

رابطه انگیزه شغلی با هوش هیجانی و هوش فرهنگی معلمان مرد مقطع ابتدایی شهرستان سقز

زهره حمزه‌لو^۱، حسن حجازی^۲، سوما هادوی^۳، بفرین صالحی^۴

^۱ دکترای تخصصی برنامه ریزی درسی، مدرس دانشگاه فرهنگیان (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناس ارشد رشته علوم تربیتی، آموزش و پرورش منطقه زیویه

^۳ کارشناسی ارشد آموزش ابتدایی از دانشگاه آزاد سقز، شاغل در آموزش و پرورش شهرستان سقز

^۴ دانشجوی کارشناسی پیوسته رشته علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان علامه طباطبائی ارومیه

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین انگیزه‌شغلی با هوش هیجانی و هوش فرهنگی معلمان مرد دوره ابتدایی شهرستان سقز انجام گرفت. روش مطالعه در این پژوهش توصیفی-همبستگی بود و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های انگیزه‌شغلی هاکمن و اولدهاوم، هوش هیجانی سیبریاشرینگ و هوش فرهنگی ارلی و آنگ استفاده شد. نمونه‌برداری به روش نمونه‌گیری در دسترس بوده ولی با توجه به تعداد کم جامعه آماری، جمعیت نمونه شامل کلیه معلمان مرد مقطع ابتدایی شهرستان سقز (۲۱۲ نفر) در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ بوده است. از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام) برای تحلیل آماری داده‌های پژوهش استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که متغیرهای هوش فرهنگی و هوش هیجانی رابطه مثبت و معناداری با انگیزه‌شغلی داشته و با افزایش میزان هوش فرهنگی و هوش هیجانی، میزان انگیزه‌شغلی معلمان نیز افزایش پیدا کرده و همچنین، هوش فرهنگی و هوش هیجانی می‌تواند انگیزه‌شغلی معلمان را پیش‌بینی کنند.

واژه‌های کلیدی: انگیزه شغلی، هوش فرهنگی، هوش هیجانی، معلمان دوره ابتدایی

مقدمه

انگیزه در مدرسه نقش مهمی دارد زیرا باعث افزایش روحیه و عملکرد معلم می شود و اهداف مدرسه را می توان به روشی کارآمد محقق کرد. رفتار معلمان می تواند از طریق انگیزه در هر مدرسه تغییر کند. از موقعیت به موقعیت دیگر، سطح انگیزه در افراد متفاوت است (برویزما و همکاران، ۲۰۱۰).^۱

مفهوم هوش هیجانی استدلال می کند که ضریب هوشی یا هوش متعارف بسیار محدود است که زمینه های وسیع تری از هوش هیجانی را در اختیار ما قرار می دهد و موفقیت ما را قادر می سازد. موفقیت به بیش از ضریب هوشی نیاز دارد که معمولاً معیار سنجش هوش است و عناصر اساسی رفتاری و شخصیتی را نادیده می گیرد. مدل های مختلفی از هوش وجود دارد که برای ارزیابی «توانایی تفکر غیرعادی یا استفاده از نمادهای کلامی، عددی یا انتزاعی» انجام می شود. موضوعاتی که باید نمادها را جایگزین کنش ها و ایده های دستکاری کنند که نشان دهنده نه تنها وقایع کنونی بلکه وقایع از راه دور هستند (گلمن، ۱۹۹۸).^۲

طبق گفته های ایرلی و آنگ (۲۰۰۳)، هوش فرهنگی هم از ویژگی های فرآیند و هم از نظر محتوایی برخوردار است. آنها ساختار کلی هوش فرهنگی را شامل سه جنبه شناختی، انگیزشی و رفتاری تعریف کردند. هوش فرهنگی شناختی توانایی فرد در ایجاد الگوهایی از نشانه های فرهنگی است که از توانایی های شناختی و فراشناختی ناشی می شود. توانایی فراشناختی به فرآیندهایی اطلاق می شود که افراد برای به دست آوردن و درک دانش فرهنگی از جمله دانش و کنترل فرآیندهای فکری خود استفاده می کنند. این اتفاق زمانی می افتد که افراد قبل از یک برخورد بین فرهنگی استراتژی هایی را تشکیل می دهند، فرضیات را در هنگام مواجهه بررسی می کنند و نقشه های ذهنی را تنظیم می کنند در صورتی که تجربیات واقعی متفاوت از انتظارات هستند (لی و همکاران، ۲۰۱۳).^۵

