



The University of Tehran Press

## Journal of Social Business

Vol. 2, No. 2, Summer 2025

Online ISSN: 3060-7213

Home Page: <https://jsbu.ut.ac.ir/>

# The Relationship of Emotional Intelligence and Social Capital with Organizational Commitment and Job Performance among Employees of Farhangian University in Khuzestan Province

Hassan Jorfi<sup>1</sup> | Safiollah Ramezankhani<sup>2</sup> | Fatemeh Bagheri Hosien Abadi<sup>3</sup>

1. Corresponding Author, Department of Management, Faculty of Management, Farhangian University, Ahvaz, Iran.  
Email: [hassan.jorfi@gmail.com](mailto:hassan.jorfi@gmail.com)
2. Department of Educational Management, Farhangian University, Tehran, Iran.  
Email: [s.ramezankhani@cfu.ac.ir](mailto:s.ramezankhani@cfu.ac.ir)
3. Department of Counseling and Psychology, Faculty of the Humanities, University of Hormozgan, Bandarabas, Iran.  
Email: [fbagheri9977@gmail.com](mailto:fbagheri9977@gmail.com)

### ARTICLE INFO

**Article type:**  
Research Article

**Article History:**  
Received May 04, 2025  
Revised June 12, 2025  
Accepted June 26, 2025  
Published online July 01, 2025

**Keywords:**  
*Emotional Intelligence,  
Job Performance,  
Organizational Commitment,  
Social Capital,  
Social Responsibility.*

### ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between emotional intelligence and social capital with organizational commitment and job performance among employees of Farhangian University in Khuzestan Province. The research population consisted of all staff members of this university in Khuzestan, from which a sample of 450 individuals was selected using multi-stage cluster sampling. Data were collected using standardized questionnaires, including the emotional intelligence questionnaire, job performance questionnaire, organizational commitment questionnaire, and social capital questionnaire. Data analysis was carried out using canonical correlation and stepwise regression methods. The results showed that among the components, self-regulation from emotional intelligence ( $\beta = -0.30$ ) negatively predicted job performance, while the cognitive dimension of social capital ( $\beta = 0.28$ ) positively and significantly predicted job performance. Additionally, motivation from emotional intelligence ( $\beta = 0.28$ ) and the relational dimension of social capital ( $\beta = 0.25$ ) significantly predicted organizational commitment. These findings highlight the importance of paying simultaneous attention to emotional intelligence and social capital in enhancing job performance and organizational commitment. It is recommended that in administrative and educational environments, in addition to focusing on cognitive talents, practical measures should be taken to train social and life skills and promote emotional and social development of learners. Such efforts can help improve not only job performance and organizational commitment of the Farhangian University employees in Khuzestan but also strengthen their social responsibility and promote their mental health and psychological well-being.

**Cite this article:** Jorfi, H., Ramezankhani, S., Bagheri Hosien Abadi, F. (2025). The Relationship of Emotional Intelligence and Social Capital with Organizational Commitment and Job Performance among Employees of Farhangian University in Khuzestan Province. *Journal of Social Business*, 2 (2), 159-173. <https://doi.org/10.22059/jsbu.2025.398347.1042>



© Hassan Jorfi, Safiollah Ramezankhani, Fatemeh Bagheri Hosien Abadi  
**Publisher:** University of Tehran Press. <https://doi.org/10.22059/jsbu.2025.398347.1042>



## رابطه هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در میان کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان

حسن جرفی<sup>۱\*</sup> | صفی الله رمضانخانی<sup>۲</sup> | فاطمه باقری حسین آبادی<sup>۳</sup>

۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه فرهنگیان، اهواز، ایران. رایانامه: [hassan.jorfi@gmail.com](mailto:hassan.jorfi@gmail.com)

۲. گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. رایانامه: [s.ramezankhani@cfu.ac.ir](mailto:s.ramezankhani@cfu.ac.ir)

۳. گروه مشاوره و روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران. رایانامه: [fbagheri9977@gmail.com](mailto:fbagheri9977@gmail.com)

### چکیده

### اطلاعات مقاله

#### نوع مقاله:

علمی - پژوهشی

#### تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۱۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۳/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۰۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۴/۱۰

#### کلیدواژه:

تعهد سازمانی،

سرمایه اجتماعی،

عملکرد شغلی،

مسئولیت‌پذیری اجتماعی،

هوش هیجانی.

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در میان کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان است. جامعه آماری شامل همه کارمندان این دانشگاه در استان خوزستان بود که از میان آنها ۴۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه هوش هیجانی، پرسشنامه عملکرد شغلی، پرسشنامه تعهد سازمانی و پرسشنامه سرمایه اجتماعی بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از همبستگی کانونی و رگرسیون گام‌به‌گام انجام گرفت. نتایج نشان داد مؤلفه خودکنترلی از هوش هیجانی ( $\beta = -30$ ) صورت منفی و بُعد شناختی سرمایه اجتماعی ( $\beta = 28$ ) به صورت مثبت، پیش‌بینی‌کننده‌های معنادار عملکرد شغلی هستند، همچنین انگیزش از هوش هیجانی ( $\beta = 28$ ) و بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی ( $\beta = 25$ ) پیش‌بینی‌کننده‌های معنادار تعهد سازمانی‌اند. این یافته‌ها اهمیت توجه همزمان به هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی را در ارتقاء عملکرد و تعهد سازمانی نشان می‌دهد. پیشنهاد می‌شود در محیط‌های اداری و آموزشی، در کنار توجه به استعدادها و شناختی، از طریق آموزش مهارت‌های اجتماعی و زندگی و ارتقای سطح رشد هیجانی و اجتماعی فراگیران، اقدام‌های عملی انجام شود، به نحوی که بتوان به فراگیران، علاوه بر افزایش عملکرد شغلی و تعهد سازمانی کارمندان دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان، در تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی و ارتقای سطح سلامت و بهداشت روانی آنان نیز کمک کرد.

استناد: جرفی؛ حسن، رمضانخانی؛ صفی‌الله، باقری حسین‌آبادی؛ فاطمه (۱۴۰۴). رابطه هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در میان کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان. کسب‌وکار اجتماعی، ۲ (۲)، ۱۷۳-۱۵۹. <https://doi.org/10.22059/jsbu.2025.398347.1042>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© حسن جرفی، صفی‌الله رمضانخانی، فاطمه باقری حسین‌آبادی

<https://doi.org/10.22059/jsbu.2025.398347.1042>



## ۱. مقدمه

امروزه در دنیای رقابتی کسب و کار، عملکرد افراد در محیط‌های شغلی از مهم‌ترین عوامل حیاتی و دارای نقشی حیاتی برای دستیابی سازمان‌ها به اهداف‌شان است (میرزایی و گل‌پرور، ۲۰۱۹). عملکرد هر شخص ناشی از دو پدیده است: اول ویژگی‌های خود فرد، دوم ویژگی‌های محیط کار وی. یعنی عملکرد فرد تابعی از حاصل ضرب سه عامل توانایی، مهارت و تلاش و کوشش او و بالاخره پشتیبانی‌های محیطی است که این عامل به دو نوع پشتیبانی فیزیکی و روانی تقسیم می‌شود. عملکرد مناسب و اثربخش کارکنان یکی از کلیدهای موفقیت سازمان‌هاست. عملکرد خوب به معنی بهره‌وری، کیفیت، سودآوری و مشتری‌مداری است، به همین دلیل سازمان‌های موفق جهان تلاش می‌کنند عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست یابند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنانشان بیفزایند (Peiró et al., 2020).

