

رابطه هوش فرهنگی با سبک‌های شوخ طبعی در دانشجویان

دکتر محمد مهدی شریعت باقری^۱

طاهره شکيبا قاراب^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سبک‌های شوخ طبعی در دانشجویان دانشگاه علوم و تحقیقات خراسان رضوی (نیشابور) انجام شده است. روش تحقیق حاضر از نوع همبستگی بود. جامعه مورد نظر در این پژوهش کلیه دانشجویان رشته‌های تحصیلی مشاوره و راهنمایی، روان‌شناسی بالینی، روان‌شناسی عمومی و مدیریت آموزشی دانشگاه فوق الذکر (تعداد ۵۵۵ نفر) بود که از میان آنان نمونه‌ای به حجم ۲۵۵ نفر (بر اساس جدول مورگان، ۱۴۳ نفر زن و ۸۹ نفر مرد) به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات پژوهش، از پرسشنامه هوش فرهنگی (عبدالله زاده، ۱۳۸۹)، و پرسشنامه سبک‌های شوخ طبعی (بی‌نیاز، ۱۳۸۷) استفاده گردید. داده‌ها بر اساس شاخص‌های آماری مانند ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و با کمک نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی با مؤلفه‌های سبک‌های شوخ طبعی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

^۱- گروه روان‌شناسی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران Email: Mahdi_sh_fk@yahoo.co

^۲- کارشناس ارشد مشاوره

کلید واژه‌ها : هوش فرهنگی، سبک‌های شوخ طبعی، دانشجویان.

مقدمه

ایرلی و انگ (۲۰۰۳) هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند. آن‌ها معتقدند 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 (ایرلی و انگ (۲۰۰۳) به نقل از قادری). در تعریفی دیگر هوش فرهنگی یک قابلیت فردی برای درک، تفسیر و اقدام اثر بخش در موقعیت‌های متنوع فرهنگی می‌باشد و با آن دسته از مفاهیم مرتبط با هوش سازگار است که هوش را بیشتر یک توانایی شناختی می‌دانند (پترسون، ۲۰۰۴). دهنوی (۱۳۹۱) اظهار می‌دارد که هوش فرهنگی دارای چهار خرده مقیاس فراشناخت، شناخت، انگیزش و رفتار است.

ایرلی و انگ (۲۰۰۳) در تحقیق اساسی خود درباره‌ی هوش فرهنگی فرضیه‌هایی را در مورد رابطه‌ی بین شخصیت هوش فرهنگی و موفقیت در انجام مأموریت‌های جهانی مطرح کردند. از جمله فرضیه‌ها این است که ویژگی‌های شخصیتی به عنوان پیشینه یا عوامل تصادفی هوش فرهنگی تعریف می‌شوند هر چند آن‌ها بعداً این فرضیه را مطرح کردند که شخصیت می‌تواند رابطه‌ی بین هوش فرهنگی و سازگاری در مأموریت‌های کاری جهانی را تعدیل کند. به خصوص

پنج ویژگی برتر شخصیت ممکن است صرفاً موجب موفقیت کارمندان مهاجری شود که هوش فرهنگی بالایی دارند.

شوخ طبعی به کیفیتی از عمل، گفتار و نوشتار اشاره دارد که موجب سرگرمی و تفریح می‌شود. حس شوخ طبعی، رگه شخصیتی پایدار و متغیر مهم تفاوت‌های فردی است که در انواع رفتارها، تجربه‌ها، عاطفه‌ها، بازخوردها و توانایی‌های مرتبط با سرگرمی از جمله خندیدن و خنداندن تجلی می‌یابد. افزون بر این شوخ طبعی راهبرد مقابله‌ایدر برابر تنیدگی است که به عنوان مکانیزمی علیه اضطراب و افسردگی در نظر گرفته می‌شود. شوخ طبعی راهی برای مواجهه با مشکلات زندگی است (به نقل از زارع، ۱۳۸۷).

طبق تحقیقاتی که رابینز انجام داده به این نتیجه رسیده است که افراد سرزنده و با نشاط تجارب منفی را از خود دور و چیزهای مثبت را در برابر خود دارند. افراد منفی باف، جنبه‌های منفی زندگی را روشن و واضح، بزرگ و تعیین کننده می‌پندارند و با آن پیشینه زندگی می‌کنند (به نقل از جهانگیری، ۱۳۸۸). علی ای حال تحقیق حاضر می‌خواهد بداند که آیا بین هوش فرهنگی با سبک‌های شوخ طبعی رابطه‌ای وجود دارد؟

بیان مسئله

مفهوم هوش فرهنگی برای نخستین بار توسط ایرلی و آنگ (۲۰۰۳) از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح شد. این دو، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخهای رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده اند. آنان معتقد بودند در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی جدید، به زحمت می‌توان، علائم و نشانه‌های آشنایی یافت که بتوان از آنها در برقراری ارتباط سود جست. تدوین چنین چارچوبی تنها از عهده کسانی بر می‌آید که از هوش فرهنگی بالایی برخوردار باشند (ایرلی و آنگ، ۲۰۰۳؛ به نقل از قادری، ۱۳۹۰).

تمپلر و توی (۲۰۰۶) طی پژوهشی نتیجه گرفتند که بین مؤلفه انگیزشی هوش فرهنگی با هر سه نوع سازگاری عمومی و سازگاری بین فرهنگی و سازگاری شغلی رابطه مثبت وجود دارد. کاظمی (۱۳۸۷) نیز به این نتیجه رسید که بین هوش فرهنگی و ابعاد آن (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) و عملکرد ارتباط وجود دارد (به نقل از قادری، ۱۳۹۰).

شوخ طبعی به کیفیتی از عمل، گفتار و نوشتار اشاره دارد که موجب سرگرمی و تفریح می‌شود. حس شوخ طبعی، رگه شخصیتی پایدار و متغیر مهم تفاوت‌های فردی است که در انواع

رفتارها، تجربه ها، عاطفه ها، بازخوردها و تواناییهای مرتبط با سرگرمی، خندیدن، خندانند و مانند آن تجلی می‌یابد. افزون بر این شوخ طبعی راهبرد مقابله‌ای در برابر تنیدگی است که به عنوان مکانیزمی علیه اضطراب و افسردگی در نظر گرفته می‌شود. شوخ طبعی راهی برای مواجه شدن با مشکلات زندگی است (به نقل از زارع، ۱۳۸۷). در تحقیقی که فری هیت و همکاران انجام دادند متوجه شدند که بین شوخ طبعی و افسردگی مخصوصاً در استفاده از شوخی در مقابله با مشکلات عاطفی و هیجانی رابطه منفی وجود دارد (به نقل از زارع، ۱۳۸۷؛ جهانگیری، ۱۳۸۸). شوخی به عنوان نمودی از شوخ طبعی، در دیدگاههای مختلف تقسیم بندی شده است، مانند شوخی‌های بد و خوب (به نقل از حاجیوند، ۱۳۸۸). تحقیق حاضر به این سؤال می‌پردازد که آیا بین هوش فرهنگی با سبک‌های شوخ طبعی رابطه وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

