

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

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

^{۱*} کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و معلم مدارس ابتدائی شهر سراب arvinhariri14@gmail.com

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

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

چکیده

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

واژگان کلیدی: هوش اجتماعی، تنیدگی شغلی، معلمان.

مقدمه

یکی از جنبه های مهم زندگی هر فردی را شغل تشکیل می دهد. شغل علاوه بر تأمین نیازهای مادی زندگی، نیازهای روانی از قبیل تحرک بدنی، تماس اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را تأمین می کند (لامبرت^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). لذا کار به دلیل اینکه بخشی از زندگی است توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. صرف نظر از کسب درآمد، کار کردن شماری از نیازهای اساسی آدمی (تمرین روانی و جسمی، پیوند اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احساس کفایت یا صلاحیت) را برآورده می سازد. با این همه ممکن است کار منبع عمده فشار روانی نیز باشد (پاول و انریت، ۱۹۹۱؛ ترجمه بخشی پور رودسری و صبوری مقدم، ۱۳۹۳) و به دلیل گسترش عوامل تنش زا و تغییر سبک زندگی، استرس به پدیده ای پیچیده و رایج تبدیل شده است (سدیدی، ۱۳۹۸). حرفه معلمی نیز یکی از حرفه های تنش زا بوده (سنیونگا و هکر^۲، ۲۰۲۱) و طبق پژوهش های انجام شده در کشورهای مختلف، آموزش یکی از ده حرفه ی تنش زای جهان محسوب می شود و یک سوم معلمان اعتقاد دارند آموزش حرفه ای پرتنش و به شدت استرس زا است (آلیسون^۳، ۲۰۰۷). در پژوهش میل و می^۴ مشخص شد که ۲۳ درصد از کارکنان مدارس بریتانیا، شغل خود را حرفه ای بسیار پرتنش می دانند و بیش از ۲۳ درصد از آنها گزارش داده اند که جداً خواهان خارج شدن از این شغل هستند (به نقل از کیهان، ۱۳۹۷). نتایج مطالعات کاجنسکی^۵ (۲۰۱۸) در کشور آمریکا نشان داد، معلمان، پزشکان و کارگران با تنیدگی شغلی بالایی مواجه اند. در ایران نیز پژوهش های متعددی نظیر سدیدی (۱۳۹۸) و جوادی نوده (۱۳۹۹) نشان می دهد که معلمان در شغل خود تا حدودی با تنش مواجه هستند. تعلیم و تربیت از حیث مسئولیت در قبال بهزیستی، سعادت و فعالیت دانش آموزان دارای حرفه ای منحصر به فرد هستند. آنان وظیفه آموزش و پرورش دانش آموزان را بر عهده دارند و به همین دلیل تجربه استرس حرفه آموزش با سایر شغل ها متفاوت است و نیاز به تعریف خاص خود می باشد. استرس شغلی در حوزه آموزش و پرورش را می توان به عنوان هیجانانی منفی و ناخوشایند مانند خشم، ناامیدی، نگرانی، افسردگی و عصبانیت در باره آموزش و تدریس تعریف کرد (الهیجا^۶، ۲۰۱۵؛ گرینبرگ، ترجمه خدارحیمی و همکاران، ۱۳۸۷). به نظر می رسد ویژگی های شغل معلمان، با استرس و احساسات منفی ناشی از آن مربوط می شود. برای نمونه حرفه معلمی بسیار از پیش تنظیم شده است که دامنه فرد را برای تصمیم گیری و خودکارآمدی محدود می کند، به عنوان مثال، معلمان باید مطابق با دستورالعمل های وزارت آموزش و پرورش و قانون رفتار حرفه ای معلمان عمل کنند (سنیونگا، هرمنیو، نکوبا و هکر^۷، ۲۰۱۸). تنیدگی شغلی^۸ پیامدهای زیان بار زیادی بر معلم، دانش آموز و محیط یادگیری دارد که از مهم ترین آنها بر عوامل آموزشی می توان به خستگی، نگرش منفی نسبت به دانش آموزان، افت کارآمدی معلمان در تدریس، کمبود وقت و کنترل دانش آموزان بدرفتار، فقدان انگیزه، دشواری تعامل با والدین و عدم استقلال، حمایت محدود از طرف دولت و تغییرات مداوم برنامه درسی اشاره کرد (واینستاین و تریکت^۹، ۲۰۱۶). یافته های پژوهشی حاکی از آن است که این استرس های شغلی بر زندگی شخصی کارکنان و بر کیفیت عملکرد آنها در کار اثر سوء (هال^{۱۰}، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۴؛ رضائیان، ۱۳۹۵، سرمد، ۱۳۹۷)، بر جو کلاس

