

رابطه هوش فرهنگی و تنیدگی شغلی دبیران زن مدارس ابتدائی شهر سراب

اکرم حریری مهربانی^{۱*}، نرگس نجفی نسب^۲ و شیوا حریری مهربانی^۳

^۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و معلم مدارس ابتدائی شهر سراب (نویسنده مسئول) arvinhariri14@gmail.com

^۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و آموزگار مدارس ابتدائی شهر سراب، منطقه مهربان

^۳- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، معلم مدارس ابتدائی شهر سراب

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر رابطه هوش فرهنگی و تنیدگی شغلی دبیران زن مدارس ابتدائی شهر سراب بود. روش پژوهش از نوع مطالعات توصیفی- همبستگی و پیش بینی بود. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر کلیه معلمان زن مدارس متوسطه دوره اول سراب که ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های تنیدگی شغلی دوا (۱۹۹۴) و هوش فرهنگی ارلی و آنگ (۲۰۰۳) استفاده شد. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد. نتایج نشان داد بین هوش فرهنگی و تنیدگی شغلی رابطه منفی و معنی دار وجود دارد ($p < 0/01$). بدین ترتیب، برای کاهش تنیدگی شغلی معلمان، باید شرایط لازم را برای تقویت هوش فرهنگی فراهم نمود.

واژه‌های کلیدی: هوش فرهنگی، تنیدگی شغلی

مقدمه

یکی از جنبه های مهم زندگی هر فردی را شغل تشکیل می دهد. شغل علاوه بر تأمین نیازهای مادی زندگی، نیازهای روانی از قبیل تحرک بدنی، تماس اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را تأمین می کند (لامبرت^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). لذا کار به دلیل اینکه بخشی از زندگی است توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. صرف نظر از کسب درآمد، کار کردن شماری از نیازهای اساسی آدمی (تمرین روانی و جسمی، پیوند اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احساس کفایت یا صلاحیت) را برآورده می سازد. با این همه ممکن است کار منبع عمده فشار روانی نیز باشد (پاول و انریت، ۱۹۹۱؛ ترجمه بخشی پور رودسری و صبوری مقدم، ۱۳۹۳) و به دلیل گسترش عوامل تنش زا و تغییر سبک زندگی، استرس به پدیده ای پیچیده و رایج تبدیل شده است (سدیدی، ۱۳۹۸). حرفه معلمی نیز یکی از حرفه های تنش زا بوده (سنیونگا و هکر، ۲۰۲۱) و طبق پژوهش های انجام شده در کشورهای مختلف، آموزش یکی از ده حرفه ی تنش زای جهان محسوب می شود و یک سوم معلمان اعتقاد دارند آموزش حرفه ای پرتنش و به شدت استرس زا است (آلیسون، ۲۰۰۷). در پژوهش میل و می^۵ مشخص شد که ۲۳ درصد از کارکنان مدارس بریتانیا، شغل خود را حرفه ای بسیار پرتنش می دانند و بیش از ۲۳ درصد از آنها گزارش داده اند که جداً خواهان خارج شدن از این شغل هستند (به نقل از کیهان، ۱۳۹۷). نتایج مطالعات کاجنسکی^۶ (۲۰۱۸) در کشور آمریکا نشان داد، معلمان، پزشکان و کارگران با تنیدگی شغلی بالایی مواجه اند. در ایران نیز پژوهش های متعددی نظیر سدیدی (۱۳۹۸) و جوادی نوده (۱۳۹۹) نشان می دهد که معلمان در شغل خود تا حدودی با تنش مواجه هستند. تعلیم و تربیت از حیث مسؤلیت در قبال بهزیستی، سعادت و فعالیت دانش آموزان دارای حرفه ای منحصر به فرد هستند. آنان وظیفه آموزش و پرورش دانش آموزان را بر عهده دارند و به همین دلیل تجربه استرس حرفه آموزش با سایر شغل ها متفاوت است و نیاز به تعریف خاص خود می باشد. استرس شغلی در حوزه آموزش و پرورش را می توان به عنوان هیجانانگیزی منفی و ناخوشایند مانند خشم، ناامیدی، نگرانی، افسردگی و عصبانیت در باره آموزش و تدریس تعریف کرد (الهیجا، ۲۰۱۵؛ گرینبرگ، ترجمه خداحیمی و همکاران، ۱۳۸۷). به نظر می رسد ویژگی های شغل معلمان، با استرس و احساسات منفی ناشی از آن مربوط می شود. برای نمونه حرفه معلمی بسیار از پیش تنظیم شده است که دامنه فرد را برای تصمیم گیری و خودکارآمدی محدود می کند، به عنوان مثال، معلمان باید مطابق با دستورالعمل های وزارت آموزش و پرورش و قانون رفتار حرفه ای معلمان عمل کنند (سنیونگا، هرمنیو، نکوبا و هکر، ۲۰۱۸).

