

نقش تعهد مذهبی و تعهد حرفه‌ای در پیش‌بینی هوش فرهنگی زنان شاغل اردبیل

زهرا قبادی*

دانشجوی کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران

محمد نریمانی

استاد ممتاز گروه روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

سمیه تکلوی

استاد یار گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران

چکیده

این مقاله با هدف بررسی تعهد مذهبی و تعهد حرفه‌ای در پیش‌بینی هوش فرهنگی زنان شاغل اردبیل در سال ۱۳۹۶ انجام شد. روش تحقیق توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تمامی زنان شاغل در شهر اردبیل بودند که به توجه به نامحدود بودن تعداد جامعه آماری، تعداد ۱۵۰ نفر از زنان شاغل با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های تعهد مذهبی، تعهد حرفه‌ای و هوش فرهنگی استفاده شد. اطلاعات به‌دست آمده، با استفاده از ضریب همبستگی و رگرسیون چند متغیره تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد، تعهد مذهبی و مؤلفه‌های آن در زنان شاغل توانایی پیش‌بینی هوش فرهنگی را ندارند و تعهد حرفه‌ای با هوش فرهنگی زنان شاغل ($r=0/31$) رابطه معناداری دارد ($P<0/01$). به‌طوریکه ۱۰ درصد از واریانس هوش فرهنگی با (ضریب تأثیر $0/31$)، متغیر تعهد حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین، پایبندی و مسئولیت زنان شاغل بر مذهب و اعتقادات نمی‌تواند تأثیری در هوش فرهنگی آن‌ها داشته باشد، بلکه هوش فرهنگی می‌تواند تابع عوامل دیگری در زندگی کاری زنان باشد. اما تعهدات حرفه‌ای و به عبارتی مسئولیت و تعهد زنان در برابر شغلی که در آن فعالیت می‌کنند می‌تواند در توانایی یادگیری الگوهای فرهنگی و تعاملات اجتماعی زنان شاغل تغییر ایجاد کند. بنابراین، زنان برای ارائه نقش بهتر و کارآمدتر در زندگی فرهنگی خود باید به وظایف و مسئولیت‌های حرفه‌ای خود کاملاً واقف باشند.

واژگان کلیدی

نقش تعهد مذهبی، تعهد حرفه‌ای، هوش فرهنگی.

* نویسنده مسئول: almas.jahed@gmail.com

تاریخ ارسال: ۱۳۹۷-۳-۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷-۸-۲

مقدمه و بیان مسأله

بخش اعظمی از جمعیت افراد شاغل را در جامعه، زنان تشکیل داده‌اند؛ زنان در حرفه‌ها و شغل‌های مختلفی نقش توجه‌برانگیزی در چرخه اقتصادی کشور داشته و سالانه بخش جالب توجهی از سرمایه‌های اقتصادی را با فعالیت‌های خود در بخش صنعت و خدمات به خود اختصاص می‌دهند. شواهد موجود در جامعه نشان می‌دهد حرفه‌ها در دو گروه حرفه‌ها و مشاغل دولتی و حرفه‌ها و مشاغل غیر دولتی یا خصوصی قرار دارند. بخشی از گرایش‌های زنان به مشاغل، به نیازهای اقتصادی و مادی آن‌ها و بخشی نیز به علاقه و ذهن فرهنگی آن‌ها باز می‌گردد. هوش و استعداد فرهنگی زنان نیز در مخیر شدن آن‌ها به انجام حرفه نقش دارد. هوش فرهنگی^۱ از متغیرهای تأثیرگذار در تطابق با تفاوت‌های فردی و فرهنگی است که اخیراً در حوزه سازگاری فردی و اجتماعی توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است (گل محمدیان، ۱۳۹۵). هوش فرهنگی را توان فردی برای عمل و اداره کردن به لحاظ فرهنگی با کارایی در زمینه‌های گوناگون یا محیط‌های مختلف تعریف کرده‌اند و به عنوان یک ساختار مفهومی تفکیک شده از مفهوم پیشین بین فرهنگی مهارت‌ها است. همچنین هوش فرهنگی عمومی بوده و به فرهنگ خاصی اختصاص ندارد (چری و همکاران^۲، ۲۰۱۷). هوش فرهنگی بررسی می‌کند چگونه کسی می‌تواند زمانی که در یک محیط بین فرهنگی از امکانات و مهارت‌های آن‌ها شناختی ندارد، خود را وفق دهد و پیشرفت کند. بنابراین، زنان شاغل بر اساس شناختی که در شغل خود از فرهنگ‌های مختلف نسبت به مراجعه‌کنندگان دارند، دارای هوش فرهنگی متفاوتی هستند. از آنجایی که هوش فرهنگی یک توان فردی برای اداره کردن به لحاظ فرهنگی در زمینه‌های مختلف و مشاغل و حرفه‌ای مختلف است، لذا می‌توان بر متغیر بودن و انعطاف‌پذیر بودن این ویژگی در زنان شاغل تأکید کرد. هوش فرهنگی تابع متغیرهای مختلفی بوده و در پژوهش‌های مختلفی محققان در داخل و خارج، تأثیرپذیر بودن این متغیر را با عوامل مختلف بررسی کرده‌اند. چری و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی ارتباط قوم‌گرایی با هوش فرهنگی اقدام کرده و به ارتباط منفی قوم‌گرایی با هوش فرهنگی دست یافتند. بیکه و

