

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی

شهر تبریز

عباس دولانی،^۱ آمنه شناور،^۲ رویا برادر.^۳

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز می‌باشد.

روش: این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کتابخانه‌های دانشگاه تبریز، علوم پزشکی تبریز، شهید مدنی تبریز، هنر اسلامی و سهند تبریز تشکیل می‌دهند. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه بود. پرسشنامه اول براساس مدل سنگه برای سنجش یادگیری سازمانی و پرسشنامه دوم براساس مدل ناهایت و گوشال برای سنجش سرمایه اجتماعی طراحی شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است وضعیت سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاهی تبریز در سطح متوسط قرار دارد و از میان مؤلفه‌های آن مؤلفه روابط گروهی کمترین میانگین و مؤلفه هویت بیشترین میانگین را دارد.

یافته‌ها: همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد میزان یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی نیز در سطح متوسط قرار دارد و از میان مؤلفه‌های آن مؤلفه مهارت‌های فردی بیشترین میانگین و مؤلفه یادگیری تیمی کمترین میانگین را دارد. یافته‌های مقایسه میانگین‌ها نیز نشان می‌دهد تفاوت معنی‌داری بین یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس سطوح سرمایه اجتماعی وجود دارد و همچنین آزمون تحلیل همبستگی نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین تمام مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی وجود دارد. نتایج آزمون تحلیل مسیر نشان داد، ابعاد سرمایه اجتماعی به ترتیب اهمیت اثرگذاری بر یادگیری سازمانی شامل؛ بعد شناختی با اثر کل ۰/۴۳۹، بعد ارتباطی با اثر کل ۰/۴۰۵ و بعد ساختاری با اثر کل ۰/۳۰۴ بود. در مجموع مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی ۵۰/۸ درصد از تغییرات یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی را تبیین نمودند.

واژه‌های کلیدی: یادگیری سازمانی؛ سرمایه اجتماعی؛ کتابخانه‌های دانشگاهی؛ کتابداران؛ تبریز.

استادیار علم اطلاعات و دانش‌شناسی. دانشگاه الزهراء، تهران. ایران (نویسنده مسئول)^۱

a.doulani@alzahra.ac.ir

کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه الزهراء-شعبه ارومیه^۲

ادانشیار علم اطلاعات و دانش‌شناسی. دانشگاه الزهراء، تهران. ایران^۳

مقدمه

امروز سازمان‌ها در فضای متلاطم و متغیر قرار گرفته‌اند و انبوه تحولات، سازمان‌ها را با اشکالات زیادی روبه‌رو نموده است؛ رویارویی با امواج پیاپی تغییر، به شکل فناوری‌های نوین در روابط اجتماعی سازمان مشهود است. در چنین عصری سازمان‌هایی شانس بقا دارند که بتوانند خود را به طور مستمر با تغییرات محیط پیرامونی وفق دهند. تغییرات محیطی، سازمان‌ها را وادار می‌کنند تا به منظور سازگاری با محیط پیرامونی همواره به دنبال بهترین راهکارها و رویه‌ها باشند تا بتوانند به مزیت رقابتی دست یابند، یکی از راه‌های کسب مزیت رقابتی پایدار تأکید بر یادگیری مستمر کارکنان به منظور نیل به اهداف سازمانی با بیشترین اثربخشی است. یادگیری سازمانی^۱ فرآیندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرآیند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانشی^۲ و بهبود کارایی سازمان است. پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد (ژانگ^۳ و دیگران، ۲۰۰۹). در واقع یادگیرندگی سازمانی توان رقابت و ارائه خدمات مطلوب در محیط پیچیده کنونی را هرچه بیشتر افزایش می‌دهد. البته باید توجه داشت که سازمان‌ها به طور اتفاقی یادگیرنده نمی‌شوند، بلکه حرکت به سمت یادگیرنده شدن، مستلزم برنامه‌ریزی و تلاش‌های هدفمند است. به این صورت که ابتدا باید بستر مناسب را برای تبلور یادگیری در سازمان‌ها (کتابخانه‌های دانشگاهی) ایجاد کرد تا بتوان یادگیری سازمانی را در جامعه براساس عوامل مذکور شکوفا و هدایت نمود. برای نیل به این منظور ایجاد فضایی مناسب که در آن، ارتباطات شفاف و اثربخشی بین کارکنان وجود داشته باشد، به طوری که آنان در این محیط به یکدیگر اعتماد نموده و در نتیجه احساس امنیت کنند و بتوانند از همدیگر یاد بگیرند الزامی می‌باشد. یکی از این زمینه‌ها که به این امر کمک می‌کند، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی به جنبه‌هایی از سازمان اجتماعی مانند شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی اشاره دارد که همکاری و تعاون را برای دستیابی به سود مشترک تسهیل می‌کند (پوتنام^۴،

^۱ Organizational Learning

^۲ Knowledge Work

^۳ Zhang

^۴ Putnam

۱۹۹۵). اصل این مفهوم در مقاله ای توسط شخصی به نام هانی فن^۱ که در آموزش و پرورش ایالت ویرجینیای امریکا خدمت می کرد به کار گرفته شد(وولکوک، ۲۰۰۰). از نظر هانی فن سرمایه اجتماعی شامل دارایی هایی است که در زندگی روزانه افراد وجود دارند، مانند حسن تفاهم و روابط اجتماعی در بین افراد و خانواده هایی که یک واحد اجتماعی را تشکیل می دهند. هافمن^۲ و همکاران (۲۰۰۵) بیان می کنند که سرمایه اجتماعی به عنوان ویژگی مهم سازمان ها برای توسعه و گسترش جهت موفقیت در بازار آشفته امروزی محسوب می شود و ابزاری با ارزش برای تسهیل یادگیری و مدیریت دانش بوده و به عنوان راهبردی مهم جهت بهبود عملکرد سازمانی و حفظ برتری رقابتی سازمان قلمداد شده است و سازمان را در راه رسیدن به یک عملکرد عالی در راستای تقویت و بهبود یادگیری سازمانی حمایت می کند.

بر همین اساس به جرأت می توان گفت سازمان هایی که دارای سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی و هویت اجتماعی می باشند، با تشکیل شبکه های متنوع و توسعه ارتباطات سازنده بین اعضا و همچنین با درگیر کردن افراد در شبکه ها جهت جستجوی دانش و اطلاعات و تسهیم این دانش و اطلاعات با یکدیگر موجب ارتقای یادگیری سازمانی می شوند. این امر به ویژه در کتابخانه های دانشگاهی که نقش پررنگی در پیشبرد اهداف آموزشی و پژوهشی دانشگاه ها دارند از اهمیت بیشتری برخوردار است. نظریه های مختلفی در خصوص سرمایه اجتماعی ارائه شده است که به تعدادی از آنها اشاره می شود:

نظریه وولکوک^۳: وولکوک (۲۰۰۳) سرمایه اجتماعی را به سه نوع تقسیم بندی می کند: ۱- سرمایه اجتماعی درون گروهی^۴ مانند پیوندهای میان اعضای خانواده یا در میان اعضای یک قوم سرمایه اجتماعی بین گروهی که پیوندهای ضعیف و کم عمق تر را شامل می شود مانند همکاری های تجاری، دولتی و... ۳- سرمایه اجتماعی اتصالی^۵ این سرمایه به روابط عمودی اشاره دارد که به افراد کمک می کند به منابع نهادهای رسمی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی دسترسی داشته باشند.

