

شناسایی عوامل موثر بر هوش فرهنگی دانش آموزان دوره دوم متوسطه شهرستان نمین

^۱ بهزاد آقاجانی

^۲ علی نوبخت عیسی لو

^۳ امین دولتمندی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۹/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر با هدف، شناسایی عوامل موثر بر هوش فرهنگی دانش آموزان دوره دوم متوسطه شهرستان نمین صورت گرفت. این پژوهش از منظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت محتوایی کیفی می باشد که با روش گراندد تئوری (نظریه داده بنیاد) انجام گرفته است. برای بدست آوردن داده های کیفی پژوهش از مصاحبه ساختارمند استفاده شده و داده های بدست آمده با روش اشتراوس و کوربین مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. همچنین داده ها در سه محور کدهای باز، محوری و انتخابی مشخص شده و در نهایت بر اساس رهیافت نظام مند مدل پارادایمی تدوین شد. جامعه آماری این پژوهش ۹۰۰ نفر از دانش آموزان رشته نظری (۴۸۵ نفر دختر، ۴۱۵ نفر پسر) مشغول به تحصیل در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بودند که بر اساس نمونه گیری هدفمند و تا رسیدن به اشباع نظری ۱۴ نفر انتخاب شدند. بررسی پایایی از ضریب کاپای کوهن استفاده شد و از آنجا که مقدار این ضریب بزرگتر از ۰/۶ بود نشان از پایایی یافته های پژوهشی است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که "عوامل علی" تجربیات بین فرهنگی، ویژگی های شخصیتی، محیط یادگیری تعاملی، آگاهی اجتماعی و فرهنگی، برای "عوامل زمینه ای" سه مولفه شامل جو سازمانی، سبک رهبری، عوامل خانوادگی، برای بعد "عوامل مداخله ای" سه مولفه شامل آموزش معلمان و مربیان، فعالیت های گروهی و پروژه های مشترک، ساختار سازمانی، برای بعد "راهردها" سه مولفه شامل ادغام محتوای فرهنگی در برنامه درسی، ارتباطات، کار تیمی و برای بعد "پیامد" سه مولفه شامل افزایش بهره وری، زمینه یادگیری غنی، تقویت هویت فرهنگی انتخاب شد. ارتقاء هوش فرهنگی در دانش آموزان نه تنها به توسعه فردی آن ها کمک می کند، بلکه به ایجاد جامعه ای همبسته تر، پذیراتر و با احترام به تنوع فرهنگی نیز منجر می شود.

واژگان کلیدی

هوش، هوش فرهنگی، شهرستان نمین

۱ کارشناسی مهندسی عمران، دانشگاه پیام نور، شاغل در آموزش و پرورش استان اردبیل.

۲ کارشناسی حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی، شاغل در آموزش و پرورش استان اردبیل.

۳ کارشناسی ارشد جغرافیا و برنامه ریزی شهری، دانشگاه تبریز، شاغل در آموزش و پرورش استان اردبیل.

مقدمه و بیان مسئله

با رجوع به حال و گذشته روان‌شناسی این حقیقت نمایان می‌شود که این علم هرگز طور به کامل از اهمیت فرهنگ غافل نشده و مفاهیم فرهنگ، قومیت، تنوع و نژاد تقریباً از ابتدای شکل‌گیری روان‌شناسی در واژگان این علم موجود بوده است. با این وجود این مفاهیم تا مدت‌ها از جایگاه قابل توجهی برخوردار نبودند و با آنها به عنوان متغیرهای سطحی برخورد می‌شد (عسگری و روشنی، ۱۳۹۱). فرهنگ، مفهوم وسیع و در عین حال ساده‌ای است که شامل الگوهای شناختی (آشکار و نهان) و تجسم آنها در نهادهای اجتماعی، اعمال و مصنوعات دست بشر است و موجب تمایز یک گروه از افراد از دسته‌ها و گروه‌های دیگر می‌شود (جوشن‌لو و رستمی، ۱۳۸۸). یکی از سازهای نسبتاً جدید که به توانایی تعامل مؤثر در میان فرهنگ‌ها اشاره می‌کند مفهوم هوش فرهنگی^۱ است که برای نخستین بار توسط ارلی و انگ^۲ مطرح شد. هوش فرهنگی توانایی فرد در سازگاری موفقیت‌آمیز با محیط‌های فرهنگی جدید تعریف می‌شود که معمولاً با بافت فرهنگی خود فرد ناآشناست. ارلی و انگ^۳ (۲۰۰۳) این هوش، با تمرکز بر قابلیت‌های خاصی که برای روابط شخصی با کیفیت و اثربخش در شرایط فرهنگی مختلف لازم است، بر جنبه‌ای دیگر از هوش شناختی تمرکز دارد (رحمانی و تهرانی‌پور، ۱۳۸۸). در واقع هوش فرهنگی توانایی بروز عکس‌العمل در برابر اهالی فرهنگ‌های بیگانه است و همانند هوش اجتماعی (توانایی تعامل با دیگران) و هوش هیجانی (توانایی تعدیل و استفاده از احساسات افراد) از سطوح مختلفی تشکیل شده است. این هوش به فرد کمک می‌کند که به نحو مؤثری تفاوت‌های بین فرهنگی را کنترل و مدیریت نموده (خاشع و مستمع، ۱۳۹۰) و بدین ترتیب در برخورد با سایر فرهنگ‌ها رفتار درستی را در پیش گیرد (توماس و اینکسن^۴، ۲۰۰۴؛ ترجمه میرسپاسی و دادی و دشتی، ۱۳۸۷).

عدم رشد و توسعه هوش فرهنگی می‌تواند پیامدهای جدی در زمینه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی و فردی داشته باشد. نخست، عدم توانایی در درک و احترام به تفاوت‌های فرهنگی می‌تواند منجر به ایجاد تنش‌ها و تعارضات در محیط‌های کاری و اجتماعی شود (ماتسموتا، هاوینگ، ۲۰۱۳). این امر می‌تواند کارایی تیم‌ها را کاهش داده و فرصت‌های همکاری را محدود کند. علاوه بر این، عدم هوش فرهنگی ممکن است مانع از موفقیت در بازارهای جهانی شود، زیرا شرکت‌ها نمی‌توانند به درستی با مشتریان و همکاران از فرهنگ‌های مختلف ارتباط برقرار کنند (آنگ و همکاران، ۲۰۰۷). همچنین، در سطح فردی، افراد با هوش فرهنگی پایین ممکن است از تجربیات یادگیری و رشد شخصی محروم شوند، زیرا قادر به تعامل مؤثر با افراد از پس‌زمینه‌های مختلف نخواهند بود. در نهایت، این وضعیت می‌تواند به تقویت پیش‌داوری‌ها منجر شود و به کاهش همبستگی اجتماعی و اعتماد میان گروه‌های مختلف کمک کند (لیورمور^۴، ۲۰۱۵)؛ بنابراین، پرورش هوش فرهنگی نه تنها به نفع فردی، بلکه به نفع جامعه و سازمان‌هاست. به همین خاطر، شناسایی عواملی که بر هوش فرهنگی دانش‌آموزان تأثیر گذارند، به ویژه در جوامع چندفرهنگی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. تحقیقات نشان داده‌اند که هوش فرهنگی می‌تواند به بهبود عملکرد تحصیلی، افزایش تعاملات اجتماعی و کاهش تعصبات فرهنگی کمک کند (آنگ، ون دین، ۲۰۱۹). در این راستا، عوامل متعددی از جمله محیط خانوادگی، تجارب آموزشی و تعاملات اجتماعی می‌توانند بر توسعه هوش فرهنگی دانش‌آموزان تأثیر بگذارند. به عنوان مثال، محیط

