

نقش هوش فرهنگی بر بهبود کیفیت زندگی کاری
(مطالعه موردی: کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان قم)
(صفحات ۱۳۷ تا ۱۵۵)

نوع مقاله: پژوهشی

DOR:20.1001.1.17358663.1401.17.53.5.4

محمد رضا فاضلی^۱

دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۰۴

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۲

چکیده

امروزه در محیط کسب و کار بازار جهانی «هوش فرهنگی» اهم مورد نیاز رهبران و مدیران تلقی می‌شود. سازمان‌ها و مدیرانی که ارزش راهبردی هوش فرهنگی را درک کنند، می‌توانند از تفاوت‌ها و تنوع فرهنگی در جهت ایجاد مزیت رقابتی و برتری استفاده کنند. هوش فرهنگی شیوه‌ای از اندیشیدن و عمل را به مدیران و کارکنان آموزش می‌دهد که آنان بتوانند در هر بستر فرهنگی، به گونه‌ای اثربخش‌تر عمل کنند. هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد که تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند و در نتیجه موانع ارتباطی را کاهش و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش، توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شاغل در اداره کل آموزش و پرورش استان قم تشکیل داده‌اند که تعداد این کارکنان ۲۵۶ نفر بوده و با توجه به محدود بودن جامعه آماری، جمع‌آوری داده‌ها به روش تمام شماری انجام گردید و کل جامعه آماری مورد مطالعه قرار گرفت. در جمع‌آوری داده‌های پژوهش نیز از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی (ابزار پرسشنامه محقق ساخته که آزمون پایایی و روایی بر روی آن صورت پذیرفت) استفاده و در تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آمار استنباطی (آزمون همبستگی) استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد به‌طور کلی بین هوش فرهنگی و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت وجود دارد و با توجه به یافته‌ها پیشنهادهایی در پایان برای اداره کل آموزش و پرورش استان قم ارائه شد.

واژگان کلیدی: هوش فرهنگی، فراشناختی، انگیزشی، کیفیت زندگی، زندگی کاری.

۱. دکتری تخصصی مدیریت دولتی، واحد قم، دانشگاه فنی و حرفه‌ای، قم، ایران. fazeli.mr57@yahoo.com

۱. دکتری تخصصی مدیریت دولتی، واحد قم، دانشگاه فنی و حرفه‌ای، قم، ایران.

۱- بیان مسئله

رشد روزافزون تعاملات و مبادلات بین‌المللی و ناهمگونی نیروی کار، توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و کسب‌وکار را به شناسایی و تقویت قابلیت‌هایی که به حضور اثربخش در محیط‌های بسیار پیچیده و پویای جهانی بینجامد، معطوف کرده است. در میان این قابلیت‌ها، هوش فرهنگی مهم‌ترین ابزار است که می‌توان برای مواجهه مناسب با موقعیت‌های چندفرهنگی به کار گرفت. هوش فرهنگی کمک می‌کند با درک سریع و صحیح مؤلفه‌های فرهنگی مختلف، رفتاری متناسب با هر یک از آن‌ها بروز دهیم. این پیچیدگی‌ها و دشواری‌های ادراکی سبب ارائه مفهومی نوین در مباحث شناختی شده است که با نام «هوش فرهنگی» شناخته می‌شود. در شرایط کاری کنونی که تنوع و جهانی‌سازی به صورت فزاینده‌ای رشد کرده است، این هوش قابلیت مهمی برای کارکنان، مدیران و سازمان‌ها محسوب می‌شود.

واژه هوش فرهنگی برای اولین بار توسط ارلی و آونگ (۲۰۰۳) مطرح و به عنوان نظریه جدیدی در دنیای مدیریت و روان‌شناسی سازمان معرفی شد. آن‌ها هوش فرهنگی را قابلیت کارکرد و مدیریت اثربخش در زمینه‌های متنوع فرهنگی تعریف کرده‌اند (خیراندیش، ۱۳۹۶: ۴۱). در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی جدید، فرد باید با توجه به اطلاعات موجود یک چارچوب شناختی مشترک تدوین کند، حتی اگر این چارچوب درک کافی از رفتارها و هنجارهای محلی نداشته باشد. تدوین چنین چارچوبی تنها از عهده کسانی بر می‌آید که از هوش فرهنگی بالایی برخوردار باشند. 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 می‌دانند (پترسون، ۲۰۰۴). ارزیابی و ارتقای هوش فرهنگی در سازمان‌ها ضمن حفظ پاسداشت از سرمایه‌های فرهنگی، زمینه اعتلای عملکرد و اثربخشی مناسبات درون و برون‌سازمانی را فراهم می‌کند (خیراندیش، پیشین: ۲). هوش فرهنگی با ایجاد یک ارتباط قوی بین کارکنان و افراد درون سازمان، به سمت نوعی هماهنگی میان توانایی‌های شناختی فرد و ارزش‌های

