

تدوین مدل ارتباطی هوش هیجانی، فرهنگی و تعهد سازمانی دبیران

زینب رویین تن^{۱*}، حمیده رهنما قره‌خانگلوی^۲، مریم رویین تن^۳، پروانه رویین تن^۴

تاریخ دریافت: ۱۰ تیر ۱۴۰۱ تاریخ پذیرش: ۳۰ مرداد ۱۴۰۱

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تدوین مدل ارتباطی هوش هیجانی، فرهنگی و تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه دوم شهر کرمانشاه بوده است. پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی دبیران دوره متوسطه دوم در شهر کرمانشاه بودند. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی ساده انجام شده است. حجم نمونه شامل ۲۷۰ نفر دبیر می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها نیز شامل پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۴۴)، هوش هیجانی بار-آن (۲۰۰۰) و هوش فرهنگی انگ و همکاران (۲۰۰۴) بود که به دلیل دخل و تصرف محقق، روایی و پایایی آن بررسی و تأیید شد. مقدار آلفای کرونباخ و روش دونیمه کردن آزمون برای هوش هیجانی، هوش فرهنگی و تعهد سازمانی به ترتیب ۹۲٪، ۸۲٪، ۰/۸۱ و ۰/۸۶/۸۶، ۰/۸۲٪ محاسبه گردیده همگی بالاتر از ۰/۷ بودند و این نشان دهنده پایایی مناسب پرسشنامه بود. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین هوش فرهنگی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی دبیران رابط معناداری وجود دارد. بین ابعاد هوش هیجانی با تعهد سازمانی دبیران رابطه معناداری وجود دارد. بین ابعاد هوش فرهنگی با تعهد سازمانی دبیران رابطه معناداری وجود دارد. ابعاد هوش هیجانی و ابعاد هوش فرهنگی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی، هوش فرهنگی خانواده، تعهد سازمانی

^۱ دکتری برنامه ریزی درسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران (نویسنده مسئول) *
Zainabroointan20@gmail.com

^۲ کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، دبیر آموزش و پرورش پارس آبادمغان، اردبیل، ایران.

^۳ دکتری جامعه‌شناسی اقتصاد و توسعه، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران

^۴ دکتری کودکان استثنایی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۱- مقدمه

مسئله هوش به عنوان یکی از ویژگی‌ها اساسی که تفاوت فرد را در بین انسان‌ها موجب می‌شود از ابتدا تاریخ مکتوب انسان‌ها مورد توجه بوده است (Wong & Law, 2003). هوش هیجانی نقش بارز در عملکرد مطلوب افراد نسبت به سایر قابلیت‌ها از قبیل مهارت‌ها ذهنی یا فنی ایفا می‌کند و با پرورش هوش هیجانی و قابلیت‌های آن، هم سازمان و هم کارکنان می‌توانند از مزایای آن بهره‌مند شوند. برخی از دانشمندان بر این عقیده‌اند که به منظور عملکرد بهتر در سازمان، انسان‌ها بایستی علاوه بر بهره هوشی، دارای هوش هیجانی بالایی نیز باشند (Naqabi and Bahadori, 2012). هوش هیجانی می‌تواند در همه سطوح سازمانی برای توسعه و بازی کردن نقشی مهم در کیفیت و اجرای مؤثر تعامل اجتماعی با دیگران مؤثر باشد (Bahrami et al, 2015). بار آن معتقد است که هوش هیجانی نوعی آرایش قابلیت‌ها شخصی، هیجانی، عاطفی و اجتماعی است و مهارت‌هایی برای تأثیر بر توانایی انسان‌ها برای موفقیت در غلبه بر فشارها و مقتضیات محیطی دارد و مستقیماً بر آسایش روان‌شناختی اثر می‌گذارد به عقیده این پژوهشگر دو نوع هوش داریم که هر کدام با فعالیت بخشی از مغز ارتباط دارند ۱- هوش عقلی ۲- هوش هیجانی (Darvish Sefat et al, 2012). از طرفی دیگر، هوش فرهنگی به عنوان دامنه جدید از هوش، ارتباط بسیار زیاد با محیط‌های کار متنوع دارد. هوش فرهنگی نوع بدیعی از هوش است که ارتباط زیاد با محیط کار متنوع فرهنگی دارد. پیترسون هوش فرهنگی را استعداد به کارگیر مهارت‌ها و توانایی‌ها در محیط مختلف می‌داند (Brooks, 2010).

در فضای جهانی شده امروز، هوش فرهنگی یکی از شایستگی‌های رهبری کلیدی به حساب می‌آید (Rockstuh et al, 2011). هوش فرهنگی نوعی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط کاری متنوع دارد. توانایی فرد برای تطبیق با ارزش‌ها، سنت‌ها و آداب و رسوم متفاوت از آنچه در زمینه فرهنگی خود به آن عادت کرده و کار کردن در یک محیط متفاوت فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است (Ahanchian et al, 2012). ارزیابی و ارتقای هوش فرهنگی در سازمان‌ها، ضمن حفظ و پاسداشت از سرمایه‌های فرهنگی، زمینه عملکرد و اثربخشی مناسبات درون و برون‌سازمانی را فراهم می‌کند (Kim & Van Dyne, 2012). منظور از هوش فرهنگی، توانایی یک فرد برای انطباق با یک محیط فرهنگی جدید است (Korzilius et al, 2017).

