

# تدوین مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران

لقمان کشاورز<sup>۱</sup>

ابوالفضل فراهانی<sup>۲</sup>

زهرا اصغری<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۵/۲۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۷/۱۴

هدف از پژوهش حاضر، تدوین مدل ارتباطی هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان ایران بود. پژوهش حاضر از نوع همبستگی، توصیفی و تحلیلی است. جامعه آماری تحقیق، کلیه مدیران و کارکنان شاغل در وزارت ورزش و جوانان بود ( $N=850$ ) که ۲۶۵ نفر به طور تصادفی طبقه‌ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دست یابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه‌های هوش سازمانی آلبرخت و سرمایه اجتماعی پانتهام استفاده شد. روایی هر دو پرسشنامه به تایید ۱۵ تن از متخصصان رسید و پایایی آن‌ها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۷۲ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف-اسمیرنوف، تی استودنت تک نمونه‌ای، تحلیل مسیر و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری با کمک دو نرم افزار AMOS و SPSS استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد در وزارت ورزش و جوانان، هوش سازمانی در حد نامطلوب و سرمایه اجتماعی در حد مطلوب قرار دارد. همچنین، بین خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی ارتباط مستقیم معناداری وجود دارد. مدل ارتباطی آنها از برآزش مطلوب برخوردار است. در ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی وزارت ورزش و جوانان ایران میل به تغییر با بار عاملی ۰/۸۲ دارد و روحیه و بعد شناختی هرکدام با بار عاملی ۰/۸۰ بیشترین تاثیر را دارند.

**واژگان کلیدی:** هوش سازمانی، سرمایه اجتماعی و وزارت ورزش و جوانان

E-mail:keshavarzlog@yahoo.com

<sup>۱</sup>دانشیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور(نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup>استاد گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور

<sup>۳</sup>دکترای مدیریت و برنامه ریزی تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور

در دنیای کنونی، اهمیت منابع انسانی در شکل‌گیری، رشد و توسعه و بقا سازمانی بر کسی پوشیده نیست. نیروی انسانی موثر و کارآمد و ویژگی‌های آن‌ها در عصر حاضر از مهم‌ترین عوامل جهت‌دستیابی سازمان به اهداف خود در نظر گرفته می‌شود و علت چنین نگرشی، وجود مجموعه‌ای از ویژگی‌ها در منابع انسانی به نام "دارایی‌های نامحسوس" است که موجب ابزار رقابتی برای هر سازمانی می‌شود. (کشاوری، ۱۳۸۸: ۲) در این راستا از ویژگی‌های نامحسوس منابع انسانی که در سازمان‌ها و به ویژه سازمان‌های خدماتی مورد توجه است، هوش سازمانی<sup>۱</sup> و سرمایه اجتماعی<sup>۲</sup> می‌باشد. سرمایه اجتماعی امروزه با توجه به شیوه‌های نوین مدیریتی در زمره مهم‌ترین سرمایه‌های سازمانی طبقه‌بندی می‌شود و علت اهمیت آن در مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها، شبکه‌های پیوند، همکاری و مشارکت مطرح است (پاتنام<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰: ۳۵) و به نظر می‌رسد از عوامل مهم مورد نیاز برای توفیق سازمان‌های ورزشی مادر و بالادستی مانند وزارت ورزش و جوانان باشد. سرمایه اجتماعی، حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه مالکیت شبکه بادوامی از روابط نهادینه شده بین افراد و به عبارت ساده‌تر، عضویت در یک گروه است. البته سرمایه اجتماعی مستلزم شرایطی به مراتب بیش از وجود صرف شبکه پیوندهاست. در واقع، پیوندهای شبکه‌ای می‌باید از نوع خاصی، یعنی مثبت و مبتنی بر اعتماد باشند. سرمایه اجتماعی به عنوان شبکه‌ای از روابط طبیعی یا اجتماعی نیست، بلکه در طول زمان برای کسب آن باید تلاش کرد. به بیان دیگر، سرمایه اجتماعی محصول نوعی سرمایه‌گذاری فردی یا جمعی، آگاهانه یا ناآگاهانه است که به دنبال تثبیت یا باز تولید روابط اجتماعی است که مستقیماً در کوتاه مدت یا بلند مدت قابل استفاده می‌باشد (پاتنام، ۱۹۹۳: ۱۸-۱۱). همچنین، از نظر فوکومایا، سرمایه اجتماعی عبارت است از: "توانایی‌های افراد برای کار کردن با یکدیگر به منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه‌ها و سازمان‌ها"؛ به طوری که از طریق سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی از راه‌هایی مانند پرورش و افزایش عزت نفس افراد و احساس همگونی آن‌ها در جامعه که باعث حمایت آن‌ها می‌شود، کارایی افزایش پیدا می‌کند (پاتنام، ۱۹۹۳: ۴۲).

