

سنجش هوش فرهنگی و بررسی عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر بر آن در بین دانشجویان دانشگاه

مرجان فیاضی^۱؛ شمس‌الدین ناظمی^۲؛ محمدعلی فتحی^۳

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش، سنجش هوش فرهنگی و بررسی عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر بر آن بوده است. **روش:** تحقیق در بین ۲۰۰۰۰ دانشجوی مقاطع و رشته‌های مختلف تحصیلی یک دانشگاه دولتی بزرگ انجام شده است. از این جامعه، نمونه‌ای تصادفی به حجم ۳۲۰ نفر گرفته شد و پرسشنامه بومی‌شده هوش فرهنگی (که صحت آن توسط تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، تصدیق شد) در میان آنها توزیع و اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون تی یک نمونه‌ای، تی نمونه‌های مستقل، تحلیل واریانس (ANOVA)، یو من ویتنی و کروسکال والیس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان می‌دهد که میانگین امتیاز هوش فرهنگی در این دانشجویان کمی بالاتر از متوسط است؛ در حالی که تفاوت معناداری در امتیاز هوش فرهنگی از نظر جنسیت، مقطع و رشته تحصیلی بین افراد وجود ندارد؛ متغیر محل سکونت (خوابگاهی یا غیر خوابگاهی) تفاوت در هوش فرهنگی دانشجویان را تبیین می‌کند. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش درخصوص عوامل تشکیل‌دهنده هوش فرهنگی، گویای تفاوت معنادار میان انگیزش هوش فرهنگی در میان دختران و پسران؛ دانش فرهنگی در میان دانشجویان خوابگاهی و غیر خوابگاهی؛ و دانش و انگیزش فرهنگی میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی و سایرین است. رشته تحصیلی در هیچ کدام از عوامل، تفاوت معنادار ایجاد نکرده است.

واژگان کلیدی: هوش فرهنگی، راهبرد فرهنگی، انگیزش فرهنگی، دانش فرهنگی، رفتار فرهنگی.

♦ دریافت مقاله: ۹۱/۱۲/۱۲؛ تصویب نهایی: ۹۲/۰۷/۱۹.

۱. دکترای مدیریت بازرگانی؛ استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) / آدرس: تهران، پل نصر، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ساختمان امام رضا (ع) / نامبر: ۸۸۰۲۷۱۱۷ / Email: mfayyazi@ut.ac.ir

۲. دکترای مدیریت بازرگانی؛ استاد گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد.

۳. دانشجوی دکترای مدیریت مالی دانشگاه تهران.

الف) مقدمه

به دلیل تنوع گسترده محیط‌های کاری، مدیریت مؤثر سازمانها با چالشهای فراوانی روبه‌رو شده است. کوچک‌سازی، تنوع و عدم تجانس محیط کار، مهندسی مجدد، رقابت در بازار جهانی، انفجار اطلاعات و توسعه فناوری از مهم‌ترین چالشهای عصر حاضر است. در این میان، بهبود روابط در عرصه تجاری، افزایش سهم بازار و مطرح شدن به عنوان یک مدیر موفق نیز جزء دغدغه‌های مدیران امروز است (الون و هیگینز^۱، ۲۰۰۵؛ سیمن^۲، ۲۰۰۶). مدیران آینده در صورتی می‌توانند مؤثر باشند که از عهده این تغییرات برآیند. به این منظور، آنها به توانایی‌هایی مانند اداره تیم، ارتباطات قوی، حل مسئله، ایجاد تغییر و رهبری نیاز دارند. برای اطمینان از انجام موفق تغییرات، باید به افراد سازمان توجه بیشتری شود. با توجه به این موارد، اهمیت مسائل عاطفی و فرهنگی در سازمانها پدیدار می‌شود و مدیران باید به منظور بهبود اثربخشی سازمانی به دنبال توسعه مهارت‌های مربوط به هوش عاطفی^۳ و فرهنگی^۴ خود باشند. (مرتضوی و همکاران، ۱۳۸۴)

در سالهای اخیر، هوش فرهنگی مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است. به گفته استرنبرگ و گریگورنکو^۵ (۲۰۰۶)، «هوش را نمی‌توان خارج از بستر فرهنگی مورد بررسی قرار داد». همین امر باعث شده توجه بسیاری به تحقیقات در حوزه هوش فرهنگی و قابلیت‌های مورد نیاز برای فعالیت در عرصه‌های دارای تنوع فرهنگی مبذول شود (هامدن ترنر و ترومپناارس^۶، ۲۰۰۶)؛ به گونه‌ای که زاندر، موکایتیس و باتلر^۷ (۲۰۱۲) در بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت در رهبری جهانی، هوش فرهنگی را به عنوان یکی از عوامل بسیار تأثیرگذار معرفی کرده‌اند. هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند؛ در نتیجه، موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش و به افراد،

1. Alon & Higgins

2. Seymen

3. Emotional Intelligence

4. Cultural Intelligence

5. Sternberg & Grigorenko

6. Hampden-Turner & Trompenaars

7. Zander, Mockaitis & Butler

سنجش هوش فرهنگی و بررسی عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر بر آن ... ۶۰۵

قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد(ابوت^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). در هر حال، در دنیایی که عبور از مرزها کاری عادی و ساده شده، داشتن هوش فرهنگی یک نیاز حیاتی برای همه مدیران و کارکنان است. مدیران موفق رمز برخورد با فرهنگهای گوناگون ملی، فراملی و سازمانی را به خوبی می‌آموزند و از آموزه‌های خود نهایت استفاده را می‌برند.(تان، ۲۰۰۴^۲)

تحقیقات نشان می‌دهند که آزمونهای هوش (آزمونهایی که توانایی‌های عمومی هوش را می‌سنجند)، می‌توانند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای عملکرد شغلی افراد باشند(نگ و ارلی، ۲۰۰۶^۳). به عبارت دیگر؛ بررسی هوش افراد قبل از ورود آنها به محیط‌های کاری می‌تواند تا حدود بسیار زیادی، عملکرد آتی آنها را پیش‌بینی کند. بر این اساس، با توجه به اهمیت هوش فرهنگی در محیط‌های کاری و رسالت دانشگاهها برای تربیت افرادی متناسب با شرایط در حال تغییر، در این پژوهش هوش فرهنگی دانشجویان یک دانشگاه بزرگ دولتی مورد سنجش، ارزیابی و مقایسه قرار گرفته و عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر بر آن بررسی شده است.