1. Cultural intelligence

2. Cheri



سمرسیوز^۱ (۲۰۱۶) ارتباط بین هوش فرهنگی با ویژگی‌های شخصیتی و ارتباطات بین فرهنگی را بررسی کرده و نشان دادند هوش فرهنگی بر ارتباطات بین فرهنگی و ویژگی‌های شخصیتی بر هوش فرهنگی تأثیرگذار است. در داخل ایران نیز مطالعات در حوزه هوش فرهنگی انجام شده و بر متغیر بودن آن تأکید دارند. به طوری که طولابی و همکاران (۱۳۹۴)، رابطه بین هوش فرهنگی و تعاملات اجتماعی در دانشجویان را مطالعه کردند و به رابطه معنادار هوش فرهنگی با تعاملات اجتماعی دست یافتند. تقوایی یزدی (۱۳۹۴) نیز به رابطه معنادار مثبت بین هوش عاطفی و هوش فرهنگی با کیفیت زندگی دانشجویان دست یافتند. بنابراین، آنچه نتایج نشان می‌دهد این است که هوش فرهنگی می‌تواند تابع عوامل مختلفی قرار گیرد و از متغیرهای مختلفی تأثیرپذیر باشد. از طرفی، مشاغل مختلف با سلیقه‌های مختلف زنان می‌تواند بازتاب‌های مختلفی را داشته باشد، تعهدات مذهبی زنان می‌تواند در انتخاب شغل آن‌ها نقش داشته باشد. شواهد موجود در جامعه نشان می‌دهد زنان بر اساس تعهدات و پایبندی‌های خود، رشته و شغل متناسب با ویژگی‌های خود انتخاب کرده‌اند، هر چند این مسأله کاملاً قطعی نبوده و برخی از آن‌ها علاقه شخصی یا نامناسب بودن وضعیت اقتصادی را بیان کرده‌اند. تعهد مذهبی نشان می‌دهد که یک فرد تا چه حد درگیر امور مذهبی است. فردی که تعهد مذهبی دارد به ارزش‌ها، باورها و تکالیف مذهبی خود پایبند و وفادار است و از آن‌ها در زندگی روزمره اش بهره می‌گیرد، به عبارت دیگر تعهد مذهبی نشان‌دهنده میزان زمانی است که فرد به فعالیت‌های مذهبی انفرادی اختصاص می‌دهد؛ و برای پیوندجویی مذهبی و شرکت در فعالیت‌های مذهبی صرف می‌کند و میزان اهمیت باورهای مذهبی برای فرد است (عسگری و صادقی، ۱۳۹۲). همچنین شواهد نشان می‌دهد که تعهدات مذهبی با هوش فرهنگی ارتباط دارد و بین متغیرهای تعهد مذهبی و هوش فرهنگی با ابعاد هویت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (محمدی، ۱۳۹۶). علاوه بر این تعهدات مذهبی با عواملی نظیر تعهد سازمانی و بهره‌وری بررسی شده است، اما علاوه بر تعهدات مذهبی، عامل تعهدات حرفه‌ای اخیراً در مسیر مطالعاتی قرار گرفته است، تعهد حرفه‌ای به پذیرش و باور هدف‌های حرفه‌ای، میل به تلاش زیاد در راستای حرفه و آرزوی اینکه عضوی از اعضای حرفه مورد نظر باشد، بیان شده است (اخباری و همکاران، ۱۳۸۹).

تعهد حرفه‌ای مبتنی است بر احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه‌ای که فرد دارد و عبارت است از احساس پایبندی فرد به وظایفی که با بر عهده گرفتن نقشی، خود را ملزم به انجام آن‌ها می‌داند. نوعی تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی پذیرفته شده نسبت به کار است (مرادی و همکاران، ۱۳۹۲).

زنان شاغل با توجه به نوع شغلی که در اختیار دارند، به دلایل شخصی و اجتماعی و اقتصادی به حرفه خود متعهد بوده و در قبال آن مسئولیت دارند، اما اینکه این تعهد حرفه‌ای در مقابل هوش فرهنگی زنان شاغل چه نقشی می‌تواند داشته باشد، جای سؤال است. در تحقیقاتی که توسط دیگر محققان انجام شده است، به ارتباط هوش فرهنگی و تعهد سازمانی (به جای تعهد حرفه‌ای) دست یافته‌اند (مجید زاده، ۱۳۹۵). همچنین بیان شده که بین تعهد حرفه‌ای و هوش هیجانی نیز ارتباط معناداری وجود دارد (ابراهیمی، ۱۳۹۴).

امروزه زنان شاغل در حرفه‌های مختلفی مشغول به فعالیت هستند، وجود استعداد بالای هوش فرهنگی در زنان شاغل می‌تواند باعث شود تا آن‌ها در شغل‌ها و حرفه‌های خود سازگاری بهتری پیدا کرده و با شرایط مختلف خود را وفق دهند. این مسأله باعث می‌شود آن‌ها در شغل‌های خود عملکرد مطلوبی داشته و در سطح کلان وضعیت مشاغل آزاد در سطح جامعه، که زنان آن را مدیریت می‌کنند، بهتر باشند. بنابراین، مطالعه و بررسی عوامل تأثیرگذار بر هوش فرهنگی می‌تواند حائز اهمیت باشد. مطالعات عوامل تأثیرگذار بر هوش فرهنگی می‌تواند به نکات مهمی در زمینه‌های شغلی دست یابد که از هوش فرهنگی تأثیر می‌پذیرند. با توجه به مبانی بیان شده از تعهد مذهبی و تعهد حرفه‌ای آیا می‌توان بیان کرد که تعهدات مذهبی و تعهدات حرفه‌ای توانایی پیش‌بینی هوش فرهنگی زنان شاغل را دارد؟

مفهوم هوش فرهنگی را برای نخستین بار ارلی و انگ^۱، از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح کردند. آن دو، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به آن الگوها تعریف کرده‌اند (ارلی و انگ، ۲۰۰۳). فردی که داری هوش فرهنگی بالاست، توانایی یادگیری در محیط فرهنگی جدید را دارد و از رویارویی با فرهنگ‌های جدید لذت می‌برد (دنگ و گیسون، ۲۰۰۸).

هوش فرهنگی همچنین بینش‌های فردی را در برمی‌گیرد که برای انطباق با موقعیت‌ها و

تعاملات میان فرهنگی و حضور موفق در گروه‌های کاری چند فرهنگی مفید است. هوش فرهنگی می‌تواند آثار و فوایدی را برای اجتماع انسانی داشته باشد که تقویت ارتباطات، درک متقابل و افزایش تفاهم بین افراد، کاهش مشکلات ادراکی و تعاملات اجتماعی را شامل می‌شود (طولابی و همکاران، ۱۳۹۴). از دیدگاه ارلی و انگ هوش فرهنگی شامل ابعاد فراشناختی، دانش، انگیزش و رفتار است. بعد فراشناختی تدوین راهبرد پیش از برخورد میان فرهنگی، بعد دانش آگاهی و اطلاع دربارهٔ هنجارها، فعالیت‌ها و قراردادهای فرهنگ‌های مختلف حاصل از تجارب فردی و آموزشی و بعد انگیزشی توانایی و تمایل به یادگیری و فعالیت در برقراری ارتباط با افرادی از فرهنگ‌های دیگر و بعد رفتار توانایی انجام رفتارهای کلامی و غیر کلامی مناسب در هنگام برقراری ارتباط با افرادی از فرهنگ‌های دیگر را منعکس می‌کند (ارلی و انگ، ۲۰۰۳).

