

رابطه هوش هیجانی با کارآفرینی سازمانی در کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد

علی معیلی*

*نویسنده مسئول

تاریخ دریافت: ۹۵/۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۶/۳/۱۸

© نشریه صنعت حمل و نقل دریایی ۱۳۹۶، تمامی حقوق این اثر متعلق به نشریه صنعت حمل و نقل دریایی است.

چکیده

مهم‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. توانمندی نیروی انسانی، مهم‌ترین عامل حیات و بقای سازمان می‌باشد. به عبارت دیگر، نیروی انسانی توانمند است که سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین هوش هیجانی با کارآفرینی سازمانی است. روش این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد به تعداد ۳۳۱ نفر تشکیل بود که از این تعداد ۱۴۴ نفر به عنوان نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌های استاندارد شرینگ (۱۹۹۶)، کارآفرینی سازمانی نقابی و بهادری (۱۳۹۰) می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، جدول توزیع فراوانی، ترسیم نمودارها و همچنین در توصیف ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه و آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 19 انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داد بین هوش هیجانی و ابعاد کارآفرینی شامل ریسک‌پذیری، نوآوری و پیشگامی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین توانمندسازی و ابعاد کارآفرینی شامل ریسک‌پذیری، نوآوری و پیشگامی رابطه معنادار وجود دارد. نتیجه نهایی اینکه بین هوش هیجانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: هوش هیجانی، کارآفرینی سازمانی، ریسک‌پذیری، نوآوری، پیشگامی، کارکنان.

۱- مقدمه

است و این رفتار سازمانی تابعی از عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای می‌باشد، بنابراین، برای اینکه یک سازمان بتواند به هدف‌های توسعه‌ای خود دست یابد، باید به گونه‌ای این متغیرها را جهت دهد که حامی رفتارهای کارآفرین در سازمان باشند (احمدپور و همکاران، ۱۳۸۳). امروزه کارآفرینی یکی از دغدغه‌های اصلی بسیاری از مدیران سازمان‌ها محسوب می‌شود. استفاده از افکار و ایده‌های نوآور کارکنان و کارآفرین می‌تواند منشأ تحولات عظیمی در سازمان‌ها و نیز به حرکت درآوردن چرخ‌های توسعه اقتصادی کشور شود. از سوی دیگر، با نگاهی گذرا به بسیاری از سازمان‌های موفق در خواهیم یافت که آنان برای برتری جستن در عرصه رقابت‌های جهانی و کسب سهم عمده‌ای از بازار کسب و کار، با بسط رفتار و فرهنگ کارآفرینی در تمام لایه‌های سطوح سازمانی، اختصاص اعتبارات مالی، ایجاد انگیزه، برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌ها، حمایت مدیران و ایجاد تیم‌های کارآفرین در سازمان، موجب به وجود آوردن فرصت‌های جدید تجاری و تحرک بیشتر در بازارهای جهانی شده‌اند. برای تبیین این مطالب، تحقیق حاضر در صدد است تا رابطه بین هوش هیجانی و کارآفرینی سازمانی را بررسی کند و در اختیار مدیران و کارکنان بندر امیرآباد و افراد مختلف جامعه قرار دهد.