(ب) هوش فرهنگی

در شرایطی که ایجاد ارتباط خوب با دیگران، یک ضرورت و الزام انکارناپذیر محسوب می‌شود (تریانديس^۴، ۲۰۰۶)، هوش فرهنگی جایگاه و اهمیت ویژه می‌یابد. محققان معتقدند هوش فرهنگی در راستای هوش عاطفی و اجتماعی است. هوش فرهنگی هنگامی ارزش خود را نشان می‌دهد که هوش عاطفی در تعامل با دیگران به تنهایی کارایی لازم را نداشته باشد؛ یعنی در جایی که با افرادی در محیط‌های ناآشنا سروکار داریم(فیاضی و جان‌نثار احمدی، ۱۳۸۵). به اعتقاد راتنر^۵(۲۰۰۰)، ویژگی‌های هیجانی توسط عوامل و فرایندهای فرهنگی تعیین می‌شوند و متغیرهای زیست‌شناختی تنها تعدیل‌کننده آنهاست. اسکالون^۶ و همکارانش(۲۰۰۸) نیز مفهوم هوش اجتماعی بین فرهنگی را مطرح کرده‌اند که ترکیبی از هوش اجتماعی و فرهنگ است.

1. Abbott
2. Tan
3. NG & Earley
4. Triandis
5. Ratner
6. Ascalon

ارلی^۱ (۲۰۰۲) معتقد است تعریف هوش فرهنگی، به زمینه و بستری بستگی دارد که این مفهوم در آن مورد استفاده قرار می‌گیرد. اما در متداول‌ترین تعریف، هوش فرهنگی به عنوان توانایی فرد برای تطبیق با فرهنگهای جدید تعریف می‌شود. در واقع؛ هوش فرهنگی توانایی افراد برای توسعه مداوم شناخت میراثهای فرهنگی، آداب و رسوم و ارزشهای گوناگون و رفتار مؤثر با افرادی از فرهنگهای متفاوت است (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳). بریسلین، ورثلی و مکناپ^۲ (۲۰۰۶)، هوش فرهنگی را رفتارهایی تعریف کرده‌اند که هوش را در فرهنگهای مختلف مورد توجه قرار می‌دهد. ارلی، آنگ و تان^۳ (۲۰۰۶)، هوش فرهنگی را به عنوان قابلیت فرد برای سازگاری مؤثر با قالبهای نوین فرهنگی تعریف می‌کنند و معتقدند آنچه هوش فرهنگی را منحصر به فرد و ویژه می‌سازد، توانایی آن در ایجاد رفتارهایی متناسب با شرایط جدید فرهنگی است.

مرکز هوش فرهنگی^۴ (۲۰۰۴)، ابعاد چهارگانه‌ای برای هوش فرهنگی معرفی کرده است: راهبرد فرهنگی، دانش فرهنگی، انگیزه فرهنگی و رفتار فرهنگی. توماس^۵ (۲۰۰۶) سه جزء برای هوش فرهنگی معرفی می‌کند: دانش، آگاهی و توانایی رفتاری. هوش فرهنگی نیاز به کسب دانش درباره اصول و هنجارهای سایر فرهنگها دارد. آگاهی، پیوند دهنده بین دانش و اقدام است. در واقع؛ آگاهی، عبارت است از شناخت تجربیات قبلی و فعلی و تجزیه و تحلیل مستمر حالات درونی و محیط بیرونی. توانایی رفتاری، ظرفیتی است که باعث می‌شود فرد بتواند در فرهنگهای مختلف به شیوه‌ای مناسب و مطلوب رفتار کند. بر این اساس، توماس و همکارانش (۲۰۰۸)، هوش فرهنگی را سیستمی از دانش و مهارت تعریف می‌کنند که به افراد اجازه می‌دهد خود را با ابعاد فرهنگی محیط تطبیق یا این ابعاد را تغییر دهند.

اکثر محققان (ارلی و موساکوسکی، ۲۰۰۴؛ آنگ، دایان و کوه، ۲۰۰۶؛ ارلی و همکاران، ۲۰۰۶؛ رابرتسون، ۲۰۰۷)

(۲۰۰۷) معتقدند که هوش فرهنگی سه بخش و عنصر اساسی دارد: عنصر شناختی^۷

-
1. Earley
 2. Brislin, Worthley & Macnab
 3. Cultural Intelligence Center
 4. Thomas
 5. Mosakowski
 6. Ang, Dyne & Koh
 7. Cognitive CQ

سنجش هوش فرهنگی و بررسی عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر بر آن ... ۶۰۷

(هوش شناختی)، عنصر انگیزشی^۱ (هوش عاطفی) و عنصر رفتاری^۲ (هوش فیزیکی). عنصر شناختی (ذهن) به مهارت‌های تفکر عمومی اشاره دارد که افراد به منظور شناخت چگونگی و چرایی فعالیت در محیط‌های جدید از آن استفاده می‌کنند. عنصر انگیزشی (دل) به افراد کمک می‌کند در مقابل موانع، پایدار باشند تا بتوانند خود را با فرهنگ دیگران سازگار کنند. عنصر رفتاری (جسم) به توانایی فرد برای انجام واکنش مناسب اشاره دارد. رفتار و سلوک فرد باید نشان دهد که وی به فرهنگ طرف مقابل علاقه دارد و سعی می‌کند مؤلفه‌های فرهنگی آنها را بپذیرد و به آنها احترام بگذارد.

ج) پیشینه تحقیق

در ادبیات روان‌شناسی، هوش مفهوم جدیدی نیست. بسیاری از روان‌شناسان، هوش را در سه طبقه هوش ریاضی، هوش عینی و هوش اجتماعی طبقه‌بندی می‌کنند (گاردنر^۳، ۱۹۸۳؛ مایر و سالوی^۴، ۱۹۹۳؛ اپنگارت^۵، ۲۰۰۵). در سالهای اخیر مفاهیم بسیاری در حوزه هوش اجتماعی مطرح شده‌اند که هوش عاطفی و هوش فرهنگی از جمله آنهاست. در حالی که پژوهشها در حوزه هوش عاطفی در سطح وسیعی انجام شده، حوزه هوش فرهنگی، پژوهشها و تحقیقات کمتری را شاهد بوده است. در ادامه به برخی از تحقیقات انجام شده اشاره می‌شود.

آنک، دایان و کوه (۲۰۰۶)، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی (الگوی پنج ویژگی بزرگ) و الگوی چهارگانه هوش فرهنگی را بررسی کردند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تجربه‌اندوزی تنها ویژگی شخصیتی است که رابطه معناداری با ابعاد چهارگانه هوش فرهنگی دارد. هانگ^۶ (۲۰۰۹) نیز دریافت که ویژگی‌های شخصیتی غیر بومیان چینی بر هوش فرهنگی و توانایی مدیریت شوک فرهنگی تأثیرگذار بوده است. تمپلر و همکارانش^۷ (۲۰۰۶)، رابطه عامل

1. Motivational CQ

2. Behavioral CQ

3. Gardner

4. Mayer & Salovey

5. Opengart

6. Huang

7. Templer

انگیزشی هوش فرهنگی را با سازگاری فرهنگی (سازگاری کاری، عمومی و ارتباطی) متخصصان جهانی مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان‌دهنده نقش بسیار پررنگ بعد انگیزشی در سازگاری فرهنگی است. استون (۲۰۰۶) نیز اثربخشی بین فرهنگی را در اساتید دانشگاه بررسی کرد و به این نتیجه رسید که توانایی‌ها و قابلیت‌های بین فرهنگی اساتید، یادگیری دانشجویان را تسهیل می‌کند.

