

## بررسی تطبیقی هوش هیجانی و نوآوری سازمانی در بین مدیران بخش خصوصی و دولتی شهر تهران

دکتر حسین شریعت\*\*

امین نیک پور\*

### چکیده

ضرورت وجود افراد خلاق در سازمان ها بیش از گذشته احساس می شود. سازمان‌های پیچیده و مدرن بایستی براساس اندیشه‌های نو بنا شوند و برای ادامه موجودیت خود و نیز رشد و توسعه کمی و کیفی خود نیز باید بیش از پیش بایستی خصوصیت جستجوگرانه و نوآورانه داشته باشند و بر روش‌های نوین و بدیع تأکید نمایند. لذا هدف از این تحقیق مقایسه هوش هیجانی و نوآوری سازمانی در میان مدیران بخش دولتی و مدیران بخش خصوصی شهر تهران است. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران سازمان‌های دولتی شهر تهران و نیز مدیران بانک‌های خصوصی و شرکت‌های تجاری می باشد. تعداد ۱۰۰ نفر از هر گروه به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب و به عنوان نمونه تحقیق شرکت نمودند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه هوش هیجانی بار- آن و نوآوری سازمانی و از آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان دهنده آن است که در خرده مقیاس‌های هوش هیجانی و نوآوری سازمانی (به جز نوآوری علمی) بین مدیران بخش خصوصی و دولتی تفاوت معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی ، نوآوری سازمانی ، مدیریت ، بهداشت روانی

### ۱- مقدمه

امروزه توانایی ابتکار یا نوآوری<sup>۱</sup> یکی از عوامل برتری شرکت‌ها در محیط رقابتی محسوب می‌گردد. در شرایط پیچیده و متحول کنونی که ناشی از جهانی‌سازی، کاهش طول عمر سازمان‌ها، تسریع در پیشرفت‌های تکنیکی و توسعه تکنولوژی‌های اطلاعاتی است، لزوم طرح و مطالعه مجموعه‌ای از مفاهیم و نظریه‌ها و تئوری‌هایی که هدف از آنها

\* نویسنده مسئول- کارشناس ارشد مدیریت دولتی و عضو باشگاه پژوهشگران جوان از دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

\*\* استادیار و رئیس دانشگاه آزاد اسلامی واحد بردسیر

<sup>۱</sup> - Innovation

نوآوری سازمانی<sup>۱</sup> است، بر همگان آشکار است. نوآوری نه تنها در بعد فردی و شخصی، بلکه در بعد سازمانی و اجتماعی نیز از جایگاه ممتاز و ویژه‌ای برخوردار است. امروزه سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری به پرسنل و مدیرانی نیازمند هستند که از قدرت و اندیشه‌های نوآورانه برخوردار باشند تا بتوانند اهداف و استراتژی‌های سازمان را به سرمنزل مقصود برسانند. در این مسیر و به منظور تحقق اهداف کلان و خرد سازمانی، مدیران نیازمند ویژگی‌ها و صفاتی هستند که بتوانند اندیشه‌های نوآورانه را به منصه ظهور برسانند. هوش هیجانی<sup>۲</sup> از جمله ویژگی‌هایی است که می‌تواند در زمینه طراحی و تفکرات نو و جدید و سازش و انطباق با شرایط تازه به مدیران به خصوص در زمینه تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی و از پیش تعیین نشده کمک شایانی نماید. امروزه برای رویارویی با رقابت حاکم بر بازار، عوامل کیفیت و کنترل هزینه‌ها کافی نیستند. چرا که از این به بعد توانایی و سرعت در نوآوری از عوامل کلیدی و مهم در رقابت و پایداری سازمان‌ها محسوب می‌شود (Steiner, 2007: 18). سازمان‌های پیچیده و مدرن بایستی بر اساس اندیشه‌های نو بنا شوند و برای ادامه موجودیت خود و نیز رشد و توسعه کمی و کیفی خود بیش از پیش خصوصیت جستجوگرانه و نوآورانه داشته باشند و بر روشهای نوین و بدیع تأکید نمایند (Ibid, 19). مشخصاً در بسیاری از نظریه‌ها و پژوهش‌هایی که توسط صاحب نظران انجام شده است به صفات شخصیتی افراد نوآور و خلاق تأکید شده است.

