

نقش سرمایه اجتماعی

در یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۲/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۸/۱۰

اصحاب حبیب زاده^۱، علی اکبر بیجاری^۲

از صفحه ۱۰۳ تا ۱۳۴

چکیده

زمینه و هدف: سرمایه اجتماعی، سازمان را در راه رسیدن به یک عملکرد عالی در راستای تقویت و بهبود یادگیری سازمانی حمایت می کند. سازمان هایی که سرمایه اجتماعی در آنها بالاست، نسبت به سازمان هایی که سرمایه اجتماعی پایینی دارند، از توانمندی بیش تری در یادگیری برخوردارند. هدف اصلی پژوهش حاضر، تعیین نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین است.

روش شناسی: این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش های کمی گردآوری داده ها، توصیفی - تحلیلی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این مطالعه را کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه علوم انتظامی امین در سال ۱۳۹۴ تشکیل می دهند که تعداد ۲۶۹ نفر، به عنوان نمونه آماری به روش نمونه گیری تصادفی - طبقه ای انتخاب و مورد ارزیابی قرار گرفتند. برای گردآوری داده ها، از پرسشنامه های استاندارد سرمایه اجتماعی اونیکس، پولن و پوتنام و یادگیری سازمانی نیفه استفاده شد.

یافته ها و نتیجه گیری: نتایج نشان می دهد که بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد و نتایج حاصل از فرضیه های فرعی، بیانگر آن است که بین اعتماد، شبکه ها و هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی و هویت جمعی با یادگیری اجتماعی، رابطه معناداری وجود دارد.

کلیدواژه ها

سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی، شبکه ها و هنجارهای مشترک، درک و احترام متقابل، چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی.

۱. دانشیار علوم ارتباطات دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول)، ertabat1388@yahoo.com

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی امین

مقدمه

در سال‌های اخیر، اهمیت سرمایه اجتماعی به مثابه یک دارایی نامشهود سازمانی، مورد توجه علاقه‌مندان مباحث سازمان و مدیریت قرار گرفته است. پرداختن اغلب محققان به این مقوله و نیز شواهد کمی، بیانگر نقش انکارناپذیر سرمایه اجتماعی در موفقیت سازمان‌هایی است که می‌خواهند در محیط‌های متلاطم امروزی، به موجودیت خود ادامه دهند. امروزه سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند؛ راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. می‌توان گفت: سرمایه اجتماعی پدیده‌ای مدیریت پذیر است؛ به این معنا که می‌توان آن را بر اساس سیاست‌گذاری‌ها در حوزه‌های مشخص از سازمان، بازسازی یا به فرایند شکل‌گیری آن کمک کرد (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی، دارای اشکال بسیاری از پیوندهای اجتماعی است که روابط میان افراد را متأثر از خود ساخته و به حصول اهداف شبکه کمک می‌کند (محمد^۱، ۲۰۱۱: ۲۶-۳).

یکی از متغیرهایی که می‌تواند تعمیق یادگیری سازمانی را رقم زند، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی باعث تسهیل تبادل منابع، ایجاد سرمایه ذهنی و افزایش نیروی یادگیری و نوآوری در تولید محصولات می‌شود (چانگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۶). بهره‌گیری مؤثر از سرمایه اجتماعی، می‌تواند به درجات مناسبی از همکاری برسد که نه تنها یادگیری سازمانی را ارتقا می‌دهد، بلکه سازمان‌ها را قادر می‌سازد که عملکرد نوآوری بهتری را به وسیله جمع‌آوری اتفاق نظر در یادگیری سازمان و تغییر نگرش‌های یادگیری فرد به وجود آورند (وو^۳ و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۷۷).

سرمایه اجتماعی، جایگاه مطلوبی را برای تبادل دانشی دقیق و سودمند در سازمان فراهم می‌کند. ارتباطات قوی، دربردارنده پیوندهای هیجانی، صمیمانه و روابط

1. Mohamed
2. Chang
3. Wu

اجتماعی متعدد است. کلمن^۱ (۱۹۹۸) بیان کرده است که افراد باید برای اکتساب دانش از پیوندهای قوی در بطن شبکه‌های اجتماعی با سایر اعضای سازمان برخوردار باشند که این باعث انتقال اطلاعات در سطح بالا و ایجاد شرایط مساعد برای یادگیری خواهد شد (لی و لو،^۲ ۲۰۱۱: ۱)؛ بنابراین یادگیری سازمانی دربردارنده اکتساب، انتشار و کاربرد دانش بوده، در نتیجه نوآوری را افزایش می‌دهد (فرناندز و همکاران، ۲۰۱۲: ۹-۲). 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 سازمان‌هایی که سرمایه اجتماعی پایینی دارند، از توانمندی بیش‌تری در یادگیری برخوردارند (هافمن و همکاران، ۲۰۰۱)؛ لذا سرمایه اجتماعی، موجب ارتقا در اکتساب دانش و یادگیری سازمانی می‌شود و در سازمان‌هایی که افراد با یکدیگر ارتباط قوی دارند و اعتماد فوق‌العاده بالایی بین آن‌ها وجود دارد (سرمایه اجتماعی بالایی دارند)، اکتساب دانش و بهره‌برداری از آن، رشد و توسعه زیادی پیدا کرده است (هل نایلی و همکاران، ۲۰۰۱). بررسی نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، موجب شناسایی نقاط قوت و ضعف در رابطه با سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی می‌شود که با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهادهایی در راستای ارتقای سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین ارائه می‌شود. بر این اساس با توجه به ادبیات موضوع و اهمیت و نقشی که سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های 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 دانشگاه علوم انتظامی امین می‌پردازیم. لذا این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال اساسی است که آیا سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن در یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین نقش دارند؟

1. Coleman
2. Li, z. & F. Lou

مبانی نظری: یادگیری سازمانی؛^۱ یادگرفتن، به معنای تقویت توانایی به کمک تجربه‌ای است که از پیگیری امور در طی زمان و در مسیر زندگی واقعی به دست می‌آید. همه سازمان‌ها یاد می‌گیرند؛ یعنی با دنیای متغیر پیرامون خود کنار می‌آیند؛ اما برخی سازمان‌ها سریع‌تر و اثربخش‌تر یاد می‌گیرند (سنگه، ۱۹۹۹: ۴۰). یادگیری سازمانی، فرایندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. بدون وجود یادگیری، افراد و سازمان‌ها، تنها تجارب گذشته خود را تکرار می‌کنند و اگر نتوانند بیاموزند که چگونه یاد بگیرند؛ به صورت قابل‌ملاحظه‌ای در حاشیه باقی می‌مانند (ساداتی، ۱۳۸۹: ۲۴). یادگیری سه مرحله دارد: ۱- شناخت (یادگیری مفاهیم جدید)، ۲- رفتار (توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های جدید) و ۳- عملکرد (انجام کار، به‌طور واقعی). سرمایه اجتماعی^۲: سرمایه اجتماعی را به‌طور خلاصه، می‌توان شامل سرمایه و منابع حاصل از نهادها، روابط و هنجارهایی دانست که کنش متقابل اجتماعی جامعه را به لحاظ کمی و کیفی شکل می‌دهند (چلبی، ۱۳۸۴: ۳). کلمن (۱۳۷۷) معتقد است که سرمایه اجتماعی، به عنوان جنبه‌ای از ساخت اجتماعی، کنش‌های افرادی را که در درون ساخت هستند، تسهیل می‌کند و مانند دیگر شکل‌های سرمایه، مولد است و دستیابی به هدف‌های معینی را که در نبود آن دست‌یافتنی نیست، امکان‌پذیر می‌سازد.

نقش سرمایه اجتماعی در توسعه دانش سازمانی و یادگیری سازمانی، این است که سازمان‌ها را به سازمان دانش‌محور تبدیل کرده و آن‌ها را در جهت رسیدن به سازمان‌های یادگیرنده کمک می‌کند (امینی بیدختی و نظری، ۱۳۸۸). در سازمان‌هایی که الگوی رفتاری قوی دارند، رفتارهای مشترک و هنجارهایی شکل گرفته‌اند که به دنبال آن 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 (دیونپورت و گونیا، ۲۰۰۷).

1. Organizational learning
2. Social Capital

متغیرهای یادگیری سازمانی، برگرفته از یادگیری سازمانی نیفه است و سرمایه اجتماعی، با استفاده و ترکیب دیدگاه‌های اونیکس و پولن (۲۰۰۰) و پوتنام (۲۰۰۰) طراحی و تدوین شد.

سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی: سرمایه اجتماعی، باعث تسهیل تبادل منابع، ایجاد سرمایه ذهنی و افزایش نیروی یادگیری و نوآوری در تولید محصولات می‌شود (چانگ و همکاران، ۲۰۰۶). بهره‌گیری مؤثر از سرمایه اجتماعی، می‌تواند به درجات مناسبی از همکاری برسد که نه تنها یادگیری سازمانی را ارتقا می‌دهد، بلکه سازمان‌ها را قادر می‌سازد که عملکرد نوآوری بهتری را به وسیله جمع‌آوری اتفاق نظر در یادگیری سازمان و تغییر نگرش‌های یادگیری فرد به وجود آورند (یو^۱ و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۷۷). سرمایه اجتماعی، جایگاه مطلوبی را برای تبادل دانشی دقیق و سودمند در سازمان فراهم می‌کند. ارتباطات قوی در بردارنده پیوندهای هیجانی، صمیمانه و روابط اجتماعی متعدد است. کلمن (۱۹۹۸) بیان کرده است که افراد باید برای اکتساب دانش از پیوندهای قوی در بطن شبکه‌های اجتماعی با سایر اعضای سازمان برخوردار باشند که این باعث انتقال اطلاعات در سطح بالا و ایجاد شرایط مساعد برای یادگیری خواهد شد (لی و لو، ۲۰۱۱: ۷۶۵)؛ بنابراین یادگیری سازمانی در بردارنده اکتساب، انتشار و کاربرد دانش بوده، در نتیجه نوآوری را افزایش می‌دهد (فرناندز و همکاران، ۲۰۱۲: ۹-۸). برخورداری از اطلاعات و مدیریت دانش، به موقعیتی استوار برای ادامه حیات در سازمان‌های پویا و نوآور تبدیل می‌شود و توان رقابت در بازارها و تجارت، منوط به کسب، توسعه و روزآمدی دانش کارکنان در سازمان است. تا حدی که دانش، جزئی اساسی از سرمایه تلقی می‌شود؛ از این رو مدیران سازمان‌ها، باید هر چه بیشتر از ابزاری به نام دانش برای رویارویی با مشکلات، حفظ موقعیت و ایجاد نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی، استفاده کنند. این امر مستلزم این است که سازمان‌ها با ارج نهادن به ارتباطات سازمانی و مدیریت دانش، آن را در زمره برنامه‌های اولویت‌دار خود قرار دهند (صفرزاده و دیگران، ۱۳۹۱).