از سویی دیگر، براساس نظریه آلبرخت<sup>۴</sup> هوش سازمانی، ظرفیت قوه ذهنی سازمان برای انجام وظیفه یا یک اقدام مهم است. از نظر وی، هوش سازمانی دارای هفت مولفه چشم انداز استراتژیک<sup>۵</sup>، سرنوشت مشترک<sup>۶</sup>، میل به تغییر<sup>۱</sup>، روحیه<sup>۲</sup>، اتحاد و توافق<sup>۳</sup>، گسترش دانش<sup>۴</sup> و فشار عملکرد<sup>۵</sup> می‌باشد. (آلبرخت<sup>۶</sup>،

1 Organizational Intelligence

2 Social capital

3 putnam

4 Albrecht

5 Strategic Vision

6 Shared Fate

آلبرخت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳: ۱۰-۱) هم‌چنین، 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 موثر، توانایی تفسیر نشانه‌های موجود در محیط و عملکرد بر اساس آن‌ها، توانایی توسعه و بکارگیری دانش مربوط به فعالیت‌های اجرایی و توانایی انعکاس تجارب گذشته و یادگیری از آن‌ها برخوردار می‌باشد (آلبرخت، ۲۰۰۳: ۸). در این راستا سازمانی که از هوش سازمانی نامطلوب برخوردار باشد، مواردی مانند عدم آگاهی از تغییرات محیطی، عملکرد کند در پاسخگویی به مسائل، اصرار بر سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد، عدم به کارگیری تجربی ناکامی‌های گذشته، ظرفیت محدود شده در نوآوری و عدم تمرکز کافی بر ارتباطات و عملکرد در آن سازمان به وفور قابل مشاهده است (وریارد<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲: ۱۸-۱۲) در این رابطه یافته‌های آلبرخت (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که مدیران استرالیایی با آگاهی از میزان هوش سازمانی خود، به درک و آگاهی بهتری از سازمانشان می‌توانند برسند. بنا براین سازمان‌های بزرگ ورزشی مانند وزارت ورزش و جوانان که متولی اصلی ورزش در کشور می‌باشد و ماموریت‌های آن در قالب فدراسیون‌ها و هیئت‌های ورزشی و ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها تقسیم شده است و افراد مختلفی که در این نهادهای مهم ورزشی کشور در حال فعالیت هستند، نیازمند فعالیت‌های گروهی و تیمی برای تحقق ماموریت وزارت ورزش و جوانان می‌باشند که به نظر می‌رسد چنین امری بوجود نخواهد آمد مگر در سایه داشتن چشم انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، گسترش دانش و فشار عملکرد که از مولفه‌های هوش سازمانی به شمار می‌آیند. ضروری است که در این نهاد مهم ورزشی، سطح این عوامل مورد بررسی قرار گیرد و نوع ارتباط بین آنها شناخته، بر روی آنها برنامه ریزی شود. اما در خصوص ارتباط هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی تحقیقات محدودی و به خصوص در حوزه سازمان‌های ورزشی انجام شده است و بیشتر تحقیقات موجود در این زمینه، به بررسی برخی از مولفه‌های این دو عامل نامحسوس سازمانی پرداخته است؛ به طوری که الوانی و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان "نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش (زیر مولفه هوش سازمانی)"<sup>۱</sup> به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی در گروه تحقیق در حد مطلوب قرار داشته و وجود سرمایه اجتماعی در گروه‌های سازمانی شرکت داده پردازی ایران در توسعه مدیریت دانش موثر بوده است. امام جمعه زاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین سرمایه اجتماعی و مشارکت سیاسی (مربوط به سرنوشت

<sup>1</sup> Appetite For Change

<sup>2</sup> Sprit

<sup>3</sup> Alignment and Congruence

<sup>4</sup> Knowledge Applied

<sup>5</sup> Performance Pressure

<sup>6</sup> Albrecht

<sup>7</sup> Veryard

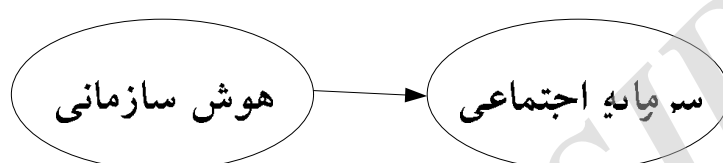
مشترک زیر مولفه هوش سازمانی) در بین دانشجویان دانشگاه اصفهان" به این نتیجه دست یافتند که بین این دو متغیر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میرک زاده و همکاران(۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی (کاربرد دانش از زیر مولفه های هوش سازمانی) کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان"، ارتباط بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی را مثبت و معنادار گزارش نمودند و یافته‌های پژوهش سطح سرمایه اجتماعی را مطلوب نشان داد. رضوی زاده و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان "رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت روان (مربوط به زیر مولفه روحیه هوش سازمانی)" به ارتباط معنادار بین این دو مقوله دست یافتند. زمردیان (۱۳۸۹) نیز طی تحقیقی با عنوان "استقرار مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی در واحدهای دانشگاه های آزاد اسلامی" بیان کرد که سرمایه اجتماعی بر استقرار و کاربرد دانش موثر است. امامی و همکاران(۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان "تعیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی(میل به تغییر زیر مولفه هوش سازمانی)"، به ارتباط مثبت و معنادار بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی دست یافتند. منوریان و همکاران(۲۰۱۳) نیز 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 ارتباط وجود دارد و در این میان، بعد اعتماد دارای بیشترین تاثیر است. همچنین، شجاعی و همکاران (۱۳۹۰) در بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با سرمایه اجتماعی دانش آموزان مقاطع راهنمایی و متوسطه شهرستان سردشت، به این نتیجه دست یافتند که بین هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد و هوش سازمانی در نمونه‌های تحقیق در حد مطلوب قرار دارد. علمی و همکاران(۱۳۸۴) نیز در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی باعث تربیت و انباشت سرمایه انسانی، کارآیی سیاست‌های دولتی، بسترسازی برای ایجاد نوآوری(میل به تغییر زیر مولفه هوش سازمانی)، گردش اطلاعات(کاربرد دانش زیر مولفه هوش سازمانی) و توسعه مالی و رشد اقتصادی است. آدلر و کرون<sup>۱</sup>(۲۰۰۲) در پژوهش خود نشان دادند که میان سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش (کاربرد دانش) در سازمان ارتباط مثبت و معنادار است. تیمون واستامف<sup>۲</sup>(۲۰۰۳) در پژوهش خود در تعیین ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش (کاربرد دانش) به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی بالا موجب بهبود عملکرد دانشی سازمان می شود. چائو مین<sup>۳</sup> و همکاران(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.