1- Lambert

2 - Powell & Enright

3 . Ssenyonga J & Hecker

4- Allison

5- Male & May

6- Kuchinsky

7- Alhija

8. Ssenyonga, Hermenau, Nkuba & Hecker

9. Job stress

1 . Weinstein & Trickett 0

1 . Hall 1

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

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

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

یکی از انواع هوش، هوش اجتماعی است. در حالی که هوش اجتماعی علیرغم شباهت با دیگر هوش ها، اخصر از هوش عاطفی یا هیجانی بوده و دارای ویژگیها و شاخص های منحصر به فرد است. افراد در موقعیت های اجتماعی، بخاطر تفاوت های فردی یکسان عمل نمی کنند این تفاوت های فردی در ادبیات روانشناسی به هوش اجتماعی اشاره دارد (نصیری ولیک بنی، شعبانی بهار، گیلانی و اسکندری، ۱۳۹۲). ثرندایک استاد روان شناسی دانشگاه کلمبیا یکی از اولین کسانی است که هوش هیجانی را شناخت و آن را هوش اجتماعی نامید. او هوش اجتماعی را توانایی درک و مدیریت کردن مردان و زنان، پسران و دختران برای تعامل و ایجاد روابط انسانی برشمرد. هوش اجتماعی اصطلاحی است که به توانایی درک دیگران، عمل و رفتار هوشمندانه و زیرکانه در روابط با دیگران و به کارگیری آن در تعاملات اجتماعی سازگارانه اشاره می کند (به نقل از خالق خواه، رضایی شریف، شیخ الاسلامی و پیرقلی کیوی، ۱۳۹۸). نیجهولت، استاک و نیشیدا^۷ (۲۰۰۹) هوش اجتماعی را یک توانایی ضروری برای افراد به منظور ارتباط، درک و تعامل مؤثر با دیگران تعریف کرده اند که مؤلفه های آن عبارتند از: پردازش اطلاعات اجتماعی؛ یعنی توانایی درک و فهم و پیش بینی رفتار و احساسات دیگران. آگاهی اجتماعی؛ درک مناسب از نگرانی ها و احساسات سایرین از ارکان موفقیت در فعالیت های اجتماعی و مهارتهای اجتماعی؛ احساسیت به دیگران، برای کسب عملکرد شغلی برتر، توانایی شناخت نیازهای دیگران؛ و در نهایت توانایی شناسایی نگرانی های دیگران و مطلوبیت اجتماعی^۸ الچگونگی تعامل با افراد در موقعیت های هیجانی را نشان می دهد

1. Sönmez & Kolaşınlı

2. Taylor

3- Ribeiro

4. King

5. Social itlligence

6 Thorndike

7. Nijholt, A., Stock, O. & Nishida

8. Social information processing

9. Social Awareness

1. Social skills 0

1. Social utility 1

(نیچهولت و همکاران، ۲۰۰۹). هوش اجتماعی، توانایی درک و اداره دیگران است که سبب عملکرد خردمندانه در ارتباطات انسانی می‌گردد. به بیانی دیگر باعث ارتباط بهینه با دیگران، کنترل خود، تطابق و انگیزه برای زندگی می‌شود (رحیمی و افتخار، ۱۳۹۵). براساس یافته های گلمن (۲۰۱۰) افرادی که از هوش اجتماعی بالا برخوردارند میدانند که چگونه هیجانات و حساسات خود و دیگران را کنترل و هدایت کنند (به نقل از طباطبایی، اوجی نژاد و قلتاش، ۱۳۹۴) همچنین افراد با هوش اجتماعی بالا قادر به تولید رفتار کافی برای به دست آوردن و رسیدن به اهداف اجتماعی خواستنی خود هستند (خالق خواه و همکاران، ۱۳۹۸). شیروانی و زهره وندیان (۱۳۹۹) هم نشان دادند هوش اجتماعی و مولفه های آن منجر به بهبود شایستگی می شود. در مجموع ادبیات موجود حاکی از نقش و اهمیت بالای هوش اجتماعی در رفتارهای سازمانی کارکنان می باشد اما اینکه نقش این متغیر در تنیدگی شغلی به چه میزان است مسئله ای است که تاکنون پاسخ درخوری چه در مطالعات داخلی و چه در مطالعات خارجی به آن داده نشده است. لذا پژوهش حاضر قصد دارد مسئله مذکور را در بین معلمان مورد بررسی قرار دهد. بر همین اساس در پژوهش حاضر به این سوال پاسخ داده می شود که آیا بین هوش اجتماعی و تنیدگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه شهر سراب رابطه وجود دارد؟

