

فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت

شماره پیاپی ۵۱- دوره دوم ، شماره ۳۴ - سال ۱۳۹۳

مقاله شماره ۵- صفحات ۹۵ تا ۱۱۸

بررسی مقایسه هوش فرهنگی، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی بین معلمان و بهیاران

سمانه مهسا^۱

دکترمریم مشایخ^۲

دکترملکه مشهدی فراهانی^۳

چکیده

هدف این تحقیق مقایسه رابطه هوش فرهنگی با صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی بین دو گروه معلمان و بهیاران بوده است. این مطالعه باروش تحلیلی-توصیفی انجام گرفته، و در آن از پرسش نامه های هوش فرهنگی آنگ و همکاران ، صمیمیت اجتماعی میلر و رضایت شغلی JDI استفاده شده است. جامعه آماری شامل معلمان زن رسمی استان البرز در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ و بهیاران زن استان البرز می باشد که باروش نمونه گیری تصادفی خوشه ای ۱۰۰ نفر انتخاب شدند و از روشهای آماری رگرسیون و پیرسون استفاده شد. تحقیق نشان داد بین این سه متغیر در دو گروه معلمان و بهیاران رابطه ای معنی دار وجود دارد. رابطه بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی در معلمان معنی دار بوده و همچنین در بهیاران هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی رابطه دارند. نتایج حاصل از تحقیق در مقایسه دو گروه تفاوت معنی داری را نشان نداد.

کلمات کلیدی: هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی ، رضایت شغلی ، معلمان ، بهیاران

^۱ سمانه مهسا - کارشناسی ارشد Sama_mahsa2007@yahoo.com

^۲ عضو هیات علمی گروه راهنمایی و مشاوره ، واحد کرج m.mashayekh@kiauo.ac.ir

^۳ عضو هیات علمی - گروه روانشناسی عمومی

مقدمه

در فرهنگهای مختلف وحتى خرده فرهنگها ، در درون یک فرهنگ ملی ، طیف وسیعی از احساسات و عواطف وجود دارد. به گونه ای که تفاوت در زبان ، قومیت ، سیاست ها و بسیاری از ویژگی های دیگر می تواند به عنوان منابع تعارض بالقوه ظهور کند و در صورت نبود درک صحیح ، توسعه روابط کاری مناسب را با مشکل مواجه سازد (اینکسون^۱ و توماس^۲ ، ۲۰۰۳ ، صفحه ۹۹-۹۶). تحقیقات نشان می دهد تفاوت بین فرهنگهای ملی و فراملی از جمله عوامل مهم تعیین کننده نوع رفتار است. هوش فرهنگی حوزه جدیدی از توانمندی هوشی افراد است و تاکنون در محیطهای کاری و بین مدیران بررسی شده است. بعضی از جنبه های فرهنگی مسئله قابل رویت است و میتوان این هوشمندی را در نحوه برخورد برخی افراد و رفتارهایی که انجام میدهند مشاهده کرد. در هر حال فهم بیشتر موقعیت ها و بخشهای چالش برانگیز فرهنگها مرتبطند با عقاید ، ارزش ، انتظارات ، نگرش ها ، مفروضه هایی که به طور آشکار یا نهان قابل مشاهده و ارزیابی هستند که در یک فرهنگ مطابق با هنجارهای آن عمل می کنند. هوش فرهنگی به افراد کمک می کند که به نحو موثری تفاوت های بین فرهنگی را کنترل و مدیریت نمایند. بر اساس تعریف ایرلی^۳ و آنگ^۴ هوش فرهنگی با هوش هیجانی و هوش اجتماعی که بطور اتوماتیک به سازگاری بین فرهنگی ، تعامل و موثرتر بودن ترجمه می شود متفاوت است. افزایش یاد با داشتن (IQ) بالا و مهارت های اجتماعی مناسب ، در تعاملات بین المللی شکست می خورند که علت اصلی آن پایین بودن هوش فرهنگی می باشد. هوش فرهنگی به افراد اجازه می دهد تا چگونگی تفکر و الگوهای رفتاری پاسخ دادن افراد را تشخیص دهند و در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی را می دهد (ایرلی و پترسون^۵ ، ۲۰۰۴). هوش فرهنگی کمک میکند با درک سریع و صحیح مولفه های فرهنگی مختلف ، رفتاری متناسب با هر یک از آنها بروز دهیم (دیوید توماس و اینکسون ، ۲۰۰۳). هوش فرهنگی همچنین بینشهای فردی را در برمی گیرد که برای انطباق با موقعیتها و تعاملات میان فرهنگی و حضور موفق در گروههای کاری چند فرهنگی مفید است (نائیجی ، ۱۳۸۶). مفهوم هوش فرهنگی به عنوان نوعی خاص از هوش ، برای اولین بار توسط ایرلی و آنگ از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح شد و به

¹ Inkson² Thomas³ Earley⁴ Ang⁵ Peterson

عنوان تئوری جدیدی در دنیای مدیریت و روان شناسی سازمانی پدیدارگشت. بعدها کنسرسیومی از اساتید آمریکا و انگلیس و آسیا، هوش فرهنگی را ارزیابی سیستماتیک ظرفیت فرد برای رویا رویی با افرادی از فرهنگهای متفاوت تعریف کردند (بنتن^۱ ولینچ^۲، ۲۰۰۷). باتوجه به اینکه هوش فرهنگی امکان رابطه صمیمانه را به وجود می آورد و صمیمیت یکی از ویژگیهای مهم روابط بین فردی در اوایل بزرگسالی است. اریکسون تکالیف صمیمیت را در گذر از مرحله نوجوانی به بزرگسالی به عنوان عامل کلیدی میدانست (دانشور پور و همکاران، ۱۳۸۶). به اعتقاد برک صمیمیت در روابط بین فردی نزدیک مثل رابطه با والدین، دوستان نزدیک و همسر دیده می شود (دانشور پور، ۱۳۸۵). صمیمیت ظرفیتی برای بازبودن دو سویه، مشارکت در روابط با دیگران و اعتماد متقابل است (راسکین^۳، ۲۰۰۱). در نظریه، تحلیل رفتار متقابل، که از سوی اریک برن روان شناس آمریکایی ارائه شده، در تعریف صمیمیت آمده است که این واژه به معنای تبادل احساس ها و خواسته های اصیل فرد است بدون اینکه وی قصد پنهان کاری یا سوءاستفاده از طرف مقابل را داشته باشد. در این رابطه هیچ پیام پنهانی وجود ندارد و هریک از طرفین مسئولیت رفتار و گفتار خود را به عهده دارند. در واقع صمیمیت ایجاد رابطه بین کودک یک فرد با کودک فرد دیگر است و به همین دلیل بیش از هر نوع رابطه دیگری، نیازهای عاطفی فرد را تأمین می کند، تعهدات و قراردادهای بین افراد در یک رابطه صمیمانه پذیرفته شده است و بر اساس آن هریک نسبت به دیگری مسئول است. صمیمیت اجتماعی تمایل فرد برای شرکت در یک رابطه حمایت کننده و مهر آمیز بدون ازدست دادن خود در آن رابطه است (اریکسون^۴، ۱۹۷۵). وجود روابط بین افراد جامعه امری قهری و طبیعی است. توانایی ایجاد رابطه صحیح با دیگران، برقراری مناسبات با افراد و چگونگی این روابط از نظر بهداشت روانی بسیار مهم است. علت اهمیت برقراری روابط را میتوان به سبب حمایت اجتماعی دانست که این روابط به دنبال می آورند و این حمایت اجتماعی بر رضایت شغلی افراد تأثیر می گذارد. رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد. کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می دهند. احساس رضایت مندی شغلی از اساسی ترین مولفه های بهداشت روان، پویایی، کارآمدی و رضایت شاغلان هر شغل و حرفه ای است. پژوهش های انجام شده در قلمرو رضایت مندی شغلی صاحبان مشاغل و حرف مختلف بیانگر این حقیقت است که هر قدر متولیان مشاغل مختلف از احساس رضایت شغلی بیشتری برخوردار باشند از سلامت روان، نشاط درون، اندیشه تلاش و قابلیت خلاقیت و نوآوری افزون تری بهره مند بوده و کمتر دچار فرسودگی شغلی می گردند.