۱-۱- بیان مسئله

امروزه در عصر رقابت، سازمان‌ها برای ادامه حیات باید به لحاظ نوآوری، ریسک‌پذیری و پیشگامی، هم در امور پرسنلی و منابع انسانی و هم در زمینه ساختار و فرآیندها توانایی خود را ارتقاء دهند. افزایش تمایل کارکنان سازمان‌ها به کارآفرینی، به جهت ایجاد دانش جدید و تبدیل آن به محصولات و خدمات جدید و به منظور رقابت در جهت کسب فرصت‌های بهره‌ور ضروری است. در واقع سازمان‌ها بدون داشتن افرادی که اندیشه‌ای کارآفرین داشته باشند رو به نابودی خواهند رفت. مسئله‌ای که در اینجا مطرح می‌شود بررسی عوامل تأثیرگذار بر گرایش کارکنان سازمان در باب کارآفرینی است. یکی از عواملی که موجب تقویت یا کاهش گرایش کارکنان به کارآفرینی می‌شود، هوش هیجانی است (هادی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۴). به نظر آنتونیک و هیسریچ کارآفرینی سازمانی اشاره به فرآیندی دارد که هدف آن در سازمان فقط به کسب و کار پرمخاطره مربوط نمی‌شود، بلکه گرایش‌ها و فعالیت‌های نوآورانه نظیر توسعه محصولات و خدمات جدید، تکنولوژی جدید، تکنیک‌های مدیریتی جدید، استراتژی‌ها و وضعیت رقابتی جدید را نیز شامل می‌شود (آنتونیک و هیسریچ، ۲۰۰۴). فرد کارآفرین کسی است که توانایی تشخیص و ارزیابی فرصت کسب و کار را

امروزه، دانشمندان به قدرت و نفوذ هیجان‌های ذهنی انسان پی برده‌اند و در حال کشف و تبیین جایگاه و نقش هیجان‌ها و احساس‌ها در فعالیت‌ها، رفتارها، حرکت‌ها و شخصیت انسان‌ها می‌باشند. در حوزه مطالعات در باب هوش نیز سیر مطالعات از هوش منطقی (که بر پایه شناخت استوار است) به سمت هوش عاطفی و هیجانی حرکت می‌کند (مختاری‌پور، ۱۳۸۵). یکی از موضوعاتی که در سال‌های اخیر توجه بیشتر پژوهشگران را جلب کرده، هوش هیجانی است که نه تنها بر هوش شناختی - عقلانی بلکه بر موفقیت در کار و هدایت زندگی شخصی نیز تأثیری اساسی دارد. البته، به طور کلی هوش هیجانی یک موضوع جدید نیست، اما اثرگذاری آن بر فعالیت‌ها و عملکرد انسان به تازگی مورد علاقه پژوهشگران قرار گرفته است (فلاحی و رستمی، ۱۳۹۱). هوش هیجانی به توانایی فهم هیجان‌ها فرد و سپس تعمیم آن به فهم هیجان‌ها دیگران و رشد همدلی اشاره دارد (هامپسون، ۲۰۱۲).

عوامل زیادی در بهبود حالات روان‌شناختی مثبت تأثیر دارند. یکی از این عوامل هوش هیجانی است. در ابتدای پیدایش این سازه، روان‌شناسان بیشتر روی جنبه‌های شناختی همانند حافظه و حل مسئله تأکید می‌کردند. اما خیلی زود دریافتند که جنبه‌های غیرشناختی مانند عوامل عاطفی و اجتماعی نیز اهمیت زیادی دارند (کوته و مینرس، ۲۰۰۶). هوش هیجانی، اصطلاح فراگیری است که مجموعه گسترده‌ای از مهارت‌ها و خصوصیات فردی را دربر می‌گیرد و معمولاً به آن دسته از مهارت‌های درون‌فردی و بین‌فردی اطلاق می‌شود که فراتر از حوزه مشخصی از دانش‌های پیشین، چون بهره‌وری و مهارت‌های فنی یا حرفه‌ای است. هوش هیجانی از آخرین مباحث متخصصین در خصوص درک تمایز بین منطقی و هیجان بوده و برخلاف مباحث اولیه، فکر و هیجان به عنوان موضوعاتی برای سازگاری و هوش‌مندی تلقی شده است. هوش هیجانی به مطالعه قابلیت‌هایی مانند درک عواطف شخصی، همدلی با احساسات دیگران و اداره کردن عواطف خود و دیگران می‌پردازد (سبحانی‌نژاد و یوزباش، ۱۳۸۷). پیچیدگی و رقابت رو به رشد موجود در دنیای امروز که البته با تحولات سریع محیط بین‌الملل و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و نیز تغییر اقتصاد ملی به اقتصاد جهانی همراه است، باعث شده است تا از کارآفرینی به عنوان موتور محرک توسعه اقتصادی یاد شود. زیرا آن می‌تواند باعث رشد و توسعه اقتصادی کشورها، افزایش بهره‌وری، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی شود. کارآفرینی سازمانی یک نوع رفتار سازمانی

