

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد

رشته مشاوره شغلی

عنوان : بررسی رابطه هوش اجتماعی و تعهد سازمانی در مدیران زن و مرد مدارس دخترانه و پسرانه شهرستان های کاشمر و خلیل آباد.

استاد راهنما : دکتر علی محمد نظری

استاد مشاور : دکتر حسن رضا زین آبادی

پژوهشگر : الهه محدثی

بهمن ماه ۹۰

تقدیم به :

همسر عزیزم که تلاش کردن را به من آموخت

تقدیر و تشکر :

به نام خداوند مهربان که یاری‌ام کرد تا این دفتر را به پایان برسانم. در اینجا وظیفه خود می‌دانم که از اساتید گرانقدر و سایر افرادی که مرا در انجام این پژوهش یاری رساندند، سپاسگذاری نمایم. از جناب آقای دکتر علی محمد نظری استاد راهنمای محترم که در طول این پژوهش از راهنمایی‌های ارزنده ایشان بهرمند بودم.

از جناب آقای دکتر حسن رضا زین آبادی که به عنوان استاد مشاور قبول زحمت فرموده و همواره از راهنماییها و مساعدتهای بی دریغ و ارزنده شان سود می‌جستم.

همچنین از مسؤولین محترم آموزش و پرورش شهرستانهای کاشمر و خلیل آباد، مدیران محترم مدارس این شهرستانها و کلیه افرادی که قبول زحمت کردند و مرا در انجام این پژوهش یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌نمایم.

در اینجا، لازم می‌دانم که از همسر عزیزم که در تمام طول این پژوهش همراه و همپای من بوده و به خصوص در کار تایپ این پایان‌نامه زحمات زیادی را متقبل شده‌اند تشکر و قدردانی نمایم.

الله محدثی

بهمن ماه ۹۰

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول: کلیات پژوهش	۱
۱-۱. مقدمه	۲
۱-۲. بیان مساله	۵
۱-۳. اهمیت و ضرورت تحقیق	۷
۱-۴. اهداف	۸
۱-۵. فرضیه های پژوهش	۸
۱-۶. تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی پژوهش	۹
فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش	۱۰
۲-۱. مفهوم هوش و تاریخچه آن	۱۱
۲-۲. نظریات هوش	۱۲
۲-۳. تاریخچه هوش اجتماعی	۱۲
۲-۴. هوش اجتماعی	۱۳
۲-۵. نمونه های نخستین هوش اجتماعی	۱۶
۲-۶. ابعاد هوش اجتماعی	۱۷
۲-۷. رابطه رفتار سالم و ناسالم با هوش اجتماعی	۱۸
۲-۸. رابطه هوش اجتماعی و هوش هیجانی	۱۸
۲-۹. هوش اجتماعی در ساختار رفتار هوشمندانه	۲۰
۲-۱۰. شخصیت به عنوان هوش اجتماعی	۲۰

- ۲-۱۱. تعهد سازمانی ۲۱
- ۲-۱۲. تعهد چیست؟ ۲۲
- ۲-۱۳. انواع تعهد ۲۳
- ۲-۱۴. اهمیت مطالعه تعهد سازمانی ۲۵
- ۲-۱۵. دیدگاههای مختلف در خصوص ابعاد تعهد سازمانی ۲۵
- ۲-۱۶. عوامل موثر بر تعهد سازمانی ۳۰
- ۲-۱۷. فرآیند ایجاد تعهد سازمانی ۳۲
- ۲-۱۸. ضرورت و اهمیت تعهد در مدیریت ۳۳
- ۲-۱۹. سطوح تعهد سازمانی ۳۴
- ۲-۲۰. سوابق پژوهش ۳۷
- ۲-۲-۱. پژوهش های انجام شده در خارج از کشور ۳۷
- ۲-۲-۲. پژوهش های انجام شده در داخل کشور ۴۰
- فصل سوم: روش اجرای پژوهش ۴۴
- ۳-۱. مقدمه ۴۵
- ۳-۲. طرح تحقیق ۴۵
- ۳-۳. جامعه آماری ۴۵
- ۳-۴. نمونه و حجم نمونه ۴۵
- ۳-۵. روش نمونه گیری ۴۶
- ۳-۶. روش گردآوری اطلاعات و داده ها ۴۶
- ۳-۶-۱. پرسشنامه تعهد سازمانی ۴۶

