

## بررسی تاثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش (مطالعه موردی: کارکنان و اعضای هیئت علمی معاونت پژوهشی علوم پزشکی شیراز)

فریده زارع<sup>۱\*</sup>

فاطمه کبیری<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۴/۱۸

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف «ارزیابی تاثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش» صورت پذیرفته است. این پژوهش از منظر هدف کاربری و از لحاظ گردآوری اطلاعات و داده ها از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل «کارکنان و اعضای هیئت علمی معاونت پژوهشی علوم پزشکی شیراز» است. حجم نمونه از طریق جدول مورگان و از طریق نمونه گیری تصادفی انتخاب شده است. ابزار گردآوری اطلاعات، تلفیقی از سه پرسشنامه بسته و استاندارد می باشد. جهت بررسی روایی پرسشنامه از طریق اعتبار محتوا و روایی همگرا و بررسی پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد، مقادیر ضریب آلفای کرونباخ همه اعداد بالای ۷۰ درصد می باشد و مورد تایید است. داده ها با کمک نرم افزار SPSS 25 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت است. نتایج پژوهش حاضر بیان گر وجود رابطه ای مثبت معنادار بین مولفه های هوش هیجانی و تعهد سازمانی و تسهیم دانش است و خودتنظیمی بیشترین تاثیر مثبت، خودآگاهی کمترین تاثیر مثبت بر متغیر تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای تسهیم دانش داشته است.

### واژگان کلیدی

تعهد سازمانی، هوش هیجانی، تسهیم دانش

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی گرایش استراتژیک، گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران. (نویسنده

مسئول: farideh.z885@gmail.com)

<sup>۲</sup> استادیار، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی آپادانا شیراز، ایران. (Fa\_kabiri@yahoo.com)

پژوهشگاه علوم انسانی  
رتال جامع علوم انسانی

## ۱. مقدمه

## ۱-۱. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

در عصر جدید مدیران سازمان‌ها به این امر وافق هستند که نیروی انسانی (سرمایه‌های انسانی) حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال خواهد داشت. نیروی انسانی متعهد به اهداف، ارزش‌ها و آرمان‌های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان‌ها محسوب می‌شود. در واقع در دنیای امروز سازمان‌های توفیق رسیدن به اهداف خود را دارند که دارای نیروهای متعهد باشند (رضائیان و کشته‌گر، ۱۳۸۷؛ وولریچ، ۲۰۰۲). واژه «تعهد»<sup>۱</sup> را افراد مختلف به گونه‌های متفاوت تعریف کرده‌اند. شهید مرتضی مطهری (۱۳۶۸)، تعهد را به معنی پایبندی به اصول و قراردادهایی می‌داند که انسان نسبت به آن معتقد است و عقیده دارد: «فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و برای اهداف آن تلاش کند» (قلی پور و قربانی، ۱۳۹۷). «تعهد سازمانی»<sup>۲</sup>، عبارت است از پیوند افراد به سازمان که به وسیله سه عامل اساسی تعیین می‌شود. الف. اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، ب. تمایل به تلاش زیاد برای سازمان، ج. میل قوی برای باقی ماندن در سازمان (ثابت و همکاران، ۱۳۹۹)؛ و از سوی دیگر نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان از درجه‌ای بالای از متعهد برخوردارند، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان افتخار می‌کنند. علاوه بر این که وجود نیروی متعهد سرمایه اجتماعی برای سازمان محسوب می‌شود، باعث می‌شود سازمان در جامعه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار باشد و زمینه رشد و توسعه سازمان را فراهم می‌کند (موسوی، ۱۳۸۷؛ افشاری و صائب‌نیا، ۱۴۰۰)؛ و در تعریف دیگر می‌توان گفت، تعهد سازمانی وابستگی روان شناختی فرد به سازمان است و باور قوی فرد به پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به انجام بهترین کار برای سازمان و اشتیاق به ماندن به عنوان عضوی از آن سازمان اشاره دارد؛ و عامل اصلی ثبات یا تعهد است که مسیر رفتار فرد را مشخص می‌کند؛ و می‌توان گفت که کارکنان متعهد یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شوند (مسنر، ۲۰۱۷؛ لیو و بلباس، ۲۰۱۸) تعهد سازمانی از این لحاظ برای سازمان اهمیت دارد که کارکنان متعهد فداکاری‌هایی را نسبت به سازمان از خود نشان می‌دهند و همچنین سازمان‌شان را وسیله تعیین هویت خود می‌دانند و راه کار اساسی برای رفع گرایش‌ها به جابه‌جایی شغلی در سازمان‌ها است به همین دلیل افراد از آن چه به ضرر و زیان سازمان‌شان باشد، خودداری می‌کنند (بامشادفر و همکاران، ۱۴۰۰؛ اسکات و آنوسوران، ۲۰۰۸؛ کولینان، ۲۰۰۸). تعهد سازمانی یک نگرش و حالت روانی درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند و می‌توان گفت تعهد نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان خاص است. وجود نیروی انسانی متعهد در سازمان علاوه بر کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشم‌گیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی نیز خواهد شد. عدم احساس تعهد نتایج منفی و غیر قابل جبرانی را برای فرد و سازمان به بار خواهد آورد، از جمله نتایجی مثل ترک خدمت غیبت زیاد، کاهش اعتماد، بی‌میلی و در پی آن کاهش بهره‌وری و کاهش سوددهی را به همراه خواهد داشت (پونی و همکاران، ۲۰۲۰؛ اسماعیلی، ۱۳۸۰؛ مدنی، ۱۳۸۴). درباره

<sup>1</sup> Obligation<sup>2</sup> Organizational commitment

تعهدسازمانی، مطالعات مختلفی صورت گرفته است. در این بین آلن و می‌یر<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) تعهدسازمانی را از سه جنبه بررسی کرده‌اند که شامل: "تعهد عاطفی"<sup>۴</sup>، "تعهد هنجاری"<sup>۵</sup> و "تعهد مستمر"<sup>۶</sup> می‌باشند. تعهد عاطفی: دل‌بستگی احساسی و عاطفی به سازمان، داشتن احساس مثبت به سازمان است. تعهد هنجاری: مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای عمل کردن به روشی است که فرد اعتقاد دارد از نظر اخلاقی صحیح است که بر احساس الزام به ماندن در سازمان تاکید دارد. تعهد مستمر: در این نوع تعهد فرد به علت بالا بودن هزینه‌های ناشی از ترک سازمان به سازمان متعهد می‌ماند (پادوساکوف و همکاران، ۲۰۰۰؛ نادی و طغرای، ۱۳۹۱). یکی از متغیرهای که در تعهدسازمانی افراد نقش دارد، «هوش هیجانی» است. هوش هیجانی با تعهد سازمانی رابطه دارد. عوامل و مولفه‌های زیادی وجود دارند که بر تعهد اعضای سازمان‌ها اثر گذاشته و آنها را باهم مرتبط می‌کنند. در ادبیات موجود در این زمینه یکی از این مولفه‌ها هوش هیجانی است (هویدا و همکاران، ۱۳۹۰). واژه "هیجان" در انگلیسی "emotion" می‌باشد و از ریشه لاتین "movere"، به معنی حرکت، تحریک، حالت تنش و تهییج گرفته شده است. این مفهوم حالت ذهنی مختلفی از قبیل شادی، نفر، وحشت، خشم، اندوه، عشق و... را شامل می‌شود. البته باید متذکر شد که علیرغم تحقیقات صورت گرفته ماهیت هیجان هنوز در هاله‌ای از ابهام قرار دارد (بائوج خوشامیان و همکاران، ۱۴۰۱). هوش هیجانی با عوامل مرتبط با تعهدسازمانی همبستگی دارد. پژوهش‌ها صورت گرفته در طول سال‌های اخیر خود گویای اهمیت و توجه به واژه هوش هیجانی است و نشان داده است که برای عمل کردن مفیدتر در هر زمینه، اهمیت هوش هیجانی بسیار بالاتر از سایر زمینه‌ها می‌باشد. "گلن"<sup>۷</sup> و همکارانش معتقدند که هوش هیجانی در همه رده‌های سازمانی کاربرد دارد و به طوری که هر اندازه هوش هیجانی کارکنان سازمان بیشتر باشد به همان اندازه بهره‌وری و تعهد کارکنان افزوده خواهد شد. هوش هیجانی<sup>۸</sup> در زندگی اجتماعی، شخصی و هیجانی فرد، خود را نشان می‌دهد و اغلب در عمل کردن روزانه فرد مهم‌تر از هوش شناختی است (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰؛ طباطبایی نسب و باقری قره بلاغ، ۱۳۹۵). "هوش"<sup>۹</sup>؛ یکی از خصوصیات مهم فردی است که در برگیرنده تفاوت‌های فردی بین افراد بوده و به عنوان یکی از عوامل موفقیت فرد در زندگی محسوب می‌شود (کاکاوند و رضایی، ۱۴۰۰). "هوش هیجانی"<sup>۱۰</sup> ریشه‌هایش را از مفهوم "هوش اجتماعی"<sup>۱۱</sup> گرفته که برای اولین بار در سال (۱۹۲۰)، توسط ای. ال. ثرون‌دایک<sup>۱۲</sup> مطرح شد (رضائیان و همکار، ۱۳۸۷). "هوش هیجانی" عبارتست از توانایی شناسایی احساس‌ها و عواطف خود و دیگران تا بتوانیم با به کارگیری آنها در محیط کار ارتباط اثرگذاری با دیگران داشته باشیم و همچنین استفاده هوشمندانه از عواطف و احساسات است که مجموعه‌ای از مهارت‌ها و خصایص فردی را دربردارد (قلی پور، ۱۳۸۶). گلن هوش هیجانی را این گونه تعریف می‌کند «ظرفیت و مهارتی است که دارنده آن می‌تواند، احساسات خود و دیگران را سازمان دهی کند و همچنین برای برانگیختن و مدیریت کردن صحیح هیجان‌ها در خود و در روابط با دیگران اقدام کند» (گلن، ۱۹۸۳). گلن، در یک دسته بندی عناصر هوش هیجانی را به

