

محمد بن محمد  
بن محمد بن محمد  
بن محمد بن محمد  
بن محمد بن محمد



## معاونت پژوهش و فن آوری به نام خدا منشور اخلاق پژوهش

با یاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، ما دانشجویان و اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.

۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسن، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.

۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.

۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.

۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.

۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.

۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب نقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.

۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.

۹- اصل برائت: التزام به برائت جویی از هرگونه رفتار غیرحرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیرعلمی می آلاینند.



معاونت پژوهش و فن آوری  
به نام خدا  
تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب مرضیه پرویزی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی که در تاریخ                    از پایان نامه خود تحت عنوان " بررسی نقش واسطه ای شادکامی در تعیین رابطه بین هوش هیجانی و خلاقیت سازمانی کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند " با کسب نمره                    دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
- ۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضا



**دانشگاه آزاد اسلامی**

**واحد مرودشت**

دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی - گروه روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: صنعتی و سازمانی

**عنوان:**

**نقش واسطه ای شادکامی در تعیین رابطه بین هوش هیجانی و خلاقیت سازمانی**

**کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند**

استاد راهنما :

دکتر عبادالله احمدی

استاد مشاور :

دکتر آذرمیدخت رضایی

نگارش :

مرضیه پرویزی

پاییز ۹۲



**صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)**

نام و نام خانوادگی دانشجو : مرضیه پرویزی در تاریخ

رشته : روان شناسی صنعتی و سازمانی

از پایان نامه خود با عنوان : بررسی نقش واسطه ای شادکامی در تعیین رابطه بین هوش هیجانی و خلاقیت سازمانی کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داورى سمت امضاء اعضای هیات داورى

۱- دکتر عبادالله احمدی استاد راهنما

۲- دکتر آذرمیدخت رضایی استاد مشاور

۳- دکتر سیروس سروقد استاد داور

مدیر / معاونت پژوهشی

مراتب فوق مورد تایید است .

مهر و امضاء

## تقدیم به:

تقدیم به او که آموخت مرا تا بیاموزم

تقدیم به آنان که وجودم جز هدیه وجودشان نیست

پدر و مادر عزیزم

که در سایه همیاری و همدلی او به این منظور نائل شدم که مسیح‌وار با صبرش در تمامی لحظات رفیق  
راهم بود.

## سپاسگزاری

---

حمد و سپاس خداوندی را که توفیق گام نهادن در راه تحصیل علم را نصیب نمود به مصداق حدیث شریف نبوی «من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق» بر خود فرض می دانم که از استاد گرانمایه و ارجمند سرکار خانم دکتر عبادالله احمدی که به عنوان استاد راهنما همچون چراغ روشنی برای به پایان رساندن این رساله و غنی تر شدن آن مرا یاری نمودند صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم.

همچنین از استاد ارجمند سرکار خانم دکتر آذرمیدخت رضایی که به عنوان استاد مشاور با نظرات اصلاحی خود رساله ی حاضر را هدایت فرمودند سپاسگزاری فراوان دارم.

همچنین از استاد داور محترم جناب آقای دکتر سیروس سروقد که در پربار نمودن این رساله مرا یاری نمودند تقدیر و تشکر نمایم.

در پایان از کلیه اساتید محترم که در دوران تحصیل افتخار شاگردی آنها را داشتم تقدیر و تشکر می نمایم.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده.....
<b>فصل اول: طرح کلی پژوهش</b>	
۳	مقدمه .....
۴	بیان مسأله .....
۶	اهمیت و ضرورت پژوهش .....
۸	اهداف تحقیق .....
۸	فرضیه های پژوهش .....
۹	تعاریف واژه ها و اصطلاحات .....
۹	تعاریف نظری.....
۱۰	تعاریف عملیاتی.....
<b>فصل دوم: مروری بر ادبیات و پیشینه تحقیق</b>	
۱۲	مبانی نظری پژوهش .....
۱۲	شادکامی و تعاریف مربوط به آن.....
۱۴	مفهوم سازی و اندازه گیری شادکامی .....
۱۵	نشانه شناسی افراد شادکام و ناشاد .....
۱۶	مدل شادکامی .....



## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۷	مقیاس های سنجش شادکامی
۱۸	ویژگی های اصلی افراد شادکام
۱۸	تاثیر سن و جنسیت بر میزان شادکامی
۱۸	عوامل موثر بر شادکامی
۱۹	نظریه های شادکامی
۲۱	مبانی نظری هوش هیجانی
۲۱	تعریف هوش
۲۲	تعریف هیجان
۲۳	تعاریف و الگوهای هوش هیجانی
۲۴	تاریخچه هوش هیجانی
۲۵	کاربردهای هوش هیجانی براساس نظریه مایر و سالوی
۲۵	هوش هیجانی و سلامت
۲۵	هوش هیجانی در محیط های کاری
۲۶	کار هیجانی
۲۷	پیامد های کار هیجانی برای مشتریان و سازمانها
۲۸	مبانی نظری خلاقیت
۲۸	تاریخچه سیر علمی خلاقیت

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۲۹	تعاریف خلاقیت.....
۳۰	مفاهیم مرتبط با خلاقیت.....
۳۲	نظریه های خلاقیت.....
۳۵	مؤلفه های خلاقیت.....
۳۷	فرایند خلاقیت.....
۳۷	موانع خلاقیت.....
۳۸	راهکارهای تقویت خلاقیت.....
۳۹	محیط مساعد برای ایجاد خلاقیت.....
۴۰	ویژگی های افراد خلاق.....
۴۰	نقش مدیر در پرورش خلاقیت.....
۴۲	پیشینه پژوهش.....
۴۲	پژوهش های خارجی.....
۳۸	پژوهش های داخلی.....

### فصل سوم: روش تحقیق

۴۶	طرح تحقیق.....
۴۶	جامعه آماری.....
۴۶	حجم نمونه و روش نمونه گیری.....

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۴۷	ابزارهای پژوهش
۵۳	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۵۳	ملاحظات اخلاقی
<b>فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته ها</b>	
۵۵	مقدمه
۵۵	بررسی فرضیه های پژوهش
<b>فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری</b>	
۶۲	خلاصه پژوهش
۶۳	تحلیل یافته های تحقیق
۶۴	محدودیت های تحقیق
۶۵	پیشنهادات
۶۵	پیشنهادات کاربردی
۶۵	پیشنهادات پژوهشی
۶۶	منابع

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۳: فراوانی و درصد حجم نمونه به تفکیک جنسیت	۴۶
جدول ۲-۳: فراوانی، درصد فراوانی و فراوانی تراکمی سطح تحصیلات کارکنان	۴۶
جدول ۱-۴: شاخص های آماری هوش هیجانی، خلاقیت و شادکامی	۵۵
جدول ۲-۴: همبستگی بین هوش هیجانی و خلاقیت با شادکامی	۵۳
جدول ۳-۴: آزمون تی گروه های مستقل برای بررسی تفاوت شادکامی در دو گروه مردان و زنان	۵۴
جدول ۴-۴: نتایج تحلیل رگرسیون هوش هیجانی و خلاقیت با شادکامی	۵۴

### چکیده:

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه ای شادکامی در تعیین رابطه بین هوش هیجانی و خلاقیت سازمانی کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند می باشد. به لحاظ ماهیت و اهداف، این پژوهش از نوع کاربردی و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان پالایشگاه گاز بلند بود که در سال ۹۲-۱۳۹۱ در آنجا مشغول به کار بوده اند که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۶۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده اند. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای گردآوری داده ها از ۳ پرسشنامه؛ ۱- پرسشنامه هوش هیجانی، ۲- پرسشنامه خلاقیت و ۳- پرسشنامه شادکامی استفاده شده است که روایی و پایایی آنها مورد تأیید قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از پرسشنامه ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شده است. در

سطح آمار توصیفی از آمارهایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون همزمان و  $t$  مستقل استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین هوش هیجانی و خلاقیت سازمانی با شادکامی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، بین شادکامی در زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد، هوش هیجانی و خلاقیت قادر به پیش بینی شادکامی در سطح معناداری می باشد و همچنین ابعاد هوش هیجانی قادر به پیش بینی شادکامی می باشد.

