

Structural Equation Modeling of the Relationship between Social Capital and the Professional Competence of Educational Managers with the Mediation of Organizational Culture in Damavand Schools

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Javad Laleh¹
Afsaneh Saber Garekani^{2*}
Aladdin Etemad Ahari³

How to cite this article

Javad Laleh, Afsaneh Saber Garekani, Aladdin Etemad Ahari, Structural Equation Modeling of the Relationship between Social Capital and the Professional Competence of Educational Managers with the Mediation of Organizational Culture in Damavand Schools, *Islamic Life Style*. 2022; 5(4):830-838.

1. PhD student, Department of Educational Management, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Curriculum Planning, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran (Corresponding Author).
3. Assistant Professor, Department of Educational Management, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

* Correspondence:

Address:
Phone:
Email: afsane.saber@yahoo.com

Article History

Received: 2021/08/11
Accepted: 2021/11/15

ABSTRACT

Purpose: Professional competence in educational managers and its improvement and promotion are not created by themselves and require scientific and practical planning, and one of its aspects is attention to social capital and organizational culture. The main goal of the research is to model the structural equations of the relationship between social capital and the professional competence of educational managers with the mediation of organizational culture in Damavand schools.

Materials and methods: The research method was applied in terms of purpose, quantitative in terms of data type, and was carried out with two survey and cross-sectional methods. The statistical population included all educational managers of Damavand schools in the academic year 2018-2019. The sample size was estimated to be 240 people using the method proposed by Schumacher and Lomax (2004). To collect data, Delaviz's standard social capital questionnaires (2014), Denison's organizational culture questionnaire (2000) and Melainejad's professional qualifications questionnaire (2014) were used, and their validity and reliability were retested, and Cronbach's alpha coefficients of all components were higher than 0.7. To test the research model, structural equations were used with the help of Amose software.

Findings: The results showed that organizational culture and social capital explain a total of 57% of the variance of professional competence in educational managers and the structural model of the relationship between social capital and professional competence of educational managers with the mediation of organizational culture in Damavand schools with data. The collected data have an acceptable fit.

Conclusion: social capital has an effect on the professional competence of educational managers through the mediation of organizational culture and its components in Damavand schools.

Keywords: Social Capital, Professional Competence, Organizational Culture

مدلسازی معادلات ساختاری رابطه بین سرمایه اجتماعی با صلاحیت حرفه ای مدیران آموزشی با میانجیگری فرهنگ سازمانی در مدارس شهرستان دماوند

جواد لاله^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

افسانه صابر گرکانی^{۲*}

استادیار، گروه برنامه ریزی درسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول).

علاء الدین اعتماد اهری^۲

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

چکیده

هدف: صلاحیت حرفه ای در مدیران آموزشی و بهبود و ارتقاء آن به خودی خود ایجاد نمی شود و مستلزم برنامه ریزی علمی و عملی است و یکی از وجوه آن توجه به سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی می باشد. هدف اصلی پژوهش، مدلسازی معادلات ساختاری رابطه بین سرمایه اجتماعی با صلاحیت حرفه ای مدیران آموزشی با میانجیگری فرهنگ سازمانی در مدارس شهرستان دماوند است.

مواد و روش ها: روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی، از نظر نوع داده کمی و با دو روش پیمایشی و مقطعی انجام شد. جامعه آماری شامل تمامی مدیران آموزشی مدارس شهرستان دماوند در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بود. حجم نمونه با روش پیشنهادی شوماخر و لوماکس (۲۰۰۴) ۲۴۰ نفر برآورد شد. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد سرمایه اجتماعی دلاویز (۱۳۸۴)، پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و پرسشنامه صلاحیت های حرفه ای ملایی نژاد (۱۳۹۱) استفاده شد و روایی و پایایی آنها مورد بازآزمایی قرار گرفت که ضرایب آلفای کرونباخ همه مؤلفه ها بالاتر از ۰/۷ بود. برای آزمون مدل پژوهش، از معادلات ساختاری به کمک نرم افزار amose استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان داد فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی در مجموع ۵۷ درصد از واریانس صلاحیت حرفه ای در مدیران آموزشی را تبیین می کند و مدل ساختاری رابطه بین سرمایه اجتماعی با صلاحیت حرفه ای مدیران آموزشی با میانجیگری فرهنگ سازمانی در مدارس شهرستان دماوند با داده های گردآوری شده برازش قابل قبولی دارد.

نتیجه گیری: سرمایه اجتماعی بر صلاحیت حرفه ای مدیران آموزشی با میانجیگری فرهنگ سازمانی و مؤلفه های آن در مدارس شهرستان دماوند تأثیر دارند.

کلیدواژه ها: سرمایه اجتماعی، صلاحیت حرفه ای، فرهنگ سازمانی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۲۴

*نویسنده مسئول: afsane.saber@yahoo.com

مقدمه

در بین نهادهای اجتماعی، آموزش و پرورش در جامعه نقش مهمی را ایفا می کند و از قدمت زیادی برخوردار است. آموزش نقش مهمی در جهان ایفا می کند. برای ارائه بهتر آموزش، سیستم مدیریت در آموزش و پرورش اهمیت بالایی دارد (۱).

