

رابطه هوش فرهنگی با سبک زندگی در بین کارکنان ستاد وزارت نفت

غلامرضا صفدری

دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

Ne.otallebi@gmail.com

سید عبدالهادی رضوی

استادیار وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

DOI: 10.30495/JCM.2022.20697

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: افرادی با هوش فرهنگی پایین، قادر به ارتباط با همکارانشان از همان فرهنگ یا فرهنگ‌های دیگر نیستند و در کسب و کارشان دچار مشکل می‌شوند و برای ارتقای سبک زندگی خود به شناخت تنوع و تفاوت‌های فرهنگی و تعامل مؤثر با افرادی از بسترهای مختلف نیاز دارد. هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه‌ی هوش فرهنگی با سبک زندگی کارکنان ستاد وزارت نفت می‌باشد.

روش پژوهش: تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی است و توصیفی محسوب می‌شود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان اداری ستاد وزارت نفت است که ۱۵۰۰ نفر می‌باشند. با توجه به فرمول کوکران ۳۰۶ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. هم‌چنین ابزار جمع‌آوری داده‌ها پژوهش پرسشنامه بود که با شیوه روایی صوری و ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و همبستگی پیرسون به وسیله نرم‌افزار SPSS صورت پذیرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که هوش فرهنگی و مولفه‌های آن (فراشناختی، دانشی، انگیزشی، رفتاری) با سبک زندگی رابطه مثبت و مستقیم دارند.

نتیجه‌گیری: لذا ستاد وزارت نفت با شناسایی و ارتقا هوش فرهنگی کارکنان می‌تواند سبک زندگی آنان را ارتقا بخشد.

کلید واژه‌ها: انگیزش، دانش، رفتار، سبک زندگی، فراشناخت، هوش فرهنگی.

مقدمه

است (کیانی و همکاران، ۱۳۹۸). مسئله‌ی رابطه‌ی بین سبک زندگی و سرمایه فرهنگی محور اصلی مباحثی است که امروزه در جامعه‌شناسی فرهنگ و مطالعات فرهنگی مطرح است. باید سبک زندگی مورد بررسی قرار گیرد و مشخص شود هوش فرهنگی چه تأثیری بر روی آن می‌گذارد. این موضوع هم‌چنین مورد توجه آن دسته از برنامه‌های پژوهشی جامعه‌شناسی است که بالاخص در دهه‌های اخیر و به دنبال وقوع تحولات بنیادین در جوامع سرمایه‌داری متأخر کوشیده‌اند برآمدن جامعه‌ی مصرفی و طبقه متوسط جدید را تحلیل کنند. سبک‌های زندگی جز لاینفک زندگی اجتماعی روزمره در جهان مدرن هستند و نقشی اساسی در تعاملات بین افراد دارند. به‌طور کلی سبک زندگی و سرمایه فرهنگی واجد تعاملی دوسویه‌اند: سرمایه فرهنگی فرد یا خانواده می‌تواند سبب ایجاد برخی سبک‌های زندگی شود و سبک زندگی نیز می‌تواند در جهت افزایش سرمایه فرهنگی عمل کند. (محمدی و همکاران، ۱۳۹۱).

هوش فرهنگی به افراد کمک می‌کند راهبردهای مناسبی را اتخاذ کنند تا عملکرد بهتری در شغل خود داشته و انسجام اجتماعی بین فرد و محیط کار وی برقرار شود (مالک و همکاران، ۲۰۱۴). هوش فرهنگی توانایی مدیران را در برقراری ارتباط و همکاری انگیزشی تسهیل کرده و رفتارهایی را در چهارچوب گفتگو برمی‌انگیزد که سازگاری رفتاری را موجب می‌شود (گروس و همکاران، ۲۰۱۴). هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند، در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد. این نوع هوش با تمرکز بر قابلیت‌های خاصی که برای روابط شخصی با کیفیت و اثربخش در شرایط فرهنگی مختلف لازم است، بر جنبه‌ای دیگر از هوش شناختی تمرکز دارد (عسگری و روشنی، ۱۳۹۱). بنابراین افراد دارای هوش فرهنگی

منابع انسانی به عنوان منابع مهم هر سازمان، متاثر از روند جهانی سازی و حرکت به سوی جهان بدون مرز است. اکثر مدیران به تفاوت‌های فرهنگی به عنوان منبع و عامل موثر در ایجاد برتری رقابتی بها نمی‌دهند و این در حالی است که توانایی مدیران برای کار با افرادی با فرهنگ‌های مختلف، تنها با شناخت تفاوت‌های فرهنگی گروه‌های قومی و ملی امکان پذیر است (حسینی نسب و قادری، ۱۳۹۰). در حقیقت تنوع، یک واقعیت زندگی امروز است و هیچ سازمانی نمی‌تواند آن را نادیده بگیرد. سازمان‌ها با کارمندان و مراجعانی سروکار دارند که دارای پیش زمینه‌های فرهنگی و کارکردی متفاوتی هستند و هم‌چنین دارای مفروضاتی در مورد چگونگی برقراری ارتباط و چگونگی تصمیم‌گیری می‌باشند. هوش فرهنگی نوعی بدیع از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط‌های کاری متنوع فرهنگی دارد. پیترسون^۱ هوش فرهنگی را استعداد به کارگیری مهارت‌ها و توانایی‌ها در محیط‌های مختلف تعریف می‌کند. آمارها نشان می‌دهد که بسیاری از ورشکستگی‌های تجاری هنگامی رخ می‌دهد که افراد از فرهنگ‌های مختلف در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی، درک درستی ندارند. ایرلی و آنگ^۲ (۲۰۰۳) مدل هوش فرهنگی براساس چهارچوب چهار عاملی شکل گرفته است و از چهار توانایی متفاوت کیفی تشکیل شده است. با این حال هر کدام از این چهار عامل به هم وابسته‌اند. چهار عامل هوش فرهنگی انگیزش، دانش، استراتژی و رفتار می‌باشد (لیورمور^۳، ۲۰۱۰). سبک زندگی از مسائل بسیار مهم جامعه شناختی است که برای بیان شیوه‌ی زندگی روزمره به کار می‌رود. در جوامع نوین امروزی، مفهوم سبک با توجه به سبک زندگی افراد و گروه‌ها براساس امکان‌پذیریش از میان تنوع سبک‌های زندگی، به سرمایه فرهنگی گره خورده است. به عبارت دیگر سرمایه فرهنگی افراد تعیین‌کننده‌ی مهم سبک زندگی

