

واکاوی و اعتباریابی مقوله‌های تاثیرگذار بر هوش فرهنگی در معلمان دوره ابتدایی

میرمهدی موسوی گرمه‌چشمه^۱

مهدی آزادی آبی بگلو^۲

اسماعیل قلی‌پور قزلقیه^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۵/۱۸

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی و اعتبارسنجی عوامل مؤثر بر هوش فرهنگی معلمان دوره ابتدایی پرداخته است. این مطالعه از نوع کاربردی بوده و رویکردی ترکیبی (کیفی-کمی) دارد. در بخش کیفی، از روش تحلیل مضمون و در بخش کمی از روش توصیفی پیمایشی استفاده شده است. داده‌های کیفی از طریق مصاحبه‌های غیرساختارمند با ۱۸ نفر از سرگروه‌های درسی و معلمان برجسته استان گردآوری و تحلیل شده‌اند. در این مرحله، با انجام ۱۵ مصاحبه به اشباع نظری دست یافته شد. برای بخش کمی، جامعه آماری شامل ۱۰۷۰ معلم ناحیه یک اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود و از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده گردید که حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران، ۳۲۰ نفر تعیین شد. داده‌های کمی با استفاده از پرسشنامه‌ای ۳۰ گویه‌ای که بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای طراحی شده بود، جمع‌آوری شدند. برای ارزیابی روایی و پایایی پرسشنامه، از پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده استفاده شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS انجام شد. نتایج نشان‌دهنده وجود پنج مقوله کلیدی شامل آموزش و پرورش فرهنگی (با ۷ کد باز)، تجربیات بین فرهنگی (با ۷ کد باز)، ویژگی‌های شخصیتی (با ۶ کد باز)، محیط اجتماعی و حرفه‌ای (با ۶ کد باز) و منابع و دسترسی به اطلاعات (با ۴ کد باز) می‌باشد. همچنین، ضرایب مسیر و بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۶ و مقادیر t-Value برای تمامی روابط بزرگتر از ۱/۹۶ بوده که این امر نشان‌دهنده معنی‌داری روابط موجود است. این پژوهش تأکید می‌کند که تقویت هوش فرهنگی معلمان ابتدایی از طریق شناسایی و بهبود عوامل مؤثر، نظیر آموزش فرهنگی، تجربیات بین فرهنگی و ویژگی‌های شخصیتی، می‌تواند به بهبود کیفیت آموزشی و تعاملات فرهنگی در کلاس‌های درس منجر شود.

واژگان کلیدی

هوش فرهنگی، معلمان، دوره ابتدایی

^۱ مدیریت آموزش و پرورش استان اردبیل، اردبیل، ایران.

^۲ مدیریت آموزش و پرورش استان اردبیل، اردبیل، ایران.

^۳ مدیریت آموزش و پرورش استان اردبیل، اردبیل، ایران.

مقدمه

در محیط‌های کاری متنوع قرن حاضر، لازم است استرس‌های ناشی از شوک فرهنگی و اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به نحو مطلوب اداره شود. برخی از جنبه‌های فرهنگ از جمله هنر، موسیقی و سبک رفتاری^۱ را به راحتی می‌توان دید اما بیشتر بخش‌های چالش برانگیز فرهنگ، پنهان است. عقاید، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها و مفروضات عناصری از فرهنگ هستند که دیده نمی‌شوند اما بر رفتار افراد مؤثرند و گاهی موجب تعارضات و تناقضات کاری می‌شوند. برای این منظور به سازگاری و تعدیل مؤثر فرهنگ‌ها نیاز است (تمپلر، تای، چندر اسکار^۲، ۲۰۰۶). یکی از عواملی که در این زمینه بسیار مورد توجه قرار گرفت و عامل تعدیل کننده لقب گرفته است هوش فرهنگی است. مفهوم هوش فرهنگی برای نخستین بار توسط ایرلی و انگ^۳ مطرح شد. این دو اندیشمند، هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و اراده پاسخ‌های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند (ایرلی، انگ، ۲۰۰۳). هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند، در نتیجه موانع ارتباطی بین فرهنگی را کاهش داده به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی را می‌دهد (آقایار، شریفی درآمدی، ۱۳۹۲). به عبارتی، هوش فرهنگی با محیط‌های کاری متنوع در ارتباط است، و بی تردید در جوامع امروزی که تنوع فرهنگی نمود بیشتری دارد، افراد باید از این توانایی برخوردار باشند که آن‌ها را در فهم درست پیچیدگی‌های شناختی، رفتاری و ارزشی دیگران یاری رسانند. با توجه به ارتباطی که هوش فرهنگی با محیط‌های متنوع دارد، این امکان را برای فرد مهیا می‌سازد تا تشخیص دهد دیگران چگونه می‌اندیشند و چه عکس‌العملی در رابطه با الگوهای رفتاری دارند. بنابراین هوش فرهنگی بعنوان متغیر اثربخش در دنیای کنونی به شمار می‌آید. و هسته اصلی تشکیل دهنده آن توانایی افراد یا گروه‌ها در تعاملات سازنده خود با افراد یا گروه‌های اجتماعی دارای فرهنگ متفاوت است (قاسمی و همکاران، ۱۳۸۹).

