



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر ایجاد سازمان‌های یادگیرنده (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان همدان)

مریم موسیوند (دانشجوی دکتری و عضو هیئت علمی گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران)

moosivand1@gmail.com

صفی‌اله صفایی (استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، نویسنده مسئول)

rmsafaei@gmail.com

پوریا عطائی (دکتری گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران)

pouria.ataei@modares.ac.ir

چکیده

سرمایه اجتماعی منبعی باارزش برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و می‌تواند تسهیل‌کننده ایجاد سازمان‌های یادگیرنده باشد. هدف این پژوهش بررسی عناصر سرمایه اجتماعی بر ایجاد سازمان‌های یادگیرنده در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان بود. این تحقیق توصیفی به شیوه پیمایشی و با ابزار پرسشنامه صورت گرفته است. جامعه آماری ۶۲۵ نفر از کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان بودند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۳۷ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به وسیله پانلی از متخصصان و پایایی ابزار تحقیق نیز از طریق یک مطالعه راهنما و محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شد. یافته‌ها نشان داد که سه بعد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای اثر معناداری بر سرمایه اجتماعی داشتند. دو عنصر توانمندسازی کارکنان و تحول سازمانی نیز به ترتیب بیشترین تأثیر را بر ایجاد سازمان یادگیرنده داشتند. همچنین مدل مفهومی پژوهش از برآزش مطلوبی برخوردار بود. در پایان با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهادهاى کاربردی ارائه شد.

کلیدواژه‌ها: سازمان یادگیرنده، سرمایه اجتماعی، بهره‌وری سازمان، سازمان جهاد کشاورزی، استان همدان.

۱. مقدمه

در وضعیت کنونی، سازمان‌ها همانند افراد باید یاد بگیرند؛ در غیر این صورت شکست خواهند خورد؛ به عبارت دیگر، سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند و این یادگیری و آموخته‌ها را در فرایندهای کاری خود نشان دهند. سازمان یادگیرنده مرکزی برای پاسخ به تغییرات محیطی است و به سازمان‌ها برای بهبود کارایی انتقال دانش و اخذ فرصت‌های تجاری اجازه خودنمایی می‌دهد (ورنر، دیکسون و هایدی، ۲۰۱۵، ص. ۱۷۸). سازمان‌ها با روند فعلی توانایی پاسخ به تغییرات سریع محیطی را ندارند؛ به عبارت دیگر، افزایش تغییرات محیطی (شامل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، علمی، فرهنگی و...) و نیاز و انتظارات روزافزون انسان‌ها یکی از چالش‌ها و مشکلاتی است که سبب پیدایش الگوهایی نظیر سازمان‌های یادگیرنده شده است؛ این در حالی است که شایستگی‌ها و قابلیت منابع انسانی سازمان‌ها رو به کاهش است و در برخی موارد دید و نگرش کارکنان به اهداف سازمانی در یک راستا نیست.

پیدایش نظریه سازمان یادگیرنده به‌عنوان پارادایم جدید سازمانی، تغییرات و پیشرفت‌های زیادی را در اداره امور سازمان‌های مختلف آموزشی و غیرآموزشی به‌وجود آورده است. سازمان‌های یادگیرنده پدیده‌ای هستند که با شروع دهه ۹۰ میلادی مطرح شدند (سو، ۲۰۱۷). علت پدیدارشدن چنین سازمان‌هایی، شرایط، نظریه‌ها و تغییر و تحول در محیط سازمانی قبل از دهه ذکرشده بوده است؛ به‌گونه‌ای که تمام سازمان‌ها تلاش گسترده‌ای را برای بقای خود آغاز کردند و برای آنکه بتوانند خود را در محیط پیچیده اطراف خود حفظ کنند، می‌باید از قالب‌های منفعل خارج شوند و به سمت سازمان یادگیرنده متحول شوند؛ یعنی در

1. Werner, Dickson & Hyde

2. Su

ساختار و بنیان خود تغییرات عمیقی ایجاد کنند. تحقیقات نشان داده است سازمان‌های یادگیرنده در مقایسه با سایر سازمان‌ها، توانایی بیشتری برای مقابله با تغییرات دارند و دارای شانس بیشتری برای ادامه حیات و توسعه خود در محیط‌های پرتلاطم هستند؛ زیرا سازمان‌های یادگیرنده دارای ساختار سازمانی مناسبی برای محیط‌های پر از تغییر و تحول هستند (لی و گاندولفی^۱، ۲۰۰۷؛ پوپسکیو، چیوو، سیوکارلان-چیتوسیا، پوپسکیو و گئورگل^۲، ۲۰۱۱؛ عطائی و زمانی^۳، ۲۰۱۵؛ زمانی، عطائی و بیتس^۴، ۲۰۱۶). سازمان‌های یادگیرنده سازمان‌هایی هستند که یادگیری کارکنان را تسهیل می‌کنند و به‌طور مستمر موجب تحول کارکنان خود می‌شوند. این امر در نهایت می‌تواند سبب ترویج تفکر سازمان‌یافته شود (لانگر^۵، ۲۰۰۵، ص. ۱۵). سازمان یادگیرنده محیطی است که در آن ارتباط و کار گروهی آزاد است و افراد از اشتباه کردن هراسی ندارند. در این نوع سازمان سلسله مراتب جای خود را به همکاری دو طرفه می‌دهد و همچنین یادگیری در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی وجود دارد. همچنین حمایت سازمانی از محیط یادگیرنده، همکاری و مبادله دانش، فرهنگ برقراری ارتباط زیاد و عوامل محرک برای بهبود و گسترش سازمان، چهار عاملی هستند که بر پایه یادگیری سازمانی قرار دارند (اسکونسیکین، بالووسیوت و بالسوناس^۶، ۲۰۰۹، ص. ۴).

مارکوآرت^۷ (۲۰۰۲) پنج عنصر پویایی‌های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و به‌کارگیری فناوری را از عناصر اصلی ایجاد سازمان‌های یادگیرنده دانسته است. امروزه با افزایش فرایند جهانی شدن در عرصه اقتصاد، سازمان‌های کوچک از قدرت رقابت کمتر و آسیب‌پذیری بیشتری برخوردار هستند. این سازمان‌ها در مقابله و مواجهه با

1. Lee & Gandolfi
2. Popescu, Chivu, Ciocârlan-Chituca, Popescu, & Georgel
3. Ataei & Zamani
4. Zamani, Ataei & Bates
5. Langer
6. Skuncikiene, Balvociute & Balciunas
7. Marquardt