بالا جزء دارایی‌های ارزشمند یک سازمان هستند و بخصوص در زمان بحران ارزش خود را بیشتر نمایان می‌کنند (صفری، ۱۳۸۸). هم‌چنین محوریت یافتن پدیده سبک زندگی در نیمه‌ی دوم سده بیستم رخدادی جهانی بود، زیرا این رخداد حاصل زمینه‌ها، فرآیندها و عواملی است که خود سرشتی جهانی داشته‌اند و به شکلی فزاینده گسترشی جهان شمول پیدا کرده‌اند: صنعتی شدن، گسترش شهرنشینی و پیدایش کلان شهرها، گسترش ارتباطات جهانی، سیطره‌ی روزافزون تولید انبوه، پیدایش جامعه‌ی مصرفی و جز آن (محمدی و همکاران، ۱۳۹۱). ظهور جامعه‌ی مصرفی، سبب انتخابی شدن زندگی روزمره می‌شود. در این شرایط در حوزه هویت، یکی از مولفه‌های اساسی فعالیت روزمره، انتخاب‌هایی است که به طور عادی انجام می‌دهیم. نوگرایی فرد را با تنوع پیچیده‌ای از انتخاب‌های ممکن رودررو می‌کند. یکی از این پیامدها اهمیت یافتن سبک زندگی است (نیازی و همکاران، ۱۳۹۷). لذا تحقیق حاضر بر آن است تا رابطه‌ی هوش فرهنگی با سبک زندگی کارکنان ستاد وزارت نفت را بررسی کند.

پیشینه تحقیق

فرزعلیان و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان بررسی نقش سرمایه‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در گرایش شهروندان به سبک زندگی نشاط محور بیان کردند شهروندانی که سبک زندگی نشاط محور را انتخاب کرده‌اند، اوقات فراغت فعالی دارند، عموماً به مصرف تظاهری گرایش نشان می‌دهند، در بعد مصرف فرهنگی از کتاب‌های طنز و موسیقی‌های شادتر بهره می‌گیرند، گرایش به ورزش‌های گروهی و هوازی دارند، به میزان متناسبی مواد پروتئینی مصرف می‌کنند، به آرایش ظاهری اهمیت می‌دهند، لباس‌های رنگ روشن استفاده می‌کنند و از بهداشت جسمی و روانی مناسب و احساس شادی و خوشحالی بالایی برخوردارند. براساس نتایج آزمون‌های

آماری، نقش سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی و سرمایه اقتصادی در ایجاد و تقویت سبک زندگی نشاط محور تأیید شده است. نتایج مدل رگرسیونی نشان می‌دهد ۴۷ درصد از متغیر سبک زندگی نشاط محور به کمک متغیرهای سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی و متغیرهای زمینه‌ای تبیین می‌شود (فرزعلیان و همکاران، ۱۳۹۸). کیانی و صالحی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان تأثیر سرمایه فرهنگی بر سبک زندگی جانبازان جنگ تحمیلی شهر نجف آباد بیان کردند سرمایه فرهنگی بر سبک زندگی جانبازان تأثیر دارد. ویژگی‌های فردی (وضعیت تأهل، محل تولد و سن) بر سبک زندگی جانبازان تأثیر دارد. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چند متغیره بیان کننده‌ی این است که در مجموع متغیرهای مستقل، ۷۵ درصد از تغییرات سبک زندگی جانبازان را تبیین می‌کنند (کیانی و صالحی، ۱۳۹۸). کوچانی اصفهانی و محمودیان (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی بر سلامت عمومی با میانجی‌گری سبک زندگی سلامت محور (مطالعه موردی: دانش‌آموزان متوسطه دوم شهر شیراز) بیان کردند هر سه متغیر سرمایه فرهنگی، سبک زندگی سلامت محور و سلامت عمومی همبستگی مثبت و معناداری با هم دارند، هم‌چنین نتیجه‌های الگوسازی معادله‌های ساختاری نشان داد سرمایه فرهنگی به طور غیرمستقیم و به سبب سبک زندگی سلامت محور بر سلامت عمومی دانش‌آموزان تأثیر مثبت دارد (کوچانی اصفهانی و محمودیان، ۱۳۹۷). کاپوتو و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان نقش تعدیل کننده هوش فرهنگی در رابطه بین جهت‌گیری‌های فرهنگی و سبک‌های مدیریت تعارض بیان کردند یافته‌ها تأثیر جهت‌گیری‌های فرهنگی بر سبک‌های مدیریت تعارض، یعنی اجتناب، اجبار و حل مسئله را تأیید کردند. علاوه بر این، یافته‌ها تأثیر تعدیل شده برخی جنبه‌های هوش فرهنگی بر رابطه بین جهت‌گیری‌های فرهنگی فرد و سبک‌های مدیریت منازعه را تأیید می‌کند (کاپوتو و همکاران، ۲۰۱۸). پرسبیترو و آتار^۲ (۲۰۱۸) در تحقیقی با

تعریف کرده‌اند. آنها معتقد بودند در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی جدید، فرد باید با توجه به اطلاعات موجود یک چارچوب شناختی مشترک تدوین کند، حتی اگر این چارچوب درک کافی از رفتارها و هنجارهای محلی نداشته باشد. تدوین چنین چارچوبی تنها از عهده کسانی برمی‌آید که از هوش فرهنگی بالایی برخوردار باشند (کاپوتا و همکاران، ۲۰۱۸).

