

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق

۲	مقدمه
۳	۱-۱- عنوان تحقیق
۳	۲-۱- بیان مسئله
۶	۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق
۷	۴-۱- اهداف تحقیق
۸	۵-۱- قلمرو تحقیق
۸	۱-۵-۱- قلمرو زمانی
۸	۱-۵-۲- قلمرو مکانی
۸	۱-۵-۳- قلمرو موضوعی
۸	۶-۱- تعاریف نظری و عملیاتی واژه ها
۸	۱-۶-۱- فناوری اطلاعات
۹	۲-۶-۱- هوش فرهنگی
۱۰	۷-۱- متغیرهای تحقیق
۱۰	خلاصه

فصل دوم: پیشینه و ادبیات نظری تحقیق

۱۲	مقدمه
۱۳	بخش اول: فناوری اطلاعات
۱۳	۱-۱-۲- تعریف فناوری
۱۴	۲-۱-۲- تعاریف فناوری اطلاعات
۱۵	۳-۱-۲- تاریخچه پیدایش و تحول فناوری اطلاعات
۱۵	۴-۱-۲- مولفه های فناوری اطلاعات
۱۶	۳-۱-۲- ماهیت فناوری اطلاعات

- ۱۷-۲-۱-۴- ارکان فناوری اطلاعات.....
- ۱۸-۲-۱-۵- مزایای فناوری اطلاعات.....
- ۱۹-۲-۱-۶- محدودیت‌های فناوری اطلاعات.....
- ۱۹-۲-۱-۷- نظریات پیرامون پذیرش فناوری اطلاعات.....
- ۲۰-۲-۱-۷-۱- مدل پذیرش فناوری.....
- ۲۲-۲-۱-۷-۲- نظریه نشر نوآوری.....
- ۲۵-۲-۱-۷-۳- نظریه رفتار هدایت شده.....
- ۲۶-۲-۱-۷-۴- مدل انتظار-تایید در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات.....
- ۲۷-۲-۱-۷-۵- نظریه یکپارچه پذیرش و استفاده از فناوری.....
- ۲۸-۲-۱-۷-۶- مدل تناسب بین وظیفه و فناوری.....
- ۲۹-۲-۱-۷-۷- چهارچوب فناوری-سازمان-محیط.....
- ۳۰-۲-۱-۷-۸- چهارچوب تناسب بین افراد، وظیفه و فناوری.....
- ۳۹- بخش دوم: هوش فرهنگی.....
- ۴۰-۲-۲-۱- روند تکاملی نظریه‌های ارائه شده در حوزه هوش.....
- ۴۸-۲-۲-۲- ارزیابی هوش (آگاهی) فرهنگی.....
- ۴۹-۲-۲-۲-۱- هوش فرهنگی شناختی.....
- ۴۹-۲-۲-۲-۲- هوش فرهنگی فراشناختی.....
- ۵۰-۲-۲-۲-۳- هوش فرهنگی انگیزشی.....
- ۵۰-۲-۲-۲-۴- هوش فرهنگی رفتاری.....
- ۵۱- بخش سوم: ادبیات و پیشینه تحقیق.....
- ۵۱-۲-۳-۱- ادبیات تحقیق.....
- ۵۴-۲-۳-۲- تحقیقات داخلی انجام شده در زمینه هوش فرهنگی.....
- ۵۵-۲-۳-۳- تحقیقات خارجی انجام شده در زمینه هوش فرهنگی.....
- ۵۶-۲-۳-۴- چارچوب نظری تحقیق.....
- ۵۸-۲-۴- مدل مفهومی تحقیق.....