تحقیقات زیادی نشان می‌دهند که تفاوت‌های بین فرهنگ‌های ملی یکی از عوامل مهم تعیین کننده نوع رفتار می‌باشد (گاردنر^۴، ۲۰۰۵؛ مشبکی، راموز، ۱۳۹۰؛ صمدی، ۱۳۹۵). امروزه به دلیل افزایش ارتباطات جهانی و ایجاد شرکت‌های چند ملیتی و نیز تنوع فرهنگی، افزایش دانش و مهارت بشر برای رو به رو شدن با تعارضات و درگیری‌های موجود در یک جامعه جهانی از الزامات قطعی قلمداد می‌گردد. در فرهنگ‌های مختلف و حتی در خرده فرهنگ‌ها در درون یک فرهنگ ملی، طیف وسیعی از احساسات و عواطف وجود دارد به نحوی که تفاوت در زبان و قومیت، سیاست‌ها و بسیاری خصوصیات دیگر می‌تواند به عنوان منابع تعارض بالقوه ظهور کند و در صورت نبودن درک صحیح، توسعه روابط کاری مناسب را با مشکل مواجه سازد (سهرابی، ۱۳۸۸ به نقل از خالق‌خواه و همکاران، ۱۳۹۸). بنابراین اثرات تفاوت‌های فرهنگی و مدیریت این گونه تنوعات از مقوله‌های پیچیده می‌باشد (تروندایک^۵، ۲۰۰۹). ایرلی و انگ توانایی افراد را در قالب چهار عامل فراشناخت، شناختی، انگیزشی و رفتاری مورد ارزیابی قرار داده و بر این باورند که،

¹ Frivolous

² Templer; Tay; Chandrasekar

³ Early and Ang

⁴ Gardner

⁵ Torondike

هوش فرهنگی شناختی نشان دهنده دانش فرد نسبت به تفاوت‌ها و تشابهات فرهنگی است. به عبارتی این هوش دانش شناختی، درک و فهم و نقشه‌های ذهنی فرد از فرهنگ دیگر را نشان می‌دهد. هوش فرهنگی فراشناخت نشان دهنده این است که فرد چه فرآیندهایی را برای کسب و درک دانش فرهنگی به کار برده و چگونه تجربیات میان فرهنگی را می‌شناسد. هوش فرهنگی انگیزشی نیز به تمایلات فرد برای آزمودن فرهنگ‌های دیگر و ارتباط با افرادی از سایر فرهنگ‌ها اشاره دارد. هوش فرهنگی رفتاری نشان دهنده توانایی فرد برای وفق دان خود با آن دسته از رفتارهای کلامی و غیر کلامی است که در برخورد با فرهنگ‌های دیگر آن را به کار می‌بندد (بنیون^۱، ۲۰۱۰). تقریباً در تمامی مطالعات مربوط به هوش فرهنگی به این نکته اشاره شده است که هر چه تنوع و تفاوت فرهنگی در محیطی که کارآفرینان در آن به فعالیت می‌پردازند بیشتر باشد، انجام فعالیت‌های خلاقانه و نوآورانه در آن محیط با دشواری‌هایی همراه خواهد بود (باتلر^۲، ۲۰۰۵). علاوه بر این هوش فرهنگی سبب می‌شود که کارکنان سازمان به آنچه که همکارانشان در مورد آن فکر کرده به آن عمل می‌کنند، آگاهی یابند. از این رو توجه و تلاش برای ارتقای هوش فرهنگی در میان کارکنان از اهمیت بیشتری برخوردار است. به طور کلی هوش فرهنگی با رفع موانع ارتباطی بین فرهنگ‌ها، همکاری کارکنان را در طول زمان ارتقاء داده و با ایجاد زمینه مناسب بر اثربخشی سازمان می‌افزاید (توماس و اینکسون، ۲۰۰۸ به نقل از رجب بیگی و همکاران، ۱۳۹۲). علاوه بر هوش فرهنگی، جو سازمانی نیز می‌توان عملکرد خلاقانه و کارآفرینانه سازمان را متاثر سازد. با توجه به مطالب ذکر شده و نقش هوش فرهنگی در رشد و توسعه خلاقیت در سیستم آموزشی، محقق در نظر دارد در پژوهش حاضر به واکاوی و اعتباریابی مقوله‌های تاثیرگذار بر هوش فرهنگی در معلمان دوره ابتدایی بپردازد.

اهمیت و ضرورت

غلامی ده سفیدی (۱۴۰۳) در پژوهشی به این نتیجه رسیده است که هوش فرهنگی به عنوان یک توانایی فردی برای عملکرد مؤثر در شرایط فرهنگی متنوع تعریف می‌شود. این مفهوم به عنوان «قابلیت فرد برای مدیریت و فعالیت مؤثر در محیط‌های فرهنگی مختلف» شناخته می‌شود. هوش فرهنگی در چهار بعد مختلف مفهوم‌سازی می‌شود که به عمق، وسعت و انعطاف‌پذیری استراتژی‌های فرهنگی، دانش، انگیزه و مهارت‌های فردی مربوط می‌شود. این توانایی به فرد کمک می‌کند تا بتواند زمینه‌های بین فرهنگی را شناسایی، درک و با آن‌ها سازگار شود و در نتیجه ظرفیت خود را تغییر دهد. هوش فرهنگی به افراد و سازمان‌ها کمک می‌کند تا عملکرد خود را در محیط‌های سازمانی بسیار متنوع و جهانی ارتقا دهند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که هوش فرهنگی بر شایستگی در ارتباطات بین فرهنگی و همچنین ویژگی‌های شخصیتی تأثیر مثبت دارد و بهبود آن می‌تواند بر این شایستگی‌ها تأثیرگذار باشد. در پژوهشی که توسط علایی بوسجین و اخوان (۱۳۹۷) انجام شده است، رابطه میان هوش فرهنگی و رضایت اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته و نتایج نشان دهنده وجود هم‌بستگی مثبت و معنادار بین این دو متغیر است. این یافته‌ها اهمیت هوش فرهنگی را در افزایش رضایت اجتماعی دبیران روشن می‌سازد و نشان می‌دهد که ارتقاء هوش فرهنگی می‌تواند به بهبود شرایط اجتماعی و رضایت شغلی آنان کمک کند. به طور خاص، هوش فرهنگی به عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانایی‌ها