در سال‌های اخیر بحث پیرامون مشخصات و ویژگی‌های مدیران موفق در سازمان‌ها افزایش محسوسی داشته است. هوش هیجانی به عنوان یکی از ویژگی‌های مهم و با ارزش برای مدیران و برنامه‌ریزان سازمان‌ها تعریف می‌گردد. هوش هیجانی مشتمل بر شناخت احساسات خویش و دیگران و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیمات مناسب در زندگی است به عبارتی عاملی است که به هنگام شکست در شخص ایجاد انگیزه می‌کند و به واسطه داشتن مهارت‌های اجتماعی بالا منجر به برقراری رابطه خوب با دیگران می‌شود (گلمن، ۱۳۷۴: ۵۶).

هوش هیجانی نوعی دیگری از هوشی است. این هوش مشتمل بر شناخت احساسات خویش و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیم‌گیری‌های مناسب در زندگی است. توانایی اداره

<sup>۱</sup>- Organizational Innovation

<sup>۲</sup>- Emotional Intelligence

مطلوب خلق و خو و وضع روانی است. عاملی است که به هنگام شکست ناشی از دست نیافتن به هدف در شخص ایجاد انگیزه و امید می‌کند (Steiner, 2007: 78).

هوش عاطفی به عنوان هوشی تبیین شده است که هم شامل درک عمیق عواطف خود شخص و هم تعبیر دقیق حالات عاطفی دیگران است. هوش هیجانی دو حوزه و طیف گسترده دارد. یکی جنبه روان شناختی که طی آن هوش هیجانی به عنوان یک ویژگی یا خصیصه شخصیتی به حساب آورده می‌شود و دیگری پژوهش‌های تجربی هستند که به صورت دقیق و جامع این سازه را مورد مطالعه قرار داده و روش‌های ارزیابی معتبری برای سنجش آن ارائه کرده‌اند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۵: ۹۸). شواهد زیادی نشان می‌دهد افرادی که مهارت هیجانی دارند یعنی کسانی که احساسات خود را به خوبی می‌شناسند و هدایت می‌کنند و احساسات دیگران را نیز درک و به طرزی اثربخش با آن برخورد می‌کنند، در هر حیطه‌ای از زندگی متمایزند، خواه در روابط عاطفی و صمیمانه باشد و خواه در فهم ناگفته‌ای که در خط مشی سازمانی به پیشرفت می‌انجامد. افرادی که مهارت‌های عاطفیشان به خوبی رشد یافته در زندگی خویش نیز خرسند و کارآمدند و عادات فکری را در اختیار دارند که آنها را افراد مولد و کارآمد می‌سازند. افرادی که نمی‌توانند بر زندگی عاطفی خود تسلط داشته باشند درگیر کشمکش‌های درونی هستند که از توانایی آنان برای انجام کار متمرکز و تفکر روشن می‌کاهد (گلمن، ۱۳۷۴: ۵۶). از سویی دیگر نوآوری یک نظام مدیریتی است که بر رسالت سازمان تأکید دارد، به دنبال فرصت‌های استثنایی است و تعیین می‌کند که آیا حرکت مناسب مسیر استراتژیک سازمان هست یا خیر، معیارهای موفقیت را معلوم می‌کند و نیز به دنبال فرصت‌های جدید است. دراکر بر این باور است که نوآوری موفق مستلزم کارسخت متمرکز و هدفمند است (Palmer, 2007: 124).

سیاروچی و فورگاش (۱۳۸۳) نوآوری سازمانی را به سه خرده مقیاس تقسیم نموده‌اند: نوآوری علمی که مبتنی بر خلاقیت‌های نوین مدیران است، نوآوری فرایندی که دلالت بر مکانیسم‌های خلاقانه و روش‌های ابداعی مدیران دارد و نوآوری تکنولوژیک که به کاربرد خلاقانه مدیران از وسایل و تکنولوژی اشاره دارد. به عقیده وایت (۲۰۰۸) می‌توان بین هوش افراد و سطح نوآوری آنها رابطه‌ای معنادار تصور نمود. به عقیده براکت و وارنر (۲۰۰۵) نوآوری سازمانی عاملی روان شناختی است که با هوش هیجانی ارتباط تنگاتنگی دارد. لذا

تحقیق حاضر با هدف مقایسه خرده مقیاس‌های هوش هیجانی یعنی (جرات ورزی<sup>۱</sup>، مسولیت‌پذیری<sup>۲</sup>، روش حل مساله<sup>۳</sup>، انعطاف‌پذیری<sup>۴</sup>، تحمل فشار و استرس<sup>۵</sup>، واقعیت‌آزمایی<sup>۶</sup>، خوش‌بینی<sup>۷</sup>، استقلال‌طلبی<sup>۸</sup>، کنترل‌تکنانه‌ها<sup>۹</sup>، خود‌شکوفایی<sup>۱۰</sup>، روابط بین فردی<sup>۱۱</sup> و همدلی<sup>۱۲</sup>) و خرده مقیاس‌های نوآوری سازمانی یعنی (نوآوری علمی<sup>۱۳</sup>، نوآوری فرایندی<sup>۱۴</sup>، نوآوری تکنولوژیک<sup>۱۵</sup>، نوآوری سازمانی<sup>۱۶</sup>) در میان مدیران سازمان‌های دولتی و بخش خصوصی در شهر تهران و در سال ۱۳۸۹ انجام شده است.