۵۹	۲-۵-مدل تحلیلی تحقیق
۶۰	۲-۶-فرضیات تحقیق
۶۰	۲-۶-۱-فرضیه های کلی
۶۰	۲-۶-۲-فرضیات فرعی
۶۰	خلاصه

فصل سوم : روش شناسی تحقیق

۶۲	مقدمه
۶۲	۳-۱-روش تحقیق
۶۴	۳-۲-فرآیند تحقیق
۶۴	۳-۳-جامعه آماری
۶۵	۳-۴-حجم نمونه و روش نمونه گیری
۶۵	۳-۵-ابزار جمع آوری داده ها
۶۵	۳-۶-روایی و پایایی ابزار سنجش
۶۶	۳-۶-۱-روایی ابزار سنجش
۶۶	۳-۶-۲-پایایی ابزار سنجش
۶۷	۳-۷-روش جمع آوری داده ها
۶۷	۳-۸-روش تجزیه و تحلیل داده ها
۶۷	خلاصه

فصل چهارم : یافته های تحقیق

۶۹	مقدمه
۶۹	۴-۱-توصیف کمی متغیرهای پژوهش
۶۹	۴-۱-۱-توصیف کمی متغیر هوش فرهنگی
۷۰	۴-۱-۲-توصیف کمی متغیر شناخت مربوط به هوش فرهنگی

۷۱	۳-۱-۴- توصیف کمی متغیر فرا شناخت مربوط به هوش فرهنگی
۷۲	۴-۱-۴- توصیف کمی متغیر انگیزش مربوط به هوش فرهنگی
۷۳	۴-۱-۵- توصیف کمی متغیر رفتار مربوط به هوش فرهنگی
۷۴	۴-۲- تحلیل داده ها (بررسی فرضیه های تحقیق)
۷۵	۴-۲-۱- بین استفاده از فناوری اطلاعات و هوش فرهنگی کارکنان در مدیریت تعاون روستایی کرمان رابطه معناداری وجود دارد.
۷۶	۴-۲-۲- بین استفاده از فناوری اطلاعات و بعد شناختی هوش فرهنگی کارکنان در مدیریت تعاون روستایی کرمان رابطه وجود دارد.
۷۷	۴-۲-۳- بین استفاده از فناوری اطلاعات و بعد انگیزشی هوش فرهنگی کارکنان در مدیریت تعاون روستایی کرمان رابطه وجود دارد.
۷۹	۴-۲-۴- بین استفاده از فناوری اطلاعات و بعد رفتاری هوش فرهنگی کارکنان در مدیریت تعاون روستایی کرمان رابطه وجود دارد.
۸۰	۴-۲-۵- بین استفاده از فناوری اطلاعات و بعد فراشناختی هوش فرهنگی کارکنان در مدیریت تعاون روستایی کرمان رابطه وجود دارد.
۸۲	خلاصه.

فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات

۸۳	مقدمه
۸۳	۵-۱- نتایج تحقیق
۸۳	۵-۱-۱- توصیف کمی متغیر هوش فرهنگی
۸۴	۵-۱-۲- توصیف کمی متغیر شناخت
۸۴	۵-۱-۳- توصیف کمی متغیر انگیزش
۸۴	۵-۱-۴- توصیف کمی متغیر رفتار
۸۴	۵-۱-۵- توصیف کمی متغیر فراشناخت
۸۴	۵-۲- تحلیل داده ها(بررسی فرضیه های تحقیق)

۸۴ فرضیه اصلی ۱-۲-۵
۸۵ فرضیه فرعی اول ۲-۲-۵
۸۵ فرضیه فرعی دوم ۳-۲-۵
۸۵ فرضیه فرعی سوم ۴-۲-۵
۸۵ فرضیه فرعی چهارم ۵-۲-۵
۸۶ بحث و بررسی ۳-۵
۸۸ محدودیت ها ۴-۵
۸۸ پیشنهادات کاربردی ۵-۵
۸۹ پیشنهادات برای پژوهش های بعدی ۶-۵
۸۹ خلاصه
۹۱ منابع
۱۰۱ پیوست ها

