

تأثیر هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی؛ با نقش میانجی سرمایه اجتماعی

لیلا نعمتی

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان
(مسئول مکاتبات) nematilila@gmail.com

پرویز نویدی

دانش آموخته کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان parviz.navidi43@gmail.com

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: هدف اصلی این تحقیق رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی؛ با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در اداره کل بانک کشاورزی شهر همدان می‌باشد و درصدد پاسخگویی به این سؤال می‌باشند که تا چه میزان هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی تأثیر داشته و آیا بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی؛ با نقش میانجی سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد؟
روش پژوهش: روش پژوهش کاربردی-توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد.

نتیجه‌گیری و یافته‌ها: بنابراین دستاورد کلی پژوهش بر این نکته دلالت دارد که هوش سازمانی و هوش اخلاقی تأثیر مستقیمی بر سرمایه اجتماعی دارند ولی تأثیر مستقیمی بر دل‌بستگی شغلی ندارند و سرمایه اجتماعی تأثیر مستقیمی بر دل‌بستگی شغلی دارد. در نتیجه بین هوش سازمانی، هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با دل‌بستگی شغلی رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی: هوش سازمانی؛ هوش اخلاقی؛ سرمایه اجتماعی؛ دل‌بستگی شغلی

۱- مقدمه و بیان مسئله

امروزه اهمیت منابع انسانی در شکل‌گیری، رشد و توسعه و بقا سازمانی بررسی پوشیده نیست. نیروی انسانی مؤثر و کارآمد و ویژگی‌های آن‌ها از مهم‌ترین عوامل جهت دستیابی 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). از جمله این دارایی‌های تأثیرگذار بر موفقیت و بهروزی سازمان، هوش سازمانی^۱ هست. هوش سازمانی که اولین بار به وسیله ماتسودا ارائه شد یعنی داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی که بر سازمان مؤثر است. داشتن دانشی عمیق نسبت به همه عوامل مثل مشتریان، جامعه و مخاطبین، ارباب رجوع و رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرآیندهای سازمانی که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی و سازمانی می‌گذارد (یولیز^۲، ۲۰۰۵). در خصوص سازمان‌های هوشمند اعتقاد به این است 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 بر اساس آن‌ها، توانایی توسعه و به کارگیری دانش مربوط به فعالیت‌های اجرایی و توانایی انعکاس تجارب گذشته و یادگیری از آن‌ها برخوردار می‌باشد (آلبرشت و کرال^۳، ۲۰۰۳). 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 تحدید شده در نوآوری و عدم تمرکز کافی بر ارتباطات و عملکرد در آن سازمان به وفور قابل مشاهده است (وریارد^۴، ۲۰۱۲). به نظر سیمیچ^۵ (۲۰۰۵) هوش

سازمانی یعنی: توانایی فکری یک سازمان به منظور حل مشکلات سازمانی. تأکید وی بر تلفیق انسان و توانایی-های فنی وی در جهت حل مسائل است. هوش سازمانی از نظر او، دقیقاً شامل مجموعه‌ای از اطلاعات، تجربه، دانش و درک مسائل سازمانی است. هلال^۶ (۲۰۰۹) نیز معتقد است هوش سازمانی، ظرفیت یک سازمان در جهت خلق دانش و به‌کارگیری راهبردی آن به منظور هماهنگی و تطابق با محیط اطرافش هست. آلبرخت^۷ (۲۰۰۳) هوش سازمانی را ظرفیت یک سازمان برای بسیج توانایی هوشی که در دسترس آن قرار دارد و متمرکز کردن آن برای دستیابی به مأموریت‌ها و اهدافش تعریف کرده است. وی همچنین هوش سازمانی را شامل هفت مؤلفه می‌داند که آن‌ها را بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، همسویی و تجانس، فشار عملکردی، به کارگیری دانش و روحیه معرفی کرد (آلبرخت، ۲۰۰۳). همانطور که صاحب‌نظران اشاره نمودند هوش سازمانی ظرفیتی است برای بسیج کردن تمامی توان هوشی سازمان در راستای تحقق اهداف، اما بی‌شک افرادی که در سازمان هستند و در این زمینه بکار گرفته می‌شوند باید از استعداد، توانمندی‌ها و انواع هوش برخوردار باشند تا بتوانند بر حیطه‌های مختلف تمرکز کرده و بر مشکلات فائق آیند. از جمله این ویژگی‌ها، برخورداری از اخلاق و هوش اخلاقی است که بسیار مهم و اساسی می‌باشد. رشد اخلاقی افراد به منظور ایجاد جامعه سالم مبتنی بر اصول اخلاقی از نقش و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است که می‌بایست در نظر قرارگیرد؛ زیرا بسیاری از رفتارهای انسان ریشه در اصول و ارزش‌های اخلاقی دارد و از آن متأثر می‌شود، افراد با هوش اخلاقی همیشه کارهایشان را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند که این خود باعث افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری در افراد و در نتیجه بهبود کارایی فردی و گروهی می‌شود (فلیت و هارمان^۸، ۲۰۱۳).

هوش اخلاقی ظرفیت درک درست از غلط، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌ها است (گل محمدیان، بهروزی و یاسی نژاد، ۱۳۹۴). هوش اخلاقی توانایی ایجاد تمایز بین درست و غلط بر اساس اصول جهان شمول می‌باشد. این نوع هوش، در محیط جهانی مدرن کنونی می‌تواند به مثابه نوعی جهت‌یاب برای اقدامات، عمل نماید. هوش اخلاقی، نه تنها چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت انسان‌ها فراهم می‌کند، بلکه کاربردهای فراوانی در دنیای حقیقی دارد. در واقع، این هوش تمام انواع دیگر هوش انسان را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند (اسچولاکا، ۲۰۱۳).