تنیدگی شغلی^۹ پیامدهای زیان بار زیادی بر معلم، دانش آموز و محیط یادگیری دارد که از مهم ترین آنها بر عوامل آموزشی می توان به خستگی، نگرش منفی نسبت به دانش آموزان، افت کارآمدی معلمان در تدریس، کمبود وقت و کنترل دانش آموزان بدر رفتار، فقدان انگیزه، دشواری تعامل با والدین و عدم استقلال، حمایت محدود از طرف دولت و تغییرات مداوم برنامه درسی اشاره کرد (واینستاین و تریکت، ۲۰۱۶). یافته های پژوهشی حاکی از آن است که این استرس های شغلی بر زندگی شخصی کارکنان و بر کیفیت عملکرد آنها در کار اثر سوء (هال، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۴؛ رضائیان، ۱۳۹۵، سرمد، ۱۳۹۷)، بر جو کلاس (سونمز و کولاشینلی، ۲۰۲۱) و بر نگرش های شغلی عوامل آموزشی تأثیر منفی گذاشته (تیلور^۳ و

^۱- Lambert

^۲- Powell & Enright

^۳. Ssenyonga J & Hecker

^۴- Allison

^۵- Male & May

^۶- Kuchinsky

^۷- Alhija

^۸. Ssenyonga, Hermenau, Nkuba & Hecker

^۹. Job stress

^۱ . Weinstein & Trickett 0

^۱ . Hall 1

^۱ . Sönmez & Kolaşinlı 2

^۱ . Taylor 3

همکاران، ۲۰۱۹) و منجر به اعمال خشونت و بدرفتاری با دانش آموزان (سنیونگا و هکر، ۲۰۲۱) می شود. استرس بیش از حد و مداوم اثراتی دارد که با تحریک بیماریهای مختلف فراتر از تعهد سلامتی است و به خوبی می توان گفت که این وقایع جسمی ناشی از استرس می تواند بر کیفیت زندگی تأثیر بگذارد (ریبرو و همکاران، ۲۰۱۸). علت استرس میتواند در محیط کار یا خارج از آن یا هر دو باشد (کینگ؛ ترجمه فرهنگد و مردآزادناو، ۱۳۹۳) و از آنجا که استرس شغلی کارکنان آموزشی با عواطف منفی دانش آموزان همراهِ است؛ بر این اساس یکی از راه های پیشگیری از مشکلات کودکان که در چارچوب آموزش مطرح است، مداخله در سطح کارکنان آموزشی و تلاش برای کاهش تنیدگی شغلی آنها می باشد.

منابع تنیدگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در پژوهش های متعددی مورد بررسی قرار گرفته است. باین حال، در مورد عوامل فردی و شخصی که با تنیدگی معلمان در ارتباط باشد، اطلاعات کمی در دست است (سنیونگا و هکر، ۲۰۲۱). تفاوت در ویژگی های فردی و شیوه سازگاری فرد، مهم ترین عوامل در ایجاد تنیدگی شغلی در افراد است به عبارت دیگر، چیزی که برای یک نفر تنش زا است ممکن است برای دیگری مهم نباشد (منصور، ملاشریفی و وخشور، ۱۳۸۹).

گاردنر معتقد است که انسان ها برای هر مساله خاصی، هوش مربوط به آن مساله را بکار می برند (به نقل از رضایی و خلیل زاده، ۱۳۸۸). بر پایه این نظر، هوش یکی از ویژگی های فردی است که می تواند نقش موثری در تنیدگی شغلی داشته باشد. همچنین نظریه های جدید درباره هوش انسانی، به انواع مختلفی از هوش اشاره کرده اند که هر چند برخی انواع آن دارای همبستگی ضعیف یا متوسطی با یکدیگرند اما برخی انواع را نباید غیر همبسته یا مستقل از یکدیگر دانست (خالق خواه، حسینی و نجفی، ۱۳۹۸).