فهرست اشکال

- شکل ۲-۱- مدل پذیرش فناوری ۲۲
- شکل ۲-۲- نظریه نشر نوآوری ۲۴
- شکل ۲-۳- مدل انتظار-تایید برای استفاده مستمر از فناوری اطلاعات و ارتباطات ۲۷
- شکل ۲-۴- مدل تناسب بین وظیفه و فناوری ۲۹
- شکل ۲-۵- چهارچوب فناوری-سازمان-محیط ۳۰
- شکل ۲-۶- چهارچوب تناسب بین افراد، وظیفه و فناوری ۳۱
- شکل ۲-۷- ابعاد هوش فرهنگی ۵۴

فهرست جداول

- جدول ۱-۲- برخی مطالعات صورت پذیرفته در تحقیقات هوش احساسی ۴۳
- جدول ۲-۲- برخی تحقیقات صورت پذیرفته در عرصه هوش فرهنگی در داخل و خارج ۴۵
- جدول ۱-۳- جدول روایی پرسشنامه ۶۶
- جدول ۲-۳- جدول پایایی پرسشنامه ها ۶۶
- جدول ۱-۴- مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص هوش فرهنگی ۷۰
- جدول ۲-۴- مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص شناخت ۷۱
- جدول ۳-۴- مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص فراشناخت ۷۲
- جدول ۴-۴- مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص انگیزش ۷۳
- جدول ۵-۴- مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص رفتار ۷۳
- جدول ۶-۴- آزمون کولموگروف اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیرهای تحقیق ۷۳
- جدول ۷-۴- ضریب همبستگی پیرسون بین استفاده از فناوری اطلاعات و هوش فرهنگی ۷۵
- جدول ۸-۴- ضریب همبستگی پیرسون بین استفاده از فناوری اطلاعات و بعد شناختی ۷۶
- جدول ۹-۴- ضریب همبستگی پیرسون بین استفاده از فناوری اطلاعات و بعد انگیزشی هوش فرهنگی ۷۸
- جدول ۱۰-۴- ضریب همبستگی پیرسون بین استفاده از فناوری اطلاعات و بعد رفتاری هوش فرهنگی ۷۹
- جدول ۱۱-۴- ضریب همبستگی پیرسون بین استفاده از فناوری اطلاعات و بعد فراشناختی هوش فرهنگی ۸۰

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۲- ابعاد و مؤلفه‌های دخیل در سنجش هوش احساسی ۴۴
- نمودار ۲-۲- بررسی نقش هوش فرهنگی و عوامل موجدآن و تأثیر آن بر عملکرد فردی ۴۷
- نمودار ۲-۳- مؤلفه‌های چهارگانه سنجش هوش ۵۰
- نمودار ۲-۴- مدل آلن و هیگینز، (۲۰۰۵) ۵۳
- نمودار ۴-۱- هیستوگرام و نمودار جعبه ای متغیر هوش فرهنگی در میان پاسخگویان ۷۰
- نمودار ۴-۲- هیستوگرام و نمودار جعبه ای متغیر شناخت در میان پاسخگویان ۷۱
- نمودار ۴-۳- هیستوگرام و نمودار جعبه ای متغیر فراشناخت در میان پاسخگویان ۷۲
- نمودار ۴-۴- هیستوگرام و نمودار جعبه ای متغیر انگیزش در میان پاسخگویان ۷۳
- نمودار ۴-۵- هیستوگرام و نمودار جعبه ای متغیر رفتار در میان پاسخگویان ۷۴
- نمودار ۴-۶- پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و هوش فرهنگی ۷۶
- نمودار ۴-۷- پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و بعد شناختی هوش فرهنگی ۷۷
- نمودار ۴-۸- پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و بعد انگیزشی هوش فرهنگی ۷۸
- نمودار ۴-۹- پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و بعد رفتاری هوش فرهنگی ۸۰
- نمودار ۴-۱۰- پراکندگی استفاده از فناوری اطلاعات و بعد فراشناختی هوش فرهنگی ۸۱

