

رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با شایستگی حرفه‌ای: مطالعه اعضای هیأت علمی دانشگاهها

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۷/۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱/۲۶

لیلا عبیدی حوریلر^{۱*}

وارتوچی پابویان^۲

هرندآوانسیان^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: امروز موضوع شایستگی حرفه‌ای کارکنان مورد توجه سازمان‌ها به‌ویژه نهادهای علمی قرار گرفته است. مطالعه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از ارکان اصلی نظام دانشگاهی ضروری است. هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی با شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها بود.

روش: روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی و از نظر هدف نیز کاربردی بود. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های شمال غرب کشور در سال ۱۳۹۸ بودند که از میان آنها تعداد ۳۳۵ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه سرمایه اجتماعی (ناهایپیت و گوشال، ۱۹۹۸)، هوش هیجانی (گلمن، ۱۹۹۸) و پرسشنامه محقق ساخته شایستگی حرفه‌ای بود که روایی آن از طریق اعتبار صوری و پایایی نیز با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد. داده‌ها با آزمون‌های آماری همبستگی و معادلات ساختاری و در نرم‌افزارهای SPSS و Amos تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، میانگین متغیرهای شایستگی حرفه‌ای، سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی بر حسب نمرات بین ۱ تا ۵ به ترتیب (۳/۴۹)، (۳/۰۴) و (۳/۱۱) در حد متوسط بودند. سرمایه اجتماعی ($r=0/59$ و $P < 0/01$) و هوش هیجانی ($r=0/57$ و $P < 0/01$) با شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به ترتیب رابطه معنادار و مستقیمی دارند و می‌توانند حدود ۰/۵۳ واریانس متغیر ملاک را پیش‌بینی نمایند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج حاصل شده می‌توان گفت، هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی بر شایستگی اساتید دانشگاه مؤثر هستند و بهتر است در سیاست‌گذاری‌های نظام دانشگاهی بیشتر به آنها توجه کرد.

کلمات کلیدی: هوش هیجانی، سرمایه اجتماعی، شایستگی حرفه‌ای، اعضای هیأت علمی

۱. دکترای روان‌شناسی از دانشگاه دولتی ایروان، مدرس دانشگاه فرهنگیان، ارومیه، ایران

*نویسنده مسئول: leilaabidihurilar@yahoo.com

۲. استاد دانشکده روان‌شناسی دانشگاه دولتی ایروان، ارمنستان

۳. مدیر گروه دانشکده روان‌شناسی دانشگاه دولتی ایروان، ارمنستان

The Relationships of Emotional Intelligence and Social Capital to Professional Competence: A Study on the Faculty Members of Universities

Leila Abidi Hourilar^{*1}
Vartouhi Pabouyan²
Hrand Avanesyan³

Original Article

Abstract

Introduction: the professional competence of the employees is the focus of the attention of many organizations particularly the scientific institutions. It is necessary to investigate the professional competence of the faculty members as one of the main elements of the university system. This study is mainly aiming to examine the relationship between social capital and emotional intelligence with the faculty members' professional competence.

Method: this is descriptive-correlational research and an applied one in terms of purpose. The statistical population included the faculty members of the universities in the north-west of Iran in 2019, among which 335 samples were selected by multistage cluster sampling method. The research instrument consisted of the questionnaire of social capital (Nahapiet & Ghoshal, 1998) and emotional intelligence (Goleman, 1998) and a researched-made questionnaire of professional competence, the validity and the reliability of which were calculated by face validity and the Cronbach's Alpha test (0.82), respectively. The data so collected were analyzed through statistical tests of correlation and structural equations, by the software SPSS and Amos.

Results: The results showed that the means of the variables including professional competence, social capital, and emotional intelligence were computed as average, based on scores 1-5, as 3.49, 3.04, and 3.11, respectively. The social capital and emotional intelligence have a significant and direct relationship, respectively ($p < 0.01$ and $r = 0.59$) and ($p < 0.01$ and $r = 0.57$), with the professional competence of the faculty members. They may predict nearly 0.53 variance of the criterion variable.

Conclusion: Considering the results achieved, we may suggest that emotional intelligence and social capital are effective in the competence of the university professors and they are suggested to be rather noted in the policy-making of university systems.

Keywords: Emotional Intelligence, Social Capital, Professional Competence, Faculty Members

1. Ph.D. in Psychology from Public University of Yerevan, Professor at Farhangian University, Urmia, Iran

* *corresponding Author's:* leilaabidihurilar@yahoo.com

2. Professor in Psychology Faculty, Public University of Yerevan, Armenia

3. Head of Department, Psychology Faculty, Public University of Yerevan, Armenia

مقدمه

دانشگاه به عنوان سازمانی متشکل از دانشجو، استاد و کارکنان اداری، عمده‌ترین عرضه کننده خدمات علمی متنوع به جامعه است. کنش و برهمکنش این محیط نقش مهمی در توسعه و تحقق تعالی سازمانی آن دارد. اساتید و اعضای هیأت علمی یکی از عناصر مهم دانشگاه هستند. اعضای هیأت علمی این قابلیت را دارند که سازمان خود را به سوی محیط تعاملی و یا ضعف سازمانی سوق دهند. در واقع، تأثیر روابط اجتماعی و حرفه‌ای مابین اساتید، با رؤسا، دانشجویان و دیگر کارکنان و حتی ارباب و رجوع به حدی مهم است که این موضوع سبب بالندگی یا در صورت ضعف موجب ناکارآمدی اداره دانشگاه می‌گردد. دانشگاه‌های بالنده دارای ویژگی‌های متعددی هستند. وقتی دانشگاه تلاش برای رسیدن به مرحله بالندگی را آغاز می‌نماید یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر آن، اساتید و هیأت علمی هستند (کاروسو^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). اساتید باید بتوانند تغییرات محیط را به سود دانشگاه درک نمایند، فرایندهای یاددهی - یادگیری مناسب و سازگار با شرایط دانشجویان را به کار ببرند و دانشجویان خود را فعال و پویا نگهدارند و از سوی دیگر، روابط مؤثر با همتایان خود داشته باشند (وازکویز^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). به بیان دیگر، تغییرات نظام‌های آموزش عالی از دانش محوری به تولید محوری اتفاق افتاده است که نقطه اصلی این جریان به اساتید و نحوه مواجهه آنان بستگی دارد. اساتید باید بتوانند همگام با تغییرات پیش رفته و سازمان خود را در مسیر تعالی و پیشرفت قرار دهند (بادیلدینا^۳، ۲۰۱۸).

اگر در سازمان‌ها از وجود انسان‌های خلاق، دانشگر، فرصت‌شناس و تبیین‌گر مسائل بی‌بهره باشیم، بسیاری از فرصت‌ها را از دست خواهیم داد. رویکرد شایستگی نقطه عطف مهمی است که روشن می‌سازد برای عملکرد موفقیت‌آمیز چه چیزهایی مورد نیاز است (پناهی و همکاران، ۱۳۹۷). توانایی دستیابی اساتید به اهداف ذکر شده، رابطه‌ی مستقیمی با توانایی آن‌ها در برانگیختن و برقراری روابط اجتماعی مطلوب با دیگر افراد دارد. به ویژه آنکه کارهای فردی رو به کاهش و اهمیت کارهای تیمی و گروهی رو به افزایش است. این امر مهم، شکل دهنده رویکرد مدیریتی جدیدی به نام شایستگی حرفه‌ای^۴ است که اهمیت آن روز به روز آشکارتر می‌شود (میلر^۵، ۱۹۹۹). ایده شایستگی حرفه‌ای ناظر بر مجموعه ویژگی‌های اساسی فرد است که به عملکرد مطلوب و برجسته منجر می‌شود (بوهاردواج و پوناها^۶، ۲۰۱۳). شایستگی توانایی انجام چیزی به طور موفقیت‌آمیز و با کارایی مطلوب است. یا شایستگی، دانش و مهارت‌های عملکرد مطلوب و کارآمد در یک شغل که قابل اندازه‌گیری است (سودرکوئیست^۷ و همکاران، ۲۰۱۰). در واقع شایستگی حرفه‌ای

1. Caruso
2. Vazquez
3. Budyldina
4. Professional competency
5. Miller
6. Bhardwaj & Punia
7. Soderquist

ترکیب دانش، مهارت و توانایی‌های خود در راستای انجام وظایف و مسئولیت‌هاست به گونه‌ای که با اهداف سازمان سازگار باشد (فام^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). شایستگی به طور کلی مبتنی بر مجموعه‌ای از دانش، مهارت و نگرش‌هاست و اینکه یک فرد در محیط کار چگونه با همکاران خود رفتار کند و در نهایت منعکس کننده عملکرد سازمان بشمار می‌رود (هاوی^۲ و همکاران، ۲۰۱۵؛ بلاسکووا و همکاران، ۲۰۱۵).

