

تحلیل ساختاری روابط هوش فرهنگی و قرار داد روانشناختی با نقش میانجی اعتماد سازمانی در معلمان

علی مطهری^۱، ذکریا احمدیان^۲، امیر همتی^۳، نسربین نانفروش^۴

تاریخ دریافت: ۱۰ دی ماه ۱۴۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۵ اسفند ماه ۱۴۰۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر هوش فرهنگی بر قرارداد روانشناختی با نقش میانجی اعتماد سازمانی بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی بود. جامعه آماری کلیه معلمان ابتدایی ناحیه ۲ ارومیه به تعداد ۱۴۳۹ نفر بودند که بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۰۴ نفر به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی، قرارداد روانشناختی و اعتماد سازمانی استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها بر اساس روایی محتوایی با استفاده از نظر صاحب نظران، صوری بر مبنای دیدگاه تعدادی از جامعه آماری و سازه با روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها با روش ضریب پایایی ترکیبی به ترتیب برای هوش فرهنگی ۰/۸۶، قرارداد روانشناختی ۰/۸۴ و اعتماد سازمانی ۰/۸۶ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. بدین صورت جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق، ابتدا از آمار توصیفی و سپس تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار LISREL استفاده گردید. یافته‌ها حاکی از از برآزش مطلوبی مدل بود و نشان داد که هوش فرهنگی بر قرارداد روانشناختی تاثیر

^۱ استادیار گروه علوم پایه، دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید رجایی ارومیه، ارومیه، ایران.

^۲ دکتری مدیریت آموزشی و عضو هیات علمی وابسته، گروه علوم تربیتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. (نویسنده مسئول) z.ahmadyan2015@gmail.com

^۳ دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز،

ایران. hemmati3417@gmail.com

^۴ دانش آموخته کارشناسی ارشد آموزش ابتدایی، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه،

ایران n.nanforosh@gmail.com

مثبت و معنی داری دارد(ضریب مسیر ۰/۶۲). اثر هوش فرهنگی بر اعتماد سازمانی مثبت و معنی دار است(ضریب مسیر ۰/۹۳). اعتماد سازمانی بر قرارداد روانشناختی اثر مثبت و معنی داری دارد(ضریب مسیر ۰/۶۸) و در نهایت اعتماد سازمانی در رابطه بین هوش فرهنگی و قرارداد روانشناختی نقش واسطه ای دارد(ضریب مسیر ۰/۴۲).

واژگان کلیدی: هوش فرهنگی، قرارداد روانشناختی، اعتماد سازمانی، معلمان.

۱- مقدمه

از جمله سازمان‌هایی که در رشد و تعالی یک کشور نقش به سزایی ایفا می‌کند، نظام آموزش و پرورش است و بی‌شک یکی از مهمترین و تأثیرگذارترین منابع در این نظام، نیروی انسانی (معلمان و دبیران) است که نقش والایی در کارایی و اثربخشی سیستم آموزشی- تربیتی دارند. جهت فراهم آوردن شرایط مطلوب فرهنگی، لازم است که معلمان از روحیه‌ای شاداب و قوی برخوردار و با علاقه و شوق وافر به شغل خود پرداخته و بعبارتی احساس مثبتی نسبت به شغل خود داشته باشند(ثابتی راد، بحرالعلوم و حسینی نیا، ۱۳۹۷).

نظام آموزشی به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقش حیاتی را در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می‌کند؛ و نیروی انسانی محصول تلاش و تربیت معلمان می‌باشد. لذا می‌طلبند که متولیان امر زمینه افزایش تعهد و تعلق روانشناختی یا همان قرارداد روانشناختی معلمان نسبت به سازمان را فراهم نمایند. سازه قرارداد روان شناختی در نوشته‌های آگریس و شین^۱ در حوزه تعهدات متقابل میان کارکنان و سازمان ریشه دارد. از نظر مفهومی می‌توان این پدیده به عنوان مجموعه‌ای از باورها و نظرات فردی در مورد تعهدات متقابل کارکنان و سازمان تعریف می‌شود (واعظی و همکاران، ۱۳۹۷). قرارداد روانی مجموعه‌ای از باورها و انتظارات است که در مدارهای ذهنی افراد به صورت فعال، به روز و مستمر به عنوان معیار ارزیابی عمل می‌کند (دامغانیان و کشاورز، ۱۳۹۷). به این دلیل که این انتظارات می‌تواند همیشه در ذهن افراد باشد و بر اساس تصمیمات و اقدامات انجام شده توسط هر ناظر یا سازمان، انتظارات مبتنی بر قرارداد روانی تبادل و ارتباطات برآورده می‌شود یا خیر. به فرد هشدار دهد (مهداد و همکاران، ۱۳۹۲). کارکنان وقتی می‌بینند که سازمان به آنها اهمیت می‌دهد و به قول‌هایی که می‌دهند وفادار می‌مانند و طبق قول‌ها عمل می‌کنند، حمایت سازمان را درک می‌کنند (لی و همکاران^۲، ۲۰۱۶). این امر در

¹ Argris & Shein

² Li et al

نهایت به اجرای قرارداد روانشناختی بین مدیران و کارکنان منجر می‌گردد که می‌تواند اثرات مثبت بر کاهش غیبت، افزایش رضایت و تعهد شغلی، افزایش مقاومت کارکنان در برابر استرس و در نهایت ارتقای امنیت شغلی داشته باشد (زندى، ۱۳۹۱). عهد با قول و قراردادهایی که با صورت‌نوشته بین سازمان و کارکنان وجود دارد از هسته‌های اصلی قرارداد روانشناختی است (همت‌پناه و همکاران، ۱۳۹۷).

