

بررسی رابطه سرمایه فکری با سبک تفکر و کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر لنگه

رویا تاج محمدی^{۱*} مجید موسوی^۲

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، واحد بندرلنگه، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرلنگه، ایران.
گروه روانشناسی، واحد بندرلنگه، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرلنگه، ایران.
(Roya_tajmohammadi@yahoo.com)

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه سرمایه فکری با سبک تفکر و کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر لنگه بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر لنگه در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ تشکیل داد. که تعداد آنها تقریباً برابر ۱۰۲ نفر می‌باشد. روش مورد استفاده برای نمونه‌گیری روش تصادفی ساده بود. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شد. که برابر با این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۸۱ نفر بود که به پرسشنامه‌های پژوهش شامل سبکهای تفکر استرنبرگ- واگنر، سرمایه فکری و کیفیت با آزمونهای SPSS زندگی کاری پاسخ دادند و در نهایت پرسشنامه‌ها جمع‌آوری و اطلاعات توسط نرم‌افزار آماری پی‌رسون و رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی با ضریب ۰/۲۵، سرمایه ساختاری ۰/۳۶ و سرمایه ارتباطی ۰/۴۴ با بیشترین همبستگی) و سبک تفکر معلمان رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد و همچنین بین ابعاد سرمایه فکری به غیر از بعد سرمایه انسانی متغیر سرمایه ساختاری با ضریب ۰/۴۰ و سرمایه ارتباطی با ۰/۶۳ با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه مستقیم معنی‌داری دارد و به غیر از بعد سرمایه انسانی بقیه ابعاد توان پیش‌بینی تغییرات متغیرهای سبک تفکر و کیفیت زندگی کاری معلمان را دارند.

واژگان کلیدی: سرمایه فکری، سبک تفکر، کیفیت زندگی کاری، مقطع ابتدایی، شهرستان بندر لنگه

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
انراکمل آموزش و پرورش استان خوزستان
معاونت آموزش و پرورش شهرستان مهاباد - دانشگاه خوارزمی

اسفندماه ۱۳۹۰ - بندرعباس

مقدمه:

آموزش و تدریس کاری بسیار ظریف و حساس است. کارکنان آموزش و پرورش به عنوان یکی از ارکان آموزش و پرورش دارای نقش اساسی در کیفیت آموزش و در نتیجه یادگیری دارد. توفیق یا شکست برنامه‌ها و فعالیتهای آموزشی و پرورشی هر نظام و هر کشوری به کارکنان آن بستگی دارد. با توجه به این امر است که اهمیت کار و مقام معلم و تاثیر عمیق آن در عزت و ذلت و پیشرفت و انحطاط جامعه روشن می‌شود. اگر در سازمان کارکنانی با کیفیت زندگی کاری بالا داشته باشیم در نتیجه شاهد نسل موفقی از دانش آموزان خواهیم بود، سازمان آموزش و پرورش می‌تواند مسئولیت آموزش و پرورش نسل جوان و آینده کشور را بر عهده بگیرد و موثر واقع شود و در غیر این صورت با مشکلات زیادی روبرو خواهیم بود (پرداختچی و رحیمی، ۱۳۹۳: ۶۶).

بهبود کیفیت زندگی کاری به صورت یکی از مهمترین اهداف سازمان و کارکنان درآمده است. از آنجایی که بین رویه‌های مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد فلذا حیات مجدد برای کارکنان از طریق ارتقاء کیفیت زندگی کاری کلید موفقیت هر سازمانی محسوب می‌شود (خدیوی، ۱۳۹۵: ۶۳). اصطلاح کیفیت زندگی کاری در سالهای اخیر رواج زیادی داشته است. اما در مورد معنای آن توافق کمی وجود دارد. حداقل سه استفاده رایج از این اصطلاح وجود دارد. اول اینکه کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان، نظیر رضایتمندی شغلی و فرصتهای رشد روانشناختی و امنیت شغلی و روابط مناسب کارفرما و کارکنان و میزان پایین حوادث دارد. شاید این شایع ترین استفاده از این اصطلاح باشد. دوم اینکه کیفیت زندگی کاری همچنین به مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی و غنی سازی شغلی و سیستم پرداختی که عملکرد خوب را تشویق می‌کند و تضمین شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. سوم اینکه کیفیت زندگی کاری اغلب به یک نوع برنامه تغییر سازمانی اشاره دارد (میر سپاسی، ۱۳۸۹: ۱۴۵).

بطور کلی کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است. با وجود تفاوت در برداشتها، تحقیقات نشان می‌دهد که برخی از شاخصها در اغلب جوامع مشترک هستند که از آن جمله می‌توان به حقوق و مزایا و خدمات رفاهی و بیمه بازنشستگی و مواردی از این قبیل اشاره کرد که دانشمندان متعددی آنها را به عنوان اجزای کیفیت زندگی کاری معرفی کرده‌اند (سلمانی، ۱۳۹۴: ۱۶).