چانگ^۱ و همکاران (۲۰۰۶)، پژوهشی را با عنوان «مطالعه سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی، نوآوری، سرمایه فکری و عملکرد» انجام دادند. این پژوهش از طریق یک مطالعه تجربی، نتایج زیر را به دست آورده است:

۱. سرمایه اجتماعی، به شکل معناداری بر نوآوری سازمانی تأثیر گذار نبوده است؛ اما یادگیری سازمانی را افزایش داده است.

۲. یادگیری سازمانی، به شکل معناداری بر سطح نوآوری و خلاقیت اثر می‌گذارد.

۳. پویایی‌های گروهی، به شکل معناداری موجب گسترش یادگیری سازمانی و نوآوری شده است.

۴. با افزایش نوآوری سازمانی، عملکرد سازمانی اصلاح می‌شود که نشان می‌دهد، سازمان‌ها باید بر نوآوری پافشاری کنند.

مؤلفه‌های یادگیری سازمانی

چشم‌انداز و مأموریت مشترک: چشم‌انداز مشترک، تمرکز و انرژی برای یادگیری را فراهم می‌سازد و افراد را به عمل سوق می‌دهد. کشش به سمت هدف مطلوب بالاتر، با نیروی حاکم بر وضع موجود مقابله می‌کند. چشم‌انداز مشترک، هدف نهایی را ایجاد کرده، خطرپذیری و نوآوری را تشویق می‌کند.

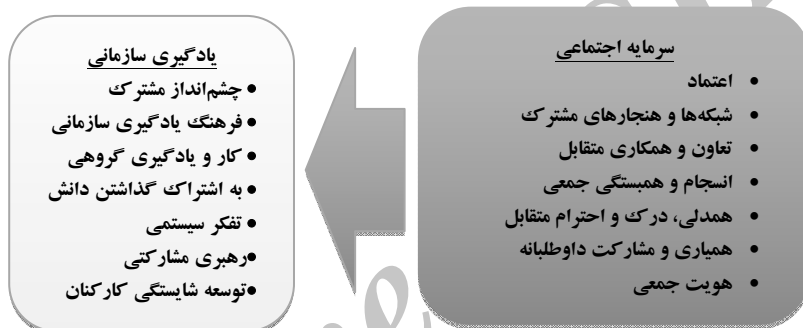
یادگیری تیمی: در کار و یادگیری گروهی، تأکید بر اهمیت هم‌راستایی نیروها و کارکنان سازمان است تا از به هدر رفتن انرژی جلوگیری شود. یادگیری عبارت است از فرایندی که طی آن، ظرفیت اعضای گروه توسعه داده شده و به گونه‌ای همسو شود که نتایج حاصله از آن، چیزی باشد که همگان طالب آن بوده‌اند.

تفکر سیستمی: تفکر سیستمی؛ یعنی استفاده از روش سیستمی در تحلیل و اداره امور سازمان و توجه به تأثیر عوامل سازمانی بر یکدیگر. با تفکری کلی نگرانه، فعالیت‌های تجاری و به‌طور کلی سایر تلاش‌های انسان، همگی سیستم هستند (نیفه، ۲۰۰۱).

1.Chang

مهارت‌های فردی: بیانگر سطح بالایی از حرفه‌ای بودن در یک موضوع یا در حوزه‌ای از مهارت (ویژه) است. مهارت فردی، مستلزم تعهد بلندمدت به یادگیری است که منجر به تخصص، تبحر ویژه و جذاب در زمینه‌ی وظایف یا مسئولیت‌های سازمانی فرد می‌شود (مارکوارت، ۲۰۰۲، ترجمه زالی، ۱۳۸۵: ۳۷).

الگوهای ذهنی: بیانگر تصورات و نگرش عمیق افراد درباره‌ی جهان، کار، خانواده و رویدادهاست که بر درک افراد از جهان و چگونگی رفتار آن‌ها تأثیر می‌گذارد (هتسفیلد، ۲۰۰۰: ۱).



شکل ۱: الگوی مفهومی تحقیق

فرضیه‌ها

۱. بین متغیرهای زمینه‌ای و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین اعتماد و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین شبکه‌ها و هنجارهای مشترک و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین تعاون و همکاری متقابل و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، رابطه معناداری وجود دارد.

۵. بین انسجام و همبستگی جمعی و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، رابطه معناداری وجود دارد.
۶. بین همدلی، درک و احترام متقابل و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، رابطه معناداری وجود دارد.
۷. بین همیاری و مشارکت داوطلبانه و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، رابطه معناداری وجود دارد.
۸. بین هویت جمعی و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف و نوع استفاده، کاربردی است. روش انجام نیز توصیفی - تحلیلی بوده که به شیوه پیمایشی انجام می‌شود. جامعه آماری این مطالعه را کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه علوم انتظامی امین در سال ۱۳۹۴ تشکیل می‌دهد که تعداد آن‌ها ۹۰۰ نفر است و با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۲۶۹ نفر به عنوان نمونه آماری و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب شده‌اند که تعداد ۲۸۰ پرسشنامه توزیع شد که تعداد ۲۶۵ پرسشنامه بازگردانده شد. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات میدانی در این پژوهش، پرسشنامه است. پرسشنامه سرمایه اجتماعی، محقق ساخته است که با استفاده و ترکیب دیدگاه‌های متداول در مورد سرمایه اجتماعی از جمله دیدگاه‌های اونیکس و پولن (۲۰۰۰) و پوتنام (۲۰۰۰) طراحی و تدوین شد. در پرسشنامه یادگیری سازمانی، از پرسشنامه استاندارد یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) استفاده شد. پرسشنامه این تحقیق بر اساس نمونه انتخاب شده، بین کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین توزیع و جمع‌آوری شد. روایی پرسشنامه، مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با استفاده از نظر کارشناسان و خبرگان (روایی صوری) و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و تأیید شده است. نتایج مربوط به محاسبه آلفای کرونباخ برای متغیرهای سرمایه اجتماعی (۰.۹۵۸) و یادگیری سازمانی (۰.۸۱۸) است که نشان دهنده پایایی مناسب و مطلوب ابزارهای تحقیق است.

یافته‌ها

جدول ۱: سیمای نمونه آماری

نام متغیر	فراوانی	درصد	نام متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۳۹	۲۰ تا ۳۰ سال	۵۴	۲۰/۴
	زن	۲۶	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۴۸	۵۵/۸
	جمع	۲۶۵	۴۱ تا ۵۰ سال	۵۶	۲۱/۱
تحصیلات	دیپلم	۲۶	۵۱ سال به بالا	۷	۲/۶
	فوق‌دیپلم	۳۲	جمع	۲۶۵	۰/۱۰۰
	لیسانس	۸۵	۱ تا ۵ سال	۴۸	۱۸/۱
	فوق‌لیسانس	۱۰۲	۶ تا ۱۰ سال	۲۰	۷/۵
	دکترای	۲۰	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۴۶	۵۵/۱
جمع	۲۶۵	۲۱ تا ۳۰ سال	۵۱	۱۹/۳	
		۰/۱۰۰	جمع	۲۶۵	۰/۱۰۰

جدول ۲: اولویت‌بندی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در بین پاسخگویان

ردیف	مؤلفه‌ها و گویه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی	میانگین	انحراف معیار	اولویت
۱	اعتماد	۳،۰۰۲	۰،۰۸	۵
۲	کارکنان این دانشگاه به همدیگر اعتماد دارند.	۳،۰۰۱	۱،۰۰۵	
۳	همکارانم در رفتار خود با من صادق و درستکار هستند.	۳،۰۱۳	۰،۰۹۴۶	
۴	همکارانم اطلاعات مهم را با من در میان می‌گذارند.	۲،۰۷۹	۱،۰۰۶	
۵	کارکنان همیشه یکدیگر را از امور مطلع می‌کنند.	۲،۰۹۶	۱	
۶	به‌طور کلی کارکنان این دانشگاه قابل اعتمادند.	۳،۰۱۹	۱،۰۰۴	
۷	شبکه‌ها	۳،۰۲	۰،۰۷۲۲	۳
۸	کارکنان این دانشگاه اطلاعات، ایده‌ها و دیگر منابعشان را برای انجام وظایف با یکدیگر ترکیب می‌کنند.	۳،۰۰۴	۰،۰۹۳۶	
۹	کارکنان به احساسات همدیگر احترام می‌نهند.	۳،۰۴۶	۰،۰۹۳۷	
۱۰	دانشگاه برای کارکردهای گروه‌ها و تیم‌های کاری ارزش زیادی قائل است.	۳،۰۰۵	۰،۰۹۸۵	
۱۱	دانشگاه برای عضویت افراد در گروه‌ها فرصت‌های زیادی فراهم می‌کند.	۲،۰۷۵	۰،۰۹۹۳	
۱۲	تعاون و همکاری متقابل	۳،۰۲۵	۰،۰۷۸۵	۱
۱۳	در دانشگاه ما تمایل زیادی به راه‌حل‌های همکارانه وجود دارد.	۳	۰،۰۹۶۳	
۱۴	کارکنان این دانشگاه معمولاً به همکاران خود کمک می‌کنند.	۳،۰۴۶	۰،۰۹۴۵	
۱۵	روحیه گروهی و تیمی در میان کارکنان این دانشگاه وجود دارد.	۲،۰۹۷	۰،۰۹۸۴	
۱۶	کارکنان این دانشگاه در امور مختلف مشارکت و همکاری می‌کنند.	۳،۰۲	۰،۰۹۹	
۱۷	همدلی، درک و احترام متقابل	۳	۰،۰۷۴۵	۷
۱۸	کارکنان این دانشگاه تفاوت‌های همکاران خود را به آسانی می‌پذیرند.	۲،۰۹۴	۰،۰۹۸۸	
۱۹	کارکنان دانشگاه احساسات یکدیگر را درک می‌کنند و به‌راحتی با همدیگر کنار می‌آیند.	۳،۰۰۵	۰،۰۹۷۳	
۲۰	کارکنان به شیوه‌ای سالم و سازنده همدیگر را نقد می‌کنند.	۲،۰۵۷	۰،۰۹۰۵	
۲۱	کارکنان دانشگاه به احساسات یکدیگر احترام می‌گذارند.	۳،۰۰۱	۱،۰۰۵۱	