بررسی هوش فرهنگی بر اساس میزان توانایی فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری نه تنها در سطح بین المللی حائز اهمیت است، بلکه در سطح ملی نیز به ویژه در کشورهایی نظیر ایران از جهات تنوع فرهنگی و گوناگونی اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی ارزشمند است. اهمیت این بحث هنگامی بیشتر می‌شود که با نگاهی متفاوت و از منظر متفاوتی از گذشته و با دید فرا ملی به بررسی تأثیر این نقش پرداخته شود. این پژوهش از آن جهت که به بررسی هوش فرهنگی بر اساس میزان توانایی فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری می‌پردازد حائز اهمیت و ضرورت است. چراکه تاکنون پژوهشی با این عنوان در این سطح در کشور به انجام نرسیده است. از طرفی میزان نیاز جامعه این نوع تحقیقات نیز بر اهمیت و ضرورت انجام تحقیق می‌افزاید. همچنین انجام این گونه پژوهشها می‌تواند از حیث نظری نیز حائز اهمیت و اولویت باشد چرا که با توجه به میان رشته ای بودن این موضوع ضرورت دارد که با تمسک جستن از علوم مختلف نظیر جامعه شناسی، اقتصاد، علوم سیاسی و مدیریت به باز تعریف این واقعیت پرداخته شود که این امر می‌تواند نهایتاً به تولید دانش جدید و بومی منجر شود که قطعاً بهره برداری از آن برای برطرف کردن نیاز جامعه نیز مفید خواهد بود. پژوهش حاضر از حیث عملی نیز دارای فواید زیادی می‌باشد. امروزه تمامی تصمیم سازان و سیاستمداران کشور به اتفاق از اهمیت و ضرورت توجه به هوش فرهنگی سخن می‌رانند اما کمتر به ارائه طرح و برنامه عملی برای دستیابی به این اهداف اصولی می‌پردازند. انجام این پژوهش می‌تواند به ارائه راهکارهایی بینجامد که در صورت عملیاتی نمودن آن‌ها از طریق

تقویت و تأکید بر مقوله هوش فرهنگی، می‌توان موجبات دستیابی به الگوی مناسب فرهنگی در کشور را فراهم نمود. راهکارهای اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، ارتباطی در این خصوص می‌تواند زمینه ساز ظهور توسعه پایدار در کشور گردد که این مهم ضرورت انجام پژوهش را هرچه بیشتر خواهد نمود (سلیمانی، ۱۳۹۰).

ویژگی اساسی یک پدیده اجتماعی این است که روابط متقابل میان جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. شوخ طبعی به عنوان شیوه ای هنری با ظرافتهای خاص خود این ویژگی را داراست. روان شناسان بر نقش مزاح در سازگاری و مقابله با فشارهای روانی از یک سو و تأثیر آن در افزایش بهبود کیفیت زندگی از سوی دیگر با اهداف بررسی مسائل مربوط به روابط فرد با خانواده، فرد با اجتماع، فرد با مسائل و مشکلات زندگی تأکید کرده اند. این که محیط و عوامل مختلف آن چگونه بر ساختار روانی فرد و سلامت روانی او تأثیر می‌گذارد و فرد با چه شیوه‌ای با کشمکشهای محیطی مبارزه می‌کند؛ موضوعی است که رویکردهای مختلف آن را به شیوه خاص خود تبیین می‌کنند (به نقل از گلستانه، ۱۳۸۷). ما در پژوهش حاضر این سؤال اساسی را بررسی می‌کنیم که آیا بین هوش فرهنگی با سبک‌های شوخ طبعی رابطه وجود دارد؟

اهداف تحقیق

- ۱- بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سبک‌های شوخ طبعی در دانشجویان
- ۲- بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش فرهنگی (فراشناخت، شناخت، انگیزش و رفتار) با مؤلفه‌های سبک‌های شوخ طبعی (پیوند دهنده، خود ارزنده ساز، پرخاشگرانه، خود شکن) در دانشجویان

فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین هوش فرهنگی با سبک‌های شوخ طبعی در دانشجویان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی (فراشناخت، شناخت، انگیزش و رفتار) با مؤلفه‌های سبک‌های شوخ طبعی (پیوند دهنده، خود ارزنده ساز، پرخاشگرانه، خود شکن) در دانشجویان رابطه وجود دارد.

تحقیقات انجام شده

مفهوم هوش فرهنگی برای نخستین بار توسط ایرلی و انگ از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح شد. این دو، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات

فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند (نائیجی وهمکاران، ۱۳۸۶). توماس آن را ایجاد رفتار سازگاران در محیط فرهنگی جدید می‌داند (ادیب راد، ۱۳۸۶). چارچوب هوش فرهنگی برای اولین بار، به گونه‌ای بین رشته‌ای توسط جمعی از دانشمندان معرفی شد. بر این مبنا، هوش فرهنگی فردی عبارت است از توانمندی فرد در سازگاری مؤثر با زمینه‌های فرهنگی جدید (محمدخانی وهمکاران، ۱۳۹۳). در تعریفی دیگر هوش فرهنگی یک قابلیت فردی برای درک، تفسیر و اقدام اثربخش در موقعیت‌های متنوع فرهنگی می‌باشد و با آن دسته از مفاهیم مرتبط با هوش سازگار است که هوش را بیشتر یک توانایی شناختی می‌داند (خانی وهمکاران، ۱۳۸۹). دو عنصر "وظیفه" و "رابطه" به عنوان دو مفهوم بنیادین که قادر به تأثیرگذاری بر فعالیت رهبران جهانی است، در علم مدیریت همواره مورد توجه و مطالعه پژوهشگران و صاحب نظران بوده است. این دو مفهوم را به گونه‌ای دیگر می‌توان نام‌گذاری کرد: رفتارهای وظیفه‌ای رهبر و رفتارهای ارتباطی. رفتارهای وظیفه‌ای که نوعی ارتباط یک سویه است، بر اموری چون نظارت مستمر بر کار و فعالیت‌های پیروان برای تحقق اهداف مجموعه دلالت دارد. رفتار ارتباطی، دومین سبک یا رویکرد رهبری است که در آن رهبر با حمایت اجتماعی - عاطفی، مناسبات روان شناختی و رفتارهای تسهیل‌گر، خود را در ارتباطی دو سویه با پیروان قرار می‌دهد. مدیریت اثربخش روابط، کلید رهبری اثربخش است. هوش فرهنگی به عنوان نرم افزار فعالیت‌های انسانی در کنار هوش عقلانی که از آن به عنوان سخت افزار سیستم فعالیت‌های انسان یاد می‌شود رهبران را قادر می‌سازد که با محیط‌های جهانی نوین سازگار شده و توانمندی تعامل مؤثر با انسان‌هایی از فرهنگ‌های متفاوت را در خود ایجاد کنند. هوش فرهنگی، جدیدترین موضوع در بحث توانمندی‌های رهبری است (به نقل از محمدخانی، ۱۳۹۳).

دهنوی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش فرهنگی مدیران و توانایی حل تعارض با کارکنان در سازمان تامین اجتماعی به این نتیجه رسید که هوش فرهنگی یک عامل کلیدی، اثرگذار و تعیین کننده توانایی حل تعارض می‌باشد.

پژوهش سپهوند وهمکاران (۱۳۹۲) با عنوان رابطه بین هوش فرهنگی و استراتژی‌های مدیریت تعارض بین کارکنان دانشگاه لرستان نشان داد که بین هوش فرهنگی و استراتژی‌های مدیریت تعارض رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و به جز بعد انگیزش هوش فرهنگی سایر ابعاد این هوش با دو استراتژی عدم مقابله و راه حل‌گرایی، دارای ارتباط معناداری داشتند.

مشبکی و تیزرو (۱۳۸۸) معتقدند که هوش فرهنگی با موفقیت رهبران در کلاس جهانی رابطه مثبتی دارد (به نقل از قادری، ۱۳۹۰).

ودادی (۱۳۸۷) به بررسی ارتباط بین هوش فرهنگی و عملکرد مدیران آموزشی مرکز جهانی علوم اسلامی قم پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که هرکدام از ابعاد دانش، انگیزش، رفتار و استراتژی هوش فرهنگی با عملکرد مدیران رابطه مثبتی دارد.