^۱Hanifan

^۲ Hoffman

^۳ Woolcook

^۴ Bonding social capital

^۵ linking social capital

نظریه ایمرفال^۱: در این نظریه سرمایه اجتماعی در سه سطح متفاوت تعریف می‌شود: ۱- سطح روابط بین فردی مانند دوستان، همسایه‌ها و... ۲- سطح اجتماعات و سازمانهای واسطه‌ای مانند کلوپ‌ها، شرکتها و احزاب ۳- سطح کلان نهادهای اجتماعی (نارایان، ۱۹۹۹)

نظریه برگر-اشمیت^۲: برگر و اشمیت (۲۰۰۰) عناصر زیر را به عنوان عناصر اصلی سرمایه اجتماعی بر شمردند: ۱- وجود روابط اجتماعی ۲- فعالیتها و مشارکت‌های سیاسی و اجتماعی ۳- کیفیت روابط اجتماعی ۴- کیفیت نهادهای اجتماعی. همچنین آنها برای هر یک از عناصر فوق‌زیر مجموعه‌هایی نیز در نظر گرفتند.

نظریه استون^۳: استون (۲۰۰۱) معرف‌هایی برای سرمایه اجتماعی تعریف نمود که به معرفهای درو و نزدیک مشهور شدند. معرفهای نزدیک در حقیقت نتایج سرمایه اجتماعی هستند که شامل اجزایی مانند اعتماد، عمل متقابل و شبکه‌های اجتماعی می‌باشند. معرفهای درو نیز نتایج سرمایه اجتماعی هستند که به طور مستقیم به اجزای کلیدی مربوط نیستند مانند امید به زندگی، وضعیت سلامتی، نرخ‌های خودکشی، بارداری در سنین نوجوانی و...

نظریه ناهاپیت^۴ و گوشال^۵ (۱۹۹۸): این نظریه برای تعریف سرمایه اجتماعی رویکرد سازمانی را در پیش گرفتند و سرمایه اجتماعی را در سه طبقه تقسیم‌بندی کردند: ۱- شناختی ۲- رابطه‌ای ۳- ساختاری. با توجه به رویکرد سازمانی این نظریه به سرمایه اجتماعی و پیشینه‌های مرتبط، می‌توان آن را مناسبترین یکی از نظریه‌های مناسب جهت بکار بردن آن در کتابخانه‌ها دانست، به همین جهت به عنوان نظریه هدف به کار گرفته شد که به صورت مبسوط در بخش‌های بعدی بدان پرداخته خواهد شد.

بنابراین در این پژوهش قصد داریم به این مسأله پاسخ دهیم که آیا سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز توانسته است بستری برای تسهیل و افزایش یادگیری سازمانی فراهم کند. لذا برای رسیدن به هدف مذکور دو سوال و چهار فرضیه طراحی شد:

^۱ Immerfall

^۲ Berger-Schmitt

^۳ Ston

^۴ Nahapiet

^۵ Goshal

اولویت‌بندی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز چگونه است؟
اولویت‌بندی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز چگونه است؟
الف. تفاوت معناداری بین میزان یادگیری سازمانی و متغیرهای فردی کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز وجود دارد.

ب. بین یادگیری سازمانی و سطوح مختلف سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز تفاوت معناداری وجود دارد.

ج. رابطه مثبت و معناداری بین میزان ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با میزان یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز وجود دارد.

د. ابعاد سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

پیشینه موضوع

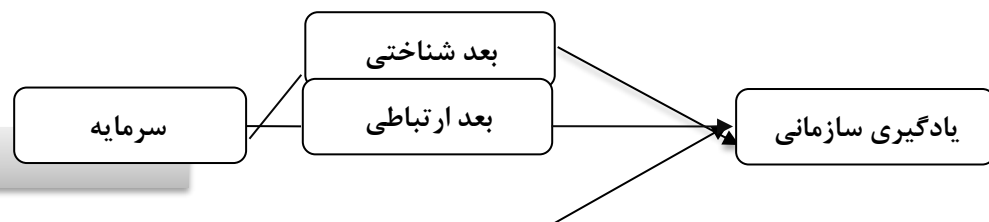
ناهایت و گوشال (۱۹۹۸)، با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند: شناختی، رابطه‌ای و ساختاری.

عنصر شناختی: اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌هاست. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: زبان و قواعد مشترک، حکایات مشترک (تجربیات و خاطرات مشترک).

- عنصر رابطه‌ای: عنصر رابطه‌ای سرمایه اجتماعی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات و هویت.

- عنصر ساختاری: این عنصر سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد، یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهم‌ترین جنبه‌های این عنصر عبارتند از: روابط گروهی، پیکربندی روابط گروهی، سازمان‌های مناسب.

بطور کلی مطالبی که در رابطه با تأثیر ابعاد سه‌گانه سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی مطرح شد می‌توان در مدل مفهومی زیر تجسم نمود.



بعد ساختاری

نمودار ۲-۵: مدل مفهومی پژوهش

تحقیقات مرتبط چندی در خصوص سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی صورت پذیرفته است که در ذیل به تعدادی از آنها اشاره می‌شود:

نشاط، میرحسینی و زاهدی‌راد (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان «آمادگی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده» نشان دادند، آمادگی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از حیث رهبری مبتنی بر چشم‌انداز در حد بالایی بود. اما داشتن انتظارات غیر واقعی و غیر منطقی مدیران در خصوص نتایج کار افراد و وجود برنامه‌های مدون و روشن برای تحقق اهداف و مأموریت سازمان متوسط ارزیابی شد. همچنین تمایل کارکنان به افزایش و روزآمد کردن دانش خود در بالاترین سطح و جریان اطلاعات بدون کاغذ بازی و قواعد بوروکراتیک در پایین‌ترین سطح ارزیابی قرار داشت. اما این سازمان از نظر مؤلفه نوآوری و ابتکار در حد پایین و از نظر امور اجرایی در حد متوسط ارزیابی شد. در نتیجه سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از آمادگی متوسطی برخوردار است و دو گزینه ابتکار و نوآوری و اجرا در سازمان بیش از سایر مؤلفه‌ها نیازمند بهبود و توجه است. کوهی رستمی و علیزاده (۱۳۹۴) در مقاله پژوهشی به «بررسی نگرش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده پیتز سنگه در کتابخانه‌های عمومی» پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان دادند، از نظر کارکنان، میزان به کارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در وضعیت مطلوبی قرار ندارند. از بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده تنها مؤلفه «چشم‌انداز مشترک» بالاتر از میانگین قرارداد داشت. همچنین که تفاوت معناداری بین مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع مسئولیت و جنسیت کارکنان و نظرشان در خصوص به کارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده وجود ندارد. لشکری، شعبانی و سیادت (۱۳۹۱) در مقاله پژوهشی تحت عنوان «بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان» میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده را بررسی کردند.

نتایج پژوهش نشان داد که میزان به کارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاه-های شهر اصفهان و کرمان در حد متوسط می‌باشد. همچنین وضعیت به کارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان نسبت به کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان تفاوت معناداری ندارد. ولی وضعیت به کارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان نسبت به شهر اصفهان بهتر می‌باشد. محمد شمس و احمد قاسم^۸ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر قابلیت یادگیری سازمانی بر عملکرد دانش» با هدف بررسی رابطه ابعاد قابلیت یادگیری سازمانی و عملکرد دانش در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی مالزی پرداختند. براساس یافته‌های پژوهش رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد OLC و عملکرد دانش وجود دارد. همچنین در صورت کمک به کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی برای بهبود مهارت‌های دستیابی به قابلیت‌های یادگیری باعث بالا رفتن سطح عملکرد دانش در کتابخانه خواهد شد.

