

قدرت تبیین‌کنندگی هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی برای پیش‌بینی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان

فاطمه حسین‌پور^۱ و سیف‌اله فضل‌الهی قمشی^{۲*}

The Explanatory Power of Cultural Intelligence and Organizational Learning to Predict Teachers' Professional Skills

Fateme Hossienpour¹, Seyfollah Fazlollahi^{2*}

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between cultural intelligence and organizational learning with professional skills of high school teachers. The method was applied in terms of objectives which followed a descriptive correlation design to collect the data. The statistical population consisted of 2018 state high school teachers in Qom province teaching in the second semester of the academic years of 96-97. 252 subjects were selected randomly as the sample in accordance with the Morgan and Krejsi tables. The data was collected from three standard questionnaires: Tabeshfard's Organization Learning, Early and Angle's Cultural Intelligence and Hajizadeh's Professional Skills. The reliability measures considered to be appropriate on the basis of Alpha-Cronbach's were .96, .92 and .94 for the instruments, respectively. The results showed that there was a positive and significant relationship between cultural intelligence and professional skills ($r = .536$), using the Pearson correlation coefficient, regression, and Fisher test. In addition, organizational learning and professional skills were found to be positively and significantly correlated ($r = .969$). Finally, it was revealed that organizational learning ($\beta = .963$) and cultural intelligence ($\beta = 0.44$) can significantly predict significant professional skills.

Keywords: Professional Skills, Cultural Intelligence, Organizational Learning, Teachers

چکیده

هدف پژوهش، بررسی رابطه هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی با مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه بود. روش تحقیق از نظر اهداف، کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری ۲۰۱۸ نفر از معلمان مشغول به تحصیل در نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ مدارس متوسطه دولتی آموزش و پرورش استان قم بودند. نمونه آماری ۲۵۲ نفر از اعضای جامعه آماری بودند که بر اساس جدول مورگان و کرجسی به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد؛ یادگیری سازمانی تابش‌فرد، هوش فرهنگی ارلی و انگ و مهارت‌های حرفه‌ای حاجی‌زاده با پایایی ۰/۹۶، ۰/۹۲ و ۰/۹۴ بر اساس آلفای کراباخ استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون آزمون Z فیشر نشان داد بین هوش فرهنگی و مهارت‌های حرفه‌ای به میزان ($r = 0.536$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای به میزان ($r = 0.969$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. تحلیل رگرسیون نیز نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی با ضریب بتای ۰/۹۶۳ و هوش فرهنگی با ضریب بتای ۰/۴۴ پیش‌بینی‌کننده معناداری برای توسعه مهارت‌های حرفه‌ای هستند.

واژه‌های کلیدی: مهارت‌های حرفه‌ای، هوش فرهنگی، یادگیری سازمانی، معلمان

1. M. A of Education, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran

2. Assistant Professor, Department of Education, Qom Branch, Islamic Azad university, Qom, Iran

*Corresponding Author, Email: Fazlollahigh@yahoo.com

۱. کارشناس ارشد علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قم، قم، ایران

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، واحد قم، قم، ایران

* نویسنده مسئول

مقدمه

عصر حاضر با چالش‌های فراوان و پیچیده در جامعه، نحوه انجام کار، برقراری ارتباط با دیگران و نحوه یادگیری ما را تحت تأثیر قرار داده است؛ عامل اصلی و تازه در این تغییرات، افزایش نقش بنیادی اطلاعات و دانش است. جامعه اطلاعاتی، جامعه دانش و جامعه یادگیری، اصطلاحاتی برای معرفی این دوره هستند. در پیوند بین جامعه و دانش، یادگیری، عامل اصلی است. با وجود اهمیت تولید و توزیع دانش، دانش در جریان انتقال، تاریخ انقضایی دارد که بر توسعه مهارت‌های حرفه‌ای معلمان تأثیرگذار است. تغییرات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه نه تنها بر دنیای اطراف معلم تأثیر می‌گذارد، بلکه باعث تغییر دانش‌آموزان، معلم، ابزارها و وسایل مورد استفاده برای تدریس می‌شود. در زمان حاضر، معلمان باید دانش خود را در مورد تغییرات مداوم فرایند یاددهی-یادگیری، دوباره خلق کنند (کریمی، ۱۳۸۷).

یکی از مهم‌ترین و برجسته‌ترین عوامل فرایند یاددهی-یادگیری، موفقیت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در آموزش و پرورش، وابسته به وجود معلمانی است که از توانایی‌های نظری و علمی لازم برخوردار باشند. معلم، علاوه بر مسئولیت طراحی، اجرا و ارزشیابی فرایند یاددهی و یادگیری در محیط آموزشی، به‌عنوان فردی سازنده و فراهم‌آورنده شرایط و محیط فرهنگی مناسب و پویا، با رفتار خود در جامعه، برای مردم، خصوصاً نسل جوان، الگو و اسوه می‌باشد و با قابلیت‌ها و مهارت‌های خود، در دانش‌آموزان برای رسیدن به کمال، رشد و بالندگی، نگرش و انگیزه مثبت ایجاد می‌کند؛ لذا مهارت‌های حرفه‌ای معلم، نقش بسیار مهمی در این زمینه دارد؛ منظور از مهارت‌های حرفه‌ای، آگاهی از روش‌های تدریس، سازمان‌دهی و اداره کلاس، مشاوره و راهنمایی دانش‌آموزان و ارزشیابی است (ملکی، ۱۳۸۰: ۱۵). مهارت‌های حرفه‌ای معلم را مهارت‌ها و توانایی‌های عملی معلم در تهیه طرح درس، اجرای روش‌های نوین تدریس، استفاده از وسایل کمک‌آموزشی و ارزشیابی می‌دانند؛ به‌طور کلی، شایستگی‌های معلم به سه بخش عمده: مهارت‌های عمومی، مهارت‌های تحقیق و مهارت‌های حرفه‌ای تقسیم می‌شود که در بخش مهارت‌های حرفه‌ای، داشتن مهارت عملی در اداره و مدیریت کلاس، طراحی و اجرای ارزشیابی و انتخاب روش‌های مناسب تدریس برای یاددهی-یادگیری مهم است؛ همچنین معلم، علاوه بر شایستگی عقلانی و صلاحیت علمی، نه تنها باید داری اطلاعات و نگرش‌های تربیتی باشد، بلکه باید بتواند آموختن و هدایت کردن را در عرصه عمل، به اجرا بگذارد؛ پس معلم باید دارای مهارت‌هایی مانند آشنایی با روش تدریس، طراحی آموزشی و ارزشیابی باشد (تقی‌پورظهیر، ۱۳۸۷: ۱۴۸). صاحب‌نظران، تدریس را به‌عنوان فرایندی که بین معلم و دانش‌آموز در جریان است در نظر گرفته و به‌صورت فعالیت‌هایی که به‌منظور ایجاد تغییر و دگرگونی در رفتار دانش‌آموزان، طرح و اجرا می‌شود، تعریف کرده‌اند؛ به اعتقاد آن‌ها، نقش معلم در تدریس، آن نیست که فقط در کلاس درس، سخنرانی کند یا این‌که معلوماتی را به دانش‌آموزان