این چالش‌ها به منظور بقا باید توان و ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل خود را افزایش دهند. بازده و کارایی مطلوب در هر سازمانی به مدیریت منابع سرمایه‌ای نیاز دارد. برای موفقیت هر سازمانی می‌باید منابع سرمایه‌ای لازم سازمانی را مدنظر قرار داد. عمده‌ترین منابع سرمایه‌ای را که می‌توان لحاظ کرد، شامل سرمایه فیزیکی، سرمایه طبیعی، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی است. در این بین، برای دستیابی به سازمان‌های یادگیرنده به سرمایه‌های مختلفی نظیر سرمایه اجتماعی نیاز است. تأثیر سرمایه اجتماعی در توسعه دانش سازمانی و یادگیری سازمانی بروز پیدا می‌کند و سازمان‌ها را به سازمان‌های دانش‌محور تبدیل می‌کند و آن‌ها را در جهت رسیدن به سازمان یادگیرنده یاری می‌کند. با تغییر سازمان به سازمان یادگیرنده، می‌توان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی را در بین اعضای سازمان نهادینه کرد. سازمان‌های هوشمند به دانش مورد نیازشان تسلط پیدا کرده‌اند و با ایجاد سرمایه اجتماعی به عنوان شایستگی سازمانی، این دانش را اجرا می‌کنند. این فرهنگ سازمانی با آموزش، مشاوره، نظارت، همکاری و تشریح مساعی به جای رقابت با یکدیگر، باعث افزایش میزان یادگیری می‌شود؛ در نتیجه سازمان یادگیرنده شکل می‌گیرد (صالحی، میرسپاسی و فرهنگی، ۱۳۹۳: ۶۳)؛ این در حالی است که سرمایه اجتماعی از سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه شناختی تشکیل شده است (ناهایت و قوشال^۱، ۱۹۹۸؛ تی‌سای و قوشال^۲، ۱۹۹۸). این واژه که محققان مختلفی آن را معرفی و بسط داده‌اند، به عنوان منبعی ارزشمند با مالکیت جمعی تلقی می‌شود که به ویژگی‌های سازمان اجتماعی مثل شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اشاره می‌کند و در تسهیل همکاری و هماهنگی برای کسب سود متقابل بسیار مؤثر است؛ پس می‌توان انتظار داشت در شرکت‌هایی که از سرمایه اجتماعی برخوردار هستند، میزان همکاری و هماهنگی بین مدیران با اعضا و نیز با گروه هدف (کشاورزان) نیز بیشتر است؛ این در حالی است که یکی از چالش‌های مهم در رفتار سازمانی،

1. Nahapiet & Ghoshal

2. Tsai & Ghoshal

ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی است (عطائی، علی‌آبادی و نجاتیان، ۱۳۹۵؛ کریمی و شاه-دوستی، ۱۳۹۶) و بدون آن، نرخ تسهیم اطلاعات و دانش در بین کارکنان کاهش چشمگیری خواهد داشت. این موضوع به خصوص در سازمان جهاد کشاورزی که وظیفه انتقال دانش به-روز به کشاورزان را دارد، از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ به طوری که اگر کارکنان سازمان جهاد کشاورزی پیوندها و ارتباطات قوی ایجاد نکنند و هنجارهای همسو و اعتماد و مشارکت متقابل در بین خود نداشته باشند، سازمان جهاد کشاورزی به عنوان سازمانی دانش-محور نخواهد بود و از رسیدن به سازمان یادگیرنده باز خواهد ماند؛ در نتیجه، پل ارتباطی بین کشاورزان و سازمان جهاد کشاورزی ضعیف و شکننده خواهد شد که در نهایت بر اقتصاد کشاورزی کشور آسیب جدی خواهد رساند؛ بنابراین این پرسش مطرح می‌شود که مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی چه تأثیری بر عناصر سازمان یادگیرنده و ایجاد آن دارند؟ بر همین اساس، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر ایجاد سازمان‌های یادگیرنده در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان انجام شد.

۲. مبانی نظری تحقیق

۲.۱. پیشینه تحقیق

تحقیقات مختلفی به بررسی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در نهادهای مختلف پرداخته‌اند. ملکی آوارسین و فرجی (۱۳۹۴، ص. ۱۹۳) تحقیقی درباره وضعیت سازمان یادگیرنده در سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان ارومیه انجام دادند. نتایج نشان‌دهنده وضعیت مطلوب مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در سازمان یادشده بود. یافته‌های تحقیق کوهی رستمی و علیزاده (۱۳۹۴، ص. ۵۶۹) مشخص کرد که از نظر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان، میزان به‌کارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در این سازمان در وضعیت مطلوبی قرار نداشته است و از بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده تنها مؤلفه چشم‌انداز مشترک بیشتر از میانگین قرار داشته است. خواجه‌ای، مرادی، درودی و حسنی (۱۳۹۳، ص. ۳۰) بیان کردند که ویژگی‌های مطلوب سازمان یادگیرنده در ابعاد شایستگی‌های فردی، مدل‌های ذهنی،

چشم‌انداز مشترک، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی در دانشگاه علوم پزشکی زنجان وجود نداشته است. فتحی، ملکی و علوی (۱۳۹۶، ص. ۱۹) در پژوهش خود نتیجه گرفته‌اند که وضعیت عناصر سازمان یادگیرنده در سطوح فردی، گروهی و سازمانی کسب‌وکارهای صنعت توریستی استان قم بیشتر از میانگین بوده است. صالحی و همکاران (۱۳۹۳) نیز مشخص کردند که در سازمان صداوسیما پنج مؤلفه قابلیت شخصی، آرمان مشترک، مدل‌های ذهنی، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی در وضعیت مناسبی قرار نداشتند و کمتر از حد متوسط بودند. حاجی‌زاده و حسین‌پور (۱۳۹۵) اظهار کردند که عناصر سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور کمتر از مقدار متوسط بوده است. نظری و لویه پیهی^۱ (۲۰۱۲) به ارزیابی ابعاد سازمان یادگیرنده و عوامل جمعیت‌شناختی در دانشکده‌های فنی و حرفه‌ای در ایران پرداختند. آن‌ها نتیجه گرفتند که ادراک پاسخ‌دهندگان درباره ابعاد سازمان یادگیرنده در سطح پایین بوده است. یافته‌های پژوهش مبارکی، احمدی، دارائی، عباسی و هادی (۱۳۹۱) نشان داد بین سرمایه اجتماعی و سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی استان قم رابطه معنادار وجود داشت. همچنین، اینکپن و تسانگ^۲ (۲۰۰۵)، گلمرادی و ستاری اردبیلی^۳ (۲۰۱۶) و لیو^۴ (۲۰۱۸) در تحقیقات خود بیان کردند که سرمایه اجتماعی مکانیزمی مهم در ارتباط بین سازمان یادگیرنده و انتقال دانش است. آن‌ها معتقدند که سازمان‌های فرهنگی و خلاق که از سطح بالایی از عناصر سازمان یادگیرنده برخوردار هستند، موجب انتقال دانش مؤثرتر خواهند شد. چانگ، چن و لین^۵ (۲۰۱۶) معتقدند که سازمان‌ها برای بهبود عملکرد کلی خود و انتقال دانش مؤثر باید به‌طور مداوم ظرفیت یادگیری خود را به‌وسیله سرمایه اجتماعی به‌روز کنند.