1- Peterson

سازمان پیش رفته و باعث افزایش کارآیی، اثربخشی و بهبود کیفیت زندگی کاری در محیط کار می‌شود. با رشد روزافزون تعاملات و گفت‌وگوها، بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت، توجه خود را به شناسایی و تقویت قابلیت‌هایی که به حضور اثربخش در محیط‌های بسیار پیچیده و پویا بینجامد، معطوف ساخته‌اند. در میان این قابلیت‌ها، هوش فرهنگی مهم‌ترین توانمندی است که می‌توان برای مواجهه مناسب با موقعیت‌های چندفرهنگی به کار گرفت. هوش فرهنگی کمک می‌کند با درک سریع و صحیح مؤلفه‌های فرهنگی مختلف، رفتاری متناسب با هر یک از آن‌ها بروز دهیم. در واقع هوش فرهنگی با تمرکز بر قابلیت‌های خاصی که برای روابط شخصی با کیفیت و اثربخشی در شرایط فرهنگی مختلف لازم است، بر جنبه‌ای دیگر از هوش شناختی تمرکز دارد. هوش فرهنگی همچنین بینش‌های فردی را در بر می‌گیرد که برای انطباق با موقعیت‌ها و تعاملات میان فرهنگی و حضور موفق در گروه‌های کاری چندفرهنگی مفید است (محسن زاده، ۱۳۹۶: ۱۹۹). از سوی دیگر، یکی از شاخصه‌های مهم زندگی شغلی، کیفیت زندگی کاری است که نشان می‌دهد افراد تا چه میزان قادر هستند نیازهای شخصی مهم خود را هنگام کار در سازمان برآورده سازند. کیفیت زندگی کاری شامل فرصت‌ها برای حل مشکلاتی است که منافی را به طور دوطرفه برای کارمند و کارفرما به همراه دارد و مبتنی بر همکاری در مدیریت می‌باشد (قشقایی زاده، ۱۳۹۷: ۶۸). هوش فرهنگی زمینه مناسب را برای کارکنان سازمان‌ها به منظور درک و فهم آنچه همکارانشان می‌اندیشند و به آن عمل می‌کنند، فراهم می‌کند (خیراندیش، همان: ۵۰).

با توجه به مباحث مطرح شده، می‌توان یکی از مسائل قابل توجه در سازمان‌های خدماتی همچون آموزش و پرورش را که سرمایه اصلی آن نیروی انسانی می‌باشد، کیفیت زندگی کاری کارکنان دانست و سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌ها باید در جهت بهبود و ارتقای کیفیت زندگی کاری بوده و از عواملی که در این زمینه تأثیرگذار می‌باشند، استفاده مناسب داشت (احمدنژاد، ۱۳۹۱: ۱۲۷). طبیعی است برای شناخت عوامل مربوطه باید به مطالعه و پژوهش علمی مناسب پرداخت و از آنجا که هوش فرهنگی در این راستا می‌تواند تأثیرگذار باشد، محقق در پژوهش حاضر به دنبال تأثیر هوش فرهنگی و فرهنگ در بهبود کیفیت زندگی کاری است و تلاش می‌کند رابطه بین هوش فرهنگی و کیفیت زندگی کاری را بررسی نماید. این مطالعه می‌تواند نشان دهد که یکی از

حوزه‌هایی که به نظر می‌رسد هوش فرهنگی می‌تواند به عنوان متغیر تأثیرگذار بر آن مطرح باشد، کیفیت زندگی کاری می‌باشد و مؤلفه‌های هوش فرهنگی می‌تواند به ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان کمک کرده و حیات مجدد را به عنوان کلید موفقیت، در سازمان به ارمغان آورد.

۲. ادبیات پژوهش

۲-۱- ادبیات تجربی

بررسی رحیم نیا و همکاران (۱۳۸۸) در بین مدیران شعبه‌های بانک اقتصاد نوین استان تهران نشان داد که بین هوش فرهنگی و عملکرد وظیفه‌ای مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و این تأثیرگذاری ناشی از بعدها دانش و رفتارهای هوش فرهنگی است. تحقیق دیگری به بررسی رابطه بین هوش فرهنگی در تعامل با کارآفرینی راهبردی در بین ۴۱۳ نفر از مدیران و کارشناسان صنایع نفت گاز و پتروشیمی پرداخت و نتایج تحلیل عاملی رضاییان و ناییجی (۱۳۹۱) نشان داد که هوش فرهنگی مشتمل بر سه بعد ادراکی، ارتباطی و انطباقی است که در جامعه ایران، متغیرهای جمعیت شناختی مانند جنس، سن، سطح تحصیلات و پیشینه تعامل‌های فرهنگی با برخی جنبه‌های هوش فرهنگی ارتباطی قوی دارند. در پژوهشی دیگر هادی تبار و همکاران (۱۳۹۰) «تأثیر آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی بر کیفیت زندگی همسران جانباز شاغل به تحصیل در مدارس بزرگ‌سالان شهر تهران را در سال تحصیلی ۹۰-۸۹» مورد بررسی قرار دادند. این پژوهش با هدف بررسی اثربخشی آموزش مؤلفه‌های هوش معنوی بر کیفیت زندگی همسران جانباز انجام شد. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه همسران جانبازان شاغل به تحصیل دوره متوسطه در مدارس بزرگ‌سالان شهر تهران در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ بود. فابریکاتور و همکاران^۱ (۲۰۰۰) در مطالعات خود دریافتند که «معنویت بر رضایت‌مندی کلی زندگی» تأثیر می‌گذارد. معنویت شخصی به طور موثقی، رضایت‌مندی بیشتر از زندگی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین به عنوان یک مکانیسم سازگاری ارزیابی می‌شود که به آن‌ها کمک می‌کند که نسبت به کسانی که سطح پایین‌تری از معنویت شخصی را دارا هستند، بهتر و آسان‌تر عوامل تنش‌زا را کنترل کنند. علایی و میرمحمدی (۲۰۱۴) در

1 - Fabricatore & et al

پژوهشی با عنوان بررسی نقش هوش فرهنگی و هوش هیجانی در گرایش تحول سازمانی که بر روی ۱۰۵ نفر از مدیران مناطق شهرداری تهران انجام داند، به این نتایج دست یافتند که ارتباط معناداری بین کلیه ابعاد هوش فرهنگی فراشناختی، انگیزشی، شناختی و رفتاری با گرایش به تحول سازمانی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد و از بین ابعاد هوش فرهنگی، هوش فرهنگی شناختی و رفتاری توانایی پیش‌بینی گرایش به تحول سازمانی را دارند. بارتو (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «نقش هسته خودارزیابی، قوم محوری و هوش فرهنگی در مورد موفقیت تحصیل دانش آموزان در خارج» نشان داد که هوش فرهنگی انگیزشی تا حدی به واسطه رابطه بین هسته خودارزیابی و قوم محوری، در موفقیت تحصیل دانش آموزان نقش معناداری دارد.