والتون^۳ (۲۰۰۲) در تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری هشت متغیر اصلی را به عنوان هدف ارتقاء کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار می‌دهد که همه این متغیرها با یکدیگر ارتباط دارند. این متغیرها عبارتند از: ۱- پرداخت منصفانه و کافی ۲- محیط کاری ایمن و بهداشتی ۳- تامین فرصت رشد و امنیت مداوم ۴- قانون گرایی در سازمان کار ۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۶- فضای کلی زندگی ۷- یکپارچگی و انسجام در سازمان کار ۸- توسعه قابلیت‌های انسانی (میر سپاسی، ۱۳۸۹: ۱۴۵).

کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌هایی که بر شغلشان بطور خاص و بر محیط کارشان بطور عام اثر می‌گذارد، به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه رضایت و مشارکت شغلی آنها بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از فشار کار برایشان کاهش می‌یابد (دالال و همکاران^۴، ۲۰۱۳: ۱۵۴).

اهمیت کیفیت زندگی کاری با توجه به پیچیدگی روزافزون جوامع و بازار کار باعث می‌شود توجه بیشتر به نیروی انسانی ضرورت یابد. کیفیت زندگی کاری در عکس العمل کارکنان نسبت به رضایت شغلی و سلامت روحی آنان متبلور می‌شود و برنامه‌ای جامع و فراگیر است که بر ارتقای رضایتمندی کارکنان تمرکز دارد. در تمام سازمان‌ها ارتقاء کیفیت زندگی کاری برای جذب و نگهداری و ایجاد رضایت در کارکنان ضروری می‌باشد (ساندریک^۵، ۲۰۱۴؛ به نقل از پرداختچی و رحیمی، ۱۳۸۸). یکی از عواملی که می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری تأثیر داشته باشد سبک تفکر است. بیش از نیم قرن است که متخصصان و صاحب نظران تربیتی نقش سبک‌های تفکر و یادگیری را در عملکرد انسان مورد بررسی قرار داده‌اند. به هر حال تا سال‌های اخیر سبک‌ها به شکل نامنظمی مورد بررسی قرار می‌گرفت. این مطالعات با کار متخصصانی شروع شد که همه آنها با منشاء مفهوم سبک در روان‌شناسی شناختی موافق نبودند. سبک‌های تفکر یک توانایی نیست بلکه چگونگی استفاده فرد از توانایی‌هایش می‌باشد. توانایی به خوب از عهده کاری برآمدن اشاره دارد، در حالی که سبک به این معنی که فرد دوست دارد چگونه کاری را انجام دهد، اشاره دارد. بر اساس نظریه خود مدیریتی ذهنی استرنبرگ^۶ سبک‌های تفکر به شیوه‌های ترجیحی افراد در استفاده از توانایی‌های فردی آنان اشاره دارد و بیان می‌کند همان گونه که برای مدیریت جامعه راه‌های متفاوتی وجود دارد، افراد نیز برای بهره‌گرفتن از توانایی‌های خود از شیوه‌های متفاوتی استفاده می‌کنند (زارعی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۶۰).

بر اساس نظریه استرنبرگ انواع اصلی سبک‌های تفکر شامل سبک‌های تفکر قانون‌گذارانه، تک‌سالاری، گروه‌سالاری، هرج و مرج‌سالاری، آزاد منشی... می‌باشد. افراد دارای سبک تفکر قانون‌گذارانه از انجام کارهایی که نیاز به خلاقیت دارد لذت می‌برند و این افراد خودشان برای فعالیت‌های خود قانون می‌گذارند و در اجرای فعالیت‌ها از قانون خود پیروی می‌کنند، افراد دارای سبک تفکر قضایی بیشتر توجه خود را بر ارزیابی فعالیت‌های دیگران متمرکز می‌کند و این افراد علاقه مندند که برنامه‌ها و قانون‌هایی که دیگران برای انجام تکالیف آنها می‌گذارند را نقد و ارزیابی کنند و در نهایت افراد دارای سبک تفکر اجرایی بیشتر به تکالیفی علاقه مندند که نحوه اجرای آنها از قبل برنامه‌ریزی شده و مشخص باشد و این افراد دوست دارند که توسط دیگران کنترل شوند (زانگ، ۲۰۱۰؛ به نقل از حسنوی و رمضان، ۱۳۹۰).