¹ Bennion

² Butler

در درک و تعامل با فرهنگ‌های مختلف شناخته می‌شود. در دنیای امروز که تنوع فرهنگی در محیط‌های آموزشی و اجتماعی افزایش یافته، توانایی دبیران در مدیریت این تنوع و برقراری ارتباط موثر با دانش آموزان و همکاران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بدین ترتیب، تقویت هوش فرهنگی در دبیران نه تنها می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و یادگیری کمک کند، بلکه می‌تواند به ایجاد فضایی سالم تر و رضایت بخش تر در محیط کار منجر شود. لذا، توجه به پرورش و توسعه هوش فرهنگی در برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای دبیران ضرورت دارد. این امر می‌تواند شامل برگزاری کارگاه‌های آموزشی، جلسات مشاوره و فعالیت‌های گروهی باشد که به دبیران کمک می‌کند تا مهارت‌های لازم برای تعامل با فرهنگ‌های متنوع را کسب کنند و در نتیجه رضایت اجتماعی و شغلی خود را افزایش دهند. در نهایت، این روند نه تنها به نفع خود دبیران خواهد بود، بلکه می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و ارتقاء سطح رضایت اجتماعی در جامعه نیز منجر شود. خاشعی و هرندی (۱۳۹۴) معتقدند که هوش فرهنگی تأثیر بسزایی بر ارتقای صحت و دقت اطلاعات رقابتی دارد. به عبارت دیگر، شرکت‌های دانش بنیان ایرانی که دارای هوش فرهنگی بالاتری هستند، می‌توانند به طور مؤثرتری اطلاعات مربوط به بازار و رقبا را جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر کنند. این توانایی به آن‌ها این امکان را می‌دهد که به صورت دقیق‌تری به نیازها و رفتارهای مشتریان و همچنین فعالیت‌های رقبا پاسخ دهند. به علاوه هوش فرهنگی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا درک بهتری از تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی بازارهای هدف خود داشته باشند، که این موضوع می‌تواند به بهبود استراتژی‌های تجاری و بازاریابی منجر شود. به عنوان مثال، در شرایطی که بازارهای مختلف دارای ویژگی‌ها و نیازهای متفاوتی هستند، شرکت‌هایی که از هوش فرهنگی بالایی برخوردارند، می‌توانند به خوبی به این تفاوت‌ها پاسخ دهند و اطلاعات دقیق‌تری را در اختیار تصمیم‌گیرندگان قرار دهند. این افزایش صحت و دقت اطلاعات رقابتی نه تنها به بهبود تصمیم‌گیری‌های استراتژیک در شرکت‌های دانش بنیان کمک می‌کند، بلکه به افزایش توان رقابتی آن‌ها نیز می‌انجامد. در نتیجه، این شرکت‌ها قادر خواهند بود با بهره‌گیری از اطلاعات دقیق‌تر، نوآوری‌های بهتری را ارائه دهند و در بازارهای جهانی و محلی موقعیت بهتری کسب کنند.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت محتوایی کیفی - کمی است. در بخش کیفی، از روش تحلیل مضمون و در بخش کمی، از روش توصیفی پیمایشی استفاده شد. برای گردآوری داده‌های کیفی از روش مصاحبه غیرساختارمند استفاده شد و داده‌های به دست آمده با روش براون و کلارک و با رویکرد استقرایی مورد تحلیل قرار گرفت. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل ۱۸ نفر از سرگروه‌های درسی و معلمان سرآمد استان اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. این جامعه دارای شاخص‌های ورودی شامل سابقه بیش از ۵ سال کار در دوره ابتدایی، عضویت در گروه‌های درسی، داشتن مقالات یا تألیفات در حوزه خلاقیت و داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد است. همچنین جامعه آماری بخش کمی، شامل کلیه همکاران دوره ابتدایی شاغل به تدریس در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ در نواحی یک اردبیل به تعداد ۱۰۷۰ نفر بودند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی، نمونه‌گیری هدفمند بود و این عمل تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. که در پژوهش حاضر، پس از انجام ۱۵ مصاحبه، اشباع نظری اتفاق افتاد. در بخش کمی نیز، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد. به این ترتیب که ابتدا از بین نواحی، ناحیه یک

و سپس مدارس و در نهایت کلاس‌های درس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۳۲۰ نفر تعیین شد. جهت گردآوری داده‌های کمی از پرسشنامه محقق ساخته ۳۰ گویه‌ای (جدول ۱) که بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم: ۱ تا کاملاً موافقم: ۵) نمره گذاری شده بود، استفاده شد. برای بررسی روایی و پایایی از پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌های کمی نیز با بکاربست نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS صورت گرفت.