¹ Cultural Intelligence

² Early & Ang

³ Thomas & Inkson

⁴ Livermore

خانوادگی با ارائه تجارب فرهنگی متنوع می‌تواند زمینه‌ساز افزایش هوش فرهنگی باشد (ماتسوموتو، هاوانگ، ۵، ۲۰۱۳). از سوی دیگر، نظام‌های آموزشی نیز می‌توانند با طراحی برنامه‌های آموزشی مناسب، به توسعه هوش فرهنگی دانش‌آموزان کمک کنند. به طور خاص، آموزش‌های بین فرهنگی و فعالیت‌های گروهی می‌توانند در افزایش آگاهی و فهم فرهنگی دانش‌آموزان مؤثر باشند (دیرادف، ۲۰۰۶). همچنین، تعاملات اجتماعی و دوستی‌های بین فرهنگی نیز به عنوان عوامل مؤثر در تقویت هوش فرهنگی شناخته شده‌اند. با توجه به اهمیت هوش فرهنگی و تأثیر آن بر موفقیت‌های تحصیلی و اجتماعی، شناسایی دقیق عوامل مؤثر بر آن در بین دانش‌آموزان، می‌تواند به بهبود روش‌های آموزشی و توسعه مهارت‌های اجتماعی آنان کمک کند؛ بنابراین، این مطالعه به بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر هوش فرهنگی دانش‌آموزان پرداخته و به دنبال ارائه راهکارهایی برای تقویت این مهارت در نظام‌های آموزشی است. این مطالعه با رویکردی کیفی به طور خاص، به سؤالات تحقیق زیر خواهیم پرداخت:

پرسش اول: ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار بر هوش فرهنگی کدامند؟

پرسش دوم: الگوی مناسب برای ارتقای هوش فرهنگی در دوره دوم متوسطه شهرستان نمین کدام است؟

پرسش سوم: ارتقاء هوش فرهنگی در دانش‌آموزان چه پیامدهایی دارد؟

اهمیت و ضرورت

هوش فرهنگی به عنوان توانایی درک و مدیریت تفاوت‌های فرهنگی در تعاملات اجتماعی و حرفه‌ای، اهمیت بالایی در دنیای جهانی شده امروز دارد. توجه به هوش فرهنگی به ویژه در محیط‌های کاری و بین فرهنگی ضروری است، زیرا می‌تواند به بهبود روابط انسانی، افزایش کارایی تیم‌ها و کاهش تعارضات فرهنگی منجر شود (محمودی، ۱۳۹۹). تحقیقات نشان می‌دهد که هوش فرهنگی با متغیرهایی چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی ارتباط مستقیم دارد (احمدی و همکاران، ۱۴۰۰). به عنوان مثال، افرادی که دارای هوش فرهنگی بالاتری هستند، معمولاً در محیط‌های چندفرهنگی بهتر عمل می‌کنند و قادر به ایجاد روابط مؤثرتر با همکاران و مشتریان از فرهنگ‌های مختلف هستند (کریمی و همکاران، ۱۴۰۱). علاوه بر این، هوش فرهنگی می‌تواند به کاهش تعصبات و پیش‌داوری‌ها کمک کند و به افراد این امکان را بدهد که با دیدی بازتر به دیگران نگاه کنند (علیزاده و همکاران، ۱۴۰۲). این امر نه تنها به نفع فرد بلکه به نفع کل سازمان و جامعه است، زیرا به ایجاد محیطی همدلانه و فراگیر کمک می‌کند. در نهایت، توجه به هوش فرهنگی در فرآیند آموزش و توسعه منابع انسانی می‌تواند به افزایش توانمندی‌های کارکنان و در نتیجه موفقیت سازمان‌ها منجر شود (موسوی و همکاران، ۱۴۰۳).

ادبیات نظری

هوش فرهنگی: نظریه هوش فرهنگی نخستین بار توسط ارلی و آنک (۲۰۰۳) از پژوهشگران دانشکده کسب و کار لندن با انتشار کتاب هوش فرهنگی تعاملات فردی بین فرهنگی مطرح شد. به زعم آنان هوش فرهنگی عبارت است از قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها. این دو پژوهشگر معتقد بودند که در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی جدید، به زحمت می‌توان علائم و نشانه‌های آشنایی یافت که بتوان از آنها در برقراری ارتباط سود جست؛ از این رو در این گونه موارد فرد باید با توجه به اطلاعات موجود، یک چارچوب

شناختی مشترک تدوین کند و تدوین چنین چارچوبی تنها از عهده کسانی بر می آید که از سطح هوش فرهنگی بالایی برخوردار باشند؛ به عبارت دیگر هوش فرهنگی قابلیت است که موجب تسهیل این امر می شود. در تعریفی دیگر این دو پژوهشگر هوش فرهنگی را قابلیت فردی برای درک تفسیر و اقدام اثربخش در موقعیت‌هایی با تنوع فرهنگی دانسته‌اند و معتقدند این مفهوم با آن دسته از مفاهیم مرتبط با هوش سازگار است که هوش را بیشتر یک توانایی شناختی می‌دانند (پیترسون^۶، ۲۰۰۴). بسیاری از پژوهشگران هوش فرهنگی را توانایی فرد برای انجام وظیفه به طور اثر بخش در موقعیت‌های فرهنگی متفاوت تعریف کرده‌اند (ایرلی و آرگ^۷، ۲۰۰۵). گروهی نیز این نوع هوش را یک نوع شایستگی چند وجهی می‌دانند که شامل دانش فرهنگی، عمل به صورت متفکرانه و فهرستی از مهارت‌های رفتاری است. به زعم کرون (۲۰۰۸) هوش فرهنگی ساختاری مستقل از فرهنگ است که در شرایط خاص فرهنگی به کار می‌رود و درک و فهم تعاملات بین فرهنگی را بهبود می‌بخشد (کروین^۸، ۲۰۰۴). پیترسون (۲۰۰۴) هوش فرهنگی را نوع بدیعی از هوش می‌داند که ارتباط زیادی با محیط‌های کاری با تنوع فرهنگی دارد و عبارت است از استعداد کارگیری مهارت‌ها و توانایی‌ها در محیط‌های مختلف. هوش فرهنگی یک فراهوش است که به شکل‌های مختلفی از هوش است و IQ فقط یکی از آنها است و عبارت است از توانایی افراد برای رشد شخصی از طریق تداوم یادگیری و شناخت بهتر میراث‌های فرهنگی و رسوم و رفتاری مؤثر با افرادی با پیشینه فرهنگی و ادراکی متفاوت (مشبکی و راموز، ۱۳۸۹).