۴۶ اعتبار و پایایی	۳-۶-۱-۱
۴۷ شیوه نمره گذاری	۳-۶-۱-۲
۴۷ پرسشنامه هوش اجتماعی	۳-۶-۲
۴۸ پایایی و روایی	۳-۶-۲-۱
۴۸ شیوه نمره گذاری	۳-۶-۲-۲
۴۸ روش تجزیه و تحلیل داده ها	۳-۷
۴۹ فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها	
۵۰ مقدمه	۴-۱
۵۰ بخش اول: شاخص های توصیفی	۴-۲
۵۲ بخش دوم: فرضیه های پژوهش	۴-۳
۵۲ فرضیه اصلی	۴-۳-۱
۵۶ فرضیه های فرعی	۴-۳-۲
۶۷ فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری	
۶۸ مقدمه	۵-۱
۶۸ بحث و نتیجه گیری	۵-۲
۶۸ فرضیه اصلی پژوهش	۵-۲-۱
۷۰ فرضیه های فرعی پژوهش	۵-۲-۲
۷۳ پیشنهادات	۵-۳
۷۴ محدودیتهای تحقیق	۵-۴
۷۵ منابع	

پیوستها..... ۸۰

پرسشنامه هوش اجتماعی..... ۸۲

کلید پرسشنامه هوش اجتماعی..... ۸۸

پرسشنامه تعهد سازمانی..... ۹۰

فهرست جدولها

عنوان.....	صفحه
جدول ۱-۲. نتایج و پیامدهای احتمالی موثر بر کارکنان ناشی از تعهد کم.....	۳۴
جدول ۲-۲. نتایج و پیامدهای احتمالی موثر بر سازمان ناشی از تعهد کم.....	۳۴
جدول ۲-۳. نتایج و پیامدهای احتمالی موثر بر سازمان ناشی از تعهد متوسط.....	۳۵
جدول ۲-۴. نتایج و پیامدهای احتمالی موثر بر سازمان ناشی از تعهد متوسط.....	۳۵
جدول ۲-۵. نتایج و پیامدهای احتمالی موثر بر کارکنان ناشی از تعهد بالا.....	۳۶
جدول ۲-۶. نتایج و پیامدهای احتمالی موثر بر سازمان ناشی از تعهد بالا.....	۳۶
جدول ۳-۱. توزیع فراوانی آزمودنیها به تفکیک مقطع تحصیلی.....	۴۵
جدول ۴-۱. توزیع فراوانی آزمودنیها به تفکیک جنسیت.....	۵۰
جدول ۴-۲. توزیع فراوانی آزمودنیها به تفکیک مقطع تحصیلی.....	۵۰
جدول ۴-۳. ضرایب همبستگی بین هوش هیجانی و مولفه های آن با تعهد سازمانی.....	۵۲
جدول ۴-۴. ضرایب همبستگی بین هوش هیجانی و مولفه های آن با بعد عاطفی تعهد سازمانی.....	۵۳
جدول ۴-۵. ضرایب همبستگی بین هوش هیجانی و مولفه های آن با بعد هنجاری تعهد سازمانی.....	۵۴
جدول ۴-۶. ضرایب همبستگی بین هوش هیجانی و مولفه های آن با بعد مسنمر تعهد سازمانی.....	۵۵
جدول ۴-۷. نتایج تحلیل رگرسیون با روش inter تعهد سازمانی بر حسب هوش اجتماعی.....	۵۶
جدول ۴-۸. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بینی کننده در تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی.....	۵۷
جدول ۴-۹. نتایج تحلیل رگرسیون با روش inter بعد عاطفی تعهد سازمانی بر حسب هوش اجتماعی.....	۵۸
جدول ۴-۱۰. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بینی کننده در تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی.....	۵۹
جدول ۴-۱۱. نتایج تحلیل رگرسیون با روش inter بعد هنجاری تعهد سازمانی بر حسب هوش اجتماعی.....	۶۰
جدول ۴-۱۲. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بینی کننده در تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی.....	۶۱