اجتماعی در حوزه‌های مختلف و متنوع فرهنگ فراهم آورد (مختاری‌پور، ۱۳۸۵). هوش هیجانی با شناخت فرد از خود و دیگران، ارتباط با دیگران، سازگاری و انطباق با محیط پیرامون که برای موفقیت در برآوردن خواست‌های اجتماعی لازم است، ارتباط دارد. تحقیقات نشان می‌دهد هوش هیجانی، عامل مهم، مؤثر و تعیین‌کننده‌ای در شاخص‌های زندگی واقعی مانند موفقیت در تحصیل، موفقیت در شغل و روابط بین شخصی و به طور کلی، در کنش‌وری سلامت می‌باشد (حسینیان و همکاران، ۱۳۹۰). هوش هیجانی در زندگی آثار بسیار زیادی دارد به طوری که این ظرفیت موجب انعطاف‌پذیری، توانایی حل مشکلات و مقابله مؤثر با استرس‌ها و تکانه‌ها می‌شود. سطوح بالایی از این توانایی با نشاط، سلامتی، بهزیستی، عملکرد تحصیلی و شغلی خوب و سازگاری با تغییرات ارتباط دارد (کولتر و همکاران، ۲۰۰۷ به نقل از ماسکت و سورنسن، ۲۰۱۲). پر واضح است که در دنیای سازمانی، نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. به طوری که وجود نیروهای انسانی توانمند و متعهد به سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (آییل و ناستزایی، ۲۰۱۰).

بررسی روند زندگی اجتماعی انسان از آغاز پیدایش تاریخ تا کنون نشان می‌دهد همواره عامل تغییر یا همان کارآفرینی، نقش مهمی در پیشرفت جوامع داشته است. یکی از ویژگی‌های بارز اقتصاد امروز، تغییرات سریع است و کشورهایی می‌توانند از نظر اقتصادی قوی و موفق شوند که دارای کارآفرینان سازمانی نوآور و ریسک‌پذیر باشند در واقع می‌توان گفت که کارآفرینی نماد نوآوری و موفقیت در امور تجاری است و کارآفرینان پیشگامانی هستند که با نظرات نوین خویش موجب تحولات اساسی در ساختار نظام اداری و افزایش کارایی و اثربخشی سازمان‌ها می‌شوند اگر سازمان‌ها نتوانند خود را با تحولات پرشتاب جهانی همگام سازند دچار ایستایی می‌شوند و بی‌شک درآینده حضور فعالی نخواهند داشت و سرانجام مضمحل می‌شوند. از این رو، لازم است سازمان‌ها، روش‌های نوین تولید را جایگزین روش‌های سنتی کنند تا بتوانند به نیازهای بی‌انتهای مشتریان پاسخ گویند و از مزیت رقابتی سازمان خود در برابر سایر رقبا حمایت کنند تا همچنان در گردونه رقابت باقی بمانند. ازسوی دیگر، وجود مدیران کارآفرین و توسعه‌گرا موجب پرورش روحیه کارآفرینی و ایجاد محیط کارآفرینانه در سازمان‌ها می‌شود که می‌تواند با ارائه چشم اندازی مناسب از آینده، هوشیارانه با چالش‌های سازمانی مواجه شوند و با کسب سهم

دارد و می‌تواند منابع لازم را جمع‌آوری کند و از آنها بهره‌برداری نماید و عملیات مناسبی را برای رسیدن به موفقیت پی‌ریزی کند (ذبیحی و مقدسی، ۱۳۸۴). هورست به نقل از تراواجلیون و کراس می‌گوید هوش هیجانی حلقه مفقوده درک و فهم موفقیت کارآفرینانه است (کراس و تراواجلیون، ۲۰۰۳).

