

بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی بامیل 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، کارمند آموزش و پرورش لارستان؛ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، ایران

تاریخ وصول: ۹۳/۷/۲۴

تاریخ پذیرش: ۹۳/۹/۹

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد 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 هوش هیجانی آوستین و همکاران (۲۰۰۴) با ضریب پایایی کلی ۰/۸۰، سرمایه اجتماعی سید نقوی (۱۳۸۸) با ضریب پایایی ۰/۷۷ و میل به ترک خدمت میلی و هورنز (۱۹۷۷) با ضریب پایایی ۰/۸۹ مورد استفاده قرار گرفت و روایی 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 نشان داد؛ هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی پیش بینی کننده معنادار میل به ماندگاری مدیران است. متغیر هوش هیجانی می تواند متغیر میل به ماندگاری را به طور معناداری پیش بینی نماید و بین متغیر سرمایه اجتماعی و میل به ماندگاری مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

کلید واژه ها: هوش هیجانی، سرمایه اجتماعی، میل به ماندگاری، مدیران.

مقدمه

اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها غیر قابل انکار است، نیروی انسانی کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده می‌باشد و عدم توجه به فراهم نمودن محیط مناسب برای آنان می‌تواند مسائل زیادی را برای سازمان‌ها در برداشته باشد. در محیط آشفته امروزی سازمان‌ها 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 یکی از ضرورت‌های تحقق اهداف آموزش و پرورش، رغبت و تمایل معلمان در جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی تعیین شده می‌باشد، عدم توجه به تمایلات و انگیزه‌های معلمان، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان می‌شود که با واژه‌هایی نظیر ریزش، مهاجرت، انتقال و جابه جایی درآمیخته است و مشاهده و تکرار آنها عدم تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی را نشان می‌دهد (تام^۲، ۲۰۰۷). از این رو، بسترسازی ماندگاری کارکنان به منظور بهبود بهره‌وری 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 تأثیر عوامل مختلف به میل برای ترک شغل بیانجامد (واینر و وارد^۴، ۱۹۷۸). چاولا و گودا^۵ (۱۹۸۷)، برای نخستین بار نشان دادند که تمایل به ماندن پیامد و جنبه‌ای از تعهد است. در همین راستا افراد هنگامی که با اهداف و مأموریت‌های سازمان همانند سازی کرده باشند، نسبت به سازمان تعهد بیشتری احساس می‌کنند و در نتیجه میل به ماندن آن‌ها در سازمان افزایش می‌یابد. واینر و وارد (۱۹۸۰) تمایل به ماندن در شغل را این گونه تعریف می‌کنند 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 تأثیر 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 می‌بایست عوامل مؤثر در بهبود ماندگاری کارکنان سازمان مورد شناسایی قرار گیرد. در این رابطه راندهاوا (۲۰۰۷)، توجه به کیفیت هوش افراد سازمانی را مطلوبیتی اساسی در این رهگذر می‌داند که موجب افزایش انگیزه و در نهایت وفاداری و ماندگاری کارکنان می‌شود.

در واقع، مسأله هوش، به عنوان یکی از ویژگی‌های اساسی که تفاوت فردی را در بین انسان‌ها موجب می‌شود از ابتدای تاریخ مکتوب انسان‌ها مورد توجه بوده است (ونگ لاو^۶، ۲۰۰۳). در پاسخ به این سؤال که چرا دو فرد با هوش بهر مساوی می‌توانند سطوح کاملاً متفاوتی از پیشرفت و خوشبختی برسند؟ برای اولین بار اصطلاح هوش هیجانی^۷ را مطرح شد. منظور از هوش هیجانی آن دسته از جنبه‌های زیربنایی رفتار فردی است که به طور کامل با توانایی‌های عقلانی و تفکری او متفاوت است (برادبری و گریوز، ۱۳۸۷). هوش هیجانی دربردارنده آگاهی، تنظیم و بیان درست دامنه‌ای از

1. Randhawa
4. Weiner and Vardi
7. Emotional intelligence

2. Tham
5. Chawla&Guda

3. Simon & et al
6. Wong Low

هیجانان است. لذا توانایی شناخت، ابراز و کنترل این هیجانان 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 اکسترمارا و فرناندز^{۱۱} (۲۰۰۵)، هوش هیجانی را به عنوان پیش بینی کننده عمده ای در بهبود عملکرد افراد در جنبه های مختلف زندگی می دانند و 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.

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^۲، 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 از 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^۳، ۱۹۹۵). بنابراین هوش هیجانی به عنوان عاملی اساسی در ایجاد میل به ماندگاری معلمان محسوب می شود.

