

بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی مدیران مدارس

ابتدایی استان قم

علی‌اکبر خوش گفتار مقدم^۱، زهرا گراوند^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۱۳

چکیده:

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی استان قم انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران ابتدایی استان قم (۶۵۰ نفر) می‌باشد. حجم نمونه ۱۵۰ نفر با استفاده از نرم‌افزار GPower برآورد و به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌های هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸۲ و ۰/۸۸۲ به دست آمد. یافته‌ها نشان داد که با استفاده از روش تحلیل رگرسیون هم‌زمان، مدل معناداری ($R^2 = 0/731$) تعدیل شده و $0/19 < P$ و $F = 0/19$) به دست آمد. این مدل ۷۳/۱ درصد از واریانس را توجیه می‌کند. درنهایت بین مؤلفه شناختی هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی رابطه معناداری یافت نشد، اما بین مؤلفه انگیزشی، مؤلفه رفتاری و مؤلفه فراشناختی هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

کلیدواژه‌ها: هوش فرهنگی، سرمایه اجتماعی، مدیران مدارس ابتدایی.

^۱ گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ گروه مدیریت آموزشی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران Geravandzahra49@gmail.com

Investigating the relationship between the components of cultural intelligence and the social capital of primary school principals Qom province

Abstract:

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between the components of cultural intelligence and the social capital of primary school principals in Qom province. The statistical population of the research includes the elementary principals of Qom province (۶۵۰). The sample size was ۱۵۰ people selected by simple random method through GPower software. Two standard questionnaires were used to collect data. The reliability of cultural intelligence and social capital questionnaires based on Cronbach's alpha was ۰,۷۸۷ and ۰,۸۸۷ respectively. The findings showed that by using the simultaneous regression analysis method, a significant model was obtained (adjusted R square = ۰,۷۳) and $P < ۰,۰۰۱$ and $F = ۱۹,۱۷۰$, this model justifies ۷۳,۱% of the variance. Finally, no significant relationship was found between the cognitive component of cultural intelligence and the social capital of primary school principals, but there was a positive and significant relationship between the motivational component, the behavioral component and the metacognitive component of cultural intelligence and the social capital of primary school principals.

Keywords: cultural intelligence, social capital, principals of primary schools

مقدمه:

امروزه، سرمایه اجتماعی^۱ به‌عنوان یکی از مهم‌ترین انواع سرمایه در جوامع شناخته شده است. اندیشمندان اجتماعی با تأکید بر اهمیت سرمایه اجتماعی، به حل مسائل مربوط به تعاملات گروهی می‌پردازند. آن‌ها باور دارند که بدون وجود سرمایه اجتماعی، دیگر انواع سرمایه‌ها نمی‌توانند به خوبی عمل کنند و بدون آن، پیشرفت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی دشوار و غیرممکن است (اولادی، محمدی، و نظری، ۱۳۹۹).

سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک مفهوم نوظهور در دهه ۱۹۷۰ به وجود آمد و در کنار سایر انواع سرمایه‌ها مانند سرمایه مادی و انسانی، برای تحقق اهداف سیاسی و اجتماعی کشورها مورد استفاده قرار گرفته است. تعبیر سرمایه اجتماعی به آن دسته از روابط اجتماعی و هنجارهایی که به بهبود کارایی افراد و گروه‌ها منجر می‌شوند اشاره دارد، این واژه توسط کلمن^۲ (۱۹۸۸) وارد دنیای علوم اجتماعی شد. فوکویاما^۳ (۱۹۹۹) نیز از این مفهوم برای تبیین پدیده‌های اجتماعی در جوامع استفاده کرده است (حسینی نسب و قادری، بهار ۱۳۹۰).

پاتنام^۴ (۲۰۰۵) در آثار خود سرمایه اجتماعی را به‌عنوان شبکه‌های اجتماعی، هنجارهای ارتباطی متقابل، اعتماد و قابلیت اعتماد ناشی از آن تعریف کرده است. بوردیو^۵ (۱۹۸۶) نیز سرمایه اجتماعی را به‌عنوان مجموعه‌ای از منابع آشکار و پنهان در یک شبکه بلنمدت و پایدار از روابط توصیف کرده است. سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از دارایی‌ها و منابع ارزشمند است که در روابط اجتماعی گروه‌ها و جامعه وجود دارد (حسینی نسب و قادری، بهار ۱۳۹۰). این منابع شامل ارزش‌های اجتماعی مانند صداقت، سلامت نفس، اعتماد، همبستگی و فداکاری هستند. سرمایه اجتماعی با استفاده از این منابع، کار افراد را در سطوح مختلف جامعه، از خرد تا کلان، آسان، سریع، کم‌هزینه و مطمئن می‌کند. به این ترتیب، این سرمایه به افراد کمک می‌کند تا به اهداف مشترک اجتماعی خود برسند (سیف‌اللهی و اسکندری، بهار ۱۴۰۰).

سرمایه اجتماعی به‌عنوان شبکه‌ای از روابط اجتماعی، اعتماد و همبستگی در جامعه تعریف می‌شود که می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان‌ها و جوامع کمک کند و مفهوم سرمایه اجتماعی به‌مثابه منابع و

^۱ social capital

^۲ Coleman

^۳ Fukuyama

^۴ Putnam

^۵ Bourdieu

پاداش‌هایی است که افراد از طریق روابط اجتماعی به دست می‌آورند (حقیقتیان و مرادی، زمستان ۱۳۹۰).

