



**The Impact of Organizational Wisdom on Social capital with the  
Mediating Role of Teachers' Knowledge Management  
(Case Study: First Secondary School in Tehran)**

**Mehdi Pharafkandeh Haghghi** ✉

**Abstract**

**Background and Purpose:** This research was conducted with the aim of investigating the impact of organizational wisdom on social capital with regard to the mediating role of knowledge management of first secondary school teachers in Tehran. **Method:** The research method was descriptive-correlational in terms of the applied purpose, in terms of the data collection method. The statistical population of the present study included all the teachers of the first secondary level in Tehran, whose number was equal to 8873 people. The sample size was estimated using Morgan's table and based on multi-stage cluster sampling, 368 teachers. The data was collected in two library and field sections. In the field part, three standard questionnaires were used: Schmidt et al.'s (2012), Nahapit and Ghoshal's (1998) social capital, and Lawson's (2003) knowledge management. To measure validity, face, and content and construct validity were used, which showed the validity of the instrument. Data analysis was done in two parts: descriptive and inferential (structural equation modeling). **Results:** The results of the research showed that according to the mediating role of knowledge management, organizational wisdom has an effect on the social capital of first secondary school teachers in Tehran ( $P < 0.001$ ). **Conclusion:** The implicit findings of the research also showed that organizational wisdom has an effect on social capital; Organizational wisdom has an effect on teachers' knowledge management, and in addition, knowledge management has an effect on the social capital of first secondary school teachers in Tehran.

**Received:** 12.06.2021  
**Revision:** 01.07.2021  
**Acceptance:** 09.07.2021

**Keywords:**

*organizational wisdom,  
moral sensitivity, social  
capital, knowledge  
management*

**How to cite this article:**

Pharafkandeh Haghghi, M.  
The Impact of Organizational  
Wisdom on Social capital  
with the Mediating Role of  
Teachers' Knowledge  
Management (Case Study:  
First Secondary School in  
Tehran). *Bi-Quarterly  
Journal of studies and  
psychological news in  
adolescents and youth*, 2021,  
2(1): 171-182

**Article type**  
Original research

**1. Mehdi Pharafkandeh Haghghi**, M.A of Management, Islamic Azad University, Tehran, Iran

✉ Correspondence related to this article should be addressed to, **Mehdi Pharafkandeh Haghghi** M.A of Management, Islamic Azad University, Tehran, Iran

**Email:** mph481@gmail.com

## تأثیر خرد سازمانی بر سرمایه اجتماعی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش دبیران (مورد مطالعه: مقطع متوسطه اول شهر تهران)

✉ مهدی پرافکنده حقیقی

### چکیده

**زمینه و هدف:** این پژوهش با هدف بررسی تأثیر خرد سازمانی بر سرمایه اجتماعی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش دبیران مقطع متوسطه اول شهر تهران انجام شد. **روش پژوهش:** پژوهش حاضر برحسب هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه دبیران مقطع متوسطه اول شهر تهران بود که تعداد آن‌ها برابر با ۸۸۷۳ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و بر اساس نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای، ۳۶۸ نفر معلم برآورد شد. داده‌ها در دو بخش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شد. در بخش میدانی با استفاده از سه پرسشنامه استاندارد خرد سازمانی اشمیت و همکاران (۲۰۱۲)، سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و مدیریت دانش لائوسون (۲۰۰۳) استفاده شد؛ تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) انجام پذیرفت. **یافته‌ها:** نتایج حاصل از پژوهش نشان دادند که با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش، خرد سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد ( $P < 0/001$ ). **نتیجه‌گیری:** یافته‌های ضمنی پژوهش نیز نشان داد که خرد سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد؛ خرد سازمانی بر مدیریت دانش دبیران تأثیر دارد و علاوه بر این، مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی دبیران مقطع متوسطه اول شهر تهران تأثیر دارد.

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۲۲

اصلاح مقاله: ۱۴۰۰/۰۴/۱۰

پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۴/۱۸

واژه‌های کلیدی:

خرد سازمانی، حساسیت اخلاقی، سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش

نحوه ارجاع دهی به مقاله:

پرافکنده حقیقی، م. (۱۴۰۰). تأثیر خرد سازمانی بر سرمایه اجتماعی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش دبیران (مورد مطالعه: مقطع متوسطه اول شهر تهران)، دوفصلنامه مطالعات و تازه‌های روان‌شناختی نوجوان و جوان، ۱۲(۱): ۱۸۲-۱۷۱

نوع مقاله:

پژوهشی اصیل

۱. مهدی پرافکنده حقیقی، کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

✉ مکاتبات مربوط به این مقاله باید خطاب به مهدی پرافکنده حقیقی، کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران می‌باشد.

پست الکترونیکی: mph481@gmail.com

## مقدمه

سرمایه اجتماعی<sup>۱</sup> یکی از مفاهیمی است که در دو دهه اخیر مورد توجه جامعه‌شناسان و دانشمندان علوم انسانی قرار گرفته است. عمده دلیل افزایش توجه به سرمایه اجتماعی اثرات گوناگون اقتصادی، اجتماعی و سیاسی آن می‌باشد. زیرا سرمایه اجتماعی به عنوان انباشتی از روابط و پیوندها میان افراد یک گروه یا جامعه می‌تواند بر رفتارهای آنان تأثیر بسزایی داشته باشد (مورینگانی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین سرمایه اجتماعی، موضوعی بین رشته‌ای است که تسهیل‌کننده ارتباطات انسانی است. نقش سرمایه اجتماعی در ارتباطات انسان‌ها به مثابه چسب اجتماعی است که حلقه‌ی وصل این گونه ارتباطات را محکم‌تر نگه می‌دارد. سرمایه اجتماعی همچون مفاهیم سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی به ویژگی‌های سازمان‌های اجتماعی از قبیل شبکه‌ها، هنجارها، مشارکت اجتماعی و اعتماد اجتماعی اشاره دارد که همکاری و هماهنگی برای کسب سود متقابل را تسهیل می‌کنند (دی ویلیرز، توره و بوتس<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲).

از طرفی، به علت توجه سازمان‌ها به سرمایه اجتماعی در سالیان اخیر، منجر به اهمیت سازمان بر مبنای دانش و رشد اقتصاد شبکه‌ای شده است. ایده توجه به سرمایه اجتماعی در افراد سازمانها، همان‌طور که پروساک و کوهن<sup>۴</sup> (۲۰۰۱)، مطرح می‌کنند، نسبتاً جدید است. با وجود این، طبق نظر آدلر و کان با فرض دوران طفولیت کاربرد سرمایه اجتماعی در زندگی سازمانی، تحقیقات نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی می‌تواند از دانش ذهنی افراد حمایت کند (شیروانی ناغانی و همکاران، ۱۴۰۰). در پژوهش حاضر از مدل سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال<sup>۵</sup> (۱۹۹۸)، استفاده شد. ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق، و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آنها سرمایه

اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارائی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آنها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. هم‌چنین پروساک و کوهن (۲۰۰۱)، سرمایه اجتماعی را به عنوان موجودی که روابط فعال میان افراد، اعتماد، شناخت متقابل، ارزشها و رفتارهای مشترک که اعضای شبکه‌ها و اجتماعات انسانی را به هم پیوند می‌دهد و همکاری را امکان‌پذیر می‌سازد، تعریف می‌کنند. آنان به سرمایه اجتماعی به عنوان کانونی برای حفظ و توسعه سازمانی نگاه می‌کنند و معتقدند که سرمایه اجتماعی بازده اقتصادی دارد و بدون آن سازمان‌ها نمی‌توانند به درستی کار کنند. اما عوامل مختلفی در ایجاد و ارتقای سرمایه اجتماعی افراد موثر هستند. یکی از مهمترین این عوامل، عامل خرد سازمانی است (تالماژ و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷). پولزین و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۸)، نیز این موضوع را تایید کرده و عنوان می‌کنند که خرد در تئوری‌های سرمایه اجتماعی جای دارد. به عقیده وایل<sup>۸</sup> (۲۰۰۷)، خرد سازمانی<sup>۹</sup> حالتی است که در آن، گروه، واحد اصلی اقدام شجاعانه و خردمندانه در امور سازمانی است. خرد سازمانی، سطحی است که در آن سازمان‌ها می‌توانند یاد بگیرند که چگونه تفکر سازنده و گروهی را تقویت کنند؛ هم‌چنین خرد شامل هفت بعد است: تعمق، گشادگی، میل به تعامل، عمل، حساسیت اخلاقی، تحمل تناقض و تجربه (اشمیت<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). خرد سازمانی از دیدگاه بروان<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۲)، دارای ۶ بعد کلی شامل خودشناسی، درک دیگران، قضاوت، دانش زندگی، مهارت‌های زندگی و تمایل به یادگیری است که تعاریفی مختصر از آن در ذیل آورده شده است:

درک دیگران: درک عمیق از طیف گسترده‌ای از افراد در محتواهای مختلف فردی، گروهی و سیستمی. توانایی درگیر شدن آن‌ها، قابلیت درک آن‌ها، توجه اصلی در یادگیری در مورد آن‌ها و تمایل به کمک آن‌ها؛ قضاوت:

7 Polzin, et al  
8 Weil  
9 Organizational Wisdom  
10 Schmit  
11 Brown

1 Social Capital  
2 Muringani  
3 de Villiers, C., La Torre, M., & Botes, V  
4 Prusak, L., & Cohen  
5 Nahapiet & Ghoshal  
6 Talmage, et al

مدیریت دانش آن است که این موانع را شناسایی و رفع نماید (گلوکر، لازگا و هامر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷). تعاریفی مختصر از ابعاد مدیریت دانش عبارتند از: خلق دانش<sup>۶</sup>؛ رفتارهای مربوط به ورود دانش جدید به سیستم انسانی یا اجتماعی است که دامنه وسیعی را در بر دارد، نظیر: کشف، کسب، فراخوانی، توسعه، که پیوندی نزدیک با رفتاری که نوآوری خوانده می‌شود، دارد؛ حفظ دانش<sup>۷</sup>: تمامی فعالیت‌هایی است که منجر به بقا و نگهداری دانش بعد از ورود آن به سیستم می‌شود. فعالیت حفظ، شامل رفتارهای متنوعی است، مانند: فعالیت‌های مربوط به اعتبار دانش، به روز کردن آن و... انتقال دانش<sup>۸</sup>: شامل رفتارهای بسیار متنوعی است مانند: ارتباط، ترجمه، تفسیر، پالایش و ارائه دانش؛ کاربرد دانش<sup>۹</sup>: استفاده از دانش موجود برای تصمیم‌گیری‌ها، عملکردها و رسیدن به هدف‌هاست (نیومن و کنراد<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۰). خرد سازمانی در واقع به سازمان‌ها کمک می‌کند تا دانش تولید شده در فرایند مدیریت دانش را به یک قدرت بالقوه برای رسیدن به بهره‌وری بالا در سازمان تبدیل کنند. هم‌چنین، خرد سازمانی به معلمان کمک می‌کند تا منافع فردی خود را در خصوص منافع سازمانی تغییر دهند و این همان اقدامی است که مدیریت دانش با تسهیم دانش در بین معلمان انجام می‌دهد (شوقی، زمانی مقدم و جعفری، ۱۳۹۶). همین امر موجب بروز رفتارهای متنوع معلمان مانند پذیرش و به عهده گرفتن وظایف و مسئولیت‌های اضافی، پیروی از مقررات و رویه‌های مدارس، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی و تحمل نارضایتی و مشکلات در محل کار می‌شود. همین‌طور، یکی از اهداف مهم سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های آموزشی از جمله مدارس، تولید، تسهیم و انتقال دانش است و این مهم توسط معلمان آن انجام می‌پذیرد؛ در واقع خرد سازمانی همان به کارگیری دانش برای حل مسائل است. خرد سازمانی در مدارس موجب فرایندهای ادراک، ذخیره‌سازی، یادگیری، ارتباطات و در

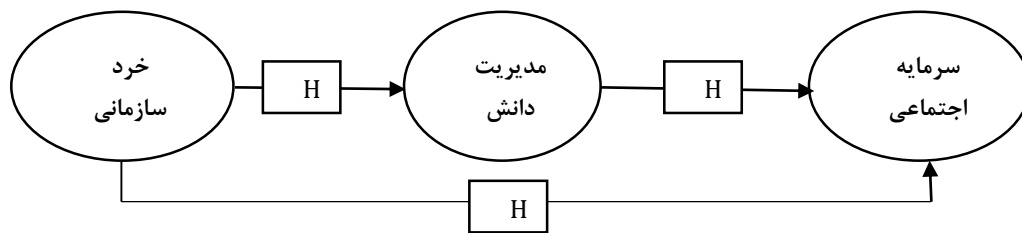
توانایی جذب، یکپارچگی و پذیرش اطلاعات زندگی فرد؛ دانش زندگی: ادراک متداول فرد، روشنفکر بودن و درک واقعیت‌های زندگی؛ مهارت‌های زندگی: تخصص در تعادل بین نقش‌های چندگانه، اداری امور روزانه، پیشبینی مشکلات، غلبه کردن بر موانع، داشتن ابزارهای عملی و استراتژی‌های برخورد با محتوای چندگانه زندگی؛ تمایل به یادگیری: اعتماد به آنچه فرد می‌داند و باور به اینکه او به‌سادگی هر چیزی را نمی‌داند و علاقه به یادگیری. هم‌چنین در مقیاس سازمانی، خرد سازمانی ظرفیت عملی-کردن مناسب‌ترین رفتارها در سازمان با توجه به دانسته‌ها و دغدغه‌های درست سهامداران مختلفش است (رولی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶)؛ بنابراین خرد تأثیر چشمگیری بر موفقیت در سطح مختلف فردی، سازمانی و اجتماعی دارد. رولی (۲۰۰۶) معتقد است که مطالعه خرد نتایج فعالیت‌های مدیریت دانش را بهبود می‌بخشد. در نهایت می‌توان گفت سطوح بالاتر خرد سازمانی با سطوح بالاتر ارزش‌آفرینی همراه است (رضاییان و همکاران، ۱۳۹۸).

از طرف دیگر، امروزه دانش به عنوان منبعی ارزشمند و استراتژیک و نیز یک دارایی مطرح است. هم‌زمان با رشد ایده دانش به عنوان منبع استراتژیک در قرن ۲۱، دانش به مثابه یک مزیت رقابتی مهم در سازمان‌های پیشرو، مورد توجه جدی قرار گرفته است. از این رو بسیاری از دانشمندان علم مدیریت و سازمان تلاش‌هایی را برای نظام‌مند کردن استفاده از دانش در سازمان از راه ایجاد باب جدیدی در مدیریت با عنوان «مدیریت دانش<sup>۲</sup>» آغاز کرده اند (عمران<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). گوردون<sup>۴</sup> (۱۹۹۸)، مدیریت دانش را فرایندی شامل خلق دانش، ارزشیابی دانش، ارائه دانش، توزیع دانش و کاربرد دانش می‌داند و معتقد است سازمان‌ها برای تبدیل دانش به یک کالای سرمایه‌ای، باید در جهت ایجاد تعادل میان فعالیت‌های مدیریت دانش بکوشند، ولی موانع متعددی بر سر راه خلق و به‌کارگیری دانش در سازمان‌ها وجود دارد. وظیفه

6. Knowledge Creation
7. Knowledge Storage
8. Knowledge Transfer
9. Knowledge Application
10. Newman & Conrad

- 1 Rowley
- 2 Knowledge Management
- 3 Imran
- 4 Gordon
- 5 Glückler, Lazega & Hammer

نیازهای توسعه مدارس است را محقق کند. معلمان خردمند در مدارس با نگرش مثبت نسبت به مدرسه و دانش آموزان و همکاران خود، هم‌چنین با ایجاد فرایندهای مدیریت دانش مناسب نه تنها سرمایه اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده و موجب ارتقای آن می‌شوند بلکه رضایت شغلی خود و حس رضایت و پویایی سایر عوامل مدارس را نیز فراهم می‌آورند. از اینرو در پژوهش حاضر با قصد برطرف نمودن خلأهای پژوهشی به دنبال پاسخگویی به این مسئله هستیم که «خرد سازمانی بر سرمایه اجتماعی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش دبیران مقطع متوسطه اول شهر تهران چه تأثیری دارد؟». مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (اشمیت و همکاران، ۲۰۱۲؛ ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸؛ لاسون، ۲۰۰۳)

معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL-۷.80 استفاده شد.

### ابزارهای پژوهش

در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. سؤالات تخصصی این بخش شامل سؤالات مربوط به خرد سازمانی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش است. به‌طوری که ۲۹ سوال برای سنجش خرد سازمانی، ۲۲ گویه برای سنجش سرمایه اجتماعی و ۲۴ سوال برای سنجش مدیریت دانش در نظر گرفته شده است و تمامی سؤالات از طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تبعیت نموده که از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) طراحی شده‌اند. سؤالات مربوط به خرد سازمانی با استفاده از پرسشنامه استاندارد اشمیت و همکاران (۲۰۱۲)، سؤالات مربوط به سرمایه اجتماعی با استفاده از پرسشنامه استاندارد ناهایت و

### روش پژوهش

روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. علاوه بر این، به دلیل استفاده از پرسشنامه، تحقیق حاضر از نوع کمی به شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه دبیران مقطع متوسطه اول شهر تهران که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ مشغول به فعالیت بودند، به تعداد ۸۸۷۳ نفر تشکیل می‌داد و از این میان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، نمونه‌ای به اندازه ۳۶۸ نفر انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت. تحلیل داده‌ها در دو قسمت توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در بخش اول، اطلاعات جمعیت شناختی و آمار توصیفی متغیرها ارائه شد. سپس در بخش بعدی، برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی

گوشال (۱۹۹۸) و سوالات مربوط به مدیریت دانش با استفاده از پرسشنامه استاندارد لاوسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، طراحی شده است. جدول زیر نشان دهنده این است که سوالات پرسشنامه، تبیین کننده کدام متغیرها می باشد.

جدول ۱. اطلاعات مربوط به متغیرها، مولفه ها، نویسنده و شماره سوالات پرسشنامه			
متغیر	مولفه	نویسنده	تعداد سوالات
خرد سازمانی	تعمق	اشمیت و همکاران (۲۰۱۲)	۳-۱
	گشادگی		۷-۴
	میل به تعامل		۱۳-۸
	عمل		۱۸-۱۴
	حساسیت اخلاقی		۲۱-۱۹
	تناقض		۲۵-۲۲
	تجربه		۲۹-۲۶
سرمایه اجتماعی	شناختی	ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)	۸-۱
	رابطه‌ای		۱۵-۹
	ساختاری		۲۲-۱۶
مدیریت دانش	دانش آفرینی	لاوسون (۲۰۰۳)	۴-۱
	جذب دانش		۸-۵
	سازمان‌دهی دانش		۱۲-۹
	ذخیره دانش		۱۶-۱۳
	انتشار دانش		۲۰-۱۷
	کاربرد دانش		۲۴-۲۱

یک از سوال‌ها بالاتر از ۰,۷۹ بود؛ هم‌چنین با توجه به این که مقدار CVR برای همه سوال‌ها بالای ۰,۶۲ به دست آمد هیچ سوالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰,۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰,۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده<sup>۵</sup> (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰,۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرایی سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی

روایی: به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری<sup>۲</sup>، محتوایی<sup>۳</sup> و سازه<sup>۴</sup> استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی (مدیران و مسئولین مدارس مقطع متوسطه شهر تهران) مورد بررسی قرار گرفت. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVR و CVI و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه شونده، خبرگان دانشگاهی، چند نفر از آزمودنی‌ها و .. محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سوال‌های پرسشنامه‌ها از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر

4 Construct Validity  
5 Average Variance Extracted

1 Lawson  
2 Faced Validity  
3 Content Validity

بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰,۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود؛ بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود.

پایایی: در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی<sup>۲</sup> محاسبه شد. مقادیر این دو ضریب برای همه سازه‌های پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. ضرایب پایایی و روایی ذکر شده در جدول ۲ زیر قابل مشاهده است.

واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از ماژولی که در نرم افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) و آزمون بار عرضی<sup>۱</sup> (این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده‌پذیر توسط ماژولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ هم‌چنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده‌پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر

جدول ۲. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

بعد	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	۱	۲	۳
۱. خرد سازمانی	۰,۸۰۵	۰,۸۷۹	۰,۵۲	۰,۳۴	۰,۱۵	۰,۴۳	۰,۴۵	۰,۷۸
۲. سرمایه اجتماعی	۰,۷۳۶	۰,۸۰۱	۰,۶۱	۰,۴۵۶	۰,۳۲۰	۰,۷۸	-----	-----
۳. مدیریت دانش	۰,۸۳۸	۰,۸۸۹	۰,۵۸	۰,۱۶۹	۰,۰۱۲	۰,۵۳	۰,۷۶	-----

در این بخش به تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم-افزارهای ۲۱-Spss و ۷۸.۸۰-LI SREL و در دو حوزه تجزیه و تحلیل (توصیفی و استنباطی) و تفسیر نتایج پرداخته می‌شود. در جدول زیر به توصیف اطلاعات جمعیت شناختی و همین‌طور توصیف متغیرهای پژوهش از منظر شاخص‌های گرایش به مرکز، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع پرداخته می‌شود:

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی ابعاد مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰,۷ است و همچنین  $AVE > 0.5$  است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا  $CR > 0.7$ ؛  $CR > AVE$ ؛  $AVE > 0.5$  و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا  $MSV < AVE$  و  $ASV < AVE$ .

#### یافته‌ها

جدول ۳. اطلاعات جمعیت شناختی و متغیرهای پژوهش

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۷۹	۴۹	کمتر از ۱۰ سال	۳۳	۹
	زن	۱۸۹	۵۱	۱۱ تا ۱۵ سال	۹۲	۲۵
سطح	لیسانس و پایین‌تر	۲۱۳	۵۸	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۵۵	۴۲

3 - Maximum Shared Squared Variance (MSV)

4 - Average Shared Squared Variance (ASV)

1 Cross Loadings

2 - Composite Reliability (CR)

۲۴	۸۸	۲۰ سال به بالا					
۱۸	۶۶	کمتر از ۳۰	۴۲	۱۵۵	فوق لیسانس و بالاتر		
۴۱	۱۵۱	۳۱ تا ۴۰	آماره	آماره	انحراف	میانگین	متغیر
			کشیدگی	چولگی	معیار		
۳۴	۱۲۵	۴۱ تا ۵۰	-۰,۱۳	۰,۰۹	۰,۷۲	۳,۲۷	سرمایه
							اجتماعی
۷	۲۶	بیشتر از ۵۰	-۰,۰۸	۰,۱۱	۰,۷۹	۳,۱۲	مدیریت
							دانش
			۰,۳۴	۰,۰۲	۰,۷۳	۳,۱۸	خرد
							سازمانی

مثبت یا منفی نیست. در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که شکل توزیع داده‌ها برای تمام مؤلفه‌ها نرمال هست و می‌توان پس از بررسی عادی یا نرمال بودن کشیدگی و یا چولگی توزیع داده‌ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود تا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل گردد.

در این بخش فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون مناسب مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرد. در ادامه قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار می‌گیرد. پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها، همبستگی بین متغیرهای سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش و خرد سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفت. بنابراین، از آزمون همبستگی استفاده کرده و نتایج آن را در ماتریس زیر آورده‌ایم.

یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی (ویژگی‌های شرکت‌کنندگان) که در جدول فوق قابل مشاهده است، نشان داد، بیشترین درصد افراد مورد مطالعه زن (۵۱ درصد)؛ سطح تحصیلات بیشتر افراد شرکت‌کننده لیسانس و پایین‌تر (۵۸ درصد)؛ بیشترین رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال (۴۱ درصد)؛ بیشترین سابقه کاری مربوط به ۱۶ تا ۲۰ سال (۴۲ درصد) بود. میانگین و انحراف استاندارد همه مؤلفه‌ها آورده شد؛ همچنین یافته‌های حاصل از جدول قبل نشان داد، آماره کشیدگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۵، ۵- هست؛ یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و شکل توزیع خیلی تخت یا بلند نیست؛ همین‌طور آماره چولگی در تمامی مؤلفه‌ها بین ۳، ۳- و حتی بین ۲، ۲- قرار دارد، یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و می‌توان گفت شکل توزیع دارای چولگی

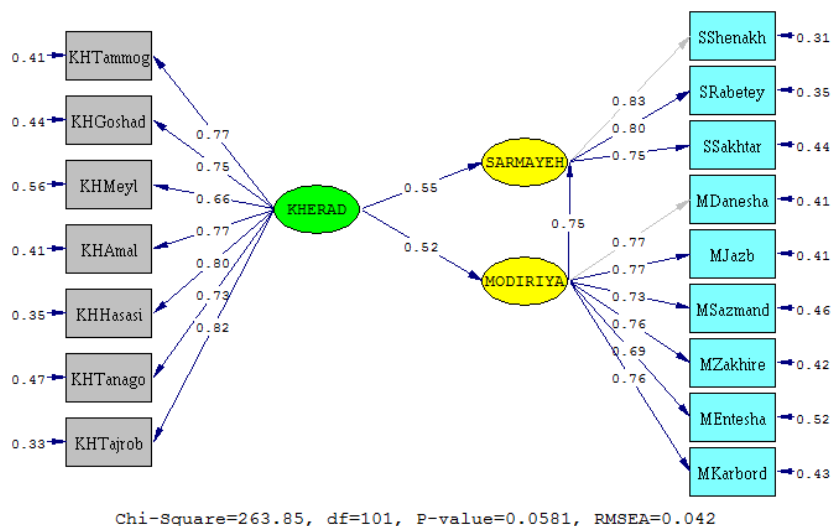
جدول ۴. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	سرمایه اجتماعی	مدیریت دانش	خرد سازمانی
سرمایه اجتماعی	همبستگی سطح معناداری	۱	
مدیریت دانش	همبستگی سطح معناداری	۰,۸۵۴** ۰,۰۰۰	۱
خرد سازمانی	همبستگی سطح معناداری	۰,۸۸۴** ۰,۰۰۰	۰,۸۷۳** ۰,۰۰۰



گرفته است. تحلیل عاملی تأییدی یکی از قدیمی‌ترین روش‌های آماری است که برای بررسی ارتباط بین متغیرهای مکنون و متغیرهای مشاهده شده (سوالات) به کار برده می‌شود و بیانگر مدل اندازه‌گیری است (بیرن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴). پس از آزمون مدل‌های اندازه‌گیری اکنون لازم است تا مدل ساختاری که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل ساختاری می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. در شکل زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد به منظور تأثیر خرد سازمانی بر سرمایه اجتماعی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش آورده شده است:

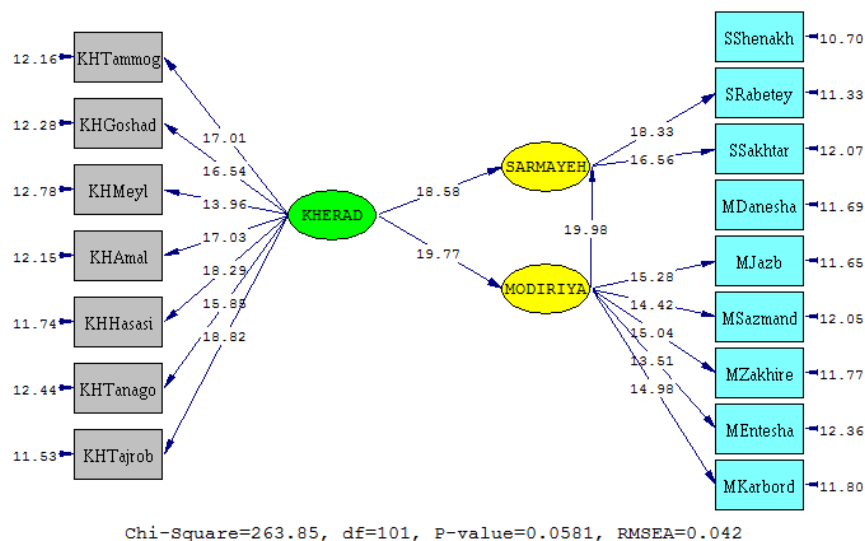
همان‌طور که از ماتریس فوق مشخص است، علامت \* نشان‌دهنده وجود همبستگی بین متغیرهای پژوهش در سطح ۰,۰۱ را نشان می‌دهد. یعنی، بین سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش و خرد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل‌های مفهومی پژوهش لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیر مستقل (خرد سازمانی)، متغیر میانجی (مدیریت دانش) و متغیر وابسته (سرمایه اجتماعی) اطمینان حاصل شود. لذا در ادامه مدل‌های اندازه‌گیری این سه بعد آورده می‌شود که این کار توسط تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم صورت



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

۲,۵۸ - کوچک‌تر است. با توجه به مقادیر به دست آمده در شکل ۳ به بررسی فرضیات پژوهش می‌پردازیم. در جدول زیر نتایج حاصل از آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.

در شکل زیر مدل پژوهش در حالت ضرایب معناداری آورده شده است که تمامی ضرایب به دست آمده معنادار هست؛ زیرا مقدار آزمون معناداری تک‌تک مسیرها از عدد ۲,۵۸ بزرگ‌تر و از عدد



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

جدول ۵. نتایج آزمون مدل پژوهش

بررسی فرضیه‌ها	ضرایب استاندارد شده	t-value	پذیرش / رد فرضیه‌ها
تأثیر خرد سازمانی بر سرمایه اجتماعی	۰,۵۵	۱۸,۵۸	پذیرش
تأثیر خرد سازمانی بر مدیریت دانش	۰,۵۲	۱۹,۷۷	پذیرش
تأثیر مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی	۰,۷۵	۱۹,۹۸	پذیرش

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول زیر قابل مشاهده است:

بر اساس جدول بالا می‌توان نوع و میزان اثر هریک از متغیرهای پژوهش را در دبیران مقطع متوسطه اول شهر تهران مشاهده کرد که بر این اساس کلیه فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند.

جدول ۶. تفکیک اثرات، مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل پژوهش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	اثر	
		مستقیم	غیرمستقیم
مدیریت دانش	خرد سازمانی	۰,۵۲	-
سرمایه اجتماعی	مدیریت دانش	۰,۷۵	-
سرمایه اجتماعی	خرد سازمانی	۰,۵۵	۰,۵۲ * ۰,۷۵ = ۰,۳۹
		کل	
		۰,۵۲	
		۰,۷۵	
		۰,۹۴	

همانطور که در جدول قابل مشاهده است، تأثیر خرد سازمانی بر سرمایه اجتماعی از طریق مدیریت دانش به میزان ۰,۹۴ است. آنچه از محاسبات انجام شده می‌توان نتیجه گرفت آن است که هرچند مدل تدوین شده باعث شده است که تا حد زیادی از مقدار کای اسکور مدل استقلال فاصله بگیرد اما به دلیل معنادار شدن مقدار کای دو مدل ( $P = ۰,۰۵۸۱$ ) می‌توان نتیجه گرفت که مدل قابل قبول تلقی می‌شود. حال که شاخص‌ها برآزش

شده است که تا حد زیادی از مقدار کای اسکور مدل استقلال فاصله بگیرد اما به دلیل معنادار شدن مقدار کای دو مدل ( $P = ۰,۰۵۸۱$ ) می‌توان نتیجه گرفت که مدل قابل قبول تلقی می‌شود. حال که شاخص‌ها برآزش

جزئی در مورد رابطه‌های جزئی مدل قضاوت می‌کنند. شاخص‌های جزئی برازش (نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری آن‌ها) نشان می‌دهند که همه بارهای عاملی دارای معنا دارند. نتایج این تحلیل‌ها در جدول ۷ نشان داده شده است.

خوبی را از داده‌ها نسبت به مدل نشان می‌دهد نوبت به سنجش شاخص‌های جزئی برازش می‌رسد. تفاوت شاخص‌های برازش با شاخص‌های سه‌گانه برازش کلی در این است که شاخص‌های برازش کلی در مورد مناسب بودن کل مدل و نه اجزا آن قضاوت می‌کنند و شاخص‌های

جدول ۷. نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای برازش مدل مفهومی پژوهش			
شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای اسکور	$\chi^2$	۲۶۳,۸۵	-
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰,۹۷	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
نیکویی برازش	GFI	۰,۸۳	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰,۹۷	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰,۰۴۲	کمتر از ۸ درصد
کای اسکور بهنجار شده	CMIN/df	۲,۶۱	بین ۱ تا ۵
نیکویی برازش تعدیل یافته	AGFI	۰,۸۱	بزرگ‌تر از ۸۰ درصد
شاخص نرم شده برازندگی	NFI	۰,۹۶	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد

بر سرمایه اجتماعی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش دبیران تاثیر معناداری دارد؛ در نتیجه پژوهش‌های این پژوهشگران، تائیدی بر یافته‌ی فرضیه حاضر می‌باشند.

یافته اول نشان داد خرد سازمانی بر سرمایه اجتماعی در دبیران مقطع متوسطه اول شهر تهران تاثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی خرد سازمانی پدیده‌ای است که نه تنها موجب مسئولیت‌پذیری بیشتر دبیران می‌شود و تعهد آنان را بهبود می‌بخشد، بلکه موجب می‌شود تا اعضای مدارس و سازمان تصمیمات درستی را اتخاذ کنند و حس اعتماد به یکدیگر و رضایت شغلی را تقویت می‌کند. همچنین، خرد سازمانی برای ایجاد انسجام بین دبیران و تشکیل تیم‌های کاری موثر بوده و باعث بهبود تفکر انتقادی و مشارکت هر چه بیشتر دبیران در تصمیمات سازمانی می‌شود و این خود زمینه‌ای برای بهبود سرمایه اجتماعی را فراهم می‌آورد. یافته دوم نشان داد خرد سازمانی بر مدیریت دانش دبیران مقطع متوسطه اول شهر تهران تاثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی بخش مهمی از اطلاعات درون سازمانها همواره

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با موضوع بررسی تاثیر خرد سازمانی بر سرمایه اجتماعی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش دبیران مقطع متوسطه اول شهر تهران صورت گرفت. پس از تجزیه و تحلیل و بررسی داده‌های آماری بدست آمده با استفاده از نرم‌افزارهای Spss-21 و LISREL-8.80، یافته‌های بدست آمده نشان داد که به طور کلی خرد سازمانی بر سرمایه اجتماعی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش دبیران تاثیر دارد. یافته‌های این فرضیه که از مجموع یافته‌های سه فرضیه فرعی قابل استنباط است نشان می‌دهد با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش، خرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه اجتماعی در میان دبیران مقطع متوسطه اول شهر تهران دارد. در پژوهش‌های مختلفی مانند؛ شیروانی ناغانی و همکاران (۱۴۰۰)، رضاییان و همکاران (۱۳۹۸)، شوقی و همکاران (۱۳۹۶)، دی ویلیرز و همکاران (۲۰۲۲)، عمران و همکاران (۲۰۲۱)، مورینگانی و همکاران (۲۰۲۱)، پولزین و همکاران (۲۰۱۸)، که انجام شده است نیز این مسئله نشان داده شده خرد سازمانی

وظایف شغلی‌شان می‌شود. بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- مدیران مدارس و مسئولان وزارت آموزش و پرورش، مولفه مدیریت دانش و اهداف آن را به خوبی برای دبیران تفسیر کنند.
- کاهش بروکراسی سازمانی به منظور افزایش بُعد ساختاری سرمایه اجتماعی و برقراری ارتباط مستمر با مدارس و مراکز علمی دیگر برای استفاده از جدیدترین دانش فنی مرتبط با فناوری و بکارگیری نیروهای توانمند آموزش و پرورش در این حوزه نیز پیشنهاد می‌شود.
- خرد سازمانی و عوامل بروز آن در مدارس تسط مدیران و کارکنان شناسایی و تقویت شود.
- برگزاری دوره های آموزشی جهت افزایش تعامل بین دبیران، الگوهای مناسب ارتباطی به منظور افزایش بُعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی نیز می‌تواند به مدارس کمک قابل ملاحظه ای نماید.

### تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

### منابع

- رضاییان، علی؛ نظافتی، نوید؛ اوتارخانی، علی و المسوری، خالد. (۱۳۹۸). طراحی و تبیین مدل سنجش خرد سازمانی. *پژوهشهای مدیریت منابع انسانی*. سال یازدهم، شماره ۱ (پیاپی ۳۵).
- شوقی، بهزاد؛ زمانی مقدم، افسانه و جعفری، پروش. (۱۳۹۶). تأثیر مدیریت دانش بر خرد سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران). *نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. دوره ۷، شماره ۱، صص: ۱۵۵-۱۸۶.
- شیروانی ناغانی، مینا؛ ادریسی، افسانه و مشیر الستخاره، زهرا سادات. (۱۴۰۰). مطالعه جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی (مورد مطالعه: شهروندان ۱۸ سال به بالای ساکن در شهر تهران). *برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*. دوره ۱۳، شماره ۴۹، صص: ۱۴۵-۱۸۴.

به صورت ضمنی و در ذهن کارکنان است و مدیریت دانش بر آن است تا این اطلاعات را به اشتراک بگذارد تا سازمان مسیر تحرک و ترقی خود را در جهت دانش‌محوری به سرعت طی کند و باعث اثربخشی سازمان شود؛ اما شواهد و قرائن حاکی از آن هستند که با وجود مدیریت دانش در بسیاری از سازمانها از جمله مدارس، این سازمانها کارایی لازم را ندارند؛ زیرا از مدیریت دانش دبیران در جای درست استفاده نمی‌کنند. در این میان، باید خاطر نشان کرد که تنها انتقال دانش و اطلاعات در سازمان مهم نیست، بلکه به پدیده دیگری به نام خرد سازمانی نیاز است تا دانش درست به طور درست در جای مناسب به اشتراک گذاشته شود و در نهایت، باعث کارایی و اثربخشی مدارس شد. یافته سوم نشان داد مدیریت دانش بر سرمایه اجتماعی در دبیران مقطع متوسطه اول شهر تهران تاثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی ارتقای مدیریت دانش دبیران در مدارس سبب می‌شود تا معلمان به واسطه شبکه سازی و تبادل دانش و تجربشان، قدرت انطباق و انعطاف‌پذیری بیشتری پیدا نموده و تغییرات مرتبط با بهبود سازمانی برای افزایش عملکرد را به شکل راحتی قبول کرده و یا آمادگی بیشتری برای واکنش به این تغییرات داشته باشند. در فرایند مدیریت دانش، وقتی دبیران احساس نمایند که دانش آنها از سوی همکاران و مدیران مدارس مورد توجه قرار گرفته و ارزشمند برشمرده می‌شود، نسبت به کار خود رضایت و تعهد بیشتری پیدا کرده و سخت‌تر کار می‌کنند. همچنین، همبستگی بیشتر اعضای سازمان و مبادله فعال اطلاعات و ایده‌ها در محیطی باز و قابل اطمینانه، ضمن جلوگیری از فرسودگی و زوال دارایی‌های ذهنی در سازمان، این توانایی را به دبیران در سطوح مختلف می‌دهد تا اهداف و فعالیتهای سازمان را بهتر درک کرده و این احساس را به آنها القاء می‌کند که کار آنها به عنوان بخشی از یک هدف بزرگتر معنی‌دار می‌باشد که این موضوع نیز در نهایت منجر به بهبود رضایت شغلی و انگیزه بیشتر دبیران برای انجام بهتر

- Management Methods, Practices, and Technologies. In *PAKM*.
- Polzin, F., Toxopeus, H., & Stam, E. (2018). The wisdom of the crowd in funding: information heterogeneity and social networks of crowdfunders. *Small Business Economics*, 50(2), 251-273.
- Prusak, L., & Cohen, D. (2001). How to invest in social capital. *Harvard business review*, 79(6), 86-93.
- Rowley, J. (2006). An analysis of the e-service literature: towards a research agenda. *Internet research*, 16(3), 339-359.
- Schmit, D. E., Muldoon, J., & Pounders, K. (2012). What is wisdom? The development and validation of a multidimensional measure. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(2), 39.
- Talmage, C. A., Peterson, C. B., & Knopf, R. C. (2017). Punk rock wisdom: An emancipative psychological social capital approach to community well-being. In *Handbook of Community Well-Being Research* (pp. 11-38). Springer, Dordrecht.
- Weil, S. E. (2007). From being about something to being for somebody: The ongoing transformation of the American museum. In *Museum management and marketing* (pp. 30-48). Routledge.
- Brown, S. C. (2002). A model for wisdom development-and its place in career services. *Journal of Career Planning and Employment*, 62(4), 29-36.
- de Villiers, C., La Torre, M., & Botes, V. (2022). Accounting and social capital: A review and reflections on future research opportunities. *Accounting & Finance*.
- Glückler, J., Lazega, E., & Hammer, I. (Eds.). (2017). *Knowledge and networks* (Vol. 11). Springer.
- Imran, M. K., Fatima, T., Sarwar, A., & Amin, S. (2021). Knowledge management capabilities and organizational outcomes: contemporary literature and future directions. *Kybernetes*.
- Lawson, S. (2003). *Examining the relationship between organizational culture and knowledge management* (Doctoral dissertation, Nova southeastern university).
- Muringani, J., Fitjar, R. D., & Rodríguez-Pose, A. (2021). Social capital and economic growth in the regions of Europe. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 53(6), 1412-1434.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Newman, B. D, & Conrad, K. W. (2000, October). A Framework for Characterizing Knowledge