

رابطه‌ی هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم

سید ضیاء امینی^۱، داوود حسین زاده^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، کارشناس امور آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم

^۲ دکتری علوم تربیتی، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه

نویسنده مسئول :

سید ضیاء امینی

چکیده

هدف پژوهش، تعیین رابطه بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد قم است. نوع پژوهش کاربردی و از نظر روش همبستگی است. جامعه آماری اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد قم در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ بودند. نمونه آماری ۲۶ نفر براساس جدول مورگان به شیوه تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی آنگ و همکاران در ۲۰ سؤال در مقیاس لیکرت و پایایی ۰/۸۵۱ و پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال با ۳۱ سؤال در طیف ۷ درجه‌ای با پایایی ۰/۸۹۹ و آلفای کرونباخ بود. تحلیل اطلاعات براساس حد آزمون‌های همبستگی پیرسون، رگرسیون، Z فیشر و دو گروه مستقل، لون و کلموگروف اسمیرنوف انجام گرفت. بیشتر پاسخگویان مرد بامدرک دکتری در مرتبه استاد یا ر بودند. بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی (شناختی، فراشناختی، انگیزشی و رفتاری) با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی در حد مطلوب و همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی زن و مرد تفاوت معناداری ندارد. همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی آنان در مراتب علمی و در دانشکده‌های علوم انسانی، پزشکی، علوم پایه و فنی و مهندسی تفاوت معناداری نداشت. از بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی، مؤلفه انگیزشی بیش‌بینی‌کننده معناداری بود. مؤلفه‌های فراشناختی، شناختی و رفتاری بیش‌بینی‌کننده معناداری نبودند. دانشگاه‌ها به منظور ارتقای سرمایه اجتماعی، برنامه‌ریزی‌هایی را جهت ارتقای هوش فرهنگی اعضای هیأت علمی انجام و آموزش در قالب برنامه‌ریزی‌های کوتاه مدت تا بلند مدت برای آشنایی با مؤلفه‌ها و ویژگی‌های هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در نظر بگیرند.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، هوش فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، اعضای هیأت علمی، قم

امروزه شاهد تغییر و تحولات سریع در جوامع، به ویژه پدیده جهانی شدن در ابعاد مختلف بوده که این امر موجب می‌شود سازمان‌ها همواره به دنبال تحول سازمانی باشند و جامعه نیز وارد مرحله جدیدی از توسعه گردد (مارکوارد^۱، ۲۰۰۲). در این راستا، موضوع سرمایه‌ی اجتماعی^۲ به عنوان یک عامل موافق نقش بسیار مهمی در سازمان‌ها و جامعه دارد و می‌تواند بستری مناسب برای اثربخش بودن سازمان‌ها ایجاد نماید. سرمایه‌ی اجتماعی روابطی است که انسان با کسانی که می‌شناسد برقرار می‌کند یعنی اندازه، کیفیت و گوناگونی شبکه‌های کسب و کار و شبکه‌های ارتباطی شخصی که انسان در آن‌ها نقش دارد. امروزه موفقیت سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات و فناوری‌ها ارزیابی کرد، زیرا سرمایه‌ی مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه‌ی اجتماعی فاقد کارایی مؤثر است. پس هر فرد شاغل در سازمان باید با مسائل فرهنگی محیط شغلی و نحوه ارتباطات و مسائل اجتماعی آن آشنا باشد، زیرا اگر فرد به خوبی فرهنگ محیط شغلی را نشناسد و با آگاهی وارد آن نشود، چه بسا در تعارض با آن قرار گرفته و زمینه برای ایجاد تنش و ناسازگاری در شغل ایجاد شود.

از عواملی که به منظور سازگاری و تعدیل موثر فرهنگ‌ها مورد توجه قرار گرفته، هوش فرهنگی است. هوش فرهنگی به فرد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهد که دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند. در نتیجه، موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش داده، به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی و حفظ سرمایه اجتماعی را می‌دهد. با توجه به مطالب بیان شده مشخص می‌شود که همه سازمان‌ها، از جمله دانشگاه‌ها که یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین مکان‌های آموزشی بوده و نقش مهمی در تربیت نسل آینده کشور دارند، بررسی رابطه‌ی هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی، می‌تواند به آنان کمک نماید تا با افراد مختلف با پیشینه‌های فرهنگی متفاوت سازگاری لازم را داشته و در جهت ارتقای فعالیت‌های علمی گام‌های مؤثری بردارند. از آنجایی که دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم به عنوان یکی از واحدهای دانشگاهی در اجرای برنامه‌های توسعه کشور می‌تواند شرایط مناسبی برای ایجاد سرمایه‌ی اجتماعی فراهم نماید و با توجه به لزوم حرکت این واحد دانشگاهی در جهت به روز شدن و همگام بودن با تغییرات محیطی، ارتباطات و تعاملات میان افراد، ایجاد قابلیت سازگاری اعضای هیات علمی برای مواجهه با فرهنگ‌های مختلف دانشجویان، دغدغه اصلی تحقیق حاضر این است که میزان رابطه بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن (شناختی، فراشناختی، انگیزشی و رفتاری) و سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم مورد سنجش قرار گیرد.