گولدبرگ^۹ (۲۰۰۰) در پایان‌نامه خود با عنوان «یادگیری سازمانی در بخش عمومی: مطالعه سازمان یادگیرنده کتابخانه دانشگاه آریزونا» به بررسی میزان سازگاری کتابخانه دانشگاه آریزونا با ابعاد نظریه پنج فرمان پیتر سنگه (مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد بین ادراکات یک سازمان یادگیرنده و سطح تحصیلات، سابقه کار در سازمان و موقعیت کارمندان ارتباط مثبتی وجود دارد. اما بین ادراکات سازمان یادگیرنده و جنسیت ارتباط معناداری وجود ندارد و همچنین تفکر سیستمی قوی-ترین فرمان بعد یادگیری سازمانی بود. چن و کی^{۱۰} (۲۰۱۷) در مقاله پژوهشی تحت عنوان «کتابخانه عمومی مکانی برای پرورش سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: کتابخانه سینگنگ^{۱۱})» نشان دادند که کتابخانه سینگنگ به عنوان یک محل ملاقات منجر به پرورش سرمایه اجتماعی می‌شود. همچنین همبستگی مثبت میان چهار عامل: بسامد استفاده از کتابخانه، نتایج مشاهده شده، کتابخانه به عنوان محل ملاقات و کتابخانه محلی برای پرورش سرمایه اجتماعی وجود دارد.

میلر^{۱۲} (۲۰۱۴) در پژوهشی به «بررسی مقایسه‌ای کتابخانه‌های عمومی در ادینبورگ و کپنهاگ و پتانسیل آنها برای ایجاد سرمایه اجتماعی» پرداخته است. یافته‌ها نشان دادند که کارکنان هر دو

^۸ Mohd Shamsul & Ahmad Kassim

^۹ Goldberg

^{۱۰} Chen, T.T and Ke, H.R

^{۱۱} Singang

^{۱۲} Miller

کتابخانه، پتانسیل بالایی در ایجاد سرمایه اجتماعی دارند. آنها از طریق مکانیسم‌هایی همچون تسهیل و یا سازماندهی جلسات، فراهم آوردن یک مکان ملاقات رسمی، ائتلاف بین گروه‌ها در جامعه و برآورده کردن نیازهای آموزشی جامعه باعث ایجاد سرمایه اجتماعی می‌شوند. همچنین سه عامل اصلی از جمله: ساختمان و فضا، پرسنل و داوطلبان کتابخانه و لینک‌هایی که کتابخانه‌ها با جامعه دارد، در ایجاد سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌ها تأثیرگذار بودند. واره‌ایم^۱ (۲۰۱۱) در پژوهش خود با عنوان «استراتژی برنامه‌های کتابخانه برای ایجاد سرمایه اجتماعی در میان مهاجران» به بررسی سرمایه اجتماعی در میان مهاجران پرداخت. نتایج نشان داد از آن جا که مدیران کتابخانه‌های مورد مطالعه این کلاس‌ها را با دقت برای جمعیت مهاجر طراحی کرده بودند، در ایجاد سرمایه اجتماعی و اعتماد موفق بودند. همچنین کتابخانه‌ها توانستند عرصه‌های مختلف را برای تولید اعتماد اجتماعی و نگرش مهاجرینی که در این برنامه شرکت کرده بودند، را در جهت افزایش دانش و ایجاد اعتماد و سرمایه اجتماعی تأمین نمایند.

با بررسی پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور مشخص گردید، تا کنون پژوهشی در رابطه با وضعیت سرمایه اجتماعی و تأثیر و رابطه آن با یادگیری سازمانی در کتابخانه‌ها انجام نشده است و در اکثر پژوهش‌ها نیز، موضوعات سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی به صورت موضوعی مستقل مورد بررسی قرار گرفته است. حال، باتوجه به اینکه نتایج پژوهش‌های مورد بررسی نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی تأثیر بسزایی در افزایش کارهای گروهی، کاهش هزینه‌های کنترل و نظارت و بالا رفتن میزان اعتماد و همکاری بین افراد دارد و در سازمان‌ها نیز باعث بهبود عملکرد سازمانی، یادگیری سازمانی، رهبری سازمانی، خلاقیت سازمانی، توسعه سرمایه فکری سازمانی و.... می‌شود، ضروریست تا پژوهش‌هایی در رابطه با تأثیر و ارتباط بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در کتابخانه‌ها نیز انجام شوند.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع و روش‌شناسی، توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری مورد بررسی در پژوهش حاضر کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز می‌باشند. که شامل کتابخانه‌های دانشگاه‌های تبریز، علوم پزشکی تبریز، شهید مدنی، هنر اسلامی و سهند تبریز می‌باشند. این کتابخانه‌ها شامل کتابخانه‌های مرکزی و دانشکده‌ای است که جمعاً ۳۲ کتابخانه و

² Varheim

۱۰۵ کتابدار را شامل می‌شود. با توجه به محدودیت در تعداد جامعه آماری تمامی جامعه مورد بررسی قرار گرفتند. جدول زیر اطلاعات کامل جمعیت شناختی جامعه پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱: اطلاعات جمعیت شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز

متغیرها	کتابخانه دانشگاه‌ها		حسیت		تحصیلات				وضعیت سنی				سابقه کار									
			زن	مرد	دیپلم	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتر	۲۰-۲۹	۳۰-۳۹	۴۰-۴۹	۵۰ به بالا	کمتر از ۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۵ تا ۲۰ سال	بیشتر از ۲۰ سال				
تبریز	فراوانی		۲۷	۵	۰	۰	۰	۰	۲	۱۴	۱۶	۲	۳	۱۶	۱۰	۳	۳	۳	۱	۸	۱۱	۹
	درصد فراوانی		۲۹/۳	۵/۴۳	۰	۰	۰	۰	۲/۲	۱۵/۲	۱۷/۴	۲/۲	۳/۳	۱۷/۴	۱۰/۹	۳/۳	۳/۳	۳/۳	۱/۰	۸/۷	۱۱/۹	۹/۸
علوم پزشکی	فراوانی		۲۴	۸	۰	۰	۰	۳	۱۲	۱۵	۲	۳	۴	۸	۱۸	۲	۴	۳	۵	۱۱	۳	۱۰
	درصد فراوانی		۲۶/۰	۸/۷	۰	۰	۰	۳/۳	۱۳/۰	۱۶/۳	۲/۲	۳/۳	۴/۳	۸/۷	۱۹/۷	۲/۲	۴/۳	۳/۳	۵/۴	۱۱/۹	۳/۳	۱۰/۹
شهید مدنی	فراوانی		۶	۷	۱	۱	۰	۰	۸	۸	۱	۰	۲	۸	۳	۰	۲	۰	۱	۲	۴	۶
	درصد فراوانی		۶/۵۲	۷/۶	۱/۰	۱/۰	۰	۰	۸/۷	۸/۷	۱/۰	۰	۲/۲	۸/۷	۳/۳	۰	۲/۲	۰	۱/۰	۲/۲	۴/۳	۶/۵
سهند	فراوانی		۳	۴	۰	۰	۰	۰	۲	۴	۰	۰	۰	۵	۲	۰	۰	۰	۱	۲	۲	۲
	درصد فراوانی		۳/۳	۴/۳	۰	۰	۰	۰	۲/۲	۴/۳	۰	۰	۰	۵/۴	۲/۲	۰	۰	۰	۱/۰	۲/۲	۲/۲	۲/۱
هنر اسلامی	فراوانی		۵	۳	۰	۰	۰	۱/۰	۸	۸	۰	۰	۰	۱	۷	۰	۰	۰	۳	۲	۲	۱
	درصد فراوانی		۵/۴	۳/۳	۰	۰	۰	۱/۱	۷/۶	۸/۷	۸/۷	۰	۰	۱/۱	۷/۶	۰	۰	۰	۳/۳	۲/۲	۲/۲	۱/۰

همچنین برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز در این پژوهش از دو ابزار بهره گرفته شده است. الف. پرسشنامه سرمایه اجتماعی: این پرسشنامه براساس سرمایه اجتماعی سازمانی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سوال و بصورت طیف لیکرت بود که در مجموع به ۳ بعد سرمایه اجتماعی شناختی، رابطه‌ای و ساختاری تقسیم می‌شد. این پرسشنامه شامل نه مؤلفه سرمایه اجتماعی، یعنی زبان و کدهای مشترک، حکایت‌های مشترک، اعتماد، هنجارها، تعهدها و انتظارات، هویت، روابط گروهی، پیکرندی روابط گروهی و سازمان مناسب بود. همچنین یادآور

می‌شود، پرسشنامه «ناهایت و گوشال» دارای ۱۲ سوال است، لیکن در این پژوهش با بررسی تحقیقات پیشین و همچنین با الگوبرداری از پرسشنامه پایان‌نامه محمودی (۱۳۹۰) بخش سرمایه اجتماعی، به منظور بررسی دقیق‌تر میزان سرمایه اجتماعی، و نوع جامعه آماری پژوهش تعداد سوال‌ها به ۲۴ مورد افزایش یافت.