عملکرد شغلی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارت‌ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی‌های ادراکی در محیط شغلی است. عملکرد شغلی حاصل فعالیت‌های یک فرد از لحاظ اجرای وظایف محوله در مدت زمان معین است. عملکرد شغلی رفتاری در جهت رسیدن به اهداف سازمانی و اندازه‌گیری شده یا ارزش‌گذاری شده است (Loan, 2020). عملکرد شغلی مجموعه‌ای از فعالیت‌های منسجم و هدفمند است که از شخص شاغل انتظار می‌رود. عملکرد کارمندان تابع چهار عامل بهبود کار، همکاری در کار، احساس مسئولیت در کار و رعایت نظم و انضباط در کار است (Peiró et al., 2020). بنابراین یکی از حیاتی‌ترین مشکلات در سازمان‌ها عملکرد شغلی و تعهد سازمانی است که این مسئله محققان را وادار به تحقیقات بیشتری در این زمینه می‌کند. آنان اعتقاد دارند عملکرد انتظار کلی سازمان از تفکیک رفتارهای مشابهی است که هر فرد در دوره خاصی از زمان از خود نشان می‌دهد. در واقع عملکرد شغلی مجموعه‌ای از رفتارهایی است که افراد در ارتباط با کار خود یا با میزان کارایی کسب‌شده به علت نوع شغل‌شان مانند آموزش، تولید یا ارائه خدمات کسب می‌کنند (رضایی، ۲۰۱۱).

تعهد سازمانی از مؤلفه‌های اساسی سازمان‌های موفق است. تعهد سازمانی تمایل قوی کارکنان را برای بقا در یک سازمان نشان می‌دهد. در تعهد سازمانی، فرد سازمان را معرف خود می‌داند. یکی از مسائل اساسی سازمان توانایی آن برای جذب و نگهداری کارکنان متعهدتر است و این مسئله مزیت قابل‌توجهی دارد. زمانی که افراد در سازمان دارای درجات بالایی از رضایت‌مندی شغلی و تعهدات سازمانی باشند، درک صحیحی از سازمان خود خواهند داشت و رسیدن به اهداف سازمان را هدف خود قرار می‌دهند (Stewart, 2008). به همین دلیل پی بردن به عواملی که بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارند از مسیرهای پژوهشی با اهمیت محسوب می‌شوند (Shokrkon & Naam, 2000).

یکی از شایستگی‌های محوری که موجب موفقیت سازمان می‌شود، هوش مدیران است. مدیران نیازمند پرورش هوش خود در تمام سطوح هستند تا بتوانند وظیفه‌شان را به‌طور متوازن و همه‌جانبه به انجام برسانند. در سال‌های اخیر مفهوم هوش تنها به‌عنوان یک توانایی شناختی در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه به حوزه‌های دیگری مانند هوش هیجانی، هوش طبیعی، هوش معنوی و هوش سیاسی گسترش یافته است. پژوهشگران اعتقاد دارند به کار بستن هوشمندانه مهارت هوش هیجانی در سازمان‌ها به مقدار زیادی نیاز است (Ferris, 2005). امروزه بسیاری از سازمان‌ها به‌خصوص دانشگاه‌ها دستخوش تغییرند و هرگونه تغییر و انطباق‌پذیری و سازگاری با آن، مستلزم کارکنانی است که ضمن درک دقیق هیجان‌های خود و حالات هیجانی و احساسی، با برقراری ارتباط اثربخش و تعامل مؤثر با اطرافیان، بتوانند با تلفیق دانش مدیریتی و توانایی هوش هیجانی در مدیریت دانشگاه‌ها، اهداف تعیین‌شده را با حداکثر بهره‌وری و رضایت‌مندی کارکنان محقق و زمینه رشد و تعالی سازمانی را فراهم سازند (Prosi, 2020).

دارا بودن ویژگی‌های هوش هیجانی توسط کارکنان به‌ویژه مدیران دانشگاه‌ها توانایی درک، توصیف، دریافت و کنترل هیجان‌های نیروی انسانی را مهیا و زمینه اتخاذ تصمیم‌های صحیح و نتایج مطلوب و اجرای برنامه‌ها و رسیدن به اهداف سازمان‌ها را فراهم می‌کند. مهارت و توانایی‌های هیجانی و اجتماعی که تحت عنوان هوش هیجانی مشهورند ازجمله پیش‌بینی‌کننده‌های قوی هستند. بار-آن و ماری<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) هوش هیجانی را مجموعه توانایی‌های غیرشناختی، تکانش‌ها و مهارت‌هایی تعریف می‌کنند که بر توانایی رویارویی موفقیت‌آمیز با خواسته‌ها، مقتضیات و نشانه‌های محیطی تأثیر می‌گذارند (Bar-On, 2009). هوش هیجانی ما را قادر می‌سازد بتوانیم احساسات‌مان را بشناسیم و آن را به‌صورت مطلوبی ابراز کنیم. هوش هیجانی موجب افزایش آگاهی و مهارت‌های ارتباطی می‌شود. هوش هیجانی نقش کلیدی در اثربخش شدن سازمان‌ها در دنیای امروز ایفا می‌کند و عاملی برای بالا بردن توانایی‌های فردی در کنترل احساسات و هیجانات و درک احساسات است (Goleman, Boyatzis, 1995). مدیران با شناسایی عوامل تأثیرگذار و مرتبط با عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و هوش هیجانی در سازمان‌ها می‌توانند به فهم بهتر ماهیت واقعی عملکرد و هوش هیجانی کارکنان نائل شوند و به دنبال آن تلاش‌های معطوف به پیش‌بینی و اندازه‌گیری و در نهایت زمینه تغییر این سازه‌های با اهمیت را فراهم سازند (Bar-On, 2009).