هوش هیجانی این‌گونه تعریف می‌شود «مجموعه‌ای از توانایی‌ها، کفایت‌ها و مهارت‌های غیرشناختی که توانایی فرد را برای کسب موفقیت در مقابله با مقتضیات و فشارهای محیطی تحت تأثیر قرار می‌دهد». برخی از اندیشمندان با انجام پژوهش‌هایی به منظور توسعه مدل مفهومی هوش هیجانی، به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌های درون‌فردی (هیجانی) و بین‌فردی (اجتماعی)، مهارت‌ها و تسهیل‌کننده‌هایی است که رفتار مؤثر فرد را تعیین می‌کنند. امروزه هوش هیجانی به سرعت مورد توجه شرکت‌ها و سازمان‌ها قرار گرفته است. دلیل این امر آن است که هوش هیجانی بیان‌گر توانایی اداره مطلوب خلق و خو و وضع روانی و کنترل تنش‌ها می‌باشد و عاملی است که به هنگام ناکامی در دستیابی به هدف در شخص انگیزه و امید می‌کند (سیدجوآدین و حسین‌پور، ۱۳۸۶). در شرایطی که فشار کاری بر روی افراد سازمان بسیار بالاست، چگونگی روابط بین افراد و درک آنها از شرایط یکدیگر بسیار اهمیت می‌یابد و هر نوع سهل‌انگاری و اغماض در این زمینه می‌تواند منجر به کدورت بین افراد، کاهش انگیزه و در نهایت کاهش کارآفرینی آنها گردد. این امر به نوبه خود پیامدهای دیگری نظیر انصراف از کار و خروج از منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد و همچنین مشکلات روحی و روانی در پی خواهد داشت. بنابراین، مسئله اصلی این پژوهش پاسخ به این پرسش است که آیا بین هوش هیجانی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد رابطه وجود دارد؟

۱-۲- اهمیت و ضرورت پژوهش

هیجان‌ها بخش اعظمی از زندگی را دربر می‌گیرند. حضور مستقیم و غیرمستقیم هیجان‌ها را می‌توان در استدلال و عقلانیت مشاهده کرد. بی‌اعتنایی به هیجان‌ها، عدم مدیریت آنها و مسامحه در بیان آنها می‌تواند هزینه‌های گزافی را در پی داشته باشد. پژوهش‌های نوین مانند تحقیقات هورنی و همکاران، هادسون و سالوی نشان می‌دهد که فقدان هوش هیجانی می‌تواند آثار مخربی را در زمینه‌های فردی و اجتماعی ایجاد کند و برعکس، تحصیل و تقویت آن، زمینه‌ساز موفقیت‌های بزرگ خواهد بود. آموزش هوش هیجانی می‌تواند بستر مناسبی برای اعتلای فردی و

همیشه (۵ امتیاز)، اغلب اوقات (۴ امتیاز)، گاهی اوقات (۳ امتیاز)، به ندرت (۲ امتیاز)، هیچ وقت (۱ امتیاز) تعلق می‌گیرد. نمره‌گذاری سایر سؤالات معکوس می‌باشد. به علاوه، از پرسشنامه کارآفرینی سازمانی نقابی و بهادری (۱۳۹۰) شامل مؤلفه‌های ریسک‌پذیری، نوآوری و پیشگامی استفاده شد که برای هر مؤلفه شش سؤال طراحی شده و پاسخ‌ها بر اساس لیکرت درجه‌بندی شده‌اند.