هوش فرهنگی یکی از بهترین ابزارها برای انجام مفید وظایف در محیط‌های متفاوت از حیث نیروی کار است، این نوع از هوش افراد را قادر می‌سازد تا در موقعیت‌های فرهنگی گوناگون بتوانند به طور اثربخش به انجام وظیفه مبادرت ورزند (Aghabig and Saleh, 2013).

برای مؤثر بودن در محیط پویا و متغیر کنونی، کارکنان باید خود را به فرهنگ‌های گوناگون درون‌سازمانی سازگار نمایند (Khayr andish et al, 2017). هوش فرهنگی شکل خاصی از هوش است که بر توانایی انطباق رفتار شخصی در شرایط متنوع فرهنگی متمرکز است و در عین حال اجازه می‌دهد مجموعه‌ای از اصول، قواعد و ارزش‌ها ایجاد شود تا زمینه را برای شکل‌گیری

روابط بین فردی باکیفیت هموار سازد؛ همچنین هوش فرهنگی بالا باعث سازگاری رفتار فردی در تماس با مردم مناطق مختلف فرهنگی می‌شود (Popescu, 2017). تعهد سازمانی شاخصی قوی برای تعیین موفقیت کارکنان در بهتر ساختن عملکرد سازمان است. بر همین اساس این مفهوم مورد توجه بسیاری از اندیشمندان علم مدیریت واقع شده است و دانستن جنبه‌هایی که در بالا بردن تعهد در کارکنان نقش مهمی بازی می‌کنند یا تأثیر زیادی بر آن دارند، برای سازمان مهم است (Mahdi et al, 2014). تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل است. کارکنان متعهد نظم بیشتری در کارشان دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (Moradi et al, 2015).

تعهد سازمانی، پیوستگی روانی احساس شده توسط فرد به سازمان تعریف شده است و نشان دهنده درجه‌ای است که وی مشخصه‌ها یا دیدگاه‌های سازمان را درونی سازی می‌کند یا می‌پذیرد. تعهد سازمانی، نشان دهنده توانایی وابستگی فرد به سازمان و درگیر شدن در یک سازمان، مجموعه فشارهای درونی شده و هنجاری برای انجام فعالیت‌هایی که اهداف و منافع سازمانی را حاصل می‌کنند و منجر به حصول اهداف و امیال سازمانی می‌گردند، می‌باشد (Meyer & Herscovitch, 2001).

تعهد سازمانی، بیان می‌کند که یک کارمند با یک سازمان خاص، اهداف آن سازمان و آرزوهایش در به دست آوردن عضویت در آن سازمان شناخته می‌شود (Masrek et al, 2015). امروزه، موفقیت یک سازمان در گرو توانایی مدیریت در استفاده از روش‌هایی است که اجازه سود بردن از منابعی که سرمایه انسانی نامیده می‌شوند را می‌دهد (Kołodziejczak, 2015). وجود رضایت درونی برای ادامه کار در یک سازمان، نیاز به سرمایه‌گذاری در سازمان و احساس وظیفه به سازمان دارد. رویکرد دیگر هوش فرهنگی حس مسلم وابستگی برخی کارکنان به سازمانی است که در آن کار می‌کنند (Okati, 2014). تعهد سازمانی باعث شکل‌گیری نوعی وابستگی روانی و عاطفی در فرد می‌شود و او را مایل به بقا در سازمان می‌کند (Buikzadeh et al, 2017). با توجه به این‌که افراد اجزای اصلی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند و به‌طور حتم موفقیت هر سازمانی به نیروی انسانی آن بستگی دارد. صاحب‌نظران دستیابی به مزیت‌های راهبردی را در گرو برخورداری از قابلیت‌های انسانی متعهد و ممتاز می‌دانند. بنابراین ویژگی‌ها روان‌شناختی، انگیزش، نگرش و تعهد افراد به عنوان اصلی‌ترین عنصر سازمانی حائز اهمیت بوده و مزیت رقابتی پایداری برای سازمان را ایجاد می‌کند. وجود تعهد در کارکنان سبب می‌شود تا میزان نظارت بر عملکرد کارکنان کاهش یافته و کارکنان با احساس تعلق به سازمان و اهداف آن، کارایی خود را افزایش دهند. تعهد سازمانی به‌عنوان یک مجموعه فکری که شکل‌های متفاوتی را تعبیر و تفسیر می‌کند، فرد را ملزم به عمل در مسیری می‌کند که در ارتباط به رسیدن به هدفی مشخص باشد (McMahon, 2007). هوش فرهنگی در بیشتر مطالعات صورت گرفته، متوجه نحوه تعامل با فرهنگ‌های بیگانه بوده است؛ اما به فرهنگ‌های مختلف درون فرهنگ ملی یک جامعه نیز قابلیت تعمیم است. این اعتقاد وجود دارد که اگر یک محیط متنوع فرهنگی به درستی مدیریت شود، می‌تواند به یک نتیجه عالی از عملکرد سازمانی مانند