در این راستا بررسی سرمایه اجتماعی که بر ارتباطات، کیفیت ارتباط و مدیریت آن تمرکز دارد در رابطه با عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و هوش هیجانی بسیار حائز اهمیت به نظر می‌رسد. پیامدهای مثبت افزایش سرمایه اجتماعی از سوی پژوهشگران به اثبات رسیده است. برخی جامعه‌شناسان معتقدند سرمایه اجتماعی در سازمان سبب فراهم آوردن شبکه حمایتی برای اعضای سازمان می‌شود (Lin, 2000). در دنیای رقابتی امروز، محیط‌های تشکیلاتی جدید که با ویژگی‌های پیچیدگی، پراکندگی و تحولات سریع همراه‌اند، محتاج منابع انسانی انعطاف‌پذیر و نقش‌پذیرند. در چنین تشکیلاتی، ساختارهای سازمانی و سبک‌های مدیریتی باید به‌گونه‌ای باشد که منابع انسانی در فرایند تصمیم‌گیری و رسیدن به اهداف تشکیلات مشارکت کنند تا با ایجاد تیم‌ها و واگذاری اختیار به افراد، تشکیلاتی اثربخش داشته باشند (Prosi, 2020). با این وضعیت، شرایطی توأم با اعتماد سازمانی و مشارکت مؤثر در سازمان ایجاد خواهد شد. توجه به سرمایه اجتماعی زمینه‌ساز اهداف یادشده است. سرمایه اجتماعی نقش کلیدی در اجرایی ساختن نیازهای یک تشکیلات دارد (Lin, 2000). در اجرای مؤثر مدیریت تغییر، نوع ارتباط بین افراد در سازمان بسیار مهم است و به همین دلیل سرمایه اجتماعی اهمیت دارد. عملکرد دانشگاه به‌عنوان نهادی علمی در این مورد درخور توجه است که چگونه سرمایه اجتماعی خود را ایجاد و از آن در بهبود عملکرد شغلی کارکنان بهره‌برداری می‌کند. امروزه سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه‌های فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها برعهده دارد (Kim & Kim, 2017).

با توجه به مطالب ذکرشده، اهمیت هوش هیجانی، سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی به‌عنوان مسئله‌ای درخور توجه در مطالعات مدیریت و سازمان آشکار می‌شود. هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی هر دو می‌توانند به‌طور مثبت بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر بگذارند. هوش هیجانی بالا به افراد کمک می‌کند روابط بهتری با همکاران و مدیران برقرار سازند، احساسات خود و دیگران را بهتر درک کنند و در نتیجه تعهد بیشتری به سازمان و وظایف خود داشته باشند (Bar-On, 2009). همچنین سرمایه اجتماعی که به شبکه روابط و حمایت‌های اجتماعی موجود در محیط کار اشاره دارد، می‌تواند با افزایش همکاری، اعتماد و اشتراک دانش، عملکرد شغلی را بهبود بخشد و تعهد سازمانی را تقویت کند. برخی پژوهشگران به سنجش روابط متغیرهای مذکور، به‌صورت تفکیکی اقدام کرده‌اند، ولی تاکنون بررسی جامع درباره روابط این متغیرها انجام نشده است.

<sup>۱</sup> Bar-On & Maree

بنابراین مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا رابطه‌ای بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان وجود دارد؟

یکی از مباحثی که بسیار مورد توجه محققان بوده و تحول بزرگی را در حوزه نظریه‌های سازمان ایجاد کرده، بحث هوش هیجانی یا هوش احساسی است. این هوش از مهم‌ترین مفاهیم تلفیق‌دهنده جنبه‌های شناختی مانند تفکر و غیرشناختی مانند هیجان است (Bar-On, 2009). هوش هیجانی مفهوم جدیدی است که در سال‌های اخیر مطرح شده و در مقابل هوش شناختی به کار می‌رود. هوش هیجانی، توانایی اداره مطلوب خلق و خو و وضع روانی و کنترل تراکنش‌ها و عاملی است که هنگام شکست ناشی از دست نیافتن به هدف، در شخص انگیزه و امید ایجاد می‌کند. این نوع هوش، حاکی از همدلی، یعنی آگاهی یافتن از احساس‌های افراد پیرامون ما نیز هست. هوش هیجانی به توانایی درک درست محیط، شناخت و کنترل احساسات خود و دیگران اشاره می‌کند. به بیان دیگر، منظور از هوش هیجانی، توانایی مهار کردن تمایلات عاطفی و هیجانی خود، درک خصوصی‌ترین احساسات دیگران، رفتار آرام و سنجیده در روابط انسانی با دیگران، خوشتن‌داری، شور، اشتیاق و پشتکار است (Kaschub, 2002). هوش هیجانی از توانمندی‌هایی است که با موقعیت در زندگی ارتباط دارد. کارکنان دارای هوش هیجانی بالا، به‌خاطر توانایی در برخورد با احساسات، ملایمات در مقابل مشکلات و کنترل عواطف خود و دیگران وظیفه‌شناس‌ترند و وفاداری‌شان به سازمان بیشتر است. افراد سازمان که از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند، در دستیابی به موقعیت کاری موفق‌ترند (عابدی و همکاران، ۲۰۱۳).

سرمایه اجتماعی مجموعه منافع بالفعل و بالقوه‌ای است که با عضویت سازمان‌ها در شبکه‌های اجتماعی به وجود می‌آید. به عبارتی، مجموعه‌ای معین و مشخص شده از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی است که اعضای گروه در آن سهیم‌اند (Fukuyama, 2001). سرمایه اجتماعی به‌طور کلی، نهادها، ارزش‌ها و هنجارهایی را شامل می‌شود که بر رفتارها، کنش‌ها و تعامل‌های بین افراد حاکم است (Grootaert & Van Bastelaer, 2001). به عبارت دیگر، مراد از سرمایه اجتماعی آن دسته از شبکه‌ها و هنجارهایی است که مردم را برای عمل جمعی توانا می‌کند. سرمایه اجتماعی عبارت است از سرمایه و منابعی که افراد و گروه‌ها در پیوند با یکدیگر و با توجه به نوع ارتباطات به دست می‌آورند (Coleman, 1992). سرمایه اجتماعی، موقعیت‌ها و روابطی است که درون گروه‌ها و شبکه‌های اجتماعی، امکان دسترسی به فرصت‌های شغلی، نظریه‌های قدرت و نفوذ، اعتماد، همکاری، حمایت و خیرخواهی را افزایش می‌دهد (Ogada, 2013). سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از منابع در دسترس است که از مشارکت در شبکه‌های اجتماعی حاصل می‌شود و یک ویژگی با فرض اعتماد متغیر و تسهیل‌گر تعاملات اجتماعی است (Vilar & Cartes, 2016). سرمایه اجتماعی، ابزاری برای بهره‌گیری از هنجارها و شبکه‌های اجتماعی است (Surjono & Yourike, 2015).

تعهد سازمانی درباره وفاداری کارکنان به سازمان و مشارکت آنها در تصمیم‌های سازمانی است. تعهد سازمانی به‌وسیله حداقل سه مؤلفه قابل تعریف است: باور قوی در پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل و انگیزه در به کار بستن تلاش‌های قابل ملاحظه به نمایندگی از سازمان و تمایل شدید به حفظ عضویت در سازمان. طبق نظر کوهن<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)، تعهد سازمانی نیرو و توانی است که افراد را ملزم و موظف می‌کند برای تحقق یک یا چند هدف، رفتار و کنش‌های مربوط به هم ایفا کنند. از مطالعات انجام‌شده در زمینه تعهد سازمانی مطالعه مییر و هرسکویتک<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) قابل ذکر است که انواع تعهد را به این شرح بیان کرده‌اند: تعهد عاطفی: بیانگر پیوستگی عاطفی نیروی کار و تعیین هویت وی با ارزش‌ها و اهداف سازمان و میزان مشارکت وی در سازمان است. کارکنانی که تعهد عاطفی قوی دارند عضویت خویش را در سازمان حفظ می‌کنند و به فعالیت در آن ادامه می‌دهند. زیرا قلباً

<sup>۱</sup> Cohen

<sup>۲</sup> Meyer & Herscovich

و باطناً مایل به انجام دادن چنین کاری هستند. تعهد مستمر: بیانگر هزینه‌های ناشی از ترک سازمان است. کارکنانی که ارتباط اولیه آنان با سازمان بر مبنای تعهد مستمر است در سازمان باقی می‌مانند، زیرا باقی ماندن در سازمان برای آنها یک ضرورت است. تعهد هنجاری: بیانگر احساس الزام به باقی ماندن در سازمان است. افرادی که این نوع تعهد را دارند فکر می‌کنند ادامه فعالیت در سازمان وظیفه آنهاست و دینی به گردن آنها دارند.