### سوابق و پیشینه تحقیق:

- جوینار در سال ۱۳۸۴ در تهران موضوعی تحت عنوان مقایسه هوش هیجانی در میان سطوح سه‌گانه مدیران (عالی- میانه- پایه) سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و سازمان‌های تابعه انجام داد که نتایج آن به شرح زیر است:

وضعیت هوش هیجانی در میان مدیران سطوح مختلف متفاوت بوده و این تفاوت در سطح معناداری ۵٪ است در ابعاد خودآگاهی خودنظمی و انگیزش مدیران سطوح سه‌گانه با هم تفاوت داشته‌اند ولی در دو بعد همدلی و مهارت اجتماعی تفاوتی بین مدیران سه سطح مختلف مشاهده نشد.

1- Daring

2- Taking Responsibility

3- Resolving problem

4- Flexibility

5- Tolerating Stress

6- Realism

7- Optimism

8- Taking Independence

9- Shock Control

10- Self-Actualization

11- Relationship Between Individual

12- Empathy

13- Scientific Innovation

14- Process Innovation

15- Technological Innovation

16- Organizational Innovation

- مرتضوی در سال ۱۳۸۴ در مشهد تحقیقی را تحت عنوان بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری انجام داد و نتیجه گرفت که بین هوش عاطفی و سطح رهبری تحول بخش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

- به عقیده وایت (۲۰۰۸) افراد نوآور در مقایسه با افراد عادی ممکن است از هوش بالاتری برخوردار باشند. اما این افراد نوآور ممکن است لزوماً افراد نابغه‌ای نباشند. وایت در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که هوش یکی از پیش نیازهای نوآوری محسوب می‌گردد و می‌توان بین هوش افراد و سطح نوآوری آنها رابطه‌ای معنادار تصور نمود.

- هاشمی و همکارش در سال ۱۳۸۸ در شهرستان لامرد موضوعی تحت عنوان بررسی ارتباط بین انواع سبک تفکر و خلاقیت و نوآوری مدیران مدارس انجام دادند که نتایج آن به شرح زیر است:

- بین انواع سبک تفکر و خلاقیت و نوآوری رابطه معنادار وجود دارد.

- سبک تفکر عمل‌گرائی بیشترین رابطه مثبت را با نوآوری سازمانی دارد.

## ۲- روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع مقایسه‌ای بوده و جامعه آماری آن را در بخش دولتی مدیران سازمان‌های تربیت بدنی، بهزیستی، پتروشیمی، ثبت احوال و شعب مرکزی بانک‌های دولتی شهر تهران و در بخش خصوصی مدیران شرکت‌های تجاری و مدیران بانک‌های خصوصی تشکیل می‌دهند نمونه‌گیری به شیوه تصادفی خوشه‌ای<sup>۱</sup> و از هر دو گروه تعداد ۱۰۰ مدیر انتخاب گردیدند. به منظور جمع‌آوری و گردآوری داده‌ها در این پژوهش از ابزار پرسش‌نامه محقق ساخته نوآوری سازمانی و پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی بار-آن<sup>۲</sup> استفاده شده است.

## پرسشنامه محقق ساخته نوآوری سازمانی

روایی<sup>۳</sup> پرسشنامه محقق ساخته نوآوری سازمانی: به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه از روش روایی محتوا<sup>۴</sup> استفاده شده است. در این روش پس از مطالعات کافی و بررسی

<sup>۱</sup>- Random Cluster

<sup>۲</sup>- Bar – on

<sup>۳</sup>- Validity

<sup>۴</sup>- Content validity

پژوهش‌های مشابه و استخراج چک لیست مربوط به شاخصهای نوآوری سازمانی، پرسش‌نامه اولیه تهیه و به صاحب‌نظران و کارشناسان ارایه و پس از اعمال نظرات کارشناسانه آنها، پرسش‌نامه‌نهایی تدوین و توزیع گردید.

