

## رابطه هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری اعضای هیات علمی

مرضیه حیدری<sup>۱\*</sup>، صدیقه محمدجانی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۹۳/۴/۹ تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۰/۵

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباده بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباده (۴۸ نفر) در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۲ بود که با روش نمونه گیری سرشماری کل ۴۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. داده‌ها بوسیله‌ی پرسش‌نامه‌ی هوش فرهنگی بر اساس نظریه ارلی و آنگ (۲۰۰۳) شامل ۲۰ سوال که مولفه‌های فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری را مورد سنجش قرار داد، پرسش‌نامه‌ی سرمایه فکری بر اساس نظریه‌ی بنتیس و همکاران (۲۰۰۰) با ۳۹ سوال که ابعاد انسانی، ساختاری و رابطه‌ای را مورد سنجش قرار داد و پرسش‌نامه‌ی سرمایه اجتماعی براساس نظریه‌ی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با ۱۳ سوال که ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای را مورد سنجش قرار داد، جمع آوری گردیده است. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها مورد تایید تعدادی از صاحب نظران علوم تربیتی و مدیریت قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. پایایی پرسش‌نامه‌ی هوش فرهنگی ۰/۸۵، سرمایه اجتماعی ۰/۸۷، سرمایه فکری ۰/۸۸ بود. در این تحقیق، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه‌ها استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد رابطه‌ی معنی داری بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری و ابعاد آنها وجود ندارد. لیکن بین سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری (۲=۰/۷۵) و ابعاد آن رابطه‌ی معنی داری مشاهده گردید.

**واژه‌های کلیدی:** هوش فرهنگی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، دانشگاه آزاد اسلامی.

<sup>۱</sup> . استادیار گروه علوم تربیتی واحد آباده، دانشگاه آزاد اسلامی ، آباده، ایران

<sup>۲</sup> . دانشجوی دوره دکتری تخصصی برنامه ریزی درسی، واحد خوراسگان ، دانشگاه آزاد اسلامی ، اصفهان، ایران

## مقدمه

امروزه شاهد تغییر و تحولات سریع در جوامع، بویژه پدیده جهانی شدن در ابعاد مختلف هستیم که این امر باعث می‌شود سازمان‌ها همواره به دنبال تحول سازمانی باشند و جامعه نیز وارد مرحله جدیدی از توسعه گردد (Marquardt, 2002). در این راستا، موضوع سرمایه اجتماعی<sup>۱</sup> به عنوان یک عامل موفق نقش بسیار مهمی در سازمان‌ها و جامعه دارد و می‌تواند بستری مناسب را برای اثربخش بودن سازمان‌ها ایجاد نماید. بحث سرمایه اجتماعی قبل از سال ۱۹۱۶، در مقاله‌ای توسط هانی فان<sup>۲</sup> از دانشگاه ویرجینیای غربی برای نخستین بار مطرح شد. اما با وجود اهمیت آن در تحقیقات اجتماعی تا سال ۱۹۶۰ میلادی که توسط جاکوب<sup>۳</sup> در برنامه‌ریزی شهری به کار برده شد، مورد غفلت واقع شد. در دهه ۱۹۷۰ این تئوری توسط لوری<sup>۴</sup> وارد عرصه اقتصاد شد. سرمایه اجتماعی مفهومی بین رشته‌ای است که در جامعه‌شناسی، اقتصاد، روانشناسی و سایر حوزه‌های اجتماعی کاربرد دارد. امروزه موفقیت سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات و فناوری‌ها ارزیابی کرد، زیرا سرمایه مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی موثر است. به عبارت دیگر استفاده بهینه از سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی در سازمان بدون شبکه روابط متقابل بین اعضای سازمان که توأم با اعتماد، محبت و دوستی و در جهت حفظ ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی است، امکانپذیر نخواهد بود. اصطلاح سرمایه برای ثروت انباشته (بویژه آنچه برای تولید بیش‌تر است) به کار می‌رود و کلمه اجتماعی در سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که منابع درون شبکه‌های کسب و کار یا شبکه‌های فردی، دارایی‌های شخصی بشمار نمی‌روند و هیچ فردی به تنهایی مالک آنها نیست. سرمایه اجتماعی روابطی است که انسان با کسانی که می‌شناسد برقرار می‌کند. یعنی اندازه، کیفیت و گوناگونی شبکه‌های کسب و کار و شبکه‌های ارتباطی شخصی که انسان در آنها نقش دارد (Haghshenas, 2008).

سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی هستند که موجب ارتقاء سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و باعث پایین آمدن سطح هزینه‌های مبادلات و ارتباطات می‌گردد (Fukuyama, 2000, p17). کوهن و پروساک<sup>۵</sup> سرمایه اجتماعی را شامل اعتماد، شناخت متقابل، ارزش‌های مشترک و رفتارهایی می‌دانند که اعضای شبکه‌های انسانی و اجتماعات را بهم پیوند می‌دهند و همکاری را امکان‌پذیر می‌سازد (Nikomaram, Ashlaghi and Kavousi, 2008). از دیدگاه سازمانی، ناهاپیت و گوشال (Nahapiet and Ghoshal, 1998) سرمایه اجتماعی

1. social capital

2. Hanifan

3. Jacob

4. Luri

5. Cohen & Prusak

را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. صاحب نظران ابعاد مختلفی برای سرمایه اجتماعی ذکر کرده اند. از جمله ابعاد سیاسی، فرهنگی و اجتماعی، Rahmani and kavousi (2008)، اعتماد، روابط متقابل، مشارکت، دانش حرفه ای، اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی (Givriani and Dindarfarkush, 2011)، ساختاری<sup>۱</sup>، رابطه ای<sup>۲</sup> و شناختی<sup>۳</sup> (Nahapiet and Ghoshal, 1998). بعد ساختاری اشاره بر ارتباط‌های بین افراد دارد. بعد شناختی به منابعی اشاره دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیر و تفسیرها و نظام‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها هستند و بعد رابطه‌ای نوعی روابط شخصی را توصیف می‌کند که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملات خود برقرار می‌کنند.

