

## بررسی رابطه هوش فرهنگی با یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان شناختی معلمان شیمی استان بغداد

وهج علی حسین الجبوری<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین هوش فرهنگی با یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان شناختی در دبیران شیمی در استان بغداد با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان شیمی استان بغداد عراق می باشد که تعداد آن ها ۲۵۵ نفر بودند که از بین آن ها ۱۲۷ نفر به عنوان حجم نمونه بر حسب فرمول کوکران تعیین شدند. روش نمونه گیری از نوع تصادفی بوده است. از پرسشنامه جهت اندازه گیری متغیرها استفاده شده است. پرسشنامه هوش فرهنگی آننگ و ارلی (۲۰۰۴) می باشد و پرسشنامه استاندارد توانمندسازی روان شناختی اسپرتیزر (۱۹۹۵) استفاده شده است و جهت اندازه گیری یادگیری سازمانی از پرسشنامه ی یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه هوش فرهنگی با یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان شناختی با استفاده از نظرات اساتید راهنما و استادان و چندتن از صاحب نظران موضوعی برآورد گردیده است. ضرایب پایایی پرسشنامه های هوش فرهنگی با یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان شناختی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب هوش فرهنگی (۰/۸۸)، یادگیری سازمانی (۰/۸۶) و توانمندسازی روان شناختی (۰/۹۰) برآورد شد. برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی و از نرم افزار آماری SPSS، نسخه ۲۳ و PLS استفاده شد. بین هوش فرهنگی با یادگیری سازمانی در بین معلمان شیمی استان بغداد ( $r=0/685$ ) و توانمندسازی روان شناختی با یادگیری سازمانی در بین معلمان شیمی استان بغداد ( $r=0/591$ ) رابطه معنی دار وجود داشت. بین راهبردی، شناختی، انگیزشی و رفتاری با یادگیری سازمانی در بین معلمان شیمی استان بغداد ( $r=0/750$ ،  $r=0/504$ ،  $r=0/703$ ،  $r=0/562$ ) رابطه معنی دار وجود داشت. بین راهبردی، شناختی، انگیزشی و رفتاری با توانمندسازی روان شناختی در بین معلمان شیمی استان بغداد ( $r=0/378$ ،  $r=0/396$ ،  $r=0/292$ ،  $r=0/648$ ) رابطه معنی دار وجود داشت. تفاوت هوش فرهنگی، توانمندسازی روان شناختی، یادگیری سازمانی بر حسب جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت معنی دار نیست.

### واژگان کلیدی

هوش فرهنگی، یادگیری سازمانی، توانمندسازی روان شناختی.

۱. وزارت آموزش و پرورش بغداد عراق.

