

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمان (مطالعه موردی: بانک مسکن شهر کرمانشاه)

بهروز سهرابی^۱، نرجس فرامرزی^۲، پیمان اکبری^۳

^۱ کارشناس ارشد حقوق و کارشناسی حسابداری، دانشگاه پیام نور، ایران

^۲ مربی مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، ایران

^۳ مربی مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، ایران

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول :

پیمان اکبری

Peymanakbari3537@Gmail.com

چکیده^۱

در این تحقیق به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمان بانک مسکن شهر کرمانشاه پرداخته می شود و تحقیق دارای یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی که به بررسی رابطه بین بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی و یادگیری سازمان در بانک مسکن شهر کرمانشاه می پردازد. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات چون در یک زمان مشخص انجام می پذیرد پیمایشی مقطعی می باشد. جامعه آماری آن کلیه کارکنان بانک مسکن شهر کرمانشاه می باشد. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان و همکاران برابر ۱۱۳ نفر به دست آمد. نمونه گیری در بین کارکنان به صورت تصادفی ساده انتخاب شده و ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته می باشد که روایی آن روایی منطقی و پایایی آن با الفای کرونباخ محاسبه شده است. روش تجزیه و تحلیل فرضیات با استفاده از آزمون اسپیرمن و فریدمن انجام شده که نتایج نشان داد که فرضیه اصلی تایید و همچنین هر سه بعد سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمان رابطه دارند و نتایج آزمون فریدمن حاکی از آن است که بیشترین تاثیر را در سرمایه اجتماعی را بعد ارتباطی آن دارد و بعد از آن به ترتیب بعد شناختی و بعد ساختاری قرار دارند.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی، بانک مسکن، شهر کرمانشاه.

^۱ این مقاله ترجمه مقاله زیر می باشد:

Rasad, M and Sharifi, H., (2016). The relationship between social capital and organizational learning (Case Study: Maskan Bank of Kermanshah city). Journal of productivity and development, 2(5), pp.61-65

۱. مقدمه

با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالش های جدید، سازمان ها نیز پیچیده تر و اداره آن ها نیز مشکل تر شده است. افزایش روزافزون شدت رقابت میان سازمان ها در قرن کنونی باعث شده آن ها همواره به دنبال راه هایی برای کسب مزیت رقابتی برآیند. یادگیری سازمانی به عنوان یکی از پایه های استقرار مدیریت دانش و یکی از ابزارهای کسب مزیت رقابتی برای مدیران سازمان های کنونی به شمار می آید. دانش و چگونه دانستن، منابع استراتژیک سازمان هستند که باید مدیریت شده و توسعه داده شوند (حسینی و چلی سربل، ۱۳۹۲، ۱۳۲). بنابراین، مالک آن دارای یک کالای منحصر به فرد و فی نفسه است. بدیهی است چنین منبعی باید محافظت، بهسازی و اداره شود و از هر تکنیک و روشی که رشد و اشاعه بهتر آن را فراهم کند، استفاده شود. براین اساس، با توجه به این که دانش در دنیای معاصر بنیادی ترین نقش را در توسعه ایفا می کند و هر ملت و دولتی که در دستیابی به دانش و رشد آن کامیاب تر باشند، سهم بیشتری از پیشرفت را از آن خود خواهند کرد. راز ماندگاری در جهان رقابتی امروز، یادگیری مستمر است و سرمایه اجتماعی وسیله خوبی است تا از طریق آن به توسعه دانش و یادگیری در درون سازمان ها پرداخته شود. تأثیر سرمایه اجتماعی در توسعه دانش سازمانی و یادگیری سازمانی، سازمان ها را به سازمان دانش محور تبدیل کرده و آن ها را در جهت رسیدن به سازمان یادگیرنده کمک می نماید (میرک زاده و همکاران، ۱۳۹۱، ۴۴۸). امروزه در کنار سرمایه انسانی، مالی و اقتصادی سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی مورد بهره برداری قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی در انسجام میان منابع انسانی و جوامع دارد و در غیاب آن، سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و بدون آن منابع انسانی نمی توانند راه های توسعه و تکامل را طی کنند و اثربخش تر عمل کنند (فرخی و گرجی، ۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی در این تحقیق متغیر مستقل می باشد که دارای سه بعد می باشد؛ بعد ساختاری (به الگوی کلی تماس های بین افراد اشاره دارد)، بعد رابطه ای (توصیف کننده روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به دلیل سابقه تعاملاتشان برقرار می کنند)، بعد شناختی (اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم های معانی مشترک در میان گروه ها است) (حسینی زحمتکش و ایمانی، ۱۳۹۳). همچنین یادگیری سازمانی متغیر وابسته می باشد که دارای پنج بعد می باشد؛ بعد مهارت فردی (بیانگر سطح بالایی از حرفه ای بودن در یک موضوع یا در حوزه ای از مهارت (ویژه) است) (شریفی و اسلامیه، ۱۳۸۷) تا بعد مدل های ذهنی (کلیه تصاویر، فرضیات و ماجراهایی هستند که ما از خودمان، سایر انسان ها، مؤسسات و هر جنبه ای از دنیا، در ذهنمان نگاه می داریم)، بعد آرمان مشترک (توانایی ایجاد یک تصویر و آرمان مشترک از آینده ای که در پی آن هستیم)، بعد یادگیری گروهی (مهارت های گفتگو و تفکر جمعی است که طی آن گروهی از افراد می توانند هوش و توانایی های خود را افزایش دهند) (قربانی زاده و مشبکی، ۱۳۸۵)، بعد تفکر سیستمی (در برگیرنده مجموعه بزرگ و بی شماری از روش ها، ابزارها و اصولی است که همه آن ها متوجه روابط متقابل نیروها و نیز دیدن آن ها، در بطن یک فرآیند واحد است) (سنگه و همکاران، ۱۳۸۷). با توجه به تعاریف بالا و مهم بودن سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی بنابراین در این تحقیق در پی جواب این سوال هستیم که آیا بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمان (مطالعه موردی: بانک مسکن شهر کرمانشاه) رابطه معنی داری وجود دارد؟

