

بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد

دکتر سید احمد هاشمی^۱

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، گروه علوم تربیتی، لامرد، ایران

ابوالفضل عباسی^۲

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ی بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش متشکل از ۲۳۲ نفر از مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد در سال ۱۳۹۴-۱۳۹۳ می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر ۱۴۰ نفر برآورد شد که با استفاده از روش نمونه-گیری تصادفی ساده پرسشنامه ها توزیع گردید.

به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه پرسشنامه هوش هیجانی آوستین و همکاران (۲۰۰۴) با ضریب پایایی کلی ۰/۸۰، پرسشنامه سرمایه اجتماعی سید نقوی (۱۳۸۸) با ضریب پایایی ۰/۷۷ و پرسشنامه میل به ترک خدمت مبللی و هورنر (۱۹۷۷) با ضریب پایایی ۰/۸۹ مورد استفاده قرار گرفت و روایی پرسشنامه ها نیز مورد تأیید متخصصان قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چند متغیره استفاده شد که نتایج حاصل به شرح زیر می باشد:

- ۱- بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری مدیران رابطه معناداری وجود دارد و سرمایه اجتماعی می تواند میل به ماندگاری مدیران را به طور معناداری پیش بینی نماید.
 - ۲- متغیر هوش هیجانی می تواند متغیر میل به ماندگاری را به طور معناداری پیش بینی کند. همچنین مؤلفه های تنظیم عواطف و ارزیابی عواطف می تواند میل به ماندگاری را به طور معناداری پیش بینی نماید.
 - ۳- بین متغیر سرمایه اجتماعی و میل به ماندگاری مدیران رابطه معناداری وجود دارد.
- کلمات کلیدی:** هوش هیجانی، سرمایه اجتماعی، میل به ماندگاری، مدیران.

¹- Department of Education ,Islamic Azad University ,Lamerd , Iran .

²-M.A in Educational Management

اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان ها غیر قابل انکار است، نیروی انسانی کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده می باشد و عدم توجه به فراهم نمودن محیط مناسب برای آنان می تواند مسائل زیادی را برای سازمان ها در برداشته باشد. در محیط آشفته امروزی سازمان ها با یک تغییر تدریجی در روابط سنتی اشتغال و استخدام روبرو هستند. میزان ماندگاری سازمان و میانگین مدت تصدی یک شغل کاهش یافته و از طرف دیگر نرخ ترک سازمان افزایش یافته است (راندهاوا^۱، ۲۰۰۷). در این رابطه همچنین یکی از ضرورت های تحقق اهداف آموزش و پرورش، رغبت و تمایل معلمین در جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی تعیین شده می باشد، عدم توجه به تمایلات و انگیزه های معلمان، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان می شود که با واژه هایی نظیر ریزش، مهاجرت، انتقال و جابه جایی در آمیخته است و مشاهده و تکرار آنها عدم تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی را نشان می دهد (تام^۲، ۲۰۰۷). از این رو، بستر سازی ماندگاری کارکنان به منظور بهبود بهره وری فرآیندهای سازمانی (سیمون و همکاران^۳، ۲۰۰۹)، ضرورت اساسی دارد.

میل به ماندن در شغل یا ماندگاری نوعی حالت انگیزش درونی بالقوه در فرد است، برای بقاء در شغلی که فرد به آن اشتغال دارد، این میل ممکن است در شرایط خاص و تحت تاثیر عوامل مختلف به میل برای ترک شغل بیانجامد (وینر و وارد^۴، ۱۹۷۸). چاولا و گودا^۵ (۱۹۸۷)، برای نخستین بار نشان دادند که تمایل به ماندن پیامد و جنبه ای از تعهد است. در همین راستا افراد هنگامی که با اهداف و مأموریت های سازمان همانند سازی کرده باشند، نسبت به سازمان تعهد بیش تری احساس می کنند و در نتیجه میل به ماندن آن ها در سازمان افزایش می یابد. واینر و واردی^۶ (۱۹۸۰) تمایل به ماندن در شغل را این گونه تعریف می کنند که میل به ماندن، بیانگر نوعی حالت انگیزشی و درونی بالقوه در افراد برای بقا در شغلی که به آن اشتغال دارند. این تمایل ممکن است در شرایط خاص و تحت تاثیر عوامل مختلف، به تمایل برای ترک شغل بیانجامد.

بنابراین با توجه به اهمیت ماندگاری کارکنان در سازمان و به خصوص معلمان در سازمان آموزش و پرورش می بایست عوامل مؤثر در بهبود ماندگاری کارکنان سازمان مورد شناسایی قرار گیرد. در این رابطه راندهاوا (۲۰۰۷)، توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان را مطلوبیتی اساسی در این رهگذر می داند که موجب افزایش انگیزه و در نهایت وفاداری و ماندگاری کارکنان می شود.