اولین بار تعهد مذهبی را ورتینگتون^۱ و همکاران (۲۰۰۳) مطرح کردند، بر اساس دیدگاه آن‌ها تعهد مذهبی نشان می‌دهد که یک فرد تا چه حد درگیر امور مذهبی است. فردی که تعهد مذهبی دارد به ارزش‌ها، باورها و تکالیف مذهبی خود پایبند و وفادار است و از آن‌ها در زندگی روزمره اش بهره می‌گیرد، به عبارت دیگر تعهد مذهبی نشان‌دهندهٔ میزان زمانی است که فرد به فعالیت‌های مذهبی انفرادی اختصاص می‌دهد؛ پیوندجویی مذهبی و شرکت در فعالیتهای مذهبی صرف می‌کند و میزان اهمیت باورهای مذهبی برای فرد است (ورتینگتون و همکاران، ۲۰۰۳).

فردی که به مذهب تعهد و در مقابل آن مسئولیت دارد، از یک سو خود را ملتزم به رعایت فرمان‌ها و توصیه‌های دینی می‌داند و از سوی دیگر، اهتمام و ممارست دینی، او را به انسانی متفاوت با دیگران بدل می‌کند؛ بنابراین، به دو طریق یا با دو نشانه می‌توان او را از دیگران بازشناخت: یکی از طریق پایبندی و التزام دینی و دیگری از پیامد دینی و آثار تدین در فکر و جان و عمل فردی و اجتماعی او. پس دینداری به بیان کلی؛ یعنی داشتن اهتمام دینی به گونه‌ای که نگرش، گرایش و کنش‌های فرد را متأثر کند (عسگری و صادقی، ۱۳۹۲).

تعهدات حرفه‌ای عبارت است از پایبندی بر اصول و ارزش‌های اخلاقی حرفه. پورتر^۲ و

-
1. Worthington
 2. Porter, et al.

همکاران (۱۹۷۴) بر این باورند که تعهدات حرفه‌ای از سه منبع نشأت می‌گیرد: ۱- قبول و اعتقاد به اصول حرفه؛ ۲- تلاش فراوان در جهت منافع حرفه و ۳- انگیزه و رغبت اعضای حرفه به وفاداری و باقی ماندن در حرفه.

تعهد حرفه‌ای مبتنی است بر احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه‌ای که فرد دارد و عبارت است از احساس پایداری فرد به وظایفی که با بر عهده گرفتن نقشی، خود را ملزم به انجام آن‌ها می‌داند. تعهد، بعد عملی و اجتماعی اخلاق است، پس می‌توان تعهدکاری را این گونه بیان کرد که نوعی تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی پذیرفته شده نسبت به کار است (مرادی و همکاران، ۱۳۹۲).

تعریفی که کویی^۱ و همکاران از تعهد حرفه‌ای دارند این است که تعهد حرفه‌ای مکانیسمی است که باعث بروز رفتار ثابت و استوار در انسان می‌شود (کویی و همکاران، ۲۰۰۲).

با در نظر گرفتن چارچوب نظری بیان شده از متغیرهای تحقیق می‌توان بیان کرد زنان شاغل بخش جالب توجهی از نیروی کاری را در سطح جامعه تشکیل می‌دهند و هر یک از آن‌ها در جامعه در حرفه‌های مختلفی فعالیت کرده و بر اساس نوع شغلی که دارند باید رویکردهای مختلفی از یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی را که در ذهن دارند، پاسخ‌های رفتاری صحیح به آن الگوها (هوش فرهنگی) را در شغلی که در آن فعالیت می‌کنند از خود ارائه دهند. در واقع می‌توان بیان کرد زنان شاغل بر اساس الگوهایی از تعاملات فرهنگی، که در ذهن دارند، می‌توانند به تناسب با الگوهای ذهنی فرهنگی خود، شغل خود را انتخاب کرده و در آن فعالیت کنند، اما اینکه هوش فرهنگی زنان شاغل می‌تواند تحت تأثیر عواملی نظیر تعهدات مذهبی و تعهدات حرفه‌ای آن‌ها تغییر یابد، به طور واضح بررسی نشده است. مرور پیشینه‌های داخلی و خارجی در این قسمت تصویری کلی از تأثیر تعهدات مذهبی و تعهدات حرفه‌ای بر رویکردهای هوش در افراد را نشان می‌دهد.

پژوهش‌های صورت گرفته در داخل و خارج بر نقش تعهدات مذهبی و تعهدات حرفه‌ای بر هوش فرهنگی اندک بوده و بیشتر تحقیقات بر نقش جداگانه دو متغیر بر هوش فرهنگی اشاره دارند به طوری که رونقی و فیضی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق کاری و هوش کارکنان سازمان‌های بین‌المللی در ایران به این نتیجه دست یافتند که ارتباط مثبت و



معناداری بین دارا بودن هوش فرهنگی و رعایت اخلاق کاری و ارتباط معناداری بین هوش عاطفی کارکنان با رعایت اخلاق کاری وجود دارد، اما ارتباط معناداری بین وجود هوش منطقی با رعایت اخلاق کاری در بین کارکنان نمونه پژوهش مشاهده نشد. همچنین بین دارا بودن هوش هیجانی با هوش منطقی ارتباط معناداری وجود ندارد.

ابراهیمی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای تحت عنوان رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی با تعهد حرفه‌ای در بین کارکنان آموزش و پرورش استان کردستان نشان داد که کلیه ابعاد دارای تأثیر مستقیم و مثبت، که در بعد هوش هیجانی با ضریب تعیین $0/699$ و در بعد رضایت شغلی با ضریب تعیین $0/862$ با اطمینان ۹۹ درصد هستند. بیشترین تأثیر مربوط به بعد رضایت از ارتقاء و رضایت از همکاران از ابعاد رضایت شغلی است.

محمدی (۱۳۹۶) در پژوهش خود با بررسی نقش تعهد مذهبی و هوش فرهنگی در شکل‌گیری ابعاد هویت دانش‌آموزان دوره اول متوسطه نشان داد بین متغیر تعهد مذهبی و هوش فرهنگی با ابعاد هویت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و به هر میزان که دانش‌آموزان تعهد بیشتری به مذهب نشان می‌دهند و از نظر هوش فرهنگی قوی و منعطف باشند، از نظر هویتی، یکپارچه‌تر هستند.

