


Research Paper

# Explaining the relationship between emotional intelligence and self-management with organizational innovation

Kobra Eshkor Vakili<sup>1</sup>, Seyedsadra nojabaei<sup>2</sup> 

1- M.Sc. in Educational Sciences, Islamic Azad University, Tonekabon Branch, Tonekabon, Iran

2- Assistant Professor, Department of Psychology, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran

**Receive:**

20 May 2022

**Revise:**

10 June 2022

**Accept:**

12 July 2022

**Published online:**

12 July 2022




**Abstract**

The current research has been conducted with the aim of explaining the relationship between emotional intelligence and self-management with organizational innovation of health network employees of Tonkabon city. The research method was descriptive-correlative in nature, and applicable in terms of purpose. The statistical population of the research was made up of 181 employees of Tonkabon health network. For this purpose, 123 employees of the mentioned department were selected as the statistical sample of the study by simple random sampling method. In this research, three standard questionnaires of emotional intelligence by Nwaka and Ahayuzu (2009), self-management skills by Manz et al. (2000), and organizational innovation by Amid et al. (2002) were used. The findings of the research showed that the research model had a favorable fit and indicated that emotional intelligence and self-management were directly related to the organizational innovation of employees. The results of the research also showed that the components of social awareness and reward had the highest correlation with organizational innovation.

**Keywords:**

emotional intelligence,  
self-management,  
organizational innovation,  
social awareness.

**Please cite this article as (APA):** Eshkor Vakili, K., & nojabaei, S. (2022). Explain the relationship between emotional intelligence and self-management with organizational innovation. *Management and Educational Perspective*, 4(2),66-84.

<b>Publisher:</b> Iranian Business Management Association	<a href="https://doi.org/10.22034/jmep.2022.343233.1119">https://doi.org/10.22034/jmep.2022.343233.1119</a>	
<b>Corresponding Author:</b> Seyedsadra Nojabaei		
<b>Email:</b> <a href="mailto:seyedsadranojabaei@gmail.com">seyedsadranojabaei@gmail.com</a>	<b>Creative Commons:</b> CC BY 4.0	



## Extended Abstract

### Introduction

Emotional intelligence is among the features that can help managers in the field of design and new thinking and compromise and adaptation to new conditions, especially in the field of decision-making in critical and undetermined conditions (Enayat Sani, 2018). In order to survive in the new paradigm of competition, organizations must look at innovation as a necessary strategy in the current era and, while recognizing environmental changes and developments, identify organizational indicators that influence organizational innovation in order to deal with them, and give the most appropriate answers to these changes (Akbari Zanjani, B. 2016).

Another category that causes employees' innovation in the organization is their self-management. Self-management is the foundation on which other management skills are built. In other words, intrapersonal skills are the introduction to interpersonal skills; and knowing and managing others requires knowing and managing yourself. This process is a sequential strategy through which individuals and employees of a group encourage and guide themselves to achieve a specific behavior and desired result (Mirkarimi, 2015). Self-management is a process in which employees in the organization motivate, guide, and direct themselves in order to achieve behavior, performance, or a special goal, or in the process of achieving them (Mirsafian, 2018; Bues, 2013).

Considering that emotional intelligence and self-management can play an important role in employee innovation and organizational performance, the researcher in this research seeks to answer the question whether there is a relationship between emotional intelligence and self-management with organizational innovation in the employees of Tonkabon health network.

### Theoretical framework

Emotional intelligence is a factor that motivates a person when he fails, and due to having high social skills, leads to establishing a good relationship with people (Safari, 2020). Today, emotional intelligence has been explained as a type of intelligence that includes both the accurate understanding of one's own emotions and the accurate interpretation of the emotional states of others. He is aware of his feelings and how he controls and manages them. The remarkable thing about emotional intelligence is that the abilities of emotional intelligence are not inherent, they can be learned (Aflakifard, 2020).

Self-management is an orderly process through which individuals and employees of a group encourage and guide themselves to achieve a specific behavior and desired result (Mousavi & Sardari, 2019). The root of this concept goes back to the theories related to the impact on themselves, in which the emphasis on themselves is to find ways to control themselves and manage themselves (Heydari & Dasht, 2021).

Innovation refers to the ability to combine resources in a new way to create goods and new production methods and open new markets and even sometimes reorganize the industry (Azeem et al, 2021).

Jena & Goyal (2022) in their research investigated the sequential mediating effect of individual-group fit and adaptive performance in the relationship between emotional intelligence and employee innovation, and concluded that intelligence leads to better performance and ultimately organizational innovation, and individual- Group fitness and adaptive function change the strength of this effect incrementally.

Ziaei et al. (2022) investigated the relationship between organizational innovation and emotional intelligence with organizational commitment. The results of this research, which was conducted among the librarians of public libraries in Rasht city, showed that

organizational innovation is a positive and significant predictor of organizational commitment, and emotional intelligence is a positive and significant predictor of organizational commitment.

### **Methodology**

The research method is descriptive-correlative in nature, and applicable in terms of purpose. The statistical population of the research was made up of 181 employees of Tonkabon health network. A number of 123 people were selected as the statistical sample of the study based on the Karjesi and Morgan table and by simple random sampling. In order to collect data related to the variable of emotional intelligence, the questionnaire by Nwaka and Ahayouzo (2009); and for the variable of self-management skills, the questionnaire of Manz et al. (2000); and for the variable of organizational innovation, the questionnaire of Amid et al. (2002) were used.

### **Discussion and Results**

In order to investigate the hypothesis of the research, the modeling of structural equations, the method of structural equation modeling with the help of spss software was used to test the hypotheses from inferential statistics. Then PLS software was used to test the hypotheses or the conceptual model of the research, and the results showed that the path coefficient of the relationship between emotional intelligence and organizational innovation is (0.241). The t-statistic for this coefficient is also (5.271) and its value is more than the significance threshold, i.e. (1.96). Therefore, the first hypothesis based on the relationship between emotional intelligence and organizational innovation is confirmed. The path coefficient of the strength of the relationship between self-management and organizational innovation is (0.559). The t-statistic for this coefficient is also (5.631) and its value is more than the threshold of significance i.e. (1.96). Therefore, the second hypothesis based on the relationship between self-management and organizational innovation is confirmed.

### **Conclusion**


The present research was conducted with the aim of explaining the relationship between emotional intelligence and self-management with organizational innovation of employees of Tonkabon health network. This finding is consistent with the results of Mardani (2018) and Younesifar et al. (2014); Emotional intelligence is a set of abilities which helps us to establish a friendly and tolerant relationship with others in our personal or professional life. Emotional intelligence alone is the biggest factor for predicting a person's performance in the work environment and the strongest force for leadership and success. Characteristics such as the ability to excite and arouse oneself, endurance and stability against failure, not losing the spirit of empathy and hope are related to emotional intelligence. Creativity and innovation are essential elements in maintaining the life and movement of any society in an organizational environment (Singhai & Agrawal, 2021). Self-management is an orderly process through which individuals and employees of a group encourage and guide themselves to achieve a specific behavior and desired result (Arif & Akram, 2019). Increasing self-awareness and behavioral management, setting personal goals, self-encouragement and self-punishment, visualization of successful performance are the characteristics of people with self-management skills. Self-management skills are critical to exhibit innovative behavior (Heydari & Dasht, 2021). In this regard, the following practical suggestions can be proposed: The value of applying knowledge and performance pressure as a whole provides a suitable environment for the implementation of emotional



intelligence and innovation, which is suggested to be given more attention and more detailed planning. Sufficient care should be taken in attracting and recruiting human resources to their self-management category, and then, continuous training and necessary skills should be designed to maintain and update the knowledge of these resources and strengthen their memory and individual innovation. In terms of informing and empowering employees in the field of intelligence and its types, especially emotional intelligence, the heads of the Tonkabon health network have made the necessary arrangements, including holding a workshop on emotional intelligence and its effects on the organization, in order for the employees to achieve organizational learning and become a learner organization, and finally do organizational innovations; because emotional skills can be used to create a favorable environment for learning and effective communication in organizations.



## تبیین رابطه هوش عاطفی و خود مدیریتی با نوآوری سازمانی

کبری اشکور و کیلی<sup>۱</sup>، سید صدرا نجبایی<sup>۲</sup> 

۱- کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، تنکابن، ایران.

