

رویکردهای نوین آموزشی  
دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان  
سال دهم، شماره ۱، شماره پیاپی ۲۱، بهار و تابستان ۱۳۹۴  
ص ۴۱-۶۶

## بررسی نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی معلمان: آزمون نقش میانجی سرمایه اجتماعی

پیمان یارمحمدزاده\*، استادیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، آذربایجان شرقی، ایران  
dr.peyman.y mz@gmail.com  
مجید داداش‌زاده، کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، آذربایجان شرقی، ایران

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی معلمان است. روش تحقیق حاضر، توصیفی-همبستگی با رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. نمونه پژوهش، شامل ۳۱۲ نفر از معلمان ابتدایی شهرهای شمالی استان آذربایجان غربی است که به صورت تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های سازگاری شغلی (پورکبیریان، ۱۳۸۶)، سرمایه اجتماعی (بردبار، ۱۳۹۱) و هوش فرهنگی (ارلی و انگک، ۲۰۰۳) استفاده شد. نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی به صورت مستقیم، با ضریب رگرسیون ۰/۵۷، قادر به پیش‌بینی سازگاری شغلی است؛ همچنین، هوش فرهنگی به صورت مستقیم، با ضریب رگرسیون ۰/۲۳، سازگاری شغلی را پیش‌بینی نمود. تحلیل نقش میانجی سرمایه اجتماعی نشان داد هوش فرهنگی به واسطه سرمایه اجتماعی، دارای نقش غیرمستقیم نیز در تبیین سازگاری شغلی هست و با افزودن سرمایه اجتماعی به مدل پیش‌بینی، به واسطه نقش میانجی سرمایه اجتماعی، قدرت پیش‌بینی سازگاری شغلی بر اساس هوش فرهنگی، افزایش می‌یابد. همچنین، ضریب همبستگی‌های چندگانه ( $R^2$ )، ۰/۳۳۲ به دست آمد. در مجموع، پیش‌بینی‌کننده‌های حاضر در مدل، توانستند ۳۳/۲ درصد واریانس سازگاری شغلی را تبیین نمایند. از یافته‌های این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که برای افزایش سازگاری شغلی معلمان، باید زمینه و بستر مناسب را برای افزایش و ارتقای سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی در میان این قشر فراهم نمود.

**واژه‌های کلیدی:** سازگاری شغلی، هوش فرهنگی، سرمایه اجتماعی، مدل‌یابی معادلات ساختاری.

\* نویسنده مسؤول

Copyright©2015, University of Isfahan. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits others to download this work and share it with others as long as they credit it, but they cannot change it in any way or use it commercially.

## مقدمه

بدون شک، شروع فعالیت شغلی، شرایط ویژه‌ای را پیش روی فرد شاغل قرار می‌دهد و فرد شاغل نیز، با توجه به ویژگی‌های فردی که دارد، در تعامل با این شرایط قرار می‌گیرد. از جمله جنبه‌هایی از 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 شناسد 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 نحو 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. برای این منظور، به سازگاری و تعدیل مؤثر فرهنگ‌ها نیاز است. یکی از عواملی که در این زمینه بسیار مورد توجه قرار گرفته و عامل تعدیل‌کننده لقب گرفته است، هوش فرهنگی است. هوش فرهنگی، دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیاری با محیط‌های کاری متنوع دارد. هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند 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 را می‌دهد (هادی‌زاده و حسینی، ۱۳۸۷). همچنین، اگر محیط شغلی حمایت اجتماعی لازم را از فرد شاغل به عمل نیاورد و اعتماد و روابط مستحکم در محیط شغلی وجود نداشته باشد، شرایط لازم برای ناسازگاری و تنش در شغل ایجاد خواهد شد. از نظر حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰)، سرمایه اجتماعی می‌تواند این حمایت را فراهم آورد؛ زیرا شامل ذخایر ارزشمندی چون: اعتماد، همکاری، صداقت و نظایر این موارد است.

شرایط شغلی کارکنان، چه به لحاظ جسمانی و چه از لحاظ روانی؛ به ویژه در چند دهه اخیر، مورد توجه کارشناسان و متخصصان امور قرار گرفته و تلاش‌ها برای ارتقای کیفیت زندگی کاری و ایجاد شرایط مناسب برای کارکنان، افزایش یافته است. در این میان، پژوهش‌های زیادی برای شناسایی و برطرف نمودن عوامل ایجاد شرایط نامساعد کاری انجام شده است. طی پژوهش‌های مختلف، شغل

معلمی به عنوان یکی از مشاغل پرتعارض و پرتنش شناخته شده و می‌توان انتظار داشت که در میان معلمان نیز، نشانه‌هایی از نارضایتی و ناسازگاری وجود داشته باشد. بر اساس تحقیقات صورت گرفته، محیط کاری معلم، سرشار از عوامل ایجادکننده تعارض و تنش است. از جمله می‌توان به هنجارهای اجتماعی بالا برای همشکل شدن با جامعه، کمبود احترام برای معلمان از طرف دانش‌آموزان، والدین، مدیران و جامعه، شرایط نامساعد کاری، تعارض با همکاران، تنیدگی بیش از حد متوسط کار معلمی، موانع موجود در فرهنگ سازمانی، تغییر و تحولات در حرفه معلمی، ساختار محیط آموزشی، روابط کارکنان مدرسه، انگیزه پایین دانش‌آموزان و فرسودگی شغلی (که ناشی از حجم زیاد کار، کنترل کم بر کار، دانش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی در محیط کار، تبعیض در محیط کار و تضاد بین ارزش‌های فرد و ارزش‌های محیط کار است)، فشار روانی بسیار بالای شغل معلمی و نظایر این‌ها اشاره کرد. از عوامل فردی می‌توان پایین بودن شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای، ضعیف بودن مهارت-های تدریس، عدم برآوردن نیازهای مادی و معنوی و نظایر این موارد را نام برد (گیوریان، دیندار فرکوش و سلطانی، ۱۳۹۰؛ وفایی، ۱۳۷۹؛ احیاکننده، شفیع‌آبادی و سودانی، ۱۳۸۷؛ جیسون و فورست<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶؛ و ابراهیمی قوام، ۱۳۷۵).

جعفری (۱۳۸۷) اشاره می‌کند که کیفیت زندگی کاری نامطلوب که تحت تأثیر کار نامناسب و ناسازگار با انسان پدید می‌آید، شرایط روانی و اجتماعی نامتعادل را در کارکنان یک سازمان به وجود می‌آورد. این مسأله، نه تنها بی‌اعتنایی به اهداف سازمان، کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت، جابه‌جایی و ترک خدمت را در پی دارد؛ بلکه سرانجام، به از خودبیگانگی نیروی کار در سازمان منجر می‌شود و اگر چاره‌ای برای آن برگزیده نشود، روزه‌روز، به عنوان یک عامل مخرب، سازمان را به نابودی بیش‌تر خواهد کشاند. در مورد شغل معلمی، گوریان، دیندار فرکوش و سلطانی (۱۳۹۰)، مشکلاتی چون غیبت کردن، دیرآمدن و میل به ترک سریع‌تر مدرسه، کاهش بهره‌وری در امر تدریس؛ به‌ویژه برای معلمانی که در گذشته به شدت کارآمد بوده‌اند، به کارگیری عبارات منفی علیه خود، نشانه‌های جسمانی شامل سردرد و بروز مشکلات در صدا، رعایت نکردن قوانین و مقررات در مدرسه، احساس از دست دادن کنترل شغلی یا زندگی شخصی و نیز بیشترین میزان امراض نوروتیک را به مقدار ۵۵ درصد، در گروه‌های گوناگون شغلی در میان معلمان ذکر کرده‌اند. در تلاش برای

ایجاد توانایی مقابله و نیز تحمل شرایط نامناسب فعالیت‌های شغلی، مفهومی با عنوان "سازگاری شغلی" مطرح شده است. در تعریف سازگاری، بر عوامل فردی، حمایت اجتماعی و عوامل کاری تاکید شده است (کوآنک‌چی و یانگ‌چی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). در ادامه، توضیحات بیشتری در باره سه متغیر پژوهشی حاضر در تحقیق شامل سازگاری شغلی، هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی، ارائه می‌شود:

**سازگاری شغلی<sup>۲</sup>:** سازگاری شغلی عبارت از حالت سازگار و مساعد روانی فرد، نسبت به شغل موردنظر، پس از اشتغال است. عواملی نظیر ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت نسبت به شغل، درآمد کافی و ارزش‌گذاری به کار، باعث می‌شوند که فرد با شغلش، سازگار شود. شفیع‌آبادی معتقد است که سازش شغلی، نتیجه و ترکیب مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیرروانی است. عوامل غیرروانی، تمام ابزار و ادوات کار را شامل می‌شود که توسط فرد شاغل، به نحوی از انحاء، برای انجام کارش، استفاده می‌شود. علی‌رغم عوامل غیرروانی که ابزار و وسایلی را شامل می‌گردند که در بیرون از وجود فرد قرار دارند، عوامل روانی یا درونی، احساسات و طرز تلقی فرد نسبت به شغلش را دربر می‌گیرد و رابطه‌ی فرد را با کارش، مشخص می‌نمایند. به عبارت دیگر، عوامل روانی، ویژگی‌های شخصی و تجارب آموخته شده فرد در ارتباط با شغلش را شامل می‌گردد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰). کوآنک‌چی و یانگ‌چی (۲۰۰۷: ۲۶۷) نیز، سازگاری شغلی را با کاهش تعارض و افزایش کارایی در کار، مشخص می‌کنند. از نظر آنان، سازگاری شغلی، شامل شرح و توصیف رفتارهایی است که به اجرای خوب وظایف افراد و نگرش مثبت به نقش کاری جدید، می‌انجامد. از این‌رو، در تعریف سازگاری، بر عوامل فردی، حمایت اجتماعی و عوامل کاری تاکید می‌شود. از نظر دیویس و لافکوئیست<sup>۳</sup> (۱۹۸۴)، رضایت، محرک رفتار ترمیم و بازسازی، و نارضایتی، محرک رفتار سازگار است. از نظر احیاکننده و سودانی (۱۳۹۰)، دیدگاه دیویس و لافکوئیست، نظریه‌ای در زمینه تطابق فرد و محیط است و بر سطح رضایت فرد از شغل و اینکه توانایی‌ها و مهارت‌های فرد، به چه میزانی، با خواسته‌های سازمان هماهنگ است، تاکید می‌ورزد. در این نظریه، اعتقاد بر این است که می‌توان با تاکید بر مسائل محیطی و ایجاد طرح‌هایی برای کاهش عدم تطابق فرد و محیط، با مشکلات شغلی مقابله کرد.

---

1- Kuang Chih & Ying Chu

2 - job adjustment

3- Dawis & Lofquist

معمولا، سازگاری به دنبال یکی از دو حالت کنش (فعال) یا واکنش (غیرفعال)، حاصل می‌شود (دیویس و لافکوئیست، ۱۹۸۴). بر اساس نظر سوانسون و فواد<sup>۱</sup> (۱۳۸۱)، در روش فعال، افراد سعی دارند با تغییرات ملزومات محیطی و یا پاداش‌های موجود در محیط کار، عدم تطابق را کاهش دهند؛ ولی در روش واکنشی، افراد سعی در تغییر خود دارند. از نظر دیویس و لافکوئیست (۱۹۸۴)، هم رضایتمند بودن و هم رضایت‌بخش بودن، به صورت مساوی، دو جزء در پیش‌بینی سازگاری شغلی است. شارف<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) نیز معتقد است رضایتمندی<sup>۳</sup>، به شروع فرایند راضی شدن فرد از کاری که انجام می‌دهد و نیز میزان تامین نیازها و احتیاجات فرد با کاری که انجام می‌دهد، اشاره دارد و رضایت-بخشی<sup>۴</sup> نیز، ارزیابی دیگران، معمولا سرپرستان، از میزان تکمیل کار از طرف فرد شاغل است.

همچنین، می‌توان گفت سازگاری شغلی عبارت است از تطبیق فرد با وظایف جدید شغلی، نقش-های حرفه‌ای، مسؤولیت‌ها و محیط جدید در یک موقعیت فرهنگی تازه (بلاک<sup>۵</sup>، ۱۹۹۰). افراد با هوش فرهنگی بالا، دارای انگیزش درونی توسط باورهای باکفایتشان و قابلیت سازگاری برای برخورد با تجارب جدید فرهنگی هستند و برای حل مسائل مربوط به موقعیت جدید شغلی‌شان، پافشاری می‌کنند و سطوح بالاتری از سازش شغلی را تجربه می‌کنند (ارلی و آنگ<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳). افزون بر این، افراد با هوش فرهنگی بالا، بیشتر آماده سازگاری با تقاضاهای جدید هستند که در موقعیت جدید کاری، از آن‌ها انتظار می‌رود (تری‌یاندیس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶).

**هوش فرهنگی:** بسیاری از محققان، هوش فرهنگی را توانایی فرد برای انجام وظیفه، به طور اثربخش، در موقعیت‌های متفاوت فرهنگی معرفی می‌کنند (رحیم‌نیا، مرتضوی و دلارام، ۱۳۸۸). مطابق با تعریف پیترسون<sup>۸</sup> (۲۰۰۴)، هوش فرهنگی بینش‌های فردی را دربر می‌گیرد که برای انطباق با موقعیت‌ها و تعاملات میان‌فرهنگی و حضور موفق در گروه‌های کاری چندفرهنگی لازم است. از سوی دیگر، ارلی و انگ<sup>۹</sup> (۲۰۰۳)، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید، در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به آن الگوها تعریف کرده‌اند. کرون<sup>۹</sup> (۲۰۰۸)، ارلی و انگ،

1 -Swanson & Foad

2 -Sharf

3 -satisfaction

4 -satisfactory

5- Black

6 -Earley & Ang

7 -Triandis

8 -Peterson

9- Crowne

هوش فرهنگی را ساختار مستقلی از فرهنگ می‌دانند که در شرایط خاص فرهنگی به کار می‌رود و درک و فهم تعاملات بین فرهنگی را بهبود می‌بخشد. در این پژوهش، بیشتر تعریف ارلی و انگک مورد نظر پژوهشگران بوده است.

در واقع، فردی که دارای هوش فرهنگی بالایی است، توانایی یادگیری در محیط فرهنگی جدید را دارد و از رویارویی با فرهنگ‌های جدید، لذت می‌برد (دنگ و گیسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). به طور مشخص، می‌توان گفت که هوش فرهنگی، شیوه‌ای از اندیشیدن و عمل را به مدیران و افراد آموزش می‌دهد؛ به طوری که آنان بتوانند در هر بستر فرهنگی، به طور اثر بخش تری عمل کنند. فردی که از هوش فرهنگی برخوردار است، در درک روش‌های تصمیم‌گیری و معیارهایی که در سایر فرهنگ‌ها به کار می‌رود، توانا تر است (توماس و اینکسن<sup>۲</sup>، ۱۳۸۷).

افراد با هوش فرهنگی (انگیزشی) بالا، سطوح بالاتری از سازش شغلی را تجربه می‌کنند. آن‌ها دارای انگیزش درونی توسط باورهای باکفایتشان و قابلیت سازگاری برای برخورد با تجارب جدید فرهنگی هستند و برای حل مسائل مربوط به موقعیت جدید شغلی‌شان، پافشاری می‌کنند (ارلی و انگک، ۲۰۰۳). افزون بر این، افراد با هوش فرهنگی بالا، بیشتر آماده سازگاری با تقاضاهای جدید هستند که در موقعیت جدید کاری، از آن‌ها انتظار می‌رود. پژوهش‌ها نشان دهنده بالا بودن سطح انتظار مدیران دارای هوش فرهنگی است؛ به گونه‌ای که خطرپذیر و مخاطره‌جو بوده و درونی عمل می‌کنند و در انجام وظیفه خود در موقعیت‌های چندفرهنگی یا بین‌المللی نیز، موفق تر هستند (تری‌یاندیس، ۲۰۰۶). براساس نظر ارلی و انگک (پیترسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴)، هوش فرهنگی شامل چهار عامل است: ۱. راهبرد هوش فرهنگی: این بعد، بدین معناست که افراد، چگونه تجربیات میان فرهنگی را درک می‌کنند. این راهبرد، بیانگر فرایندهایی است که افراد برای کسب و درک دانش فرهنگی، به کار می‌برند. ۲. دانش هوش فرهنگی: این بعد، بیانگر درک فرد از تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی است و دانش عمومی و نقشه‌های ذهنی و شناختی فرد از فرهنگ‌های دیگر را نشان می‌دهد. ۳. انگیزش هوش فرهنگی: این بعد، میزان علاقه فرد را برای آموختن فرهنگ‌های دیگر و تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف، نشان می‌دهد. این انگیزه، شامل ارزش درونی افراد، برای تعاملات چندفرهنگی و اعتماد به نفس است که

---

1- Deng & Gibson  
2- Thomas & Inkson  
3- Peterson

به فرد این امکان را می‌دهد تا در موقعیت‌های فرهنگی مختلف، به صورت اثربخش عمل کند. ۴. رفتار هوش فرهنگی: این بعد، قابلیت فرد برای سازگاری با آن دسته از رفتارهای کلامی و غیر کلامی را دربر می‌گیرد که برای برخورد با فرهنگ‌های مختلف، مناسب هستند.