پژوهش‌های زیادی در مطالعه رابطه‌ی هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی انجام شده که می‌توان به مواردی اشاره کرد: زندی‌پور و بهشتی‌فر (۱۳۹۴) در تحقیقی با بررسی رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی با نوآوری سازمانی که در دیوان محاسبات کشور بر روی ۳۳۷ نفر از کارکنان شاغل در دفتر حسابداری عالی انجام شد نشان داد که بین سرمایه اجتماعی شامل ابعاد شناختی، ساختاری و ارتباطی با نوآوری سازمانی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین هوش فرهنگی و ابعاد آن از جمله ابعاد رفتاری، انگیزشی و شناختی با نوآوری سازمانی در دیوان محاسبات همبستگی مثبت و معنادار مشاهده شد.

نوروزی‌فرد و همکاران (۱۳۹۴) در بررسی رابطه‌ی بین هوش فرهنگی و فرایندهای حل مسئله با مطالعه بر روی ۳۶۱ نفر از معلمان شاغل در ۳۳ مؤسسه آموزشی واقع در مناطق سه‌گانه کرمانشاه دریافتند که محیط شغلی مستلزم این است که افراد با فرهنگ‌های مختلف یک ارتباط مطلوبی را با همدیگر برقرار کنند. هوش فرهنگی به عنوان یک مهارت ضروری برای مدیریت کردن مناسب روابط با فرهنگ‌های متفاوت دیده می‌شود. امروزه مهارت حل مسئله به عنوان یک پیش‌نیاز برای تحولات سبک زندگی در نظام آموزش و پرورش نگریسته می‌شود که عدم آن موجب آسیب‌پذیری افراد در مقابل چالش‌های زندگی می‌گردد. نتایج نشان داد که بین همه صفات مورد مطالعه، همبستگی مثبت و معنادار مشاهده شد.

ودادی و همکاران (۲۰۱۰) پژوهشی با عنوان رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی و تأثیر آن بر نگرش پرستاران نسبت به آموزش بیمار با مطالعه بر روی ۲۰۰ نفر پرستار از آذربایجان غربی به این نتیجه رسیدند که بین نگرش پرستاران نسبت به آموزش بیمار با ترکیب هوش اجتماعی و سرمایه اجتماعی همبستگی مثبت معنادار وجود دارد و بین سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی با نگرش بر آموزش بیمار همبستگی مثبت وجود دارد.

جعفری (۲۰۱۳) در بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی و عملکرد مدیران در سازمان‌های فرهنگی مراکز اجتماعی تهران با مطالعه بر روی ۱۴۷ نفر از مدیران مؤسسات فرهنگی و مراکز اجتماعی مناطق ۲۲گانه شهر تهران به این نتیجه رسیدند که بین شناختی رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد مدیران همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. بین ابعاد فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری هوش فرهنگی و نمره کلی هوش فرهنگی و عملکرد مدیران، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

حیدری و محمدجانی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان رابطه هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه‌ی فکری اعضای هیات علمی با مطالعه بر روی ۴۸ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباده با پرسشنامه‌ی هوش فرهنگی و سرمایه‌ی اجتماعی انجام شد.

^۱-Marcuard

^۲-Social Capital

یافته‌ها نشان داد رابطه‌ی معناداری بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری و ابعاد آن‌ها وجود ندارد. لیکن بین سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و ابعاد آن رابطه معناداری مشاهده شد.

عطااللهی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه هوش اخلاقی با سرمایه اجتماعی پرداخت. مطالعه بر روی ۲۵۲ نفر از مدیران و کارکنان دانشگاه‌ها و با پرسشنامه‌های هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی به این نتیجه رسیدند که بین دو متغیر هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. یکی از عوامل تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی، هوش اخلاقی است و هوش اخلاقی بر تمام مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی تأثیرگذار است.

طولابی و همکاران (۱۳۹۴) به مطالعه رابطه‌ی بین هوش فرهنگی و تعاملات اجتماعی در ۳۶۴ دانشجو که با استفاده از پرسشنامه هوش فرهنگی ارلی و انگ (۲۰۰۷) و پرسشنامه تعاملات اجتماعی، به این نتیجه رسیدند که هوش فرهنگی رابطه‌ی معناداری با تعاملات اجتماعی دانشجویان دارد و از میان ابعاد هوش فرهنگی تنها بعد دانش هوش فرهنگی رابطه معناداری با تعاملات اجتماعی دانشجویان ندارد همچنین بین دانشجویان دختر و پسر از نظر تعاملات اجتماعی و هوش فرهنگی تفاوت معناداری وجود ندارد.

سلیم بهرامی و همکاران (۱۳۹۳)، پژوهشی با عنوان بررسی میزان هوش فرهنگی دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان مازندران در ۳۷۵ نفر از دانشجویان نتایج تحقیق نشان داد که میزان هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن در این دانشجویان بالاتر از حد انتظار بوده است. هم چنین بین هوش فرهنگی که از بیان‌های توسعه در ابعاد مختلفی تلقی می‌شود، می‌تواند به پرورش نامتوازن در دانشجویان بیانجامد.

عزیزی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با موضوع رابطه سبک‌های مدیریت آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی با هوش فرهنگی، با مطالعه بر روی ۳۰ نفر از مدیران و ۱۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور ارومیه به این نتیجه رسیدند که رابطه بین هوش فرهنگی و اثربخشی مدیران با سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بود، بین مؤلفه‌های انگیزشی و فراشناختی هوش فرهنگی با اثربخشی مدیران رابطه معناداری وجود داشت، اما بین مؤلفه‌های رفتاری و شناختی هوش فرهنگی با اثربخشی رابطه معناداری وجود نداشت.