۲- استادیار گروه روان شناسی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه هوش عاطفی و خود مدیریتی با نوآوری سازمانی کارکنان شبکه بهداشت شهرستان تنکابن انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شبکه بهداشت شهرستان تنکابن به تعداد ۱۸۱ نفر تشکیل دادند. به همین منظور تعداد ۱۲۳ نفر از کارکنان اداره مذکور به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. روش تحقیق به لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی بود. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد هوش عاطفی نواکا و آهایوزو (۲۰۰۹)، مهارت‌های خود مدیریتی مانز و همکاران (۲۰۰۰) و نوآوری سازمانی آمید و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها براساس روایی محتوایی با استفاده از نظر صاحب نظران، صوری بر مبنای دیدگاه تعدادی از جامعه آماری و سازه با روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها با روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای هوش عاطفی ۰/۹۲، مهارت‌های خود مدیریتی ۰/۹۵ و نوآوری سازمانی ۰/۹۶ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. بدین صورت جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری اسمارت پی.آل. اس استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار بوده و حاکی از آن است که هوش عاطفی و خودمدیریتی به صورت مستقیم با نوآوری سازمانی کارکنان رابطه داشته‌اند. نتایج پژوهش نیز نشان داد که مؤلفه‌های آگاهی اجتماعی و پاداش دارای بیشترین میزان همبستگی با نوآوری سازمانی بوده‌اند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۳۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۳/۲۰




تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۱

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۰۴/۲۱

## کلید واژه‌ها:

هوش عاطفی،  
خود مدیریتی،  
نوآوری سازمانی،  
آگاهی اجتماعی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): اشکور و کیلی، کبری، نجبایی، سید صدرا. (۱۴۰۱). تبیین رابطه هوش عاطفی و خود مدیریتی با نوآوری سازمانی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. (۴): ۶۶-۸۴.

	<a href="https://doi.org/10.22034/jmep.2022.343233.1119">https://doi.org/10.22034/jmep.2022.343233.1119</a>	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: سید صدرا نجبایی
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: <a href="mailto:eyedsadranojabaei@gmail.com">eyedsadranojabaei@gmail.com</a>

## مقدمه

در شرایط پیچیده و متحول کنونی که ناشی از جهانی سازی، تسریع در پیشرفت های تکنیکی و توسعه تکنولوژی های اطلاعاتی است، لزوم طرح و مطالعه مجموعه ای از مفاهیم و نظریه ها و تئوری هایی که هدف از آنها نوآوری سازمانی است، بر همگان آشکار است (Arif.k & Akram,2018). 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 استراتژی های سازمان را به سر منزل مقصود برسانند (Hejāzi& Amini Pour,2014). در این مسیر و به منظور تحقق اهداف کلان و خرد سازمانی، مدیران نیازمند ویژگی ها و صفاتی هستند که بتوانند اندیشه های نوآورانه را به منظر ظهور برسانند. هوش هیجانی از جمله ویژگی هایی 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 (Enayat Sani,2018). سازمانها برای آنکه بتوانند در پارادیم جدید رقابت، به حیات خود ادامه دهند باید به نوآوری به عنوان یک استراتژی ضروری در عصر کنونی نگاه کنند و ضمن شناخت تغییر و تحولات محیطی، برای مقابله با آنها، شاخص های سازمانی تأثیرگذار بر نوآوری سازمانی را شناسایی کنند و به این تغییرات مناسب ترین پاسخها را بدهند (Akbari Zanjani, B.2016). از آنجا که تولد و مرگ سازمان به بصیرت و توانایی مؤسسان آن بستگی دارد، رشد و بقای آن نیز به عواملی نظیر خلاقیت و نوآوری منابع انسانی وابسته است (Hervas-Oliver& Sempere-Navid, 2020; Ripoll,2015). گرایش به نوآوری با واژه هایی مانند خلاقیت، ارتباط مستقیم دارد (Navid Adham&Shafizadeh,2019). خلاقیت ۲ کارکنان به عنوان یکی از مسائل اصلی در علوم سازمانی است (Noruzi&etal,2018) و به توانایی گذر از چارچوب استانداردها و درعین حال پذیرش الگوهای قبلی و ابداع الگوهای جدید اطلاق می شود (Yarmohammadian,2018; Bahramzadeh,2020). افزایش خلاقیت در سازمانها می تواند به ارتقای کمیّت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارآیی و بهره وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر شود (Mohammadi,2017). خلاقیت در سازمان همچنین سازمان را به یک سازمان یادگیرنده و دانش آفرین تبدیل می کند (khodaparast,2019). اما بین خلاقیت و نوآوری تمایز وجود دارد. خلاقیت، پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو است در حالی که نوآوری به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه است (Navid Adham,Shafizadeh,2019). نوآوری سازمانی عبارت از پذیرفتن یک عقیده یا رفتاری که برای محیط عمومی سازمان تازگی دارد (Ghaffarian,&Kiani,2013). گرایش به نوآوری سازمانی می تواند در بخش نیروی انسانی، مطالعات رفتاری و روانشناختی کارکنان و شناخت ارزشها و توانایی های آنان یا در بخش فنی و تکنولوژی، تجهیزات، مدرنیزه و فنون جدید و یا در بخش ساختار که شامل مجموعه قواعد، روش ها، هنجارها و ضوابط می باشد، روی دهد (Al-dujaili,2012). یکی از عواملی که کارایی و نوآوری افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می دهد، هوش عاطفی است. هوش عاطفی اصطلاحی است که توجهات زیادی را به سوی خود جلب کرده است و یک موج وسیع از اصول مشمول مدیریت، روانشناسی و علوم بهداشتی را در بر می گیرد (Safari,2020). این مفهوم، فواید بسیاری در شناخت نقش های به هم پیچیده هیجانها در نفوذ در پیامدهای زندگی دارد (Aflakifard,2020). (Mayer&etal,2001) هوش عاطفی را توانایی می دانند که به شناخت مفهوم عواطف و روابط آنها و استدلال و حل مسائل بر مبنای آنها می پردازد. هوش عاطفی شامل ظرفیت درک عواطف، تلفیق احساسات مربوط به عواطف، درک اطلاعات این عواطف و مدیریت آنها می باشد (Kotsou&etal,2019). از نظر (Goleman,2001) هوش عاطفی مهارتی

- 1 Organizational Innovation
- 2 Creativity

است که دارنده آن می‌تواند از طریق خودآگاهی، روحيات خود را کنترل کند، از طریق خود مدیریتی آن را بهبود بخشد، از طریق همدلی، تأثیر آن‌ها را درک کند و از طریق مدیریت روابط به شیوه‌ای رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا ببرد (Hadian&Amini,2019).

یکی دیگر از مقوله‌هایی که موجبات نوآوری کارکنان در سازمان را فراهم می‌آورد بعد خودمدیریتی آنان است. خودمدیریتی سنگ اساسی است که سایر مهارت‌های مدیریت بر روی آن بنا می‌شود. به عبارت دیگر؛ مهارت‌های درون شخصی، مقدمه مهارت‌های بین شخصی و شناخت و اداره دیگران، مستلزم شناخت و اداره خود است. این فرآیند یک راهبرد ترتیبی است که افراد و کارکنان یک گروه برای رسیدن به یک رفتار خاص و نتیجه دلخواه، از طریق آن خود را ترغیب و راهنمایی می‌کند (Mirkarimi,2015). خودمدیریتی جریانی ترتیبی است که کارکنان در سازمان به منظور دستیابی به رفتار، عملکرد، یا هدفی ویژه، یا در فرایند دستیابی به آنها، خود را ترغیب، هدایت و راهنمایی می‌کنند (Bues,2013؛Mirsafian,2018). با توجه به اینکه هوش عاطفی و خودمدیریتی می‌تواند نقش مهمی در نوآوری کارکنان و عملکرد سازمان ایفا کند بنابراین محقق در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال است آیا بین هوش عاطفی و خودمدیریتی با نوآوری سازمانی در کارکنان شبکه بهداشت شهرستان تنکابن رابطه وجود دارد؟

