

## تأثیر شبکه‌های اجتماعی مجازی بر سرمایه اجتماعی و قابلیت‌های یادگیری سازمانی با نقش میانجی کنشهای یاریگرانه

**مقدمه:** از ویژگیهای مهم شبکه‌های اجتماعی، اشتراک‌گذاری دانش مبدل شده است که در ارتقای کمی و کیفی سرمایه اجتماعی مؤثر است. لذا هدف از این تحقیق بررسی تأثیر شبکه‌های اجتماعی مجازی بر سرمایه اجتماعی و قابلیت‌های یادگیری سازمانی با توجه به نقش میانجی کنشهای یاریگرانه است.

**روش:** جامعه آماری تحقیق شامل همه کارکنان و مدیران اداره کل راه‌وشهرسازی استان مازندران (۴۰۲ نفر) هستند. بدین منظور بر اساس جدول مورگان ۱۹۸ پرسشنامه با استفاده از روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای از این جامعه جمع‌آوری شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های معتبر سرمایه اجتماعی با ۲۴ سؤال، کنشهای یاریگرانه با ۴ سؤال، قابلیت‌های یادگیری سازمانی با ۱۷ سؤال و شبکه اجتماعی مجازی با ۱۸ سؤال بکار گرفته شده است. روایی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد.

**یافته‌ها:** آزمون فرضیه با نرم‌افزار لیزرل نشان داد که شبکه اجتماعی مجازی بر سرمایه اجتماعی، قابلیت یادگیری سازمانی، کنشهای یاریگرانه دارد و سرمایه اجتماعی بر قابلیت یادگیری سازمانی و کنشهای یاریگرانه بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

**بحث:** با توجه به نتایج به دست آمده سرمایه اجتماعی بر قابلیت یادگیری سازمانی از طریق کنشهای یاریگرانه اثر مستقیم و غیرمستقیم می‌گذارد. به عبارتی با توجه به نقش تعدیل‌کننده کنشهای یاریگرانه، با ارتقای سرمایه اجتماعی مبتنی بر شبکه اجتماعی مجازی میزان قابلیت یادگیری سازمانی افزایش می‌یابد.

### ۱. فاطمه پاکنهاد

دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

### ۲. محمدجواد تقی‌پوریان

دکتر مدیریت، گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران (نویسنده مسئول)،  
<mj.pourian@iauc.ac.ir>

### ۳. بهزاد فرخ‌سرشت

دکتر مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

### ۴. معصومعلی سلیمیان

دکتر مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران


### واژه‌های کلیدی:

سرمایه اجتماعی، شبکه‌های اجتماعی مجازی، قابلیت یادگیری سازمانی، کنش یاری‌گرانه


تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۰۸


تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۰۳

## Investigating the Impact of Virtual Social Networks on Social Capital and Organizational Learning Capabilities with the Mediating Role of Helpful Activities

▶ **1- Fatemeh Paknahad**   
Ph.D. Student in Government Management, Department of Government Management, Faculty of Management, Chalous Islamic Azad University, Chalous, Iran

▶ **2- Mohammadjavad Taghipoorian**   
Ph.D. in Management, Department of Government Management, Faculty of Management, Chalous Islamic Azad University, Chalous, Iran. (Corresponding Author)  
<Kourepaz.ut@gmail.com>

▶ **3- Behzad Farrokhseresh**   
Ph.D. in Government Management, Department of Management, Faculty of Management, Chalous Islamic Azad University, Chalous, Iran

▶ **4- Masoomali Soleimani**   
Ph.D. in Government Management, Department of Management, Faculty of Management, Chalous Islamic Azad University, Chalous, Iran

### KeyWords:

Helpful activities, Organizational learning capability, Social capital, Virtual social networking

**Received:** 2019/05/29

**Accepted:** 2020/06/23

**Introduction:** An important feature of social networks is sharing of knowledge and improving the quantity and quality of social capital. This study investigates the impact of virtual social networks on social capital and organizational learning capabilities with regard to the mediating role of helpful actions.

**Method:** The statistical population of the study consisted of all employees and managers of Mazandaran Province Roads and Urban Development Bureau (402 persons). For this purpose, 198 questionnaires were collected using multi-stage cluster method based on Morgan table. Data were collected through validated social capital questionnaires with 24 questions, 4-question supportive actions, 17-question organizational learning abilities, and 18-question virtual social network. The validity of the questionnaire was verified using confirmatory factor analysis and its reliability was assessed by Cronbach's alpha.

**Findings:** Hypothesis testing with LISREL software showed that virtual social network has an effect on social capital, organizational learning capability and helpful actions. It was also found that social capital has an effect on organizational learning capability and subsidiary actions have an effect on organizational learning capability.

**Discussion:** Social capital affects the ability of organizational learning through direct and indirect actions. In other words, due to the role of helpful activities with the promotion of social capital based on the virtual social network, the capacity of organizational learning increases.

Helpful activities, Organizational learning capability, Social capital, Virtual social networking.

## **Extended Abstract**

**Introduction:** Social capital is one of the new concepts introduced in the economic and social studies of modern societies. One of the most important discussions in social capital is the discussion of social networks, networks that are shaped by the presence of individuals, and the basis for the formation of social trust and, consequently, social participation and solidarity. Today, social networks and social capital as one of its outcomes, has a passive role in social, political, economic, and even social equations people in society can potentially and actually cause many changes in the societies. In addition, the important feature of social networks is that it has become a place to share knowledge, which in turn contributes to the quantitative and qualitative improvement of social capital (Jalili, Siyahposht, & Khashaki, 2016). The concept of organizational learning capability emphasizes the importance that facilitators have on organizational learning (Algra & Chiva, 2008). Social capital, including the structure and quality of the association of members of the organization with colleagues, facilitates organizational learning by creating opportunities, motivation, and ability to share knowledge and reduce barriers to organizational learning (Vera Bartsch et al., 2012: 240). Creating learning capability in an organization means achieving improvement. Social capital through structural, cognitive, and relational components will enhance organizational learning, thereby enhancing and enhancing innovative performance for an organization (Agha Ahmadi & Radaei, 2015). Advocates of network theory believe that social networks provide a kind of social capital to employees, and in fact, they have the support, trust, and emotional relationships with other people. The links and organizational relationships that are the main topic of network view are considered as social capital. The social capital from the point of view of the network returns to communications and social networks. Mass media and education are among the factors that, in Giddens's view, play the role of promoting social capital this changing context. Therefore, the present research attempts to answer the question of whether helpful activities have a mediating role in the impact of social capital based on virtual social networking on organizational learning capability.

**Method:** Methodologically, this research is part of survey research of a kind of correlation because it examines the effects between dimensions in a conceptual

model. To collect data, Social capital investment and helpful action, Totemen (2005) and organizational learning questionnaire of Ozan Onj et al. (2014) was used. The statistical population of the study consisted of all the employees and managers of the Road and Streets Department of Mazandaran Province (N = 402). The multi-stage cluster sampling method was used with Morgan's table. A total of 198 people were selected as the statistical sample and copies of the questionnaire were distributed among them. To assess the validity of the confirmatory factor analysis, the structure of the research questionnaires was content validity of the content structure. Out of 63 items, only 8 items of the organizational learning questionnaire were deleted since they were less than 0.3 of the model. The reliability of the instrument was also checked using the Cronbach's alpha coefficient, respectively Virtual Jesus (0.932), social capital (0.962), helpful activities (0.895), organizational learning capability (0.907), and the coefficients obtained more than 0.7 of the reliability was acceptable.