داداش‌زاده (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان رابطه‌ی هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی با سازگاری شغلی معلمان ابتدایی شهرهای شمال استان آذربایجان در بررسی ۳۰۶ نفر از معلمان ابتدایی شهرهای استان آذربایجان غربی به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی رابطه‌ی مثبت و معناداری با سازگاری شغلی دارند و هوش فرهنگی معلمان مرد از هوش فرهنگی معلمان زن و سازگاری شغلی معلمان زن از سازگاری شغلی معلمان مرد بیشتر است و بین سازگاری شغلی، هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی معلمان بومی و غیر بومی، تفاوتی وجود ندارد.

نجف‌آبادی و آرام (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی رابطه‌ی سرمایه اجتماعی و احساس شادی (مورد مطالعه زنان ۲۴-۱۵ ساله شهر اصفهان) صورت گرفت. نتایج نشان داد میانگین احساس شادی در بین زنان جوان به ترتیب بعد احساسی، بعد اجتماعی و سپس بعد شناختی بیشترین میزان را به خود اختصاص داده‌اند. میانگین سرمایه اجتماعی در بین زنان جوان ۵۵/۶ به دست آمده، که بر این اساس بیشترین مقدار در بعد تعلق و کمترین مقدار در بعد تعاملات اجتماعی است. رابطه‌ی سرمایه اجتماعی با شادی رابطه‌ی مستقیم است و این رابطه در ابعاد احساسی و شناختی بیشتر به چشم می‌خورد.

کارگر (۱۳۹۲) تحقیقی با موضوع بررسی رابطه هوش فرهنگی و عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه دخترانه شهرستان رفسنجان با بررسی ۱۰۰ نفر از مدیران مدارس متوسطه دخترانه شهرستان رفسنجان نتایج نشان داد که بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی مدیران و همچنین بین هوش فرهنگی فراشناختی و شناختی و عملکرد شغلی مدیران رابطه معناداری وجود دارد اما بین هوش فرهنگی انگیزشی و رفتاری و عملکرد شغلی مدیران رابطه معناداری مشاهده نشد.

خلقی فرد (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان رابطه‌ی هوش فرهنگی و انگیزش شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج انجام داد. در این پژوهش ۲۶۹ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بین هوش فرهنگی و انگیزش شغلی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی معنادار وجود دارد.

حسینی و بدلیان (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه‌ی بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه با بررسی ۱۷۸ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه نتایج نشان داد که بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد و ارتباط معناداری بین هوش فرهنگی با اعتماد سازمانی و بین سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی وجود دارد اما رابطه‌ی بین ابعاد رفتاری هوش فرهنگی و اعتماد سازمانی معنادار نبود و رابطه‌ی بین ابعاد رفتاری هوش فرهنگی و سازگاری شغلی معنادار نبود.

گیوریان و دیندار فرکوش (۲۰۱۱) در تحقیقی با موضوع بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.

در تحقیقی که پترویس (۲۰۱۱) با موضوع چگونه معلمان هوش فرهنگی شان را درک می‌کنند؟ نشان داد که یکی از مهم ترین پیشگویی کننده‌های هوش فرهنگی در معلمان لذت از ارتباطات بین فرهنگی، تجربه کردن کلاس های چند فرهنگی و داشتن هوش فرهنگی بالا برای ارتباط موثر با دانش آموزان است. هم چنین بین هوش فرهنگی و ارتباطات اجتماعی رابطه مستقیم وجود دارد.

ون دریل (۲۰۰۸) در تحقیقی با بررسی توسعه و سنجش و کمی هوش فرهنگی در سطح سازمان دریافت که هوش فرهنگی رابطه مثبتی با اثر بخشی سازمانی و عملکرد سازمانی دارد. هم چنین بین داشتن هوش فرهنگی و اثر بخشی در سازمان رابطه معناداری وجود دارد. هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی (زن و مرد) در دانشکده های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم است تا با ارائه تصویری روشن از رابطه بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی، میزان آن را دریابد.

سوالات این پژوهش عبارتند از :

۱. آیا بین مؤلفه های هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم رابطه وجود دارد؟

۲. میزان هوش فرهنگی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم تا چه حدی است؟

۳. سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم به چه میزان است؟

۴. آیا همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی زن و مرد تفاوت دارد؟

۵. آیا همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی دارای مراتب علمی مختلف متفاوت است؟

۶. آیا همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی اعضای هیات علمی دانشکده های مختلف متفاوت است؟

روش و ابزار پژوهش

پژوهش توصیفی و کاربردی و از نظر روش همبستگی است. جامعه آماری تعداد ۱۸۹ نفر عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ بودند. نمونه آماری ۱۲۶ نفر بودند که براساس جدول مورگان به شیوه تصادفی طبقه ای نسبی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه استاندارد هوش فرهنگی آنگ و همکاران حاوی تعداد ۲۰ سؤال بسته پاسخ در طیف ۵ درجه ای لیکرت با پایایی ۰/۸۵۱ و پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال حاوی تعداد ۳۱ سؤال در طیف ۷ درجه ای با پایایی ۰/۸۹۹ براساس آلفای کرونباخ بود. تجزیه و تحلیل اطلاعات با آمار توصیفی و استنباطی در حد آزمون های همبستگی پیرسون، رگرسیون، Z فیش و دو گروه مستقل، لون و کلموگروف اسمیرنوف انجام گرفت.