۲-۲- ادبیات نظری

کیفیت زندگی کاری

امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به صورت یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان و کارکنان درآمده است (ارجمندزاده، ۱۳۹۹: ۲۲۸). کیفیت زندگی کاری از جمله مباحث مهمی است که در جهان امروز بخش عظیمی از وقت و بودجه و توجه صاحب‌نظران را به خود اختصاص داده است؛ توجهی که اکنون به کیفیت زندگی کاری می‌شود، بازتابی است از میزان اهمیتی که همگان برای آن قائل‌اند، درحالی‌که در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی (غیرکاری) بوده است. کیفیت زندگی کاری به مفهوم داشتن یک نظارت خوب، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای خوب و جالب‌تر از همه، کار چالش‌گرانه و اقیانوس‌کننده است. زندگی کاری با کیفیت عالی از طریق توجه به فلسفه روابط کارکنان به دست می‌آید و عبارت است از به کارگیری کوشش‌هایی در استفاده از زندگی کاری با کیفیت که خود کوشش‌هایی منظم از سوی سازمان است که به کارکنان فرصت‌های بزرگ‌تری برای اثرگذاری بر کارشان و تشریک‌مساعی در اثربخشی کلی سازمان می‌دهد. مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری عبارتند از: روابط انسانی در محیط کار، امنیت شغلی، پیشرفت شغلی، مشارکت، رعایت منزلت و حقوق انسانی، توازن بین کار و زندگی، تعهد کاری، مسائل مالی و رفاهی (قشقای، ۱۳۹۹: ۷). کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان که شامل: میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی و مشارکت در

تصمیم‌گیری، مردم‌سالاری، سرپرستی، تنوع و چرخش کاری و غنی بودن مشاغل و ... می‌شود (ارجمندزاده، پیشین: ۲۲۹).

هوش

هوش از جمله مفاهیمی است که در حوزه روان‌شناسی تعاریف متعددی از آن ارائه شده است. با وجود تعدد تعاریفی که از «هوش» ارائه شده و یا ویژگی‌های متعددی که برای افراد باهوش شناسایی گردیده است، اما می‌توان جهت‌گیری‌های واحدی را در آن‌ها یافت؛ علاوه بر این، بین تعاریف گوناگون از «هوش» و فضای مفهومی «هوش فرهنگی» و ابعاد آن پیوندهایی وجود دارد که تلاش می‌شود به اختصار این پیوندها ذکر شود. تعاریف ارائه‌شده از هوش عبارت است از:

- ظرفیت توانایی و یادگیری، دانش‌پذیری و ظرفیت کسب آن، سازگاری فرد با محیط، توانایی تفکر برحسب طرح‌های انتزاعی.

- توانایی درک اشخاص و ایجاد رابطه با آن‌ها (هوش اجتماعی)؛ توانایی درک اشیا و کار کردن با آن‌ها (هوش عملی)؛ توانایی درک نشانه‌های کلامی - ریاضی و کار با آن‌ها (هوش)؛ توانایی هدفمند عمل کردن، منطقی اندیشیدن و مؤثر با محیط تعامل برقرار کردن (شتابان، ۱۳۹۵: ۵۹).

گستره مفهومی هوش، امروزه به مراتب فراتر از تعریف سنتی ما از هوش عقلانی است. علم روان‌شناسی، هوش را به‌طور کلی، نوعی ویژگی شخصیتی متفاوت از خلاقیت، شخصیت و یا عقل می‌داند (گاردنر ۱، ۱۹۹۵). به‌هرحال، آنچه از بررسی ادبیات موجود، به دست می‌آید، مؤید این واقعیت است که نگاه امروز به مقوله هوش، باید نگاهی کاملاً متفاوت از گذشته باشد. امروز دیگر، تأکید اصلی بر ضریب هوش عقلانی نیست، بلکه هوش‌های دیگری نیز وجود دارند که مورد توجه و پژوهش دانشمندان قرار گرفته است (وانامیکر ۲، ۲۰۰۵).