انتقال دهد، بلکه اهمیت نقشش در آن است که دانش‌آموزان را در جنبه‌های مختلف آموزشی و پرورشی راهنمایی کند؛ آن‌ها را به درس علاقه‌مند سازد؛ و با روشی منظم، هم از میزان پیشرفت دانش‌آموزان و هم از کار خود، ارزشیابی به عمل آورد. از این‌رو معلم به منظور انجام گرفتن فعالیت‌های فوق به مهارت‌هایی نیاز دارد که در عرصه یاددهی-یادگیری آن‌ها را مهارت‌های حرفه‌ای می‌نامند (وکیلان، ۱۳۸۶: ۱۲۰). درباره مفهوم ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای معلمان که از اواسط قرن بیستم در نظام‌های آموزشی پدیدار شده است، صاحب‌نظران امر تعلیم و تربیت، نظرات مختلفی را بیان کرده‌اند؛ از جمله مهرمحمدی به توانایی‌های مربوط به روش‌های تدریس، ارزشیابی و استفاده از فناوری آموزشی معلم اعتقاد دارد. مرعشی این مهارت‌ها را شامل (آگاهی معلمان از روش‌های تدریس، سازمان‌دهی و اداره کلاس، مشاوره و راهنمایی دانش‌آموزان و ارزشیابی) می‌داند. همچنین از نظر ملکی، شعبانی، نوروژی و آقازاده نیز آشنایی معلمان به روش‌های تدریس، طراحی آموزشی و ارزشیابی، مؤلفه‌های مهارت حرفه‌ای معلمان هستند (نادری، حاجی‌زاد، شریعتمداری و سیف‌نراقی، ۱۳۸۹).

به منظور ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای معلمان، مدارس باید به سمت سازمان‌های یادگیرنده^۱ و یادگیری سازمانی^۲ حرکت کنند. فرای معتقد است سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن الگوهای گسترده فکری، طبیعی شده، الهامات جمعی و گروهی در آن به وقوع می‌پیوندد. افراد در سازمان‌های یادگیرنده قدرت پیدا می‌کنند تا بینش سازمانی تولیدشده شفاف را اجرا نمایند. آن‌ها همیشه در حال یادگیری از یکدیگر هستند؛ یادگیری سازمانی به هماهنگ‌شدن سازمان‌ها، از جمله سازمان‌های آموزشی با فناوری و پیشرفت‌های جدید کمک می‌کند؛ درحالی‌که الگوهای سنتی رهبری، توان رویارویی با این پیشرفت‌ها و تغییرات را ندارند و نمی‌توانند انگیزه لازم را برای یادگیری جمعی در کارکنان به وجود آورند و موجب توسعه سازمان شوند (حسینی‌دزکی و همکاران، ۱۳۹۳). از میان شرایط لازم برای موفقیت آموزشی، می‌توان به پویایی مدارس و نیز آمادگی معلمان برای شکستن قالب‌های کلیشه‌ای و بهره‌گیری از منابع مختلف یادگیری اشاره کرد. یادگیری، عامل کلیدی موردنیاز سازمانی است که می‌خواهد در دنیای جدید اقتصادی پابرجا بماند؛ سنگه^۳ (۱۹۹۰؛ ترجمه روشن و کمال‌هدایت، ۱۳۸۶) معتقد است که تنها منبع مزیت رقابتی پایدار در بلندمدت برای سازمان‌ها، یادگیری سریع‌تر نسبت به رقبا است و چنان‌چه سازمان به این امر نائل گردد، از سایر سازمان‌های رقیب، اثربخش‌تر و کارا تر خواهد شد.

سازمان یادگیرنده برای اولین بار توسط سایرت و مارچ در مطالعه اولیه‌شان روی جنبه‌های رفتاری تصمیم‌گیری سازمانی در سال ۱۹۶۳ به‌کار رفته است؛ اگرچه فعالیت‌های تحقیقاتی در دهه ۱۹۸۰ نیز روی موضوع ادامه داشت، ولی در دهه ۱۹۹۰، موضوع یادگیری سازمانی تنها به عنوان