هوش فرهنگی

هوش فرهنگی یک قابلیت فردی برای درک، تفسیر و اقدام اثربخش در موقعیت های مختلف است که از تنوع فرهنگی برخوردارند و با آن دسته از مفاهیم مرتبط با هوش سازگار است که هوش را بیشتر یک توانایی شناختی می دانند. مطابق با این تعاریف در واقع هوش فرهنگی با تمرکز بر قابلیت های خاصی که برای روابط شخصی با کیفیت و اثربخشی در شرایط فرهنگی مختلف لازم است، بر جنبه ای دیگر از هوش شناختی تمرکز دارد. هوش فرهنگی هم چنین بینش های فردی را در بر می گیرد که برای انطباق با موقعیت ها و تعاملات میان فرهنگی و حضور موفق در گروه های کاری چند فرهنگی مفید است.

افراد دارای هوش فرهنگی بالا قادرند اثر قابل توجهی بر توسعه محصول خود داشته باشند و این افراد جزو دارایی های ارزشمند سازمان به شمار می آیند و به خصوص در زمان بحران، خود را بیشتر نشان می دهند (سنگ^۳، ۲۰۰۴: ۲۱). کسی که دارای هوش فرهنگی بالایی است، حصارهای فرهنگی را درک کرده، می داند که همین حصارها می توانند رفتار ما و دیگران را چارچوب بندی کند و بر این اساس، می تواند نحوه ی فکر کردن و واکنش نشان دادن در موقعیت های متفاوت را تعیین کند و نیز در مواقع حساس، قادر است تا این قید و بندها و حصارها را در جهت اهداف سازمان خود کاهش دهد (سنگ، ۲۰۰۴: ۳۷).

هوش فرهنگی ورای هوش عاطفی است. افرادی با هوش فرهنگی پایین ممکن است قادر به ارتباط با همکاران شان از همان فرهنگ یا فرهنگ های دیگر نباشند و در نتیجه، در کسب و کارشان دچار مشکل شوند. در مقابل افرادی با هوش فرهنگی بالا قادر به تفسیر رفتار دیگران و حتی در صورت نیاز، انطباق با رفتار دیگران هستند. مدیران و سرپرستانی که تأثیر فرهنگ های بین المللی را در تصمیم گیری و تصمیم سازی نادیده می گیرند در تلاش برای بهبود کیفیت، با شکست مواجه خواهند شد، مگر این که بهبود و توسعه را با توسعه ی فرهنگ همگام سازند (ایرلی و انگ، ۲۰۰۳).

سرمایه اجتماعی

جامعه شناسان معاصر برای بررسی کمیت و کیفیت روابط اجتماعی در جامعه از مفهوم سرمایه اجتماعی بهره برده اند (شارع پور، ۱۳۸۰: ۱۰۲). مفهوم سرمایه اجتماعی را می توان منابعی تعریف کرد که میراث روابط اجتماعی اند و کنش جمعی را تسهیل می کنند. این منابع که از طریق اجتماعی شدن حاصل می شوند، در برگیرنده اعتماد، هنجارهای مشارکتی و شبکه هایی از پیوند اجتماعی هستند که موجب گردآمدن افراد به صورتی منسجم و با ثبات در داخل گروه به منظور تأمین هدفی مشترک می شود.

جین جاکوب^۴ (۱۹۶۱)، بیان می‌کند که شبکه‌های اجتماعی فشرده در محدوده‌های حومه قدیمی و مختلط شهری، صورتی از سرمایه‌ی اجتماعی را تشکیل می‌دهند و در ارتباط با حفظ نظافت، عدم وجود جرم و جنایت خیابانی و دیگر تصمیمات در مورد بهبود کیفیت زندگی، در مقایسه با عوامل نهادهای رسمی مانند نیروی حفاظتی پلیس و نیروهای انتظامی، مسئولیت بیشتری از خود نشان می‌دهند (فوکویاما، ۱۳۸۶: ۱۰).

جیمز کلن (۱۹۶۶) معتقد است سرمایه اجتماعی شامل یک چارچوب اجتماعی است که موجب تسهیل روابط میان افراد درون این چارچوب می‌گردد، به گونه‌ای که فقدان آن ممکن است در دستیابی به یک هدف معین هزینه‌ی بیشتری را به افراد آن جامعه تحمیل کند. از نظر جیمز کلن سرمایه اجتماعی منبعی اجتماعی ساختاری است که دارای و سرمایه افراد محسوب می‌شود این دارایی شیء واحد نیست بلکه ویژگی‌هایی است که در ساختار اجتماعی وجود دارد و باعث می‌شود افراد با سهولت بیشتری وارد کنش اجتماعی شوند (شارع‌پور، ۱۳۸۰). رابرت پاتنام سرمایه اجتماعی را به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به توسعه سیاسی و اجتماعی در سیستم های مختلف سیاسی می‌داند. تأکید عمده‌ی وی بر مفهوم اعتماد بود و همین عامل بود که می‌توانست با جلب اعتماد میان مردم و دولت‌مردان و نخبگان سیاسی موجب توسعه سیاسی شود (الوانی، ۱۳۸۲: ۶).

