





دانشکده علوم انسانی

مرکزی

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت ورزشی

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

## ارتباط بین هوش هیجانی و نوآوری با بهره وری کارشناسان ورزشکار دانشگاه شاهد

محمدرضا صفاپور

استاد راهنما:

آقای دکتر ابوالفضل فراهانی

استاد مشاور:

آقای دکتر لقمان کشاورز

بهمن ماه ۱۳۹۳

تاریخ .....  
شماره .....  
پیوست .....



دانشگاه پیام نور استان تهران



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

مرکزی

## تصویب نامه

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی (مدیریت ورزشی)

محمد رضا صفاپور

تحت عنوان :

"ارتباط بین هوش هیجانی و نوآوری با بهره‌وری کارشناسان ورزشکار

دانشگاه شاهد"

ساعت : ۱۳:۰۰

تاریخ دفاع : ۱۳۹۳/۱۱/۲۸

درجه ارزشیابی : ...

نمره : ...

نوروز ۱۳۹۳

هیات داوران :

داوران	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
استاد راهنما	جناب آقای دکتر ابوالفضل فراهانی	(رئیس)	
استاد مشاور	جناب آقای دکتر لقمان کشاورز	دانشیار	
استاد داور	سرکار خانم دکتر معصومه حسینی	استاد داور	
نماینده گروه	سرکار خانم دکتر معصومه حسینی	استاد داور	

شهر ری، جاده ورامین، سه راه  
تقی آباد، انتهای خیابان شهید  
عربخواری، ساختمان مرکزی  
شهید دکتر چمران (شماره ۱)  
کد پستی:

۱۸۶۵۸۶۵۳۹۹

تلفن:

۳۳۴۱۶۸۱۱-۱۲

سایت دانشگاه:

<http://teh-rey.pnu.ac.ir>

ایمیل دانشگاه

[info@shahrerey.tnu.ac.ir](mailto:info@shahrerey.tnu.ac.ir)

شهر ری، خیابان ابن بابویه،  
ابتدای خیابان میر عابدینی،  
پلاک ۹۰ ساختمان شیخ  
صدوق (شماره ۲)

کد پستی:

۱۸۶۴۶۶۴۸۹

تلفن:

۳۳۳۸۹۹۶۴

۳۳۳۸۹۹۷۰

سایت دانشگاه:

<http://teh-rey.pnu.ac.ir>

ایمیل دانشگاه

[info@shahrerey.tnu.ac.ir](mailto:info@shahrerey.tnu.ac.ir)

اینجانب محمدرضا صفاپور دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۱ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی گواهی می نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته ام با نقل قول مستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد برعهده خویش می دانم و جوبگویی آن خواهم بود.

دانشجو تایید می نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه نتیجه تحقیقات خودش می باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

اینجانب محمدرضا صفاپور دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۱ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی گواهی می نمایم چنانچه براساس پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب، و... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب، و... به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می باشد.

بهمن ماه ۱۳۹۳

## تقدیم به:

خدایی که آفرید، جهان را، انسان را، عقل را، معرفت را، عشق را و بر محمد(ص) و خاندان پاک او، طاهران معصوم، هم آنان که وجودمان و امدار وجودشان است؛ و نفرین پیوسته بردشمنان ایشان تا روز رستاخیز...

تقدیم به استوارترین تکیه گاهم، دستان پر مهر پدرم؛ مهربانی مشفق، بردبار و حامی. تقدیم به روح مقدسترین واژه ها در لغت نامه دلم، مادر مهربانم که زندگی را مدیون مهر و عطوفتش می دانم، آنکه آفتاب عمرش در این دیار فانی غروب کرد، ولی آفتاب مهرش در آستانه قلبم همچنان پا برجاست و هرگز غروب نخواهد کرد.

