

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی

موضوع:

بررسی رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران شرکت مگاموتور

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر حمید رحیمیان

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر عباس عباس پور

پژوهشگر:

سمیه فرنقی زاد

تقدیم

به زیباترین واژه‌های هستی

پدر و مادر مهربانم

به همراه زندگیم و مشوق اصلی من در امر تحصیل و تهیه این مجموعه

همسر عزیزم

و به دردانه عزیزتر از جانم

پسرم، یاسین

سیاسکزاری

سیاش بیکران مخصوص خداوندی است کہ عشق بہ آموزش رادر انسان مانہاد
و پاس اور کہ سالکان طریقت نور را بہ یاری کاشت تا توفیق یابیم، خوشہ چین خرمن معرفت و قطرہ نوش دیای علم باشیم

والا ترین شکر و پاس خود را نسبت بہ استادان ارجمند و بزرگواران:

آقای دکتر حمید رحمان

استاد رہنا

آقای دکتر عباس عباس پور

استاد مشاور

آقای دکتر پرویز شیرینی درآدی

استاد داور

برازمی دارم و سلامت آمان را از بارگاہ الہی خواہانم.

چکیده

به منظور بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی پژوهشی به روش توصیفی - همبستگی در میان مدیران شرکت مگاموتور انجام پذیرفت. جامعه آماری شامل کلیه مدیران شرکت مذکور بود که در نهایت با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۴۲ نفر از میان ۵۲ نفر جامعه انتخاب گردید. ابزار سنجش عبارت از دو پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی سیبیریا شرینگ با ضریب پایایی ۰,۸۴ و تعهد سازمانی می‌یر و آلن با ضریب پایایی ۰,۸۱ بود. اطلاعات مورد نیاز بر اساس اجرا و گردآوری اطلاعات از طریق ابزارهای یاد شده انجام شد. یافته‌ها به مدد آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان چند متغیری تحلیل گردید. نتایج تحلیل داده‌ها، نشان داد که بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی به‌طور کلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و مولفه‌های هوش هیجانی ۴۴ درصد واریانس تعهد سازمانی مدیران شرکت مگاموتور را تبیین می‌کند که در این میان مولفه همدلی هوش هیجانی بیشترین سهم را در تبیین تعهد سازمانی داشت. همچنین بین هوش هیجانی و هر یک از ابعاد تعهد سازمانی بطور جداگانه رابطه معناداری وجود داشت؛ علاوه بر این، سابقه کار و تحصیلات نمونه مورد پژوهش در میزان رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی آنان، نقش میانجی داشتند؛ یعنی مدیرانی که سابقه کار و سطح تحصیلات بالاتری دارند با ۹۹ درصد اطمینان بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی آنان رابطه بیشتری وجود دارد. در پایان، محدودیت های پژوهش و پیشنهادهایی برای شرکت مگاموتور مطرح گردید.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات پژوهش.....	۱
مقدمه.....	۳
بیان مسئله.....	۵
اهمیت و ضرورت پژوهش.....	۶
اهداف پژوهش.....	۸
هدف اصلی.....	۸
اهداف فرعی.....	۸
گزاره‌های پژوهش.....	۸
سوالات پژوهش:.....	۸
فرضیه‌های پژوهش:.....	۸
متغیرهای پژوهش.....	۹
تعریف مفاهیم پژوهش.....	۹
هوش هیجانی.....	۹
تعهد سازمانی.....	۱۱
تعریف نظری:.....	۱۱
تعریف عملیاتی:.....	۱۱
قلمرو پژوهش.....	۱۱
قلمرو موضوعی:.....	۱۱
قلمرو زمانی:.....	۱۲
قلمرو مکانی:.....	۱۲
فصل دوم: ادبیات نظری و پیشینه پژوهش.....	۱۲
مقدمه.....	۱۵
مبانی نظری.....	۱۶
بخش اول: هوش هیجانی.....	۱۶