جدول ۴-۱۳. نتایج تحلیل رگرسیون با روش **inter** بعد مستمر تعهد سازمانی بر حسب هوش اجتماعی.... ۶۲

جدول ۴-۱۴. ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بینی کننده در تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی..... ۶۳

جدول ۴-۱۵. نتایج آزمون t برای مقایسه میانگین دو گروه در هوش اجتماعی..... ۶۴

جدول ۴-۱۶. نتایج آزمون t برای مقایسه میانگین دو گروه در تعهد سازمانی..... ۶۶

فهرست شکلها

عنوان.....	صفحه
شکل ۱-۲. نقشهای مدیر.....	۲۴
شکل ۲-۲. مدل سه بخشی تعهد سازمانی.....	۲۹
شکل ۲-۳. عمده ترین عوامل تعهد سازمانی.....	۳۰

فهرست نمودارها

عنوان..... صفحه

نمودار ستونی ۱-۴. آزمودنیها به تفکیک جنسیت..... ۵۰

نمودار ستونی ۲-۴. آزمودنیها به تفکیک مقطع تحصیلی..... ۵۱

چکیده :

این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین هوش اجتماعی با تعهد سازمانی در مدیران زن و مرد مدارس دخترانه و پسرانه شهرستانهای کاشمر و خلیل آباد تهیه و تدوین شده است. جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش شامل کلیه مدیران زن و مرد تمامی مدارس دولتی دخترانه و پسرانه شهرستانهای کاشمر و خلیل آباد که بر اساس آمار آموزش و پرورش این دو شهرستان مشتمل بر ۲۰۴ نفر بودند میباشد که به لحاظ نوع و شیوه روش تحقیق یعنی همبستگی، کلیه افراد جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند به عبارتی در این پژوهش نمونه برابر با جامعه است. ابزار پژوهش در این تحقیق، مقیاس هوش اجتماعی (چادها، ترجمه عرب، ۱۳۸۸) و پرسشنامه تعهد سازمانی (مدل می یو و آلن، ۱۹۸۴) میباشد. از آزمونهای ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و T مستقل با بکارگیری نرم افزار SPSS برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شد. نتایج نشان داد که: بین متغیرهای راه حل مداری، سازگاری اجتماعی، همدلی، مدارا کردن، آسان گیری و نمره کلی هوش اجتماعی با تعهد سازمانی، بعد هنجاری تعهد سازمانی و بعد مستمر تعهد سازمانی در سطح آلفای ۰/۱ رابطه معناداری وجود دارد. بین متغیرهای سازگاری اجتماعی و مدارا کردن با بعد عاطفی تعهد سازمانی در سطح آلفای ۰/۵ و متغیر نمره کلی هوش اجتماعی با بعد عاطفی تعهد سازمانی در سطح آلفای ۰/۱ رابطه معنادار وجود دارد. بین هیچ یک از مولفه های هوش اجتماعی در مدیران زن و مرد تفاوت معناداری مشاهده نشد و همینطور بین هیچ یک از ابعاد تعهد سازمانی در بین مدیران زن و مرد تفاوت معناداری مشاهده نشد.

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱. مقدمه

آموزش و پرورش یکی از نهادهای عمده اجتماعی است که در سازندگی جوامع نقش بسزایی دارد و به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی از دیرباز در تداوم و بقای جوامع بشری نقش حیاتی را ایفا کرده است. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه جامعه کمک شایانی میکند. ما هر ساله شاهد تقاضای بیشتری از سوی مردم برای برخورداری از آموزش و پرورش هستیم. به همین دلیل آموزش و پرورش از یک سو با رشد کمی قابل توجهی روبروست و از سوی دیگر باید به توسعه کیفی همگام با رشد کمی در آن توجه شود.