در این پژوهش، برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، جدول توزیع فراوانی، ترسیم نمودارها و همچنین توصیف ویژگی‌های پاسخ دهندگان به پرسشنامه استفاده شده است. در بخش آمار استنباطی برای تعیین نرمال بودن متغیرهای پژوهش، از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS 19 انجام شده است.

۳- تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی مطرح و بررسی شد. فرضیه اصلی: بین هوش هیجانی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد رابطه معنادار وجود دارد. فرضیه فرعی اول: بین هوش هیجانی و ریسک‌پذیری در کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد رابطه معنادار وجود دارد. فرضیه فرعی دوم: بین هوش هیجانی و نوآوری در کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد رابطه معنادار وجود دارد. فرضیه فرعی سوم: بین هوش هیجانی و پیشگامی در کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد رابطه معنادار وجود دارد.

بررسی فرضیه اول:

H_0 : میان هوش هیجانی و ریسک‌پذیری ارتباط معنادار وجود ندارد.
 H_1 : میان هوش هیجانی و ریسک‌پذیری ارتباط معنادار وجود دارد.
 همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه ضریب همبستگی محاسبه شده ($r = 0/319$) در سطح اطمینان 99% ($\alpha = 0/01$) و با درجه آزادی $df = 142$ ، از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($0/208$) بزرگ‌تر است، H_0 رد و H_1 تأیید می‌شود. بنابراین، بین هوش هیجانی و ریسک‌پذیری در کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد رابطه معنادار وجود دارد.

بررسی فرضیه دوم:

H_0 : بین هوش هیجانی و نوآوری ارتباط معنادار وجود ندارد.

عمده‌ای از بازارهای کسب و کار در بازارهای جهانی، کشور را به سوی پایداری و ثبات سوق دهند (احمدپور داریانی، ۱۳۸۳).

به اعتقاد بسیاری از کارشناسان، کارآفرینی به عنوان موتور محرک اقتصادی، نقش‌های بسیار متفاوتی در جامعه ایفا می‌کند و منشأ بسیاری از تحولات و پیشرفت‌های بشری به شمار می‌آیند. کارآفرینان با بهره‌گیری از نیروهای مولدی که در خود برای حل خلاقانه مسئله سراغ دارند با ریسک‌پذیری و تحمل بالا، قادرند با زیرکی، ظرافت و سرعت هر چه تمام‌تر، تهدیدها و تنگناهای محیطی را در جامعه به فرصت تبدیل کنند و در شرایط دشوار نظیر بیکاری بالا، کمبود ارز، تورم، و مانند اینها، فرصت‌های جدیدی را کشف و از آنها به نفع خود و جامعه بهره‌برداری کنند (کری، ۲۰۰۷).

در واقع می‌توان گفت که کارآفرینی عاملی کلیدی و پلی بین نوآوری و توسعه اقتصادی می‌باشد و کارکنان متخصص و کارآمد نیز بازوان توانمند مدیران سازمان‌ها به شمار می‌آیند که موجب غلبه بر شرایط نامطلوب محیط و رهایی سازمان از بن‌بست مشکلات و دستیابی به راه‌حل‌های جدید و ارتقا کیفیت تولید در رقابت‌های فشرده جهانی می‌شوند و از این طریق سازمان‌ها می‌توانند بخش‌های عمده‌ای از بازارهای جهانی را به تسخیر خویش درآورند. به طور خلاصه، اهمیت تحقیق حاضر در این است که مدیران و کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد می‌توانند از نتایج این تحقیق بهره‌گیرند و از وضعیت موجود در خصوص نوع هوش هیجانی، توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان آگاهی یابند و با برنامه‌ریزی و استراتژی مناسب در راستای تحقق اهداف سازمانی و مرتفع کردن و به حداکثر رساندن توانمندی و کارآفرینی و خلاقیت کارکنان گام بردارند.

