

بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با تاب آوری و جهت گیری مذهبی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر

یاسر درتاج،^۱ علی اکبر قاسمی،^۲ فاطمه امیرزاده^۳

چکیده

هدف: این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با تاب آوری و جهت گیری مذهبی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان انجام شد. **روش:** پژوهش حاضر از حیث ماهیت، کاربردی؛ بر اساس هدف، توصیفی؛ بر مبنای روش نوع پژوهی، کمی و بر مبنای زمان پژوهی، حال نگر و آینده نگر بود. همچنین روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش، دانشجویان رشته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر بود که تعداد آنان بر اساس گزارش واحد آمار دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر برابر با ۳۷۹ نفر می باشد. با توجه به ماهیت پژوهش، از میان این دانشجویان با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه مد نظر انتخاب شد. ابزار اندازه گیری در این پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد شده هوش فرهنگی انگک و همکاران (۲۰۰۴) و تاب آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) و همچنین پرسشنامه محقق ساخته باورهای مذهبی استفاده شد. **یافته ها:** بین همه مؤلفه های هوش فرهنگی و تاب آوری و جهت گیری مذهبی با توجه به معناداری های به دست آمده (کمتر از ۰/۰۵)، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. **نتیجه گیری:** بین هوش فرهنگی فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری با تاب آوری و جهت گیری مذهبی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی افرادی که هوش فرهنگی بالاتری دارند، میزان تاب آوری و جهت گیری مذهبی آنان نیز بالاتر است.

واژگان کلیدی: هوش فرهنگی، تاب آوری، جهت گیری مذهبی، دانشجویان.

❖ تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۰۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۱۰

۱. گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. tasin8773@gmail.com

۲. گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول). صندوق پستی ۴۶۶۵-۸۸۹.

ali.ghasemi@cfu.ac.ir

۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بوشهر، بوشهر، ایران.

الف) مقدمه

فرهنگ سازمانی در نظریات و تحقیقات جدید مدیریت، اهمیت روز افزونی پیدا کرده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان و اخیراً روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان، توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن، نظریه‌ها و تحقیقات زیادی ارائه داده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته‌اند. با بررسی‌ای که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده، فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه شناخته شده است؛ به طوری که بسیاری از پژوهشگران معتقدند موفقیت کشورها در صنعت و مدیریت، یکی از علل مهم توجه آنان به فرهنگ سازمانی است. (کوه‌کن و همکاران، ۱۴۰۰)

در محیط‌های کاری متنوع قرن حاضر، لازم است استرس‌های ناشی از شوک فرهنگی و اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی چالش‌برانگیز و پنهان، به نحو مطلوب بررسی شوند (استامپ و ترنلی، ۲۰۱۵). عقاید، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و مفروضات، عناصری از فرهنگ‌اند که دیده نمی‌شوند، اما بر رفتار افراد مؤثرند و گاهی موجب تعارضات و تناقضات کاری می‌شوند. برای این منظور به سازگاری و تعدیل مؤثر فرهنگ‌ها نیاز است و یکی از عوامل تعدیل‌کننده و بسیار مورد توجه در این زمینه، هوش فرهنگی است (پرسبیترو، ۲۰۱۶). هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار نزدیکی با محیط‌های کاری متنوع دارد و به افراد اجازه می‌دهد تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند و در نتیجه، موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش داده، به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد (آراجو-کابرا^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). هوش فرهنگی یک قابلیت فردی برای درک، تفسیر و اقدام اثربخش در موقعیتهای متنوع فرهنگی است و با آن دسته از مفاهیم مرتبط با هوش سازگار است که هوش را بیشتر یک توانایی شناختی می‌دانند (علانی و پیرمحمدی، ۱۳۹۲). محققان، هوش فرهنگی را «قابلیت عملکرد مؤثر در زمینه‌های مختلف فرهنگی، مانند قومی، نسلی، و فرهنگ‌های سازمان» تعریف می‌کنند که تأکید آن بر سیال، پویا و چندوجهی بودن است. (تن^۲ و همکاران، ۲۰۲۳)

-
1. Stump & Turnley
 2. Presbitero
 3. Araujo-Cabrera
 4. Tenn

واقعیت این است که برخی افراد می‌توانند به طور مؤثرتری از دیگران در یک محیط چندفرهنگی کار کنند، که این نیروی محرک با توسعه مفهوم هوش فرهنگی میسر است (الدهامری، ۲۰۱۷). این مفهوم برای نخستین بار توسط ایرلی و انگ^۲ مطرح شد. انگ و همکاران (۲۰۰۴)، یک الگوی چهار عاملی برای سنجش هوش فرهنگی، که مهم‌ترین چارچوب مفهومی هوش فرهنگی محسوب می‌شود، معرفی کردند که ابعاد آن شامل هوش فرهنگی فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری می‌باشد؛ این در حالی است که مدل سه عاملی توماس^۳ و همکاران، عامل انگیزشی را حذف می‌کند. (رید^۴ و همکاران، ۲۰۲۳)

فردی که دارای هوش فرهنگی بالاست، توانایی یادگیری در محیط فرهنگی جدید را دارد و از رویارویی با فرهنگ‌های جدید لذت می‌برد. ارلی و انگ (۲۰۰۳) هوش فرهنگی را با چهار مؤلفه به شرح ذیل مطرح می‌کنند:

مؤلفه فراشناختی: این عنصر هوش فرهنگی، فرایندی را مورد توجه قرار می‌دهد که افراد برای به دست آوردن و فهم دانش فرهنگی به کار می‌گیرند. تجربه فراشناختی به معنای چگونگی یکپارچه کردن تجربیات مرتبط به عنوان راهنمای تعاملات در آینده است. شخصی که هوش فرهنگی بالایی دارد، قادر است یک تصویر و نقشه مناسب از وضعیت اجتماعی داشته باشد تا بتواند به طور مؤثری عمل کند. (خسروی، ۱۳۹۵)

مؤلفه شناختی: به مهارت‌های تفکر عمومی اشاره دارد که افراد به منظور شناخت چگونگی و چرایی فعالیت در محیط‌های جدید از آن استفاده می‌کنند. این شناخت علاوه بر عقاید و ارزش‌های افراد، روش‌ها و رویه‌هایی را که دیگران برای انجام کار استفاده می‌کنند، نیز در بر می‌گیرد. برای بسیاری از مردم، یافتن روزه‌ای به فرهنگ‌های بیگانه دشوار است؛ اما فردی که از جنبه ذهنی و شناختی دارای هوش فرهنگی نیرومندی باشد، مفاهیم مشترک را زود پیدا می‌کند. شناخت تفاوت‌های فرهنگی ممکن است پرسیدن سؤالی درباره عوامل برانگیزاننده افراد در فرهنگ‌های گوناگون باشد. یادگیری مفاهیم فرهنگ دیگران، به درک و شناخت رفتارهای آنان کمک می‌کند.

مؤلفه روانی و انگیزشی: به افراد کمک می‌کند در مقابل موانع، پایدار باشند تا بتوانند خود را با فرهنگ دیگران سازگار کنند. این بخش ممکن است مشکل‌ترین یا مبهم‌ترین جزء هوش فرهنگی باشد. ورود به دنیای فرهنگ بیگانه، مستلزم غلبه بر یک سری موانع خاص

1. Aldhaeri
2. Earley & Ang
3. Thomas
4. Reed

است. داشتن انگیزه و پشتکار و باور قوی در این راه بسیار مؤثر است. فرهنگها در بسیاری از موارد با همدیگر متفاوت‌اند. برای مثال، شیوه دست دادن و نشستن در ملاقاتهای کاری، از کشوری به کشور دیگر تفاوت دارد. نادیده گرفتن این تفاوتها، به مخدوش شدن ارتباطات منجر می‌شود. گاهی اوقات تعامل افرادی با فرهنگهای متفاوت، مثل نزدیک شدن دو آهن‌ربا با قطبهای یکسان است. بدون داشتن انگیزه کافی، هوش فرهنگی بی‌مفهوم است. این عنصر توانایی همدل شدن را مد نظر قرار می‌دهد. تمایل به برقراری ارتباط و استمرار در راه رسیدن به هدف، بزرگ‌ترین شکافهای فرهنگی را پوشش می‌دهد. (مرادی و همکاران، ۱۳۹۷)

مؤلفه رفتاری: هوش فرهنگی به توانایی فرد برای انجام واکنش مناسب اشاره دارد. رفتار و سلوک فرد باید نشان دهد که به فرهنگ طرف مقابل علاقه دارد و سعی می‌کند مؤلفه‌های فرهنگی او را بپذیرد و به آن احترام بگذارد. بسیاری از تفاوتهای فرهنگی، توسط اعمال فیزیکی قابل مشاهده و انعکاس است. شناخت و انگیزه بدون انجام واکنش مؤثر و مناسب، ارزش خود را از دست می‌دهند؛ به همین دلیل، هوش فرهنگی باید در بر گیرنده توانایی‌ها و مهارتهای لازم برای نشان دادن واکنش مناسب با آن فرهنگ باشد. (تیان و کوهان، ۲۰۱۹)

با توجه به رشد روزافزون تجارب بین‌المللی و جهانی شدن بازارها، یکپارچگی اقتصاد جهانی، رقابت شدید، عدم اطمینان و ناپایداری محیط در سطح جهان، الزامات نوینی را برای کشورهای علاقه‌مند به بقا و رقابت در محیط پیچیده و ناپایدار اقتصاد جهانی، پدید آورده است (هاشمی، ۱۳۹۳). سازمانها به حدی با چالشها مواجه‌اند که برای مطابقت و حفظ حیات خود مجبورند به صورت مداوم خودشان را تغییر دهند. بنابر این، سازمانهای عمومی و خصوصی باید تلاش کنند خود را در برابر بحرانها تاب‌آور کنند (استادی ایرج، ۱۳۹۶). تاب‌آوری را می‌توان فرایندی پویا برای غلبه بر استرس و ناملایمات با حفظ عملکرد روانی و فیزیکی طبیعی توصیف کرد و نه صرفاً عدم وجود آسیب‌شناسی روانی (آنجوس^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع؛ تاب‌آوری، ظرفیت افراد برای سالم ماندن، مقاومت و تحمل در شرایط سخت و پرخطر است که طی آن، فرد نه تنها بر آن شرایط دشوار فائق می‌شود، بلکه طی آن و با وجود آن، قوی‌تر نیز می‌شود. (چامورور و فورنهام، ۲۰۰۸^۲)

کانر و دیویدسون^۱ (۲۰۰۳) معتقدند تاب‌آوری، تنها پایداری در برابر آسیبها یا شرایط تهدیدکننده نیست، بلکه شرکت فعال و سازنده فرد در محیط است. آنان تاب‌آوری را توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی در شرایط خطرناک می‌دانند. آنجوس و همکاران (۲۰۱۹) نیز در پژوهش خود به پنج عامل حاصل از مقیاس کانر و دیویدسون اشاره کردند، که عبارتند از: شایستگی فردی، سرسختی، پذیرش مثبت تغییر، خودکنترلی و تأثیرات معنوی.

