

## بررسی مقایسه‌ای هوش فرهنگی و رضایتمندی زناشویی دانشجویان متأهل دبیری

فریده حمیدی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۰۸/۳۰

الهام دهنوئی<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۱۲/۲۱

### چکیده

هدف اصلی پژوهش، بررسی مقایسه‌ای هوش فرهنگی و رضایتمندی از زناشویی در دانشجویان متأهل دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی بود. بدین منظور ۱۰۰ نفر از دانشجویان متأهل دانشکده‌های مختلف این دانشگاه به تفکیک جنسیت (۵۰ زن و ۵۰ مرد) به روش نمونه‌گیری مبتنی بر هدف انتخاب شدند و آزمون‌های رضایتمندی از زناشویی ENRICH و همچنین مقیاس هوش فرهنگی CQS بر روی آنها اجرا شد. داده‌ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون، مانوا و آزمون t برای مقایسه میانگین‌های مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین رضایتمندی از زناشویی دانشجویان متأهل زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. ولی این تفاوت برای هوش فرهنگی و مؤلفه‌های فراشناخت یا استراتژی فرهنگی، شناخت یا دانش فرهنگی و انگیزش فرهنگی معنادار است ولی برای مؤلفه رفتار فرهنگی تفاوت معنی‌داری مشاهده نمی‌شود (P 0/05).

**کلید واژه:** هوش فرهنگی، استراتژی فرهنگی، انگیزش فرهنگی، رفتار فرهنگی، دانش فرهنگی، رضایتمندی از زناشویی.

## مقدمه

از حدود سه دهه پیش تا کنون تحقیقات روانشناسی درخصوص سازگاری و انتقالات بین فرهنگی و فرهنگ‌پذیری در نظریه‌هایی که در زمینه روانشناسی سلامت و بهداشت روان هستند، گسترش یافته است (کوه و همکاران، ۲۰۰۸). در محیط‌های کاری، اجتماعی و خانوادگی متنوع قرن حاضر، لازم است استرس‌های ناشی از شوک فرهنگی و اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به نحو مطلوب اداره شود. برای این منظور به سازگاری و تعدیل مؤثر فرهنگ‌ها نیاز است.

شواهد فراوانی گویای آن است که زوجها در جامعه امروزی برای برقراری و حفظ ارتباط صمیمی و درک احساسات از جانب همسرانشان با مشکلات فراوانی درگیر هستند. در حقیقت این معضل سبب پریشانی در روابط زناشویی شده است، رضایت از زندگی زناشویی احساس عینی از خشنودی، رضایت و لذت تجربه شده توسط زن و یا مرد است زمانی که همه جنبه‌های مشترک زندگی‌شان را در نظر بگیرند (حمیدی، ۱۳۸۶).

نتایج بسیاری از بررسی‌ها نشان می‌دهد حدود نیمی از ازدواج‌ها منجر به طلاق می‌شود. این آمار برای ازدواج‌های مجدد بسیار بدتر گزارش شده است. از آن ۵۰ درصد ازدواج‌هایی که منجر به طلاق نمی‌شود هم می‌توان برآورد کرد با اینکه درصد زیادی ممکن است به "طلاق طبیعی" منجر نشود بلکه به چیزی که ما آنرا "طلاق عاطفی" می‌نامیم منجر می‌شود (اولیا، ۱۳۸۵). به عبارت دیگر این افراد طلاق نمی‌گیرند نه به این دلیل که می‌خواهند متاهل بمانند، بلکه چندین دلیل گوناگون از جمله اینکه آنها نمی‌خواهند فرزندان‌شان را ترک کنند یا به‌خاطر اینکه از لحاظ مالی پشتوانه و حمایتی برای خود ندارند و بعضی از آنها هم بخاطر ترس از تنها ماندن به زندگی مشترکشان ادامه می‌دهند.

تلفیق دیدگاه‌های فرهنگی و تکاملی سوال جالبی را برای محققانی که درباره مؤلفه‌های فرهنگی رضایتمندی از زناشویی کار می‌کنند، مطرح می‌کند و آن این است که در چه صورت ازدواج می‌تواند هم منحصر به یک فرهنگ خاص باشد و هم منطبق با دیدگاه‌های جهانی؟ (تاد و همکاران، ۲۰۰۸).

در میان مهارت‌های مورد نیاز قرن بیست و یکم، توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ‌های مختلف و توانایی اداره ارتباطات بین فرهنگی حائز اهمیت است. از قرن نوزدهم اندیشمندان علوم اجتماعی و روانشناسی بر این موضوع توافق نمودند که هوش شناختی تنها هوش افراد بشر نیست و بشر از قابلیت‌های دیگری نیز بهره می‌برد که از هوش شناختی متمایز بوده، دارای کارکردهای متفاوتی است و در مواردی حتی مشاهده شده است که افراد مختلف دارای هوشبهر یکسان در کارها نتایج مختلفی دارند و یا بالعکس از فعالیت‌های افراد مختلف با هوشبهر متفاوت نتایج یکسان بدست می‌آید (دهنوی، ۱۳۹۰). گلמן<sup>۱</sup> در مورد تأثیر ضریب هوشی معتقد است که بهره‌هوشی تعیین‌کننده پیشرفت‌های علمی و موفقیت‌های حرفه‌ای است ولی سهم آن در موفقیت تنها حدود ۲۰ درصد است (کاظمی، ۱۳۸۷).