امروزه نقش مدرسه با هدفهای گذشته که صرفاً جنبه تعلیمات بویژه در زمینه خواندن، نوشتن و حساب کردن داشت، بطور کلی عوض شده است بدین طریق که آموزشگاه امروزی وظیفه دارد ضمن انتقال دانستیهای مربوط به خواندن و نوشتن و حساب کردن به تربیت انسانی سازنده نیز همت گمارد و به جمعیت تحت تعلیم خود بیاموزد که ضمن کشف وجود خود، با شناخت از زندگی جمعی در شناخت وجودی دیگران نیز موفق شود، تا بدین طریق درست استدلال کند، درست قضاوت نماید، راه ارتباط با دیگران را بیاموزد، روشن ببیند، نیک بیندیشد و بطور کلی هدف نهایی خود را با هموار ساختن راه اندیشیدن از طریق تعلیمات در راه تربیت انسان دنبال کند چون او اشاعه گر ایدئولوژی نهادی است که باید ضمن رفع تبعیضات و درک اولویتها و تفهیم عدالت با پرورش اذهان روشن، به تحکیم انسانیت در جوامع بشری اهتمام ورزد. (عسکریان، ۱۳۸۱)

پاسخگویی به نیازها و انتظارات جامعه مستلزم تحقق هدفهای آموزشی است که مبین آرمانهای آن جامعه میباشد و تحقق هدفهای آموزشی نیز مستلزم اثربخشی سازمان و آن نیز در گرو اداره اثربخش مدارس است. در واقع مدرسه سازمانی است که مدیریت آن در تربیت تعداد زیادی از کودکان و شکل دادن به شخصیت آنها دخالت و نفوذ چشمگیری دارد. اگر آموزش و پرورش هر جامعه در راس همه مسائل جامعه باشد، مدیریت آموزشی نیز با همان منطق جایگاه مهمی در بهسازی و توسعه جامعه دارد. اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارتهای کافی باشند بدون شک نظام آموزشی نیز از اثربخشی، کارایی و اعتبار بالایی برخوردار خواهد بود. (میرکمالی، ۱۳۷۳)

لازم به ذکر است که نیاز به هبری و مدیریت در همه زمینه های فعالیتهای اجتماعی محسوس و حیاتی است اما این نیاز در نظامهای اجتماعی حیاتی تر است زیرا مدیریت آموزشی در گسستن موانع نامطلوب اخلاقی، عاطفی، جسمانی و اجتماعی نقش حساسی دارد. (بهرنگی، ۱۳۷۸)

به عبارت دیگر " فرآیند رهبریت اثری مستقیم بر توانایی سازمان در ارضاء نیازهای کارمندان، ایجاد جو مطلوب کاری و اثربخش دارد. این فرآیند شامل مباحثی از جمله مهارتهای رهبریت، استراتژیها، رفتار خط مشی های مدیریت یا بروکراسی، ارتباطات، حل درگیریها و مسائل انگیزش، تعهد به اهداف سازمانی و روحیه میباشد. " (شیرازی، ۱۳۷۳)

از آنجا که یکی از عمده ترین اهداف مدیران افزایش کارایی و بهره وری سازمان است، اثربخشی و کارایی سازمان هم به عوامل انسانی و هم به منابع غیر انسانی وابسته است.

وجود نیروی انسانی وفادار به اهداف و ارزشهای سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در سازمان که حاضر باشد با تمام تلاش و کوشش خود فراتر از وظایف و مسئولیتهای موظف و تعیین شده در چهارچوب شرح شغل فعالیت نماید، میتواند عامل مهمی در اثربخشی و انجام وظایف و مسئولیتهای کارکنان به حساب آید.

