

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس

ابراهیم فرمانده

دانشجوی کارشناسی ارشد بخش ترویج و آموزش کشاورزی پایدار، دانشگاه شیراز

راضیه نامدار*

استادیار بخش ترویج و آموزش کشاورزی پایدار، دانشگاه شیراز

چکیده

هدف این پژوهش کمی که با روش پیمایشی انجام شده است، بررسی روابط بین ابعاد تأثیرگذار سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر یادگیری سازمانی در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس بود. جامعه آماری این تحقیق شامل ۳۰۰ نفر از کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس بود که با استفاده از جدول بارتلت و همکاران، ۱۲۳ نفر از آنان از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده گردید. روایی صوری پرسشنامه با نظر پانلی از متخصصان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی سازه ابزار تحقیق نیز با آزمون آلفا کرونباخ ۰/۹۴ ارزیابی شد. برای تحلیل اولیه داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. برای بررسی اثرات متغیرهای تحقیق بر مبنای تکنیک‌های چند متغیره با به‌کارگیری نرم‌افزار LISREL_{8.8} از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین متغیرهای تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی وجود دارد. تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری نیز نشان داد که فرضیات تحقیق در قالب یک مدل معادلات ساختاری با سطح بسیار مطلوبی از شاخص‌های نکویی برازش مدل (RMSEA= 0.066) مورد تأیید قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی شامل ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی و دو بعد تعهد سازمانی شامل تعهد هنجاری و تعهد مستمر بر یادگیری سازمانی کارکنان اثرگذارند. به عبارتی دقیق‌تر جهت دستیابی و ارتقای یادگیری سازمانی، تقویت ابعاد سرمایه اجتماعی کارکنان و بهبود فضای تعهد سازمانی توصیه می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدل‌سازی معادلات ساختاری، سازمان جهاد کشاورزی.

* نویسنده مسئول مکاتبات. raz.namdar@yahoo.com

مقدمه

در دنیای متغیر کنونی یادگیری به معنای شناخت و انطباق با سرعت فزاینده تغییر است. در چنین شرایطی، سازمان‌ها همانند افراد باید سریع‌تر و بهتر خود را با این محیط متغیر تطبیق دهند، در غیر این صورت، شکست می‌خورند (غفوریان شاگردی و همکاران، ۱۳۹۴). اهمیت یادگیری سازمانی^۱ در محیط متحول امروز برای سازمان‌ها از آنجا ناشی می‌شود که سازمان‌ها برای سازگاری نیازمند آموزش و به‌روزرسانی خود هستند. یادگیری سازمانی می‌تواند شکاف آموزشی کارکنان را در سازگاری با محیط متحول ببوشاند و ظرفیت یادگیری را بالا برد تا برای حل مسائل پیش روی؛ کارکنان به خلق راه‌حل‌های جدید و یا تعمیم به راه‌حل‌های موجود اقدام ورزند (خورسندی و همکاران، ۱۳۹۴؛ یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۴؛ غفوریان شاگردی و همکاران، ۱۳۹۴). یادگیری سازمانی موجب ارتقای سطح دانش و آگاهی کارکنان شده و درجه انطباق ایشان را با شرایط جدید افزایش می‌دهد. اساسی‌ترین موضوع در یادگیری سازمانی تغییر در یک رفتار خاص است (اردلان و همکاران، ۱۳۹۵). یادگیری سازمانی از دو جنبه حائز اهمیت است؛ یکی؛ ارتقای دانش و توسعه سازمانی و سرعت دادن به پیشرفت در سازمان و دیگری؛ توانایی پاسخگویی و مقابله با چالش‌ها در محیط رقابتی (محبوب و همکاران، ۱۳۹۵؛ خانلری و سبزه‌علی، ۱۳۹۳). یادگیری سازمانی اشاره به ظرفیت سازمان برای کشف نیاز به تغییر، سازگاری و انجام فعالیت‌های هدفمند دارد. یادگیری سازمانی فرآیندی پویا است که سازمان را توانمند می‌سازد تا به سرعت با تغییر، سازگاری یابد و این فرآیند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود (کریمی و طاهری‌نژاد، ۱۳۹۳؛ خورسندی و همکاران، ۱۳۹۴؛ غفوریان شاگردی و همکاران، ۱۳۹۴؛ خانلری و سبزه‌علی، ۱۳۹۳). همچنین سرمایه اجتماعی که پدیده‌ای مدیریت‌پذیر است، برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی سازمان از راه تسهیل و تبادل منابع و افزایش نیروی یادگیری و خلاقیت کارکنان از مؤلفه یادگیری سازمانی بهره می‌برد (حبیب‌زاده و بیجاری، ۱۳۹۵). در چند دهه اخیر، در کنار بیان سهم و نقش برخورداری جوامع از موهبت‌های طبیعی، سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی در فرایند

توسعه، از نقش و جایگاه سرمایه جدیدی تحت عنوان سرمایه اجتماعی^۲ نیز یاد می‌شود (غفاری و پالوج، ۱۳۹۱). سرمایه اجتماعی، یا بعد معنوی یک اجتماع، میراثی تاریخی است که قادر است به حل معضلات موجود در اجتماع فائق آید و حرکت به سوی رشد و توسعه شتابان اقتصادی، سیاسی و فرهنگی را امکان‌پذیر سازد (کریمی و علی‌بیگی، ۱۳۹۴).

اهمیت سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی از آنجا ناشی می‌شود که از نظر ناهابیت و گوشال (۱۹۹۸)، یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر، مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند، سرمایه اجتماعی است (کریمی و همکاران، ۱۳۹۲). سرمایه اجتماعی می‌تواند منجر به مدیریت دانش و یادگیری مؤثرتر گردد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰). رضایی میرقائد و امجدی (۱۳۹۵) به نقل از پترو و همکارانش (۲۰۱۳)^۳ بیان می‌دارند که در حقیقت افراد و گروه‌ها عواملی هستند که از طریق آن‌ها یادگیری سازمانی محقق می‌شود و سرمایه اجتماعی در میان اعضای گروه، سبب شکل‌گیری شخصیتی گروه می‌گردد و انسجام و یکپارچگی گروهی را بالا می‌برد. چنین گروهی با سرمایه اجتماعی بالا، داده‌ها و اطلاعات را در میان خود سریع‌تر به جریان درمی‌آورد و گردش دانش و ارتباطات مستمر، سبب تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار و تسهیل و ارتقای یادگیری سازمانی می‌گردد.

سرمایه اجتماعی فقط منحصر به افراد نیست، بلکه اگر فردی به‌عنوان کارمند و بدنه یک سازمان مشغول به فعالیت باشد، سرمایه اجتماعی وی در ابعاد مختلف سازمان مؤثر و تعیین‌کننده خواهد بود. در محیط پیچیده و متحول امروز، هماهنگی سازمان‌ها با تغییرات، نیازمند ابزار مناسب است و سرمایه اجتماعی ابزاری است که به سازمان برای بقای بیشتر در عرصه‌های ملی و بین‌المللی و هماهنگی با این تغییرات کمک می‌کند. سازمان‌ها با شناخت ابعاد سرمایه اجتماعی می‌توانند سیستم‌های خود را بهتر هدایت کنند؛ هزینه‌های جاری و مدیریتی را کاهش دهند؛ اعتماد بین افراد را بالا ببرند؛ موجب بهزیستی مدنی، اجتماعی و اقتصادی شوند؛ عملکرد انسانی و اقتصادی سازمان را بالا ببرند و موجب بهبود و گسترش شبکه

² Social Capital

³ Petro et al., 2013

¹ Organizational Learning

ایجاد موقعیت برای کار گروهی به ظرفیت عملکردی سازمان دست می‌یابد (مسعودی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳؛ ویسی و صدیقی، ۱۳۹۱). ناهاپیت و گوشال^۴ سرمایه اجتماعی را به سه بعد تقسیم می‌کنند: ساختاری^۵، رابطه‌ای^۶ و شناختی^۷ (Ariani, 2012)؛ شمسی و همکاران، ۱۳۹۴). سرمایه اجتماعی ساختاری به اشتراک گذاری اطلاعات و اقدام جمعی و تصمیم گیری از طریق نقش های تثبیت شده، شبکه های اجتماعی و دیگر ساختارهای اجتماعی تکمیل شده توسط مقررات، رویه ها و گذشته ها را آسانگری می کند. سرمایه اجتماعی شناختی اشاره به هنجارهای مشترک، ارزش ها، اعتماد، نگرش ها و باورها دارد. اصطلاح رابطه ای نیز توصیف کننده ی نوع روابط شخصی مردم با یکدیگر از طریق پیشینه ی تعامل بین آنان می باشد (شکیبا و همکاران، ۱۳۹۵). سطوح بالای سرمایه اجتماعی ممکن است بهترین شاخص برای موفقیت سازمانی باشد (Sommerfeldt & Taylor, 2011).

یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر، دارا بودن نیروی انسانی متعهد است که به وجهه سازمان در اجتماع جلوه می‌دهد. تعهد در معنای عام و تعهد سازمانی در معنای خاص آن یکی از مؤلفه‌های مهم سرمایه اجتماعی سازمان محسوب می‌شود و به‌نوعی، کارکنان متعهد سرمایه اجتماعی سازمان به شمار می‌روند. در حقیقت می‌توان گفت که این دو مؤلفه چنان به هم نزدیک هستند که گاهی همسان با هم در سازمان در نظر گرفته می‌شوند (نادی و همکاران، ۱۳۹۱). تعهد سازمانی^۸ نوعی نگرش نسبت به سازمانی است که فرد در آن کار می‌کند. این نگرش توأم با احساسی است که فرد بر اساس آن خود را جزئی از بدنه‌ی سازمان محسوب نموده و تمایل به ثبات و پایداری و ماندن در این تعلق دارد، با سازمان خود پیوندی عاطفی داشته و از بودن در سازمان لذت می‌برد به طوری که هرگونه تزلزل در وضعیت سازمان را به وضعیت خود مربوط می‌داند و در فرد، اعتقاد قوی و تعهد به اهداف سازمان وجود دارد (انتصار فومنی و همکاران، ۱۳۹۴؛ Atak & Erturgut, 2010؛ قنبری و همکاران، ۱۳۹۴؛ علمی و همکاران،

اجتماعی و ارتباطات شوند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۴؛ پورافکاری، ۱۳۹۱؛ رحیمی فیض‌آباد و همکاران، ۱۳۹۵). سرمایه اجتماعی دلالت بر مجموعه روابط اجتماعی، شبکه‌های اجتماعی و تعاملات آن، ارزش‌های اخلاقی، دانش مشترک، اعتماد متقابل، انجمن‌ها و مؤسساتی دارد که به‌واسطه هنجارها شکل گرفته و موجب گرمی اجتماع انسانی و تسهیل برهم‌کنش‌های متقابل اجتماعی می‌شود (عمرانی و فرج‌زاده، ۱۳۹۴؛ شکیبا و همکاران، ۱۳۹۵؛ غفاری و پالوچ، ۱۳۹۱؛ Chanderan, Sreedaya, 2016; Ariani, 2012; Tumbo et al., 2013). بر اساس این تعریف، مفاهیمی نظیر جامعه مدنی و نهادهای اجتماعی نیز دارای ارتباط مفهومی نزدیکی با سرمایه اجتماعی می‌شوند (رکن‌الدین افتخاری، ۱۳۹۵). کانون‌های مهم شکل‌گیری سرمایه اجتماعی شامل: خانواده، اجتماع و نظام‌های آموزشی می‌باشند (محمدی و همکاران، ۱۳۸۹).

بورديو^۱، کلمن^۲ و پاتنام^۳ سه صاحب‌نظر مشهور در زمینه مطالعات سرمایه اجتماعی هستند و سرمایه اجتماعی را به‌عنوان هنجارها، ارزش‌های فرهنگی و اعتماد بین گروهی، سازمانی و یا اجتماعی تعریف می‌کنند (Sommerfeldt & Taylor, 2011). ماجدی و لهسای‌زاده، ۱۳۸۵).

نقش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها از دیگر انواع سرمایه‌ها مانند سرمایه فیزیکی بااهمیت‌تر است زیرا در نبود سرمایه اجتماعی، اثربخشی دیگر سرمایه‌ها از دست می‌رود (شمسی و همکاران، ۱۳۹۴). سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها با توجه به کار گروهی مخاطره پذیری را افزایش می‌دهد؛ برآیند سرمایه‌های دیگر را به‌سوی موفقیت سازمانی پیش می‌برد؛ دسترسی به اهداف مورد انتظار را تسهیل می‌کند؛ نوآوری و هماهنگی را در سازمان افزایش می‌دهد و سازمان را برای ایجاد یک دموکراسی پایدار توانا می‌سازد (افخمی اردکانی، ۱۳۹۴؛ Sommerfeldt & Taylor, 2011؛ Emhan et al., 2014؛ Dinda, 2014). سازمان‌ها از راه‌های مختلف از سطوح بالای سرمایه اجتماعی سود می‌برند. سرمایه اجتماعی جابه‌جایی سازمانی را کاهش می‌دهد، عدم قطعیت را در سازمان‌ها مدیریت کرده و اقدام آزادانه را ارتقا می‌بخشد، از راه مشارکت، آگاهی و انسجام سازمانی و همچنین

⁴ Nahapiet & Ghoshal

⁵ Structural

⁶ Relational

⁷ Cognitive

⁸ Organizational Commitment

¹ Bourdieu, 1984

² Coleman, 1988

³ Putnam, 1993;2000

سازمانی به این صورت است که نبود تعهد سازمانی موجب می-شود کارکنان تمایلی به ماندن در سازمان نداشته باشند و نگهداری از آن‌ها، بار سنگینی بر دوش سازمان خواهد بود تعهد سازمانی بسیار بر بعد اثربخشی سازمان‌ها تأثیرگذار است و عامل رسیدن به اهداف سازمان است (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین توانمندسازی کارکنان یک سازمان از راه یادگیری سازمانی اثر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد (Cetin & Pekince, 2011).

با مطالعه ادبیات موضوع و بررسی نظر صاحب‌نظران در مورد ارتباط بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی چنین استنباط می‌شود که سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (میرک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱؛ سلطانی و همکاران، ۱۳۹۴؛ حسن‌زاده ثمرین و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین Bavarsad *et al.* (2016) در مورد رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با یادگیری سازمانی تحقیق کردند و نتیجه گرفتند که با ارتقای مدیریت دانش، یادگیری سازمانی نیز پرورش خواهد یافت. در پژوهشی توسط (Hanaysha, 2016)، رابطه‌ی بین یادگیری سازمانی و تعهد سازمانی بررسی گردید و مشخص شد یادگیری سازمانی اثر مثبت بر روی تعهد سازمانی دارد که با یافته‌های (Rose *et al.*, 2009) همخوانی دارد. در بحث ارتباط بین تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی ادبیات موضوع بررسی گردید و مشخص شد سرمایه اجتماعی بر روی تعهد سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد (عباسی اسفجیر و همکاران، ۱۳۹۵؛ قنبری و همکاران، ۱۳۹۳؛ علمی و همکاران، ۱۳۹۰؛ اردلان و همکاران، ۱۳۹۴؛ امینی و همکاران، ۱۳۹۳؛ نادری و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین مشخص گردید که تعهد سازمانی بر روی یادگیری سازمانی اثر مثبت دارد (Wu & Cavusgil, 2005؛ حضرتی ویری و همکاران، ۱۳۹۲).

تاکنون مطالعات مختلفی تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد (عباسی اسفجیر و همکاران، ۱۳۹۵؛ قنبری و همکاران، ۱۳۹۳؛ علمی و همکاران، ۱۳۹۰؛ اردلان و همکاران، ۱۳۹۴؛ امینی و همکاران، ۱۳۹۳؛ نادری و همکاران، ۱۳۹۱) و یادگیری سازمانی (میرک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱؛ سلطانی و همکاران، ۱۳۹۴؛ حسن‌زاده ثمرین و همکاران، ۱۳۹۳) را به‌صورت جداگانه مورد بررسی قرار دادند. با این وجود، بررسی هم‌زمان اثر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی با ابعاد سه‌گانه مطرح‌شده در ادبیات

تعهد سازمانی نوعی تعلق خاطر برای کارمندان به وجود می‌آورد که به تلاش و ماندن در سازمان منجر می‌شود (انتصار فومنی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ موجب همسویی اهداف فرد با سازمان می‌گردد؛ به دلیل پیوستگی فرد با سازمان، منجر به یادگیری سازمانی می‌شود (حضرتی ویری و همکاران، ۱۳۹۲) و عملکرد شغلی را بالا می‌برد (اردلان و همکاران، ۱۳۹۴؛ عموزاده و مرادی، ۱۳۹۵).

می‌یر و آلن^۱ (۱۹۹۱) با تکیه بر مطالعه تجربی بیان می‌دارند که تعهد سازمانی یک زمینه چندوجهی است که یک مفهوم روشن و جامع از ارتباط بین کارکنان و رفتار مربوط به کار را مشخص می‌سازد. به عقیده آن‌ها، تعهد سازمانی تمایل افراد به صرف انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی است (رضایی‌منش و عباس‌پور، ۱۳۹۴). می‌یر و آلن (۱۹۹۱) سه مؤلفه را برای مفهوم‌سازی تعهد سازمانی مشخص می‌کنند: عاطفی^۲، مستمر^۳ و هنجاری^۴ (Nordin, 2011؛ آزادی و عیدی، ۱۳۹۴؛ Cetin & Pekince, 2011؛ رضایی‌منش و عباس‌پور، ۱۳۹۴). آنها اعتقاد دارند که کارکنان می‌توانند هر سه شکل تعهد را در درجات مختلف امتحان کنند. آنان بر این عقیده هستند که با شرح چنین تفاوت‌های مفهومی، حالت‌های روانی منعکس‌کننده سه مؤلفه مذکور در سازمان به‌عنوان کارکردهای مقدماتی که ساختارهای اجرایی متفاوتی برای رفتارهای کاری دارند توسعه می‌یابد.

