

## بررسی تأثیر هوش هیجانی بر نبوغ سازمانی با نقش میانجی رهبری

### مشارکتی (مورد مطالعه: کارکنان لوله سازی اهواز)

وحید چناری<sup>۱</sup>، مریم ایسوند<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۰۵/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۶

#### چکیده

این تحقیق بررسی تأثیر هوش هیجانی بر نبوغ سازمانی با نقش میانجی رهبری مشارکتی می باشد. روش به کار گرفته شده در این تحقیق از نوع توصیفی- پیمایشی است. داده های تحقیق از طریق سوالات پنج گزینه ای لیکرت موجود در پرسشنامه تحقیق جمع آوری شده است. در پژوهش حاضر به منظور تجزیه و تحلیل داده های حاصل از پرسشنامه، متناسب با نیاز آماری از نرم افزار معادلات ساختاری V3. pls در قالب استنباطی بصورت رگرسیون خطی و چندگانه استفاده گردیده است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان لوله سازی اهواز می باشند؛ که تعداد آنها بالغ بر ۴۵۳ نفر می باشد. حجم نمونه براساس فرمول کوکران بر جامعه محدود محاسبه می شود که ۲۰۸ نفر برآورد می شود و روش نمونه گیری به صورت تصادفی سیستمی خواهد بود. نتایج پژوهش نشان داد که هوش هیجانی بر نبوغ سازمانی در بین کارکنان لوله سازی اهواز تأثیر معناداری دارد. هوش هیجانی بر رهبری مشارکتی در بین کارکنان لوله سازی اهواز تأثیر معناداری دارد. رهبری مشارکتی بر نبوغ سازمانی در بین کارکنان لوله سازی اهواز تأثیر معناداری دارد. هوش هیجانی بر نبوغ سازمانی با نقش میانجی رهبری مشارکتی در بین کارکنان لوله سازی اهواز تأثیر معناداری دارد.

**کلمات کلیدی:** هوش هیجانی، نبوغ سازمانی، رهبری مشارکتی

---

<sup>1</sup> استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران  
<sup>2</sup> دانشجوی دکترای گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران

## ۱- مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌ها با چالش‌های مختلفی روبرو هستند. تحولات سریع در محیط سازمان‌ها به رقابتی شدن فضای کسب و کار منجر شده است و لزوم دستیابی به صرفه‌جویی در مقیاس، افزایش نبوغ، انعطاف‌پذیری و کسب مزیت رقابتی را ضروری کرده است. توسعه اقتصادی و رشد سازمان‌ها موجب تغییرات اساسی در ساختار سازمانی و تخصص‌گرایی وظایف و فعالیت‌های آن‌ها شده است. در این میان آنچه به سازمان‌ها در جهت افزایش توانایی و مقابله با چالش‌ها یاری می‌رساند، تشکیل گروه‌های مناسب و اثربخش است (شانکار و تواری<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). رهبری تأثیری میان فردی است که در موقعیتی معین اعمال و از طریق فرایند ارتباط در جهت دستیابی به هدف و یا هدف‌های مشخص هدایتی می‌شود. در اندیشه‌های جدید، رهبر صرفاً متکی به جایگاه مشروع قانونی نیست. فرایند رهبری با تأکید بر توانایی شخصی رهبر و قدرت نفوذ او در باورها، ارزش‌ها، رفتارها و اعمال دیگران شکل می‌گیرد. بنابراین مدل‌های عقلایی رهبری، بایستی با مدل‌های غیر عقلایی (مبتنی بر شهود و کاریزما) ترکیب شوند. حفظ انگیزه و تعهد افراد در زمان بروز تغییرات گسترده، در زمره دشوارترین چالش‌هایی است که رهبران در تمامی سطوح با آن‌ها مواجه‌اند. شرکت‌ها باید در زمینه فعالیت‌های داخلی و خارجی خود انعطاف‌پذیرتر باشند. ماهیت تغییرات امروزی مؤید چالشی کلی برای تمامی کسانی است که در سمت‌های رهبری قرار دارند. برای رفع این چالش‌ها، رهبران باید بتوانند فضایی سازمانی خلق کنند که در آن نه تنها عملکرد بلکه حس غرور و هدفمندی تقویت می‌شود (محمد و احمد<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹).

یکی از عوامل مؤثر در افزایش اثربخشی، تلاش و درنهایت رضایت، سبک رهبری مدیران سازمان می‌باشد. رهبری جزء جدایی‌ناپذیر مدیریت است و نقش اساسی را در عملیات ایفا می‌کند. اگر فقط یک عامل وجود داشته باشد که وجه افتراق بین سازمان‌های موفق و ناموفق را معلوم کند، بدون شک آن عامل، رهبری مؤثر است. بعضی از نظریه‌پردازان بر این عقیده‌اند که هوش هیجانی و اجتماعی برای رهبران و مدیران و کسانی که سمت‌های بالایی دارند بسیار

<sup>1</sup> Shankar & Tewari

<sup>2</sup> Mohamed & Ahamed

پراهمیت و ضروری است. زیرا تعامل صحیح، شناخت ویژگی‌های شخصی افراد و انعطاف‌پذیری جزء ویژگی‌های مهم مدیران و رهبران مؤثر است (فروهان و مهداد، ۱۳۹۶). مبانی اولیه هوش هیجانی که در محیط کاری رعایت و انجام آن الزامی و مفید است، عبارت‌اند از: کار گروهی، برقراری ارتباط، همکاری، گوش دادن و ارائه نظریات فردی، استفاده از هوش هیجانی در محیط کار یعنی توانایی ایجاد محیطی که در آن شکایت‌ها را انتقادهای سازنده در نظر می‌گیرند انتقاد ماهرانه به عملی که شخص انجام داده توجه می‌کند و در میان کاستی‌های فرد به دنبال نشانه‌هایی از ضعف شخصیت یا خرد کردن وی نیست (درخشان و همکارات، ۱۳۹۷).