مواد و ابزار

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

برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای ذیل استفاده شد:

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

مقیاس هوش اجتماعی ترومسو (TSIS): در این پژوهش برای سنجش هوش اجتماعی از مقیاس هوش اجتماعی ترومسو (TSIS) استفاده خواهد شد. سیلورا، مارتین یوسین و داهل^۲ (۲۰۰۱) این پرسشنامه را برای سنجش هوش اجتماعی تهیه کرده اند. مقیاس، هوش اجتماعی ترومسو یک ابزار خودگزارشی است که شامل ۲۱ سوال است. این مقیاس هوش اجتماعی را براساس سه خرده مقیاس پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارتهای اجتماعی و آگاهی اجتماعی اندازه گیری می کند. یازده سوال این مقیاس (سوالهای ۲، ۴، ۵، ۸، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۶، ۲۱، ۲۰) به صورت منفی نوشته شده اند و لازم است قبل از تحلیل داده ها کدگذاری مجدد شوند. سیلورا و همکاران (۲۰۰۱) ضرایب پایایی آلفا برای خرده مقیاس های پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت های اجتماعی و آگاهی اجتماعی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۱ و ۰/۷۹ گزارش کرده اند. رضایی (۱۳۸۹) پایایی آزمون را روی دانشجویان دانشگاه پیام نور تبریز بدست آورد. بر اساس نتایج حاصل، ضریب آلفا برای کل مقیاس برابر ۰/۷۵ بود. ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس پردازش اطلاعات اجتماعی ۰/۷۳ و همچنین برای مقیاس مهارت اجتماعی ۰/۶۶ و برای آگاهی اجتماعی ۰/۵۶ گزارش شده است. همچنین ضریب پایایی باز آزمایی برای کل مقیاس ۰/۸۱ و برای خرده مقیاس های پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت های اجتماعی و آگاهی اجتماعی به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۶ و ۰/۷۹ گزارش شده است. داده ها از طریق تحلیل همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 تحلیل شد.

یافته ها

در جدول ۱ ضریب همبستگی تنیدگی شغلی و هوش اجتماعی گزارش شده است:

جدول (۱) ضریب همبستگی تنیدگی شغلی و هوش اجتماعی

متغیر ۱	متغیر ۲	ضریب همبستگی
تنیدگی شغلی	هوش اجتماعی	-۰/۵۳۲**

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

نتایج جدول ۱، نشان می دهد که بین هوش اجتماعی و تنیدگی شغلی ($r = -0.532$ ؛ $p < 0.01$) رابطه منفی و معنی دار برقرار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد از بین هوش اجتماعی و تنیدگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. این یافته ها بیانگر آن است معلمانی که از سطوح بالایی از هوش اجتماعی و برخوردارند دارای تنیدگی شغلی پایینی هستند. در خصوص نتایج پژوهش حاضر در خصوص ارتباط هوش اجتماعی و تنیدگی شغلی علیرغم اینکه پژوهش متناظری که بتوان نسبت به همسویی و یا ناهمسویی نتایج اظهار نظر کرد وجود ندارد اما شيروانی و زهره وندیان (۱۳۹۹) نشان دادند هوش اجتماعی و مولفه های آن منجر به بهبود شایستگی می شود. شاهدهی یلمه و همکاران (۱۳۹۹) دریافتند که هوش اجتماعی از مولفه های مثبت تاثیرگذار بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان است. از آنجایی که شایستگی و فرسودگی از جمله متغیرهای نزدیک به تنیدگی شغلی هستند بنابراین می توان تا حدودی همسو با پژوهش حاضر در نظر گرفت. در تبیین این یافته می توان گفت از نظر گلمن (۲۰۱۰) افرادی که از هوش اجتماعی بالا برخوردارند میدانند که چگونه هیجانانگیز و حساسات خود و دیگران را کنترل و هدایت کنند (به نقل از طباطبایی، اوجی نژاد و قلتاش، ۱۳۹۴) همچنین افراد با هوش اجتماعی بالا قادر به تولید رفتار کافی برای به دست آوردن و رسیدن به اهداف اجتماعی خواستنی خود هستند (خالق خواه و