کاطمی (۱۳۸۷) پژوهشی در قالب پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان بررسی ارتباط هوش فرهنگی با عملکرد کارکنان جامعه المصطفی العالمیه به انجام رسانید. داده‌ها از ۷۴ نفر از کارکنان جامعه المصطفی العالمیه به وسیله پرسشنامه جمع‌آوری گردید. نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین هوش فرهنگی و عملکرد، ابعاد هوش فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی، رفتاری) و عملکرد ارتباط وجود دارد. بر اساس نتایج بدست آمده از آزمون میانگین یک جامعه آماری، هوش فرهنگی انگیزشی، هوش فرهنگی فراشناختی، هوش فرهنگی رفتاری و عملکرد کارکنان جامعه المصطفی العالمیه در حد مطلوبی قرار داشت، اما افراد مذکور از نظر هوش فرهنگی شناختی در وضعیت مطلوبی قرار نداشتند.

تایون موون (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر هوش فرهنگی با عملکرد تیم‌های چند فرهنگی نشان داد که در طول زمان درجه‌ای از تنوع فرهنگی بر عملکرد تیم‌های دارای تنوع فرهنگی تأثیر می‌گذارد و تیم‌هایی که دارای سطح بالاتری از هوش فرهنگی بودند تمایل به نشان دادن درجه‌ی بیشتری نسبت به توسعه‌ی عملکرد داشتند. علاوه بر این نتایج پژوهش نشان داد که هوش فرهنگی رابطه‌ی بین تنوع فرهنگی و عملکردی تیمی را اداره می‌کند و تأثیرگذار است.

راکاستول و همکاران (۲۰۱۱) در مقاله‌ای با عنوان نقش هوش فرهنگی بر روی اثربخشی رهبری بین المللی در یک جامعه جهانی نتایج پژوهش خود را چنین بیان داشتند که هوش فرهنگی ارتباط مثبت قوی با اثربخشی رهبری بین فرهنگی دارد ولی با اثربخشی رهبری عمومی مرتبط نمی‌باشد. همچنین تجارب قبلی بین المللی مدیران اثربخشی رهبری را پیش بینی می‌کند. جالب‌تر این‌که تجارب قبلی رهبری اثربخشی رهبری عمومی و بین المللی را پیش بینی نمی‌کند.

ایمای و گل‌فند (۲۰۱۰) در مقاله‌ای به بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر فرایند و دستاوردهای مذاکره پرداختند که نتایج تحقیق، وجود همبستگی مثبت بین رفتارهای یکپارچه و هوش فرهنگی مذاکره کننده را نشان داد.

تمپلر وتای (۲۰۰۶) به این نتیجه رسیدند که رابطه ای مثبت بین مؤلفه‌ی انگیزشی هوش فرهنگی با هر سه نوع سازگاری عمومی، سازگاری بین فرهنگی و سازگاری شغلی وجود دارد (به نقل از قادری، ۱۳۹۰).

ون داین (۲۰۰۵) در تحقیقی به این نتیجه رسید که وجدان‌گرایی با بعد فراشناختی هوش فرهنگی ارتباط معناداری دارد. شادابی و ثبات عاطفی با جنبه رفتاری هوش فرهنگی در ارتباط است. و به طور کلی هوش فرهنگی با میزان توانایی افراد برای انجام وظیفه به طور اثربخش، در مجموعه‌های فرهنگی متنوع ارتباط مثبتی دارد. (وین داین ۲۰۰۵ به نقل از دلارام، ۱۳۹۰).

توماس (۱۹۹۹) در یک تحقیق تجربی با عنوان تنوع فرهنگی و اثر بخشی گروه کاری به این نتیجه رسید که تنوع فرهنگی گروه‌های اجتماعی، فرهنگی اعضای گروه و فاصله نسبی فرهنگی اعضای گروه از یکدیگر بر اثر بخشی گروه کاری تأثیر دارد و گروه‌های متجانس فرهنگی عملکرد بالایی نسبت به گروه‌های نامتجانس فرهنگی دارند.

احتمالاً اولین کسی که در اوایل قرن بیستم به قضیه‌ی شوخی با دیدی روان‌شناسانه نگاه کرد، فروید بود. فروید شوخ‌طبعی را بهترین مکانیسم دفاعی می‌داند. از نظر فروید شوخ طبعی یک استعداد استثنایی و نادر است که به ما اجازه می‌دهد در مواجهه با تنش به خودمان بگوییم: «نگاه کن این معنای دنیایی است که ظاهراً خطرناک نامیده می‌شود، مثل بازی بچه‌ها خنده دار است.» (فروید، ۱۹۲۸؛ به نقل از مارتین و دیگران، ۲۰۰۳).

شوخی طبعی در مکتب‌های دیگر روان‌شناسی هم مورد توجه بوده است به عنوان مثال فرانکل (۱۹۶۷)؛ به نقل از کلینکه، (۱۳۸۴) شوخی طبعی را نوعی تناقض می‌داند. به نظر وی انسان نمی‌تواند در یک زمان هم واقعاً غمگین باشد و هم بخندد. وی نیز مانند فروید، شوخی را یک ویژگی منحصر به فرد انسان می‌داند که جدا کردن افراد از دردها و ناراحتی‌هایشان، باعث نوعی احساس انتخاب و کنترل در آن‌ها می‌شود. به طور خلاصه می‌توان گفت که احساس شوخی طبعی در رویکردهای مختلف، مفاهیم گوناگونی دارد:

شوخی طبعی در شناخت‌گرایی

شناخت‌گرایان از شوخی به عنوان یک توانایی شناختی، مثلاً توانایی ساختن، فهمیدن، باز تولید و یاد آوری لطیفه‌ها یاد می‌کنند (فینگولد و مازلا، ۱۹۹۳؛ به نقل از مارتین و دیگران، ۲۰۰۳).

شوخی طبعی در رفتارگرایی

رفتارگرایان شوخی طبعی را یک رفتار عادی می‌دانند آن‌ها تمایل زیاد به خندیدن و تعریف لطیفه برای دیگران دارند. ضمناً خندیدن به لطیفه‌های دیگران را یک الگوی رفتاری عادی می‌دانند که این مساله توسط درجه بندی مشاهده‌گر مثل پرسشنامه Q-SORT برای ارزیابی رفتار شوخ طبعانه سنجیده می‌شود (کریک، لامبرت و نلسون، ۱۹۹۶؛ مارتین و لفقورت، ۱۹۸۴؛ به نقل از مارتین و دیگران، ۲۰۰۳) ..

حاجیوند و همکاران (۱۳۹۱) طی پژوهشی به منظور بررسی سبک‌های شوخی طبعی به عنوان تعدیل‌کننده‌های ارتباط میان پنج عامل شخصیتی و سلامت عمومی در دانشجویان نتیجه گرفتند که سبک‌های شوخی طبعی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و سلامت عمومی را تعدیل می‌کند. همچنین چندین رابطه معنادار بین هر یک از سبک‌های شوخی طبعی با ویژگی‌های شخصیتی و سلامت عمومی به دست آمد و بین سبک‌های شوخی طبعی (پیونددهنده، پرخاشگرانه، خودکاهنده) دانشجویان دختر و پسر تفاوت معناداری وجود نداشت، اما بین سبک شوخی طبعی خود افزایشی در دانشجویان دختر و پسر تفاوت معنادار بود. در کل می‌توان گفت سبک‌های شوخی طبعی به تعدیل ارتباط میان پنج عامل شخصیتی و سلامت عمومی تأکید می‌کند (حاجیوند و همکاران، ۱۳۹۱).