مسئله هوش، به عنوان یکی از ویژگی های اساسی که تفاوت فردی را در بین انسان ها موجب می شود از ابتدای تاریخ مکتوب انسان ها مورد توجه بوده است (ونگ لاو، ۲۰۰۳). در پاسخ به این سؤال که چرا دو فرد با هوشبهر مساوی می توانند سطوح کاملاً متفاوتی از پیشرفت و خوشبختی برسند؟ سالووی و مایر (۱۹۹۹)، برای اولین بار اصطلاح هوش هیجانی^۷ را مطرح نمودند. منظور از هوش هیجانی

1 - Randhawa

2 - Tham

3 - Simon & et al

4- Weiner, Y. and Vardi, Y

3- Chawla & Guda

5- Wainer and Vardi

7 - Emotional intelligence

آن دسته از جنبه های زیربنایی رفتار فردی است که به طور کامل با توانایی های عقلانی و تفکری او متفاوت است (برادبری و گریوز، ۱۳۸۷). هوش هیجانی دربردارنده آگاهی، تنظیم و بیان درست دامنه ای از هیجانات است. لذا توانایی شناخت، ابراز و کنترل این هیجانات یکی از ابعاد مهم هوش هیجانی است و توانایی فرد در هر کدام از این توانایی ها منجر به اختلالاتی برای فرد می شود (شامردلو، ۱۳۸۳). در این رابطه مایر و سالووی (۱۹۹۸)، بیان می دارند برخورداری فرد از هوش هیجانی می تواند زمینه بهبود بسیاری از عملکردهای رفتاری فرد از جمله عملکرد شغلی را به وجود آورد. در این رابطه اکسترما و فرناندز (۲۰۰۵)، هوش هیجانی را به عنوان پیش بینی کننده عمده ای در بهبود عملکرد افراد در جنبه های مختلف زندگی می دانند.

هوش هیجانی به عنوان مجموعه ای از توانایی های غیر شناختی، بر دانش ها و مهارت ها و توانایی رویارویی موفقیت آمیز در شرایط مختلف محیطی تأثیر می گذارد (بار-ان^۱، ۱۹۹۷). هوش هیجانی در شکل گیری، گسترش و ادامه تعاملات انسانی مؤثر، نقش مهمی دارد و عموماً یکی از عوامل اساسی هوش هیجانی این است که فرد راهبردهای ارتباطی را چگونه و در چه زمانی و به چه شکل مورد استفاده قرار دهد. هوش هیجانی مجموعه ای از قابلیت های غیرشناختی است که توانایی فرد را در سازگاری با مقتضیات محیطی و فشارهای حاصله افزایش می دهد.

هوش هیجانی مجموعه ای توانایی ها مانند خودآگاهی، همدلی، خودنظم بخشی، انگیزش خود و مهارت های اجتماعی می باشد که بر عملکردهای رفتاری افراد تأثیر می گذارد و در محیط های سازمانی موجب بهبود تعهد و عملکردهای رفتاری کارکنان می شود (گلمن^۲، ۱۹۹۵). بنابراین هوش هیجانی به عنوان عاملی اساسی در ایجاد تعهد سازمانی بین کارکنان محسوب می شود.

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسیهای اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح گردیده است. طرح این رویکرد در بسیاری از مباحث اقتصادی، نشان دهنده اهمیت نقش ساختارها و روابط اجتماعی بر متغیرهای اقتصادی است. سرمایه اجتماعی عمدتاً مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی بوده و شناسایی آن به عنوان یک سرمایه چه در سطح کلان و چه در سطح مدیریت سازمانها می تواند شناخت جدیدی را از سیستم های اقتصادی - اجتماعی ایجاد کرده و مدیران را در هدایت بهتر سیستمها یاری کند (علوی، ۱۳۸۰).

امروزه سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در جوامع ایفا می کند و شبکه های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسان ها و سازمان هاست. از این رو در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثر بخشی خود را از دست می دهند. در دیدگاههای سنتی مدیریت توسعه، سرمایه های اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهمترین نقش را داشتند. اما امروزه برای توسعه، به سرمایه اجتماعی نیازمندیم زیرا بدون این سرمایه، استفاده از سایر سرمایه ها به طور بهینه انجام نخواهد شد (الویری، ۱۳۸۲). از منظر پیر بوردیو، سرمایه اجتماعی به ارتباطات و مشارکت اعضای یک سازمان توجه دارد و می تواند وسیله و ابزاری برای رسیدن به سرمایه اقتصادی باشد (اعتصامی، ۱۳۸۸). فوکویاما (۱۹۹۹)، تحقیقات گسترده ای در مورد نقش اعتماد در سازمانها انجام داد و نتیجه گرفت اعتماد و آرمان مشترک در قلب، باعث ایجاد و حفظ سازمانهایی است که به صورت موفق اداره می شوند. به علاوه نظریه پرداز مدیریت، وایلز (۱۳۷۶)، به نقشی که اعتماد در شرکت های موفق دارد، اشاره می کند. و بیان می کند که برعکس، اعتماد پایین،

¹ - Bar-An

² - Golman

کشش‌های صنعتی و روابط ضعیف نیروی انسانی می‌تواند به عنوان نتایج سرمایه اجتماعی منفی به شمار آید. با این وجود استارگس^۱ (۲۰۱۰) باور دارد سرمایه اجتماعی نیازمند تحقیقات بیشتری است و باید تأثیر آن بر عملکرد سازمانی شفاف‌تر شود. بنابراین سازمان‌هایی که در توسعه منابع انسانی سرمایه‌گذاری می‌کنند نمی‌توانند نقش مهم سرمایه اجتماعی را نادیده بگیرند. کارکنان آموزش دیده و تحصیلکرده نیازمند محیطی هستند که به آنها انگیزه رشد و توسعه را بدهد، چنین محیطی تنها از راه سرمایه‌گذاری روی سرمایه اجتماعی محقق خواهد شد.

امور یک سازمان به اندازه‌ای پیچیده است که مدیر را به داشتن روابط مناسب انسانی با کارکنان و استفاده از آرا و نظریات آنان ملزم می‌سازد و این امر مستلزم داشتن مهارت‌هایی است. یکی از این مهارت‌ها هوش هیجانی است.