کارایی و خلاقیت منجر شود. هوش فرهنگی به عنوان یک ساختار اجتماعی چندبعدی، فرصتی را برای کشف، درک و تعامل با فرهنگ‌های متنوع با توجه به اهداف سازمانی فراهم می‌کند (Darvishmotevali, 2017). طبق دیدگاه گلمن (۱۹۹۸) یکی از عواملی که بر تعهد سازمانی می‌تواند تأثیرگذار باشد، هوش هیجانی است. از نظر ایشان هوش هیجانی معین کننده ظرفیت شناخت احساسات شخصی فرد و دیگران و ایجاد انگیزه در فرد و مدیریت این احساسات به طور صحیح در روابط اجتماعی و سازمانی تعریف می‌کند (Buikzadeh et al, 2017).

معلمان متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت وظایف خود را به بهترین نحو ممکن انجام داده و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند. تعهد سازمانی یک جنبه مهم از کارایی معلمان و عملکرد شغلی می‌باشد. از آنجا که در عصر حاضر توانمندی‌های صرفاً عقلانی دیگر نمی‌تواند پیش‌بینی کننده خوبی برای موفقیت در کار و زندگی باشد (Kiaruchi et al, 2006).

پس با توجه به اهمیت متغیرهای اشاره شده "تعهد سازمانی، هوش فرهنگی و هوش هیجانی" به عنوان سه عامل مهم در مدیریت سازمان‌ها و رفتار سازمانی و شناخت نقاط قوت و ضعف آن‌ها در موفقیت سازمان‌ها، به خصوص در فرایند یادگیری مدارس حائز اهمیت است. بنابراین، سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از اینکه: آیا بین هوش هیجانی و هوش فرهنگی با تعهد سازمانی مقطع متوسطه دوم شهر کرمانشاه رابطه وجود دارد؟

۲- پیشینه پژوهش

کروبی، امیر (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند که هوش فرهنگی بر عملکرد شغلی آنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. الوانی و عرب نیا (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان امور مالیاتی استان تهران، نشان دادند که هوش فرهنگی شناختی، هوش فرهنگی فراشناختی، هوش فرهنگی رفتاری و هوش فرهنگی انگیزشی بر تعهد سازمانی کارکنان امور مالیاتی استان تهران تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین اولویت‌بندی مؤلفه‌های هوش فرهنگی از نظر اهمیت و تأثیر آن بر تعهد سازمانی کارکنان به صورت زیر می‌باشد: ۱. هوش فرهنگی فراشناختی، ۲. هوش فرهنگی انگیزشی، ۳. هوش فرهنگی شناختی و ۴. هوش فرهنگی رفتاری. در این تحقیق از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است و آزمون فرضیات از روش آزمون همبستگی، رگرسیون چندگانه و آزمون فریدمن انجام شد.

بازوند و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان، نشان دادند که بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی، رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد.

در تحقیقی که توسط عماد زاده (۱۳۹۰) انجام داد نتایج نشان داد که رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی معنادار می‌باشد. همچنین هوش هیجانی با تعهد سازمانی نیز رابطه‌ای چندگانه وجود دارد. ماسرک و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی هوش هیجانی و تعهد سازمانی متخصصین رایانه مالزیایی، دریافتند که از چهار خوشه هوش هیجانی، فقط دو تا به پیش‌بینی کننده‌های معناداری برای تعهد سازمانی تبدیل شدند. به‌علاوه، یافته‌ها حاکی از اهمیت هوش هیجانی در تأمین تعهد سازمانی در مورد متخصصین رایانه می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از ضریب رگرسیون استفاده شد.

اکتای (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی، این رابطه را بررسی کردند. در این تحقیق از پرسشنامه استفاده شد. اطلاعات به دست آمده توسط ابزارهای آماری میانگین، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل، تحلیل واریانس یک طرفه، و رگرسیون تجزیه و تحلیل شدند. نتایج حاکی از آن است که ارتباط مثبت و معناداری میان هوش فرهنگی و ابعاد متفاوتش با تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. این تحقیق توسط رگرسیون مرحله به مرحله نشان داد که در میان چهار بعد هوش فرهنگی، دانش قوی‌ترین پیش‌بینی کننده برای تعهد سازمانی بود.

در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی، که توسط آذروند و همکاران (۲۰۱۳) در استان اردبیل انجام پذیرفت، نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که توزیع جامعه نرمال است و می‌توان از ضریب همبستگی پیرسون برای آزمودن فرضیات تحقیق استفاده نمود. یافته‌ها نشان دادند که بعد شناختی هوش فرهنگی رابطه معناداری با تعهد سازمانی در این تحقیق ندارد؛ و انگیزش و ابعاد هوش فرهنگی ارتباط معناداری با تعهد سازمانی دارد.