قربانی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی اقدام کردند و نشان دادند بین ابعاد ده‌گانه هوش معنوی به ترتیب توجه به مکان‌های مذهبی و متولیان آن، تجربه‌های معنوی، اعتقاد به مفاهیم مذهبی و احساس هدف‌مندی در دنیا، دارای بیشترین هم‌بستگی با تعهد سازمانی است و همچنین ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۲) با بررسی هوش معنوی کارکنان دستگاه‌های اجرایی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه‌ای آن‌ها به این نتیجه دست یافتند که بین اکثر مؤلفه‌های هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

نتایج تحقیقات صورت‌گرفته در خارج نیز تا حدودی این متغیرها را بررسی کرده‌اند به طوری که میرون^۱ و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی ارتباط بین هوش و دینداری اقدام کردند و نتایج تحقیقات آن‌ها نشان داد بین هوش افراد و مذهب و دینداری آن‌ها ارتباط وجود داشته و افراد هوشمند در مقابل عقاید مذهبی مقاومت بالایی نشان می‌دهند و این افراد سبک تفکری

تحلیل را در مقابل عقاید مذهبی در پیش می‌گیرند که به تضعیف عقاید مذهبی آن‌ها منجر می‌شود و فرد مذهبی نیاز کمتری به باورهای مذهبی دارند.

گری^۱ و همکاران (۲۰۱۱) با بررسی رابطه بین هوش و حوزه‌های مختلف اعتقادات مذهبی در آمریکا نشان دادند که هوش افراد با اعتقادات مذهبی آن‌ها سطوح بالای گشودگی و آزادی در رفتار به دلیل پایین بودن عقاید مذهبی است، اما با افزایش توجهات به دین و مذهب باعث افزایش معنویت در زندگی فردی می‌شود.

ژو جیانگ^۲ (۲۰۱۶) در پژوهش خود به بررسی هوش هیجانی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی: نقش تعهد به اهداف و تعهد حرفه‌ای اقدام کرد و نشان داد هوش هیجانی می‌تواند با میانجیگری تعهد و پایبندی به اهداف بر تعهد حرفه‌ای دانشجویان تأثیرگذار باشد.

مطالعات داخلی و خارجی صورت گرفته دلیلی بر اهمیت مسأله مورد نظر دارد و با در نظر گرفتن این مسأله آیا می‌توان بیان کرد که تعهد مذهبی و تعهد حرفه‌ای می‌تواند هوش فرهنگی زنان شاغل را پیش‌بینی کند؟ در راستای بررسی این مسأله فرضیه‌ها به شرح ذیل مطرح است که به نظر می‌رسد تعهد مذهبی و تعهد حرفه‌ای توانایی پیش‌بینی هوش فرهنگی زنان شاغل را دارد. همچنین به نظر می‌رسد عوامل دموگرافیکی زنان شاغل (سن، سطح تحصیلات و سابقه شغلی) با تعهد مذهبی، تعهد حرفه‌ای و هوش فرهنگی ارتباط داشته باشند.

روش پژوهش

روش تحقیق در این مقاله از نوع توصیفی-همبستگی بود. تعهد مذهبی و تعهد حرفه‌ای همراه با مؤلفه‌های خود به عنوان متغیر پیش‌بین و هوش فرهنگی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. محل اشتغال زنان در این تحقیق در سال ۹۶-۹۷ شامل تمامی مشاغل بود. جامعه آماری تمامی زنان شاغل در شهر اردبیل بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۱۵۰ نفر از زنان شاغل در شهر انتخاب شد و بین آن‌ها پرسشنامه پخش شد. پس از شناسایی نمونه‌ها، با مراجعه حضوری به درب منزل یا محل کار زنان شاغل، پرسشنامه‌ها با نظارت محقق به نمونه‌ها تحویل داده شد و از آن‌ها خواسته شد تا در حضور محقق و به طور

-
1. Gary
 2. Zhou Jiang



دقیق به سؤالات پرسشنامه پاسخ داده شود.

ابزارهای اندازه‌گیری: در این تحقیق از پرسشنامه تعهد مذهبی ورتینگتون^۱ و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه در مجموع با ۱۰ گویه تعهدات مذهبی را اندازه‌گیری می‌کند. در مجموع شامل دو بعد تعهد مذهبی درون فردی و تعهد مذهبی میان فردی است و حد بالای نمره در این ابزار ۵۰ و حد پایین نمره ۱۰ و نمره ۳۰ هم نمره متوسط تعهد مذهبی است. پایایی این ابزار در پژوهش‌های مختلف بالای ۰/۸۰ محاسبه شده است (شفیعی و همکاران، ۱۳۹۲؛ عسگری و صادقی، ۱۳۹۲). برای سنجش تعهد حرفه‌ای از پرسشنامه تعهدات حرفه‌ای کلایکمن و هنینگ^۲ (۲۰۰۰) استفاده شده است. این پرسشنامه با ۱۵ گویه تعهدات حرفه‌ای کارکنان را می‌سنجد. در تحقیقات داخلی این پرسشنامه استفاده شده و پایایی بالای ۰/۸۰ برای آن گزارش شده است، نمره حداکثر در کل پرسشنامه ۷۵ و نمره حداقل ۱۵ است. برای سنجش هوش فرهنگی زنان شاغل از پرسشنامه هوش فرهنگی انگ^۳ و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شده است. این پرسشنامه با ۲۰ گویه، در مجموع هوش فرهنگی را ارزیابی می‌کند. همچنین این پرسشنامه شامل مؤلفه‌های راهبرد (فراشناختی)، دانش (شناخت)، انگیزشی و رفتاری را مورد سنجش قرار می‌دهد، ضریب پایایی برای این ابزار توسط محققان در داخل بالای ۰/۷۰ محاسبه شد (حمیدی و همکاران، ۱۳۹۲). میزان آلفای کرونباخ برای تعهد مذهبی، تعهد حرفه‌ای و هوش فرهنگی در این تحقیق به ترتیب در حد ۰/۸۹، ۰/۷۴ و ۰/۸۲ به دست آمد. شیوه اجرای به این صورت است که تعداد موردنظر از زنان شاغل شناسایی شد که در حرفه‌های مختلف در شهر اردبیل مشغول به کار بودند و با مراجعه حضوری به محل کار یا درب منزل پرسشنامه‌های مورد نظر بین آن‌ها پخش شد. پرسشنامه‌ها پس از در اختیار گذاشته شدن بین زنان شاغل با فاصله یک روز از آن‌ها جمع‌آوری شد و داده‌های آن‌ها برای تجزیه و تحلیل وارد نرم‌افزار SPSS شد.

