

بررسی و ارتباط هوش فرهنگی بر صمیمیت زوجین

زهرا مرادی عبدالیوسفی

کارشناس ارشد مشاوره گرایش خانواده

چکیده

هدف پژوهش حاضر با هدف بررسی و ارتباط هوش فرهنگی بر صمیمیت خانواده‌ی فرهنگی شاغل آموزش و پرورش در شهرستان شهرضا بوده است. روش این مطالعه توصیفی دار نوع همبستگی دار بود جامعه این پژوهش خانواده فرهنگی شاغل که زن و مرد و یا یکی از آنها فرهنگی و دارای فرهنگ متفاوت هستند بود که به طور تقریبی تعداد جامعه آماری ۶۰ خانواده فرهنگی بودند که کل جامعه به عنوان نمونه پژوهش مورد مطالعه قرار گرفتند و روش نمونه گیری به صورت تمام شمار بود. برای سنجش متغیرها مورد مطالعه در این پژوهش از پرسشنامه هوش فرهنگی (آنگ و همکاران) و پرسشنامه مقیاس صمیمیت (تاگر تامپسون) استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری تحلیلی نظیر ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون انجام شده و داده‌ها در نرم-افزار آماری SPSS نسخه ۲۲ وارد و تحلیل شدند. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که هوش فرهنگی و خرده مقیاس‌های آن به جز مولفه‌های هوش انگیزشی و هوش رفتاری با صمیمیت رابطه مثبت و معناداری دارند. از طرفی نتایج تحلیل رگرسیون مشخص کرد که تغییرات صمیمیت را می‌توان با استفاده از هوش دانشی آنان پیش بینی نمود.

واژه‌های کلیدی: هوش فرهنگی، هوش فراشناخت، هوش دانشی، هوش انگیزشی، و هوش رفتاری، صمیمیت

مقدمه

تلاش برای شناسایی عوامل موثر بر موفقیت در تمامی ابعاد زندگی از جمله زمینه شغلی، اجتماعی و خانوادگی، موجب ورود واژه‌های هوش عاطفی^۱ و هوش فرهنگی^۲ به ادبیات روانشناسی و مشاوره شد (پیترسون^۳، ۲۰۰۴). هر چند هنوز کسی به طور دقیق نمی‌تواند بگوید سهم هوش هیجانی و فرهنگی در پیشرفت افراد چقدر است (قاسمی مدنی، ۱۳۹۰). مفهوم هوش هیجانی دربرگیرنده مجموعه گسترده‌ای از مهارت‌ها و استعداد‌های فردی است که معمولاً به مهارت‌های درون فردی و بین فردی اشاره دارد (میشل کوه و همکاران، ۲۰۰۸) و به‌طور کلی توانایی درک و فهم چگونگی بروز یا کنترل عواطف و احساسات است. هوش هیجانی عاملی است که موجب می‌شود خلاقانه فکر کنیم و از عواطف و احساسات خود برای حل مسائل استفاده کنیم. بر این اساس شخصی که دارای هوش هیجانی بالاست در چهار زمینه شناسایی، به کارگیری، درک و کنترل احساسات، استعداد و مهارت دارد (اسرایت^۴، ۲۰۰۸).

هوشبهر، هوش هیجانی و هوش اجتماعی^۵ در فرآیند ایجاد و حفظ یک پیوستگی درمانی بین مراجع و مشاوران از مدت‌ها قبل مورد توجه قرار گرفته است (جیمز و هیگینز^۶، ۲۰۰۵). ولی این هوش‌ها به خودی خود برای اطمینان یک مشاور در مواجهه مؤثر با حجم متفاوت مراجعان کافی نیست، بنابراین هوش فرهنگی مکمل مناسبی برای این هوش‌ها می‌باشد (کوه و همکاران، ۲۰۰۸).

محققان عقیده دارند که هوش فرهنگی یک چهارچوب نظری خوب یا یک توانایی پیشگویی قضاوت فرهنگی مؤثر و تصمیم‌گیری راجع به سازگاری و عملکرد مناسب را ارائه می‌دهد (آنگ و همکاران، ۲۰۰۷). هوش فرهنگی ورای هوش هیجانی است و افراد با هوش فرهنگی بالا قادر به تفسیر رفتار دیگران و حتی در صورت نیاز، منطبق با رفتارهای آنان می‌باشند (رضایی، ۱۳۹۰).

(نیتو و باد^۷، ۲۰۰۷) فرهنگ را به صورت زیر تعریف می‌کنند:

فرهنگ مشتمل بر ارزش‌ها، سنت‌ها، جهان‌بینی‌ها و روابط ایجاد شده اجتماعی و سیاسی است که توسط گروهی از مردم که دارای پیشینه تاریخی، موقعیت جغرافیایی، زبان، طبقه اجتماعی، مذهب، آئین و ویژگی‌های مشترک دیگر هستند، ایجاد و به اشتراک گذاشته و منتقل می‌شوند. فرهنگ نه تنها شامل چیزهای ملموس مانند غذاها، تعطیلات، لباس پوشیدن و تظاهرات هنری می‌شود، بلکه دربرگیرنده موارد غیرملموس تری مثل سبک‌های ارتباطی، نگرش‌ها، ارزش‌ها و روابط خانوادگی نیز می‌باشد. در نظر گرفتن این جنبه‌های فرهنگ اغلب دشوارتر است اما چنانچه ما بخواهیم بدانیم تفاوت‌های فرهنگی چگونه بر یادگیری تأثیرگذار است، توجه به این نکات ضروری است (نیتو و باد، ۲۰۰۸: ص ۱۷۱).

هنجارهایی که به صورت فرهنگی شکل گرفته‌اند زبان، رفتارها، احساسات و تفکرات ما را در موقعیت‌های گوناگون هدایت می‌کنند. آنها باید‌ها و نیاید‌های رفتارهای مناسب فرهنگی ما هستند. درحالی‌که ما با افرادی که فرهنگ یکسان داریم، راحت هستیم، چون ما معانی رفتار، عبارات و فعالیت‌های آنان را میدانیم، ما گاهی در درک نشانه‌های فرهنگی افرادی که از فرهنگ

1. Emotional Intelligence

2. Cultural Intelligence

3. Peterson

4. Srite

5. Social Intelligence

6. James & Higgins

7. Nieto, S. & Bode, P

های متفاوت هستند، دچار سوء تفاهم می‌شویم. فرهنگ بیشتر بخشی از ماست برای همین است که گاهی ما درک نمی‌کنیم فرهنگ مان با دیگران مشترک است. بخشی از این امر ممکن است به این دلیل باشد که ما هرگز در فرهنگی متفاوت با فرهنگ خودمان نبودهایم. این عدم آگاهی ما اغلب منجر به بی‌حرمتهای شخصی می‌شود تا تفاوت‌های فرهنگی (فلولا، ۲۰۰۹).

واژه فرهنگ همواره منبع سوء تعبیر بوده است، اما آنچه در تمام تعاریف فرهنگ مشترک می‌باشد این است که فرهنگ، قوانین نانوشته‌ای است که در بیشتر مواقع به راحتی قابل مشاهده نیست و همین امر کار افراد را در برقراری ارتباط مشکل می‌کند (وارد، ویلسون و فیشور، ۲۰۱۱).

اشکال متعددی از هوش اخیراً موضوع بحث‌های نظری و تحقیقات تجربی شده‌اند. علاوه بر هوش هیجانی، هوش فرهنگی هم به شدت مورد تأکید قرار گرفته است. هدف اصلی طرفداران هوش فرهنگی بهبود و ارتقای درک تعاملات بین فرهنگی است، این سازه همچنین تفاوت‌های فردی را در زمینه‌هایی که با نوع و گوناگونی فرهنگی مشخص شده‌اند به صورت کارآمد توضیح می‌دهد. اساس نظری برای معرفی هوش فرهنگی، بحث‌های حرفه‌ای است که در نظریه استرنبرگ^۸ از هوش به عمل آمده است که طبق آن بر چند بعدی بودن هوش و عملکرد آن در زمینه زندگی واقعی تأکید شده است (آنگ و همکاران، ۲۰۰۸).

مفهوم هوش فرهنگی برای نخستین بار توسط ایرلی و آنگ از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح شد.