در دنیای امروز، مفهوم هوش فرهنگی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم و کلیدی در عرصه مدیریت و رهبری به‌شدت مورد توجه قرار گرفته است. هوش فرهنگی به‌عنوان یک نوع هوش، ارتباط نزدیکی با محیط‌های کاری با فرهنگ‌های متنوع دارد در نتیجه، موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش داده، به افراد، قدرت مدیریت تنوع فرهنگی را می‌دهد (یارمحمدزاده، ۱۳۹۴). این مفهوم برای اولین بار توسط آنگ^۱ و همکاران مطرح شد و به این معنا است که افراد با هوش فرهنگی، توانایی یادگیری الگوهای جدید در تعامل‌های فرهنگی را دارند و به‌درستی به این الگوها پاسخ می‌دهند. به‌طور کلی، هوش فرهنگی به‌عنوان توانایی استفاده از مهارت‌ها و توانایی در محیط‌های مختلف، درک مطلوب از تنوعات فرهنگی، ارزش‌ها، تعقل‌گرایی و درک انسان‌ها در محیط‌های فرهنگی و تفاوت‌های رفتاری آن‌ها تعریف می‌شود (یارمحمدزاده، ۱۳۹۴).

مفهوم هوش فرهنگی^۲ برای نخستین بار توسط ارلی و آنگ (۲۰۰۳) از پژوهشگران دانشکده کسب‌وکار لندن مطرح شد. این دو، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کردند. آن‌ها معتقدند در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی جدید، به‌زحمت 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 را می‌تواند تدوین کند؛ حتی اگر این چارچوب، درک کافی از رفتارها و هنجارهای محلی نداشته باشد. تدوین چنین چارچوبی تنها از عهده کسانی برمی‌آید که از هوش فرهنگی بالایی برخوردار باشند. آن‌ها هوش فرهنگی را این‌گونه تعریف کرده‌اند: توانایی فرد در راستای سازگاری موفقیت‌آمیز با محیط‌های فرهنگی جدیدی که معمولاً با بافت فرهنگی خود فرد ناآشنا است. بر اساس تعریف ارلی و آنگ، هوش فرهنگی، هوشی متفاوت از هوش اجتماعی و عاطفی است (مختاری دینانی، کوزه‌چیان، و نظریان مادوانی، ۱۳۹۴).

مؤلفه هوش فرهنگی از اهمیت بسزایی برخوردار است؛ زیرا در دنیای امروز، افراد با پیچیدگی‌های فرهنگی و تنوع‌های زیادی روبرو هستند و نیاز به داشتن هوش فرهنگی بالا برای مواجهه با چالش‌های این تنوع احساس می‌شود. در همین راستا، نقش مدیران مدارس ابتدایی به‌عنوان رهبران و مدیران در مدارس و جامعه برجسته و

^۱ Ang

^۲ cultural intelligence

بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی استان قم ۱۹ □

بسیار حائز اهمیت است. باتوجه به اهمیت هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در محیط آموزشی، در این مقاله به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی مدیران دبستان‌ها و سرمایه اجتماعی آن‌ها خواهیم پرداخت. پیشینه پژوهش: در ارتباط با موضوع هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی مطالعات قابل توجهی صورت گرفته است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود: بردبار و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط ابعاد هوش فرهنگی و سرمایه فرهنگی بر رفتارهای ضد شهروندی نتیجه گرفتند؛ رابطه معناداری بین متغیرهای پژوهش وجود دارد و هرچه قدر هوش فرهنگی بالا باشد میزان رفتارهای ضد شهروندی کاهش خواهد یافت. نریمانی و کرامتی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر هوش اخلاقی بر عملکرد و وجدان کاری کارکنان دریافتند هراندازه این هوش قوی‌تر باشد عملکرد و وجدان کاری مطلوب‌تر خواهد بود. قاسمی و اعلائی (۱۳۹۷) در پژوهشی با «عنوان تحلیل هوش فرهنگی با هیجان‌پذیری معلمان در تدریس» به این نتایج دست یافتند که بین مؤلفه‌های هوش فرهنگی (شناختی، انگیزشی و رفتاری) با هیجان‌پذیری در تدریس معلمان دوره ابتدایی رابطه وجود دارد. قاسمی مدنی (۱۳۹۵) 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. در پژوهشی که پترویس^۱ (۲۰۱۱) با عنوان «چگونه معلمان هوش فرهنگی‌شان را درک می‌کنند؟» انجام داد. نشان داد که یکی از مهم‌ترین پیشگویی‌کننده‌های هوش فرهنگی در معلمان لذت از ارتباطات بین فرهنگی، تجربه کردن کلاس‌های چندفرهنگی، گشودگی در برابر یادگیری‌های فرهنگی و برقراری ارتباط مؤثر با دانش آموزانی از فرهنگ‌های دیگر هست. ون دریل^۲ (۲۰۰۸) 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^۳ (۲۰۰۷) در بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی مذاکره بین فرهنگی در بین مذاکره‌کنندگان آمریکایی و آسیای غربی به این نتیجه رسید که هوش فرهنگی به‌عنوان عامل کلیدی اثربخشی مذاکره بین فرهنگی هست و بعد انگیزش هوش فرهنگی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی قوی‌تری نسبت به سایر ابعاد داشته است. موسوی چلک، حسینی و پور بخشیان (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن بر سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه پیام‌نور رامسر» به این نتایج دست یافتند بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن با سرمایه‌های اجتماعی دانشجویان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. افشار (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «تحلیل جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با هوش فرهنگی در بین دانشجویان دانشگاه تبریز» دریافتند که بین سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، حمایت اجتماعی) و هوش فرهنگی و ابعاد آن (رفتاری، شناختی، انگیزشی، فراشناختی) همبستگی مستقیمی وجود