1. Nazari & Lope Pihie
2. Inkpen & Tsang
3. Golmoradi & Sattari Ardabili
4. Liu
5. Chuang, Chen, & Lin

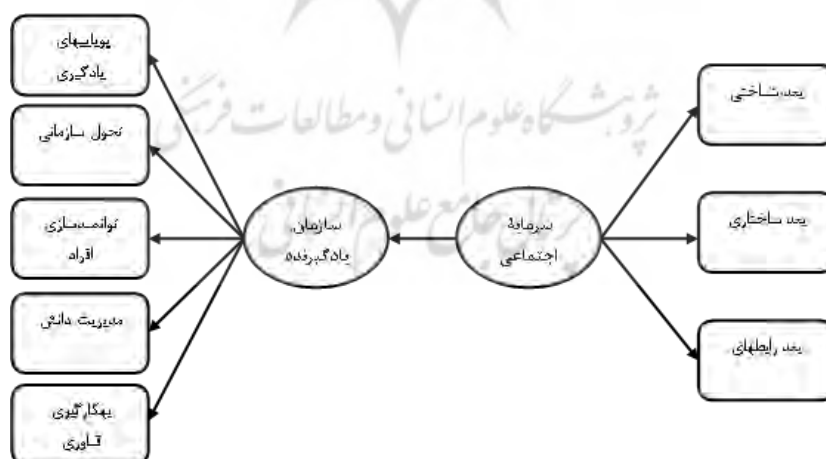
سرمایه اجتماعی می‌تواند به سازمان‌ها در غلبه بر موانع بهبود مدیریت ریسک (گائو، سانگ و ژانگ^۱، ۲۰۱۳، ص. ۶۷۷)، افزایش امکان‌پذیری نوآوری‌های تولید (کیوواس-رودریگوئز، کابلو-مدینا و کارمونا-لاوادی^۲، ۲۰۱۴، ص. ۲۶۶)، شناخت فرصت‌های تجاری جدید (استام، آرزلانیان و الفرینگ^۳، ۲۰۱۴، ص. ۱۵۲)، بهبود ارزش‌ها و قابلیت‌های سازمان (هوی، سیمسک و فاکس^۴، ۲۰۱۵، ص. ۲۰۱)، بهبود بهره‌وری (عطائی و ایزدی، ۱۳۹۴؛ عطائی و همکاران، ۱۳۹۵) و تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه (علی‌آبادی، عطائی و موحدی، ۱۳۹۵، ص. ۹۵) کمک کند. سرمایه اجتماعی از جمله دارایی‌های نامحسوس سازمان است که مبتنی بر تعاملات بین افراد است (بن هادور^۵، ۲۰۱۶، ص. ۱۱۱۹) و بیانگر ارزش موجود در روابط اجتماعی افراد یا گروه‌ها (پاینی، مور، گریفیس و اوترای^۶، ۲۰۱۱، ص. ۴۹۱) و دربرگیرنده اطلاعات، اعتماد و هنجارهایی از روابط متقابل در شبکه‌های اجتماعی است (فریس، جاواخادزه و راجکوویچ^۷، ۲۰۱۳، ص. ۶۹).

۲.۲. چارچوب نظری تحقیق

با توجه به مرور پیشینه تحقیق، مشخص شد در بسیاری از نهادها و سازمان‌های کشور، وضعیت عناصر سازمان یادگیرنده در وضعیت مطلوبی قرار ندارند. از طرف دیگر، تحقیقات نشان داده است که سرمایه اجتماعی می‌تواند بر ایجاد سازمان‌های یادگیرنده و بهبود عناصر آن تأثیر مثبت داشته باشد؛ بنابراین چارچوب مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ تدوین شد. براساس این چارچوب، سرمایه اجتماعی از سه سرمایه ساختاری، رابطه‌ای و شناختی تشکیل شده است (ناهاییت و قوشال، ۱۹۹۸؛ تی‌سای و قوشال، ۱۹۹۸) که بر عناصر سازمان

1. Gao, Sung & Zhang
2. Cuevas-Rodríguez, Cabello-Medina & Carmona-Lavado
3. Stam, Arzlanian & Elfring
4. Heavey, Simsek & Fox
5. Ben Hador
6. Payne, Moore, Griffis & Autry
7. Ferris, Javakhadze & Rajkovic

یادگیرنده (پویایی‌های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و به-کارگیری فناوری (مارکوارت، ۲۰۰۲، ص. ۲۲) تأثیرگذار خواهد بود. در بین عناصر سرمایه اجتماعی، بعد ساختاری به الگوی پیوندهای میان اعضای گروه و ترکیب سازماندهی اعضا اشاره دارد. منظور از بعد رابطه‌ای، کیفیت تعاملات و ارتباطات اعضا در درون یک گروه است که در این بعد شاخص‌هایی نظیر اعتماد و ارتباط متقابل مطرح می‌شود. بعد شناختی را نیز می‌توان ارزش‌های مشترک در میان اعضای یک گروه دانست (ناهاییت و قوشال، ۱۹۹۸، ص. ۲۴۷). پویایی‌های یادگیری، زیرسیستم اصلی سازمان یادگیرنده است که نحوه واکنش سازمان به فشارهای محیطی و حفظ سطوح لازم نوآوری را به منظور کسب مزیت رقابتی فراهم می‌کند. زیرسیستم تحول سازمانی دارای اجزای چشم‌انداز، فرهنگ، استراتژی و ساختار است. زیرسیستم توانمندسازی افراد شامل کارکنان، مدیران و رهبران، مشتریان، مشارکت-کنندگان (عرضه‌کنندگان، فروشندگان، خرده پیمانکاران) و خود جامعه است. زیرسیستم مدیریت دانش شامل کسب، خلق، ذخیره، تحلیل و داده‌کاو، انتقال و نشر و به‌کارگیری دانش است. زیرسیستم کاربرد فناوری عبارت از کاربردی کردن مدیریت دانش و توسعه یادگیری است (مارکوارت، ۲۰۰۲، ص. ۳۳).



شکل ۱- چارچوب نظری پژوهش

۳. روش تحقیق

پژوهش حاضر به صورت پیمایشی انجام شده است و از نوع کاربردی و ماهیت آن از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان به تعداد ۶۲۵ نفر بود. تعداد نمونه برابر با ۲۳۷ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) تعیین شد و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. طبقات بررسی شده شهرستان‌های استان همدان بودند (جدول ۱). ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق، پرسشنامه بود که از سه بخش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، عناصر سرمایه اجتماعی و سازمان‌یادگیرنده تشکیل شده است. برای سنجش عناصر سرمایه اجتماعی از پرسشنامه استاندارد ناهاپیت و قوشال (۱۹۹۸) و برای سازمان‌یادگیرنده از پرسشنامه استاندارد مارکوارت (۲۰۰۲) استفاده شد. پرسشنامه‌ها به صورت طیف لیکرت پنج‌قسمتی (کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵) بودند. در این پژوهش سازمان‌یادگیرنده به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد که شامل عناصر پویایی‌های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و به‌کارگیری فناوری است. سرمایه اجتماعی نیز از سه عنصر تشکیل شده است که شامل بعد شناختی، بعد ساختاری و بعد رابطه‌ای است. جمعی از متخصصان دانشگاهی در زمینه موضوع پژوهش، روایی صوری و محتوایی ابزار تحقیق را بررسی و تأیید کردند. برای تأیید پایایی پرسشنامه مطالعه راهنما انجام شد و ۳۰ پرسشنامه توسط افراد خارج از جامعه آماری تکمیل شد و آلفای کرونباخ تعیین شد. در جدول ۲ مقادیر آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق ذکر شده است. پس از جمع‌آوری داده‌ها، اطلاعات به دست آمده از تکمیل پرسشنامه‌ها، با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS^{۲۲} و LISREL^{۸.۸} تجزیه و تحلیل شدند.