در بحث اهمیت و تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی باید گفت که بررسی تعهد سازمانی از دیدگاه اجتماعی، می‌تواند بسیاری از سرمایه‌ها و نیازهای فراموش‌شده در زمینه عوامل انسانی مؤثر بر تعهد کاری را نمایان کند. سرمایه اجتماعی به‌عنوان یکی از مفاهیم اجتماعی جدید در سازمان، فرایندی است که منجر به شکل‌گیری شبکه‌های اجتماعی و تسهیل هماهنگی و همکاری جهت تحقق اهداف می‌شود و بهترین بستر برای تقویت تعهد سازمانی است و یکی از چالش‌های مهم در سازمان‌های امروزی می‌باشد (عباسی اسفجیر و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین تأثیر متقابل تعهد سازمانی بر یادگیری

¹ Meyer & Allen, 1991

² Affective

³ Continuance

⁴ Normative

ریاست، حوزه نمایندگی ولی فقیه، اداره آموزش عقیدتی و اداره امور فرهنگی و توسعه ارزش‌های اسلامی)، مدیران (۹ مدیریت تعریف شده و هسته گزینش) و معاونت‌ها تقسیم می‌شوند که هرکدام از این سطوح به نوبه خود دارای چارت سازمانی جداگانه هستند که در روش نمونه گیری لحاظ شد. لازم به ذکر است آخرین چارت یافت شده از سازمان جهاد کشاورزی استان فارس مربوط به ابلاغ در سال ۱۳۹۷ است که از سایت سازمان استحصالی شده است.

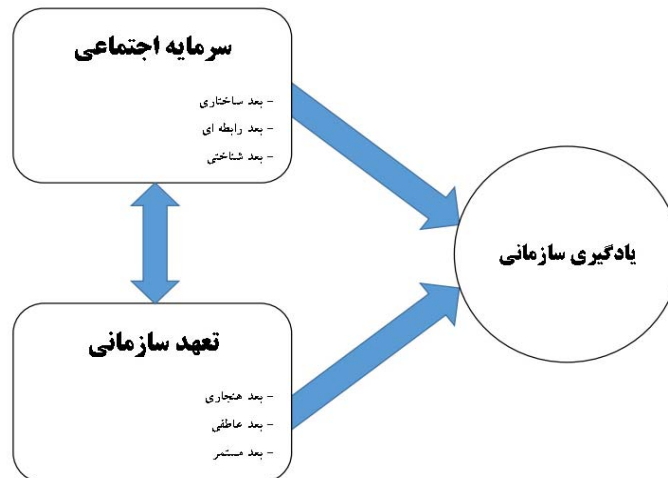
اهداف تحقیق

بر مبنای چارچوب مفهومی پژوهش، هدف کلی تحقیق بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس می باشد که در این راستا اهداف اختصاصی زیر دنبال می گردد؛

- بررسی ارتباط بین ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی (شامل بعد ساختاری، بعد رابطه‌ای و بعد شناختی) با مؤلفه تعهد سازمانی؛
- بررسی ارتباط بین ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی (شامل ابعاد هنجاری، عاطفی و مستمر) با مؤلفه سرمایه اجتماعی سازمانی.

پیشین با یادگیری سازمانی از شکاف‌های مطالعاتی مورد نیاز در این زمینه به نظر می‌رسد.

وزارت جهاد کشاورزی به‌عنوان بازوی تولید غذای اقشار مختلف جامعه، نقش منحصر به فردی در ایجاد امنیت در تمام سطوح خود در ایران دارد. از این بین، سازمان‌های جهاد کشاورزی استان‌ها در نقش مجری سیاست‌های کلان تولید محصولات کشاورزی کشور در استان‌ها تلقی می‌شوند. سازمان جهاد کشاورزی استان فارس نقشی متمایز از دیگر سازمان‌های جهاد کشاورزی کشور ایفا می‌کند زیرا استان فارس تولیدکننده برتر و عمده‌گندم کشور است و این موضوع بر اهمیت دوچندان کارکنان سازمان جهاد کشاورزی که بازوان پرتوان مدیریت کشاورزی استان هستند می‌افزاید. بنابراین حساسیت بالای تولید محصولات کشاورزی در کنار مدیریت آن، نویسندگان را بر آن داشت تا نقش مؤلفه‌های موجود در تحقیق را در این سازمان بسنجند. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس می باشند. منظور از کارکنان در این پژوهش افرادی است که در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس دارای پست سازمانی هستند. فهرست افراد از استانداری فارس استعلام و تهیه شد. چارت سازمانی سازمان جهاد کشاورزی استان فارس به صورت زیر طراحی شده است. بر اساس این چارت، کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس در سه سطح ریاست سازمان (دفتر



نگاره ۱. مدل مفهومی پژوهش: ارتباط بین ابعاد مؤلفه سرمایه اجتماعی و مؤلفه تعهد سازمانی بر مؤلفه یادگیری سازمانی

روش پژوهش

تحقیق کمی حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، جزء تحقیقات پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را ۳۰۰ نفر کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس تشکیل داده اند که با توجه به جدول Bartlett et al. (2001)، تعداد ۱۲۴ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی بین واحدهای مختلف سازمان جهاد کشاورزی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه بود که از چهار بخش مشخصه‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان و پرسش‌های مرتبط با سنجش مؤلفه‌های سه‌گانه تعهد سازمانی شامل هنجاری، عاطفی و مستمر، مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده سه بعد سرمایه اجتماعی شامل ساختاری، رابطه‌ای و شناختی و متغیرهای تشکیل‌دهنده ابعاد مختلف یادگیری سازمانی تشکیل شده بود.

ابعاد سرمایه اجتماعی از سه بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی تشکیل شده بود. برای سنجش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی از پرسشنامه استاندارد ناهپیت و گوشال (Nahapiet & Ghoshal, 1998) استخراج شده توسط رضایی و درینی (۱۳۹۲) استفاده گردید. همچنین ابعاد تعهد سازمانی از سه بعد هنجاری، عاطفی و مستمر تشکیل شده بود. برای سنجش مؤلفه‌های تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد آلن و می‌یر (۱۹۹۱) بعد از ترجمه و اصلاحات استفاده گردید.

طبق پژوهش اردلان و همکاران (۱۳۹۵)، ابعاد یادگیری سازمانی از دیدگاه نیف (۲۰۰۱)^۱ عبارت است از: چشم‌انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری گروهی، به اشتراک گذاشتن دانش و تفکر سیستمی.

سنجش مؤلفه‌های یادگیری سازمانی از پرسشنامه میرک‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) پس از بررسی مجدد و اصلاح و تلخیص استفاده گردید. جهت سنجش بخش‌های دوم تا چهارم از طیف لیکرت ۵ سطحی از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵ استفاده شد. برای تعیین روایی ابزار تحقیق روایی صوری پرسشنامه با نظر کارشناسان و متخصصان در زمینه موضوع مورد پژوهش شامل اعضای هیأت علمی بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز بهره گرفته شد.

پایایی ابزار تحقیق توسط تکمیل ۳۰ فرم پرسشنامه خارج از جامعه آماری تحقیق و محاسبه ضریب کرونباخ آلفا (۰/۹۴) تأیید شد. ضرایب کرونباخ آلفا مربوط به هر بخش از سؤالات پرسشنامه در جدول ۱ ارائه شده است. در قالب تکنیک چند متغیره مدل‌سازی معادلات ساختاری^۲، برای بررسی و آزمون درست بودن مدل و برازش آن با داده‌های میدانی از شاخص‌های برازش^۳ استفاده شد که در این تحقیق این شاخص‌ها شامل کای اسکور نسبی^۴، میانگین مجذور پسماندها^۵، شاخص میزان برازندگی فزاینده^۶، شاخص برازندگی تطبیقی^۷ و شاخص ریشه ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب^۸ بهره گرفته شد.

جدول ۱. ضرایب کرونباخ آلفا مربوط به بخش‌های مختلف پرسشنامه

متغیر	ابعاد	تعداد گویه ها	میزان آلفای کرونباخ
	هنجاری	۴	۰/۸۲
تعهد سازمانی	مستمر	۴	۰/۸۳
	عاطفی	۴	۰/۸۱
سرمایه اجتماعی	ساختاری	۵	۰/۷۲
	رابطه‌ای	۵	۰/۷۵
	شناختی	۵	۰/۷۲
یادگیری سازمانی	-	۱۴	۰/۹۷

¹ Neefe, 2001

² Structural Equations Modeling (SEM)

³ Goodness of Fit Index

⁴ Relative Chi-square

⁵ Root Mean Square Residual (RMR)

⁶ Incremental Fit Index (IFI)

⁷ Comparative Fit Index (CFI)

⁸ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

یافته‌ها

یافته های توصیفی

اکثر این افراد (۵۲ درصد)، دارای سطح تحصیلات کارشناسی، ۹ درصد دیپلم و ۳۵ درصد در حد تحصیلات تکمیلی آموزش دیده بودند.