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی میزان استفاده از فناوری اطلاعات و رابطه آن با هوش فرهنگی کارکنان مدیریت تعاون روستایی استان کرمان می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۰۰ نفر از کارمندان مدیریت تعاون روستایی کرمان می باشد که تمام جامعه آماری به عنوان حجم نمونه منظور گردید. این تحقیق از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جهت جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه که روایی و پایایی آن ها تعیین گردیده استفاده شده است. روایی برای پرسشنامه محقق ساخته میزان استفاده از فناوری اطلاعات ۰/۷۳۱ و پایایی آن برابر با ۰/۹۶۲ و روایی پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی ۰/۹۷۱ و پایایی آن ۰/۹۴۶ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب پیرسون برابر با ۰/۱۲۹ است که نشان دهنده این است که بین استفاده از فناوری اطلاعات و هوش فرهنگی کارکنان در مدیریت تعاون روستایی استان کرمان رابطه وجود ندارد و با توجه به نتایج تحقیقات پیشنهاداتی ارائه گردید.

کلمات کلیدی: فناوری اطلاعات، هوش فرهنگی، مدیریت تعاون روستایی استان کرمان

فصل اول

کلیات تحقیق

امروزه سیستم های اداری، سیستم های بین المللی هستند که وظیفه اصلی آنها، ایجاد ارتباط و بهبود ارتباطات است. ارتباطات از لحاظ اطلاعات تجاری اهمیت زیادی دارد و رمز بقای سازمان ها و تداوم فعالیت های آنها، تجهیز این سازمان ها به ابزارهای رقابتی عصر اطلاعات و ارتباطات، یعنی سیستم های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات می باشد. فناوری اطلاعات مربوط به سخت افزار و نرم افزار کامپیوتر برای پردازش، ذخیره سازی و انتقال اطلاعات می باشد و موجب ایجاد دگرگونی و تحول در روشهای زندگی، آموزش و کار خواهد شد و بر ساختار سازمان نیز تاثیر خواهد داشت. از سوی دیگر با افزایش فراوانی و شدت تعاملات میان سازمانها در سطح جهانی، جهانی شدن و تنوع، هوش و استعداد ویژه ای را طلب می کند که این عامل نقش به سزایی در فرایندهای مدیریتی و عملکرد شغلی افراد برعهده دارد. چرا که مردمان در سطح جهان زمینه های فرهنگی متفاوتی دارند و این مسئله نیاز به درک مفروضات، مصنوعات^۱، ارزش ها و هنجارهای فرهنگی^۲ دارد. هوش فرهنگی به عنوان قلمرو جدیدی از هوش به این موضوع یعنی توانایی مؤثر عمل کردن در شرایط متفاوت فرهنگی می پردازد (قلی پور، ۱۳۸۶: ۳۴۹). مدیران و کارکنان سازمان های کشور با دو قسم تنوع فرهنگی مواجهند. نخست اینکه ایران به دلیل تنوع قومی گوناگونی های فرهنگی دارد. و دوم اینکه در شرایط کاری کنونی تنوع و مراودات میان فرهنگی به شکل فزاینده ای در حال گسترش است و تعامل با اشخاص و سازمانها با زمینه فرهنگی متفاوت گریزناپذیر می نماید. به نحوی که تفاوت در زبان، قومیت و بسیاری از خصوصیات دیگر می تواند به عنوان منابع بالقوه تعارض ظهور کند و در صورت نبود درک صحیح، توسعه روابط کاری مناسب را با مشکل مواجه می کند (تریاندیس^۳، ۲۰۰۶: ۱۹). عامل اخیر در سازمان های امروزی که متشکل از کارکنان و مخاطبینی (مشتریان) با فرهنگ های گوناگون از اقصای نقاط کشور و جهان است اهمیت به سزایی دارد.