افراد تاب‌آور در موقعیتهای تنش‌زا با بررسی و اتخاذ راه‌های منطقی، بر آن موقعیتهای چیره می‌شوند و در چنین شرایطی، احساس خشنودی، خودباوری و اعتماد به نفس می‌کنند (بکر^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین رهبران تاب‌آور می‌دانند چگونه با همکاران خود ارتباط برقرار کنند و از مهارت‌های اجتماعی خود برای پیشرفت در مواقع آشفتگی استفاده می‌کنند (هadden، ۲۰۱۹). تاب‌آوری کیفیت روان‌شناختی است که به برخی افراد اجازه می‌دهد در برابر ناملایمات زندگی زمین بخورند و حداقل به همان قدرت قبلی بازگردند. تاب‌آوری توانایی کنار آمدن با شکستها و بازیابی پس از آن است. افرادی که در مواجهه با فاجعه، توانایی بازگشت به زندگی را دارند، تاب‌آوری بالایی دارند. افراد دارای تاب‌آوری روانی می‌توانند از مهارت‌ها و نقاط قوت خود برای پاسخ به چالش‌های زندگی استفاده کنند، که می‌تواند شامل مرگ عزیزان، طلاق، مسائل مالی، بیماری، از دست دادن شغل و بلایای طبیعی باشد. (روتر، ۲۰۱۸)

افراد انعطاف‌پذیر اغلب دارای تعدادی ویژگی متفاوت‌اند که به آنان کمک می‌کند تا با چالش‌های زندگی مقابله کنند (سوری، ۲۰۱۴). برخی از نشانه‌های تاب‌آوری عبارتند از:

ذهنیت نجات‌یافته: وقتی مردم انعطاف‌پذیرند، خود را به عنوان بازماندگان می‌بینند. آنان می‌دانند حتی زمانی که کارها سخت است، می‌توانند تا زمانی که از پس آن برآیند، به راه خود ادامه دهند.

تنظیم مؤثر هیجانی: تاب‌آوری با توانایی مدیریت احساسات در مواجهه با استرس مشخص می‌شود. این بدان معنا نیست که افراد تاب‌آور، احساسات قوی مانند خشم، غم یا ترس را تجربه نمی‌کنند؛ بلکه به معنی آن است که تشخیص می‌دهند این احساسات موقتی‌اند و می‌توان آنها را مدیریت کرد تا زمانی که از بین بروند.

احساس کنترل: افراد تاب‌آور تمایل به داشتن یک مرکز کنترل درونی قوی دارند و احساس می‌کنند اقدامات آنها می‌تواند در تعیین نتیجه رویدادها نقش داشته باشد.

مهارت‌های حل مسئله: وقتی مشکلی پیش می‌آید، افراد تاب‌آور به طور منطقی به موقعیت نگاه می‌کنند و سعی می‌کنند راه‌حلهایی ارائه دهند که تفاوت ایجاد کند.

شفقت به خود: یکی دیگر از نشانه‌های تاب‌آوری نشان دادن خودپذیری و شفقت به خود است. افراد تاب‌آور با مهربانی با خود رفتار می‌کنند؛ به خصوص وقتی کارها سخت است.

حمایت اجتماعی: داشتن یک شبکه قوی از افراد حامی، یکی دیگر از نشانه‌های تاب‌آوری است. افراد تاب‌آور اهمیت حمایت و دانستن زمان نیاز به درخواست کمک را می‌دانند.

علاوه بر تاب‌آوری، جهت‌گیری مذهبی نیز مفهومی است که با مسائل روانی و رفتاری مرتبط است. دربارهٔ مذهب، دیدگاه‌ها و تعاریف مختلفی وجود دارد؛ از نظر برخی روان‌شناسان، مذهب تأثیر احساسات و رویدادهایی است که برای هر انسانی در عالم تنهایی و دور از وابستگی اتفاق می‌افتد؛ به گونه‌ای که بین او و چیزی که او آن را امر خدایی می‌داند، ارتباط برقرار می‌کند. این ارتباط از راه قلب یا عقل (جهت‌گیری مذهبی درونی) یا اجرای مراسم و اعمال مذهبی (جهت‌گیری مذهبی بیرونی) پدید می‌آید. افرادی که جهت‌گیری مذهبی درونی دارند، با مذهب خود زندگی می‌کنند و هدف اصلی زندگی و معنای زندگی را در مذهب می‌یابند؛ اما افرادی که جهت‌گیری مذهبی بیرونی دارند، از مذهب در رسیدن به اهداف خویش استفاده می‌کنند. (صدری دمیچی و صمدی‌فرد، ۱۳۹۶)

جهت‌گیری مذهبی نشان‌دهندهٔ نگرش فرد به مذهب است. دو نوع جهت‌گیری در قبال دین مطرح می‌شود: جهت‌گیری پایبندی مذهبی و جهت‌گیری ناپایداری مذهبی. کسی که جهت‌گیری پایبندی مذهبی دارد، با مذهبش زندگی می‌کند؛ اما کسی که جهت‌گیری پایبندی مذهبی دارد، از مذهبش استفاده می‌کند. کسانی که جهت‌گیری پایبندی مذهبی دارند، انگیزه‌های اصلی خود را در مذهب می‌یابند (جارچی، ۱۳۹۶). باورهای معنوی و مذهبی، اعتماد به نفس افراد را افزایش می‌دهد و یک دیدگاه اسنادی سازنده برای افراد فراهم می‌کند که در یافتن معنا و هدف در زندگی به افراد یاری می‌رساند. در حیطهٔ هیجانی، رفتارهای معنوی با ارضای نیازهای ذاتی افراد به وابستگی و ارتباط، عاطفهٔ منفی مانند اضطراب و افسردگی را کاهش می‌دهد و احساس امنیت را برای افراد فراهم می‌کند. در حیطهٔ رفتاری،

۹۷ ♦ بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با تاب‌آوری و جهت‌گیری ...

رفتارهای مذهبی و معنوی مانند دعا، نیایش و عبادت، اثرهای آسیب‌زای استرس را از راه شبکه‌های حمایتی و ارتقای رفتارهای سلامت تعدیل می‌کند. معنویت و باورهای مذهبی، مقابله با مشکلات و استرس را از راه درک موقتی، بدون ناراحتی‌های روان‌شناختی یا رنجهای زندگی تسهیل می‌کند و سبب احساس کنترل بر موقعیت می‌شود. (حمید و همکاران، ۱۴۰۲)

برای تربیت دینداران متفکر، حقیقت‌جو، بالغ و استدلال‌گر، باید در تعالیم مذهبی از اینکه افراد از طریق کنترل، اجبار یا ایجاد احساس گناه به انجام رفتارهای مذهبی سوق داده شوند، به شدت پرهیز و متقابلاً به سمت درونی کردن ارزشها سوق داده شوند؛ یعنی احساس نیاز به «حقیقت‌جویی و پرسشگری»، «استدلال»، «بررسی عقاید مختلف» و «روحي پژوهشگری» در آنان تقویت شود. به عبارتی دیگر؛ محتوای آموزشهای دینی در خانواده، مدارس، رسانه‌ها، سخنرانی‌ها و ... باید به نحوی تنظیم شود که برای مخاطبان ایجاد سؤال کند، به سؤالات آنان پاسخ دهد و متناسب با سطح شناختی، نیازها و روحیات آنها باشد تا بتواند در آنها برای اینکه شخصاً به تفکر در این زمینه پردازند، شور و انگیزه ایجاد کند و این مباحث در آنان درونی شده و به باور تبدیل شود. در این صورت است که فرد دارای جهت‌گیری مذهبی همانندسازی می‌شود و روحیه حقیقت‌جویی وی تقویت شده، به فردی تبدیل می‌شود که توان تجزیه و تحلیل بالایی دارد. (قدومی‌زاده و فولادچنگ، ۱۳۹۴)

پژوهشهای فراوانی در این باره انجام شده است که نشان می‌دهند افراد مذهبی اغلب در دامنه بهنجار مقیاسهای اضطراب و افسردگی و سایر مفاهیم مربوط به سلامت روان قرار دارند (لی و همکاران، ۲۰۱۷)؛ مذهب حتی می‌تواند در کنار آمدن افراد با بیماری‌های جسمانی نیز نقش مؤثری داشته باشد (پینهو و همکاران، ۲۰۱۷). بنابر آنچه در مطالعات گزارش شده، گرایشهای مذهبی می‌تواند به شکل مثبتی کیفیت زندگی را پیش‌بینی کند (ویتورینو و همکاران، ۲۰۱۷). از آنجا که باورهای مذهبی شیوه‌های مؤثری برای مقابله با مصائب، تجارب دردناک و نشانه‌های بیماری است (کیانی و همکاران، ۱۳۸۹)؛ ارزیابی مجدد مذهب برای پیشگیری و درمان بیماری‌های روانی به منزله یک موضوع، اهمیت حیاتی دارد (کیولوس و برجیاناکی، ۲۰۱۴). افزایش تحقیقات در زمینه‌های گوناگون، نظیر میزان مذهبی بودن، نیاز به مذهب، تأثیر دین بر افزایش سلامت جسم و بهداشت روانی، بسیار چشمگیر بوده است. (جمالی و عباسی، ۱۳۹۳)

۱. پیشینه پژوهش

در این بخش از پژوهش، برخی از مهم‌ترین و مرتبط‌ترین مطالعات ارائه می‌شود.