-
1. Worthington
 2. Clikeman and hening
 3. Ang

یافته‌های پژوهش

جدول ۱: یافته‌های دموگرافیکی

متغیرهای دموگرافیکی	فراوانی	درصد
سن	۲۰-۳۰	۴۱/۳
	۳۱-۴۰	۴۲
	۴۱-۵۰	۱۲/۷
	بالای ۵۰	۴
سطح تحصیلات	زیر دیپلم	۹/۳
	دیپلم	۱۴/۷
	فوق دیپلم	۱۰/۷
	لیسانس	۳۴/۷
	فوق لیسانس	۲۹/۳
	دکتری	۱/۳
سابقه کار(سال)	۵-۱۰	۵۲
	۱۰-۱۵	۲۱/۳
	۱۵-۲۰	۱۰
	بالای ۲۱	۹/۳
کل	۱۵۰	۱۰۰

نتایج یافته‌های توصیفی دموگرافیک جدول ۱ نشان می‌دهد که در بین جمعیت مورد مطالعه از زنان شاغل بیشترین درصد فراوانی مربوط به بازه سنی ۳۱-۴۰ سال است و سن بالای ۵۰ سال کمترین درصد فراوانی را به خود اختصاص داده است، نتایج سطح تحصیلات نشان می‌دهد اکثر زنان شاغل انتخاب شده در این مطالعه سطح سواد لیسانس را به خود اختصاص داده‌اند و سطح تحصیلات دکتری کمترین درصد و در نهایت سابقه شغلی ۱۰-۱۵ سال نیز بالاترین فراوانی را به خود اختصاص داده است.



جدول ۲: آزمون نرمال بودن

P-value	آزمون شاپیروویلک		P-value	آزمون کلموگروف اسمرینف		
	درجه آزادی	آمار		درجه آزادی	آمار	
۰/۴۲۲	۱۴۸	۰/۹۹۱	۰/۲۰۰*	۱۴۸	۰/۰۶۳	تعهد مذهبی
۰/۲۹۰	۱۴۸	۰/۹۷۷	۰/۰۷۰	۱۴۸	۰/۰۸۰	تعهد حرفه‌ای
۰/۲۵۸	۱۴۸	۰/۹۸۸	۰/۰۹۸	۱۴۸	۰/۰۶۷	هوش فرهنگی

نتایج آزمون نرمال بودن جدول ۲ نشان می‌دهد که سطح معناداری به دست آمده برای آزمون‌های کلموگروف اسمرینف و شاپیروویلک بالای ۰/۰۵ است ($P > 0/05$). این نشان می‌دهد H_1 مبنی بر نرمال بودن تأیید شده و H_0 رد می‌شود. بنابراین، داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق از توزیع نرمالی برخوردار بوده و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک در تحلیل استفاده کرد.

جدول ۳: ضرایب ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

۵	۴	۳	۲	۱	
				۱	ضریب همبستگی P-value
			۱	**۰/۹۱۷ ۰/۰۰۰	تعهد مذهبی درون فردی ضریب همبستگی P-value
		۱	**۰/۶۷۲ ۰/۰۰۰	**۰/۹۱۲ ۰/۰۰۰	تعهد مذهبی میان فردی ضریب همبستگی P-value
	۱	**۰/۲۴۹ ۰/۰۰۲	۰/۰۸۹ ۰/۲۸۲	*۰/۱۸۶ ۰/۰۲۴	تعهد حرفه‌ای ضریب همبستگی P-value
۱	**۰/۳۱۷ ۰/۰۰۰	-۰/۰۶۷ ۰/۴۲۰	-۰/۰۵۷ ۰/۴۸۹	-۰/۰۶۸ ۰/۴۰۹	هوش فرهنگی ضریب همبستگی P-value
		$P < 0/01^{**}$		$P < 0/05^*$	

در جدول ۳ ماتریس همبستگی بین متغیرها تحقیق بررسی شده است؛ در این جدول مشاهده می‌شود بین تعهد مذهبی و هوش فرهنگی رابطه معناداری وجود نداشته و همچنین هیچ یک از مؤلفه‌های این متغیر نتوانسته‌اند با هوش فرهنگی رابطه برقرار کنند. اما مشاهده می‌شود بین تعهد حرفه‌ای و هوش فرهنگی رابطه مثبت و معناداری ($t=0/31$), ($P < 0/001$) وجود دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون رگرسیون خطی

P	t	Beta	R ²	R	P	F	Ms	df	SS	مدل شاخص	متغیرهای رگرسیون
۰/۴۰	-۰/۸۲۹	-۰/۰۶۸	۰/۰۰۵	۰/۰۶۸	۰/۴۰	۰/۶۸	۵۲/۵۴	۱	۵۲/۵۴	رگرسیون	تعهد مذهبی بر هوش فرهنگی
							۷۶/۴۸	۱۴۶	۱۱۱۶۷/۰۲	باقیمانده	
۰/۴۸	-۰/۶۹	-۰/۰۵۷	۰/۰۰۳	۰/۰۵۷	۰/۴۸	۰/۴۸۲	۳۶/۸۹	۱	۳۶/۸۹	رگرسیون	تعهد مذهبی درون فردی بر هوش فرهنگی
							۷۶/۵۹	۱۴۶	۱۱۱۸۲/۶۷	باقی مانده	
۰/۴۲	-۰/۸۰	-۰/۰۶۷	۰/۰۰۴	۰/۰۶۷	۰/۴۲۰	۰/۶۵۴	۵۰/۰۴	۱	۵۰/۰۴	رگرسیون	تعهد مذهبی میان فردی بر هوش فرهنگی
							۷۶/۵۰	۱۴۶	۱۱۱۶۹/۵۱	باقی مانده	
۰/۰۰۰	۴/۰۳	۰/۳۱۷	۰/۱۰۱	۰/۳۱۷	۰/۰۰۰	۱۶/۳۱	۱۱۲۷/۶۰	۱	۱۱۲۷/۶۰	رگرسیون	تعهد حرفه‌ای بر هوش فرهنگی
							۶۹/۱۲	۱۴۶	۱۰۰۹۱/۹۶	باقی مانده	