مطالعه ای در کالیفرنیا نشان داد که افراد توانمند افرادی با صلاحیت در کار و محیط اداری هستند و به احتمال زیاد مسئولیت های کاری و مشکلات خود را پیش بینی و به طور مستقل با آنها برخورد می کنند (۲). این مفهوم در حوزه های شغلی، اداری و سازمانی زمینه اصلی حضور در فعالیتهایی قلمداد می شود که امکان رشد و توسعه فرد و سازمان را فراهم می کند (۳). در سازمان های امروزی، صلاحیت حرفه ای به عنوان یک پدیده چند بعدی و بین رشته ای مورد توجه قرار گرفته، نه اینکه تنها اصطلاح زبانی، بلکه شناختی، اجتماعی، رفتاری و جنبه های فرهنگی را شامل می شود (۴). سازمان ملل متحد در تشریح صلاحیت های مدیریتی، شایستگی و صلاحیت را ترکیبی از ویژگی های شخصی و شخصیتی، مهارت ها، خصوصیات و رفتارهایی می داند که به طور مستقیم در عملکرد فرد، تأثیر دارد (۵). سرمایه اجتماعی منعکس کننده یک رابطه سود متقابل است. با کمک این رابطه اجتماعی، افراد می توانند از سایر منابع خارجی مانند اطلاعات و دانش برای جبران کمبود منابع استفاده کنند (۶).

سرمایه اجتماعی غنی برای کار ضروری است زیرا شغل کارکنان به طور مستقیم یا غیرمستقیم با دیگران مرتبط است. کارکنان باید به طور مکرر با رهبران، همکاران و زیردستان برای تکمیل کار ارتباط برقرار کرده و به طور مؤثر همکاری کنند. افرادی که دارای سرمایه اجتماعی غنی هستند به احتمال زیاد کمک های خارجی دریافت می کنند. بر اساس تئوری مبادله اجتماعی و هنجارهای اجتماعی، افراد دارای سرمایه اجتماعی غنی برای جبران حمایت دیگران و زنده نگه داشتن شبکه های اجتماعی مفیدتر بوده و اشتیاق و فداکاری بیشتری برای کار خواهند داشت (۷).

سرمایه اجتماعی شبکه بین فردی است که با سرمایه گذاری رابطه ای شکل می گیرد (۸). سرمایه روانشناختی یک توانایی روانشناختی مثبت فردی است که می تواند اندازه گیری، توسعه یابد و عملکرد شغلی را بهبود بخشد.

فرهنگ سازمانی، تحت تأثیر سرمایه اجتماعی، در کنار سایر عوامل، می تواند نقش بسیار مهمی در زنده نگه داشتن سازمان ها ایفا کند. سرمایه اجتماعی با ایجاد و گسترش شبکه های روابط جمعی و گروهی و تقویت همبستگی میان افراد سازمان می تواند در گسترش و تثبیت فرهنگ سازمانی مطلوب نقش بسیار مؤثری ایفا نماید. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و بدون آن پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی در سازمان ها ناهموار و دشوار خواهد بود.

فرهنگ سازمانی یکی از مهمترین عوامل کنترل کننده توانایی، کارایی، استقامت و موفقیت سازمان است (۹). از نظر ادگار

در پژوهش‌های پیشین هاشمی و همکاران (۱۳) به جایگاه سرمایه اجتماعی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در توسعه قابلیت‌های توانمندساز مدل چارچوب عمومی ارزیابی (CAF) با تکنیک آنتروپی شانون و دیمتال پرداختند. فرمبندی فراهانی (۱۴) به تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی آجا با نقش میانجی قابلیت انباشت دانش و نقش تعدیل‌گر فرهنگ سازمانی پرداختند و تاثیر سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری انباشت دانش بر نوآوری سازمانی هم مورد تایید قرار گرفت. خرازیان و همکاران (۱۵) به ارائه مدل تاثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند و نشان داد که فرهنگ سازمانی اثر مثبت معناداری بر ابعاد ساختاری، ارتباطی و شناختی سرمایه اجتماعی دارد. زو و همکاران (۱۶) به بررسی سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی: بر اساس تحلیل تطبیقی کیفی پرداختند و نشان دادند که چهار پیکربندی پیشین می‌توانند به عملکرد بالایی دست یابند. افشاری، نسب و دیکسون (۱۷) به رابطه فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش: یک مدل یکپارچه پرداختند و روابط قوی بین فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش را نشان داد. نوریانو و همکاران (۱۸) به تاثیر سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی بر بهبود عملکرد سازمانی پرداختند و رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی از طریق مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی را ارائه دادند.