حسینی (۱۳۹۰) در تحقیق خود بین جهت‌گیری مذهبی، شادکامی و عزت نفس رابطه معناداری مشاهده نکرد، اما نتیجه گرفت بین جهت‌گیری مذهبی با احساس تنهایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کاکاوند (۱۳۸۹) طی تحقیقی نتیجه گرفت افرادی که از شوخی طبعی خودکاهنده و شوخی طبعی پرخاشگرانه در روابط میان فردی استفاده می‌کنند از سلامت عمومی خوبی برخوردار نیستند و نوع شوخی‌های دانشجویان دختر بیشتر از نوع مثبت و خودکاهنده است و نوع شوخی‌های دانشجویان پسر بیشتر از نوع پرخاشگرانه است بنابراین جنس، بر سبک شوخی طبعی تأثیرگذار است.

جهانگیری (۱۳۸۸) در تحقیقی نتیجه گرفت که آموزش مهارت‌های شوخی طبعی در کاهش افسردگی افراد ضایعه نخاعی مؤثر بوده است.

نیاکروئی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی نتیجه گرفتند که سبک‌های شوخی طبعی پیوندجویانه و خودارزنده ساز با رضایتمندی از زندگی عاطفه مثبت و هوش هیجانی رابطه مثبت معنادار و با عاطفه منفی رابطه منفی معنادار دارند. سبک‌های شوخی طبعی پرخاشگرانه و

خود تحقیرگرایانه با رضایتمندی از زندگی، عاطفه مثبت و هوش هیجانی رابطه منفی معنادار و با عاطفه منفی رابطه مثبت معنادار دارند. همچنین مردان در مقایسه با زنان بیشتر از سبک-های شوخ طبعی سازش نایافته (پرخاشگرانه و خودتحقیرگرایانه) استفاده کردند. یافته‌ها بر نقش مؤثر سبک‌های شوخ طبعی سازش یافته (پیوندجویانه و خودآرزنده‌ساز) بر هوش هیجانی و بهزیستی فاعلی تأکید داشتند.

خشوعی (۱۳۸۴) طی تحقیقی نشان داد بین شوخ طبعی با اختلال‌های روانی رابطه منفی وجود دارد.

ورنون و همکاران (۲۰۰۸) طی پژوهشی به شوخ طبعی و رابطه آن با شخصیت (با توجه به پایه‌های زیستی این رابطه) پرداختند. طی این پژوهش ۳۰۰ جفت دوقلوی همسان و غیر همسان بررسی شدند که در خصوص رابطه شوخ طبعی و شخصیت، همان نتایج مارتین در سال ۲۰۰۳ تکرار شد. به عبارت دیگر شوخ طبعی پیونددهنده و خودارتقاء دهنده با برونگرایی دارای همبستگی مثبت است که این نتایج با یافته‌های پیشین مبنی بر همبستگی بین سبک-های شوخ طبعی و بهزیستی هیجانی، حمایت اجتماعی و رضایت از روابط، سازگار می‌باشد. به علاوه بین این دو سبک باگشودگیر رابطه مثبتی وجود داشت که نشان می‌دهد این نوع از شوخ طبعی با انعطاف‌پذیری، تخیل و بینش ارتباط دارد و استفاده از آن منجر به مقابله بهتر با مشکلات و حل‌مسأله می‌گردد. در مقابل، سبک شوخ طبعی پرخاشگرانه و خودکاهنده همبستگی مثبتی با روان آزرده‌خویی و همبستگی منفی ای با مسئولیت‌پذیری نشان داد که می‌تواند به سطح پایین کنترل تکانه در این افراد اشاره داشته باشد که منجر به استفاده نامناسب شوخ طبعی در موقعیت‌های اجتماعی می‌گردد. تنها شوخ طبعی خود ارتقاء دهنده، همبستگی منفی ای با روان آزرده‌خویی و همبستگی مثبتی با سازگاری نشان داد. همچنین افرادی که از شوخ طبعی پرخاشگرانه استفاده می‌کنند، سطح پایینی از همدلی را نشان می‌دهند و ارتباطات درون فردی ضعیف‌تری دارند. در همین پژوهش معلوم شد که تفاوت‌های فردی در دو سبک مثبت شوخ طبعی (پیونددهنده و خود ارتقاء دهنده) کاملاً مربوط به عامل-های زیستی و محیطی غیرمشترک است. در مقابل قضاوت‌های فردی در دو سبک منفی شوخ طبعی (پرخاشگرانه و خودکاهنده) به میزان کمتری تحت تأثیر عوامل ژنتیکی هستند و به میزان قابل استنادی تأثیرات عوامل محیطی مشترک و غیرمشترک را نشان می‌دهند. این نتایج می‌تواند معنای خوبی برای طرح‌های مداخله درمانی جهت تغییر سبک‌های شوخ طبعی افراد داشته باشد. به این دلیل که صفاتی که تحت تأثیر عوامل محیطی هستند احتمالاً انعطاف-

پذیرتر از صفاتی هستند که تحت تأثیر عوامل زیستی می‌باشند. این نتایج نشان می‌دهد که احتمال کمکیه افراد برای کاهش شوخ طبعی پرخاشگرانه و خودکاهنده، راحت‌تر از افزایش استفاده آن‌ها از شوخ طبعی پیونددهنده و خود ارتقاءدهنده است (ورنون و همکاران، ۲۰۰۸؛ به نقل از ملاحعفر، ۱۳۸۹).

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است که با هدف بررسی رابطه هوش فرهنگی با گرایش‌های مذهبی و سبک‌های شوخ طبعی در بین دانشجویان دانشگاه علوم و تحقیقات خراسان رضوی واحد نیشابور انجام شده است. در این پژوهش ویژگی‌های دموگرافیک مانند سن، جنس و رشته‌های تحصیلی (مشاوره، روان‌شناسی عمومی، روان‌شناسی بالینی و مدیریت آموزشی) لحاظ شده است و هوش فرهنگی به عنوان متغیر پیش بین در نظر گرفته شده که با آزمون هوش فرهنگی سنجیده شده است. متغیرهای ملاک شامل گرایش‌های مذهبی و سبک‌های شوخ طبعی می‌باشند که با آزمون‌های جهت گیری مذهبی آلپورت و سبک‌های شوخ طبعی سنجیده می‌شود.

جامعه آماری

جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش کلیه دانشجویان رشته‌های مشاوره و راهنمایی (۱۸۵ نفر)، روان‌شناسی بالینی (۲۴۳ نفر)، روان‌شناسی عمومی (۱۶۱ نفر) و مدیریت آموزشی (۱۵۹ نفر) دانشگاه علوم و تحقیقات خراسان رضوی بودند.

نمونه گیری و روش نمونه گیری

نمونه مورد نظر طبق جدول مورگان (۲۲۵ نفر) از دانشجویان بودند که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ایاز این جامعه انتخاب گردیدند. از ۲۵۵ پرسشنامه توزیع شده در بین دانشجویان تعدادی برگشت داده نشد و بخشی نیز ناقص پر شده بودند. در کل ۲۳۲ پرسشنامه قابل بررسی در این تحقیق بودند که مورد استفاده قرار گرفتند.

ابزارهای اندازه گیری

مقیاس هوش فرهنگی: مقیاس هوش فرهنگی یک ابزار خودگزارشی است که به وسیله انگ و همکاران (۲۰۰۴) گسترش یافت و حاوی ۲۰ پرسش در چهار خرده مقیاس (فراشناخت، شناخت، انگیزشی، رفتاری) است. در ایران کاظمی (۱۳۸۷) در پژوهشی پایایی این پرسشنامه را

با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶۶ گزارش نمود. قدم پور، مهرداد و جعفری (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی - پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه نمودند.