کاپوتو و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای به بررسی اثرگذاری ارزشهای فرهنگی بر سبکهای مذاکره پرداختند. این مطالعه به بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر رابطه ارزشهای فرهنگی و ترجیحات فردی برای یک سبک مذاکره معین می‌پردازد. مجیدزاده (۱۳۹۵) در تحقیقی، رابطه هوش فرهنگی با تعهد سازمانی کارکنان را با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی (ابعاد هافستد) بررسی کرد. نتایج تحقیق نشان داد که هوش فرهنگی بر فرهنگ سازمانی کارکنان تأثیر معناداری ندارد؛ بنابر این، ابعاد فرهنگ سازمانی هافستد، نقش واسطه‌ای را در رابطه هوش فرهنگی و تعهد سازمانی ایفا نمی‌کند. مدیران علاوه بر لزوم تشخیص اختلافات فرهنگی و در نظر گرفتن شرایط میان‌فرهنگی، لازم است هنگام انتخاب و گزینش پرسنل هم به این شرایط توجه کرده و از طریق افزایش تعهد سازمانی به وسیله افزایش هوش فرهنگی کارکنان، سازمان خود را از مشکلاتی مانند غیبت، ترک خدمت، تضاد و ناسازگاری نیروی انسانی و غیره که به دلیل عدم وجود تعهد سازمانی کافی در کارکنان پیش می‌آیند، حفظ کنند. پژوهش راد و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که هوش فرهنگی با متغیرهای سرمایه فرهنگی و دانش فرهنگی، رابطه مثبت و معناداری دارد. زارع و همکاران (۱۳۹۳) در بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان فارس، نشان دادند که میزان تعهد سازمانی با هوش فرهنگی، رابطه معنادار مثبت دارد. انوری و همکاران (۲۰۱۴) تأثیر هوش فرهنگی مدیران را بر تعهد سازمانی مطالعه کردند. حیدری و مکتبی (۱۳۹۰) در پژوهشی نشان دادند که بین دانشجویان دختر کارشناسی بومی و غیر بومی از لحاظ هوش فرهنگی، احساس تنهایی، فرسودگی تحصیلی و سلامت روان، تفاوت معناداری وجود دارد. خانی و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند که بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن با اثربخشی گروهی، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهشهای سای و لاورنس (۲۰۱۱) بر دانشجویان خارجی در تایوان، نشان داد که سطوح هوش فرهنگی می‌تواند بر سازگاری بین فرهنگی مؤثر باشد. بررسی رابطه جهت‌گیری مذهبی با ازخودبیگانگی، افسردگی و اضطراب مرگ در دانشجویان دانشگاه پیام نور تهران، موید تأثیر جهت‌گیری مذهبی درونی بر کاهش اضطراب، احساس افسردگی و ازخودبیگانگی است. (دهکردی و همکاران، ۱۳۹۰)

با بررسی متون داخلی و خارجی مشخص شد که در اکثر مطالعات موجود، بین هوش فرهنگی با تعهد سازمانی، رابطه مثبت معنادار وجود دارد؛ با توجه به اینکه تعهد سازمانی یک نگرش و حالت روانی در راستای تمایل، نیاز و الزام فرد برای ادامه فعالیت در سازمان است. (کوهساری و همکاران، ۱۳۹۹)

نتایج پژوهشهای پیرداده بیرانوند و همکاران (۱۳۹۹) در ارتباط با تأثیر هوش فرهنگی و معنویت محیط کار بر تاب‌آوری کارکنان، نشان داد که هوش فرهنگی در سه بُعد فراشناختی، انگیزشی و رفتاری با تاب‌آوری سازمانی، رابطه مثبت و معناداری دارد. بهره‌گیری از هوش فرهنگی به دنبال آن است تا با خنثی کردن قضاوت‌های ارزشی، به گونه‌ای هدفمند و با شناخت عینی به تعامل سازنده و اثربخش با افراد و گروه‌هایی با زمینه‌های فرهنگی متفاوت دست یابد. چو و زو (۲۰۲۳) نیز در بررسی «تأثیر هوش فرهنگی بر سازگاری بین فرهنگی دانشجویان بین‌المللی در چین: اثر میانجی تاب‌آوری روانی»، بیان کردند که میان هوش فرهنگی، تاب‌آوری روان‌شناختی و سازگاری بین فرهنگی دانشجویان بین‌المللی در چین همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بعلاوه نتایج تحقیق رید و همکاران (۲۰۲۳) در «بررسی تاب‌آوری به عنوان میانجی و تعدیل‌کننده در رابطه بین هوش فرهنگی و سازگاری فرهنگی - اجتماعی: مطالعه‌ای بر مهاجران در سوئیس»، نشان داد تاب‌آوری تا حدی رابطه بین هوش فرهنگی و سازگاری فرهنگی - اجتماعی را واسطه می‌کند، اما به عنوان تعدیل‌کننده در این رابطه عمل نمی‌کند. در ارتباط با مؤلفه‌های تاب‌آوری نیز نتایج تحقیق حیدری و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد که تاب‌آوری در سازمانهای دولتی استان کرمانشاه، شامل مؤلفه‌های ارزشها، برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، یادگیری، چابکی و کنترل هزینه است. همچنین سازمانها با توجه به محیط در حال نوسان امروزی، بایستی به طور مداوم به دنبال سنجش میزان تاب‌آوری سازمان باشند و با تغییراتی در سازمان، همواره به دنبال افزایش تاب‌آوری باشند. فقیه آرام و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود نتیجه‌گیری کردند که با تقویت هوش فرهنگی و معنوی از طریق برنامه آموزشی رسمی و غیر رسمی در سطح دانشگاه، می‌توان گام مهمی در عرصه فرایند توسعه و تقویت فرهنگی جامعه برداشت. همچنین، یافته‌های پژوهشی با عنوان «رابطه جهت‌گیری مذهبی و خودمهارگری» نشان داد که بین جهت‌گیری مذهبی و اخلاق خودمهارگری، رابطه معناداری وجود دارد (رفیعی هنر، ۱۳۹۸). کلباسی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق خود پیشنهاد دادند که به برنامه درسی دانشجومعلم، واحد درسی جداگانه‌ای با عنوان «سبک تفکر تاب‌آورانه» اضافه شود.

با توجه به تحقیقات انجام‌شده، پژوهش پیش رو با هدف بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با تاب‌آوری و جهت‌گیری مذهبی دانشجومعلم دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر انجام شده است. فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

- بین هوش فرهنگی با تاب‌آوری و جهت‌گیری مذهبی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین هوش فرهنگی شناختی با تاب‌آوری دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین هوش فرهنگی انگیزشی با تاب‌آوری دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین هوش فرهنگی رفتاری با تاب‌آوری دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین هوش فرهنگی فراشناختی با تاب‌آوری دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین هوش فرهنگی شناختی با جهت‌گیری مذهبی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین هوش فرهنگی انگیزشی با جهت‌گیری مذهبی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین هوش فرهنگی رفتاری با جهت‌گیری مذهبی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- بین هوش فرهنگی فراشناختی با جهت‌گیری مذهبی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

ب) روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث ماهیت، کاربردی؛ بر اساس هدف، توصیفی؛ بر مبنای روش نوع‌پژوهی، کمی و بر مبنای زمان‌پژوهی، حال‌نگر و آینده‌نگر است. همچنین روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، دانشجومعلم‌ان رشته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر است که تعداد آنان بر اساس واحد آمار دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر برابر با ۳۷۹ نفر می‌باشد. با توجه به ماهیت پژوهش، از میان این دانشجویان با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه مد نظر انتخاب شد. انتخاب این جامعه آماری به دو دلیل بسیار حائز اهمیت بود: اول اینکه، این افراد آینده‌سازان نظام آموزشی‌اند و شناخت ویژگی‌های روان‌شناختی و مذهبی آنان، بر تربیت نسل آینده بسیار حائز اهمیت است؛ دوم اینکه، ویژگی‌های فرهنگی و مذهبی منحصر به فرد استان بوشهر،

بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با تاب‌آوری و جهت‌گیری ... ♦ ۱۰۱

بررسی رابطه هوش فرهنگی با تاب‌آوری و جهت‌گیری مذهبی را در این بافت، ارزشمند می‌سازد.

