

## Research Paper

## Investigating the Mediating Role of Social capital in Relation to Knowledge Management, Teamwork and Job Performance in Teachers (Case Study: Teachers of Galehdar City)

Mohammad Razzaghi<sup>1\*</sup>, Mohammad Jaber Younesi<sup>2</sup>, Majid Kowsary<sup>3</sup>, Gholam Hosein Zare<sup>4</sup>

1. Ph.D in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran (Corresponding Author)

2. M. S. in Counseling, Faculty of Educational Sciences, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Shiraz, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Shahid Rajaei Fars Campus, Shiraz, Iran.

4. M. S in of Public Administration, Teacher of Education, Shiraz, Iran.

Received:2022/01/08

Accepted:2022/08/24

PP:213-230

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jedu.2023.29736.5944

### Keywords:

Social capital, knowledge management, teamwork, job performance.

### Abstract

**Introduction:** To be successful in any organization, it is obvious to pay attention to job performance. Various factors affect the job performance of teachers. This study was conducted to investigate the mediating role of social capital in relation to knowledge management, teamwork and job performance in teachers in the city of Galehdar.

**Methods:** This research is applied in terms of purpose and based on a descriptive correlational research method based on structural equation modeling. The statistical population of this study included all teachers in schools in the city of Geledar with 560 students in the academic year 2020-2021, which was selected by random sampling method of relative classes, 234 of them were selected using Morgan table. The measuring instruments of the present study were four standard questionnaires of "knowledge management" Sharon Lawson (2003), "teamwork" Lanchioni (2004), "job performance" Patterson (2008) and "social capital" Nahapit and Gushal (1998), respectively, whose Cronbach's alpha coefficient is 0.94, 0.82, 0.80 and 0.92 was obtained and their content validity was confirmed by experts. Data analysis was performed at both descriptive and inferential levels (structural equation model) which was performed through SPSS 24 and Lisrel 8.8 software.

**Results:** The results showed that between Variables knowledge management and job performance ( $\beta=0.46$ ), teamwork and job performance ( $\beta=0.91$ ), knowledge management and social capital ( $\beta = 0.47$ ), teamwork and Social capital ( $\beta=0.36$ ), there is a direct and significant relationship between job performance and social capital ( $\beta= 0.71$ ). Social capital has an indirect effect on the relationship between knowledge management and job performance ( $\beta=0.33$ ) and teamwork with job performance ( $\beta= 0.25$ ). Therefore, the mediating effect of social capital in this study is confirmed.

**Conclusion:** According to the findings, social capital had a positive relationship with knowledge management and teamwork on teachers' job performance. Therefore, by paying attention to social capital, knowledge management and teamwork, it is possible to provide grounds for improvement in teachers' job performance.

**Citation:** Razzaghi Mohammad, Younesi Mohammad Jaber, Kowsary Majid, Zare Gholam Hosein.(2023). Investigating the Mediating Role of Social capital in Relation to Knowledge Management, Teamwork and Job Performance in Teachers (Case Study: Teachers of Galehdar City).Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(5):213-230

**Corresponding author:** Mohammad Razzaghi

**Address:** Ph.D in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

**Tell:** 09173825468

**Email:** m.razzaghi4673@gmail.com

## Extended Abstract

### Introduction:

The most important and fundamental issue of any organization is the job performance of its human resources (Kazemirad, Nourbakhsh & Sepasi, 2020). The survival and continuity of organizations depends on how employees perform and in various organizations, a lot of investment is made to improve employee performance. That is why successful organizations make great efforts to identify and manage the factors that affect the performance and behavior of employees and succeed in providing these factors to increase the performance of their employees (Ghasemzadeh Alishahi, Razzaghi & Masoomi Kia, 2020). Organizations are social systems that aim to meet social and individual needs and need efficient members to survive and thrive. Today, one of the important responsibilities of organizational leaders (regardless of the type, size and field of activity of the organization) is to increase the job performance of human resources; Because the performance of the organization is a function of the performance of employees and managers, opportunities, resources and facilities and is also affected by environmental systems and other organizations (Saki, Asareh & Shabani Mashkol, 2015). Therefore, improving job performance is one of the most important goals that managers of organizations pursue; because it provides productivity promotion in society and will promote the national economy as well as improve the quality of services and production of organizations (Alirezaei, Mesah & Akrami, 2013). The results of research conducted in different parts of the world indicate the direct effect of knowledge management on performance improvement, so that, if the quality of organizational knowledge is good, we can expect that the performance of the organization will improve significantly (Zaied, Soliman Hussein & Hassan, 2012). Teamwork facilitates and increases people's perception of complex decisions (Wright & Bennett, 2008). Therefore, managers who are looking for positive integration and want to improve the performance of the organization, turn to teamwork. Organizations need to be more supportive of their employees' activities and teamwork (Nadi, Ahanchian & Noghani dokht bahmani, 2017). Given the nature of knowledge management and teamwork, it should be noted that knowledge management has an effect on teamwork and job performance of teachers; because one of the advantages of knowledge management is the sharing and distribution of information. Knowledge management facilitates access to a wider range of information resources and improves the quality, relevance, relevance and relevance of information. Numerous factors affect the job performance of employees, including concepts such as social capital, which has been

widely used in organizational research in the last decade (Karimi & Shahdousti, 2018). Social capital is one of the intangible assets of the organization that is based on interactions between people and can improve the working life of employees and their job performance (Ben Hador, 2016). Social capital is a key factor in creating and strengthening networks, groups and teamwork. Organizations that have paid attention to social capital have laid the groundwork for networking, knowledge management, and teamwork in their organizations, and have improved the job performance of their employees; Because social capital is a factor in creating situations and relationships that are achieved within groups and social networks and has a constructive effect on knowledge management, teamwork and job performance of employees. The performance of schools as a scientific and cultural institution in this regard is noteworthy for how it creates its social capital and uses it in the formation of knowledge management, teamwork and improving the professional performance of teachers. Today, social capital plays a much more important role than physical and human capital in organizations and societies (Ghanbari & Abdolmaleki, 2020). Social capital theory shows that networking networks provide a valuable exchange of resources, information and knowledge for network members (Kim, Lee & Bonn, 2016). Therefore, it should be said that social capital is an important factor in the creation and growth of knowledge management and work teams in the organization and affects the job performance of teachers.

### Methodology

This research is a quantitative research and in terms of purpose, it is applied and in terms of data collection, it is a descriptive correlational study based on structural equation modeling. The statistical population of this study consisted of all teachers of public schools in the city of Golehdar in the academic year 2020-2021, which included 560 people. The sample size was estimated to be 234 according to Krejcie and Morgan sample size determination table and relative classes were selected by random sampling method. The required data were collected through four questionnaires in person.

**Knowledge Management Questionnaire:** To measure this variable, the translation of Sharon Lawson (2003) standard questionnaire has been used, which has 24 items and includes the components of knowledge creation, knowledge absorption, knowledge organization, knowledge storage and knowledge application. Content validity was used to determine validity. Cronbach's

alpha method and Cronbach's alpha coefficient for knowledge management questions 0.94 were used to determine the reliability of the questionnaire questions.

**Teamwork Questionnaire:** To measure teachers' teamwork, Lenchioni (2004) questionnaire was used, which has 19 items and includes five subscales of commitment, trust, responsibility, constructive approach and purposefulness. Content validity was used to determine validity. In order to determine the reliability of the questionnaire questions, Cronbach's alpha method was used and the Cronbach's alpha coefficient for teamwork questions was 0.82.

**Job Performance Questionnaire:** Patterson (2008) questionnaire was used to measure teachers' job performance, which has 15 items. Content validity was used to determine validity. In order to determine the reliability of the questionnaire questions, Cronbach's alpha method was used and the value of Cronbach's alpha coefficient for job performance questions was 0.80.

**Social Capital Questionnaire:** Nahapit and Gushal (1998) questionnaire was used to measure teachers' social capital, which has 13 items. Content validity was used to determine validity. In order to determine the reliability of the questionnaire questions, Cronbach's alpha method was used and the Cronbach's alpha coefficient for social capital questions was 0.92.

The collected data were analyzed by SPSS 24 and LISREL 8.8 software using descriptive and inferential statistics (correlation coefficient and structural equation model).

### Results

161 (equal to 69%) of the participants in the study are brothers and 73 (equal to 31%) are sisters. The correlation coefficient between the variables of knowledge management and teamwork with social capital are positive and significant. The intensity of this correlation is 0.47 and 0.36, respectively. Also, the correlation coefficient between the social capital variable and job performance is positive and significant. The intensity of this correlation is  $r = 0.71$ . The highest correlation coefficient between teamwork and job performance was seen ( $r = 0.91$ ). Analysis of the correlation between exogenous and endogenous variables can be concluded. He concluded that any increase in the level of knowledge management and teamwork will be accompanied by an increase in social capital, and any increase in the amount of social capital will be accompanied by an increase in job performance. Structural equation modeling was used to investigate the mediating role of social capital in relation to knowledge management, teamwork and job performance. Standard coefficient of knowledge management path on job performance ( $B = 0.46$ ,  $z = 5/33$ ), teamwork with job performance ( $B = 0.91$ ,  $z = 11/12$ ), knowledge

management with social capital ( $B = 0.47$ ,  $z = 4/71$ ), teamwork with social capital ( $B = 0.36$ ,  $z = 5/16$ ), social capital with job performance ( $B = 0.71$ ,  $z = 8/73$ ) are statistically positive and Meaningful is obtained. Social capital plays a mediating role in the relationship between knowledge management and teachers' job performance. Knowledge management has a direct, positive and significant effect on social capital with a coefficient of 0.47. Also, social capital has a direct, positive and significant effect on job performance with a coefficient of 0.71. Therefore, the mediating role of teachers' social capital in the relationship between knowledge management and job performance is confirmed in the model. By confirming the mediating role of social capital, knowledge management has an indirect, positive and significant effect on job performance with a coefficient of 0.33. Teachers' teamwork has a direct, positive and significant effect on social capital with a coefficient of 0.36. Also, social capital has a direct, positive and significant effect on job performance with a coefficient of 0.71. Thus, the mediating role of social capital in the relationship between teamwork and job performance is confirmed in the model. By confirming the mediating role of social capital, teamwork has an indirect, positive and significant effect on job performance with a coefficient of 0.25.