نهاد آموزش و پرورش از خرده نظام‌های مهم جوامع مدرن محسوب می‌شود و به منزله‌ی بارزترین نمود سرمایه گذاری نیروی انسانی نقش اصلی را در توسعه سرمایه‌ی انسانی و پیشرفت جوامع بشری ایفا می‌کند. نقش آموزش و پرورش در توسعه سرمایه‌ی انسانی به قدری حائز اهمیت است که بسیاری از اندیشمندان، منابع انسانی متخصص و ماهر را بزرگترین دارایی و سرمایه اصلی یک جامعه قلمداد می‌کنند. به همین دلیل باید به آموزش و پرورش به عنوان یک سرمایه ملی نگریست و آن را جزء سرمایه‌های باارزش که در وجود انسان‌ها ذخیره می‌شود، به حساب آورد. براساس بررسی پیشینه‌های مرتبط با صلاحیت‌های حرفه‌ای اگرچه مولفه‌های مرتبط با این متغیر مورد بررسی قرار گرفته است، اما تاکنون پژوهشی که نقش عوامل مستقیم و غیرمستقیم را به صورت یکجا در یک مدل مورد بررسی قرار دهد، یافت نشد. بنابراین وجود چنین خلاء پژوهشی موجب شد، در این پژوهش بر اساس مدل پیش فرض، نقش متغیر سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر پیش بین به طور مستقیم و با میانجی‌گری متغیر فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر میانجی در پیش بینی متغیر صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی به عنوان متغیر ملاک مورد بررسی قرار گیرد. بنابراین مقاله حاضر

شاین فرهنگ سازمانی الگویی از مفروضات زیربنایی است که اعضای گروه برای حل و فصل مسائل مربوط به انطباق با محیط خارجی و تکامل محیط داخلی آن را یاد می‌گیرند و چنان خوب عمل می‌کند که معتبر شناخته شده، سپس به صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می‌شود.

فرهنگ سازمانی به معنی هر نوع ریز مولفه‌هایی است که در مجموع پویایی محیط کاری کارکنان را فراهم آورد. این مفهوم بر روی اهمیت روابط داخلی هماهنگ میان اعضای سازمان تأکید دارد و موجب دستیابی به اهداف مشترک براساس تجارب موفق شرکت در گذشته می‌شود. این اهداف مشترک می‌توانند نقش مشوق را برای اعضای سازمان، جهت همکاری داشته باشند. که در نهایت منجر به مدیریت منابع انسانی می‌شود. فرهنگ سازمانی باورها و ارزش‌های مشترکی است که منجر به ایجاد مؤلفه‌ی رفتاری می‌شود. فرهنگ سازمانی یک نظام ارزش مشترک است که طبق ارزش‌ها و باورهای که به طور پیوسته با یکدیگر در تعامل هستند. این فرهنگ سازمانی می‌تواند سازگار با محیط خارجی بوده و موجب یکپارچه سازی منابع داخلی شود و رفتار اعضای سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (۱۰).

پاول^۲ و همکاران (۱۱) در نظریه خود به بررسی رابطه جو سازمان و فرهنگ سازمانی پرداختند. این محققین اثبات کردند که جو سازمانی بر فرهنگ سازمانی اثرگذار است. میولیان^۳ در سال ۲۰۲۱ در نظریه خود ارتباط بین متغیرهای انگیزه، توانایی، محیط کار، عملکرد و فرهنگ سازمانی را اثبات کردند. این محققین دریافتند که متغیرهای انگیزه، توانایی، محیط کار و عملکرد می‌توانند بر سطح فرهنگ سازمانی اثرگذار باشند. همچنین آنها به این نتیجه رسیدند که وقتی سطح متغیرهای انگیزه، توانایی، محیط کار و عملکرد دچار تغییر شود، احتمال تغییر در سطح متغیر فرهنگ سازمانی نیز وجود دارد.

آنینگ^۴ (۱۲) اثبات کردند که با تغییر در سطح متغیرهای رهبری سازمانی، انعطاف پذیری سازمانی و رقابت می‌توان سطح متغیر فرهنگ سازمانی را تحت تاثیر قرار داد. زیب^۵ و همکاران استدلال کردند که زمانی می‌توان فرهنگ سازمانی را بهبود داد که به متغیرهای نوآوری و عملکرد توجه شود. زمانی یک سازمان به متغیرهای نوآوری و عملکرد توجه می‌کند، معمولاً سطح فرهنگ سازمانی دچار تغییر می‌شود. گویلا^۶ و همکاران اشاره کردند که فرهنگ سازمانی تحت تاثیر متغیرهای دیگر در یک سازمان قرار می‌گیرد. زمانی که سطح متغیر محیط داخلی در سازمان تغییر می‌کند، آنگاه سطح متغیر فرهنگ سازمانی نیز تغییر می‌کند.