با درک اینکه هوش هیجانی یک سرمایه استراتژیک است که باعث بهبود عملکرد سازمانی می شود، بسیاری از سازمان ها از جمله شرکت های چند ملیتی؛ سیاست های منابع انسانی خود و استراتژی های توسعه شغلی خود را برای ایجاد یک محیط کار باهوش احساسی تنظیم می کنند (چرنیس، ۲۰۱۰) با گسترش تحقیقات، سازمان ها به سرعت می فهمند که هوش سنتی یا ضریب هوشی برای عملکرد انسان و پیشرفت شغلی در سازمان ها لازم است اما کافی نیست (گلمن، ۱۹۹۵؛ مایر و سالووی، ۱۹۹۷؛ روزت و سیاروچی، ۲۰۰۵). جای تعجب نیست که محققان و مشاوران شغلی در حال بررسی امکان گسترش کاربرد هوش هیجانی در عرصه های غیر تجاری از جمله بهداشت، دولت، دفاع، آموزش و حتی خانواده ها هستند. مفهوم هوش هیجانی، علیرغم اینکه مفهومی نسبتاً جدیدی است، علاقه زیادی به دانشگاه های بین المللی ایجاد کرده است. این شامل عمدتاً

^۱ Bruinsma et al

^۲ Goleman

^۳ Earley & Ang

^۴ Cultural Intelligence

^۵ Li

^۶ Cherniss

^۷ Mayer & Salovey

^۸ Rosete & Ciarrochi

توانایی فرد در شناخت احساسات، کنترل انگیزه‌ها، استفاده منطقی، حفظ خونسردی و خوش‌بینی هنگام مواجه شدن با مشکلات و توانایی گوش دادن به دیگران با روشی خودآگاهانه است (گلمن، ۱۹۹۸).

ضرورت پرداختن به انگیزه معلم همچنین از کمبود معلم ناشی از بسیاری از کشورهای غربی از جمله ایالات متحده آمریکا، استرالیا و برخی دیگر از کشورهای اروپایی مانند انگلستان، آلمان و نروژ ناشی می‌شود (کیراکو و کونک، ۲۰۰۷). علاقه مجدد تحقیق به انگیزه معلمان برای تدریس و ادامه تدریس در دهه گذشته دلایل احتمالی کمبود معلم موجود و بالقوه را از قبیل فرسایش زودرس معلم، پیری آموزش نیرو، عدم تعادل تقاضای زیاد با پاداش کمتر، فرصت‌های شغلی و امنیت شغلی کمتر و اعتبار کم محدود برجسته کرده است (اوی‌سی‌دی، ۲۰۰۵؛ ریچاردسون و وات، ۲۰۰۶؛ سینکلر، ۲۰۰۸؛ سینکلر و همکاران، ۲۰۰۶؛ وات و ریچاردسون، ۲۰۰۷؛ وات و همکاران، ۲۰۱۲). اهمیت تحقیق در زمینه انگیزش معلم نیز بدیهی است زیرا عامل مهمی است که با تعدادی از متغیرهای آموزش و پرورش مانند انگیزش دانش‌آموز، اصلاحات آموزشی، عملکرد آموزشی و تحقق روانی و رفاه معلمان مرتبط است. بنابراین برای مدیران مفید است که چگونگی جذب معلمان بالقوه و چگونگی حفظ آنها در تدریس را تعیین کنند (هان و همکاران، ۲۰۱۳).