جدول ۱- جامعه آماری و نمونه پژوهش به تفکیک شهرستان‌ها

ردیف	شهرستان	جامعه آماری	نمونه
۱	بهار	۴۳	۱۶
۲	اسدآباد	۳۴	۱۳
۳	رزن	۳۲	۱۲
۴	تویسرکان	۳۴	۱۳
۵	ملایر	۵۴	۲۱
۶	فامنین	۱۴	۵
۷	نهایند	۵۱	۱۹
۸	همدان	۵۶	۲۱
۹	کبودرآهنگ	۴۲	۱۶
۱۰	سازمان جهاد کشاورزی	۲۶۵	۱۰۱
	مجموع	۶۲۵	۲۳۷

جدول ۲- مقادیر آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

متغیر	عناصر	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
سازمان یادگیرنده	پویایی‌های یادگیری	۵	۰/۶۹
	تحول سازمانی	۵	۰/۷۶
	توانمندسازی افراد	۵	۰/۶۸
	مدیریت دانش	۵	۰/۷۵
	به‌کارگیری فناوری	۵	۰/۸۴
	کل	۲۵	۰/۸۷
سرمایه اجتماعی	بعد شناختی	۷	۰/۹۱
	بعد ساختاری	۸	۰/۹۱
	بعد رابطه‌ای	۱۳	۰/۹۳
	کل	۲۸	۰/۹۶

۴. یافته‌های تحقیق

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان جهاد کشاورزی

یافته‌های حاصل از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که ۴۹/۸ درصد نمونه پژوهش مرد و ۵۰/۲ درصد زن بودند. در بین نمونه پژوهش، ۵۶/۹ درصد در طیف سنی ۴۰-۳۱ سال، ۲۶/۲ درصد ۳۰-۲۰ سال، ۱۵/۷ درصد ۵۰-۴۱ سال و ۱/۲ درصد بیش از ۵۰ سال قرار داشتند. همچنین از لحاظ میزان تحصیلات، ۷۲/۶ درصد از کارکنان دارای مدرک کارشناسی، ۲۳ درصد دارای مدرک کاردانی، چهار درصد دیپلم و ۰/۴ درصد دارای تحصیلات کارشناسی‌ارشد بودند.

مقایسه میانگین عناصر سازمان یادگیرنده و سرمایه اجتماعی با میانگین مقیاس

قبل از مقایسه میانگین عناصر سازمان یادگیرنده و سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی، نرمال بودن داده‌ها بررسی شد که برای این امر از آزمون کولموگروف-اسمیرنف تک‌نمونه‌ای^۱ استفاده شد. برای اینکه داده‌های تحقیق نرمال باشند، باید مقدار معناداری از ۰/۰۵ بیشتر باشد و مقدار آزمون بین ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- باشد. نتایج این آزمون نشان داد که مقدار معناداری هر یک از عناصر سازمان یادگیرنده و سرمایه اجتماعی معنادار نبود و مقدار آزمون کولموگروف-اسمیرنف بین ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار داشت (جدول ۳)؛ بنابراین می‌توان استدلال کرد که داده‌های پژوهش نرمال بودند.

برای مقایسه میانگین عناصر سازمان یادگیرنده و سرمایه اجتماعی در بین کارکنان جهاد کشاورزی، از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین میانگین پنج بعد سازمان یادگیرنده و میانگین مقیاس در سطح یک درصد ($p < 0/01$) تفاوت معناداری وجود داشت؛ این در حالی است که کران بالا و پایین همه ابعاد منفی بود؛ یعنی میانگین جامعه به‌طور معناداری از میانگین مقیاس کوچک‌تر بود؛ به بیان دیگر، میانگین ابعاد پویایی‌های یادگیری، مدیریت دانش، به‌کارگیری فناوری، توانمندسازی افراد و تحول سازمانی در

1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

سازمان جهاد کشاورزی استان همدان به طور معناداری از حد مطلوب کمتر بود. خواجه‌ای و همکاران (۱۳۹۳)، صالحی و همکاران (۱۳۹۳)، کوهی رستمی و علیزاده (۱۳۹۴)، حاجی‌زاده و حسین‌پور (۱۳۹۵)، نظری و لویه پیهی (۲۰۱۲) نیز در پژوهش‌های خود از ضعیف بودن عناصر سازمان یادگیرنده در سازمان‌ها و نهادهای مختلف خبر می‌دهند؛ اما میانگین ابعاد سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی به طور معنی‌داری از میانگین مقیاس بزرگ‌تر بود. سایر یافته‌ها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- مقایسه میانگین عناصر سازمان یادگیرنده و سرمایه اجتماعی با حد مطلوب

ابعاد	میانگین مقیاس	میانگین نمونه	انحراف معیار	کولموگروف اسمیرنف Z	t	Sig	فاصله اطمینان
پویایی‌های یادگیری	۱۵	۱۱/۰۹	۲/۷۴	۰/۱۶۷	-۲۲/۳۸	۰/۰۰۰	۴/۲۵ - ۳/۵۶
مدیریت دانش	۱۵	۱۰/۷۰	۳/۰۲	۰/۱۴۵	-۲۲/۳۴	۰/۰۰۰	۴/۶۶ - ۳/۹۱
به‌کارگیری فناوری	۱۵	۱۱/۷۸	۳/۳۴	۰/۱۳۷	-۱۵/۱۵	۰/۰۰۰	۳/۶۳ - ۲/۷۹
توانمندسازی افراد	۱۵	۱۱/۰۱	۳/۱۷	۰/۱۱۲	-۱۹/۷۹	۰/۰۰۰	۴/۳۸ - ۳/۵۹
تحول سازمانی	۱۵	۱۱/۰۹	۳/۲۵	۰/۱۵۲	-۱۸/۹۰	۰/۰۰۰	۴/۳۰ - ۳/۴۹
بعد ساختاری	۲۴	۲۸/۶۲	۵/۵۱	۰/۱۳۹	۱۳/۲۰	۰/۰۰۰	۳/۹۳ ۵/۳۱
بعد رابطه‌ای	۳۹	۴۴/۹۹	۸/۷۰	۰/۱۱۳	۱۰/۸۲	۰/۰۰۰	۴/۹۰ ۷/۰۸
بعد شناختی	۲۱	۲۴/۴۶	۵/۴۹	۰/۱۶۲	۹/۹۳	۰/۰۰۰	۲/۷۸ ۴/۱۵

بررسی رابطه عناصر سازمان یادگیرنده و ابعاد سرمایه اجتماعی

به منظور بررسی روابط بین عناصر سازمان یادگیرنده و ابعاد سرمایه اجتماعی، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. یافته‌های این آزمون نشان داد که سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان رابطه معناداری با همه عناصر سازمان یادگیرنده داشتند (جدول ۴). این یافته با نتایج تحقیقات مبارکی، احمدی، دارائی، عباسی و هادی (۱۳۹۱)، اینکپن و تیسانگ (۲۰۰۵)، گلمرادی و ستاری

اردبیلی (۲۰۱۶) و لئو (۲۰۱۸) مطابقت دارد. این محققان نیز ارتباط معنادار ابعاد سرمایه اجتماعی با عناصر سازمان یادگیرنده را تأیید کردند.

