

« فراسوی مدیریت »

سال پنجم - شماره ۱۸ - تابستان ۱۳۹۰

ص ۱۶۶-۱۴۷

بررسی رابطه بین هوش هیجانی و نوآوری سازمانی در بین مدیران بخش خصوصی و سازمان های دولتی شهر تهران

دکتر سنجر سلاجقه^۱

امین نیک پور^۲

سمیه نوبری آیدیشه^۳

چکیده

سازمانهای پیچیده و مدرن بایستی بر اساس اندیشه های نو بنا شوند و برای ادامه موجودیت خود و نیز رشد و توسعه کمی و کیفی خود بیش از پیش بایستی خصوصیت جستجوگرانه و نوآورانه داشته باشند و بر روشهای نوین و بدیع تاکید نمایند. هدف از این تحقیق تعیین رابطه بین هوش هیجانی و نوآوری سازمانی در میان مدیران بخش دولتی و 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 نمونه گیری خوشه ای انتخاب و به عنوان نمونه تحقیق شرکت نمودند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن و نوآوری سازمانی استفاده شده است. از آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان دهنده آن است بین خرده مقیاسهای جرات ورزی، مسولیت پذیری، حل مساله، انعطاف پذیری، تحمل فشار و استرس، استقلال طلبی، کنترل تکانه ها، خود شکوفایی، روابط بین فردی، همدلی و نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. اما در خرده مقیاسهای واقعیت طلبی و خوش بینی و نوآوری سازمانی رابطه معنادار گزارش نشده است.

واژه های کلیدی: هوش، هوش هیجانی، خلاقیت فردی، نوآوری سازمانی، بهداشت روانی

^۱. عضو هیأت علمی (استادیار) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، گروه مدیریت، کرمان - ایران

. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، عضو باشگاه پژوهشگران جوان (نویسنده مسئول) nikpour2003@yahoo.com

. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات آذربایجان شرقی

۱- مقدمه

در شرایط پیچیده و متحول کنونی که ناشی از جهانی سازی، تسریع در پیشرفتهای تکنیکی و توسعه تکنولوژیهای اطلاعاتی است، لزوم طرح و مطالعه مجموعه ای از مفاهیم و نظریه ها و تئوری هایی که هدف از آنها نوآوری سازمانی^۱ است، بر همگان آشکار است. نوآوری نه تنها در بعد فردی و شخصی، بلکه در بعد سازمانی و اجتماعی نیز از جایگاه ممتاز و ویژه ای برخوردار است. امروزه سازمانها بیش از هر زمان دیگری به پرسنل و مدیرانی نیازمند است که از قدرت و اندیشه های نوآورانه برخوردار باشند تا بتوانند اهداف و استراتژیهای سازمان را به سر منزل مقصود برسانند (آقایی فیثانی، ۱۳۷۷). در این مسیر و به منظور تحقق اهداف کلان و خرد سازمانی، مدیران نیازمند ویژگیها و صفاتی هستند که بتوانند اندیشه های نوآورانه را به منظر ظهور برسانند. هوش هیجانی^۲ از جمله ویژگیهایی است که می تواند در زمینه طراحی و تفکرات نو و جدید و سازش و انطباق با شرایط تازه به مدیران به خصوص در زمینه تصمیم گیری در شرایط بحرانی و از پیش تعیین نشده کمک شایانی نماید (Steiner, 2007:18).

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 برنامه ریزان سازمانها تعریف می گردد. 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 می کند و به واسطه داشتن مهارتهای اجتماعی بالا منجر به برقراری رابطه خوب با دیگران می شود (گلمن، ۱۳۷۴: ۵۶).

¹- Organizational Innovation

²- Emotional Intelligence

هوش هیجانی یعنی شناخت عواطف خود و دیگران، تا بتوانیم بر اساس آن رفتاری مبتنی بر اخلاق و وجدان اجتماعی داشته باشیم. هوش هیجانی شامل توانایی هایی مانند اینکه شخص بتواند انگیزه اش را حفظ کند و در مقابل مشکلات استقامت کند، در شرایط بحرانی و تکانش ها خودش را کنترل کند و خونسردی اش را حفظ کند، کامیابی را به تاخیر بیندازد، با دیگران همدلی کند و امیدوار باشد، است (گلمن، ۱۳۷۴).