قلیچ لی، هجاری و رحمان پور (Ghelich Lee, Hajary and Rahmanpour, 2006) معتقدند با سرمایه گذاری در سرمایه اجتماعی در ابعاد فوق می‌توان انتظار داشت سرمایه فکری<sup>۴</sup> (انسانی<sup>۵</sup>، ساختاری و رابطه‌ای) افزایش یابد. به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم دانشگاه می‌تواند در خلق و تسهیم دانش موجود در سرمایه‌های فکری دانشگاه کمک نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت پایدار ایجاد نماید.

هم‌چنین ویژگی عمده‌ای که می‌توان برای شرایط فعلی هر سازمانی بویژه نهادهای «دانش بنیان» چون دانشگاه بر شمرده؛ تغییرات بسیار سریع، گسترده، عمیق و پیچیده محیط حاکم بر فضای آنهاست. دانشگاه‌ها برای بقا باید قادر به سازگاری با شرایط متغییر علمی و محیطی باشند. بنابراین باید هرچه سریع‌تر جای خود را به سازمان‌های چابک دهند و به این ترتیب در جریان یک یادگیری آگاهانه زمینه حفظ و ارتقا اعتبار خود را فراهم آورند. از طرفی جنبه نامشهود اقتصاد بر پایه سرمایه فکری بنیان نهاده شده و ماده اولیه و اصلی آن، دانش و قابلیت یادگیری است. به عبارت بهتر می‌توان گفت که امروزه مدیریت سرمایه‌های فکری سازمان‌ها و نهادها را به موفقیت-های بیش‌تری در افق‌های آینده بازارهای رقابتی و پایایی اعتباری خواهد رساند. در عصر حاضر سرمایه فکری به یک محرک بسیار حیاتی برای پایداری اعتبار یک سیستم در محیط رقابتی امروز تبدیل شده است (Khavandkar, Khavandkar and Mottaki, 2009).

سرمایه فکری مجموعه‌ای از دارایی‌های دانش محور است که به یک سازمان اختصاص دارند و در زمره ویژگی‌های آن بشمار می‌روند و از طریق افزودن ارزش به ذی نفعان کلیدی سازمان، به طور

1. structural component

2. relational component

3. cognitive component

4. intellectual capital

5. human capital

قابل ملاحظه ای به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می شود (Marr, 2004). ابعاد سرمایه فکری عبارتند از: ۱- سرمایه‌های انسانی: سرمایه‌های انسانی تحت عنوان دانش فردی، مهارت‌ها، توانایی‌ها و تجارب موجود در کارکنان یک سازمان برای خلق ارزش و حل کردن مسائل سازمان تعریف شده است (Nerma, 2005). ۲- سرمایه ساختاری: سرمایه ساختاری اشاره به ساختارها و فرایندهای موجود در درون یک سازمان دارد که کارکنان از آنها استفاده کرده و از این طریق دانش و مهارت-هایشان را به کار می‌گیرند (Wang, 2005). ۳- سرمایه رابطه‌ای (مشتری): بونفر (Bounfour, 2003) خواستگاه سرمایه رابطه‌ای را ارتباط میان افراد موجود در یک گروه یا دسته خاص م‌داند.

علاوه بر این در میان مهارت‌های مورد نیاز قرن ۲۱ توانایی تطبیق مستمر با افرادی از فرهنگ-های مختلف و توانایی اداره ارتباطات بین فرهنگی همراه با سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی‌های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح شده است. محیط کار جهانی، نیاز به افرادی دارد که به فرهنگ‌های مختلف آشنا باشند و بتوانند با افراد سایر فرهنگ‌ها ارتباط مناسب برقرار کنند. برای این منظور، افراد نیاز به هوش فرهنگی<sup>۱</sup> دارند که در این میان سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی است و شناسایی آن به عنوان یک سرمایه چه در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدی از هوش فرهنگی و استفاده از سیستم‌های اقتصادی-اجتماعی در هدایت بهتر سیستم‌ها فراهم نماید.

در واقع، یکی از مفاهیم نوینی که می‌تواند چهارچوبی را در اختیار اندیشمندان و پژوهشگران حوزه‌های مختلف علمی بویژه علوم انسانی قرار دهد، مفهوم هوش فرهنگی است. این مفهوم برگرفته از نظریه هوش‌های چندگانه گاردنر (Gardner, 1983) است. مروری بر ادبیات مرتبط با هوش فرهنگی نشان دهنده این است که این مفهوم در هزاره سوم میلادی بیش‌تر مطرح شده و عمومیت یافته و می‌تواند به عنوان نیازی برای بشر امروزی و گروه‌های اجتماعی با زمینه‌های فرهنگی متفاوت قلمداد گردد (Yazdkhasti, Ghasemi and Vahida, 2011). مفهوم هوش فرهنگی اولین بار توسط ارلی و انگ مطرح شد. آنها هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتار صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند (Hadizade Moghaddam and Hosseini, 2008). انگ و ون داین (Ang and VanDyne, 2008)، معتقدند هوش فرهنگی به مفهوم توانمندی فردی برای عمل و مدیریت اثربخش در مجموعه‌ای با فرهنگ متنوع می‌باشد. دنگ و گیبسون (Deng and Gibson, 2010)، معتقدند افرادی که دارای هوش

<sup>1</sup>. cultural intelligence

فرهنگی بالایی هستند توانایی یادگیری در محیط فرهنگی جدید را دارند و از رویارویی با فرهنگ- های جدید لذت می‌برند. بنابراین، 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 داده و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی را می‌دهد.

