

نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان

علی اصغر میرکزاده^۱، نعمت اله شیری^{۲*}، محمد ادریس الهویسی^۳، رویا کرمی دارابخانی^۴
۱، ۲، ۳، استادیار، دانشجوی دکتری و دانشجوی کارشناسی ارشد گروه ترویج و توسعه روستایی، دانشگاه رازی
کرمانشاه، ۴، دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش کشاورزی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تهران
(تاریخ دریافت: ۹۰/۷/۱۱ - تاریخ تصویب: ۹۰/۱۲/۲۱)

چکیده

هدف کلی این تحقیق، بررسی نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل تمام کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بودند (N=۱۵۰). با استفاده از سرشماری، برای تمام افراد پرسشنامه ارسال شد که در نهایت تعداد ۱۲۴ نفر از آن‌ها پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند و عودت دادند (n=۱۲۴). ابزار اصلی برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌ای بود که روایی آن توسط گروهی از متخصصان تایید و برای تعیین پایایی آن ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید ($\alpha > 0.7$). تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS_{win16} انجام شد. یافته‌های مقایسه میانگین‌ها، تفاوت معنی‌داری بین یادگیری سازمانی کارکنان جهاد کشاورزی بر اساس سطوح سرمایه اجتماعی نشان داد. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۱ درصد بین تمام مولفه‌های سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل مسیر حاکی از آن بود که مولفه‌های سرمایه اجتماعی به ترتیب اهمیت اثرگذاری بر یادگیری سازمانی شامل: هویت جمعی با اثرکل ۵۴/۳ درصد، انسجام و همبستگی جمعی با اثرکل ۳۹/۶ درصد، تعاون و همکاری متقابل با اثرکل ۳۹/۳ درصد، اعتماد با اثرکل ۳۸/۳ درصد، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک با اثرکل ۲۷/۸ درصد، همیاری و مشارکت داوطلبانه با اثرکل ۲۱/۹ درصد و در این تحلیل مولفه همدلی، درک و احترام متقابل هیچ تاثیری بر یادگیری سازمانی نداشت. در مجموع مولفه‌های سرمایه اجتماعی ۶۲/۵ درصد از تغییرات یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی را تبیین نمودند.

واژه‌های کلیدی: توسعه اجتماعی، فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی،

مدیریت منابع انسانی

مقدمه

دانش در مقایسه با سایر عوامل تولید مانند زمین، سرمایه، ماشین‌آلات و غیره از ارجحیت بیشتری برخوردار شده است، به طوری که در این اقتصاد، دانش

در عصر حاضر که رقابت و نوگرایی از مشخصه‌های آن محسوب می‌گردد با ورود به اقتصاد دانش محور،

به عنوان مهم‌ترین عامل تولید محسوب می‌شود و از آن به عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها یاد می‌گردد (Seetharaman et al., 2002). تئوری پردازان بزرگ اقتصادی و تجاری بیان می‌کنند که دانش تنها منبعی است که مشکل یا حتی غیر ممکن است که تقلید و کپی شود. بنابراین، مالک آن دارای یک کالای منحصر به فرد و فی‌نفسه است. بدیهی است چنین منبعی باید محافظت، بهسازی و اداره شود و از هر تکنیک و روش که رشد و اشاعه بهتر آن را فراهم کند، استفاده شود (Adli, 2005). بر این اساس، با توجه به این‌که دانش در دنیای معاصر بنیادی‌ترین نقش را در توسعه ایفا می‌کند و هر ملت و دولتی که در دستیابی به دانش و رشد آن کامیاب‌تر باشند، سهم بیشتری از پیشرفت را از آن خود خواهند کرد. راز ماندگاری در جهان رقابتی امروز، یادگیری مستمر است و سرمایه اجتماعی وسیله خوبی است تا از طریق آن به توسعه دانش و یادگیری در درون سازمان‌ها پرداخته شود (Field, 2006). تأثیر سرمایه اجتماعی در توسعه دانش سازمانی و یادگیری سازمانی، سازمان‌ها را به سازمان دانش محور تبدیل کرده و آن‌ها را در جهت رسیدن به سازمان یادگیرنده کمک می‌نماید (AminBidokhti & Nazari, 2009). در سازمان‌هایی که الگوی رفتاری قوی دارند، رفتارهای مشترک و هنجارهایی شکل گرفته‌اند که به دنبال آن‌ها سرمایه‌های اجتماعی ناب‌ی خلق شده‌اند. این سرمایه اجتماعی ناب به کمک فرهنگ قوی و سالم توانسته است افراد را در تسهیم اطلاعات و دانش برای توسعه یادگیری سازمانی تشویق و یاری کند (Devenport & gunilla, 2007).

یادگیری سازمانی^۱ یک شکل خاص از توسعه یادگیری در سازمان به وسیله افراد کلیدی سازمان است که می‌توانند با تغییرات متعاقب سازمان مرتبط باشند (Carla, 2006). یادگیری سازمانی فرآیندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرآیند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار

دانشی^۲ و بهبود کارآیی سازمان است. پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد (Zhang et al., 2009). سرمایه اجتماعی^۳ که وجوه گوناگون سازمان اجتماعی نظیر اعتماد، هنجارهای جمعی و شبکه‌های انسانی را در بر می‌گیرد و با تسهیل اقدامات هماهنگ، موجب بهبود کارآیی جامعه می‌شود (Putnam, 1995) از مفاهیم نوینی است که نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی را در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به‌تازگی در مدیریت و سازمان به‌صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است که به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به‌عنوان منابع با ارزش اشاره دارد و با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهد و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌گردد (Baker, 2000).

مطالعات مختلفی در داخل و خارج از کشور به بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی پرداخته‌اند که از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: Hoffman et al. (2005) نشان دادند که سرمایه اجتماعی، سازمان را در راه رسیدن به یک عملکرد عالی در راستای تقویت و بهبود یادگیری سازمانی حمایت می‌کند. سازمان‌هایی که سرمایه اجتماعی در آن‌ها بالاست نسبت به سازمان‌های که سرمایه اجتماعی پایینی دارند، از توانمندی بیشتری در یادگیری برخوردارند. Kopelowitz (2001) نشان داد که در سازمان‌هایی که سرمایه اجتماعی و هویت جمعی بالایی دارند، به دلیل تشکیل شبکه‌های آموزشی و توسعه ارتباطات سازنده اعضا در گروه‌ها، افراد هم یاد می‌گیرند و هم یاد می‌دهند و این بدان مفهوم است که یادگیری سازمانی در سطح بالاتری قرار دارد. Helenayli et al. (2001) اظهار می‌کند که سرمایه اجتماعی موجب ارتقاء در اکتساب دانش و یادگیری سازمانی می‌شود و در

2. Knowledge Work
3. Social capital

1. organizational learning

مولفه یادگیری سازمانی، نمره سه مولفه: کار و یادگیری گروهی، اشتراک دانش و رهبری مشارکتی از حد متوسط پایین‌تر و نمره چهار مولفه: چشم‌انداز مشترک، فرهنگ یادگیری، تفکر سیستمی و توسعه شایستگی‌های کارکنان از حد متوسط بالاتر است که در این بین مولفه‌های توسعه شایستگی کارکنان و چشم‌انداز مشترک به ترتیب از اولویت بالاتری نسبت به دیگر مولفه‌ها برخوردار بودند. (Farhang et al. (2011) در مطالعه خود نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین اعتماد، یادگیری سازمانی و توسعه کارکنان وجود دارد.

