

طراحی مدل ارتباطی بین هوش اخلاقی با سرمایه اجتماعی سازمانی (مطالعه موردی: مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه)

علی کریمی^۱
جواد جهان^{۲*}

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل ارتباطی بین هوش اخلاقی با سرمایه اجتماعی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه انجام شد.

روش: پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۴۰ نفر از مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود که از بین آن‌ها ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش استفاده از دو پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵) و پرسشنامه سرمایه اجتماعی (پاتنام، ۲۰۰۰) بود. در این پژوهش روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت و به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، سازگاری درونی آن با کمک نرم‌افزار ایموس، ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل مختلف پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۴ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار ایموس انجام شد.

یافته‌ها: نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که هوش اخلاقی با ضریب تأثیر ۰/۴۴ بر سرمایه اجتماعی اثرگذار بود. همچنین متغیرهای هوش اخلاقی شامل درستکاری، مسئولیت، گذشت و دلسوزی به ترتیب بر سرمایه اجتماعی با میزان ضریب مسیر ۰/۶۴، ۰/۱۲، ۰/۱۷ و ۰/۲۳ اثرگذار بودند که متغیر درستکاری با ضریب مسیر ۰/۶۴ دارای بیشترین تأثیر و متغیر مسئولیت‌پذیری با ضریب مسیر ۰/۱۲ کمترین میزان اثرگذاری را داشتند. بر اساس یافته‌ها کلیه فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید واقع شدند. از سوی دیگر از طریق آزمون رگرسیون مشخص گردید که هوش اخلاقی توان پیش‌بینی سرمایه اجتماعی را در سطح معناداری ۰/۰۰۰ داشت.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش بین مؤلفه مسئولیت‌پذیری مدیران و کارکنان با سرمایه اجتماعی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ارتباط معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد.

واژگان کلیدی: هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی سازمانی، اداره کل ورزش و جوانان

۱. مربی گروه تربیت بدنی دانشگاه پیام نور.

۲. دکتری برنامه ریزی درسی، مدرس دانشگاه فرهنگیان. JavadJahan18@gmail.com

مقدمه

امروزه، سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی زیادی در محیط هستند. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات و تغییرات در ویژگی‌های جمعیت شناختی نیروی انسانی و مشتریان در قلب تغییرات قرار دارند؛ واقعیت این است که اگر در سازمان‌ها از وجود انسان‌های خلاق، با هوش، فرصت‌شناس و تبیین‌گر مسائل بی‌بهره باشیم، بسیاری از فرصت‌ها و موقعیت‌ها را از دست خواهیم داد (بهادری خسروشاهی، ۱۳۹۱). لذا سازمان‌ها، باید توانایی تطابق با دگرگونی‌های مداوم را برای نیل به موفقیت داشته باشند. گسترش روزافزون علوم و فنون و پیچیده‌تر شدن شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و... جامعه، مطرح شدن اندیشه‌های نو و گوناگون، عدم اطمینان محیطی، عدم قطعیت و تغییرات و چالش‌های زیاد دنیا ایجاب می‌کند که سازمان‌هایی با قدرت یادگیرنده و به روز رسانی خود ایجاد گردیده و خود را به فنون و استراتژی‌های لازم مجهز سازند و بتوانند با تحولات سریع خود را منطبق ساخته و به موقع به محرک‌های محیطی پاسخ داده و با کسب دانش و آگاهی گسترده و به شکل پویا و زنده در حوزه به‌سازی و توسعه سازمان به حیات خود ادامه دهند. امروزه اداره چنین سازمان‌هایی خود به‌عنوان بزرگ‌ترین چالش مدیریت مطرح می‌گردد. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان‌های هزاره سوم است قدرت‌سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی ضرورت می‌یابد (رضائیان، ۱۳۸۴).

درون‌مایه و مضمون اصلی یک فلسفه انسان‌گرایی این است که روابط شخصی نزدیک و صمیمانه به زندگی معنا می‌دهند. افراد دارای این فلسفه خود را متعهد و ملزم به ارزش‌های انسانی می‌کنند، خانواده و دوستان نزدیک به‌عنوان مهمترین رابطه نسبت به دیگر روابط محسوب می‌شوند. آن‌ها ارزش یک فعالیت را برحسب تأثیر آن بر روابط نزدیک خودشان تعیین می‌کنند. امروزه در شرایط جهانی شدن و گسترش شبکه‌های اطلاعاتی، از سازمان‌ها انتظار می‌رود در برابر مسائل اخلاقی رعایت منافع جامعه، حقوق اقلیت‌ها و... حساسیت داشته و واکنش نشان دهند. به علاوه این شبکه گسترده انجام فعالیت‌های سازمان‌ها را زیر نظر دارد و به راحتی می‌تواند از راه انجمن‌ها و مجامع مختلف، چهره سازمان‌ها را در انظار عمومی تغییر دهد. بنابراین سازمان‌ها ناچار به انجام اقدامات وسیع و گسترده برای جلب افکار عمومی هستند که وجهه غالب آن‌ها نشان دادن وجهه اخلاقی کارهای سازمان است. اکبری طی بررسی‌های چندین سازمان، به این نتیجه رسید که سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی دارند، دارای شانس موفقیت بیشتری نسبت به سازمان‌هایی که در رفتارهای غیر اخلاقی و غیر صادقانه وارد می‌شوند هستند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۱). بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آن‌هاست (توپارک و کاراکوس^۱، ۲۰۱۸).