راجبه ادبیات تحقیق می توان گفت، که تحقیق های بی شماری در رابطه با متغیرهای تحقیق صورت گرفته است که در زیر به برخی از این پژوهش های اشاره می شود: شفیعی پور و روستایی (۱۳۹۳) در تحقیقی به تاثیر سرمایه اجتماعی به عنوان عاملی اثر گذار در جهت توسعه یادگیری سازمانی پرداختند. آنها دریافتند که اجتماعی می تواند به عنوان عاملی اثر گذار در جهت توسعه یادگیری سازمانی به حساب آید. کریمی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی الگوی ساختاری روابط بین سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی با نوآوری کارکنان. نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و مولفه های آن با نوآوری و همچنین بین قابلیت یادگیری سازمانی و مولفه های آن با نوآوری، رابطه معنادار وجود دارد. میرک زاده و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی موثر است. مقدم و همکاران ^۱ (۲۰۱۳) تحقیقی به تاثیر سرمایه اجتماعی به عنوان عاملی اثر گذار در جهت توسعه یادگیری سازمانی پرداختند. دریافتند که اجتماعی می تواند به عنوان عاملی اثر گذار در جهت توسعه یادگیری سازمانی به حساب آید. بهشتی فر و نوروزی ^۲ (۲۰۱۳) تحقیقی به تاثیر سرمایه اجتماعی به عنوان در جهت رشد و توسعه یادگیری سازمانی پرداختند. دریافتند که اجتماعی می تواند به عنوان عاملی اثر گذار در جهت رشد و توسعه یادگیری سازمانی به حساب آید. ویسمرادی و همکاران ^۳ (۲۰۱۲) به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که بین

¹ Moghadam et al² Beheshtifar and Noroozi³ Veismoradi et al

سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به پیشینه تحقیق و همچنین مدل مفهومی ارائه شده، فرضیات تحقیق به شرح زیر هستند:

