

Predicting the Teachers' Job Performance in the First District of Qom Province Based on Cultural and Social Intelligence

Masoumeh Payanifar

BA, Department of Educational Management, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran
(Corresponding author). m.payani.far1359@gmail.com

Saifullah Fazlollahi Qomshi

Associate Professor, Department of Educational Sciences, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.
fazlollahigh@yahoo.com

Abstract

The current research aims to predict teachers' job performance in the first district of Qom province based on their cultural and social intelligence. The research method used in this study was descriptive and correlational. The statistical population consisted of 1043 secondary school teachers from one district in Qom City during 2018-2019. Based on the table by Morgan and Karjesi, a sample of 280 people was selected using the stratified random method. Data collection tools included Patterson's Job Performance Questionnaire, Tromsø Social Intelligence Scale, and Ang's Cultural Intelligence Questionnaire, with reliabilities of 0.86, 0.83, and 0.85, respectively. For descriptive and inferential data analysis, Pearson correlation tests, multiple regression, and multivariate analysis of variance were used. The software used was SPSS. The results showed that there is no significant relationship between social information processing and job performance. Social skills and social awareness positively and significantly impact job performance. Metacognitive, motivational, and behavioral factors positively and significantly affect job performance. Cognitive factors do not have a significant relationship with job performance. The predictive ability of social intelligence and cultural intelligence in determining the job performance of male and female teachers is not different.

Keywords: Cultural Intelligence, Social Intelligence, Job Performance, Teachers, Qom City.

¹ Received: 2023/12/14 ; Revised: 2024/02/09 ; Accepted: 2024/02/24 ; Published online: 2024/03/24

Article type: Research Article

Publisher: Qom Islamic Azad University

© the authors



پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان ناحیه یک استان قم بر اساس هوش فرهنگی و اجتماعی

معصومه پایانی فر

کارشناسی، گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول). m.payani.far1359@gmail.com

سیف اله فضل الهی قمشی

دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران. fazlollahigh@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان ناحیه یک استان قم بر اساس هوش فرهنگی و اجتماعی است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده، و جامعه آماری شامل ۱۰۴۳ نفر از معلمان مقطع متوسطه ناحیه یک شهر قم در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ بود. براساس جدول مورگان و کرجسی، و به شیوه تصادفی طبقه‌ای ۲۸۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون، مقیاس هوش اجتماعی ترومسو و پرسشنامه هوش فرهنگی آنگ به ترتیب با پایایی ۰/۸۳، ۰/۸۵ و ۰/۸۵ بودند. برای تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی داده‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد. نرم‌افزار مورد استفاده SPSS بود. نتایج نشان داد که پردازش اطلاعات اجتماعی رابطه معناداری با عملکرد شغلی ندارد. مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارند. عوامل فراشناختی، انگیزشی و رفتاری، رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارند. عوامل شناختی رابطه معناداری با عملکرد شغلی ندارند. قدرت تبیین‌کنندگی هوش اجتماعی و هوش فرهنگی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان زن و مرد متفاوت نیست.

کلیدواژه‌ها: هوش فرهنگی، هوش اجتماعی، عملکرد شغلی، معلمان، شهر قم.

^۱ پژوهش حاضر برگرفته از: پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان «پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس هوش فرهنگی و هوش اجتماعی معلمان ناحیه یک استان قم»، ارائه شده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، سال ۱۳۹۹ است.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم © نویسندگان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۲۲؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۲/۱۱/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۵؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۱/۰۵



مقدمه

مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی^۱ نیروهای انسانی آن سازمان است. در تعریفی عملکرد شغلی را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مختلف سازمانی تعریف می‌کنند که به تفکیک افراد فعال در آن بخش ارائه می‌شود و هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان آن را انجام می‌دهد (پلاتیس^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). در سازمان‌های آموزشی با توجه به حساسیت و زیربنایی بودن آن، بحث ارزیابی و توجه به عملکرد معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، به طوری که هر ساله عملکرد معلمان براساس کاربرگ‌های خاصی مورد سنجش و مقایسه قرار می‌گیرد (چندلر^۳، ۲۰۱۰). از جمله جنبه‌های محیط شغلی که فرد شاغل، خواه یا ناخواه در تعامل با آن‌ها قرار خواهد گرفت، مسائل فرهنگی محیط شغلی و نحوه ارتباطات و مسائل اجتماعی مربوط به آن است؛ زیرا اگر فرد شاغل به خوبی فرهنگ محیط شغلی را نشناسد و با آگاهی کافی وارد آن نشود، چه بسا که در تعارض با آن قرار گرفته و زمینه برای ایجاد تنش و ناسازگاری در شغل ایجاد شود. در محیط‌های کاری متنوع قرن حاضر، لازم است فشارهای روانی ناشی از شوک فرهنگی و اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به نحوه مطلوب اداره شود. برخی از جنبه‌های فرهنگ از جمله هنر، موسیقی و سبک رفتاری را به راحتی می‌توان دید؛ اما بیش تر بخش‌های چالش‌انگیز فرهنگ، پنهان است. عقاید، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و مفروضات، عناصری از فرهنگ هستند که دیده نمی‌شوند؛ اما بر رفتار افراد مؤثرند و گاهی موجب تعارضات و تناقضات کاری می‌شوند. به همین منظور، به سازگاری و تعدیل مؤثر فرهنگ‌ها نیاز است (یارمحمدزاده و داداش‌زاده، ۱۳۹۴). یکی از عواملی که در این زمینه بسیار مورد توجه بوده و عامل تعدیل‌کننده لقب گرفته است، هوش فرهنگی است.

توجه به مفهوم هوش فرهنگی در آموزش و پرورش (شو، مک‌ابی و آیمان^۴، ۲۰۱۷) و همچنین آموزش عالی (برانسو، مانتیانو و گلت^۵، ۲۰۱۶) مورد توجه محققان بوده است. نتایج مطالعات نشان دهنده این است که معلمان و رهبران مدرسه در کارگاه‌های ضمن خدمت باید برای ایجاد یک فرهنگ مدرسه چندفرهنگی، از طریق یادگیری چگونگی مقابله با روابط متعارض بین‌المللی آماده باشند (ویروات، وان هوت و استیونس^۶، ۲۰۱۸). هوش فرهنگی مهم‌ترین ابزاری است که می‌تواند برای مواجهه مناسب با فرهنگ‌های متفاوت بکار گرفته شود. افراد هوشمند فرهنگی جزء دارایی‌های ارزشمند سازمان هستند و به‌خصوص در زمان بحران ارزش خود را بیشتر نشان می‌دهند. آن‌ها قادر هستند به‌آسانی اختلاف‌ها را رفع نموده و سینرژی (هم‌افزایی) فرهنگی به وجود آورند (حسینی و خضری، ۱۳۹۷).