در شرایط کنونی، کشور ایران در تمامی زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیاز به گروه‌های کارکنان، مجرب، فعال، آموزش‌دیده و متخصص دارد. به جرات می‌توان گفت که کشور ایران دارای منابع طبیعی سرشار، سرمایه‌های فراوان و نیروی کار فعال در حد مطلوب می‌باشد. بنابراین، وجود مدیران آگاه، بصیر و شایسته که بتوانند با هماهنگ کردن منابع مادی و انسانی دست‌یابی به اهداف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور را تسهیل کنند، امری لازم و ضروری است، لذا برای رسیدن به این موفقیت آن هم در وضعیت پیچیده و عدم قطعیت و در شرایطی که محدودیت‌های زمانی وجود دارد، راهی جز مدیریت دانش و توسعه یادگیری در سازمان وجود ندارد. که در این رابطه یکی از راهکارهای توسعه یادگیری در سازمان یا یادگیری سازمانی، افزایش سرمایه اجتماعی می‌باشد زیرا سرمایه اجتماعی در حکم هنجارها و شبکه‌هایی است که امکان مشارکت افراد را در اقدامات جمعی به منظور کسب سود متقابل (مانند یادگیری سازمانی) فراهم می‌کند (Sayadi, 2009).

بر این اساس، با توجه به ادبیات موضوع و اهمیت و نقشی که سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن در یادگیری سازمانی دارند و با توجه به اهمیت و ضرورت یادگیری سازمانی در سازمان‌های امروزی، در این پژوهش به بررسی سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی می‌پردازیم. بنابراین، هدف کلی این تحقیق، بررسی نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی

سازمان‌هایی که افراد با یکدیگر ارتباط قوی دارند و اعتماد فوق‌العاده‌ای بین آن‌ها وجود دارد (سرمایه اجتماعی بالایی دارند)، اکتساب دانش و بهره‌برداری از آن، رشد و توسعه زیادی پیدا کرده است. Cross & Levin (2004)، یادگیری سازمانی در سازمان‌های یادگیرنده بر مبنای حس اعتماد و همدلی افراد با یکدیگر ایجاد می‌شود و در سازمان‌هایی که سرمایه اجتماعی بالا است یادگیری سازمانی هم بالا است. Chinyinglang (2004)، در پژوهش خود به این نتایج دست یافت که: بین مولفه‌های سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، یعنی برای اجرای هر نوع توانمندسازی در یادگیری سازمانی بایستی سرمایه اجتماعی افزایش یابد تا منجر به ادغام دانش سازمانی گردد. افراد دارای اعتماد به دیگران بیش‌تر علاقه دارند تلاش کنند تا با ایفای نقش موثر در یادگیری سازمانی، سازمان را در ادغام و یکپارچگی دانش کمک کنند. Janine & Sumantra (2005) نشان داد که با افزایش سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری در ابعاد انسانی، ساختاری و رابطه‌ای افزایش می‌یابد و منجر به یادگیری سازمانی بیش‌تر می‌شود. VaziriRad (2008) در پژوهش خود نشان داد که بین هویت‌جمعی و یادگیری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد، اما رابطه بین سایر مولفه‌های سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی را تایید کرد و نشان داد که نمره میانگین کلیه مولفه‌های سرمایه اجتماعی بالاتر از حد متوسط است که در این میان، تعاون و همکاری متقابل بیش‌ترین رتبه را به دست آورد. در تحقیق Sayadi (2009) نتایج زیر حاصل شد: ۱- سرمایه اجتماعی و ابعاد آن دارای رابطه مثبت و معنی‌داری با یادگیری سازمانی هستند، ۲- ابعاد سرمایه اجتماعی قادر به پیش‌بینی تغییرات متغیر یادگیری سازمانی می‌باشند و ۳- میزان سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با توجه به متغیر سطح تحصیلات دارای تفاوت معنی‌دار است، اما با توجه به متغیرهای سن و جنسیت تفاوت معنی‌داری در آن‌ها مشاهده نشد است. Khanalizadeh et al. (2010) در پژوهشی رابطه بین اعتماد و یادگیری سازمانی را مورد تایید قرار داد. همچنین، آن‌ها در تحقیق خود نشان دادند که از هفت

توسعه روستایی پس از انجام اصلاحات مورد نظر آنان به دست آمد. به منظور برآورد پایایی ابزار تحقیق از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای مقیاس‌های سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹۳ به دست آمد که حاکی از اعتبار مناسب ابزار برای انجام تحقیق است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی از نرم‌افزار SPSS تحت ویندوز نسخه ۱۶ استفاده گردید. بدین منظور در بخش آمار توصیفی از آماره‌های مانند؛ فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های مقایسه میانگین‌ها، تحلیل همبستگی و تکنیک تحلیل مسیر بهره گرفته شد.

نتایج و بحث

- ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان:

نتایج نشان داد میانگین سن کارکنان سازمان جهاد کشاورزی کردستان ۴۲/۸۵ سال با انحراف معیار ۷/۵۰ سال بود و اکثریت آن‌ها (۴۰/۳ درصد) در گروه سنی ۵۱-۴۵ سال قرار داشتند. اکثریت کارکنان (۸۳/۵ درصد) سازمان جهاد کشاورزی کردستان مرد و فقط ۱۶/۵ درصد از آن‌ها زن بودند. میانگین سابقه کار کارکنان سازمان جهاد کشاورزی کردستان ۲۰/۱۳ سال با انحراف معیار ۶/۶۷ سال بود و اکثریت آن‌ها (۴۸/۴ درصد) در طبقه ۱۷-۲۴ سال سابقه کار قرار داشتند. تقریباً نیمی (۵۳/۴ درصد) از کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۳۱/۴ درصد از آن‌ها دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم و پایین‌تر و فقط ۱۵/۳ درصد از آن‌ها دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس و بالاتر بودند.

- اولویت‌بندی مولفه‌های سرمایه اجتماعی و سنجش سطح سرمایه اجتماعی پاسخگویان:

برای سنجش سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان از ۳۱ گویه در قالب طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (از ۱- کاملاً مخالفم تا ۵- کاملاً موافقم) که شامل هفت مولفه سرمایه اجتماعی، یعنی اعتماد، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی، همدلی، درک و

استان کردستان می‌باشد و اهداف اختصاصی آن عبارتند از:

- ۱- بررسی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای افراد مورد مطالعه
- ۲- اولویت‌بندی مولفه‌های سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در بین افراد مورد مطالعه
- ۳- مقایسه یادگیری سازمانی افراد مورد مطالعه بر حسب ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آنان
- ۴- بررسی رابطه بین مولفه‌های سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی در بین افراد مورد مطالعه
- ۵- تعیین اثر مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی در بین افراد مورد مطالعه