۱۶	مبانی مفهوم شناسی
۲۳	رویکردها و مدل‌ها
۲۳	۱- مدل توانایی هوش هیجانی (مدل مایر و سالووی):
۲۴	۲- مدل ترکیبی:
۲۷	بخش دوم: تعهد سازمانی
۳۵	تعهد سازمانی و ترک خدمت
۳۵	تعهد سازمانی و غیبت
۳۵	تعهد سازمانی و تاخیر
۳۷	رویکردها و مدل‌ها
۳۷	انواع تعهد
۳۸	دو دیدگاه در تعهد سازمانی
۳۹	مدل سه مولفه‌ای تعهد سازمانی
۴۰	مروری بر تحقیقات پیشین
۴۰	تحقیقات داخلی
۴۲	تحقیقات خارجی
۴۵	مدل مفهومی پژوهش

۱۵ فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۴۸	مقدمه
۴۸	طرح تحقیق
۴۹	تعریف و تعیین جامعه و نمونه
۴۹	جامعه آماری
۴۹	گروه نمونه و شیوه‌ی گزینش آن
۴۹	ابزار گردآوری اطلاعات و داده‌ها
۴۹	۱- پرسشنامه هوش هیجانی سیبیریا شرینگ
۵۳	۲- پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن
۵۵	شیوه اجرا
۵۵	روش گردآوری داده‌ها
۵۵	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

