



Reflection of Emotional Intelligence in Secondary School Teachers' Organizational Commitment

(A Case Study of Secondary School Teachers of District 15 of Tehran)

M. Safari*¹, M.R. Pashaei², M.H. Safari³

1. Instructor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

2. Department of Persian Language and Literature, Farhangian University, Tehran, Iran

3. Graduated from the University of Qom, Qom, Iran

ABSTRACT

This study aimed to investigate the relationship between emotional intelligence and organizational commitment among secondary school teachers in District 15 of Tehran during the 2023-2024 academic year. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of implementation. The statistical population of the research included all secondary school teachers in District 15 of Tehran, totaling 1248 individuals (485 men and 763 women). Based on Cochran's formula, 295 participants (115 men and 180 women) were selected based on simple random sampling method. To collect data, the standard questionnaires of Emotional Intelligence (EQ-i) by Shoring (1996) with a reliability of 0.94 and Organizational Commitment (OCQ) by Porter (1980) with a reliability of 0.90 were used. The validity of both questionnaires was also confirmed by several expert professors. For data analysis, two levels of descriptive and inferential statistics were used via SPSS software. In the descriptive level, frequency, percentage, mean, and standard deviation indices were used, and in the inferential level, Pearson's correlation coefficient, one-way ANOVA, and multiple regression were used. The results showed that the mean organizational commitment of teachers was higher than the average of the society, while the mean emotional intelligence of teachers was lower than the average of the society. There was a significant relationship between each of the components of emotional intelligence (self-awareness, self-control, self-motivation, social skills, and social awareness) and organizational commitment. Emotional intelligence, through the four components of self-control, empathy, motivation, and social skills, can predict the organizational commitment of teachers; Therefore, it is recommended that the ground for strengthening all components of emotional intelligence of teachers be provided.

Keywords:

. Education
. Emotional intelligence
. Organizational
Commitment

Corresponding author:
drsafari2016@gmail.com

Cite this article: (APA): Safari. M. Pashaei, M.R., , M.H. Safari. (2024). Reflection of Emotional Intelligence in Secondary School Teachers' Organizational Commitment (A Case Study of Secondary School Teachers of District 15 of Tehran). *Journal of Teacher's Professional Development*, 8(4), 87-104.

<https://doi.org/10.48310/tpd.2024.14812.1512>

Received: 2023/09/07

Revised: 2024/03/17

Accepted: 2024/06/12

Published online: 2024/03/18



Publisher: Farhangian University

© The Author(s).

Article type: Research Article

[/https://tpdevelopment.cfu.ac.ir](https://tpdevelopment.cfu.ac.ir)



بازتاب هوش هیجانی در تعهد سازمانی دبیران

(مطالعه موردی: دبیران آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران)

محمود صفری^{۱*}، محمدرضا پاشایی^۲، محمدحسین صفری^۳

۱. مدرس گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۲. گروه آموزش زبان و ادبیات فارسی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۳. دانش‌آموخته دانشگاه قم، قم، ایران

چکیده

هدف از این مطالعه، بررسی بازتاب هوش هیجانی در تعهد سازمانی دبیران آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه دبیران متوسطه اول منطقه ۱۵ تهران، شامل ۱۲۴۸ نفر (۴۸۵ مرد و ۷۶۳ زن) بود که بر اساس فرمول کوکران ۲۹۵ نفر (۱۱۵ مرد و ۱۸۰ زن) به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های استاندارد هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۶) و با پایایی ۰/۹۴ و تعهد سازمانی پورتر (۱۹۸۰) با پایایی ۰/۹۰ استفاده شد. هم‌چنین روایی هر دو پرسش‌نامه توسط چند نفر از اساتید صاحب‌نظر مورد تأیید قرار گرفتند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، از دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد که در سطح توصیفی، از شاخص‌های فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح استنباطی، از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک‌طرفه و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که میانگین تعهد سازمانی دبیران، از میانگین جامعه بیشتر، ولی میانگین هوش هیجانی دبیران، از میانگین جامعه، کمتر است. بین هریک از مؤلفه‌های هوش هیجانی (خودآگاهی، خودکنترلی، خودآنگیزی، مهارت‌های اجتماعی و هوشیاری اجتماعی) و تعهد سازمانی، رابطه معنادار وجود دارد. هوش هیجانی، از طریق چهار مؤلفه خودکنترلی، هم‌دلی، انگیزش و مهارت‌های اجتماعی می‌تواند تعهد سازمانی دبیران را پیش‌بینی کند؛ لذا توصیه می‌شود که زمینه تقویت همه مؤلفه‌های هوش هیجانی دبیران فراهم گردد.

واژه‌های کلیدی:

آموزش و پرورش
تعهد سازمانی
هوش هیجانی

نویسنده مسئول:

drsafari2016@gmail.com

استناد به این مقاله: صفری، محمود، پاشایی، محمدرضا، صفری، محمدحسین. (۱۴۰۳). بازتاب هوش هیجانی در تعهد سازمانی دبیران (مطالعه موردی: دبیران آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران). *توسعه حرفه‌ای معلم*, ۸(۴)، ۸۷-۱۰۴.
DOI:10.48310/tpd.2024.14812.1512

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۱/۲۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۳



ناشر: دانشگاه فرهنگیان

نوع مقاله: پژوهشی

© نویسندگان.

مقدمه

به اعتقاد اکثر صاحب‌نظران، آموزش و پرورش به‌عنوان یک نهاد راهبردی، نقش حیاتی در رشد و توسعه، تحول و بقای جوامع دارد (Cann, 2020؛ Ibeawuchi et al, 2021). آرزوی دیرینه هر جامعه‌ای توسعه، پیشرفت و تعالی افراد آن جامعه و داشتن شهروندانی فرهیخته و ارزشمند است و بدیهی است، هر توسعه و پیشرفتی در زمینه‌های مختلف از جمله: فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی در گرو نظام‌های آموزش و پرورش فعال و پویاست (Okhovat, 2017). از طرفی، نقش نیروی انسانی در شکوفایی جامعه به‌قدری دارای اهمیت است که به عقیده برخی از دانشمندان اقتصادی از جمله آلفرد مارشال^۱، منابع انسانی متخصص و زبردست بزرگترین دارایی و سرمایه اصلی یک جامعه به شمار می‌آید. به همین دلیل باید به آموزش و پرورش به عنوان یک سرمایه‌گذاری ملی نگریست و آن را به‌عنوان باارزش‌ترین سرمایه‌ها که در وجود انسان‌ها ذخیره و سرمایه‌گذاری می‌شود، به حساب آورد (Mousavi, 1393).