^۱ Artifacts

^۲ Cultural Values and Norms

^۳ Triandis

هوش فرهنگی استعداد شناخت، درک و مدیریت استانداردهای زندگی در جامعه، نهادهای اجتماعی، ارزش‌های زیباشناختی در جامعه، زبان رسمی و غیر رسمی، اعتقادات فرهنگی و جهان‌بینی بیشتر افراد جامعه را دربرمی‌گیرد. به عبارت دیگر این هوش مبین توانایی و استعداد درک موقعیت‌های مبهم اجتماعی و فرهنگی است و بر استعداد مدیریت، ایجاد و تعدیل معانی مشترک در محیط اجتماعی دلالت دارد (اصغری زاده و قاسمی، ۱۳۸۹). در این تحقیق به بررسی میزان استفاده از فناوری اطلاعات و رابطه آن با هوش فرهنگی کارکنان مدیریت تعاون روستایی استان کرمان پرداخته شده است. در فصل اول پس از معرفی تحقیق و بیان مسئله، اهمیت و ضرورت انجام تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. سپس اهداف و قلمرو تحقیق ذکر شده است. تعاریف نظری و عملیاتی واژگان پایان بخش فصل ۱ می‌باشند.

۱-۱- عنوان تحقیق

بررسی میزان استفاده از فناوری اطلاعات و رابطه آن با هوش فرهنگی کارکنان مدیریت تعاون روستایی استان کرمان

۱-۲- بیان مسئله

در دو دهه اخیر، سازمان‌ها به طور معناداری تغییر یافته‌اند و به سازمان‌هایی با ویژگی‌هایی چون عدم تمرکز، جهانی شدن و رهبری مبتنی بر تیم تبدیل شده‌اند. در این‌گونه سازمان‌ها نیروی انسانی سرمایه اصلی محسوب می‌شود و سازمان‌ها به دنبال بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی برای حداکثر کردن کارایی و بهره‌وری خود هستند. در میان این قابلیت‌ها، هوش فرهنگی مهم‌ترین ابزاری است که می‌توان برای مواجهه مناسب با موقعیت‌های چند فرهنگی به کار گرفت. هوش فرهنگی کمک می‌کند با درک سریع و صحیح مؤلفه‌های فرهنگی مختلف، رفتاری متناسب با هر یک از آنها بروز دهیم، از طرفی با روند رو به رشد جهانی‌سازی به خصوص انسجام اقتصادی، فرهنگ به عنوان جزئی نامرئی؛ ولی اساسی در تعاملات بین‌المللی بیش از پیش خودنمایی می‌کند. این چالش‌ها اهمیت بررسی همه‌جانبه عواملی را که به عنوان پیش شرط‌های لازم موفقیت مدیران مطرح هستند را ضروری می‌سازد. یکی از جدیدترین دیدگاه‌های مدیریتی در این گستره، توانایی‌های لازم موفقیت مدیران را براساس هوش‌های چندگانه ارزیابی می‌کند. به عبارت دیگر مدیران جهانی باید علاوه بر برخوردار بودن از هوش تحلیلی و هوش عاطفی، از هوش فرهنگی مناسبی نیز برخوردار باشند.

¹ cultural intelligence

هوش فرهنگی حوزه مدرنی است، بعضی از جنبه‌های فرهنگی مسئله کاملاً قابل دیدن است و آشکارا می‌توان این هوشمندی را در نحوه برخورد افراد و نیز در رفتارهایی که انجام می‌دهند، مشاهده کرد. به هر حال فهم بیشتر موقعیت‌ها و بخش‌های چالش برانگیز فرهنگ‌ها با عقاید، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و مفروضه‌هایی که به طور آشکار یا نهان قابل مشاهده و ارزیابی‌اند، مرتبط‌اند. فرهنگ‌ها برنامه‌هایی هستند که ما را هدایت می‌کنند تا به نحو خاصی عمل نماییم و مهمترین مفهومی که در این گونه رفتارها قابل مشاهده است و توجیه‌گر رفتار کسانی است که در یک فرهنگ مطابق با هنجارهای آن عمل می‌کنند، مفهوم به هنجار بودن یا نرمال بودن است. قاعدتاً نرمال بودن برای همان فرهنگ مدنظر نیست؛ بلکه بیشتر برای فرهنگی متفاوت از فرهنگ بومی ملاک است، در عین حال که هر فرهنگی برای خود مفاهیمی از چگونه زیستن را مطرح می‌سازد (اعرابی، ۱۳۷۹).