**سرمایه اجتماعی<sup>۱</sup>:** علاوه بر عوامل فردی، عوامل محیطی نیز بر شرایط مربوط به شغل مؤثر است. از عوامل محیطی مربوط به شغل که در سالیان اخیر مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته، سرمایه اجتماعی است. صاحب‌نظران عقیده دارند در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها، اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌گردد (صالحی و مهرعلی‌زاده، ۱۳۸۴).

فوکویاما در سال ۱۹۹۵ نیز، به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی، مجموعه هنجارهای موجود در سیستم اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه و پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌شود (به نقل از: صیدایی، احمدی، و معین‌آبادی، ۱۳۸۸). لینچ و کاپلان<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) نیز در این راستا، سرمایه اجتماعی را نوعی انباشت سرمایه و شبکه‌هایی معرفی کرده‌اند که همبستگی اجتماعی، تعهد اجتماعی و در نتیجه، نوعی رضایتمندی را در سازمان‌ها به وجود می‌آورد (به نقل از حقیقیان و مرادی، ۱۳۹۰: ۱۱۶). روز<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) نیز بر این باور است که سرمایه اجتماعی، به طور خاص، با فراهم آوردن حمایت‌های عاطفی و روانی، نقش مؤثری در ارتقای رضایت افراد دارد (به نقل از: حقیقیان و مرادی، ۱۳۹۰: ۱۱۶).

پاتنام (۲۰۰۱) نیز سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیم، مانند: اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت، منافع متقابل آن‌ها را تأمین خواهد کرد. از نظر وی، اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه، به عنوان منابعی هستند که در کنش‌های اعضای جامعه موجود است. به زعم او، وجوه گوناگون سازمان اجتماعی، نظیر: اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها را شامل می‌شود که با تسهیل اقدامات از طریق آن‌ها، کارایی جامعه بهبود می‌یابد (به نقل از: عباس‌زاده و مقتدایی، ۱۳۸۸: ۱۰). بنابراین، به طور خلاصه می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی، دربرگیرنده روابطی در بین مردم است که به نوعی، کنش را تسهیل می‌کنند. این سرمایه تا

1- social capital

2- Lynch & Kaplan

3- Rose

حدی ناملموس است؛ زیرا دربرگیرنده روابط شخص نیز بوده، می‌تواند در سطح فردی، درون‌گروهی و بین‌گروهی، کاربرد داشته باشد (کرومینا سولر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶).

بازنگری پیشینه نظری و تجربی براساس پژوهش‌های گیوریان و دیندار فرکوش (۱۳۹۰)، دلاویز (۱۳۸۴)، حقیقتیان، ربانی و کاظمی (۱۳۸۷) و سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵) نشان داد که می‌توان مؤلفه‌های (۱) اعتماد، (۲) شبکه‌ها و هنجارهای مشترک، (۳) همکاری متقابل، (۴) همبستگی جمعی، (۵) همدلی، درک و احترام متقابل - همیاری و مشارکت داوطلبانه و (۶) هویت جمعی را برای تبیین میزان سرمایه اجتماعی در میان معلمان، در نظر گرفت.

سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵) در مطالعه‌ای دریافتند که بین میزان سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان، رابطه معنادار وجود دارد. علاوه بر این، صادقیان، عابدی و باغبان (۱۳۸۷)، در مطالعه خود نتیجه گرفتند که بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی، رابطه معنادار وجود دارد؛ ولی بین عزت نفس سازمانی با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی، با لحاظ کردن متغیرهای جنسیت، سن، سابقه کار و تحصیلات، رابطه‌ای مشاهده نشد. نتایج پژوهش صادقیان، عابدی و باغبان (۱۳۹۰) نشان داد که مشاوره حکمایی بر سازگاری شغلی و بازخورد سازمانی تاثیر معناداری داشته است. حاجیان و همکاران (۱۳۹۱) نیز در تحقیق خود با عنوان «رابطه بین شفافیت نقش با سازگاری شغلی» به این نتیجه رسیدند که بین شفافیت نقش با سازگاری شغلی، رابطه وجود دارد. هابارد<sup>۲</sup> (۲۰۰۱)، در مطالعه‌ای موردی، به بررسی استفاده خودمراقبتی، گرفتن حمایت از دیگران، تاکید بر چالش‌پذیری کاری، خودگویی مثبت، کسب اطلاعات از دیگران، تمرکز بر فرصت‌های خارجی و رشد حرفه‌ای بر افزایش سازگاری شغلی پرداخت. نتایج نشان داد که تمارین و فعالیت‌ها، باعث ماندگاری و ابقای فرد در درون سازمان می‌گردد. لئونگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۱)، در پژوهشی نشان داد که سازگاری شغلی با استرس شغلی، رابطه منفی داشته و در مقابل، با رضایت شغلی، رابطه مثبت دارد. نتایج پژوهش وین داین، ارلی و کامینگز<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) به نقل از رحیم‌نیا، مرتضوی و دلارام، (۱۳۸۸)، نشان داد که ابعاد هوش فرهنگی با سازگاری، تصمیم‌گیری، انطباق فرهنگی و عملکرد وظیفه‌ای ارتباط

1- Coromina Soler

2- Hubbard

3- Leong

4- Vandyne, Earley & Cummings



دارد و در واقع، هوش فرهنگی به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده این متغیرها معرفی شده است. تمپلر و تای<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)، به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت بین مؤلفه انگیزشی هوش فرهنگی با هر سه نوع سازگاری عمومی، سازگاری بین فرهنگی و سازگاری شغلی وجود دارد. بنابراین، با توجه به مطالب ذکر شده، هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی معلمان است. برای این منظور، به سه سؤال زیر پاسخ داده شد:

۱. آیا سازگاری شغلی بر اساس هوش فرهنگی قابل تبیین است؟
۲. آیا سازگاری شغلی بر اساس سرمایه اجتماعی قابل تبیین است؟
۳. آیا سرمایه اجتماعی دارای نقش میانجی در تبیین سازگاری شغلی بر اساس هوش فرهنگی است؟

### روش پژوهش

این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی بوده و با توجه به هدف، ماهیت و موضوع پژوهش، روش تحقیق از نوع همبستگی با رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه مورد بررسی، شامل کلیه معلمان ابتدایی شهرهای شمالی استان آذربایجان غربی است که بر اساس آمار اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، تعداد کل آنان ۱۵۰۸ نفر (۹۸۴ نفر زن و ۵۲۴ نفر مرد) در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ است. حجم نمونه آماری، براساس فرمول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۳۰۶ تعیین شد. برای جلوگیری از افت نمونه به علت احتمال وجود داده‌های پرت، تعداد ۳۱۲ نفر آزمودنی از بین معلمان زن و مرد، با توجه به حجم نسبی جنسیت و شهر (۲۰۲ نفر معلم زن و ۱۱۰ نفر معلم مرد) به شیوه تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای، از میان مدارس ابتدایی شهرهای چالدران، ماکو و خوی، انتخاب شدند و مورد تحقیق قرار گرفتند. برای اندازه‌گیری متغیرهای هوش فرهنگی، سرمایه اجتماعی و سازگاری شغلی، سه پرسشنامه شامل پرسشنامه سازگاری شغلی پورکبیریان (۱۳۸۶)، پرسشنامه ارلی و انگک (۲۰۰۳) و پرسشنامه سرمایه اجتماعی بردبار (۱۳۸۹) به کار گرفته شد که در ادامه، توضیحاتی پیرامون آن‌ها ارائه می‌شود:

- ۱- پرسشنامه سازگاری شغلی: پرسشنامه سازگاری شغلی پورکبیریان (۱۳۸۶) شامل ۳۴ است. در پژوهش شجاعی (۱۳۸۷)، پایایی درونی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۶ و در

پژوهش صادقان، عابدی و باغبان (۱۳۸۷) نیز، پایایی درونی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۵ به دست آمد. در این پژوهش، پایایی درونی این پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های هوش فرهنگی، ۰/۸۹، محاسبه شد. همچنین، روایی سازه این پرسشنامه نیز با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی توسط نرم‌افزار SPSS بررسی و پنج عامل رضایتمندی، شخصیت شغلی، رضایت‌بخشی، واکنشی بودن و تطابق بین شخصیت و محیط شغلی شناسایی شد. نتایج این تحلیل‌ها در شکل ۱ بخش یافته‌ها ارائه شده است. پرسشنامه سازگاری شغلی شامل گویه‌هایی، چون: "وقتی وارد محیط کاری می‌شوم، احساس مثبتی دارم" و "وظایفم را در محیط کار با آرامش و لذت انجام می‌دهم" است.

