



Investigating the Relationship between Organizational Innovation and Emotional Intelligence with Organizational Commitment in Librarians of Public Libraries in Rasht

Soraya Ziaei

Associate Professor, Knowledge and Information Science Dept, Faculty of Education and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Mahnaz Mohseni Taromsari*

Ph.D. Student & Instructor in Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Abstract


The aim of this study was to investigate the relationship between organizational innovation and emotional intelligence on organizational commitment in librarians of Rasht public libraries. This research is descriptive and correlational. The study population consisted of all librarians in the public libraries of Rasht city in 1398, among which 70 were selected by convenience sampling method. To collect data in this study, the innovative organizational climate of Citgol and Koheim (1978), self-developed Emotional Intelligence (1996), and organizational Commitment of Allen and Meyer (1991) were used. Data analysis using Pearson correlation coefficient moment showed that there was a positive and significant correlation between organizational innovation and organizational commitment ($P < 0.01$). Also, there is a positive and significant correlation between emotional intelligence and organizational commitment ($P < 0.01$). Data analysis using regression analysis showed that organizational innovation was a positive and significant predictor of organizational commitment ($p < 0.01$) as well as the predictive emotional intelligence of organizational commitment ($p < 0.01$). According to the findings obtained by designing and holding programs and workshops of librarians in the field of informing them to promote organizational innovation and emotional intelligence, it is essential to improve the organizational commitment of these individuals by promoting organizational innovation and emotional intelligence of librarians in libraries.

Keywords: Organizational Innovation, Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Librarians, Library.

* Corresponding Author: mohseni92@pnu.ac.ir

How to Cite: Ziaei, Soraya. (2022). Investigating the Relationship between Organizational Innovation and Emotional Intelligence with Organizational Commitment in Librarians of Public Libraries in Rasht. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 9(30), 139-157.

بررسی ارتباط بین نوآوری سازمانی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت

 نریا ضیایی 

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مهناز محسنی

دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی و عضو هیئت علمی، دانشگاه پیام

 طارم‌سری  *

نور، تهران، ایران

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین نوآوری سازمانی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت است. این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه مورد مطالعه را تمامی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر رشت در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند که از میان آن‌ها ۷۰ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامه‌های جو سازمانی نوآورانه سیگل و کایم (۱۹۷۸)، هوش هیجانی شرینگ (۱۹۹۶) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون نشان داد که بین نوآوری سازمانی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($P < 0/01$). همچنین بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($P < 0/01$). تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون نشان داد که نوآوری سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار تعهد سازمانی ($P < 0/01$) و نیز هوش هیجانی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار تعهد سازمانی است ($P < 0/01$). با توجه به یافته‌های به دست آمده طراحی و برگزاری برنامه‌ها و کارگاه‌های آموزش کتابداران کتابخانه‌ها در زمینه آگاه‌سازی آن‌ها در جهت ارتقا نوآوری سازمانی و هوش هیجانی بسیار ضروری است تا از این طریق بتوان با ارتقا میزان نوآوری سازمانی و هوش هیجانی کتابداران کتابخانه‌ها، میزان تعهد سازمانی این افراد را بهبود بخشید.

کلیدواژه‌ها: نوآوری سازمانی، هوش هیجانی، تعهد سازمانی، کتابداران، کتابخانه.

مقدمه

در دنیای پیچیده و متغیر امروز که رقابت بسیار زیادی میان جوامع مختلف در راستای دستیابی به جدیدترین فناوری‌ها، با صرفه‌ترین منابع و محبوب‌ترین نیروهای انسانی صورت می‌گیرد، منابع انسانی و به‌ویژه افراد خلاق، نوآور، کارآفرین و صاحبان اندیشه‌های نو به مثابه با ارزش‌ترین سرمایه‌های سازمانی است (شاهزاده احمدی، ۱۳۹۱).

نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل خود فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمانی است. در این راستا، امروزه بسیاری از پژوهشگران به دنبال درک عمیق عوامل متفاوت تأثیرگذار بر تعهد کارکنان نسبت به سازمان و همچنین بهره‌مندی از حداکثر توانایی آن‌ها هستند (بنیادی نایینی و امیر قدسی، ۱۳۹۶). تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان‌دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است. در این بین تمایل به معنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان انجام داده، ناچار به ادامه خدمت در آن است (خسروی‌پورو همکاران، ۱۳۹۶). می‌یر و آلن (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را به ابعاد سه‌گانه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تقسیم نموده‌اند. تعهد عاطفی به معنای دلبستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان است که در این شکل از تعهد کارکنان در سازمان باقی می‌مانند، چون می‌خواهند بمانند. تعهد مستمر دربردارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است. یعنی تمایل فرد بر ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی‌تواند انجام دهد. کارکنان در سازمان می‌مانند زیرا نیاز دارند که بمانند. تعهد هنجاری الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان را نشان می‌دهد، تعهد هنجاری به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان به سبب فشاری که از سوی دیگران بر او وارد می‌شود، اشاره می‌کند (خسروی‌پورو و همکاران، ۱۳۹۶). قابلیت و تعهد سازمانی کارکنان، مواردی هستند که سازمان‌های موفق را از سایرین متمایز می‌سازند. از جمله این قابلیت‌ها، می‌توان به هوش هیجانی اشاره نمود (حسین‌زاده