1. learning organizations
2. organizational learning
3. SENGÉ

یکی از موضوعات مطرح در گرایش‌های مختلف رشته مدیریت قرار گرفت (قربانی‌زاده، ۱۳۸۷). سنگه در سال ۱۹۹۷ خاطرنشان می‌کند که تقریباً تمامی تعاریف ارائه‌شده از یادگیری سازمانی دربرگیرنده دو نوع تغییر شناختی و رفتاری هستند. از نظر پترا و اتال^۱ (۲۰۰۲) یادگیری سازمانی، فرایندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به‌سرعت با تغییرات و تحولات سازگاری یابد. این فرایند، شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود و به‌وسیله تسهیم میان کارکردی و یادگیری همکارانه، تقویت می‌شود. نتایج این دو اصل، خلق فرهنگ یادگیری و فرهنگ مشترک در میان همه کارکنان است (به نقل از تیمورنژاد و صریحی‌اسفستانی، ۱۳۸۹). سنگه (۱۹۹۰)، ترجمه روشن و کمال‌هدایت، ۱۳۸۶) برای ایجاد سازمان یادگیرنده، پنج نظم اساسی را مطرح می‌کند که در این جا با عنوان ابعاد یادگیری، بررسی می‌شوند. تمام این پنج نظم اساسی را باید به‌صورت یک کل مرتبط و متصل به یکدیگر در نظر گرفت. یادگیری تیمی، پیش‌شرط تفکر سیستمی است؛ یادگیری زمانی در سطوح فردی/تیمی و سازمانی اتفاق می‌افتد که مدل‌های ذهنی، شناخته شوند و مدل‌های مشترکی شکل گیرند و زمانی که بینش‌های فردی، تیمی و سازمانی به هم مرتبط شدند، یادگیری، شتاب بیشتری می‌گیرد. مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام سازمان یادگیرنده عبارتند از خودبالندگی (تسلط فردی)، الگوی ذهنی، یادگیری تیمی، چشم‌انداز (بینش مشترک) و تفکر سیستمی. با به‌کارگیری مناسب این مؤلفه‌ها امکان ایجاد تغییرات اساسی و زیربنایی جهت ارتقای بهره‌وری سازمان فراهم می‌شود.

وی این مهارت‌های پنج‌گانه را برای ایجاد یادگیری سازمانی، لازم و ضروری می‌داند. این مهارت‌ها عبارتند از: ۱. تسلط فردی^۲: بیانگر سطح بالایی از حرفه‌ای بودن در یک موضوع یا در حوزه‌ای از مهارت (ویژه) است. توانایی فردی مستلزم تعهد بلندمدت به یادگیری است که منجر به تخصص، تبحر ویژه و جذاب در زمینه وظایف یا مسئولیت‌های سازمانی فرد می‌شود؛ ۲. مدل‌های ذهنی^۳: بیانگر تصورات و نگرش عمیق افراد درباره جهان، کار، خانواده و رویدادهاست که بر درک افراد از جهان و چگونگی رفتار آن‌ها تأثیر می‌گذارد؛ ۳. چشم‌انداز مشترک^۴: توانایی ایجاد یک تصویر و چشم‌انداز مشترک از آینده‌ای است که در پی آن هستیم (سنگه، ۱۹۹۰)؛ ترجمه روشن و کمال‌هدایت، ۱۳۸۶: ۱۶). چشم‌انداز مشترک به کارکنان کمک می‌کند تا حول یک هویت و حس مشترک حرکت کنند، زیرا کارکنان را با دلیل قاطع و مجاب‌کننده برای یادگیری آماده می‌کند؛ ۴. یادگیری تیمی^۵: در سازمان‌های مدرن، اعضای گروه از راه گفتگو به کسب نتایج مهمی ناآل می‌شوند که این نتایج منجر به رشد و توسعه سازمان می‌گردد (هیسفیلد^۶، ۲۰۰۰). گروه‌ها همچنین

1. Pettra & Etal
2. personal mastery
3. mental models
4. shared vision
5. team learning
6. Heathfield

از راه گفتگو و تمرین، تفکر خود را تغییر داده، یاد می‌گیرند که انرژی‌شان را برای دست یافتن به هدف‌های مشترک آماده نمایند و به توانایی و آگاهی بیشتری از مجموع استعداد اعضا دست یابند (گریدل و هاستد^۱، ۲۰۰۳)؛ ۵. تفکر سیستمی^۲، که به‌عنوان یکی از مهم‌ترین اهرم‌های مؤثر مؤلفه یادگیری سازمانی یا ارتقای بهره‌وری در افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع است. به‌کارگیری تفکر و نگرش سیستمی، تحولات تکاملی عظیمی را در زندگی انسان‌ها فراهم آورده است و اصل بنیادین سازمان یادگیرنده و ابزاری بسیار قوی برای تسهیل یادگیری سازمانی است. تفکر سیستمی، راه و روشی برای کل‌نگری است. جوهره اصلی تفکر سیستمی، تغییر در نگرش است؛ به‌بیان‌دیگر، تفکر سیستمی، چارچوب مفهومی برای ایجاد الگوهای روشن‌تر ارائه نموده و تعیین می‌کند که چگونه آن‌ها به‌گونه‌ای اثربخش، تغییر می‌کنند (شریفی و اسلامیه، ۱۳۸۷).

سنگه (۱۹۹۲) نظریه‌پرداز اصلی سازمان یادگیرنده بر این باور است که سازمان‌های جهان، امروز باید توانایی تطابق با دگرگونی‌های مداوم را برای نیل به موفقیت داشته باشند. به بیان بهتر، سازمان‌ها باید به سازمان‌های آموزنده یا یادگیرنده تبدیل شوند (رحمان‌سرشت، ۱۳۸۶: ۳۱۵)؛ و برای حفظ مزیت رقابتی خود، به‌صورت موجودیتی واحد و یکپارچه، قادر به یادگیری سریع‌تر نسبت به رقبا شوند؛ زیرا در سده نونین، این تنها چیزی است که به وسیله آن، افراد می‌توانند از سایر رقبا پیشی گیرند (سنگه، ۱۹۹۰؛ ترجمه روشن و کمال‌هدایت، ۱۳۸۶: ۱۶).

با توجه به گسترش محیط‌های کاری متنوع و جهانی، آگاهی از هوش فرهنگی^۳ از اهمیت خاصی برخوردار است. مهم‌ترین دلیل برای درک هوش فرهنگی، این است که اثربخشی در موقعیت‌های متنوع فرهنگی افزایش یابد. برای مثال، هوش فرهنگی، حساسیت نسبت به تفاوت‌های فرهنگی و انطباق و روابط بین زمینه‌های چندفرهنگی را افزایش می‌دهد؛ استفاده از تعمیم گروهی را کاهش و تصمیم‌گیری و عملکرد کاری را بهبود می‌بخشد. با عنایت به این واقعیت که ایران کشوری با خرده‌فرهنگ‌های گوناگون است و جمعیت دانش‌آموزان دارای فرهنگ‌ها و خرده‌فرهنگ‌های گوناگون، در حال افزایش است (بل^۴، ۲۰۰۸).