۲. فرضیه های پژوهش

الف) فرضیه اصلی

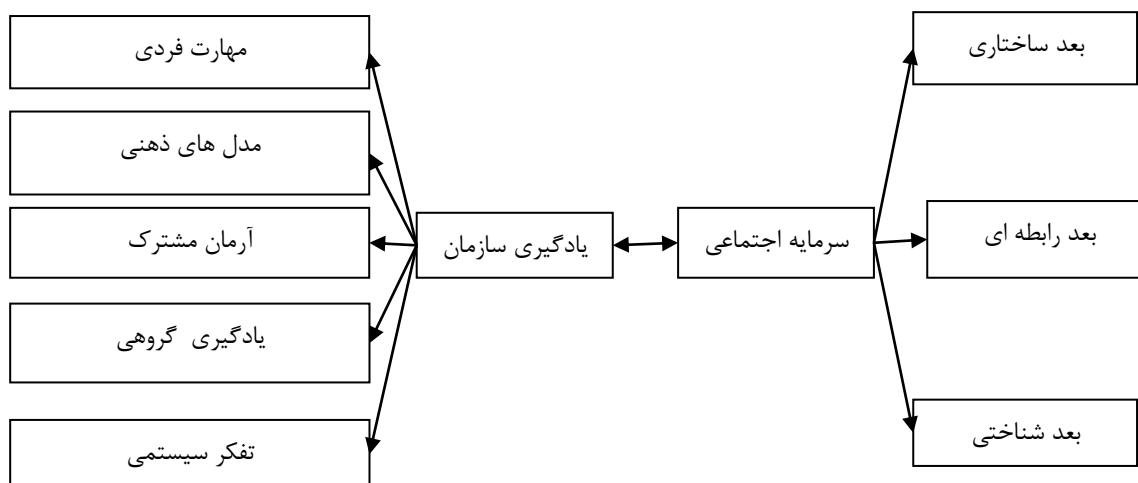
بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمان (مطالعه موردی: بانک مسکن شهر کرمانشاه) رابطه معناداری وجود دارد..

ب) فرضیه های فرعی

فرضیه ۱: بین بعد ساختاری و یادگیری سازمان (مطالعه موردی: بانک مسکن شهر کرمانشاه) رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳: بین بعد رابطه ای و یادگیری سازمان (مطالعه موردی: بانک مسکن شهر کرمانشاه) رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳: بین بعد شناختی و یادگیری سازمان (مطالعه موردی: بانک مسکن شهر کرمانشاه) رابطه معناداری وجود دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

۳. روش شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف از کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۵۴ نفر از کارکنان بانک مسکن شهر کرمانشاه که از بین آن ها ۱۱۳ نفر به صورت تصادفی ساده و با استفاده فرمول کوکران به عنوان نمونه برای نیمه اول سال ۱۳۹۳ انتخاب شدند. از پرسش نامه های محقق ساخته استفاده شده است. مقیاس اندازه گیری پرسش نامه ها طیف پنج گزینه ای لیکرت بود، نحوه نمره دهی به سوالات نیز، از نمره ۱ تا نمره ۵، محاسبه شده است. برای تأیید روایی و پایایی ابزار اندازه گیری به ترتیب از نظر سه تن از اساتید و ضریب آلفای کرونباخ (۰,۸۴۶ و ۰,۸۷۵) استفاده شده است. و برای تجزیه و تحلیل داده های آماری به منظور رابطه بین فرضیه های فرعی، از همبستگی اسپیرمن در سطح اطمینان ۹۹٪، و اندازه P استفاده شد، در صورتی که $P - value < 0.01$ باشد، فرضیه تأیید (H_1) و در غیر این صورت (H_0) رد می شود.

جدول ۱: آمار توصیفی مورد مطالعه

ویژگی				گروه (درصد)
جنسیت				زن (۰,۱۱)
سن				مرد (۰,۸۹)
مدرک تحصیلی				زن (۰,۱۱)
۲۰-۳۵ سال (۰,۲۸)				بالای ۵۶ سال (۰,۰۵)
زیر ۲۰ سال (۰,۳۶)				۴۶-۵۵ سال (۰,۲۹)
فوق دیپلم (۰,۳۶)				لیسانس (۰,۵۰)
				فوق لیسانس (۰,۱۴)

۴. تجزیه و تحلیل یافته ها

جدول ۲: آزمون فرضیه های فرعی

فرضیه ها مفروضات	فرضیه اصلی	فرضیه ۱	فرضیه ۲	فرضیه ۳
ضریب	رگرسیون	رگرسیون	رگرسیون	رگرسیون
نوع رگرسیون	خطی	خطی	خطی	خطی
سطح خطا	۰,۰۱	۰,۰۱	۰,۰۱	۰,۰۱
تعداد	۱۱۳	۱۱۳	۱۱۳	۱۱۳
R	۰,۷۶۵	۰,۵۲۱	۰,۷۰۳	۰,۶۴۵
سطح معناداری	۰,۰۰۰	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰	۰,۰۰۲
سطح اطمینان	۰,۹۹	۰,۹۹	۰,۹۹	۰,۹۹
فرضیه تایید شده	H ₁	H ₁	H ₁	H ₁

یافته های حاصل از بررسی فرضیه اصلی بیانگر آن است که: بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمان، با توجه به سطح معنی داری (۰/۰۰۰) و سطح خطای قابل قبول (۱٪) و با اطمینان ۹۹٪ رابطه دارد. یعنی فرضیه H₁ که بیانگر وجود رابطه است مورد تأیید قرار می گیرد.