ادامه جدول ۲: اولویت‌بندی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در بین پاسخگویان

۲۲	کارکنان و دانشگاه نسبت به تحقق اهداف یکدیگر متعهد هستند.	۲۰۸۵	۰۰۹۶۷
۲۳	انسجام و همبستگی جمعی	۳۰۲۵	۰۰۸۲۳
۲۴	کارکنان دانشگاه با یکدیگر رابطه خوب و منسجمی با یکدیگر دارند.	۳۰۲۲	۱۰۰۳
۲۵	کارکنان دانشگاه معمولاً هنگام تصمیم‌گیری اطلاعات و نظرات خود را با یکدیگر مبادله می‌کنند.	۳۰۰۵	۰۰۹۵۷
۲۶	کارکنان دانشگاه اطلاعات را از روی میل و داوطلبانه با همدیگر تسهیم و تقسیم می‌کنند و از انسجام لازم برخوردارند.	۲۰۹۴	۱۰۰۲۶
۲۷	کارکنان دانشگاه هنگام بروز مشکل به شیوه‌ای مفید و سالم با یکدیگر بحث و گفتگو می‌کنند.	۳۰۱	۱۰۰۳
۲۸	همیاری و مشارکت داوطلبانه	۳۰۱۶	۰۰۷۱۴
۲۹	کارکنان و دانشگاه نسبت به تحقق اهداف یکدیگر متعهد هستند.	۳۰۰۲	۰۰۹۲۶
۳۰	کارکنان خود را عضو یک خانواده مشترک تلقی می‌کنند.	۳۰۱۱	۱۰۰۴
۳۱	کارکنان در برنامه‌های پیشنهادی دانشگاه داوطلبانه مشارکت می‌نمایند.	۳۰۰۱	۰۰۹۸۴
۳۲	کارکنان در انجام وظایف همدیگر را یاری می‌کنند.	۳۰۱۳	۰۰۹۹۸
۳۳	کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به دانشگاه داوطلبانه مشارکت می‌کنند؟	۲۰۹	۱۰۰۴
۳۴	کارکنان از یکدیگر حمایت‌های عاطفی، مالی، فکری و اطلاعاتی می‌کنند.	۲۰۹۸	۰۰۹۹۹
۳۵	هویت جمعی	۳	۰۰۸۱۹
۳۶	کارکنان برای رسیدن به نفع عمومی انگیزه کافی دارند.	۲۰۹۵	۰۰۹۲۲
۳۷	کارکنان روحیه همکاری و تعاون در انجام وظایف دارند.	۳۰۰۵	۱۰۰۳
۳۸	کارکنان از منافع و منابع دانشگاه استفاده مشترک می‌کنند.	۲۰۸۱	۱۰۱۸۵
۳۹	کارکنان دانشگاه برای هدف مشترک همیاری و همکاری دارند.	۳۰۲۳	۰۰۹۷۲
۴۰	کارکنان دانشگاه در هنگام مشارکت منافع دیگر افراد را تضمین می‌کنند.	۲۰۷۱	۱۰۰۱

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی، شبکه‌ها و همیاری و مشارکت داوطلبانه به ترتیب اولویت ۱ تا ۴ را شامل می‌شود و مؤلفه‌های اعتماد، هویت جمعی و همدلی، درک و احترام متقابل در اولویت‌های آخر قرار گرفته‌اند و طبق نتایج، نمره تمام مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، بالاتر از میانگین (۲/۵) است.

جدول ۳: اولویت‌بندی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در بین پاسخگویان

ردیف	مؤلفه‌ها و گویه‌های تشکیل‌دهنده یادگیری سازمانی	میانگین	انحراف معیار	اولویت
۱	مهارت فردی	۳.۴۰	۰.۶۹۸	۱
۲	من در دانشگاه فرصت برای کار کردن روی موقعیت‌های چالشی را دارم.	۲.۹۸	۱.۰۲	
۳	در کارم به‌طور کامل از مهارت‌ها و توانایی‌هایم استفاده می‌کنم.	۳.۶۹	۰.۹۷۳	
۴	در کارم فرصت‌هایی برای بهبود دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایم دارم که بدان وسیله می‌توانم موقعیت جدیدی را به عهده بگیرم.	۳.۳۶	۱.۱۰۰	
۵	آموزش مهارتی که دریافت می‌کنم، می‌توانم برای بهبود کارم به‌طور آنی به‌کارگیرم.	۳.۴۸	۰.۹۶۱	
۶	در این دانشگاه روی آموزش کارکنان در همه سطوح و به‌طور یکسان تأکید می‌شود.	۲.۸۷	۱.۲۲	
۷	در این دانشگاه کارکنان نیاز دارند که به‌طور مستمر دانش و سطح تحصیلات خود را افزایش دهند.	۴.۰۳	۰.۹۹۹	
۸	الگوهای ذهنی	۳.۲۹	۰.۶۶۳	۲
۹	کارکنان اغلب فرضیاتی را در مورد فعالیت‌های دانشگاه با دیگر کارکنان در میان می‌گذارند، برای اطمینان از اینکه از لحاظ رعایت اصول دانشگاهی در یک مسیر قرار دارند.	۳.۲۴	۰.۸۹۸	
۱۰	کارکنان در مورد تناسب برنامه‌های خود با اهداف دانشگاه پرس‌وجو می‌کنند.	۳.۲۸	۱.۰۷۶	
۱۱	کارکنان معمولاً از بازخوردها یاد می‌گیرند و واکنش‌های خود را تغییر می‌دهند.	۳.۴۶	۰.۹۹۹	
۱۲	کارکنان معمولاً از رویدادهای مهم در دانشگاه برای تفکر در مورد عقاید خود راجع به کار استفاده می‌کنند.	۳.۴۴	۰.۹۱۱	
۱۳	کارکنان اغلب در روش‌های قدیمی برای پیاده‌سازی رویکردهای جدید و بهتر تغییراتی می‌دهند.	۳.۳۰	۱.۰۵	
۱۴	کارکنان اغلب به دنبال کشف ایده‌ها و فرضیات همدیگر درباره کارکردهای بهتر هستند.	۳.۰۱	۱.۰۳	
۱۵	چشم‌انداز مشترک	۳.۱۱	۰.۸۰۷	۳
۱۶	بیانیه چشم‌انداز دانشگاه، ارزش‌هایی را که همه کارکنان باید خود را با آن تطبیق کنند، معرفی می‌کند.	۳.۱۵	۱.۰۲	
۱۷	در دانشگاه بیانیه چشم‌انداز مورد تأیید و قبول اکثریت افراد است.	۳.۰۱	۰.۹۹۴	
۱۸	مدیران و کارکنان در این دانشگاه، چشم‌انداز مشترکی از اینکه چگونه کارها باید انجام شوند، دارند.	۳.۱۶	۱.۰۳	
۱۹	ما فرصت‌هایی را برای خودارزیابی در مسیر دستیابی به هدف داریم.	۳.۱۲	۰.۹۹۰	
۲۰	یادگیری تیمی	۳.۰۶	۰.۶۹۶	۵
۲۱	کارکردهای فعلی دانشگاه کارکنان را به حل مسائل بین خود قبل از اینکه آن را به سرپرست ارجاع دهند، تشویق می‌کنم.	۳.۲۱	۰.۹۸۷	
۲۲	اکثر گروه‌های حل مسئله در این دانشگاه، شامل کارکنان از ناحیه‌ها یا بخش‌های متعدد هستند.	۲.۹۴	۱.۰۰	
۲۳	تداخل (همپوشانی) زیادی در کارها بین واحدهای متفاوت در دانشگاه وجود دارد.	۳.۰۸	۰.۹۷۷	
۲۴	آموزش در این دانشگاه، از طریق تیم‌های کاری صورت می‌گیرد.	۳.۰۲	۰.۹۴۵	
۲۵	تفکر سیستمی	۳.۱۰۰	۰.۷۱۹	۴
۲۶	ما در حل مشکلات نه تنها به دنبال راه‌حل هستیم، بلکه به دنبال شناسایی اینکه چگونه مسئله به وجود می‌آید و چگونه می‌توان مانع از بروز آن شد، هستیم.	۳.۱۲	۰.۹۸۷	
۲۷	افراد و تیم‌ها تشویق می‌شوند تا اقداماتی که منجر به موفقیت یا شکست می‌شوند، منعکس کنند.	۳.۲۰	۱.۱۱	
۲۸	کارکنان از اینکه چگونه نقششان در فرآیند کلی دانشگاه تأثیرگذار است، آگاهی دارند.	۳.۰۵	۱.۰۷	
۲۹	کارکنان به درک دیدگاه‌های افراد در موقعیت‌های دیگر تشویق می‌شوند.	۳.۰۲	۱.۰۶	

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش مهارت فردی، الگوهای ذهنی و چشم‌انداز مشترک به ترتیب اولویت ۱ تا ۳ را به خود اختصاص داده‌اند و تفکر سیستمی و یادگیری تیمی در اولویت آخر قرار گرفته‌اند. طبق نتایج، نمره تمام مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، بالاتر از میانگین (۲/۵) است.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی

مستقل	وابسته	شدت	معناداری	تعداد
سرمایه اجتماعی	یادگیری سازمانی	۰.۴۷۱	۰.۰۰۰	۲۷۴

بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی، همبستگی معناداری وجود دارد؛ چراکه سطح معناداری به‌دست آمده (sig = ۰)، کمتر از آلفای تحقیق (a = ۰.۰۵) است؛ نتیجه کلی این است که سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد. مقدار همبستگی بین دو متغیر در سطح متوسطی قرار دارد و از لحاظ آماری قابل قبول است (r = ۰.۴۷۱)؛ بنابراین فرضیه فوق مورد تأیید قرار می‌گیرد، به این مفهوم که سرمایه اجتماعی، نوسانی در متغیر وابسته (یادگیری سازمانی) ایجاد خواهد کرد.