بر اساس یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها که در جدول ۲ نشان داده شده است، از لحاظ ویژگی‌های فردی، جمعیت کارکنان پاسخگو دارای میانگین سنی ۴۰/۸ سال با تجربه کاری متوسط تقریباً ۱۹ سال بودند و ۷۰ درصد پاسخگویان مرد بودند.

جدول ۲. توصیف ویژگی‌های دموگرافیک جامعه آماری

نام متغیر*	میانگین	حداقل	حداکثر	انحراف معیار
سن	۸/۴۰	۲۶	۶۰	۰۲/۱۲
تجربه کاری	۸/۱۸	۱	۴۵	۷/۸
سطح تحصیلات	۱۶	۱۲	۲۲	۱۳/۲

*واحد همه متغیرها سال می‌باشد.

هیچ همبستگی معناداری بین این متغیرها مشاهده نشد. نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای تحقیق در جدول ۳ نشان داده شده است. نتایج نشان‌دهنده ارتباط معنادار در سطح یک‌هزارم در دو متغیر تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی می‌باشد و شدت همبستگی در متغیر سرمایه اجتماعی دارای قوت بیشتری می‌باشد.

از لحاظ رشته تحصیلی، پاسخگویان به رشته قابل تفکیک بودند. یک‌سوم آن‌ها (۳۳/۹ درصد) رشته علوم انسانی شامل مدیریت، حقوق و علوم اجتماعی، ۱۶ درصد فارغ‌التحصیلان رشته‌های فنی مهندسی، ۴۷/۳ درصد رشته‌های علوم کشاورزی و تنها ۲/۷ درصد دارای مدرک علوم پایه بودند. در بررسی ارتباط متغیرهای مستقل تحقیق که شامل سن، تجربه کاری، جنسیت، سطح تحصیلات و رشته تحصیلی بودند،

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق با یادگیری سازمانی

نام متغیر	ضریب همبستگی	سطح همبستگی
تعهد سازمانی	۲۹/۰	۰۰۱/۰
سرمایه اجتماعی	۸۱/۰	۰۰۱/۰

مورد استفاده در تحلیل معادلات ساختاری بود. مدل معادلات ساختاری یک فن نیرومند تحلیل چند متغیری با متغیرهای نهفته است که مدل پابی علی و تحلیل ساختار کوواریانس نیز نامیده می‌شود که تحولات روش‌شناسی قابل توجهی در علوم رفتاری به دنبال داشته است (هومن، ۱۳۸۰). مدل معادلات ساختاری ترکیبی از یک مدل ساختاری و یک مدل اندازه‌گیری

یافته های استنباطی

نتایج تحلیل معادلات ساختاری

به‌منظور تحلیل بهتر و کامل‌تر داده‌های به‌دست‌آمده، علاوه بر تحلیل‌های انجام گرفته در محیط SPSS، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نیز استفاده و نتایج در این بخش ارائه گردید. بدین منظور از نرم‌افزار LISREL_{8.8} استفاده شد. روش

استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

با توجه به نتایج تحقیق، تمامی متغیرها دارای بار عاملی بزرگتر از ۵/۰ بودند و این شاخص تنها در مورد تعدادی از متغیرهای مربوط به یادگیری سازمانی شامل موارد ذکر شده در جدول زیر صادق نبود. تعداد سؤالات مربوط به متغیر یادگیری سازمانی در مجموع ۱۴ مورد بود که از این میان تعداد ۶ سؤال به دلیل بار عاملی نامناسب از تحلیل خارج شدند (جدول ۴).

است (کارشکی، ۱۳۹۴). پس از تعیین چارچوب مفهومی و ترسیم مسیرهای این مدل در محیط نرم افزار LISREL_{8.8} مدل به دست آمده مورد تحلیل قرار گرفته و نتایج این تحلیل از طریق اشکال ارائه شده در محیط نرم افزار و همچنین فایل برونداد نرم افزار، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

مدل اندازه گیری یادگیری سازمانی

در گام اول به منظور برآورد مدل اندازه گیری مؤلفه های یادگیری سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی، داده های گردآوری شده با

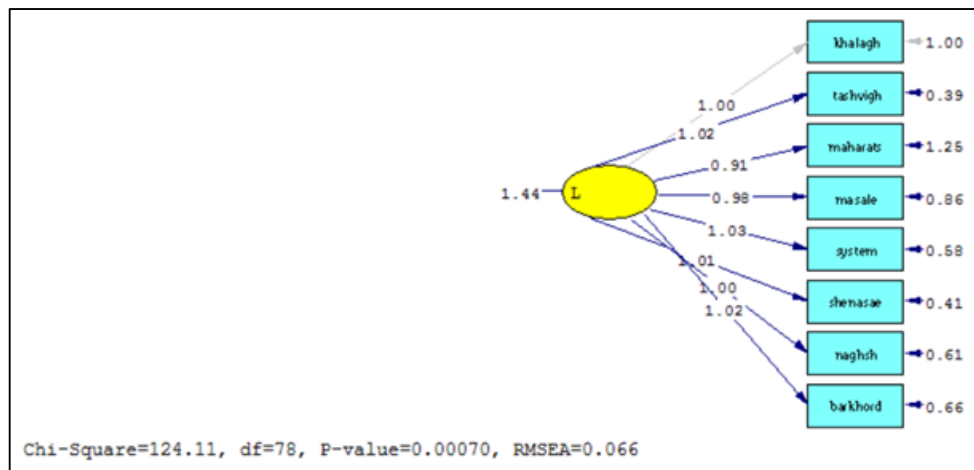
جدول ۴. متغیرهای حذف شده از تحلیل در سنجش متغیر یادگیری سازمانی

بار عاملی	گویه های یادگیری سازمانی
۴/۰	مدیریت و کارکنان این سازمان، چشم انداز مشترکی از اهداف سازمانی دارند.
۴/۰	ما فرصتهایی برای خودارزیابی در راستای دستیابی به اهداف سازمان داریم.
۳/۰	بر اساس تجربیاتم، از ایده های کارکنان توسط مدیریت، استقبال می شود.
۴/۰	رهبان این سازمان اغلب کارکنان را در تصمیم گیری های مهم، مشارکت می دهند.
۳/۰	رهبان سازمان اغلب بازخورد ارائه می کنند که به شناسایی مسائل بالقوه و فرصت ها کمک می کنند.
۳/۰	آموزش مهارت هایی که من دریافت می کنم می تواند به سرعت برای بهبود کارم به کار گرفته شود.

ساختاری، ضرایب تبیین متغیرهای آشکار بکار رفته در تبیین یادگیری سازمانی، که معادل ضرایب تبیین رگرسیون می باشند، سهم قابل قبولی از متغیر یادگیری سازمانی توسط متغیرهای به کار برده شده در مدل، قابل تبیین بودند که این نتایج می تواند تایید کننده قوت متغیرهای بکار گرفته در مدل باشند (جدول ۵).

در مجموع، ۸ مورد باقیمانده از گویه های یادگیری سازمانی که دارای بار عاملی قابل قبول (بالاتر از ۵/۰)، بودند در تحلیل وارد شدند. با توجه به نتایج به دست آمده بر اساس آماره های نکویی برازش در این بخش می توان اظهار داشت که ابزار تحقیق جهت سنجش یادگیری سازمانی از روایی همگرای مناسبی برخوردار بود. بر اساس نتایج به دست آمده در خروجی مدل معادلات

نگاره ۲. مدل اندازه گیری یادگیری سازمانی



جدول ۵. متغیرهای نشانگر یادگیری سازمانی به همراه نمادها و ضرایب تبیین آنها

بخش	سؤالات پرسشنامه	نماد	بارعاملی
	ایده‌های خلاق علمی اغلب توسط رهبر سازمان پاداش داده می‌شوند.	khalagh	۰/۸۴
	اقدامات فعلی سازمان، کارکنان را به حل مسائل به‌طور جمعی قبل از طرح آنها با سرپرستان، تشویق می‌کند.	tashvigh	۰/۹۱
	بسیاری از گروه‌های حل مسئله در این سازمان، مرکب از کارکنان بخش‌های مختلف هستند.	masale	۰/۷۷
یادگیری سازمانی (L)	من از طریق آموزش، فرصت‌های زیادی برای به اشتراک گذاشتن دانش و مهارت‌هایم با سایر کارکنان به دست می‌آورم.	maharat	۰/۸۹
	سیستمی داریم که امکان یادگیری از اقدامات موفق سایر سازمان‌ها را فراهم می‌سازد.	system	۰/۷۷
	ما مسئله را نه تنها به‌وسیله شناسایی راه‌حل‌ها، بلکه از طریق تشخیص علل و نحوه‌ی جلوگیری از بروز مجدد آن حل می‌کنیم.	shenasae	۰/۸۵
	منابع انسانی از این‌که چگونه نقششان به فرایندهای سازمانی کمک می‌کند آگاه هستند.	naghsh	۰/۸۳
	من از فرصت کافی برای ارتقای دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایم به‌منظور انجام وظایف کاری جدید، برخوردار هستم.	barkhord	۰/۹۲