در نهایت امروزه با توجه به بهبود برنامه ریزی‌ها و فرآیندها، انتظار می‌رود مدیران توجه بیشتری به کار و گرایش‌های روانی انسان داشته باشند. اگرچه قراردادهای رسمی آغازگر تعامل بین افراد و سازمان‌ها هستند، همکاری افراد در چارچوب سازمانی به شکل قراردادهای رسمی محدود نمی‌شود. این قرارداد مبتنی بر اعتقاد مردم نسبت به قوانین و توافق‌نوشته بین آنها و کارفرما است. و در صورت تخلفی از قرارداد روانی، باعث بروز حوادثی در سطح رفتار و نگرش می‌شود (مثلاً تضعیف تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان و کاهش تعهد و امنیت شغلی) در طرف‌های تعامل به وقوع بپیوندد (گل‌پرور، حسن‌زاده و عابدینی، ۱۳۹۲). اگر هر یک از طرفین در تعامل به تعهدات خود عمل کند و انتظارات طرف مقابل را برآورده کند، قرارداد روانی برقرار می‌شود، اما به محض از بین رفتن این رویه، نقض یا نقض قرارداد روانی در سطوح شناختی و ادراکی رخ می‌دهد و نارضایتی ایجاد می‌شود و پیامدهای منفی بسیاری از جمله کاهش امنیت شغلی کارکنان را به دنبال دارد (اکرادی و صدفی موسوی، ۱۳۹۶).

یکی از متغیرها موثر بر قرارداد روانشناختی معلمان هوش فرهنگی است. هوش فرهنگی^۱ دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط‌های زندگی، کاری و غیرکاری متنوع دارد (پترسون^۲، ۲۰۱۴). هوش فرهنگی، درک ظاهر و باطن افراد از نظر فکری و عملی، بر اساس چارچوب ساختاری چند بعدی فراشناخت ذهنی، انگیزشی و مهارت‌های کلامی و غیرکلامی است (لم و همکاران^۳، ۲۰۲۲)، که موجب افزایش توانایی فرد برای کار و تحصیل اثربخش و موفق در محیط‌های فرهنگی متفاوت می‌شود (یکه‌آ و سمیرکوز^۴، ۲۰۱۶). مفهوم هوش فرهنگی اولین بار توسط محققان مدرسه بازرگانی لندن، آنگ و ایرلی (۲۰۰۳) ارائه شد. این دو، هوش فرهنگی را به عنوان توانایی یادگیری اشکال جدید یادگیری تعریف می‌کنند. تعامل فرهنگی. و پاسخ‌های رفتاری مناسبی به این الگوها ارائه دهد. در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی جدید، پیدا کردن نشانه‌ها و نمادهای آشنا برای برقراری ارتباط با آنها دشوار است (اسلامی و اربابی سرجو، زینلی قاسمی، سرگزی، آزادی و کاروانداری، ۱۴۰۰). هوش فرهنگی همچنین به عنوان توانایی فرد برای انطباق موفقیت‌آمیز با فرهنگ جدید محیط‌هایی که معمولاً با بافت فرهنگی خود متفاوت هستند، تعریف شده است (سپهریان آذر، تلی و

¹ Cultural Intelligence

² Peterson

³ Lam et al

⁴ Yeke & Semerciöz

ماتوس^۱، ۲۰۱۹). ایرلی و انگ (۲۰۰۷) این هوش فرهنگی را با چهار مؤلفه مطرح می‌کنند: مؤلفه فراشناختی^۲ هوش فرهنگی که روشی است که یک فرد تجارب بین فرهنگی را از آن طریق استدلال می‌کند. این عنصر هوش فرهنگی، فرآیندی را مورد توجه قرار می‌دهد که افراد برای به دست آوردن و فهم دانش فرهنگی به کار می‌گیرند (اقبالی و افتخار صحابی، ۱۳۹۵). مؤلفه شناختی^۳ هوش فرهنگی، آگاهی فرد از شباهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگی و شناخت کلی از فرهنگ و جامعه است. مؤلفه رفتاری هوش فرهنگی توانایی فرد را برای نشان دادن اعمال کلامی و غیرکلامی مناسب هنگام تعامل با افراد از فرهنگ‌های مختلف نشان می‌دهد (لام و همکاران^۴، ۲۰۲۲) و مؤلفه انگیزشی هوش فرهنگی نشان‌دهنده اعتماد و اطمینان یک فرد است. که قادر است خود را با روش و شیوه نو مطابقت دهد مؤلفه انگیزشی^۵ هوش فرهنگی بیانگر جهت‌گیری انرژی افراد برای تعامل موفق در فرهنگ جدید است. انگیزه هوش فرهنگی مشتمل بر میزان رضای بودن افراد از توانایی‌های خود در نتیجه چنین ارتباطات و تعاملاتی است (انگ^۶، ۲۰۰۷).

با توجه به مطالب پیش‌گفته می‌توان گفت مدارس را می‌توان یکی از مهم‌ترین مراکز فرهنگی و اجتماعی جوامع توسعه‌یافته امروزی دانست. این مراکز به دلیل تنوع جمعیتی مدارس که اقشار مختلف را در بر می‌گیرد، نقش مهمی در توسعه اجتماعی و فرهنگی جوامع دارند. مدارس مکان‌هایی هستند که افراد با این سنت‌ها و فرهنگ‌ها در آن گرد هم می‌آیند و رفتار و منش این افراد به هم مرتبط است (اسلامی و همکاران، ۱۴۰۱). بی‌توجهی به این مقوله نه تنها باعث می‌شود مدارس در ارائه خدمات خود کوتاهی کنند، بلکه منجر به درگیری‌ها و اختلافات داخلی و در نتیجه کاهش کیفیت عملکرد مدارس می‌شود. درک این نیازها مستلزم شناخت و تعامل با مردم است و هوش فرهنگی ابزاری است که می‌توان در این راه از آن استفاده کرد. می‌توان گفت مدرسه یکی از مراکز مهم فرهنگی و اجتماعی جامعه پیشرفته مدرن است. این مرکز با توجه به تنوع مخاطبین مدرسه متشکل از طبقات مختلف، نقش اساسی در توسعه اجتماعی و فرهنگی جامعه دارد. مدرسه مکانی است که در آن افراد از سنت‌ها و فرهنگ‌های مختلف گرد هم می‌آیند که رفتار و شخصیت آنها در هم آمیخته است (اسلامی و همکاران، ۱۴۰۱). بی‌توجهی به این مقوله نه تنها مدارس را در ارائه خدمات بد می‌کند، بلکه باعث ایجاد تضادها و تعارضات درونی می‌شود که در نهایت منجر به کاهش کیفیت