برای بررسی میزان تأثیر به‌صورت برازش، الگوی رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن پرداخته شده است. تجزیه و تحلیل رگرسیونی، یکی از روش‌های بررسی تأثیرات علت و معلولی عوامل بر یکدیگر است که ساده‌ترین الگوی رگرسیون، رگرسیون خطی است که به‌صورت زیر نشان داده می‌شود.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \epsilon_i$$

در این مدل، همان‌طور که مشاهده می‌شود X متغیر مستقل و Y متغیر وابسته است. با استفاده از این الگو، می‌توان نشان داد که تغییرات X چقدر بر متغیر Y تأثیرگذار است؛ لذا جهت بررسی و ارائه الگوی بین سرمایه اجتماعی X و یادگیری سازمانی Y، پس از بررسی شاخص‌های کفایت الگو که در جدول زیر آمده است؛ به ارائه الگوی برازش یافته پرداخته خواهد شد.

جدول ۵: برازش الگوی رگرسیونی یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تبیین تصحیح شده	انحراف استاندارد
۰.۴۷۱ ^a	۰.۲۲۲	۰.۲۱۹	۹۰.۵۰۲۳

با توجه به آماره‌های جدول (۵)، می‌توان چنین عنوان کرد که ضریب همبستگی برابر ۰.۷۴۵ است. مقدار ضریب تعیین ۰.۵۵۵ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۰.۵۵۵ درصد تغییرات سرمایه اجتماعی، به یادگیری سازمانی مربوط می‌شود و بقیه به عوامل دیگری بستگی دارد. البته اشکال این روش، این است که تعداد درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد؛ به همین دلیل برای رفع این مشکل، معمولاً از ضریب تعیین تعدیل شده استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر ۰.۵۵۱ است.

جدول ۶: تحلیل واریانس رگرسیون سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معناداری
اثر رگرسیونی	۶۷۷۴.۸۵	۱	۶۷۷۴.۸۵	۷۵.۰۳۱	. ^b
باقیمانده	۲۳۷۴۷.۲۴	۲۶۳	۹۰.۲۹۴		
کل	۳۰۵۲۲.۰۹۱	۲۶۴			

نتایج تحلیل واریانس، نشان می‌دهد که سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰.۰۰۰ بوده و نشان از معنادار بودن رگرسیون در سطح ۰.۹۹ (sig = ۰) دارد.

جدول ۷: الگوی رگرسیون تأثیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی

الگو	ضریب غیراستاندارد		ضریب استاندارد		درجه معناداری
	B	Std. Error	Beta	t	
۱ مقدار ثابت	۵۳.۸۳۴	۲.۷۷۴		۱۹.۰۴۰۶	.
سرمایه اجتماعی	۰.۲۳۵	۰.۰۲۷	۰.۴۷۱	۸.۶۶۲	.

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی، هسته اصلی تحلیل رگرسیون است که در جدول (۸) آمده است. معادله رگرسیونی را می‌توان با استفاده از ستون B به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{یادگیری سازمانی} = 53.83 + (0.235) \text{ سرمایه اجتماعی}$$

به عبارتی با ارتقای یک واحد ارتقای سرمایه اجتماعی ۰.۲۳۵ واحد یادگیری سازمانی ارتقا پیدا خواهد کرد. آزمون t مربوط به ضریب رگرسیون در جدول نشان می‌دهد که این ضریب معنادار بوده (sig = ۰) و در یادگیری سازمانی مؤثر است. برای آزمون فرضیه‌های فرعی، از رگرسیون گام به گام و من ویت نی و کروسکال استفاده شده است.

مقایسه یادگیری سازمانی پاسخگویان بر اساس ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای آنان: به منظور بررسی اختلاف یادگیری سازمانی پاسخگویان زن و مرد، از آزمون من ویت نی استفاده شد. نتایج حاصل در جدول (۸) نشان داده شده است.

جدول ۸: آزمون من ویت نی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	تعداد	میانگین رتبه‌ای	U	Z	Sig
یادگیری سازمانی	جنسیت	مرد	۲۳۹	۱۳۱.۳۶	۲۷۱۶.۰۰۰	-۱.۰۰۵۴	.۰۰۲۹۲
		زن	۲۶	۱۴۸.۰۰۴			

بر اساس اطلاعات جدول فوق، مشاهده می‌شود که بین یادگیری سازمان کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، بر اساس جنسیت آنان اختلاف معناداری وجود ندارد و آنان از نظر یادگیری سازمانی در وضعیت یکسانی از نظر آماری قرار دارند؛ بنابراین می‌توان اظهار کرد که جنسیت بر میزان یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر ندارد. میانگین رتبه‌ای یادگیری سازمانی در بین مردان ۱۳۱.۳۶ و در زنان ۱۴۸.۰۰۴ است.

به منظور بررسی اختلاف یادگیری سازمانی پاسخگویان از آزمون کروسکال استفاده شد. نتایج حاصل در جدول (۹) آزمون کروسکال نشان داده شده است.

جدول ۹: آزمون کروسکال

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	تعداد	میانگین رتبه‌ای	H	Sig
یادگیری سازمانی	سن	۲۰-۳۰	۵۴	۱۴۲.۹۸	۲.۷۷۲	.۰۰۴۲۸
		۳۱-۴۰	۱۴۸	۱۲۶.۵۹		
		۴۱-۵۰	۵۶	۱۳۶.۸۴		
		+۵۱	۷	۱۵۳.۱۴		
یادگیری	تحصیلات	دیپلم	۲۶	۱۲۲.۹۸	۱.۰۰۰۲۹	.۰۰۰۴
		فوق دیپلم	۳۲	۱۵۰.۶۷		
		لیسانس	۸۵	۱۴۸.۵۴		
		فوق لیسانس	۱۰۲	۱۲۲.۲۲		
		دکتری	۲۰	۱۰۶.۶۸		
یادگیری	سابقه خدمت	سال ۱-۵	۴۸	۱۲۳.۴۴	۱.۰۰۱۸	.۰۰۷۹۷
		سال ۶-۱۰	۲۰	۱۳۰.۹۵		
		سال ۱۱-۲۰	۱۴۶	۱۳۶.۱۷		
		سال ۲۱-۳۰	۵۱	۱۳۳.۷۲		

بر اساس آزمون کروسکال، بین یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین بر اساس متغیرهای طبقه‌بندی‌شده سن و سابقه خدمت، اختلاف معناداری از لحاظ آماری وجود ندارد و میزان یادگیری سازمانی افراد مورد مطالعه - یعنی سن و سابقه خدمت- از نظر آماری در وضعیت برابری قرار دارد؛ بنابراین می‌توان اظهار کرد که ویژگی‌هایی مانند سن و سابقه خدمت، در یادگیری سازمانی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیری نداشته است و بین یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین بر اساس تحصیلات اختلاف معناداری از لحاظ آماری وجود دارد و میزان یادگیری سازمانی افراد مورد مطالعه - یعنی تحصیلات- از نظر آماری در وضعیت برابری قرار ندارد؛ بنابراین می‌توان اظهار کرد که ویژگی‌های مانند تحصیلات، در یادگیری سازمانی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر داشته است؛ چرا که پایین‌تر از ۰.۰۵ است.

برای بررسی آزمون فرضیه‌های پژوهش، از آزمون همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی استفاده شده است.

جدول ۱۰: ضریب همبستگی پیرسون

مستقل	وابسته	شدت	معناداری
اعتماد	یادگیری سازمانی	۰/۴۷۱	۰/۰۰۰
شبکه	یادگیری سازمانی	۰/۳۹۳	۰/۰۰۰
تعاون	یادگیری سازمانی	۰/۴۸۸	۰/۰۰۰
همدلی	یادگیری سازمانی	۰/۳۴۱	۰/۰۰۰
انسجام	یادگیری سازمانی	۰/۴۱۰	۰/۰۰۰
همیاری	یادگیری سازمانی	۰/۴۴۸	۰/۰۰۰
هویت جمعی	یادگیری سازمانی	۰/۴۴۹	۰/۰۰۰

برابر داده‌های جدول (۱۰)، بین مؤلفه‌های 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 دانشگاه علوم انتظامی امین، رابطه مثبت و معناداری در سطح ۱ درصد وجود دارد. براین اساس، می‌توان اظهار کرد که یادگیری سازمانی و سرمایه

اجتماعی ارتباط دوسویه و متقابلی با هم دارند و افزایش هر یک در سازمان، موجب بالا رفتن دیگری در سازمان خواهد شد.