به طور کلی می‌توان گفت: میل به ماندن در شغل یا ماندگاری نوعی حالت انگیزش درونی بالقوه در فرد است. برای بقاء در شغلی که فرد به آن اشتغال دارد، این میل ممکن است در شرایط خاص و تحت تأثیر عوامل مختلف به میل برای ترک شغل بیانجامد. آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که موفقیت آن در گرو بهره‌مندی از نیروهای مانا و متعهد است، معلمان مؤثرترین و مهمترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه‌ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آن‌ها اجرا می‌شود. ماندگاری با انگیزه معلمان از عوامل مهم تأثیرگذار بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان است برنامه‌ها و اقدامات حمایتی معلمان، پیامدهای گوناگون در پی دارند که مهمترین آن‌ها، تداوم خدمت با انگیزه و تمایل برای تلاش بیشتر در جهت تحقق یافتن اهداف آموزش و پرورش است. عدم توجه به تمایلات و انگیزه‌های معلمان، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان می‌شود که با واژه‌هایی نظیر ریزش، مهاجرت، انتقال، جابه‌جایی و بازنشستگی زود هنگام درآمیخته است و مشاهده و تکرار آن‌ها عدم تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی را نشان می‌دهد.

معلمانی که از انگیزه لازم و کافی برای ماندگاری و تداوم خدمت برخوردارند، علاوه بر داشتن تعلق و تعهد نسبت به حرفه معلمی و سازمان آموزش و پرورش، تعصب، جدیت و از خودگذشتگی نسبت به آن نشان می‌دهند و آستانه تحمل آنان در برابر مشکلات طاقت‌فرسای سازمان افزایش می‌یابد. در حالی که عدم تمایل به ماندگاری مسئله‌ای است که موجب می‌شود سازمان در حد تأمین معاش برای معلمان ارزش و احترام داشته باشد. در چنین حالی احساس تعلق و تعهد نسبت به سازمان در سطحی پایین قرار می‌گیرد که اگر شرایطی مناسب‌تر به آنان پیشنهاد شود، به سادگی شغل و سازمان خود را ترک می‌کنند.

بی‌توجهی به انگیزه‌های معلمان و نادیده گرفتن تمایلات آنان، اگر منجر به ترک خدمت آنان نشود، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان در کارشان خواهد شد که زیانهای ناشی از آن کمتر از آثار ترک خدمت کارکنان نخواهد بود. ماندگاری با انگیزه معلمان آنان را به طور خودآگاه یا ناخودآگاه به فعالیت بیشتر در جهت دستیابی به اهداف آموزش و پرورش هدایت می‌کند و سبب می‌شود که معلمان در حد توانمندی‌ها یا بیش از حد توانایی‌های خود در جهت تحقق بخشیدن به اهداف آموزش و پرورش گام بردارند.

بنابراین با توجه به آنچه بیان شد هوش هیجانی مدیران به عنوان عاملی اساسی می تواند باعث بهبود سرمایه اجتماعی کارکنان و در نهایت میل به ماندگاری آن‌ها شود. در این زمینه پژوهش‌هایی نیز انجام شده که از جمله آن می توان به موارد زیر اشاره نمود:

راستوی (۲۰۰۹)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی و خوداثربخشی ۱۲۰ نفر از کارکنان سازمانی انجام داد نتایج پژوهش نشان داد ارتباط معنی دار و مثبت بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی کارکنان وجود دارد.

گازدا^۱ (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان نقش عوامل جمعیت شناختی و روان شناختی بر بهره‌وری سازمانی نشان دادند هوش هیجانی به طور معنی داری بهره‌وری کارکنان را پیش بینی می کند. کدیر؛ کامیکاوا؛ باربارا؛ کوکر و شولتر^۲ (۲۰۰۹)، نیز در پژوهش خود دریافتند هوش هیجانی به نحو مطلوبی عملکرد کاری کارکنان بهبود می بخشد.

سی^۳ (۲۰۰۶)، در پژوهشی بر روی ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت های مختلف دریافتند که افراد دارای هوش هیجانی بالا از شادابی و نشاط و سرزندگی و استقلال بیش تری در کار برخوردار بوده، عملکرد بهتری دارند، به زندگی خوشبین تر بوده و در برابر استرس مقاومت کمتری دارند. توماس^۴ و همکاران (۲۰۰۹)، در پژوهش خود نشان دادند که هوش هیجانی سبب می شود رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان کمتر شود.

امیرخانی و پور عزت (۱۳۸۷)، در مقاله‌ای با عنوان "تاملی بر امکان توسعه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان های دولتی" نشان داد که ادراک کارکنان از میزان عدالت سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنا داری با سرمایه‌ی اجتماعی آنان در سازمان وجود دارد به طوری که شکل گیری سرمایه‌ی اجتماعی بشدت تحت تاثیر ادراک عدالت در سازمان قرار دارد.

حسین ایمانی جاجرمی (۱۳۸۰)، در مطالعه‌ای با عنوان "سرمایه‌ی اجتماعی و مدیریت شهری" با اشاره به سه پژوهش انجام گرفته در ایتالیا، آلمان و ایالات متحده سودمندی سرمایه‌ی اجتماعی را برای بر طرف کردن مشکلات توسعه‌ی شهری اثبات می کند.

تسلیمی (۱۳۸۵) و قلی پور (۱۳۸۶) نشان دادند؛ بین سرمایه‌ی اجتماعی و کار آفرینی درون سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی داری وجود دارد به عبارتی با افزایش سرمایه‌ی اجتماعی کارآفرینی درون سازمانی افزایش می‌آید.