تقدیم به همسر و فرزندم؛ همراهان همیشگی، همسفران مهربان زندگی و پشتوانه های زندگی. که هرچه آموختم در مکتب عشق شما آموختم و هرچه بکوشم قطره ای از دریای بی کران مهربانیتان را سپاس، نتوانم بگویم. گران سنگ تر از این ارزان، نداشتم تا به خاک پایتان نثار کنم، باشد که حاصل تلاشم، نسیم گونه، غبار خستگیان را بزداید. به پاس عاطفه سرشار و گرمای امید بخش وجودتان و به پاس محبت های بی دریغتان که هرگز فروکش نمی کند. این مجموعه را به پدر، روح مادرم، همسر و فرزند دلبندم، تقدیم می کنم. تشکر و قدر دانی :

بدون شک جایگاه و منزلت معلم، برتر از آن است که در مقام قدردانی از زحمات بی شائبی او، با زبان قاصر و دستان ناتوان، چیزی بنگاریم. اما از آنجایی که تجلیل از معلم، سپاس از انسانی است که هدف و غایت آفرینش را تامین میکند و سلامت امانت هایی را که بدستش سپرده اند، تضمین، برحسب وظیفه و از باب " من لم یشکر المنعم من المخلوقین لم یشکر الله عز وجل ". از استاد ارجمند جناب آقای دکتر ابوالفضل فراهانی که زحمت راهنمایی این پایان نامه را برعهده گرفتند؛ از استاد ارجمند آقای دکتر لقمان کشاورز که زحمت مشاوره این پایان نامه را برعهده گرفتند؛ و از استاد ارجمند سرکار خانم دکتر معصومه حسینی که زحمت داوری این پایان نامه را برعهده گرفتند؛ کمال تشکر و قدردانی را دارم؛ باشد این خرده ترین، بخشی از زحمات آنان را سپاس گوید.

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و نوآوری با بهره‌وری کارشناسان ورزشکار دانشگاه شاهد در سال ۱۳۹۳ بود. جامعه آماری تحقیق کارشناسان ورزشکار دانشگاه شاهد بود ( $N=65$ )، که همه آنها به طور کل شمار برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای تحقیق اهداف پژوهش از سه پرسشنامه هوش هیجانی سیبریاشترینگ، و محقق ساخته نوآوری و بهره‌وری استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها به تایید ۱۵ نفر از متخصصین مدیریت ورزشی رسید و با آلفای کرونباخ ۰/۹۳، پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۳ و ۰/۷۶ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف-اسمیرنوف، پیرسون، رگرسیون چندگانه به کمک نرم افزار spss استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین هوش هیجانی با بهره‌وری کارشناسان ورزشکار رابطه معناداری ( $r=0.24$ ) وجود داشت. ارتباط بین هوش هیجانی با نوآوری کارشناسان ورزشکار معناداری ( $r=0.36$ ) و همچنین ارتباط بین نوآوری با بهره‌وری کارشناسان ورزشکار ( $r=0.69$ ) از نظر آماری معنادار است. هوش هیجانی و نوآوری توانستند ۴۷٪ از تغییرات بهره‌وری را تبیین نمایند.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، نوآوری، بهره‌وری، کارشناسان، ورزشکار، دانشگاه شاهد.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	<b>فصل اول: کلیات تحقیق</b>
۱	مقدمه.....
۳	بیان مساله.....
۸	اهمیت و ضرورت انجام تحقیق.....
۱۲	اهداف تحقیق.....
۱۲	هدف کلی.....
۱۲	اهداف اختصاصی.....
۱۳	فرضیه های پژوهش.....
۱۳	سوالات پژوهش.....
۱۳	تعاریف واژه ها واصطلاحات.....
۱۳	تعاریف مفهومی.....
۱۳	هوش هیجانی.....
۱۴	نوآوری.....
۱۴	بهره وری.....
۱۴	محدودیت های تحقیق.....
۱۴	محدودیت ها.....
۱۵	محدوده.....
	<b>فصل ۲ مبانی نظری و ادبیات پژوهش</b>
۱۷	مقدمه.....
۱۷	تعریف هوش.....
۱۸	انواع هوش.....
۱۹	هیجان.....
۲۱	هوش و هیجان.....
۲۴	تاریخچه هوش هیجانی.....
۲۹	تعاریف هوش هیجانی.....