هوش اخلاقی بالا می‌تواند با سالم سازی و بهینه کردن عملکردهای سازمانی، موقعیت و جایگاه آن‌ها را در بازار رقابتی امروز تضمین کند تا به شانس بیشتری برای موفقیت دست یابند. به عقیده صاحب‌نظران در سازمان‌هایی که هوش اخلاقی در حد مطلوبی قرار دارد و ارزش‌های اخلاقی رعایت شده، کارکنان کارها را درست انجام می‌دهند، متعهدترند، اعمال و رفتارها در سازمان با ارزش‌ها و عقاید همسو هستند و همیشه با اصول اخلاقی پیوند خورده‌اند (اسکندری، اسکندری، بیگ زاد، کردبچه، ۱۳۹۱؛ بهرامی، اصمی، فاتح پناه، دهقانی تفتی و احمدی تهرانی، ۱۳۹۱؛ اسکولاکا، ۲۰۱۳؛ رحیمی، مدنی و محمدیان، ۱۳۹۴). از نظر وینسنت^{۱۱} (۲۰۰۳) برای موفقیت سازمانی و شخصی باید به چهار اصل هوش اخلاقی توجه نمود: ۱- درستکاری: یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه به آن معتقدیم و آنچه به آن عمل می‌کنیم. به عبارتی انجام آنچه می‌دانیم درست است و گفتن حرف راست در تمام زمان‌ها؛ ۲- مسئولیت پذیری: کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال خود و پیامدهای آن اعمال، هم‌چنین اشتباهات و شکست‌های خود را نیز می‌پذیرد؛ ۳- دلسوزی: توجه به دیگران که دارای تأثیر

متقابل است، یعنی اگر نسبت به دیگران مهربان و دلسوز باشیم، آنان نیز موقع نیاز با ما همدردی می‌کنند؛ و ۲- بخشش: آگاهی از عیوب و اشتباهات خود و دیگران و بخشیدن خود و دیگران.

رعایت اصول اخلاقی و توجه به اخلاقیات در سازمان‌ها و مشاغل مختلف، می‌تواند نقش مهمی در بهبود عملکرد آن‌ها داشته باشد که این امر زمینه‌ساز سرمایه اجتماعی در سازمان است. سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیم نوینی است که امروزه در بررسی‌های اجتماعی و اقتصادی جوامع مدرن مطرح گردیده است، سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل روابط در جامعه دانست و آن را به مجموع منابعی که در ذات روابط سازمان اجتماعی به وجود می‌آیند و زندگی اجتماعی را مطلوب‌تر می‌سازند اطلاق نمود (ارقند، خداده کاشی، اسمعیلی، ۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی در واقع اثر اقتصادی مجموعه‌ای از روابط اجتماعی است که انجام کارهای گروهی را تسهیل می‌کند و موجب افزایش بهره‌وری می‌شود (نوابخش، مطلق، نقشی، ۱۳۹۱). سرمایه اجتماعی سازمانی، جزء مهم و بنیادین در پیکره یک سازمان محسوب می‌شود و به مثابه واقعیتهای اجتماعی است که بر مبنای تعاملات بی‌همتای اعضای سازمان شکل می‌گیرد. سرمایه اجتماعی سازمانی در واقع شناختی از سازمان ارائه می‌دهد و تأثیر مثبتی در عملکرد کارکنان دارد. در واقع، توسعه سرمایه اجتماعی، احساس هويت، تعهد و سلامت روانی فردی و کاری را تسهیل می‌کند و نیز ثبات سازمان را افزایش می‌دهد (خمرنیا، تورانی، محمدی، ۱۳۹۰). با توجه به این ویژگی مثبت سرمایه اجتماعی که منجر به رضایت شغلی، موفقیت شغلی، بهبود عملکرد شغلی می‌شود (نوابخش و همکاران، ۱۳۹۱) می‌توان گفت سرمایه اجتماعی با ایجاد محیطی اعم از حس همکاری، احترام، کیفیت روابط اجتماعی، صداقت، اعتماد که باعث رضایت، تعهد شغلی و

با دل‌بستگی شغلی بالا برای شغل خود اهمیت بیشتری قائل‌اند (بوزینوس^{۱۴}، ۲۰۰۴).