^۱ Petrovice

^۲ Van driel

^۳ Imai

دارد؛ یعنی با افزایش میزان سرمایه اجتماعی افراد، میزان هوش فرهنگی آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند. غفاری و لطفعلی‌خانی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «ارتباط سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی با عملکرد تحصیلی دانشجویان علوم پزشکی» به این نتایج دست یافتند بین عملکرد تحصیلی دانشجویان با سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری هوش فرهنگی همبستگی مثبت و مستقیم وجود دارد. بری خجسته و عباس‌زاده (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «هوش فرهنگی و عوامل مرتبط با آن (استفاده از رسانه‌ها، هویت مذهبی، سرمایه اجتماعی) در دانشگاه تبریز» به این نتایج دست یافتند که میزان استفاده از رسانه‌ها با تمامی ابعاد هوش فرهنگی به‌جز بعد شناختی، رابطه مثبت و معناداری دارد. هویت مذهبی با چهار بعد هوش فرهنگی رابطه مثبت و مستقیمی دارد و سرمایه اجتماعی با بعد فراشناختی، انگیزشی و رفتاری رابطه منفی و معکوسی دارد، اما با بعد شناختی هوش فرهنگی رابطه مثبت و مستقیمی دارد. حال در یک نگاه کلی به پیشینه‌های پژوهش مشخص می‌شود، این موضوع نسبت به پژوهش‌های پیش از خود به بحث‌های تازه‌تری پرداخته چراکه اغلب پژوهش‌ها به هوش فرهنگی در یک نگاه کلی و متمرکز بر یک متغیر و در هر دو جنسیت از جامعه موردنظر به اجرا درآمده و از پرداختن به ابعاد مختلف غافل شده‌اند. لیکن پژوهش حاضر متمرکز بر هوش فرهنگی به‌طور خاص و آن‌هم در بین مدیران مدارس ابتدایی مدارس استان قم با متغیر سرمایه اجتماعی به اجرا درآمده و از شاخص‌های موردنظر استفاده کرده است؛ اما یکی از نقاط قوت پیشینه‌های حاضر کاربرد روش‌های تحقیق متنوع در پژوهش نامبرده بوده است.

نظریه‌های مربوط به سرمایه اجتماعی

همانند بسیاری از مفاهیم و سازه‌ها، درباره سرمایه اجتماعی نیز تعریف واحدی وجود ندارد، صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان مختلف تعاریف متفاوتی از سرمایه اجتماعی ارائه داده‌اند. نظریه سرمایه اجتماعی پیر بوردیو^۱:

بوردیو از استعاره سرمایه فرهنگی برای تشریح چگونگی تعامل گروه‌ها بهره می‌برد. به اعتقاد او، برخی گروه‌ها به‌واسطه دارا بودن ذائقه‌های فرهنگی خاص، از موقعیت اجتماعی بالاتری برخوردارند و از این طریق، می‌توانند به منابع و فرصت‌های بیشتری دسترسی پیدا کنند. بوردیو تأکید می‌کند که مالکیت سرمایه اجتماعی، انعکاسی از توزیع نابرابر منابع در جامعه است. برخلاف سرمایه مالی، سرمایه فرهنگی که از طریق شرایط خانوادگی و آموزش شکل می‌گیرد تا حدی

^۱ Pierre Bourdieu Social Capital Theory

بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی استان قم ۲۱ □

مستقل از دارایی‌های پولی عمل می‌کند و حتی می‌تواند به‌عنوان جبرانی برای پول در کسب قدرت و موقعیت اجتماعی باشد.

نظریه سرمایه اجتماعی کلمن^۱:

کلمن، جامعه‌شناس آمریکایی، بر نقش اعتماد، اطلاع‌رسانی و ضمانت‌های اجرایی در روابط اقتداری و میزان تعهدات گروهی به‌عنوان عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی تأکید می‌کند. از نظر او، سرمایه اجتماعی منبعی از انتظارات متقابل است که از طریق شبکه‌های گسترده ارتباطات، اعتماد و ارزش‌های مشترک، انسجام و همبستگی را در میان افراد یک گروه تقویت می‌کند. کلمن سرمایه اجتماعی را با توجه به کارکرد آن تعریف می‌کند. به اعتقاد او، سرمایه اجتماعی یک شیء واحد نیست، بلکه شامل انواع مختلفی از چیزها است که دو ویژگی مشترک دارند: (۱) همگی جنبه‌هایی از یک ساختار اجتماعی را تشکیل می‌دهند؛ (۲) کنش‌های معینی را که توسط افراد درون آن ساختار انجام می‌شود، تسهیل می‌کنند. کلمن معتقد است که سرمایه اجتماعی، مانند سایر اشکال سرمایه، مولد است و امکان دستیابی به اهدافی را فراهم می‌کند که در غیاب آن، دست‌نیافتنی خواهند بود.