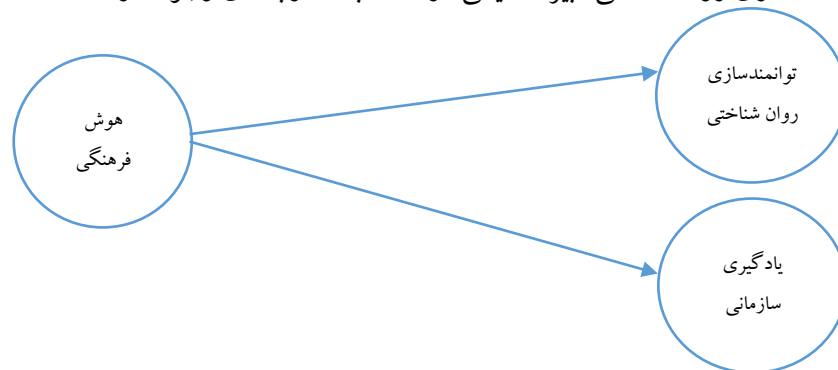
**مقدمه:**

در دنیای متحول امروزی که ابهام، پیچیدگی و تغییرات بسیاری را برای محیط سازمان به دنبال داشته است، فقط سازمان‌هایی موفق هستند و توان ادامه حیات دارند که بتوانند از محیط اطراف خود آگاهی و دانش بیشتری کسب کنند و با اتکا به دانش به دست آمده، با تغییرات و تحولات محیط سازگاری پیدا کنند. امروزه نقش آموزش و پرورش در پیشبرد و توسعه جنبه‌های مختلف، اساسی و محوری است. توانمندسازی روان‌شناختی بر پویایی محیط آموزشی و یادگیری سازمانی تاثیرگذار است. توانمندسازی، تکنیکی نوین و موثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان به وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. کارکنان به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع توانمندسازی آزاد کردن این قدرت است. این تکنیک، ظرفیت‌های بالقوه‌ای برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسانی در اختیار می‌گذارد و در یک محیط سالم سازمانی روشی متعادل را در بین اعمال کنترل کامل از سوی مدیریت و آزادی عمل کامل کارکنان پیشنهاد می‌کند (حسن‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷). اسپریتزر (۱۹۹۵) توانمندسازی روان‌شناختی را به عنوان یک مفهوم انگیرشی متشکل از پنج بعد «احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس اعتماد» تعریف کرده است. این ابعاد نشان دهنده یک جهت‌گیری شخصی به نقش کارمند در سازمان است.

از طریق برنامه‌های توانمندسازی، ظرفیت‌های کاری با تفویض اختیار، افزایش مسئولیت، خودمختاری در تصمیم‌گیری و احساس خودکارآمدی، افزایش می‌یابد و در نتیجه بهره‌وری و اثربخشی سازمان نیز بالا می‌رود. توانمندی باوری فردی است که به فرد در جهت کسب دانش و یادگیری کمک می‌کند. بر این اساس افزایش شایستگی‌های کارکنان، اعتقاد به توانایی، ظرفیت خود، توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، احساس فردی در مورد حق انتخاب و احساس اعتماد می‌تواند باعث افزایش یادگیری سازمانی می‌شود (حوضی و همکاران، ۱۳۹۷). ضرورت و اهمیت پرداختن به یادگیری در سازمان به خاطر نفس یادگیری نیست بلکه برای موفقیت و توسعه سازمان است. در صورت عدم یادگیری، سازمان هزینه‌های سنگین ندانستن یا دوباره کاری و عدم کارآیی و به هدر دادن منابع و مهارت‌ها را متحمل می‌شود و شاهد از دست دادن اعتماد به نفس در افراد و کاهش درآمد به دلیل عدم نوآوری خواهد بود اما در صورت یادگیری و تعهد مستمر به آن سود سازمان افزایش یافته و افراد به جای نیروی کار تبدیل به سرمایه‌های سازمان می‌شوند. افزایش قابلیت‌های یادگیری اعضای سازمان می‌تواند بهترین راه برای بقای موفقیت در بلندمدت و همچنین پاسخ به تهدیدات و بهره‌برداری از فرصت‌ها و ایجاد نوآوری به شکل‌های مختلف باشد یادگیری، فرآیند کسب و به کارگیری اطلاعات و مهارت‌های جدید است یکی از مهارت‌های مهم که در اثربخشی سازمان‌ها بسیار تاثیرگذار است، هوش فرهنگی می‌باشد. در محیط‌های چندفرهنگی بکارگیری هوش فرهنگی و توانمندسازی آن می‌تواند به عنوان عاملی مؤثر در بهبود عملکرد افراد در چنین محیط‌هایی محسوب شود. سازمان‌ها به کارکنانی نیازمندند که سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی و متعهد و متمایل به حفظ و ادامه عضویت سازمانی باشد. فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت پردازند؛ کارکنانی که بخواهند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهدافی سازمانی مشغول به کار باشند (مانگلا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲).

توماس و همکاران (۱۹۹۰) هوش فرهنگی را به عنوان یک سیستم از توانایی‌های تعاملی تعریف کردند. در واقع هوش ظرفیتی است که به افراد اجازه می‌دهد تا در برابر طیف گسترده فرهنگ‌ها درک و فهم درستی داشته باشند و به طور مناسب عمل کنند. برای اینکه فرد از لحاظ فرهنگی با هوش شناخته شود، باید در موقعیت‌هایی که برداشت‌ها و اشارات مختلفی وجود دارد بتواند قضاوت درستی داشته باشد و درک و فهم صحیحی از آن موقعیت بدست آورد (کادام و همکاران، ۲۰۲۱).