برای افزایش دل‌بستگی شغلی در سازمان‌ها به منظور بالا بردن اثربخشی سازمان باید درباره تعیین‌کننده‌های دل‌بستگی شغلی نگاهی واقع‌بینانه و همه‌جانبه داشت. دیدگاه‌های مختلفی درباره دل‌بستگی شغلی وجود دارد که واقع‌گرایانه‌ترین دیدگاه این مفهوم را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی می‌داند (مودارک^{۱۵}، ۲۰۰۴). چنانچه نتایج تحقیقات از جمله اکرمان نژاد (۱۳۹۳) در رابطه بین سرمایه اجتماعی با تعهد و دل‌بستگی شغلی نشان داد رابطه مثبت، معنادار و قوی بین سرمایه اجتماعی با دل‌بستگی شغلی وجود دارد. ارقند، اسماعیلی و خداده کاشی (۱۳۹۲) نتایج پژوهش خود را این‌گونه گزارش دادند که ارتباط منفی بین سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی وجود دارد و با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، تحلیل رفتگی شغلی این افراد کاهش می‌یابد. اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۱) نیز در مطالعات خود دریافتند بین سلامت سازمانی و دل‌بستگی شغلی معلمان رابطه مثبت، بالا و معنی‌داری وجود دارد طوری که با افزایش سلامت سازمانی در بین معلمان، میزان دل‌بستگی شغلی آنان افزایش می‌یابد. اردلان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان دادند که بین هوش سازمانی با مدیریت سرمایه فکری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. کنگاچر (۱۳۹۴) نیز در مطالعات خود دریافت که تأثیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی برابر با ۰/۴۲۲ و تأثیر غیرمستقیم آن به واسطه‌ی متغیر انگیزش برابر با ۰/۱۴۱ است. همچنین حدود ۲۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی کارآفرینی توسط متغیرهای سرمایه اجتماعی و انگیزش تبیین می‌گردد. همچنین از بین ابعاد هوش سازمانی، مؤلفه کاربرد دانش بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری دارند. یافته‌های پژوهش عسگری و پورتراب (۱۳۸۸) نشان داد که بین

بهره‌وری سازمانی می‌شود پس می‌تواند به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بر دل‌بستگی شغلی کارکنان در نظر گرفته شود. بی‌شک می‌توان اذعان نمود که یکی از عواملی که با تأثیر مستقیم و غیرمستقیم سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها به وجود می‌آید، علاقه و دل‌بستگی افراد به شغل و سازمانشان است که حتی تحت تأثیر هوش سازمانی و هوش اخلاقی نیز هست.

دل‌بستگی شغلی^{۱۱} درجه اهمیت شغلی فردی در خود‌انگاره آن شخص است که در آن خود‌انگاره و یا عزت‌نفس فرد، تحت تأثیر سطح عملکرد دریافت شده توسط خودش هست و درجه‌ای که فرد به‌صورت فعال در کارش شرکت می‌جوید و تصویری از مشارکت فعال یک فرد در کارش را نمایان می‌سازد (هافر و مارتین^{۱۲}، ۲۰۰۶). دل‌بستگی شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان، کمک می‌کند و به‌طور عمده با رضایت از کار، فداکاری و دل‌بستگی تعریف می‌شود، هر چه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. دل‌بستگی شغلی توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است (کیانفر، ۱۳۹۲). دل‌بستگی شغلی نشان‌دهنده 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 می‌کند (شافر و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۸). در حقیقت کسانی که دل‌بستگی شغلی بالایی دارند، تنش کمتری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند. درگیری کاری با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی مرتبط است. علاوه بر این کارکنان

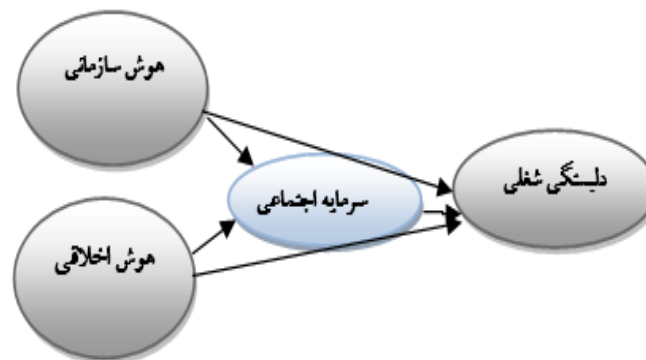
اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی تأثیر داشته و آیا بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی؛ با نقش میانجی سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد؟ همچنین به بر این اساس مدل مفهومی زیر ترسیم شده است:

۲- روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش همبستگی با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری هست جامعه آماری را کلیه کارکنان اداره کل بانک کشاورزی شهر همدان به تعداد ۳۱۳ نفر تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه-گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۹۶ آزمودنی (۱۲۳ نفر مرد و ۷۳ نفر زن) بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های موردنیاز از پرسشنامه‌های هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳)، هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵)، سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) و دل‌بستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) استفاده شد. روایی سازه پرسشنامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کراباخ محاسبه و به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۹۷، ۰/۹۱ و ۰/۷۲ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش علاوه بر آمار توصیفی از آمار استنباطی درد آزمون همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری (تحلیل مسیر بسط یافته) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و LISREL استفاده شد.

دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت معنی‌داری وجود داشته و بین کیفیت زندگی کاری، دل‌بستگی شغلی و سلامت سازمانی رابطه چندگانه وجود دارد. استاسکوسیت و ستین^{۱۶} (۲۰۰۸) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که میزان روحیه و سرنوشت مشترک بالاترین میزان را دارا است و مؤلفه تغییرگرایی پایین‌ترین میانگین را دارد.