در افزایش هوش فرهنگی برخی از ویژگی‌ها و مشخصات ذاتی و اکتسابی سبب افزایش انگیزه یادگیری می‌شوند؛ این ویژگی‌ها عبارتند از: خودآگاهی، گشودگی، استواری و سرسختی. برای فردی که به دنبال رشد هوش فرهنگی است زندگی و کار در خارج از کشور برای یک دوره زمانی می‌تواند بسیار ارزشمند باشد. ولی پرورش هوش فرهنگی به‌طور خودکار اتفاق نخواهد افتاد. فرد مجبور خواهد بود روی آن تمرکز نموده، برای آن زحمت بکشد و هر رویداد میان‌فرهنگی در کار و زندگی اجتماعی خود را حتی موقع خرید، یک فرصت برای تأمل، یادگیری و تجربه بداند (خیراندیش و لطیفی جلیسه، ۱۳۹۶).

¹ Job performance

² Platis

³ Chendller

⁴ Shu, Mcabee & Ayman

⁵ Brancu, Munteanu & Golet

⁶ Vervae, van Houtte & Stevans

ابعاد هوش فرهنگی

۱. هوش فرهنگی فراشناختی (استراتژی هوش فرهنگی): به سطح آگاهی فرهنگی هشیارانه در خلال تعامل‌های بین فرهنگی مربوط بوده و شامل استراتژی‌های شناختی سطح بالاتر است که به افراد اجازه می‌دهد مکاشفه‌ها و قوانین جدیدی را برای تعامل اجتماعی در محیط فرهنگی نوین و بدیع از طریق ارتقای پردازش اطلاعات یک سطح عمیق‌تر توسعه دهند (توماس و اینکسون، ۲۰۰۵).
 ۲. هوش فرهنگی شناختی (دانش هوش فرهنگی): به دانش فرد در مورد فرهنگ و همچنین نقش آن در شکل‌دهی طرز فکر و رفتار اشاره دارد (وان داین و لیورمور^۱، ۲۰۱۰).
 ۳. هوش فرهنگی انگیزشی (انگیزش هوش فرهنگی): این بعد توانایی فرد را در هدایت انرژی و زمان خود به سمت یادگیری و عمل کردن در شرایط میان فرهنگی نشان می‌دهد (وارد و فیشر^۲، ۲۰۰۸).
 ۴. هوش فرهنگی رفتاری (رفتار هوش فرهنگی): اینکه فرد در برخورد با سایر فرهنگ‌ها چه نوع کنش یا واکنشی از خود نشان می‌دهد، مربوط به بعد رفتاری هوش فرهنگی است (انگ و همکاران، ۲۰۰۷).
- هوش اجتماعی نیز به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مباحث علوم اجتماعی و علوم انسانی از جمله در حوزه مدیریتی، سازمانی و آموزشی مورد توجه قرار گرفته و همواره کاربردها و توانایی‌های آن در مقایسه با دیگر هوش‌ها مورد توجه بوده است. در واقع، افراد در موقعیت‌های اجتماعی به سبب تفاوت‌های فردی، یکسان عمل نمی‌کنند که این تفاوت‌های فردی در ادبیات روانشناسی، به هوش اجتماعی اشاره دارد. افزون بر آن، سازمان‌ها نیز برای موفقیت و کامیابی به آمیزه‌ای از مهارت‌های فنی، توانایی‌های شناختی و ویژگی‌های شخصیتی نیروی انسانی خود نیاز دارند و مسائلی همچون: درک دیگران، جهت‌گیری‌های مشتری‌مدار و رشد فردی را در اولویت قرار می‌دهند و از همان ابتدا در گزینش کارکنان و آموزش آن‌ها بر مهارت‌های فنی و ویژگی‌های شخصیتی تأکید دارند (بهزادی و اسماعیلی‌زاده، ۱۳۹۴).
- این هوش علت توفیقات ما در ارتباطات اجتماعی است و با آموزش و مطالعه به دست نیامده، هرچند که می‌توان در طی دوران کودکی و حتی بزرگسالی آن را پرورش داد و همچنین هوش اجتماعی یعنی مهارت عاطفی که برای حفظ ارتباط‌های نزدیک در دوستی‌ها، ازدواج یا ارتباط شغلی اساسی است (گلمن^۳، ۲۰۰۷، به نقل از: آزاد، ۱۳۹۴) و می‌تواند منجر به رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی شود. براساس یافته‌های گلمن (۱۹۸۸، به نقل از: آقامحمدی و همکاران، ۱۳۹۱) افرادی که از هوش اجتماعی بالایی برخوردارند، می‌دانند که چگونه هیجان‌ات و احساسات خود و دیگران را کنترل و هدایت نمایند. پژوهش‌های گوناگون مدعی شده‌اند که هوش هیجانی و هوش اجتماعی در عملکرد^۴ و بهره‌وری^۵ نقش دارند و بر تمام وجوه مدیریت تأثیر گذارند. این موضوع در مورد کارکنانی که در طول خدمت خود با مراجعان بسیاری در تعامل هستند و با واکنش‌ها و رفتارهای هیجانی مختلفی روبه‌رو می‌شوند، بسیار دارای اهمیت است و می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری در سازمان گردد (فریدی، ۱۳۹۱).