نظریه سرمایه اجتماعی پاتنام^۲

پاتنام، دانشمند علوم سیاسی آمریکایی، سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیم مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می‌داند که بستر لازم برای ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک جامعه را فراهم می‌کنند و در نهایت، منافع و رضایت متقابل آن‌ها را تأمین می‌کنند. پاتنام سرمایه اجتماعی را به‌عنوان منبعی برای کنش جمعی تلقی می‌کند. این منبع، علاوه بر آگاهی و توجه به امور عمومی و اجتماعی، شامل هنجارهای اعتماد (اعتماد عمومی یا تعمیم‌یافته و اعتماد نهادی و مدنی)، هنجارها و یا رفتارهای تعاملی که در درون شبکه‌های اجتماعی عمل می‌کنند و عناصر ساختاری شبکه‌ها و مشارکت‌های رسمی و غیررسمی نیز می‌شود. به اعتقاد پاتنام، نتایج سرمایه اجتماعی در داخل شبکه، شامل مجموعه‌ای از کنش‌های جمعی در اشکال و اندازه‌های مختلف است.

نظریه سرمایه اجتماعی فوکویاما^۳

فوکویاما، فیلسوف و متفکر سیاسی آمریکایی، سرمایه اجتماعی را به‌سادگی به‌عنوان وجود مجموعه‌ای از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف می‌کند که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان‌شان مجاز است، در آن سهیم هستند. فوکویاما تأکید می‌کند که صرف مشارکت در ارزش‌ها و

^۱ Coleman Social Capital Theory

^۲ Putnam Social Capital Theory

^۳ Fukuyama Social Capital Theory

هنجارها، به خودی خود به تولید سرمایه اجتماعی نمی‌انجامد، چراکه این ارزش‌ها ممکن است ارزش‌های منفی باشند. به نظر او، هر مشارکتی مثبت و مفید تلقی نمی‌شود و برعکس، هنجارهایی که به تولید سرمایه اجتماعی می‌انجامند، اساساً باید شامل سجایایی از قبیل صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دوجانبه باشد (اولادی، محمدی، و نظری، ۱۳۹۹).

انواع سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی یک مفهوم چندبعدی و جدید است که در دهه ۱۹۹۰ توسط جامعه‌شناسان فرانسوی و آمریکایی مطرح شد. این مفهوم به‌عنوان یک عنوان کلی شامل اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی که همکاری و تعاون را برای نیل به منافع متقابل آسان می‌سازد، تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک نوع سرمایه در نظر گرفته می‌شود که از شبکه‌های بادوام و بیش‌نهادینه‌شده ارتباط و شناخت متقابل حاصل می‌شود (ATTAR, JAMI, & Serap, ۲۰۱۹). سرمایه اجتماعی شامل روابط عمیق، گسترده و متقابل بر اساس ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در جامعه است. در سازمان‌دهی سرمایه اجتماعی، سه بُعد مهم به نام بعد شناختی، بعد رابطه‌ای و بعد ساختاری وجود دارد. - بعد شناختی: این بُعد به منابعی که مظاهر، تفسیرها و سیستم‌های نگاه‌های مشترک را فراهم می‌کنند، تمرکز دارد. این منابع شامل اهداف و فرهنگ مشترک در میان افراد سازمان است. - بعد رابطه‌ای: این بُعد به روابط درون فردی بین افراد اشاره دارد که شامل عناصری مانند احترام و دوستی است. این روابط به انگیزه‌های اجتماعی مانند جامعه‌پذیری و اعتماد تأثیر می‌گذارد. - بعد ساختاری: این بُعد به الگوی کلی ارتباطات بین افراد در سازمان اشاره دارد و بر کمیت روابط تأکید دارد؛ بنابراین، سرمایه اجتماعی از طریق تقویت بُدهای رابطه‌ای و ساختاری تقویت می‌شود و بهبود آن‌ها نیز سرمایه اجتماعی را تقویت می‌کند (Ball & Kokalan, ۲۰۲۲).

تعریف فرهنگ و انواع آن: یکپارچگی فرهنگی به‌عنوان یک مفهوم چندبعدی در مطالعات فرهنگی و اجتماعی، شامل سه مؤلفه اصلی است که به‌طور جامع توانایی فرد در تطبیق با محیط‌های فرهنگی مختلف را توصیف می‌کند. این سه مؤلفه عبارت‌اند از (۱) شناخت: این بُعد به دانستن و درک هنجارها، آداب‌ورسوم، ارزش‌ها و باورهای مختلف در فرهنگ‌های مختلف اشاره دارد. شناخت فرهنگ‌های مختلف به فرد کمک می‌کند تا بهتر درک کند که چگونه با افراد از زمینه‌های فرهنگی مختلف برخورد کند (۲) انگیزش: این بُعد به‌نوعی نگاه درون‌زا به تطبیق با فضاهای فرهنگی جدید است. انگیزش مرتبط با اعتمادبه‌نفس فرد برای شرکت در تعاملات فرهنگی، حس رضایت باطنی از این تعاملات و علاقه به آزمودن فضاهای فرهنگ‌سازی دیگر است (۳) رفتار: این بُعد به توانایی فرد در درک شباهت‌ها و تفاوت‌ها در فضاهای فرهنگی و تعاملات با افراد از زیر فضاهای مختلف اشاره دارد. رفتار یکپارچگی فرهنگی نشان‌دهنده توانایی فرد در پذیرش و تحمل تفاوت‌های فرهنگی و همچنین درک

بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی استان قم ۲۳ □

و احترام نسبت به گروه‌های فرهنگی مختلف است. با تعامل این سه بُعد، یکپارچگی فرهنگی به وجود می‌آید که نقش بسزایی در توانمندسازی فرد برای عملکرد مؤثر در محیط‌های فرهنگی مختلف دارد. به عبارت دیگر، یکپارچگی فرهنگی نقش کلیدی در توانایی فرد برای پذیرش و تطبیق با تغییرات فرهنگی، افزایش همکاری و تعاملات مثبت با افراد از زیر فضاهای فرهنگی مختلف و ارتقاء عملکرد شخصی و سازمانی ایفا می‌کند (Maartandan & Noew, ۲۰۲۳).

