



Assessing the Amount of Cultural Intelligence of Police University Faculty Members

**Mohammad-Reza
Yousefzadeh**

*Professor of Curriculum
Development, Departement
of Educational Sciences, Bu-
Ali Sina University,
Hamedan, Iran.
fuman47@gmail.com
(Corresponding author)

Received: 2021/09/25
Accepted: 2021/11/01

DOI:
10.22034/HPSJ.2021.211094.1063



ABSTRACT

This research aims to assess the amount of cultural intelligence of Police University faculty members. The research method was descriptive survey and the statistical population (N=370) consisted of all the faculty members of Police University. Using simple random sampling method and Krejcie and Morgan sample size estimation table, 191 people were selected as the statistical sample. The measuring instrument of the present study was the standard questionnaire for measuring cultural intelligence of Ang, Van Dyne and Koh (2004). CVR method was used in order to assess the validity and Cronbach's alpha to assess the reliability; the validity and reliability of the questionnaire were calculated as 0.84 and 0.821, respectively. The data were analyzed using descriptive statistics and one-sample t-test. The results illustrated that the amount of faculty members' cultural intelligence were calculated as follows: in metacognitive dimension (3.18), cognitive dimension (3.45), motivational dimension (3.92), behavioral dimension (3.57), and in total (3.53), amounting above the average.

Keywords: Cultural Intelligence, Dimensions of Intelligence, Faculty Members, Police University.

► **Citation (Vancouver):** Yousefzade M R. Assessing the Amount of Cultural Intelligence of Police University Faculty Members. *Quarterly J Police Cultural Studies*. Autumn 2021; 8(3):13-20.

► **Citation (APA):** Yousefzade M. R. Assessing the Amount of Cultural Intelligence of Police University Faculty Members. (Autumn 2021). *Quarterly Journal of Police Cultural Studies*, 8(3), 13-20.

سنجش میزان هوش فرهنگی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی میزان هوش فرهنگی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی، به روش توصیفی و از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی به تعداد ۳۷۰ نفر تشکیل دادند. با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان، تعداد ۱۹۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در پژوهش حاضر، ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه استاندارد سنجش هوش فرهنگی انگ، وان‌داین و کوه (۲۰۰۴) بود. برای سنجش روایی از روش سنجش محتوایی CVR و برای سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید و میزان روایی و پایایی به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۲۱ محاسبه شد. با بهره‌گیری از شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون t تک‌نمونه‌ای به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، مشخص شد که میزان هوش فرهنگی اعضای هیأت علمی به تفکیک در بعد فراشناختی (۳/۱۸)، در بعد شناختی (۳/۴۵)، در بعد انگیزشی (۳/۹۲)، در بعد رفتاری (۳/۵۷) و در مجموع (۳/۵۳) به دست آمد که بالاتر از حد متوسط بود.

کلیدواژه‌ها: هوش فرهنگی، ابعاد هوش، هیأت علمی، دانشگاه علوم انتظامی.

محمد رضا یوسف‌زاده

*استاد برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی‌سینا، همدان، ایران.

fuman47@gmail.com

(نویسنده مسؤول)

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۳-۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۱۰

شناسه دیجیتال (DOI):

10.22034/HPSJ.2021.211094.1063

◀ **استناد (ونکوور):** یوسف‌زاده م. ر. سنجش میزان هوش فرهنگی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی. فصلنامه مطالعات فرهنگی پلیس. پاییز ۱۴۰۰؛ ۸(۳): ۱۳-۲۰.

◀ **استناد (APA):** یوسف‌زاده م. ر. (پاییز ۱۴۰۰). سنجش میزان هوش فرهنگی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی. فصلنامه مطالعات فرهنگی پلیس، ۸(۳)، ۱۳-۲۰.