1. Tromso social intelligence scale

2. Silvera, Martinssen & Dahl

همکاران، ۱۳۹۸). هوش اجتماعی خاصیت ویژه ای است که علت توفیق ما، در ارتباط اجتماعی است و با آموزش یا مطالعه به دست نیامده است. در حقیقت ایجاد روابط سالم یا به دیگر سخن «سیاست برقرار کردن رابطه» یک توان خاص و ارجمند است (بورزان، ۱۳۸۴) و بدیهی است افرادی که دارای چنین قابلیت های هوشی هستند کمتر دچار تنیدگی شغلی می شوند زیرا که سیاست برقراری یک رابطه خوب و هوشمندانه را با دیگران دارند و این مسئله در بین معلمان و حرفه تدریس که عموماً پراسترس است ضروری و مهم است. از سوی دیگر، هوش اجتماعی از لحاظ نظری به رضایت عمومی ارتباط داده شده است (بار-آن، ۲۰۰۶ و گلمن، ۲۰۰۶). به عبارت دیگر افراد دارای هوش اجتماعی بالا دارای رضایت عمومی بالایی هستند و با توجه به اینکه رضایت شغلی با تنیدگی رابطه معکوس دارد بنابراین می توان گفت که با افزایش هوش اجتماعی، رضایت عمومی کارکنان ارتقا یافته و به دنبال آن از تنیدگی شغلی آنان کاسته می شود. از سوی دیگر هوش اجتماعی، حیطه ای از ظرفیت های غیر شناختی، کفایت ها و مهارت ها که بر توانمندی فرد برای موفقیت در تطابق با خواسته ها و فشارهای محیطی اثر می گذارد (باز آن، ۲۰۰۶) بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت که کارکنان با هوش اجتماعی بالا توانایی بیشتری در تطابق با خواسته ها و فشارهای محیطی دارند و در نتیجه تطابق با محیط منجر به کاهش تنیدگی شغلی می شود. پس برخورداری کارکنان از انواع هوش بویژه هوش اجتماعی که از عوامل بسیار مهم برای بالندگی به شمار می آید در کاهش تنیدگی شغلی نقش بسزایی دارد.