مفهوم هوش فرهنگی برای نخستین بار توسط ارلی و انگ^۵ از محققان مدرسه کسب و کار لندن مطرح شد (ارلی و انگ، ۲۰۰۳: ۸). این دو، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند و در مورد عناصر هوش فرهنگی معتقدند، مدیرانی که از هوش فرهنگی بالایی برخوردارند از سه عامل دانش فرهنگی، توجهات فرهنگی و مهارت‌های فرهنگی برخوردارند؛ هم‌چنین انگ و همکاران^۶، هوش

1. Gruidl & Hustedde
2. systems thinking
3. cultural intelligence
4. Bell
5. Earlie & Ang
6. Ang

فرهنگی را یک مفهوم با چهار بعد معرفی می‌کنند؛ مدل چهاربعدی هوش فرهنگی، شامل چهار بعد استراتژی، فراشناختی، انگیزشی و رفتاری است (به نقل از قلاوندی و نقی‌پور، ۱۳۹۵). استراتژی^۱: این مؤلفه هوش فرهنگی، دانش عمومی فرد را در مورد فرهنگ‌ها، آداب و رسوم، سنت‌ها، ارزش‌ها و اعتقادات انعکاس می‌دهد (ارلی و انگ، ۲۰۰۳: ۵۴)؛ فراشناختی^۲: روشی است که یک فرد، تجارب بین فرهنگی را از آن طریق استدلال می‌کند. این مؤلفه هوش فرهنگی، فرایندی را مورد توجه قرار می‌دهد که افراد برای به دست آوردن و فهم دانش فرهنگی به کار می‌گیرند (انگ و همکاران، ۲۰۰۷؛ به نقل از قلاوندی و نقی‌پور، ۱۳۹۵)؛ انگیزشی^۳: یعنی اطمینان و اعتماد فرد به این که قادر است خود را با فرهنگ جدید تطبیق دهد. مؤلفه انگیزشی هوش فرهنگی، حجم و جهت انرژی افراد برای تعامل مؤثر در فرهنگ جدید را نشان می‌دهد (ارلی و موساکوفسکی^۴، ۲۰۰۴)؛ و رفتاری^۵: قابلیت فرد برای نمایش اعمال و گفتار کلامی و غیرکلامی مناسب در تعامل و ارتباط با افرادی از فرهنگ‌های مختلف را نشان می‌دهد (ارلی و انگ، ۲۰۰۳: ۴۶).

با توجه به مسائل فوق، اگر قرار است آموزش و پرورش تغییر کند، متصدیان تعلیم و تربیت، به‌خصوص معلمانی که تعامل گسترده با فراگیران دارند باید متحول شوند؛ همچنین لازم است دانش و اطلاعات، شناخت‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و روش‌های کار آن‌ها تغییر کند. لازمه این کار، حرفه‌ای شدن تعلیم و تربیت و در سرلوحه آن، حرفه‌ای شدن تمام معلمان است. مهارت‌های حرفه‌ای معلم، لازم‌ترین و ضروری‌ترین نیاز برای معلم است. هر نوع بی‌توجهی در کسب این مهارت‌ها، عدم موجودیت شغلی و حرفه‌ای معلم را به اثبات می‌رساند و خط بطلان روی مهارت او می‌کشد (رئوف، ۱۳۸۰: ۴۲).

عدم آگاهی معلمان از هوش فرهنگی، مبانی، اصول و قواعد یادگیری و مهارت‌های آموزش و پرورش، موجب بروز مشکلاتی در فرایند تدریس و یادگیری می‌گردد. در ارتباط با اهمیت و ضرورت این پژوهش می‌توان گفت که معلمان، اغلب در موقعیتی هستند که بایستی هرروزه برای صدها دانش‌آموز، تصمیم‌گیری کنند، آن‌ها را راهنمایی نمایند و به دانش‌آموزان، دانشی را بیاموزند که برای حضورشان در جامعه و جهان بزرگتر، مورد نیاز است؛ معلمان بایستی از نیازهای متنوع و پیشینه‌های گوناگون فرهنگی دانش‌آموزان‌شان آگاه باشند، مخصوصاً با وجود این واقعیت که جمعیت دانش‌آموزان از فرهنگ‌ها و خرده‌فرهنگ‌های مختلف، در حال افزایش است (بل، ۲۰۰۸). برداشت‌های غلط از الگوهای ارتباطی و یا رفتار دانش‌آموزانی که دارای پیشینه‌های زبانی یا فرهنگی مختلف هستند، ممکن است موجب شود معلمانی که برای مواجهه با این دانش‌آموزان آمادگی

1. strategy
2. metacognition
3. motivational
4. Early & Mosakowski
5. behavioral

ندارند، آن‌ها را به صورت یک ناتوانی قلمداد کنند و درخواست نمایند که این دانش‌آموزان را به مدارس با آموزش‌های خاص منتقل کنند (صادقی، مهرمحمدی و ملکی، ۱۳۸۹). با توجه به نقش معلمان در مدیریت کلاس، در نظر گرفتن صلاحیت‌های فرهنگی معلمان و پیش‌نیازهای آن، مثل هوش فرهنگی، اهمیت می‌یابد و به عنوان یکی از صلاحیت‌های معلمان، قلمداد می‌شود.