نتایج آزمون رگرسیون مندرج در جدول ۴، بررسی نقش تعهد مذهبی و تعهد حرفه‌ای بر هوش فرهنگی زنان شاغل، نشان می‌دهد مقدار ضریب R بین تعهد مذهبی و هوش فرهنگی در حد ۰/۴ است. با توجه به اینکه مقدار مورد نظر از سطح ۰/۰۵ بیشتر است ($P > 0/05$). بنابراین، فرض H_0 تأیید شده و H_1 رد می‌شود و می‌توان بیان کرد در زنان شاغل تعهد مذهبی توانایی پیش‌بینی هوش فرهنگی را ندارد، همین وضعیت بین مؤلفه‌های هوش مذهبی با هوش فرهنگی برقرار است و بین تعهد مذهبی درون فردی و میان فردی مقدار P بیشتر از مقدار بحرانی آن است. بنابراین، هر دو مؤلفه تعهد مذهبی توانایی پیش‌بینی هوش فرهنگی زنان شاغل را ندارد، اما مشاهده می‌شود بین تعهد حرفه‌ای زنان شاغل و هوش فرهنگی آن‌ها مقدار P-value از سطح ۰/۰۵ کمتر بوده و در حد صفر قرار دارد. بنابراین، می‌توان بیان کرد فرض H_0 برای این مؤلفه رد شده و H_1 پذیرفته می‌شود. مقدار ضریب تأثیر در حد ۰/۳۱ قرار دارد و همچنین تعهد حرفه‌ای به میزان ۰/۱۰ توانایی تبیین واریانس هوش فرهنگی زنان شاغل را دارد. در حالت کلی می‌توان بیان کرد بین تعهد مذهبی و هوش فرهنگی زنان شاغل رابطه وجود ندارد، اما بین تعهد حرفه‌ای آن‌ها با هوش فرهنگی ارتباط معنادار وجود داشته و تعهد حرفه‌ای توانایی پیش‌بینی هوش فرهنگی زنان شاغل را دارد.



بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد که در این تحقیق بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده از زنان شاغل و تجزیه و تحلیل آن، مقدار سطح معناداری به‌دست آمده بین تعهدات مذهبی و هوش فرهنگی در حد بالای ۰/۰۵ به دست آمده است ($P > ۰/۰۵$). و این نشان داد عامل تعهدات مذهبی نمی‌تواند هوش فرهنگی زنان شاغل را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین، بر اساس الگوی هوش فرهنگی ارلی و انگ (۲۰۰۳)، که قابلیت‌های یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی را از طریق ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به آن الگوها تعریف کرده است، می‌توان بیان کرد که عامل تعهد و مسئولیت‌های فرد نسبت به مذهب و دینداری نمی‌تواند در یادگیری این الگوها و ارائه پاسخ به آن‌ها در زنان شاغل مؤثر باشد. این الگوها به غیر از تعهدات مذهبی می‌توانند تابع عوامل مختلفی قرارگیرند. طبق دیدگاه دنگ و گیسون (۲۰۰۸) فردی که دارای هوش فرهنگی بالا باشد، توانایی یادگیری در محیط فرهنگی جدید را دارد و از رویارویی با فرهنگ‌های جدید لذت می‌برد که در این راستا می‌توان بیان کرد تعهدات مذهبی فرد که مسئولیت و تعهد آن فرد را در مقابل مذهب نشان می‌دهد، در بین زنان شاغل نتوانسته باعث یادگیری بیشتر افراد در محیط فرهنگی باشد، به عبارتی تعهدات مذهبی نمی‌تواند ساز و کار یادگیری و ارائه نقش را در جو فرهنگی و تعاملات اجتماعی در زنان شاغل فراهم‌کنند و زنان در مشاغل روزانه خود بیشتر در بستر فرهنگی از الگوهای دیگری تأثیرپذیر بوده‌اند. تعهدات مذهبی نمی‌تواند زمینه‌های تقویت ارتباطات، درک متقابل و افزایش تفاهم بین افراد و کاهش دادن مشکلات ادراکی و تعاملات اجتماعی را در زنان شاغل فراهم کند. در واقع شغل زنان ممکن است دارای گروه‌های کاری چند فرهنگی بوده باشد.

نتایج به‌دست آمده از تحلیل تأثیر تعهدات حرفه‌ای بر هوش فرهنگی زنان شاغل نشان داد سطح معناداری به‌دست آمده بین تعهدات حرفه‌ای کمتر از ۰/۰۵ است ($P < ۰/۰۵$). این نشان داد که تعهدات حرفه‌ای بر هوش فرهنگی زنان شاغل تأثیر معناداری داشته و توانایی پیش‌بینی آن را دارد. نتایج یافته‌های این فرضیه با تحقیقات محمدی (۱۳۹۶)، رونقی و فیضی (۱۳۹۲)، ابراهیمی (۱۳۹۴)، میرون و همکاران (۲۰۱۳) همسویی دارد. این محققان به نوعی بر ارتباط بین تعهدات حرفه‌ای با هوش افراد دست یافته بودند. بنابراین، می‌توان بیان کرد از آنجایی که تعهد حرفه‌ای زنان شاغل، بیان‌کننده مسئولیت و احساس وظیفه او در برابر شغل و حرفه خود است.

بنابراین، این احساس مسئولیت و تعهد او می‌تواند بر الگوهای ذهنی او در زمینه یادگیری و ایفای نقش در برابر تعاملات اجتماعی و رویکردهای فرهنگی تأثیرگذار باشد. به عبارت دیگر زنان در هر شغل و حرفه‌ای که فعالیت می‌کنند از الگوهای ذهنی فرهنگی برای ایفای نقش در آن شغل استفاده می‌کنند و از طرفی می‌توانند با پایبندی و احساس مسئولیت نسبت به حرفه خود (تعهد حرفه‌ای) این الگوهای ذهنی و رویکردهای فرهنگی را در خود تقویت کرده و می‌توانند در شغل خود موفق‌تر باشند. لذا زنان شاغل با پایبندی به وظایف و تعهدات حرفه‌ای عملکرد هوش فرهنگی خود را ارتقاء داده و می‌توانند از این طریق پتانسیل‌های ذهنی خود (هوش) را ارتقاء دهند. بنابراین، زنان در صورتی که با محرک‌های قوی در شغل خود نظیر رضایتمندی، افزایش درآمد، وفاداری مشتریان و... در شغل خود روبرو شوند، میزان تعهد و مسئولیت حرفه‌ای در آن‌ها افزایش یافته و این نیز به نوبه خود بر هوش فرهنگی آن‌ها در شغل خود تأثیرگذار خواهد بود. در واقع برداشت ذهنی زنان از تعهدات و درک واقعی آن‌ها از وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود است که می‌تواند به تک فرهنگی بودن یا چند فرهنگی بودن شغل آن‌ها تأثیرگذار باشد. بنابراین، در حالت کلی می‌توان بیان کرد که زنان در سطح جامعه از تأثیرگذارترین عناصر بر چرخه مشاغل بوده و وجود عوامل روانی نظیر برخورداری آن‌ها از تعهدات حرفه‌ای یا به عبارتی پایبندی آن‌ها به وظایف شغلی خود که آن هم نیز در گرو فراهم بودن امکانات، و ابزارها و نیز سیاست‌های دولت، می‌تواند در ارتقاء هوش فرهنگی زنان به منظور ارائه خدمات برتر و سازگار با سطوح مختلف فرهنگی و تعاملات اجتماعی مختلف همراه باشد.