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی های 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 سازمان ها می تواند شناخت جدیدی را از سیستم های اقتصادی - اجتماعی ایجاد کرده و مدیران را در هدایت بهتر سیستم ها یاری کند (علوی، ۱۳۸۰).

امروزه سرمایه اجتماعی نقشی بسیار مهم تر 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 دیدگاه های 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^۴، 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^۵ (۱۹۹۹)، تحقیقات گسترده ای در مورد نقش اعتماد در سازمان ها انجام داد و نتیجه گرفت اعتماد و آرمان مشترک در قلب، باعث

1. Extermera & Fernandez
4. Pear Bordio

2. Bar-On
5. Fokouyama

3. Golman

ایجاد و حفظ سازمان‌هایی است که به صورت موفقی اداره می‌شوند. وی به نقشی که اعتماد در شرکت‌های موفق دارد، اشاره می‌کند. و بیان می‌کند که برعکس، اعتماد پایین، 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 سرمایه گذاری می‌کنند نمی‌توانند نقش مهم سرمایه اجتماعی را نادیده بگیرند. کارکنان آموزش دیده و تحصیل کرده 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 توانا 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 دانش آموزان 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 در آمیخته 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 طاقت فرسای سازمان افزایش می‌یابد. در حالی که عدم تمایل به ماندگاری مسأله‌ای 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.

ماندگاری با انگیزه معلمان آنان را به طور خودآگاه یا ناخودآگاه به فعالیت بیشتر در جهت دستیابی به اهداف آموزش

و پرورش هدایت می کند و سبب می شود که معلمان در حد توانمندی ها یا بیش از حد توانایی های 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 پژوهش هایی نیز انجام شده که از جمله آن می توان به موارد زیر اشاره نمود:

راستوی^۱ (۲۰۰۹)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش هیجانی و خوداثربخشی ۱۲۰ نفر از کارکنان سازمان نفت و گاز انجام داد نتایج پژوهش نشان داد ارتباط معنادار و مثبت بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی کارکنان وجود دارد. گازدا^۲ (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 شولتز^۳ (۲۰۰۹)، نیز در پژوهش خود دریافتند هوش هیجانی به نحو مطلوبی عملکرد کاری کارکنان بهبود می بخشد. سی^۴ (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 پیش تری در کار برخوردار بوده، عملکرد بهتری دارند، به زندگی خوشبین تر بوده و در برابر استرس مقاومت کمتری دارند. توماس^۵ (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 "تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان های دولتی" نشان داد که ادراک کارکنان از میزان عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری با سرمایه اجتماعی آنان در سازمان وجود دارد به طوری که شکل گیری سرمایه اجتماعی به شدت تحت تأثیر ادراک عدالت در سازمان قرار دارد.

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

تسلیمی (۱۳۸۵) وقلی پور (۱۳۸۶) نشان دادند؛ بین سرمایه ی اجتماعی و کار آفرینی درون سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد به عبارتی با افزایش سرمایه اجتماعی کارآفرینی درون سازمانی افزایش می آید.

سید نقوی و بهارلو (۱۳۸۷)، رابطه معنادار 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، به ویژه با تعهد عاطفی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

هم چنین تحقیق مؤیدفر، اکبری و دلیری (۱۳۸۵) انجام شد. نتایج تجربی این پژوهش نشان داد که سطوح بالاتر سرمایه

1. Rustoy

2. Gazda

3. Codier, Kamikawa, Barbara, Kooker& Shultz

4. Sy

5. Thomas

اجتماعی سبب می‌شود که شاخص‌های توسعه بهبود یافته و در ادامه افزایش در جهت و سعه یافتگی خود سبب بهبود و شکل‌گیری روابط جمعی مبتنی بر اعتماد (سرمایه اجتماعی) در جامعه خواهد شد. پورکیانی، 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 بانگیزه معلمان نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری معلمان، ویژگی‌های حرفه معلمی، ویژگی‌های فردی، محیط اجتماعی - اقتصادی و 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 داد 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 کم سواد و کسانی که کارایی خوبی ندارند)، پایین بودن میزان درآمد شاغلین در این مقطع (نداشتن امکان اضافه کاری، تفاوت پرداخت حق التدریس و به طور کلی پایین بودن میزان حقوق آنها)، پایین بودن جایگاه اجتماعی شاغلین در این مقطع (بهاء ندادن مسئولین و اولیای دانش آموزان به آنها) و زیاد بودن میزان ساعات کار و پر بودن تمامی اوقات روزهای هفته (زیاد بودن میزان ساعت کار روزانه، پر بودن تمامی روزهای هفته و 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 مؤثر 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 رابطه بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد می‌پردازد.