امروزه تعلیم و تربیت امری حساس، پرثمر و در عین حال دشوار است، پیشرفت تعلیم و تربیت تا حدود زیادی به نوع روابط موجود بین دو رکن آن یعنی معلم و مدیر بستگی دارد و سازمانی که از مدیریت شایسته تری برخوردار باشد بهتر میتواند هدف خود را برآورده سازد و بهره وری لازم را ایجاد نماید. لذا شیوه عمل و رفتار هر مدیر در یک محیط آموزشی تابع کنش های متقابل میان شخصیت مدیر و شرایط محیط آموزشی است. محیط کار، نوع روابط معلمان با یکدیگر و بطور کلی جو مدرسه در معلمان و کارکنان، احساسات مختلف برمی انگیزد و این احساس در تعهد یا عدم تعهد آنان نقش بسزایی دارد.

مدرسه باید جوی سودمند را برای تفکر فراهم کند، باید دائماً تفکر را برانگیزد و باید به شاگردان کمک کند تا تفکر خود را تحلیل کرده و ارزشیابی نماید. (اسمیت، ترجمه بهرنگی، ۱۳۷۴)

سوپر کلیه خصوصیات فردی نظیر هوش و استعداد، توانایی های خاص، رغبت ها و ارزش ها را در مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه مؤثر میداند و معتقد است که این عوامل می تواند مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین مشاغل مختلف به استعدادها ی خاص و معینی نیاز دارند. معمولاً موفقیت در هر شغل به وجود چندین استعداد نیازمند است. سوپر و کرایتز^۱ (۱۹۶۲) معتقدند کلمه توانایی را می توان به جای استعداد نیز به کار برد زیرا از توانایی مفهوم استعداد و نیز مهارت استنباط می گردد. از سوی دیگر مهارت و استعداد با هم تفاوت دارند. مهارت عبارت از میزان تبحری است که فرد در گذشته برای انجام کاری به طور موفقیت آمیز کسب کرده باشد. در حالیکه استعداد عبارت است از توانایی های فطری که به امر یادگیری کمک می کند و آن را تسریع می نماید. به بیان دیگر، استعداد، نحوه و میزان یادگیری فرد را در زمینه های گوناگون در آینده پیش بینی می کند (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

مکاتب مختلف روانشناسی برداشت های متفاوت و متنوعی از هوش و استعداد دارند و نظریه های متفاوتی را شکل داده اند که در این میان ثرندایک از جمله کسانی است که ابعاد متفاوتی برای هوش مطرح می کند یکی از این ابعاد هوش اجتماعی است او معتقد است هوش اجتماعی هوشی است که به درک روابط بین افراد و گروه های اجتماعی کمک می کند. حوزه های زیر پوشش این هوش عبارتند از: آداب و رسوم قومی و قبیله ای، ویژگی های مؤسسات و نهادهای اجتماعی، همچنین قوانین حقوقی و جزایی (کرمی، ۱۳۸۲)

چون انسان موجودی است اجتماعی و شغل وسیله ای است برای ایجاد روابط اجتماعی با دیگران بنابراین هوش اجتماعی یکی از عواملی است که می تواند بر تعهد سازمانی تأثیر گذار باشد. اخیراً تأکید بر هوش به

^۱. Crites

عنوان مهارت حل مسأله سعی دارد تا اهداف واقع گرایانه را در ارتباط با بافت زندگی بسنجد با تجدید نظرهایی که انجام شده به اهمیت هوش اجتماعی به عنوان نقطه مقابل هوش نظری پی برده شد . (۱۹۲۰) می گوید که باید در تماس با هوش اجتماعی باشیم ، او هوش اجتماعی را این گونه تعریف می کند : " توانایی که به طور عاقلانه با مردم رفتار کنیم " . استرنبرگ و همکارانش (۱۹۸۱) ، معتقدند شخصی که دارای هوش اجتماعی بالاست دیگران را برای آنچه که هستند همراه با اشتباهاتشان می پذیرد و علاقه اش به جهان بسیار زیاد است چنین شخصی قبل از صحبت فکر می کند و قضاوت هایش درست و بی غرضانه است (کلیستروم^۳ ، ۱۹۸۷) .