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، دو پرسشنامه استاندارد شده هوش فرهنگی انگ و همکاران (۲۰۰۴)، تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) و همچنین پرسشنامه محقق‌ساخته باورهای مذهبی است. پرسشنامه هوش فرهنگی شامل ۲۰ گویه است که در آن، هوش فرهنگی شامل چهار مؤلفه فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری می‌باشد. پرسشنامه تاب‌آوری شامل ۲۵ گویه است که طی آن، تاب‌آوری متشکل از پنج مؤلفه شایستگی فردی، سرسختی، پذیرش مثبت تغییر، کنترل و معنویت است. پرسشنامه باورهای مذهبی نیز از ۱۷ گویه تشکیل شده است. این پرسشنامه در بر گیرنده سه مؤلفه می‌باشد که عبارتند از: باورهای اعتقادی، رفتارهای مذهبی و احساسات و تجربه‌های مذهبی. این پرسشنامه بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهشهای مرتبط طراحی و روایی آن از طریق روایی محتوایی با نظرخواهی از متخصصان حوزه روان‌شناسی و علوم دینی تأیید شده است. همچنین پایایی ابزار با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در مطالعات مقدماتی سنجش شد و ضریب قابل قبولی به دست آمد. تمام این پرسشنامه‌ها با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) به سنجش مؤلفه‌ها و نمره‌گذاری پرداخته‌اند. در ابتدای پرسشنامه تهیه‌شده نیز سؤالاتی در ارتباط با جنسیت، سن و وضعیت تأهل گنجانده شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده، انتخاب روشهای مناسب آماری در استنتاجها و تعمیم نتایج، نقش بسزایی دارند. به این منظور، تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح انجام شد. در سطح اول برای تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی، از آمار توصیفی شامل جداول فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد و در سطح دوم برای آزمون فرضیات تحقیق، از آزمونهای فرض و آمار استنباطی استفاده شد. فرضیه‌های این پژوهش از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون بررسی شدند. نتایج آزمون پایایی ابعاد مختلف پرسشنامه‌های تحقیق با استفاده از روش آلفای کرونباخ، بیانگر بالاتر بودن مقدار ضریب آلفای کرونباخ از مقدار ۰/۷ می‌باشد و لذا پایایی پرسشنامه‌های تحقیق مورد تأیید است. آزمون روایی واگرا در این پژوهش با استفاده از آزمون فورنل-لارکر بررسی شده است. نتایج این آزمون نشان می‌دهد هر متغیر با خودش بیشتر از دیگران تبیین می‌شود و متغیرها تمایز معناداری از هم دارند. همچنین به منظور سنجش روایی ابعاد پرسشنامه، از

آزمون متوسط واریانس استخراج شده^۱ استفاده شده است که نتایج آن نشان می‌دهد با عنایت به بالاتر بودن مقادیر AVE هریک از ابعاد از مقدار ۰/۵، روایی همگرا مورد تأیید است. ارزیابی مؤلفه‌های متغیرهای پژوهش نیز با استفاده از روش سنجش اعتبار سازه برای هر سه پرسشنامه نشان داد که همه گویه‌ها دارای بارهای عاملی معنادار و بالای ۰/۵ می‌باشند. لذا اعتبار سازه، ابزار سنجش ابعاد هوش فرهنگی، تاب‌آوری و خودکارآمدی تأیید می‌شود.

در این تحقیق، یک فرضیه اصلی و چند فرضیه فرعی مطرح شد که در ادامه به بررسی و آزمون آنها پرداخته می‌شود. برای بررسی فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی مرتبط، از آزمون همبستگی پیرسون و سنجش معناداری معادله رگرسیونی استفاده شده است. حال با عنایت به تأیید پایایی و روایی (سازه، واگرا و همگرا) پرسشنامه‌های پژوهش، می‌توان از روا و پایا بودن پرسشنامه‌ها اطمینان حاصل کرد. تجزیه و تحلیل تمامی این داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار کامپیوتری اس.پی.اس.اس-۱۸ انجام شده است.

ج) یافته‌های پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش فرهنگی با تاب‌آوری و باورهای مذهبی دانشجوی معلمان رشته آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر انجام شد. در این پژوهش، تعداد آقایان ۹۷ نفر (۵۳/۶ درصد) و تعداد بانوان ۸۴ نفر (۴۶/۴ درصد) بوده است. پیش از آزمون فرضیه‌های پژوهش، آزمون ناپارامتریک کلموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها اجرا شد که نتایج آن در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد گویه‌ها	Kolmogorov-Smirnov Z (آماره) اسمیرنوف-کلموگروف (2-tailed)	Asymp. Sig. (سطح معناداری)
هوش فرهنگی	۲۰	۱/۳۲۹	۰/۰۵۸
تاب‌آوری	۲۵	۱/۲۸۱	۰/۰۷۵
باورهای مذهبی	۱۷	۱/۲۹۸	۰/۰۶۹

نتایج جدول ۱، حکایت از این دارد که داده‌های مربوط به پرسشنامه تحقیق به علت بزرگ‌تر بودن مقدار سطح معناداری از ۰/۰۵، از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. بنابر این،

1. AVE

بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با تاب‌آوری و جهت‌گیری ... ♦ ۱۰۳

تحلیلها و آزمونهای بعدی استفاده‌شده در این تحقیق، بر مبنای آزمونهای پارامتریک (با فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها) انجام خواهد شد.

در این تحقیق، یک فرضیه اصلی و هشت فرضیه فرعی مطرح شد که در ادامه به بررسی و آزمون آنها پرداخته می‌شود. برای بررسی فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی مرتبط، از آزمون همبستگی پیرسون و سنجش معناداری معادله رگرسیونی به شرح ذیل استفاده شده است. (جدول ۲، ۳، ۴، ۵)

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های چهارگانه آن با تاب‌آوری

نوع متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین (درصد)	فرضیه مربوطه	نتیجه آزمون فرضیه
ارتباط بین هوش فرهنگی و تاب‌آوری	۰/۷۲۶	۰/۰۰۰	۵۲/۷	فرضیه اصلی	در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه تأیید می‌شود (در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان آن را رد کرد)
ارتباط بین هوش فرهنگی و شناختی و تاب‌آوری	۰/۴۰۸	۰/۰۰۰	۱۶/۶۴	فرضیه فرعی ۱	در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه تأیید می‌شود (در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان آن را رد کرد)
ارتباط بین هوش فرهنگی و انگیزشی و تاب‌آوری	۰/۴۱۲	۰/۰۰۰	۱۶/۹۷	فرضیه فرعی ۲	در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه تأیید می‌شود (در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان آن را رد کرد)
ارتباط بین هوش فرهنگی و رفتاری و تاب‌آوری	۰/۳۷۷	۰/۰۰۰	۱۴/۲۱	فرضیه فرعی ۳	در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه تأیید می‌شود (در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان آن را رد کرد)
ارتباط بین هوش فرهنگی و تاب‌آوری	۰/۲۹۱	۰/۰۰۰	۸/۴	فرضیه فرعی ۴	در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه تأیید می‌شود (در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان آن را رد کرد)

فرهنگی فراشناختی و تاب‌آوری				اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان آن را رد کرد)
-----------------------------------	--	--	--	---

یافته‌های جدول ۲، نشان می‌دهد که با توجه به معناداری به دست آمده (۰/۰۰۱)، ضریب همبستگی بین هوش فرهنگی و تاب‌آوری، در سطح خطای پنج درصد، معنادار و از نوع مثبت است. همچنین با عنایت به ضریب تعیین به دست آمده، می‌توان گفت که هوش فرهنگی ۵۲/۷ درصد از واریانس تاب‌آوری را تبیین می‌کند. همچنین یافته‌های این جدول نشان می‌دهد بین همه مؤلفه‌های هوش فرهنگی و تاب‌آوری با توجه به معناداری‌های به دست آمده (کمتر از ۰/۰۵)، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. ضرایب تعیین هر یک از این مؤلفه‌ها نیز به واقع بیانگر شدت همبستگی آنها با متغیر تاب‌آوری است. همچنین برای سنجش معناداری معادله رگرسیونی متغیرهای مذکور، از روش تکنیک آنالیز واریانس یا آنوا به شرح جدول ۳ استفاده شده است.

جدول ۳: سنجش معناداری معادله رگرسیونی ارتباط بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های مرتبط با آن و تاب‌آوری به کمک ANOVA

مدل	مجموع مجدورها	درجه آزادی	میانگین مجدورها	آماره اف	معناداری
رگرسیون	۱۴۶۷۲/۱۴۵	۴	۲۴۴۵/۳۵۷	۱۴/۶۵۰	۰/۰۰۰
باقی‌مانده	۶۵۷۸/۵۶۶	۳۷۶	۱۷/۴۹۶		
کلی	۲۱۲۵۰/۷۱۱	۳۸۲	۵۵/۶۳۰		

یافته‌های جدول ۳، نشان می‌دهد معادله رگرسیونی بین متغیرهای هوش فرهنگی و مؤلفه‌های مرتبط با آن و تاب‌آوری، معنادار و مورد تأیید است. (۰/۰۰۰ کوچک‌تر از ۰/۰۵)

جدول ۴: آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های چهارگانه آن با باورهای مذهبی

نوع متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین (درصد)	فرضیه مربوطه	نتیجه آزمون فرضیه
ارتباط بین هوش فرهنگی و باورهای مذهبی	۰/۶۱۵	۰/۰۰۰	۳۷/۸	فرضیه اصلی	فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود (در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان آن را رد کرد).

بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با تاب‌آوری و جهت‌گیری ... ♦ ۱۰۵

ارتباط بین هوش فرهنگی شناختی و باورهای مذهبی	۰/۲۷۷	۰/۰۰۰	۷/۶	فرضیه فرعی ۵	فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود (در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان آن را رد کرد).
ارتباط بین هوش فرهنگی انگیزشی و باورهای مذهبی	۰/۴۰۹	۰/۰۰۰	۱۶/۷	فرضیه فرعی ۶	فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود (در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان آن را رد کرد).
ارتباط بین هوش فرهنگی رفتاری و باورهای مذهبی	۰/۳۴۷	۰/۰۰۰	۱۲/۰۴	فرضیه فرعی ۷	فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود (در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان آن را رد کرد).
ارتباط بین هوش فرهنگی فراشناختی و باورهای مذهبی	۰/۳۲۲	۰/۰۰۰	۱۰/۳	فرضیه فرعی ۸	فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود (در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان آن را رد کرد).