¹ Benton

² Lynch

³ Roskin

⁴ Erikson

از نظر فلدمن^۱ و آرنولد^۲ رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می شود، یعنی هرچه فرد رضایت شغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته و از طریق آن نیازهای خود را ارضا نموده و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن خواهد داشت. در تعریفی دیگر، رضایت شغلی به مفهوم لذت روحی ناشی از ارضای نیازها، تمایلات و امیدها که فرد از کار خود به دست می آورد گفته می شود. در پژوهش آهنگیان و همکاران (۱۳۹۱) که بر روی پرستاران انجام گرفت، هوش فرهنگی پرستاران در سطح متوسط و تعامل اجتماعی آنها در سطح پایین قرار داشت، همچنین رابطه معناداری بین هوش فرهنگی و تعامل اجتماعی پرستاران که از جمله مولفه های صمیمیت اجتماعی است به دست نیامد. بوکر و همکاران^۳ (۲۰۱۴) در پژوهشی بر روی مدیران چینی به این نتیجه رسیدند که هوش فرهنگی رابطه مثبت معناداری با رضایت شغلی دارد. پژوهش انجام شده توسط مورو و همکاران^۴ (۱۹۹۷) بر روی پرستاران نشان داد که رابطه مثبت معنی داری بین عزت نفس و صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی وجود دارد. در پژوهشی که توسط سلطانی و کیوان آرا^۵ (۲۰۱۳) بر روی دانشجویان علوم پزشکی ایرانی و غیر ایرانی در دانشگاه اصفهان انجام شد به این نتیجه رسیدند که بعد فراشناختی و بعد انگیزشی هوش فرهنگی و انطباق اجتماعی در دانشجویان ایرانی بالاتر از دانشجویان غیر ایرانی است و بعد رفتاری هوش فرهنگی در دانشجویان غیر ایرانی بالاتر از دانشجویان ایرانی است. مک ناب و همکاران^۶ (۲۰۱۲) ویژگیهای فردی رابیش بینی کننده رشد هوش فرهنگی میدانند و خود کارآمدی عمومی ارتباط کلیدی با رشد موفقیت آمیز ظرفیتهای رشد فرهنگی دارد. دانیجلا پتروویچ^۶ (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان داد معلمانی که سطح بالایی از هوش فرهنگی دارند از ارتباطات بین فرهنگی لذت میبرند، کلاسهای چند فرهنگی را به عنوان یک چالش می بینند و تمایل بیشتری به یادگیری فرهنگی و تماس با مردم از فرهنگهای دیگر دارند. اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی و آموزشی بر این نظرند که معلمان بزرگ ترین و مهم ترین عامل موثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بیهوده نیست که اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان موثر است. یکی از این عوامل رضایت شغلی معلمان است. رضایت شغلی به امر مادی محدود نمی شود بلکه ماهیت کار، مدیریت ارتقای درجه و همکاران نیز در رضایت

¹ Feldman

² Arnold

³ Bucker & et.al.

⁴ More & et.al.

⁵ MacNab & et.al.

⁶ Danijela Petrovic

شغلی کارکنان اهمیت بسزایی دارند . تاکید بر نیروی انسانی موثر و کارآمد در عرصه بهداشت و درمان و توجه به خدمات بهیاران حائز اهمیت است . در جوامعی همچون معلمان و بهیاران که با افرادی از فرهنگ‌های مختلف در ارتباطند اگر مدیریت فرهنگی خوب صورت نگیرد به عدم رضایت شغلی می انجامد بنابراین داشتن هوش فرهنگی بسیار مفید است. داشتن نیروی انسانی موثر در حوزه آموزش و درمان کمک بسیاری در سلامت جسمی و روانی جامعه دارد. بنابراین اگر هوش فرهنگی افراد بالا باشد می توان انتظار صمیمیت و رضایت شغلی بیشتری را در این افراد داشت. بنابر این ، هدف پژوهش حاضر ، مقایسه هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی بین معلمان و بهیاران بوده است.

پژوهش های انجام شده در ایران

آهنچیان و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی که بر روی پرستاران شاغل در بیمارستان که حداقل ۲ سال سابقه کاری داشتند برای بررسی همبستگی هوش فرهنگی و تعامل اجتماعی که از مولفه های صمیمیت اجتماعی است ، انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هوش فرهنگی پرستاران در سطح متوسط می باشد ، اما تعامل اجتماعی آنها در سطح پایین قرار داشت. همچنین نتایج نشان داد وضعیت اقتصادی ، سن ، سابقه کاری و جنسیت همبستگی مثبت معنادار با هوش فرهنگی دارند. از طرف دیگر ، سطح تحصیلات ، وضعیت اقتصادی و تجربه کاری با روابط بین فردی همبستگی مثبت و معنادار نداشت. در عین حال ، رابطه معناداری بین هوش فرهنگی و تعامل اجتماعی پرستاران که از مولفه های صمیمیت اجتماعی است به دست نیامد.

امیری و همکاران (۱۳۸۹) به این نتیجه رسیدند که بین مولفه های هوش فرهنگی شامل فراشناختی ، شناختی ، انگیزشی و رفتاری و همچنین خود هوش فرهنگی با عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

کاظمی (۱۳۸۷) به این نتیجه رسید که بین هوش فرهنگی و ابعاد آن (فراشناختی ، شناختی ، انگیزشی و رفتاری) و عملکرد ارتباط وجود دارد.

در پژوهشی که توسط سلطانی و کیوان آرا (۲۰۱۳) بر روی دانشجویان علوم پزشکی ایرانی و غیر ایرانی در دانشگاه اصفهان انجام شد (۴۱۰ دانشجوی ایرانی و ۳۷ دانشجوی غیر ایرانی) به این نتیجه رسیدند که بعد فراشناختی و بعد انگیزشی هوش فرهنگی و انطباق اجتماعی در دانشجویان ایرانی بالاتر از دانشجویان غیر ایرانی است و بعد رفتاری هوش فرهنگی در دانشجویان غیر ایرانی بالاتر از دانشجویان ایرانی است.