مواد و روش‌ها

این تحقیق از نظر ماهیت از نوع تحقیقات کمی می‌باشد، با توجه به هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، جزء تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) می‌باشد که از بین روش‌های توصیفی از تکنیک تحلیل همبستگی استفاده شده است. با توجه به محدوده زمانی، تحقیق حاضر تک مقطعی بوده و داده‌ها و اطلاعات در یک مقطع زمانی گردآوری شده‌اند. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بودند (N= 150). با استفاده از سرشماری، برای تمامی افراد جامعه پرسشنامه ارسال شد که در نهایت تعداد ۱۲۴ نفر از آن‌ها پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند و عودت دادند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات و داده‌ها پرسشنامه بود. پرسشنامه مذکور از سه بخش تشکیل شده بود: بخش اول شامل ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای افراد مورد مطالعه بود، بخش دوم پرسشنامه، مقیاسی برای سنجش سرمایه اجتماعی بود که با استفاده و ترکیب دیدگاه‌های متداول در مورد سرمایه اجتماعی از جمله دیدگاه‌های Onyx & Bullen (2000)، Putnam (2000)، طراحی و تدوین شد و بخش سوم پرسشنامه، مقیاسی برای سنجش یادگیری سازمانی بود، در این بخش پرسشنامه استاندارد Neefe (2001) مبنای کار قرار گرفت. روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظرها و پیشنهاد‌های متخصصان و اعضای هیات علمی رشته‌های مدیریت و

سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان قرار دارند. همچنین، نتایج جدول (۱) حاکی از آن است که نمره تمام مولفه‌های سرمایه اجتماعی بالاتر از نمره میانگین (۲/۵) است. نتایج تحقیق VaziriRad (2008) که نمره مولفه‌های سرمایه اجتماعی در جامعه آماری مورد مطالعه بالاتر از نمره میانگین به دست آورد با این یافته مطابقت دارد.

احترام متقابل، همیاری و مشارکت داوطلبانه و هویت جمعی بود، بهره گرفته شد. نتایج جدول (۱) حاکی از آن است که از میان مولفه‌های سرمایه اجتماعی، همدلی درک و احترام متقابل و همیاری و مشارکت داوطلبانه به ترتیب در اولویت‌های اول و دوم قرار دارند و اعتماد و هویت جمعی به ترتیب در اولویت‌های آخر نسبت به سایر مولفه‌های سرمایه اجتماعی در بین کارکنان

جدول ۱- اولویت‌بندی مولفه‌های سرمایه اجتماعی در بین پاسخگویان

اولویت	انحراف معیار	میانگین	مولفه‌ها و گویه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی	ردیف
۷	۰/۹۷۷	۳/۱۶	- اعتماد	-
	۱/۳۴۶	۳/۰۰	به نظر من بیش‌تر مردم قابل اعتمادند	۱
	۱/۴۲۲	۳/۳۸	آدم تا از کسی بدی ندیده باید به او اعتماد کند	۲
	۱/۳۵۴	۳/۳۴	اطمینان دارم که همکارانم با من صادق هستند	۳
	۱/۳۲۳	۳/۲۹	اطمینان دارم که همکارانم به کامیابی و موفقیت من توجه دارند	۴
	۱/۲۳۷	۲/۷۸	اطمینان دارم که همکارانم اطلاعات مهم را با من در میان می‌گذارند	۵
۵	۰/۸۹۸	۳/۴۶	- شبکه‌ها و هنجارهای مشترک	-
	۱/۱۶۳	۳/۸۶	اگر مشکل پیش آید همکارانم برای رفع آن به من کمک می‌کنند	۶
	۱/۳۹۸	۳/۳۱	با همکارانم به تفریح می‌روم	۷
	۱/۲۹۱	۳/۷۴	به قول و وعده همکارانم امیدوارم	۸
	۱/۳۱۲	۲/۵۶	سازمان فرصت زیادی برای عضویت من در گروه‌های اجتماعی فراهم می‌کند	۹
	۱/۱۸۰	۳/۸۲	نظر و ارزیابی دیگران مهم است که چگونه درباره من فکر می‌کنند	۱۰
۳	۱/۶۰۳	۳/۸۳	- تعاون و همکاری متقابل	-
	۰/۸۲۹	۴/۱۸	علاقتمندم برای رسیدن به یک هدف مشترک کار کنم	۱۱
	۰/۸۵۸	۴/۲۴	معتقدم که با کمک به دیگران، در دراز مدت به خودم کمک کرده‌ام	۱۲
	۰/۹۱۷	۴/۱۰	معتقدم موفقیت جمعی بهتر از موفقیت فردی است	۱۳
	۱/۳۱۳	۲/۸۱	در سازمان ما تمایل به راه حل‌های همکارانه زیاد است	۱۴
۴	۰/۸۱۲	۳/۵۲	- انسجام و همبستگی جمعی	-
	۱/۲۷۱	۳/۲۸	همکارانم به راحتی با همدیگر کنار می‌آیند	۱۵
	۰/۹۷۵	۳/۲۰	همکارانم بسیار با هم صمیمی هستند	۱۶
	۰/۳۹۷	۳/۴۹	همکارانم احساسات همدیگر را درک می‌کنند	۱۷
	۱/۲۷۸	۳/۶۵	با همکارانم توافق جمعی رو امور داریم	۱۸
	۱/۰۵۹	۴/۰۰	در مسایل ارزشی و اخلاقی مشارکت فعال دارم	۱۹
۱	۰/۷۱۶	۴/۱۰	- همدلی، درک و احترام متقابل	-
	۱/۱۳۲	۴/۰۳	می‌توانم از همکارانم وقتی که به آن‌ها نیاز دارم کمک بگیرم	۲۰
	۱/۰۶۰	۴/۰۷	اگر مریض شوم احتمال دارد که همکارانم به عیادت من بیایند	۲۱
	۱/۰۵۷	۴/۰۶	پذیرش تفاوت‌های همکارانم برای من آسان است	۲۲
	۰/۸۹۵	۴/۲۴	به صحبت‌های دیگران فعالانه گوش می‌دهم	۲۳
۲	۰/۷۲۸	۳/۹۲	- همیاری و مشارکت داوطلبانه	-
	۱/۲۰۹	۳/۸۴	درباره مشکلات سازمان با همکارانم و مسئولینم صحبت یا مکاتبه می‌کنم	۲۴
	۱/۲۳۴	۳/۳۵	در تصمیم‌گیری‌های سازمان داوطلبانه شرکت می‌کنم	۲۵
	۰/۸۶۴	۴/۲۷	داوطلبانه تجربه خود را در اختیار دیگران قرار می‌دهم	۲۶
	۰/۸۰۸	۴/۲۵	علاقه دارم دیگران از اطلاعات من به‌رمند گردند	۲۷
۶	۰/۸۷۹	۳/۴۱	- هویت جمعی	-
	۰/۸۷۱	۴/۱۹	احساس می‌کنم با دیگران رابطه خوبی دارم	۲۸
	۰/۹۷۹	۴/۰۱	معمولا با همکارانم هماهنگ عمل می‌کنم	۲۹
	۱/۱۲۵	۳/۶۷	با تیم‌های کاری سازمان همکاری کامل دارم و با همکارانم هماهنگ هستیم	۳۰
	۱/۲۲۴	۳/۵۶	من و همکارانم به آینده‌ای مشترک (منافع مشترک) تعلق داریم	۳۱