۴- Dalal at el
 ۵- Sandrick
 ۶- Sternberg

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
انراةكل آموزش و پرورش استان خوزستان
معاونت آموزش و پرورش شهرستان مهاباد - دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۳۰۰ - بندرعباس

علاوه بر سبک تفکر متغیر دیگری که میتواند بر کیفیت زندگی کاری تأثیر گذارد سرمایه فکری است. در سازمانها و شرکتهای پیشرو امروزی، سهم دانش نسبت به سایر منابع روز به روز در حال افزایش بوده بطوریکه امروزه تداوم فعالیت و سودآوری اکثر سازمانها و شرکتهای وابسته به دانش است. بنابراین هر چقدر سازمانها و شرکتهای به لحاظ داراییهای نامشهود و سرمایه فکری غنی باشند آنها بهتر و سریعتر میتوانند به سطوح بالای رشد و توسعه دست یابند. چالش عمده در این زمینه مفهوم سازی، درک، و ارزیابی سرمایه فکری است. مدیریت دانش به سازمانها کمک میکند تا بتوانند توانمندیها و قابلیتهای خود را به منظور دستیابی به اقتصاد دانش محور شناسایی و مورد استفاده قرار دهند. در دوران اقتصاد صنعتی (قبل از اقتصاد دانش محور امروزی) عوامل تولید ثروت، یک سری داراییهای مشهود و فیزیکی مانند زمین، نیروی کار، پول، و ماشین آلات بودند که از ترکیب این عوامل اقتصادی، ثروت تولید می شد. در اقتصاد صنعتی، به دانش به عنوان یک عامل تولید، اهمیت چندانی داده نمی شد. اما در اقتصاد دانش محور امروزی اهمیت داراییهای نامشهود در فرایند تولید ثروت به مراتب بیشتر از داراییهای مشهود و فیزیکی است (زارعی و همکاران، ۱۳۹۳).

به عبارت دیگر در اقتصاد دانش محور، داراییهای نامشهود جزو مهمترین داراییهای سازمانی محسوب شده و اهمیت اینگونه داراییها در موفقیت بالقوه سازمانها به مراتب بیشتر از داراییهای مشهود است، بطور خلاصه می توان گفت که سرمایه فکری بنیان رقابت فردی، سازمانی، و ملی را تشکیل می دهد (فلام هولتس و همکاران، ۲۰۱۲؛ به نقل از ستایش و همکاران، ۱۳۸۸).

سازمانهای امروزی در محیطی پیچیده به سر می برند. به گونه ای که دیگر همچون گذشته قادر به پیش بینی وضعیت آینده نیستند. تنها منبع قدرت و ماندگاری سازمانها، سرمایه فکری بهتر نسبت به رقباست. چرا که سرمایه فکری، عامل اصلی، کلیدی و مورد نیاز سازمانی است که می خواهد در دنیای نوین اقتصادی و محیط رقابتی پا بر جا بماند، بنابراین شناخت عوامل مرتبط با این سرمایه از اهمیت خاصی برخوردار است. بنابر آنچه بیان شد، در این پژوهش تلاش می شود رابطه سرمایه فکری با سبک تفکر و کیفیت زندگی کاری، به گونه ای منظم و قابل اتکا تشریح و بررسی شود که سرمایه فکری تا چه میزان می تواند بر سبک تفکر و کیفیت زندگی کاری تأثیر داشته باشند. در سازمان مورد پژوهش میزان کیفیت زندگی و سبک تفکر از اهمیت ویژه ای برخوردار می باشد و پرداختن به این مسئله می تواند راهگشایی خیلی از مسائل معلمان گردد. مدارس ابتدایی شهرستان بندر لنگه، به عنوان یکی از حساسترین پایه های تحصیلی، می باشد با توجه به این مطالب حال سؤالی که مطرح می شود این است که سرمایه فکری با سبک تفکر و کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر لنگه چه رابطه ای دارد؟

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
انراة کل آموزش و پرورش استان خوزستان
معاونت آموزش و پرورش خوزستان - دانشگاه خوزستان

اسفندماه ۱۳۰۰ - بندرعباس

روش شناسی:

روش تحقیق: روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. روش پژوهش به دو صورت کتابخانه ای و میدانی صورت گرفت. جهت جمع آوری اطلاعات و منابع مطالعاتی مورد نیاز از روش کتابخانه ای، و جهت سنجش نمونه‌های آزمون از طریق پرسشنامه ها، از روش میدانی استفاده شده است.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر لنگه در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ تشکیل داد. که تعداد آنها تقریباً برابر ۱۰۲ نفر می‌باشد که ۵۷ زن و ۴۵ تا مرد می‌باشد و روش مورد استفاده برای نمونه‌گیری روش تصادفی ساده بود. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شد. که برابر با این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۸۱ نفر بود که ابتدا به صورت تصادفی چند مدرسه ابتدایی انتخاب شدند و به کمک مشاوران مدارس پرسشنامه‌ها در مدارس توزیع گردید

روش گردآوری داده‌ها: برای جمع آوری اطلاعات از روش میدانی استفاده شد با کسب مجوزهای لازم از مراکز ذیربط، به مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بندر لنگه مراجعه کرده، سپس پرسشنامه‌های تحقیق را در اختیار معلمان قرار گرفت تا تکمیل کنند. در نهایت پرسشنامه های جمع آوری شده و اطلاعات مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند ابزار گردآوری اطلاعات: ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق که شامل:

و شده سال ۱۹۹۱ طراحی در واگنر - استرنبرگ تفکر سبکهای پرسشنامه سبک‌های تفکر: پرسشنامه کوتاه شده ۵ عبارت اندازه از استفاده با سبک هر می کند اندازه گیری را تفکر ۱۳ سبک این پرسشنامه ۶۵ سؤال است. شامل آمده بدست نمره نمره‌ها ۵ ارزیابی برای می گردد ۵ درجه بندی ۱ تا مقیاس حسب بر سؤال و هر می شود گیری از: سبک تفکر قانون‌گرا، سبک تفکر عبارتند شده ارزیابی تفکر سبک‌های. می کنیم هم جمع با را سبک هر در و کرونباخ آلفای روش دو به تفکر سبک پرسشنامه اجرایی و سبک تفکر قضاوت‌گرا. فرح نادری (۲۰۱۱) پایایی با ۰/۹۷ و ۰/۸۸ بود. در مطالعات استرنبرگ و برابر ترتیب پرسشنامه به برای کل که است کرده تصنیف محاسبه واگنر (۱۹۹۲) به منظور بررسی قابلیت اعتماد پرسشنامه سبکهای تفکر، ضریب قابلیت اعتماد خرده آزمونها از ۰/۵۶ برای سبک اجرایی تا ۰/۸۸ برای سبک کلی با میانگین ۰/۷۸ برای خرده آزمونها گزارش شده است. شگری و همکاران (۱۳۸۵) نیز قابلیت اعتماد این آزمون را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه کردند که ضرایب به دست آمده برای خرده آزمونها از ۰/۷۸ برای سبک تفکر قانونگذار تا ۰/۸۴ برای سبک تفکر محافظه کارانه و با میانگین ۰/۷۹ بوده است. در این پژوهش ضرایب قابلیت اعتماد از طریق آلفای کرونباخ برای سبک تفکر قانونگذارانه ۰/۸۱، اجرایی، ۰/۶۱، قضایی ۰/۷۸، فردسالاری ۰/۶۶، سلسله مراتبی ۰/۷۹، چندمحوری ۰/۶۹، هرج و مرج طلبی ۰/۸۳، کلی، ۰/۶۹، جزئی، ۰/۸۵ و بیرونی ۰/۸۴ محاسبه شد. سبک تفکر قانونی ۰/۴۹، ۰/۳۲، ۰/۱۴، ۰/۱۰، ۰/۰۵؛ سبک تفکر اجرائی ۰/۳۹، ۰/۳۱، ۰/۱۲، ۰/۱۱، ۰/۰۵؛ سبک تفکر قضائی ۰/۵۷، ۰/۵۱، ۰/۴۲، ۰/۲۳، ۰/۲۰؛ سبک تفکر کلی ۰/۶۱، ۰/۴۸، ۰/۳۸، ۰/۱۸، ۰/۰۷؛ سبک تفکر جزئی ۰/۶۲، ۰/۴۴، ۰/۲۴، ۰/۰۶، ۰/۰۱؛ سبک تفکر آزاد اندیش ۰/۵۸، ۰/۶۴، ۰/۶۵، ۰/۵۳، ۰/۴۵؛ سبک تفکر محافظه کار ۰/۳۶، ۰/۲۸، ۰/۲۶،

۲۲، ۱۳؛ سبک تفکر سلسله مراتبی ۴، ۱۹، ۲۵، ۳۳، ۵۶؛ سبک تفکر سلطنتی ۶۰، ۵۴، ۵۰، ۴۳، ۲؛ سبک تفکر اولیگارشی ۵۹، ۵۲، ۳۰، ۲۹، ۲۷؛ سبک تفکر آنارشیست ۴۷، ۴۰، ۳۵، ۲۱، ۱۶؛ سبک تفکر درونی ۶۳، ۵۵، ۳۷، ۱۵، ۹؛ سبک تفکر بیرونی ۴۶، ۴۱، ۳۴، ۳، ۱۷ می باشد.

پرسشنامه سرمایه فکری: پرسشنامه ارزیابی سرمایه فکری، که توسط بونتیس (۲۰۰۲) ساخته شده است که دارای ۳۸ سؤال بسته و ۳ بعد سرمایه انسانی (سوالات ۲-۵-۷-۹-۱۱-۱۳-۱۷-۱۸-۲۴-۲۵-۲۶-۳۱-۳۳-۳۴-۳۷) سرمایه ساختاری (سوالات ۳-۴-۸-۱۲-۱۴-۲۱-۲۲-۲۷-۲۸-۳۲-۳۸)، سرمایه ارتباطی (مشتری) (سوالات ۱-۶-۱۰-۱۵-۱۶-۱۹-۲۰-۲۳-۲۹-۳۰-۳۵-۳۶) می باشد. ضریب پایایی این آزمون از طریق روش اسپیرمن- براون با طول برابر ۰/۷۶ و با طول نابرابر ۰/۷۶ و از روش دو نیمه کردن گاتمن برابر ۰/۷۶ به دست آمد روایی سازه‌ای این مقیاس در پژوهش حسنوی و رمضان (۱۳۹۰) از روایی سازه‌ای خوبی برخوردار بوده است و میزان ۰/۸۹ بدست آمده بود.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: برای عملیاتی کردن این متغیر از پرسشنامه استاندارد ریچارد والتون^۸ ۸ ابعادی (پرداخت منصفانه و کافی (سوالات ۱ تا ۴)، محیط کاری ایمن و بهداشتی (سوالات ۵-۱۰)، فرصت رشد و امنیت مداوم (سوالات ۱۶-۱۹)، قانون‌گرایی در سازمان (سوالات ۲۴-۲۷)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (سوالات ۲۰-۲۳)، فضای کلی زندگی (سوالات ۲۸-۳۰)، توسعه قابلیت‌های انسانی (سوالات ۱۱-۱۵)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سوالات ۳۱-۳۵) که متشکل از ۳۵ سؤال می باشد استفاده شد (پرداختچی و رحیمی، ۱۳۹۳).

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات: تجزیه و تحلیل اطلاعات ابتدا به صورت توصیفی می باشد که شامل ۲۰ میانگین، انحراف معیار و ... و در بخش دوم برای آزمون فرضیه‌ها از آزمونهای پیرسون، رگرسیون ساده و چندگانه بهره گرفته شد. SPSS استفاده شد و برای این منظور از نرم افزار آماری

یافته های پژوهش:

فرضیه های کلی:

۱. بین سرمایه فکری و سبک تفکر معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر لنگه رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر لنگه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۱) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه فکری با سبک تفکر و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	سرمایه فکری	سبک تفکر	کیفیت زندگی کاری
سرمایه فکری	۱		

^۸-Richard Walton

سبک تفکر	۰/۴۸۵**	۱
کیفیت زندگی کاری	۰/۴۴۷**	۰/۷۰۵**

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

طبق نتایج جدول ۱ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که این فرضیه تایید می‌شود و بین سرمایه فکری و سبک تفکر و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین سرمایه فکری و سبک تفکر ۰/۴۸ و کیفیت زندگی کاری ۰/۴۴ باشد.

فرضیه های فرعی اول تا سوم:

۱. بین سرمایه انسانی و سبک تفکر معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر لنگه رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین سرمایه ساختاری و سبک تفکر معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر لنگه رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین سرمایه ارتباطی و سبک تفکر معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر لنگه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۲) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد سرمایه فکری و سبک تفکر معلمان

متغیرها	سبک تفکر	سرمایه انسانی	سرمایه ساختاری	سرمایه ارتباطی
سبک تفکر	۱			
سرمایه انسانی	*۰/۲۵۶	۱		
سرمایه ساختاری	**۰/۳۶۶	**۰/۴۰۳	۱	
سرمایه ارتباطی	**۰/۴۴۰	**۰/۳۹۹	**۰/۳۲۰	۱

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

طبق نتایج جدول ۲ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان گفت که این فرضیه‌ها تایید می‌شود و بین ابعاد سرمایه فکری و سبک تفکر معلمان رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین سبک تفکر معلمان با سرمایه انسانی ۰/۲۵، سرمایه ساختاری ۰/۳۶ و سرمایه ارتباطی ۰/۴۴ باشد.

فرضیه های فرعی چهارم تا ششم:

۱. بین سرمایه انسانی و کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر لنگه رابطه معنی داری وجود دارد.

۲. بین سرمایه ساختاری و کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر لنگه رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین سرمایه ارتباطی و کیفیت زندگی کاری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان بندر لنگه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۳) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری معلمان

متغیرها	کیفیت زندگی کاری	سرمایه انسانی	سرمایه ساختاری	سرمایه ارتباطی
کیفیت زندگی کاری	۱			
سرمایه انسانی	۰/۱۸۲	۱		
سرمایه ساختاری	**۰/۴۰۱	**۰/۳۸۶	۱	
سرمایه ارتباطی	**۰/۶۳۰	**۰/۲۸۹	**۰/۵۰۲	۱

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

طبق نتایج جدول ۳ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان گفت که این فرضیه‌ها تایید می‌شود و بین ابعاد سرمایه فکری به غیر از بعد سرمایه انسانی بقیه ابعاد با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری معلمان با سرمایه ساختاری ۰/۴۰ و سرمایه ارتباطی ۰/۶۳ باشد.

جدول (۴) خلاصه مدل رگرسیون بین ابعاد سرمایه فکری و سبک تفکر معلمان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۵۰	۰/۲۵	۰/۲۲

طبق نتایج جدول (۴) ضریب همبستگی بین ابعاد سرمایه فکری و سبک تفکر معلمان برابر ۰/۵۰ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۲۵ است یعنی ۰/۲۵ تغییرات متغیر سبک تفکر معلمان توسط متغیر ابعاد سرمایه فکری تعیین می‌شود و بقیه ۰/۷۵ مربوط به متغیرهای دیگر می‌باشد.

جدول (۵) نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه تاثیر ابعاد سرمایه فکری و سبک تفکر معلمان

مؤلفه‌ها	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد Beta	t	Sig.
	B	انحراف معیار			
مقدار ثابت	۱۶۵/۹۳۷	۱۸/۸۴۵		۸/۸۰۶	۰/۰۰۰
سرمایه انسانی	۰/۰۵۷	۰/۴۲۶	۰/۰۱	۰/۱۳۳	۰/۸۹۴
سرمایه ساختاری	۰/۶۱۵	۰/۲۷۵	۰/۲۴	۲/۲۳۹	۰/۰۲۸
سرمایه ارتباطی	۰/۹۹۶	۰/۳۰۷	۰/۳۵	۳/۲۴۶	۰/۰۰۲

برای تعیین تاثیر هر یک از متغیرهای ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) به عنوان متغیرهای پیش‌بین و سبک تفکر به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چند گانه به روش ورود تحلیل

مشاهده شده در همه متغیرها به غیر از بعد p شدند. همانطور که در جدول شماره (۵) مشاهده می‌شود میزان سرمایه انسانی معنی‌دار است نتایج نشان می‌دهد که متغیر سرمایه ساختاری با کمترین میزان تاثیر با بتای (متغیر سبک تفکر را پیش بینی $BETA =$) و سرمایه ارتباطی با بیشترین میزان تاثیر با بتای $BETA = 0.24$ می‌کنند.

جدول (۶) خلاصه مدل رگرسیون بین ابعاد سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری معلمان

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۲۱

طبق نتایج جدول (۶) ضریب همبستگی بین ابعاد سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری معلمان برابر ۰/۴۹ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۲۴ است یعنی ۰/۲۴ تغییرات متغیر سبک تفکر معلمان توسط متغیر ابعاد سرمایه فکری تعیین می‌شود و بقیه ۰/۷۶ مربوط به متغیرهای دیگر می‌باشد.

جدول (۷) نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه تاثیر ابعاد سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری معلمان

مؤلفه‌ها	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد Beta	t	Sig.
	B	انحراف معیار			
مقدار ثابت	۸۳/۵۳۵	۱۴/۶۶۰		۵/۶۹۸	۰/۰۰۰
سرمایه انسانی	۰/۲۱۰	۰/۳۳۱	۰/۰۷	۰/۶۳۴	۰/۵۲۸
سرمایه ساختاری	۰/۵۰۳	۰/۲۱۴	۰/۲۶	۲/۳۵۵	۰/۰۲۱
سرمایه ارتباطی	۰/۸۱۳	۰/۲۳۹	۰/۳۷	۳/۴۰۵	۰/۰۰۱

برای تعیین تاثیر هر یک از متغیرهای ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی) به عنوان متغیرهای پیش‌بین و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چند گانه به روش ورود مشاهده شده در همه متغیرها به غیر از p تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۷) مشاهده می‌شود میزان بعد سرمایه انسانی معنی‌دار است نتایج نشان می‌دهد که متغیر سرمایه ساختاری با کمترین میزان تاثیر با بتای (متغیر کیفیت زندگی کاری را $BETA =$) و سرمایه ارتباطی با بیشترین میزان تاثیر با بتای $BETA = 0.26$ پیش بینی می‌کنند.

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
انراة كل آموزش و پرورش اسان هرگزگان
معاونت آموزش و پرورش شهرستان مهاباد - دانشگاه هرگزگان

اسفندماه ۱۳۹۰ - بندرعباس

بحث و نتیجه گیری:

با توجه به نقش محوری انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها و ایجاد فن آوری های پیشرفته و این که مهم-ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و نهایت کل جامعه، منابع انسانی می‌باشد، تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه-ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است و بدین سبب است که مسئولان سازمانها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند. یکی از شیوه های نوین انگیزش در راستای بالندگی منابع انسانی و غلبه بر ضعف کار گروهی و خودکنترلی، سرمایه فکری است. امروزه اکثر سازمانها با محیطی کاملاً پویا روبه‌رو هستند، همه سازمانها چه بزرگ و چه کوچک با توجه به تغییرات برق‌آسا در موقعیت‌های رقابتی و شرایط حاکم بر سازمانها منابع انسانی را سرلوحه برنامه‌های خویش قرار داده‌اند و از عوامل مهم موفقیت سازمانها پیشرفت سرمایه فکری و معنویت در محیط کار است (احمدیان و قربانی، ۱۳۹۲).

به نظر می‌رسد شناخت سبکهای تفکر (به عنوان الگو و روش ترجیحی فرد در استدلال، ارزیابی و قضاوت) و کاربرد آن در زندگی روزمره و در زمینه‌های متفاوت می‌تواند روشنگر باشد. هدف این مطالعه نیز بررسی تأثیر سرمایه فکری و سبک تفکر بر کیفیت زندگی کاری است. یکی از مباحث اساسی در نظریه سازمانی، سبک‌های تفکر است. بررسی سبک‌های تفکر از این نظر دارای اهمیت است که افراد از یک سو اجزا اصلی سازمان هر جامعه‌ای به شمار می‌روند و می‌توانند القا کننده و انتقال دهنده‌ی سبک تفکر خود در محیط باشند و از سوی دیگر نگرش فکری حاکم بر یک مجموعه، تحت تأثیر فلسفه فکری کارکنان آن است. با توجه به نقش محوری انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها و ایجاد فن‌آوری‌های پیشرفته و این که مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان‌ها و نهایت کل جامعه، منابع انسانی می‌باشد، تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه‌ای در بهبود و پرورش منابع انسانی آن نهفته است و بدین سبب است که مسئولان سازمانها با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی توجه خاصی را به پرورش کارکنان مبذول می‌دارند. یکی از شیوه های نوین انگیزش در راستای بالندگی منابع انسانی و غلبه بر ضعف کار گروهی و خودکنترلی، بالا بردن کیفیت زندگی کاری کارکنان است (امامی پور، ۱۳۸۲). طبق نتایجی که از تحلیل فرضیيات این تحقیق بدست آمد بین ابعاد سرمایه فکری (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی با بیشترین همبستگی) و سبک تفکر معلمان رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد و همچنین بین ابعاد سرمایه فکری به غیر از بعد سرمایه انسانی بقیه ابعاد با کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج فرضیات پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱. مدیریت مدارس باید با کمک متخصصان و تشریح اهداف سازمان انگیزه معلمان را برای توسعه و رشد ابعاد سرمایه فکری بالا ببرند.

۲. مدیران باید با گذاشتن کلاسهای هم اندیشی زمینه یکپارچگی و انسجام بین معلمان را فراهم کنند و به بالا بردن سرمایه فکری معلمان کمک کنند.

۳. با توجه به نتایج ابعاد دیگر سرمایه فکری از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد و بر توسعه سبکهای تفکر سازنده معلمان تأثیر مثبت معنی‌داری دارد که مدیران این آموزش و پرورش باید زمینه توسعه و پیشرفت رشد حرفه‌ای معلمان را با اجرایی کلاسهای ضمن خدمت و با تخصصی کردن مسیر پیشرفت معلمان باعث توسعه قابلیت‌های آنها شوند و در این زمینه از متخصصان خبره در این حوزه کمک بگیرند.

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
انراة كل آموزش و پرورش اسان خورگان
معاونت آموزش و پرورش خورستان مهاباد دانشگاه خورگان

اسفندماه ۱۳۰۰ - بندرعباس

منابع:

منابع فارسی:

- احمدیان، مجید و قربانی، رحیم (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه وزارت امور اقتصادی و دارایی، مجله اقتصادی، سال پنجم، شماره ۱۱، صص ۲۵-۴۰.
- امامی پور، سوزان (۱۳۸۲). بررسی تحولی سبکهای تفکر در دانش آموزان و رابطه آنها با خلاقیت و پیشرفت تحصیلی، فصلنامه نوآوریهای آموزشی، شماره ۳، سال دوم، شماره ۸۲، صص ۵۶-۳۵.
- امامی پور، سوزان و شمس اسفند آباد، حسن (۱۳۹۴). سبک های یادگیری و شناختی نظریه ها و آزمون ها، انتشارات سمت: تهران.
- پرداختچی، محسن و رحیمی، محمد حسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و اشتیاق شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان طی سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۳، صص ۴۱-۵۳.
- جلالیان، محمد و راسی، مریم (۱۳۹۴) حمایت اجتماعی، سبک های تفکر و سازگاری زناشویی در زنان متقاضی طلاق، فصلنامه علمی پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، ۱۵ (۹)، صص ۱۱۴-۱۵۰.
- چوبینه، علیرضا؛ دانشمندی، هادی؛ پرند، مریم؛ قبادی، رضوان؛ حقایق، عبدالله و زارع دریسی، فروغ (۱۳۹۴). بررسی کیفیت زندگی کاری و تعیین عوامل موثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز، فصلنامه انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران، سال اول، شماره ۲، صص ۵۶-۶۱.
- مجید (۱۳۹۰). افزایش سرمایه فکری در سازمان: بررسی نقش یادگیری سازمانی، مجله حسنی، رضا و رمضان، بهبود مدیریت، سال پنجم، شماره ۱، صص ۲۵-۳۹.
- خدیوی، اسداله (۱۳۸۶). درآمدی بر رفتار سازمانی در سازمانهای هزاره سوم، تبریز، انتشارات شایسته، چاپ اول.
- رضوی، عبدالحمید و شیرینی، احمد علی (۱۳۸۴). بررسی تطبیقی رابطه بین سبک های تفکر دختران و پسران دبیرستانی با پیشرفت تحصیلی آنان. فصلنامه نوآوری های آموزشی. سال چهارم، شماره ۱۲، صص ۱۰۶-۸۶.
- زارعی، حیدرعلی؛ میرهاشمی، مالک و پاشا شریفی، حسن (۱۳۹۱). ارتباط سبک های تفکر با سازگاری تحصیلی در دانشجویان پرستاری، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/خرداد، سال سوم، شماره ۱۴، صص ۱۶۰-۱۶۶.
- ستایش، محمدحسین و کاظم نژاد، مصطفی (۱۳۸۸). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه پیشرفت های حسابداری، سال یکم، شماره ۳، صص ۹۴-۶۹.
- سلمانی، داود (۱۳۹۴). کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- شکری، امید؛ کدیور، پروین و فرزاد و محمدی (۱۳۸۵). نقش رگه های شخصیت و سبکهای تفکر بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان: ارائه مدل‌های علی، فصلنامه روانشناسی ایران، سال دوم، شماره ۷، صص ۲۱۹-۲۳۵.

- شهبازی، بهزاد؛ واعظی، مطفالدين و ثنایی پور، هادی (۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان، مجله مدیریت دولتی، شماره ۳، صص ۸۴-۶۹.
- صداقت، مریم؛ پور کریمی، جواد و محمدی، راحله (۱۳۹۳). رابطه‌ی ارتباطات بین فردی و سبکهای تفکر مدیران: مطالعه موردی جهاد دانشگاهی، مجله فرهنگ در دانشگاه اسلامی سال چهارم، شماره دوم، صص ۲۹۶-۲۸۱.
- غلامی، علیرضا (۱۳۸۸). عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هشتم، شماره ۲۴، صص ۱۰۰-۸۰.
- فرنیاء، محمد و شجاعی، یاسر (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری مدیران با بهره‌وری آنان در مدارس شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۸۸، ماهنامه‌ی علوم تربیتی، صص ۱۸۴-۱۶۱.
- مهدی زاده اشرفی، علی و ایلکا، حسین‌عل (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروز کوه براساس مدل والتون. (پژوهشگر) فصلنامه مدیریت، سال چهارم، شماره ۲۰، صص ۸-۱.
- میر سپاسی، ناصر (۱۳۸۹). تاثیر متقابل بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری، مجله اقتصاد و مدیریت، سال سوم، شماره ۱۵، صص ۱۳۸-۱۴۵.
- (۱۳۸۹). رابطه سبک‌های تفکر و انعطاف‌پذیری کنشی با اختلال در سلامت نادری، فرح و صفوی، سیده آسیه روانی و ارتباطی زنان آسیب دیده شهر اهواز، یافته‌های نو در روانشناسی، صص ۱۲۸-۱۱۳.

منابع خارجی:

- Bernardo, A. B., Zhang, L. F., & Calueng, C. M. (۲۰۱۴). *Thinking styles and academic achievement among Filipino student*. The Journal of Genetic Psychology, ۱۶۳, ۱۴۹-۱۶۳.
- Chang, W, Hsieh, J, (۲۰۱۷), "The dynamics of intellectual capital in organizational development" African Journal of Business Management Vol. ۵(۶), pp. ۲۳۴۵-۲۳۵۵, ۱۸ March ۲۰۱۱
- Channg, S. U, & Lee, M. (۲۰۱۳). *Relationship between personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment: An empirical study*. The Business Review, Cambridge. ۶ (۱): ۱۲۲-۱۳۰
- Dalal, R. S., Sims, C. S., & Spencer, S. (۲۰۱۳). *The structure of discretionary behavior at work*. In D. E. Rupp (Chair), *New Frontiers in job satisfaction, job performance, and their linkages. Symposium conducted at the 14th Annual Meeting of the society for Industrial and Organizational Psychology*, Orlando, Florida. ۶ (۷): ۸۰-۱۴۰.
- Fisher, C. D., & Gitelson, R. (۲۰۱۴). *A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity*. Journal of Applied Psychology, ۶۸, ۳۲۰-۳۳۳.
- Gerigorenko, E. L., & Sternberg, R. J. (۲۰۱۵) *Style of thinking abilities and academic performance*. Exceptional children PP. ۶۳, ۲۹۵-۳۱۲.
- Maditinos, D, Chatzoudes, D, Tsairidis, Ch, Theriou, T, (۲۰۱۶) "The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance", Journal of Intellectual Capital Vol. ۱۲ No. ۱, ۰۱۱ pp. ۱۳۲-۱۵۱.
- Sternberg, R. J, & Wagner, R. K. (۱۹۹۲). *Thinking styles Inventory* (Unpublished test, Yale University).
- valton, R. (۲۰۱۶). *Competitive Intelligence at Small Enterprises*, SAM Advanced Management Journal, Vol. ۷۱ Issue ۴, p۲۴.
- Zheng, W. (۲۰۱۰). *Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management*, Journal of Business Research, , Vol ۶۳, p۷۶۴