### Conclusion:

According to the research findings, knowledge management has a significant effect on teachers' job performance. Employee job performance based on knowledge management in the organization will be improved. In fact, job performance increases based on maintaining and sharing knowledge and experience with other members in organizations. In addition, knowledge management is used to create new knowledge to improve productivity and increase job performance. Another finding of the study showed that teamwork has a significant effect on teachers' job performance. The philosophy of teamwork is to support and support each other to achieve a common goal. Also, teamwork allows employees to identify and reveal their talents and achieve the best possible results through collaborative work. Teamwork leads to the creation of new relationships between people in the workplace and helps managers discover abilities and skills that were not previously seen in the form of job descriptions and job descriptions. Finally, by combining individual and job skills to increase participation rather than competition, employees are more likely than ever to perform successful and effective job activities in the workplace; Therefore, teamwork plays a positive role in job performance. Knowledge management has a significant effect on teachers' social capital. Some believe that the

acquisition, creation and application of knowledge in the organization are essentially social processes. Hence, they are strongly influenced by the social capital of the organization. Social capital provides the necessary conditions for the establishment of knowledge management processes by exchanging resources in the organization, forming and strengthening the activities of teams, increasing effective communication and connections, and especially creating an atmosphere of intimacy and mutual trust. In order to create, transfer and share knowledge, which is one of the main components of knowledge management, there must be a high level of trust and optimism in the relationship between members of the organization, which is possible through social capital. Teamwork has a significant effect on social capital. Social capital is a multidimensional concept that reflects the characteristics of individuals and their social relationships that affect the likelihood of a colleague. Social capital is a set of available resources derived from participation in social networks and is a feature assuming variable trust that facilitates social interactions and the exchange of subscriptions. Social capital is situations and relationships that within groups and social networks, increase access to job opportunities, information and guidance, trust, cooperation, support and benevolence. Social capital has a significant effect on job performance. Social capital is a set of actual and potential benefits that arise from the membership of actors and organizations in social networks; In other words, social capital, that is, the resources available in social structures such as trust, norms of reciprocity and reciprocity that prepare individuals for collective action and as a by-product of social relations and civil conflict in

the organization. Formal and informal manifestations. Also, social capital is basically the source of creating and cohesive social relations and leads to goals that are difficult to achieve. Social capital plays a mediating role in the relationship between knowledge management and teachers' job performance. Teachers' knowledge management improves their ability to perform in the workplace through social capital. This issue is the basis of individual and organizational development. Social capital plays a mediating role in the relationship between teamwork and teachers' job performance. Given the nature of social capital and teamwork, it should be noted that social capital affects teamwork and job performance; because the first direct advantage of social capital is the distribution of information. Social capital facilitates access to a wider range of information resources and improves the quality of information. Trust and reciprocity, which are indicators of social capital, strengthen teamwork and job performance. Regarding the direct and indirect role of social capital in knowledge management, teamwork and job performance, the following suggestions are presented: To strengthen the interaction of employees with each other and especially with colleagues, to provide the grounds for interaction through administrative conversations and formal and informal meetings on topics and work issues. Considering that the research results showed that knowledge management is related to teamwork, it is suggested that; Strengthen this relationship by creating contexts that lead to an increase in both variables.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقاله پژوهشی

## بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در رابطه با مدیریت دانش، کار تیمی و عملکرد شغلی در معلمان (مورد مطالعه: معلمان شهر گله‌دار)

محمد رزاقی<sup>۱\*</sup>، محمد جابریونسی<sup>۲</sup>، مجید کوثری<sup>۳</sup>، غلامحسین زارع<sup>۴</sup>

۱. دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

۲. کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، شیراز، ایران

۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، پردیس شهید رجایی فارس، شیراز، ایران

۴. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، معلم آموزش و پرورش، شیراز، ایران

## چکیده

**مقدمه:** برای کسب موفقیت در هر سازمانی توجه به عملکرد شغلی امری بدیهی است. عوامل مختلفی در عملکرد شغلی معلمان موثر است که این مطالعه با هدف بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در رابطه با مدیریت دانش، کار تیمی و عملکرد شغلی در معلمان شهر گله‌دار انجام شده است.

**روش شناسی:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و بر اساس روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان مدارس شهر گله‌دار به تعداد ۵۶۰ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی ۲۳۴ نفر از آنان با استفاده از جدول مورگان انتخاب گردیده است. ابزار سنجش پژوهش حاضر چهار پرسش‌نامه استاندارد مدیریت دانش شرون لائسون (۲۰۰۳)، کار تیمی لنچینی (۲۰۰۴)، عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۸) و سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) بوده که ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۸۲، ۰/۸۰ و ۰/۹۲ به دست آمد و روایی محتوایی آن‌ها با استفاده از نظر متخصصان تایید شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی (مدل معادلات ساختاری) انجام گرفت که از طریق نرم‌افزارهای SPSS 24 و Lisrel 8.8 اجرا شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بین متغیرهای مدیریت دانش و عملکرد شغلی ( $\beta=0/46$ )، کار تیمی و عملکرد شغلی ( $\beta=0/91$ )، مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی ( $\beta=0/41$ )، کار تیمی و سرمایه اجتماعی ( $\beta=0/36$ )، عملکرد شغلی و سرمایه اجتماعی ( $\beta=0/71$ ) رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. سرمایه اجتماعی اثر غیر مستقیم بر رابطه مدیریت دانش با عملکرد شغلی ( $\beta=0/33$ ) و کار تیمی با عملکرد شغلی ( $\beta=0/25$ ) دارد. بنابراین اثر میانجی سرمایه اجتماعی در این پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد.

**نتیجه‌گیری:** طبق یافته‌ها، سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش و کار تیمی بر عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت داشتند؛ بنابراین از طریق توجه به سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش و کار تیمی می‌توان زمینه‌های بهبود در عملکرد شغلی معلمان را فراهم آورد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۲

شماره صفحات: ۲۳۰-۲۱۳

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2023.29736.5944

## واژه‌های کلیدی:

سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، کار تیمی، عملکرد شغلی.

**استناد:** رزاقی محمد، جابریونسی محمد، کوثری مجید، زارع غلامحسین (۱۴۰۲). بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در رابطه با مدیریت دانش، کار تیمی و عملکرد شغلی در معلمان (مورد مطالعه: معلمان شهر گله‌دار). دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴ (۵): ۲۱۳-۲۳۰

\* نویسنده مسؤل: محمد رزاقی

**نشانی:** دکترای مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

**تلفن:** ۰۹۱۷۳۸۲۵۴۶۸

**پست الکترونیکی:** m.razzaghi4673@gmail.com

## مقدمه

مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروی انسانی آن سازمان است ( Kazemirad, Nourbakhsh & Sepasi, 2020). بقا و تداوم فعالیت سازمان‌ها به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد و در سازمان‌های مختلف سرمایه‌گذاری زیادی برای بالا بردن عملکرد کارکنان می‌شود. به همین دلیل است که سازمان‌های موفق تلاش زیادی می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست یابند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنان خود بیفزایند ( Ghasemzadeh, Alishahi, Razzaghi & Masoomi Kia, 2020). در زمینه عملکرد شغلی، تعریف‌های پرشماری از سوی پژوهشگران و صاحب‌نظران مختلف ارائه شده است. اولواکمی و اوگانری (Oluwakemi & Olanrewaju, 2014) در یک تعریف ساده، عملکرد شغلی را ارزش مورد انتظار برای یک سازمان تعریف کرده است که از فعالیت‌ها و اقدام‌های شغلی افراد در یک دوره زمانی مشخص به دست می‌آید. همچنین عملکرد اشاره به اجرای وظایف محوله به فرد دارد و از سوی دیگر برای انجام کارها، هر سازمانی در محدوده وظایف خویش که برای آن به وجود آمده است، عمل می‌نماید و بدیهی است که وظیفه فرد جزئی از وظایف سازمانی محسوب می‌شود و شخص در انجام وظایف خود التزام اخلاقی یا قانونی در عمل دارد. آنچه یک کارمند در کار انجام می‌دهد، یا نحوه انجام وظیفه یک فرد را، عملکرد می‌نامند؛ بنابراین، عملکرد عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می‌دهند. به عبارتی می‌توان عملکرد را محاسبه یا سنجش نتیجه‌ها دانست. در واقع عملکرد شغلی همان کار واقعی افراد با توجه به شرح وظایف‌شان است (Mohammad Bagheri, 2019). سازمان‌ها نظام‌های اجتماعی هستند که هدف آن‌ها برآورده کردن نیازهای اجتماعی و فردی است و برای بقا و تداوم این امر نیازمند اعضای کارآمد هستند. امروزه از مسئولیت‌های مهم رهبران سازمان‌ها (بدون توجه به نوع، اندازه و زمینه فعالیت سازمان)، افزایش عملکرد شغلی منابع انسانی است؛ زیرا عملکرد سازمان تابع عملکرد کارکنان و مدیران، فرصت‌ها، منابع و امکانات و نیز متاثر از نظام‌های محیطی و سازمان‌های دیگر است (Saki, Asareh & Shabani Mashkol, 2015). بنابراین ارتقای عملکرد شغلی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند؛ چرا که ارتقای بهره‌وری را در جامعه فراهم ساخته و باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین‌طور ارتقای کیفیت خدمات و تولید سازمان‌ها خواهد شد (Alirezaei, Mesah & Akrami, 2013).