توماس و اینکستون (Thomas & Inkson, 2005)، هوش فرهنگی را در قالب سه متغیر دانش فرهنگی، مهارت‌ها و مراقبت‌های فرهنگی مورد بررسی قرار می‌دهند. ارلی و موساکوفسکی (Early & Mosakowski, 2004)، هوش فرهنگی را شامل سه جزء شناختی، رفتاری و انگیزشی معرفی می‌کنند. انگ، ون داین، کاه و همکاران (Ang, Van Dyne, Koh and et al, 2007) برای سنجش هوش فرهنگی چهار عامل راهبردی فراشناختی<sup>۱</sup>، شناختی، انگیزشی<sup>۲</sup> و رفتاری<sup>۳</sup> را پیشنهاد می‌کنند. بعد فراشناختی هوش فرهنگی به چگونگی درک تجربیات میان فرهنگی اشاره دارد. شناخت هوش فرهنگی بیانگر درک فرد از تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی است. انگیزش هوش فرهنگی اشاره به علاقه فرد به آزمون فرهنگ‌های دیگر و تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف دارد و رفتار هوش فرهنگی بیانگر قابلیت فرد برای سازگاری با رفتارهای کلامی و غیر کلامی که برای برخورد با فرهنگ‌های مختلف مناسب هستند، می‌باشد (Ghadampour, Mehrdad & Jafari, 2011).

بدون شک از آنجایی که دانشگاه آزاد به عنوان یکی از دانشگاه‌های مهم در اجرای برنامه‌های توسعه کشور می‌تواند شرایط مناسبی برای ایجاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری فراهم نماید و با توجه به لزوم حرکت دانشگاه‌های آزاد در جهت به روز شدن و همگام بودن با تغییرات محیطی، ارتباطات و تعاملات میان افراد، ایجاد قابلیت سازگاری در دانشجویان و اساتید برای مواجهه با فرهنگ‌های مختلف دانشجویان و محیط‌های دانشگاهی مختلف این تحقیق به بررسی رابطه‌ی هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد آبادیه می‌پردازد. علاوه بر این، مرور پیشینه‌ی نظری هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری نیز نشان داد مطالعات قابل ملاحظه‌ای که هر سه متغیر را در دانشگاه مورد بررسی قرار داده باشد، وجود ندارد و به همین دلیل انجام این پژوهش ضروری به نظر رسید. بر همین اساس در این تحقیق پژوهشگر به دنبال پاسخ سوال‌های زیر است: آیا هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن در دانشگاه آزاد با یکدیگر رابطه دارند؟ آیا هوش فرهنگی با سرمایه فکری ابعاد آن و در دانشگاه آزاد با یکدیگر رابطه دارند؟ آیا سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و ابعاد آن در دانشگاه آزاد با یکدیگر رابطه دارند؟

1. metacognitive component

2. motivational component

3. behavioral component

### پیشینه پژوهش

در بررسی‌های انجام شده در زمینه‌ی سابقه‌ی پژوهشی موضوع این پژوهش، در میان منابع موجود و در دسترس، پژوهشی که هر سه متغیر را بررسی کند و دقیقاً در راستای این موضوع باشد، یافت نشد. لیکن پژوهش‌هایی با عناوین مختلف در ارتباط با متغیرهای این موضوع در داخل و خارج کشور انجام شده که به برخی از نتایج آنها اشاره می‌گردد:

حمیدی، دماوندی و دهنوی (Hamidi, Damavandi and Dehnavi, 2012) در پژوهشی با عنوان "رابطه هوش فرهنگی و سواد کامپیوتری معلمان با سبک مدیریت کلاسی آنان" نشان دادند بین فراشناخت و رفتار فرهنگی معلمان با سبک مدیریت کلاسی معلم محوری آنها ارتباط معکوس و معنادار وجود دارد.

قاسمی مدنی (Ghasemimadani, 2011) در بررسی "رابطه هوش فرهنگی و سبک‌های تصمیم‌گیری در بین مدیران مدارس راهنمایی استان قزوین" به این نتیجه رسید که بین هوش فرهنگی و سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری در بین مدیران روابط مثبت و معناداری وجود دارد. غریبی و قلی زاده (Gharibi & Ghulizadeh, 2011)، در پژوهشی با عنوان "نقش مولفه‌های هوش هیجانی در پیش بینی سرمایه اجتماعی" در بین ۴۰۰ نفر از دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۱ با روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای و با استفاده از پرسشنامه به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های هوش هیجانی (خودانگیزی، خودآگاهی، خودکنترلی، هوشیاری اجتماعی و مهارت اجتماعی) قادر به پیش بینی مولفه‌های سرمایه اجتماعی (اعتماد تعمیم یافته، مشارکت مدنی-رسمی، مشارکت مذهبی، هنجار معامله متقابل، پیوند دوستی-همسایگی، پیوند دوستی-خانوادگی و اعتماد نهادی) هستند.

گیوریان و دیندار فرکوش (Givrian & Dindarfarkush, 2011)، در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان" نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و اثربخشی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد. گل محمد نژاد، بهرامی و مهدوی (Golmohammadnejad, 2011)، در مطالعه‌ای با عنوان "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در دبیرستان‌های دخترانه شهر تبریز" با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای روی ۳۲۵ نفر از دبیران با استفاده از پرسشنامه به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش و ابعاد آن در دبیرستان‌های دخترانه شهر تبریز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در پژوهشی که پترویس (Petrovice, 2011)، با عنوان "چگونه معلمان هوش فرهنگی شان را درک می‌کنند؟" انجام داد، نشان داد که یکی از مهم‌ترین پیشگویی‌کننده‌های هوش فرهنگی در معلمان لذت از ارتباطات بین فرهنگی، تجربه کردن کلاس‌های چند فرهنگی، گشودگی در برابر یادگیری‌های فرهنگی و برقراری ارتباط مؤثر با دانش آموزانی از فرهنگ‌های دیگر می‌باشد.

ناظم و مطلبی (Nazem & Matllebi, 2011)، در پژوهش "ارایه الگوی ساختاری سرمایه فکری بر اساس یادگیری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه شهید بهشتی" به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین ابعاد یادگیری سازمانی و سرمایه فکری وجود دارد و بیشترین اثر مستقیم یادگیری در سطح سازمانی در بعد یادگیری سازمانی بر سرمایه فکری بوده است. حسینی نسب و قادری (Hosseini Nasab & Ghaderi, 2011)، در مطالعه ای نشان دادند بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) با بهره‌وری مدیران، رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

ون دریل (VanDriel, 2008)، در پژوهشی با بررسی، توسعه و سنجش کمی هوش فرهنگی در سطح سازمانی دریافت که هوش فرهنگی رابطه مثبتی با اثربخشی سازمانی و عملکرد سازمانی دارد. ایمای (Imai, 2007) در بررسی تاثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی مذاکره بین فرهنگی در بین مذاکره‌کنندگان آمریکایی و آسیای غربی به این نتیجه رسید که هوش فرهنگی به عنوان عامل کلیدی اثربخشی مذاکره بین فرهنگی می‌باشد و بعد انگیزش هوش فرهنگی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی قوی‌تری نسبت به سایر ابعاد داشته است.