شایستگی حرفه‌ای کارکنان مورد مطالعات زیادی قرار گرفته است و از نقطه نظرات متنوعی مورد کنکاش قرار گرفته‌اند. اسکرکوا آن را یک ابزار کلیدی در سیستم‌های منابع انسانی می‌داند و بلوغ اجتماعی، مهارت‌های کاربردی و توانایی دانش را عناصر مدل شایستگی خود عنوان کرده است. توماستیکا نیز در مدل شایستگی خود بر آموزش و توسعه آن تأکید دارد (غفاری، ۱۳۹۷). کویان و کین^۳ (۲۰۰۹) نیز در مدل شایستگی اعضای هیأت علمی آن را در چهار بعد فردی، آموزشی، پژوهشی و همکاری نام برده‌اند. رولفز و ساندرز نیز (۲۰۰۹) در مدل شایستگی اساتید دانشگاهی ویژگی‌های دانش، رفتار، تفکر، شخصیت استاد و تصمیم‌گیری و کنترل مؤثر فعالیت‌های یادگیری دانشجویان را مؤلفه‌های اصلی دانسته‌اند (سنگری، ۱۳۹۶).

هوش هیجانی^۴ یکی از عواملی است که می‌تواند با شایستگی حرفه‌ای رابطه داشته باشد. هوش هیجانی عبارت است از مجموعه‌ای از قابلیت‌های مرتبط به هم درک و فهم، تنظیم و مهار احساسات و عواطف خود و دیگری که مستلزم ظرفیت ذهنی برای کنترل و به کارگیری احساسات به شکل عاقلانه است (روئیز-آریزا و همکاران^۵، ۲۰۱۸). یا در تعریفی دیگر، به توانایی افراد در درک احساسات خود و احساس توانایی برای تنظیم روابط خود و روابط میان فردی و همچنین سازگاری با محیط خاص اشاره دارد (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۹).

پیش‌تر نظر بر این بود که مدیریت سازمان‌ها با به کارگیری عواطف و هیجانات سازگار نیست و به نوعی مانع تحقق اهداف سازمان‌ها است (بلاسکووا^۶ و همکاران، ۲۰۱۵). اما محققین امروزه بر چنین نظریاتی خط بطلان کشیده‌اند. به طوری که به هیجانات به عنوان یک منبع اطلاعاتی می‌نگرند و هوش هیجانی را یکی از عوامل مهم و مؤثر بر بهبود سازمان می‌دانند. گلمن^۷ (۱۹۹۸) در کتاب خود به نام کار با هوش هیجانی بر نیاز به هوش هیجانی در محیط کار (محیطی که اغلب به عقل توجه می‌شود تا قلب و احساسات) تمرکز می‌کند. او معتقد است نه تنها مدیران و رؤسای شرکت‌ها نیازمند هوش هیجانی هستند، بلکه هر کسی

1. Pham
2. Hawi
3. Qiuyan & Qin
4. Emotional intelligence
5. Navjot Bhullar
6. Blaskova
7. Golman

که در سازمان کار می‌کند، نیازمند هوش هیجانی است (گلمن، ۲۰۰۱). چرنیس و گلمن معتقدند هوش هیجانی تا حدود ۰/۹۰ بر روی موفقیت مدیران اثرگذار است (چرنیس و گلمن^۱، ۲۰۰۱). مطالعات نشان داده‌اند هوش هیجانی با عملکرد کاری و شغلی مرتبط است. به عبارتی افراد برخوردار از هوش هیجانی بهتر می‌توانند محیط اطراف را درک نمایند و از احساسات خود بهره بگیرند (اکبیس - سانچز^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). صاحب نظران دو نوع مهم هوش هیجانی را هوش صفتی^۳ و توانشی^۴ نامیده‌اند. هوش هیجانی صفتی ناظر بر تمایلات رفتاری - عاطفی و خود ادراک از توانایی‌های خود است (انجیراند و تیموتی^۵، ۲۰۱۴). هوش توانشی نیز توانایی شناختی بر اساس پردازش اطلاعات هیجانی و ارزیابی آن با آزمون‌های عملکردی است (فیثوری^۶ و همکاران، ۲۰۱۸). گلمن^۷ (۱۹۹۸) نیز پنج بعد مهم هوش هیجانی را شامل خود آگاهی^۸، خود تنظیمی^۹، برانگیختگی^{۱۰}، همدلی^{۱۱} و مدیریت روابط^{۱۲} می‌داند. خود آگاهی به معنای این است که شخص در آن واحد متوجه احساسات خود بشود. به عبارتی داشتن یک ارزیابی واقع‌بینانه از توانایی‌های خود و مبتنی بر حس اعتماد به نفس است. خود تنظیمی به معنای اداره عواطف به منظور تسهیل رفتارها و حصول اهداف و رها شدن از استرس‌های هیجانی است. همدلی یعنی توانایی همدردی کردن با احساسات دیگران و شناخت دیدگاه آن‌هاست و منظور از مدیریت روابط، آگاهی و شناخت نسبت به هیجان‌ها و احساسات دیگران، مهارت گوش دادن به احساسات دیگران در زمانی که دیگران دچار هیجان و احساسات هستند و نیاز به گوش دادن حرف‌های آنان را دارند (آگونی و عامو^{۱۳}، ۲۰۱۵).

سرمایه اجتماعی^{۱۴} نیز یکی از مفاهیم نسبتاً جدید است که محور پژوهش‌های متعدد و در رشته‌های گوناگون قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی به عنوان منابع ابزاری و اخلاقی تعریف شده که افراد می‌توانند از طریق شبکه‌های اجتماعی خود به آن دسترسی داشته باشند (قربانی و همکاران، ۱۳۹۹). یا مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه و همچنین موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد (امیر اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها می‌توان به

1. Cherniss & Golman
2. Acebes-Sanchez
3. Trait
4. Ability
5. Ngirande & Timothy
6. Fiori
7. Coleman
8. Self-awareness
9. Self-regulation
10. Motivation
11. Empathy
12. Relationship management
13. Ugoani & Amu
14. social capital

مزایایی از قبیل پشتیبانی اجتماعی و عاطفی و همچنین، دسترسی به منابع کمیاب منجر شود (بختیاری و همکاران). لذا می‌تواند متغیر اثرگذاری بر شایستگی حرفه‌ای اساتید که مستلزم تعاملات، اعتماد اجتماعی و تعاملات بین فردی با دانشجویان و رؤسا و دیگر کارکنان است، تلقی شود. مفهوم سرمایه اجتماعی ناظر بر منابعی است که بازیگران از ساختارهای اجتماعی خاص کسب می‌کنند و سپس این منافع را که حاصل تغییرات در روابط بین بازیگران است را پیگیری می‌کنند (گاریگوس-سیمون^۱، ۲۰۱۸). کلمن^۲ سرمایه اجتماعی را از منظر کارکردی تعریف کرده است؛ سرمایه اجتماعی نه یک شی واحد بلکه متشکل از چیزهای گوناگونی است که وجه مشترک آنها دو چیز است: نخست همه آنها شامل جنبه‌هایی از ساختار اجتماعی هستند و دوم این ساختار کنش‌های افراد را تسهیل می‌کنند (مائیونگ و سئو^۳، ۲۰۱۶). رابرت پاتنام^۴ نیز سرمایه اجتماعی را ویژگی‌های سازمان‌های اجتماعی مانند شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی تعریف می‌کند که هماهنگی و همکاری در جهت منافع متقابل را تسهیل می‌کنند (پاراتنه^۵، ۲۰۱۹). بورديو^۶ نیز سرمایه اجتماعی را حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی می‌داند که در نتیجه مالکیت شبکه بادوامی از روابط نهادی شده بین افراد و به عبارت ساده‌تر، عضویت در یک گروه حاصل می‌شود (غفاری، ۱۳۹۲). پورتز^۷ نیز سرمایه اجتماعی را توانایی بازیگران در تأمین منافع به موجب عضویت در شبکه‌های اجتماعی یا سایر ساختارهای اجتماعی می‌داند (سینگ و کوئیری^۸، ۲۰۱۷).