¹ Sepehrianazar , Tilee SQ & Matos

² metacognitive

³ cognitive

⁴ Lam et al

⁵ motivational

⁶ Ang e

کار مدرسه می شود. درک این نیازها مستلزم شناخت صحیح و تعامل با مردم است و هوش فرهنگی ابزاری است که می توان در این راه از آن استفاده کرد (کوهساری و گرزین، ۱۳۹۹). در این بین آنچه می تواند در رابطه بین هوش فرهنگی و قرارداد روانشناختی نقش ایفا نماید، بحث اعتماد سازمانی می باشد. حتی در موقعیت های مخاطره آمیز، این اعتماد است که باعث می گردد کارکنان سیاستها و خواستهای سازمان که تأثیرات مثبتی بر آن دارد را بپذیرند و راجع به آن سیاستها در خودشان انتظارات مثبتی ایجاد کنند. اعتماد، انتظار مثبت از فردی است که از طریق کلمات، اقدامات یا تصمیمات فرصت طلبانه اقدام نکند و در شرایط مختلف بتوان به او متکی بود (وانهالا و همکاران^۱، ۲۰۱۶).

اعتماد می تواند هم عاملی سازنده و هم ویرانگر در ایجاد روابط و تعاملات پایدار باشد. اعتماد عبارت است از توقعات و باورهای یک فرد در مورد فعالیت های آتی فرد دیگر که می تواند مفید یا حداقل در تضاد با علائقش نباشد (یعقوب^۲، ۲۰۱۵). اعتماد کلید اصلی برای روابط بین افراد است. یکی از نیازهای اساسی کارکنان در سازمان، وجود اعتماد بین آنان و رؤسای سازمان می باشد (واشنگتن و فیلد^۳، ۲۰۱۶). اعتماد پایین در نظام آموزش عالی نیز مانند سایر سازمانها و نهادهای آموزشی موجب بدبینی، ترس، انحراف اطلاعات و سطح وجدان کاری پایین خواهد شد. الون و همکاران (۲۰۰۸) اعتماد سازمانی را به دو بعد اعتماد بین شخصی (ارتباطی) و غیر شخصی تفکیک کردند. اعتماد شخصی خود به دو بعد اعتماد افقی که به اعتماد بین کارکنان مربوط می شود و اعتماد عمودی که به اعتماد بین کارکنان و مدیرانشان بر می گردد اعتماد غیر شخصی که اعتماد نهادی نیز نام دارد به اعتماد اعضا به استراتژی و چشم انداز سازمان، شایستگی تجاری و فناوری آن، ساختارها و فرایندهای منصفانه و سیاست های منابع انسانی سازمان اشاره کند (الون و همکاران، ۲۰۰۸).

فقدان اعتماد در سازمان باعث می شود کارکنان همدیگر را به خاطر هر اشتباهی متهم کنند و مکانیسم دفاع کردن و اجتناب از پاسخ دهی، احساس بدگمانی و حسادت، شایعه سازی، تلاش برای فاصله گرفتن از کار و عدم صراحت در اهداف سازمانی بوجود بیاید (بابلان و کریمیان پور، ۱۳۹۵). در نهایت باید گفت در سازمان هایی که اعتماد حکم فرماست می توان یک جو مشارکتی، کارکنان وظیفه شناس، متعهد، پاسخگو، مسئولیت پذیر و ... مشاهده نمود. زمانی که شکاف بی توجهی بین مدیران و کارکنان شدت بگیرد در این صورت اعتماد متقابل بین آنان از بین رفته و نتیجه بی اعتمادی پدید آمدن رفتارهایی مانند شایعه پراکنی، تضاد، سیاسی کاری، کم کاری و بی مسئولیتی در سازمان خواهد بود که انرژی بالایی از سازمانها گرفته و هزینهها را افزایش می دهد. صاحب نظران باور دارند

¹ Vanhala et al

² Yaqub

³ Washington & Field

اعتماد می‌تواند به همکاری بین افراد، سخت کوشی، وظیفه شناسی و در نهایت افزایش وجدان کاری و تعهد سازمانی منجر شود (احمدیان و قلاوندی، ۱۳۹۷).
 با توجه به این مهم که اعتماد سازمانی از یک طرف می‌تواند تحت تاثیر هوش فرهنگی قرار گیرد و با پیامدهایی چون تعهد و قرارداد روانشناختی سازمانی و رضایت شغلی بهبود عملکرد شغلی و کاهش تمایل به ترک خدمت مرتبط است، تلاش جهت ارتقاء آن ضروری به نظر می‌رسد. اولین گام در رسیدن به این هدف، تعیین عوامل مؤثر بر قرارداد روانشناختی است که در این زمینه، براساس جستجوی انجام شده توسط محقق، مشخص شد مطالعات نادری در ایران در این زمینه انجام شده است. بنابراین با توجه به مطالب پیش گفته پی بردن به این مساله حائز اهمیت است که آیا هوش فرهنگی می‌تواند بر قرارداد روانشناختی با نقش میانجی اعتماد سازمانی در بین معلمان ابتدایی ناحیه ۲ ارومیه موثر است.