یادگیری سازمانی، اهمیت بسیاری در سازمان دارد و می‌تواند تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان داشته و سبب ارتقای شایستگی حرفه‌ای آن‌ها شود، همچنین به صورت غیرمستقیم بر روی قصد ترک خدمت آن‌ها نیز تأثیرگذار است؛ بنابراین به نظر می‌رسد هوش فرهنگی، یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای می‌توانند موجب کیفیت‌بخشی به کار معلمان، افزایش کارایی، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و ایجاد اعتماد به نفس معلمان، در زمینه تعلیم و تربیت شوند. به‌طور کلی، مطالعاتی در ارتباط با هوش فرهنگی، یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای در داخل و خارج از ایران انجام شده است که مرور این مطالعات، نشانگر اهمیت این متغیرها است. از جمله تبرا (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان ارزیابی مهارت‌های حرفه‌ای عمومی - اختصاصی معلمان علوم دوره اول متوسطه شهرستان شوش نشان داد که مهارت‌های حرفه‌ای عمومی و اختصاصی از منظر معلمان و مشاهده‌گر با اطمینان ۰/۹۵ از میزان بالایی برخوردار است؛ همچنین بین مهارت‌های عمومی و اختصاصی معلمان و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان، رابطه معناداری وجود ندارد. کابلی قره‌تپه و حاجی‌زاد (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی وضعیت مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی شهرستان بهشهر نشان دادند که وضعیت مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی شهرستان بهشهر، بالاتر از حد متوسط است. ابراهیمی و مرسا (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی با هوش فرهنگی و بلوغ حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بیجار، نشان دادند که بین متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی در بین معلمان، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. جعفری، سلطان‌آبادی، اسدی و الهی‌پور (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان رابطه هوش فرهنگی با عملکرد سازمانی، نشان دادند که بین هوش فرهنگی و عملکرد سازمانی، رابطه وجود دارد و بین هوش فرهنگی مردان و زنان، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. سیدکلان، زیرک و آزاد (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان تبیین رابطه مکانیزم‌های یادگیری سازمانی با رفتار اشتراک دانش و قابلیت رشد حرفه‌ای معلمان، نشان دادند بین ابعاد مکانیزم‌های یادگیری سازمانی با رفتار اشتراک دانش، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین ابعاد مکانیزم‌های یادگیری سازمانی به‌جزء بعد به‌کارگیری یادگیری در محیط کار با قابلیت رشد حرفه‌ای معلمان، نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از میان ابعاد مکانیزم‌های یادگیری سازمانی، به ترتیب، تعیین نیازهای رشد و یادگیری و تأمین آن، پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای رفتار اشتراک دانش است و تعیین نیازهای رشد و یادگیری،

محیط یادگیری و تأمین نیازهای رشد و یادگیری به ترتیب، بیشترین تأثیر را بر قابلیت رشد حرفه‌ای معلمان داشته‌اند.

هداوند و جوانبخش (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با توسعه مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان نشان دادند که بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان، رابطه معنی‌داری برقرار است. انجام تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، پیش‌بینی‌کننده معنی‌داری برای توسعه مهارت‌های حرفه‌ای هستند. مجذور ضریب $0/476$ نشانگر آن است که $6/47$ درصد از پراکندگی مشاهده شده در توسعه مهارت‌های حرفه‌ای را یادگیری سازمانی تبیین می‌کند. مرتضوی و دهقانی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی شهر دهگلان، نشان دادند که میزان برخورداری معلمان دوره ابتدایی شهر دهگلان از مهارت‌های حرفه‌ای، بالاتر از متوسط نمره‌ها است. نتایج پژوهش اسماعیلی و عباسی (۱۳۹۱) با عنوان بررسی میزان مهارت حرفه‌ای و تخصصی معلمان دوره ابتدایی شهر تالش در فرآیند یاددهی-یادگیری و راه‌های ارتقای آن، نشان داد بین میانگین قابلیت‌های شناختی، انگیزشی و ارتباطی معلمان با میانگین کسب‌شده، تفاوت معنی‌داری وجود دارد، به طوری که میانگین نظری قابلیت‌های معلمان (۹۶) از میانگین کسب شده (۱۳۱) کمتر بوده است؛ به سخن دیگر، معلمان در این مطالعه، میانگین میزان قابلیت‌های خود در مدارس دوره ابتدایی را بیشتر از میانگین فرضی/ نظری می‌بینند. عارفی، فتحی و اجارگاه و نادری (۱۳۸۸) در پژوهشی نشان دادند آگاهی معلمان ابتدایی از نظریه رفتارگرایی در حد متوسط و از نظریه‌های شناخت‌گرایی و شناختی- اجتماعی، پایین‌تر از حد متوسط است؛ همچنین میان میزان آگاهی معلمان از نظریه‌های یادگیری و متغیرهای مدت دوره‌های آموزش ضمن خدمت، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی و سابقه تدریس معلمان، تفاوت معناداری وجود داشت؛ اما با متغیر جنس، تفاوت معناداری ملاحظه نشد. در پژوهش‌های خارجی، چن، لین و سوانگ‌پاتناکول^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی نشان دادند که به‌طور کلی، تأثیر مستقیم هوش فرهنگی مهاجران را تعامل و تنظیمات کاری آن‌ها نشان می‌دهد؛ در نتیجه، تعدیلات بهبودیافته، تأثیر مثبتی بر کار و عملکرد متقابل مهاجران دارد؛ یافته‌های این پژوهش به دنبال محققان و مدیران بین‌المللی مدیریت منابع انسانی است. ساک و ساکا^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان دیدگاه دانشجویان طرح معلمی در مورد تأثیر تمرین مدرسه‌ای بر توسعه مهارت‌های حرفه‌ای، نشان داد که برای توسعه مهارت‌های حرفه‌ای، آگاهی از روش‌های تدریس در یک مدل آموزشی طراحی شده، بسیار مهم و ضروری است و دانشجویان طرح معلمی باید بتوانند از ابزار وسایل آموزشی و کمک آموزشی استفاده کنند و همچنین یافته‌ها، آموزش‌های قبل از خدمت و ضمن خدمت را در توسعه مهارت‌های حرفه‌ای معلمان، بسیار مؤثر نشان داد.

1. Chen, Lin & Sawangpattanakul

2. Sak & Saka

میچنا^۱ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای که با هدف شناسایی ابعاد یادگیری و تأثیر آن‌ها بر عملکرد مؤسسات کوچک و متوسط صنعتی در کشور لهستان انجام داد، به این نتیجه دست یافت که سازمان‌هایی که کارکنان آن‌ها به سطوح بالایی از یادگیری می‌رسند، به عملکرد بهتری دست می‌یابند. با توجه به اهمیت هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی در پیش‌بینی مهارت‌های حرفه‌ای، این مقاله درصدد است قدرت تبیین‌کنندگی هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی برای پیش‌بینی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان مدارس متوسطه ناحیه یک استان قم را بررسی نماید. فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

فرضیه اصلی: بین هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی با مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه ناحیه یک استان قم، رابطه وجود دارد.

فرضیه ۱. بین هوش فرهنگی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه ناحیه یک استان قم، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه ۲. بین یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه ناحیه یک استان قم، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه ۳. بین یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه از نظر (جنسیت) تفاوت وجود دارد.