**۲- پرسشنامه هوش فرهنگی<sup>۱</sup>:** پرسشنامه هوش فرهنگی ارلی و انگ (۲۰۰۳) شامل ۲۰ سؤال و چهار عامل راهبردی، شناخت، انگیزش و رفتار است. در تحقیق رحیم‌نیا، مرتضوی و دلارام (۱۳۸۸)، روایی این پرسشنامه توسط صاحب‌نظران تایید شده و پایایی آن نیز، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۳ به دست آمده است. در این پژوهش، پایایی درونی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های هوش فرهنگی، ۰/۸۹، محاسبه شد. همچنین، روایی سازه این پرسشنامه نیز با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی توسط نرم‌افزار Amos تایید شد. پرسشنامه هوش فرهنگی شامل گویه‌هایی، چون: "وقتی در تعامل با مردمی از فرهنگی متفاوت هستم، از دانش فرهنگی آنان آگاهی دارم" و "من ارزش‌های فرهنگی و اعتقادات مذهبی دیگر فرهنگ‌ها را می‌شناسم" است.

**۳- پرسشنامه سرمایه اجتماعی:** پرسشنامه سرمایه اجتماعی بردبار (۱۳۸۹) شامل ۳۱ سؤال با شش بعد اعتماد، هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری، همبستگی جمعی، درک-همیاری-مشارکت و هویت جمعی است. پایایی درونی این پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های هوش فرهنگی، ۰/۹۲، محاسبه شد. همچنین، روایی سازه این پرسشنامه نیز با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی با نرم‌افزار Amos تایید شد. پرسشنامه سرمایه اجتماعی شامل گویه‌هایی، چون: "اطمینان دارم همکارانم به کامیابی و موفقیت من توجه دارند" و "معتقدم موفقیت جمعی، بهتر از موفقیت فردی است" است.

شایان ذکر است که روایی صوری و محتوایی هر سه پرسشنامه، با استفاده از نظرهای پنج استاد متخصص در زمینه مدیریت و روان‌شناسی صنعتی سازمانی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان تایید شد. همچنین، تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS18 و Amos18 در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام شد.

## یافته‌ها

در این قسمت، ابتدا یافته‌های توصیفی و سپس، یافته‌های استنباطی به همراه مدل‌های معادلات ساختاری ارائه می‌شود. جدول ۱، خلاصه‌ای از شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهشی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی برای متغیرهای سازگاری شغلی، سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی

متغیرها	فراوانی آزمودنی‌ها	حداقل	حداکثر	میانگین	خطای معیار میانگین	انحراف معیار
هوش فرهنگی	۳۱۲	۳۳/۰۰	۹۳/۰۰	۶۷/۴۵	۰/۶۴	۱۱/۴۰
سرمایه اجتماعی	۳۱۲	۷۳/۰۰	۱۵۵/۰۰	۱۲۱/۶۹	۰/۸۸	۱۵/۵۴
سازگاری شغلی	۳۱۲	۵۵/۰۰	۱۱۰/۰۰	۹۱/۴۹	۰/۵۵	۹/۷۷

جدول ۱، شاخص‌های آمار توصیفی را برای متغیرهای سازگاری شغلی، سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، میانگین سازگاری شغلی، ۹۱/۴۹ است. میانگین سرمایه اجتماعی، ۱۲۱/۶۹ است. همچنین، میانگین هوش فرهنگی ۶۷/۴۵ است.

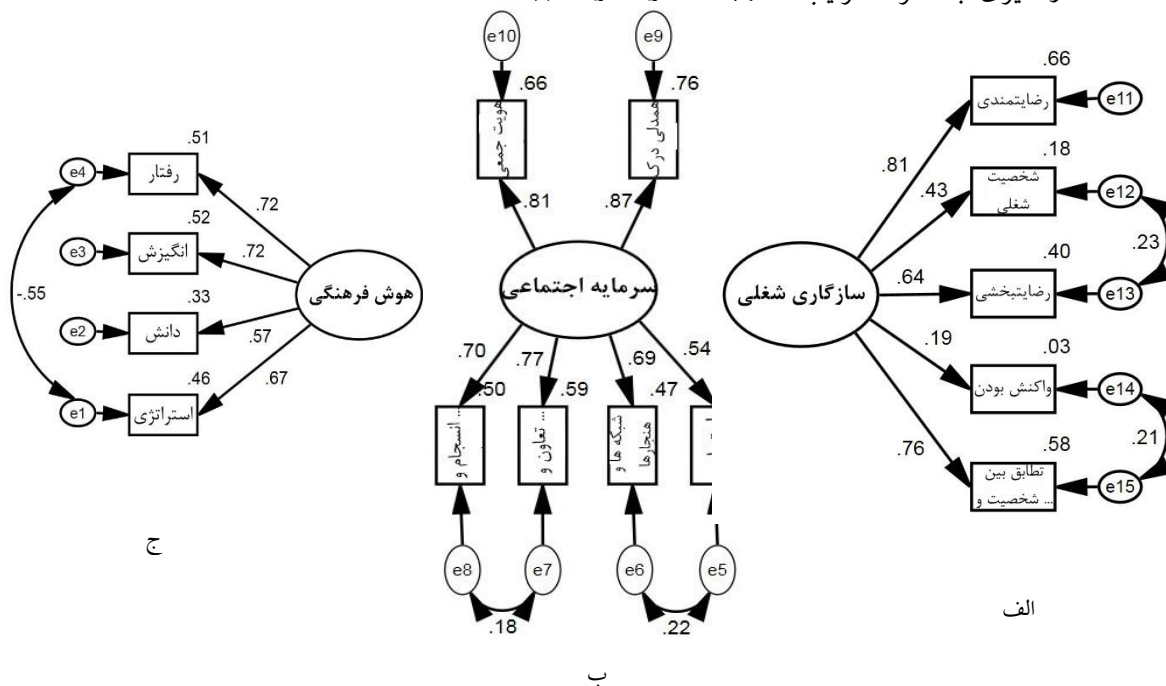
جدول ۲، ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون را برای متغیرهای سازگاری شغلی، سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی نشان می‌دهد.

جدول ۲: ضرایب همبستگی پیرسون برای متغیرهای سازگاری شغلی، سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی

متغیرها	هوش فرهنگی	سرمایه اجتماعی	سازگاری شغلی
هوش فرهنگی	۱		
سرمایه اجتماعی	۰/۳۶**	۱	
سازگاری شغلی	۰/۱۶**	۰/۴۴**	۱

\*\* - روابط در سطح ۰/۰۱ معنادارند.

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود، همه ضرایب همبستگی، مثبت و از لحاظ آماری معنادار هستند. بنابراین، می توان مدل معادلات ساختاری را برای متغیرهای حاضر در مدل رسم نمود. بعد از بررسی وجود همبستگی معنادار بین متغیرهای حاضر در پژوهش، برازش مدل ساختاری پیش بینی سازگاری شغلی بر اساس هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی، بر اساس رویکرد دو مرحله ای برازش مدل های اندازه گیری و برازش مدل معادله ساختاری (قاسمی، ۱۳۸۹) بررسی شد. برازش مدل های اندازه گیری هوش فرهنگی، سرمایه اجتماعی و سازگاری شغلی، بر اساس سه نوع شاخص برازش مطلق (CMIN)، تطبیقی (CFI و IFI) و مقتصد (RMSEA) و (CMIN/DF) (هرینگتون، ۱۳۹۱)، انجام و هر سه مدل اندازه گیری، برازش مطلوب و کامل را با داده ها نشان داد. مدل های اندازه گیری، به همراه ضرایب عاملی، استاندارد، در شکل ۱، نشان داده شده اند.