- اولویت‌بندی مولفه‌های یادگیری سازمانی پاسخگویان
برای سنجش یادگیری سازمانی کارکنان سازمان
جهاد کشاورزی استان کردستان از ۳۱ گویه در قالب
طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (از ۱- کاملاً مخالفم تا ۵- کاملاً
موافقم) که شامل هفت مولفه یادگیری سازمانی، یعنی
چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری
تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی
و توسعه شایستگی‌های کارکنان بود، استفاده شد. نتایج
جدول (۳) حاکی از آن است که از میان مولفه‌های
یادگیری سازمانی، توسعه شایستگی‌های کارکنان و کار
و یادگیری تیمی به ترتیب در اولویت‌های اول و دوم
نسبت به سایر مولفه‌های یادگیری سازمانی قرار دارند و
رهبری مشارکتی و تفکر سیستمی به ترتیب در
اولویت‌های پایین‌تری نسبت به سایر مولفه‌های یادگیری
سازمانی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان
کردستان قرار دارند. همچنین نتایج جدول (۳) حاکی از
آن است که نمره تمام مولفه‌های یادگیری سازمانی در
بین افراد مورد مطالعه بالاتر از نمره میانگین (۲/۵)
است. در تحقیق Khanalizadeh et al. (2010) نیز
مولفه توسعه شایستگی کارکنان بالاترین اولویت در بین
افراد جامعه آماری مورد مطالعه داشت و با این نتیجه
مطابقت دارد. شایان ذکر است که نمره کل یادگیری
سازمانی پاسخگویان از مجموع نمره این هفت مولفه به
دست آمد و در تحلیل‌های بعدی به کار گرفته شد.

در ادامه، به منظور تعیین سطح سرمایه اجتماعی در
بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان،
با جمع نمرات کل هفت مولفه مذکور، نمره کل سرمایه
اجتماعی آن‌ها به دست آمد. بنابراین، آن‌ها می‌توانستند
نمره‌های بین ۳۱ تا ۱۵۵ کسب کنند. با توجه به این‌که
بیش‌ترین نمره‌ای که پاسخگویان کسب کرده بودند،
۱۴۳/۲۰ بود، افراد به سه دسته تقسیم شدند: نمره
کم‌تر از ۷۹/۹۰، نمره بین ۷۹/۹۰ تا ۱۱۱/۶۰ و بیش‌تر
از ۱۱۱/۶۰، به این ترتیب به عنوان سطح سرمایه
اجتماعی پایین، متوسط و بالا در نظر گرفته شد.
همان‌گونه که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، بیش از
نیمی (۵۲/۴ درصد) از کارکنان سازمان جهاد کشاورزی
استان کردستان در گروه سرمایه اجتماعی بالا قرار
گرفته‌اند.

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس سطح
سرمایه اجتماعی

سطوح سرمایه اجتماعی	فراوانی	درصد
- سطح پایین (کم‌تر از ۷۹/۹۰)	۷	۵/۶
- سطح متوسط (۱۱۱/۶۰ - ۷۹/۹۰)	۵۲	۴۱/۹
- سطح بالا (بیش‌تر از ۱۱۱/۶۰)	۶۵	۵۲/۴
جمع	۱۲۴	۱۰۰

جدول ۳- اولویت‌بندی مولفه‌های یادگیری سازمانی در بین پاسخگویان

ردیف	مولفه‌ها و گویه‌های تشکیل‌دهنده یادگیری سازمانی	میانگین	انحراف معیار	اولویت
-	- چشم‌انداز مشترک	۳/۰۴	۰/۹۴۸	۵
۱	چشم‌انداز سازمان، ارزش‌های که همه کارکنان سازمان باید آن‌ها را تایید کنند، شناسایی می‌کند	۲/۹۷	۱/۲۵۸	
۲	حمایت و پشتیبانی گسترده‌ای از چشم‌انداز شرکت وجود دارد	۲/۹۵	۱/۱۵۰	
۳	مدیریت و کارکنان این سازمان، چشم‌انداز مشترکی از اهداف سازمانی دارند	۳/۱۲	۱/۲۶۹	
۴	ما فرصت‌هایی برای خود ارزیابی در راستای دستیابی به اهداف سازمان داریم	۳/۱۳	۱/۱۰۰	
-	- فرهنگ سازمانی	۳/۲۰	۰/۸۳۵	۴
۵	ما اغلب ایده‌های جدیدی را وارد سازمان می‌کنیم	۳/۳۴	۱/۲۵۸	
۶	بر اساس تجربیات من، افرادی که تازه وارد این سازمان می‌شوند به طرح سوالاتی در زمینه شیوه انجام کارها تشویق می‌شوند	۳/۴۲	۱/۲۷۸	
۷	ایده‌های خلاق علمی اغلب توسط رهبر سازمان پاداش داده می‌شوند	۲/۶۶	۱/۲۵۱	
۸	بر اساس تجربیاتم، از ایده‌های کارکنان توسط مدیریت، استقبال می‌شود	۳/۳۷	۱/۲۱۱	

ادامه جدول (۳)