محدودیت‌های تحقیق:

- ۱- عدم امکان غربالگری زنان در دسته‌های شغلی مختلف
- ۲- محدودیت در دسترسی به برخی گروه‌های شغلی



منابع

- آهنچیان، محمدرضا، امیری، رعنا و بخشی، محمود (۱۳۹۲). بررسی همبستگی هوش فرهنگی با تعامل اجتماعی در پرستاران؛ فصلنامه مدیریت ارتقاء سلامت، ۲: ۴۴-۵۳.
- ابراهیمی، سید محمد طاهر (۱۳۹۴). رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی بر تعهد حرفه‌ای در بین کارکنان آموزش و پرورش استان کردستان، چهارمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، سایت سیویلیکا.
- ابراهیمی، سیدعلیرضا، حلاجیان، ابراهیم و میربلوک‌بزرگی، شایسته (۱۳۹۲). هوش معنوی کارکنان دستگاه‌های اجرایی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه‌ای آن‌ها، مجله مدیریت فرهنگی، ۷(۱۹): ۴۱-۵۲.
- اخباری، مریم‌السادات، عریضی، حمید رضا و علوی، سیدکمال (۱۳۸۹). رابطه تعهد سازمانی و ابعاد آن با تعهد حرفه‌ای در بین کارکنان پالایشگاه استان اصفهان، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت، ۴(۱۲): ۱۵۷-۱۲۹.
- تقوایی یزدی، مریم (۱۳۹۴). رابطه هوش عاطفی و هوش فرهنگی با کیفیت زندگی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، مجله مدیریت فرهنگی، ۹(۳۰): ۱۱۰-۹۱.
- حمیدی، مهرزاد، اندام، رضا و فیضی، سمیرا (۱۳۹۲). بررسی ابعاد هوش فرهنگی نیروهای داوطلب در ورزش، ۵(۳): ۲۰-۵.
- شفیعی عربی، حمید، حسن‌زاده، رمضان، قاسمیان، داریوش و شبستانی منفرد، علی (۱۳۹۲). نیازسنجی آموزشی بر مبنای سطوح تعهد مذهبی، سلامت روان و امیدواری در بیماران مبتلاً به سرطان بیمارستان شهید رجایی بابلسر. دوفصلنامه آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بابل، ۲(۱): ۴۶-۴۱.
- طولابی، زینب، خیری، علیرضا و صمدی، سعید (۱۳۹۴). رابطه بین هوش فرهنگی و تعاملات اجتماعی در دانشجویان، مجله روان‌شناسی پاییز، ۱۹(۳): ۲۹۶-۲۸۶.
- عسگری، سعید و صادقی، سعید (۱۳۹۲). رابطه تعهد مذهبی و سازش یافتگی با احساس امنیت اجتماعی در میان زندانیان مرد، فصلنامه علمی-پژوهشی امنیت پژوهی، ۱۲(۴۳): ۱۰۶-۹۳.

- قربانی، محبوبه، حقیقی، مهدی، محمدعلی تجریشی، ایمان و رسته مقدم، آرش (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش معنوی و تعهدسازمانی در یک سازمان دولتی، مجله فرآیند توسعه مدیریت، ۲۵(۳): ۹۲-۶۷.
- رونقی، محمدحسین و فیضی، کامران (۱۳۹۲). رابطه اخلاق کاری و هوش کارکنان سازمان‌های بین‌المللی در ایران، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۸(۲): ۳۸-۲۸.
- زاهدی، بهمن و مرادی، مسعود (۱۳۹۶). نقش تعهد مذهبی و هوش فرهنگی در شکل‌گیری ابعاد هویت دانش‌آموزان دوره اول متوسطه، روان‌شناسی مدرسه، ۶(۲): ۶۸-۸۲.
- گل محمدیان، محسن (۱۳۹۵). تأثیرات آموزش هوشاخلاقی، معنوی و فرهنگی بر عملکرد خانوادگی زنان؛ فصلنامه فرهنگی- تربیتی زنان و خانواده، ۱۰(۳۴): ۶۹-۵۲.
- مجیدزاده، آسیه (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش فرهنگی با تعهد سازمانی کارکنان با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی (ابعاد هافستد) (مورد مطالعه: دانشگاه بیرجند)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی غیر دولتی- غیر انتفاعی فردوس، به نقل از پایگاه ایرانداک.
- مرادی، محمد، خاتونی، مرضیه، ضیغمی، رضا و جهانی هاشمی، حسن (۱۳۹۲). بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قزوین، فصلنامه اخلاق پزشکی، ۷(۲۴): ۷۸-۵۵.
- Ahanchian, M. R., Amiri, R. and Bakhshi, M (2013). Correlation between Cultural Intelligence and Social Interaction in Nurses; *Journal of Management of Health Promotion*, 2: 53-44(Text in Persian).
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C. and Ng, K.Y. (2004). The Measurement of Cultural Intelligence. *Paper presented at the Academy of Management Meetings Symposium on Cultural Intelligence in the 21st Century*, New Orleans, LA. PP:22-58.
- Asunción Beerli,P.(2017).Antecedents and consequences of cultural intelligence in tourism, *Journal of Destination Marketing & Management*. (8): 350-358
- Brislin, R., Worthley, R. and McNab, B. (2006). Cultural intelligence: Understanding behaviors that serve people's goals. *Group and Organization Management*, (31): 40-55.
- Cheri A. Y., Badiah, H. and David, L. C.(2017).The relationship between ethnocentrism and cultural intelligence. *International Journal of Intercultural*