در چنین شرایطی مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هر چه بیشتر کار کنند. این امر نیازمند وجود رهبری باهوش اخلاقی بالاست. هوش اخلاقی، توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌هاست. رهبران با هوش اخلاقی بالا، کار درست را درست انجام می‌دهند، اعمال آن‌ها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند. علی‌زاده (۱۳۹۷) مطرح می‌کند که سازمان‌ها برای اثربخش بودن رسالت خود، نیازمند بهبود رفتار اخلاقی کارکنان می‌باشند و ضروری است که مدیران و کارکنان سازمان‌ها در تصمیمات و اقدامات خود به غیر از چارچوب‌های قانونی باید تحت تأثیر اصول اخلاقی نیز باشند. شهبازیان خونیک، حسنی و سلیمانی (۱۳۹۷) مطرح می‌کنند که هوش اخلاقی و هوش اجتماعی نقش مهمی در کاهش بروز رفتارهای پرخطر در دانشجویان دارند؛ بنابراین در برنامه‌های آموزشی برای پیشگیری و کاهش رفتارهای پرخطر دانشجویان باید به هوش اخلاقی و هوش اجتماعی توجه ویژه داشت. نتایج پژوهش‌های نریمانی و کرامتی (۱۳۹۹)، نشان داد که مولفه‌های هوش اخلاقی به ویژه مولفه‌های مسئولیت‌پذیری، بخشش، قابلیت‌انکاء، موفقیت‌مداری، تأثیر معناداری قوی بر وجدان کاری دارد.

¹.Topark & Karakuse

وظایف و مسئولیت دولت‌ها در قبال جامعه، غالباً بوسیله سازمان‌های موجود در جوامع انجام می‌پذیرد و منابع انسانی عوامل مهمی برای تحقق اهداف این سازمان‌ها به شمار می‌روند. به عقیده چستر بارنارد، هدف، به تنهایی موجب تمایل منابع انسانی به همکاری و مشارکت نمی‌شود، مگر اینکه هدف را همه اعضای سازمان بپذیرند و برای رسیدن به آن همکاری و مشارکت داشته باشند (ابطحی، ۱۳۸۱). امروزه شاهد تغییر و تحولات سریع در جوامع، بخصوص پدیده جهانی شدن در ابعاد مختلف آن هستیم، که این امر باعث می‌شود سازمان‌ها همواره به دنبال تحول سازمانی باشند و از طرفی جامعه نیز وارد مرحله جدیدی از توسعه گردد (الوانی، ۱۳۸۲). سرمایه اجتماعی، واژه‌ای است که به تازگی وارد حوزه علوم اجتماعی گردیده است که در زمینه بررسی روند و یافتن علت و عوامل تأثیرگذار بر آن مطالعات وسیعی توسط صاحب نظران و دانشمندان علوم مختلف، صورت گرفته است، سرمایه اجتماعی دارای سه مؤلفه مهم اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی است که خود هم معلول و هم گسترش دهنده این سه مؤلفه است که وابستگی و ارتباط متقابل و محکمی با سرمایه فیزیکی، اقتصادی و انسانی دارد، به تسریع توسعه اقتصادی و فرهنگی و اطلاعاتی و رشد و بالندگی جامعه یاری می‌رساند؛ (باقری، ۲۰۱۰). سرمایه اجتماعی از نگاه پیر بوردیو، منابع واقعی یا بالقوه‌ای هستند که حاصل شبکه‌های بادوام کمابیش نهادینه شده، آشنایی و شناخت متقابل یا به بیان دیگر، عضویت در یک گروه است که هریک از اعضا خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند (تاج بخش، ۱۳۸۵). ساخت سرمایه اجتماعی به عنوان یک شایستگی سازمانی به فراهم کردن بستری نیاز دارد که در آن افراد به فعالیت در روش‌هایی ترغیب شوند که به خلق، نگهداری و بسط شبکه بیانجامد. در این جهت گسترش ارتباطات و تعاملات میان فردی از شرایط ضروری است و مدیران می‌توانند با پایبندی به اخلاقیات، حمایت از توسعه پایدار، احساس مسئولیت اجتماعی و یگانگی و وحدت با جامعه در ایجاد و توسعه آن نقش بسزایی داشته باشند (چیب، ۲۰۱۲). سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی در انسجام میان منابع انسانی و سازمان‌ها دارد و در غیاب آن، سایر سرمایه‌ها اثر بخشی خود را از دست می‌دهند و بدون آن منابع انسانی نمی‌توانند راه‌های توسعه و تکامل را طی کنند و اثر بخش‌تر عمل کنند (الوانی، ۱۳۸۲). اداره ورزش و جوانان به مثابه یکی از سازمان‌های کلیدی ورزشی در هر استان، وظایف مختلفی را در مسیر توسعه ورزش و مسائل جوانان بر عهده دارد و جدیداً با تغییراتی در ساختار خود، باید به دو بخش ورزش و جوانان رسیدگی و فعالیت‌های و چالش‌های این حوزه را حل نماید. از طرف دیگر، این اداره در مسیر تحولات نیازمند توجه به سرمایه‌های اجتماعی و هوش اخلاقی خود برای توسعه و بهبود عملکرد می‌باشد. از این رو پژوهش حاضر سعی دارد به طراحی مدل سرمایه اجتماعی و هوش اخلاقی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بپردازد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۴۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. و نمونه آماری با توجه به استفاده از مدل معادلات ساختاری و استفاده از نرم افزار ایموس، ۱۱۰ نفر تعیین شده و انتخاب افراد به روش تصادفی ساده انجام گرفت. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه سرمایه اجتماعی (پاتنام، ۲۰۰۰) که مشتمل بر ۳۱ سؤال و پرسش‌نامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵) که مشتمل بر ۳۴ سؤال بوده، استفاده شد.