ابعاد هوش فرهنگی

از هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن تعریف‌ها و طبقه‌بندی‌های متعددی وجود دارد؛ لیکن آنچه در پژوهش حاضر مد نظر است مربوط به تعریف و طبقه‌بندی ارلی و آنک (۲۰۰۳) از مفهوم هوش فرهنگی و ابعاد آن است این دو پژوهشگر بر این اعتقادند که قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های صحیح به این الگوها از چهار بعد به شرح زیر تشکیل شده است.

بعد فراشناختی: روشی است که فرد تجربه‌های بین فرهنگی را از طریق آن استدلال می‌کند و فرآیندی را مورد توجه قرار می‌دهد که افراد برای فهم و کسب دانش فرهنگی به کار می‌گیرند بعد فراشناختی را می‌توان به دو عنصر مکمل دانش فراشناختی و تجربه فراشناختی تقسیم کرد. دانش فراشناختی به معنای چگونگی برخورد با دانشی است که در شرایط متنوع حاصل می‌شود لیکن تجربه فراشناختی به معنای چگونگی یکپارچه کردن تجربه‌های مرتبط به عنوان راهنمای تعاملات در آینده است. بعد فراشناختی یک جنبه حساس و مهم از هوش فرهنگی است (ارلی و پیترسون، ۲۰۰۴).

بعد شناختی: این بعد از هوش فرهنگی مربوط به شناخت یک فرد از موارد مربوط به شباهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگ‌هاست که دانش عمومی در مورد فرهنگ‌ها نظیر اطلاعاتی در مورد اعتقادات باورهای مذهبی و معنوی ارزش‌ها و باورها در مورد کار زمان ارتباطات خانوادگی آداب و رسوم ارزش‌ها هنجارها و زبان را انعکاس می‌دهد.

بعد انگیزشی: این بعد بیانگر میزان اعتماد و اطمینان فرد به این است که آیا قادر است خود را با فرهنگ جدید تطبیق دهد آیا انگیزه زیادی برای شناخت فرهنگ جدید دارد یا خیر؟ این بعد میزان و جهت انرژی افراد را برای تعامل مؤثر در فرهنگ جدید نشان می‌دهد و شامل سطحی است که در آن افراد در مورد توانایی‌های خود در تعاملات میان

⁶ Peterson

⁷ Earley and Arg

⁸ Crowne

فرهنگی اطمینان دارند و همچنین میزان گشودگی بالایی جهت تجربه خوب در تعامل با مردم سایر فرهنگ‌ها را دارند؛ ضمن اینکه از رضایت بالایی که از آن تعاملات در خود می‌یابند برخوردار هستند. افرادی که بعد انگیزش بالایی در هوش فرهنگی دارند در تعاملات میان فرهنگی اثر بخش‌تر عمل می‌کنند و این احساس قوی را دارند که می‌توانند با طرز فکرهای مختلف دیگران و شرایط متغیر و ناشناخته کنار بیایند و پیچیدگی و عدم اطمینان را مدیریت کنند؛ اما شخصی که در بعد انگیزش، هوش فرهنگی پایینی داشته باشد، هنگامی که در دستیابی به هدف ناامید می‌شود انتظارات کارآمدی او به طور تصاعدی افت پیدا می‌کند و از خود تصویر منفی پیدا می‌کند و در تعامل با دیگران دوری کرده و انزوا اختیار می‌کند (ارلی و پیترسون، ۲۰۰۴).

بعد رفتاری: این بعد قابلیت فرد را برای نمایش اعمال کلامی و غیرکلامی مناسب در تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف نشان می‌دهد و بر این موضوع تمرکز می‌کند که افراد چگونه در شرایط فرهنگی جدید عمل می‌کنند و در واقع به توانایی فرد برای انجام واکنش مناسب در موقعیت متفاوت فرهنگی جدید اشاره می‌کند.

روش شناسی

مطالعه حاضر از منظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت محتوایی کیفی است؛ که به روش گراند تئوری صورت گرفت. برای گردآوری داده‌های کیفی از روش مصاحبه ساختارمند استفاده شد و داده‌های به دست آمده با استفاده از رویکرد رهیافت نظامند اشتراوس و کوربین مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج در قالب سه محور کدهای باز، محوری و انتخابی مشخص شده و در نهایت با توجه به محورهای بدست آمده مدل پارادایمی پژوهش تدوین شد. جامعه آماری این پژوهش ۹۰۰ نفر از دانش‌آموزان رشته نظری (۴۸۵ نفر دختر، ۴۱۵ نفر پسر) مشغول به تحصیل در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بودند که به منظور انجام مصاحبه، افراد با توجه به عواملی نظیر تجربه، موقعیت چندفرهنگی، معدل، علاقه‌مندی‌ها، سازگاری در سطح مدرسه، تعاملات مثبت با سایر دانش‌آموزان طبق بازخورد کادر اجرایی مدارس و زمان کافی برای شرکت در مصاحبه انتخاب شدند و فرایند نمونه‌گیری هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. اشباع نظری زمانی به دست می‌آید که داده‌های جدید دیگر به تکمیل و روشن کردن یک مقوله نظری کمک نمی‌کنند و از آن به بعد، نمونه‌ها به نظر مشابه می‌رسند. در پژوهش حاضر در مصاحبه شماره ۱۲ اشباع نظری صورت گرفته بود که محقق برای اطمینان بیشتر ۲ مصاحبه دیگر انجام داد. در پژوهش کیفی اشباع نظری به نوعی نشان از روایی نتایج بوده و همچنین برای بررسی پایایی از روش دوکدگذار و محاسبه ضریب کا پای کوهن استفاده شد.