بنابراین هوش فرهنگی به افراد کمک می‌کند که به نحو مؤثری تفاوت‌های بین فرهنگی را کنترل و مدیریت کنند. کسی که دارای هوش فرهنگی بالایی است، حصارهای فرهنگی را درک کرده و می‌داند که همین حصارها می‌توانند رفتار ما و دیگران را چارچوب‌بندی کنند و بر این اساس می‌تواند نحوه فکر کردن و واکنش نشان دادن در موقعیت‌های مختلف را توجیه کند و نیز در مواقع حساس همین فرد قادر است تا این قیدوبندها و حصارها را در راستای اهداف سازمان خود کاهش دهد. (خاشعی و مستمع، ۱۳۹۰)

در محیط‌های کاری متنوع قرن حاضر، لازم است استرس‌های ناشی از شوک فرهنگی و اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به نحو مطلوب اداره شود. برخی از جنبه‌های فرهنگی را به راحتی می‌توان دید. عوامل آشکاری مانند، هنر، موسیقی و سبک رفتاری که از این جمله‌اند. اما بیشتر بخش‌های چالش برانگیز فرهنگ، پنهان است. عقاید، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و مفروضات عناصری از فرهنگ هستند که دیده نمی‌شوند؛ اما بر رفتار افراد مؤثرند و اکثر اوقات موجب تعارضات و تناقضات کاری می‌شوند. برای این منظور به سازگاری و تعدیل مؤثر فرهنگ‌ها نیاز است. یکی از عواملی که بسیار مورد توجه قرار گرفته است و به عنوان عامل تعدیل‌کننده لقب گرفته است. هوش فرهنگی است. هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط‌های کاری متنوع دارد. هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند، دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند، در نتیجه موانع ارتباطی میان فرهنگی را کاهش و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد.

از این رو هوش فرهنگی به طور فزاینده‌ای در دنیای رقابتی امروز اهمیت یافته است. افرادی باهوش فرهنگی پایین ممکن است قادر به ارتباط با همکارانشان از همان فرهنگ یا فرهنگ‌های دیگر نباشند و در نتیجه

در کسب‌وکارشان دچار مشکل شوند. مدیران و سرپرستانی که تأثیر فرهنگ‌های بین‌المللی و شرکتی را در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی نادیده می‌گیرند در تلاش برای بهبود کیفیت با شکست مواجه خواهند شد، مگر اینکه بهبود و توسعه را با توسعه فرهنگ همگام سازند. (خاشعی و مستمع، ۱۳۹۰)

از سوی دیگر بحث در مورد تأثیر فناوری اطلاعات بر افراد، سازمانها و جامعه موضوع تازه‌ای نیست و از ابتدای پیدایش و گسترش فناوری اطلاعات این موضوع مورد بحث قرار گرفته است. هنوز هم افرادی وجود دارند که معتقدند بشر به وسیله تکامل تکنولوژی تهدید شده است. ما در یک ارتباط حیاتی با تکنولوژی قرار داریم. با وجود این، باید در مورد اثرات آن بر خود به عنوان افراد و به عنوان اعضای سازمانها و جامعه آگاه باشیم. استفاده از رایانه و فناوری اطلاعات برخی از تغییرات را در سازمانها ایجاد کرده است. این تغییرات در حوزه‌هایی مثل ساختار، اقتدار، قدرت، محتوای شغل، سلسله مراتب شغلی کارکنان، نظارت و شغل مدیران دیده می‌شود. سیستمهای اطلاعاتی به راههای مختلف بر افراد تأثیر می‌گذارند. چیزی که برای یک فرد مزیت است، برای دیگری ممکن است این چنین نباشد. برخی شیوه‌هایی که فناوری اطلاعات ممکن است افراد، ادراکات و رفتارشان را تحت تأثیر قرار دهند. فناوری اطلاعات بر تمامی ابعاد و جوانب سازمانها تأثیرات شگرفی می‌گذارد و مدیران سازمانها جهت اداره کارا و اثربخش سازمان ملزم به توجه به مسائل مرتبط با فناوری اطلاعات هستند. چه در غیر اینصورت محکوم به فنایند (مومنی، ۱۳۸۰).