خسروی (۱۳۸۲) در پژوهشی که بر روی ۸۷ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهرا انجام داد عوامل پیش بینی کننده رضایت شغلی را : مقابله به شیوه مسئله مدار ، رضایت از زندگی و روشنی نقش تعیین کرد. و عمده ترین عوامل فشار آفرین شغلی را : کم بود وقت برای آشنایی با یافته های جدید پژوهشی ، نداشتن پیشرفت کافی

در شغل خود ، نداشتن تسهیلات کافی ، شرکت در جلسات وقت گیر ، نداشتن حقوق کافی عنوان کرد. نتایج پژوهش انجام گرفته توسط ماریا وفایی (۱۳۸۱) نشان داد که برای توسعه الگوی رضایت شغلی معلمان به عوامل زیر توجه شود:

یافته ها به نقش محوری نیازها و ارزشهای معلمان همراه با عوامل محیطی مثل جنبه های سازمانی و اجتماعی شغل و همین طور سازه هایی چون خودکارآمدی ، درک از خود و رابطه اشاره دارد. خدایاری فرد و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی که بر روی ۴۰ نفر از دانشجویان دختر خوابگاهی دانشگاه تهران به منظور بررسی اثربخشی آموزش مولفه های هوش هیجانی بر سازگاری اجتماعی و صمیمیت اجتماعی انجام شد ، به این نتیجه رسیدند که آموزش مولفه های هوش هیجانی باعث افزایش سازگاری اجتماعی و روابط اجتماعی و کاهش گرایشهای ضد اجتماعی و افزایش صمیمیت اجتماعی می شود.

تحقیق سمیع زاده (۱۳۷۷) بر روی دبیران مدارس متوسطه نشان داد بین نوع شخصیت دبیران با رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد. همچنین بین جنسیت و رضایت شغلی دبیران نیز رابطه وجود دارد بدین معنی که دبیران زن نسبت به دبیران مرد از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند و بین سایر متغیر های پژوهش از جمله سابقه ورشته تحصیلی با رضایت شغلی رابطه معنی داری مشاهده شده است.

مطالعه فروغی (۱۳۷۵) که بر روی پرستاران بیمارستان انجام گرفت نشان می دهد که بین ویژگیهای شخصیتی مثل بی ثباتی هیجانی با رضایت شغلی رابطه منفی معنی داری وجود دارد.

پژوهش های انجام شده در خارج از ایران

بوکر و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش بر روی ۲۲۵ نفر از مدیران چینی که در شرکتهای چند ملیتی کار می کردند به این نتیجه رسیدند که هوش فرهنگی نقش مهمی در کاهش اضطراب داشته و همچنین رابطه مثبت معنی داری با رضایت شغلی و ارتباطات موثر تر دارد.

نتایج پژوهش انجام گرفته توسط شرلی مور و همکاران (۱۹۹۷) که بر روی پرستاران سلامت خانگی انجام شد نشان داد که ، رابطه منفی معنی داری بین استرس و عزت نفس ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی وجود دارد. همچنین رابطه مثبت معنی داری بین عزت نفس و صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی وجود دارد.

تریولاس و همکاران^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی که بر روی پرستاران انجام گرفت ، نشان دادند پرستارانی که هوش هیجانی بالایی دارند از رضایت شغلی برخوردارند ، همچنین هوش هیجانی همبستگی منفی با میزان جابجایی پرستاران دارد.

¹ Terivellas & et.al.

آنگ و همکاران (۲۰۰۶) به این نتیجه رسیدند که بین سازگاری و رفتار فرهنگی ، همبستگی مثبت ولی بین ثبات هیجانی و رفتار فرهنگی ، همبستگی منفی و معنی دار وجود دارد.

تمپلر^۱ و تای^۲ (۲۰۰۶) به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت بین مولفه انگیزشی هوش فرهنگی با هر سه نوع سازگاری عمومی ، سازگاری بین فرهنگی و سازگاری شغلی وجود دارد.

هرسی^۳ و بلانچارد^۴ (۱۹۸۳) به این نتیجه رسیدند که فرهنگ قوی سبب به وجود آمدن احساس بهتر در کارکنان و انجام دادن بهتر کارها می شود. همچنین ، چنین فرهنگی موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد هم سوئی میان اهداف کارکنان و اهداف سازمانی می شود و این مهم ، عاملی موثر در افزایش بهره وری است.

اهداف پژوهش

هدف کلی در این پژوهش عبارت است از:

مقایسه هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی بین معلمان و بهیاران.

و اهداف فرعی عبارتند از:

- ۱- تعیین رابطه هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان.
- ۲- تعیین رابطه هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در بهیاران.
- ۳- تعیین رابطه هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی در معلمان.
- ۴- تعیین رابطه هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی در بهیاران.
- ۵- تعیین رابطه هوش فرهنگی و رضایت شغلی در معلمان.
- ۶- تعیین رابطه هوش فرهنگی و رضایت شغلی در بهیاران.
- ۷- تعیین رابطه صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان.
- ۸- تعیین رابطه صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در بهیاران.

فرضیه های پژوهش

فرضیه پژوهش حاضر به طور کلی عبارت است از:

بین هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان و بهیاران تفاوت معنی دار وجود دارد.

فرضیه های فرعی عبارتند از:

¹ Templer

² Tay

³ Hersy

⁴ Blanchard

- ۱- بین هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در بهیاران رابطه وجود دارد.
- ۳- بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی در معلمان رابطه وجود دارد.
- ۴- بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی در بهیاران رابطه وجود دارد.
- ۵- بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی در معلمان رابطه وجود دارد.
- ۶- بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی در بهیاران رابطه وجود دارد.
- ۷- بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان رابطه وجود دارد.
- ۸- بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در بهیاران رابطه وجود دارد.

سوال های پژوهش

پژوهش حاضر به دنبال پاسخ برای پرسش های زیر است:

پرسش اصلی عبارت است از:

آیا بین هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان و بهیاران تفاوت وجود دارد؟

پرسش های فرعی عبارتند از:

- ۱- آیا بین هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان رابطه وجود دارد؟
- ۲- آیا بین هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در بهیاران رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی در معلمان رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی در بهیاران رابطه وجود دارد؟
- ۵- آیا بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی در معلمان رابطه وجود دارد؟
- ۶- آیا بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی در بهیاران رابطه وجود دارد؟
- ۷- آیا بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان رابطه وجود دارد؟
- ۸- آیا بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در بهیاران رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

روش تحقیق ، روش تحلیلی- توصیفی و طرح تحقیق پس رویدادی علی- مقایسه ای و همبستگی از نوع کاربردی

می باشد و از آزمون Z به منظور تعیین تفاوتها ($1/96 \leq Z = \frac{zr1 - zr2}{\sqrt{\frac{1}{n1-3} + \frac{1}{n2-3}}}$) و از آزمون پیرسون

بدلیل برقراری پیش فرضها (رابطه خطی بودن و بهنجار بودن متغیرها) برای سنجش رابطه ها به صورت دو

به دو واژه آزمون رگرسیون به منظور تعیین روابط سه متغیرها استفاده شد. روش نمونه گیری از نوع تصادفی خوشه ای است و حجم نمونه ۱۰۰ نفر که از هر گروه ۵۰ نفر انتخاب شدند. جامعه تحقیق را معلمان زن رسمی استان البرز سال ۹۳-۹۲ و بهیاران زن استان البرز تشکیل می دهند.

جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد شده استفاده شد. یک پرسشنامه جهت بررسی هوش فرهنگی و یک پرسشنامه جهت بررسی صمیمیت اجتماعی و یکی برای بررسی میزان رضایت شغلی مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه هوش فرهنگی ۲۰ سوالی توسط آنگ و همکاران در سال ۲۰۰۴ طراحی شده 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. این تست توانایی شرکت کنندگان را در برقراری ارتباط بهتر در فرهنگی متفاوت می سنجد. در مطالعه ای که در سال ۱۳۹۰ توسط حیدری در ایران انجام گرفت برای محاسبه پایایی پرسشنامه از ضرایب آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که به ترتیب مقادیر ۰/۸۳ و ۰/۸۵ به دست آمد. برای تعیین روایی ، ضرایب روایی سازه این پرسشنامه با استفاده از محاسبه همبستگی ساده با یک سوال ملاک محقق ساخته ۰/۶۸ محاسبه شد که در سطح $P < 0.05$ معنی دار است (به نقل از رحمان پور، ۱۳۸۴). در مطالعه ای دیگر که در سال ۱۳۹۱ توسط آهنگیان و همکاران در ایران انجام گرفت پایایی ابزار برای عامل فراشناخت ۰/۸۳ ، برای شناخت ۰/۸۶ ، برای انگیزش ۰/۸۵ و برای رفتار ۰/۷۶ به دست آمد.

پرسشنامه صمیمیت اجتماعی توسط میلر ولفکورت (۱۹۸۲) تهیه شده است. سوالات مقیاس مزبور به وسیله مصاحبه های سازمان یافته که در آن شرکت کنندگان به جستجو و بحث درباره نقش صمیمیت در تمامی روابط خود که شامل ارتباط با دوستان، آشنایان و اعضای خانواده می پرداختند، ایجاد شد. این مقیاس شامل دو گروه سوالات می باشد که شش سوال برای توصیف فراوانی صمیمیت و ۱۱ سوال دیگر به شدن صمیمیت تجربه شده در زمان کنونی اختصاص داده شده اند. میلر ولفکورت (۱۹۸۲) ضریب آلفای کرونباخ را در اجهای گوناگون ۰/۸۶ تا ۰/۹۱ گزارش کرده اند. و ضریب پایایی را با روش آزمون مجدد ۰/۸۴ (به فاصله زمانی بیش از دو ماه) و ۰/۹۶ (با فاصله زمانی بیش از یک ماه) گزارش کرده اند. در مطالعه ای که در سال ۱۳۹۰ توسط خدایاری فرد و همکاران در ایران انجام گرفت اعتبار این مقیاس از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ به دست آمد. این پرسشنامه را دانشورپور (۱۳۸۵) در ایران به فارسی ترجمه کرد و به دنبال آن چند تن از اعضای هیات علمی روایی محتوا و تطابق فرهنگی این پرسشنامه را تایید کردند سپس ضریب آلفای کرونباخ در یک بررسی مقدماتی که بر روی یک نمونه ۳۳۰ نفری (۱۶۶ پسر و ۱۶۴ دختر) برای پژوهش انجام شد ، ۰/۷۹ به دست آمد (دانشورپور و همکاران ، ۱۳۸۵). پاسخگویی به سوالات بر روی یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرت صورت می گیرد. پرسش

های ۱۴ و ۲ به طور معکوس امتیاز داده می شوند. سپس هریک از عبارات باهم جمع می شوند تا نمره کل بدست آید. نمرات بالاتر نشان دهنده صمیمیت بیشتر خواهد بود.

ارزیابی رضایت شغلی توسط پرسشنامه JDI صورت می گیرد. این پرسشنامه توسط اسمیت در دانشگاه کرنل تهیه شده و برای نخستین بار در دانشگاه شهید چمران اهواز استاندارد گردیده است. این پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان را در شش مقیاس سرپرستی ، همکاران ، ترفیعات ، ماهیت کار و حقوق ماهیانه ، شرایط محیط کار مورد سنجش قرار می دهد. برای هر مقیاس تعدادی شاخص در نظر گرفته شده که عقیده فرد در مورد شاخصها مورد بررسی قرار میگیرد. تحلیل عاملی انجام شده بر این آزمون توسط مرائی بیانگر آن است که شاخص توصیف شغل ، دارای دو عامل اصلی بازده شغلی که ۳۴/۱۶ درصد واریانس کل آزمون را تبیین می کند و مولفه های ترفیع ، حقوق و محیط کار ، دارای بیشترین بارهای عامل در آن هستند. عامل دوم بین فردی است که ۲۷/۹۴ درصد واریانس کل آزمون را تبیین می کند و مولفه های ماهیت کار ، رضایت از سرپرست و همکاران در آن بیشترین بارهای عاملی هستند. پایایی پرسشنامه JDI از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شده است که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار بوده است (۹۳٪) ، که این حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه گیری است. مطالعات انجام شده توسط اسمیت ، کندال و هیولین (۱۹۶۹) ، کندال و هیولین (۱۹۷۲) ضریب پایایی آن را ۰/۶۲ تا ۰/۸۹ گزارش نموده اند. در ایران برای اولین بار ارشدی و همکاران (۱۳۶۹) در پژوهش خود بر روی کارکنان صنعت نفت جنوب پایایی کل را ۰/۷۱ گزارش نمودند و غنی (۱۳۷۳) در مطالعه ای بر روی معلمان مدارس راهنمایی اهواز ، ضریب پایایی کل را ۰/۸۵ بدست آورد. در مورد روایی آن اسمیت ، کندال و هیولین (۱۹۶۹) نتایج این آزمون را با سایر روش های اندازه گیری خشنودی شغلی مقایسه نموده و آن را معتبر شناخته اند (اسمیت و کندال ، ۱۹۶۹) ، به نقل از مرائی ، (۱۳۷۹). نحوه نمره گذاری آن به این صورت است که به پاسخ های داده شده به هر عبارت در طیف لیکرت نمره ای بین ۱ تا ۵ داده می شود ، پس از آن مجموع نمرات عبارات هر مقیاس بایکدیگر جمع می شود و بدین صورت نمره فرد در هر مقیاس به دست می آید که می توان آن را بر تعداد عبارات آن مقیاس تقسیم کرد و برای هر مقیاس نمره ای بین ۱ تا ۵ به دست آورد. البته از مجموع نمرات کل عبارات نیز می توان نمره کل را محاسبه کرد و از تقسیم آن بر تعداد کل عبارات ، نمره ای بین ۱ تا ۵ برای کل آزمون به دست آورد.

آلفای کرونباخ محاسبه شده در این پژوهش برای هوش فرهنگی ۰/۸۷ و صمیمیت اجتماعی ۰/۸۴ و رضایت شغلی ۰/۹۳ می باشد.

یافته ها

یافته ها شامل آزمون فرضیه های تحقیق و نتایج حاصل از آن می باشد.