روشنی (۱۳۹۱) اعتباریابی این مقیاس را از طریق محاسبه ضریب همبستگی آن با مقیاس هوش فرهنگی کرمی (۱۳۹۰) برابر ۰/۷۲۴ و از طریق ضریب همبستگی کل مقیاس با پرسش ملاک ۰/۷۰۲ به دست آورد. همچنین، ضریب پایایی این مقیاس با دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه کرد که به ترتیب برابر ۰/۹۳۴ و ۰/۹۱۲ به دست آورد. در ضمن اعتبار محتوای این مقیاس نیز توسط چند متخصص روان‌شناسی بررسی و سئوالات آن خوب و مرتبط با موضوع ارزیابی گردید (روشنی، ۱۳۹۱).

مقیاس سبک‌های شوخ طبعی: پرسشنامه سبک‌های شوخ طبعی (HSQ) ۱

توسط مارتین و همکاران در سال ۲۰۰۳ ساخته شده است. این پرسشنامه یک آزمون مداد-کاغذی ۳۲ گویه‌ای است که برای سنجش چهار سبک شوخ طبعی، پیوندجویانه (وقتی دیگران را می‌خندانم لذت می‌برم)، خود ارزنده ساز (نگاه شوخ طبعانه من به زندگی مرا از نگرانی‌های شدید و افسردگی در مورد چیزهای مختلف دور نگه می‌دارد)، پرخاشگرانه (من دوست ندارم از شوخی یا جوک برای دست انداختن یا تحقیر دیگران استفاده کنم) و خود تحقیرگرایانه (سعی می‌کنم با گفتن چیزهای خنده‌دار در مورد ضعف‌ها، نقص‌ها و اشتباه‌هایم، افراد مرا بپذیرند و بیشتر دوستم داشته باشند) طراحی شده است. هر زیر مقیاس حاوی ۸ گویه است. پیوند دهنده (۲۹، ۲۵، ۲۱، ۱۷، ۱۳، ۹، ۵، ۱)، خودارزنده ساز (۳۰، ۲۶، ۲۲، ۱۸، ۱۴، ۱۰، ۶، ۲)، پرخاشگرانه (۳۱، ۲۷، ۲۳، ۱۹، ۱۵، ۱۱، ۷، ۳)، خودشکنانه (۳۲، ۲۰، ۱۸، ۱۶، ۱۴، ۱۲، ۸، ۴) آزمودنی به هر گویه در مقیاس هفت درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) پاسخ می‌دهد اما گویه‌های (۱، ۷، ۸، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۲۲، ۲۳، ۲۵، ۲۹، ۳۱) به صورت معکوس نمره-گذاری می‌شوند. یعنی از کاملاً مخالفم (۷) تا کاملاً موافقم (۱) را دربر خواهد گرفت. آلفای کرونباخ پرسشنامه توسط تهیه کنندگان با نمونه ۱۱۹۵ نفری کانادایی بین سنین ۱۸ تا ۷۸ ساله، برای شوخ طبعی پیوندجویانه ۰/۸۰، شوخ طبعی خود ارزنده ساز ۰/۸۱، شوخ طبعی پرخاشگرانه ۰/۷۷ و شوخ طبعی خود تحقیر گرایانه ۰/۸۰ گزارش شده است. اعتبار باز آزمایی این مقیاس با بررسی ۱۷۹ دانشجو بین ۰/۸۰ تا ۰/۸۵ تعیین شد. روایی آن با اجرای هم‌زمان پرسشنامه‌های موجود در زمینه شوخ طبعی مورد بررسی قرار گرفته و مناسب گزارش شده

است (مارتین و همکاران، ۲۰۰۳). در ایران نیز، این پرسشنامه توسط علی نیاکروئی و همکاران ۱۳۸۷ ترجمه و بر روی ۲۳۰ نفر هنجاریابی شده است. مقیاس از طریق بازآزمایی پس از سه هفته برای سبک‌های پیوند جویانه، خودارزنده ساز، پرخاشگرانه و خودتحقیرگرایانه به ترتیب برابر با ۰/۷۴، ۰/۷۵، ۰/۵۸، ۰/۶۵ بود و آلفای کرونباخ برای سبک‌های پیوند جویانه، خودارزنده ساز، پرخاشگرانه و خود تحقیرگرایانه به ترتیب برابر ۰/۷۸، ۰/۷۷، ۰/۵۴، ۰/۶۸ بود. (به نقل از بی نیاز، ۱۳۸۹)

یافته‌های تحقیق

توصیف داده‌ها

در این بخش شاخص‌های توصیفی مربوط به نمرات آزمودنی‌ها در دو متغیر مرتبط هوش فرهنگی و سبک‌های شوخ طبعی ارائه خواهد شد.

شاخص‌های توصیفی هوش فرهنگی

در این قسمت نمرات دانشجویان در هر یک از خرده مقیاس‌های هوش فرهنگی، هوش فرهنگی فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری در قالب شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، مقدار حداقل و حداکثر مقدار مورد بررسی قرار گرفته و نتایج حاصله در جدول زیر ارائه شده است :

جدول شماره ۱. شاخص‌های توصیفی مربوط به هوش فرهنگی در آزمودنی‌ها

مؤلفه‌های هوش فرهنگی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
فراشناختی	۲۳۲	۱۷/۷	۵/۲	۴/۰	۲۸/۰
شناختی	۲۳۲	۱۸/۲	۹/۰	۶/۰	۴۲/۰
انگیزشی	۲۳۲	۲۲/۹	۷/۴	۵/۰	۳۵/۰
رفتاری	۲۳۲	۲۱/۷	۷/۹	۶/۰	۴۲/۰
هوش فرهنگی	۲۳۲	۸۰/۵	۱۹/۵	۳۷/۰	۱۳۶/۰

چنانچه در جدول فوق ملاحظه می‌شود هوش فرهنگی از قسمت مربوط به همین متغیر که در پرسشنامه‌ی تحقیق در نظر گرفته شده سنجیده می‌شود. در این بخش مجموعاً ۲۰

سؤال در طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای وجود دارد که ۴ سؤال به سنجش هوش فرهنگی فراشناختی، ۵ سؤال به هوش شناختی، ۵ سؤال به هوش انگیزشی و ۶ سؤال به هوش رفتاری اختصاص دارند. نمره‌ی هر یک از مؤلفه‌ها از مجموع‌گیری امتیازات اختصاص‌یافته به سؤالات این مؤلفه‌ها محاسبه می‌شود. نمره‌ی هوش فرهنگی نیز از مجموع‌گیری کلیه‌ی سؤالات حاصل می‌شود که بنابراین مقداری بین ۲۰ تا ۱۴۰ می‌تواند اختیار کند.

همان‌طور که از جدول ۱ می‌توان دید، مؤلفه‌ی هوش فراشناختی دارای میانگین ۱۷/۷، هوش شناختی ۱۸/۲، هوش انگیزشی ۲۲/۹ و هوش رفتاری ۲۱/۷ هستند. اما میانگین نمره‌ی هوش فرهنگی ۸۰/۵ و انحراف معیار آن ۱۹/۵ به دست آمده است.