X_1 = بعد رابطه‌ای X_2 = بعد ساختاری X_3 = بعد شناختی

X_4 = پویایی‌های یادگیری X_5 = تحول سازمانی X_6 = توانمندسازی افراد

X_7 = مدیریت دانش X_8 = به‌کارگیری فناوری

جدول ۴- همبستگی بین عناصر سازمان یادگیرنده و ابعاد سرمایه اجتماعی

متغیرهای تحقیق	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
X1	۱							
X2	۰/۷۱**	۱						
X3	۰/۷۱**	۰/۷۳**	۱					
X4	-۰/۱۹**	-۰/۱۴*	-۰/۱۷**	۱				
X5	-۰/۳۴**	-۰/۳۵**	-۰/۲۸**	۰/۳۶**	۱			
X6	-۰/۲۴**	-۰/۲۹**	-۰/۲۴**	۰/۲۹**	۰/۴۹**	۱		
X7	-۰/۲۴**	-۰/۲۲**	-۰/۱۴*	۰/۳۶**	۰/۴۰**	۰/۴۴**	۱	
X8	-۰/۲۵**	-۰/۲۲**	-۰/۱۶**	۰/۳۳**	۰/۳۱**	۰/۳۶**	۰/۴۷**	۱

** : معنادار در سطح ۰/۰۱ * : معنادار در سطح ۰/۰۵

بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با استفاده از مدل‌سازی معادلات

ساختاری

برای بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی بر مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در مدل‌سازی معادلات ساختاری به برآورد بار عاملی و روابط بین مجموعه‌ای از شاخص‌ها و عوامل پرداخته می‌شود. تأیید یا رد معناداری بارهای عاملی با توجه به اعداد معناداری t-value صورت می‌گیرد. رابطه در صورتی تأیید می‌شود که مقدار t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و کوچک‌تر از -۱/۹۶- باشد (سطح معناداری ۰/۰۵). برای سنجش پایایی و روایی پرسشنامه از روش پایایی مرکب

(CR)^۱ و روایی تشخیصی با روش تعیین ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)^۲ استفاده شد. سازه‌هایی که مقدار CR آنها بیشتر از ۰/۶ باشد، پایایی قابل قبولی دارند و هرچه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، پایایی آن بیشتر است (رایکوف^۳، ۱۹۹۸). همچنین سازه‌هایی که مقدار AVE آنها بیشتر از ۰/۵ باشد، روایی قابل قبولی دارند (ایگلسیاس^۴، ۲۰۰۴). یافته‌ها نشان داد که مقدار CR همه سازه‌ها بیشتر از ۰/۶ بود؛ به بیان دیگر، ابزار پژوهش از پایایی و روایی قابل قبولی برخوردار بود.

برای بررسی اعتبار یا روایی مدل لازم است میزان و سطح معناداری مسیرهای بین هریک از متغیرهای نهفته با نشانگرهای مربوط به آن بررسی شود؛ از این رو تحلیل عاملی تأییدی برای آزمون این فرضیه استفاده شد که آیا نشانگرهایی که برای معرفی سازه یا متغیرهای مکنون در نظر گرفته شده‌اند، واقعاً معرف آنها هستند یا خیر و اینکه نشانگرهای انتخابی با چه دقتی معرف یا برازنده متغیر مکنون هستند. پارامترهای با مقادیر بزرگ‌تر از ۲ از نظر آماری معنادار هستند (بنتلر و یوان^۵، ۱۹۹۹)؛ بنابراین نتایج به دست آمده بیانگر آن است که نشانگرهای استفاده شده برای اندازه‌گیری صفت‌های مکنون مطالعه شده این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری پژوهش تطابق قابل قبولی دارند. فقط مقادیر دو نشانگر از متغیرهای پنهان پویایی‌های یادگیری و مدیریت دانش کمتر از ۲ بودند که از مدل حذف شدند. اعتماد یا پایایی شاخص‌ها را نیز می‌توان از طریق مجذور همبستگی‌های چندگانه (R^2) بررسی کرد. مقادیر R^2 سهم واریانس هر شاخص را که به وسیله متغیر نهفته مربوطه تبیین می‌شود، بیان می‌کند (جدول ۵).

1. Composite Reliability
2. Average Variance Extracted
3. Raykov
4. Iglesias
5. Bentler & Yuan

جدول ۵- ضرایب اندازه‌گیری، سطح معناداری تحلیل عاملی تأییدی و روایی و پایایی صفت‌های مکنون

R ²	t-Value	CR	AVE	مقادیر استاندارد شده	متغیرهای آشکار	متغیرهای پنهان
۰/۵۲۹	-	۰/۸۶۳	۰/۴۷۵	۰/۷۲۸	Cogn1	بعد شناختی
۰/۵۱۵	۱۱/۰۶			۰/۷۱۸	Cogn2	
۰/۵۶۵	۱۱/۶۰			۰/۷۵۲	Cogn3	
۰/۴۵۹	۱۰/۴۱			۰/۶۷۸	Cogn4	
۰/۴۷۱	۱۰/۵۶			۰/۶۸۷	Cogn5	
۰/۴۳۵	۱۰/۱۳			۰/۶۶۰	Cogn6	
۰/۳۴۶	۹/۰۱			۰/۵۸۹	Cogn7	
۰/۴۵۹	-	۰/۷۱۳	۰/۳۹۶	۰/۶۷۸	Dyn1	پویایی‌های یادگیری
۰/۶۷۴	۸/۱۶			۰/۸۲۱	Dyn2	
۰/۲۶۰	۶/۶۵			۰/۵۱۰	Dyn3	
۰/۱۹۳	۵/۸۳			۰/۴۴۰	Dyn4	
-	-			حذف	Dyn5	
۰/۲۷۱	-	۰/۷۴۳	۰/۳۷۱	۰/۵۲۱	Tech5	به‌کارگیری فناوری
۰/۲۷۹	۵/۹۲			۰/۵۲۹	Tech4	
۰/۳۴۸	۶/۳۲			۰/۵۹۰	Tech3	
۰/۵۷۷	۷/۰۸			۰/۷۶۰	Tech2	
۰/۳۷۹	۶/۴۸			۰/۶۱۶	Tech1	
۰/۲۷۳	-	۰/۷۶۸	۰/۴۰۵	۰/۵۲۳	Evo11	تحول سازمانی
۰/۳۳۶	۶/۴۶			۰/۵۸۰	Evo12	
۰/۶۲۷	۷/۴۹			۰/۷۹۲	Evo13	
۰/۴۵۸	۷/۰۴			۰/۶۷۷	Evo14	
۰/۳۲۹	۶/۴۱			۰/۵۷۴	Evo15	
۰/۲۱۸	-	۰/۶۹۲	۰/۳۱۲	۰/۴۶۷	Empo1	توانمندسازی افراد
۰/۳۰۴	۵/۶۵			۰/۵۵۲	Empo2	
۰/۲۹۵	۵/۶۰			۰/۵۴۴	Empo3	
۰/۳۶۴	۵/۹۱			۰/۶۰۴	Empo4	
۰/۳۷۶	۵/۹۵			۰/۶۱۴	Empo5	

