

بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان با نقش میانجی تدریس فکورانه در میان آموزگاران مدارس ابتدایی شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۹۷-۹۸

یونس ایور^۱، پریوش محمدی قشلاق^۲

^۱ کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران.

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد مهاباد، مهاباد، ایران.

نام نویسنده مسئول:

پریوش محمدی قشلاق

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۷/۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۹

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ با نقش میانجی تدریس فکورانه بوده است. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش توصیفی-زمینه یابی (پیمایشی) بوده است. جهت جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه ۱- پرسشنامه هوش فرهنگی که توسط ارلی وانگ ۲- پرسشنامه اثربخشی معلم چو و بولی (۲۰۰۷) ۳- پرسشنامه تدریس فکورانه معلم اکبری و همکارانش (۲۰۱۰) استفاده شده است. نمونه آماری این تحقیق شامل ۲۷۰ نفر از آموزگاران شهرستان مهاباد بوده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردید. جهت تحلیل داده ها از نرم افزارهای آماری اس پی اس اس و ایموس استفاده شد. در سطح توصیفی از جدول فراوانی و در سطح استنباطی با استفاده از نرم افزار آماری ایموس مدل های رگرسیون و میانجی اجرا شده است. یافته های تحقیق بیانگر این است که: با اطمینان ۹۹ درصد، هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان مدارس تأثیر معنادار دارد و ۱۶ درصد از واریانس متغیر اثربخشی معلمان به وسیله واریانس متغیر هوش فرهنگی تبیین می شود ($P < 0/01$). با اطمینان ۹۹ درصد، بخشی از اثر هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان از طریق نقش واسطه تدریس فکورانه انتقال پیدا می کند ($P < 0/01$). با اطمینان ۹۹ درصد، همه ی مولفه های هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان مدارس تأثیر معنادار دارند ($P < 0/01$).

واژگان کلیدی: هوش فرهنگی، اثربخشی معلمان، تدریس فکورانه، آموزگاران، مدارس ابتدایی.

مقدمه

در هر جامعه آموزش و پرورش سنگ زیربنای توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی اس و مدارس به عنوان واحدهای اصلی در نظام های آموزشی مهم ترین و دشوارترین وظایف را بر عهده دارند. آن ها در روند پیشرفت جامعه بی شک مهم ترین نقش را بازی می کنند، لذا در نظام های پیشرفته به اثربخشی مدارس توجه جدی می شود و مدارس اثربخش ۱ همچنان آرزوی جهانی برای همه نظام های آموزشی اند. مطالعات تیمز ۲ و پرلز ۳ در سال ۲۰۱۱ گویای این مطلب است که مدارس ما در دستیابی به اهداف خود آنچنان موفق نبوده اند. و همچنان در آرزوی چشیدن طعم اثربخشی هستند (کرامت کوروش آباد، ۱۳۹۳، ص ۵). بسیاری از مدارس امروزی در حسرت چشیدن طعم کارکردهای مدارس اثربخش اند و مطالعات متعددی نیز گواهی می دهد که اغلب مدارس موجود در درجاتی قابل توجه از فقدان اثربخشی بسر می برند و این موضوعی است که بیش از همه آسیب های خود را متوجه دانش آموزان می سازد (ساکي، ۱۳۸۹، ص ۹۳). اثربخشی یکی از مفاهیم مدیریت است که همواره مورد توجه و مطالعه دانشمندان و صاحب نظران مدیریت و دست اندر کاران آموزش و پرورش قرار گرفته است. علاقه شدید به اثربخشی سازمان و فردی نه پدیده ای تازه و نه پدیده ای منحصر به فرد در آموزش و پرورش است. نویسندگان مختلف در طول صد سال گذشته توجه خود را نسبت به طرز اداره اثربخش همه انواع سازمان ها ابراز داشته اند و علاقه و مجذوبیت عموم و افراد سیاسی بر اثربخشی سازمانی افزایش یافته است. همچنین اثربخشی یکی از مفاهیمی است که بیشتر سازمانها و از جمله آموزش و پرورش، عملکرد خود را بر حسب آن ارزشیابی می کنند مددی؛ مانیان و اصغر زاده (۱۳۸۹)

اثربخشی میزان دستیابی به اهداف سازمان را می سنجد. به بیان دیگر، اثرات خدمات/محصول را بر جامعه، کمی کرده و مشخص می کند که خدمات/محصول ارائه شده تا چه میزان با استانداردها و اهدافی که آن سازمان به خاطر آن به وجود آمده مطابقت می کند (دنگ و گیسون، ۲۰۰۸). با وجود مطالعات و تحقیقات فراوان هنوز درباره تعریف اثربخشی و شاخص های آن ابهاماتی وجود دارد و بدلیل آنکه مفهوم پیچیده ای می باشد به طرق گوناگون تعریف شده و متناسب با هر تعریف، قابل اندازه گیری و ارزیابی می باشد. اثربخشی در فرهنگ لغت، یعنی اندازه اثر که در مورد اشخاص و اعمال بکار می رود. اثربخشی بمعنای توانایی در تولید محصول، نفوذ، شایسته، قوی و... نیز معنی شده است. این معانی بیشتر مد نظر مردم است مددی؛ مانیان و اصغر زاده (۱۳۸۹)

برای ارتقای اثربخشی مدارس پیش از هر چیز باید درک درستی از عوامل تأثیر گذار بر آن شناسایی شود. آن چه که عیان است این است که عوامل متعددی بر اثربخشی مدارس و تسهیل روند آن مؤثرند. امروزه در هر سازمانی (تولیدی، خدماتی یا آموزشی) به منظور اثربخش نمودن امور و نیل به اهداف، یکی از معیارها، جذب، آموزش و حفظ نیروی انسانی کارآمد و متخصص می باشد. زیرا نیروی انسانی نقش سازنده و کلیدی در پیشبرد هدف ها و مأموریت های سازمان دارد و از ارکان رشد و توسعه و بقای سازمان محسوب می گردد. امروزه دیگر تجهیزات، لوازم و ماشین آلات برای انجام اثربخش امور سازمان کافی نمی باشد. لذا اهمیت قایل شدن به روابط انسانی و استفاده بهینه از نیروی فکر و مهارتهای فردی کارکنان و عوامل شخصیتی و فرهنگی، سازمان را در دستیابی به اهدافش موفق می گرداند. امروزه، کارکنان با توجه به توان جمعی و فیزیکی و فکری خود در مجموع نیروی کار قابلی را به وجود می آورند. این نیروی کار بدون عرضه تولید یا خدمت فاقد ارزش کارکردی است و زمانی ارزش واقعی پیدا می کند که در تولید محصول یا خدمت اثربخش باشد (احمدی، ۱۳۹۶، ص ۲). پس در نظام آموزشی که پایه ی اصلی آن انسان است، مهم ترین عامل تأثیرگذار منابع انسانی است و در بین منابع انسانی معلّم تأثیرگذار ترین آن است.

معلمانی اثربخش هستند که دستیابی به اهدافی خاص را در نظر می گیرند، خواه این اهداف توسط خود آن ها و یا دیگران (مثلاً مدیران، وزیران آموزش و پرورش) تهیه و تدوین شده باشد. در نتیجه آنان که به دنبال بررسی در مورد افزایش اثربخشی معلمان هستند، باید اهداف مورد نظر معلمان را با دقت بشناسند، صرف نظر از این که چنین اهدافی توسط معلمان یا دیگران تدوین شده باشد. نتیجه منطقی این امر آن است که معلمان اثر بخش باید دانش و مهارت های مورد نیاز جهت دستیابی به اهداف

¹ - Effective Schools

² - Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS)

³ - Progress in international Reading literacy Study (PIRLS)

مورد نظر را داشته باشند و نیز باید بتوانند آنها را در زمان مناسب به شیوه مطلوب و مورد انتظار به کار گیرند. بر طبق نظر میدلی (به نقل از رضائی ۱۳۸۹) بر خورداری از دانش و مهارت‌های مختلف با نام شایستگی یا صلاحیت معلم آورده می شود، و کاربرد دانش و مهارت های مزبور به عنوان عملکرد معلم تلقی می شود، لذا پژوهشگرانی که سعی دارند اثر بخشی معلم را بشناسند، باید بتوانند پیوندی بین شایستگی معلم و عملکرد وی و تحقق اهداف آموزشی یا به عبارتی اثر بخشی معلم برقرار کنند.

حال باید دید که چه عواملی در اثر بخشی معلم مؤثرند؛ تلاش برای شناخت عوامل مؤثر بر اثربخشی معلمان سابقه ی طولانی دارد. به عنوان نمونه، هارپر و همکاران (۱۹۹۰) در پژوهش خود با عنوان عوامل اثرگذار بر اثربخشی معلمان در منطقه ی غربی نوادای ایالات متحده، یازده عامل شامل: آموزش های معلمی حرفه ای، حمایت مدرسه از معلمان، محیط اجتماعی زندگی، ملاحظات شغلی، محیط مدرسه، فضای حاکم بر تدریس، توسعه ی حرفه ای، تجربه ی جوانان، توسعه ی پیش از استخدام معلم و ثبت نام در برنامه های تخصصی رشته ی مربوطه را تشخیص دادند. همچنین وایزر (۱۹۸۸) ۵ دسته کلی از عوامل (آموزش های معلم، محیط اجتماعی، محیط مدرسه، ویژگی های دانش آموزان، و پیش زمینه ی معلم) را به عنوان عوامل اثرگذار بر اثربخشی معلم بر می شمارد. در داخل کشور نیز نتایج تحقیقات به مواردی از قبیل مهارت های تدریس، تجارب معلم، دانش کلی تربیتی معلم، مهارت های ارتباطی معلم، دانش مربوط به محتوای موضوع درسی (رحمانی، ۱۳۹۱)، خلاقیت، روابط انسانی، تصمیم گیری، مشارکت، ارزشیابی و ارتباطات و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (بنایی پور، ۱۳۸۹)، جنسیت (رحمانی، ۱۳۹۱)؛ عوامل شخصیتی (احمدی، ۱۳۹۶) و ... اشاره کرده اند.