هوش فرهنگی

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

1- Gardner
2- Wannamaker

در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند. آن‌ها 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. 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 (حمیدی، ۱۳۹۲: ۹). هوش فرهنگی نوعی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط کاری متنوع دارد. توانایی فرد برای تطبیق با ارزش‌ها، سنت‌ها و آداب و رسوم متفاوت فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است (خیراندیش، همان: ۴۳). هوش فرهنگی یک تئوری در مدیریت و روان‌شناسی سازمانی است و فرض می‌کند که فهم تأثیر پیش‌زمینه فرهنگی یک فرد بر رفتارهای وی برای کسب و کار موفق و اندازه‌گیری توانایی فرد برای تعامل موفق در هر محیط یا زمینه اجتماعی ضروری است. این تئوری نخست توسط سون انگ و کریستوفر ارلی در کتاب «هوش فرهنگی: تعاملات افراد در فرهنگ‌ها» بیان شد. این کتاب در سال ۲۰۰۳ توسط دانشگاه استنفورد چاپ شد. سون انگ در سنگاپور مرکز هوش فرهنگی و رهبری را ایجاد کرد. هوش فرهنگی با مقیاسی همانند مقیاس اندازه‌گیری هوش افراد اندازه‌گیری می‌شود. افراد دارای هوش فرهنگی بالاتر نسبت به افراد دارای هوش فرهنگی پایین‌تر در توانایی برای تعامل در هر محیطی موفق هستند. (میشل ناتن، ۲۰۱۰: ۱۵). تحقیقات در زمینه هوش فرهنگی بیشتر بر تطبیق مهاجران با مشاغل خارج از کشور، تصمیم‌گیری و عملکرد شغلی متخصصان خارجی و اثربخشی تیم‌های چندملیتی متمرکز بوده است (کارانزا و اگری، ۲۰۱۰: ۳۵۴).

هوش فرهنگی شکلی از هوش است که کارکرد تعامل انگیزش و توانایی‌های شناختی و ذهنی بین فردی، با زمینه محیطی خاص است که افراد در آن قرار گرفته‌اند. هوش فرهنگی متمایز از هوش عمومی (g) و دیگر شکل‌های هوش چندگانه است که ماهیت موقعیتی خود را دارد. افراد دارای هوش فرهنگی بالا توانایی تعامل مؤثر در هر حوزه فرهنگی را دارند؛ لذا انتظار می‌رود که این افراد توانایی ایجاد و حفظ ارتباطات کاری با افرادی از فرهنگی‌های متفاوت، عملکرد مؤثر در مشاغل چندملیتی، سازگاری موفق با وظایف برون‌مرزی و کارکرد مؤثر در مشاغل دارای ارتباطات و مسئولیت‌های بین‌المللی را داشته باشند (مودی، ۲۰۰۷: ۱۶).

هوش فرهنگی به معنای کسب مهارت و انعطاف‌پذیری در فهم فرهنگ‌های دیگر، یادگیری فرهنگی بیشتر از طریق تعاملات مستمر، شکل‌دهی مجدد و تدریجی تفکر برای اظهار همدردی بیشتر و ارائه رفتاری مناسب‌تر و پخته‌تر در تعامل با اهالی سایر فرهنگ‌هاست. مدیری که از هوش فرهنگی بالایی برخوردار است، با کمک تجربه‌های خود رفتاری را از خود بروز می‌دهد که دقیقاً مناسب با شرایط موجود می‌باشد. یکی از صاحب‌نظران این توانایی را «ماتریس ذهنی مدیران» می‌نامد (صدیقیان کاشی، ۱۳۸۹: ۱۸).

مؤلفه‌های هوش فرهنگی

پروفسور سون آنگ^۱ مدیر ارشد مرکز رهبری و هوش فرهنگی دانشگاه نانیانگ سنگاپور به همراه پروفسور کرسٹوفر ارالی در سال ۲۰۰۳ مفهوم هوش فرهنگی را به علوم اجتماعی و مدیریت عرضه داشتند و از آن پس، این مفهوم در سراسر جهان و رشته‌های مختلف مورد توجه قرار گرفت. نگاه به مسیر حرکت سازه هوش فرهنگی حاکی از توسعه آن از یک مفهوم نظری به یک سازه قابل سنجش با خصوصیت روان‌سنجی قوی و چارچوب علمی مناسب آموزش جهانی است. این دو محقق هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند. هوش فرهنگی درک ظاهر و باطن افراد از نظر فکری و عملی است. همچنین چارچوب و زبانی را در اختیار ما قرار می‌دهد که تفاوت‌ها را درک کرده و روی آن‌ها سرمایه‌گذاری کنیم، نه این که آن‌ها را تحمیل کنیم یا نادیده بگیریم (ان جی، ون داین و آنگ، ۲۰۱۲: ۵۸۴). ان جی، ون داین و آنگ (۲۰۱۲) هوش فرهنگی را یک سازه چندبعدی متراکم و ابعاد آن را جنبه‌های مختلف یک قابلیت کلی توصیف کرده‌اند و برای این سازه چهار مؤلفه و بُعد قائل شده‌اند، شامل:

- بُعد فراشناختی: عبارت است از مشاهده دقیق، اما کند و تدریجی آنچه در مغز ما و سایرین جریان دارد. راهبرد فراشناختی یعنی چگونه می‌توان تجارب متنوع را حس و درک کرد؟

- بُعد شناختی: هوش شناختی را دانش نسبت به هنجارها، عملکردها، رسوم و قواعد یک محیط متفاوت فرهنگی می‌دانند که از طریق آموزش و تجارب فردی کسب

1- Sun Aung

می‌شود. این بعد همان درک کلی تفاوت فرهنگ‌ها است. بعد شناختی بعد منطقی عینی و بر اساس ظرفیت‌ها و ساختارهای ذهنی ماست که به ما فرصت می‌دهد در مورد آنچه رخ می‌دهد فکر کنیم.

- بُعد انگیزشی: عبارت است از توانایی متمرکز، هدایت و صرف انرژی برای یادگیری و رفتار در موقعیت‌های متفاوت فرهنگی که نشان از علاقه، باور، حرکت به سمت سازگاری بین فرهنگی، توانایی فرد برای درگیر شدن و ثابت قدم ماندن در چالش‌های بین فرهنگی دارد.