## مبانی نظری پژوهش

### ۱. هوش عاطفی

اصطلاح هوش هیجانی برای اولین بار در دهه ۱۹۹۰ توسط دو روان‌شناس به نام‌های مایر و سالووی (۱۹۹۳) مطرح شد. آنان اظهار داشتند، کسانی که از هوش هیجانی برخوردارند، می‌توانند عواطف خود و دیگران را کنترل کرده، بین پیامدهای مثبت و منفی عواطف تمایز گذارند و از اطلاعات عاطفی برای راهنمایی فرآیند تفکر و اقدامات شخصی استفاده کنند (Botlani &Yadegar&Khanifar,2019). آن‌ها، اصطلاح هوش هیجانی را برای بیان کیفیت و درک احساسات افراد، همدردی با احساسات دیگران و توانایی اداره مطلوب خلق و خو به کار بردند. در حقیقت این هوش مشتمل بر شناخت احساسات خویش و دیگران و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیمات مناسب در زندگی است (shirvani&Sarihi Asfestani,2014). به عبارتی هوش هیجانی عاملی است که به هنگام شکست، در شخص ایجاد انگیزه می‌کند و به واسطه داشتن مهارت‌های اجتماعی بالا منجر به برقراری رابطه خوب با مردم می‌شود (Safari,2020). امروزه هوش هیجانی به عنوان نوعی هوش تبیین شده است که هم شامل درک دقیق هیجانهای خود شخص و هم تعبیر دقیق حالات هیجانی دیگران است. هوش هیجانی، فرد را از نظر هیجانی ارزیابی می‌کند، به این معنی که فرد به چه میزان از هیجانها و احساسهای خود آگاهی دارد و چگونه آن‌ها را کنترل و اداره می‌کند. نکته قابل توجه در راستای هوش هیجانی این است که تواناییهای هوش هیجانی ذاتی نیستند، آن‌ها می‌توانند آموخته شوند (Aflakifard,2020). گلמן مؤلفه‌های هوش هیجانی را به شرح زیر بیان می‌کند: خودآگاهی: شناختن هیجان‌هایی است که آن را احساس کرده و دلیلش را می‌دانیم. خودآگاهی به معنای آگاه بودن از حالت روانی خود و نیز تفکر ما درباره آن حالت است. خودآگاهی یا تشخیص احساس در همان زمان که در حال وقوع است، بخش مهم و کلیدی هوش هیجانی را تشکیل می‌دهد (Sadipour&etal,2018). خودگردانی: تعادل هیجانی را خودگردانی می‌نامند. گاهی از خودگردانی به معنای کنترل احساسات، عواطف و تکانش‌ها یاد می‌کنند. خودگردانی یک قابلیت زیربنایی است که در کنترل رفتارهای هیجانی نقش مهمی دارد. کنترل و اداره احساسات مهارتی است که بر پایه خودآگاهی شکل می‌گیرد. انگیزش: به معنای مولد، اثر بخش و خلاق بودن در زمینه کاری است. انگیزش، توانایی انرژی دادن به دیگران و هدایت رفتار آنان علی‌رغم داشتن روحیه ضعیف است. در انگیزش از هیجان‌ها به عنوان ابزاری برای رسیدن به اهداف استفاده می‌کنیم (Mahmoudi&Hosseini,2017). همدلی: توانایی همدردی

کردن با احساسات دیگران و شناخت دیدگاه آنهاست. همدلی، توانایی شناخت و نفوذ بر حالت هیجانی دیگران است و یا آگاهی نسبت به احساسات، نیازها و علائق دیگران. همدلی به معنای دیگر، وارد شدن به حریم احساس دیگران است (Gómez-Leal & etal, 2022). مهارت‌های ارتباطی یا اجتماعی: توانایی شناخت و همدلی با دیگران، برقراری ارتباط مؤثر، گوش دادن عمیق، پرسیدن سؤالات مهم، تشریک مساعی، مربی‌گری و مذاکره کردن از اجزای این مهارت محسوب می‌شود. به عبارتی، آگاهی و شناخت نسبت به هیجان‌ها و احساسات دیگران، مهارت گوش دادن به احساسات دیگران در زمانی که افراد دچار هیجان و احساسات هستند و نیاز دارند به حرف‌های آنان گوش داده شود، می‌باشد (Younesi Qaleh, 2017).

برادبری و گریوز (۲۰۰۵) در بحث مفصلی در خصوص تأثیر هوش عاطفی بر موفقیت‌های شغلی نکات مهمی را ذکر می‌کنند که به دلیل اهمیت موضوع، دقیقاً نقل قول می‌شود «ما هوش هیجانی را در کنار سی‌وسه رفتار شغلی مهم آزمایش کردیم و متوجه شدیم که هوش هیجانی، اکثر آنها را در درون خود جای می‌دهد و جزئی از خودش می‌کند، از جمله مدیریت زمان، انگیزه، بینش و ارتباط. شما می‌توانید به شیوه‌های مختلف از هوش هیجانی، برای بهبود عملکرد شغلی، استفاده کنید. هوش هیجانی آنقدر برای موفقیت ضروری است که ۶۰ درصد عملکرد در همه انواع شغل‌ها را شامل می‌شود. هوش هیجانی به تنهایی بزرگ‌ترین عامل برای پیش‌بینی عملکرد فرد در محیط کار و قوی‌ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است (Botlani Yadegar & Khanifar, 2019).

## ۲. خودمدیریتی

در دهه اخیر تحقیقات زیادی در زمینه‌ی مهارت‌های خودمدیریتی انجام شده است. خودمدیریتی یک فرآیند ترتیبی است که افراد و کارکنان یک گروه برای رسیدن به یک رفتار خاص و نتیجه‌ی دلخواه، از طریق آن خود را ترغیب و راهنمایی می‌کنند (Mousavi & Sardari, 2019). ریشه‌ی این مفهوم به نظریه‌های مربوط به تأثیر بر خود بر می‌گردد که در آن تأکید بر خودراهیابی کنترل بر خود و مدیریت بر خود می‌باشد (Heydari & DASHT, 2021). می‌توان گفت خودمدیریتی ساختاری گسترده است که سه استراتژی مکمل را در برمی‌گیرد و بر نتیجه‌های بعدی تأثیر می‌گذارد. این سه استراتژی عبارتند از:

۱- استراتژی رفتاری

۲- استراتژی پاداش طبیعی

۳- استراتژی الگوی فکری سازنده

استراتژی رفتاری بر افزایش خودآگاهی و مدیریت رفتارهای اصلی (و گاه ناخوشایند) تأکید دارد (mahdifarani & etal, 2020). این استراتژی شامل نظارت بر خود، تنظیم اهداف شخصی، خود انگیزشی، پاسخ خواهی از خود، پاداش دهی به خود و آموزش به خود است. از طریق نظارت بر خود، فرد به این نتیجه می‌رسد که کدام رفتارها نیاز به تغییر، اصلاح یا حذف دارند (Dehghan & etal, 2019). پاداش طبیعی به تجربیات مثبت در ارتباط با انجام یک کار و فرآیند رسیدن به آن مربوط می‌شود. انجام موفقیت آمیز یک کار به خودی خود انگیزاننده است و نوعی پاداش محسوب می‌شود. افراد باید کار را به شکل یک عمل خوشایند، لذت بخش و سودمند ببینند، چرا که چنین دیدی نوعی حس توانایی، رقابت و کنترل بر خود ایجاد می‌کند که در نهایت به بهبود عملکرد می‌انجامد (Kahe & etal, 2018). استراتژی الگوی فکری سازنده به الگوهای فکری مربوط می‌شود که ذاتاً سازنده‌اند. الگوهای فکری قابل جمع‌آوری و تکرارپذیر هستند. افراد می‌توانند الگوهای سازنده یا مخرب را اتخاذ کنند که این امر حالت رفتاری و حسی و واکنش‌های آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مثلاً، افراد در جایی که باید مشکلات را به عنوان مانع در نظر بگیرند، ممکن است به دنبال یافتن فرصت‌های دیگر، الگوی فکری خود را تغییر دهند (Hejāzi & Amini Pour, 2014).