قانع‌ی راد (Ghaneirad, 2006)، به "بررسی نقش تعاملات دانشجویان و استادان در تکوین سرمایه اجتماعی دانشگاهی" پرداخته است. نتایج نشان داد که روابط دانشجویان با استادان خود در حد پایینی قرار دارد. متغیرهای زمینه‌ای دانشجویان بر میزان روابط آنها با استادان تأثیر دارد. افزایش ارتباطات دانشجویان با استادان به افزایش پیشرفت تحصیلی دانشجویان می‌انجامد و افزایش روابط با استادان بر میزان غرور دانشجو و خوداثربخشی دانشجویان می‌افزاید. قلیچ‌لی و مشبکی (Ghelich Lee & Moshabbaki, 2006)، در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و به طور کلی با هر یک از عناصر سرمایه فکری رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش تمپلر، تای و چندراسکار (Templer, Tay & Chandrasekar, 2006)، نشان داد که رابطه مثبتی بین مؤلفه‌ی انگیزشی هوش فرهنگی با سازگاری عمومی، سازگاری بین فرهنگی و سازگاری شغلی وجود دارد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، در رابطه با متغیرهای مطرح شده در این پژوهش، تحقیقات متعدد و متنوعی صورت گرفته است. لیکن محقق در بررسی پیشینه، موفق به یافتن تحقیقات مشابهی، که به بررسی رابطه این سه متغیر بپردازد، نشد و نوآوری این تحقیق در ترکیب این سه متغیر می‌باشد. بنابراین این پژوهش با هدف بررسی ارتباط هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آبادیه به بررسی فرضیه‌های زیر پرداخته است:

### فرضیه‌های پژوهش:

فرضیه کلی: بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه معنادار وجود دارد.  
فرضیه‌های ویژه:

- ۱- بین ابعاد هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲- بین ابعاد هوش فرهنگی با سرمایه فکری و ابعاد آن رابطه معنادار وجود دارد.
- ۳- بین ابعاد سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و ابعاد آن رابطه معنادار وجود دارد.

### روش پژوهش

با توجه به این که هدف این تحقیق بررسی روابط بین متغیرهای هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بوده است از این رو، پژوهش به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و به لحاظ نحوه جمع آوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آبداده در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۳ بوده که مجموع ۴۸ نفر به عنوان جامعه آماری پژوهش تعیین گردید که با روش نمونه‌گیری سرشماری کل ۴۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید.

### ابزار پژوهش

با توجه به این که در این پژوهش سه متغیر هوش فرهنگی، سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شده است:

**الف) پرسش‌نامه هوش فرهنگی:** در این پژوهش از پرسش‌نامه هوش فرهنگی بر اساس نظریه ارلی و انگ (Early & Ang, 2003)، با ۲۰ سوال استفاده شده است که ابعاد فراشناختی (۴ گویه)، شناختی (۶ گویه)، انگیزشی (۵ گویه) و رفتاری (۵ گویه) را مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار می‌دهد. پرسش‌نامه در قالب سوالات بسته پاسخ با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) طراحی شده است. برای تعیین روایی صوری و محتوایی، پرسش‌نامه در اختیار تعدادی از صاحب نظران و متخصصان مدیریت و علوم تربیتی قرار گرفت و روایی محتوایی پرسش‌نامه مورد تایید قرار گرفت. ضریب پایایی پرسش‌نامه هوش فرهنگی بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۸۵) و ابعاد آن به ترتیب فراشناختی (۰/۷۹)، شناختی (۰/۸۱)، انگیزشی (۰/۸۷)، و رفتاری (۰/۷۹) به دست آمد که نشانه پایایی و قابلیت اعتماد ابزار پژوهش می‌باشد.

**ب) پرسش‌نامه سرمایه فکری:** در این پژوهش از پرسش‌نامه سرمایه فکری بر اساس نظریه بنتیس و همکاران (Bontis & et al, 2000)، با ۳۹ سوال استفاده شده است که ابعاد انسانی (۱۵ گویه)، ساختاری (۱۵ گویه) و رابطه‌ای (۹ گویه) را مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار می‌دهد. پرسش‌نامه در قالب سوالات بسته پاسخ با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی موافقم، موافقم،



نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) طراحی شده است. برای تعیین روایی محتوایی، پرسش‌نامه در اختیار تعدادی از صاحب نظران و متخصصان مدیریت و علوم تربیتی قرار گرفت و روایی محتوایی پرسش‌نامه مورد تایید قرار گرفت. ضریب پایایی پرسش‌نامه سرمایه فکری بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۸۸) و ابعاد آن به ترتیب انسانی (۰/۷۸)، ساختاری (۰/۸۲)، و رابطه‌ای (۰/۸۷) به دست آمد که نشانه پایایی و قابلیت اعتماد ابزار پژوهش می‌باشد.