۴۷ تا ۵۶ درصد موفقیت در زندگی و کار به هوش هیجانی وابسته است. البته این طیف بسته به نوع کار می‌باشد. بین هوش هیجانی و موفقیت رهبری نیز ارتباط وجود دارد. آن‌ها دریافته‌اند که بیشتر مهارت‌های رهبری در ایالات متحده به هوش هیجانی وابسته است. این تحقیقات و دیگر تحقیقات انجام‌شده (از قبیل تحقیقات انجام‌شده توسط موسسه مشاوره‌های-مک بر) نشان داد که ۷۹٪ موفقیت مدیران در آمریکا نتیجه هوش هیجانی بالا است (ماریس، ۲۰۲۰).

از طرفی رهبرانی در آینده موفق خواهند بود که بتوانند به‌طور اثربخش با کارکنان خود ارتباط برقرار کنند. از آنجایی که هوش اجتماعی باقابلیت‌های مدیریتی (برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل) رابطه مثبتی دارد، عملکرد رهبران را پیش‌بینی می‌کند و در ایجاد توانایی رهبری در افراد تأثیر مهمی می‌گذارد (درخشان و همکارات، ۱۳۹۷).

کار تیمی یکی از مهم‌ترین تسهیل‌کننده‌ها در دستیابی به نتایج مثبت و مقرون‌به‌صرفه در عرصه سازمان است. گروه، گروهی از افراد با توانمندی‌های مختلف و مکمل یکدیگر است که برای نیل به هدفی مشترک کوشش می‌کنند. طبق نظر آید<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) تیم، به مفهوم مجموعه‌ای از افراد مستقل است که همگی در یک مسئولیت شریک‌اند و در انجام صحیح وظایف مشخص‌شده از طرف سازمان پاسخگو هستند. برای گروه تعاریف متعددی در منابع مختلف آمده است، اما تمامی آن‌ها در برخی از ویژگی‌های مشترک‌اند، از جمله اینکه: هر تیمی یک سیستم با ساختار و عملکردهای مربوط به خود است. کار تیمی را صرف قرار گرفتن منظم افراد در یک موقعیت

1 Morris  
2 Abid

خاص نمی‌داند بلکه کار تیمی را مطابق با عملکردهای یکدیگر، تعاملات محیطی و داشتن درک مشترکی از روش انجام فعالیت‌ها جهت دستیابی به بهترین نتیجه برمی‌شمارد. برای اینکه یک گروه نتایج، قابلیت‌ها و کارکردهای مثبت بیشتری را به نمایش بگذارد باید به رهبری مشارکتی در گروه توجه ویژه‌ای کند (دهمرد و ناستی زایی، ۱۳۹۸). به اعتقاد دیر (۲۰۱۹) کارکرد عده زیادی از گروه‌های مختلف در زمان بهره‌وری از رهبری مشارکتی بهبود یافته است. آن دو با انجام پژوهشی به رابطه مثبت میان اثربخشی گروه و رهبری مشارکتی پی بردند. یکی از شیوه‌های رهبری که باعث افزایش مشارکت کارکنان در جهت پویایی و اثربخشی سازمان می‌شود، رهبری مشارکتی است. این اصطلاح با مترادف‌های گوناگونی در پژوهش‌ها همچون هم‌رهبری، رهبری تقسیم‌شده، رهبری گروهی و رهبری مشارکتی به کار گرفته شده است. تابورس<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) رهبری مشارکتی را مسیر پیشرفته و مدرن نگرش به رهبری مؤثر و کارآمد برمی‌شمارد. رهبری مشارکتی هنگامی تحقق می‌یابد که به هجای اینکه امور توسط یک رهبر یکتا مشخص شده باشد وظایف رهبری در میان اعضای گروه توزیع شده باشد (ضیاء الدینی و مرادی شهر بابک، ۱۳۹۷).

بنابراین، بر اساس مرور مبانی نظری و پژوهشی می‌توان چنین نتیجه‌گیری که رهبران مشارکت‌جو از طریق بروز رفتارهایی چون احترام، پذیرش، دادن اختیار و آزادی عمل، هفکری، مشارکت در تصمیم‌گیری و به دلیل احساسی که انسان‌ها در محیط کار دارند، تمام تلاش خود را به منظور بنای محیط کاری به کار می‌گیرند که در آن محیط تمام مؤلفه‌های روانشناختی محیط کار درهم گردد و از طریق ایجاد اعتماد در مدیران کارکنان به وسیله ایجاد جو امن و پربنات، سبب کاهش ادراک عدم امنیت شغلی و افزایش ادراک امنیت شغلی کارکنان خواهند بود.