اقدسی و همکاران (۲۰۱۱) تحقیقی تحت عنوان هوش هیجانی و تعهد سازمانی بررسی نقش میانجیگری

استرس کاری و رضایت شغلی انجام دادند. نتایج تحقیق نشان می‌دهند که هوش هیجانی هیچ اثر مستقیم و غیرمستقیمی بر استرس شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی ندارد. علاوه بر این، استرس شغلی اثر منفی مستقیمی بر تعهد سازمانی دارد. رضایت شغلی یک تأثیر مثبت قوی بر تعهد سازمانی دارد. نقش میانجیگری رضایت شغلی در تأثیر استرس شغلی روی تعهد سازمانی در این تحقیق مسجل شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد.

در تحقیقی که توسط نوردین (۲۰۱۱) تحت عنوان تأثیر هوش هیجانی، رفتار رهبری و تعهد سازمانی بر آمادگی سازمان برای تغییر در یادگیری سازمانی بالاتر یافته‌ها نشان دادند که آمادگی برای تغییر توسط هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رفتار رهبری تبادلی $۴۴/۱$ درصد واریانس را توضیح داده است. در این تحقیق از تجزیه و تحلیل دو متغیره استفاده شده است.

راتی، راستوری (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی، خود اثربخشی شغلی و تعهد سازمانی بر روی ۱۲۰ نفر از کارکنان سازمانی انجام دادند، نتایج پژوهش نشان داد ارتباط معنی‌دار مثبت بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی وجود دارد.

کدیر و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان هوش هیجانی، عملکرد و ثبات شغلی در ۳۵۰ نفر از پرستاران بیمارستان نشان دادند که بین نمرات هوش هیجانی کارکنان و عملکرد آنان رابطه معنی‌دار

وجود دارد

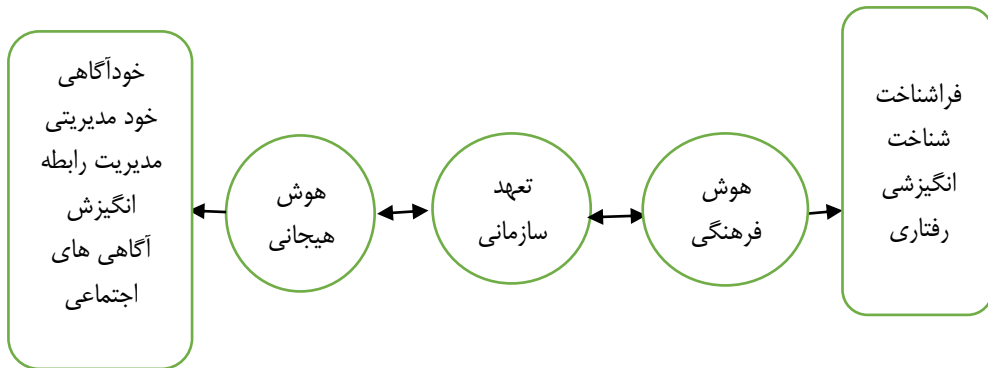
لردانگلو (۲۰۰۸) در پژوهشی که هدف آن ارزیابی رابطه بین هوش هیجانی، تعهد سازی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش بود، به این نتیجه رسید که هوش هیجانی بر رضایت و تعهد کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

یوسف (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان رابطه بین هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی که بر ۱۵۳ نفر از کارکنان انجام داد، نشان داد که هوش هیجانی به‌طور معنی‌دار با تعهد سازمانی رابطه دارد.

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش هیجانی و هوش فرهنگی با تعهد سازمانی معلمان می باشد.

فرضیه اول: بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

تحقیق را به دو روش انجام می‌دهند؛ نخست حل مشکلاتی که در حال حاضر وجود دارد، به آن تحقیق کاربردی گفته می‌شود. دوم، افزودن به مجموعه دانش بشری در زمینه خاصی که مورد علاقه محقق است که آن را تحقیق بنیادی یا پایه‌ای می‌نامند. تحقیق حاضر از لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی است و از لحاظ اجرا، جزء تحقیقات از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی دبیران مقطع متوسطه دوم در شهر کرمانشاه بودند. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی ساده انجام شده است. حجم نمونه شامل ۲۷۰ نفر معلم می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده گردید.

ابزارها و مقیاس‌های سنجش در این پژوهش عبارت‌اند از:

پرسشنامه هوش فرهنگی: مقیاس هوش فرهنگی یک ابزار خود گزارشی است که به وسیله انگ و همکاران (۲۰۰۴) گسترش یافت و حاوی ۲۰ پرسش در ۴ خرده مقیاس (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) است. در ایران کاظمی (۱۳۸۷) در پژوهشی پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش نمود. قدم پور و همکاران (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ ۸۵٪ محاسبه نمودند. در پژوهش حاضر ضریب همسانی درونی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ و با استفاده از روش دونیمه سازی آزمون به ترتیب برابر با ۰/۸۱ و ۰/۸۶ به دست آمده است. اعتبار محتوایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با سنجش ضریب همبستگی بین نمره‌های ۷ نفر از متخصصان روان‌شناسی مورد بررسی قرار گرفته است