این دو، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی، ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها و قابلیت فرد برای سازگاری مؤثر با قالب‌های نوین تعریف کرده‌اند (ایرلی و آنگ، ۲۰۰۳) و ساختار هوش فرهنگی را به انواع دیگر هوش از جمله هوش هیجانی و اجتماعی مربوط می‌دانند (هریس و همکاران، ۲۰۰۴). این سازه فرد را قادر می‌سازد که از طریق دانش و آگاهی تفاوت‌های فرهنگی را تشخیص دهد و بتواند در فرهنگ‌های مختلف به درستی رفتار نماید (پترسون، ۲۰۰۴). آنها همچنین معتقد بودند در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی جدید، به زحمت میتوان علائم و نشانه‌های آشنایی یافت که بتوان از آنها در برقراری ارتباط سود جست (سون آنز، وان دین ۲۰۰۸). در این موارد، فرد باید با توجه به اطلاعات موجود، یک چارچوب شناختی مشترک تدوین کند، حتی اگر این چارچوب درک کافی از رفتارها و هنجارهای محلی نداشته باشد. تدوین چنین چارچوبی تنها از عهده کسانی برمیآید که از هوش فرهنگی بالایی برخوردار هستند.

پترسون (۲۰۰۴)، اظهار داشت که هوش فرهنگی «توانایی درگیر شدن با مجموعه رفتارهایی است که مستلزم مهارتها (مانند مهارتهای زبانی و یا مهارتهای بین فردی است) و ویژگی‌هایی (مانند انعطاف‌پذیری و تحمل در برابر چیزهای مبهم) می‌باشد که به صورت مناسب با نگرش‌ها و ارزش‌های فرهنگی فردی که با او تعامل می‌کنند، همخوانی دارد».

تاکنون بیشتر تحقیقاتی که در زمینه هوش فرهنگی انجام شده درخصوص اسنادهای شغلی بوده است. در تحقیقی که وارد^۹ و همکاران (۲۰۰۵) در خصوص هوش فرهنگی و سازگاری بین فرهنگی در زمینه تصمیم‌گیری و اسنادهای شغلی انجام دادند، گزارش شد که فراشناخت فرهنگی با عملکرد در خصوص داوری فرهنگی و تصمیم‌گیری شغلی مرتبط بود، انگیزش فرهنگی با سازش‌های عمومی در ارتباط بود، رفتار فرهنگی هم عملکرد شغلی و هم سازش عمومی را پیشبینی می‌کند.

⁸. Frank. J.Fleola

⁹. Ward, Wilson, Ficher

¹. Strenberg 0

¹. Ward 1

تحقیقات جدیدتر تأیید کردند که انگیزش فرهنگی هم، سازش عمومی و شغلی را پیش‌بینی می‌کند (آنگ و همکاران، ۲۰۰۷).

کوه و همکاران (۲۰۰۸)، اظهار کردند که می‌توان از اصطلاحات مربوط به هوش فرهنگی در زمینه مشاوره خانوادگی، روانشناسی، روان درمانی و مشاوره بهداشت و سلامت روان نیز استفاده کرد (دیویس و همکاران، ۲۰۰۳). اولین بررسی برای مرتبط ساختن هوش فرهنگی، شخصیت و سازگاری بین فرهنگی توسط وارد و همکاران در مدرسه بین-المللی نیویورک انجام شد (آنگ و همکاران ۲۰۰۴). این سازه یک مفهوم کاملاً ادراکی است که امروزه مورد تحقیق قرار گرفته و به روانشناسان و دیگر دست‌اندرکاران سلامت و بهداشت روان که به دنبال حمایت‌های فرهنگی شایسته از مراجعانشان هستند، یک چشم‌انداز انگیزشی ارائه می‌دهد (سانجر و همکاران ۲۰۰۸).

تا قبل از دهه هفتم قرن بیستم، تحقیقات انجام شده در خصوص خانواده، به طور عمده حول محور طلاق و اثرات روانی-اجتماعی آن بر اعضای خانواده متمرکز بود، ولی از این دهه به بعد، توجه محققان به مسئله نارضایتی از زندگی زناشویی و راه‌های افزایش احساس رضایت و شادکامی از زندگی مشترک معطوف شد که هدف این تحقیق نیز حرکت در این جهت است. زیرا به تعیین علل جدائی‌ها پس از وقوع آنها نمی‌پردازد بلکه با مشخص کردن نحوه تأثیر رابطه هوش فرهنگی با رضایتمندی از زناشویی، کوشش می‌کند تا زمینه‌های روانشناختی را که به این رضایتمندی منتهی می‌شود، شناسایی کند. با شناخت این زمینه‌ها، می‌توان در سطوح مختلف مداخله کرد. میزان ازدواج‌های با خطر بالا را کاهش داد، بر رضایت و شادکامی ازدواج‌های موجود افزود و از بعضی ناسازگاری‌ها پیشگیری به عمل آورد و از این طریق، از بسیاری از نابسامانی‌های خانوادگی که منجر به هدر رفتن نیروهای عظیم انسانی می‌شود، جلوگیری کرد (حمیدی، ۱۳۸۶).

به طور کلی، زمینه‌های سیاسی اجتماعی، نه تنها بین فرهنگ‌ها بلکه در درون آنها نیز ممکن است معیارهای متنوعی از رضایتمندی از زناشویی ایجاد نمایند. علاوه بر ناهمگونی ایجاد شده با تغییرات سیاسی اجتماعی، تفاوت بین زن و شوهرهایی که از یک فرهنگ هستند هم ممکن است در تغییر معیارهای رضایتمندی از زناشویی نقش داشته باشند. در این خصوص، محققان فرض کردند که مردان و زنان دیدگاه‌های بین فردی و ابزاری متفاوتی دارند نه تنها در خصوص ازدواج بلکه در خصوص روابط احساسی و رمانتیک (ایمای، ۲۰۰۷).

چیزی که اغلب نادیده گرفته می‌شود این است که احتمالاً اختلاف زوجین در رضایتمندی از زناشویی وابسته به فرهنگ است. با شناخت تفاوت‌های بین فرهنگی و درون فرهنگی در خصوص اینکه دیدگاه‌های فرهنگی در خصوص ازدواج، اغلب بر ویژگی‌های ناهمگون معیارهای رضایتمندی از زناشویی تأکید دارند، اتفاق نظر وجود دارد (لوکاس و همکاران ۲۰۰۸).

براساس تقسیم‌بندی مرکز مطالعات هوش فرهنگی، هوش فرهنگی به سه بخش انگیزه، دانش و رفتار فرهنگی تقسیم می‌شود (مرکز مطالعات هوش فرهنگی ۵ توانایی فرد برای تطبیق با ارزشها، سنت‌ها و آداب و رسوم متفاوت از آن چه که در زمینه فرهنگی خود به آن عادت کرده است و کار کردن در یک محیط متفاوت فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است (آهنچیان، امیری و بخشی، ۱۳۹۱).

1 . Ang 2
1 . Sanger 3
1 . Imai 4
1 . Center for Cultural Intelligence 5

هوش فرهنگی به منزله حلقه اتصالی است که می‌تواند در محیط متنوع، انسجام و هماهنگی ایجاد کند. به عبارت دیگر، هوش فرهنگی مجموعه‌ای از مهارت‌های شناختی اجتماعی است که برای مشارکت و تبادل دانش در گروه‌های فرهنگی ضروری است (هرمن، کال، هرماندز، لیوردا، برین هاره و توماسلو، ۲۰۰۷). هوش فرهنگی به افراد کمک می‌کند راهبردهای مناسبی را اتخاذ کنند تا عملکرد بهتری در شغل خود داشته و انسجام اجتماعی بین فرد و محیط کار وی برقرار شود (مالک، کوپر-توماس و زیکیچ، ۲۰۱۴). هوش فرهنگی توانایی مدیران را در برقراری ارتباط و همکاری انگیزشی تسهیل کرده و رفتارهایی را در چهارچوب گفتگو بر می‌انگیزد که سازگاری رفتاری را موجب می‌شود (گروس، فیهرم و گنو، ۲۰۱۴).

هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند، در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد. این نوع هوش با تمرکز بر قابلیت‌های خاصی که برای روابط شخصی با کیفیت و اثربخش در شرایط فرهنگی مختلف لازم است، بر جنبه‌های دیگر از هوش شناختی تمرکز دارد (رحمانی و تهرانی پور، ۱۳۸۸، به نقل از عسگری و روشنی، ۱۳۹۱).

آنگ، ونداین و آکه‌لر سال ۲۰۰۷ میلادی، هوش فرهنگی را شامل چهار مؤلفه به شرح ذیل تعریف کردند:

الف) مؤلفه فراشناختی^۱؛ به این معناست که فرد چگونه تجربیات میان فرهنگی را درک میکند این راهبرد بیانگر فرایندهایی است که افراد برای کسب و درک دانش به کار می‌برند. این امر زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در مورد فرآیندهای فکری خود و دیگران قضاوت می‌کنند. مؤلفه‌ی فراشناختی هوش فرهنگی، شامل تدوین راهبرد پیش از برخورد میان فرهنگی، بررسی مفروضات در حین برخورد و تعدیل نقشه‌های ذهنی در صورت متفاوت بودن تحارب واقعی از انتظارات پیشین است.

ب) مؤلفه شناختی^۱؛ این دانش؛ بیانگر درک فرد از شباهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگی است و دانش عمومی و نقشه‌های ذهنی و شناختی فرد از فرهنگ‌های دیگر را نشان می‌دهد. جنبه‌ی شناختی هوش فرهنگی، مشتمل بر شناخت سیستم‌های اقتصادی و قانونی، هنجارهای تعامل اجتماعی، عقاید مذهبی، ارزش‌های زیبایی شناختی و زبان‌های دیگر است.

ج) مؤلفه انگیزشی^۲؛ بیانگر علاقه‌ی فرد به آموختن فرهنگ‌های دیگر و تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف است. این انگیزه شامل ارزش درونی افراد برای تعاملات چند فرهنگی و اعتماد به نفسی است که به فرد اجازه می‌دهد در موقعیت‌های فرهنگی مختلف، به صورتی اثربخش عمل کند.

د) مؤلفه رفتاری^۲؛ این رفتار، قابلیت فرد برای سازگاری با آن‌دسته از رفتارهای کلامی و غیر کلامی را در بر می‌گیرد که برای برخورد با فرهنگ‌های مختلف مناسبند. رفتارهای هوش فرهنگی، مجموعه‌ای از پاسخ‌های رفتاری مختلف را شامل می‌شود که در موقعیت‌های مختلف به کار می‌آیند و متناسب با تعاملی خاص یا موقعیتی ویژه، از قابلیت اصلاح و تعدیل برخوردارند. (آنگ، ونداین و که، ۲۰۰۷)

| | |
|-----------------------------|---|
| 1 . Linn Van Dyne. | 6 |
| 1 .Christine Koh. | 7 |
| 1 .Metacognitive Component. | 8 |
| 1 .Cognitive Component. | 9 |
| 2 .Motivational Component. | 0 |
| 2 .Behavioral Component | 1 |

بیشتر زوج هایی که به مشاوره و درمان مراجعه می کنند، داشتن رابطه ی صمیمی و عاشقانه را به عنوان نگران اولیه خود مطرح می نمایند. اگرچه تعریف آن ها رابطه ی صمیمانه و عاشقانه ممکن است با هم متفاوت باشد و اغلب راجع به سبک عشق ورزی و صمیمیت شان مردد باشند. صمیمیت در قلب روابط تقویت کننده عاطفی قرار دارد و با روابط مثبت و رضایت بخش همبسته است (هلروود ۱۹۹۸). وارینگ (۱۹۸۲) صمیمیت زوجی را ترکیبی از عامل زیر می داند:

۱- **عاطفه:** آمیزانی که زوج احساسات مرتبط با نزدیکی عاطفی و احساسی خود را بیان می کند

۲- **ابراز گری:** آمیزانی که افکار، باورها، نگرش ها و احساسات در روابط را با یکدیگر در میان می گذارند

۳- **سازگاری:** آمیزانی که زوج ها می توانند به راحتی با هم به تفریح و کار بپردازند.

۴- **همبستگی:** تعهد داشتن به رابطه ی زوجی

۵- **تمایلات جنسی:** آمیزانی که نیاز جنسی در رابطه زوجی برآورده می شوند.

۶- **حل تعارض:** پرداختن به حل اختلاف عقاید.

۷- **استقلال:** آمیزان ارتباطات مثبت با خانواده و سایر دوستان

۸- **هویت:** سطح اعتماد و اعزت نفس زوج

مشاوران به زوج کمک می کنند تا این عوامل را کشف و درک کنند و راجع به روش های برقراری رابطه صمیمی به توافق برسند.

صمیمیت^۱ ویژگی عمده ی رابطه ی زوجی است، رابطه ای که با خودافشایی متقابل و درک دیگری تعریف می شود. در هر رابطه برابر، حتی اگر آن رابطه ی پیوندی آسمانی باشد، روشن است که صمیمیت رابطه را سر زنده نگه می دارد حتی اگر زوج درباره ی تحطی مرزها توسط اعضای خانواده مشکلی نداشته باشند. امروزه فشار کار و فرزندان هر دو عضو زوج را بیشتر از زمانی که تنها یک عضو زوج به کار مشغول بوده و دیگری درخانه حضور دارد، تحت تأثیر قرار می دهد. مصرف وقت برای یکدیگر و داشتن رابطه ی صمیمانه فرصت محسوب می شود.

صمیمیت دربرگیرنده ی میزانی از احساس نزدیکی و مراقبتی است که هریک از اعضای زوج نسبت به هم احساس و ابراز می کنند (بارت و راوین، ۲۰۰۵) شیوه ی ابراز صمیمیت زوج، از نیازها و انتظارات آن ها که از خانواده ی اصلی شان نشئت گرفته، تأثیر می پذیرد. سبک شخصیتی افراد، سبک ارتباطی آن ها و مراحل تکامل رابطه ی زوجی عواملی اند که بر چگونگی ابراز

| | |
|-------------------------|---|
| 2 .warning | 2 |
| 2 . Affection | 3 |
| 2 . Expressiveness | 4 |
| 2 . compatibility | 5 |
| 2 . Cohesion | 6 |
| 2 . Sexuality | 7 |
| 2 . Conflict Resolution | 8 |
| 2 . Autonomy | 9 |
| 3 . Identity | 0 |
| 3 . Intimasy | 1 |

صمیمیت تأثیر می‌گذارد (اسپری و کارلسون، ۲۰۰۵). در برخی موارد یکی از اعضای زوج دخانواده ای بزرگ شده که اعضای آن تماس فیزیکی کم و ابراز آشکار عشق و محبت را به صورت ناچیز باهم داشت اندوبیان عشق و محبت برای آن‌ها به شکل تهیه غذا پول یا دیگر موارد قابل ملموس بوده است. در حالی که طرف دیگر در خانواده ای رسد یافته که علاوه بر محبت فیزیکی بین افراد خانواده، والدین بیشتر وقتشان را در ارتباط با یکدیگر و فرزندان صرف کرده اند. نین تفاوت‌هایی منجر به شیوه‌های متفاوت ابراز صمیمیت می‌شود. فقدان روابط صمیمانه می‌تواند به روابط استرس‌زا و حتی در صورتی که زوج به این موضوع نپردازند و به راه حل مؤثری دست پیدا نکنند، به ختم رابطه منجر شود.

بنابراین افراد دارای هوش فرهنگی بالا جزء دارایی‌های ارزشمند یک سازمان هستند و بخصوص در زمان بحران ارزش خود را بیشتر نمایان می‌کنند (صفری، ۱۳۸۸). این اثر بخشی مدیران می‌تواند در حیطه کاری، خود را به شکل کیفیت زندگی کاری پُرور دهد.

کیفیت زندگی کاری در وهله اول به رضایتمندی شغلی، فرصت‌های رشد، مسائل روانشناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی کارفرما، کارکنان و میزان پایین بودن حوادث و در درجه دوم به مجموعه ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد (رودکی، ۱۳۸۲). کیفیت زندگی کاری یا کیفیت نظام کار یکی از جالب ترین روش‌های ایجاد انگیزش و راهگشای مهم در طراحی و غنی سازی شغل کارکنان است که ریشه در نگرش کارکنان و مدیران به مقوله ی انگیزش دارد (رضائیان، ۱۳۸۰).