ب. پرسشنامه یادگیری سازمانی: این پرسشنامه شامل ۲۲ گویه و بصورت طیف لیکرت بود که به بررسی میزان یادگیری سازمانی در کتابخانه‌ها می‌پرداخت. پرسشنامه مذکور بر پایه پنج مؤلفه نظریه سنگه (۱۹۹۰) که شامل پنج بعد (۱) مهارت‌های فردی (۲) الگوهای ذهنی (۳) آرمان مشترک (۴) یادگیری تیمی (۵) تفکر سیستمی ساخته شد. در این پرسشنامه همچنین از مطالعه دیدگاه‌های نظری و نیز پژوهش‌های مشابه که در حوزه کتابخانه‌ها و یادگیری سازمانی انجام شده بود، استفاده شد. برای سنجش روایی با توجه به تغییرات صورت گرفته، پرسشنامه‌ها برای ۱۰ صاحب‌منظر در حوزه مذکور ارسال و نظرات آنها در تدوین پرسشنامه لحاظ گردید. به منظور برآورد پایایی ابزارهای اندازه‌گیری تحقیق، مطالعه اولیهر روی ۲۵ کتابدار دانشگاهی شهر تبریز صورت پذیرفت که پایایی آنها با استفاده از فرمول آلفای کرونباخر برای مقیاس‌های سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی به ترتیب $0/84$ و $0/82$ بدست آمد که مقدار آن نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزار اندازه‌گیری می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و برای تعیین معنی داری تفاوت‌ها از آمارهای استنباطی شامل آزمون‌های من ویتنی، کروسکال والیس، همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر استفاده شد. برای انجام این کار از نرم‌افزار اس. پی. اس. اس (نسخه ۲۰) استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

با توجه به اهداف پژوهش، یافته‌های پژوهش به تفکیک سوالات و فرضیات ارایه می‌شوند:
پرسش ۱. اولویت‌بندی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز چگونه است؟

بر اساس نتایج جدول ۴-۵، از میان مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی «مؤلفه هویت» با میانگین $4/02$ و انحراف معیار $0/97$ در اولویت اول و «مؤلفه روابط گروهی» با میانگین $3/36$ و انحراف معیار $1/04$ در اولویت آخر قرار دارند.

جدول شماره ۲: میانگین، انحراف معیار و اولویت‌بندی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در بین کتابداران

ردیف	مؤلفه‌ها و گویه‌های تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی	میانگین	انحراف معیار	اولویت
-	زبان و کدهای مشترک	۳/۶۱	۰/۸۵	
۱	وجود ارزشها، هدفها و دید سازمانی مشترک	۳/۶۱	۰/۸۶۴	۷
۲	وجود مشابحت و مطابقت ارزشهای شخصی کارکنان با اهداف کتابخانه	۳/۶۲	۰/۸۳۷	
-	حکایت‌های مشترک	۳/۶۲	۰/۸۷۵	۶
۳	وجود شناخت و همکاری براساس تجربیات و حکایات مشترک	۳/۶۲	۰/۸۷۵	
-	اعتماد	۳/۹۶	۰/۸۹	
۴	وجود روابط مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل	۳/۹۱	۰/۹۴۵	۲
۵	میزان اعتماد به همکاران	۴/۰۲	۰/۸۳۸	
-	هنجارها	۳/۶۳	۰/۹۸۵	
۶	تلقی همکاری به عنوان یک الزام	۳/۸۴	۰/۸۸۱	
۷	وجود فرهنگ کار تیمی در انجام فعالیت‌های گوناگون	۳/۵۳	۱/۰۵	
۸	وجود روحیه گذشت و فداکاری در بین کارکنان	۳/۷۵	۰/۹۳۳	۵
۹	وجود روحیه انتقادپذیری	۳/۳۵	۱/۰۷	
-	تعهدها و انتظارات	۳/۷۵	۰/۹۲	
۱۰	وجود تعهد به هدف‌های کتابخانه	۳/۷۷	۰/۸۷۸	۳
۱۱	ترجیح منافع کتابخانه بر سایر منافع	۳/۷۴	۰/۹۵۹	
-	هویت	۴/۰۲	۰/۹۷	
۱۲	وجود احساس عضوی از خانواده مشترک سازمان	۳/۹۲	۰/۹۸۶	
۱۳	علاقه‌مندی به کار در کتابخانه	۴/۳۳	۰/۸۹۱	
۱۴	ترجیح کار در بخش فعلی در مقایسه با کار در بخشهای دیگر	۴/۱۷	۰/۹۵۶	۱
۱۵	ارائه آزادانه مشکلات کاریشان با یکدیگر	۳/۶۷	۱/۰۶	
-	روابط گروهی	۳/۳۶	۱/۰۴	
۱۶	وجود روابط شخصی صمیمانه بین کارکنان	۳/۶۵	۱/۰۳۲	۹
۱۷	وجود درجه‌ای از روابط دوستانه در خارج از محیط کاری	۳/۰۷	۱/۰۶۷	
-	پیکر بندی روابط گروهی	۳/۶۷	۰/۹۷	

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز

۱۸	وجود ارتباطات کاری خوب در کتابخانه	۳/۸۳	۰/۹۲۱
۱۹	وجود روابط همکاری و همفکری در بین بخشهای مختلف کتابخانه	۳/۴۸	۰/۹۵۵
۲۰	وجود بحث و گفتگو هنگام بروز مشکل	۳/۷۱	۱/۰۴۳
-	سازمان مناسب	۳/۵۸	۰/۹۹
۲۱	وجود ساختار ارتباطی تسهیل کننده در سازمان	۳/۵۲	۰/۸۷۰
۲۲	بما دادن به کارهای گروهی	۳/۴۰	۱/۰۷
۲۳	ارزش قایل شدن برای ارزش‌هایی چون صداقت و اعتماد	۳/۷۱	۱/۰۲۲
۲۴	اهمیت قایل شدن برای روابط دوستانه بین کارکنان	۳/۷۰	۱/۰۲۴

هم چنین بر اساس ابعاد تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی داده‌های میانگین نمره‌های بعد رابطه‌ای ۳/۸۳، میانگین نمره‌های بعد شناختی ۳/۶۲، میانگین نمره‌های بعد ساختاری ۳/۵۶ می‌باشد. که تمامی میانگینهای محاسبه شده بالاتر از حد متوسط می‌باشند. (جدول ۴-۶).