هوش فرهنگی، مهم‌ترین و ضروری‌ترین هوش برای زندگی در قرن بیست‌ویکم و محیط‌های ناشناخته و متنوع است. این نوع هوش، خودکارآمدی بین‌فرهنگی و قابلیت انعطاف‌پذیری افراد را افزایش می‌دهد که مهم‌ترین ابزار مدیریت به‌شمار می‌رود (واوروز و یوراسیک^۱، ۲۰۲۱).

هوش فرهنگی اولین بار به‌طور رسمی به‌وسیله بیکریستوفرالی، مدرس و استاد رفتار سازمانی در مدرسه کسب و کار لندن، در سال ۲۰۰۳ مطرح شد. هوش فرهنگی، توانایی و قابلیت افراد برای برخورد مؤثر با موقعیت‌های دارای تنوع فرهنگی تعریف شده است و دارای چهار بعد رفتاری، انگیزشی، شناختی و فراشناختی است (انگ، ونداین وکوه^۲، ۲۰۰۶). در واقع، هوش فرهنگی به توانایی درگیر شدن و قابلیت استفاده از مجموعه‌ای از مهارت‌ها (مهارت‌های زبانی و مهارت‌های بینافردی) و برخورداری از ویژگی‌هایی از قبیل تحمل ابهام و انعطاف‌پذیری اشاره دارد که به‌طور شایسته‌ای مبتنی بر ارزش‌ها و نگرش‌های فرهنگی افراد در تعامل با دیگران است (لوپز مورفی^۳، ۲۰۱۳). درست همان‌طور که هوش اجتماعی^۴ (SQ) و هوش عاطفی^۵ (EQ)، هوش شناختی^۶ (IQ) را تکمیل می‌کنند و هر دو برای کسب موفقیت فرد در کار و روابط شخصی‌اش در جهان به‌شدت وابسته به هم و مهم هستند، هوش فرهنگی نیز شکل مکمل دیگری از هوش است که می‌تواند تغییرپذیری را در مواجهه با تنوع، در محیط‌های فرهنگی جدید و عملکرد در آن، تشریح کند (انگ و اینکپن^۷، ۲۰۰۸).

امروز، اغلب سازمان‌ها دست‌خوش تغییرات شده‌اند و اشکال مختلف تغییر، نیازمند کارکنان و مدیرانی انطباق‌پذیر و سازگار جهت پایداری در برابر تغییرات است. در همین

راستا، تعاملات اجتماعی به‌شيوه‌ای ارزشمند و اثربخش به‌عنوان کلیدی برای مدیریت تغییرات سازمانی، برای اغلب مدیران و رهبران بسیار اهمیت دارد (عنابستانی، کدکانی و باقری، ۲۰۱۲). برای کارکردن در یک سازمان یا گروه، باید عوامل انسانی همچون ارزش‌ها، سبک‌های کاری، عواطف و احساسات و تجربیات که پشتوانه رفتار و روابط فرد با سایر افراد و بیانگر تفاوت‌ها و تشابهات آن‌هاست، مدنظر قرار بگیرد (جو^۸، ۲۰۱۸). مهارت‌ها و قابلیت‌هایی که این چنین شرایطی را برای کارکنان و مدیران فراهم می‌سازد، هوش فرهنگی نامیده می‌شود. هوش فرهنگی در طول دهه گذشته در پاسخ به پیشینه مربوط به مدیریت و شایستگی‌های بین‌فرهنگی در یک زمینه جهانی، ظهور یافته است (فیلدت^۹، ۲۰۰۹).

ایرلی و انگ^{۱۰} (۲۰۱۲) معتقدند که هوش فرهنگی دارای چهار مؤلفه و بعد ذهنی^{۱۱} شناختی، فراشناختی، انگیزشی^{۱۲} و رفتاری^{۱۳} است. هوش فرهنگی شامل توانایی‌های شناختی و فراشناختی، یعنی فرآیندهای شناختی و دانش شناختی است. جنبه فراشناختی هوش فرهنگی، به فرآیندهای ذهنی بسیار منظم برای دستیابی به دانش فرهنگی و یافتن دانش قبلی که به پردازش بهتر اطلاعات، یعنی برنامه‌ریزی، نظارت و تجدید نظر ذهنی اشکال هنجارهای فرهنگی منجر می‌شود، مربوط است.