شاخص‌های توصیفی سبک‌های شوخ طبعی

در این قسمت نمرات دانشجویان در هر یک از خرده مقیاس‌های سبک‌های شوخ طبعی پیوند دهنده، خودارزنده ساز، پرخاشگرانه و خودشکن در قالب شاخص‌های آمار توصیفی مورد بررسی قرار گرفته و نتایج حاصله در جدول زیر ارائه شده است:

جدول شماره ۲. شاخص‌های توصیفی سبک‌های شوخ طبعی در آزمودنی‌ها

مؤلفه‌های سبک‌های شوخ طبعی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
پیونددهنده	۲۳۲	۲۲/۷	۸/۶	۸/۰	۴۸/۰
خودارزنده ساز	۲۳۲	۲۸/۱	۸/۸	۸/۰	۵۱/۰
پرخاشگرانه	۲۳۲	۳۴/۳	۹/۸	۸/۰	۵۲/۰
خودشکن	۲۳۲	۳۶/۲	۱۱/۳	۸/۰	۵۶/۰
شوخ طبعی	۲۳۲	۱۲۱/۳	۲۹/۳	۴۷/۰	۱۸۶/۰

چنانچه در جدول فوق ملاحظه می‌شود، سبک‌های شوخ طبعی از قسمت مربوط به همین متغیر که در پرسشنامه‌ی تحقیق در نظر گرفته شده سنجیده می‌شود. در این بخش مجموعاً ۳۲ سؤال در طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای وجود دارد که به هر کدام از سبک‌های شوخ طبعی ۸ سؤال اختصاص یافته است. نمره‌ی هر کدام از سبک‌ها از مجموع‌گیری امتیازات اختصاص‌یافته

به سئوالات این سبک‌ها محاسبه می‌شود. متغیر شوخ طبعی نیز از مجموع‌گیری کلیه‌ی سئوالات حاصل می‌شود که بنابراین مقداری بین ۳۲ تا ۲۲۴ می‌تواند اختیار کند. همان طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، سبک پیونددهنده دارای میانگین ۲۲/۷، سبک خود ارزنده‌ساز ۲۸/۱، پرخاشگرانه ۳۴/۳ و خودشکن ۳۶/۲ هستند. هم‌چنین میانگین شوخ طبعی ۱۲۱/۳ با انحراف معیار ۲۹/۳ محاسبه شده است. بر اساس فرضیه هایتحقیق، بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی با مؤلفه‌های سبک‌های شوخ طبعی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه‌ی همبستگی پیرسون در جدول زیر ارائه شده است :

جدول شماره ۳. نتایج مربوط به آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه‌های تحقیق

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	P-value
سبک شوخ‌طبعی پیونددهنده و هوش فرهنگی فراشناختی	۰/۰۰۶	۰/۹۳۳
سبک شوخ‌طبعی خودارزنده ساز و هوش فرهنگی فراشناختی	۰/۱۱۲	۰/۰۸۸
سبک شوخ‌طبعی پرخاشگرانه و هوش فرهنگی فراشناختی	۰/۲۱۴	۰/۰۰۱
سبک شوخ‌طبعی خودشکن و هوش فرهنگی فراشناختی	۰/۲۱۸	۰/۰۰۱
سبک شوخ‌طبعی پیونددهنده و هوش فرهنگی شناختی	-۰/۰۰۴	۰/۹۵۴
سبک شوخ‌طبعی خودارزنده ساز و هوش فرهنگی شناختی	-۰/۰۲۶	۰/۶۹۸
سبک شوخ‌طبعی پرخاشگرانه و هوش فرهنگی شناختی	۰/۰۷۳	۰/۲۷۰
سبک شوخ‌طبعی خودشکن و هوش فرهنگی شناختی	۰/۰۲۹	۰/۶۵۸
سبک شوخ‌طبعی پیونددهنده و هوش فرهنگی انگیزشی	-۰/۰۳۱	۰/۶۳۸
سبک شوخ‌طبعی خودارزنده ساز و هوش فرهنگی انگیزشی	۰/۱۴۵	۰/۰۲۷
سبک شوخ‌طبعی پرخاشگرانه و هوش فرهنگی انگیزشی	۰/۲۲۴	۰/۰۰۱
سبک شوخ‌طبعی خودشکن و هوش فرهنگی انگیزشی	۰/۲۷۱	۰/۰۰۰
سبک شوخ‌طبعی پیونددهنده و هوش فرهنگی رفتاری	-۰/۰۰۷	۰/۹۲۰
سبک شوخ‌طبعی خودارزنده ساز و هوش فرهنگی رفتاری	۰/۱۶۵	۰/۰۱۲
سبک شوخ‌طبعی پرخاشگرانه و هوش فرهنگی رفتاری	۰/۲۲۸	۰/۰۰۰
سبک شوخ‌طبعی خودشکن و هوش فرهنگی رفتاری	۰/۱۸۳	۰/۰۰۵

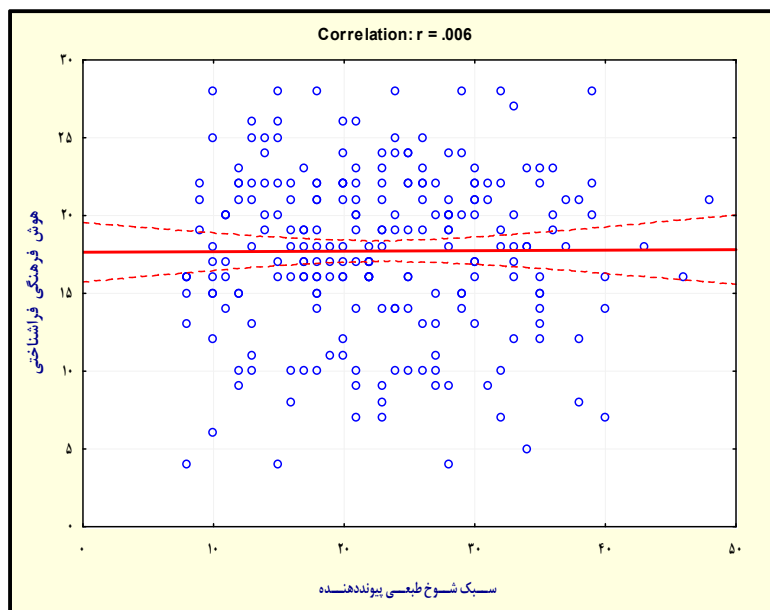
با ملاحظه‌ی جدول فوق، می‌توان مشاهده کرد تنها ضریب همبستگی‌های معنی‌دار عبارتند از ($P\text{-value} < ۰/۰۵$): سبک شوخ‌طبعی پرخاشگرانه با هوش فرهنگی فراشناختی،

سبک شوخ طبعی خودشکن و هوش فرهنگی فراشناختی، سبک شوخ طبعی خودارزنده ساز و هوش فرهنگی انگیزشی، سبک شوخ طبعی پرخاشگرانه و هوش فرهنگی انگیزشی، سبک شوخ طبعی خودشکن و هوش فرهنگی انگیزشی، سبک شوخ طبعی پرخاشگرانه با هوش فرهنگی رفتاری، سبک شوخ طبعی پرخاشگرانه با هوش فرهنگی رفتاری. لذا با توجه به نتایج فوق در سطح معنی داری ۰/۰۵ می توان گفت: بین هوش فرهنگی فراشناختی با سبک‌های شوخ طبعی پرخاشگرانه و خودشکن و نیز بین هوش فرهنگی انگیزشی با سبک‌های شوخ طبعی خودارزنده ساز، پرخاشگرانه و خودشکن و همچنین بین هوش فرهنگی رفتاری با سبک‌های شوخ طبعی خودارزنده ساز، پرخاشگرانه و خودشکن رابطه‌ی معنی داری وجود دارد.

در ادامه به عنوان نمونه‌ایی از متغیرهایی که بین آنها رابطه‌ای مشاهده نگردید؛ نمودار پراکنش هوش فرهنگی فراشناختی در مقابل سبک شوخ طبعی پیونددهنده ترسیم شده است که در زیر به نمایش درآمده است.