یافته های حاصل از بررسی فرضیه اول بیانگر آن است که: بین بعد ساختاری و یادگیری سازمان، با توجه به سطح معنی داری (۰/۰۰۱) و سطح خطای قابل قبول (۱٪) و با اطمینان ۹۹٪ رابطه دارد. یعنی فرضیه H₁ که بیانگر وجود رابطه است مورد تأیید قرار می گیرد.

یافته های حاصل از بررسی فرضیه دوم بیانگر آن است که: بین بعد رابطه ای و یادگیری سازمان، با توجه به سطح معنی داری (۰/۰۰۰) و سطح خطای قابل قبول (۱٪) و با اطمینان ۹۹٪ رابطه دارد. یعنی فرضیه H₁ که بیانگر وجود رابطه است مورد تأیید قرار می گیرد.

یافته های حاصل از بررسی فرضیه سوم بیانگر آن است که: بین بعد شناختی و یادگیری سازمان، با توجه به سطح معنی داری (۰/۰۰۲) و سطح خطای قابل قبول (۱٪) و با اطمینان ۹۹٪ رابطه دارد. یعنی فرضیه H₁ که بیانگر وجود رابطه است مورد تأیید قرار می گیرد.

۵. نتیجه گیری

توجه به فرضیه اصلی که بیان می کند بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در بانک مسکن شهر کرمانشاه رابطه معنی داری وجود دارد. پیشنهاد می شود با بنیانی کردن سرمایه اجتماعی در کارکنان و دادن پاداش ها و اضافه کاری های مناسب کارکنان را به آنها در ازای یادگیری سازمانی آنها، کارکنان را تشویق کرده تا یادگیری و بهره وری آنها افزایش یابد. **با توجه به نتایج فرضیه فرعی اول** که بیان کند که بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در بانک مسکن شهر کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین آزمون فریدمن نیز نشان داده که بعد ساختاری سرمایه اجتماعی دارای رتبه سوم در تاثیر گذاری بر یادگیری سازمانی را داراست، لذا پیشنهاد می گردد که: مدیران بانک با دادن پست های مناسب به کارکنان و عزل و نصب های دارای پشتوانه عقلی و نه پشتوانه فردی و پارتی بازی، فرصت های ارتقاء برابر برای همه کارکنان، عدم پارتی بازی و تبانی در سازمان و ثبات مدیریت و نبود غزل و نصب های مکرر در میزان سرمایه اجتماعی کارکنان تاثیر بسزایی داشته باشند تا بدین وسیله یادگیری سازمانی هم افزایش یافته و و این بعد که آخرین بعد سرمایه اجتماعی است در بین سایر ابعاد می باشد بر اساس نتایج هر چه بیشتر در سازمان تقویت گردد. **با توجه به نتایج فرضیه فرعی دوم** که بیان می کند بین بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی بانک مسکن شهر کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین آزمون فریدمن نیز نشان داده که بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی دارای رتبه نخست در تاثیر گذاری بر یادگیری سازمانی را داراست، لذا پیشنهاد می گردد که مدیران بانک مسکن:

الف) مدیران تلاش کنند تا کارکنان در فعالیتهای گروهی شرکت کنند و بدین طریق خود را جزیی از گروه کاری احساس نمایند.
ب) مدیران به تقویت هنجارهای غیر رسمی در سازمان بپردازند، زیرا در سازمان های غیر رسمی افراد راحت تر با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و به هم اعتماد می کنند.

ج- پیشنهاد می گردد مدیران تلاش کنند با برنامه ریزی مناسب برای برگزاری دوره مهارت های زندگی درک کارکنان نسبت به یکدیگر اقدام نمایند. در حقیقت مدیران باید تلاش کنند که در این دوره ها این شعار را در بین کارکنان نهادینه کنند که هر چه را برای خود می پسندی برای دیگران هم بپسند و هر آن چه را برای خود نمی پسندی برای دیگران هم نپسند. این موضوع این دیدگاه را در کارکنان تقویت می کند که همان گونه که انتظار دارند دیگر کارکنان به نظرات آنها اهمیت دهند خود آنها به نظرات و عقاید و احساسات دیگر کارکنان اهمیت دهند.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی سوم که بیان می کند بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی بانک مسکن شهر کرمانشاه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین آزمون فریدمن نیز نشان داده که بعد شناختی سرمایه اجتماعی دارای رتبه دوم در تاثیر گذاری بر یادگیری سازمانی را داراست، پیشنهاد می گردد که مدیران بانک مسکن با افزایش درک مشترک کارکنان از مشکلات حوادث و اتفاقاتی که در محل کار روی می دهد حساس باشند هر قدر این حساسیت و تعهد کارکنان بیشتر شود کارکنان بیشتر در حل آنها حساس می شوند. به مدیران توصیه می شود تا با برگزاری جلساتی میزان شناخت کارکنان از قوانین و مقررات در سازمان افزایش یابد و پایبندی آنها به مقررات و قوانین و شفافیت قوانین و مقررات در ادارات می تواند به بهبود سرمایه اجتماعی شناختی کمک شایانی نماید که باعث یادگیری سازمانی بیشتر می گردد.