هم‌چنین، عمده تفاوت‌ها میان سازمان‌های امروزی به قابلیت و ظرفیت منابع انسانی آن‌ها برمی‌گردد؛ چون رقبا می‌توانند از فناوری، دسترسی جهانی یا سامانه‌های فناوری اطلاعات کپی‌برداری نمایند و به راحتی از یکدیگر سبقت بگیرند، ولی تنها منبعی که در هر سازمان منحصربه‌فرد و نامحدود بوده و رمز موفقیت و بقای آن سازمان محسوب می‌شود، نیروی انسانی توانمند و متعهد آن می‌باشد (Baghche Sarayee et al, 2015)؛ چراکه موفقیت هر سازمانی در نیل به اهداف از پیش تعیین شده در گرو یک رشته عوامل به هم پیوسته است. از جمله عواملی که در بقای سازمان بسیار مؤثر است و همواره مد نظر مسئولان و مدیران سازمان‌ها می‌باشد، نیروی انسانی است. هر سازمانی جهت نیل به اهداف خود به منابع مختلفی نیاز دارد. بدون تردید، مهم‌ترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی شاغل در آن سازمان است و به‌عنوان جزیی جداناپذیر و از مهم‌ترین ابزارها برای پیشبرد اهداف در هر سازمان مطرح است؛ چنانچه این نیرو دارای انگیزه، رضایت و تعهد بالا باشد، توان و استعداد خود را در آن سازمان به کار خواهد گرفت (Boyokzadeh et al, 2017).

عرصه تعلیم و تربیت یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌های پیشرفت همه‌جانبه کشور و ابزار جدی برای ارتقای سرمایه انسانی کشور در عرصه‌های مختلف است (Pashaei, 2022). در این بین مهم‌ترین سرمایه انسانی آموزش و پرورش معلم است؛ چون معلم رهبری است که با مساعی خود محیطی به وجود می‌آورد که در آن محیط، دانش‌آموز موقعیتی برای یادگیری مطالب و تصحیح و تکمیل آموخته‌های اشتباه و ناقص خود پیدا می‌کند. بنابراین سرمایه انسانی پیش‌نیاز توسعه است؛ چون همین نیروی انسانی می‌تواند در سایه آموزش به‌سرعت، خود را با تغییر و تحولات روزافزون تطبیق دهد و زمینه خلاقیت و پیشرفت را برای فرد و جامعه فراهم نماید (Safari and Abbasi, 2014).

1. Marshal

از طرفی، نقش نیروی انسانی در سازمان، زمانی مؤثر واقع می‌شود که افراد نسبت به سازمان و وظایف خود متعهد باشند؛ چراکه «تعهد سازمانی»^۱ یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن، فرد به شدت هویت خود را در سازمان پیدا می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند، با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. تعهد سازمانی، یعنی درجه همانندسازی روان‌شناختی و یا تعلق به سازمانی که فرد در آن کار می‌کند. تعهد سازمانی زمانی معنا پیدا می‌کند که افراد به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبند باشند، تمایل به تلاش برای سازمان داشته باشند و دارای میل قوی به ماندن در سازمان باشند (Tayebati, 2015) عوامل متعددی وجود دارد که رشد، انگیزش و بهره‌وری دبیران در آموزش و پرورش را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ یکی از این عوامل «هوش هیجانی»^۲ است؛ زیرا هوش هیجانی^۳ مهارتی است که دارنده آن از طریق خودآگاهی، روحیات خود را کنترل می‌کند و از طریق خودمدیریتی، آن را بهبود می‌بخشد، از طریق هم‌دلی، تأثیر آن‌ها را درک می‌کند و از طریق مدیریت روابط، به شیوه‌ای رفتار می‌کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد. درواقع، هوش هیجانی، توانایی ارزیابی، بیان و تنظیم عاطفه خود و دیگران و استفاده کارآمد از آن است (Tayebati, 2015) دلایل بسیار زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد.

اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به‌طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد؛ برای مثال، پرستاران ممکن است کاری را که انجام می‌دهند دوست داشته باشند ولی از بیمارستانی که در آن کار می‌کنند ناراضی باشند که در آن صورت آن‌ها شغل‌های مشابه را در محیط‌های مشابه جستجو خواهند کرد، ثانیاً تحقیقات زیادی نشان داده‌اند که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی و رفتار سازمانی فرااجتماعی و عملکرد شغلی، رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد؛ همچنین عملکرد بالا در سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات، ناشی از عوامل مختلف و متنوع است. روش‌های متفاوتی نیز برای رفع مشکلاتی که منجر به عملکرد پایین شده‌اند وجود دارد که یکی از این روش‌ها متمرکز شدن بر هوش هیجانی افراد در سازمان‌ها است. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند. اندیشه تعهد، موضوعی اصلی در نوشته‌های مدیریت است. این اندیشه یکی از ارزش‌های اساسی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان براساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند؛ لذا اغلب، پرسش‌هایی از این قبیل به عمل می‌آید: آیا اضافه کار خواهد کرد؟ آیا روزهای تعطیل بر سرکار خواهد آمد؟ آیا دیر می‌آید یا زود می‌رود؟ اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد برای اثربخشی سازمان ضرورتی تام دارد. در سال‌های اخیر، تعهد سازمانی به‌عنوان یکی از شاخص‌های اساسی در ارزیابی کیفیت منابع انسانی و پایداری سازمان‌ها شناخته شده است. تعهد سازمانی در میان

1. organizational commitment
2. Emotional Intelligence

۳. هوش هیجانی همان هوش عاطفی است.

دبیران می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر کیفیت آموزش و یادگیری، رضایت شغلی و کاهش رفتارهای غیرمؤثر داشته باشد. با این حال، مطالعات اندکی در خصوص رابطه میان هوش هیجانی و تعهد سازمانی دبیران در منطقه ۱۵ شهر تهران انجام شده است.

این مطالعه به دنبال پر کردن این شکاف تحقیقاتی است. وضعیت فعلی در دبیران منطقه ۱۵ شهر تهران حاکی از آن است که میزان تعهد سازمانی در این جامعه متفاوت است و عوامل متعددی ممکن است در این وضعیت نقش داشته باشند. بر اساس نتایج مقدماتی، هوش هیجانی می‌تواند یکی از این عوامل باشد. شواهد تحقیقاتی نشان می‌دهد که هوش هیجانی بالا می‌تواند به دبیران کمک کند تا استرس‌های مرتبط با شغل را بهتر مدیریت کرده، روابط مؤثرتری با دانش‌آموزان و همکاران برقرار کنند و در نتیجه، احساس تعلق شغلی بیشتری داشته باشند. بنابراین، این پژوهش با استفاده از رویکردهای کمی به دنبال تحلیل عمیق‌تر این رابطه است و با جمع‌آوری داده‌های معتبر از دبیران فعال در منطقه ۱۵ شهر تهران، سعی در پر کردن این خلأ تحقیقی دارد. همچنین تعهد سازمانی یکی از متغیرهایی است که می‌تواند در تحقق اهداف سازمان، نقش اساسی ایفا کند. یکی از مهم‌ترین دلایل اهمیت موضوع تعهد سازمانی این است که سازمان‌هایی با کارکنان متعهد، معمولاً دارای عملکرد بهتری هستند؛ همچنین از آن جا که تعهد سازمانی می‌تواند بر عواملی چون رضایت شغلی، ترک خدمت، غیبت و تأخیر و عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد، بسیار مورد توجه است (Boyokzadeh et al, 2017). در ادامه به هریک از متغیرهای هوش هیجانی پرداخته می‌شود.