شهری و همکاران، ۱۳۹۴). هوش هیجانی به توانایی شخصی در درک و مدیریت و احساسات خود اشاره دارد (دسیگنل^۱، ۲۰۱۸). وولا^۲ (۲۰۰۴) در تحقیقات خود به نقش هوش هیجانی برای ایجاد مزیت رقابتی یک سازمان اشاره نموده است؛ او معتقد است که هوش هیجانی بر گستره وسیعی از رفتارهای کاری، شامل کار گروهی، مشارکت در کار، خلاقیت و کیفیت خدمات مؤثر بوده و اثرات آن به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده عملکرد افراد مثل رضایت شغلی و تعهد سازمانی ثابت شده است. همچنین، افرادی که هوش هیجانی بالاتری دارند، با تکیه بر مهارت‌های خود از قبیل فرونشاندن تنش‌ها، حل تعارضات، همدلی با دیگران، تشخیص و مدیریت احساسات منفی که اغلب در حین کار گریبان‌گیر افراد شده و منجر به عدم کارآیی آن‌ها می‌گردد؛ موفق‌تر عمل نموده، محیط کاری را برای خود و سایرین مطلوب‌تر کرده و از این طریق، به بهبود عملکرد، افزایش تعهد کارکنان و بهره‌وری سازمان کمک نموده و باعث موفقیت و ارتقای سازمان می‌گردند (حسین‌زاده شهری و همکاران، ۱۳۹۴). مهم‌ترین نتایج تعهد کارکنان به سازمان که بر روی عملکرد سازمان نیز مؤثر هستند؛ عبارت‌اند از افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان، افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان، احساس رضایت، تعلق، وابستگی کارکنان به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر آن‌ها، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع‌دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و همچنین موفقیت‌های سازمانی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان که این نتایج در نهایت موجب تعالی و کسب اهداف سازمانی شده و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره‌مند می‌نماید (باقری و تولایی، ۱۳۸۹). امروزه با پیچیدگی رقابت، نوآوری یکی از اصلی‌ترین مزایای سازمان‌ها محسوب می‌شود. برای زنده ماندن، همه سازمان‌ها به ایده‌های جدید و ابتکاری نیاز دارند که مانند یک روح در بدن آن‌ها دمیده می‌شود و آن‌ها را از نابودی و ویرانی نجات می‌دهد. ظهور نوآوری نه تنها سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا از مزیت رقابتی نسبت به رقبای برخوردار شوند، بلکه ابزار مفیدی را برای بهبود عملکرد سازمان فراهم می‌کند. نوآوری شامل ساخت،

1. Chignell
2. Voola

پشتیبانی و عملکرد افکار تازه، رویه‌ها، امکانات یا کالاها است (Dehgan Najm, 2009). بنابراین با توجه به اهمیت هوش هیجانی و نوآوری سازمانی نسبت به تعهد سازمانی مسئله اصلی این پژوهش، پاسخگویی به این پرسش است که آیا هوش هیجانی و نوآوری سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد؟

پیشینه داخلی

شیرکوند (۱۳۹۸) به بررسی نوآوری بر سکوت سازمانی با در نظر گرفتن متغیر میانجی تعهد سازمانی در شرکت پتروشیمی جم پرداخت. نتایج حاکی از تأثیر نوآوری سازمانی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی بر سکوت سازمانی است.

نتایج پژوهش قلی‌پور و قربانی (۱۳۹۷) با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی (مورد مطالعه اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد) نشان داد که بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. بین نوآوری و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. بین دانش و تعهد سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.