به‌عبارت دیگر، آگاهی از فرآیند یادگیری است که منجر به پردازش اطلاعات در سطح عمیق می‌شود. جنبه شناختی مربوط به دانش کسب‌شده از تجربیات و درک ساختار فرهنگ، درباره هنجارها و میثاق‌ها، یعنی دانش نظام‌های قانونی^{۱۴} است. هوش فرهنگی، انگیزشی از قابلیت‌ها و توانایی‌هایی برای هدایت توجه و انرژی جهت عملکرد مناسب در موقعیت‌های مختلف است و همچنین

8. Guo
9. Fildet
10. Eirly&Ang
11. Mental
12. Motivational
13. Behavioral
14. knowledge of legal systems

1. Wawrosz, & Jurásek
2. Ang, , Van Dvne.&Koh
3. Lopes-Murphy
4. Social Intelligence
5. Emotional Intelligence
6. Cognitive Intelligence
7. Inkpen

گسترده است. به همین صورت، تولجا (۲۰۱۴) می‌نویسد که هوش فرهنگی منجر به افزایش هوش، ذهنیت فرهنگی، فعالیت فکورانه و بررسی انتقادی می‌شود.

بررسی هوش فرهنگی به دلیل جهانی شدن فعالیت‌های فرهنگ‌های مختلف، افزایش گستره تعاملات و مبادلات بین فرهنگی و وجود برنامه‌های چندفرهنگی، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. بر این اساس، به دلیل ماهیت چندفرهنگی بودن محیط‌های انتظامی، به‌ویژه دانشگاه علوم انتظامی و مواجهه مستمر اعضای هیأت علمی این دانشگاه با اقشار، فرهنگ‌ها و خرده‌فرهنگ‌های مختلف و به‌منظور مواجهه و کنترل سازنده پدیده‌ها و رفتارهای فرهنگی اقوام و ملل مختلف، اعضای هیأت علمی این دانشگاه باید از استعداد و هوش فرهنگی لازم برخوردار باشند. بنابراین، این پژوهش درصدد بررسی میزان هوش فرهنگی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی است. بر این اساس، پرسش اصلی پژوهش این است که «اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی تا چه میزان از هوش فرهنگی برخوردارند؟»

فرضیه پژوهش

- هوش فرهنگی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی بالاتر از حد متوسط است.

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی به تعداد ۳۷۰ تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان تعداد ۱۹۱ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری برگزیده این پژوهش، پرسشنامه استاندارد سنجش هوش فرهنگی انگ، وان‌داین و کوه (۲۰۰۴) بود.

علاقه افراد به تعامل با دیگران از سایر فرهنگ‌ها، سخن به‌میان می‌آورد. درنهایت، می‌توان اظهار داشت که هوش فرهنگی به توانایی عملکرد کلامی و غیرکلامی به‌شیوه‌ای مؤثر اشاره دارد. این جنبه بر آن‌چه که افراد انجام می‌دهند، یعنی تمام اعمال آن‌ها، علاوه بر آن‌چه که آن‌ها فکر یا احساس می‌کنند، یعنی تفکرات و عواطف، مبتنی است (تولجا، ۲۰۱۴).

در این حوزه مطالعاتی، پژوهش‌هایی تاکنون صورت گرفته است که به‌طور خلاصه به چند مورد از آن‌ها در ادامه اشاره می‌کنیم. اسکندری و صمدی (۱۳۹۵) نشان دادند که هوش فرهنگی بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت دارد و مؤلفه‌های شناختی بیشتر از سایر مؤلفه‌ها قابلیت پیش‌بینی سلامت سازمانی را دارد.