یکی از نظام‌های مدیریتی پویا که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی سازمان‌ها دارد، نظام مدیریت مشارکتی است (لوپز<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). این نظام مدیریتی به‌عنوان یک نظام مطلوب و کارآمد هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی آزمون‌های موفق خود را گذرانیده است؛ و هم‌اکنون در کشورهای پیشرفته و نیز در کشورهای در حال توسعه کاملاً مورد استفاده بوده و از جایگاه مناسبی برخوردار است (۱). از آنجائی که منابع انسانی از عوامل زیربنایی فرآیند توسعه می‌باشد و هرگونه

---

1 Tabors  
2 Lopez

توفیق در فرایند توسعه پایدار یک سازمان مشروط به توفیق در توسعه منابع انسانی است، از این رو، اهمیت و ضرورت توجه به نظام های مدیریتی توسعه دهنده منابع انسانی آشکار می شود. نظام مدیریت مشارکتی، نظام همکاری فکری و عملی کلیه کارکنان یک سازمان با سطح مختلف مدیریتی آن سازمان است (محبی منش و همکاران، ۱۳۹۸). در این نظام کلیه افراد سازمان درباره روش های حل مسائل و مشکلات و ارتقای بهره وری سازمان فعالانه اندیشیده و حاصل تفکر، تأمل و تعمق فردی و تبادل نظرهای گروهی را در قالب طرح ها و پیشنهادهای به سازمان ارائه می کنند. بدین طریق در سازمان یک نظام همفکری و هم اندیشی توأم با روح جمعی برای رسیدن به اهداف سازمان ایجاد شده و مدیریت امکان می یابد از گنجینه غنی اندیشه ها و نظرات و راه حل های مختلف در جهت نیل به اهداف سازمان بهره مند شوند و در فضایی صمیمی، ضمن شناخت استعدادها و قابلیت های فردی کارکنان و اهمیت دادن به آنان، روحیه همکاری و مشارکت را در سازمان تقویت کند (تنجی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱).

با بررسی جنبه های مختلف هوش افراد در سازمان می توان در مورد انتخاب، آموزش و ارتقاء مدیران و رهبران آینده بهتر تصمیم گیری نمود. بنابراین مطالعه در مورد جنبه های هوشمندی رهبری، موضوعی مهم و ضروری برای درک بهتر مفهوم رهبری در سازمان است؛ به طوری که کتون<sup>۲</sup> در سال ۲۰۱۸ و گومز<sup>۳</sup> و همکاران در سال ۲۰۲۲ توجه به اندازه گیری هوش رهبران را ضروری و مهم برشمردند. در نتیجه این پژوهش به دنبال پاسخ این پرسش است که هوش هیجانی مدیران چه تأثیری بر نبوغ سازمانی دارد و نقش میانجی رهبری مشارکتی در این تأثیر به چه شکل است؟

## ۲- ادبیات پژوهش

### ۲-۱- هوش هیجانی

یکی دیگر از خصیصه های مهمی که می تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به تغییرات کمک کند، هوش هیجانی است. هوش هیجانی موضوعی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه

1 Tengey

2 Keeton

3 Gómez

هیجان‌ها و احساسات و توانمندی‌های انسانی دارد. مدیران برخوردار از هوش هیجانی، رهبران مؤثری هستند که اهداف را با حداکثر بهره‌وری و رضایتمندی و تعهد کارکنان محقق می‌سازند. کاتسو و همکاران (۲۰۱۹) هوش هیجانی را توانایی ادراک، ابراز و ارزیابی دقیق هیجان‌ها خود و دیگران و نیز توانایی دسترسی و ایجاد احساسات باهدف تسهیل فکر و تنظیم و بهره‌برداری از هیجان در حل مسئله می‌دانند. اندیشمندان هوش احساسی، بر این باور هستند که این نوع هوش، از یک سری قابلیت‌های اکتسابی ناشی می‌شود که به عملکرد موفق و اثربخش افراد و مدیران در سازمان‌ها می‌انجامد.

تاکنون در خصوص سنجش هوش هیجانی و ابعاد آن، مدل‌های متفاوتی مطرح گردیده است. پنج عنصر هوش هیجانی را به شرح زیر می‌توان برشمرد:

#### ۱- خودآگاهی: اولین مهارت هوش هیجانی است که از طریق مشاهده دقیق وضعیت

خویش ایجاد می‌شود. به عبارت کامل‌تر توانایی درک صحیح و دقیق هیجان‌ها در همان لحظه‌ای که روی می‌دهند و فهمیدن اینکه در رابطه با وضعیت‌های متفاوت چه تمایلاتی وجود دارد. همچنین، خودآگاهی واکنش‌های عادی ما نسبت به رویدادها، مشکلات و حتی مردن را شامل می‌شود. درک صحیح تمایلات بسیار مهم است، زیرا توانایی ما را در ارزیابی سریع دقیق اوضاع تقویت می‌کند. در نتیجه خودآگاهی شامل: خودآگاهی هیجانی، خود سنجی صحیح و اعتماد به‌نفس (تنگی، ۲۰۲۱).

#### ۲- خود مدیریتی: دومین مهارت هوش هیجانی که برای ایجاد نقشه و برنامه و اجرای آن

استفاده می‌شود، خود مدیریتی چیزی است که وقتی دست به عمل می‌زنید، روی می‌دهد. خود مدیریتی وابسته به خودآگاهی شماست. به عبارت دیگر توانایی استفاده از آگاهی از هیجان‌ها برای انعطاف‌پذیر ماندن و رفتار خود را به‌طور مثبت رهبری کردن، واکنش‌های هیجانی خود نسبت به مردم و وضعیت‌های مختلف را مدیریت کردن. در مجموع خود مدیریتی شامل: خویش‌ن‌داری، مورد اعتماد بودن، وظیفه‌شناسی، سازگاری، سوگیری پیشرفت و ابتکار (موریس، ۲۰۲۰).

۳- آگاهی اجتماعی: یعنی مسائل را از زاویه دید طرف مقابل در نظر بگیرید (گرفتن) یا توانایی در حدس زدن دقیق هیجان‌های دیگران و فهمیدن اینکه واقعاً آنان چه احساسی دارند و چه فکر می‌کنند، حتی اگر خودتان مثل آنان فکر و احساس نکنید. پس آگاهی اجتماعی شامل: همدلی، آگاهی سازمانی و جهت‌گیری خدماتی (خدمت‌رسانی) می‌باشد (شانکار و تاواری، ۲۰۲۱).