یافته‌های جدول ۴، نشان می‌دهد که با توجه به معناداری به دست آمده (۰/۰۰۱)، ضریب همبستگی بین هوش فرهنگی و باورهای مذهبی در سطح خطای پنج درصد، معنادار و از نوع مثبت است. همچنین با عنایت به ضریب تعیین به دست آمده، می‌توان گفت که هوش فرهنگی ۳۷/۸ درصد از واریانس باورهای مذهبی را تبیین می‌کند. بعلاوه یافته‌های این جدول نشان می‌دهد بین همه مؤلفه‌های هوش فرهنگی و باورهای مذهبی با توجه به معناداری‌های به دست آمده (کمتر از ۰/۰۵)، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. ضرایب تعیین هر یک از این مؤلفه‌ها نیز بیانگر شدت همبستگی آنها با متغیر باورهای مذهبی است. همچنین برای سنجش معناداری معادله رگرسیونی متغیرهای مذکور، از روش تکنیک آنالیز واریانس یا آنوا به شرح جدول ۵ استفاده شده است.

جدول ۵: سنجش معناداری معادله رگرسیونی ارتباط بین هوش فرهنگی و مؤلفه‌های مرتبط بدان و باورهای مذهبی به کمک ANOVA

مدل	مجموع مجذورها	درجه آزادی	میانگین مجذورها	آماره F	معناداری
رگرسیون	۱۶۶۸/۱۴۵	۴	۲۲۱۵/۴۵۳	۱۱/۲۰۳	۰/۰۰۰
باقی مانده	۵۶۷۸/۵۸۶	۳۷۶	۱۰/۰۴۵		

کلی	۱۹۲۵۶/۸۸۳	۳۸۲	۶۸/۶۶۰	
-----	-----------	-----	--------	--

یافته‌های جدول ۵، نشان می‌دهد معادله رگرسیونی بین متغیرهای هوش فرهنگی و مؤلفه‌های مرتبط با آن و باورهای مذهبی، معنادار و مورد تأیید است. (۰/۰۰۰) کوچک‌تر از (۰/۰۵)

(د) نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت هوش فرهنگی، تاب‌آوری و جهت‌گیری مذهبی در میان دانشجومعلم‌ان، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش فرهنگی با تاب‌آوری و جهت‌گیری مذهبی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر انجام شده است. بر اساس یافته‌های حاصل از این تحقیق، هوش فرهنگی به چهار مؤلفه هوش فرهنگی فراشناختی، هوش فرهنگی شناختی، هوش فرهنگی انگیزشی و هوش فرهنگی رفتاری، تقسیم و رابطه میان آنها با تاب‌آوری و جهت‌گیری مذهبی بررسی شد. نتایج حاکی از آن بود که بین هوش فرهنگی فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری با تاب‌آوری و جهت‌گیری مذهبی دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان استان بوشهر، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ در نتیجه، بین هوش فرهنگی با تاب‌آوری و جهت‌گیری مذهبی نیز رابطه مثبت و معناداری برقرار است. در واقع؛ افرادی که هوش فرهنگی بالاتری دارند، میزان تاب‌آوری و جهت‌گیری مذهبی آنان نیز بالاتر است. در این پژوهش، رابطه بین چهار مؤلفه مذکور هوش فرهنگی با تاب‌آوری و جهت‌گیری مذهبی در قالب یک فرضیه اصلی و هشت فرضیه فرعی در معرض آزمون قرار گرفت که نتایج آن به شرح ذیل است.

فرضیه اصلی که به وجود رابطه معنادار بین هوش فرهنگی با تاب‌آوری و جهت‌گیری مذهبی پرداخته بود، تأیید شد. این یافته با نتایج تحقیق دولچه و گیسلیری (۲۰۲۱)، نظری (۱۳۹۹)، چو و زو (۲۰۲۳) و جلیلی‌وند (۱۳۹۹) همسو است. دولچه و گیسلیری (۲۰۲۱) بیان می‌دارند که افراد تاب‌آور باید بتوانند بر موانع بین فرهنگی غلبه کنند و اعتماد به نفس داشته باشند تا در یک زمینه فرهنگی ناآشنا اجتماعی شوند، با استرس‌های ناشی از سازگاری با فرهنگ مقابله کنند و رفتارهای کلامی و غیر کلامی را در زمانی که یک تعامل متقابل فرهنگی ایجاد می‌کند، تغییر دهند. همچنین جلیلی‌وند (۱۳۹۹) اظهار می‌دارد افراد با هوش فرهنگی بالا، مهارت و خبرگی و حساسیت بالایی نسبت به ابزار عاطفی و حرکات بدنی دارند. این افراد با کمترین میزان استرس، با فرهنگ‌های متفاوت از خود منطبق می‌شوند. به منظور هوشمند بودن از نظر فرهنگی، فرد نیاز دارد بداند چگونه قضاوت‌ها درباره یک موقعیت و شرایط را تا

۱۰۷ ♦ بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با تاب‌آوری و جهت‌گیری ...

زمان ارزیابی تمامی نشانه‌ها و علائم چندگانه، موقتاً به تأخیر بیندازد و همچنین چگونه دانش به دست آمده از موقعیت را، یکپارچه و ادغام کرده و آن را درک کند. از سوی دیگر، باورهای مذهبی با ارائه حمایت‌های معنوی و اجتماعی، می‌توانند نقش کلیدی در تقویت تاب‌آوری و سازگاری فرهنگی ایفا کنند. (وبر و همکاران، ۲۰۲۴)

اولین فرضیه فرعی که به وجود رابطه معنادار بین هوش فرهنگی شناختی با تاب‌آوری پرداخته بود، تأیید شد. این یافته با نتایج تحقیق نادری و مرادی‌فر (۱۳۹۸) و سلطانی‌زاده (۱۴۰۰) همسو است. نادری و مرادی‌فر (۱۳۹۸) در تبیین این فرضیه بیان می‌دارند که هوش فرهنگی در واقع توانایی‌ای است که به فرد کمک می‌کند فهم بین فرهنگی را افزایش دهد و این مفهوم بدان معنا نیست که تفاوت‌های فرهنگی نادیده انگاشته شده، بلکه به این معناست که در موقعیت‌های بین فرهنگی چگونه می‌توان هوشمندانه رفتار کرد. این هوش یکی از مهم‌ترین مشخصه‌های مشترک بین افرادی است که می‌توانند خود را با فرهنگ‌های متفاوت با افزایش تاب‌آوری سازگار کنند. همچنین هوش فرهنگی، فرد را توانا می‌سازد. هوش فرهنگی بالا تمایلی در فرد به وجود می‌آورد که همواره اطلاعاتی را برای دستیابی به راهبردهایی برای برخورد با کار و زندگی و تعامل با موقعیت جدید فرهنگی منتقل کند.

دومین فرضیه فرعی که به وجود رابطه معنادار بین هوش فرهنگی انگیزشی با تاب‌آوری پرداخته بود، تأیید شد. این یافته با نتایج تحقیق شهامت و اسفندیاری بیات (۱۳۹۵) و رید و همکاران (۲۰۲۳) همسو بوده است. شهامت و اسفندیاری بیات (۱۳۹۵) اظهار می‌دارند که هوش فرهنگی به منزله چسبی است که می‌تواند در محیط متنوع، انسجام و هماهنگی ایجاد کند. این هوش در بُعد انگیزشی، منعکس‌کننده توان در جهت توجه و انرژی به سمت یادگیری و عمل کردن در موقعیت‌هایی است که خصیصه آنها تفاوت فرهنگی است. افراد با هوش انگیزشی بالا، توجه و انرژی را به سمت موقعیت‌های بین فرهنگی بر اساس علاقه درونی و ذاتی سوق می‌دهند. این عنصر از هوش فرهنگی، کلیدی است. افزایش این بُعد در معلمان موجب بالا رفتن تاب‌آوری می‌شود.

سومین فرضیه فرعی که به وجود رابطه معنادار بین هوش فرهنگی رفتاری با تاب‌آوری پرداخته بود، تأیید شد. این یافته با نتایج تحقیق سلطانی‌زاده (۱۴۰۰) و نادری و مرادی‌فر (۱۳۹۸) همسو است. سلطانی‌زاده (۱۴۰۰) در پژوهش خود بیان می‌دارد که مؤلفه رفتاری هوش فرهنگی، یک قابلیت و توانایی برای ابراز و نمایش اعمال و اقدامات کلامی و غیرکلامی مناسب را در زمان تعامل با افراد دارای فرهنگ‌های متفاوت منعکس می‌کند. رفتارها،

آشکارسازی ظاهری یا اقدامات آشکار و علنی ای می‌باشند که یک فرد انجام می‌دهد. افراد با هوش فرهنگی رفتاری بالا، منعطف‌اند و رفتارهای شان را برای برآوردن نیازها و مقتضیات یک موقعیت فرهنگی خاص، تغییر می‌دهند. به طور خیلی خاص‌تر، آنها نسبت به انواع مختلف رفتارهای وضع شده، قوانین، ابزار و نمایش خاص فرهنگی برای نمودهای غیر کلامی و نسبت به مفاهیم و مضامینی که به رفتارهای غیر کلامی مشخص نسبت داده می‌شوند، حساس‌اند که همه این عوامل، پاسخی است برای رفتار و درک بهتر از اجتماع فرد که نتیجه آن باعث انعطافهای سخت در شرایط سخت می‌باشد.