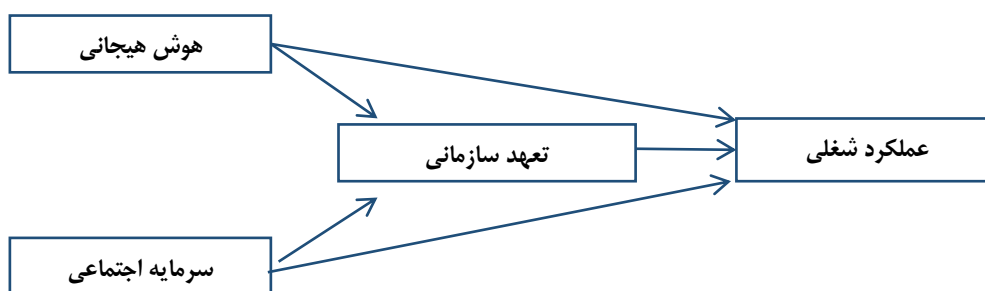
عملکرد شغلی کار واقعی افراد با توجه به شرح وظایف شغلشان است (Ohme & Zacher, 2015). عملکرد شغلی کارمند به معنای استفاده از توانایی‌ها، مهارت‌ها و تجربه‌ها برای انجام وظایف محول شده به شکل کارا و اثربخش است (Sila, 2014). عملکرد شغلی، میزان بازدهی است که از اشتغال فرد در سازمان حاصل می‌شود (Andre et al., 2013). عملکرد شغلی نشان‌دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، ابتکار عمل، حل مسئله و راه‌های بهره‌گیری از منابع است (Rothmann, 2002) برخی از پیشینه‌های داخلی و خارجی پژوهش در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. پیشینه داخلی و خارجی پژوهش

| پیشینه             | محقق (سال)                           | متغیر / متغیرها                                                                       | نتیجه                                                                                               |
|--------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| پیشینه داخلی پژوهش | کریمی و شاهدوست (۲۰۱۷)               | بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی را در رابطه سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی | آثار مثبت سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی و میانجی تعهد سازمانی در رابطه سرمایه اجتماعی |
|                    | قنبری و همتی (۲۰۱۵)                  | بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان                                     | رابطه مثبت سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان                                                    |
|                    | فیروزی و کرمی (۲۰۱۵)                 | بررسی نقش واسطه سرمایه اجتماعی در رابطه هوش هیجانی با خلاقیت                          | تأثیر مثبت نقش سرمایه اجتماعی در رابطه هوش هیجانی با خلاقیت                                         |
|                    | زارعی متین و همکاران (۲۰۱۵)          | بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سرمایه اجتماعی                                            | رابطه مثبت بین هوش عاطفی و سرمایه اجتماعی                                                           |
|                    | بوهینه <sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) | بررسی رابطه هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی                                               | رابطه مثبت و معنی‌دار هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی                                                   |
| پیشینه خارجی پژوهش | سانتو <sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸)  | بررسی اثر سرمایه فرهنگی، اجتماعی و شناختی بر عملکرد                                   | اثر مثبت سرمایه فرهنگی، اجتماعی و شناختی بر عملکرد فردی                                             |
|                    | بن هادور <sup>۳</sup> (۲۰۱۸)         | بررسی نقش سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر عملکرد                                       | رابطه مثبت سرمایه اجتماعی درون سازمانی بر عملکرد کارکنان                                            |
|                    | پیراچا <sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۶) | بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و عملکرد کاری                                              | رابطه مثبت سرمایه اجتماعی و عملکرد کاری                                                             |
|                    | الینگر <sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۶) | تأثیر سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد و عملکرد                          | تأثیر مثبت سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد                                            |

با توجه به رویکرد پژوهش حاضر که به صورت همبستگی канونی و رگرسیون گام به گام انجام شد، همچنین با توجه به شفاف‌سازی روابط بین متغیرها و نوع فرضیه‌ها و ادبیات تحقیق (Bohineh et al., 2019; Santo et al., 2018; Ben Hador, 2018; Piracha et al., 2016) مدل پژوهش حاضر در شکل ۱ ارائه می‌شود.

<sup>۱</sup> Bohineh<sup>۲</sup> Santo<sup>۳</sup> Ben Hador<sup>۴</sup> Piracha<sup>۵</sup> Elinger



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## ۲. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از حیث شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی و از نوع تحلیل همبستگی است که در آن رابطه بین متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمام کارمندان دانشگاه فرهنگیان خوزستان در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به تعداد ۱۲۰۰ نفر است که از بین آنها تعداد ۴۵۰ نفر از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. دلیل استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای در این مطالعه، کارایی، مقرون به صرفه بودن و امکان‌پذیری، به‌ویژه در تحقیقاتی است که با جمعیت‌های بزرگ و پراکنده سروکار دارند. در این تحقیق از روش کمی استفاده شده که شامل مطالعات میدانی و دربرگیرنده پرسشنامه است. به‌منظور گردآوری داده‌ها در این پژوهش، از چهار پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی، سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شد.

برای سنجش متغیر هوش هیجانی از پرسشنامه استاندارد گلمن<sup>۱</sup> (۱۹۹۵)، دارای ۳۳ سؤال است. این پرسشنامه پنج خرده‌مقیاس خودآگاهی، خودکنترلی، انگیزش، همدلی و مهارت‌های اجتماعی دارد. این نسخه از پرسشنامه توسط منصوری (۱۳۸۰) هنجاریابی و با فرهنگ ایرانی تطبیق داده شده است. پایایی مؤلفه‌های خودآگاهی (۹۸ درصد)، خودکنترلی (۹۹ درصد)، انگیزش (۸۷ درصد)، همدلی (۸۸ درصد) و مهارت‌های اجتماعی (۸۵ درصد) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به‌دست آمد و پایایی برای کل هوش هیجانی ۹۱ درصد محاسبه شد.