اعتبار<sup>۱</sup> پرسشنامه محقق ساخته نوآوری سازمانی: به منظور بررسی اعتبار پرسش‌نامه از روش دو نیمه‌سازی استفاده شده است. در این شیوه ابزار تحقیق به دو نیمه تقسیم می‌شود، هر نیمه به طور مجزا اعمال می‌شود و میزان همبستگی نتایج آن دال بر اعتبار آن است.

در تحقیق حاضر نیز سؤالات تحقیق به دو گروه سؤالات فرد و زوج تقسیم و سپس هر دو نیمه را روی تعداد ۳۰ نفر از شرکت‌کنندگان اجرا و ضریب همبستگی اسپیرمن محاسبه گردید. که این ضریب برای پرسش‌نامه مذکور ۰/۷۸ گزارش شد که نشان از ضریب اعتبار مناسب می‌باشد.

### پرسشنامه هوش هیجانی بار - آن

این پرسشنامه دارای ۷۹ سؤال است که حاوی ۱۲ خرده مقیاس می باشد که عبارتند از، جرأت‌ورزی، استقلال، همدلی، روابط بین فردی، مسئولیت پذیری اجتماعی، حل مسأله، واقعیت آزمایی، انعطاف‌پذیری، تحمل فشار و استرس، و کنترل تکانه‌ها، خوش‌بینی و خود شکوفایی.

روایی و اعتبار این پرسشنامه در تحقیقات متعددی که توسط بار آن (۲۰۰۲ و ۲۰۰۴)، بلس (۲۰۰۵) کاروی (۲۰۰۶) و فورگاس (۲۰۰۷) انجام شده است به تأیید رسیده است. خرده مقیاس‌های این پرسشنامه از ضریب پایایی همسانی درونی و بازآزمایی بالایی برخوردار است (برادبری و همکارانش، ۱۳۸۷). در ایران نیز روایی و اعتبار پرسشنامه هوش هیجانی بار- آن به دفعات توسط محققان و در پژوهش‌های متعدد تأیید گردیده است. که از آن جمله عبارتند از عابدی (۱۳۸۴)، رحمانی (۱۳۸۵) و بنی هاشمیان (۱۳۸۵). به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (آزمون تحلیل رگرسیون و آزمون T برای سنجش دو گروه مستقل) استفاده شده است. داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

<sup>۱</sup> - Reliability

## ۳- یافته‌های تحقیق

جدول ۱: توزیع فراوانی مدیران بر حسب سطح تحصیلات

جمع		مدیران خصوصی		مدیران دولتی		نوع مدیریت میزان تحصیلات
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۲۱/۵	۴۳	۱۲	۱۲	۳۱	۳۱	دیپلم
۲۱/۵	۴۳	۱۶	۱۶	۲۷	۲۷	فوق دیپلم
۳۴/۵	۶۹	۴۶	۴۶	۲۳	۲۳	کارشناسی
۲۲/۵	۴۵	۲۶	۲۶	۱۹	۱۹	کارشناسی ارشد و دکترا
۱۰۰	۲۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع

جدول ۲: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه مدیریت

جمع		مدیران خصوصی		مدیران دولتی		نوع مدیریت سابقه مدیریت
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۲۸	۵۶	۳۷	۳۷	۱۹	۱۹	سابقه مدیریت کمتر از ۵ سال
۴۸	۹۶	۴۹	۴۹	۴۷	۴۷	سابقه مدیریت ۵-۱۰ سال
۲۴	۴۸	۱۴	۱۴	۳۴	۳۴	سابقه مدیریت بالاتر از ۱۰ سال
۱۰۰	۲۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع

داده‌های جداول بالا نشان می‌دهد که میانگین سطح تحصیلات مدیران خصوصی از مدیران دولتی بالاتر می‌باشد. اما سابقه مدیریت مدیران در بخش دولتی بیشتر از مدیران در بخش خصوصی است.