جدول ۱۱: برازش الگوی رگرسیونی یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
۱	۰,۲۷۳ ^a	۰,۰۷۴	۰,۰۷۱	۱۰,۳۶۴۸۳
۲	۰,۳۹۳ ^b	۰,۱۵۵	۰,۱۴۸	۹,۹۲۳۶۸
۳	۰,۴۹۳ ^c	۰,۲۴۳	۰,۲۳۴	۹,۴۱۱۲۲
۴	۰,۵۰۷ ^d	۰,۲۵۷	۰,۲۴۶	۹,۳۳۸۸۷
۵	۰,۵۲۵ ^e	۰,۲۷۶	۰,۲۶۲	۹,۲۳۹۷۹

ضریب همبستگی گام اول، برابر ۰,۲۷۳ است. مقدار ضریب تعیین ۰,۰۷۴ به دست آمده و این مقدار نشان می دهد که ۰,۰۷۴ درصد تغییرات اعتماد به یادگیری سازمانی مربوط می شود و بقیه به عوامل دیگری بستگی دارد. البته اشکال این روش این است که تعداد درجه آزادی را در نظر نمی گیرد؛ به همین دلیل برای رفع این مشکل معمولاً از ضریب تعیین تعدیل شده استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر ۰,۰۷۱ است. ضریب همبستگی گام دوم (اعتماد، شبکه) برابر ۰,۳۹۳ است. مقدار ضریب تعیین ۰,۱۵۵ به دست آمده و این مقدار نشان می دهد که ۰,۱۵۵ درصد تغییرات (اعتماد، شبکه) به یادگیری سازمانی مربوط می شود و بقیه به عوامل دیگری بستگی دارد. البته اشکال این روش این است که تعداد درجه آزادی را در نظر نمی گیرد؛ به همین دلیل برای رفع این مشکل معمولاً از ضریب تعیین تعدیل شده استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر ۰,۱۴۸ است. ضریب همبستگی گام سوم (اعتماد، شبکه، تعاون) برابر ۰,۴۹۳ است. مقدار ضریب تعیین ۰,۲۴۳ به دست آمده و این مقدار نشان می دهد که ۰,۲۴۳ درصد تغییرات (اعتماد، شبکه، تعاون) به یادگیری سازمانی مربوط می شود و بقیه به عوامل دیگری بستگی دارد. البته اشکال این روش این است که تعداد درجه آزادی را در نظر نمی گیرد؛ به همین دلیل برای رفع این مشکل، معمولاً از ضریب تعیین تعدیل شده استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر ۰,۲۳۴ است. ضریب همبستگی گام چهارم (انسجام، اعتماد، شبکه، تعاون) برابر ۰,۵۰۷ است. مقدار ضریب تعیین ۰,۲۵۷ به دست آمده و

این مقدار نشان می‌دهد که ۰٫۲۵۷ درصد تغییرات (انسجام، اعتماد، شبکه، تعاون) به یادگیری سازمانی مربوط می‌شود و بقیه به عوامل دیگری بستگی دارد. البته اشکال این روش این است که تعداد درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد؛ به همین دلیل برای رفع این مشکل، معمولاً از ضریب تعیین تعدیل شده استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر ۰٫۲۴۶ است. ضریب همبستگی گام پنجم (هویت جمعی، انسجام، اعتماد، شبکه، تعاون) برابر ۰٫۵۲۵ است. مقدار ضریب تعیین ۰٫۲۷۶ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۰٫۲۷۶ درصد تغییرات (هویت جمعی، انسجام، اعتماد، شبکه، تعاون) به یادگیری سازمانی مربوط می‌شود و بقیه به عوامل دیگری بستگی دارد. البته اشکال این روش این است که تعداد درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد؛ به همین دلیل برای رفع این مشکل، معمولاً از ضریب تعیین تعدیل شده استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر ۰٫۲۶۲ است. در اینجا متغیرهای همدلی، درک و احترام متقابل و همیاری و مشارکت داوطلبانه از الگو حذف شد.

تحلیل واریانس رگرسیون جدول ۱۲: سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی

Model	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معناداری
۱	اثر رگرسیونی	۱	۲۲۶۸۰۰۷۹	۲۱۰۱۱۲	. ^b
	باقیمانده	۲۶۳	۱۰۷۰۴۳		
	کل	۲۶۴	۳۰۵۲۲۰۹۱		
۲	اثر رگرسیونی	۲	۴۷۲۰۰۴۸۸	۲۳۶۰۹۶۷	. ^c
	باقیمانده	۲۶۲	۹۸۰۴۷۹		
	کل	۲۶۴	۳۰۵۲۲۰۹۱		
۳	اثر رگرسیونی	۳	۷۴۰۵۰۰۳۹	۲۷۰۸۶۹	. ^d
	باقیمانده	۲۶۱	۸۸۰۵۷۱		
	کل	۲۶۴	۳۰۵۲۲۰۹۱		
۴	اثر رگرسیونی	۴	۷۸۴۶۰۳۰۹	۲۲۰۴۹۱	. ^e
	باقیمانده	۲۶۰	۸۷۰۲۱۵		
	کل	۲۶۴	۳۰۵۲۲۰۹۱		
۵	اثر رگرسیونی	۵	۸۴۱۰۰۲۸۹	۱۹۰۷۰۲	. ^f
	باقیمانده	۲۵۹	۸۵۰۳۷۴		
	کل	۲۶۴	۳۰۵۲۲۰۹۱		

نتایج تحلیل واریانس، نشان می‌دهد که سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰.۰۰۰ بوده و نشان از معنادار بودن رگرسیون در سطح ۹۹٪ (Sig=۰.۰۰۰) دارد.

جدول ۱۳: الگوی رگرسیونی سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی

Sig	t	ضریب غیراستاندارد		Model
		ضریب استاندارد	B	
		Beta	Std. Error	
.	۲۶.۶۲۶		۲,۴۸۹	(Constant)
.	۴.۵۹۵	۰.۲۷۳	۰.۱۵۹	اعتماد
.	۲۱.۵۴۲		۲,۷۵۶	(Constant)
۰.۹۲۳	-۰.۰۹۷	-۰.۰۰۸	۰.۲۱۵	اعتماد
.	۴.۹۹۹	۰.۳۹۹	۰.۲۹۷	شبکه
.	۲۰.۸۰۲		۲,۶۸۸	(Constant)
۰.۳۱۲	-۱.۰۱۴	-۰.۰۷۸	۰.۲۰۶	اعتماد
۰.۲۵۳	۱.۱۴۶	۰.۱۰۶	۰.۳۴۴	شبکه
.	۵.۵۰۵	۰.۴۵۵	۰.۲۸۳	تعاون
.	۲۰.۰۶۷		۲,۷۲۴	(Constant)
۰.۲۵۲	-۱.۱۴۸	-۰.۰۸۸	۰.۲۰۵	اعتماد
۰.۵۲۹	۰.۶۳۰	۰.۰۵۹	۰.۳۵۰	شبکه
.	۴.۴۷۹	۰.۳۹۰	۰.۴۹۸	تعاون
۰.۰۲۵	۲.۲۴۹	۰.۱۶۴	۰.۲۳۹	انسجام
.	۲۰.۰۰۹		۲,۷	(Constant)
۰.۱۷۰	-۱.۳۷۶	-۰.۱۰۴	۰.۲۰۴	اعتماد
۰.۷۸۸	۰.۲۶۹	۰.۰۲۵	۰.۳۵۰	شبکه
.	۳.۹۴۷	۰.۳۴۷	۰.۳۰۱	تعاون
۰.۳۵۳	۰.۹۳۰	۰.۰۷۵	۰.۲۶۲	انسجام
۰.۰۱۱	۲.۵۷	۰.۲۱۰	۰.۲۱۴	هویت جمعی

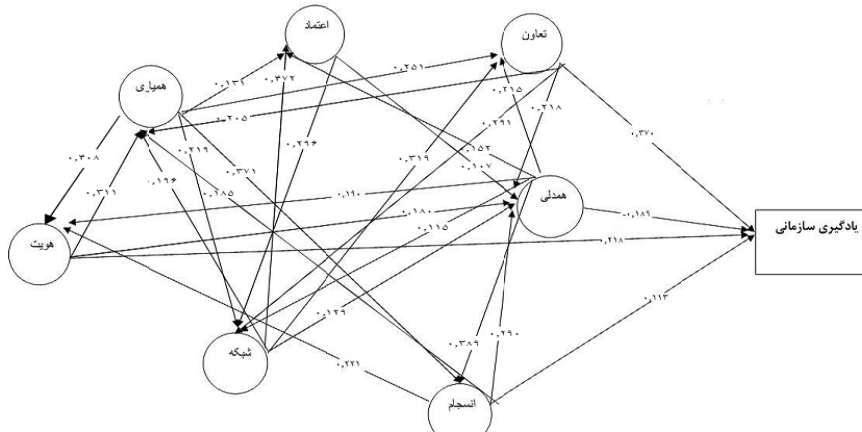
همان‌طور که در جدول (۱۴) مشاهده می‌کنیم، در گام اول متغیر اعتماد؛ به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی صفر مرتبه با متغیر وابسته وارد معامله رگرسیون شده و ۰.۰۷۴ واریانس متغیر یادگیری سازمانی را تبیین کرده است که با توجه به f مشاهده شده ۲۱.۱۱۲ این میزان واریانس تبیین شده و در نتیجه الگوی رگرسیون در گام اول در سطح ۰.۰۱ معنادار است.

در گام بعدی، متغیر شبکه به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی با یادگیری سازمانی وارد معامله رگرسیون شده و به همراه متغیر اعتماد مجموعاً ۰.۱۵۵ درصد از واریانس یادگیری سازمانی را تبیین کرده‌اند که با توجه به f مشاهده شده ۲۳.۹۶۷ این میزان واریانس تبیین شده و در نتیجه الگوی رگرسیون در گام دوم در سطح ۰.۰۱ معنادار است. در گام بعدی، متغیر تعاون به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی با یادگیری سازمانی وارد معامله رگرسیون شده و به همراه متغیر اعتماد و شبکه مجموعاً ۰.۲۴۳ درصد از واریانس یادگیری سازمانی را تبیین کرده‌اند که با توجه به f مشاهده شده ۲۷.۸۶۹ این میزان واریانس تبیین شده و در نتیجه الگوی رگرسیون در گام سوم در سطح ۰.۰۱ معنادار است.

در گام بعدی، متغیر انسجام به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی با یادگیری سازمانی وارد معامله رگرسیون شده و به همراه متغیر اعتماد و شبکه، تعاون مجموعاً ۰.۲۵۷ درصد از واریانس یادگیری سازمانی را تبیین کرده‌اند که با توجه به f مشاهده شده ۲۲.۴۹۱ این میزان واریانس تبیین شده و در نتیجه الگوی رگرسیون در گام چهارم در سطح ۰.۰۱ معنادار است.