شکل ۱: مدل اندازه گیری متغیرهای هوش فرهنگی (الف)، سرمایه اجتماعی (ب) و سازگاری شغلی (ج)، به همراه ضرایب عاملی استاندارد

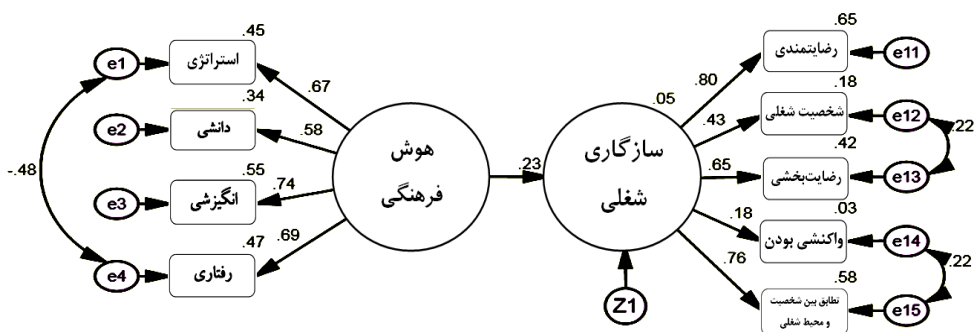
1- comparative fit index & incremental fit index  
2- root mean square error of estimate

بنتلر و چو<sup>۱</sup> (۱۹۸۷) و بنتلر (۱۹۸۸)، خاطر نشان کرده‌اند که ویژگی ناهمبسته بودن کلیه خطاها در یک مدل، به ندرت با داده‌های واقعی متناسب است؛ بنابراین، الحاق چنین خطاهایی در مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی، نه تنها به اعتبار عاملی پرسشنامه لطمه‌ای نخواهد زد؛ بلکه بازنمایی واقع‌گرایانه‌تری را از داده‌های مشاهده شده فراهم می‌کند (بدری، مصرآبادی، پلنگی و فتحی، ۱۳۹۱).

در مرحله دوم، مدل معادله ساختاری بر اساس سؤال‌های مطرح شده در پژوهش، طراحی و برازش شد.

### سؤال ۱. آیا سازگاری شغلی بر اساس هوش فرهنگی قابل تبیین است؟

شکل ۲، مدل معادله ساختاری پیش‌بینی سازگاری شغلی را بر اساس هوش فرهنگی به همراه برآوردهای استاندارد نشان می‌دهد.



شکل ۲: مدل معادله ساختاری پیش‌بینی سازگاری شغلی بر اساس هوش فرهنگی به همراه برآوردهای استاندارد

جدول ۳، شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش را برای تبیین سازگاری شغلی بر اساس هوش فرهنگی نشان می‌دهد.

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل ساختاری تبیین سازگاری شغلی براساس هوش فرهنگی

نوع شاخص	علامت اختصاری	معادل فارسی	ملاک برازش مطلوب (هرینگتون، ۱۳۹۱)	اندازه	سطح معنی‌داری
مطلق	CMIN	کای اسکوتر	کوچک بودن و عدم معنی‌داری	۴۴/۵۲	۰/۰۰۵
تطبیقی	CFI	شاخص برازش تطبیقی	مقادیر نزدیک به ۰/۹۵ یا بیشتر	۰/۹۵	—
	IFI	شاخص توکر- لویس	مقادیر نزدیک به ۰/۹۵ یا بیشتر	۰/۹۷	—
مقتصد	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	مقادیر نزدیک به ۰/۰۶ یا کمتر	۰/۰۵۵	—
	CMIN/DF	کای اسکوتر بهنجار شده	مقادیر بین ۱ تا ۲	۱/۹۴	—

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مقدار شاخص برازش مطلق  $\chi^2$  دو<sup>۱</sup>، برابر با ۴۴/۵۲ بوده و به نسبت، کوچک؛ اما معنی‌دار است ( $p \leq 0/005$ ). بر این اساس، برازش مدل کامل نیست؛ اما براساس نظر هرینگتون<sup>۲</sup> (۱۳۹۱)، آماره  $\chi^2$  دو به شدت تحت تأثیر حجم نمونه قرار دارد و در نمونه‌های بزرگ، تقریباً همواره معنی‌دار می‌گردد و با تکیه بر آن، نمی‌توان برازش مدل با داده‌ها را بررسی کرد؛ لذا باید شاخص‌های تطبیقی و مقتصد را مورد توجه قرار داد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مدل ساختاری پژوهش، بر اساس شاخص‌های تطبیقی و مقتصد، برازش مطلوب را با داده‌های تجربی دارد. جدول ۴، ضریب رگرسیون را برای پیش‌بینی متغیرهای سازگاری شغلی بر اساس هوش فرهنگی نشان می‌دهد.

جدول ۴: ضرایب رگرسیون برای تبیین و پیش‌بینی سازگاری شغلی براساس هوش فرهنگی

مسیر	برآورد استاندارد	سطح معنی‌داری	توضیح
هوش فرهنگی «.....» سازگاری شغلی	۰/۲۳	۰/۰۰۱	وزن رگرسیونی هوش فرهنگی بر سازگاری شغلی

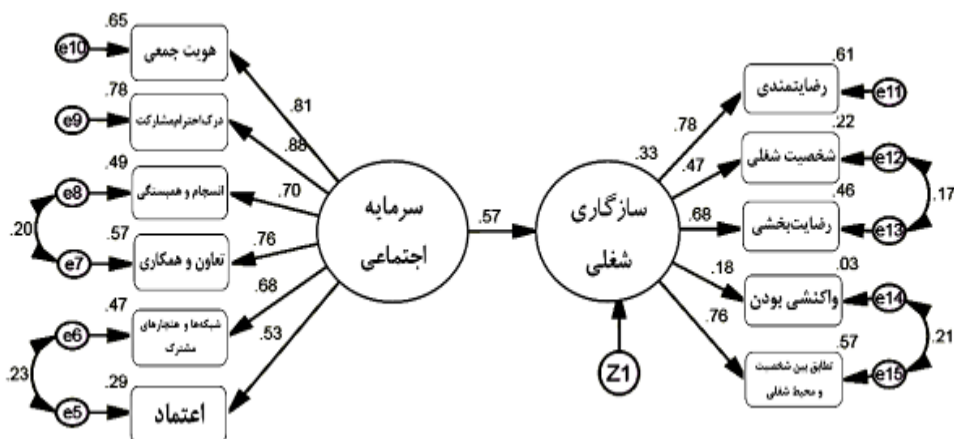
1- CMIN  
2- Harrington

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ضریب رگرسیون هوش فرهنگی برای پیش‌بینی سازگاری شغلی، ۰/۲۳ و معنادار است ( $p \leq 0/001$ ).

همچنین، مجذور همبستگی‌های چندگانه ( $R^2$ ) برای سازگاری شغلی، ۰/۰۵۱ است. این برآورد نشان می‌دهد که هوش فرهنگی، ۵/۱ درصد واریانس سازگاری شغلی را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر، ۹۴/۹ درصد واریانس سازگاری شغلی، به وسیله سایر عوامل که در مدل حاضر نیستند، تبیین می‌شود.

### سوال ۲. آیا سازگاری شغلی بر اساس سرمایه اجتماعی قابل تبیین است؟

شکل ۳، مدل معادله ساختاری پیش‌بینی سازگاری شغلی را بر اساس سرمایه اجتماعی به همراه برآوردهای استاندارد نشان می‌دهد.



شکل ۳. مدل معادله ساختاری پیش‌بینی سازگاری شغلی بر اساس سرمایه اجتماعی به همراه برآوردهای استاندارد

جدول ۵، شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش را برای تبیین سازگاری شغلی بر اساس سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد.

جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل ساختاری تبیین سازگاری شغلی براساس سرمایه اجتماعی

نوع شاخص	علامت اختصاری	معادل فارسی	ملاک برازش مطلوب (هرینگتون، ۱۳۹۱)	اندازه	سطح معنی داری
مطلق	CMIN	کای اسکوئر	کوچک بودن و عدم معنی داری	۶۶/۵۳	۰/۰۰۴
تطبیقی	CFI	شاخص برازش تطبیقی	مقادیر نزدیک به ۰/۹۵ یا بیشتر	۰/۹۸	—
	IFI	شاخص توکر- لویس	مقادیر نزدیک به ۰/۹۵ یا بیشتر	۰/۹۷	—
مقتصد	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	مقادیر نزدیک به ۰/۰۶ یا کمتر	۰/۰۴۸	—
	CMIN/DF	کای اسکوئر بهنجار شده	مقادیر بین ۱ تا ۲	۱/۷۱	—

همان گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، مقدار شاخص برازش مطلق خبی دو، برابر با ۶۶/۵۳ و به نسبت، کوچک؛ اما معنی دار است ( $p \leq 0/005$ ). بر این اساس، برازش مدل کامل نیست؛ اما براساس نظر هرینگتون (۱۳۹۱)، آماره خبی دو به شدت تحت تأثیر حجم نمونه قرار دارد و در نمونه‌های بزرگ، تقریباً همواره معنادار می‌گردد و با تکیه بر آن، نمی‌توان برازش مدل با داده‌ها را بررسی کرد؛ لذا باید شاخص‌های تطبیقی و مقتصد را مورد توجه قرار داد. همان گونه که مشاهده می‌شود، مدل ساختاری سؤال ۲، بر اساس شاخص‌های تطبیقی و مقتصد، برازش مطلوب را با داده‌های تجربی دارد.