### 3. Bradbery and Graves



### ۳. نوآوری سازمانی

نوآوری به توانایی تلفیق منابع در روش تازه برای خلق کالا و روش‌های تولید جدید و گشودن بازارهای جدید و حتی بعضی اوقات به سازماندهی مجدد صنعت اشاره دارد (Azeem&etal,2021). به عقیده آلن آفو، نوآوری بکاربردن دانش جدید برای ارائه محصول یا خدمات جدید براساس تقاضای مشتریان می‌باشد (Amiri&etal,2015). از نظر پورتر، نوآوری روش جدید انجام دادن کارها (ابداع) می‌باشد که به شکل تجاری در می‌آید. راجرز (۱۹۸۳) نیز نوآوری را سازگار نمودن ایده‌های جدید با سازمان‌های در حال سازگاری می‌داند. هبریک و همکاران اظهار داشتند: «نوآوری به سه مؤلفه اصلی: اطلاعات، سرمایه و ظرفیت کارآفرینانه لازم نیاز دارد (Eidi&etal,2019). (Tompson,1965) نوآوری را اینگونه تعریف می‌کند: نوآوری تولید، پذیرش و اجرا و تحقق ایده‌ها، فرآیندها، کالاها و خدمات جدید است. لثو و همکاران (۲۰۰۱) توصیه می‌کنند که در محیط‌های رقابتی امروز، اگر سازمان‌ها بخواهند مزیت رقابتی کسب کنند به نوآوری مستمر متوسل خواهند شد (Moghli&Dehghani,2015). نوآوری یکی از راه‌هایی است که شرایط رشد مداوم را فراهم می‌کند. همچنین یک عامل ضروری برای باقی ماندن در رقابت و تضمینی برای آینده ناشناخته (احتمالی) سازمان نیز است (Noruzi&etal,2018). نوآوری سازمانی محرک رشد سازمانی، پدید آورنده موفقیت‌های آتی و ابزاری است که اجازه می‌دهد کسب و کارها در اقتصاد جهانی موجودیتشان را ثابت کنند. پیتز دراکر به طور اختصار بیان می‌کند که هر سازمانی نیازمند یک قابلیت اصلی است که این شایستگی مهم، نوآوری است (Sung& Kim,2021). نوآوری به شرکت‌ها کمک می‌کند تا در محیط نامطمئن، مزیت رقابتی کسب کنند و برحریفان غالب شوند، و این مهم روی عملکرد شرکت در بلند مدت تأثیر دارد و همچنین عامل اصلی که موجب رشد کسب و کارها می‌شود، نوآوری است (Chang&etal,2008). نوآوری سازمانی محرک رشد سازمانی، پدید آورنده موفقیت‌های آتی و ابزاری است که اجازه می‌دهد کسب و کارها در اقتصاد جهانی موجودیتشان را ثابت کنند. پیتز دراکر به طور اختصار بیان می‌کند که هر سازمانی نیازمند یک قابلیت اصلی است که این شایستگی مهم، نوآوری است (Eidi&etal,2019). نوآوری به شرکت‌ها کمک می‌کند تا در محیط نامطمئن، مزیت رقابتی کسب کنند و برحریفان غالب شوند، و این مهم روی عملکرد شرکت در بلند مدت تأثیر دارد و همچنین عامل اصلی که موجب رشد کسب و کارها می‌شود، نوآوری است (Eyni,2020). نوآوری به عنوان یکی از کلیدهای محرک در طول دوره موفقیت سازمان در بازارهای رقابتی امروزه بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. به این دلیل است که شرکت‌هایی که قابلیت نوآوری کردن را دارند، بهتر و سریع‌تر به چالش‌های محیطی پاسخ می‌دهند. اسکاپر و دیگران (۱۹۹۹) بحث می‌کنند که عامل اصلی که باعث رشد سازمانی می‌شود نوآوری است. ماریس و همکاران (۱۹۹۴) تأکید کرده‌اند که فرصت‌های اقتصادی از نوآوری سازمانی نشأت می‌گیرند. نوآوری راهنمای جهت‌گیری کارآفرینانه است، این نشان می‌دهد که شرکت‌ها نمی‌توانند بدون بازمی‌آوردی نوآوری مستمر باقی بمانند (Jena& Goyal,2022).

### پیشینه پژوهش

(Jena & Goyal,2022) در پژوهش خود به بررسی اثر واسطه‌ای متوالی تناسب فرد-گروه و عملکرد انطباقی در رابطه میان هوش هیجانی و نوآوری کارکنان پرداختند به این نتیجه رسیدند که هوش موجبات عملکرد بهتر و در نهایت نوآوری سازمانی را به همراه داشته تناسب فرد-گروه و عملکرد انطباقی قدرت این اثر را بطور فزاینده‌ای تغییر می‌دهد. (Ziaei&etal,2022) در پژوهشی به بررسی بررسی ارتباط بین نوآوری سازمانی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی پرداختند. نتایج این پژوهش که میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت اجرا شد نشان داد که نوآوری سازمانی پیش‌بینی کننده مثبت و معنی دار تعهد سازمانی و نیز هوش هیجانی پیش‌بینی کننده مثبت و معنی دار تعهد سازمانی است.

(Shams&etal,2021) در پژوهش خود به بررسی رابطه نوآوری باز و فرهنگ سازمانی با میانجی‌گری هوش عاطفی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد، نوآوری باز (خارج شونده و وارد شونده) بر فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت) حسابرسان تأثیر مستقیم دارد.

(Lashgari,2021) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش هیجانی و خودکارآمدی با نقش واسطه‌ای خودمدیریتی در مدیران مدارس ابتدایی پرداخت. وی به این نتیجه رسید که خودمدیریتی می‌تواند نقش واسطه‌ای در بین متغیرهای هوش هیجانی و خودکارآمدی ایفا کند. هوش هیجانی بر حس خودآگاهی متکی است و کسی که خودآگاهی بالایی داشته باشد خودکارآمدی بالاتری دارد.

(Singhai & Agrawal,2021) در پژوهش به بررسی و مطالعه هوش هیجانی و ارتباط آن با خودمدیریتی دانشجویان رشته مدیریت پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که میزان برخورداری دانشجویان از هوش عاطفی و هیجانی می‌تواند در بهبود روند خودمدیریتی آن‌ها تأثیر مثبتی داشته باشد.

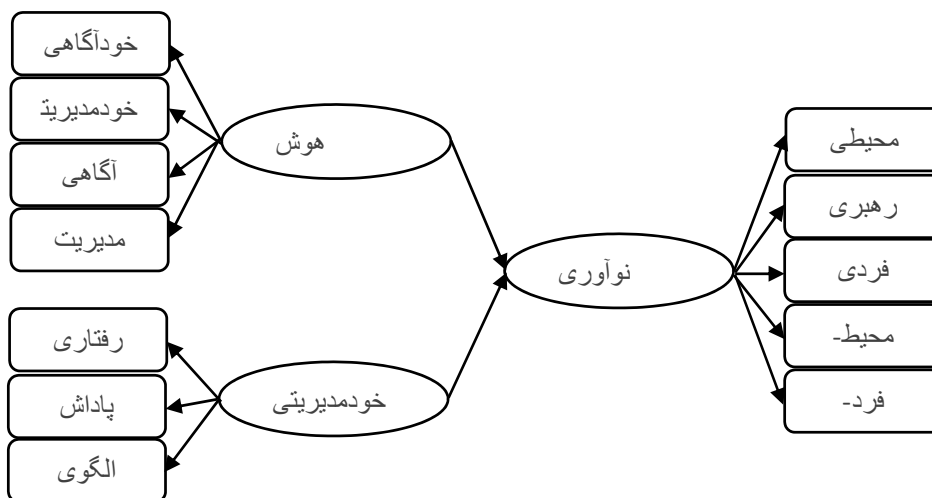
(Mohammadi&Shojaei Fard,2020) در پژوهش خود به بررسی تأثیر هوش معنوی بر مهارت‌های خودمدیریتی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد هرچه هوش معنوی کارکنان بانک پاسارگاد بیشتر باشد و به آن اهمیت بیشتری داده شود، موجب بهبود مهارت‌های خودمدیریتی پرسنل و عملکرد بانک و نهایتاً خدمت‌رسانی بهتر به مشتریان می‌شود.

(Bagheri Holanjani&etal,2019) در تحقیقی که بر روی دانش‌آموزان مقطع ابتدایی شهر اصفهان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رابطه بین خودمدیریتی با خودتنظیمی در سطح اطمینان ۰٫۹۵ معنادار است و رابطه مثبت است یعنی وجود خودمدیریتی مناسب باعث خودتنظیمی بیشتر شده است.

(Mardani,2018) در پژوهشی به بررسی نقش واسطه‌گری هوش عاطفی در رابطه سرمایه فکری و نوآوری سازمانی کارکنان آموزش پرورش ناحیه ۴ شیراز پرداخت. نتایج وی نشان داد که هوش عاطفی می‌تواند بین سرمایه فکری و نوآوری سازمانی نقش میانجی را ایفا کند.

(Saidi Masineh,2016) در پژوهشی به بررسی ارتباط هوش عاطفی و نوآوری کارکنان بیمارستان امیرالمؤمنین (ع) شهرضا پرداخت. نتایج پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، نشان دهنده وجود همبستگی معنی‌دار بین متغیرهای هوش عاطفی (خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه) و نوآوری است.

(Younesifar&etal,2014) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش عاطفی و نوآوری کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین هوش عاطفی و نوآوری کارکنان وجود دارد. مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (Pai Barjay,2020، Jedi,2017؛Enayat Sani,2018)

### روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شبکه بهداشت شهرستان تنکابن به تعداد ۱۸۱ نفر تشکیل دادند. تعداد ۱۲۳ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوایی استفاده شد که مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول (۱) ارائه شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. همچنین جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و روش معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و SMART PLS2 استفاده شد.