با توجه به بررسی‌های به عمل آمده از نتایج تحقیقات می‌توان بیان داشت که در کمتر تحقیقی به طور همزمان به بررسی این سه متغیر پرداخته شده است و همچنین با توجه به اهمیت و ضرورت این تحقیق در سازمان آموزش و پرورش، تحقیق در پی بررسی رابطه هوش فرهنگی با یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان شناختی دبیران شیمی در استان بغداد می‌باشد و در صدد است نتایج این تحقیق را در اختیار محققان و مدیران این سازمان قرار دهد. با عنایت به مسئله طرح شده در فوق سوال اساسی پژوهش حاضر عبارت است از اینکه آیا بین هوش فرهنگی با یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان شناختی دبیران شیمی در استان بغداد رابطه‌ای وجود دارد؟



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش منبع: ( یافته های نگارندگان )

## روش تحقیق

پژوهش حاضر در زمره تحقیقات همبستگی با استفاده از "مدل یابی علی"<sup>۲</sup> قرار می‌گیرد. با توجه به محدودیت روش‌های آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون در تعیین مسیرهای علی بین متغیرها، پژوهشگران پیرو نظریه شناختی-اجتماعی بر استفاده از روش‌های علی مانند تحلیل مسیر<sup>۳</sup> و تحلیل معادلات ساختاری<sup>۴</sup> تأکید کرده‌اند. در این پژوهش جامعه آماری معلمان شیمی استان بغداد عراق می‌باشد. بر همین اساس تعداد ۲۵۵ نفر به عنوان جامعه آماری این پژوهش در نظر گرفته شده‌اند. نمونه آماری بر اساس روش تصادفی در دسترس تعداد ۱۲۷ نفر در نظر گرفته شد و پرسشنامه‌های تحقیق میان ایشان توزیع شد. در این پژوهش برای سنجش هوش فرهنگی از پرسشنامه آنگک و ارلی (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال به صورت لیکرت پنج درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد بود و در ۴ بعد به بررسی هوش فرهنگی افراد پرداخت که عبارتند از: راهبرد یا فراشناخت، دانش یا شناخت، انگیزشی، رفتاری. پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آورده است. برای اندازه‌گیری یادگیری سازمانی از پرسشنامه نیفه (۲۰۰۱) بهره گرفته شد که این پرسشنامه شامل ۳۱ سوال و دارای هفت بعد چشم انداز مشترک، فرهنگ

2-Causal Modeling

3-Path Analysis

4-Structural Equation Modeling (SEM)

سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه‌ی شایستگی‌های کارکنان بود و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آورده است. برای سنجش توانمندسازی روان شناختی از پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شد که این پرسشنامه شامل ۱۹ سوال و در قالب لیکرت بود. روایی این پرسشنامه ۰/۹۰ محاسبه گردید که نشان از دقت بالای ابزار اندازه گیری استفاده در این مطالعه بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از دو نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۶ و اسمارت پی ال اس نسخه ۳ استفاده شد.

### یافته ها

در این بخش ابتدا به تحلیل یافته های پژوهش با استفاده از شاخص های آمار توصیفی پرداخته می شود:

### بخش اول: توصیف یافته ها (پاسخ دهندگان)

جدول ۱: تحلیل توصیفی وضعیت پاسخ دهندگان

سن	جنسیت	مدرک تحصیلی	سابقه خدمت	ردیف
۳۰ سال و کمتر	مرد	فوق دیپلم و کمتر	۱ تا ۵ سال	۲۲
۳۱ تا ۴۰ سال	زن	لیسانس	۶ تا ۱۰ سال	۱۳/۴
۴۱ تا ۵۰ سال	-	فوق لیسانس و بالاتر	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۵/۲
بیشتر از ۵۰ سال	-	-	۱۶ تا ۲۰ سال	۳۱/۵
-	-	-	بیشتر از ۲۰ سال	۷/۹

منبع: (محاسبات نگارندگان)

همان طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، بیشترین تعداد پاسخ دهندگان دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال، با جنسیت زن، مدرک تحصیلی لیسانس و سابقه خدمت ۱۶ تا ۲۰ سال هستند.