<sup>3</sup> Allen and Meyer

<sup>4</sup> Emotional commitment

<sup>5</sup> Normative commitment

<sup>6</sup> Continuous commitment

<sup>7</sup> Goleman

<sup>8</sup> Cognitive sciences

<sup>9</sup> Intelligence

<sup>10</sup> Emotional intelligence

<sup>11</sup> Social intelligence

<sup>12</sup> E. L. Thorndike

دو طبقه عناصر فردی و اجتماعی تقسیم کرده است. عناصر فردی شامل خودآگاهی، خودکنترلی و خودانگیزی است و عناصر اجتماعی شامل همدلی و مهارت های اجتماعی می باشد (وانگ و لائو، ۲۰۰۲). "خود آگاهی"<sup>۱۳</sup>: همان حس احساسات یا شناخت هیجاناتی است که آن را حس می کنیم و دلیلش را می دانیم. "خود تنظیمی یا خود کنترلی"<sup>۱۴</sup>: توانایی در کنترل هیجانها که از طریق آن فرد انعطاف پذیر باقی می ماند. خود تنظیمی یک قابلیت زیربنایی بوده و در کنترل رفتارهای هیجانی نقش مهمی دارد. "خود انگیزی"<sup>۱۵</sup>: توانایی کنترل آثار رفتاری هیجانها منفی و هدایت آنها در جهت عملکرد مثبت است. به عبارت دیگر توانایی انرژی دادن به دیگران و هدایت رفتار آنان و به معنای مولد و اثربخش بودن زمینه کاری است. "همدلی"<sup>۱۶</sup> ("آگاهی اجتماعی"<sup>۱۷</sup>)، به معنی شناخت و درک کردن و همدردی با احساسات دیگران و شناخت دیدگاه آنها را همدلی گویند (احمدی و همکاران، ۱۴۰۰؛ برادیر و همکاران، ۱۳۸۶؛ آقایی و شریفی، ۱۳۸۶). "مهارت های اجتماعی"<sup>۱۸</sup>: مدیریت روابط یعنی توانایی بکارگیری آگاهی از هیجانهای خود و هیجانهای دیگران برای مدیریت سازنده و مثبت تعاملها و روابط (ودادی و همکاران، ۱۳۸۸). از دیگر متغیرهای اثرگذار بر تعهد سازمانی کارکنان، تسهیم دانش است؛ و همچنین تسهیم دانش بر هوش هیجانی نقش دارد و تاثیر گذار است. امروزه در کنار سایر عوامل، نقش منابع انسانی به عنوان منبع تولید دانش و مقصد استفاده از دانش اهمیت بسیاری دارد و سازمانها تلاش می کنند با تسهیم دانش کارکنان، عملکرد بهتری داشته باشند و مزیت رقابتی پایدار کسب کنند (صفایی فخری و شکروی، ۱۴۰۰). همچنین مطابق با تعاریف مدیریت دانش می توان گفت تسهیم دانش یکی از حوزه های کلیدی مدیریت دانش<sup>۱۹</sup> است، در واقع ابزاری که به وسیله آن دانش تسهیم می شود و عاملی که تسهیم و انتقال دانش را تسهیل می کند، مدیریت دانش می باشد (هاشمی، ۲۰۱۳). "دانش"<sup>۲۰</sup>، به عنوان برترین و والاترین شکل اطلاعات شناخته شده است و می توان گفت که دانش مبتنی بر اطلاعات است که با تجربه های شخصی، همراه با تصمیم و عمل افراد، دگرگون و بارور می شود. اگرچه بعضی از صاحب نظران معتقد هستند که دانش قدرت است، ولی به نظر می رسد دانش به خودی خود، قدرت ندارد. آنچه به افراد قدرت می دهد، آن قسمتی از دانش آنها است که با دیگران تسهیم می کنیم یا در اصطلاح به اشتراک می گذاریم (سرلک، ۱۳۹۰؛ نیکوکار، ۱۳۹۱؛ کبد، ۲۰۱۰)؛ و از سوی دیگر، امروزه دانش عنوان، مهم ترین سرمایه و یک دارایی ارزشمند برای سازمانها به شمار می رود و تنها منبع بی پایانی است که با استفاده بیشتر، حجم آن نه تنها کم نمی شود، بلکه بیشتر هم خواهد شد (فیلی و همکاران، ۱۳۹۸) "تسهیم دانش"<sup>۲۱</sup> فرآیند به اشتراک گذاشتن و انتقال اطلاعات مناسب و مفید ایده ها، پیشنهادات و تخصصها با دیگران به صورت ارادی و داوطلبانه است و فعالیتی است نظام مند، به منظور مبادله دانش، تجربیات اکتسابی در میان اعضای یک گروه یا سازمان، یا فرآیند شناسایی، توزیع و بهره برداری از دانش موجود به منظور حل مطلوب تر مسائل سازمان نسبت به گذشته است. به زبان ساده تر تسهیم دانش را دادن و گرفتن دانش از دیگران نیز تعریف کرده اند (مک در موت و دل، ۲۰۰۱؛ یانگ،