یکی از جنبه های هوش، هوش فرهنگی^۱ است که برای نخستین بار ارلی در سال ۲۰۰۲ و سپس ارلی و آنگ^۲ در سال ۲۰۰۳ به کار بردند تا توصیف کننده توانایی فرد برای سازگاری مؤثر در موقعیت های بین فرهنگی باشد. این واژه به این دلیل انتخاب شد که بر هر دو جنبه هوش و فرهنگ تأکید داشت. زیرا با توجه به شرایط متغیر شغلی و مسأله جهانی شدن، انسان امروزه به صورت اجتناب ناپذیری با افراد دارای پیشینه های فرهنگی متفاوت، چه به صورت همکار و چه به صورت مشتری در کنش متقابل قرار می گیرد که سازگاری با این شرایط مستلزم توانایی ویژه ای است که ما آن را هوش فرهنگی نامیده ایم (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳). ارلی و آنگ (۲۰۰۳) هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف و دارای چهار مولفه است. مولفه فراشناختی^۳ روشی است که فرد تجربه های بین فرهنگی را از طریق آن استدلال می کند و فرآیندی را مورد توجه قرار می دهد که افراد برای فهم و کسب دانش فرهنگی به کار، می گیرند (ارلی و پیترسون، ۲۰۰۴). مولفه شناختی^۴ این بعد از هوش فرهنگی مربوط به شناخت یک فرد از موارد مربوط به شباهت ها و تفاوت های فرهنگ هاست که دانش عمومی در مورد فرهنگ ها نظیر اطلاعاتی در مورد اعتقادات، باورهای مذهبی و معنوی، ارزش ها و باورها در مورد کار، زمان، ارتباطات خانوادگی، آداب و رسوم، ارزش ها، هنجارها و زبان را انعکاس می دهد (ارلی و موساکوفسکی، ۲۰۰۴). مولفه انگیزشی^۵ بر اهمیت نگرش یا انگیزش فرد نسبت به تعاملت بین فرهنگی تأکید دارد (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳). مولفه رفتاری^۶: مجموعه ای از رفتارهای خاص فردی است که برای تعامل اثربخش فرهنگی ضرورت دارد (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳). به طور مشخص، می توان گفت که هوش فرهنگی، شیوه های از اندیشیدن و عمل را به مدیران و افراد آموزش می دهد؛ به طوری که آنان بتوانند در هر بستر فرهنگی، به طور اثر بخش تری عمل کنند. فردی که از

1- Ribeiro

2. King

3. Cultural Intelligence (CQ)

4. Eerly & Ang

5. Metecognitive Component

6. Peterson

7. Cognitive Component

8. Mosakowski

9. Motivational Component

10. Behavioral Component 0

هوش فرهنگی برخوردار است، در درک روش‌های تصمیم‌گیری و معیارهایی که در سایر فرهنگ‌ها به کار می‌رود، توانا تر است (توماس و اینکسن؛ ۲۰۰۴ / ۱۳۸۷). شواهد نشان می‌دهد که هوش فرهنگی می‌تواند آثار مثبتی بر کارکنان داشته باشد. ارلی و آنگ (۲۰۰۳)، معتقدند افراد با هوش فرهنگی بالا، سطوح بالاتری از سازش شغلی را تجربه می‌کنند. آنها دارای انگیزش درونی توسط باورهای باکفایتشان و قابلیت سازگاری برای برخورد با تجارب جدید فرهنگی هستند و برای حل مسائل مربوط به موقعیت جدید شغلی شان، پافشاری می‌کنند. پژوهش‌ها هم نشان می‌دهند افراد با هوش فرهنگی بالا خطرپذیر و مخاطره‌جو بوده و درونی عمل می‌کنند و در انجام وظیفه خود در موقعیت‌های چندفرهنگی یا بین‌المللی نیز، موفق‌تر هستند (تریانندیس، ۲۰۱۶) و بهتر می‌توانند در محیط‌های کاری چندفرهنگی انطباق یابند (الکساندرا، ارهارت و رندل، ۲۰۲۱). در ایران نیز باقری نویسی و الاسدی (۱۳۹۹)، باقری نویسی و الاسدی (۱۳۹۹) و محمدی (۱۳۹۶) هم دریافتند که بین هوش فرهنگی و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. همچنین هوش فرهنگی منجر به کاهش استرس شغلی (صالحی، ۱۳۹۸؛ ودادی و دشتی رحمت‌آبادی، ۱۳۹۵) می‌شود. بنابراین هوش فرهنگی متغیر بسیار مهم در حوزه تنیدگی شغلی است.