ردیف	مولفه‌ها و گویه‌های تشکیل‌دهنده یادگیری سازمانی	میانگین	انحراف معیار	اولویت
-	- کار و یادگیری تیمی	۳/۳۵	۰/۸۸۰	۲
۹	اقدامات فعلی سازمان، کارکنان را به حل مسایل به طور جمعی قبل از طرح آن‌ها با سرپرستان، تشویق می‌کند	۲/۹۴	۱/۲۴۸	
۱۰	بسیاری از گروه‌های حل مساله در این سازمان، مرکب از کارکنان بخش‌های مختلف هستند	۳/۴۲	۱/۲۴۱	
۱۱	تداخل کاری بسیار کمی بین واحدهای مختلف سازمان وجود دارد	۳/۳۱	۱/۳۲۴	
۱۲	در تیم‌های کاری این سازمان کارکنان آموزش می‌بینند.	۳/۷۱	۱/۲۹۷	
-	- اشتراک دانش	۳/۲۱	۰/۸۹۰	۳
۱۳	من از طریق آموزش، فرصت‌های زیادی برای به اشتراک گذاشتن دانش و مهارت‌هایم با سایر کارکنان بدست می‌آورم	۳/۶۳	۱/۲۸۷	
۱۴	من اغلب فرصت صحبت با سایر پرسنل درباره برنامه‌ها یا فعالیت‌های کاری موفق به منظور شناخت چرایی موفقیت آن‌ها را دارم	۳/۴۵	۱/۱۹۰	
۱۵	در این سازمان، فرآیندهای کاری جدید که ممکن است برای بانک به عنوان یک کل مفید باشند به طور معمول با همه‌ی کارکنان به اشتراک گذاشته می‌شود	۳/۰۳	۱/۲۰۹	
۱۶	سیستمی داریم که امکان یادگیری از اقدامات موفق سایر سازمانها را فراهم می‌سازد	۲/۷۳	۱/۲۰۱	
-	- تفکر سیستمی	۳/۰۳	۰/۹۲۲	۶
۱۷	ما مساله را نه تنها به وسیله شناسایی راه حل‌ها، بلکه از طریق تشخیص علل و نحوه‌ی جلوگیری از بروز مجدد آن حل می‌کنیم	۳/۱۳	۱/۱۷۵	
۱۸	افراد و تیم‌ها به ارزیابی اقداماتی که منجر به موفقیت یا شکست شده‌اند، تشویق می‌شوند	۲/۹۶	۱/۱۴۰	
۱۹	منابع انسانی از این که چگونه نقششان به فرآیندهای سازمانی کمک می‌کند آگاه هستند	۳/۲۳	۱/۲۴۳	
۲۰	کارکنان تشویق می‌شوند که دیدگاه‌های افراد سایر مشاغل را بشناسند	۲/۸۰	۱/۲۱۱	
-	- رهبری مشارکتی	۲/۷۵	۰/۹۷۷	۷
۲۱	رهبران این سازمان اغلب کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های مهم، مشارکت می‌دهند	۲/۶۰	۱/۲۹۱	
۲۲	رهبران سازمان از تغییر و ایده‌های نو، استقبال می‌کنند	۳/۱۵	۱/۳۷۳	
۲۳	رهبران این سازمان می‌توانند انتقادات را بدون گرفتن موضع دفاعی، بپذیرند	۲/۴۸	۱/۲۱۵	
۲۴	رهبران سازمان اغلب باز خورد ارایه می‌کنند که به شناسایی مسایل بالقوه و فرصت‌ها کمک می‌کنند	۲/۹۱	۱/۱۹۳	
۲۵	در این سازمان، بر مهارت‌های مدیریتی از قبیل رهبری، مربی‌گری، تیم‌سازی به عنوان مهارت‌های کاملاً فنی تاکید می‌شود	۲/۶۲	۱/۱۵۲	
-	- توسعه شایستگی‌های کارکنان	۳/۴۳	۰/۷۷۴	۱
۲۶	من فرصت کافی برای انجام وظایف چالشی دارم	۳/۰۱	۱/۲۱۶	
۲۷	از مهارت‌ها و توانای‌های خود به طور کامل در کارم استفاده می‌کنم	۳/۸۹	۱/۰۶۲	
۲۸	من از فرصت کافی برای ارتقای دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایم به منظور انجام وظایف کاری جدید، برخوردار هستم.	۳/۳۰	۱/۲۵۹	
۲۹	آموزش مهارت‌های که من دریافت می‌کنم می‌تواند به سرعت برای بهبود کارم به کار گرفته شود	۳/۶۳	۱/۳۱۳	
۳۰	در این سازمان بر آموزش کارکنان به طور مساوی در همه‌ی سطوح تاکید می‌شود	۲/۷۲	۱/۳۹۸	
۳۱	کارکنان این سازمان بطور مستمر به ارتقا و افزایش دانش و سطح تحصیلی‌یشان نیاز دارند	۴/۰۱	۱/۰۵۱	

سرمایه اجتماعی بالا قرار گرفته‌اند، میانگین رتبه‌ای بیش‌تری را به خود اختصاص داده‌اند. لذا، آنان از یادگیری سازمانی بالاتری نسبت به کسانی که در سطح سرمایه اجتماعی متوسط و پایین قرار گرفته‌اند، برخوردارند و کسانی که در سطح سرمایه اجتماعی متوسط قرار گرفته‌اند، از میانگین رتبه‌ای بیش‌تری نسبت به کسانی که در سطح سرمایه اجتماعی پایین قرار گرفته‌اند برخوردارند. لذا، آنان از یادگیری سازمانی بالاتری نسبت به کسانی که در سطح سرمایه اجتماعی پایین قرار گرفته‌اند، برخوردارند. در تحقیقات قبلی نیز این نتیجه مورد تایید قرار گرفته است. از آن جمله می‌توان به تحقیقات؛ Hoffman et al. (2005)، Cross (2001)، Helenali et al. (2001)، Kopelowitz & Levein (2004) و Janine & Sumantra (2005)، که نشان دادند که در سازمان‌ها، یادگیری سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی متغیر است و با افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان، یادگیری سازمانی نیز افزایش می‌یابد، اشاره کرد.

- مقایسه یادگیری سازمانی پاسخگویان بر اساس ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آنان:

به منظور بررسی اختلاف یادگیری سازمانی پاسخگویان زن و مرد از آزمون من‌ویت‌نی^۲ استفاده شد. نتایج حاصل در جدول (۵) آمده است.

2. Mann-Whitney Test

Sig	Z	U	میانگین رتبه‌ای	تعداد	طبقات	متغیر مستقل	متغیر وابسته
۰/۹۵۸	-۰/۰۵۲	۱۰۰۲/۵	۶۰/۹۳	۱۰۱	مرد	جنسیت	یادگیری سازمانی
			۶۱/۳۸	۲۰	زن		

(2009) نیز جنسیت تأثیری بر یادگیری سازمانی نداشت و با این یافته مطابقت دارد.

به منظور مقایسه یادگیری سازمانی پاسخگویان براساس سن، سابقه کار و تحصیلات آنان از آزمون کروسکال‌والیس بهره گرفته شد. بدین منظور ابتدا متغیرهای سن و سابقه کار گروه‌بندی شدند و سپس وارد تحلیل گردیدند. نتایج حاصل از این بخش در جدول (۶) آمده است.

- مقایسه یادگیری سازمانی پاسخگویان بر اساس سطح سرمایه اجتماعی آنان

به منظور مقایسه یادگیری سازمانی پاسخگویان براساس سطح سرمایه اجتماعی آنان از آزمون کروسکال‌والیس^۱ استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون کروسکال‌والیس در جدول (۴) آمده است.

جدول ۴- مقایسه یادگیری سازمانی پاسخگویان بر اساس

Sig	H	طبقات تعداد میانگین رتبه‌ای	متغیر مستقل	متغیر وابسته
۰/۰۰۰	۳۶/۹۳۳**	۴۶/۸۰	۵۲	سرمایه اجتماعی
		۸۰/۰۳	۶۵	بالا

** معنی‌داری در سطح ۱ درصد

بر اساس جدول (۴) بین یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بر اساس سطوح مختلف سرمایه اجتماعی، یعنی سرمایه اجتماعی پایین، متوسط و بالا اختلاف معنی‌داری در سطح ۱ درصد وجود دارد. به عبارت دیگر، با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین یادگیری سازمانی پاسخگویان بر اساس سطوح سرمایه اجتماعی آنان اختلاف معنی‌داری وجود دارد، به طوری که پاسخگویانی که در سطح

4. Kruskal-Wallis Test

بر اساس جدول (۵) مشاهده می‌شود که بین یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بر اساس جنسیت آنان اختلاف معنی‌داری وجود ندارد و آنان از نظر یادگیری سازمانی در وضعیت یکسانی از نظر آماری قرار دارند. بنابراین، می‌توان اظهار کرد که جنسیت تأثیری بر میزان یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان نداشته است. در تحقیق Sayadi

ویژگی‌هایی مانند، سن، سابقه کار و تحصیلات در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان تاثیری نداشته است. نتایج تحقیق Sayadi (2009) نیز عدم تاثیر سن بر یادگیری سازمانی تایید کرد ولی سطح تحصیلات در تحقیق ایشان تاثیر مثبت و معنی داری بر یادگیری سازمانی داشت که شاید این تناقض یافته به دلیل ابزار اندازه‌گیری متفاوت و جامعه آماری متنوع باشد.

همان‌گونه که در جدول (۶) مشاهده می‌شود، بین یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان بر اساس متغیرهای طبقه‌بندی شده‌ی سن، سابقه کار و تحصیلات اختلاف معنی داری از لحاظ آماری وجود ندارد و میزان یادگیری سازمانی افراد مورد مطالعه براساس ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای مطالعه شده یعنی، سن، سابقه کار و تحصیلات از نظر آماری در وضعیت برابری قرار دارد. بنابراین، می‌توان اظهار کرد که

جدول ۶- مقایسه یادگیری سازمانی پاسخگویان بر اساس طبقات سن، سابقه کار و تحصیلات آنان

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	تعداد	میانگین رتبه‌ای	H	Sig
یادگیری سازمانی	سن	کم‌تر ۳۰ سال	۱۶	۶۱/۱۳	۹/۲۸۱	۰/۰۵۴
		۳۱-۳۷	۴	۶۰/۱۳		
		۳۸-۴۴	۴۵	۵۱/۵۲		
		۴۵-۵۱	۵۰	۷۳/۷۷		
یادگیری سازمانی	سابقه کار	بیش‌تر ۵۱ سال	۹	۵۸/۲۸	۵/۳۳۱	۰/۱۴۹
		کم‌تر ۸ سال	۹	۵۳/۲۲		
		۹-۱۶	۱۸	۵۴/۵۰		
		۱۷-۲۴	۶۰	۵۹/۵۴		
یادگیری سازمانی	تحصیلات	بیش‌تر ۲۵ سال	۳۷	۷۳/۴۵	۳/۴۱۵	۰/۱۸۱
		فوق دیپلم و پایین‌تر	۳۷	۶۸/۰۹		
		لیسانس	۶۳	۵۵/۸۰		
		فوق لیسانس و بالاتر	۱۸	۵۴/۷۸		

با یادگیری سازمانی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان از تحلیل همبستگی پیرسون بهره گرفته شد. نتایج حاصل در جدول (۷) آمده است.

رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی افراد مورد مطالعه: به منظور بررسی رابطه مولفه‌های سرمایه اجتماعی

جدول ۷- رابطه بین مولفه‌های سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی پاسخگویان

مولفه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱- اعتماد	۱	-	-	-	-	-	-	-
۲- شبکه‌ها و هنجارهای مشترک	۰/۵۵۷**	۱	-	-	-	-	-	-
۳- انسجام و همبستگی جمعی	۰/۴۸۷**	۰/۵۷۱**	۱	-	-	-	-	-
۴- همدلی، درک و احترام متقابل	۰/۵۴۰**	۰/۷۱۵**	۰/۵۹۴**	۱	-	-	-	-
۵- همیاری و مشارکت داوطلبانه	۰/۴۱۳**	۰/۵۷۳**	۰/۳۵۱**	۰/۵۳۵**	۱	-	-	-
۶- تعاون و همکاری متقابل	۰/۴۱۷**	۰/۵۱۲**	۰/۴۲۲**	۰/۵۳۰**	۰/۴۷۱**	۱	-	-
۷- هویت جمعی	۰/۴۴۶**	۰/۴۹۷**	۰/۵۱۷**	۰/۴۶۸**	۰/۴۲۶**	۰/۵۰۹**	۱	-
۸- یادگیری سازمانی	۰/۳۷۵**	۰/۵۲۴**	۰/۵۷۴**	۰/۴۴۲**	۰/۴۳۸**	۰/۵۰۰**	۰/۷۳۹**	۱

** معنی داری در سطح ۱ درصد

سطح ۱ درصد بین تمام مولفه‌های سرمایه اجتماعی است و همچنین، نتایج این جدول نشان‌دهنده آن است

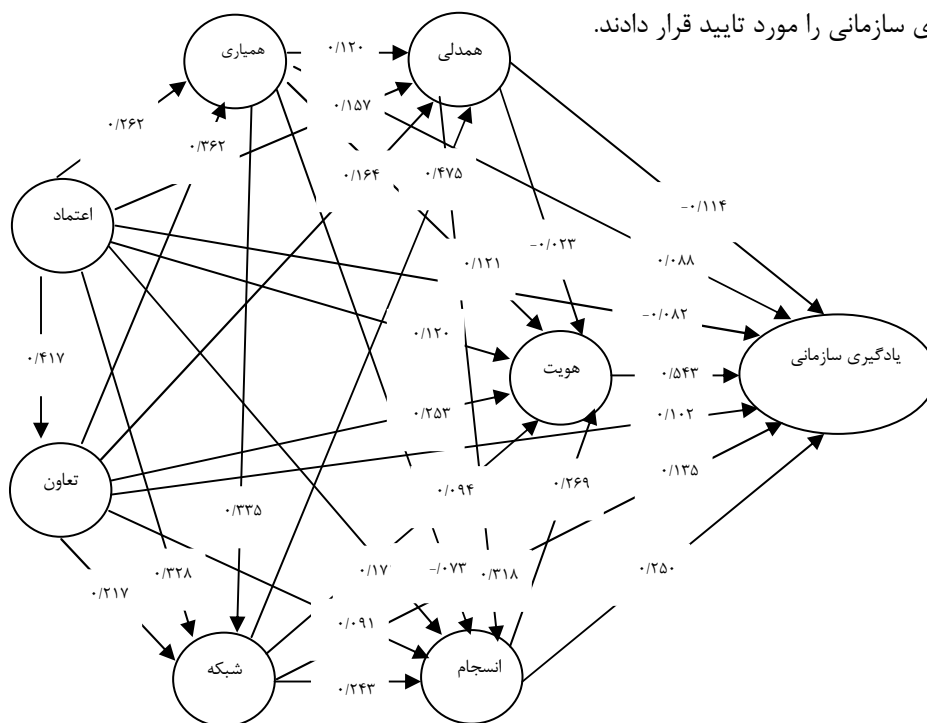
همان‌گونه که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، نتایج تحلیل همبستگی حاکی از رابطه مثبت و معنی داری در

- تعیین اثر مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی افراد مورد مطالعه:

به منظور بررسی رابطه علی و تعیین اثر مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان از روش تحلیل مسیر^۱ استفاده گردید. تحلیل مسیر از جمله تکنیک‌های چند متغیره می‌باشد که علاوه بر بررسی اثرات مستقیم متغیرهای مستقل تحقیق، اثرات غیرمستقیم این متغیرها بر متغیر وابسته تحقیق را هم مد نظر قرار می‌دهد و روابط بین متغیرها را مطابق با واقعیت‌های موجود، در تحلیل وارد می‌کند (Kalantari, 2010). بنابراین، به منظور بررسی اثر مستقیم و غیرمستقیم مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی از روش تحلیل مسیر استفاده گردید. همان‌طوری که مشاهده می‌شود تمام مسیرهایی که مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی اثر می‌گذارند، در نمودار تحلیل مسیر، شکل (۱) مشخص شده‌اند.