امروزه رنسانسی در مطالعه ی هوش اجتماعی صورت گرفته است . در اکثر جاها ، روان سنجان و مردم عامی هوش اجتماعی را به عنوان یک بخش جداگانه از توانایی ذهنی اولیه که در واقع نقطه ی مقابل هوش نظری یا توانایی رسمی است می پذیرند (کیتینگ^۴ ، ۱۹۷۸) . گیلفورد^۵ (۱۹۶۷) ، نظر ثرندایک را می پذیرد و معتقد است " هوشی به نام هوش اجتماعی که بخشی از هوش عمومی و معمولی است وجود دارد " . فردی که از هوش اجتماعی برخوردار است قادر است از اشارات غیر شفاهی استفاده کند تا به طور جدی تر در مورد دیگران قضاوت کند (استرنبرگ^۶ و اسمیت^۷ ، ۱۹۸۵) . چنین فردی در چشم مردم عامی به عنوان فردی معتمد ، مبادی آداب ، دانا و دور اندیش شناخته می شود (کیتینگ ، ۱۹۷۸) و در موقعیت های مصاحبه چنین فردی بسیار لایق و شایسته و آرام و با وقار مورد قضاوت شخص مصاحبه گر قرار می گیرد (کلیستروم ، ۱۹۸۷) .

2 . Thorendike
3 . Kihlstrom
4 . Keating
5 . Guilford
6 . Sterenberg
7 . Smitt

۱-۲. بیان مساله

اشتغال برای ادامه زندگی بشر و بقای جامعه ضرورتی اجتناب ناپذیر است. مسیر انتخاب شغل، تداوم در آن مسیر و احساس رضایت و کارآمدی در آن شغل سالیان درازی است که مرکز توجه بسیاری از متخصصین و نظریه پردازان بوده است.

تعهد سازمانی مقوله ای مهم و حیاتی در سازمانها بوده که عمر نسبتاً کوتاهی از آن در مدیریت رفتار سازمانی^۸ سپری شده است. تعهد سازمانی به مثابه یکی از انواع تعهد^۹ در ادبیات رفتار سازمانی به شیوه های متفاوت با این موضوع برخورد کرده اند و استدلال میشود که تعهد به عنوان نوعی حالت روانی حداقل دارای سه جزء قابل تفکیک است که نوعی تمایل و الزام برای ادامه اشتغال در یک سازمان به حساب می آید. به نظر میرسد تعهد دربرگیرنده سه موضوع کلی است: وابستگی عاطفی به سازمان، هزینه های متصور ناشی از ترک سازمان و الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان.

در الگویی که توسط می ی^{۱۰} و آلن^{۱۱} مطرح شده هر یک از این موارد به ترتیب تعهد عاطفی^{۱۲}، تعهد مستمر (عقلایی)^{۱۳} و تعهد هنجاری (تکلیفی)^{۱۴} نامیده شده اند.

یکی از دغدغه های بسیاری از سازمانها بویژه سازمانهای آموزشی که رابطه تنگاتنگی با انسانها دارد و از حساس ترین و پیچیده ترین سازمانها به حساب می آید تعهد نیروی انسانی این سازمانها به کار و حرفه خویش است چرا که بدون تعهد و دلسوزی، مربی نمیتواند رابطه انسانی مطلوب با کارکنان و بویژه با دانش آموزان برقرار کند و وظیفه خطیر آموزش و پرورش را در آنها به منصفه ظهور برساند و از آنجایی که عوامل بسیاری در این امر دخیل هستند. لذا مطالعه این عوامل به ما کمک میکند شرایط و ویژگیهای محیطی سالم را که عاری از هرگونه فشار نابجا از طرف محیط خارجی بوده و ارتباطی منطقی نیز با جامعه دارد بشناسیم و با استفاده بهینه از منابع و امکانات و بهره گیری از سبکهای صحیح مدیریتی بتوانیم تمامی شرایط را برای تعلیم و تربیت بهتر فراهم سازیم.