برای اندازه‌گیری متغیر سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ناهاپیت و گوشال<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) دارای ۲۰ سؤال، با سازه‌های ابعاد ساختاری، شناختی، ارتباطی استفاده خواهد شد. پایایی مؤلفه‌های بُعد ساختاری (۹۶ درصد)، بُعد شناختی (۸۹ درصد) و بُعد ارتباطی (۸۳ درصد) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به‌دست آمد و پایایی برای کل سرمایه اجتماعی ۸۹ درصد محاسبه شد. برای سنجش متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد آلن و میر<sup>۳</sup> (۱۹۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه و سه بُعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. پایایی مؤلفه‌های تعهد عاطفی (۸۲ درصد)، تعهد مستمر (۷۴ درصد) و تعهد هنجاری (۸۳ درصد) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به‌دست آمد و پایایی برای کل تعهد سازمانی ۷۹ درصد محاسبه شد. برای اندازه‌گیری متغیر عملکرد شغلی از پرسشنامه استاندارد پاترسون<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) استفاده شد.

این پرسشنامه شامل ۱۰ ماده است و هر ماده یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای دارد. روایی این پرسشنامه با استفاده از فرمول اسپیرمن - براون و روش تنصیف، ضریب پایایی معادل ۸۴ درصد گزارش کرد (شکرکن و منطری، ۱۹۹۵). شکرکن و نعامی (۲۰۰۰) نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی ۷۴ درصد و با روش تنصیف ضریب پایایی ۶۸ درصد در مورد این پرسشنامه گزارش داده‌اند. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS-23 تجزیه و تحلیل شدند. به‌منظور بررسی

<sup>۱</sup> Goleman

<sup>۲</sup> Nahapiet & Ghoshal

<sup>۳</sup> Allen & Meyer

<sup>۴</sup> Paterson

رابطه هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان از روش همبستگی کانونی و رگرسیون گام به گام استفاده شد. خلاصه پرسشنامه‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. جدول ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها

| نام پرسشنامه                                  | مؤلفه‌ها          | تعداد سؤال‌ها | ضریب پایایی |
|-----------------------------------------------|-------------------|---------------|-------------|
| پرسشنامه هوش هیجانی گلمن (۱۹۹۵)               | خودآگاهی          | ۸             | ۰/۹۸        |
|                                               | خودکنترلی         | ۷             | ۰/۹۹        |
|                                               | انگیزش            | ۷             | ۰/۸۷        |
|                                               | همدلی             | ۶             | ۰/۸۸        |
|                                               | مهارت‌های اجتماعی | ۵             | ۰/۸۵        |
| پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) | ساختاری           | ۷             | ۰/۹۶        |
|                                               | شناختی            | ۶             | ۰/۸۹        |
|                                               | ارتباطی           | ۷             | ۰/۸۳        |
| پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۱)        | تعهد عاطفی        | ۸             | ۰/۸۲        |
|                                               | تعهد مستمر        | ۸             | ۰/۷۴        |
|                                               | تعهد هنجاری       | ۸             | ۰/۸۳        |
| پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۴)           | -                 | ۱۰            | ۰/۸۴        |

### ۳. یافته‌های پژوهش

در جدول ۳ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۳. توصیف متغیرهای تحقیق

| پرسشنامه       | متغیر             | میانگین | انحراف معیار |
|----------------|-------------------|---------|--------------|
| هوش هیجانی     | خودآگاهی          | ۱۵/۵۴   | ۴/۲۵         |
|                | خودکنترلی         | ۱۷/۵۸   | ۴/۹۸         |
|                | انگیزش            | ۱۳/۲۵   | ۳/۹۵         |
|                | همدلی             | ۱۵/۲۵   | ۴/۱۲         |
|                | مهارت‌های اجتماعی | ۱۶/۵۹   | ۴/۹۹         |
| سرمایه اجتماعی | ساختاری           | ۲۰/۵۵   | ۴/۲۶         |
|                | شناختی            | ۱۶/۲۲   | ۲/۳۰         |
|                | ارتباطی           | ۱۲/۱۴   | ۲/۶۵         |
| تعهد سازمانی   | تعهد عاطفی        | ۱۸/۵۴   | ۳/۳۴         |
|                | تعهد مستمر        | ۱۷/۲۵   | ۳/۵۶         |
|                | تعهد هنجاری       | ۱۶/۵۷   | ۳/۱۲         |
| عملکرد شغلی    | عملکرد شغلی       | ۳۹/۲۵   | ۳/۷۵         |

برای بررسی رابطه متغیرهای هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی از تحلیل همبستگی کانونی استفاده شد. جدول ۳ آزمون معنی‌داری برای مدل تحلیل همبستگی کانونی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. همبستگی مقادیر ویژه و متعارف

| سطح معنی‌داری | خطای درجه آزادی | درجه آزادی فرضیه | آماره F | ارزش تست | تست                 |
|---------------|-----------------|------------------|---------|----------|---------------------|
| ۰/۰۰۱         | ۵۹۴             | ۴                | ۱۵/۸۶   | ۰/۱۹     | پیلایس <sup>۱</sup> |

<sup>1</sup> Pillais

همان‌طور که نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد بین دو مجموعه متغیر همبستگی کانونی معناداری وجود دارد. نخستین گام در تحلیل کانونی استخراج تابع کانونی است. در این پژوهش که دو متغیر ملاک وجود دارد یک متغیر پیش‌بین، ۲ تابع یا ریشه استخراج شده است. برای بررسی معنی‌داری توابع به مقدار واریانس که هر تابع تبیین می‌کند، توجه می‌شود. جدول ۵ ویژگی‌های توابع حاصل از تحلیل کانونی را نشان می‌دهد.

جدول ۵. همبستگی مقادیر ویژه و متعارف

| Sq. Cor | همبستگی کانونی | مجدور همبستگی کانونی | ریشه |
|---------|----------------|----------------------|------|
| ۰/۱۶    | ۰/۴۰           | ۰/۱۹                 | ۱    |
| ۰/۰۳    | ۰/۱۸           | ۰/۰۳                 | ۲    |

مجدور همبستگی کانونی توابع به ترتیب ۰/۱۹ و ۰/۰۳ است. توابعی که کمتر از ۱۰ درصد واریانس را تبیین کند باید کنار گذاشته شود، بنابراین تابع دوم کنار گذاشته شد و در نتیجه، تابع اول ۱۹ درصد از واریانس مشترک را تبیین می‌کند. برای بررسی رابطه متغیر پیش‌بین یا هریک از متغیرهای ملاک از رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد. پیش از آزمون مدل ابتدا مفروضه‌های نرمال بودن، هم‌خطی بودن متغیرها و استقلال خطاها مورد بررسی قرار گرفت. برای پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. در این آزمون در همه متغیرها از لحاظ آماری معنی‌دار نبود و فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت. ( $P > 0.05$ )، همچنین شاخص تحمل برای هر متغیر کوچک‌تر از ۰/۱ و مقادیر مربوط به عامل تورم واریانس (VIF) کمتر از ۱۰ است، بر این اساس می‌توان نسبت به مفروضه عدم هم‌خطی نیز اطمینان حاصل کرد.

