی نگرش مدیران میانی به نقش سرمایه انسانی سازمانی با رویکرد فرهنگ سازمانی با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و مدل مسیر، به این مسأله می پردازد که سرمایه اجتماعی یکی از متغیرهایی است که بر فرهنگ سازمانی تأثیرگذار بوده و کنش های معین افراد را در درون ساختار تسهیل می کند. وی ارتباط معنا داری بین ویژگی های اصلی فرهنگ سازمانی مورد ارزیابی قرار داده و به معناداری و همستگی آن اشاره دارد. که با این تحقیق همسو می باشد.

رضا گودرزی و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله ای با عنوان فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان با توجه به دگرگونی های اجتماعی و فناوری های چالشزا، تکوین رسالت های جدید در سازمان ها اجتناب ناپذیر است و باید مورد توجه قرار گیرد. به تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان می پردازد. و معنی دار بودن آن را نشان می دهد. و بیان می دارد رابطه متوسط و مثبت بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان برقرار است. یعنی با افزایش فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی کارکنان سازمان نیز افزایش می یابد. بنابراین با تحقیق حاضر همسو می باشد.

حسن زارعی متین و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله ای با عنوان مطالعه رابطه بین فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و جهت گیری کارآفرینانه: مطالعه شرکت های کوچک و متوسط، به تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و گرایش کارآفرینانه می پردازند. وی به سنجش ابعاد گوناگون فرهنگ سازمانی می پردازد. به تاثیر فرهنگ بر گرایش کارآفرینانه می پردازد. بررسی این

تاثیر با استفاده از ابعاد فرهنگ ملی یا سازمانی هافستد، تاثیر مدل فرهنگ بر گرایش کارآفرینانه می باشد، مورد آزمون قرار می گیرد. وی اشاره دارد که فرهنگ سازمانی و کارآفرینی رابطه معنی دار دارد. با توجه به نتایج تحقیق حاضر، با این تحقیق همسو می باشد.

علی نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله ای با عنوان بررسی رابطه هوش فرهنگی با مدیریت برداشت کارکنان دانشگاه اصفهان به فراوانی و شدت تعاملات میان سازمان ها در سطح جهان می پردازد. در تحقیق خود به رابطه استراتژی هوش فرهنگی با مدیریت برداشت، دانش هوش فرهنگی و مدیریت برداشت، انگیزش هوش فرهنگی و مدیریت برداشت، رفتار هوش فرهنگی و مدیریت برداشت می پردازد. و نشان می دهد رابطه معنادار وجود دارد. که این نتایج با تحقیق حاضر همسو می باشد.

رحیم نیا (۱۳۸۸) در مقاله ای با عنوان بررسی میزان تاثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه ای مدیران، به بررسی تاثیر هوش بر عملکرد مدیران در شعب مختلف بانک اقتصاد نوین می پردازد. به ابعاد گوناگون هوش فرهنگی اشاره دارد. با توجه به نتایج تحقیقات بین هوش فرهنگی و عملکرد مدیران رابطه معنی دار وجود دارد. بین رفتار و عملکرد مدیران رابطه معنادار وجود دارد. بین دانش هوش فرهنگی و استراتژی هوش فرهنگی با عملکرد مدیران رابطه معنادار وجود دارد. بنابراین با نتایج تحقیق حاضر همسو می باشد.

تسلیمی و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله ای با عنوان ارایه راهکارهایی برای ارتقا هوش فرهنگی مدیران دولتی در امور بین الملل می پردازد. وی به بررسی ابعاد مختلف هوش فرهنگی در تحقیق خود می پردازد. وی اشاره می دارد بین هوش فرهنگی و انگیزش رابطه معنی دار وجود دارد. بین هوش فرهنگی و رفتار رابطه معنی دار وجود دارد. بنابراین با یافته های این تحقیق همسو می باشد.