هدف ها

- ۱- تبیین سهم هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی در پیش بینی میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد؛
- ۲- بررسی رابطه بین مؤلفه های هوش هیجانی و میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد؛
- ۳- تبیین سهم مؤلفه های هوش هیجانی در پیش بینی میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد؛
- ۴- بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد؛
- ۵- تبیین سهم سرمایه اجتماعی در پیش بینی میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد؛

فرضیه های پژوهش

- ۱- هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی پیش بینی کننده ی معنادار میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد است.
- ۲- بین مؤلفه های هوش هیجانی و میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد رابطه معناداری دارد.
- ۳- مؤلفه های هوش هیجانی می تواند میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد را پیش بینی کند.
- ۴- بین سرمایه اجتماعی و میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- سرمایه اجتماعی به طور معناداری قادر به پیش بینی میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد می باشد.

روش شناسی

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

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش متشکل از ۲۳۲ نفر از مدیران و معاونان 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.

۱. هوش هیجانی: به منظور اندازه گیری هوش هیجانی از مقیاس تجدید نظر شده هوش هیجانی آوستین^{۱۱} (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 اندازه گیری می کند. این پرسشنامه براساس مدل سه بخشی شوته^۲ (۱۹۹۸) که ۳۳ پرسش داشت، طراحی شده است به این صورت که پرسشنامه به دلیل نداشتن پرسش های معکوس پاسخ و احتمالاً ایجاد سوگیری در پاسخ دهندگان

مورد تجدید نظر قرار گرفت و ماده های آن از ۳۳ به ۴۱ ماده افزایش یافت و بدین ترتیب ۲۱ مورد پرسش معکوس پاسخ برای آن در نظر گرفته شد (آوستین، ۲۰۰۴).

در تحلیل عاملی که توسط بشارت^۱ (۲۰۰۷) در فرهنگ ایرانی انجام گرفت نیز همان سه عامل به دست آمد و پرسش ها به شرح زیر در عامل قرار گرفتند:

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

بهره وری از عواطف (پرسش ها: ۴، ۹، ۱۰، ۲۳، ۲۵، ۲۶، ۳۴)

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

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

۲. تعهدسازمانی: در این تحقیق برای اندازه گیری متغیر تعهدسازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر^۲ (۱۹۷۴)

استفاده شد. در این پژوهش هم چنین مجدداً روایی 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. میل به ماندن در شغل: برای تعیین وضعیت میل به ماندگاری معلمان از پرسشنامه میل به ترک خدمت مبلی و

هورنز^۳ (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 هم چنین مجدداً روایی 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.

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 ها

فرضیه اول: هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی پیش بینی کننده ی معنادار میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان

لامرد است.

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:

¹ -Besharat

² -Pourter

³ -Mobley and Horenz

جدول ۱: ماتریس همبستگی بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری

میل به ماندگاری		متغیر ملاک
سطح معناداری	ضریب همبستگی	متغیر پیش بین
۰/۰۰۰	۰/۶۲	هوش هیجانی
۰/۰۰۰	۰/۵۸	سرمایه اجتماعی

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که ضرایب همبستگی بدست آمده در سطح کمتر از ۰/۰۵. معنادار گردیده است و این بدان معناست که هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی پیش بینی کننده معنادار میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد 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
۰/۰۰۰۰	۸۶/۱۴	۰/۲۶	۰/۵۸۳

همان گونه که مشاهده می شود مقدار F برابر (۸۶/۱۴) 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. هم چنین 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 توانند 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
۰/۰۰۰۱	۷/۵	-----	۲۵۵/۸۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۲	۶/۱	۰/۱۲۵	۰/۰۸۸	هوش هیجانی
۰/۰۰۰۱	۷/۳	۰/۴۰۵	۰/۳۸۶	سرمایه اجتماعی

برای آزمون فرضیه فوق از رگرسیون خطی چند متغیره استفاده می کنیم که با توجه به ضرایب بتا به دست آمده در جدول ۳ برای مؤلفه های هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی که مقدار سطح معناداری آن کمتر از ۰/۰۵ است مدل رگرسیونی متغیر پژوهش به صورت زیر است:

سرمایه اجتماعی ۰/۴۰۵ + هوش هیجانی ۰/۱۲۵ = میل به ماندگاری

فرضیه دوم: بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴: ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و میل به ماندگاری

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

با توجه به جدول (۴) می‌توان گفت که ضرایب همبستگی بدست آمده در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار گردیده است و این بدان معناست که بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و میل به ماندگاری مدیران رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: مؤلفه‌های هوش هیجانی، میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد را پیش بینی می‌کنند. به منظور بررسی فرضیه‌ی سوم از تحلیل واریانس استفاده شد که نتایج در جدول شماره ۵، آمده است.