ارتباط رضایت شغلی و انگیزه برای رشد طولانی‌مدت هر سیستم آموزشی در سراسر جهان بسیار مهم است. آنها احتمالاً در کنار دانش و مهارت‌های حرفه‌ای، شایستگی‌های مرکز، منابع آموزشی و استراتژی‌ها به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده واقعی موفقیت و عملکرد رتبه‌بندی می‌کنند. دانش حرفه‌ای، مهارت‌ها و شایستگی‌های مرکز زمانی اتفاق می‌افتد که فرد در رفتار خود احساس تأثیر کند. به عبارت دیگر، دانش و مهارت‌های حرفه‌ای هنگامی که شخص وظایف چالش برانگیزی را در جهت موفقیت و عملکرد آموزشی به عهده گرفته و بر آنها تسلط دارد، قابل مشاهده است (فیلاک و شلدون، ۲۰۰۳). عوامل فوق کاملاً مشابه اثربخشی است و البته به خوبی شناخته شده است که بسیاری از معلمان در زمینه‌های آموزشی خود کارآمدی را از دست می‌دهند یا موفق به توسعه نمی‌شوند (دوک، ۱۹۹۹). علاوه بر این، رضایت و انگیزه لازم برای کار در زندگی معلمان بسیار اساسی است زیرا دلیل اصلی کار در زندگی را تشکیل می‌دهد. در حالی که تقریباً هر معلمی برای تأمین نیازهای خود در زندگی کار می‌کند، او دائماً برای برآوردن نیاز خود تحریک می‌کند. رضایت شغلی در این زمینه توانایی شغل تدریس در تأمین نیازهای معلمان و بهبود عملکرد شغلی / آموزشی آنها است (اولوبل، ۲۰۱۶).

به‌عنوان یکی از مباحث مورد تحقیق در زمینه روان‌شناسی و آموزش، به‌طور کلی انگیزه به عنوان انرژی یا انگیزه‌ای دیده می‌شود که افراد را به سمت ذات خود به سمت انجام کاری سوق می‌دهد. با این حال، با توجه به پیچیدگی انگیزه؛ به‌نظر می‌رسد در درک انگیزه اتفاق نظر وجود ندارد (دورنی و اوشیودا، ۲۰۱۱). بنابراین، محققان با استفاده از طیف وسیعی از نظریه‌های انگیزه، در تمرکز مطالعه خود بسیار گزینشی بودند. ویلیامز و بوردن (۱۹۹۷) دو جنبه از انگیزه را از یکدیگر

^۱ Kyriacou & Kunc

^۲ OECD

^۳ Watt

^۴ Filak & Sheldon

^۵ Dweck

^۶ Ololube

^۷ Dörnyei & Ushioda

^۸ Williams & Burden

متمایز کردند: شروع انگیزه‌ای که مربوط به دلایل انجام کاری بود و تصمیم‌گیری برای انجام کاری و حفظ انگیزه با اشاره به تلاش برای پایداری یا پایداری در انجام کاری. دورنی و اوشیدا (۲۰۱۱) دو بعد از تعریف انگیزه را شناسایی کردند که بیشتر محققان بر آن توافق می‌کنند: جهت و میزان رفتار انسان. بر این اساس، انگیزه دلیل اینکه چرا مردم تصمیم به انجام کاری می‌گیرند، مدت زمانی که مردم مایل به ادامه فعالیت هستند و اینکه چقدر می‌خواهند این فعالیت را دنبال کنند، مشخص می‌شود. در مورد انگیزه معلم، سینکلیر (۲۰۰۸) آن را از نظر جاذبه، حفظ و تمرکز به عنوان چیزی^۷ تعیین می‌کند که «چه چیزی افراد را به تدریس جذب می‌کند، چه مدت در دوره‌های اولیه آموزش معلم و متعاقباً حرفه معلمی باقی می‌ماند و میزان آن را تعیین می‌کند»، که آنها با دوره‌های خود و حرفه معلمی درگیر می‌شوند (سینکلیر، ۲۰۰۸) هدف این تحقیق بررسی رابطه انگیزه شغلی بر اساس هوش هیجانی و هوش فرهنگی معلمان مرد دوره ابتدایی می‌باشد. مسئله اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه انگیزه شغلی با هوش هیجانی و هوش فرهنگی معلمان مرد مقطع ابتدایی شهرستان سقز می‌باشد.

روش شناسی

فرضیه اصلی: هوش هیجانی و هوش فرهنگی، انگیزه شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند.

فرضیات فرعی

- انگیزه شغلی با هوش هیجانی معلمان رابطه دارد.
- انگیزه شغلی با هوش فرهنگی معلمان رابطه دارد.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و با توجه به ماهیت آن از نوع پژوهش توصیفی-همبستگی بود.