R ²	t-Value	CR	AVE	مقادیر استاندارد شده	متغیرهای آشکار	متغیرهای پنهان
-	-	۰/۷۰۰	۰/۳۷۰	حذف	Manag5	مدیریت دانش
۰/۲۷۳	-			۰/۵۲۳	Manag4	
۰/۳۸۱	۶/۵۲			۰/۶۱۸	Manag3	
۰/۴۴۸	۶/۸۰			۰/۶۷۰	Manag2	
۰/۳۷۶	۶/۵۰			۰/۶۱۴	Manag1	
۰/۱۹۰	-	۰/۷۲۹	۰/۲۴۳	۰/۴۳۷	Struc1	بعد ساختاری
۰/۲۵۲	۵/۶۰			۰/۵۰۲	Struc2	
۰/۱۷۹	۵/۰۷			۰/۴۲۴	Struc3	
۰/۱۹۸	۵/۲۲			۰/۴۴۵	Struc4	
۰/۵۸۰	۶/۷۴			۰/۷۶۲	Struc5	
۰/۵۴۳	۶/۶۶			۰/۷۳۷	Struc6	
۰/۵۲۴	۶/۶۲			۰/۷۲۴	Struc7	
۰/۵۱۲	۶/۵۹			۰/۷۱۶	Struc8	
۰/۳۲۸	-	۰/۸۷۹	۰/۳۵۳	۰/۵۷۳	Comm13	بعد رابطه‌ای
۰/۵۴۱	۸/۷۷			۰/۷۳۶	Comm12	
۰/۵۰۱	۸/۵۶			۰/۷۰۸	Comm11	
۰/۴۴۴	۸/۲۲			۰/۶۶۷	Comm10	
۰/۴۶۶	۸/۳۶			۰/۶۸۳	Comm9	
۰/۴۵۹	۸/۳۲			۰/۶۷۸	Comm8	
۰/۴۵۰	۸/۲۶			۰/۶۷۱	Comm7	
۰/۳۶۴	۷/۶۸			۰/۶۰۴	Comm6	
۰/۱۸۲	۵/۸۶			۰/۴۲۷	Comm5	
۰/۲۵۶	۶/۷۲			۰/۵۰۶	Comm4	
۰/۳۴۹	۷/۵۶			۰/۵۹۱	Comm3	
۰/۲۴۵	۶/۶۱			۰/۴۹۵	Comm2	
۰/۲۵۳	۶/۶۹			۰/۵۰۳	Comm1	

در رابطه با بررسی نیکویی برازش مدل تدوین شده نیز نرم افزار لیزرل شاخص‌هایی را ارائه می‌دهد که مهم‌ترین آن‌ها به شرح زیر است:

نسبت کای دو بر درجه آزادی: یکی از بهترین شاخص‌های بررسی نیکویی برازش مدل، بررسی نسبت آماره کای دو بر درجه آزادی است. بسیاری از محققان بر این عقیده‌اند که این شاخص باید کمتر از ۳ باشد.

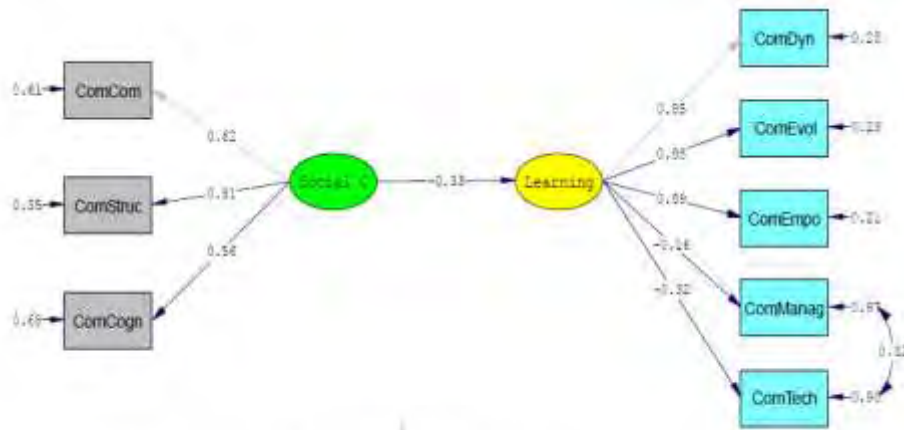
شاخص میانگین مجذور خطاهای مدل (RMSEA): این شاخص براساس خطاهای مدل ساخته می‌شود و در صورتی که مقدار آن در محدوده $0.05 < RMSEA < 0.08$ باشد، مدل دارای برازش منطقی است و در صورتی که $RMSEA < 0.05$ باشد، مدل دارای برازش بسیار مناسبی است.

شاخص‌های (CFI, GFI, IFI, NFI, NNFI): این شاخص‌ها معیاری برای سنجش میزان خوب بودن مدل ارائه می‌دهند که میزانی بیشتر از ۰/۹ نشان‌دهنده مناسب بودن مدل استخراج شده از داده‌هاست.

در ادامه با استفاده از این شاخص‌ها بررسی می‌شود که آیا روابط تئوریک که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مدنظر است، به وسیله داده‌ها تأیید شده است یا خیر.

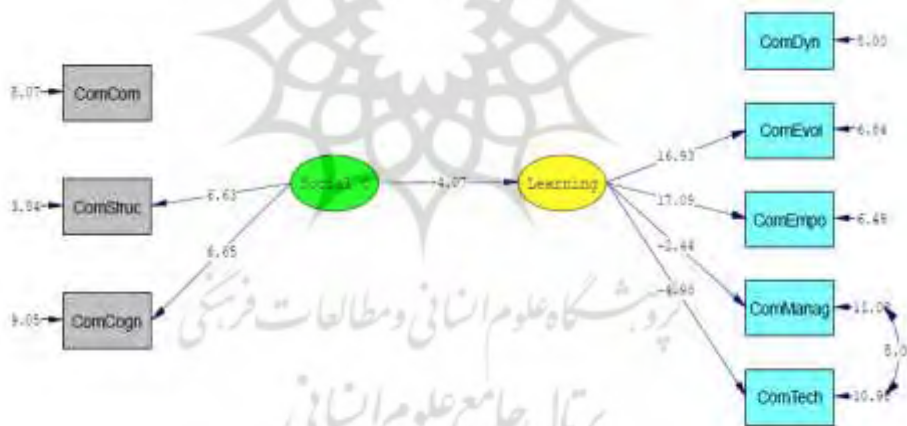
شکل‌های ۲ و ۳ مسیرها را با مقادیر بارهای عاملی استاندارد و مقادیر t نشان می‌دهند. با توجه به این شکل‌ها، مسیرهایی که مقدار t آن‌ها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، مسیرهای معناداری هستند. با توجه به یافته‌ها مشخص شد که همه شاخص‌های سرمایه اجتماعی و سازمان یادگیرنده اثر معناداری بر مدل مفهومی تحقیق دارند. می‌توان بیان کرد که سرمایه اجتماعی در سازمان جهاد کشاورزی بر نحوه واکنش سازمان به فشارهای محیطی و حفظ سطوح لازم نوآوری به منظور کسب مزیت رقابتی تأثیر مثبت می‌گذارد. اجزای سرمایه اجتماعی موجب تحول سازمانی در چشم‌انداز، فرهنگ، استراتژی و ساختار سازمان می‌شود. علاوه بر این باعث می‌شود یادگیری ارزشمند تلقی شود و تشویق شود و عوامل مانع یادگیری در آن رفع گردد. بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی سرمایه اجتماعی، ساختار سازمان جهاد کشاورزی