سید نقوی و بهارلو (۱۳۸۷)، رابطه معنا دار و مثبتی را بین سرمایه اجتماعی و بهبود تعهد سازمانی به دست آورد. این تحقیق نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان، بویژه با تعهد عاطفی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

همچنین تحقیقی موید فر، اکبری و دلیری (۱۳۸۵)، انجام شد. نتایج تجربی این پژوهش نشان داد که سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی سبب می شود که شاخص‌های توسعه بهبود یافته و در ادامه افزایش درجه توسعه یافتگی خود سبب بهبود و شکل گیری روابط جمعی مبتنی بر اعتماد (سرمایه اجتماعی) در جامعه خواهد شد. پور کیانی، نکویی و نجفی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان بررسی نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت سازمانی بین این دو متغیر رابطه مثبت و معناداری به دست آورد.

نتایج حاصل از بررسی پوراشرف (۱۳۸۸) در استان ایلام در رابطه با رویکرد کیفی به عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری معلمان، ویژگی‌های حرفه معلمی، ویژگی‌های فردی، محیط اجتماعی-اقتصادی و

۱- Gazda

۲- Codier, Kamikawa, Barbara, Kooker & Shultz

۳- Sy

4- Thomas

تخصصی کردن یا حرفه‌ای کردن شغل معلمان، از عوامل اساسی تأثیرگذار بر ماندگاری معلمان و تمایل آن‌ها برای تلاش بیش‌تر و تداوم همکاری در حرفه معلمی است.

آوانپور و همکاران (۱۳۷۹)، در تحقیقی تحت عنوان: بررسی علل گرایش معلمان مقطع ابتدایی به مقاطع دیگر آموزشی از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ساری با فرضیه‌هایی: بالا بودن ساعت کار هفتگی معلمان ابتدایی، دیدگاه مردم جامعه نسبت به آنها، کنترل و نظارت شدید معلمان مذکور از سوی مسئولین مافوق و عدم وجود ارزشیابی دقیق و تشویق و تنبیه مناسب باعث گرایش معلمان این مقطع به دیگر مقاطع آموزشی می‌شود انجام داده‌اند که تمام این فرضیه‌ها اثبات شد.

رحیمی (۱۳۸۰)، در تحقیقی تحت عنوان: بررسی علل نارضایتی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان آمل و تلاش آنها در انتقال به مقاطع دیگر با فرضیه‌هایی: ویژگی و بافت خاص مقطع ابتدایی (موقعیت مکانی مدارس - دور افتاده بودن مدارس - ناعادلانه بودن سازمانی - وجود افراد کم‌سواد و کسانی که کارایی خوبی ندارند)، پایین بودن میزان درآمد شاغلین در این مقطع (نداشتن امکان اضافه کاری - تفاوت پرداخت حق التدریس و به‌طور کلی پایین بودن میزان حقوق آنها)، پایین بودن جایگاه اجتماعی شاغلین در این مقطع (بهاء ندادن مسئولین و اولیای دانش‌آموزان به آنها) و زیاد بودن ساعات کار و پر بودن تمامی اوقات روزهای هفته (زیاد بودن میزان ساعت کار روزانه - پر بودن تمامی روزهای هفته - کمی مرخصی شاغلین در این مقطع) سبب نارضایتی و تلاش برای انتقال به مقاطع دیگر است انجام داد که تمام این فرضیه‌ها اثبات شد.

طولابی (۱۳۸۸) در رساله دکتری خود تحت عنوان ارائه الگویی برای پیش‌بینی میل به ماندگاری معلمان در آموزش و پرورش استان ایلام، با ارائه مدلی به عوامل موثر بر ماندگاری پرداخته است که در این مدل کیفیت زندگی کاری از طریق عواملی مانند ادراک حمایت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی بر میل به ماندگاری معلمان مؤثر است.

بر این اساس پژوهش حاضر به بررسی رابطه‌ی بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری مدیران مدارس متوسطه شهرستان لامرد می‌پردازد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین مولفه‌های هوش هیجانی و میل به ماندگاری مدیران رابطه معناداری دارد.

فرضیه سوم: مولفه‌های هوش هیجانی می‌تواند میل به ماندگاری مدیران معلمان را پیش‌بینی کند.

فرضیه چهارم: بین سرمایه اجتماعی و میل به ماندگاری مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه پنجم: سرمایه اجتماعی به طور معنی‌داری قادر به پیش‌بینی میل به ماندگاری مدیران می‌باشد.

روش تحقیق

با توجه به ماهیت موضوع و اهداف، روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش متشکل از ۲۳۲ نفر از مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد در سال ۱۳۹۳-۱۳۹۴ می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر ۱۴۰ نفر برآورد شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده پرسشنامه‌ها توزیع گردید.