**کلید واژه ها:** هوش هیجانی، خلاقیت سازمانی، شادکامی.

# فصل اول

## کلیات

### مقدمه

شادمانی و نشاط به عنوان یکی از مهمترین نیازهای روانی نوجوانی محسوب می شود که تأثیرات عمده‌ای بر شکل‌گیری شخصیت آدمی و در یک کلام مجموعه زندگی افراد دارد. از مهمترین نکاتی که در این زمینه مطرح است، چگونگی حصول شادمانی، تقویت آن و عوامل تأثیرگذار بر دستیابی به این نیاز حیاتی است. شخصیت، عزت نفس، اعتقادات مذهبی، سرمایه اجتماعی، فعالیت‌های اوقات فراغت و سلامت جسمانی و

روانی و ... از جمله عواملی هستند که پژوهش‌ها نشان می‌دهد بر این پدیده تأثیر بسزایی دارند (شاه جعفری و همکاران، ۱۳۸۱). آرگیل<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) معتقد است شادی عبارت است از بودن در حالت خوشحالی یا سرور یا دیگر هیجانات مثبت، راضی بودن از زندگی خود و عدم وجود جزء سوم یعنی فقدان افسردگی، اضطراب یا دیگر عواطف منفی. وی اصطلاح بهزیستی ذهنی را جانشین شادی قرار می‌دهد. افرادی که در مقیاس شادمانی نمره بالایی می‌آورند، عموماً افرادی شاد و خوش بین می‌باشند، از اینکه وجود دارند راضی‌اند، زندگی را با ارزش می‌دانند و با جهان در صلح و تفاهم هستند. برعکس کسانی که نمره آنان کم می‌شود، از نظر شخصیتی بدبین، غمگین و مایوس بوده، از زندگی خود ناامید و با جهان در تضاد هستند (آیزنگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰؛ ترجمه فیروزبخت، ۱۳۷۵).

افکار افراد با خلق خوش بینانه و شاد، به این سو گرایش دارد که حوادث بد مربوط به همان لحظه و همان جا است و بر سایر قسمت‌های زندگی تأثیر ندارد (چایارا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲؛ به نقل از کجیاف، ۱۳۹۰). لیوبومیرکی<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۵)، معتقدند به طور کلی، افراد شاد به شرایط و اتفاقات به شیوه‌ی مثبت‌تری و سازگارانه‌تری پاسخ می‌دهند و دارای سطح استرس کمتر و سیستم ایمنی قوی‌تر و خلاق‌تر نسبت به افراد ناشاد هستند. همچنین هوش هیجانی می‌تواند یکی دیگر از عوامل موثر در شادکامی و نشاط باشد. انسان در طول زندگی نیازمند محیطی صمیمی و دوستانه است که حامی او باشند و برای اینکه سلامت و سازگاری خود را از لحاظ فیزیکی و روانشناختی حفظ کند، نیاز به روشهای مقابله دارد که برخی به صورت رسمی توسط موسسات مشاوره و مراکز بهداشت روانی و بعضی بوسیله دوستان، همسایگان، خویشاوندان، گروه همسالان و غیره تأمین می‌شود و هرچه میزان کمک و حمایت فرد بیشتر باشد توانایی وی در مقابله و سازش با مشکلات بیشتر می‌گردد و در نتیجه امکان رشد و خودشکوفایی برای فرد را فراهم می‌کند. پژوهشگران عقیده دارند که هوش هیجانی<sup>۵</sup>، افراد را برای مقابله با مشکلات آماده می‌کند و باعث تقویت رفتارهای مثبت و سازگارانه می‌شود. همچنین هوش هیجانی به احساس ذهنی تعلق داشتن، پذیرفته شدن و مورد علاقه، عشق و محبت قرار گرفتن اطلاق می‌گردد و برای هر فرد یک رابطه امن را بوجود می‌آورد که در این رابطه ویژگی‌های اساسی، احساس صمیمیت و نزدیکی است (برانول و شوماکر<sup>۶</sup>، ۱۹۸۱؛ به نقل از قلاتی، ۱۳۸۰).