یکی از مواردی که می تواند بر اثربخشی افراد مؤثر باشد میزان انعطاف پذیری آن ها در برخورد با افراد مختلف و با فرهنگ های مختلف است، در محیط های کاری متنوع قرن حاضر، لازم است استرس های ناشی از شوک فرهنگی و اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به نحوه مطلوب اداره شود. برخی از جنبه های فرهنگ از جمله هنر، موسیقی، و سبک رفتاری را به راحتی می توان دید. اما بیشتر بخش های چالش برانگیز فرهنگ پنهان است. عقاید، ارزش ها، انتظارات، نگرش ها و مفروضات عناصری از فرهنگ هستند که دیده نمی شوند اما بر رفتار افراد مؤثرند و گاهی موجب تعارضات و تناقضات کاری می شوند. برای این منظور به سازگاری و تعدیل مؤثر فرهنگ ها نیاز است. یکی از عواملی که در این زمینه بسیار مورد توجه قرار گرفت و عامل تعدیل کننده لقب گرفته است، هوش فرهنگی است. هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیاری با محیط های کاری متنوع دارد. هوش فرهنگی به افراد اجازه می دهد تا تشخیص دهند، دیگران چگونه فکر می کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می دهد (احمدی، ۱۳۹۶، ص ۱۲). اگر چه تحقیقات تجربی در زمینه هوش فرهنگی بسیار جدید می باشد اما نتایجی که به دست آمده بسیار امید بخش است. امروزه نتایج تحقیقاتی که در زمینه هوش فرهنگی انجام شده نشان داده است که آن را می توان پیش بینی کننده سازگاری فرهنگی و تصمیم گیری موفقیت آمیز و انجام وظایف محوله دانست. علاوه بر این هوش فرهنگی با افزایش فهم ما نسبت به نتایج عملکردهایمان رابطه داشته و با عواملی چون توانایی های عمومی شناختی، هوش عاطفی و گشودگی برای تجربه اندوزی مرتبط است. به دیگر سخن زمانی که ما اثرات پیشبینی کننده هوش فرهنگی را بررسی می کنیم قادریم نسبت به عملکرد تصمیم گیری چنین افرادی فهم بیشتری داشته باشیم. بنابراین کسانی که دارای هوش فرهنگی بالایی هستند به نحو مؤثرتری در خصوص مسائل فرهنگی و رفتارهای درون و برون فرهنگی تصمیم گیری می کنند. پژوهش ها همچنین نشان داده اند که هوش فرهنگی پیشبینی کننده سازگاری موقعیت هایی است که ویژگی عمده آن تنوع فرهنگی می باشد (ونگ، ۲۰۰۵).

بعضی از پژوهش ها نشان داده اند که بین هوش فرهنگی و اثربخشی رابطه معنی دار وجود دارد از جمله این پژوهش ها می توان به تحقیقات احمدی (۱۳۹۶) هادیزاده مقدم و حسینی (۱۳۸۷)؛ گیلانی (۱۳۹۲)؛ رنجبرابوالوردی (۱۳۹۱)؛ یاراحمدی (۱۳۹۵)؛ غلامی (۱۳۹۵)؛ مختاری دینانی؛ کوزه چیان و نظریان مادوانی (۱۳۹۴)؛ ویلفرد سولومون (۲۰۱۷)؛ کوهلمن (۲۰۱۰) و انگ و همکارانش (۲۰۰۷) اشاره کرده، همچنین بنبین هوش فرهنگی و توانمند سازی (حسین زاده و صفری، ۱۳۹۳)؛ هوش فرهنگی و عملکرد (شاه چراغی؛ صادقی و حقیقتیان، ۱۳۹۳؛ غفاری و خانی، ۱۳۹۲؛ ملائی، میرکمالی و پورکریمی، ۱۳۹۳؛ عصاره، بیگدلی، مروتی و حسینی، ۱۳۹۵)؛ رحیم نیا؛ مرتضوی و دلارام، ۱۳۸۹ و جیوتی، کور و باو، ۲۰۱۵) و هوش فرهنگی و تعهد سازمانی (نقی پور و قلاوندی، ۱۳۹۴) رابطه معنی دار وجود دارد. نکته قابل توجه این است که این پژوهش ها در حوزه سازمانی

بوده و در مورد اثربخشی معلم انجم نشده اند. چارچوب هوش فرهنگی یک روش قانع کننده برای شناسایی و پرورش توانایی در معلمان شناسایی است (گریس دده، ۲۰۱۷). همچنین نتایج پژوهش ها نشان داده است که هوش فرهنگی، یک مدل یادگیری را به وجود می آورد که هر دانش آموز خود را با فرهنگ خود درگیر می کند: دانش آموزان اعتماد بیشتری نسبت به ظرفیت ها و توانایی هایشان می کنند، یادگیری بهبود می یابد (البوج، ۲۰۰۲). همچنین نتایج بعضی از پژوهش ها نشان داده که رهبری فکورانه و مولفه های آن با اثربخشی مدارس رابطه دارند (کرامت کوروش آباد، ۱۳۹۳) و عمل فکورانه در بهبود مدیریت مدرسه و ایجاد تغییرات در عمل معلمان به عنوان عاملی تأثیرگذار شناسایی شده است. همچنین نتایج پژوهش ها نشان داده روش تدریس تعمق محور اثرات مثبتی روی جو کلاس درس دارد (شیرنژاد، ۱۳۹۵) و تدریس فکورانه منبعی برای دانش پایه ای در تدریس را فراهم می کند (کنوی، ۲۰۰۱) و خود تنظیمی را در معلمان ارتقاء می دهد (باود، ۲۰۰۰).

با توجه به مبانی نظری و پژوهشی می توان دریافت که هوش فرهنگی می تواند به عنوان متغیری مهم بر اثر بخشی معلمان تأثیرگذار باشد و نتایج پژوهش های مختلف نشان داده که هوش فرهنگی بر اثر بخشی سازمانی موثر است ولی این موضوع در مورد اثربخشی معلم و تدریس مغفول مانده است، باید این موضوع را نیز در نظر گرفت که آموزش و تدریس کار بسیار پیچیده ای است و نیاز به علم و دانش و رفتار هوشمندانه همراه با تأمل ۴ و عمل فکورانه می باشد. پژوهش اسمیت ۵ (۲۰۱۰) نشان داد که عمل فکورانه در بهبود مدیریت مدرسه و ایجاد تغییرات در عمل معلمان به عنوان عاملی تأثیرگذار بوده است. پژوهش کاستلی ۶ و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که رهبری فکورانه با عملکرد سازمانی رابطه مثبت معنی دار دارد و به عنوان عاملی تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی شناخته شد. پس این متغیر می تواند در جهت و شدت رابطه هوش فرهنگی و اثربخشی معلمان اثر بگذارد لذا به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شد. بنابراین اگر چه می توان هوش فرهنگی و تدریس فکورانه را به عنوان عامل تأثیرگذار بر بهبود اثر بخشی معلمان دانست، با این وجود تحقیقات تجربی اندکی به طور مستقیم روابط این متغیرها را بررسی نموده اند. بنابراین با عنایت به موارد اشاره شده و با توجه به اینکه هوش فرهنگی و تدریس فکورانه جهت بهبود عملکرد و اثربخشی معلمان در سطح جهانی در حال گسترش است ولی در حل مشکلات و اثربخشی مدارس استفاده عملی آن کمتر مورد توجه بوده است و با توجه به اینکه در کشور ما تا به حال تحقیقی در این زمینه انجام نشده است. لذا در این تحقیق محقق درصدد بوده است به این سوال پاسخ دهد که آیا بین هوش فرهنگی و اثر بخشی معلمان رابطه وجود دارد؟ و آیا تدریس فکورانه بر این رابطه اثر می گذارد؟

روش تحقیق

از آن جا که هدف این تحقیق توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است، پس روش پژوهش آن از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ افق زمانی، مقطعی و از لحاظ روش گردآوری اطلاعات، توصیفی-زمینه یابی (پیمایشی) بوده است. جامعه مورد بررسی این تحقیق شامل کلیه آموزگاران مقطع ابتدایی مدارس شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ بود. که از بین آن ها ۲۷۰ نفر بر اساس فرمول بسط یافته کوکران (کوچران ۷) و با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. برای اندازه گیری متغیرهای این تحقیق از سه پرسشنامه زیر استفاده شد:

الف- پرسشنامه هوش فرهنگی ارلی وانگ: برای سنجش هوش فرهنگی از پرسشنامه هوش فرهنگی که توسط ارلی وانگ تهیه و تنظیم شده است، استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه است و سطح اندازه گیری این پرسشنامه فاصله ای و در قالب سوالات بسته پاسخ با مقیاس ۷ درجه ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) طراحی شده است. در صورتی که فردی گزینه کاملاً موافق را انتخاب نماید امتیاز ۷ و گزینه کاملاً مخالف را انتخاب نماید امتیاز ۱ را کسب خواهد کرد، به عبارتی دامنه نمرات پرسشنامه بین ۱ و ۷ خواهد بود. این پرسشنامه در کشورهای مختلف جهان، از جمله ایران توسط محققانی مانند کاظمی عباسعلیزاده و دیگران (۱۳۸۷) اجرا گردیده و روایی آن با ارجاع به نظر متخصصان و کارشناسان به روش صوری و تحلیل عامل تأییدی تعیین گردیده است. آنگ در سال ۲۰۰۷، پایایی این پرسشنامه را ۰/۷ و قاسمی در سال ۱۳۹۰، ۰/۸۵ محاسبه

4 - Reflection

5 - Smit

6 - Castelli

7 - Cochran

نمودند (حمیدی و همکاران، ۱۳۹۱). حمیدی و همکاران (۱۳۹۱) پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۷ و میزان این ضریب برای خرده مقیاس های پرسشنامه نیز: فراشناخت فرهنگی ۰/۹، شناخت فرهنگی ۰/۹۴، انگیزش فرهنگی ۰/۹۴ و رفتار فرهنگی ۰/۹۳ گزارش کرده اند.