۲- روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد که با استفاده از تکنیک مدلیابی معادلات ساختاری انجام شده است. همچنین از لحاظ هدف نیز پژوهش حاضر کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان ابتدایی ناحیه ۲ ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بود که مطابق آمار ارائه شده دانشگاه در مجموع ۱۴۳۹ نفر بودند. ($N = 1439$). در پژوهش حاضر با توجه به حجم جامعه آماری و بر اساس جدول مورگان ۳۰۴ نفر از معلمان ارومیه به شیوه نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند. در نهایت در مجموع ۳۰۴ پرسشنامه صحیح و بدون خدشه جمع آوری و وارد نرم افزار های تحلیلی شدند. ابزار گردآوری داده ها ۳ پرسشنامه استاندارد به شرح ذیل بود:

(۱) پرسشنامه هوش فرهنگی^۱: جهت سنجش هوش فرهنگی نیز از پرسشنامه انگ و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شد. این ابزار هوش فرهنگی را در قالب ۲۰ گویه و ۴ مولفه هوش فرهنگی فراشناختی (گویه ۱ تا ۵)، هوش فرهنگی شناختی (گویه ۶ تا ۱۰)، هوش فرهنگی انگیزشی (گویه ۱۱ تا ۱۵) و هوش فرهنگی رفتاری (گویه ۱۶ تا ۲۰) و در قالب مقیاس ۵ درجه ای لیکرت مورد سنجش قرار می دهد. هر گویه در طیف پنج قسمتی لیکرت از خیلی کم (نمره ۱) تا خیلی زیاد (نمره ۵) مشخص کنند. این پرسشنامه با سوالاتی مانند (وقتی در تعامل با مردم فرهنگی متفاوت هستم، به دانش فرهنگی آنها آگاهی دارم.) هوش فرهنگی را می سنجد.

¹ Cultural Intelligence Questionnaire (CIQ)

در پژوهش (غفاری و خانی، ۱۳۹۲) روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است. همچنین در پژوهش مذکور (غفاری و خانی، ۱۳۹۲) پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آمده است. پایایی پرسشنامه در مطالعه رفیعی و همکاران (۱۳۹۹) بر اساس ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به ترتیب ۰/۸۴۷ و ۰/۸۱۴ به دست آمد.

(۲) **پرسشنامه اعتماد سازمانی:** برای اندازه‌گیری اعتماد سازمانی از پرسشنامه الون و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شد که اعتماد سازمانی را در قالب ۴۹ گویه و ۳ مؤلفه (جانبی) تا ۱۵، عمودی ۱۶ تا ۳۰، نهادی ۳۱ تا ۴۹) مورد آزمون قرار می‌دهد. طریقه نمره گذاری این مقیاس بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای است که گزینه های آن از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ رتبه بندی شده است بطوری که نمره ۴۹ نشان دهنده پایین‌ترین میزان اعتماد سازمانی و نمره ۲۴۵ نشان دهنده بالاترین میزان اعتماد سازمانی است. پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ بدست آمد. برای بررسی روایی کل مؤلفه های این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است (آلون و همکاران، ۲۰۰۸).

(۳) **پرسشنامه قراردادهای روانشناختی:** قراردادهای روانشناختی با پرسشنامه قراردادهای روان شناختی مونترز و روسیو (۲۰۱۵) سنجیده می‌شود. این پرسشنامه دارای دو بعد پایبندی به قراردادهای روانشناختی مبادله‌ای یا سوداگرانه (تبادل)، پایبندی به قراردادهای روانشناختی رابطه‌ای (ارتباطی) و ۱۷ سوال پنج گزینه ای است که طریقه نمره گذاری این مقیاس بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای است که گزینه های آن از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ رتبه بندی شده است بطوری که نمره ۱ نشان دهنده پایین‌ترین میزان قراردادهای روان شناختی و نمره ۵ نشان دهنده بالاترین میزان قراردادهای روان شناختی است. این پرسشنامه دارای دو خرده مقیاس است که هر کدام با تعدادی سوال مشخص گردیده اند. بر اساس گزارشات از بلالی دهکردی (۱۳۸۹) پایایی و همچنین در پژوهش مهداد و همکاران (۱۳۹۲) پایایی پرسشنامه فوق را از طریق آلفای کرونباخ گزارش شده است (مهداد و همکاران، ۱۳۹۲).

روایی ابزار مطابق روایی محتوایی با بهره گیری از نظرات افراد صاحب نظر، صوری بر مبنای نظرات افرادی از جامعه آماری و سازه با روش تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید واقع شد. پایایی پرسشنامه‌ها با روش ضریب پایایی ترکیبی به ترتیب برای هوش فرهنگی ۰/۸۶، قرارداد روانشناختی ۰/۸۴ و اعتماد سازمانی ۰/۸۶ برآورد شد.

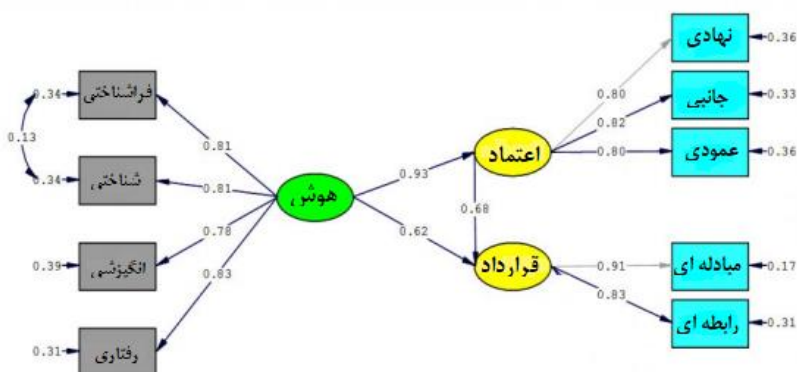
قبل از پرداختن به آزمون فرضیه های پژوهش، بررسی نرمال بودن تک متغیری و چندمتغیری داده ها در مدل یابی ضروری است که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱) شاخص های مرکزی، پراکندگی و توزیع عوامل

شاخص	هوش فرهنگی	قرارداد روانشناختی	اعتماد سازمانی
مرکزی	۳/۲۹	۳/۳۶	۲/۲۳
پراکندگی	۰/۴۶	۰/۴۹	۰/۲۳
واریانس	۰/۲۱	۰/۲۴	۰/۱۷
شکل توزیع	۰/۲۳	۰/۲۵	۰/۴۱
کشیدگی	۰/۵۲	۰/۵۹	۰/۶۹