ابزار تحقیق

۱- پرسشنامه هوش هیجانی: به منظور اندازه‌گیری هوش هیجانی از مقیاس تجدید نظر شده ی هوش هیجانی آوستین و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شد. این مقیاس یک پرسشنامه خود گزارشی است که در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت به صورت کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و بسیار مخالفم تنظیم شده است که از نمره ۵ (کاملاً موافقم) تا نمره ۱ (کاملاً مخالفم) را به خود اختصاص داده است و میزان موافقت و عدم موافقت پاسخگویان را با ۴۱ پرسش اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه براساس مدل سه بخشی شوته و همکاران (۱۹۹۸) که ۳۳ پرسش داشت، طراحی شده است به این صورت که پرسشنامه شوته و همکاران (۱۹۹۸) به دلیل نداشتن پرسش‌های معکوس پاسخ و احتمالاً ایجاد سوگیری در پاسخ دهندگان مورد تجدید نظر قرار گرفت و ماده‌های آن از ۳۳ به ۴۱ ماده افزایش یافت و بدین ترتیب ۲۱ مورد پرسش معکوس پاسخ برای آن در نظر گرفته شد (آوستین و همکاران، ۲۰۰۴).
در تحلیل عاملی که توسط بشارت (۲۰۰۷) در فرهنگ ایرانی انجام گرفت نیز همان سه عامل به دست آمد و پرسش‌ها به شرح زیر در عامل قرار گرفتند:

تنظیم عواطف (پرسش‌ها: ۲، ۱۲، ۱۵، ۱۸، ۲۱، ۲۹، ۳۰، ۳۵، ۳۷، ۳۸)

بهره‌وری از عواطف (پرسش‌ها: ۴، ۹، ۱۰، ۲۳، ۲۵، ۲۶، ۳۴)

ارزیابی عواطف (پرسش‌ها: ۶، ۸، ۱۷، ۲۲، ۲۸، ۳۱، ۳۶، ۳۹، ۴۰)

در این پژوهش ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای هوش هیجانی کلی ۰/۸۰، برای بعد تنظیم عواطف ۰/۵۵، برای بعد بهره‌وری ۰/۵۹ و برای بعد ارزیابی عواطف ۰/۵۴. به دست آمده است.

۲- پرسشنامه تعهدسازمانی: در این تحقیق برای اندازه‌گیری متغیر تعهدسازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) استفاده شد. در این پژوهش همچنین مجدداً روایی پرسشنامه از طریق نظرخواهی از متخصصان مورد بررسی قرار گرفت و پایایی آن نیز ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب ۰/۸۸. نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشت.

۳- پرسشنامه میل به ماندن در شغل: برای تعیین وضعیت میل به ماندگاری معلمان از پرسشنامه میل به ترک خدمت مبلی و هورنز^۱ (۱۹۷۷) استفاده شده که در ایران توسط دکتر حسین شکر کن ترجمه و به کار گرفته شده و ضریب اعتماد آن ۰/۸۴. بیان شده است. در این پژوهش همچنین مجدداً روایی پرسشنامه از طریق نظرخواهی از متخصصان مورد بررسی قرار گرفت و پایایی آن نیز ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب ۰/۸۹. نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه داشت.

¹ -Mobley

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای اندازه گیری و تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده می شود که در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده می شود.

یافته های پژوهش

فرضیه اول: بین هوش هیجانی مدیران و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

به منظور بررسی فرضیه اول از روش آماری رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. بر این اساس به منظور تعیین رابطه بین متغیرها، ماتریس همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن به قرار ذیل می باشد:

جدول (۱): ماتریس همبستگی بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی

میل به ماندگاری		متغیر ملاک
سطح معناداری	ضریب همبستگی	متغیر پیش بین
.۰۰۰۰	.۶۲	هوش هیجانی
.۰۰۰۰	.۵۸	سرمایه اجتماعی

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که ضرایب همبستگی بدست آمده بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری در سطح معناداری (۰/۰۰۰۰) معنادار گردیده است.

جدول (۲): تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری

سطح معناداری	F	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه
.۰۰۰۰	۱۴/۸۶	.۲۶	.۵۸۳

همانگونه که مشاهده می شود مقدار F برابر (۱۴/۸۶) در سطح (۰/۰۰۰۰) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد، می توان نتیجه گرفت که متغیرهای پیش بین (هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی) می تواند متغیر ملاک (میل به ماندگاری) را پیش بینی کنند. همچنین با توجه به ضریب تعیین (۰/۲۶) به دست آمده نشان می دهد متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند ۲۶ درصد از تغییرات متغیر میل به ماندگاری را پیش بینی کنند. در این رابطه به منظور بررسی این که متغیر پیش بین تا چه اندازه می تواند متغیر ملاک را پیش بینی کنند از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول (۳) آمده است:

جدول (۳): ضرایب بتا و سطح معناداری بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری

سطح معناداری	T	Beta	B	متغیرهای پیش بین
.۰۰۰۱	۵/۷	-----	۸۱/۲۵۵	مقدار ثابت
.۲۴۱	۱/۶	.۱۲۵	.۰۸۸	هوش هیجانی

سرمایه اجتماعی	.۳۸۶	.۴۰۵	۳/۷	.۰۰۰۱
----------------	------	------	-----	-------

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد با توجه به سطوح معناداری، مقدار بتای سرمایه اجتماعی معنادار شده است. این بدان معناست که سرمایه اجتماعی می‌تواند میل به ماندگاری را به طور معناداری پیش بینی نماید، معادله خط رگرسیون براساس مقدار بتا به شرح زیر می‌باشد:

X1: سرمایه اجتماعی

$$Y = . / ۴۰۵ (X1)$$

فرضیه دوم: بین مؤلفه های هوش هیجانی و میل به ماندگاری رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۴): ماتریس همبستگی بین مؤلفه های هوش هیجانی و میل به ماندگاری

میل به ماندگاری		مؤلفه های متغیر پیش بین
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
.۰/۰۰۰۱	.۰/۵۵	تنظیم عواطف
.۰/۰۰۰۱	.۰/۳۲	بهره‌وری
.۰/۰۰۰۱	.۰/۶۳	ارزیابی

با توجه به جدول (۴) می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب همبستگی بدست آمده در ارتباط با تمامی مؤلفه های هوش هیجانی در سطح .۰/۰۰۰۱ معنادار شده است.