بی تردید، برخورداری رهبران از ویژگی‌هایی برای استفاده از فناوری اطلاعات و مجموعه‌ای از هوشهای چندگانه بسیار ضرورت دارد. علاوه بر هوش متداول عقلانی^۱ و هوش عاطفی^۲ که همواره مورد تأکید صاحب‌نظران علم مدیریت و رهبری بوده است، رهبران هزاره سوم برای هدایت پیچیدگی‌های نوین محیطهای جهانی نیازمند هوش دیگری نیز هستند که از آن به هوش فرهنگی تعبیر می‌شود (چین و گای نیر^۳، ۲۰۰۶). از آنجایی که جهانی شدن فرآیندی شتابان و به سرعت در حال توسعه و از طرفی عرصه همسفری همه ملت‌های جهان با ویژگیهای خاص فرهنگی و اجتماعی خویش است لذا رهبران آینده جهان باید توانایی شناخت و تکریم ارزش‌ها و فرهنگ‌های شرکت‌کنندگان در سفر جهانی شدن را داشته باشند. به بیان دیگر، برخورداری از سطح مطلوبی از هوش فرهنگی ضرورت رهبری در عرصه جهانی شدن است و افزایش مهارتهای آن در رهبران، اثربخشی بیشتر در محیطهای جهانی را به دنبال خواهد داشت (توماس و اندینکسون^۴، ۲۰۰۵). با توجه به مسائل گفته شده، در این

^۱ Intelligence Quotient (IQ)

^۲ Emotional Quotient (EQ)

^۳ Chin & Gaynier

^۴ Thomas & Andinkson

پژوهش بررسی خواهیم کرد که آیا بین میزان استفاده از فناوری اطلاعات و هوش فرهنگی مدیران در مدیریت تعاون روستایی استان کرمان رابطه وجود دارد؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

دنیای امروز بیش از گذشته با یک پدیده ثابت و اجتناب‌ناپذیری همراه است که شدت و سرعت و عدم اطمینان آن با پدیده جهانی شدن، حیرت‌آور بوده که آن را تغییر^۱ نامیده‌اند و در تمام زمینه‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی به نحوی ساری و جاری است و در نتیجه بررسی، شناخت، پیش‌بینی و انطباق با این تغییرات محیطی، مستلزم داشتن برنامه‌ها و استراتژیهای مناسب با نگاه به آینده و چشم‌انداز توأم با خلاقیت و نوآوری می‌باشد که برای هر سازمانی هم لازم و هم حیاتی است. یکی از جنبه‌های مهم این تغییر جهانی، تحولات چشمگیر در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات^۱ می‌باشد که بررسی این تغییرات از نظر ساختاری و درون‌سازمانی و میان‌سازمانی و جنبه‌های اقتصادی و فرهنگی و آموزشی و ارزش‌آفرینی برای مخاطبان از نظر بهبود کیفیت ارائه خدمات و محصولات و افزایش سرعت و دقت و کاهش هزینه‌ها و در کل بهبود بهره‌وری حائز اهمیت است. (مومنی، ۱۳۸۰)

حال، در روزگاری که تنوع و تفاوت در همه ابعاد زندگی بشر کاملاً پذیرفته شده و نیاز به مدیران تاثیرگذار بین فرهنگی به مراتب بیش از پیش احساس می‌گردد. از مهمترین ویژگیهای این مدیران، بی شک توانایی مدیریت تنوعات فرهنگی روزافزون است (مانینگ^۲، ۲۰۰۳). در این میان توجه به هوش فرهنگی و تلاش در جهت ارتقاء و بهبود آن حائز اهمیت است. در جهان پرآشوب هزاره سوم، بی تردید مدیرانی قادر خواهند بود که در سکانداری، رهبری و مدیریت مشترک جهانی اثرگذار باشند که درجات قابل توجهی از هوش فرهنگی را در خود توسعه داده باشند.