از طریق کار کردن، فرد خود را جزیی از جامعه محسوب میدارد و نیازهای اجتماعی خود را برطرف میسازد و به ایجاد ارتباط با دیگران میپردازد که لازمه ارتباط با دیگران برخورداری از هوش اجتماعی است و چون کار، نشانه ای از بزرگسالی و بلوغ است و تا زمانیکه فرد شغلی به دست نیآورده خود را مستقل نمیداند و به عنوان عضو وابسته به اعضای خانواده شناخته میشود پس فرد باید از توانایی هوش اجتماعی برخوردار باشد تا بتواند مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه را با موفقیت طی کند تا در نهایت از شغلش رضایت داشته و نسبت به آن متعهد باشد.

⁸. Organization behavior

⁹. Commitment

¹⁰. Meyer

¹¹. Allen

¹². Affective commitment

¹³. Continuance commitment

¹⁴. Normative commitment

آنچه واضح است این است که برای رسیدن به چنین تعهدی، فرد به آموزش‌ها، مهارت‌ها و تجربی نیاز دارد. یکی از این مهارت‌ها مهارت کنار آمدن و ارتباط برقرار کردن با دیگران است که هوش اجتماعی نامیده می‌شود. بدن انسان ابزار فوق العاده‌ای است که دائماً در حال اجرای موسیقی ارتباط است اگر نواختن این ساز را یاد بگیرد پاداش اجتماعی بزرگی را دریافت می‌کند. بدن انسان بدون ادای حتی یک کلمه با مردم ارتباط برقرار می‌کند اگر قانون غیر کلامی را بشناسد افکار و اعمال دیگران را پیش بینی می‌کند.

می‌توان دریافت هوش اجتماعی که همان قدرت کنار آمدن و ارتباط برقرار کردن با دیگران است می‌تواند در تعهد سازمانی کارکنان موثر باشد و حال پژوهشگر در جستجوی پاسخ به این سوال این است که آیا بین هوش اجتماعی و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد؟

از آنجا که موضوع هوش اجتماعی نسبتاً جدید بوده و پژوهش‌های اندکی در رابطه با آن در داخل کشور انجام شده محقق به دنبال پاسخ به این سوال نیز برآمده که آیا بین هوش اجتماعی مدیران زن و مرد تفاوتی وجود دارد یا خیر؟

بخاطر عدم وجود تحقیقی با موضوع هوش اجتماعی به ناچار به تحقیقات مشابه انجام شده اشاره میشود.

به عنوان مثال اگلی و جانسون (۱۹۹۰، به نقل از کرسی ۱۹۹۸) اظهار میدارد که زنان در مقایسه با مردان هوش هیجانی بالاتری دارند. در تحقیق دیگری که توسط دیوید ال و ون روی^{۱۵} (۲۰۰۵) با عنوان "مقایسه هوش هیجانی زنان و مردان" انجام شد به این نتیجه رسیدند که بین EI مردان و زنان، تفاوت معنی‌داری وجود دارد و زنان، هوش هیجانی بیشتری نسبت به مردان دارند.

در مقاله دیگری تحت عنوان "بررسی رابطه سرسختی با هوش هیجانی و مقایسه آن در زنان و مردان دانشجوی شاغل مردان در هوش هیجانی تفاوتی وجود ندارد. (فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۳۸۶).

در مقاله دیگری که توسط بنی هاشمیان، بهرامی احسان و موذن با عنوان "رابطه سلامت عمومی و هوش هیجانی مدیران و رضایت شغلی معلمان" انجام شد به این نتیجه دست یافتند که هوش هیجانی مدیران زن بطور معنی‌داری بیشتر از مدیران مرد است. (مجله علوم رفتاری، دوره ۴، شماره ۱، بهار ۸۹).

از طرفی تعهد سازمانی به شیوه‌های مختلف در تحقیقات و مقالات زیادی بررسی شده است که در برخی از آنها تفاوت دو جنس زن و مرد در این مقوله بررسی شده است که هر کدام نیز نتایجی را گزارش کرده‌اند از جمله در تحقیقی که بهبودی با عنوان "بررسی تطبیقی تعهد سازمانی در شرکتهای دولتی و خصوصی و تبیین زمینه‌های آن" (۱۳۷۹) انجام داد به این نتیجه رسید که بطور کلی کارمندان مرد

¹⁵. David L Van Rooy