۴۸ فصل چهارم: تحلیل یافته‌ها

۴۸	مقدمه
۴۸	توصیف داده‌ها

آزمون کلموگروف - اسمیرنف ۷۵

پاسخ به سوالات و آزمون فرضیه‌ها ۷۶

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری ۷۰

مقدمه ۸۴

خلاصه یافته‌های پژوهش ۸۵

بحث و نتیجه‌گیری درباره نتایج یافته‌های پژوهش ۸۶

خلاصه یافته‌های حاصل از سوال اول ۸۶

خلاصه یافته‌های حاصل از سوال دوم ۸۶

خلاصه یافته‌های حاصل از سوال سوم ۸۷

خلاصه یافته‌های حاصل از فرضیه اصلی و بحث در مورد آن ۸۷

خلاصه یافته‌های حاصل از فرضیه اول و بحث در مورد آن ۸۸

خلاصه یافته‌های حاصل از فرضیه دوم و بحث در مورد آن ۸۹

خلاصه یافته‌های حاصل از فرضیه سوم و بحث در مورد آن ۹۰

خلاصه یافته‌های حاصل از فرضیه چهارم و بحث در مورد آن ۹۱

خلاصه یافته‌های حاصل از فرضیه پنجم و بحث در مورد آن ۹۱

محدودیت‌های پژوهش ۹۲

محدودیت‌های علمی ۹۳

محدودیت‌های عملی ۹۳

پیشنهادها ۹۴

پیشنهادهای پژوهشی ۹۴

پیشنهادهای کاربردی ۹۴

فهرست منابع ۹۶

منابع فارسی ۹۷

منابع لاتین ۱۰۳

پیوست‌ها ۱۰۷

فهرست جداول

- جدول ۱-۲، مولفه‌های هوش هیجانی مدل گلمن ۲۶
- جدول ۲-۲، نتایج اجتماعی سطوح مختلف تعهد ۳۶
- جدول ۱-۳، شماره هر یک از سوالات ابعاد هوش هیجانی ۵۱
- جدول ۲-۳، میزان همسانی درونی آزمون و خرده آزمون‌های هوش هیجانی ۵۲
- جدول ۳-۳، شماره هر یک از سوالات تعهد سازمانی ۵۴
- جدول ۱-۴، توزیع فراوانی جنسیت شرکت کنندگان ۶۰
- جدول ۲-۴، توزیع فراوانی سطح تحصیلات در بین شرکت کنندگان ۶۰
- جدول ۳-۴، توزیع فراوانی سابقه کاری در بین شرکت کنندگان ۶۱
- جدول ۴-۴، توزیع فراوانی سطح تحصیلات با توجه به سابقه کاری ۶۲
- جدول ۵-۴، توزیع فراوانی پاسخهای افراد به گویه‌های تعهد عاطفی ۶۴
- جدول ۶-۴، شاخص‌های توصیفی گویه‌های بعد تعهد عاطفی ۶۴
- جدول ۷-۴، شاخص‌های پاسخ‌های افراد به گویه‌های تعهد مستمر ۶۵
- جدول ۸-۴، شاخص‌های توصیفی گویه‌های بعد تعهد مستمر ۶۶
- جدول ۹-۴، توزیع فراوانی پاسخ‌های افراد به گویه‌های تعهد هنجاری ۶۷
- جدول ۱۰-۴، شاخص‌های توصیفی گویه‌های تعهد هنجاری ۶۸
- جدول ۱۱-۴، وضعیت مطلوبیت مولفه‌های تعهد سازمانی ۶۸
- جدول ۱۲-۴، توزیع فراوانی پاسخ‌های افراد به گویه‌های مولفه خودآگاهی ۶۹
- جدول ۱۳-۴، شاخص‌های توصیفی گویه‌های مولفه خودآگاهی هوش هیجانی ۷۰
- جدول ۱۴-۴، توزیع فراوانی پاسخ‌های افراد به گویه‌های مولفه خودکنترلی ۷۰