الف. پرسشنامه هوش عاطفی:

این پرسشنامه توسط نواکا و آهایوزو (۲۰۰۹)، دارای ۲۰ گویه و ۴ مؤلفه خودآگاهی (۵ گویه)، خودمدیریتی (۶ گویه)، آگاهی اجتماعی (۴ گویه)، مدیریت روابط (۵ گویه) است. پرسشنامه بر اساس سبک ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است و نمره گذاری آن از ۱ تا ۵ (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) است. حداقل نمره در این آزمون ۲۰ و حداکثر آن ۱۰۰ است. هرچه نمره به ۱۰۰ نزدیک‌تر باشد نشانه هوش عاطفی بالاتر است (Enayat Sani,2018). محمودی و همکاران (۱۳۸۸) این پرسشنامه را بر اساس نظرات اساتید دانشگاه تبریز تحلیل نمود و روایی آن را مورد تأیید قرار داد. پایایی ابزار نیز (۰.۸۸) محاسبه شد.

ب. پرسشنامه خودمدیریتی:

در این پژوهش، جهت سنجش و اندازه‌گیری مهارت‌های خودمدیریتی، از پرسشنامه طراحی شده توسط مانز و همکاران (۲۰۰۰) استفاده می‌شود. این پرسشنامه، سه بعد استراتژی رفتاری (۵-۱)، استراتژی پاداش رفتاری (۱۰-۶) و استراتژی الگوی فکری سازنده (۱۵-۱۱) را مورد سنجش و بررسی قرار می‌دهد (Jedi,2017). ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۳) این پرسشنامه را در پژوهش خود بکار بردند و نتیجه گرفتند که خودمدیریتی و ابعاد آن دارای برآزش مطلوبی بوده و روایی و پایایی آن را مورد تأیید قرار دادند.

ج. پرسشنامه نوآوری سازمانی:

این ابزار استاندارد می‌باشد که توسط آمید و همکاران (۲۰۰۲) طراحی شده و پنج بعد نوآوری محیطی (۱-۵)، نوآوری رهبری (۸-۶)، نوآوری فردی (۹-۱۴)، محیط-بازخورد (۱۵-۲۰) و فرد-بازخورد (۲۱-۲۴) را در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت، مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار می‌دهد. درجه بندی این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای بوده و درجه‌های "خیلی کم"، "کم"، "متوسط"، "زیاد"، و "خیلی زیاد" را شامل می‌شود. مقیاس لیکرت از مجموعه‌ای از گویه‌ها که به ترتیب خاصی تدوین شده‌اند تشکیل می‌شود و از لحاظ ارزش اندازه‌گیری دارای فاصله مساوی هستند. جهت تجزیه و تحلیل و نمره‌گذاری این پرسشنامه و مؤلفه‌های آن و تبدیل پاسخهای کیفی به مقادیر کمی از روش وزن دهی استفاده می‌شود. بدین معنی که با محاسبه میانگین مربوط به هر سؤال، امتیاز هر یک از سؤالات مشخص می‌گردد و با تعیین فراوانی پاسخهای مربوط به هر کدام از گزینه‌ها و تعیین امتیاز مربوط به هر گزینه (خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴، خیلی زیاد=۵) امتیاز هر کدام از سؤالات مشخص می‌گردد (Pai Barjay, 2020).

### یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی متغیرها و همچنین آزمون کولموگروف-اسمیرنف مربوط به توزیع نرمال بودن متغیرها در قالب جدول (۱) ارائه شد. نتایج نشان می‌دهد متغیر رهبری دارای بیشترین فراوانی و انحراف معیار بوده‌اند.

جدول ۱. بخش بندی سؤالات، ضریب آلفای کرونباخ، آزمون کولموگروف-اسمیرنف و آمار توصیفی متغیرها

متغیر	نماد	تعداد گویه	آلفای کرونباخ	KM	سطح معناداری	وضعیت	میانگین	انحراف معیار
خودآگاهی	SA	۵	۰/۷۶	۱/۱۰۳	۰/۱۵۶	نرمال	۳/۱۴	۰/۳۷
خودمدیریتی	ST	۶	۰/۷۹	۱/۲۱۸	۰/۱۳۱	نرمال	۳/۳۱	۰/۴۱
آگاهی اجتماعی	SAW	۴	۰/۸۲	۱/۱۴۳	۰/۱۴۶	نرمال	۳/۲۷	۰/۶۵
مدیریت روابط	RM	۵	۰/۸۱	۱/۰۸۴	۰/۱۴۲	نرمال	۳/۴۱	۰/۶۷
هوش عاطفی	EI	۲۰	۰/۷۹	۱/۱۳۲	۰/۱۲۸	نرمال	۳/۱۸	۰/۷۱
رفتاری	BE	۵	۰/۷۷	۱/۱۷۴	۰/۱۵۴	نرمال	۳/۱۹	۰/۱۵
پاداش	RE	۵	۰/۷۳	۱/۰۱۷	۰/۱۵۸	نرمال	۳/۵۵	۰/۳۲
الگوی سازنده	CP	۵	۰/۷۹	۱/۱۱۴	۰/۱۶۲	نرمال	۳/۵۸	۰/۳۷
خودمدیریتی	SEM	۱۵	۰/۷۶	۱/۱۱۷	۰/۱۴۱	نرمال	۳/۷۲	۰/۲۶
محیطی	EN	۵	۰/۸۰	۱/۱۴۱	۰/۱۹۹	نرمال	۳/۱۷	۰/۲۸
رهبری	LE	۳	۰/۸۵	۱/۱۱۹	۰/۰۶۷	نرمال	۳/۹۶	۰/۸۹
فردی	IN	۶	۰/۸۲	۱/۱۱۲	۰/۱۶۶	نرمال	۳/۴۸	۰/۶۶
محیط-بازخورد	EF	۶	۰/۷۶	۱/۱۲۶	۰/۱۰۳	نرمال	۳/۲۵	۰/۶۹
فرد-بازخورد	IF	۴	۰/۷۸	۱/۱۲۸	۰/۱۱۵	نرمال	۳/۳۱	۰/۴۵
نوآوری	INN	۲۴	۰/۸۰	۱/۱۳۱	۰/۱۶۹	نرمال	۳/۲۶	۰/۸۳

جدول ۳. بارهای عاملی متغیرهای پژوهش

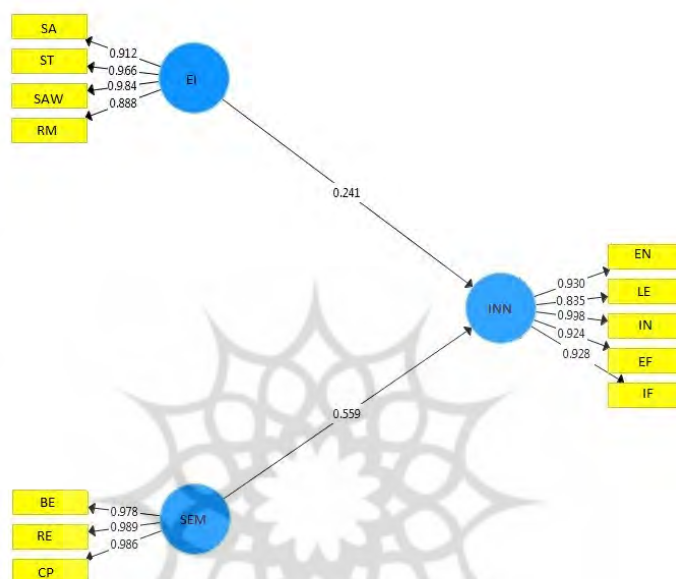
ضرب آلفای کروناخ	ضرب پایایی	پایایی ترکیبی	میانگین	آماره تی	بار عاملی	سازه‌ها
۰/۹۳۳	۰/۹۲۲	۰/۹۰۴	۰/۶۵۱	۳۸/۹۹۲	۰/۹۱۲	خودآگاهی
	۰/۹۳۱	۰/۹۱۸	۰/۶۸۸	۸/۳۱۶	۰/۹۶۶	خودمدیریتی
	۰/۹۷۶	۰/۹۲۶	۰/۶۱۵	۳/۶۹۸	۰/۹۸۴	آگاهی اجتماعی
	۰/۹۱۷	۰/۹۷۵	۰/۶۱۹	۸/۰۶۴	۰/۸۸۸	مدیریت روابط
۰/۹۵۱	۰/۹۲۶	۰/۹۴۱	۰/۷۸۱	۱۵۳/۹۱۸	۰/۹۷۸	رفتاری
	۰/۹۱۷	۰/۹۵۲	۰/۶۰۹	۲۸۳/۷۰۸	۰/۹۸۹	پاداش
	۰/۹۴۲	۰/۹۲۱	۰/۷۱۱	۱۹۲/۷۸۴	۰/۹۸۶	الگوی سازنده
۰/۹۶۹	۰/۹۳۰	۰/۹۰۶	۰/۷۴۴	۷۰/۹۴۴	۰/۹۳۰	محیطی
	۰/۹۴۹	۰/۹۵۵	۰/۸۱۶	۶/۴۱۸	۰/۸۳۵	رهبری
	۰/۹۴۹	۰/۹۷۰	۰/۷۴۰	۵/۱۸۴	۰/۹۸۸	فردی
	۰/۹۸۴	۰/۹۶۱	۰/۷۱۳	۵۳/۸۸۷	۰/۹۲۴	محیط-بازخورد
	۰/۹۲۹	۰/۹۵۴	۰/۷۱۹	۶۸/۲۲۰	۰/۹۲۸	فرد-بازخورد

همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود که همه بارهای عاملی در جدول حداقل در سطح ۰/۴ هستند. بنابراین روایی همگرایی داده‌ها در این قسمت به طور کامل مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین مقدار آماره تی که در ستون سمت چپ ذکر شده، نشان‌دهنده این است که آیا این متغیر برای سازه متناظر خود، متغیر تأثیرگذاری بوده یا خیر. چنانچه مقادیر این متغیرها بیشتر یا مساوی ۱/۹۶ باشد حاکی از آن است که آن متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، برای سازه موردنظر مناسب بوده و در غیر این صورت متغیر تأثیرگذاری نبوده است. همان‌گونه که مشاهده می‌گردد تمامی متغیرها مقادیر بیش از ۱/۹۶ را دارا می‌باشند، که بیان‌کننده تأثیرگذار بودن آن‌ها بر سازه متناظر می‌باشد.

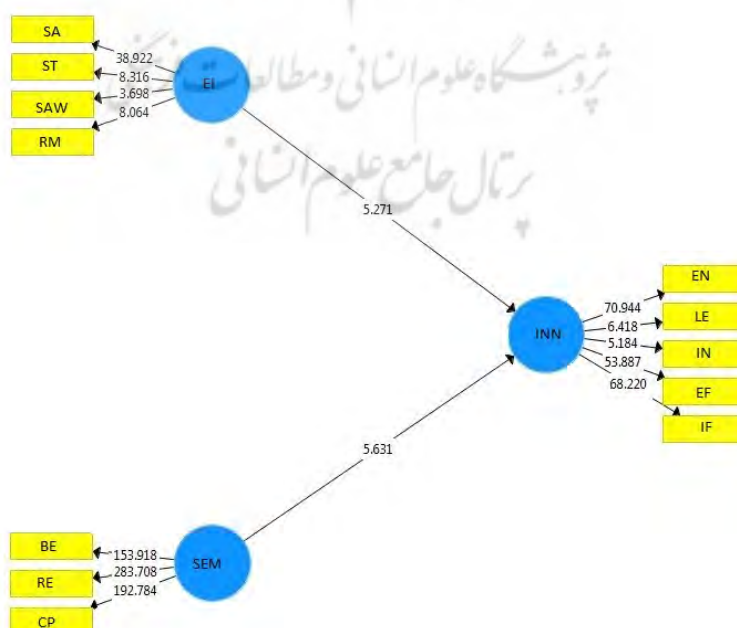
جدول ۴. ضرایب تعیین مدل پژوهش

CV.Com	CV.Red	ضرب تعیین ( $R^2$ )	سازه‌ها
۰/۴۴۱	...	...	خودآگاهی
۰/۴۳۴	...	...	خودمدیریتی
۰/۵۳۱	...	...	آگاهی اجتماعی
۰/۵۰۲	...	...	مدیریت روابط
۰/۴۱۷	...	...	رفتاری
۰/۳۴۴	...	...	پاداش
۰/۳۹۲	...	...	الگوی سازنده
۰/۵۱۶	۰/۲۱۳	۰/۸۶۱	نوآوری

همان طور که در جدول (۴) مشاهده می گردد مقادیر ضرایب تعیین برای متغیرهای مکنون مدل، بیان کننده میزان تأثیرپذیری متغیر وابسته از متغیر مستقل است. در حقیقت از مقادیر جدول (۴) استنباط می شود که ۸۶ درصد از تغییرات سازه نوآوری به وسیله سازه های مربوط به متغیرهای هوش عاطفی و خودمدیریتی تبیین می شود. بررسی مقادیر  $Q^2$  در جدول (۴) نشان می دهد که هیچ یک از مقادیر  $Q^2$  منفی نبوده و حداقل مقادیر لازم برای پیش بینی، برآورده شده است. مدل معادلات ساختاری نهایی برای بررسی تبیین رابطه هوش عاطفی و خودمدیریتی با نوآوری سازمانی استفاده شده است. مدل نهایی در شکل های (۲) و (۳) ارائه شده است. این مدل با اقتباس از برون داد نرم افزار SMART PLS2 ترسیم شده است.



شکل ۲. نتایج تائید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق



شکل ۳. آماره معناداری نتایج تائید مدل معادلات ساختاری فرضیات تحقیق

ضریب مسیر قدرت رابطه هوش عاطفی با نوآوری سازمانی (۰/۲۴۱) است. آماره تی برای این ضریب نیز (۵/۲۷۱) است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی داری یعنی (۱/۹۶) بدست آمده است. لذا فرضیه اول مبتنی بر رابطه هوش عاطفی با نوآوری سازمانی تأیید می شود. ضریب مسیر قدرت رابطه خودمدیریتی با نوآوری سازمانی (۰/۵۵۹) است. آماره تی برای این ضریب نیز (۵/۶۳۱) است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی داری یعنی (۱/۹۶) بدست آمده است. لذا فرضیه دوم مبتنی بر رابطه خودمدیریتی با نوآوری سازمانی تأیید می شود.

### نتیجه گیری

نوآوری، تحقق موفقیت آمیز ایده های خلاق در چارچوب یک سازمان است. درخلاقیت اطلاعات به دست می آید و در نوآوری اطلاعات به شکل های گوناگون عرضه می شود. افراد دارای هوش هیجانی بالا دارای خودآگاهی، خود نظم دهی، انگیزه، همدلی و مهارت های اجتماعی در شغل هستند بنابر این از مهارت خود مدیریتی نیز برخوردار هستند؛ به همین دلیل از کار خود راضی و به توانایی های خود اعتماد دارند و با موانع برخورد می کنند، همیشه راه حل های متعدد برای رفع مشکلات دارن دو از راه حل های جدید و خلاق استقبال کرده و خود نیز به دنبال راه حل های جدید و خلاقیت در امور سازمان هستند (Hadian&Amini,2019)

نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن بود که میان هوش عاطفی با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتیجه پژوهش های (Mardani,2018) و (etal,2014 Younesifar&) همسوست. در تبیین این یافته می توان گفت هوش عاطفی مجموعه ای از توانایی ها است و کمک می کند در زندگی شخصی یا شغلی با دیگران رابطه ای دوستانه و مدارا گرایانه برقرار کنیم. هوش عاطفی به تنهایی بزرگ ترین عامل برای پیش بینی عملکرد فرد در محیط کار و قوی ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است. ویژگی هایی مثل توانایی تهییج و برانگیختن خود، استقامت و پایداری در مقابل شکست، از دست ندادن روحیه همدلی و امیدواری به هوش عاطفی برمی گردد. خلاقیت و نوآوری از عناصر اساسی در حفظ حیات و حرکت هر جامعه ای در محیط سازمانی هستند (Singhai& Agrawal,2021). نوآوری سازمان را قادر می سازد تا به نیازها پاسخ گوید و نیارهای قدیمی تر نیز به طور اثربخش تری برآورده شوند. افراد با هوش هیجانی بالا از روحیه بالا برخوردار هستند، از راههای نوین جهت انجام کارها استقبال کرده و خود نیز در ارائه راه حل های جدید و خلاق پیش قدم می شوند. از موانع موجود در راه رسیدن به اهداف نرسیده و برای برداشتن آنها نهایت تلاش خود را به کار می گیرند (shirvani&Sarihi Asfestani,2014).