۱- بین هوش فرهنگی، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان رابطه وجود دارد. از روش همزمان تحلیل رگرسیون چند متغیری برای پیش بینی هوش فرهنگی معلمان براساس صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی آنان استفاده شد. خلاصه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری با استفاده از روش همزمان در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: خلاصه نتایج معنی داری مدل رگرسیون برای پیش بینی هوش فرهنگی معلمان

* $p < 0/05$

مدل	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	R	R ²	F
همزمان هوش فرهنگی	رگرسیون	۱۳۸۱/۶۴۰	۲	۰/۴۹۸	۰/۲۴۸	۳/۹۵۵*
	باقیمانده	۴۱۹۲/۲۱۱	۲۴			
	جمع	۵۵۷۳/۸۵۲	۲۶			

نتایج نشان داد که رابطه هوش فرهنگی، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار است. به منظور مشخص نمودن سهم هریک از متغیرهای پیش بین ضرایب رگرسیون محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: خلاصه جدول ضرایب رگرسیون برای پیش بینی هوش فرهنگی

مدل	متغیر	b	انحراف معیار	Beta	آماره t
همزمان	ثابت	۵۹/۰۵۴	۳۵/۲۷۱		۱/۶۷۴
	صمیمیت اجتماعی	-۰/۴۷۴	۰/۳۳۷	-۰/۲۵۱	-۱/۴۰۷
	رضایت شغلی	۰/۱۹۹	۰/۰۸۹	۰/۳۹۹	۲/۲۳۸*

* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

نتایج نشان می دهد که از بین متغیرهای پیش بین، رضایت شغلی قادر به پیش بینی هوش فرهنگی معلمان است. آزمون معنی داری t برای رضایت شغلی در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار است. در اینجا علامت منفی بیانگر این است که هرچه هوش فرهنگی بیشتر شود صمیمیت اجتماعی کمتری شود.

۲- بین هوش فرهنگی، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در بهیاران رابطه وجود دارد. از روش همزمان تحلیل رگرسیون چند متغیری برای پیش بینی هوش فرهنگی بهیاران براساس صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی آنان استفاده شد. خلاصه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری با استفاده از روش همزمان در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: خلاصه نتایج معنی داری مدل رگرسیون برای پیش بینی هوش فرهنگی بهیاران

****p<0/01**

مدل	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	R	R ²	F
همزمان هوش فرهنگی	رگرسیون	۱۶۵۷/۲۵۸	۲	۰/۴۹۷	۰/۲۴۷	۵/۷۴۹**
	باقیمانده	۵۰۴۴/۴۵۲	۳۵			
	جمع	۶۷۰۱/۷۱۱	۳۷			

نتایج نشان داد که رابطه هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار است. به منظور مشخص نمودن سهم هریک از متغیرهای پیش بین ضرایب رگرسیون محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: خلاصه جدول ضرایب رگرسیون برای پیش بینی هوش فرهنگی

مدل	متغیر	b	انحراف معیار	Beta	آماره t
همزمان	ثابت	۷/۱۱۱	۲۰/۹۶۹		۰/۳۳۹
	صمیمیت اجتماعی	۰/۷۷۹	۰/۲۵۹	۰/۴۴۰	۳/۰۰۳**
	رضایت شغلی	۰/۰۷۸	۰/۰۵۰	۰/۲۲۷	۱/۵۴۹

****p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵**

نتایج نشان می دهد که از بین متغیرهای پیش بین، صمیمیت اجتماعی قادر به پیش بینی هوش فرهنگی بهیاران است. آزمون معنا داری t برای صمیمیت اجتماعی در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنا دار است.

۳- بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی در معلمان رابطه وجود دارد.

برای تعیین رابطه بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی در معلمان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که مقدار این ضریب برابر با (۰/۳۰۲-) به دست آمد در سطح معناداری (۰/۱۲۶) ، بنابراین بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی معلمان رابطه وجود ندارد.

جدول ۵: نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی معلمان

متغیرها	همبستگی	Sig
هوش فرهنگی - صمیمیت اجتماعی	r	۰/۱۲۶
	-۰/۳۰۲	

* نتیجه پژوهش نشان داد که بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی معلمان رابطه وجود ندارد.

۴- بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی در بهیاران رابطه وجود دارد.

برای تعیین رابطه بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی در بهیاران از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که مقدار این ضریب برابر با (۰/۴۴۲) به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی بهیاران رابطه مثبت معناداری وجود داشت.

جدول ۶: نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی بهیاران

متغیرها	همبستگی	
	r	Sig
هوش فرهنگی - صمیمیت اجتماعی	۰/۴۴۲	۰/۰۰۵

* نتیجه پژوهش نشان داد که بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی بهیاران رابطه مثبت معناداری وجود داشت.

۵- بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی در معلمان رابطه وجود دارد.

برای تعیین رابطه بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی در معلمان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که مقدار این ضریب برابر با (۰/۴۳۱) به دست آمد که در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت معناداری وجود داشت.

جدول ۷: نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه هوش فرهنگی و رضایت شغلی معلمان

متغیرها	همبستگی	
	r	Sig
هوش فرهنگی - رضایت شغلی	۰/۴۳۱	۰/۰۲۵

* نتیجه پژوهش نشان داد که بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت معناداری وجود داشت.

۶- بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی در بهیاران رابطه وجود دارد.

برای تعیین رابطه بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی در بهیاران از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که مقدار این ضریب برابر با (۰/۲۳۱) به دست آمد در سطح معناداری (۰/۱۶۳) ، بنابراین بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی بهیاران رابطه وجود ندارد.

جدول ۸ : نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه هوش فرهنگی و رضایت شغلی بهیاران

متغیرها	همبستگی	
	r	Sig
هوش فرهنگی - رضایت شغلی	۰/۲۳۱	۰/۱۶۳

* نتیجه پژوهش نشان داد که بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی بهیاران رابطه وجود ندارد.

۷- بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان رابطه وجود دارد.

برای تعیین رابطه بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که مقدار این ضریب برابر با (۰/۱۲۶-) به دست آمد در سطح معناداری (۰/۵۳۰) ، بنابراین بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود ندارد.

جدول ۹ : نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی معلمان

متغیرها	همبستگی	
	r	Sig
صمیمیت اجتماعی - رضایت شغلی	-۰/۱۲۶	۰/۵۳۰

* نتیجه پژوهش نشان داد که بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود ندارد.

۸- بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در بهیاران رابطه وجود دارد.

برای تعیین رابطه بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در بهیاران از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که مقدار این ضریب برابر با (۰/۰۰۸) به دست آمد در سطح معناداری (۰/۹۶۰) ، بنابراین بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی بهیاران رابطه وجود ندارد.

جدول ۱۰ : نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی بهیاران

متغیرها	همبستگی
---------	---------

Sig	r	صمیمیت اجتماعی - رضایت شغلی
۰/۹۶۰	۰/۰۰۸	

* نتیجه پژوهش نشان داد که بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی بهیاران رابطه وجود ندارد.

۹- بین هوش فرهنگی، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان و بهیاران تفاوت معنی دار وجود دارد.

با توجه به میزان رگرسیون در دو گروه معلمان و بهیاران و بدست آوردن عدد صفر با استفاده از آزمون (

$$Z = \frac{zr_1 - zr_2}{\sqrt{\frac{1}{n_1 - 3} + \frac{1}{n_2 - 3}}} \quad (\pm \geq 1/96)$$

برای تحلیل این فرضیه، تفاوت معنی داری بین دو گروه وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی پژوهش: بین هوش فرهنگی، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان و بهیاران تفاوت معنی دار وجود دارد.