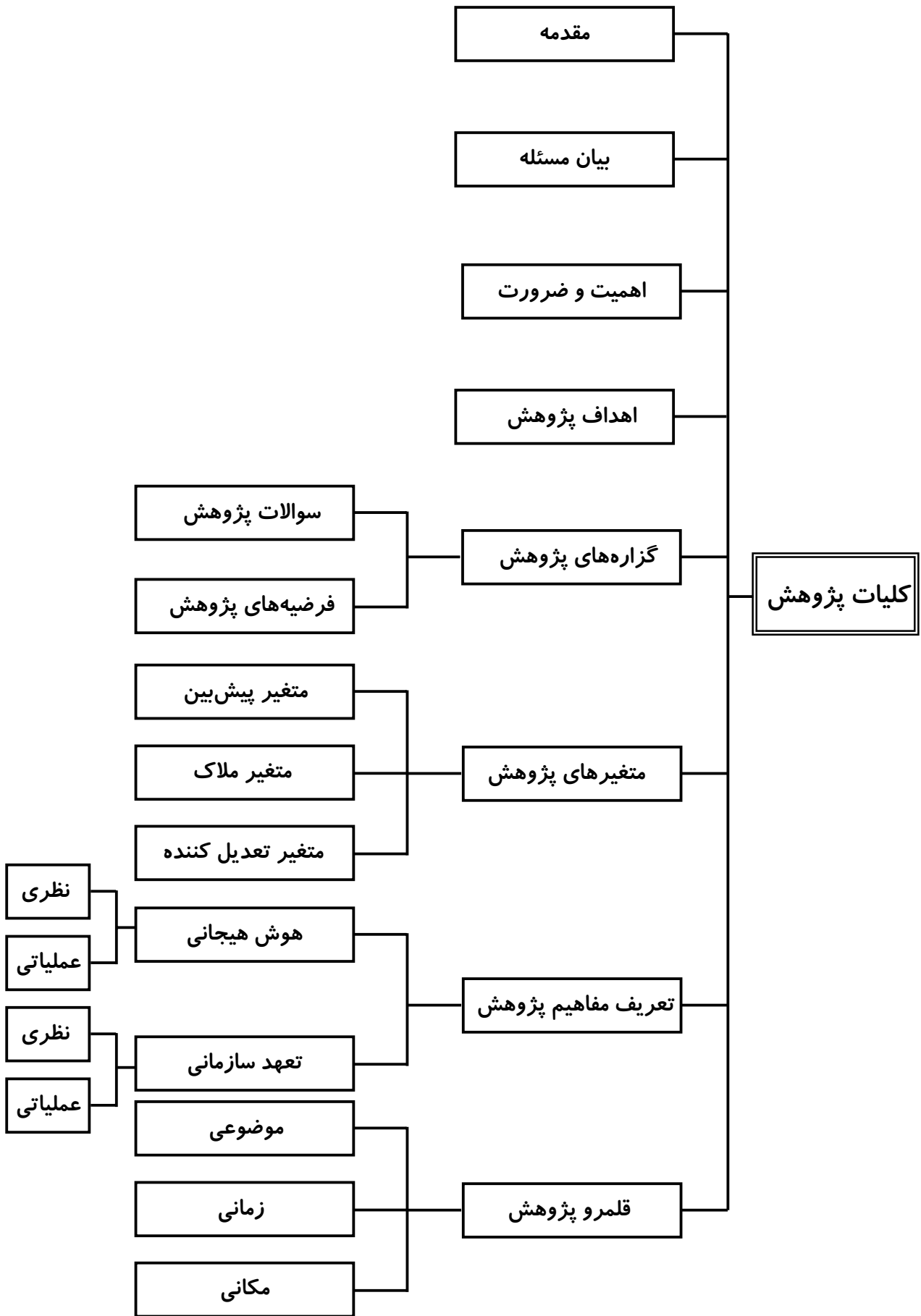
- جدول ۴-۱۵، شاخص‌های توصیفی گویه‌های مولفه خودکنترلی هوش هیجانی ۷۱
- جدول ۴-۱۶، توزیع فراوانی پاسخ‌های افراد به گویه‌های مولفه خودانگیختگی ۷۱
- جدول ۴-۱۷، شاخص‌های توصیفی گویه‌های مولفه خودانگیختگی هوش هیجانی ۷۲
- جدول ۴-۱۸، توزیع فراوانی پاسخ‌های افراد به گویه‌های مولفه همدلی ۷۲
- جدول ۴-۱۹، شاخص‌های توصیفی گویه‌های مولفه همدلی هوش هیجانی ۷۳
- جدول ۴-۲۰، توزیع فراوانی پاسخ‌های افراد به گویه‌های مولفه مهارت‌های اجتماعی ۷۳
- جدول ۴-۲۱، شاخص‌های توصیفی گویه‌های مولفه مهارت‌های اجتماعی هوش هیجانی ۷۴
- جدول ۴-۲۲، مطلوبیت مولفه‌های هوش هیجانی در مدیران شرکت مگاموتور ۷۴
- جدول ۴-۲۳، آزمون کلموگروف - اسمیرنف ۷۵
- جدول ۴-۲۴، میزان هوش هیجانی مدیران شرکت مگاموتور ۷۶
- جدول ۴-۲۵، میزان تعهد سازمانی مدیران شرکت مگاموتور ۷۶
- جدول ۴-۲۶، رگرسیون چند متغیری همزمان متغیر هوش هیجانی ۷۷
- جدول ۴-۲۷، آزمون همبستگی بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران شرکت مگاموتور ۷۷
- جدول ۴-۲۸، آزمون همبستگی بین هوش هیجانی و تعهد مستمر مدیران شرکت مگاموتور ۷۸
- جدول ۴-۲۹، آزمون همبستگی بین هوش هیجانی و تعهد عاطفی مدیران شرکت مگاموتور ۷۹
- جدول ۴-۳۰، آزمون همبستگی بین هوش هیجانی و تعهد هنجاری مدیران شرکت مگاموتور ۷۹
- جدول ۴-۳۱، آزمون همبستگی پاره‌ای بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی با توجه به سابقه کاری مدیران ۸۰
- جدول ۴-۳۲، آزمون همبستگی پاره‌ای بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی با توجه به سطح تحصیلات مدیران ۸۱

