

بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کار آفرینی سازمانی

مقصود سعیدی

چکیده

هدف از این پژوهش تبیین رابطه بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با کارآفرینی در اداره آب و فاضلاب استان آذربایجان شرقی بود. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و بر اساس گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی شاغل شرکت آب و فاضلاب استان آذربایجان شرقی به تعداد ۱۹۶ نفر بوده که از این میزان بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۳۳ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه‌های کارآفرینی سازمانی با ۱۳ پرسش و هوش هیجانی با ۲۵ پرسش می‌باشد؛ روایی صوری ابزار توسط خبرگان و میزان پایایی دو پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ (به ترتیب ۰/۹۱۸ و ۰/۸۷۴) تأیید شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین هوش هیجانی و مولفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی وجود دارد.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، کار آفرینی سازمانی، ابعاد هوش هیجانی

مقدمه

امروزه علم، به قدرتونفوذهیجانهای ذهنی انسان پی برده و در حال کشف و تبیین جایگاه هیجانها و احساسها در فعالیتهای، رفتارها، حرکتها و شخصیت انسانی است. در حوزه‌ی مطالعه‌ی هوش نیز سیر مطالع‌ها از هوش منطقی (که بر پایه‌ی شناخت استوار است) به سمت هوش هیجانی حرکت میکند. هوش هیجانی سعی در تشریح و تفسیر جایگاه هیجانها و احساسها در توانمندیهای انسانی دارد (مختاری پور، ۱۳۸۵، ص ۴۱). از نظر بارون (سال ۱۹۹۷) هوش هیجانی «مجموعه‌ای از قابلیت‌های غیرشناختی و مهارت‌هایی است که به فرد امکان می‌دهد تا بتواند در برابر خواسته‌ها و فشارهای محیطی از عهده‌ی آنها برآید». گلن هوش هیجانی را در چهار بعد تقسیم بندی کرده است، ۱- خودآگاهی؛ از طریق شناخت عمیق عواطف، هیجان‌ها و حالات روانی دیگران، نقاط قوت و ضعف و توانایی ارزیابی صحیح از خود به دست می‌آید و به عبارتی در خودآگاهی شما هیجان‌ها و احساسات خود را بخوانید و از آنها آگاه باشید. خودآگاهی به افراد اجازه می‌دهد تا نقاط قوت و محدودیت‌های خود را بشناسند. ۲- خودمدیریتی؛ توانایی کنترل و اداره کردن عواطف و هیجان‌ها، توانایی حفظ آرامش در شرایط بحرانی و استرس‌زا، توانایی خودانگیزی و ابزار منویات درونی است. به عبارتی خودمدیریتی توانایی کنترل عواطف و هیجان‌ها و رفتارهای صادقانه و درست است. افراد با مهارت خودمدیریتی اجازه نمی‌دهند بدخلقی‌ها در طول روز از آنها سر بزند و می‌دانند منشأ بدخلقی‌ها کجاست و ممکن است چقدر طول بکشد. ۳- آگاهی اجتماعی؛ افراد دارای این مهارت دقیقاً می‌دانند که گفتار و کردارشان بر دیگران تأثیر می‌گذارد و می‌دانند اگر تأثیر رفتارشان منفی باشد آن را تغییر دهند. یک نمونه از مهارت آگاهی اجتماعی، همدلی است. همدلی یعنی توانایی ورود به احساسات دیگران یا توانایی درک احساسات کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری هوشمند فردی یا گروهی است. ۴- مدیریت روابط؛ شامل برقراری ارتباطات، تأثیرگذاری، تشریح مساعی و کار گروهی است. از این مهارت می‌توان در جهت گسترش شور و اشتیاق و حل تعارضات استفاده کرد. مهارت‌های خودآگاهی و خودمدیریتی مربوط به حوزه فردی است اما مهارت‌های آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط به چگونگی برقراری رابطه با افراد و اجتماع برمی‌گردد و بیشتر به توانایی افراد در حفظ صحیح روابط خود با دیگران می‌پردازند. (آقایار و شریفی درآمدی، ۱۳۸۶، ۲۸-۲۹).