تلاش برای شناسایی عوامل موثر بر موفقیت در تمامی ابعاد زندگی از جمله زمینه شغلی، اجتماعی و خانوادگی، موجب ورود واژه‌های هوش عاطفی<sup>۲</sup> و هوش فرهنگی<sup>۳</sup> به ادبیات روانشناسی و مشاوره شد (پیترسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). هرچند هنوز کسی به‌طور دقیق نمی‌تواند بگوید سهم هوش هیجانی و فرهنگی در پیشرفت افراد چقدر است (قاسمی مدنی، ۱۳۹۰). مفهوم هوش هیجانی دربرگیرنده

---

1- Golman  
2- Emotional Intelligence  
3- Cultural Intelligence  
4- Peterson

مجموعه گسترده‌ای از مهارت‌ها و استعداد‌های فردی است که معمولاً به مهارت‌های درون فردی و بین فردی اشاره دارد (میشل کوه و همکاران، ۲۰۰۸) و به‌طور کلی توانایی درک و فهم چگونگی بروز یا کنترل عواطف و احساسات است. هوش هیجانی عاملی است که موجب می‌شود خلاقانه فکر کنیم و از عواطف و احساسات خود برای حل مسائل استفاده کنیم. بر این اساس شخصی که دارای هوش هیجانی بالاست در چهار زمینه شناسایی، به‌کارگیری، درک و کنترل احساسات، استعداد و مهارت دارد (اسرایت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸).

هوشبهر، هوش هیجانی و هوش اجتماعی<sup>۲</sup> در فرآیند ایجاد و حفظ یک پیوستگی درمانی بین مراجع و مشاوران از مدت‌ها قبل مورد توجه قرار گرفته است (جیمز و هیگینز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵)، ولی این هوش‌ها به خودی خود برای اطمینان یک مشاور در مواجهه مؤثر با حجم متفاوت مراجعان کافی نیست، بنابراین هوش فرهنگی مکمل مناسبی برای این هوش‌ها می‌باشد (کوه و همکاران ۲۰۰۸).

محققان عقیده دارند که هوش فرهنگی یک چهارچوب نظری خوب یا یک توانایی پیشگویی قضاوت فرهنگی مؤثر و تصمیم‌گیری راجع به سازگاری و عملکرد مناسب را ارائه می‌دهد (آنگ و همکاران، ۲۰۰۷).

هوش فرهنگی ورای هوش هیجانی است و افراد با هوش فرهنگی بالا قادر به تفسیر رفتار دیگران و حتی در صورت نیاز، منطبق با رفتارهای آنان می‌باشند (رضایی، ۱۳۹۰).

1- Srite

2- Social Intelligence

3- James & Higgins

نیتو و باد<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) فرهنگ را به صورت زیر تعریف می‌کنند:

فرهنگ مشتمل بر ارزش‌ها، سنت‌ها، جهان‌بینی‌ها و روابط ایجاد شده اجتماعی و سیاسی است که توسط گروهی از مردم که دارای پیشینه تاریخی، موقعیت جغرافیایی، زبان، طبقه اجتماعی، مذهب، آئین و ویژگی‌های مشترک دیگر هستند، ایجاد و به اشتراک گذاشته و منتقل می‌شوند. فرهنگ نه تنها شامل چیزهای ملموس مانند غذاها، تعطیلات، لباس پوشیدن و تظاهرات هنری می‌شود، بلکه دربرگیرنده موارد غیرملموس‌تری مثل سبک‌های ارتباطی، نگرش‌ها، ارزش‌ها و روابط خانوادگی نیز می‌باشد. در نظر گرفتن این جنبه‌های فرهنگ اغلب دشوارتر است اما چنانچه ما بخواهیم بدانیم تفاوت‌های فرهنگی چگونه بر یادگیری تأثیرگذار است، توجه به این نکات ضروری است (نیتو و باد، ۲۰۰۸: ص ۱۷۱).

هنجارهایی که به صورت فرهنگی شکل گرفته‌اند زبان، رفتارها، احساسات و تفکرات ما را در موقعیت‌های گوناگون هدایت می‌کنند. آنها باید‌ها و نباید‌های رفتارهای مناسب فرهنگی ما هستند. درحالی‌که ما با افرادی که فرهنگ یکسان داریم، راحت هستیم، چون ما معانی رفتار، عبارات و فعالیت‌های آنان را می‌دانیم، ما گاهی در درک نشانه‌های فرهنگی افرادی که از فرهنگ‌های متفاوت هستند، دچار سوءتفاهم می‌شویم. فرهنگ بیشتر بخشی از ماست برای همین است که گاهی ما درک نمی‌کنیم فرهنگ مان با دیگران مشترک است. بخشی از این امر ممکن است به این دلیل باشد که ما هرگز در فرهنگی متفاوت با فرهنگ خودمان نبوده‌ایم. این عدم آگاهی ما اغلب منجر به بی‌حرمتی‌های شخصی می‌شود تا تفاوت‌های فرهنگی (فلولا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹).

1- Nieto, S. & Bode, P

2- Frank. J. Fleola

واژه فرهنگ همواره منبع سوءتعبیر بوده است، اما آنچه در تمام تعاریف فرهنگ مشترک می‌باشد این است که فرهنگ، قوانین نانوشته‌ای است که در بیشتر مواقع به راحتی قابل مشاهده نیست و همین امر کار افراد را در برقراری ارتباط مشکل می‌کند (وارد، ویلسون و فیشر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱).