چهارمین فرضیه فرعی که به وجود رابطه معنادار بین هوش فرهنگی فراشناختی با تاب‌آوری پرداخته بود، تأیید شد. این یافته با نتایج تحقیق دولچه و گیسلیری (۲۰۲۱) و چو و زو (۲۰۲۳) همسو است. چو و زو (۲۰۲۳) در تحقیقات خود نشان دادند که تاب‌آوری به عنوان یک منبع درونی برای افراد، نه تنها تحت تأثیر هوش فرهنگی قرار می‌گیرد، بلکه می‌تواند از طریق آموزش بهبود یابد. علاوه بر این، هوش فرهنگی فراشناختی، قوی‌ترین همبستگی را با تاب‌آوری دارد؛ که نشان می‌دهد افرادی با هوش فرهنگی فراشناختی بالاتر، تمایل بیشتری به انجام اقدامات فعال و مؤثر برای تغییر عادات فرهنگی اصلی خود در شناخت دارند تا با قوانین و عادات جدید بهتر سازگار شوند.

پنجمین فرضیه فرعی حاکی از آن است که افراد با سطح بالاتر هوش فراشناختی، که شامل آگاهی و کنترل بر فرایندهای فکری خود در مواجهه با فرهنگهای مختلف است، جهت‌گیری مذهبی عمیق‌تر و انعطاف‌پذیرتری دارند. این نتیجه با پژوهشهای آنگ و ارلی (۲۰۰۳)، ون‌داین و همکاران (۲۰۱۲) و آلون و هیگینز (۲۰۲۳) همخوانی دارد که نشان داده‌اند فراشناخت به افراد کمک می‌کند تا با درک بهتر تعارضهای فرهنگی - مذهبی، رویکردی سازگارانه‌تر اتخاذ کنند. همچنین آلون و هیگینز (۲۰۲۳) تأکید می‌کنند فراشناخت به افراد کمک می‌کند تا در مواجهه با تنوع مذهبی، از قضاوت‌های قالبی پرهیز کنند و به درک متقابل بهتری دست یابند. فراشناخت یک ابزار روان‌شناختی کلیدی برای کاهش تعصبات مذهبی و تقویت همزیستی مسالمت‌آمیز در جوامع متنوع است. این مهارت با تقویت تفکر انعطاف‌پذیر و خوداصلاحگری، به افراد کمک می‌کند تا تنوع را نه به عنوان تهدید، بلکه به عنوان فرصتی برای یادگیری ببینند.

در فرضیه فرعی ششم، مؤلفه شناختی هوش فرهنگی، که شامل دانش فرد دربارهٔ ادیان و فرهنگهای مختلف است، با جهت‌گیری مذهبی رابطه معناداری دارد. این یافته با مطالعات

روکستول و همکاران (۲۰۱۱) و لیورمور و ون‌داین (۲۰۲۲) همسو است که نشان دادند آگاهی از اصول و ارزشهای مذهبی مختلف، تعامل بین فرهنگی را تسهیل می‌کند و به فرد کمک می‌کند تا نگرش بازتری نسبت به باورهای دینی خود و دیگران داشته باشد. هنگامی که افراد با عقاید، سنتها و ارزشهای ادیان گوناگون آشنا می‌شوند، درک بهتری از تنوع فرهنگی پیدا کرده، کمتر به قضاوت‌های نادرست متوسل می‌شوند. این شناخت نه تنها به ایجاد صلح و همزیستی مسالمت‌آمیز کمک می‌کند، بلکه باعث می‌شود افراد با مقایسه‌ای آگاهانه، به عمق و غنای باورهای خود پی ببرند. در واقع؛ مواجهه با ادیان دیگر می‌تواند مانند آینه‌ای عمل کند که هویت مذهبی فرد را شفاف‌تر و مستحکم‌تر نشان دهد. همچنین، این آگاهی به افراد کمک می‌کند تا در عین پابندی به اعتقادات خود، نسبت به دیگران بردبارتر و دلسوزتر باشند. بنابر این، مطالعه و درک ادیان مختلف، نه تنها یک ضرورت اجتماعی، بلکه یک فرصت ارزشمند برای رشد فردی و معنوی محسوب می‌شود.

در فرضیه فرعی هفتم، انگیزه افراد برای درک و تعامل با فرهنگهای دیگر، با جهت‌گیری مذهبی مرتبط بود. این نتایج با یافته‌های جارچی (۱۳۹۶) و کیانی و همکاران (۱۳۸۹) همسو است که بیان می‌دارند تمایل درونی به یادگیری درباره ادیان و فرهنگهای دیگر، می‌تواند به تقویت هویت مذهبی و تحمل دینی منجر شود. تمایل درونی به یادگیری درباره ادیان و فرهنگهای دیگر، می‌تواند شناخت عمیق‌تری از باورها و ارزشهای مختلف ایجاد کند. این آگاهی، فرد را به بازاندیشی درباره هویت مذهبی خود وامی‌دارد و در نتیجه، باورهای شخصی را تقویت و تثبیت می‌کند. همچنین، درک مشترک از تفاوتها، زمینه‌ساز احترام متقابل می‌شود و تحمل دینی را به عنوان یک فضیلت اخلاقی پرورش می‌دهد.

فرضیه فرعی هفتم مؤید این بود که توانایی فرد در تعدیل رفتارهای خود در موقعیتهای بین فرهنگی و بین مذهبی، با جهت‌گیری مذهبی سازگارانه‌تر همراه بود. این یافته با نتایج مطالعات توماس و همکاران (۲۰۱۵) مطابقت دارد که نشان دادند انعطاف‌پذیری رفتاری در تعاملات چندفرهنگی، به افراد کمک می‌کند تا با حفظ ارزشهای مذهبی خود، رفتارهای مناسب‌تری در محیطهای متنوع داشته باشند. انعطاف‌پذیری رفتاری در تعاملات چندفرهنگی این توانایی را به افراد می‌دهد که ضمن پابندی به ارزشها و باورهای مذهبی خود، با درک تفاوتهای فرهنگی، رفتاری سازگارتر و احترام‌آمیزتر از خود نشان دهند. این ویژگی نه تنها باعث کاهش تنشهای ناشی از تفاوتهای فرهنگی می‌شود، بلکه زمینه‌ساز ارتباط مؤثر و همزیستی مسالمت‌آمیز در جوامع متنوع می‌شود. در واقع؛ انعطاف‌پذیری

رفتاری به عنوان پلی میان هویت مذهبی فرد و تعاملات اجتماعی عمل می‌کند و تعادل مناسبی بین حفظ اعتقادات شخصی و پذیرش تنوع فرهنگی برقرار می‌سازد.

با توجه به هدف این پژوهش، یافته‌ها نشان داد بین تمامی مؤلفه‌های هوش فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) با تاب‌آوری و جهت‌گیری مذهبی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج حاکی از آن است که افراد با هوش فرهنگی بالاتر، نه تنها توانایی سازگاری بهتری در مواجهه با چالش‌های بین فرهنگی دارند، بلکه از تاب‌آوری بیشتری برخوردارند و جهت‌گیری مذهبی عمیق‌تر و انعطاف‌پذیرتری نیز دارند. هوش فرهنگی فراشناختی به عنوان قوی‌ترین پیش‌بینی کننده تاب‌آوری شناسایی شد؛ زیرا به افراد کمک می‌کند تا با بازبینی فرایندهای فکری خود، انعطاف‌پذیری شناختی بیشتری در محیط‌های چندفرهنگی داشته باشند. از سوی دیگر، مؤلفه‌های شناختی و انگیزشی هوش فرهنگی با جهت‌گیری مذهبی، ارتباط معناداری داشتند؛ زیرا آگاهی از ادیان مختلف و تمایل به درک فرهنگ‌های گوناگون، موجب تقویت هویت مذهبی و تحمل دینی می‌شود. همچنین، انعطاف‌پذیری رفتاری ناشی از هوش فرهنگی به افراد کمک می‌کند تا در عین پایبندی به ارزش‌های دینی خود، رفتارهای سازگارانه‌تری در تعاملات بین فرهنگی از خود نشان دهند.

با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان و سایر مراکز تربیت معلم، به گونه‌ای طراحی شوند که ارتقای هوش فرهنگی را در دستور کار قرار دهند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل کارگاه‌های عملی برای تقویت مؤلفه‌های فراشناختی و رفتاری هوش فرهنگی، دوره‌های آشنایی با ادیان و فرهنگ‌های مختلف به منظور تقویت مؤلفه شناختی و همچنین فعالیت‌های انگیزشی برای تشویق دانشجومعلم‌ان به تعامل سازنده با تنوع فرهنگی باشد.

علاوه بر این، توصیه می‌شود پژوهش‌های آینده به بررسی تأثیر آموزش هوش فرهنگی بر افزایش تاب‌آوری و تحکیم جهت‌گیری مذهبی در بافتهای فرهنگی مختلف بپردازند. همچنین، مطالعه نقش واسطه‌ای متغیرهایی مانند خودکارآمدی فرهنگی یا حمایت اجتماعی در این رابطه می‌تواند به درک عمیق‌تری از سازوکارهای تأثیر هوش فرهنگی بینجامد. در نهایت، با توجه به اهمیت هوش فرهنگی در عصر جهانی شدن، سیاستگذاران آموزشی باید این سازه را به عنوان یک شایستگی کلیدی در برنامه‌های درسی معلمان بگنجانند تا آنها

بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با تاب‌آوری و جهت‌گیری ... ♦ ۱۱۱

بتوانند نه تنها به عنوان آموزش‌دهنده، بلکه به عنوان تسهیلگران گفت‌وگوی بین‌فرهنگی و میان‌دینی در جامعه ایفای نقش کنند.