جدول ۶، ضرایب رگرسیون را برای پیش‌بینی متغیرهای سازگاری شغلی بر اساس سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد.

جدول ۶: ضرایب رگرسیون برای تبیین و پیش‌بینی سازگاری شغلی براساس سرمایه اجتماعی

مسیر	برآورد استاندارد	سطح معنی داری	توضیح
هوش فرهنگی $\leftarrow$ سازگاری شغلی	۰/۵۷	۰/۰۰۱	وزن رگرسیونی هوش فرهنگی بر سازگاری شغلی

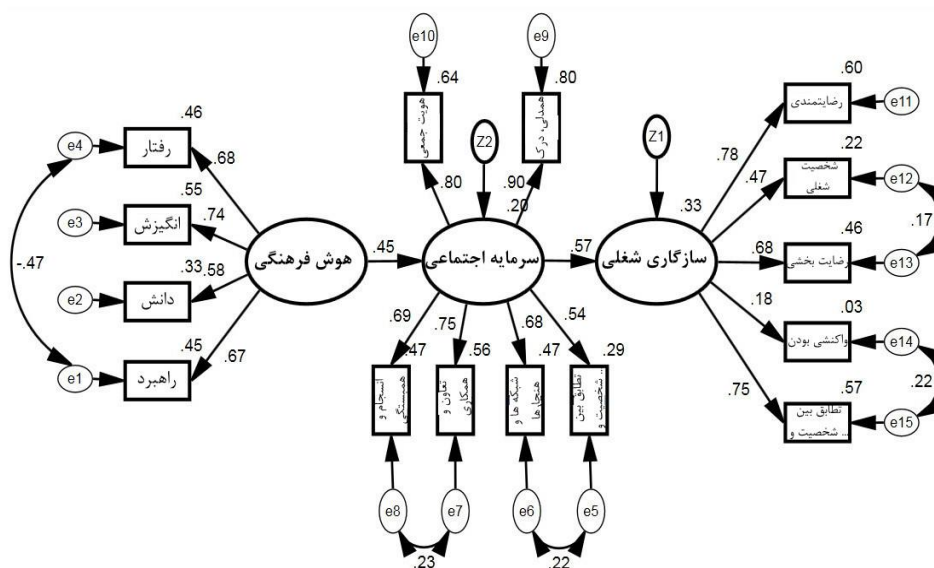


همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، ضریب رگرسیون سرمایه اجتماعی برای پیش‌بینی سازگاری شغلی، ۰/۵۷ و معنادار است ( $p \leq 0/001$ ).

همچنین، مجذور همبستگی‌های چندگانه ( $R^2$ ) برای سازگاری شغلی، ۰/۲۷۹ است. این برآورد نشان می‌دهد که هوش فرهنگی، ۲۷/۹ درصد واریانس سازگاری شغلی را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر، ۷۲/۱ درصد واریانس سازگاری شغلی، به وسیله سایر عوامل که در مدل حاضر نیستند، تبیین می‌شود.

سؤال ۳. آیا سرمایه اجتماعی دارای نقش میانجی در تبیین سازگاری شغلی بر اساس هوش فرهنگی است؟

شکل ۴، مدل معادله ساختاری پیش‌بینی سازگاری شغلی را بر اساس هوش فرهنگی با میانجیگری سرمایه اجتماعی به همراه برآوردهای استاندارد نشان می‌دهد.



شکل ۴: مدل معادله ساختاری پیش‌بینی سازگاری شغلی بر اساس هوش فرهنگی با میانجیگری سرمایه اجتماعی به همراه برآوردهای استاندارد

جدول ۷، شاخص های برازش مدل ساختاری پژوهش را بعد از اعمال اصلاح نشان می دهد.

جدول ۷: شاخص های برازش مدل ساختاری تبیین سازگاری شغلی براساس هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی بعد از

اعمال اصلاحات

نوع شاخص	علامت اختصاری	معادل فارسی	ملاک برازش مطلوب (هرینگتون، ۱۳۹۱)	اندازه	سطح معنی داری
مطلق	CMIN	کای اسکوئر	کوچک بودن و عدم معنی داری	۱۵۴/۴۷	۰/۰۰۱
تطبیقی	CFI	شاخص برازش تطبیقی	مقادیر نزدیک به ۰/۹۵ یا بیشتر	۰/۹۶	—
	IFI	شاخص توکر- لویس	مقادیر نزدیک به ۰/۹۵ یا بیشتر	۰/۹۶	—
مقتصد	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	مقادیر نزدیک به ۰/۰۶ یا کمتر	۰/۰۵۳	—
	CMIN/DF	کای اسکوئر بهنجار شده	مقادیر بین ۱ تا ۲	۱/۸۶	—

همان گونه که در جدول ۷ مشاهده می شود، مقدار شاخص برازش مطلق  $\chi^2/df$  برابر با ۱۵۴/۴۷ و به نسبت، کوچک است؛ اما معنادار است ( $p \leq 0/001$ ). بر این اساس، برازش مدل کامل نیست؛ اما براساس نظر هرینگتون (۱۳۹۱)، آماره  $\chi^2/df$  دو به شدت تحت تأثیر حجم نمونه قرار دارد و در نمونه های بزرگ، تقریباً همواره معنادار می شود و با تکیه بر آن، نمی توان برازش مدل با داده ها را بررسی کرد؛ لذا باید شاخص های تطبیقی و مقتصد را مورد توجه قرار داد. همان گونه که مشاهده می شود، مدل ساختاری پژوهش، بر اساس شاخص های تطبیقی و مقتصد، برازش مطلوب را با داده های تجربی دارد. جدول ۸، ضرایب رگرسیون را برای پیش بینی متغیرهای سازگاری شغلی و سرمایه اجتماعی نشان می دهد.

جدول ۸: ضرایب رگرسیون برای تبیین و پیش بینی سازگاری شغلی براساس سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی

مسیر	برآورد استاندارد	سطح معنی داری	توضیح
هوش فرهنگی $\rightarrow$ سرمایه اجتماعی	۰/۴۵	۰/۰۰۱	وزن رگرسیونی اثر هوش فرهنگی بر سرمایه اجتماعی
سرمایه اجتماعی $\rightarrow$ سازگاری شغلی	۰/۵۷	۰/۰۰۱	وزن رگرسیونی سرمایه اجتماعی بر سازگاری شغلی

همان‌گونه که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، ضریب رگرسیون هوش فرهنگی برای پیش‌بینی سرمایه اجتماعی، ۰/۴۵ و معنادار است ( $p \leq ۰/۰۰۱$ ). همچنین، ضریب رگرسیون سرمایه اجتماعی برای پیش‌بینی سازگاری شغلی، ۰/۵۷ و معنادار است ( $p \leq ۰/۰۰۱$ ).

جدول ۹، تأثیرات کلی، مستقیم و غیرمستقیم هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد.

جدول ۹: تأثیرات کلی، مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای حاضر در مدل معادله ساختاری پیش‌بینی سازگاری شغلی بر اساس هوش فرهنگی با میانجیگری سرمایه اجتماعی

استاندارد		متغیرها	R <sup>2</sup> تفسیر
سرمایه اجتماعی	هوش فرهنگی		
۰/۰۰۱	۰/۴۵	سرمایه اجتماعی	کلی
۰/۵۷	۰/۲۹	سازگاری شغلی	
صفر	۰/۴۵	سرمایه اجتماعی	مستقیم
۰/۵۷	صفر	سازگاری شغلی	
صفر	صفر	سرمایه اجتماعی	غیر مستقیم
صفر	۰/۲۹	سازگاری شغلی	

همان‌گونه که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، تأثیر کلی هوش فرهنگی بر سرمایه اجتماعی، ۰/۴۵ و بر سازگاری شغلی، ۰/۲۹ است. همچنین، تأثیر کلی سرمایه اجتماعی بر سازگاری شغلی، ۰/۵۷ است. تأثیر مستقیم هوش فرهنگی بر سرمایه اجتماعی، ۰/۴۹ و تأثیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر سازگاری شغلی، ۰/۵۷ است. ضریب تأثیر غیرمستقیم هوش فرهنگی بر سازگاری شغلی، ۰/۲۹ است. در واقع، ضریب تأثیر هوش فرهنگی بر سازگاری شغلی با میانجیگری سرمایه اجتماعی، ۰/۰۶ افزایش یافته است.

همچنین، مجذور همبستگی‌های چندگانه ( $R^2$ ) برای سازگاری شغلی، ۰/۳۳۲ است. این برآورد نشان می‌دهد که پیش‌بینی‌کننده‌های سازگاری شغلی، ۳۳/۲ درصد واریانس آن را تبیین کرده‌اند. به عبارت دیگر، ۶۶/۸ درصد واریانس سازگاری شغلی، به وسیله خطای اندازه‌گیری و سایر عوامل که در مدل حاضر نیستند، تبیین می‌شود.