جدول ۴-۶: میانگین، انحراف معیار و اولویت‌بندی پاسخ‌های کتابداران نسبت به میزان ابعاد سرمایه اجتماعی

ردیف	ابعاد تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی	میانگین	انحراف معیار	اولویت
۱	بعد شناختی	۳/۶۲	۰/۸۵	۲
۲	بعد رابطه‌ای	۳/۸۳	۳/۹۵۴	۱
۳	بعد ساختاری	۳/۵۶	۱/۰۰	۳

پرسش ۲. اولویت‌بندی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز چگونه است؟

برای سنجش یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی تبریز از پرسشنامه سنگه (۱۹۹۰) استفاده شد. نتایج جدول ۴-۷ حاکی از آن است که از میان مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، «مؤلفه مهارت‌های فردی» با میانگین ۴/۱ و انحراف معیار ۰/۷۲، دارای بیشترین میانگین و «مؤلفه یادگیری تیمی» با میانگین ۳/۳۷ و انحراف معیار ۱/۰۴ کمترین میانگین را به خود اختصاص دادند. همچنین نتایج جدول ۴-۷ حاکی از آن است که نمره تمام مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در بین افراد مورد

مطالعه بالاتر از حد متوسط می‌باشد.

جدول شماره ۳: میانگین، انحراف معیار و اولویت‌بندی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در بین کتابداران

ردیف	مؤلفه‌ها و گویه‌های تشکیل دهنده یادگیری سازمانی	میانگین	انحراف معیار	اولویت
-	مهارت‌های فردی	۴/۱	۰/۷۲	
۱	برخوردارى از دانش و مهارت‌ها در انجام وظایف	۴/۱۸		
۲	تعهد به توسعه دانش و یادگیری مستمر	۴/۳۸		
۳	استفاده از دانش و مهارت‌ها در انجام وظایف سازمانی (کتابخانه)	۴/۴۶		
۴	ترجیح وظایف مشخص به جای وظایف متعدد	۴/۳۶		۱
۵	احساس نیاز به طور مستمر به ارتقا و افزایش دانش	۳/۹۹		
۶	تأکید بر آموزش کارکنان به طور مساوی در همه سطوح	۳/۲۳		
-	الگوهای ذهنی	۳/۶۳	۰/۸۹	
۷	مسائل و مشکلات به عنوان فرصتی برای یادگیری	۳/۹۰		
۸	حمایت گسترده از آموزش و پژوهش در سازمان	۳/۱۷		
۹	تأکید بر یادگیری کارکنان از بازخوردها	۴/۰۰		۳
۱۰	به دنبال کشف ایده‌ها و فرضیات همدیگر	۳/۴۷		
-	چشم‌انداز مشترک	۴/۰۲	۰/۷۵	
۱۱	وجد چشم‌انداز مشترکی از اهداف سازمانی	۳/۹۲		
۱۲	تلاش برای رسیدن به چشم‌انداز سازمان	۴/۲۳		۲
۱۳	وجود همخوانی بین فعالیت‌ها و اهداف کتابخانه	۳/۹۲		
-	یادگیری تیمی	۳/۳۷	۱/۰۴	
۱۴	استقبال از پیشنهادات گروهی	۳/۵۹		
۱۵	گروه‌های حل مسأله، مرکب از کارکنان بخش‌های مختلف هستند	۳/۰۱		
۱۶	وجود ارتباطات کاری کتابداران در بخش‌های مختلف کتابخانه	۳/۷۶		۵
۱۷	آموزش از طریق تیم‌های کاری	۳/۱۴		
-	تفکر سیستمی	۳/۳۸	۰/۹۷	
۱۸	توجه به ریشه مشکلات و عدم سطحی نگری	۳/۶۳		
۱۹	حل مسأله به وسیله شناسایی راه‌حل‌ها	۳/۶۸		
۲۰	شرکت دادن تمامی کارکنان در تصمیم‌گیری سازمانی	۳/۱۶		
۲۱	تبادل آزادانه افکار در جلسات گروهی	۳/۰۸		۴
۲۲	استفاده از نظرات یکدیگر در تصمیم‌گیری‌های سازمانی	۳/۳۹		

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱. تفاوت معناداری بین میزان یادگیری سازمانی و متغیرهای فردی کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز وجود دارد.
 به منظور بررسی اختلاف یادگیری سازمانی پاسخگویان زن و مرد از آزمون من ویتنی استفاده شد. بر اساس نتایج جدول زیر بین یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز براساس جنسیت آنان اختلاف معناداری وجود ندارد و آنان از نظر یادگیری سازمانی در وضعیت یکسانی از نظر آماری قرار دارند.

جدول شماره ۴: مقایسه یادگیری سازمانی کتابداران براساس جنسیت آنان

Sig	Mann-Whitney	میانگین رتبه‌ای	تعداد	طبقات	متغیر مستقل	متغیر وابسته
۰/۶۳۷	۸۲۲/۵	۴۴/۴۶	۲۷	مرد	جنسیت	یادگیری سازمانی
		۴۷/۳۵	۶۵	زن		

به منظور مقایسه یادگیری سازمانی کتابداران براساس متغیرهای سن، سابقه کار و تحصیلات آنان از آزمون کروسکال والیس بهره گرفته شد. بدین منظور ابتدا متغیرهای سن، سابقه کار و تحصیلات گروه‌بندی شدند و سپس مورد آزمون قرار گرفتند. چنانکه داده‌های جدول ۴-۱۷ نشان می‌دهد، بین یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز براساس متغیرهای طبقه‌بندی شده‌ی سن و تحصیلات اختلاف معناداری از لحاظ آماری وجود ندارد. ولی بین یادگیری سازمانی کتابداران براساس متغیر طبقه‌بندی شده‌ی سابقه کار اختلاف معناداری از لحاظ آماری وجود دارد. جدول شماره ۵: مقایسه یادگیری سازمانی کتابداران براساس طبقات سن، سابقه کار و تحصیلات

آنان

Sig	H	میانگین رتبه‌ای	تعداد	طبقات	متغیر مستقل	متغیر وابسته

تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، دوره ۵۲، بهار ۱۳۹۷

یادگیری سازمانی	سن	۲۰-۲۹	۷/۰۶	۰/۰۷
		۳۰-۳۹	۶۳/۴۰	۵
		۴۰-۴۹	۳۹/۹۳	۴۰
		بیشتر از ۵۰ سال	۴۷/۸۴	۳۸
			۶۰/۶۷	۹
یادگیری سازمانی	سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۶۵/۷۵	۶
		۵-۱۰	۳۳/۵۵	۱۱
		۱۰-۱۵	۴۲/۶۲	۲۵
		۱۵-۲۰	۴۰/۲۵	۲۲
		بیشتر از ۲۰ سال	۵۵/۸۴	۲۸
	تحصیلات	کارشناسی	۴۳/۷۹	۵۱
		کارشناسی ارشد	۴۲/۷۳	۳۱
		دکتری	۵۹/۶۷	۶

فرضیه ۲. بین یادگیری سازمانی و سطوح مختلف سرمایه اجتماعی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز تفاوت معناداری وجود دارد.

به منظور مقایسه یادگیری سازمانی پاسخگویان براساس سطح سرمایه اجتماعی آنان از آزمون کروسکال والیس^۱ استفاده شده است. به منظور تعیین سطح سرمایه اجتماعی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز، با جمع کل ۹ مؤلفه مذکور، نمره کل سرمایه اجتماعی آنها بدست آمد. بنابراین کتابداران مورد بررسی می‌توانستند نمره ای بین ۲۴ تا ۱۲۰ را کسب نمایند. با توجه به اینکه بیشترین نمره‌ای که از سوی پاسخگویان می‌توانست اختصاص یابد، ۱۲۰ بود افراد به سه دسته تقسیم شدند: نمره کمتر از ۶۰، نمره بین ۶۱ تا ۹۰ و بیش از ۹۰، به این ترتیب به عنوان سطح سرمایه اجتماعی پایین، متوسط و بالا در نظر گرفته شد. همانطور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، ۸۲ درصد از کتابداران دارای سرمایه اجتماعی متوسط و به بالا هستند.