۴- مدیریت رابطه: محصول سه مهارت هیجانی اول است: خودآگاهی، خود مدیریت و آگاهی اجتماعی. مدیریت رابطه عبارت است از توانایی به‌کارگیری آگاهی از هیجان‌های خود و نیز از هیجان‌های دیگران برای مدیریت کردن (اداره کردن) تعامل‌ها. این کار باعث می‌شود تا تبادل اطلاعات شفاف باشد و شخص به‌طور مؤثر بتواند از عهده تعارض‌ها و برخوردها برآید (حدادنیا و جوکار، ۱۳۹۵).

## ۲-۲- مشارکت

به‌طور خلاصه مطالعات قبلی سه مزیت برای کار تیمی به شرح ذیل در نظر گرفته‌اند: قضاوت گروهی بهتر از قضاوت شخصی است. وقتی که می‌خواهند یک مشکل را به‌صورت تقسیم‌کار و تبادل اطلاعات حل کنند از طریق گروهی نسبت به انفرادی موفق‌تر هستند. گروه‌ها می‌توان خلاق‌تر و نوآورانه‌تر از انفرادی دانست و گروه‌ها تمایل دارند تصمیم‌گیری‌ها را به چالش بکشند (درخشان و همکاران، ۱۳۹۷). علیرغم نگاه مثبت به کار تیمی عامل را به‌عنوان آفت کار تیمی می‌شناسند که می‌توانند تحقق اهداف را با شکست مواجه کنند. این عامل عبارت‌اند از: بی‌اعتمادی، عدم مسئولیت‌پذیری، بی‌توجهی به اهداف تیمی، عدم تعهد (موریس، ۲۰۲۰). به‌طورکلی کار تیمی حاصل کوشش یکپارچه کلیه افراد گروه بوده که سبب ایجاد مهارت و تقویت ارتباط میان افراد شده و نتایجی همچون حمایت متقابل، تعادل و انسجام در انجام کار را به بار آورد. بسیاری از افراد به‌طور ذاتی نمی‌توانند جایگاه و موقعیت خود در کار تیمی را بیابند و نقش خود را به‌خوبی ایفا کنند. این‌گونه افراد معمولاً به‌شدت فردگرا بوده تمایل دارند هرگونه موفقیت و پیشرفتی را به‌حساب شخصی خویش قلمداد کنند. این نوع تفکر فردگرایانه

باعث محرومیت شخص از مزایا و آثار ارزنده کار تیمی می‌گردد (ژو و همکاران، ۲۰۱۹). با استفاده از یک مدل مفهومی به ۹ عنصر کار گروهی از جمله رهبری گروه، رفتار حمایتی، سازگاری، جهت‌گیری گروه و نظارت پشتیبانی شده از طریق یک مدل ذهنی مشترک، اشاره می‌کنند (ریچرت و همکاران، ۲۰۲۰).

### ۳-۲- رهبری مشارکتی

بانجاناهور<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) رهبری مشارکتی را فرآیندی در هم‌تنیده با ساختاری افقی در نظر می‌گیرند که به صورت دموکراتیک بین افراد توزیع می‌گردد تا با تأثیر افراد گروه روی یکدیگر اهداف گروه یا سازمان محقق گردد و بیان می‌کنند که این الگو درست در مقابل رهبری سنتی با ساختاری عمودی که به صورت جهت‌انداز حاکمیت یک‌سویه‌ی شخص رهبر بر زیردستان حکایت دارد، قرار می‌گیرد. رهبری مشارکتی فرآیندی تعاملی و پویا است که بین افراد یک گروه یا سازمان رخ داده و هر یک از افراد بر دیگری در جهت تحقق اهداف گروه یا سازمان تأثیر می‌گذارند (دهمرده و ناستی زایی، ۱۳۹۸). از نظر آردیانسا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۲) سه ویژگی مهم رهبری مشارکتی عبارت‌اند از: افزایش قدرت و دانش در بین اعضا که امکان عکس‌العمل سریع در مقابل اطلاعات بدون هرگونه جهت‌گیری طولی و سلسله‌مراتبی در سازمان را می‌دهد (محبی منش و همکاران، ۱۳۹۸). افراد گروه می‌توانند توانمندی‌های مدیریت و رهبری خود را به وسیله شرکت در انجام استراتژی، ایجاد ارزش و دیگر مسئولیت‌ها در سازمان گسترش دهند. همه افراد به‌طور مداوم، مواردی را که رهبران در سطوح مختلف در مورد محیط بیرونی درک کرده‌اند و همچنین ظرفیت‌های داخلی سازمان را شناخته که سبب می‌شود به یک نگرش واحد درباره سازمان دست یابند و در تصمیم‌گیری‌ها بهتر و سریع‌تر عمل کنند (فارزی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

### ۴-۲- نبوغ سازمانی

نبوغ به عنوان آخرین جبهه باقی مانده در دنیای کسب و کار امروزی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا هزینه‌ها را کاهش، عملکرد را بهبود و محصولات و خدمات جدیدی به بازار عرضه کنند،

---

1 Banjarahor

2 Ardiansah

3 Fazri



کسب مزیت رقابتی از راه نوآوری، فرایند بسیار پیچیده ای است. این کار سرشار از پیچیدگی های فنی، وابستگی های میان رشته ای، عدم قطعیت و یکپارچه سازی های پیچیده است (کانینگ و همکاران، ۲۰۲۰).

تجارت تنها دو وظیفه اصلی دارد و تأکید زیادی نیز بر این دو دارد که عبارت اند از: بازاریابی و نبوغ. انجام این دو وظیفه منجر به نتیجه می گردد و نتیجه سبب ارزش افزوده و بقیه فعالیت های دیگر تنها هزینه بر است (حیدری و همکاران، ۲۰۱۹).