امروزه اهمیت مدیریت دانش به‌عنوان یک سلاح مهم برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمان‌ها به رسمیت شناخته شده است و نتایج پژوهش‌های صورت گرفته در نقاط مختلف دنیا حاکی از اثر مستقیم مدیریت دانش بر بهبود عملکرد می‌باشد، به طوری که، اگر کیفیت دانش سازمانی خوب باشد می‌توان انتظار داشت که عملکرد سازمان به میزان قابل توجهی بهبود یابد (Zaied, Soliman Hussein & Hassan, 2012). پویایی و تغییرات سازمان‌های امروزی، تغییرات اساسی در دانش، مهارت‌ها و روش‌های انجام کار مدیران و کارکنان برای حضور در چرخه رقابت و ادامه حیات سازمان‌ها طلب می‌کنند. دیدگاه مبتنی بر دانش به سرمایه انسانی، مهارت‌ها، دانش، صلاحیت، نگرش‌ها و انگیزه کار افراد برای سازمان تاکید دارد و روشی است که از آن برای سوددهی سازمان استفاده می‌شود (Kianto et al., 2018). دانش ابزاری بسیار مهم برای کاهش پیچیدگی‌های محیطی است و عامل مهمی است که به یک سازمان توان می‌دهد خود را از رقبایش متمایز کند (Pastor, 2011). دانش برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا می‌کند. از این‌رو، مدیریت دانش مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانش محسوب می‌شود و سازمان‌ها در پی استقرار آن می‌باشند تا چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی، تبیین و روشن نماید (Mohammadi, 2018). قدرت دانش به‌عنوان یک منبع مهم سازمان‌ها برای توسعه تخصص، حل مشکلات، افزایش یادگیری سازمانی و شروع موقعیت‌های جدید هم برای فرد و هم در سازمان و هم اکنون و در آینده تبدیل شده است (Tahir, Guru & Lubica, 2019). افراد در یک سازمان به وسیله نشر، اشتراک متقابل اندیشه‌ها، دانش و همچنین تجربه خود می‌توانند یافته‌های معمول‌شان را محک بزنند. سازمان‌هایی موفق هستند که از شیوه‌های نو و خلاق برای اصلاح ساختار و عملکردشان بهره برده‌اند، در نتیجه توانسته‌اند دانش خود را به‌گونه‌ای مناسب و مؤثر مدیریت کنند. میزان موفقیت سازمان‌ها در بهره‌گیری از دانش سازمانی تا حدودی به میزان آشنایی و اهمیت دادن به فرآیند دانش بستگی دارد (Durrani & Adiban, 2015; Chuang & Liao, 2010). مدیریت دانش، مهارت و به‌کارگیری دانش و اطلاعات و ایجاد دسترسی بی‌کم‌وکاست آن برای همه کارکنان است. بدین منظور که کارشان را بهتر انجام دهند. مدیریت دانش منافع قابل توجهی را برای سازمان‌ها به واسطه خلق سودآوری، نتایج و پیامدهای استراتژیک، رقابت‌پذیری و افزایش قابلیت‌های مدیریتی ایجاد می‌کند (Jeon, Kim & Koh, 2011). بنابراین به‌طور کلی می‌توان گفت که مدیریت دانش دربردارنده فعالیت‌هایی مانند اکتساب، اشتراک و کاربرد دانش است (Yu, Zhang & Shen, 2017). با توجه به اهمیت دانش در سازمان‌های امروزی، بسیاری از سازمان‌ها، مدیریت دانش را به‌منظور بهبود عملکرد خود به کار می‌گیرند.

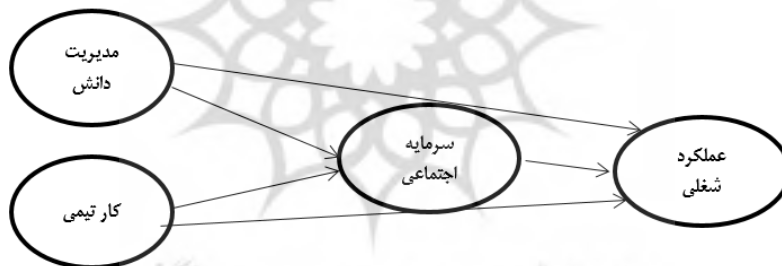
تیم‌های کاری، بخش ضروری از جامعه و سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود (Lubbers, 2011). تیم مجموعه نسبتاً کوچکی از افراد است که توانایی‌های مکمل دارند و برای اهداف مشترک فعالیت می‌کنند (Logan, 2016). کار تیمی، مجموعه‌ای از فعالیت‌های مرتبط به-هم است که شامل نظارت بر عملکرد، دریافت و ارائه بازخورد، ارتباطات متقابل، تطبیق‌پذیری، انعطاف‌پذیری و هماهنگی فعالیت‌هاست (Ghanbari & Abdolmaleki, 2020). کار تیمی به عملکرد بهتر افراد منجر می‌شود (Hayes, 1997). کار تیمی سبب تسهیل‌سازی و افزایش ادراک افراد از تصمیم‌های پیچیده می‌شود (Wright & Bennett, 2008). از این‌رو، مدیرانی که در پی هم‌افزایی مثبت هستند و می‌خواهند عملکرد سازمان را بهبود دهند، به سمت کار تیمی روی می‌آورند. سازمان‌ها باید از فعالیت‌ها و کار تیمی کارکنان‌شان بیشتر حمایت کنند (Nadi, Ahanchian & Noghani dokht bahmani, 2017). این در حالی است که امروزه یافتن محل‌های کاری که نمونه موفق از یک کار تیمی خوب باشد، چندان آسان نیست (Ebrahimi & Mirtorabi, 2010). دلیل این وضعیت نابسامان در بعد کار تیمی، نبود عواملی است که موجبات همکاری و کار تیمی را فراهم می‌سازد (Baker et al., 2010). با توجه به ماهیت مدیریت دانش و کار تیمی، گفتنی است مدیریت دانش بر کار تیمی و عملکرد شغلی معلمان اثر دارد؛ زیرا یکی از مزیت‌های مدیریت دانش، تسهیم و توزیع اطلاعات است. مدیریت دانش، دسترسی به منابع اطلاعاتی وسیع‌تر را تسهیل می‌کند و کیفیت، مربوط بودن، مناسبت داشتن و به‌جا بودن اطلاعات را بهبود می‌بخشد.

عوامل متعددی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر دارد که از جمله می‌توان به مفاهیمی مانند سرمایه اجتماعی که در دهه اخیر از فراوانی کاربرد در پژوهش‌های سازمانی برخوردار است اشاره کرد (Karimi & Shahdousti, 2018). سرمایه اجتماعی از جمله دارایی‌های نامحسوس سازمان است که مبتنی بر تعاملات بین افراد می‌باشد و می‌تواند بهبود زندگی کاری کارکنان و عملکرد شغلی آنان شود (Ben Hador, 2016). سرمایه اجتماعی مانند سرمایه‌های دیگر بستری مناسب برای دسترسی به فرصت‌ها و اهداف زندگی را آماده می‌سازد و یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می‌شود (Darvish, YazdanFar & KhanMohammadi, 2020). سرمایه اجتماعی، عاملی اساسی در ایجاد و تقویت شبکه‌ها، گروه‌ها و کار تیمی است. سازمان‌هایی که به سرمایه اجتماعی توجه کرده‌اند، زمینه‌ساز شکل‌گیری شبکه‌ها، مدیریت دانش و کار تیمی در سازمان خود شده‌اند و عملکرد شغلی کارکنان خود را بهبود داده‌اند؛ زیرا سرمایه اجتماعی، عامل ایجاد موقعیت‌ها و روابطی است که در درون گروه‌ها و شبکه‌های اجتماعی حاصل شده است و بر مدیریت دانش، کار تیمی و عملکرد شغلی کارکنان تاثیر سازه‌ای دارد. عملکرد مدارس به‌عنوان نهاد علمی و فرهنگی در این مورد، درخور توجه است که چگونه سرمایه اجتماعی خود را ایجاد و از آن در شکل‌گیری مدیریت دانش، کار تیمی و بهبود عملکرد شغلی معلمان بهره‌برداری می‌کند. امروزه سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه‌های فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع بر عهده دارد (Ghanbari & Abdolmaleki, 2020). نظریه سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد شبکه‌های روابط، زمینه تبادل ارزشمند منابع، اطلاعات و دانش را برای اعضای شبکه فراهم می‌کند (Kim, Lee & Bonn, 2016). بنابراین گفتنی است سرمایه اجتماعی، عاملی مهم در ایجاد و رشد مدیریت دانش و تیم‌های کاری در سازمان و موثر بر عملکرد شغلی معلمان است.

با توجه به مطالب ذکر شده، اهمیت مدیریت دانش، کار تیمی و سرمایه اجتماعی در عملکرد شغلی به‌عنوان مسئله‌ای درخور توجه در مطالعات مدیریت و سازمان می‌باشد. برخی پژوهشگران به سنجش روابط متغیرهای مذکور به صورت تفکیکی اقدام کرده‌اند، ولی تاکنون، بررسی جامع و ساختاری درباره روابط این متغیرها انجام نشده است. همچنین بررسی ادبیات تحقیق نشان داد اگر چه تحقیقات اندکی در این زمینه صورت گرفته، اما عمدتاً این تحقیقات در بخش‌های دیگر بوده است و تحقیقات اندکی در بخش آموزش و پرورش انجام شده است و چنانچه تحقیقی انجام شده بسیار اندک و سطحی می‌باشد و همه‌ی متغیرهای تحقیق حاضر را شامل نمی‌شود. این در حالی است که با توجه به تغییرات پی‌درپی در حوزه آموزش و پرورش در ایران و لزوم به‌کارگیری مدیریت دانش و کار تیمی توسط کارکنان آموزشی، بخش آموزش و پرورش با کمبود و خلا تحقیقات در این زمینه روبه‌رو است. از سوی دیگر، اهمیت پژوهش حاضر در این نکته نهفته است که دو گروه می‌توانند از یافته‌های پژوهش حاضر بهره‌برداری کنند. نخست طراحان و برنامه‌ریزان نظام آموزشی هستند که می‌توانند شناخت بهتری نسبت به متغیرهای مذکور پیدا کنند و نتایج این پژوهش را مدنظر قرار دهند و یا نسبت به تصحیح برنامه‌های قبلی اقدام نمایند. گروه دوم معلمان مدارس هستند که می‌توانند نسبت به وضعیت فعلی خود در حوزه عملکرد شغلی آگاهی بیشتری کسب نموده و به نقاط قوت و ضعف خود پی ببرند تا ضمن تقویت نقاط قوت در راستای رفع نقاط ضعف خود اقدام نمایند. به‌طور کلی، مجموعه این اقدامات می‌تواند زمینه‌ی شکوفایی بیشتر این نهاد مهم و بهبود عملکرد معلمان را فراهم کند. بنابراین برای کسب موفقیت در هر سازمانی توجه به مفهوم عملکرد امری بدیهی است. عملکرد شغلی معلمان تحت تاثیر عوامل گوناگونی قرار می‌گیرد که از جمله آن مدیریت دانش، کار تیمی و سرمایه اجتماعی می‌باشد. لذا تحقیق حاضر به بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در رابطه با مدیریت دانش، کار تیمی و عملکرد شغلی در معلمان شهر گله‌دار می‌پردازد.