را منعطف، تخت و بدون مرز می‌کند. از طرف دیگر، موجب توانمندسازی کارکنان، مدیران و رهبران، مشتریان و تولیدکنندگان می‌شود. همچنین سرمایه اجتماعی فرایند مدیریت دانش (شامل کسب، خلق، ذخیره، تحلیل و داده‌کاوی، انتقال و نشر و به‌کارگیری و رواسازی دانش) را تسهیل می‌کند. درنهایت، یکی دیگر از زیرسیستم‌های سازمان یادگیرنده یعنی کاربرد فناوری را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ به عبارتی، به کاربردی کردن مدیریت دانش و توسعه یادگیری منجر می‌شود. یافته‌های به‌دست آمده با نتایج تحقیقات مختلف مطابقت دارد؛ به طوری که تیسای و قوشال (۱۹۹۸)، ناهاپیت و قوشال (۱۹۹۸)، اینکپن و تیسانگ (۲۰۰۵)، لیو (۲۰۱۸) و گلمرادی و ستاری اردبیلی (۲۰۱۸) تأثیرگذاری ابعاد رابطه‌ای، ساختاری و شناختی سرمایه اجتماعی را بر سازمان یادگیرنده تصدیق کرده‌اند. با توجه به ضرایب مسیر می‌توان به این مهم دست یافت که کدام عامل‌ها تأثیر بیشتری بر ایجاد سازمان یادگیرنده دارند. بر مبنای ضرایب مسیرها، توانمندسازی افراد و تحول سازمانی به ترتیب بیشترین ضریب تأثیر (۰/۸۹ و ۰/۸۸) را بر ایجاد سازمان یادگیرنده داشتند. محققانی نظیر ناهاپیت و قوشال (۱۹۹۸) و مارکوارت (۲۰۰۲) نیز تأثیر مهم و اساسی توانمندسازی افراد و تحول سازمانی را بر ایجاد سازمان یادگیرنده تأیید کرده‌اند. از آنجاکه شاخص‌های برازش به دست آمده مدل مفهومی ($IFI=0.91$, $NFI=0.90$, $CFI=0.91$, $AGFI=0.93$, $GFI=0.91$) در حد استاندارد هستند، مدل مفهومی از برازش مطلوبی برخوردار است؛ به عبارتی، داده‌های جمع‌آوری شده به خوبی روابط بین اجزای مدل مفهومی را تبیین می‌کنند.



Chi-Square=92.35, df=16, P-value=0.00000, RMSEA=0.129

شکل ۲- برازش مدل مفهومی تحقیق (ضرایب استاندارد)



Chi-Square=92.35, df=16, P-value=0.00000, RMSEA=0.125

شکل ۳- برازش مدل مفهومی تحقیق (معناداری ضرایب)

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

سازمان جهاد کشاورزی به‌عنوان نهادی که مسئول ارائه جدیدترین دانش کاربردی به کشاورزان است، نیاز دارد خود را به سطوح بالا از عناصر و زیرسیستم‌های سازمان یادگیرنده

ارتقا دهد. سازمان جهاد کشاورزی می‌باید نهادی باشد که کارکنان در آن به‌طور مداوم ظرفیت‌هایشان را به‌منظور خلق نتایجی که باعث توسعه کشاورزی می‌شود، ارتقا دهند. این سازمان باید مکانی باشد که انتظارات جمعی شکل گیرد و افراد یاد می‌گیرند که چگونه یاد بگیرند و آن را به جامعه کشاورزان انتقال دهند. در این بین، سازمان جهاد کشاورزی به سرمایه اجتماعی نیاز دارد تا باعث ایجاد یکپارچگی در بین کارکنان شود. این یکپارچگی نیز از طریق ابزارهای سوق‌دهنده اجتماعی نظیر اعتماد، مشارکت، انسجام اجتماعی و غیره شکل می‌گیرد. با ایجاد یکپارچگی میان کارکنان، مسیر دستیابی به آرمان‌های سازمان یادگیرنده هموار خواهد شد. اما نتایج این پژوهش نشان داد که در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان، عناصر و زیرسیستم‌های سازمان یادگیرنده وضعیت مطلوبی ندارند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این سازمان برای تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده مسیری طولانی در پیش دارد، اما وضعیت ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی در بین کارکنان در سطح مطلوبی بود و باتوجه به رابطه معنادار ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی با عناصر سازمان یادگیرنده می‌توان استدلال کرد که با وجود سرمایه اجتماعی، پیمودن مسیر طولانی ایجاد سازمان یادگیرنده در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان کوتاه‌تر خواهد شد.

سرمایه اجتماعی موجب ایجاد یکپارچگی در میان کارکنان، مدیران و حتی تولیدکنندگان بخش کشاورزی می‌شود. هنجارها و باورهای محکم موجب ایجاد شبکه اجتماعی قوی می‌شود که دربرگیرنده قوانین خاصی است و این هنجارها جایگزین کنترل‌های رسمی می‌شوند؛ به عبارت دیگر، می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی، فرایندهای یادگیری را در سازمان جهاد کشاورزی پویاتر می‌کند و نحوه واکنش این سازمان به فشارهای محیطی و حفظ سطوح لازم نوآوری در میان کشاورزان را بهبود می‌بخشد. علاوه بر آن، سرمایه اجتماعی تحول سازمانی براساس چشم‌انداز، فرهنگ، استراتژی و ساختار جدید شکل می‌دهد. همچنین باتوجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه اجتماعی در توانمندسازی کارکنان و مدیران و به‌طبع جامعه کشاورزان برای ایجاد سازمان یادگیرنده تأثیرگذار خواهد

بود و فرایند کسب، ذخیره، تحلیل و داده‌کاوی، انتقال، نشر و به‌کارگیری دانش را تسریع می‌کند و کاربرد فناوری را آسان می‌کند. صاحب‌نظران نیز معتقدند که سرمایه اجتماعی می‌تواند بستر مناسبی را برای بهبود و ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف فراهم آورد و بر جنبه‌های مختلفی نظیر کارایی (اوئی، هوی و سوم^۱، ۲۰۱۵، ص. ۱۴۳)، تحقق اهداف چشم‌انداز (کاوسی، ۱۳۹۲، ص. ۷۳)، دانش جوامع، توسعه اقتصادی و ظرفیت سیاسی تأثیرگذار باشد (پتزولد و راتر^۲، ۲۰۱۵، ص. ۳۹).

به‌منظور ایجاد سازمان یادگیرنده پیشنهاد می‌شود ترکیب سازماندهی اعضا در بخش‌های مختلف سازمان و پیوندهای میان آن‌ها طبق اصول فنی و شایسته‌پروری طراحی شود تا بعد ساختاری سرمایه اجتماعی تقویت و باعث توانمندسازی کارکنان (به‌عنوان عنصر مهم در سازمان یادگیرنده) شود. همچنین باید تعاملات و ارتباطات کارکنان در بخش‌های مختلف براساس اصول یادگیری مستمر شکل گیرد تا بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی ارتقا یابد و مدیریت دانش و تحول سازمانی را تحت تأثیر خود قرار دهد. علاوه بر این، ایجاد ارزش‌های مشترک در بین کارکنان در راستای دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت سازمان می‌تواند زمینه‌ساز سازمان یادگیرنده در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان شود.

کتاب‌نامه

۱. حاجی‌زاده، ک. و حسین‌پور، م. (۱۳۹۵). کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و رابطه آن با مدیریت دانش در کارکنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز. توسعه آموزش جندی‌شاپور، ۱(۱)۷، ۱۱۶-۱۰۶.
۲. خواجه‌ای، س.، مرادی، ش.، درودی، ه. و حسینی، د. (۱۳۹۳). بررسی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی زنجان. توسعه آموزش در علوم پزشکی، ۷(۱۵)، ۳۸-۳۰.