**ج) پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی:** در این پژوهش از پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی براساس نظریه‌ی ناهاپیت و گوشال (Nahapiet & Ghoshal, 1998)، با ۱۳ سوال استفاده شده است که ابعاد شناختی (۳ گویه)، ساختاری (۳ گویه) و رابطه‌ای (۷ گویه) را مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار می‌دهد. پرسش‌نامه در قالب سوالات بسته پاسخ با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) طراحی شده است. برای تعیین روایی محتوایی، پرسش‌نامه در اختیار تعدادی از صاحب نظران و متخصصان مدیریت و علوم تربیتی قرار گرفت و روایی محتوایی پرسش‌نامه مورد تایید قرار گرفت. ضریب پایایی پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۸۷) و ابعاد آن به ترتیب شناختی (۰/۷۶)، ساختاری (۰/۸۰)، و رابطه‌ای (۰/۸۸) به دست آمد که نشانه پایایی و قابلیت اعتماد ابزار پژوهش می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری در این پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

**فرضیه کلی:** بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه‌ی معنادار وجود دارد.

برای بررسی فرضیه کلی پژوهش از ماتریس همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول (۱) نتایج ماتریس همبستگی در رابطه بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه

#### فکری

متغیرهای پژوهش	هوش فرهنگی	سرمایه اجتماعی	سرمایه فکری
هوش فرهنگی	۱	۰/۱۴۸-	۰/۲۲-
همبستگی پیرسون		۰/۳۱۴	۰/۸۸۲
Sig		۴۸	۴۸
N		۱	۰/۷۵۱
همبستگی پیرسون			۰/۰۰۰
Sig			۴۸
سرمایه اجتماعی			
N			

\*\*  $p \leq 0.01$  \*  $p \leq 0.05$

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، معنی دار بودن رابطه بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بررسی شد که نتایج آن در جدول (۱) نشان داده شده است. چنان که نتایج نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی  $r = -0.14$  به صورت منفی و معکوس و حاکی از این است که بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی رابطه معنی داری وجود ندارد. هم‌چنین نتایج نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین هوش فرهنگی با سرمایه فکری  $r = -0.22$  به صورت منفی و معکوس و حاکی از این است که بین هوش فرهنگی با سرمایه فکری نمونه مورد پژوهش رابطه معنی داری وجود ندارد.

معنی دار بودن رابطه بین سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری نیز مورد بررسی قرار گرفت؛ چنان که نتایج نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری  $r = 0.75$  به صورت مثبت و مستقیم و حاکی از این است که بین سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری نمونه مورد تحقیق رابطه معنی داری در سطح  $0.01$  ( $p \leq 0.01$ ) وجود دارد. به گونه‌ای که با افزایش سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی افراد نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

بنابراین به طور کلی نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد اما بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری رابطه معنی داری وجود ندارد.

### فرضیه‌های ویژه

فرضیه اول: بین ابعاد هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۲) نتایج ضریب همبستگی پیرسون: رابطه بین ابعاد هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و

#### ابعاد آن

ابعاد هوش فرهنگی	سرمایه اجتماعی (کلی)	شناختی	ساختاری	رابطه ای
فراشناختی	-0.112	-0.033	0.122	0.211
	0.448	0.822	0.409	0.150
شناختی	-0.057	0.012	0.098	0.132
	0.702	0.935	0.507	0.370
انگیزشی	-0.054	0.048	-0.026	0.101
	0.718	0.745	0.860	0.497
رفتاری	-0.216	-0.190	-0.160	0.212
	0.141	0.196	0.278	0.147
	48	48	48	48

N

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با توجه به جدول (۲) حاکی از آن بود که بین هیچ یک از ابعاد هوش فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) با سرمایه اجتماعی به طور کلی و هر یک از ابعاد آن (شناختی، ساختاری و رابطه ای) رابطه معنی داری وجود ندارد.

**فرضیه دوم: بین ابعاد هوش فرهنگی با سرمایه فکری و ابعاد آن رابطه معنادار وجود دارد. جدول (۳) نتایج ضریب همبستگی پیرسون؛ رابطه بین ابعاد هوش فرهنگی با سرمایه فکری و**

#### ابعاد آن

ابعاد هوش فرهنگی	سرمایه فکری (کلی)	انسانی	ساختاری	رابطه ای
فراشناختی	۰/۱۲۹-	۰/۰۶۲-	۰/۱۰۰-	۰/۳۱۹
	Sig. (2-tailed)	۰/۶۷۵	۰/۴۹۹	۰/۱۳۵
شناختی	۰/۰۶۴	۰/۰۶۹	۰/۰۷۱	۰/۰۰۵
	Sig. (2-tailed)	۰/۶۶۸	۰/۶۳۱	۰/۹۷۳
انگیزشی	۰/۰۰۱	۰/۰۴۶-	۰/۰۰۱	۰/۰۸۶
	Sig. (2-tailed)	۰/۹۹۵	۰/۹۹۴	۰/۵۶۰
رفتاری	۰/۰۲۳-	۰/۱۳۷-	۰/۱۱۳	۰/۰۰۹-
	Sig. (2-tailed)	۰/۸۷۵	۰/۴۴۶	۰/۹۴۹

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد هوش فرهنگی با سرمایه فکری و ابعاد آن با توجه به جدول (۳) حاکی از آن بود که بین هیچ یک از ابعاد هوش فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) با سرمایه فکری به طور کلی و هر یک از ابعاد آن (انسانی، ساختاری و رابطه ای) رابطه معنی داری وجود ندارد.

**فرضیه سوم: بین ابعاد سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و ابعاد آن رابطه معنادار وجود دارد. جدول (۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون؛ رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و ابعاد**

#### آن

ابعاد سرمایه اجتماعی	سرمایه فکری (کلی)	انسانی	ساختاری	رابطه ای
شناختی	۰/۶۸۹**	۰/۷۴۷**	۰/۴۶۷**	۰/۵۱۷**
	Sig.(2tailed)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
ساختاری	۰/۶۲۹**	۰/۷۶۶**	۰/۴۲۳**	۰/۳۲۵*
	Sig.(2tailed)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۲۴
رابطه ای	۰/۷۰۳**	۰/۸۰۰**	۰/۴۶۸**	۰/۴۷۲**
	Sig. (2tailed)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	N	۴۸	۴۸	۴۸