ب- پرسشنامه اثربخشی معلم چو و بولی (۲۰۰۷): برای سنجش اثربخشی معلم از پرسشنامه اثربخشی معلم که در سال ۲۰۰۷ توسط چو و بولی تهیه و تنظیم شده است، استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۱ سوال می باشد و هدف از آن ارزیابی اثربخشی معلم است. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه است و براساس طیف لیکرت ۵ درجه ای (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) طراحی شده است. در صورتی که فردی گزینه کاملاً موافق را انتخاب نماید امتیاز ۵ و گزینه کاملاً مخالف را انتخاب نماید امتیاز ۱ را کسب خواهد کرد. این پرسشنامه استاندارد می باشد و در مطالعات مختلف پایایی و روایی آن تأیید شده است. از جمله اینکه استفن ۸ و همکاران (۲۰۰۷) پایایی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۸۶ برآورد کردند.

ج- پرسشنامه تدریس فکورانه معلم: این پرسشنامه توسط اکبری و همکارانش (۲۰۱۰) تهیه و دارای ۲۹ گویه است. سطح اندازه گیری این پرسشنامه فاصله ای و در قالب سوالات بسته پاسخ با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (از هرگز تا همیشه) می باشد به هر یک از جواب ها نمره ای از ۱ تا ۵ داده می شود (هرگز ۱ تا همیشه ۵). پرسشنامه مذکور ابتدا ۴۲ آیتم داشت اما اکبری و همکارانش (۲۰۱۰) در تحقیقی که اعتبار سنجی آن را بر روی ۳۰۰ معلم اجرا کرده اند تعداد آیتم ها را به ۲۹ تقلیل دادند، آن ها پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کرده اند. فقیهی و انانی سراب (۲۰۱۶) در مطالعه ای روایی این پرسشنامه را تأیید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش کرده اند.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده ها و از همبستگی پیرسون برای بررسی همبستگی بین متغیرهای شناسایی شده و از تحلیل رگرسیون چند متغیره برای بررسی ضریب تاثیر آنها از مدل معادلات ساختاری استفاده شده و برای بررسی نقش متغیر میانجی از تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار ایموس استفاده شده است.

یافته ها

آزمون نرمال بودن متغیر ها

در این قسمت به بررسی نرمال بودن متغیر ها پرداخته شده است به این منظور از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. همانطور که در جدول (۴-۷) مشاهده می شود سطح معنی داری همه ی متغیر ها بیش تر از آلفای سطح ۰/۰۱ می باشد ($P > 0/01$). می باشد. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت این متغیرها دارای توزیع نرمال هستند. پس یکی از شروط استفاده از آزمون های پارامتریک برقرار است.

جدول شماره ۱: آزمون یک نمونه ای کولموگروف اسمیرنوف^۹ برای بررسی نرمال بودن متغیر ها

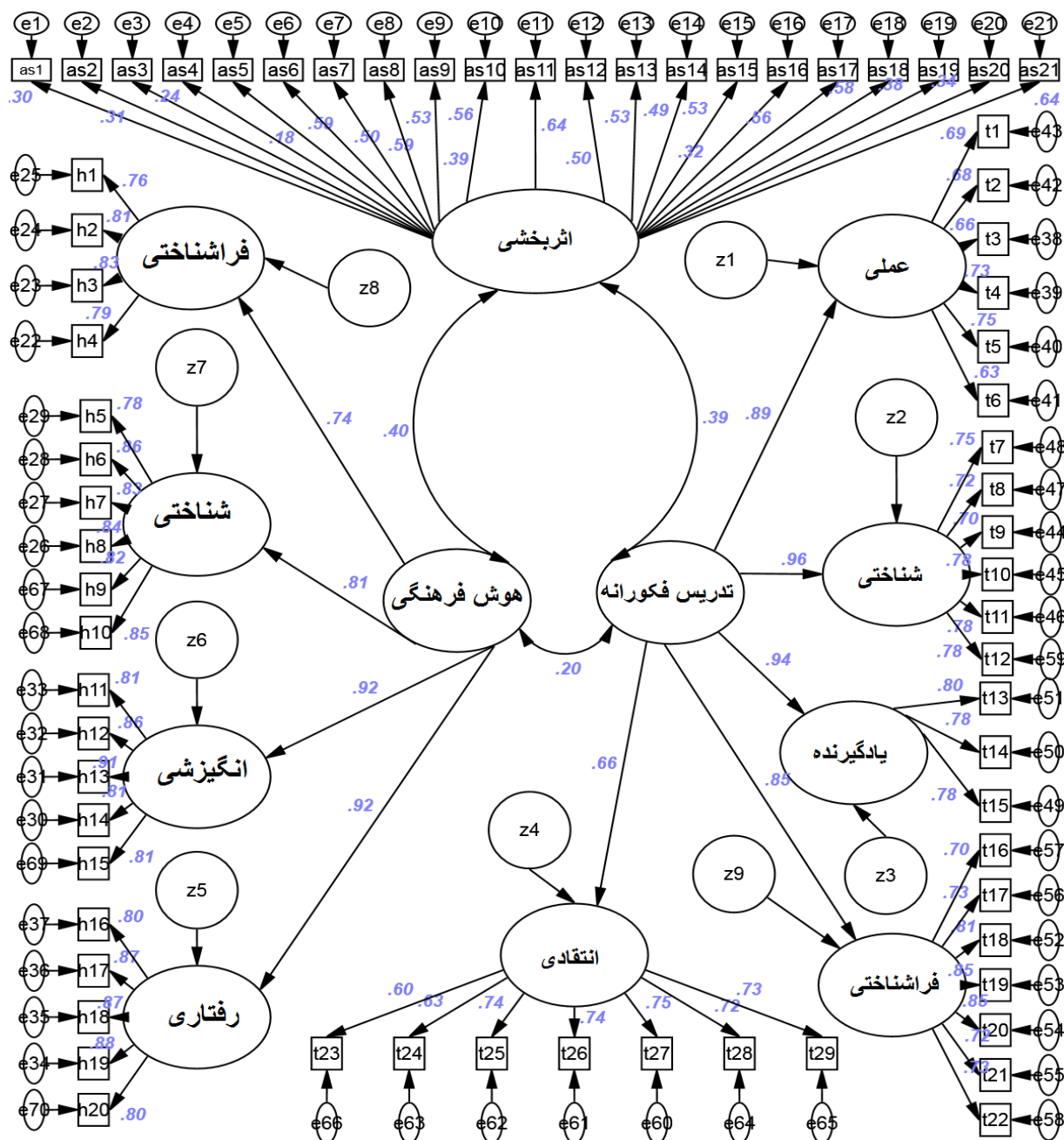
آماره کولموگروف- اسمیرنوف	هوش فرهنگی	اثربخشی معلمان	تدریس فکورانه
۰.۰۸۲	۰.۰۴۵	۰.۰۹۰	
۰.۰۷۰	۰.۲۰۰	۰.۰۶۰ ^c	

مدل اندازه اندازه گیری تحقیق:

جهت بررسی گویه های پرسشنامه ها و تأثیر آن ها در تعریف متغیر ها مدل زیر طراحی شد:

^۸ - Stephen

^۹ - One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test



مدل ۱: مدل اندازه گیری تحقیق

جدول ۲: ضرایب بار عاملی و معناداری ضرایب

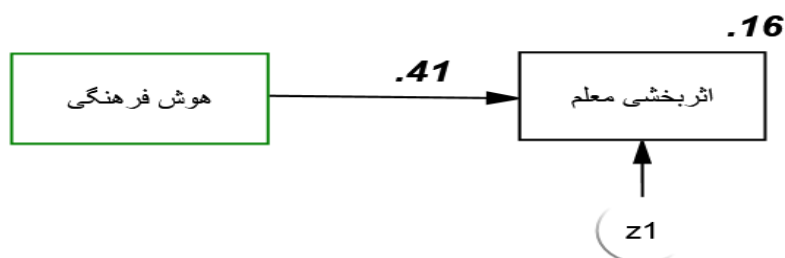
متغیر	عامل	گویه	بار عاملی	معنی داری	نتیجه	متغیر	عامل	گویه	بار عاملی	معنی داری	نتیجه
اثر بخشی	عملی	as1	.303	***	تأیید	فراساختی	انتقادی	t1	.690	***	تأیید
		as2	.311	***	تأیید			t2	.683	***	تأیید
		as3	.177	0/016	تأیید			t3	.662	***	تأیید
		as4	.242	0/003	تأیید			t4	.733	***	تأیید
		as5	.592	***	تأیید			t5	.746	***	تأیید

با توجه به ضرایب عاملی، ضرایب عاملی همه گویه ها به غیر از دو گویه **as3** و **as4** بالاتر از ۰/۳ می باشد و سطح معنی داری همه ی گویه ها ($P < 0/05$) کوچک تر از ۰/۰۵ می باشد پس می توان گفت گویه ها به خوبی عامل ها را تأیید کرده اند.