در نگاه پیر بورديو سرمایه اجتماعی مجموعه منابع مادی یا معنوی است که به یک فرد یا گروه اجازه می‌دهد تا شبکه‌ی پایداری از روابط کم و بیش نهادینه شده، آشنایی و شناخت متقابل را در اختیار داشته باشد (جان فیلد، ۱۳۸۶: ۳۱) او این مفهوم را به عنوان حاصل جمع منابع بالفعل یا بالقوه‌ای که به مالکیت شبکه پایداری مناسبات کمابیش نهادینه شده ارتباط یا شناخت متقابل مربوطاند، تعریف کرده است (پورتس^۵، ۱۳۸۴: ۳۰۸).

یافته‌ها

در تحقیق حاضر یافته های توصیفی و استنباطی زیر به دست آمد:

جدول ۱: آمار توصیفی نمونه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت

	فراوانی	درصد
زن	۳۵	۲۸/۵
مرد	۸۸	۷۱/۵

جدول ۲: توزیع فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک مرتبه علمی

	فراوانی	درصد	درصد معتبر
مربی	۴۹	۳۹/۸	۳۹/۸
استادیار	۶۵	۵۲/۸	۵۲/۸
متغیر	۷	۵/۷	۵/۷
استاد	۲	۱/۶	۱/۶
کل	۱۲۳۱	۱۰۰	۱۰۰

جدول یک و دو نشان می‌دهد بیشتر افراد مرد و دارای مدرک دکتری و کمترین کارشناسی ارشد را به خود اختصاص دادند. بیشترین مرتبه علمی استادیار و کمترین استاد می‌باشد. در بررسی سوالات تحقیق نتایج زیر به دست آمد:

^۴-Jane Jacobs

^۵- ports

^۶ . این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان: رابطه‌ی هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم است.

۱. آیا بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی با سرمایه‌های اجتماعی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم رابطه وجود دارد؟ به منظور بررسی این سوال از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان استفاده شد. در این روش، متغیرهای پیش‌بین به‌طور هم‌زمان به مدل وارد می‌شوند و تغییرات متغیر وابسته براساس تغییرات هر یک از متغیرهای پیش‌بین و تأثیر متقابل آن‌ها پیش‌بینی می‌شود.

جدول ۳: نتایج آماره‌های مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

میانگین	انحراف استاندارد	فراوانی
سرمایه اجتماعی	۱۱۴/۷۳	۱۲۲
فراشناختی	۲۴/۲۸	۱۲۲
شناختی	۲۰/۵۶	۱۲۲
انگیزشی	۲۵/۶۰	۱۲۲
رفتاری	۲۴/۶۱	۱۲۲

جدول ۴: تحلیل رگرسیون چندگانه پیش‌بینی سرمایه اجتماعی از روی مؤلفه‌های هوش فرهنگی

مدل	R	مجذور R	R تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	آماره‌های تغییر			
					تغییر مجذور R	تغییر F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲
۱	۰/۳۴۳ ^a	۰/۱۱۸	۰/۰۸۸	۱۲/۳۰۰	۰/۱۱۸	۳/۹۱۱	۴	۱۱۷
						تغییر F	سطح معناداری	۰/۰۰۵

جدول ۵: همبستگی بین متغیرهای ورودی به مدل رگرسیون

سرمایه اجتماعی	فراشناختی	شناختی	انگیزشی	رفتاری
سرمایه اجتماعی	۱/۰۰۰	۰/۲۱۵	۰/۲۸۷	۰/۰۲۲
فراشناختی	۰/۲۱۵	۱	۰/۳۸۷	۰/۳۵۵
شناختی	۰/۱۴۶	۰/۴۱۳	۰/۳۲۹	۰/۱۲۷
انگیزشی	۰/۲۸۷	۰/۳۸۷	۱	۰/۴۶۱
رفتاری	۰/۰۲۲	۰/۳۵۵	۰/۱۲۷	۰/۴۶۱
سرمایه اجتماعی	۰	۰/۰۰۹	۰/۰۵۴	۰/۴۰۴
فراشناختی	۰/۰۰۹	.	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
شناختی	۰/۰۵۴	۰/۰۰۰	.	۰/۰۸۲
انگیزشی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
رفتاری	۰/۴۰۴	۰/۰۰۰	۰/۰۸۲	۰/۰۰۰

همانگونه که اطلاعات جداول ۳، ۴ و ۵ نشان می‌دهد بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی شامل (شناختی، فراشناختی، انگیزشی و رفتاری) با سرمایه‌های اجتماعی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و از میان مؤلفه‌های هوش فرهنگی، فقط مؤلفه هوش فرهنگی انگیزشی پیش‌بینی کننده معناداری بود. سه مؤلفه دیگر شامل هوش فرهنگی فراشناختی، شناختی و رفتاری پیش‌بینی کننده معناداری نبودند.

جدول ۶: تحلیل واریانس پیش‌بینی سرمایه اجتماعی از روی مؤلفه‌های هوش فرهنگی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۳۶۷/۰۲۷	۴	۵۹۱/۷۵۷	۳/۹۱۱	۰/۰۰۵
باقیمانده	۱۷۷۰۱/۰۴۷	۱۱۷	۱۵۱/۲۹۱		
مجموع	۲۰۰۶۷/۰۷۴	۱۲۱			