مؤلفه‌های هوش اجتماعی

سیلورا و همکاران (۲۰۰۱) مؤلفه‌های هوش اجتماعی را شامل پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و آگاهی‌های اجتماعی می‌دانند. سیلورا معتقد است هوش اجتماعی ساختاری چندوجهی دارد:

¹ Van Dyne & Livermore

² Ward & Fischer

³ Goleman

⁴ performance

⁵ Efficiency

۱. پردازش اطلاعات اجتماعی: به معنای توانایی فهم و پیش بینی رفتارها و احساسات دیگران است.
 ۲. مهارت‌های اجتماعی: جنبه‌های رفتاری ساخت هوش اجتماعی از راه سنجش توانایی ورود به موقعیت‌های جدید اجتماعی و نیز توانایی سازگاری اجتماعی است.
 ۳. آگاهی‌های اجتماعی: جریان‌ات غیرمنتظره ناشی از رخدادها در موقعیت‌های اجتماعی را می‌سنجد.
- هوش اجتماعی در جامعه یا سازمان از جمله سرمایه‌های مهم محسوب می‌شود و این به خاطر آن است که از طریق هوش اجتماعی می‌توان به ارتقاء سطح بهداشت روانی جامعه و سازمان کمک نمود. هوش اجتماعی سازه‌ای است برای ارزیابی قدرت رهبری که بیشتر بر محور روابط میان افراد استوار است. رهبران دارای هوش اجتماعی بهتر می‌توانند در بین همکاران تعامل ایجاد نموده و از توان اجتماعی آنان بهره‌گیرند. تقویت مهارت اجتماعی و در نتیجه افزایش عملکرد آنان از آثار هوش اجتماعی است.
- طبق مطالعات صورت گرفته، عوامل متعددی بر عملکرد شغلی اثرگذارند. در کنار عوامل روانی-اجتماعی، سازمانی و محیطی، عوامل فردی متعددی هم بر عملکرد شغلی تأثیر دارند (ذاکریان و همکاران، ۱۳۹۷). عملکرد شغلی با عوامل بسیاری از جمله: انگیزش، توانایی، شناخت شغل، عوامل محیطی و سازمانی مختلف، کانون کنترل و ویژگی‌های شخصیتی در ارتباط است (علیرضایی، مساح و اکرمی، ۱۳۹۲). همچنین بین عملکرد شغلی، رفتارهای اخلاقانه و تعهدات سازمانی با افزایش فعالیت کارکنان (جو^۱ و همکاران، ۲۰۱۸)، هوش هیجانی^۲ و مهارت‌های ارتباطی با عملکرد شغلی (روئین، میرزا گل‌زاده گنجی، ۱۳۹۸)، هوش اجتماعی با عملکرد زمینه‌ای (بهزادی و اسماعیلی‌زاده، ۱۳۹۴)، هوش هیجانی با عملکرد شغلی (شمس‌الدین و عبدالرحمان، ۲۰۱۴)، هوش فرهنگی با عملکرد شغلی و رفتار اخلاقی (باقری، کیانی و تهمتنی، ۱۳۹۸) رابطه وجود دارد.
- به‌طور کلی مطالعاتی در ارتباط با هوش فرهنگی، هوش اجتماعی و عملکرد شغلی در داخل و خارج از ایران انجام شده است. مرور مطالعات انجام شده در این زمینه تأکید محققان بر اهمیت این دو مبحث در سازمان‌های مختلف را نشان می‌دهد.
- در همین راستا، باقری، کیانی و تهمتنی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی‌گری رفتار اخلاقی در رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که هوش فرهنگی بر عملکرد شغلی و رفتار اخلاقی و همچنین رفتار اخلاقی بر عملکرد شغلی دارای اثر مثبت و معناداری می‌باشد.
- روئین و میرزاگل‌زاده گنجی (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی با عملکرد شغلی معلمان متوسطه شهرستان بابل پرداختند. نتایج نشان داد هوش هیجانی و مهارت ارتباطی با عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معناداری دارند، ابعاد خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط هوش هیجانی با عملکرد شغلی رابطه مستقیم معناداری دارد. همچنین بین جنسیت معلمان دبیرستان‌ها در مهارت‌های ارتباطی و عملکرد شغلی تفاوت معنی‌داری مشاهده شد.
- امیرمظاهری، نویدنیا و جامه‌داران (۱۳۹۶)، در پژوهشی به بررسی رابطه میزان هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان موسسه علمی-فرهنگی دارالحدیث پرداختند. نتایج حاکی از آن است که چهار بعد (هوش فراشناختی، هوش شناختی، هوش رفتاری و هوش انگیزشی) رابطه مثبت و معناداری با هوش فرهنگی و عملکرد سازمانی دارند.

¹ Joo

² Emotional Intelligence

کروبی، امیری و محمودزاده (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی هوش فرهنگی راهنمایان تور ورودی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی آنان پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که هوش فرهنگی راهنمایان تور ورودی بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. بهزادی و اسماعیلی‌زاده (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی وضعیت هوش اجتماعی و عملکرد شغلی (وظیفه‌ای و زمینه‌ای) مدیران کتابخانه‌های آستان قدس رضوی و وجود رابطه بین این دو متغیر پرداختند. نتایج نشان داد بین هوش اجتماعی مدیران با عملکرد شغلی وظیفه‌ای آنان و نیز بین هوش اجتماعی با عملکرد زمینه‌ای آنان رابطه معناداری وجود دارد؛ اما بین هوش اجتماعی و عملکرد شغلی مدیران (وظیفه‌ای و زمینه‌ای) رابطه معناداری مشاهده نشد. همچنین بین متغیرهای جمعیت‌شناختی و عملکرد شغلی مدیران نیز تفاوت معناداری وجود نداشت و هوش اجتماعی مدیران برحسب جنسیت متفاوت بود.

درویش و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی به بررسی رابطه هوش فرهنگی با عملکرد شغلی در پرستاران بیمارستان اقبال در تهران پرداختند. نتایج نشان داد که جنسیت با میزان هوش فرهنگی رابطه معناداری دارد و میزان هوش فرهنگی در گروه‌های سنی و مقاطع تحصیلی مختلف، یکسان بود. در مورد عملکرد پرستاران نیز با سطح تحصیلی مختلف متفاوت بود، اما جنسیت و گروه‌های سنی مختلف با آن رابطه معنی‌داری نداشت.

نام و پارک^۱ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر به عملکرد شغلی: فرهنگ یادگیری سازمانی، هوش فرهنگی و رهبری تحول‌گرا»، دریافتند که فرهنگ یادگیری سازمانی، ضریب هوشی و رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد. علاوه بر این، نتایج نشان داد فرهنگ یادگیری سازمانی و هوش فرهنگی به‌طور معناداری بر رهبری تحول‌گرا تأثیرگذارند و همچنین سطح بالای ضریب هوشی کارکنان می‌تواند به آن‌ها کمک کند رفتارهای تحول‌گرای رهبر خود را بشناسند و عملکرد شغلی کارکنان را ارتقاء دهند.