آزمون سوال های پژوهش

سوال اصلی ۱:

هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مهاباد تأثیر معنادار دارد؟
جهت آزمون این سوال مدل رگرسیون ساده زیر اجرا شد . با توجه به نتایج این مدل ضریب استاندارد اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلمان) ۰/۴۱ می باشد، که یک اثر متوسط رو به بالا می باشد و ضریب تعیین آن برابر ۰/۱۶ می باشد. یعنی ۱۶ درصد از واریانس متغیر اثربخشی معلمان به وسیله واریانس متغیر هوش فرهنگی تبیین می شود.



مدل ۲: اثر هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان

معناداری اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلم) در جدول زیر نشان داده شده است. با توجه به اینکه $P < 0/001$ و نسبت بحرانی $CR = 7/27$ بزرگتر از ۱/۹۶ است، اگر فرضیه صفر را رد کنیم احتمال کم تر از ۱ درصد وجود دارد که خطا بکنیم پس فرض صفر رد و فرض تحقیق قبول می گردد و با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که در جامعه مورد مطالعه هوش فرهنگی بر اثربخشی معلم تأثیر معنادار دارد.

جدول ۳: بررسی معناداری اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلم)

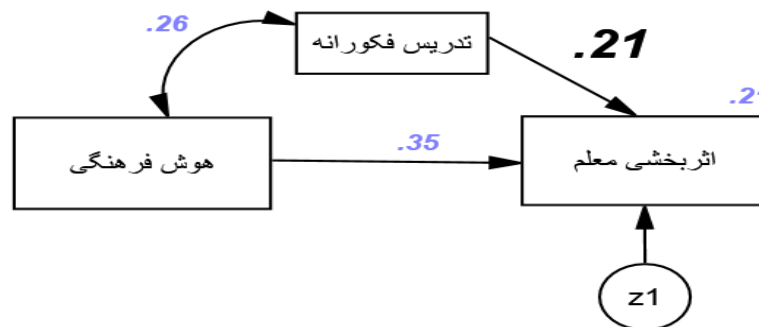
P	نسبت بحرانی	خطای استاندارد.	تخمین	
***	7.274	.023	.171	اثربخشی معلم --- > هوش فرهنگی

سوال ۲: هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان از طریق نقش واسطه تدریس فکورانه تأثیر معنادار دارد؟
جهت آزمون این سوال ابتدا اثر کل بررسی شد . برای این منظور قبل از مداخله دادن متغیر میانجی (تدریس فکورانه) روابط دو متغیر مستقل و وابسته بررسی شد (سوال ۱) همچنانکه گفته شد با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که در جامعه مورد مطالعه هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان تأثیر معنادار دارد. پس اثر کل متغیر مستقل (هوش فرهنگی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلمان) وجود دارد و این اثر معنادار بود، پس از تأیید اثر کل در مدلی دیگر اثر میانجی بررسی شد.

جهت تعیین معناداری اثر متغیر میانجی (تدریس فکورانه) با حضور متغیر مستقل (هوش فرهنگی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلمان) مدل زیر اجرا شده است.

با توجه به مدل زیر ضریب استاندارد اثر متغیر میانجی (تدریس فکورانه) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلمان) با حضور متغیر مستقل (هوش فرهنگی) ۰/۲۱ می باشد، که یک اثر متوسطی می باشد.

معناداری اثر متغیر میانجی (تدریس فکورانه) با حضور متغیر مستقل (هوش فرهنگی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلمان) در جدول زیر نشان داده شده است. با توجه به اینکه $P < 0/001$ است، پس اگر ما فرضیه صفر را رد کنیم احتمال کم تر از ۵ درصد وجود دارد که خطا بکنیم پس فرض صفر رد و فرض تحقیق قبول می گردد و با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که در جامعه مورد مطالعه تدریس فکورانه بر اثربخشی معلمان با حضور هوش فرهنگی تأثیر معنا دار دارد. پس شرط اثر میانجی وجود دارد.



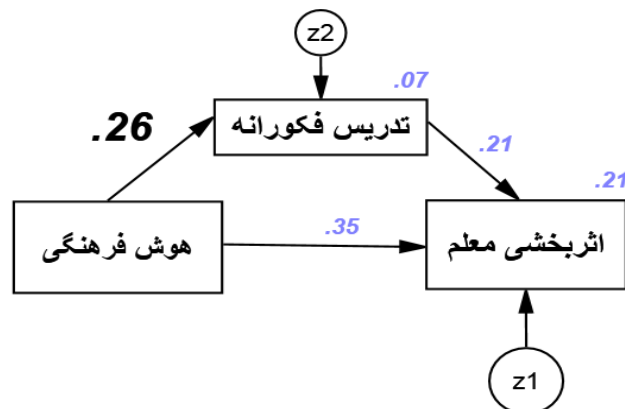
مدل 3: اثر متغیر میانجی (تدریس فکورانه) بر اثر بخشی معلمان با حضور متغیر مستقل هوش فرهنگی

جدول ۴: بررسی معناداری اثر متغیر میانجی بر متغیر وابسته با حضور متغیر مستقل

P	نسبت بحرانی	خطای استاندارد.	تخمین	
***	3.821	.033	.128	اثربخشی معلمان ---> تدریس فکورانه

همچنین برای بررسی اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی) بر متغیر میانجی (تدریس فکورانه) مدل شماره ۴ اجرا گردید، همچنانکه در مدل مشاهده می شود ضریب استاندارد این اثر ۰/۲۶ می باشد، که یک اثر متوسط می باشد.

معناداری اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی) بر متغیر میانجی (تدریس فکورانه) در جدول زیر نشان داده شده است. با توجه به اینکه $P < 0/001$ است، پس با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که در جامعه مورد مطالعه هوش فرهنگی بر متغیر میانجی تدریس تأثیر معنا دار دارد. لذا یکی از شروط مهم دیگر تحلیل میانجی برقرار است.

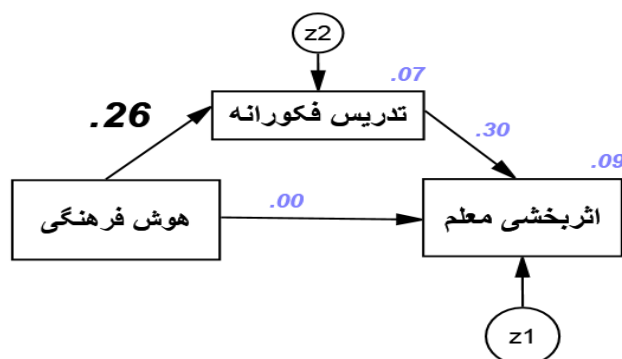


مدل ۴: اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی) بر متغیر میانجی تدریس فکورانه

جدول ۵: بررسی معناداری اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته با حضور متغیر میانجی

P	نسبت بحرانی	خطای استاندارد.	تخمین	
***	4.336	.042	.181	تدریس ---> هوش فرهنگی

با توجه به آنچه در بالا آمد وقتی مجموعه نتایج را در کنار هم می گذاریم وجود یک اثر میانجی جزئی تأیید می گردد. یعنی بخشی از اثر هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان از طریق تدریس فکورانه انتقال پیدا می کند. حال این سوال مطرح شد که آیا کل اثر هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان از طریق تدریس فکورانه انتقال می یابد (اثر میانجی کامل) یا فقط بخشی از این اثر از طریق تدریس فکورانه انتقال می یابد (اثر میانجی جزئی)؟ یعنی آیا اثر میانجی جزئی با اثر میانجی کامل تفاوت معنادار دارد؟ بدین منظور مدل میانجی کامل، آشیان شده در مدل میانجی جزئی بالا طراحی شد و در آن اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی) بر متغیر وابسته اثربخشی معلمان صفر در نظر گرفته شد که نتیجه آن در مدل زیر قابل مشاهده است.



مدل ۵: مدل میانجی کامل

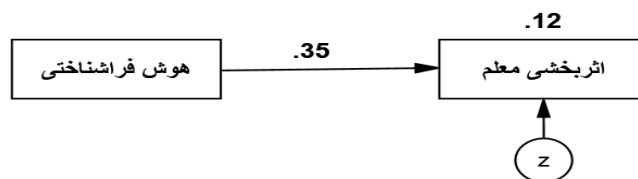
با توجه به جدول ذیل مقدار $P < 0/01$ است، پس با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت که بین دو مدل میانجی جزئی و مدل میانجی کامل تفاوت معنی دار وجود دارد، لذا همان مدل میانجی جزئی به عنوان مدل تحقیق تأیید می گردد.