در گام بعدی، متغیر هویت جمعی به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی با یادگیری سازمانی وارد معامله رگرسیون شده و به همراه متغیر اعتماد و شبکه، تعاون و انسجام مجموعاً ۰.۲۷۶ درصد از واریانس یادگیری سازمانی را تبیین کرده‌اند که با توجه به f مشاهده شده ۱۹.۷۰۲ این میزان واریانس تبیین شده و در نتیجه الگوی رگرسیون در گام پنجم در سطح ۰.۰۱ معنادار است که بر اساس نتایج پژوهش، مؤلفه‌های هویت جمعی، انسجام، اعتماد، شبکه، تعاون بر یادگیری سازمانی تأثیر دارند که بیانگر این است که فرضیه‌های پژوهش، رابطه بین اعتماد و یادگیری سازمانی، شبکه‌ها و هنجارهای و مشترک و یادگیری سازمانی، هویت جمعی و یادگیری سازمانی، انسجام و یادگیری سازمانی و تعاون بر یادگیری سازمانی تأثیر دارند؛ لذا فرضیه‌های دوم، سوم، چهارم، پنجم و هشتم مورد تأیید قرار گرفت. به منظور بررسی رابطه علی و تعیین اثر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، از روش تحلیل مسیر استفاده شد. تحلیل مسیر

از جمله تکنیک‌های چند متغیره است که علاوه بر بررسی اثرات مستقیم متغیرهای مستقل تحقیق، اثرات غیرمستقیم این متغیرها بر متغیر وابسته تحقیق را هم مدنظر قرار می‌دهد و روابط بین متغیرها را مطابق با واقعیت‌های موجود، در تحلیل وارد می‌کند (کلانتری، ۲۰۱۰)؛ بنابراین به منظور بررسی اثر مستقیم و غیرمستقیم مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی از روش تحلیل مسیر استفاده شد.



نمودار ۱. تحلیل مسیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و یادگیری اجتماعی

جدول ۱۴: اثر مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی

رتبه	اثر کل	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر مستقیم	متغیر
۱	۰.۵۸۸	۰.۲۱۸	۰.۳۷۰	تعاون
۵	۰.۰۹۹۰	۰.۲۸۸	-۰.۱۸۹	همدلی
۳	۰.۱۷۷	۰.۰۶۴	۰.۱۱۳	انسجام
۲	۰.۳۹۸	۰.۱۸۰	۰.۲۱۸	هویت جمعی
۶	۰.۰۴۱	۰.۰۴۱	-	شبکه
۷	۰.۰۳۷۹	۰.۰۳۷۹	-	همیاری
۴	۰.۱۰۷	۰.۱۰۷	-	اعتماد

همان‌طور که در جدول (۱۴) مشاهده می‌شود، از بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی تنها چهار متغیر تعاون، همدلی، انسجام و هویت جمعی بر یادگیری سازمانی تأثیر مستقیم داشته‌اند که ضریب تأثیر مستقیم متغیر تعاون ۳۷ درصد و تأثیر غیرمستقیم آن ۲۱.۸ درصد است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۵۸.۸ درصد می‌باشد.

- ضریب تأثیر مستقیم متغیر همدلی ۱۸.۹- درصد و تأثیر غیرمستقیم آن ۲۸.۸ درصد است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۰.۰۹۹۰ درصد می‌باشد.
 - ضریب تأثیر مستقیم متغیر انسجام ۱۱.۳ درصد و تأثیر غیرمستقیم آن ۰.۶۴ درصد است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۱۷.۷ درصد می‌باشد.
 - ضریب تأثیر مستقیم متغیر هویت جمعی ۲۱.۸ درصد و تأثیر غیرمستقیم آن ۱۸.۰ درصد است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۳۹.۸ درصد می‌باشد.
 - ضریب تأثیر غیرمستقیم شبکه ۰.۴۰ درصد است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۰.۴۰ درصد می‌باشد و تأثیر مستقیمی بر یادگیری سازمانی ندارد.
 - ضریب تأثیر غیرمستقیم همیاری ۰.۳۷۹ درصد است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۰.۳۷۹ درصد می‌باشد و تأثیر مستقیمی بر یادگیری سازمانی ندارد.
 - ضریب تأثیر غیرمستقیم اعتماد ۱۰.۷ درصد است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۱۰.۷ درصد می‌باشد و تأثیر مستقیمی بر یادگیری سازمانی ندارد.
- مؤلفه تعاون، هویت جمعی، انسجام و اعتماد به ترتیب در رده اول تا چهارم قرار دارد و مؤلفه‌های همدلی، شبکه و همیاری در اولویت آخر؛ یعنی به ترتیب در اولویت پنجم تا هفتم قرار دارد.

نتیجه‌گیری

امروزه سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. می‌توان گفت، سرمایه اجتماعی پدیده‌ای مدیریت‌پذیر است؛ به این معنا که می‌توان

آن را بر اساس سیاست‌گذاری‌ها، در حوزه‌های مشخص از سازمان بازسازی یا به فرایند شکل‌گیری آن کمک کرد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۰). بهره‌گیری مؤثر از سرمایه اجتماعی، می‌تواند به درجات مناسبی از همکاری برسد که نه تنها یادگیری سازمانی را ارتقا می‌دهد، بلکه سازمان‌ها را قادر می‌سازد که عملکرد نوآوری بهتری را به‌وسیله جمع‌آوری اتفاق نظر در یادگیری سازمان و تغییر نگرش‌های یادگیری فرد به وجود آورند (یو و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۷۷). با توجه به اهمیت غیرقابل‌انکار مقوله سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، این پژوهش سعی کرد؛ با رویکردی علمی و به صورت تجربی این موضوع را آزمون کند. برای سنجش سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین از ۳۳ گویه در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) که شامل هفت مؤلفه سرمایه اجتماعی شامل 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 بود، بهره‌گرفته شد. برابر یافته‌ها و نتایج تحقیق، میانگین تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی، شبکه‌ها و همیاری و مشارکت داوطلبانه به ترتیب اولویت ۱ تا ۴ را شامل می‌شود و مؤلفه‌های اعتماد، هویت جمعی و همدلی، درک و احترام متقابل در اولویت‌های آخر قرار گرفته‌اند و طبق نتایج، نمره تمام مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، بالاتر از میانگین (۲/۵) است. همچنین برای سنجش یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین، از ۲۴ گویه در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) که شامل پنج مؤلفه یادگیری سازمانی، شامل مهارت فردی، الگوهای ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی بود، بهره‌گرفته شد. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، میانگین مهارت فردی، الگوهای ذهنی و چشم‌انداز مشترک به ترتیب اولویت ۱ تا ۳ را به خود اختصاص داده‌اند و تفکر سیستمی و یادگیری تیمی، در اولویت آخر قرار گرفته‌اند. طبق نتایج، نمره تمام مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، بالاتر از میانگین (۲/۵) است.

یافته‌های تحقیق نشان داد؛ بین یادگیری سازمان کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین - بر اساس جنسیت آنان - اختلاف معناداری وجود ندارد و آنان از نظر یادگیری سازمانی در وضعیت یکسانی از نظر آماری قرار دارند؛ بنابراین می‌توان اظهار کرد که جنسیت بر میزان یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر ندارد. میانگین رتبه‌ای یادگیری سازمانی در بین مردان ۱۳۱.۳۶ و در زنان ۱۴۸.۰۴ است. همچنین بر اساس نتایج پژوهش، می‌توان اذعان کرد: بین یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین بر اساس متغیرهای طبقه‌بندی‌شده سن و سابقه خدمت اختلاف معناداری از لحاظ آماری وجود ندارد و میزان یادگیری سازمانی افراد مورد مطالعه، یعنی سن و سابقه خدمت از نظر آماری در وضعیت برابری قرار دارد؛ بنابراین می‌توان اظهار کرد که ویژگی‌هایی مانند سن و سابقه خدمت، در یادگیری سازمانی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیری نداشته است و بین یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین - بر اساس تحصیلات - اختلاف معناداری از لحاظ آماری وجود دارد و میزان یادگیری سازمانی افراد مورد مطالعه، یعنی تحصیلات از نظر آماری در وضعیت برابری قرار ندارد؛ بنابراین می‌توان اظهار کرد که ویژگی‌هایی مانند تحصیلات، در یادگیری سازمانی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیری داشته است؛ چرا که پایین‌تر از ۰.۰۵ می‌باشد.

نتیجه آزمون فرضیه اصلی تحقیق، مبین آن است که بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی همبستگی معناداری وجود دارد؛ چراکه سطح معناداری به دست آمده ($\text{sig} = 0$) کمتر از آلفای تحقیق ($\alpha = 0.05$) است، پس نتیجه کلی این است که سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد. مقدار همبستگی بین دو متغیر در سطح متوسطی قرار دارد و از لحاظ آماری قابل قبول است ($r = 0.471$). ضریب همبستگی برابر ۰.۷۴۵ است. مقدار ضریب تعیین ۰.۵۵۵ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۰.۵۵۵ درصد تغییرات سرمایه اجتماعی به یادگیری سازمانی مربوط می‌شود و بقیه به عوامل دیگری بستگی دارد. ضریب تعیین تعدیل شده هم در این آزمون برابر ۰.۵۵۱ است. نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰.۰۰۰ بوده و نشان از معنادار بودن رگرسیون، در

سطح ۰.۹۹ ($\text{sig} = 0$) دارد و در معادله رگرسیونی با ارتقای یک واحد ارتقای سرمایه اجتماعی، ۰.۲۳۵ واحد یادگیری سازمانی ارتقا پیدا خواهد کرد. نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش حسن‌زاده و قلی‌زاده (۱۳۹۳)، میرک‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، چانگ و همکاران (۲۰۰۶)، توسط یو و همکاران (۲۰۰۹)، صیادی (۲۰۰۹)، آل‌آقا (۱۳۸۹) مطابقت دارد و نتایج تحقیقات باورصاد و همکاران (۱۳۹۳)، بیان‌کننده این بود که رابطه معناداری بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی وجود ندارد.

