

به نام خدا

# نقش هوش فرهنگی در مدیریت اثربخش دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی

مؤلف :

سمیرا محسنی آذر

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۳)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: محسنی آذر، سمیرا، ۱۳۶۳  
عنوان و نام پدیدآور: نقش هوش فرهنگی در مدیریت اثربخش دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی /  
مؤلف سمیرا محسنی آذر.  
مشخصات نشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۳.  
مشخصات ظاهری: ۷۷ ص.  
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۷۹۵-۰  
وضعیت فهرست نویسی: فیبا  
موضوع: دانشگاه ها - موسسات آموزش عالی - مدیریت اثربخش - هوش فرهنگی  
رده بندی کنگره: PN۲۱۵۰  
رده بندی دیویی: ۸۰۹/۲۱۱  
شماره کتابشناسی ملی: ۹۴۹۳۸۶۲  
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: نقش هوش فرهنگی در مدیریت اثربخش دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی

مؤلف: سمیرا محسنی آذر

ناشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)

صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۳

چاپ: زبرجد

قیمت: ۷۷۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۷۹۵-۰

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

[www.chaponashr.ir](http://www.chaponashr.ir)



## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۷	مقدمه.....
۲۳	اهمیت جو سازمانی.....
۲۴	تعریف جو سازمانی.....
۲۵	رویکردهای جو سازمانی.....
۲۶	رویکرد ساختاری.....
۲۶	رویکرد تعاملی.....
۲۶	رویکرد فرهنگی.....
۲۸	حیطه بندی جو سازمانی.....
۲۹	اقتباس از گودرزی، ۱۳۸۰، ص ۹۱.....
۳۰	نظریه های جو سازمانی.....
۳۱	مطالعات استرن و استین هوف.....
۳۱	مطالعات تاجیوری.....
۳۲	مطالعات هالپین و کرافت.....
۳۴	جو بسته:.....
۳۴	پیوستار جو:.....
۳۵	مطالعات لیتوین و استرینجر.....
۳۶	مطالعات هوی و سیبو <sup>۴۴</sup> .....
۳۷	مولفه های جو سازمانی.....

- ۳۷..... مانع یا بازدارندگی: .....
- ۳۷..... صمیمیت .....
- ۳۸..... بی قیدی وعدم تعهد .....
- ۳۸..... نشاط یا روحیه .....
- ۳۹..... تاکید بر تولید .....
- ۳۹..... کناره جویی یا فاصله گیری .....
- ۴۰..... مراعات یا ملاحظه گری .....
- ۴۰..... نفوذ یا ایجاد فشار .....
- ۴۱..... ویژگی های جو سازمانی .....
- ۴۱..... اصطلاحی توصیفی: .....
- ۴۱..... پایداری نسبی: .....
- ۴۲..... حیطة ادراک شونده: .....
- ۴۲..... تمایز بخشی: .....
- ۴۲..... پویایی: .....
- ۴۳..... عاملهای موثر بر جو سازمانی .....
- ۴۴..... مفهوم هوش فرهنگی .....
- ۴۷..... تاریخچه مطالعه در زمینه هوش فرهنگی .....
- ۵۰..... گونا گونی نیروی کار .....
- ۵۱..... اهمیت هوش فرهنگی در سازمان ها .....
- ۵۲..... هوش فرهنگی از دیدگاه ارلی، آنگ و ون داین .....

۵۳	..... مولفه فرا شناختی:
۵۳	..... مولفه شناختی
۵۴	..... مولفه انگیزشی
۵۵	..... مولفه رفتاری
۵۵	..... هوش فرهنگی از دید گاه توماس
۵۵	..... دانش فرهنگی
۵۶	..... مراقبت فرهنگی
۵۶	..... مهارت فرهنگی
۵۶	..... کار کردهای هوش فرهنگی در سازمان
۵۸	..... آموزش:
۵۸	..... تجربه:
۶۰	..... تحقیقات داخلی
۶۹	..... تحقیقات خارجی
۷۳	..... منابع:



## مقدمه

انسان موجودی اجتماعی است و از این رو زمانی که گروهی از مردم گرد هم می آیند ، مجموعه ای از کارکرد ها ، باورها و هنجارها و ارزش ها میان شان پدیدار می شود که بر شیوه رفتار آنها اثر می گذارد. پیداست که انسان امروزی نمی تواند جدا از تشکیلات و سازمان های متشکل از هم نوعان خود زندگی کند . بنابراین باید گفت که بخش اعظم کردار و رفتار انسان از نهاد ها یا سازمان ها سرچشمه گرفته یا این که دست کم تحت تاثیر آن ها است . به همین رو، ماهیت محیط های اجتماعی کار در سازمان ها از موضوعات مورد توجه دانش های رفتاری و اجتماعی است. پس توصیف و تحلیل محیط ها به عنوان میدان نیروها یی که رفتار انسان را تحت تاثیر قرار می دهد اهمیت ویژه ای دارد . دست آورد این توجه در محیط های سازمانی بررسی هایی در باره جو

سازمانی و مفاهیمی از این دست است. از سازمانهایی که بر هم کنش و منس انسان با محیط در آن در سطحی گسترده پدیدار می شود نظام آموزش و پرورش که خود از زیر مجموعه های مهم سازمانی و مدارس ساخته شده است. جو سازمانی مدارس دستاورد تلاش و کوشش، پیوند ها و کنش ها متقابل میان گروههای درونی مدرسه یعنی مدیران، آموزگاران، کارکنان و دانش آموزان است. از آنجایی که معلمان و مدیران در جریان آموزش رکن اساسی و بنیادی دارند لذا صاحب نظران امر آموزش بهبود کیفیت نظام آموزشی جامعه را به میزان قابل توجهی وام دار بهبود کیفیت کارکرد آموزگاران و مدیران می دانند. به پیروی از این موضوع، به کارگیری مدیران کارآمد و اثر بخش از موضوعاتی است که باید در هر نظام آموزش و پرورش بدان اندیشه شود تا در محیط مدرسه جوی پدید آید که در کنار پرورش مدیران کارآمد و اثر بخش بتوان این ویژگی را در آنها پایدار ساخت، چرا که جو مدرسه کیفیت نسبتاً پایدار آن است آموزگاران و مدیران آن را تجربه می کنند، کیفیتی که به دلیل تحت تاثیر قرار دادن

رفتار آنان اهمیت فراوان دارد (عباس زاده و قلاوندی، ۴۸۳۱، ص ۲۳).

از سوی دیگر در هر سازمان، الگوهایی از باورها، نمادها، داستان و آداب و رسوم وجود دارند که به مرور



زمان به وجود آمده اند. این الگوها باعث می شوند که در مورد اینکه سازمان چیست و چگونه اعضا باید رفتار خود را ابراز کنند؟ درک مشترک و یکسانی در میان افراد به وجود آید (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۴، ص ۴۵).

صاحب نظران امر مدیریت معتقدند عملکرد هر سازمان تابع عملکرد کارکنان و مدیران، فرصت ها، منابع و امکانات و نیز متاثر از سیستم های محیطی و سازمان های دیگر است. عملکرد کارکنان نیز تابع متغیر های فردی (تواناییها و مهارت های ذهنی و روانی و پیشینه زندگی) متغیر های روانشناختی (ادراک، نگرش، شخصیت، یادگیری و انگیزه) و متغیر های سازمانی (منابع، رهبری، ساختار و طرح شغلی) است (دولان و شولر، ۱۳۸۱). پس می توان

گفت مدیریت در موقعیتهای و جایگاههای مختلف رفتار های خاصی را می طلبد تا مدیران بتوانند عملکرد مفیدی داشته باشند. بنابراین یکی از عوامل موثر بر عملکرد یک مدیر توانایی و مهارت وی در موقعیتهای مختلف بخصوص موقعیتهای متنوع فرهنگی می باشد. در فرهنگ های مختلف و حتی در خرده فرهنگهای درون یک فرهنگ ملی، طیف وسیعی از احساسات و عواطف وجود دارد. به نحوی که تفاوت در زبان، قومیت سیاست ها و بسیاری خصوصیات دیگر می تواند به عنوان منبع تعارض بالقوه ظهور کند و در صورت نبودن درک صحیح