

رابطه هوش فرهنگی با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی در مدیران مدارس

(از صفحه 33 تا 51)

¹ ندا ورقائی

تاریخ دریافت: 91/6/16

² سعیده بزازیان

تاریخ پذیرش 91/8/25

³ اصغر جعفری

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی رابطه هوش فرهنگی با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی مدیران مدارس شهر زنجان انجام شد. 92 نفر از مدیران مدارس راهنمایی و دبیرستان ناحیه یک و دو شهر زنجان که با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای نسبی انتخاب شدند، پرسشنامه هوش، کیفیت زندگی کاری و آزمون رضایت از زندگی را تکمیل کردند. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون نشان داد که بین هوش فرهنگی و خرده مقیاس های آن به جز مولفه دانش هوش فرهنگی با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ولی بین هوش فرهنگی و خرده مقیاس های آن بعد (انگیزش، رفتار، دانش و فرا شناخت) با رضایت از زندگی هیچ رابطه ای

n.varqaei@gmail.com

1- استادیار گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر

2- کارشناس ارشد مشاوره، کارشناس هسته مشاوره آموزش و پرورش زنجان.

sbazzazian@gmail.com

drasgharjafari@gmail.com

3- استادیار گروه روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر

رابطه هوش فرهنگی با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی در مدیران مدارس

یافت نشد. همچنین در بین مولفه های هوش فرهنگی تنها مولفه انگیزش، توان پیش بینی کیفیت زندگی کاری را داشت.

کلیدواژه ها: هوش فرهنگی، کیفیت زندگی کاری، رضایت از زندگی، مدیران مدارس، فراشناخت.

مقدمه

منابع انسانی به عنوان منابع مهم هر سازمان، متأثر از روند جهانی سازی و حرکت به سوی جهان بدون مرز است. نهاد های آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهد بود که پاسخگوی نیاز های روز افزون آموزش جامه خود باشد (مشبکی، 1377). اکثر مدیران به تفاوت های فرهنگی به عنوان منبع و عامل موثر در ایجاد برتری رقابتی بها نمی دهند، و این در حالی است که توانایی مدیران برای کار با افرادی با فرهنگ های مختلف، تنها با شناخت تفاوت های فرهنگی گروه های قومی و ملی امکان پذیر است (حسینی نسب و قادری، 1390). برخی مدیران به رغم دارا بودن از ضریب هوشی بالا در کار خود شکست های فاحشی را تجربه می کنند. بهره هوشی تعیین کننده پیشرفت های علمی و موفقیت های حرفه ای است ولی سهم آن در موفقیت تنها حدود 20 درصد است (صفری، 1388). باید توجه داشت که بیشتر مدیران در حیطه فرهنگی خود به عنوان افراد موفق و شایسته ظاهر می شوند، با وارد شدن به محیطی بیگانه، با کاهش واضح کارایی و اثر بخشی مواجه می شوند و این در حالی است که عده ای دیگر به صورت کاملاً برعکس، با تغییر محیط فرهنگی، به راحتی عملکرد خود را با شرایط جدید همسو می سازند (کلارک و همکاران 2003). بنابراین تلاش برای شناسایی سایر عوامل موثر بر موفقیت حرفه ای موجب ورود واژه های هوش عاطفی¹ و هوش فرهنگی² به ادبیات مدیریت شد، هر چند هنوز کسی بطور دقیق نمی تواند بگوید که سهم هوش عاطفی و فرهنگی در پیشرفت افراد چقدر است.

مفهوم هوش فرهنگی برای نخستین بار توسط ارلی و آنگ³ (2003) از محققان مدرسه ی کسب و کار لندن مطرح شد. آنها هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و آرایه پاسخ های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده اند. براساس تقسیم بندی مرکز مطالعات هوش فرهنگی، هوش فرهنگی به سه بخش انگیزه، دانش و

1. Emotional Intelligence
2. cultural intelligence
3. Early & Ang

رفتار فرهنگی تقسیم می شود (مرکز مطالعات هوش فرهنگی¹، توانایی فرد برای تطبیق با ارزشها، سنت ها 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، 1391).

هوش فرهنگی به منزله حلقه اتصالی است که می تواند در محیط متنوع، انسجام و هماهنگی ایجاد کند. به عبارت دیگر، هوش فرهنگی مجموعه ای از مهارت های شناختی اجتماعی است که برای مشارکت و تبادل دانش در گروه های فرهنگی ضروری است (هرمن، کال، هرماندز 0 لیوردا، برین هاره و توماسلو، 2007) هوش فرهنگی به افراد کمک می کند 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، 2014). هوش فرهنگی توانایی مدیران را در برقراری ارتباط و همکاری انگیزشی تسهیل کرده و رفتارهایی را در چهارچوب گفتگو بر می انگیزد که سازگاری رفتاری را موجب می شود (گروس، فیرهرم و گنو، 2014).

