

مدیریت ورزشی _ تابستان ۱۳۹۷
دوره ۱۰، شماره ۲، ص: ۲۱۹ - ۲۰۵
تاریخ دریافت: ۰۸ / ۰۲ / ۹۴
تاریخ پذیرش: ۱۰ / ۰۴ / ۹۴

نقش میانجی هوش سازمانی در ارتباط خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی وزارت ورزش و جوانان

لقمان کشاورز^{۱*} - ابوالفضل فراهانی^۲ - زهرا اصغری^۳

۱. استاد گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور ۲. استاد گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور ۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی هوش سازمانی در ارتباط خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی وزارت ورزش و جوانان بود. جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران عالی، میانی، پایه و کارشناسان شاغل در وزارت ورزش و جوانان بود (N=۸۵۰) که ۲۶۵ نفر به طور تصادفی برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه‌های خودکارآمدی شرر، هوش سازمانی آلبرخت و سرمایه اجتماعی پاتنام استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید ۱۵ تن از متخصصان رسید و پایایی آنها در مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۲ و ۰/۷۳ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف-اسمیرنوف، تی استودنت تک‌نمونه‌ای و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری با کمک دو نرم‌افزار AMOS و SPSS استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد در وزارت ورزش و جوانان خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی در حد نامطلوب و سرمایه اجتماعی در حد مطلوب قرار دارد. همچنین هوش سازمانی در ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی نقش میانجی دارد و مدل ارتباطی آنها از برازش مطلوب برخوردار است.

واژه‌های کلیدی

خودکارآمدی شغلی، سرمایه اجتماعی، ورزش، وزارت، هوش سازمانی.

Email: Keshavarzlog@yahoo.com

*نویسنده مسئول: تلفن: ۰۹۱۲۳۲۰۳۳۷۰

مقدمه

در عصر مبتنی بر داشتن فعالیت‌های ارزش‌آفرین، سازمان‌ها متکی به دارایی‌های مشهود نبوده بلکه بسیاری از سازمان‌ها در تلاش‌اند از یک سری عوامل و دارایی‌هایی که به راحتی قابل مشاهده نیستند، استفاده کنند و از آنها به عنوان ابزار رقابتی با ارزش بهره گیرند. در این زمینه یافته‌های فرمبینی فراهانی، وکیلی و باقری‌زاده (۱۳۸۴) نشان داد که ابزار سنجش عملکرد با معیارهای مالی - دارایی‌های مشهود - نارسایی‌هایی دارد و فرصت‌های ارزش‌آفرینی در حال جابه‌جایی از مدیریت دارایی‌های مشهود به به‌کارگیری دارایی‌های نامشهود یک سازمان است (۱). شیان ذکر است در عصر اقتصادی سازمان‌ها برای افزایش کارایی و توفیق، به عوامل فیزیکی کار، تجهیزات و اماکن که به آنها دارایی‌های مشهود اطلاق می‌شود، توجه خاصی داشتند؛ اما با تغییر و تحول و پیشرفت علم مدیریت، اهمیت منابع انسانی و ویژگی‌های آنها مانند دانش و تخصص، نگرش شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش، ارتباطات، هوش سازمانی و خودکارآمدی، سرمایه اجتماعی و فرایند ارتباط بین آنها که دارایی‌های نامشهود نام دارند، از اهمیت خاصی برای رقابت، افزایش چرخه حیات و موفقیت سازمانی برخوردار است (۲). از این رو وزارت ورزش و جوانان که از سازمان‌های پیچیده، مهم و تأثیرگذار در حوزه ورزش به‌شمار می‌رود، برای توفیق و موفقیت به منابع انسانی با چنین ویژگی‌هایی نیاز دارد. به بیان دیگر، وزارت ورزش و جوانان برای توفیق در عرصه‌های مختلف نیازمند آن دسته از منابع انسانی است که از نظر داشتن قابلیت‌های نامحسوس و ارتباط بین آنها سرآمد باشد. در این زمینه به نظر می‌رسد منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان علاوه بر داشتن قابلیت‌های عمومی در یک سری از عوامل نامحسوس که در سطح فردی، گروهی، سازمانی و در نهایت اجتماعی تأثیرگذارند، باید سرآمد باشند. برخی از عوامل مزبور عبارت‌اند از خودکارآمدی شغلی (قابلیت‌های فردی) و سرمایه اجتماعی (قابلیت اجتماعی). به نظر می‌رسد چنانچه این دو عامل در وزارت مزبور مورد توجه قرار گیرد و ارتباط مناسبی بین آنها برقرار شود، می‌تواند موجب توفیق بیشتر در این نهاد مهم کشور شود. از سوی دیگر چنانچه عامل نامحسوس دیگری را بتوان پیدا کرد که در ارتباط بین این دو عامل تأثیرگذار بوده و نقش تسهیل‌کنندگی در ارتباط بین آنها داشته باشد، در این صورت توفیق این نهاد مهم ورزش کشور که با جوانان و سلامت افراد جامعه سروکار دارد، دور از دسترس نخواهد بود. در این خصوص خودکارآمدی شغلی به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف شده است (۳). خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر گرفته و به‌طور متقابل بر آنها تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای

آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌شود (۴). سرمایه اجتماعی نیز به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به‌عنوان منبع باارزش اشاره دارد و با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود (۵). در خصوص سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی نتایج پژوهش هنری (۱۳۹۰) مؤید این است. سرمایه اجتماعی در سطح مدیریت کلان و همچنین در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها، می‌تواند شناخت جدیدی از سیستم‌های اقتصادی - اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سیستم یاری رساند (۶).