که بین مولفه‌های سرمایه اجتماعی، یعنی اعتماد، شبکه‌ها و هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی، همدلی، درک و احترام متقابل، همیاری و مشارکت داوطلبانه و هویت جمعی با یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۱ درصد وجود دارد. بر این اساس می‌توان اظهار کرد که یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی ارتباط دو سویه و متقابلی با هم دارند و افزایش هر یک در سازمان موجب بالا رفتن دیگری در سازمان خواهد شد. در این راستا، توجه ویژه مسئولان و مدیران سازمان برای افزایش سطح سرمایه اجتماعی کارکنان و به دنبال آن ایجاد و افزایش یادگیری سازمانی در بین کارکنان سازمان که از مزیت‌های مهم سازمانی در عصر امروز است و باعث ایجاد مزیت رقابتی پایدار در سازمان می‌شود، مهم و انکار ناپذیر است. در تایید این یافته، نتایج تحقیقات Sayadi و (2008) VaziriRad، (2004) Chinyinglang (2009) رابطه بین تمام مولفه‌های سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی و نتایج تحقیقات Khanalizadeh et al. (2010) و Farhangh et al. (2011) رابطه بین مولفه اعتماد با یادگیری سازمانی را مورد تایید قرار دادند.

1. Path Analysis



شکل ۱- نمودار تحلیل مسیر تاثیر مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی

اساس مدل تحلیل مسیر بر یادگیری سازمانی ندارد. ضریب تاثیر مستقیم متغیر شبکه‌ها و هنجارهای مشترک برابر با ۱۳/۵ درصد و ضریب تاثیر غیرمستقیم آن برابر با ۱۴/۳ درصد که در مجموع ضریب تاثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی برابر با ۲۷/۸ درصد است. ضریب تاثیر مستقیم متغیر همیاری و مشارکت داوطلبانه برابر با ۸/۸ درصد و ضریب تاثیر غیرمستقیم آن برابر با ۱۳/۱ درصد است که در مجموع ضریب تاثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی برابر با ۲۱/۹ درصد است. ضریب تاثیر مستقیم متغیر تعاون و همکاری متقابل برابر با ۱۰/۲ درصد و ضریب تاثیر غیرمستقیم آن برابر با ۲۹/۱ درصد است که در مجموع ضریب تاثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی برابر با ۳۹/۳ درصد است.

با توجه به ضریب مسیره‌های شکل (۱) اثرات مستقیم، غیرمستقیم و همچنین کل اثرات متغیرهای مستقل تحقیق بر متغیر وابسته تحقیق شناسایی و محاسبه شدند. نتایج این بخش در جدول (۸) آمده است. همان‌گونه که در جدول (۸) مشاهده می‌شود ضریب تاثیر کل مولفه هویت جمعی بر یادگیری سازمانی برابر با ۵۴/۳ درصد است. ضریب تاثیر مستقیم متغیر انسجام و همبستگی جمعی برابر با ۲۵ درصد و ضریب تاثیر غیرمستقیم آن برابر با ۱۴/۶ درصد است که در مجموع ضریب تاثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی برابر با ۳۹/۶ درصد است. ضریب تاثیر مستقیم متغیر همدلی درک و احترام متقابل برابر با ۱۱/۴- درصد و ضریب تاثیر غیرمستقیم آن برابر با ۱۱/۴ درصد است که در مجموع این متغیر هیچ گونه تاثیری بر

جدول ۸- اثر مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی

رتبه	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	متغیر مستقل
۱	۰/۵۴۳	-	۰/۵۴۳	- هویت جمعی
۲	۰/۳۹۶	۰/۱۴۶	۰/۲۵۰	- انسجام و همبستگی جمعی
۷	۰/۰۰۰	۰/۱۱۴	-۰/۱۱۴	- همدلی، درک و احترام متقابل
۵	۰/۲۷۸	۰/۱۴۳	۰/۱۳۵	- شبکه‌ها و هنجارهای مشترک
۶	۰/۲۱۹	۰/۱۳۱	۰/۰۸۸	- همیاری و مشارکت داوطلبانه
۳	۰/۳۹۳	۰/۲۹۱	۰/۱۰۲	- تعاون و همکاری متقابل
۴	۰/۳۸۳	۰/۴۶۵	-۰/۰۸۲	- اعتماد

R = 0.790 R² = 0.625

قادرند درصد بالایی از تغییرات یادگیری سازمانی را تبیین کنند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

همان‌گونه که بیان شد امروزه با توسعه دانش و فناوری، محیط کسب و کار و سازمان‌ها به محیطی رقابتی و پر از چالش تبدیل گردیده و پارادیم جدیدی ظاهر شده که بقاء را برای بسیاری از سازمان‌ها مشکل ساخته است. در چنین محیطی، طبیعی است که امتیازهای رقابتی تغییر شکل دهند. در این میان بزرگ‌ترین امتیاز رقابتی در پارادیم‌های جدید سازمان، یادگیری سازمانی بیان شده است. در همین راستا، همان‌طوری که بیان شد، نتایج مطالعات نظری و تجربی مورد بررسی حاکی از آن هستند که سرمایه اجتماعی در توسعه دانش سازمانی و یادگیری سازمانی، سازمان‌ها

در نهایت ضریب تاثیر مستقیم متغیر اعتماد برابر با ۸/۲- درصد و ضریب تاثیر غیرمستقیم آن برابر با ۴۶/۵ درصد که در مجموع ضریب تاثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی برابر با ۳۸/۳ درصد است. در این مدل مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰/۷۹۰ و ضریب تبیین (R²) آن برابر با ۰/۶۲۵ است. بدین معنی که ۶۲/۵ درصد از مجموع تغییرات متغیر وابسته یادگیری سازمانی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان توسط متغیرهای مستقل تحقیق، یعنی مولفه‌های سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود و درصد باقی‌مانده آن موبوط به عواملی غیر از مولفه‌های سرمایه اجتماعی می‌شود که در این پژوهش شناسایی نشده‌اند. در تایید این یافته، نتایج تحقیق Sayadi (2009) نیز نشان داد که مولفه‌های سرمایه اجتماعی

می‌شود، که این اهمیت و ضرورت توجه به سرمایه اجتماعی در جهت تعالی و ارتقای یادگیری سازمانی در سازمان مورد مطالعه را نمایان می‌سازد.

بنابراین، با توجه به نقش موثر و مثبت سرمایه اجتماعی در ارتقاء و بهبود یادگیری سازمانی در سازمان مورد مطالعه به مدیران این سازمان توصیه می‌شود که در جهت ارتقاء و بهبود سرمایه اجتماعی گام بردارند در این زمینه موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

۱- با به کارگیری روش‌های مناسب مانند اعتمادسازی بین کارکنان سازمان، تشویق اعضا و کارکنان سازمان به ایجاد تشکلهای و گروه‌های همکاری در سازمان و مشارکت کارکنان و اعضا سازمان در این شبکه‌ها و تشکلهای در جهت ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان اقدام نمایند که در نهایت باعث بهبود کارایی و افزایش یادگیری سازمانی می‌شود؛

۲- مدیران سازمان تا آنجایی که می‌توانند در انجام وظایف و برخورد با کارکنان سازمان به ارزش‌های انسانی، کرامت و احترام متقابل توجه نمایند تا موجب تشویق کارکنان در جهت ایجاد ارزش و احترام قائل شدن برای یکدیگر شوند و سرمایه اجتماعی در سازمان افزایش یابد؛

۳- در جهت توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان از طریق آموزش ارتباطات اثربخش، بهبود فرآیند ارتباطات و تعاملات میان کارکنان و مدیران در داخل سازمان و خارج سازمان، ایجاد فرهنگ و جوی آکنده از همکاری، اعتماد متقابل و کار تیمی و گروهی اقدام نمایند؛

۴- براساس یافته‌ها مولفه‌های هویت جمعی، انسجام و همبستگی جمعی، مهم‌ترین مولفه‌های تاثیرگذار بر تقویت و بهبود یادگیری سازمانی در سازمان مورد مطالعه بودند. بنابراین، به مدیران توصیه می‌شود که کارکنان را به کار کردن با هم تشویق کنند و با دادن پروژه‌های کاری گروهی به کارکنان سازمان در جهت جمع‌گرایی و بهبود انسجام و همبستگی کارکنان در سازمان اقدام نمایند.