روش‌شناسی پژوهش:

تحقیق حاضر از لحاظ اهداف پژوهش، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی تحلیل رگرسیون چندگانه^۱ است. جامعه آماری در این پژوهش، مدیران مدارس ابتدایی استان قم (۶۵۳) نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بودند. از کل جامعه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از نرم‌افزار GPower ۳٫۱ در جامعه محدود با سطح اطمینان اسمی ۰٫۹۹ تعداد نمونه آماری ۱۵۰ نفر تعیین شد و به منظور نظرسنجی از جامعه هدف، دو پرسشنامه استاندارد «هوش فرهنگی» با ۲۰ سؤال و «سرمایه اجتماعی» حاوی ۲۸ سؤال بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود. پس از هماهنگی‌های موردنیاز، پرسشنامه‌های پژوهش به صورت برخط در فرم ساز پرس لاین طراحی شد و لینک پرسشنامه در گروه‌های مجازی مدیران مدارس ابتدایی استان قم توزیع شد و پس از بیان توضیحات لازم و اهداف کلی پژوهش از آنان دعوت شد تا در پژوهش شرکت کنند. در مدت سه روز ۲۴۲ نفر پرسشنامه را رؤیت کرده و ۱۵۰ نفر به آن پاسخ دادند. ارزیابی پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرون باخ انجام شد. مقدارهای آماره آلفا ۰٫۸۲ و ۰٫۹۶ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب ابزار است. مجذور همبستگی چندگانه همه گزاره‌های پرسشنامه با کل آزمون مثبت بود و نیازی به حذف یا اصلاح گزاره‌ها وجود نداشت.

عنوان پرسش‌نامه	تعداد سؤالات پرسش‌نامه	ضریب پایایی	سازگاری درونی پرسش‌نامه
سرمایه اجتماعی	۲۸	۰٫۷۸۲	خوب
هوش فرهنگی	۲۰	۰٫۸۸۲	عالی

جدول ۱ محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

عنوان پرسش‌نامه	زیر مقیاس	شماره سؤالات	ضریب پایایی
سرمایه اجتماعی	اعتماد	۱،۲،۳،۴،۵	۰٫۹۰۳

^۱ Multiple

۲۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال پانزدهم، شماره دوم، زمستان ۱۴۰۲

۰.۹۴۰	۶،۷،۸،۹	شبکه‌ها	
۰.۷۱۲	۱۰،۱۱،۱۲،۱۳	همکاری	
۰.۷۷۹	۱۴،۱۵،۱۶،۱۷	روابط	
۰.۹۰۷	۱۸،۱۹،۲۰	ارزش‌ها	
۰.۹۶۸	۲۱،۲۲،۲۳،۲۴	فهم متقابل	
۰.۸۵۹	۲۵،۲۶،۲۷،۲۸	تعهد	

جدول ۲ محاسبه ضریب پایایی زیر مقیاس‌های پرسشنامه سرمایه اجتماعی

عنوان پرسش‌نامه	زیر مقیاس	شماره سؤالات	ضریب پایایی
هوش فرهنگی	فراشناختی	۱،۲،۳،۴	۰.۹۶۷
	شناختی	۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱	۰.۸۱۸
	انگیزشی	۱۱،۱۲،۱۳،۱۴	۰.۸۳۳
	رفتاری	۱۶،۱۷،۱۸،۱۹،۲۰	۰.۸۶۹

جدول ۳ محاسبه ضریب پایایی زیر مقیاس‌های پرسشنامه هوش فرهنگی

جهت تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از طریق آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه از نرم‌افزار SPSS ۲۷ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش:

در این پژوهش که باهدف بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی دبستان استان قم بود میانگین و انحراف معیار متغیرها به شرح ذیل به دست آمد.

عنوان متغیر	میانگین	انحراف معیار	فراوانی
هوش فرهنگی	۱۰۲.۳۴۰	۲۵.۷۴	۱۵۰
سرمایه اجتماعی	۹۰.۲۸	۲۴.۴۷۹	۱۵۰

جدول ۴: یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار متغیرها

متغیرها	زیر مقیاس	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۶۳	۴۲٪
	مرد	۸۷	۵۸٪

بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی استان قم ۲۵ □

متغیرها	زیر مقیاس	فراوانی	درصد فراوانی
سن	بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۳۴	۲۳٪
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۶۲	۴۱٪
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۳۱	۲۱٪
	بین ۵۱ تا ۶۰ سال	۲۳	۱۵٪
مدرک تحصیلی	دیپلم	۳۰	۲۰٪
	کاردانی	۲۳	۱۵٪
	کارشناسی	۵۳	۳۵٪
	کارشناسی ارشد	۳۲	۲۲٪
	دکتری	۱۲	۸٪
سابقه خدمت	بین ۱ تا ۵ سال	۲۱	۱۳٪
	بین ۶ تا ۱۰ سال	۴۴	۳۰٪
	بین ۱۱ تا ۲۰ سال	۵۳	۳۵٪
	بین ۲۱ تا ۳۰ سال	۳۲	۲۲٪

جدول ۵ اطلاعات جمعیت‌شناسی (دموگرافیک) اعضای نمونه آماری پژوهش

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تنظیم‌شده	خطای استاندارد برآورد
هم‌زمان	۰.۸۵۹	۰.۷۳۸	۰.۷۳۱	۰.۶۷۲۰۸

جدول ۶ خلاصه مدل

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معنی‌داری
هم‌زمان	۱۷.۹۶۴	۴	۴.۴۹۱	۱۹.۱۷۰	۰.۰۰۱
	۳۳.۹۶۹	۱۴۵	۰.۲۳۴		
	۵۱.۹۳۳	۱۴۹			

جدول ۷ تحلیل واریانس

یافته‌ها نشان داد با استفاده از روش تحلیل رگرسیون هم‌زمان، مدل معنی‌داری به دست آمد (هم‌زمان = ۰.۷۳۱ = مجذور R تنظیم‌شده و $P < ۰.۰۰۱$ و $F = ۱۹.۱۷۰$) این مدل ۷۳/۱ درصد از واریانس را توجیه

می‌کند (۰.۷۳۱ = مجذور R تنظیم‌شده) و سرمایه اجتماعی پیش‌بینی کننده معنی‌دار بود. رابطه مثبت و معنی‌داری بین هوش فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی و سرمایه اجتماعی وجود داشت و مقدار خطای استاندارد برآورد برابر با ۰.۶۷۲۰۸ بود.

متغیرها	مقادیر غیراستاندارد		مقادیر استاندارد	آزمون t	معناداری		شاخص‌های هم خطی	
	B	Std.Error			β	Tolerance	VIF	
مقدار ثابت	۱.۱۸۳	۰.۱۸۳		۶.۴۵۷	۰.۰۰۱			
انگیزشی	۰.۰۴۸	۰.۰۳۸	۰.۱۳۱	۱.۲۷۶	۰.۲۰۴	۰.۴۲۵	۲.۳۵۱	
رفتاری	۰.۰۹۰	۰.۰۲۵	۰.۲۵۸	۳.۶۳۵	۰.۰۰۱	۰.۸۹۲	۱.۱۲۱	
فراشناختی	۰.۰۶۵	۰.۰۱۶	۰.۲۷۷	۴.۰۶۷	۰.۰۰۱	۰.۹۶۹	۱.۰۳۲	
شناختی	۰.۰۶۹	۰.۰۳۰	۰.۲۴۰	۲.۲۶۹	۰.۰۲۵	۰.۴۰۴	۲.۴۷۴	

جدول ۸: ضرایب رگرسیونی متغیرهای مورد مطالعه

یافته‌های آزمون نشان داد با معادله‌های زیر و پرکردن یک پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی می‌توان هوش فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی را محاسبه کرد.

$$Y = 1.183 + 0.048(AN) + 0.090(RA) + 0.065(FA) + 0.069(SH) \quad (B)$$

$$Zy = 0.131(AN) + 0.258(RA) + 0.277(FA) + 0.240(SH) \quad (\beta)$$

AN: نمره مؤلفه انگیزشی

RA: نمره مؤلفه رفتاری

FA: نمره مؤلفه فراشناختی

SH: نمره مؤلفه شناختی

ضریب رگرسیون برای مؤلفه انگیزشی هوش فرهنگی (۰.۰۴۸) مثبت است. این امر نشان می‌دهد در صورتی که مؤلفه انگیزشی افزایش پیدا کند به‌طور متوسط (۰.۰۴۸) به سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی افزوده می‌شود. ضریب رگرسیون برای مؤلفه رفتاری هوش فرهنگی (۰.۰۹۰) مثبت است. این امر نشان می‌دهد در صورتی که مؤلفه رفتاری افزایش پیدا کند به‌طور متوسط (۰.۰۹۰) به سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی افزوده می‌شود. ضریب رگرسیون برای مؤلفه فراشناختی هوش فرهنگی (۰.۰۶۵)

مثبت است. این امر نشان می‌دهد در صورتی که مؤلفه فراشناختی افزایش پیدا کند به‌طور متوسط به (۰.۰۶۵) سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی افزوده می‌شود. ضریب رگرسیون برای مؤلفه شناختی هوش فرهنگی نزدیک به صفر است. این امر نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری بین مؤلفه شناختی هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی وجود ندارد. بتا برای مؤلفه انگیزشی (۰.۱۳۱) مثبت است. این امر نشان می‌دهد که با افزایش یک واحد انحراف معیار در نمره مؤلفه انگیزشی (۰.۱۳۱) واحد به انحراف معیار سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی افزوده می‌شود. بتا برای مؤلفه رفتاری (۰.۲۵۸) مثبت است. این امر نشان می‌دهد که با افزایش یک واحد انحراف معیار در نمره مؤلفه رفتاری (۰.۲۵۸) واحد به انحراف معیار سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی افزوده می‌شود. بتا برای مؤلفه فراشناختی (۰.۲۷۷) این امر نشان می‌دهد که با افزایش یک واحد انحراف معیار در نمره مؤلفه فراشناختی (۰.۲۷۷) واحد به انحراف معیار سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی افزوده می‌شود. نمره t برای مؤلفه انگیزشی (۱.۲۷۶) مثبت و معنی‌دار است ($p < ۰,۰۰۵$). این نشان می‌دهد رابطه‌ی بین مؤلفه انگیزشی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی از نظر آماری معنی‌دار است. نمره t برای مؤلفه رفتاری (۳.۶۳۵) مثبت و معنی‌دار است ($p < ۰,۰۰۱$). این نشان می‌دهد رابطه‌ی بین مؤلفه انگیزشی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی از نظر آماری معنی‌دار است.

نمره t برای مؤلفه فراشناختی (۴.۰۶۷) مثبت و معنی‌دار است ($p < ۰,۰۰۱$). این نشان می‌دهد رابطه‌ی بین مؤلفه فراشناختی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی از نظر آماری معنی‌دار است. نمره t برای مؤلفه شناختی ناچیز و غیر معنی‌دار است ($p > ۰,۰۰۵$). این نشان می‌دهد رابطه‌ی بین مؤلفه فراشناختی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی از نظر آماری معنی‌دار نیست.

VIF برای مؤلفه انگیزشی (۲.۳۵۱)، مؤلفه رفتاری (۱.۱۲۱)، مؤلفه فراشناختی (۱.۰۳۲)، مؤلفه شناختی (۲.۴۷۴) به‌دست آمده که بزرگ‌تر از ۰.۱ است و همچنین Tolerance برای مؤلفه انگیزشی (۰.۴۲۵)، مؤلفه رفتاری (۰.۸۹۲)، مؤلفه فراشناختی (۰.۹۶۹)، مؤلفه شناختی (۰.۴۰۴) است و کوچک‌تر از ۱ است این نشان می‌دهد که هم‌حسی بین متغیرهای مستقل وجود ندارد و به‌طور خلاصه یافته‌ها نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین مؤلفه انگیزشی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی وجود دارد؛ که رابطه مثبت و معنی‌داری بین مؤلفه رفتاری و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی وجود دارد. رابطه مثبت و معنی‌داری بین مؤلفه فراشناختی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی وجود دارد. رابطه بین مؤلفه شناختی با سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی از نظر آماری معنی‌دار نیست.

بحث و نتیجه‌گیری:

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر چهار مؤلفه هوش فرهنگی بر سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی مقطع ابتدایی استان قم پرداخته است. یافته‌ها نشان داد از بین مؤلفه انگیزشی، مؤلفه رفتاری، مؤلفه فراشناختی با سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به بیان دیگر هر چه هوش فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی افزایش پیدا کند، سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی نیز افزایش پیدا می‌کند هرچند طبق نتایج حاصل شده تأثیر مؤلفه شناختی هوش فرهنگی روی سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی مشاهده نشد. این پژوهش نشان دهند اهمیت مؤلفه‌های هوش فرهنگی روی سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی است. هوش فرهنگی تحت تأثیر مؤلفه‌هایی مانند مؤلفه انگیزشی، مؤلفه رفتاری، مؤلفه فراشناختی، مؤلفه شناختی است. از جهتی عامل مهم دیگر سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی را می‌توان متأثر از مؤلفه‌های اعتماد، روابط، ارزش‌ها، فهم متقابل، تعهد است. درنهایت این یافته‌ها می‌تواند مسیری جدید پیشروی آموزش و پرورش در جهت افزایش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی قرار دهد. بدین معنا که هر چه به‌منظور ارتقای این دو عامل هزینه و سرمایه‌گذاری بیشتری شود، نتیجه آن را می‌توان در پیشرفت سطح آموزش مشاهده کرد. بر اساس نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهادهای زیر جهت کمک به افزایش سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی ارائه می‌شود:

ایجاد اعتماد و صداقت: ارتباطات شفاف و صادقانه با کارکنان خود به طور منظم و شفاف ارتباط برقرار کند. اطلاعات را به طور کامل و به‌موقع به اشتراک بگذارد، به تعهدات خود پایبند باشد. این به کارکنان نشان می‌دهد که به آن‌ها احترام می‌گذارد و به آن‌ها اعتماد دارید و مسئولیت اقدامات خود را بر عهده بگیرد.

دسترسی و مشارکت‌پذیری: به طور فعال در دسترس کارکنان خود باشید و به آن‌ها فرصت دهید تا ایده‌ها و نظرات خود را به اشتراک بگذارند. از کارکنان خود در تلاش‌هایشان حمایت کند و به آن‌ها در رسیدن به اهدافشان کمک کند فرصت‌هایی را برای کارکنان خود فراهم کند تا با یکدیگر و با مدیر ارتباط برقرار کنند. این می‌تواند شامل رویدادهای اجتماعی، فعالیت‌های گروه‌سازی باشد

ترویج همکاری و کار تیمی: اهداف مشترک تعیین کند با کارکنان خود برای تعیین اهداف مشترک برای تیم یا سازمان خود همکاری کند. ساختارهایی را ایجاد کنید که همکاری و اشتراک‌گذاری دانش را تشویق کند. به کارکنان خود کمک کنید تا

تعارضات را به طور سازنده حل کنند. این شامل آموزش آن‌ها در مورد مهارت‌های ارتباطی و حل مسئله است.

ایجاد محیط کاری مثبت: محیطی احترام‌آمیز و فراگیر ایجاد کند: اطمینان حاصل کنید که همه کارکنان احساس احترام و قدردانی می‌کنند. این شامل ترویج تنوع و شمول و عدم تحمل تبعیض یا آزار و اذیت است. تعادل بین کار و زندگی را ترویج دهید: به کارکنان خود کمک کنید تا تعادل سالمی بین کار و زندگی خود برقرار کنند. این می‌تواند شامل ارائه گزینه‌های کاری انعطاف‌پذیر، تشویق به مرخصی و مرخصی استعلاجی و عدم انتظار از کارکنان برای کار بیش از حد باشد. محیطی شاد و سرگرم‌کننده ایجاد کنید: با پیاده‌سازی این راهکارها، مدیران مدارس ابتدایی می‌توانند سرمایه اجتماعی خود را در محل کار افزایش دهند. این می‌تواند منجر به مزایای متعددی از جمله افزایش تعهد کارکنان، بهره‌وری بیشتر و نوآوری بیشتر شود. محدودیت‌های پژوهش:

محدودیت نمونه: نمونه انتخاب‌شده در این پژوهش تعداد ۱۵۰ نفر از مدیران مدارس ابتدایی استان قم است، لذا نتایج حاصل‌شده لزوماً قابل‌تعمیم به سایر مقاطع تحصیلی یا سایر مناطق کشور نیست. محدودیت روش: در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات استفاده‌شده است. ممکن است برخی پرسش‌نامه‌ها همه ابعاد مورد مطالعه را به طور کامل تحت پوشش قرار ندهند. از جهتی ممکن است هنگام تکمیل پرسش‌نامه توسط مدیران مدارس ابتدایی، عواملی مانند بی‌حوصلگی، خستگی، غرض‌ورزی و... موجب اختلال در کسب داده‌ها شده باشد. محدودیت زمانی: زمان انجام این پژوهش محدود بوده است. این امر موجب می‌شود انتخاب نمونه بزرگ‌تر و متغیرهای بیشتر، برای پژوهشگر دشوار شود.

پیشنهادها پژوهش‌های آینده:

عوامل مداخله‌گر: علاوه بر عواملی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت، علل مختلفی مانند استفاده از فضای مجازی، مشکلات معیشتی و خانوادگی و... می‌توانند افزایش یا کاهش سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی اثرگذار باشند.

افزایش حجم نمونه: با اختصاص منابع و زمان بیشتر می‌توان حجم نمونه را بزرگ‌تر کرد. این امر در نهایت می‌تواند قدرت تعمیم و دقت نتایج حاصله را افزایش دهد.

روش‌های متفاوت جمع‌آوری داده‌ها: در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد به منظور جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. در صورت امکان روش‌هایی مانند مصاحبه، مشاهده و... می‌تواند نکات مورد توجهی را اختیار پژوهشگر قرار دهد.

منابع:

- ATTAR, M., JAMI, M., & Serap, K. (۲۰۱۹). Effect of Cultural Intelligence on Transactional and Transformational Leadership Styles: A Research in Charity Organizations in Erbil. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, pp. ۱۶۰-۱۴۸.
- Ball, Y. & Kokalan, O. (۲۰۲۲, may ۳۰). The Moderating Effect of Cultural Intelligence on the Relationship Between Emotional Intelligence and Job Satisfaction. Educational Psychology, pp. page -۱ .۸
- Maartandan, S. & Noew, H. (۲۰۲۳). The influence of cultural influence on perceived employability among undergraduates in Malaysia. Komunikasi Borneo, ۱۶-۱
- اسدپور، ع. & مسرورعلی نودهی، م. (۱۳۹۹، پاییز). مطالعه عوامل اجتماعی موثر بر احساس امنیت اجتماعی زنان شهری. نشریه علمی انتظام اجتماعی، ص. ۹۷-۱۲۰.
- اولادی، ش. محمدی، ا. & نظری، س. (۱۳۹۹، بهمن). بررسی رابطه عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر سرمایه اجتماعی. فصلنامه انتظام اجتماعی، ص. ۲۸-۱.
- حسینی نسب، س. & قادری، و. (بهار ۱۳۹۰). بررسی رابطه ی بین هوش فرهنگی با بهره‌وری مدیران در مدارس شاهد استان. فصلنامه علوم تربیتی، ص. ۲۷-۴۴.
- حقیقتیان، م. & مرادی، گ. (زمستان ۱۳۹۰). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون کرمانشاه. فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، ص. ۱۱۵-۱۳۰.
- سیف‌اللهی، ن. & اسکندری، ن. (بهار ۱۴۰۰). نقش هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی بر رضایت تحصیلی. فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، ص. ۲۹-۵۱.
- مختاری دینانی، م. کوزهچیان، ه. & نظریان مادوانی، ع. (۱۳۹۴، مرداد). فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی، ص. ۲۰۲-۱۸۵.

بررسی رابطه مؤلفه‌های هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی استان قم ۳۱ □

- موسوی چلک، & حسینی پور. (۱۳۹۴). تاثیر هوش فرهنگی بر سرمایه اجتماعی دانشجویان (مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور مرکز رامسر). نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱-۱۵.
- وفائی، ر. ملکی، ح. صادقی، ع. & سبحانی نژاد، م. (۱۴۰۲، پاییز). فراترکیب مؤلفه های سرمایه اجتماعی و ارزیابی جایگاه آن در اسناد بالادستی و کتب مطالعات اجتماعی دوره ابتدایی. نشریه علمی پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ص. ۲۰۳-۲۳۶.
- یارمحمدزاده، پ. (۱۳۹۴). بررسی نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی معلمان: آزمون نقش. رویکردهای نوین آموزشی، ص. ۴۱-۶۶.

فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی

<https://sanad.iau.ir/journal/jearq>