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

منابع

- پاول، ترور و انزایت، سیمون. (۱۹۹۱). فشار روانی، اضطراب و راه های مقابله با آن، ترجمه عباس بخشی پورودسری، حسن صبوری مقدم، مشهد، آستان قدس رضوی، به نشر، چاپ چهارم
- جوادی نوده، رقیه. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط تعادل کار و زندگی با استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان اداری مدارس متوسطه ناحیه یک اردبیل، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل
- خالق خواه، علی؛ رضایی شریف، علی؛ شیخ الاسلامی، علی؛ پیرقلی کیوی، معصومه. (۱۳۹۸). رابطه ی بین هوش اجتماعی و خودکارآمدی با سبک حل مسأله ی خلاق دانش آموزان، مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۱)، ۱۸۵-۲۱۰
- خالق خواه، علی؛ نجفی، حبیبه؛ حسینی، سیده راحله. (۱۳۹۸). بررسی نقش هوش فرهنگی و هوش اجتماعی بر سبک تصمیم گیری کارکنان دولت. پژوهش های روانشناسی اجتماعی، ۹(۳۴)، ۱۰۲-۸۳
- راس، رندال و آلتمایر، الیزابت. (۱۹۹۴). استرس شغلی، ترجمه غلام رضا خواجه پور (۱۳۹۷)، تهران: بازتاب، چاپ پنجم
- رحیمی حمید، افتخار هماسادات. (۱۳۹۵). بررسی هوش اجتماعی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کاشان در سال ۱۳۹۴. آموزش پرستاری، ۵(۳)، ۴۶-۴۱
- رضایی، اکبر؛ خلیل زاده، احد خلیل زاده. (۱۳۸۸). رابطه بین هوش اجتماعی مدیران با رضایت شغلی معلمان مدارس. نشریه علمی آموزش و ارزشیابی، ۲(۷)، ۱۴۵-۱۲۱
- رضائیان، علی. (۱۳۹۵). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت، چاپ شانزدهم
- سدیدی، محسن. (۱۳۹۸). پیش بینی استرس شغلی معلمان براساس بخشش و استراتژیهای کنترل فکر و بررسی ارتباط آنها با استرس، مجله رویش روان شناسی، ۸(۳)، ۶۴-۵۵
- سرمد، غلامعلی. (۱۳۹۷). روابط انسانی در سازمانهای آموزشی، تهران، انتشارات سمت، چاپ چهاردهم
- شاهدی یلمه، وحید؛ محمد نژاد، شیما؛ رجبی، آق اوپلی؛ لشکر بلوکی، محمد؛ معقولی، رامین؛ مشکینی، امیرمحمد؛ درویشی، امیرحسین. (۱۳۹۹). رابطه هوش اجتماعی، کیفیت زندگی کاری و شوخ طبعی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهر گرگان، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۴۳، ۲۴۰-۲۲۷
- شیروانی، طهماسب و زهره وندیان، کریم. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط هوش اجتماعی، رقابتی و هیجانی با شایستگی مدیران باشگاههای ورزشی استان چهارمحال و بختیاری، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۶(۳۲)، شناسه دیجیتال: (DOI): 10.22080/JSMB.2020.14769.2933
- طباطبایی، زهرا؛ اوجی نژاد، احمدرضا و قلتاش، عباس. (۱۳۹۴). رابطه هوش اجتماعی با مهارتهای کارآفرینی و خلاقیت دانش آموزان هنرستانهای شهر شیراز. فصلنامه ژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۱)، ۸۵-۹۷
- کینگ، ملانی. (۱۳۹۳). راه های شناخت و مقابله با استرس شغلی، ترجمه شادی فرهمند، بهزاد مرد آزاد ناو، تهران، موسسه پندارآفرینان آتی، چاپ اول
- کیهان، طاهره. (۱۳۹۷). رابطه خودکارآمدی و استرس شغلی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی شهر، مجله پیشرفت های نوین در علوم رفتاری، ۳(۲۶)، ۴۱-۲۴
- گرینبرگ، جerald. اس. (۱۳۸۷). کنترل فشار روانی، ترجمه سیامک خدارحیمی؛ محسن دهقانی، بهمن نجاریان و علی شیرافکن، تهران، انتشارات رشد
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ شعبانی بهار، غلامرضا؛ گیلانی، مریم و اسکندری، اصغر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش اجتماعی و هوش فرهنگی با کاربست سازمان یاد دهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۹(۱۸)، ۱۱۳-۱۲۸

هال، ریچارد. ال. (۱۳۸۴). سازمان: ساختار، فرآیند و راه‌آوردها، ترجمه علی پارسائیان، محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ چهارم

- Alexandra V, Ehrhart KH & Randel AE. (2021). Cultural intelligence, perceived inclusion, and cultural diversity in workgroups, *Personality and Individual Differences*, 168, 110-128
- Alhija, F. N. (2015). Teacher stress and coping: the role of personal and job characteristics. *Social and Behavioral Sciences*, 185(3), 374-380
- Allison, M.G. (2007). Identifying the types of student and teacher behaviors associated with teacher stress, *Teaching and Teacher Education*, 23(5), 624-40
- Andersen, I. G., & Jaeger, M. M. (2019). Cultural capital in context: Heterogeneous returns to cultural capital across schooling environments. *Social of Science Research*, (50)4, 177-188.
- Ang, S., & Van, D. L. (2008). Conceptualization of cultural intelligence, definition, distinctiveness and nomological network. *Management and organization Review*. (3)10, 335-371.
- Bontis, N.(2000). Intellectual Capital: An Exploratory Study that Develops Measures and Models. *Management Decision*, 36(2), 63-76.
- Bontis, N. (1998) Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36, 63-70
- Bontis, N.(2001). Managing organizational Knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. Idea Group publishing, pp. 271-301
- Earley, P. C. and Ang, S., (2003), *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford, CA: Stanford Business Books.
- Early, C. & Mosakowski, E. (2004) *Cultural intelligence*. Harvard Business
- Early, P. C. & Peterson, R. S. (2004) "Cultural Intelligence as a new Approach to International Training for the Global Manager." *Academy of Management Learning and Education*, 3 (1): 100-115
- Kuchinsky, C. (2018). The Most Stressful Jobs in America Stress in the American Workplace, Retrieved June 8, 2009 from the World Wide Web <http://www.Associatedcontent>.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, 53(1), 22-32
- Nijholt, A., Stock, O. & Nishida, T. (2009). Social intelligence design in ambient intelligence. *AI & Soc*, 24:1-3
- Palmer, M., Rose, D., Sanders, M., & Randle, F. (2012). Conflict between work and family among New Zealand teachers with dependent children. *Teaching and Teacher Education*, 28(7), 1049-1058
- Petrovic DS, (2013) How do teachers perceive their cultural intelligence? *Procedia Soc Behav Sci*,11:276-80.
- Presbitero A. (2021). Communication accommodation within global virtual team: The influence of cultural intelligence and the impact on interpersonal process effectiveness, *Journal of International Management*, 27(1), 152-171
- Presbitero, Alfred. (2017). Culture shock and reverse culture shock: The moderating role of cultural intelligence in international students' adaptation, *International Journal of Intercultural Relations*, 53: 28-39
- Ribeiro, Ícaro J.S. Rafael Pereir, Freire, Ivna V. Bruno G.de Oliveira, Cezar A.Casotti, Eduardo, N.Boery. (2018). Stress and Quality of Life Among University Students: A Systematic Literature Review, *Health Professions Education*, 4(2), 70-77
- Royal, J. (2012). Evaluating human, social and cultural capital in nurse education. *Nurse Education Today*, 32(5), 19-22.
- Sánchez-Hernández, M.I. and Castilla-Polo, F. (2021), "Intellectual capital as a predictor of cooperative prominence through human capital in the Spanish agrifood industry", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2020-0201>

- Schlaegel C, Richter N F & Taras V. (2021). Cultural intelligence and work-related outcomes: A meta-analytic examination of joint effects and incremental predictive validity, *Journal of World Business*, 56(4), 101-129
- Silvera, D.H., Martinussen, M., & Dahl, T.I. (2001). The Tromso Social Intelligence Scale, a Self-report Measure of Social Intelligence, *Scandinavian Journal of Psychology*, 42, 313-319.
- Sönmez S & Kolaşınlı IB. (2021). The effect of preschool teachers' stress states on classroom climate, *International Journal of Primary, Elementary and Early Years Education*, 49(2), 190-202
- Ssenyonga J & Hecker T. (2021). Job Perceptions Contribute to Stress among Secondary School Teachers in Southwestern Uganda, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-10
- Ssenyonga, J.; Hermenau, K.; Nkuba, M.; Hecker, T. Reducing violence against children by implementing the preventative intervention Interaction Competencies with Children for Teachers (ICC-T): Study protocol for a cluster randomized controlled trial in Southwestern Uganda. *Trials* 2018, 19, 435
- Taylor, Michelle., McLean, Leigh Bryce, Crystal I. Abry., Tashia and Granger , Kristen L. (2019). The influence of multiple life stressors during Teacher Training on Burnout and Career Optimism in the first year of teaching, *Teaching and Teacher Education*, 86, 102910
- Taylor, Michelle., McLean, Leigh Bryce, Crystal I. Abry., Tashia and Granger , Kristen L. (2019). The influence of multiple life stressors during Teacher Training on Burnout and Career Optimism in the first year of teaching, *Teaching and Teacher Education*, 86, 102910
- Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, A., (2011). Motivational cultural intelligence, realistic job preview realistic living conditions preview and cross-cultural adjustment. *Group & Organization Management*, 31, 154-171.
- Triandis, H. C. (2016). Cultural intelligence in organizations. *Group & Organization Management*, 32 (1), 20-26
- Watkin.C .(2013). Developing Social intelligence. *International; Journal of Selection & Assessment*, 8 (2): 89-92.
- Weinstein, T. L., & Trickett, E. J. (2016). The development of an instrument to measure English Language Learner (ELL) teacher work stress. *Teaching and Teacher Education*, 55, 24-32