هوش ابزاری است که میتوان آن را در رویارویی مناسب با موقعیتهای چند فرهنگی بکار گرفت (عباس علیزاده و Nayyji, ۲۰۰۷)

هوش فرهنگی را توانایی در گردآوری داده‌ها، پردازش و انجام دادن آن‌ها در محیط‌های چند فرهنگی می‌دانند. هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند (عسکری و وزیری ۲۰۱۲)

«هوش فرهنگی» حوزه مدرنی از هوشمندی است که امکان میانجیگری در فضاهای کاری متنوع و متغییر را مطرح می‌کند. برخی از جنبه‌های فرهنگی مساله، کاملا قابل دیدن است و آشکارا می‌توان این هوشمندی را در نحوه برخورد برخی از افراد و در رفتارهایی که انجام می‌دهند، مشاهده کرد. در هر حال فهم بیشتر موقعیت‌ها و بخش‌های چالش برانگیز فرهنگ با عقاید، ارزشها، انتظارات، نگرش‌ها و مفروضه‌هایی که به طور آشکارا یا نهان قابل مشاهده و ارزیابی هستند، مرتبط اند (بردبار و کنجکاو منفرد ۱۳۹۰). در عین حال کسی که دارای هوش فرهنگی بالایی است این آمادگی را دارد که اختلاف فرهنگی را درک نموده و با قدرت در این عرصه که پر از تفاوت‌های بی‌شمار است، فعالیت نماید. بنابراین هوش فرهنگی به افراد کمک می‌کند که به نحو موثرتری تفاوت‌های درون و بین فرهنگی را کنترل و مدیریت نمایند (تان ۲۰۰۳).

«کیفیت زندگی» ابعاد مختلف زندگی انسان را در بر می‌گیرد و شامل دو بعد عینی و ذهنی زندگی انسان می‌گردد که در واقع خود هفت وجه از زندگی فرد را شامل بهزیستی مادی، سلامتی، بهره‌وری، امنیت، صمیمیت، بهزیستی عاطفی و اجتماعی را در بر می‌گیرد. کیفیت زندگی را می‌توان رابط بین وضعیت سلامت شخص از یک سو و توانایی در دنبال کردن اهداف زندگی از سوی دیگر دانست. در واقع انسان‌ها همواره در جستجوی راه‌هایی برای افزایش کیفیت زندگی بوده‌اند. بنابراین، برآورده

³ . quality of work life 2

³ . Tan. J 3

نشدن نیازها و اولویت های اساسی انسان، نقش مهمی در کیفیت زندگی وی دارد (سبحانی شه‌میرزادی ۱۳۹۰). (فو^۳ ۲۰۱۰) «کیفیت زندگی» را در بسیاری موارد با دو مجموعه از شاخص‌های عینی و ذهنی مورد مطالعه قرار می‌گیرد. شاخص‌های ذهنی از طریق سنجش ادراکات، ارزیابی‌ها و رضایتمندی شه‌روندان از محیط زندگی شه‌ری استخراج شده در حالی که شاخص‌های عینی مرتبط با حقایق قابل مشاهده است که در بسیاری موارد در چارچوب داده‌های ثانوی قابل استخراج است (کرمان‌ساری و همکاران ۱۳۸۸).

آنچه باعث استحکام رابطه زناشویی می‌شود، روابط عاطفی نزدیک و صمیمیت بین زوج‌هاست. روابط صمیمانه نیازهای عاطفی ما را ارضاء می‌کند و همچنین منبعی برای بیشتر آسیب‌های شدید ما می‌باشد. وقتی که یک آسیب رخ می‌دهد معمولاً عواطف منفی مانند عصبانیت و کینه رخ می‌دهد، که یک اختلاف بالقوه در روابط را باعث می‌شود. یکی از راه‌حل‌های این چالش گذشت است (ورثینگتون، ۱۹۹۸). مک کلگ^۵ و همکاران (۱۹۹۸) نشان دادند که صمیمیت رابطه‌ای پیش از آسیب، از طریق ممکن ساختن عذرخواهی و سپس همدلی، گذشت را تسهیل می‌کند (ریپلی^۶ و ورثینگتون ۲۰۰۲). به دو گروه زوج‌ها گذشت مبتنی بر همدلی را آموزش دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل، در رفتارهای ارتباطی مثبت تفاوت معنی‌داری داشتند. گذشت در روابط زناشویی باعث دوام ازدواج و بهبود عملکرد ارتباطی زوجین می‌شود (فنل، ۱۹۹۳). گوردون و باکوم^۷ (۱۹۹۸) نشان دادند افرادی که همسر خاطی خود را می‌بخشند، تصورات زناشویی مثبت‌تر می‌شود، قدرت در رابطه زناشویی برابر و متعادل‌تر و رابطه صمیمانه‌تر و سازگارانه‌تری در زندگی زناشویی به وجود می‌آید. پارلیری، فینچام و رگالیا^۸ (۲۰۰۵) به این نتیجه رسیدند که متغیر گذشت ۳۹ درصد واریانس صمیمیت را به خود اختصاص می‌دهند. همچنین اگرچه برای رسیدن به صمیمیت به گذشت نیازی نیست، ولی گذشت می‌تواند تا حد زیادی ایجاد صمیمیت را تسهیل کند.

فینچام، بیچ و داویلا^۹ (۲۰۰۴) معتقدند کسانی را که ما به آنها عشق می‌ورزیم و دوستشان داریم، احتمال بیشتری می‌رود که به آنها آسیب برسانیم. ممکن است یکی از زوج‌ها به طور عمدی یا سهوی به همسرش آسیب برساند، و او را مورد رنجش قرار دهد. گذشت در رابطه زناشویی به عنوان تسهیل‌کننده برجسته، می‌تواند این رابطه آسیب دیده را ترمیم کند و باعث شناخت و صمیمیت بیشتری در زندگی زناشویی شود.

جکسون^{۱۰} (۱۹۹۸) با بهره‌گیری از آزمون گذشت انرایت، تأثیر گذشت را بر صمیمیت و اعتماد در روابط زناشویی بررسی کرد. وی ۲۰۱ نفر آزمودنی ۲۱ تا ۸۰ ساله را که به مدت یک سال و بیشتر از زمان زندگی زناشویی آنان می‌گذشت مورد بررسی قرار داد و دریافت که زوجینی که در زندگی خود اهل گذشت هستند رابطه معناداری در میزان اعتماد و صمیمیت در روابط میان فردی دارند. که مالتبی، دی و باربر^{۱۱} (۲۰۰۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند گذشت با عاطفه‌های مثبت و خشنودی از زندگی، رابطه‌ای مثبت دارد.

| | |
|---------------------------------|---|
| 3 . Foo | 4 |
| 3 . Mac cullough | 5 |
| 3 . Ripley | 6 |
| .3 Gordon & Baucom | 7 |
| 3 . Pleari , Fincham & Regalia. | 8 |
| 3 . Davila | 9 |
| 4 . Jacson | 0 |
| 4 .Maltby , Day and Barber | 1 |

روش تحقیق

به منظور بررسی و ارتباط هوش فرهنگی بر صمیمیت، جامعه آماری خانواده های فرهنگی که یکی از زوجین یا هر دو شاغل بوده و دارای فرهنگی متفاوت میباشند که به طور تقریبی ۶۰ خانوادگی فرهنگی شاغل در آموزش و پرورش شهرستان شهرضا به روش نمونه گیری تمام شمار انتخاب شدند و اقدام به تکمیل پرسشنامه هوش فرهنگی و پرسشنامه صمیمیت نمودند. که منظور از هوش فرهنگی مؤلفه های هوش استراتژی، هوش دانشی، هوش انگیزشی، هوش رفتاری بوده است. روش پژوهش از نوع توصیفی و همبستگی است.

تحلیل داده ها با استفاده از آزمون های آماری تحلیلی نظیر ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون انجام شده و داده ها در نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۲ وارد و تحلیل شدند.

ابزار تحقیق

پرسشنامه هوش فرهنگی: یک پرسشنامه چهار عاملی، مقیاسی بیست سوالی که توسط آنگ و همکاران آذر سال ۲۰۰۴ طراحی شده است که دارای چهار زیر مقیاس می باشد. چهار عبارت اول این پرسشنامه بیست سوالی مربوط به عامل راهبردی یا فراشناختی هوش فرهنگی است. از عبارت ۵ تا ۱۰ مربوط به عامل دانشی یا شناختی هوش فرهنگی است. عبارت ۱۱ تا ۱۵ مربوط به عامل انگیزشی هوش فرهنگی است. عبارات ۱۶ تا ۲۰ مربوط به عامل رفتاری هوش فرهنگی است. پاسخ به عبارات این پرسشنامه به صورت ۷ گزینه ای است که از کاملاً موافق (۷ امتیاز) تا کاملاً مخالف (۱ امتیاز) طرح شده است. امتیاز های عبارات با هم جمع می شود و توانایی افراد را در برقراری ارتباط بهتر در فرهنگی ۲۰ می باشد و دامنه مولف - متفاوت می سنجد. دامنه کلی نمرات هوش فرهنگی از ۱۴۰-۲۰، می باشد و دامنه مولف هوش فرهنگی به ترتیب فراشناخت ۲۸-۱، دانش ۴۲-۱، انگیزش ۳۵-۱، رفتار ۳۵-۱ می باشد. روائی صوری و محتوایی سوالات توسط متخصصین روانسنجی تایید شده است. پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش شده است و پایایی هر یک از مقیاس ها به ترتیب عبارت است از: راهبرد یا فراشناخت (۰/۷۶)، دانش یا شناخت (۰/۸۴)، انگیزشی (۰/۷۶)، رفتاری (۰/۸۳) (مشبکی و تیزرو، ۱۳۸۸).

مقیاس صمیمیت: این پرسشنامه توسط واکر و تامپسون (۱۹۸۳؛ به نقل از ثنائی، ۱۳۷۹) تهیه شده که دارای ۱۷ ماده است و برای سنجش مهر و صمیمیت تدوین شده است. نمره گذاری مقیاس مذکور بر روی یک مقیاس لیکرتی ۷ درجه ای، از ۱ (هرگز) تا ۷ (همیشه) صورت می گیرد. هر چه نمره فرد در این مقیاس بیشتر باشد، صمیمت بالاتری را تجربه می کند. این مقیاس توسط ثنائی (۱۳۷۹) ترجمه شده است و ضریب پایایی این پرسشنامه را ۱۰۰ زوج در اصفهان، ۰/۹۶ به دست آورد. نعیم (۱۳۸۷) نیز، برای تعیین پایایی پرسشنامه صمیمیت از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده کرد که به ترتیب برابر ۰/۹۶ و ۰/۹۶ بیانگر پایایی مطلوب پرسشنامه یاد شده می باشد. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ و تنصیف پرسشنامه مذکور ۰/۹۷ و ۰/۹۶ به دست آمد که حاکی از آن است که مقیاس صمیمیت دارای پایایی بسیار خوبی است.

همچنین اعتبار این مقیاس از طریق همبستگی آن با یک سوال کلی ۰/۸۸ به دست آمد $P < ۰/۰۰۱$ که بیانگر اعتبار بالای آزمون است.

فرضیه

در این پژوهش فرضیه های زیر مورد آزمون قرار می گیرند:
فرضیه اصلی: بین هوش فرهنگی و صمیمیت خانواده فرهنگیان رابطه مثبت وجود دارد.
فرضیه فرعی: بین مولفه های هوش فرهنگی و صمیمیت خانواده فرهنگیان رابطه مثبت وجود دارد.
پیش بینی: مولفه های هوش فرهنگی، صمیمیت را پیش بینی می کند.

یافته ها

در جدول (۱) شاخص های توصیفی مربوط به متغیرهای صمیمیت، هوش فرهنگی و مولفه های آن آمده است.

جدول (۱): میانگین، میانه، نما، دامنه تغییرات، انحراف معیار و واریانس متغیرها

| متغیرها | هوش فرهنگی | هوش استراتژی | هوش دانشی | هوش انگیزشی | هوش رفتاری | صمیمیت |
|--------------|------------|--------------|-----------|-------------|------------|---------|
| تعداد | ۶۰ | ۶۰ | ۶۰ | ۶۰ | ۶۰ | ۶۰ |
| میانگین | ۱۸۷/۸۸۳۳ | ۴۱/۵۳۳۳ | ۴۹/۳ | ۵۳/۷۸۳۳ | ۴۳/۲۶۶۷ | ۱۱/۸۲۵۰ |
| میانه | ۱۸۵/۵ | ۴۳ | ۵۰ | ۵۵/۵ | ۴۳ | ۱۲/۲۵ |
| مد (نما) | ۱۸۴ | ۳۶ | ۴۷ | ۴۸ | ۴۲ | ۱ |
| انحراف معیار | ۳۲/۷۰۴۶۸ | ۸/۴۲۶۰۸ | ۱۱/۲۹۶۱۷ | ۱۱/۰۳۶۲۹ | ۱۱/۷۰۲۳۳ | ۱/۸۴۳۶۹ |
| واریانس | ۱۰۶۹/۵۹۶ | ۷۰/۹۹۹ | ۱۲۷/۶۰۳ | ۱۲۱/۸ | ۱۳۶/۹۴۵ | ۳/۳۹۹ |
| دامنه | ۱۶۷ | ۴۵ | ۵۳ | ۵۵ | ۴۹ | ۷ |
| کمترین نمره | ۹۲ | ۱۱ | ۲۴ | ۱۵ | ۲۰ | ۷ |
| بیشترین نمره | ۲۵۹ | ۵۶ | ۷۷ | ۷۰ | ۶۹ | ۱۴ |

با توجه به کمی بودن متغیرها، جهت آزمون فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر بررسی رابطه هوش فرهنگی با صمیمیت خانواده فرهنگیان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود. اما قبل از استفاده از این آزمون، باید از نرمال بودن میانگین نمرات هر متغیر اطمینان می یابیم. از طرفی چون تعداد نمونه در این تحقیق (۶۰ خانواده) بیش از ۳۰ است پس فرض نرمال بودن میانگین نمره متغیرهای پژوهش رد نمی شود. بنابراین برای آزمون ارتباط بین متغیرها می توان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده نمود. برای بررسی درستی فرضیه اصلی تحقیق دو فرض زیر را در نظر می گیریم.
فرض صفر: همبستگی بین هوش فرهنگی و صمیمیت معنادار نیست.

فرض یک: همبستگی بین هوش فرهنگی و صمیمیت معنادار است.

جدول (۲) همبستگی بین هوش فرهنگی و صمیمیت

| متغیر | شاخص ها | صمیمیت |
|------------|---------------------|--------|
| هوش فرهنگی | ضریب همبستگی پیرسون | ۰/۲۸۱ |
| | سطح معناداری | ۰/۰۳ |

با توجه به جدول (۲) چون مقدار سطح معناداری آزمون همبستگی (۰/۰۳) از ۰/۰۵ کمتر است، پس برای فرضیه اصلی نپتحقیق فرض صفر در سطح خطای ۵ درصد رد می شود. بنابراین میزان همبستگی بین دو مولفه هوش فرهنگی و صمیمیت معنادار است. یعنی بین هوش فرهنگی و صمیمیت رابطه معناداری وجود دارد. اما با توجه به علامت ضریب همبستگی (مقدار ۰/۲۸۱) در می یابیم که رابطه بین این دو مولفه مثبت و معنادار است. یعنی با افزایش میزان هوش فرهنگی، صمیمیت افراد نیز افزایش می یابد. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه بین هوش فرهنگی و صمیمیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد تایید می شود.

اکنون به بررسی درستی فرضیه فرعی پژوهش می پردازیم.

جدول (۳) همبستگی بین مولفه های هوش فرهنگی و صمیمیت

| مولفه های هوش فرهنگی | شاخص ها | صمیمیت |
|----------------------|---------------------|--------|
| هوش استراتژی | ضریب همبستگی پیرسون | ۰/۲۸۹ |
| | سطح معناداری | ۰/۰۲۵ |
| هوش دانشی | ضریب همبستگی پیرسون | ۰/۴۰۹ |
| | سطح معناداری | ۰/۰۰۱ |
| هوش انگیزشی | ضریب همبستگی پیرسون | ۰/۰۳۱ |
| | سطح معناداری | ۰/۸۱۷ |
| هوش رفتاری | ضریب همبستگی پیرسون | ۰/۱۵۴ |
| | سطح معناداری | ۰/۲۴۱ |

نتایج حاصل از جدول ۳ نشان می دهد که در بین مولفه های هوش فرهنگی مولفه های هوش استراتژی و هوش دانشی دارای سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین بین این مولفه ها و صمیمیت ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد اما از آنجا که سطح معناداری آزمون برای مولفه های هوش انگیزشی و هوش رفتاری از ۰/۰۵ بیشتر است پس بین این مولفه های هوش فرهنگی و صمیمیت ارتباط معناداری وجود ندارد.

به منظور بررسی پیش بینی صمیمیت با استفاده از مولفه های چهارگانه هوش فرهنگی، مدل رگرسیون بین متغیرهای مستقل مولفه های هوش فرهنگی (شامل: هوش استراتژی، هوش دانشی، هوش انگیزشی و هوش رفتاری) و متغیر وابسته صمیمیت را با استفاده از روش رگرسیون گام به گام مورد بررسی قرار می دهیم. لازم به ذکر است که در ادامه تنها به بررسی نتایج مدل نهایی با استفاده از این روش می پردازیم.

استفاده از مدل رگرسیون خطی احتیاج به مفروضاتی دارد که یک به یک مورد بررسی و تایید قرار گرفت:

(۱) یکی از مفروضات در نظر گرفته شده در مدل رگرسیون، نرمال بودن متغیر وابسته مورد بررسی است. بنابراین لازم است قبل از برازش مدل، نرمال بودن آن بررسی شود. با توجه حجم نمونه بالا (۶۰ خانواده) متغیر وابسته نرمال است. پس برای این داده ها می توان از برازش به روش رگرسیون استفاده کرد.

(۲) از دیگر مفروضات رگرسیون استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله رگرسیون) است؛ در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند، امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آماره دوربین- واتسون استفاده می شود که اگر مقدار آماره دوربین - واتسون در فاصله $1/5$ تا $2/5$ باشد، فرض صفر مبنی بر همبستگی بین خطاها رد شده و لذا می توان از رگرسیون استفاده کرد. برای این مدل مقدار این آزمون برابر $1/577$ محاسبه و این فرض نیز تایید شد.

(۳) فرض دیگر در رگرسیون چند گانه (با چند متغیر مستقل در مدل رگرسیونی)، عدم وجود اثر هم خطی شدید (خود همبستگی جدی) بین متغیرهای مستقل است. برای این آزمون از دو شاخص VIF و تلووانس (که مقداری بین صفر و یک را اختیار می کند) استفاده می شود. لازمه تایید این آزمون کمتر بودن شاخص VIF از عدد ۲ و نزدیک بودن تلووانس به عدد ۱ و دور بودن آن از عدد صفر می باشد. این فرض نیز برای این مدل مورد تایید قرار گرفت.

(۴) از دیگر مفروضات در نظر گرفته شده در رگرسیون این است که خطاها بایستی دارای توزیع نرمال با میانگین صفر باشند. همچنین واریانس خطاها باید تصادفی باشد. برای این مدل رگرسیون این مفروضات را نیز بطور شهودی، با استفاده از نمودار هیستوگرام خطاها، نمودار P-P خطاها و همچنین نمودار خطاها در مقابل مقادیر برازش داده شده بررسی شد.

اکنون بعد از تایید پیش فرض های رگرسیون، از رگرسیون چند گانه به روش گام به گام استفاده می شود. جدول ۴ نتایج برازش مدل رگرسیون نهایی بین متغیرهای مستقل مولفه های هوش فرهنگی (شامل: هوش استراتژی، هوش دانشی، هوش انگیزشی و هوش رفتاری) و متغیر وابسته صمیمیت را نشان می دهد. لازم به ذکر است که در مدل رگرسیون نهایی از بین مولفه های هوش فرهنگی تنها مولفه هوش دانشی باقی مانده و بقیه مولفه ها حذف شده اند.

جدول (۴) برازش مدل رگرسیون نهایی بین متغیرها

| سطح معناداری | آماره F | میانگین مربعات | درجه آزادی | مجموع مربعات | مدل رگرسیون | |
|--------------|---------|----------------|------------|--------------|-------------|--------------|
| | | | | | رگرسیون | منبع تغییرات |
| ۰/۰۰۶ | ۱۱/۶۴۵ | ۳۳/۵۳۳ | ۱ | ۳۳/۵۳۳ | رگرسیون | |
| | | ۲/۸۸۰ | ۵۸ | ۰۲۰/۱۶۷ | خطا | |
| | | ----- | ۵۹ | ۲۰۰/۵۵۳ | کل | |

چون سطح معناداری جدول ۴ (۰/۰۰۱) از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین فرض صفر مبنی بر اینکه مدل رگرسیون بین متغیرها معنادار نیست، رد می شود. پس متغیر مستقل باقیمانده در مدل دارای رابطه خطی با متغیر وابسته است. جدول ۵ نتایج بررسی ضرایب مدل رگرسیون بین متغیرها را نشان می دهد. در این جدول ضریب غیر استاندارد متغیر، ضریب آن متغیر در مدل رگرسیونی است. در صورت پذیرفته شدن متغیر مستقل، ضریب استاندارد آن نیز میزان تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را نشان می دهد.

جدول (۵) بررسی ضرایب مدل رگرسیونی نهایی

| ضرایب | | | | | |
|--------------|---------|---------------------|-------|----------------|-----------|
| سطح معناداری | آماره t | ضرایب غیر استاندارد | | مدل رگرسیون | |
| | | ضریب استاندارد شده | مقدار | خطای استاندارد | مقدار |
| ۰/۰۰۱ | ۸/۶۳۲ | ----- | ۰/۹۸۹ | ۸/۵۳۵ | ثابت |
| ۰/۰۰۱ | ۳/۴۱۲ | ۰/۴۰۹ | ۰/۰۲۰ | ۰/۰۶۷ | هوش دانشی |

با توجه به جدول ۵، چون سطح معناداری ضریب ثابت و هوش دانشی از ۰/۰۵ کمتر است، پس در مدل نهایی فرض تساوی ضریب هوش دانشی و مقدار ثابت با صفر، رد می شود و نیازی به خارج کردن آنها از معادله رگرسیون نیست. ضمناً این جدول نشان می دهد که مدل رگرسیونی برازش داده شده بصورت زیر است:

$$\text{هوش دانشی} = ۰/۰۶۷ * + ۸/۵۳۵ = \text{صمیمیت}$$

همچنین مقدار ضریب تعیین مدل نهایی نیز برابر ۰/۱۶۷ محاسبه شد که نشان می دهد مدل رگرسیون خطی مذکور تقریباً ۱۷ درصد از کل تغییرات را توجیه می کند. به عبارت دیگر تقریباً ۱۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته صمیمیت توسط متغیر مستقل هوش دانشی تبیین می شود.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی و ارتباط هوش فرهنگی بر صمیمیت خانواده فرهنگی شاغل در شهر رضا که هر دو زوج یا یکی از آنها فرهنگی می‌باشند انجام شد.

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهند بین هوش فرهنگی و صمیمیت رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. یعنی هر چه خانواده‌ها از هوش فرهنگی بالا برخوردار باشند صمیمیت آنان نیز بالا خواهد بود. همچنین در بین مولفه‌های هوش فرهنگی تنها مولفه‌های هوش انگیزشی و هوش رفتاری با متغیر صمیمیت ارتباط معناداری نداشته و مولفه‌های هوش استراتژی و هوش دانشی نیز دارای ارتباط مثبت و معناداری با متغیر صمیمیت هستند. از طرفی صمیمیت خانواده‌ها از طریق رگرسیون و با استفاده از هوش دانشی آنها قابل پیش بینی بوده که در این مورد تقریباً ۱۷ درصد از تغییرات صمیمیت را می‌توان با استفاده از هوش دانشی آنان پیش بینی نمود.

باتوجه به جدید بودن سازه‌ها به نتایج پژوهش‌های مرتبط انجام شده با موضوع که حداقل با یکی از متغیرها رابطه دارند نشان داده می‌شود. پژوهش زرکانی و همکاران (۱۳۹۱) نشان می‌دهد که بین هوش فرهنگی و خرده‌مقیاس‌های آن بجز مقوله دانش هوش فرهنگی با کیفیت زندگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ولی بین هوش فرهنگی و خرده‌مقیاس‌های آن بعد (انگیزش - رفتار - دانش - فراشناخت) با رضایت از زندگی هیچ رابطه‌ای یافت نشده است. همچنین بین مولفه‌های هوش فرهنگی تنها مولفه انگیزش می‌تواند پیش‌بینی کیفیت زندگی را دارد. بین هوش فرهنگی و کیفیت زندگی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

در پژوهش بعدی حمیدی و دهنوی (۱۳۹۲) نشان می‌دهد که بین رضایت مندی از زناشویی دانشجوی متاهل زن و مرد تفاوت معنی دار وجود ندارد ولی این تفاوت برای هوش فرهنگی و مقوله‌های فراشناخت، دانش و انگیزش معنادار است ولی برای مولفه رفتار فرهنگی تفاوت معنی‌داری مشاهده نمی‌شود. (P0/05)

پژوهش فتی و همکاران (۱۳۹۶) نشان می‌دهد که بین هوش فرهنگی و رضایت‌مندی شغلی با تعهد سازمانی رابطه آماری معناداری وجود داشت ($P < 0.05$).

همچنین پژوهش محمودی و همکاران (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که بین هوش فرهنگی و استراتژی‌های حل تعارض در سبک همکاری و حل مساله - سازش و مصالحه و مدارا و توافق و نرمش که در پژوهش حاضر صمیمیت را در بر می‌گیرد رابطه مستقیم و همبستگی وجود دارد و نتیجه معنادار است.

پژوهش تقوایی یزدی (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که رابطه معنادار و مثبت بین هوش عاطفی و هوش فرهنگی با کیفیت زندگی دانشجویان وجود دارد. بین مولفه هوش فرهنگی و کیفیت زندگی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

پژوهش گل‌محمدیان (۱۳۹۵) نشان داد که آموزش هوش اخلاقی و معنوی و فرهنگی بر ایجاد عملکرد خانوادگی تاثیر معناداری داشته است.

گوردون و باکوم^۳ (۱۹۹۸) نشان دادند افرادی که همسر خاطی خود را می‌بخشند، تصورات زناشویی مثبت‌تر می‌شود، قدرت در رابطه زناشویی برابر و متعادل‌تر و رابطه صمیمانه‌تر و سازگارانه‌تری در زندگی زناشویی به وجود می‌آید. پارلیری، فینچام و

رگالیا^{۴۴} (۲۰۰۵) به این نتیجه رسیدند که متغیر گذشت ۳۹ درصد واریانس صمیمیت را به خود اختصاص می‌دهند. همچنین اگرچه برای رسیدن به صمیمیت به گذشت نیازی نیست، ولی گذشت می‌تواند تا حد زیادی ایجاد صمیمیت را تسهیل کند.

پیشنهاد

با توجه به هدف پژوهش حاضر بررسی و ارتباط هوش فرهنگی بر صمیمیت خانواده فرهنگی و تاثیر هوش فرهنگی مقیاسهای خانواده به طور کلی لازم است. این تدابیر در نظر گرفته شود. انجام تحقیق و پژوهش در زمینه موضوعات هوش فرهنگی وسبک صمیمیت، گنجانیدن تقویت هوش فرهنگی در برنامه آموزش پیش از ازدواج به منظور بهبود روابط زوجین و تحکیم خانواده ضروری می‌نماید. تقویت و برنامه‌ریزی لازم جهت نهادینه کردن هوش فرهنگی به طرق مختلف در جامعه صورت پذیرد. برگزاری همایش‌ها در سطح منطقه، ملی و بین‌المللی با دعوت از اندیشمندان، کارشناسان جهت آشنایی با هوش فرهنگی و ارتباط آن با زمینه‌های کلی خانوادگی

محدودیت:

پژوهش حاضر همانند هر کار علمی دیگر با تنگناها و محدودیت‌هایی روبرو بوده است.

اولین محدودیت: جدید بودن سازه هوش فرهنگی و صمیمیت می‌باشد. به طور طبیعی مطالعات اندکی در مورد آن انجام شده است و با توجه به نقش هوش فرهنگی در خانواده و ازدواج لازم است که مورد بحث و بررسی قرار گیرد و پاسخگوی بسیاری از مسایل جاری در تعاملات و روابط اجتماعی در بافت‌های چند فرهنگی باشد. با توجه به اینکه نمونه مورد بررسی خانواده فرهنگی شاغلین در آموزش و پرورش شهرضا تامین شده است در تعمیم‌دهی نتایج حاصل از پژوهش باید با احتیاط عمل کرد.

منابع

- ۱- اولیا؛ نرگس، (۱۳۸۵)، بررسی تاثیر آموزش غنیسازی زندگی زناشویی برافزایش رضایتمندی زوجین شهر اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.
- ۲- بردبار، غلامرضا و کنجکاو منفرد، امیررضا. ۱۳۹۰. بررسی نقش هوش عاطفی در راهبرهای مدیریت منابع انسانی. دو ماهنامه‌ی توسعه‌ی انسانی پلیس، سال هشتم، ۳۴، ۱۴۵ - ۱۲۱.
- ۳- تابع بردبار؛ فریبا، (۱۳۸۳)، بررسی مقایسه‌های رضایتمندی از زناشویی دانشجویان دختر و پسر متأهل ساکن در خوابگاه، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان شناسی، دانشگاه تربیت مدرس تهران. فصلنامه فرهنگی تربیتی زنان و خانواده، سال هفتم، شماره ۲۲، بهار ۱۳۹۲
- ۴- تقوایی یزدی، مریم، ۱۳۹۴ رابطه هوش عاطفی و هوش فرهنگی با کیفیت زندگی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری : مجله مدیریت فرهنگی سال نهم / شماره سی‌ام
- ۵- ثنایی ذاکر باقر، ۱۳۸۷ مقیاس‌های سنجش خانواده و ازدواج - تهران-موسسه انتشارات مبعث
- ۶- حمیدی؛ فریده، دهنوی؛ الهام، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه هوش فرهنگی و رضایتمندی زناشویی دانشجویان متأهل دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، مقاله ارائه شده در ۱۷۷ - چهارمین کنگره ملی آسیب شناسی خانواده، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، ص ۱۷۵
- ۷- حمیدی؛ فریده، (۱۳۸۶)، بررسی رابطه سبکهای دلبستگی با رضایتمندی زناشویی در ۴۵۳- دانشجویان متأهل دبیری، فصلنامه خانواده پژوهی، سال سوم شماره ۹۰، ص ۴۴۳
- ۸- حمیدی فریده، دهنوی الهام - ۱۳۹۲ - بررسی و مقایسه هوش فرهنگی بر رضایتمندی زناشویی فرهنگیان فصلنامه فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده سال هفتم - شماره ۲۲
- ۹- دهنوی؛ الهام، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه هوش فرهنگی و سواد رایانه‌های دانشجو معلمان با سبک مدیریت کلاسی آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان شناسی تربیتی، تهران، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- ۱۰- رضایی؛ امیر، (۱۳۹۰)، مدل یابی معادلات ساختاری رابطه فرهنگ سازمانی، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی با رهبری تراز پنج. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- ۱۱- سبحانی شه‌میرزادی، مریم. ۱۳۹۰. مقایسه سلامت روان و کیفیت زندگی مادران دارای کودکان دچار کاهش رشد و مادران دارای کودکان عادی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- ۱۲- سرمد؛ زهره، بازرگان؛ عباس، حجازی؛ الهه، (۱۳۸۰)، روش تحقیق در علوم رفتاری، چاپ پنجم، تهران، نشر آگه.
- ۱۳- سلیمانیان؛ علی اکبر، (۱۳۷۶)، بررسی تفکرات غیرمنطقی بر نارضایتی زناشویی، پایاننامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربیت معلم.
- ۱۴- عبادت پور؛ بهناز، (۱۳۷۹)، هنجاریابی پرسشنامه الگوهای ارتباطی زناشویی در ۷۹، پایاننامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربیت معلم. - شهر تهران در سال ۱۳۷۸
- ۱۵- عقلانی سوسن، میرمحمدی مهسا، ۱۳۹۲ - بررسی و نقش و اهمیت هوش فرهنگی در مدیریت فرهنگی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی - پورتال جامعه علوم انسانی - سال هشتم - شماره ۷۷