بنیادی نایینی و امیر قدسی (۱۳۹۷) به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی کارکنان و رضایت شغلی با ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان شرکت نفت مناطق مرکزی ایران پرداختند. جامعه آماری پژوهش کارکنان این شرکت نفتی بوده است که تعداد ۳۵۹ نفر حجم نمونه به طور تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان انتخاب شده است. نتایج نشان داد که دو متغیر هوش هیجانی و رضایت شغلی ضمن قرار گرفتن در وضعیت مطلوب، در بین گروه‌های مختلف سنی، سابقه خدمت، پست سازمانی و جنسیت دارای تفاوت معناداری بوده‌اند. لیکن، متغیر تعهد سازمانی از وضعیت مطلوب کمی فاصله داشته ولی میزان آن بین گروه‌های مختلف سنی، سابقه خدمت، تحصیلات و پست سازمانی دارای تفاوت معناداری می‌باشد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که هر چه سن، پست سازمانی و سابقه شغلی فرد بیشتر می‌شود، هوش هیجانی وی نیز ارتقا پیدا کرده و با ارتقا پست سازمانی

افراد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آن‌ها نیز افزایش یافته است. از طرف دیگر، با افزایش سن و سابقه کاری، رضایت شغلی نیز افزایش داشته است. یافته‌ها همچنین نشان از آن داشت که میزان هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن بوده و افراد دارای تحصیلات فوق دیپلم و دیپلم دارای تعهد سازمانی بالاتری نسبت به کارکنان با سطح تحصیلات بالاتر هستند.

میرزاده (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی راهبران آموزشی و تربیتی دوره ابتدایی استان هرمزگان پرداخت. روش پژوهش، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری آن شامل کلیه راهبران آموزشی و تربیتی دوره ابتدایی استان هرمزگان در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ به تعداد ۱۱۳ است که به دلیل کوچک بودن حجم جامعه آماری تعداد جامعه به عنوان نمونه انتخاب شد. برای گردآوری داده‌های میدانی موردنیاز، از سه پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی بار- آن (۱۹۸۰)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) و رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد. پارسا (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه‌ی تعهد سازمانی و رضایت شغلی با نوآوری مدیران دبیرستان‌های شهرگران به این نتیجه رسیده است که نوآوری مدیران با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

وفایی (۱۳۹۵) نیز پژوهش خود را با بررسی رابطه بین شخصیت، تعهد سازمانی با رفتار نوآورانه در بین کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان انجام داد. نتایج او نیز حاکی از رابطه معنادار بین ویژگی‌های شخصیت (روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلبذیر بودن و وظیفه‌شناسی) و تعهد سازمانی با نوآوری سازمانی در کارکنان شرکت فولاد مبارکه است.

اسدی (۱۳۹۵) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان بررسی رابطه بین هوش هیجانی، خویش‌داری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس به این نتیجه رسید که هوش هیجانی و خویش‌داری می‌توانند تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند.

ایل کا (۱۳۹۵) رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت روناک پروتئین را مورد پژوهش قرار داده و نتایج آن حاکی از تأیید رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان است.

ملکی قربانی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان رابطه هوش هیجانی با رفتار شهروندی سازمانی (OCB) از مسیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی انجام داده است. یافته‌های وی حاکی از رابطه هوش هیجانی، رضایت شغلی با تعهد سازمانی و همچنین هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتار شهروند سازمانی است.

مرادی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه هوش هیجانی کارکنان با تعهد سازمانی در مدیریت بانک سپه شعب شمال تهران به این نتیجه رسیده است که بین هوش هیجانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی در کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

پیشینه خارجی:

تئوبورال و ویکتوریا و آنگایارکانی^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی در مورد هوش هیجانی و تأثیر آن بر تعهد سازمانی زنان کارمند در شرکت BPO در چنای هند به این نتیجه رسیدند که استفاده از هوش هیجانی باعث افزایش تعهد کارکنان نسبت به کار و سازمان می‌شود.

حسن، اخلاق و سید عرفان (۲۰۱۹) در مروری بر ادبیات پژوهش‌های مختلف در مورد هوش هیجانی با تمرکز بر رضایت شغلی و تعهدات سازمانی با تمرکز در سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۸ به این نتیجه رسیدند که در بیشتر پژوهش‌ها، هوش هیجانی باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان و افزایش تعهد سازمانی آن‌ها گردیده است.

پاتیراج کوماری و بهانو پریا^۲ (۲۰۱۷) با بررسی روی تأثیر هوش هیجانی بر عملکرد شغلی و تعهد سازمانی در بین مدیران بانک به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین هوش هیجانی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد.

1. Theboral Victoriya & Angayarkanni

2. Patiraj Kumari & Bhanu Priya

اهداف پژوهش

- تعیین رابطه بین نوآوری سازمانی و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت
- تعیین رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت
- تعیین رابطه بین نوآوری سازمانی و هوش هیجانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت
- تعیین تأثیر نوآوری سازمانی و هوش هیجانی بر تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت

فرضیه‌های پژوهش

- بین نوآوری سازمانی و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت رابطه وجود دارد.
- بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت رابطه وجود دارد.
- بین نوآوری سازمانی و هوش هیجانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت رابطه وجود دارد.
- نوآوری سازمانی و هوش هیجانی می‌تواند تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت را پیش‌بینی کند.