جامعه آماری

جامعه آماری تحقیق، شامل کل معلمان مرد دوره ابتدایی شهر سقز بود که طبق آمار گرفته‌شده از اداره آموزش و پرورش سقز، تعداد ۲۱۲ نفر بود.

حجم نمونه و شیوه نمونه‌گیری

با توجه به تعداد کم جامعه آماری (۲۱۲ نفر) کلیه افراد به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد. شیوه نمونه‌گیری به‌صورت نمونه‌گیری در دسترس بود.

ابزارهای اندازه‌گیری

پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام^۹ (۱۹۷۵)

این پرسشنامه توسط هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵)، بر اساس پرسشنامه ترجمه شده موسسه «جی‌دی‌اس» آمریکا به منظور سنجش میزان انگیزش شغلی کارمندان در تمامی مشاغل و برای ارزیابی توان بالقوه انگیزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد، تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال در یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می‌باشد.

^۷ Sinclair

^۸ Applied Research

^۹ Hackman & Oldham

^{۱۰} JDS

پرسشنامه هوش هیجانی سیبریاشرینگ^۱ (۱۹۹۶)

فرم اصلی شامل ۷۰ سؤال است که چندین جنبه از هوش هیجانی (خودآگاهی، خود نظم‌دهی، انگیزه، همدلی و مهارت‌های اجتماعی در شغل) را مورد ارزیابی قرار می‌دهد که البته بعد از هنجار شدن در ایران تعدادی از سؤالات آزمون به دلایل مختلف از قبیل نداشتن مشخصات لازم سؤال، طولانی بودن سؤال، عدم تطبیق با فرهنگ ایران حذف شده است. در نتیجه آزمون هنجار شده دارای ۳۳ سؤال است. این آزمون ۵ مؤلفه هوش هیجانی را اندازه‌گیری می‌کند. این مؤلفه‌ها عبارتند از: خودآگاهی، خودکنترلی، خود انگیزی، هوشیاری اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی. ضریب آلفای کرونباخ این پرسش نامه (۰/۸۵) می باشد..

پرسشنامه هوش فرهنگی آنگ و ایرلی (۲۰۰۳)

پرسشنامه هوش فرهنگی توسط آنگ و ایرلی در سال ۲۰۰۴ طراحی شده است. ایرلی و آنگ هوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیحی به این الگوها تعریف کرده‌اند. آنها معتقدند در مواجهه با موقعیت‌های فرهنگی جدید به زحمت می‌توان علائم و نشانه‌های آشنایی یافت که بتوان از آنها در برقراری ارتباط سود جست. در این موارد فرد باید با توجه به اطلاعات موجود چارچوب شناختی مشترکی تدوین کند. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه و چهار مؤلفه است. پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شده است. آلفای کرونباخ برای هر عامل عبارت است از: راهبردی یا فراشناختی (۰/۷۶)، دانشی یا شناخت (۰/۸۴)، انگیزشی (۰/۷۶) و رفتاری (۰/۸۳). مؤلفه‌های مورد سنجش در این پرسشنامه عبارتند از:

- راهبردی یا فراشناختی
- دانشی یا شناختی
- انگیزشی
- رفتاری

روایی پرسشنامه‌ها

به‌منظور سنجش روایی این پژوهش پرسشنامه اولیه در اختیار ۳ نفر از متخصصان نرم‌افزار تجزیه و تحلیل آماری SPSS قرار گرفت که آنها بعد از مطالعه با اعمال نظر در سؤال‌ها و برطرف کردن اشکالات و با توجه به امتیازات داده شده به هر سؤال و بر اساس شاخص ۵ گزینه‌ای لیکرت، ۲ مورد از سؤالات پرسشنامه، امتیاز لازم را کسب ننموده و حذف گردیدند و در نهایت پرسشنامه مربوطه را تأیید کردند، لذا میانگین امتیازات داده شده به هر یک از سؤالات توسط اساتید از نمره ۱ تا ۵ امتیاز ۴/۵ را کسب کرده است.