\*\* p ≤ ۰/۰۱ \* p ≤ ۰/۰۵

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و هر یک از ابعاد آن با توجه به جدول (۴) حاکی از آن بود؛ که ضریب همبستگی بعد شناختی سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری به طور کلی  $r=0/68$  و هر یک از ابعاد آن به ترتیب؛ بعد انسانی ( $r=0/74$ )، بعد ساختاری ( $r=0/46$ ) و بعد رابطه‌ای ( $r=0/51$ ) به صورت مثبت و مستقیم و رابطه معنی دار در سطح  $0/99$  نشان داده شد. ضریب همبستگی بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری به طور کلی  $r=0/62$  و هر یک از ابعاد آن به ترتیب؛ بعد انسانی ( $r=0/76$ )، بعد ساختاری ( $r=0/42$ ) و بعد رابطه‌ای ( $r=0/32$ ) به صورت مثبت و مستقیم و هم‌چنین رابطه معنی-دار در سطح  $0/99$  (انسانی و ساختاری) و  $0/95$  (رابطه‌ای) نشان داده شد. هم‌چنین ضریب همبستگی بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری به طور کلی  $r=0/70$  و هر یک از ابعاد آن به ترتیب؛ بعد انسانی ( $r=0/80$ )، بعد ساختاری ( $r=0/46$ ) و بعد رابطه‌ای ( $r=0/47$ ) به صورت مثبت و مستقیم و رابطه معنی دار در سطح  $0/99$  مشاهده گردید.

به طور کلی نتایج بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و ابعاد آن نشان داد که بین هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی (شناختی، ساختاری و رابطه‌ای) با سرمایه فکری به طور کلی و هر یک از ابعاد آن (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) همبستگی مثبت و مستقیم و هم‌چنین رابطه معنی داری وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

این تحقیق در صدد بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بوده است. جهت بررسی این رابطه‌ها از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج حاصل از تحلیل فرضیه کلی پژوهش نشان داد که رابطه بین هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی ( $r=-0/14$ ) و هوش فرهنگی با سرمایه فکری ( $r=-0/22$ ) معنی دار نبوده است. بنابراین فرضیه کلی پژوهش تایید نگردید. نتایج این تحقیق با نتایج قاسمی مدنی (Ghasemimadani, 2011)، که در پژوهش خود به این نتیجه رسید بین هوش فرهنگی و سب‌های عمومی تصمی‌گیری در بین مدیران روابط مثبت و معناداری وجود دارد، ناهمسو بوده است.

در تبیین یافته‌های فوق می‌توان بیان کرد از آنجا که توجه به سرمایه اجتماعی در دانشگاه در موفقیت حرفه‌ای؛ فرایند جستجوی شغلی کارکنان و اساتید؛ مبادله منابع بین واحدها و بخش‌ها؛ نوآوری؛ ایجاد سرمایه فکری؛ کاهش گردش شغلی کارکنان؛ ارتباط با عرضه‌کنندگان و یادگیری بین بخشی و بین سازمانی بسیار موثر می‌باشد. بنابراین دانشگاه‌ها با توجه به سرمایه اجتماعی می‌توانند بستر مناسبی را برای بهره‌برداری نیروی انسانی در دانشگاه فراهم نموده تا منابع انسانی با مشارکت بیش‌تر، اعتماد متقابل و افزایش دانش حرفه‌ای خود، قادر به انجام تعهدات خود در برابر دانشگاه باشند. اساتید از منابع ارزشمندی هستند که فرایندهای سازمانی و شبکه‌های ارتباطی را

به وجود می‌آورند. این منابع بخشی از سرمایه فکری هستند که بسیار اهمیت دارند و اندازه گیری و مدیریت سرمایه‌های فکری به دانشگاه این امکان را می‌دهد تا اقدام به بهبود کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی خود نموده و در برابر تغییرات واکنش سریع نشان دهند و به عنوان یک محرک پیش برنده جهت رقابت و بهبود عملکرد دانشگاهی باشند. افراد با داشتن هوش فرهنگی بالا قادر به یادگیری فرهنگ‌های جدید بوده و از آشنایی و روبه رو شدن با فرهنگ‌های جدید لذت برده و با تشخیص چگونگی تفکر و رفتار دیگران می‌توانند پاسخ‌های متناسب به دیگران داده و بدین ترتیب بسیاری از موانع ارتباطی بین فرهنگ‌ها کاهش یافته و توانایی مدیریت تنوع فرهنگی در افراد ایجاد می‌گردد.

هم‌چنین نتایج نشان داد که بین هیچ یک از ابعاد هوش فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) با سرمایه اجتماعی به طور کلی و هر یک از ابعاد آن (شناختی، ساختاری و رابطه‌ای) رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش تایید نگردید. این بدان معنی است که از نظر اعضای هیات علمی جامعه مورد مطالعه درک تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی، آشنایی با دستور زبان و گویش‌های دیگر، باورها و ارزش‌های فرهنگ‌های دیگر، تغییر رفتارهای کلامی و غیرکلامی هنگام تعامل با فرهنگ‌های دیگر در برقراری روابط صمیمانه بین اعضای هیات علمی، چشم انداز، اهداف و ارزش‌های سازمانی مشترک اعضا، همکاری مبتنی بر اعتماد متقابل، احساس تعهدکاری در اعضای هیات علمی جامعه مورد مطالعه رابطه و تاثیر معنی‌داری ندارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش حمیدی، دماوندی و دهنوی (Damavandi & Dehnavi, 2012), که در پژوهشی با عنوان "رابطه هوش فرهنگی و سواد کامپیوتری معلمان با سبک مدیریت کلاسی آنان" نشان دادند بین فراشناخت و رفتار فرهنگی معلمان با سبک مدیریت کلاسی معلم محوری آنها ارتباط معکوس و معنادار وجود دارد، همسو بوده است. لیکن با نتایج پژوهش ون دریل (Vandriel, 2008) ناهمسو بوده است.