<sup>13</sup> Self-awareness

<sup>14</sup> Self-control

<sup>15</sup> Self-motivation

<sup>16</sup> Empathy

<sup>17</sup> Social Awareness

<sup>18</sup> Social skills

<sup>19</sup> knowledge management

<sup>20</sup> Knowledge

<sup>21</sup> Sharing knowledge

۲۰۰۸؛ ماینان و همکاران، ۱۳۹۰). تسهیم دانش را می‌توان شامل مجموع‌های از عقاید یا رفتارهایی برشمرد که باعث گسترش یادگیری در میان افراد مختلف و یا در بین کارکنان یک سازمان واحد می‌شود. اشتراک دانش بین کارکنان این شرایط را برای سازمان فراهم می‌کند تا منابع دانشی را کشف و سپس روی آن‌ها سرمایه‌گذاری کنند و با توجه به اهمیت ویژه‌ای دانش در دنیای کنونی و به عنوان راهی برای رسیدن به نوآوری در سازمان‌ها؛ افراد می‌توانند از طریق تسهیم دانش به نتایج مطلوب‌تر از نتایج انفرادی خود دست یابند. در عصر جدید تسهیم دانش به اندازه‌های اهمیت یافته است که بسیاری از صاحب نظران معتقدند موفقیت مدیریت دانش به تسهیم دانش بستگی دارد (زارعی و حیدری، ۱۳۹۹؛ وانگ، ۲۰۱۰). از دیدگاه مکدرموت<sup>۲۲</sup>، وقتی می‌گوییم فرد دانش خود را تسهیم می‌کند، به این معناست که آن فرد، فرد دیگری را با استفاده از دانش، بینش و افکار خود در جهت تقویت موقعیت آن‌ها راهنمایی می‌کند (سرلک و اسلامی، ۱۳۹۰). دانشی که به وسیله افراد در سازمان جمع‌آوری و نگهداری می‌شود تنها زمانی دارای ارزش استراتژیک است که تسهیم، ترکیب و استفاده از آن در یک مسیر منحصر به فرد انجام شود؛ و می‌توان گفت، تسهیم دانش یک امر حیاتی برای سازمان است (وانگ و نوئی ۲۰۱۰؛ نعمتی و جمشیدی، ۱۳۸۶). تسهیم دانش دارای ابعادی می‌باشد که بر روی رفتار تسهیم دانش از سوی کارمندان تاثیر گذار است. از مرور ادبیات تحقیقاتی مربوط به حوزه‌های مدیریت دانش و تسهیم دانش، می‌توان عوامل مذکور را به دو دسته ی فردی و سازمانی تقسیم کرد؛ که شامل "نگرش"<sup>۲۳</sup>، "فرهنگ سازمانی"<sup>۲۴</sup>، "ساختار سازمانی"<sup>۲۵</sup>، "فناوری اطلاعات"<sup>۲۶</sup>، "اعتماد اجتماعی"<sup>۲۷</sup>، "روابط اجتماعی"<sup>۲۸</sup> می‌باشد؛ که در ادامه به آن‌ها پرداخته می‌شود. نگرش: گویای نگرشی است که کارکنان نسبت به تسهیم دانش در محیط کاری خود دارند (گه، ۲۰۰۲). فرهنگ سازمانی: بیان‌کننده مجموع عقاید، ارزش‌ها، برداشت‌های مشترک افراد نسبت به تسهیم دانش می‌باشد. ساختار سازمانی: میزان رسمیت امور و تمرکز قدرت و تصمیم‌گیری می‌باشد. فناوری اطلاعات: گسترش و استفاده از فناوری اطلاعات بین کارکنان یک سازمان، دسترسی سریع‌تر و آسان‌تر را در زمینه دانش مورد نظر برای اعضاء فراهم می‌سازد. اعتماد اجتماعی: میزان اعتماد و اطمینان همکاری، دانش و تخصص همکاران می‌باشد. اعتماد رکن اصلی و پیش‌نیاز برای به اشتراک گذاشتن دانش می‌باشد (نلسن و کوپریدر، ۱۹۹۶) و (زند، ۱۹۷۲). روابط اجتماعی: به دو دسته تقسیم می‌شوند که شامل روابط اجتماعی فردی: که بیان‌کننده میزان ارتباط افراد با وظایف و اطلاعات دیگران است. روابط اجتماعی کارگروهی: میزان تمایلی که فرد به انجام کارهای گروهی دارد. انجام فعالیت در قالب یک گروه نیازمند انتقال دانش افراد به یکدیگر می‌باشد که منجر به افزایش تسهیم دانش می‌گردد (علیزاده و همکاران، ۱۳۸۹). هدف از تسهیم یا اشتراک دانش، خلق دانش جدید از طریق ترکیب‌های مختلف دانش موجود یا بهره‌برداری بهتر از آن است علاوه بر آن اشتراک دانش موجب افزایش ارزش دانش موجود می‌شود و این توانایی را دارد که هزینه‌های سازمان‌ها را کاهش دهد و در صورت غفلت از آن، هزینه‌های سازمان به علت تکرار تجربه‌های گذشته افزایش می‌یابد، بنابراین می‌توان گفت، تسهیم دانش می‌تواند باعث ایجاد دانش جدید و افزایش توانایی نوآوری

<sup>22</sup> McDermott

<sup>23</sup> Attitude

<sup>24</sup> Organizational Culture

<sup>25</sup> Organizational Structure

<sup>26</sup> Information Technology

<sup>27</sup> Social trust

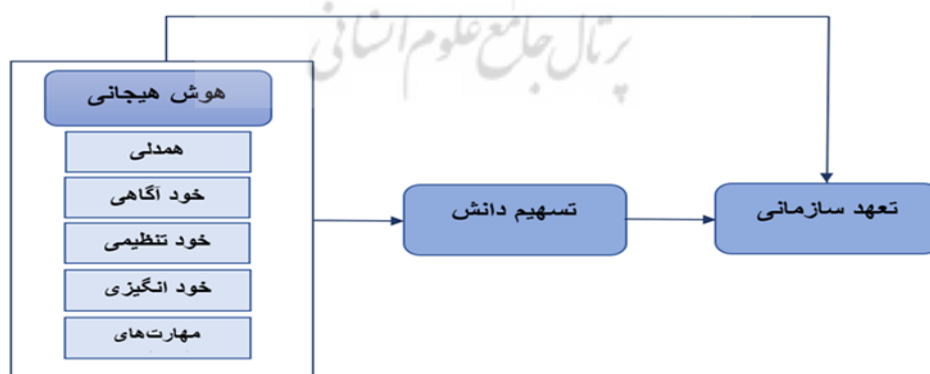
<sup>28</sup> Community Relations

و عمل کرد سازمانی شود (صفایی فخری و شکروی، ۱۴۰۰؛ نیسی و نمکی، ۱۳۸۹؛ وانگ، ۲۰۱۲). با توجه به نظریات علمی و تحقیقات عنوان شده هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی تاثیر هوش هیجانی بر تعهدسازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش در بین «کارکنان و اعضای هیئت علمی معاونت پژوهش علوم پزشکی شیراز» پرداخته شده است. با توجه به مطالب ذکر شده در این پژوهش، مشخص شد که در عصر جدید تمرکز و پرداختن بر موضوع هوش هیجانی در سازمان شاید بتواند تا حدودی از مشکلات و نارضایتی‌های کارکنان علوم پزشکی را بکاهد و موجب ایجاد تعهد و استمرار خدمت کارکنان در سازمان گردد در پی آن نیروهای که دارای سطوح بالای تعهدسازمانی، به احتمال کمتری سازمان را ترک می‌کنند، آن‌ها بیشتر طریب شده، تمایل بیشتری به تبادل دانش داوطلبانه دارند و به طور کلی به تسهیم دانش در سازمان تمایل بیشتری را نشان می‌دهند و در پی آن بهروری سازمان را افزایش می‌یابد بنابراین توجه به این سه متغیر نتایج مثمرتری را برای سازمان به بار می‌آورد؛ بنابراین هدف بررسی تاثیر میزان مهارت در هر یک از حیطه‌های هوش هیجانی بر میزان تعهد سازمانی و تسهیم دانش کارکنان علوم پزشکی بوده است.

## ۲-۱. فرضیه

این پژوهش به دنبال فرضیات زیر می‌باشد.

- فرضیه اصلی:  
بین هوش هیجانی و تعهدسازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش، کارکنان علوم پزشکی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی:  
۱. بین همدلی بر تعهدسازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش، کارکنان علوم پزشکی رابطه معناداری وجود دارد.  
۲. بین خودآگاهی بر تعهدسازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش، کارکنان علوم پزشکی رابطه معناداری وجود دارد.  
۳. بین خودتنظیمی بر تعهدسازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش، کارکنان علوم پزشکی رابطه معناداری وجود دارد.  
۴. بین خودانگیزگی بر تعهدسازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش، کارکنان علوم پزشکی رابطه معناداری وجود دارد.  
۵. بین مهارت‌های اجتماعی بر تعهدسازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش، کارکنان علوم پزشکی رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## ۳-۱. پیشینه تحقیق

پژوهش‌های متعددی به بررسی رابطه هوش هیجانی بر تعهد سازمانی و تسهیم دانش در بین اعضا سازمان‌های مختلف صورت گرفته است، به عنوان نمونه برخی از نتایج این تحقیقات شامل موارد زیر می‌باشند؛ که خود گواه اهمیت و توجه به این موضوع در بین و مشاغل و سازمان‌ها است.

## جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	محقق	عنوان پژوهش	محل مطالعه	عوامل تاثیر گذار و نتایج
۱	باغستانی (۱۴۰۰)	بررسی تاثیر مشارکت‌های مدیریت منابع انسانی بر اشتراک دانش در سازمان	شهرداری تهران	نتایج بیان گر این است که رابطه معنا داری بین متغیرها وجود دارد.
۲	بهاری و همکاران (۱۳۹۹)	تاثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی کارکنان صنعت هتلداری	هتل‌های پنج ستاره شهر تبریز	طبق نتایج به دست آمده نیروه‌های که از هوش هیجانی بالای برخوردار هستند، تعهد بالاتری را به سازمان خود دارند
۳	ایمانی‌زاده و پلنگی (۱۳۹۵)	بررسی رابطه بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی	کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز	رابطه معنادار مثبت و مستقیم بین متغیر اشتراک دانش و ابعاد آن با تعهد سازمانی وجود دارد. میانگین نمره اشتراک دانش بالاتر از حد متوسط است
۴	شاه‌حسینی و نادی، (۱۳۹۳)	تعیین رابطه تعهد سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار اشتراک دانش	دبیران دوره متوسطه دوم شهر اصفهان	با رفتار اشتراک دانش رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است و بین سلامت سازمانی با رفتار اشتراک دانش رابطه معناداری وجود نداشته است و نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که هیچ یک از دو متغیر تعهد سازمانی و سلامت سازمانی دارای توان پیشبینی برای رفتار اشتراک دانش نبوده‌اند.
۵	حسینی صدر و اباصلتیان (۱۳۹۲)	بررسی تاثیر ابعاد هوش هیجانی بر تمایل افراد به تسهیم دانش	سازمان ناجا	نتایج بیان گر این است که هوش هیجانی افراد در تسهیم دانش ارتباط دارد.
۶	یوسفی، مرادی و تیشه ورز دائم، (۱۳۸۹)	نقش تعهد سازمانی کارکنان در اشتراک دانش	کارکنان نیروی انتظامی	سطوح بالای تعهد سازمانی با نگرش‌های مثبت کارکنان به اشتراک دانش مرتبط است. کارکنانی که تعهد بیشتری به سازمان خود دارند مشارکت بیشتر و فعال‌تری در فعالیت‌های اشتراک دانش انجام می‌دهند
۷	لین (۲۰۰۸)	بررسی عوامل تاثیر گذار بر تسهیم دانش	صنعت فناوری‌های پیشرفته تایوان	بین میزان رسمی‌سازی و پیچیدگی ساختار سازمانی و به اشتراک گذاری دانش رابطه همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. به همین ترتیب، بین انگیزش مبتنی بر پاداش‌های مادی و به اشتراک گذاری دانش نیز رابطه همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد؛ رابطه‌ای که شدت آن از شدت رابطه همبستگی بین انگیزش مبتنی بر پاداش‌های غیرمادی و به اشتراک گذاری دانش بیشتر است. میزان یکپارچگی سازمانها نیز همبستگی مثبت و معناداری با به اشتراک گذاری دانش دارد.

## ۲. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی و رگرسیون است. جامعه آماری این پژوهش در برگرفته‌ی ۲۰۰ نفر از «کارکنان و اعضای هیئت علمی معاونت پژوهش علوم پزشکی شیراز» است، حجم نمونه از طریق جدول مورگان ۱۲۷ نفر در نظر گرفته شد. شیوه‌ی نمونه‌گیری به صورت تصادفی انجام پذیرفت. برای سنجش هوش هیجانی از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی گلمن در پنج مولفه و ۳۳ سوال تنظیم شده است و دارای پنج بعد خودآگاهی، خودتنظیمی، خودانگیزگی، همدلی، مهارت‌های اجتماعی، به کار برده شده است؛ و برای سنجش تعهدسازمانی از پرسشنامه تعهدسازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است؛ و برای سنجش در سه مولفه و ۲۴ سوال تنظیم شده است. برای سنجش تسهیم دانش از پرسشنامه تسهیم دانش توسط کیم و لی (۲۰۱۳) طراحی و اعتباریابی شده است، پرسشنامه شامل ۹ سوال بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکتر می باشد.

### جدول ۲. شاخص پایایی پرسشنامه

ابعاد	ضریب آلفای کرونباخ
همدلی	۰/۷۳
خودآگاهی	۰/۷۵
خودتنظیمی	۰/۷۷
خودانگیزی	۰/۷۱
مهارت‌های اجتماعی	۰/۷۴
هوش هیجانی	۰/۷۵
تسهیم دانش	۰/۷۳
تعهدسازمانی	۰/۷۲

در این پژوهش از شاخص‌های آماری زیر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۵ استفاده شده است.

## ۳. یافته‌های پژوهش

بر این اساس در پژوهش حاضر تفسیر و تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از جامعه مورد مطالعه، در قالب آمار تحلیلی و به دو صورت آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفته است. بطوری که ابتدا داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها که از پاسخ پرسشنامه‌های استفاده شده منتج شده است، در قالب مشخصه‌های عددی آماری توصیف گردیده و شناخت کافی از پراکندگی و ویژگی‌های جمعیت شناختی و توصیفی پاسخ دهندگان در بخش‌های مختلف پژوهش حاصل شده است.

### ۳-۱. یافته‌های توصیفی

در این بخش به ارائه‌ی اطلاعات توصیفی حاصل از پرسشنامه که بیانگر ویژگی‌های جمعیت شناختی مربوط به نمونه‌ی مورد بررسی است می‌پردازیم.

بر اساس اطلاعات گردآوری شده در جامعه مورد مطالعه ما ۷۵ نفر از افراد مورد مطالعه را مردان با ۵۹/۱ درصد از نمونه به خود اختصاص داده اند و ۵۲ نفر نیز گروه زنان با ۴۰/۹ درصد تشکیل داده اند؛ و ۹۲ نفر از افراد مورد مطالعه را متأهل



ها با ۷۲/۴ درصد از نمونه به خود اختصاص داده اند و ۳۵ نفر نیز گروه مجردها با ۲۷/۶ درصد تشکیل داده اند. بیشترین فراوانی به افراد طبقه دکتری با ۴۹ نفر معادل ۳۸/۶ درصد از نمونه تعلق دارد و کمترین فراوانی مربوط به طبقه فوق دیپلم با ۶ نفر معادل ۴/۷ درصد از نمونه کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده اند.

### ۲-۳. یافته‌های استنباطی

جدول ۳. آمار توصیفی ابعاد پرسشنامه هوش هیجانی

متغیر	میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
همدلی	۳/۱۲	۳/۱۵	۰/۳۹	-۰/۸۷	۱/۰۹
خودآگاهی	۳/۱۷	۳/۲۰	۰/۹۸	-۱/۱۹	۰/۹۸
خود تنظیمی	۳/۳۹	۳/۴۰	۰/۷۲	-۱/۱۷	۱/۹۷
خودانگیزی	۳/۲۴	۳/۲۵	۰/۸۴	-۱/۱۰	۱/۶۵
مهارت های اجتماعی	۳/۴۱	۳/۴۵	۰/۹۸	-۱/۸۷	۱/۲۰
هوش هیجانی	۳/۲۶	۳/۳۰	۰/۴۹	-۱/۶۳	۱/۹۸

در ادامه مقدار میانگین برای متغیر تسهیم دانش برابر با ۳/۲۹ می باشد با مقدار میانه ۳/۳۰ و انحراف معیار ۰/۹۸ و چولگی به راست و برجستگی به سمت پایین محاسبه شده است؛ و نیز مقدار میانگین برای متغیر تعهد سازمانی برابر با ۳/۵۴ می باشد با مقدار میانه ۳/۵۵ و انحراف معیار ۱/۴۹ و چولگی به راست و برجستگی به سمت بالا محاسبه شده است.

جدول ۴. آمار توصیفی پرسشنامه تسهیم دانش و تعهد سازمانی

متغیر	میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
تسهیم دانش	۳/۲۹	۳/۳۰	۰/۹۸	۲/۴۰	-۲/۲۸
تعهد سازمانی	۳/۵۴	۳/۵۵	۰/۴۹	۲/۴۰	۲/۳۸

آزمون معنادار بودن ضرایب رگرسیون:

جدول ۵. ضرایب استاندارد و غیر استاندارد برای متغیر های مستقل در مدل رگرسیون

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		سطح معنی داری
	برآورد ضریب	خطای استاندارد	ضریب	مقدار t	
مقدار ثابت	۱/۱۶۸	۰/۱۸۶	-	۶/۲۶۵	۰/۰۰۰
همدلی	۰/۱۳۰	۰/۰۹۶	۰/۲۲۶	۱/۳۵۴	۰/۰۰۰
خودآگاهی	۰/۱۱۶	۰/۱۴۷	۰/۱۹۶	۱/۱۰۹	۰/۰۰۵
خود تنظیمی	۰/۱۳۹	۰/۰۹۱	۰/۲۸۲	۲/۴۲۲	۰/۰۰۰
خود انگیزی	۰/۳۲۵	۰/۰۹۳	۰/۳۵۳	۳/۴۹۷	۰/۰۰۰
مهارت های ارتباطی	۰/۲۱۷	۰/۱۰۸	۰/۳۰۳	۳/۰۹۷	۰/۰۰۰

جدول فوق مقادیر ضرایب رگرسیونی متغیر های تأثیرگذار بر متغیر وابسته را نشان میدهد که با توجه به آماره t و سطح معنی داری این آزمون مشخص می باشد متغیرهایی که سطح معنی داری آنها کمتر از ۰/۰۵ می باشد در مدل رگرسیونی قرار می گیرند. (همدلی- خودآگاهی- خود تنظیمی- خود انگیزی- مهارت های ارتباطی).