سرمایه اجتماعی را به سرمایه «ساختاری»^۹، «ارتباطی»^{۱۰} و «شناختی»^{۱۱} تقسیم کرده‌اند. سرمایه ساختاری به پیوندهایی که بین سازمان‌ها یا افراد وجود دارد در حالی که سرمایه شناختی شامل هنجارهای متقابل و ارزش‌هاست (هارفام^{۱۲}، ۲۰۰۸). ناهاپیت و گوشال^{۱۳} (۱۹۹۸) عنصر ارتباطی سرمایه اجتماعی را توصیف کننده نوعی روابط شخصی می‌دانند که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه بده و بستان‌هایشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات و هویت هستند. در واقع این نوع سرمایه اجتماعی سازمان‌ها را قادر می‌کند به جای روابط رسمی متصلب به اعتماد اجتماعی روی آوردند (فو^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۸).

1. Garrigos-Simon
2. Coleman
3. Myeong & Seo
4. Patnam
5. Parante
6. Bourdieu
7. Portes
8. Singh & Koiri
9. Structural social capital
10. Relational social capital
11. Cognitive social capital
12. Harpham
13. Nahapiet and Ghoshal
14. Fu

در راستای پژوهش حاضر تحقیقات اندکی صورت گرفته و عمدتاً به مطالعه سازمان‌های صنعتی پرداخته شده و مطالعه دانشگاه به‌ویژه اعضای هیأت علمی مورد غفلت بوده است. عزیزی‌نژاد و نیکفرد (۱۳۹۸) در پژوهشی دریافته‌اند بین سرمایه اجتماعی و اشتیاق حرفه‌ای رابطه وجود دارد، به طوری که هر اندازه اعضای هیأت علمی از سرمایه مذکور به مقدار بیشتر بهره‌مند باشند، اشتیاق حرفه‌ای آنها در سطح انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای نیز بیشتر خواهد بود. نیک‌نژاد و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی نتیجه گرفتند سطح اجتماعی شدن حرفه‌ای دانشجویان با نمره کل هوش هیجانی و نمره مؤلفه‌های مهارت اجتماعی، همدلی و خودآگاهی رابطه مثبتی دارد. گرامی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی دریافته‌اند بین نمره هوش هیجانی و صلاحیت مدیران بیمارستان‌ها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. قادر آپادی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی دریافته‌اند بین هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان همبستگی معناداری وجود دارد. دودانگه و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی نتیجه گرفتند بین هوش هیجانی کارکنان صنایع نفت و رضایت شغلی آنان یک ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد، همچنین میزان هوش هیجانی بالاتر، با افزایش میزان رضایت شغلی افراد همراه است. علامه و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی دریافته‌اند هوش اجتماعی و هوش هیجانی بر سبک رهبری مدیران اثر مستقیم و مثبت دارند. اسکندرزاده (۱۳۹۰) در پژوهشی نتیجه گرفت هوش هیجانی با رفتارهای شایستگی مدیران رابطه معنادار و مثبتی دارد. امیر اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی دریافته‌اند بین سرمایه اجتماعی سازمانی و نگهداشت اعضای هیأت علمی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان رابطه مثبتی وجود دارد. عیدی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی دریافته‌اند هوش هیجانی با اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها با اثربخشی در دانشکده‌ها رابطه مثبت و معناداری دارد. بوهینه^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی نتیجه گرفتند سرمایه اجتماعی بر هوش هیجانی اثرگذار است و هر دو بر بهبود عملکرد حرفه‌ای نقش دارند. سدیک^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی دریافته‌اند سه بعد سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای و شناختی) می‌تواند در پرورش شایستگی حرفه‌ای کارآفرینان تأثیر داشته باشد. لی^۳ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی دریافته‌اند هوش هیجانی با عملکرد مدیران رابطه مثبت دارد و هوش شناختی نیز به واسطه سرمایه اجتماعی بر روی عملکرد مدیران تأثیرگذار است.

نوآوری تحقیق حاضر این است که از ترکیب یک مفهوم روان‌شناختی (هوش هیجانی) و جامعه‌شناختی (سرمایه اجتماعی) به مطالعه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها پرداخته است. تاکنون پژوهشی با این ایده شکل نگرفته است. یافته‌های تحقیق می‌تواند این نکته را روشن سازد که دو متغیر روان‌شناختی و جامعه‌شناختی چه ارتباطی با شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دارند و این می‌تواند به شناخت بیشتر آنها که بسیار کم مورد مطالعه قرار گرفته‌اند،

1. Boohene

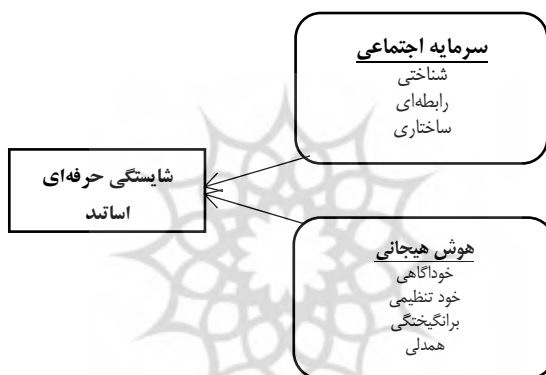
2. Sadik

3. Lee

بیفزاید. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی بر شایستگی حرفه‌ای اساتید دانشگاه است. فرضیات پژوهش عبارتند از:

۱. بین سرمایه اجتماعی و شایستگی حرفه‌ای اساتید دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین هوش هیجانی و شایستگی حرفه‌ای اساتید دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد.
۳. سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی می‌توانند شایستگی حرفه‌ای اساتید دانشگاه را پیش‌بینی کنند.

با توجه به مبانی و پیشینه نظری موضوع به نظر می‌آید سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی با شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دارای رابطه هستند. برخورداری از دو عنصر سرمایه اجتماعی می‌تواند به تقویت و گسترده شعاع تعاملات و روابط اجتماعی بینجامد و هوش هیجانی نیز به تقویت و کنترل مدیریت هیجان‌ها و سازگاری با محیط منجر شود. لذا بر این اساس مدل مفهومی پژوهش حاضر در شکل (۱) نشان داده شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی و از نظر نوع تحقیق در زمره تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی، آزاد اسلامی و پیام نور منطقه شمال غرب کشور است. تعداد این اعضای هیأت علمی تمام وقت بر اساس برآورد صورت گرفته در سال ۱۳۹۷ که به فعالیت تدریس اشتغال داشته‌اند برابر با ۲۴۱۲ نفر شامل استاد تمام وقت در مرتبه‌های مربی، استادیار، دانشیار و استاد بوده است. لذا بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۳۵ نفر به عنوان حجم نمونه بر اساس نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. ابتدا از میان دانشگاه‌های مختلف شمال غرب کشور ۸ دانشگاه انتخاب گردیدند. سپس از میان این دانشگاه‌ها تعداد ۸ دانشکده (از هر دانشگاه یک دانشکده به طور تصادفی انتخاب شدند) در مرحله بعد از میان گروه‌های آموزشی این دانشگاه‌ها و از میان اساتید در دسترس محقق، به طور تصادفی ساده پرسشنامه‌ها میان آنها توزیع شدند.