در این راستا پژوهش حاضر بر آن است تا به رابطه بین هوش هیجانی و خلاقیت سازمانی با شادکامی در کارکنان پالایشگاه گاز بید بلند بپردازد.

<sup>۱</sup> - Argel

<sup>۲</sup> - Aezng

<sup>۳</sup> - Chiara

<sup>۴</sup> - Lyubomirsky

<sup>۵</sup> - Social Support

<sup>۶</sup> - Branall & Schumaker

## بیان مساله

بسیاری از پژوهشگران و متفکران معتقدند که توانایی شاد بودن و خشنودی از زندگی، یکی از ملاک‌های انطباقی و سلامت روان مثبت است (لیوبومیرسکی، شلدون و شکاد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). شادکامی به عنوان یکی از متغیرهای مورد بحث در روانشناسی مثبت، دارای سودمندی‌هایی برای کیفیت روابط زوجی، سطح درآمد، باروری، جامعه‌پذیری و خلاقیت است (چامورو، پرموزیک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷).

واژه شادکامی دارای تعاریف و ابعاد مختلفی است و با واژه‌هایی همچون خوشحالی، شادی، خوشی و نشاط هم معنا دانسته شده است. در سطح عموم مردم، شادکامی، بودن در حالت خوشی و سرور یا دیگر هیجانات مثبت، رضایت از زندگی و فقدان افسردگی و دیگر عواطف منفی است. در مباحث روانشناختی شادکامی به عنوان یکی از هیجانات مثبت طبقه‌بندی شده است که انسان‌ها در فعالیت‌های روزمره خود آنرا تجربه می‌کنند. روانشناسانی همچون آرگیل<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) نیز شادکامی را ترکیبی از وجود عاطفه منفی و رضایت از زندگی می‌داند. سرور یکی از سه جزو شادکامی یا شادی است. همانگونه که در تعریف آرگیل مشخص شده است دو بعد دیگر شادی، رضایت از زندگی و فقدان عاطفه منفی است. سرور جنبه هیجانی شادی و رضایت از زندگی جنبه شناختی آن می‌باشد (آرگیل، ۲۰۰۱).

هیلز و آرگیل<sup>۴</sup> (۱۹۹۸) هفت عامل؛ رضایت از زندگی، کارآمدی، اجتماعی بودن، سلامت، شناخت مثبت، احساس خوشی و عزت نفس را از عوامل مهم شادکامی دانسته‌اند. آرگیل، مارتین و کروسلند<sup>۵</sup> (۱۹۸۹) به منظور ارائه یک تعریف عملیاتی از شادکامی، آن را دارای سه بخش مهم دانسته‌اند: فراوانی و درجه عاطفه مثبت یا احساس خوشی، میانگین سطح رضایت در طول یک دوره، نداشتن احساس افسردگی و اضطراب (به نقل از عابدی، ۱۳۸۵).

شادکامی ناشی از قضاوت و داوری انسان درباره‌ی چگونگی گذران زندگی است. این نوع داوری از بیرون به فرد تحمیل نمی‌شود بلکه حالتی است درونی که از هیجان‌های مثبت تدثیر می‌پذیرد (مایرز و دنییر<sup>۶</sup> ۱۹۹۵) بر این اساس، شادکامی بر نگرش و ادراکات شخصی مبتنی است و بر حالتی دلالت می‌کند که مطبوع و دلپذیر است و از تجربه هیجان‌های مثبت و خشنودی از زندگی نشأت می‌گیرد (هیلز و آرگیل، ۲۰۰۱). از دیدگاه روانشناسی دو نوع شادکامی وجود دارد. نوعی از آن رهگذر شرایط محسوس زندگی همچون زناشویی، تحصیل، شغل، آسایش و به‌طور کلی امکانات مالی و رفاهی حاصل می‌گردد که به آن