پایایی پرسشنامه‌ها

آزمون آلفای کرونباخ پرسشنامه انگیزه شغلی اولدهام با ۱۵ گویه و با ضریب پایایی ۰/۸۹۷، آزمون آلفای کرونباخ پرسشنامه هوش هیجانی سیبریاشرینگ با ۳۳ گویه و با ضریب پایایی ۰/۸۳۵ و آزمون آلفای کرونباخ پرسشنامه هوش فرهنگی ایرلی و آنگ با ۲۰ گویه و با ضریب پایایی ۰/۸۳۰ به‌دست آمد، که این نشان‌دهنده پایایی بسیار بالای پرسشنامه‌های پژوهش بود.

^۱ Siberia Schering

تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. در سطح توصیفی به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و مقایسه نتایج از فراوانی، درصد، نمودار، میانگین، انحراف معیار و برای بررسی نرمال بودن داده ها از چولگی و کشیدگی استفاده شد. در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چند متغیره به شیوه گام به گام استفاده شد.

نتایج یافته ها

یافته های پژوهش نشان می دهد که در بین گروه های سنی مختلف بیشترین تعداد پاسخگویان (۹۲ نفر) یا به عبارتی ۴۳/۴ درصد را معلمان در گروه سنی بالای ۳۵ سال تشکیل داده و کمترین تعداد پاسخگویان (۲۹ نفر) یا به عبارتی ۱۳/۷ درصد به ۳۱-۳۵ سال تعلق دارد. در واقع این نتایج نشان داد که معلمان منطقه سقز رو به پیر شدن میل نموده و این شاید به دلیل عدم مناسب بودن جذب نیرو در سال های اخیر باشد.

طبق یافته های پژوهش بیشترین گروه تحصیلی معلمان، افراد با تحصیلات لیسانس با ۶۲۷/۰ درصد فراوانی (۱۳۳ نفر) می باشد. کمترین گروه تحصیلی در بین معلمان نیز گروه دیپلم و پایین تر با ۰/۲۴ درصد و فراوانی (۵ نفر) می باشد. این موضوع نشان دهنده داشتن تحصیلات نسبتاً بالا در بین معلمان شهرستان سقز است و در واقع می توان این موضوع را یک امتیاز مثبت در عرصه مقطع ابتدایی عنوان کرد. خوشبختانه بالا بودن تحصیلات دانشگاهی در بین معلمان باعث شده است که معلمان از دانش ها و یافته های روز دنیا اطلاع داشته باشند.

سابقه خدمت ۴۱/۰ درصد از پاسخگویان (۸۷ نفر) بیشتر از ۱۵ سال و ۱۳/۰ درصد از پاسخگویان (۲۷ نفر) ۱۵-۱۱ سال می باشد.

توصیف متغیر انگیزه شغلی و مؤلفه های آن

طبق یافته های پژوهش، میانگین و انحراف معیار مؤلفه های تنوع مهارت برابر با ۵/۰۶ و ۱/۲۶؛ هویت شغلی برابر ۵/۱۳ و ۱/۲۲؛ اهمیت شغل ۵/۱۵ و ۱/۲۲؛ استقلال شغل ۴/۷۲ و ۱/۳۷ و بازخورد شغل ۵/۲۹ و ۱/۱۵ به دست آمده است. در نتیجه بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه بازخورد شغل و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه استقلال شغل می باشد.

توصیف متغیر هوش هیجانی و مؤلفه های آن

طبق یافته های پژوهش، میانگین و انحراف معیار مؤلفه های خودانگیزی برابر با ۲۹/۴۳ و ۴/۴۱؛ خودآگاهی برابر ۲۲/۰۳ و ۳/۲۰؛ خودکنترلی ۲۲/۱۱ و ۴/۲۰؛ همدلی ۱۹/۹۸ و ۳/۵۳ و مهارت های اجتماعی ۱۷/۰۹ و ۳/۱۷ به دست آمده است. در نتیجه بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه خودانگیزی و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه مهارت های اجتماعی می باشد.