بر اساس همبستگی پیرسون، بین مؤلفه‌های 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 دانشگاه علوم انتظامی امین، رابطه مثبت و معناداری در سطح ۱ درصد وجود دارد. براین اساس، می‌توان اظهار کرد که یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی ارتباط دوسویه و متقابلی با هم دارند و افزایش هر یک در سازمان، موجب بالا رفتن دیگری در سازمان خواهد شد.

نتایج تحلیل واریانس متغیرهای هویت جمعی، انسجام، اعتماد، شبکه و تعاون نشان می‌دهد که سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره، برابر ۰.۰۰۰ بوده و نشان از معنادار بودن رگرسیون در سطح ۰.۹۹ ($\text{sig} = 0$) دارد. در الگوی رگرسیونی در گام اول، متغیر اعتماد به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی صفر مرتبه با متغیر وابسته وارد معامله رگرسیون شده و ۰.۰۷۴ واریانس متغیر یادگیری سازمانی را تبیین کرده است که با توجه به f مشاهده شده ۲۱.۱۱۲ این میزان واریانس تبیین شده و در نتیجه الگوی رگرسیون در گام اول در سطح ۰.۰۱ معنادار است. در گام بعدی، متغیر شبکه به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی، با یادگیری سازمانی وارد معامله رگرسیون شده و به همراه متغیر اعتماد مجموعاً ۰.۱۵۵ درصد از واریانس یادگیری سازمانی را تبیین کرده‌اند که با توجه به f مشاهده شده ۲۳.۹۶۷ این میزان واریانس تبیین شده و در نتیجه الگوی رگرسیون در گام دوم در سطح ۰.۰۱ معنادار است.

سپس متغیر تعاون، به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی با یادگیری سازمانی وارد معامله رگرسیون شده و به همراه متغیر اعتماد و شبکه مجموعاً ۰.۲۴۳ درصد از واریانس یادگیری سازمانی را تبیین کرده‌اند که با توجه به f مشاهده شده ۲۷.۸۶۹ این میزان واریانس تبیین شده و در نتیجه الگوی رگرسیون در گام سوم در سطح ۰.۰۱ معنادار است. همچنین متغیر انسجام، به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی با یادگیری سازمانی وارد معامله رگرسیون شده و به همراه متغیر اعتماد و شبکه، تعاون مجموعاً ۰.۲۵۷ درصد از واریانس یادگیری سازمانی را تبیین کرده‌اند که با توجه به f مشاهده شده ۲۲.۴۹۱ این میزان واریانس تبیین شده و در نتیجه الگوی رگرسیون در گام چهارم در سطح ۰.۰۱ معنادار است. در گام بعدی، متغیر هویت جمعی به دلیل دارا بودن بالاترین ضریب همبستگی، با یادگیری سازمانی وارد معامله رگرسیون شده و به همراه متغیر اعتماد و شبکه، تعاون و انسجام مجموعاً ۰.۲۷۶ درصد از واریانس یادگیری سازمانی را تبیین کرده‌اند که با توجه به f مشاهده شده ۱۹.۷۰۲ این میزان واریانس تبیین شده و در نتیجه الگوی رگرسیون در گام پنجم در سطح ۰.۰۱ معنادار است.

بر اساس نتایج پژوهش، مؤلفه‌های هویت جمعی، انسجام، اعتماد، شبکه و تعاون بر یادگیری سازمانی تأثیر دارند که بیانگر این است که فرضیه‌های پژوهش، رابطه بین اعتماد و یادگیری سازمانی، شبکه‌ها و هنجارهای و مشترک و یادگیری سازمانی، هویت جمعی و یادگیری سازمانی، انسجام و یادگیری سازمانی و تعاون بر یادگیری سازمانی تأثیر دارند. در تحلیل مسیر، از بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی تنها چهار متغیر تعاون، همدلی، انسجام و هویت جمعی، بر یادگیری سازمان تأثیر مستقیم داشته‌اند که ضریب تأثیر مستقیم متغیر تعاون ۳۷ درصد و تأثیر غیرمستقیم آن ۲۱.۸ درصد است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۵۸.۸ درصد می‌باشد. ضریب تأثیر مستقیم متغیر همدلی ۱۸.۹- درصد و تأثیر غیرمستقیم آن ۲۸.۸ درصد است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۰.۰۹۹۰ درصد می‌باشد. ضریب تأثیر مستقیم متغیر انسجام ۱۱.۳ درصد و تأثیر غیرمستقیم آن ۴.۰۶ درصد است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۱۷.۷

درصد می باشد. ضریب تأثیر مستقیم متغیر هویت جمعی ۲۱.۸ درصد و تأثیر غیرمستقیم آن ۰.۱۸ درصد است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۳۹.۸ درصد می باشد. ضریب تأثیر غیرمستقیم شبکه ۰.۴۰ درصد است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۰.۴۰ درصد می باشد و تأثیر مستقیمی بر یادگیری سازمانی ندارد. ضریب تأثیر غیرمستقیم همیاری ۰.۳۰۷۹ درصد است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۰.۳۰۷۹ درصد می باشد و تأثیر مستقیمی بر یادگیری سازمانی ندارد. ضریب تأثیر غیرمستقیم اعتماد ۱۰.۷ درصد است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۱۰.۷ درصد می باشد و تأثیر مستقیمی بر یادگیری سازمانی ندارد که مؤلفه تعاون، هویت جمعی، انسجام و اعتماد به ترتیب در رده اول تا چهارم قرار دارد و مؤلفه های همدلی، شبکه و همیاری در اولویت آخر؛ یعنی به ترتیب در اولویت پنجم تا هفتم قرار دارد.

در فرضیه دوم رابطه بین اعتماد و یادگیری سازمانی مورد تأیید قرار گرفت که نتایج پژوهش با یافته های پژوهش حسن زاده و قلی زاده (۱۳۹۳)، میرک زاده و همکاران (۱۳۹۱)، آل آقا و همکاران (۱۳۸۹) مطابقت دارد. اعتماد (شامل انواع اعتماد اعتباری، متقابل و اجتماعی) عامل پیوند افراد و سازمان ها بوده و مدیریت اثربخش منبعث از این پیوند و اعتماد دوطرفه است. اعتماد یکی از ارزشمندترین سرمایه های اجتماعی است که مخدوش شدن آن هزینه بسیار سنگینی را تحمیل خواهد کرد (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۰: ۷). در حقیقت اعتماد بزرگ ترین تسهیل گر کارایی سازمان است و حتی بهتر از اطلاعات است؛ چراکه اطلاعات ممکن است زیاد باشند، ولی غنای آن به اعتماد و میزان سرمایه اجتماعی بستگی دارد (دلوی و عبد الباقی، ۱۳۸۶: ۲۷).

در فرضیه فرعی سوم، رابطه بین شبکه ها و هنجارهای مشترک و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین تأیید شد که نتایج پژوهش با یافته های پژوهش حسن زاده و قلی زاده (۱۳۹۳)، میرک زاده و همکاران (۱۳۹۱)، توسط خان علیزاده و همکاران (۲۰۱۰)، آل آقا و همکاران (۱۳۸۹)، مطابقت دارد.

شبکه ها و هنجارها، در توسعه هویت و خودباوری فرد بسیار مهم هستند. از طریق

شبکه‌هاست که افراد ارتباطات خود را با دیگران ایجاد می‌کنند. پیامدهای مهمی در پیوستن به یک شبکه به‌خصوص برای تازه‌واردها در سازمان وجود دارد. از طریق عضویت در شبکه‌های اجتماعی و سازمانی است که کارکنان می‌توانند احترام همکاران و همقطاران خود را به دست آورند. شبکه‌ها، تعهد و وفاداری بین اعضا و حمایت سازمانی را به وجود می‌آورند (حسن‌پور و نیاکان، ۱۳۸۶).

در فرضیه فرعی چهارم، رابطه بین تعاون، همکاری متقابل و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین تأیید شد. نتایج پژوهش با یافته‌های آل‌آقا و همکاران (۱۳۸۹)، میرک زاده و همکاران (۱۳۹۱) مطابقت دارد. همکاری، بیانگر یک عمل جمعی است که اعضای سازمان با دیگران در جامعه و یا گروه خود در موارد مشترک اقدام می‌کنند (محمدی، ۱۳۸۴). امینی (۱۳۸۶) تأکید می‌کند که همکاری، پیش‌شرط هماهنگی است که خود لازمه نوآوری و موفقیت رقابتی است. همچنین وی معتقد است که همکاری، منجر به تبادل دانش قوی‌تر، بازتر و واقعی‌تر می‌شود.

در فرضیه فرعی پنجم، رابطه بین انسجام و همبستگی جمعی و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین تأیید شد. نتایج پژوهش با یافته‌های آل‌آقا و همکاران (۱۳۸۹)، میرک زاده و همکاران (۱۳۹۱) مطابقت دارد. انسجام اجتماعی به معنای آن است که گروه، وحدت خود را حفظ کند و با عناصر وحدت‌بخش خود، تطابق و هم‌نوایی داشته باشد. همبستگی و انسجام، احساس مسئولیت متقابل بین چند نفر یا چند گروه است که از آگاهی و اراده برخوردار باشند و حائز یک معنای اخلاقی است که متضمن وجود اندیشه یک وظیفه یا الزام متقابل است و نیز یک معنای مثبت از آن برمی‌آید که وابستگی متقابل کارکردها، اجزا و یا موجودات در یک کل ساخت‌یافته را می‌رساند.

در فرضیه فرعی ششم، رابطه بین همدلی، درک و احترام متقابل با یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین مورد تأیید قرار نگرفت. نتایج پژوهش با نتایج پژوهش میرک زاده و همکاران (۱۳۹۱) مطابقت دارد و نتایج پژوهش آل‌آقا و همکاران (۱۳۸۹)، را رد می‌کند. همدلی عبارت است از آگاهی از احساسات، نیازها و علائق دیگران و درک آن‌ها (زارعی متین، ۱۳۸۸: ۲۵).