هوش هیجانی: هوش هیجانی برای اولین بار توسط «سالوی و مایر»^۱ در سال ۱۹۹۰ به عنوان توانایی فرد در ارزیابی و کنترل احساسات عاطفی خود و دیگران تعریف شد که از آن تحت عنوان «بهره هوشی»^۲ هم یاد می‌شود. آن‌ها مدلی را ارائه کردند که دارای چهار عنصر بنیادی از قبیل «تشخیص عواطف»^۳، «درک عواطف»^۴، «تنظیم عواطف»^۵ و «به‌کارگیری عواطف»^۶ بود. هوش هیجانی همچنین به دیدگاه گاردنر (Gardner, 1983) در مورد هوش اجتماعی برمی‌گردد که در کتاب «چارچوب ذهن: نظریه هوش‌های چندگانه» به عنوان هوش‌های فردی توصیف نموده است. گلمن در سال ۱۹۹۵ در ادامه مطالعه مایر و سالوی، مدلی از هوش هیجانی را ارائه نمود که از چهار مؤلفه «خودآگاهی»^۷، «خودمدیریتی»^۸، «آگاهی اجتماعی»^۹ و «مدیریت ارتباط»^{۱۰} تشکیل شده بود (Goleman, 1998). گلمن در سال ۱۹۹۵ در ادامه مطالعه مایر و سالوی، مدلی از هوش هیجانی را ارائه نمود که از چهار مؤلفه «خودآگاهی»^۹،

1. Mayer & Salovey
2. Emotional Quotient (EQ)
3. Recognizing emotions
4. Understanding emotions
5. Regulating emotions
6. Using emotions
7. Social Awareness
8. Relation Management
9. Self-Awareness

«خودمدیریتی^۱»، «آگاهی اجتماعی^۲» و «مدیریت ارتباط^۳» تشکیل شده بود (Goleman, 1995) اما گلمن (۱۹۹۸) هوش هیجانی را متشکل از پنج مؤلفه (خودآگاهی، خودتنظیمی، انگیزش، هم‌دلی و مهارت‌های اجتماعی) معرفی کرد (Goleman et al., 1995) برای درک بهتر به جدول شماره ۱ مراجعه کنید:

جدول ۱: مؤلفه‌های هوش هیجانی

مؤلفه‌ها	به چه معنی؟	چطور قابل تشخیص است؟
خودآگاهی ^۴	بازشناسی احساسات، تمایل و خلق و خوی خود، چطور این احساسات بر روی رفتارتان و دیگران اثر می‌گذارد؟	۱. ابراز احساسات ۲. داشتن حس صادقانه نسبت به خود ۳. شناخت نقاط قوت و ضعف خویش ۴. اتکا به نفس، عزت نفس
خودتنظیمی ^۵	بتوانید تکانه‌ها و خلق و خوی خودتان را کنترل و قبل از انجام هر عملی، اول فکر کنید.	۱. آرام، متین و خویشتن‌دار است. ۲. بیکپارچگی، صداقت و اعتمادسازی درونی را از خود نشان می‌دهد. ۳. تغییرات را می‌پذیرد و در مقابل آن مقاومت نمی‌کند.
انگیزش ^۶	علاقه و اشتیاق فراوان به کار، داشتن توان و اراده قوی برای تحقق اهداف	۱. اشتیاق قوی برای رسیدن به موفقیت ۲. ابتکار عمل و خلاقیت ۳. بازگشت‌پذیری (عدم احساس ناامیدی و یأس در مواجهه با مشکل یا ناکامی و حفظ شور و اشتیاق اولیه)، توانایی عبور از موانع و مشکلات
هم‌دلی ^۷	تحکیم روابط، تفاهم و چارچوب‌های کاری، توانایی اداره و برخورد مناسب با تضاد و تغییر	۱. تحکیم و برقراری ارتباطات ۲. قاطعیت داشتن ۳. بالندگی و رشد دیگران ۴. روحیه‌دهنده و پشتیبانی از تغییرات شناختن تشابهات، یافتن پیوندهای مشترک و تحکیم آن‌ها
مهارت‌های اجتماعی	شناخت احساسات دیگران و چگونگی برخورد با واکنش‌های هیجانی افراد	۱. گوش دادن دقیق ۲. از منظر دیگران به مسائل نگرستن ۳. شناخت چارچوب‌ها و فرهنگ سازمانی ۴. توجه به مشتریان و مراجعان

منبع: گلمن (Goleman, 1998)

تعهد سازمانی: مفهوم تعهد سازمانی شامل سه عنصر تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری است. تعهد عاطفی^۸ به دل بستگی عاطفی کارکنان و مشارکت آن‌ها در سازمان اشاره می‌کند. بیشتر تحقیقات انجام شده در

1. Self-Management
2. Social Awareness
3. Relation Management
4. Self-Awareness
5. Self-Regulation
6. Motivation
7. Empathy
8. Affective Commitment

بخش تعهد سازمانی، روی تعهد عاطفی متمرکز هستند (Tayebati, 2015). تعهد مستمر^۱ به میزان اعتماد کارکنان به سازمان اشاره دارد، به طوری که کارکنان تمایل دارند در سازمان باقی بمانند. حال، این تمایل می‌تواند ناشی از تشویق‌های سازمان یا ناشی از هزینه‌های سنگین در قبال ترک سازمان باشد (Shafiq and Rana, 2016). تعهد هنجاری^۲ به عنوان درک وظیفه توصیف می‌شود که کارکنان تمایل دارند در سازمان باقی بمانند (Shafiq and Rana, 2016) اکنون به پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام‌شده در زمینه هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان پرداخته می‌شود:

عبداللهی و همکاران (Abdullahi, et al., 2023) در پژوهشی رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی معلمان مقطع متوسطه شهر مشهد را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که هوش هیجانی معلمان با تعهد سازمانی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری دارد. به عبارت دیگر، معلمانی که هوش هیجانی بالاتری دارند، تعهد سازمانی بالاتری نیز دارند.

خسروی و همکاران (Khosravi et al., 2022) در تحقیقی که رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان کاشان را بررسی کردند، دریافتند که هوش هیجانی مدیران مدارس ابتدایی با تعهد سازمانی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری دارد. به عبارت دیگر، هرچه هوش هیجانی مدیران بالاتر باشد، تعهد سازمانی آن‌ها نیز بالاتر است.

ضیایی و محسنی (Ziaei, & Mohseni, 2021) در بررسی ارتباط بین نوآوری سازمانی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی کارکنان به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی پیش‌بینی‌کننده مثبت برای تعهد سازمانی کارکنان است.

جعفری و همکاران (Jafari et al., 2021) در پژوهشی که رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران را مورد مطالعه قرار دادند به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی معلمان مدارس ابتدایی با تعهد سازمانی آن‌ها رابطه مستقیم دارد. به عبارت دیگر، با افزایش هوش هیجانی معلمان، تعهد سازمانی آنان نیز بالا می‌رود.