<sup>1</sup> Adler et al

<sup>2</sup> Tymon and Stumpf

<sup>3</sup> Chao-Min

با بررسی مبانی نظری و ادبیات پیشینه چنین می‌توان استنباط کرد که در سازمان‌هایی مانند وزارت ورزش و جوانان که مأموریت و رسالت اصلی آن ایجاد زمینه و بستر مناسب برای ارائه خدمات مختلف ورزشی در سراسر کشور به منظور افزایش سطح سلامت آحاد مردم از طریق انجام فعالیت‌های بدنی و ورزشی است، توجه ویژه به دارایی‌های نامشهود از جمله هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی و ارتباط بین آنها از اهمیت بالایی برخوردار است. از این‌رو، تحقیق حاضر در نظر دارد با توجه به نقش و اهمیت وزارت ورزش و جوانان به عنوان مهم‌ترین نهاد ورزشی کشور که تامین کننده سلامت همه افراد جامعه از طریق ورزش است، مدل ارتباط بین هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی این نهاد ورزشی را مورد بررسی قرار داده و مدل زیر را مورد تحلیل قرار دهد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی، توصیفی و تحلیلی می‌باشد که به صورت میدانی انجام شده است و از حیث ارتباط بین متغیرها از نوع علی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران عالی و کارشناسان شاغل در وزارت ورزش و جوانان (بخش ستادی) به تعداد ۸۵۰ نفر بود که از بین آنها، ۲۶۵ نفر به طور تصادفی - طبقه‌ای برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف تحقیق از دو پرسشنامه ۲۰ سئوالی سرمایه اجتماعی پانته‌آم که از ۲۰ سوال مربوط به سرمایه اجتماعی، ۱۰ سوال مربوط به بعد ساختاری (پیوند شبکه سوالات ۱۲-۱۳-۱۹ و ترتیبات شبکه سوالات ۳-۹-۵ و ثبات شبکه سوالات ۴-۱۰-۱۱-۱۲) ۶ سوال مربوط به بعد شناختی (اهداف مشترک سوالات ۷-۸-۱۶ و فرهنگ مشترک سوالات ۱-۲-۱۸) و ۴ سوال مربوط به بعد ارتباطی (اعتماد سوالات ۵-۶-۱۴-۱۷) بود و پرسشنامه هوش سازمانی آلبرخت حاوی ۴۹ سؤال بود که گویه‌های مختلف به شرح زیر مولفه‌های گوناگون را اندازه‌گیری کردند. سوالات 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 مورد سنجش قرار دادند. همچنین شیوه پاسخ دهی به پرسشنامه هوش سازمانی به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم تنظیم شده بود. شایان ذکر است علیرغم استاندارد بودن پرسشنامه‌ها، هر دو پرسشنامه مطابق با ساختار

وزارت ورزش و جوانان ایران بومی سازی شد و روایی آن‌ها به تایید ۱۵ تن از متخصصین مدیریت ورزشی رسید و پایایی آن‌ها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۷۲ 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 تی استودنت تک نمونه‌ای، کلموگروف-اسمیرنف، تحلیل مسیر و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری، استفاده گردید. همچنین، برای تحلیل داده‌ها از دو نرم افزار SPSS.V.16 و AMOS.V.18 کمک گرفته شد.

## یافته‌های پژوهش

جدول ۱، اطلاعات فردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان را 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 تحصیلی	تربیت بدنی	۱۴۵	۵۴/۷
	کارمند	۱۸۶	۷۰/۲		غیر تربیت بدنی	۱۲۰	۴۵/۳
جنسیت	مرد	۱۶۹	۶۳/۷	کمتر از ۵ سال	۱۵	۵/۷	
	زن	۹۶	۳۶/۳		۶-۱۰	۳۰	۱۱/۴
تحصیلات	دکتری	۷	۲/۶	۱۱-۱۵	۸۰	۳۰/۱	
	کارشناسی ارشد	۴۱	۱۴/۴	۱۶-۲۰	۸۸	۳۳/۲	
	کارشناسی	۱۷۰	۶۶	۲۱-۲۵	۳۴	۱۲/۸	
	کاردانی	۲۳	۸	بیشتر از ۲۵ سال	۱۸	۶/۸	
	دیپلم	۲۴	۹				