هریسون^۲ (۲۰۱۲)، رابطه بین پنج مؤلفه الگوی پنج‌گانه شخصیت (دیگمن، ۱۹۹۰)، جنسیت و تجارب زندگی را با دو مؤلفه هوش فرهنگی و قومیت‌مداری مورد سنجش قرار داد و تأثیر مثبت دو مؤلفه شخصیت، شامل باز بودن^۳ و سازگاری^۴ را بر هوش فرهنگی تأیید کرد. بر اساس تحقیقات وی، بزرگ شدن در فضاهای چندفرهنگی، توانایی زبان و گرایش بین‌المللی بر هوش فرهنگی مؤثر است. در پژوهشی دیگر، تأثیر مثبت تجربیاتی نظیر کار در خارج از کشور، تحصیل در خارج، گذراندن تعطیلات در خارج و تجارب مشابه بر هوش فرهنگی تأیید شد (کراون،^۵ ۲۰۰۸). سیمز^۶ (۲۰۱۱)، تأثیر سن، تجربه زندگی در کشورهای دیگر، سابقه کاری، کاری، ملیت، تأهل و تحصیلات را بر برخی مؤلفه‌های هوش فرهنگی مدیران مدارس بین‌المللی آمریکای لاتین اثبات کرد. در پژوهشی درباره عوامل مؤثر بر توسعه و یادگیری هوش فرهنگی، عواملی نظیر تجربه مسافرت خارجی، تجربه کاری، تجربه مدیریتی و خودکارآمدی بر توسعه هوش فرهنگی مؤثر شناخته شد. (برنت و وورثلی، ۲۰۱۳)

در ایران نیز تحقیقات بسیاری در خصوص هوش فرهنگی و رابطه آن با متغیرهای گوناگون سازمانی انجام گرفته است. از جمله: رابطه هوش فرهنگی و عملکرد مثبت مدیران (عنبرستانی، ۱۳۹۰)، رابطه مثبت هوش فرهنگی و موفقیت دانش‌آموزان در آزمون زبان (گلپور، ۱۳۹۱)، رابطه هوش فرهنگی و رفتار شهروندی سازمانی (محمدپور، ۱۳۹۱)، رابطه هوش فرهنگی و اثربخشی گروهی (رنجبر ابوالوردی، ۱۳۹۱؛ ابزری و همکاران، ۱۳۸۹)، رابطه هوش فرهنگی و تعامل

1. Stone
2. Harrison
3. Openness
4. Agreeableness
5. Crown
6. Sims
7. Brent & Worthley

سنجش هوش فرهنگی و بررسی عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر بر آن ... ♦ ۶۰۹

اجتماعی (آهنچیان و همکاران، ۱۳۹۱). اگر چه فراوانی این نوع تحقیقات در سالهای اخیر زیاد شده، اما همچنان جای انجام چنین تحقیقاتی در محیط‌های آموزشی و دانشجویی خالی به نظر می‌رسد.

د) بیان مسئله و هدفهای تحقیق

اهمیت هوش فرهنگی، لزوم توجه به این مفهوم و بررسی و ارزیابی و سنجش مؤلفه‌های آن را بیش از پیش ضروری می‌سازد. خوشبختانه بر خلاف سایر جنبه‌های شخصیت انسانی، هوش عاطفی و فرهنگی کسانی که روانی سالم دارند و از نظر حرفه‌ای و شغلی توانمندند، قابل پرورش و توسعه است. بر این اساس، سؤال اصلی تحقیق این است که هوش فرهنگی دانشجویان به چه میزان است؟ آیا بین هوش فرهنگی دانشجویان با گروه‌های مختلف سنی، جنسی و تحصیلی، تفاوت معناداری وجود دارد یا خیر؟ به عبارت دیگر؛ هدف از اجرای این تحقیق، شناسایی و تحلیل هوش فرهنگی دانشجویان یک دانشگاه بزرگ دولتی است. علاوه بر این، تأثیر جنسیت، رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی بر تقویت یا عدم تقویت این جنبه‌های هوش مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است.

فرضیه‌های اصلی این پژوهش عبارتند از:

- میانگین هوش فرهنگی در بین دانشجویان مقاطع مختلف تحصیلی بیشتر از متوسط است.
- تفاوت معناداری از نظر میزان هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن در بین زنان و مردان وجود دارد.
- تفاوت معناداری از نظر میزان هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن در مقاطع مختلف تحصیلی وجود دارد.
- تفاوت معناداری از نظر میزان هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن در بین دانشجویان بومی و ساکن خوابگاه وجود دارد.

ه) جامعه مورد بررسی، حجم نمونه و روش تجزیه و تحلیل

این تحقیق از نظر ماهیت، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی است. جامعه مورد بررسی دانشجویان یک دانشگاه بزرگ دولتی (۱۸۸۰۴ نفر) است که از این تعداد، نمونه‌ای به حجم ۳۲۰ نفر انتخاب و پرسشنامه‌ها بین آنها توزیع شده است. در نهایت، از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده، ۲۹۱ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت (نرخ بازگشت ۹۰ درصد). اطلاعات کلی این نمونه به صورت ذیل است: از مجموع افراد پاسخ‌دهنده ۴۸/۱ درصد مرد و ۵۱/۹ درصد زن بوده‌اند. ۲۸/۱ درصد در رشته‌های علوم انسانی، ۱۷ درصد در رشته‌های کشاورزی و دامپزشکی، ۲۷/۴ درصد در علوم پایه و ریاضیات و ۲۷/۵ درصد در علوم مهندسی تحصیل می‌کنند. ۴/۶ درصد سال پنجم، ۱۴/۱ درصد سال چهارم، ۲۳/۳ درصد سال سوم، ۳۳/۲ درصد سال دوم و ۲۴/۸ درصد سال اولی‌اند. ۶۷/۷ درصد در مقطع کارشناسی و ۳۲/۳ درصد در مقاطع تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد ۲۹/۲ درصد و دکتری ۳/۱ درصد) تحصیل می‌کنند. ۵۷/۳ درصد ساکن خوابگاه و بقیه غیر خوابگاهی می‌باشند. میانگین سن افراد حدود ۲۱/۸۹ سال است. بیشترین سن، ۳۰ سال و کمترین سن، ۱۸ سال است.