**Findings:** Findings of the research based on Structural Equation with Lisrel software show that virtual social network alone has a positive and significant effect on social capital, organizational learning ability, and helpful activities. Also, social capital has an impact on the learning ability of an organization and it has also contributory role. It plays the role of mediator in the development of social capital in the relationship between the virtual social network and organizational learning capabilities.

**Discussion:** According to the results, virtual social networking has influenced organizational learning capabilities with its mediating role on helpful activities in the development of social capital. In other words, due to the role of helpful activities with the promotion of social capital based on the virtual social network, the capacity of organizational learning increases. As a result, if in the organization, the relationships between individuals, the working relationships between the members of the organization and the working teams, the amount of access to collaborators and managers would be helpful to others to help themselves. People's commitment to realizing goals is a high-level requirement. Then, there are other conditions and requirements for promoting organizational learning (encouraging employees to take risks, encouraging staff to communicate, management commitment and participatory decision-making). As it clear, social networks provide social relationships, cooperation, and mutual partici-

pation. The existence of strong social capital among employees has facilitated trust-based communication among members, which in turn translates the knowledge and experience of team members into each other. Social capital, through the exchange of work experience, can be used to strengthen aid interventions. Ancillary interventions and social capital, each has a mediator role in influencing virtual social networks on organizational learning capabilities. Networks that are shaped by the presence of individuals and are the basis for the formation of social trust and, as a result, social participation and solidarity, and ultimately they provide an opportunity for organizational learning. Social networks have a great potential in the development of organizational learning. As a result, the following suggestions are presented: Managers will provide mutual understanding, trust, commitment, social relations, and empathy among the staff through the adoption of measures and, as a result, it would increase the link between the members, then the conditions and concessions required to enhance organizational learning will be provided. More research needs to be done and all Iranian and foreign virtual networks should be considered. As a result, valuable information on the positive and negative effects of using virtual networks will be provided to the users of these networks. In organizations, measures will be taken to introduce and create useful and scientific uses of virtual social networks. Since social capital is the result of daily relations between employees, and these relationships store trust, mutual understanding, common values, and behavioral values in a resource called social capital; in order to create and promote social capital, a culture must be created, and it is up to the organization to encourage and educate these factors in order to create the foundation for organizational learning as an essential component of organizational survival.

## **Ethical Considerations**

### **Authors' contributions:**

All authors have contributed to this article from design to writing and preparation.

### **Funding:**

The present study did not have any sponsors.

### **Conflicts of interest:**

The authors declared no conflict of interest.

### **Acknowledgments**

We appreciate all the managers and employers who participated in this study.

## مقدمه

سرمایه اجتماعی<sup>۱</sup> از مفاهیم نسبتاً نوینی است که در بررسیهای اقتصادی و اجتماعی، جامعه‌شناسی و مدیریت مطرح و به‌صورت گسترده‌ای در جوامع مدرن مورد توجه و استفاده قرار گرفته است. منظور از سرمایه اجتماعی، روابط اجتماعی است که افراد از آن برای به دست آوردن منابعی استفاده می‌کنند که کسب آنها مستلزم صرف سرمایه مالی و انسانی است. سرمایه اجتماعی می‌تواند به‌عنوان منابع موجود در شبکه‌های اجتماعی که توسط افراد مورد استفاده قرار می‌گیرد، مورد نظر قرار گیرد (رستگار و همکاران، ۲۰۱۷).

کلمن<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) باور دارد که در سرمایه اجتماعی، روابط اجتماعی، روابطی با ظرفیت قابل پیش‌بینی هستند و می‌توانند ارزشی را تولید کنند. سازمانهایی که به آموزه‌های سرمایه اجتماعی توجه دارند، کارکنان آنها نسبت به ارزشها و اهداف سازمانی احساس تعهد و مسئولیت دارند. یکی از مهم‌ترین بحثها در سرمایه اجتماعی بحث شبکه‌های اجتماعی است، شبکه‌هایی که با حضور افراد شکل می‌یابد و بستر شکل‌گیری اعتماد اجتماعی و در نتیجه مشارکت و انسجام اجتماعی است. شبکه‌های اجتماعی مجازی<sup>۳</sup> به‌عنوان یکی از پدیده‌های جهان معاصر و به‌عنوان یکی از بحث‌برانگیزترین امکانات در فضای مجازی می‌تواند در معادلات جوامع امروزی اثرگذار باشد. آنها تأکید دارند که با تغییر راههای ارتباطی در دنیای امروز، افزایش روابط اجتماعی در محیط‌های آنلاین و آفلاین باعث گسترش هرچه بیشتر سرمایه اجتماعی شده است (دهقان و نیکبخش، ۲۰۰۶؛ مستقیمی و واسعی‌زاده، ۲۰۱۰، به نقل از اخوان ملایری و همکاران، ۲۰۱۴). در مجموع امروزه شبکه‌های اجتماعی و یکی از برآیندهای آن یعنی سرمایه اجتماعی، نقش انفعالی را در معادلات اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و حتی اعتقادی افراد جامعه دارند. علاوه بر آن، از ویژگیهای مهم شبکه‌های اجتماعی این

1. Social capital
2. Coleman
3. Virtual social networks

است که به مکانی برای اشتراک‌گذاری دانش مبدل شده که این مطلب نیز به نوبه خود در ارتقای کمی و کیفی سرمایه اجتماعی مؤثر است (جلیلی و سیاه پشت خاشکی، ۲۰۱۶).  
 لی و لو<sup>۱</sup> به نقل از کلمن (۱۹۹۸) بیان کرده است که افراد باید برای اکتساب دانش از پیوندهای قوی در بطن شبکه‌های اجتماعی با سایر اعضای سازمان برخوردار باشند که این باعث انتقال اطلاعات در سطح بالا و ایجاد شرایط مساعد برای یادگیری خواهد شد (لی و لو، ۲۰۱۱).

مفهوم قابلیت یادگیری سازمانی<sup>۲</sup> بر اهمیتی که تسهیل‌کننده‌ها بر یادگیری سازمانی دارند، تأکید می‌کند (آلگرا و چیوا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). ایجاد قابلیت یادگیری سازمانی در سازمان به معنای دستیابی به بهبود است. تقویت سرمایه اجتماعی در سازمان موجب ایجاد و استحکام پیوندهای مرئی و نامرئی اجتماعی می‌شود و حس مشارکت و همکاری متقابل (کنشهای یاریگرانه<sup>۴</sup>)، اعتماد<sup>۵</sup> اجتماعی را در جامعه افزایش می‌دهد (پترو و داسکالوپولو<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳).  
 سرمایه اجتماعی از جمله ساختار و کیفیت ارتباط اعضای سازمان با همکاران که باعث تسهیل یادگیری سازمانی به دلیل ایجاد فرصتها، انگیزه و توانایی برای به اشتراک گذاشتن دانش و کاهش موانع یادگیری سازمانی شود (ورا بارتج<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲). بنابراین ایجاد قابلیت یادگیری در سازمان به معنای دستیابی به بهبود است و سرمایه اجتماعی از طریق مؤلفه‌هایی همچون ساختاری<sup>۸</sup>، شناختی<sup>۹</sup>، رابطه‌ای<sup>۱۰</sup> در میان اعضا سبب ارتقاء یادگیری سازمانی شده و از این طریق ارتقاء و بهبود عملکرد نوآورانه را برای سازمان را به همراه خواهد داشت (آقااحمدی و ردایی، ۲۰۱۵).