جدول ۶: آزمون تفاوت کای اسکوئر مقایسه دو مدل میانجی جزئی و کامل

Model	DF	CMIN	P	NFIDelta-1	IFIDelta-2
مدل کامل	1	36.407	.000	.451	.451

آزمون سوال های فرعی

مؤلفه فراشناختی هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مهاباد تأثیر معنادار دارد؟ جهت آزمون این سوال مدل رگرسیون ساده زیر اجرا شد. با توجه به نتایج این مدل ضریب استاندارد اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی فراشناختی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلمان) ۰/۳۵ می باشد، که یک اثر متوسط رو به بالا می باشد و ضریب تعیین آن برابر ۱۲ می باشد. یعنی ۱۲ درصد از واریانس متغیر اثربخشی معلمان به وسیله واریانس متغیر هوش فرهنگی فراشناختی تبیین می شود.



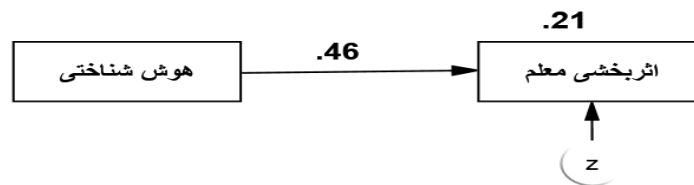
مدل ۶: اثر هوش فرهنگی فراشناختی بر اثربخشی معلم

معناداری اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی فراشناختی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلم) در جدول زیر نشان داده شده است. با توجه به اینکه $P < 0/001$ و نسبت بحرانی $CR = 6/13$ بزرگتر از ۱/۹۶ است، اگر فرضیه صفر را رد کنیم احتمال کم تر از ۱ درصد وجود دارد که خطا بکنیم پس فرض صفر رد و فرض تحقیق قبول می گردد و با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که در جامعه مورد مطالعه مؤلفه هوش فرهنگی فراشناختی بر اثربخشی معلم تأثیر معنادار دارد.

جدول ۷: بررسی معناداری اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلم)

P	نسبت بحرانی	خطای استاندارد.	تخمین	اثربخشی معلم ---> هوش فرهنگی فراشناختی
***	6.158	.025	.154	

مؤلفه شناختی هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مهاباد تأثیر معنادار دارد؟ جهت آزمون این سوال مدل رگرسیون ساده زیر اجرا شد. با توجه به نتایج این مدل ضریب استاندارد اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی شناختی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلمان) ۰/۴۶ می باشد، که یک اثر بالا می باشد و ضریب تعیین آن برابر ۲۱ می باشد. یعنی ۲۱ درصد از واریانس متغیر اثربخشی معلمان به وسیله واریانس متغیر هوش فرهنگی شناختی تبیین می شود.



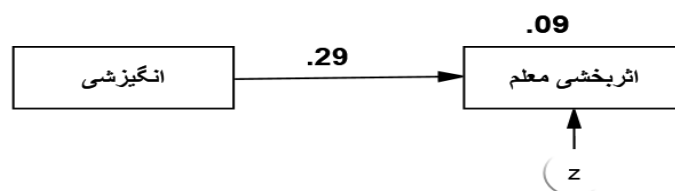
مدل ۷: اثر هوش شناختی بر اثربخشی معلم

معناداری اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی شناختی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلم) در جدول زیر نشان داده شده است. با توجه به اینکه $P < 0/001$ و نسبت بحرانی $CR = 8/55$ بزرگتر از $1/96$ است، اگر فرضیه صفر را رد کنیم احتمال کم تر از ۱ درصد وجود دارد که خطا بکنیم پس فرض صفر رد و فرض تحقیق قبول می گردد و با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که در جامعه مورد مطالعه مولفه هوش فرهنگی شناختی بر اثربخشی معلم تأثیر معنادار دارد.

جدول ۸: بررسی معناداری اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلم)

P	نسبت بحرانی	خطای استاندارد.	تخمین	
***	8.551	.019	.164	اثربخشی معلم --- < هوش فرهنگی شناختی

مؤلفه انگیزشی هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مهاباد تأثیر معنادار دارد؟ جهت آزمون این سوال مدل رگرسیون ساده زیر اجرا شد. با توجه به نتایج این مدل ضریب استاندارد اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی انگیزشی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلمان) $0/29$ می باشد، که یک اثر متوسط می باشد و ضریب تعیین آن برابر $0/09$ می باشد. یعنی ۹ درصد از واریانس متغیر اثربخشی معلمان به وسیله واریانس متغیر هوش فرهنگی انگیزشی تبیین می شود.



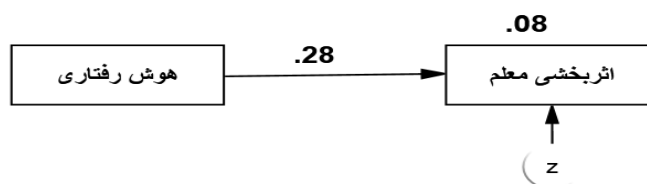
مدل ۸: اثر هوش فرهنگی انگیزشی بر اثربخشی معلم

معناداری اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی انگیزشی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلم) در جدول زیر نشان داده شده است. با توجه به اینکه $P < 0/001$ و نسبت بحرانی $CR = 5/05$ بزرگتر از $1/96$ است، اگر فرضیه صفر را رد کنیم احتمال کم تر از ۱ درصد وجود دارد که خطا بکنیم پس فرض صفر رد و فرض تحقیق قبول می گردد و با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که در جامعه مورد مطالعه مولفه هوش فرهنگی انگیزشی بر اثربخشی معلم تأثیر معنا دار دارد.

جدول ۴-۱۰: بررسی معناداری اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلم)

P	نسبت بحرانی	خطای استاندارد.	تخمین	
***	5.053	.020	.099	اثربخشی معلم --- < هوش فرهنگی انگیزشی

مؤلفه رفتاری هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مهاباد تأثیر معنادار دارد؟ جهت آزمون این سوال مدل رگرسیون ساده زیر اجرا شد. با توجه به نتایج این مدل ضریب استاندارد اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی رفتاری) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلمان) $0/28$ می باشد، که یک اثر متوسط می باشد و ضریب تعیین آن برابر $0/08$ می باشد. یعنی ۸ درصد از واریانس متغیر اثربخشی معلمان به وسیله واریانس متغیر هوش فرهنگی رفتاری تبیین می شود.



مدل ۹: اثر هوش فرهنگی رفتاری بر اثربخشی معلم

معناداری اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی رفتاری) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلم) در جدول زیر نشان داده شده است. با توجه به اینکه $P < 0/001$ و نسبت بحرانی $CR = 4/87$ بزرگتر از $1/96$ است، اگر فرضیه صفر را رد کنیم احتمال کم تر از ۱ درصد وجود دارد که خطا بکنیم پس فرض صفر رد و فرض تحقیق قبول می گردد و با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که در جامعه مورد مطالعه مولفه هوش فرهنگی رفتاری بر اثربخشی معلم تأثیر معنا دار دارد.

جدول ۴-۱۰: بررسی معناداری اثر متغیر مستقل (هوش فرهنگی) بر متغیر وابسته (اثربخشی معلم)

P	نسبت بحرانی	خطای استاندارد.	تخمین	
***	4.871	.021	.104	اثربخشی معلم --- < هوش فرهنگی رفتاری

نتیجه گیری از آزمون سوال های تحقیق

پس با توجه به آن چه گفته شد چون در همه سوال ها $P < 0/001$ و نسبت بحرانی بزرگتر از $1/96$ به دست آمد، فرضیه های تحقیق قبول و فرض صفر رد می گردد که این نتایج در جدول زیر خلاصه شده است.

جدول ۴- ۱۵: ضرایب مسیر و معناداری بین متغیرهای تحقیق

جهت مسیر	اثر	معناداری	تأیید/رد	سوال
هوش فرهنگی ← اثربخشی معلم	۰/۴۱	***	تأیید	اصلی ۱
هوش فرهنگی ← بر اثربخشی معلم ← اثربخشی معلمان	۰/۲۱	***	تأیید	اصلی ۲
هوش فرهنگی فراشناختی ← اثربخشی معلم	۰/۴۱	***	تأیید	فرعی ۱
هوش فرهنگی شناختی ← اثربخشی معلم	۰/۴۱	***	تأیید	فرعی ۲
هوش فرهنگی انگیزشی ← اثربخشی معلم	۰/۴۱	***	تأیید	فرعی ۳
هوش فرهنگی رفتاری ← اثربخشی معلم	۰/۴۱	***	تأیید	فرعی ۴

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تحلیل و آزمون فرضیه اصلی ۱ نشان داد که: هوش فرهنگی و مؤلفه های آن بر اثربخشی معلمان تأثیر معنادار دارد ($P < 0/01$).