در مجموع ادبیات موجود حاکی از نقش و اهمیت بالای هوش فرهنگی در رفتارهای سازمانی کارکنان می‌باشد اما اینکه نقش این متغیر در تنیدگی شغلی به چه میزان است مسئله‌ای است که تاکنون پاسخ درخوری چه در مطالعات داخلی و چه در مطالعات خارجی به آن داده نشده است. لذا پژوهش حاضر قصد دارد مسئله مذکور را در بین معلمان مورد بررسی قرار دهد. بر همین اساس در پژوهش حاضر به این سوال پاسخ داده می‌شود که آیا بین هوش فرهنگی و تنیدگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه شهر سراب رابطه وجود دارد؟

مواد و ابزار

طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان زن مدارس متوسطه دوره اول می‌باشد که ۱۶۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و پرسشنامه در بین آنها توزیع شد.

برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای ذیل استفاده شد:

پرسشنامه تنیدگی شغلی دوا^۱ (۱۹۹۴): از پرسشنامه استاندارد استرس شغلی دوا (۱۹۹۴) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۱ سوال و تک مولفه‌ای می‌باشد که به منظور سنجش میزان استرس شغلی در کارمندان بکار می‌رود. پرسشنامه به صورت تک مؤلفه‌ای است که بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) تنظیم شده است. نمره بالا در این آزمون نشان دهنده استرس شغلی بیشتر است که حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۱ و حداکثر نمره ۱۰۵ است. روایی این پرسشنامه در پژوهش جوادی نوده (۱۳۹۹) قابل قبول و پایایی به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش شده است.

پرسشنامه هوش فرهنگی ارلی و و آنگ (۲۰۰۳): این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه است که در سال ۲۰۰۳ توسط ارلی و و آنگ ساخته شده است. این پرسش‌نامه، هوش فرهنگی افراد را بر حسب چهار مؤلفه فراشناختی شناخت (دانش) فرهنگی، انگیزش و رفتار فرهنگی اندازه می‌گیرد. ۴ سوال (سوالات ۱ تا ۴) مؤلفه فراشناخت فرهنگی، ۶ سوال (سوالات ۵ تا ۱۰) مؤلفه شناخت فرهنگی، ۵ سوال (سوالات ۱۱ تا ۱۵) مؤلفه انگیزش فرهنگی و ۵ سوال (سوالات ۱۶ تا ۲۰) مؤلفه رفتاری فرهنگی را می‌سنجد. سطح اندازه‌گیری پرسش‌نامه فاصله‌ای و سوالات به صورت پنج‌گزینه‌ای بر اساس طیف لیکرت طرح ریزی شده است. آنگ و همکاران در سال ۲۰۰۷ پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۷۰ گزارش کرده است. در پژوهش مفسری (۱۳۹۷) روایی

1. Thomas & Inkson

2. Triandis

3. Alexandra V, Ehrhart KH & Randel

4 - Dua

هوش فرهنگی بر حسب روش روایی محتوایی و ظاهری مورد بررسی قرار گرفت و پایایی کلی ابزارها با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و برای زیرمقیاس های فراشناخت فرهنگی، شناخت فرهنگی، انگیزش فرهنگی و رفتار فرهنگی به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۹، ۰/۸۳ و ۰/۷۳ به دست آمده است. داده ها از طریق تحلیل همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد.

یافته ها

در جدول ۱ ضرایب همبستگی تنیدگی شغلی و هوش فرهنگی گزارش شده است:

جدول ۱. ماتریس همبستگی تنیدگی شغلی و هوش فرهنگی

متغیر	ضریب همبستگی
۱. تنیدگی شغلی	
۲. هوش فرهنگی	-۰/۵۵۸**

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

نتایج جدول ۱، نشان می دهد که بین هوش فرهنگی و تنیدگی شغلی ($r = -0/558$ ؛ $p < 0/01$) رابطه منفی و معنی دار برقرار وجود دارد.

نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد از بین هوش فرهنگی و تنیدگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. این یافته ها بیانگر آن است معلمانی که از سطوح بالایی از هوش فرهنگی و برخوردارند دارای تنیدگی شغلی پایینی هستند. در در خصوص نتایج پژوهش حاضر در خصوص ارتباط هوش فرهنگی و تنیدگی شغلی علیرغم اینکه پژوهش متناظری که بتوان نسبت به همسویی و یا ناهمسویی نتایج اظهار نظر کرد وجود ندارد اما شواهد نشان می دهد که هوش فرهنگی می تواند آثار مثبتی بر کارکنان داشته باشد. ارلی و آنگ (۲۰۰۳)، معتقدند افراد با هوش فرهنگی بالا، سطوح بالاتری از سازش شغلی را تجربه می کنند. آنها دارای انگیزش درونی توسط باورهای باکفایتشان و قابلیت سازگاری برای برخورد با تجارب جدید فرهنگی هستند و برای حل مسائل مربوط به موقعیت جدید شغلی شان، پافشاری می کنند. پژوهش های دیگری هم نشان می دهند افراد با هوش فرهنگی بالا خطرپذیر و مخاطره جو بوده و درونی عمل می کنند و در انجام وظیفه خود در موقعیت های چندفرهنگی یا بین المللی نیز، موفق تر هستند (تریاندیس، ۲۰۱۶) و بهتر می توانند در محیط های کاری چند فرهنگی انطباق یابند (الکساندرا و همکاران، ۲۰۲۱). در ایران نیز باقری نویسی و الاسدی (۱۳۹۹)، صالحی (۱۳۹۸) و محمدی (۱۳۹۶) هم دریافتند که بین هوش فرهنگی و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد و پریسپترو (۲۰۱۷) و یارمحمدزاده و داداش زاده (۱۳۹۴) هم دریافتند که هوش فرهنگی منجر به کاهش اثرات شوک فرهنگی معکوس و افزایش سازگاری می شود که به نوعی از نتایج پژوهش حاضر حمایت می کنند. تنها مطالعه مرتبط در این زمینه هوش فرهنگی پژوهش ودادی و دشتی رحمت آبادی (۱۳۹۵) است که نشان دادند هوش فرهنگی منجر به کاهش استرس شغلی می شود که کاملاً با نتایج پژوهش حاضر مطابقت دارد. در تبیین این یافته می توان گفت فردی که دارای هوش فرهنگی بالا است توانایی یادگیری در محیط فرهنگی جدید را دارد و از رویارویی با فرهنگ های جدید لذت می برد (ولاسی و همکاران، ۲۰۱۹) در این توانایی هوشی در محیط های چندفرهنگی نظیر مدرسه می تواند عامل بازدارنده در برابر تنیدگی عمل کند. هوش فرهنگی به افراد اجازه می دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ دهند، در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش داده و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی را می دهد. از آنجایی که مدرسه محیطی با تنوع فرهنگی است که دانش آموزان با فرهنگ ها و خرده فرهنگ ها و ارزش های متنوع خانوادگی در آن حضور پیدا می کنند بنابراین معلمان جهت برقراری تعامل سازنده در این محیط با پیچیدگی های فرهنگی، نیازمند هوش فرهنگی جهت انطباق با پیچیدگی های فرهنگی و کاهش موانع ارتباطی با