نمودار مربوط به پراکنش هوش فرهنگی فراشناختی در مقابل سبک شوخ طبعی پیوند

دهنده



در نمودار فوق نمی‌توان الگوی خاصی را مشاهده کرد، زیرا همان طور که در بالا مشخص شد، بین این دو متغیر رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج و یافته‌های هر تحقیق، جان‌مایه و مهمترین بخش تحقیق تلقی می‌شود، تا با محک یافته‌ها و استواری فرضیه‌هایش راهی به سوی بهبود و تعالی بگشاید. حال به ارزیابی فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم:

فرضیه اصلی تحقیق حاکی از این بود که « بین هوش فرهنگی با سبک‌های شوخ‌طبعی در دانشجویان رابطه وجود دارد». این فرضیه، وجود رابطه معنی‌دار بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی با مؤلفه‌های سبک‌های شوخ‌طبعی را مورد پرسش قرار می‌دهد. در این قسمت از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه بیان شده استفاده شده است که (جدول شماره ۳). نتیجه این آزمون بیان می‌دارد که ضریب همبستگی‌های سبک شوخ‌طبعی پرخاشگرانه با هوش فرهنگی فراشناختی، سبک شوخ‌طبعی خود شکن و هوش فرهنگی شوخ‌طبعی پرخاشگرانه و هوش فرهنگی انگیزشی، سبک شوخ‌طبعی خود شکن و هوش فرهنگی انگیزشی، سبک شوخ‌طبعی خود شکن و هوش فرهنگی رفتاری، سبک شوخ‌طبعی پرخاشگرانه با هوش فرهنگی رفتاری و سبک شوخ‌طبعی خود شکن با هوش فرهنگی رفتاری، معنی‌دار می‌باشند و در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ می‌توان گفت که: « بین هوش فرهنگی فراشناختی با سبک‌های شوخ‌طبعی پرخاشگرانه و خود شکن و بین هوش فرهنگی انگیزشی با سبک‌های شوخ‌طبعی خودارزنده ساز، پرخاشگرانه و خود شکن و بین هوش فرهنگی رفتاری با سبک‌های شوخ‌طبعی خودارزنده ساز، پرخاشگرانه و خود شکن رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد».

قبل از انجام این پژوهش، پژوهشی که مبنی بر بررسی این متغیرها باشد یافت نشد. علاوه بر این ون داین (۲۰۰۵) نتیجه گرفت که شادابی و ثبات عاطفی با جنبه رفتاری هوش فرهنگی در ارتباط است. در تبیین فرضیه تحقیق می‌توان گفت که هوش فرهنگی فراشناختی سطح دانش فرهنگی آگاهانه فرد را در طول تعاملات بین فرهنگی منعکس می‌سازد و در برگزیده استراتژی‌های شناختی در سطح بالاتری می‌باشد که به افراد اجازه می‌دهد مقررات و آشکار کننده‌های جدیدی را برای تعامل اجتماعی در محیط‌های فرهنگی جدید به وسیله ارتقاء پردازش اطلاعات در سطحی عمیق‌تر توسعه دهند. از طرفی شوخ‌طبعی به عنوان ابزار حفظ رابطه با دیگران مطرح می‌باشد، اما اگر همین نوع شوخ‌طبعی همراه با تحقیر دیگران باشد از

نوع پرخاشگرانه خواهد بود و اگر باعث تحقیر شدن خود فرد بذله گو باشد خودشکن خواهد بود. در نتیجه فردی که دارای هوش فرهنگی فراشناختی بالایی باشد از این دو سبک شوخی کمتر استفاده می‌کند اما در این تحقیق مشاهده می‌شود که این مؤلفه‌ها با هم رابطه مستقیم و مثبتی دارند که خلاف آنچه گفته شد اتفاق افتاده است. شاید این به علت بد فهمی سؤالات پرسشنامه باشد که اگر با فرهنگ ایرانی ساخته شده بود این نتیجه به دست نمی‌آمد. ولی محقق با توضیحاتی که به آزمودنی‌ها می‌داد تا حدودی جوابگوی سؤالات آن‌ها بود. اما در مورد هوش فرهنگی انگیزشی، بر اساس تئوری انگیزشی ارزش - انتظار جهت و بزرگی انرژی هدایت شده به سمت یک وظیفه خاص در برگیرنده دو عنصر است: انتظار انجام موفقیت آمیز و ارزش قرین با انجام آن وظیفه. افرادی که دارای سطح بالایی از هوش فرهنگی انگیزشی هستند توجه و انرژی را به سمت شرایط بین فرهنگی مبتنی بر علاقه درون و اتکاء و اطمینان به اثر بخشی بین فرهنگی هدایت می‌نمایند. همان‌طور که عنوان شد شوخی ابزاری برای حفظ رابطه می‌باشد. شوخ طبعی خود ارزنده ساز یک مکانیسم دفاعی است که به فرد اجازه می‌دهد تا از هیجانات منفی اجتناب کند. فردی که هوش فرهنگی انگیزشی بالایی دارد این انتظار را از سبک شوخی خود دارد که از هیجانات منفی دوری کند و به این دلیل از شوخی استفاده می‌کند که با هیجانات منفی خود مقابله کند. همان‌طور که از نتیجه این تحقیق نیز به دست آمده است. این انگیزه در رفتارهای کلامی و غیر کلامی که برجسته ترین جلوه‌های بیرونی تعاملات اجتماعی می‌باشد، دیده می‌شود. زمانی که افراد تعاملات رو در رو را شروع و ادامه می‌دهند آنها نمی‌توانند به افکار پنهان احساسات یا انگیزش یکدیگر دسترسی داشته باشند، آنها هنوز بر چیزی که از طریق صدا، حالت چهره و سایر جلوه‌های بیرونی دیگر فرد می‌بینند یا می‌شنوند تکیه می‌نمایند.

منابع

الف) فارسی

۱. ادیب راد، نسترن، (۱۳۸۶). هوش فرهنگی در سازمانهای امروزی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره ۱، شماره ۱، صص ۲۵-۳۶.
۲. بی نیاز، سعید؛ شعیری، محمدرضا و دژکام، محمود. (۱۳۸۹). رابطه سبک‌های شوخ طبعی با مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی با توجه به جنسیت. پنجمین سمینار بهداشت روان دانشجویان.
۳. توماس، دیوید؛ سی- اینکسون، کر. (۱۹۹۹). هوش فرهنگی مهارت‌های انسانی برای کسب و کار جهانی. میرسپاسی، ناصر. تهران: انتشارات میثاق و همکاران (۱۳۸۷).
۴. جهانگیری، مریم. (۱۳۸۸). بررسی اثر بخشی آموزش مهارت‌های شوخ طبعی بر کاهش افسردگی آسیب پذیر نخاعی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه علوم تحقیقات تهران.
۵. حاجیوند، زهرا. (۱۳۸۸). تأثیر آموزش شادکامی و شوخ طبعی بر کیفیت زندگی زوجین مراجعه کننده به مراکز مشاوره شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد اصفهان.
۶. حاجیوند، رستم قالبی؛ احمدی، عبد الجواد و کاکاوند، علیرضا. (۱۳۹۱). بررسی سبک‌های شوخ طبعی به عنوان تعدیلکننده‌های ارتباط میان پنج عامل شخصیتی و سلامت عمومی. مجله علوم رفتاری. دوره ۶، شماره ۱، بهار ۱۳۹۱. صص ۷۹-۸۵.
۷. حسینی، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین جهت گیری مذهبی با شادکامی، عزت نفس و احساس تنهایی در دانشجویان دختر و پسر مقطع کارشناسی دانشگاه آزاد واحد کر ج. پایان نامه کارشناسی ارشد.
۸. خشوعی، مهدیه السادات. (۱۳۸۴). رابطه شوخ طبعی با سلامت روان در افراد ۶۰-۲۰ سال شهر تهران پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده خوراسگان.
۹. خانی، اعظم و ابزری، مهدی. (۱۳۸۹). هوش فرهنگی، رویارویی با تفاوتها. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد خوراسگان (اصفهان).
۱۰. دلارام، طوبی؛ رحیم نیا، فریبرز و مرتضوی، سعید، (۱۳۹۰). بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه‌ای مدیران (مورد مطالعه: شعب بانک اقتصاد نوین استان تهران).