جدول ۳: محاسبه آزمون دو گروه مستقل به منظور مقایسه میانگین نمرات هوش هیجانی مؤلفه‌های آن در مدیران بخش دولتی و خصوصی

متغیرها	شاخص‌های آماری	تعداد N	میانگین X	واریانس S <sup>2</sup>	انحراف معیار	آزمون یکسانی واریانس‌ها	سطح معناداری	آزمون t دو گروه مستقل t	درجه آزادی d <sub>2</sub>	سطح معناداری	گروه‌ها
											مديران خصوصي
جرات ورزی	مديران خصوصي	۱۰۰	۱۱۰/۷۹	۲۳۰/۱۶	۱۵/۱۷	۸۱۱۲	۰/۰۳۹	۵/۸۰	۱۹۸	۰/۰۱	
	مديران دولتي	۱۰۰	۱۰۲/۵۸	۱۷۴/۸۶	۱۳/۲۲						
مسئولیت پذیری اجتماعی	مديران خصوصي	۱۰۰	۷۳/۸۲	۶۵/۸۵	۸/۱۱	۱۴/۴۰	۰/۰۱	۷/۱۶	۱۹۸	۰/۰۰۰	
	مديران دولتي	۱۰۰	۶۷/۱۳	۱۰۸/۹۶	۱۰/۴۴						
مهارت های حل مساله	مديران خصوصي	۱۰۰	۶۱/۴۲	۷۱/۹۱	۸/۴۸	۱/۹۶	۰/۱۶۲	۴/۶۰	۱۹۸	۰/۰۰۶	
	مديران دولتي	۱۰۰	۵۷/۶۸	۶۰/۸۶	۷/۸۰						
انعطاف پذیری	مديران خصوصي	۱۰۰	۳۸/۵۸	۴۸/۶۶	۶/۹۸	۱/۳۰	۰/۲۵۴	۵/۷۶	۱۹۸	۰/۰۱	
	مديران دولتي	۱۰۰	۳۴/۷۱	۴۱/۷۳	۶/۴۶						
تحمل فشار و استرس	مديران خصوصي	۱۰۰	۷۶/۴۷	۵۴/۶۰	۷/۳۹	۱/۷۴	۰/۱۸۴	۴/۸۶	۱۹۸	۰/۰۱	
	مديران دولتي	۱۰۰	۴۲/۸۴	۷/۳۷	۷/۵۷						
واقعیت آزمایی	مديران خصوصي	۱۰۰	۳۴/۲۲	۶۵/۸۵	۸/۱۱	۰/۵۱	۰/۵۱	۷/۱۳	۱۹۸	۰/۰۰۰	
	مديران دولتي	۱۰۰	۳۸/۲۵	۶۰/۸۶	۷/۸۰						
خوش بینی	مديران خصوصي	۱۰۰	۴۲/۲۱	۶۷/۰۷	۸/۱۹	۲/۱۴	۰/۱۷۵	۶/۷۲	۱۹۸	۰/۰۱۱	
	مديران دولتي	۱۰۰	۴۶/۶۳	۱۰۵/۴۷	۱۰/۲۷						
	مديران خصوصي	۱۰۰	۳۸/۱۴	۵۱/۴۰	۷/۱۷	۷/۱۲	۰/۰۱۴	۶/۴۳	۱۹۸	۰/۰۰۷	



					۷/۸۲	۶۱/۱۵	۳۹/۲۰	۱۰۰	مدیران دولتی	استقلال طلبی
۰/۰۰۰	۱۹۸	۵/۷۳	۰/۲۵۲	۲/۱۳	۱۲/۱۳	۱۴۷/۱۳	۳۸/۷۲	۱۰۰	مدیران خصوصی	کنترل تکانه‌ها
					۱۰/۲۶	۱۰۵/۲۶	۳۲/۱۳	۱۰۰	مدیران دولتی	
۰/۰۰۰	۱۹۸	۶/۱۹	۰/۱۸۵	۱/۹۰	۶/۲۷	۳۹/۳۱	۴۸/۵۲	۱۰۰	مدیران خصوصی	خودشکوفایی
					۶/۱۱	۳۷/۳۳	۴۶/۴۰	۱۰۰	مدیران دولتی	
۰/۰۰۰	۱۹۸	۴/۴۴	۰/۰۷۲	۱/۳۵	۱۳/۵۲	۱۸۲/۷۹	۵۲/۶۱	۱۰۰	مدیران خصوصی	روابط بین فردی
					۱۲/۱۳	۱۴۷/۱۳	۳۹/۲۸	۱۰۰	مدیران دولتی	
۰/۰۰۰	۱۹۸	۶/۰۳	۰/۴۷۷	۱/۷۴	۱۰/۱۴	۱۰۲/۸۱	۴۵/۱۷	۱۰۰	مدیران خصوصی	همدلی
					۸/۱۴	۶۶/۲۵	۴۰/۲۵	۱۰۰	مدیران دولتی	