الف: پرسشنامه هوش اخلاقی: پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی مربوط به لنینک و کیل (۲۰۰۵) است که از ۲۴ سؤال تشکیل شده است. سؤالات ۱ تا ۶ مولفه درستکاری، سؤال ۷ تا ۱۲ مولفه مسئولیت‌پذیری، سؤالات ۱۳ تا ۱۸ مولفه گذشت و سؤالات ۱۹ تا ۲۴ مولفه دلسوزی را مورد سنجش قرار می‌دهند. لنینک و کیل (۲۰۰۸) پایایی این آزمون را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ اعلام کرده‌اند همچنین روایی صوری و محتوایی و هماهنگی درونی مولفه‌های آن توسط آنها مورد تأیید قرار گرفته است. اسماعیلی طرزی و همکاران (۱۳۹۱) نیز در پژوهش خود برای تعیین روایی پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک و کیل، آن را در اختیار ۵ نفر از اساتید دانشگاه قرار دادند تا در خصوص پرسشنامه اعلام نظر نمایند. پس از محاسبات انجام شده، میزان روایی پرسشنامه

مذکور ۰/۹۰ برآورد گردید. مختاری پور پور و همکاران (۱۳۸۸) نیز در تحقیق خود پایایی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۴ برآورد نموده‌اند.

ب: پرسشنامه سرمایه اجتماعی: برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه سرمایه اجتماعی (پاتنام، ۲۰۰۰) استفاده شد؛ که دارای ۳۱ گویه می‌باشد؛ که به ترتیب سوالات ۱ تا ۶ هنجارها، ۷ تا ۱۲ اعتماد؛ ۱۳ تا ۱۸ شبکه؛ ۱۹ تا ۲۴ قانون؛ ۲۵ تا ۳۱ مشارکت را مورد سنجش قرار می‌دهند. در این پژوهش روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از سایر مطالعات انجام شده و ادبیات مرتبط با موضوع پژوهش بومی‌سازی شده و مورد تأیید ۱۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت و از آنان درخواست گردید تا نظرات و پیشنهادات خود را در موارد زیر اعلام دارند ۱- هماهنگی و مطابقت سؤال با اهداف و متغیرهای اصلی پژوهش، ۲- محتوای علمی سؤال، ۳- انطباق سؤال با گزینه، ۴- انشای سوالات، ۵- حذف یا اضافه کردن سوالات. پس از دریافت پیشنهادات اساتید و متخصصین حوزه مدیریت ورزشی، نظرات و پیشنهادات آنان به همراه اطلاعات محتوایی و عبارتی در پرسشنامه مقدماتی لحاظ گردید و بعد از رفع نکات مبهم و ویرایش نهایی، پرسشنامه برای پژوهش آماده گردید. برای تعیین اعتبار سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که نتایج نشان از این بود که بار عاملی تمام گویه‌ها بالای ۰/۵ بود که نشان از روایی مناسب ابزار سنجش بود. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها، سازگاری درونی آن با کمک نرم‌افزار Amos ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل مختلف پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۴ محاسبه گردید. به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه، سازگاری درونی آن با کمک نرم‌افزار ایموس SPSS و با ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل مختلف پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۴ محاسبه گردید. یافته‌ها در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل فرضیات پژوهش از نرم‌افزار SPSS (رگرسیون خطی و گام به گام) و جهت تست مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار ایموس استفاده شده است؛ که نهایتاً ۱۰۵ پرسش‌نامه کامل تکمیل شده مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی نمونه