فرضیه ۴. بین هوش فرهنگی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه زن و مرد ناحیه یک استان قم، تفاوت وجود دارد.

روش‌شناسی

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش ۲۰۱۸ نفر از معلمان مدارس متوسطه دولتی آموزش و پرورش ناحیه یک استان قم، اعم از (خانم و آقا) بودند که در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ به صورت پیمانی و رسمی در مدارس متوسطه مشغول تدریس بودند؛ ۲۵۲ نفر از آن‌ها بر اساس جدول برآورد حجم نمونه، از روی حجم جامعه آماری مورگان و کرجسی به شیوه تصادفی طبقه‌ای، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استفاده شد که شامل: ۱. پرسشنامه استاندارد مهارت‌های حرفه‌ای حاجی‌زاده (۱۳۹۰) حاوی تعداد ۲۵ سؤال بسته پاسخ در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت در ابعاد (روش تدریس، طراحی آموزشی، تکنولوژی، ارزشیابی) با پایایی معادل ۰/۹۴ بر اساس آلفای کرونباخ؛ ۲. پرسش‌نامه هوش فرهنگی انگ و همکاران (۲۰۰۴) حاوی تعداد ۲۰ سؤال بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت در ابعاد (دانش، فراشناخت، رفتاری، انگیزشی) با پایایی معادل ۰/۹۲ بر اساس آلفای کرونباخ؛ و ۳. پرسش‌نامه یادگیری سازمانی تابش‌فرد (۱۳۹۳) حاوی تعداد ۳۳ سؤال بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت در ابعاد (رهبری مناسب، فضایی تعمیقی، بومی‌سازی،

تبادل بین کار و خانواده، مدیریت زمان، تجربه‌اندوزی) پایایی این پرسشنامه معادل ۰/۹۶ بر اساس آلفای کرونباخ است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی در حد فراوانی، درصد فراوانی، میانه، نما، میانگین، نمودار، جداول، تحلیل واریانس و انحراف معیار؛ و در آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها، آزمون رگرسیون چندگانه^۱ و آزمون همبستگی پیرسون برای تصمیم‌گیری در مورد فرضیه‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

جهت سنجش نرمال بودن توزیع داده‌ها در هریک از متغیرها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتیجه آن در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱) آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای هریک از متغیرها

مؤلفه	آماره آزمون	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
هوش فرهنگی	۰/۴۲۱	۰/۲۰۱	نرمال است
یادگیری سازمانی	۰/۵۱	۰/۳۱	نرمال است
مهارت‌های حرفه‌ای	۰/۴۹۱	۰/۲۰۰	نرمال است

یافته‌های جدول (۱) نشان دهنده نرمال بودن توزیع داده‌ها در هر یک از متغیرهای هوش فرهنگی، یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای است.

فرضیه اول پژوهش: بین هوش فرهنگی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه ناحیه یک استان قم، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به‌منظور بررسی فرضیه اول پژوهش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲) همبستگی بین متغیرهای هوش فرهنگی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه

شاخص	مهارت‌های حرفه‌ای	هوش فرهنگی
مهارت‌های حرفه‌ای	۱	
هوش فرهنگی	**۰/۵۳۶	۱

یافته‌های جدول (۲) نشان می‌دهد بین متغیر هوش فرهنگی و مهارت‌های حرفه‌ای، رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد؛ این میزان همبستگی، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، معنی‌دار است و هوش فرهنگی به میزان ۰/۵۳۶ از متغیر مهارت‌های حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند.

فرضیه دوم پژوهش: بین یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه ناحیه یک استان قم، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به‌منظور بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه ناحیه یک استان قم از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول (۳) ارائه شده است.

1. multiple regression

جدول (۳) همبستگی بین متغیرهای یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه

شاخص	مهارت‌های حرفه‌ای	یادگیری سازمانی
مهارت‌های حرفه‌ای	۱	
یادگیری سازمانی	۰/۹۶۹**	۱

یافته‌های جدول (۳) نشان می‌دهد بین متغیر یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای، همبستگی مستقیم وجود دارد؛ این میزان همبستگی، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، معنی‌دار است و یادگیری سازمانی به میزان ۰/۹۶۹ از متغیر مهارت‌های حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند که این میزان، نشان‌دهنده قدرت بالای تبیین‌کنندگی یادگیری سازمانی برای پیش‌بینی مهارت‌های حرفه‌ای است. فرضیه سوم پژوهش: بین یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه از نظر (جنسیت) تفاوت وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون Z فیشر استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴) نتایج آزمون Z فیشر برای متغیر یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای

جنسیت	مردها	زنها
تعداد	۱۳۲	۱۲۰
ضریب همبستگی	۰/۹۷۰	۰/۹۶۶
Z فیشر		۰/۲۴۸۱۶
سطح معنی‌داری		۰/۶۱۸

شواهد واقعی در برابر فرض صفر وجود ندارد

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد ضریب همبستگی و آزمون Z فیشر برای متغیر یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه زن و مرد ناحیه یک استان قم، متفاوت نیست؛ بنابراین فرضیه صفر تأیید می‌شود، به این معنی که در سطح اطمینان ۰/۹۹ بین یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه زن و مرد، تفاوتی وجود ندارد. فرضیه چهارم: بین هوش فرهنگی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه زن و مرد ناحیه یک استان قم، تفاوت وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون Z فیشر استفاده شد که نتایج آن در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول (۵) نتایج آزمون Z فیشر برای متغیر هوش فرهنگی و مهارت‌های حرفه‌ای

جنسیت	مردها	زنها
تعداد	۱۳۲	۱۲۰
ضریب همبستگی	۰/۴۳۴	۰/۶۹۵
Z فیشر		۹/۴۶۳۸۹
سطح معنی‌داری		۰/۰۰۲

شواهد واقعی در برابر فرض صفر وجود ندارد

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد آزمون z فیشر برای متغیر هوش فرهنگی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه زن و مرد ناحیه یک استان قم متفاوت است؛ بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود، به این معنی که فرضیه تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد، معنی‌دار است و همبستگی بین هوش فرهنگی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه زن و مرد، متفاوت است و هوش فرهنگی زنان از مردان بیشتر است.