هوش عاطفی، توانایی ارزیابی، بیان و تنظیم عاطفه خود و دیگران و استفاده کارآمد و موثر از آن است (یحیی زاده، ۱۳۸۴).

هوش هیجانی به وسیله بار- آن به این صورت تعریف شده است: یک دسته از مهارت ها، استعدادها و توانایی های غیرشناختی که توانایی موفقیت فرد را در مقابله با فشارها و اقتضاهای محیطی افزایش می دهد (Bar-on , 1997).

الگوی هوش هیجانی بار- آن ۵ مولفه به شرح زیر دارد (Bar-on , 1997):

- ۱- مهارت های درون فردی^۱: توانایی شخص را در آگاهی از هیجان ها و کنترل آنها مشخص می کند.
- ۲- مهارت های میان فردی^۲: توانایی های فرد را برای سازگاری با دیگران و مهارت های اجتماعی مشخص می سازد.
- ۳- سازگاری^۳: انعطاف پذیری و توان حل مسئله و واقع گرایی فرد را در بر می گیرد.
- ۴- کنترل استرس^۴: توانایی تحمل تنش و کنترل تکانه های عصبی را مشخص می کند.
- ۵- خلق عمومی^۵: نشاط و خوش بینی فرد را نشان می دهد.

¹- Intrapersonal Skills

²- Interpersonal Skills

³- Compatibility

⁴- Controlling Stress

⁵- General Temperament

شواهد زیادی نشان می دهد افرادی که مهارت هیجانی دارند یعنی کسانی که احساسات خود را به خوبی می شناسند و هدایت می کنند احساسات دیگران را نیز درک و به طرز اثربخش به آن برخورد می کنند. همچنین افرادی که مهارتهای عاطفی شان به خوبی رشد یافته، در زندگی خویش نیز خرسند و کارآمدند و عادات فکری را در اختیار دارند که موجب می گردند آنها افراد مولد و کارآمد باشند (گلمن، ۱۳۷۴، ۵۶).

از سویی دیگر نوآوری یک نظام مدیریتی است که بر رسالت سازمان تاکید دارد، به دنبال فرصت های استثنایی است و تعیین می کند که آیا مناسب مسیر استراتژیک سازمان است یا خیر، معیارهای موفقیت را معلوم می کند و نیز به دنبال فرصتهای جدید است. دراکر بر این باور است که نوآوری موفق مستلزم کار سخت متمرکز و هدفمند است (Palmer, 2007:124).

سیاروچی و فورگاش (۱۳۸۳) نوآوری سازمانی را به سه خرده مقیاس تقسیم نموده اند: نوآوری علمی^۱ که مبتنی بر خلاقیت های نوین مدیران بوده، نوآوری فرآیندی^۲ که دلالت بر مکانیسم های خلاقانه و روش های ابداعی مدیران داشته و نوآوری تکنولوژیک^۳ که به کاربرد خلاقانه مدیران از وسایل و تکنولوژی اشاره دارد.

شاته و مالوف (۲۰۰۱) در مطالعاتی پیرامون رابطه هوش هیجانی و روابط بین فردی دریافتند، شرکت کنندگانی که نمرات بالاتری در هوش هیجانی کسب کردند در ایجاد همدلی و هدایت خویشتن در موقعیت های اجتماعی، نمره های بالاتری به دست آورده اند. در مطالعه دیگر، کسانی که در هوش هیجانی نمرات بالاتری کسب کردند، پاسخ های مشارکتی بیشتری نسبت به دوستان خود نشان

¹- Scientific Innovation

²- Process Innovation

³- Technological Innovation

دادند. همچنین در مطالعه دیگر، شرکت کنندگانی که نمره های بالاتری در هوش هیجانی کسب کرده بودند نمره های بالاتری نیز در روابط عاطفی داشته اند. ویلیام لبان (۲۰۰۴) در بررسی رابطه هوش عاطفی و سبک های رهبری تحولی بین ۲۴ مدیر پروژه در شش سازمان از صنایع 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.

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 معنادار وجود دارد.

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 داد که نتایج آن به شرح زیر است:

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

سبک تفکر عمل گرائی بیشترین رابطه مثبت را با نوآوری سازمانی 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 نابغه ای نباشند. وایت در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که بین هوش افراد و سطح نوآوری آنها رابطه ای معنادار وجود دارد.