پیشنهادهای برای محققین بعدی

با توجه به این تحقیق پیشنهادهای برای محققین بعدی به شرح زیر داده می شود:

- ۱- بررسی تاثیر مهارت ارتباطی بر سرمایه اجتماعی در سازمان ها و بخصوص بانک ها سازمان های دولتی.
- ۲- بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی کارکنان بر تعهد سازمانی و شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.
- ۳- بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر تعلق خاطر کاری کارکنان و امنیت شغلی در بانک مسکن مورد بررسی قرار گیرد.
- ۴- انجام همین تحقیق به منظور مقایسه آن در دیگر بانک ها با یکدیگر.
- ۵- به بررسی نقش سرمایه اجتماعی کارکنان در رضایت مراجعین به بانک ها مخصوصا بانک مسکن شهر کرمانشاه پراخته شود.
- ۶- بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی کارکنان و نقش آن در بهره وری بیشتر کارکنان پرداخته شود.

منابع و مراجع

- [1] Hoseini, Seyed Yaqub, Cheli sril, Nina, (2013), the impact of organizational intelligence, organizational learning, Journal of Management Studies (recovery and transformation), 23 (71), Autumn.
- [2] Hosseini Zahmatkesh, Somayeh., Imani, esmail, (2014), explores the relationship between social capital commitment Shahid Mohammadi hospital in Bandar Abbas, the third congress of modern management science.
- [3] Senge, Peter, et al., (2008), the fifth wheel on the ground: strategies and tools for learning organizations, translation Mehdi Khademi Gerashi, Masood Soltani, Abbas Ali Rastegar, Tehran Asia.
- [4] Sharifi, Asghar, Eslamieh, Fatemeh. B (1999), explores the relationship between organizational learning, and the use of communication technology, the Islamic Azad University of Garmsar, in the academic year 87-86, New Approaches in Educational Administration Quarterly, the first, second, 222-1.
- [5] Shafipoor, Vahid and Zohreh Rustaii, 2014, a factor affecting social capital, in order to develop organizational learning, the National Conference Management and Information and Communication Technology, Tehran, superior services.
- [6] Farokhi, Tayebbeh., Gorgi, Mohammad Bagher. (2014), explores the relationship between organizational structure, social capital, the third congress of modern management science.
- [7] Ghorbanzadeh, Vajollah, Moshbeki, Asghar (2006), a model designed to determine the level of learner organization companies in automotive parts, lecturer in Humanities Journal, 10 (4).
- [8] Karimi Fariba Ahmadi, Dastjerdi Somayeh; Rajaeepoor, Said (2013). Model of relationships between social capital and organizational learning and innovation potential employees. Productivity Management (beyond management), 7(27), pp. 153-169.
- [9] Mirak Zadeh, Ali Asghar, Shiri, Nematollah., Allahveisi. Mohammad Edris, Karami Darabkhani, Roya. (2012), the role of social capital, organizational learning, the Agricultural Jihad Organization of Kurdistan, Iranian Journal of Agricultural Economics and Development, Vol. 2-43, No. 3, 459-447.
- [10] Beheshtifar, M. & Noroozi, T., (2013). Social Capital: A Successful Key to Growth Organizational Learning, Inc. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 5 (1), pp. 105-112
- [11] Moghadam, S.K, Zabihi, M.R., Kargar, M and Hakimzadeh, A., (2013). Intellectual Capital and organizational learning capability, 13 (2013), pp. 1-9
- [12] Veismoradi, Akbar and Akbari, Peyman and Rostami, Reza, A Study on the Effect of Social Capital on Learning Organization: A Case Study of Jihad Agriculture Organization of Kermanshah, Iran (October 15, 2012). Management Science Letters 2 (2012), pp. 2909-2916.