با توجه به نتایج پژوهش تفاوت معنی داری از نظر رابطه سه متغیر باهمدیگر در دو گروه معلمان و بهیاران دیده نشد. بر طبق نظریه شغلی هالند هر کدام از افراد یک ویژگی خاصی دارند که باعث می شود آنها به شغل های خاصی گرایش داشته باشند. بر اساس همین نظریه معلمان آدمهای اجتماعی و انسان دوستی هستند همچنین پرستاران نیز دارای همین خصوصیات می باشند به همین خاطر تفاوتی بین دو گروه دیده نشد چون از نظر تیپ شخصیتی باهم تفاوتی نداشتند.

فرضیه اول: بین هوش فرهنگی، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان رابطه وجود دارد. نتیجه تحقیق در مورد رابطه سه متغیر هوش فرهنگی، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان نشان داد که این رابطه معنی دار است. پتروبیچ (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان داد معلمانی که سطح بالایی از هوش فرهنگی دارند از ارتباطات بین فرهنگی لذت میبرند. کلاسهای چند فرهنگی را به عنوان یک چالش می بینند و تمایل بیشتری به یادگیری فرهنگی و تماس با مردم از فرهنگهای دیگر دارند. همان طور که پیشتر گفته شد هوش فرهنگی یک عامل برای پیش بینی صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی است. طبق نظریه آنگ (۲۰۰۳) هوش فرهنگی به افراد اجازه می دهد تا چگونگی تفکر و الگوهای رفتاری پاسخ دادن افراد را تشخیص دهند و در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی را می دهد. هوش فرهنگی همچنین بینشهای فردی را در برمی گیرد که برای انطباق با موقعیتهای و تعاملات میان فرهنگی و حضور موفق در گروههای کاری چند فرهنگی مفید است. بر طبق نظریه اریکسون (۱۹۷۵) صمیمیت اجتماعی

تمایل فرد برای شرکت در یک رابطه حمایت کننده و مهرآمیز بدون ازدست دادن خود در آن رابطه است. رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد. کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می دهند. طبق نظرفلدمن و آرنولد (۱۹۸۹) رضایت مندی شغلی صاحبان مشاغل و حرف مختلف بیانگر این حقیقت است که هر قدر متولیان مشاغل مختلف از احساس رضایت شغلی بیشتری برخوردار باشند از سلامت روان ، نشاط درون ، اندیشه تلاش و قابلیت خلاقیت و نوآوری افزون تری بهره مند بوده و کمتر دچار فرسودگی شغلی می گردند. بنابراین هوش فرهنگی امکان رابطه صمیمانه را بوجود می آورد. علت اهمیت برقراری روابط را میتوان به سبب حمایت اجتماعی دانست که این روابط به دنبال می آورند و این حمایت اجتماعی بر رضایت شغلی افراد تأثیری گذارد. به همین دلیل هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی باهم رابطه دارند.

فرضیه دوم : بین هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در بهیاران رابطه وجود دارد. نتیجه تحقیق در مورد رابطه سه متغیر هوش فرهنگی ، صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در بهیاران نشان داد که این رابطه معنی دار است. طبق تحقیق کاظمی (۱۳۸۷) بین هوش فرهنگی و ابعاد آن و عملکرد ارتباط وجود دارد. و طبق تحقیق امیری (۱۳۸۹) بین هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. صمیمیت یکی از ویژگیهای مهم روابط بین فردی در اوایل بزرگسالی است. طبق نظراسکین (۲۰۰۱) صمیمیت ظرفیتی برای بازبودن دوسویه مشارکت در روابط با دیگران و اعتماد متقابل است. بنابراین هوش فرهنگی در تعامل با صمیمیت اجتماعی باعث افزایش رضایت شغلی می شود.

فرضیه سوم : بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی در معلمان رابطه وجود دارد. باتوجه به نتیجه پژوهش رابطه بین دومتغیر هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی معنی دار نشد ، بنابراین بین دومتغیر در معلمان رابطه وجود ندارد. این نتیجه با تحقیق آهنگچیان و همکاران (۱۳۹۱) که بر روی پرستاران انجام گرفت همسواست. در اینجا استراتژیهای شغلی نقش دارد. طبق نظریه سازمانهای بیمار افراد نسبت بهم اعتماد ندارند ، هر چند بدانند که چگونه رفتار کنند رهبری نامناسب باعث می شود صمیمیت از بین برود. هوش فرهنگی و صمیمیت در جایی دیگر باهم ارتباط داشته باشند.

فرضیه چهارم : بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی در بهیاران رابطه وجود دارد. نتیجه تحقیق نشان داد که بین هوش فرهنگی و صمیمیت اجتماعی بهیاران رابطه مثبت معناداری وجود داشت. این نتیجه با تحقیق آهنگچیان و همکاران (۱۳۹۱) که بر روی پرستاران انجام گرفت همسو نیست . بر طبق نظرتوماس و اینکسون (۲۰۰۳) هوش فرهنگی به افراد کمک می کند که به نحو موثری تفاوت های بین فرهنگی را کنترل و مدیریت نمایند. و هوش فرهنگی امکان رابطه صمیمانه را به وجود می آورد . در تعریف صمیمیت

از نظراریک برن آمده است که این واژه به معنای تبادل احساس ها و خواسته های اصیل فرداست بدون اینکه وی قصد پنهان کاری یا سوءاستفاده ازطرف مقابل را داشته باشد. دراین رابطه هیچ پیام پنهانی وجود ندارد وهریک ازطرفین مسئولیت رفتار و گفتار خود را به عهده دارند. وجود روابط بین افراد جامعه امری قهری و طبیعی است. توانایی ایجاد رابطه صحیح با دیگران، برقراری مناسبات با افراد و چگونگی این روابط از نظر بهداشت روانی بسیار مهم است. در نتیجه هوش فرهنگی در ایجاد صمیمیت اجتماعی نقش دارد.

فرضیه پنجم: بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی در معلمان رابطه وجود دارد. تحقیق نشان داد که بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت معناداری وجود داشت. این نتیجه با تحقیقات بوکروهمکاران (۲۰۱۴) همسو است. طبق نظر بالزر (۱۹۹۰) رضایت شغلی به عنوان خشنودی و یابیان احساس مثبت یک فرد در مورد نتایج ارزیابی تجربیات کاری خویش بیان گردیده است. موضوع رضایت شغلی در راستای آسایش فیزیکی و ذهنی کارکنان نیز اهمیت داشته و روی سلامتی کارکنان نیز تاثیر دارد. افراد با ارزش ها و نگرش های مشابه تمایل بیشتری به کار با یکدیگر دارند. اما چنانچه اعضای گروه های کاری ارزش های گوناگونی داشته باشند، تنها از طریق مدیریت فرهنگی بسیار قوی می توان گروهی یکپارچه ایجاد کرد که این امر خود بسیار زمان بر است. از طرفی داشتن تناسب فرهنگی عامل اصلی تحقق این امر نیست، بلکه دارا بودن هوش فرهنگی بسیار مهم تر است. بهترین راه برای سرمایه گذاری روی تنوع فرهنگی در گروه ها اطمینان از این است که اعضای گروه دارای هوش فرهنگی بالا باشند.