براکت و وارنر (۲۰۰۵) نوآوری سازمانی را عاملی روان شناختی می دانند که با هوش هیجانی ارتباط تنگاتنگی دارد. همچنین وایت (۲۰۰۸) اعتقاد دارد که هوش یکی از پیش نیازهای نوآوری محسوب می گردد و می توان بین هوش افراد و سطح نوآوری آنها رابطه ای معنادار را تصور نمود (white, 2008: 38).

۲- روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع تحقیقات همبستگی بوده و جامعه آماری آن را در بخش دولتی مدیران سازمانهای تربیت بدنی، بهزیستی، پتروشیمی، ثبت احوال و شعب مرکزی بانکهای دولتی شهر تهران تشکیل داده و در بخش خصوصی مدیران شرکتهای تجاری و مدیران بانکهای خصوصی هستند. نمونه گیری به شیوه تصادفی خوشه ای^۱ و از هر دو گروه تعداد ۱۰۰ مدیر انتخاب گردیدند. به منظور جمع آوری و گردآوری داده‌ها در این پژوهش از ابزار پرسش‌نامه محقق ساخته نوآوری سازمانی و پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی بار-آن استفاده شده است.

پرسشنامه نوآوری سازمانی

روایی^۲ پرسشنامه نوآوری سازمانی:

به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روش روایی محتوا^۳ استفاده شده است. در این روش پس از مطالعات کافی و بررسی پژوهش‌های مشابه و استخراج چک لیست مربوط به شاخصهای نوآوری سازمانی، پرسشنامه اولیه تهیه و به صاحب نظران و کارشناسان ارایه و پس از اعمال نظرات کارشناسانه آنها، پرسشنامه نهایی تدوین و توزیع گردید.

پایایی^۴ (اعتبار) پرسشنامه نوآوری سازمانی:

به منظور بررسی اعتبار پرسشنامه از روش دو نیمه سازی 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

¹- Random Cluster

²- Validity

³- Content validity

⁴- Reliability

سئوالات تحقیق به دو گروه سئوالات فرد و زوج تقسیم و سپس هر دو نیمه را روی تعداد ۳۰ نفر از شرکت کنندگان توزیع و ضریب همبستگی اسپیرمن محاسبه گردید. که این ضریب برای پرسشنامه مذکور ۰/۷۸ گزارش شد که نشان از ضریب اعتبار مناسب می باشد.

پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن

این پرسشنامه دارای ۷۹ سؤال است که حاوی ۱۲ خرده مقیاس می باشد که عبارتند از: جرات ورزی، استقلال، همدلی، روابط بین فردی، مسئولیت پذیری اجتماعی، حل مساله، واقعیت آزمایی، انعطاف پذیری، تحمل فشار و استرس، و کنترل تکانه ها، خوش بینی، و خودشکوفایی می باشد. 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 تایید رسیده است (برادبری و همکارانش، ۱۳۸۷). خرده مقیاس های این پرسشنامه از ضریب پایایی همسانی درونی و باز آزمایی بالایی برخوردار است. در ایران نیز روایی و اعتبار پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن به دفعات توسط محققان و در پژوهش های متعدد تایید گردیده است. که از آن جمله عبارتند از: عابدی (۱۳۸۴)، رحمانی (۱۳۸۵) و بنی هاشمیان (۱۳۸۵).

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی) استفاده شده است. داده ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. به این ترتیب که ابتدا شاخص های آماری و پراکنندگی را به دست آوردیم و سپس از طریق آزمون همبستگی ارتباط بین متغیرها را مورد بررسی قرار دادیم.

۳- یافته های تحقیق

جدول ۱: ماتریس همبستگی مولفه های هوش هیجانی و نوآوری سازمانی در مدیران مورد مطالعه