مدل ساختاری

برای سنجش عامل تعهد سازمانی بر اساس مطالعات پیشین سه بعد هنجاری، عاطفی و مستمر با مجموع ۱۲ سؤال به‌عنوان متغیر مشاهده‌شده در تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. همچنین ابعاد سه‌گانه ساختاری، رابطه‌ای و شناختی جهت سنجش عامل سرمایه اجتماعی با استفاده از مجموع ۱۵ سؤال پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفت. روابط مبتنی بر احترام، صداقت و اعتماد متقابل بین کارکنان در سازمان، مشارکت فعال کارکنان سازمان در فعالیت‌های گروهی و کارهای تیمی، ارتباط و تعامل مناسب سازمان با نهادها و ارگان‌های دولتی و غیردولتی، روحیه انتقادپذیری کارکنان سازمان، چشم‌انداز و اهداف سازمانی

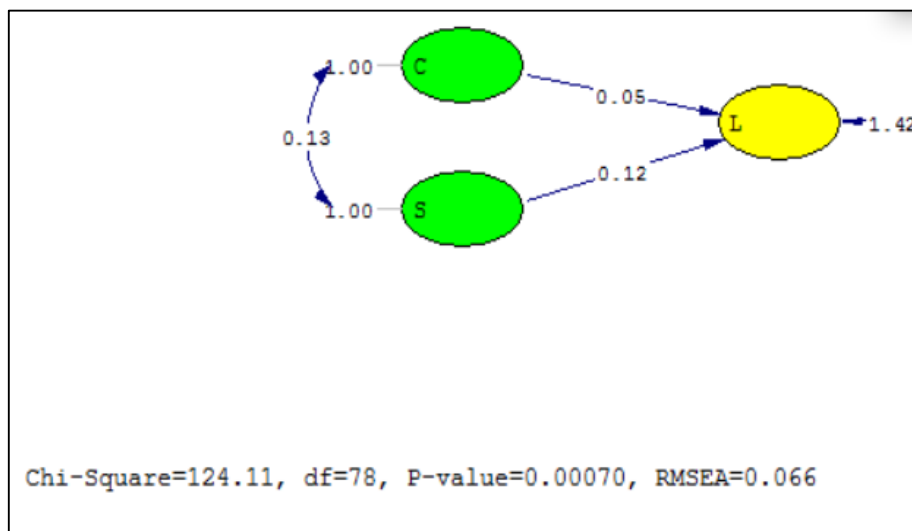
شفاف مشترک مدیر و کارکنان سازمان، احساس تعهد و مسئولیت‌پذیری مناسب کارکنان برای تحقق اهداف سازمان، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی مشترک مدیر و کارکنان سازمان، آشنایی کافی کارکنان با هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان، ارجحیت سازمان منافع جمعی و تحقق اهداف سازمانی را بر منافع و اهداف فردی از دیدگاه کارکنان از جمله عوامل تعیین کننده سرمایه اجتماعی است که در تحقیق حاضر به‌عنوان شاخص‌های سنجش سرمایه اجتماعی مورد نظر قرار گرفتند. ضرایب استاندارد، خطای استاندارد و ضریب t متغیرهای مربوطه سطح قابل قبولی از ارتباط متغیرها را نشان می‌دهند (جدول ۶).

جدول ۶. ضریب استاندارد، خطای استاندارد و میزان t در متغیرهای انتخاب شده توصیف متغیرهای مشاهده شده مدل یادگیری سازمانی

عامل	تعداد گویه ها	ابعاد	M	SD	Min	Max	t	ضرایب استاندارد	خطای استاندارد
تعهد سازمانی	۱۲	هنجاری	۱۰/۱۳	۹۲/۲	۸	۲۷	۴۴/۱۱	۶۶/۰	۵۶/۰
		عاطفی	۲۷/۱۴	۳۷/۴	۹	۲۸	۱/۴۴	-	۰۰/۱
سرمایه اجتماعی	۱۵	مستمر	۴۱/۱۲	۰۶/۳	۹	۲۸	۱۵/۶	۹۵/۰	۱۱/۰
		ساختاری	۶۲/۱۴	۴۳/۳	۵	۲۴	۶۱/۲۲	۵۷/۰	۶۸/۰
		رابطه‌ای	۶۴/۱۶	۳۷/۳	۹	۲۸		۴۶/۰	۷۶/۰
		شناختی	۶۴/۱۶	۳۷/۳	۸	۲۷	۵۹/۱۱	۹۶/۰	۰۹/۰
یادگیری سازمانی	۱۴	-	۳۷/۴۴	۹۵/۱۶	۱۵	۱۲۶	۵۵/۱۱	-	۴۲/۱

در بررسی روابط متغیرهای نهفته مدل که شامل نهفته بیرونی و درونی می‌باشند، روابط بین سه متغیر یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت. ضریب مسیر ۰۵/۰ در ارتباط بین یادگیری و تعهد سازمانی و ضریب مسیر ۱۲/۰ در ارتباط با متغیر یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی مشاهده شد (نگاره ۳).

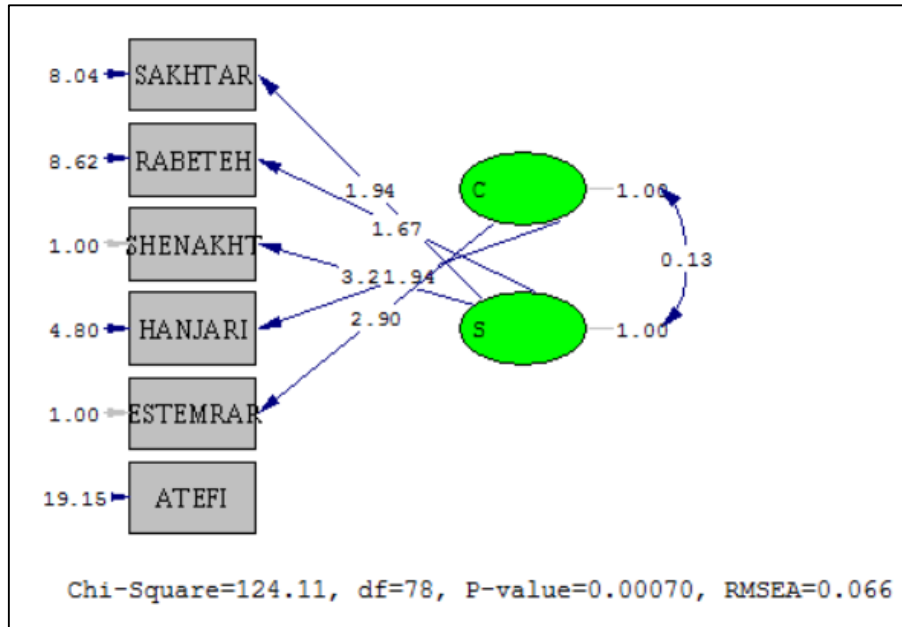
نگاره ۳. دیاگرام بخش ساختاری مدل



بر اساس ضرایب مسیر به دست آمده میزان ضرایب هنجاری و مستمر معنادار و ضریب t بعد عاطفی معنادار نبود و بر اساس شاخص‌های اصلاح پیشنهاد شده در مدل، این متغیر از تحلیل خارج شد.

مسیر مدل X که شامل بررسی روابط ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی (C) شامل ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی و سه بعد متغیر سرمایه اجتماعی (S) است در نگاره ۴ نشان داده شده است.

نگاره ۴. دیاگرام مسیر مدل متغیرهای سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی

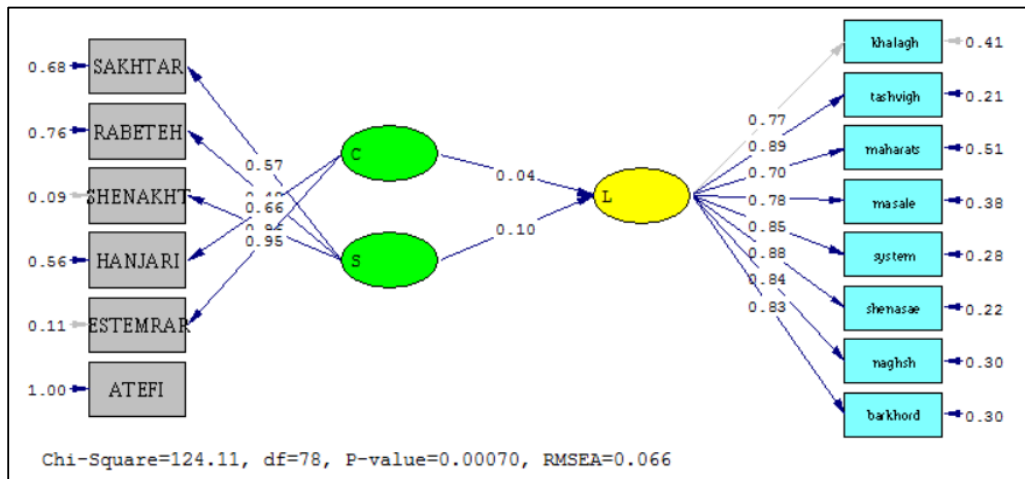


استفاده از اصلاحات پیشنهاد شده در فایل برونداد برنامه، اقدام به اصلاح مدل گردید و در نهایت آخرین نسخه مدل اصلاح شده به عنوان خروجی نهایی در نظر گرفته شد که در بخش های بعدی به تفصیل مورد تفسیر قرار خواهند گرفت. لازم به ذکر است که در نمودارهای حاصل از تحلیل لیزرل، L نماد یادگیری سازمانی، S نماد سرمایه اجتماعی و C به عنوان نمادی برای تعهد سازمانی بکار گرفته شد.