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۲، پیش بین‌های سه مولفه تعهد سازمانی ۳۱
- نمودار ۲-۲، مدل مفهومی پژوهش ۴۵
- نمودار ۱-۴، توزیع فراوانی سطح تحصیلات مدیران شرکت مگاموتور ۶۱
- نمودار ۲-۴، توزیع فراوانی میزان سابقه کاری مدیران شرکت مگاموتور ۶۲

فصل اول:

کلیات پژوهش



مقدمه

امروزه با توسعه و گسترش دانش در بخش‌های مختلف، سازمان‌ها جهت پیشرفت و برتری نسبت به رقبای خود از اقتصاد دانش محور بهره می‌گیرند. در این دیدگاه سرمایه انسانی از اهمیت خاصی برخوردار بوده و می‌توان آن را حیاتی‌ترین منبع سازمان نسبت به سایر منابع تلقی نمود. در واقع نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان بوده و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت. با این سرمایه انسانی، پایداری و برتری سازمان نسبت به رقبا طی سالهای متمادی تضمین می‌گردد.

اسکات و ژاف در سال 1999 مطرح کردند که منشأ اصلی مزیت رقابتی برای سازمان‌ها، فداکاری، کیفیت تعهد و توانایی نیروی کار است. در واقع، امروزه سازمان‌هایی موفق اند که دارای کارکنان توانمند و متعهد باشند؛ کارکنانی که بر مشتری‌مداری و افزایش بهره‌وری تأکید داشته باشند و از این رو، مرتباً سیستم‌ها و فرایندهای کاری را بهبود بخشند (گوئنزی و پلونی¹، ۲۰۰۴).

نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر باشد، فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می‌شود. وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا

رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت می‌شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در اجتماع مناسب جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌آورد. نیروی انسانی با احساس تعهد کم، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه با ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، بین دیگر همکاران روح همکاری و تعاون را تضعیف می‌کند و در نهایت موفقیت سازمان را به تأخیر می‌اندازد یا مانع آن می‌شود. در این راستا، امروزه بسیاری از محققان به دنبال درک عمیق از عوامل متفاوت تأثیرگذار بر تعهد سازمانی هستند (رضائیان، کشته گر، ۱۳۸۷).

مدیران به عنوان با اهمیت ترین قشر از منابع انسانی از حساسیت ویژه‌ای برای سازمان‌ها برخوردارند. زیرا همان‌طور که اشاره شد، نیروی انسانی در میان سایر منابع و امکانات سازمان از اهمیت و جایگاه خاصی برخوردار است و مهمترین سرمایه سازمان به شمار می‌آید و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوبتری برخوردار گردد احتمال بقا، موفقیت و تعالی سازمان بیشتر خواهد بود.

از سوی دیگر بسیاری از سازمان‌ها دستخوش تغییرند و هرگونه تغییر نیازمند مدیرانی است که انطباق پذیر بوده و با تغییرها سازگار شوند. در این میان تعامل اجتماعی به شیوه‌ای شایسته و ثمر بخش برای بیشتر مدیران و رهبران به عنوان عنصر کلیدی در مدیریت تغییرهای سازمانی اهمیت فزاینده‌ای دارد. به عبارت دیگر، به نظر می‌رسد خصیصه هوش هیجانی لازمه مدیران یک سازمان پیشرو باشد به طوری که جهت برطرف کردن چالشهای پیش روی سازمان، نیاز به افرادی که با تغییرات گسترده و سریع انطباق پیدا کنند، خلاقیت، تعهد و انگیزش بیشتری داشته باشند، اهمیت فراوانی دارد. از این رو، هوش هیجانی قادر است با تامین هر یک از این نیازها به اثر بخشی سازمان کمک کند.