منابع

- استادی ایرج، م. و م. سلیمان پور عمران (۱۳۹۶). «رابطه تاب آوری سازمانی با رقابت پذیری و مزیت رقابتی پایدار؛ مورد مطالعه: شرکت سیمان بجنورد». آئینده پژوهی مدیریت (پژوهشهای مدیریت)، ش ۲۸ (۱۰۸): ۱۲۵-۱۰۳.
- جارچی، س.ر. (۱۳۹۶). «اثربخشی معنی درمانی گروهی بر جهت گیری مذهبی و سلامت روان نوجوانان». پژوهشهای کاربردی روان شناسی، ۸ (۳): ۱۶۰-۱۴۵.
- جلیلی وند، ا. (۱۳۹۹). رابطه هوش فرهنگی، عدالت سازمانی و خودکارآمدی شغلی معلمان دختر و پسر مقطع ابتدایی منطقه ۱۶ تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور گرمسار.
- جمالی، ط.، و عباسی، ر. (۱۳۹۳). «بررسی رابطه جهت گیری مذهبی و شادکامی در دانشجویان دانشگاه پیام نور». کنگره بین المللی فرهنگ و اندیشه دینی.
- حمید، ن.؛ م. خراسانی ده شتران، ک. بشلیده و س.ع. مرعشی (۱۴۰۲). «نقش میانجی گری استرس ادراک شده و عاطفه مثبت در ارتباط بین جهت گیری مذهبی و سلامت روان». مطالعات اسلام و روان شناسی، ۱۷ (۳۲): ۱۴۶-۱۲۹.
- حیدری، س. و غ. مکتبی (۱۳۹۰). «مقایسه هوش فرهنگی، احساس تنهایی، فرسودگی تحصیلی و سلامت روان در دانشجویان دختر کارشناسی بومی و غیر بومی». زن و فرهنگ، ۳ (۹): ۵۷-۴۵.
- خانی، ا. (۱۳۸۹). «هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی». مدیریت تحول، ۲.
- خسروی، ز. و ز. برجعلی (۱۳۹۵). «رابطه میان مؤلفه های هوش معنوی و هویت فردی». اندیشه های نوین تربیتی، ۱۲ (۱): ۱۱۵-۹۷.
- راد، ف.؛ ف. امین مظفری و ف. مظلومی (۱۳۹۰). «بررسی رابطه سرمایه فرهنگی با هوش فرهنگی مدیران دبیرستانهای تبریز». مطالعات جامعه شناسی، ۴ (۱۳): ۱۱۳-۱۱۱.
- رفیعی هنر (۱۳۹۸). «رابطه جهت گیری مذهبی و خودمهارگری». مجله روان شناسی و دین، ۹.
- زارع، ر.؛ ر. حسینی، م. یزدان پناه و م. چراغی (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان فارس در سال تحصیلی ۹۲-۹۳». نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان شناسی. مروتشت: شرکت اندیشه سازان مبتکر جوان.
- سلطانی زاده، م. (۱۴۰۰). تأثیر اجرای سبک رهبری متفکر بر تاب آوری سازمانی با نقش واسطه ای هوش فرهنگی از دیدگاه کارکنان بانک ملی کهگیلویه و بویراحمد. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور نطنز.

بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با تاب‌آوری و جهت‌گیری ... ♦ ۱۱۳

- شهامت، ن. و آ. اسفندیاری بیات (۱۳۹۵). «رابطه هوش فرهنگی و تاب‌آوری معلمان دختر مقطع ابتدایی ناحیه ۲ آموزش و پرورش شیراز». همایش بین‌المللی رویکردهای نوین علوم انسانی در قرن بیست و یکم، رشت.
- صدری دمیچی؛ اسماعیل و صمدی فرد، حمیدرضا (۱۳۹۶). «نقش همجوشی شناختی، ادراک تعامل اجتماعی و مؤلفه‌های اجتناب شناختی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان». شناخت اجتماعی، ۶(۲): ۸۳-۹۶.
- علانی، س. و م. پیرمحمدی (۱۳۹۲). «بررسی نقش و اهمیت هوش فرهنگی در مدیریت فرهنگی». مهندسی فرهنگی، ۸(۷۷): ۱۶۹-۱۹۹.
- علی‌اکبری دهکردی (۱۳۹۰). «بررسی رابطه جهت‌گیری مذهبی با ازخودبیگانگی، افسردگی و اضطراب مرگ در دانشجویان دانشگاه پیام نور تهران». مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، ۱۵(۴).
- فقیه آرام، ب.؛ س. مرادی و م. کاظمی (۱۳۹۷). «ارتباط هوش فرهنگی و هوش معنوی با هویت اجتماعی دانشجویان». علوم تربیتی از دیدگاه اسلام، ۶(۱۱).
- قدومی‌زاده، ف. و م. فولادچنگ (۱۳۹۴). «بررسی ارتباط بین جهت‌گیری مذهبی و گرایشهای تفکر انتقادی». مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، ۱۹(۶۴): ۴۲۰-۴۰۳.
- کلباسی، ا. و ش. ذهبیون (۱۳۹۸). «بررسی میزان تاب‌آوری دانشجویان معلمان دانشگاه فرهنگیان شهر اصفهان و آموزش تاب‌آوری در برنامه درسی». راهبردهای نوین تربیت معلم، ۷۵(۷): ۷۵-۹۰.
- کوه‌کن، ع.؛ ع. شعبانی و ا. کارخانه (۱۴۰۰). «تحلیل ارتباط بین فرهنگ سازمانی با خودکارآمدی و تنیدگی شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان شهر تهران». پیشرفتهای نوین در مدیریت آموزشی، ۶(۴): ۷۴-۴۶.
- کوهساری، س. و م. گرزین (۱۳۹۹). «بررسی رابطه هوش فرهنگی و تعهد سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان آزادشهر». مطالعات و تحقیقات در علوم رفتاری، ۵(۵): ۱۱-۱.
- کیانی، ا.؛ ک. فرحبخش، م. اسدی و ا. شیرعلیپور (۱۳۸۹). «ابعاد جهت‌گیری مذهبی و مرزهای ارتباطی خانواده: یک همبستگی بنیادی». روان‌شناسی و دین، ۱۱.
- مجیدزاده، آ. (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش فرهنگی با تعهد سازمانی کارکنان با میانجیگری فرهنگ سازمانی (ابعاد هافستد) (مورد مطالعه: دانشگاه بیرجند). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مؤسسه آموزش عالی فردوس.
- مرادی، م. و ا. حکیمی (۱۳۹۷). «نقش میانجی تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل در رابطه بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی». چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۹(۲): ۶۶-۴۳.

- نادری، م. و ف. مرادی‌فر (۱۳۹۸). «پیش‌بینی تاب‌آوری بر اساس هوش فرهنگی و باورهای مذهبی در کارکنان بهزیستی شرق استان گلستان». هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی، روان‌شناسی و مشاوره در ایران، تهران.
- نظری، ش. (۱۳۹۹). بررسی رابطه هوش سیاسی و خودکارآمدی اجتماعی با نقش میانجی هوش فرهنگی در معلمان مقطع متوسطه شهرستان استهبان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استهبان.
- Aldhaheri, Ali (2017). "Cultural intelligence and leadership style in the education sector". *International Journal of Educational Management*, 31(6): 718-735.
- Ang, S.; V.L. Dyne, N.K. Yee & C. Koh (2004). **The measurement of cultural intelligence**. Paper Presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, New Orleans, LA.
- Anvari, R.; S. Irum, M. Ashfaq & D.M. Atiyaye (2014). "The impact of leader's cultural intelligence on organizational commitment". *Asian Social Science*, 10(17): 45-51. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n17p45>
- Araujo-Cabrera, Y.; A. Suarez-Acosta & T. Aguiar-Quintana (2017). "Exploring the Influence of CEO Extraversion & Openness to Experience on Firm Performance: The Mediating Role of Top Management Team Behavioral Integration". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(2): 201-215.
- Baker, D.A.; H.L. Caswell & F.J.R. Eccles (2018). "Self-compassion and depression, anxiety, and resilience in adults with epilepsy". *Epilepsy & behavior: E&B*, 90: 154-161. <https://doi.org/10.1016/j.yebeh.2018.11.025>.
- Caputo, A.; O.B. Ayoko, N. Amoo & C. Menke (2019). "The relationship between cultural values, cultural intelligence and negotiation styles". *Journal of Business Research*, 99: 23-36. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.011>
- Chamorro-Premuzic, T. & A. Furnham (2008). "Personality, Intelligence and Approaches to Learning as Predictors of Academic Performance". *Personality and Individual Differences*, 44: 1596-1603. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2008.01.003>.
- Chu, K. & F. Zhu (2023). "Impact of cultural intelligence on the cross-cultural adaptation of international students in China: The mediating effect of psychological resilience". *Front. Psychol.* 14: 1077424. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1077424
- Connor, K.M. & J.R. Davidson (2003). "Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)". *Depression and anxiety*, 18(2): 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>.
- Dolce, V. & C. Ghislieri (2021). "Resilience and intercultural interactions of italian erasmus students: The relation with cultural intelligence". *Journal of International Students*, 12(3): <https://doi.org/10.32674/jis.v12i3.3667>.

