

## بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره))

دکتر پرناز بنیسی<sup>۱</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری انجام شده است. روش تحقیق از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) به تعداد ۶۲۴ نفر تشکیل داده‌اند. حجم نمونه مطابق با جدول مورگان برابر با ۲۳۴ نفر برآورد شد و این تعداد به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین جامعه آماری انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، سه پرسشنامه استاندارد در مقیاس پنج ارزشی لیکرت با عناوین پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) با ضریب پایایی ۰/۸۶، پرسشنامه هوش هیجانی برادبری و گریوز (۲۰۰۵) با ضریب پایایی ۰/۸۲ و پرسشنامه مدیریت دانش شرون لاوسون (۲۰۰۴) با ضریب پایایی ۰/۸۸ بوده است. داده‌های گردآوری شده به کمک آزمون‌های K-S و رگرسیون چندگانه از طریق نرم‌افزار آماری SPSS-22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج به دست آمده نشان داد که ۱- بین مدیریت دانش با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد و مدیریت دانش ۶۷/۱ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری را از طریق ابعاد خلق دانش، ذخیره دانش، سازماندهی دانش، کسب دانش، کاربرد دانش و انتشار دانش تبیین می‌کند. ۲- بین هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد و هوش هیجانی ۶۱/۷ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری را از طریق ابعاد خودمدیریتی، خودآگاهی، مدیریت رابطه، آگاهی اجتماعی تبیین می‌کند.

واژگان کلیدی: مدیریت دانش، هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۰۲/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۰۵/۱۳

۱- استادیار گروه روانشناسی و مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب [parenazbanisi2017@gmail.com](mailto:parenazbanisi2017@gmail.com)

## مقدمه

در جامعه امروز، بهبود کیفیت زندگی کاری منابع انسانی به عنوان یکی از فنون بهبود سازمانی مورد توجه سازمان‌های هزاره سوم قرار گرفته است و اعتقاد بر آن است که عملکرد کارکنان تحت تاثیر اهمیت دادن به کیفیت زندگی کاری است (گیسا و مانی،<sup>۱</sup> ۲۰۱۶؛ آزریل<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۰؛ هایاشی،<sup>۳</sup> ۲۰۰۵) و بی‌توجهی به مقوله کیفیت زندگی کاری کارکنان، از اثربخشی و کارایی سازمان به شدت می‌کاهد (غلامی، ۱۳۸۸). مفهوم کیفیت زندگی کاری با یک جنبه مهم مسئولیت اجتماعی سروکار دارد. بدین سبب که آنچه برای افراد در محیط کار حادث می‌شود، ممکن است تسری یابد و روی جنبه‌های زندگی، غیر از کارشان تاثیر بگذارد، لذا کار مدیران یک جنبه مهم اجتماعی دارد. مدیریت ضعیف افراد در محل کار، می‌تواند نه تنها کیفیت زندگی کاری، بلکه کیفیت زندگی‌شان را به طور کلی پایین آورد، صد البته مدیریت خوب می‌تواند هر دو را افزایش دهد (شرمرهورن،<sup>۴</sup> ترجمه ایران نژادپاریزی، ۱۳۸۹).

طبق تعاریف ارائه شده، کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید (آرمسترانگ<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). در تعریفی کلی، کیفیت زندگی کاری عبارت است از عکس‌العمل کارکنان نسبت به کار، به ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی (کامینگز،<sup>۶</sup> ترجمه محمدزاده، ۱۳۹۰). کیفیت بالای زندگی کاری از طریق برقراری ارتباطات صحیح انسانی قابل دستیابی است (ون‌هیجست،<sup>۷</sup> ۲۰۱۵). یافته‌های مطالعاتی بیانگر آن است که توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان، کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها را به همراه داشته است (گوردون،<sup>۸</sup> ۲۰۱۰؛ داچ،<sup>۹</sup> ۱۹۹۳). به طور کلی، کیفیت زندگی کاری سبب شده است تا کارکنان راضی‌تر از گذشته بوده و در محیط کاری با علاقه بیشتری به انجام امور محوله بپردازند و نسبت به سازمان وفاداری بیشتری نشان دهند و بهره‌وری بیشتری را موجب گردند (گودوین،<sup>۱۰</sup> ۲۰۰۷).

به اعتقاد هارولد کانتز<sup>۱۱</sup> برنامه کیفیت زندگی کاری یکی از جالب‌ترین و در عین حال موثرترین روش‌های برانگیختن منابع انسانی است. این برنامه نشان دهنده یک روش نظام‌گونه در طراحی شغل‌ها و یک راهگشای نویدبخش در قلمرو گسترده توسعه شغلی است که ریشه در نگرش نظام‌های فنی - اجتماعی در مدیریت دارد. کیفیت زندگی کاری نه تنها یک نگرش و روش گسترده در مورد توسعه شغلی است؛ بلکه زمینه‌ای میان رشته‌ای از پژوهش و عمل است که روانشناسی و توسعه سازمانی، نظریه انگیزه و رهبری و روابط صنعتی را به هم پیوند می‌دهد (خادم، ۱۳۹۲). اساساً، سازمان‌ها به چهار دلیل بایستی به کیفیت زندگی کاری اهمیت دهند:

۱- کیفیت زندگی کاری به عنوان فرهنگ، که سطح بالایی از تعهد متقابل را بین افراد و سازمان به وجود می‌آورد؛ به این معنا که افراد به اهداف سازمانی و توسعه آن متعهد باشند و سازمان نیز به نیازهای افراد و بالندگی آنان متعهد باشد.

1- Geetha &amp; Mani

2- Azril

3- Hayashi

4- Shermerhoorn

5- Armstrong

6- Cominges

7- Van Heijst

8- Gordon

9- Deutsch

10- Goodwin

11- Harold Kantz

- ۲- کیفیت زندگی کاری به عنوان یک هدف که بهبود عملکرد سازمانی را از طریق ایجاد مشاغل و محیط‌های کاری چالشی‌تر، راضی‌کننده‌تر و موثرتر برای افراد در کلیه سطوح سازمان فراهم می‌کند.
- ۳- کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فرایند که موجبات تحقق اهداف را از طریق دخالت دادن و مشارکت دادن کلیه افراد سازمان فراهم می‌نماید.
- ۴- کیفیت زندگی کاری به عنوان یک پدیده‌ای که امروزه از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز قابل مشاهده است؛ کیفیت زندگی کاری یک بحث خیلی مهم است زیرا نحوه جذب و حفظ و نگهداری کارکنان آینده سازمان را تعیین می‌کند (نادلر و لاولر،<sup>۱</sup> ۲۰۱۱).
- بر اساس یافته‌های اخیر محققان، از جمله مسائلی که در بهبود زندگی بشر تاثیر مستقیم دارد، مقوله هوش هیجانی است (ماچرا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). هوش هیجانی مفهومی است که به قدمت رفتار انسانی است. از انجیل عهد قدیم و عهد جدید و فلاسفه یونانی گرفته تا شاعر و نمایشنامه‌نویس انگلیسی ویلیام شکسپیر،<sup>۳</sup> توماس جفرسون<sup>۴</sup> از متفکرین اصلی و بنیانگذاران آمریکا و روانشناسی مدرن، جنبه هیجانی منطق به عنوان عنصر بنیادین سرشت انسان مطرح شده است. کسانی که هوش هیجانی خود را تقویت می‌کنند و آن را توسعه داده و به حد بالایی از کمال می‌رسانند، یک قابلیت انحصاری به دست می‌آورند تا در شرایط و موقعیت‌هایی که دیگران در آنها قرار می‌گیرند و دچار رنج می‌شوند، به خوبی شکوفا شوند. هوش هیجانی چیزی در درون هر یک از انسان‌ها است که تا حدی نامحسوس تعیین می‌کند که فرد چگونه رفتار خود را اداره کند، چگونه با مشکلاتی که در اجتماع با آنها مواجه می‌شود، کنار بیاید و چه تصمیماتی بگیرد که در نهایت به نتایج مثبتی ختم گردد (گنجی، ۱۳۸۵). به همین دلیل است که امروزه مفهوم هوش هیجانی در سازمان‌ها و توسعه نیروی انسانی به کار گرفته می‌شود تا بر مهارت‌های مهمی که در محیط کار، غیر از قابلیت‌های تخصصی مربوط به شغل لازم است، تاکید کنند (سالوی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۹؛ چان،<sup>۶</sup> ۲۰۰۷).
- طبق تعاریف ارائه شده، هوش هیجانی به توانایی درک، کنترل و ارزیابی احساسات اشاره می‌کند (چری،<sup>۷</sup> ۲۰۱۵). گلمن<sup>۸</sup> (۱۹۹۹) هوش هیجانی را شامل ظرفیت فرد برای قبول واقعیات، انعطاف‌پذیری، توانایی حل مشکلات، توانایی مقابله با استرس و تکنه‌ها می‌داند. وی هوش هیجانی را از هوش عمومی منفک کرده و به نظر او هوش هیجانی، شیوه استفاده بهتر از هوش‌بهر را از طریق خودکنترلی، اشتیاق، پشتکار و خودانگیزی شکل می‌دهد. وی همچنین بر این باور است که هوش هیجانی، مولفه‌های خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه را شامل می‌شود (صبحی‌قراملکی، ۱۳۹۱). مطالعات انجام شده بیان می‌دارند هوش هیجانی یکی از مهارت‌ها و توانمندی‌هایی است که با موفقیت در زندگی فردی و سازمانی ارتباط مستقیم دارد (ضیاءالدینی و نارویی،<sup>۹</sup> ۲۰۱۳). به‌طوریکه بهره‌گیری از این نوع هوش را عامل بسیار مهمی برای تغییر و بهبود برنامه‌های زندگی افراد دانسته‌اند (مستر<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). گلمن بیان می‌دارد که هوش هیجانی برای تصمیم‌گیری مهم است؛ زیرا نحوه اثربخشی فرد در مدیریت احساسات خود و درک احساسات دیگران می‌تواند بر کیفیت تصمیمات وی تاثیرگذار باشد (دوبرین،<sup>۱۱</sup> ترجمه معمارزاده و همکاران، ۱۳۸۹). در پژوهش‌های مختلفی که پیرامون رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان

- 
- 1- Nadler & Lawler
  - 2- Machera
  - 3- William Shakespeare
  - 4- Thomas Jefferson
  - 5- Salovey
  - 6- Chan
  - 7- Chery
  - 8- Golman
  - 9- Ziauddin & Naroei
  - 10- Mestre
  - 11- Dubrian

سازمان‌های مختلف انجام شده، محققان به وجود ارتباط مثبت بین هر دو متغیر اذعان داشته‌اند (عبدالهی و پورموند، ۱۳۹۲؛ شریفی و اسلامیه، ۱۳۹۱؛ ساریکا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۵ و فرحبخش، ۲۰۱۲).

مفهوم دیگری که در این تحقیق مورد مطالعه قرار می‌گیرد، مدیریت دانش است. در سال‌های اخیر سازمان‌های مختلف پیوستن به روند دانش را آغاز کرده و مفاهیم جدیدی چون کار دانشی، دانشکار، مدیریت دانش و سازمان‌های دانشی خبر از شدت یافتن این روند می‌دهند. پیتر دراکر<sup>۲</sup> با به کارگیری این واژگان خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها می‌دهد که در آنها به جای قدرت بازو قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه در آینده جوامعی می‌توانند انتظار توسعه و پیشرفت داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند (الوانی، ۱۳۹۰). مدیریت دانش عبارت است از سیستمی برای اداره، جمع‌آوری، اصلاح و اشاعه دانش در تمام اشکال آن در یک سازمان (ابطحی و همکاران، ۱۳۹۰). هانیس<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) مدیریت دانش را فرآیندی می‌داند که مبتنی بر چهار رکن است:

۱- محتوا: به نوع دانش (آشکار یا نهفته بودن) مربوط می‌شود.

۲- مهارت: دستیابی به مهارت‌هایی جهت استخراج دانش.

۳- فرهنگ: فرهنگ سازمان‌ها باید مشوق توزیع دانش و اطلاعات باشد.

۴- سازماندهی: سازماندهی دانش‌های موجود (اسلامیه و ملائیان، ۱۳۹۲).

مدیریت دانش منافع زیادی برای سازمان‌ها دارد. منافع مدیریت دانش در یک سازمان در سطح (فردی و سازمانی) است؛ در سطح فردی مدیریت دانش به کارکنان امکان می‌دهد که مهارت‌ها و تجربیات خود را از طریق همکاری با دیگران و سهیم شدن در دانش آنها و یادگیری ارتقاء دهند تا به رشد حرفه‌ای دست یابند. در سطح سازمانی، مدیریت دانش چهار منفعت عمده برای یک سازمان دارد؛ ارتقای عملکرد سازمان از طریق کارایی، بهره‌وری، کیفیت و نوآوری، لذا سازمان‌ها مدیریت دانش را به منزله یک راهبرد و امتیاز رقابتی به حساب می‌آورند (سیف‌الهی و داوری، ۱۳۸۹). محققان در پژوهش‌های مختلف، به وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری اذعان داشته‌اند (موسیوند و همکاران، ۱۳۹۴؛ ناظم و معدنکار، ۱۳۹۲؛ طهماسبی عمده، ۱۳۹۲؛ حسین‌زاده، ۲۰۱۶؛ معصومی<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۴).

اساساً، مدیریت دانش، هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری از متغیرهای مهمی هستند که توجه به آنها جهت رشد و تعالی سازمان‌ها دارای اهمیت می‌باشد. در سازمانی آموزشی همچون دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) که هدف اصلی آن ارائه خدمات مناسب و افزایش سطح آگاهی، دانش و یادگیری اصول و فنون نوین نظامی می‌باشد، آگاهی یافتن از نحوه ارتباط بین سه متغیر یاد شده، موجبات بهبود و افزایش خدمت‌رسانی در کارکنان به عنوان مهمترین عنصر این سازمان را فراهم می‌آورد. چرا که ماندگاری و بقای دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) همچون هر سازمان دیگری به ویژه در دوران رقابت‌پذیر امروز، در گرو فرایند کسب و در پی آن، انتشار دانش بوده و از سویی دیگر، برخورداری از هوش هیجانی به دلیل کاربردهای فراوانی که دارد، روند کیفیت زندگی کاری را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. با عنایت به این امر و با استناد به پیشینه پژوهشی ارائه شده، هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری در کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) از طریق مدل مفهومی ارائه شده (شکل شماره ۱) می‌باشد.

1- Sarika

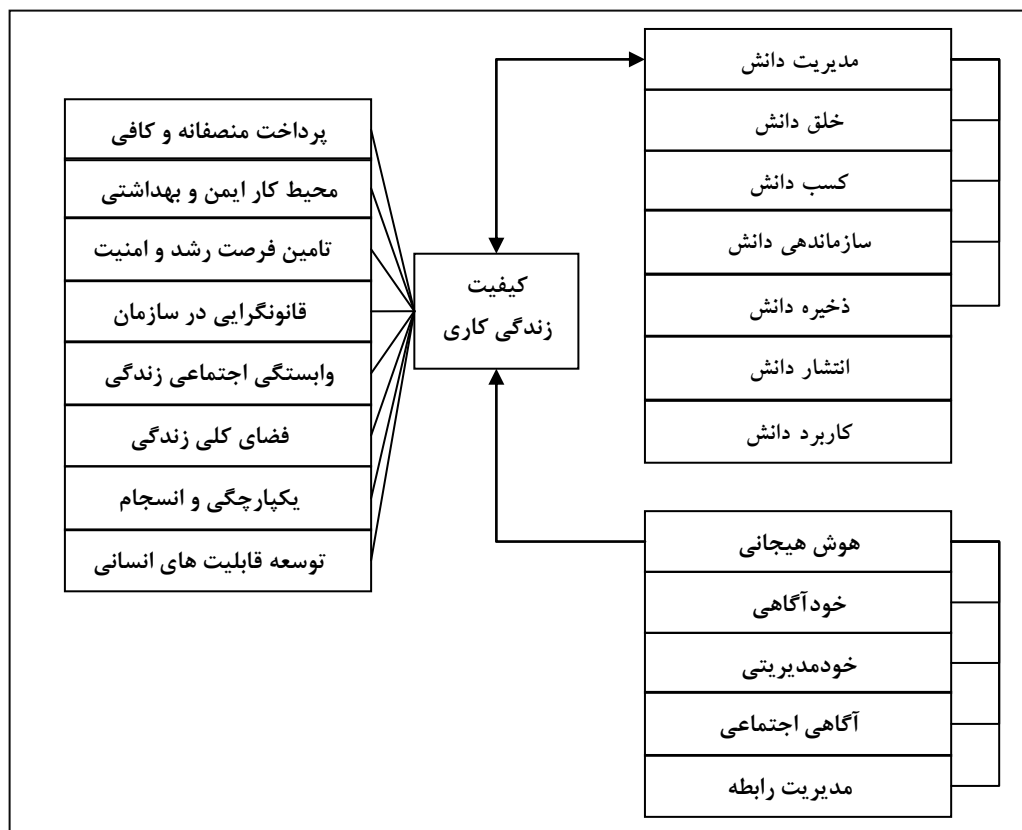
2- Farahbakhsh

3- Piter Druker

4- Hanis

5- HosseinZadeh

6- Masomi



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

## روش اجرای تحقیق

روش تحقیق: این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و روش انجام آن توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در سال ۱۳۹۵ تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۶۲۴ نفر است. با مراجعه به جدول تعیین حجم نمونه «مورگان» مشخص شد که تعداد ۲۳۴ نمونه، معرف جامعه آماری پژوهش می‌باشند و برای انتخاب نمونه نیز از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها: ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد زیر که هر سه به صورت بسته پاسخ هستند، می‌باشد:

پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه توسط والتون<sup>۱</sup> (۱۹۷۳) طراحی شده است و دارای ۳۲ عبارت است که هشت بعد پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، توسعه قابلیت های انسانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. مقیاس این پرسشنامه پنج ارزشی لیکرت است. شریفی و اسلامیه (۱۳۹۱) در نمونه‌ای ۳۰ نفره، ضریب پایایی کل پرسشنامه والتون را ۰/۸۵ و برای هر یک از ابعاد، به ترتیب ضرایب ۰/۷۶، ۰/۸۰، ۰/۸۰، ۰/۷۴، ۰/۸۱، ۰/۸۲، ۰/۷۰، ۰/۷۳ را گزارش داده‌اند. در این پژوهش ضریب آلفای به دست آمده کلی برابر با ۰/۸۶ و برای هر یک از ابعاد به ترتیب برابر با ۰/۷۹، ۰/۸۲، ۰/۸۰، ۰/۷۳، ۰/۸۰، ۰/۸۳، ۰/۷۱، ۰/۷۲ به دست آمده است.

1- Walton

**پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی:** این پرسشنامه توسط برادبری و گریوز<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) طراحی شده است و دارای ۲۸ عبارت است که چهار بعد خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه را مورد سنجش قرار می‌دهد. مقیاس این پرسشنامه پنج ارزشی لیکرت است. این آزمون در ایران، توسط «مهدی گنجی» ترجمه و کار هنجاریابی آن توسط دکتر «حمزه گنجی» انجام گرفته است. به طوریکه پایایی آن از طریق بازآزمایی در یک گروه ۳۶ نفری برای چهار مهارت تشکیل دهنده هوش هیجانی و کل هوش هیجانی به ترتیب برابر با ۰/۷۸، ۰/۸۶، ۰/۷۰، ۰/۷۳ و ۰/۸۹ بوده است (گنجی، ۱۳۸۵). در این پژوهش ضریب آلفای به دست آمده کلی برابر با ۰/۸۲ و برای هر یک از ابعاد به ترتیب برابر با ۰/۸۰، ۰/۷۶، ۰/۷۳، ۰/۷۵ به دست آمده است.

**پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش:** این پرسشنامه توسط شرون لاوسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) طراحی شده است و دارای ۲۴ عبارت است که شش بعد خلق دانش، کسب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش را مورد سنجش قرار می‌دهد. مقیاس این پرسشنامه پنج ارزشی لیکرت است. لاوسون، رویی این پرسشنامه را از طریق همبستگی به اثبات رسانیده و ضرایب پایایی برای مولفه خلق دانش را ۰/۸۴، کسب دانش را ۰/۸۹، سازماندهی دانش را ۰/۸۶، ذخیره دانش را ۰/۸۸، انتشار دانش را ۰/۸۹ و کاربرد دانش را ۰/۸۰ اعلام نموده است. آیین‌بیدختی و همکاران (۱۳۹۰) ضریب پایایی این ابزار را برای خلق دانش را ۰/۸۵، کسب دانش را ۰/۸۶، سازماندهی دانش را ۰/۷۲، ذخیره دانش را ۰/۷۳، انتشار دانش را ۰/۶۹ و کاربرد دانش را ۰/۷۱ اعلام نموده‌اند. در این پژوهش ضریب آلفای به دست آمده کلی برابر با ۰/۸۸ و برای هر یک از ابعاد به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۸۵، ۰/۷۳، ۰/۸۴، ۰/۸۰، ۰/۷۷ به دست آمده است. **روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:** تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک دو آزمون K-S و رگرسیون چندگانه انجام شده است. تمامی مراحل نیز به کمک نرم‌افزار آماری SPSS-22 انجام شده است.

### یافته‌های تحقیق

بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌های پژوهش

جدول (۱) نتایج آزمون K-S

متغیر اصلی	متغیرهای فرعی	K-S	Sig
مدیریت دانش	خلق دانش	2.165	.173
	کسب دانش	2.148	.211
	سازماندهی دانش	2.205	.205
	ذخیره دانش	2.151	.154
	انتشار دانش	2.298	.227
	کاربرد دانش	2.231	.405
کیفیت زندگی کاری	کلی	2.328	.266
	پرداخت منصفانه و کافی	2.188	.253
	محیط کار ایمن و بهداشتی	2.167	.123
	تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	2.214	.171
	قانونگرایی در سازمان	2.139	.124
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	2.189	.209	

1- Bradberry & Greaves

2- Sharon Lawson

.171	2.185	فضای کلی زندگی	
.167	2.172	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار	
.144	2.167	توسعه قابلیت های انسانی	
.126	2.252	کلی	
.223	1.199	خودآگاهی	
.074	2.176	خودمدیریتی	
.089	2.465	آگاهی اجتماعی	هوش هیجانی
.097	2.147	مدیریت رابطه	
.145	2.325	کلی	

مطابق با جدول شماره ۱ سطح معنی داری های به دست آمده در تمام متغیرها بزرگتر از  $0/05$  است و با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت داده های پژوهش از ویژگی نرمال بودن تبعیت می کنند و می بایست از آزمون های پارامتریک برای تحلیل داده ها استفاده نمود.

**فرضیه تحقیق:** بین مدیریت دانش و هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۲) مدل همبستگی چندگانه

خطای معیار برآورد	ضریب تعیین اصلاح شده	ضریب تعیین	همبستگی چندگانه	
.32025	.671	.679	.824	مدیریت دانش
.34559	.617	.623	.790	هوش هیجانی

مطابق با جدول شماره ۲ ضریب همبستگی چندگانه بین مدیریت دانش با کیفیت زندگی کاری برابر با  $0/824$  و بین هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری برابر با  $0/790$  است که این میزان ها، همبستگی بالایی را نشان می دهد. ضریب تعیین اصلاح شده نیز به ترتیب برابر با  $0/679$  و  $0/623$  است که نشان می دهد مدیریت دانش  $67/1$  درصد و هوش هیجانی  $61/7$  درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری را تبیین می کنند.

جدول (۳) معناداری همبستگی چندگانه

Sig	F	مجذور میانگین	df	مجموع مجذورات	مدل رگرسیون	
.000	80.162	8.222	6	49.330	رگرسیون	مدیریت دانش
		.103	227	23.282	باقیمانده	
			233	72.611	کل	
.000	94.746	11.315	4	45.262	رگرسیون	هوش هیجانی
		.119	229	27.349	باقیمانده	
			233	72.611	کل	

مطابق با جدول شماره ۳ مقدار F های محاسبه شده  $80/162$  و  $94/746$  در سطح  $0/05$  معنی دار است. بدین معنا که همبستگی چندگانه محاسبه شده معنی دار بوده و می توان آن را به جامعه آماری تعمیم داد.

جدول (۴) ضرایب بتا برای پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری از طریق مدیریت دانش و هوش هیجانی

Sig	آماره t	ضریب بتای اصلاح شده	ضرایب خام		مدل (ثابت)	
			خطای معیار	بتا		
.000	20.023		.085	1.692	(ثابت)	
.000	4.940	.514	.042	.207	خلق دانش	
.000	4.190	.295	.030	.126	کسب دانش	
.001	3.302	.342	.045	.148	سازماندهی دانش	مدیریت دانش
.000	12.005	.478	.015	.183	ذخیره دانش	
.006	2.777	.110	.015	.043	انتشار دانش	
.000	7.471	.286	.014	.107	کاربرد دانش	
.000	19.456		.087	1.693	(ثابت)	
.000	7.563	.309	.016	.125	خودآگاهی	
.000	10.079	.411	.017	.169	خودمدیریتی	هوش هیجانی
.011	2.552	.293	.047	.120	آگاهی اجتماعی	
.010	2.582	.296	.049	.127	مدیریت رابطه	

مطابق با جدول شماره ۴ سهم ابعاد مدیریت دانش در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری به ترتیب زیر می‌باشد:

- ۱- خلق دانش به مقدار ۰/۵۱۴ واحد.
  - ۲- ذخیره دانش به مقدار ۰/۴۷۸ واحد.
  - ۳- سازماندهی دانش به مقدار ۰/۳۴۲ واحد.
  - ۴- کسب دانش به مقدار ۰/۲۹۵ واحد.
  - ۵- کاربرد دانش به مقدار ۰/۲۸۶ واحد.
  - ۶- انتشار دانش به مقدار ۰/۱۱۰ واحد.
- سهم ابعاد هوش هیجانی نیز در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری به ترتیب زیر می‌باشد:
- ۱- خودمدیریتی به مقدار ۰/۴۱۱ واحد.
  - ۲- خودآگاهی به مقدار ۰/۳۰۹ واحد.
  - ۳- مدیریت رابطه به مقدار ۰/۲۹۶ واحد.
  - ۴- آگاهی اجتماعی به مقدار ۰/۲۹۳ واحد.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که بین مدیریت دانش با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد و مدیریت دانش ۶۷/۱ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری را از طریق ابعاد خلق دانش، ذخیره دانش، سازماندهی دانش، کسب دانش، کاربرد دانش و انتشار دانش تبیین می‌کند. بین نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات انجام شده توسط موسیوند و همکاران (۱۳۹۴)، ناظم و معدنکار (۱۳۹۲)، طهماسبی عمله (۱۳۹۲)، حسین‌زاده (۲۰۱۶) و معصومی و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی وجود دارد. در تبیین یافته به دست آمده باید بیان داشت که مدیریت دانش به خلق، اشتراک‌گذاری و نفوذ دادن دانش در فکر، ذهن و تخیل افراد می‌پردازد و تلاش می‌کند تا دانش‌های پراکنده شده در افراد سازمان را بگونه‌ای جمع‌آوری و مدیریت کند تا به خلق دانشی جدید منجر گردد (ملهورترا، ۲۰۰۰).

نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که بین هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد. اساساً، افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردار هستند، مهارت کنترل، تشخیص و استفاده از توانش‌های هیجانی را



دارند و به رویدادهای تنش‌زا به عنوان چالش و فرصتی برای یادگیری نگاه می‌کنند، نه تهدیدی برای امنیت‌شان. در نتیجه این امر، اختلالات فیزیولوژیکی و هیجانی کمتری را تجربه می‌کنند و بالطبع، از کیفیت زندگی بالاتری برخوردار می‌شوند (حسینیان و همکاران، ۱۳۹۰) که این امر در پژوهش حاضر نیز به اثبات رسید و مشخص شد هوش هیجانی ۶۱/۷ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری را از طریق ابعاد خودمدیریتی، خودآگاهی، مدیریت رابطه، آگاهی اجتماعی تبیین می‌کند. بین نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات انجام شده توسط عبدالهی و پورمودن (۱۳۹۲)، شریفی و اسلامی (۱۳۹۱)، ساریکا و همکاران (۲۰۱۵) و فرحبخش (۲۰۱۲) همخوانی وجود دارد.

با توجه به اهمیت پررنگ مدیریت دانش و هوش هیجانی در بهبود کیفیت زندگی کاری پرسنل سازمان‌ها و به خصوص کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) که نتایج پژوهش حاضر بر اساس نظرات آنها به دست آمده است، پیشنهاد می‌شود تا دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره):

۱- جهت ارتقای مهارت‌های کارکنان، که منجر به کسب دانش جدید در آنها شده و به دنبال آن خلق دانش جدید در کارکنان سازمان را رقم می‌زند، اقدامات لازم از لحاظ اختصاص بودجه و استفاده از مربیان کارآزموده و دارای تخصص لحاظ شود.

۲- نوآوری‌ها و ایده‌های خلاقانه کارکنان مورد حمایت و تشویق‌های مادی و معنوی دانشگاه قرار گیرد.

۳- اطلاعات لازم در حیطه شغلی، در اختیار کارکنان قرار داده شود تا از این طریق فرهنگ انتشار (تسهیم) دانش در بین کارکنان دانشگاه رواج پیدا کند.

۴- از طریق ایجاد برنامه‌ها و نشست‌های ماهیانه، زمینه ایجاد تعامل مثبت و سازنده بین کارکنان دانشگاه فراهم گردد.

۵- تسهیلات و امکانات رفاهی همچون ایجاد مهدکودک، وام‌های مسکن، خودرو و... برای کارکنان دانشگاه در نظر گرفته شود.

## منابع

- ابطحی، حسین؛ صلواتی، عادل (۱۳۹۰). مدیریت دانش در سازمان. تهران: پیوند نو.
- اسلامیه، فاطمه؛ ملائین، صدیقه (۱۳۹۲). مدیریت دانش، کلید موفقیت سازمانی. تهران: انتشارات آوای نور.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۰). مدیریت عمومی. تهران: انتشارات نی.
- پرداختچی، محمدحسن؛ احمدی، غلامعلی؛ آرزومندی، فریده (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۳)، ۵۰-۲۵.
- حسینیان، سیمین؛ قاسم‌زاده، سوگند؛ نیکنام، ماندانا (۱۳۹۰). پیش‌بینی کیفیت زندگی معلمان زن براساس متغیرهای هوش هیجانی و هوش معنوی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۹)، ۶۰-۴۲.
- خادم، مریم (۱۳۹۲). بررسی عوامل اجتماعی موثر بر کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی با تاکید بر سرمایه اجتماعی. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ۱۵۹، ۷۱-۵۷.
- دوبرین، اندرو. جی (۱۹۸۳). روانشناسی کاربردی: اثربخشی فردی و سازمانی. ترجمه غلامرضا معمارزاده، حجت طاهری گودرزی و ابوالفضل قیتانی، ۱۳۸۹. تهران: انتشارات اندیشه‌های گوهربار.
- سیف‌اللهی، ناصر؛ داوری، محمدرضا (۱۳۸۹). مدیریت دانش در سازمان‌ها. تهران: انتشارات آراد.
- شریفی، اصغر؛ اسلامی، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری معلمان. مقالات همایش ملی روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه چمران اهواز.
- شرمهورن، جان آرمانت؛ وازبورن، ریچارد (۱۹۸۲). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، محمدعلی بابایی زکیکی و محمدعلی سبحان‌الهی، ۱۳۸۹. تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت دولتی.
- صبحی قراملکی، ناصر (۱۳۹۱). پیش‌بینی انگیزه پیشرفت تحصیلی بر اساس هوش هیجانی دانش‌آموزان. فصلنامه روان‌شناسی مدرسه، ۱(۳)، ۴۹-۶۲.

- طهماسبی عمده، محمدهادی (۱۳۹۲). نقش واسطه ای فرهنگ سازمانی در تبیین رابطه بین مدیریت دانش و کیفیت زندگی کاری در شبکه بهداشت و درمان شهر مرودشت. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- عبدالهی، بیژن؛ پورموزن، عذرا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت کاری کارمندان دانشگاه جندی شاپور اهواز. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۲(۱۵)، ۹-۱۵.
- غلامی، علیرضا (۱۳۸۸). عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶(۴)، ۷۹-۱۰۰.
- کامینگز، توماس جی؛ اورلی، کریستوفر (بی تا). توسعه سازمان و تحول. ترجمه عباس محمدزاده، ۱۳۹۰. تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- گنجی، حمزه؛ میر، مالک؛ ثابت، مهرداد (۱۳۸۵). هنجاریابی مقدماتی آزمون هوش هیجانی برادبری گریوز. روانشناسی کاربردی، ۲(۲)، ۲۷-۳۱.
- موسیوند، مریم؛ امرایی، محمد؛ سیاوشی، محمد (۱۳۹۴). ارزیابی سطح سیستم مدیریت دانش و رابطه آن با کیفیت زندگی شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان. دوفصلنامه مدیریت و توسعه ورزش، ۴(۱)، ۸۵-۱۰۱.
- ناظم، فتاح؛ معدنکار، آناهیتا (۱۳۹۲). ارائه الگوی ساختاری مدیریت دانش براساس کیفیت زندگی کاری در بانک تجارت. فصلنامه نوآوریهای مدیریت آموزشی، ۹(۱)، ۳۳-۲۴.
- Azril, H., Jegak, U. Asiah, M. Noor, A. A., Bahaman, A. S. Jamilah, O, & Thomas, K. (2010). Can QWL Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? *Journal of Social Sciences*, 6(1), 64-73.
- Chan, W. (2007). Emotional Intelligence and Components of Burnout among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 22(8), 1042-1054.
- Chery, Kendra (2015). What Is Emotional Intelligence?, [Online] at: [www.psychology.about.com](http://www.psychology.about.com)
- Deutsch, S. Schurman. (1993). Labor Initiatives for Worker Participation and Quality of Work Life. *Economic and Industrial Democracy*, 14(3), 345-354.
- Farahbakhsh, Saeid (2012). The Role of Emotional Intelligence in Increasing Quality of Work Life in School Principals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 46, 31-35.
- Geetha, R. Mani, R. S. (2016). Quality of Work Life: A Literature Review . *International Journal of Applied Engineering Research*. 11(16), 8928-8931.
- Gordon, Judith R. (2010). *A Diagnostic Approach To Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon. Inc.
- Goodwin NH, Ballou B, Norman H., (2007). Quality of Work Life. *Strategic Finance*, 4(8), 56-59.
- Hayashi , A., 2005, Emotional Intelligence and Outdoor Leadership, *Journal of Experiential Education*, 26(3), 192-193.
- HosseinZadeh, Ramin (2016). The relationship between quality of work life, Life satisfaction and knowledge management in second high school teachers (Case study: Zabol City). *Journal of Novel Applied Sciences*, 5(5), 157-160.
- Malhotra Yogesh. (2000). Knowledge Management for E-Business Performance: Advancing Information Strategy to 'Internet Time', *Information Strategy: The Executive's Journal*, 16(4), 5-16.
- Machera, Robert P.; Machera, Precious C. (2017). Emotional Intelligence (EI): A Therapy for Higher Education Students. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 461-471.
- Masomi Elahe., Derakhshan asl, Mohsen., Eghdami, Amir., Ghanimat, Peyman., Ashore, Saeid (2014). Survey on the Role of Knowledge Management on the Quality of working Life, Case Study: Islamic Azad University, Iran, Pars Abad Branch . *Research Journal of Recent Sciences*. 3(2), 100-108.
- Mestre, J.M, Guil, R, Lopes, P.N, Salovey, P, Gil-Olarte, P (2006). Emotional Intelligence and Social Academic Adaptation to School. *Psicothema*, 18, 112-117.
- Nadler David ,A. Lawler, Edwarde (2011) Q.W.L: Perspectives and direction. reading in personal and human resorce management.
- Salovey, P., Mayer, J. D., & Caruso, D. (2009). The positive psychology of emotional intelligence. *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Sarika Manhas, Anupa Sharma, Manish (2015). Relationship Between Quality Of Life And Emotional Intelligence Of The Sample Youth. *Int J Cur Res Rev*. 7(2), 1-5.
- van Heijst, Barbara F. C.; Geurts, Hilde M. (2015). Quality of Life in Autism across the Lifespan: A Meta-Analysis. *Autism: The International Journal of Research and Practice*, 9(2), 158-167.

---

Ziauddini, Muhammad., Naroqi, Hadis (2013). Examined the Relationship between Emotional Intelligence and Quality of Working Life City Executive Personnel Khash. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 3(11), 2222-6990.