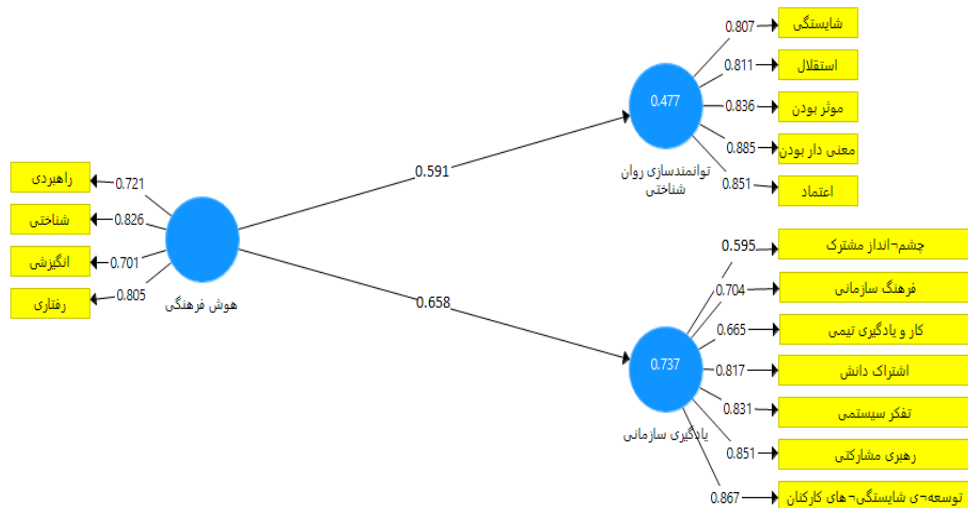
### بخش دوم: تحلیل استنباطی یافته ها

به منظور اعتباریابی الگوی مفهومی پیشنهاد شده از طریق روش مدل یابی معادلات ساختاری بررسی استفاده شده است. رویکرد مدل معادلات ساختاری تکنیک آماری چندمتغیره برای آزمون الگوهای ساختاری است (تان<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱). این رویکرد هم متغیرهای مشاهده شده و هم متغیرهای مکنون را ترکیب می کند .

تجزیه و تحلیل مطالعه حاضر با استفاده از نرم افزار پی ال اس که از شیوه (متد) حداکثر درست نمایی<sup>۶</sup> استفاده می کند بهره می گیرد. در مدل ارایه شده (شکل ۲) نتایج تحلیل ها در خصوص روابط ساختاری بین متغیرها نمایش داده شده است.

5- Tan

6 -Maximum Likelihood



شکل ۲: ضرایب استاندارد حاصل از مدل معادلات ساختاری

منبع: (محاسبات نگارندگان)

جدول ۲: مقادیر مربوط به پایایی شاخص تاثیر هوش فرهنگی، توانمندسازی روان شناختی و یادگیری سازمانی

روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
۰/۷۰۳	۰/۹۲۲	۰/۸۹۴	توانمندسازی روان شناختی
۰/۵۸۵	۰/۸۴۹	۰/۷۶۹	هوش فرهنگی
۰/۵۵۱	۰/۸۹۰	۰/۸۵۰	یادگیری سازمانی

منبع: (محاسبات نگارندگان)

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می شود مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه متغیرها بزرگتر از ۰/۷ می باشد و همچنین مقدار روایی همگرا نیز برای همه متغیرها بزرگتر از ۰/۵ است بنابراین پایایی مدل از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

### روایی واگرا با استفاده از روش فورنل و لارکر<sup>۷</sup>

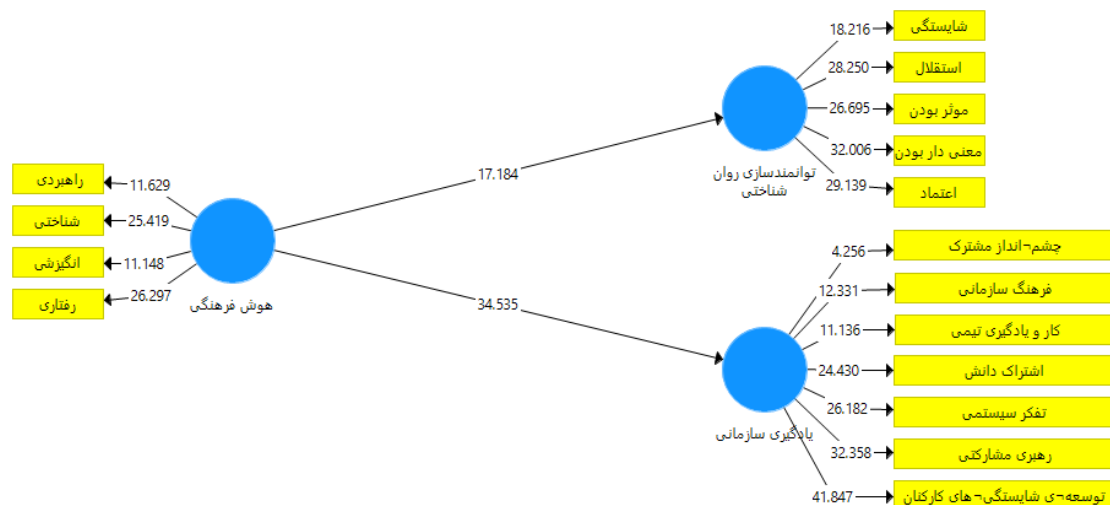
معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می شود، میزان رابطه یک مولفه با شاخص هایش در مقایسه رابطه آن مولفه با سایر مولفه هاست؛ به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک مولفه در مدل تعامل بیشتری با شاخص های خود دارد تا با مولفه های دیگر.