جدول (۵): تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و میل به ماندگاری

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

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

به منظور تعیین این که هر یک از مؤلفه‌های هوش هیجانی تا چه اندازه می‌تواند متغیر ملاک را پیش‌بینی 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

متغیرهای پیش بین	B	Beta	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱۰/۱۱۲	-----	۱۲/۸	۰/۰۰۰۲
تنظیم عواطف	۰/۶۸۲	۰/۳۸۶	۵/۳	۰/۰۰۳
بهره‌وری	۳/۱	۰/۵۰۱	۰۳/۳	۰/۰۰۴
ارزیابی	۱۲/۱	۰/۴۲۱	۰۱/۳	۰/۰۰۰۱

برای آزمون فرضیه فوق از رگرسیون خطی چند متغیره استفاده می‌کنیم که با توجه به ضرایب به دست آمده در جدول ۶ برای هر یک از مؤلفه‌های هوش هیجانی و مقدار سطح معناداری آنها که همگی کمتر از ۰/۰۵ است مدل رگرسیونی متغیرهای پژوهش به صورت زیر است:

$$\text{ارزیابی} = ۰/۴۲۱ + \text{بهره وری} = ۰/۵۰۱ + \text{تنظیم عواطف} = ۰/۳۸۶ + \text{میل به ماندگاری}$$

فرضیه چهارم: بین سرمایه اجتماعی و میل به ماندگاری رابطه مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد 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	۱/۶۱	سرمایه اجتماعی

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

فرضیه پنجم: سرمایه اجتماعی می‌تواند، میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد را پیش‌بینی کند. به منظور بررسی فرضیه پنجم از تحلیل واریانس استفاده شد که نتایج در جدول شماره ۸، آمده است.

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	۵۳/۷	۰/۰۰۰۱

بر اساس جدول همان‌گونه که مشاهده می‌شود مقدار F برابر (۵۳/۷) در سطح (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌شود که متغیر پیش بین (سرمایه اجتماعی) می‌تواند متغیر ملاک

(میل به ماندگاری) را به طور معناداری پیش بینی کند. هم چنین 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. 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 سرمایه اجتماعی و میل به ماندگاری

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

برای آزمون فرضیه‌ی فوق از رگرسیون خطی چند متغیره استفاده می کنیم که با توجه به ضرایب به دست آمده در جدول ۹ برای مؤلفه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی که مقدار سطح معناداری آن کمتر از ۰/۰۵ است مدل رگرسیونی متغیر پژوهش به صورت زیر می باشد.

$$\text{سرمایه اجتماعی} = ۰/۶۳۵ \times \text{میل به ماندگاری}$$

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 است:

ضرایب همبستگی بدست آمده بین هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ معنادار گردیده است. این بدان معناست که هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی پیش بینی کننده‌ی معنادار میل به ماندگاری مدیران مدارس ابتدایی شهرستان لامرد است. هم چنین مقدار F برابر (۲۲/۱۴) 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. هم چنین 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. هم چنین معنادار شدن مقدار بتای هوش هیجانی و سرمایه اجتماعی نشان داد؛ این دو متغیر می تواند میل به ماندگاری را به طور معناداری پیش بینی نماید. در ارتباط بین هوش هیجانی و میل به ماندگاری، ضرایب همبستگی به دست آمده در ارتباط با تمامی مؤلفه های هوش هیجانی در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار شده است. مقدار F برابر (۱۷/۴) در سطح (۰/۰۰۰۱) معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری ۰/۰۵ می باشد، بنابراین نتیجه می شود که متغیر پیش بین (مؤلفه های هوش هیجانی) می تواند متغیر ملاک (میل به ماندگاری) را به طور معناداری پیش بینی کند. هم چنین 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 پیش بینی نماید. نتیجه این پژوهش به نوعی با نتایج پژوهش های راستوی (۲۰۰۹)، گازدا (۲۰۰۸)،

کدیر؛ کامیکاوا؛ باربارا؛ کوکر و شولتز (۲۰۰۹)، سی (۲۰۰۶)، توماس (۲۰۰۹) هماهنگ می باشد. نتیجه‌ی دیگر این تحقیق این بود که، بین متغیر سرمایه اجتماعی با میل به ماندگاری در سطح (۰/۰۰۱) رابطه معناداری وجود دارد. هم چنین براساس این که مقدار F برابر (۳۱/۷) در سطح (۰/۰۰۱) 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)، پورکیانی، 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 سازمان 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 پایبندی بیش تری به سازمان خود پیدا می کنند و در نهایت میل به ماندگاری آنان افزایش می یابد.