بعد	جنسیت	سن	مدرک تحصیلی			سابقه
مولفه	مرد	۳۰ تا ۴۱	پایین تر از لیسانس	لیسانس	فوق لیسانس	۱ تا ۵ تا ۱۱ تا ۱۵ به
	زن	۳۰ تا ۴۰	لیسانس	و بالاتر	و بالاتر	۱۰ تا ۱۵ بالا
فراوانی	۳۱	۴۵	۱۷	۵۸	۳۰	۳۷
درصد	٪۲۵	٪۴۱	٪۱۶/۱	٪۵۷/۶	٪۲۶/۳	٪۳۶/۵
فراوانی	۷۴	۱۴	۷	۱۵	۴۸	۵
	٪۷۵	٪۱۵	٪۶/۴	٪۱۱/۷	٪۴۶/۷	٪۵/۱

یافته‌های پژوهش

برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مطالعه از آزمون کولموگوراف-اسمیرنف یک نمونه‌ای (برای بررسی متغیرها به صورت تک تک) استفاده شد؛ نتایج نشان دهنده آن بود که فرض نرمال بودن برای تمام متغیرها را نمی‌توان رد کرد ($P > 0.05$).

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنف برای بررسی پذیره نرمال بودن

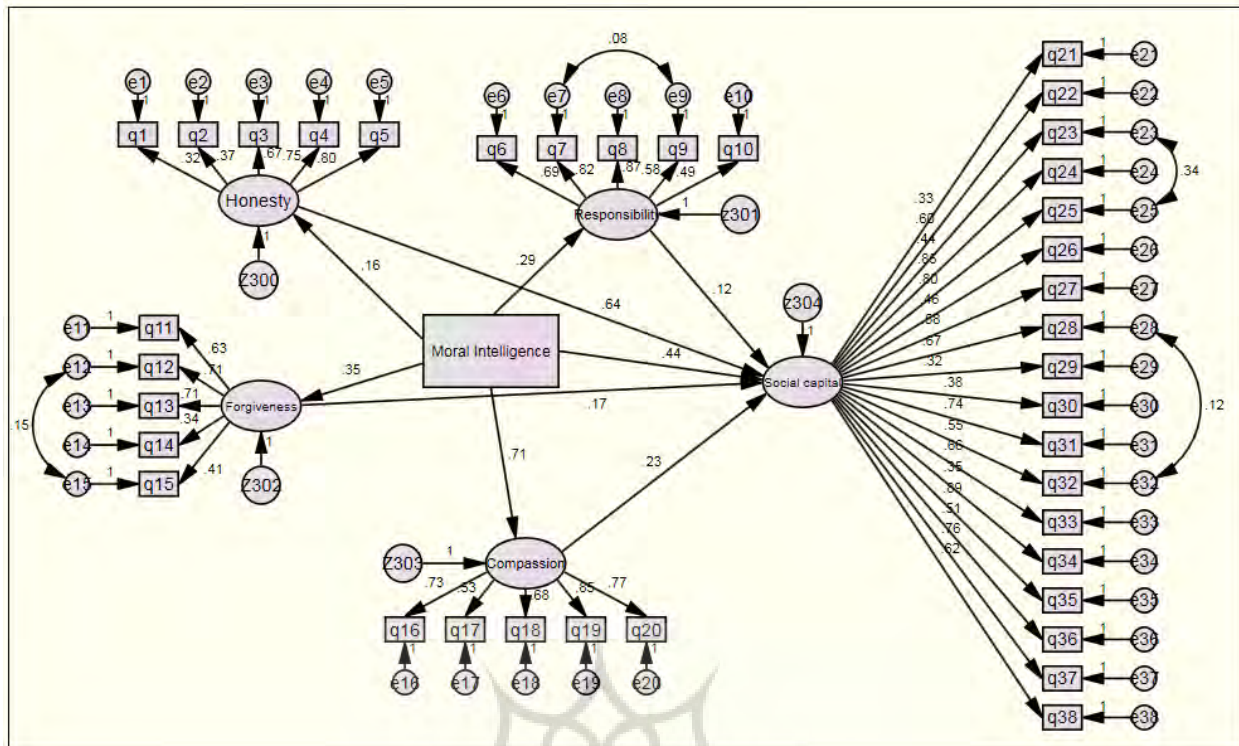
متغیر	حجم نمونه	آماره آزمون	سطح معناداری
درستکاری	۱۰۵	۰/۵۶۳	۰/۵۲۱
مسئولیت	۱۰۵	۰/۵۴۲	۰/۱۴
گذشت	۱۰۵	۰/۳۶۵	۰/۲۳۶
دلسوزی	۱۰۵	۰/۵۸۶	۰/۰۹۸
هوش اخلاقی	۱۰۵	۰/۴۷۵	۰/۱۲۳
سرمایه اجتماعی	۱۰۵	۰/۳۷۸	۰/۲۳۸