شمس‌الدین و عبدالرحمان (۲۰۱۴)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی نمایندگی یک مرکز تماس» دریافتند که بین هوش هیجانی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، هوش هیجانی به ابعاد عملکرد شغلی کمک می‌کند، اما بین جنسیت و تأثیر آن بر هوش هیجانی با عملکرد شغلی رابطه‌ای وجود ندارد. با توجه به مطالب ذکر شده، دغدغه پژوهش حاضر بر کردن خلاء پژوهشی است که پیرامون عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان از منظر هوش فرهنگی و هوش اجتماعی وجود دارد و به دلیل آنکه در هیچ پژوهشی تاکنون به صورت همزمان تأثیرات این دو هوش بر عملکرد شغلی سنجیده نشده است، این پژوهش درصدد است تا به پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس هوش فرهنگی و هوش اجتماعی معلمان ناحیه یک استان قم پردازد و به این سوال پاسخ دهد که آیا هوش اجتماعی و هوش فرهنگی معلمان ناحیه یک استان قم می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی نمایند؟ با توجه به موارد بالا فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر می‌باشد:

فرضیه اصلی: هوش اجتماعی و هوش فرهنگی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای عملکرد شغلی معلمان هستند.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- هوش اجتماعی معلمان ناحیه یک استان قم می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید.
- ۲- هوش فرهنگی معلمان ناحیه یک استان قم می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید.
- ۳- قدرت تبیین‌کنندگی هوش اجتماعی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان زن و مرد متفاوت است.
- ۴- قدرت تبیین‌کنندگی هوش فرهنگی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان زن و مرد متفاوت است.

¹ Nam & Park

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر اهداف پژوهش، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق تمامی معلمان مقطع متوسطه ناحیه یک شهر قم در سال تحصیلی ۹۹-۹۸ است که تعداد آن‌ها، ۱۰۴۳ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۸۰ نفر به دست آمده است که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۸۹)، هوش اجتماعی ترومسو (۲۰۰۱) و هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شد. پایایی برای پرسش‌نامه پاترسون معادل ۰/۸۶، پرسش‌نامه هوش اجتماعی معادل ۰/۸۳ و پرسش‌نامه هوش فرهنگی معادل ۰/۸۵ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبولی برای ابزار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و روش استنباطی، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرها، و از آزمون رگرسیون چندگانه، آزمون همبستگی پیرسون، و تحلیل واریانس برای تصمیم‌گیری در مورد فرضیه‌ها در قالب نرم‌افزار Spss استفاده شده است.

یافته‌ها

در این قسمت یافته‌های پژوهش به ترتیب فرضیه‌ها در قالب جداول زیر ارائه شده است:

جدول ۱- ضریب همبستگی پیرسون بین زیرمقیاس‌های هوش اجتماعی و زیرمقیاس‌های هوش فرهنگی با عملکرد شغلی

متغیرها	عملکرد شغلی
پردازش اطلاعات اجتماعی	۰/۰۴۶
مهارت اجتماعی	**۰/۱۶۸
آگاهی اجتماعی	*۰/۱۳۰
عامل فراشناختی	*۰/۱۵۴
عامل شناختی	۰/۰۶۲
عامل انگیزشی	** ۰/۱۶۲
عامل رفتاری	** ۰/۲۰۶

** همبستگی در سطح ۰/۰۱

* همبستگی در سطح ۰/۰۵

به‌منظور بررسی رابطه بین هوش اجتماعی و هوش فرهنگی با عملکرد شغلی معلمان متوسطه ناحیه یک شهر قم از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. با توجه به جدول (۱) مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین پردازش اطلاعات اجتماعی و عامل شناختی با عملکرد شغلی معنا دار نشد، ولی بین متغیرهای مهارت اجتماعی، آگاهی اجتماعی، عامل فراشناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.

فرضیه اصلی: هوش اجتماعی و هوش فرهنگی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای عملکرد شغلی معلمان هستند.

جدول ۲- خلاصه مدل رگرسیون چندگانه هوش اجتماعی و هوش فرهنگی براساس عملکرد شغلی

شاخص‌های آماری متغیرهای وارد شده	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی اصلاح شده	دوربین واتسون
هوش اجتماعی	۰/۳۶۳	۰/۱۳۲	۰/۱۰۹	۱/۷۵۰
هوش فرهنگی				

جهت بررسی فرضیه فوق از روش رگرسیون استفاده شده است. طبق جدول (۲)، آماره دوربین واتسون ۱/۷۵۰ به دست آمده، چون مقدار آن به ۲ نزدیک می‌باشد، لذا مشکل خودهمبستگی وجود ندارد. در تحلیل رگرسیون، زیرمقیاس‌های هوش اجتماعی (پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی) و زیرمقیاس‌های هوش فرهنگی (عامل فراشناختی، عامل شناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری) با عملکرد شغلی دارای همبستگی چندگانه می‌باشند که مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۳۶۳ است. با توجه به مقدار مجذور ضریب همبستگی، حدود ۱۳/۲ درصد عملکرد شغلی معلمان توسط زیرمقیاس‌های هوش اجتماعی و زیرمقیاس‌های هوش فرهنگی پیش‌بینی می‌شود.

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هوش اجتماعی و هوش فرهنگی براساس عملکرد شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F سطح معناداری	۰/۰۰۰
رگرسیون	۱۱۲۲/۷۸۹	۷	۱۶۰/۳۹۸	۵/۸۸۸	۰/۰۰۰
باقیمانده	۷۴۰۹/۷۷۹	۲۷۲	۲۷/۲۴۲	-	-
کل	۸۵۳۲/۵۶۸	۲۷۹	-	-	-

طبق جدول (۳)، تحلیل واریانس، اعتبار رگرسیون چندگانه را در پیش‌بینی عملکرد شغلی ($F=5/888$ و $p<0/05$) تایید می‌کند.