مک‌کان و همکاران (MacCann et al., 2020) در مطالعه‌ای که به صورت فراتحلیل انجام دادند دریافتند که توانایی هوش هیجانی به مراتب پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری از عملکرد در علوم انسانی است تا علوم تجربی؛ لذا توصیه می‌کنند که مدیران، روابط اجتماعی را در مدارس ایجاد نموده و توسعه دهند. سیلوا و کولیو (Silva and Coelho, 2019) در پژوهش خود دریافتند که هوش هیجانی و توانمندی شغلی کارکنان تأثیر بسزایی بر خلاقیت و نوآوری آن‌ها دارد. به طوری که کارکنان هرچه توانایی انجام کار و هوش هیجانی بیشتری داشته باشند، در کارهای خود، نوآوری و خلاقیت بیشتری نشان می‌دهند.

1. Continuance Commitment

2. Normative Commitment

معین (Moein, 2018) در مطالعه‌ای که روی ۳۲۳ نفر از کارکنان سازمان‌های خدماتی انجام داد، دریافت که عملکرد سطح رهبری، بر تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر پیروان، تأثیر منفی دارد. اما، اعمال نفوذ رهبر تأثیر مثبتی بر تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر کارکنان دارد.

خالد (khalid, 2018) در مطالعه خود دریافت که مشارکت کارکنان در کارها سهم بالایی در عملکرد شغلی آن‌ها دارد و همچنین استدلال می‌کند که کنترل مشارکت آن‌ها منجر به عملکرد بهترشان می‌شود. ادراک کارکنان و ارزیابی احساسات آن‌ها تأثیر بالقوه‌ای در تغییرات مثبت عملکرد نهایی آن‌ها دارد؛ به همین ترتیب، آگاهی از هیجانات سرپرستان، همکاران و زیردستان و توانایی آن‌ها برای مقابله با هیجانات، دستیابی به یک محیط کاری پیشرفته را فراهم می‌کند.

بیوک‌زاده و همکاران (Boyokzadeh et al, 2017) در مطالعه‌ای که بازتاب هوش هیجانی مدیران را بر تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه قرار دادند، دریافتند که بین هوش هیجانی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛ همچنین دریافتند که هرچه میزان هوش هیجانی مدیران در اثر آموزش‌های لازم بهبود پیدا کند به همان میزان، تعهد سازمانی کارکنان ارتقا می‌یابد.

شفیق و رعنا (Shafiq, & Rana, 2016) در تحقیقی که روی دبیران پاکستانی انجام دادند، دریافتند که همبستگی معناداری بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی دبیران وجود دارد. همچنین مطالعه آن‌ها نشان دادند که بین هوش هیجانی و هریک از عناصر تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، به طوری که هوش هیجانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده قابل قبولی برای تعهد سازمانی دبیران باشد.

طیباتی (Tayebati, 2015) در تحقیقی که روی دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش منطقه ۱۵ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ انجام داد، دریافت که بین هریک از مؤلفه‌های هوش هیجانی (خودآگاهی، خودکنترلی، خودانگیزی، مهارت‌های اجتماعی و هوشیاری اجتماعی) دبیران و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، اما بین انگیزش هوش هیجانی دبیران و تعهد مستمر آن‌ها رابطه معناداری وجود ندارد.

باغچه‌سرایبی و همکاران (Baghche Sarayee et al, 2015) در مطالعه‌ای که بر روی کارشناسان بخش بین‌الملل بانک‌های ملت و اقتصاد نوین انجام دادند دریافتند که تقریباً به یک میزان، تمام مؤلفه‌های تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر، هنجاری) در کارکنان بخش‌های مورد مطالعه وجود دارد؛ همچنین، رتبه‌بندی سازه‌های هوش هیجانی از قبیل: سازه‌های هم‌دلی، خودانگیزی، مدیریت هیجانات، خودآگاهی و مهارت‌های اجتماعی به ترتیب دارای بیشترین تا کمترین میانگین در بین کارکنان هستند؛ از طرفی، بررسی روابط بین سازه‌های هوش هیجانی و تعهد سازمانی نشان داد که بین تمام سازه‌های هوش هیجانی، همبستگی بسیار قوی و مثبتی با تعهد عاطفی وجود دارد. سازه‌های خودآگاهی، مدیریت هیجانات و مهارت‌های اجتماعی با تعهد هنجاری؛ سازه خودانگیزی با تعهد مستمر و سازه هم‌دلی با هر دو نوع تعهد، رابطه معناداری دارند.

مصطفی و همکاران (Mostafa et al, 2014) در مطالعه‌ای که روی ۲۵۰ نفر از دبیران پلی تکنیک انجام دادند، دریافتند که هوش هیجانی دبیران، نقش تعیین کننده‌ای در تعهد سازمانی آن‌ها دارد. کوئتری و هری (Coetzee & Harry, 2014) در مطالعه خود دریافت که هوش هیجانی، نقش بسیار مهمی در سازگاری موفقیت‌آمیز کارکنان از طریق زمینه‌های مختلف زندگی ایفا می‌کند و کنترل و مدیریت هیجان، به هوش هیجانی، در راستای تقویت سازگاری حرفه‌ای کارکنان، کمک شایانی می‌کند. علوی و همکاران (Alavi et al, 2013) در مطالعه‌ای که روی ۱۰۰ نفر از کارکنان نیروگاه حرارتی رامین انجام دادند، دریافتند که رابطه مثبت و معناداری بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی آن‌ها وجود دارد. شمس مورکانی و همکاران (Shams Mourkani et al, 2012) در مطالعه خود دریافتند که بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد؛ هم‌چنین دریافتند که بین خودآگاهی، هوشیاری اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و خودانگیزی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، درحالی‌که بین خودکنترلی و تعهد سازمانی نیروی انسانی، رابطه معناداری وجود ندارد.

اقدسی و همکاران (Aghdasi et al, 2011) در مطالعه‌ای که روی ۳۲۴ نفر از کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اطلاعات انجام دادند دریافتند که هوش هیجانی کارکنان هیچ تأثیر مستقیم یا غیرمستقیمی بر استرس شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آن‌ها ندارد. در حال حاضر، دبیران به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در نظام آموزش و پرورش در نظر گرفته می‌شوند. تعهد سازمانی دبیران به مؤسسات آموزشی و وظایفشان در تربیت نسل جوانان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این راستا، هوش هیجانی به‌عنوان یک عامل مهم در رفتار و عملکرد دبیران مطرح شده است. با این حال، کمبود تحقیقات درباره تأثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی دبیران و نقش آن در حفظ و تقویت تعهد و وفاداری آن‌ها نشان‌دهنده نیاز به بررسی دقیق‌تر این رابطه است. بنابراین، مسئله این است که: (۱) تصویر روشنی از وضعیت هوش هیجانی و تعهد سازمانی دبیران متوسطه اول منطقه ۱۵ شهر تهران وجود ندارد. (۲) میزان نقش هوش هیجانی دبیران در تعهد سازمانی‌شان نامشخص است. اما از آنجایی که این تحقیق می‌تواند: الف) تصویر روشنی از وضعیت هوش هیجانی و تعهد سازمانی دبیران ارائه دهد، ب) ارتباط بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی دبیران را روشن سازد، ج) میزان نقش هوش هیجانی دبیران در تعهد سازمانی آن‌ها را تبیین نماید، انجام این مطالعه از اهمیت و ضرورت بسیار زیادی برخوردار می‌گردد. نتایج مطالعات پیشین نشان می‌دهد که سرمایه انسانی نقش مهمی در سازمان ایفا می‌نماید. از طرفی، ارتباط معناداری بین هوش هیجانی و عملکرد و تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. لذا، پژوهشگران در این مطالعه می‌کوشند تا به سؤالات زیر پاسخ دهند:

- ۱) وضعیت هوش هیجانی دبیران متوسطه اول منطقه ۱۵ شهر تهران چگونه است؟
- ۲) وضعیت تعهد سازمانی دبیران متوسطه اول منطقه ۱۵ شهر تهران چگونه است؟
- ۳) آیا بین هوش هیجانی دبیران و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد؟

۴) میزان نقش هوش هیجانی دبیران بر تعهد سازمانی آن‌ها چگونه است؟

روش‌شناسی تحقیق

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی، و از نظر اجرا، توصیفی-پیمایشی (همبستگی) بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دبیران شاغل متوسطه اول منطقه ۱۵ تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۱۲۴۸ نفر (۴۸۵ مرد و ۷۶۳ زن) بود. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۲۹۵ نفر (۱۱۵ مرد و ۱۸۰ زن) محاسبه گردید که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به عبارتی، ابتدا ۱۰ مدرسه ابتدایی، ۴ مدرسه متوسطه اول و ۳ مدرسه متوسطه دوم به‌طور تصادفی انتخاب شدند و سپس برای گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های استاندارد هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۶) با ۳۴ گویه و با پایایی ۰/۹۴ و تعهد سازمانی پورتر (۱۹۸۰) با ۲۴ گویه و با پایایی ۰/۹۰ با طیف لیکرتی ۵ گزینه‌ای (از هیچ‌وقت با نمره ۱ تا همیشه با نمره ۵) در اختیار معلمان توزیع شد؛ از طرفی، روایی هر دو پرسش‌نامه توسط چند نفر از اساتید صاحب‌نظر در حوزه علوم تربیتی مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار spss استفاده شد که در سطح توصیفی، از شاخص‌های فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح استنباطی، از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک طرفه و رگرسیون استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

سؤال اول: وضعیت هوش هیجانی دبیران متوسطه اول منطقه ۱۵ شهر تهران چگونه است؟
برای پاسخ به این سؤال، از آمار توصیفی از قبیل: میانگین، انحراف استاندارد و خطای انحراف از میانگین استفاده شده است.

جدول ۱: مقایسه میانگین هوش هیجانی دبیران با میانگین جامعه

متغیرها	تعداد	میانگین جامعه = ۳	
		میانگین	انحراف استاندارد
خودآگاهی	۲۹۵	۲/۴۶۰۲	۰/۵۴۵۹۶
خودکنترلی	۲۹۵	۲/۳۶۸۴	۰/۶۵۹۳۶
انگیزش	۲۹۵	۲/۵۵۰۴	۰/۶۷۹۴۹
هم‌دلی	۲۹۵	۲/۲۴۸۴	۰/۶۳۷۲۷
مهارت‌های اجتماعی	۲۹۵	۲/۴۹۸۲	۰/۶۱۳۱۵
هوش هیجانی (کل)	۲۹۵	۲/۴۳۵۴	۰/۵۸۰۹۵

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین هوش هیجانی دبیران متوسطه اول منطقه ۱۵ تهران (و هریک از مؤلفه‌های آن) از میانگین جامعه (۳) کمتر است؛ لذا می‌توان دریافت که سطح هوش هیجانی (و هریک از مؤلفه‌های آن) دبیران متوسطه اول منطقه ۱۵ تهران، پایین‌تر از حد متوسط است.

سؤال دوم: وضعیت تعهد سازمانی دبیران متوسطه اول منطقه ۱۵ شهر تهران چگونه است؟ برای پاسخ به این سؤال از آمار توصیفی از قبیل: میانگین، انحراف استاندارد و خطای انحراف از میانگین استفاده شده است.

جدول ۲: مقایسه میانگین تعهد سازمانی دبیران با میانگین جامعه

۳= میانگین جامعه				
متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف از میانگین
تعهد عاطفی	۲۹۵	۳/۲۹۰۱	۰/۷۵۶۰۱	۰/۰۵۴۸۵
تعهد مستمر	۲۹۵	۲/۹۴۲۸	۰/۳۸۸۸۷	۰/۰۲۸۲۱
تعهد هنجاری	۲۹۵	۲/۹۷۲۴	۰/۶۰۵۰۹	۰/۰۴۳۹۰
تعهد سازمانی (کل)	۲۹۵	۳/۰۶۸۴	۰/۵۱۱۱۲	۰/۰۳۷۰۸

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، در حالت کلی، میانگین تعهد سازمانی دبیران (۳/۰۶۸۴) متوسطه اول منطقه ۱۵ تهران، از میانگین جامعه (۳) بیشتر است؛ هم‌چنین می‌توان دریافت که میزان تعهد عاطفی دبیران (۳/۲۹۰۱) از میانگین جامعه (۳) بالاتر است، در حالی که میانگین دو مؤلفه تعهد مستمر (۲/۹۴۲۸) و تعهد هنجاری (۲/۹۷۲۴) از میانگین جامعه (۳) کمتر است. در این میان، بیشترین میانگین، به تعهد عاطفی (۳/۲۹۰۱) و کمترین میانگین، به تعهد مستمر (۲/۹۴۲۸) تعلق دارد.

سؤال سوم: آیا بین هوش هیجانی دبیران و تعهد سازمانی آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد؟ برای پاسخ به این سؤال از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول ۳: همبستگی بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی دبیران

متغیرها	تعداد	همبستگی	سطح معناداری
خودآگاهی	۲۹۵	۰/۳۷۸	۰/۰۰۰
خودکنترلی	۲۹۵	۰/۳۷۶	۰/۰۰۰
انگیزش	۲۹۵	۰/۳۷۴	۰/۰۰۰
هم‌دلی	۲۹۵	۰/۴۷۰	۰/۰۰۰
مهارت اجتماعی	۲۹۵	۰/۳۸۸	۰/۰۰۰
خودآگاهی	۲۹۵	۰/۳۲۲	۰/۰۰۰
خودکنترلی	۲۹۵	۰/۳۷۲	۰/۰۰۰
انگیزش	۲۹۵	۰/۱۳۷	۰/۰۶۰
هم‌دلی	۲۹۵	۰/۳۶۸	۰/۰۰۰
مهارت اجتماعی	۲۹۵	۰/۵۲۹	۰/۰۰۰

ادامه جدول ۳: همبستگی بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی دبیران

متغیرها	تعداد	همبستگی	سطح معناداری
خودآگاهی	۲۹۵	۰/۲۹۷	۰/۰۰۰
خودکنترلی	۲۹۵	۰/۴۲۳	۰/۰۰۰
انگیزش	۲۹۵	۰/۲۰۸	۰/۰۰۴
همدلی	۲۹۵	۰/۲۹۷	۰/۰۰۰
مهارت اجتماعی	۲۹۵	۰/۳۹۹	۰/۰۰۰
هوش هیجانی	۲۹۵	۰/۴۵۰	۰/۰۰۰

همان طور که جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، سطح معناداری آزمون، در تمام متغیرها، بجز در ارتباط بین انگیزش و تعهد مستمر، کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین، می‌توان دریافت که بین هوش هیجانی دبیران و هریک از مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی و هریک از سه مؤلفه تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما بین متغیر انگیزش و تعهد مستمر، رابطه معناداری وجود ندارد؛ چون سطح معناداری آن بیشتر از ۰/۰۵ است.