۴۳	هوش هیجانی و هوش عمومی
۴۶	آموزش مهارت های هیجانی
۴۸	سنجش هوش هیجانی
۴۹	نوآوری
۵۰	نوآوری سازمانی
۵۴	دلایل و ضرورت های نوآوری سازمانی
۵۵	ابعاد نوآوری سازمانی
۵۶	نوآوری تولیدی
۵۶	نوآوری فرآیندی
۵۶	نوآوری اداری
۵۷	بهره وری
۵۸	تاریخچه اصطلاح بهره وری
۵۹	مفهوم بهره وری
۶۱	تعریف بهره وری
۶۳	انواع بهره وری
۶۴	سطوح بهره وری
۶۵	عوامل موثر بر بهره وری سازمانی
۶۷	مهمترین عوامل موثر در کاهش بهره وری
۶۸	بهره وری نیروی انسانی
۷۱	اندازه گیری بهره وری
۷۱	معیار ها و مقیاس های اثر بخشی
۷۴	ارکان اصلی دانش بهره وری
۷۵	مروری بر بیشینه تحقیقات انجام شده
۸۳	جمع بندی فصل دوم
	<b>فصل سوم روش شناسی تحقیق</b>
۸۶	مقدمه
۸۶	روش پژوهش
۸۶	جامعه آماری



۸۶	حجم نمونه.....
۸۶	ابزارهای تحقیق.....
۸۶	پرسشنامه هوش هیجانی (سیبریاشترینگ).....
۸۸	پرسشنامه نوآوری.....
۸۹	روایی پرسشنامه نوآوری.....
۸۹	پرسشنامه بهره وری.....
۹۰	روایی پرسشنامه بهره وری.....
۹۱	روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
<b>فصل ۴ تجزیه و تحلیل داده ها</b>	
۹۳	مقدمه.....
۹۳	بخش تحلیل توصیفی.....
۹۴	جنسیت.....
۹۵	وضعیت تاهل.....
۹۶	سطح تحصیلات.....
۹۷	سابقه خدمت.....
۹۸	گروه رشته تحصیلی.....
۹۹	سن.....
۱۰۰	وضعیت استخدامی.....
۱۰۱	رشته ورزشی.....
۱۰۲	سابقه ورزشی.....
۱۰۳	عناوین کسب شده.....
۱۰۴	سوالات تحقیق.....
۱۰۴	سوال ۱.....
۱۰۶	سوال ۲.....
۱۰۷	سوال ۳.....
۱۰۸	فرضیه های تحقیق.....
۱۰۸	فرضیه ۱.....
۱۰۹	فرضیه ۲.....

۱۱۱	فرضیه ۳.....
۱۱۳	فرضیه ۴ (فرضیه اصلی تحقیق).....
۱۱۳	فرضیه ۴ (فرضیه اصلی تحقیق مرحله اول).....
۱۱۴	فرضیه ۴ (فرضیه اصلی تحقیق مرحله دوم).....
	<b>فصل ۵ بحث و نتیجه گیری</b>
۱۱۷	مقدمه.....
۱۱۷	خلاصه تحقیق.....
۱۱۹	بحث و نتیجه گیری.....
۱۲۴	پیشنهادهای برخاسته از تحقیق.....
۱۲۶	پیشنهاد برای پژوهش های آتی.....
۱۲۶	محدودیت‌های تحت کنترل پژوهشگر.....
۱۲۶	محدودیت‌های که تحت کنترل پژوهشگر نبوده اند.....
۱۲۷	پیوست ها.....
۱۲۷	پیوست ۱) پرسشنامه جمعیت شناختی).....
۱۲۸	پیوست ۲) پرسشنامه هوش هیجانی).....
۱۲۹	پیوست ۳) پرسشنامه هوش هیجانی).....
۱۳۰	پیوست ۴) پرسشنامه نوآوری).....
۱۳۱	پیوست ۴) پرسشنامه بهره وری.....
۱۳۲	منابع.....