منابع

- آهی پرویز، بجانی حسین، ۱۳۹۱، نقش برنامه ریزی مسیر شغلی در موفقیت سازمان، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال هفتم، شماره ۲۸، صفحه ۷۹-۱۰۹
- ابرزی مهدی، خانی اعظم، ۱۳۸۹، هوش فرهنگی، رویارویی با تفاوت ها، عصر مدیریت، سال چهارم، شماره شانزدهم، صفحه ۵۲-۵۷
- ابن هشام، ابو محمد عبدالملک، السیره النبویه، ج۲، بیروت، دارالفکر، ۱۴۲۸ ق.
- ابن ابی الحدید، عبدالحمید بن هبه الله، ۱۳۶۷، شرح نهج البلاغه، ترجمه محمود مهدوی دامغانی، قم، موسسه تحقیقات و نشر معارف اهل البيت (ع).
- اتکینسون، ر.، هیلگارد، ر.، ۱۹۸۵، زمینه روانشناسی، براهنی، م.، شاملو، س.، کریمی، ی.، هاشمیان، س.، تهران، جلد دوم، انتشارات رشد
- احمدی حسن، ماهر فرهاد، ۱۳۸۵، شناخت بازی های ذهن، تهران، جلد دوم، نشر پردیس
- اسدی، علی، مواجهه آیات و روایات با جنبه های منفی فرهنگ پذیری، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۸۹
- اسماعیلی، محمود رضا، انصاری رنانی، قاسم، بررسی رضایت شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان، دومانه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد سال چهاردهم - دوره جدید شماره ۲۳ تیر ۱۳۸۶
- البرزی مهدی، ۱۳۹۳، هوش فرهنگی، رویارویی با تفاوت ها، پایان نامه کارشناسی ارشد،

- افجه، سید علی اکبر (۱۳۸۰)، مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی.
- انصاری، محمد اسماعیل، شائمی برزکی، علی، صفری، علی، ارائه الگوی مدیریت فرهنگ سازمانی با رویکرد زمینه‌های (مطالعه موردی: یک شرکت تولیدی)، پژوهش مدیریت، سال بیست و دوم - شماره پیاپی (۴۲) - شماره دوم - تابستان ۱۳۹۰، صفحه ۱۲۱-۱۴۲
- بهزادی، حسن، ۱۳۹۴، بررسی وضعیت و رابطه بین هوش اجتماعی و عملکرد شغلی مدیران کتابخانه های آستان قدس، فصلنامه علمی پژوهشی کتابداری، دوره ۱۸، شماره ۴، صفحه ۳-۳۰
- باعزت، فرشته، رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره چهارم - شماره ۱۳ - زمستان ۱۳۹۱، صفحات ۶۸-۵۵
- باهنر، ناصر، ارتباطات در جامعه اسلامی متکثر فرهنگی، فصلنامه پژوهشی دانشگاه امام صادق علیه السلام، ش ۲۱، صص ۹۹-۹۷، ۱۳۸۳
- بخشی، علی اکبر، مبانی انگیزش از دیدگاه اسلام (۱۶ صفحه) مجله معرفت، شماره ۵۰ (از صفحه ۵۶ تا ۷۱)، بهمن ۱۳۸۰
- بی لاوسن، رابرت و زنگ شن (۱۳۸۱)، روانشناسی سازمانی، رفتار سازمانی (مبانی و کاربردها)، مترجم رمضان حسن زاده، تهران: ساوالان.
- پردلان، نوشین، عابدی، محمدرضا، باغبان، ایران، یلفروشان، پریسا، بررسی رابطه بین سبک های دلبستگی دلبستگی و انطباق پذیری مسیر شغلی در دانشجویان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره ششم - شماره ۱۸ - بهار ۱۳۹۳، صفحات ۳۴-۲۲
- تسلیمی محمد سعید، وردی نژاد فریدون، ۱۳۸۸، رایاه راهکارهایی برای ارتقاء هوش فرهنگی مدیران دولتی در امور بین الملل، پژوهشهای مدیریت، سال دوم، شماره چهارم، صفحه ۲۹-۵۷
- خاشعی وحید، هرنندی عطا اله، ۱۳۹۴، نقش هوش فرهنگی در ارتقای هوشمندی رقابتی، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۵، شماره ۱، صفحه ۴۳-۶۰
- تقوی، سید رضا، تأملات فرهنگی، انتشارات نخیل، تهران، چاپ سوم، ۱۳۸۵.
- تمیمی آمدی، محمد ۱۳۸۸، غررالحکم در الکلم، ترجمه سید هاشم رسولی محلاتی، قم، دارالکتب الاسلامی، قم.
- جلیل آبکنار سیده سمیه، عاشوری محمد، ۱۳۹۴، رابطه هوش شناختی و هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ششم دبستان، فصلنامه توانمند سازی کودکان استثنایی، سال ۷، شماره ۲۰، صفحه ۵۲-۵۹
- جعفری، محمد تقی، فرهنگ پیرو فرهنگ پیشرو، تهران، انتشارات علمی فرهنگی، ۱۳۷۳.
- حاجی ده آبادی، محمد علی، مدیریت فرهنگی، قم، انتشارات امام عصر (عج)، ۱۳۸۲
- حرانی، ابومحمد ۱۳۸۷، تحف العقول، ترجمه صادق حسن زاده، چ نهم، بی جا، آل علی.
- حکیمی، محمد رضا، الحیاة، ج ۱، ترجمه از احمد آرام، چاپ اول، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، تهران، ۱۳۵۸.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۶)، مدیریت بهره وری (با رویکردی تحلیلی به آن در سازمان). تهران: انتشارات کوهسار، چاپ پنجم.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۹۰)، روش تحقیق با رویکردی به پایاننامه نویسی. تهران: انتشارات بازتاب، چاپ نهم.
- رابینز، استیفن (۱۳۸۱)، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریهها و کاربردها، ترجمه علی پارسیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی ۱۳۷۸ چاپ چهارم.
- رابینز، استیفن (مدیریت رفتار سازمانی) جلد سوم، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، چاپ اول، تهران مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی ۱۳۷۴، صفحه ۹۷۲-۹۷۴.
- رحیم نیا فریبرز و همکاران، ۱۳۸۸، بررسی میزان هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه ای مدیران، مدیریت فردا، دوره هشتم، شماره ۲۲، صفحه ۶۷-۷۸