در واقع، هوش هیجانی، آگاهی فرد از احساسات خود و دیگران، تشخیص هیجان‌ها و عواطف، کنترل آنها و توانایی همدردی با دیگران است. اهمیت هوش هیجانی بر مدیران و مسئولان سازمان‌ها پوشیده نیست زیرا موفقیت‌های حرفه‌ای تا حد زیادی تحت تاثیر عوامل تشکیل دهنده هوش هیجانی به دست آمده است. بررسی‌ها نشان داده است که گوی رقابت آینده را مدیرانی خواهند ربود که بتوانند به طور اثربخش و نتیجه بخش با منابع انسانی خود ارتباط برقرار کنند (سبحانی نژاد، یوزباشی، ۱۳۸۷).

بیان مسئله

تعهد سازمانی^۲ به عنوان یکی از نگرش‌های مربوط به کار در دهه ۲۰۰۰ پژوهش‌های زیادی را به خود اختصاص داده است و نوعی نگرش و احساس درونی فرد نسبت به سازمان، شغل یا گروه است که در قضاوت‌ها، عملکرد و وفاداری مثبت به سازمان تاثیر گذار است و بسته به ماهیت یک سازمان میزان وفاداری اعضای آن در سرنوشت و بقای آن تاثیر گذار است. یکی از مشکلات و ویژگی‌های اکثر سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و خصوصی کشور کم بودن تعهد افراد نسبت به سازمان خود می‌باشد و غفلت و بی توجهی به این مسئله موجب می‌شود از این نیروی با ارزش به نحو شایسته استفاده نشود. تئوری هوش هیجانی^۳ نیز دیدگاه نوینی درباره پیش بینی موفقیت در زندگی و آینده افراد فراهم آورده است. آنچه که در زمینه هوش هیجانی امیدوارکننده بوده و تفاوت ویژه‌ای نسبت به هوش شناختی که یک صفت تقریباً لایتغیر شناخته می‌شود، محسوب می‌گردد، قابل آموزش و ارتقا بودن آن است (گلمن^۴ ۱۹۹۵).

در مورد نقش و تاثیر هوش هیجانی در محیط کار می‌توان گفت که شناسایی عواطف موجب کسب آگاهی نسبت به آن‌ها شده و زمینه درک صحیح عواطف دیگران را فراهم می‌کند. کاربرد عواطف موجب تولید عقاید، بروز یک احساس یا تقویت روح همکاری گروهی در فرد می‌شود. درک و فهم هیجان‌ها و عواطف موجب کسب بینش به انگیزه‌های افراد شده و ما را نسبت به نقطه نظرها و دیدگاه‌های دیگران آگاه تر می‌نماید. در نهایت مدیریت عواطف به ما اجازه می‌دهد تا عواطف خود را بپذیریم و از اطلاعات ارزشمند به دست آمده به صورت سازنده‌ای استفاده نماییم. (همان منبع).

شرکت مگاموتور به عنوان یکی از شرکتهای بزرگ وابسته به گروه خودروسازی سایپا، در سالهای اخیر با ترک خدمت مدیران سازمان مواجه شده است. از آنجا که مدیران یک شرکت نقش کلیدی در توسعه، پیشرفت و قدرت رقابت یک سازمان ایفاء می‌نمایند و جایگزینی مجدد آن برای این شرکت هزینه‌های زیادی را به دنبال داشته، معاونت منابع انسانی شرکت مذکور تصمیم به بررسی علمی و جامع این مساله و سپس یافتن راه حل مناسب برای کنترل این

2- Organizational commitment

3- Emotional intelligence

4 Goleman

مسئله گرفت. بر پایه نکات یاد شده مسئله اصلی پژوهش این است که نشان دهد ارتباط میان هوش هیجانی و تعهد سازمانی چگونه است؟ بدین ترتیب تعهد سازمانی که عامل انسجام، یکپارچگی، پایداری و بقای سازمان‌ها در شرایط مزیت رقابتی امروزه سازمان‌هاست، به عنوان متغیر ملاک و هوش هیجانی به عنوان متغیر پیش بین در نظر گرفته شد تا در پژوهش حاضر، با بررسی رابطه این دو متغیر بتوان بخشی از مشکل را ریشه یابی کرده و در رفع آن اقدام نمود.