پرسشنامه هوش هیجانی: ابزار مورد استفاده برای محاسبه هوش هیجانی معلمان پرسشنامه بار - آن (۲۰۰۰) می‌باشد که هوش هیجانی را در ۱۵ مقیاس مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد. فرم اولیه آن شامل ۱۱۷ پرسش است که در این پژوهش فرم ۹۰ پرسشی آن که به و سموعی و همکاران او (۲۰۰۷) در ایران در مورد ۵۰۰ نفر از دانشجویان رشته‌ها و سنین گوناگون در دو جنس به صورت انفرادی و حضوری اجرا شد، استفاده شده است. پایایی فرم ۹۰ پرسشی آزمون از راه محاسبه آلفای کرونباخ برای کل آزمون ۰/۹۳ گزارش گردیده است. در پژوهش حاضر ضرایب اعتبار این آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روش دونیمه کردن آزمون به ترتیب ۹۲٪ و ۸۲٪ به دست آمد، همچنین روایی محتوایی این مقیاس نیز با سنجش ضریب همبستگی بین نمره‌های ۷ نفر از متخصصان روان‌شناسی بررسی شد، بر اساس نتایج به دست آمده ضریب همبستگی ۰/۵۸ محاسبه شد

پرسشنامه تعهد سازمانی: پرسشنامه تعهد سازمانی سه خرده مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری را می‌سنجد که هر کدام را تک‌تک مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد. این پرسشنامه توسط آلن و میر در سال ۱۹۹۴ ساخته شد. این پرسشنامه ۲۴ ماده دارد که بر اساس معیار لیکرت تنظیم شده است. ابراهیمی (به نقل از کرمی، ۱۳۸۲) این پرسشنامه را ترجمه کرده و ضرایب پایایی این آزمون به شیوه همسانی درونی و آلفای کرونباخ ۸۱٪ می‌باشد. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روش دونیمه کردن آزمون به ترتیب ۸۶٪ و ۸۲٪ به دست آمد که حاکی از

همسانی درونی آن است، و روایی صوری این پرسشنامه نیز توسط ۷ نفر از متخصصان مورد تأیید قرار گرفت.

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه هوش هیجانی و هوش فرهنگی با تعهد سازمانی معلمان می باشد.

فرضیه اول: بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.

۴- یافته‌های پژوهش

جدول (۱). میانگین، انحراف استاندارد، نمره‌ها آزمودنی‌ها در متغیر هوش هیجانی و ابعاد آن‌ها

| متغیر و ابعاد آن | میانگین | انحراف استاندارد |
|-------------------|---------|------------------|
| هوش هیجانی | ۶۵/۱۴ | ۵/۸۸ |
| خودآگاهی | ۶۹/۷۷ | ۴/۱۱ |
| خود مدیریتی | ۶۴/۱۱ | ۵/۳۲ |
| آگاهی‌های اجتماعی | ۵۴/۰۸ | ۵/۰۹ |
| مدیریت رابطه | ۵۵/۴۳ | ۴/۱۲ |

با توجه به جدول فوق، میانگین متغیر هوش هیجانی ۶۵/۱۴ و انحراف استاندارد آن ۵/۸۸ می‌باشد. جدول (۲). میانگین، انحراف استاندارد، نمره‌ها آزمودنی‌ها در متغیر هوش فرهنگی و ابعاد آن‌ها

| متغیر و ابعاد آن | میانگین | انحراف استاندارد |
|---------------------|---------|------------------|
| هوش فرهنگی | ۸۷/۴۴ | ۵/۱۱ |
| راهبردی / فراشناختی | ۸۹/۳۰ | ۵/۹۳ |
| دانشی / شناختی | ۷۱/۷۱ | ۴/۰۰ |
| انگیزشی | ۷۸/۰۳ | ۴/۱۰ |
| رفتاری | ۶۱/۰۱ | ۵/۳۲ |

با توجه به جدول فوق، میانگین متغیر هوش فرهنگی ۸۷/۴۴ و انحراف استاندارد آن ۵/۱۱ می‌باشد.

جدول (۳). میانگین، انحراف استاندارد، نمره‌ها آزمودنی‌ها در متغیر تعهد سازمانی

| متغیر | میانگین | انحراف استاندارد |
|-------|---------|------------------|
|-------|---------|------------------|

| | | |
|--------------|-------|------|
| تعهد سازمانی | ۸۵/۰۹ | ۵/۴۰ |
|--------------|-------|------|

با توجه به جدول فوق، میانگین متغیر تعهد سازمانی ۸۵/۰۹ و انحراف استاندارد آن ۵/۴۰ می‌باشد. برای بررسی اینکه داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند یا خیر، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. چنانچه سطح معنی‌داری برای متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ باشد، برخورداری از توزیع نرمال متغیرها تأیید می‌شود.

جدول ۴. نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

| متغیر | آماره آزمون | سطح معنی‌دار |
|--------------|-------------|--------------|
| هوش هیجانی | ۰/۰۹۵ | ۰/۰۳۳ |
| هوش فرهنگی | ۱/۱۹ | ۰/۱۴ |
| تعهد سازمانی | ۰/۰۷۹ | ۰/۶۲ |

همان‌طور که جدول (۴) نشان می‌دهد، سطح معنی‌داری برای متغیرهای هوش هیجانی، فرهنگی و تعهد سازمانی بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد و نتیجه گرفته می‌شود که متغیرهای مذکور از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند.