- بُعد رفتاری: یعنی قابلیت رفتارهای کلامی و غیرکلامی مؤثر در تعامل‌های فرهنگی. هوش فرهنگی رفتاری، بعد عملی هوش فرهنگی است که به توانایی مدیر برای عملکرد مؤثر در موقعیت‌های بین فرهنگی بر می‌گردد. عامل رفتاری هوش فرهنگی یعنی رفتار سازگار با فرهنگ‌های متفاوت (حمیدی، پیشین: ۱۱).

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

بین هوش فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- فرضیه فرعی اول: بین فراشناختی^۱ و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

- فرضیه فرعی دوم: بین شناختی و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

- فرضیه فرعی سوم: بین انگیزش^۲ و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

- فرضیه فرعی چهارم: بین رفتار و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر تأثیر مؤلفه‌های هوش فرهنگی بر بهبود کیفیت زندگی کاری را مورد

- 1- Metacognitive component
- 2- Motivational component

بررسی قرار می‌دهد. متغیر مستقل و مؤلفه‌های مزبور عبارتند از: فراشناختی، شناخت، انگیزش و رفتار و متغیر وابسته در پژوهش حاضر، کیفیت زندگی کاری است. این پژوهش از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی است، زیرا محقق به دنبال بررسی و مطالعه نقش هوش فرهنگی بر بهبود کیفیت زندگی کاری در کارکنان اداره آموزش و پرورش می‌باشد و نتایج حاصله می‌تواند مورد استفاده سازمان آموزش و پرورش و همچنین مراکز آموزشی قرار گیرد. با توجه به این که در پژوهش حاضر از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی متون و نیز روش‌های میدانی، نظیر پرسشنامه جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش استفاده شده است، می‌توان بیان کرد پژوهش حاضر میدانی بوده و از نظر ماهیت و روش توصیفی و از نوع علی-مقایسه‌ای می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته با استفاده از پرسشنامه استاندارد بهره‌گیری شد. برای سنجش هوش فرهنگی از پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت پنج درجه استفاده شده و همچنین ۲۰ گویه برای سنجش ابعاد مختلف این سازه در نظر گرفته شده است. گویه‌ها با نمرات بین یک تا پنج امتیازدهی می‌شوند. ابعاد مختلف نیز شامل راهبرد یا فراشناخت، دانش یا شناخت، انگیزشی، رفتاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل مجموعه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان قم می‌باشد. تعداد کارکنان فوق ۲۵۶ نفر بوده و با توجه به محدود بودن جامعه آماری، جمع‌آوری داده‌ها به روش سرشماری بوده و کل جامعه آماری مورد مطالعه قرار گرفته است. در این پژوهش پس از تعیین فرضیه‌های تحقیق با توجه به متغیرهای پژوهش پرسشنامه‌ای کامل برای جمع‌آوری داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها توسط پژوهشگر طراحی شد.

در پژوهش حاضر، از روش اعتبار یا روایی مفهومی استفاده شده است، زیرا هنگامی که اعتبار تجربی امکان‌پذیر نباشد یا مشکل بتوان از طریق تجربی یا عملی برای یک اندازه یا یافته اعتبار کسب کرد، اعتبار مفهومی استفاده می‌شود و درواقع، از طریق گواه و معیارها محقق در پی آن بر می‌آید که نشان دهد که روا است مفهومی را اندازه گرفت؛ پژوهشگر با رجوع به نظر متخصصان و اساتید از روایی ابزار اندازه‌گیری خود، در سنجش متغیرهای پژوهش اطمینان حاصل نموده است.

یکی از روش‌های محاسبه قابلیت پایایی، ضریب آلفای کرونباخ می‌باشد که برای محاسبه آن ابتدا باید واریانس نمرات هر سؤال پرسشنامه و واریانس کل آزمون را

محاسبه کرد و سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آن را محاسبه نمود.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

α = ضریب آلفای کرونباخ k = تعداد سوال های پرسشنامه

s_i^2 = واریانس مربوط به سوال s_x^2 = واریانس کل آزمون

ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در این پژوهش که در یک مطالعه مقدماتی با توزیع ۳۰ پرسشنامه بین افراد جامعه آماری کرده صورت گرفت ۰/۹۴ به دست آمد که بیانگر پایا بودن پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد.

در این پژوهش از روش‌های موجود در آمار توصیفی (جدول توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار واریانس و درصد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون t برای دو نمونه مستقل، تحلیل واریانس تک عاملی، آزمون توکی، آزمون فریدمن) برای خلاصه و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش استفاده شده است. نرم‌افزار آماری مورد استفاده در این پژوهش نیز SPSS می‌باشد.

۴. تحلیل تجربی

آزمون فرضیه اصلی

فرضیه اصلی پژوهش حاضر عبارت بود از: بین هوش فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم وجود دارد.

از پاسخ‌های نمونه آماری به تمامی گزاره‌های پرسشنامه هوش فرهنگی و تمامی گزاره‌های پرسشنامه کیفیت زندگی کاری برای آزمون این فرضیه استفاده گردید. نمرات داده شده به پاسخ‌های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، در کدگذاری داده‌ها به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ با توجه به طیف لیکرت می‌باشد. برای آزمون این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن که برای آزمون معنی‌داری رابطه میان دو متغیر کیفی کاربرد دارد، استفاده گردید تا مشخص گردد که از نظر کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان قم، بین هوش فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم وجود دارد یا خیر. برای انجام آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن فرضیه‌های

آماري را به صورت زیر بیان می‌شود:

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

برای توضیح فرضیه‌های آماری، فرضیه H_1 به این صورت بیان می‌شود که میانگین نمره پاسخ‌های مربوط به هوش فرهنگی با میانگین نمره پاسخ‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری دارای همبستگی می‌باشد و فرضیه H_0 نیز به این صورت که دو میانگین فوق بدون همبستگی هستند، بیان شده است.