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲ چارچوب هوش هیجانی از دیدگاه می یر و سالوی.....	۳۷
جدول ۲-۲ مفاهیم نوآوری در دهه های مختلف.....	۵۱
جدول ۱-۳ امتیاز بندی پرسشنامه گرایش به نوآوری.....	۸۹
جدول ۲-۳ تطبیق سوالات پرسشنامه گرایش به نوآوری و مولفه های آن.....	۸۹
جدول ۳-۳ امتیاز بندی پرسشنامه گرایش به بهره وری.....	۹۰
جدول ۴-۳ تطبیق سوالات پرسشنامه گرایش به بهره وری و مولفه های آن.....	۹۰
جدول ۱-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب متغیر جنسیت.....	۹۴
جدول ۲-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب متغیر تاهل.....	۹۵
جدول ۳-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب متغیر تحصیلات.....	۹۶
جدول ۴-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب متغیر سابقه خدمت.....	۹۷
جدول ۵-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب متغیر رشته تحصیلی.....	۹۸
جدول ۶-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب متغیر سن.....	۹۹
جدول ۷-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب متغیر وضعیت استخدامی.....	۱۰۰
جدول ۸-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب متغیر رشته ورزشی.....	۱۰۱
جدول ۹-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب متغیر سابقه ورزشی.....	۱۰۲
جدول ۱۰-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب متغیر عناوین کسب شده.....	۱۰۳
جدول ۱۱-۴ آزمون تی یک متغیره مربوط به هوش هیجانی کارشناسان ورزشکار.....	۱۰۴
جدول ۱۲-۴ آزمون خرده مقیاس های هوش هیجانی کارشناسان ورزشکار.....	۱۰۵
جدول ۱۳-۴ آزمون تی یک متغیره مربوط به نوآوری کارشناسان ورزشکار.....	۱۰۶
جدول ۱۴-۴ آزمون خرده مقیاس های نوآوری کارشناسان ورزشکار.....	۱۰۶
جدول ۱۵-۴ آزمون تی یک متغیره مربوط به بهره وری کارشناسان ورزشکار.....	۱۰۷
جدول ۱۶-۴ آزمون خرده مقیاس های هوش بهره وری کارشناسان ورزشکار.....	۱۰۷
جدول ۱۷-۴ مدل رگرسیونی تاثیر هوش هیجانی بر بهره وری کارشناسان ورزشکار.....	۱۰۸
جدول ۱۸-۴ ضرایب تاثیر مولفه های هوش هیجانی بر بهره وری کارشناسان ورزشکار.....	۱۰۸
جدول ۱۹-۴ ماتریس همبستگی ارتباط بین ابعاد هوش هیجانی و ابعاد بهره وری کارشناسان ورزشکار.....	۱۰۹
جدول ۲۰-۴ مدل رگرسیونی تاثیر هوش هیجانی بر نوآوری کارشناسان ورزشکار.....	۱۰۹

- جدول ۴-۲۱ ضرایب تاثیر مولفه های هوش هیجانی بر نوآوری کارشناسان ورزشکار.....۱۱۰
- جدول ۴-۲۲ ماتریس همبستگی ارتباط بین ابعاد هوش هیجانی و ابعاد نوآوری کارشناسان ورزشکار.....۱۱۰
- جدول ۴-۲۳ مدل رگرسیونی تاثیر نوآوری بر بهره وری کارشناسان ورزشکار.....۱۱۱
- جدول ۴-۲۴ ضرایب تاثیر مولفه های نوآوری بر بهره وری کارشناسان ورزشکار.....۱۱۱
- جدول ۴-۲۵ ماتریس همبستگی ارتباط بین ابعاد نوآوری و ابعاد بهره وری کارشناسان ورزشکار.....۱۱۲
- جدول ۴-۲۶ مدل رگرسیونی تاثیر هوش هیجانی و نوآوری بر بهره وری کارشناسان ورزشکار.....۱۱۳
- جدول ۴-۲۷ ضرایب تاثیر مولفه های هوش هیجانی و نوآوری بر بهره وری کارشناسان ورزشکار.....۱۱۳
- جدول ۴-۲۸ مدل رگرسیونی تاثیر گام به گام بهره وری بر حسب مولفه های هوش هیجانی و نوآوری کارشناسان ورزشکار ۱۱۴
- جدول ۴-۲۹ ضرایب تاثیر مولفه های نوآوری تولید و نوآوری اداری بر بهره وری کارشناسان ورزشکار.....۱۱۴