با توجه به اهمیت این دو عامل نامحسوس، به‌نظر می‌رسد عامل دیگری که بتواند در ارتباط خودکارآمدی شغلی در سطح فردی و سرمایه اجتماعی در سطح اجتماعی تأثیرگذار بوده و نقش تسهیل‌کننده داشته باشد، باید جست‌وجو شود و شاید چنین عاملی باید در سطح سازمانی مورد توجه قرار گیرد. یکی از عوامل سازمانی که به‌تازگی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته، هوش سازمانی است. هوش سازمانی ظرفیت قوه ذهنی سازمان برای انجام وظیفه یا یک اقدام مهم است. هوش سازمانی دارای هفت مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، گسترش دانش و فشار عملکرد است. آلبرخت بر این باور است، سازمانی که در جهت نیروهای بالقوه ذهنی خود حرکت کند، برای برخوردار بودن از توسعه همه‌جانبه باید به‌طور مداوم در هر هفت مؤلفه ذکرشده پیشرفت کند (۷). با توجه به زیرمؤلفه‌های هوش سازمانی به‌نظر می‌رسد هوش سازمانی بتواند در ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان نقش داشته باشد. با وجود اهمیت و نقش بسزای این سه عامل در توفیق یا عدم توفیق سازمان‌ها، تحقیقات محدودی در خصوص نقش میانجی هوش سازمانی در ارتباط خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی صورت گرفته است و بیشتر تحقیقات در سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی به ارتباط دو مورد از سه مورد، یا ارتباط زیر مؤلفه‌های سه متغیر ذکرشده پرداخته‌اند. به‌طوری‌که یافته‌های شهیدی (۱۳۹۰) مؤید این است که رابطه بین دو متغیر خودکارآمدی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی (تعهد نگرشی که به احساس سرنوشت مشترک از زیرمجموعه‌های هوش سازمانی مربوط می‌شود) مثبت و معنادار است و یافته‌های تحقیق بیانگر تأثیر متقابل این دو عامل بر یکدیگر است (۸). یافته‌های فینک و یولز (۲۰۱۱) نیز بیانگر این است که در هر سازمانی خودکارآمدی و هوش سازمانی بر یکدیگر تأثیرگذارند و چنین تأثیری بر فرایند شناخت اطلاعات و افزایش رفتارهای اجتماعی تأثیرگذار است (۹).

جیبویگا و پوپول (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای در کتابخانه‌های نیجریه به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی بر تعهد شغلی (احساس سرنوشت مشترک مربوط به هوش سازمانی) تأثیر مثبت دارد (۱۰). نتایج پژوهش برارزاده (۱۳۹۱) نشان داد خودکارآمدی بر هوش سازمانی سازمان‌های ورزشی تأثیرگذار است (۱۱). بخشیان، حمیدی و عزتی (۲۰۱۱) در بررسی رابطه هوش سازمانی و کارآفرینی (از خصوصیات افراد با احساس خودکارآمدی بالا) مدیران دانشگاهی، به ارتباط معناداری بین دو متغیر دست یافتند (۳). مرجانی و سهیلی‌پور (۲۰۱۲) در تحقیقی به ارتباط معنادار و تأثیر مثبت هوش سازمانی بر عملکرد (خودکارآمدی شغلی) کارکنان یک شرکت نفتی چینی مستقر در ایران دست یافتند (۱۲). یافته‌های یوس‌لیزا (۲۰۱۲) در پژوهشی مؤید این است که خودکارآمدی با همدلی (از مؤلفه‌های هوش سازمانی در بعد توافق و همدلی) ارتباط مستقیم و معناداری دارد (۱۳). نتایج تحقیق نیئو (۲۰۱۰) در هتل‌های تایوان نشان داد که خودکارآمدی بالای کارکنان زمینه‌ساز یادگیری (مرتبط با کاربرد دانش از زیرمؤلفه‌های هوش سازمانی)، مسئولیت‌پذیری و تعهد در شغل آنهاست (۱۴). امامی و دارابی (۱۳۹۱) در بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی به این نتیجه دست یافتند که رابطه مستقیم و مثبت بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی (از خصوصیات افراد با حس خودکارآمدی بالا) حاکم است (۱۵). احمدی و فیض‌آبادی (۱۳۹۰) در بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد (خودکارآمدی) سازمان در شهرداری، نشان می‌دهد اعتماد افراد با بهبود عملکرد رابطه مستقیم دارد و همچنین میزان شبکه سرمایه اجتماعی و بهبود عملکرد افراد در حد متوسط است و بین سرمایه اجتماعی و بهبود عملکرد افراد رابطه مستقیم وجود دارد (۱۶). یافته‌های خورشیدی (۱۳۹۱) نشان داد خودکارآمدی کارآفرینان بر روی شایستگی اجتماعی آنها تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ اما بر روی سرمایه اجتماعی آنها تأثیر مستقیم و معناداری ندارد. به‌علاوه نتایج تحقیق نشان داد که شایستگی اجتماعی می‌تواند رابطه بین خودکارآمدی و سرمایه اجتماعی را کاملاً میانجی‌گری کند (۱۷). صرفاً (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان (خودکارآمدی)» نتیجه مثبت بین این دو متغیر را گزارش کرد (۱۸). مطالعه ژایو (۲۰۰۲) در میان کارگران اخراجی چینی نشان داد، کارگرانی که سرمایه اجتماعی بالاتری داشتند، برای دستیابی به شغل کارآمدتر و موفق‌تر (خودکارآمدی) بودند (۱۹). الینگر، مسگروف، بیچارچ، المادج و وانگ (۲۰۱۳) نیز در تحقیق خود به رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان (خودکارآمدی) اشاره کرده‌اند (۲۰). امام‌جمعه‌زاده، رهبر قاضی، عیسی‌نژاد و مرنندی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین سرمایه