جدول ۵. ضرایب همبستگی بین متغیرهای هوش هیجانی؛ فرهنگی با تعهد سازمانی معلمان

| متغیر مورد بررسی | ضریب پیرسون |
|---------------------------|-------------|
| هوش فرهنگی و تعهد سازمانی | ۰/۰۴۹ |
| هوش هیجانی و تعهد سازمانی | ۰/۰۳۴ |

یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت معنی‌دار ($r=0/034$, $p<0/01$) این امر بیانگر آن است که دارا بودن هوش هیجانی بالا می‌تواند تعهد سازمانی بالاتری را به همراه داشته باشد. نتایج تحلیل همبستگی نشان می‌دهد که بین هوش فرهنگی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت معنی‌دار ($r=0/049$, $p<0/01$) وجود دارد.

جهت بررسی بهتر رابطه بین متغیر تعهد سازمانی بر حسب هوش هیجانی و فرهنگی از تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شد، که نتایج در جدول (۶) آمده است.

جدول ۶. تحلیل رگرسیون همزمان تعهد سازمانی بر حسب هوش هیجانی و فرهنگی

| متغیر ملاک | R | R ² | مجموع مجذورها | F | احتمال |
|------------|---|----------------|---------------|---|--------|
|------------|---|----------------|---------------|---|--------|

| | | | | | |
|--------------|------|------|---------|-------|-------|
| تعهد سازمانی | ۰/۵۶ | ۰/۳۲ | ۱۵۹۴۳/۲ | ۳۰/۰۷ | ۰/۰۰۰ |
|--------------|------|------|---------|-------|-------|

بر اساس نتایج جدول ۳ ضریب همبستگی چندگانه بین متغیر ملاک (تعهد سازمانی) و متغیرهای پیش‌بین هوش هیجانی و فرهنگی برابر با ۰/۵۶ محاسبه شده است. میزان R2 به دست آمده نشان می‌دهد که ۰/۳۲ واریانس تعهد سازمانی توسط متغیرهای هوش هیجانی و فرهنگی تبیین می‌شود مقدار آماره F بیانگر آن است که کل رگرسیون از اعتبار آماری لازم ($p < 0/01$) برخوردار می‌باشد.

جدول ۷. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بین هوش هیجانی و فرهنگی در تحلیل رگرسیون همزمان تعهد سازمانی

| متغیر ملاک | متغیرهای پیش‌بین | β | T | سطح معنی‌داری |
|--------------|------------------|---------|------|---------------|
| تعهد سازمانی | هوش هیجانی | ۰/۲۸ | ۳/۸۸ | ۰/۰۰۱ |
| | هوش فرهنگی | ۰/۳۳۰ | ۶/۸۵ | ۰/۰۰۰ |

نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان می‌دهد که متغیر هوش هیجانی به‌طور مثبت و معنی‌دار می‌تواند تعهد سازمانی معلمان را پیش‌بینی نماید. همچنین هوش فرهنگی می‌تواند به‌طور مثبت و معنی‌دار تعهد سازمانی معلمان پیش‌بینی نماید.

۵- نتیجه‌گیری

تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی معنی‌دار است نتایج پژوهش با یافته‌های حاصل از پژوهش راتی و همکاران (۲۰۰۹)، یوسف (۲۰۰۶)، چاور و نالد (۲۰۰۵) و کدیر و همکاران (۲۰۰۹) همخوان است. افرادی که به‌عالی‌ترین مدارج شغلی می‌رسند فقط در زندگی کاری موفق نیستند آن‌ها افرادی خوش‌رو و منعطف و خوش‌بین هستند معلمان، موفق از سطح بالایی از مهارت‌های بین فردی و اعتمادبه‌نفس برخوردارند.

نتیجه آزمون برای بررسی رابطه هوش فرهنگی با تعهد سازمانی دبیران نشان داد که به بین ابعاد رفتار، انگیزش، فراشناخت و شناخت با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

نتیجه این فرضیه تحقیق با نتایج تحقیقات انجام شده توسط کروی (۱۳۹۵)، اکتای (۲۰۱۴) و آذروند و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که بین ابعاد رفتار، انگیزش، فراشناخت و شناخت با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین دبیران با تعهد سازمانی آن‌ها رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

تعهد سازمانی یک نگرش است. یک حالت روانی است که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. تمایل یعنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان، نیاز یعنی فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده ناچار به ادامه خدمت در آن است و الزام عبارت از دین، مسؤلیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. بنابراین تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است و یک فرآیند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند.