توصیف متغیر هوش فرهنگی و مؤلفه های آن

طبق یافته های پژوهش، میانگین و انحراف معیار مؤلفه های راهبرد برابر با ۱۴/۵۶ و ۲/۴۰؛ دانش برابر ۱۹/۶۹ و ۳/۹۰؛ انگیزشی ۱۷/۹۱ و ۳/۱۶؛ رفتاری ۱۷/۷۹ و ۳/۱۴ به دست آمده است، در نتیجه بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه دانش و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه راهبرد می باشد.

بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

طبق یافته‌های پژوهش، آماره‌های به‌دست‌آمده برای بررسی نرمال بودن در هر سه متغیر از لحاظ آماری غیر معنادار می‌باشد ($P > 0/05$). از این رو می‌توان گفت که فرض نرمال بودن متغیرهای هوش فرهنگی، هوش هیجانی و انگیزه‌شغلی رعایت شده است.

بررسی فرضیه‌های تحقیق

- فرضیه اول: انگیزه‌شغلی با هوش هیجانی معلمان رابطه دارد.
همبستگی بین متغیرهای هوش هیجانی با انگیزه‌شغلی برابر با $r = 0/235$ ($r^2 = 0/055$) به‌دست‌آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/01$). از این رو می‌توان گفت که متغیر هوش هیجانی حدوداً ۶ درصد تغییرات انگیزه‌شغلی را تبیین می‌کند و با افزایش مهارت‌های هیجانی معلمان، انگیزه‌شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. در واقع، هرچه میزان مهارت‌های هیجانی معلمان بالاتر باشد، میزان انگیزه‌شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. این یافته را می‌توان با نتایج تحقیقات محمدی و همکاران (۱۳۹۷)؛ امیددی و همکاران (۱۳۹۴)؛ وونگ و همکاران (۲۰۱۰)؛ کافتسیوس و زامپتاکیس (۲۰۰۸) همسو در نظر گرفت.

- فرضیه دوم: انگیزه‌شغلی با هوش فرهنگی معلمان رابطه دارد.
همبستگی متغیرهای هوش فرهنگی با انگیزه‌شغلی برابر با $r = 0/376$ ($r^2 = 0/141$) به‌دست‌آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/01$). از این رو می‌توان گفت که متغیر هوش فرهنگی ۱۴ درصد تغییرات انگیزه‌شغلی را تبیین می‌کنند و با افزایش مهارت‌های هوش فرهنگی، انگیزه‌شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. در واقع، هرچه میزان مهارت‌های هوش فرهنگی معلمان بالاتر باشد، میزان انگیزه‌شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

این یافته را می‌توان با نتایج تحقیقات حسینی‌نسب و قادری، (۱۳۹۰)، ابرزی و همکاران (۱۳۸۹) همسو در نظر گرفت.

فرضیه سوم: هوش هیجانی و هوش فرهنگی، انگیزه‌شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند.

در تحقیق حاضر به‌منظور بررسی فرضیه فوق از آزمون تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد. ضریب همبستگی هوش فرهنگی و هوش هیجانی برابر ۰/۴۰۵ است که نشان‌دهنده همبستگی بین دو متغیر مذکور با انگیزه‌شغلی معلمان می‌باشد. همچنین ضریب تعیین یا مجذور R برابر ۰/۱۶۴ به‌دست‌آمده است. از این رو با توجه به این نتایج می‌توان بیان نمود که ۱۶/۴ درصد انگیزه‌شغلی معلمان از طریق دو متغیر هوش فرهنگی و هوش هیجانی تبیین می‌شود یا می‌توان گفت که ۱۶/۴ درصد نمرات انگیزه‌شغلی معلمان ناشی از نمرات دو متغیر هوش فرهنگی و هوش هیجانی می‌باشد که از این مقدار قسمت اعظم آن یعنی ۱۴/۲ درصد توسط متغیر هوش فرهنگی تبیین می‌شود به عبارت دیگر ۱۴/۲ درصد نمرات انگیزه‌شغلی ناشی از نمرات متغیر هوش فرهنگی می‌باشد.

با توجه به معنی‌دار بودن مدل رگرسیون در آزمون تحلیل واریانس می‌توان نتیجه گرفت که از طریق نمرات هوش فرهنگی و هوش هیجانی می‌توان نمرات انگیزه‌شغلی را به‌صورت خطی پیش‌بینی نمود.