منابع

فارسی

- آوانپور، ب. فلاح گلشنینی، ف. جوانمرد طوسی، ح. (۱۳۷۹). **بررسی علل گرایش معلمان مقطع ابتدایی به مقاطع بالاتر آموزشی از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ساری**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- الویری، م. (۱۳۸۲). **سند چشم انداز توسعه و سرمایه اجتماعی**، مجله اندیشه صادق، شماره ۱۱ و ۱۲.
- امیرخانی، ط. پورعزت، ع. (۱۳۸۷). **تاملی بر امکان توسعه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمانهای دولتی**، مجله مدیریت دولتی، شماره ۱، پاییز و زمستان.
- برادبری، ت. گریوز، ج. (۲۰۰۷). **EQ چیست و چرا مهم تر از IQ است؟**، ترجمه هادی ابراهیمی، ۳۸۷، تهران: نشر نواندیش، چاپ اول.
- پورکیانی، م. نکویی، م و نجفی، ه. (۱۳۸۹). **نگاهی به نتیجه بررسی نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت سازمانی**، مجله توسعه مدیریت، دوره جدید، شماره ۸۱.
- پوراشرف، ی، طولابی، ز. (۱۳۸۸). **رویکرد کیفی به عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری بانگیزه معلمان**، فصلنامه تعلیم و تربیت شماره ۹۸، صفحات ۱۵۳-۱۷۵.

- تسلیمی، م. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی: پایگاه اجتماعی توسعه، پژوهش نامه فرهنگی و اجتماعی، شماره ۱۴، زمستان.
- رحیمی، ک. (۱۳۸۰). بررسی علل نارضایتی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان آمل و تلاش آنها به مقاطع دیگر. پروژه کارشناسی ارشد، دانشگاه مدیریت دولتی ساری.
- سید نقوی، ع. بهارلو، ع. (۱۳۸۸). نقش سرمایه اجتماعی در بهبود تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران، نشریه مدیریت نو، شماره ۸، پائیز.
- شاقلی، ر. (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.
- شامردلو، م. (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.
- طولابی، ز. (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.
- فوکویاما، ف. (۱۳۷۹). پایان نظم (بررسی سرمایه اجتماعی و حفظ آن)، مترجم غلام عباس توسلی، تهران جامعه ایرانیان.
- مؤیدفر، ر. و اکبری، ن. و دلیری، ح. (۱۳۸۵). اثرات متقابل وپویای سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی (مطالعه موردی)، مجله مطالعات اقتصاد بین المللی، شماره دوم پائیز و زمستان.
- وایلز، ج. و باندی، ج. (۱۳۷۶). نظارت در مدیریت و راهنمایی تعلیماتی، ترجمه محمدرضا بهرنگی، انتشارات مدرسه، جلد دوم.

انگلیسی

- Bar-on, R. (1997). Bar-on Emotional Quotient Inventory (EQ-I): **Technical manual Toronto**, Canada: Multi-Health systems.
- Codier, Kamikawa, Barbara, Kooker & Shultz. (2009). **Relationship between organizational climate and performance of teachers in public and private colleges of PUNJMB**, Pakistan.
- 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.
- 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.
- EsturgessSuzuki, Soshi Takao, S.V. Subramanian, Hirokazu Komatsu, Hiroyuki Doi, Ichiro Kawachi. (2010). **Does low workplace social capital have**

- detrimental effect on workers' health?** Okayama, Japan *Social Science & Medicine* 70, 1367–1372.
- 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.
 - Goleman, F. (1995). **Emotional intelligence: why it can matter more the IQ?** New York bantam. Book. <http://trocjim>.
 - Ms. GurpreetRandhawa. (2007). **Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions: An Empirical Analysis**. *Indian Management Studies Journal*, 11, 149–159.
 - Sy, Thomas & Colleague. (2006). **Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance**. *Journal of vocational behavior*.
 - 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.
 - Thomas, Tran. (2009). **Does emotional intelligence happen in workplace**. *American Psychologist Association*, vole 38, pp. 29-46.
 - 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.
 - WouterPoortinga. (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.
 - 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
 - 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.