فرضیه اصلی پژوهش: بین هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی با مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه ناحیه یک استان قم، رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون‌های تحلیل واریانس و ضریب رگرسیون استفاده شده است که نتایج آن در جداول (۶ و ۷) ارائه شده است.

جدول (۶) تحلیل واریانس (آنوا) پیش‌بینی مهارت‌های حرفه‌ای از روی متغیرهای هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۹۴۸۵۶/۷۰۲	۲	۴۷۴۲۸/۳۵۱	۱۹۴۱/۰۰۷	۰/۰۰۰۱
باقی‌مانده	۶۰۸۴/۲۹۴	۲۴۹	۲۴/۴۳۵		
کل	۱۰۰۹۴۰/۹۹۶	۲۵۱			

جدول (۷) ضرایب رگرسیون پیش‌بینی مهارت‌های حرفه‌ای از روی متغیرهای هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی

مدل	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	سطح معنی‌داری
	B	انحراف استاندارد	t
ضریب ثابت	۱/۶۳۶	۴/۶۴۴	-۲/۸۳۸
یادگیری سازمانی	۰/۹۴۶	۰/۱۱۴	۲/۳۸۹
هوش فرهنگی	۰/۰۴۴	۰/۰۲۷	۵۱/۹۰۹

با توجه به جداول (۶ و ۷)، مدل رگرسیون محاسبه‌شده، ضمن تأیید فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد که مدل رگرسیون محاسبه‌شده در سطح ($p \leq 0/01$) معنی‌دار است. ضریب همبستگی چندگانه ۰/۹۶۹ بوده و ضریب تعیین رگرسیون ۰/۹۴ است. در واقع می‌توان ۰/۹۴ از تغییرات متغیر وابسته (مهارت حرفه‌ای) را از روی متغیرهای مستقل واقع در مدل پیش‌بینی کرد. بر این اساس، معادله رگرسیونی پیش‌بینی متغیر وابسته از روی متغیرهای مستقل برابر است با:

$$\text{(هوش فرهنگی)} = 0/065 + \text{(یادگیری سازمانی)} + 0/737 - 4/644 \times \text{مهارت‌های حرفه‌ای}$$

با توجه به ضریب بتا می‌توان گفت یادگیری سازمانی با ضریب بتای ۰/۹۴۶ بیشترین تأثیر را بر روی متغیر وابسته دارد و متغیر هوش فرهنگی با ضریب بتای ۰/۰۴۴ در درجه دوم قرار دارد. مقدار F برابر با ۱۹۴۱/۰۰۷ می‌باشد و سطح معنی‌داری آن برابر ۰/۰۰۰۱ است و بیانگر آن است که متغیرهای وارد شده در مدل رگرسیون، دارای رابطه معنی‌دار با متغیر وابسته هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش با هدف بررسی رابطه هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی با مهارت‌های حرفه‌ای معلمان مدارس متوسطه ناحیه یک استان قم، نشان داد بین هوش فرهنگی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه ناحیه یک استان قم، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج یافته‌ها نشان داد که بین هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان، رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان مدارس متوسطه ناحیه یک استان قم، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های هداوند و جوانبخش (۱۳۹۳) تطابق دارد؛ همچنین با یافته‌های چن، لین و سوانگ‌پاتناکول (۲۰۱۱) نیز تا حدودی تطابق دارد. از دیگر نتایج پژوهش، وجود رابطه بین هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی با مهارت‌های حرفه‌ای معلمان مدارس متوسطه ناحیه یک استان قم بود که این نتیجه نیز با نتایج پژوهش هداوند و جوانبخش (۱۳۹۳) تطابق دارد. قدرت تبیین‌کنندگی دو متغیر برای پیش‌بینی مهارت‌های حرفه‌ای ۰/۹۴ بود، بر این اساس می‌توان ۰/۹۴ تغییرات متغیر وابسته (مهارت حرفه‌ای) را از روی متغیرهای هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی پیش‌بینی کرد. همچنین مشخص گردید یادگیری سازمانی، پیش‌بینی‌کننده بهتری نسبت به هوش فرهنگی برای پیش‌بینی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان است. یادگیری سازمانی با ضریب بتای ۰/۹۴۶ بیشترین تأثیر را بر روی متغیر وابسته دارد و متغیر هوش فرهنگی با ضریب بتای ۰/۰۴۴ در درجه دوم قرار دارد؛ بنابراین برای ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای معلمان باید در وهله اول بر یادگیری سازمانی و در ادامه یادگیری سازمانی بر هوش فرهنگی تأکید کرد. همچنین نتایج بیانگر این بود که همبستگی بین هوش فرهنگی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه زن و مرد متفاوت است و هوش فرهنگی زنان از مردان بیشتر است، ولی در همبستگی بین یادگیری سازمانی و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه زن و مرد، تفاوتی وجود ندارد. با توجه به نتایج پژوهش، مبنی بر وجود رابطه بین هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی با مهارت‌های حرفه‌ای معلمان، پیشنهاد می‌شود برای ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای معلمان در جهت توسعه هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری لازم، توسط آموزش و پرورش انجام شود؛ هوش فرهنگی به عنوان یکی از مؤلفه‌های صلاحیت فرهنگی معلمان و یک پیش‌نیاز و ملاک ضروری در گزینش و ارزش‌یابی معلمان در نظر گرفته شود؛ در آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان یادگیرنده، زیرساخت‌های مناسب برای استقرار یادگیری و کسب مهارت فراهم شود؛ و برای ارتقای هوش فرهنگی معلمان، به‌ویژه معلمان مرد، در راستای برنامه راهبردی منابع انسانی سازمان، برنامه‌ریزی شود.