اهمیت و ضرورت پژوهش

یکی از مسئولیت‌های هر نهاد و سازمان اجتماعی رسیدن به اهداف و آرمان‌هایی است که علت وجود آن سازمان را شکل می‌دهد. از جمله عواملی که در بقای این سازمان‌ها و نهادها موثر است و همواره مورد توجه مسئولین قرار می‌گیرد، عامل نیروی انسانی است.

نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. چرا که نیروی انسانی مهمترین منبع هر سازمانی است. کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ و ادامه عضویت سازمانی از نیازهای اساسی و بسیار ضروری هر سازمانی می‌باشد. سازمان به کارکنانی نیازمند است که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمولی برای دستیابی به اهداف سازمانی به انجام وظیفه بپردازند.

سازمان‌هایی که دارای افراد با سطح تعهد بالا هستند معمولاً از غیبت و تاخیر کمتر کارکنان برخوردارند و ترک خدمت و تمایل به ترک خدمت در این سازمان کمتر است. این مسئله به ویژه در سطوح حساس و بحرانی مثل مدیریت، اهمیت بسیار داشته و کوتاهی در امر پژوهش و بررسی‌های مربوط به تعهد کارکنان در سازمان منجر به افزایش هزینه‌های هنگفت ناشی از ترک خدمت و جذب نیروهای جدید با عملکرد پایین و همچنین مکانیزم‌های کنترلی و نظارت دقیق و پیچیده دارد (می‌یر و آلن،^۵ ۱۹۹۷، به نقل از رضاییان ۱۳۸۶).

از طرف دیگر نیاز به هوش هیجانی در محیط کار، محیطی که در آن اغلب به عقل توجه می‌شود تا قلب و احساسات، باید مورد توجه قرار گیرد. نه تنها مدیران و روسای شرکت‌ها نیازمند هوش هیجانی هستند بلکه هر کس که در سازمان کار می‌کند، نیازمند هوش هیجانی است. با این تفاوت که هر چه در سازمان به سمت سطوح بالاتر پیش می‌رویم،

اهمیت هوش هیجانی در مقایسه با هوش شناختی (هوشبهر) افزایش می‌یابد. به همین علت، هوش هیجانی از اهمیت زیادی برای مدیران و رهبران سازمانی برخوردار است. (گلمن و همکاران، ۲۰۰۱).

هوش هیجانی از مهمترین خصیصه‌هایی است که می‌تواند به مدیران در فرایند دستیابی به رهبری کمک کند. هوش هیجانی سعی در تشریح و تفسیر جایگاه هیجانها و احساسات در توانمندی‌ها و شایستگیهای انسانی دارد. مدیران برخوردار از هوش هیجانی، رهبران موثری هستند که اهداف را با حداکثر بهره‌وری، رضایت مندی و تعهد کارکنان محقق می‌سازد. بررسیها نشان داده، گوی رقابت آینده را رهبرانی خواهند ربود که بتوانند به طور اثربخش با منابع انسانی خود ارتباط برقرار کنند. هوش هیجانی از مولفه‌هایی است که می‌تواند در روابط مدیران با اعضای سازمان نقش ایفاء کند. (سبحانی نژاد، یوزباشی، ۱۳۸۷)

بی شک آگاهی از تاثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی می‌تواند ما را در دستیابی به استراتژیهای موثر برای رسیدن به تعهد سازمانی بالاتر کارکنان یاری دهد.