نتایج پژوهش های احمدی (۱۳۹۶)؛ هادیزاده مقدم و حسینی (۱۳۸۷)؛ گیلانی (۱۳۹۲)؛ رنجبرابوالوردی (۱۳۹۱)؛ یاراحمدی (۱۳۹۵)؛ غلامی (۱۳۹۵) و انگ و همکارانش (۲۰۰۷) نشان داده اند که بین هوش فرهنگی و مؤلفه های آن با اثر بخشی رابطه وجود دارد. نتایج این پژوهش ها با نتایج پژوهش حاضر همسو می باشد، اما نکته ای که باید به آن توجه شود این است که این پژوهش ها به اثربخشی سازمانی پرداخته اند، از آن جهت که می توان کلاس درس و مدرسه را به عنوان یک سازمان کوچک در نظر گرفت، می توان نتایج این پژوهش ها را به این سازمان نیز تعمیم داد که از این جهت با نتایج پژوهش حاضر هماهنگی می باشند. نتایج پژوهش های ویلفرد سولومون (۲۰۱۷)؛ مختاری دینانی؛ کوزه چیان و نظریان مادوانی (۱۳۹۴) نشان داده که بین هوش فرهنگی و اثربخشی رهبران رابطه معنی دار وجود دارد. با توجه به اینکه معلم در کلاس درس نقش رهبر را ایفا می کند و سعی می کند با فنون مختلف انگیزه دانش آموزان را بالا ببرد و بر رفتار آنان تأثیر بگذارد، پس هوش فرهنگی بر اثربخشی کار وی نیز تأثیر گذار می باشد که با نتایج این تحقیق همسو می باشد. کیکاووس؛ محبی؛ رحیمی نسب و رسولی (۱۳۹۵) نتیجه گرفته اند که هوش فرهنگی به افراد کمک می کند که بتوانند نسبت به فرهنگ های مختلف حساس باشند، بتوانند به طور شایسته و مناسبی با افراد از فرهنگ های مختلف ارتباط برقرار کنند و بتوانند فرهنگ های جدیدی را که با آن ها برخورد می کنند تجزیه و تحلیل نمایند. با توجه به اینکه دانش آموزان از خانواده های مختلف با خرده فرهنگ های مختلف و با تفاوت های فردی وارد کلاس درس می شوند، پس لازم است تفاوت های فرهنگی و فردی دانش آموزان تشخیص و بر اساس آن رفتار دانش آموزان تجزیه و تحلیل و با آن ها برخورد شود، لذا معلمانی که دارای هوش فرهنگی بالاتری هستند به طور شایسته تری و مناسب تری با دانش آموزان برخورد می کنند و در نتیجه میزان اثربخشی آن ها هم بالا می رود.

از یک طرف نتایج پژوهش های وینسنت^{۱۰} (۲۰۰۲)؛ گرت^{۱۱} (۲۰۰۲)، تالویو و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۵)؛ هیر، جاگر و گرت^{۱۳} (۲۰۰۲) نشان داده که تعاملات اجتماعی بر اثربخشی معلمان تأثیر گذار و برای ایجاد و حفظ روابط بین فردی با دوام، ضروری، برای عملکرد موفق در زندگی حیاتی اند. از طرف دیگر نتایج پژوهش رجایی خوزانی و اورعی (۱۳۹۶) نشان داده که میان مهارت های ارتباطی و هوش فرهنگی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. و انگ و همکارانش (۲۰۰۷) گزارش کرده اند کسانی که دارای هوش شناختی فرهنگی بالا هستند روش های پیچیده در تعاملات اجتماعی و بین گروهی دارند و به همین دلیل اثربخشی آن ها بالا می رود. یکی از مواردی که به اثربخشی معلمان بر می گردد عملکرد و میزان توانمندی آن ها می باشد و در واقع این موارد از جنبه های بارز اثربخشی می باشند. نتایج پژوهش های حسین زاده و صفری (۱۳۹۳)؛ شاه چراغی؛ صادقی و

¹⁰ - Vincent

¹¹ - Hair, Jager & Garrett

¹² - Talvio, berg & lonka

¹³ - Hair, Jager & Garrett

حقیقتیان (۱۳۹۳)؛ ملائی، میرکمالی و پورکریمی (۱۳۹۳)؛ عصاره، بیگدلی، مروتی و حسینی (۱۳۹۵)؛ مرتضوی و دلارام (۱۳۸۹)؛ جیوتی، کور و باو (۲۰۱۵) نشان داده که هوش فرهنگی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنا دار دارد. در پژوهش های مختلف از جمله جعفری و علیمردانی (۱۳۹۵) و طهماسبی و همکاران (۱۳۹۳) رابطه تعهد سازمانی با اثربخشی معلمان تأیید شده است، به طوریکه هرچه تعهد سازمانی آن ها بالاتر می رود بر میزان اثربخشی آن ها نیز افزوده می شود. از طرف دیگر نقی پور و قلاوندی (۱۳۹۴) گزارش کرده اند که اثر هوش فرهنگی روی تعهد سازمانی مثبت و معنادار است. یکی از متغیرهای دیگری که در پژوهش های متعدد از جمله احمدی و سترگ (۱۳۹۵)؛ ابیدختی و سینا (۱۳۸۴)؛ ژنگ^{۱۴} (۲۰۰۵) و علائی و میرمحمدی (۱۳۹۳) رابطه آن با اثربخشی مدارس تأیید شده است، فرهنگ سازمانی است. نتایج تحقیقات فلاحی و رستمی (۱۳۹۱) نشان داده که هوش هیجانی معلمان یکی از متغیرهایی است که می تواند بر اثربخشی کار آن ها تأثیر بگذارد. این در حالی است که قاسمی کندسکلایی و علائی (۱۳۹۶) گزارش کرده اند که بین هوش فرهنگی با هیجان پذیری در تدریس معلمان دوره ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، پس می توان نتیجه گرفت که افزایش هوش فرهنگی معلمان می تواند در تنظیم هیجانات معلمان در موقعیت تدریس مفید واقع شود. علاوه بر مواردی که ذکر شد، گریس دهده (۲۰۱۷) گزارش کرده است که چارچوب هوش فرهنگی یک روش قانع کننده برای شناسایی و پرورش توانایی در معلمان است و البوج (۲۰۰۲) هوش فرهنگی، یک مدل یادگیری را به وجود می آورد که هر دانش آموز خود را با فرهنگ خود درگیر می کند: دانش آموزان اعتماد بیشتری نسبت به ظرفیت ها و توانایی هایشان می کنند، یادگیری بهبود می یابد. پس می توان نتیجه گرفت که هوش فرهنگی موجب بالارفتن توانمندی، عملکرد، تعهدسازمانی، فرهنگ سازمانی مطلوب، مهارت های اجتماعی و اعتماد معلمان می گردد و همه ی این ها زمینه بالارفتن اثربخشی آن ها را فراهم می نماید.

یافته های حاصل ازتحلیل فرضیه اصلی ۲ نشان داد که:

بخشی از اثر هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان از طریق متغیر میانجی تدریس فکورانه انتقال پیدا می کند. پس می توان گفت که تدریس فکورانه با اثربخشی و همچنین هوش فرهنگی در ارتباط است. نتایج پژوهش های رشوند (۱۳۹۲)؛ زارع (۱۳۹۵)؛ گزارش کرده است که رابطه ی معناداری بین تدریس فکورانه و ترجیحات سبک تدریس معلمان وجود دارد ال - عیسی (۲۰۰۲) گزارش کرده است که تفکر در تدریس باعث می شود که معلمان و دانش آموزان محتواهای کلاسی را بهتر تشخیص دهند و آن را بهتر بفهمند، دانش آموزان بهتر یادگیرند. به نظر کنوی (۲۰۰۱) تدریس فکورانه منبعی برای دانش پایه ای در تدریس را فراهم می کند و بنا به گفته باود (۲۰۰۰) تدریس فکورانه خود تنظیمی را در معلمان ارتقاء می دهد، پس می توان نتیجه گرفت که این موارد باعث بالارفتن اثربخشی آن ها می شود. نتایج این پژوهش ها با نتایج پژوهش حاضر همسو می باشد.

یکی از مواردی که باعث بالا رفتن اثربخشی معلمان می شود رهبری و مدیریت آن ها در کلاس درس است، مدیریت کلاس درس یکی از مهم ترین مسایل در تنظیمات آموزش و پرورش و یک عامل مهم مورد نیاز برای بررسی اعتقادات و اعمال مدیریت کلاس درس معلمان است (ایلماز و کاواس^{۱۶}، ۲۰۰۸). پژوهش های زیادی بر روی سبک مدیریت کلاس درس به عنوان مهم ترین عامل مرتبط با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و اثربخشی معلمان تأکید می کنند (دیجی جیک و استوجیل کوپک^{۱۷}، ۲۰۱۲). از طرف دیگر تدریس فکورانه یکی از جنبه های مهم رهبری فکورانه در کلاس درس است. نتایج پژوهش های کرامت اسمیت (۲۰۱۰) و کوروش آباد (۱۳۹۳) نشان داده که عمل فکورانه در بهبود مدیریت مدرسه و ایجاد تغییرات در عمل معلمان به عنوان عاملی تأثیر گذار بوده است و رهبری فکورانه با اثربخشی رابطه دارد نتایج این پژوهش ها نیز با نتایج پژوهش حاضر همسو می باشد.

یکی از جنبه های تدریس فکورانه استفاده از فناوری در آموزش می باشد (جهان، فقیهی و پیرانی، ۱۳۹۶). از طرف دیگر نتایج تحقیقات بنایی پور (۱۳۹۲) و آزاد مهر (۱۳۸۹) نشان داده که استفاده از فناوری موجب بالا رفتن اثر بخشی معلمان می شود. از این تحقیقات می توان نتیجه گرفت که تدریس فکورانه موجب استفاده از فناوری می شود و استفاده از فناوری موجب

¹⁴ - Zheng

¹⁵ - Al-Issa

¹⁶ - Yilmaz & Cavas

¹⁷ - Djigic & Stojiljkovic

بالارفتن اثربخشی معلمان می گردد یعنی تدریس فکورانه از طریق فناوری موجب بالارفتن اثربخشی معلمان می گردد که با نتایج این تحقیق همسو می باشد.