نوآوری سازمانی	نوآوری تکنولوژیک	نوآوری فرآیندی	نوآوری عملی	مولفه های نوآوری سازمانی / مولفه های هوش هیجانی
۰/۱۸۲**	۰/۱۳۰**	۰/۲۰۸*	۰/۰۵۳	جرات ورزی
۰/۲۳۳**	۰/۲۰۸**	۰/۱۳۸*	۰/۰۵۷	مسئولیت پذیری اجتماعی
۰/۲۱۸**	۰/۱۶۶**	۰/۲۱۰*	۰/۳۴۰*	مهارت حل مساله
۰/۲۰۵*	۰/۲۱۲*	۰/۱۵۲*	۰/۰۵۰	انعطاف پذیری
۰/۱۷۶**	۰/۱۲۸*	۰/۱۱۸*	-۰/۰۴۲	تحمل فشار و استرس
۰/۰۸۴	۰/۱۹۱*	۰/۰۱۴	۰/۱۲۸*	واقعیت آزمایی
۰/۰۹۱	۰/۱۴۳*	۰/۱۶۶*	۰/۰۳۴	خوش بینی
۰/۱۸۸*	۰/۱۰۲*	۰/۱۱۸*	۰/۰۵۸	استقلال طلبی
۰/۱۴۵*	۰/۱۲۶*	۰/۰۵۴	-۰/۰۶۱	کنترل تکانه ها
۰/۲۱۷**	۰/۱۴۴**	۰/۱۷۷**	۰/۱۲۷*	خودشکوفایی
۰/۲۱۴**	۰/۱۴۸**	۰/۱۲۵**	۰/۱۳۵*	روابط بین فردی
۰/۲۱۶**	۰/۰۲۲**	۰/۱۰۹*	۰/۰۱۷	همدلی
۰/۲۶۱**	۰/۲۲۲**	۰/۲۳۷**	۰/۱۵۲*	هوش هیجانی کلی

** در سطح $\alpha = 0/01$ معنادار است. / در سطح $\alpha = 0/05$ معنادار است.

جدول ۲: محاسبه شاخص های آماری شامل میانگین، واریانس و انحراف معیار نمرات نوآوری سازمانی و مولفه های مربوط به آن (نوآوری علمی، فرآیندی و تکنولوژی) در مدیران مورد مطالعه

انحراف معیار S	واریانس S^2	میانگین \bar{X}	تعداد N	شاخص های آماری متغیرها	نوآوری سازمانی
۲/۱۵	۴/۶۲	۴/۱۲	۲۰۰	نوآوری علمی	
۳/۱۷	۱۰/۰۱	۴/۴۶	۲۰۰	نوآوری فرآیندی	
۲/۸۲	۷/۹۵	۴/۸۳	۲۰۰	نوآوری تکنولوژیک	
۴/۱۰	۱۶/۸۱	۴/۴۷	۲۰۰	نوآوری سازمانی	

بررسی فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

- بین هوش هیجانی و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.
با توجه به جدول یک مقدار همبستگی برابر ۰.۲۶۱ می باشد و این همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنی دار می باشد و یعنی اینکه بین هوش هیجانی و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی رابطه مثبتی بین هوش هیجانی و نوآوری سازمانی برقرار است.

فرضیات فرعی

- بین جرات ورزی^۱ و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.
با توجه به جدول یک مقدار همبستگی برابر ۰.۱۸۲ می باشد و این همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنی دار می باشد و یعنی اینکه بین جرات ورزی و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی رابطه مثبتی بین جرات ورزی و نوآوری سازمانی برقرار است.

- بین مسولیت پذیری^۲ و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.
با توجه به جدول یک مقدار همبستگی برابر ۰.۲۳۳ می باشد و این همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنی دار می باشد و یعنی اینکه بین مسولیت پذیری و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی رابطه مثبتی بین مسولیت پذیری و نوآوری سازمانی برقرار است.

- بین مهارت حل مساله^۳ و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.
با توجه به جدول یک مقدار همبستگی برابر ۰.۲۱۸ می باشد و این همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنی دار می باشد و یعنی اینکه بین مهارت حل مساله و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.

¹- Daring

²- Taking Responsibility

³- Resolving problem

نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی رابطه مثبتی بین مهارت حل مساله و نوآوری سازمانی برقرار است.

- بین انعطاف پذیری^۱ و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول یک مقدار همبستگی برابر ۰.۲۰۵ می باشد و این همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنی دار می باشد و یعنی اینکه بین انعطاف پذیری و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی رابطه مثبتی بین انعطاف پذیری و نوآوری سازمانی برقرار است.

- بین تحمل فشار و استرس^۲ و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول یک مقدار همبستگی برابر ۰.۱۷۶ می باشد و این همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنی دار می باشد و یعنی اینکه بین تحمل فشار و استرس و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی رابطه مثبتی بین تحمل فشار و استرس و نوآوری سازمانی برقرار است.