با توجه به جدول شماره ۳ در مورد مؤلفه‌های جرأت ورزی و مهارت حل مساله با فرض وجود یکسانی واریانس‌ها در مورد مؤلفه‌های انعطاف پذیری تحمل، استرس، واقعیت آزمایی و استقلال طلبی با فرض یکسانی واریانس‌ها از آزمون t دو گروه مستقل استفاده به عمل آمد. که نتایج بیانگر آن است که t محاسبه شده به منظور مقایسه میانگین نمرات مهارت‌های جرأت‌ورزی، مسئولیت پذیری اجتماعی، حل مسئله، انعطاف پذیری، تحمل، استرس، واقعیت آزمایی، خوش بینی، استقلال طلبی، کنترل تکانه‌ها، خودشکوفایی روابط بین فردی و همدلی کلی در مدیران بخش خصوصی و بخش دولتی به ترتیب برابر [۵/۸۰]، [۷/۱۶]، [۴/۶۰]، [۴/۸۶]، [۷/۱۳]، [۶/۷۲]، [۶/۴۳]، [۵/۷۳]، [۶/۱۹]، [۶/۴۴]، [۶/۰۳] می‌باشد، که در سطح ۰/۰۱ معنا دارند. بنابراین بین میانگین نمرات مؤلفه‌های یاد شده در مدیران بخش خصوصی و دولتی تفاوت معنادار وجود دارد که این تفاوت با توجه به میانگین‌ها، در مورد مؤلفه‌های مزبور و هوش هیجانی کلی به نفع مدیران بخش خصوصی است.

جدول ۴: محاسبه آزمون t دوگروه مستقل به منظور مقایسه میانگین نمرات نوآوری زمان و مؤلفه‌های آن در مدیران بخش دولتی و خصوصی

متغیرها	شاخص‌های آماری گروهها	تعداد N	میانگین X	واریانس S <sup>2</sup>	انحراف معیار	آزمون یکسانی واریانس-ها	سطح معناداری	آزمون دو گروه مستقل t	درجه آزادی d <sub>2</sub>	سطح معناداری
نوآوری علمی	مدیران خصوصی	۲۲	۵/۳۷	۴/۷۵	۲/۱۸	۱/۴۳۴	۰/۲۳۲	۳۹۸	-۱/۳۳۷	۰/۱۸۲
	مدیران دولتی	۱۷۸	۵/۶۶	۴/۳۳	۲/۰۸					
نوآوری فرایندی	مدیران خصوصی	۲۲	۳/۴۷	۲/۰۷	۱/۴۳۱	۱۲/۶۹۲	۰/۰۱	۳۸۲/۴۶۶	۳/۸۶۰	۰/۰۱
	مدیران دولتی	۱۷۸	۲/۹۶	۱/۶۴	۱/۲۸					
نوآوری تکنولوژیک	مدیران خصوصی	۲۲	۵/۱۳	۱۴/۴۴	۳/۸۰	۵۲/۱۳۸	۰/۰۱	۲۵۹/۴۰۴	۷/۱۶۹	۰/۰۱
	مدیران دولتی	۱۷۸	۳/۰۶	۲/۲۵	۱/۵۰					
نوآوری سازمانی	مدیران خصوصی	۲۲	۱۳/۹۷	۲۳/۲۴	۴/۸۲	۲۹/۲۷	۰/۰۱	۳۷۲/۰۳	۵/۸۰	۰/۰۱
	مدیران دولتی	۱۷۸	۱۱/۶۶	۸/۴۷	۲/۹۱					

در مورد مؤلفه نوآوری علمی با فرض یکسانی واریانس‌ها و در مورد نوآوری سازمانی و مؤلفه‌های آن با توجه به عدم یکسانی واریانس‌ها از آزمون T دو گروه مستقل استفاده شد، که نتایج بیانگر آن است که T محاسبه شده به منظور مقایسه میانگین نمرات نوآوری علمی، نوآوری فرایندی، نوآوری تکنولوژیک و نوآوری سازمانی مدیران بخش خصوصی و دولتی به ترتیب برابر (۱/۳۳۴)(۳/۸۶۰) (۷/۱۶۹) (۵/۸۰) می‌باشد. که با توجه به میانگین‌ها ملاحظه می‌شود که بین میانگین نمرات مدیران بخش خصوصی و دولتی در مورد نوآوری علمی تفاوت معناداری وجود ندارد. اما در مورد مؤلفه‌های نوآوری فرایندی و نوآوری تکنولوژیک و نوآوری سازمانی ملاحظه می‌شود، که تفاوت‌ها در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند. بنابراین بین میانگین نوآوری سازمانی مدیران بخش خصوصی و دولتی در مؤلفه‌های فرایندی و تکنولوژیک تفاوت وجود دارد و میزان نوآوری در بین مدیران بخش خصوصی بیشتر است.