مفهوم سبک زندگی اولین بار در سال ۱۹۲۹ توسط آلفرد آدلر، روان‌شناس اجتماعی، مطرح شد و پس از یک دوره افول، مجدداً از سال ۱۹۶۱ مورد اقبال اندیشمندان به خصوص جامعه‌شناسان قرار گرفت. بورديو سبک زندگی را نتیجه قابل رؤیتی از ابراز عادت می‌داند از نظر او همه چیزهایی که انسان را احاطه کرده است مثل مسکن، اسباب و اثاثیه، کتاب‌ها، سیگارها، عطرها، لباس‌ها و غیره بخشی از سبک زندگی او می‌باشند. بدن، لباس، نحوه صحبت کردن، فعالیت‌های فراغتی، ترجیحات خوراکی و نوشیدنی، خانه، اتومبیل، انتخاب مقصد گذران تعطیلات و نظایر این‌ها را شاخص‌های فردیت ذائقه و سبک مورد علاقه مصرف‌کننده می‌دانست. وبر واژه سبک زندگی را جهت اشاره به شیوه‌های رفتار، لباس پوشیدن، سخن گفتن، اندیشیدن و نگرش‌هایی که مشخص‌کننده گروه‌های منزلتی متفاوت بودند، به کار گرفت (مجدی و همکاران، ۱۳۹۰). انگ، ونداین و که هوش فرهنگی را شامل چهار مؤلفه به صورت زیر مطرح می‌کنند:

مؤلفه فراشناختی هوش فرهنگی: روشی است که یک فرد تجارب بین فرهنگی را از آن طریق استدلال می‌کند. این عنصر هوش فرهنگی، فرآیندی را مورد توجه قرار می‌دهد که افراد برای به دست آوردن و فهم دانش فرهنگی به کار می‌گیرند. یک مثال برای این مورد وقتی است که فرد مفاهیم و تصاویر ذهنی خویش را براساس یک تجربه واقعی که با انتظاراتش هماهنگ نبوده، تعدیل می‌کند.

عنوان اثربخشی ارتباطات بین فرهنگی، هوش فرهنگی و اشتراک دانش: گسترش نظریه مدیریت اضطراب-عدم اطمینان بیان کردند اضطراب با اشتراک دانش به طور معنادار و منفی در ارتباط است. به طور مشابه، نتایج نشان می‌دهد که عدم اطمینان به طور معنادار و منفی با اشتراک دانش مرتبط است. نتایج حاصل از تحلیل میانجی‌گری تعدیل شده با استفاده از رویکرد فرآیندها نشان می‌دهد که اثربخشی ارتباطات فرهنگی میانجی‌گری روابط فوق را نشان می‌دهد و اولین مراحل میانجی‌گری (یعنی اثربخشی ارتباطات اضطراب- بین فرهنگی و عدم اطمینان- روابط اثربخشی ارتباط بین فرهنگی) توسط هوش فرهنگی تعدیل می‌شود (پرسیترو و آتار، ۲۰۱۸). ناصری و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان سرمایه فرهنگی و تأثیر آن بر سبک زندگی دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه (مطالعه موردی: شهر اراک) بیان کردند که بین استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و شکاف تولید در خانوارهای شهری تهران رابطه معناداری وجود دارد. این بدان معناست که نوع و میزان استفاده از اینترنت و ماهواره‌ها توسط والدین و فرزندان متفاوت است و این تفاوت باعث ایجاد شکاف بین دو نسل شده است. این شکاف به تدریج باعث کاهش نقاط مشترک و درک متقابل نسل فعلی (فرزندان) و نسل قبلی (والدین) می‌شود و در نهایت تعامل اجتماعی در چنین خانواده‌هایی با مشکلات اساسی روبرو می‌شود (ناصری و همکاران، ۲۰۱۶).

چارچوب نظری

مفهوم هوش فرهنگی برای نخستین بار توسط ارلی و انگ از محققین دانشکده کسب و کار لندن با انتشار کتاب هوش فرهنگی، تعاملات فردی بین فرهنگی در سال ۲۰۰۳ مطرح شد. این دو، هوش فرهنگی را توانایی یک فرد در راستای سازگاری موفقیت‌آمیز با محیط‌های فرهنگی جدید و همچنین قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها

مؤلفه شناختی هوش فرهنگی: شناخت یک فرد در مورد شباهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگ‌ها است و دانش عمومی در مورد فرهنگ‌ها (برای مثال اطلاعاتی در مورد اعتقادات و باورهای مذهبی و معنوی و ارزش‌ها و باورها در مورد کار، زمان، ارتباطات خانوادگی، آداب و رسوم و زبان) را انعکاس می‌دهد.

مؤلفه انگیزشی هوش فرهنگی: اطمینان و اعتماد فرد به این‌که قادر است خود را با فرهنگ جدید تطبیق دهد. مؤلفه انگیزشی هوش فرهنگی، حجم و جهت انرژی افراد برای تعامل مؤثر در فرهنگ جدید را نشان می‌دهد. بعد انگیزشی هوش فرهنگی شامل سطحی که در آن افراد در مورد توانایی‌های خود در تعاملات میان فرهنگی اطمینان و اعتماد دارند و میزان گشودگی برای تجربه تعامل با مردم سایر فرهنگ‌ها و میزان رضایتی که از آن تعاملات در خود می‌یابند، می‌باشد.

مؤلفه رفتاری: قابلیت فرد برای نمایش اعمال کلامی و غیرکلامی مناسب در تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف را نشان می‌دهد. این عنصر هوش فرهنگی بر روی این تمرکز می‌کند که افراد در شرایطی که در فرهنگ جدید قرار می‌گیرند چگونه عمل می‌کنند اعمال آشکار فرد و هوش فرهنگی رفتاری، به توانایی فرد برای انجام واکنش مناسب اشاره دارد (عسکری وزیری، ۱۳۹۱).