یافته‌ها:

سوال اول: ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های تأثیرگذار بر هوش فرهنگی کدامند؟

برای پاسخ به سوال مطرح شده، از ابزار مصاحبه‌های ساختارمند استفاده شد؛ که طی آن ۶ سوال از دانش‌آموزان پرسیده شد. در پژوهش حاضر پس از انجام ۱۲ مصاحبه، اشباع نظری صورت گرفت؛ این در حالی است که محقق با دو نفر دیگر برای اطمینان از اشباع نظری مصاحبه انجام دادند. همچنین برای تحلیل داده‌های کیفی به دست آمده از مصاحبه، از روش اشتراوس و کوربین با رویکرد سیستماتیک بهره‌برداری شد. به این ترتیب، در مرحله کدگذاری باز، کل متن مصاحبه به‌طور دقیق مورد بررسی قرار گرفت و از عبارات موجود در مصاحبه‌ها، مفاهیم استخراج شد. در ادامه، با قرار دادن عبارت‌های مشابه و همسو در کنار همدیگر کدهای محوری مشخص شده و از این طریق ابعاد، مولفه‌ها و

شاخص‌های تاثیرگذار بر هوش فرهنگی مشخص گردید که در جدول (۱)، به تشریح مراحل تحلیل کیفی مصاحبه‌ها با روش گراندد تئوری پرداخته شده است.

جدول ۱: نتایج منتج از کدگذاری باز، محوری و انتخابی

کدهای انتخابی	کد محوری	کدهای باز
عوامل علی	تجربیات بین فرهنگی	تعاملات با فرهنگ‌های مختلف (م ۱، م ۳، م ۵، م ۸، م ۱۲) شرکت در تبادل فرهنگی (م ۳، م ۴، م ۶، م ۸، م ۱۰، م ۱۳) پذیرش تفاوت‌ها و احساس تعلق (م ۲، م ۴، م ۶، م ۷، م ۹، م ۱۳) تجربه تبعیض یا نابرابری‌ها (م ۵، م ۷، م ۸، م ۱۴)
	ویژگی‌های شخصیتی	شخصیت انعطاف‌پذیر و همدلی (م ۱، م ۴، م ۵، م ۹، م ۱۰) خودکنترلی (م ۳، م ۷، م ۹، م ۱۲) گفت‌وگوپذیری (م ۱، م ۵، م ۸، م ۱۰، م ۱۱)
	محیط یادگیری تعاملی	آموزش مشارکتی و ارتقاء سطح تعاملات دانش‌آموزان (م ۴، م ۵، م ۷، م ۹، م ۱۲، م ۱۴) فعالیت‌های تعاملی و عملی (م ۵، م ۸، م ۱۰) فضای یادگیری غیررسمی (م ۷، م ۸، م ۱۳، م ۱۴) پشتیبانی اجتماعی (م ۱، م ۵، م ۷، م ۱۰)
عوامل زمینه‌ای	آگاهی اجتماعی و فرهنگی	آگاهی از تنوع فرهنگی (م ۳، م ۵، م ۶، م ۸، م ۹، م ۱۰) تجربیات بین فرهنگی (م ۲، م ۳، م ۵، م ۷، م ۸، م ۱۲، م ۱۳) آموزش در مورد فرهنگ‌ها (م ۱، م ۳، م ۴، م ۵، م ۶، م ۹) توجه به نقش رسانه‌ها (م ۱، م ۳، م ۷، م ۱۱)
	جو سازمانی	حمایت از دانش‌آموزان سازگار (م ۵، م ۸، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۳، م ۱۴) توسعه فناوری و حمایت از بکاربست آن (م ۱، م ۳، م ۴، م ۵، م ۷، م ۸، م ۱۱) عدم تعارض در گروه‌های کاری (م ۳، م ۵، م ۷، م ۱۰)
	سبک رهبری	تفویض اختیار به دانش‌آموزان (م ۱، م ۳، م ۸، م ۱۰) تناسب سبک رهبری با انتظارات دانش‌آموزان (م ۱، م ۵، م ۸، م ۱۰، م ۱۱) بکاربست سبک رهبری مشارکتی (م ۲، م ۳، م ۴، م ۵، م ۶، م ۹، م ۱۱) ارائه پاداش ارزشمند برای کار فرهنگی (م ۳، م ۴، م ۵، م ۷، م ۱۲، م ۱۴)
عوامل خانوادگی	عوامل خانوادگی	سبک فرزندپروری (م ۱، م ۳، م ۴، م ۵، م ۷، م ۹، م ۱۲) آموزش و تحصیلات والدین (م ۵، م ۶، م ۷، م ۸، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۳) تجربیات فرهنگی خانوادگی (م ۱، م ۳، م ۴، م ۵، م ۶، م ۸) تعهدات خانوادگی (م ۲، م ۳، م ۵، م ۹، م ۱۴)

کدهای انتخابی	کد محوری	کدهای باز
عوامل مداخله‌ای	آموزش معلمان و مربیان	توسعه مهارت‌های تدریس (م ۲، م ۳، م ۵، م ۶، م ۹، م ۱۰، م ۱۲) مشارکت در جوامع حرفه‌ای (م ۳، م ۴، م ۶، م ۷، م ۹، م ۱۰) انسجام گروهی (میزان جذب افراد به یکدیگر) (م ۳، م ۴، م ۶، م ۹) آموزش مهارت‌های ارتباطی (م ۱، م ۵، م ۶، م ۷، م ۸، م ۱۲)
	فعالیت‌های گروهی و پروژه‌های مشترک	همکاری در حل مسئله (م ۳، م ۵، م ۶، م ۸، م ۹، م ۱۰) بازخورد گروهی (م ۲، م ۳، م ۵، م ۷، م ۸، م ۱۲، م ۱۳) مشارکت در تصمیم‌گیری (م ۱، م ۳، م ۴، م ۵، م ۶، م ۹) ارزیابی گروهی (م ۱، م ۳، م ۷، م ۱۱) پروژه‌های بین رشته‌ای (م ۴، م ۶، م ۹، م ۱۳).
	ساختار سازمانی	تقسیم کار و هماهنگی فعالیت‌ها (م ۲، م ۴، م ۶، م ۷، م ۱۴) سیستم پاداش مبتنی بر عملکرد افراد (م ۵، م ۸، م ۹، م ۱۰) انعطاف‌پذیری در سازمان و فرآیندهای آن (م ۴، م ۶، م ۸، م ۱۰، م ۱۱) حمایت از عملکردهای پروژه‌ای (م ۲، م ۳، م ۵، م ۹، م ۱۴)
راهنماها	ادغام محتوای فرهنگی در برنامه درسی	طراحی محتوای چندفرهنگی (م ۳، م ۷، م ۹، م ۱۰) استفاده از منابع محلی و آموزش ارزش‌های فرهنگی (م ۵، م ۸، م ۹) ارائه و به نمایش گذاشتن الگوهای جهانی (م ۲، م ۴، م ۶، م ۸)
	ارتباطات	تسهیل ارتباطات و تعاملات میان افراد گروه‌ها (م ۳، م ۵، م ۶، م ۸، م ۹) فراهم ساختن زمینه برای همکاری (م ۱، م ۳، م ۴، م ۶، م ۸، م ۱۰) تشویق دانش‌آموزان به تعاملات درون سازمانی و برون سازمانی (م ۱، م ۲، م ۴، م ۶، م ۷، م ۹، م ۱۳)
	کار تیمی	مشارکت سازمان‌ها و گروه‌های مختلف در ایده‌پردازی (م ۴، م ۶، م ۷) تشویق روحیه تعاون و برنامه‌ریزی (م ۱، م ۳، م ۴، م ۵، م ۶، م ۹) دسترسی آسان افراد و گروه‌ها به یافته‌های سایرین (م ۲، م ۳، م ۵، م ۶، م ۸)
پیامدها	افزایش بهره‌وری	بهبود فعالیت‌های آموزشی با کاهش تعصب و نژادپرستی (م ۲، م ۳، م ۵، م ۷، م ۸، م ۱۲، م ۱۳) رویارویی موثر با تحولات فزاینده محیطی (م ۱، م ۵، م ۷، م ۱۰) دلبستگی مضاعف برای انجام فعالیت‌های کاری (م ۷، م ۸، م ۱۳، م ۱۴) صرفه جویی در زمان و هزینه‌های آموزشی با بهره بردن از تنوع فرهنگی (م ۵، م ۶، م ۷، م ۹، م ۱۱)