فرضیه ششم: بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی در بهیاران رابطه وجود دارد. نتیجه پژوهش نشان داد که رابطه بین دومتغیر هوش فرهنگی و رضایت شغلی معنی دار نیست، بنابراین بین هوش فرهنگی و رضایت شغلی بهیاران رابطه وجود ندارد. این نتیجه با تحقیقات بوکروهمکاران (۲۰۱۴) همخوانی ندارد. بر طبق نظر نیوسام (۲۰۰۸) رضایت شغلی حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد، جنبه ها و عوامل گوناگون بوده و باید مجموعه آن ها را در نظر گرفت. از جمله این عوامل می توان به صفات شاغل، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی اشاره کرد. در اینجا عوامل دیگری مثل دستمزد و پاداش، نوع کار، رابطه با سرپرست و... می تواند باعث پایین بودن رضایت شغلی شده باشد.

فرضیه هفتم: بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در معلمان رابطه وجود دارد. نتیجه پژوهش نشان داد که رابطه بین دومتغیر صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی معنی دار نیست، بنابراین بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی معلمان رابطه وجود ندارد. که این نتیجه با تحقیقات شرلی مور و همکاران (۱۹۹۷) همسو نیست. تحقیق سمیع زاده (۱۳۷۷) بر روی دبیران مدارس متوسطه نشان داد بین نوع شخصیت

دبیران با رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد. برخورداری از نگرش مثبت نسبت به محیط ، اهداف و وظایف شغل ، انگیزه غنی برای تلاش هدفمند و پویا ، بهره مندی از امنیت روانی ، احساس خود ارزشمندی و منزلت مطلوب اجتماعی از اصلی ترین شاخص های رضایتمندی شغلی است (استرانگ ، ۱۹۸۵). لذا نبود هریک از این مولفه ها باعث کاهش رضایتمندی شغلی می شود.

فرضیه هشتم : بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی در بهیاران رابطه وجود دارد.

تحقیق نشان داد که رابطه بین دومتغیر صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی معنی دار نیست ، بنابراین بین صمیمیت اجتماعی و رضایت شغلی بهیاران رابطه وجود ندارد. که این نتیجه با تحقیقات شرلی مور و همکاران (۱۹۹۷) همسو نیست. در تحقیق تربولاس (۲۰۱۳) پرستارانی که هوش هیجانی بالایی دارند از رضایت شغلی برخوردارند همچنین هوش هیجانی همبستگی منفی با میزان جابجایی پرستاران دارد. در کل ، تحقیق نشان داد که رضایتمندی شغلی در بهیاران کمتر از رضایتمندی معلمان بوده است ، که می تواند به دلیل شیفت های کاری سنگین ، خستگی ، حقوق کم و... باشد.

منابع

- آهنچیان ، محمدرضا ، امیری ، رعنا ، بخشی ، محمود. (۱۳۹۱). بررسی همبستگی هوش فرهنگی با تعامل اجتماعی در پرستاران. **فصلنامه مدیریت ارتقای سلامت** ، ۱ ، ۲ ، ۵۳-۴۴.
- اسدی ، حسن ، طالب پور ، مهدی ، مرتضوی ، مسعود ، کاظم نژاد ، انوشیروان. (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه رضایت شغلی مدیران ، کارمندان و استادان دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور . **فصلنامه حرکت** ، ۹ ، ۱۰۱-۱۱۴.
- اسدی ، مهدی. (۱۳۸۹). مطالعه مقایسه ای " رابطه سرمایه اجتماعی معلمان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان " در بین معلمان رسمی و حق التدریس در مراغه . **مجله جامعه شناسی** ، اول ، یکم ، ۱۳۷-۱۶۳ .
- افروز ، غ. (۱۳۸۵). معلمی و ضرورت رضایت مندی شغلی . **ماهنامه آموزش و تربیتی پیوند** ، سوم.
- اکرامی ، مصطفی. (۱۳۹۲). ارتباط بین هوش فرهنگی با انسجام گروهی و انگیزش پیشرفت بازیکنان لیگ برتر فوتبال مردان کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه آزاد کرج.
- بارون ، رابرت ، بیرن ، دان ، برنسکامپ ، نایلا. (۱۳۸۸). **روانشناسی اجتماعی** (ترجمه یوسف کریمی). تهران: روان. (تاریخ انتشار به زبان اصلی ندارد).
- باگاروزی ، دنیس ای. (۱۳۸۶). **بهبود بخشی روابط صمیمانه** (ترجمه سید محمدرضا رضازاده ، سید سعید

- پور نقاش تهرانی). تهران: انتشارات دانشگاه الزهرا. (تاریخ انتشار به زبان اصلی ندارد).
- پور افکاری، نصرت الله. (۱۳۸۹). **فرهنگ جامع روانشناسی روانپزشکی و زمینه های وابسته** (۲ جلد). تهران: نشر معاصر.
- تسلیمی، محمدسعید. (۱۳۸۸). ارائه راهکارهایی برای ارتقاء هوش فرهنگی مدیران دولتی دراموربین المللی. **پژوهشهای مدیریت**، دوم ، چهارم ، ۵۷-۲۹.
- توماس ، دیویدسی ، اینکسون ، کر. (۱۳۸۷). **هوش فرهنگی مهارت های انسانی برای کسب و کار جهانی** (ترجمه ناصر میرسپاسی). تهران : انتشارات میثاق همکاران. (تاریخ انتشار به زبان اصلی ندارد).
- حسینی نسب ، داوود، قادری ، وریا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با بهره وری مدیران در مدارس شاهد استان آذربایجان غربی. **مجله علوم تربیتی** ، چهارم ، ۱۳ ، ۴۴-۲۷.
- حیدری ، سکینه ، مکتبی ، غلامحسین. (۱۳۹۰). مقایسه هوش فرهنگی ، احساس تنهایی ، فرسودگی تحصیلی و سلامت روان در دانشجویان دختر کارشناسی ارشد بومی و غیر بومی. **فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ** ، ۳ ، ۹ ، ۵۷-۴۵.
- خلیفی ، سارا. (۱۳۹۰). رابطه بین خودکارآمدی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت خصوصی آب شهر کرج. پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه آزاد کرج.
- دانشورپور، زهره ، تاجیک اسماعیلی ، عزیزاله ، شهرآرای ، مهرناز ، فرزاد ، ولی اله ، شکری ، امید. (۱۳۸۶). تفاوت های جنسی در صمیمیت اجتماعی : نقش سبک های هویت. **مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران** ، ۱۳ ، ۴ ، ۳۹۳-۴۰۴.
- دلارام، طوبی. (۱۳۸۷). بررسی میزان تاثیر هوش فرهنگی بر عملکرد و وظیفه ای مدیران بانک اقتصاد نوین استان تهران. **نشریه علمی پژوهشی** ، ۸ ، ۲۲.
- رحمانی ، زین العابدین ، تهرانی پور ، رضا. (۱۳۸۷). هوش فرهنگی نیازمدیران امروز. **ماهنامه تدبیر** ، ۲۱۳ ، ۴۹-۵۳.
- زمانی ، ابوالفضل. (۱۳۸۸). هوش فرهنگی شایستگی جدید مدیران. **ماهنامه تدبیر** ، ۲۱۳ ، ۴۹-۵۳.
- سرمذ ، زهره ، بازرگان ، عباس ، حجازی ، اله. (۱۳۹۲). **روش تحقیق در علوم رفتاری**. تهران : نشر آگه.
- شفیع آبادی ، عبدالله. (۱۳۷۵). **راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل**. تهران : انتشارات رشد.