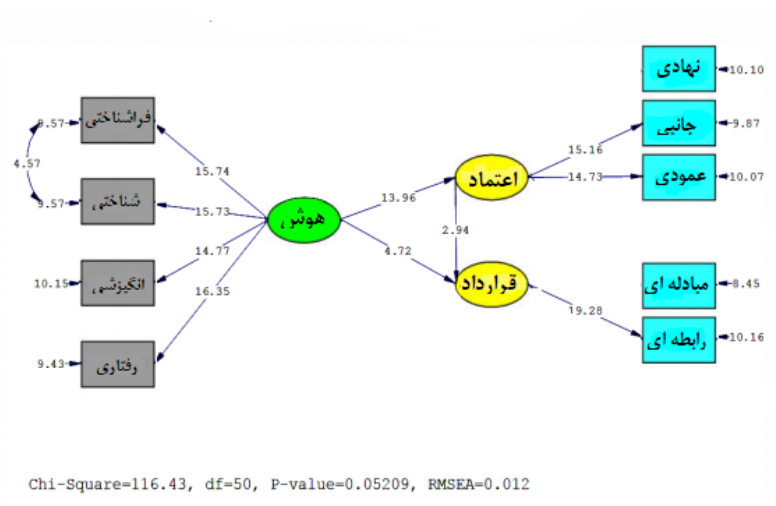
نتایج حاصل از فرضیه فوق بیانگر این است که توزیع داده ها نرمال بوده و مقدار کشیدگی و چولگی بین (۲ و -۲) قرار دارد که بیانگر توزیع متقارن و بهنجار داده ها می باشد.

در ادامه نتایج آزمون فرضیه های پژوهش در قالب مدل ساختاری مورد بررسی قرار می گیرد.



Chi-Square=116.43, df=50, P-value=0.05209, RMSEA=0.012

شکل ۱. مدل معادلات ساختاری در حالت ضریب مسیر استاندارد



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت آماره t

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص برازش	مقدار قابل قبول	مقدار مدل	نتیجه برازش
X ² /DF	کمتر از ۵	۲/۳۲	مناسب
SRMR	> ۰/۵۰	۰/۰۱	مناسب
GFI	> ۰/۹	۰/۹۳	مناسب
AGFI	> ۰/۹	۰/۸۹	مناسب
RMR	نزدیک به صفر	۰/۰۱	مناسب
NFI	> ۰/۹	۰/۹۵	مناسب
NNFI	> ۰/۹	۰/۹۳	مناسب
IFI	> ۰/۹	۰/۹۸	مناسب
CFI	> ۰/۹	۰/۹۶	مناسب
RMSEA	< ۰/۰۸	۰/۰۱	مناسب
PGFI	> ۰/۵۰	۰/۶۴	مناسب
PNFI	> ۰/۵۰	۰/۷۱	مناسب

شاخص‌های برازش مطلق

شاخص‌های برازش نسبی

شاخص‌های برازش تعدیل شده

همان گونه که شاخص های برازندگی نگارش شده در ذیل مدل ها نشان می دهد، داده های گردآوری شده در این تحقیق با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مطلوبی داشته و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه های نظری می باشد. با توجه به جدول فوق، مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) به عنوان مقدار متفاوت برای هر درجه ی آزادی می باشد، برای مدل های مطلوب برابر با مقدار ۰/۰۵ یا کمتر می باشد. اندازه های بیشتر از آن تا حد ۰/۰۸ بیانگر خطای معقول برای تقریب در جامعه می باشد. مدل هایی که RMSEA آنها ۰/۱۰ یا بالاتر را نشان دهد، از برازش ضعیفی برخوردار هستند. در پژوهش حاضر $RMSEA = 0.08$ بیانگر برازش مطلوب مدل می باشد. در برنامه ی لیزرل، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، و شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI) نیز بیانگر میزان برازش مدل می باشند که بر اساس قرارداد، اندازه این دو شاخص (GFI) و (CFI) بایستی بزرگ تر از ۰ یا برابر با مقدار ۰/۹۰ باشد و شاخص (AGFI) نیز بیشتر از ۰/۸۰ باشد تا مدل مورد نظر تأیید شود. نیز مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df) شاخصی است که عمدتاً فاقد یک معیار ثابت برای مدل قابل قبول می باشد؛ اما اندازه پایین تر آن (کمتر از ۳، بیانگر برازش مطلوب مدل می باشد).

نتایج آزمون فرضیه‌ها

جدول ۳) خلاصه نتایج فرضیه‌ها

نتیجه	Sobel	VAF	آماره t	ضریب مسیر	فرضیات
تأیید	۷/۲۱	۰/۶۲			۱) هوش فرهنگی و قرارداد روانشناختی با میانجیگری اعتماد سازمانی تأثیر دارد.
			۱۳/۹۶	۰/۹۳	اثر مستقیم
			-	۰/۴۲	اثر غیر مستقیم
			-	۰/۷۷	اثر کل
تأیید			۴/۷۲	۰/۶۲	۱-۱) هوش فرهنگی بر قرارداد روانشناختی با تأثیر دارد.
تأیید			۱۳/۹۶	۰/۹۳	۲-۱) هوش فرهنگی بر اعتماد سازمانی تأثیر دارد.
تأیید			۲/۹۴	۰/۶۸	۳-۱) اعتماد سازمانی بر قرارداد روانشناختی با تأثیر دارد.

یافته‌ها حاکی از آنست که برازش مطلوبی مدل بود و نشان داد که هوش فرهنگی بر قرارداد روانشناختی تأثیر مثبت و معنی داری دارد (ضریب مسیر ۰/۶۸). اثر هوش فرهنگی بر اعتماد سازمانی مثبت و معنی دار

است (ضریب مسیر ۰/۶۲). اعتماد سازمانی بر قرارداد روانشناختی اثر مثبت و معنی‌داری دارد (ضریب مسیر ۰/۶۸) و در نهایت اعتماد سازمانی در رابطه بین هوش فرهنگی و قرارداد روانشناختی نقش واسطه‌ای دارد (ضریب مسیر ۰/۴۲).