در سده گذشته و به ویژه طی نیم قرن اخیر، فرایند مصرف و انتخاب سبک زندگی دچار تحول اساسی شده است. در عصر حاضر با وجود تغییر و تحولات گسترده و جهان‌شمولی که همه حوزه‌های زندگی انسان را تحت تأثیر قرار داده است، می‌توان سبک‌های زندگی را به منزله دستگام مفهومی مناسبی در نظر گرفت که به واسطه آنها می‌توان تغییر اجتماعی و الگوهای قابل تأمل برانگیختن مصرف را ملاحظه کرد. هم‌چنین، نظریه‌های مختلف بیان می‌دارند که سبک‌های زندگی به مثابه پروژه‌های کل دهنده هویت، می‌توانند تفاوت‌ها و تمایزات اشخاص را نمایان سازند. سبک زندگی دیگر

الگویی تحمیلی و انتسابی نیست که فرد آن را پذیرفته در چارچوب آن رفتار کند. امروزه افراد متعلق به گروه‌های مختلف اجتماعی در برخورد و مواجهه با سبک‌های زندگی، منفعلانه رفتار نمی‌کنند، بلکه دارای خلاقیت بسیار بالایی بوده، با استفاده از کنش‌گری خویش در پی ساختن و برگزیدن سبک‌های جدید زندگی به منظور ایجاد تمایز بین خود و دیگران و ساختن حیات و هویتی جدید هستند. به عبارتی؛ امروزه سبک‌های زندگی متمایز و متکثر، کارکردهای جدید و پیامدهای متمایزی به دنبال دارند و مصرف و انتخاب سبک‌های مختلف زندگی با اهداف متفاوتی انجام می‌پذیرد (استوری، ۱۳۸۹).

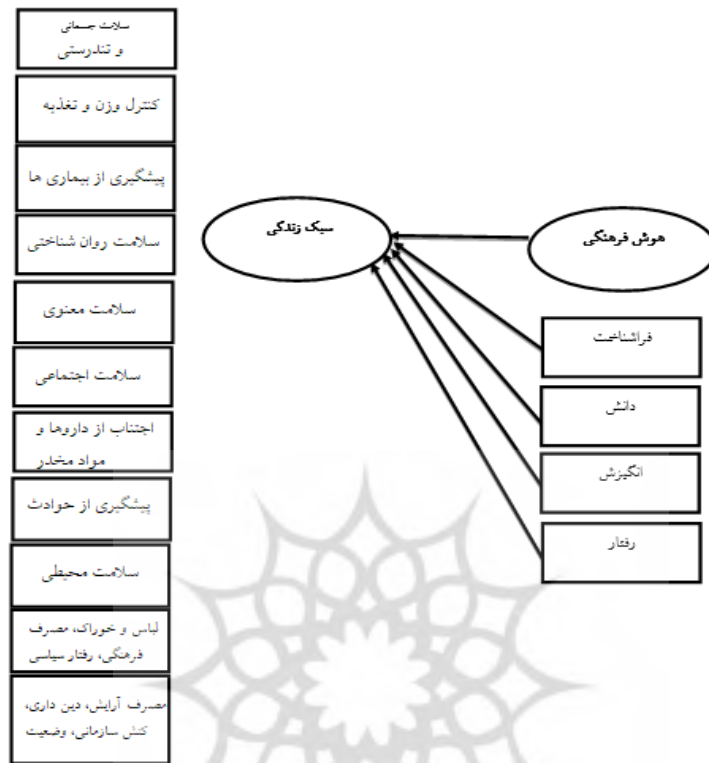
قابل ذکر است مهارت‌های زندگی توانایی است که به افراد این امکان را می‌دهد تا انگیزه و رفتار سالم داشته باشند و فرصت و میدان چنین رفتارهایی را نیز ایجاد کنند (روح الهی و پایبندان، ۱۳۹۰). لذا انسان‌ها در طول زندگی مهارت‌های مختلفی را کسب خواهند کرد ولی این مفهوم با سبک زندگی متفاوت است که در این تحقیق با ترکیب ۱۷ مؤلفه سنجیده شده است.

در این تحقیق از مدل و پرسشنامه آنگ و همکاران در سال (۲۰۰۴) استفاده می‌شود. هم‌چنین برای سنجش سبک زندگی از ترکیب دو مدل لعلی و همکاران (۱۳۹۱) و مجدلی و همکاران (۱۳۹۰) استفاده می‌شود.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق، محقق متغیر هوش فرهنگی و ابعاد آن (فراشناخت، دانش، انگیزش، رفتار) به عنوان متغیر مستقل و متغیر سبک زندگی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته است (شکل ۱-۲). بررسی متغیر هوش فرهنگی و ابعاد آن از تحقیقات متعددی از جمله فرزعلیان و همکاران (۱۳۹۸)، کیانی و صالحی (۱۳۹۸)، کوچانی اصفهانی و محمودیان (۱۳۹۷)، نیازی و همکاران (۱۳۹۷)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۶)، تقوایی یزدی (۱۳۹۵)، حسن‌زاده یامچی و علیزاده اقدام (۱۳۹۳)، محمدی و همکاران

زندگی از مطالعه لعلی و همکاران (۱۳۹۱) و و مجدی و همکاران (۱۳۹۰) اقتباس شده است:

(۱۳۹۱)، مجدی و همکاران (۱۳۹۰) و ناصری و همکاران (۲۰۱۶) و مدل آنگ و همکاران (۲۰۰۴) الهام گرفته شده است. هم‌چنین برای سنجش و بررسی سبک



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

مولفه‌ها هم‌زمان و یکجا اندازه‌گیری نشده است. در تحقیقات پیشین تنها هوش فرهنگی با سبک زندگی بدون د نظر گرفتن تمامی ابعاد آن صورت گرفته است. همین‌طور بیشتر تحقیقات در زمینه‌ی هوش عاطفی بوده و هوش فرهنگی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. لذا تحقیقی با عنوان رابطه هوش فرهنگی با سبک زندگی در بین کارکنان ستاد وزارت نفت صورت نگرفته است که بدین منظور انجام پژوهش حاضر ضرورت می‌یابد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف از نوع تحقیق کاربردی است و از لحاظ روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان اداری ستاد

در این راستا این فرضیه‌ها مطرح می‌شود: بین هوش فرهنگی با سبک زندگی کارکنان ستاد وزارت نفت رابطه وجود دارد. هم‌چنین بین مولفه‌های فراشناختی، دانشی، انگیزشی، رفتاری و سبک زندگی کارکنان ستاد وزارت نفت رابطه وجود دارد.