از طرفی می توان اذعان نمود هوش عاطفی مشتمل بر شناخت احساسات خود و دیگران و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیمات مناسب در زندگی است و عاملی است که به هنگام شکست، در شخص ایجاد انگیزه می کند و به واسطه داشتن مهارت های اجتماعی بالا منجر به برقراری رابطه خوب با مردم می شود (Ziaei&etal,2022). هوش هیجانی سبب توانمند سازی افراد در مواجه شدن با استرس بالا و چالش های شدید، رشد اجتماعی و ادراکی می شود. خودمدیریتی یک فرآیند تریبی است که افراد و کارکنان یک گروه برای رسیدن به یک رفتار خاص و نتیجه دلخواه، از طریق آن خود را ترغیب و راهنمایی می کنند (Bahramzadeh,2020) افزایش خودآگاهی و مدیریت رفتاری، هدف گذاری شخصی، آگاهی از بهترین شیوه انجام کارها، رضایت از انجام کار، برخورداری از خلاقیت و به کارگیری شیوه های نوین انجام کارها از ویژگی های افراد با نوآوری است (Enayat Sani,2018).

بر اساس یافته ها مشخص شد که میان خود مدیریتی با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتیجه پژوهش های (Lashgari,2021) و (Bagheri Holanjani&etal,2019) همسوست. در تبیین این یافته می توان گفت خودمدیریتی یک فرآیند تریبی است که افراد و کارکنان یک گروه برای رسیدن به یک رفتار خاص و نتیجه دلخواه، از طریق آن خود را ترغیب و راهنمایی می کنند (Arif& Akram,2019). افزایش خودآگاهی و مدیریت رفتاری، تنظیم اهداف شخصی، خود تشویقی

و خود تنبیهی، تجسم عملکرد موفق از ویژگی‌های افراد دارای مهارت خود مدیریتی است. مهارت‌های خودمدیریتی برای نشان دادن رفتار نوآورانه حیاتی است (Heydari & Dasht, 2021). نوآوری سازمانی تمایل سازمان جهت توسعه محصولات و خدمات جدید یا بهبود آنها و موفقیت در ارائه آن محصولات و خدمات به بازار است (Singhai & Agrawal, 2021). بنابراین سازمان، کارکنان و مدیران سازمانی که از مهارت خودمدیریتی برخوردار هستند در جهت استفاده از روش‌های نوین انجام کارها و فرایندهای نوین خدماتی و مدیریتی پیشتاز هستند (Jena & Goyal, 2022).

به عنوان راهکارهای برای بروز نوآوری در کارکنان سازمان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: مدیریت بر استعدادها، بسترسازی جهت مشارکت کارکنان، ارائه آموزش‌های نوین تأثیرگذار ویژه کارکنان، ایجاد انگیزه در کارکنان همراه با رقابت کامل و فشرده، محیط کاری سالم و مناسب جهت پرورش خلاقیت، ایجاد فرهنگ ارتقای اثربخشی و ارائه فرصت به کارکنان جهت تصمیم‌گیری، نظارت بر کارکردهای پرسنل، رعایت کرامت انسانی کارکنان، احترام و اظهار ستایش آنان، رعایت شایسته‌سالاری در انتصابات، تشویق بیطرفانه کارکنان برای مشارکت، ارائه مزایای پرسنلی مالی، ایجاد امنیت شغلی، ارائه امتیاز خاص به کارکنان (Eyni, 2020).

در این راستا پیشنهادهای کاربردی زیر قابل طرح است: ارزش قائل شدن برای کاربرد دانش و فشار عملکردی در مجموع محیط مناسبی را برای پیاده سازی هوش عاطفی و نوآوری فراهم می‌آورد که پیشنهاد می‌شود، مورد توجه بیشتر و برنامه ریزی دقیق‌تر قرار گیرد. در جذب و پذیرش نیروهای انسانی به مقوله خودمدیریتی آن‌ها دقت کافی به خرج داده شود و سپس، برای نگهداشت و روزآمد ساختن دانش این نیروها و تقویت حافظه و نوآوری فردی آن‌ها آموزش‌های مداوم و مهارت‌های لازم طراحی شود. در خصوص آگاهی دادن و توانمندسازی کارکنان در زمینه هوش و انواع آن به ویژه هوش عاطفی رؤسای شبکه بهداشت شهرستان تنکابن تمهیدات لازم از جمله برگزاری کارگاه آموزش هوش عاطفی و اثرات آن بر سازمان، را در جهت رسیدن کارکنان به یادگیری سازمانی و تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده و نهایتاً نوآوری‌های سازمانی انجام دهند؛ چرا که از مهارت‌های عاطفی می‌توان برای ساختن محیطی مساعد برای یادگیری و برقراری ارتباط مؤثر در سازمانها استفاده کرد. یکی از محدودیت‌های وارد شده به پژوهش حاضر عدم تعمیم نتایج پژوهش به سازمانهای دیگر می‌باشد، لذا به محققان آتی پیشنهاد می‌شود مشابه این پژوهش در سازمانهای دولتی دیگر انجام گیرد و نتایج دو پژوهش با یکدیگر مقایسه گردد.

## References

- Aflakifard, H. (2020). The mediating role of goal orientation in the relationship between emotional intelligence and academic performance of high school students in Kamfirouz area. , 5(8), 93-110. (In Persian).
- Akbari Zanjani, B. (2016) The effect of managers' competencies and organizational structure on organizational innovation. Master Thesis, Allameh Tabatabai University, School of Management and Accounting. (In Persian).
- Al-dujaili, M. A. A. (2012). Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation. International Journal of Innovation, Management and Technology, 3(2), 128.
- Amiri, Z; Farrokhi, M; Seifi, M. 2015. The Impact of Employee Merit on Organizational Innovation (Case Study: Emersan Company). International Conference on Management, Economics and Humanities. (In Persian).
- Arif.k & Akram, A. (2018). Transformational leadership and organizational performance: the mediating role of organizational innovation. SEISENSE Journal of Management, 1(3), 59-75.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. Technology in Society, 66, 101635.
- Bagheri Holanjani, Z, Sattari, M, Rafiei, M, Bagheri, Z (2019). Investigating the relationship between self-management dimensions and emotional intelligence with self-regulation in all elementary school students in Isfahan. Fourth National Conference on Cognitive Educational Psychology. (In Persian).
- Bahramzadeh, S. (2020). Explaining the relationship between creativity and empowerment of human resources in education in Kashan. Management and Educational Perspective, 1(2), 71-86. (In Persian).