دانش آموزان می باشند. از نظر سنیونگا و هکر (۲۰۲۱) مشکلات آموزشی و احساس فشار در محل کار منبع اصلی تنیدگی شغلی معلمان است. در پژوهش پتروویچ (۲۰۱۳) هم یکی از مهم ترین پیش گوکننده های هوش فرهنگی در معلمان لذت از ارتباطات بین فرهنگی، تجربه کردن کلاس های چند فرهنگی، گشودگی در برابر یادگیری های فرهنگی و برقراری ارتباط موثر با دانش آموزانی از فرهنگ های دیگر می باشد؛ بنابراین معلمان می توانند به واسطه هوش فرهنگی، موانع ارتباطی خود را که در محیط مدرسه که دارای تنوع فرهنگی بالاست برداشته و بدین ترتیب از شغل خود لذت برده و کمتر دچار تنیدگی شغلی می شوند. در مطالعات تمپلر و همکاران (۲۰۱۱) و وین داین و همکاران (۲۰۰۷) بر نقش هوش فرهنگی به عنوان عامل سازگاری تأکید شده است. از این مطالعات می توان در تبیین یافته های پژوهش حاضر نیز بهره برد. بدین صورت که معلمانی که دارای هوش فرهنگی بالایی هستند سازگارترند و سازگاری عامل بسیار مهم در کاهش تنیدگی شغلی محسوب می شود. به طور کلی هوش فرهنگی به فرد کمک میکند تا دانش و آگاهی لازم را در باره فرهنگ محیط شغلی به دست آورده، نقشه ها و راهبردهای مناسب را در مواجهه با تعارضات فرهنگی اتخاذ کند. در واقع، هوش فرهنگی، با ایجاد انگیزش درونی در افراد، به آنان در قابلیت سازگاری برای برخورد با تجارب جدید فرهنگی کمک میکند و آنان را برای حل مسائل مربوط به موقعیت جدید شغلیشان، یاری میرساند؛ لذا کمتر دچار تنش های شغلی می شوند.

به طور کلی، از تلویحات مهم این پژوهش می توان به برجسته ساختن نقش هوش فرهنگی در تنیدگی شغلی اشاره کرد. بنابراین، می توان این گونه نتیجه گیری کرد که معلمان با تقویت هوش فرهنگی خود مطمئن باشند که تنیدگی شغلی شان کاهش می یابد. بدین ترتیب، برای کاهش تنیدگی شغلی معلمان، باید شرایط لازم را برای تقویت هوش فرهنگی فراهم نمود. از جمله محدودیت های پژوهش حاضر، بکارگیری پرسشنامه خودگزارشی است و ممکن است در پاسخ ها سوگیری وجود داشته باشد که می توانست در نتایج تحقیق مؤثر باشد و جامعه آماری فقط معلمان زن دوره اول متوسطه شهر سراب بود و از جامعیت پایینی برخوردار بوده که باید تعمیم نتایج با احتیاط صورت گیرد در این رابطه استفاده از مصاحبه کیفی به جای پرسشنامه و انجام پژوهش در سایر گروه ها جهت بالا بردن قدرت تعمیم پذیری نتایج می تواند مفید و موثر واقع گردد.