نوآوری پژوهش نیز به کارگیری ابعاد جامعه‌ی (سلامت جسمانی و تندرستی، کنترل وزن و تغذیه، پیشگیری از بیماری‌ها، سلامت روان‌شناختی، سلامت معنوی، سلامت اجتماعی، اجتناب از داروها، مواد مخدر، پیشگیری از حوادث و سلامت محیطی، لباس و خوراک، مصرف فرهنگی، رفتار سیاسی، مصرف آرایش، دین‌داری، کنش سازمانی و وضعیت خانوادگی) برای بررسی سبک زندگی می‌باشد که در تحقیقات دیگر این

لعلی و همکاران در سال ۱۳۹۱ با هدف اندازه‌گیری سبک زندگی، پرسشنامه سبک زندگی (LSQ) را طراحی کردند. نسخه نهایی پرسشنامه سبک زندگی دارای ۹۸ سوال است و ۱۶ عامل را مورد سنجش قرار می‌دهد که عبارتند از سلامت جسمانی و تندرستی، کنترل وزن و تغذیه، پیشگیری از بیماری‌ها، سلامت روان‌شناختی، سلامت معنوی، سلامت اجتماعی، اجتناب از داروها، مواد مخدر، پیشگیری از حوادث، و سلامت محیطی. همچنین ابعاد لباس و خوراک، مصرف فرهنگی، رفتار سیاسی، مصرف آرایش و دین‌داری، کنش سازمانی، وضعیت خانوادگی از پرسشنامه مجدی و همکاران (۱۳۹۰) گرفته شده است. این پرسش‌ها با طیف ۴ گزینه‌ای لیکرت هرگز (امتیاز ۱)، گاهی اوقات (امتیاز ۲)، معمولاً (امتیاز ۳)، همیشه (امتیاز ۴) سنجیده می‌شود.

به دلیل استاندارد بودن پرسشنامه‌ی پژوهش، برای سنجش روایی پرسشنامه از شیوه روایی صوری استفاده گردید. بدین منظور از افراد متخصص و اساتید مرتبط با موضوع تحقیق، نظرات مشورتی گردآوری و ملاک اصلاح و تکمیل پرسشنامه قرار گرفت. پرسشنامه حاضر برای ۱۵ نفر از اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها که متعلق به جوامع آماری مورد نظر نبودند ارسال شد، ۱۰ نفر از آنها پرسشنامه را بررسی و عودت داده بودند که با کسب نظرات آنها، اصلاحات لازم در سؤالات به‌عمل‌آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه‌های مورد نظر پژوهش را می‌سنجد.

برای محاسبه ضریب پایایی و قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری نیز روش‌های مختلف و متعددی وجود دارد که یکی از آنها سنجش سازگاری درونی آن است. سازگاری درونی ابزار اندازه‌گیری می‌تواند با ضریب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شود. این روشی است که در اغلب تحقیقات مورد استفاده قرار می‌گیرد و در تحقیق حاضر نیز از آن استفاده شده است. با توجه به ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرها بیشتر از ۰/۷ به دست آمده است که این مقدار

وزارت نفت تشکیل می‌دهند که در مجموع شامل ۱۵۰۰ نفر می‌باشند. در تحقیق حاضر برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. بدین ترتیب حجم نمونه آماری ۳۰۶ نفر در نظر گرفته شده است. روش نمونه‌گیری تحقیق حاضر از نوع تصادفی ساده است.

روش گردآوری داده‌ها به دو صورت می‌باشد:

روش اسنادی یا کتابخانه‌ای: روش کتابخانه‌ای در تمام تحقیقات علمی مورد استفاده قرار می‌گیرد. در هر تحقیقی حتماً دو عنصر باید مورد بررسی قرار گیرد: ۱- بررسی پیشینه ۲- بررسی چهارچوب نظری تحقیق و هر دو این‌ها به‌وسیله روش تحقیق کتابخانه‌ای انجام می‌گیرد، پس محقق باید از روش کتابخانه‌ای استفاده کند و نتایج مطالعات خود را در ابزار مناسب شامل فیش، جدول و فرم، ثبت و نگهداری و در پایان به طبقه‌بندی و بهره‌برداری از آنها اقدام کند.

روش میدانی: در تحقیقات مدیریتی در ایران، به احتمال زیاد روش پرسشنامه بهتر می‌تواند نیازهای اطلاعاتی پژوهشگران را تأمین نماید که شامل مصاحبه با متخصصان و پرسشنامه می‌شود.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات این پژوهش پرسشنامه است که شامل پرسشنامه هوش فرهنگی توسط آنگ و همکاران (۲۰۰۴) و پرسشنامه سبک زندگی لعلی و همکاران (۱۳۹۱) می‌شود.

- پرسشنامه هوش فرهنگی دارای چهار زیر مقیاس می‌باشد. چهار عبارت اول این پرسشنامه بیست سؤالی مربوط به عامل راهبردی یا فراشناختی هوش فرهنگی است. از عبارت ۵ تا ۱۰ مربوط به عامل دانشی یا شناختی هوش فرهنگی است. عبارت ۱۱ تا ۱۵ مربوط به عامل انگیزشی هوش فرهنگی است. عبارات ۱۶ تا ۲۰ مربوط به عامل رفتاری هوش فرهنگی است. این پرسش‌ها با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت خیلی کم (امتیاز ۱)، کم (امتیاز ۲)، تاحدودی (امتیاز ۳)، زیاد (امتیاز ۴)، خیلی زیاد (امتیاز ۵) سنجیده می‌شود.

قابل قبول است و پایایی پرسشنامه مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در این پژوهش، پس از استخراج داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده و تجزیه و تحلیل آنها، تبیین فرضیات از طریق اجرای آزمون‌های آماری مربوطه توسط نرم‌افزار SPSS انجام گرفت. برای تعیین نرمال بودن توزیع جامعه آزمون کلموگروف اسمیرنوف انجام شد و در ادامه برای بررسی فرضیه‌ها از آزمون همبستگی پیرسون (با توجه به

نتیجه‌ی نرمال بودن) استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج نشان داد ۵۵ درصد از افراد مورد بررسی مرد، ۴۱ درصد پاسخگویان در گروه سنی ۴۰-۳۴ سال، ۴۲ درصد از پاسخگویان دارای تحصیلات لیسانس و ۳۴ درصد از پاسخگویان سابقه کاری ۱۸-۲۴ سال بوده‌اند (جدول ۱).