با توجه به جدول فوق می توان مدل رگرسیونی استاندارد را بصورت زیر نوشت:

(مهارت های ارتباطی) + ۰/۲۱۷ (خود انگیزی) + ۰/۳۲۵ (خود تنظیمی) + ۰/۱۳۹ (خود آگاهی) + ۰/۱۱۶ (همدلی) + ۰/۱۳۰ + ۱/۱۶۸ = تعهد سازمانی

### جدول ۶. آزمون همبستگی پیرسون بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی

مقدار	آماره های آزمون
۰/۴۱۲	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

همان طور که از جدول بالا ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مورد مطالعه در کل نمونه مورد مطالعه معادل ۰/۴۱۲ و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون معادل ۰/۰۰۰ از عدد ۰/۰۵ کمتر شده است لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر را رد می کنیم و فرضیه یک را می پذیریم، یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی در کل نمونه وجود دارد؛ و چون مقدار ضریب همبستگی مثبت می باشد در نتیجه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

### • فرضیه فرعی اول: در بررسی تاثیر همدلی بر تعهد سازمانی، تسهیم دانش نقش میانجی را ایفا می کند.

جهت بررسی تاثیر همدلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش از مقدار ضریب همبستگی پیرسون و روش تحلیل مسیر استفاده می کنیم. در این روش اثر کل (اثر مستقیم + اثر غیر مستقیم) همدلی بر تعهد سازمانی سنجیده می شود.

### جدول ۷. آزمون همبستگی پیرسون بین همدلی و تعهد سازمانی

مقدار	آماره های آزمون
۰/۴۹۸	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

همان طور که از جدول بالا ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مورد مطالعه در کل نمونه مورد مطالعه معادل ۰/۴۹۸ و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون معادل ۰/۰۰۰ از عدد ۰/۰۵ کمتر شده است لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر را رد می کنیم و فرضیه یک را می پذیریم، یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین همدلی و تعهد سازمانی در کل نمونه وجود دارد؛ و چون مقدار ضریب همبستگی مثبت می باشد در نتیجه بین همدلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

### جدول ۸. آزمون همبستگی پیرسون بین همدلی و تسهیم دانش

مقدار	آماره های آزمون
۰/۳۹۸	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

همان طور که از جدول بالا ملاحظه می گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مورد مطالعه در کل نمونه مورد مطالعه معادل ۰/۳۹۸ و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون معادل ۰/۰۰۰ از عدد ۰/۰۵ کمتر شده است لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر را رد می کنیم و فرضیه یک را می پذیریم، یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین همدلی و تسهیم دانش در کل نمونه وجود دارد؛ و چون مقدار ضریب همبستگی مثبت می باشد در نتیجه بین همدلی و تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

## جدول ۹. آزمون همبستگی پیرسون بین تسهیم دانش و تعهد سازمانی

مقدار	آماره‌های آزمون
۰/۴۵۹	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

همان‌طور که از جدول بالا ملاحظه می‌گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مورد مطالعه در کل نمونه مورد مطالعه معادل ۰/۴۵۹ و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون معادل ۰/۰۰۰ از عدد ۰/۰۵ کمتر شده است لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر را رد می‌کنیم و فرضیه یک را می‌پذیریم، یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین تسهیم دانش و تعهد سازمانی در کل نمونه وجود دارد؛ و چون مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد در نتیجه بین تسهیم دانش و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

## جدول ۱۰. رابطه بین همدلی با تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای تسهیم دانش

متغیر	اثر مستقیم بر تعهد سازمانی	اثر غیر مستقیم بر تعهد سازمانی	اثر کل بر تعهد سازمانی
همدلی	۰/۴۶۸	۰/۳۹۸*۰۴۵۹=۰/۱۸۲	۰/۶۸۰

با توجه به جدول فوق اثرات مستقیم و غیر مستقیم همدلی با تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای تسهیم دانش بررسی شده است که مشاهده می‌شود که همدلی تاثیر مثبت، بر متغیر تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای تسهیم دانش داشته است. در نتیجه در رابطه بین همدلی با تعهد سازمانی، تسهیم دانش، نقش میانجی را ایفا می‌نماید.

- **فرضیه فرعی دوم:** در بررسی تاثیر خودآگاهی بر تعهد سازمانی، تسهیم دانش نقش میانجی را ایفا می‌کند.

جهت بررسی تاثیر خودآگاهی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش از مقدار ضریب همبستگی پیرسون و روش تحلیل مسیر استفاده می‌کنیم. در این روش اثر کل (اثر مستقیم + اثر غیرمستقیم) خودآگاهی بر تعهد سازمانی سنجیده می‌شود.

## جدول ۱۱. آزمون همبستگی پیرسون بین خودآگاهی و تعهد سازمانی

مقدار	آماره‌های آزمون
۰/۴۶۵	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

همان‌طور که از جدول بالا ملاحظه می‌گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مورد مطالعه در کل نمونه مورد مطالعه معادل ۰/۴۶۵ و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون معادل ۰/۰۰۰ از عدد ۰/۰۵ کمتر شده است لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر را رد می‌کنیم و فرضیه یک را می‌پذیریم، یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین خودآگاهی و تعهد سازمانی در کل نمونه وجود دارد؛ و چون مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد در نتیجه بین خودآگاهی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

## جدول ۱۲. آزمون همبستگی پیرسون بین خودآگاهی و تسهیم دانش

مقدار	آماره‌های آزمون
۰/۳۴۷	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

همان‌طور که از جدول بالا ملاحظه می‌گردد، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر مورد مطالعه در کل نمونه مورد مطالعه معادل ۰/۳۴۷ و سطح معنی داری آزمون همبستگی پیرسون معادل ۰/۰۰۰ از عدد ۰/۰۵ کمتر شده است لذا مطابق قاعده آزمون همبستگی پیرسون فرض صفر را رد می‌کنیم و فرضیه یک را می‌پذیریم، یعنی رابطه معناداری (همبستگی معناداری) بین خودآگاهی و تسهیم دانش در کل نمونه وجود دارد؛ و چون مقدار ضریب همبستگی مثبت می‌باشد در نتیجه بین همدلی و تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

## جدول ۱۳. آزمون همبستگی پیرسون بین تسهیم دانش و تعهد سازمانی

مقدار	آماره‌های آزمون
۰/۴۵۹	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

## جدول ۱۴. رابطه بین خودآگاهی با تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تسهیم دانش

متغیر	اثر مستقیم بر تعهد سازمانی	اثر غیر مستقیم بر تعهد سازمانی	اثر کل بر تعهد سازمانی
خودآگاهی	۰/۴۶۵	$۰/۳۴۷ * ۰/۴۵۹ = ۰/۱۵۹$	۰/۶۲۴

با توجه به جدول فوق اثرات مستقیم و غیرمستقیم خودآگاهی با تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تسهیم دانش بررسی شده است که مشاهده می‌شود که خودآگاهی تاثیر مثبت، بر متغیر تعهد سازمانی بادر نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تسهیم دانش داشته است. در نتیجه در رابطه بین خودآگاهی با تعهد سازمانی، تسهیم دانش، نقش میانجی را ایفا می‌نماید.

- **فرضیه فرعی سوم:** در بررسی تاثیر خود تنظیمی بر تعهد سازمانی، تسهیم دانش نقش میانجی را ایفا می‌کند. جهت بررسی تاثیر خود تنظیمی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش از مقدار ضریب همبستگی پیرسون و روش تحلیل مسیر استفاده می‌کنیم. در این روش اثر کل (اثر مستقیم + اثر غیرمستقیم) خود تنظیمی بر تعهد سازمانی سنجیده می‌شود.