ابزارهای پژوهش

(الف) پرسشنامه سرمایه اجتماعی: این پرسشنامه توسط ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) طراحی شده و دارای دارای ۳ بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی و ۲۸ سوال است که هفت خرده مقیاس شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها و تعهد را مورد بررسی قرار می‌دهد و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲ و خیلی مخالفم = ۱) ساخته شده است. دامنه نمرات آن بین ۲۸ تا ۱۴۰ است که حد نمره بین ۲۸ تا ۵۸ سرمایه اجتماعی پایین، دامنه بین ۵۸ تا ۸۸ متوسط و بین ۱۱۸ تا ۱۴۰ سطح سرمایه اجتماعی بالا می‌باشد. اعتبار این مقیاس در مطالعات داخلی و خارجی زیادی برای نمونه (قلیچ لی و مشبکی اصفهانی، ۱۳۸۵؛ غفاری و اوق، ۱۳۸۵ و سوزبیلار، ۲۰۱۸) مورد تأیید محققان بوده است.

(ب) پرسشنامه هوش هیجانی: این پرسشنامه توسط گلن (۱۹۹۸) طراحی شده و دارای ۵ بعد (خود آگاهی، خود تنظیمی، برانگیختگی، همدلی و مدیریت خود) و ۳۲ سوال است که با طیف ۵ قسمتی لیکرت (خیلی زیاد (۵)، زیاد (۴)، تا حدی (۳)، کم (۲) و خیلی کم (۱)) به اندازه‌گیری هوش هیجانی می‌پردازد. دامنه نمره بین ۳۲ تا ۷۴ هوش هیجانی پایین، دامنه نمرات بین ۷۵ تا ۱۱۷ متوسط و دامنه نمرات بین ۱۱۸ تا ۱۶۰ هوش هیجانی بالا محسوب می‌شود. محققانی مانند (ایران‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲ و قربانی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۱) اعتبار این پرسشنامه را تأیید کرده‌اند.

(ج) پرسشنامه شایستگی حرفه‌ای: بیشتر محققان برای نمونه (جهانیان، ۱۳۸۹ و اوگوانی و عامو، ۲۰۱۵) برای شایستگی حرفه‌ای ۵ بعد شامل شایستگی‌های دانش، شایستگی‌های حرفه‌ای، فرایندهای کار، صلاحیت‌های مدیریت خود، ارتباط و نوآوری و تغییر را بکار برده‌اند. بر این اساس، این پرسشنامه در ۵ بعد اصلی و ۳۲ سوال و بر اساس طیف پنج قسمتی لیکرت طراحی شد. در پژوهش حاضر، برای اعتبار پرسشنامه ابتدا توزیع مقدماتی (۱۴ پرسشنامه) برای رفع نواقص و اشکالات آن انجام گرفت که با برخی اصلاحات جزئی همراه شد. همچنین از اعتبار صوری - رؤیت اساتید (۳ استاد: یک جامعه‌شناس، ۱ روان‌شناس و ۱ استاد مدیریت آموزشی) که تجربه کار در این موارد داشتند استفاده شد و برای پایایی نیز آزمون آلفای کرونباخ انجام شد که میزان پایایی کل و ابعاد آن در جدول ۱ نشان داده شده است. برای تحلیل داده‌ها نیز از آزمون‌های همبستگی و معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و Amos استفاده شد.

جدول ۱. آزمون آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق

میزان آلفا	متغیر	میزان آلفا	متغیر و ابعاد
۰/۷۴	خود آگاهی	۰/۸۱	شایستگی‌های دانش
۰/۷۹	خود تنظیمی	۰/۸۸	شایستگی‌های حرفه‌ای
۰/۷۶	برانگیختگی	۰/۷۹	فرایندهای کار
۰/۸۱	همدلی	۰/۷۶	صلاحیت‌های مدیریت خود
۰/۹۰	مدیریت خود	۰/۸۹	ارتباط
۰/۸۰	کل هوش هیجانی	۰/۷۷	نوآوری و تغییر
		۰/۸۲	کل پرسشنامه شایستگی حرفه‌ای
		۰/۷۱	ساختاری
		۰/۹۲	شناختی
		۰/۸۳	ارتباطی
		۰/۸۴	کل سرمایه اجتماعی

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی نمونه مطالعه شده در جدول (۲) نشان می‌دهد، ۷۱ درصد مرد و ۲۹ درصد زن هستند. حدود ۸۴ درصد دارای مدرک دکتری تخصصی و ۱۶ درصد دیگر کارشناسی ارشد هستند. از نظر سنوات خدمت، کمتر از ۵ سال معادل ۶/۵ درصد کمترین و کمتر از ۱۰ سال معادل ۲۳ درصد نیز بیش‌ترین سنوات خدمت بوده‌اند. حدود ۴۰ درصد نمونه دارای رتبه استادیاری و ۳۰ درصد دانشیار بودند و ۱۱ درصد نیز مرتبه استاد و فقط ۸ درصد استاد مدعو بودند. از نظر وضعیت استخدام نیز حدود ۸۴ درصد رسمی و مابقی پیمانی و قراردادی بودند.

جدول ۲. ویژگی‌های زمینه‌ای (جنسیت، تحصیلات، سنوات خدمت، رتبه دانشگاهی و وضعیت اشتغال)

درصد	فراوانی	متغیر
		جنسیت
۰/۷۱	۲۳۷	مرد
۰/۲۹	۹۸	زن
		تحصیلات
۰/۱۶	۵۵	ارشد
۰/۸۴	۲۸۰	دکتری
		سنوات خدمت
۶/۵	۲۳	کمتر از ۵ سال
۰/۲۳	۷۷	کمتر از ۱۰ سال
۰/۲۲	۷۴	کمتر از ۱۵ سال
۲۰/۵	۶۹	کمتر از ۲۰ سال
۰/۱۵	۵۰	کمتر از ۲۵ سال
۰/۱۳	۴۳	بیش‌تر از ۲۵ سال
		رتبه دانشگاهی
۰/۸	۲۹	مدرس مدعو
۰/۱۱	۳۸	مربی
۰/۴۰	۱۳۱	استادیار
۰/۳۰	۱۰۱	دانشیار
۰/۱۱	۳۶	استاد
		وضعیت اشتغال
۰/۸۴	۲۸۷	رسمی
۰/۱۶	۴۸	غیر رسمی

شاخص‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه نمرات) متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

ابعاد و مولفه‌های	میانگین نمرات	انحراف معیار	کمینه نمرات	بیشینه نمرات
شایستگی حرفه‌ای	۳/۳۸	۰/۴۸	۲/۰۹	۴/۵۷
شایستگی‌های دانش	۳/۵۶	۰/۷۶	۱/۵	۵
شایستگی‌های حرفه‌ای	۳/۴۹	۰/۷۹	۱/۶۷	۵
فرایندهای کار	۳/۵۲	۰/۶۷	۱/۵	۵
صلاحیت‌های مدیریت خود	۳/۰۱	۰/۸۸	۱	۵
ارتباط	۳/۶۴	۰/۶۴	۱/۷۵	۴/۷۵
نوآوری و تغییر	۳/۰۷	۰/۶۹	۱/۴	۴/۸
سرمایه اجتماعی	۳/۰۴	۰/۳۲	۲	۳/۷۴
ساختاری	۳/۴۴	۰/۵	۱/۳۸	۴/۷۵
شناختی	۲/۷۲	۰/۳۹	۱/۷۱	۳/۸۶
ارتباطی	۲/۹۳	۰/۵۶	۱/۵	۴/۵
هوش هیجانی	۳/۱۱	۰/۸	۱/۳۸	۴/۹۴
خود آگاهی	۳/۲۷	۰/۸۹	۱/۳۳	۵
خود تنظیمی	۳/۰۵	۱/۰۵	۱	۵
برانگیختگی	۳/۱	۱	۱	۵
همدلی	۲/۸۷	۰/۸۲	۱	۵
مدیریت خود	۳/۰۷	۰/۹۴	۱	۵