جدول (۱): تخصیص گویه‌ها به مولفه‌ها

ردیف	مولفه اصلی	مولفه فرعی (گویه‌ها)	ضریب آلفای کرونباخ
۱	آموزش و پرورش فرهنگی	۷	۰/۹۴
۲	تجربیات بین فرهنگی	۷	۰/۹۱
۳	ویژگی‌های شخصیتی	۶	۰/۹۲
۴	محیط اجتماعی و حرفه‌ای	۶	۰/۹۱
۵	منابع و دسترسی به اطلاعات	۴	۰/۷۳
	تعداد کل سوالات	۳۰	۰/۹۷

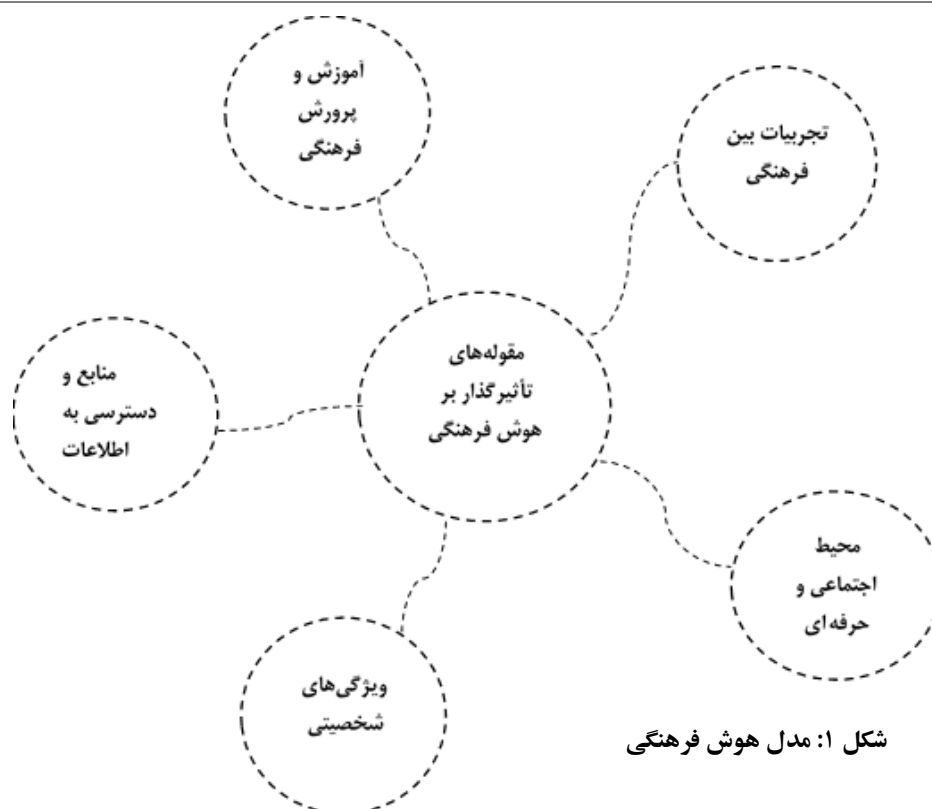
یافته‌های پژوهش:

سوال اول پژوهش: مقوله‌های تاثیرگذار بر هوش فرهنگی معلمان در دوره ابتدایی کدامند؟ در این مطالعه، که به واکاوی و اعتبارسنجی مقوله‌های تاثیرگذار بر هوش فرهنگی در معلمان دوره ابتدایی پرداخته شده است. در مجموع، ۵ مقوله اصلی شناسایی گردید که شامل ۳۰ کد باز است. مقوله اول، آموزش و پرورش فرهنگی (۷ کد باز)، مقوله دوم، تجربیات بین فرهنگی (۷ کد باز)، مقوله سوم، ویژگی‌های شخصیتی (۶ کد باز)، مقوله چهارم، محیط اجتماعی و حرفه‌ای (۶ کد باز) و مقوله پنجم، منابع و دسترسی به اطلاعات (۴ کد باز) را تشکیل می‌دهند. این یافته‌ها نشان‌دهنده تنوع و گستردگی عوامل مؤثر بر هوش فرهنگی در معلمان دوره ابتدایی است و می‌تواند به توسعه برنامه‌های آموزشی و بهبود کیفیت تدریس در محیط‌های چندفرهنگی کمک کند. بر اساس ابعاد و مولفه‌های استخراج شده جدول (۲)، الگوی هوش فرهنگی در شکل (۱) ارائه شده است.

جدول ۲: کدهای انتخابی، محوری و باز

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	کدهای اولیه
آموزش و پرورش فرهنگی		• آموزش مهارت‌های بین فرهنگی (م ۱، م ۳، م ۶، م ۸، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۴)
		• دوره‌های آموزشی در زمینه هوش فرهنگی (م ۲، م ۴، م ۷، م ۹، م ۱۱، م ۱۳)
		• برنامه‌های آموزشی متنوع (م ۵، م ۸، م ۱۰، م ۱۲)
		• کارگاه‌های آموزشی تخصصی (م ۱، م ۹، م ۱۳، م ۱۵)
		• آموزش تجارب فرهنگی (م ۳، م ۶، م ۱۰، م ۱۱)
		• مطالعات موردی از فرهنگ‌های مختلف (م ۲، م ۵، م ۷، م ۱۴)
		• آموزش چندفرهنگی در کلاس (م ۴، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۵)