<sup>۱</sup>-Lyubomersky, Sheldon & Schkade

<sup>۲</sup>-Charmorro - Permuzic

<sup>۳</sup>-Argyle

<sup>۴</sup>-Hills & Argyle

<sup>۵</sup>-Martin & Crossland

<sup>۶</sup>-Myers & Diener



وجوه عینی شادکامی می‌گویند و نوع دیگر متأثر حالات درونی و ادراکات شخصی است که از آن به شادکامی ذهنی یا احساس شادکامی تعبیر می‌شود. شواهد موجود گویایی آنند که احساس شادکامی مولد انرژی، شور و نشاط و حرکت و پویایی است و همچون سپری می‌تواند آدمی را در برابر استرس‌ها و مشکلات محافظت و سلامت جسمی و روانی را تضمین کند (دینر، ۲۰۰۰).

آوریل (۲۰۰۷) معتقد است افراد باهوش هیجانی باورها و قواعدی را درک می‌کنند، که یک هیجان را معنادار می‌کند و قادر هستند به طور صحیح موقعیت را ارزیابی و احساسات خود را ماهرانه بیان کنند. اگر پاسخ ارائه شده در تطابق با باورها و قواعد فرهنگی باشد، موثر بودن و همینطور هوشمند بودن آن محتمل است. به این سبب، هوش هیجانی یک مولفه هم‌گرا می‌باشد یعنی همگرایی به سمت آنچه که مورد پذیرش فرهنگ است. علاوه بر این دو پیامد دیگر نیز ممکن است: یک پاسخ یا رخداد هیجانی می‌تواند از سنت و قواعد مرسوم فاصله گیرد که در این شرایط می‌توان به نوعی واگرایی در ارائه پاسخ اشاره کرد. اگر این واگرایی در برگرفته نوعی پاسخ غیر سازنده و منفی باشد می‌توان روان نژندی تلقی شود، ولی اگر در برگرفته پیامدهای مثبت برای خود و دیگران باشد حتی در صورت انحراف از هنجارها به عنوان یک پاسخ و رخداد هیجانی خلاق شناخته خواهد شد.

آوریل (۱۹۹۹؛ به نقل از فوکس و همکاران، ۲۰۰۷) بیان می‌کند، پاسخ‌های هیجانی خلاق درجه‌ها و انواع گوناگونی دارند: در پایین‌ترین سطح، خلاقیت هیجانی کاربرد موثر هیجان‌ات موجود پیشین را شامل می‌شود، که در یک فرهنگ مورد پذیرش و متداول است. در سطح پیچیده‌تر بعدی این پاسخ‌ها مشتمل بر تعدیل و تغییر هیجان استاندارد است. به منظور اینکه نیازهای فرد یا گروه را بهتر تامین کند و در بالاترین سطح شامل شکل‌گیری و رشد شکل جدیدی از هیجان براساس تغییر در باورها و قواعدی است که براساس آنها هیجان‌ها شکل می‌گیرند و استوار می‌شوند.

با توجه به مطالب ذکر شده پژوهش حاضر به دنبال پاسخی برای این سوال می‌باشد که آیا بین هوش هیجانی و خلاقیت سازمانی با شادکامی رابطه معناداری وجود دارد؟

### اهمیت و ضرورت پژوهش

یکی از موضوعاتی که در حوزه روابط بین فردی می‌توان مطرح کرد، هوش هیجانی<sup>۱</sup> است. همدلی با دیگران و استفاده مثبت از هیجانها در تفکر و شناخت، کاربرد مناسب هیجانها در روابط انسانی، درک حالات هیجانی خود و دیگران و خویشتنداری، موضوع هوش هیجانی است که مؤلفه‌های روانشناختی هستند که می‌توانند بر سلامت جسم و روان و همچنین سلامت فکر فرد تأثیر بسزایی داشته باشند. مایر

<sup>۱</sup>-Emotional Intelligence

کارلسو و سالوی<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) پیشنهاد می‌کنند که هوش هیجانی به افراد کمک می‌کند که افکار روشنی داشته باشند و این همان چیزی است که منجر به فرآیندهای بینشی و شهودی می‌شود (مایر، کاروسو و سالووی، ۲۰۰۴).