## بحث و نتیجه گیری

بر اساس مدل برآزش شده پژوهش، هوش فرهنگی به صورت معناداری، سازگاری شغلی را پیش‌بینی نمود. همچنین، سرمایه اجتماعی نیز به صورت معنادار، سازگاری شغلی را پیش‌بینی کرد. همچنین، هوش فرهنگی به صورت غیرمستقیم و با میانجیگری سرمایه اجتماعی، سازگاری شغلی را پیش‌بینی کرد. در کل، پیش‌بینی‌کننده‌های سازگاری شغلی (مستقیم و غیرمستقیم)، ۳۳/۲ درصد واریانس آن را تبیین کردند. به عبارت دیگر، ۶۶/۲ درصد واریانس سازگاری شغلی، به وسیله خطای اندازه‌گیری و سایر عوامل که در مدل حاضر نیستند، تبیین می‌شود.

نتایج به دست آمده از این پژوهش، با یافته‌های پژوهش حقیقتیان و مرادی (۱۳۹۰) که در آن، سرمایه اجتماعی شامل مؤلفه‌های شبکه‌های بین افراد، اعتماد، مشارکت و تعهد سازمانی، رضایت شغلی را بر اساس مجموعه‌ای از احساسات سازگار و ناسازگار کارکنان نسبت به کار خود اندازه‌گیری شده بود، به صورت معنادار پیش‌بینی کرد، همسویی نشان می‌دهد. یافته‌های مربوط به این سؤال، با بخشی از نتایج پژوهش سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵) که به صورت معناداری، رضایت شغلی را بر اساس سرمایه اجتماعی (شامل مؤلفه‌های اعتماد اجتماعی، پیوندهای همسایگی و بها دادن به زندگی) پیش‌بینی نمود، همسوست. یافته‌های مربوط به این سؤال، با بخشی از نتایج پژوهش حقیقتیان، ربانی و کاظمی (۱۳۸۴) که بر اساس نتایج آن، سرمایه اجتماعی (شامل مؤلفه‌های اعتماد و شبکه ارتباطات) به صورت معناداری فعالیت شغلی دبیران را پیش‌بینی نمود، همسوست. یافته‌های این سؤال با نتایج پژوهش تمپلر و تای (۲۰۰۶) که همبستگی مثبت و معنادار بین هوش فرهنگی با هر سه نوع سازگاری عمومی، سازگاری بین فرهنگی و سازگاری شغلی، روابط مثبت و معنادار به دست آورده است، همسوست.

در مورد پیش‌بینی سازگاری شغلی توسط هوش فرهنگی به صورت مستقیم، می‌توان گفت هوش فرهنگی به فرد کمک می‌کند تا دانش و آگاهی لازم را در باره فرهنگ محیط شغلی به دست آورده، نقشه‌ها و راهبردهای مناسب را در مواجهه با تعارضات فرهنگی اتخاذ کند. در واقع، هوش فرهنگی، با ایجاد انگیزش درونی در افراد، به آنان در قابلیت سازگاری برای برخورد با تجارب جدید فرهنگی کمک می‌کند و آنان را برای حل مسائل مربوط به موقعیت جدید شغلی‌شان، یاری می‌رساند.

در تبیین تأثیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر سازگاری شغلی، می‌توان گفت وجود سرمایه اجتماعی بین کارکنان می‌تواند به طور رسمی و یا غیررسمی، آثار فشارهای محل کار را با افزایش اعتماد و روابط متقابل کاهش دهد و از طرف دیگر، حس امنیت شغلی، عدالت سازمانی، احترام متقابل و عزت نفس و در نتیجه رضایت شغلی را در میان آن‌ها افزایش دهد. بر اساس مباحث نظری این پژوهش، می‌توان گفت در صورت وجود سرمایه اجتماعی، کارکنان در قالب چارچوب‌های ارتباطی و پیوندهای اجتماعی که در جریان تعاملات اجتماعی به وجود می‌آید، قابلیت‌های خود را افزایش می‌دهند و در عین به دست آوردن رضایت شغلی خود، از اعتماد اجتماعی که در شبکه‌های ارتباطی آن‌ها به وجود آمده است، برخوردار می‌شوند و لذا قدرت سازگاری آن‌ها با وضعیت شغلی‌شان افزایش یافته، به لحاظ روانی از آرامش و آسایش مطلوبی برخوردار خواهند شد (حقیقتیان و مرادی، ۱۳۹۰).

در تبیین تأثیر غیرمستقیم هوش فرهنگی بر سازگاری شغلی، می‌توان گفت که از نظر انگ و داین (۲۰۰۸)، عامل استراتژی هوش فرهنگی، با ارتقای تفکر فعال درباره مردم و موقعیت‌ها، چالش‌های جدی را برای وابستگی سفت و سخت به مرزبندی تفکر فرهنگی و پیش‌فرض‌های فرهنگی ایجاد می‌کنند. همچنین، از نظر ارلی و انگ (۲۰۰۳)، هوش فرهنگی برای ایجاد رابطه خوب کاری بین اعضای یک سازمان که در کنش متقابل حرفه‌ای با هم هستند، لازم است. مهم‌ترین ویژگی هوش فرهنگی، تأمل در قضاوت تا جمع‌آوری اطلاعات به حد کافی است که به افراد کمک می‌کند تا به خود فرصت دهند به درک متقابلی از فرهنگ یکدیگر دست یابند. بنابراین، هوش فرهنگی باعث تسهیل، تسریع و مؤثر بودن ارتباطات در محیط کاری می‌شود و این امر می‌تواند باعث ارتقای عامل - های سرمایه اجتماعی، چون: اعتماد، هبستگی جمعی، همدلی - همیاری - مشارکت، تعاون و همکاری و هنجارهای مشترک گردد و در نتیجه، باعث ارتقای سرمایه اجتماعی و در نهایت، بهبود سازگاری شغلی شود.

باید توجه داشت که معلمان ابتدایی، به لحاظ برنامه کاری، مدت زمان زیادی را نسبت به سایر معلمان در کنار هم و در یک مکان هستند و آشنایی زیادی با هم در طول سال به دست می‌آورند؛ لذا می‌توانند هوش فرهنگی خود را در جهت هر چه بهتر شدن ارتباطات موجود در میان همکاران و نیز دانش‌آموزان و سایر اولیای مدرسه، به کار گیرند تا زمینه مناسب برای تقویت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در میان آنان فراهم شود و از آنجایی که سرمایه اجتماعی شامل ذخایر ارزشمندی، چون:

صداقت، سلامت نفس، همدردی، اعتماد، همبستگی، فداکاری و نظایر این موارد است، می‌تواند نقش حمایتی بسزایی را فراهم نماید و این امر نیز به نوبه خود، باعث بهبود و ارتقای سطح رضایت و سازگاری شغلی گردد.

با عنایت به نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی در میان کارکنان دیگر ارگان‌ها نیز انجام پذیرد. از آنجایی که پژوهش حاضر، ویژگی‌های دموگرافیک، همچون: سن، سابقه و جنسیت را در نظر نگرفته است، انجام پژوهش در زمینه نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی با در نظر گرفتن این ویژگی‌ها، ضروری به نظر می‌رسد. چون در این پژوهش، از فرم‌های خودگزارش‌دهی استفاده شده است، امکان تأثیر مطلوبیت اجتماعی بر نتایج به دست آمده وجود دارد؛ بنابراین، توصیه می‌شود بررسی نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی با سایر ابزارها همچون مصاحبه نیز انجام شود. از یافته‌های این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که برای افزایش سازگاری شغلی معلمان، باید زمینه و بستر مناسب را برای افزایش و ارتقای سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی در میان این صنف فراهم نمود. به این منظور، پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزی برای آموزش هوش فرهنگی که قابل آموزش است (نائیجی و عباس‌علی‌زاده، ۱۳۸۶)، مدّ نظر قرار گیرد. همچنین، پیشنهاد می‌گردد هوش فرهنگی به عنوان یکی از ملاک‌های گزینش معلمان به کار گرفته شود و زمینه مشارکت معلمان در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های مدرسه و سازمان‌های آموزش و پرورش فراهم آید و نیز، شرایط مناسب برای فعالیت‌های گروهی در زمینه شغلی و تفریحی در بین معلمان، ایجاد گردد.

## منابع

- ابراهیمی، قوام. (۱۳۷۵). منابع استرس‌زا در شغل معلمی. تربیت، ۱۰۸، ۱۴-۱۱.
- ابزری، مهدی؛ اعتباریان، اکبر و خانی، اعظم. (۱۳۸۹). تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی. مدیریت تحول، ۲ (۴)، ۴۱-۲۵.
- احیاکننده، منیژه؛ شفیق‌آبادی، عبدالله و سودانی، منصور. (۱۳۸۷). تأثیر مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان. دانش و پژوهش در روان‌شناسی، ۳۸، ۲۴-۱.

احیاکننده، منیژه و سودانی، منصور. (۱۳۹۰). بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش عدم احساس موفقیت فردی کارکنان متأهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان. **فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی**، ۸، ۱۱۸-۱۰۱.

ادیب راد، نسترن. (۱۳۸۶). هوش فرهنگی در سازمان‌های امروزی. **فصل‌نامه مشاوره شغلی و درمانی**، ۱(۱)، ۳۶-۲۵.

بدری گرگری، رحیم؛ مصرآبادی، جواد؛ پلنگی، مریم و فتحی، رحیمه. (۱۳۹۱). ساختار عاملی پرسشنامه فرسودگی تحصیلی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی در دانش‌آموزان متوسطه. **فصل‌نامه اندازه‌گیری تربیتی**، ۷، ۱۸۲-۱۶۵.

پورکبیریان، نسترن. (۱۳۸۶). مقایسه کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی بیماران وسواس به همخوانی و ناهمخوانی رغبت‌هایشان در محیط کار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان. توماس، دیوید سی و اینکسون، کر. (۲۰۰۴). **هوش فرهنگی مهارت‌های انسانی برای کسب و کار جهانی**، ترجمه ناصر میرسپاسی. (۱۳۸۷). تهران: میثاق همکاران.

جعفری، طیبه. (۱۳۸۷). **بررسی اثربخشی مشاوره گروهی با رویکرد سازگاری شغلی و افزایش انگیزش شغلی کارکنان سازمان بازرسی کل کشور**. پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

حاجیان، احمدرضا؛ شیخ‌الاسلامی، محمود؛ همایی، رضا؛ محمدی، سمیه و خیرآبادی، غلامرضا. (۱۳۹۱). رابطه بین شفافیت نقش با سازگاری شغلی. **تحقیقات علوم رفتاری**، ۱۰ (۶) (ویژه‌نامه سلامت و روان)، ۵۲۵-۵۲۰.

حیبی‌عسگرآباد، مجتبی؛ نجفی، محمود و فدایی، زهرا. (۱۳۸۷). مقایسه میزان، منابع و علایم روان‌تنی استرس در دبیران تربیت بدنی و سایر دبیران. **فصل‌نامه روان‌شناسی کاربردی**، ۴، ۶۵۶-۶۳۶. حقیقتیان، منصور؛ ربانی، رسول و کاظمی، سهیلا. (۱۳۸۷). تأثیر سرمایه اجتماعی بر میزان فعالیت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان اصفهان. **دانش و پژوهش در علوم تربیتی**، ۱۷ و ۱۸، ۱۶۴-۱۴۶.

حقیقتیان، منصور و مرادی، گلمراد. (۱۳۹۰). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون. **جامعه‌شناسی کاربردی**، ۴، ۱۳۰-۱۱۵.

دلاویز، علی. (۱۳۸۴). بررسی سرمایه اجتماعی در بین معلمان شهرستان مریوان. زریباز، ۶۵ و ۶۶، ۹۵-۱۲۸.

رحیم‌نیا، فریبرز؛ مرتضوی، سعید و دلارام، طویی. (۱۳۸۸). بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد و وظیفه‌ای مدیران. مدیریت فردا، ۲۲، ۶۷-۷۸.

سالرزاده، نادر و حسن‌زاده، داوود. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان. علوم اجتماعی، ۳۳، ۲۶-۱.

سوانسون، جین و فواد، نادیا. (۱۹۹۹). نظریه‌های جدید مشاوره شغلی و کاربردی (یادگیری از طریق مطالعات موردی). ترجمه موسوی، رقیه. (۱۳۸۱). تهران: انتشارات اصلح.

شجاعی، مریم. (۱۳۸۷). بررسی رابطه جوّ سازمانی با فرسودگی شغلی و سازگاری شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان.

شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۹۰). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: رشد.

صادقیان، فاطمه؛ عابدی، محمدرضا و باغبان، ایران. (۱۳۹۰). تأثیر مشاوره شغلی حکایبی (حکایت‌های شغلی) بر سازگاری شغلی و تعهد سازمانی میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان. دست‌آوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی)، ۴ (۱)، ۲۲۳-۲۴۰.

صادقیان، فاطمه؛ عابدی، محمدرضا و باغبان، ایران. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین عزت نفس با بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی کارکنان آموزش و پرورش جرقویه سفلی. فصل‌نامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱، ۸۱-۶۱.

صالحی، ابراهیم و مهرعلیزاده، یدالله. (۱۳۸۴). تغییرات بازار کار، توسعه، آموزش عالی و سرمایه اجتماعی. مجموعه مقالات همایش آموزش عالی و توسعه پایدار.

صدیایی، سیداسکندر؛ احمدی، محمدعلی و معین‌آبادی، حسین. (۱۳۸۸). دیباچه‌ای بر سرمایه اجتماعی و رابطه آن با مؤلفه‌های توسعه اجتماعی در ایران. راهبرد یاس، ۱۹، ۱۸۸-۲۲۵.

عباس‌زاده، محمد و مقتدایی، لیلا. (۱۳۸۸). بررسی جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر دانش آفرینی. مجله جامعه‌شناسی ایران، ۱، ۲۸-۳.



قاسمی، وحید. (۱۳۸۹). مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد **Amos Graphics**. تهران: جامعه‌شناسان.

گیوریان، حسن و دیندار فرکوش، فیروز. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان. فصل‌نامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳، ۱۴۵-۱۳۷.

گیوریان، حسن؛ دیندار فرکوش، فیروز و سلطانی، شهنواز. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر تنیدگی شغلی معلمان و مدیریت آن. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳، ۱۸۸-۱۷۷.

وفایی، آگیلاز. (۱۳۷۹). استرس شغلی معلمی: شیوع، منابع و پیامدهای استرس شغلی در میان معلمان مقاطع ابتدایی و متوسطه، پژوهش‌های روان‌شناختی، ۶ (۱ و ۲)، ۹۱-۶۳.

هادی‌زاده مقدم، اکرم و حسینی، ابوالحسن. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و اثربخشی گروهی (مورد کاوی: مرکز نوسازی تحول اداری). مجموعه مقالات نخستین همایش آسیب‌شناسی آموزش سازمانی.

هرینگتون، دانا. (۲۰۰۸). **تحلیل عاملی تاییدی**. ترجمه واحدی، شهرام؛ مقدم، محمد و قادری پاکدل، پیروز. (۱۳۹۱). تبریز: انتشارات دانشگاه تبریز.

Crowne, K. A. (2008). What leads to cultural intelligence?. *Business Horizons*, 51, (5), 391-399.

Coromina, S. L. (2006). *Social networks and performance in knowledge creation: An application and methodological proposal*. ph.D. Dissertation, Department of Economics, University of Girona.

Deng, L, and Gibson, P. (2008). A qualitative evaluation on the role of cultural intelligence in cross-cultural leadership effectiveness. *International Journal of Leadership Studies*. 3, 181-197.

Dawis, R., V. & Lofquist, L., H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*, Minneapolis: University of Minnesota press.

Earley, P. C. and Ang, S., (2003), *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford, CA: Stanford Business Books.

Hubbard, K. F. (2001). *The job adjustment experience of supervisors of downsizing: A case study in hospital setting*, Ph.D. dissertation, department of curriculum, university of Toronto.

- Jepson, E., & Forrest, S. (2006). Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *British Journal of Educational Psychology*, 76 (1), 183-197.
- Kuang C. Ying C. C. (2007). *The work adjustment of Taiwanese expatriates the pusiness review*. Cambridge: Globa.
- Leong, W., P. (2001). *Performance improvements of multi-enhannel interleaving voltage regulator modules with integrated coupling inductors*, Ph.D. Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Peterson, B. (2004). **Cultural intelligence: A guide to working with people from other cultures**. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling ahilistic approach*. Thomson.
- Strauser, D. R, Lusting, D. C. (2003). The moderating effect of sense of coherence on work adjustment. *Journal of Employment Counseling*, 40(3). 129-141.
- Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, A., (2006). Motivational cultural intelligence, realistic job preview realistic living conditions preview and cross-cultural adjustment. *Group & Organization Management*, 31, 154-171.
- Triandis, H. C. (2006). Cultural intelligence in organizations. *Group & Organization Management*, 32 (1), 20-26.