

صفحات ۶۶-۵۹

بررسی رابطه هوش سازمانی و دلبستگی شغلی با سرمایه اجتماعی در معلمان تربیت بدنی

امید صفری^{۱*}، شهلا اسدی^۲

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۲. گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران

چکیده:

هدف از این تحقیق، تعیین رابطه بین هوش سازمانی و دلبستگی شغلی با سرمایه اجتماعی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم بود. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم به تعداد ۸۷ نفر بود، که از این تعداد ۸۲ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد دلبستگی شغلی ادواردز و کلیپاتریک (۱۹۸۴)، هوش سازمانی البرخت (۲۰۰۳) و سرمایه اجتماعی خداداد (۱۳۸۹) بود. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی و دلبستگی شغلی با سرمایه اجتماعی رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت و همچنین هوش سازمانی و دلبستگی شغلی قابلیت پیش بین معنادار سرمایه اجتماعی آزمودنی ها را دارد. بنابراین شایسته است که به منظور افزایش سرمایه اجتماعی در جامعه هدف توجه بیشتری به متغیرهای هوش سازمانی و دلبستگی شغلی شود.

واژگان کلیدی: هوش سازمانی، دلبستگی شغلی، سرمایه اجتماعی، معلمان تربیت بدنی، شهرستان های ممسنی و رستم.

* ایمیل نویسنده مسئول: omidsafari11@yahoo.com

مقدمه:

سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی های اجتماعی و اقتصادی جوامع مدرن مطرح گردیده است، سرمایه اجتماعی را می توان حاصل روابط در جامعه دانست و آن را به مجموع منابعی که در ذات روابط سازمان اجتماعی به وجود می آیند و زندگی اجتماعی را مطلوب تر می سازند اطلاق نمود (هادیات و سالیو، ۲۰۲۰). سرمایه اجتماعی در واقع اثر اقتصادی مجموعه ای از روابط اجتماعی است که انجام کارهای گروهی را تسهیل می کند و موجب افزایش بهره وری می شود (کوپرا، ۲۰۱۶).

سرمایه اجتماعی سازمانی، جزء مهم و بنیادین در پیکره یک سازمان محسوب می شود و به مثابه واقعیتی اجتماعی است که بر مبنای تعاملات بی همتای اعضای سازمان شکل می گیرد. سرمایه اجتماعی سازمانی در واقع شناختی از سازمان ارائه می دهد و تأثیر مثبتی در عملکرد کارکنان دارد. در واقع، توسعه سرمایه اجتماعی، احساس هویت، تعهد و سلامت روانی فردی و کاری را تسهیل می کند و نیز ثبات سازمان را افزایش می دهد (عبدالهی، کاشف، ۱۳۹۸). با توجه به این ویژگی مثبت سرمایه اجتماعی که منجر به رضایت شغلی، موفقیت شغلی، بهبود دلبستگی شغلی می شود. می توان گفت سرمایه اجتماعی با ایجاد محیطی اعم از حس همکاری، احترام، کیفیت روابط اجتماعی، صداقت، اعتماد که باعث رضایت، تعهد شغلی و بهره وری سازمانی می شود پس می تواند به عنوان عاملی تأثیرگذار بر دلبستگی شغلی کارکنان در نظر گرفته شود. بی شک می توان ادعان نمود که یکی از عواملی که با تأثیر مستقیم و غیرمستقیم سرمایه اجتماعی در سازمان ها به وجود می آید، علاقه و دلبستگی افراد به شغل و سازمان شان است که حتی تحت تأثیر هوش سازمانی نیز هست (عابدی و همکاران، ۱۳۹۳).

در خصوص سازمان های هوشمند اعتقاد به این است سازمانی که از هوش سازمانی بهینه برخوردار است، از چهار توانایی درک صحیح از شرایط پیچیده سازمانی و دلبستگی مؤثر، توانایی تفسیر نشانه های موجود در محیط و دلبستگی بر اساس آنها، توانایی توسعه و به کارگیری دانش مربوط به فعالیت های اجرایی و توانایی انعکاس تجارب گذشته و یادگیری از آنها برخوردار می باشد (کریمی و شادوستی، ۱۳۹۶). در این راستا سازمانی که از هوش سازمانی نامطلوب برخوردار باشد، مواردی مانند عدم آگاهی از تغییرات محیطی، دلبستگی کند در پاسخگویی به مسائل، اصرار بر سیاست ها و تصمیم گیری های ناکارآمد، عدم به کارگیری تجربی ناکامی های گذشته، ظرفیت تحدید شده در نوآوری و عدم تمرکز کافی بر ارتباطات و دلبستگی در آن سازمان به وفور قابل مشاهده است (عبدالهی و کاشف، ۱۳۹۸).