نوده پشنگی، بهرنگی، عبداللهی و زین آبادی (۱۳۹۷) از پژوهش شان نتیجه گرفته اند که جو کلاس درس یکی از متغیرهای مهم و تأثیر گذار بر اثربخشی معلمان می باشد. از طرف دیگر شیرنژاد (۱۳۹۵) گزارش کرده است که روش تدریس تعمق محور اثرات مثبتی روی جو کلاس درس از جمله محیط دوستانه کلاس، به کار بردن استراتژی های مناسب تصحیح خطای دانش آموزان، تعاون و همکاری در یادگیری، و رفتار محترمانه متقابل دارد. پس از یافته های این تحقیق ها می توان نتیجه گرفت که تدریس فکورانه موجب ارتقای جو مطلوب کلاسی می شود و جو مناسب کلاس نیز موجب بالارفتن اثربخشی معلمان می گردد که با نتایج این تحقیق همسو می باشد.

به طور کلی نتیجه گرفته می شود که هوش فرهنگی موجب بالارفتن توانمندی، عملکرد، تعهدسازمانی، فرهنگ سازمانی مطلوب، مهارت های اجتماعی و اعتماد معلمان می گردد و همه ی این ها زمینه بالارفتن اثربخشی آن ها را فراهم می نماید و هم چنین تدریس فکورانه موجب انتقال بخشی از اثر هوش فرهنگی بر اثربخشی معلمان می باشد، پس می توان گفت که تدریس فکورانه منبعی برای دانش پایه ای در تدریس را فراهم می کند و موجب می شود که معلمان محتوای کلاسی را بهتر تشخیص بدهند و آن را بهتر درک کنند، از فناوری بیشتر استفاده کنند، تدریس خود را براساس منطق انجام دهند، خود تنظیمی شان بالا برود، تصمیم گیری درستی در کلاس درس داشته باشند، به صورت فکورانه کلاس درس را رهبری و مدیریت کنند و جو مناسبی را در کلاس به وجود آورند و هوش فرهنگی آن ها ارتقاء یابد و در نتیجه این موارد اثربخشی معلمان افزایش می یابد.

با توجه به اینکه نتایج این پژوهش نشان داد که هوش فرهنگی و مولفه های آن یکی از عوامل تأثیر گذار بر اثربخشی معلمان می باشد، پس نظام آموزشی کشور باید به این عامل مهم توجه نماید، در آموزش های تربیت معلم و دوره های ضمن خدمت این عامل مهم تدریس و برای دانشجویان و معلمان تشریح گردد. جهت ارتقای هوش فرهنگی معلمان باید آن ها با افرادی از فرهنگ های مختلف تعامل مستمر داشته باشند و در گروه های چند فرهنگی و چند ملیتی فعالیت نمایند. برای ارتقای مولفه فراشناختی بایستی دانشجو معلمان و معلمان با روش هایی آموزش داده شوند که بر منطق و استدلال قیاسی و تفکر تأکید می کنند، همچنین به آن ها آموزش داده شود تا بتوانند در دانش فرهنگی خود بازنگری کنند و در صورت لزوم در تعامل با فرهنگ های جدید آن را تعدیل نمایند و طوری تربیت شوند که در تعاملات میان فرهنگی دقت و هوشیاری خود را افزایش دهند. برای ارتقای مولفه شناختی به دانشجو معلمان و معلمان آموزش داده شود که فرهنگ کشور خود و فرهنگ جامعه خود را بهتر بشناسند، زبان های خارجی را یاد بگیرند، اهمیت ارتباطات فرهنگی را درک کنند و بتوانند تجربیات خود را در تعاملات میان فرهنگی انتقال دهند. بدین منظور پیشنهاد می شود معلمان در همایش های داخل و خارج از کشور شرکت نمایند. برای ارتقای مولفه انگیزشی نظام آموزشی باید احساس خودکارآمدی را در معلمان افزایش دهد. به آن ها آموزش دهد در تعاملات بین فرهنگی هدف گذاری داشته باشند و به فرهنگ های دیگر احترام بگذارند و به جنبه های مثبت آن ها توجه کنند و نقاط مشترک فرهنگ های دیگر با فرهنگ خود را مد نظر قرار دهند. جهت ارتقای مولفه هوش فرهنگی معلمان به آن ها کمک شود تا روش های شبیه سازی مانند روش ایفای و روش بررسی موارد خاص را به کار گیرند. با افراد از فرهنگ های دیگر تعامل داشته باشند و در مراسمات و تشریفات فرهنگ های دیگر شرکت کنند.

به طور خلاصه پس پیشنهاد می شود که:

نظام آموزشی به تدریس فکورانه معلمان بیشتر توجه کند. برای ایجاد، تقویت و گسترش ویژگی های حرفه ای معلم و ایجاد تدریس فکورانه در کلاس های درس، نظام آموزشی باید تمهیدات خاصی را تدارک ببیند، بدین منظور برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و آموزش مسائلی همچون پرورش تفکر منطقی و انتقادی، برنامه ریزی درسی تفکر محور و ... ضروری می باشد. در دوره های آموزشی تربیت معلم تدریس فکورانه به صورت عملی آموزش داده شود و اساتید دانشگاه فرهنگیان خود بر پایه تدریس فکورانه آموزش های خود را ارائه کنند.

منابع و مراجع

- [۱] احمدوند، محمد. (۱۳۸۶). چگونه یک معلم متفکر باشیم، مجله رشد. جلد ۲۱، شماره ۸۳.
- [۲] احمدی، عباداله و سترگ، طاهره. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت و اثربخشی سازمانی در مدارس راهنمایی شهرستان مرودشت. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۴، صص ۵۳-۳۳.
- [۳] احمدی، مسعود. (۱۳۹۶). ارتباط بین عوامل شخصیتی و هوش فرهنگی با اثربخشی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد. مؤسسه های آموزش عالی غیردولتی-غیرانتفاعی دانشگاه شمال، دانشکده علوم ورزشی.
- [۴] آزادمهر، اصغر. (۱۳۸۹). مقایسه تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر اثربخشی آموزشی دبیران دبیرستانهای شهرستان فسا در سال تحصیلی ۸۸-۸۹. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- [۵] اسدی، علی. (۱۳۸۹). مواجهه آیات و روایات باجنبه های منفی فرهنگ پذیری، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- [۶] امام جمعه، محمدرضا و مهر محمدی، محمود. (۱۳۸۵). نقد و بررسی رویکردهای تدریس فکورانه به منظور ارایه ی برنامه ی درسی تربیت معلم فکور. مطالعات برنامه درسی، شماره ۳، صص ۳۰ تا ۶۶.
- [۷] بنایی پور، ربابه (۱۳۹۲) بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر اثربخشی معلمان شاغل در مدارس ابتدایی منطقه ۱۰ آموزش و پرورش شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- [۸] جعفری، علی و علیمردانی، محمد. (۱۳۹۵). تحلیل رگرسیونی رضایت شغلی و تعهد سازمانی با اثربخشی معلمان تربیت بدنی شهرستان های استان تهران. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۳، شماره ۳ - شماره پیاپی. ص ۳۷-۴۴.
- [۹] جهان، جواد؛ فقیهی، علیرضا و پیرانی، ذبیح. (۱۳۹۶). بازشناسی کیفی ابعاد و مولفه های برنامه درسی مبتنی بر عمل فکورانه. فصلنامه علمی- پژوهشی پژوهشنامه تربیتی، سال دوازدهم شماره ۵۰، صص ۲۳-۵۰.
- [۱۰] حسین زاده، شیما و صفری، محمود. (۱۳۹۳). رابطه هوش فرهنگی و توانمندسازی معلمان؛ مطالعه موردی. فصلنامه مطالعه منابع انسانی، دوره ۴، شماره ۱۳، صص ۱۱۵-۱۴۶.
- [۱۱] رحمانی، فیروزه. (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر بر اثربخشی تدریس از دیدگاه معلمان دوره متوسطه شهر تبریز در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۹۱. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- [۱۲] رحیم نیا، فریبرز؛ مرتضوی، سعید و دلارام، طوبی. (۱۳۸۹). بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه ای مدیران. مدیریت فردا، دوره (۸)، شماره (۲۲)، صص ۶۷-۷۸.
- [۱۳] رشوند، مینو. (۱۳۹۲). نقش تدریس فکورانه و سبک تدریس معلمان زبان ایرانی در پیشرفت درسی زبان انگلیسی دانش آموزان آنها. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- [۱۴] رنجبرابوالوردی، ناهید. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و اثربخشی گروهی (مطالعه در پتروشیمی مهر). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- [۱۵] ساکی، رضا. (۱۳۸۹). سواد پژوهشی معلم؛ تهران: انتشارات دانش آفرین.
- [۱۶] شاه چراغی، فاطمه؛ صادقی، سعید و حقیقتیان، منصور. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان بهزیستی (مورد مطالعه: کارکنان بهزیستی شهر اصفهان). مجله جامعه شناسی کاربردی.، دوره ۲۵، شماره ۴، صص ۷۲-۵۹.
- [۱۷] شایان، مهین. (۱۳۷۵). عوامل موثر در بهره وری نظام آموزش عالی در تربیت نیروی انسانی. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- [۱۸] عصاره، فریده؛ بیگدلی، زاهد؛ مروتی، ذکراه و مریم حسینی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ی بین هوش فرهنگی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه های عمومی استان خوزستان. تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی. دوره ۲. شماره ۱.
- [۱۹] علائی، سوسن و میرمحمدی، مهسا. (۱۳۹۳). رابطه هوش فرهنگی و فرهنگ سازمانی مطلوب (مورد مطالعه: دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی). مدیریت فرهنگی. مقاله ۲، دوره ۸، ۱ (پیاپی ۲۳)، صص ۱۱-۳۰.