جدول ۳: مقادیر فورنل لارکر تاثیر هوش فرهنگی، توانمندسازی روان شناختی و یادگیری سازمانی

	۳	۲	۱	
۱			۰/۸۳۹	توانمندسازی روان شناختی
۲		۰/۷۶۵	۰/۶۹۱	هوش فرهنگی
۳	۰/۷۴۳	۰/۶۵۸	۰/۷۴۱	یادگیری سازمانی

منبع: (محاسبات نگارندگان)

با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول ۳ ملاحظه می شود که مقادیر جذر AVE که بر روی قطر اصلی ماتریس وجود دارد از مقادیر زیرین هر سلول بیشتر است و بنابراین مدل روایی و آگرایی نسبتاً قابل قبولی دارد.



شکل ۲: آزمون بوت استرپ تاثیر هوش فرهنگی، توانمندسازی روان شناختی و یادگیری سازمانی در بین معلمان شیمی استان بغداد عراق

**فرضیه اول: ابعاد هوش فرهنگی با یادگیری سازمانی در بین معلمان شیمی استان بغداد رابطه وجود دارد.**

جدول ۴: ضریب همبستگی ابعاد هوش فرهنگی با یادگیری سازمانی

نتیجه	مداخله گرایانه			متغیر ملاک
	سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	شاخص آماری
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۳۱۶	۰/۵۶۲**	متغیر پیش بین
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۴۹۲	۰/۷۰۳**	راهبردی
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۲۵۴	۰/۵۰۴**	شناختی
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۵۶۲	۰/۷۵۰**	انگیزشی
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۵۶۲	۰/۷۵۰**	رفتاری

$p < 0.05$

یافته‌های جدول (۴) نشان می دهد ضریب همبستگی راهبردی، شناختی، انگیزشی و رفتاری با یادگیری سازمانی در بین معلمان شیمی استان بغداد معنی دار است. یعنی راهبردی، شناختی، انگیزشی و رفتاری با یادگیری سازمانی در بین معلمان شیمی استان بغداد (I=۰/۵۶۲، ۰/۷۰۳، ۰/۵۰۴، ۰/۷۵۰) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ۳۱/۶، ۴۹/۲، ۲۵/۴، ۵۶/۲ درصد واریانس راهبردی، شناختی، انگیزشی و رفتاری با یادگیری سازمانی در بین معلمان شیمی استان بغداد مشترک است.

## فرضیه دوم: ابعاد هوش فرهنگی با توانمندسازی روان شناختی در بین معلمان شیمی استان بغداد رابطه وجود دارد.

جدول ۵: ضریب همبستگی ابعاد هوش فرهنگی با توانمندسازی روان شناختی

نتیجه	مداخله گرایانه			متغیر ملاک
	سطح معناداری	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	شاخص آماری
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۱۴۳	۰/۳۷۸**	متغیر پیش بین
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۱۵۷	۰/۳۹۶**	راهبردی
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۰۸۵	۰/۲۹۲**	شناختی
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۰/۴۲۰	۰/۶۴۸**	انگیزشی
				رفتاری

$p < 0.05$

نتایج جدول (۵) نشان می دهد ضریب همبستگی راهبردی، شناختی، انگیزشی و رفتاری با توانمندسازی روان شناختی در بین معلمان شیمی استان بغداد معنی دار است. یعنی راهبردی، شناختی، انگیزشی و رفتاری با توانمندسازی روان شناختی در بین معلمان شیمی استان بغداد (۰/۶۴۸، ۰/۲۹۲، ۰/۳۹۶، ۰/۳۷۸) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین ۱۴/۳، ۱۵/۷، ۸/۵، ۴۲ درصد واریانس راهبردی، شناختی، انگیزشی و رفتاری با توانمندسازی روان شناختی در بین معلمان شیمی استان بغداد مشترک است.