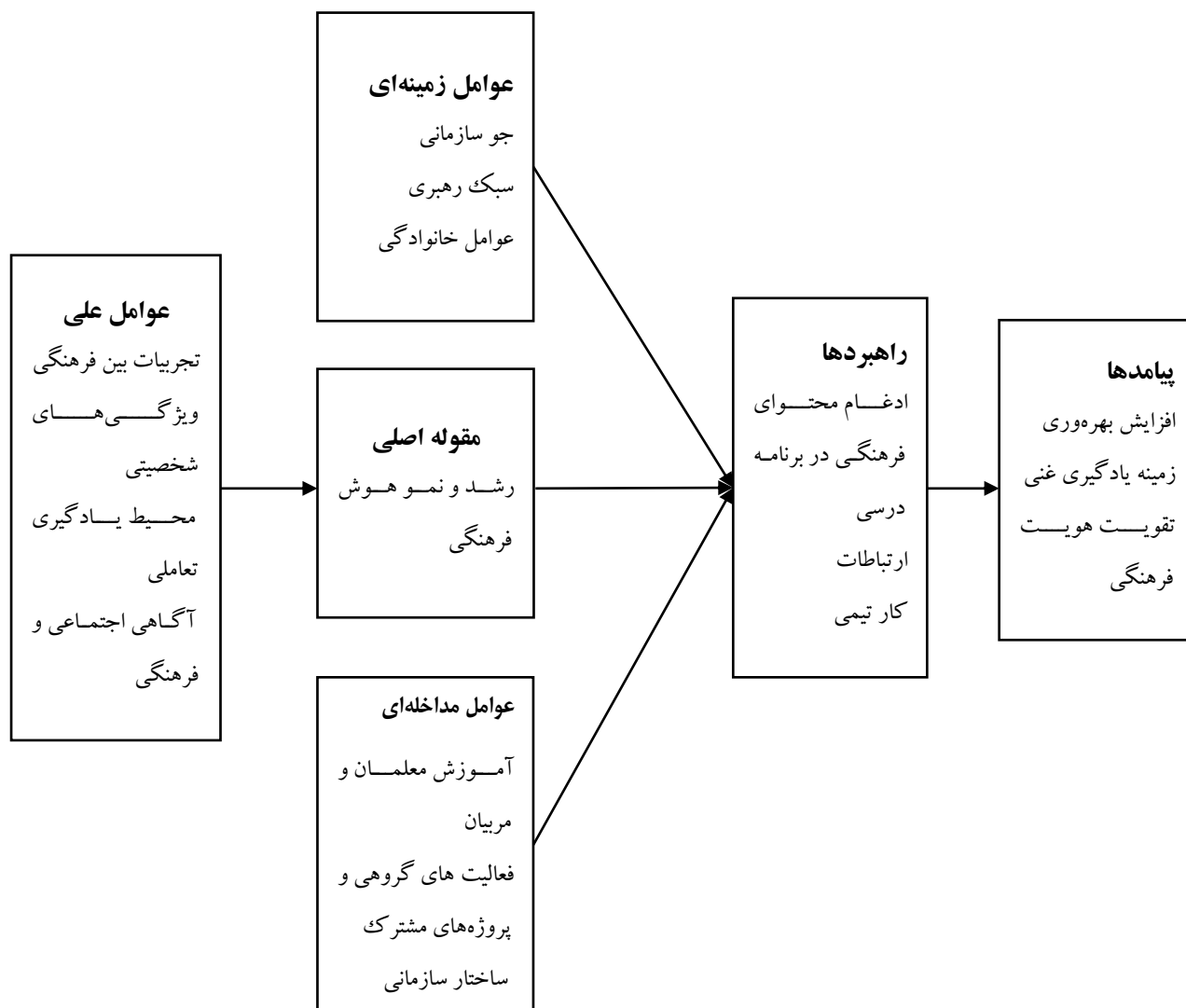
کدهای انتخابی	کد محوری	کدهای باز
	زمینه یادگیری غنی	دامنه‌ی وسیع در ارتباطات جمعی (م ۲، م ۵، م ۹) تسریع تبادل اطلاعات (م ۳، م ۴، م ۶، م ۹، م ۱۰) حمایت از یادگیری‌های گروهی و پروژه‌ای (م ۳، م ۴، م ۶، م ۷، م ۹، م ۱۰) ایجاد تالارهای گفت‌وگو شبکه‌ای (م ۲، م ۴، م ۶، م ۸) توسعه تفکر انتقادی یادگیرندگان (م ۱، م ۳، م ۴، م ۵، م ۷، م ۸، م ۱۱)
	تقویت هویت فرهنگی	احترام به تنوع فرهنگی (م ۲، م ۵، م ۶، م ۸، م ۱۲) توسعه مهارت‌های زبانی (م ۱، م ۵، م ۶، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۴) حل مسئله و برقراری رابطه موثر (م ۴، م ۶، م ۸، م ۹، م ۱۲) ترغیب غیرمستقیم به نظم‌پذیری (م ۲، م ۴، م ۶، م ۸، م ۱۰) افزایش روحیه همدلی و هم‌زبانی با دیگران (م ۱، م ۳، م ۵، م ۸، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۴)

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول (۱)، پس از تحلیل متن ۱۴ مصاحبه انجام شده، ۲۱۲ کد باز استخراج گردید. از آنجا که در این مطالعه، محقق پس از ۱۲ مصاحبه به اشباع نظری دست یافته بود و مصاحبه‌های ۱۳ و ۱۴ به منظور اطمینان از این اشباع انجام شد، از میان ۲۱۲ کد باز به دست آمده، ۱۴۹ مورد تکراری بود که با حذف آنها، ۶۳ کد باز برای پژوهش حاضر به دست آمد. در ادامه، در نتیجه کدگذاری محوری، ۱۶ کد محوری بر اساس ۶۳ کد باز پالایش شده استخراج گردید. در نهایت، بر اساس مدل پارادایمی، عوامل علی، مقوله اصلی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها مشخص و مدل نهایی تدوین شد.