جدول ۱- توزیع پاسخگویان بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی

متغیرها	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
جنسیت	مرد	۱۶۸	۵۵
سن	۳۴-۴۰	۱۲۷	۵۴
تحصیلات	لیسانس	۱۲۹	۶۷
سابقه کاری	۱۸-۲۴	۱۰۴	۸۱

هم‌چنین بیشترین میانگین مربوط به متغیر انگیزش (۳,۳۲۸۸) از هوش فرهنگی می‌باشد (جدول ۲). یعنی وضعیت متغیر انگیزش از سایر متغیرها بهتر است زیرا این میانگین از عدد ۳ بیشتر است (با توجه به طیف لیکرت سنجش شده در پرسشنامه برای سوالات) و میانگین سبک زندگی نیز ۲,۹۸۲۳ می‌باشد.

جدول ۲- آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	واریانس	انحراف معیار
فراشناخت	۲,۸۰۹۴	۰,۲۸۲	۰,۵۳۱۴۹
دانش	۲,۳۴۶۴	۰,۵۲۶	۰,۷۲۵۲۰
انگیزش	۳,۳۲۸۸	۰,۵۵۰	۰,۷۴۱۸۳
رفتار	۳,۰۲۲۲	۰,۴۵۳	۰,۶۷۲۸۷
هوش فرهنگی	۲,۸۷۶۷	۰,۲۷۰	۰,۵۱۹۳۵
سبک زندگی	۲,۹۸۲۳	۰,۰۸۱	۰,۲۸۴۹۹

آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داد متغیرهای بودن داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده پژوهش از توزیع نرمال برخوردار هستند. به همین دلیل برای بررسی وجود ارتباط بین متغیرها با توجه به نرمال

جدول ۳- نتایج آزمون ناپارامتریک

کولموگروف- اسمیرنوف	هوش فرهنگی	سبک زندگی
۰/۸۴۲	۰/۷۹۲	
سطح معنی داری (sig)	۰/۴۷۸	۰/۵۵۷

نتایج همبستگی بین هوش فرهنگی و مولفه‌های آن فرهنگی (مولفه‌های فراشناختی، دانشی، انگیزشی، رفتاری) با سبک زندگی معنی‌دار است (جدول ۴). با سبک زندگی نشان می‌دهد، ارتباط بین متغیر هوش

می‌یابد. بیشترین ضریب همبستگی در رابطه‌ی مولفه‌های هوش فرهنگی با سبک زندگی مربوط به رابطه‌ی بین مولفه‌های دانشی و سبک زندگی با ضریب همبستگی ۰,۲۷۱ می‌باشد.

هم‌چنین ارتباط مثبت و مستقیم با درجه‌ی ضعیف می‌باشد. لذا به هر میزان هوش فرهنگی (مولفه‌های فراشناختی، دانشی، انگیزشی، رفتاری) افزایش یابد، سبک زندگی کارکنان ستاد وزارت نفت نیز افزایش

جدول ۴- نتایج آزمون همبستگی ارتباط بین هوش فرهنگی (مولفه‌های آن) و سبک زندگی

رابطه‌ها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
ارتباط بین هوش فرهنگی و سبک زندگی	۰,۳۱۵	۰,۰۰۰
ارتباط بین مولفه‌های فراشناختی و سبک زندگی	۰,۲۶۸	۰,۰۰۰
ارتباط بین مولفه‌های دانشی و سبک زندگی	۰,۲۷۱	۰,۰۰۰
ارتباط بین مولفه‌های انگیزشی و سبک زندگی	۰,۲۲۷	۰,۰۰۰
ارتباط بین مولفه‌های رفتاری و سبک زندگی	۰,۲۲۰	۰,۰۰۰

و معناداری با هم دارند. نیازی و همکاران (۱۳۹۷) بیان کردند سرمایه فرهنگی با تعدیل‌گری قومیت، جنسیت و تاهل، تأثیر متفاوتی بر سبک زندگی دارد. ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۶) بیان کردند که در صورتی که سرمایه فرهنگی تجسم یافته بر سبک زندگی دینی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. تقوایی یزدی (۱۳۹۵) بیان کرد رابطه معنادار مثبت بین هوش فرهنگی با کیفیت زندگی دانشجویان وجود دارد. حسن‌زاده یامچی و علی‌زاده اقدام (۱۳۹۳) بیان کردند بین سبک زندگی سلامت محور و سرمایه فرهنگی رابطه معنی‌داری وجود دارد. محمدی و همکاران (۱۳۹۱) بیان کردند «سرمایه فرهنگی تجسم یافته» دارای بیشترین رابطه با سبک زندگی است. مجدی و همکاران (۱۳۹۰) بیان کردند رابطه سبک زندگی و سرمایه فرهنگی و اقتصادی والدین مورد تأیید قرار گرفت. ناصری و همکاران (۲۰۱۶) بیان کردند سرمایه فرهنگی بر سبک زندگی دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه (مطالعه موردی: شهر اراک) تأثیر دارد. محقق نیز به نتیجه‌ی مشابه با محققین پیشین دست یافته است.

بین مولفه‌های فراشناختی و سبک زندگی کارکنان ستاد وزارت نفت رابطه وجود دارد. هم‌چنین در تحقیقات مشابه تقوایی یزدی (۱۳۹۵) بیان کرد رابطه معنادار بین مولفه‌های هوش فرهنگی، فراشناختی با کیفیت زندگی دانشجویان

هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه‌ی هوش فرهنگی با سبک زندگی کارکنان ستاد وزارت نفت بود. در این راستا نتایج تحقیق نشان داد بین هوش فرهنگی با سبک زندگی کارکنان ستاد وزارت نفت رابطه وجود دارد. هم‌چنین بین مولفه‌های فراشناختی، دانشی، انگیزشی، رفتاری و سبک زندگی کارکنان ستاد وزارت نفت رابطه وجود دارد. لذا تمامی فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفتند. بنابراین جهت کسب موفقیت‌های بیشتر در امور مختلف زندگی و سبک زندگی، مهارت و دانش هوش فرهنگی از جمله درک تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی و جنبه‌های آن شامل شناخت، دانش، انگیزش، رفتاری باید در کارکنان ستاد وزارت نفت تقویت شود.