دلبستگی شغلی درجه اهمیت شغلی فردی در خود انگاره آن شخص است که در آن خود انگاره و یا عزت نفس فرد، تحت تأثیر سطح دلبستگی دریافت شده توسط خودش هست و درجه ای که فرد به صورت فعال در کارش شرکت می جوید و تصویری از مشارکت فعال یک فرد در کارش را نمایان می سازد (ارجمندی و شکر کن، ۱۳۹۹).

دلبستگی شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان، کمک می کند و به طور عمده با رضایت از کار، فداکاری و دلبستگی تعریف می شود، هر چه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. دلبستگی شغلی توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۲). دلبستگی شغلی نشان دهنده

احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می کند (غیاث ندوشن و امین الرعایا، ۱۳۹۵) در حقیقت کسانی که دلبستگی شغلی بالایی دارند، تنش کمتری را تجربه می کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند. درگیری کاری با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد دلبستگی، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی مرتبط است. علاوه بر این کارکنان با دلبستگی شغلی بالا برای شغل خود اهمیت بیشتری قائل اند (قنبری و همتی، ۱۳۹۵).

معلمان از جمله معلمان تربیت بدنی به عنوان نیروهای انسانی، از مهم ترین عوامل سازمان آموزش و پرورش هستند. این عوامل، چرخ های سازمان را به حرکت وا می دارند تا سازمان به بقایش ادامه دهد؛ از زوالش جلوگیری شود؛ در جامعه سودمند باشد و شناسنامه عمر سازمانی گویای ابتکارات، خلاقیت ها، توسعه و پیشرفت باشد. آموزش و پرورش یکی از سازمان های دولتی است. چنین سازمانی برای اجرای دقیق برنامه های توسعه ای و پیشرفت به معلمان و کارکنان متعهد و مسئولیت پذیر نیاز دارد تا علاوه بر ماندگار بودن در سازمان و جلوگیری از هزینه های مجدد، کار مفید بیشتری در برابر مشاغل و وظایف خود انجام دهند. سازمان آموزش و پرورش زمانی می تواند حرف تازه ای برای گفتن داشته باشد که منابع انسانی آن نسبت به حرفه، سازمان و ارزش های کاری، تعهد و وابستگی از خود نشان دهند و هوش و دلبستگی شغلی بیشتر در این سازمان باشند. بنابراین شاید یکی از دلایلی که باعث می شود معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم نتوانند با حداکثر کارایی و اثر بخشی در جهت تحقق اهداف سازمانی گام بردارند وجود داشتن فضای آموزشی عدم دلبستگی شغلی است که متأسفانه باعث پایین آمدن تحقق اهداف سازمانی شده است. و در این راستا پژوهشگر بدنبال پاسخ به این سوال در جامعه هدف می باشد که آیا بین هوش سازمانی و دلبستگی شغلی با سرمایه اجتماعی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم ارتباط معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش:

این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم به تعداد ۸۷ نفر بود، که از این تعداد ۸۲ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند و بقیه یا همکاری نکردند یا پرسشنامه های آنها قابلیت استفاده را نداشت. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد ۲۰ سوالی دلبستگی شغلی ادواردز و کلیپاتریک (۱۹۸۴) در سه بعد شور و حرارت در کار، وقف شدن در کار، جذب شدن در کار و در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱)، پرسشنامه ۴۹ سوالی هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳) در ۷ بعد چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش، فشار دلبستگی و در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) و پرسشنامه ۴۱ سوالی سرمایه اجتماعی خداداد (۱۳۸۹) در قالب چهار بعد اعتماد بین فردی، اعتماد سازمانی، شهروندی سازمانی، مشارکت سازمانی و در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱) مورد سنجش و اندازه گیری قرار گرفتند. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

یافته‌های پژوهش:

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر هوش سازمانی و تمام مولفه‌های آن با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان هوش سازمانی و مولفه‌های آن سرمایه اجتماعی این افراد افزایش می‌یابد.

جدول (۱) نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه هوش سازمانی و مولفه‌های آن با سرمایه اجتماعی

متغیرها	هوش سازمانی	هوش شناختی	هوش عاطفی	هوش رفتاری		
r	۰/۴۱	۰/۳۸	۰/۳۴	۰/۲۸		
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱		
					سرمایه	اجتماعی

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر دلبستگی شغلی و تمام مولفه‌های آن با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان دلبستگی شغلی و مولفه‌های آن سرمایه اجتماعی این افراد افزایش می‌یابد.