جدول ۳ نشان می‌دهد در بعد شایستگی حرفه‌ای، مؤلفه‌های ارتباط (۳/۶۴) و شایستگی‌های دانش (۳/۵۶) بیش‌ترین و کم‌ترین میانگین را دارند. در بعد سرمایه اجتماعی، مؤلفه ساختاری (۳/۴۴) و شناختی (۲/۷۲) بیش‌ترین و کم‌ترین میانگین را دارند. در بعد هوش هیجانی، مؤلفه‌های خود آگاهی (۳/۲۷) و همدلی (۲/۸۷) بیش‌ترین و کم‌ترین میانگین را دارند. در میان متغیرهای اصلی، شایستگی حرفه‌ای (۳/۳۸)، هوش هیجانی (۳/۱۱) و سرمایه اجتماعی (۳/۰۴) به ترتیب بیش‌ترین تا کم‌ترین میانگین را دارند. در ادامه، ضرایب همبستگی شایستگی حرفه‌ای با ابعاد سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی در جدول ۴ و ۵ نشان داده شده است.

جدول ۴. ماتریس همبستگی شایستگی حرفه‌ای با ابعاد سرمایه اجتماعی

متغیرها	۱	۲	۳	۴
۱- شایستگی حرفه‌ای	۱			
۲- بعد ساختاری	۰/۴۹۸**	۱		
۳- بعد شناختی	۰/۳۵۲**	۰/۰۴۱	۱	
۴- بعد ارتباطی	۰/۵۲۲**	۰/۳۲۷**	۰/۰۴۲	۱

** : معناداری در سطح خطای ۰/۰۱ * : معناداری در سطح خطای ۰/۰۵

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که بین شایستگی حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری، بعد ساختی و بعد ارتباطی) در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$).

جدول ۵. ماتریس همبستگی شایستگی حرفه‌ای با ابعاد هوش هیجانی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱- شایستگی حرفه‌ای						
۲- بعد خود آگاهی	۰/۵۳**					
۳- بعد خود تنظیمی	۰/۵۶**	۰/۴۳**				
۴- بعد برانگیختگی	۰/۴۲**	۰/۳۲**	۰/۸۱**			
۵- بعد همدلی	۰/۴۴**	۰/۳۲**	۰/۷۸**	۰/۸۰**		
۶- بعد مدیریت خود	۰/۳۸**	۰/۲۷**	۰/۷۳**	۰/۹۲**	۰/۷۲**	۱

** : معناداری در سطح خطای ۰/۰۱

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که بین شایستگی حرفه‌ای و ابعاد هوش هیجانی (خودآگاهی، خودتنظیمی، برانگیختگی، همدلی و مدیریت خود) در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). ضرایب همبستگی شایستگی حرفه‌ای با متغیرهای مستقل (سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی) در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. ماتریس همبستگی شایستگی حرفه‌ای با سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی

متغیرها	۱	۲	۳
۱- شایستگی حرفه‌ای			
۲- سرمایه اجتماعی	۰/۵۹**		
۳- هوش هیجانی	۰/۵۷**	۰/۵۳**	

** : معناداری در سطح خطای ۰/۰۱

جدول (۶) نشان می‌دهد که شایستگی حرفه‌ای با سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). با توجه به تأیید رابطه معنادار بین متغیرهای پژوهش (شایستگی حرفه‌ای با ابعاد سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی)، امکان مدل‌سازی و بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و ابعاد هوش هیجانی بر شایستگی حرفه‌ای فراهم است. در جدول ۷ شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش گزارش شده است.

جدول ۷. شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

شاخص‌های برازندگی	(χ^2)	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI	IFI	GFI	AGFI
مقدار گزارش شده	۲۰۶/۱۵	۷۴	۲/۷۸	۰/۰۲۱	۰/۹۲۴	۰/۹۳۷	۰/۹۴۶	۰/۹۰۳	۰/۹۱۴
مقدار قابل قبول	نزدیک	-	کمتر از	< ۰/۰۸	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۸
به صفر		۳							

شاخص‌های برازش نشان می‌دهد مدل پژوهش مورد تأیید است. در جدول ۸ ضرایب مسیر بین متغیرهای مستقل و وابسته به همراه معنی‌داری آنها گزارش شده است.

جدول ۸. ضرایب مسیر بین متغیرهای مستقل و وابسته

از سازه	به سازه	اثر مستقیم	نتیجه فرضیه
ساختاری	شایستگی حرفه‌ای	۰/۴۵**	تأیید
شناختی	شایستگی حرفه‌ای	۰/۳۲**	تأیید
ارتباطی	شایستگی حرفه‌ای	۰/۲۷**	تأیید
خود آگاهی	شایستگی حرفه‌ای	۰/۳۹**	تأیید
خود تنظیمی	شایستگی حرفه‌ای	۰/۳۴**	تأیید
برانگیختگی	شایستگی حرفه‌ای	۰/۳۰**	تأیید
همدلی	شایستگی حرفه‌ای	۰/۳۶**	تأیید
مدیریت خود	شایستگی حرفه‌ای	۰/۴۱**	تأیید

** معناداری در سطح خطای ۰/۰۱

جدول ۸ نشان می‌دهد اثر استاندارد مستقیم ابعاد ساختاری، شناختی، ارتباطی بر شایستگی حرفه‌ای معنادار است ($P < ۰/۰۱$). از سوی دیگر ارتباط ابعاد خود آگاهی، خود تنظیمی، برانگیختگی، همدلی و مدیریت خود با شایستگی حرفه‌ای معنادار و مثبت است ($P < ۰/۰۱$) یعنی با افزایش متغیرهای مستقل، شایستگی حرفه‌ای افزایش و با کاهش متغیرهای مستقل، شایستگی حرفه‌ای کاهش می‌یابد در نتیجه فرضیات فرعی مورد تأیید قرار می‌گیرند. در شکل زیر مدل مسیر برازش شده ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مسیر برازش شده

جهت بررسی ارتباط بین متغیرهای اصلی (شایستگی حرفه‌ای با سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی)، از مدل ساختاری جداگانه ای استفاده شد که نتایج حاصل در جدول ۸ گزارش شده است.

جدول ۹. شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری

AGFI	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA	χ^2/df	Df	(χ^2)	شاخص‌های برازندگی
۰/۹۳۱	۰/۹۲۸	۰/۹۴۳	۰/۹۵۵	۰/۹۳۴	۰/۰۱۸	۲/۶۴	۷۴	۱۹۵/۳۷	مقدار گزارش شده
> ۰/۸	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۰۸	کمتر از ۳	-	نزدیک به صفر	مقدار قابل قبول

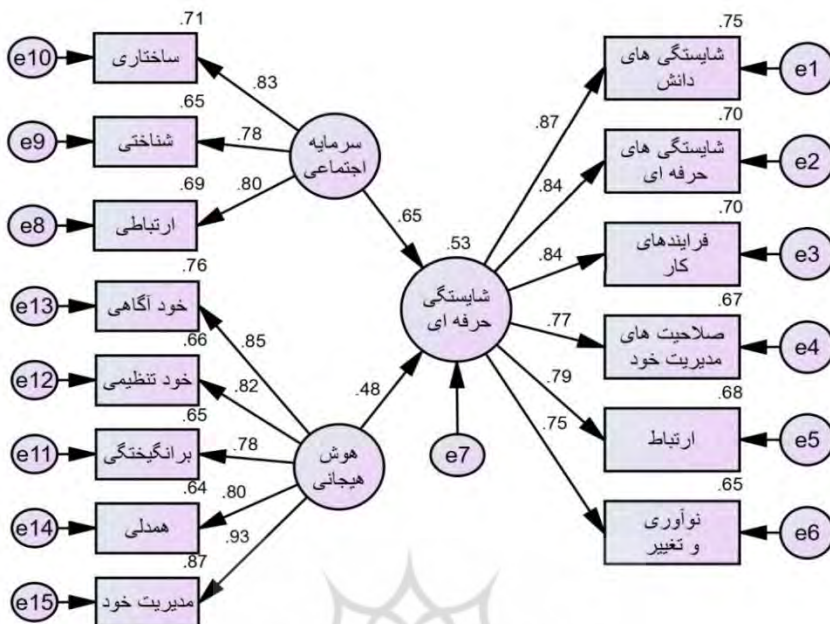
یافته‌های شاخص‌های برازش در جدول ۹ نشان می‌دهد مدل ساختاری مورد تأیید است. در جدول (۱۰) ضرایب مسیر بین متغیرهای مستقل و وابسته به همراه معنی‌داری آنها گزارش شده است.