- Earley, P.C. (2002). "Redefining interactions across cultures and organizations: Moving forward with cultural intelligence research". *Research in Organizational Behavior*, 26: 254-288.
- Faria Anjos, J.; M.J. Heitor Dos Santos, M.T. Ribeiro & S. Moreira (2019). "**Connor-Davidson Resilience Scale: validation study in a Portuguese sample**". *BMJ open*, 9(6): e026836. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026836>
- Hadden, J. (2019). **Leadership Resiliency with Rural Superintendents**. Doctoral dissertation submitted to the Graduate Faculty of Auburn University.
- Kioulos, K.T. & J.D. Bergiannaki (2014). "**Religiosity, spirituality and depression**". *Archives of Hellenic Medicine*, 31(3).
- Lee, Y.S.; S.Y. Park, S. Roh, H.G. Koenig & G.J. Yoo (2017). "**The role of religiousness/spirituality and social networks in predicting depressive symptoms among older Korean Americans**". *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 32(2): 239-254. <https://doi.org/10.1007/s10823-017-9317-5>
- Livermore, D. (2022). **The cultural intelligence difference: Master the one skill you can't do without in today's global economy**. American Management Association.
- Pinho, C.M.; B.F. Dâmaso, E.T. Gomes, M.F. Trajano, M.S. Andrade & M.P. Valença (2017). "**Religious and spiritual coping in people living with HIV/AIDS**". *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70(2): 392-399. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0475>
- Presbitero, A. (2016). "**Cultural intelligence (CQ) in virtual, cross-cultural interactions: Generalizability of measure & links to personality dimensions & task performance**". *International Journal of Intercultural Relations*, 50: 29-38.
- Reed, Marnie & Emma Jones, Jens Gaab & Yoon Phaik Ooi (2023). "**Exploring resilience as a mediator and moderator in the relationship between cultural intelligence and sociocultural adjustment: A study of expatriates in Switzerland**". *International Journal of Intercultural Relations*, 94. 101783. [10.1016/j.ijintrel.2023.101783](https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2023.101783).
- Rockstuhl, T.; S. Seiler, S. Ang, L. VanDyne & H. Annen (2011). "**Beyond general intelligence (IQ) & emotional intelligence (EQ): The role of cultural intelligence (CQ) on cross-border leadership effectiveness in a globalized world**". *Journal of Social Issues*, 67(4): 825-840.
- Rutter, M. (2018). "**Resilience: Some conceptual considerations**". *Journal of Adolescent Health*, 14: 626-631.
- Sourì, H., et al. (2014). "**The relationship between resilience and psychological well-being: The mediating role of optimism**". *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 1: 5-15.
- Stump, M. & W. Turnley (2015). "**The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship between Individual Initiative & Role Overload, Job Stress, & Work-Family**". *Journal of Applied Psychology*, 90(4): 740-748.

- Tenn, K.; K.T. Fassett, L.M. Minshew, C. White & L.E. McLaughlin (2023). **"Exploring Cultural Intelligence Validity and Teaching Self Efficacy in Pharmacy Faculty"**. *American journal of pharmaceutical education*, 87(7): 100075. <https://doi.org/10.1016/j.ajpe.2023.100075>
- Thomas, D.C.; Y. Liao, Z. Aycan, J.L. Cerdin, A.A. Pekerti, E.C. Ravlin, ... & F.J. Van de Vijver (2015). **"Cultural intelligence: A theory-based, short form measure"**. *Journal of International Business Studies*, 46(9): 1099-1118.
- Tian, Q.; Y. Song, H.K. Kwan & X. Li (2019). **"Workplace gossip and frontline employees' proactive service performance"**. *The Service Industries Journal*, 39(1): 25-42. <https://doi.org/10.1080/02642069.2018.1520222>.
- Tsai, T. & N. Lawrence (2011). **"The relationship between cultural intelligence and cross-cultural adaptation of international students in Taiwan"**. *International Conference of Management*.
- Vitorino, L.M.; G. Low & L.A.C. Vianna (2017). **"Linking spiritual and religious coping with the quality of life of community-dwelling older adults and nursing home residents"**. *Journal of Gerontology & Geriatric Medicine*, 2: 1-9.
- Weber, S.R.; K.I. Pargament & J.J. Exline (2024). **"Religious coping and resilience: A systematic review"**. *Psychology of Religion and Spirituality*, 16(1): 1-12.
- Ostadi, Iraj, M. and M. Suleimanpour Emran (2017). **"The relationship between organizational resilience and sustainable competitive advantage; Case study: Bojnoord Cement Company"**. *Futures study of Management (Management Research)*, 28(108): 125-103.
- Jarchi, S. R. (2017). **"The Effect of Group Meaning Therapy on Adolescents' Religious Orientation and Mental Health"**. *Applied Psychological Research*, 8(3): 160-145.
- Jalilivand, A. (2010). **The relationship between cultural intelligence, organizational justice and job self-efficacy of male and female primary school teachers in Tehran's 16th district**. Master's thesis. Payam Noor Garmsar University.
- Jamali, T., and Abbasi, R. (2014). **"Exploring the Relationship between Religious Orientation and Happiness in Payam Noor University Students"**. *International Congress of Religious Culture and Thought*.
- Hamid, N. and others (2023). **"The Mediating Role of Perceived Stress and Positive Emotion in the Relationship Between Religious Orientation and Mental Health"**. *Islamic Studies and Psychology*, 17(32): 146-129.
- Heidari, S. and g. maktabi (2011). **"A Comparison of Cultural Intelligence, Feelings of Loneliness, Academic Burnout, and Mental Health in Indigenous and Non-Indigenous Female Undergraduate Students"**. *Women and Culture*, 3(9): 57-45.
- Khani, A. (2010). **"Cultural intelligence on group effectiveness"**. *Transformation management*, 2.

- Khosravi, Z. and g. Borjali (2016). **"The relationship between the components of spiritual intelligence and individual identity"**. Modern Educational Thoughts, 12(1): 115-97.
- Rad, F.; f. Amin Mozaffari and F. Mazloumi (2011). **"An Examination of the Relationship between Cultural Capital and Cultural Intelligence of Tabriz High School Principals"**. Sociological Studies, 4(13): 113-111.
- Rafiei honar (2010). **"The Relationship between Religious Orientation and Self-Control."** Journal of Psychology and Religion, 9.
- Zareh, R.; r. Hosseini, M. Yazdan Panah and M. cheraghi (2014). **"Exploring the relationship between cultural intelligence and organizational commitment of employees of Fars Province Education Organization in the academic year 93-92"**. First National Conference on Educational Sciences and Psychology. Marvdasht: Young Innovative Thinkers Company.
- Sultanizadeh, M. (2021). **The Impact of Implementing Thoughtful Leadership Style on Organizational Resilience with the Mediating Role of Cultural Intelligence from the Perspectives of National Bank Employees Kohgiluyeh and Boyer Ahmad**. Master's thesis. Payam Noor Natanz University.
- Shahamat, N. and a. Esfandiari Bayat (2016). **"The Relationship between Cultural Intelligence and Resilience of Female Primary School Teachers of Shiraz Education District 2"**. International Conference on New Approaches to the Humanities in the 21st Century, Rasht.
- Sadri Damirchi; Ismail and Samadifard, Hamid Reza (2017). **"The role of cognitive fusion, social interaction perception and cognitive avoidance components in predicting teachers' burnout"**. Social Cognition, 6(2): 96-83.
- Alai, S. and M. Pir Mohammadi (2013). **"A Study of the Role and Importance of Cultural Intelligence in Cultural Management"**. Cultural Engineering, 8(77): 199-169.
- Ali Akbari Dehkurdi (2011). **"Exploring the relationship between religious orientation and self-alienation, depression and death anxiety in students of Payam Noor University, Tehran."** Cognitive Studies in Islamic University, 15(4).
- Faghihe aram, b.; Q. Moradi and M. Kazemi (2018). **"The Relationship of Cultural Intelligence and Spiritual Intelligence with Students' Social Identity"**. Educational Sciences from an Islamic Perspective, 6(11).
- Ghodomizadeh, F. and M. Fooladchang (2015). **"Examining the relationship between religious orientation and critical thinking tendencies."** Epistemological Studies in the Islamic University, 19(64): 420-403.
- Kalbasi, A. and sh. Dhahabiun (2010). **"A Study of the Resilience of Students and Teachers of Isfahan Teachers' University and Resilience Education in the Curriculum"**. New Strategies for Teacher Education, 5(7): 90-75.

- Kooh Kan, A.; p. Sha'bani et al. karkhaneh (2021). **"Analysis of the relationship between organizational culture and self-efficacy and job embeddedness of employees of Tehran Teachers University"**. New Advances in Educational Management, 6(4): 74-46.
- Koohsari, S. and M. Gorzin (2010). **"An Examination of the Relationship between Cultural Intelligence and Organizational Commitment of Primary Teachers of Azadshahr City"** Studies and Research in Behavioral Sciences, 5(5): 11-1.
- Kiani, A.; k. Farahbakhsh, M. Asadi and A. Shir Alipour (2010). **"Dimensions of religious orientation and family communication boundaries: A fundamental correlation."** Psychology and Religion, 11.
- Majidzadeh, A. (2016). **Exploring the relationship of cultural intelligence with organizational commitment of employees with the mediation of organizational culture** (Hafsted dimensions) (case study: University of Birjand). Master's thesis. Ferdows Institute of Higher Education.
- Moradi, M. and a. Hakimi (2018). **"The Mediating Role of Individual-Organization Fit and Individual-Job Fit in the Relationship Between Organizational Justice with Organizational Citizenship Behavior and Deviant Behaviors"**. Public Administration Prospects, 9(2): 66-43.
- Naderi, M. and f. Moradifar (2010). **"Predicting Resilience Based on Cultural Intelligence and Religious Beliefs in Welfare Workers of Eastern Golestan Province"**. Seventh National Conference on Modern Studies and Research in the Field of Educational Sciences, Psychology and Counseling in Iran, Tehran.
- Nazari, Sh. (2010). **Investigating the relationship between political intelligence and social self-efficacy with the mediating role of cultural intelligence in secondary school teachers of Estaban city.** Master's thesis. Payam Noor University.