نبوغ فرایندی است که از طریق توسعه روش های جدید داد و ستد و ایجاد راهکارها، راه حل ها، محصولات و خدمات نو، ارزش افزوده و درجه ای از تازگی را برای سازمان، عرضه کنندگان و مشتریان فراهم می آورد. نبوغ به عنوان فرایندی برای استفاده از دانش یا اطلاعات مربوط به منظور ایجاد یا معرفی چیزهای تازه و مفید می باشد (آگافونو و پرز، ۲۰۲۱). نبوغ تجسم، ترکیب یا تلفیقی از دانش در ارزیابی محصولات جدید و پایه ای و وابسته و فرایند و خدمات می باشد (بختیاریان، ۱۳۹۸). نبوغ سازمانی عبارت است از ارائه هر محصول، فرآیند یا سیستم جدید در یک سازمان واژه نبوغ از واژه لاتین *genius* مشتق شده است که به معنی «یک ایده، روش یا وسیله جدید یا فرایند ارائه یک چیز جدید می باشد. نوآوری به عنوان خروجی چند عامل تعیین کننده سازمانی، یعنی رهبری تحول آفرین و هوش هیجانی در نظر گرفته می شود. سنجش سطح نوآوری سازمان فرآیند پیچیده ای است و ابعاد مختلفی را در بر می گیرد (کانینگ و همکاران، ۲۰۲۰).

چارچوب مولر و همکاران کانینگ و همکاران (۲۰۲۰) سه دیدگاه در مورد نوآوری را ترکیب می نماید: دیدگاه منبع، دیدگاه قابلیت و دیدگاه رهبری:

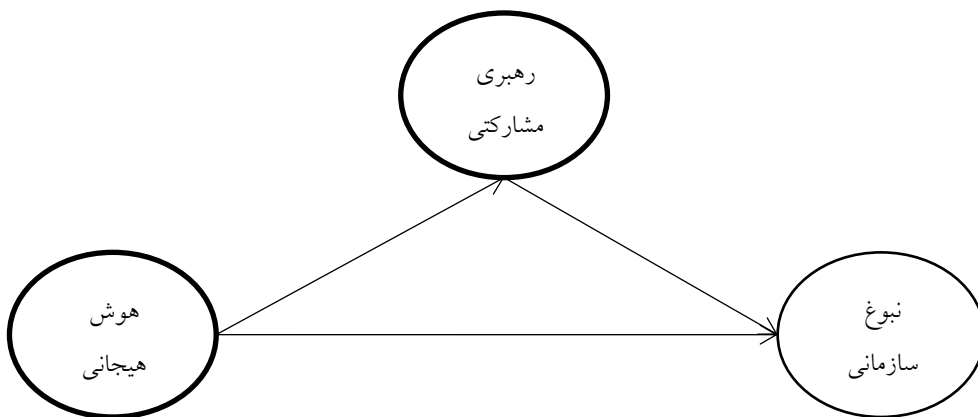
۱) دیدگاه منبع: شرکت ها می بایست بین بهینه سازی سرمایه گذاری تاکتیکی روی کسب و کار موجود) و نوآوری سرمایه گذاری راهبردی روی کسب و کار جدید) تعادل برقرار نمایند. دیدگاه منبع، درخصوص نحوه فی اختصاص منابع برای اثرگذاری روی این تعادل سخن می

گوید (ما را هدایت می کند). منابع ورودی عبارتند از سرمایه، نیروی کار و زمان در حالیکه خروجی، برگشت سرمایه گذاری روی نوآوری راهبردی است.

۲) دیدگاه قابلیت: دیدگاه قابلیت، میزان حمایت فرهنگ شرکت از تبدیل منابع نوآوری به فرصت هایی برای نوسازی کسب و کار را ارزیابی می نماید. ورودی های این دیدگاه، پیش شرط های نوآوری هستند، مانند میزانی که مهارت ها، ابزار و ارزش های یک شرکت در راستای نوآوری قرار داده می شوند. خروجی این دیدگاه شامل پلاتفرم رشد و انتخاب های راهبردی هستند.

۳) دیدگاه رهبری: این دیدگاه میزان حمایت رهبری شرکت از نوآوری را ارزیابی می کند. بر این اساس، میزان درگیر شدن رهبری در فعالیت های مربوط به نوآوری، میزان پایه گذاری فرآیندهای رسمی برای ترویج نوآوری و اشاعه و انتشار اهداف نوآوری در شرکت مبنای محاسبه می باشد.

با توجه به مطالب بیان شده و مطالعات پیشین مدل زیر بین متغیر های هوش هیجانی و نبوغ سازمانی و رهبری مشارکتی قابل تصور است:



شکل ۱؛ مدل مفهومی پژوهش

### ۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش، با توجه به هدف اصلی پژوهش، بررسی تأثیر هوش هیجانی بر نبوغ سازمانی با نقش میانجی رهبری مشارکتی می باشد، پژوهشی

توصیفی - همبستگی مبتنی بر تحلیل ماتریس کوواریانس با به کارگیری الگوی مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان لوله‌سازی اهواز در سال تحصیلی ۱۴۰۱ به حجم ۴۵۳ نفر بودند. به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۰۸ نفر به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه زیر استفاده شد:

هوش هیجانی: در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه سلطانی (۱۳۸۷) و با ۳۳ سوال و یا استفاده از طیف لیکرت ۵ تایی سنجیده می‌شود.

نبوغ سازمانی: در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه سلطانی (۱۳۸۷) و با ۲۵ سوال و یا استفاده از طیف لیکرت ۵ تایی سنجیده می‌شود.