جدول ۶. آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

| متغیرها           | آماره Z | sig   | تأیید فرضیه    | نتیجه‌گیری |
|-------------------|---------|-------|----------------|------------|
| خودآگاهی          | ۰/۷۴۸   | ۰/۱۳۲ | H <sub>0</sub> | نرمال است  |
| خودکنترلی         | ۱/۲۳۰   | ۰/۱۵۶ | H <sub>0</sub> | نرمال است  |
| انگیزش            | ۱/۵۵۱   | ۰/۲۳۱ | H <sub>0</sub> | نرمال است  |
| همدلی             | ۰/۹۶۲   | ۰/۰۸۳ | H <sub>0</sub> | نرمال است  |
| مهارت‌های اجتماعی | ۱/۴۵۲   | ۰/۰۷۰ | H <sub>0</sub> | نرمال است  |
| ساختاری           | ۱/۵۸۵   | ۰/۰۸۹ | H <sub>0</sub> | نرمال است  |
| شناختی            | ۱/۲۰۲   | ۰/۱۱۴ | H <sub>0</sub> | نرمال است  |
| ارتباطی           | ۱/۵۸۹   | ۰/۱۵۲ | H <sub>0</sub> | نرمال است  |
| تعهد عاطفی        | ۱/۶۵۲   | ۰/۱۴۵ | H <sub>0</sub> | نرمال است  |
| تعهد مستمر        | ۱/۵۴۲   | ۰/۱۳۵ | H <sub>0</sub> | نرمال است  |
| تعهد هنجاری       | ۱/۵۹۲   | ۰/۱۵۵ | H <sub>0</sub> | نرمال است  |
| عملکرد شغلی       | ۱/۶۶۳   | ۰/۰۸۵ | H <sub>0</sub> | نرمال است  |

با توجه به نتایج جدول بالا تمام متغیرها دارای توزیع نرمال هستند. مقدار سطح معنی‌داری تمام متغیرها از ۰/۰۵ بیشتر است. در نهایت، مقدار آماره دوربین - واتسون برابر با ۲/۱۷ بود که این مقدار بین ۱/۵ تا ۲/۵ است و می‌توان گفت مفروضه استقلال خطاها برقرار است، بنابراین با توجه به شاخص‌های به‌دست‌آمده، می‌توان نتیجه گرفت شرایط آزمون رعایت شده است. ابتدا به‌منظور بررسی نقش هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان از رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد که نتایج در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی عملکرد شغلی

| مدل       | متغیر      | ضرایب |      |         |       |       | آمارهای مدل |       |                |
|-----------|------------|-------|------|---------|-------|-------|-------------|-------|----------------|
|           |            | B     | S.E  | $\beta$ | t     | Sig   | F           | Sig   | R <sup>2</sup> |
| گام اول   | خودآگاهی   | ۰/۲۵  | ۰/۰۸ | ۰/۲۰    | ۳/۸۵  | ۰/۰۰۱ | ۱۴/۴۰       | ۰/۰۰  | ۰/۰۶           |
| گام دوم   | خودآگاهی   | ۰/۲۴  | ۰/۰۷ | ۰/۱۵    | ۲/۹۹  | ۰/۰۰۵ | ۴/۹۵        | ۰/۰۲۵ | ۰/۰۷           |
|           | بعد شناختی | ۰/۱۹  | ۰/۰۷ | ۰/۱۰    | ۲/۲۶  | ۰/۰۲۵ |             |       |                |
| گام سوم   | خودآگاهی   | ۰/۳۵  | ۰/۰۸ | ۰/۲۸    | ۳/۶۸  | ۰/۰۰۲ | ۵/۲۰        | ۰/۲۵  | ۰/۰۷           |
|           | بعد شناختی | ۰/۲۲  | ۰/۰۷ | ۰/۱۹    | ۲/۷۷  | ۰/۰۰۳ |             |       |                |
|           | خودکنترلی  | -۰/۱۶ | ۰/۰۹ | -۰/۱۵   | -۲/۲۰ | ۰/۲۳۰ |             |       |                |
|           | خودآگاهی   | ۰/۲۴  | ۰/۰۸ | ۰/۱۹    | ۲/۶۵  | ۰/۰۰۶ |             |       |                |
| گام چهارم | بعد شناختی | ۰/۲۲  | ۰/۰۷ | ۰/۲۸    | ۳/۱۰  | ۰/۰۰۲ | ۸/۱۸        | ۰/۰۰۵ | ۰/۱۳           |
|           | خودکنترلی  | -۰/۳۰ | ۰/۰۸ | -۰/۳۰   | -۳/۴۵ | ۰/۰۰۱ |             |       |                |
|           | انگیزش     | ۰/۴۰  | ۰/۱۸ | ۰/۲۲    | ۲/۷۵  | ۰/۰۰۵ |             |       |                |
|           | خودآگاهی   | ۰/۲۴  | ۰/۰۸ | ۰/۱۹    | ۲/۶۵  | ۰/۰۰۶ |             |       |                |

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، مدل رگرسیونی مورد بررسی در چهار گام، متغیرهای پیش‌بین عملکرد شغلی کارکنان را شناسایی کرده است. ضریب به‌دست‌آمده از این مدل بیانگر آن است که ۱۳ درصد از واریانس عملکرد شغلی کارکنان به وسیله خودآگاهی و بعد شناختی انگیزش قابل تبیین است. نتایج آزمون مدل در گام اول تا چهارم نیز بیانگر آن است که از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی اول خودکنترلی ( $\beta = -۰.۳۰$ ) از مؤلفه‌های هوش هیجانی به صورت منفی و معنی‌دار و سپس بعد شناختی ( $\beta = ۰.۲۸$ ) از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به صورت مثبت و معنی‌دار قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی هستند. خودآگاهی اولین متغیری بود که وارد مدل شد و عملکرد شغلی کارکنان را به صورت مثبت و معنی‌داری پیش‌بینی کرد، در حالی که خودکنترلی، عملکرد شغلی کارکنان را به صورت منفی و معنی‌داری پیش‌بینی می‌کند. در ادامه به منظور بررسی رابطه هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی از رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتایج در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. نتایج رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی تعهد سازمانی

| مدل     | متغیر       | ضرایب |      |         |       |       | مدل آماری |       |                |
|---------|-------------|-------|------|---------|-------|-------|-----------|-------|----------------|
|         |             | B     | S.E  | $\beta$ | t     | Sig   | F         | Sig   | R <sup>2</sup> |
| گام اول | انگیزش      | ۰/۲۷  | ۰/۲۱ | ۰/۱۹    | ۳/۴۵  | ۰/۰۲۰ | ۵۱/۶۵     | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۷           |
| گام دوم | انگیزش      | ۱/۵۴  | ۰/۳۸ | ۰/۲۵    | ۳/۹۹  | ۰/۰۰۱ | ۳۲/۴۵     | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۸           |
|         | بعد ارتباطی | ۰/۶۵  | ۰/۲۵ | ۰/۱۶    | ۲/۵۲  | ۰/۰۱۵ |           |       |                |
| گام سوم | انگیزش      | ۱/۹۵  | ۰/۴۰ | ۰/۲۸    | ۳/۶۸  | ۰/۰۰۱ | ۲۵/۴۵     | ۰/۰۰۱ | ۰/۲۲           |
|         | بعد ارتباطی | ۱/۱۲  | ۰/۳۲ | ۰/۲۵    | ۳/۴۵  | ۰/۰۰۲ |           |       |                |
|         | همدلی       | -۰/۷۵ | ۰/۳۲ | -۰/۱۸   | -۲/۳۰ | ۰/۰۱۵ |           |       |                |

همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، مدل رگرسیونی مورد بررسی در سه گام، متغیرهای پیش‌بین تعهد سازمانی را شناسایی کرده است. ضریب تعیین به‌دست‌آمده از این مدل بیانگر آن است که ۲۲ درصد از واریانس تعهد سازمانی کارکنان توسط انگیزش و بعد ارتباطی قابل تبیین است. نتایج آزمون مدل در گام اول تا دوم بیانگر معنی‌داری مدل‌هاست. بررسی ضرایب رگرسیون مدل نهایی نیز بیانگر آن است که انگیزش ( $\beta = ۰.۲۸$ ) به صورت مثبت و معنی‌دار پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی و سپس بعد ارتباطی (از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی) ( $\beta = ۰.۲۵$ ) نیز به شکل مثبت و معنی‌داری پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی است.