سوال دوم: الگوی مناسب برای ارتقای هوش فرهنگی در دوره دوم متوسطه شهرستان نمین کدام است؟

فرآیند کدگذاری با بکار بست روش اشتراوس و کوربین یا همان رهیافت نظامند اجرا گردید که طی آن ۵ کد انتخابی، ۱۶ کد محوری و ۶۳ کد باز انتخاب شدند. در ادامه به منظور تایید کدهای استخراج شده، گروه کانونی متشکل از ۱۴ نفر از صاحب نظران تعلیم و تربیت تشکیل و کدهای مستخرج در اختیار آنان قرار داده شد تا نظراتشان را در ارتباط با کدها بیان کنند. نتیجه بحث و بررسی و ارزیابی گروه کانونی در مورد کدهای استخراج شده این چنین شد که الگوی مناسب برای رشد و نمو هوش فرهنگی در دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه شهرستان نمین شامل ۵ بعد (۱ عوامل علی ۲) عوامل زمینه‌ای، ۳ عوامل مداخله‌ای، ۴ راهبردها و ۵ پیامدها بوده و دارای ۱۶ مولفه می‌باشد. به طوری که برای "عوامل علی" تجربیات بین فرهنگی، ویژگی‌های شخصیتی، محیط یادگیری تعاملی، آگاهی اجتماعی و فرهنگی، برای "عوامل زمینه‌ای" سه مولفه شامل جو سازمانی، سبک رهبری، عوامل خانوادگی، برای بعد "عوامل مداخله‌ای" سه مولفه شامل آموزش معلمان و مربیان، فعالیت‌های گروهی و پروژه‌های مشترک، ساختار سازمانی، برای بعد "راهبردها" سه مولفه شامل ادغام محتوای فرهنگی در برنامه درسی، ارتباطات، کار تیمی و برای بعد "پیامد" سه مولفه شامل افزایش

بهره‌وری، زمینه یادگیری غنی، تقویت هویت فرهنگی انتخاب شد. الگوی ارتقای هوش فرهنگی در دانش آموزان دوره دوم متوسطه شهرستان نمین به شکل زیر قابل ارائه می‌باشد.



شکل 1: الگوی ارتقای هوش فرهنگی در دانش آموزان دوره دوم متوسطه شهرستان نمین

پایایی

ضریب کاپای کوهن⁹ یک معیار آماری است که برای اندازه‌گیری توافق بین دو قضاوت گر (یا دو روش) در طبقه‌بندی داده‌ها استفاده می‌شود. این ضریب به‌ویژه در مطالعاتی که در آن‌ها داده‌ها به دسته‌های مختلف تقسیم می‌شوند، کاربرد دارد. ضریب کاپا به‌طور خاص به این نکته توجه می‌کند که آیا توافق بین قضاوت‌ها بیشتر از آنچه که به‌طور تصادفی انتظار می‌رود، است یا خیر.

⁹ Cohen's Kappa

جدول دوکدگذار

شخص ب			
مخال	موافقم		
فم			
۲	۵۳	موافقم	شخص
۶	۲	مخالقم	الف

$$K = \frac{\text{Pr}(a) - \text{pr}(e)}{1 - \text{pr}(e)} = \frac{0/94 - 0/78}{1 - 0/78} = 0/73$$

۰/۷۶ با توجه به اینکه مقدار به دست آمده در ضریب کاپای کوهن بزرگتر از ۰/۶ است می‌توان نتیجه گرفت که داده‌های کیفی بدست آمده از پایایی مطلوبی برخوردار است.

پرسش سوم: ارتقاء هوش فرهنگی در دانش‌آموزان چه پیامدهایی دارد؟

ارتقاء هوش فرهنگی در دانش‌آموزان پیامدهای مثبت و گسترده‌ای دارد که بر جنبه‌های مختلف زندگی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. یکی از مهم‌ترین پیامدها، بهبود مهارت‌های ارتباطی است؛ دانش‌آموزانی که هوش فرهنگی بالایی دارند، قادرند به‌طور مؤثرتری با افراد از فرهنگ‌های مختلف ارتباط برقرار کنند و در نتیجه روابط اجتماعی بهتری را ایجاد کنند. این مهارت‌ها شامل گوش دادن فعال، بیان واضح و احترام به نظرات دیگران است که به تقویت تعاملات اجتماعی کمک می‌کند. افزایش همدلی و درک متقابل نیز از دیگر پیامدهای ارتقاء هوش فرهنگی است. دانش‌آموزان با درک احساسات و تجربیات دیگران، می‌توانند حساس‌تر و مسئول‌تر در تعاملات اجتماعی عمل کنند. این امر به کاهش تعصب و نژادپرستی منجر می‌شود، زیرا آگاهی فرهنگی به پذیرش و احترام به تفاوت‌ها و تنوع فرهنگی کمک می‌کند. علاوه بر این، ارتقاء هوش فرهنگی به تقویت هویت فرهنگی دانش‌آموزان کمک می‌کند. آن‌ها با شناخت بهتر فرهنگ خود و افتخار به آن، احساس تعلق بیشتری به جامعه پیدا می‌کنند. همچنین، این دانش‌آموزان معمولاً عملکرد تحصیلی بهتری دارند، زیرا توانایی بیشتری در درک مطالب درسی و تعامل با معلمان و هم‌کلاسی‌ها دارند. هوش فرهنگی همچنین مهارت‌های حل مسئله را تقویت می‌کند. دانش‌آموزان با توانایی تحلیل مسائل از دیدگاه‌های مختلف، می‌توانند راه‌حل‌های خلاقانه‌تری پیدا کنند. این ویژگی‌ها به افزایش اعتماد به نفس آن‌ها نیز منجر می‌شود، زیرا آگاهی از فرهنگ‌های مختلف به آن‌ها این امکان را می‌دهد که در موقعیت‌های اجتماعی و تحصیلی بهتر عمل کنند. علاوه بر موارد ذکر شده، ارتقاء هوش فرهنگی به توسعه تفکر انتقادی کمک می‌کند. دانش‌آموزان با بررسی فرهنگ‌های مختلف، می‌توانند قضاوت‌های آگاهانه‌تری داشته باشند. این امر آن‌ها را برای بازار کار جهانی آماده‌تر می‌کند، زیرا توانایی تعامل در محیط‌های چندفرهنگی و بین‌المللی را پیدا می‌کنند. در نهایت، ارتقاء هوش فرهنگی به تقویت روابط بین فرهنگی و توسعه مهارت‌های اجتماعی کمک می‌کند. این دانش‌آموزان می‌توانند در محیط‌های گروهی و اجتماعی موفق‌تر عمل کنند و روحیه همکاری و همیاری را در کلاس و جامعه تقویت کنند. در ارتباط با نتایج به دست آمده می‌توان به یافته‌های سایر پژوهشگران اشاره کرد که در ادامه به شرح آن خواهیم پرداخت:

درووف ۱۰ (۲۰۰۶) یکی از پیامدهای اصلی ارتقاء هوش فرهنگی، بهبود مهارت‌های ارتباطی است. دانش‌آموزانی که هوش فرهنگی بالایی دارند، توانایی بهتری در برقراری ارتباط با افراد از فرهنگ‌های مختلف پیدا می‌کنند. این مهارت‌ها شامل گوش دادن فعال و احترام به نظرات دیگران است که به تقویت روابط اجتماعی و حرفه‌ای کمک می‌کند. هافستد ۱۱ (۲۰۱۱) کاهش تعصب و نژادپرستی از دیگر پیامدهای ارتقاء هوش فرهنگی است. با افزایش آگاهی فرهنگی، دانش‌آموزان نسبت به تفاوت‌ها و تنوع فرهنگی پذیرش و احترام بیشتری پیدا می‌کنند که می‌تواند به کاهش تعصب و نژادپرستی در جامعه کمک کند.

شوارتز (۲۰۰۶) تقویت هویت فرهنگی نیز یکی از اثرات مثبت هوش فرهنگی است. ارتقاء هوش فرهنگی به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا هویت فرهنگی خود را بهتر درک کرده و به آن افتخار کنند. این امر می‌تواند به تقویت احساس تعلق به جامعه و فرهنگ خود منجر شود.

چنگ و هی ۱۲ (۲۰۱۳) بهبود عملکرد تحصیلی نیز از دیگر پیامدهای ارتقاء هوش فرهنگی است. دانش‌آموزانی که هوش فرهنگی بالایی دارند، معمولاً توانایی بهتری در درک مطالب درسی و تعامل با معلمان و همکلاسی‌ها دارند. این می‌تواند به بهبود عملکرد تحصیلی و موفقیت‌های آکادمیک منجر شود. علاوه بر این، هوش فرهنگی به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا مهارت‌های حل مسئله را تقویت کنند. آن‌ها می‌توانند از دیدگاه‌های مختلف به مسائل نگاه کنند و راه‌حل‌های خلاقانه‌تری پیدا کنند (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳). به طور کلی، ارتقاء هوش فرهنگی در دانش‌آموزان نه تنها به توسعه فردی آن‌ها کمک می‌کند، بلکه به ایجاد جامعه‌ای همبسته‌تر، پذیراتر و با احترام به تنوع فرهنگی نیز منجر می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه به منظور شناسایی عوامل موثر بر هوش فرهنگی دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه شهرستان نمین با استفاده از ابزار مصاحبه ساختارمند، ۶ سوال از دانش‌آموزان پرسیده شد که پس از ۱۲ مصاحبه، اشباع نظری حاصل گردید؛ و مصاحبه‌های شماره ۱۳ و ۱۴ به منظور اطمینان از اشباع نظری صورت گرفت. نتایج به دست آمده حاکی از آن است ارتقاء هوش فرهنگی در دانش‌آموزان به وضوح نشان می‌دهد که این فرآیند نه تنها به توسعه فردی آن‌ها کمک می‌کند، بلکه تأثیرات عمیق و گسترده‌ای بر جامعه و محیط‌های آموزشی دارد. با توجه به جهانی شدن و افزایش تعاملات بین فرهنگی، هوش فرهنگی به عنوان یک مهارت ضروری در دنیای معاصر شناخته می‌شود. تحقیقات نشان داده‌اند که دانش‌آموزانی که هوش فرهنگی بالایی دارند، توانایی بیشتری در برقراری ارتباط مؤثر با افراد از فرهنگ‌های مختلف دارند و این امر به آن‌ها کمک می‌کند تا در محیط‌های چندفرهنگی بهتر عمل کنند (درووف، ۲۰۰۶). افزایش همدلی و درک متقابل از دیگر پیامدهای مثبت ارتقاء هوش فرهنگی است.

¹⁰ Deardorff

¹¹ Hofstede

¹² Zhang & Hu

دانش آموزان با درک بهتر احساسات و تجربیات دیگران، می توانند روابط اجتماعی قوی تری برقرار کنند و از تعصبات و نژادپرستی کاسته شود. این موضوع نه تنها به بهبود فضای کلاس درس کمک می کند، بلکه به ایجاد جامعه ای همبسته تر و پذیراتر نیز منجر می شود. علاوه بر این، تقویت هویت فرهنگی در دانش آموزان از دیگر اثرات مثبت هوش فرهنگی است. با افزایش آگاهی نسبت به فرهنگ خود و دیگر فرهنگ ها، دانش آموزان احساس تعلق بیشتری به جامعه و فرهنگ خود پیدا می کنند که این یافته با نتایج به دست آمده از پژوهش شوارتز (۲۰۰۶) همسو است. این امر می تواند به تقویت روحیه ملی و افزایش مشارکت اجتماعی آن ها منجر شود. بهبود عملکرد تحصیلی نیز از دیگر نتایج ارتقاء هوش فرهنگی است. دانش آموزانی که توانایی درک و تعامل با فرهنگ های مختلف را دارند، معمولاً در محیط های تحصیلی موفق تر عمل می کنند (چنگ و هیو، ۲۰۱۳). این موفقیت می تواند به افزایش اعتماد به نفس و انگیزه در یادگیری منجر شود. همچنین، هوش فرهنگی به دانش آموزان کمک می کند تا مهارت های حل مسئله را تقویت کنند. آن ها می توانند از دیدگاه های مختلف به مسائل نگاه کنند و راه حل های خلاقانه تری پیدا کنند (ارلی و آنگ، ۲۰۰۶). این مهارت ها در دنیای پیچیده و متغیر امروز به ویژه در بازار کار بسیار ارزشمند هستند. در نهایت، ارتقاء هوش فرهنگی به توسعه مهارت های اجتماعی و مسئولیت پذیری در دانش آموزان کمک می کند. این مهارت ها به آن ها این امکان را می دهد که در تعاملات اجتماعی و گروهی بهتر عمل کنند و به ایجاد محیط های حمایتی و همیاری محور کمک کنند؛ بنابراین، تقویت هوش فرهنگی باید به عنوان یک هدف کلیدی در برنامه های آموزشی مدنظر قرار گیرد. به طور کلی، ارتقاء هوش فرهنگی در دانش آموزان نه تنها به توسعه فردی آن ها کمک می کند، بلکه به ایجاد جامعه ای همبسته تر، پذیراتر و با احترام به تنوع فرهنگی نیز منجر می شود. با توجه به این پیامدها، ضروری است که مدارس و نهادهای آموزشی به دنبال راهکارهایی برای ادغام محتوای فرهنگی و آموزش مهارت های بین فرهنگی در برنامه های درسی خود باشند.