از آنجا که برای سنجش هوش فرهنگی پرسشنامه استاندارد وجود نداشت، محققان از معیار سنجش چهار عاملی هوش فرهنگی که توسط مرکز هوش فرهنگی (۲۰۰۴)، طراحی شده، استفاده کرده و با بومی‌سازی مؤلفه‌های آن، به پرسشنامه‌ای ۲۰ گزینه‌ای رسیدند که روایی آن توسط صاحب‌نظران و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به تأیید رسید. برای اطمینان از صحت پرسشنامه بومی شده، تحلیل عاملی صورت گرفت. برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق از آمار استنباطی (آزمون تی یک نمونه‌ای، تی نمونه‌های مستقل، تحلیل واریانس (ANOVA)، یو من ویتنی و کروسکال والیس) استفاده شده است.

و) یافته‌های تحقیق

۱. نتایج تحلیل عاملی

به منظور بررسی تناسب الگوی هوش فرهنگی شامل چهار متغیر دانش، انگیزش، رفتار و راهبرد، از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی (ماتریس

سنجش هوش فرهنگی و بررسی عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر بر آن ... ۶۱۱

چرخش یافته‌ی عاملی با روش واریماکس) که توسط نرم‌افزار اس.پی.اس.اس ۱۶ انجام شد، در جدول ۱، ارائه شده است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی حاکی از آن است که با توجه به اینکه شاخص کیسر-مایر اولکین^۱ بزرگ‌تر از ۰/۸ (۰/۸۳) و عدد معناداری بارتلت (۰) کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، داده‌ها شرایط موردنیاز برای انجام تحلیل عاملی را دارند.

جدول ۱: تحلیل عاملی تأییدی

شاخصهای تناسب	هوش فرهنگی	شاخصهای تناسب	هوش فرهنگی
ریشه میانگین مجذور خطای تخمین	۰/۰۶	شاخص تناسب نابهنجار	۰/۹۳
آماره کای دو	۳۸۲/۹۳	شاخص خوبی برازش	۰/۸۸
کای دو/درجه آزادی	۲/۳۴	شاخص تناسب مقایسه‌ای	۰/۹۴
عدد معناداری			۰/۰

از دیگر یافته‌های جدول تحلیل عاملی اکتشافی آن است که چهار عامل دانش، انگیزش، رفتار و راهبرد، در مجموع ۵۵/۵۶ درصد واریانس هوش فرهنگی را تبیین می‌کنند (نمودار ۱). تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از تجزیه و تحلیل مؤلفه اصلی انجام شد. شاخصهای ارائه شده همگی نشان‌دهنده تناسب فن الگوی هوش فرهنگی‌اند. ریشه میانگین مجذور خطای تخمین، معادل ۰/۰۶ شده که کمتر از حد مرزی ۰/۰۸ که توسط لین (۲۰۰۷) پیشنهاد شده، است. همچنین حاصل تقسیم کای دو بر درجه آزادی در این الگو، برابر با ۲/۳۴ بوده که با شرط لین (۲۰۰۷) مبنی بر اینکه این حاصل تقسیم باید کمتر از ۳ باشد، مطابقت دارد. همچنین، شاخص خوبی برازش، شاخص تناسب مقایسه‌ای و شاخص تناسب بهنجار، همگی بالای ۰/۸ است که کاملاً مناسب به نظر می‌رسد.

جدول ۲: آزمون میانگین هوش فرهنگی

آماره آزمون = ۳						
۰/۹۵ فاصله اطمینان		تفاوت میانگین	Sig	df	t	هوش فرهنگی
حد بالا	حد پایین					
۰/۵۱۱	۰/۳۹۰	۰/۴۵۰	۰/۰۰	۲۸۹	۱۴/۶۷۴	

برای آزمون اینکه آیا می‌توان هوش فرهنگی را بر اساس جنسیت و محل سکونت (بومی یا خوابگاهی) دانشجویان تبیین کرد، از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است. بنابر یافته‌های ارائه شده در جدول ۳، در آزمون لوین برای سنجش برابری واریانس‌ها، سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۵ است ($0/08 > 0/05$). بنابر این، فرض برابری واریانس‌ها تأیید نمی‌شود. با در نظر گرفتن فرض نابرابری واریانس‌ها، سطح معناداری دو دامنه از ۰/۰۵ کوچک‌تر نیست ($0/626 < 0/05$). بنابر این، نمی‌توان هوش فرهنگی را بر اساس متغیر جنسیت تبیین کرد. به بیان دیگر؛ تفاوت معناداری بین سطح هوش فرهنگی دانشجویان دختر و پسر مشاهده نشد. از سوی دیگر، با در نظر گرفتن فرض نابرابری واریانس‌ها در رابطه با متغیر محل سکونت و با توجه به سطح معناداری که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است ($0/03 > 0/05$)، فرض مقابل مبنی بر امکان تبیین هوش فرهنگی توسط متغیر محل سکونت تأیید می‌شود. با توجه به اینکه میانگین هوش فرهنگی در دانشجویان مقیم خوابگاه بالاتر از سایر دانشجویان بوده است، می‌توان نتیجه گرفت با اطمینان ۰/۹۵، سطح بالاتر هوش فرهنگی در دانشجویان خوابگاهی را می‌توان به زندگی در خوابگاه در کنار دانشجویانی که احتمالاً از فرهنگهای متفاوتند، نسبت داد.

جدول ۳: رابطه جنسیت و محل سکونت با هوش فرهنگی دانشجویان

رابطه متغیر جنسیت و هوش فرهنگی									
آزمون تی						آزمون برابری واریانس		هوش فرهنگی	
فاصله اطمینان ۰/۹۵		تفاوت انحراف	تفاوت میانگین	Sig دودامنه	df	t	sig	F	
حد بالا	حد پایین								
۰/۱۵۱	-۰/۰۹۱	۰/۰۶۱	۰/۰۳۰	۰/۶۲۶	۲۸۸	۰/۴۸۸	۰/۰۰۸	۷/۲۱۶	برابری واریانس
۰/۱۵۲	-۰/۰۹۲	۰/۰۶۲	۰/۰۳۰	۰/۶۳۰	۲۵۹/۵	۰/۴۸۳			نابرابری واریانس
رابطه متغیر محل سکونت و هوش فرهنگی									
آزمون تی						آزمون برابری واریانس		هوش فرهنگی	
فاصله اطمینان ۰/۹۵		تفاوت انحراف	تفاوت میانگین	Sig دودامنه	df	t	sig	F	
حد بالا	حد پایین								
۰/۱۲۳	-۰/۱۲۳	۰/۰۵۱	۰/۰۶۱	۰/۰۳	۲۸۵	۰/۲۲	۰/۰۴	۰/۰۱۹	برابری واریانس
۰/۱۲۳	-۰/۱۲۳	۰/۰۵۱	۰/۰۶۱	۰/۰۳	۲۶۵/۵	۰/۲۵			نابرابری واریانس