۱. Wong et al

۲. Kafetsios & Zampetakis

مقدار ضریب رگرسیون استاندارد شده برای متغیر هوش فرهنگی $0/340$ و برای متغیر هوش هیجانی $0/154$ به دست آمده است؛ و با توجه به معنی دار شدن آن در سطح 5% ($P < 0/05$) می توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان هوش فرهنگی و هوش هیجانی معلمان میزان انگیزه شغلی آن ها افزایش پیدا می کند. درواقع، هوش فرهنگی و هوش هیجانی می تواند انگیزه شغلی معلمان را پیش بینی کنند.

(هوش هیجانی) ($0/154$) + (هوش فرهنگی) ($0/340$) = انگیزه شغلی معلمان

نتیجه گیری

نتایج این فرضیه پژوهشی با نتایج پژوهش های اسدی (۱۳۸۲) و دهشیری (۱۳۸۳) مطابقت دارد. در پژوهش اسدی به تأثیر میزان هوش هیجانی افراد در کاهش و یا افزایش فرسودگی شغلی اشاره شده است. نتایج پژوهش دهشیری بیانگر این است که هوش هیجانی به طور معنی داری استرس شغلی معلمان را پیش بینی می کند. همچنین نتایج این فرضیه پژوهشی با نتایج پژوهش های برخی از پژوهشگران خارجی، از جمله اسکاتی و همکاران (۲۰۰۱) که نشان می دهد کارکنانی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند از رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند. پول (۱۹۹۷) به نقل از کاوسی و همکاران (۱۳۸۸) که نشان می دهد بهداشت روانی هیجانی عامل پیش بینی کننده ای برای موفقیت شغلی است. (دهشیری ۱۳۸۳)، کاروچی و همکاران (۲۰۰۵) که بیانگر تأثیر هوش هیجانی بر پیشرفت و بهبود فرایند تصمیم گیری شغلی است مطابقت دارد.

با توجه به آنچه در قسمت بحث و تفسیر نتایج اشاره شد، می توان گفت که متغیرهای هوش فرهنگی و هوش هیجانی رابطه مثبت و معناداری با انگیزه شغلی هم دارند و با افزایش میزان هوش فرهنگی و هوش هیجانی معلمان، میزان انگیزه شغلی آن ها نیز افزایش پیدا کرده و درواقع، هوش فرهنگی و هوش هیجانی می تواند انگیزه شغلی معلمان را پیش بینی کنند.

منابع

- (۱) ابرزی م، اعتباریان ا، خانی ا. (۱۳۸۹). تأثیر هوش فرهنگی بر اثربخشی گروهی (مورد مطالعه شرکت فولاد مبارکه اصفهان). *پژوهش نامه مدیریت تحول*. ۲ (۴). ۲۵-۴۱.
- (۲) اسدی ج. (۱۳۸۲). بررسی رابطه هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان ایران خودرو. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی
- (۳) امید ن، عسکری ح، امیدی م. (۱۳۹۴). تعیین همبستگی بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی در پرسنل پرستاری بیمارستان های دولتی شهر کرمانشاه. *مجله دانشگاه علوم پزشکی کرمان*. ۶ (۲). ۵۷-۶۲.
- (۴) حسینی نسب، د؛ و قادری و. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با بهره وری مدیران. *علوم تربیتی*. ۴ (۱۳). ۲۷-۴۳.

^۱ Schutte, Nicolas and others (2001)

^۲ Poual

^۳ Ciarrochi

- (۵) دهشیری، غ. (۱۳۸۳). بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مقطع متوسطه. پورتال جامع علوم انسانی. تازه ها و پژوهشهای مشاوره ۱۳۸۳. شماره ۱۱
- (۶) کاوسی، ا. (۱۳۸۸). رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان مدارس شهرستان اهواز با بهره وری آنان. دوره ۲، شماره ۳. پایب. مجله مدیریت فرهنگی. سال سوم. شماره چهارم. تابستان ۱۳۸۸
- (۷) محمدی، س. ت. کاظمی، ن. رسولزاده و. محمدی خراسانی، ف. (۱۳۹۷). رابطه بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی در معلمان زن مقطع ابتدایی. پنجمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران. تهران.