## فهرست شکل و نمودارها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲ تعامل بین هوش و هیجان.....	۲۱
نمودار ۱-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر جنسیت.....	۹۴
نمودار ۲-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر تاهل.....	۹۵
نمودار ۳-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر تحصیلات.....	۹۶
نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سابقه خدمت.....	۹۷
نمودار ۵-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر رشته تحصیلی.....	۹۸
نمودار ۶-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سن.....	۹۹
نمودار ۷-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر وضعیت استخدامی.....	۱۰۰
نمودار ۸-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر رشته ورزشی.....	۱۰۱
نمودار ۹-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سابقه ورزشی.....	۱۰۲
نمودار ۱۰-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر عناوین کسب شده.....	۱۰۳

# فصل یک

## کلیات پژوهش

## ۱- مقدمه

در مدیریت یک سازمان و یا حتی در مورد کارکنان یک سازمان، در روابط اجتماعی و در تبادلات روانی و عاطفی در شرایط خاص نیازمند موارد زیر می باشند: اینکه چه عملی مناسب و چه عملی نامناسب است، یعنی اینکه فرد در شرایط مختلف بتواند امید را در خود همیشه زنده نگه دارد، با دیگران همدلی نماید، احساسات دیگران را بشنود، برای بدست آوردن پاداش بزرگتر، پاداش کوچک را نادیده انگارد، نگذارد نگرانی قدرت تفکر و استدلال او را مختل نماید. این موارد فوق بیانگر این مطلب هستند که نوعی استهداد عاطفی وجود دارد که تعیین می کند از مهارت های خود چگونه به بهترین نحو ممکن استفاده کنیم و حتی کمک می کند خرد را در مسیری درست به کار گیریم (هادیزاده مقدم، ۱۳۸۸).

نگرش به هوشیجانی خود یک پدیده نو در تاریخ نگرش ها است. همه نگرش ها و بینش ها یا سیستم ها در یک حقیقت مشترکند. آنها برای همه عناصر توجیه بینشیدارند و همه چیز برایشان قابل توجیه است. متنها تفاوت آنها در تأکید و محوریتی است که برای نمود یکی از عناصر قایل میشوند. وقتی که فهرست نگرشهای متعدد به سازمان به طور مثال نگرش علمی تیلور، بوروکراسی مکس و بر، اداری فایول و تصمیم گیری سایمون رادر نظر می گیریم؛ ملاحظه می شود که هر یک از این نظریه ها به تمام عناصری که یک سازمان را سازمان میکنند پرداخته اند اما با تأکید بر محوریت یک نمود از عناصر سازمان. این مجموعه نظریه ها که در بعد سازمان متمرکز هستند و مفهوم نظریه های سازمانی را می یابند در بردارنده نظریه هایی هستند که هر یک به لحاظ سازمانی دارای نمودهای مشترک و نمودهای متمایز می باشند.

اگر با این نگاه به تاریخ تحولات اندیشه های رشته های گوناگون پرداخته شود به اهمیت وزن یک نمود از نمودهای یک نگرش که سبب متمایز شدن آن از سایر نگرشها می شود، پی برده شود. به طور مثال آب شهر گوارا است زیرا در آن مقداری ماده پرکلرین، که سمی است برای نابود کردن باکتری های مضر ریخته اند ولی نه به آن اندازه که مفهوم آب سمی را بخود بگیرد. با افزایش درجه و میزان این نمود (سم) دیگر نمی توان به آن مفهوم آب گوارا را اطلاق کرد و مفهوم آب سمی تیلور

می یابد. تیلور در نگرش علمی که خود آغاز بررسی علمی در سازمان و مدیریت در تاریخ سیر اندیشه های اداری است، به نمود تجربی و آزمایشی و کشف رابطه علی بین عناصر مختلف و شیوه عملکرد و اثر بخشی تأکید می کند. تیلور در کتاب اصول مدیریت علمی (۱۹۹۱) خود با این نگرش اصول تقسیم کار، رعایت هدفها و روابط رسمی، هماهنگی و رعایت استانداردهای علمی انجام کار را بیان می کند. وی با تحلیل زمانی و حرکتی هر یک از فعالیت های مربوط به هر وظیفه و یافتن بهترین راه افزایش اثر بخشی، به شکل جدیدی همه عناصر تشکیل دهنده یک سازمان را بر محور رابطه علی تبیین می کند (نوروزی، ۱۳۹۱).