تحلیل واریانس برای متغیر مقطع تحصیلی نشان می‌دهد تفاوت معناداری از نظر هوش فرهنگی بین دانشجویان مقاطع مختلف تحصیلی وجود ندارد. انتظار می‌رفت در رشته‌های علوم انسانی که در آنها داشتن ارتباط بیشتر با انسان، اساس و مبنای کار است، هوش فرهنگی بالاتری مشاهده شود؛ در عمل اگر چه میانگین هوش فرهنگی در بین رشته‌های علوم انسانی

سنجش هوش فرهنگی و بررسی عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر بر آن ... ۶۱۵

اندکی بالاتر از رشته‌های علوم پایه و مهندسی شد، اما این تفاوت معنادار نبود. به عبارت دیگر؛ مقطع و رشته تحصیلی تفاوت معناداری در میزان هوش فرهنگی دانشجویان ایجاد نکرده‌اند. (جدول ۴)

جدول ۴: رابطه مقطع و رشته تحصیلی با هوش فرهنگی

رابطه متغیر مقطع تحصیلی و هوش فرهنگی						
Sig	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	هوش فرهنگی	
		۰/۰۳	۲	۰/۰۶۱	بین گروهی	
۰/۸۹۵	۰/۱۱۱	۰/۲۷۵	۲۸۷	۷۸/۹۸	درون گروهی	
			۲۸۹	۷۹/۰۳۸	کل	

برای سنجش رابطه میان متغیرهای جنسیت، مقطع تحصیلی، محل سکونت و عناصر تشکیل‌دهنده هوش فرهنگی، ابتدا از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد تا از نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش اطمینان حاصل شود. از آنجا که سطح معناداری برای متغیر راهبرد، کوچک‌تر از ۰/۰۵ ($0/05 > 0/019$) است، این متغیر از توزیع نرمال برخوردار نیست. در رابطه با متغیر دانش هم وضع به همین منوال است ($0/05 > 0/047$). در رابطه با انگیزش و رفتار، چون سطح معناداری نتایج آنها به ترتیب ۰/۰۷۶ و ۰/۰۹۶ و بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، می‌توان استنباط کرد که توزیع آنها نرمال است. به طور معمول در آزمون اثر یک متغیر در حالتی که متغیرها از توزیع نرمال برخوردارند، از آزمون تی نمونه‌های مستقل و در حالت توزیع غیر نرمال، از آزمون ناپارامتریک استفاده می‌شود. بدین ترتیب، در اینجا برای آزمون اثرگذاری متغیر جنسیت، مقطع تحصیلی و محل سکونت بر مؤلفه انگیزش و رفتار در هوش فرهنگی، از آزمون تی نمونه‌های مستقل استفاده شده است. (جدول ۵)

جدول ۵: رابطه میان متغیر جنسیت، محل سکونت و مؤلفه‌های انگیزش و رفتار در هوش فرهنگی

رابطه میان متغیر جنسیت و مؤلفه‌های انگیزش و رفتار در هوش فرهنگی									
آزمون تی						آزمون برابری واریانس			
فاصله اطمینان ۰/۹۵		تفاوت انحراف	تفاوت میانگین	Sig دودامنه	df	t	sig	F	
حد بالا	حد پایین								
۰/۳۷۲	۰/۰۱۷	۰/۰۹۰	۰/۱۹۵	۰/۰۳۱	۲۸۸	۲/۱۶۳	۰/۱۹۸	۱/۶۶۶	انگیزش برابری واریانس
۰/۳۷۳	۰/۰۱۶۲	۰/۰۹۰	۰/۱۹۵	۰/۰۳۳	۲۷۰/۳	۲/۱۴۷			نابرابری واریانس
۰/۱۶۹	-۰/۱۴۵	۰/۰۸۰	۰/۰۱۱	۰/۸۸۲	۲۸۸	۰/۱۴۹	۰/۸۹۴	۰/۰۱۸	رفتار برابری واریانس
۰/۱۷۰	-۰/۱۴۶	۰/۰۸۰	۰/۰۱۱	۰/۸۸۲	۲۸۳	۰/۱۴۹			نابرابری واریانس
رابطه میان متغیر محل سکونت و مؤلفه‌های انگیزش و رفتار در هوش فرهنگی									
آزمون تی						آزمون برابری واریانس			
فاصله اطمینان ۰/۹۵		تفاوت انحراف	تفاوت میانگین	Sig دو دامنه	df	t	sig	F	
حد بالا	حد پایین								
۰/۱۰۷	-۰/۲۵۶	۰/۰۹۲	-۰/۰۷۴	۰/۴۲۲	۲۸۵	-۰/۸۰	۰/۵۲۵	۰/۴۰۶	انگیزش برابری واریانس
۰/۱۰۸	-۰/۲۵۶	۰/۰۹۲	-۰/۰۷۴	۰/۴۲۳	۲۵۹/۵	-۰/۸۰			نابرابری واریانس
۰/۱۶۹	-۰/۱۴۵	۰/۰۸۰	۰/۰۱۱	۰/۸۸۲	۲۸۸	۰/۱۴۹	۰/۸۹۴	۰/۰۱۸	رفتار برابری واریانس
۰/۱۷۰	-۰/۱۴۶	۰/۰۸۰	۰/۰۱۱	۰/۸۸۲	۲۸۳/۱				نابرابری واریانس

سنجش هوش فرهنگی و بررسی عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر بر آن ... ♦ ۶۱۷

در رابطه با متفاوت بودن متوسط عامل انگیزش هوش فرهنگی در دانشجویان دختر و پسر، از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است. بنا بر جدول ۵، در سطح اطمینان ۰/۹۵، میانگین امتیاز عامل انگیزش در دانشجویان دختر و پسر متفاوت و در دانشجویان پسر بیشتر از دانشجویان دختر بوده است. در رابطه با متغیر رفتار در سطح اطمینان ۰/۹۵، چنین تفاوتی مشاهده نشد. برای بررسی تفاوت متغیرهای دانش و راهبرد هوش فرهنگی در میان دانشجویان دختر و پسر از آزمون ناپارامتریک یو-من ویتنی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ ارائه شده است. اگر چه میانگین راهبرد و دانش هوش فرهنگی در زنان بیشتر از مردان است. اما از آنجا که سطح معناداری در هر دو مورد بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که دانش و راهبرد در دانشجویان دختر و پسر تفاوت معناداری ندارد.