^۶ Goula

^۷ Xu Q, Hou Z, Zhang C, Yu F, Guan J and Liu X

Afshari, L., Nasab, A. H., & Dickson, G. ^۸

Nuryanto, U. W., Djamil Mz, M., Sutawidjaya, A. H., & Saluy, A. B. ^۹

^۱ Schein, E. H.,

^۲ Powell

^۳ Mulyana

^۴ Anning

^۵ Zeb

و سایت‌های معتبر می‌باشد. و برای تکمیل اطلاعات از روش‌های میدانی متداول شامل مصاحبه و پرسشنامه استفاده شد. به منظور جمع آوری داده‌ها در بخش میدانی از پرسشنامه ۲۷ سوالی سرمایه اجتماعی دلاویز، پرسشنامه ۶۰ سوالی فرهنگ سازمانی دنیسون و پرسشنامه ۳۹ سوالی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران ملایی نژاد استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی، جهت توصیف متغیرهای تحقیق از شاخص‌های گرایش به مرکز (میانگین و میانه) و شاخص پراکندگی از مرکز (انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی) استفاده شد. در بخش آمار استنباطی، برای آزمون مدل پژوهش، از معادلات ساختاری به کمک نرم افزار amose استفاده شد.

یافته‌ها

نرمال بودن تک متغیری
به منظور ارزیابی نرمال بودن توزیع داده‌های تک متغیری، کشیدگی و چولگی تک تک متغیرها مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۱ قابل مشاهده است.

به دنبال پاسخ گویی به این سؤال اساسی است که "مدل مناسب به منظور رابطه بین سرمایه اجتماعی با صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی با میانجیگری فرهنگ سازمانی" چگونه است؟

مواد و روش‌ها

روش تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی است که با دو روش پیمایشی و مقطعی اجرا می‌شود. این پژوهش بدون هیچ گونه دخل و تصرف در یک زمان خاص، مکان خاص و مقطع خاص انجام شده است و از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل تمامی مدیران آموزشی مدارس شهرستان دماوند در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بود. با روش شوماخر و لوماکس در این پژوهش تعداد ۱۲ پارامتر وجود دارد که طبق روش فوق، در مجموع ۲۴۰ نفر حجم نمونه برآورد شد و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. برای گردآوری داده‌ها از دو شیوه کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. در این پژوهش جهت مطالعه ادبیات و سوابق مسأله و موضوع تحقیق از روش کتابخانه‌ای به منظور گردآوری اطلاعات اولیه استفاده شد و نتایج مطالعات در ابزار مناسب اعم از فیش، جدول و فرم ثبت و نگهداری شد و سپس نسبت به طبقه‌بندی و بهره‌برداری از آن‌ها اقدام گردید. منابع جمع-آوری اطلاعات شامل کتب، مقالات، مجلات، نشریات، پایان‌نامه‌ها

جدول ۱: کشیدگی و چولگی متغیرهای پژوهش

کشیدگی	چولگی	متغیر
۰/۰۱	-۰/۳۱	سرمایه اجتماعی- اعتماد
-۰/۰۳	-۰/۳۵	سرمایه اجتماعی- پیوند
-۰/۲۲	-۰/۱۶	سرمایه اجتماعی- مشارکت
-۰/۱۵	-۰/۱۰	فرهنگ سازمانی- مشارکت
۰/۴۴	۰/۹۶	فرهنگ سازمانی- یکپارچگی
۰/۱۱	۰/۸۴	فرهنگ سازمانی- سازگاری
۰/۸۱	۰/۲۷	فرهنگ سازمانی- ماموریت
۰/۱۳	-۰/۳۴	صلاحیت حرفه‌ای- تلفیق ۱
۰/۰۳	-۰/۳۸	صلاحیت حرفه‌ای- تلفیق ۲
-۰/۱۱	-۰/۳۴	صلاحیت حرفه‌ای- تلفیق ۳

مفروضه همخطی بودن به کمک عامل تورم واریانس (VIF) و ضریب تحمل^۲ مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۲ قابل ملاحظه است.

جدول ۱ نشان می‌دهد که ارزش‌های کشیدگی و چولگی همه مؤلفه در محدوده ± 2 قرار دارد. بنابراین می‌توان گفت توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش نرمال هستند. همخطی بودن

جدول ۲. عامل تورم واریانس و ضریب تحمل متغیرهای پیش بین

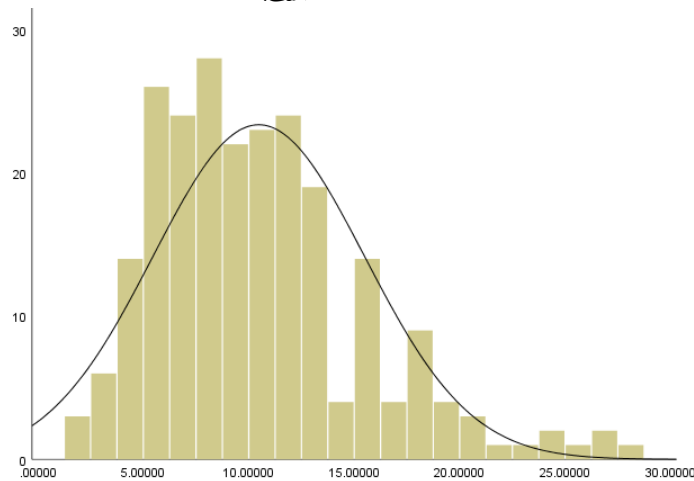
تورم واریانس	ضریب تحمل	متغیر
۱/۶۶	۰/۶۰	سرمایه اجتماعی- اعتماد
۱/۷۱	۰/۵۸	سرمایه اجتماعی- پیوند
۱/۸۸	۰/۵۳	سرمایه اجتماعی- مشارکت
۲/۰۵	۰/۴۹	فرهنگ سازمانی- مشارکت
۱/۷۳	۰/۵۸	فرهنگ سازمانی- یکپارچگی