## فرضیه سوم: هوش فرهنگی، توانمندسازی روان شناختی و یادگیری سازمانی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی (جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه خدمت) تفاوت وجود دارد.

جدول ۶: تحلیل واریانس چندراهه نمرات هوش فرهنگی و توانمندسازی روان شناختی، یادگیری سازمانی و یادگیری

سازمانی با توجه به متغیرهای دموگرافیک (جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت)

منبع	متغیر	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	F	سطح معنی داری
جنسیت	هوش فرهنگی	۴۳/۷۰۴	۱	۴۳/۷۰۴	۰/۵۰۱	۰/۴۸۱
	توانمندسازی روان شناختی	۹۱/۵۴۲	۱	۹۱/۵۴۲	۱/۴۲۷	۰/۲۳۵
	یادگیری سازمانی	۲۴۶/۶۵۸	۱	۲۴۶/۶۵۸	۱/۷۱۵	۰/۱۹۳
سن	هوش فرهنگی	۶۸/۶۵۵	۳	۲۲/۸۸۵	۰/۲۶۲	۰/۸۵۳
	توانمندسازی روان شناختی	۲۳۵/۹۴۵	۳	۷۸/۶۴۸	۱/۲۲۶	۰/۳۰۳
	یادگیری سازمانی	۲۰۸/۹۴۵	۳	۶۹/۶۴۸	۰/۴۸۴	۰/۶۹۴
مدرک تحصیلی	هوش فرهنگی	۷۱/۶۳۱	۲	۳۵/۸۱۵	۰/۴۱۰	۰/۶۶۴
	توانمندسازی روان شناختی	۸۷/۶۳۶	۲	۴۳/۸۱۸	۰/۶۸۳	۰/۵۰۷
	یادگیری سازمانی	۱۸۹/۲۵۴	۲	۹۴/۶۲۷	۰/۶۵۸	۰/۵۲۰
سابقه خدمت	هوش فرهنگی	۳۹۷/۰۷۸	۴	۹۹/۲۶۹	۱/۱۳۷	۰/۳۴۳
	توانمندسازی روان شناختی	۵۵۱/۷۴۱	۴	۱۳۷/۹۳۵	۲/۱۵۰	۰/۰۷۹
	یادگیری سازمانی	۵۱۵/۰۹۷	۴	۱۲۸/۷۷۴	۰/۸۹۶	۰/۴۶۹

نتایج مندرج در جدول (۶) نشان می دهد تفاوت هوش فرهنگی، توانمندسازی روان شناختی، یادگیری سازمانی بر حسب جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت معنی دار نیست.