در فرضیه فرعی هفتم، رابطه بین همیاری و مشارکت داوطلبانه با یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین مورد تأیید قرار نگرفت. نتایج پژوهش با یافته‌های آل‌آقا و همکاران (۱۳۸۹)، میرک زاده و همکاران (۱۳۹۱) مطابقت ندارد. بورديو، جامعه‌شناس فرانسوی، بیان می‌کند که سرمایه اجتماعی، ارتباطات و مشارکت اعضای جامعه برای نیل به اهداف آنهاست (ناظم زاده، ۱۳۸۷). مشارکت اجتماعی، به آن دسته از فعالیت‌های ارادی اشاره دارد که از طریق آن، اعضای جامعه در امور محله، شهر و روستا به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم، در شکل دادن حیات اجتماعی مشارکت دارند (افشار، ۱۳۸۸). با توجه به مزایای مشورت، به نظر می‌رسد مشارکت، پاسخی منطقی به شرایط و چالش‌های امروز است.

در فرضیه فرعی هشتم، رابطه بین هویت جمعی و یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین مورد تأیید قرار گرفت. نتایج پژوهش با یافته‌های آل‌آقا و همکاران (۱۳۸۹) و میرک زاده و همکاران (۱۳۹۱) مطابقت دارد. هویت فرایندی است که در آن، افراد احساس می‌کنند با فرد یا گروهی از افراد دیگر عضو یک گروه واحد هستند (مشبکی و قلیچ لی، ۱۳۸۶). هویت جمعی تعاملی روانی-اجتماعی است که فرد بین تصویر خودش و استنباط و انتظار دیگران از خودش، تطابق و هماهنگی ایجاد می‌کند (وزیری راد، ۱۳۸۷: ۶۲).

پیشنهادها

۱- دانشگاه علوم انتظامی امین باید ارتباطات داخلی در حوزه‌های ارتباطات میان فردی، ارتباطات بین واحدهای سازمانی و ایجاد ارتباطات مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل بین مدیران و کارکنان را طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی کند. تفویض اختیار به افراد- برای مثال درباره برنامه‌ریزی و زمان‌بندی کارهایشان- این شیوه بهترین روش اعتمادسازی در سازمان است؛ زیرا خود را فردی مسئول تلقی می‌کنند که اثربخش است و به آینده سازمان علاقه‌مند است.

۲- تلاش در جهت شبکه‌سازی و تسهیل ارتباطات، از طریق به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ایجاد شبکه‌های اجتماعی تحت وب.

بهره‌گیری از رسانه‌های جدید، مانند اینترنت و ساختن شبکه‌های اجتماعی اینترنتی که روابط بین افراد مختلف را تسهیل می‌کند؛ بدین طریق بین آن‌ها زبانی مشترک ایجاد می‌شود که به درک مفاهیم در بین آن‌ها کمک می‌کند و در نهایت، به ساخت معانی مشترک می‌رسند.

۳- در جهت توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان، از طریق آموزش ارتباطات اثربخش، بهبود فرایند 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 کنند.

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

۵- به مدیران توصیه می‌شود که کارکنان را به کار کردن با هم، تشویق و با دادن پروژه‌های کاری گروهی، کارکنان سازمان را به جمع‌گرایی و همبستگی ترقیب کنند.

منابع

- افشار، سمیه (۱۳۸۸). **بررسی روند رو به کاهش سرمایه اجتماعی**. برگرفته از <http://sociologyofiran.com>
- آل‌آقا، فریده؛ رحیمی، محسن و محسن کشاورز (۱۳۸۹)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی (مطالعه موردی پرسنل ستادی پلیس پیشگیری ناجا)، **فصلنامه منابع انسانی ناجا**، سال پنجم، شماره ۲۰.
- الوانی، سید مهدی و حسن دانایی‌فرد (۱۳۸۰)، مدیریت دولتی و اعتماد عمومی، **فصل‌نامه دانش مدیریت**، سال ۱۴، شماره ۵۵، ۲۸-۵.
- امین بیدختی، علی اکبر و ماشاءالله نظری (۱۳۸۸)، ارائه یک مدل نظری برای نهادینه‌سازی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی جهت بهبود عملکرد اقتصادی، **مجله راهبرد توسعه**، شماره ۱۹، ۷۵-۵۳.

- امینی، آزاده (۱۳۸۶)، تأثیر سرمایه اجتماعی بر چرخه مدیریت دانش. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- باورصاد، بلقیس؛ بیرانوند، طاهره؛ رحیمی، فرج‌الله و سعید جعفری‌نیا (۱۳۹۳)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و عملکرد مالی شرکت های تولیدی در استان خوزستان، کنفرانس بین المللی حسابداری، اقتصاد و مدیریت مالی، تهران: شرکت دانش محور ارتاخه، http://www.civilica.com/Paper-AEFMC01-AEFMC01_156.html
- چلبی، مسعود (۱۳۸۴)، تحلیل رابطه سرمایه اجتماعی و جرم در سطوح خرد و کلان، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ۶، شماره ۲، ۴۴ - ۳.
- حسن‌پور، الف و ن. نیاکان (۱۳۸۶). سرمایه اجتماعی و جنسیت در محیط کار، ماهنامه تدبیر، ش ۱۸۳، سال ۱۸، ۴۵-۴۱.
- دلوی، محمدرضا و عبدالمجید عبدالباقی (۱۳۸۶)، اعتماد، کلید ثروت‌های نامرئی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۰، سال ۱۸، ۲۹-۲۴.
- زارعی متین، حسن (۱۳۸۸)، رفتار سازمانی پیشرفته، تهران: انتشارات آگه.
- ساداتی، س. (۱۳۸۴)، یادگیری سازمانی و سازمان‌های یادگیرنده (اصول و فرامین)، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- سنگه، پ. (۱۴۴۴) رقص تغییر. ترجمه ع. مشایخی و همکاران، تهران: انتشارات گروه پژوهشی صنعتی آریانا.
- صفرزاده، حسین؛ تدین، ا. و م. حر محمدی (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی، فصلنامه طلوع بهداشت، دوره ۱۱، شماره ۱ (مسلسل ۳۴)، ۸۶ - ۷۶.
- صیادی، غ. (۱۳۸۸). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی (مطالعه موردی کارشناسان دانشگاه تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- کلمن، جیمز. (۱۳۷۷)، بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری،

تهران: نشر نی.

- مارکوارت، مایکل. (۱۳۸۵). **ایجاد سازمان یادگیرنده**. ترجمه محمدرضا زالی. تهران: دانشگاه تهران.

- محمدی، محمدعلی. (۱۳۸۴). **سرمایه اجتماعی و سنجش آن**. تهران: انتشارات دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی.

- مشبکی، اصغر و بهروز قلیچ لی (۱۳۸۶)، **مزیت رقابتی: تعیین نقش سرمایه فکری و سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی در شرکت خودروساز ایرانی)**. **مدرس علوم انسانی**، دوره ۱۱، شماره ۳، ۲۷۲-۲۳۲.

- میرک زاده، علی اصغر؛ شیری، نعمت اله؛ ادريس اله، محمد ویسی و رؤبا کرمی دارابخانی (۱۳۹۱). **نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان**. دوره ۴۳، شماره ۳، مهر ۱۳۹۱، ۴۵۹-۴۴۷.

- ناظم زاده، سید علی (۱۳۸۷). **سرمایه اجتماعی بررسی نمونه قم**. برگرفته از: <http://www.sharemation.com>

- نصرافهانی، ع؛ انصاری، م؛ شائمی برزکی، ع و ح. آقا حسینی (۱۳۹۰)، **بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان های خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموزه های مدیریت در آثار سعدی)**. **جامعه شناسی کاربردی**، شماره ۴۱، ۱۳۴-۱۰۷.

- وزیریراد، وحید (۱۳۸۷). **بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و توسعه ظرفیت یادگیری سازمانی (بررسی موردی در سازمان جهاد کشاورزی استان**

قم)، پایان نامه کارشناسی مدیریت دولتی، پردیس فارابی، دانشگاه تهران.

- Mohamed, S. E. A. (2011), **The Impact of social capital on customer Relationship Management Performance in the Egyptian financial sector**, the University of Hull. Doctoral Thesis

- Chang, S.C, C.Y. Chiang, C.Y. Chu. & Y.B. Wang (2006), **The study of social capital, organizational learning, innovativeness, intellectual capital, and performance**, *The Journal of Human Resource and Adult learning*, Vol. 2, No.2, pp. 63-71

- Wu, C.M, C.R. Ay. & B.Y.H. Lien (2009), **The role of social capital and organizational learning in promoting innovation performance**, *Int, J,*

Information Systems and Change Management, Vol.4,No.2,pp.171-186

- Coleman, J. (1998a), the Creation and Destruction of Social Capital, Implications for the Law.
- Li, z. & F. Lou (2011), Research on the relationship among social capital, organizational learning and knowledge transfer performance. Journal of Software, Vol. 6, No.9, pp.1763-177.
- Fernandez Mesa, A, J. Alegre-Vidal, R. Chiva-Gómez. & A. Gutiérrez-Gracia (2012), design Management capability: Its mediating role between Olc and innovation Performance in SMES, Paper to be presented at the DRUID Academy, University of Cambridge /The Moeller Centre
- Hoffman, J. & Hoelesher, M. Sheriff, K. (2005). Social capital knowledge management, and sustained superior performance Journal of knowledge management, 9 (3), 93-100.
- Helenayli- Renko, E. A. & Harryj, S. (2001). Social capital, knowledge a cguisition, and knowledge exploitation in yaung technology- based firms, Strategic Manahement Journal j, 22: 587, and 613.
- 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.
- Putnam, Robert D. and Gross Kristin, A. (2001), "Introduction" in Putnam (ed), Democracies in
- Heathfield, M. Susan. (2000). Make Learning Matter: Become a Learning Organization. Newsletter of Human Resources. [online} http://www.Humanresources.about.com/od/educationgeneral/a/learning_or_g.htm.
- 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)
- Yu, C.M, C.R. Ay. & B.Y.H. Lien (2009), The role of social capital and organizational learning in promoting innovation performance, Int, J, Information Systems and Change Management, Vol.4,No.2,pp.171-186.