جدول ۶: رابطه جنسیت با راهبرد و دانش هوش فرهنگی

تأثیر جنسیت بر دانش هوش فرهنگی				
میانگین رتبه	Sig	آماره ویلکاکسون	آماره من ویتنی	
۱۴۶/۰۸	۰/۹۰۱	۲۰۱۳۶/۵	۱۰۴۰۶/۵	دانشجویان دختر
۱۴۴/۸۷				دانشجویان پسر
تأثیر جنسیت بر راهبرد هوش فرهنگی				
۱۴۹/۲۲	۰/۴۲۸	۱۹۶۶۳/۵	۹۹۳۳/۵	دانشجویان دختر
۱۴۱/۴۶				دانشجویان پسر
تأثیر محل سکونت بر راهبرد هوش فرهنگی				
۱۵۰/۰۵	۰/۰۱۵	۱۶۷۲۰	۹۰۹۴	اقامت در خوابگاه
۱۳۵/۹۳				عدم اقامت در خوابگاه
تأثیر محل سکونت بر رفتار هوش فرهنگی				
۱۴۰/۸۲	۰/۴۵	۲۳۰۹۵	۹۵۶۵	اقامت در خوابگاه
۱۴۸/۲۴				عدم اقامت در خوابگاه

برای بررسی اینکه آیا تفاوت در راهبرد و رفتار هوش فرهنگی را می‌توان توسط اقامت دانشجویان در خوابگاه تبیین کرد، از آزمون یو-من ویتنی استفاده شد (جدول ۶). بنا بر نتایج به دست آمده، در رابطه با متغیر راهبرد هوش فرهنگی، سطح معناداری (۰/۰۱۵) کوچک‌تر از

۰/۰۵ است. در نتیجه، در سطح معناداری ۰/۹۵، میانگین امتیاز راهبرد هوش فرهنگی در میان دانشجویان مقیم خوابگاه و دانشجویان غیر مقیم خوابگاه با هم متفاوت است. با توجه به اینکه میانگین رتبه راهبرد در دانشجویان خوابگاهی بیشتر از دانشجویان بومی است، می‌توان چنین نتیجه گرفت که امتیاز راهبرد هوش فرهنگی در دانشجویان خوابگاهی بیشتر از دانشجویان غیر خوابگاهی است. با توجه به جدول ۶، تأثیر متغیر محل سکونت بر رفتار هوش فرهنگی در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار نشد.

برای بررسی رابطه میان مقطع تحصیلی بر مؤلفه‌های انگیزش و رفتار هوش فرهنگی، از آزمون تحلیل واریانس استفاده شد (جدول ۷). با توجه به سطح معناداری آزمون در رابطه با متغیر انگیزش که بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است (۰/۷۰۷)، در سطح اطمینان ۰/۹۵، چنین نتیجه می‌شود که میانگین امتیاز مؤلفه انگیزش در دانشجویان مقاطع مختلف تفاوت معناداری ندارد. البته بیشترین امتیاز میانگین متغیر انگیزش، متعلق به دانشجویان مقطع دکتری (با میانگین ۳/۶۴ و انحراف معیار ۰/۵۱) بود؛ هر چند از نظر آماری معنادار نشد. از سوی دیگر، سطح معناداری این آزمون در رابطه با متغیر رفتار هم بزرگ‌تر از ۰/۰۵ به دست آمد که بنابر آن، در سطح اطمینان ۰/۹۵ در میان دانشجویان مقاطع تحصیلی متفاوت، تفاوت معناداری از نظر مؤلفه رفتار وجود ندارد.

جدول ۷: رابطه میان متغیر مقطع تحصیلی و مؤلفه‌های انگیزش و رفتار در هوش فرهنگی

Sig	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	مقطع تحصیلی
۰/۷۰۷	۰/۳۴۷	۰/۲۰۸	۲	۰/۴۱۵	بین گروهی
		۰/۵۹۹	۲۸۷	۱۷۱/۸۳	انگیزش درون گروهی
			۲۸۹	۱۷۲/۲۵	کل
۰/۷۲۱	۰/۳۲۷	۰/۱۵۳	۲	۰/۳۰۵	بین گروهی
		۰/۴۶۶	۲۸۷	۱۳۳/۷	رفتار درون گروهی
			۲۸۹	۱۳۳/۰۸۷	کل

سنجش هوش فرهنگی و بررسی عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر بر آن ... ♦ ۶۱۹

برای بررسی رابطه مقطع تحصیلی و راهبرد و دانش هوش فرهنگی، از آزمون کروسکال والیس استفاده شد. با توجه به جدول ۸، سطح معناداری این آزمون برای متغیر دانش، کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه، میانگین امتیاز دانش هوش فرهنگی در بین دانشجویان مقاطع مختلف تفاوت معناداری دارد. با توجه به اینکه رتبه میانگین متغیر دانش در میان دانشجویان دکتری بیش از دانشجویان مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد بوده، در بین دانشجویان سه مقطع، دانشجویان دکتری بیشترین امتیاز متغیر دانش در هوش فرهنگی را از آن خود کرده‌اند. همچنین، نتایج آزمون کروسکال والیس در خصوص رابطه مقطع تحصیلی و راهبرد در هوش فرهنگی حاکی از عدم وجود رابطه معنادار بین این دو متغیر است؛ یعنی تفاوت معناداری بین دانشجویان سه مقطع از نظر راهبرد هوش فرهنگی وجود ندارد.

جدول ۸: رابطه مقطع تحصیلی و راهبرد و دانش در هوش فرهنگی

رابطه مقطع تحصیلی و دانش در هوش فرهنگی				
رتبه میانگین	Sig	درجه آزادی	آماره کای دو	
۱۴۳/۰۸	۰/۰۴	۲	۰/۵۶۶	کارشناسی
۱۵۴/۷۲				کارشناسی ارشد
۱۷۵/۲۵				دکتری
رابطه مقطع تحصیلی و راهبرد در هوش فرهنگی				
۱۴۱/۳۲	۰/۲۸	۲	۲/۵۱	کارشناسی
۱۵۱/۵۴				کارشناسی ارشد
۱۸۰/۶۱				دکتری

بحث و نتیجه گیری

امروزه اکثر مدیران، هوش عاطفی و فرهنگی را یک مزیت رقابتی و قابلیت راهبردی می‌دانند. هوش فرهنگی، اهرم مورد نیاز افراد برای فعالیت در محیط متنوع کنونی تلقی می‌شود. افرادی که ارزش هوش فرهنگی را درک کنند، می‌توانند از تفاوتها و تنوع فرهنگی در جهت ایجاد مزیت رقابتی و برتری در محیط کار استفاده کنند. هوش فرهنگی به منزله چسبی است که می‌تواند در محیط متنوع، انسجام و هماهنگی ایجاد کند. لذا پژوهش حاضر با هدف عمده سنجش هوش فرهنگی و بررسی عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر بر آن انجام گرفت.