^۲ - tolerance

^۱ - variance inflation factor

۱/۶۰	۰/۶۳	فرهنگ سازمانی- سازگاری
۱/۸۹	۰/۵۳	فرهنگ سازمانی- ماموریت

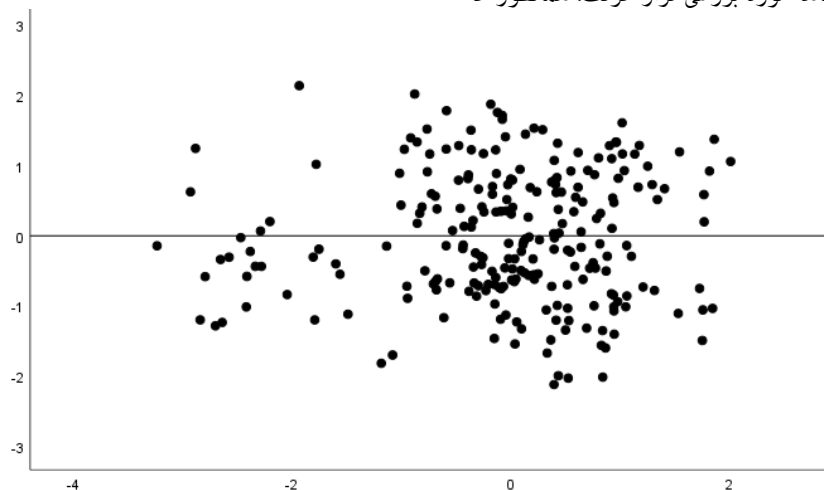
نرمال بودن توزیع چند متغیری در این تحقیق به منظور ارزیابی برقراری یا عدم برقراری مفروضه نرمال بودن توزیع چند متغیری، از تحلیل اطلاعات مربوط به «فاصله ماهالاتوبیس^۱» و ترسیم نمودار توزیع آن استفاده شد. چولگی و کشیدگی نمرات فاصله ماهالاتوبیس به ترتیب برابر با ۰/۹۸ و ۱/۱۴ به دست آمد که همسو با نمودار هیستوگرام شکل ۱ نشان می دهد مفروضه نرمال بودن توزیع داده های چند متغیری برقرار است.



شکل ۱: نمودار هیستوگرام مربوط به توزیع داده های فاصله مهالنوبیس

جدول ۲ نشان می دهد که مفروضه همخطی بودن در بین داده های پژوهش حاضر برقرار است. زیرا که مقادیر ضریب تحمل متغیرهای پیش بین بزرگتر از ۰/۱ و مقادیر عامل تورم واریانس هر یک از آنها کوچکتر از ۱۰ است. منطبق بر دیدگاه میرز و همکاران (۲۰۰۶) ضریب تحمل کمتر از ۰/۱ و ارزش عامل تورم واریانس بالاتر از ۱۰ نشان دهنده عدم برقراری مفروضه همخطی بودن است.

شکل ۲ نشان می دهد مفروضه همگنی واریانس در بین داده های پژوهش حاضر برقرار بود.



شکل ۲: نمودار پراکندگی واریانس های استاندارد شده خطاها

یکسانی پراکندگی به منظور ارزیابی همگنی واریانس ها نمودار پراکندگی واریانس های استاندارد شده خطاها مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که

مدل اندازه گیری با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مدل ساختاری با استفاده از تحلیل مسیر. در مدل ساختاری پژوهش برای آزمون مدل مزبور روش مدل یابی معادلات ساختاری به کار گرفته شد. با توجه به برابری تعداد

سوالات تحقیق با استفاده از روش تحلیل مدل یابی معادلات ساختاری آزمون شده اند. گور و وستون بر این باور است که تحلیل مدل یابی معادلات ساختاری مستلزم گذر از دو مرحله است: تحلیل

^۱Standardized residuals

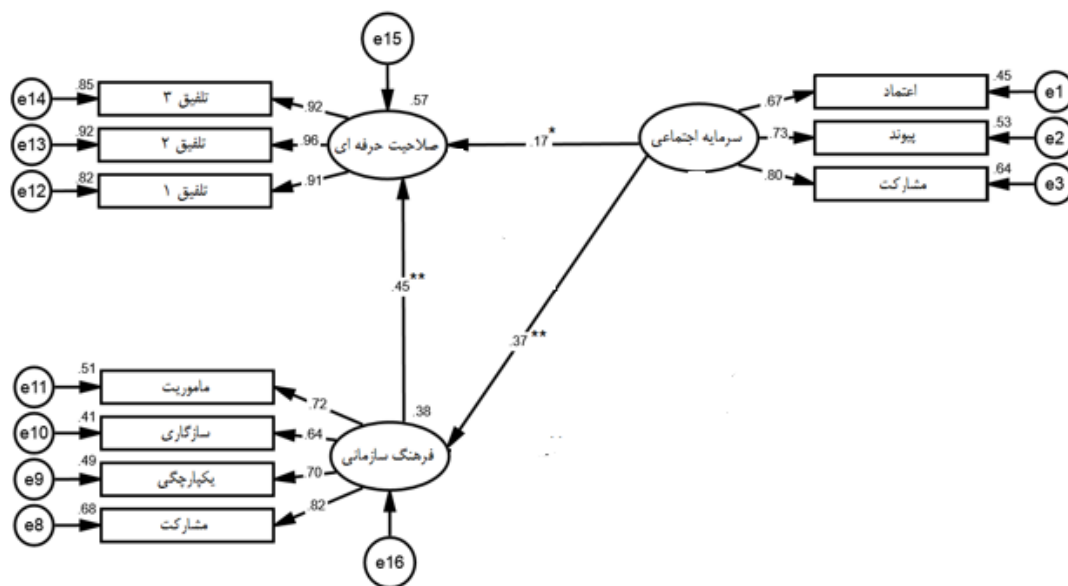
^۱ - Mahalanobis distance (D)

گردآوری شده برازش قابل قبول دارد. جدول ۳ شاخص های برازندگی مدل ساختاری پژوهش را نشان می دهد.

نشانه‌ها، متغیرهای مکنون و مسیرها در مدل اندازه گیری و مدل ساختاری شاخص های برازندگی مشابهی به دست آمد. بدین ترتیب چنین نتیجه گیری شد که مدل ساختاری پژوهش حاضر با داده های

جدول ۳. ضرایب مسیر بین مستقیم، غیر مستقل و کل بین متغیرها

متغیرهای پیش بین	b	SE	β	p
سرمایه اجتماعی \leftarrow فرهنگ سازمانی	۰/۸۱۹	۰/۲۴۹	۰/۳۷۱	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی \leftarrow صلاحیت حرفه ای	۰/۵۶۴	۰/۱۰۱	۰/۴۵۳	۰/۰۰۱
مسیر مستقیم سرمایه اجتماعی \leftarrow صلاحیت حرفه ای	۰/۴۶۴	۰/۲۲۶	۰/۱۶۹	۰/۰۲۹
مسیر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی \leftarrow صلاحیت حرفه ای	۰/۴۶۲	۰/۱۶۷	۰/۱۶۸	۰/۰۰۱
مسیر کل سرمایه روان شناختی \leftarrow صلاحیت حرفه ای	۱/۲۴۴	۰/۲۷۷	۰/۴۱۱	۰/۰۰۱
مسیر کل سرمایه اجتماعی \leftarrow صلاحیت حرفه ای	۰/۹۲۶	۰/۲۶۶	۰/۳۳۷	۰/۰۰۱



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش با استفاده از داده های استاندارد

نتیجه گیری

نتایج به دست آمده از آزمون تحقیق و مدل ساختاری نشان داد فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی در مجموع ۵۷ درصد از واریانس صلاحیت حرفه‌ای در مدیران آموزشی را تبیین می‌کنند. نقش تعیین کننده سرمایه اجتماعی در توسعه سازمانی نیازمند برنامه‌ریزی برای افزایش ذخیره این سرمایه است. به گفته هلمس و استرن فرهنگ سازمانی به عنوان یک کنترل کننده سرمایه اجتماعی جهت تقویت رفتارهای مشخص و ارزش‌های غالب عمل می‌کند. به عبارت دیگر، رابطه علی و معلولی بین فرهنگ و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای دوسویه است. لاندمن فرهنگ سازمانی را نرم‌افزاری می‌داند که به هر سازمان امکان می‌دهد که سرمایه اجتماعی ایجاد کند و آن را در حالتی به کاربرد که ارزش تولید نماید. روابط با ثبات بین اعضای جامعه یا سازمان بر اساس سرمایه اجتماعی، محصولات یک فرهنگ مشترک است. فرهنگ، تصویر ذهنی و نگرش اعضای یک اجتماع را پدید می‌آورد. پاتنام سرمایه اجتماعی را واجد خصلت‌هایی مانند شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی می‌داند که هماهنگی و همکاری در جهت منافع متقابل را تسهیل

شکل ۳ مدل ساختاری پژوهش را نشان می دهد. همچنان که شکل فوق نشان می دهد مجموع مجذور همبستگی های چندگانه (R^2) برای متغیر صلاحیت حرفه ای برابر با ۰/۵۷ به بدست آمد، این موضوع بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی در مجموع ۵۷ درصد از واریانس صلاحیت حرفه ای در مدیران آموزشی آموزان را تبیین می کند.