جدول (۵): تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین مؤلفه های هوش هیجانی و میل به ماندگاری

سطح معناداری	F	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه
.۰/۰۰۰۱	۴/۵۶	.۲۵	.۵۳۶

بر اساس جدول همان‌گونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر (۴/۵۶) در سطح (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌شود که متغیر پیش بین (هوش هیجانی) می‌تواند متغیر ملاک (میل به ماندگاری) را به طور معناداری پیش بینی کند. همچنین با توجه به ضریب تعیین ۰/۲۵، استنباط می‌شود که متغیر پیش بین (هوش هیجانی) می‌تواند ۲۵ درصد از تغییرات متغیر ملاک (میل به ماندگاری) را پیش بینی کند.

فرضیه سوم: مؤلفه های هوش هیجانی، میل به ماندگاری را پیش بینی می کنند.

به منظور تعیین اینکه هر یک از مؤلفه های هوش هیجانی تا چه اندازه می تواند متغیر ملاک را پیش بینی کند از ضریب بتا استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۶) تحلیل شده است:

جدول (۶): ضرایب بتا و سطح معناداری بین مؤلفه های هوش هیجانی و میل به ماندگاری

سطح معناداری	T	Beta	B	متغیرهای پیش بین
.۰۰۰۲	۸/۱۲	-----	۱۱۲/۱۰	مقدار ثابت
.۰۰۰۳	۳/۵	.۳۸۶	.۶۸۲	تنظیم عواطف
.۰۰۰۶	۳/۰۳	.۵۰۱	۱/۳	بهره‌وری
.۰۰۰۱	۳/۰۱	.۴۲۱	۱/۱۲	ارزیابی

با توجه با جدول مشاهده می شود مقدار بتای مؤلفه های تنظیم عواطف و ارزیابی معنادار شده است. این بدان معناست که این دو مؤلفه می تواند میل به ماندگاری را پیش بینی نماید، بنابراین معادله خط رگرسیون را براساس مقدار بتا به شرح زیر نوشت:

$$X1 = \text{تنظیم عواطف}$$

$$Y = .۳۸۶ (X1)$$

$$X2 = \text{ارزیابی}$$

$$Y = .۴۳۱ (X2)$$

فرضیه چهارم: بین سرمایه اجتماعی و میل به ماندگاری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۷): ماتریس همبستگی بین مؤلفه های سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		متغیر ملاک
سطح معناداری	ضریب همبستگی	مؤلفه های متغیر پیش بین
.۰/۰۰۰۱	.۰/۶۱	سرمایه اجتماعی

با توجه به جدول فوق مشاهده می شود که بین سرمایه اجتماعی و میل به ماندگاری در سطح (۰/۰۰۰۱) رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۸): تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین سرمایه اجتماعی و میل به ماندگاری

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	F	سطح معناداری
۰/۵۸۸	۰/۴۲	۷/۵۳	۰/۰۰۰۱

بر اساس جدول همانگونه که مشاهده می شود مقدار F برابر (۷/۵۳) در سطح (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری ۰/۰۵ می باشد، بنابراین نتیجه می شود که متغیر پیش بین (سرمایه اجتماعی) می تواند متغیر ملاک (میل به ماندگاری) را به طور معناداری پیش بینی کند. همچنین با توجه به ضریب تعیین ۰/۴۲ استنباط می شود که متغیر پیش بین (سرمایه اجتماعی) می تواند ۴۲ درصد از تغییرات متغیر ملاک (میل به ماندگاری) را پیش بینی کند.

فرضیه پنجم: سرمایه اجتماعی می تواند، میل به ماندگاری را پیش بینی کند.

به منظور تعیین این که سرمایه اجتماعی تا چه اندازه می تواند متغیر ملاک را پیش بینی کند از ضریب بتا استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۹) تحلیل شده است:

جدول (۹): ضرایب بتا و سطح معناداری بین مؤلفه های سرمایه اجتماعی و میل به ماندگاری

منغیرهای پیش بین	B	Beta	T	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	۲/۱۳	۰/۶۳۵	۴/۶۹	۰/۰۰۰۲

با توجه به جدول مشاهده می شود مقدار بتای سرمایه اجتماعی معنادار شده است. این بدان معناست که این متغیر می تواند میل به ماندگاری را پیش بینی نماید، بنابراین معادله خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتا به شرح زیر نوشت:

$$X1 = \text{نمرات سرمایه اجتماعی}$$

$$Y = ۰/۶۳۵ (X1)$$

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری مدیران مدارس متوسطه شهرستان لامرد می - باشد که نتایج آن بدین شرح می باشد:

ضرایب همبستگی بدست آمده بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری در سطح معناداری (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده است. این بدان معناست که بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری معناداری وجود دارد. همچنین مقدار F برابر