همچنین نتایج آزمون نشان می‌دهد بین یادگیری سازمانی کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس سطوح مختلف سرمایه اجتماعی، یعنی سرمایه اجتماعی پایین، متوسط و بالا اختلاف معنی‌داری از لحاظ آماری وجود دارد، به طوری که هر چه پاسخگویانی سطح سرمایه اجتماعی بالاتری

^۱ Kruskal – Wallis Test

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز

داشته باشند، از یادگیری سازمانی بالاتری نسبت به کسانی که در سطح سرمایه اجتماعی متوسط و پایین قرار گرفته‌اند، برخوردارند.

جدول شماره ۶: مقایسه میزان یادگیری سازمانی براساس سطوح مختلف سرمایه اجتماعی کتابداران

متغیر وابسته	متغیر مستقل	طبقات	تعداد	میانگین رتبه‌ای	H	Sig
یادگیری سازمانی	سرمایه اجتماعی	پایین (کمتر از ۶۰) متوسط (۶۱ تا ۹۰) بالا (بیشتر از ۹۰)	۱۶ ۴۷ ۲۹	۱۸/۹۴ ۴۴/۰۵ ۶۵/۶۷	۳۲/۴۴۸	۰/۰۰۰

فرضیه ۴. رابطه مثبت و معناداری بین میزان ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری سرمایه اجتماعی با میزان یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز وجود دارد. برای بررسی رابطه بین هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی از آزمون همبستگی استفاده شده است. همانطور که جدول ۴-۲۱ نشان می‌دهد، بین سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و یادگیری سازمانی بیشترین رابطه وجود دارد و مقدار این رابطه ۰/۶۸۳ است که دلالت بر همبستگی قوی بین دو متغیر دارد.

جدول شماره ۷: ضریب همبستگی پیرسون برای اثبات رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی

متغیرها	ضریب همبستگی	p-value
سرمایه اجتماعی شناختی - یادگیری سازمانی	۰/۶۶۳**	۰/۰۰۰
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای - یادگیری سازمانی	۰/۶۸۳**	۰/۰۰۰
سرمایه اجتماعی ساختاری - یادگیری سازمانی	۰/۶۲۶**	۰/۰۰۰

** معنی داری در سطح ۱ درصد

فرضیه ۵. ابعاد سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

به منظور بررسی رابطه علی و تعیین اثر مستقیم و غیر مستقیم مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز، از روش تحلیل مسیر^۱ استفاده شده است. همان گونه که در جدول ۴-۲۲ مشاهده می‌شود ضریب تأثیر مستقیم متغیر بعد شناختی برابر با

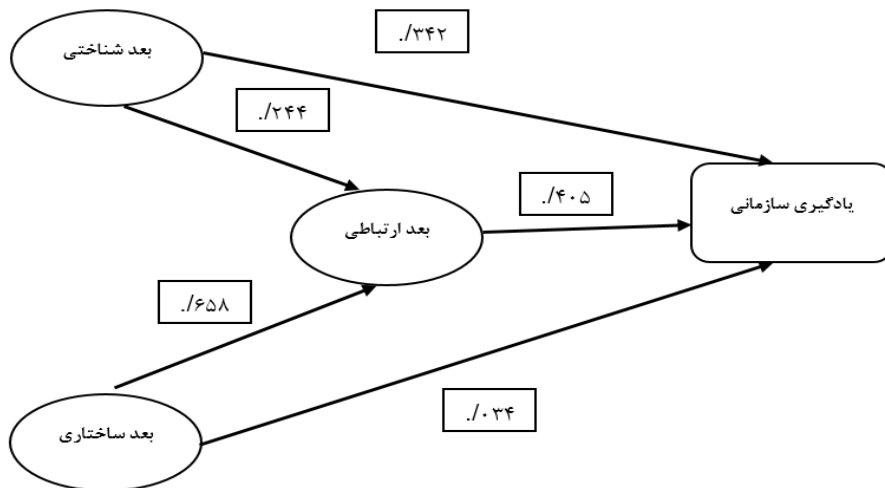
^۱ Path Analysis

۰/۳۴۲ و تأثیر غیر مستقیم آن برابر با ۰/۰۹۷ است که در مجموع ضریب تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی برابر با ۰/۴۳۹ می‌باشد. ضریب تأثیر مستقیم متغیر بعد ارتباطی ۰/۴۰۵ است که مجموعاً تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی ۰/۴۰۵ می‌باشد و تأثیر غیرمستقیمی بر یادگیری سازمانی ندارد. در نهایت ضریب تأثیر مستقیم متغیر بعد ساختاری برابر با ۰/۰۳۴ و ضریب تأثیر غیر مستقیم آن برابر با ۰/۲۷ است که در مجموع ضریب تأثیر کل این متغیر بر یادگیری سازمانی برابر با ۰/۳۰۴ است. در این مدل مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰/۷۲۴ و ضریب تبیین (R^2) آن برابر با ۰/۵۲۴ است. ولی از آن جایی که این روش تعداد درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد به همین دلیل برای رفع این مشکل، معمولاً از ضریب تبیین تعدیل شده (Adjusted R Square) استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر ۵۰/۸ درصد است. بدین معنی که ۵۰/۸ درصد از مجموع تغییرات متغیر وابسته یادگیری سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز توسط متغیرهای مستقل تحقیق، یعنی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود و درصد باقی مانده آن مربوط به عواملی غیر از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی است که در این پژوهش شناسایی نشده‌اند.

جدول شماره ۸: اثر مستقیم، غیر مستقیم و اثر کل مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی

رتبه	اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	متغیر مستقل
۱	۰/۴۳۹	۰/۰۹۷	۰/۳۴۲	- بعد شناختی
۲	۰/۴۰۵	-	۰/۴۰۵	- بعد ارتباطی
۳	۰/۳۰۴	۰/۲۷	۰/۰۳۴	- بعد ساختاری

$$R = 0/724 \quad R^2 = 0/524 \quad \text{Adjusted R Square} = 0/508$$



نمودار شماره ۲: تحلیل مسیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی

بحث و نتیجه گیری

بررسی یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد (جدول ۲) که میانگین پاسخ‌ها در همه گویه‌های مربوط به سرمایه اجتماعی، بالاتر از ۳ می‌باشد. این مورد نشان می‌دهد میزان سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های مورد بررسی، در سطح متوسط و کمی بالاتر است. همچنین انحراف معیار نظرات کتابداران بجز در یک مورد، کمتر از یک می‌باشد که این نشان دهنده عدم پراکندگی بین پاسخ‌های داده شده و در نتیجه همگن بودن نسبی کتابداران در این خصوص است.