روش‌شناسی

الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان: طرح پژوهش حاضر، کاربردی و شیوه انجام گرفتن آن همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی کتابداران کتابخانه‌های شهرستان رشت بود که در سال ۱۳۹۸ در کتابخانه‌های شهرستان رشت مشغول به کار بودند. آزمودنی‌های این پژوهش ۷۰ نفر از کتابداران کتابخانه‌ها بودند که از روش نمونه‌گیری در دسترس برای انتخاب آزمودنی‌ها استفاده شد.

ب) ابزار پژوهش: در این پژوهش از سه ابزار استفاده شد.

پرسشنامه توصیف جو سازمانی نوآورانه: این پرسشنامه در سال ۱۹۷۸ توسط سیگل و کایمر ساخته شده است و شامل ۳۴ پرسش است. افشاری و انعامی (۱۳۸۵) جهت اعتباریابی این پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده کرده‌اند و مقدار آن را ۰/۷۹ و ۰/۷۴ گزارش نموده‌اند. همچنین محمودی‌نسب و همکاران (۱۳۸۶)، برای بررسی ضرایب اعتبار درونی از ضریب آلفای کرونباخ و برای محاسبه ضریب اعتبار بیرونی از روش تنصیف استفاده شده و به ترتیب، ضرایب ۰/۸۲ و ۰/۸۰ حاصل شده است.

پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ: این پرسشنامه در سال ۱۹۹۶ توسط شرینگ تدوین شده است و در سال ۱۳۸۰ در ایران هنجاریابی شد. فرم اصلی شامل ۷۰ پرسش است که چندین جنبه از هوش هیجانی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد که بعد از هنجار شدن در ایران تعدادی از پرسش‌های آزمون حذف شده است. در نتیجه آزمون هنجار شده دارای ۳۳ پرسش است. منصوری (۱۳۸۰) میزان اعتبار درونی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۵ به دست آورده است که مطلوبیت آزمون را نشان می‌دهد.

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر: این پرسشنامه در سال ۱۹۹۱ توسط آلن و مایر تدوین شده است. این ابزار دارای ۲۴ پرسش است. برای سنجش اعتبار این پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. احمدی پور (۱۳۷۸) میزان اعتبار درونی این مقیاس را ۰/۷۳ به دست آورده است.

شیوه اجرا/گردآوری داده‌ها: در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌ها بعد از انتخاب نمونه‌ها و تهیه پرسشنامه‌های آزمون، پژوهشگر از آزمودنی‌ها درخواست کرد که جهت دقیق و قابل استناد بودن نتایج تحقیق و به هدر نرفتن زحمات آزمودنی‌ها و محقق به پرسشنامه‌ها، با دقت و حوصله پاسخ دهند و در صورت عدم تمایل به دادن پاسخ‌های واقعی و دقیق می‌توانند در تحقیق مشارکت نکنند. علاوه بر این، به شرکت‌کنندگان در آزمون اطمینان داده شد که جواب‌های آنان محرمانه خواهد ماند. پرسشنامه‌ها به صورت فردی در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت. در پایان از آزمودنی‌ها خواسته شد که هیچ پرسشی را بدون پاسخ

نگذارند و در پایان از همکاری آن‌ها تشکر و قدردانی به عمل آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در زمینه آمار توصیفی از جدول توزیع فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در قسمت مربوط به آمار استنباطی از رگرسیون گام به گام جهت پیش‌بینی و یافتن رابطه‌ی بین متغیرها استفاده شد. تمام داده‌های بدست آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS ورژن ۲۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

در جدول شماره ۱ آمار مربوط به کتابداران مورد بررسی از نظر متغیرهای جمعیت‌شناختی در این پژوهش، ذکر شده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی کتابداران مورد مطالعه بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۱/۴ درصد
	زن	۷۸/۶ درصد
رشته تحصیلی	کتابداری	۵۶/۶ درصد
	غیر کتابداری	۴۱/۴ درصد
	فوق دیپلم	۷/۱ درصد
میزان تحصیلات	لیسانس	۵۵/۷ درصد
	فوق لیسانس	۳۹ درصد
	دکتری	۳۵/۷ درصد
وضعیت تاهل	مجرد	۱/۴ درصد
	متاهل	۱۴/۳ درصد
	۲۰ تا ۳۰ سال	۸۵/۷ درصد
سن	۳۰ تا ۴۰ سال	۴/۳ درصد
	۴۰ تا ۵۰ سال	۳۲/۹ درصد
	۴۱ تا ۵۰ سال	۲۳ درصد
	بیشتر از ۵۰ سال	۵۵/۷ درصد
وضعیت شغلی	قراردادی	۷/۱ درصد
	پیمانی	۱۵/۷ درصد
		۴۴/۳ درصد