- رحیم نیا، فریبرز و علیزاده، مسعود. ۱۳۸۸، بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضاء هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی، دوره دهم، شماره ۱، صفحه ۱۴۷-۱۷۰
- رشیدی، مصطفی، جلیوند، قاسم، ۱۳۹۴، بررسی شاخصهای فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با تحول سازمانی (مورد مطالعه یک سازمان نظامی)، شبکه محققین و پژوهشگران قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) آجا، ایران، مجله مدیریت توسعه و تحول (۲۳) صفحه (۵۱-۴)
- رعنايي كردشولي، حبيب الله، ۱۳۸۶، مدیریت فرهنگ سازمانی: طراحی مدلی بر مبنای چارچوب ارزشهای رقابتی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ۲، شماره ۶، صفحه ۶۹-۹۴
- رضاییان، علی، حاتمی، سکینه، دستار، حسین، ارتباط بین مسیر شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی، مجله طب نظامی، دوره سیزدهم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۰، صفحات ۲۱۷-۲۲۱.
- زرین کوب ۱۳۸۷، عبدالحسین، کارنامه اسلام، تهران، امیرکبیر.
- زمانی، ابوالفضل، طبرسا، غلامعلی، هوش فرهنگی؛ شایستگی جدید مدیران، تدبیر، ش ۲۱۳، صص ۵۳-۴۹، بهمن ۱۳۸۸.
- زارع جواد، ۱۳۹۶، هوش فرهنگی و رابطه آن با انگیزه توفیق طلبی مدیران شرکت مخابرات استان خراسان رضوی، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۱، صفحه ۲۴-۴۲
- زارعی متین، حسن، مقیمی، سید محمد، جندقی، غلامرضا، ایمانی، عبدالمجید، مطالعه رابطه بین فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و جهتگیری کارآفرینانه: مطالعه شرکتهای کوچک و متوسط، پژوهشهای مدیریت عمومی، سال ششم، شماره بیست و یکم، پاییز ۱۳۹۲، صفحه ۴۹-۷۸
- درخشیده، حامد، انصاری، محمد اسماعیل، بررسی تاثیر شایستگی مدیریتی و تعهد مدیریت در برابر توانمند سازی کارکنان بر عملکرد شغلی آنان، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، دوره بیست و هفت، بهار ۹۳، شماره ۱، صفحات ۷۴-۹۳
- درویش، حسن، نوده فراهانی، مجید، خلیلی، مینا، شعبانی، فاطمه، بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی پرستاران، نشریه علمی-پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، دوره بیست و سوم، شماره ۸۲، پاییز ۹۲، صفحات ۴۰-۴۵
- نمازی، حسین، مقایسه تاثیر آموزه خدانشناسی در شکل گیری اصول نظام اقتصاد اسلام و سرمایه گذاری، دانشگاه شهید بهشتی، نشریه اقتصاد، صص ۵-۳۱، تابستان ۱۳۷۲.
- نیکپور، امین؛ سلاجقه، سنجر (۱۳۹۱) نقش چابکی سازمانی در رضایت شغلی کارکنان. دو ماهنامه مدیریت. سال بیست و سوم، شماره ۶۶، صص ۳۱-۳۶.
- نصیری پور، امیر اشکان و رئیس، پوران و هدایتی، سید پوریا. (۱۳۸۸) رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری کارکنان در بیمارستانهای عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران. فصلنامه مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، صفحه ۱۷-۲۴.
- هدایتی، سید هاشم، ارتباط فرهنگ ملی با فرهنگ سازمانی، مجله تدبیر، مهر ۱۳۸۱، شماره ۱۲۶ (از صفحه ۲۶ تا ۳۲).
- هشام الطالب، مدیریت و رهبری در تشکلهای اسلامی، ترجمه سیدعلی محمد رفیعی، قطر، ۱۳۸۱، ش ۲۲.
- یزدخواستی، گیسو، قاسمی، وحید، وحید، فریدون، رابطه تما سهای بین فرهنگی و هوش فرهنگی؛ تحلیل نظری و تجربی، فصلنامه تحقیقات فرهنگی، دوره چهارم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۰، صفحات ۱۶۲-۱۳۳.
- یوسف زاده، حسن، تبیین شاخصهای ارتباطات میان فرهنگی از نظر اسلام، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی قم، ۱۳۹۰.