اجتماعی و مشارکت (مربوط به سرنوشت مشترک زیرمؤلفه هوش سازمانی) در بین دانشجویان دانشگاه اصفهان» به این نتیجه رسیدند که بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۲۱). میرک‌زاده، شیری، الهویسی و کرمی دارابخانی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی (کاربرد دانش از زیرمؤلفه‌های هوش سازمانی) کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان» ارتباط بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی را مثبت و معنادار گزارش کردند (۲۲). رضوی‌زاده، بهمنی و یوسفی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت روان (مربوط به زیرمؤلفه روحیه هوش سازمانی)» به ارتباط معنادار بین این دو مقوله دست یافتند (۲۳). چائو مین، منگ هسیانگ و اریک (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان «سرمایه اجتماعی و تئوری شناختی با تقسیم دانش (کاربرد دانش) در سازمان» به ارتباط معنادار بین سرمایه اجتماعی و تقسیم و انتشار اطلاعات دست یافتند (۲۴). منوریان، اصغری، اخوان و آشنا (۲۰۱۳) در تحقیق خود با عنوان «توسعه سرمایه اجتماعی برای تسهیل رویکردهای مدیریت دانش» به این نتیجه رسیدند که بین تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش (زیرمجموعه هوش سازمانی) ارتباط وجود دارد و در این میان بعد اعتماد دارای بیشترین تأثیر در ارتباط بین آنها بود (۲۵). شجاعی، بریجانی و احمدنژاد (۱۳۹۰) در بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با سرمایه اجتماعی دانش‌آموزان به این نتیجه دست یافتند که بین هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد (۲۶).

همان‌طور که مطالعه مبانی نظری و ادبیات پیشینه نشان می‌دهد خودکارآمدی شغلی، سرمایه اجتماعی و هوش سازمانی به‌عنوان سه دارایی نامحسوس در هر سازمانی بدون در نظر گرفتن نوع فعالیتشان می‌توانند در توفیق آن سازمان نقش داشته باشند. همچنین ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی بی‌تردید انکارنشده است؛ اما در خصوص نقش میانجی هوش سازمانی در ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های ورزشی مطالعات محدودی انجام گرفته است. از این رو پژوهش حاضر درصدد است نقش میانجی هوش سازمانی را در ارتباط خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی وزارت ورزش و جوانان مطالعه کند.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بود که به‌صورت میدانی انجام گرفت و از حیث ارتباط بین متغیرها از نوع علی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری تحقیق کلیه

مدیران و کارکنان شاغل در بخش ستادی وزارت ورزش و جوانان بود ($N=850$). از بین جامعه آماری ۲۶۵ نفر به طور تصادفی برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد. پرسشنامه ۱۷ سؤالی خودکارآمدی شرر که با مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم اندازه‌گیری شد. در پرسشنامه مزبور به سؤالات ۱-۳-۸-۹-۱۳-۱۵ از راست به چپ نمره ۱ تا ۵ تعلق گرفت و به سایر سؤالات به طور معکوس نمره ۵ تا ۱ داده شد. همچنین پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت حاوی ۴۹ سؤال بود که گویه‌های مختلف به شرح زیرمؤلفه‌های گوناگون را اندازه‌گیری کردند. سؤالات ۱ تا ۷ چشم‌انداز راهبردی، ۸ تا ۱۴ سرنوشت مشترک، ۱۵ تا ۲۱ میل به تغییر، ۲۲ تا ۲۸ روحیه، ۲۹ تا ۳۵ اتحاد و توافق، ۳۶ تا ۴۲ کاربرد دانش و ۴۳ تا ۴۹ فشار عملکرد را اندازه‌گیری کردند. همچنین شیوه پاسخ‌دهی به پرسشنامه هوش سازمانی به صورت مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم تنظیم شده بود. پرسشنامه ۲۰ سؤالی سرمایه اجتماعی پاتنام که از ۲۰ سؤال مربوط به سرمایه اجتماعی، ۱۰ سؤال مربوط به بعد ساختاری (پیوند شبکه سؤالات ۱۲-۱۳-۱۹ و ترتیبات شبکه سؤالات ۳-۹-۵ و ثبات شبکه سؤالات ۴-۱۰-۱۱-۱۲)، ۶ سؤال مربوط به بعد شناختی (اهداف مشترک سؤالات ۷-۸-۱۶ و فرهنگ مشترک سؤالات ۱-۲-۱۸) و ۴ سؤال مربوط به بعد ارتباطی (اعتماد سؤالات ۵-۶-۱۴-۱۷) است.