رسمی آزمایشی	۲۵	۳۵/۷ درصد
رسمی قطعی	۳	۴/۳ درصد

در این پژوهش جامعه مورد بررسی، از نظر جنسیت ۷۸/۶ درصد زن (۵۵ نفر) و ۲۱/۴ درصد مرد (۱۹ نفر) هستند. میزان تحصیلات ۵ نفر (۷/۱ درصد) فوق دیپلم، ۳۹ نفر (۵۵/۷ درصد) لیسانس، ۲۵ نفر (۳۵/۷ درصد) فوق لیسانس و یک نفر (۱/۴ درصد) دکتری بود. رشته تحصیلی ۴۱ نفر (۵۶/۶ درصد) از پاسخ‌دهندگان، کتابداری و ۲۹ نفر (۴۱/۴ درصد) غیر کتابداری بودند. از نظر وضعیت تأهل ۱۰ نفر (۱۴/۳ درصد) از پاسخ‌دهندگان، مجرد و ۶۰ نفر (۸۵/۷ درصد) متأهل بودند. سن ۳ نفر از شرکت‌کنندگان (۴/۳ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۲۳ نفر از شرکت‌کنندگان (۳۲/۹ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، سن ۳۹ نفر از شرکت‌کنندگان (۵۵/۷ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵ نفر از شرکت‌کنندگان (۷/۱ درصد) بیشتر از ۵۰ سال بودند. از نظر وضعیت شغلی ۱۱ نفر از شرکت‌کنندگان (۱۵/۷ درصد) قراردادی، ۳۱ نفر (۴۴/۳ درصد) پیمانی، ۲۵ نفر (۳۵/۷ درصد) رسمی آزمایشی، ۳ نفر (۴/۳ درصد) رسمی قطعی بودند.

فرضیه اول: بین نوآوری سازمانی و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت رابطه وجود دارد.

در این پژوهش برای بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد در جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲: میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD	۱	۲	۳
۱. تعهد سازمانی	۱۰۱/۱۴	۱۵/۶	۱		
۲. نوآوری سازمانی	۷۱/۳۴	۱۰/۷۹	۰/۴۳**	۱	
۳. هوش هیجانی	۱۰۲/۴۷	۱۴/۴۶	۰/۳۴**	۰/۲۳**	۱

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین نوآوری سازمانی با تعهد سازمانی ($I = 0.43$ و $P < 0.01$) وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که هر

مقدار نوآوری و خلاقیت در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی بیشتر باشد، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد و هر مقدار نوآوری و خلاقیت در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی کمتر باشد، تعهد سازمانی نیز کمتر است.

فرضیه دوم: بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت رابطه وجود دارد.

همچنین همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی ($r=0/34$ و $P<0/01$) وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که هر مقدار هوش هیجانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی بیشتر باشد، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد و هر مقدار هوش هیجانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی کمتر باشد، تعهد سازمانی نیز کمتر است.

فرضیه سوم: بین نوآوری سازمانی و هوش هیجانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت رابطه وجود دارد.

همچنین همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین نوآوری سازمانی با هوش هیجانی ($r=0/23$ و $P<0/01$) وجود دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که هر مقدار نوآوری سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی بیشتر باشد، هوش هیجانی نیز افزایش می‌یابد و هر مقدار نوآوری سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی کمتر باشد، هوش هیجانی نیز کمتر است.

فرضیه چهارم: نوآوری سازمانی و هوش هیجانی می‌تواند تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت را پیش‌بینی کند.

برای مطالعه قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی با کمک متغیرهای نوآوری سازمانی و هوش هیجانی وارد تحلیل رگرسیون گام به گام شدند. قبل از اجرای تحلیل رگرسیون، مفروضه‌های این تحلیل که نرمال بودن متغیرها، استقلال خطاها و عدم وجود هم‌خطی چندگانه است، مورد بررسی قرار می‌گیرد. نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنف نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال است. مقدار آماره دوربین- واتسون در تحقیق حاضر $1/56$ می‌باشد.

مقادیر بین ۱/۵ تا ۲/۵ نشانگر وجود استقلال خطاها در داده‌ها هستند. بنابراین می‌توان گفت که در تحقیق حاضر برای انجام رگرسیون چندمتغیری استقلال خطاها وجود دارد. آماره عامل تورم واریانس (VIF) در تحقیق حاضر ۱ بدست آمد که عدد کمتر از ۱۰ نشانگر عدم وجود چند هم خطی است. بنابراین می‌توان گفت که در پژوهش حاضر بین متغیرهای مستقل هم خطی چندگانه وجود ندارد. با توجه به این موارد می‌توان از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده نمود. که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون تعهد سازمانی از نوآوری سازمانی و هوش هیجانی

گام	ضرب همبستگی چندگانه	واریانس تبیین شده	واریانس تبیین شده تعدیل یافته	خطای استاندارد برآورد	تغییرات R^2
اول	۰/۴۳۵	۰/۱۸۹	۰/۱۷۷	۱۴/۱۵۳	۰/۱۸۹
دوم	۰/۴۹۹	۰/۲۴۹	۰/۲۲۷	۱۳/۷۱۹۳	۰/۰۶

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، که در گام اول نوآوری سازمانی ۱۸ درصد از تعهد سازمانی را و در گام دوم هوش هیجانی ۶ درصد از تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. این دو متغیر در مجموع ۲۴ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند. در جدول ۴ نتایج آزمون تحلیل واریانس، جهت بررسی نوآوری سازمانی و هوش هیجانی در پیش‌بینی تعهد سازمانی گزارش شده‌اند.

جدول ۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس برای پیش‌بینی تعهد سازمانی از روی نوآوری سازمانی و هوش هیجانی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۱۷۳/۵۵۰	۱	۳۱۷۳/۵۵۰	۱۵/۸۴۳	۰/۰۱
باقیمانده	۱۳۶۲۱/۰۲۱	۶۸	۲۰۰/۳۰۹		
کل	۱۶۷۹۴/۵۷	۶۹			

با توجه به جدول ۴ آزمون تحلیل واریانس مدل پیش‌بینی تعهد سازمانی از روی نوآوری سازمانی و هوش هیجانی (۱۵/۸۴۳) در سطح (۰/۰۱) معنی دار است. این یافته نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین یعنی نوآوری سازمانی و هوش هیجانی به صورت معنی‌داری قادر به

پیش‌بینی تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌ها هستند. در جدول ۵ نیز ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و استاندارد شده و بررسی معنی‌داری این ضرایب گزارش شده‌اند. جدول ۵: ضرایب رگرسیون و آماره t مدل پیش‌بینی تعهد سازمانی از روی نوآوری سازمانی و هوش هیجانی

متغیر	ضریب رگرسیون استاندارد نشده (B)	خطای استاندارد (S.E)	ضریب رگرسیون استاندارد شده (Beta)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت (a)	۳۴/۵۳۶	۱۴/۴۹۹		۲/۳۸۲	۰/۰۲
نوآوری سازمانی	۰/۵۴۲	۰/۱۵۷	۰/۳۷۵	۳/۴۴۵	۰/۰۰۱
هوش هیجانی	۰/۲۷۲	۰/۱۱۸	۰/۲۵۲	۲/۳۱۷	۰/۰۲۴

با توجه به جدول ۵ اثر نوآوری سازمانی بر تعهد سازمانی (۰/۳۷۵) مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است، همچنین اثر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی (۰/۲۵۲) مثبت و در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد. این یافته نشان می‌دهد که تأثیر نوآوری سازمانی بر تعهد سازمانی بیشتر از هوش هیجانی است. همچنین مثبت بودن اثر نوآوری سازمانی بر تعهد سازمانی، نشانگر آن است که هر چه قدر فرد از نظر نوآوری سازمانی بالاتر باشد، دارای تعهد سازمانی بالاتری نیز خواهد بود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین نوآوری سازمانی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون حاکی از پیش‌بینی تعهد سازمانی از روی هوش هیجانی و نوآوری سازمانی است. این نتایج با یافته‌های تئوبورال ویکتوریا و آنگایارکانی (۲۰۱۹)، حسن، اخلاق و سید عرفان (۲۰۱۹)، پاتیراج کوماری و بهانو پریا (۲۰۱۷)، علی بنیادی نایینی و سیروس امیر قدسی (۱۳۹۷)، جلیل میرزاده (۱۳۹۷)، اسدالله اسدی (۱۳۹۵)، محمد کاظم ایل کا (۱۳۹۵)،

علی مرادی (۱۳۹۳)، مرجان شیرکوند (۱۳۹۸) همسو است. افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند تمایل بیشتری به انتخاب شغلی دارند که با نیازها، ارزش‌ها و علایق آن‌ها مطابقت داشته باشد. این خودآگاهی فرد را قادر می‌سازد تا اجازه ندهد خشم و عواطف دیگران مانعی بر سر راه زندگیش شود. از طرفی کارکنان سازمانی که استعدادهای نهفته در خود را نتواند به عرضه ظهور برساند، در اندک زمانی دچار رخوت و سستی می‌گردند. اگر سازمانی بخواهد در امور خود پیشتاز باشد، باید بستر نوآوری را فراهم آورد؛ زیرا آن عامل انتقال فن‌آوری خواهد بود. منابع انسانی ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه‌ای که انجام می‌دهد، احساس مالکیت خواهد داشت. استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می‌رود. در بهره‌وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد به منظور پیشرفت سازمان استفاده می‌کند و بالفعل در آوردن نیروهای بالقوه و استعدادها شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت فرد و همسویی با سازمان خواهد شد. به طور کلی می‌توان گفت توجه به نوآور بودن در بیانیه‌های مأموریت و چشم‌انداز، ایجاد ساختار و وظایفی در حول محور نوآوری، اختصاص منابع و کانال‌هایی برای بکارگیری ایده‌ها و ایجاد فرهنگ تغییرپذیری از عواملی است که در وهله اول باید مورد توجه مدیران باشد.

با توجه به نتایج پژوهش موارد زیر پیشنهاد می‌شود: مدیران سازمان دوره‌های مختلف آموزش ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی برای کلیه کارکنان در زمینه مهارت‌های زندگی، از جمله هوش هیجانی، برگزار نمایند.

در خصوص استخدام و ارتقای کارکنان نیز مبحث هوش هیجانی و بهره‌گیری از آن در راستای تعهد سازمانی از سوی مدیران مد نظر قرار گیرد.

همچنین از آنجا که با افزایش سابقه کار، صرفاً تعهد هنجاری کارکنان زیاد شده است. پیشنهاد می‌شود مدیران کتابخانه‌ها با تمهیدات مناسب از جمله استفاده از تجربیات کارکنان با سابقه، ارتقاء به موقع و مناسب کارکنان - متناسب با افزایش سابقه کار و استفاده از ابزارهای تشویقی - موجبات دلبستگی و افزایش تعهد عاطفی کارکنان را با افزایش سابقه‌ی کار فراهم سازند.

ORCID

Soraya Ziaei

 <https://orcid.org/0000-0003-3134-1468>

Mahnaz Mohseni
Taromsari

 <https://orcid.org/0000-0001-9158-6788>

منابع

- اسدی، اسدالله. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هوش هیجانی، خویشتن‌داری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش جوانان استان فارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان.
- ایل‌کا، محمد کاظم. (۱۳۹۵). رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه شرکت روناک پروتئین). پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته استراتژیک، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- بنیادی نایینی، امیر و قدسی، سیروس. (۱۳۹۷). بررسی رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان با متغیرهای جمعیت‌شناختی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت نفت مناطق مرکزی ایران). مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۹(۳۵)، ۱۰۵-۱۳۳.
- بنیادی نایینی، علی و امیر قدسی، سیروس. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی کارکنان با مطالعه نقش میانجی رضایت شغلی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۳۱، ۱۴۵-۱۶۳.
- پارسا، حسین. (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی تعهد سازمانی و رضایت شغلی با نوآوری مدیران دبیرستان‌های شهر گرگان، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد، تربت حیدریه، دانشگاه تربت حیدریه.
- حسین زاده شهری، معصومه؛ فخریان، سارا؛ باغچه‌سرای، محبوبه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ابعاد هوش هیجانی با تعهد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). ۱۷(۱)، ۱۹-۳۷.
- خسروی پور، بهمن؛ پورفاتیح، نصیبه؛ تیموری کوهسار، زهرا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعهد سازمانی با گرایش کارآفرینانه در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای استان گلستان. رویکردهای پژوهشی کارآفرینانه در کشاورزی. ۱(۲)، ۱-۱۴.
- شاهزاده احمدی، روح‌اله. (۱۳۹۱). سکوت سازمانی. نشریه‌ی نیش، ۱(۱).

- شیرکوند، مرجان. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر نوآوری بر سکوت سازمانی با نقش تعدیل‌گری تعهد سازمانی. رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲(۴)، ۱۷۷-۱۹۲.
- قلی‌پور، مریم و قربانی، محمود. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد).
- مرادی، علی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش هیجانی کارکنان با تعهد سازمانی (مطالعه موردی: مدیریت بانک سپه شعب شمال تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- ملکی قربانی، پروانه. (۱۳۹۵). رابطه هوش هیجانی با رفتار شهروندی سازمانی (OCB) از مسیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه کارکنان شرکت داده‌پردازی رسپینا). پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی، دانشکده مدیریت دانشگاه پیام نور واحد تهران غرب.
- میرزاده، جلیل. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی راهبران آموزشی و تربیتی دوره ابتدایی استان هرمزگان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس.
- وفایی، سمیرا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین شخصیت، تعهد سازمانی با رفتار نوآورانه در بین کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد.