اغلب تحقیقات انجام شده در این حوزه، بیشتر بر تبیین ابعاد این مفهوم و کشف پیش‌زمینه‌های آن تمرکز کرده‌اند. عوامل مطرح شده در تحقیقات مختلف به عنوان پیش‌زمینه‌های این مفهوم که بر میزان آن در افراد مؤثرند، عبارتند از: جنسیت، میزان تحصیل یا کار در خارج از کشور، مسافرت خارج از کشور و تسلط به زبانهای خارجی (انگ و همکاران، ۲۰۰۶؛ کراون، ۲۰۰۸؛ مک‌ناب و وورثلی، ۲۰۱۲؛ هریسون، ۲۰۱۲) که نقش مثبت عوامل مطرح شده در میزان هوش فرهنگی به غیر از جنسیت (هریسون، ۲۰۱۲) مورد تأیید قرار گرفته‌اند. در پژوهش حاضر نیز این عوامل و نقش آنها در هوش فرهنگی دانشجویان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد میانگین هوش فرهنگی دانشجویان کمی بالاتر از متوسط است و از این نظر تفاوت معناداری میان زنان و مردان یافت نشد. در تحقیقی که توسط هریسون (۲۰۱۲) بر روی ۷۵۵ نفر دانشجوی کارشناسی انجام شد، نیز تفاوت معناداری در هوش فرهنگی زنان و مردان مشاهده نشد. درخصوص متغیر بومی یا خوابگاهی بودن افراد، از آنجا که هیچ تحقیق مشابهی در این زمینه انجام نشده است، امکان مقایسه نتایج وجود ندارد؛ اما می‌توان این‌گونه استنباط کرد که تعامل دانشجویان با افراد مختلف در محیط دانشگاه، می‌تواند منجر به افزایش هوش فرهنگی شود. از این شرایط مثبت می‌توان نهایت استفاده را کرد و با طراحی برنامه‌های بین فرهنگی و فراهم کردن شرایط مناسب زمینه تعامل بیشتر دانشجویان را فراهم کرد. بالاتر بودن هوش فرهنگی دانشجویان خوابگاهی نیز مؤید این مطلب است. نکته جالب آنکه، انتظار می‌رفت هوش فرهنگی دانشجویان رشته‌های علوم انسانی، بسیار بیشتر از دانشجویان سایر رشته‌ها باشد؛ در حالی که نتایج تحقیق چنین چیزی را اثبات نکرد.

سنجش هوش فرهنگی و بررسی عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر بر آن ... ♦ ۶۲۱

نتایج درخصوص عوامل تشکیل‌دهنده هوش فرهنگی، گویای تفاوت معنادار میان انگیزش هوش فرهنگی در میان دختران و پسران است. شاید بتوان این امر را به شرایط فرهنگی ایران در مورد نحوه و میزان برقراری ارتباط دختران و پسران نسبت داد. طبق یافته‌های این پژوهش، دانش فرهنگی در دانشجویان خوابگاهی بیشتر از دانشجویان بومی است. این نتیجه، نتایج قبلی درخصوص متفاوت بودن میانگین هوش فرهنگی دانشجویان خوابگاهی و بومی را تأیید می‌کند. اگر چه در راهبرد، انگیزش و رفتار نیز این تفاوت دیده می‌شود، اما یافته‌ها معناداری آن را تأیید نکرده‌اند. بدین ترتیب، تأثیر تعامل و ارتباط با فرهنگ‌های مختلف در افزایش هوش فرهنگی بار دیگر اثبات می‌شود.

درخصوص متغیر مقطع تحصیلی، نتایج نشان داد که تفاوت معناداری از نظر ویژگی‌های دانش و انگیزش هوش فرهنگی وجود دارد. بدین ترتیب، همان گونه که انتظار می‌رفت افزایش سنوات تحصیل و مدت حضور در دانشگاه و به تبع آن افزایش حضور در بازار کار و جوامع مختلف علمی - آموزشی با افزایش هوش فرهنگی رابطه معنادار دارد. با این حال، این تفاوت در راهبرد و رفتار فرهنگی دانشجویان تحصیلات تکمیلی منعکس نشده است و این امر نیاز به بررسی و واکاوی بیشتر دارد.

این پژوهش محدودیتهایی نیز داشت؛ از جمله: اتکای یافته‌های پژوهش به داده‌های حاصل از گزارش شخصی افراد در مورد هوش فرهنگی، استفاده از نمونه‌ای محدود به یکی از دانشگاه‌های کشور و پراکندگی بسیار زیاد دانشکده‌های مختلف. به همین دلیل، توصیه می‌شود در به کارگیری و تعمیم نتایج، جانب احتیاط رعایت شود.

خوشبختانه بر خلاف سایر جنبه‌های شخصیت انسانی، هوش عاطفی و فرهنگی کسانی که روانی سالم دارند و از نظر حرفه‌ای و شغلی توانمندند، قابل پرورش و توسعه است؛ نتایج تحقیق در خصوص متغیر مقطع تحصیلی، گویای این نکته است.

از آنجا که دانشگاه‌ها، افراد را برای محیط کار و پذیرش مسئولیتهای جدید آماده می‌کنند و با توجه به تغییرات محیط‌های کاری در عصر جدید، لازم به نظر می‌رسد بر پرورش ابعاد هوش فرهنگی در سرفصل‌های درسی تأکید شود. علاوه بر این، تحقیقات انجام شده در حوزه هوش فرهنگی بیشتر به پیش‌زمینه‌ها و ابعاد آن پرداخته و مطالعات کافی در مورد این مفهوم به

عنوان متغیّر مستقل انجام نشده است. به عنوان مثال، در حوزه رابطه هوش فرهنگی با عملکرد، مطالعات زیادی انجام نگرفته و این حوزه از تحقیقات هوش فرهنگی دارای خلأهای زیادی است. بنابر این، انتظار می‌رود مطالعات و پژوهشهای بیشتری در این خصوص انجام گیرد.