از دیگر محاسن توسعه و پرورش هوش فرهنگی کارکنان و مدیران در سطح فردی را می‌توان در بهبود عملکرد وظایف، کمک به رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد انطباق‌پذیر و بهبود انجام وظایف در تیم‌های چند فرهنگی از نظر میزان تعارض، اعتماد، ایجاد هم‌دلی و همکاری میان کارکنان و مدیران دانست (آنگ^۳ و همکاران، ۲۰۰۸). بعد دیگری که در این راستا درخور اهمیت است مربوط به مفهوم انطباق‌پذیری فرهنگی می‌باشد. افراد دارای هوش فرهنگی با قابلیت‌ها و بروز رفتارهای سازنده‌ای مانند برخورداری از سلامت

^۱ Information Communication Technology (ICT)

^۲ Manning, T.T

^۳ Ang

ذهنی/سلامت عمومی، اعتدال عمومی، اعتدال کار و اعتدال مراوده‌ای در تعامل با همکاران، سهم به سزایی در رسیدن به اهداف سازمان را دارند (گرینهاوس^۱ و همکاران، ۲۰۰۳).

در بعد عملی ضرورت تحقیق، می‌توان به این مسئله اشاره کرد که در بسیاری از سازمان‌ها، عدم توجه به تفاوت‌های نژادی، قومیتی و فرهنگی، چالش‌های عمیق رفتاری را در محیط‌های کاری به همراه می‌آورد. با توجه به چنین چالش‌هایی در گروه‌های کاری چند فرهنگی در سطح جهان، هوش فرهنگی در شمار قابلیت‌های ضروری برای اداره صحیح تفاوت‌های فرهنگی مطرح می‌باشد. ایران از زمره کشورهای است که علاوه بر واقع شدن در مسیر جهانی شدن، در داخل مرزهای ملی خود نیز از تنوع قومیتی برخوردار است، که هر یک از اقوام ایرانی از هویت فرهنگی خاص و متمایز از هم برخوردار هستند لذا ضرورت دارد با سنجش هوش فرهنگی عوامل سازمانی، میزان قابلیت فرهنگی آنها را اندازه گرفت، نقاط قوت و ضعف آنها را تعیین نمود و بر حسب نتایج حاصل از سنجش هوش فرهنگی و متناسب با میزان اهمیت و اثرگذاری نقش آنها در سازمان، برای هر کدام از ایشان و به طور کلی عاملین فرهنگی برنامه‌های آموزشی و تقویتی هوش فرهنگی پیشنهاد داده و به مرحله اجرا گذاشت.

۱-۴- اهداف تحقیق

اهداف کلی:

شناخت و توصیف میزان استفاده از فناوری اطلاعات و رابطه آن با هوش فرهنگی کارکنان در مدیریت کل تعاون روستایی استان کرمان

اهداف ویژه:

۱. شناخت و توصیف میزان استفاده از فناوری اطلاعات و رابطه آن با شناخت کارکنان در مدیریت تعاون روستایی استان کرمان

۲. شناخت و توصیف میزان استفاده از فناوری اطلاعات و رابطه آن با انگیزش کارکنان در مدیریت تعاون روستایی استان کرمان

۳. شناخت و توصیف میزان استفاده از فناوری اطلاعات و رابطه آن با رفتار کارکنان در مدیریت تعاون روستایی استان کرمان

^۱ Greenhaus