رهبری مشارکتی: در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه حسینی (۱۳۹۴) و با ۷ سوال و یا استفاده از طیف لیکرت ۵ تایی سنجیده می‌شود.

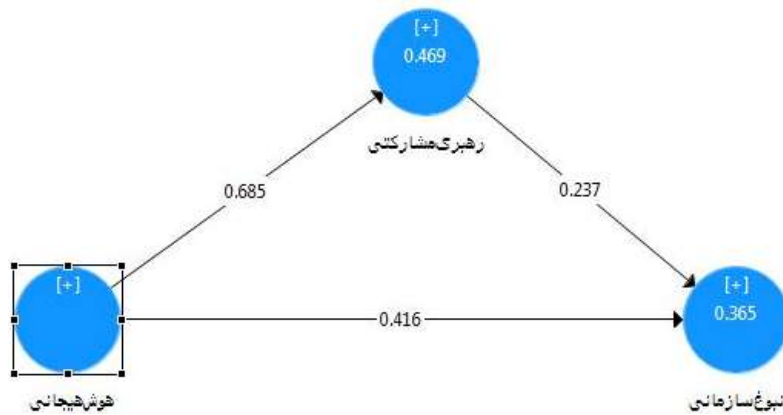
#### ۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تحلیل فرضیات در این پژوهش در این تحقیق از تحلیل‌های توصیفی در قالب نرم افزار SPSS.24 استفاده خواهد شد. برای این منظور در سطح استنباطی و برای آزمون فرضیات نیز از تکنیک حداقل مربعات جزئی در قالب نرم‌افزار Smart PLS.3 استفاده می‌گردد.

#### ۵- نتیجه یافته‌های تحقیق

- هوش هیجانی بر نبوغ سازمانی در بین کارکنان لوله‌سازی اهواز تأثیر معناداری دارد.
- هوش هیجانی بر رهبری مشارکتی در بین کارکنان لوله‌سازی اهواز تأثیر معناداری دارد.
- رهبری مشارکتی بر نبوغ سازمانی در بین کارکنان لوله‌سازی اهواز تأثیر معناداری دارد.
- هوش هیجانی بر نبوغ سازمانی با نقش میان‌جی رهبری مشارکتی در بین کارکنان لوله‌سازی اهواز تأثیر معناداری دارد.

بررسی تأثیر هوش هیجانی بر نبوغ سازمانی با نقش میانجی رهبری مشارکتی و ...



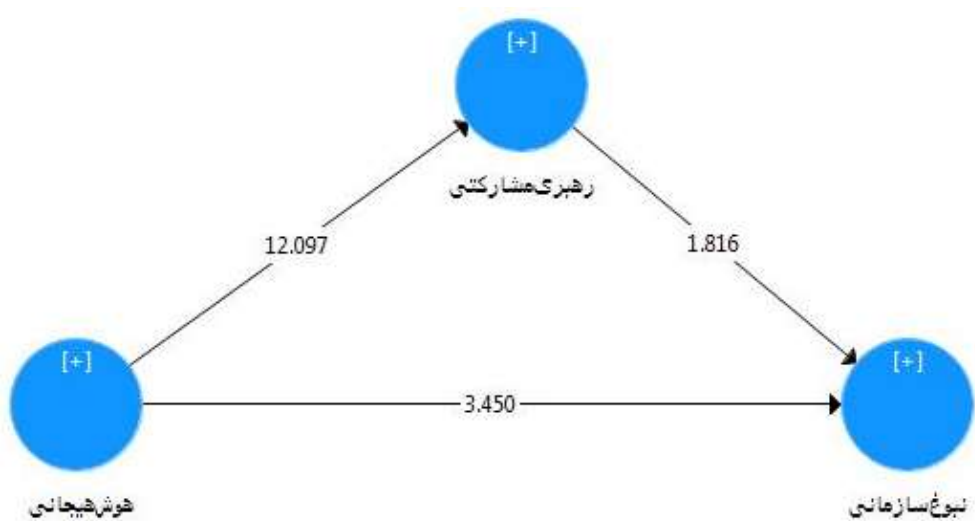
شکل ۲ خروجی مدل بیرونی (ضرایب استاندارد) مدل پژوهش در نرم افزار smart pls

جدول ۱ تشریح شاخصه‌ای برازندگی (رسولی و همکاران، ۱۳۹۸)

شرح شاخص	نوع شاخص	
با توجه به اینکه آلفای کرونباخ برآورد سخت‌گیرانه‌تری از پایایی سازگاری درونی متغیرهای مکنون (آلفا) ارائه می‌دهد، در مدل‌های مسیری PLS از یک نسخه دیگر به نام (پایایی مرکب) استفاده می‌شود. مقادیر بزرگ‌تر از ۰,۷ باشد، مناسب در نظر گرفته می‌شوند.	مقدار ضریب قابلیت اطمینان ساختاری (Composite Reliability (CR))	شاخصه‌ای پایایی
در کنار پایایی ترکیبی به‌عنوان معیار تکمیلی در نظر گرفته می‌شود مقادیر بالای ۰,۷ قابل قبول است (در فصل ۳ آمده است)	الفای کرونباخ	
جهت حصول اطمینان از قابلیت اطمینان شاخص (Indicator Reliability)، کلیه بارهای عاملی شاخص‌ها باید بزرگ‌تر از مقدار ۰,۷ باشند. شاخص‌هایی با بار عاملی کمتر از ۰,۴ باید از مدل حذف گردند. بارهای بین ۰,۴-۰,۷ زمانی حذف می‌شوند که حذف آن‌ها موجب افزایش معیارهای روایی و پایایی در مدل گردد.	قابلیت اطمینان شاخص (Indicator Reliability)	
روایی همگرا همبستگی زیاد شاخصه‌ای یک سازه در قیاس با همبستگی شاخصه‌ای سازه‌های دیگر را بیان می‌کند که در مدل باید ارزیابی شود. به‌منظور ارزیابی اعتبار همگرایی در نرم‌افزار Smartpls از AVE (Average variance extracted) استفاده می‌شود. مقدار این ضریب نیز، از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۵ پذیرفته شده است.	روایی همگرا (AVE)	شاخصه‌ای روایی
اشاره به این مسئله دارد که ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE) هر سازه (فقط اصلی ماتریس)، بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد	روایی تشخیصی معیار-Fornell-Larcker	