شایان ذکر است با وجود استاندارد بودن پرسشنامه‌ها، هر سه پرسشنامه مطابق با ساختار وزارت ورزش و جوانان ایران بومی‌سازی شد و روایی صوری و محتوایی آنها به تأیید ۱۵ تن از متخصصان رسید و پایایی آنها در آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۹۲ و ۰/۹۳ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی مانند میانگین، انحراف استاندارد، جدول توزیع فراوانی، نمودار و روش‌های آماری استنباطی از جمله کلموگروف-اسمیرنوف، t استودنت تک‌نمونه‌ای، تحلیل مسیر و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری، استفاده شد. همچنین برای تحلیل داده‌ها از دو نرم‌افزار SPSS.V.16 و AMOS.V.18 کمک گرفته شد.

یافته‌های تحقیق

جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌ها را براساس سمت، جنسیت، تحصیلات، رشته تحصیلی و

سابقه کار نشان می‌دهد.

جدول ۱. اطلاعات فردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

متغیر	آماره	فراوانی	درصد	متغیر	آماره	فراوانی	درصد
سمت	مدیر	۷۹	۲۹/۸	رشته	تربیت بدنی	۱۴۵	۵۴/۷
	کارمند	۱۸۶	۷۰/۲	تحصیلی	غیر تربیت بدنی	۱۲۰	۴۵/۳
جنسیت	مرد	۱۶۹	۶۳/۷	سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۱۵	۵/۷
	زن	۹۶	۳۶/۳		۶-۱۰	۳۰	۱۱/۴
	دکتری	۷	۲/۶		۱۱-۱۵	۸۰	۳۰/۱
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۴۱	۱۴/۴	۱۶-۲۰	۸۸	۳۳/۲	
	کارشناسی	۱۷۰	۶۶	۲۱-۲۵	۳۴	۱۲/۸	
	کارדانی	۲۳	۸	بیشتر از ۲۵ سال	۱۸	۶/۸	
	دیپلم	۲۴	۹				

جدول ۲. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای بررسی وضعیت خودکارآمدی شغلی، سرمایه اجتماعی و هوش سازمانی

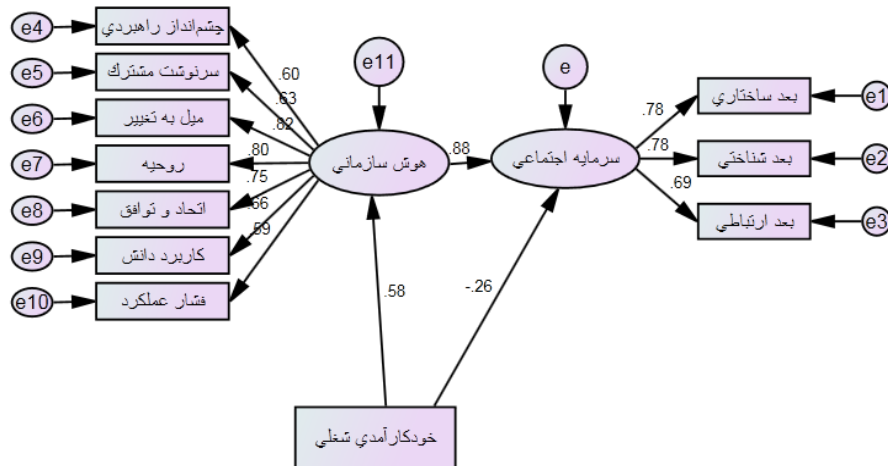
متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف
							مقدار آزمون
خودکارآمدی شغلی	۲۶۵	۲/۷۵	۰/۳۵	-۱۱/۹۹	۲۶۴	۰/۰۰۱	-۰/۲۵
سرمایه اجتماعی	۲۶۵	۳/۰۷	۰/۴۰۴	۲/۹۲	۲۶۴	۰/۰۰۴	۰/۰۷
هوش سازمانی	۲۶۵	۲/۵۹	۰/۵۲	-۱۲/۹۷	۲۶۴	۰/۰۰۱	-۰/۴۱

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین خودکارامدی شغلی ۲/۷۵ و میانگین هوش سازمانی ۲/۵۹ است. لذا با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون هر دو متغیر ۰/۰۰۱ است، می‌توان نتیجه گرفت که میزان خودکارامدی شغلی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران با مقدار آزمون (۳) تفاوت معناداری دارد؛ بنابراین خودکارامدی شغلی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران پایین‌تر از حد متوسط قرار دارد. همچنین جدول مزبور نشان می‌دهد که میانگین متغیر سرمایه اجتماعی برابر ۳/۰۷ است که با استناد به مقدار t و سطح معناداری که کمتر از ۰/۰۵ است، بین مقدار آزمون و میانگین محاسبه شده تفاوت آماری معناداری وجود دارد. از این رو می‌توان استنباط کرد که میزان سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان ایران در حد مطلوب قرار دارد.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیونی استاندارد شده همه ارتباطات خودکارامدی شغلی و هوش سازمانی و همچنین هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی و همچنین مؤلفه‌های آنها با هم ارتباط معنادار دارند.

جدول ۳. برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین متغیرها

برآورد	ارتباط بین متغیرها
۰/۵۸۰	خودکارامدی شغلی - هوش سازمانی
۰/۸۸۳	هوش سازمانی - سرمایه اجتماعی
- ۰/۲۶۴	خودکارامدی شغلی - سرمایه اجتماعی
۰/۵۹۴	هوش سازمانی - فشار عملکرد
۰/۶۶۰	هوش سازمانی - کاربرد دانش
۰/۷۵۲	هوش سازمانی - اتحاد و توافق
۰/۷۹۷	هوش سازمانی - روحیه
۰/۸۲۰	هوش سازمانی - میل به تغییر
۰/۶۲۷	هوش سازمانی - سرنوشت مشترک
۰/۶۰۳	هوش سازمانی - چشم‌انداز راهبردی
۰/۷۸۴	سرمایه اجتماعی - بعد ساختاری
۰/۷۸۳	سرمایه اجتماعی - بعد شناختی
۰/۶۸۷	سرمایه اجتماعی - بعد ارتباطی



شکل ۱. مدل استاندارد ارتباط خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی با میانجیگری هوش سازمانی

شکل ۱ نشان می‌دهد که خودکارآمدی شغلی با ضریب مسیر $0/26-$ با سرمایه اجتماعی ارتباط معکوس دارد. خودکارآمدی شغلی با ضریب مسیر $0/58$ با هوش سازمانی ارتباط دارد. هوش سازمانی نیز با ضریب مسیر $0/88$ با سرمایه اجتماعی ارتباط دارد. همچنین خودکارآمدی شغلی از طریق هوش سازمانی (نقش میانجی هوش سازمانی) با ضریب مسیر $0/25$ با سرمایه اجتماعی ارتباط مستقیم دارد. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که مقدار آماره x^2 برابر با $41/29$ با درجه آزادی ۴۲ است. همچنین p-value متناظر با آن $0/073$ است که با توجه به اینکه بیشتر از $0/05$ است، قابل قبول بوده و تأیید می‌شود. شاخص نیکویی برازش $0/946$ (GFI) است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز $0/041$ است که با توجه به اینکه کمتر از $0/05$ است، قابل قبول بوده و نشان‌دهنده تأیید مدل پژوهش است. همچنین شاخص توکر-لویس $0/956$ (TLI)؛ شاخص برازش بنتلر-بونت $0/936$ (BBI)؛ شاخص برازش تطبیقی $0/966$ (CFI) و شاخص برازش مقتصد هنجار شده $0/715$ (PNFI) است که همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل ارتباطی خودکارامدی شغلی با سرمایه اجتماعی با نقش میانجی هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
χ^2	۴۱/۳۹	با درجه آزادی ۴۲	
p value	۰/۰۷۳	بیشتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش	۰/۹۴۶	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص توکر- لویس (TLI)	۰/۹۵۶	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص برازش بنتلر- بونت (BBI)	۰/۹۳۶	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۶۶	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۴۱	کمتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب
شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	۰/۷۱۵	بیشتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر بررسی نقش میانجی هوش سازمانی در ارتباط خودکارامدی شغلی و سرمایه اجتماعی وزارت ورزش و جوانان ایران بود. یافته‌های تحقیق نشان داد خودکارامدی شغلی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان در حد مطلوبی قرار ندارند، اما سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان در حد مطلوب قرار دارد که نتایج پژوهش با یافته‌های شجاعی و همکاران (۱۳۹۰)، هنری (۱۳۹۰)، الینگر و همکاران (۲۰۱۳)، صراف (۲۰۱۳) و ژایو (۲۰۰۲) همخوانی دارد (۲۹،۲۶، ۶،۹،۱۸، ۲۹،۲۶، ۶،۹،۱۸، ۲۹،۲۶). سازمان‌ها برای اینکه بتوانند در دستیابی به اهداف خود توفیق داشته باشند، باید در سطح فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و اجتماعی از قابلیت‌های مناسبی برخوردار باشند. در این زمینه به‌نظر می‌رسد سه عاملی که در هر سازمانی به‌ویژه در وزارت ورزش و جوانان می‌تواند در قابلیت‌های فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی نقش داشته باشد، به‌ترتیب عبارت‌اند از خودکارامدی شغلی، هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی. نتایج پژوهش مبین این است که در وزارت ورزش و جوانان خودکارامدی شغلی در سطح مطلوبی قرار ندارد؛ بنابراین از آنجا که به‌زعم بندورا خودکارامدی میزان باور فرد به قابلیت خود در سازماندهی و اداره منابع مورد نیاز، عمل برای تولید دستاوردهای تعیین‌شده است و این باورها بر آرزوها و میزان تعهد به آنها، کیفیت تفکر تحلیلی و استراتژیکی، سطح انگیزش و پشتکار در

رویارویی با سختی‌ها و عقب‌نشینی، گریز از مصیبت، اسنادهای علی برای موفقیت یا شکست و آسیب‌پذیری از استرس و افسردگی تأثیرگذار است (۲۷)، برای توفیق در مأموریت‌های وزارت ورزش و جوانان توجه به خودکارآمدی شغلی امری ضروری به‌شمار می‌رود. اگر وزارت ورزش و جوانان منابع انسانی با قابلیت‌های مطلوب نداشته باشد، تأثیر منفی آن در سطح سازمانی، به بیان دیگر در هوش سازمانی نمایان خواهد شد. همان‌طور که نتایج پژوهش نیز نامطلوب بودن سطح هوش سازمانی را نشان می‌دهد و تصور چنین وضعیتی به دلیل نامطلوب بودن خودکارآمدی شغلی دور از انتظار نبود. در نتیجه پایین بودن خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی مواردی مانند ناآگاهی از تغییرات محیطی، عملکرد نامطلوب در پاسخگویی به مسائل، اصرار بر سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد، عدم به‌کارگیری تجربه ناکامی‌های گذشته، ظرفیت تحدیدشده در نوآوری و عدم تمرکز کافی بر ارتباطات و عملکرد در آن سازمان به‌وفور قابل‌مشاهده خواهد شد (۱۴). از این‌رو انتظار عدم موفقیت در بسیاری از جنبه‌های عملکردی در وزارت ورزش و جوانان دور از تصور نخواهد بود. به‌نظر می‌رسد مدیران و سیاستگذاران وزارت ورزش و جوانان در خصوص افزایش میزان خودکارآمدی شغلی کارکنان و افزایش قابلیت‌های منابع انسانی در سطوح مختلف باید توجه جدی داشته باشند. چراکه خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی پایین در وزارت ورزش و جوانان می‌تواند در بسیاری از بخش‌ها و عملکردهای این نهاد مهم ورزشی کشور تأثیر منفی داشته باشد، چنین تأثیری در نهایت بر ناکارآمدی و عدم توفیق این وزارت تأثیرگذار خواهد بود؛ بنابراین به‌نظر می‌رسد در وزارت ورزش و جوانان خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی به‌طور دقیق و علمی مورد توجه قرار گیرد و همچنین عوامل تأثیرگذار در پایین بودن سطح آنها در این نهاد مهم ورزشی کشور موشکافی شده و از طریق آموزش به مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان برای بهبود وضعیت این دو عامل اقدام شود؛ اما نکته قابل تأمل در وزارت ورزش و جوانان مطلوب بودن سطح سرمایه اجتماعی است. چنانچه به ساختار وزارت ورزش و جوانان با دقت نگرسته شود و به نوع تعاملات و ارتباطاتی که در این وزارت وجود دارد، به‌طور عمقی نگاه شود، می‌توان بر صحت مطلوب بودن سرمایه اجتماعی در این وزارت اذعان کرد، چراکه شبکه‌های اجتماعی زیادی در حوزه ورزش و در این وزارت وجود دارند که عبارت‌اند از فدراسیون‌های ورزشی، ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها، شوراهای مختلف در سطوح ملی، منطقه‌ای و استانی، شوراهای راهبردی در استان‌ها، ورزشکاران، داوران، مربیان و مدیران ورزشی. چنین گروه‌ها و تیم‌هایی که از افراد مختلف و با دانش‌های متفاوت شکل گرفته‌اند، زمینه‌ساز به‌وجود آمدن شبکه‌ها و گروه‌هایی می‌شوند که باید با تعامل و

همگرایی و نودوستی و از طریق ورزش برای رفع نیازهای مختلف جامعه تلاش کنند تا افراد جامعه به‌وسیله فعالیت بدنی نیازهای جسمی و روحی خود را تأمین کنند. به‌نظر می‌رسد چنین فضایی در مطلوب بودن سطح سرمایه اجتماعی در این وزارتخانه تأثیرگذار بوده است. از این‌رو برای حفظ وضعیت مطلوب سرمایه اجتماعی و همچنین افزایش سطح آن در وزارت ورزش و جوانان باید تلاش شود. در این زمینه توصیه می‌شود مسئولان وزارت ورزش و جوانان برای شناسایی عوامل تأثیرگذار در مطلوب بودن سطح سرمایه اجتماعی در این نهاد ورزشی اقدام و با شناخت عوامل مزبور در تقویت عملی آنها اقدام کنند. در این مورد تعریف گروه‌های ناهمگن از متخصصان، ورزشکاران، مدیران، مربیان و داوران رشته‌های مختلف ورزشی برای تصمیم‌گیری‌های مؤثر در حیطه ورزش و وزارت ورزش و جوانان به‌منظور تقویت فعالیت شبکه‌های گروهی و اجتماعی می‌تواند مفید باشد.

یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که بین خودکارآمدی شغلی با میانجیگری هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی ارتباط مستقیم معناداری وجود دارد. همچنین بین خودکارآمدی شغلی با هوش سازمانی، هوش سازمانی با سرمایه اجتماعی ارتباط مستقیم و بین خودکارآمدی شغلی با سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان ارتباط معنادار معکوس وجود دارد و مدل ارتباطی آنها از برازش مطلوب برخوردار است که یافته‌های تحقیق با نتایج تحقیقات ژابو (۲۰۰۲) برارزاده (۱۳۹۱)، مرجانی و همکاران (۲۰۱۲)، فینک و یولز (۲۰۱۱)، نیثو (۲۰۱۰) و یوس‌لیزا (۲۰۱۲) صرف (۲۰۱۳)، و الینگر و همکاران (۲۰۱۳) که به‌نوعی هر کدام با بخشی از یافته‌های تحقیق مرتبطاند، همخوانی دارد (۲۹، ۲۰، ۱۸، ۱۴، ۱۲، ۱۱، ۹). با استناد به نتایج پژوهش حاضر و ادبیات پیشینه مرتبط با تحقیق، می‌توان گفت که وقتی هوش سازمانی به‌عنوان نقش میانجی در ارتباط بین خودکارآمدی شغلی به‌عنوان عامل نامحسوس درون‌سازمانی در سطح فردی و سرمایه اجتماعی به‌عنوان عامل نامحسوس برون‌سازمانی این وزارت قرار گرفت، ارتباط معکوس خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی به ارتباطی مستقیم تبدیل شد و در آخر نیز مدل ارتباطی بین آنها از برازش مطلوبی برخوردار گردید؛ بنابراین وزارت ورزش و جوانان برای توفیق و دستیابی به اهداف خود نیاز دارد، همه عوامل نامحسوس خود را به شکلی معنادار به هم ارتباط دهد و از ارتباط آنها برای توفیق خود بهره مناسب ببرد. ماحصل چنین ارتباطاتی باید بیانگر وجهه مناسب از وزارت مذکور در سطح جامعه و همه ذی‌نفعان گردد. از آنجا که خودکارآمدی شغلی با سرمایه اجتماعی در این وزارت ارتباط معکوسی دارند، به‌نظر می‌رسد که ارتباط معکوس برای توفیق این نهاد ورزشی خیلی نمی‌تواند مفید باشد؛ اما با قرارگیری نقش واسطه و میانجیگری عامل نامحسوس سازمانی

یعنی هوش سازمانی که بیانگر توانایی‌های افراد برای کار کردن با یکدیگر به منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه‌ها و سازمان‌ها تلقی می‌شود (۷)، یک همگرایی و ارتباط مستقیم بین آنها ایجاد شد و نه اینکه پایین بودن سطح خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی به‌عنوان یک تهدید به‌شمار نرفت، بلکه هم‌افزایی بین سطح فردی و سازمانی، وزارت ورزش و جوانان به‌وجود آمد. از آنجا که در خصوص سازمان‌های هوشمند اعتقاد بر این است که سازمانی که از هوش سازمانی بهینه برخوردار است از چهار توانایی درک صحیح از شرایط پیچیده سازمانی و عملکرد مؤثر، توانایی تفسیر نشانه‌های موجود در محیط و عملکرد براساس آنها، توانایی توسعه و به‌کارگیری دانش مربوط به فعالیت‌های اجرایی و توانایی انعکاس تجارب گذشته و یادگیری از آنها برخوردار است و همچنین سازمانی که از هوش سازمانی نامطلوب برخوردار باشد مواردی مانند ناآگاهی از تغییرات محیطی، عملکرد کند در پاسخگویی به مسائل، اصرار بر سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد، عدم به‌کارگیری تجربه‌های ناکامی‌های گذشته، ظرفیت تحدیدشده در نوآوری و عدم تمرکز کافی بر ارتباطات و عملکرد در آن سازمان به‌وفور قابل مشاهده خواهد شد (۲۷). همچنین وجود چنین بستری در وزارت ورزش و جوانان می‌تواند بر سرمایه اجتماعی وزارت ورزش و جوانان که به‌نوعی در ارتباطات شبکه‌های مختلف این وزارت از جمله ارتباطات فدراسیون‌ها با هیأت‌های ورزشی و سازمان‌های بالادستی مانند وزارت ورزش و جوانان و سایر نهادها و همچنین همه نهاد‌های ورزشی مرتبط با یکدیگر تأثیر منفی گذارد. از این‌رو توصیه می‌شود مسئولان وزارت ورزش و جوانان نسبت به شناسایی عوامل نامحسوس موجود در این وزارت مانند خودکارآمدی شغلی، هوش سازمانی، سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، بالندگی شغلی، هوش هیجانی و سایر عوامل و نوع ارتباط بین آنها توجه کافی داشته باشند و از ایجاد ارتباط بین آنها برای تحقق مأموریت این نهاد مهم کشور اقدام کنند. همچنین توصیه می‌شود از مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی با میانجیگری هوش سازمانی که از برآزش مطلوب برخوردار بود، برای ایجاد پیوند عوامل فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی استفاده بهینه ببرند.

منابع و مآخذ

1. Farmahini Farahani, Ahmad; Vakili, Ali; Bagheri Zadeh, Ali (2006). Insensible Property of the Fatal Wealth of the Organization in a Competitive Field in the 5th Conference of Industries & Mines Researches and Development . p. 35 . (in Persian)

2. Keshavarz, Loghman (2009). The Variety of Human Resources in the Sports Organizations. Proceedings for the Applied Management of the managing the organization behaviors in Sports. Tehran University. Pp: 1-15. (in Persian)
3. Bakhshian, A., Hamidi, F., Ezati, M., (2011). "Relationship between Organizational Intelligence and Entrepreneurship among University Educational Managers", TJMCS .3(4): pp: 413 – 421
4. Bandura, A. (2001). "Social cognitive theory and clinical psychology" In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Eds.), International encyclopedia of the social and behavioral sciences Oxford: Elsevier Science, 21, pp: 14250-14254.
5. Putnam, Robert (2000). "Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community", New York: Simon and Schuster, p: 35.
6. Honary, Habib (2012). Designing a Model for the Structural Equations of Social Capital and managing the knowledge in Sports Organizations. Researches on Sports Management and Kinesthetic Sciences. No. 1 (1). P.85 .(in Persian)
7. Albrecht, Karl (2003). "Organizational Intelligence Survey Preliminary Assessment Australian Managers", Australian institute of management, September, pp: 1-10.
8. Shahidi, Nima (2011). A Relationship between self-efficiency & Organizational Commitment of the Instructors' Board with the quality of their Teaching Quality (Ph.D. Dissertation) Instructional Management, Islamic Azad University (Sciences & Researches Branch), Tehran. Pp. 93-110. (in Persian)
9. Fink, Gerhard, Yolles Maurice (2011). "Understanding Organizational Intelligences as Constituting Elements of Normative Personality", Paper presented at IACCM, Ruse Bulgaria, pp: 20-25
10. Gboyega, Adio, S.O. Popoola (2012). "Demographic Variables and Self-efficacy as Factors Influencing Career Commitment of Librarians in Federal University Libraries in Nigeria", Library Philosophy and Practice, pp: 1-15.
11. Barar Zadeh, Hamid . A Relationship Model of Organizational Intelligence with the self-efficiency and organizational commitment in the Ministry of Sports & Youth [MSc]. Shahr-e Rey Payam Noor University, 2012. Pp. 70-85 .(in Persian)
12. Marjani, Amir Babak, Soheilipour, Mojdeh (2012). "The Relationship between Organizational Intelligence and Staff Performance Based on the Model of Karl Albrecht, The case of Iran Branch, China National Petroleum Company", International Journal of Business and Social Science 3(4): pp: 152-158.
13. Yusliza Mohd. Yusoff (2012). "Self-Efficacy, Perceived Social Support, and Psychological Adjustment in International Undergraduate Students in a Public Higher Education Institution in Malaysia", Journal of Studies in International Education, 16: pp: 353-371.
14. Niu, H. (2010). "Erratum to "Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees & career commitment", International Journal of hospitality Management, 29(4), pp:743-750.

15. Imami, Mostafa; Daraei, Maryam (2012). A Study of the Relationship between the Social Capital & Organizational Entrepreneurship in the State Organizations in Kermanshah affiliated to The Ministry of Economy & Finance in the National Conference "Entrepreneurship & Managing the Science-based Jobs". P. 1 (in Persian)
16. Ahmadi, Seyyed Ali Akbar; Faizabadi, Hurriyyeh (2011). A Survey of the Impact of Social Capital on Improving the Organization in Municipality. In State Administrative Journal. 3 (6). Pp. 53-54. (in Persian)
17. Khorshidi, Seddigheh (2012). A Study of the Relationship between the self-efficiency & Social Capital of the Entrepreneurs, Considering the Intermediary Effect of their Social Efficiency: A Case Study of the Entrepreneurs at Industrial Towns in Babolsar in the National Conference "Entrepreneurship & Managing the Science-based Jobs". P.17. (in Persian)
18. Sarraf Vahid. (2013). "Organizational Investment in Social Capital (OISC) and Employee Job Performance", European Journal of Management Science, 11, 2668-3121.
19. Zhao, Y.(2002). "Measuring the social capital of laid-off Chinese workers", Current Sociology, p: 71.
20. Ellinger A, Musgrove C, Bachrach, D, Elmadag A, & Wang Y. L. (2013). "Influences of organizational investments in social capital on service employee Commitment and performance". Journal of Business Research, 66, pp: 1124-1133.
21. Imam Jomeh Zadeh, Seyyed Javad; Rahbar Ghazi, Mahmood Reza; Isanezhad, Omid; Marandi, Zohreh (2012). The Relationship between the Social Capital and the Political Participation. In Politics Research. No. 7. Pp. 34-7.(in Persian)
22. Mirak Zadeh, Ali Asghar; Shiri. Nematollah; Allahveisi, Mohammad Edris; Karami Darab Khani, Roya (2012) The Role of Social Capital in the Organizational Learning of the staff at Jihad Keshavarzi, Kordestan Province. Iran Center for the Researches on Economy & Agricultural Development. No. 3. Pp. 447-459.(in Persian)
23. Razavizadeh, Neda; Bahmani, Mohsen; Yusefi, Ali (2012). A Study of the Relationship between the Social Capital & Mental Health among the Firdowsi Students in Mashad University in Social Sciences Journal. No 2. Pp. 51-52. (in Persian)
24. Chao-Min Chiu, Meng-Hsiang Hsu , Eric T.G. Wang(2006). "Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories", pp: 1-15, available on the <http://www.journals.elsevier.com>
25. Monavvarian, Abbas. Asghari, Nasser., Akhavan, Peyman. Ashena, Mostafa. (2013). "Developing social capital for facilitating knowledge management practices", International Journal of Social Economics, 40(9), pp:826 – 844.
26. Shojaei, Khabat; Baryaji, Sirvan; Ahmad Nejad, Mahmood (2011). A Study of the relationship between the Organizational intelligence and social Intelligence among the secondary school & High school students in Sardasht, West Azerbaijan Province in the First Students' Conference of Entrepreneurship. P. 29
27. Veryard, Richard. (2012). "Organizational Intelligence", Leanpub, chapter 1, pp 12-18.