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	کدهای اولیه
مقوله‌های تأثیرگذار بر هوش فرهنگی	تجربیات بین فرهنگی	• تعامل با دانش‌آموزان از فرهنگ‌های مختلف (م ۱، م ۳، م ۹، م ۱۱، م ۱۲) • سفرهای آموزشی به مناطق فرهنگی مختلف (م ۲، م ۵، م ۸، م ۱۰) • مشارکت در فعالیت‌های فرهنگی (م ۴، م ۶، م ۱۰، م ۱۴) • تبادل تجربه با معلمان از فرهنگ‌های مختلف (م ۱، م ۷، م ۱۳) • برگزاری جشنواره‌های فرهنگی (م ۳، م ۵، م ۹، م ۱۲) • فعالیت‌های گروهی بین فرهنگی (م ۲، م ۶، م ۱۰، م ۱۵) • دوره‌های تابستانه با محوریت فرهنگ (م ۴، م ۸، م ۱۱)
		• انعطاف‌پذیری در مواجهه با تفاوت‌ها (م ۱، م ۳، م ۷، م ۱۱، م ۱۲) • توانایی همدلی و درک دیگران (م ۲، م ۵، م ۸، م ۱۴) • اعتماد به نفس در تعاملات فرهنگی (م ۶، م ۹، م ۱۰، م ۱۵) • قدرت تطبیق با تغییرات فرهنگی (م ۱، م ۴، م ۱۱) • توانایی مدیریت استرس در موقعیت‌های مختلف (م ۲، م ۵، م ۸) • ایجاد ارتباط مثبت با افراد مختلف (م ۳، م ۶، م ۹، م ۱۴)
محیط اجتماعی و حرفه‌ای		• حمایت همکاران و مدیران (م ۱، م ۴، م ۱۰، م ۱۵) • فرهنگ سازمانی در مدرسه (م ۲، م ۳، م ۸، م ۱۴) • تسهیل‌گری در محیط یادگیری (م ۵، م ۷، م ۱۱) • تعاملات مثبت با والدین (م ۲، م ۹، م ۱۰، م ۱۲) • ارزشگذاری بر تنوع فرهنگی در مدرسه (م ۴، م ۶، م ۱۳) • گروه‌های حمایتی میان معلمان (م ۳، م ۸، م ۱۴)
		• دسترسی به منابع آموزشی متنوع (م ۱، م ۶، م ۹، م ۱۲) • استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی (م ۲، م ۴، م ۱۵) • شبکه‌های اجتماعی و ارتباطی (م ۳، م ۵، م ۸، م ۱۱) • منابع آنلاین برای توسعه هوش فرهنگی (م ۶، م ۷، م ۱۰)



شکل ۱: مدل هوش فرهنگی

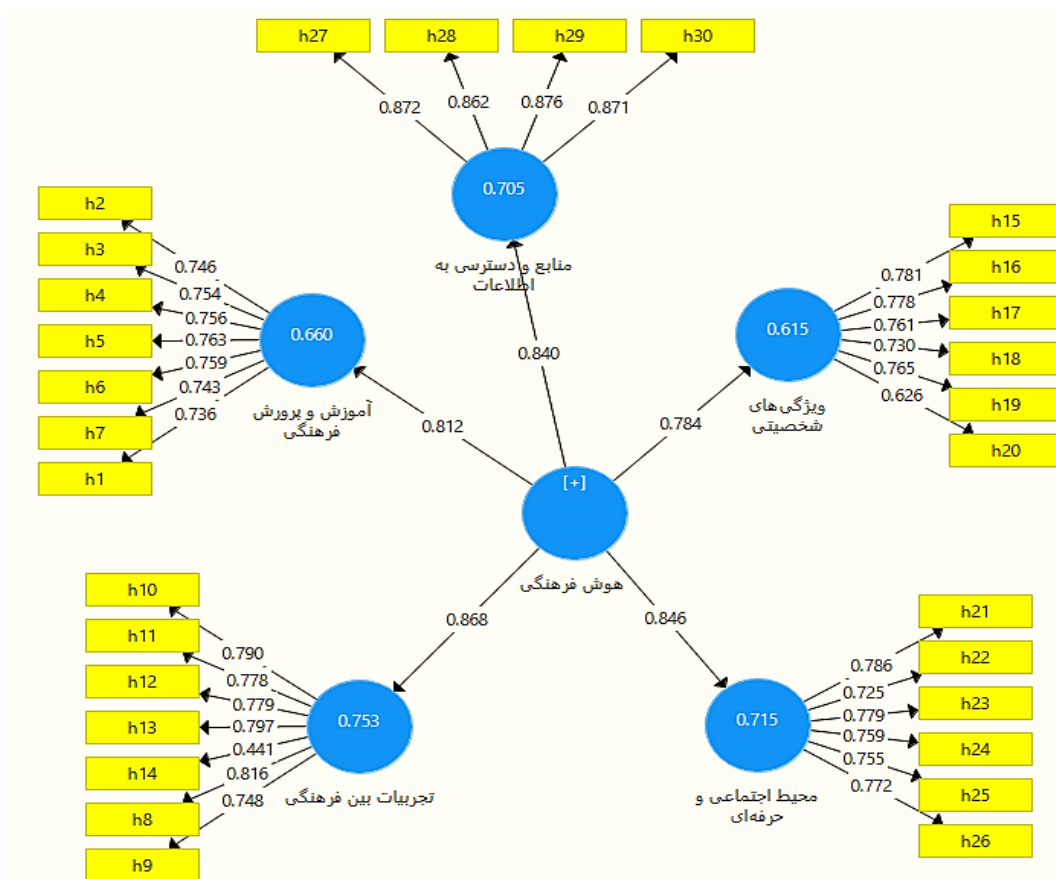
سوال دوم پژوهش: آیا مدل مفهومی ارائه شده بر اساس نتایج کیفی از اعتبار مطلوب برخوردار است؟

برای پاسخ به این پرسش، داده‌های کمی با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته ۳۰ گویه‌ای گردآوری شد. این پرسشنامه به گونه‌ای طراحی شده است که ابعاد مختلف هوش فرهنگی در معلمان دوره ابتدایی را مورد سنجش قرار دهد و شامل گویه‌هایی است که به طور خاص به ویژگی‌ها، تجربیات و محیط‌های آموزشی مرتبط با هوش فرهنگی پرداخته است. پس از جمع‌آوری داده‌ها، از روش تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم برای اعتباریابی ساختار پرسشنامه استفاده شد. این روش به محققان این امکان را می‌دهد که به بررسی و تأیید ساختار عوامل نهفته در داده‌ها بپردازند و اطمینان حاصل کنند که گویه‌ها به درستی ابعاد و مقوله‌های مورد نظر را نمایندگی می‌کنند. تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم به‌ویژه در این تحقیق به کار رفته است تا روابط بین مقوله‌ها و کدهای باز مشخص شده در مراحل کیفی تحقیق را بررسی کرده و اعتبار و روایی آنها را تأیید کند. نتایج این تحلیل به محققان کمک می‌کند تا بفهمند آیا مدل مفهومی مورد نظر با داده‌های گردآوری شده همخوانی دارد و آیا می‌توان از این مدل برای تبیین و تحلیل هوش فرهنگی در معلمان استفاده کرد. در نهایت، این روند به اعتباربخشی به ابزار سنجش و همچنین بهبود کیفیت داده‌های جمع‌آوری شده کمک می‌کند.

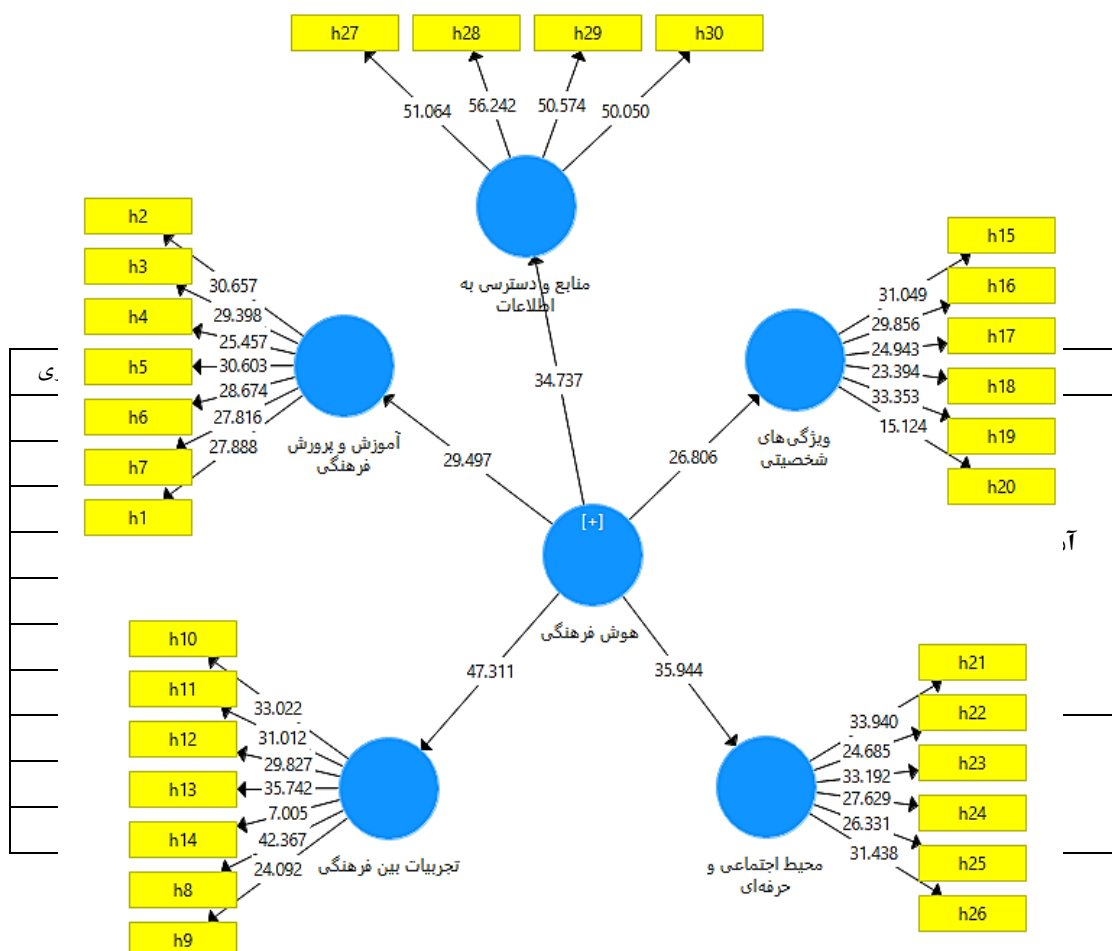
جدول ۳: میزان آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده عوامل علی

مقولات	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (C.R)	میانگین واریانس استخراج شده (AVA)	ضریب پایایی همگون (rho-A)
آموزش و پرورش فرهنگی	۰/۸۷۱	۰/۹۰۱	۰/۵۶۴	۰/۸۷۱
تجربیات بین فرهنگی	۰/۸۵۹	۰/۸۹۵	۰/۵۵۶	۰/۸۶۸
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۸۳۵	۰/۸۸۰	۰/۵۵۱	۰/۹۱۶
محیط اجتماعی و حرفه‌ای	۰/۸۵۶	۰/۸۹۳	۰/۵۸۲	۰/۸۵۶
منابع و دسترسی به اطلاعات	۰/۸۹۳	۰/۹۲۶	۰/۷۵۷	۰/۸۹۳
هوش فرهنگی (کل)	۰/۹۴۹	۰/۹۵۳	۰/۵۰۰	۰/۹۵۰

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول بالا، پایایی تمام مقولات بالاتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده کیفیت ایده‌آل و مطلوب پایایی آنها می‌باشد. همچنین، پایایی ترکیبی (C.R) تمامی مقولات نیز بیشتر از ۰/۷ است و این مقادیر از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز بالاتر است که این موضوع نشان‌دهنده وجود روایی همگرایی در مقولات می‌باشد. علاوه بر این، میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی مقولات نیز بیشتر از ۰/۵ است که مجدداً تأیید کننده روایی همگرایی در این پژوهش است.