جدول ۲: آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

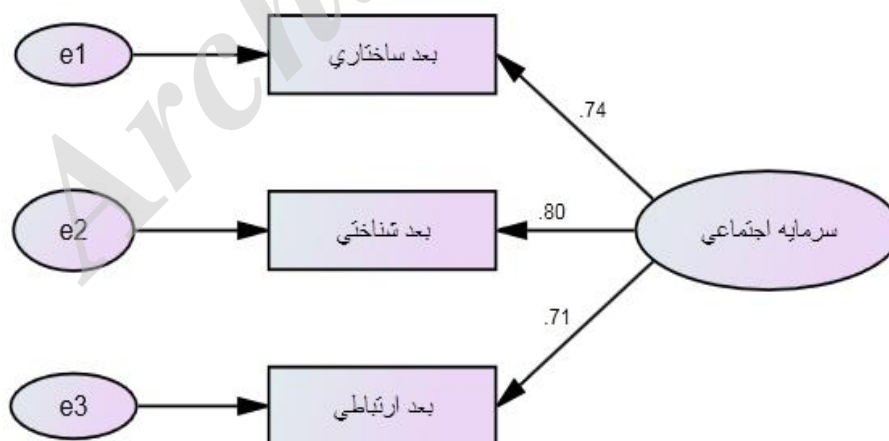
تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره k-S	سطح معنی داری
۲۶۵	۳/۰۷۰۷	۰/۴۰۵	۱/۱۶	۰/۱۳۶
۲۶۵	۲/۵۹	۰/۵۲	۰/۹۵	۰/۳۳

با توجه به نتایج جدول ۲ از آزمون K-S چنین نتیجه‌گیری می‌شود که چون مقادیر سطح معنی‌داری برای هر دو متغیر بزرگتر از سطح آزمون یعنی  $\alpha = 0/05$  می‌باشد، بنابراین متغیرها دارای توزیع طبیعی هستند. به همین دلیل جهت انجام آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

جدول ۳: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی میزان هوش سازمانی

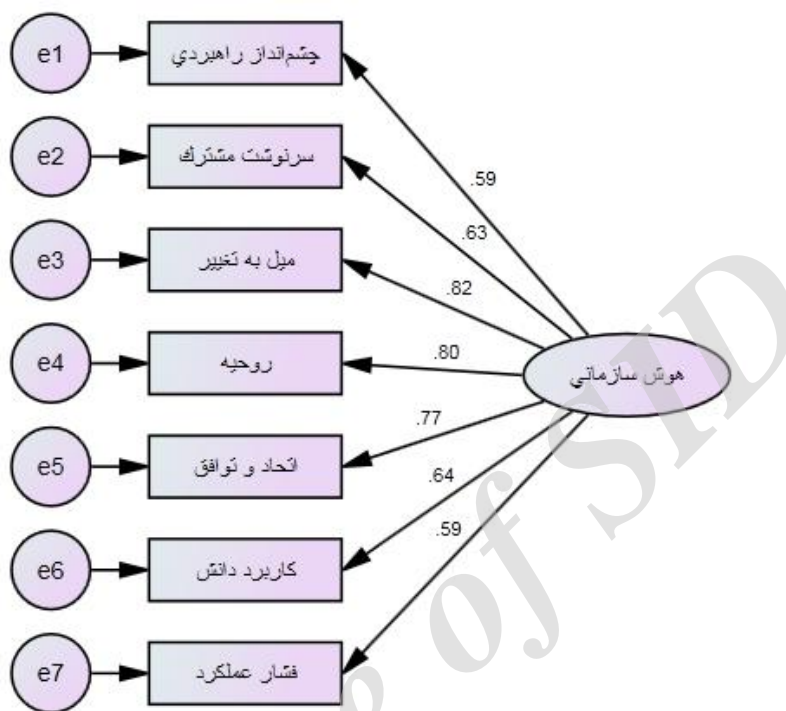
مقدار آزمون = ۳							متغیر
اختلاف میانگین	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	t	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
- ۰/۴۰۳	۰/۰۰۱	۲۷۷	-۱۲/۹۷	۰/۵۲	۲/۵۹	۲۶۵	هوش سازمانی
۰/۰۷	۰/۰۰۴	۲۷۷	۲/۹۲	۰/۴۰۴	۳/۰۷	۲۶۵	سرمایه اجتماعی

جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین متغیر هوش سازمانی برابر ۲/۵۹ می‌باشد که با استناد به میزان t و سطح معناداری که کمتر از  $0/05$  است، بین مقدار آزمون و میانگین محاسبه شده تفاوت آماری معناداری وجود دارد. از این رو می‌توان استنباط کرد که میزان هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران در حد نامطلوب قرار دارد. همچنین، جدول مزبور نشان می‌دهد که میانگین متغیر سرمایه اجتماعی برابر ۳/۰۷ می‌باشد که با استناد به میزان t و سطح معناداری که کمتر از  $0/05$  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.



شکل ۲: مدل برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد مولفه‌های سرمایه اجتماعی

شکل ۱ نشان می‌دهد که در سرمایه اجتماعی وزارت ورزش و جوانان ایران، بعد شناختی با بار عاملی ۰/۸۰، بعد ساختاری با بار عاملی ۰/۷۴ و بعد ارتباطی با بار عاملی ۰/۷۱ بیشترین تاثیر را بر سرمایه اجتماعی دارند.



شکل ۳: مدل برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد مولفه‌های هوش سازمانی

با توجه به شکل ۲ می‌توان چنین استدلال کرد که میل به تغییر با بار عاملی ۰/۸۲، روحیه با بار عاملی ۰/۸۰، اتحاد و توافق با بار عاملی ۰/۷۷، کاربرد دانش با بار عاملی ۰/۶۴، سرنوشت مشترک با بار عاملی ۰/۶۳، فشار عملکرد با بار عاملی ۰/۵۹ و چشم انداز راهبردی با بار عاملی ۰/۵۹ بیشترین تاثیر را بر تبیین هوش سازمانی وزارت ورزش و جوانان ایران دارند و نظر به این که با عاملی آن‌ها بیش از ۰/۳ می‌باشد، همه آن‌ها در مدل باقی می‌مانند.

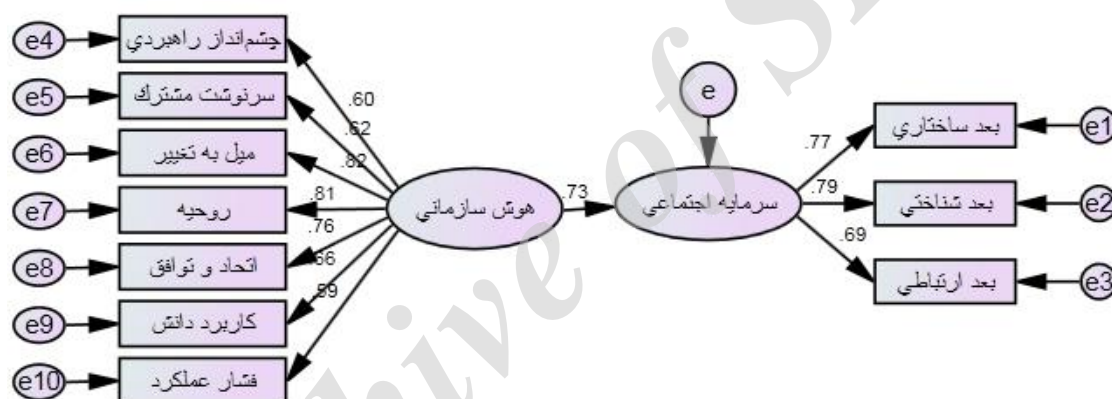
جدول ۴: برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین متغیرها

برآورد	ارتباط بین متغیرها
۰/۷۲۸	هوش سازمانی - سرمایه اجتماعی
۰/۵۸۸	هوش سازمانی - فشار عملکرد
۰/۶۵۷	هوش سازمانی - کاربرد دانش



۰/۷۵۸	هوش سازمانی - اتحاد و توافق
۰/۸۰۷	هوش سازمانی - روحیه
۰/۸۱۹	هوش سازمانی - میل به تغییر
۰/۶۱۹	هوش سازمانی - سرنوشت مشترک
۰/۵۹۶	هوش سازمانی - چشم انداز راهبردی
۰/۷۷۵	سرمایه اجتماعی - بعد ساختاری
۰/۷۸۹	سرمایه اجتماعی - بعد شناختی
۰/۶۹۲	سرمایه اجتماعی - بعد ارتباطی

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیونی استاندارد شده هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی و همچنین مولفه‌های آنها با هم ارتباط معنادار دارند.



شکل ۴: مدل ساختاری ارتباط هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی

شکل ۴ مدل ارتباطی استاندارد (تحلیل مسیر) هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد. با توجه به شکل مزبور، هوش سازمانی با ضریب مسیر  $0/73$  بر سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان ایران اثر می‌گذارد ( $p < 0/05$ ).

جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل ارتباطی هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی وزارت ورزش و جوانان ایران

تفسیر	ملاک	میزان	شاخص برازش	مطلق
		۴۷/۰۹ با درجه آزادی ۳۴	$\chi^2$	
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۶	p value	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۴۷	شاخص نیکویی برازش	

شخص توکر- لویس (TLI)	۰/۹۵۲	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شخص برازش بنتلر- بونت (BBI)	۰/۹۳۷	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۶۴	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۳۸	کمتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب
شخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	۰/۷۰۸	بیشتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که مقدار آماره  $\chi^2$  برابر با ۴۷/۰۹ با درجه آزادی ۳۴ است. همچنین، p-value متناظر با آن ۰/۰۶ است که با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۰۵ است؛ قابل قبول بوده و تأیید می‌شود. شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> (GFI) ۰/۹۴۷ است که نشان دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)<sup>۲</sup> نیز ۰/۰۳۸ می‌باشد که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول بوده و نشان دهنده تأیید مدل پژوهش می‌باشد. همچنین، شاخص توکر- لویس<sup>۳</sup> (TLI) ۰/۹۵۲؛ شاخص برازش بنتلر- بونت<sup>۴</sup> (BBI) ۰/۹۳۷؛ شاخص برازش تطبیقی<sup>۵</sup> (CFI) ۰/۹۶۴ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده<sup>۶</sup> (PNFI) ۰/۷۰۸ است که همگی نشان دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش می‌باشد.

## بحث و نتیجه گیری

از آنجا که هدف از پژوهش حاضر، تدوین مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران بود، یافته‌های پژوهش بیانگر این بود که میزان سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان در حد مطلوبی قرار دارد که نتایج پژوهش با یافته‌های میرک زاده و همکاران (۱۳۹۲) و الوانی و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد. در این راستا، به زعم فوکویاما<sup>۷</sup> سرمایه اجتماعی توانایی افراد برای کار کردن با یکدیگر به منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه‌ها و سازمان‌ها تلقی شده و سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی به شمار می‌رود که نقش بسیار مهمتری نسبت به سرمایه‌های فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها، می‌تواند شناخت جدیدی از سیستم‌های

<sup>1</sup> Goodness Fit Index

<sup>2</sup> Root Mean Squared Error of Approximation

<sup>3</sup> Tucker- Lewis Index

<sup>4</sup> Bentler- Bonett Index

<sup>5</sup> Comparative Fit Index

<sup>6</sup> Parsimonious Normed Fit Index

<sup>7</sup> Fukuyama

اقتصادی - اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سازمان یاری رساند (فوکویاما، ۱۹۹۹). از این رو، با توجه به لزوم مشارکت وزارت ورزش و جوانان در حوزه ورزش با سایر نهادهای ورزشی کشور مانند کمیته ملی المپیک و فدراسیون‌های ورزشی به عنوان نهادهای اجتماعی تاثیر گذار برای تحقق اهداف عالی جامعه مانند تامین سلامت افراد جامعه، ایجاد شور و نشاط در جامعه از طریق و کسب توفیق بین-المللی در حوزه ورزش برای کشور، ضروری است مسئولان و متولیان وزارت ورزش و جوانان عوامل تاثیر گذار در مطلوب بودن سرمایه اجتماعی در این نهاد اجتماعی کشور را شناسایی و برای استمرار و تقویت آن برنامه ریزی نمایند. در این راستا توصیه می گردد مدیران وزارت ورزش و جوانان با همکاری جامعه شناسان، جامعه شناسان ورزشی و همچنین دانشکده‌های مجری رشته مدیریت ورزشی برای تحقق این امر تلاش نمایند.

یافته‌های این پژوهش مبین این است هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان پایین تر از حد متوسط و نامطلوب می‌باشد که با نتایج پژوهش شجاعی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی ندارد. به نظر می‌رسد یکی از علل این عدم همخوانی، محل اجرای تحقیق ذکر شده باشد که در یک محیط آموزشی صرف انجام شده است، در حالی که یکی از ماموریت‌های وزارت ورزش و جوانان، آموزش است. در خصوص سازمان‌های هوشمند اعتقاد بر این است که یک سازمان برخوردار از هوش سازمانی بهینه، دارای چهار توانایی درک صحیح از شرایط پیچیده سازمانی و عملکرد موثر، توانایی تفسیر نشانه‌های موجود در محیط و عملکرد بر اساس آن‌ها، توانایی توسعه و بکارگیری دانش مربوط به فعالیت‌های اجرایی و توانایی انعکاس تجارب گذشته و یادگیری از آن‌ها می‌باشد. بدین ترتیب، سازمانی که هوش سازمانی نامطلوبی دارد، در آن مواردی مانند عدم آگاهی از تغییرات محیطی، عملکرد کند در پاسخگویی به مسایل، اصرار بر سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد، عدم به کارگیری تجربی ناکامی‌های گذشته، ظرفیت محدود شده در نوآوری و عدم تمرکز کافی بر ارتباطات و عملکرد به وفور قابل مشاهده است (آلبرخت، ۲۰۰۳: ۱۲). از این رو، با توجه به این که وزارت ورزش و جوانان دارای مخاطبان متعدد با نیازهای متفاوت در سطوح مختلف است، ضروری می‌نماید که در این نهاد ورزشی کشور سیاست‌های کارآمد، نوآوری، ارتباطات موثر عملکرد موثر وجود داشته باشد- با توجه به نامطلوب بودن سطح هوش سازمانی که لازمه چنین فرآیندی است، به نظر می‌رسد تحدید جدی در این نهاد در این راستا وجود داشته باشد. همچنین، لازم است که متولیان وزارت ورزش و جوانان که بخش عمده‌ای از آنها در حال حاضر از بدنه متخصصان مدیریت ورزشی می‌باشند، نسبت به تحلیل علمی پایین بودن سطح هوش سازمانی اقدام نمایند و با شناسایی عوامل مزبور نسبت به رفع آنها اقدام نمایند. برگزاری کارگاه‌های آموزشی با هدف شناساندن این عامل نامحسوس در وزارت مزبور به همه منابع انسانی می‌تواند در تقویت هوش سازمانی کمک کننده باشد.

یافته‌های این تحقیق بیانگر آن است که بین هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد و مدل ارتباطی بین آن‌ها از برآزش مطلوبی برخوردار بوده است. در مدل ارتباطی بین هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی به ترتیب میل به تغییر، روحیه، اتحاد و توافق، سرنوشت مشترک و کاربرد دانش، و چشم انداز راهبردی و فشار عملکرد بیشترین نقش را دارند. ضرایب رگرسیونی استاندارد شده نیز نشان داد سرمایه اجتماعی و هوش سازمانی و همچنین مولفه‌های آنها با هم ارتباط معنادار دارند. نتایج تحقیق با تحقیقات انجام شده نظیر الوانی و همکاران (۱۳۸۷)، امام جمعه زاده و همکاران (۱۳۹۱)، میرک زاده و همکاران (۱۳۹۲)، رضوی زاده و همکاران (۱۳۹۱)، زمردیان (۱۳۸۹)، امامی و همکاران (۱۳۹۱)، منوریان و همکاران (۲۰۱۳)، شجاعی و همکاران (۱۳۹۰)، علمی و همکاران (۱۳۸۴)، آدلر و کرون (۲۰۰۲)، تیمون واستامف (۲۰۰۳) و چائو مین و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد. با توجه به این که میزان هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان نامطلوب گزارش شده است و با در نظر گرفتن اهمیت رسالت و مأموریت خطیر وزارت مزبور، توصیه می‌شود وزارت ورزش و جوانان ضمن حفظ و تقویت سرمایه اجتماعی موجود، به بسترسازی و تقویت بهره‌گیری از هوش سازمانی اقدام کند و با استقبال از ایده‌ها و تفکرات انباشته شده در ذهن خلاق برخی از کارکنان و بالفعل نمودن افکار متناسب با اهداف سازمان، به رشد و توسعه سازمانی کمک کند. این وزارت با در نظر گرفتن سهم به سزای خود در بهبود شرایط جسمانی و روانی تک تک افراد جامعه، باید بر خود فرض بداند که در جهت تحقق این امر مهم، تنها برداشته‌های فیزیکی و مادی تکیه نکند و این امر را که سرمایه‌های فیزیکی، زمانی به نتایج خوب و مورد انتظار منجر خواهند شد که عوامل نامشهود سازمانی نیز زیرکانه مورد توجه و دقت قرار بگیرد، را سرلوحه امور خود قرار دهد. روشن است که اگر در سازمانی به هوش، ایده‌ها و طرح‌های پیشنهادی - متناسب با مأموریت سازمان - توجه نشود و از افراد صرفاً به عنوان ابزاری که فقط دستورات ارائه شده را اجرا نمایند، استفاده شود آنها هیچگونه تعهد قلبی به سازمان نخواهند داشت و این امر سبب کاهش مسئولیت‌پذیری و دغدغه‌های سازمانی خواهد بود؛ دغدغه‌هایی که اگر سازمان بتواند توجه به آنها را در افراد تقویت کند بدون شک مسیر موفقیتش هموارتر خواهد شد. در مورد سرمایه اجتماعی نیز اهمیت موضوع کاملاً روشن و واضح است. چنانچه وزارت ورزش و جوانان به این امر توجه لازم را نداشته باشد، گسستگی ارتباطات شبکه‌ای افراد با یکدیگر و نیز با سازمان، باعث بی‌اعتمادی و عدم همکاری صادقانه و نیز عدم حمایت‌های لازم از همدیگر خواهد شد و همین امر تبعات سنگینی را بر فعالیت در عرصه‌های داخلی و نیز بین‌المللی بر این وزارت وارد خواهد نمود. بی‌تردید، در چنین سازمانی وقتی افراد اعتماد لازم را به همدیگر و نیز به سازمان خود نداشته باشند، احساس هدف مشترک داشتن در بین آنها معنا و مفهومی نخواهد داشت و همین امر باعث بی‌ثمر ماندن تلاش‌های سازمانی در دستیابی به اهدافش خواهد بود و هر فرد و گروهی در سازمان به دنبال اهداف فرعی و مورد نظر خود خواهد بود و علیرغم همکاری ظاهری، حس همکاری

واقعی بین آنها وجود نخواهد داشت. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق توصیه می‌شود این وزارت با مد نظر قرار دادن این نکته که مهم ترین و بالاترین مرجع مربوط به ورزش می‌باشد که در تامین و تضمین سلامت جسمانی و روانی جامعه موثر و نیز مسئول و پاسخگوست، باید در کنار سرمایه های مادی به سرمایه های غیرمادی هم توجه کافی داشته باشد و به سازوکارهایی مجهز شود که از اندیشه های موثر تک تک اعضا بهره گیری نماید تا از این طریق بتواند در برابر تصمیم گیری های ناکارآمد و سطحی به درستی عمل کند و بتواند با رفع تحدیدات نوآوری پاسخ مناسبی به تغییرات محیطی ارائه دهد و از ناکامی ها به عنوان تجارب مفید بهره گرفته، مسیر موفقیت را بیشتر از گذشته طی نماید. تقویت سرمایه اجتماعی موجود و به تبع آن افزایش همکاری و اعتماد بین افراد، حس تعلق به سازمان و مسئولیت پذیری در قبال آن نباید مغفول بماند، چرا که افراد متعهد و مسئول، همچون منابع مولد انرژی هستند که با قدرت به سمت اهداف پیش می روند و در صورت فعالیت جمعی و گروهی می توانند نیرویی را خلق کنند که هر ناممکنی را ممکن سازد. لذا با توجه به این که هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان بر سرمایه اجتماعی تاثیر گذار بوده و ارتباط معناداری بین این دو عامل نامحسوس در وزارت ورزش و جوانان وجود دارد، بهره گیری از مدل ارتباطی آنها در تصمیم گیری ها و برنامه ریزی های این وزارت توصیه می گردد.

- الوانی، سید مهدی؛ ناطق، ته‌مینه و فراچی، مهدی (۱۳۸۷) "نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش". فصلنامه علوم مدیریت ایران، شماره ۵.
- امام جمعه زاده، سید جواد؛ رهبر قاضی، محمودرضا؛ عیسی نژاد، امید و مرندی، زهره (۱۳۹۱) "رابطه بین سرمایه اجتماعی و مشارکت سیاسی". پژوهشنامه سیاسی، ۷.
- امامی، مصطفی و دارابی، مریم (۱۳۹۱) "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی". کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کار و کارهای دانش بنیان.
- رضوی زاده، ندا؛ بهمنی، محسن و یوسفی، علی (۱۳۹۱) "رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت روان در بین دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد". فصلنامه علوم اجتماعی، ۲.
- زمردیان، علی رضا و رستمی، علی (۱۳۸۹) "استقرار مدیریت دانش مبتنی بر سرمایه اجتماعی در واحدهای دانشگاه های آزاد اسلامی در منطقه ۸". مدیریت حسابداری، ۵.
- شجاعی، خه بات؛ بریاجی، سیوان و احمدنژاد، محمود (۱۳۹۰) "بررسی رابطه هوش سازمانی مدیران با سرمایه اجتماعی دانش آموزان مقاطع راهنمایی و متوسطه شهرستان سردشت". اولین کنفرانس دانشجویی کارآفرینی کشور، تهران، دانشگاه تهران،
- علمی، زهرا (۱۳۸۴) "سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر اقتصاد". تحقیقات اقتصادی دانشگاه تهران، ۷۱.
- کشاورز، لقمان (۱۳۸۸) "تنوع منابع انسانی در سازمان های ورزشی". مجموعه سخنرانی های همایش تخصصی کاربردی مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دانشگاه تهران.
- میرک زاده، علی اصغر (۱۳۹۲) "نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان". ۳.
- Adler, P. & S. Krwon (2002) "Social Capital: Prospects for a new Concept, Academy of management". Review, Vol. 27, No.1.
- Albrecht, Karl. (2003) "Organizational Intelligence Survey Preliminary Assessment Australian Managers", Australian institute of management, September.
- 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"
- Fukuyama, Francis. (1999) Social Capital and Civil Society. The Institute of Public Policy .George Mason University.

- Monavvarian, Abbas. Asghari, Nasser., Akhavan, Peyman. Ashena, Mostafa. (2013) " **Developing social capital for facilitating knowledge management practices**". International Journal of Social Economics, Vol. 40 Issue: 9.
- Putnam, R. (1993) " **The Prosperous Community : Social capital and public life**". The American Prospect.
- Putnam, R. (1993)" **Making Democracy Work: Civic Tradition in Modern Italy**". Princeton: Princeton University Press, 42.
- Putnam, R. (2000) " **Bowling Alone : The collapse and revival of American community**". New York: Simon and Schuster, 35.
- Tymon, W.G & S.A. Stumpf (2003) **Social Capital in the success of Knowledge workers**. Career Development Turner International.
- Veryard, Richard(2012) " **Organizational Intelligence Primer**". Leanpub.

# **Designing Relationship Model of Social Capital and Organizational Intelligence in the Ministry of Sports and youth of Iran**

**Logman Keshavarz**

Ph.D., Associate Professor, Physical Education Department, Payam-e-Noor University

**Aboufazel Farahani**

Ph.D., Full Professor, Physical Education Department, Payam-e-Noor University

**Zahra Asghari**

Ph.D. in Sport Management, Payam-e-Noor University

*Received: 17 Aug. 2014*

*Accepted: 6 Oct. 2014*

The purpose of this research was to design the relationship model of social capital and organizational intelligence in the ministry of sports and youth of Iran. The research method was a correlation, descriptive and the analytic. Statistical population of this study included 850 managers and employees that working at the all levels at the ministry of sports and youth in Iran. On the basis of Morgan table, 265 persons were cluster-randomly selected as the research samples. To achieve the research goals, Putnam social capital and Albrecht organizational intelligence questionnaires were used. Validity of two questionnaires was confirmed by 15 experts and their reliability was studied in a pilot study with 30 subjects and calculated as 0.92, and 0.72 respectively. For data analysis the descriptive statistics and inferential statistics methods, including Kolmogorov Smirnov, T- Single sample test and path analysis were used and for determination of the causal relationship between variables the method of structural equations model by application of Amos. Graphics V.18 software and SPSS.V.16 were used. Research findings showed that organizational intelligence is not desirable, and social capital is desirable at the ministry of youth and sports of Iran. There is a significant relationship between social capitals with organizational intelligence. Their relationship model has desirable goodness. Also at their relationship appetite for change with coefficient of 0.82, spirit and the cognitive with coefficient of 0.8 have the most roles.

**Key words:** Social Capital, Organizational Intelligence and Ministry of Sports and Youth