در همین راستا، طولابی، خیری و صمدی (۱۳۹۴) اظهار می‌دارند که بین همه ابعاد هوش فرهنگی، غیر از بعد دانش با تعاملات اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود دارد، اما بین میزان هوش فرهنگی دانشجویان دختر و پسر تفاوت وجود ندارد.

علاوه بر این، باقرپور، محبوبی و محبوبی (۱۳۹۴) عنوان می‌کنند که بین بعد فراشناختی و دانش هوش فرهنگی با عملکرد تحصیلی رابطه معنی‌دار وجود دارد، اما بین همبستگی بعد رفتاری و انگیزشی هوش فرهنگی با عملکرد تحصیلی رابطه‌ای وجود ندارد.

در این زمینه، اصانلو و خدای (۱۳۹۳) نیز می‌نویسند که هوش فرهنگی بر شوک فرهنگی، سازگاری میان فرهنگی و عملکرد تأثیر معنی‌دار دارد.

همچنین، جو (۲۰۱۸) نشان داد که زندگی در دنیای متعامل و محیط چندفرهنگی و متنوع نیاز به برخورداری از هوش فرهنگی دارد.

به‌علاوه، اووروز و یوراسیک (۲۰۲۱) اظهار می‌دارند که هوش فرهنگی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی بین-فرهنگی است. راور و وان‌داین^۲ (۲۰۱۷) نیز در پژوهشی نشان دادند که هوش فرهنگی یک سازه چندبعدی و

توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، آزمون t تک‌نمونه‌ای و نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

میزان هوش فرهنگی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی در قالب جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۲- میزان هوش فرهنگی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم انتظامی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد
بعد فراشناختی	۳/۱۸	۰/۶۱۵	۱۹۱
بعد شناختی	۳/۴۵	۰/۷۱۸	۱۹۱
بعد انگیزشی	۳/۹۲	۰/۸۱۳	۱۹۱
بعد رفتاری	۳/۵۷	۰/۸۲۲	۱۹۱
هوش فرهنگی	هوش فرهنگی	۳/۵۳	۰/۷۴۲

با توجه به جدول (۲)، میانگین بعد فراشناختی هوش فرهنگی (۳/۱۸)، بعد شناختی هوش فرهنگی (۳/۴۵)، بعد انگیزشی هوش فرهنگی (۳/۹۲) و بعد رفتاری هوش فرهنگی (۳/۵۷) و میانگین ابعاد هوش فرهنگی اعضای هیأت علمی (۳/۵۳) است. همچنین، بیشترین میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از مؤلفه‌های هوش فرهنگی به ترتیب شامل بعد انگیزشی، بعد رفتاری، بعد شناختی و بعد فراشناختی می‌شود.

این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه است و هوش فرهنگی افراد را برحسب چهار مؤلفه فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتار فرهنگی می‌سنجد. مقیاس اندازه‌گیری پرسشنامه فاصله‌ای است و سوالات براساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تنظیم شده است. حداقل نمره یک و حداکثر نمره پنج بود. روایی و پایایی پرسشنامه هوش فرهنگی در پژوهش‌های قبلی مورد محاسبه قرار گرفته و میزان آن ۰/۸۵۱ تعیین شده است.

در این پژوهش نیز برای سنجش روایی از روش سنجش محتوایی CVR یا ضریب لاوشه استفاده شد. بر این اساس، پرسشنامه در اختیار ۹ نفر از متخصصان و اعضای هیأت علمی رشته‌های مختلف (روان‌شناسی عمومی، روان‌شناسی تربیتی و برنامه‌ریزی درسی) دانشگاه بوعلی‌سینا-همدان قرار گرفت و میزان روایی ابزار ۰/۸۴ به دست آمد. شایان ذکر است، براساس جدول لاوشه حداقل روایی لازم از منظر ۹ نفر ۰/۷۸ است. بنابراین، پرسشنامه مورد نظر از روایی لازم برخوردار است. برای سنجش پایایی، از روش آلفای کرونباخ بهره برده شد و میزان پایایی ۰/۸۲۱ محاسبه گردید. میزان پایایی مؤلفه‌های هوش فرهنگی در جدول (۱) قابل مشاهده است:

جدول ۱- میزان آلفای کرونباخ هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن

متغیر	ضریب الفا
بعد فراشناختی	۰/۶۹۵
بعد شناختی	۰/۶۹۵
بعد انگیزشی	۰/۷۹۸
بعد رفتاری	۰/۷۳۱
هوش فرهنگی	۰/۸۲۱

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۱)، میزان پایایی ابعاد فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری هوش فرهنگی به ترتیب ۰/۶۹۵، ۰/۶۹۵، ۰/۷۹۸، ۰/۷۳۱ و میزان پایایی کل هوش فرهنگی ۰/۸۲۱ است. بنابراین، می‌توان اظهار داشت که ابزار اندازه‌گیری از پایایی لازم برخوردار است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار

جدول ۳- تحلیل میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از هوش فرهنگی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
هوش فرهنگی	۳/۵۳	۰/۷۴۷	۳	۴/۲۰	۱۹۰	۰۰۰/۰**

بالاتر از متوسط است. در ادامه به چند پرسش در این زمینه پاسخ خواهیم داد:
پرسش اول: تا چه میزان اعضای هیأت علمی از مؤلفه شناختی هوش فرهنگی برخوردارند؟

طبق جدول (۳)، به این علت که t محاسبه شده، از t بحرانی در سطح ۰/۰۱ بزرگ تر است، با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت، بین میانگین های مورد مقایسه تفاوت معنادار وجود دارد و میزان هوش فرهنگی اعضای هیئت علمی

جدول ۴- تحلیل میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از مؤلفه شناختی هوش فرهنگی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
مؤلفه شناختی هوش فرهنگی	۳/۴۵	۰/۷۱۸	۳	۴/۹۴	۱۹۰	۰۰۰/۰**

هیأت علمی از مؤلفه شناختی هوش فرهنگی بالاتر از حد متوسط است.
پرسش دوم: تا چه میزان اعضای هیأت علمی از مؤلفه فراشناختی هوش فرهنگی برخوردارند؟

با توجه به اطلاعات جدول (۴)، چون t محاسبه شده در سطح ۰/۰۱ از t بحرانی بزرگ تر است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین میانگین های مورد مقایسه تفاوت معنادار وجود دارد. بر این اساس، میزان برخورداری اعضای

جدول ۵- تحلیل میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از مؤلفه فراشناختی هوش فرهنگی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
مؤلفه فراشناختی هوش فرهنگی	۳/۱۸	۰/۶۱۵	۳	۳/۵۲	۱۹۰	۰۰۰/۰**

هوش فرهنگی بالاتر از حد متوسط است.
پرسش سوم: تا چه میزان اعضای هیأت علمی از مؤلفه انگیزشی هوش فرهنگی برخوردارند؟

بر اساس اطلاعات مندرج در جدول (۵)، t محاسبه شده در سطح ۰/۰۱ از t بحرانی بزرگ تر است. بنابراین، بین میانگین های مورد مقایسه تفاوت وجود دارد. در نتیجه، میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از مؤلفه فراشناختی

جدول ۶- تحلیل میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از مؤلفه انگیزشی هوش فرهنگی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
مؤلفه انگیزشی هوش فرهنگی	۳/۹۲	۰/۸۱۳	۳	۳/۴۹	۱۹۰	۰۰۰/۰**

از حد متوسط است.

پرسش چهارم: تا چه میزان اعضای هیأت علمی از مؤلفه رفتاری هوش فرهنگی برخوردارند؟

در جدول (۶)، t محاسبه شده از t بحرانی در سطح $0/01$ بزرگتر است. بنابراین، بین میانگین‌های مورد مقایسه تفاوت وجود دارد و می‌توان گفت که میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از مؤلفه انگیزشی هوش فرهنگی بالاتر

جدول ۷- میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از مؤلفه رفتاری هوش فرهنگی

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
مؤلفه رفتاری هوش فرهنگی	۳/۵۷	۰/۸۲۲	۳	۴/۸۸	۱۹۰	۰۰۰/۰**

به حقوق خود و دیگران و اجتناب از تحقیر و سرکوب خرده‌فرهنگ‌ها را فراهم می‌سازد. هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا شیوه تفکر دیگران را تشخیص دهند و الگوهای رفتاری متفاوت و واکنش‌های گوناگون آن‌ها نسبت به محیط را شناسایی کنند و بر این اساس، بتوانند موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش دهند. هوش فرهنگی به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد. عقاید، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و مفروضات عنصری از فرهنگ می‌باشند که پنهان‌اند و دیده نمی‌شوند، اما بر رفتار افراد تأثیر به‌سزایی می‌گذارند. فهم این ارزش‌ها و انتظارات مرهون بهره‌مندی از هوش فرهنگی است. پرورش هوش فرهنگی مستلزم این است که در محیط‌های اداری و سازمانی با اختلافات و تنوعات فرهنگی به‌گونه‌ای احترام‌آمیز برخورد شود و تضاد علایق افراد دارای پیشینه‌های فرهنگی گوناگون محترم شمرده شود.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۷)، از آن‌جا که t محاسبه شده از t بحرانی در سطح $0/01$ بزرگتر است. بنابراین، بین میانگین‌های مورد مقایسه تفاوت وجود و این تفاوت نشانگر میزان برخورداری اعضای هیأت علمی از مؤلفه رفتاری هوش فرهنگی بالاتر از حد متوسط است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که میزان هوش فرهنگی اعضای هیأت علمی $53/3$ از 5 و بالاتر از سطح متوسط است. این یافته با نتایج پژوهش علی‌پور و حمیدی (۱۳۹۱) که نشان دادند میانگین مؤلفه‌های هوش فرهنگی شامل ابعاد فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری در نمونه مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط است و همچنین با نتایج پژوهش سلیم بهرامی، احمدی، ذبیحی و علیزاده (۱۳۹۳) مبنی بر بالاتر از حد انتظار بودن میزان هوش فرهنگی و مؤلفه‌های آن در دانشجویان، هم‌خوانی دارد. اما، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش اسماعیلی، اکبرزاده، محمدی، نعمتی و رئیسون (۲۰۱۵) که اذان دارند میزان هوش فرهنگی نمونه مورد مطالعه پایین‌تر از سطح متوسط است، هم‌خوانی ندارد. به‌نظر می‌رسد که علت ناهم‌خوانی، مربوط به نمونه مورد مطالعه و تفاوت در جو فرهنگی حاکم بر محیط مورد مطالعه باشد.

به‌طور کلی، می‌توان اظهار داشت که هوش فرهنگی امکان فهم فرهنگ‌ها و هم‌زیستی مسالمت‌آمیز و به‌عبارت

منابع

- اسکندری، فاطمه و صمدی، عباس. (۱۳۹۵). تأثیر هوش فرهنگی بر سلامت سازمانی. *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۴ (۳): ۵۲۸-۸۰۹
- اسماعیلی، علی‌اکبر؛ اکبرزاده، ابراهیم؛ محمدی، یحیی؛ نعمتی، محمدعلی و رئیسون، محمدرضا. (۱۳۹۵). رابطه میان بهره‌های هوشی با هوش فرهنگی و خودنظارتی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند*، ۲۳ (۳): ۲۶۸-۲۷۶.

<http://journal.bums.ac.ir/article-1-2075-fa.html>

<https://doi.org/10.22059/JOMC.2016.58900>

- <https://www.routledge.com/Becoming-a-Translator-An-Introduction-to-the-Theory-and-Practice-of-Translation/Robinson/p/book/9780367227326>
11. Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
 12. Lopes-Murphy, S. A. (2013). Evaluating the Impact of Two Globalization Projects on College Students' Cultural Competence and Cultural Intelligence (CQ). *Journal of Effective Teaching*, 13(1), 5-18.
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1092148>
 13. Ng, K. Y., Van Dyne, L., & Ang, S. (2012). Cultural intelligence: A review, reflections, and recommendations for future research.
<https://doi.org/10.1037/13743-002>
 14. YOUNG, J. R. (2009). Cultural Intelligence and Global Business Leadership: Embracing the Spirit of the Chameleon. *Integrated Studies Project, Athabasca Üniversitesi, Kanada*.
<http://dtp.lib.athabasca.ca/action/download.php?filename=mais/701%20Integrated%20Paper%20Final%20Final%20Final.pdf>
 15. Raver, L. & Vandyne, L. (2017). *Developing cultural intelligence*. Cambridge University Press: 407-440.
<https://www.cambridge.org/core/books/abs/cambridge-handbook-of-workplace-training-and-employee-development/developing-cultural-intelligence/0A91A3AE80F5B4D3D966E8ED63EB6BB4>
 16. Tuleja, E. A. (2014). Developing cultural intelligence for global leadership through mindfulness. *Journal of Teaching in International Business*, 25(1), 5-24.
<https://doi.org/10.1080/08975930.2014.881275>
 17. Wawrosz, P., & Jurásek, M. (2021). Developing Intercultural Efficiency: The Relationship between Cultural Intelligence and Self-Efficacy. *Social Sciences*, 10(8), 312.
<https://doi.org/10.3390/socsci10080312>
 ۳. اصانلو، بهاره و خدای، سهیلا. (۱۳۹۳). بررسی اثر هوش فرهنگی برشوک فرهنگی، سازگاری میان فرهنگی و عملکرد. *مطالعات توسعه اجتماعی فرهنگی*، ۲(۴): ۹۶-۷۵.
<http://journals.sabz.ac.ir/scds/article-1-79-fa.html>
 ۴. سلیم بهرامی، سید حمیده؛ احمدی، حسین؛ ذبیحی، فاطمه و علیزاده، محمودرضا. (۱۳۹۳). بررسی میزان هوش فرهنگی دانشجویان دانشگاه های آزاد اسلامی شرق استان مازندران. *جامعه‌شناسی مطالعات جوانان*، ۵(۱۴): ۱۰۲-۸۷.
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=236843>
 ۵. طولابی، زینب؛ خیری، علیرضا و صمدی، سعید. (۱۳۹۴). رابطه بین هوش فرهنگی و تعاملات اجتماعی. *مجله روانشناسی*، ۷۵(۳): ۲۹۶-۲۸۶.
<https://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?id=256466>
 6. Ang, S., & Inkpen, A. C. (2008). Cultural intelligence and offshore outsourcing success: A framework of firm-level intercultural capability. *Decision Sciences*, 39(3), 337-358.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2008.00195.x>
 7. Ang, S., Van Dyne, L., & Koh, C. (2006). Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group & organization management*, 31(1), 100-123.
<https://doi.org/10.1177/1059601105275267>
 8. Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and organization review*, 3(3), 335-371.
<https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2007.00082.x>
 9. Feldt, L. E. (2009). Cultural Intelligence: A response to global needs?. In *Vienna, Austria: Unpublished Paper Presented at IACCM Annual Conference*.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=da&user=ER12HtYAAAAJ&alert_preview_top_rm=2&citation_for_view=ER12HtYAAAAJ:ufrVoPGSRksC
 10. Robinson, D. (2019). *Becoming a translator: An introduction to the theory and practice of translation*. Routledge.