هوش فرهنگی به فرد کمک می‌کند تا دانش و آگاهی لازم را درباره فرهنگ محیط شغلی به دست آورده، نقشه‌ها و راهبردهای مناسب را در مواجهه با تعارضات فرهنگی اتخاذ کند. در واقع هوش فرهنگی، با ایجاد انگیزش درونی در افراد، به آنان در قابلیت سازگاری برای برخورد با تجارب جدید فرهنگی کمک می‌کند و آنان را برای حل مسائل مربوط به موقعیت جدید شغلی‌شان یاری می‌رساند. در سازمان‌های آموزشی معلمان از فرهنگ‌های مختلف در طول سال تحصیلی در کنار هم و در یک مکان هستند و با دانش آموزان و اولیاء آنان در ارتباط خواهند بود که آنان نیز فرهنگ خاص خودشان را دارند لذا آنان باید از هوش فرهنگی مناسبی برخوردار باشند تا با ارتباط مؤثر و کارآمد باعث پیشرفت تحصیلی دانش آموزان شوند. لزوم توجه به هوش فرهنگی و فرهنگ‌سازمانی در سازمان‌های آموزشی مخصوصاً مدارس که نقش فرهنگی پررنگ‌تری دارند بیش‌تر احساس می‌شود. معلمان می‌توانند از هوش فرهنگی خود در ارتباطات و روابط خود در مدرسه سود جویند و فرهنگی آکنده از مشارکت، همدلی، یکپارچگی، احترام، توجه به نیازهای یکدیگر را در مدارس گسترش دهند

در این پژوهش محدودیت‌های گریبان گیر محقق بود از جمله؛ عدم همکاری بعضی از کارکنان، بعضی کارکنان در پاسخ دادن به سؤالات سوگیری نشان می‌دادند. و تعدادی از پرسشنامه‌ها به علت جواب ندادن به اکثر پرسش‌ها خدشه‌دار شده و از رده خارج شدند. با توجه به نتیجه این پژوهش و پژوهش‌های دیگری که در مورد هوش هیجانی و هوش فرهنگی انجام شده، اهمیت و نقش آن را به عنوان یک رفتار سازمانی که باعث بهبود اثربخشی عملکرد شغلی افراد و در نهایت بهبود اثربخشی سازمانی می‌شود، نشان می‌دهد از این‌رو پیشنهاد می‌شود که مسئولان و مدیران سازمان‌ها آن را در نظر بگیرند و اقداماتی از جمله کارگاه‌های آموزشی را جهت افزایش هوش هیجانی و هوش فرهنگی کارکنان به عمل بیاورند.

References

- Ahanchian, Mohammad Reza; Rana Amiri and Mahmoud Bakhshi (2012). Correlation between cultural intelligence and social interaction in nurses, health promotion management, first period, second issue, pages 1-44.[in Persian]
- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R., & Ebrahim, A. N. (2011). Emotional Intelligence and organizational commitment: testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1965-1976
- Azarvand, J., Feizi, M., & Alipour, H. (2013). Surveying the relationship between cultural intelligence and organizational commitment at Islamic Azad University. *Arabian Journal of Business & Management Review (Oman Chapter)*, 3(3), 78-84.
- Bahrami, Nosrat et al. (2015) (Study of emotional intelligence and its relationship with some demographic changes of medical students in Dezful. *Jundishapur Medical Scientific Journal*, Volume 14, Number 3, pp. 292- 283 .[in Persian]
- Buikzadeh, F., Navipour, H., Vanaki, Z., and Asareh, M., (2017.) Emotional intelligence of nursing managers on the organizational commitment of nurses, *Journal of Nursing Management*, Volume 6, Number 1, p. 42- 52. [in Persian]
- Brooks, R.M.(2010). *organizational Effectiveness: A Behavioral view*. Santa Monica, CA:Goodyear.
- Bazvand, Kiomars; Kashif, Mir Mohammad; And Ismaili, Mohammad Reza (2013). The relationship between emotional intelligence, organizational commitment and job satisfaction of employees of the General Department of Physical Education in Lorestan Province. *Sports Management*, 4 (5), 143-125.[in Persian].
- Cha, J. Ronald, F (2005). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Contextual Performance: Examining Effects of Work Status and Emotional Intelligence among Private Club Staff Members*.www.google.com.
- Codier, E.kamikaws, C. Barbara, M. Kooker, D. shoultz,J(2009). Emotional intelligence performance and retention in clinical staff nurses. *nursing Administration*, volum 33 number 4 page 310 -316
- Darvishmotevali, M., Altinay, L., & De Vita, G (2018). Emotional intelligence and creative performance: Looking through the lens of environmental uncertainty and cultural intelligence. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 44-54.
- Darvish Sefat, Maavoud Amyardani, Sahar and Kiaalshaki, Hedayat (2012). Studying the Relationship between Emotional Intelligence