- بین واقعیت گرایی^۳ و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول یک مقدار همبستگی برابر ۰.۰۸۴ می باشد و این همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۵ معنی دار نمی باشد و یعنی اینکه بین واقعیت گرایی و نوآوری سازمانی رابطه وجود ندارد، و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی رابطه مثبتی بین واقعیت گرایی و نوآوری سازمانی برقرار است.

- بین خوش بینی^۴ و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول یک مقدار همبستگی برابر ۰.۰۹۱ می باشد و این همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۵ معنی دار نمی باشد و یعنی اینکه بین خوش بینی و

¹- Flexibility

²- Tolerating Stress

³- Realism

⁴- Optimism

استرس و نوآوری سازمانی رابطه وجود ندارد، و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی رابطه مثبتی بین خوش بینی و نوآوری سازمانی برقرار است.

- بین استقلال طلبی^۱ و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول یک مقدار همبستگی برابر ۰.۱۸۸ می باشد و این همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۵ معنی دار می باشد و یعنی اینکه بین استقلال طلبی و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی رابطه مثبتی بین استقلال طلبی و نوآوری سازمانی برقرار است.

- بین کنترل تکانه ها^۲ و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول یک مقدار همبستگی برابر ۰.۱۴۵ می باشد و این همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۵ معنی دار می باشد و یعنی اینکه بین کنترل تکانه ها و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی رابطه مثبتی بین کنترل تکانه ها و نوآوری سازمانی برقرار است.

- بین خودشکوفایی^۳ و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول یک مقدار همبستگی برابر ۰.۲۱۷ می باشد و این همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنی دار می باشد و یعنی اینکه بین خودشکوفایی و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی رابطه مثبتی بین خودشکوفایی و نوآوری سازمانی برقرار است.

- بین روابط بین فردی^۴ و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول یک مقدار همبستگی برابر ۰.۲۱۴ می باشد و این همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنی دار می باشد و یعنی اینکه بین روابط بین فردی و

¹- Taking Independence

²- Controlling Shocks

³- Self-Actualization

⁴- Interpersonal Relationship

نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی رابطه مثبتی بین روابط بین فردی و نوآوری سازمانی برقرار است.

- بین همدلی^۱ و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول یک مقدار همبستگی برابر ۰.۲۱۶ می‌باشد و این همبستگی در سطح معنی داری ۰.۰۱ معنی دار می‌باشد و یعنی اینکه بین همدلی و نوآوری سازمانی رابطه وجود دارد، و با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی رابطه مثبتی بین همدلی و نوآوری سازمانی برقرار است.

۴- نتایج و بحث

یافته‌های تحقیق حاضر مبنی بر وجود رابطه معنادار بین مولفه‌های هوش هیجانی و نوآوری سازمانی مورد تأیید قرار گرفته. این یافته‌ها با نتایج و پژوهش‌های مختلف مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفت که به شرح زیر است:

در مورد جرأت‌ورزی مدیران مورد مطالعه، این یافته با نتایج پژوهش براکت و همکاران (۲۰۰۵) و خسرو جاوید (۱۳۸۲) انطباق و هم خوانی دارد.

براکت و همکاران در تحقیقی روی مدیران مدارس غیرانتفاعی و خسرو جاوید در تحقیقی که بر روی مدیران مدارس راهنمایی دولتی شهر تهران انجام داده است به این نتیجه رسیده است که هر اندازه مدیران مدارس غیرانتفاعی از قابلیت ریسک و جرأت‌ورزی بیشتری برخوردار بوده‌اند بر سطح نوآوری در مدارس تحت مدیریت آنها افزوده شده است.

در واقع به عقیده آگان (۲۰۰۸) جرأت‌ورزی خصیصه‌ای است که اجازه نوآوری را به فرد داده و تمایل به خلق طرحها و برنامه‌های تازه را به وجود می‌آورد و این موضوع در میان سازمانهای خصوصی بیشتر به چشم می‌خورد.