اشکال متعددی از هوش اخیراً موضوع بحث‌های نظری و تحقیقات تجربی شده‌اند. علاوه بر هوش هیجانی، هوش فرهنگی هم به شدت مورد تأکید قرار گرفته است. هدف اصلی طرفداران هوش فرهنگی بهبود و ارتقای درک تعاملات بین فرهنگی است، این سازه همچنین تفاوت‌های فردی را در زمینه‌هایی که با تنوع و گوناگونی فرهنگی مشخص شده‌اند به صورت کارآمد توضیح می‌دهد. اساس نظری برای معرفی هوش فرهنگی، بحث‌های حرفه‌ای است که در نظریه استرنبرگ<sup>۲</sup> از هوش به عمل آمده است که طبق آن بر چند بعدی بودن هوش و عملکرد آن در زمینه زندگی واقعی تأکید شده است (آنگ و همکاران، ۲۰۰۸).

مفهوم هوش فرهنگی برای نخستین بار توسط ایرلی و آنگ از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح شد. این دو، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی، ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها و قابلیت فرد برای سازگاری مؤثر با قالب‌های نوین تعریف کرده‌اند (ارلی و آنگ ۲۰۰۳) و ساختار هوش فرهنگی را به انواع دیگر هوش از جمله هوش هیجانی و اجتماعی مربوط می‌دانند (هریس و همکاران، ۲۰۰۴). این سازه فرد را قادر می‌سازد که از طریق دانش و آگاهی تفاوت‌های فرهنگی را تشخیص دهد و بتواند در فرهنگ‌های مختلف به درستی رفتار نماید (پترسون، ۲۰۰۴). آنها همچنین معتقد بودند در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی جدید، به زحمت

1- Ward, Wilson, Ficher

2- Strenberg

می‌توان علائم و نشانه‌های آشنایی یافت که بتوان از آنها در برقراری ارتباط سود جست (سون آنژ، وان دین ۲۰۰۸). در این موارد، 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 هستند.

پترسون (۲۰۰۴)، اظهار داشت که هوش فرهنگی «توانایی درگیر شدن با مجموعه رفتارهایی است که مستلزم مهارت‌ها (مانند مهارت‌های زبانی و یا مهارت‌های بین فردی است) و ویژگی‌هایی (مانند انعطاف‌پذیری و تحمل در برابر چیزهای مبهم) می‌باشد که به صورت مناسب با نگرش‌ها و ارزش‌های فرهنگی فردی که با او تعامل می‌کنند، همخوانی دارد».

تاکنون بیشتر تحقیقاتی که در زمینه هوش فرهنگی انجام شده درخصوص اسنادهای شغلی بوده است. در تحقیقی که وارد<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۵) در خصوص هوش فرهنگی و سازگاری بین فرهنگی در زمینه تصمیم‌گیری و اسنادهای شغلی انجام دادند، گزارش شد که فراشناخت فرهنگی با عملکرد در خصوص داوری فرهنگی و تصمیم‌گیری شغلی مرتبط بود، انگیزش فرهنگی با سازش‌های عمومی در ارتباط بود، رفتار فرهنگی هم عملکرد شغلی و هم سازش عمومی را پیش‌بینی می‌کند. تحقیقات جدیدتر تأیید کردند که انگیزش فرهنگی هم، سازش عمومی و شغلی را پیش‌بینی می‌کند (آنگ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۷).

کوه و همکاران (۲۰۰۸)، اظهار کردند که می‌توان از اصطلاحات مربوط به هوش فرهنگی در زمینه مشاوره خانوادگی، روانشناسی، روان‌درمانی و مشاوره بهداشت و سلامت روان نیز استفاده کرد (دیویس و همکاران، ۲۰۰۳).

1- Ward

2- Ang

اولین بررسی برای مرتبط ساختن هوش فرهنگی، شخصیت و سازگاری بین فرهنگی توسط وارد و همکاران در مدرسه بین‌المللی نیوزیلند انجام شد (آنگ و همکاران ۲۰۰۴). این سازه یک مفهوم کاملاً ادراکی است که امروزه مورد تحقیق قرار گرفته و به روانشناسان و دیگر دست‌اندرکاران سلامت و بهداشت روان که به دنبال حمایت‌های فرهنگی شایسته از مراجعان‌شان هستند، یک چشم‌انداز انگیزشی ارائه می‌دهد (سانجر<sup>۱</sup> و همکاران ۲۰۰۸).

تا قبل از دهه هفتم قرن بیستم، تحقیقات انجام شده در خصوص خانواده، به طور عمده حول محور طلاق و اثرات روانی-اجتماعی آن بر اعضای خانواده متمرکز بود، ولی از این دهه به بعد، توجه محققان به مسئله نارضایتی از زندگی زناشویی و راه‌های افزایش احساس رضایت و شادکامی از زندگی مشترک معطوف شد که هدف این تحقیق نیز حرکت در این جهت است. زیرا به تعیین علل جدائی‌ها پس از وقوع آنها نمی‌پردازد بلکه با مشخص کردن نحوه تأثیر رابطه هوش فرهنگی با رضایتمندی از زناشویی، کوشش می‌کند تا زمینه‌های روانشناختی را که به این رضایتمندی منتهی می‌شود، شناسایی کند. با شناخت این زمینه‌ها، می‌توان در سطوح مختلف مداخله کرد. میزان ازدواج‌های با خطر بالا را کاهش داد، بر رضایت و شادکامی ازدواج‌های موجود افزود و از بعضی ناسازگاری‌ها پیشگیری به عمل آورد و از این طریق، از بسیاری از نابسامانی‌های خانوادگی که منجر به هدر رفتن نیروهای عظیم انسانی می‌شود، جلوگیری کرد (حمیدی، ۱۳۸۶).