## پیشینه پژوهشی

اهمیت مدیریت دانش، کار تیمی و سرمایه اجتماعی در افزایش و بهبود عملکرد شغلی در محیط‌های مختلف سازمانی گزارش شده است. قاسمی‌نژاد و آذری (Ghasemi Nejad & Azari, 2016) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه اول دخترانه شهرستان سیرجان" نشان دادند که بین تمام مولفه‌های مدیریت دانش با عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود داد. دانش و همکاران (Danesh et al., 2020) در پژوهشی با عنوان "رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و مدیریت دانش در بیمه ایران" نشان دادند بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بر اساس یافته‌های این پژوهش، سرمایه اجتماعی می‌تواند به‌عنوان یکی از قابلیت‌های سازمان به شمار می‌آید و می‌تواند در خلق و تسهیم دانش موجود در سرمایه‌های فکری و مدیریت دانش سازمان کمک بسیار نماید. قنبری و عبدالملکی (Ghanbari & Abdolmaleki, 2020) در پژوهشی تحت عنوان "نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری کار تیمی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه بوعلی سینا)" نشان دادند که سرمایه اجتماعی و کار تیمی، اثر مثبت بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. سرمایه اجتماعی به‌واسطه کار تیمی، اثر مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی دارد. همچنین، سرمایه اجتماعی و کار تیمی، ۲۴ درصد واریانس متغیر عملکرد شغلی کارکنان را تبیین می‌کند. کریمی و شاه‌دوستی (Karimi & Shahdousti, 2018) در پژوهشی با عنوان "نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه سرمایه فکری و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی" نشان دادند سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار بود. بن هادور (Ben Hador, 2016) در پژوهشی "نقش سرمایه اجتماعی درون‌سازمانی بر عملکرد کارکنان" را بررسی کردند. نتایج نشان‌دهنده نقش مثبت سرمایه اجتماعی در عملکرد کارکنان و همچنین نقش میانجی‌گری معنی‌دار توانایی و نقش تعدیل‌گری خودآثربخشی در رابطه سرمایه اجتماعی درون‌سازمانی با عملکرد کارکنان بود. منجزی و همکاران (Monjazi et al., 2019) در پژوهشی "نقش توانمندسازی و کار تیمی را بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گری مدیریت دانش" بررسی کردند. نتایج نشان داد توانمندسازی و کار تیمی، نقش مثبت بر عملکرد سازمانی دارد. همچنین مدیریت دانش، نقش میانجی را در رابطه توانمندسازی و کار تیمی با عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. بر اساس اهداف و مبانی نظری پژوهش، مدل مفهومی در قالب شکل ۱ طراحی شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

بدین ترتیب با طراحی مدل مفهومی این سوال مطرح می‌شود که مدیریت دانش و کار تیمی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی چه تاثیری بر عملکرد شغلی معلمان دارد؟

## فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مدل مفهومی، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر مطرح می‌گردد:

۱. بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
۲. بین کار تیمی و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
۳. بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی معلمان رابطه وجود دارد.
۴. بین کار تیمی و سرمایه اجتماعی معلمان رابطه وجود دارد.
۵. بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
۶. سرمایه اجتماعی نقش میانجی را در رابطه‌ی بین مدیریت دانش معلمان و عملکرد شغلی آنان ایفا می‌کند.
۷. سرمایه اجتماعی نقش میانجی را در رابطه‌ی بین کار تیمی معلمان و عملکرد شغلی آنان ایفا می‌کند.

## روش پژوهش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های کمی و از نظر هدف، کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر مدل-سازي معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری این مطالعه را کلیه معلمان مدارس دولتی شهر گله‌دار در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰



تشکیل می‌دادند که مشتمل بر ۵۶۰ نفر بودند که بر حسب جنسیت تعداد ۳۲۰ نفر مرد و ۲۴۰ نفر زن و از نظر مقطع تحصیلی ۲۶۴ نفر در مقطع ابتدایی، ۱۶۲ نفر در مقطع متوسطه اول و ۱۳۴ نفر در مقطع متوسطه دوم مشغول به تدریس بودند. حجم نمونه بر حسب جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان ۲۳۴ نفر برآورد شد و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. به این ترتیب که جنسیت به‌عنوان یک طبقه در نظر گرفته شده، سپس از هر جنسیت به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول اعداد تصادفی و متناسب با حجم هر گروه در جامعه، نمونه‌گیری شده است. انتخاب روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب به این سبب است که اطمینان حاصل شود زیرمجموعه‌ها به‌عنوان نماینده جامعه به همان نسبتی که در جامعه وجود دارند، در نمونه نیز حضور داشته باشند. همچنین برآوردهای حاصل از آن بدون سوگیری و دارای واریانس کمتری خواهد بود. داده‌های مورد نیاز از طریق چهار پرسش‌نامه به روش حضوری جمع‌آوری گردید.

**پرسش‌نامه مدیریت دانش:** این پرسش‌نامه توسط شرون لاوسون در سال ۲۰۰۳ تهیه شده است. این پرسش‌نامه در قالب ۲۴ سوال و ۶ مولفه دانش‌آفرینی (۴ گویه)، جذب دانش (۴ گویه)، سازمان‌دهی دانش (۴ گویه)، ذخیره دانش (۴ گویه)، انتشار دانش (۴ گویه) و کاربرد دانش (۴ گویه) به بررسی مدیریت دانش می‌پردازد. این پرسش‌نامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) تنظیم شده است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسش‌نامه به ترتیب  $2/83$  و  $4/74$  است. هرچه نمره به ۵ نزدیک باشد نشانگر مدیریت دانش بالای فرد است. جهت تعیین روایی محتوایی، از ۱۰ نفر از متخصصین نظرخواهی شد. پاسخ‌ها بر اساس فرمول (CVR) محاسبه شد و با جدول لاوشه انطباق داده شد. جهت محاسبه (CVI) از متخصصین خواسته شد که در مورد هر یک از سوالات به معیار زیر بر اساس طیف لیکرتی اظهار نظر نمایند؛ مربوط بودن، ساده بودن و واضح بودن. به‌منظور تعیین پایایی سوالات پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سوالات مدیریت دانش  $0/94$  به دست آمد.

**پرسش‌نامه کار تیمی:** این پرسش‌نامه توسط لنچینی در سال ۲۰۰۴ تهیه شده است. این پرسش‌نامه در قالب ۱۹ سوال و ۵ مولفه تعهد (۴ گویه)، اعتماد (۴ گویه)، مسئولیت‌پذیری (۴ گویه)، برخورد سازنده (۴ گویه) و هدف‌مندی (۳ گویه) به بررسی کار تیمی می‌پردازد. این پرسش‌نامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) تنظیم شده است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسش‌نامه به ترتیب  $2/17$  و ۵ است. هرچه نمره به ۵ نزدیک باشد نشانگر کار تیمی بالای فرد است. جهت تعیین روایی محتوایی، از ۱۰ نفر از متخصصین نظرخواهی شد. پاسخ‌ها بر اساس فرمول (CVR) محاسبه شد و با جدول لاوشه انطباق داده شد. جهت محاسبه (CVI) از متخصصین خواسته شد که در مورد هر یک از سوالات به معیار زیر بر اساس طیف لیکرتی اظهار نظر نمایند؛ مربوط بودن، ساده بودن و واضح بودن. به‌منظور تعیین پایایی سوالات پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سوالات کار تیمی  $0/82$  به دست آمد.

**پرسش‌نامه عملکرد شغلی:** این پرسش‌نامه توسط پاترسون در سال ۲۰۰۸ تهیه شده است. این پرسش‌نامه در قالب ۱۵ سوال به بررسی عملکرد شغلی می‌پردازد. این پرسش‌نامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) تنظیم شده است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسش‌نامه به ترتیب  $2/62$  و ۴ است. هرچه نمره به ۵ نزدیک باشد نشانگر عملکرد شغلی بالای فرد است. جهت تعیین روایی محتوایی، از ۱۰ نفر از متخصصین نظرخواهی شد. پاسخ‌ها بر اساس فرمول (CVR) محاسبه شد و با جدول لاوشه انطباق داده شد. جهت محاسبه (CVI) از متخصصین خواسته شد که در مورد هر یک از سوالات به معیار زیر بر اساس طیف لیکرتی اظهار نظر نمایند؛ مربوط بودن، ساده بودن و واضح بودن. به‌منظور تعیین پایایی سوالات پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سوالات عملکرد شغلی  $0/80$  به دست آمد.

**پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی:** این پرسش‌نامه توسط ناهاپیت و گوشال در سال ۱۹۹۸ تهیه شده است. این پرسش‌نامه در قالب ۲۸ سوال به سوال و ۳ مولفه ساختاری، شناختی و ارتباطی و ۷ خرده‌مقیاس شبکه‌ها (۴ گویه)، روابط (۴ گویه)، همکاری (۴ گویه)، ارزش‌ها (۴ گویه)، فهم متقابل (۴ گویه)، اعتماد (۴ گویه) و تعهد (۴ گویه) به بررسی سرمایه اجتماعی می‌پردازد. این پرسش‌نامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) تنظیم شده است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسش‌نامه به ترتیب  $3/60$  و ۵ است. هرچه نمره به ۵ نزدیک باشد نشانگر سرمایه اجتماعی بالای فرد است. جهت تعیین روایی محتوایی، از ۱۰ نفر از متخصصین نظرخواهی شد. پاسخ‌ها بر اساس فرمول (CVR) محاسبه شد و با جدول لاوشه انطباق داده شد. جهت محاسبه (CVI) از متخصصین خواسته شد که در مورد هر یک از سوالات به معیار زیر بر اساس طیف لیکرتی اظهار نظر نمایند؛ مربوط بودن، ساده بودن و واضح بودن. به‌منظور تعیین پایایی سوالات پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سوالات سرمایه اجتماعی  $0/92$  به دست آمد.