#### ۴. بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش به بررسی رابطه هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان پرداخته شد. نتایج حاصل از همبستگی کانونی نشان داد بین دو مجموعه متغیر همبستگی کانونی وجود دارد. این یافته با نتایج سانتو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، پیراچا و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۶)، الینگر و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۳)، کریمی و شاهدوست (۲۰۱۷)، قنبری و همتی (۲۰۱۵)، بوهمینه و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۹)، فیروزی و کرمی (۲۰۱۶) همسو است. کارمندی که هوش هیجانی بالایی دارد، می‌تواند احساسات خود را بهتر مدیریت و با همکاران خود به‌طور مؤثرتری ارتباط برقرار کند. این موضوع می‌تواند به افزایش تعهد سازمانی و بهبود عملکرد شغلی او منجر شود. کارمندی که در یک محیط کاری با سرمایه اجتماعی قوی کار می‌کند، می‌تواند از حمایت و همکاری همکاران خود بهره‌مند شود. این موضوع می‌تواند به افزایش تعهد سازمانی و بهبود عملکرد شغلی او منجر شود. به‌طور کلی این پژوهش نشان می‌دهد هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی دو عامل مهم در ارتقای تعهد سازمانی و بهبود عملکرد شغلی کارکنان هستند و مدیران و سازمان‌ها باید به این عوامل توجه ویژه‌ای داشته باشند.

سرمایه اجتماعی که یک منبع ناشی از ویژگی‌های روابط اجتماعی درون سازمانی است و از طریق جهت‌گیری اهداف جمعی و اعتماد مشترک بین اعضای سازمان شناخته می‌شود با بهبود در عملکرد کارکنان تطابق دارد. بر اساس نتایج پژوهش می‌توان نتیجه گرفت تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان تا حدودی با هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی کارکنان همبستگی دارند و می‌توان گفت تعدادی از عواملی که واریانس هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند، واریانس تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را نیز تبیین می‌کنند، بنابراین کارکنان دانشگاه‌ها می‌توانند با مداخلات مناسبی که به دنبال بهبود هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی هستند تا اندازه‌ای تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را بهبود ببخشند.

در تبیین رابطه سرمایه اجتماعی با بهبود تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان می‌توان گفت سرمایه اجتماعی بالا می‌تواند با سلامتی، شادمانی، زندگی کارآمدتر و عملکرد مطلوب‌تر در محیط‌های کاری ارتباط داشته باشد. سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارها در نظام اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای جامعه می‌شود. تعهد سازمانی را می‌توان از طریق ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان تقویت کرد. سرمایه اجتماعی فزاینده به خلق یک محیط کاری یکپارچه و دوستانه و در نهایت تقویت تعهد سازمانی منجر خواهد شد. سرمایه اجتماعی قادر است اشخاص را با یکدیگر، همچنین سازمان مرتبط کند. شخصی که از سرمایه اجتماعی بالاتری برخوردار باشد، متعهدتر است. در مورد یک کارمند متعهدتر نیز می‌توان گفت احتمال بیشتری وجود دارد که از تعهد بالایی نسبت به سازمان برخوردار باشد، در سازمان ماندگار شود و غیبت و تأخیر کمتر و رضایت فزاینده‌ای داشته باشد. تمایل و علاقه به تعهد سازمانی به‌نوبه خود ناشی از ارتباطات چندگانه مسلطی را در کاهش احتمال از دست دادن یک کارمند بازی می‌کند. کارکنانی که از سطح بالای تعهد سازمانی برخوردارند، احتمال بیشتری می‌رود که از سازمان حمایت کنند و احتمال کمتری دارد که در پی استخدام در سازمان دیگری باشند، بنابراین نرخ ابقا، نگهداری و وفاداری آنها افزایش می‌یابد.

از سوی دیگر هوش هیجانی را می‌توان عاملی تأثیرگذار در کسب پاداش از ارتقای عملکرد سازمان‌ها به‌شمار آورد. افراد با هوش هیجانی بالا، در ارزیابی و تعدیل هیجان‌های خود از حس اعتمادبه‌نفس و کنترل بالاتری برخوردارند و این انگیزه قدرت سبب می‌شود فرد را به سوی عملکرد بالا هدایت کند، همچنین یافته‌ها بیانگر این نکته است که افراد دارای هوش هیجانی بالا از تعهد سازمانی بالاتر برخوردارند. افراد دارای تعهد بالا به دنبال اهداف شغلی بالاترند، در رویارویی با موانع و شکست‌ها اصرار می‌ورزند، دارای احساس و نگرش مثبت نسبت به شغل خواهند بود و موفقیت‌های بیشتری را در شغل خود تجربه خواهند کرد. افراد باهوش هیجانی بالا هنگام مواجهه با مشکلات در سازمان، سازمان را مسئول احساس ناکامی در خود و در نتیجه دلیل ترک سازمان نمی‌دانند، در نتیجه این افراد نسبت به سایرین به سازمان خود متعهدتر خواهند بود.

<sup>1</sup> Santos

<sup>2</sup> Piracha

<sup>3</sup> Ellinger

<sup>4</sup> Boohene

بدین ترتیب نتیجه کلی تحقیق حاضر نشان داد ترکیبی از عوامل مربوط به هوش هیجانی در کنار هوش تحصیلی یا هوش شناختی عامل بسیار تأثیرگذار و مهم در عملکرد شغلی و تعهد سازمانی کارمندان دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان است. به این ترتیب با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر و تحقیقات مشابه دیگر پیشنهاد می‌شود در محیط‌های اداری و آموزشی در کنار توجه به هوش و استعدادها، شناختی، از طریق جلسه‌های آموزش مهارت‌های اجتماعی و زندگی، ارتقای سطح رشد هیجانی، اجتماعی فراگیران اقدام‌های عملی انجام داد، به نحوی که بتوان به فراگیران علاوه بر عملکرد شغلی و تعهد سازمانی کارمندان دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان در زمینه ارتقاء سطح سلامت و بهداشت روانی آنها نیز کمک کرد، همچنین این پژوهش روی جمعیت نمونه وسیع‌تری صورت گیرد تا نتایج از اعتبار بیشتر و مطلوب‌تری برخوردار شود.