### ۳- بحث و نتیجه گیری

یافته ها نشان داد ضرایب همبستگی ابعاد هوش فرهنگی با یادگیری سازمانی در بین معلمان شیمی استان بغداد معنی دار بود. نتایج تحقیق مانگلا و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که بین سازمان یادگیرنده و ابعاد چهارگانه آن و هوش فرهنگی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت، که این نتیجه با نتیجه حاصل از تحقیق حاضر همخوان است. در تبیین این فرض می توان گفت هوش فرهنگی توانایی و قابلیت یک فرد در برقراری تعامل موثر با افرادی که از نظر فرهنگی با او متفاوت هستند. که این هوش دارای چهار بعد می باشد که بعد فراشناختی، توانایی های مناسب شامل برنامه ریزی، نظارت و اصلاح مدل های ذهنی هنجارهای فرهنگی گروه ها و افراد است و بعد شناختی آن دانش اکتسابی درباره یک فرهنگ خاص را منعکس می نماید یعنی آگاهی از هنجارها، آداب و رسوم، و قراردادهایی که در فرهنگی های مختلف وجود دارد و شامل آگاهی از سیستم های اقتصادی، قانونی و اجتماعی فرهنگ ها و خرده فرهنگ های مختلف و آگاهی از چهارچوب های ارزش های اصلی فرهنگی می باشد. در بعد انگیزشی، توانایی هدایت توجه و انرژی را به سمت یادگیری درباره تفاوت های فرهنگی و به کارگیری آنها را در موقعیت های مختلف منعکس می کند، این توانایی کنترل موثر احساسات را در جهت کسب اهداف نشان می دهد و بیانگر علاقه افراد به تجارب فرهنگی جدید و گشودگی آنها نسبت به این فرهنگ ها می باشد. هوش فرهنگی رفتاری شامل انعطاف پذیری رفتاری افراد برای برآوردن نیازهای یک موقعیت فرهنگی خاص می باشد. هوش فرهنگی به عنوان قابلیت فردی برای فعالیت و مدیریت موثر در سازمان های چندفرهنگی تعریف شده است. معلمان شیمی استان بغداد با هوش فرهنگی بالا می توانند بر موانع فرهنگی غلبه نمایند و زمینه یادگیری را افزایش دهند. یادگیری سازمانی فرایندی است پویا که معلمان شیمی استان بغداد را قادر می سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارتها و رفتارها می شود و به وسیله تسهیم میان کارکردی و یادگیری همکارانه که در اثر هوش فرهنگی ایجاد گردیده، تقویت می شود. همچنین نتایج نشان داد ضریب همبستگی راهبردی، شناختی، انگیزشی و رفتاری با توانمندسازی روان شناختی در بین معلمان شیمی استان بغداد معنی دار بود. نتایج تحقیق امجدیان (۱۳۹۵) نشان داد نتایج حاصل از پژوهش نشان داد بین هر یک از مؤلفه های هوش فرهنگی و توانمندسازی روانشناختی با کارآفرینی سازمانی معلمان ارتباط قوی و مثبت وجود داشت، که این نتیجه با نتیجه حاصل از تحقیق حاضر همخوان است. در تبیین این فرض می توان گفت افراد از دانش و کنترل فرایندهای فکری فردی مرتبط با فرهنگ استفاده نموده و زیربنایی برای دریافت و رمزگشایی رفتار خود و دیگران به دست خواهند آورد و نسبت به تفاوت ها و تشابهات فرهنگی خود و دیگران آگاهی پیدا می کنند و هنگام برقراری ارتباط با دیگران در موقعیت های فرهنگی مختلف به صورت اثربخش عمل می نمایند. بنابراین کارکنانی که از تنوع فرهنگی برخوردارند، می توان از طریق ارتقای چهار بعد هوش فرهنگی معلمان شیمی استان بغداد توانمندی آنها را نیز افزایش داد. آموزش های فرهنگی به کارکنان، آشناسازی آنها با ارزشها و هنجارها و رفتارها، تفاوت ها و تشابهات فرهنگ های مختلف، فراهم سازی شرایطی که افراد بتوانند تعامل بیش تری با یکدیگر داشته باشند، مورد توجه قرار دادن نمادها، مراسم و مناسبت ها در فرهنگ های مختلف توسط سازمان، از زمره راه های توسعه و ارتقای هوش فرهنگی معلمان شیمی استان بغداد هستند. این شیوه ها قادر خواهند بود درک، علاقه، قدرت سازگاری، اثربخشی ارتباطات، و



تحمل افراد نسبت به افراد دیگر فرهنگ‌ها و همچنین انگیزه برای درآمیختن با همکاران از فرهنگ‌های دیگر را افزایش دهند. از سوی دیگر از نتایج تحقیق می‌توان چنین استنباط کرد که هرچه اثربخشی گروه‌هایی که دارای تنوع فرهنگی هستند بیش تر باشد، سازگاری آنها نسبت به رفتارها و هنجارهای مختلف اعضا بیش تر است. شاید بتوان گفت شایستگی و افتخار ناشی از اثربخشی بالای یک گروه کاری، موجب بهبود روابط بین افراد و در نتیجه تاب آوری و سازگاری بیش تر افراد نسبت به یکدیگر می‌شود. از محدودیت‌های این تحقیق می‌توان اشاره کرد که پژوهش حاضر بر روی دبیران شیمی در استان بغداد در زمان معین می‌باشد، لذا تعمیم نتایج آن به زمان‌های دیگر باید با احتیاط صورت گیرد. نتایج پژوهش مربوط به دبیران شیمی در استان بغداد است و تعمیم آن به سایر دبیران استان بغداد باید با احتیاط صورت گیرد. همچنین پیشنهاد می‌گردد: در بدو ورود منابع انسانی به سازمان از کارکنانی که از توان و قابلیت‌های بهتر و بالاتری برخوردار هستند، استفاده شود. با برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب‌تر و استفاده از طرح‌هایی مانند گردش شغلی و چند مهارتی نمودن کارکنان، سازمان می‌تواند به یادگیری و افزایش مهارت‌ها و توان آنان کمک نماید. همچنین از تفرقه و بوجود آمدن گروه‌ها و جناح‌های مختلف که مانع از اتحاد و هم‌زمانی می‌گردد، جلوگیری شود. جو رقابتی سالم برای توسعه ظرفیت‌های بالقوه کارکنان از طریق ارائه پاداش‌های مادی و معنوی ایجاد گردد.