جدول (۲) نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه دلبستگی شغلی و مولفه‌های آن با سرمایه اجتماعی

متغیرها	دلبستگی شغلی	شور و شوق در کار	پشتکار در کار	غرق شدن در کار		
r	۰/۳۹	۰/۳۳	۰/۳۶	۰/۲۳		
Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱		
					سرمایه	اجتماعی

جدول ۳، پیش‌بینی متغیر سرمایه اجتماعی بر اساس متغیر هوش سازمانی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۱۶۹) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۶۹ (تقریباً ۱۷٪) سرمایه اجتماعی از طریق هوش سازمانی تبیین می‌شود.

جدول ۳: مدل پیش‌بینی سرمایه اجتماعی بر اساس هوش سازمانی

مدل	مقدار همبستگی	مجذور ۲	مجذور ۲ تعدیل شده	انحراف معیار برآورد
۱	۰/۴۱	۰/۱۶۹	۰/۱۱۷	۰/۴۱۲

جدول ۴، پیش‌بینی متغیر دلبستگی شغلی بر اساس متغیر سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۱۵۹) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۵۹ (تقریباً ۱۶٪) دلبستگی شغلی از طریق سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود.

جدول ۴- مدل پیش‌بینی سرمایه اجتماعی بر اساس دلبستگی شغلی

مدل	مقدار همبستگی	مجذور ۲	مجذور ۲ تعدیل شده	انحراف معیار برآورد
۱	۰/۳۹۹	۰/۱۵۹	۰/۱۴۸	۰/۵۸۲

بحث و نتیجه‌گیری:

هدف از این تحقیق، تعیین رابطه بین هوش سازمانی و دلبستگی شغلی با سرمایه اجتماعی در معلمان تربیت بدنی شهرستان های ممسنی و رستم بود. بنابراین نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که بین هوش سازمانی با سرمایه اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین هوش سازمانی قابلیت پیش بین معنا دار سرمایه اجتماعی را در آزمودنی ها دارد. که این تحقیقات با تحقیقات عبدالهی و کاشف (۱۳۹۸) و عابدی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی داشت. هوش سازمانی شامل کارکردهای پردازش اطلاعات بوده که امکان سازگاری با تقاضای محیط را فراهم می آورد وابسته به شروع نوآوری و اجرای آنهاست، لذا نتیجه به دست آمده هم بیانگر این است که در جامعه مورد نظر هوش سازمانی همتای تغییرات محیط و نیاز آن پیش رفته و از وضعیت خوبی برخوردار است. بنابراین در تبیین این نتایج می توان چنین بیان کرد که جهانی شدن اقتصاد، سرعت گرفتن تغییرات فناوری و انفجار اطلاعات باعث گردیده سازمان ها فشار بیشتری را برای باقی ماندن در صحنه رقابت تحمل کنند. از طرف دیگر فناوری ارتباطات و اطلاعات با در اختیار گذاردن راه های متنوع کسب برتری، موجب گشته است تا سازمان ها با افزایش سطح هوش سازمانی خود و به کارگیری و استفاده از اطلاعات، بر رقیبان غلبه کنند. در دنیای امروز هوش سازمانی یکی از الزامات غیرقابل انکار

برای اغلب سازمان ها است تا بتوانند از طریق کسب و تجزیه و تحلیل اطلاعات، و همین طور افزایش دانش و ایجاد آگاهی، بر قابلیت های خود بیفزایند در پرتو این دانش ها است که تصویر کاملی از وضعیت فعلی و آتی صحنه رقابت در پیش روی مدیران نقش می بندد تا بتوانند بهتر تصمیم بگیرند و با ایجاد سرمایه های اجتماعی بیشتر زمینه را برای کارایی و اثر بخشی بیشتر فراهم نمایند. بنابراین به مسولان و مدیران آموزش و پرورش جامعه هدف توصیه می شود که کارکنان را در جهت آشنایی با علائم هوش و حل این مشکل مربی گری کنند و دوره هایی را برای آموزش فراگیر راه های جلوگیری، مدیریت و مقابله با آن ها برگزار کنند. نتایج تحقیق نیز نشان داد که بین دلبستگی شغلی با سرمایه اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. و همچنین سرمایه اجتماعی قابلیت پیش بین معنادار دلبستگی شغلی را دارد. نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج تحقیقات ارجمندی راد و شکر کن (۱۳۹۹)، کریمی و شاه دوستی (۱۳۹۶)، غیاثی ندوشن و امین الرعايا (۱۳۹۵) قنبری و همتی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه می توان چنین بیان کرد که از اگر سازمان های کارکنانی با انرژی و مشتاق داشته باشند که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی داشته باشند. باعث می شود که به طور کامل مجذوب شغلشان شوند و تکالیف شغلشان را به طرز مطلوبی به انجام برسانند و زمینه ایجاد سرمایه های اجتماعی بیشتر و کارهای تیمی و گروهی بیشتری را در سازمان ایجاد می کنند. بنابراین به مسولان و مدیران آموزش و پرورش توصیه می شود که مواردی که زمینه بروز دلبستگی شغلی را فراهم می کند را در سازمان افزایش دهند تا به تبع آن سرمایه اجتماعی در سازمان افزایش پیدا کند.