جدول ۷: ضرایب رگرسیون پیش‌بینی سرمایه اجتماعی از روی مؤلفه‌های هوش فرهنگی

مقدار ثابت	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		سطح		آماره‌های هم‌خطی	
	B	خطای استاندارد	بتا				VIF	مقدار اغماض
مقدار ثابت	۹۰/۱۳۳	۸/۱۳۸		۱۱/۰۷		۰/۰۰۰		
فراشناختی	۰/۵۱۵	۰/۳۳۶	۰/۱۵۸	۱/۵۳۶	۰/۱۲۷	۰/۷۱۵	۱/۳۹۸	
شناختی	۰/۰۰۶	۰/۲۱۲	۰/۰۰۳	۰/۰۲۸	۰/۹۷۸	۰/۷۸۶	۱/۲۷۲	
انگیزشی	۰/۸۶۳	۰/۲۹۵	۰/۳۰۵	۲/۹۲۷	۰/۰۰۴	۰/۶۹۲	۱/۴۴۴	
رفتاری	-۰/۴۱۲	۰/۲۳۷	-۰/۱۷۵	-۱/۷۳۵	۰/۰۸۵	۰/۷۴۲	۱/۳۴۸	

نتایج مندرج در جداول ۶ و ۷ که با استفاده از روش Enter مدل معناداری به دست آمد نشان می‌دهد: $(0/088 = \text{مجذور آر تعدیل شده و } (p \leq 0/005) \text{ و } 3/91 = F4 \text{ و } 117)$ این مدل ۸/۸ درصد از واریانس سرمایه اجتماعی را توجیه می‌کند $(0/088 = \text{مجذور آر تعدیل شده})$. جدول فوق کلیه مؤلفه‌های هوش فرهنگی را که به مدل وارد شدند، نشان می‌دهد. از میان مؤلفه‌های هوش فرهنگی، فقط مؤلفه هوش فرهنگی انگیزشی پیش‌بینی‌کننده معناداری بود. سه مؤلفه دیگر شامل هوش فرهنگی فراشناختی، شناختی و رفتاری پیش‌بینی‌کننده معناداری نبودند.

بحث و نتیجه گیری

درسوال اول پژوهش، مبنی بر رابطه بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی، نتایج نشان می‌دهد از میان مؤلفه‌های هوش فرهنگی، فقط مؤلفه انگیزشی پیش‌بینی کننده معناداری بود. سه مؤلفه دیگر فراشناختی، شناختی و رفتاری پیش‌بینی کننده معناداری نبودند. نتیجه این پژوهش با نتایج زندی پور و بهشتی فر (۱۳۹۴) بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی بانوآوری سازمانی در دیوان محاسبات کشور با حیدری و محمدجانی (۱۳۹۴) با عنوان رابطه هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری اعضای هیأت علمی آبادیه با نجف آبادی و آرام (۱۳۹۲) با بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و احساس شادی با کارگر (۱۳۹۲) با موضوع بررسی رابطه هوش فرهنگی و عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه دختران شهرستان رفسنجان و با نتایج تحقیق ذاکری و همکاران (۱۳۹۱) با بررسی رابطه اجتماعی و میزان احساس امنیت اجتماعی در شهر یزد مبنی بر رابطه مستقیم و معنادار سرمایه اجتماعی و ابعاد سه گانه آن و مؤلفه‌های هوش فرهنگی می‌باشد.

بررسی سوال دوم پژوهش، میزان هوش فرهنگی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، نتایج نشان داد که اعضای هیأت علمی به طور معناداری نمرات بالاتری ($95/04 =$ میانگین و $14/12 =$ انحراف استاندارد) از جامعه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی داشتند. ($0/0001 =$ سطح معناداری، $11/76 = 121$). نتایج این پژوهش با نتایج نوروزی و همکاران (۲۰۱۵) بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و فرایندهای حل مسئله، با نتیجه تحقیق ودادی و همکاران (2010) رابطه بین سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی و تأثیر آن بر نگرش پرستاران نسبت به آموزش بیمار بر روی ۲۰۰ نفر پرستار از آذربایجان غربی بود در نتیجه بین همه صفات مورد مطالعه همبستگی مثبت و معناداری مشاهده شد هم خوانی دارد.

بررسی سومین سوال پژوهش، میزان سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، نتایج نشان داد که اعضای هیأت علمی به طرز معناداری نمرات بالاتری ($114/74 =$ میانگین و $12/82 =$ انحراف استاندارد) از جامعه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی داشتند ($0/0001 =$ سطح معناداری، $18/79 = 122$). نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیق جعفری (۲۰۱۳) با بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی و عملکرد مدیران در سازمان‌های فرهنگی مراکز اجتماعی تهران با مطالعه بر روی ۱۴۷ نفر از مدیران مؤسسات فرهنگی و مراکز اجتماعی مناطق ۲۲ گانه شهر تهران، و با نتایج تحقیق گیوریان و دیندار فرکوش (۲۰۱۱) و ون دریل (۲۰۰۸) با عنوان رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان همخوانی دارد. و هرچه سرمایه اجتماعی مطلوب‌تری بین افراد در سازمان وجود داشته باشد در پیش‌بینی و اثر بخشی افراد عملکرد مثبت وجود دارد.