نقش موثری داشته و سازمان‌ها را تبدیل به سازمان دانش محور کرده و در سازمان‌هایی که الگوی رفتاری قوی دارند، رفتارهای مشترک و هنجارهایی شکل گرفته‌اند که به دنبال آن‌ها سرمایه‌های اجتماعی نابی خلق است که به کمک فرهنگ قوی و سالم توانسته است افراد را در تسهیم اطلاعات و دانش برای توسعه یادگیری سازمانی تشویق و یاری کند. در این راستا، این مطالعه با هدف کلی بررسی نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان انجام شد که با ارایه نتایج بهتری در این خصوص مدیران و کارکنان سازمان را در جهت افزایش سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی کمک نماید.

نتایج نشان داد که یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی مورد مطالعه بر اساس سطح سرمایه اجتماعی کارکنان متغیر است و با افزایش و کاهش سرمایه اجتماعی در سازمان میزان یادگیری سازمانی نیز افزایش و کاهش می‌یابد. از اهداف دیگر این تحقیق تعیین رابطه بین مولفه‌های سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در سازمان مورد مطالعه بود که نتایج نشان داد رابطه بین تمام مولفه‌های سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی مثبت و معنی‌دار است. همچنین، در تعیین اثر مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی بر اساس تحلیل مسیر، نتایج نشان داد که مولفه‌های سرمایه اجتماعی تاثیرات قابل توجهی بر روی یادگیری سازمانی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان دارند، به طوری که ۶۲/۵ درصد از تغییرات یادگیری سازمانی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان توسط مولفه‌های سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت که هر گونه بهبود در سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن به بهبود یادگیری سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی منجر می‌گردد و بر عکس هرگونه کاهش در سرمایه اجتماعی و مولفه‌های آن منجر به کاهش یادگیری سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی

REFERENCES

- 1- Adli, F. (2005). *Knowledge management moving beyond the knowledge*. Tehran: Andisheh meta cognition publication. (In Farsi)

- 2- AminBidokhti, A. & Nazari, M. (2009). Presenting a theoretical model for internalization of Social capital dimenstions for improving economic performance. *Rahbord-e-Yas*, No, (19), 55-75. (In Farsi)
- 3- Carla, C. (2006). Organizational learning and organizatiol design, *Journal of Organizational Learning*, 13(1), 25- 48.
- 4- Chinyinglang, J. (2004). Social context and social capital as enablers of knowledge in tegration", *Journal of knowledge management*, 8(3), 89-105.
- 5- Cross, R. & Levin, D. (2004). The strength of weak tiesyou can trust: the Mediating role of trust in effective knowledge transfer, *management science*, 50(11), 1477-1490.
- 6- Devenport, E. & Widen- Wulff, G. (2007). Activity systems, in formation sharing and the development of organizational knowledge two finish firms: an exploratory study using activity theory, *IR in formation research*, 12(3), 1-16.
- 7- Farhangh, A., Syadat S. A., Hoveida, R. & Molavi, H. (2011). Investigation of simple and multiple relationship between Organizational learning and social trust in organization with development of stuff in public universities in south east of Iran. *Quarterly of applied sociology*; 41(1): 159-182. (In Farsi)
- 8- Field,J. (2006). *Social capital*. Translated by J. Motaghi. Teharn; high research institution of social security publication. Tehran. Iran. (In Farsi)
- 9- Hoffman, J. & Hoelesher, M., Sheriff, K. (2005). Social capital knowledge management, and sustained superior performance *Journal of knowledge management*, 9 (3), 93-100.
- 10- Helenayli- Renko, E. A. & Harryj, S.(2001). Social capital, knowledge a cguisition, and knowledge exploitation in yaung technology- bused firms, *Strategic Manahement Journal* j,22 : 587, 613.
- 11- Janine, N. & sumantra, Gh. (2005). Social capital intellectual capital, and the organizational advantage, *Academy of management review*, 23(2), 119-157.
- 12- Kalantari, Kh. (2010). *Data Processing Analysis in Socio- Economic Research*. Tehran: Farhangh Saba. (In Farsi)
- 13- Kopelowitz, E. (2001). learning Rituals and Collective Jewish Identiy: A Look at One Attempt to Join Orthodox and Non-Orthodox American and Israeli Jews through Text Study. *Journal of Jewish Education*, 67(1-2): 61-73.
- 14- Khanalizadeh, R., Koednayich, A., Fani, A. & Moshbaki, A. (2010). Relashionship between empowerment and organizational learning (case study: Tarbiyat Modares University). *Research letter of management of change culture*; 2(3), 20-45(In Farsi)
- 15- Neeffe, D. O. (2001). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating traditional and non-traditional (Academic Quality Improvement Project) accreditation processes. Retrieved form: <http://www.uwstous.edu/lib/thesis/2001/2001neefed.pdf> .
- 16- Onyx, J & Bullen, P. (2000). Measuring social capital in fire communities. *Journal o Applied Behavioral science*, 36, 23-42.
- 17- Putnam , R (2000). Theprosperous community :social capital and public life. *The American prospect* .4(13),35-42.
- 18- Putnam, D. (1995). Bowling alone: America's deslining social capital. *Journal Democracy*, 6 (10): 65- 78.
- 19- Sayadi, GH. (2009). *Investigation of relatanship between social capital and organizational learning case study of Teharn University Stuff*. MSc Dissertation, dept of curriculum and educational planning, college of psychology and training science, Tehran University, Tehran, Iran, Unpublished. (In Farsi)
- 20- Seetharaman, A., Sooria, H. H. B. Z & Saravanan, A. S. (2002). Intellectual capital accounting and Reporting in the knowledge economy. *Journal of Intellectual capital*, 3(2), 128- 148.
- 21- VaziriRad, V. (2008). *Investigation of relationship between social capital and development of organizational learning capacity (case study of Agriculture organization in Qom Province)*. MSc Dissertation in management, Qom campus, Tehran University, Qom, Iran, Unpublished. (In Farsi)
- 22- Zhang, Li, Tian, Y. & Qi, Z. (2009). *A conceptual model of organizational learning based on knowledge sharing*. Proceedings of the Sixth IEEE International Conference on Advanced Learning Technologies. Retrieved form: <http://dl.acm.org/citation.sfm?id=1156166>.