## جدول ۱۵. آزمون همبستگی پیرسون بین خود تنظیمی و تعهد سازمانی

مقدار	آماره‌های آزمون
۰/۴۳۶	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

## جدول ۱۶. آزمون همبستگی پیرسون بین خود تنظیمی و تسهیم دانش

مقدار	آماره‌های آزمون
۰/۳۴۱	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

**جدول ۱۷. آزمون همبستگی پیرسون بین تسهیم دانش و تعهد سازمانی**

مقدار	آماره‌های آزمون
۰/۴۵۹	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

**جدول ۱۸. رابطه بین خود تنظیمی با تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تسهیم دانش**

متغیر	اثر مستقیم بر تعهد سازمانی	اثر غیر مستقیم بر تعهد سازمانی	اثر کل بر تعهد سازمانی
خود تنظیمی	۰/۴۳۶	۰/۳۴۱ * ۰۴۵۹ = ۰/۱۵۶	۰/۵۹۲

با توجه به جدول فوق اثرات مستقیم و غیرمستقیم خود تنظیمی با تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تسهیم دانش بررسی شده است که مشاهده می‌شود که خود تنظیمی تاثیر مثبت، بر متغیر تعهد سازمانی بادر نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تسهیم دانش داشته است. در نتیجه در رابطه بین خود تنظیمی با تعهد سازمانی، تسهیم دانش، نقش میانجی را ایفا می‌نماید.

- **فرضیه فرعی چهارم:** در بررسی تاثیر خودانگیزی بر تعهد سازمانی، تسهیم دانش نقش میانجی را ایفا می‌کند. جهت بررسی تاثیر خودانگیزی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش از مقدار ضریب همبستگی پیرسون و روش تحلیل مسیر استفاده می‌کنیم. در این روش اثر کل (اثر مستقیم + اثر غیرمستقیم) خودانگیزی بر تعهد سازمانی سنجیده می‌شود.

**جدول ۱۹. آزمون همبستگی پیرسون بین خودانگیزی و تعهد سازمانی**

مقدار	آماره‌های آزمون
۰/۳۹۸	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

**جدول ۲۰. آزمون همبستگی پیرسون بین خودانگیزی و تسهیم دانش**

مقدار	آماره‌های آزمون
۰/۳۶۸	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

**جدول ۲۱. آزمون همبستگی پیرسون بین تسهیم دانش و تعهد سازمانی**

مقدار	آماره‌های آزمون
۰/۴۵۹	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

**جدول ۲۲. رابطه بین خودانگیزی با تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تسهیم دانش**

متغیر	اثر مستقیم بر تعهد سازمانی	اثر غیر مستقیم بر تعهد سازمانی	اثر کل بر تعهد سازمانی
خودانگیزی	۰/۳۹۸	۰/۳۶۸ * ۰۴۵۹ = ۰/۱۶۸	۰/۵۶۶

با توجه به جدول فوق اثرات مستقیم و غیرمستقیم خودانگیزی با تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تسهیم دانش بررسی شده است که مشاهده می‌شود که خودانگیزی تاثیر مثبت، بر متغیر تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تسهیم دانش داشته است. در نتیجه در رابطه بین خودانگیزی با تعهد سازمانی، تسهیم دانش، نقش میانجی را ایفا می‌نماید.

• **فرضیه فرعی پنجم:** در بررسی تاثیر مهارت‌های ارتباطی بر تعهد سازمانی، تسهیم دانش نقش میانجی را ایفا می‌کند.

جهت بررسی تاثیر مهارت‌های ارتباطی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش از مقدار ضریب همبستگی پیرسون و روش تحلیل مسیر استفاده می‌کنیم. در این روش اثر کل (اثر مستقیم+ اثر غیرمستقیم) مهارت‌های ارتباطی بر تعهد سازمانی سنجیده می‌شود.

**جدول ۲۳. آزمون همبستگی پیرسون بین مهارت‌های ارتباطی و تعهد سازمانی**

مقدار	آماره‌های آزمون
۰/۴۷۶	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

**جدول ۲۴. آزمون همبستگی پیرسون بین مهارت‌های ارتباطی و تسهیم دانش**

مقدار	آماره‌های آزمون
۰/۳۱۲	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

**جدول ۲۵. آزمون همبستگی پیرسون بین تسهیم دانش و تعهد سازمانی**

مقدار	آماره‌های آزمون
۰/۴۵۹	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

**جدول ۲۶. رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تسهیم دانش**

متغیر	اثر مستقیم بر تعهد سازمانی	اثر غیر مستقیم بر تعهد سازمانی	اثر کل بر تعهد سازمانی
مهارت‌های ارتباطی	۰/۴۷۶	$۰/۳۱۲ * ۰/۴۵۹ = ۰/۱۴۳$	۰/۶۱۹

با توجه به جدول فوق اثرات مستقیم و غیر مستقیم مهارت‌های ارتباطی با تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تسهیم دانش بررسی شده است که مشاهده می‌شود که مهارت‌های ارتباطی تاثیر مثبت، بر متغیر تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تسهیم دانش داشته است. در نتیجه در رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با تعهد سازمانی، تسهیم دانش، نقش میانجی را ایفا می‌نماید.

- **فرضیه اصلی:** در بررسی تاثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی، تسهیم دانش نقش میانجی را ایفا می کند. جهت بررسی تاثیر هوش هیجانی با بر تعهد سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش از رگرسیون چند گانه و مقدار ضریب همبستگی پیرسون و روش تحلیل مسیر استفاده می کنیم. در این روش اثر کل (اثر مستقیم + اثر غیرمستقیم) هوش هیجانی بر تعهد سازمانی سنجیده می شود.

جدول ۲۷. رابطه بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای تسهیم دانش

متغیر	اثر مستقیم بر تعهد سازمانی	اثر غیر مستقیم بر تعهد سازمانی	اثر کل بر تعهد سازمانی
همدلی	۰/۲۲۶	۰/۳۷۳*۰۴۵۹=۰/۱۷۱	۰/۳۹۷
خود آگاهی	۰/۱۹۶	۰/۳۹۰*۰۴۵۹=۰/۱۷۹	۰/۳۷۵
خود تنظیمی	۰/۲۸۲	۰/۶۹۲*۰۴۵۹=۰/۳۱۷	۰/۵۹۹
خود انگیزی	۰/۳۵۳	۰/۳۰۹*۰۴۵۹=۰/۱۴۱	۰/۴۹۴
مهارت های ارتباطی	۰/۳۰۳	۰/۲۴۳*۰۴۵۹=۰/۱۱۱	۰/۴۱۴
هوش هیجانی	۰/۴۱۲	۰/۷۸۱*۰۴۵۹=۰/۳۵۹	۰/۷۷۰

با توجه به جدول فوق اثرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل هوش هیجانی با تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای تسهیم دانش بررسی شده است که مشاهده می شود که خود تنظیمی بیشترین تاثیر مثبت، خود انگیزی دومین تاثیر مثبت، مهارت های ارتباطی سومین تاثیر مثبت، همدلی چهارمین تاثیر مثبت و خود آگاهی پنجمین تاثیر مثبت بر متغیر تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای تسهیم دانش داشته است. در نتیجه در رابطه بین عوامل هوش هیجانی با تعهد سازمانی، تسهیم دانش، نقش میانجی را ایفا می نماید.

#### ۴. بحث و نتیجه گیری

با بررسی پژوهش هایی که از جهاتی با پژوهش حاضر ارتباط موضوعی داشته اند، چنان برمی آید که اهمیت افزایش و بررسی تسهیم دانش، هوش هیجانی و تعهد سازمانی در هر سازمان یک امر ضروری می باشد. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تاثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش در بین «کارکنان و اعضای هیئت علمی معاونت پژوهش علوم پزشکی شیراز» می باشد. یافته های پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی و تسهیم دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و خود تنظیمی بیشترین تاثیر مثبت، خود آگاهی کمترین تاثیر مثبت بر متغیر تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش واسطه ای تسهیم دانش داشته است. این یافته به معنای آن است کارکنانی که هوش هیجانی بالاتری دارند، احتمالاً عملکرد خلاقانه و نوآورانه بالاتری خواهند داشت که این امر باعث پیشرفت و حفظ بقای سازمان می شود و در پی آن بهره وری سازمان را افزایش می دهد و همچنین افرادی که از هوش هیجانی بالاتری برخوردار هستند در انتقال دانش و معلومات خود در بین همکاران فعال تر هستند و شایان ذکر است که این تسهیم دانش در سازمان طبقات مثبتی را به همراه دارد.