۴- بحث و نتیجه‌گیری

به قرارداد روانشناختی کارکنان می‌توان به منزله‌کلیدی‌ترین متغیرهای سازمانی در محیط داخلی و در قبال آموزش و پرورش اشاره کرد، زیرا این قرارداد به واسطه پایبندی، تلاش و تمایل بیشتر معلمان به بقا در آموزش و پرورش، به حفظ آن سازمان منجر می‌شود. لذا توجه به عوامل موثر بر آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. که در این راستا پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر هوش فرهنگی بر قرارداد روانشناختی با نقش میانجی اعتماد سازمانی انجام شد که یافته‌ها حاکی از از برآزش مطلوبی مدل بود و نشان داد که هوش فرهنگی بر قرارداد روانشناختی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد (ضریب مسیر ۰/۶۲). رفیعی و حسین زاده بافرانی (۱۳۹۹) در پژوهش خود نشان دادند که بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی و همچنین بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنیداری وجود دارد. داین و آنگ^۱ (۲۰۱۸) بیان می‌دارند که همه مؤلفه‌های هوش فرهنگی زمینه‌افزایش تعهد شغلی، عملکرد شغلی، رضایت و اشتیاق به شغل را در بین کارکنان افزایش می‌دهد. در تبیین این نتایج و نیز پیرامون نظر توماس (۲۰۱۶) می‌توان گفت هوش فرهنگی توانایی ایجاد نگرش‌های مناسب و متعهد در یک محیط فرهنگی جدید است و هوش فرهنگی افراد را نسبت به موقعیت‌ها حساس‌تر می‌کند. دانش فرهنگی موجب ایجاد پاسخ مناسب و سازگارانه به محیط شده و این امر باعث ایجاد تعهد نسبت به سایر کارکنان و سازمان می‌شود. در عین حال هوش فرهنگی می‌تواند با افزایش وفاق و انسجام در جامعه، افزایش احساس برابری و عدالت، افزایش کرامت اجتماعی، بهبود مشارکت عمومی، گسترش روابط دوستانه و همبستگی، سطح رضایت شغلی را در سازمان افزایش دهد و قرارداد روانشناختی کارکنان سازمان‌ها افزایش یابد.

هوش فرهنگی توانایی ایجاد رفتار سازگارانه و متعهدانه در محیط فرهنگی جدید است و هوش فرهنگی سبب می‌شود که افراد، نسبت به موقعیت‌های جدید در زندگی شغلی، پاسخ‌های سازگارانه تری بدهند و سازه‌ای است که فرد را توانا می‌سازد و برای او انگیزه ایجاد می‌کند که دانش فرهنگی را به طور مناسبی در پاسخ به محیط به کار گیرد و این زمینه‌ی ایجاد نوعی تعهد به کارکنان دیگر و نیز سازمان ایجاد می‌نماید. همچنین هوش فرهنگی می‌تواند با افزایش وفاق و انسجام اجتماعی، افزایش احساس برابری و عدالت، افزایش منزلت اجتماعی، بهبود مشارکت عمومی، گسترش روابط

¹ Dyne and Ang

دوستانه و انسجام عمومی در سازمان، توزیع برابر امکانات در سازمان و افزایش مشارکت سازمانی، میزان رضایت شغلی به سازمان و قراردادرانشناختی کارکنان سازمان‌ها افزایش می‌یابد.

همچنین نتایج نشان داد اثر هوش فرهنگی بر اعتماد سازمانی مثبت و معنی‌دار است (ضریب مسیر ۰/۹۳). لادن و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود بیان داشتند که نقش هوش فرهنگی و رضایتمندی شغلی در پیش بینی تعهد سازمانی پرستاران مثبت و معنی‌دار است. لم و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که هوش فرهنگی بر رضایت شغلی کارکنان. موثر است و مولفه‌های شناختی، انگیزشی، ناهماهنگی عاطفی، و بیان احساسات طبیعی احساس شده بر اعتماد سازمانی تأثیر می‌گذارند. در تبیین این نتایج نیز باید گفت معلمانی که از هوش فرهنگی مطلوبی برخوردار باشند، از قدرت ذهن آگاهی، شناخت توانایی‌های ذهنی و هوشی خود اطلاع داشته و لذا بصورت بهتری می‌توانند فعالیتها و تکالیف شغلی خودشان را سازماندهی نموده و لذا در عمل از احساس خوشایند بالاتری نیز برخوردار می‌گردند و رد نتیجه نسبت به سازمان تعهد و وفاداری بیشتری نیز دارند و نیز برخورداری از هوش فرهنگی بالا، می‌تواند، به افزایش تجارب در جهت، کسب راهای درست افزایش انگیزش شغلی، یافتن مسائل علمی، حل مسائل شغلی، تلاش و سخت -کوشی بر انجام فعالیت‌های کاری، صرف زمان بر انجام وظایف بطور منظم و تبادل یافته‌های علمی، اقدام نمایند زیرا هوش فرهنگی، ویژگی‌هایی همچون، انگیزه، رفتار مناسب، کسب دانش و استراتژی (ارائه راه حل) را شامل می‌شود که موجب افزایش موفقیت و نیز اعتماد کارکنان می‌گردد. همچنین می‌توان گفت که محیط مدارس ارومیه متشکل از معلمانی با فرهنگ‌های مختلف است. هوش فرهنگی بالایی همگرایی بیشتری را موجب می‌شود. کسانی که از این هوش به میزان بالایی برخوردارند، بهتر می‌توانند با محیط و سایر همکاران و نیز دانش آموزان با فرهنگ متفاوت تعامل نمایند. و همانگونه که سپهریان آذر، قادر تلی و گاسپر و ماتوس (۲۰۱۹) نشان دادند که افرادی که هوش فرهنگی بالایی دارند از سلامت روانشناختی تعامل و ارتباط بیشتری برخوردارند. که این در عمل می‌تواند موجبات افزایش اعتماد سازمانی را رقم بزند.