1. li and lou

3. Alegre and Chiva

5. trust

7. Vera Barnac

9. cognitive dimension

2. Organizational learning capabilities

4. helpful activities

6. Petrou and Daskalopoulou

8. structural dimension

10. communication dimension

از این رو، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این پرسش است که آیا کنشهای یاریگرانه در تأثیرگذاری شبکه اجتماعی مجازی بر سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی نقش میانجی را دارد؟

## مبانی نظری

### سرمایه اجتماعی و شبکه اجتماعی مجازی

سرمایه اجتماعی مفهومی است که هرچند در سالهای دور توسط لیدا جی هانیفان و جین جاکوب مطرح شده است (هانی فان<sup>۱</sup>، ۱۹۲۰؛ منظور و یادی پور، ۲۰۰۸؛ تاجبخش، ۲۰۰۵). اما با کارهای بوردیو، کلمن و پوتنام جای خود را در علوم انسانی باز کرد (ون هون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). در واقع این سه نفر بیشترین تأثیر را در این حوزه از خود به جای گذاشته‌اند (عبدالهیان و کرمانی، ۲۰۱۳). سرمایه اجتماعی به مجموعه منابع حقیقی و بالقوه‌ای اطلاق می‌شود که از شبکه‌های روابط متعلق به افراد و یا واسطه‌های اجتماعی نشأت گرفته است و از طریق آنها قابل دسترس هستند. این‌گونه سرمایه اجتماعی هم شامل شبکه‌های اجتماعی بوده و هم شامل داراییهایی که ممکن است از طریق آن تجهیز شوند (کارولین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰).

طرفداران نظریه شبکه بر این باورند که شبکه‌های اجتماعی، نوعی سرمایه اجتماعی برای کارکنان فراهم می‌آورند؛ در واقع در این شبکه‌ها از حمایت، اعتماد و روابط عاطفی با سایر افراد برخوردار می‌شوند. دیدگاه شبکه در سرمایه اجتماعی بر اهمیت روابط افقی و عمودی بین مردم در قالب انجمنها و گروههای اجتماعی تأکید دارد. پیوندها و روابط سازمانی<sup>۴</sup> که بحث اصلی دیدگاه شبکه است، به‌عنوان سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود. ریشه سرمایه اجتماعی از دیدگاه شبکه به ارتباطات و شبکه‌های اجتماعی برمی‌گردد. وسایل ارتباط جمعی و آموزش و پرورش از جمله عواملی‌اند که از نظر گیدنز در این تغییر بستر، نقش

1. Hani fan  
3. Caoline

2. Veenhoven  
4. institutional Relations



اشاعه سرمایه اجتماعی را بر عهده دارند. با تکیه بر این سخن، گیدنز می‌گوید که رسانه‌های جمعی و همگانی و به عبارتی، فرهنگ رسانه‌ای ابزارهای اشاعه سرمایه اجتماعی هستند. در واقع رسانه‌های همگانی ابزار شناسایی، استمرار و ترویج، یا حفظ و انتقال سرمایه اجتماعی جامعه‌اند (شهابی و بیات، ۲۰۱۲).

ناهپیت و گوشال<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) اولین محققانی بودند که سرمایه اجتماعی در سازمان را مطرح کردند. ایشان سرمایه اجتماعی را به سه بعد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای تقسیم کردند.

- بعد ساختاری<sup>۲</sup>: عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی به الگوهای تماس‌های بین افراد اشاره می‌کند. یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید و مهم‌ترین جنبه‌های این عنصر عبارت‌اند: از روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای و سازمان مناسب.

- بعد ارتباطی<sup>۳</sup>: عنصر ارتباط سرمایه اجتماعی توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به دلیل سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارت‌اند از اعتماد، هنجارها، الزامات، انتظارات و هویت.

- بعد شناختی<sup>۴</sup>: منابع اشاره می‌کند که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها، سیستم‌های معانی مشترک میان گروه‌ها است. مهم‌ترین جنبه‌های این بعد عبارت‌اند از زبان، کدهای مشترک و حکایات مشترک (نقل از حسن‌زاده پسیخانی و باقرزاده خداهشهری، ۲۰۱۸).

### قابلیت یادگیری سازمانی

با توجه به صحبت‌های فردریک تیلور مفهوم یادگیری سازمانی به سال ۱۹۰۰ میلادی برمی‌گردد. یعنی زمانی که انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را برای افزایش کارایی و بهبود سازمان مطرح کرد

1. Nahapiet and Ghoshal  
3. communication dimension

2. structural dimension  
4. cognitive dimension

(قربانی، نیشابوری و عرفانیان خانزاده، ۲۰۱۶). اما ریچارد سی یرت و جیمز مارچ<sup>۱</sup> اولین کسانی بودند که در سال ۱۹۶۳ دو مفهوم یادگیری و سازمان را در کنار هم قرار دادند و یادگیری را به عنوان پدیده‌ای سازمانی در ادبیات مطرح کردند (فرهنگ و دیگران، ۲۰۱۱). با توجه به اینکه سازمانها در قرن بیست و یکم بی‌وقفه با تغییر مواجه‌اند لذا برای اینکه در بازارهای رقابتی توانمند شوند، باید یاد بگیرند و دانایی جدید تولید کنند (خان علیزاده، ۲۰۱۰).

با توجه به اینکه یکی از دغدغه‌های اصلی سازمانهای امروزی به‌روز ماندن و همگام شدن با تغییرات اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و ... است. یادگیری سازمانی می‌تواند یکی از متغیرهای مهم و مؤثر در زمینه تصمیم‌گیری مشارکتی<sup>۲</sup> و روزآمد کردن سازمانها باشد، همچنین با توجه به اهمیت نوآوری رفتاری به‌عنوان متغیری که با سازمان و اهداف سازمانی در ارتباط است، به نظر می‌رسد که تعهد مدیریتی<sup>۳</sup> و ایجاد یک سازمان یادگیرنده می‌تواند تأثیر فراوانی بر نوآوری کارکنان بگذارد (هنورد و همکاران، ۲۰۱۰). سنگه قابلیت‌های پنج‌گانه (مهارت‌های فردی، مهارت‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی) را برای ایجاد یادگیری سازمانی لازم و ضروری می‌داند (مردانی و همکاران، ۲۰۱۸).

### کنشهای یاریگرانه

کنشهای یاریگرانه که در ادبیات مربوط به سرمایه اجتماعی با عنوان هنجارهای همکاری و یا هنجارهای معامله به مثل معروف‌اند. در واقع به‌مثابه فرایند مبادله در یک جامعه مملو از روابط اجتماعی هستند که در آن کالاها و خدمات مبادله می‌شوند. روابط همکاری به وسیله هنجارها هدایت می‌شوند، انتظار می‌رود که هنجارهای همکاری در شبکه خانوادگی به لحاظ تجربی، نسبت به هنجارهای همکاری در شبکه غیرخانوادگی تفاوت معناداری خواهد داشت

1. Richard and March
2. participatory decision making
3. management commitment

(استون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). در تعریف نظری کنشهای یارگرانه از تعریف هنجارهای معامله متقابل یاری گرفته می‌شود، هنجارها هنگامی به وجود می‌آیند که یک عمل، تجلیات بیرونی مشابهی برای تعداد دیگری از افراد جامعه پدید بیاورد، هنجارهایی که اعتماد را تقویت می‌کند، توسعه می‌یابند. چراکه این هنجارها هزینه معاملات را پایین آورده و همکاری را تسهیل می‌کنند. مهم‌ترین این هنجارها، هنجارهای معامله به مثل هستند (پاتنام<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). سرمایه اجتماعی با ایجاد کنشهای اجتماعی، سیستمهای معانی مشترک در میان گروههای مشارکت و روابط اجتماعی زمینه توان‌افزایی کارکنان را فراهم می‌کند.

### چارچوب نظری و توسعه مدل

سرمایه اجتماعی با توجه به نقش میانجی کنشهای یاریگرانه بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر دارند.

یوسفی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی در بیمارستانهای منتخب شهرستان زابل به این نتیجه رسیده‌اند که بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه مستقیم معنی‌داری ملاحظه شد، به نحوی که با افزایش سرمایه اجتماعی، ظرفیت یادگیری سازمانی نیز افزایش می‌یافت. با این تفصیل فرضیه‌های تحقیق به شکل زیر است:

کنشهای یاریگرانه بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر دارند.

سرمایه اجتماعی بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر دارند.

موحدی و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی با موضوع تأثیر یادگیری تلفیقی مبتنی بر شبکه‌های اجتماعی بر خودکارآمدی دانش آموزان متوسطه دوم در درس ریاضی، نتایج پژوهش، بیانگر تأثیر مثبت استفاده از یادگیری تلفیقی مبتنی بر شبکه‌های اجتماعی بر

1. Ston

2. Putnam

خودکارآمدی بود. با این تفصیل فرضیه تحقیق به شکل زیر است:

شبکه‌های اجتماعی مجازی بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر دارند.

مرتضوی اسکویی و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان تأثیر شبکه اجتماعی مجازی بر سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه علوم و تحقیقات به این نتیجه رسیدند که شبکه اجتماعی مجازی بر سرمایه اجتماعی تأثیر نسبتاً قوی و تأثیر آن بر مؤلفه مشارکت (کنشهای یاریگرانه) کمتر از حد متوسط است. با این تفصیل فرضیه تحقیق به شکل زیر است:

شبکه‌های اجتماعی مجازی بر کنشهای یاریگرانه تأثیر دارند.

ادریسی و رحمان خلیلی (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه رسانه‌های جمعی و سرمایه اجتماعی در کلانشهرها (مطالعه موردی: شهروندان تهرانی) نشان دادند که میزان استفاده از تلویزیون و اینترنت با بعد کیفیت (اعتماد و معامله متقابل) و بعد ساختار شبکه (رسمی و غیررسمی و اندازه و ظرفیت شبکه) ارتباط دارند. ابوالحسنی رنجبر و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه استفاده از رسانه‌های اجتماعی با سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان امور اقتصاد و دارایی استان تهران نشان دادند که بین میزان استفاده از رسانه‌های جمعی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، هنجار اجتماعی) همبستگی قوی وجود دارد. توسلی و کلاریجانی (۲۰۱۲)، با بررسی سرمایه اجتماعی در شبکه‌های اجتماعی مجازی (سرمایه اجتماعی شبکه) به این نتیجه رسیدند که در هر یک از ابعاد ساختی، تعاملی و کارکردی نتایج حاصل شد که ممکن است با وضعیت سرمایه اجتماعی در جهان واقع تفاوتی داشته باشد. با این تفصیل فرضیه تحقیق به شکل زیر است:

شبکه‌های اجتماعی مجازی بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارند.

از آنجائیکه طبق مبانی نظری تحقیق کنشهای یاریگرانه که همان هنجارهای مشارکت و همکاری است در اکثر مقالات جزء مؤلفه سرمایه اجتماعی بشمار می‌آید. بنابراین شبکه‌های اجتماعی مجازی طبق تحقیقات صورت گرفته بر کنشهای یاریگرانه تأثیر مثبت و معناداری

دارد. آدلر و کوان<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) نشان دادند که سرمایه اجتماعی از طریق روابط اجتماعی که تولید می‌کند (تعامل و تبادل تجربه کاری) می‌تواند در تقویت کنشهای یاریگرانه (کارهای گروهی) تأثیرگذار باشد. متیسا<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۱) پژوهشی به منظور شناسایی ابعاد سرمایه اجتماعی بر اساس مدل ناهایت و گوشال انجام گرفته، نتایج نشان می‌دهد که در بعد سرمایه رابطه‌ای مؤلفه‌هایی مانند همکاری و مشارکت (کنشهای یاریگرانه) صبر و صمیمیت در افزایش سرمایه اجتماعی مؤثرند. با این تفصیل فرضیه تحقیق به شکل زیر است:

کنشهای یاریگرانه بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارند.

آریانی قیزقاپان و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با موضوع تبیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در ارتباط بین کاربست شبکه اجتماعی مجازی و رفتارهای اشتراک دانش در فضای مجازی به این نتیجه رسیدند که شبکه اجتماعی تلگرام با اتکا به ظرفیت فرامتنی خود در ارتباطهایی که شکل داده است باعث توسعه رفتار اشتراک‌گذاری دانش کاربران در فضای مجازی شده است. اخوان ملایری و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان شبکه اجتماعی مجازی و شادکامی به این نتیجه رسیده‌اند که شبکه اجتماعی مجازی بر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (ساختاری-کارکردی) تأثیر مثبت و معنادار دارد و منجر به شادکامی می‌شود. با این تفصیل فرضیه‌های تحقیق به شکل زیر است:

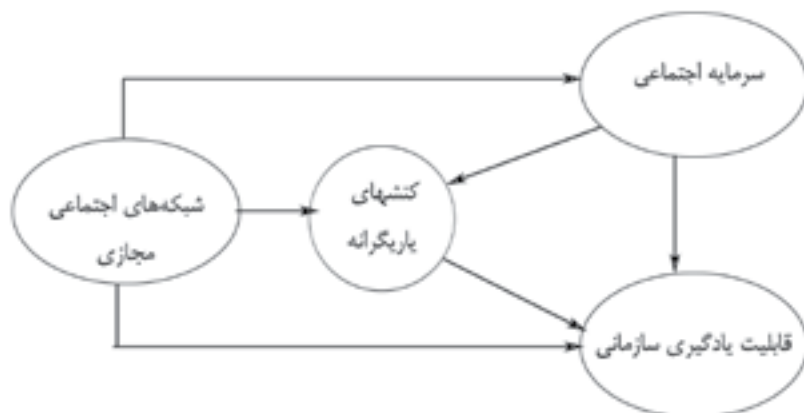
کنشهای یاریگرانه تعدیل‌کننده رابطه بین شبکه‌های اجتماعی مجازی و قابلیت یادگیری سازمانی است.

ولمن<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۱) به تأثیرات فضای مجازی بدبین هستند و معتقدند که سرمایه اجتماعی کاربران خود را کاهش می‌دهد. چراکه کنشهای متقابل آنلاین کم‌ارزش‌تر از کنشهای متقابل رودررو است. با این تفصیل فرضیه تحقیق به شکل زیر است:

1. Adler and Kwon
2. Matisa
3. Wellman

کنشهای یاریگرانه تعدیل کننده رابطه بین شبکه های اجتماعی مجازی و سرمایه اجتماعی است. با توجه به فرضیه های یادشده، مدل نظری تحقیق حاضر به شرح شکل (۱) طراحی می شود.

شکل (۱) مدل نظری تحقیق (برگرفته از چارچوب نظری تحقیق)



## روش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان و مدیران راه و شهرسازی استان مازندران که به تعداد ۴۰۲ نفر است و از روش نمونه گیری به صورت خوشه ای چندمرحله ای به کمک جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۱۹۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده که پرسشنامه بین آنها توزیع شد. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه ۳ بعدی سرمایه اجتماعی (توتهمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵) استفاده شده است که هر کدام از ابعاد ساختاری شامل ۹ سؤال، ارتباطی شامل ۶ سؤال و شناختی شامل ۹ سؤال بوده و همچنین سؤالات پرسشنامه قابلیت

1. Totheman

یادگیری سازمانی (اونانگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴)، شامل ۶ سؤال روابط سازمانی، ۴ سؤال تعهد مدیریتی، ۴ سؤال تصمیم‌گیری مشارکتی و ۳ سؤال ریسک‌پذیری بوده و پرسشنامه شبکه‌های اجتماعی مجازی شامل ۴ سؤال تنوع و گستردگی شبکه، ۷ سؤال اعتماد و ۷ سؤال اطلاع‌رسانی و ارتباط آسان بوده و کنشهای یاریگرانه شامل ۴ سؤال است.

با توجه به اینکه پرسشنامه این تحقیق برگرفته از تحقیقات خارجی معتبر در این زمینه است لذا برای محاسبه روایی آن از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. با توجه به هدف این تحقیق از مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار لیزرل استفاده می‌کنیم. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود (مؤمنی و فعال قیومی، ۱۳۹۱). بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است (کلاین<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴). تحلیل عاملی تأییدی بار عاملی استاندارد برای پرسشنامه شبکه اجتماعی مجازی در تمامی گویه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۳ و حتی در بیشتر موارد بزرگ‌تر از ۰/۶ بوده، در پرسشنامه قابلیت یادگیری سازمانی برای سؤال ۸ کمتر از ۰/۳ بوده و از مدل حذف شد و برای پرسشنامه کنشهای یاریگرانه و پرسشنامه سرمایه اجتماعی در تمامی موارد بیشتر از ۰/۳ بوده است. بنابراین ساختار عاملی هر چهار پرسشنامه قابل تأیید است. همچنین از روش آلفای کرونباخ به‌عنوان سنجش پایایی مورد استفاده قرار گرفته و چون ضرایب به‌دست‌آمده بیشتر از ۰/۷ بوده لذا از پایایی قابل قبولی برخوردار بوده است. همچنین برای بررسی فرضیه‌ها و نقش میانجی‌گری متغیر از یک آزمون پراکاربرد به نام آزمون سوبل استفاده شده که برای معناداری تأثیر متغیر میانجی در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود (حسین‌پور و قربانی پاجی، ۲۰۱۷).

---

1. Onag  
2. Klein

جدول (۱) نتایج تحلیل عاملی تأییدی و آلفای کرونباخ

بار عاملی	گویه		ابعاد	سازه	بار عاملی	گویه		ابعاد	سازه
۰/۷۸	۱۴	۰/۹۶۲	ارتباطی CO.D	سرمایه اجتماعی S.C	۰/۷۴	۱	۰/۹۳۲	تنوع و گسترده شبکه N.D.B	شبکه‌های اجتماعی مجازی V.S.N
۰/۶۸	۱۵				۰/۸۹	۲			
۰/۸۰	۱۶		شناختی C.D		۰/۸۲	۳			
۰/۷۵	۱۷				۰/۳۶	۴			
۰/۶۴	۱۸				۰/۶۹	۵			
۰/۷۰	۱۹				۰/۶۷	۶			
۰/۷۸	۲۰				۰/۴۶	۷			
۰/۷۶	۲۱				۰/۶۶	۸			
۰/۷۷	۲۲				۰/۵۹	۹			
۰/۶۹	۲۳				۰/۵۶	۱۰			
۰/۷۱	۲۴				۰/۷۲	۱۱			
۰/۸۱	۱	روابط سازمانی I.R		اطلاع‌رسانی و ارتباط آسان E.C.C	۰/۸۰	۱۲			
۰/۷۳	۲		۰/۸۰		۱۳				
۰/۷۴	۳		۰/۷۷		۱۴				
۰/۷۸	۴		۰/۸۳		۱۵				
۰/۸۰	۵		۰/۶۷		۱۶				
۰/۸۳	۶		۰/۷۴		۱۷				
۰/۷۹	۷		۰/۸۶		۱				
۰/۶۳	۸	تعهد مدیریتی Mc	کنشهای یاریگرانه H.A	۰/۹۱	۲				
۰/۶۵	۹			۰/۸۰	۳				
۰/۱۸	۱۰			۰/۷۴	۴				
۰/۷۱	۱۱	تصمیم‌گیری مشارکتی P.D.R	قابلیت یادگیری سازمانی O.L.C	۰/۶۹	۱				
۰/۸۰	۱۲			۰/۶۴	۲				
۰/۷۷	۱۳			۰/۷۵	۳				
۰/۸۹	۱۴			۰/۷۰	۴				
۰/۷۳	۱۵			۰/۸۵	۵				
۰/۷۹	۱۶			۰/۸۳	۶				
۰/۸۰	۱۷			۰/۷۴	۷				
		ریسک‌پذیری R.T	ساختاری S.D	۰/۸۳	۸				
				۰/۷۰	۹				
				۰/۸۲	۱۰				
				۰/۸۲	۱۱				
				۰/۸۹	۱۲				
				۰/۹۱	۱۳				
			ارتباطی CO.D						



## یافته‌ها

در پژوهش حاضر، از میان ۱۹۸ نفر از پاسخگویان از نظر جنسیت بیشترین درصد فراوانی را مردان با بیش از ۶۱ درصد به خود اختصاص داده بودند. از لحاظ تأهل، بیشترین درصد فراوانی را متأهلان با بیش از ۷۲/۲ درصد به خود اختصاص داده بودند. از لحاظ سن بیشترین درصد فراوانی با بیش از ۵۳ درصد متعلق به گروه سنی بین ۳۰ تا ۴۰ سال بود. از نظر میزان تحصیلات بیشترین فراوانی با بیش از ۵۵ درصد مربوط به افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بودند.

از میان کل پاسخگویان ۷۱/۷ درصد به صورت مداوم از شبکه‌های مجازی استفاده می‌کردند و ۲۸/۳ درصد نیز به صورت مداوم از شبکه‌های مجازی استفاده نمی‌کردند. از میان کل پاسخگویان تعداد ۸ سؤال بدون پاسخ بود و بیشترین نسبت مربوط به افراد بود که از شبکه مجازی تلگرام استفاده می‌کردند (۵۷/۱ درصد). ۶/۶ درصد از پاسخگویان نیز از شبکه مجازی فیس‌بوک استفاده می‌کردند که کمترین نسبت را تشکیل می‌دهند.

یکی از شاخصهای عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخصهای برازش، شاخص خی دو بهنجار است که از تقسیم ساده خی دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می‌شود. چنانچه این مقدار بین ۱ تا ۵ باشد مطلوب است. (شوماخر و لومکس، ۱۹۸۸؛ کلاین، ۲۰۱۰)

$$X^2/df=79.04/52=1.52$$

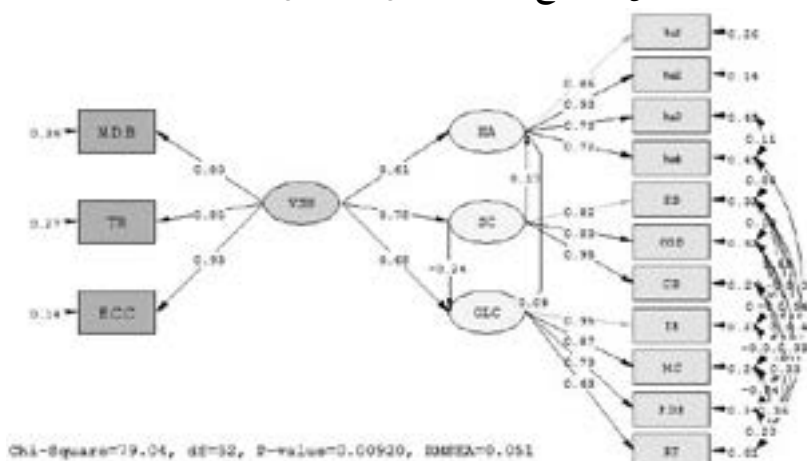
همچنین از آنجاکه شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) برابر ۰/۰۵۱ به دست آمده، مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. همچنین جهت برازش مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق از تعدادی شاخصهای نیکوئی برازش استفاده شده است که در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند که در جداول شماره (۳) و (۴) آمده است.

مدل نهایی تحقیق بر اساس متغیرهای اصلی تحقیق و معیارهای هرکدام در شکل‌های (۱) و (۲) مشخص شده است.

جدول (۲) شاخص برازندگی مدل تحقیق بر اساس فرضیه اصلی

IFI	NNFI	NFI	GFI	RMSEA	SRMR	شاخص برازندگی
۰-۱	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۰۸	<۰/۰۵	مقادیر قابل قبول
۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۰۵۱	۰/۰۴۳	مقادیر محاسبه شده

شکل (۱) نتایج تائید مدل نهایی ارتباط بین متغیرها



1. VSN(Virtual Social Capital)
2. HA(Helpful Activities)
3. SC(Social Capital)
4. OLC(Organization Learning Capabilities)

بر اساس محاسبات انجام شده:

جدول (۳) نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری

نتیجه	علامت	خطای استاندارد	مقدار معناداری	ضریب مسیر مستقیم	روابط مستقیم
تأیید	+	۰/۱۸	۴/۳۵	۰/۶۸	شبکه‌های اجتماعی مجازی ← قابلیت یادگیری
تأیید	+	۰/۱۰	۶/۲۱	۰/۶۱	شبکه‌های اجتماعی مجازی ← کنشهای یاریگرانه
تأیید	+	۰/۰۷	۱۰/۰۵	۰/۷۸	شبکه‌های اجتماعی مجازی ← سرمایه اجتماعی
تأیید	+	۰/۰۹	۳/۸۷	۰/۳۹	کنشهای یاریگرانه ← قابلیت یادگیری
تأیید	-	۰/۰۸	۳/۶۶	۰/۳۴	سرمایه اجتماعی ← قابلیت یادگیری
تأیید	+	۰/۰۹	۲/۰۱	۰/۲۷	کنشهای یاریگرانه ← سرمایه اجتماعی

ضریب مسیر تأثیر متغیر شبکه‌های اجتماعی مجازی بر سرمایه اجتماعی، قابلیت یادگیری سازمانی و کنشهای یاریگرانه و همچنین ضریب مسیر تأثیر متغیر کنشهای یاریگرانه بر سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، به دست آمده است. با توجه به اینکه آماره  $t$  برای این مسیرها در دامنه  $[-۱/۹۶، ۱/۹۶]$  قرار نگرفته است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت شبکه‌های اجتماعی مجازی بر سرمایه اجتماعی، قابلیت یادگیری سازمانی و کنشهای یاریگرانه و همچنین کنشهای یاریگرانه بر متغیرهای سرمایه اجتماعی و قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر دارند.

از آنجائیکه باید نقش میانجی‌گری کنشهای یاریگرانه برای شبکه‌های اجتماعی مجازی و سرمایه اجتماعی و همچنین برای شبکه‌های اجتماعی مجازی و قابلیت یادگیری سازمانی بررسی شود و همانطوری که در جدول (۴) مشاهده می‌شود اثر مستقیم و غیرمستقیم آنها با

هم تفاوت زیادی دارد بنابراین آزمون سوبل می‌گیریم. در آزمون سوبل یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z\text{-value} = (a \times b) / \sqrt{((b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2))}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

جدول (۴) نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری

روابط غیرمستقیم	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	آزمون سوبل
شبکه‌های اجتماعی مجازی ← کنشهای یاریگرانه ← قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۶۸	۰/۲۳۷	۰/۹۱۷	۳/۵۰۲
شبکه‌های اجتماعی مجازی ← سرمایه اجتماعی ← قابلیت یادگیری سازمانی	۰/۶۸	۰/۲۶۵	۰/۹۴۵	۳/۹۵۷
شبکه‌های اجتماعی مجازی ← کنشهای یاریگرانه ← سرمایه اجتماعی	۰/۶۱	۰/۲۱۰	۰/۸۲	۲/۸۸۶

نتایج آزمون سوبل به شرح ذیل است:

کنشهای یاریگرانه تعدیل‌کننده رابطه بین شبکه‌های اجتماعی مجازی و قابلیت یادگیری سازمانی است. با توجه به اینکه مقدار z-value محاسبه‌شده (۳/۵۰۲) بزرگ‌تر از ۱/۹۶ به دست آمده است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می‌توان نتیجه گرفت که شبکه‌های اجتماعی مجازی با توجه به نقش میانجی کنشهای یاریگرانه بر قابلیت یادگیری

سازمانی تأثیر مثبت دارند.

سرمایه اجتماعی تعدیل‌کننده رابطه بین شبکه‌های اجتماعی مجازی و قابلیت یادگیری سازمانی است. با توجه به اینکه مقدار z-value محاسبه‌شده (۳/۹۵۷) بزرگ‌تر از ۱/۹۶ به دست آمده است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می‌توان نتیجه گرفت که شبکه‌های اجتماعی مجازی با توجه به نقش میانجی سرمایه اجتماعی بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر دارند.

کنشهای یاریگرانه تعدیل‌کننده رابطه بین شبکه‌های اجتماعی مجازی و سرمایه اجتماعی است. ۴ با توجه به اینکه مقدار z-value محاسبه‌شده (۲/۸۸۶) بزرگ‌تر از ۱/۹۶ به دست آمده است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می‌توان نتیجه گرفت که شبکه‌های اجتماعی مجازی با توجه به نقش میانجی سرمایه اجتماعی بر کنشهای یاریگرانه تأثیر دارند.

## بحث

همان‌طور که اشاره شد شبکه‌های اجتماعی مجازی در توسعه سرمایه اجتماعی و بر قابلیت‌های یادگیری سازمانی با توجه به نقش میانجی کنشهای یاریگرانه تأثیرگذار بوده است. بنابراین در کنشهای یاریگرانه به دلیل فراهم شدن فعالیت جمعی در شبکه‌های اجتماعی مجازی، زمینه ارتقای سرمایه اجتماعی فراهم می‌شود و در نتیجه باعث می‌شود قابلیت یادگیری سازمانی افزایش یابد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق‌های صیادی (۲۰۰۸)، حسین‌زاده ثمرین و همکاران (۲۰۱۴)، قشقایی‌زاده و احمدی‌نیک (۲۰۱۷)، میرک‌زاده و همکاران (۲۰۱۲)، کنت و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹)، ماگسسام و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) و کروس و لوین<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) همخوانی دارد.

1. Kent
2. Magsamen
3. Cross and Levin

بنابراین در تبیین فرضیه فوق می توان گفت:

کنشهای یاریگرانه که از آن به عنوان تقویت روحیه کنشهای جمعی نام می برند این امکان را فراهم می کند که با درک مشترکی که اعضا با یکدیگر به دست آورده اند، فعالیتشان را در شبکه های مجازی هم ادامه بدهند. بنابراین اگر در سازمان روابط بین افراد، ارتباطات کاری بین اعضای سازمان و تیمهای کاری، تصمیم گیری مشارکتی، میزان دسترسی افراد به همکاران و مدیران، کمک دیگران را کمک به خود بدانند و تعهد افراد برای تحقق اهداف، به عنوان یک ضرورت در سطح بالایی باشد آنگاه شرایط و مقتضیات لازم جهت ارتقاء یادگیری سازمانی (تشویق کارکنان به خاطر ریسک پذیری، تشویق کارکنان برای برقراری ارتباط، تعهد مدیریتی و تصمیم گیری مشارکتی) فراهم خواهد شد. در نتیجه کنشهای یاریگرانه به عنوان متغیر میانجی نقش تسهیل گیری در ساختار و جو سازمانی دارد که می تواند باعث ایجاد قابلیت یادگیری سازمانی بین افراد شود.

بر اساس نتایج آزمون در فرضیه اول تحقیق، شبکه های اجتماعی مجازی بر قابلیت یادگیری تأثیر دارند؛ که این نتیجه در راستای تحقیق موحدی و همکاران (۲۰۱۵) است. شبکه های اجتماعی پتانسیل بالایی در تحول یادگیری سازمانی دارند. بر اساس نتایج آزمون در فرضیه دوم و سوم تحقیق، شبکه های اجتماعی مجازی بر کنشهای یاریگرانه و هم بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارند؛ که این نتیجه در راستای تحقیقات مرتضوی اسکویی و همکاران (۲۰۱۴)، محمدیان و همکاران (۲۰۱۲)، ادریسی و رحمان خلیلی (۲۰۱۲) و ابوالحسنی رنجبر و همکاران (۲۰۱۲) است. شبکه های اجتماعی زمینه ایجاد روابط اجتماعی، همکاری و مشارکت متقابل را فراهم می کنند. بر اساس نتایج آزمون در فرضیه چهارم و پنجم تحقیق، کنشهای یاریگرانه و سرمایه اجتماعی بر قابلیت یادگیری تأثیر دارند. وجود سرمایه اجتماعی قوی میان کارکنان سبب تسهیل ارتباطات مبتنی بر اعتماد در میان اعضا شده که این امر به نوبه خود سبب انتقال دانش و تجربیات اعضا تیم به یکدیگر می شود که این نتیجه در راستای تحقیقات حسین زاده ثمرین

و همکاران (۲۰۱۴)، قشقایی‌زاده و احمدی‌نیک (۲۰۱۷) و میرک‌زاده و همکاران (۲۰۱۲) است. بر اساس نتایج آزمون در فرضیه ششم تحقیق، کنشهای یاریگرانه بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارند. کنشهای یاریگرانه از طریق تعامل و تبادل تجربه کاری می‌تواند در تقویت سرمایه اجتماعی تأثیرگذار باشد که این نتیجه در راستای تحقیقات آدلر و کوان<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) و متیسا و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) است. بر اساس نتایج آزمون در فرضیه هفتم و هشتم و نهم تحقیق، کنشهای یاریگرانه و سرمایه اجتماعی، هرکدام نقش میانجی را در تأثیرگذاری شبکه‌های اجتماعی مجازی بر قابلیت یادگیری سازمانی دارند. شبکه‌هایی که با حضور افراد شکل می‌یابد و بستر شکل‌گیری اعتماد اجتماعی و در نتیجه مشارکت و انسجام اجتماعی است و در نهایت زمینه برای قابلیت یادگیری سازمانی فراهم می‌شود. که این نتیجه در راستای تحقیقات اخوان‌ملایی و همکاران (۲۰۱۴) و مرتضوی اسکویی و همکاران (۲۰۱۴) است. بر اساس نتایج آزمون در فرضیه دهم تحقیق، کنشهای یاریگرانه نقش میانجی را در تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر قابلیت یادگیری سازمانی دارند. در این باره با ایجاد تیمهای کاری، تفویض بیشتر اختیار به کارکنان، ایجاد روابط کاری مناسب بین کارکنان و غنی‌سازی شغل می‌توان زمینه رشد سرمایه اجتماعی و توسعه یادگیری سازمانی را فراهم آورد.

بنابراین پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:

- مدیران با اتخاذ تدابیری زمینه درک متقابل، اعتماد، تعهد، روابط اجتماعی و همدلی بین کارکنان را فراهم و در نتیجه پیوند میان اعضا را افزایش دهند آنگاه شرایط و مقتضیات لازم جهت ارتقای یادگیری سازمانی فراهم خواهد شد.
- تحقیقات گسترده‌تری انجام شود و کلیه شبکه‌های مجازی ایرانی و خارجی را نیز مورد بررسی قرار گیرد. به تبع آن اطلاع‌رسانیهای ارزنده در زمینه اثرات مثبت و منفی

1. Adler and Kwon

2. Matisa

کاربست شبکه‌های مجازی در اختیار کاربران این شبکه‌ها قرار داده شود و در سازمانها اقداماتی جهت آشناسازی و فرهنگ‌سازی استفاده مفید و علمی از شبکه‌های اجتماعی مجازی صورت گیرد.

- از آنجایی که سرمایه اجتماعی، حاصل روابط هرروزه میان کارکنان است و این روابط اعتماد، درک متقابل، ارزشهای مشترک و ارزشهای رفتاری را در منبعی به نام سرمایه اجتماعی ذخیره می‌کند؛ به منظور خلق و ارتقاء سرمایه اجتماعی باید فرهنگی را بر سازمان حاکم کنند که مشوق و آموزنده این عوامل باشد تا از این رهگذر زمینه‌ساز و توسعه یادگیری سازمانی به‌عنوان مؤلفه حیاتی برای بقای سازمان شود.

## ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان:

همه نویسندگان در نوشتن این مقاله مشارکت داشته‌اند

منابع مالی:

برای انتشار این مقاله حمایت مالی دریافت نشده است.

## تعارض منافع

نویسندگان اعلام کردند که هیچ تضادی در منافع وجود ندارد.

تشکر و قدردانی:

از کلیه مدیران و کارکنانی که در نظرسنجی شرکت کرده‌اند تقدیر و تشکر می‌شود.



- Alegre, J., & R. Chiva (2008). Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance. *Technovation*, 28(6), 315-326.
- Adler, P. & Kwon, S. (2002). Social Sapital: Prospects for a New Concept. *Academy of Management Review*, 27, 17-40.
- Abdollahyan, H., & H. Kermani (2013). Measuring Social Capital in Virtual Social Networks; Introducing Workable Indices. *Iranian Journal of Cultural Research*, 3(23), 1-26.
- Abolhasani, R., Salimian, M. A., & SHariat Jafari, E. (2012). *Investigating the relationship between the use of social media and the social capital of the employees of the Economic and Financial Affairs Organization of Tehran Province*. Isfahan: Qom Seminary Islamic Propaganda Office, Isfahan Branch, 2012.
- Akhavan Malayeri, F., Noghani, M., & Mazlom Khorasani, M. (2014). Virtual social networks and happiness. *Interdisciplinary Studies in Media and Cultur*, 4(2), 1-24. (In Persian)
- Aryani Ghizghapan, E., Zahed Bablan, A., Rahimi, P., Moeinikia, M. Explaining the Mediating Role of Social Capital in the Relationship between the Application of Virtual Social Network and Knowledge Sharing Practices in Cyberspace. *Human Info Interact*, 4(3), 72-86. (In Persian)
- Agha Ahmadi, GH., Radaei, S. (2015). Investigating the Relationship between Social Capital and Organizational Learning Capabilities in the Telecommunication Company of West of Mazandaran Province, International Conference on New Research in Industrial Management and Engineering, Tehran, <https://civilica.com/doc/43>
- Carolin, B., B. (2000). *Migration Theory: Talking Across Disciplin*, New Yor, Roulades.
- Cross, R., & Levin, D. (2004). The strength of weak ties you can trust: The Mediating role of trust in effective knowledge transfer. *Management Science*, 50(11), 1477-1490.
- Farhang, A., Siadat, S. A. Hoveida, R., & Molavi, H. (2011). Relationship simple and multiple organizational learning and the development of social trust in the medical and non-medical staff in public universities in the South East of the country. *Journal of Applied Sociology*, 22(41), 182-59. (In Persian)

- Ghorbani, M., Neyshabouri, V. R., & Erfanian Khanazadeh, H. (2016). The role of mediator of organizational learning capability in the relationship between knowledge sharing and organizational innovation capability. *Public Administration Research*, 9(34), 154-125. (In Persian)
- Honar Malayeri, F., Noghani, M., & Mazlum Khorasani, M. (2014). *Virtual social networks and happiness*. Media and Culture, Human Sciences Research Center and Cultural Studies, 4th Year, 2nd Edition, autumn and winter, pp. 24. (In Persian)
- Hosseinzadeh Pisikhani, M. S., & Bagherzadeh Khodoshahri, R. (2018). The Effect of Social Capital on Psychological Empowerment of Employees: A Study on the Mediating Role of Subjective Well-Being. *Social Capital Management*, 5(1), 134-111. (In Persian)
- Hossinzadeh Samarin, T., Hasanzadeh, M. S., & Gholizadeh Bialani, T. (2014). Investigating the Impact of Social Capital on Organizational Learning (Case Study: General Administration of Sports and Youth in Guilan Province). *Social Capital Management*, 1(1), 118-101. (In Persian)
- Hoseinpour, D., & GHorbani paji, A. (2017). *The Impact of Human Resource Development Strategies on Effectiveness an organization*  
- with a mediating role of mutual trust and satisfaction Employees of the province's Youth and Sports Organization Mazandaran. *Strategic Management Research*, 23(65), 45-75. (In Persian)
- Hanifan, L. J. (1920). *The Community Center*. Boston: Silver Burdett.
- Idrisi, A., & Rahmani Khalili, A. (2012). "Study of the Relationship between Mass Media and Social Capital in Metropolises (Case Study: Citizens of Tehran)", National Conference on Media and Social Issues of Iran, Isfahan: Qom Seminary Islamic Propaganda Office.
- Klein, W. (1994). Learning how to express temporality in a second language. In Società di linguistica Italiana, SLI 343. Italiano - lingua seconda/lingua straniera. Atti Del XXVI Congresso. Roma: Bulzoni.
- Khanalizadeh, R. (2010). the Relationship between Empowerment and Organizational Learning (Case Study: Tarbiat Modares University). *Research Transformation Management*, 2(3), 45-20. (In Persian)
- Kent, C., Rechavi, A., & Rafaeli, S. (2019). The Relationship Between Offline Social Capital and Online Learning Interactions. *International Journal of Communication*, 13, 26.

- Momeni, M., Faalghayomi, A. (2012). *Statistical Analyzes Using SPSS, Seventh Chop*, Key words: New Publications.
- Mardani, M., Amirnezhad, GH., Ahmadzade, A. R. (2019). "The effect of organizational leadership on organizational agility with mediating role Organizational Learning (Case Study: Khuzeestan Provincial Municipalities)". *Journal of Social Development (Former Human Development)*, 13(2), 238-219.
- Mat Isa, R., Abdollah, N. L., & Senick, Z. C. (2010). Social Capital Dimension for tacit knowledge sharing: exploring the indicators. *Journal Pengurusan*, 30, 75-91.
- Mawhadi, M., Esmailifar, M. S., & Nadia, Gh. A. (2015). The Effect of Social-Based Compilation Learning on the Secondary Secondary School Students' Self-Esteem in Mathematics. *Teaching and learning technology*, 1(3), 7-22. (In Persion)
- Mirakzadeh, A. A., Shiri, N., Visits, A., Idriss, M., & Karami Darab Khani, R. (2012). The role of social capital in organizational learning of the employees of the Jihad-e-Agriculture Organization of Kurdiştan province. *Journal of Agricultural Economics and Research*, 43, 459-447. (In Persion)
- Mohammadian, B., Sholeh, M., & Babayan Mahabadi, S. (2014). Impact of self-esteem in social network on the development of social capital (study of the role of spiritual capital). *Social Capital Management*, 1(2), 245-225. (In
- Mortazavi Scoie, B., Sadat Akbari, M., & Pourghani Farahani, S. (2014). The Effect of Virtual Social Networks on Social Capital of Students (Case Study of University Students of Science and Research). *Journal of Cultural Management (Eighth Edition)*, 25, 79-92.
- *Manzor, D., & Yadipour, M. (2008). Social capital is the factor of social and economic development. Yassat Strategy*, 15, 162-140.
- Magsamen-Conrad, K., Billotte-Verhoff, B., & Greene, K. (2014). Technology addiction's contribution to mental wellbeing: The positive effect of online social capital. *Computers in Human Behavior*, 40, 23-30.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.

- Patnam, R. (2000). *Democracy and civil traditions. Translation: Mohammad Mehdi Dolphoro*, Tehran Office of Studies and Research of the Ministry of the Interior. (In Persian)
- Petrou, A., & Daskalopoulou, I. (2013). Social capital and innovation in the services sector. *European Journal of Innovation Management*, 16(1), 50-69.
- Qashqaeizadeh, N., & Ahmadi Nik, F. (2017). Investigation of the role of social capital intermediary in the effect of spiritual leadership on organizational learning (Case study: University units of Islamic Azad University of Khuzestan province). *Management of Social Capital*, 4(1), 136-115. (In Persian)
- Ston, W., & Hughes, Jody. (2000). What Roll for Social in Family Policy? *Family Matters*, 56, 3.
- Shahabi, M., & Qudsi, B. (2012). Goals and motivation for user membership in virtual networks (a study on the youth of Tehran). *Communications Culture Studies (Former Cultural Research)*, 30(50), 86-61. (In Persian)
- Sayadi, Gh. A. (2009). *Investigating the Relationship between Social Capital and Organizational Learning (Case Study: University of Tehran)*. Graduate Degree Master Degree in Educational Research, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran. (In Persian)
- Tavasoli, Gh. Amani, A., & Clarijani, A. (2012). Analysis of the dimensions of social capital in virtual social networks (with emphasis on network theory). *Media Studies*, 17(18), 89-99. (In Persian)
- Tajbakhsh, K. (2004). *Social Capital, Trust, Democracy and Development (A. Khakbaz and H. Pooyan, Trans.)*. Tehran: Shiraz. (In Persian)
- Wellman, B., Quan Haase, A., Witte, J., & Hampton. K. (2001). Does the Internet Increase, Decrease or Supplement Social Capital? Social Networks, Participation, and Community Commitment, *American Behavioral Scientist*, 45(3), 436-455.
- Yousefi, M., Arefnejad, M., Sadeghi, A., & Yousefi, A. (2017). Relationship between social capital and organizational learning in selected hospitals in Zabol. *Quarterly Journal of Health Research*, 3(1), 59-69.