در این نگرش تمام عناصری که یک سازمان را میسازند وجود دارد ولی محور تأکید این نگرش بر رعایت اصول مدیریت علمی در تدوین هدفها و روابط رسمی و استفاده از تحلیل زمان و حرکت انجام کار و تأثیر آن برافزایش اثر بخشی است که این نگرش را از سایر نگرشها متمایز میسازد. چنین نگرشی دارای مشابهات بسیاری با بوروکراسی مکس وبر دانشمند آلمانی است ولی تأکید وی بر محور نظم منطقی و روابط غیر مشخصی است که این نگرش را از نگرش تیلور متمایز میسازد. نظریه اداری هنری فایول بر محور اداره امور و نیز نگرش هربرت سایمون به سازمان با محوریت محدودیت تصمیمگیری در سطوح سلسله مراتبی آن نیز این نظریه را از سایر نظریه های دسته خود متمایز میسازد. میتوان با کمک نموده های مشترک این نظریه ها آنها را در بعد نظریه های سازمانی دسته بندی و تعریف کرد. دانشجویی که از این مرحله مفهومیابی و عنواندهی به روش فعال یادگیری میگذرد میتواند با کشف نموده های مشترک این نظریه ها به تدوین تعریف نظریه ها (از بعد سازمانی) نایل میآید (نوروزی، ۱۳۹۱).

با توجه به مطالبی که بیان شد می توان گفت احتمالاً افراد با هوش (دارای انواع هوش) در سازمان ها چه در سطح مدیریت و چه در سطح کارشناسان و کارکنان، افرادی با کارایی بالاتری باشند و برای سازمان مفید تر واقع شوند. بنابراین محقق در این پژوهش سعی کرده است که مدل ارتباطی هوش هیجانی و نوآوری با بهره وری کارشناسان و ورزشکار دانشگاه شاهد تدوین نماید.



## ۱-۲ بیان مساله

ورزش یکی از عوامل بسیار مهم و اساسی تامین سلامت و نشاط جامعه و افزایش بهره وری ملی است. سلامت جسمی و روانی کارکنان مسئله مهمی است که همواره مورد توجه مدیران و روسای سازمانها بوده است، زیرا از جمله عواملی که کارایی افراد را افزایش داده و موجب بهره وری سازمان می گردد (موسوی، ۱۳۸۶: ۳۵).

بیشک کارمندان متخصص و خردمند هر کشوری نقش حیاتی در پیشرفت کشور خود دارند. آنها می-توانند تأثیر بسزایی در ابعاد گوناگون اجتماع بگذارند. برای مثال میتوانند اقتصاد را ارتقا داده و روابط ملی و بین المللی بین کشورها را گسترش دهند. فرهنگ زندگی شهری، زندگی مردم از جمله کارکنان دولت را تحت تأثیر قراردادده است. نوع و ماهیت شغل آنها به طور معمول زندگی افراد را بیتحرک ساخته و از داشتن زندگی پویا و پرتحرک دور میسازد. با توجه به تعداد زیاد کارکنان دولت، این بی تحرکی ممکن است به ضعف بدنی و روانی منجر شود و کاهش کمی و کیفی بهره وری این کارکنان و دولت را به همراه داشته باشد. امروزه پیشرفت های گسترده در فناوری، به طور وضوح، سبک و شیوه زندگی بسیاری از جوامع بشری را تحت تأثیر قرار داده که نمود این مسئله در کشورهای صنعتی مشخصتر است. با وجود پیش رو بودن بحران انرژی در افق آینده جهان، کاهش چشمگیری در فعالیتهای حرکتی و فیزیکی افراد جامعه، به علت پیدایش ماشینو جایگزینی رفاه و کم تحرکی به جای تلاش و کوشش بدنی رخ داده است. مردم روز به روز بیشتر و بیشتر بی تحرک می شوند و بسیاری از افراد فقط در اوقات فراغت اندک و محدود خود، امکان انجام فعالیتهای حرکتی و ورزشی را پیدا میکنند (مددی و همکاران، ۱۳۶۹: ۵۴).