#### ۴-۱. پیشنهاد علمی:

باتوجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر می توان گفت مدیران ارشد علوم پزشکی شیراز هنگام استخدام با استفاده از فنون مناسب، افراد با هوش هیجانی بالا را جذب کنند، همچنین برنامه های آموزشی به منظور بهبود هوش هیجانی کارکنان را اجرا کنند، زیرا کارکنان با هوش هیجانی بالا از تعهد سازمانی و دانش بالاتری بیشتری برخوردارند و در نتیجه سطح رضایت شغلی آنها افزایش خواهد یافت. افرادی که تعهد بیشتری به سازمان دارند، مشکلات کمتری از قبیل

غیبت، کناره‌گیری از شغل و اخراج خواهند داشت. در محیط‌های سازمانی جدید که اغلب با اصطلاحاتی مانند پیچیدگی، آشفتگی، سرعت و تغییرات شتابان توصیف شده‌اند هوش هیجانی افراد منوط به افزایش سطح تعهد آن‌هاست، مدیران باید کارکنان را در راستای اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش چشمگیر و آرزو و خواست قوی و عمیق برای ادامه عضویت در سازمان متعهد کنند که در این صورت تعهد و وفاداری کارکنان به علوم پزشکی شیراز افزایش خواهد یافت و در پی آن از میزان غیبت و جابه‌جایی و حتی ترک خدمت کارکنان شایسته نیز کاسته خواهد شد.

#### ۴-۲. پیشنهادهایی در زمینه تحقیقات آتی

۱. جهت پیاده‌سازی مدیریت دانش در علوم پزشکی شیراز به مولفه‌های هوش هیجانی و تعهد سازمانی کارکنان توجه بیشتری مبذول گردد.
۲. برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران در خصوص آموزش تأثیرات هوش هیجانی و تعهدات سازمانی بر مدیریت دانش. رابطه هوش هیجانی و تعهد سازمانی با خلاقیت و رفتار نوآورانه مدیران ارشد و میانی.
۳. بررسی تأثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی کارکنان با مطالعه نقش میانجی رضایت شغلی.
۴. بررسی رابطه هوش هیجانی با سایر مفاهیم از قبیل عدالت سازمانی، رهبری تحول‌آفرین، رفتار شهروندی سازمانی، عمل کرد سازمان.
۵. طراحی الگویی مناسب برای ارتقای هوش هیجانی افراد.
۶. بررسی رابطه تعهد سازمانی با هوش هیجانی با رویکرد تفکر استراتژیک.

#### ۵. منابع و مآخذ

۱. احمدی، س. م؛ صدوقی، م؛ پورحسین‌گیلاکجانی، ع. (۱۴۰۰). آموزش الکترونیک در دوران کرونا: بکارگیری استراتژی‌های هوش هیجانی برای مقابله با استرس تحصیلی در دانشجویان. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۸۳)، ۱۶۸۳-۱۷۰۰.
۲. اسماعیلی، ک. (۱۳۸۰). تعهدسازمانی، تدبیر، شماره ۱۱۲.
۳. افشاری، رقیه؛ صائب‌نیا، سمیه. (۱۴۰۰). مروری بر تعهدسازمانی و ابعاد آن بر اساس مدل می‌یر و آلن. فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی 50-60, 1(1), ISSN: 2783-3984.
۴. ایمان‌زاده، علی؛ پلنگی، کبری. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین اشتراک دانش و تعهد سازمانی در کتاب‌داران دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز. فصلنامه بازیابی دانش و نظام‌های معنایی، ۳(۸)،
۵. آقاییار، سیروس؛ شریفی‌درآمدی، پرویز. (۱۳۸۶). هوش هیجانی سازمانی، تهران، انتشارات سپاهان، ص ۱۶۳
۶. باغستانی، محمدحسین. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مشارکت‌های مدیریت منابع انسانی بر اشتراک دانش در سازمان شهرداری تهران. فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی 104-125, 1(1), ISSN: 2783-3984.
۷. بامشادفر، سمانه؛ امراللهی بیوکی، ناهید؛ شاکراردکانی، محمد. (۱۴۰۰). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و شادی در محیط کار با عملکرد شغلی (مورد مطالعه: سازمان صنعت، معدن و تجارت استان یزد). دوفصلنامه پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۷(۱)، ۱۱۲-۱۴۴.



۸. بائوج خوشامیان، عمران؛ نعیمی، مینا؛ صدوقی، میترا. (۱۴۰۱). ارتباط هوش هیجانی و تفکر انتقادی با خودکارآمدی حرفه ای کارکنان شرکت پترو نیرو صبا. فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، ISSN: 2783-3984, 2(3), 270-248.
۹. برادبر، تراویس؛ گریوز، جین. (۱۳۸۶). هوش هیجانی، مهارت‌ها و آزمون‌ها، ترجمه مهدی گنجی، تهران: انتشارات ساوالان، ص ۲-۱۳۰ و ۱۳۵.
۱۰. بهاری، جعفر؛ کروی، مهدی؛ محمدی، سمیرا؛ بهاری، شهلا؛ محمدی، مریم؛ بهاری، حامد. (۱۳۹۹). تاثیر هوش هیجانی بر تعهد سازمانی کارکنان صنعت هتلداری (مطالعه موردی: هتل‌های پنج ستاره شهر تبریز) جغرافیا و روابط انسانی، دوره ۳، شماره ۱.
۱۱. ثابت، عباس؛ جباری، امید؛ علی پور، سیما؛ و ثابت، محمدرضا. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط مدیریت استرس با تعهد سازمانی پرستاران در شرایط بحران کووید-۱۹، با نقش واسطه‌ای آموزش مهارت‌های ارتباطی. اطلاع رسانی پزشکی نوین، ۶(۲)، ۱-۱۰.
۱۲. رجائی آذرخوارانی، عباس؛ رجائی پور، سعید؛ هویدا، رضا. (۱۳۹۵). بررسی میزان رفتار اشتراک دانش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های منتخب اصفهان. مجله توسعه. ۳۷-۲۶: (۴۱) آموزش در علوم پزشکی.
۱۳. رضائیان، علی؛ کشته گر، عبدالعلی. (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت.
۱۴. رضائیان، علی و کشته گر، عبدالعلی. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی، فصلنامه پیام مدیریت، شماره ۲۷، ص ۲۷-۳۹.
۱۵. زارعی، زهرا و حیدری، م. (۱۳۹۹). تاثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر تسهیم دانش. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۴)، ۱۶۱-۱۹۲.
۱۶. سرلک، محمدعلی؛ اسلامی، طاهره. (۱۳۹۰). تسهیم دانش در دانشگاه صنعتی شریف: رویکرد سرمایه اجتماعی. نشریه مدیریت دولتی، دوره سوم، شماره هشتم، صفحه ۱ تا ۱۸.
۱۷. شاه‌حسینی، سکینه؛ نادی، محمدعلی. (۱۳۹۳). تحلیل رابطه تعهد سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار اشتراک دانش بین دبیران دوره متوسطه. مجموعه مقالات کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع، تهران مرکز همایش‌های بین‌المللی صداوسیما.
۱۸. صفایی فخری، لیلا و شکروی، سمیه. (۱۴۰۰). رابطه فرهنگ سازمانی و تسهیم دانش در سازمان. هفتمین کنفرانس ملی مطالعات مدیریت در علوم انسانی، تهران،
۱۹. طباطبایی نسب، سیدمحمد؛ باقری قره‌بلاغ، هوشمند. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر هوش هیجانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: اداره کل آموزش و پرورش ارومیه)، پژوهش مدیریت آموزشی، سال ۷، ۴(۲۸)، ۹۵-۱۱۶.
۲۰. علی‌زاده، ندا؛ پزشکی راد، غلامرضا؛ صدیقی، حسن. (۱۳۸۹). بررسی نگرش اعضای هیئت علمی پیرامون تسهیم دانش در موسسات آموزشی عالی (مطالعه موردی: دانشکده های کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران)، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۳(۲).