به طور کلی، زمینه‌های سیاسی اجتماعی، نه تنها بین فرهنگ‌ها بلکه در درون آنها نیز ممکن است معیارهای متنوعی از رضایتمندی از زناشویی ایجاد نمایند. علاوه بر ناهمگونی ایجاد شده با تغییرات سیاسی اجتماعی، تفاوت بین زن و

1- Sanger



شوهرهایی که از یک فرهنگ هستند هم ممکن است در تغییر معیارهای رضایتمندی از زناشویی نقش داشته باشند. در این خصوص، محققان فرض کردند که مردان و زنان دیدگاه‌های بین فردی و ابزاری متفاوتی دارند نه تنها در خصوص ازدواج بلکه در خصوص روابط احساسی و رماتیک (ایمای<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷) چیزی که اغلب نادیده گرفته می‌شود این است که احتمالاً اختلاف زوجین در رضایتمندی از زناشویی وابسته به فرهنگ است. با شناخت تفاوت‌های بین فرهنگی و درون فرهنگی در خصوص اینکه دیدگاه‌های فرهنگی در خصوص ازدواج، اغلب بر ویژگی‌های ناهمگون معیارهای رضایتمندی از زناشویی تأکید دارند، اتفاق نظر وجود دارد (لوکاس و همکاران ۲۰۰۸).

تحقیقات اولسون و همکاران (۱۹۸۶) (به نقل از تابع بروبار ۱۳۸۳) حکایت از آن دارد که رضایت افراد از ازدواج خود، با رضایت از زندگی خانوادگی ۰/۷ و با رضایت از زندگی به طور کلی ۰/۶۷، همبستگی دارد. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که بررسی میزان باورهای غیرمنطقی و غیرواقع‌بینانه همسران درباره رابطه زناشویی پیش‌بینی‌کننده نیرومندی برای نارضایتی از زناشویی است (حمیدی، ۱۳۸۶).

متأسفانه نارضایتمندی از زناشویی یک واقعیت روبه رشد است و در صورتی که ما خواهان افزایش روابط باشیم بایستی به این مسئله بیشتر توجه کنیم. درخصوص رابطه هوش هیجانی با رضایتمندی از زناشویی تحقیقات زیادی انجام شده است و همگی نشان دهنده وجود رابطه مثبت بین هوش هیجانی با رضایت از زناشویی بوده اند. اما با توجه به هوش فرهنگی و توانایی افراد برای رشد شخصی از طریق تداوم یادگیری و شناخت بهتر میراث‌های فرهنگی، آداب و رسوم و ارزش‌های گوناگون و رفتار موثر با همسرانی با پیشینه فرهنگی

متفاوت و تأثیر آن بر رضایتمندی از زناشویی، پژوهش حاضر دارای اهمیت است. ازدواج در بسیاری از موارد پیوند زناشویی بین زوجینی است که از خانواده‌هایی با خرده فرهنگ‌های متفاوت انجام می‌شود و این مسئله در مورد ازدواج دانشجویی در دانشگاه‌هایی مانند دانشگاه تربیت دبیر که دانشجویان بنا بر نیاز منطقه بومی خود پذیرفته می‌شوند و از بیشترین تفاوت‌های بین فرهنگی برخوردار است، اهمیت بیشتری می‌یابد. از نتایج این تحقیق مشاوران خانواده و ازدواج، روانشناسان و افرادی که در محیط‌های دارای تنوع فرهنگی زندگی می‌کنند، بهره‌مند خواهند شد (کامپاس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

هدف پژوهش حاضر، بررسی مقایسه‌ای هوش فرهنگی و رضایتمندی از زناشویی دانشجویان متأهل دارای فرهنگ‌های مختلف در دانشگاه تربیت دبیر می‌باشد. محقق در این مطالعه در پی اثبات این موضوع است که آیا بین هوش فرهنگی و رضایتمندی از زناشویی زنان و مردان تفاوتی وجود دارد؟

### روش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی به حساب می‌آید. طرح کلی پژوهش حاضر از نوع علی-مقایسه‌ای است (سرمد، ۱۳۸۸)، بدین منظور ۱۰۰ نفر از دانشجویان متأهل دانشکده‌های مختلف این دانشگاه به روش نمونه‌گیری مبتنی بر هدف انتخاب شدند و آزمون‌های رضایتمندی از زناشویی (ENRICH) و همچنین پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای هوش فرهنگی CQ بر روی آنها اجرا شد. روش آمار توصیفی مورد استفاده در این مطالعه، میانگین و انحراف معیار است و در حوزه آمار استنباطی از آزمون تی برای مقایسه میانگین دو گروه مستقل و مانوا استفاده شده است.