جدول ۱- ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها

پرسشنامه	مولفه‌ها	تعداد سوالات	همبستگی	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	دانش آفرینی	۴ گویه	$2=0/76 - 0/85$	0/89
	جذب دانش	۴ گویه	$2=0/82 - 0/90$	0/93
	سازمان دهی دانش	۴ گویه	$2=0/75 - 0/93$	0/86
	ذخیره دانش	۴ گویه	$2=0/83 - 0/88$	0/92
	انتشار دانش	۴ گویه	$2=0/72 - 0/91$	0/88
	کاربرد دانش	۴ گویه	$2=0/81 - 0/90$	0/91
	کل	۲۴ گویه	$2=0/82 - 0/93$	0/94
	تعهد	۴ گویه	$2=0/76 - 0/87$	0/77
	اعتماد	۴ گویه	$2=0/75 - 0/90$	0/77
	مسئولیت‌پذیری	۴ گویه	$2=0/91 - 0/93$	0/78
کار تیمی	برخورد سازنده	۴ گویه	$2=0/87 - 0/88$	0/73
	هدف‌مندی	۳ گویه	$2=0/81 - 0/89$	0/81
	کل	۱۹ گویه	$2=0/88 - 0/91$	0/82
عملکرد شغلی	کل	۱۵ گویه	$2=0/91 - 0/93$	0/80
	شبکه‌ها	۴ گویه	$2=0/87 - 0/93$	0/91
سرمایه اجتماعی	روابط	۴ گویه	$2=0/88 - 0/92$	0/79
	همکاری	۴ گویه	$2=0/83 - 0/85$	0/94
	ارزش‌ها	۴ گویه	$2=0/76 - 0/88$	0/89
	فهم متقابل	۴ گویه	$2=0/81 - 0/84$	0/93
	اعتماد	۴ گویه	$2=0/72 - 0/90$	0/79
	تعهد	۴ گویه	$2=0/70 - 0/91$	0/85
	کل	۲۸ گویه	$2=0/89 - 0/92$	0/92

### روش اجرا:

پس از کسب مجوز از اداره آموزش و پرورش شهر گله‌دار، برای ورود به مدارس و هماهنگی لازم، اقدام به معرفی و آگاه کردن معلمان در رابطه با اهداف اجرای پژوهش، از آن‌ها درخواست شد در صورت تمایل در پژوهش شرکت کنند. همچنین از آن‌ها خواسته شد به تمام سوالات پرسش‌نامه به دقت و صادقانه پاسخ دهند و در صورت وجود ابهام از محقق سوال کنند. به صورت شفاهی به آن‌ها اطمینان داده شد که پاسخ‌هایشان کاملاً محرمانه خواهد ماند. شرایط ورود به تحقیق عبارت بود از: داشتن رضایت و علاقه‌مندی به شرکت در پژوهش و معلم بودن. ضمناً رضایت شفاهی معلمان نیز اخذ گردید. داده‌های گردآوری شده به وسیله نرم‌افزارهای SPSS 24 و LISREL 8.8 و با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی و مدل معادلات ساختاری) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

### یافته‌های پژوهش

جدول ۲- توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی در نمونه مورد مطالعه

متغیر	فراوانی	درصد	
جنسیت	مرد	۱۶۱	۶۹٪
	زن	۷۳	۳۱٪
وضعیت تاهل	متاهل	۱۵۱	۶۵٪
	مجرد	۸۳	۳۵٪
مقطع تحصیلی	ابتدایی	۹۲	۳۹٪
	متوسطه اول	۷۹	۳۴٪
	متوسطه دوم	۶۳	۲۷٪
مدرک تحصیلی	فوق دیپلم	۸۹	۳۸٪
	لیسانس	۱۳۲	۵۶٪
	فوق لیسانس	۱۳	۶٪

جدول ۲، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان به تفکیک جنسیت، وضعیت تاهل، مقطع تحصیلی و مدرک تحصیلی را نشان می‌دهد.

جدول ۳- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	مولفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
۱	مدیریت دانش	مدیریت دانش	۳/۱۲	۰/۷۸	-۰/۲۹	۲/۱۸
		دانش آفرینی	۳/۴۹	۰/۶۳	-۰/۲۱۳	۰/۰۸۵
		جذب دانش	۳/۱۰	۰/۴۲	۰/۲۱۱	-۰/۱۷۱
		سازماندهی دانش	۲/۹۹	۰/۵۸	-۰/۲۷۴	۰/۱۹۴
		ذخیره دانش	۳/۰۱	۰/۷۲	-۰/۲۷۵	-۰/۱۷۹
		کاربرد دانش	۳/۰۹	۰/۴۹	-۰/۵۶۶	۰/۰۲۷
۲	کار تیمی	کار تیمی	۳/۴۷	۰/۶۳	-۰/۳۸	۱/۱۵
		تعهد	۳/۷۳	۰/۳۸	-۰/۴۸۳	۰/۳۸۱
		اعتماد	۳/۸۹	۰/۴۴	-۰/۵۴۰	۰/۳۸۱
		مسئولیت‌پذیری	۳/۱۴	۰/۶۹	-۰/۳۹۶	۰/۱۴۵
		برخورد سازنده	۳/۴۸	۰/۷۶	-۱/۴۵	۱/۱۵
		هدف‌مندی	۳/۱۲	۰/۶۷	-۰/۵۶۸	۰/۲۴۷
۳	عملکرد شغلی	عملکرد شغلی	۳/۷۹	۰/۸۱	-۰/۲۱۳	۰/۰۸۵
		سرمایه اجتماعی	۳/۱۹	۰/۶۸	-۰/۲۵۳	-۰/۱۶۲
		شبکه‌ها	۳/۰۲	۰/۶۰	-۰/۱۲	۰/۱۰۳
		روابط	۳/۳۳	۰/۶۱	۰/۰۳۶	۰/۰۱۹
		همکاری	۳/۴۲	۰/۶۳	۰/۰۸۱	-۰/۴۰۲
		ارزش‌ها	۳/۵۳	۰/۷۰	۰/۰۹۸	۰/۲۰۲
۴	سرمایه اجتماعی	فهم متقابل	۲/۹۵	۰/۵۵	-۱/۱۳	۰/۱۸۷
		اعتماد	۲/۶۶	۰/۴۹	-۰/۴۳۳	۰/۰۷۲
		تعهد	۳/۰۶	۰/۴۵	-۰/۳۶۴	-۰/۱۷۶
		سرمایه اجتماعی	۳/۱۹	۰/۶۸	-۰/۲۵۳	-۰/۱۶۲
		شبکه‌ها	۳/۰۲	۰/۶۰	-۰/۱۲	۰/۱۰۳
		روابط	۳/۳۳	۰/۶۱	۰/۰۳۶	۰/۰۱۹

جدول ۳، آماره‌های توصیفی متغیرهای مدیریت دانش، کار تیمی، سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی معلمان به همراه مولفه‌ها را به تفکیک نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیر مدیریت دانش به ترتیب برابر با ۳/۱۲ و ۰/۷۸، کار تیمی ۳/۴۷ و ۰/۶۳، سرمایه اجتماعی ۳/۱۹ و ۰/۶۸ و عملکرد شغلی ۳/۷۹ و ۰/۸۱ به دست آمده است. قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، آزمون ناپارامتری کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها اجرا شد.

جدول ۴- آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرهای پژوهش

گروه	آماره آزمون	P - value
مدیریت دانش	۱/۵۰	۰/۰۶
کار تیمی	۱/۳۰	۰/۰۵
سرمایه اجتماعی	۱/۲۵	۰/۰۸
عملکرد شغلی	۱/۳۷	۰/۰۷

جدول ۴، نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف را به منظور بررسی پیش فرض نرمال بودن متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. با توجه به این - که مقدار Z کولموگروف اسمیرنوف تمام متغیرها بزرگتر از 0.01 > p می‌باشد پس مقادیر Z ها از نظر آماری در سطح آلفای یک صدم معنی - دار نمی‌باشد. این بیانگر این است که توزیع تمام متغیرها نرمال می‌باشد.

جدول ۵- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	مدیریت دانش	کار تیمی	سرمایه اجتماعی	عملکرد شغلی
مدیریت دانش	۱			
کار تیمی	۰/۵۷**	۱		
سرمایه اجتماعی	۰/۴۶**	۰/۵۷**	۱	
عملکرد شغلی	۰/۴۷**	۰/۷۲**	۰/۴۱**	۱

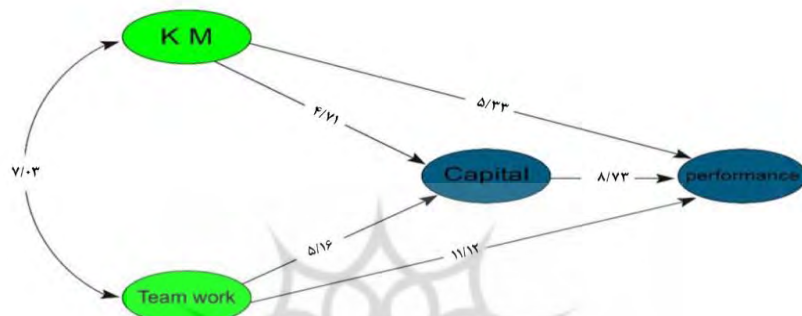
همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۵ ارائه شده است. چنانچه مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر مدیریت دانش و کار تیمی با سرمایه اجتماعی مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی به ترتیب ۰/۴۶ و ۰/۵۷ است. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر

سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی ( $r = 0/41$ ) می‌باشد. بیشترین ضریب همبستگی بین کار تیمی و عملکرد شغلی ( $r = 0/72$ ) دیده شد. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر گونه افزایش در میزان مدیریت دانش و کار تیمی همراه با افزایش در سرمایه اجتماعی خواهد بود و هر گونه افزایش در میزان سرمایه اجتماعی همراه با افزایش در میزان عملکرد شغلی خواهد بود.