References

- Chignell, B. (2018). The importance of emotional intelligence in the workplace. [online] Available from: <https://www.ciphr.com/features/emotional-intelligence/> [accessed 1/10/2018].
- Dehghan Najm, M. (2010). Knowledge management and its role in organizational innovation. *Monthly automotive engineering and related industries*, 1(10): 47-57.
- Hassan, M. Akhlaq, A, Syed Irfan, H. (2019). A Review of Literature on Emotional Intelligence Focusing on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Pakistan Business review*: 20(4) 985-998.
- Kumari, P. Priya, B. (2017) Impact of emotional intelligence on job performance and organizational commitment among bank managers. *International Journal of Interdisciplinary and Multidisciplinary Studies (IJIMS)*. 4(3): 300-311.

- Peng Wang, Chun-sheng Shi. (2013). The 19th International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management, pp. 1649.
- Theboral Victoriya, M. Angayarkanni, R (2019). Research on Emotional Intelligence and its Impact on Organizational Commitment towards Women Employees Working in Bpo Companies in Chennai, *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*: 8(2) 737-742.
- Asadi, Asadollah. (2015). *Examining the relationship between emotional intelligence, self-control and organizational commitment of employees of the General Directorate of Youth Sports in Fars province*. Master's thesis in the field of sports management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Arsanjan branch. [In Persian]
- Bonyadi Nayini, Amir and Qodsi, Sirous. (2017). Investigating the relationship between emotional intelligence, organizational commitment and job satisfaction of employees with demographic variables of employees (case study: Iran's Central Regions Oil Company). *Human Resource Management in Petroleum Industry*, 9(35), 105-133. [In Persian]
- Bonyadi Nayini, Ali and Amir Qodsi, Sirous. (2016). Investigating the effect of emotional intelligence on employees' organizational commitment by studying the mediating role of job satisfaction. *Public Administration Perspectives*, 31, 145-163. [In Persian]
- Hosseinzadeh Shahri, Masoumeh; Fakhrian, Sara; Baghchehsaraei, Mahboubeh. (2013). Examining the relationship between emotional intelligence dimensions and organizational commitment. *Human resource management researches of Imam Hossein Jame University (AS)*. 7(1), 19-37. [In Persian]
- Ilka, Mohammad Kazem. (2015). *The relationship between emotional intelligence and organizational commitment of employees (case study of Ronak Protein Company)*. Master's thesis in strategic field, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. [In Persian]
- Khosravipour, Bahman; Pourfateh, Naseibeh; Teymouri Kouhsar, Zahra. (2016). Investigating the relationship between organizational commitment and entrepreneurial orientation in consulting service companies in Golestan province. *Entrepreneurial research approaches in agriculture*. 1(2), 1-14. [In Persian]
- Melki Ghorbani, Parvaneh. (2015). *The relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior (OCB) from the path of job satisfaction and organizational commitment (case study of Respina data processing company employees)*. Master's thesis in the

- field of executive management, Faculty of Management, Payam Noor University, Tehran West Branch. [In Persian]
- Moradi, Ali. (2013). *Examining the relationship between employees' emotional intelligence and organizational commitment (case study: management of Sepeh Shab Bank, northern Tehran)*. Master's thesis in the field of financial management, Islamic Azad University, Tehran branch. [In Persian]
- Mirzadeh, Jalil. (2017). *Investigating the relationship between emotional intelligence with organizational commitment and job satisfaction of educational leaders of elementary school in Hormozgan province*. Master's thesis in the field of educational management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bandar Abbas branch. [In Persian]
- Parsa, Hossein. (2015). *Investigating the relationship between organizational commitment and job satisfaction with the innovation of high school principals in Shahrqorgan*, the third international conference on management and economics, Torbat Heydarieh, Tarbiat Heydarieh University. [In Persian]
- Qolipour, Maryam and Ghorbani, Mahmoud. (2017). Investigating the relationship between knowledge management and organizational commitment (case study: Bojnord Education Department. [In Persian]
- Shahzadeh Ahmadi, Roohollah. (2011). Organizational silence. *Binesh Journal*, 1(1). [In Persian]
- Shirkavand, Marjan. (2018). Investigating the impact of innovation on organizational silence with the moderating role of organizational commitment. *Educational Leadership and Management*, 12(4), 177-192. [In Persian]
- Vafaei, Samira. (2015). *Investigating the relationship between personality, organizational commitment and innovative behavior among the employees of Mobarake Steel Company of Isfahan*. Master's thesis in the field of business management, Islamic Azad University, Najaf Abad branch. [In Persian]

استناد به این مقاله: ضیایی، ثریا. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط بین نوآوری سازمانی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان رشت. *بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*، ۹(۳۰)، ۱۳۹-۱۵۷.



Name of Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.