## References

- Abedi, H., Ahanchian, M. R., Babaei, B., & Davodipour, A. (2013). Investigation of the relationship between emotional intelligence and dimensions of power sources of high school principals of Neishabour city in academic year 2005–2006. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 6(9), (In Persian)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Andre, L., Drenkard, K., & Ela, S. (2013). Strategic positioning for nursing excellence in health systems: Insights from chief nursing executives. *Nursing Administration Quarterly*, 30(1), 11–20. <https://doi.org/10.1097/00006216-200601000-00004>
- Bar-On, R., & Maree, J. G. (Eds.). (2009). *Educating people to be emotionally intelligent*. U.S.
- Boohene, R., Gyimah, R. A., & Osei, M. B. (2019). Social capital and SME performance: The moderating role of emotional intelligence. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(1), 79–99. <http://dx.doi.org/10.1108/JEEE-10-2018-0103>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 3, 356–375. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Coleman, J. (1992). Some points on choice in education. *Sociology of Education*, 65(4), 260–262.
- Ellinger, A. E., Musgrove, C. C. F., Ellinger, A. D., Bachrach, D. G., Baş, A. B. E., & Wang, Y. L. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, 66(8), 1124–1133. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.03.008>
- Esmaeeli Lahmali, A. (2013). A study of relationship between Quality of Work Life (QWL) and performance of the staff in Mazandaran province tax affairs general directorates. *Iranian National Tax Administration*, 21(19), 171–196. (In Persian) <http://taxjournal.ir/article-1-200-fa.html>
- Ferris, G. R. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126–152. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206304271386>
- Firozi, M., & Karami, A. D. (2016). Investigating the mediating role of social capital in the relationship between emotional intelligence and creativity. *Research on Innovation and Creativity in Humanities*, 5(4), 53–78. (In Persian) <http://dx.doi.org/10.22059/JCSS.2020.301456.1047>
- Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22(1), 7–20.
- Ghanbari, S., & Hemmati, M. (2015). Investigating the relationship between social capital and the job performance of Bu Ali Sina University employees. *Higher Education Journal*, 1(9), 995–999. (In Persian) <http://dx.doi.org/10.52380/ijedal.2023.1.2.20>
- Goleman, D., & Boyatzis, R. E. (1995). Competence in emotional intelligence insights from inventory.
- Grootaert, C., & Van Bastelaer, T. (2001). *Understanding and measuring social capital: A synthesis of findings and recommendations from the social capital initiative*. World Bank. <https://hdl.handle.net/10986/14098>
- Guleryaz, G., Guney, S., Aydin, E. M., & Asan, O. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses. *Social Science*, 561(1), 81–95. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.02.004>
- Karimi, S., & Shahdosti, M. (2017). Investigating the mediating role of organizational commitment in the relationship between social capital and job motivation with job performance in the agricultural jihad period of Hamadan province. *Journal of Economic Research and Agricultural Development of Iran*, 21(2), 709–717. (In Persian) <https://doi.org/10.22059/ijaedr.2018.246382.668522>
- Kaschub, M. (2002). Defining emotional intelligence in music education. *Arts Education Policy Review*, 10(3), 9–15.
- Kim, B., & Kim, Y. (2017). College students' social media use and communication network heterogeneity: Implications for social capital and subjective well-being. *Computers in Human Behavior*, 18(4), 620–628. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.033>
- Lin, N. (2000). *Social resources and social action*. New York: Cambridge University Press.

- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Mansouri, B. (2008). Normative test of Schering's emotional intelligence for students of the course. (Master's thesis, Tabataba'i University, Faculty of Psychology, Tehran). (In Persian)
- Meyer, J. P., & Herscovich, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(2), 223. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Mirzaie, Z., & Golparvar, M. (2019). The effect of psychological capital on job performance with due to the mediating role of job satisfaction and organizational commitment among telecom employees. *Journal of Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20(1), 12. (In Persian) <http://dx.doi.org/10.52547/rme.13.1.35>
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 58(1), 242–266. <https://doi.org/10.2307/259373>
- Ogada, R. (2013). The influence of social capital on career success for staff of the county, government of Mombasa (Doctoral dissertation, University of Nairobi).
- Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 21(3), 161. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.003>
- Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2004). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 193–216. <http://dx.doi.org/10.1348/096317904774202144>
- Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, 157, 109808. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2019.109808>
- Piracha, M., Tani, M., & Vaira-Lucero, M. (2016). Social capital and immigrants' labor market performance. *Papers in Regional Science*, 23(3), 107–126.
- Prosci. (2020). *Change management toolkit: Using Prosci's ADKAR model for managing the people side of change*. Loveland, CO: Change Management Learning Center.
- Rezai, A. (2011). Employee empowerment and organizational effectiveness in the Executive Organizations. *Journal of Basic and Applied Scientific*, 1(9), 973. (In Persian) <http://dx.doi.org/10.47577/technium.v2i7.1653>
- Rothmann, S., Scholtz, P. E., Rothmann, J. C., & Fourie, M. (2002). The relationship between individual variables and work-related outcomes. *International Conference of the Council for Small Business*.
- Santos, A. S., Reis Neto, M. T., & Verwaal, E. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(4), 1352–1370. <http://dx.doi.org/10.1108/IJPPM-05-2017-0110>
- Sila, A. K. (2014). Relationship between training and performance: A case study of Kenyan women finance trusts eastern Nyanza region, Kenya. *Journal of Business and Social Science*, 3(1), 95–117.
- Shokrkon, H., & Manzari, M. (1995). Investigating the relationship between managers' leadership styles and job violence and evaluating the performance of high school. *Educational Sciences and Psychology*, 2(4), 12–23. (In Persian) <https://doi.org/10.22055/jiops.2020.35903.1208>
- Shokrkon, H., & Naamy, A. Z. (2000). Investigating the relationship between job satisfaction and organizational civic behavior and job performance in employees of some Ahvaz factories. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, 3(4), 1–22. (In Persian) <https://doi.org/10.22055/jiops.2020.35903.1208>
- Stewart, G. L. (2008). The relationship of EI to job satisfaction and organizational commitment. (Doctoral dissertation, Regent University).
- Surjono, P., & Yourike, S. (2015). Gender equality and social capital as rural development indicators in Indonesia (case: Malang regency, Indonesia). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 52(3), 370–374. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.048>

- Vilar, K., & Cartes, I. (2016). Urban design and social capital in slums: Case study: Moravia's neighborhood, Medellin, 2004–2014. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 54(1), 56–67. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.12.008>
- Yahyazadeh Jolodar, S. (2022). The ability to predict the job performance of employees of the General Department of Cultural Heritage, Tourism based on the components of cultural intelligence, on the basis of gender control. *Planning and Development of Tourism*, 11(40), 211–212. (In Persian) <https://doi.org/10.22080/jtpd.2022.23130.3661>
- Zarei Metin, H., Ghanbari, A., & Motmaen, M. (2014). Investigating the relationship between emotional intelligence and social capital in NGOs. *Social Capital Management*, 2(1), 1–2. (In Persian) <https://doi.org/10.22059/jscm.2015.54087>