منابع

ابراهیمی، لقمان؛ و مرسا، امیره. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با هوش فرهنگی و بلوغ حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بیجار. *اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در روانشناسی، مشاوره و*

- علوم تربیتی. اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شادگان، https://www.civilica.com/Paper-PCEC01-PCEC01_142.html
- اسماعیلی، زهره؛ و عباسی، لیلا. (۱۳۹۱). بررسی میزان مهارت حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی شهر تالش در فرآیند یاددهی - یادگیری و راه‌های ارتقای آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور تهران.
- تبر، شکوه. (۱۳۹۶). ارزیابی مهارت‌های حرفه‌ای عمومی - اختصاصی معلمان علوم دوره اول متوسطه شهرستان شوش. دومین کنگره بین‌المللی علوم انسانی، مطالعات فرهنگی. تهران، مرکز توانمندسازی مهارت‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه، https://www.civilica.com/Paper-CPCONF02-CPCONF02_070.html
- تقی پورظهیر، علی. (۱۳۸۷). اصول و مبانی آموزش و پرورش. تهران: انتشارات پیام نور.
- تیمورنژاد، کاوه؛ و صریحی اسفستانی، رسول. (۱۳۸۹). تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۱۷(۶۲)، ۵۹-۳۷.
- جعفری، سکینه؛ سلطان‌آبادی، شیدا؛ اسدی، مهسا؛ و الهی‌پور، صبا. (۱۳۹۴). رابطه هوش فرهنگی با عملکرد سازمانی. سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی. تهران، تحقیقات اسلامی سروش مرتضوی، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار، https://www.civilica.com/Paper-EPSCONF03-EPSCONF03_382.html
- حسینی دزکی، سیده‌زهره؛ امیرخانی، راضیه؛ علی‌بابایی، راضیه؛ و حسینی، رؤیا. (۱۳۹۳). یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش در ایران. اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مؤسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار، https://www.civilica.com/Paper-EPSCONF01-EPSCONF01_096.html
- رحمان سرشت، حسین. (۱۳۸۶). تئوری‌های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی (دوران تجددگرایی، مدرنیسم). جلد اول. تهران: نشر دوران.
- رئوف، علی. (۱۳۸۰). یاددادن برای یادگرفتن (چاپ دوم). تهران: انتشارات مدرسه.
- سنگه، پیتر. (۱۹۹۰). پنجمین فرمان خلق سازمان یادگیرنده. ترجمه محمد روشن و حافظ کمال‌هدایت (۱۳۸۶). تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- سیدکلان، سیدمحمد؛ زیرک، رضا؛ و آزاد، رسول. (۱۳۹۴). تبیین رابطه مکانیزه‌های یادگیری سازمانی با رفتار اشتراک دانش و قابلیت رشد حرفه‌ای معلمان. کنفرانس بین‌المللی چالش‌های نوین در مدیریت.
- شریفی، اصغر؛ و اسلامیه، فاطمه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و به‌کارگیری فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱(۲)، ۱-۲۲.
- صادقی، علیرضا؛ مهرمحمدی، محمود؛ و ملکی، حسن. (۱۳۸۹). آموزش چند فرهنگی، صلاحیت مغفول نظام تربیت معلم ایران. دهمین همایش سالانه انجمن مطالعات برنامه درسی. تهران، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.

عارفی، محبوبه؛ فتحی واجارگاه، کورش؛ و نادری، رحیم. (۱۳۸۸). دانش نظری و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی از نظریه یادگیری: معلمان دوره ابتدایی شهر همدان. نشریه نوآوری‌های آموزشی، ۸(۳۰)، ۳۱-۵۲.

قربانی‌زاده، وجه‌الله. (۱۳۸۷). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، تهران: بازتاب.

قلاوندی، حسن؛ و نقی‌پور، کمال. (۱۳۹۵). رابطه سبک‌های تفکر و هوش فرهنگی دبیران متوسطه شهرستان نقده. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۲(۴)، ۱۹۱-۲۱۵.

کابلی قره‌تپه، توران؛ و حاجی‌زاد، محمد. (۱۳۹۶). بررسی وضعیت مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی شهرستان بهشهر. دومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد، آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد، https://www.civilica.com/Paper-NERA02-NERA02_358.html

کریمی، فریبا. (۱۳۸۷). صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۴): ۱۶۶-۱۵۱.

مرتضوی، جمال؛ و دهقانی، صدیقه. (۱۳۹۳). بررسی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی شهر دهگلان. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز، مرکز همایش‌های علمی همایش‌نگار https://www.civilica.com/Paper-ICMM02-ICMM02_156.html

ملکی، حسن. (۱۳۸۰). مبانی برنامه‌ریزی درسی آموزش متوسطه. تهران: انتشارات سمت.

نادری، عزت‌الله؛ و حاجی‌زاد، محمد؛ و شریعتمداری، علی؛ و سیف‌نراقی، مریم. (۱۳۸۹). بررسی و مقایسه مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دروس علوم پایه و علوم انسانی. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزش، ۲(۲)، ۷۵-۹۶.

هداوند، سعید؛ و جوانبخش، علیرضا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با توسعه مهارت‌های حرفه‌ای مهندسان. فناوری آموزشی، ۸(۴)، ۲۶۰-۲۵۳.

وکیلان، منوچهر. (۱۳۸۶). روش و فنون تدریس. تهران: انتشارات پیام نور.

Bell, C. V. (2008). *Cultural diversity and white teacher scaffolding of student self-regulated learning in algebra classes* (Doctoral dissertation, The Ohio State University).

Chen, A. S. Y., Lin, Y. C., & Sawangpattanakul, A. (2011). The relationship between cultural intelligence and performance with the mediating effect of culture shock: A case from Philippine laborers in Taiwan. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(2), 246-258.

Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford University Press.

Earley, P. C., & Mosakowski, E. (2004). Cultural intelligence. *Harvard business review*, 82(10), 139-146.

Gruidl, J., & Hustedde, R. (2003). Evaluation of capacity-building programs: A learning organization approach. *Journal of Extension*, 41(5), 130-152.

Heathfield, S. M. (2000). Make Learning Matter: Become a Learning Organization. *News letter of Human Resources*. [Online] http://www.humanresources.about.com/od/education/general/a/learning_org.htm.

- Michna, A. (2009). The relationship between organizational learning and SME performance in Poland. *Journal of European industrial training*, 33(4), 356-370.
- Sak, A. Z., & Saka, A. (2009). Student teachers' views about effects of school practice on development of their professional skills. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1597-1604.