بحث و نتیجه‌گیری

بین هوش فرهنگی با سبک زندگی کارکنان ستاد وزارت نفت رابطه وجود دارد. در این راستا در مطالعه‌ی فرزعلیان و همکاران (۱۳۹۸) نقش سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی و سرمایه اقتصادی در ایجاد و تقویت سبک زندگی نشاط محور تأیید شده است. کیانی و صالحی (۱۳۹۸) بیان کردند که سرمایه فرهنگی بر سبک زندگی جانبازان تأثیر دارد. کوچانی اصفهانی و محمودیان حسین (۱۳۹۷) بیان کردند هر سه متغیر سرمایه فرهنگی، سبک زندگی سلامت محور و سلامت عمومی همبستگی مثبت

داشته باشد. همچنین سبک زندگی امری است که نیاز به برنامه‌ریزی جامع‌نگر و طولانی‌مدت دارد. برای ارتقاء سبک زندگی نمی‌توان از تغییرات اجتماعی و فرهنگی چشم‌پوشی کرد. سبک‌های زندگی و ذائقه‌ها شکل می‌گیرند، به مصرف کالاهای فرهنگی می‌انجامند که تمایز اجتماعی با سایر اقوام را باعث می‌شود. به عبارت دیگر، مردمی که در فضای اجتماعی مشابهی قرار دارند، ذائقه‌ها، الگوهای مصرف و سبک زندگی مشابه دارند. سبک زندگی خود تحت تأثیر عوامل مختلفی همچون هوش فرهنگی شکل می‌گیرد و تداوم می‌یابد. جهت کسب موفقیت‌های بیشتر در امور مختلف زندگی و ارتقای سبک زندگی، مهارت استراتژی هوش فرهنگی از جمله فرآیندهایی که افراد برای فراشناخت، دانش، نگرش و رفتار خود و دیگران به کار می‌برند را در خود تقویت نمایند.

لذا با رسمیت بخشیدن به هوش فرهنگی به عنوان یکی از شاخص‌های ارتقای سبک زندگی افراد به خصوص در رابطه با مدیران ستاد وزارت نفت، می‌توان مجموعه معیارهای دقیق‌تر و فراگیرتری را در این زمینه تدوین کرد که علاوه بر قابل اعتماد و استفاده بودن در شرایط کنونی، در آینده نیز راه‌گشای انتخاب افراد شایسته و مسئول باشد. مدیران باید دانش خود درباره تفاوت فرهنگی را ارتقا دهند و در عمل به کار گیرند تا در موقعیت‌های مختلف سبک زندگی بهتری داشته باشند. همچنین کارکنان ستاد وزارت نفت از نظر بعد فراشناختی باید بتوانند موقعیت‌ها را ارزیابی کنند و به طور دقیق تشخیص دهند. آگاهی مدیران و کارکنان از دانش فرهنگی خود، بهره‌گیری به موقع از این دانش، استفاده موثر از رفتارهای کلامی و غیر کلامی در برخورد با فرهنگ‌های دیگر مانند تغییر در حالت چهره، تغییر در سرعت صحبت کردن و مواردی از این قبیل به ارتقا سبک زندگی کمک خواهد کرد.

در این پژوهش تنها کارکنان ستاد وزارت نفت مورد بررسی قرار گرفتند. لذا به محققان بعدی پیشنهاد می‌شود که کارکنان دیگر شعب را بررسی کنند. همچنین متغیرهای

وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتیجه‌ی محقق موافق می‌باشد. بین مولفه‌های دانشی و سبک زندگی کارکنان ستاد وزارت نفت رابطه وجود دارد. در این زمینه تقوایی یزدی (۱۳۹۵) بیان کرد رابطه معنادار مثبت بین مولفه‌های هوش فرهنگی، دانش، انگیزش و رفتار با کیفیت زندگی دانشجویان وجود دارد. نتیجه‌ی این تحقیق با نتیجه‌ی محقق همسو می‌باشد. بین مولفه‌های انگیزشی و سبک زندگی کارکنان ستاد وزارت نفت رابطه وجود دارد. همچنین تقوایی یزدی (۱۳۹۵) رابطه معنادار مثبت بین مولفه‌های انگیزش با کیفیت زندگی دانشجویان وجود دارد. نتیجه‌ی این تحقیق با نتیجه‌ی محقق هم‌جهت می‌باشد. بین مولفه‌های رفتاری و سبک زندگی کارکنان ستاد وزارت نفت رابطه وجود دارد. تقوایی یزدی (۱۳۹۵) بیان کرد رابطه معنادار مثبت بین مولفه‌های هوش فرهنگی، رفتار با کیفیت زندگی دانشجویان وجود دارد که مشابه با نتیجه‌ی این تحقیق می‌باشد.

پرورش هوش فرهنگی به طور خودکار اتفاق نخواهد افتاد. فرد مجبور خواهد بود روی آن تمرکز کرده، برای آن زحمت بکشد و هر رویداد میان فرهنگی در کار و زندگی اجتماعی خود را حتی هنگام خرید در یک بستر جدید فرهنگی، فرصتی برای تأمل، یادگیری و تجربه بداند. کسانی که قبلاً تجربه‌ی کاری در محیط بین‌المللی داشته‌اند یا اینکه قبلاً زمان بیشتری را در محیط‌های بین‌المللی سپری کرده‌اند، بسیار سریع‌تر خود را با فرهنگ جدید تطبیق می‌دهند. قابلیت‌هایی که از آن به عنوان هوش فرهنگی یاد می‌شود، راهی نظام‌مند و مجموعه‌ای از فنون است که به مدیران کمک می‌کند در هر فرهنگی به طور مؤثر فعالیت کنند. این مهارت به مدیران کمک می‌کند تا حساسیت‌های فرهنگی خود را افزایش دهند. حساسیت فرهنگی بر نگاه ژرف مدیر و ارزیابی و تفسیر و درک تفاوت‌های فرهنگی دلالت دارد. این عبارت به معنی درک تفاوت‌های فرهنگی است، نه قضاوت درباره‌ی خوب یا بد بودن آنها. به عبارتی؛ مدیر باید تفاوت‌ها را درک کند و آمادگی پذیرش آنها را

فرهنگی، مؤلفه‌ها و راهبردهای آن در سازمان با رویکرد اسلامی، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال ۲، شماره ۱. عسگری، پرویز، روشنی، خدیجه (۱۳۹۱). مقایسه هوش فرهنگی، هوش هیجانی، سازگاری فردی-اجتماعی دانشجویان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، فصلنامه علمی-پژوهشی زن و فرهنگ، سال ۳، شماره ۱۲. فرزعلیان، الهه، گنجی، محمد، نیازی، محسن (۱۳۹۸). بررسی نقش سرمایه‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در گرایش شهروندان به سبک زندگی نشاط محور، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره هشتم، شماره ۲ (پیاپی ۳۰).