سؤال چهارم: میزان نقش هوش هیجانی دبیران بر تعهد سازمانی آن‌ها چگونه است؟
برای پاسخ به این سؤال از رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق عناصر هوش هیجانی استفاده شده است.

جدول ۴: نتایج رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق عناصر هوش هیجانی

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	Sig.
(ثابت)	۱/۹۹۱	۰/۱۳۹		۱۴/۳۲۲	۰/۰۰۰
خودآگاهی	۰/۱۰۴	۰/۱۵۵	۰/۱۱۱	۰/۶۷۴	۰/۵۰۱
خودکنترلی	-۰/۶۱۵	۰/۱۴۴	-۰/۷۹۳	-۴/۲۷۹	۰/۰۰۰
انگیزش	-۰/۲۷۰	۰/۱۰۶	-۰/۳۵۹	-۲/۵۴۷	۰/۰۱۲
همدلی	۰/۸۷۶	۰/۱۰۸	۱/۰۹۳	۸/۱۰۰	۰/۰۰۰
مهارت‌های اجتماعی	۰/۳۹۸	۰/۱۲۱	۰/۴۷۷	۳/۲۹۲	۰/۰۰۱

AdjR²=0.422 R²=0.437 R=0.661

متغیر وابسته: تعهد سازمانی

جدول ۵: نتایج رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق هوش هیجانی

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	Sig.
(ثابت)	۲/۱۰۴	۰/۱۴۳		۱۴/۶۶۷	۰/۰۰۰
هوش هیجانی	۰/۳۹۶	۰/۰۵۷	۰/۴۵۰	۶/۹۱۴	۰/۰۰۰

AdjR²=0.198 R²=0.203 R=0.450

متغیر وابسته: تعهد سازمانی

همان‌طور که جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، مقدار مجذور همبستگی تعدیل‌شده برابر با ۰/۴۵۵ می‌باشد؛ لذا، می‌توان دریافت که ۴۵/۵ درصد از واریانس تعهد سازمانی دبیران از طریق مؤلفه‌های هوش هیجانی (خودآگاهی، خودکنترلی، انگیزش، هم‌دلی و مهارت‌های اجتماعی) پیش‌بینی می‌گردد. از آنجایی که سطح معناداری چهار مؤلفه خودکنترلی، انگیزش، هم‌دلی و مهارت‌های اجتماعی کمتر ۰/۰۵ است، درمی‌یابیم که تعهد سازمانی دبیران توسط این چهار مؤلفه پیش‌بینی می‌شود؛ با توجه به شاخص بتای هر یک از مؤلفه‌های هوش هیجانی می‌توان نتیجه گرفت که اگر نمره خودآگاهی یک انحراف استاندارد افزایش یابد، نمره تعهد سازمانی دبیران ۰/۱۱۱ ارتقا می‌یابد. اگر نمره خودکنترلی یک انحراف استاندارد کاهش یابد، نمره تعهد سازمانی دبیران ۰/۷۹۳ کاهش می‌یابد. اگر نمره انگیزش یک انحراف استاندارد کاهش یابد، نمره تعهد سازمانی دبیران ۰/۳۵۹ کاهش می‌یابد. اگر نمره هم‌دلی یک انحراف استاندارد افزایش یابد، نمره تعهد سازمانی دبیران ۱/۰۹ افزایش می‌یابد. در نهایت، اگر نمره مهارت‌های اجتماعی یک انحراف استاندارد افزایش پیدا کند، نمره تعهد سازمانی دبیران ۰/۴۷۷ افزایش می‌یابد. در این میان، هم‌دلی دبیران بیشترین نقش را در پیش‌بینی تعهد سازمانی آن‌ها دارا می‌باشد. ولی خودآگاهی نقشی در پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران ندارد.

در کل، همان‌طور که جدول شماره ۵ نشان می‌دهد، مدل پیشنهادی بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی با توجه به ضریب همبستگی (۰/۴۵)، واریانس مشترک ۰/۲۰۳ حاصل شده است. در واقع، ۲۰٪ درصد از تعهد سازمانی دبیران از طریق چهار مؤلفه (خودکنترلی، انگیزش، هم‌دلی و مهارت‌های اجتماعی) تبیین می‌گردد. از آنجا که سطح معناداری کمتر ۰/۰۱ است، با اطمینان ۹۹٪ می‌توان دریافت که واریانس محاسبه‌شده معنادار است. معادله پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران از طریق هوش هیجانی آن‌ها به شرح زیر می‌باشد:

$$۲/۱۰۴ + (۰/۴۵ \times \text{هوش هیجانی}) = \text{تعهد سازمانی}$$

بنابراین، از معادله رگرسیون بالا می‌توان دریافت که اگر یک واحد هوش هیجانی دبیران بهبود پیدا کند، تعهد سازمانی آن‌ها ۰/۴۵ ارتقا می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

موفقیت هر سازمانی در گرو سرمایه انسانی باهوش، آگاه، دلسوز، متعهد و مخلص است. این نیروی انسانی با داشتن خودآگاهی، خودکنترلی، انگیزه، هم‌دلی و مهارت‌های اجتماعی (هوش هیجانی) می‌تواند تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری (تعهد سازمانی) خود را در تحقق اهداف از پیش تعیین‌شده سازمان به بهترین نحو

ممکن به کار گیرد و از سازمان در جهت سازگاری با شرایط نامطمئن محیطی برای حفظ بقای آن تلاش کند. از آن جا که هدف این مطالعه، تبیین وضعیت موجود هوش هیجانی و تعهد سازمانی دبیران و همبستگی بین آن‌ها بود، نتایج این مطالعه به شرح زیر می‌باشد:

اولین یافته این مطالعه حاکی از آن است که وضعیت موجود هوش هیجانی دبیران متوسطه اول در تمامی مؤلفه‌های آن (خودآگاهی، خودکنترلی، انگیزش، هم‌دلی و مهارت‌های اجتماعی) کمتر از حد متوسط است؛ زیرا در ارتباط با احساسات خود و دیگران کمی ضعیف عمل می‌کنند. بنابراین، دبیران در مؤلفه‌های هوش هیجانی نیاز به تقویت دارند. در این راستا، آشنایی دبیران با مفاهیم و نظریه‌های مرتبط با هوش هیجانی و تأثیر آن در زندگی فردی و ارتباطات و تمرین‌های عملی و تمرین‌های روزمره برای تقویت هر یک از مؤلفه‌های هوش هیجانی می‌تواند مفید باشد. همچنین دریافت مشاوره از متخصصان حوزه روان‌شناسی می‌تواند به دبیران کمک کند تا مشکلات خود را شناسایی کنند و راه‌حلی برای بهبود هوش هیجانی خود پیدا کنند. همچنین، همکاری با همکاران و گروه‌های آموزشی می‌تواند به اشتراک‌گذاری تجربیات و ایجاد محیطی حمایت‌کننده کمک کند؛ دومین یافته پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی دبیران بالاتر از حد متوسط است. تعهد سازمانی به معنای تعهد و ارتباط عمیق دبیران با سازمان و تمایل به انجام وظایف خود است. این یافته نشان می‌دهد که دبیران برای بهره‌برداری از توانمندی‌ها و منابع سازمانی تلاش می‌کنند و به وظایف و مسئولیت‌های خود به خوبی پایبند هستند. آن‌ها احساس مسئولیت و انگیزه برای ارائه خدمات آموزشی به دانش‌آموزان دارند و ارتباط قوی با سازمان آموزشی خود را تجربه می‌کنند. بالاتر بودن تعهد سازمانی دبیران می‌تواند بر تأثیر مثبت در عملکرد و انگیزه آن‌ها در ارائه خدمات آموزشی و بهبود کیفیت آموزش تأثیرگذار باشد. دبیرانی که تعهد سازمانی بالا دارند، احتمالاً تمایل بیشتری به یادگیری مداوم و به‌روزرسانی مهارت‌های خود دارند و به‌طور کلی، تلاش می‌کنند تا بهبود مداوم در زمینه تدریس و رشد حرفه‌ای خود را تجربه کنند. سومین یافته این تحقیق که به تبیین همبستگی هوش هیجانی و تعهد سازمانی دبیران می‌پردازد، نشان داد که بین هوش هیجانی دبیران با تمامی عناصرش و همه ابعاد تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری حاکم است بجز مؤلفه انگیزش هوش هیجانی که با تعهد مستمر هیچ رابطه معناداری ندارد؛ این به این معنی است که با افزایش سطح هوش هیجانی دبیران، سطح تعهد سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. اما نکته قابل توجه در این یافته، عدم وجود رابطه معنادار بین مؤلفه انگیزش هوش هیجانی و تعهد مستمر تعهد سازمانی است. به عبارت دیگر، سطح هوش هیجانی دبیران در زمینه انگیزش، تأثیر معناداری بر روی تعهد مستمر تعهد سازمانی آن‌ها ندارد. این می‌تواند نشان‌دهنده این باشد که عوامل دیگری مانند محیط سازمانی، شرایط کاری، ارزش‌ها و اهداف سازمانی و... می‌تواند بر تعهد مستمر دبیران تأثیرگذار باشد و انگیزش فردی تنها نقش کاملی در تعهد سازمانی نداشته باشد. از طرفی، دبیران با مشکلات عدیده‌ای در زندگی روبرو هستند و انگیزه لازم را ندارند؛ چون هر روزی که می‌گذرد بیشتر طعم تبعیض و بی‌عدالتی را در نظام آموزش و پرورش می‌چشند. بنابراین، برای تقویت تعهد مستمر تعهد سازمانی دبیران، باید به جوانب دیگری نیز توجه کرد و شرایطی را فراهم آورد که تعهد مستمر تعهد

سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. دیگر نتایج این تحقیق حاکی از آن است که ۲۰ درصد از تعهد سازمانی دبیران توسط چهار مؤلفه خودکنترلی، انگیزش، هم‌دلی و مهارت‌های اجتماعی تبیین می‌شود. همچنین، مشخص شده است که هم‌دلی دبیران بیشترین نقش را در پیش‌بینی تعهد سازمانی آن‌ها دارد، درحالی‌که خودآگاهی، نقش معناداری در پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران ندارد. بنابراین، نتایج نشان می‌دهند که بین مؤلفه‌های هوش هیجانی دبیران و تعهد سازمانی آن‌ها، همبستگی وجود دارد، ولی برخی از مؤلفه‌ها می‌توانند بر تعهد سازمانی دبیران تأثیر قوی‌تری داشته باشند. هم‌دلی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های هوش هیجانی، به توانایی دبیران در شناخت و توجه به احساسات دیگران، توانایی همراهی و هم‌دلی با آن‌ها و برقراری ارتباط مؤثر با دیگران اشاره دارد. نتایج نشان می‌دهند که هم‌دلی بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی دبیران دارد، به این معنی که دبیرانی که در این مؤلفه بالاترین سطح را دارند، معمولاً سطح بالاتری از تعهد سازمانی نیز دارند. در مقابل، خودآگاهی به‌عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های هوش هیجانی، توانایی درک و درک صحیح از احساسات و عواطف خود اشاره دارد که در این تحقیق، خودآگاهی نقش معناداری در پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران ندارد. در کل، اگر یک واحد به هوش هیجانی دبیران افزوده شود، تعهد سازمانی آن‌ها ۰/۴۵ ارتقا می‌یابد؛ بنابراین، سطح خودآگاهی دبیران به تنهایی نمی‌تواند به‌خوبی تعهد سازمانی آن‌ها را تبیین کند. همچنین، این مفهوم نشان می‌دهد که برای ارتقای تعهد سازمانی، نهایتاً بهبود خودآگاهی به تنهایی کافی نیست و سایر مؤلفه‌های هوش هیجانی نیز باید در نظر گرفته شود. نتایج این مطالعه با نتایج تحقیق طیباتی (۱۳۹۵)، باغچه سرابی (۱۳۹۴)، شمس مورکانی و همکاران (۱۳۹۱)، خالد (۲۰۱۸)، مصطفی و همکاران (۲۰۱۴)، کوئیزی و هری (۲۰۱۴)، علوی و همکاران (۲۰۱۳) کاملاً هم‌سو است؛ چراکه در این مطالعه و همچنین در تحقیقات پیشین از ابزارهای سنجش معتبر و استاندارد برای اندازه‌گیری هوش هیجانی و تعهد سازمانی استفاده شده است که به افزایش اعتبار و قابلیت تعمیم نتایج پژوهش کمک می‌کند. همچنین از روش‌های آماری مناسب برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است که به افزایش دقت و صحت نتایج تحقیق کمک می‌کند. این پژوهش‌ها در زمینه‌های مشابهی مانند آموزش و پرورش، خدمات دولتی و بخش خصوصی انجام شده‌اند که به افزایش شباهت یافته‌ها و امکان تعمیم نتایج مطالعات کمک می‌کند. با توجه به نتایج این مطالعه در راستای بهبود هوش هیجانی و تعهد سازمانی دبیران چند پیشنهاد زیر توصیه می‌شود:

- (۱) با توجه به نتایج به دست آمده از سؤال اول که میزان هوش هیجانی دبیران از حد متوسط کمتر است، مدیران باید دبیران را با برگزاری کارگاه‌های مناسب، در معرض آموزش و آگاهی نسبت به مفاهیم و نظریه‌های هوش هیجانی قرار دهند و با تمرین‌های عملی و مشاوره با متخصصان و همکاری با همکاران، زمینه تقویت هوش هیجانی را در آن‌ها تقویت کنند. هم‌چنین مهم است برای بهبود هوش هیجانی، دبیران تمرکز خود را بر روی توسعه فردی و حرفه‌ای قرار دهند و به‌طور دوره‌ای تلاش کنند تا بهبود خود را در این زمینه مشاهده کنند.
- (۲) با توجه به نتایج به دست آمده از سؤال دوم که میزان هوش تعهد سازمانی دبیران، بالاتر از حد متوسط است، می‌توان تأکید کرد که نظام آموزشی باید از این تعهد سازمانی بالا در دبیران استفاده کند و زمینه‌ها و شرایط محیطی را فراهم کند که این تعهد و انگیزه را حفظ و تقویت کند. هم‌چنین، ارائه فرصت‌های آموزشی و حرفه‌ای، ایجاد فضای مشارکتی و ارتقا رضایت شغلی می‌تواند به افزایش تعهد سازمانی دبیران کمک کند.
- (۳) با توجه به نتایج به دست آمده از سؤال سوم که بین هوش هیجانی دبیران با تمامی عناصرش و همه ابعاد تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری حاکم است بجز مؤلفه انگیزش هوش هیجانی که با تعهد مستمر تعهد سازمانی آن‌ها هیچ رابطه معناداری ندارد، می‌توان توصیه کرد که آموزش و پرورش و مدیران مدارس، برنامه‌ها و سیاست‌هایی را تدوین کنند که از یک سو هوش هیجانی دبیران را تقویت کند و از سوی دیگر، عوامل دیگری مانند مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، ارتقای حرکت و پیشرفت حرفه‌ای، فرصت‌های آموزشی و رشد شغلی، ایجاد فضای کاری حمایت‌کننده، معیشت و شأن و منزلت، امکانات رفاهی، تفریحی و درمانی دبیران را بهبود بخشد تا تعهد مستمر تعهد سازمانی دبیران ارتقا یابد.
- (۴) با توجه به نتایج به دست آمده از سؤال چهارم که هوش هیجانی می‌تواند ۲۰ درصد از تعهد سازمانی دبیران را تبیین و پیش‌بینی کند، ضروری است که با تدارک کارگاه‌ها و سمینارهای قوی زمینه تقویت تمامی مؤلفه‌های هوش هیجانی را فراهم نمایند.

References

- Abdulahi, H., Mohammadi, A., & Rezvani, M. (2023). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment of high school teachers in Mashhad. *Iranian Journal of Psychology and Educational Sciences*, 24(2), 107-122.
- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R., & NavehEbrahimb, A. (2011). "Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Testing the Mediatory Role of Occupational Stress and Job Satisfaction." *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1965-1976. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.447>
- Alavi, S. Z., Mojtahedzadeh, H., Amin, F., & Savoji, A. P. (2013). "Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Commitment in Iran's Ramin Thermal Power Plant." *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 84, pp. 815-819.
- Asiegbu, E. J. (2016). "The Analysis of the Components of Emotional Intelligence at Workplace: The Case of the Nigerian Telecommunication Industry." *Theses of Master*

- of Business Administration, Easter Mediterranean University, February, Gazimagusa, North Cyprus.
- Baghche sarayee, M., fakhruan, S., & Hosseinzadeh shahri, M. (2015). An Investigation of the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Journal of Research in Human Resources Management*, 7(1), 19-37.
- Boyokzadeh, F., Navipour, H., Vanaki, Z., & Asareh, M. (2017). Reflection of emotional intelligence's nurse managers on nurses' organizational commitment. *Nursing Management*, 6(1), 42-52. URL: <http://ijnv.ir/article-1-487-fa.html> [Persian]
- Cann, R. F., Riedel-Prabhakar, R., & Powell, D. (2020). A Model of Positive School Leadership to Improve Teacher Wellbeing. *International Journal of Applied Positive Psychology*, Springer Nature Switzerland AG. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00045-5>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). "Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability." URL: <http://hdl.handle.net/10500/14585>.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books, New York, NY.
- Ibeawuchi, N., Nwagbara, U., Alhassan, Y., & Brown, C. (2021). Leading Change in Difficult Times: The Role of Effective Leadership in Confronting Educational Challenges of Coronavirus Pandemic; Economic Insights – Trends and Challenges, Vol.X(LXXIII), No. 1/2021, 11 – 20.
- Jafari, A., Mahdavi, A. R., & Abadi, I. (2021). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment of elementary school teachers in Tehran. *Journal of Applied Psychology Research*, 22(4), 531-548.
- Karimi, Y., Daraei, M., & Dehghanpour Farashah, A. (2019). The Relationship between Teachers' Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Journal of Educational Psychology Studies*, 16(49), 121-140.
- Khalid, J. (2018). "Multiple dimensions of emotional intelligence and their impacts on organizational commitment and job performance." *International Journal of Ethics and Systems*, 34, 2.
- Khoshravi, M., Ahmadi, H. R., & Zarei, H. (2022). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment of elementary school principals in Kashan. *Journal of Scientific Research in Educational Management*, 17(6), 11-28.
- MacCann, C., Jiang, Y., Brown, L. E. R., Double, K. S., Bucich, M., & Minbashian, A. (2020). Emotional intelligence predicts academic performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(2), 150–186. <https://doi.org/10.1037/bul0000219>
- Moin, M. F. (2018). "The link between perceptions of leader emotion regulation and followers organizational commitment." *Journal of Management Development*.
- Mostafa, M. Z., Ismail, F. N., & Bunta, Y. (2014). "Emotional Intelligence and Organizational Commitment among polytechnic Lectures: A case Study on Malaysia Northern Zone Polytechnic." *Journal of Education and Practice*, Vol. 5, 20, pp. 13-21.
- Shafiq, A., & Rana, A. R. (2016). "Relationship of Emotional Intelligence to Organizational Commitment of College Teachers in Pakistan." *Eurasian Journal of Educational Research*, 62, 1-14, <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2016.62.1>.

Shams Mourkani, G., Boostankar, M., & Aliyari, S. (2012). A study of the relationship between emotional intelligence and organizational commitment: A case study. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 5(2), 34-49.

Wallace, M. J. (2018). "A Quantitative Explanatory Analysis Examining the Moderating Effect of Generational Cohort on Emotional Intelligence and Organizational Commitment Among Nonprofit Employees." *Journal of Management Development*.

Ziaei, S., & Mohseni Taromsari, M. (2022). Investigating the Relationship between Organizational Innovation and Emotional Intelligence with Organizational Commitment in Librarians of Public Libraries in Rasht. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 9(30), 139-157. doi: 10.22054/jks.2021.52002.1333.