- [۲۰] علیجان نوده پشنگی، مجید؛ بهرنگی، محمدرضا؛ عبداللهی، بیژن و زین آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۷). مؤلفه‌های اثربخشی رهبری آموزش و یادگیری کلاس درس در مدارس متوسطه. فصلنامه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی. دوره ۶، شماره ۲ - شماره پیاپی ۲۲، پاییز ۱۳۹۷، صص ۸۰-۶۵.
- [۲۱] غفاری، مظفر و خانی، لطفعلی. (۱۳۹۲). ارتباط سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی با عملکرد تحصیلی دانشجویان علوم پزشکی مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، جلد ۱۳ (شماره ۸)، صص ۶۵۱-۶۶۴.
- [۲۲] غلامی، میثم. (۱۳۹۵). رابطه هوش فرهنگی بر اثر بخشی نیروی انسانی در دیوان محاسبات کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق، دانشکده مدیریت.
- [۲۳] فلاحی، ویدا و رستمی، کاوه. (۱۳۹۱). نقش هوش هیجانی در اثربخشی تدریس معلمان در مدارس راهنمایی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. و ره ۳، شماره ۱، پیاپی ۹، صص ۱۵۹-۱۸۰.
- [۲۴] فیاضی، مرجان، جان‌نثار احمدی، هدی. (۱۳۸۵). هوش فرهنگی، نیاز مدیران در قرن تنوع، ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره ۱۷۲، صص ۴۳-۴۱.
- [۲۵] قاسمی کندسکلایی نرگس، و اعلائی، غلام حسین. (۱۳۹۶). تحلیل رابطه بین هوش فرهنگی با هیجان‌پذیری در تدریس معلمان. دو فصلنامه مطالعات آموزش و آموزشگاهی. دوره ۶، شماره ۱۷، صفحه ۱۴۷-۱۶۸.
- [۲۶] کرامت کورش آباد، عزیز. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین رهبری فکورانه با اثربخشی مدارس ابتدایی شهر قدس بر اساس الگوی پارسونز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- [۲۷] گیلانی، مریم. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش اجتماعی و هوش فرهنگی کارکنان با اثربخشی سازمانی سازمان آموزش و پرورش استان ایلام در سال تحصیلی ۹۱/۹۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده علوم انسانی.
- [۲۸] مختاری دینانی، مریم؛ کوزه چیان، هاشم و نظریان مادوانی عباس. (۱۳۹۴). ارتباط بین هوش فرهنگی و اثربخشی رهبری مدیران ورزشی. مجله مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۳۰، صص ۱۸۵-۲۰۲.
- [۲۹] مددی، یگانه؛ مانیان، امیر و اصغر زاده، عزت‌اله. (۱۳۸۹). بررسی نقش فناوری اطلاعات در اثربخشی سازمان‌های دانش محور (مطالعه موردی: پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران. مقاله ۱، ۴۱-۲، شماره ۴ - شماره پیاپی ۵۴۲۵۶۶، اسفند ۱۳۸۹، صفحه ۴۱۳-۴۲۳.
- [۳۰] ملائی، رباب؛ میرکمالی، محمد و پورکریمی، جواد. (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش فرهنگی و عملکرد مدیران مدارس (مورد مطالعه: مدارس متوسطه دولتی دخترانه شهر تهران). نوآوری‌های مدیریت آموزشی. دوره ۹، شماره ۴ - شماره پیاپی ۲۱، صفحه ۱۰۹-۱۲۳.
- [۳۱] نقی پور، کمال و قلاوندی. حسن (۱۳۹۴). الگوی علی روابط بین هوش فرهنگی، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی در میان دبیران متوسطه شهرستان نقده. فرایند مدیریت توسعه، دوره ۲۸، شماره ۲، پیاپی ۹۲. صص ۱۳۵-۱۵۸.
- [۳۲] یاراحمدی، مهرداد. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر هوش فرهنگی مدیران بر اثربخشی رفتاری تبلیغات با در نظر گرفتن نقش میانجی اثربخشی شناختی و عاطفی؛ (مورد مطالعه: بانکهای شهرستان بروجرد). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه لرستان، دانشکده علوم اقتصادی و اداری.

- [33] Elboj, C., Puigdelívol, I., Soler, M., & Valls, R. (2002). Comunidades de aprendizaje.
- [34] Talvio, M. Berg, M. Lonka, K. (2015). How does continuing Training on Social interaction Skills benefit Teachers?
- [35] Ang S, Van Dyne L, Koh C, Ng KY, Templer KJ, Tay Lee SLC, et al. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. Manag Organ Rev. 2007;3(3):335-71.
- [36] Al-Issa A (2002). An ideological and discursive analysis of English language teaching in the Sultanate of Oman. Unpublished doctoral dissertation. University of Queensland.
- [37] Smith, Cheryl A. (2010). USING REFLECTIVE PRACTICE TO STUDY SCHOOL LEADERSHIP. Retrieved from <http://dspace.rowan.edu/bitstream/handle/10927/280/smithc-d.pdf?sequence=1>.
- [38] Yilmaz, H. & Cavas, P. (2008). The Effect of Teaching Practice on Pre-Service Elementary Teachers' Science Teaching Efficacy and Classroom Management Beliefs. Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education, 4 (1), 45-54.

- [39] Boud D. (2000). Sustainable assessment: Rethinking assessment for the learning society. *Stud. Continuing Educ.* 22(2):151-167.
- [40] WILFRED SOLOMON, ANTHONY (2017). CULTURAL INTELLIGENCE AND ITS ROLE IN THE LEADERSHIP STYLE AND LEADERSHIP EFFECTIVENESS DOMAIN. submitted in accordance with the requirements for the degree of DOCTOR OF BUSINESS LEADERSHIP at the UNIVERSITY OF SOUTH AFRICA. Conway PF. (2001). Anticipatory reflection while learning to teach: From a temporally truncated to a temporally distributed model of reflection in teacher education. *Teach. Teacher Educ.* 17:89-106.
- [41] Castelli, (2012). The Global Leader as Reflective Practitioner. Association for Global Business International Academy of Linguistics Behavioral and Social Sciences. Proceedings of the 24th Annual Meeting (Volume 24). November 15-17, 2012. Washington, D.C. U.S.A.
- [42] Zheng ,Wei (2005). The impact of organizational culture, structure, and strategy on knowledge management effectiveness and organizational effectiveness, University of Minnesota.
- [43] Jyoti,Jeevan; Kour,Sumeet and Bhau,Sonia .(2015). Assessing the Impact of Cultural Intelligence on Job Performance: Role of Cross-Cultural Adaptability. *Journal of IMS Group Vol. 12, No. 1, Jan-June 2015*, pp. 23-33.
- [44] Deng L, Gibson PA. (2008).A qualitative evaluation on the role of cultural intelligence in cross-cultural leadership effectiveness. *Int J Lead Stud.*3(2):181-97.
- [45] Djigic, G. & Stojiljkovic, S.(2012).Protocol for Classroom Management Styles Assessment Designing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 45, 65 – 74.
- [46] Kuhlmann, Arkadi.(2010). Culture–driven leadership Ivey Business Journal issue March <http://iveybusinessjournal.com/publication/culture-driven-leadership/>.
- [47] Harper, JG, Weiser, RG, Armstrong, RF (1990). Factors Associated With Western Region Agriculture Teachers' Perceptions of Teaching Effectiveness, University Of Nevada-Reno, Retrieved May 24, 2012 From: [Http://Pubs.Aged.Tamu.Edu/Jae/Pdf/Vol31/31-04-22.Pdf](http://Pubs.Aged.Tamu.Edu/Jae/Pdf/Vol31/31-04-22.Pdf).
- [48] Elizabeth C. Hair., Justin Jager, and Sarah B. Garrett .(2002). Helping Teens Develop Healthy Social Skills and Relationships: What the Research Shows about Navigating Adolescence. *Trend child RESEARCH BRIEF* . Washington .available in: www.childtrends.org.
- [49] Weiser, R. (1988). Perceptions of the importance of professional teaching competencies and selected rural environment factors to the effectiveness of vocational agriculture programs in Nevada, Unpublished master's thesis, University of Nevada-Reno.
- [50] WILFRED SOLOMON, ANTHONY (2017). CULTURAL INTELLIGENCE AND ITS ROLE IN THE LEADERSHIP STYLE AND LEADERSHIP EFFECTIVENESS DOMAIN. submitted in accordance with the requirements for the degree of DOCTOR OF BUSINESS LEADERSHIP at the UNIVERSITY OF SOUTH AFRICA.
- [51] Vincent, C., Horner, R. H., & Sugai, G. (2002). Developing Social. Competence foe all students Eric clearinghouse on Disabilities and Gifted Education Arlington. Va. Eric OSEP special project.
- [52] Elizabeth C. Hair., Justin Jager, and Sarah B. Garrett .(2002). Helping Teens Develop Healthy Social Skills and Relationships: What the Research Shows about Navigating Adolescence. *Trend child RESEARCH BRIEF* . Washington .available in: www.childtrends.org.
- [53] Akbari, R., Bhezadpoor, F. & Dadvand, B. (2010). Development of English language teaching reflection inventory. *System*, 38, 211-227.