منابع

- باقری نویسی، رضا و الاسدی، زینب. (۱۳۹۹). بررسی هوش فرهنگی و هوش عاطفی به عنوان عوامل پیش بینی کننده فرسودگی شغلی معلمان زبان انگلیسی به عنوان زبان خارجی. *مجله افق های زبان*، انتشار آنلاین از تاریخ ۲۱ بهمن ۱۳۹۹
- بردبار، غلامرضا؛ سلطانی، سعیده؛ بردبار، هستی. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط ابعاد هوش فرهنگی و سرمایه فرهنگی بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی. *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۵۶، ۱۵۵-۱۷۶
- پاول، تروور و انرایت، سیمون. (۱۹۹۱). *فشار روانی، اضطراب و راه های مقابله با آن*، ترجمه عباس بخشی پور و دوسری، حسن صبوری مقدم، مشهد، آستان قدس رضوی، به نشر، چاپ چهارم
- توماس، دیوید سی و اینکسون، کر. (۲۰۰۴). *هوش فرهنگی مهارت های انسانی برای کسب و کار جهانی*، ترجمه ناصر میرسپاسی (۱۳۸۷)، تهران: میثاق همکاران، چاپ اول
- جوادی نوده، رقیه. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط تعادل کار و زندگی با استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان اداری مدارس متوسطه ناحیه یک اردبیل، *پایان نامه کارشناسی ارشد*، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل
- خالق خواه، علی؛ نجفی، حبیبه؛ حسینی، سیده راحله. (۱۳۹۸). بررسی نقش هوش فرهنگی و هوش اجتماعی بر سبک تصمیم گیری کارکنان دولت. *پژوهش های روانشناسی اجتماعی*، ۹(۳۴)، ۸۳-۱۰۲
- راس، زندال و آلتمایر، الیزابت. (۱۹۹۴). *استرس شغلی*، ترجمه غلام رضا خواجه پور (۱۳۹۷)، تهران: بازتاب، چاپ پنجم
- رضائیان، علی. (۱۳۹۵). *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*، تهران، انتشارات سمت، چاپ شانزدهم
- سدیدی، محسن. (۱۳۹۸). پیش بینی استرس شغلی معلمان براساس بخشش و استراتژی های کنترل فکر و بررسی ارتباط آنها با استرس، *مجله رویش روان شناسی*، ۸(۳)، ۵۵-۶۴
- سرمد، غلامعلی. (۱۳۹۷). *روابط انسانی در سازمان های آموزشی*، تهران، انتشارات سمت، چاپ چهاردهم
- صالحی، ملیحه. (۱۳۹۸). پیش بینی فرسودگی شغلی توسط هوش فرهنگی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور استان گلستان، *دومین همایش ملی آسیب های اجتماعی*، اردبیل
- کینگ، ملانی. (۱۳۹۳). *راه های شناخت و مقابله با استرس شغلی*، ترجمه شادی فرهمند، بهزاد مرد آزاد ناو، تهران، موسسه پندارآفرینان آتی، چاپ اول
- کیهان، طاهره. (۱۳۹۷). رابطه خودکارآمدی و استرس شغلی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی شهر، *مجله پیشرفت های نوین در علوم رفتاری*، ۳(۲۶)، ۲۴-۴۱
- گرینبرگ، جرال. اس. (۱۳۸۷). *کنترل فشار روانی*، ترجمه سیامک خداحیمی؛ محسن دهقانی، بهمن نجاریان و علی شیرافکن، تهران، انتشارات رشد
- محمدی، فایزه. (۱۳۹۶). نقش ابعاد هوش فرهنگی فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری در جهت پیش بینی استرس شغلی، *چهارمین کنگره بین المللی پژوهش های نوین در مطالعات مدیریت، حسابداری و اقتصاد*، شیراز
- منصور، لادن، ملاشریفی، شیدا و وخشور، حسن. (۱۳۸۹). رابطه بین استرس شغلی و هوش هیجانی در بین کارمندان دانشگاه شهید بهشتی، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۲(۵)، ۲۷-۹
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ شعبانی بهار، غلامرضا؛ گیلانی، مریم و اسکندری، اصغر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش اجتماعی و هوش فرهنگی با کاربست سازمان یاد دهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، *پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۹(۱۸)، ۱۱۳-۱۲۸
- هال، ریچارد. ال. (۱۳۸۴). *سازمان: ساختار، فرآیند و راه آوردها*، ترجمه علی پارسائیان، محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ چهارم

- همتی، برومند. (۱۳۹۶). رابطه بین هوش فرهنگی و فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه ۲ کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ملایر - دانشکده ادبیات و علوم انسانی
- ودادی، احمد و دشتی رحمت آبادی، اعظم. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر هوش فرهنگی و سازگاری شغلی بر استرس شغلی پرستاران، همایش بین المللی افق های نوین در علوم تربیتی، روانشناسی و آسیب های اجتماعی، تهران
- یارمحمدزاده، پیمان و داداش زاده، مجید. (۱۳۹۴). بررسی نقش هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی در سازگاری شغلی معلمان: آزمون نقش میانجی سرمایه اجتماعی. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۱۰(۱)، ۴۱-۶۶
- Alexandra V, Ehrhart KH & Randel AE. (2021). Cultural intelligence, perceived inclusion, and cultural diversity in workgroups, *Personality and Individual Differences*, 168, 110-128
- Alhija, F. N. (2015). Teacher stress and coping: the role of personal and job characteristics. *Social and Behavioral Sciences*, 185(3), 374-380
- Allison, M.G. (2007). Identifying the types of student and teacher behaviors associated with teacher stress, *Teaching and Teacher Education*, 23(5), 624-40
- Andersen, I. G., & Jaeger, M. M. (2019). Cultural capital in context: Heterogeneous returns to cultural capital across schooling environments. *Social of Science Research*, (50)4, 177-188.
- Ang, S., & Van, D. L. (2008). Conceptualization of cultural intelligence, definition, distinctiveness and nomological network. *Management and organization Review*. (3)10, 335-371.
- Bontis, N.(2000). Intellectual Capital: An Exploratory Study that Develops Measures and Models. *Management Decision*, 36(2), 63-76.
- Bontis, N. (1998) Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36, 63-70
- Bontis, N.(2001). Managing organizational Knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. Idea Group publishing, pp. 271-301
- Earley, P. C. and Ang, S., (2003), *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford, CA: Stanford Business Books.
- Early, C. & Mosakowski, E. (2004) *Cultural intelligence*. Harvard Business
- Early, P. C. & Peterson, R. S. (2004) "Cultural Intelligence as a new Approach to International Training for the Global Manager." *Academy of Management Learning and Education*, 3 (1): 100-115
- Kuchinsky, C. (2018). The Most Stressful Jobs in America Stress in the American Workplace, Retrieved June 8, 2009 from the World Wide Web <http://www.Associatedcontent>.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, 53(1), 22-32
- Nijholt, A., Stock, O. & Nishida, T. (2009). Social intelligence design in ambient intelligence. *AI & Soc*, 24:1-3
- Palmer, M., Rose, D., Sanders, M., & Randle, F. (2012). Conflict between work and family among New Zealand teachers with dependent children. *Teaching and Teacher Education*, 28(7), 1049-1058
- Petrovic DS, (2013) How do teachers perceive their cultural intelligence? *Procedia Soc Behav Sci*, 11:276-80.
- Presbitero A. (2021). Communication accommodation within global virtual team: The influence of cultural intelligence and the impact on interpersonal process effectiveness, *Journal of International Management*, 27(1), 152-171
- Presbitero, Alfred. (2017). Culture shock and reverse culture shock: The moderating role of cultural intelligence in international students' adaptation, *International Journal of Intercultural Relations*, 53: 28-39
- Ribeiro, Ícaro J.S. Rafael Pereir, Freire, Ivna V. Bruno G.de Oliveira, Cezar A.Casotti, Eduardo, N.Boery. (2018). Stress and Quality of Life Among University Students: A Systematic Literature Review, *Health Professions Education*, 4(2), 70-77