شکل ۲: مقادیر ضرایب مسیر و بارعاملی در مقوله‌های هوش فرهنگی



شکل ۳: مقادیر معناداری (t-Value) در مقوله‌های هوش فرهنگی

مقوله‌ها	مقدار ضرایب مسیر	گویه‌ها	مقدار بار عاملی	مقدار معناداری
تجربیات بین فرهنگی	$t\text{-value} = ۴۷/۳۳۱$	H11	۰/۷۷۸	۳۱/۰۱۲
		H12	۰/۷۷۹	۲۹/۸۲۷
		H13	۰/۷۹۷	۳۵/۷۴۲
		H14	۰/۴۴۱	۷/۰۰۵
ویژگی‌های شخصیتی	$B = ۰/۷۸۴$ $t\text{-value} = ۲۶/۸۰۶$	H15	۰/۷۸۱	۳۱/۰۴۹
		H16	۰/۷۷۸	۲۹/۸۵۶
		H17	۰/۷۶۱	۲۴/۹۴۳
		H18	۰/۷۳۰	۲۳/۳۹۴
		H19	۰/۷۶۵	۳۳/۳۵۳
		H20	۰/۶۲۶	۱۵/۱۲۴
محیط اجتماعی و حرفه‌ای	$B = ۰/۸۴۶$ $t\text{-value} = ۳۵/۹۴۴$	H21	۰/۷۸۶	۳۳/۹۴۰
		H22	۰/۷۲۵	۲۴/۶۸۵
		H23	۰/۷۷۹	۳۳/۱۹۲
		H24	۰/۷۵۹	۲۷/۶۲۹
		H25	۰/۷۵۵	۲۶/۳۳۱
		H26	۰/۷۷۲	۳۱/۴۳۸
منابع و دسترسی به اطلاعات	$B = ۰/۸۴۰$ $t\text{-value} = ۳۴/۷۳۷$	H27	۰/۸۷۲	۵۱/۰۶۴
		H28	۰/۸۶۲	۵۶/۲۴۲
		H29	۰/۸۷۶	۵۰/۵۷۴
		H30	۰/۸۷۱	۵۰/۰۵۰

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه، به بررسی و تحلیل مقوله‌های تأثیرگذار بر هوش فرهنگی معلمان دوره ابتدایی پرداخته شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که پنج مقوله اصلی شناسایی شده‌اند که شامل ۳۰ کد باز می‌باشند. این مقوله‌ها عبارتند از: آموزش و پرورش فرهنگی، تجربیات بین فرهنگی، ویژگی‌های شخصیتی، محیط اجتماعی و حرفه‌ای، و منابع و دسترسی به اطلاعات. مقوله اول، یعنی آموزش و پرورش فرهنگی، با هفت کد باز بر اهمیت آموزش مستمر در زمینه فرهنگ‌های مختلف تأکید دارد. پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهند که برنامه‌های آموزشی مؤثر در این زمینه، درک معلمان از تنوع فرهنگی را بهبود می‌بخشد. مقوله دوم، تجربیات بین فرهنگی، نیز با هفت کد باز، بر تأثیر تجربیات واقعی و عملی در تعامل با فرهنگ‌های مختلف تأکید می‌کند و آن را به عنوان عاملی کلیدی در توسعه هوش فرهنگی معلمان می‌داند. این مطالعات نشان می‌دهند که معلمان دارای تجربیات بین فرهنگی، توانایی بیشتری در پاسخ به چالش‌های ناشی از تنوع فرهنگی در کلاس‌های درس دارند. مقوله سوم، ویژگی‌های شخصیتی، با شش کد باز به تأثیر ویژگی‌های فردی مانند همدلی، انعطاف‌پذیری و کنجکاوی فرهنگی بر هوش فرهنگی معلمان می‌پردازد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که معلمان با ویژگی‌های شخصیتی مثبت، ارتباطات مؤثرتری با دانش‌آموزان از فرهنگ‌های مختلف برقرار می‌سازند. مقوله چهارم، محیط اجتماعی و