۱. Ooi, Hooy & Som

2. Petzold and Ratter

۳. صالحی، س. م، میرسپاسی، ن. و فرهنگی، ع. ا. (۱۳۹۳). بررسی چگونگی ایجاد سازمان یادگیرنده در سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران. پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۰(۵۶)، ۷۸-۵۹.
۴. عطائی، پ. و ایزدی، ن. (۱۳۹۴). سازه‌های تأثیرگذار بر زیان‌دهی تعاونی‌های روستایی (مورد مطالعه: تعاونی روستایی امیرکبیر در استان فارس). علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۱(۱)، ۱۹۶-۱۸۱.
۵. عطائی، پ.، علی‌آبادی، و. و نجاتیان، ش. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی در بین اعضای تعاونی‌های کشاورزی شهرستان زنجان. برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۷(۲۸)، ۹۶-۷۷.
۶. علی‌آبادی، و.، عطائی، پ. و موحدی، ر. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تفکر استراتژیک و سرمایه اجتماعی بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه در بین جوانان روستایی. پژوهش و برنامه‌ریزی روستایی، ۵(۲)، ۱۱۰-۹۵.
۷. فتاحی، م.، ملکی، م. ح. و علوی، س. ا. (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر در ایجاد سازمان‌های یادگیرنده در کسب‌وکارهای صنعت توریستی استان قم. فضای گردشگری، ۶(۲۴)، ۳۵-۱۹.
۸. کاوسی، ا. (۱۳۹۲). توسعه سرمایه اجتماعی و نقش آن در تحقق اهداف چشم‌انداز. مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۶(۱)، ۸۹-۷۱.
۹. کریمی، س. و شاه‌دوستی، م. (۱۳۹۶). از سرمایه اجتماعی به عملکرد شغلی: نقش میانجی‌گرایی کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان. پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۱۰(۳)، ۶۲-۵۳.
۱۰. کوهی رستمی، م. و علیزاده، ا. (۱۳۹۴). بررسی نگرش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربرد مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده پیر سنسگه در کتابخانه‌های عمومی. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۱(۴)، ۵۸۶-۵۶۹.
۱۱. مارکوارت، مایکل جی. (۱۳۸۵). ایجاد سازمان یادگیرنده (توسعه عناصر پنج‌گانه برای یادگیری سازمانی). مترجم: محمدرضا زالی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

۱۲. مبارکی، ح.، احمدی، س.ع.ا.، دارائی، م.، عباسی، م. و هادی، م. (۱۳۹۱). رابطه بین سرمایه اجتماعی و سازمان یادگیرنده (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان قم). مدیریت اطلاعات سلامت، ۹(۵)، ۶۸۵-۶۷۹.

۱۳. ملکی آوارسین، ص. و فرجی، س. (۱۳۹۴). بررسی وضعیت سازمان یادگیرنده در سازمان فنی-و حرفه‌ای شهرستان ارومیه و انطباق آن با استراتژی‌های کارآفرینانه آن سازمان. مدیریت بهره‌وری، ۹(۳۳)، ۲۱۸-۱۹۳.

14. Ataei, P., & Zamani, N. (2015). Determinants of the transfer of sustainability learning in agriculture sector of Iran. *Journal of Agricultural Science and Technology*, 17(6), 1437-1447.
15. Ben Hador, B. (2016). How intra organizational social capital influences employee performance. *Journal of Management Development*, 35(9), 1119-1133.
16. Chuang, M. Y., Chen, C. J., & Lin, M. J. J. (2016). The impact of social capital on competitive advantage: The mediating effects of collective learning and absorptive capacity. *Management Decision*, 54(6), 1443-1463.
17. Cuevas-Rodríguez, G., Cabello-Medina, C., & Carmona-Lavado, A. (2014). Internal and external social capital for radical product innovation: Do they always work well together? *British Journal of Management*, 25(2), 266-284.
18. Ferris, S. P., Javakhadze, D., & Rajkovic, T. (2017). The international effect of managerial social capital on the cost of equity. *Journal of Banking & Finance*, 74, 69-84.
19. Gao, S. S., Sung, M. C., & Zhang, J. (2013). Risk management capability building in SMEs: A social capital perspective. *International Small Business Journal*, 31(6), 677-700.
20. Golmoradi, R., & Sattari Ardabili, F. (2016). The Effects of Social Capital and Leadership Styles on Organizational Learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 372-378.
21. Heavey, C., Simsek, Z., & Fox, B. C. (2015). Managerial social networks and ambidexterity of SMEs: The moderating role of a proactive commitment to innovation. *Human Resource Management*, 54(S1), s201-s221.
22. Inkpen, A. C., & Tsang, E. W. (2005). Social capital, networks, and knowledge transfer. *Academy of Management Review*, 30(1), 146-165.
23. Langer, M. (2005). *IT and Organizational Learning*. New York, Routledge.

24. Lee, L., and Gandolfi, F. (2007). A tertiary school organization on the road to become a Learning Organization. *International Journal of Innovation and Learning*, 4(3), 290-307.
25. Liu, C.-H. S. (2018). Examining social capital, organizational learning and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice. *Tourism Management*, 64, 258-270.
26. Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the five elements for corporate learning* (2nd ed.). Palo Arto, CA: Davies-Black Publishers.
27. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
28. Nazari, K., & Lope Pihie, Z. A. (2012). Assessing Learning Organization Dimensions and Demographic Factors in Technical and Vocational Colleges in Iran. *International Journal of Business and Social Science*, 3(3), 210-219.
29. Ooi, C. A., Hooy, C. W., & Som, A. P. (2015). Diversity in human and social capital: Empirical evidence from Asian tourism firms in corporate board composition. *Tourism Management*, 48, 139-153.
30. Payne, G. T., Moore, C. B., Griffis, S. E., & Autry, C. W. (2011). Multilevel challenges and opportunities in social capital research. *Journal of Management*, 37(2), 491-520.
31. Petzold, J., & Ratter, B. M. W. (2015). Climate change adaptation under a social capital approach – An analytical framework for small islands. *Ocean & Coastal Management*, 112, 36-43.
32. Popescu, D., Chivu, I., Ciocârlan-Chitucea, A., Popescu, D.-O., & Georgel, C. (2011). The learning organization challenges within the SMEs tourism field of activity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1098-1106.
33. Skuncikiene, S., Balvociute, R., and Balciunas, S. (2009). Exploring characteristics of a learning organization as learning environment. *Social Research*, 1(15), 64-75.
34. Stam, W., Arzlanian, S., & Elfring, T. (2014). Social capital of entrepreneurs and small firm performance: A meta-analysis of contextual and methodological moderators. *Journal of Business Venturing*, 29(1), 152-173.
35. Su, C. (2017). *Learning Organization*. In C. R. Scott, J. R. Barker, T. Kuhn, J. Keyton, P. K. Turner, & L. K. Lewis (Eds.), *The International Encyclopedia of Organizational Communication* (pp. 631-640). UK: Wiley-Blackwell.
36. Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intra firm networks. *Academy of Management Journal*, 41(4), 464-476.
37. Werner, K., Dickson, G., & Hyde, K. F. (2015). Learning and knowledge transfer processes in a mega-events context: The case of the 2011 Rugby World Cup. *Tourism Management*, 48, 174-187.

38. Zamani, N., Ataei, P., & Bates, R. (2016). The use of the Persian translation of the learning transfer system inventory in the context of agricultural sustainability learning in Iran. *International Journal of Training and Development*, 20(1), 92-104.

