

The Effect of Emotional Intelligence on Knowledge Sharing Behavior in Public Libraries

Ali Biranvand 

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran,
 Email: biranvand@pnu.ac.ir.

Kimia Sahraian 

Assistant Professor, Department of Psychology, Higher Education Center of Eghlid, Eghlid, Iran.
 Email: Kimia.Sahraian@eghlid.ac.ir

Nosrat Jafari 

Instructor, Department of educational science, Payame Noor University, Tehran, Iran.
 Email: jafarin88@pnu.ac.ir

Ziba Banaei 

M.S. Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran. And Library expert of the public library of Hormozgan.
 Email: banaei@gmail.com.

Abstract:

Introduction: Knowledge sharing can be influenced both positively and negatively by intrinsic and extrinsic motivational factors. Emotional intelligence (EI) plays a critical role in shaping individuals' perceptions of various situations, both in professional and personal contexts, and is recognized as a significant determinant of attitudes and behavior. As a key personality trait, emotional intelligence refers to individuals' self-perception of a range of emotional competencies, typically assessed through self-report measures. EI enables individuals to recognize and regulate their own emotions as well as to influence the emotions of others, thereby facilitating the effective implementation of knowledge management processes. Given the importance of human capital within organizations and the role of emotional intelligence in fostering interpersonal relationships in the workplace, this study examines the impact of various dimensions of emotional intelligence on the stimulation of both implicit and explicit knowledge-sharing behaviors among public library employees.

Methodology: The study is applied in nature and examines the relationship between dimensions of emotional intelligence and the sharing of tacit and explicit knowledge among employees of public libraries in the Bushehr and Hormozgan provinces during the year 1403 (2024–2025). At the time of data collection, the target population comprised 141 individuals, from which a sample of 103 participants was selected using Cochran's formula. Data were collected using Malik's (2021) questionnaire, which consists of two components: the Emotional Intelligence Questionnaire developed by Wang and Lau (2017), and the Knowledge Sharing Behavior Questionnaire by Reychav and Weisberg (2010). Descriptive and inferential statistical analyses were conducted using SPSS version 25 and SmartPLS software. In the descriptive statistics section, frequency indices, means, and standard deviations were employed to summarize and categorize the data. In the inferential statistics section, the Kolmogorov-Smirnov test was used to assess the assumption of normality in the data distribution. Additionally, the Partial Least Squares (PLS) method was applied using

SmartPLS software, and the Goodness of Fit index was used to evaluate the adequacy of the proposed model.

Findings: The findings indicate that self-evaluation of emotion influences the sharing of tacit knowledge, which reflects individuals' propensity to access the unarticulated knowledge of others. Prior research underscores the significant role of spontaneity in enhancing both tacit and explicit knowledge-sharing behaviors among employees, thereby emphasizing the importance of motivation in the emergence of such behaviors. According to this perspective, self-motivated employees are more likely to engage in social interactions to acquire the knowledge possessed by their colleagues. These individuals actively seek out diverse knowledge sources as a means of achieving their personal performance goals. In another section of the findings, it was revealed that the dimension of self-evaluating emotion does not exert a positive influence on explicit knowledge sharing. An individual's appraisal of their own emotional state does not necessarily translate into the behavioral application of those emotions. Moreover, explicit knowledge sharing is not solely driven by emotional factors; it also necessitates the presence of an external mechanism or medium for effective knowledge exchange. Additionally, the dimension of "evaluating others' emotions" was found to have no significant positive effect on the sharing of either tacit or explicit knowledge. This suggests that forming interpersonal or emotional connections does not inherently lead individuals to share their valuable knowledge with others. Similarly, the dimension of "use of emotion" was not found to have a significant positive impact on either tacit or explicit knowledge sharing. These results collectively indicate that the use of emotion does not significantly influence knowledge-sharing behaviors. Employees of public libraries do not perceive the use of emotion as an effective mechanism for knowledge sharing. The discrepancy between the findings of this study and those of previous research may be attributed to the limited emotional expression within the work environment of public libraries in Iran. However, the "emotion regulation" dimension demonstrates a positive and statistically significant impact on both tacit and explicit knowledge sharing. Notably, the influence of emotion regulation on explicit knowledge sharing is stronger than any of the other confirmed relationships. Emotion regulation also positively affects tacit knowledge sharing behavior. Individuals who are capable of regulating their emotions tend to cultivate more positive interpersonal relationships, which, in turn, facilitates the sharing of tacit knowledge. By managing negative emotions and sustaining constructive social interactions with colleagues, individuals are more likely to engage in prosocial behaviors, including tacit knowledge sharing.

Conclusion Based on the findings of this study, the influence of emotional intelligence on the sharing of both implicit and explicit knowledge among public library librarians was observed only in two dimensions: "self-emotional appraisal" and "emotion regulation." The lack of a positive and significant effect of other emotional intelligence dimensions on knowledge-sharing behaviors may be attributed to additional factors, such as job satisfaction. Future research exploring potential mediating variables—particularly job satisfaction—in the relationship between emotional intelligence and knowledge sharing may yield valuable insights.

Keywords: Emotional Intelligence, tacit knowledge, explicit knowledge, knowledge sharing, public libraries.



تأثیر هوش هیجانی بر رفتار اشتراک گذاری دانش در کتابخانه های عمومی

علی بیرانوند ^{id}

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، Email: biranvand@pnu.ac.ir.

کیمیا صحراييان ^{id}

استادیار، گروه روانشناسی، مرکز آموزش عالی اقلید، اقلید، ایران.

نصرت جعفری ^{id}

مربی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

زیبا بنایی ^{id}

دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. کارشناس کتابخانه های عمومی استان هرمزگان.

چکیده

مقدمه و اهداف: با توجه ارزش و جایگاه سرمایه انسانی در هر سازمان و نقش هوش هیجانی در بروز ارتباط کاری بین افراد، این پژوهش به ارزیابی تأثیر ابعاد هوش هیجانی در تحریک رفتار اشتراک دانش ضمنی و آشکار کارکنان کتابخانه های عمومی پرداخته است.

روش ها: پژوهش حاضر از نوع کاربردی است که به شیوه توصیفی-پیمایشی به بررسی رابطه بین ابعاد هوش هیجانی بر اشتراک گذاری دانش ضمنی و آشکار در بین کتابداران شاغل در کتابخانه های عمومی استان های بوشهر و هرمزگان در سال ۱۴۰۳ پرداخته است. تعداد افراد مورد نظر در زمان انجام پژوهش ۱۴۱ نفر بود که با کمک فرمول کوکران، ۱۰۳ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. در این پژوهش از پرسشنامه مالیک استفاده شد. پرسشنامه مالیک از دو بخش شامل پرسشنامه هوش هیجانی وانگ و لاو، و پرسشنامه رفتار اشتراک گذاری دانش ریچاو و ویزبرگ تشکیل شده است. به منظور تحلیل داده های جمع آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی و نرم افزار آماری اس پی اس اس و اسمارت پی ال اس استفاده گردید. در بخش آمار توصیفی از شاخص فراوانی، میانگین و انحراف معیار به منظور خلاصه و دسته بندی کردن داده ها و در بخش آمار استنباطی، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس و نکویی برازش استفاده شده است.

یافته ها: بررسی تأثیر ابعاد هوش هیجانی بر اشتراک گذاری دانش در میان کتابداران کتابخانه های عمومی نشان می دهد که بعد «ارزیابی هیجان خود» بر اشتراک گذاری دانش ضمنی تأثیرگذار است. اما همین بعد بر اشتراک گذاری دانش آشکار تأثیر مثبتی ندارد. بعد «ارزیابی هیجان دیگران» بر اشتراک گذاری دانش ضمنی و آشکار تأثیر مثبت و معناداری ندارد. بعد «استفاده از هیجان» نیز بر هیچ کدام از انواع اشتراک گذاری دانش ضمنی و آشکار تأثیر مثبت و معناداری ندارد. اما بعد «تنظیم هیجان» بر اشتراک گذاری دانش ضمنی و آشکار تأثیر مثبت

و معناداری دارد. در این میان تأثیر تنظیم هیجان بر اشتراک‌گذاری دانش آشکار از سایر روابط تأییدشده قوی‌تری است.

بحث و نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های این پژوهش، تنها در دو بعد «ارزیابی هیجان خود» و «تنظیم هیجان» شاهد تأثیر هوش هیجانی بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار توسط کتابداران کتابخانه‌های عمومی بودیم. احتمال می‌رود که عدم تأثیر مثبت و معنادار فراگیر ابعاد هوش هیجانی بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی ریشه در عوامل دیگری همچون رضایت شغلی دارد. بررسی متغیرهای میانجی همچون رضایت شغلی در رابطه بین هوش هیجانی و اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند نتایج قابل توجهی را در این مورد ارائه نماید.

اصالت: بررسی تأثیر هوش هیجانی بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش توسط کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان برای نخستین بار صورت گرفته است. از این حیث مدیران و تصمیم‌گیرندگان می‌توانند به منظور ترویج فرهنگ اشتراک‌گذاری دانش در محل کار، از نتایج این پژوهش استفاده نمایند.

کلیدواژه‌ها: هوش هیجانی، دانش ضمنی، دانش آشکار، اشتراک‌گذاری دانش، کتابخانه‌های عمومی، استان هرمزگان

مقدمه

مدیریت مؤثر دانش در حال تبدیل شدن به وظیفه‌ای اولویت‌دار در سازمان‌ها است. سازمان‌هایی که دانش را به‌درستی مدیریت نمی‌کنند، نسبت به هم‌تایان خود در موقعیت دشواری قرار خواهند گرفت. تنها زمانی دانش به‌طور مؤثر مدیریت خواهد شد که دانش فردی از طریق فرآیند به اشتراک‌گذاری دانش به دانش سازمانی تبدیل شود (Malik, 2021b). فرایند کسب و ذخیره و به اشتراک‌گذاری دانش در قالب مدیریت دانش صورت می‌پذیرد. دانش اغلب به‌عنوان قدرتی تلقی می‌شود که از طریق اشتراک‌گذاری با دیگران افزایش می‌یابد (Nonaka & Takeuchi, 2007). اشتراک‌گذاری دانش واقعیت‌هایی را توصیف می‌کند که دانش بدون هیچ‌گونه مانعی به اشتراک گذاشته می‌شود (Teixeira et al., 2023). اشتراک دانش به‌عنوان فرآیند سازمانی، برای موفقیت سازمان در محیط رقابتی بسیار حیاتی است (Malik, 2021b)؛ و به‌عنوان پایه و اساس بسیاری از برنامه‌های مدیریت دانش مطرح شده است (Hislop et al., 2018). در واقع، به اشتراک‌گذاری دانش به‌طور فزاینده‌ای به‌عنوان پایه و اساس ایجاد دانش، یادگیری سازمانی و دستیابی به عملکرد شناخته می‌شود (Bartol & Srivastava, 2002).

در عصر اقتصاد مبتنی بر دانش، شناسایی نیروهایی که رفتارهای اشتراک دانش کارکنان را در سازمان‌ها تحریک می‌کنند، امری ضروری است (Jamshed & Majeed, 2019). به اشتراک‌گذاری دانش باعث یادگیری جمعی می‌شود و هم‌افزایی را در گروه‌ها افزایش می‌دهد. این مهم باعث بهبود سهم دانش در دسترس جهت ارتقای عملکرد سازمان می‌شود (Biranvand et al., 2024). به گفته ناهاپیت و گوشال (Nahapiet & Ghoshal, 1998)، دانش سازمانی به‌دلیل ترکیب و تبادل دانش بین کارکنان ایجاد می‌شود. بر این اساس، علاوه بر مطالعه شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش آشکار، باید به مطالعه شیوه‌های به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی پرداخته شود، تا درک بهتری از اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها حاصل شود.

یکی از عوامل تأثیرگذار بر فرایند به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها هوش هیجانی^۱ است. بنا به گفته رچبرگ (۲۰۲۰)، هوش هیجانی پردازش دانش را تسهیل می‌کند (Rechberg, 2020). افراد با سطح هوش هیجانی بالاتر می‌توانند از تمایز عواطف و خودآگاهی بهره‌مند شوند و به حفظ دانش در سازمان کمک کنند (Rechberg, 2020). با توجه به اینکه تنها در تعداد معدودی از پژوهش‌ها از جمله شهبازی و بهشت‌دوست (Shahbazi & Beheshtdost, 2024) تأثیر هوش هیجانی بر اشتراک دانش در کتابخانه‌های عمومی مورد بررسی قرار گرفته است، نتایج این پژوهش می‌تواند به درک بهتری از تأثیر ابعاد هوش هیجانی بر فرایند اشتراک دانش در کتابخانه‌های عمومی کمک کند. بر همین اساس، مسئله

اصلی پژوهش حاضر این است که نقش ابعاد هوش هیجانی در پیش‌بینی رفتار اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار کتابداران کتابخانه‌های عمومی چیست؟

پیشینه

به اشتراک‌گذاری دانش

به اشتراک‌گذاری دانش یکی از اجزای کلیدی مدیریت دانش جهت برداشتن گام‌های دقیق برای کسب، مدیریت و توزیع دانش است (Nonaka & Takeuchi, 1995). به اشتراک‌گذاری دانش موجب عملکرد بهتر سازمان مانند کاهش دوباره‌کاری‌ها، هزینه‌های اضافی، و استفاده مؤثر از دانش ضمنی افراد است (Teixeira et al., 2023). برای سازمان‌ها بسیار مهم است که کارکنانی را به کار بگیرند که پیشتر دانش لازم را کسب کرده‌اند و همچنین تمایل دارند آن را با همکاران یا مافوق خود به اشتراک بگذارند (Zsigmond & Mura, 2023). سازمان‌ها می‌توانند از سامانه اطلاعات منابع انسانی خود به‌عنوان ابزار مدیریت دانش استفاده کنند (Malik, 2021a). در سال‌های اخیر، اشتراک دانش به‌عنوان مهم‌ترین مؤلفه فرآیند مدیریت دانش شناخته شده است، زیرا ایجاد دانش جدید را تسهیل می‌کند که برای نوآوری ضروری است (Najafpour Moghadam et al., 2023).

دانش ضمنی و دانش آشکار

به‌منظور پرداختن به مفهوم اشتراک دانش، آگاهی از انواع دانشی که مبادله می‌شود، حائز اهمیت است (Malik, 2021b). دانش را می‌توان به دو دسته: ضمنی و آشکار تقسیم کرد. درحالی‌که دانش آشکار به دانش مدونی اشاره دارد که به‌خوبی در قالب راهنماها، روش‌ها، اسناد، گزارش‌ها و این‌گونه موارد مستند شده است (Nonaka & Takeuchi, 1995)، دانش ضمنی به مفروضات و تخصص افراد براساس تجربه آن‌ها اشاره دارد (McInerney, 2002). شون (Schön, 1992) از اصطلاح «دانش در عمل» برای توصیف دانش ضمنی استفاده کرد. شون (Schön, 1992) دانش ضمنی را دانایی تعریف می‌کند که ما در عمل نشان می‌دهیم. این نشان می‌دهد که دانش ضمنی در نزد صاحب آن است، در ذهن مردم قرار دارد و به‌طور مستقل وجود ندارد. دانش ضمنی اساساً به‌عنوان «دانش» بیان می‌شود که شامل تجربیات، بینش و تخصص افراد است و از این‌رو، می‌تواند به‌عنوان دارایی شخصی ارزشمندی برای صاحب دانش شناخته شود.

از سوی دیگر، دانش آشکار را می‌توان به‌عنوان هر اطلاعات یا داده‌ای توصیف کرد که به زبان‌های رسمی مانند کتابچه راهنما، حق چاپ و ثبت اختراع وجود دارد. به‌عنوان «می‌دانم چیست» بیان می‌شود، و می‌توان آن را به‌راحتی از طریق چاپ و سایر روش‌های الکترونیکی ارتباط داد و به اشتراک گذاشت؛ و با دقت در سلسله مراتبی از پایگاه‌های داده که با برنامه‌های قابل اعتماد و سریعی که برای بازیابی اطلاعات در نظر گرفته شده‌اند قابل دسترسی است، کدگذاری و ذخیره می‌شود (Smith, 2001).

هوش هیجانی

در سال ۱۹۹۰ اصطلاح هوش هیجانی توسط سالوی و مایر (Salovey & Mayer, 1990) به عنوان زیرمجموعه‌ای از هوش اجتماعی که شامل توانایی نظارت بر احساسات و عواطف خود و سایرین، تمایز قائل شدن بین آن‌ها و استفاده از این اطلاعات برای هدایت افکار و اعمال خود می‌شود، تعریف شد. به بیانی ساده، هوش هیجانی در توانایی شناسایی و مدیریت هیجانات در خود و دیگران است. این سازه امکان دستیابی به چندین پیامد فردی و سازمانی مانند بهزیستی روانی^۱، رضایت شغلی^۲، رفتار شهروندی سازمانی^۳، خلاقیت کارکنان^۴، تعهد سازمانی عاطفی^۵ و عملکرد شغلی^۶ را فراهم نمود (Malik, 2021a). طبق نظر مایر و دیگران (Mayer et al., 2011) هوش هیجانی توانایی خالصی است که می‌توان آن را در یک دوره یاد گرفت. هوش هیجانی، توانایی درک دقیق، ارزیابی و بیان احساسات، توانایی دسترسی و/یا ایجاد احساسات زمانی است که افکار را تسهیل می‌کنند. به عبارتی، هوش هیجانی توانایی درک احساسات و دانش عاطفی و توانایی تنظیم احساسات برای ارتقاء رشد عاطفی و فکری است (Malik, 2021a).

وانگ و لاو (Wong & Law, 2017) براساس مدل هوش هیجانی مایر و دیگران (Mayer et al., 2011) چهار بُعد هوش هیجانی را این گونه مفهوم سازی کرده‌اند:

- (۱) ارزیابی هیجان خود^۷: توانایی فرد برای درک احساسات خود؛
- (۲) ارزیابی هیجان دیگران^۸: توانایی فرد برای درک و درک احساسات دیگران؛
- (۳) استفاده از هیجان^۹: توانایی فرد برای برانگیختن خود به سمت عملکرد شخصی و فعالیت‌های سازنده؛

و

- (۴) تنظیم هیجان^{۱۰}: توانایی فرد برای تنظیم احساسات خود برای بهبود سریع از پریشانی روانی.

هوش هیجانی و اشتراک گذاری دانش

رفتارهای اشتراک گذاری دانش هم شامل جمع‌آوری و هم اهدا دانش است که هم به تمایل و هم اشتیاق نیاز دارد. رفتارهای اشتراک گذاری دانش فرآیندی فعال است که شامل ارتباطات و مبتنی بر هنجارهای گروهی است (Kluver, 2024). اشتراک گذاری می‌تواند به طور مثبت یا منفی تحت تأثیر عوامل انگیزش درونی و بیرونی قرار گیرد. هوش هیجانی بر نحوه درک افراد از موقعیت‌ها هم به صورت حرفه‌ای و هم به صورت شخصی تأثیر می‌گذارد و همچنین به عنوان عامل تأثیرگذاری در شکل دادن به نگرش‌ها

-
1. mental well-being
 2. job satisfaction
 3. organizational citizenship behavior
 4. employee creativity
 5. affective organizational commitment
 6. job performance
 7. self-emotion appraisal (SEA)
 8. others' emotion appraisal(OEA)
 9. use of emotion (UOE)
 10. regulation of emotion (ROE)

و رفتار افراد شناخته شده است. مروری بر نتایج پژوهش‌های مرتبط با هوش هیجانی و رفتار به‌اشتراک‌گذاری (Ansari & Malik, 2017; Hatamleh, 2021; Kluver, 2024; Malik, 2021a; Oyadiwa, 2022; Shariq et al., 2019a; Zhang et al., 2023; Zsigmond & Mura, 2023) نشان می‌دهد که هوش هیجانی تأثیر بسزایی بر تمایل افراد به انتقال دانش دارد. نتایج پژوهش مالیک (Malik, 2021a) نشان می‌دهد که هر چهار بُعد هوش هیجانی یعنی ارزیابی خود عاطفی، ارزیابی هیجانی دیگران، استفاده از هیجان و تنظیم هیجان بر رفتار اشتراک دانش ضمنی کارکنان تأثیر مثبت دارد (Kluver, 2024). رفتار به اشتراک‌گذاری دانش آشکار نیز تحت تأثیر ارزیابی عاطفی دیگران و استفاده از احساسات قرار دارد. با این حال، ارزیابی خود هیجانی و تنظیم هیجان بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش صریح کارکنان تأثیر معنی‌داری نداشت (Malik, 2021a). نتایج پژوهش اویدیوا (Oyadiwa, 2022) نشان می‌دهد که هوش هیجانی عامل ایجاد رابطه کاری بهتر در محیط کاری است. این عامل منجر به تبادل اطلاعات بیشتر بین همکاران می‌شود که آن‌ها را قادر می‌سازد ایده‌هایی برای حل مسائل دشوار و ایجاد راه‌حل‌های اصلی برای مشکلات در محل کار ارائه کنند (Oyadiwa, 2022). محتمل است که کارکنانی با هوش هیجانی بالاتر، آرامش خاطر، زندگی پایدار و تمرکز بهتری را تجربه می‌کنند. این توانایی به آن‌ها کمک می‌کند تا سودمندی به اشتراک‌گذاری ایده‌های نوآورانه را ارزیابی کنند، آن ایده‌ها را به روشی منظم در محیط کار معرفی کنند و آن‌ها را به کاربردهای ملموس تبدیل کنند. این مکانیسم را می‌توان به‌عنوان تحقق ایده توصیف کرد (Oyadiwa, 2022). نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که عواملی همچون اعتماد سازمانی و مؤلفه‌های آن (Biranvand et al., 2024; Mantegh et al., 2023)، رضایت شغلی (Bibi & Ali, 2017; Kucharska et al., 2018; Naz et al. 2019; Rechberg, 2020; Wang et al., 2023)، طرد شدن از محل کار (Jiang et al., 2021; Naz et al., 2019; Wang et al., 2023) موجب افزایش یا کاهش تأثیر ابعاد هوش هیجانی بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش می‌شوند.

در پژوهش‌های پیشین (Abzari et al., 2014; Ansari & Malik, 2017; Priyadarshi & Premchandran, 2019; Tamta & Rao, 2017) غالباً دیدگاه کلی از هوش هیجانی و رفتار اشتراک دانش مورد بررسی قرار گرفته است. از این رو، این پژوهش سعی دارد تأثیرات ابعاد مختلف هوش هیجانی را بر رفتار اشتراک دانش ضمنی و آشکار کارکنان بررسی کند. این به سازمان‌ها در تشخیص مناسب‌ترین ساختارهای احساسی برای ترویج رفتارهای اشتراک دانش ضمنی و آشکار کمک می‌کند. با توجه به نتایج قابل مشاهده در پژوهش‌های پیشین در مورد تأثیر ابعاد هوش هیجانی بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار، فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۱. ارزیابی هیجان خود بر ترویج رفتار اشتراک دانش ضمنی کتابداران کتابخانه‌های عمومی تأثیر دارد.

فرضیه ۲. ارزیابی هیجان خود بر ترویج رفتار اشتراک دانش آشکار افراد تأثیر دارد.

- فرضیه ۳. ارزیابی هیجان دیگران بر ترویج رفتار اشتراک دانش ضمنی افراد تأثیر دارد.
- فرضیه ۴. ارزیابی هیجان دیگران بر ترویج رفتار اشتراک دانش آشکار افراد تأثیر دارد.
- فرضیه ۵. استفاده از هیجان بر ترویج رفتار اشتراک دانش ضمنی افراد تأثیر دارد.
- فرضیه ۶. استفاده از هیجان بر ترویج رفتار اشتراک دانش آشکار افراد تأثیر دارد.
- فرضیه ۷. تنظیم هیجان بر ترویج رفتار اشتراک دانش ضمنی افراد تأثیر دارد.
- فرضیه ۸. تنظیم هیجان بر ترویج رفتار اشتراک دانش آشکار افراد تأثیر دارد.

مدل مفهومی پژوهش

به منظور تصویرسازی فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی مطابق شکل (۱) ارائه می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است که به شیوه توصیفی پیمایشی به بررسی رابطه بین ابعاد هوش هیجانی و اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار در بین کتابداران شاغل (طرحی، قراردادی، پیمانی و رسمی) در کتابخانه‌های عمومی استان‌های بوشهر و هرمزگان در سال ۱۴۰۳ پرداخته است. تعداد افراد مورد نظر در زمان انجام پژوهش ۱۴۱ نفر بود که از روش نمونه‌گیری ساده و با کمک فرمول کوکران ۱۰۳ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه مالیک (Malik, 2021a) است. پرسشنامه مالیک (Malik, 2021a) از دو بخش شامل پرسشنامه هوش هیجانی وانگ و لاو (Wong & Law, 2017)، و پرسشنامه رفتار اشتراک‌گذاری دانش ریچاو و ویزبرگ (Reychav & Weisberg, 2010) تشکیل شده است. در پرسشنامه هوش هیجانی وانگ و لاو (Wong & Law, 2017) هر بُعد هوش هیجانی شامل چهار گویه است و تمامی سازه‌ها در مقیاس پنج ارزشی از نوع لیکرت از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ اندازه‌گیری شد. همچنین مالیک (Malik, 2021a) به منظور سنجش

رفتار اشتراک‌گذاری دانش، در بخش رفتار اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ۶ گویه و در بخش رفتار اشتراک‌گذاری دانش آشکار، ۴ گویه از پرسشنامه ریچاو و ویزبرگ (Reychav & Weisberg, 2010) را به کار برده است. در این بخش نیز تمامی سازه‌ها در مقیاس پنج‌درجه‌ای از نوع لیکرت از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ اندازه‌گیری می‌شوند.

به‌منظور تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده و انجام آزمون‌های آماری از نرم‌افزار آماری اسپس‌اس^۱ و اسمارت پی‌ال‌اس^۲ استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از شاخص فراوانی، میانگین و انحراف معیار به‌منظور خلاصه و دسته‌بندی کردن داده‌ها و در بخش آمار استنباطی، از آزمون حداقل مربعات جزئی استفاده شده است.

بررسی پایایی پرسشنامه به کمک ضریب آلفای کرونباخ و ضریب قابلیت اطمینان ساختاری^۳ انجام شده است (جدول ۱).

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ و قابلیت اطمینان ساختاری سازه‌های مورد بررسی

متغیر	بعد	گویه‌ها	منبع
هوش هیجانی	ارزیابی هیجان خود	۴	(Wong & Law, 2017)
	ارزیابی هیجان دیگران	۴	
	استفاده از هیجان	۴	
	تنظیم هیجان	۴	
اشتراک‌گذاری دانش	دانش ضمنی	۶	(Reychav & Weisberg, 2010)
	دانش آشکار	۴	

نتایج حاصل از بررسی پایایی پرسشنامه (جدول ۱) نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ برای هریک از سنجه‌های پرسشنامه بیشتر از ۰/۷ بود. این مقدار نشان‌دهنده پایایی مناسب و ثبات درونی پرسشنامه بود.

روش‌شناسی

به‌منظور بررسی روایی ابزار پژوهش از روایی همگرا و روایی افتراقی استفاده گردید. برای بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج‌شده^۴ (جدول ۲) و به‌منظور بررسی روایی افتراقی از شاخص روایی یگانه دوگانه^۵ (جدول ۳) استفاده گردید.

-
1. Spss 25
 2. SmartPLS
 3. composite reliability (CR)
 4. average variance extracted (AVE)
 5. heterotrait-monotrait ratio of correlations (HTMT)

جدول ۲. روایی واگرا و همگرا برای سازه‌های مورد بررسی

روایی همگرا	روایی واگرا						بعد	متغیر
	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
۰/۶۳۵						۱	ارزیابی هیجان خود	هوش هیجانی
۰/۶۰۷					۱	۰/۵۵۳	ارزیابی هیجان دیگران	
۰/۷۲۵				۱	۰/۲۱۰	۰/۸۲۴	استفاده از هیجان	
۰/۷۷۳			۱	۰/۵۷۳	۰/۴۲۶	۰/۳۶۴	تنظیم هیجان	
۰/۶۶۴		۱	۰/۴۵۷	۰/۴۴۲	۰/۳۸۲	۰/۴۷۶	دانش ضمنی	اشتراک‌گذاری
۰/۶۷۱	۱	۰/۶۹۲	۰/۳۲۵	۰/۱۹۴	۰/۱۸۶	۰/۲۸۲	دانش آشکار	دانش

در مورد روایی همگرا، مقادیر بالاتر از ۰/۵ بیانگر پذیرش روایی سازه‌ها است. بنابراین براساس مقادیر ارائه‌شده در جدول (۲)، روایی همگرا در بین سازه‌های مورد بررسی برقرار بود. همچنین چنانچه میزان روایی واگرا سازه‌ها کمتر از ۰/۹ باشد، روایی افتراقی مورد تأیید است (Fornell & Larcker, 1981). در این مورد نیز با توجه به داده‌های جدول (۳) روایی افتراقی برای تمام سازه‌های مورد بررسی تأیید می‌شود.

- ارزیابی هم‌خطی^۱

ارزیابی هم‌خطی در رگرسیون و مدل‌های ساختاری وضعیتی است که نشان می‌دهد یک متغیر مستقل تابعی خطی از سایر متغیرهای مستقل است. در تحلیل رگرسیون از آماره عامل تورم واریانس^۲ برای بررسی شدت هم‌خطی استفاده می‌شود. نتایج بررسی هم‌خطی در جدول (۳) مورد بررسی قرار گرفته است.

- اندازه اثر^۳

اندازه اثر شاخصی برای سنجش میزان اثرگذاری یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته است. اندازه اثر نشان می‌دهد اگر یک متغیر مستقل از مدل حذف شود چه میزان در برآورد متغیرهای وابسته تغییر ایجاد شود. میزان این شاخص به ترتیب ۰/۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی) تفسیر می‌شود. نتایج بررسی اندازه اثر در جدول (۳) مورد بررسی قرار گرفته است.

- ضریب تعیین^۴

-
1. collinearity
 2. variance inflation factor (VIF)
 3. effect size
 4. coefficient of determination

ضریب تعیین نشان می‌دهد که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل توضیح داده می‌شود. مقدار این شاخص بین صفر تا یک می‌باشد و اگر از ۰/۶ بیشتر باشد نشان‌دهنده تبیین متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل خواهد بود (Habibi & Sarabadani, 2022). نتایج بررسی اندازه اثر در جدول (۳) مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۳. ارزیابی هم‌خطی "VIF"، اندازه اثر " f^2 " و ضریب تعیین " R^2 " برای سازه‌های مورد بررسی

سازه‌های پیش‌بین		ارزیابی هم‌خطی		اندازه اثر		ضریب تعیین	
دانش آشکار	دانش ضمنی	دانش آشکار	دانش ضمنی	دانش آشکار	دانش ضمنی	دانش آشکار	دانش ضمنی
ارزیابی هیجان خود	۲/۵۷۸	۲/۵۷۸	۰/۰۰۰	۰/۵۱	۰/۳۰۵	۰/۱۲۸	
ارزیابی هیجان دیگران	۱/۵۱۱	۱/۵۱۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۲			
استفاده از هیجان	۲/۶۵۶	۲/۶۵۶	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱			
تنظیم هیجان	۱/۵۷۰	۱/۵۷۰	۰/۱۲۳	۰/۰۸۴			

نتایج ارائه‌شده در جدول (۳) نشان می‌دهد که مقدار ارزیابی هم‌خطی برای سازه‌های پیش‌بین و هدف کمتر از ۵ است (Habibi & Sarabadani, 2022). در نتیجه سازه‌های پیش‌بین هم‌خط نیستند. ضریب تعیین بین سازه‌های پیش‌بین و اشتراک دانش ضمنی و آشکار به ترتیب ۰/۳۰۵ و ۰/۱۲۸ است. بنابراین متغیرهای وابسته در این پژوهش تبیین می‌شود. با توجه به داده‌های جدول (۳)، اندازه اثر در مورد متغیرهای مورد بررسی ضعیف است. بنابراین نیاز به حذف هیچ‌یک از متغیرهای وابسته نیست.

یافته‌ها

اطلاعات جمعیت‌شناختی

از ۱۰۳ پرسشنامه توزیع‌شده ۲ پرسشنامه عودت نشد. جنسیت غالب در جامعه مورد مطالعه، ۷۰ نفر خانم (۶۹/۳۰ درصد) و ۳۱ نفر (۶۱/۳۰ درصد) آقا بودند. ۷۳ نفر، (۷۲/۲۷ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۱۴ نفر کاردانی و ۱۲ نفر کارشناسی ارشد بودند و از نظر سابقه کاری ۵۳ نفر (۵۲/۴۷ درصد) در رده ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه داشتند.

اعتبارسنجی مدل پژوهش

به‌منظور اعتبارسنجی مدل از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. نتایج حاصل از اجرای مدل در حالت تخمین استاندارد، جهت و شدت رابطه میان متغیرها را نشان می‌دهد. بررسی برازش مدل شامل سه مرحله زیر می‌باشد:

۱- برازش مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی^۱): روابط بین متغیرهای پنهان با متغیرهای آشکار را نشان می‌دهد.

۲- برازش مدل ساختاری (مدل درونی^۲):

۳- برازش مدل کلی

برازش مدل اندازه‌گیری

طبق نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، به منظور قابل اطمینان بودن و پایایی ضرایب مدل اندازه‌گیری از ضرایب بارهای عاملی^۳، ضرایب آلفای کرونباخ^۴ و پایایی ترکیبی^۵ استفاده شد (Fornell & Larcker, 1981). ضرایب بارهای عاملی روابط بین متغیرهای پنهان و آشکار را روشن می‌سازند. اطلاعات مربوط به ضرایب بار عاملی، t-value، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقدار واریانس استخراج‌شده حاصل از برازش مدل اندازه‌گیری در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴. ضرایب مربوط به مدل اندازه‌گیری

ضرایب تعیین	پایایی ترکیبی >۰/۷	آلفای کرونباخ >۰/۷	آماره $t > 1/96$	بار عاملی >۰/۵		
---	۰/۸۷۳	۰/۸۱۴	۹/۱۲۲	۰/۶۴۰	گویه ۱	ارزیابی خودعاطفی
			۱۲/۲۴۷	۰/۷۹۸	گویه ۲	
			۴۶/۶۷۷	۰/۸۶۵	گویه ۳	
			۲۹/۹۷۴	۰/۸۶۳	گویه ۴	
---	۰/۸۵۹	۰/۷۸۶	۱۲/۵۰۷	۰/۸۲۲	گویه ۵	ارزیابی عاطفی دیگران
			۸/۳۶۵	۰/۸۱۵	گویه ۶	
			۶/۳۴۰	۰/۵۹۹	گویه ۷	
			۱۲/۰۵۶	۰/۸۵۵	گویه ۸	
---	۰/۹۱۳	۰/۸۷۴	۲۵/۵۰۹	۰/۸۰۱	گویه ۹	استفاده از احساسات
			۲۴/۸۰۵	۰/۸۳۶	گویه ۱۰	
			۶۰۲/۷۰۲	۰/۹۰۸	گویه ۱۱	

1. outer model
2. inner model
3. loading factor
4. cronbach's alpha
5. composite reliability (CR)

			۲۸/۴۸۴	۰/۸۵۶	گویه ۱۲	
---	۰/۹۳۱	۰/۹۰۰	۲۲/۷۹۱	۰/۸۱۳	گویه ۱۳	تنظیم احساسات
			۱۰۱/۸۹۲	۰/۹۳۹	گویه ۱۴	
			۲۰/۵۳۵	۰/۸۱۸	گویه ۱۵	
			۱۱/۶۵۳	۰/۹۳۹	گویه ۱۶	
۰/۳۰۲	۰/۹۲۳	۰/۹۰۰	۱۰/۴۷۹	۰/۵۹۲	گویه ۱۷	رفتار اشتراک دانش ضمنی
			۲۳/۱۵۰	۰/۷۸۷	گویه ۱۸	
			۵۸/۶۱۰	۰/۸۸۲	گویه ۱۹	
			۸۴/۱۵۶	۰/۹۲۱	گویه ۲۰	
			۴۲/۷۹۹	۰/۸۶۷	گویه ۲۱	
			۳۷/۸۳۷	۰/۸۲۳	گویه ۲۲	
۰/۱۲۸	۰/۸۵۵	۰/۸۵۰	۴/۷۷۸	۰/۸۸۴	گویه ۲۳	رفتار اشتراک دانش صریح
			۳/۶۶۸	۰/۷۸۷	گویه ۲۴	
			۱/۹۵۳	۰/۶۳۲	گویه ۲۵	
			۵/۰۴۱	۰/۹۲۲	گویه ۲۶	

براساس اطلاعات جدول (۴)، ضرایب بار عاملی سؤالات از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. دسته دوم از ضرایب سنجش پایایی مدل معادلات اندازه‌گیری ضرایب آلفای کرونباخ است. ضرایب سنجش پایداری درونی مدل‌های اندازه‌گیری نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است و اشاره به همبستگی بین سؤالات دارد. دسته سوم از ضرایب سنجش پایایی مدل معادلات اندازه‌گیری پایایی ترکیبی است. چنانچه مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بیش از ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد. هدف از محاسبه پایایی ترکیبی، تعمیم‌پذیری خود سؤال است و مقدار مورد قبول آن باید بیشتر از ۰/۵ باشد (Habibi & Sarabadani, 2022).

برازش مدل ساختاری

به‌منظور برازش مدل ساختاری از شاخص اندازه اثر استفاده شد. شاخص اندازه اثر برای یک متغیر مستقل، میزان تغییرات در برآورد متغیر وابسته را زمانی که اثر آن متغیر حذف شود را نشان می‌دهد. براساس نظر کوهن (۱۹۸۸) میزان این شاخص به‌ترتیب ۰/۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی) می‌باشد (Habibi & Sarabadani, 2022). برای محاسبه اندازه اثر از میزان ضریب تعیین استفاده می‌شود.

$$f^2 = (R^2_{\text{included}} - R^2_{\text{excluded}}) / (1 - R^2_{\text{included}}) = 0.25$$

براساس رابطه فوق کافی است یک بار ضریب تعیین با در نظر گرفتن تأثیر متغیر مستقل مورد نظر محاسبه شود و سپس با حذف این تأثیر محاسبه شود. با توجه به نتیجه حاصل از محاسبه شاخص اثر، برازش مدل در حالت ساختاری قوی است.

برازش مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل تنها کافی است یک معیار به نام GOF سنجیده شود. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار میانگین مقادیر اشتراکی و میانگین ضرایب تعیین R^2 است. مقادیر ۰/۳۶، ۰/۲۵ و ۰/۰۱ به‌ترتیب قوی، متوسط و ضعیف توصیف شده است (Habibi & Sarabadani, 2022).

براساس اطلاعات جدول (۵) و با توجه به فرمول محاسبه GOF، برازش کلی مدل به‌صورت زیر است.

$$GoF = \sqrt{(R^2) \times (Commuality)} = \sqrt{(R^2) \times (AVE)} = \sqrt{(0.564) \times (0.725)} = 0.639$$

با توجه به مقدار $GOF=0.639$ ، مدل کلی دارای برازش قوی است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

به منظور شناخت میزان تأثیر ابعاد هوش هیجانی بر رفتار اشتراک دانش ضمنی و آشکار می‌توان به ضریب مسیر هر پارامتر نگاه کرد. ضریب مسیر بزرگ‌تر حاکی از تأثیر بیشتر آن پارامتر بر رفتار اشتراک دانش است. حال چنانچه مقدار ضریب مسیر، برای یک پارامتر معنادار باشد به مفهوم معنادار بودن اثر آن پارامتر بر رفتار اشتراک دانش است (جدول ۵).

جدول ۵. نتایج بررسی ضریب مسیر و معناداری بین متغیرهای مستقل و وابسته

فرضیه	متغیر مستقل ← متغیر وابسته	ضریب مسیر	بار عاملی	آماره t	نتیجه
۱	ارزیابی هیجان خود ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۳۰۳	۰/۰۰۰	۴/۰۹۲	تأیید
۲	ارزیابی هیجان خود ← اشتراک دانش آشکار	-۰/۰۰۳	۰/۹۹۲	۰/۰۰۹	عدم تأیید
۳	ارزیابی هیجان دیگران ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۰۴۸	۰/۴۳۷	۰/۷۷۸	عدم تأیید
۴	ارزیابی هیجان دیگران ← اشتراک دانش آشکار	-۰/۰۷۸	۰/۳۷۷	۰/۸۸۴	عدم تأیید
۵	استفاده از هیجان ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۰۴۵	۰/۵۸۳	۰/۵۹۹	عدم تأیید
۶	استفاده از هیجان ← اشتراک دانش آشکار	-۰/۰۶۸	۰/۵۵۱	۰/۵۹۶	عدم تأیید
۷	تنظیم هیجان ← اشتراک دانش ضمنی	۰/۳۰۳	۰/۰۰۰	۴/۸۱۱	تأیید
۸	تنظیم هیجان ← اشتراک دانش آشکار	۰/۴۱۰	۰/۰۱۲	۲/۵۲۶	تأیید

بر اساس داده‌های جدول (۵)، ضریب تأثیر ارزیابی هیجان خود بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی $0/303$ و مقدار آماره t ، $4/092$ است. با توجه به اینکه مقدار آماره t از $1/96$ بزرگ‌تر است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که ارزیابی هیجان خود بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر این اساس فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

همان‌گونه که داده‌های جدول (۵) نشان می‌دهد، ضریب تأثیر ارزیابی هیجان خود بر اشتراک‌گذاری دانش آشکار $-0/003$ و مقدار آماره t $0/009$ است. با توجه به مقادیر ضریب مسیر و آماره t به دست آمده، می‌توان ادعا کرد که ارزیابی هیجان خود بر اشتراک‌گذاری دانش آشکار تأثیر مثبت و معناداری ندارد. بر این اساس فرضیه دوم پژوهش تأیید نمی‌شود.

مطالعه داده‌های جدول (۵) نشان می‌دهد که، ضریب تأثیر ارزیابی هیجان دیگران بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی $0/048$ و مقدار آماره t $0/778$ است. با توجه به مقادیر ضریب مسیر و آماره t به دست آمده، می‌توان ادعا کرد که ارزیابی هیجان دیگران بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی تأثیر مثبت و معناداری ندارد. بر این اساس فرضیه سوم پژوهش تأیید نمی‌شود.

براساس داده‌های جدول (۵)، ضریب تأثیر ارزیابی هیجان دیگران بر اشتراک‌گذاری دانش آشکار ۰/۰۷۸- و مقدار آماره t ۰/۸۸۴ است. با توجه به مقادیر ضریب مسیر و آماره t به‌دست‌آمده، می‌توان ادعا کرد که ارزیابی هیجان دیگران بر اشتراک‌گذاری دانش آشکار تأثیر مثبت و معناداری ندارد. بر این اساس فرضیه چهارم پژوهش تأیید نمی‌شود.

داده‌های جدول (۵) نشان می‌دهد که ضریب تأثیر استفاده از هیجان بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ۰/۰۴۵ و مقدار آماره t ۰/۵۴۹ است. با توجه به مقادیر ضریب مسیر و آماره t به‌دست‌آمده، می‌توان ادعا کرد که استفاده از هیجان بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی تأثیر مثبت و معناداری ندارد. بر این اساس فرضیه پنجم پژوهش تأیید نمی‌شود.

همان‌گونه که داده‌های جدول (۵) نشان می‌دهد، ضریب تأثیر استفاده از احساسات بر اشتراک‌گذاری دانش آشکار ۰/۰۶۸- و مقدار آماره t برای این مورد ۰/۵۹۶ است. با توجه به مقادیر ضریب مسیر و آماره t به‌دست‌آمده، می‌توان گفت که استفاده از احساسات بر اشتراک‌گذاری دانش آشکار تأثیر مثبت و معناداری ندارد. بر این اساس فرضیه ششم پژوهش تأیید نمی‌شود.

مطالعه داده‌های جدول (۵) نشان می‌دهد که، ضریب تأثیر تنظیم هیجان بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ۰/۳۰۳ و مقدار آماره t ۴/۸۱۸ است. با توجه به اینکه مقدار آماره t از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که تنظیم هیجان بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر این اساس فرضیه هفتم پژوهش تأیید می‌شود.

براساس داده‌های جدول (۵)، ضریب تأثیر تنظیم هیجان بر اشتراک‌گذاری دانش آشکار ۰/۴۱۰ و مقدار آماره t ۲/۵۲۶ است. با توجه به اینکه مقدار آماره t از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که تنظیم هیجان بر اشتراک‌گذاری دانش آشکار تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر این اساس فرضیه هشتم پژوهش تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هوش هیجانی به‌عنوان ویژگی مهم شخصیتی، به ادراک خود از یک سری مهارت‌های عاطفی اشاره دارد که از طریق خود گزارش‌دهی اندازه‌گیری می‌شود. هوش هیجانی به افراد کمک می‌کند تا احساسات خود را شناسایی و کنترل کنند و احساسات دیگران را هدایت کنند که همگی برای اجرای موفقیت‌آمیز فرآیندهای مدیریت دانش کمک می‌کنند (Shariq et al. 2019b). همان‌طور که پژوهش‌های (Malik, 2021a; Zhang et al., 2023; Zsigmond & Mura, 2023) نشان می‌دهد، هوش هیجانی تأثیر بسزایی بر تمایل افراد به اشتراک دانش دارد.

نتایج این بخش از پژوهش بیان‌کننده تأثیر مثبت و معنادار ارزیابی هیجان خود بر اشتراک دانش ضمنی کارکنان کتابخانه‌های عمومی است. این نتایج در راستای یافته‌های حاصل از پژوهش‌های پیشین

(Kluver, 2024; Malik, 2021a; Naz et al. 2019; Oyadiwa, 2022; Rechberg & Essig, 2023)

بیان‌کننده تمایل افراد برای دسترسی به دانش ضمنی دیگران است. نتایج پژوهش‌های مزبور با برجسته کردن نقش مهم خودانگیختگی در جهت افزایش رفتار اشتراک دانش ضمنی و آشکار کارکنان، به نقش انگیزش در بروز رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش اشاره می‌کنند. این دیدگاه بیان می‌کند که کارکنان خودانگیخته بیشتر در فعالیتهای اجتماعی شرکت می‌کنند تا دانش همکاران خود را به دست آورند. چنین کارکنانی سعی خواهند کرد منابع مختلف دانش را برای دستیابی به اهداف خود در جهت عملکرد شخصی کشف کنند.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که رفتار به اشتراک‌گذاری دانش آشکار تحت‌تأثیر ارزیابی خود هیجانی قرار ندارد. این بخش از نتایج با یافته‌های پژوهش‌های (Kluver, 2024; Malik, 2021a) هم‌راستا است. در این پژوهش‌ها نیز بیان شده است که ارزیابی از هیجان یک فرد ممکن است لزوماً به استفاده واقعی از احساسات فرد در رفتار او تبدیل نشود. علاوه بر این، به اشتراک‌گذاری دانش آشکار نه تنها به صورت هیجانی هدایت می‌شود، بلکه به یک رسانه خارجی برای تبادل دانش نیز نیاز دارد. نتایج پژوهش‌های افرادی همچون (Naz et al., 2019) نشان می‌دهد که رضایت شغلی می‌تواند به عنوان عاملی تأثیرگذار در فرایند تأثیر هوش هیجانی بر رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش عمل کرده و کاهش رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش را به همراه داشته باشد. همچنین در پژوهش‌های (Jiang et al., 2021; Wang et al., 2023) طرد شدن از محل کار به عنوان عامل منفی تأثیرگذار در فرایند تأثیر هوش هیجانی بر اشتراک‌گذاری دانش عنوان شده است. بنابراین در مورد تأثیر ارزیابی هیجان خود یا همان خودانگیختگی بر اشتراک‌گذاری دانش آشکار به طور قطع نمی‌توان نظر داد. این مهم به علت تأثیرپذیری اشتراک‌گذاری دانش آشکار از عوامل خودانگیختگی است.

نتایج این پژوهش نشان داد که ارزیابی هیجان دیگران بر اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار تأثیر مثبت و معناداری ندارد. این بخش از نتایج یا یافته‌های (Kluver, 2024) هم‌راستا می‌باشد. اما با نتایج پژوهش‌های (Malik, 2021a; Naz et al. 2019; Van Den et al., 2012) در تضاد است. نتایج پژوهش‌های مزبور نشان می‌دهد که ارزیابی هیجانی دیگران تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار اشتراک‌گذاری ضمنی و آشکار دانش دارد. این پژوهش‌ها تأثیر مثبت همدلی را بر اشتیاق و تمایل به اشتراک دانش نشان می‌دهند. به بیان دیگر، افرادی که همدلی را تجربه می‌کنند، دانش ارزشمند خود را با همکارانی که نیاز به کسب دانش برای حل مسئله دارند، به اشتراک خواهند گذاشت.

برخلاف نتایج پژوهش‌های (Lyu & Zhu, 2019; Mattingly & Kraiger, 2019; Zaman et al.,)

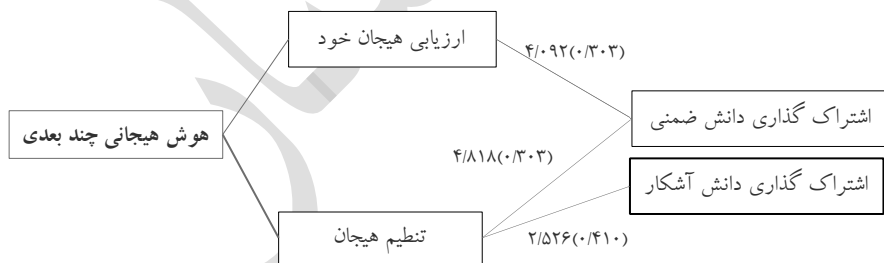
(2021) که نشان می‌دهند افزایش استفاده از هیجان موجب افزایش تمایل به اشتراک‌گذاری دانش می‌شود، نتایج این بخش از پژوهش حاضر بیان‌کننده عدم تأثیر استفاده از هیجان بر اشتراک‌گذاری دانش است. کارکنان کتابخانه‌های عمومی استفاده از هیجان را در اشتراک‌گذاری دانش مؤثر نمی‌دانند. تقابل

نتیجه حاصل از این بخش با نتایج پژوهش‌های پیشین می‌تواند به‌علت عدم‌بروز هیجان کافی در محیط کار کتابخانه‌های عمومی در ایران باشد. تأثیرگذاری بی‌تردید بسیاری عوامل محیطی از جمله، عدم رضایت شغلی می‌تواند از بروز هیجانات کافی در محیط کار جلوگیری نماید.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که تنظیم هیجان در ارتباط با اشتراک‌گذاری دانش ضمنی و آشکار تأثیر مثبت و معناداری داشت. این بخش از نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های جیانگ و دیگران (Jiang et al., 2021) هم‌راستا بود. جیانگ و دیگران (Jiang et al., 2021) معتقدند که تنظیم هیجان تأثیر مثبتی بر رفتار اشتراک دانش ضمنی دارد. افرادی که می‌توانند احساسات خود را تنظیم کنند، روابط اجتماعی مثبت‌تری را با دیگران پرورش می‌دهند که منجر به اشتراک دانش ضمنی می‌شود. زمانی که افراد خودتنظیمی هیجانات را تمرین می‌کنند، می‌توانند احساسات منفی خود را کنترل کنند و روابط اجتماعی خوبی با سایر اعضای سازمان حفظ کنند که احتمال درگیر شدن در رفتارهای اجتماعی مانند اشتراک‌گذاری دانش ضمنی را افزایش می‌دهد. با این حال، تنظیم هیجان به‌طور قابل توجهی بر رفتار اشتراک دانش آشکار تأثیر نمی‌گذارد. زیرا دانش آشکار ماهیت غیرشخصی دارد و به تعاملات اجتماعی متکی نیست.

بین واریانس ابعاد هوش هیجانی و رفتار اشتراک دانش ضمنی و آشکار اختلاف چشمگیری ملاحظه نشد. در واقع دانش ضمنی و آشکار ارتباط تقریباً یکسانی با سازه‌های عاطفی دارند. از میان سازه‌های هوش هیجانی، ارزیابی هیجان خود و تنظیم هیجان توانسته‌اند تأثیر مثبتی بر رفتار اشتراک دانش ضمنی و آشکار کارکنان ایجاد کنند.

با توجه به عدم تأیید فرضیه‌های، مدل نهایی پژوهش به‌صورت شکل (۲) ارائه می‌شود.



شکل ۲. مدل نهایی پژوهش

به‌طورکلی نتایج پژوهش نشان داد که هوش هیجانی نقش مهمی در به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی ایفا می‌کند. به اشتراک‌گذاری دانش صریح به‌جای ارزیابی هیجانی، تحت تأثیر عوامل خارجی قرار می‌گیرد. تنظیم هیجان به‌عنوان جزء حیاتی در پرورش تعاملات مثبت در محل کار و رفتارهای به اشتراک‌گذاری دانش ظاهر می‌شود.

با عنایت به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود:

- مدیران کتابخانه‌های عمومی ترتیبی اتخاذ کنند تا کتابداران کتابخانه‌های عمومی درک درستی از احساسات خود در محیط کار داشته باشند. توانایی برقراری ارتباط با دیگران و درک احساسات خود می‌توان زمینه انجام فعالیت اشتراک‌گذاری دانش ضمنی در محل کار را فراهم نماید.

- تنظیم هیجان و عدم‌پیشانی روانی می‌تواند فرصت کافی را برای پرداختن به فعالیت‌های جمعی در محل کار فراهم نماید. بر این اساس پیشنهاد می‌شود، مدیران کتابخانه‌های عمومی عوامل منفی محیط کتابداران را حتی‌الامکان کنترل کنند تا کتابداران بتوانند به‌دوراز استرس شغلی به فعالیت‌های تیمی و اشتراک‌گذاری دانش اقدام نمایند.

- در پژوهش‌های آینده نقش واسطه و همچنین متغیرهای تعدیل‌کننده در ارتباط بین ابعاد هوش هیجانی و رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش (ضمنی و آشکار) مورد بررسی قرار گیرد. بررسی نقش متغیرهای میانجی به شناسایی عواملی کمک می‌کند که چرایی ارتباط بین ابعاد هوش هیجانی و رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش (ضمنی و آشکار) را توضیح می‌دهند. آزمایش نقش متغیرهای تعدیل‌کننده پاسخ می‌دهد که تحت چه شرایطی رابطه بین ابعاد هوش هیجانی و رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش (ضمنی و آشکار) توسط تعدیل‌کننده (ها) تقویت یا تضعیف می‌شود.

- همچنین، پژوهش‌های آینده می‌تواند بر فرآیند تبدیل رفتار اشتراک‌گذاری دانش، به‌ویژه، تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار تمرکز کند. این امر به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد تا با جلوگیری از دست دادن دانش ضمنی درون‌سازمانی که هنگام خروج کارکنان از سازمان رخ می‌دهد، بیشترین بهره را ببرند. در نهایت، محققان در آینده همچنین می‌توانند بر کاوش نقش احساسات منفی بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش کارکنان تمرکز کنند. از آنجایی که نقش احساسات منفی در این زمینه چندان مورد بررسی قرار نگرفته است، ممکن است به یافته‌های جالبی منجر شود.

References

- Abzari, M., Shahin, A., & Abasaltian, A. (2014). Developing a conceptual framework for knowledge sharing behavior by considering emotional, social and cognitive intelligence competencies. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 4(1), 230.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=ba5c4cc6063b77b154a6132784565b42a3d0c9bc>
- Ansari, Amirul Hasan; & Malik, Shehla. (2017). Ability-based emotional intelligence and knowledge sharing: The moderating role of trust in co-workers. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47(2), 211–227.
<https://doi.org/10.1108/VJKMS-09-2016-0050>
- Bartol, Kathryn M; & Srivastava, Abhishek. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64–76. <https://doi.org/10.1177/107179190200900105>

- Bibi, Sadia; & Ali, Amjad. (2017). Knowledge sharing behavior of academics in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 9(4), 550–564. <https://doi.org/10.1108/JARHE-11-2016-0077>
- Biranvand, Ali; Jafari, Nosrat; Bohlool, Fatemeh; & Samie, Mohammad Ebrahim. (2024). The role of intergenerational knowledge in the relationship between autonomy motivation, task interdependence and the importance of tasks with tacit knowledge sharing Librarians of public libraries. *Research on Information Science and Public Libraries*, 30215–30216. <https://publij.ir/article-1-2475-fa.html>. (In Persian)
- Biranvand, Ali; Shojaeifard, Ali; Zarei, Somayyeh; & Arjmand Kerman, Roya. (2024). Investigating the effect of interpersonal trust on the transfer of tacit knowledge secondary school teachers. *Library and Information Science Research*. <https://doi.org/10.22067/infosci.2024.84088.1176>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382–388. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- Habibi, A. & Sarabadani, M. (2022). *SPSS Practical Training*. Tehran: Narvan. <https://www.adinehbook.com/>
- Hatamleh, Amer. (2021). Does Emotional Intelligence Prompt Knowledge Sharing Behavior among Academic Staff. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 24–37. <https://www.proquest.com/docview/2623915716?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Hislop, Donald; Bosua, Rachelle; & Helms, Remko. (2018). *Knowledge management in organizations: A critical introduction*. Oxford university press. <https://research.ou.nl/en/publications/knowledge-management-in-organizations-a-critical-introduction>
- Jamshed, Samia; & Majeed, Nauman. (2019). Relationship between team culture and team performance through lens of knowledge sharing and team emotional intelligence. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 90–109. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2018-0265>
- Jiang, Hongyan; Jiang, Xianjin; Sun, Peizhen; & Li, Xiuping. (2021). Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior. *Management Decision*, 59(2), 358–371. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2019-0848>
- Kluver, Elizabeth. (2024). *Emotional Intelligence and Perceived Knowledge-Sharing Behaviors Among Human Resource Leaders in Manufacturing Industries*. Capella University. <https://www.proquest.com/openview/f1d73f0240331f733f06d859b059ee42/1?cbl=18750&diss=y&pq-origsite=gscholar>
- Kucharska, Wioleta; Wildowicz-Giegiel, Anna; & Bedford, Denise AD. (2018). The mediation function of job satisfaction's between organizational culture dimensions and knowledge sharing. In *Proceedings of the 19th European Conference of Knowledge Management* (Vol. 1, pp. 430–438). <https://mostwiedzy.pl/pl/publication/the-mediation-function-of-job-satisfaction-s-between-organizational-culture-dimensions-and-knowledge,146534-1>
- Lyu, Yijing; & Zhu, Hong. (2019). The predictive effects of workplace ostracism on employee attitudes: A job embeddedness perspective. *Journal of Business Ethics*, 158, 1083–1095. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3741-x>

- Malik, Shehla. (2021a). How multidimensional emotional intelligence impacts intra-organizational knowledge sharing behaviours of employees? *Global Knowledge, Memory and Communication*. <https://doi.org/10.1108/GKMC-09-2020-0147>
- Malik, Shehla. (2021b). The nexus between emotional intelligence and types of knowledge sharing: does work experience matter? *Journal of Workplace Learning*, 33(8), 619-634. <https://doi.org/10.1108/JWL-10-2020-0170>
- Mantegh, Hassan; Zandian, Fatemeh; Hassanzadeh, Mohammad; & Sharif, Atefeh. (2023). Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Trust and Knowledge Sharing. *Library and Information Science Research*, 13(2), 5-26. <https://doi.org/10.22067/infosci.2023.80467.1148>
- Mattingly, Victoria; & Kraiger, Kurt. (2019). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*, 29(2), 140–155. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.03.002>
- Mayer, John D; Salovey, Peter; Caruso, David R; & Cherkasskiy, Lillia. (2011). *Emotional intelligence*. Cambridge University Press. <https://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511977244.027>
- McInerney, Claire. (2002). Knowledge management and the dynamic nature of knowledge. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 53(12), 1009–1018. <https://doi.org/10.1002/asi.10109>
- Nahapiet, Janine; & Ghoshal, Sumantra. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>
- Najafpour Moghadam, Parvin; Biranvand, Ali; & Rasekh Jahromi, Erfaneh. (2023). Investigating the Effect of Organizational Climate on Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior (Case Study: Knowledge-Based Companies in Fars Province). *Library and Information Science Research*, 13(2), 197-216. <https://doi.org/10.22067/infosci.2023.77844.1126>
- Naz, Shumaila; Li, Cai; Nisar, Qasim Ali; & Rafiq, Muhammad. (2019). Linking emotional intelligence to knowledge sharing behaviour: mediating role of job satisfaction and organisational commitment. *Middle East Journal of Management*, 6(3), 318–340. <https://dx.doi.org/10.1504/MEJM.2019.098598>
- Nonaka, Ikujiro; & Takeuchi, Hirotaka. (1995). *The creation-knowledge company*. New York: Oxford University Press. https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/65750496/COBRA_proceedings.pdf#page=183
- Nonaka, Ikujiro; & Takeuchi, Hirotaka. (2007). The knowledge-creating company. *Harvard Business Review*, 85(7/8), 162. https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/65750496/COBRA_proceedings.pdf#page=183
- Oyadiwa, Riandy. (2022). Effect of Emotional Intelligence to Innovative Work Behavior of Employees Mediated with Tacit Knowledge Sharing in Education Department of Aceh. *Jurnal Kawistara*, 12(1), 49–63. <https://doi.org/10.22146/kawistara.71574>
- Priyadarshi, Pushpendra; & Premchandran, Rajesh. (2019). Millennials and political savvy—the mediating role of political skill linking core self-evaluation, emotional intelligence and knowledge sharing behaviour. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(1), 95–114. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2018->

- Rechberg, Isabel DW. (2020). Emotional intelligence and knowledge management: A necessary link? *Knowledge and Process Management*, 27(1), 15–24. <https://doi.org/10.1002/kpm.1625>
- Rechberg, Isabel DW; & Essig, Elena. (2023). How knowledge sharing and emotional intelligence drive team performance. *European Management Review*. <https://doi.org/10.1111/emre.12614>
- Reychav, Iris; & Weisberg, Jacob. (2010). Bridging intention and behavior of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 14(2), 285–300. <https://doi.org/10.1108/13673271011032418>
- Salovey, Peter; & Mayer, John D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Schön, Donald A. (1992). The theory of inquiry: Dewey's legacy to education. *Curriculum Inquiry*, 22(2), 119–139. <https://doi.org/10.1080/03626784.1992.11076093>
- Shahbazi, R. and Beheshtdost, F. (2024). The Relationship between Emotional Intelligence and Knowledge Sharing: The Mediating Role of Communication Skills and Social Media Literacy (Study Case: Public librarians of East Azarbaijan Province). *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, (In Press), https://jks.atu.ac.ir/article_17716.html
- Shariq, Syed Muhammad; Mukhtar, Umer; & Anwar, Suleman. (2019a). Mediating and moderating impact of goal orientation and emotional intelligence on the relationship of knowledge oriented leadership and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 332–350. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2018-0033>
- Shariq, Syed Muhammad; Mukhtar, Umer; & Anwar, Suleman. (2019b). Mediating and moderating impact of goal orientation and emotional intelligence on the relationship of knowledge oriented leadership and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 332–350. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2018-0033>
- Smith, Elizabeth A. (2001). The role of tacit and explicit knowledge in the workplace. *Journal of Knowledge Management*, 5(4), 311–321. <https://doi.org/10.1108/13673270110411733>
- Tamta, Vandana; & Rao, MK. (2017). Linking emotional intelligence to knowledge sharing behaviour: organizational justice and work engagement as mediators. *Global Business Review*, 18(6), 1580–1596. <https://ideas.repec.org/a/sae/globus/v18y2017i6p1580-1596.html>
- Teixeira, Jaime; Oliveira, Mírian; Curado, Carla; & Araujo, Clécio. (2023). Practices that Mitigate Organizational Knowledge Hiding: A Systematic Literature Review. In *ECKM 2023 24th European Conference on Knowledge Management Vol 2*. Academic Conferences and publishing limited. <https://www.proquest.com/docview/2871351187?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true&sourcetype=Conference%20Papers%20%20Proceedings>
- Van Den Hooff, Bart; Schouten, Alexander P; & Simonovski, Stojan. (2012). What one feels and what one knows: the influence of emotions on attitudes and intentions towards knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 148–158. <https://doi.org/10.1108/13673271211198990>
- Wang, Guang-Hui; Li, Jia-Hui; Liu, Hui; & Zaggia, Cristina. (2023). The association

- between workplace ostracism and knowledge-sharing behaviors among Chinese university teachers: The chain mediating model of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14, 1030043. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1030043>
- Wong, Chi-Sum; & Law, Kenneth S. (2017). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. In *Leadership perspectives* (pp. 97–128). Routledge. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
- Zaman, Umer; Nawaz, Shahid; Shafique, Owais; & Rafique, Saba. (2021). Making of rebel talent through workplace ostracism: A moderated-mediation model involving emotional intelligence, organizational conflict and knowledge sharing behavior. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1941586. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1941586>
- Zhang, Ying; Xiong, Puzhen; Zhou, Wei; Sun, Lang; & Cheng, Edwin TC. (2023). Exploring the longitudinal effects of emotional intelligence and cultural intelligence on knowledge management processes. *Asia Pacific Journal of Management*, 40(4), 1555–1578. <https://doi.org/10.1007/s10490-022-09825-w>
- Zsigmond, Tibor; & Mura, Ladislav. (2023). Emotional intelligence and knowledge sharing as key factors in business management-evidence from Slovak SMEs. *Economics & Sociology*, 16(2), 248–264. DOI:10.14254/2071-789X.2023/16-2/15