هوش فرهنگی به افراد اجازه می دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می دهند، در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می دهد. این نوع هوش با تمرکز بر قابلیت های خاصی که برای روابط شخصی با کیفیت و اثربخش در شرایط فرهنگی مختلف لازم است، بر جنبه ای دیگر از هوش شناختی تمرکز دارد (رحمانی و تهرانی پور، 1388، به نقل از عسگری و روشنی، 1391).

بنابراین افراد دارای هوش فرهنگی بالا جزء دارایی های ارزشمند یک سازمان هستند و بخصوص در زمان بحران ارزش خود را بیشتر نمایان می کنند (صفری، 1388). این اثر بخشی مدیران می تواند در حیطه کاری، خود را به شکل کیفیت زندگی کاری² بروز دهد. کیفیت زندگی کاری در وهله اول به رضایتمندی شغلی، فرصت های رشد، مسائل روانشناختی،

1.Center for Cultural Intelligence
2. quality of work life

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، 1382). کیفیت زندگی کاری یا کیفیت نظام کار یکی از جالب ترین روش های 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، 1380).

رضایت از زندگی مولفه ای شناختی است که در آن افراد کیفیت زندگی خود را بر اساس مجموعه ای از ملاک ها ارزشیابی می کنند. رضایت از زندگی به عنوان سطحی از آگاهی فردی و یا به عبارت بهتر، ارزیابی شناختی از کیفیت زندگی تعریف شده که ممکن است ارزیابی کلی و جامع و یا یک ارزیابی در حوزه های اختصاصی زندگی (خانواده، خود، ...) را منعکس نماید. نتایج مطالعات متنوعی حاکی از ارتباط گسترده رضایت از زندگی با تعدادی از رفتارها و حالات روان شناختی مهم از جمله افسردگی (لویسنون، ردنر، سیلی، 1991)، عزت نفس (آریندل، هیسنیک و فیه¹، 1999) و امید (چانگ²، 2003)، مرتبط است. به علاوه، رضایت از زندگی به عنوان نشانه ای بارز از سازگاری موفقیت آمیز فرد با تغییر در موقعیت های گوناگون زندگی مورد توجه قرار می گیرد (دینر، ساح، لوکاس و اسمیت³، 1999).

بررسی ها نشان می دهد که دو پدیده زندگی کاری و زندگی شخصی، اثرات متقابل و تشدیدکننده ای بر یکدیگر دارند. فردی که در زندگی خانوادگی و شخصی خود مشکلات زیادی دارد، به طور قطع این مشکلات، بر روی تمرکز، رضایت از کار، بهره وری و شادابی وی در محیط کار اثر می گذارد (رضائیان، 1380). در اکثر کشورها، توانایی برقراری تعادل بین کار و زندگی شخصی، مهم ترین عامل رضایت از محیط کار است و یکی از آفت های مهم مدیریت، بی توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می باشد.

1. Arindel, Hisnik & Fieh
2. Chang
3. Diner, Sah, Lukas & Esmitt

رابطه هوش فرهنگی با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی در مدیران مدارس

تحقیقات مختلف نقش هوش فرهنگی را در بهره‌وری مدیران (حسینی نسب، و قادری، 1390)، تعاملات اجتماعی پرستاران (آهنچیان، امیری، و بخشی، 1391)، ویژگی‌های شخصیتی کارمندان (قدم پور، مهرداد و جعفری، 1390) سازگاری فردی و اجتماعی دانشجویان (عسگری و روشنی، 1391)، فرایند جامعه‌پذیری دانشجویان و سازگاری بین فرهنگی مهاجران (چن، وو، بی‌یان، 2014)¹ نشان داده‌اند.

با توجه به مبانی نظری هوش فرهنگی و یافته‌های پژوهشی موجود در این زمینه (قدم پور، عزت‌اله، مهرداد، حسین، و جعفری، حسعلی، 1390)، پژوهش حاضر به بررسی رابطه هوش فرهنگی با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی² مدیران مدارس شهر زنجان پرداخته است. در این زمینه فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گرفته‌اند:

بین هوش فرهنگی (و مولفه‌های آن) با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت وجود دارد.

بین هوش فرهنگی (و مولفه‌های آن) با رضایت از زندگی رابطه مثبت وجود دارد.

مولفه‌های هوش فرهنگی، کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کنند.

مبانی نظری

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل تمام مدیران مدارس ناحیه 1 و 2 مقطع راهنمایی و متوسطه شهر زنجان که در سال تحصیلی 91-92 مجموعاً شامل 120 مدیر بودند. نمونه مورد مطالعه بر اساس برآورد حجم نمونه از طریق جدول کرجسی و مورگان 92 مدیر تعیین شد. روش نمونه‌گیری این پژوهش طبقه‌ای نسبی بر اساس (جنسیت و مقطع مدیریتی) از نواحی 1 و 2 آموزش و پرورش انتخاب شده است.

ناحیه = 1 و 2 جنسیت = مرد و زن مقاطع = راهنمایی و متوسطه
جامعه = کل مدیران مدارس راهنمایی ناحیه 1 زن و مرد = 60
جامعه = کل مدیران مدارس متوسطه ناحیه 2 زن و مرد = 60
نمونه = ناحیه 1، راهنمایی، زن و مرد = 46

1. Chen, Wu, & Bian
2. Life satisfaction

نمونه = ناحیه 2، متوسطه، زن و مرد = 46

23 نفر، مدیر زن مدارس راهنمایی ناحیه 1 و 23 نفر، مدیر مرد مدارس راهنمایی ناحیه 1

23 نفر، مدیر زن مدارس متوسطه ناحیه 2 و 23 نفر، مدیر مرد مدارس متوسطه ناحیه 2

ابزار پژوهش

پرسشنامه هوش فرهنگی: یک پرسش نامه چهار عاملی، مقیاسی بیست سوالی که توسط آنگ و همکاران¹ در سال 2004 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 5 تا 10 مربوط به عامل دانشی یا شناختی هوش فرهنگی است. عبارت 11 تا 15 مربوط به عامل انگیزشی هوش فرهنگی است. عبارات 16 تا 20 مربوط به عامل رفتاری هوش فرهنگی است. پاسخ به عبارات این پرسشنامه به صورت 7 گزینه ای است که از کاملاً موافق (7 امتیاز) تا کاملاً مخالف (1 امتیاز) طرح شده است. امتیاز های عبارات با هم جمع می شود و توانایی افراد را در برقراری ارتباط بهتر در فرهنگی متفاوت می سنجد. دامنه کلی نمرات هوش فرهنگی از 140-20 می باشد و دامنه مولف های هوش فرهنگی به ترتیب فراشناخت 28-1، دانش 42-1، انگیزش 35-1، رفتار 35-1 می باشد. روائی صوری و محتوایی سوالات توسط متخصصین روانسنجی تایید شده است. پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ 0/78 گزارش شده است و پایایی هر یک از مقیاس ها به ترتیب عبارت است از: راهبرد یا فراشناخت (0/76)، دانش یا شناخت (0/84)، انگیزشی (0/76)، رفتاری (0/83) (مشبکی و تیزرو، 1388).

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: در این پژوهش از پرسشنامه والتون² برای ارزیابی کیفیت زندگی مدیران مدارس استفاده شده است. این ابزار با هشت شاخص کیفیت زندگی کاری و در قالب 25 گویه تدوین یافته است. پرسشنامه دارای مقیاس 5 درجه ای لیکرت می باشد و دامنه تغییرات آن از خیلی کم تا خیلی زیاد است. روائی صوری و محتوایی

1. Ang & Etal
2. walton

رابطه هوش فرهنگی با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی در مدیران مدارس

سوالات توسط متخصصین روانسنجی تایید شده است. پایایی این پرسشنامه توسط اعتباریان و خلیلی، (1387) 0/926 و پرداختچی و همکاران (1388) 0/8965 گزارش شده است.

مقیاس رضایت از زندگی: مقیاس رضایت از زندگی توسط دینر و دیگران¹ در سال 1985 ساخته شد. این مقیاس دارای 5 سؤال است و رضایت کلی فرد از زندگی را اندازه گیری می کند. آزمودنی پس از خواندن عبارت هایی نظیر " من از زندگی کنونی خودم راضی ام " بر اساس یک مقیاس هفت درجه ای به عبارات پاسخ می دهد. نمره 1 به معنی عدم رضایت از زندگی و نمره 7 به معنی رضایت کامل از زندگی می باشد و اگر پاسخ فرد بینین دو حد افراطی باشد اعداد بین 2 تا 6 را علامت گذاری می کند. نمره ای که فرد در این مقیاس به دست می آورد بین 5-35 است. اعتبار مقیاس رضایت از زندگی (SWLS) با استفاده از روش آلفای کرونباخ 0/83 و با روش بازآزمایی 0/69 به دست آمد. روایی سازه مقیاس رضایت از زندگی از طریق روایی همگرا با استفاده از فهرست شادکامی آکسفورد OHI و فهرست افسردگی بک BDI برآورد شد. این مقیاس (SWLS) همبستگی مثبت با فهرست شادکامی آکسفورد (OHI) و همبستگی منفی با فهرست افسردگی بک (BDI) را نشان داد. براساس نتایج این پژوهش، مقیاس رضایت از زندگی (SWLS) یک مقیاس مفید در پژوهش های روان شناختی ایرانی است (بیانی و کوچکی، 1386).

جهت تجزیه و تحلیل داده ها روش آمار توصیفی (جدول های فراوانی، نمودار ها، میانگین، میانه، مد، انحراف استاندارد، واریانس و دامنه تغییرات) و روش آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون، با استفاده از نرم افزار SPSS 18 به کار رفته است.

1. Diener & alt

یافته‌های پژوهش

در جدول 1 شاخص‌های توصیفی هوش فرهنگی و مولفه‌های آن، کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی آورده شده است.

جدول 1 میانگین، میانه، نما، دامنه تغییرات، انحراف استاندارد و واریانس متغیرها

رضایت از زندگی	کیفیت زندگی کاری	رفتار	انگیزش	دانش	فراشناخت	هوش فرهنگی	متغیرها
92	92	92	92	92	92	92	تعداد
24/55	88/58	20/90	20/85	16/67	24/55	78/95	میانگین
26	91	22	22.5	21.5	17.5	78	میانه
30	98	22	24	23	22	54	مد
24	62	32	29	38	23	105	دامنه تغییرات
11	51	3	6	4	5	35	کمترین نمره
							بیشترین نمره
35	113	35	35	42	28	140	انحراف
6/41	12/69	6/76	7/76	8/23	6/75	21/24	استاندارد
41/107	161/146	45/782	60/318	67/793	45/563	451/361	واریانس

جهت آزمون فرضیه‌های اول و دوم پژوهش مبنی بر بررسی رابطه هوش فرهنگی و مولفه‌های آن با کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول 2 نتایج آزمون مذکور را نشان می‌دهد.

جدول 2 همبستگی بین متغیرها

متغیرها	هوش فرهنگی	فراشناخت	دانش	انگیزش	رفتار	کیفیت زندگی کاری	رضایت زندگی
هوش فرهنگی	1						
فراشناخت	**0/75	1					
دانش	**0/517	0/201	1				
انگیزش	**0/894	**0/617	**0/281	1			
رفتار	**0/730	**0/420	0/116	**0/682	1		
کیفیت زندگی کاری	**0/317	*0/261	0/036	**0/314	0/243*	1	
رضایت زندگی	0/121	0/061	0/092	0/146	0/097	**0/507	1

نتایج حاصل از جدول 2 نشان می دهد، بین هوش فرهنگی و کیفیت زندگی کاری در سطح $\alpha = 0/01$ رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بنابراین فرضیه اول و اصلی پژوهش تایید می شود. همچنین بین مولفه های هوش فرهنگی شامل فراشناخت، انگیزش، هوش فرهنگی و رفتار با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت معنادار وجود دارد. تنها مولفه دانش هوش فرهنگی رابطه معناداری با کیفیت زندگی کاری نداشت. همچنین نتایج جدول 2 نشان می دهد که بین مولفه های هوش فرهنگی و رضایت از زندگی در نمونه مورد بررسی رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تایید نمی شود.

با توجه به این که تمامی مولفه های هوش فرهنگی به جز دانش دارای همبستگی معنادار با کیفیت زندگی کاری بوده اند، لذا برای تعیین توان هر یک از مولفه ها در تبیین واریانس کیفیت زندگی کاری می توان از تحلیل رگرسیون استفاده کرد. بنابراین مولفه های هوش فرهنگی به عنوان متغیرهای پیش بین و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شدند. جدول 3 نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام را نشان می دهد.

جدول 3 خلاصه مدل رگرسیون گام به گام مولفه های هوش فرهنگی بر کیفیت زندگی کاری

مراحل	متغیرها	R	R ²	B	خطای استاندارد	β	t	سطح معناداری
گام اول	انگیزش	0/346	0/120	0/566	0/162	0/346	3/503	0/001
گام دوم	فراشناخت	0/306	0/094	0/576	0/189	0/306	3/051	0/003
گام سوم	رفتار	0/248	0/061	0/465	0/192	0/248	2/427	0/017

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پیش بینی کیفیت زندگی کاری از طریق انگیزش در مدل اول نشان دادند که این متغیر 12% واریانس کیفیت زندگی کاری را تبیین می‌کند. در مدل دوم، مولفه فراشناخت وارد معادله رگرسیون شد و R^2 9/4% را افزایش داد با ورود مولفه رفتار به معادله رگرسیون در مدل سوم، R^2 به 0/6% تغییر کرد. لازم به توضیح است در هر مدل، کاهش β بیانگر آن است که متغیر مرتبه جدید رابطه بین متغیر قبلی و متغیر ملاک را تحت تاثیر قرار داده است. همان‌طور که در جدول 6 مشاهده می‌شود مقدار β در مدل‌های مختلف کاهش یافته است. این امر به این معناست که با ورود متغیر جدید در هر مدل، رابطه بین متغیر مرتبه قبل و متغیر ملاک (کیفیت زندگی کاری) تحت تاثیر قرار گرفته است. بر این اساس بیشترین تاثیر مربوط به مولفه انگیزش هوش فرهنگی بوده و تقویت انگیزش هوش فرهنگی می‌تواند بطور مستقیم بر افزایش کیفیت زندگی کاری موثر باشد.

نتیجه گیری

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهند بین هوش فرهنگی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یعنی هر چه مدیران از هوش فرهنگی بالا برخوردار باشند کیفیت زندگی کاری آنان نیز بالا خواهد بود. همچنین بین مولفه‌های هوش فرهنگی، به جزء مولفه دانش با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری به دست آمد. این یافته‌ها با یافته‌های آنگ (2003)، آه‌نچیان، امیری، و بخشی (1391)، اله وردی (1387) ایرلی و آنگ¹ (2003)، پالمر و همکاران² (2002)، خیری و همکاران (1387)، عباسعلی زاده (1386)، قاسمی (1379)، مک ناب (2011)، ریدر، هاگر و لالند، (2011) همسو می‌باشد. این یافته‌ها به صورت زیر قابل تبیین هستند: طبق یافته‌های آنگ و همکاران (2007) هوش فرهنگی یکی از عواملی است که می‌تواند پیش‌بین خوبی برای موفقیت مدیران در محیط‌های کاری باشد. یافته‌های پژوهش چن، وو، بی‌یان³ (2014) در زمینه بررسی

1. Earley & ang
2. Palmer & art
3. Chen, Wu, & Bian

رابطه هوش فرهنگی و سبک‌های مدیریت تعارض با سازگاری بین فرهنگی در آسیا نشان داد که هوش فرهنگی رابطه مثبتی با سازگاری عمومی و سازگاری تعاملی پس از کنترل اثر سن و طول مدت اقامت در کشور دیگر و توانایی صحبت به زبان انگلیسی داشت. مدیری موفق است که بتواند 80 تا 90% توانایی کارکنان خود را بکار گیرد و چون بین کارکنان افرادی وجود دارند که دارای فرهنگ متفاوت از محل اشتغال خود می باشند، بنابراین شناخت و برخورد مناسب مدیران می تواند موجبات این را فراهم نماید که کارکنان با پذیرش و درک بهتر از سوی مدیر به نحو احسن توانایی های خود را در محیط کاری به نمایش گذارند. در نتیجه همین بهبود روند کاری باعث رضایتمندی مدیر از شرایط کاری خود که یکی از عوامل موثر در کیفیت زندگی کاری است، شده و در نتیجه کیفیت زندگی کاری بالا را در مدیران به دنبال خواهد داشت.

یافته های این پژوهش حاکی از آن است که مولفه های انگیزش، فراشناخت و رفتار هوش فرهنگی توان تبیین واریانس کیفیت زندگی کاری را دارند. این یافته همسو با نتایج پژوهش آهنچیان و همکاران (1391)، حسینی نسب و قادری (1390)، چن، وو، بی یان (2014)، دهقان نیری و همکاران (1388)، گروس و همکاران (2014)، قدم پور و همکاران (1390)، عسگری و روشنی (1391)، مالک و همکاران (2014) است. مولفه فراشناخت هوش فرهنگی بر کیفیت زندگی کاری مدیران تاثیر دارد و هر چه درک مدیران از اشتراکات فرهنگی بالاتر باشد برقراری ارتباط از سوی آنها بهتر انجام می گیرد و درک بالای فرایندهای فکری خود و دیگران منجر به بالا رفتن کیفیت زندگی کاری آنان خواهد شد. در واقع هرچه مدیران درک بالایی از تفکر و تفاوت ها و اشتراکات دیگر فرهنگ ها داشته باشند به همین میزان قضاوتی که انجام خواهند داد منطقی تر و همراه با احاطه و درک کامل از موضوع مورد نظر خواهد بود. بنابراین همین درک در محیط کاری باعث ارتباطات اجتماعی بهتر که یکی از مولفه های کیفیت زندگی کاری است خواهد شد. بر طبق یافته های آنگ (2004) فراشناخت بالای هوش فرهنگی بر تصمیم گیری (حقوق فردی در سازمان: شاخص کیفیت زندگی کاری) مدیران تاثیر گذار است. بر طبق یافته های اله وردی (1387) استراتژی هوش فرهنگی یا همان فراشناخت با عملکرد مدیران رابطه

معنادار دارد یعنی هرچه مدیران از لحاظ درک تفاوت های فرهنگی بالا باشند عملکرد مطلوب تر و بهتری خواهند داشت.

پالمر و همکاران (2002) رابطه بین تعاملات اجتماعی که یکی از هشت شاخص کیفیت زندگی کاری است را با هوش عاطفی که بیشترین شباهت را به مولفه انگیزشی هوش فرهنگی دارد تایید کرده اند. طبق یافته های قاسمی (1379) بین ایجاد انگیزه که نیرو محرکه هر فرد در تمام شرایط زندگی است با کیفیت زندگی کاری در سازمان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. در پژوهشی که اله وردی (1387) انجام داد بین انگیزش هوش فرهنگی و عملکرد مدیران رابطه مثبت بود همچنین در تحقیقی (انگ و همکاران، 2007) به بررسی نقش عامل انگیزشی هوش فرهنگی در تطبیق پذیری بین فرهنگی (تطبیق پذیری کاری، عمومی، تعاملی) پرداختند که نتایج رابطه مثبت بین بعد انگیزشی هوش فرهنگی و هر سه نوع تطبیق پذیری را نشان داد.

همچنین مدیرانی که در رفتار خود، با رفتارهای کلامی و غیر کلامی فرهنگ های دیگر سازگاری و انعطاف بیشتری از خود نشان می دهند و یا متناسب با یک تعامل خاص یا موقعیت ویژه از قابلیت اصلاح و تعدیل بالایی برخوردارند از کیفیت زندگی کاری بالاتری نیز برخوردار می باشند. این یافته مطابق یافته های آنگ (2003)، خیری و همکاران (1387) و مغایر با یافته های عباسعلی زاده (1386) می باشد. بر طبق یافته های آنگ (2003) رفتار بالای هوش فرهنگی بر تصمیم گیری مدیران تاثیرگذار است. رفتار هوش فرهنگی پیش بین خوبی برای ویژگی کارآفرینانه مدیران می باشد (خیری و همکاران، 1387).

یافته دیگر این تحقیق حاکی از آن است بین دانش هوش فرهنگی و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود ندارد. یعنی جنبه دانشی هوش فرهنگی که مشتمل بر شناخت سیستم اقتصادی و قانونی، هنجارهای تعامل اجتماعی، عقاید مذهبی، ارزش های زیبایی شناختی و زبان و فرهنگ های دیگر است تاثیر قابل ملاحظه ای بر کیفیت زندگی کاری مدیران ندارد. این یافته مغایر با یافته های آنگ (2003) و عباسعلی زاده (1386) است. به نظر می رسد مولفه دانش هوش فرهنگی به عنوان بعد شناختی هوش فرهنگی الزاما رابطه

معناداری با کیفیت زندگی کاری ندارد و کیفیت زندگی کاری بیشتر متأثر از بعد رفتاری و انگیزشی هوش فرهنگی است.

و در نهایت، بر اساس یافته های این پژوهش، بین هوش فرهنگی و مولفه های آن با رضایت از زندگی رابطه وجود ندارد. این مغایر با یافته های تحقیقات پیشین است. از آنجائیکه در این زمینه پژوهش مستقیمی صورت نگرفته است، یافته ها با نتایجی که در سایر ابعاد هوش بدست آمده مقایسه می شود. یانگ¹ (1999) در تحقیق خود عنوان می کند که متغیرهایی مانند فرهنگ چند گانه می تواند تبیین کننده رضایت از زندگی باشد. در تحقیق دیگری که توسط جوکار (1386) صورت گرفت هوش هیجانی پیش بین وضعیتی برای رضایت از زندگی معرفی شده است. اما در پژوهشی دیگر، هوش هیجانی پیش بین عمده برای شاخص های بهزیستی روانی از جمله رضایت از زندگی است (اکسترمرآ و فرناندز²، 2005). همچنین گروه (2014) معتقد است قرار گرفتن در معرض فرهنگ های مختلف تاثیر مثبتی بر هوش فرهنگی دارد، اما تاثیری بر هوش هیجانی ندارد. بنابراین به نظر می رسد هوش هیجانی و هوش فرهنگی مقوله های متفاوتی هستند که عوامل همبسته متفاوتی نیز می توانند داشته باشند. و نظر به رابطه معنادار هوش هیجانی و رضایت از زندگی در تحقیقات مختلف، عدم ارتباط هوش فرهنگی با رضایت از زندگی قابل انتظار است (گروه، 2014). به طور کلی یافته ها در زمینه ارتباط انواع مختلف هوش و رضایت از زندگی متناقض است. در تبیین این یافته می توان گفت علی رغم آن که هوش فرهنگی عامل تاثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری مدیران به حساب می رود، اما با توجه به وضعیت اجتماعی - اقتصادی نمونه مورد بررسی و عوامل موثر بر رضایت از زندگی آنها به طور خاص و در جامعه ایرانی به طور عامتر، هوش فرهنگی به عنوان تعیین کننده معناداری برای رضایت از زندگی مطرح نیست.

پژوهش حاضر همانند هر کار علمی دیگر با تنگناها و محدودیت هایی روبرو بوده است. اولین محدودیت جدید بودن سازه هوش فرهنگی می باشد و به طور طبیعی، مطالعات اندکی

1. Ying
2. Extremera & Fernandez

در مورد آن انجام شده است. این مبانی نظری محدود بر ارایه یک تعریف جامع و به دنبال آن روایی این مفهوم اثر گذار بوده است. برای به حداقل رساندن این محدودیت تلاش شد در مرور مبانی نظری تحقیق حاضر، به مطالعات قابل اتکا در زمینه هوش فرهنگی استناد شود. و نیز جامعه مورد بررسی فقط مدیران مقاطع راهنمایی و دبیرستان را در برداشت. همان‌گونه که سایر انواع هوش سال هاست که در دانشگاه‌ها و بخش‌های اجرایی مورد استفاده قرار گرفته است و رابطه آنها با سایر متغیرها بررسی شده است، هوش فرهنگی نیز می‌تواند به همان اندازه و حتی بیشتر مورد بحث و استفاده قرار بگیرد و پاسخگوی بسیاری از مسایل جاری در تعاملات و روابط اجتماعی در بافت‌های چند فرهنگی باشد.

منابع

1. آهنچیان، محمد رضا، امیری، رعنا، و بخشی، محمود (1391) بررسی همبستگی هوش فرهنگی با تعامل اجتماعی در پرستاران، مدیریت از تقاء سلامت، سال 1، شماره 2.
2. اعتباریان، اکبر؛ خلیلی، مسعود (1387) رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه پذیری سازمانی، فصلنامه دانش و پژوهش در روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، 35-36.
3. اله وردی، زهرا (1387) بررسی تطبیقی میزان هوش فرهنگی رؤسای بانک های دولتی و غیره دولتی اصفهان و تأثیر آن بر عملکرد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
4. بیانی، علی اصغر و کوچکی، محمد عاشور (1386) اعتبار و روایی مقیاس رضایت از زندگی (SWLS)، فصلنامه روانشناسی تحولی، شماره 11.
5. پرداختچی، محمد حسن؛ احمدی، غلامعلی و فریده آرزومندی (1388) بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد واحد گرمسار، سال 3، شماره 3.
6. جوکار، بهرام (1386) نقش واسطه ای تاب آوری بین هوش هیجانی و هوش عمومی با رضایت از زندگی، فصلنامه روانشناسی معاصر، سال 2، شماره 2.
7. حسینی نسب، داوود و قادری، رویا (1390) بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با بهره وری مدیران در مدارس شاهد استان آذربایجان غربی، فصلنامه علوم تربیتی، سال 4، شماره 13.
8. خیری، بهرام؛ عباسعلی زاده، منصوره و محمد جواد نائیچی (1387) هوش فرهنگی و رابطه آن با ویژگی های کارآفرینانه مدیران سازمانهای غیر دولتی در ایران، مجله مدیریت بازاریابی، سال چهارم، شماره 7.