از سوی دیگر در جامعه مورد بررسی بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه هویت می‌باشد که این نشان دهنده علاقمندی کتابداران به سازمان متبوع خود هستند. یافته‌های پژوهش مطابق با یافته‌های محمودی (۱۳۹۰) می‌باشد. کمترین میانگین نیز مربوط به مؤلفه روابط گروهی می‌باشد که شامل گویه‌های روابط شخصی صمیمانه بین کارکنان، روابط دوستانه در خارج از محیط کاری است که این نشان از آن دارد که کتابداران در عین حال که خود را عضو خانواده مشترک سازمانی می‌دانند و به کار در کتابخانه علاقمند می‌باشند اما میانگین نمرات آنها در مورد ارزشهایی چون روابط شخصی صمیمانه بین کارکنان در کتابخانه کم است. این امر در گویه مربوط به سازمان مناسب که وجود ساختار ارتباطی تسهیل کننده در سازمان و اهمیت قایل شدن برای روابط دوستانه را مورد سوال قرار داده است نیز قابل مشاهده است به طوری که بعد از مؤلفه روابط گروهی مؤلفه سازمان

مناسب کمترین میانگین را دارد. البته لازم به ذکر است اگرچه میانگین نمرات چنین ارزشهایی در کتابخانه‌های مورد بررسی پایین است اما به نظر می‌رسد در هر یک از این کتابخانه‌ها کتابدارانی وجود دارند که برای چنین ارزشهایی اهمیت زیادی قائل هستند. همچنین میانگین نمرات بعد رابطه-ای سرمایه اجتماعی ۳/۸۳، میانگین نمرات بعد شناختی سرمایه اجتماعی ۳/۶۲ و میانگین نمرات بعد ساختاری سرمایه اجتماعی ۳/۵۶ می‌باشد. که از لحاظ اهمیت با اندکی تفاوت به ترتیب رتبه‌های اول، دوم، سوم را در مجموعه کتابخانه‌های مورد مطالعه کسب کرده‌اند. نتایج بعد ارتباطی که به ماهیت ارتباطات بین افراد اشاره می‌کند در بین کتابخانه‌های دانشگاهی تبریز، وضعیت بالاتری دارد و در میان گویه‌های مورد پژوهش در این بعد علاقمندی به کار در کتابخانه در بالاترین سطح قرار داشت. حال با توجه به علاقمندی بالای کتابداران به کار در محیط کتابخانه‌های دانشگاهی مسئولان کتابخانه‌ها می‌توانند از این امتیاز استفاده کنند و تلاش‌های بیشتری را در جهت بالا بردن سایر هنجارها و ارزشها در محیط کتابخانه انجام دهند. این مهم می‌تواند از طریق برگزاری همایشها، کلاسهای آموزشی، اردوها، تشکیل گروه‌های هم‌عمل و.... در کتابخانه‌ها انجام گردد. نتایج این قسمت با یافته‌های محمودی (۱۳۹۰)، واره‌ایم (۲۰۱۱) و جعفری و دیگران (۱۳۹۴) مطابقت دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که از لحاظ سرمایه اجتماعی ساختاری، کتابخانه‌های دانشگاهی مذکور وضعیت پایین‌تری دارند. از این نتایج استنباط می‌شود که عوامل ساختاری از جمله فضای مناسب و کاری، فرهنگ سازمانی، وجود سیستم مطلوب کار و تشکیل گروه‌های کاری اهمیت دارند و بر روی شکل‌گیری و توسعه و کاهش سرمایه اجتماعی تأثیرگذارند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های محمودی (۱۳۹۰)، واره‌ایم (۲۰۱۱) و خان (۲۰۱۲) مطابقت دارد.

بررسی داده‌های نظرات کتابداران در جدول ۴-۷ مربوطه به مولفه‌های یادگیری سازمانی نشان می‌دهد میانگین کلی میزان کاربست مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی ۳/۷۱ می‌باشد که این مورد نشان می‌دهد میزان مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های مورد پژوهش در حد متوسط می‌باشد. همچنین انحراف معیار پاسخ‌های کتابداران بجز در یک مورد، کمتر از یک می‌باشد که این نشان دهنده عدم پراکندگی بین پاسخ‌های داده شده و در نتیجه همگن بودن نسبی کتابداران در خصوص یادگیری سازمانی است. یافته‌های پژوهش در این قسمت با یافته‌های سعید عبدالله و احمد قاسم (۲۰۰۸)، آذرگون و فهیم‌نیا (۱۳۹۰)، لشکری، شعبانی و سیادت (۱۳۹۱) و نشاط، میرحسینی و زاهدی (۱۳۹۵) همسو است که نشان دادند میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی در حد متوسط قرار دارد. در حالی که نتایج با یافته‌های جنوی

(۱۳۸۹)، نظرزاده زارع و دیگران (۱۳۹۳) و کوهی رستمی و علیزاده (۱۳۹۴) همسو نیستند. از سوی دیگر با توجه به اینکه تلاش هر سازمانی در پاسخ به تغییرات در محیط خارجی خود برای تطابق اهداف سازمان با شرایط جدید به کنکاش برای یافتن لایه‌هایی که سازمان را برای رسیدن به اثربخشی بیشتر یاری می‌کند، منجر می‌شود (داوز^۱، ۲۰۰۳). با عنایت به اینکه کتابخانه‌های دانشگاهی به عنوان زیر مجموعه‌های سازمان مادر یعنی دانشگاه‌ها وظیفه اصلی هماهنگی با تغییرات خارجی بر عهده دارند می‌توان از میزان اهمیت عنصر یادگیری سازمانی در آنها نام برد. با توجه به رسالت و وظایف انواع کتابخانه‌ها (عمومی، دانشگاهی، تخصصی و...) می‌توان کتابخانه‌های را عامل یادگیری در سطح افراد، سازمان‌ها و حتی جامعه دانست. همچنین بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه «مهارت-های فردی» با میانگین ۴/۱ و کمترین میانگین مربوطه به مؤلفه «یادگیری تیمی» با میانگین ۳/۳۷ می‌باشد. نتایج این بخش با یافته‌های حبیب‌زاده و بیجاری (۱۳۹۵) و لشکری، شعبانی و سیادت (۱۳۹۱) و هیلی (۲۰۱۰) همسو است. همچنین نتایج حاصل برخلاف پژوهش گولدبرگ (۲۰۰۰) و کوهی رستمی و علیزاده (۱۳۹۴) که نشان دادند تفکر سیستمی و چشم‌انداز مشترک قوی‌ترین بعد سازمان یادگیرنده در پژوهش آنها است، می‌باشد. از سوی دیگر یافته‌ها نشان می‌دهند بین یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی براساس جنسیت آنان تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین می‌توان اظهار کرد که متغیر جنسیت تأثیری بر میزان یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی نداشته است. نتایج در این قسمت با یافته‌های میرک‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، لشکری، شعبانی و سیادت (۱۳۹۱)، حبیب‌زاده و بیجاری (۱۳۹۵) و گولدبرگ (۲۰۰۰) مطابقت دارد. در حالی که نتایج با بخشی از یافته‌های کوهی رستمی و علیزاده (۱۳۹۴) همسو نیست. همچنین بین یادگیری سازمانی بر اساس متغیرهای طبقه‌بندی شده‌ی سن و تحصیلات تفاوت معناداری از لحاظ آماری وجود ندارد. نتایج این قسمت با یافته‌های میرک‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، لشکری، شعبانی و سیادت (۱۳۹۱) و کوهی رستمی و علیزاده (۱۳۹۴) مطابقت دارد. ولی بین یادگیری سازمانی بر اساس متغیر سابقه کار اختلاف معناداری از لحاظ آماری وجود دارد. بنابراین می‌توان اظهار کرد که ویژگی‌های مانند سابقه کار در یادگیری سازمانی تأثیر داشته است. نتایج در این قسمت با یافته‌های میرک‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) و حبیب‌زاده و بیجاری (۱۳۹۵) همسو نیست. شاید این تناقض یافته‌ها به دلیل ابزار اندازه‌گیری متفاوت و جامعه آماری متنوع باشد.

^۱ Dawes

هم چنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که ابعاد سرمایه اجتماعی تأثیرات قابل توجهی بر روی یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تبریز دارند، به طوری که ۵۰/۸ درصد از تغییرات یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی توسط ابعاد سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت که هرگونه بهبود در سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن به بهبود یادگیری سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی منجر می‌گردد و برعکس. همچنین از بین ابعاد سرمایه اجتماعی بعد ارتباطی بیشترین اثر مستقیم را بر یادگیری سازمانی دارد ولی در مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم بعد شناختی، بعد ارتباطی و بعد ساختاری به ترتیب بیشترین تاثیر را بر یادگیری سازمانی دارند. این نتایج منطبق بر نتایج پژوهش‌های میرک‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، حبیب‌زاده و بیجاری (۱۳۹۵)، حسن-زاده و همکاران (۱۳۹۳) است. با توجه به بحث فوق، می‌توان ابراز داشت سرمایه اجتماعی با توجه به داشته رابطه و همبستگی با یادگیری سازمانی در سازمان‌ها از جمله کتابخانه‌ها امری ضروری است که می‌بایست مورد توجه مدیران و مسئولان سازمان‌ها قرار گیرد.