برای بررسی فرضیه‌ها و رابطه بین متغیرهای پژوهش، همچنین از آزمون تحلیل مسیر معادلات ساختاری استفاده شد:

برای ارزیابی برازش مدل معادلات ساختاری چندین شاخص برازندگی وجود دارد. در این پژوهش، با استناد به پیشنهاد های شوک و همکاران (۲۰۰۴) و باومگارتنر و هومبورگ (۱۹۹۵)، از شاخص های کای اسکویر (X^2) به همراه معنی داری آن (P)، شاخص کای اسکویر بر درجه آزادی (X^2/df)، شاخص برازندگی (GFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص میانگین مجذور باقی مانده ها (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، ریشه میانگین مجذور خطای تخریب (RMSEA) و شاخص میانگین مجذور باقی مانده ها (RMR) برای ارزیابی برازندگی مدل معادلات ساختاری پژوهش استفاده شد. هم اکنون معیار دقیقی برای این شاخص ها وجود ندارد، اما دستور العمل کلی زیر در ادبیات مطرح شده است: اگر مقدار X^2 معنی دار نباشد، مقدار کای اسکویر بر درجه آزادی کم تر از ۳ باشد، مقدار شاخص های GFI، NNFI، IFI و CFI بالاتر از ۰/۹۰ باشند، مقدار RMSEA کم تر از ۰/۰۸ و مقدار RMR کم تر از ۰/۰۵ باشد، برازش مدل مناسب و قابل قبول است. بر این اساس، با توجه به مقدار گزارش شده شاخص های برازندگی جدول ۱، مشاهده می شود که داده ها از لحاظ آماری با ساختار عاملی مدل معادلات ساختاری متغیرهای نهفته پژوهش سازگاری و تطابق دارند؛ بنابراین، مدل معادلات ساختاری پژوهش از برازش مناسب و قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۳. نتایج میزان انطباق مدل پژوهش با شاخص های برازندگی

علامت اختصاری	نام کامل شاخص برازش	مفهوم	معیار مطلوب	مقدار گزارش شده
X^2/df	Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA)	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	۳ و کم تر	۲/۹۵
RMR	Chi-degree freedom	شاخص بهنجار نسبی	کوچک تر از ۰/۰۵	۰/۴۸
GFI	incremental fit index	شاخص برازش افزایشی	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۶
AGFI	Normed Fit Index	شاخص برازش نرمال شده	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۷
NFI	Goodness of fit	شاخص نیکویی برازش	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۲
NNFI	Adjusted Goodness of Fit	شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۴
CFI	Comparative Fit Index	شاخص برازش مقایسه ای	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۰
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation(RMSEA)	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	کوچک تر از ۰/۰۸	۰/۷۶



شکل ۱. تحلیل مسیر معادلات ساختاری

جدول ۴. مسیر فرضیه؛ همراه با نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری

ضریب تأثیر	سطح معناداری	مقدار بحرانی	درستکاری	مسیر فرضیه
0.64	0.000	11.008	درستکاری	← سرمایه اجتماعی
0.12	0.008	2.352	مسئولیت	← سرمایه اجتماعی
0.17	0.005	2.950	گذشت	← سرمایه اجتماعی
0.23	0.000	4.128	دلسوزی	← سرمایه اجتماعی
0.44	0.000	8.641	هوش اخلاقی	← سرمایه اجتماعی

بر اساس جدول ۴ می‌توان بیان داشت که به طور کلی هوش اخلاقی با ضریب تأثیر ۰/۴۴ بر سرمایه اجتماعی اثرگذار بوده است و بر این اساس فرضیه اصلی مورد تایید واقع می‌شود. بر همین اساس در زیر متغیرهای هوش اخلاقی درستکاری، مسئولیت، گذشت و دلسوزی به ترتیب بر سرمایه اجتماعی با میزان ضریب مسیر ۰/۶۴، ۰/۱۲، ۰/۱۷ و ۰/۲۳ اثرگذار بوده اند که بر این اساس متغیر درستکاری با ضریب مسیر ۰/۶۴ دارای بیشترین تأثیر و متغیر مسئولیت پذیری با ضریب تأثیر ۰/۱۲ کمترین میزان اثرگذاری را داشته است. بر این مبنا کلیه فرضیه‌های پژوهش مورد تایید واقع می‌گردند. برای بررسی میزان پیش بینی متغیر سرمایه اجتماعی بر مبنای هوش اخلاقی از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵ نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه تجزیه و تحلیل رگرسیون هوش اخلاقی بر سرمایه اجتماعی