در ادامه نتایج نشان داد اعتماد سازمانی بر قراردادرانشناختی اثر مثبت و معنی‌داری دارد (ضریب مسیر ۰/۶۸). این یافته با نتایج پژوهش برک و الکو^۲ (۲۰۱۵) فلکی کلوری و همکاران (۱۳۹۹) همسو است. در استدلال نتایج حاصله می‌توان گفت قرار داد روانشناختی "باورهای فردی در مورد ضوابط و شرایط یک مبادله (بده بستان) بین یک شخص و طرف دیگر است. بنابراین زمانی که فرد در مورد وظایفی که باید در قبال سازمان انجام دهد باور و قراردادروانی و قلبی دارد، در هر شرایطی تمام تلاشش بهتر انجام دادن وظایف محوله خواهد بود که این امر با توجه نظریه انگیزی درونی بندورا و موفقیت در انجام متعهدانه این وظایف، زمینه افزایش اعتماد را نیز فراهم می‌نماید در واقع کارکنان

¹ Lam et al

² Burke, J. R., and El-Kot

بصورت روانشناختی باور دارند که نسبت به سازمان وظایفی دارند، مانند سخت‌کوشی و وفاداری که این عوامل موجب افزایش اعتماد آنان خواهد شد. نتایج پژوهش کوپل شاپیرو و کسلر^۱ (۲۰۱۲) به خوبی مؤید این است که نقض قرارداد روانشناختی با رفتارهای منفی (نظیر رفتارهای انحرافی و مخرب) و مثبت (نظیر امنیت و اعتماد) دارای رابطه است.

در نهایت اعتماد سازمانی در رابطه بین هوش فرهنگی و قرارداد روانشناختی نقش واسطه‌ای دارد (ضریب مسیر ۰/۴۲). این نتایج نیز با یافته‌های پژوهش‌های داین و آنگ^۲ (۲۰۱۸)، توماس (۲۰۱۶)، لادن و همکاران^۳ (۱۳۹۶)، لم و همکاران^۳ (۲۰۲۲) و فلکی کلوری و همکاران^۳ (۱۳۹۹) همسو و همجهت می‌باشد چرا که آنان نیز در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافتند. در تفسیر و توجیه این نتایج باید عنوان نمود که معلمان در محیط‌های شغلی در دستیابی به اهداف شغلی خود با چالش‌های متعددی مواجه می‌شوند و وقتی چنین چالش‌هایی منفی در نظر گرفته شوند، اثر زیان‌باری بر روی اعتماد آنان خواهد داشت. افراد برخوردار از مولفه‌های هوش فرهنگی، تجربیات تازه را مبنای جستجوگری و کشف بدیعیات می‌دانند، همچنین به دلیل تجارب باز، شیوه‌های متفاوتی را برای رویارویی با مسائل خود امتحان می‌کنند و در نهایت به واسطه گسترش تعاملات مکرر و کسب تجارب تازه‌تر در محیط شغلی خود، روش‌های مناسبی، برای انطباق با موقعیت شغلی که در آن قرار گرفته‌اند، انتخاب می‌نمایند که این امر موجب نوعی تعهد عاطفی و قرارداد روانشناختی آنان در محیط شغلی می‌شود و این امر زمینه افزایش اعتماد سازمانی را نیز فراهم می‌نماید. در این راستا جیوتی و کور (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی نقش هوش فرهنگی در عملکرد شغلی پرداختند که نتایج نشان داد برخورداری از هوش فرهنگی می‌تواند زمینه افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری را فراهم نماید و عملکرد شغلی را بهبود بخشد.

پژوهش حاضر محدودیت‌های نیز برای محققان به همراه داشت که از جمله اینکه داده‌های پژوهش از معلمان ناحیه ۲ شهر ارومیه جمع‌آوری گردیده است لذا در تعمیم نتایج به سایر مدارس بایستی جانب احتیاط را رعایت نمود. در خصوص روابط علی بین متغیرها نیز باید احتیاط نمود چرا که مدل‌یابی معادلات ساختاری جهت بیان روابط علی بین متغیرها دارای تبیین‌های قوی نیستند. در نهایت پیشنهاد می‌گردد متولیان آموزش و پرورش ناحیه ۲ ارومیه توجه جدی به مقوله هوش فرهنگی داشته باشند و اقدام به برگزاری دوره‌های آموزشی از جمله کارگاه‌های آموزشی ارتقای هوش هیجانی در مدارس نمایند تا زمینه افزایش متغیرهای مثبت شغلی و سازمانی را فراهم نمایند.

¹ Coyle-Shapiro & Kessler

² Dyne and Ang

³ Lam et al

سپاسگزاری

پژوهشگران برخورد لازم می‌دانند از کلیه کسانی که در طول مدت این تحقیق همکاری نمودند تشکر و قدر دانی نماید به ویژه از معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهر ارومیه که با صبر و حوصله همراهی نمودند.

منابع

- اسلامی، جعفر و همکاران(۱۴۰۰). بررسی رابطه هوش فرهنگی و انگیزش تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱۴(۴)، ۱۸۰-۱۸۸.
- اقبال، مژگان و افتخار سعادی، زهرا(۱۳۹۵). رابطه هوش فرهنگی و هوش معنوی با خود کارآمدی در دانشجویان دانشگاه ازاد اسلامی واحد امیدیه، مجله روانشناسی اجتماعی، ۱۰(۳۶)، ۹۰-۷۵.
- اکرادی، احسان و سیده ساناز صدقی موسوی(۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی قرارداد روانشناختی در رابطه بین رهبری پدرسالار و تمایل به ترک شغل، فرهنگ مشاوره و روان درمانی، ۹(۳۵)، ۹۹-۱۱۶.
- ثابتی راد، مصطفی؛ بحرالعلوم، حسن و حسینی نیا، سید رضا(۱۳۹۷). ارتباط بین هوش معنوی و فرسودگی شغلی معلمان تربیتدنی (مطالعه موردی استان سمنان)، پژوهشهای فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۸(۳)، ۱۰۳-۱۱۸.
- دامغانیان، حسین و کشاورز، محمد(۱۳۹۸). تأثیر نقض قرارداد روانشناختی بر خستگی عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی تعهد مؤثر به سازمان و سرپرست، مدیریت توسعه و تحول، ۳۸، ۵۱-۴۳.
- رضایی راد، مصطفی. دعایی، حبیباله (۱۳۹۱). بررسی رابطه راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی درک شده و تعهد سازمانی پرستاران: ارائه الگو. فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت؛ ۱(۲): ۳۵-۴۳.
- رفیعی نفیسه؛ حسین زاده بافرانی، مریم(۱۳۹۹). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی دبیران آموزش و پرورش. مجله مدیریت فراگیر، ۶(۱)، ۱۳-۲۰.
- زاهد بابلان، عادل و کریمیان پور، غفار. (۱۳۹۵). نقش اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در سکوت سازمانی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۵(۸۰)، ۹۹-۸۵.