- مقاله کارشناسی ارشد؛ رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه فردوسی مشهد. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا سال ۸، شماره ۲۲، صص ۶۷-۷۸.
۱۱. دهنوی، الهام؛ حمیدی، فریده و ابراهیم دماوندی، مجید. (۱۳۹۱). رابطه هوش فرهنگی و سواد کامپیوتری معلمان با سبک مدیریت کلاسی آنان. *فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، سال سوم، شماره ۱، پاییز ۱۳۹۱، صص ۲۶-۵.
۱۲. روشنی، خدیجه و عسکری، پرویز. (۱۳۹۱). مقایسه هوش فرهنگی، هوش هیجانی و سازگاری فردی - اجتماعی دانشجویان زن و مرد دانشگاه آزاد واحد اهواز. *فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ*، سال سوم، شماره ۱۲، تابستان ۱۳۹۱، صص ۶۳-۴۹.
۱۳. زارع، حسین؛ کمالی زارچ، محمود و رضایی نسب، فاطمه. (۱۳۷۸). سبک‌های شوخ طبعی و پنج رگه شخصیت. پایان نامه کارشناسی ارشد رودهن.
۱۴. سپهوند، رضا؛ بهاروند، فتانه و بیرانوند، رضوان. (۱۳۹۲). هوش فرهنگی در تعامل با استراتژی‌های مدیریت تعارض. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*. مقاله ۶، دوره ۸، شماره ۲۹، بهار ۱۳۹۲، صص ۱۰۳-۷۳.
۱۵. سلیمانی، طاهر؛ صالحی امیری، سیدرضا و نوابخش، مهرداد. (۱۳۹۰). اندازه‌گیری هوش فرهنگی دانشجویان به منظور تعیین شایستگی‌های کاری آن‌ها (مطالعه موردی: دانشجویان مدیریت فرهنگی). پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده). دانشگاه آزاد اسلامی. واحد علوم تحقیقات تهران.
۱۶. عبدالله زاده، حسن و صفاری نیا، مجید، (۱۳۸۹). رابطه بین هوش فرهنگی و صفات شخصیتی در دانشجویان ترکمن دانشگاه پیام نور بهشهر، پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده).
۱۷. قادری، وریا؛ حسینی نسب، سید داوود. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با بهره‌وری مدیران مدارس شاهد استان آذربایجان غربی. *مجله علوم تربیتی*. سال ۴، شماره ۱۳، بهار ۱۳۹۰، صص ۴۴-۲۷.
۱۸. کاظمی، معصومه. (۱۳۸۷). *بررسی ارتباط هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان جامعه المصطفی العالمیه*. قم. مجتمع آموزش عالی قم.
۱۹. کاکاوند، علیرضا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه شوخ طبعی بر سلامت روان. *فصلنامه روان-شناسی کاربردی*. سال ۴، شماره ۲(۱۴)، تابستان ۱۳۸۹، صص ۳۲-۴۳.

۲۰. کلینکه، کریس. (۱۳۸۴). *مهارت‌های زندگی*. ترجمه شهرام محمدخانی. جلد اول. چاپ اول. تهران: اسپند هنر.
۲۱. گلستانه، موسی و پولادی ریشه‌ری، محمد. (۱۳۸۷). *روان‌شناسی شوخ‌طبعی و سلامت روان*. تهران: نشر نسل نو اندیش.
۲۲. محمد خانی، کامران؛ محمد داوودی، امیر حسین و شایسته، پرستو. (۱۳۹۳). نقش هوش فرهنگی در عملکرد کارکنان حوزه بین الملل بانک کشاورزی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم و تحقیقات تهران، دانشکده اقتصاد و مدیریت. گروه مدیریت فرهنگی
۲۳. مشبکی، اصغر و تیزرو، علی. (۱۳۸۸). تأثیر هوش هیجانی و هوش فرهنگی بر موفقیت رهبران در کلاس جهانی، پژوهش‌های مدیریت، سال دوم، شماره ۳.
۲۴. ملاجعفر، همدم. (۱۳۸۹). بررسی رابطه سبک‌های شوخ طبعی و بهزیستی ذهنی با تعارضات زناشویی. رساله کارشناسی ارشد (چاپ نشده). دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران.
۲۵. نائیجی، محمد جواد و عباسعلی زاده، منصوره. (۱۳۸۶). هوش فرهنگی؛ سازگاری با ناهمگونی‌ها. ماهنامه تدبیر شماره ۱۸۱.
۲۶. نیاکروبی، رستم علی؛ دوستی، یارعلی؛ دهشیری، غلامرضا و حیدری، محمد حسین. (۱۳۸۷). اثربخشی سبک‌های شوخ طبعی بر هوش هیجانی و بهزیستی فاعلی. فصلنامه روان-شناسان ایرانی. سال ۵، شماره ۱۸، زمستان ۱۳۸۷
۲۷. ودادی، احمد و غفاری، جعفر، (۱۳۸۷). رابطه هوش فرهنگی و هوش عاطفی با سبک رهبری رابطه مدار- وظیفه مدار مدیران مرکز جهانی آموزش علوم اسلامی؛ پایان نامه کارشناسی ارشد؛ رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

ب) انگلیسی

1. Ang, S; Van Dyne, L; Koh, Ch & Ng, K.y.(2004). The Measurement Of Cultural Intelligence. *Paper Presented at The August 2004 Academy Of Management Meetings Symposium On Cultural Intelligence in The 21 St century* , New Orlands, LA
2. Martin, R; Puhlik- Doris, P; Larsen, G; Gary, J. & Weir, K.(2003). Individual Differences in Use of Humor and Their Relation to Psychological Well- being: Development of Humor Style questionnaire . *Journal of Reserch in Personality*, 37,48-75.
3. Martin, R; Puhlik- Doris, P; Larsen, G; Gary, J. & Weir, K.(2003). Individual Differences in Use of Humor and Their Relation to Psychological Well- being: Development of Humor Style questionnaire . *Journal of Reserch in Personality*, 37,48-75.
4. Imai, L; & Gelfand, M.J.(2010). *The Culturally Intelligent Negtiator: The impact of CQ On Intercultural negotiation effectiveness. Paper Presented at The 67 Th Annual Meeting of The Academy of Management*
5. Peterso B,(2004), *Cultural Intelligence: A Guide to Working with People from other Cultures*. Yurmouth, ME. Intercultural press.
6. Rock stuhl, Thomas ; Ang, soon & Tan, Meiling.(2011). *cuitural Intelligence and Competencies* Wriht, j.(Ed). *International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences*
7. Taewon Moon .(2013). The Effects of Cultural Intelligence on Performance in Multicultural Teams. *Jurnal of Applied Social Psychology* 2013 ,43, pp2414-2425.
8. Templer, K.J; Tay.C; and Chandrasekar, N.A. (2006). Motivational Cultural Intelligence , Realistic Job Previews, and relistic living Conditions Preview, and Cross- Cultural Adjustment. *Group and Organization Management*, 31,154-173.
9. Thomas, D.C;.(1999). Cultural Diversity and Work group Effectiveness. *Journal of Cross- Cultural Psychology*. 30:242-263.
10. Vernon, P.H.A; Martin, R.A. Schermer, J.A. & Mackie, A.(2008). A Behavioral Genetic Investigation of Humor Styles and Their Correlations With the Big – 5 Personality and Individual Differences, 44,1116-1125.