۲- روش تحقیق

روش پژوهش حاضر از لحاظ نوع هدف، کاربردی است و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی - همبستگی از شاخه مطالعات میدانی می‌باشد. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان شاغل به تعداد ۲۳۱ نفر می‌باشد، که در سال ۱۳۹۳ مشغول به کار در منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد بودند. تعداد نمونه بر پایه جدول کرجسی و مورگان، ۱۴۴ نفر، بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات به دو شیوه کتابخانه‌ای و مطالعات میدانی انجام شد. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه شرینگ (۱۹۹۶) در قالب مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت برای سنجش هوش هیجانی شامل مؤلفه‌های خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی استفاده شد. در سؤالات (۹، ۱۰، ۱۲، ۱۴، ۱۸، ۲۰، ۲۲، ۲۸ و ۳۳)، به گزینه

جدول (۱): رابطه بین هوش هیجانی و ریسک‌پذیری

| شاخص آماری | N | df | r بحرانی | r محاسبه‌شده | Sig سطح معناداری |
|-----------------------------------|-----|-----|----------|--------------|------------------|
| متغیر هوش هیجانی ریسک‌پذیری | ۱۴۴ | ۱۴۲ | ۰/۲۰۸ | ۰/۳۱۹ | ۰/۰۰۰ |

جدول (۲): رابطه بین هوش هیجانی و نوآوری

| شاخص آماری | N | df | r بحرانی | r محاسبه‌شده | Sig سطح معناداری |
|-------------------------------|-----|-----|----------|--------------|------------------|
| متغیر هوش هیجانی نوآوری | ۱۴۴ | ۱۴۲ | ۰/۲۰۸ | ۰/۴۰۲ | ۰/۰۰۰ |

جدول (۳): رابطه بین هوش هیجانی و پیشگامی

| شاخص آماری | N | df | r بحرانی | r محاسبه‌شده | Sig سطح معناداری |
|--------------------------------|-----|-----|----------|--------------|------------------|
| متغیر هوش هیجانی پیشگامی | ۱۴۴ | ۱۴۲ | ۰/۲۰۸ | ۰/۲۹۳ | ۰/۰۰۰ |

احساس‌ها و هیجان‌های خود و دیگران از دانش عاطفی در جهت هدایت تفکر و ارتباط خود با دیگران استفاده کند. ریسک‌پذیری یکی از ابعاد کارآفرینی سازمانی است که به عنوان مهم‌ترین عامل توسعه کارآفرینی محسوب می‌شود.

در بررسی فرضیه دوم پژوهش، روشن شد بین هوش هیجانی و نوآوری در کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد رابطه معنادار وجود دارد. کارآفرینی به عنوان راهبرد مناسب برای ارتقای بهره‌وری و توسعه سازمان تلقی می‌شود و متفکران سازمان و مدیریت بر این باورند که کارآفرینی موجب ارتقای بهره‌وری در سطوح مختلف فردی، گروهی، سازمانی، ملی و بین‌المللی می‌شود که این امر نیاز به بستری مناسب در سازمان دارد. لذا در دنیای در حال تحول امروز، کامیابی متعلق به جوامع و سازمان‌هایی است که بین منابع کمیاب و قابلیت‌های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی و سازمانی خود رابطه معناداری برقرار سازند. نوآوری در تولید محصول یا ارائه خدمات معنا می‌یابد. از این جهت، کارآفرینی سازمانی شامل تولید محصولات جدید، بهبود کیفیت محصول جاری و بکارگیری روش‌های جدید تولید محصول می‌باشد. اصولاً سازمان‌های بزرگ جهت ایجاد جو خلاقیت و افزایش روحیه کارآفرین در سازمان خود سعی می‌کنند به طرق مختلف کارکنان را طوری تحریک کنند که علاقه آنها نسبت به انجام فعالیت‌ها و رفتارهای کارآفرین افزایش یابد. هوش هیجانی به سبب افزایش توان همدلی، کارآفرینی سازمانی و عملکرد شغلی را بهبود می‌بخشد.