جدول ۱- آزمون ضریب همبستگی مربوط به فرضیه اصلی پژوهش

| متغیرها | N | میانگین | انحراف معیار | ضریب همبستگی | P |
|------------------|-----|---------|--------------|--------------|-------|
| هوش فرهنگی | ۲۵۶ | ۳/۶۶۳ | ۰/۳۵۸ | ۰/۴۱۰ | ۰/۰۰۰ |
| کیفیت زندگی کاری | ۲۵۶ | ۳/۳۶۴ | ۰/۵۵۴ | ۱ | |

با توجه به جدول ۱، مقدار ضریب همبستگی مشاهده شده در سطح $P \leq ۰/۰۱$ معنی دار بوده، فرضیه آماری H_0 رد و فرضیه مقابل یا H_1 تأیید می‌گردد؛ بنابراین، با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین هوش فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم وجود دارد.

آزمون فرضیه‌های فرعی

برای آزمون فرضیه‌های فرعی از پاسخ‌های نمونه آماری به تمامی گزاره‌های پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و گزاره‌های متناظر برای مؤلفه مربوطه در پرسشنامه هوش فرهنگی (مطابق جدول ۲) استفاده گردید؛ نمرات داده شده به پاسخ‌های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، در کدگذاری داده‌ها به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ با توجه به طیف لیکرت می‌باشد.

جدول ۲- سؤالات متناظر با هریک از مؤلفه‌ها در پرسشنامه هوش فرهنگی

| مؤلفه هوش فرهنگی | شماره سؤالات مربوطه در پرسشنامه |
|------------------|---------------------------------|
| فراشناختی | ۱-۶ |
| شناختی | ۷-۱۲ |
| انگیزشی | ۱۳-۱۷ |
| رفتاری | ۱۸-۲۵ |

به منظور بررسی این موضوع که آیا بین هر یک از ابعاد هوش فرهنگی با کیفیت زندگی کاری در اداره کل آموزش و پرورش استان قم رابطه مستقیم وجود دارد یا خیر؟ از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن که برای تعیین همبستگی بین دو متغیر کیفی در یک جامعه کاربرد دارد، استفاده شده است. فرضیه‌های آماری در این آزمون به شرح زیر می‌باشند:

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

فرضیه H_1 به این صورت بیان می‌شود که میانگین نمره پاسخ‌های مربوط به فراشناختی با میانگین نمره پاسخ‌های مربوط به کیفیت زندگی کاری دارای همبستگی می‌باشد و فرضیه H_0 نیز به این صورت که دو میانگین فوق بدون همبستگی هستند، بیان شده است.

جدول ۳- آزمون ضریب همبستگی برای فرضیه‌های فرعی

| P | ضریب همبستگی | انحراف معیار | میانگین | N | متغیرها | |
|-------|--------------|--------------|---------|-----|------------------|------------------------|
| ۰/۰۰۰ | ۰/۴۳۵ | ۰/۵۰۴ | ۳/۳۹۳ | ۲۵۶ | فراشناختی | آزمون فرضیه فرعی اول |
| | ۱ | ۰/۵۵۴ | ۳/۳۶۴ | ۲۵۶ | کیفیت زندگی کاری | |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۲۵۷ | ۰/۵۵۴ | ۳/۶۲۱ | ۲۵۶ | شناختی | آزمون فرضیه فرعی دوم |
| | ۱ | ۰/۴۶۶ | ۳/۳۶۴ | ۲۵۶ | کیفیت زندگی کاری | |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۳۸۷ | ۰/۴۷۴ | ۳/۵۹۶ | ۲۵۶ | انگیزشی | آزمون فرضیه فرعی سوم |
| | ۱ | ۰/۵۵۴ | ۳/۳۶۴ | ۲۵۶ | کیفیت زندگی کاری | |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۲۲۰ | ۰/۴۲۳ | ۳/۹۳۶ | ۲۵۶ | رفتاری | آزمون فرضیه فرعی چهارم |
| | ۱ | ۰/۵۵۴ | ۳/۳۶۴ | ۲۵۶ | کیفیت زندگی کاری | |

با توجه به جدول ۳ و ضرایب همبستگی مشاهده شده، میانگین نمره پاسخ‌های مربوط به تمامی مؤلفه‌های هوش فرهنگی و کیفیت زندگی کاری در سطح $P \leq ۰/۰۱$ دارای همبستگی مثبت می‌باشند؛ پس فرضیه‌های آماری H_1 تائید و فرضیه‌های مقابل یا H_0 رد می‌شوند؛ بنابراین، با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت:

- بین فراشناختی و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

- بین شناختی و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

- بین انگیزشی و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

- بین رفتاری و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

یافته‌های تحقیق:

فرضیه اصلی: بین هوش فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم وجود دارد. برای آزمون فرضیه فوق از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید تا مشخص گردد که هوش فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان قم رابطه مستقیم وجود دارد یا خیر؟ مقدار ضریب همبستگی مشاهده شده ۰/۴۱۰ بوده و سطح معنی‌داری آن ۰/۰۰۰ می‌باشد (جدول ۱) که بیانگر معنی‌دار بودن مقدار ضریب همبستگی در سطح $P \leq 0/01$ می‌باشد. پس فرض H_0 رد و فرض مقابل یا H_1 تائید می‌گردد؛ بنابراین، با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که از نظر پاسخ‌دهندگان، بین هوش فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان قم رابطه مستقیم وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین فراشناختی و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم وجود دارد. برای آزمون این فرضیه نیز از آزمون همبستگی استفاده گردید تا مشخص گردد که میان فراشناختی و بهبود کیفیت زندگی کاری در اداره کل آموزش و پرورش استان قم رابطه معنادار وجود دارد یا خیر؟ مقدار ضریب همبستگی مشاهده شده ۰/۴۳۵ بوده و سطح معنی‌داری آن ۰/۰۰۰ است که بیانگر معنی‌دار بودن مقدار ضریب همبستگی در سطح $P \leq 0/01$ می‌باشد. پس فرض H_0 رد و فرض مقابل یا H_1 تائید می‌گردد؛ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که از نظر پاسخ‌دهندگان، بین فراشناختی و بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان قم رابطه مستقیم وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین شناختی و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم وجود دارد. از ضریب همبستگی برای آزمون این فرضیه استفاده گردید تا مشخص گردد که میان شناختی و بهبود کیفیت زندگی کاری در اداره کل آموزش و پرورش استان قم رابطه معنادار وجود دارد یا خیر؟ مقدار ضریب همبستگی مشاهده شده ۰/۲۵۷ بوده و سطح معنی‌داری آن ۰/۰۰۰ است که بیانگر معنی‌دار بودن رابطه در سطح $P \leq 0/01$ می‌باشد. پس فرض H_0 رد و فرض مقابل یا H_1 تائید می‌گردد؛ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که از نظر پاسخ‌دهندگان، بین شناختی و بهبود کیفیت زندگی

کاری کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان قم رابطه مستقیم وجود دارد. فرضیه فرعی سوم: بین انگیزشی و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم وجود دارد. برای آزمون فرضیه فوق نیز از آزمون همبستگی استفاده گردید تا مشخص گردد که میان انگیزشی از ابعاد هوش فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی کاری در اداره کل آموزش و پرورش استان قم رابطه معنادار وجود دارد یا خیر؟ مقدار ضریب همبستگی مشاهده شده ۰/۳۸۷ بوده و سطح معنی داری آن ۰/۰۰۰ است که بیانگر معنی دار بودن مقدار ضریب همبستگی در سطح $P \leq 0/01$ می باشد. پس فرض H_0 رد و فرض مقابل یا H_1 تائید می گردد؛ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که از نظر پاسخ دهندگان، بین انگیزشی و بهبود کیفیت زندگی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان قم رابطه مستقیم وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین رفتاری و بهبود کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم وجود دارد. برای آزمون فرضیه فوق نیز از آزمون همبستگی استفاده گردید تا مشخص گردد که میان رفتاری از ابعاد هوش فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی کاری در اداره کل آموزش و پرورش استان قم رابطه معنادار وجود دارد یا خیر؟ مقدار ضریب همبستگی مشاهده شده ۰/۲۲۰ بوده و سطح معنی داری آن ۰/۰۰۰ است که بیانگر معنی دار بودن مقدار ضریب همبستگی در سطح $P \leq 0/01$ می باشد. پس فرض H_0 رد و فرض مقابل یا H_1 تائید می گردد؛ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که از نظر پاسخ دهندگان، بین رفتاری و بهبود کیفیت زندگی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان قم رابطه مستقیم وجود دارد.

۵. نتیجه گیری

هوش فرهنگی ورای هوش عاطفی است و افراد با هوش فرهنگی بالا، قادر به تفسیر رفتار دیگران و حتی در صورت نیاز انطباق با رفتار دیگران هستند. مدیران با سطوح مختلفی از Cultural quality با سلايق مختلف، ممکن است قادر به تفسیر و انطباق با طیف متنوعی از موقعیت های فرهنگی باشند؛ از این رو، بسیاری از مدیران و کارکنان باید میزان هوش فرهنگی و کیفیت آن را بشناسند و در صورت لزوم آن را بهبود بخشند. هوش فرهنگی می تواند پاسخگوی بسیاری از دغدغه های موجود در سازمان ها باشد. این هوش ما را قادر

می‌سازد که از طریق دانش و آگاهی، تفاوت‌های فرهنگی را تشخیص دهیم و بتوانیم در موقعیت‌های متفاوت فرهنگی درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، به درستی رفتار کنیم و از آنجا که بین مؤلفه‌ها و ابعاد هوش فرهنگی و کیفیت زندگی کاری رابطه‌ای مستقیم وجود دارد که می‌تواند عاملی برای پیشرفت و بالندگی سازمانی در آموزش و پرورش باشد، از این رو با توجه به یافته‌ها و نتایج حاصل از آزمون‌های آماری و سایر یافته‌های پژوهش، برای بهبود عملکرد کارکنان و سازمان آموزش و پرورش استان قم موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- با توجه به تأیید تمامی فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش که عمدتاً وجود رابطه بین هوش فرهنگی و بهبود کیفیت زندگی کاری را مورد سنجش قرار می‌دادند، پیشنهاد می‌شود برای بهره‌گیری هر چه بیشتر از مزایای هوش فرهنگی در درون سازمان آموزش و پرورش ضروری است جهت بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان در حوزه هوش فرهنگی و برنامه‌ریزی‌های فرهنگی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی‌های مناسبی صورت پذیرد.

- با توجه به تأیید فرضیه‌های پژوهش و از آنجا که برای رشد عملکرد سازمانی آموزش و پرورش بهبود کیفیت زندگی کاری ضروری است، توصیه می‌شود سازمان آموزش و پرورش برای بهره‌گیری هر چه بهتر از ابعاد هوش فرهنگی برای به‌هنگام و به روز سازی دانش و توانایی نیروی انسانی در مسائل رفتاری سازمان، نیازسنجی‌های آموزشی را به‌طور دوره‌ای در زمان‌های مختلف (همچون سالانه یا دو سال یک‌بار) انجام داده و متناسب با آن، برای پرسنل خود دوره‌های آموزشی مورد نیاز را برگزار نماید.