بررسی چهارمین سوال پژوهش، همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی زن و مرد، نتایج نشان داد که همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی استادان $r = 0/22$ و در سطح $p > 0/01$ معنی دار است. همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی استادان در گروه زنان ($r = 0/065$ و $p > 0/01$) معنادار نبود. در گروه آقایان این رابطه $r = 0/282$ و در سطح $p > 0/008$ معنادار بود پس می‌توان استنباط کرد که همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در دو گروه زنان و مردان تفاوت معناداری ندارد و یکسان است. نتیجه این پژوهش، با نتایج تحقیق طولابی و همکاران (۱۳۹۴) به مطالعه رابطه بین هوش فرهنگی و تعاملات اجتماعی در دانشجویان، و با نتایج تحقیق حسینی و بدلیان (۱۳۹۲) به بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه مبنی بر رابطه بین هوش فرهنگی و تعاملات اجتماعی در دانشجویان، و با نتایج تحقیق ون دریل (۲۰۰۸) همخوانی دارد زیرا یافته‌ها نشان داد هوش فرهنگی رابطه معناداری با تعاملات اجتماعی دانشجویان دارد و هم چنین بین دانشجویان دختر و پسر از نظر تعاملات اجتماعی و هوش فرهنگی تفاوت معناداری وجود ندارد و رابطه بین ابعاد رفتاری هوش فرهنگی و سازگاری شغلی معنادار نبود.

بررسی پنجمین سوال پژوهش، همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دارای مراتب علمی مختلف، می‌توان استنباط کرد که همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در دو گروه استادان با مرتبه علمی مربی و استادیار تفاوت معناداری ندارد و یکسان است. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق سلیم بهرامی و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان بررسی میزان هوش فرهنگی دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان مازندران، و با نتایج تحقیق داداش زاده (۱۳۹۲) با عنوان رابطه هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی با سازگاری شغلی معلمان ابتدایی شهرهای شمال استان آذربایجان مبنی بر میزان هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی شرق استان مازندران بالاتر از حد انتظار بوده و بی‌توجهی به هوش فرهنگی که از بنیان‌های توسعه در ابعاد مختلف تلقی می‌شود و می‌تواند به پرورشی نامتوازن در دانشجویان بیانجامد همخوانی دارد زیرا نتایج تحقیق حاضر نشان داد که هوش فرهنگی معلمان مرد از هوش فرهنگی معلمان زن و سازگاری شغلی معلمان زن از سازگاری شغلی معلمان مرد بیشتر است و بین سازگاری شغلی، هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی معلمان بومی و غیربومی، تفاوتی معناداری وجود ندارد.

بررسی سوال شش پژوهش، همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های مختلف می‌توان استنباط کرد که همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در دو دانشکده علوم انسانی و علوم پایه تفاوت معناداری ندارد و یکسان است و همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در دو دانشکده علوم انسانی و فنی مهندسی تفاوت معناداری ندارد و یکسان است. هم

چنین می‌توان استنباط کرد که همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه‌های اجتماعی در دو دانشکده‌ی علوم انسانی و پزشکی تفاوت معناداری ندارد و یکسان است و همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه‌های اجتماعی در دو دانشکده‌ی علوم پایه و فنی مهندسی تفاوت معناداری ندارد و یکسان است و همبستگی بین هوش فرهنگی و سرمایه‌های اجتماعی در دو دانشکده علوم پایه و پزشکی تفاوت معناداری ندارد و یکسان است. این نتیجه با نتایج تحقیق عطاءاللهی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه‌ی هوش اخلاقی با سرمایه‌های اجتماعی، و با نتایج تحقیق عزیزی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳) با موضوع رابطه‌ی سبک‌های مدیریت آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، و با نتایج تحقیق خدای‌فرد (۱۳۹۲) با عنوان رابطه‌ی هوش فرهنگی و انگیزش شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج و با نتایج تحقیق پترویس (۲۰۱۱) هم خوانی دارد زیرا نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بین هوش فرهنگی و انگیزش شغلی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و یکی از عوامل تأثیرگذار بر سرمایه‌های اجتماعی، هوش اخلاقی است و هوش اخلاقی بر تمام مؤلفه‌های سرمایه‌های اجتماعی تأثیرگذار است و بر این اساس، پیشنهادهای کاربردی برای راهنمایی مدیران و کارکنان سازمانی ارائه می‌گردد.

پیشنهادهای محدودیت‌ها

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود دانشگاه به منظور ارتقای سرمایه‌های اجتماعی، برنامه‌ریزی‌های مناسبی را جهت ارتقای هوش فرهنگی اعضای هیأت علمی و کارکنان انجام دهد. همچنین مدیران و مسئولین دانشگاه، به تناسب هر زمانی فعالیت‌ها و اقدامات مناسب انجام داده و آموزش در قالب کارگاه‌ها و برنامه‌ریزی‌های کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت در نظر بگیرند و عوامل ترغیبی و انگیزشی و اجتماعی برای اعضای هیأت علمی و کارکنان در نظر گرفته شود. برای همکاران زن دانشگاه برنامه‌ریزی‌های آموزشی منحصر به فرد برای آشنایی با مؤلفه‌ها و ویژگی‌های هوش فرهنگی و سرمایه‌های اجتماعی بهره‌برداری و پیش‌بینی شود. برخی از محدودیت‌های این تحقیق عبارتند از: برخی پاسخ‌دهندگان به دلیل ماهیت شغل، همکاری لازم و شایسته را نداشته و در زمان تعیین شده، پرسشنامه عودت داده نمی‌شد و نیاز به پیگیری مستمر برای جمع‌آوری آن‌ها بود و کم دقتی برخی از پاسخ‌دهندگان در تکمیل پرسشنامه که تأثیر بسیار اندکی بر نتایج به دست آمده داشته است.