جدول ۲ نتایج روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

Q <sup>2</sup>	R Square	آلفای کرونباخ	AVE (<math>0.50</math>)	پایایی ترکیبی (<math>0.70</math>)	رهبری مشارکتی	نبوغ سازمانی	هوش هیجانی	
-	-	۰/۸۱۸	۰/۷۳۲	۰/۸۹۱			۰/۸۹۵	هوش هیجانی
۰/۵۷۷	۰/۳۶۵	۰/۸۷۵	۰/۷۹۷	۰/۹۲۲		۰/۸۸۷	۰/۷۷۴	نبوغ سازمانی
۰/۲۹۳	۰/۴۶۹	۰/۸۷۵	۰/۶۴۷	۰/۸۴۶	۰/۸۵۶	۰/۷۹۷	۰/۷۱۵	رهبری مشارکتی



شکل ۳ خروجی مدل درونی (معادلات ساختاری) مدل پژوهش در نرم افزار smart pls

جدول ۳؛ نتایج فرضیه ها

مسیر فرضیه	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره تی	سطح معناداری
هوش هیجانی ← نبوغ سازمانی	۰/۴۱۶	۰/۱۲۱	۳/۴۵۲	۰/۰۰۱
هوش هیجانی ← رهبری مشارکتی	۰/۳۸۵	۰/۰۵۶	۱۲/۲۷۳	۰/۰۰۰
رهبری مشارکتی ← نبوغ سازمانی	۰/۲۳۷	۰/۱۳۸	۱/۷۲۷	۰/۰۰۱

\_\_\_\_\_ بررسی تأثیر هوش هیجانی بر نبوغ سازمانی با نقش میانجی رهبری مشارکتی و ...

هوش هیجانی ← رهبری مشارکتی ← نبوغ سازمانی	۰/۳۲۱	۰/۰۵۲	۲/۳۲۴	۰/۰۰۰
---	-------	-------	-------	-------

## ۶- نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر هوش هیجانی بر نبوغ سازمانی با نقش میانجی رهبری مشارکتی می باشد. ارتقای نبوغ و نوآوری از جمله مهم ترین زمینه های لازم برای پیشبرد اهداف هر سازمانی محسوب می شود و می تواند در کاهش اتلاف انرژی، بهره وری هر چه بیشتر، استفاده بهینه و مناسب از سرمایه های انسانی و اجتماعی سازمان، پاسخ گویی به نیازهای جامعه و افزایش رقابت و انگیزه کارکنان مؤثر باشد. از سوی دیگر و با توجه به این که امروزه جامعه دچار شتاب و تغییرات گسترده و روز افزون شده است لذا پاسخ گویی به نیازهای متنوع و متکثر گروه های اجتماعی بسیار سخت و مشکل شده است و اگر سازمان ها نتوانند خلاقیت و نوآوری لازم داشته باشند به مرور از گردونه رقابت حذف خواهند شد. نتایج فرضیات نشان از وجود ارتباط معنادار بین متغیر های تحقیق می باشد. با توجه به فرضیه اصلی رهبری مشارکتی تأثیر هوش هیجانی بر نبوغ سازمانی را میانجی گری می کند. در تبیین این فرضیه می توان گفت مشارکت در هر اجتماعی موجب تشکیل شبکه ای از تفکرهای گوناگون در کنار یکدیگر خواهند بود. وجود هوش هیجانی در مواقع حساس و در تنگناهایی که قوانین معمول و روابط عادیاز میان رفته اند مانند زمان تحریم می تواند با ایجاد نوآوری و نبوغ در سازمان راهگشا باشد. لذا با توجه به نتایج پیشنهاد می شود در استخدام و جذب نیرو هوش هیجانی کارکنان نیز مورد سنجش قرار بگیرد که این سنجش تنها از طریق انجام کارگروه هایی با مدت زمان محدود (به عنوان مثال ۱ ماه) قابل انجام خواهد بود.

## ۷- پیشنهادات آتی و محدودیت های پژوهش

نبوغ سازمانی از موضوعات بسیار جدید در حوزه سازمانی است که ادبیات و مبانی نظری در میان منابع فارسی با محدودیت رو برو بود که با استفاده از ترجمه مقالات بروز خارجی این محدودیت رفع شد. همچنین نتایج این فرضیات در زمان محدود به بهار ۱۴۰۱ انجام شده است و تعمیم آن به زمان های دیگر بایستی با احتیاط انجام شود، لذا پیشنهاد می شود این پژوهش در

زمان های دیگر نیز انجام شود و نتایج آن با نتایج این پژوهش مقایسه شود. همچنین این پژوهش در شهر اهواز و شرکت لوله سازی اهواز انجام شده و تعمیم نتایج به جوامع دیگر ممکن است نتایج دقیقی را به دنبال نداشته باشد، لذا پیشنهاد می شود این پژوهش در جوامع دیگری نیز تکرار شود.