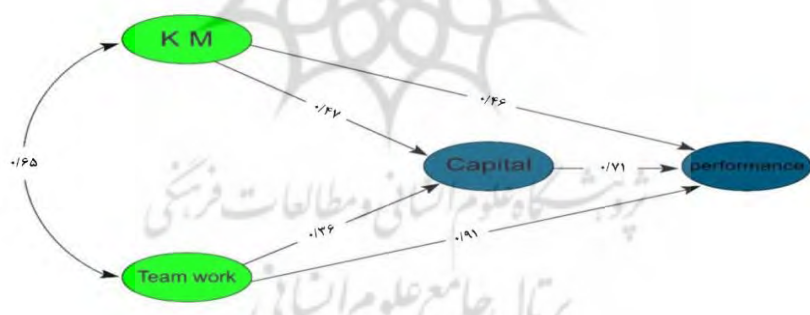
قبل از ارزیابی الگوی ساختاری، شاخص‌های برازش برای الگوی اندازه‌گیری محاسبه شد. الگوی اندازه‌گیری، ارتباط بین متغیرهای آشکار با متغیرهای مکنون را آشکار می‌کند. شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری در جدول ۶، برازش بسیار مناسب این الگو را نشان می‌دهد؛ بنابراین، متغیرهای آشکار توانایی عملیاتی کردن متغیرهای مکنون را دارند.

جدول ۶- شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

شاخص‌ها	X <sup>2</sup>	df	GFI	IFI	RMSEA	NNFI	CFI
مدل‌های نهایی	۷۲۹/۰۰	۲۶۹	۰/۸۵	۰/۹۰	۰/۰۸	۰/۹۰	۰/۹۱



شکل ۲- خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب استاندارد



شکل ۳- خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب t

در مدل ساختاری معنی‌داری ضریب مسیر با استفاده از Z (z-value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار Z بین ۱/۹۶ الی ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح ( $P < 0/05$ ) معنی‌دار است. اگر مقدار Z بیشتر از ۲/۵۷ باشد، معنی‌داری ارتباط در سطح ( $P < 0/01$ ) می‌باشد. طبق اطلاعات به‌دست آمده بیشترین اثر، مربوط به کار تیمی بر عملکرد شغلی با ضریب  $0/91$  ( $t = 11/12$ ,  $\beta = 0/91$ ) و بعد از آن مربوط به اثر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی با ضریب  $0/71$  ( $t = 8/73$ ,  $\beta = 0/71$ ) می‌باشد.

جدول ۷- ضرایب تاثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی سرمایه اجتماعی

نتیجه	Z	ضریب استاندارد	فرضیه‌ها
اثر مستقیم دارد	۵/۳۳	۰/۴۶	بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
اثر مستقیم دارد	۱۱/۱۲	۰/۹۱	بین کار تیمی و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
اثر مستقیم دارد	۴/۷۱	۰/۴۷	بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی معلمان رابطه وجود دارد.
اثر مستقیم دارد	۵/۱۶	۰/۳۶	بین کار تیمی و سرمایه اجتماعی معلمان رابطه وجود دارد.

بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد.	۰/۷۱	۸/۷۳	اثر مستقیم دارد
سرمایه اجتماعی نقش میانجی را در رابطه‌ی بین مدیریت دانش معلمان و عملکرد شغلی آنان ایفا می‌کند.	۰/۳۳	-	اثر غیرمستقیم دارد
سرمایه اجتماعی نقش میانجی را در رابطه‌ی بین کار تیمی معلمان و عملکرد شغلی آنان ایفا می‌کند.	۰/۲۵	-	اثر غیرمستقیم دارد

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، ضریب استاندارد مسیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی ( $\beta = ۰/۴۶$ ,  $z = ۵/۳۳$ ) از لحاظ آماری مثبت و معنادار به دست آمده است. براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین مدیریت دانش با عملکرد شغلی در سطح  $P < ۰/۰۱$  چنین نتیجه می‌شود که مدیریت دانش بر عملکرد شغلی معلمان تاثیرگذار است. ضریب استاندارد مسیر کار تیمی با عملکرد شغلی ( $\beta = ۰/۹۱$ ,  $z = ۱۱/۱۲$ ) از لحاظ آماری مثبت و معنی‌دار به دست آمده است. براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین کار تیمی با عملکرد شغلی در سطح  $P < ۰/۰۱$  چنین نتیجه می‌شود که کار تیمی بر عملکرد شغلی معلمان تاثیرگذار است. ضریب استاندارد مسیر مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی ( $\beta = ۰/۴۷$ ,  $z = ۴/۷۱$ ) از لحاظ آماری مثبت و معنی‌دار به دست آمده است. براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین سرمایه اجتماعی در سطح  $P < ۰/۰۱$  چنین نتیجه می‌شود که سرمایه اجتماعی تاثیرگذار است. ضریب استاندارد مسیر کار تیمی با سرمایه اجتماعی ( $\beta = ۰/۳۶$ ,  $z = ۵/۱۶$ ) از لحاظ آماری مثبت و معنی‌دار به دست آمده است. براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین کار تیمی با سرمایه اجتماعی در سطح  $P < ۰/۰۱$  چنین نتیجه می‌شود که کار تیمی بر سرمایه اجتماعی معلمان تاثیرگذار است. ضریب استاندارد سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی ( $\beta = ۰/۷۱$ ,  $z = ۸/۷۳$ ) از لحاظ آماری مثبت و معنی‌دار به دست آمده است. براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی در سطح  $P < ۰/۰۱$  چنین نتیجه می‌شود که سرمایه اجتماعی عملکرد شغلی معلمان تاثیرگذار است. سرمایه اجتماعی نقش میانجی را در رابطه‌ی بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان ایفا می‌کند. مدیریت دانشی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر سرمایه اجتماعی با ضریب  $۰/۴۷$  است. همچنین سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی با ضریب  $۰/۷۱$  می‌باشد. بنابراین نقش میانجی سرمایه اجتماعی معلمان در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی با ضریب  $۰/۳۳$  می‌باشد. کار تیمی معلمان دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر سرمایه اجتماعی با ضریب  $۰/۳۶$  است. همچنین سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی با ضریب  $۰/۷۱$  می‌باشد. بنابراین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین کار تیمی با عملکرد شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی سرمایه اجتماعی، کار تیمی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی با ضریب  $۰/۲۵$  می‌باشد.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در رابطه با مدیریت دانش، کار تیمی و عملکرد شغلی در بین معلمان شهر گله‌دار بوده است.

**فرضیه اول:** بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهشگرانی هم‌چون مرشدی‌تنکابنی (Morshedi Tonekaboni, 2020)، منجری و همکاران (Monjazi et al., 2019)، قاسمی‌نژاد و آذری (Ghasemi Nejad & Azari, 2016)، النوافله و همکاران (Alnawafleh et al., 2018) و ماساده و همکاران (Masa'deh et al., 2017) هم‌سو است. عملکرد شغلی کارمندان بر اساس مدیریت دانش در سازمان بهبود خواهد یافت. در واقع عملکرد شغلی بر اساس حفظ و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه با سایر اعضا در سازمان‌ها افزایش می‌یابد. علاوه بر این، مدیریت دانش برای ایجاد دانش جدید در بهبود بهره‌وری و افزایش عملکرد شغلی مورد استفاده قرار می‌گیرد (Morshedi Tonekaboni, 2020). نتایج پژوهش محمدی (Mohammadi, 2018) نشان می‌دهد با توجه به این‌که مدیریت دانش نقش به‌سزایی در بهبود عملکرد شغلی دارد، مدیران باید به دنبال ایجاد محیطی صمیمی و قابل اعتماد همراه با ارتباطات مفید و سودمند در سازمان باشند تا بتوانند شرایط توسعه و تسهیم دانش را فراهم آورند. امروزه اهمیت مدیریت دانش به‌عنوان یک سلاح مهم برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمان‌ها به رسمیت شناخته شده است و نتایج پژوهش‌های صورت گرفته در نقاط مختلف دنیا حاکی از اثر مستقیم مدیریت دانش بر بهبود عملکرد می‌باشد؛ به‌طوری‌که، اگر کیفیت دانش سازمانی خوب باشد می‌توان انتظار داشت که عملکرد به میزان قابل توجهی بهبود یابد (Zaied et al., 2012). بر اساس مطالب ذکر شده، می‌توان گفت مدیریت دانش یکی از مهم‌ترین راه‌های بهبود عملکرد در درازمدت است و در آینده نزدیک تنها سازمانی می‌تواند ادعای برتری کند که قادر باشد از مدیریت و تسهیم دانش در تمامی سطوح سازمان به نحو احسن بهره‌برداری کند.

**فرضیه دوم:** بین کار تیمی و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد. این نتیجه، با یافته‌های قنبری و عبدالملکی (Ghanbari & Abdolmaleki, 2020)، منجزی و همکاران (Monjazi et al., 2019) و آکاروال و آدجیراکور (Agarwal & Adjirackor, 2016) هم‌سو است. در تبیین نتیجه مذکور، گفتنی است اول این که، فلسفه کار تیمی، حمایت و پشتیبانی یکدیگر برای رسیدن به هدفی مشترک است. دوم این که، فعالیت تیمی به کارکنان اجازه می‌دهد استعدادهای خود را شناسایی و آشکار کنند و بهترین نتایج ممکن را با کار مشارکتی تحقق بخشند. سوم این که، فعالیت تیمی به ایجاد روابط جدید میان افراد در محل کار منجر می‌شود و مدیران را در کشف قابلیت‌ها و مهارت‌هایی کمک می‌کند که پیش از این با انجام دادن وظایف شغلی و در قالب شرح شغل مشاهده نمی‌شد. در نهایت، کارمندان با یادگیری تلفیقی قابلیت‌های فردی و شغلی برای افزایش مشارکت به جای رقابت، بیشتر از همیشه به انجام دادن موفق و تاثیرگذار فعالیت‌های شغلی در محل کار توانمند می‌شوند؛ بنابراین کار تیمی نقش مثبت در عملکرد شغلی دارد (Ghanbari & Abdolmaleki, 2020).