#### منابع

امجدیان، م (۱۳۹۵). رابطه بین هوش فرهنگی و توانمندسازی روان‌شناختی با کارآفرینی سازمانی معلمان مقطع متوسطه دوم شهر کرمانشاه، دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه، مرکز پیام نور کرمانشاه.  
 حسن زاده، ی، حسین زاده، م، خویبان، ع (۱۳۹۷). بررسی تاثیر هوش فرهنگی بر توانمندسازی با نقش میانجی یادگیری سازمانی. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، شماره ۱۰، ص ۹۸-۱۱۲.  
 حوضی، م و احمدخانی، م. (۱۳۹۷). تاثیر هوش فرهنگی مدیران بر توانمندسازی کارکنان، چهارمین کنفرانس ملی توانمندسازی جامعه در حوزه علوم انسانی و مطالعات مدیریت، تهران.

Kadam, R, Rao, S, Abdul Waheed, K, Jabeen, S (2021). Ultrual intelligence as an enabler of cross - cultural adjustment in the context of intra - national diversity. *International Journal of Cross Cultural Management* 21(2), PP132-154.

Mangla, N, and Singh, k (2022). Relationship between cultural intelligence and learning organization. *Internationa Journal of Cross Cultural Management*. Volume 22, Issue 1, pp189-205.

Neefe, Diane Osterhaus (2001). Comparing Levels of Organizational.Learning Maturity of Colleges and Universities Participating Traditional& Non-ttaditional (Academic Quality Improvement Project).

Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5): 1442-1465.

Thomas, K. W. and Velthouse, B. A., (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15, 666-681.

---

**Abstract**

The present study was conducted with the purpose of determining the relationship between cultural intelligence, organizational learning and psychological empowerment in chemistry teachers in Baghdad Governorate using a correlational descriptive method. The statistical population includes all chemistry teachers of Baghdad Governorate, Iraq, whose number was 255, of which 127 were determined as the sample size according to Cochran's formula. The sampling method was random. The tools used in this research are questionnaire tools to measure the variables. Cultural Intelligence Questionnaire is Ang and Earley (2004) and Standard Psychological Empowerment Questionnaire of Spreitzer (1995) was used and Neefe Organizational Learning Questionnaire (2001) was used to measure organizational learning. The content validity of the questionnaire of cultural intelligence with organizational learning and psychological empowerment has been estimated using the opinions of supervisors and professors and several subject experts. Reliability coefficients of questionnaires of cultural intelligence with organizational learning and psychological empowerment were estimated using Cronbach's alpha test, respectively cultural intelligence (0.88), organizational learning (0.86) and psychological empowerment (0.90). Descriptive and inferential statistics and statistical software spss, version 23 and PLS were used for data analysis. There was a significant relationship between cultural intelligence and organizational learning among chemistry teachers in Baghdad Governorate ( $r=0.685$ ) and psychological empowerment with organizational learning among chemistry teachers in Baghdad Governorate ( $r=0.591$ ). There was a significant relationship between strategic, cognitive, motivational and behavioral with organizational learning among chemistry teachers in Baghdad province ( $r=0.750, 0.504, 0.703, 0.562$ ). There was a significant relationship between strategic, cognitive, motivational and behavioral with psychological empowerment among chemistry teachers in Baghdad Governorate ( $r=0.648, 0.292, 0.396, 0.378$ ). The difference of cultural intelligence, psychological empowerment, organizational learning according to gender, age, degree and service history is not significant.

**Keywords**

Cultural Intelligence, Organizational Learning, Psychological Empowerment.

---