9. دهقان نیری، ناهید؛ صالحی، تهمنه و احمد علی اسدی نوقابی (1388) کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری پرستاران، پژوهش پرستاری، شماره 3.
10. رودکی، مهدی (1385) تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.
11. رضائیان، علی (1380) مدیریت رفتار سازمانی. تهران، سمت، چاپ دوم.
12. صفری، هاجر؛ یوسفی، فریده (1388) بررسی رابطه هوش عاطفی با کیفیت زندگی و ابعاد آن، فصلنامه مطالعات روانشناختی، سال 5، شماره 4.
13. عباسعلی زاده، منصوره؛ نائیجی، محمد جواد (1387) هوش فرهنگی سازگاری با ناهمگون‌ها، ماهنامه تدبیر، شماره 18.
14. عباسعلی زاده، منصوره (1386) بررسی رابطه هوش فرهنگی با انگیزه توفیق طلبی مدیران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
15. عسگری، پرویز، و روشنی، خدیجه (1391) مقایسه هوش فرهنگی، هوش هیجانی، سازگاری فردی - اجتماعی دانشجویان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، فصلنامه علمی - پژوهشی زن و فرهنگ، سال 3، شماره 12.
16. قاسمی، محمد (1379) بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه: تهران.
17. قدم‌پور، عزت‌اله، مهرداد، حسین، و جعفری، حسنعلی (1390) بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان لرستان، فصلنامه روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، سال 2، شماره 5.
18. مشبکی، اصغر (1377) رابطه تعهد و وجدان کاری با تحول اداری، مجموعه مقالات اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت و انضباط اجتماعی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، واحد علوم تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.

19. Ang, S. (2004). Cultural intelligence: individual interactions across cultures. Stanford unive sity press.ot.r.
20. Chen, A.S., Wu I.H., & Bian, M. (2014). The moderating effects of active and agreeable conflict management styles on cultural intelligence and cross-cultural adjustment. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7.
21. Chondrasekar N.A. (2007). Culture intelligence: Its Measurment and Effects On Culture Judgment and Decision Making, Culture Adaptation and Task Performance.
22. Cultural Intelligence Center. (2005). Four Factor Cultural Intelligence.
23. Earley, D. C., & Ang, S. (2003). Culture intelligence: Individual interactions across cultures. Stanford. CA7 Stanford business books.
24. Extremera, N., & Fernandez, P. (2005). Perceived emotional Intelligence and life satisfaction: Predictive and incremental validity using the trait meta- mood scale. *Personality and Individual Differences*, 39, 937-948.
25. Groves, K.S., Feyerherm, A., Gu, M. (2014). Examining Cultural Intelligence and Cross-Cultural Negotiation Effectiveness. *Journal of Management Education*. 38 (3).
26. Herrmann, E., Call, E. Hernández-Lloreda, M.V., Brian Hare, B., & Tomasello, M. (2007). Humans Have Evolved Specialized Skills of Social Cognition: The Cultural Intelligence Hypothesis. *Science*, Vol. 317 (5843), 1360-1366.
27. Kerri Anne Crowne, K.A. (2013). Cultural exposure, emotional intelligence, and cultural intelligence An exploratory study. *International Journal of Cross Cultural Management*, 13, (1), 5-22.
28. Lipp, G.D. & Clifford, H. (2003). Managing culture, <http://webnf2.epnet.com/fulltext.asp>.
29. MacNab, B. R. (2011). An Experiential Approach to Cultural Intelligence Education. *Journal of Management Education*, 36, (1), 66-94.

30. Malik, A. R., Cooper-Thomas, H. D., & Zikic, J. (2014). The neglected role of cultural intelligence in recent immigrant newcomers' socialization. *International Journal of Cross Cultural Management*, 14, 2, 195-213.
31. Palmer, B, Donalds, C & Stough, C, (2002). Emotional intelligence and life satisfaction, *Personality and Individual Differences*, 33, 7, 1091-1100.
32. Reader, S.M. Hager, Y. & Laland K. N. (2011). The evolution of primate general and cultural intelligence. *Philosophical transactions of the royal society B: Biological Sciences*, 12, 366 (1567), 1017-1027.
33. Walton Richard. E. (1973). " Quality of work life: What is it ? *sloan management Review Journal*, fall, vol. 15, no. 1, pp 11-21.
34. Ying, Y.W. (1999). Life satisfaction among San Francisco Chinese- American. *Social Indicator Research*, (Historical Archive), 26, 1-22.