منابع

- Jafary, Hamid (2013) surveying the relation between cultural intelligence and social asset and principals' performance in cultural organizations social centers of Tehran. Basic and applied science research magazine, number (serial4) PP 802- 809
- Hasani M; Badalian, A (1392) surveying the relation between cultural intelligence and job adaptability - and organizational trust of science department members of Oromieh university, job and organizational consultation journal, fifth period, number17, winter of 1392, PP 75- 88
- Heidari, M; Mhammadkhani, s (1394) relation of cultural intelligence and social asset and mental asset of - science department members, new approaches in educational administration, sixth year, number3, autumn of 94, serial4
- Kholghifard, Sedighe, Salehi, Moslem; Fani, Hojatollah(1392) relation between job motivation and - organizational citizen behavior of staff and assistants of medical science university of Yasouj, Armaghan Danesh (monthly, 19th year, number2 (serial 89
- Dadashzadeh, Majid (1392) relation of cultural intelligence and social assets with elementary school - teachers' job adaptability of northern cities of western Azarbaijan academic year 1391-92, MSc thesis of educational research field , Azarbaijan: Shahid madani university, education and psychology college
- Vodadi, Ahmad; Kheiri, Bahram; Abbasalizadeh, Mansur (2010) relation of cultural intelligence and - progress: a case study in an Iranian company, management study magazine, volume3, number3, 2010 January, PP 25-40
- Salimbahrami, S, H; AhmadI, H; Zabih Hajikalae, F; Aliuzadeh, M.R (1393) surveying the amount of - cultural intelligence in collegians of AZAD universities in eastern of Mazandaran, journal of sociological studies on youth, fifth year, number fourteen, summer, PP 87- 102
- Sharipur, m; 1380. Abrasion of social assets and their affects, sociology council, Kalame transpiration - Toulabi, Z; Kheiri, A.R; Samadi, S (1394) relation between cultural intelligence and social interactions - among collegians, psychology magazine 75, 19th year, number3, autumn 94
- Azizinejad, Bahare; Mahdizadeh, Arezou; Janababadi, Hosein (1393) relation of educational - management styles in medical science universities with cultural intelligence, twice monthly of education strategies in medical science, number 6, 1393
- Ata alahi, Tahere; Rabiee, Ali; Amini, Ohammad Taghi (1394) relation between cultural intelligence and - social assets, morality journal in science and technology, tenth year, number3
- Fokoyama, F (1386) end of order: social assets and its keeping, translation by - GholamabassTavasoliHekayati- Ghalam
- Kargarbarzi, Marzieh; 1392. Surveying the relation between cultural intelligence and job performance of - female high school principals of Rafsanjan town academic year 1390- 91, MSc thesis of education science field in .educational management tendency; Kerman: Shahid Bahonar university, literature and human science college
- Najafabad, Azam ebrahimi; Sam aram, Ezzat-allah (1392) -
- Albert, K. Organizational intelligence Survey Preliminary assessment, Provided by karl Albrecht international Retried 2006 from <http://www.karlAlbrecht.com>, 2003.
- Ang, S Van Dyne, Linn. Koh, Christine. Yee Ng. kok. J, Templar, Klaus. Toy. Lee Swee Ling Cheryl. Chandrasekar. N, Anand (2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Management and Organization Review, Vol. 3, No.3, 335-371.
- Bucker, J. & Poutsma, E (2010). Global Management Competencies: A Theoretical Foundation," Journal of Managerial Psychology, Vol.25, Iss. 8,P. 829.
- Givrian.H. and Dindarfarkoush.F.(2011).Examining Social Capital and the Teacher Effectiveness. Journal of educational leadership and management. Islamic Azad University. Garmsar Branch.5(3).145-137.
- Hassani. M & Badalian. A, Quarterly Journal of Career & Organi-zational Counseling Vol, 5/ No, 17/ Fall 2014, 75-88.
- Jafari (2013), J. Basic, Appl, Sci, Res.,3(4) 802- 809,2013, Text Road Publication.
- Joo seng, Tan, (2004), Cultural Intelligence and the Global Economy, (November), LIA,V.24.
- Nourouzi Fard. H & Mahboubi. M & Saeidpour. B & Rastegari. B & Bakhtyari. A & Mohammadi. M, Technical Journal of Engineering and Applied Sciences, Available online at www.tjeas.com, 2015 TJEAS Journal- 2015 -5 - 3/ 69- 74.
- Petrovice.D.S.(2011).How Do Teacher Perceive Their Cultural Intelligence? Department of psychology. Faculty of psychology. University of Belgrad.18-20.11 000.Belgrad.Serbia.
- Rinald Inglehart, "Trust, well-being and democracy", in: Mark E. Warren (ed) Democracy and Trust. P101 Ambridge University Press, 1999.
- Selim H Shahine. "youth and the Revolution in Egypt, "Anthropology Today 27, no.2 (2011), 1-3.

Thomas,D.c-Inkson,K, (2003). Cultural Intelligence People. Skill for Global Baseness, San Francisco: Berrett Koehler Publishers.

Toolabi. Z & Kheyri. A & Samadhi. S, Journal of psychology, 2015, 19 (Autumn) 286- 296.

Van Driel.M(2008).Cultural intelligence . Cultural intelligence as an emergent organizational level. Florida institute of technology.

Vedadi. A & Kheiri.B & Abbasalizadeh, M. Iranian Journal of management studies(IJMS) VOL 3. No 3. January 2010 PP: 25-40.

Zandi pour Joupari. N & Beheshti Far. M, Journal UMP Social and Technology Management, Vol. 3, Issue. 2, 2015.