**فرضیه سوم:** بین مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی معلمان رابطه وجود دارد. این نتیجه، با یافته‌های دانش و همکاران (Danesh et al., 2020)، صلاحی مقدم، رضایی و شعبانعلی فمی (Salahimoghdam, Rezaei & Shabanali Fami, 2019)، ساکی و همکاران (Saki et al., 2017) و ژائو و همکاران (Zhao et al., 2015) هم‌سو است. سرمایه اجتماعی، فرآیندهای مدیریت دانش اعم از خلق، کسب، انتقال و کاربرد دانش در سازمان را افزایش داده و تسهیل می‌نماید؛ زیرا به سازمان‌ها در ترکیب و تبادل منابع، شکل‌گیری ارتباطات سازمانی اثربخش‌تر، ایجاد فرهنگ و جوی آکنده از همکاری و اعتماد متقابل، ترغیب رفتارهای تیمی و مشارکتی و انجام فعالیت‌های گروهی یاری می‌کند. این اقدامات خود پایه‌ای برای به‌کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها به‌شمار می‌روند (Salahimoghdam et al., 2019). برخی بر این باورند که اکتساب، خلق و به‌کارگیری دانش در سازمان، اساسا فرآیندهای اجتماعی هستند. از این رو، به شدت تحت تاثیر سرمایه اجتماعی سازمان قرار دارند (Bordbar & Zarei, 2014). سرمایه اجتماعی از طریق تبادل منابع در سازمان، تشکیل و تقویت فعالیت تیم-ها، افزایش ارتباطات و پیوندهای اثربخش و به‌ویژه ایجاد فضای صمیمانه و مبتنی بر اعتماد متقابل، شرایط لازم برای استقرار فرآیندهای مدیریت دانش را فراهم می‌سازد (Abili & Zare Khalili, 2012). برای خلق، انتقال و تسهیم دانش که جز مولفه‌های اصلی مدیریت دانش به‌شمار می‌روند، باید سطح بالایی از اعتماد و خوش‌بینی در روابط اعضای سازمان با یکدیگر وجود داشته باشد که این موضوع از طریق سرمایه اجتماعی میسر می‌شود. به عبارت دیگر، وجود اعتماد متقابل بین اعضای سازمان، فرآیند تبادل اطلاعات و تجارب بین افراد را تسهیل می‌کند و سبب می‌شود که افراد با اعتماد به طرف مقابل به آسانی اطلاعات را در اختیار یکدیگر قرار دهند (Salahimoghdam et al., 2019).

**فرضیه چهارم:** بین کار تیمی و سرمایه اجتماعی معلمان رابطه وجود دارد. این نتیجه، با یافته‌های قنبری و عبدالملکی (Ghanbari & Abdolmaleki, 2020) رحیمیان و حسن‌زاده (Rahimian & Hassanzadeh, 2019) و ادینگر (Edinger, 2012) هم‌سو است. در تبیین نتیجه مذکور گفتنی است اول، سرمایه اجتماعی مفهومی چندبعدی است که نشان‌دهنده ویژگی‌های افراد و روابط اجتماعی آن‌هاست که بر احتمال همکاری تاثیر می‌گذارد. دوم این که، سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از منابع در دسترس است که از مشارکت در شبکه‌های اجتماعی حاصل شده است و یک ویژگی با فرض اعتماد متغیر است که تسهیل‌گر تعاملات اجتماعی و تبادل اشتراکات است. سوم این که، سرمایه اجتماعی، موقعیت‌ها و روابطی است که درون گروه‌ها و شبکه‌های اجتماعی، امکان دسترسی به فرصت‌های شغلی، اطلاعات و راهنمایی‌ها، اعتماد، همکاری، حمایت و خیرخواهی را افزایش می‌دهد (Ghanbari & Abdolmaleki, 2020). یکی از محیط‌هایی که سرمایه اجتماعی در آن نقش مهمی ایفا می‌کند، محیط‌هایی است که در آن کار تیمی انجام می‌شود. بنابراین سرمایه اجتماعی در کار تیمی معلمان نقش مثبت دارد.

**فرضیه پنجم:** بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی معلمان رابطه وجود دارد. این نتیجه، با یافته‌های قنبری و عبدالملکی (Ghanbari & Abdolmaleki, 2020) کریمی و شاهدوستی (Karimi & Shahdosti, 2019)، قنبری و همتی (Ghanbari & Hemati, 2017)، لی و همکاران (Lee et al., 2017) و بن‌هادور (Ben Hador, 2016) هم‌سو است. در تبیین نتیجه مذکور گفتنی است اول این که، سرمایه اجتماعی، مجموعه منافع بالفعل و بالقوه‌ای است که با عضویت کنشگران و سازمان‌ها در شبکه‌های اجتماعی به وجود می‌آید؛ به عبارتی، سرمایه اجتماعی، یعنی منابع در دسترس در ساختارهای اجتماعی هم‌چون اعتماد، هنجارهای روابط متقابل و هدف متقابل که افراد را برای انجام دادن کنش جمعی آماده می‌کند و به‌عنوان محصول فرعی روابط اجتماعی و درگیری مدنی در سازمان‌های رسمی و غیررسمی نمود پیدا می‌کند (Kawachi, 2001). دوم این که، سرمایه اجتماعی بر اساس، منبع ایجاد و انسجام روابط اجتماعی است و سبب نیل به اهدافی می‌شود که دسترسی به آن‌ها مشکل است (Cohen & Prusak, 2002). سوم این که، سرمایه اجتماعی عبارت است از مجموعه منافع بالفعل و بالقوه‌ای که با عضویت در شبکه‌های اجتماعی کنشگران و سازمان‌ها به وجود می‌آید؛ به عبارتی، مجموعه معینی از هنجارها یا

ارزش‌های غیررسمی است که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میان آن‌ها مجاز است، در آن سهیم هستند (Fukuyama, 2001). بنابراین سرمایه اجتماعی نقش مثبت در عملکرد شغلی معلمان دارد.

**فرضیه ششم:** سرمایه اجتماعی نقش میانجی را در رابطه‌ی بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی معلمان ایفا می‌کند. مدیریت دانش دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر سرمایه اجتماعی با ضریب  $0/41$  است. همچنین سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی با ضریب  $0/64$  می‌باشد. بنابراین نقش میانجی سرمایه اجتماعی معلمان در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی با ضریب  $0/26$  می‌باشد. این نتیجه، با یافته‌های پژوهشگرانی هم‌چون مرشدی‌تنکابنی (Morshedi Tonekaboni, 2020)، قنبری و عبدالملکی (Ghanbari & Abdolmaleki, 2020)، النوافله و همکاران (Alnawafleh et al., 2018) و لی و همکاران (Lee et al., 2017) هم‌سو است. مدیریت دانش معلمان به‌واسطه سرمایه اجتماعی قابلیت آنان را برای عملکرد شغلی در محل کار بهبود می‌بخشد. این موضوع خود زمینه‌ساز توسعه فردی و سازمانی است.

**فرضیه هفتم:** سرمایه اجتماعی نقش میانجی را در رابطه‌ی بین کار تیمی و عملکرد شغلی معلمان ایفا می‌کند. کار تیمی معلمان دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر سرمایه اجتماعی با ضریب  $0/33$  است. همچنین سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی با ضریب  $0/64$  می‌باشد. بنابراین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین کار تیمی با عملکرد شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی سرمایه اجتماعی، کار تیمی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی‌دار بر عملکرد شغلی با ضریب  $0/21$  می‌باشد. یافته‌های این بخش تحقیق با یافته‌های منجزی و همکاران (Monjazi et al., 2019)، رحیمیان و حسن‌زاد (Rahimian & Hassanzadeh, 2019) و منگهل و همکاران (Meneghel, 2016) هم‌سو می‌باشد. با توجه به ماهیت سرمایه اجتماعی و کار تیمی، گفتنی است سرمایه اجتماعی بر کار تیمی و عملکرد شغلی اثر دارد؛ زیرا نخستین مزیت مستقیم سرمایه اجتماعی، توزیع اطلاعات است. سرمایه اجتماعی، دسترسی به منابع اطلاعاتی وسیع‌تر را تسهیل می‌کند و کیفیت اطلاعات را بهبود می‌بخشد. اعتماد و روابط متقابل که از شاخص‌های سرمایه اجتماعی است سبب تقویت کار تیمی و عملکرد شغلی می‌شود (Ghanbari & Abdolmaleki, 2020).

محدودیت‌هایی که پژوهشگران در این پژوهش با آن‌ها مواجه بود عبارتند از: محدود بودن ابزار اندازه‌گیری به پرسش‌نامه، محدود بودن جامعه آماری به معلمان شهر گله‌دار و هم‌زمانی انجام این پژوهش با شیوع ویروس کرونا. با توجه به نقش مستقیم و غیرمستقیم سرمایه اجتماعی در مدیریت دانش، کار تیمی و عملکرد شغلی پیشنهادت زیر ارائه می‌گردد:

- برای تقویت تعامل کارکنان با یکدیگر و به‌ویژه با همکاران، زمینه‌های تعامل به‌وسیله گفتگوهای اداری و نشست‌های رسمی و غیررسمی در باره مباحث و مسائل کاری را فراهم کنند.

- برای فراهم آوردن زمینه تقویت انسجام ارتباطات میان معلمان، از طریق به وجود آوردن صمیمیت در امور سازمان، ایجاد توافق و مشارکت در امور سازمان و تقویت مهارت پذیرش متقابل بین اعضای سازمان اقدام کنند.

- با توجه به این‌که نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت دانش با کار تیمی ارتباط دارد، پیشنهاد می‌شود که این ارتباط را از طریق ایجاد زمینه‌هایی که منجر به افزایش هر دو متغیر می‌شود، تقویت نمود. این امر مستلزم تدوین برنامه‌ای با مشارکت کارکنان و مسؤولین است؛ زیرا کارکنان به‌دلیل آگاهی و ارتباط مستقیم با بسترها و زمینه‌های سازمان که مرتبط با مدیریت دانش و کار تیمی است، می‌توانند مسؤولین را در تدوین برنامه‌ها یاری دهند.

- با توجه به این‌که نتایج پژوهش نشان داد که مدیریت دانش با عملکرد شغلی ارتباط تنگاتنگی دارد، پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسؤولین مدارس، تسهیم و تبادل اطلاعات، توافق در اهداف سازمان و ارزش‌های گروه غیررسمی موجود در سازمان را ارتقاء بخشند.

- مسؤولان ضمن توجه به بهبود ارتباطات و تعاملات اثربخش میان اعضای سازمان و شبکه‌ها و گروه‌های سازمانی، زیرساخت‌های ضروری شامل فرآیندها و سیستم‌ها برای کسب و به‌کارگیری دانش سازمانی فراهم آورند.

- اتخاذ تصمیم‌ها به صورت گروهی و اهمیت دادن به گروه‌ها و کمیته‌های کاری در سازمان و تشکیل کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های برقراری ارتباط برای کارکنان.

## ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

۱- تمامی افرادی که نام آن‌ها به‌عنوان همکار در این مقاله اعلام شده است در این فعالیت علمی مشارکت داشته‌اند و حقوق کلیه افرادی که به نحوی در اجرای این تحقیق مشارکت و همکاری داشته‌اند رعایت شده است.

- ۲- این مقاله پیش از این در نشریه علمی دیگری به چاپ نرسیده است و تا زمان اعلام نتیجه از طرف نشریه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی به نشریه دیگری ارسال نخواهد شد.
- ۳- در جریان اجرای این تحقیق و تهیه مقاله کلیه قوانین کشوری و اصول اخلاق حرفه‌ای مرتبط با موضوع تحقیق از جمله رعایت حقوق آزمودنی‌ها، سازمان‌ها و نهادهای و نیز مولفین و مصنفین رعایت شده است.

### حامی مالی

ندارد.

### مشارکت نویسندگان

کلیه نویسندگان در تمامی مراحل نگارش مقاله مشارکت داشته‌اند.

### تعارض منافع

نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست.

## References

- Abili, K., & Zare Khalili, M. (2012). The relationship between organizational social capital and knowledge management in an insurance governmental company. *Journal of Insurance*, 28 (2), 129-152. [in persian]
- Agarwal, S., & Adjirackor, T. (2016). Impact of Team work on Organizational Productivity in some Selected Basic Schools in the Accra Metropolitan Assembly. *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 4 (6), 40-52.
- Alirezaei, N., Mesah, H., & Akrami, N. (2013). The Relation between Work Conscientiousness with Job Performance. *Journal of Ethics in science and Technology*, 8 (2), 76-86. [In Persian]
- Alnawafleh, E. A. T., Abd Halim, M. S. B., & Tambi, A. M. B. A. (2018). The impact of human resource management practices, organizational culture, motivation and knowledge management on job performance with leadership style as moderating variable in the Jordanian commercial banks sector. *Journal of Reviews on Global Economics*, 6, 477-488.
- Baker, D. P., Amodeo, A. M., Krokos, A. J., Slonim, A., & Herrera, H. (2010). Assessing Teamwork Attitudes in Healthcare: Development of the Team STEPPS Teamwork Attitudes Questionnaire. *Quasar Health Care*, 19, 1- 4.
- Ben Hador, B. (2016) How intra-organizational social capital influences employee performance. *Journal of Management Development*, 35 (9), 1119-1133.
- Bordbar, G., & Zarei, M. (2014). A study of the Impact of organizational social Capital on the improvement of knowledge management in Yazd's Welfare organization. *Journal of Applied Sociology*, 24 (4), 227-244. [in Persian]
- Chuang, C. H., & Liao, H. (2010). Strategic Human Resource Management in Service Context: Taking care of business by taking care of employees and customers. *Personnel Psychology*, 63, 153-196.
- Cohen, D., & Prusak, L. (2002). In good company: how social capital makes organizations work. *Harvard Business Review*, 80 (2), 107-113.
- Danesh, F., Kazemi Alishahi, H., Rahimi, S., & Soheili, F. (2020). Relationship between Social Capital with Intellectual Capital and Knowledge Management in Iran Insurance. *Sciences and Techniques of Information Management*, 6 (2), 129-155. doi: 10.22091/stim.2020.4909.1349. [in Persian]
- Darvish, M., YazdanFar, S., & KhanMohammadi, M. (2020). The study of the effect of socialization on the formation of social sustainability and social capital in Open University spaces (Case study: Bu-Ali Sina University in Hamedan). *Journal of Sustainable Architecture and Urban Design*, 8(1), 1-14. doi: 10.22061/jsaud.2020.6265.1637. [in Persian]
- Durrani, K., & Adiban, H. (2015). Investigating the Relationship between Knowledge Management Processes and Staff Job Performance in Higher Education (Case Study, University of Tehran). *Scientific Studies*, 4 (1). [in persian]
- Edinger, S. (2012) Transferring social capital from individual to team: An examination of moderators and relationships to innovative performance. Doctoral Dissertation, Department of Organization and Human Resources, School of Management, University at Buffalo.
- Fukuyama, F. (2001) Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22 (1), 7-20.
- Ghanbari, S., & Abdolmaleki, J. (2020). The Role of Social Capital in the Job Performance Mediated by Teamwork (Case Study: Bu Ali Sina University Staffs). *Strategic Research on Social Problems in Iran University of Isfahan*, 9 (1), 1-22. doi: 10.22108/srsp.2020.121316.1499. [in Persian]



- Ghanbari, S., & Hemati, M. (2017). Investigating the relationship between social capital and job performance of the staff of Bu Ali sina university. *Higher Education Letter*, 9 (4), 115-133 [in Persian]
- Ghasemzadeh Alishahi, A., Razzaghi, M., & Masoomikia, F. (2020). The Role of Learning and the Organizational Training Climate in Job Performance: Organizational Learning Capacity Part. *Journal of Managing Education in Organizations*, 9 (1), 147-174. [in Persian]
- Hayes, N. (1997). *Successful Team Management*. Thomson Learning Emea.
- Jeon, S., Kim, Y., & Koh, J. (2011). An integrative model for knowledge sharing in communities-of-practice. *Journal of Knowledge Management*, 15 (2), 251-269.
- Karimi, S., & Shahdosti, M. (2019) Investigating the mediating role of organizational commitment in the relationship between social capital and job motivation with job performance in agricultural organization of Hamadan province. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 2 (4), 703-715. [in Persian]
- Kawachi, I. (2001) Social capital for health and human development. *The Society for International Development*, 11 (4), 31-35.
- Kianto, A., Vanhala, M., & Heilmann, P. (2018). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 20 (4), 621-636, <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0398>.
- Kim, M. J., Lee, C. K., & Bonn, M. (2016). The Effect of Social Capital and Altruism on Seniors' Revisit Intention to Social Network Sites for Tourism-Related Purposes. *Tourism Management*, 14 (1), 96-107.
- Lee, Y. D., Lin, C. C., Chen, M. T., & Huang, C. F. (2017). The impact of social support on job performance: the empirical study of mediating and moderating effects of related variables. *International Journal of Organizational Innovation*, 10 (1), 290-317.
- Lognn, T. R. (2016). Infuunnee of Taamwork Behaviors on Workplace Incivility as It Applies to Nurses. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 2 (1), 47-53.
- Lubbers, C. A. (2011). An Assessment of Predictors of Student Peer Evaluations of Team Work in the Ccapstone Campaigns Course. *Public Relations Review*, 10 (1), 489-492.
- Masa'deh, R., Shannak, R., Maqableh, M., & Tarhini, A. (2017). The impact of knowledge management on job performance in higher education: The case of the University of Jordan. *Journal of Enterprise Information Management*, 30 (2), 244-262.
- Meneghel, I., Martínez, I. M., & Salanova, M. (2016). Job-related ntecedents of team resilience and improved team performance. *Personnel Review*, 45 (3), 505-522.
- Mohammad Bagheri, R. (2019). Investigating the relationship between organizational culture and Kartimi and job performance of Urmia University staff. Master Thesis, Islamic Azad University, Electronic Branch. [in Persian]
- Mohammadi, R. (2018). Investigating the relationship between knowledge management and organizational performance in project-based organizations. *Shabak Scientific Journal*, 4 (3), 1-14. [in persian]
- Monjazi, K., Nubari Tabrizi, A. S., & Barandost, R. (2019). Explaining the Role of Empowerment and Teamwork on Organizational Performance Mediated by Knowledge Management: A Case Study of the National Iranian Gas Company. First National Conference on Research and Development in Resistance Management and Economics, Tehran, Iran. [in Persian]
- Morshedi Tonekaboni, M. H. (2020). The relationship between knowledge management and professional development and job performance of Ilam University staff in 2019. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 7 (24), 25-42. doi: 10.22054/jks.2020.51742.1319. [in Persian]
- Nadi, M., Ahanchian, M., & Noghani dokht bahmani, M. (2017). Qualitative Research of Team Building and Teamwork Status in Public Universities of Iran. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 6 (1), 81-120. [in Persian]
- Oluwakemi, A., & Olanrewaju, A. (2014). Counterproductive behaviour and job performance among secondary school teachers: School climate as a mediator. *Journal of Education and Practice*, 15 (8), 198-204.
- Pastor, I. (2011). Organizational Culture Factors That Can Influence Knowledge Transfer. The 6th Edition of The International Conference European Integeration Realities and perspectives. *Journal of Globalization and Cultural Diversity*, 10, 661-667.
- Rahimian, H., & Hassanzadeh, M. (2019). Typology of working groups in organizations: combining social capital and group effectiveness. *Social Capital Management*, 5 (2), 263-290. [in Persian]
- Saki, R., Asareh, A. R., & Shabani Mashkool, R. (2015). Investigating the relationship between managers 'professional ethics and transformational leadership with teachers' job performance in Mallard County high schools. *Journal of Educational Leadership and Administration*, 9 (1), 27-50. [in Persian]
- Salahimoghadam, N., Rezaei, R., & ShabanaliFami, H. (2019). Studying the Effect of Social Capital on Knowledge Management in the Agriculture Jihad Organization in Alborz Province. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 50 (1), 147-160. doi: 10.22059/ijaedr.2019.130806.668068. [in Persian]

- Tahir, M. N., Guru, P., & Lubica, S. (2019). Social media information benefits, knowledge management and smart organizations. *Journal of Business Research*, 8 (94), 264–272. [www.elsevier.com/locate/jbusres](http://www.elsevier.com/locate/jbusres).
- Wright, N. S., & Bennett, H. (2008). Education, Business and Society. *Contemporary Middle Eastern Issues*, 1(4), 230-240.
- Yu, C. P., Zhang, Z. G., & Shen, H. (2017). The effect of organizational learning and knowledge management innovation on SMEs' technological capability. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13 (8), 5475-5487.
- Zaied, A., Soliman Hussein, G., & Hassan, M. (2012). The role of knowledge management in enhancing organizational performance. *International Journal of Information Engineering and Electronic Business*, 4 (5), 27-35.
- Zhao, J., Ha, S., & Widdows, R. (2015). The influence of social capital on knowledge creation in online health communities. *Information Technology and Management*, 17, 311-321. DOI 10.1007/s10799-014-0211-3.