-Ababneh R. Antecedents and outcomes of career development in jordanian public sector. Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences 2013; 4(4): 417-26.

-Adekola B. Career planing and career management as correlates for career derelopment and job satisfaction. Australian Journal of Business and Management Research 2011; 21: 100-12.

-Amiri kermanshahi, M (1992), Culture & Organization, Journal of Tahavol Edary ,Edary,Issue4,5.

-Antoniou E. Career planning process and its role in human resource development. annals of the university of petrosani. Economics 2010; 10(2): 13-22 .

-Arthur MB, Rousseau D. A new career lexicon for the 21st century. The Academy of Management Executive 1996; 10(4): 28-39.

-Baruch Y. Career development in organizations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints. Human Resource Management Review 2006;16: 125-38 .

-Benton, Graham - Timothy Lynch, (2009), Globalization Cultural Intelligence and Maritime Education, California State University.

-Cultural intelligence (CQ) in virtual, cross-cultural interactions: Generalizability of measure and links to personality dimensions and task performance, January 2016, Publisher : Elsevier - Science Direct

Journal : International Journal of Intercultural Relations, Volume 50, Pages 29–

-Earley p, Christopher & Ang. (2003).”cultural intelligence” individual interaction across cultures, CA standfords Business books.

-Earley P.C & Mosakowski (2004) ; Cultural Intelligence ; Harvard Business Review , October, pp 13-25.

-Earley p.c&Angs, (2003),Cultural Intelligence.

-Expatriate career intentions: Links to career adaptability and cultural intelligence,2017, Journal of Vocational Behavior, Sciencedirect – Elsevier, January 2016

-Frank Shu , Samuel T. McAbee, Roya Ayman,2017, The HEXACO personality traits, cultural intelligence, and international student adjustment, Sciencedirect - Elsevier - Personality and Individual Differences 106 21–25.

-Hall DT. Associates career development in organization. San Francisco: Jossey-Bass; 1986; ۲۳۶-۷۳.

-Hackman,J.R.,Oldham ,G.R.(1980),work redesignn , Massachusetts:Addison-wesley.

-Lund,D.J.,Scheer;L.K,&Kozlenkova,I.V.(2013).Culture ,s Impact on the Importance of Fairness in Inter organizational Relationships.Journal of International Marketing ,21(4),21-43

-Goleman,D.(1995),Emotional Intelligence:Why it can Matter Than IQ.Newyork:Bantam Books.

-Joo seng ,Tan, (2004), Cultural Intelligence and the Global Economy,(November) LIA, V. ۲۴.

-Kolia, M. (2002). Relationship between organizational culture, organizational climate and organizational effectiveness. Available at www.proquest.com.

-Kroeber ,A. L. and C. Kluckhohn ,۱۹۵۲. Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions.

-Kaplan,Sadock.d.C.Tan,Goy,(1998),Predictord of coping behavior oftera layoff.Journal of organizational bbehavior,19,85-97.

-Li Jin (2002) ; Learning Models in Different Cultures ; New Directions for Child Development , No 96 , Summer.

- Marcotte P. Careers and career development. ISNAR Training Series-Human Resource Manag Mant 1990; 5: 1-5.
- Mcdonald K. Hite IM. Reviving the relevance of career derelopment in human resource derelopment. Human Resource Develop Ment Review 2006;Vol. 4: 418-439.
- Morrison RF,Hall DT. Career adaptability. Ln: Hall DT(editor). Careers in and out of organization Thousand oaks CA: Sage; 2006; 205-33 .
- Peterson B , (2004) ; Cultural intelligence : A gude to working with people from other cultures . Yurmouth,ME Intercultural Press.
- Peterson, Brooks,(2004), Cultural Intelligence aGuide to Working with People from Other Culture, Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Saks,M.(2016).Patterns of Developing Cultural Intelligence of the Prime Ministers of Newly Independent Estonia.PhD Thesis. University of Tartu.