- and Students' Educational Performance, The First National Conference on Modern Management Sciences, Golestan Province, Gorgan, September 26th.[in Persian]
- Khayr andish, Mahdi and Latifi Jaliseh Salima (2016). Study in the field of meta-analysis, research, cultural intelligence in the organization, *Journal of Intercultural Studies*, 12 (31) 65-41.[in Persian]
- Kim, Y. J. & L. Van Dyne, (2012) Cultural Intelligence and International Leadership Potential: The Importance of Contact for Members of the Majority, *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 61,pp. 272-294.
- Kołodziejczak, M. (2015). Coaching Across Organizational Culture. *Procedia Economics and Finance*, 23, 329-334.
- Kiaruchi, Joseph; Furgas, P.; Mir, John; (2006). Emotional intelligence in the daily life of scientific Exploration; Translator: Jafar Najafi Zand; Publication of speech
- Korzilius, H., Bucker, J.J. & Beerlage, S. (2017). Multiculturalism and innovative work behavior: The mediating role of cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*, 56(1), 13-24 .
- Lordanoglou, D (2008), The teacher as Leader: the relationship effectiveness, emotional intelligence and Leadership effectiveness, commitment, and satisfaction. *Journal of Leadership studies*, vol 1 Issue3, pages 57- 66
- Mahdi, O. R., Mohd, E. S. B. G., & Almsafir, M. K. (2014). Empirical study on the impact of leadership behavior on organizational commitment in plantation companies in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1076-108
- McMahon, B (2007). Organizational commitment, relationship commitment and their association with attachment style and locus of control. *Georgia Institute of Technolog*
- Masrek, M. N., Osman, M. A. F., Ibrahim, Z., & Mansor, A. N. (2015). Malaysian Computer Professional: Assessment of Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 238- 245
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326
- Moradi, Mohammad Reza; Mohammadi, Sardar; Jamali Gole, Mahmoud And Moradi Chaleshtari, Javad (2015). Modeling the effect of organizational commitment on job burnout of referees in Iranian football leagues.[in Persian]

- Naqabi, Saeed and Bahadori, Mohammad Karim (2012.) The Relationship between Emotional Intelligence and Entrepreneurial Behavior, *Journal of Military Medicine*, Volume 14, Number 2, pp. 128-132.[in Persian]
- Nordin, N (2011). The influence of emotional intelligence, leadership behaviour and organizational commitment on organizational readiness for change in higher learning institution. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 129-138
- Okati, E. (2014). Relationship between cultural intelligence and organizational commitment. *Contemporary Educational Researches Journal*, 3(2), 55-63.
- Popescu, R. N (2017). The Cultural Intelligence (CQ), a Bridge between Cultures. In *Proceedings of the INTERNATIONAL MANAGEMENT CONFERENCE* (Vol. 11, No. 1, pp. 802-811). Faculty of Management, Academy of Economic Studies, Bucharest, Romania.
- Rockstuhl, T, Seiler, S, Ang, S, Van Dyne, L. & Annen, H (2011). Beyond general intelligence (IQ) and emotional intelligence (EQ): The role of cultural intelligence (CQ) on cross-border leadership effectiveness in a globalized world, *Journal of Social Issues*, No. 67(4), pp. 825- 840
- Rathi, neerpal, Rastoy ,renu (2009). assessing the relationship between emotional intelligence occupational self –efficacy and organizational commitment. *journal of the Indian academy of applied psychology*. Octobr , vol.35. p :93-102
- Wong & Law, R (2003). *The emotional quotient inventory (EQ-I): A measure of emotional intelligence*. Toronto. Canada: multi-health system.
- Yusof, r(2006). *The Relative Influence of Intelligence and organizational commitment on job performance of Administrators in Uitm*. Unpublished Dissertation university of putrtra Malaysia.

Develop a communication model of emotional, cultural intelligence and organizational commitment of teachers

Zeinab Rueentan¹, Hamideh.Rahnama Qarekhanbaglou^{2*} Maryam Rueentan³, Parvaneh Rueentan⁴,

Abstract

The purpose of this study was to develop a communication model of emotional and cultural intelligence and organizational commitment of secondary school teachers in Kermanshah. The present study was a correlational study. The statistical population of the study included all secondary school teachers in Kermanshah. Sampling was done by simple random method. The sample size includes 270 teachers. Data collection tools also included the Allen and Mir Organizational Commitment Questionnaire (1944), Bar-On (2000) Emotional Intelligence Questionnaire, and Ang et al. (2004) Cultural Intelligence, which assessed the validity and reliability of the researcher's involvement and possession. Cronbach's alpha and test halving methods for emotional intelligence, cultural intelligence and organizational commitment were calculated to be 92% and 82%, 0.81 and 0.86, 86% and 82%, respectively, all of which were higher than 0.7. The reliability of the questionnaire was appropriate. In order to analyze the data, correlation coefficient and regression analysis methods were used. The results showed that there is a relationship between cultural intelligence and emotional intelligence with organizational commitment of teachers and meaningful relationships. There is a relationship between the dimensions of emotional intelligence and organizational commitment. There is a significant relationship between the dimensions of cultural intelligence and organizational commitment of managers. Dimensions Emotional intelligence and dimensions of cultural intelligence

Keywords: Emotional intelligence, cultural intelligence, organizational commitment

¹- PhD in Curriculum Planning, Department of Educational Sciences, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran. * (responsible author) Zainabroointan20@gmail.com

²- M.A of Sociology, Teacher in Parsabad Education, Ardabil Province, Iran.

³- PhD in Sociology of Economics and Development, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Arak, Iran.

⁴- PhD in Exceptional Children, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.