در این پژوهش از دو ابزار اندازه‌گیری استفاده شده است که در این بخش معرفی می‌شود:

#### الف) پرسشنامه رضایتمندی از زناشویی انریچ:

برای بررسی میزان رضایتمندی از زناشویی از پرسشنامه انریچ استفاده شده است. فرم اصلی این پرسشنامه از ۱۱۵ سوال بسته و ۱۲ خرده-مقیاس تشکیل شده است این مقیاس‌ها شامل: پاسخ قراردادی، رضایت از زناشویی، موضوعات شخصیتی، ارتباط زناشویی، حل تعارض، نظارت مالی، فعالیت‌های مربوط به اوقات فراغت، روابط جنسی، ازدواج و بچه‌ها، بستگان و دوستان، نقش‌های مربوط به برابری زن و مرد و جهت‌گیری عقیدتی است. پاسخ به سؤالات به صورت ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق، موافق، نه موافق و نه مخالف، مخالف، کاملاً مخالف) است. اولسون (۱۹۸۳) از این پرسشنامه برای بررسی رضایتمندی از زناشویی استفاده نموده و معتقد است که هر یک از موضوعات این پرسشنامه در ارتباط با یکی از زمینه‌های مهم است. ارزیابی این زمینه‌ها در درون یک رابطه زناشویی می‌تواند مشکلات بالقوه زوجها را بیان کند، یا می‌تواند زمینه‌های نیرومندی و تقویت آنها را مشخص کند. فرم اصلی با توجه به زیاد بودن سوال‌های پرسشنامه موجب خستگی بیش از اندازه آزمودنی‌ها می‌شد، بنابراین سلیمان‌نژاد (۱۳۷۳) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تفکر غیرمنطقی در نارضایتی از زناشویی" فرم کوتاهی از این پرسشنامه تهیه کرد که دارای ۴۷ سوال است. نمره بالا در این پرسشنامه نشانه رضایت و نمره پایین نشانه نارضایتی از رابطه زناشویی است. سلیمانیان (۱۳۷۶) و عبادت‌پور (۱۳۷۹) پایایی پرسشنامه را در فرم کوتاه از طریق محاسبه ضریب آلفا ۰/۹۵ گزارش کرده‌اند (حمیدی، ۱۳۸۶).

(ب) پرسشنامه هوش فرهنگی (CQS)

پرسشنامه هوش فرهنگی، شامل ۲۰ گویه می‌باشد که توسط ارلی و آنگ طراحی شده است. پرسشنامه هوش فرهنگی افراد را بر حسب چهار مؤلفه فراشناختی (استراتژی فرهنگی)، شناخت (دانش) فرهنگی، انگیزش و رفتار فرهنگی اندازه می‌گیرد. سطح اندازه‌گیری پرسشنامه فاصله‌ای و سوالات به صورت پنج گزینه‌ای براساس طیف لیکرت طرح‌ریزی شده و در صورتی که فردی گزینه کاملاً موافق را انتخاب نماید امتیاز ۵ و گزینه کاملاً مخالف را انتخاب نماید امتیاز ۱ را کسب خواهد کرد. به عبارتی دامنه نمرات پرسشنامه بین ۱ و ۵ خواهد بود. به‌طور مثال: من از باورهای دینی، مذهبی و ارزش‌های فرهنگی سایر فرهنگ‌ها مطلع هستم.

کاملاً موافق ..... ۵

کاملاً مخالف ..... ۱

این پرسشنامه در کشورهای مختلف جهان از جمله ایران توسط محققانی همچون قاسمی مدنی ۱۳۹۰ (۰/۸۵)، کاظمی در سال ۱۳۸۷ (۰/۷۸) و من‌ال‌آقا در سال ۱۳۸۷ (۰/۸۵) گزارش شده است. آنگ و همکاران در سال ۲۰۰۷ روایی این پرسشنامه را ۰/۷۰ به‌دست آورده‌اند. روایی آن با ارجاع به نظر متخصصان و کارشناسان به روش صوری تعیین گردید. در این پژوهش نیز پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۷ محاسبه شد.

### یافته‌ها

جدول شماره ۱- توزیع فراوانی و درصد پاسخ دهندگان برحسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۵۰	%۵۰
زن	۵۰	%۵۰
مجموع	۱۰۰	%۱۰۰

همان‌گونه که در جدول ملاحظه می‌شود، ۵۰ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۵۰ درصد زن می‌باشند و چنان‌که مشاهده می‌شود، تعداد زنان و مردان موجود در نمونه مورد بررسی برابر است. برای آزمون تفاوت میانگین هوش فرهنگی معلمان زن و مرد، از آزمون مانوا استفاده گردید.

جدول شماره ۲- نتایج آزمون مانوا برای هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن

متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	F	درجه آزادی	ایتا	سطح معنی‌داری
هوش فرهنگی	مرد	۹۵/۴۴	۲۷/۲۷	۳/۵۷	۲	۰/۰۲۱	۰/۰۲۹
	زن	۸۷/۶۱	۲۹/۴۳				
فراشناخت	مرد	۱۹/۷۵	۵/۵۶	۴/۳۴	۲	۰/۰۲۶	۰/۰۱۴
	زن	۱۷/۷۶	۶/۶۴				
شناخت	مرد	۲۷/۲	۹/۰۱	۳/۸۴	۲	۰/۰۲۳	۰/۰۲۲
	زن	۲۴/۶۲	۹/۰۶				
انگیزش	مرد	۲۲/۹۶	۸/۱	۳/۴۶	۲	/۰۲۱	۰/۰۳۲
	زن	۲۵/۱۵	۸/۱۳				
رفتار	مرد	۲۳/۳۴	۷/۶۹	۱/۳۶	۲	۰/۰۰۸	۰/۲۵۸
	زن	۲۲/۲۶	۸/۵				