منابع خارجی

۱. Ahn, M. J.; Ettner, L. (2013). Cultural Intelligence (CQ) in MBA Curricula. *Multicultural Education and Technology Journal*, 7(1):4-16.
۲. Bruinsma, M., & Jansen, E. P. W. A. (2010). Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession? *European Journal of Teacher Education*, 33, 185–200.
۳. Cherniss, C. (2001): EI and organizational effectiveness. In: *The Emotionally intelligent workplace*, Cherniss, C. and D. Goleman, (Eds.). Jossey-Bass, California, pp: 3-12.
۴. Dörnyei, Z., & Ushioda, E. (2011). *Teaching and researching motivation* (2nd ed.). New York, NY: Longman.
۵. Dweck, C. S. (1999). *Self-theories: Their role in Motivation, Personality, and Development*. Philadelphia, PA: Psychology Press
۶. Earley, P.C., & Ang, S. (2006). *CQ: Developing cultural intelligence at work*. California: Stanford Business Book.
۷. Early, C., & Mosakowski, E. (2004). Cultural intelligence. *Harvard Business Review*, 129-136.
۸. Filak, V. F. & Sheldon, K. M. (2003). Student Psychological Need Satisfaction and College Teacher-Course Evaluations. *Educational Psychology*, Vol. 23, No. 3, pp. 235-247.
۹. Goleman, D. (1998). *Working With Emotional Intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
۱۰. Goleman, D. (2002). *Emotional Intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
۱۱. Han, J., Yin, H., & Wang, W. (2016). The effect of tertiary teachers' goal orientations for teaching on their commitment: the mediating role of teacher engagement. *Educational Psychology*, 36, 526–547.
۱۲. Hen, M., & Walter, O. (2013). Sherbone Developmental Movement (SDM) teaching model in Higher Education. *Support for Learning*, 27, 11–19.
۱۳. Kafetsios, K. & L.A. Zampetakis (2008): Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affects at work. *Personality Individual Differences*, 44: 712-722.
۱۴. Kyriacou, C., & Kunc, R. (2007). Beginning teachers' expectations of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 23, 1246–1257.
۱۵. Lee, J., and Ok, C. (2012). Reducing burnout and enhancing job satisfaction: critical role of hotel employees' emotional intelligence and emotional labor. *Int. J. Hosp. Manag.* 31, 1101–1112.
۱۶. Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Sun, T., 2014. Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open*, 4(6), e004897.
۱۷. Mayer, J. D., and Salovey, P. (1997). "What is Emotional Intelligence?," in *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications*, eds P. Salovey, and D. J. Sluyter, (New York, NY: Basic Books), 3–31.
۱۸. Mayer, J. D., Caruso, D. R., and Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: principles and updates. *Emot. Rev.* 8, 290–300.

۱۹. Mayer, J. D., DiPaolo, M. T., and Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: a component of emotional intelligence. *J. Pers. Assess.* 54, 772–781. Mayer, J. D., and Salovey, P. (1997). “What is Emotional Intelligence?,” in *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*, eds P. Salovey and D. Sluyter (New York, NY: Basic Books).
۲۰. Ololube NP (2016). Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: An Assessment. *Essays in Education (EIE)*, 18: 1-19.
۲۱. Rosete, D. & Ciarrochi, J. (2005). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Journal of leadership & organization development.* 26(5):388–99.
۲۲. Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (2001). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167–177.
۲۳. Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36, 79–104.
۲۴. Sinclair, C., Dowson, M., & Mcinerney, D. (2006). Motivations to teach: psychometric perspectives across the first semester of teacher education. *Teachers College Record*, 108, 1132–1154.
۲۵. Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-choice scale. *The Journal of Experimental Education*, 75, 167–202.
۲۶. Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2008a). Motivation for teaching. *Learning and Instruction*, 18, 405–407.
۲۷. Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28, 791–805.
۲۸. Williams, M., & Burden, R. L. (1997). *Psychology for Language Teachers: A social constructivist approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
۲۹. Wong, C. S., P.M. Wong and K.L. Peng (2010): Effect of middle-level leader and teacher emotional intelligence on school teachers’ job satisfaction: The case of Hong Kong. *Educ. Manage. Admin. Leadersh*, 38: 59-70.