Archive of SID

منابع

- آهنجیان، محمدرضا؛ رعنا امیری و محمود بخشی (۱۳۹۱). «بررسی همبستگی هوش فرهنگی با تعامل اجتماعی در پرستاران». *مدیریت ارتقای سلامت*، ش ۱(۲): ۵۳-۴۴.
- ابزری، مهدی؛ اکبر اعتمادیان و اعظم خانی (۱۳۸۹). «تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه اصفهان)». *پژوهش‌نامه مدیریت تحول (پژوهش‌نامه مدیریت)*، ش ۲(۴): ۴۱-۲.
- رنجبر ابوالوردی، ناهید (۱۳۹۱). *بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و اثربخشی گروهی (مطالعه در پتروشیمی مهر)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- عنبرستانی، حسین (۱۳۹۰). *بررسی رابطه میان هوش فرهنگی و هوش هیجانی مدیران و عملکرد سازمانی بر اساس مدل تعالی سازمانی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- فیاضی، مرجان و هدی جان‌نثار احمدی (۱۳۸۵). «هوش فرهنگی؛ نیاز مدیران در قرن نوع». *ماهنامه علمی-آموزشی تدبیر*، ش ۱۷۲ (شهریور): ۴۴-۴۱.
- گلپور، احسان (۱۳۹۱). *ارتباط میان هوش فرهنگی زبان آموزان ایرانی و عملکرد آنها در بخش گفتاری و نوشتاری آزمون آیلتس*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد.
- محمدپور، مریم (۱۳۹۱). *بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی استان لرستان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور تهران.
- مرتضوی سعید؛ شمس‌الدین ناظمی و صادق محمودی فخرآباد (۱۳۸۴). «بررسی رابطه بین سبک رهبری و هوش عاطفی: تحول‌بخش - مبادله‌ای». *مدرس علوم انسانی*، ش ۴۲: ۱۹۰-۱۶۷.
- مشبکی، اصغر و نجمه راموز (۱۳۸۵). «هوش فرهنگی؛ اکسیر موفقیت مدیران در کلاس جهانی». *اقتصاد و مدیریت*، ش ۳: ۱۲۶-۱۰۸.
- Abbott, G.N. & B.W. Stening (2006). "Coaching Expatriate Managers for Success: Adding Value beyond Training and Mentoring". *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 44(3): 295-317.

- Alon, L. & M.J. Higgins (2005). **“Global Leadership Success through Emotional and Cultural Intelligence”**. *Business Horizons*, Vol.48: 501-512.
- Ang, S.; L.V. Dyne & C. Koh (2006). **“Personality Correlates of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence”**. *Group & Organization Management*, 31(1): 100-123.
- Ang, S.; L.V. Dyne & M.L. Tan (2011). **“Cultural Intelligence”**. *International Management*, P. 582-602.
- Ascalon, M.E.; D.J. Schleicher & et.al. (2008). **“Cross-Cultural Social Intelligence: An Assessment for Employees Working in Cross-National Contexts”**. *Cross Cultural Management*, 15 (2): 109-130.
- Brent, M.R. & R. Worthley (2013). **“Stereotype Awareness Development and Effective Cross-Cultural Management: An Experiential Approach”**. *International Journal of Cross Cultural Management*, 13(1): 65-87.
- Brislin, R.; R. Worthley & B. Macnab (2006). **“Cultural Intelligence: Understanding Behaviors that Serve People’s Goals”**. *Group & Organization Management*, 31(1): 40-55.
- Crowne, K.A. (2008). **“What Leads to Cultural Intelligence”**. *Business Horizons*, 51: 391-399.
- Cultural Intelligence Center (2004). **Four Factor Cultural Intelligence Scale**.
- Earley, P.C. (2002). **“Redefining Interactions across Cultures and Organizations: Moving Forward with Cultural Intelligence”**. *Research in Organizational Behavior*, 24: 271-299.
- Early, P.C. & C.B. Gibson (2002). **Multinational Work Teams: A New Perspective**. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Earley, P.C. & E. Mosakowski (2004). **“Cultural Intelligence”**. *Harvard Business Review*, P. 139-146.
- Earley, P.C. & S. Ang (2003). **Cultural Intelligence: Individual Interactions across Cultures**. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Earley, P.C.; S. Ang & J.S. Tan (2006). **Developing Cultural Intelligence at Work**. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Gardner, H. (1993). **Multiple Intelligences: The Theory in Practice**. New York, NY.

- Hampden-Turner, C. & F. Trompenaars (2006). **“Cultural Intelligence: Is Such a Capacity Credible?”**. *Group & Organization Management*, 31(1): 56-63.
- Harrison, N. (2012). **“Investigating the Impact of Personality and Early Life Experiences on Intercultural Interaction in Internationalised Universities”**. *International Journal of Intercultural Relations*, 36: 224-237.
- Huang, T.L. (2009). **A Study of the Effects of Personality Traits for Expatriates on Cultural Intelligence and Cross-Cultural Adjustment**. National Sun Yat-Sen University – China-Taiwan.
- Lin, H.F. (2007). **“Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study”**. *International Journal of Manpower*, 28 (3/4): 315-332.
- Mayer, J.D. & P. Salovey (1993). **“The Intelligence of Emotional Intelligence”**. *Intelligence*, 17: 433-442.
- Ng, K.Y. & P.C. Earley (2006). **“Culture + Intelligence: Old Constructs, New Frontiers”**. *Group & Organization Management*, 31 (1): 4-19.
- Opengart, R. (2005). **“Emotional Intelligence and Emotional Work: Examining Constructs from an Interdisciplinary Framework”**. *Human Resource Development Review*, 4(1): 49-62.
- Ratner, C. (2000). **“A Cultural-Psychological Analysis of Emotions”**. *Culture & Psychology*, 6(1): 5-39.
- Robertson, S.A. (2007). **“Got EQ? Increasing Cultural and Clinical Competence through Emotional Intelligence”**. *Communication Disorders Quarterly*, 29(1): 14-19.
- Seymen, O.A. (2006). **“The Cultural Diversity Phenomenon in Organizations and Different Approaches for Effective Cultural Diversity Management: a Literary Review”**. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 13 (4): 296-315.
- Sims, R.A. (2011). **Cultural Intelligence as a Predictor of Job Satisfaction and Intent to Renew Contract among Expatriate International School Teachers in Latin America**. Trident University International.
- Sternberg, R.J. & E.L. Grigorenko (2006). **“Cultural Intelligence and Successful Intelligence”**. *Group & Organization Management*, 31(1): 27-39.

- Stone, N. (2006). **“Conceptualizing Intercultural Effectiveness for University Teaching”**. *Journal of Studies in International Education*, 10 (4): 334-356.
- Tan, J.S. (2004). **“Cultural Intelligence and the Global Economy”**, *LIA*, 24 (5): 19-21.
- Templer, K.J.; C. Tay & N.A. Chandrasekar (2006). **Group & Organization Management**, 31(1): 154-171.
- Thomas, D.C.; E. Elron & et.al. (2008). **“Cultural Intelligence: Domain and Assessment”**. *International Journal of Cross Cultural Management*, 8(2): 123-143.
- Thomas, D.C. (2006). **“Domain and Development of Cultural Intelligence: The Importance of Mindfulness”**. *Group & Organization Management*, 31(1): 78-99.
- Triandis, H.C. (2006). **“Cultural Intelligence in Organizations”**. *Group & Organization Management*, 31(1): 20-26.
- Ward, C. & R. Fischer (2008). **“The Convergent, Discriminate, and Incremental Validity of Scores on a Self-Report Measure of Cultural Intelligence”**. *Educational and Psychological Measurement*.
- Zander, L.; A.I. Mockaitis & C.L. Butler (2012). **“Leading Global Teams”**. *Journal of World Business*, 1-12.



Archived SID