نتایج بررسی رابطه بین ابعاد هوش فرهنگی با سرمایه فکری و ابعاد آن نیز نشان داد که بین هیچ یک از ابعاد هوش فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) با سرمایه فکری به طور کلی و هر یک از ابعاد آن (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش نیز تایید نگردیده است. این بدان معنی است که از دیدگاه اعضای جامعه مورد مطالعه آشنایی، سازگاری و مطابقت با فرهنگ‌های دیگر در رضایت اعضا از دانشگاه، انجام بهتر کارها و خلاق بودن اساتید، تلاش در جهت ایجاد و حفظ روابط بین اعضا، استخدام بهترین متقاضیان شغل، یادگیری اعضا از یکدیگر، افزایش بازدهی افراد، وفاداری مشتریان به دانشگاه، استفاده بهینه از منابع، حمایت از ایده‌های جدید، امکان دسترسی آسان به اطلاعات مناسب و صرفه جویی در زمان رسیدگی به مشکلات مشتریان تاثیر و رابطه معنی‌داری ندارد. نتایج این

پژوهش با نتایج پژوهش هادیزاده مقدم و حسینی (Hadizade Moghaddam & Hosseini, 2008) که معتقدند در مجموع بین هوش فرهنگی و هم‌چنین ابعاد شناختی، انگیزشی و رفتاری و اثربخشی گروهی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد، نتایج پژوهش قاسمی مدنی (Ghasemimadani, 2011)، نتایج تمپلر، تای و چندراسکار (Templer, Tay & Chandrasekar, 2006)، که به این نتیجه رسیدند رابطه مثبتی بین مؤلفه‌ی انگیزشی هوش فرهنگی با سازگاری عمومی، سازگاری بین فرهنگی و سازگاری شغلی وجود دارد، و پژوهش حسینی نسب و قادری (Hosseini Nasab & Ghaderi, 2011)، که نشان دادند بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) با بهره‌وری مدیران، رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد، ناهمسو بوده است.

نتایج بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و ابعاد آن نشان داد که بین هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی (شناختی، ساختاری و رابطه‌ای) با سرمایه فکری به‌طور کلی و هر یک از ابعاد آن (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) همبستگی مثبت و مستقیم و هم‌چنین رابطه معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تایید گردید. نتایج این پژوهش قلیچ لی و مشبکی (Ghelich Lee & Moshabbaki, 2006)، فرجی و فعلی (Faraji & feali, 2010)، گیوریان و دیندار فرکوش (Givrian & Dindarfarkush, 2011)، قلیچ لی، هجاری و رحمان پور (Hajary & Ghelich Lee Rahmanpour, 2006) که معتقدند با سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی در ابعاد (ساختاری، شناختی و رابطه‌ای) می‌توان انتظار داشت سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) افزایش یابد و گل محمد نژاد بهرامی و مهدوی (Golmohammadnejad, Bahrami & Mahdavi, 2011)، همسو بوده است. مطالعات قلیچ لی و مشبکی (Ghelich Lee & Moshabbaki, 2006) نشان داد که بین عناصر سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی و مزیت رقابتی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین سازمان‌ها با تقویت روابط اجتماعی بین کارکنان خود می‌توانند به کسب، تسهیم و ایجاد دانش موجود در ابعاد سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای خود کمک کنند و سرمایه اجتماعی با تقویت سرمایه فکری می‌تواند بر مزیت رقابتی سازمان‌ها تاثیر مثبت و معناداری داشته باشد. فرجی و فعلی (Faraji & feali, 2010)؛ نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که میان سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی و میزان مشارکت زنان در سازمان‌های غیردولتی رابطه معنی‌داری وجود دارد، به طوری که با بالا رفتن سرمایه‌های فرهنگی و اجتماعی افراد مورد مطالعه، میزان مشارکت آنها در سازمان‌های غیردولتی نیز بالا می‌رود و با پایین آمدن سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی افراد، میزان مشارکت آنها در سازمان‌های غیر دولتی پایین می‌آید.

در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان گفت که دانشگاه‌ها با تقویت روابط اجتماعی بین اعضای هیات علمی خود می‌توانند با کسب، تسهیم و ایجاد دانش موجود به افزایش سرمایه اجتماعی کمک نموده و سرمایه اجتماعی با تقویت سرمایه فکری می‌تواند بر مزیت رقابتی دانشگاه

مورد مطالعه تاثیر مثبت و معناداری داشته باشد. علاوه بر این اگر دانشگاه‌ها به ایجاد اعتماد بین اعضا، درک متقابل، رفتارها و ارزش‌های مشترک، پیوند افراد و گروه‌ها به همدیگر، ایجاد روابط و کانال‌های انتقال اطلاعات، وجود زبان و کدهای مشترک و ایجاد جنبه‌های شناخت مشترک بپردازند امکان فعالیت‌های همکارانه را در دانشگاه فراهم نموده و سرمایه‌های فکری در دانشگاه تقویت می‌گردد و این امر می‌تواند به موفقیت دانشگاه در عرصه‌های مختلف منجر شود. همان طور که مشاهده گردید نتایج این پژوهش با نتایج اغلب پژوهش‌های انجام شده توسط محققان دیگر همخوانی نداشته است و این تفاوت‌ها و ناهمخوانی‌ها ممکن است به دلیل بافت فرهنگی و جو حاکم بر دانشگاه‌های مورد مطالعه، ماهیت رشته‌های تخصصی، شبکه روابط کاری، تبادل و تعامل تجربیات در این دانشگاه باشد چرا که تفاوت فرهنگی در دانشگاه‌ها می‌تواند اثرات متفاوتی بر دیدگاه و جهت‌گیری اعضای هیأت علمی در محیط کار داشته باشد.

با توجه به یافته‌های به دست آمده پیشنهادهای ذیل به منظور افزایش هوش فرهنگی، سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری اعضای هیأت علمی توصیه می‌شود:

- زمینه‌های مناسب برای اعضای هیأت علمی جهت کسب دانش بیش‌تر و بهتر از فرهنگ ملی و خرده فرهنگ‌های شهری و کشوری خود از طریق برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی در این زمینه را فراهم نمایند.
- برنامه‌هایی برای توسعه‌ی هوش فرهنگی در تمامی سطوح دانشگاه تدوین گردد.
- برای حفظ و افزایش سرمایه اجتماعی و فکری مقدمات ایجاد فرهنگی در دانشگاه را فراهم نمایند تا بدان وسیله اعضای هیأت علمی از شغل خود بیش از پیش راضی و خشنود گردند.
- با سرمایه‌گذاری در زمینه سرمایه اجتماعی دانش، مهارت و شایستگی‌های اعضای هیأت علمی را افزایش داد.
- پیشنهاد می‌شود مسئولین مربوطه زمینه تعامل با فرهنگ‌های مختلف درون و برون دانشگاهی را فراهم نموده و به تقویت هوش فرهنگی افراد بپردازند. هم‌چنین با افزایش تعاملات، روابط میان فردی و گروهی، جو توأم با اعتماد، تشریک مساعی بین اعضای هیأت علمی به تقویت سرمایه اجتماعی آنها پرداخته و با بهره‌مندی از منابع موجود در دانشگاه به ارتقاء دانش و تقویت سرمایه‌های فکری بپردازند.