- ۱۶- فتی، لادن، ذبیحی رزولی عاطفه، غلامی مهنا، حضرتی حکیمه، ۱۳۹۶، نقش هوش فرهنگی و رضایت‌مندی شغلی در پیش‌بینی تعهد سازمانی پرستاران؛ یک مطالعه موردی، مجله پژوهش سلامت محور ۳ (۱) ۹۷-۸۷
- ۱۷- قاسمی مدنی؛ شجاع، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه هوش فرهنگی و سبک‌های تصمیم‌گیری در بین مدیران مدارس راهنمایی استان قزوین، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- ۱۸- کاظمی؛ معصومه، (۱۳۸۷)، بررسی ارتباط هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان جامعه المصطفی العالمیه، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی، تهران، دانشگاه تهران.
- ۱۹- کرمانساروی، فتیحه و حسین زاده، شیرین. ۱۳۸۸. مقایسه کیفیت زندگی زنان شاغل و خانه دار شهر زاهدان. دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، مرکز تحقیقات ارتقاء سلامت.
- ۲۰- گل‌محمدیان محسن، ۱۳۹۵. تأثیرات آموزش هوش اخلاقی معنوی و فرهنگی بر عملکرد خانوادگی، فصلنامه فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده، سال دهم شماره ۳۴-۶
- ۲۱- لانگ، لین و بانگ مارک، (۱۳۹۵) مشاوره و درمان مسائل زن و شوهری، ترجمه محمد نظری و دیگران، چاپ سوم، تهران، آوای نور
- ۲۲- محمود - محمدتقی؛ قربانی قهفرخی رضوان، خرسندی، عاطفه؛ تقی‌پور نگین، ۱۳۹۴، بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و استراتژی حل تعارض مدیران در آموزش و پرورش شهرستان کیار - دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش نوین مدیریت اقتصاد و حسابداری کوالالامپور - مالزی - موسسه سرآمد کارین؛
- ۲۳- منال آقا؛ میترا، (۱۳۸۷)، ارائه راهکارهایی برای ارتقای هوش فرهنگی مدیران دولتی دست‌اندرکار در امور بین الملل، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دانشگاه تهران.
- ۲۴- ورقانی نداء، بزازیان سعید. جعفری اصغر، ۱۳۹۱ رابطه هوش فرهنگی با کیفیت زندگی و رضایت در مدیران مدارس. فصلنامه مطالعات میان فرهنگی سال نهم شماره ۲۱ - از صفحه ۵۱ تا ۳۳

- 1- AbbasAli-Zade, Mansoureh & Nayyzy, Mohammad Javad. (2007). Cultural intelligence compatibility with the heterogeneous , the monthly journal of plan,(2007), No 181 Pp 20-23.
- 2- Ang, S. Van Dyne, L. Koh, Ch. (2008). Culturall Intelligence :Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decisions Making, Cultural Adaptation and Task Performance. Management and organization review3:3335- 371.
- 3- Ang,S, Van Dyne, L, Koh, Ch (2007). " Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Adaptain and task Performance management and Organizatuion rerview" 3: 3335371. United States of America.
- 4- Askari Vaziri, A. (2012). study of cultural intelligence, elements and strategies of it in organization with Islamic approach ,Journal of management, Issue 1 , Pp 53-80.
- 5- Campos, B., Keltner, D., Beck, J., Gonzaga, G. C., & John, O. P. (2007). Culture and teasing: The relational benefits. Plenum Press.

- 6- Carter, R.T. (2005). Teaching racial-cultural counseling competence: A racially inclusive model In R. T. Carter, (Ed.). Handbook of racial-cultural psychology and counseling: Training and practice (Vol. 2) (pp. 36-56). Hoboken, NJ: Wiley.
- 7- Earley P.C & Ang. S (2003); Cultural Intelligence: individual interactions across cultures. Stanford, CA. Stanfords Business Books.
- 8- Earley P.C & Mosakowski, E. (2004); Cultural Intelligence; Harvard Business Review 82.139-153.
- 9- Early P.C and Ang, S (2006). Developing Cultural Intelligence at work. Stanford, CA. Stanford University Press.
- 10- Early, P.C & Peterson, S.R.(2004). The Elusive Cultural Chameleon: Cultural intelligence as a new approach to intercultural training for the global manager. Academy of management learning and education. Vol.3, No: 1, P100-115.
- 11- Early. P.C and Ang, S. (2003). Cultural Intelligence .Individual Interaction across Culture Stanford business books.
- 12- Feola, Frank j. (2009). Culturally responsive professional Development through Conceptual Change: a case study of substitute teachers in urban school districts. M.A thesis, Cleveland state University.
- 13- Foo, D. (2010). The Role of Personality in the Career Decision-Making Difficulties of Italian Young Adults. Journal of Career Assessment 1069072714535031, first published on May 21.
- 14- Goh.M, , Koh.M ,and Sange. S(2008) Cultural Intelligence in Counseling Psychology: Applications for multi cultural counseling competence. Ins, Ang & L.Vandyne (Eds) Handbook of cultural intelligence, NYM.E Sharp.
- 15- Goleman, D. (2000). Leadership That Gets Results. Harvard Business Review, 78(2), 78-90.
- 16- Imai, R. (2007). The culturally Intelligent Negotiator: The Impact of CQ on Intercultural Negotiation Effectiveness" Dissertation for the degree of Doctor of philosophy. Ohio university.
- 17- James, A. M.Higgins, (2005) Global leadership success through emotional & cultural in Business, Business Horizons, 48 No.
- 18- Nieto, C. P., & Bode, P. (2008). Affirming diversity: The sociopolitical context of multicultural education (5th ed.). Boston ,MA: Pearson Education, Inc. of reduced desire for positive differentiation. Personality and Social Psychology Bulletin, 33, 3-16.
- 19- Petrovice. D. (2011). How do teachers perceive their cultural intelligence? Department of Psychology, Faculty of Philosophy ,University of Belgrade, Cika Ljubina 18-20, 11 000 Belgrade, Serbia.

- 20- Peterson, B, (2004); Cultural intelligence: A guide to working with people from other cultures. Yurmouth,ME. Intercultural Press.
- 21- Sanger. S Goh. M, Julie M. Koch(2008). Hand book of Cultural Intelligence, Theory, Measurement and Application. United States of America, Chapter 16: Cultural Intelligence in Counseling Psychology, Applications for Multicultural Counseling Competence.
- 22- Srite. M, Thatcher JB, Galy E. (2008). Does within-Culture Variation Matter? An empirical study of computer usage. J.Global Info Manag; 16(1):1-25.
- 23- Sternberg, R. J. (1985). Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence. New York: Cambridge University Press.
- 24- Tan, J. (November/December 2004). Cultural Intelligence and the Global Economy. LIA, 24(5), 19-21.
- 25- Todd, Lucas, Michele R. Parkhill, Craig A. Wendorf, E. Olcay Imamoglu, Carol C. Weisfeld, Glenn, E. Weisfeld and Jiliang Shen (۲۰۰۸) Journal of Cross-Cultural Psychology; 39; 109 DOI:
- 26- Toporek, R., Brown, S (1996). Operationalization of the multicultural counseling, Journal of Multi cultural counseling & Development, Vol 24, p:42.
- 27- Triandis C (2006); Cultural Intelligence in Organizations ;Group & Organization Management, Vol 32, No1, February, pp.۲۰-۲۶
- 28- Ward. C. Wilson, J. Ficher, Ronald (2011). Assessing the Predictive Validity of Cultural Intelligence Over Time.Elsevier ltd .www. Sciencedirect.com.
- 29- Walker, A. J. and Thompson, L (1983). Intimacy and intevgenevational. aid and contact among mothers and daughters. Journal of Murriage and the Family, 45, 841-849.