توجه به متغیرهای مورد مطالعه از آن جهت دارای اهمیت است که بی‌تردید اگر انواع هوش به‌عنوان توانایی‌های شناختی در افراد مورد شناسایی و تقویت قرار گرفته شوند، از ویژگی‌های اساسی سرمایه‌های اجتماعی هستند که منجر به نتایج مؤثری مانند تعهد، وجدان کاری، اخلاق در کار، مسئولیت‌پذیری و دل‌بستگی شغلی می‌شوند؛ زیرا افراد با استفاده از انواع هوش به ارزش و جایگاه شغلی خود پی برده و به آن دل‌بسته می‌شوند تا حدی که این دل‌بستگی از مرز سازمان فراتر رفته و تأثیر آن در زندگی خصوصی فرد در خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود. اعضای دارای دل‌بستگی بالا نسبت به کاری که انتخاب می‌کنند حساسیت بیشتری دارند و واقعاً به آنچه انجام می‌دهند توجه می‌نمایند؛ بنابراین کنکاش و جستجو متغیرهای اثرگذار در این زمینه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. با توجه به مبانی نظری و پیشینه‌های ذکر شده، محققین درصدد پاسخگویی به این سؤال می‌باشند که تا چه میزان هوش سازمانی و هوش



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

جدول ۱: وضعیت هوش سازمانی، هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و میزان دل‌بستگی شغلی کارکنان

| ابعاد | میانگین | انحراف استاندارد | میانگین آماری | درجه آزادی | آماره تی | سطح معنی داری | تفاوت میانگین |
|----------------|---------|------------------|---------------|------------|----------|---------------|---------------|
| هوش سازمانی | ۳/۱۰ | ۰/۵۵ | ۳ | ۱۷۱ | ۱/۵۱ | ۰/۲۶ | ۰/۱۰ |
| هوش اخلاقی | ۳/۱۴ | ۰/۵۷ | ۳ | ۱۷۱ | ۱/۸۳ | ۰/۱۱ | ۰/۱۴ |
| سرمایه اجتماعی | ۳/۳۰ | ۰/۴۰ | ۳ | ۱۷۱ | ۲/۹۳ | ۰/۰۰۳ | ۰/۳۰ |
| دل‌بستگی شغلی | ۲/۹۸ | ۰/۳۵ | ۳ | ۱۷۱ | -۰/۲۴ | ۰/۷۵ | -۰/۲ |

۳- تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق:

خصوص سرمایه اجتماعی ($p=0.003$; $t=2.93$) نشان می‌دهد.

در جدول ۲ شاخص‌های نرمال بودن متغیرها شامل چولگی و کشیدگی، آماره کالموگروف اسمیرنوف ارائه شده‌اند. کلاین (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده توسط کلاین (۲۰۱۱) می‌باشد؛ بنابراین این فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول شماره ۳ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

۱. وضعیت هوش سازمانی، هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و میزان دل‌بستگی شغلی کارکنان اداره کل بانک کشاورزی شهر همدان چگونه است؟

با توجه به نتایج جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد هوش سازمانی به ترتیب 3.10 ± 0.55 ؛ هوش اخلاقی 3.14 ± 0.57 ؛ سرمایه اجتماعی 3.30 ± 0.40 ؛ دل‌بستگی شغلی 2.98 ± 0.35 بود، این امر نشانگر وضعیت نسبتاً مطلوب این مؤلفه‌ها به استثنای دل‌بستگی شغلی از نظر نمونه آماری هست. همچنین آماره T با توجه به سطح معنی‌داری تفاوت معنی‌داری را بین میانگین نمونه آماری و با میانگین جامعه آماری (۳) در

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر | چولگی | کشیدگی | K-S | سطح معنی داری |
|----------------|-------|--------|------|---------------|
| هوش سازمانی | ۰/۷۲ | -۰/۴۷ | ۰/۹۴ | ۰/۳۹ |
| هوش اخلاقی | ۰/۷۴ | -۰/۲۷ | ۱/۰۳ | ۰/۲۸ |
| سرمایه اجتماعی | ۱/۲۸ | ۰/۹۰ | ۱/۲۴ | ۰/۰۹ |
| دل‌بستگی شغلی | ۰/۴۴ | -۰/۱۶ | ۰/۶۳ | ۰/۶۲ |

جدول ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

| شماره | متغیر | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ |
|-------|----------------|--------|--------|--------|---|
| ۱ | هوش سازمانی | ۱ | | | |
| ۲ | هوش اخلاقی | ۰/۲۸** | ۱ | | |
| ۳ | سرمایه اجتماعی | ۰/۳۶** | ۰/۵۲** | ۱ | |
| ۴ | دل‌بستگی شغلی | ۰/۲۰** | ۰/۳۹** | ۰/۶۳** | ۱ |

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

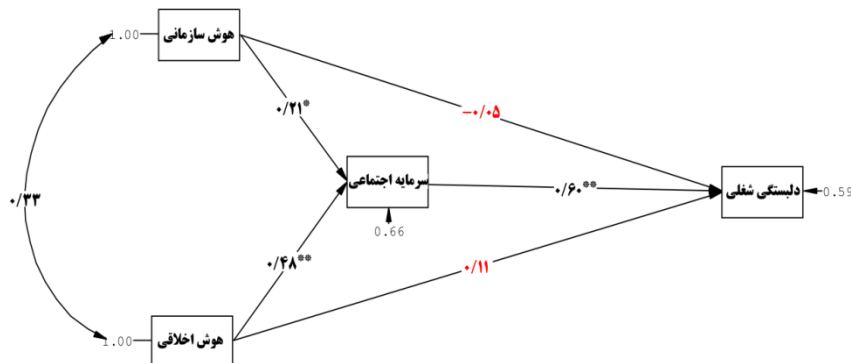
گزارش شده‌اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول ۴: شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده

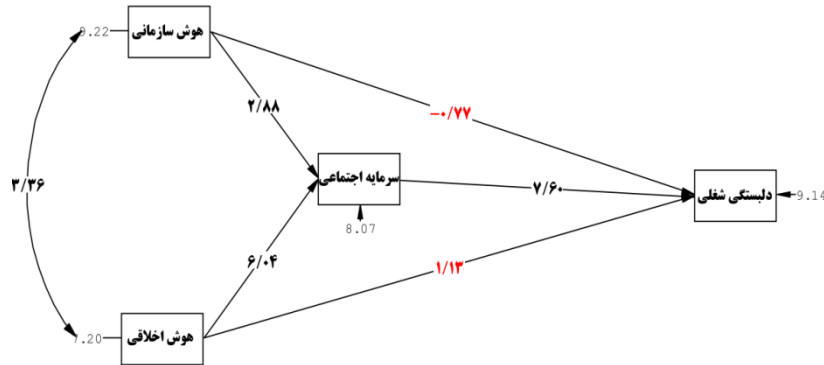
| X ² /df | RMSEA | CFI | GFI | AGFI |
|--------------------|-------|------|------|------|
| ۲/۵۶ | ۰/۰۷ | ۰/۹۴ | ۰/۹۱ | ۰/۸۷ |

با توجه به شکل ۲: اثر مستقیم هوش سازمانی بر روی سرمایه اجتماعی (۰/۲۱) با آماره ۲/۸۸ در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ مثبت و معنادار است. اثر مستقیم هوش اخلاقی بر روی سرمایه اجتماعی (۰/۴۸) با آماره ۶/۰۴ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. اثر مستقیم هوش سازمانی بر روی دل‌بستگی شغلی (۰/۰۵-) با آماره ۰/۷۷- معنادار نمی‌باشد. اثر مستقیم هوش اخلاقی بر روی دل‌بستگی شغلی (۰/۱۱) با آماره ۱/۱۳ معنادار نمی‌باشد. اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر روی دل‌بستگی شغلی (۰/۶۰) با آماره ۷/۶۰ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. اثر غیرمستقیم هوش سازمانی بر دل‌بستگی شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی (۰/۱۲) با آماره ۱/۴۸ معنادار نمی‌باشد. اثر غیرمستقیم هوش اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی (۰/۲۸) با آماره ۳/۸۱ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است.

با توجه به جدول شماره ۳، رابطه تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده شد. استفاده از این روش نیازمند نرمال بودن چندمتغیره متغیرها می‌باشد. در پژوهش برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^{۱۷} استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۷۲/۳۹ به دست آمد که کمتر از عدد ۳۲۳ هست که از طریق فرمول $p(p+2)$ محاسبه شده است. در این فرمول p مساوی است با تعداد متغیرهای مشاهده شده که در این پژوهش ۱۸ هست (تئو و نویس، ۲۰۱۲). لازم به ذکر است که از نرم‌افزار لیزرل برای تجزیه تحلیل داده‌ها استفاده شد. برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط کلاین (۲۰۱۱) استفاده شد. این شاخص‌ها شامل X^2/df که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش^{۱۸} (GFI)، شاخص برازش تطبیقی^{۱۹} (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته^{۲۰} (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب^{۲۱} (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند. در جدول ۴، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش



شکل ۲: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۳: الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی‌داری

۴- نتیجه‌گیری

آدا^{۲۳} (۲۰۰۸) و پوتاس و همکاران^{۲۴} (۲۰۱۰) هم خوانی دارد.

همان‌گونه که گلین اشاره دارد هوش سازمانی شامل کارکردهای پردازش اطلاعات بوده که امکان سازگاری با تقاضای محیط را فراهم می‌آورد 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. وضعیت هوش اخلاقی هم نشان می‌دهد کارکنان بانک کشاورزی درصدد هستند اصول، ارزش‌ها و اعتقاداتی را که می‌تواند راهنمای عملشان قرار گیرد را به‌طور شفاف بیان کنند، با اعمال خلاف اعتقادات مخالفت می‌کنند،

هدف از تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی؛ با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در اداره کل بانک کشاورزی شهر همدان بود. نتایج سؤال اول نشان داد که وضعیت هوش سازمانی، هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی نسبتاً مطلوب بود ولی وضعیت دل‌بستگی شغلی پایین‌تر از حد متوسط بود. این نتیجه با یافته‌های پژوهش رحیمی، مدنی و محمدیان (۱۳۹۴) مبنی بر بالا بودن میانگین هر یک از مؤلفه‌های هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی نمونه مورد مطالعه؛ کرمی (۱۳۹۰)، رستمی (۱۳۹۳)، اردلان و همکاران (۱۳۹۳)، آزما و همکاران^{۲۲} (۱۰۱۲)، میرک زاده و همکاران (۱۳۹۲)، الوانی و همکاران (۱۳۸۷)، آراسته (۱۳۹۰)، چکیر و

جدول ۵: نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

| نتیجه | P | آماره t | ضریب مسیر | فرضیه‌ها |
|-------|-------|---------|-----------|---|
| رد | ۰/۸۹ | -۰/۷۷ | -۰/۰۵ | هوش سازمانی بر دل‌بستگی شغلی اثر مستقیم دارد. |
| رد | ۰/۷۲ | ۱/۱۳ | ۰/۱۱ | هوش اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی اثر مستقیم دارد. |
| تایید | ۰/۰۰۰ | ۷/۶۰ | ۰/۶۰ | سرمایه اجتماعی بر دل‌بستگی شغلی اثر مستقیم دارد. |
| تایید | ۰/۰۳ | ۲/۸۸ | ۰/۲۱ | هوش سازمانی بر سرمایه اجتماعی اثر مستقیم دارد. |
| تایید | ۰/۰۰۰ | ۶/۰۴ | ۰/۴۸ | هوش اخلاقی بر سرمایه اجتماعی اثر مستقیم دارد. |
| رد | ۰/۶۴ | ۱/۴۷ | ۰/۱۲ | هوش سازمانی بر دل‌بستگی شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی اثر غیرمستقیم دارد. |
| تایید | ۰/۰۱ | ۳/۸۱ | ۰/۲۸ | هوش اخلاقی بر دل‌بستگی شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی اثر غیرمستقیم دارد. |

منابع انسانی در توسعه سازمانی بر همه آشکار است. نیروی انسانی مؤثر 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. در این راستا از ویژگی‌های نامحسوس منابع انسانی که در سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های خدماتی مورد توجه است، هوش سازمانی و سرمایه اجتماعی هست؛ که منجر به ایجاد توانایی‌هایی در کارکنان، به نام سرمایه اجتماعی می‌شود.

از سویی عدم توجه به اخلاق در مدیریت سازمان‌ها، می‌تواند معضلات بزرگی برای سازمان‌ها به وجود آورده؛ زیرا همانطور که نتایج این تحقیق نشان داد هوش اخلاقی تأثیر مستقیم و مثبت بر متغیرهای مورد نظر دارد. در این راستا، مؤثرترین پدیده‌ای که می‌تواند راهگشای مسائل و مشکلات باشد، هوش اخلاقی است که می‌توان هوش اخلاقی را توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌ها دانست. کارکنان با هوش اخلاقی بالا، کار شایسته را درست انجام داده و اعمال آن‌ها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، همیشه کارها و وظایف خود را بر اساس اصول اخلاقی انجام می‌دهند. همین عامل هم به نوبه خود باعث می‌شود که در رسیدن به اهداف خود؛ پشتکار، انگیزش و سخت‌کوشی بیشتری را از خود نشان دهند و کارکنان را دلبسته به کار می‌کند و آنان نسبت به کار و سازمانشان اشتیاق پیدا می‌کنند.

هرچند برخی از یافته‌های این مطالعه مؤید نتایج سایر مطالعات است، ولی تحقیقی عیناً با این عنوان در داخل کشور یافت نشد، لذا پژوهشگر با برخی محدودیت‌ها نیز رو به رو بوده است از جمله در این

مسئولیت اشتباهات و شکست‌های خود را می‌پذیرند و از اشتباهات خود به‌عنوان فرصتی برای بهبود عملکردشان استفاده می‌کنند؛ معمولاً زمانی که با یک تصمیم مهم روبه‌رو می‌شوند، آگاهانه آن را با عمیق‌ترین اصول، ارزش‌ها و باورهایشان مطابقت می‌دهند؛ رویکرد غالبشان خدمت به دیگران است و به نیازهای رشدی و حرفه‌ای خود توجه دارند. در بحث سرمایه اجتماعی، یافته‌ها نشان می‌دهد که کارکنان مورد مطالعه از فعالیت‌های مشترک و تیمی برخوردار بوده و باهم در ارتباط با مسائل و مشکلات کاری همفکری و مشورت می‌کنند. میان اعضا انسجام و هماهنگی وجود دارد؛ روابط بین افراد مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل بوده و همچنین اخلاق شهروندی، ارزش‌های اخلاقی، مسائل قومی و مذهبی، نظم و انضباط و قانون را در محیط کاری رعایت می‌کنند؛ اما شاید سختی کار در بانک کشاورزی، متناسب نبودن نوع شغل و تحصیلات، کافی نبودن حقوق و مزایا و همچنین ضعیف بودن کار راه و مسیر شغلی علل احتمالی باشند که موجب شده تا وضعیت دلبستگی شغلی پایین تر از حد متوسط به دست آید.

نتیجه فرضیه‌ها نشان داد که هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر دلبستگی شغلی اثر مستقیم ندارد اما سرمایه اجتماعی بر دلبستگی شغلی اثر مستقیم دارد. همچنین یافته‌ها بیانگر این شد که هوش سازمانی و هوش اخلاقی بر سرمایه اجتماعی اثر مستقیم دارد، ولی فرض هوش سازمانی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی اثر غیرمستقیم دارد، تأیید نشد؛ و اینکه هوش اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی اثر غیرمستقیم دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش کشاورز و همکاران (۱۳۹۳)، تابان و همکاران (۱۳۹۴)، رحیمی، مدنی و محمدیان (۱۳۹۴)، کلارکن^{۲۵} (۲۰۰۹)، کیانفر (۱۳۹۲) و نصیری و همکاران (۱۳۹۳) همسو هست. بنابراین، اهمیت

منابع و مأخذ

- تحقیق صرفاً تعداد نیروی انسانی مدنظر قرار گرفته است و به کیفیات نیروی انسانی، مانند سطح تحصیلات، تجربه، توانایی‌ها توجه نشده است. همچنین، نگرانی آزمودنی‌ها از ارزیابی بود، با وجود تمام اعتمادسازی که قبل از پاسخ گویی به پرسش‌نامه‌ها صورت می‌گرفت، ولی بازهم افراد تا حدودی نگران ارزیابی خود بودند و سعی کردند وضعیت را بهتر از آن چیزی که هستند، جلوه دهند. بر این اساس پیشنهاد اصلی این است که پژوهشگران علاقه‌مند در این زمینه با در نظر گرفتن ویژگی‌های موردنظر به مطالعه بپردازند. همچنین به‌منظور تقویت سرمایه اجتماعی پیشنهاد می‌گردد میزان روابط بین کارکنان افزایش یابد؛ زیرا جنبه اعتماد یکی از اصلی‌ترین عناصر سرمایه اجتماعی است که به دلیل حساسیت بالا همیشه در معرض تخریب قرار دارد و عنصری است که روابط اجتماعی و سایر ابعاد سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهد و زمینه ساز مشارکت است. به‌منظور افزایش اعتماد میان افراد در جامعه مورد مطالعه، می‌توان برنامه‌های گروهی جهت افزایش روحیه کار تیمی در میان آنان را اجرا کرد. با توجه به نتایج حاصل از تحقیق به مدیران پیشنهاد می‌شود تا با تقویت مؤلفه‌های هوش سازمانی زمینه را برای کیفیت‌بخشی سرمایه اجتماعی کارکنان فراهم آورند و امکان رقابت برای سازمان را افزایش دهند؛ و اینکه برای بالا بردن میزان دل‌بستگی کارکنان به مدیران توصیه می‌گردد تا با دادن آزادی عمل و تفویض اختیار برای زیردستان، قوه خلاقیت و نوآوری آن‌ها را تحریک کنند و باعث شوند زیردستان برای بهتر انجام دادن وظایف خود از شیوه‌های جدید، روزآمد و نو استفاده کنند، در تصمیم‌گیری‌ها از آنان نظرخواهی کرده و برای طی مسیر شغلی و موفقیت کاری به ایده‌های جدید کارکنان اهمیت دهند.
- آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۰). «رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتار»، فصلنامه نشاء علم، شماره ۲-۱، صفحات ۴۰-۳۱.
- اردلان، محمدرضا، اسکندری، اصغر، گیلانی، مریم و نفیسه عطایی. (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش سازمانی کارکنان با مدیریت سرمایه فکری»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۷۱، صفحات ۱۴۸-۱۲۳.
- ارشادی، فاطمه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین میزان برخورداری از سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی دبیران زن دبیرستان‌های شهرستان شبستر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد آموزش بزرگسالان، دانشکده روانشناس و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- ارقدن، محمدرضا، خداده کاشی، شعله، اسمعیلی، محمدرضا. (۱۳۹۳). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان گیلان»، مجله مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۳، صفحات ۴۵۸-۴۴۳.
- اسکندری، غلامرضا؛ اسکندری، کریم؛ بیگ زاد، جعفر؛ و کردبچه، شیما. (۱۳۹۱). «تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان تأمین اجتماعی»، فراسوی مدیریت، ۶ (۲۱)، صفحات ۱۲۸-۱۰۵.
- اسمعیلی، محسن، ریحانی، محمد، نامجو، علی. (۱۳۹۱). «رابطه سلامت سازمانی با دل‌بستگی شغلی در معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی»، خلاصه مقالات اولین همایش ملی تحقیقات کاربردی در سلامت همگانی و توسعه پایدار، خراسان شمالی، بجنورد.
- اکرمیان نژاد، علی. (۱۳۹۳). «ارائه مدل ارتباط سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی در بین

- علیزاده کنگاچر، رضا. (۱۳۹۴). «بررسی نقش میانجی انگیزش کارکنان در تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی»، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال پنجم، شماره پانزدهم، صفحات ۱۴۶-۱۲۵.
- غفاری، مظفر، حاجلو، نادر، بایرامی، شهناز. (۱۳۹۴). «بررسی ارتباط هوش اجتماعی و اخلاقی با عملکرد تحصیلی دانشجویان علوم پزشکی»، نشریه آموزش پرستاری، دوره ۴، شماره ۳، صفحات ۵۵-۴۷.
- کرمی، فرزانه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش سازمانی و کاربرد فناوری اطلاعات در دانشگاه بوعلی سینا همدان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- کشاوری، لقمان. (۱۳۸۸). «تنوع منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی»، مجموعه سخنرانی‌های همایش تخصصی کاربردی مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دانشگاه تهران.
- کشاوری، لقمان، فراهانی، ابوالفضل، اصغری، زهرا. (۱۳۹۳). «تدوین مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران»، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، شماره ۲۶، صفحات ۲۱-۹.
- کیانفر، زینب. (۱۳۹۲). رابطه بین رهبری تحولی-تعاملی مدیران با میزان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان.
- گل محمدیان، محسن؛ بهروزی، ناصر و یاسی نژاد، پریسا. (۱۳۹۴). «هوش اخلاقی، ماهیت و ضرورت آن»، فصلنامه اخلاق پزشکی، سال نهم، شماره سی و سوم، صفحات ۱۴۲-۱۲۱.
- محمدی، فرشته و حامد بختیاری. (۱۳۹۴). «الگوی نظری رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی با معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی. دانشگاه رازی کرمانشاه.
- بهرامی محمد امین؛ اصمی، مریم؛ فاتح پناه، آزاده؛ دهقانی تفتی، عارفه؛ و احمدی تهرانی، غلامرضا. (۱۳۹۱). «سطح هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد»، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۵ (۶)، صفحات ۸۱-۹۵.
- تابان، محمد، درینی، ولی محمد، محمدیاری، زهره، فروزش، فاطمه. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه هوش سازمانی و فراموشی سازمانی هدفمند»، نشریه علمی-پژوهشی، مدیریت فردا، سال سیزدهم، شماره ۴۳.
- خمرنیا، محمد؛ تورانی، سوگند؛ محمدی، رامین. (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی-نژاد»، مجله پزشکی هرمزگان، سال پانزدهم، شماره سوم، صفحات ۲۱۷-۲۰۹.
- رحیمی، حمید، مدنی، سید احمد و محمدیان، آسیه. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه کاشان)»، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال ۵، شماره اول، صفحات ۱۲۵-۱۰۱.
- رستمی، فریده. (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین هوش معنوی و مهارت‌های ارتباطی معلمان شهر سنندج»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان.
- عسگری، پرویز و پورتراب. (۱۳۸۸). «رابطه کیفیت زندگی کاری، دل‌بستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بانک ملی اهواز»، مجله یافته‌های نو در روان‌شناسی، دوره ۲، شماره ۴، صفحات ۷-۱۸.

- Kanungo, R.N. (1982a). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Lennick, D. & Kiel, F. (2005 B). *Moral intelligence: The key to enhancing business performance and leadership success*, Wharton School Publishing, An imprint of Pearson Education.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive compulsive personality traits, and workaholic behavioral Tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, Vol 17, No. 5, 490-508.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, s.(1998). Social Capital, Intellectual capital & the organizational advantage, *Academy of management Review*, 23(2): pp 242-260.
- Potas, N., Erçetin, Ue., & Koçak, S. (2010). Multi dimensional organizational intelligence measurements for determining the institutional and managerial capacity of girl's technical education institution (Diyarbakir, Anliurfa and Konya/Turkey). *African Journal of Business Management*, 4 (8) 1644-1651.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Schulaka, C. (2013). Doug Lennick on Moral Intelligence and the Value of Behavioral Advice. *Journal of Financial Planning*, 12-17.
- Simich, I. (2005). Undergraduate psychology Major: organizational learning as a component of organizational Intelligence. *Information and marketing Aspect of the Economically Development of the balk man Countries Journal: ISBN945-90277-8-3* (university of National and world Economy, Sofia, Bulgaria).
- Veryard, Richard. (2012). *Organizational Intelligence Primer*. Leanpub.
- Vincent, di Norcia (2003). *Moral Intelligence*. available at: <http://dinorcia.net/moral.intelligence.php>
- Yolles, M. (2005). Organizational Intelligence, *Journal of workplace learning*, 17(1), pp.99-114.
- Azma, F., Mostafapour, M. A., & Rezaei, H. (2012). The application of information technology and its relationship with organizational intelligence. *Procedia Technology*, 1, 94-97
- کیفیت خدمت، مجله توسعه‌سازمانی پلیس»، شماره ۵۲، صفحات ۸۴-۶۹.
- میرکزاده، علی اصغر. (۱۳۹۲). «نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان»، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، شماره ۳، صفحات ۴۵۹-۴۴۷.
- نوابخش، فرزاد، مطلق، معصومه، نقشی، فتاح. (۱۳۹۱). «بررسی جامعه‌شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی (مطالعه موردی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی کرمانشاه)»، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره سوم، صفحات ۹۸-۱۱۴.
- الوانی، سید مهدی، ناطق، تهیمینه و فراچی، مهدی. (۱۳۸۷). «نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، شماره ۵.
- Albrecht, Karl. (2003). *Organizational Intelligence Survey Preliminary Assessment Australian Managers*. Australian institute of management, September.
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, No. 1, 69-81.
- Cakir, R., & Ada, S. (2008). Can the organizational intelligence be developed in schools by in-service training?. *World Applied Sciences Journal*, 4 (1) 24-30.
- Clarcken, H. (2009). *Moral Intelligence in the Schools*. Online Submission, Paper Presented at the Annual Meeting of the Michigan Academy of Sciences.
- Flite, CA. Harman, LB. (2013). *Code of ethics: Principles for ethical leadership*. 40-5.
- Fukuyama, Francis. (1999). *Social Capital and Civil Society*. The Institute of Public Policy, George Mason University.
- Hafer, J.C., & Martin, T.N. (2006). *Job Involvement or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility*. Institute of Behavioral and Applied Management. September 1. University of Nebraska at Omaha.
- Halal, W.E. (2006). *Organizational Intelligence*. Meldrum publishing ltd. *Journal of Human and Social Sciences*, 5(9), 567- 573.

- ¹ *Organizational Intelligence*
- ² *Yolles*
- ³ *Albrecht & Karl*
- ⁴ *Veryard*
- ⁵ *Simich*
- ⁶ *Halal*
- ⁷ *Alberekht*
- ⁸ *Flite & Harman*
- ⁹ *Schulaka*
- ¹⁰ *Vincent*
- ¹¹ *job involvement*
- ¹² *Hafer & Martin*
- ¹³ *Schaufeli et al*
- ¹⁴ *Bozionelos*
- ¹⁵ *Mudrack*
- ¹⁶ *Staskeviciute, I Ciutiene*
- ¹⁷ *Mardia's normalized multivariate kurtosis value*
- ¹⁸ *Goodness of Fit Index*
- ¹⁹ *Comparative Fit Index*
- ²⁰ *Adjusted Goodness of Fit Index*
- ²¹ *Root Mean Square Error of Approximation*
- ²² *Azma & et al*
- ²³ *Cakir & Ada*
- ²⁴ *Potas & et al*
- ²⁵ *Klarken*