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول (۲)، مشاهده می شود که میانگین هوش فرهنگی بین زنان و مردان متفاوت است و به طور کلی هوش فرهنگی مردان بالاتر از زنان است به نحوی که هوش فرهنگی مردان میانگینی حدود ۹۵/۴۴ دارد در حالی که میانگین این هوش برای زنان ۸۷/۶۱ می باشد. از مؤلفه های چهارگانه هوش فرهنگی انگیزش فرهنگی در زنان بالاتر از مردان است ولی شناخت و فراشناخت در مردان بیشتر از زنان است. مؤلفه رفتار فرهنگی برای زنان و مردان تقریباً برابر است و تفاوتی در میانگین این مؤلفه برای زنان و مردان مشاهده نمی شود. در مؤلفه فراشناخت فرهنگی، میانگین به دست آمده برای مردان ۱۹/۷۵ و برای زنان ۱۷/۷۶، شناخت فرهنگی برای مردان ۲۷/۲ و برای زنان ۲۴/۶۲، انگیزش فرهنگی برای مردان ۲۲/۹۶ و برای زنان ۲۵/۱۵ و رفتار فرهنگی برای مردان ۲۳/۳۴ و برای زنان ۲۲/۲۶ که تفاوت این مؤلفه در بین زنان و مردان معنادار نمی باشد.

به منظور آزمون تفاوت میانگین رضایتمندی از زناشویی زنان و مردان از آزمون تی برای مقایسه میانگین دو گروه مستقل استفاده شده است که نتایج مربوط به این آزمون در جدول (۳) آورده شده است.

جدول شماره ۳- نتایج آزمون تی برای مقایسه تفاوت میانگین رضایتمندی

از زناشویی مردان و زنان

SIG	T	DF	انحراف معیار	میانگین	تعداد	جنسیت	متغیر
۰/۹۱۸	-۰/۱۰۳	۹۸	۲۶/۷۱۶	۱۸۶/۹۲۰	۵۰	زن	رضایتمندی زناشویی
			۲۷/۵۲۶	۱۸۷/۴۸۰	۵۰	مرد	

همان طور که از داده های موجود در جدول (۳) مشاهده می شود، میانگین رضایتمندی از زناشویی در مردان متأهل ۱۸۷/۴۸ و میانگین این متغیر در زنان

متأهل ۱۸۲/۹۲ است که بین میانگین نمره رضایتمندی از زناشویی در مردان و زنان تفاوت معناداری وجود ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی مقایسه‌ای هوش فرهنگی و رضایتمندی از زناشویی در دانشگاه چند فرهنگی تربیت دبیر بود. نتایج با استفاده از آزمون مانوا نشان داد که میانگین هوش فرهنگی بین زنان و مردان متفاوت است و به‌طور کلی در پژوهش حاضر هوش فرهنگی مردان بالاتر از زنان بود. از مؤلفه‌های چهارگانه هوش فرهنگی انگیزش فرهنگی در زنان بالاتر از مردان بود ولی شناخت و فراشناخت در مردان بیشتر از زنان برآورد شد. مؤلفه رفتار فرهنگی نیز برای زنان و مردان تقریباً برابر است و تفاوتی در میانگین این مؤلفه برای زنان و مردان مشاهده نشد. نتایج این تحقیق با نتایج به‌دست آمده از پژوهش دهنوی (۱۳۹۰) همخوان می‌باشد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد هر چه زوجین از هوش فرهنگی بالاتری برخوردار باشند به همان میزان به دلیل درک بهتر تفاوت‌ها و تشابهات فرهنگی با همسر خود، از قابلیت سازگاری بیشتری نیز بهره‌مند خواهند شد. همچنین آنان به دلیل برخورداری بیشتر از استراتژی هوش فرهنگی، انگیزه مشارکتی و شناختی بالاتری در میان مجموعه‌های فرهنگی جدید دارند و صرفاً بر تفکرات و مفروضات بسته و غیرقابل انعطاف تکیه نمی‌کنند و بیشتر به باز بینی و اصلاح استراتژی‌ها می‌پردازند (پتروویس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). آنان همچنین قادرند الگوهای ذهنی خود را تفسیر نموده و به تعدیل این الگوها بپردازند. این افراد پیش از برخورد میان فرهنگی با همسر خود، در صورت متفاوت بودن تجارب واقعی از انتظاراتشان، به تدوین روش‌ها و تعدیل نقشه‌های ذهنی خود می‌پردازند. آنها همچنین از توانایی بهتر و بالاتری در تعامل با دیگران برخوردارند، این افراد در تعاملات میان فردی کمتر

دچار مشکل شده و دارای اعتماد به نفس و محبوبیت بالاتری می‌باشند. از این رو رفتار آنان از پاسخ‌های رفتاری منعطفی را شامل می‌شود که در موقعیت‌های مختلف به کار می‌آیند و متناسب با یک تعامل خاص یا موقعیت ویژه از قابلیت اصلاح و تعدیل برخوردارند و این امر منجر به رضایتمندی از زناشویی آنان در طول زندگی خواهد شد (پیترسون، ۲۰۰۴). روابط بین فردی به میزان زیادی با هنجارها، آداب و رسوم و انتظاراتی که از فرهنگ مشتق می‌شوند، هدایت می‌شود. به‌خصوص، رضایت یک همسر از زندگی زناشویی به میزان برآورده شدن انتظارات و تعهدات فرهنگی او به واسطه ازدواجش وابسته است. ازدواج در بسیاری از موارد پیوند زناشویی بین زوجینی است که از خانواده‌هایی با خرده فرهنگ‌های متفاوت انجام می‌شود. از این رو سازگاری و رضایتمندی از زناشویی این زوج‌هایی می‌تواند به میزان هوش فرهنگی آنان بستگی داشته باشد (حمیدی و دهنوی، ۱۳۸۹).