اوسویس، براکت و مایر<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) اضافه می‌کنند که هوش هیجانی یک فرد را توانا می‌کند تا خلق مثبت را افزایش دهد یا حفظ نماید و بنابراین به صورت غیر مستقیم تفکر خلاق را افزایش می‌دهد. تورنس (۱۹۹۴)، خلاقیت را فرآیندی می‌داند که شامل حساسیت نسبت به مسائل، کمبودها و بن‌بست‌ها می‌شود و مرکب از چهار عامل سیالی<sup>۳</sup>، ابتکار<sup>۴</sup>، انعطاف‌پذیری<sup>۵</sup> و بسط<sup>۶</sup> می‌باشد. فرض‌های نظری پیشنهاد می‌کنند که هوش هیجانی ممکن است منجر به خلاقیت بیشتر در افراد بشود. برای مثال گینا<sup>۷</sup>، (۲۰۰۵) پیشنهاد می‌کند که هوش هیجانی و مؤلفه‌هایش منجر به مهارت‌های خاصی از جمله خودآگاهی، خلاقیت و همدلی می‌شود (گینا، ۲۰۰۵).

پالفای و سالووی (۱۹۹۳) معتقد هستند توانایی‌های هیجانی می‌تواند با خلاقیت مرتبط باشد. هوش هیجانی شخص را قادر می‌سازد از روابط بین خلق و عملکرد آگاه شود و تلاش‌های خود را به سمت فعالیت‌هایی هدایت کند که بهترین وضعیت هیجانی را موجب شود. بعضی مطالعات تجربی از این فرض حمایت کرده‌اند که هوش هیجانی منجر به خلاقیت<sup>۸</sup> بیشتر می‌شود. در صورتی که در این میان مطالعاتی نیز یافت می‌شود که نشان می‌دهد هوش هیجانی مانع خلاقیت می‌شوند. برای مثال زناسی و لوبارت<sup>۹</sup>، (۲۰۰۹) نشان دادند که بعضی از مؤلفه‌های هوش هیجانی (توانایی تشخیص هیجان‌ات از روی صورت و تصاویر) به طور منفی با عملکرد خلاق ارتباط دارد. وجود اختلاف در نتایج تحقیقات مختلف می‌تواند ناشی از گستردگی حوزه هوش هیجانی باشد. نظر به اینکه هوش هیجانی از چندین مؤلفه مختلف تشکیل شده است به نظر می‌رسد که بعضی از این مؤلفه‌ها سهم بیشتری در برآورد خلاقیت داشته باشند. امروزه تأکید زیادی بر اثرات روان‌شناختی هیجان می‌شود و این موضوع عموماً پذیرفته شده است که هیجان با سایر ظرفیت‌های شناختی انسان ارتباط تنگاتنگی دارد. گاهی اوقات این هیجانها منجر به افزایش ظرفیت‌های شناختی و گاهی اوقات منجر به کاهش این ظرفیت‌ها می‌شود، به علاوه توافقی‌های زیادی وجود دارد که هیجانها منبع اولیه انگیزش هستند، آنها اعمال انسان را برانگیخته، حفظ و هدایت می‌کنند (به نقل از حدادی کوهسار، ۱۳۸۶).

<sup>۱</sup>-Salovey & Mayer, Caruso

<sup>۲</sup>-Mayer & Ivcevic, Brackett

<sup>۳</sup>-Fluency

<sup>۴</sup>-Originality

<sup>۵</sup>-Flexibility

<sup>۶</sup>-Elaboration

<sup>۷</sup>-Gina

<sup>۸</sup>-Creativity

<sup>۹</sup>-Lubart Zenasni

در مورد ارتباط هوش هیجانی و سلامت، بسیاری از تحقیقات پیشین نشان می دهد که افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردار هستند نسبت به افرادی که هوش هیجانی آنها پایین تر است، به طور معناداری از سلامتی جسمانی و روانی بالاتری، برخوردار می باشند (ولز، ۲۰۰۰).