در بررسی فرضیه سوم پژوهش، روشن شد بین هوش هیجانی و پیشگامی در کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد رابطه معنادار وجود دارد. ویژگی اصلی سازمان‌های کارآفرین این است که مجهز به

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه ضریب همبستگی محاسبه‌شده ($r = 0/402$) در سطح اطمینان ۹۹٪ ($\alpha = 0/01$) و با درجه آزادی $df = 142$ ، از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($r = 0/208$) بزرگ‌تر است، فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود. بنابراین بین هوش هیجانی و نوآوری در کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد رابطه معنادار وجود دارد.

بررسی فرضیه سوم:

H_0 : میان هوش هیجانی و پیشگامی ارتباط معنادار وجود ندارد.

H_1 : میان هوش هیجانی و پیشگامی ارتباط معنادار وجود دارد.

همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه ضریب همبستگی محاسبه‌شده ($r = 0/293$) در سطح اطمینان ۹۹٪ ($\alpha = 0/01$) و با درجه آزادی $df = 142$ ، از ضریب همبستگی جدول بحرانی ($r = 0/208$) بزرگ‌تر است، فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود. بنابراین بین هوش هیجانی و پیشگامی در کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد رابطه معنادار وجود دارد.

۴- نتیجه‌گیری

در بررسی فرضیه اول پژوهش، روشن شد بین هوش هیجانی و ریسک‌پذیری در کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندر امیرآباد رابطه معنادار وجود دارد. هوش هیجانی به کارکنان کمک می‌کند تا با دریافت، ارزیابی و بیان دقیق هیجان‌ها، از احساس‌هایی که افکار را تسهیل می‌کنند آگاهی یابد و با برقراری توازن میان افکار و هیجان‌های خود، تصمیم‌گیری‌های عاقلانه و رفتاری مسئولانه داشته باشد. همچنین با تفکیک و نظارت بر

۲. احمدپورداریانی، محمود، مقیمی، محمد. (۱۳۸۳). نقش آموزش کارآفرینی در بهبود دانش صاحبان کسب و کار کوچک. تدبیر، شماره ۱۱۳.
۳. پورکیانی، مسعود، امیری، افلاطون، آذرپور، فاطمه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش هیجانی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان. مجله بهداشت و توسعه، سال دوم، شماره ۳.
۴. سبحانی‌نژاد، مهدی، یوزباشی، علیرضا. (۱۳۸۷). هوش هیجانی و مدیریت در سازمان.
۵. مافی، لیلا، آصف زاده، سعید. (۱۳۹۲). ارتباط بین هوش هیجانی و مهارت ارتباطی پرستاران با بیمار. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال هجده، شماره ۳، سلسله ۷۴، صص ۴۰-۳۵.
۶. مختاری‌پور، مرضیه. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تئوری‌های رهبری. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۱.
7. Abili, Kh., Nastezaie, N., (2010). Surveying the Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment in Nursing Staff. Toloee Behdasht, 8(1, 2), 26-39.
8. Antoncic B., Hisrich RD., (2004). Corporate entrepreneurship contingencies and organizational wealth creation. Journal Manage Dev, 23(5-6): 518-50.
9. Carmeli A., (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: an examination among senior managers. Journal Manage Psychol, 18(7-8): 788-813.
10. Cross B., Travaglione A., (2003). The untold story: is the entrepreneur of the 21st century defined by emotional intelligence? Into Journal Organ Analysis: 11(3): 221-8.
11. Hadizade Moghadam A., Rahimi Philabadi F., (2005). Organizational entrepreneurship. 1 ed. Tehran: Janan Publications.
12. Hampson, Kathy. (2012). The role of emotional intelligence in the criminal activity of young people involved with the leads youth offending service .university of Leeds, school of law.
13. Howard, S., (2004). Developing Entrepreneurial Potential in Youth: The Effects of Entrepreneurial Education and Venture Creation. University of South Florida Repot, pp. 3-17.