از نتایج دیگر این پژوهش، معنادار نبودن تفاوت بین رضایتمندی از زناشویی در دانشجویان بر اساس جنسیت است. بررسی‌های قبلی رضایتمندی از زناشویی به‌طور کلی نشان می‌دهد که جنسیت، پیش‌بینی‌کننده رضایتمندی از زناشویی آنان نمی‌باشد (حمیدی ۱۳۸۶) نتایج این تحقیق با نتایج بردبار ۱۳۸۳ نیز همخوانی دارد. با وجود این، فاورز (۱۹۹۱) در بررسی رضایتمندی از زناشویی مشاهده کرد که مردان بیش از زنان، ازدواج خود را با توجه به شاخص‌های مالی، خانواده، دوستان و شخصیت همسر خود مثبت‌تر گزارش نموده‌اند (به نقل از حمیدی ۱۳۸۶). معمولاً ازدواج زمانی موفق است که زوجین از کنار هم بودن احساس رضایت کنند. با این حال محققان تمایل دارند در دیدگاه‌هایشان راجع به عوامل ایجاد رضایت همسران از یکدیگر دیدی وسیع داشته باشند. برخی از مهم‌ترین و جالب توجه‌ترین تفاوت‌ها در ازدواج به‌وسیله دیدگاه‌های فرهنگی و تکاملی مطرح



می‌شوند. از نظر فرهنگی، رضایتمندی از زناشویی ممکن است با توجه به میزان برآورده شدن انتظارات و تعهدات فرهنگی زوجین افزایش یابد. به‌طور خاص معیار یک ازدواج رضایت بخش، بسیار متغیر است و به یک مجموعه منحصر به فرد از ارزش‌ها، تعهدات و هنجارهای فرهنگی وابسته است (کامپاس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

با توجه به اهمیت ازدواج و این که این مسئله یکی از مهم‌ترین رویدادهای زندگی هر فرد است، این نوع تحقیقات روانشناسی می‌تواند در مشاوره‌های پیش از ازدواج بسیار مؤثر باشد و موجب افزایش احتمال رضایتمندی از زندگی زناشویی شود. با توجه به واقعیت روبه‌رشد قرن حاضر یعنی "طلاق عاطفی"<sup>۲</sup> بحث رضایتمندی از زناشویی امروزه اهمیت بیشتری می‌یابد. همچنین با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحقیق حاضر پیشنهاد می‌شود روانشناسان و مشاوران ازدواج در کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های زندگی و مبحث معیارهای انتخاب همسر به اهمیت برخورداری از هوش فرهنگی برای زوجین تأکید نموده و به برنامه‌ریزان درسی و دست‌اندرکاران این حوزه نیز پیشنهاد می‌شود، در واحدهای درسی دانشجویان دوره کارشناسی درس مهارت‌های زندگی و آشنایی با معیارهای انتخاب همسر را بگنجانند.

## منابع

- ۱- اولیا؛ نرگس، (۱۳۸۵)، بررسی تاثیر آموزش غنی‌سازی زندگی زناشویی برافزایش رضایتمندی زوجین شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.
- ۲- تابع بردبار؛ فریبا، (۱۳۸۳)، بررسی مقایسه‌ای رضایتمندی از زناشویی دانشجویان دختر و پسر متأهل ساکن در خوابگاه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی، دانشگاه تربیت مدرس تهران.

1- Campos

2- Emotional Divorce

- ۳- حمیدی؛ فریده، دهنوی؛ الهام، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه هوش فرهنگی و رضایتمندی زناشویی دانشجویان متأهل دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، مقاله ارائه شده در چهارمین کنگره ملی آسیب‌شناسی خانواده، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، ص ۱۷۵-۱۷۷.
- ۴- حمیدی؛ فریده، (۱۳۸۶)، بررسی رابطه سبک‌های دلبستگی با رضایتمندی زناشویی در دانشجویان متأهل دبیری، فصلنامه خانواده‌پژوهی، سال سوم شماره ۹۰، ص ۴۴۳-۴۵۳.
- ۵- دهنوی؛ الهام، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه هوش فرهنگی و سواد رایانه‌ای دانشجویان معلمان با سبک مدیریت کلاسی آنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی تربیتی، تهران، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- ۶- رضایی؛ امیر، (۱۳۹۰)، مدل‌یابی معادلات ساختاری رابطه فرهنگ سازمانی، هوش فرهنگی و رضایت شغلی درونی با رهبری تراز پنج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- ۷- سرمد؛ زهره، بازرگان؛ عباس، حجازی؛ الهه، (۱۳۸۰)، روش تحقیق در علوم رفتاری، چاپ پنجم، تهران، نشر آگه.
- ۸- سلیمانیان؛ علی اکبر، (۱۳۷۶)، بررسی تفکرات غیرمنطقی بر نارضایتی زناشویی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربیت معلم.
- ۹- عبادت پور؛ بهناز، (۱۳۷۹)، هنجاریابی پرسشنامه الگوهای ارتباطی زناشویی در شهر تهران در سال ۱۳۷۸-۷۹، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربیت معلم.
- ۱۰- قاسمی مدنی؛ شجاع، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه هوش فرهنگی و سبک‌های تصمیم‌گیری در بین مدیران مدارس راهنمایی استان قزوین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
- ۱۱- کاظمی؛ معصومه، (۱۳۸۷)، بررسی ارتباط هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان جامعه المصطفی العالمیه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی، تهران، دانشگاه تهران.