جدول ۴- ضرایب رگرسیون هوش اجتماعی و هوش فرهنگی براساس عملکرد شغلی

شاخص های آماری	ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد		متغیر
	سطح معناداری	t	بتا	خطای معیار	
مقدار ثابت	۰/۰۰۰	۳/۷۲۴	-	۷/۱۹۸	۲۶/۸۰۳
پردازش اطلاعات اجتماعی	۰/۰۵۷۴	۰/۰۶۴	۰/۰۳۲	/۱۲۰	۰/۰۶۸
مهارت اجتماعی	۰/۰۰۶	۲/۷۹۴	۰/۱۵۹	۰/۱۱۴	۰/۳۱۷
آگاهی اجتماعی	۰/۰۲۹	۲/۲۰۱	۰/۱۲۵	۰/۱۰۵	۰/۲۳۰
عامل فراشناختی	۰/۰۱۰	۲/۶۰۱	۰/۱۴۸	۰/۱۲۳	۰/۳۱۹
عامل شناختی	۰/۴۷۲	۰/۷۲	۰/۰۴۱	۰/۱۰۶	۰/۰۷۶
عامل انگیزشی	۰/۰۱۴	۲/۴۸۱	۰/۱۴۲	۰/۱۱۴	۰/۲۸۴
عامل رفتاری	۰/۰۰۰	۳/۳۳۴	۰/۱۸۹	۰/۰۷۳	۰/۲۴۵

طبق جدول (۴) پردازش اطلاعات اجتماعی و عامل شناختی با ضرایب بتای ۰/۰۶۸ و ۰/۰۷۶ رابطه معناداری با عملکرد شغلی ندارند ($P > 0/05$). مهارت اجتماعی، آگاهی اجتماعی، عامل فراشناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری با ضرایب بتای ۰/۳۱۷، ۰/۲۳۰، ۰/۳۱۹، ۰/۲۸۴ و ۰/۲۴۵ رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارد ($P < 0/01$). معادله رگرسیون برای پیش بینی عملکرد شغلی معلمان به شرح زیر است:

$$Y = 26/803 + 0/317X_1 + 0/230X_2 + 0/319X_3 + 0/284X_4 + 0/245X_5$$

مقادیر X_1, X_2, X_3, X_4 و X_5 به ترتیب، مهارت اجتماعی، آگاهی اجتماعی، عامل فراشناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری و مقدار Y عبارت است از عملکرد شغلی.

طبق معادله رگرسیون، متغیرهای مهارت اجتماعی و عامل فراشناختی بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی دارند. بنابر این معادله، هوش اجتماعی (مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی) و هوش فرهنگی (عامل فراشناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری) پیش بینی کننده مناسبی برای عملکرد شغلی معلمان هستند.

فرضیه فرعی ۱: هوش اجتماعی معلمان ناحیه یک استان قم می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید.

جدول ۵- مدل رگرسیون چندگانه هوش اجتماعی براساس عملکرد شغلی

شاخص‌های آماری متغیرهای وارد شده	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی اصلاح شده	دوربین واتسون
هوش اجتماعی	۰/۲۱۱	۰/۰۴۵	۰/۰۳۴	۱/۷۳۸

با توجه به جدول (۵)، مشکل خودهمبستگی وجود ندارد. در تحلیل رگرسیون، زیرمقیاس‌های هوش اجتماعی (پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی) با عملکرد شغلی دارای همبستگی چندگانه می‌باشند که مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۱۱ است. با توجه به مقدار مجذور ضریب همبستگی، حدود ۴/۵ درصد عملکرد شغلی معلمان توسط زیرمقیاس‌های هوش اجتماعی پیش‌بینی می‌شود.

جدول ۶- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هوش اجتماعی براساس عملکرد شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۳۸۱/۱۶۳	۳	۱۲۷/۰۵۴	۴/۳۰۲	۰/۰۰۵
باقیمانده	۸۱۵۱/۴۰۵	۲۷۶	۲۹/۵۳۴	-	-
کل	۸۵۳۲/۵۶۸	۲۷۹	-	-	-

طبق جدول (۶)، تحلیل واریانس، اعتبار رگرسیون چندگانه را در پیش‌بینی عملکرد شغلی ($p < ۰/۰۵$ و $F = ۴/۳۰۲$) تایید می‌کند.

جدول ۷- ضرایب رگرسیون هوش اجتماعی براساس عملکرد شغلی

شاخص‌های آماری متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		سطح معناداری
	بتا	خطای معیار	بتا	t	
مقدار ثابت	۴۴/۵۵۲	۶/۴۲۸	-	۶/۹۳۱	۰/۰۰۰
پردازش اطلاعات اجتماعی	۰/۰۹۱	۰/۱۲۵	۰/۰۴۳	۰/۷۳۰	۰/۴۶۶
مهارت اجتماعی	۰/۳۲۴	۰/۱۱۸	۰/۱۶۲	۲/۷۵۰	۰/۰۰۶
آگاهی اجتماعی	۰/۲۱۹	۰/۱۰۹	۰/۱۱۹	۲/۰۱۰	۰/۰۴۵

طبق جدول (۷) پردازش اطلاعات اجتماعی با ضرایب بتای ۰/۰۹۱ رابطه معناداری با عملکرد شغلی ندارند ($P > 0/05$). مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی با ضرایب بتای ۰/۳۲۴ و ۰/۲۱۹ رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارد ($P < 0/05$). معادله رگرسیون برای پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان به شرح زیر است:

$$Y = 44/552 + 0/324X_1 + 0/219X_2$$

مقادیر X_1 ، X_2 به ترتیب، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی و مقدار Y عبارت است از عملکرد شغلی. بر طبق معادله رگرسیون، متغیرهای مهارت اجتماعی بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی دارند. بنابراین، معادله هوش اجتماعی (مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی) پیش‌بینی کننده مناسبی برای عملکرد شغلی معلمان هستند.

فرضیه فرعی ۲: هوش فرهنگی معلمان ناحیه یک استان قم می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید.

جدول ۸- خلاصه مدل رگرسیون چندگانه هوش فرهنگی براساس عملکرد شغلی

شاخص‌های آماری متغیرهای وارد شده	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی اصلاح شده	دورین واتسون
هوش فرهنگی	۰/۲۹۶	۰/۰۸۷	۰/۰۷۴	۱/۷۵۲

با توجه به جدول (۸)، مشکل خودهمبستگی وجود ندارد. در تحلیل رگرسیون، زیرمقیاس‌های هوش فرهنگی (عامل فراشناختی، عامل شناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری) با عملکرد شغلی دارای همبستگی چندگانه می‌باشند که مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۹۶ است. با توجه به مقدار مجذور ضریب همبستگی، حدود ۸/۷ درصد عملکرد شغلی معلمان توسط زیرمقیاس‌های هوش فرهنگی پیش‌بینی می‌شود.