در دنیای رقابت آمیز امروز، بهره وری به عنوان یک فلسفه و یک دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود مهمترین هدف سازمان را تشکیل می دهد که می تواند همچون زنجیرهای فعالیتهای کلیه آحاد جامعه را در بر بگیرد. بهبود بهره وری یک تفکر و جهان بینی است، مبتنی بر بالابردن توان آفرینش و قدرت خلق و میزان استعداد تطبیق و تلفیق جامعه و سازمان ها با تحولات اقتصادی، علمی و فنی جهان. فلسفه بهبود بهره وری در سازمانها موجب میشود نیروی انسانی بتواند بهتر فکر کند، بیندیشد، بیافریند،

نوآوری کند و نگرش سیستمی پیدا کند . تفکری که هدف گیری آن به جای حال و گذشته خلق و ساختن آینده است (طاهری، ۱۳۸۳: ۱۷).

بهره‌وری مفهومی است جامع و کلی که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، جهت ارتقای سطح زندگی، رفاه بیشتر و آرامش و آسایش انسان‌ها، که هدف اساسی برای همه کشورهای محسوب می‌شود، همواره مد نظر دست اندرکاران سیاست و اقتصاد و دولتمردان بوده است (شیروانی و صمدی، ۱۳۷۷: ۱۸). برای افزایش بهره‌وری در سازمان نیازمند به تامین شرایط متعددی می باشد که مهمترین آنها عامل انسانی است. نیروی انسانی برانگیخته شده برای انجام وظایف خود، مهمترین عامل بهره‌وری است و انگیزش کارکنان با افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی کارکنان فراهم می آید (شیروانی و صمدی، ۱۳۷۷: ۱۹).

در بررسی های که توسط سومانت و اماکنو<sup>۱</sup> به عمل آمده، ۵۴ روش مختلف جهت بهبود بهره‌وری تشخیص داده شده است. این روشها در چهار گروه اصلی، بر مبنای تکنولوژی، بر مبنای کارکنان (نیروی انسانی)، بر مبنای محصول و بر مبنای مواد طبقه بندی شده اند (خاکی، ۱۳۷۷: ۱۴۱).

از میان عوامل فوق مهمترین عامل موثر در افزایش یا کاهش بهره وری یک سازمان، کیفیت نیروی انسانی شاغل در آن است و بهره‌وری یک سازمان بیش از هر عامل دیگری دانش، مهارتها، توانایی - ها، نگرشها و رفتار کارکنان آن بستگی دارد (ساعتچی، ۱۳۷۶: ۳۰).

در این راستا بررسی مطالعات و ادبیات مطروحه در این زمینه، حاکی از آن است که هوش هیجانی و نوآوری از جمله مهمترین عواملی میباشند که می توانند سازمان‌ها را در راستای نیل به بهره‌وری یاری نمایند (گلمن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵: ۴۸). هوش هیجانی به عنوان یکی از ویژگیهای مهم و با ارزش برای مدیران و برنامه‌ریزان سازمان‌ها تعریف میگردد . هوش هیجانی مشتمل بر شناخت احساسات خویش و دیگران و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیمات مناسب در زندگی است به عبارتی عاملی است که به

<sup>۱</sup>.Sumanth & Omachonu

<sup>۲</sup>.Gelman

هنگام شکست در شخص ایجادانگیزه میکند و به واسطه داشتن مهارت های اجتماعی بالا منجر به برقراری رابطه خوب با دیگران میشود (گلمن، ۱۹۹۵: ۴۸).

هوشهیجانی نوعی دیگر از هوش است. این هوش مشتمل بر شناخت احساسات خویش و استفاده از آن برای اتخاذ تصمیم گیریهای مناسب در زندگی است. توانایی اداره مطلوب خلق و خو و وضع روانی- و کنترل تکانشهاست. عاملی است که به هنگام شکست ناشی از دست نیافتن به هدف در شخص ایجادانگیزه و امید می کند (استنر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷: ۶۳).

هوشهیجانید و حوزه و طیف گسترده دارد. یکی جنبه روان شناختی که طی آن هوشهیجانی به عنوان یک ویژگی یا خصیصه شخصیتی به حساب آورده شده و دیگری پژوهش های تجربی هستند که به صورت دقیق و جامع این سازه را مورد مطالعه قرار داده و روشهای ارزیابی معتبری برای سنجش آن ارائه کرده اند (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۵: ۵۲).