حرفه‌ای، که همچنین دارای شش کد باز است، به نقش مهم محیط‌های اجتماعی و حرفه‌ای در شکل‌گیری هوش فرهنگی معلمان اشاره دارد. حمایت اجتماعی و همکاری‌های بین معلمی می‌تواند به تقویت هوش فرهنگی و تبادل تجربیات مثبت کمک کند. مقوله پنجم، منابع و دسترسی به اطلاعات، با چهار کد باز تأکید می‌کند که دسترسی به منابع آموزشی و اطلاعاتی درباره فرهنگ‌های مختلف، به معلمان این امکان را می‌دهد که دانش خود را در زمینه تنوع فرهنگی گسترش دهند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که منابع متنوع و به‌روز می‌تواند به تقویت هوش فرهنگی در معلمان کمک کند. این یافته‌ها نشان‌دهنده تنوع و گستردگی عوامل مؤثر بر هوش فرهنگی در معلمان دوره ابتدایی است و می‌تواند به توسعه برنامه‌های آموزشی و بهبود کیفیت تدریس در محیط‌های چندفرهنگی کمک کند. به ویژه، شناسایی و تقویت این مقوله‌ها می‌تواند به معلمان در ایجاد فضایی آموزشی فراگیر و متنوع کمک کند، جایی که همه دانش‌آموزان، صرف نظر از زمینه‌های فرهنگی‌شان، احساس پذیرش و ارزشمندی کنند. در نهایت، این پژوهش بر اهمیت توجه به هوش فرهنگی در تربیت معلمان تأکید می‌کند و پیشنهاد می‌کند که نهادهای آموزشی و سیاست‌گذاران به طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی مبتنی بر این مقوله‌ها بپردازند. با گنجاندن آموزش‌های فرهنگی، تجربیات بین فرهنگی و تقویت ویژگی‌های شخصیتی در دوره‌های آموزشی معلمان، می‌توان به ارتقای هوش فرهنگی و در نتیجه بهبود کیفیت آموزش در مدارس چندفرهنگی دست یافت. نتایج به دست آمده از این پژوهش با یافته‌های رجبی فرجاد و مرادی (۱۴۰۳)، دهقان منشادی و همکاران (۱۴۰۳)، خالقی‌خواه و همکاران (۱۳۹۸)، و قاسمی و همکاران (۱۳۸۹) همسو است. این همسویی نشان‌دهنده اهمیت و اعتبار این مقوله‌ها در زمینه هوش فرهنگی و تأثیر آن بر کیفیت آموزشی است. به علاوه، نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم نیز حاکی از آن است که متغیرهای آشکارساز می‌توانند در سطح مطلوبی واریانس مقوله‌های خود را تبیین کنند. به عبارتی تمامی ضرایب مسیر و بارهای عاملی بر اساس مقدار (t-Value) معناداری است. با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که نهادهای آموزشی و سیاست‌گذاران به طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی مبتنی بر مقوله‌های شناسایی شده بپردازند. به ویژه، گنجاندن آموزش‌های فرهنگی و تجربیات بین فرهنگی در دوره‌های آموزشی معلمان می‌تواند به ارتقای هوش فرهنگی آن‌ها کمک کند. همچنین، ایجاد فرصت‌های همکاری بین معلمی و فراهم کردن محیط‌های اجتماعی حمایت‌کننده می‌تواند به تقویت هوش فرهنگی معلمان و بهبود کیفیت تدریس در کلاس‌های درس کمک کند. از طرف دیگر، پژوهشگران می‌توانند در آینده به بررسی تأثیرات خاص هر یک از این مقوله‌ها بر هوش فرهنگی معلمان در سطوح مختلف آموزشی بپردازند و همچنین به ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی طراحی شده بر اساس این یافته‌ها بپردازند. همچنین، تحقیقات بیشتری در زمینه تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر هوش فرهنگی معلمان و تأثیرات محیط‌های آموزشی چندفرهنگی بر کیفیت یادگیری دانش‌آموزان می‌تواند مفید باشد.

منابع و مآخذ

- آقایار، سیروس؛ شریفی درآمدی، پرویز (۱۳۹۲). هوش هیجانی سازمانی، اصفهان: انتشارات سپاهان، چاپ اول.
- سهرابی، فرامرز. (۱۳۸۸). هوش معنوی، هوش انسانی، فصلنامه روان‌شناسی نظامی، ۱(۱): ۶۴.
- صمدی، احمد. (۱۳۹۵). هوش اجتماعی، اندیشه‌های نوین تربیتی، ۲(۳): ۹۹-۱۱۴.
- علایی بوسجین، محسن و اخوان، رباب. (۱۳۹۷). بررسی رابطه هوش فرهنگی با رضایت اجتماعی. مطالعات فرهنگی اجتماعی حوزه. ۴(۲): ۱۲۱-۱۳۶. لینک مقاله
- غلامی ده سفیدی، محمدعلی. (۱۴۰۳). هوش فرهنگی و ارتباطات افقی سازمانی: نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری 326, 8(28), لینک مقاله.
- خاشعی وحید، هرندی عطا اله. نقش هوش فرهنگی در ارتقای هوشمندی رقابتی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. ۱۳۹۴؛ ۵(۱): ۴۳-۶۰. لینک مقاله
- مرادی، مهدی؛ رجبی فرجاد، حاجیه. (۱۴۰۳). تحلیل رابطه هوش فرهنگی با کارآفرینی کارکنان وظیفه همدان با نقش میانجیگری محیط سازمانی. مطالعات فرهنگی پلیس، ۴۱(تابستان)، ۱۸-۲۹.
- دهقان منشادی، منصور، حاجیان نصرآبادی، شیما و همتی، حمیده. (۱۴۰۳). الگوی پرورش هوش فرهنگی دانش‌آموزان مدارس ابتدایی: نظریه داده بنیاد. روان‌شناسی فرهنگی، ۸(۱)، ۴۹-۶۹. لینک مقاله
- قاسمی، وحید، وحید، فریدون، و یزدخواستی، گیسو. (۱۳۸۹). تحلیلی بر هوش فرهنگی و الگوهای تقویت آن. علوم اجتماعی، ۴(۹)، ۳۳-۵۰.

Bennion, M. 2010. *Cultural Quotient & Ethics in Marketing Conference Proceedings of Forum*, October Macao, from <http://bus.hkbu.edu.hk>.

Butler, J.S., (2005). *Entrepreneurship and Self-Help among Black Americans*, State University of New York Press, Albany, New York.

Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, A. (2006). Motivational cultural intelligence, realistic job preview, realistic living conditions preview, and cross-cultural adjustment. *Group & Organization Management*, 31(3), 154-171

Thorndike.E. L. (2009). Intelligence and its uses; Harper's magazine; 140 (3): 228-233.