جدول ۹- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه هوش فرهنگی براساس عملکرد شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۷۴۶/۲۶۵	۳	۱۸۶/۵۶۶	۶/۵۸۹	۰/۰۰۰
باقیمانده	۷۷۸۶/۳۰۳	۲۷۶	۲۸/۳۱۴	-	-
کل	۸۵۳۲/۵۶۸	۲۷۹	-	-	-

طبق جدول (۹)، تحلیل واریانس، اعتبار رگرسیون چندگانه را در پیش‌بینی عملکرد شغلی ($F = 6/589$ و $p < 0/05$) تایید می‌کند.

جدول ۱۰- ضرایب رگرسیون هوش فرهنگی براساس عملکرد شغلی

سطح معناداری	ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد		شاخص های آماری
	t	بتا	خطای معیار	بتا	متغیر
۰/۰۰۰	۱۰/۹۹۵	-	۳/۹۷۴	۴۳/۶۹۵	مقدار ثابت
۰/۰۱۷	۲/۴۰۷	۰/۱۳۹	۰/۱۲۵	۰/۳۰۰	عامل فراشناختی
۰/۴۴۳	۰/۷۶۹	۰/۰۴۵	۰/۱۰۸	۰/۰۸۳	عامل شناختی
۰/۰۱۸	۲/۳۷۰	۰/۱۳۸	۰/۱۱۶	۰/۲۷۵	عامل انگیزشی
۰/۰۰۱	۳/۴۵۱	۰/۱۹۹	۰/۰۷۵	۰/۲۵۸	عامل رفتاری

جدول (۱۰)، عامل شناختی با ضرایب بتای ۰/۰۸۳ رابطه معناداری با عملکرد شغلی ندارند ($P > 0/05$). عامل فراشناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری با ضرایب بتای ۰/۳۰۰، ۰/۲۷۵ و ۰/۲۵۸ رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارد ($P < 0/05$). معادله رگرسیون برای پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان به شرح زیر است:

$$Y = 43/695 + 0/300X_1 + 0/275X_2 + 0/258X_3$$

مقادیر X_1 ، X_2 ، X_3 به ترتیب، عامل فراشناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری و مقدار Y عبارت است از عملکرد شغلی. بر طبق معادله رگرسیون، متغیر عامل فراشناختی بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی دارند. بنابراین، معادله هوش فرهنگی (عامل فراشناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری) پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای عملکرد شغلی معلمان هستند.

فرضیه فرعی ۳: قدرت تبیین‌کنندگی هوش اجتماعی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان زن و مرد متفاوت است.

فرضیه فرعی ۴: قدرت تبیین‌کنندگی هوش فرهنگی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان زن و مرد متفاوت است.

جدول ۱۱- آزمون ام باکس جهت بررسی فرض همگنی ماتریس واریانس-کوواریانس متغیرهای پژوهش

سطح معناداری	F	Boxes M	متغیرها
۰/۶۱۲	۰/۸۱۸	۸/۳۰۶	پردازش اطلاعات اجتماعی مهارت اجتماعی آگاهی اجتماعی
۰/۰۶۴	۱/۵۲۵	۲۵/۳۸۷	عامل فراشناختی عامل شناختی عامل انگیزشی عامل رفتاری

به منظور بررسی پیش‌بینی فرض همگنی ماتریس واریانس-کوواریانس متغیرهای پژوهش (عملکرد شغلی، پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت اجتماعی، آگاهی اجتماعی، عامل فراشناختی، عامل شناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری) از آزمون ام. باکس استفاده شده است. طبق جدول (۱۱)، مقدار سطح معناداری متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین، نشان‌دهنده آن است که شرط همگنی ماتریس واریانس-کوواریانس رعایت شده است.

جدول ۱۲- نتایج آزمون لوین جهت بررسی یکسانی واریانس‌های متغیرهای پژوهش

متغیرها	زیرمقیاس‌ها	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
هوش اجتماعی	عملکرد شغلی	۱/۲۳۵	۱	۲۷۸	۰/۲۶۷
	پردازش اطلاعات اجتماعی	۱/۶۰۲	۱	۲۷۸	۰/۱۶۱
	مهارت اجتماعی	۰/۸۳۷	۱	۲۷۸	۰/۳۶۱
	آگاهی اجتماعی	۰/۶۱۸	۱	۲۷۸	۰/۴۳۲
هوش فرهنگی	عملکرد شغلی	۱/۲۳۵	۱	۲۷۸	۰/۲۶۷
	عامل فراشناختی	۰/۰۰۰	۱	۲۷۸	۰/۹۹۴
	عامل شناختی	۱/۵۸۳	۱	۲۷۸	۰/۲۰۹
	عامل انگیزشی	۱/۶۶۰	۱	۲۷۸	۰/۱۹۹
	عامل رفتاری	۱/۴۳۴	۱	۲۷۸	۰/۲۳۲

جهت بررسی پیش‌فرض برابری واریانس‌های متغیرهای پژوهش (عملکرد شغلی، پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی) و (عملکرد شغلی، عامل فراشناختی، عامل شناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری) در گروه‌های آزمایش (معلمان زن و مرد) از آزمون لوین استفاده شده است. طبق جدول (۱۲)، آزمون لوین و عدم معناداری آن برای همه متغیرهای پژوهش ($P > 0/05$)، شرط همسانی واریانس‌های بین گروهی رعایت شده است. لذا استفاده از آزمون تحلیل واریانس چندمتغیری بلامانع است.