#### ۸- منابع

- بختیاران، م. (۱۳۹۸). هم بستگی ذوق و نبوغ از نظر کانت در تجربه زیباشناختی با رهیافت فرم-محور. متافیزیک (مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی اصفهان)، ۱۱(۱) (پیاپی ۲۷)، ۷۹-۹۴.
- حافظ نیا، محمد رضا. مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۶.
- حدادنیا، س.، و جوکار، ن. (۱۳۹۵). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۲) (پیاپی ۲۶)، ۱۷۹-۱۵۷.
- درخشان، م.، و الماسی، م.، و زندی، خ. (۱۳۹۷). نقش میانجی فرهنگ یادگیری مشارکتی در ارتباط بین رهبری دانش و انتقال آموزش. مطالعات رفتار سازمانی، ۷(۲) (پیاپی ۲۶)، ۱۷۶-۱۵۹.
- دهمدره، م.، و ناستی زایی، ن. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی مشارکت سازمانی. پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۲(۴۴)، ۱۸۰-۱۵۵.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۷)، ابزارهای خود ارزیابی و بهبود در منابع انسانی، چاپ اول، اصفهان: انتشارات ارکان دانش.
- ضیاء الدینی، م.، و مرادی شهر بابک، م. (۱۳۹۷). رابطه بین مشارکت و انطباق پذیری سازمانی با اثربخشی سازمانی: نقش میانجی اخلاق سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۴)، ۱۲۴-۱۱۷.
- فروهان، ن.، و مهداد، ع. (۱۳۹۶). تاثیر سبک رهبری مشارکتی بر ادراک امنیت شغلی کارکنان کارخانه پایدار فولاد آیریک اصفهان: نقش میانجیگرانه سلامت روان شناختی محیط کار. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱۸(۳) (پیاپی ۶۹)، ۳۴-۲۵.
- محبی منش، ا.، و حسنوی، ر.، و توکلی، غ.، و باقری، ا. (۱۳۹۸). ارائه یک مدل مفهومی برای تبیین نقش قابلیت سازمانی مدیریت مشارکت در افزایش عملکرد سازمانی. پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، ۹(۳)، ۸۹-۱۱۰.

- مومنی، منصور (۱۳۸۹). آمار و کاربرد آن در مدیریت. جلد دوم. تهران: انتشارات سمت، ص ۲۲۵. نبیثی، اسماعیل و سید هدایت حسینی (۱۳۹۴). رهبری اخلاقی در سازمان های آموزشی، نخستین همایش بین المللی مدیریت آموزشی ایران، نهران، مرکز همایش های توسعه ایران.
- Abid, S. A. (2020). Impact of Feminine Leadership on Project Success: Mediating Role of Project Manager's Passion and Moderating Role of Project Manager's Emotional Intelligence (Doctoral dissertation, CAPITAL UNIVERSITY).
- Agafonow, A., & Perez, M. (2021). Discoveries in the Science of Organizational Economics.
- Ardiansah, M., Pitriyani, P., & Halim, A. (2022). Participatory Leadership, Supervision, and Discipline on Employee Performance of Labuhanbatu Regional Development Planning Agency. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(1), 2569-2580.
- Banjarnahor, H., Hutabarat, W., Sibuea, A. M., & Situmorang, M. (2018). Job Satisfaction as a Mediator between Directive and Participatory Leadership Styles toward Organizational Commitment. *International Journal of Instruction*, 11(4), 869-888.
- Canning, E. A., Murphy, M. C., Emerson, K. T., Chatman, J. A., Dweck, C. S., & Kray, L. J. (2020). Cultures of genius at work: Organizational mindsets predict cultural norms, trust, and commitment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(4), 626-642.
- Fazri, D. I., Bari, A., & Kemalasari, N. (2022). THE INFLUENCE OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENING AT PT RAHAYU PERDANA TRANS. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(4), 566-583.
- 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.
- Heidari, M., Shabanibahar, G., Erfani, N., & Soleymani, M. (2019). The developing structural modeling of an organizational innovation based on the social capital among youth and sport ministry staffs of Islamic republic of Iran. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(4), 53-64.
- Keeton, W. (2018). Command, leadership, intelligence and management (CLIM): A proposed theory for improved strategic leadership. *FIIB Business Review*, 7(2), 146-151.
- 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.



Lopez, R. (2020). Leadership Styles and Emotional Intelligence of Federal Employees in Diversified Work Environments (Doctoral dissertation, Walden University).

Mohamed, F. R., & Ahamed, E. M. (2019). Nurse managers emotional intelligence and its relation with decision-making styles. *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS)*, 8(5), 1-6.

Morris, R. (2020). The Impact of Emotional Intelligence Leadership Training Between Management and the United Auto Workers (Doctoral dissertation, Northcentral University).

Reichert, F., Torney-Purta, J., & Liang, W. (2020). Teachers' organizational participation: Profiles in 12 countries and correlates in teaching-related practices. *Theory & Research in Social Education*, 48(4), 552-582.

Shankar, S., & Tewari, V. (2021). Impact of collective intelligence and collective emotional intelligence on the psychological safety of the organizations. *Vision*, 09722629211012256.

Tabors, C. M. (2019). Academic Deans' Emotional Intelligence: A Quantitative Study Exploring the Relationship Between Academic Deans' Emotional Intelligence and Their Leadership Effectiveness. Hardin-Simmons University.

Tengey, J. E. Y. (2021). Model of counsellors leadership and emotional intelligence as predictors of students' social and emotional learning outcomes (Doctoral dissertation).

Thier, C. M. (2019). The moderating effect of emotional intelligence on the relationship between servant leadership and turnover intentions among air force personnel (Doctoral dissertation, Saint Leo University).

Zhou, Y., Fan, X., & Son, J. (2019). How and when matter: Exploring the interaction effects of high-performance work systems, employee participation, and human capital on organizational innovation. *Human resource management*, 58(3), 253-268.