- Royal, J. (2012). Evaluating human, social and cultural capital in nurse education. *Nurse Education Today*, 32(5), 19-22.
- Sánchez-Hernández, M.I. and Castilla-Polo, F. (2021), "Intellectual capital as a predictor of cooperative prominence through human capital in the Spanish agrifood industry", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2020-0201>
- Schlaegel C, Richter N F & Taras V. (2021). Cultural intelligence and work-related outcomes: A meta-analytic examination of joint effects and incremental predictive validity, *Journal of World Business*, 56(4), 101-129
- Silvera, D.H., Martinussen, M., & Dahl, T.I. (2001). The Tromso Social Intelligence Scale, a Self-report Measure of Social Intelligence, *Scandinavian Journal of Psychology*, 42, 313-319.
- Sönmez S & Kolaşınlı IB. (2021). The effect of preschool teachers' stress states on classroom climate, *International Journal of Primary, Elementary and Early Years Education*, 49(2), 190-202
- Ssenyonga J & Hecker T. (2021). Job Perceptions Contribute to Stress among Secondary School Teachers in Southwestern Uganda, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-10
- Ssenyonga, J.; Hermenau, K.; Nkuba, M.; Hecker, T. Reducing violence against children by implementing the preventative intervention Interaction Competencies with Children for Teachers (ICC-T): Study protocol for a cluster randomized controlled trial in Southwestern Uganda. *Trials* 2018, 19, 435
- Taylor, Michelle., McLean, Leigh Bryce, Crystal I. Abry., Tashia and Granger , Kristen L. (2019). The influence of multiple life stressors during Teacher Training on Burnout and Career Optimism in the first year of teaching, *Teaching and Teacher Education*, 86, 102910
- Taylor, Michelle., McLean, Leigh Bryce, Crystal I. Abry., Tashia and Granger , Kristen L. (2019). The influence of multiple life stressors during Teacher Training on Burnout and Career Optimism in the first year of teaching, *Teaching and Teacher Education*, 86, 102910
- Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, A., (2011). Motivational cultural intelligence, realistic job preview realistic living conditions preview and cross-cultural adjustment. *Group & Organization Management*, 31, 154-171.
- Triandis, H. C. (2016). Cultural intelligence in organizations. *Group & Organization Management*, 32 (1), 20-26
- Watkin.C .(2013). Developing Social intelligence. *International; Journal of Selection & Assessment*, 8 (2): 89-92.
- Weinstein, T. L., & Trickett, E. J. (2016). The development of an instrument to measure English Language Learner (ELL) teacher work stress. *Teaching and Teacher Education*, 55, 24-32