(۱۴/۲۲) در سطح (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد، می توان نتیجه گرفت که متغیرهای پیش بین (هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی) می تواند متغیر ملاک (میل به ماندگاری) را پیش بینی کنند. همچنین با توجه به ضریب تعیین (۰/۲۸) به دست آمده نشان می دهد متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند ۲۸ درصد از تغییرات متغیر میل به ماندگاری را پیش بینی کنند. همچنین معنادار شدن مقدار بتای سرمایه اجتماعی نشان داد؛ سرمایه اجتماعی می تواند میل به ماندگاری را به طور معناداری پیش بینی نماید. در ارتباط بین هوش هیجانی و میل به ماندگاری، ضرایب همبستگی بدست آمده در ارتباط با تمامی مؤلفه های هوش هیجانی در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار شده است. مقدار F برابر (۴/۱۷) در سطح (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری ۰/۰۵ می باشد، بنابراین نتیجه می شود که متغیر پیش بین (هوش هیجانی) می تواند متغیر ملاک (میل به ماندگاری) را به طور معناداری پیش بینی کند. همچنین با توجه به ضریب تعیین ۰/۲۳ استنباط می شود که متغیر پیش بین (هوش هیجانی) می تواند ۲۳ درصد از تغییرات متغیر ملاک (میل به ماندگاری) را پیش بینی کند. معنادار شدن مقدار بتای مؤلفه های تنظیم عواطف و ارزیابی نیز نشان داد که این دو مؤلفه می تواند بهره‌وری را پیش‌بینی نماید. نتیجه این پژوهش به نوعی با نتایج پژوهش های راستوی (۲۰۰۹)، گازدا^۱ (۲۰۰۸)، کدیر؛ کامیکاوا؛ باربارا؛ کوکر و شولتز^۲ (۲۰۰۹)، سی^۳ (۲۰۰۶)، توماس^۴ و همکاران (۲۰۰۹) هماهنگ می باشد. نتیجه‌ی دیگر این تحقیق این بود که، بین متغیر سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری در سطح (۰/۰۰۰۱) رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بر اساس این که مقدار F برابر (۷/۳۱) در سطح (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری ۰/۰۵ می باشد، بنابراین نتیجه می شود که متغیر پیش بین (سرمایه اجتماعی) می تواند متغیر ملاک (میل به ماندگاری) را به طور معناداری پیش بینی کند. و با توجه به ضریب تعیین ۰/۳۸ استنباط می شود که متغیر پیش بین (سرمایه اجتماعی) می تواند ۴۳ درصد از تغییرات متغیر ملاک (میل به ماندگاری) را پیش بینی کند. نتایج این پژوهش به نوعی با نتایج پژوهش سید نقوی و بهارلو (۱۳۸۷)، پور کیانی، نکویی و نجفی (۱۳۸۹) و امیر خانی و پور عزت (۱۳۸۷) هماهنگ می باشد. در تبیین نتیجه این پژوهش می توان گفت: هوش هیجانی با تنظیم عواطف مدیران علاوه بر این که بهره‌وری را موجب می شود به افراد سازمانی کمک می کند با درک بهتر شرایط کاری رفتار سازمانی مطلوب تری از خود نشان دهند و در مواقع ایجاد بحران در سازمان به جای ترک خدمت شرایط را به نحوی هدایت نمایند که سازمان دچار رکود نشود. در واقع هوش هیجانی بالا به عنوان مکانیسمی انگیزشی موجب می شود میل به ماندگاری و تلاش برای بقای سازمان در کارکنان ایجاد شود. از طرفی سرمایه اجتماعی به عنوان رویکردی نوین می تواند سبب عملکرد بهتر کارکنان و در نهایت تقویت قوه‌ی انگیزشی آنان شود. در واقع سرمایه‌ی اجتماعی با ایجاد انسجام اجتماعی درون سازمان می تواند هماهنگی و هم‌نوایی مطلوب و معناداری بین کارکنان سازمان ایجاد نماید. زمانی که کارکنان به سرمایه اجتماعی به عنوان یک رویکرد معطوف به هدف می نگرند موجب تقویت فعالیت‌های کاری می شوند و در نتیجه پایداری بیش تری به سازمان خود پیدا می کنند و در نهایت میل به ماندگاری آنان افزایش می یابد.

منابع و مأخذ

۱- آوانپور، بهناز؛ فلاح گلنشینی، سید فاطمه و جوانمرد طوسی، حمید (۱۳۷۹). بررسی علل گرایش معلمان مقطع ابتدایی به مقاطع بالاتر آموزشی از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ساری. پایان نامه کارشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

1- Gazda

2- Codier, Kamikawa, Barbara, Kooker & Shultz

3 - Sy

4 - Thomas

- ۲- الویری، محسن (۱۳۸۲). سند چشم انداز توسعه و سرمایه اجتماعی، مجله اندیشه صادق، شماره ۱۱ و ۱۲.
- ۳- امیر خانی، طیبه و پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷). تاملی بر امکان توسعه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمانهای دولتی، مجله مدیریت دولتی، شماره ۱، پاییز زمستان.
- ۴- برادبری، تراویس و گریوز، جین (۲۰۰۷). EQ چیست و چرا مهم تر از IQ است؟. ترجمه ابراهیمی، هادی، ۱۳۸۷. چاپ اول، تهران: نشر نو اندیش
- ۵- پورکیانی، مسعود و نکویی، محمود و نجفی، هادی (۱۳۸۹). نگاهی به نتیجه بررسی نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت سازمانی، مجله توسعه مدیریت، دوره جدید، شماره ۸۱.
- ۶- پوراشرف یاسان الله، طولابی زینت (۱۳۸۸). رویکرد کیفی به عوامل موثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان، فصلنامه تعلیم و تربیت شماره ۹۸، صفحات ۱۵۳-۱۷۵.
- ۷- تسلیمی، مهدی (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی: پایگاه اجتماعی توسعه، پژوهش نامه فرهنگی و اجتماعی، شماره ۱۴، زمستان.
- ۸- رحیمی، کرامت الله (۱۳۸۰). بررسی علل نارضایتی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان آمل و تلاش آنها به مقاطع دیگر. پروژه کارشناسی ارشد، دانشگاه مدیریت دولتی ساری.
- ۹- سید نقوی، میرعلی و عسگر بهارلو (۱۳۸۸). نقش سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران، شماره ۸، پائیز.
- ۱۰- شاقلی، ریحانه (۱۳۷۸). مدیریت مشارکتی و رابطه آن با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان های دخترانه دولتی، نواحی ۳ و ۴، مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۱۱- شامرادلو، مهران (۱۳۸۳). مقایسه نقش هوش هیجانی و هوش شناختی در پیش بینی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پیش دانشگاهی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- ۱۲- طولابی زینب (۱۳۸۸). ارائه الگویی برای پیش بینی میل به ماندگاری معلمان در آموزش و پرورش استان ایلام، رساله دکتری، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- ۱۳- فوکویاما، فرانسیس، پایان نظم (بررسی سرمایه اجتماعی و حفظ آن) (۱۳۷۹). مترجم غلام عباس توسلی، تهران جامعه ایرانیان.
- ۱۴- مؤید فر، رزیتا و اکبری، نعمت ال.. ودلیری، حسن (۱۳۸۵). اثرات متقابل و پویای سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی، مطالعه موردی، مجله مطالعات اقتصاد بین المللی، شماره دوم پائیز و زمستان.
- ۱۵- وایلز، جان و باندی، جوزف (۱۳۷۶). نظارت در مدیریت و راهنمایی تعلیماتی، ترجمه محمد رضا بهرنگی، جلد دوم.