- Botlani Yadegar, I., Khanifar, H. (2019). A Study of the Relationship of Local Model for Emotional Intelligence and Marketing Effectiveness in the Managers of Industrial Chemical Suppliers in Isfahan Province. *Organizational Culture Management*, 17(1), 85-102. (In Persian).
- Bues, H. (2013). Social development of adults, married and single. *Journal of Personality*, 4(1), pp: 19-39.
- Chang, C., Chao and Shing lee, ming, (2008). the linkage between knowledge accumulation capability and organizational innovation, vol.12, No.1, pp:3-20.
- Dehghan, B., Shoghi, M., & SeidFatemi, N. (2019). Effect of Self-management training with Group Discussion method on Self-esteem of Adolescents with Hemodialysis. *Journal of Pediatric Nursing*, 5(3), 74-82. (In Persian).
- Eidi, H; Karimi, J; Mohammadi Askarabadi, M. (2019). The Effect of Human Resource Competence on Organizational Effectiveness; The mediating role of organizational innovation. *Human resource management in sports*. 6 (2), 195-205. (In Persian).
- Enayat Sani, O. (2018). The relationship between organizational and emotional intelligence with teachers' organizational learning. Master Thesis in Educational Management, Sistan and Baluchestan University. (In Persian).
- Eyni, A. (2020). The effect of meritocracy on organizational innovation in Alborz University Campus. *Management and Educational Perspective*, 2(1), 87-101. (In Persian).
- Ghaffarian, W., Kiani, G. (2013). *Effective strategy*. Tehran: Farda Publishing. (In Persian).
- Golman, D (1998). *Emotional intelligence*, Bantam Books, New York.
- Gómez-Leal, R., Holzer, A. A., Bradley, C., Fernández-Berrocal, P., & Patti, J. (2022). The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: a systematic review. *Cambridge Journal of Education*, 52(1), 1-21.
- hadian, S., amini, D. (2019). Prediction Of Marital Disturbance Based On Emotional Intelligence, Communication Skills And Marital Conflicts Of Married Students Of Hamedan Azad University. *Women Studies*, 10(27), 179-211. (In Persian).
- Hejazi, E., Amini Pour, S. (2014). The Relationship between academic optimism and self – management strategies of teachers with high school students' academic achievement. *Educational Innovations*, 13(4), 30-44. (In Persian).
- Hervas-Oliver, J. L., & Sempere-Ripoll, F. (2015). Disentangling the influence of technological process and product innovations. *Journal of Business Research*, 68(1), 109-118.
- Heydari, A. Z., & DASHT, B. Z. (2021). The Effect of Positivistic Education on Optimism, Life Expectancy and Self-Management in Patients with Diabetes. (In Persian).
- Jedi, H. (2017). Investigating the effect of self-management strategies on conversion and exchange leadership and organizational excellence of the staff of Ardabil Education Department. Master Thesis in Educational Sciences, Islamic Azad University, Garmsi Branch. (In Persian).
- Jena, L. K., & Goyal, S. (2022). Emotional intelligence and employee innovation: Sequential mediating effect of person-group fit and adaptive performance. *European Review of Applied Psychology*, 72(1), 100729. (In Persian).
- Kahe, M., Vameghi, R., Foroughan, M., Bakhshi, E., & Bakhtyari, V. (2018). The relationships between self-concept and self-efficacy with self-management among elderly of sanatoriums in Tehran. *Iranian Journal of Ageing*, 13(1), 28-37. (In Persian).
- Khodaparast, M. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Learning Organization Development (Case Study: West-Mazandaran Universities of Applied Sciences. *Management and Educational Perspective*, 1(1), 31-43. doi: 10.22034/jmep.2019.100582. (In Persian).
- Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving emotional intelligence: A systematic review of existing work and future challenges. *Emotion Review*, 11(2), 151-165.
- Lashgari, A. (2021). Investigating the relationship between emotional intelligence and self-efficacy with the mediating role of self-management in primary school principals. Master Thesis in Psychology, Shahid Bahonar University of Kerman. (In Persian).
- mahdifarani M, Rejeh N, Heravi-Karimooi M, Tadrissi S D, Marghob B. (2020). The effect of self- management program on the self-efficacy in elderly patients undergoing hemodialysis. *IJNR*, 15 (2):35-44. (In Persian).
- Mahmoudi, Q, Hosseini, S.H. (2017). The Relationship between Emotional Intelligence and Work Ethics. *Ethics in Science and Technology*, 12 (3), 98-91. (In Persian).
- Mahoney, M. Arnkoff, D. (1978). Cognitive and self-control therapies, in Garfield, S. and Bergin, A.E. (Eds), *Handbook of Psychotherapy and Therapy Change*, Wiley, New York, NY.
- Manz, C.C. and Neck, C.P. (1999). *Mastering self-leadership; Empowering yourself for personal excellence*, 2nd ed., Printice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.



- Mardani, A. (2018). The mediating role of emotional intelligence in relation to intellectual capital and organizational innovation of education staff in Shiraz District 4. Master Thesis in Psychology, Islamic Azad University, Marvdasht Branch. (In Persian).
- Mayer, JD, Salovey, P. (1993). 'The intelligence of emotional intelligence', *Intelligence*, vol. 17, No. 4, pp. 433-42.
- Mirkarimi, S. Ali Asghar. (2015). Investigating the Relationship between Self-Management and Work Addiction among Employees and Managers (Case Study: Shahroud Branch Social Security Organization). Master Thesis in General Psychology, Islamic Azad University, Shahroud Unit. (In Persian).
- Mirsafian, H., Afshari, M., & Kalateh Seifari, M. (2018). The Effect of Applying the Cybernetic Management Model on Development of Self-Management Behaviors and Its Role in Developing Psychological Empowerment of Staff and Presenting a Model. *New Trends in Sport Management*, 6(21), 35-50. (In Persian).
- Moghli, A; Deghani, A. (2015). The relationship between meritocracy and organizational innovation and transformation. 6th International Conference on Economics, Management and Engineering Sciences. Belgium, International University Communication Center, (In Persian).
- Mohammadi, M, Shojaei Fard, A. (2020). Investigating the effect of spiritual intelligence on employees' self-management skills - Case study: Pasargad Bank. *Contemporary Research in Science and Research*, 2 (18), 77-59. (In Persian).
- Mohammadi, N. (2017). Creativity in management. *Tadbir Monthly*, 16. 19-14.. (In Persian).
- Mousavi, S., Sardari, B. (2019). The Effectiveness of Cooperative Learning Patterns on Self-Directed Learning (Self-Management, Desire for Learning and Self-Control) in Female Students. *Journal of Instruction and Evaluation*, 12(46), 65-84. (In Persian).
- Navid Adham, M., Shafizadeh, H. (2019). Investigating the Relationship between Strategic Thinking and Intellectual Capital with an Attitude toward Organizational Innovation among Managers and Experts in Tehran Education Areas. *Technology of Education Journal (TEJ)*, 13(4), 155-165. doi: 10.22061/jte.2019.5065.2163. (In Persian).
- Noruzi, A., Fadaee, A., Noruzi, A., & Noruzi, H. (2018). The role of managers' core competencies in business Investigating the relationship between managers' core competencies and employees' job performance and organizational innovation (Case Study: East Industrial Towns of Golestan Province). *specialized scientific quarterly of new ideas in engineering and technology*, 2(1). 158-169. (In Persian).
- Pai Barjay, A. (2020). The Impact of Competitive Intelligence on Organizational Innovation through the Role of Strategic Thinking (Case Study: Babol County Telecommunication Office). Master Thesis in Educational Management, Rah-e Danesh Higher Education Institute. (In Persian).
- Sadipour, E., Ebrahimi Qavam, S., Farokhi, N., asadzadeh, H., sameti, N. (2018). A Model for Predicting Academic Performance Based on Emotional Intelligence, Problem-Solving Skills and Achievement Motivation with the Mediation of Learning Strategies (Cognitive and Metacognitive) in Smart and Ordinary Schools' Students. *Journal of Research in Educational Science*, 12(40), 65-90. (In Persian).
- Saeedi Masineh, Fatemeh (2016). Investigating the relationship between emotional intelligence and innovation of Amir Al-Momenin Hospital staff in Shahreza. Fifth International Conference on Accounting and Management and Second Conference on Entrepreneurship and Open Innovation. (In Persian).
- Safari, M. (2020). Reflection of Emotional Intelligence in Teachers' Job Performance in District 15 of Tehran. *Teacher Professional Development*, 5(1), 77-86. (In Persian).
- Safari, M. (2020). Reflection of Emotional Intelligence in Teachers' Job Performance in District 15 of Tehran. *Teacher Professional Development*, 5(1), 77-86. (In Persian).
- Shams, A., Taghavi Moghaddam, A., Esmailshad, B. (2021). The relationship between open innovation and organizational culture mediated by emotional intelligence (Case study: Mashhad auditing firms). *Biannual Journal of Psychological Research in Management*, 7(2), 145-173. (In Persian).
- shirvani, A., Sarihi Asfestani, R. (2014). The Effects of the Components of Emotional Intelligence on Counterproductive Work Behaviors and organizational citizenship. *Management Studies in Development and Evolution*, 23(74), 135-115. (In Persian).
- Singhai, M., & Agrawal, K. (2021). A STUDY ON EMOTIONAL INTELLIGENCE AMONGST MANAGEMENT STUDENTS. *Ilkogretim Online*, 20(1).
- Sung, W., & Kim, C. (2021). A study on the effect of change management on organizational Innovation: Focusing on the mediating effect of members' innovative behavior. *Sustainability*, 13(4), 2079.
- Yarmohammadian, M. H. (2018). Principles of curriculum planning. Publisher: Book Memorial. (In Persian).
- Younesi Qaleh, M. (2017). Investigating the relationship between emotional intelligence and emotional intelligence with the level of risk acceptance in investors of Tehran Stock Exchange. Master Thesis in Psychology, Islamic Azad University, Behshahr Branch. (In Persian).

- Younesifar, S.M, Mohaqar, A, Younesifar,A, Qahvehchi, M. (2014). The relationship between emotional intelligence and innovation of Shahid Sadoughi Hospital staff in Yazd. Journal of healthcare management, 3 (Nos. 3 and 4), 63-70. (In Persian).
- Ziaei, S., Mohseni Taromsari, M. (2022). Investigating the Relationship between Organizational Innovation and Emotional Intelligence with Organizational Commitment in Librarians of Public Libraries in Rasht. Knowledge Retrieval and Semantic Systems, 9(30), 80-100. (In Persian).