جدول ۱۰. ضرایب مسیر بین متغیرهای مستقل و وابسته

از سازه	به سازه	اثر مستقیم	نتیجه فرضیه	واریانس تبیین شده
سرمایه اجتماعی	شایستگی حرفه‌ای	۰/۶۵**	تأیید	۰/۵۳
هوش هیجانی	شایستگی حرفه‌ای	۰/۴۸**	تأیید	

** : معناداری در سطح خطای ۰/۰۱

در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، اثر استاندارد مستقیم سرمایه اجتماعی بر شایستگی حرفه‌ای معنادار است در نتیجه فرضیه اول مورد تأیید قرار می‌گیرد ($P < ۰/۰۱$). از سوی دیگر ارتباط هوش هیجانی با شایستگی حرفه‌ای معنادار و مثبت است در نتیجه فرضیه دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد ($P < ۰/۰۱$). یافته‌ها نشان می‌دهد با افزایش متغیرهای مستقل، شایستگی حرفه‌ای افزایش و با کاهش متغیرهای مستقل، شایستگی حرفه‌ای کاهش می‌یابد. در شکل زیر مدل مسیر برازش شده ارائه شده است.



شکل ۲. مدل مسیر برازش شده

یافته‌ها در مدل مسیر (شکل ۲) نشان می‌دهد واریانس تبیین شده برابر با $0/53$ است یعنی 53% درصد از تغییرات متغیر شایستگی حرفه‌ای توسط متغیرهای مستقل (سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی) پیش بینی می‌شود با توجه به اینکه تأثیر هر دو متغیر مستقل در مدل معنادار شده است بنابراین فرضیه سوم پژوهش نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی می‌توانند شایستگی حرفه‌ای اساتید دانشگاه را پیش‌بینی کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی بر شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها بود. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های شمال غرب کشور بودند که تعداد ۳۳۵ استاد شاغل در دانشگاه‌ها به عنوان نمونه پژوهش مورد پرسش قرار گرفتند.

نتیجه فرضیه اول نشان داد سرمایه اجتماعی با شایستگی حرفه‌ای دارای رابطه معناداری است. هر سه بعد این سرمایه (شناختی، ساختاری و رابطه‌ای) با شایستگی حرفه‌ای به ترتیب $(P < 0/01, r = 0/35)$ ، $(P < 0/01, r = 0/49)$ و $(P < 0/01, r = 0/52)$ رابطه مثبتی داشتند. این یافته با نتایج پژوهش سدیک و همکاران (۲۰۱۸) که نتیجه گرفتند سه بعد سرمایه

اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای و شناختی) می‌توانند در پرورش شایستگی حرفه‌ای کارآفرینان تأثیر داشته باشد همسو است. نتیجه پژوهش امیر اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۱) که نتیجه گرفتند سرمایه اجتماعی در نگهداشت اعضای هیأت علمی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان رابطه مثبتی وجود دارد را تأیید می‌کند. همچنین با پژوهش عزیزی نژاد و نیکفرد (۱۳۹۸) که نتیجه گرفتند بین سرمایه اجتماعی و اشتیاق حرفه‌ای رابطه وجود دارد به گونه‌ای که هر اندازه اعضای هیأت علمی از سرمایه مذکور به مقدار بیشتر بهره‌مند باشند، اشتیاق حرفه‌ای آنها در سطح انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای نیز بیشتر خواهد بود سازگار است. در تحلیل نتایج می‌توان گفت اعضای هیأت علمی علاوه بر نقش تدریس به مثابه مدیر دانشگاه هستند. از این حیث سرمایه اجتماعی می‌تواند به بهبود تعاملات اجتماعی و شعاع روابط اجتماعی عمل کند. اعتماد اجتماعی اعضای علمی به عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم می‌تواند به افزایش کیفیت آموزشی منجر شود (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۳؛ شکوهی‌آشان و همکاران، ۱۳۸۹ و عباس‌زاده و مقتدایی، ۱۳۸۸). وقتی اعضای علمی دانشگاه‌ها حس همبستگی و میل به تعاملات بیشتر با هم پیدا کنند این می‌تواند باعث کاهش هزینه‌های آموزشی، افزایش انسجام اجتماعی و افزایش حل مشکلات و چالش‌های درون سازمان دانشگاه گردد. صاحب‌نظران سرمایه اجتماعی بر عقیده هستند سرمایه اجتماعی باعث کاهش هزینه‌ها می‌گردد. پاتنام سرمایه اجتماعی را واجد خصالت‌هایی مانند شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی می‌داند که هماهنگی و همکاری در جهت منافع متقابل را تسهیل می‌کنند (پاراتنه، ۲۰۱۹). بورديو هم رهاورد سرمایه اجتماعی را منافع بالقوه و بالفعلی می‌داند که در نتیجه مالکیت شبکه بادوامی از روابط نهادی شده بین افراد و به عبارت ساده‌تر، عضویت در یک گروه حاصل می‌شود (غفاری، ۱۳۸۶). لذا وقتی اعضای هیأت علمی از این ظرفیت اعتماد و مشارکت اجتماعی در حرفه خود بهره‌گیرند می‌توان شاهد کاهش هزینه و افزایش بهره‌وری در حرفه شغلی بود. از دیگر سو، میزان سرمایه اجتماعی اعضا می‌تواند باعث افزایش دانش افزایی مبتنی بر مشارکت اجتماعی شود. نهادی کردن تعاملات بین اساتید و دانشجویان باعث هم افزایی و تسهیم دانش و تقویت کنش متقابل بین دانشجویان و اساتید می‌گردد که این امر یکی از مکانیسم‌های ارتقای شایستگی حرفه‌ای اساتید است.

فرضیه دوم نیز تأیید شد. همه ابعاد هوش هیجانی با شایستگی حرفه‌ای هیأت علمی رابطه معناداری دارند. بعد خود آگاهی ($r=0/53$ و $P < 0/01$)، خود تنظیمی ($r=0/56$ و $P < 0/01$)، برانگیختگی ($r=0/42$ و $P < 0/01$)، همدلی ($r=0/44$ و $P < 0/01$) و مدیریت خود ($r=0/38$) و $P < 0/01$) به ترتیب با شایستگی حرفه اساتید رابطه مثبتی داشتند. در کل ضریب همبستگی هوش هیجانی با شایستگی حرفه‌ای ($r=0/57$ و $P < 0/01$) بود. یافته‌های این نتیجه با پژوهش گرمای نژاد و همکاران (۱۳۹۷) که دریافتند بین نمره هوش هیجانی و صلاحیت کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؛ با نتیجه پژوهش قادر آپادی و همکاران (۱۳۹۶) که نشان دادند بین

هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد حرفه‌ای کارکنان همبستگی معناداری وجود دارد؛ با پژوهش دودانگه و همکاران (۱۳۹۴) که نتیجه گرفتند بین هوش هیجانی کارکنان صنایع نفت و رضایت حرفه‌ای آنان ارتباط مستقیمی وجود دارد؛ با نتیجه تحقیق اسکندرزاده (۱۳۹۰) که نشان داد هوش هیجانی با رفتارهای شایستگی مدیران رابطه معنادار و مثبتی دارد. با پژوهش عیدی و همکاران (۱۳۹۲) که نتیجه گرفتند هوش هیجانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها با اثربخشی در دانشکده‌ها رابطه مثبت و معناداری دارد و با پژوهش لی و همکاران (۲۰۱۳) که نتیجه گرفتند هوش هیجانی با عملکرد مدیران رابطه مثبت دارد همسو است. روی هم رفته هر دو متغیر سرمایه اجتماعی و هوش هیجانی توانستند $0/53$ متغیر ملاک یعنی شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را پیش بینی کنند. در اثرگذاری هوش هیجانی و رابطه آن با شایستگی حرفه‌ای اساتید نیز می‌توان به ملاحظات نظری استناد کرد. صاحب‌نظران هوش هیجانی معتقدند هوش هیجانی احساسات و نحوه واکنش رفتارها به دیگران را تنظیم می‌کند (گلمن، ۲۰۰۱). گلمن معتقد است سرنوشت افراد در بسیاری از موقعیت‌ها در گرو مهارت‌هایی است که هوش هیجانی را تشکیل می‌دهند. اساتید دانشگاه در محیط با کنشگران متنوعی از دانشجویان تا دیگر همکاران و سطوح مختلف سازمانی برخورد دارند بنابراین هوش هیجانی سازهای است که می‌تواند احساسات اساتید را در مقابل چالش‌های محیط کار از جمله تدریس کردن که فعالیتی طاقت فرسا است تا مدیریت روابط اجتماعی و عاطفی و احساسات را کنترل کند.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به اینکه فقط یک منطقه جغرافیایی (دانشگاه‌های شمال غربی) کشور مطالعه شد اشاره کرد و به خاطر محدودیت مالی امکان مطالعه کل دانشگاه‌های کشور میسر نبود. بر این اساس می‌توان در پژوهش‌های آینده به نمونه‌های کلان‌تر مبادرت کرد و به مقایسه نتایج پرداخت. با توجه به معناداری برخوردار بودن از سرمایه اجتماعی و رابطه آن با شایستگی حرفه‌ای باید به تقویت سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌ها توجه خاص داشت و نباید سطح سواد اساتید را صرفاً تولید کننده سرمایه اجتماعی دانست. لذا باید در برنامه‌ها و سیاست‌های دانشگاهی تقویت سرمایه اجتماعی به طور جد در اولویت باشد. برگزاری دوره‌های آموزشی گروهی و مبتنی بر تیم محوری برای افزایش میزان مشارکت و افزایش اعتماد اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها قابل توجه است. پیشنهاد دیگر اهمیت و وزن دادن به تألیفات مشترک اساتید که می‌تواند به مشارکت و همبستگی بیشتر در حرفه شغلی آنان بینجامد. بر اساس تأیید رابطه بین هوش هیجانی و شایستگی حرفه‌ای می‌توان پیشنهاد کرد با توجه اطلاعات کم در مورد میزان هوش هیجانی اساتید پژوهش‌هایی انجام شود. پیشنهاد دیگر ارتقای هوش هیجانی به ویژه بعد مدیریت خود (این بعد نسبت به سایر ابعاد هوش هیجانی از سطح میانگین پایین‌تری برخوردار بود. $M=2/87$) است که ناظر بر مدیریت روابط، آگاهی و شناخت نسبت به هیجان‌ها و احساسات دیگران، مهارت گوش دادن به احساسات دیگران در زمانی که دیگران دچار هیجان و احساسات هستند و نیاز به گوش دادن حرفه‌ای آنان است (آگونی و عامو، ۲۰۱۵). بر این اساس،

دانشجویان نزدیک‌ترین افراد به اعضای هیأت علمی هستند بنابراین باید با دوره‌ها و کلاس‌های ویژه، تقویت مهارت‌هایی مانند احترام نهادن به دانشجو، همدردی کردن و درک احساسات دانشجویان در دستور کار دانشگاه‌ها قرار گیرد.

ملاحظات اخلاقی: اگرچه ماهیت پژوهش حاضر غیر مداخله‌ای بود اما در ابتدا رضایت همه استایید تکمیل کننده پرسشنامه جلب شد و این اطمینان داده شد که تمام داده‌های پژوهش صرفاً در اختیار محقق برای انجام پژوهش می‌باشد و در اختیار دیگری قرار نخواهند گرفت.

تعارض منافع/حمایت مالی: نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

- ایرانزاده، سلیمان، خدیوی، اسداله و مشاط زادگان، مریم. (۱۳۹۲). رابطه هوش هیجانی مدیران با عملکرد آنان در گروه صنعتی بهمن در سال ۱۳۹۲، مجله مدیریت بهره‌وری، ۷(۴)، ۱۲۵-۱۴۴.
- امیراسماعیلی، محمدرضا، ذوالعلی، فرزانه، دهنویه، رضا، نکویی مقدم، محمود، اسفندیاری، عاطفه و سالاری، هدایت. (۱۳۹۰). رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با نگهداشت اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۲(۴)، ۲۷۴-۲۸۴.
- اسکندرزاده، سهیل. (۱۳۹۰). بررسی و ارزیابی ارتباط هوش هیجانی و شایستگی‌های رفتاری مدیران پروژه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده معماری و شهرسازی، استاد راهنما، محمدعلی کاشف حقیقی.
- بختیاری، احسان، صباحی، پرویز، کرمی، ابوالفضل، صفاری‌نیا، مجید. (۱۳۹۸). تاثیر عدالت ادراک شده وهنجار سازمانی بر سرمایه اجتماعی معلمان. پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، ۹(۳۵)، ۱-۲۰.
- پناهی، سیده معصومه، پورکریمی، جواد و رمضان، مجید. (۱۳۹۷). ارائه مدل شایستگی حرفه‌ای مدیران پژوهشی در سازمان‌های پژوهش محور، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی ۱(۱)، ۲۳-۴۶.
- دودانگه، سجاد، ذاکریان، سید ابوالفضل، دهقانی، قاضی طباطبایی، سید قاضی و پیرمند، رضا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان با استفاده از مدل معادلات ساختاری در یکی از صنایع نفت تهران. بهداشت و ایمنی کار، ۱(۱)، ۳۱-۴۲.
- رحیمی، حمید و آقابابایی، راضیه. (۱۳۹۳). رابطه سرمایه اجتماعی با بهبود کیفیت محیط کار از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه کاشان، مجله رفاه اجتماعی، ۱۴(۵۵)، ۱۹۹-۲۲۵.