- 16- Bar-on, R. (1997). Bar-on Emotional Quotient Inventory (EQ-I): Technical manual Toronto, Canada: Multi-Health systems.
- 17- Codier, Kamikawa, Barbara, Kooker & Shultz. (2009). Relationship between organizational climate and performance of teachers in public and private colleges of PUNJMB, Pakistan.
- 18- Chawla, V., Guda, S. (2010). Individual Spirituality at Work and Its Relationship with Job Satisfaction, Propensity to Leave and Job Commitment: An Exploratory Study among Sales Professionals. Journal Of Human Values, 157-167.
- 19- Extermera, N, & Fernandez, P. (2005). Perceived emotional intelligence and life satisfaction: Predictive and incremental validity using the trait meta-mood scale. Personality and individual Differences, 39, 937-948.
- 20- Esturgess Suzuki, Soshi Takao, S.V. Subramanian, Hirokazu Komatsu, Hiroyuki Doi, Ichiro Kawachi "Does low workplace social capital have detrimental effect on workers' health?" Okayama, Japan Social Science & Medicine 70 (2010) 1367-1372.

- 21- Gazda, R. F. (2008). Factors affecting the effectiveness of the job performance of the specialists working in the youth care at Helwan university, *World Journal of sport sciences*, 4(2):pp 116-125.
- 22- Goleman, F. (1995). *Emotional intelligence: why it can matter more the IQ?* New York bantam. Book. <http://trocjim>.
- 23- Mobley, W. H., Horner, S. O. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63,408-414.
- 24- Ms. Gurpreet Randhawa. (2007). Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions : An Empirical Analysis. *Indian Management Studies Journal* , 11, 149–159.
- 25- Sy, Thomas & Colleague. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*.
- 26- Simon, M, Mu ller, B.H, Hasselhorn, H.M ,. (2009). Leaving the organization or the profession – a multilevel analysis of nurses’ intentions. *Journal of Advanced Nursing*, 616-626.
- 27- Thomas, Tran. (2009). Does emotional intelligence happen in workplace. *American Psychologist Association*, vole 38, pp. 29-46.
- 28- Tham, P. (2007). Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work*, 37, 1225–1246.
- 29- Wouter Poortinga. (2005). Social capital: An individual or collective resource for health? Centre for Environmental Risks (CER), School of Environmental Sciences, University of East Anglia, Norwich NR4 7TJ, UK Available online 15 July.
- 30- Weiner, Y. and Vardi, Y. (19780). Relationship between job, organization, and career commitment and work outcomes: an integrative approach, *Organizational Behaviour and Human Performance*, Vol. 26, pp. 81-96
- 31- Winer, R. and Vardi ,Y.,(1990). Relationships Between Job Organization and Work Outcomes in Tertative Approach, *Organizational and Human Performance* , Vol .16, pp.81-96.

The relationship between emotional intelligence and social capital tend to remain with elementary school principals city Lamerd

1-Seyed Ahmad Hashemi

2-Abolfazl Abbasi

Abstract

The study aimed to investigate the relationship between emotional intelligence and social capital tends to remain Lamerd city elementary school principals were conducted using descriptive. The population consisted of 232 patients from ۲۰۱۴ to ۲۰۱۵ is the year of elementary school principals Lamerd city. The sample size was calculated using the formula Cochran from 140 questionnaires was distributed using simple random sampling. Emotional intelligence questionnaire to collect data from the questionnaire Austin (2004) with an overall reliability coefficient of .۸۰ Social capital questionnaire Seyed Naqvi (۲۰۰۹) with a reliability coefficient of .۷۷ Furniture and Mobley and Horner desire Inventory turnover (1977) with a reliability

coefficient of r^2 Was used and the validity was also confirmed by experts. To analyze the data, the statistical methods used Pearson correlation and multiple regression coefficients that a result is as follows:

- 1 between emotional intelligence and social capital and social capital there is a desire to remain managers may desire to significantly predict the persistence manager.
2. Emotional Intelligence desire for survival can vary significantly predicts. Factors regulating emotions and feelings can also evaluate the desire to significantly predict survival.
3. The desire to remain between social capital and there is a significant relationship managers.

Keywords: emotional intelligence, social capital, the desire for survival, managers.