## References

- Ang,S., VanDyne, L., & Koh, C. (2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Adaptain and Task Performance. *Management and organization review*, 3.
- Ang,S., & VanDyne, L. (2008). Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group organization and management*, 31(1), 100-123.
- Bontis, N. (2000). Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field. *International Journal of Technology Management*, 18 (5/6), 433-462.
- Bounfour, A. (2003). The Ic –d val approach. *Journal of intellectual capital*, 4(3), 396 - 412.
- Deng,L., & 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.
- Early, P.C., & Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: Individual Interaction across Culture*. Stanford, ca. stanford business books.
- Early,P. C., & Mosakowski, E. (2004).*Cultural intelligence*, Arvard business review.
- Faraji,L., & Feali, J. (2010).Effects of social and cultural capital on the rate of women's participation in non-governmental organizations (NGOs). *Journal of Welfare and Social Development Plan*, (4), 168-198. (In Persian)
- Fukuyama,F. (2000).*The order*.(Translated by gholamabbas tavassuli). Tehran: Iranian society.
- Gardner, H. (1983). *Frams of mind: the theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- GhadamPour, E. Mehrdad. H.,and Jafari, H. A. (2011). The relationship between personality traits and cultural intelligence of Cultural Heritage personnel, Handicrafts and Tourism province in lurestan, *Journal of Educational Psychology*, Islamic Azad University, Tunekabun Branch, 2(1), 81-101. (In Persian)
- Ghaneirad, MA. (2005). Interactions of Students and Teachers Characteristics on The Development Of Social Capital. *Journal of Sociology*, 7(1), (In Persian)
- Gharibi,H., & Ghulizadeh, Z. (2011).The role of emotional intelligence in predicting social capital.*Journal of New Ideas in Education*, 1, 53-29.



- Ghasemimadani, Sh. (2011). *Investigate the relationship between cultural intelligence and decision-making styles among school administrators Qazvin* (Master's thesis). Department of education, shahid rajai University. (In Persian)
- GhelichLee,B., & Moshabbaki, A. (2006).The role of social capital in the creation of intellectual capital. *Knowledge Management*, 75, 147, (In Persian)
- GhelichLee,B. Hajary, Z., & Rahmanpour, M. (2006). Designing measurement and reporting of intellectual capital. *Journal of Management Landscape*, 32, 131-150.
- Givrian,H., & Dindarfarkush, F. (2011). Examining Social Capital and the Teachers Effectiveness, *Journal of educational leadership and management*, Islamic Azad university, Garmsar Branch, 5(3), 145-137.
- Golmohammadnejad Bahrami, GH. & Mahdavi, M, (2011). Investigate the relationship between social capital and knowledge management in high school girls in Tabriz. *Research in educational administration*,2(4), 90-71. (In Persian)
- Hadizadeh Moghaddam,A., & Husseini, AH. (2008). Relationship between cultural intelligence,team effectiveness. Shahid Behesh University, (In Persian)
- Hamidi,F. Damavandi, M. E., & Dehnavi, E. (2012).Cultural intelligence and computer literacy of teachers whit their classroom management style. *Journal of Information and Communication Technology in Education*, 3(1), 2-5. (In Persian)
- Haghshenas, A. A. (2008). Social Capital Role In Development. *Journal of Tadbir*. 188, 20-24.
- Hosseini-Nasab, S. D., & Qaderi, Ria. (2011). Investigate the relationship between cultural intelligence with managers 'productivity in Shahed schools in West Azerbaijan. *Journal of educational sciences*,4(13), 44-27 (In Persian).
- Imai, R. (2007). *The Culturally Intelligent Negotiator: The Impact of CQ on Intercultural Negotiation Effectiveness*. Thesis, university of Maryland.
- Khavndkar,G. Khavndkar, E., & Mottaki, A. (2009).*Intellectual capital (development management, assessment models)*. Publishing training center and industrial research of iran (In Persian).
- Marquardt, M. J. (2002). *Five Elements of Learning*, executive excellence, information and management.179-196. [www.SID.ir](http://www.SID.ir)

- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and The Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23 (2), 242-266.
- Nazem. F & Motallebi, A. (2011). Structural model of intellectual capital on organizational learning at shahid beheshti University, *Journal of new approach in the educational management*, 2(5), 50-29.
- Nikomaram, H. Toloaiashlaghi, A., & Kavousi, B. (2008). *Social capital*, Tehran: Islamic Azad University, science and research branch. (In Persian)
- Norma, P. M. (2005). Are Your Secrets Safe Knowledge Protection in strategic alliances. *Business Horizons*, 44(6), 51-60.
- Petrovice, D. S. (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.
- Rahmani, M. Kavousi, I. (2008). Measurement And Comparison of Social Capital in The Public and Private Sectors, *Islamic Azad University, research developments of science*. (In Persian)
- 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.
- Thomas, D. C., & Inkson, K. (2005). Cultural intelligence: people skills for a global work palace, *consulting to management*, 16(1).
- Van Driel, M. (2008). *Cultural intelligence as an emergent organizational level*, Florida institute of technology.
- Wang, W. Y., & Chang, C. (2005). Intellectual Capital and Performance in Causal Models: Evidence from the Information Technology Industry in Taiwan. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 222-236.
- Yazdkhasti, G., Ghasemi, V., & Vahida, F. (2011). *The Relationship between Cultural Contact and Cultural Intelligence*, 4(2), 133-162. (In Persian)