قابلیت‌هایی هستند که ضمن ارتقای کارآمدی قادر به بهره‌گیری بهتر از فرصت‌های موجود و انطباق‌پذیری بیشتر با محیط پیرامون‌شان می‌باشند. اولین مرحله در مسیر موفقیت، شناخت خود، احساسات و عواطف خویش است. تا زمانی که کارکنان از خویش‌تن خویش آگاهی کامل نداشته باشند نمی‌توانند با مسائل به صورت درست و منطقی و با تمرکز کامل روبرو شوند. در چنین شرایطی احتمال تصمیم‌گیری اشتباه کارکنان افزایش می‌یابد. کارکنان، نه تنها بخشی از نیروی کلیدی برای حیات و بقای هر سازمان محسوب می‌شوند بلکه نقش تعیین‌کننده‌ای در فراهم‌سازی طراحی و نگهداری محیط مساعد کاری برای سایر کارکنان دارند. نتیجه این تحقیق با نتیجه پژوهش پورکیانی و همکاران (۱۳۹۲)، مرعشیان و همکاران (۱۳۹۲)، مرعشیان و نادری (۱۳۹۲)، چین و همکاران (۲۰۱۲)، مت‌آقلو و همکاران (۲۰۱۲)، گرینچیک و همکاران (۲۰۱۰)، لئونادیس و همکاران (۲۰۰۹) و هوارد (۲۰۰۴) همخوانی دارد.

پیشنهادات:

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌شود: (۱) ریسک‌پذیری کارکنان برای خطر کردن در دستیابی به اهداف افزایش یابد و (۲) مدیران از ایده‌های نو و البته قابل‌اجرای کارکنان استقبال کنند و نسبت به پیشگام بودن کارکنان حساسیت نشان دهند و کارکنان نوآور و پیشگام را تشویق کنند.

مراجع

۱. احمدپورداریانی، محمود. (۱۳۸۳). کارآفرینی (تعاریف، نظریات و الگوها). تهران: پردیس، چاپ پنجم، ص ۱۳۴.

The Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Entrepreneurship in the Employees of the Special Economic Zone of Amir Abad

Ali Moeili*¹

Received Date: May 08, 2016

*Corresponding Author

Accepted Date: June 08, 2017

©2017 Marine Transportation Industry. All rights reserved.

Abstract

The most important and most vital asset of any organization is its human resources. Empowerment of human resources, the most important factor of survival and life, and this is a powerful force that creates powerful organization. The aim of this study was to investigate the relationship between emotional intelligence empowerment and entrepreneurial organizations. This research is a descriptive - correlation. This research is a descriptive - correlation. The study population included all workers Ports and Maritime Organization and Amirabad Port Special Economic Zone to 231, of which 144 have been formed, for example, according to the Krejcie & Morgan is were randomly selected. Schering standard questionnaire (1996), psychological empowerment Spreitzer (1995) and entrepreneurship Neghabi and Bahadori (1390) respectively. In order to analyze the data, descriptive statistics, including the number, frequency, frequency distribution tables, graphs and also describes the characteristics of respondents and inferential statistics Pearson's correlation coefficient and Multiple regressions was used. Data analysis has been done using SPSS19 software. The results showed that: 1 between emotional intelligence empowerment (feel meaningful, effective sense, a sense of determination, a sense of confidence, competence) there is a significant relationship. 2 between emotional intelligence and entrepreneurial aspects (risk-taking, innovation, leadership) there is a significant relationship. (3) The empowerment of entrepreneurship (risk-taking, innovation, leadership) there is a significant relationship. 4. Finally, a significant relationship between emotional intelligence empowerment and entrepreneurship there.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Entrepreneurship, Staff, Ports, and Maritime Organization.