۲۱. فیلی، اردلان؛ ثابت، عباس؛ رستگارفرو، بنفشه؛ علی پور، سیما. (۱۳۹۸). ارائه مدل علی عوامل سازمانی موثر بر تسهیم دانش؛ مطالعه‌ای در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۱(۴۲)، ۶۱-۹۱.
۲۲. قلی پور، آریز، (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، سمت، تهران، چاپ اول
۲۳. قلی پور، مریم؛ قربانی، محمود. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد). فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲(۴)، ۱۷۷-۱۹۲.
۲۴. کاظمی، یحیی؛ مهدی نژاد، ولی؛ جمالی، رعنا. (۱۳۹۰). رابطه بین هوش هیجانی خویشتن داری و تعهد سازمانی مدیران، فرایند مدیریت و توسعه شماره ۷۸
۲۵. کاکاوند، میلاد؛ رضایی، امیررضا. (۱۴۰۰). تأثیر سویگان هوش هیجانی در پیشرفت آموزشی دانشجویان کشاورزی دانشگاه رازی. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۱۳(۵۶)، ۷۳-۹۰.
۲۶. کشاورز، ع.ح. (۱۳۸۶). موانع و تسهیل کننده های تسهیم دانش در سازمان ها. مرکز همایش های بین المللی رازی، اولین کنفرانس ملی مدیریت بهمن. - دانش، ۱۳-۱۴ بهمن.
۲۷. مانیان، امیر؛ میرا، سیدابولقاسم؛ کریمی، احسان. (۱۳۹۰). بررسی شاخص های مؤثر بر تسهیم دانش در میان دانشجویان دوره ی آموزش الکترونیکی (مطالعه موردی: مرکز آموزش های الکترونیکی دانشگاه تهران). علوم و فناوری اطلاعات دوره ۲۷، شماره ۱.
۲۸. مدنی، ح. (۱۳۸۴). بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن. (مطالعه موردی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی)، دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی.
۲۹. موسوی، مژده. (۱۳۸۷). رابطه بین سبک های رهبری، سبک های تصمیم گیری و ابعاد عدالت سازمانی در دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه چهار به منظور ارائه مدل های پیش بینی ریاضی در سال ۱۳۸۷، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد خورسگان.
۳۰. میراسدالله لنجرو، لیلا؛ علی پور درویش، زهرا. (۱۳۹۳). بررسی عوامل سازمانی موثر بر تسهیم دانش درون گروهی (مطالعه موردی در ادارات ساختمان مرکزی بانک صادرات ایران). نشریه پژوهش های تربیتی، ۱(۲۹): ۶۲-۷۸
۳۱. نادى، محمد علی؛ طغرایى، بنت الهدا. (۱۳۹۱). رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی بر اساس مدل معادلات ساختاری در بین دبیران زن دبیرستان های دخترانه شهر اصفهان رویکردهای نوین آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان، سال هفتم، شماره دو، شماره پیاپی ۱۶، صص ۱۲۰ و ۹۷
۳۲. نعمتی، محمد علی؛ جمشیدی، لاله. (۱۳۸۶). بررسی رابطه و تاثیر فرآیند تسهیم دانش و تجربه بر توسعه سرمایه اجتماعی در میان اعضای واحدهای
۳۳. نیسی، عبدالحسین؛ نمکی، ارسلان. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین نشر دانش (تسهیم دانش) و سطوح یادگیری سازمانی بین کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. مجله علوم تربیتی، ۱۷(۳ و ۴)، ۱۲۹-۱۷۱
۳۴. نیکوکار، محدثه. (۱۳۹۱). نقش مدیریت دانش شخصی بر شایستگی های سازمان با بررسی اثر میانجی گری مدل SECI. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علم و صنعت ایران.
۳۵. ودادی، احمد؛ صفرزاده، حسین؛ احمدپور، مهین. (۱۳۸۸). هوش هیجانی و تعهد سازمانی مدیران.

۳۶. هویدا، رضا؛ جمشیدیان، عبدالرسول؛ مختاری فر، حجت اله. (۱۳۹۰). رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان.
۳۷. یوسفی، سجاد؛ مرادی، مرتضی؛ تیشه ورز دائم، محمد کاظم. (۱۳۸۹). نقش تعهد سازمانی کارکنان در اشتراک دانش. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۷(۳۰): ۲۳-۳۶.
38. Cullinan, C., Blin, D., Farrar, R., & Lowe, D. (2008). Organization-Harm Vs. Organization-Gain Ethical Issues: An Exploratory Examination Of The Effects Of Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 80, 225-235.
39. Goh, G. G., (2002). Managing effective knowledge transfer, an integrative frame work and some practice implications, *Journal of Knowledge Management*, 6(1):23-30.
40. Hashemi, S.A. (2013). The study of the use of primary schools in Lamerd city as a component of learning organization in primary schools in Lamerd city. *Management Conference and Challenges of Shiraz Azad University*. (Persian).
41. Hislop, D. (2003), *Linking Human Resource Management and Knowledge Management Via Commitment: A Review and Research Agenda*, *Employee Relations*, Vol. 25, pp. 182-202.
42. Kebede, G. (2010). Knowledge management: An information science perspective. *International Journal of Information Management*, Vol. 30, pp. 416-424
43. Lin, Wen-Bao (2008). The exploration factors of affecting knowledge sharing- Tee aae ff Tii w’’ s ii gh-tech industry. *Expert Systems with Applications*, (35)1, 661-676.
44. Liu, Y. & Bellibas, M. S. (2018). School factors that are related to school principals’ job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Educational Research*, 90, pp.1-19.
45. McDermott, R. O’Dell, C. (2001). Overcoming culture barriers to sharing knowledge. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 5, No.1, pp. 76-85
46. Messner, W. (2017). The role of gender in building organisational commitment in India's services sourcing industry. *IIMB management review*, 29(3), pp.188-202.
47. Nelson, K.M., Coopriider, J.G., (1996). The contribution of shared knowledge to IS group performance. *MIS Quarterly*, 20(4):409-432.
48. Podsakoff ,P. M.؛ MacKenzie ،S. B.؛ Panin ،J. B. ،and Bachrach ،(2000) ،“Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research” ،*Journal of Management* ،Vol. 26 ،pp. 513-563.
49. Puni, A., Hilton, S. K., & Quao, B. (2020). The Interaction Effect Of Transactional-Transformational Leadership On Employee Commitment In A Developing Country. *Management Research Review*.
50. Scott, J. V., & Anusorn, S. (2008). The Role of Ethics Institutionalization in Influencing Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Esprit De Corps. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 343-353.
51. Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 8(6), 117-130.
52. Wang Sh., Noe R. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131.
53. Wang, Z., and Wang, N. 2012. Knowledge sharing, innovation and firm performance, *Journal homepage Expert Systems with Applications*, 39, 8899-8908.
54. Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The Effect of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Imploratory Study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
55. Woolridge, A. (2002). Come Back, Company. *New York Times Magazine*. 25(12), 75-98.
56. Yang, H.L., and Wu, T.C.T. 2008. Knowledge Sharing in an Organization *Technological Forecasting and Social Change*, 75(8), 1128-1156.
57. Zand, D. E., (1972). Trust and managerial problem solving, *Administrative Science Quarterly*, 17:229-23

## Investigating the effect of emotional intelligence on organizational commitment with the mediating role of knowledge sharing (Case study: staff and faculty members of Shiraz Medical Sciences Research Vice-Chancellor)

Farideh Zare<sup>\*1</sup>  
Fatima Kabiri<sup>2</sup>

### Abstract

The current research was carried out with the aim of "evaluating the effect of emotional intelligence on organizational commitment with the role of mediator of knowledge sharing". This research is descriptive-correlational from the point of view of the purpose of the user and from the point of view of collecting information and data. The statistical population includes "the staff and faculty members of Shiraz Medical Sciences Research Vice-Chancellor". The sample size was selected through Morgan's table and through random sampling. The data collection tool is a combination of three closed and standard questionnaires. Cronbach's alpha test was used to check the validity of the questionnaire through content validity and convergent validity and reliability check. Cronbach's alpha coefficient values are all above 70% and it is confirmed. The data was analyzed with the help of SPSS 25 software. The results of the current research indicate the existence of a significant positive relationship between the components of emotional intelligence and organizational commitment and knowledge sharing, and self-regulation had the most positive effect, self-awareness had the least positive effect on the variable of organizational commitment, considering the mediating role of knowledge sharing.

### Keywords

Organizational commitment, emotional intelligence, knowledge sharing

1. Master's student in human resource management, strategic orientation, Department of Management, Apadana Institute of Higher Education, Shiraz, Iran.  
(\*Corresponding Author:: farideh.z885@gmail.com).
2. Assistant Professor, Faculty of Humanities, Apadana Institute of Higher Education, Shiraz, Iran.  
(Fa\_kabiri@yahoo.com).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی