

# رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با اعتماد اجتماعی در شرکت پتروشیمی پردیس

محسن شفیع زاده<sup>۱</sup>، عبدالمحمد طاهری<sup>۲</sup>

## مقاله پژوهشی

### چکیده

**زمینه و هدف:** اعتماد، باعث سهیم شدن همه افراد در اطلاعات سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد به انجام تصمیم، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، رضایت مدیریت، مبادلات رهبر عضو و توجه به ماندن در سازمان خواهد شد. هدف این پژوهش، تعیین رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با اعتماد اجتماعی در کارکنان شرکت پتروشیمی پردیس عسلویه بود.

**مواد و روش‌ها:** روش این پژوهش از نوع توصیفی و پیمایشی بود. جامعه آماری متشکل از کارمندان (مرد) شرکت پتروشیمی پردیس عسلویه به تعداد ۲۰۰ نفر بودند، که تعداد ۱۲۸ نفر به عنوان نمونه و به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های یادگیری سازمانی نیفه و پرسش‌نامه اعتماد اجتماعی صفاری نیا و شریف با پایایی مطلوب استفاده شد. داده‌ها به روش ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** از بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی؛ مؤلفه‌های چشم‌انداز مشترک، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی و استراتژی؛ با اعتماد اجتماعی در کارکنان رابطه معنی‌داری نداشته و بین فرهنگ سازمانی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی و ساختار سازمانی با اعتماد اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** مدیران سازمان‌ها با ایجاد بستر فرهنگی مناسب برای پایه‌ریزی سازمان یادگیرنده و تولید و انتقال دانش در سازمان و استفاده از روش سیستمی در تحلیل و اداره امور سازمان همراه با ایجاد فضای توأم با اعتماد قادر خواهند بود ضمن رشد و توسعه کارکنان، عملکرد سازمان را ارتقا بخشند.

**کلید واژه‌ها:** مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، اعتماد اجتماعی، پتروشیمی پردیس

**ارجاع:** شفیع زاده محسن، طاهری عبدالمحمد. رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با اعتماد اجتماعی در شرکت پتروشیمی پردیس. مجله مدیریت فراگیر ۱۳۹۵؛ ۲(۱): ۳۷-۲۸.

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۲/۲۷

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۲۶

وسيله آموزش و مهارت آموزی، تجربه‌اندوزی و تخصص، موجب ارتقاء یادگیری سازمانی می‌شود (۱). یادگیری سازمانی، مجموعه‌ای از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه، که به صورت آگاهانه و یا غیر آگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می‌گذارد، تعریف می‌شود (۲). گاروین نیز تعریف مشابهی را ارائه می‌دهد. وی اظهار می‌کند که در بسیاری از مکاتب، یادگیری به عنوان

### مقدمه

در جهان امروز، تغییر و تحولات تکنولوژیکی با سرعت در حال انجام است. کشورها برای این که از این تغییرات و تحولات عقب نمانند، تلاش می‌کنند با سرمایه‌گذاری بر روی آموزش و توسعه نیروی انسانی که با این تغییرات همراه گردیده، زمینه رشد و توسعه خود را فراهم آورند. امروزه رشد و پیشرفت سازمان‌ها در گرو علم و دانش بشری است. توسعه کارکنان به

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، شیراز، ایران  
۲- دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز، شیراز، ایران

برای دستیابی به مرکز یادگیری باشد. یکی از استراتژی‌های مهم برای یادگیری سازمانی نیز این است که برای یادگیری در سازمان باید ساختار مناسب ایجاد کرد. اشتراک دانش: از آنجاکه کاهش اطلاعات به منزله تقلیل قدرت است، انتقال دانش برای سازمان‌های یادگیرنده، اساسی است. دانش باید به طور متناسب و سریع توزیع شود که این انتقال می‌تواند به دو صورت انتقال ارادی و غیر ارادی دانش باشد. تفکر سیستمی:

کارکنان سازمان یادگیرنده باید توانایی مشارکت در تفکر سیستمی را داشته باشند. تفکری که توانایی آنان را برای پیش‌بینی اثرات عوامل درونی و بیرونی بر سازمان افزایش می‌دهد. رهبری مشارکتی: در این سازمان‌ها، مدیران کنترل کننده دقیق فعالیت‌های کارکنان نیستند. بلکه آنها کارکنان را هدایت و راهنمایی می‌کنند. در این گونه سازمان‌ها، سلسله مراتب به منظور ایجاد توانایی در افراد برای همکاری در افزایش بازدهی سازمان‌ها اهمیت ندارند. توسعه شایستگی‌های کارکنان: این سازمان‌ها، مکان‌هایی هستند که افراد می‌توانند در آنها به طور مستمر قابلیت‌هایشان را برای ایجاد نتایجی که واقعاً دوست دارند، توسعه دهند. مدیریت استراتژیک: یکی از ابزارهای مدیریتی است که اگر به درستی درک شده و مورد استفاده واقع گردد، می‌تواند موجبات رشد و توسعه صنعتی و بقاء سازمان‌ها، در دنیای رقابتی امروز گردد (۸).

از جمله متغیرهایی که با مؤلفه‌های یادگیری سازمانی ارتباط دارد، اعتماد اجتماعی است. اعتماد به عنوان یک مقوله اجتماعی از مسایل اساسی بوده و نمود آن در تمامی سطوح جامعه متبلور است. یک دولت برای اجرای برنامه‌های اصلاحی، یک کارفرما برای بالا بردن تولید محصولاتش، یک سرپرست اداره برای موفقیت در کارش، نیازمند جلب اعتماد کسانی هستند که تحت نظارت آنها به فعالیت می‌پردازند و موفقیت آنها در گرو جلب اعتماد است (۹).

میلگان (۱۰)، امروزه اعتماد را یک مفهوم پر اهمیت در سازمان می‌داند از نظر وی محیط‌های کاری با اعتماد بالا، منجر به افزایش کارهای تیمی، کاهش تعارضات و بهبود عملکرد و اثر بخشی سازمان می‌شود. طوسی (۱۱) وجود اعتماد در سازمان را از ویژگی‌های سازمان بالنده ذکر می‌کند. او اعتماد را باور داشتن درستی دیگران می‌داند.

فرایندی که در طول زمان آشکار می‌گردد و با کسب دانش، درک عمیق‌تر و بهبود عملکرد همراه است، تعریف می‌شود (۳). مورالز و همکاران، یادگیری سازمانی را قابلیت شرکت برای حفظ و بهبود عملکرد بر اساس تجارب گذشته تعریف می‌کنند و این قابلیت را توانایی کسب و بهره‌برداری از دانش ضمنی و صریح، تشریح دانش و استفاده از دانش در سازمان می‌دانند (۴).

با توجه به تعاریف انجام شده، می‌توان یک تعریف جامع از یادگیری سازمانی ارائه کرد. یادگیری سازمانی عبارت است از: فرایند بهبود اقدامات از طریق دانش بهتر و شناخت مؤثرتر که در گرو به اشتراک گذاشتن دانش، باورها و مفروضات در میان افراد و تیم‌هاست (۵).

هدف از یادگیری سازمانی، تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده است تا بتواند در شرایط مختلف، رفتار متفاوت از خود نشان دهد. گومز و همکاران (۶)، معتقدند که برای یادگیری سازمانی چهار شرط ضروری است: نخست این که مدیریت سازمان باید پشتوانه محکمی برای یادگیری سازمانی ایجاد کند. دوم وجود یک هوش جمعی است. سوم این که سازمان، نیازمند توسعه دانش سازمانی بر اساس انتقال و یکپارچه‌سازی دانش می‌باشد و چهارم این که، سازگاری ساده با تغییرات ایجاد شده در محیط کافی نیست بلکه باید به یادگیری خلاق منجر شود (۵).

محققین مختلف، مؤلفه‌ها و جنبه‌های مختلفی برای یادگیری سازمانی تعریف و تبیین نموده‌اند. نیفه (۷)، مؤلفه‌های یادگیری سازمانی را به این شرح معرفی می‌کند: چشم‌انداز مشترک: چشم‌انداز بیانگر وضعیت مطلوب آینده بوده و به طور کامل برای جذب و حفظ بهترین و خلاق‌ترین کارکنان تخصصی، برانگیزاننده و چالشی است. حدی که مدیران قادر به ایجاد چشم‌انداز مشترک برای سازمان هستند، تعیین کننده تعهد و تمایل کارکنان برای تحقق آن است. فرهنگ سازمانی: ارزش‌ها، نیروی پیش‌برنده چشم‌انداز سازمان هستند که به شرکت برای دستیابی به آن چشم‌انداز کمک می‌کنند. فرهنگ سازمان یادگیرنده دارای ارزش‌هایی است که بر سازمان به سوی بالا رفتن از نردبان یادگیری سوق می‌دهد. ساختار سازمانی: گروه متعهد می‌تواند در صدد حرکت سریع

تفکری کلی نگرانه، فعالیت‌های تجاری و به طور کلی سایر تلاش‌های انسان همگی سیستم هستند. آن‌ها توسط ساخته‌های فعالیت‌های مرتبط با یکدیگر محدود شده‌اند، فعالیت‌هایی که معمولاً نیاز به سال‌ها زمان دارند تا به طور کامل بر یکدیگر اثر گذارند. از آنجا که ما خود نیز جزیی از این مجموعه هستیم، برای پی بردن به الگوی تغییر با دشواری مضاعفی مواجه هستیم (۱۵).

### رهبری مشارکتی

پیامد رهبری مشارکتی، داشتن احساس شراکت کارکنان است. نتیجه چنین کوششی آن است که کارکنان احساس می‌کنند به آنان نیاز است و وجودشان سودمند است. تحقیقات ثابت کرده است که مشارکت، مقاومت در مقابل تغییر را کاهش، تعهد به سازمان را افزایش داده و سطح فشار روانی را پایین می‌آورد (۱۶). مظلومی (۱۷)، در پژوهشی به بررسی رابطه یادگیری سازمانی،

بهبود مستمر و اعتماد میان سازمانی با عملکرد سازمانی (شرکت‌های نمایندگی خدمات بیمه‌ای) پرداخت. نتایج نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری میان یادگیری سازمانی، اعتماد میان سازمانی، بهبود مستمر و عملکرد سازمانی وجود دارد.

عباسپور (۱۸) در پژوهشی به مطالعه ارتباط مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با سطح نوآوری در صنعت بیمه پرداخت. نتیجه پژوهش وی نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین ابعاد و مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با سطح نوآوری در شرکت‌های فعال در صنعت بیمه کشور وجود دارد.

ابوالقاسم (۱۹)، در پژوهشی به بررسی ساختار عاملی اعتماد سازمانی و رابطه مؤلفه‌های آن با یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های دولتی جنوب شرق کشور پرداخت. نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که رابطه بین مؤلفه اعتماد عمودی و مؤسسه‌ای با یادگیری سازمانی معنی‌دار است. همچنین، رابطه بین مؤلفه اعتماد سازمانی افقی با مؤلفه اعتماد سازمانی عمودی و مؤسسه‌ای معنی‌دار است، اما رابطه بین مؤلفه اعتماد سازمانی افقی و یادگیری سازمانی معنی‌دار نیست و به همین دلیل، این رابطه از مدل نهایی پژوهش حذف شد.

بیگیرو و سوی (۲۰)، به مطالعه ابعاد و جنبه‌های اعتماد بین سازمانی و تأثیرات آن بر شرایط سازمان‌ها پرداختند. نتایج بررسی این محققین نشان می‌دهد که دو عامل در ایجاد اعتماد

اعتماد باعث سهیم شدن همه افراد در اطلاعات سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد به انجام تصمیم، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، رضایت مدیریت، مبادلات رهبر عضو و توجه به ماندن در سازمان خواهد شد (۱۲).

از آنجا که توسعه کارکنان بدون ایجاد یک فضای مثبت کاری و توأم با اعتماد، که در آن کارکنان به یکدیگر اعتماد نموده و دانش و اطلاعات خود را در اختیار هم قرار می‌دهند، و یک محیط آزمایشگر و چالشی که کارکنان در کنار یکدیگر به یادگیری می‌پردازند، اتفاق نمی‌افتد؛ لذا نقش یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی سازمان، در توسعه کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بر همین اساس در این پژوهش محقق در صدد پاسخگویی به این سؤال است که: آیا بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با اعتماد اجتماعی در شرکت پتروشیمی پردیس رابطه وجود دارد؟

### چشم‌انداز مشترک

اهمیت چشم‌انداز مشترک برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده: اول چشم‌انداز مشترک اینکه، چشم‌انداز مشترک تمرکز و انرژی برای یادگیری را فراهم می‌سازد. دوم اینکه، چشم‌انداز افراد را به عمل سوق می‌دهد. چشم‌انداز بیانگر آمل و رؤیاهای آنهاست و به آنها معنی می‌بخشد. سوم اینکه، کشش به سمت هدف مطلوب بالاتر با نیروی حاکم بر وضع موجود مقابله می‌کند. چشم‌انداز مشترک، هدف نهایی را ایجاد کرده خطرپذیری و نوآوری را تشویق می‌کند. چهارم اینکه، ارزش‌ها و معانی مشترک، در تعیین نوع دانشی که سازمان ذخیره و منتقل می‌کند، مهم هستند (۱۳).

### به اشتراک گذاشتن دانش

انتقال و توزیع دانش، انتقال سازمانی و فن‌آورانه داده‌ها، اطلاعات و دانش را دربر می‌گیرد. ظرفیت سازمان برای جابه‌جایی دانش، بیانگر قابلیت انتقال و به اشتراک گذاشتن قدرت است که لازمه موفقیت شرکت نیز هست. دانش باید به دقت و به سرعت در سراسر سازمان یا حوزه‌های شرکت توزیع شود (۱۴).

### تفکر سیستمی

تفکر سیستمی یعنی استفاده از روش سیستمی در تحلیل و اداره امور سازمان و توجه به تأثیر عوامل سازمانی بر یکدیگر با

حجم نمونه به استناد جدول مورگان ۱۲۸ نفر محاسبه گردیده است. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند استفاده شده است. پرسش‌نامه یادگیری سازمانی نیفه: این پرسش‌نامه دارای ۲۱ ماده است که ۵ مؤلفه را سنجش می‌کند. پرسش‌نامه اعتماد اجتماعی: این پرسش‌نامه دارای ۲۵ گویه است که طبق طیف لیکرت پنج گزینه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. این ابزار ۵ خرده‌مقیاس دارد که عبارتند از صداقت، صراحت، تمایلات همکاری‌جویانه، اطمینان و رفتار مبتنی بر اعتماد کردن.

### یافته‌ها

ضریب همبستگی بین یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی برابر ۰/۲۴ و سطح معنی‌داری آن برابر ۰/۰۰۷ بدست آمده، که این مقدار کوچکتر از ۰/۰۱ می‌باشد، بنابراین فرض صفر را می‌توان رد کرد. یعنی بین متغیر یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی، کارکنان پتروشیمی پردیس رابطه معنی‌داری و مستقیم (بدلیل مثبت بودن ضریب همبستگی) وجود دارد (جدول ۱).

طبق جداول (۲-۴) معادله رگرسیون خطی بین یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی، برابر است با،  $y = 0.101x + 3.26$ ، که ۳/۲۶ عدد ثابت، ۰/۱۰۱ ضریب رگرسیونی متغیر یادگیری سازمانی و  $y$  متغیر اعتماد اجتماعی می‌باشد، بدین معنی است که با تغییر یک واحد متغیر یادگیری سازمانی، متغیر

بین سازمانی کاملاً مؤثرند: شهرت و صاحب نام بودن شرکت؛ تجربه مبادلات و معاملات قبلی. همچنین به این نکته اذعان شده است که اغلب سازمان‌ها با بررسی سوابق و تجارب قبلی سازمان با دیگر شرکت‌ها، سطح اعتماد بین سازمانی خود را تعیین می‌کنند. به عبارت دیگر، هرچه سازمانی از حسن اعتبار و سوابق قبلی مناسب‌تری برخوردار باشد، اعتماد شرکت‌های جدید را به شکل بهتری کسب خواهد نمود.

مویی و هنکین (۲۱)، در پژوهشی که برای بررسی روابط میان توانمندسازی کارکنان و اعتماد بین فردی به مدیران انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که در محیط کارشان احساس توانمندی می‌کردند، تمایل به داشتن سطوح بالاتر اعتماد بین فردی به مدیرانشان داشتند.

راندری (۲۲) در پژوهشی موضوع اعتماد در خلق دانش را در محیط‌های پژوهشی بررسی کرده و به این نتیجه رسیده است که سطح اعتماد با دانش‌آفرینی در این محیط‌ها رابطه دارد.

### مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از حیث ماهیت توصیفی-پیمایشی و از جهت هدف از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری در این پژوهش متشکل از کارمندان (مرد) شرکت پتروشیمی پردیس عسلویه به تعداد ۲۰۰ نفر بودند.

جدول ۱. ضریب همبستگی رگرسیونی یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی

انحراف معیار باقی‌مانده‌ها	ضریب همبستگی رگرسیونی اصلاح شده (R2)	ضریب تعیین (R2)	ضریب همبستگی رگرسیونی (R)	مدل رگرسیونی
۰/۳۰۹	۰/۰۵۰	۰/۰۵۷	۰/۳۳۹	یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی

جدول ۲. آنالیز واریانس رگرسیونی بین یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی (ANOVA)

F	$\alpha$	معنی‌داری	میانگین	مجموع مربعات (SS)	درجه آزادی	رگرسیون	مدل رگرسیونی
۷/۶۴۰	۰/۰۱	۰/۰۰۷	۰/۷۳۴	۰/۷۳۴	۱	رگرسیون	یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی
			۰/۰۹۶	۱۲/۱۰۵	۱۲۶	باقی‌مانده	
			-	۱۲/۸۳	۱۲۷	کل	

جدول ۳. ضریب رگرسیونی بین یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی

معنی‌داری	t	ضریب رگرسیون استاندارد	ضریب رگرسیون غیر استاندارد (B)	خطای استاندارد	مدل رگرسیونی
۰/۰۰۱	۱۵/۲۲۶	-	۳/۲۶	۰/۱۲۵	مقدار ثابت $\alpha$
۰/۰۰۷	۲/۷۶	۰/۲۳۹	۰/۱۰۱	۰/۰۳۷	اعتماد اجتماعی

جدول ۴. آماره‌های باقی‌مانده‌ها

کوچکترین	بزرگترین	میانگین	انحراف معیار	فراوانی	
۳/۵۵۰۱	۳/۹۷	۳٫۸۵	۰/۰۷۶	۱۲۸	مقادیر پیش‌بینی شده
۱/۶۵۶۲	۰/۵۳۹۲	۰	۰/۳۰۸	۱۲۸	مقادیر باقیمانده‌ها
۴/۰۱۵	۱/۵۴	۰	۰/۰۰۱	۱۲۸	مقادیر پیش‌بینی شده استاندارد
۵/۳۴۴	۱/۷۴۰	۰	۰/۹۹۶	۱۲۸	مقادیر باقی‌مانده شده استاندارد

جدول ۶. ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و اعتماد اجتماعی

اعتماد اجتماعی	ضریب همبستگی	
۰/۲۰۶		
۰/۰۲	معنی‌داری	فرهنگ سازمانی
۱۲۸	کل	

همانطور که جدول ۶ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی از ابعاد یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی، کارکنان پتروشیمی پردیس، برابر ۰/۲۰۶ می‌باشد. که این عدد نشان دهنده میزان ارتباط خطی بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و اعتماد اجتماعی می‌باشد. در ضمن چون ضریب همبستگی مثبت بدست آمده است، این دو متغیر رابطه مستقیم نیز با هم دارند. همچنین این همبستگی معنی‌دار است، چون معنی‌داری آن برابر با ۰/۰۲ می‌باشد که این مقدار کمتر از ۰/۰۵ است.

طبق جداول فوق معادله رگرسیون خطی بین فرهنگ سازمانی و اعتماد اجتماعی، برابر است با،  $y = ۰/۰۵۷x + ۳/۵۲$  که  $y$  که ۳/۵۲ عدد ثابت، ۰/۰۵۷ ضریب رگرسیونی متغیر فرهنگ سازمانی و  $y$  متغیر اعتماد اجتماعی می‌باشد، بدین معنی است که با تغییر یک واحد متغیر فرهنگ سازمانی، متغیر اعتماد اجتماعی به اندازه ۰/۰۶ به طور مستقیم تغییر خواهد کرد و طبق جدول ۷، معنی‌داری آنها به ترتیب برابر است با ۰/۰۰۰۱ و ۰/۰۲ می‌باشد که هر دو مقدار از ۰/۰۵ بطور آشکاری کمتر می‌باشند.

اعتماد اجتماعی به اندازه ۰/۱۰۱ به طور مستقیم تغییر خواهد کرد و طبق جدول ۳، معنی‌داری آنها به ترتیب برابر است با ۰/۰۰۰۱ و ۰/۰۰۷ می‌باشد که هر دو مقدار از ۰/۰۱ بطور آشکاری کمتر می‌باشند، بنابراین فرض صفر به ترتیب (مقدار عرض از مبدأ و شیب برابر با صفر می‌باشد) را می‌توان رد کرد. در نتیجه معادله خطی رگرسیونی می‌تواند رابطه بین دو متغیر یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی، را نسبتاً بخوبی پیش‌بینی کند.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین چشم‌انداز مشترک و اعتماد اجتماعی

اعتماد اجتماعی	ضریب همبستگی	
۰/۱۱		
۰/۲۱۸	معنی‌داری	چشم‌انداز مشترک
۱۲۸	کل	

همان طور که جدول ۵ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین چشم‌انداز مشترک از ابعاد یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی، کارکنان پتروشیمی پردیس، برابر ۰/۱۱ می‌باشد. که این عدد نشان می‌دهد که میزان ارتباط خطی بین دو متغیر اشتراک دانش و اعتماد اجتماعی کم می‌باشد و چون ضریب همبستگی مثبت بدست آمده است، این دو متغیر رابطه مستقیم نیز با هم دارند، همچنین این همبستگی معنی‌دار نیست.

جدول ۷. ضریب رگرسیونی بین فرهنگ سازمانی و اعتماد اجتماعی

مدل رگرسیونی	خطای استاندارد	ضریب رگرسیون غیر استاندارد	ضریب رگرسیون استاندارد	t	معنی‌داری
مقدار ثابت $\alpha$	۰/۱۴۴	۳/۵۲	-	۲۴/۵۰۳	۰/۰۰۰۱
اعتماد اجتماعی	۰/۰۲۴	۰/۰۵۷	۲/۲۰۶	۲/۳۶	۰/۰۲

جدول ۸. ضریب همبستگی بین اشتراک دانش و اعتماد اجتماعی

اعتماد اجتماعی	ضریب همبستگی	
۰/۲۷۵		
۰/۰۰۲	معنی‌داری	اشتراک دانش
۱۲۸	کل	

جدول ۹. آنالیز واریانس رگرسیونی بین اشتراک دانش و اعتماد اجتماعی (ANOVA)

مدل رگرسیونی	درجه آزادی	مجموع مربعات (SS)	میانگین (MS)	معنی‌داری	$\alpha$	F
رگرسیون	۱	۰/۹۷۱	۰/۹۷			
اشتراک دانش و اعتماد اجتماعی	۱۲۶	۱۱/۸۶	۰/۰۹۴	۰/۰۰۲	۰/۰۱	۱۰/۳۱
کل	۱۲۷	۱۲/۸۳	-			

دهنده میزان ارتباط خطی بین دو متغیر تفکر سیستمی و اعتماد اجتماعی می‌باشد. در ضمن چون ضریب همبستگی مثبت بدست آمده است، این دو متغیر رابطه مستقیم نیز با هم دارند. همچنین این همبستگی معنی‌دار است، چون معنی‌داری آن برابر با ۰/۰۱۵ می‌باشد که این مقدار کمتر از ۰/۰۵ است.

جدول ۱۰. ضریب همبستگی بین تفکر سیستمی و اعتماد اجتماعی

اعتماد اجتماعی	ضریب همبستگی	
۰/۲۱۵		
۰/۰۱۵	معنی‌داری	تفکر سیستمی
۱۲۸	کل	

طبق جدول ۱۱ معادله رگرسیون خطی بین اشتراک دانش و اعتماد اجتماعی، برابر است با،  $y = ۰/۰۷۷x + ۳/۳۹$  که  $r = ۳/۳۹$  عدد ثابت، ضریب رگرسیونی متغیر تفکر سیستمی و  $y$  متغیر اعتماد اجتماعی می‌باشد، که بدین معنی است که با تغییر یک واحد متغیر تفکر سیستمی، متغیر اعتماد اجتماعی به اندازه ۰/۰۸ به طور مستقیم تغییر خواهد کرد و معنی‌داری آنها به ترتیب برابر است با ۰/۰۰۰۱ و ۰/۰۱ می‌باشد که هر دو مقدار از ۰/۰۵ بطور آشکاری کمتر می‌باشند.

همانطور که جدول ۸، نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین اشتراک دانش از ابعاد یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی، کارکنان پتروشیمی پردیس، برابر ۰/۲۸ می‌باشد. که این عدد نشان دهنده میزان ارتباط خطی بین دو متغیر اشتراک دانش و اعتماد اجتماعی می‌باشد. در ضمن چون ضریب همبستگی مثبت بدست آمده است، این دو متغیر رابطه مستقیم نیز با هم دارند. همچنین این همبستگی معنی‌دار است، چون معنی‌داری آن برابر با ۰/۰۰۲ می‌باشد که این مقدار کمتر از ۰/۰۱ است.

طبق جدول ۹ معادله رگرسیون خطی بین اشتراک دانش و اعتماد اجتماعی، برابر است با،  $y = ۰/۰۹۵x + ۳/۲۷$  که  $r = ۳/۲۷$  عدد ثابت، ضریب رگرسیونی متغیر اشتراک دانش و  $y$  متغیر اعتماد اجتماعی می‌باشد، که بدین معنی است که با تغییر یک واحد متغیر اشتراک دانش، متغیر اعتماد اجتماعی به اندازه ۰/۱ به طور مستقیم تغییر خواهد کرد و معنی‌داری آنها به ترتیب برابر است با ۰/۰۰۰۱ و ۰/۰۰۲ می‌باشد که هر دو مقدار از ۰/۰۱ بطور آشکاری کمتر می‌باشند.

همانطور که جدول ۱۰، نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین تفکر سیستمی از ابعاد یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی، کارکنان شرکت پتروشیمی پردیس، برابر ۰/۲۲ می‌باشد. که این عدد نشان

جدول ۱۱. ضریب رگرسیونی بین تفکر سیستمی و اعتماد اجتماعی

مدل رگرسیونی	خطای استاندارد	ضریب رگرسیون غیر استاندارد	ضریب رگرسیون استاندارد	t	معنی‌داری
تفکر سیستمی	۰/۱۸۷	۰/۳۹	-	۱۸/۱۲۱	۰/۰۰۰۱
اعتماد اجتماعی	۰/۰۳۱	۰/۰۷۷	۰/۲۱۵	۲/۴۶	۰/۰۱۵

جدول ۱۲. ضریب همبستگی بین رهبری مشارکتی و اعتماد اجتماعی

اعتماد اجتماعی	ضریب همبستگی	
۰/۱۴۶		
۰/۱۰	معنی‌داری	رهبری مشارکتی
۱۲۸	کل	

همانطور که جدول ۱۲ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین رهبری مشارکتی از ابعاد یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی، کارکنان شرکت پتروشیمی پردیس، برابر ۰/۱۵ می‌باشد. که این عدد نشان می‌دهد که میزان ارتباط خطی بین دو متغیر رهبری مشارکتی و اعتماد اجتماعی کم می‌باشد و چون ضریب همبستگی مثبت بدست آمده است، این دو متغیر رابطه مستقیم نیز با هم دارند، همچنین این همبستگی معنی‌دار نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

بین چشم‌انداز مشترک با اعتماد اجتماعی در کارکنان شرکت پتروشیمی پردیس رابطه وجود داشت. به استناد عدم تأیید فرضیه فوق مستند بر یافته‌های آماری، این یافته با نتایج تحقیقات مظلومی (۱۷)، عباسپور (۱۸)، فرهنگ (۲۳) و ابوالقاسمی (۱۹)، همخوانی نداشت و آنها را مورد تأیید قرار نداد.

در تبیین این مسأله می‌توان گفت: تحقیقات نشان دادند، چشم‌انداز، توصیفی است از شرایط آینده و به عبارت دیگر، تصویری است از وضعیت آینده یک مجموعه، زمانی که به اهداف و استراتژی‌های خود دست می‌یابد. چشم‌انداز و آرمان‌ها، معمولاً زاینده فکر و خلاقیت مدیران مجموعه بوده و در ابعاد مختلفی همچون فناوری، دانش، وضعیت مالی، بازار و مواردی از این دست، به تصویر کشیده می‌شوند. علت معنی‌دار نشدن این فرضیه شاید به این دلیل باشد که، با وجود متغیرهای مزاحمی (سر و صدا) که در حین پر کردن پرسش‌نامه‌ها در اطراف آزمودنی‌ها بوده، آنها با تمرکز لازم به سؤالات مربوط به این فرضیه پاسخ ندادند و یا به علت عدم مفاهمه نسبت به محتوای سؤالات و یا هر عامل دیگری می‌باشد.

بین فرهنگ سازمانی با اعتماد اجتماعی در کارکنان شرکت پتروشیمی پردیس رابطه وجود داشت. به استناد تأیید این فرضیه مستند بر یافته‌های آماری، این یافته با نتایج تحقیقات هیوبر (۲۴)، فرهنگ (۲۳)، ابوالقاسمی (۱۹)، همخوانی داشت و

آنها را مورد تأیید قرار داد.

در تبیین این مسأله می‌توان گفت: در واقع، اعتماد اجتماعی در سازمان، پدیده‌ای نیست که به تنهایی صورت گیرد؛ بلکه به یک بستر مناسب نیاز دارد. این بستر مناسب، فرهنگی است که کارکنان را به لحاظ روانی آماده پذیرش مسؤولیت می‌کند، در آنها شوق یادگیری به وجود می‌آورد و باعث ایجاد اعتماد میان اعضا می‌گردد. بالا رفتن روحیه کارکنان، افزایش حمایت مدیریت، تشویق به خلاقیت، نوآوری و مشارکت کارکنان در سازمان، که همه از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی هستند، موجب ایجاد و تقویت حس مسؤولیت‌پذیری و اعتماد در آنان نسبت به ارزش‌ها و اهداف شده و به طور کلی تعهد آنان را نسبت به سازمان بالا می‌برد.

بین اشتراک دانش با اعتماد اجتماعی در کارکنان شرکت پتروشیمی پردیس رابطه وجود داشت. به استناد تأیید فرضیه فوق مستند بر یافته‌های آماری، این یافته با نتایج تحقیقات هویدا (۲۵)، معطری (۲۶)، راندی (۲۲) همخوانی داشت و آنها را مورد تأیید قرار داد.

در تبیین این مسأله می‌توان گفت: هر اندازه فضای حاکم بر سازمان‌ها فضای توأم با اعتماد و همکاری باشد، مدیران و کارکنان به میزان بیشتری نسبت به کسب دانش سازمانی اقدام می‌کنند و این امر سبب افزایش یادگیری سازمانی می‌شود. از طرف دیگر، در فضای توأم با اعتماد، کارکنان از انجام رفتارهای بی‌فایده ناشی از بی‌اعتمادی اجتناب نموده و به کارهای سودآور، روی آورده که این امر زمینه یادگیری و توسعه کاری آنان را فراهم می‌سازد. همچنین، سازمان‌ها از طریق کارکنان خود یاد می‌گیرند. بنابراین، کارکنان سازمان‌ها باید دانش‌گر باشند تا بتوانند برای سازمان خود مفید واقع شوند. کارکنان دانش‌گر بر شغل خویش اشراف دارند، اطلاعات مهم را به سایر کارکنان منتقل می‌کند؛ مهارت خویش را به روز رسانده و سعی دارند با کسب مهارت‌های جدید، ارزشمند بودن خویش را در سازمان حفظ نمایند. آنها قابلیت و استعداد‌های خود را کشف و شکوفا می‌سازند و دانش خود را به بخش‌های دیگر سازمان انتقال می‌دهند.

بین تفکر سیستمی با اعتماد اجتماعی در کارکنان شرکت پتروشیمی پردیس رابطه وجود داشت. به استناد تأیید این

نداشت و آنها را مورد تأیید قرار نمی‌دهد.

در تبیین این مسأله می‌توان گفت: بی‌شک همه مدیران می‌دانند که موفقیت آنان در سازمان به نیروی انسانی موجود در سازمان‌ها بستگی دارد و این اندیشه در آنان موجب شده است تا بدنبال سبک مناسب در اداره امور سازمان‌ها باشند. از طرفی یکی از عوامل مؤثر در افزایش اثربخشی، کارایی و در نهایت بهره‌وری یک سازمان، سبک رهبری مدیران آن سازمان می‌باشد. در واقع سبک مدیریت مناسب یک عامل تسهیل کننده و برانگیزنده کارکنان است که بطور مستقیم و غیر مستقیم بر رفتار و اعتماد آنان در سازمان تأثیر می‌گذارد. اعمال سبک مدیریت مشارکتی در سازمان، موجب افزایش دموکراسی در سازمان شده و حس اعتماد را در افراد شاغل در سازمان افزایش می‌دهد و در نتیجه، ضامن رشد و پیشرفت سازمان می‌گردد. علت معنی‌دار نشدن این فرضیه شاید به این دلیل باشد که، با وجود متغیرهای مزاحمی که در حین پر کردن پرسش‌نامه‌ها در اطراف آزمودنی‌ها بوده، آنها با تمرکز لازم به سؤالات مربوط به این فرضیه پاسخ ندادند.

فرضیه مستند بر یافته‌های آماری، این یافته با نتایج تحقیقات مظلومی (۱۷)، عباسپور (۱۸) و فرهنگ (۲۳) همخوانی داشت و آنها را مورد تأیید قرار داد.

در تبیین این مسأله می‌توان گفت: در دیدگاه سیستمی، سازمان به عنوان یک سیستم کل با زیر سیستم‌های مختلفی در تعامل است که هر گونه تغییر در این زیر سیستم‌ها بر زیر سیستم دیگر و در نهایت بر کل سیستم اثر می‌گذارد. در این بین انسان هم در سازمان‌های امروزی به عنوان یک زیر سیستم پیچیده نقش اساسی در سازمان دارد، که با توجه به نگرش و انگیزش و اعتماد متقابل، در سازمان فعالیت می‌کند. تفکر سیستمی به فرد در سازمان این بینش و دانش را می‌دهد تا بتواند در برخورد با مسایل سازمان، از تنگ نظری، خود محوری و یک جانبه نگری و عدم اعتماد، مصون ماند.

بین رهبری مشارکتی با اعتماد اجتماعی در کارکنان شرکت پتروشیمی پردیس رابطه وجود داشت. به استناد عدم تأیید فرضیه فوق مستند بر یافته‌های آماری، این یافته با نتایج تحقیقات آدلر (۲۷)، عباسپور (۱۸) و فرهنگ (۲۳) همخوانی

## References

- Gills D. Nursing management. A system approach. 3<sup>rd</sup> ed. Philadelphia, PA: W.B. Saunders; 1994.
- Templeton GF, Lewis BR, Snyder CA. Development of a measure for the organizational learning construct. *Journal of Management Information Systems* 2002; 2(4): 144-59.
- Garvin DA. Learning in action: A guide to putting the learning organization to work. Boston, MA: Harvard Business Press; 1999.
- Garcia-Morales V, Llorens-Montes FJ, Verdu-Jover AJ. Influence of personal mastery on organizational performance through organizational learning and innovation in large firms and SMEs. *Technovation* 2007; 27(9): 547-68.
- Graham M, Lane H, White R. An organizational learning framework: From intuition to institution, *Academy of Management Review* 2006; 24(3): 1-18.
- Jerez-Gomez P, Cespedes-Lorente J, Valle-Cabrera R, Valle-cabrera R. Organizational Learning capability: a proposal of management. *Journal of Business Research* 2005; 58(6): 715-25.
- Neefe, DO. Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional & nontraditional (Academic Quality Improvement Project) Accreditation Processes, [Thesis]. Menomonie, WI: University of Wisconsin-Stout; 2001.
- Esmaili A. Review and comparison of knowledge management and organizational learning in schools and smart schools in Tehran. *Quarterly New Ideas in Education* 2007; 2(2): 149-69. [In Persian].
- Setodeh H. Social pathology. Tehran, Iran: Avayenoor Publications; 2001. [In Persian].
- Milgan P. The Impact of trust in leadership on officer commitment and in tension to leave military service in the United States, Air Force; 2005.
- Toosi MA. Organizational development. Tehran, Iran: Public Administration Training Center; 2000. [In Persian].
- Bijlsma K, Koopman P. Introduction: trust within organization. *Personal Review* 2003; 32(5).
- Ghomrany M. Examine the relationship between organizational culture and rate of participation of teachers in schools in Khorramabad. *Journal of Research and Planning in Higher Education* 2014; 4(5): 100-20. [In Persian].
- Bargrun B. Principles of knowledge management. Trans. Ansari M. Meraban Book Institution; 2007. [In Persian].



15. Ranjbar B, Musharraf R. System thinking and pensive systems; 2009. [In Persian].
16. McDaniel SH, Bogdewic SP, Holloway RL, Hepworth J. The architecture of alignment: leadership and the psychological health of faculty. *Faculty Health in Academic Medicine* 2009; 3(1): 55-71.
17. Mazlomi, N. The relationship between organizational learning & continuous improvement and self interagency organizational performance (representing insurance companies). *Insurance supplement to the Bulletin* 2014; 29(2): 163-82. [In Persian].
18. Abbaspoor M. The relationship of organizational learning components with innovation level in the insurance industry. [Thesis]. Tehran, Iran: Allameh Tabatabaei University; 2012. [In Persian].
19. Abolghasemi A. The examine of factor structure of organizational trust and relationship its components with organizational learning in universities of South East of the country. *Research and Planning in Higher Education* 2010; 16(1): 111-30. [In Persian].
20. Biggiero L, Sevi, E. The effects of various forms of interorganizational-trust on competitiveness. *Management Science* 2008; 49: 541-52.
21. Moye MJ, Henkin AB. Exploring associations between employee empowerment and interpersonal trust in managers. *Journal of Management Development* 2006; 25(2): 101-17.
22. Randeree E. Knowledge management: securing the future. *Journal of Knowledge Management* 2005; 10(4).
23. Farhang A, Syadat S, Molavim H, Hoveyda R. The examine of simple and multiple relationship organizational learning and social trust in organization with staff development in the medical and nonmedical of public universities in the South East of the country. *Journal Isfahan University* 2011; 22: 74-85. [In Persian].
24. Huber P. Leadership and nursing care management. 2<sup>nd</sup> ed. Philadelphia, PA: W. B. Saunders; 2000.
25. Hoveyda R. The relationship between application of learner organization components and improve educational quality in universities and to provide a model of learner university [Thesis]. Isfahan, Iran: University of Isfahan; 2007. [In Persian].
26. Moatari M. The predicting of continuing training programs for hospital employees, the brief of articles, Iran nursing survey first, horizons and challenges. Tehran, Iran: School of Nursing and Midwifery; 2004. [In Persian].
27. Adler P, Krown C. Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review* 2002; 27(2): 17-40.

## The Relationship between Organizational Learning and Social Trust in the Campus Petrochemical Co

Mohsen Shafizadeh<sup>1</sup>, Abdolmohammad Taheri<sup>2</sup>

### Original Article

#### Abstract

**Aim and Background:** Trust leads to information sharing by employees, organizational commitment, job satisfaction, and so on. The main purpose of this research was to determine the relationship between organizational learning and social trust in the Campus Petrochemical Co staff.

**Materials and Methods:** In this descriptive-survey study, The Population was consisting of male employees in the Assaluyeh Pardis Petrochemical Complex (200), that 128 persons selected as a sample using clustering random sampling method. The data were collected using “Nyfh” organizational learning questionnaire, “Saffarinia” & Sharif” social trust questionnaire with good reliability. The data were analyzed using Pearson correlation coefficients and the software was SPSS.

**Findings:** Results showed among the components of organizational learning; There is no significant relationship between shared vision, participative leadership, competency development, strategy and social trust; and there is significant relationship between organizational culture, knowledge sharing, systemical thinking, organizational structure and social trust.

**Conclusions:** Managers will be able to improve organizational performance such as to grow and develop staff, by creating appropriate cultural context to establish a learned organization, to product and transfer of knowledge and through system analysis with the creation of organizational trust.

**Keywords:** Organizational learning, Social confidence, The Campus Petrochemical Co.

**Citation:** Shafizadeh M, Taheri A. **The Relationship between Organizational Learning and Social Trust in the Campus Petrochemical Co.** WJEM 2015; 2(1): 28-37.

Received date: 15.01.2016

Accept date: 17.03.2016

1- MSc Student, Department of Educational Administration, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

2- Association Professor, Department of Educational Administration, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

**Corresponding Author:** Abdolmohammad Taheri, Email: vahid\_taahh2010@yahoo.com