شواهد زیادی نشان میدهد افرادی که مهارت هوشهیجانیدارند یعنی کسانی که احساسات خود را به خوبی می شناسند و هدایت میکنند احساسات دیگران را نیز درک و به طرز اثربخش به آن برخورد می کنند در هر حیطه ای از زندگی متمایزند خواه در روابط عاطفی و صمیمانه باشد خواه در فهم ناگفتهای که در خط مشی سازمانی به پیشرفت میانجامد افرادی که مهارتهای عاطفیشان به خوبی رشد یافته در زندگی خویش نیز خرسند و کارآمدند و عادات فکری را در اختیار دارند که موجب می گردند آنها افراد مولد و کارآمد باشند افرادی که نمی توانند بر زندگی عاطفی خود تسلط داشته باشند درگیر کشمکش های درونی هستند که از توانایی آنان برای انجام کار متمرکز و تفکر روشن میکاهد (گلمن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵: ۴۹).

به عقیده رونیز (۲۰۰۷)، نوآوری در میان افرادی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردار بوده اند در سطحی به مراتب بالاتر دیده می شود. اما به اعتقاد وود هوش هیجانی فقط عنوان یک فاکتور در کنار سایر عوامل مطرح بوده است.

---

<sup>۱</sup>.Estaner

<sup>۲</sup>.Gelman

بنابراین مهمترین عامل در نیل به اهداف هر سازمان، نیروی انسانی است و شکی نیست که موفقیت و پیشرفت هر سازمان نیز به نیروی انسانی بستگی دارد. سازمانهای امروزی، سازمانهای دانش محوری هستند، که بقا و موقعیتشان وابسته به خلاقیت<sup>۱</sup> و نوآوری<sup>۲</sup> میباشد (مارتینز و تربلانچ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳: ۶۴)؛ در عصر حاضر نوآوری به سازمانها کمک میکند تا بر آشفتگی و عدم اطمینان محیط بیرونیشان غلبه کنند و یکی از محرک های کلیدی<sup>۴</sup> در موفقیت بلند مدت سازمانها در عرصه کسب و کار امروزی (مخصوصاً بازارهای پویا و رقابتی) نوآوری میباشد (جیمنز - جیمنز و سانزواله<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰: ۲). برای بقا در محیطهای متغیر و نامطمئن کسب و کار امروزی، سازمانها باید قادر باشند خود را با پیچیدگی فزاینده و تغییرات سریع و روز افزون وفق دهند. در چنین فضایی، سازمانهای با ظرفیت نوآوری بالا، قادر خواهند بود به چالشهای محیطی سریع تر پاسخ دهند و از تولیدات جدید و فرصتهای بازار، بهتر از سازمان ای غیر نوآور استفاده کنند. سازمانها برای آنکه بتوانند در پارادایم جدید رقابت میان سازمانها، که فضای کاملاً رقابتی و دانش محور میباشد، به حیات خود ادامه دهند؛ باید به نوآوری به عنوان یک استراتژی ضروری در عصر کنونی نگاه کنند. در ادبیات مربوطه، مفاهیم خلاقیت<sup>۶</sup>، نوآوری<sup>۷</sup> کارآفرینی<sup>۸</sup> به طور مترادف به کار میروند (مارتینز و تربلانچ<sup>۹</sup>، ۲۰۰۳؛ مقیمی، ۱۳۸۵). در حالیکه هریک از این مفاهیم دارای معنی مشخصی هستند. کاهن<sup>۱۰</sup> (۱۹۸۵) در بیان تفاوت بین خلاقیت و نوآوری چنین میگوید: "خلاقیت؛ ساختن یک چیز از هیچ چیز است در حالیکه نوآوری آن چیز را بصورت خدمات و تولیدات در میآورد" (گامینگ<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۸).

---

<sup>۱</sup>. Creativity

<sup>۲</sup>. Innovation

<sup>۳</sup>. Martinez & Terblanch

<sup>۴</sup>. Martins & Terblanche

<sup>۵</sup>. key driver

<sup>۶</sup>. Jimenez-Jimenez & Sanz Valle.

<sup>۷</sup>. Creativity

<sup>۸</sup>. Entrepreneurship

<sup>۹</sup>. Martinz & Terblanch

<sup>۱۰</sup>. kohn

<sup>۱۱</sup>. Cumming