- Relations*. (58): PP: 31–41.
- Dolores, M. Frías-Jamilena, Carmen, M: Sabiote-Ortiza, Josefa, D. Martín-Santanab, Earley, P. C. and Ang, S.(2003). Cultural intelligence: Individual interaction across cultures, CA, *Stanford Bushness Books*.
- Ebrahimi, S. A.R., Hallajian, A. and Mirbyok Bozorgi, Sh. (2013). The Intelligence of Employees of Devices and its Effect on Their Moral Morality, *Journal of Management Management*, 7(19): 52-41(Text in Persian).
- Ebrahimi, S. M.T. (2015). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction on Professional Commitment Among Educational Staff in Kurdistan Province, *Fourth International Accounting and Management Conference and the First Conference on Entrepreneurship and Innovations*, Civilea(Text in Persian).
- Gary, J., Lewis, Stuart, J., Ritchie, Timothy, C. Bates. (2011).The relationship between intelligence and multiple domains of religious belief: Evidence from a large adult US sample.*Journal of Intelligence*, (39): 468–472.
- Ghorbani, M., Haghghi, M., Tajrishi, M. A., Rastah, I. and Moghaddam, A. (2012). Investigating the Relationship between Intelligence and Organizational Commitment in a Government Organization, *Journal of Management Development Process*, 25(3):92-67(Text in Persian).
- GolMohammadian, M. (2016). The Effects of Educational, Spiritual, and Cultural Education on the Family Function of Women; *Journal of Cultural-Educational Studies in Women and Family*, Sadegh, 34: 69-52(Text in Persian).
- Hamidi, M., Andam, R. and Feizi, S. (2013). Investigating the dimensions of cultural intelligence of volunteers in sport, *Sports Management Journal*, 5(3): 5-20(Text in Persian).
- Kubes M. Cognitive.(1992). style and interpersonal behavior: The Kirton Adaptation-Innovation and Schutz's FIRO-B inventories. *Psychology: A Journal of Human Behavior*; 29(2): PP:33-38.
- Kuei, YL. Pi-Li, L. Chiung, MW. And Ya-Lung, H. (2002). The relationships among turnover intentions,professional commitment and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing*. 18 (4): 214-9.
- Majid Zadeh, A. (2016). Investigating the relationship between cultural intelligence and organizational commitment of employees through organizational culture mediation (Hofstede dimensions) (Case Study: Birjand University), Master's thesis, *Ferdows Nonprofit Institution of Higher Education*, <https://ganj-old.irandoc.ac.ir/dashboard>(Text in Persian).
- Miron. Zuckerman., Jordan, Silberman. and Judith A. Hall.(2013). The Relation Between Intelligence and Religiosity: A Meta-Analysis and Some Proposed

- Explanations, *Personality and Social Psychology Review*, 17 (4): 325–354.
- Mohammadi, A. (2017). The Role of Religious Engagement and Cultural Intelligence in Formation of Students Identity Dimensions in First Level High School, *Journal of Psychology School*, 6(2): 68-82(Text in Persian).
- Moradi, M., Khatooni, M., Zayghami. and Jahani Hashemi, H. (2013). The Study of the Relationship between Professional Commitment and Job Satisfaction of Nurses in Governmental Hospitals affiliated to Qazvin University of Medical Sciences, *Journal of Medical Ethics*, 7(24): 78-55(Text in Persian).
- Ronaghi, M. and Hussein Feizi, K (2013). The Relationship between Work Ethics and Intelligence among International Organizations in Iran, *Journal of Ethics in Science and Technology*, Eighth, 2: 38-44(Text in Persian).
- Shafiee Arabi, H., Hasanzadeh, R., Ghasemian, D. and Shabestani Monfared, A (2013). Educational needs based on levels of religious commitment, health and hope in cancer patients of Shahid Rajaei Hospital in Babolsar. *Medical Education Center*, Babol University of Medical Sciences, Babol University of Medical Sciences, 2(1): 46-41(Text in Persian).
- Siegel, PH.and Smith, JW.(2003). Personal preferences for social interaction: An examination using the FIRO-B. *Journal for Business and Entrepreneurship*,15(2): 77-96.
- Tagvaei, Yazdi, M (2015). The relationship between emotional intelligence and cultural intelligence with quality of life of Islamic Azad University of Sari, *Cultural Management Magazine*, 9 (30): 110-91(Text in Persian).
- Worthington, E. L., Wade, N. G., Hight, T. L., MaCullough, M. E., Berry, J. T., Ripley, J. S., Berry, J. W., Schmitt, M. M., Bursley, K. H. and O'Connor, L. (2003).The Religious Commitment Inventory-10: Development, Refinement, and Validation of a Brief Scale for Research and Counseling,” *Journal of Counseling Psychology*, 50(1): PP:84-96.
- Yekea. S. and Semerciözb. F.(2016).Relationships between personality traits, cultural intelligence and intercultural communication competence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. (235: 313 – 319.
- Zhou, J.(2016). emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: mediating roles of goal commitment and professional commitment. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1): 84-96.



Religious commitment And professional commitment In prediction Cultural intelligence of women working in Ardebil

Zahra Ghobadi*

Master of Science (MSc) in Public Psychology, Islamic Azad University, Ardebil Branch, Ardebil, Iran

Mohammad Narimani

Distinguished Professor of Psychology, Mohaghegh Ardebili University, Ardebil, Iran

Somayeh Taklveh

Assistant Professor, Department of Psychology, Islamic Azad University, Ardebil Branch, Ardebil, Iran

Abstract

The main purpose of this research was to examine the role that religious and professional commitments play in predicting the cultural intelligence of women working in the city of Ardebil. As the statistical population of all employed women in Ardebil was rather big, 150 employed women were selected through available sampling. Measurement tools included questionnaires of religious commitment, professional commitment and Cultural intelligence. Data were analyzed by correlation coefficient and multivariate regression. The results showed that there is no meaningful relationship between religious commitment and cultural intelligence and none of the components of this variable are related to cultural intelligence; however, there is a positive and significant relationship between professional commitment and cultural intelligence ($r = 0.31$), ($P < 0.001$). Religious commitment and its components do not precipitate cultural intelligence. But a professional commitment affects the cultural intelligence of working women and %10 of the variance of cultural intelligence (Coefficient of influence

* Corresponding author: zahra.gobadi13.75@gmail.com

Submit Date: 2018-5-24 Accept Date: 2018-10-24

DOI: 10.22051/jwsps.2019.20469.1746



0/31) is predictable through professional commitment. It can be concluded that the adherence of employed women to religion and religious beliefs cannot impact their cultural intelligence. Cultural intelligence can function under other factors in women's professional life. However, professional obligations can change women's ability to learn cultural patterns and affect their social interactions. To perform better in their cultural life, women must be fully aware of their professional roles.

Keywords

Religious commitment, Religious commitment, working women, cultural intelligence, women.