- با توجه به این که قواعد مربوط به هوش فرهنگی رفتاری می‌باشند، پیشنهاد می‌شود به مسئله فرهنگ‌سازی ابعاد و عناصر هوش فرهنگی در آموزش و پرورش توجه جدی شود؛ به‌عنوان مثال، مؤلفه‌های موجود در هوش فرهنگی می‌توانند به عنوان کدهای منشور فرهنگی یا شعارهای کاری در سازمان آموزش و پرورش مدنظر قرار گیرند.

- علاوه بر پیشنهادهای فوق به‌طور کلی این موارد نیز پیشنهاد می‌شود:

- گسترش مطالعات و تحقیقات به منظور شناخت بیشتر هوش فرهنگی و ابعاد آن در آموزش و پرورش استان قم.
- ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان و در نظر گرفتن برنامه‌های پرسنلی مناسب برای افزایش آن.

- توجه بیشتر به ابعاد هوش فرهنگی در سیاست‌گذاری‌های کلان آموزش و پرورش در راستای ارتقای عملکرد آن.
- پرورش هوش فرهنگی در یک سازمان به میزان بسیار زیادی به عملکرد مدیران بستگی دارد؛ بنابراین، نیاز است مدیران آموزش و پرورش در سطوح مختلف خود نمادی از هوش فرهنگی بالا باشند؛ لذا در انتخاب و انتصاب مدیران به این مسئله توجه شود.

منابع

- احمدنژاد، محمود؛ حسنی، محمد؛ سپهریان آذر، فیروزه و شجاعی، خهبات (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی در بین معلمان رسمی و حق‌التدریس مقطع ابتدایی شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۹۰-۸۹»، پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال نهم، دوره دوم، شماره ۵: ۱۳۶-۱۲۳.
- ارجمندزاده، ارجمند؛ شکرکن، حسین (۱۳۹۹). «رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری»، فصلنامه مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، سال هفتم شماره ۲: ۲۴۰-۲۲۵.
- حمیدی، مهرزاد؛ اندام، رضا؛ فیضی، سمیرا (۱۳۹۲). «بررسی ابعاد هوش فرهنگی نیروهای داوطلب در ورزش» فصلنامه مدیریت ورزشی، دوره ۵: ۲۰-۵.
- خیراندیش، مهدی؛ لطیفی جلیسه، سلیمه (۱۳۹۶). «مطالعه‌ای در زمینه فراتحلیل پژوهش‌های هوش فرهنگی در سازمان»، فصلنامه مطالعات میان فرهنگی، سال دوازدهم، شماره ۳۱: ۴۱-۶۵.
- قشقایی زاده، نصرالله (۱۳۹۷). «ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری اساتید». نشریه اخلاق زیستی، دوره ۹، شماره ۳۱: ۶۴-۷۵.
- رضاییان، علی، نایجی، محمدجواد (۱۳۹۱). «هوش فرهنگی در تعامل با کارآفرینی استراتژیک»، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۹: ۱۵-۳۴.
- شتابان، سحر؛ موسی پور، موسی؛ رضایی، علی اکبر (۱۳۹۵). «بررسی مؤلفه‌های تأثیر بر ارتقای هوش فرهنگی مدیران شهری مطالعه موردی (منطقه ده شهرداری تهران)»، فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، سال هشتم، شماره ۲۶: ۷۰-۵۶.
- قشقایی زاده، نصرالله (۱۳۹۹). «طراحی و تدوین مدل ارتقای زندگی کاری اعضای هیئت علمی»، فصلنامه سلامت کار، دوره ۱۷.
- محسن زاده، فتاح؛ فلاح، وحید؛ صالحی، محمد (۱۳۹۶). «شناسایی ابعاد مدیریت هوش فرهنگی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران»، فصلنامه علمی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۴: ۱۹۸-۲۲۶.
- هادی تبار، حمیده؛ نوابی نژاد، شکوه و احقر، قدسی (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر آموزش هوش معنوی بر کیفیت زندگی همسران جانباز شاغل به تحصیل در مدارس

بزرگسالان شهر تهران در سال تحصیلی ۹۰-۸۹، مجله علمی-پژوهشی طب جانباز،
سال چهارم، شماره ۱۴: ۸۱-۹۳.

- Ang, S. Dyne, L. V, Koh, S. K. Ng, K. Y. Templer, K. J. Tay, C. Lee, S. Ling, C. Chandrasekar,

N. A. (2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision

- Peterson, B. (2004). Cultural Intelligence: a Guide to Working with People from Other Cultures, Yarmouth, ME: Intercultural Press.

- Ng, KY. Van Dyne, L. Ang, S. (2012). Cultural intelligence: A review, reflections, and

recommendations for future research. In A.M. Ryan, F.T. Leong, & F.L. Oswald (Eds.),

Conducting multinational research: Applying organizational psychology in the workplace (pp.29-58).

- Ang, S. Van Dyne, L. Tan, ML. (2011). Cultural intelligence. In R. J. Sternberg & S.C. Kaufman (Eds.), Cambridge handbook on intelligence, (pp.582-602). Cambridge, England.

- Carranza, M. and Egri, C. (2010). Managerial cultural intelligence and small business in Canada. Management Revue. The International Review of Management Studies, 21 (3), 3353-3371.