پیشنهادات

با توجه به نتایج بدست آمده در بعد ساختاری سرمایه اجتماعی و پایین بودن مؤلفه‌های روابط گروهی و سازمان مناسب پیشنهاد می‌شود که مدیران کتابخانه‌ها با ارائه فرصت‌هایی برای کتابداران، زمینه ارتباط بیشتر بین کتابداران را فراهم کنند. این امر از طریق حمایت و تشویق کار گروهی و توجه به تعاون و همکاری میان کارکنان مثل برگزاری جلسات دوره‌ای و ایجاد محیط صمیمانه از طریق احترام گذاشتن به نظرات و تصمیم‌گیری‌های جمعی بین کارکنان در محیط کار حاصل می‌شود.

با توجه به این که مطالعه‌ها نشان داده است سرمایه اجتماعی تأثیر زیادی بر بهبود عملکرد سازمان‌ها دارد و نیز به دلیل مشخص شدن همبستگی مثبت بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی در کتابخانه‌ها توصیه می‌شود مدیران و مسئولان کتابخانه‌ها راهکارهایی انتخاب کنند که موجب تقویت سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌ها شود. این امر می‌تواند از طریق تشکیل گروه‌های هم‌عمل، حمایت و تشویق فعالیت‌های گروهی، ایجاد محیط صمیمی در محیط کار، برگزاری اردوها و... به منظور بالا بردن روابط بین کارکنان انجام گردد.

تحقیقات نشان می‌دهند سرمایه اجتماعی می‌تواند از طریق افزایش فضای اعتماد متقابل، روابط متقابل، استفاده از ظرفیت منابع و... عملکرد و کیفیت خدمات را در سازمان‌ها افزایش دهد. بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی نیز در زمینه ارتباط نقش و اهمیت سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی

در بهبود عملکرد سازمان و افزایش کیفیت خدمات در سازمان از جمله کتابخانه‌ها انجام پذیرد.

منابع

- آذرگون، مریم و فهیم‌نیا، فاطمه (۱۳۹۱). «انطباق سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران با ابعاد سازمان یادگیرنده از دیدگاه کتابداران». فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۳ (۳).
- جعفری، ناهید، ناخدا، مریم و فدایی، غلامرضا (۱۳۹۴). بررسی تطبیقی میزان سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاهی؛ مقایسه کتابخانه‌های دانشگاه تهران با دانشگاه شریف. فصلنامه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۹ (۲)، ۱۶۹-۱۸۹.
- جنوی، المیرا، محمد اسماعیل، صدیقه و روشندل اربطانی، طاهر (۱۳۸۹). یادگیری سازمانی در کتابخانه؛ گزارشی از کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی در تهران. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۱ (۳)، ۲۱۶-۲۲۶.
- حبیب‌زاده، اصحاب و بیجاری، علی‌اکبر (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی امین. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۴ (۱۳)، ۱۰۳-۱۳۴.
- حسن‌زاده، تورج، حسن‌زاده، محمدصادق و قلی‌زاده، تورج (۱۳۹۳). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان). مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱ (۱)، ۱۰۱-۱۱۸.
- کوهی رستمی، منصور و علیزاده، ابوذر (۱۳۹۴). بررسی نگرش کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان در خصوص کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده پیتر سنگه در کتابخانه‌های عمومی. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۱ (۴)، ۵۶۹-۵۸۶.
- لشکری، زیبا، شعبانی، احمد و سیادت، علی (۱۳۹۱). بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کتابخانه‌های دانشگاهی شهرهای اصفهان و کرمان. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۲ (۲)، ۳۳-۵۲.
- محمودی، حسن (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان اجرای مدیریت دانش در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و علوم پزشکی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- میرک‌زاده، علی اصغر، شیری، نعمت اله و اله ویسی، محمد ادریس (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۳ (۳)، ۴۴۷-۴۵۹.

نشاط، نرگس، میرحسینی، زهره و زاهدی راد، زهرا (۱۳۹۵). آمادگی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۷ (۳)، ۷۵-۹۳.

نظرزاده زارع، محسن؛ ایلی، خداریار؛ اسکروچی، رامتین و عباسی، حبیبه (۱۳۹۳). میزان انطباق مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده بر اساس مدل مارکوارت در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران: تأملی بر نظرات کتابداران. فصلنامه دانشگاهی یادگیری الکترونیکی (مدیا)، ۵ (۴)، ۱-۱۱.

Abdullah, K. A. S., & Kassim, N. A. (2008). Perceptions of organizational learning practices among Yemeni university librarians. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 13(1), 77-90. Avail in:

Berger- Schmitt, Regina (2000). *Social cohesion as an Aspect of the Quality of societies: concept and Measurement*. Center for Survey Research and Methodology (ZUMA).

Chen, T.-T., & Ke, H.-R. (2017). Public library as a place and breeding ground of social capital: A case of Singang Library. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 22(1), 45-58.

Doi:10.1016/j.lis.2010.04.005

Dawes P.L. (2003) A Model of the effects of technical consultants on organizational learning in high technology purchase situation. *The Journal of High Technology Management Research*, Vol.14 pp86-97.

Goldberg, K. I. (2000). *Organizational learning in the public sector: a study of the University of Arizona Library learning organization*. University of La Verne.

Haley, Q. K. C. (2010). *The relationship between learning organization dimensions and library performance*. NORTHERN ILLINOIS UNIVERSITY. Avail in: www.proquest.

Hoffman, J. J., Hoelscher, M. L., & Sherif, K. (2005). Social capital, knowledge management, and sustained superior performance. *Journal of knowledge management*, 9(3), 93-100.

<http://ejum.fsktm.um.edu.my>

Khan, sh. (2012) Mediation Effect of combination & Internalization on Social capital components & organizational creativity,s Relationship , *Management sciences*, 1(1): 2319-5479.

Miller, J. (2014). A comparative study of public libraries in Edinburgh and Copenhagen and their potential for social capital creation. *Libri*, 64(4), 316-326.

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.

- Narayan, D (1999): Bonds and Bridges: social capital and poverty. Washington, D.C: World Bank, poverty Group available in: ([http:// www. Worldbank. Org/ poverty/ scaital/ library](http://www.Worldbank.Org/poverty/scaital/library)) Narayan. Htm
- Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of democracy*, 6(1), 65-78.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: the art and practice of the learning organization*. new york, doubledy.
- Shoid, M. S. M., & Kassim, N. A. (2014). Exploring the effect of organizational learning capabilities (OLC) on knowledge performance. *World Applied Sciences Journal*, 29(12), 1544-1549.
- Stone, wendy (2001). "Measuring social capital". Research paper No. 24. Australian Institute of Family studies.
- Vårheim, A. (2011). Gracious space: Library programming strategies towards immigrants as tools in the creation of social capital. *Library & Information Science Research*, 33(1), 12-18. Avail in:
- Woolcock, M (2000). "Social capital: implications for development theory, research, and policy". *World Bank Research observer* 15, 2: 225-249.
- Woolcoke (2003) "Diversity as oppoutunity and challenge: the role of social capital theory, evidence and policy" , presentation to the policy Research Initiative conference, Monereal.
- Zhang, L., Tian, Y., & Qi, Z. (2009). A Conceptual Model of Organizational Learning Based on Knowledge Sharing. Paper presented at the Proceedings of the Sixth IEEE International Conference on Advanced Learning Technologies.