بنابراین این پژوهش به دلایل زیر حائز اهمیت است:

- تایید کننده و تعمیم دهنده نتایج پژوهشهای پیشین بوده و سبب اعتبار بخشی به تحقیقات قبلی می‌گردد و باعث افزایش دانش در زمینه تاثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی می‌شود.
- با توجه به استفاده از دو پرسشنامه "سیبریا شرینگ"، ۱۹۹۹" برای هوش هیجانی و "می‌یر و آلن، ۱۹۹۷" برای تعهد سازمانی از ابزار مناسبی در متدولوژی برخوردار است که از این لحاظ نیز دارای اهمیت می‌باشد.
- توجه به جنبه‌های عاطفی و هوش هیجانی و تاثیر آن بر تعهد سازمانی از موضوعات و مسائل روز سازمانها، به ویژه در میان مدیران شرکت مگاموتور، محسوب می‌گردد، به همین دلیل این تحقیق به لحاظ کاربردی در سازمان مذکور بسیار حائز اهمیت می‌باشد.

اهداف پژوهش

هدف اصلی

تعیین رابطه بین هوش هیجانی مدیران شرکت مگاموتور و تعهد سازمانی آنان

اهداف فرعی

- ۱- تعیین وضعیت هوش هیجانی مدیران شرکت مگاموتور
- ۲- تعیین وضعیت تعهد سازمانی مدیران شرکت مگاموتور
- ۳- تعیین رابطه هوش هیجانی مدیران با تعهد مستمر آنان
- ۴- تعیین رابطه هوش هیجانی مدیران با تعهد عاطفی آنان
- ۵- تعیین رابطه هوش هیجانی مدیران با تعهد هنجاری آنان
- ۶- تعیین رابطه هوش هیجانی مدیران با تعهد سازمانی آنان بر اساس سابقه کار
- ۷- تعیین رابطه هوش هیجانی مدیران با تعهد سازمانی آنان بر اساس تحصیلات

گزاره‌های پژوهش

سوالات پژوهش:

- ۱- وضعیت هوش هیجانی مدیران شرکت مگا موتور چگونه است؟
- ۲- وضعیت تعهد سازمانی مدیران شرکت مگا موتور چگونه است؟
- ۳- آیا متغیر پیش بین هوش هیجانی می‌تواند تعهد سازمانی مدیران شرکت مگاموتور را پیش بینی نماید؟

فرضیه‌های پژوهش:

فرضیه اصلی:

بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران شرکت مگاموتور همبستگی مثبت معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- بین هوش هیجانی مدیران با تعهد مستمر آنان همبستگی مثبت معنا داری وجود دارد.
- ۲- بین هوش هیجانی مدیران با تعهد عاطفی آنان همبستگی مثبت معنا داری وجود دارد.
- ۳- بین هوش هیجانی مدیران با تعهد هنجاری آنان همبستگی مثبت معنا داری وجود دارد.
- ۴- بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران بر اساس سابقه کار آنان تفاوت معنا داری وجود دارد.
- ۵- بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران بر اساس تحصیلات آنان تفاوت معنا داری وجود دارد.

متغیرهای پژوهش

متغیر پیش بین: هوش هیجانی و مولفه‌های آن

متغیر ملاک: تعهد سازمانی و ابعاد آن

متغیر تعدیل کننده: سابقه کار و تحصیلات مدیران شرکت مگاموتور (اطلاعات مربوط به این متغیرها از طریق

سوالات جمعیت شناختی درج شده در پرسشنامه جمع آوری شده است).

تعریف مفاهیم پژوهش**هوش هیجانی****تعریف نظری:**

هوش هیجانی مهارتی است که دارنده آن می‌تواند از طریق خودآگاهی، روحیات خود را کنترل و از طریق خود مدیریت آن را بهبود بخشد. از طریق همدلی، تاثیر آنها را درک و از طریق مدیریت روابط، به شیوه‌ای رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا برد (گلمن ۱۹۹۵).