از آنجا که به نظر می رسد که هوش هیجانی به عنوان یکی از مولفه های مهم در ارتباطات نقش بسزائی در خلاقیت ایفا می کند، شناخت میزان هوش هیجانی در کارکنان موجب می شود که میزان خلاقیت آنها در زمینه های مختلف مخصوصاً زمینه مربوط به شغل خود آنها تعیین شود که این موضوع می تواند در به کارگیری کارکنانی خلاق در حیطه های مختلف علمی، فرهنگی، هنری و از این قبیل، و در اداره امور مختلف کشور کمک قابل توجهی نماید. همچنین از لحاظ کاربردی نتایج این تحقیق می تواند در جهت برنامه ریزی لازم در جهت تبدیل کاستی ها و ایجاد ظرفیت های جبران کننده و مکمل در جهت ایجاد تفکر خلاق در کارکنان مورد استفاده قرار گیرد. به این ترتیب می توان امیدوار بود که نتایج مطالعه حاضر تصویر عینی و گویایی از کم و کیف، نارسائی ها و نقاط قوت و ضعف کارکنان که در ارتقاء سطح سلامت افراد جامعه نقش بسزایی دارند، در زمینه خلاقیت ارائه دهد و علاوه بر آن با بررسی میزان سلامت عمومی کارکنان، اطلاعات مناسب و کارآمدی برای برنامه ریزان بهداشت روانی در جهت حفظ و ارتقاء سطح سلامت عمومی آنها فراهم نماید (پالمر، گاردنر و استوچ، ۲۰۰۳).

عواملی همچون عوامل روانی، جسمانی، اجتماعی، اقتصادی، مذهبی، معنوی و فرهنگی بر شادکامی تاثیر گذار می باشند. افراد با هوش هیجانی بالاتر به میزان بیشتر و بهتری قادر به استفاده از این عوامل می باشند در نتیجه چنین افرادی شادکامی بیشتری نسبت به سایرین دارند. باتوجه به اهمیت هوش هیجانی و خلاقیت در به وجود آمدن شادکامی ضرورت مطالعه در زمینه موضوع مورد نظر از زوایای مختلف احساس می شود.

## اهداف پژوهش

### هدف کلی

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه بین هوش هیجانی و خلاقیت سازمانی با شادکامی کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند می باشد.

### اهداف فرعی

۱- بررسی رابطه بین هوش هیجانی و خلاقیت سازمانی با شادکامی کارکنان.

۲- بررسی رابطه بین ابعاد هوش هیجانی و خلاقیت سازمانی.

۳- بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی با شادکامی.

۴- بررسی تفاوت بین شادکامی زنان و مردان.

#### فرضیه های پژوهش:

۱- بین هوش هیجانی و خلاقیت سازمانی با شادکامی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۲- ابعاد هوش هیجانی قادر به پیش بینی شادکامی می باشد.

۳- هوش هیجانی و خلاقیت قادر به پیش بینی شادکامی در سطح معناداری می باشد.

۴- بین شادکامی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد.

### تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

#### تعاریف نظری

الف) هوش هیجانی

هوش هیجانی مجموعه ای از توانایی های غیر شناختی (توانش ها و مهارت ها) است، که بر توانایی رویارویی موفقیت آمیز با خواسته ها، مقتضیات و فشارهای محیطی تاثیر می گذارند (پتن، ۲۰۰۰، به نقل از آقایار و شریفی در آمدی، ۱۳۸۷).

ب) خلاقیت سازمانی

خلاقیت توانایی حل مسائلی است که فرد قبلا آنها را نیاموخته یا زمانی که فرد راه حل تازه ای را برای مساله ای که با آن مواجه شده به کار می گیرد خلاقیت شکل گرفته است (مایر و وایزبرگ، ۲۰۰۱، به نقل از حسینی، ۱۳۸۷).

ج) شادکامی