#### ۴- بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که در مجموع سطح هوش هیجانی در میان مدیران بخش خصوصی بیشتر از مدیران بخش دولتی است. این یافته ها با نتایج پژوهش ویلیام لبان (۲۰۰۴) همخوانی دارد.

ویلیام لبان در بررسی رابطه هوش عاطفی و سبک های رهبری تحولی بین ۲۴ مدیر سازمان های دولتی و خصوصی مختلف با استفاده از مدل مبتنی بر توانایی مایر، سالووی و کاروسو و نیز پرسشنامه چند معیاری رهبری نشان داد که بین توانایی های هوش هیجانی و سبک رهبری تحولی رابطه های متعدد وجود دارد. و توانایی های هوش هیجانی در کل به نفع مدیران بخش خصوصی است.

همچنین مرتضوی در سال ۱۳۸۴ در مشهد تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری در مدیران شرکت های تولیدی صنایع غذایی مشهد انجام داد و نتیجه گرفت که بین هوش عاطفی و سطح رهبری تحول بخش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و در مجموع سطح هوش هیجانی مدیران این شرکت ها در وضعیت مناسبی قرار دارد.

تحقیق حاضر نشان داد که در مؤلفه های مزبور هوش هیجانی بین مدیران بخش خصوصی و دولتی تفاوت معناداری وجود دارد که این تفاوت ها به صورت زیر می باشد:

- جرأت ورزی در مدیران خصوصی بیشتر از مدیران دولتی می باشد.
- مسولیت پذیری در مدیران خصوصی بیشتر از مدیران دولتی می باشد.
- روش حل مساله در مدیران خصوصی بیشتر از مدیران دولتی می باشد.
- انعطاف پذیری در مدیران خصوصی بیشتر از مدیران دولتی می باشد.
- تحمل فشار و استرس در مدیران خصوصی بیشتر از مدیران دولتی می باشد.
- واقعیت آزمایی در مدیران دولتی بیشتر از مدیران خصوصی می باشد.
- خوش بینی در مدیران دولتی بیشتر از مدیران خصوصی می باشد.
- استقلال طلبی در مدیران دولتی بیشتر از مدیران خصوصی می باشد.
- کنترل تکانه ها در مدیران خصوصی بیشتر از مدیران دولتی می باشد.
- خود شکوفایی در مدیران خصوصی بیشتر از مدیران دولتی می باشد.
- روابط بین فردی در مدیران خصوصی بیشتر از مدیران دولتی می باشد.
- همدلی در مدیران خصوصی بیشتر از مدیران دولتی می باشد.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که در مجموع سطح نوآوری سازمانی در میان مدیران بخش خصوصی بیشتر از مدیران بخش دولتی است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش سام خانیان (۱۳۸۱) همخوانی دارد.

نتایج تحقیق سام خانیان نشان داد که در سازمان‌ها و شرکتهای خصوصی شرایط مناسبتری برای بروز نوآوری سازمانی وجود دارد.

تحقیق حاضر نشان داد که بین میانگین نمرات مدیران بخش خصوصی و دولتی در مورد نوآوری علمی تفاوت معناداری وجود ندارد. اما بین میانگین نمرات مدیران بخش خصوصی و دولتی در مورد نوآوری سازمانی، فرآیندی و تکنولوژیک تفاوت وجود دارد که به صورت زیر می‌باشد:

- نوآوری فرآیندی در مدیران خصوصی بیشتر از مدیران دولتی است.
- نوآوری تکنولوژیک در مدیران خصوصی بیشتر از مدیران دولتی است.
- نوآوری سازمانی در مدیران خصوصی بیشتر از مدیران دولتی است.

### پیشنهادهای کاربردی تحقیق:

- پیشنهاد می‌شود از طریق برگزاری کارگاههای آموزشی و شرکت در سمینارها، مدیران بخش‌های دولتی و خصوصی سطح آگاهی خود را نسبت به مقوله‌ها و مؤلفه‌های هوش هیجانی افزایش دهند، که این باعث افزایش سطح نوآوری سازمانی می‌گردد.
- پیشنهاد می‌شود از طریق معرفی افراد نوآور و خلاق، ویژگی‌های فکری و ذهنی این افراد به مدیران به ویژه در بخش دولتی بیشتر معرفی و شناسانده شوند.
- از آنجا که یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میانگین نمرات مؤلفه‌های هوش هیجانی در میان مدیران بخش خصوصی بیشتر از مدیران بخش دولتی است، پیشنهاد می‌شود در سازمان‌های دولتی و انتخاب مدیران مقوله هوش هیجانی به عنوان عاملی مهم در نظر گرفته شود.
- پیشنهاد می‌شود تا در سازمان‌های دولتی به افزایش سطح انعطاف‌پذیری و استقلال طلبی مدیران بیشتر بها داده شود تا امکان نوآوری سازمانی افزایش یابد.