^۱- Empathy

در مورد مسئولیت پذیری مدیران مورد مطالعه، این یافته با نتایج تحقیق بردی وهال (۲۰۰۷) انطباق و هم خوانی دارد. بردی وهال در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین ابعاد هوش هیجانی با خلاقیت و جو سازمانی مدیران صنایع غذایی به این نتیجه رسیدند که مدیران و سرپرستان بخشهای مختلف صنایع غذایی خصوصی که حس مسولیت پذیری بیشتری داشتند، در جو سازمانی متعادل نوآوری و خلاقیت بیشتری را نشان می دهند.

گلمن و همکارانش (۲۰۰۲) این موضوع را تا حدودی زیستی می داند اما معتقد است که روحیه مسولیت پذیری بیشتر در محیط و توسط فرآیند اجتماعی شدن شکل می گیرد.

یافته دیگر تحقیق مبنی بر این که بین مهارت حل مساله مدیران بخش دولتی و خصوصی و نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد، مورد آزمون قرار گرفت و تایید گردید. این یافته با نتایج تحقیق بار- آن (۲۰۰۰) و سیمون (۲۰۰۷) هم خوانی و انطباق دارد.

به عقیده بار- آن و سیمون افرادی که نوآوری سازمانی و فردی قابل توجهی دارند، غالباً از مهارت بالایی در حل مساله یا مشکلات برخوردارند. همچنین آنها اعتقاد دارند که بین دو متغیر مهارت حل مسئله و نوآوری رابطه ای خطی و دوسویه وجود دارد. به عبارت دیگر هر چقدر فردی مهارت های حل مساله را در سطح بالایی تجربه نماید عموماً در سطح نوآوری بالاتری هم قرار می گیرد و نیز افراد نوآور از مهارت حل مساله برخوردارند.

در بعد انعطاف پذیری، نتایج این تحقیق با یافته های شمس آبادی (۱۳۸۳) انطباق و هم خوانی دارد.

شمس آبادی در پژوهشی که به منظور بررسی تاثیر ویژگیهای شخصیتی افراد بر سطح خلاقیت و نوآوری آنها انجام داده است، به این نتیجه رسیده است افرادی که از سطح انعطاف پذیری نسبتاً بالایی برخوردار هستند، دارای مهارت های

نوآوری و خلاقیت بیشتری نسبت به سایرین بوده‌اند. به عقیده شمس آبادی کسانی که انعطاف‌پذیری و روحیه استقلال بیشتری داشته‌اند در ایجاد و خلق روشهای تازه و نو برای مواجهه با مسایل مختلف نمرات بیشتری کسب کرده‌اند. وی اعتقاد دارد که شرکتها و سازمانهای خصوصی امکان و فضای انعطاف‌پذیری بیشتر را برای کارکنان و مدیران فراهم می‌آورد.

فرضیه ششم تحقیق مبنی بر اینکه بین تحمل فشار و استرس و نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد مورد آزمون قرار گرفت و تایید گردید. این نتیجه با یافته‌های پژوهش صادقی و همکارانش (۱۳۸۱) انطباق و هم‌خوانی دارد. صادقی و همکارانش در تحقیقی به بررسی رابطه بین سلامت روان و خلاقیت‌های سازمانی مدیران دبیرستانهای پسرانه و دخترانه شهر اصفهان پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق میدانی که بر روی ۱۲۸ مدیر و معاون مدارس متوسطه پسرانه و دخترانه انجام شده است نشان می‌دهد که مدیران با سطح استرس کمتر در زمینه تسلط به محیط و کنترل چالشهای مربوط به آن موفق‌تر عمل می‌کنند.

فرضیه بعدی تحقیق در مورد وجود رابطه معنادار بین متغیر واقعیت‌آزمایی و نوآوری سازمانی مدیران مورد آزمون قرار گرفت ولی تایید نگردید. این یافته با نتایج تحقیق بطحایی (۱۳۸۵) و سعیدی (۱۳۸۱) انطباق و هم‌خوانی دارد. بطحایی و سعیدی معتقدند که واقعیت‌آزمایی خودبه‌عنوان یک مانع در نوآوری سازمانی محسوب می‌شود و اساساً افراد با روحیه نوآوری کمتر به قید و بندها و ضوابط دست و پاگیر اداری اعتقاد داشته و توجه می‌کنند. به اعتقاد این پژوهشگران میانگین نمره واقعیت‌آزمایی در افراد (مدیران) با سابقه کار کمتر از ۵ سال کمتر از میانگین نمرات مدیران باتجربه است و حال آنکه با افزایش سابقه کار مدیران در تحقیق حاضر از میزان نوآوری سازمانی آنها کاسته شده است.

فرضیه هشتم پژوهش در خصوص وجود ارتباط معنادار بین متغیرهای خوش بینی مدیران بخشهای دولتی و خصوصی و نوآوری سازمانی مورد آزمون قرار گرفت ولی تایید نگردید.

جودیت هال و همکارانش (۲۰۰۶) اعتقاد دارند که جو سازمانی ادارات و بانک‌های کشورهای در حال توسعه که اغلب دولتی هستند به گونه‌ای است که روحیه مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی کمتر مشاهده شده و عمدتاً روحیه محافظه‌کاری و بدبینی جایگزین شده است. به اعتقاد موریس (۲۰۰۶) کارکنانی که در موسسات عالی و اعتباری کار می‌کنند، از سطح خوش‌بینی کمتری نسبت به کارکنانی که در موسسات غیرمالی کار می‌کنند، برخوردارند و بخشی از این موضوع توسط ماهیت شغل آنها قابل تبیین و توضیح می‌باشد.

یافته‌های پژوهش حاضر در بعد استقلال طلبی با یافته‌های گلمن مطابقت دارد. گلمن (۲۰۰۲) معتقد است که افرادی که مسئولیت بیشتری را در موقعیت‌های شغلی بر عهده دارند، میل به استقلال طلبی و کنترل شرایط بیشتری دارند. به اعتقاد وی افراد مستقل به دلیل برخورداری از شرایط ابتکار عمل، آزادی بیشتری را در خلق آثار جدید از خود نشان می‌هند. در عوض افراد کمتر مستقل و وابسته شرایط ذهنی و روانی مناسبی را برای طراحی و خلق آثار و تولیدات جدید ندارند. به عقیده وی سازمانهای خصوصی فضای ابتکار عمل را بیشتر فراهم می‌کنند. در بعد کنترل تکانه‌ها، نتایج تحقیق با نتایج تحقیق گلیفورد (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

گلیفورد معتقد است که حساس بودن نسبت به مشکلات، کنجکاوی، روانی و سیالی ایده‌ها، برخورداری از ایده‌های نو، داشتن انعطاف و انعطاف‌پذیری، توانایی ترکیب و تجزیه و تحلیل، توانایی کنترل کردن خود و امور، بازسازی و سازماندهی مساله را به عنوان مهمترین صفات افراد نوآور در سازمان‌ها مطرح می‌باشند.

یافته‌های پژوهش حاضر در بعد خودشکوفایی، با نتایج تحقیق آمایل (۲۰۰۷) هم‌خوانی دارد.

آمایل خصوصیات بلند همتی، کنجکاوی، اعتماد به نفس، خودیابی، اشتیاق فراوان، با انرژی بودن، متعهد بودن و انگیزه داشتن را به عنوان مهمترین صفات افراد نوآور در سازمانها مطرح نموده است.

در بعد روابط بین فردی، نتایج تحقیق با نتایج تحقیقات فرازمند (۱۳۸۲) و نیای آرام (۱۳۸۳) هم‌خوانی دارد.

فرازمند و نیای آرام در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که لازمه نوآوری سازمانی، وجود خلاقیت و نوآوری در افراد سازمان است و یکی از عوامل تاثیرگذار بر خلاقیت و نوآوری افراد در سازمان، ایجاد روابط فرد و گروهی می‌باشد.

در بعد همدلی، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که میانگین نمرات مدیران نوآور در خرده مقیاس همدلی بیشتر از نمره مدیرانی است که نوآوری کمتری داشته‌اند. این یافته با نتایج تحقیق جاکوب (۲۰۰۳) انطباق و هم‌خوانی دارد.

جاکوب اعتقاد دارد که از طریق رفتار همدلانه می‌توان زوایای جدیدی را در نحوه نگرش و ساخت اجتماعی به وجود آورد. همدلی ویژگی است که از طریق آن می‌توان خلاقیت‌ها و نوآوری‌های متنوعی را با شریک کردن و درگیر نمودن اذهان مختلف به وجود آورد.

منابع:

- آقایی فیشانی، تیمور (۱۳۷۷)، خلاقیت و نوآوری در انسانها و سازمانها، انتشارات ترمه.
- برادبری، تراویس، کریوز، جین (۱۳۸۷)، هوش هیجانی مهارتها و آزمونها، ترجمه: مهدی گنجی، تهران: ساوالان.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۴)، روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، انتشارات بازتاب، چاپ دوم.
- دراکر، پیتر (۱۳۸۰)، رشته‌ای علمی به نام خلاقیت، ترجمه: سیدصالح واحدی، مجله تدبیر، شماره ۴۳.
- سیاروچی، ژرژف، فورگاش، ژوزف (۱۳۸۳)، هوش هیجانی در زندگی روزمره، ترجمه: اصغر نوری امامزاده‌ای، حبیب‌الله نصیری، اصفهان: نشر نو شه.
- شمس‌آبادی، روح‌الله (۱۳۸۳)، هنجاریابی آزمون هوش هیجانی بر روی دانش‌آموزان دبیرستانهای شهر مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، انستیتوروان پزشکی تهران.
- صادقی، منصور (۱۳۸۶)، خلاقیت (رویکرد سیستمی، فردی، گروهی، سازمان)، تهران: نشر دانشگاه امام حسین (ع).
- فرازمن، علی (۱۳۸۲)، نوآوری در مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ظرفیت سازی در عصر جهانی شدن، رایه شده در کنفرانس ویژه در باب مدیریت منابع انسانی در تهران، اکتبر ۲۰۰۳.
- گلמן، دانیل (۱۳۷۴)، هوش هیجانی، ترجمه: نسرين پارسا. تهران: انتشارات رشد.
- گلמן، دانیل، ریچارد، بویاتسینو، آنی، مک کی (۱۳۸۱)، هوش هیجانی در کار، ترجمه: بهمن ابراهیمی، محسن جوینده، تهران: انتشارات بهین.
- مرتضوی، سعید، ناظمی، شمس‌الدین، محمودی فخرآباد، صادق (۱۳۸۴)، بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری در مدیران بازرگانی شرکتهای تولیدی صنایع غذایی و خودروسازی شهر مشهد، نشریه مدرس علوم انسانی، شماره ۲۲، پاییز ۸۴.
- نیای آرام، علی (۱۳۸۳)، خلاقیت و نوآوری در سازمان، مجله تدبیر، شماره ۸۵.

- هاشمی، احمد، صادقی فرد، احمد (۱۳۸۸)، بررسی ارتباط بین انواع سبک تفکر و خلاقیت و نوآوری مدیران مدارس در شهرستان لامرد، آدرس سایت: <http://www.dr-hashemi.com/index.php?newsid=115>
- یحیی‌زاده، سلیمان (۱۳۸۴)، رابطه هوش هیجانی و منبع کنترل با سلامت روان‌شناسی در بین دانشجویان دانشگاه مازندران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- 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 Susan, PP. 155-164.
 - Bar-on, R (1997), The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence. Toronto, Canada: Multi- Health systems, Inc.
 - Bar-on, R (2000), the handbook of Emotional Intelligence Santorancosco Sassy- Bass Book.
 - Berdy, w (2006), "Pioneering versus incremental innovation: Review and Research propositions", Journal of Product Innovation Management, Vol. 11,pp. 60-68
 - Brackett, M. A, warner, R.M (2005), Emotional intelligence and its relation to everyday behavior. University of New Hampshire, Department of psychology, Conant Hall, lolibrary way Durham NH.03824, USA
 - Gelifourd, L. B (2008), Determinates of Innovation in Organization, The American Political Science Review, 63, PP.131-148
 - Jakub, h (2004), Organizational innovation in SME, European journal of marketing Vol. 38 No pp.1091-1112.
 - Muris, R (2003), Determinants of radical product innovations, European Journal of Innovation Management Vol.9, No.1, pp.20-43.

- Palmer, B, R, manocha, R, Gignaac, G, stough. c (2007), Examining the factor structure of the Bar-on Emotional Quotient inventory with on Australian general population sample, Personality and Individual Differences.35,119-137.
- Shate, J, Malof, E (2001), Emotional Intelligence and dispositional affectivity Human Resource management Review. 12, 1, 1105-1111
- 11-Steiner, Gray A., (2007), the Creative Organization, Chicago: The University of Chicago Graduate School of Business Administration.
- Williyam, L (2004), Developing Emotional Intelligence. To be published in San Francico: Jossey - Bass.
- 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