جدول ۱۳- نتایج تحلیل واریانس چندمتغیری مربوط به عملکرد شغلی و زیرمقیاس‌های هوش اجتماعی و هوش فرهنگی معلمان زن و مرد

نام آزمون	مقدار	مقدار آماره F	درجه آزادی اثر	درجه آزادی خطا	سطح معناداری
هوش اجتماعی	آزمون اثر پیلایی	۱/۳۹۶	۴/۰۰۰	۲۷۵/۰۰۰	۰/۲۳۶
	آزمون لامبدای ویلکز	۱/۳۹۶	۴/۰۰۰	۲۷۵/۰۰۰	۰/۲۳۶
	آزمون اثر هتلینگ	۱/۳۹۶	۴/۰۰۰	۲۷۵/۰۰۰	۰/۲۳۶
	بزرگ‌ترین ریشه روی	۱/۳۹۶	۴/۰۰۰	۲۷۵/۰۰۰	۰/۲۳۶
هوش فرهنگی	آزمون اثر پیلایی	۰/۸۴۳	۴/۰۰۰	۲۷۵/۰۰۰	۰/۲۳۶
	آزمون لامبدای ویلکز	۰/۸۴۳	۴/۰۰۰	۲۷۵/۰۰۰	۰/۲۳۶
	آزمون اثر هتلینگ	۰/۸۴۳	۴/۰۰۰	۲۷۵/۰۰۰	۰/۲۳۶
	بزرگ‌ترین ریشه روی	۰/۸۴۳	۴/۰۰۰	۲۷۵/۰۰۰	۰/۲۳۶

طبق جدول (۱۳)، یافته‌های حاصل از تحلیل واریانس چندمتغیری نشان‌دهنده آن است که مقدار F چند متغیری در تمامی آزمون‌ها در سطح $P > 0.05$ از لحاظ آماری معنادار نمی‌باشد؛ بنابراین فرضیه فوق رد می‌شود. لذا می‌توان نتیجه گرفت قدرت تبیین‌کنندگی هوش اجتماعی (پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی) و هوش فرهنگی (عامل فراشناختی، عامل شناختی، عامل انگیزشی و عامل رفتاری) برای پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان زن و مرد متفاوت نمی‌باشد.

نتیجه‌گیری

هوش فرهنگی، توانایی و مهارت ویژه‌ای است که به فرد این امکان را می‌دهد تا در موقعیت‌های چندفرهنگی بتواند به طور اثربخش به انجام وظیفه بپردازد. این هوش یکی از کاراترین ابزارها برای انجام اثربخش وظایف در محیط‌های دارای تنوع و ناهمگون نیروی کار می‌باشد، به این ترتیب قدرت بخشیدن به متغیر هوش فرهنگی، عملکرد را ارتقاء داده و پویایی سازمان را تضمین می‌کند. از طرف دیگر، افراد در موقعیت‌های اجتماعی به سبب تفاوت‌های فردی، یکسان عمل نمی‌کنند که این تفاوت‌های فردی در ادبیات روان‌شناسی، به هوش اجتماعی اشاره دارد. افزون‌بر آن، سازمان‌ها نیز برای موفقیت و کامیابی به آمیزه‌ای از مهارت‌های فنی، توانایی‌های شناختی و ویژگی‌های شخصیتی نیروی انسانی خود نیاز دارند که در این راستا هوش فرهنگی و هوش اجتماعی می‌توانند به مدیریت بهتر شرایط کمک نموده و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند.

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و هوش اجتماعی با عملکرد شغلی معلمان ناحیه یک قم بود. بر طبق فرضیه اصلی، هوش اجتماعی و هوش فرهنگی پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای عملکرد شغلی معلمان هستند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش باقری و همکاران (۱۳۹۸) و کروبی و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر همبستگی بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی، و با یافته‌های پوریزدانی و همکاران (۱۳۹۴) مبنی بر همبستگی بین هوش اجتماعی و عملکرد تطابق دارد.

فرضیه فرعی اول: هوش اجتماعی معلمان ناحیه یک استان قم می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید. نتیجه این پژوهش با یافته‌های پژوهش پوریزدانی و همکاران (۱۳۹۴)، بویاتزیس و همکاران (۲۰۱۵) و بهزادی و اسماعیلی‌زاده (۱۳۹۴) تطابق دارد.

فرضیه فرعی دوم: هوش فرهنگی معلمان ناحیه یک استان قم می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی نماید. نتیجه این پژوهش با یافته‌های باقری و همکاران (۱۳۹۸)، روئین و میرزاگل‌زاده گنجی (۱۳۹۸) و امیرمظاهری و همکاران (۱۳۹۶) تطابق دارد.

فرضیه فرعی سوم: قدرت تبیین‌کنندگی هوش اجتماعی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان زن و مرد متفاوت نیست. نتیجه این پژوهش با یافته‌های بهزادی و اسماعیلی‌زاده (۱۳۹۴) و شمس‌الدین و عبدالرحمان (۲۰۱۴) تطابق دارد.

فرضیه فرعی چهارم: قدرت تبیین‌کنندگی هوش فرهنگی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان زن و مرد تفاوتی ندارد. نتیجه این پژوهش با یافته‌های پژوهش درویش و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر تفاوت معنادار جنسیت در هوش فرهنگی مطابقت ندارد.

پیشنهادها

- پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس با تدوین اهداف و برنامه‌های متنوع با مدارس و سازمان‌های دیگر، این امکان را برای معلمان فراهم کنند که بعد فراشناختی، انگیزشی و رفتاری هوش فرهنگی خود را بهبود و ارتقاء بخشند و با تعدیل و کنترل دانش فرهنگی خود شرایط ایجاد روابط مناسب و انجام وظایف محوله را فراهم سازند.
- تشویق معلمان به داشتن آگاهی اجتماعی و فرهنگی که تنها به وسیله تحصیلات و آموزش امکان‌پذیر است.
- معرفی هوش اجتماعی به معلمان و مدیران مدارس و اهمیت آن‌ها و ارتقاء کیفی و کمی ارتباطات آنان.
- پیشنهاد می‌شود معلمان را در خصوص فرهنگ‌های مختلف از قبیل سیستم اقتصادی و قانونی، قواعد و دستور زبان آن‌ها، ارزش‌ها و باورهای فرهنگی به عبارتی با فرهنگ ازدواج، صنایع و هنرهای دستی و... اقوام مختلف آشنا سازند، تا با افزایش میزان آگاهی معلمان، آنان بتوانند در مواقع لزوم چگونه با مراجعین خود که از فرهنگ‌های مختلف می‌باشند، رفتار نموده و باعث افزایش عملکرد معلمان گردند.
- پیشنهاد می‌گردد که به دلیل آموزش‌پذیر بودن هوش اجتماعی مدیران آموزش و پرورش، تدابیر لازم برای برگزاری دوره‌های آموزش تکنیک‌های ارتقاء هوش اجتماعی برای معلمان فراهم شود.