منبع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	β	R^2	سطح معناداری
رگرسیون	۲۰۱۶۵۴	۱	۲۰۱۶۵۴	۴۷۰۲۰۱	۰.۳۲۵	۰.۲۰۳	0.000 ^b
باقیمانده	۶۵۸۰۳۲۵	۱۰۳	۶۳۹۲				
کل	۸۵۹۰۹۷۹	۱۰۴					

متغیر وابسته: سرمایه اجتماعی پیش بین: هوش اخلاقی

بر اساس جدول ۵ برای تعیین تاثیر هوش اخلاقی به عنوان متغیر پیش بین و سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر ملاک در معادله رگرسیون تحلیل شدند. طبق جدول بالا مدل معنی دار به دست آمد ($F=(47.201, p < 0.0000)$ و R^2 به دست آمده برابر ۰/۲۰۳). میباید که نشان میدهد با یک واحد تغییر در متغیر مستقل ۰/۲۰۳ تغییر در متغیر وابسته ایجاد گشته و بر این اساس هوش اخلاقی توان پیش بینی سرمایه اجتماعی را داشته است.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به بررسی ارتباط بین مسئولیت پذیری مدیران و کارکنان با سرمایه اجتماعی سازمان در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه پرداخت. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که هوش اخلاقی با ضریب تاثیر ۰/۴۴ بر سرمایه اجتماعی اثرگذار بوده است. همچنین متغیرهای هوش اخلاقی شامل درستکاری، مسئولیت، گذشت و دلسوزی به ترتیب بر سرمایه اجتماعی با میزان ضریب مسیر ۰/۶۴، ۰/۱۲، ۰/۱۷ و ۰/۲۳ اثرگذار بوده اند که متغیر درستکاری با ضریب مسیر ۰/۶۴ دارای بیشترین تاثیر و متغیر مسئولیت پذیری با ضریب مسیر ۰/۱۲ کمترین میزان اثرگذاری را داشته اند. بر همین اساس کلیه فرضیه های پژوهش مورد تایید واقع می گردند. از سوی دیگر از طریق آزمون رگرسیون مشخص گردید که هوش اخلاقی توان پیش بینی سرمایه اجتماعی را در سطح معناداری ۰/۰۰۰ داشته است. بر همین اساس می توان گفت که بین مؤلفه مسئولیت پذیری مدیران و کارکنان با سرمایه اجتماعی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد. در تبیین نتایج حاصل می توان گفت که کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال و پیامدهای آن اعمال، همچنین اشتباهات و شکست های خود را نیز می پذیرد. سازمان هایی که بتوانند نیازهای افراد سازمانی را درک کرده، و از تنوع به خوبی بهره گیرند، موفق خواهند بود. لازم است مدیران، توانایی اداره افراد با جنسیت، سن، نژاد، مذهب، قومیت و ملیت های مختلف را داشته باشند. رعایت عدالت و اخلاق در برخورد با این افراد در محیط کار، مدیریت آن ها را تسهیل می کند و این امکان را برای سازمان فراهم می سازد که از مزایای نیروی کارمتنوع بهره گیرند. نتایج حاصل همسو با پژوهش های بارلینگ (۲۰۰۲) و تارنر و همکاران (۲۰۰۲) می باشد.

نتایج پژوهش نشان داد که بین مؤلفه گذشت مدیران و کارکنان با سرمایه اجتماعی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد. در تبیین نتایج حاصل می توان گفت که گذشت در سازمان به عنوان یکی از مکانیزم های اصلی کنترل از مباحثی است که بنیان آن بر اعتماد، اخلاق و ارزش های فردی قرار دارد. ترویج خودکنترلی باعث کاهش هزینه های ناشی از روش های کنترل مستقیم شده و موجب افزایش سود می شود. این امر مستلزم تعهد کامل اعضا به تیم، مسئولیت پذیری همه اعضای تیم و احترام و اعتماد بین آنها و مدیریت، آگاهی از عیوب خود و تحمل اشتباهات دیگران می باشد. همچنانکه فوجیسوا و همکاران (۲۰۰۹)، مختاری پور و همکاران (۱۳۸۷)، در پژوهش خود دریافتند توجه به تمام افراد و گروه هایی که ذی نفع هستند و ارتباط مسالمت آمیز با آنها، میزان سود سازمان را در بلند مدت افزایش خواهد داد، زیرا موجب انگیزش نیروی انسانی، افزایش حسن نیت اجتماعی و اعتماد مردم و نیز کاهش جریمه ها می شود.