ارزیابی برازش مدل

نتایج اولیه حاصل از تحلیل معادلات ساختاری، در نگاره ۵ ارائه شده است. با نگاهی اجمالی به نگاره ۵ مشاهده می شود که مقدار ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب که مهم ترین شاخص در ارزیابی برازش مدل معادلات ساختاری می باشد برابر با ۰/۰۶۶ بود. این شاخص قبل از اصلاح مدل برابر با ۰/۰۹۶ بود. لذا جهت تصحیح مدل و بهبود دیگر شاخص های برازش مدل، با

نگاره ۵. دیاگرام مسیر مدل و بارهای عاملی استاندارد شده



حاضر معنادار نبود و بنابراین از ساختار مدل در مرحله اصلاح حذف گردید.

شاخص‌های برازش مدل پس از اصلاح، بهبود بسیار مناسبی یافته‌اند. جدول ۷ مقدار تغییر در شاخص‌های برازش مدل را قبل و بعد از اصلاح مدل نشان می‌دهد. با توجه به نتایج پس از تصحیح مدل، مقادیر شاخص‌های برازش بهبود یافته و در محدوده کاملاً قابل قبول قرار گرفته‌اند. لذا می‌توان نتیجه گرفت که مدل ارائه شده از برازش بسیار مطلوبی برخوردار است.

یافته‌های تحقیق نشان داد بر اساس مدل مفهومی تحقیق، بین متغیرهای یادگیری سازمانی با تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین در بررسی ارتباط و تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی، نتایج نشان داد که ابعاد سه گانه سرمایه اجتماعی شامل ابعاد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای دارای رابطه معنادار و از میان ابعاد سه گانه تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری در مورد بعد هنجاری و مستمر وجود داشت اما این ارتباط در بعد عاطفی در تحقیق

جدول ۷. شاخص‌های برازش مدل قبل و بعد از اصلاح

شاخص	حد مطلوب	مقدار قبل از تصحیح	مقدار پس از تصحیح
RMSEA	$0.090 >$	0.095	0.066
χ^2/df	$3 <$	3/48	1/59
NFI	$0.9 <$	0.91	0.93
NNFI	$0.9 <$	93/0	96/0
CFI	$0.9 <$	0.92	0.97
IFI	$0.9 <$	0.93	0.97
GFI	$0.9 <$	0.96	0.88
AGFI	$0.9 <$	0.87	0.84
RMR	$0.08 >$	0.028	0.06
CN	$200 <$	161	19/106

اساس شاخص‌های نکویی برازش، مدل و روابط موجود متغیرهای مدل تأییدکننده فرضیات تحقیق هستند. نتایج بخش اندازه‌گیری مدل نشان می‌دهد که نشانگرهای انتخابی تحقیق که بر پایه مطالعات پیشین گردآوری شده بودند، توان برآورد یادگیری سازمانی کارکنان را به‌دقت دارند. مدل ساختاری نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی می‌تواند تابعی از سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای استفاده شده در تحقیق باشد. همچنین در مورد تعهد سازمانی کارکنان سازمانی از فرضیات مطرح شده در پژوهش بر اساس تئوری‌های حاصل از مطالعات پیشین، ابعاد مستمر و هنجاری از عوامل مورد تأیید بودند. در پژوهش‌های متعدد عباسی اسفنجیر و همکاران (۱۳۹۵)؛ قنبری و همکاران (۱۳۹۳)؛ امینی و همکاران (۱۳۹۳)؛ علمی و همکاران (۱۳۹۰)، ارتباط و تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بررسی شد و نشان

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس می‌باشد که در این راستا، تبیین ارتباط بین ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی (شامل بعد ساختاری، بعد رابطه‌ای و بعد شناختی) با مؤلفه تعهد سازمانی و همچنین بررسی ارتباط بین ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی (شامل ابعاد هنجاری، عاطفی و مستمر) با مؤلفه سرمایه اجتماعی سازمانی نیز مدنظر قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان‌دهنده ارتباط معنادار دو متغیر تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی می‌باشد و شدت همبستگی در متغیر سرمایه اجتماعی دارای قوت بیشتری می‌باشد. به عبارتی با بهبود سطح سرمایه اجتماعی کارکنان و افزایش تعهد سازمانی در آنان شاهد ارتقاء وضعیت یادگیری سازمانی آنان خواهیم بود. یافته‌های تحقیق نشان داد که بر

این مطالعه ابعاد مستمر و هنجاری مورد تأیید قرار گرفتند. توجه به آموزش و یادگیری سازمانی به عنوان یکی از مهم ترین حلقه ها جهت ارتقاء بهره وری نیروی انسانی سازمان ها محسوب می شود. در راستای باروری و ثمربخشی سازمان، شناسایی عوامل تبیین کننده یادگیری سازمانی یکی از ابزارهای مهم محسوب می شود که از جمله اهداف قابل توجه این پژوهش بود.

پیشنهادها

- در راستای نتایج تحقیق پیشنهادهای زیر ارایه می گردد؛
- با توجه به رد شدن فرضیه مربوط به بعد عاطفی در سازمان مورد مطالعه می توان به ضعف در نگرش عاطفی کارکنان اشاره داشت. در این راستا پیشنهاد می شود توجه به مؤلفه های تعهد سازمانی، ویژگی هایی که موجب همکاری و احساس تعلق به سازمان می شود تقویت گردد تا در راستای آن، سازمان بتواند سرمایه اجتماعی اعضای خود را بالا ببرد. به عبارتی دقیق تر بر اساس نتایج این تحقیق متغیرهایی از جمله بخشی از خانواده سازمان بودن، علاقه مندی به صحبت کردن در مورد سازمان و مشکلات سازمان را مشکلات خود دانستن از سازه های عاطفی است که در مورد کارکنان سازمان جهاد کشاورزی، در تبیین تعهد سازمانی نتایج مورد تأیید نبودند. فاکتورهای عاطفی غالباً در سازمان هایی با کارکنان بانگیزه بالا و روحیه تعهد قوی با شدت و قوت بیشتری نمایان می شود. بنابراین می توان توصیه هایی در جهت تقویت انگیزه و در نتیجه تعهد کارکنان از جمله ایجاد جو رقابت سالم سازمانی، تشویق و اعطای امتیاز به فعالیت های نوآورانه کارکنان و از این قبیل اشاره نمود.
 - برای تقویت بعد سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان می توان از عوامل تقویت کننده چون روابط مبتنی بر احترام، صداقت و اعتماد متقابل بین کارکنان در سازمان، مشارکت فعال کارکنان سازمان در فعالیت های گروهی و کارهای تیمی، ارتباط و تعامل مناسب سازمان با نهادها و ارگان های دولتی و غیردولتی، روحیه انتقادپذیری کارکنان سازمان، چشم انداز و اهداف سازمانی شفاف مشترک مدیر و کارکنان سازمان، احساس تعهد و مسئولیت پذیری مناسب کارکنان برای تحقق

داد که ابعاد سرمایه اجتماعی (ساختاری، شناختی و رابطه ای) با ابعاد تعهد سازمانی و همچنین سرمایه اجتماعی با کل تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری دارد که به جز در مورد بعد عاطفی که در تحقیق حاضر تأیید نشد، یافته های پژوهش حاضر را تأیید می کند.