جدول ۳ نشان می دهد که ضریب مسیر بین فرهنگ سازمانی و صلاحیت حرفه ای مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($p < ۰/۰۱$). بدین ترتیب چنین نتیجه گیری شد که فرهنگ سازمانی بر صلاحیت حرفه ای مدیران آموزشی در مدارس شهرستان دماوند تاثیر دارد.

جدول ۳ نشان می دهد که ضریب مسیر کل (مجموع ضرایب مسیر مستقیم و غیر مستقیم) بین سرمایه اجتماعی و صلاحیت حرفه ای مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($p < ۰/۰۱$). بدین ترتیب چنین نتیجه گیری شد که سرمایه اجتماعی بر صلاحیت حرفه ای مدیران آموزشی در مدارس شهرستان دماوند تاثیر دارد.

References

1. Ya, Kyaw & Giatman, Muhammad & Rizal, Fahmi & Wulansari, Rizky. (2020). Revisiting the School-Based Management Recent Studies. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*. 20. 119-127.
2. Koroneh, Daoud. (2019). Identifying the professional competence of employees of Ferdowsi University of Mashhad, according to their career path, *Journal of Research in Educational Systems*, No. 14, Special Issue of Summer 99, p. 66.
3. Mohammadi Shahrudi, Ali Shirazi, Fereshte Sadeghi, Hamed (2018). Investigating the effect of cultural intelligence on organizational citizenship behaviors through the mediating role of employees' cultural empathy, *Change Management Research Journal*, 10(2), 45-66.
4. Ilinska, Larisa & Platonova, Marina & Smirnova, Tatjana. (2016). Metaphorical Competence in Professional Communication. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 236. 254-259.
5. Farahbakhsh, Saeed, Jafari Sarabi, Mehrdad, Siah Kemari, Elham, Gholami, Mohammad and Moradi, Samia. (2016). Compilation of scientific-professional qualifications of principals of primary schools in Lorestan province. *School Management*, 5(1), 113-127.
6. Tulin, M., Lancee, B., & Volker, B. (2018). Personality and social capital. *Social Psychology Quarterly*, 81(4), 295-318.
7. Wang, M. S., & Lounsbury, M. (2021). Cultural encounters: A practice-driven institutional approach to the study of organizational culture. In *On practice and institutions: New empirical directions*. Emerald Publishing Limited.
8. Ehsan A, Klaas HS, Bastianen A, Spini D. Social capital and health: A systematic review of systematic reviews. *SSM Popul Health*. 2019 Jun 7;8:100425.

می‌کنند. بورديو هم رهاورد سرمايه اجتماعي را منافع بالقوه و بالفعلی می‌داند که در نتیجه مالکیت شبکه بادوامی از روابط نهادی شده بین افراد و به عبارت ساده‌تر، عضویت در یک گروه حاصل می‌شود. لذا وقتی سازمان‌های آموزشی از این ظرفیت اعتماد و مشارکت اجتماعی در حرفه خود بهره‌گیرند می‌توان شاهد کاهش هزینه و افزایش بهره‌وری در حرفه شغلی بود. از دیگر سو، میزان سرمایه اجتماعی می‌تواند باعث افزایش دانش افزایی مبتنی بر مشارکت اجتماعی شود. نهادی کردن تعاملات در سازمان‌های آموزشی باعث هم‌افزایی و تسهیم دانش و تقویت کنش متقابل می‌گردد که این امر یکی از مکانیسم‌های ارتقای صلاحیت حرفه‌ای است. مدیران با اتکاء به فرهنگ و بهره‌جستن از آن می‌توانند خود را از بند راه حل‌های گذشته رها ساخته و راه‌های تازه‌ای برای سازمان و پیشرفت آن فراهم آورند. امروزه فرهنگ عنصر مهمی در معادله مدیریت شده است و نقش و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی بر محققان مدیریت کاملاً مشخص گردیده است، از این‌رو مدیران خردمند ناگزیر از توجه به فرهنگ هستند. فرهنگ برای سازمان، مانند شخصیت برای انسان است، مطالعات زیادی در این مورد نشان می‌دهد که مدیران موفق؛ به شناسایی، تغییر، توسعه و هدایت فرهنگ سازمانی پرداخته، از این طریق بر رفتار فردی در سطح سازمانی تأثیر گذاشته و موجبات دستیابی به اهداف سازمانی را فراهم می‌کنند. از این‌رو فرهنگ موجود در یک سازمان می‌تواند پلی میان سرمایه اجتماعی و صلاحیت حرفه‌ای مدیران به حساب آید. با توجه به مرور پژوهش‌های داخلی و خارجی در زمینه فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی می‌توان نتیجه گرفت که درباره شناخت مؤلفه‌های خاص فرهنگ سازمانی در سازمان‌ها، تحقیق قابل توجهی انجام نگرفته است و پژوهش‌های انجام شده در سازمان‌ها تنها به آزمون فرهنگ سازمانی پرداخته‌اند و ابعاد آن مورد توجه قرار نگرفته است. لذا محقق با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق سعی خواهد کرد با شناخت ابعاد فرهنگ سازمانی اثر ابعاد فرهنگ سازمانی را در مدل بررسی نماید. مدل ساختاری به دست آمده از ابعاد فرهنگ سازمانی نشان داد در بین ابعاد فرهنگ سازمانی، فرهنگ مشارکتی بیشتر ضریب تأثیر را دارد و می‌تواند به عنوان برترین فرهنگ در بین مدل‌ها انتخاب شود.

فرهنگ سازمانی با عنوان ارزش‌ها، باورها و مفروضات اساسی شناخته می‌شود که به هماهنگی رفتار اعضا کمک می‌کند و به عنوان یک کنترل‌کننده اجتماعی جهت تقویت رفتارهای مشخص و ارزش‌های غالب عمل می‌نماید. تأثیر فرهنگ سازمانی بر کارکنان و اعضای سازمان‌ها به حدی زیاد است که با بررسی زوایای آن می‌توان به چگونگی احساسات، رفتار و نگرش اعضای سازمان پی برد و عکس‌العمل احتمالی آنان را در مورد اتفاقات آتی پیش‌بینی کرد.

با توجه به یافته‌ها پیشنهاد می‌شود تا بُعد مشارکتی فرهنگ سازمانی بر روابط درون و برون سازمانی بیشتر اعمال شود و به پیشنهادها و انتقاداتی که مراجعان و کارکنان ارائه می‌دهند، توجه بیشتری مبذول گردد؛ به طوری که نظرات آن‌ها به ایجاد تغییر رویه‌ها و روش‌ها در سازمان‌ها منجر شود.

15. Khorazian, Shahryar, Ganjavi, Farideh Ashraf, Zareian, Ali. (2019). Presenting the model of the effect of organizational culture on the social capital of managers and employees of the Ministry of Sports and Youth. Quarterly of the Center for Strategic Studies of the Ministry of Sports and Youth, 19(47), 301-322..
16. Zhu FC, Guan XH, Li YH, Huang JY, Jiang T, Hou LH, Li JX, Yang BF, Wang L, Wang WJ, Wu SP, Wang Z, Wu XH, Xu JJ, Zhang Z, Jia SY, Wang BS. , Hu Y, Liu JJ, Zhang J, Qian XA, Li Q, Pan HX, Jiang HD, Deng P, Gou JB, Wang XW, Wang XH, Chen W. Immunogenicity and safety of a recombinant adenovirus type-5-vectored COVID -19 vaccine in healthy adults aged 18 years or older: a randomized, double-blind, placebo-controlled, phase 2 trial. *Lancet*. 2020 Aug 15;396(10249):479-488.
17. Afshari, L., Nasab, A. H., & Dickson, G. (2020). Organizational Culture, Social Capital, and Knowledge Management: An Integrated Model. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 16(2), 52-66.
18. Nuryanto, U. W., Djamil Mz, M., Sutawidjaya, A. H., & Saluy, A. B. (2020). The Impact of Social Capital and Organizational Culture on Improving Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 93–100.
9. Attar. Mujid Marwan (2020) Organizational Culture, Knowledge Sharing, and Intellectual Capital: Directions for Future Research, *International Journal of Business and Economics Research*. Volume 9, Issue 1, February 2020, pp. 11-20.
10. Mozafari, Mohammad Mahdi, Behdad, Maryam (2018). A conceptual framework for understanding the interactive relationship between human resource management, organizational culture and organizational entrepreneurship, *Standard and Quality Management Quarterly*, 9(2), 19-31.
11. Powell, B. J., Mettert, K. D., Dorsey, C. N., Weiner, B. J., Stanick, C. F., Lengnick-Hall, R., ... & Lewis, C. C. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. *Implementation Research and Practice*, 2, 26334895211018862.
12. Anning-Dorson, T. (2021). Organizational culture and leadership as antecedents to organizational flexibility: implications for SME competitiveness. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*.
13. Hashemi, Seyyed Hamed, Tabari, Mojtabi, Farhadi Mahali, Ali, Matofi, Alireza. (1400). The place of social capital, social responsibility and professional ethics in the development of the enabling capabilities of the general evaluation framework (CAF) model with Shannon and Dimtel's entropy technique. *Scientific Journal "Social Capital Management"*, 8(1), 1-28.
14. Farahini Farahani, Mohsen, Mohammadi Fateh, Asghar, Khalili, Seyed Ali. (1400). The effect of social capital on AJA organizational innovation with the mediating role of knowledge accumulation ability and the moderating role of organizational culture. *Defense Human Capital Management*, 1(2), 17-42.