در این پژوهش به بررسی این مسأله پرداخته شد که بین دلسوزی مدیران و کارکنان با سرمایه اجتماعی سازمان در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه چه ارتباطی وجود دارد. نتایج حاصل نشان داد که بین مؤلفه دلسوزی مدیران و کارکنان با سرمایه اجتماعی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد. در تبیین نتایج حاصل می توان گفت که بسیاری از رفتارهای مدیران تحت تاثیر ارزش های اخلاقی است. رهبر با هوش اخلاقی قوی بالا می تواند اعتماد را ایجاد کند که این مبنایی برای تجارت گسترده و درست است. هوش اخلاقی در موقعیت سازمان نقش بسزایی دارد و صداقت باید در دستور کار سازمان باشد وقتی رهبر سازمان پیوسته صادق باشد و همراه با اصول و ارزش های اخلاقی عمل کند توجه به دیگران و ایجاد جوی که در آن مردم به کسانی که در اطراف آنها هستند مانند مشتریان و همکاران توجه کنند می تواند در افزایش سرمایه اجتماعی سازمان نقش داشته باشد. نتایج این قسمت از پژوهش حاضر همسو با پژوهش های ولیخانی و همکاران (۱۳۹۱) بهرامی

وهمکاران (۱۳۹۱)، فوجیساوا و همکاران (۲۰۰۹)، مختاری پور و همکاران (۱۳۸۷)، می‌باشد. بر اساس نتایج به دست آمده باید بیان داشت که تعبیر سرمایه یکی از بهترین ساختار مشخص در پیگیری‌های اجتماعی و اقتصادی فعلی می‌باشد. این دیدگاه در چند دهه پیش، دچار تغییرات زیادی شده است که بر اساس آن می‌توان بروز ایده‌های نوین سرمایه، همانند: سرمایه انسانی، سرمایه ذهنی، سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی می‌باشیم. سرمایه اجتماعی، در کنار سرمایه‌های مادی و انسانی و نیز هوش اخلاقی قابل توضیح و تبیین می‌باشد. سرمایه اجتماعی، بیان‌شاکله، محتوا و مضامین روابط متقابل میان عناصر شبکه اجتماعی بوده و موضوعی بین رشته‌ای است که نقش آن تسهیل ارتباطات انسانی می‌باشد. واژه «اجتماعی»، در سرمایه اجتماعی نشان‌دهنده این است که منابع موجود درون شبکه‌های کسب و کار یا شبکه‌های فردی دارای‌های شخصی محسوب نمی‌شوند و هیچ فردی به تنهایی مالک آنها نیست و سرمایه اجتماعی کالای اجتماعی است. به همین علت بسیاری از شرکت‌ها صرف‌نظر از اندازه و میزان تجارت به اهمیت سرمایه اجتماعی به عنوان منبع پایدار رقابت، تعالی و مبنایی برای نوآوری و تطبیق‌پذیری‌شان اعتراف دارند. با دقت به اهمیت سرمایه اجتماعی و نقش آن در پیشرفت شرکت‌ها، اگر مدیرها به این سرمایه دقت لازم را نداشته باشند، با پیامدهایی همچون، گسترش بی‌اعتمادی، کاهش خلاقیت، نوآوری و عدم تحول و تغییر مواجه خواهند شد؛ بنابراین لازم است که از طرق مختلف به بهبود آن بپندیشند که بر این مبنای استفاده از هوش اخلاقی یکی از این موارد می‌باشد.

بر اساس یافته‌های می‌توان گفت که: شرکتها باید همواره از مشوق‌های لازم برای کارکنان و کارمندان جهت ارائه ایده‌ها، خلاقیت‌ها و ایده‌های کارساز بهره‌بگیرند و با هوش اخلاقی متناسب سرمایه اجتماعی کارکنان را افزایش دهند. نمونه‌سازی و ارائه خدمات معنوی و فرهنگی بر اساس نیازهای به‌روز اشخاص و اشخاص و دریافت‌کنندگان خدمات باید باشد و این امر همواره به صورت دوره‌ای مورد ارزیابی قرار گیرد. دانش‌مدیرها در برخورد و تعامل با تکنولوژی‌های نو باید همیشه افزایش یابد و از متخصصان و مجربان در این زمینه استفاده شود و به مباحث فرهنگی و معنوی توجه شود. نوع پاداش‌ها و تقدیرها باید توسط جمع تعیین شود و بر اساس قدرت‌ها و شایستگی‌های معنوی فردی باشد. کارکنان باید تلاش نمایند در مباحث کلامی و کارکرد اجتماعی به صورت منسجم و سنجیده با افراد پیرامون کارکرد نمایند که البته انجام متناسب چنین رویکردی متضمن ایجاد کارکرد مناسب رهبر با کارکنان می‌باشد.