محدودیت های پژوهشی:

محدودیت زمانی: زمان محدود برای جمع آوری داده ها و تحلیل آن ها ممکن است منجر به عدم جامعیت در نتایج شود.

محدودیت جغرافیایی: تمرکز بر شهرستان نمین ممکن است قابلیت تعمیم نتایج به سایر مناطق را کاهش دهد. محدودیت نمونه گیری: انتخاب نمونه ای که به طور کامل نماینده جامعه ی دانش آموزان باشد، ممکن است دشوار باشد و بر نتایج تأثیر بگذارد.

محدودیت های فرهنگی و اجتماعی: تفاوت های فرهنگی و اجتماعی در میان دانش آموزان ممکن است بر نتایج تأثیر بگذارد و نیاز به توجه خاصی داشته باشد.

پیشنهادهای کاربردی:

برگزاری کارگاه های آموزشی: برگزاری کارگاه های آموزشی برای معلمان و والدین به منظور افزایش آگاهی آن ها از اهمیت هوش فرهنگی و روش های تقویت آن.

توسعه برنامه های درسی: طراحی و اجرای برنامه های درسی که به تقویت هوش فرهنگی دانش آموزان بپردازد، از جمله فعالیت های گروهی و پروژه های بین فرهنگی.

ایجاد فضاهای فرهنگی: ایجاد فضاهای فرهنگی در مدارس که به تبادل فرهنگی و تعامل میان دانش آموزان با پس زمینه های مختلف کمک کند.

تشویق به فعالیت های اجتماعی: تشویق دانش آموزان به شرکت در فعالیت های اجتماعی و فرهنگی خارج از مدرسه برای افزایش تعاملات فرهنگی.

استفاده از فناوری: بهره گیری از فناوری های نوین برای دسترسی به منابع آموزشی متنوع و تقویت هوش فرهنگی از طریق رسانه های دیجیتال.

پیشنهادهای پژوهشی:

مطالعه تطبیقی: انجام مطالعات تطبیقی بین دانش آموزان مناطق مختلف برای شناسایی تفاوت ها و شباهت های عوامل مؤثر بر هوش فرهنگی.

تحقیقات طولی: اجرای تحقیقات طولی برای بررسی تغییرات هوش فرهنگی دانش آموزان در طول زمان و تأثیر عوامل مختلف بر آن.

بررسی تأثیر والدین: پژوهش در زمینه تأثیر سبک های فرزندپروری والدین بر هوش فرهنگی دانش آموزان.

تحلیل کیفی: استفاده از روش های کیفی مانند مصاحبه و گروه های کانونی برای درک عمیق تر از تجربیات و نظرات دانش آموزان در مورد هوش فرهنگی.

توسعه ابزارهای اندازه گیری: طراحی و اعتبارسنجی ابزارهای جدید برای اندازه گیری هوش فرهنگی که بتوانند به طور دقیق تری ابعاد مختلف آن را ارزیابی کنند.

منابع و مآخذ

- احمدی، م.، & همکاران. (۱۴۰۰). تأثیر هوش فرهنگی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان. مجله روانشناسی و علوم تربیتی، ۲۵(۳)، ۴۵-۶۰.
- رجب بیگی، مجتبی؛ امیرخانی، طیبه؛ محمدپور، مریم؛ فریدی خورسیدی، مریم. (۱۳۹۲). هوش فرهنگی و رفتار شهروندی، چشم انداز مدیریت دولتی. ۴(۱): ۶۵-۸۴.
- علیزاده، س.، & همکاران. (۱۴۰۲). نقش هوش فرهنگی در کاهش تعصبات اجتماعی. فصلنامه مطالعات اجتماعی، ۱۸(۲)، ۱۱۲-۱۲۸.
- کریمی، ف.، & همکاران. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط هوش فرهنگی با عملکرد شغلی در محیط های چندفرهنگی. مجله مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۱)، ۷۸-۹۲.
- مشبکی، اصغر و راموز، نجمه (۱۳۸۹)، هوش فرهنگی اکسیر موفقیت مدیران در کلاس جهانی مجله علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت، شماره ۳، ۱۰۷-۱۲۶.
- محمودی، ر. (۱۳۹۹). اهمیت هوش فرهنگی در مدیریت سازمانی. فصلنامه مدیریت و توسعه، ۱۴(۴)، ۲۳-۳۵.
- موسوی، ن.، & همکاران. (۱۴۰۳). تأثیر هوش فرهنگی بر توسعه منابع انسانی در سازمان ها. مجله تحقیقات مدیریت، ۲۰(۱)، ۶۷-۸۴.

- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C. & Ng, K.Y. (2004). The measurement of culture intelligence: paper presented at the 2004 *Academy of management Meeting Symposium on culture intelligence in the 21 st century*, New Orleans, LA.
- Ang, S., & Van Dyne, L. (2015). *Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Application*. Routledge.
- Ang, S., Van Dyne, L., & Koh, C. (2005). personality correlates of the four-factor model of Cultural Intelligence, *Group and Organization management*, 31(1), 100-123.
- Crowne, K. A. (2008). what leads to cultural intelligence? *Business Horizons*, 51(5), 391-399.
- Deardorff, D. K. (2006). The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241-266.
- Earley, P.C & Peterson, S. R. (2004). The Elusive Cultural Chameleon: Cultural Intelligence as a New Approach to Intercultural Training for the Global Manager. *Academy of Management Learning and Education*, 3(1), 100-115.
- Earley, P. C., & Ang, S. (2003). Cultural Intelligence: An Essential Capability for Leading Through Culture. In *The Leadership Quarterly*, 14(1), 103-128.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- Peterson, B. (2004). *cultural intelligence: A guide to working with people from other cultures*. Yarmouth .ME. Intercultural press.
- Schwartz, S. H. (2006). Basic Values: How They Motivate and Inhibit Collective Action. In S. W. M. (Ed.), *Values and Environmentalism: Theory and Practice* (pp. 18-31).
- Zhang, Y., & Hu, Y. (2013). Cultural Intelligence and Academic Performance: The Mediating Role of Intercultural Communication Competence. *Journal of International Education in Business*, 6(2), 122-138.