- سعیدی، الهام، صبوری مقدم، حسن، هاشمی، تورج. (۱۳۹۹). پیش بینی رابطه هوش هیجانی و نشخوار خشم با پرخاشگری در دانشجویان دانشگاه تبریز. *پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*، ۱۰(۳۸)، ۶۵-۸۲.
- سنگری، نگین. (۱۳۹۶). تدوین مدل شایستگی‌های محوری اعضای هیأت علمی دانشگاه اسلامی: مورد مطالعه دانشگاه الزهرا (س)، ۶(۱۳)، ۶۰-۴۵.
- شکوهی آشان، بدر، فخرایی، سیروس و ابراهیم‌پور، داود. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه، *مطالعات جامعه‌شناسی*، ۳(۹)، ۶۹-۸۶.
- عیدی، حسین، عباسی، همایون، منصف، علی. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط هوش هیجانی اعضای هیأت علمی با اثربخشی دانشکده‌های تربیت بدنی (دولتی) شهر تهران. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۹(۱۸)، ۱۶۹-۱۸۱.
- عباس‌زاده، محمد و مقتدایی، لیلا. (۱۳۸۷). بررسی جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر دانش آفرینی، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، ۱۰(۱)، ۳-۲۸.
- عزیزی نژاد، بهاره و نیکفر، نجمه. (۱۳۹۸). الگوی علی روابط ساختاری سرمایه اجتماعی و اشتیاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تربیت بدنی، فصلنامه علمی- پژوهشی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزش ۸(۲)، ۵۲-۴۱.
- علامه، سید محسن و عباسی رستمی، نجیبه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر هوش اجتماعی و هوش هیجانی بر سبک رهبری مدیران، *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۱۳۹۴(۲۲)، ۶۳-۷۰.
- غفاری، غلامرضا، اونق و نازمحمد. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی، *مجله مطالعات اجتماعی ایران*، ۱(۱)، ۱۵۹-۱۹۹.
- غفاری رحمان. (۱۳۹۷). شایستگی مدیران، سازه‌ای بنیادین در تحقق حکمرانی خوب سازمانی و مدیریت منابع انسانی سبز در ادارات کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی در شمال کشور، رفاه اجتماعی، ۱۸ (۷۰)، ۲۴۱-۲۷۰.
- فیلد، جان (۱۳۹۲). سرمایه اجتماعی، ترجمه غلامرضا غفاری و حسین رضائی، تهران: چاپ سوم، انتشارات کویر.
- قربانی، سارا، جهانی‌زاده، محمدرضا، میرید، سید مهران، امید، لیلا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه سرمایه‌های روانشناختی و اجتماعی با سلامت اجتماعی با توجه به متغیر میانجی حمایت اجتماعی. *پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*، ۱۰(۳۸)، ۸۳-۱۰۰.
- قلیچ لی، بهروز و مشبکی اصفهانی، اصغر. (۱۳۸۵). نقش سرمایه فکری در ایجاد سرمایه فکری سازمان، فصلنامه دانش مدیریت، ۱۹(۷۵)، ۱۴۷-۱۲۵.

- قربانی فرد، بهنام، موسوی، سید شهاب، عزیزبها، حسینعلی و هاشم‌نیا، شهرام. (۱۳۹۱). رابطه هوش هیجانی و گرایش به آموزش الکترونیکی در سازمان‌ها مورد مطالعه: کارکنان بانک‌های استان البرز، مجله فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران، ۴(۱۱ و ۱۲)، ۶۱-۵۵.
- قادرآبادی، امیرکبیری و ربیعی، مندجین. (۱۳۹۶). رابطه ی هوش هیجانی و عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان شریعتی دانشگاه علوم پزشکی تهران، مجله پی‌اورد سلامت، ۱۱(۴)، ۴۶۹-۴۷۸.
- گرامی‌نژاد، غلامی، طبعی، اکبری و ایوب، حسینی. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط هوش هیجانی با صلاحیت حرفه‌ای مدیران پرستاری. مدیریت پرستاری، ۷(۲)، ۱۸-۲۶.
- نیک نژاد، ریحانه، اکبری، محمد، مقدسی، جعفر و احمد. (۱۳۹۷). همبستگی هوش هیجانی با سطح اجتماعی شدن حرفه‌ای دانشجویان اتاق عمل، نشریه پرستاری ایران، ۳۱(۱۱۳)، ۷۴-۸۳.

- Acebes-Sánchez, J., Diez-Vega, I., Esteban-Gonzalo, S., & Rodriguez-Romo, G. (2019). Physical activity and emotional intelligence among undergraduate students: a correlational study. *BMC public health*, 19(1), 1241-1250.
- 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.
- Blaskova, M., Blasko, R., Matuska, E., & Rosak-Szyrocka, J. (2015). Development of key competences of university teachers and managers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 182(11), 187-196.
- Budyldina, N. (2018), "Entrepreneurial universities and regional contribution", *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(2), 265-277.
- Bhardwaj, A., & Punia, B. K. (2013). Managerial competencies and their influence on managerial performance: A literature review. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2(5), 70-84.
- Cherniss, C.; Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace*, San Francisco, Jossey – Bass. 1 edition (June 19, 2001)
- Caruso, D. R., Fleming, K., & Spector, E. D. (2014). Emotional intelligence and leadership. In *Conceptions of leadership* (pp. 93-110). Palgrave Macmillan, New York.
- Fu, S., Liu, H., Tan, K. H., Zhan, Y., Ding, Y., & Qi, W. (2018). How social capital affects the quality performance of agricultural products: evidence from a binary perspective of China. *Sustainability*, 10(9), 3009-3022
- Fiori, M., & Vesely-Maillefer, A. K. (2018). Emotional intelligence as an ability: theory, challenges, and new directions. In *Emotional intelligence in education* (pp. 23-47). Springer.

- Garrigos-Simon, F. J., Botella-Carrubi, M. D., & Gonzalez-Cruz, T. F. (2018). Social capital, human capital, and sustainability: A bibliometric and visualization analysis. *Sustainability*, 10(12), 47-51.
- Golman, G.H. (2001). A study of the relationship of leadership styles of principals and teacher job satisfaction. Unpublished doctoral dissertation, University of Arkansas.
- Hawi, R. O., Alkhodary, D., & Hashem, T. (2015). Managerial competencies and organizations performance. *International Journal of Management Sciences*, 5(11), 723-735.
- Harpham, T. (2008). The measurement of community social capital through surveys. In I. Kawachi, S. V. Subramanian, & D. Kim (Eds.), *Social capital theory and health* New York: Springer.
- Lee, H., Park, J., & Lee, J. (2013). Role of leadership competencies and team social capital in IT services. *Journal of Computer Information Systems*, 53(4), 1-11.
- Myeong, S., & Seo, H. (2016). Which type of social capital matters for building trust in government? Looking for a new type of social capital in the governance era. *Sustainability*, 8(4), 322-339.
- Miller, M. (1999). Emotional intelligence helps managers succeed. *Credit Union Magazine*, 65, 25-26.
- Marzuki, N. A., Zubir, A., & Rani, U. H. A. (2018). Emotional Intelligence and Psychological Well-Being among Hearing-Impaired: Does it Relates?. In *MATEC Web of Conferences* (Vol. 150, p. 05084). EDP Sciences.
- Ngirande, H., & Timothy, H. T. (2014). The relationship between leader emotional intelligence and employee job satisfaction. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(6), 35-35.
- Parente, F. (2019). Inequality and social capital in the EU regions: a multidimensional analysis. *Regional Studies, Regional Science*, 6(1), 1-24.
- Pham, T. V., Nghiem, T. T., Nguyen, L., Mai, T. X. (2019). Exploring Key Competencies of Mid-Level Academic Managers in Higher Education in Vietnam. *Sustainability*, 11(23):1-13
- Qiuyan, T., & Qin, H. (2009). Analysis on the competency model of the lecturers in the application oriented university. Available at : www.seiofbluemountain.com
- Ruiz-Ariza, A., Casuso, R. A., Suarez-Manzano, S., & Martínez-López, E. J. (2018). Effect of augmented reality game Pokémon GO on cognitive performance and emotional intelligence in adolescent young. *Computers & Education*, 116, 49-63.
- Sadik, M. Z., Faisal, N. M. M., Rahim, F. A., Hassian, U. K., & Hassan, W. H. W. (2018). Role of Social Capital towards the empowerment of Social Competency among Millennial Entrepreneurs in Malaysia: A Conceptual Paper.
- Singh, N., & Koiri, P. (2017). Understanding social capital. *Social Science Spectrum*, 2(4), 275-280.
- Sozibilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations. *Thinking Skills and Creativity*, 27(4), 92-100.

- Soderquist, K. E., Papalexandris, A., Ioannou, G., & Prastacos, G. (2010). From task-based to competency-based. *Personnel Review*.39(3), 325-346.
- Ugoani, J., & Amu, C. (2015). Dimensions of emotional intelligence and transformational leadership: A correlation analysis. *INDEPENDENT JOURNAL OF MANAGEMENT & PRODUCTION (IJM&P)* v, 6.
- Vazquez, J. L., Aza, C. L. & Lanero, A. (2014). Responsible Human Resources Management in the University – A View of Spanish Students. *Human Resources Management and Ergonomics*, 8(1), 118–128.