بر اساس مطالعات انجام شده بسیاری از محققان انتصار فومنی و همکاران (۱۳۹۴)؛ (Atak & Erturgut, 2010)؛ قنبری و همکاران، (۱۳۹۴)؛ علمی و همکاران (۱۳۹۰) اظهار داشتند که تعهد سازمانی نگرش توأم با احساسی است که فرد بر اساس آن خود را جزئی از بدنه ی سازمان محسوب نموده و تمایل به ثبات و پایداری و ماندن در این تعلق دارد، با سازمان خود پیوندی عاطفی داشته و از بودن در سازمان لذت می برد به طوری که هرگونه تزلزل در وضعیت سازمان را به وضعیت خود مربوط می داند و در فرد، اعتقاد قوی و تعهد به اهداف سازمان وجود دارد. همچنین مدل معادله های ساختاری متغیرهای تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معنی داری بر یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی دارد. میرک-زاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان " نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی نتیجه گرفتند که مؤلفه های سرمایه اجتماعی نقشی ۶۳ درصدی در تبیین یادگیری سازمانی ایفا می کند که با یافته های پژوهش حاضر همخوانی دارد. (Bavarsad et al. 2016) اشاره می کند، وجود جوسازمانی خلاق و پشتیبانی از خلق دانش در سازمان و انتشار آن می تواند به یادگیری سازمانی کمک کند. هرچند ایشان برخلاف نتایج پژوهش حاضر در پژوهش خود رابطه معناداری بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی مشاهده نکردند.

یکی از فرضیه های پژوهش حاضر تأثیر تعهد سازمانی بر یادگیری سازمانی است که حضرتی ویری و همکاران (۱۳۹۲) ضمن بررسی جنبه های آن، رابطه معناداری را بین تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی گزارش کرده اند و تعهد سازمانی را یکی از ملزومات یادگیری سازمانی ذکر می کنند. این پژوهش با یافته های (Atak & Erturgut, 2010) همخوانی دارد. بر اساس یافته های پژوهش حاضر و دیگر شواهد می توان استنباط کرد که از جمله مؤلفه هایی که باید توسط برنامه ریزان و سیاستگذاران جهت ایجاد فضای یادگیرنده در سازمان مورد توجه قرار گیرد تقویت ابعاد تعهد سازمانی می باشد که بر اساس شواهد آماری

- اهداف سازمان، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی مشترک مدیر و کارکنان سازمان، آشنایی کافی کارکنان با هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان، ارجحیت سازمان منافع جمعی و تحقق اهداف سازمانی را بر منافع و اهداف فردی از دیدگاه کارکنان استفاده نمود که در تحقیق حاضر به‌عنوان شاخص‌های مورد تأیید مطرح شدند.
- با توانمندسازی فردی و حرکت در جهت تولید دانش، می‌توان به تقویت اثرات یادگیری سازمانی کمک کرد. بر اساس دست‌آوردهای تحقیق به کارشناسان و مدیران برنامه‌ریز و سیاست‌گذاران مدیریت کارکنان سازمان پیشنهاد می‌شود در راستای تقویت و بهبود یادگیری سازمانی مواردی از قبیل پاداش به ایده‌های خلاق علمی توسط رهبر سازمان، تشویق کارکنان به حل مسائل به‌طور جمعی، تشکیل کارکنان در شرکت در کارگروه‌های حل مسئله سازمان، ایجاد شرایط آموزشی و فراهم کردن فرصت‌هایی برای به اشتراک گذاشتن دانش و مهارت‌ها با سایر کارکنان، فراهم ساختن امکان یادگیری از اقدامات موفق سایر سازمان‌ها، نقش صریح و روشن منابع انسانی در فرایندهای سازمانی، ایجاد فرصت برای کارکنان ارتقای دانش، مهارت‌ها و توانایی را در جهت تقویت و ارتقاء یادگیری سازمانی کارکنان مورد توجه و تقویت قرار دهند.
- منابع و مآخذ**
- ۱- آزادی، ر. و عیدی، ح. (۱۳۹۴). اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی-گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی، کارکنان وزارت ورزش و جوانان). *نشریه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره ۲، شماره ۸، صفحات ۲۴-۱۱.
 - ۲- اردلان، م.ر.، بهشتی‌راد، ر. و سلطانزاده، و. (۱۳۹۵). امکان استقرار سازمان‌های پاسخگوی سریع بر اساس مؤلفه‌های یادگیری سازمانی. *پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی*، دوره ۸، شماره ۱۵، صفحات ۳۱-۱۳.
 - ۳- اردلان، م.ر.، قنبری، س.، بهشتی‌راد، ر. و نویدی، پ. (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری
 - ۴- افخمی اردکانی، م. (۱۳۹۴). توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو سبک زندگی اسلامی. *مجله مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۲، شماره ۴، صفحات ۵۸۴-۵۶۵.
 - ۵- امینی، ع.، عزیزی، م.، هاشمی، س.ا. و حسینی، س.ج. (۱۳۹۳). رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بابل. *مجله نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، دوره ۹، شماره ۲، صفحات ۱۲۲-۱۱۱.
 - ۶- انتصارفومنی، غ. (۱۳۹۴). رابطه انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان با بهره‌وری مدیران در سازمان آموزش و پرورش استان زنجان. *مجله مدیریت بهره‌وری*، شماره ۳۲، صفحات ۱۹۰-۱۷۱.
 - ۷- پورافکاری، ن. (۱۳۹۱). نگرشی جامعه‌شناختی بر سرمایه اجتماعی و توسعه پایدار در شوشتر. *فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر*، دوره ۸، شماره ۱۷، صفحات ۹۳-۱۱۸.
 - ۸- حبیب‌زاده، ا.، و بیجاری، ع.ا. (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین. *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، دوره ۸، شماره ۱، صفحات ۱۳۴-۱۰۳.
 - ۹- حسن‌زاده ثمرین، ت.، حسن‌زاده، م.ص. و قلی‌زاده بی‌بالانی، ت. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان). *مجله مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۱، شماره ۱، صفحات ۱۱۸-۱۰۱.
 - ۱۰- حضرتی ویری، ا.، عباس‌پور، ع. و اکبری محله‌کلانی، م. (۱۳۹۲). تعهد سازمانی، یادگیری سازمانی و میزان تحصیلات. *نشریه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، شماره ۱۳، صفحات ۱۷۳-۱۵۹.

- ۱۱- خانلری، ا. و سبزه‌علی، ر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه یادگیری سازمانی و عملکرد مالی از طریق فرایند نوآوری در شرکت‌های صنعتی گلپایگان. نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۶، شماره ۴، صفحات ۷۹۰-۷۷۳.
- ۱۲- خورسندی، م.، میرزا زاده، ز. و سلاطین، م. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط قابلیت یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی. *مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره ۲، شماره ۷، صفحات ۶۸-۶۱.
- ۱۳- رحیمی فیض‌آباد، ف.، یزدان‌پناه، م.، فروزانی، م.، محمدزاده، س. و بورتن، ر. (۱۳۹۵). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر نیت و رفتار حفاظت از آب کشاورزی در شهرستان الشتر. *فصلنامه راهبردهای توسعه روستایی*، دوره ۳، شماره ۲، صفحات ۲۵۳-۲۲۷.
- ۱۴- رضایی، ر. و درینی، ر. (۱۳۹۲). بررسی نقش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی (مورد مطالعه: شهرستان زاهدان). *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۵، شماره ۳، صفحات ۶۲-۴۳.
- ۱۵- رضایی، ر.، شعبانعلی فمی، ح. و صلاحی مقدم، ن. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز. *مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، دوره ۱۱، شماره ۲، صفحه ۱۲۳-۱۲۱.
- ۱۶- رضایی‌منش، ب. و عباس‌پور، ج. (۱۳۹۴). فراتحلیل ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی. *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال ۲۴، شماره ۷۸، صفحات ۸۸-۶۵.
- ۱۷- رضایی‌میرقاند، ع. و امجدی، ر. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی با متغیر میانجی یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت پویان صنعت نهاد). *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، سال ۲، شماره ۳، صفحات ۱۵-۱.
- ۱۸- رکن‌الدین افتخاری، ع. (۱۳۹۵). بررسی رابطه شاخص‌های سرمایه اجتماعی و پایداری توسعه نواحی مرزی (مطالعه موردی: دهستان حومه غربی شهرستان سوسنگرد). *مجله پژوهش و برنامه‌ریزی روستایی*، دوره ۵، شماره ۲، صفحات ۱۶۰-۱۴۹.
- ۱۹- سلطانی، م.، ابراهیمی، ا. و فتحی، م. ر. (۱۳۹۴). تحلیل روابط متقابل میان شاخص‌های سرمایه اجتماعی با استفاده از تکنیک فازی دیمتل. *مجله مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۲، شماره ۲، صفحات ۲۲۰-۱۹۹.
- ۲۰- شکیب، ح.، حجازی، ی. و حسینی، م. (۱۳۹۵). رابطه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی با قصد کارآفرینی دانشجویان کشاورزی دانشگاه تهران. *پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، شماره ۳۸، صفحات ۸۹-۷۸.
- ۲۱- شمسی، ز.، محبعلی‌پور، م. و الوداری، ح. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی. *مجله مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۲، شماره ۱، صفحات ۱۳۶-۱۱۷.
- ۲۲- عباسی‌اسفجیر، ع.، ا. دهقان، م.، آزاد، م. و خاکپور، ن. (۱۳۹۵). ارتباط و تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت الله ام‌لی). *نشریه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان*، دوره ۷، شماره ۲۲، صفحات ۸۶-۶۵.
- ۲۳- علمی، م.، راد، ف. و سیاه محمدی ممقانی، ا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. *نشریه مطالعات جامعه‌شناسی*، شماره ۱۰، صفحات ۲۶-۷.
- ۲۴- عمرانی، م.، فرج‌زاده، ذ. (۱۳۹۴). نقش انواع سرمایه در رشد بخش کشاورزی ایران. *مجله تحقیقات اقتصاد کشاورزی*، دوره ۷، شماره ۴، صفحات ۱۹-۱.
- ۲۵- عموزاده، ش. و مرادی، ح. (۱۳۹۵). رابطه بین تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان با موفقیت در مدیریت بحران. *فصلنامه مدیریت بحران*، دوره ۸، شماره ۲۸، صفحات ۱۰۳-۷۷.