شولتز، د.، و شولتز، اس. آ. (۱۳۷۸). **نظریه های شخصیت** (ترجمه یحیی سیدمحمدی). تهران: موسسه نشر هما. (تاریخ انتشار به زبان اصلی ۱۹۹۸).

شهرآرای، مهرناز. (۱۳۸۴). **روان شناسی رشد نوجوان: دیدگاهی تحولی**. تهران: انتشارات علم. عباسعلی زاده ، منصوره ، نائیجی ، محمدجواد. (۱۳۸۶). هوش فرهنگی ، سازگاری باناهمگون ها. **ماهنامه تدبیر** ، ۱۸۱ ، ۲۳-۲۰.

فرخنده نژاد ، سارا. (۱۳۹۲). رابطه استرس شغلی ، رضایت شغلی ، سلامت روان مهمانداران شرکت هواپیمایی آسمان . پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه آزادکرج.

فیاضی ، مرجان ، جان نثاراحمدی ، هدی. (۱۳۸۵). هوش فرهنگی نیازمدیران در قرن تنوع . **ماهنامه تدبیر** ، ۱۷۲ ، ۴۱-۴۳.

قربانی ، نیما. (۱۳۷۴). سخت روئی ، ساختار وجودی شخصیت . **فصلنامه پژوهشهای روانشناختی** ، ۴ و ۳ ، ۱۶-۴۳ .

قلمی ، فاخته. (۱۳۹۰). هنجاریابی آزمون سنجش نگرش صمیمانه ومقایسه نگرش های مردان وزنان نسبت به روابط صمیمانه. پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه پیام نور.

کاظمی، زینب ، نشاط دوست ، حمیدطاهر ، کجیاف ، محمدباقر ، عابدی ، احمد ، آقامحمدی ، سمیه، صادقی ، سعید. (۱۳۹۱). اثربخشی آموزش تحلیل رفتار متقابل برصمیمیت اجتماعی دختران فراری. **مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان** ، ۱۰ ، ۳ ، ۱۶۲-۱۳۹.

کاظمی ، معصومه. (۱۳۸۷). بررسی ارتباط هوش فرهنگی وعملکرد کارکنان جامع المصطفی العالمیه قم. مجتمع آموزشی عالی قم.

کریمی نصرآبادی ، مهرداد. (۱۳۸۶). رابطه سلامت عمومی بارضایت شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان کرج. پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه آزادکرج.

کورمن ک ، آبراهام. (۱۳۷۶). **روان شناسی صنعتی وسازمانی** (ترجمه حسین شکرکن). تهران: انتشارات رشد. (تاریخ انتشار به زبان اصلی ندارد).

کوزر، لوئیس. (۱۳۶۹). **زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی** (ترجمه محسن ثلاثی). تهران: انتشارات علمی. (تاریخ انتشار به زبان اصلی ندارد).

مراثی ، م. (۱۳۷۹). بررسی میزان رضایت شغلی شاغلین بخش فرهنگ دراصفهان . **طرح پژوهشی سازمان**

مدیریت و برنامه ریزی.

مرشدیان ، الهام.(۱۳۸۸). رابطه مهارتهای مقابله ای با رضایت شغلی و سلامت عمومی کارکنان شرکت مخابرات کرج. پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه آزاد کرج.

مقدمی ، مرتضی.(۱۳۷۸). **روانشناسی کار**. تهران :انتشارات سیما.

میرسپاسی ، ناصر.(۱۳۸۴). **مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار**. تهران :انتشارات میر.

نریمانی ، محمد ، خانبازاده ، مژگان ، فرزانه ، سعید.(۱۳۸۶). بررسی ویژگیهای شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاههای اردبیل. **مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل** ، ۷ ، اول ، ۸۳-۷۷.

Ang,S.,Van Dyne,L.,Koh,C.(2006).Personality Correlates of the Four-

Factor Model of Cultural Intelligence.**Group & Organization**

Management, 31, 1, 100 -123.

Bucker,J.L.E.,Furrer,O.,Poutsma,E.,Buyens,D.(2014).The impact of cultural intelligence on communication effectiveness, job satisfaction and anxiety for Chinese host country managers working for foreign multinationals.**The International Journal of Human Resource**

Management, 25, 14,2068-2087.

Buhrmester, D. (1990). Intimacy of friendship, interpersonal competence, and adjustment during preadolescence and adolescence. **Child**

Development, 61, 1101-1111.

Crowne,kerri Anne.(2013). Cultural exposure, emotional intelligence,

and cultural intelligence. **International Journal of Cross Cultural**

Management, 13 , 1, 5-22.

Erber, R., & Erber, M. W .(2000). Intimate relationships: Issue, theories, and research. Allyn and Bacon.

Fehr, B. (2004). Intimacy expectations in same-sex friendships: A prototype interaction-pattern model .**Journal of Personality and Social**

Psychology, 86, 2, 265-284.

Gaia,A.C.(2002).Understanding emotional intimacy:A review of conceptualization, assessment and the role of gender. **International Socioal Science Review**, 77, 3,4,151-170.

Karen,M.B.(2008).An examination of the perceived leadership styles of kentacky public school principals as determinants of teacher job satisfaction.**Doctotal Dissertation West Virginia University**,Dissertation ,405.

MacNab,B.R.,Worthley,R.(2012). Individual characteristics as predictors of cultural intelligence development: The relevance of self-efficacy. **International Journal of Intercultural Relations**, 36, 1,62-71.

Miller,R.S., & Lefcourt,H.M. (1982). The assessment of social intimacy.

Journal of Personality Assessment , 46 , 5,514-518.

Montgomery, M.J. (2005). Psychological intimacy and identity: From early adolescence to emerging adulthood. **Journal of Adolescent Research**, 20 , 3, 346-374.

Moore,S.,Lindquist,S.,Katz,B.(1997).Home health nurses: Stress, self-esteem,social intimacy,and job satisfaction. **Home Care Provider**, 2, 3,135-139.

Perlman Daniel.(2007) . The Best of Times, the Worst of Times:The Place of Close Relationships in Psychology and Our Daily. **American Psychological Association**, 48,7-18.

Perlman, D., & Fehr, B. (1987). The development of intimate relationships. In D. Perlman & S. Duck (Eds.). **Intimate Relationships: Development, Dynamics and Deterioration**. 13-42.

Petrović,D. (2011). How do teachers perceive their cultural intelligence ?. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 11,276-280.

Soltani,B.,Keyvanara,M. (2013).Cultural Intelligence and Social Adaptability: A Comparison between Iranian and Non-Iranian Dormitory Students of Isfahan University of Medical Sciences. **Mater Sociomed**,

25, 1, 40–43.

Trivellas,P.,Gerogiannis,V.,Svarna,S. (2013).Explorin workplace
implications of Emotional Intelligence (WLEIS) in hospitals: Job
satisfaction and turnover Intentions. **Procedia Social and Behavioral
Sciences**, 73,701-709.