۱۲- من آل آقا؛ میترا، (۱۳۸۷)، ارائه راهکارهایی برای ارتقای هوش فرهنگی مدیران دولتی دست‌اندرکار در امور بین‌الملل، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دانشگاه تهران.

1- Peterson, B, (2004); **Cultural intelligence: A guide to working with people from other cultures.** Yurmouth,ME. Intercultural Press.

2- Ang, S. Van Dyne, L. Koh, Ch. (2008). Culturall Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decisions Making, Cultural Adaptation and Task Performance. **Management and organization review**3:3335- 371.

3- Ang,S, Van Dyne, L, Koh, Ch (2007). " Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Adaptain and task Performance management and Organizatuion review" 3: 3335371. United States of America.

4- Campos, B., Keltner, D., Beck, J., Gonzaga, G. C., & John, O. P. (2007). **Culture and teasing: The relational benefits.** Plenum Press.

5- Carter, R.T. (2005). **Teaching racial-cultural counseling competence: A racially inclusive model** In R. T. Carter, (Ed.). Handbook of racial-cultural psychology and counseling: Training and practice (Vol. 2) (pp. 36-56). Hoboken, NJ: Wiley.

6- Earley P.C & Ang. S (2003); **Cultural Intelligence: indivisual interactions across cultures.** Stanford, CA. Stanfords Business Books.

7- Earley P.C & Mosakowfski, E. (2004); Cultural Intelligence; **Harvard Business Review** 82.139-153.

8- Early P.C and Ang, S (2006). **Developing Cultural Intelligence at work.** Stanford, CA. Stanford University Press.

9- Early, P.C & Peterson, S.R.(2004). The Elusive Cultural Chameleon: Cultural intelligence as a new approached to intercultural training for the global manager. **Academy of management learning and education.** Vol.3, No: 1, P100-115.

10- Early. P.C and Ang, S. (2003). **Cultural Intelligence: Individual Interaction across Culture** Stanford business books.

11- Feola, Frank j. (2009). **Culturally responsive professional Development through Conceptual Change: a case study of**

**substitute teachers in urban school districts.** M.A thesis, Cleveland state University.

12- Goh.M, , Koh.M ,and Sange. S(2008) **Cultural Intelligence in Counseling Psychology: Applications for multi cultural counseling competence.** Ins, Ang & L.Vandyne (Eds) Handbook of cultural intelligence, NYM.E Sharp.

13- Goleman, D. (2000). Leadership That Gets Results. **Harvard Business Review**, 78(2), 78-90.

14- Imai, R . (2007). **The culturally Intelligent Negotiator: The Impact of CQ on Intercultural Negotiation Effectiveness"** Disseration for the degree of Doctor of philosophy.Ohio university.

15- James, A. M.Higgins, (2005) **Global leadership success trough emotional & cultural in Buisness**, Bussiness Morizins, 48 No.

16- Nieto, C. P., & Bode, P. (2008). **Affirming diversity: The sociopolitical context of multicultural education** (5th ed.). Boston, MA: Pearson Education, Inc. of reduced desire for positive differentiation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 3-16.

17- Petrovice. D. (2011). **How do teachers perceive their cultural intelligence?** Department of Psychology, Faculty of Philosophy, University of Belgrade, Cika Ljubina 18-20, 11 000 Belgrade, Serbia.

18- Sanger. S Goh. M, Julie M. Koch(2008). Hand book of Cultural Intelligence, Theory, Measurement and Application. United States of America, Chapter 16: **Cultural Intelligence in Counseling Psychology**, Applications for Multicultural Counseling Competence.

19- Srite. M, Thatcher JB, Galy E. (2008). Does within-Culture Variation Matter? An empirical study of computer usage. *J .Global Info Manag*; 16(1):1-25.

20- Sternberg, R. J. (1985). **Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence.** New York: Cambridge University Press.

21- Todd, Lucas, Michele R. Parkhill, Craig A. Wendorf, E. Olcay Imamoglu, Carol C. Weisfeld, Glenn, E. Weisfeld and Jiliang Shen (2008). **Journal of Cross-Cultural Psychology**; 39; 109 DOI: 10.1177/0022022107311969

22- Toporek, R., Brown, S (1996). Operationalization of the multicultural counseling, **Journal of Multi cultural counseling & Development**, Vol 24, p:42.

23- Triandis C (2006); Cultural Intelligence in Organizations; **Group & Organization Management**, Vol 32, No1, February, pp 20-26.

24- Ward. C. Wilson, J. Ficher, Ronald (2011). **Assessing the Predictive Validity of Cultural Intelligence Over Time**.Elsevier ltd. [www. Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).