تشکر و قدردانی:

بدین وسیله، نویسندگان مقاله مراتب سپاس و قدردانی را از کلیه کسانی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، به عمل می آورند.

منابع:

- ارجمندی راد، ایمان و شکر کن، حسین. (۱۳۹۹). رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با دلبستگی شغلی و اشتیاق کاری، مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، شماره ۷، دوره ۲، زمستان ۹۹، ص ۲۴۰-۲۲۵.
- رحیمی، حمید و آقابابایی، راضیه. (۱۳۹۲). رابطه سرمایه اجتماعی با بهبود کیفیت محیط کار از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال چهاردهم، شماره ۵۵.
- غیاثی ندوشن، سعید و امین الرعايا، احسان. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر میزان بهره‌وری منابع انسانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۵، شماره ۸۰.
- قنبری، سعید و همتی، مریم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا. فصلنامه آموزش عالی، سال ۹، شماره ۳۵، صفحات ۱۳۳-۱۱۵.
- کریمی، سعید و شاه دوستی، مریم. (۱۳۹۶). از سرمایه اجتماعی به دلبستگی شغلی با توجه به نقش میانجی گری گرایش کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان، فصلنامه پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی، سال ۱۰، شماره ۳، پاییز ۹۶، ص ۶۱-۵۳.

-عابدی جعفری، حسن و شیعه زاده، الهه و سیدحسینی، سیده سمیرا. (۱۳۹۳). تأثیر هوش بر تمایل به ترک خدمت پرستاران به میانجی‌گری خوداحترامی و رفتارهای غیرشهروند. ی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۴) ۷۶۳-۷۸۶.

-عبدالهی، رضا و کاشف، سید محمد. (۱۳۹۸). رابطه بین هوش سازمانی و درگیری مثبت در کار معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی رفتارهای منافقانه، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۶، شماره ۴ - شماره پیاپی ۲۴

-کاشف، سید محمد و عبدالهی، رضا. (۱۳۹۸). رابطه بین هوش سازمانی و درگیری مثبت در کار معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی رفتارهای منافقانه، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۶، شماره ۴ - شماره پیاپی ۲۴

Hidayat, B. Saluy, A. (2020). The Impact of Social Capital and Organizational Culture on Improving Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, 2020, 10(3), 93-100.

Caprara, B. (2016). The Impact of Cultural Capital on Secondary Student's Performance in Brazil. *Universal Journal of Educational Research* 4(11): 2627-2635, 2016



Investigating the relationship between organizational intelligence and job attachment with social capital in physical education teachers

Omid Safari^{1*}, Shahla Asadi²

1. Assistant Professor , *Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch , Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran*
2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Nourabad Mamsani Branch, Department of Education, Nourabad Mamsani, Iran

Abstract:

The purpose of this research was to determine the relationship between organizational intelligence and job attachment with social capital in physical education teachers in Mamsani and Rostam cities. This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all the physical education teachers of Mamsani and Rostam cities in the number of 87 people, of which 82 people cooperated with the researcher as a sample and using the total number sampling method. Data collection tools were standard questionnaires. Edwards and Klipatrick's job attachment (1984), Albrecht's organizational intelligence (2003) and Khodadad's social capital (2009). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient and regression statistical methods were used to analyze the data. The results showed that there was a positive and significant relationship between organizational intelligence and job attachment with social capital, and organizational intelligence and job attachment have the ability to significantly predict the subjects' social capital. Therefore, in order to increase social capital in the target society, more attention should be paid to the variables of organizational intelligence and job attachment.

Keywords: organizational intelligence, job attachment, social capital, physical education teachers, Mamsani and Rostam cities.

* Correspondence: omidsafari11@yahoo.com