منابع

- آزاد، رسول (۱۳۹۴). نقش هوش اجتماعی در فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان نمین در سال تحصیلی ۹۴-۹۳. *مطالعات مدیریت و حسابداری*، ۱(۱)، ص ۵۳-۴۵.
- آقامحمدی، قربان علی؛ حلیمی، صبورا؛ کیادلیری، لیلا (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی هوش اجتماعی بامهارت کارآفرینی دانشجویان دانشگاه آزاد شهرستان چالوس. در: *کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان*، دانشگاه مازندران.
- امیرمظاهری، سید امیرمسعود؛ نویدنیا، منیژه؛ جامه‌داران، علی (۱۳۹۶). بررسی رابطه میزان هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان موسسه علمی- فرهنگی دارالحديث. *دین و سیاست فرهنگی*، ۴(۱)، ص ۸۷-۶۵.
- باقری، مسلم؛ کیانی، مهرداد؛ تهمتنی، محمد (۱۳۹۸). رابطه هوش فرهنگی و عملکرد شغلی: نقش میانجی رفتار اخلاقی. *اخلاق در علوم رفتاری*، ۴(۱).
- بهزادی، حسن؛ اسماعیلی‌زاده، محمدهادی (۱۳۹۴). بررسی وضعیت و رابطه بین هوش اجتماعی و عملکرد شغلی مدیران کتابخانه‌های آستان قدس رضوی. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۸(۴)، ص ۳۰-۳.
- پوریزدانی، علی؛ علیخانی، نورالله؛ شیخ، عالیه؛ خطیری، خدیجه (۱۳۹۴). رابطه بین هوش اجتماعی با عملکرد و رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه شهرستان نوشهر. در: *دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، کوالالامپور- مالزی، موسسه سرآمد کارین.
- حسینی، رفیق؛ خضری، محسن (۱۳۹۷). مدل‌یابی معادلات ساختاری ارتباط بین هوش فرهنگی و فرهنگ مدرسه. *مدیریت مدرسه*، ۶(۱).
- خیراندیش، مهدی؛ لطیفی جلیسه، سلیمه (۱۳۹۶). مطالعه‌ای در زمینه فراتحلیل پژوهش‌های هوش فرهنگی در سازمان. *مطالعات میان فرهنگی*، ۳۱(۱۲)، ص ۴۱-۶۵.
- درویش، حسن؛ نوده فراهانی، مجید؛ خلیلی، مینا؛ شعبانی، فاطمه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی پرستاران. *نشریه دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی*، ۲۳(۸۲)، ص ۴۵-۴۰.
- ذاکریان، سید ابوالفضل (۱۳۹۷). نقش عوامل فردی در عملکرد شغلی پرستاران (مطالعه موردی: بیمارستان‌های منتخب شهر تهران). *طب کار*، ۱۰(۱)، ص ۶۱-۵۴.
- روئین، حسین؛ میرزاگل‌زاده گنجی، معصومه (۱۳۹۸). رابطه بین هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی با عملکرد شغلی معلمان دبیرستان. در: *سومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی*.
- علیرضایی، نفیسه؛ مساح، هاجر؛ اکرمی، ناهید (۱۳۹۲). رابطه وجدان‌کاری با عملکرد شغلی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۸(۲)، ص ۲۵-۱۱.
- فریدی، ر. (۱۳۹۱). *مطالعه رابطه بین هوش هیجانی و هوش اجتماعی با عملکرد کارکنان آموزشی دانشگاه شاهد*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور.
- کروبی، مهدی؛ امیری، زینب؛ محمودزاده، سید مجتبی (۱۳۹۵). تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد شغلی (مطالعه موردی: راهنمایان تور ورودی شهر تهران). *برنامه‌ریزی و توسعه گردشگری*، ۵(۱۸)، ص ۱۳۶-۱۱۹.
- یارمحمدزاده، پیمان؛ داداش‌زاده، مجید (۱۳۹۴). بررسی نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی معلمان: آزمون نقش میانجی سرمایه اجتماعی. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۱۰(۱)، ص ۶۶-۴۱.

- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K.Y., Templer, K.J. Tay, C. & Chandrasekar, N.A. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and organization review*, 3(3), p. 335-371.
- Boyatzis, R.E., Gaskin, J. & Wei, H. (2015). Emotional and social intelligence and behavior. In: *Handbook of intelligence* (pp. 243-262). Springer, New York, NY.
- Brancu, L., Munteanu, V. & Golet, I. (2016). Understanding cultural intelligence factors among business students in Romania. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 221, p. 336-341.
- Chandler. P. (2010). *Teaching disturbed and disturbing student*. (2nd.ed). Austin, Texas. Pro.ed.
- Joo, B.K.B. & Bennett, R. H. (2018). The influence of proactivity on creative behavior, organizational commitment, and job performance: evidence from a Korean multinational. *Journal of International & Interdisciplinary Business Research*, 5(1), p. 1-20.
- Nam, K.A. & Park, S. (2019). Factors influencing job performance: organizational learning culture, cultural intelligence, and transformational leadership. *Performance Improvement Quarterly*, 32(2), p. 137-158.
- Platis, C., Reklitis, P. & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *PROCEDIA-Social and behavioral sciences*, 175, p. 480-487.
- Shu, F., McAbee, S.T. & Ayman, R. (2017). The HEXACO personality traits, cultural intelligence, and international student adjustment. *Personality and individual differences*, 106, p. 21-25.
- Silvera, D.H., Martinussen, M. & Dahl, T.I. (2001). The Tromso Intelligence Scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian journal of psychology*, 42, p. 313-319.
- Thomas, D.C. & Inkson, K. (2005). People skills for a global workplace. *Consulting to management*, 16(1), p. 5.
- Van Dyne, L., Ang, S. & Livermore, D. (2010). Cultural intelligence: A pathway for leading in a rapidly globalizing world. *Leading across differences*, 4(2), p.131-138.
- Vervaeet, R., Van Houtte, M. & Stevens, P.A. (2018). Multicultural school leadership, multicultural teacher culture and the ethnic prejudice of Flemish pupils. *Teaching and Teacher Education*, 76, p. 68-77.
- Ward, C. & Fischer, R. (2008). *Personality, cultural intelligence and cross-cultural adaptation*. In: *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications*, p. 159-173.