- ۳۴- محبوب، ع.، اصغری اقدم، ب.، و محمدی، م. (۱۳۹۵). بررسی نقش فرهنگ سازمانی در یادگیری سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش توسط دبیران دبیرستان‌های شهرستان میانه. *مجله مدیریت فرهنگی*، دوره ۹، شماره ۳۰، صفحات ۴۵-۵۷.
- ۳۵- محمدی، م.، ع.، شعبانعلی‌فمی، ح.، کلانتری، خ.، و رستمی، ف. (۱۳۸۹). تعیین شاخص‌های مناسب اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی در رتبه‌بندی دانشکده‌های کشاورزی. *رفاه اجتماعی*، دوره ۱۰، شماره ۳۷، صفحات ۳۵۱-۳۸۲.
- ۳۶- مسعودی‌زاده، ف.، رضوانفر، ا.، و موحدمحمدی، ح. (۱۳۹۳). نقش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در عملکرد تشکلهای غیردولتی زیست‌محیطی (مورد مطالعه: استان خوزستان). *فصلنامه آموزش محیط‌زیست و توسعه پایدار*، دوره ۴، شماره ۴، صفحات ۳۳-۴۰.
- ۳۷- میرک‌زاده، ع.ا.، شیرینی، ن.، اله‌ویسی، م.ا.، و کرمی‌دارابخانی، ر. (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی/ایران*، دوره ۲، شماره ۳، صفحات ۴۵-۴۷.
- ۳۸- نادری، م.ع.، مولوی، ح.، و طغریایی، ب. (۱۳۹۱). رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی بر اساس مدل معادلات ساختاری در بین دبیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان. *مجله رویکردهای نوین آموزشی*، دوره ۷، شماره ۲، صفحات ۹۷-۱۲۰.
- ۳۹- نصرافهانی، ع.، انصاری، م.، شائمی برزکی، ع.، و آقاحسینی، ح. (۱۳۹۰). بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان‌های خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموزه‌های مدیریت در آثار سعدی). *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۴۱، صفحات ۱۳۴-۱۰۷.
- ۴۰- ویسی، ک.، و صدیقی، ح. (۱۳۹۱). تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر رفتار کارآفرینی توت‌فرنگی کاران استان کردستان، شهرستان سروآباد. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی/ایران*، دوره ۲، شماره ۱، صفحات ۹۷-۹۱.
- ۲۶- غفاری، غ.، و پالوج، م. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی، انسانی و فیزیکی با ارزش محصولات کشاورزی و دامی در بخش روستایی استان اصفهان. *اقتصاد کشاورزی و توسعه*، دوره ۱۹، شماره ۷۹، صفحات ۲۱۰-۱۸۷.
- ۲۷- غفورپان شاگردی، ا.، فیض‌پور، م.، و بهبودی، ا. (۱۳۹۴). رابطه رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی: بررسی نقش تعدیل‌گری یادگیری سازمانی. *نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا*، دوره ۱۳، شماره ۴۴، صفحات ۱۱۶-۱۰۵.
- ۲۸- قاسمی، آ.س.، اسفندیاری، م.، و شهبایی‌فر، س. (۱۳۹۵). رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران. *مجله مطالعات تربیت‌بدنی و علوم ورزشی*، دوره ۱، شماره ۲، صفحات ۱۱-۱.
- ۲۹- قنبری، س.، بهشتی‌راد، ر.، و سلطان‌زاده، و. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای فرانقشی و تعهد سازمانی: آزمون نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی. *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، دوره ۲، شماره ۶، صفحات ۳۸-۹.
- ۳۰- کارشکی، ح. (۱۳۹۴). *روابط ساختاری خطی در تحقیقات علوم انسانی*. تهران: آوای نور.
- ۳۱- کرمی، ش.، و علی‌بیگی، ا. ح. (۱۳۹۴). تحلیل تأثیر چشم‌انداز مشترک بر ارتقای سرمایه اجتماعی در توسعه کارآفرینی کشاورزی. *مجله تعاون و کشاورزی*، سال ۴، شماره ۱۴، صفحات ۲۰۱-۱۷۵.
- ۳۲- کریمی، م.، خنیفر، ح.، و طاهری‌نژاد، ف. (۱۳۹۴). طراحی مدل مفهومی مؤلفه‌های سرمایه‌ای اجتماعی از منظر نظام اسلامی. *مجله مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۲، شماره ۴، صفحات ۶۳۰-۶۰۵.
- ۳۳- ماجدی، م.، و لهسایی‌زاده، ع. (۱۳۸۵). بررسی بین متغیرهای زمینه‌ای، سرمایه اجتماعی و رضایت از کیفیت زندگی: مطالعه موردی در روستاهای استان فارس. *روستا و توسعه*، دوره ۹، شماره ۴، صفحات ۹۱-۱۳۶.

- and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Social and Behavioral Sciences*, 229: 289-297.
- 51- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1): 61-89.
- 52- Nordin, N. (2011). The Influence of Emotional Intelligence, Leadership Behavior and Organizational Commitment on Organizational Readiness for Change in Higher Learning Institution. Paper Presented at the ICEEPSY 2011: 129-138.
- 53- Neefe, A. (2001). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating traditional and non-traditional (Academic Quality Improvement Project) accreditation processes. Available at [http://uwstout.edu/lib/thesis/2001/2001neefed.pdf]
- 1- Petrou, Anastasia., Daskalopoulou, Irene. (2013). Social capital and innovation in the services sector. *European Journal of Innovation Management*, 16(1): 50-69.
- 2- Rose, R.C., Kumar, N., & Pak, O.G. (2009). The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction & Work Performance. *Journal of Applied Business Research*, 25(6): 55-65.
- 3- Sommerfeldt, E.J. & Taylor, M. (2011). A social capital approach to improving public relations' efficacy: Diagnosing internal constraints on external communication. *Public Relations Review*, 37: 197-206.
- 4- Tumbo, S.D., Mutabazi, K.D., Masuki, K.F.G., Rwehumbiza, F.B., Mahoo, H.F., Nindi, S.J. & Mowo, J.G. (2013). Social Capital and Diffusion of Water System Innovations in the Makanya. *The Journal of Socio-Economics*, 43: 24-34.
- 5- Wu, F., & Cavusgil, S. T. (2006). Organizational learning, commitment, and joint value creation in interfirm relationships. *Journal of Business Research*, 59(1): 81-89.
- ۴۱- هومن، ح. ع. (۱۳۸۱). تحلیل داده‌های چندمتغیری در پژوهش رفتاری، تهران: نشر پارسا.
- ۴۲- یعقوبی، ن.م.، شکوهی، ج.، رئیسی‌شهرویی، ح. و سیدی، ف. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر عملکرد سازمانی با میانجی‌گرهای یادگیری و نوآوری سازمانی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، شماره ۱۴، صفحات ۵۷-۳۲.
- 43- Ariani, D. W. (2012). The Relationship between Social Capital, Organizational Citizenship Behaviors, and Individual Performance: An Empirical Study from Banking Industry in Indonesia. *Journal of Management Research*, 4(2): 226-241.
- 44- Atak, M., & Erturgut, R. (2010). An Empirical Analysis on the Relation between Learning Organization and Organizational Commitment. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 2: 3472-3476.
- 45- Batlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance Journal*, 19(1): 43.
- 46- Bavarsad, B., Rahimi, F., Beiranvand, T., & Jafarnea, S. (2016). Investigating the Relationship of Social Capital with Knowledge Management and Organizational Learning in Manufacturing Firms of Khuzistan Province. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 4(1): 34-47.
- 47- Çetin, M., & Pekince, D. (2011). Perceived procedural rationality and political behaviors in strategic decision making process and organizational commitment triangle. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24: 1154-1163.
- 48- Dinda, S. (2014). Inclusive growth through creation of human and social capital. *International Journal of Social Economics*, 41(10): 878-895.
- 49- Emhan, A., Bakiev, E., Taşdöven, H., & Kula, S. (2014). Analysis of relationship among social capital, organizational justice and performance with structural equation model: The case of banking sector. *International Review of Social Sciences*, 2(7): 207-220.
- 50- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment,