منابع

- ابطحی، حسین. (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی اداره امور کل کارکنان در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی، موسسه تحقیقات آموزش مدیریت.
- اکبری، عباس و حسین زاده، داوود. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ابعاد مدیریت دانش با یادگیری سازمانی از منظر دبیران دبیرستان های شهرستان ساوه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
- بهداری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی، تورج؛ باباپور، جلیل. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز. مجله تخصصی پژوهش و سلامت. ۲(۱).
- بهرامی، محمدمبین؛ اصمی، رمیریم؛ فاتح پناه، آزاده و همکاران. (۱۳۹۱) بررسی سطح هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. اخلاق و تاریخ پزشکی، ۷۵-۹۶.
- تاج بخش، کیان. (۱۳۸۵). سنجش سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه. ترجمه افشین خاکباز و محسن پویان. تهران. شیرازه. رضائیان، علی. (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی. تهران، انتشارات سمت.
- شهبازیان خونیق، آرش؛ حسنی، امید؛ سلیمانی، سمیرا. (۱۳۹۷). بررسی نقش هوش اخلاقی و اجتماعی در رفتارهای پرخطر دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کردستان در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۷: ۳۹-۵۲.
- علی زاده، زهرا. (۱۳۹۷). ارتباط هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۲): ۱۶۷-۱۷۴.
- مختاری پور، مرضیه و سیادت، علی. (۱۳۸۷) رابطه بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیرآموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت سلامت. شماره ۳۶.
- نریمانی، نسترن؛ کرامتی، محمد علی. (۱۳۹۹). تأثیر هوش اخلاقی بر وجدان کاری کارکنان سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، (۵۶): ۴۵-۷۰.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۲). سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه‌ها. فصلنامه مطالعه مدیریت. شماره ۳۳.
- ولیعانی، ماشالله؛ انصاری، محمد اسماعیل؛ سپیانی، مریم. (۱۳۹۱). بررسی میزان هوش اخلاقی مدیران و تاثیر آن بر سرمایه اجتماعی سازمان. ۶(۱۸): ۱۹۸-۲۱۲.
- Bagheri, F. Akbarizadeh, F. Hatami, H. (2010). "The relationship between nurses' spiritual intelligence and happiness in Iran". *Procedia Social and Behaviora lSciences*. 5: 1556-1561.
- Barling J. (2002), *Transformational leadership and moral Reasoning*. *Journal of Applied psychology*, 87(2): 304-31.
- Chib S. (2012) *Quality of Work Life and Organizational Performance Paramentersat Workplace*. 5(2): 36-47.
- Fujisawa Y, Hamano T, Takegawa S. (2009) *Social capital and perceived health in Japan: An ecological and multilevel analysis*. *Social Science & Medicine*; 69: 500-505.
- Toprak M, Karakus M. (2018). *Teachers' Moral Intelligence: A Scale Adaptation into Turkish and Preliminary Evidence*. *European Journal of Educational Research*, 7(4): 901-911.
- Turner N, &Barling J. (2002). *Transformational leadership and moral. Reasoning*, *Journal of Applied Psychology*, 87(2): 304-311.

Designing a Model of Communication between Ethical Intelligence and Organizational Social Capital (Case study: Managers and employees of Kermanshah Sports and Youth Departments)

Ali Karimi¹
Javad Jahan^{2*}

Abstract

Purpose: The aim of this study was to design a relationship model between moral intelligence and organizational social capital in the General Department of Sports and Youth of Kermanshah province.

Methodology: The present study was a descriptive correlational study. The statistical population of the study included 140 managers and employees of sports and youth departments of Kermanshah province, from which 110 people were selected as a sample using Cochran's formula and simple random sampling method. The research tool was the use of two standard questionnaires of moral intelligence Lenik Vakil (2005) and the Social Capital Questionnaire (Putnam, 2000). In this study, the face and content validity of the questionnaires were confirmed by 10 sports management specialists and in order to determine the reliability of the questionnaires, its internal consistency with the help of Amos software, Cronbach's alpha coefficient for different questionnaire factors were 0.87 and 0.84, respectively. Data analysis was performed using structural equation modeling and Amos software.

Results: The results of the analysis showed that moral intelligence with an impact factor of 0.44 had an effect on social capital. Also, the variables of moral intelligence including honesty, responsibility, forgiveness and compassion had an effect on social capital with a path coefficient of 0.64, 0.12, 0.17 and 0.23, respectively, which the variable of honesty with a path coefficient of 0.64 had the greatest effect. And the responsibility variable with a path coefficient of 0.12 had the least impact. Based on the findings, all research hypotheses were confirmed. On the other hand, through regression test, it was found that moral intelligence was able to predict social capital at a significant level of 0.000.

Conclusion: Based on the research findings, there is a significant and direct relationship between the component of responsibility of managers and employees with organizational social capital in sports and youth departments of Kermanshah province.

Keywords: Moral Intelligence, Organizational Social Capital, General Directorate of Sports and Youth

1 . Instructor of Physical Education Department, Payame Noor University.

2 . PhD in Curriculum Planning, Lecturer at Farhangian University. JavadJahan18@gmail.com.