کوچانی اصفهانی، مسعود، محمودیان، حسین (۱۳۹۷). بررسی تاثیر سرمایه فرهنگی بر سلامت عمومی با میانجی‌گری سبک زندگی سلامت محور (مطالعه موردی: دانش‌آموزان متوسطه دوم شهر شیراز). جامعه‌شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)، دوره ۲۹، شماره ۲ (پیاپی ۷۰).

کیانی، مژده، صالحی، خدیجه (۱۳۹۸). تاثیر سرمایه فرهنگی بر سبک زندگی جانبازان جنگ تحمیلی شهر نجف آباد. مطالعات ملی، دوره ۲۰، شماره ۱۹.

لعلی، محسن، عابدی، احمد، کجباف، محمدباقر (۱۳۹۱). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه سبک زندگی، پژوهش‌های روانشناختی، دوره ۱۵، شماره ۱.

مجددی، علی‌اکبر، صدرنبوی، رامپور، بهروان، حسین، هوشمند، محمود (۱۳۹۰). سبک زندگی جوانان ساکن شهر مشهد و رابطه آن با سرمایه فرهنگی و اقتصادی والدین. علوم اجتماعی فردوسی مشهد، شماره ۲ (پیاپی ۱۶).

محمدی، جمال، ودادحیر، ابوعلی، محمدی، فردین (۱۳۹۱). مناسبات سرمایه فرهنگی و سبک زندگی: پیمایشی در میان شهروندان طبقه متوسط شهر سنج، کردستان. مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ۱۳، شماره ۴.

نیازی، محسن، افرا، هادی، نژادی، اعظم، سخایی، ایوب (۱۳۹۷). فراتحلیل رابطه سرمایه فرهنگی و سبک زندگی.

کلان سازمانی می‌توانند این رابطه را تحت تأثیر قرار دهند که در این تحقیق بررسی نشده‌اند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود محققان آتی آنها را بررسی کنند.

منابع

ابراهیمی، قربانعلی، جان‌علی‌زاده چوب‌بستی، حیدر، بولاغی، مهدی (۱۳۹۶). بررسی جامعه‌شناختی تاثیر سرمایه فرهنگی بر سبک زندگی دینی دانشجویان (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه مازندران)، جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، دوره ۴، شماره ۱۰.

استوری، جان (۱۳۸۹). مطالعات فرهنگی؛ درباره فرهنگ عامه. ترجمه حسین پاینده. تهران: آگه.

تقوایی یزدی، مریم (۱۳۹۴). رابطه هوش عاطفی و هوش فرهنگی با کیفیت زندگی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، دوره ۹، شماره ۳۰.

حسن‌زاده یامچی، داوود، علی‌زاده اقدم، محمدباقر (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سبک زندگی (سلامت محور) و سرمایه فرهنگی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد هادی شهر در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳، مطالعات جامعه‌شناسی، دوره ۶، شماره ۲۴.

حسینی نسب، داوود، قادری، رویا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با بهره‌وری مدیران در مدارس شاهد استان آذربایجان غربی، فصلنامه علوم تربیتی، سال ۴، شماره ۱۳.

روح‌اللهی، حسین، پایندان، طیبه (۱۳۹۰). تاثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر اخلاق و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان راهنمایی، اولین همایش ملی آموزش در ایران ۱۴۰۴، تهران: پژوهشکده سیاستگذاری علم، فناوری و صنعت.

صفری، هاجر، یوسفی، فریده (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش عاطفی با کیفیت زندگی و ابعاد آن. فصلنامه مطالعات روانشناختی، سال ۵، شماره ۴.

عسکری وزیر، علی (۱۳۹۱). بررسی هوش

Livermore, D (2010). Leading with cultural intelligence, the new secret to success. New York: AMACOM.

Malik, Amina Raza, Cooper-Thomas, Helena, Zikic, Jelena (2014). The neglected role of cultural intelligence in recent immigrant newcomers' socialization. International Journal of Cross Cultural Management, Vol. 14, No.2.

Naseri, Sohiela, Piri, Hassan (2016). The Cultural Capital and its Impact on the Lifestyle of the Secondary School Female Students (Case Study: Arak City), International Journal of Social Sciences (IJSS), Vol.6, No.2.

Presbitero, Alfred, Attar, Hooman (2018). Intercultural communication effectiveness, cultural intelligence and knowledge sharing: Extending anxiety-uncertainty management theory, International Journal of Intercultural Relations, Vol. 67.

یادداشت

جامعه‌شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)، دوره ۲۹، شماره ۴ (پیاپی ۷۲).

Ang, Soon, Van Dyne, Linn, Koh, Christine, Yee Ng, K (2004). The measure of cultural intelligence. New Orleans: Academy of management.

Caputo, Andrea, Ayoko, Oluremi B, Amoo, Nii (2018). The moderating role of cultural intelligence in the relationship between cultural orientations and conflict management styles. Journal of Business Research, Vol. 89.

Groves, Kevin S, Feyerherm, Ann, Gu, Minhua (2014). Examining Cultural Intelligence and Cross-Cultural Negotiation Effectiveness. Journal of Management Education, Vol. 38, No. 3.

¹Peterson

²Earley &Ang

³Livermore

⁴Malik

⁵Groves

⁶Caputo, et al

⁷Presbitero & Attar