- زندى، فيروز(۱۳۹۱). بررسى نقش اجراى قرارداد روان شناختى بر فرسودگى شغلى، پايان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.
- فتی، لادن؛ ذبیحی زوزولی، عاطفه؛ غلامی، مهنا؛ حضرتی، حکیمه(۱۳۹۶). نقش هوش فرهنگی و رضایتمندی شغلی در پیش بینی تعهد سازمانی پرستاران: یک مطالعه موردی، فصلنامه علمی پژوهش های سلامت، محور، ۳(۱)، ۹۷-۸۷.
- کوهساری، سمانه و گرزین، مرضیه(۱۳۹۹). بررسی رابطه هوش فرهنگی و تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان آزادشهر، فصلنامه مطالعات و تحقیقات در علوم رفتاری، ۲(۵)، ۹-۱.
- گل پرور، محسن؛ حسینزاده، خیراله؛ عابدینی، مائده، و اشجع، آرزو(۱۳۹۳). الگوی ساختاری نقض قرارداد روانشناختی، تعهد سازمانی، ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی، پژوهشهای علوم شناختی و رفتاری، ۴(۱)، ۷۰-۵۵.
- مهرداد، علی؛ احمد پور، سارا و گل پرور، محسن(۱۳۹۱). رابطه چندگانه عدالت سازمانی ادراک شده و پایبندی به قراردادهای روان شناختی با رفتارهای شهروندی سازمانی، مدیریت بهره وری، ۷(۲۶)، ۱۴۶-۱۲۵.
- همت پناه، امیر؛ مهرداد، علی و فارسی، زهرا(۱۳۹۷). تأثیر ادراک پایبندی به قرارداد روان شناختی بر عملکرد شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت صنعتی: نقش میانجیگرانه وفاداری سازمانی، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۹(۱)، ۲۵-۱۸.
- واعظی، علیرضا؛ صدر نیا، عبدالحسین و کهربایی، سازه(۱۳۹۷). بررسی اثر اجرای قرارداد روان شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی، نقش واسط حمایت سازمانی درک شده، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۷(۳)، ۲۰۹-۱۸۵.
- Ang, s., et al.(2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance. International Association for Chinese Management Research conference 2007. 3(3):p. 335-371.
- Burke, J. R., and El-Kot, G. (2015). Work engagement Among Managers and Professionals in Egypt. African Journal of Economics and Management Studies, 1, 42-60.
- Dyne, L.V. and Ang, S. (2018). Conceptualization of Cultural Intelligence: Definition, Distinctiveness and Nomological Network, London: M.E. Sharpe.
- Ellonen, R. Blomqvist, K. & Puumalainen, K. (2008). The role of trust in organizational innovativeness. European Journal of Innovation Management. 11(2), 160-181.

- Kearney, S. (2015). Reconceptualizing beginning teacher induction as organizational socialization: A situated learning model. *Cogent Education*, 2 (1), 1-11. 28.
- Lam, R., Cheung, C 7 Lugosi, P(2022). The impacts of cultural intelligence and emotional labor on the job satisfaction of luxury hotel employees, *International Journal of Hospitality Management*, 100(3): 1-10.
- Lee J, Peccei R.(2017). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity, *Journal of Organizational Behavior.*; 28:661-685.
- Peterson B (2014). *Cultural intelligence: A Guide to working with people From other Cultures.* varmouth: M.E. intercultural press.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2008). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25 (3), 293-315.
- Vanhala, M. Heilmann, P. & Salminen, H. (2016). Organizational trust dimensions as antecedents of organizational commitment. *Knowledge and Process Management*, 23(1), 46-61.
- Washington, R. & Field. H.S. (2016). Individual difference in servant leadership: The roles of values and personality. *leadership an Organization Development Journal*, 27(8), 700-711.
- Yaqub M. (2015). Trust and commitment in valuecreation in strategic networks. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 18, 1450-2275.
- Yekeas, Semerciöz, F.(2016). Relationships between personality traits, cultural intelligence and intercultural communication competence . *Social and Behavioral Sciences* , 235 (2016) 313 – 319.

Structural analysis of the relationship between cultural intelligence and psychological contract with the mediating role of organizational trust in teachers

Ali Motahari, Zakaria Ahmadian, Amir Hemmati, Nasrin Nanforosh

Abstract

The aim of the present study was to investigate the effect of cultural intelligence on the psychological contract with the mediating role of occupational organizational trust. The statistical population of all primary teachers in Urmia District 2 was 1439 people, and based on Morgan's table, 304 people were selected as a statistical sample by two-stage cluster sampling method. In this research, three standard questionnaires of cultural intelligence, psychological contract and organizational trust were used. Validities were investigated using the validity theories, based on the perspective of the statistical community and the structure with the question factor analysis method. The reliability of the questionnaires was estimated by the combined reliability multiplication method for cultural intelligence 0.86, psychological contract 0.84 and organizational trust 0.86 respectively. Data analysis was done at two levels of descriptive statistics and inferential statistics. Thus, to test the research hypotheses, descriptive statistics and then structural techniques using LISREL software were used. The findings indicated a good fit of the model and showed that cultural intelligence has a positive and significant effect on psychological contract (path coefficient 0.62). The effect of cultural intelligence on organizational trust is positive and significant (path coefficient 0.93). Organizational trust has a positive and significant effect on psychological contract (path coefficient 0.68) and finally organizational trust has a mediating role in the relationship between cultural intelligence and psychological contract (path coefficient 0.42).

Keywords: Cultural intelligence, psychological contract, organizational trust, teachers.