## منابع فارسی

- ۱- برادبری، تراویس، کریوز، جین، (۱۳۸۷)، هوش هیجانی مهارتها و آزمونها، ترجمه، مهدی گنجی، تهران: ساوالان.
- ۲- جویبار، منوچهر (۱۳۸۷)، مقاله: مقایسه هوش هیجانی در میان سطوح سه گانه مدیران سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و سازمان های تابعه، فصلنامه چشم انداز مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۶.
- ۳- دراگر، پیتر (۱۳۸۰)، مقاله: رشته‌ای علمی به نام خلاقیت، ترجمه: سیدصالح واحدی، مجله تدبیر، شماره ۴۳.
- ۴- سام خانیان، محمدربیع (۱۳۸۱)، خلاقیت و نوآوری در سازمان و مدیریت آموزشی، تهران: انتشارات اسپندهنر.
- ۵- سیاروچی، ژرژف، فورگاش، ژوزف (۱۳۸۳)، هوش هیجانی در زندگی روزمره، ترجمه: نوری امامزاده‌ای، اصغر، نصیری، حبیب‌الله، اصفهان: نشر نو شه.
- ۷- صادقی، منصور (۱۳۸۶)، خلاقیت (رویکرد سیستمی، فردی، گروهی، سازمان)، تهران: نشر دانشگاه امام حسین (ع).
- ۹- گل پرور، محسن، خاکسار، سرور (۱۳۸۵)، مقاله: رابطه بین باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه با پرخاشگری، فصلنامه روانشناسی تحولی، سال پنجم، شماره ۱۸.
- ۱۰- گلمن، دانیل (۱۳۷۴)، هوش هیجانی، ترجمه: نسرین پارسا. تهران: انتشارت رشد.
- ۱۱- گلمن، دانیل، ریچارد، بویاتسینو، آنی، مک کی (۱۳۸۱)، هوش هیجانی در کار، ترجمه: بهمن ابراهیمی، محسن جوینده، تهران: انتشارات بهین.
- ۱۲- مرتضوی، سعید، ناظمی، شمس الدین، محمودی فخرآباد، صادق (۱۳۸۴) مقاله: بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری در مدیران بازرگانی شرکتهای تولیدی صنایع غذایی مشهد، نشریه مدرس علوم انسانی، شماره ۲۲، پاییز ۸۴.
- ۱۴- هاشمی، احمد، صادقی فرد، احمد (۱۳۸۸)، مقاله: بررسی ارتباط بین انواع سبک تفکر و خلاقیت و نوآوری مدیران مدارس در شهرستان لامرد، <http://www.dr-hashemi.com/index.php?newsid=115>.

## منابع انگلیسی

- 1-Amayel, J.C (2007), Facilitating Innovation in Large Organizations, in M.A. West and J. L.18 Farr (EDS) Innovation and Creativity at Work:

Psychological and Organization Strategies, John Wiley & Sons, West Sussen, PP. 155-164.

2-Bar-on, R (2000), the handbook of Emotional Intelligence Santorancosco Sossy- Bass Book.

3-Brackett, M. A, warner ,R.M (2005), (Emotional intelligence and its srelation to emeryday behavior. University of New Hampshre, Deparment of psychology , conant Hall, lolibrary way Durham NH.03824, USA.

4-Gelifourd, L. B (2008), Determinates of Innovation in Organization, The American Political Science Riview, 63, PP.131-148.

5-Palmer, B, R, manocha ,R , Gignaac ,G , stough .c (2007) Examinhng the factor structure of the Bar-on Emotional Quotient inventory with on Australian general population sample, Personality and Individual Differences.35,119-137.

6-Shate, J, Malof, E (2001), Emotional Intelligence and dispositionl affectivity Human Resource management Review. 12, 1, 1105-1111.

7-Steiner, Gray A., (2007), The Creative Organization, Chicago : The University of Chicago Graduate School of Business Administration.

8-williyam, L (2004), Developing Emotional Intelligence. to be published in San Francico: Jossey - Bass.

9-Whit ,Charls (2008), Operational techniques of Creative Thinking, Advanced Management , Vol . 20 ,no .Iv , Oct ., 38.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی