

## بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان)

نصراله قشقایی زاده<sup>۱\*</sup>، فاضل احمدی نیک<sup>۲</sup>

۱. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران

۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بهبهان، دانشگاه آزاد اسلامی، بهبهان، ایران

( تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۱۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۳/۲۸ )

### چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در تأثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی در واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان بود. تحقیق حاضر از لحاظ هدف، از نوع کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل همه کارمندان واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان (N=۲۹۵۰) بود، نمونه‌ای با حجم ۳۴۳ نفر براساس جدول مورگان و با روش طبقه‌ای با لحاظ طبقه جنسیت، انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی به کار گرفته شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار لیزرل انجام گرفت. نتایج نشان داد رهبری معنوی بر سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی تأثیر مثبت معناداری می‌گذارد، و سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت معناداری می‌گذارد. همچنین، نتایج نشان داد رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی اثر مستقیم و غیرمستقیم می‌گذارد.

### کلیدواژگان

رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی.

---

\* نویسنده مسئول، رایانامه: ghashghaeizadeh@yahoo.com

## مقدمه

امروزه یادگیری سازمانی به طور فزاینده میان سازمان‌هایی که به افزایش مزیت رقابتی، نوآوری و اثربخشی علاقه‌مندند، مورد توجه ویژه قرار گرفته است و پژوهشگران مختلف از رویکردهای متفاوتی آن‌ها را تحلیل کرده‌اند (جمالزاده و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۶۳).

دفت و ویک (۱۹۸۴) یادگیری سازمانی را فرایندی می‌دانند که طی آن دانش درباره اقدامات، نتیجه و ارتباطات میان سازمان و محیط توسعه می‌یابد (Daft & Weick, 1984, p.284). از نظر آرجریس<sup>۱</sup> (۱۹۷۸) یادگیری سازمانی فرایند شناسایی و تصحیح خطا است (افج‌های و رضایی ابیانه، ۱۳۹۲، ص ۲۳۱). دگرگونی و تغییرات فزاینده و سریع در عصر حاضر باعث شده است سازمان‌ها برای بقا و رشد خود در فضای رقابتی، نیاز به یادگیری مادام‌العمر را حس کنند (جاهد و همکاران، ۱۳۸۹). یادگیری سازمانی در محیط‌های آموزشی عبارت است از فرایندی پویا از دانش، شامل خلق و کسب، انتشار و اشتراک، و کاربرد دانش است (Morales et al., 2008, p.188). پژوهش‌های زیادی تا به حال در زمینه یادگیری سازمانی انجام گرفته و هر یک از زاویه‌ای به این متغیر پرداخته است. دی گواس (۱۹۸۸) یادگیری سازمانی را تنها مزیت رقابتی پایدار می‌داند (De Gaus, 1988, p.70). کیم (۲۰۰۳) یادگیری سازمانی را توسعه ظرفیت سازمانی برای انجام دادن اقدامات مؤثر می‌داند (Kim, 2003, p.240). چوپانی و همکاران (۱۳۹۲) بهبود مزیت رقابتی، بهبود خلاقیت و نوآوری، بهبود عملکرد سازمانی، توسعه دانش سازمانی و توسعه سازمانی را از جمله مزایای یادگیری سازمانی بیان کرده‌اند (چوپانی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۵۹).

واژه معنویت در رهبری معنوی در دهه اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است. در محیط متلاطم و متغیر امروزی سازمان‌ها، به منظور رسیدن به اهداف مورد نظر، توسعه منابع انسانی اهمیت زیادی دارد. دانش، مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب شده و معنویت برای یک رهبر از اصول اساسی مدیریت در نظر گرفته می‌شود.

---

1. Argyris

دانشمندان فراوانی درباره مفهوم معنویت در علم رهبری مطالعه کرده‌اند. موضوع معنویت در سازمان در حال تبدیل شدن به موضوع عمومی در رفتار سازمانی است (خائف‌الهی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۳۰). رهبری معنوی دیدگاهی ایجاد می‌کند که در آن اعضای سازمان، حس معناداری در کار را تجربه می‌کنند و در آن زندگی‌شان معنادار می‌شود، و احساس متفاوت بودن می‌کنند. نظریه رهبری معنوی براساس الگوی انگیزش درونی توسعه یافته، که ترکیبی از چشم‌انداز، ایمان به تحقق هدف، نوع دوستی و بقای معنوی است. هدف رهبری معنوی، توجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم کند. چنین رهبری موجب می‌شود کارکنان معنای واقعی شغل خود را درک کنند و به شغل خود اهمیت دهند. همچنین، به آنها این احساس دست می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران نیز اهمیت دارد (Fry, 2003, p.693). رهبری معنوی با توسعه انسانی و شرایط متغیر و پیچیده کنونی نسبت به سایر سبک‌های رهبری تطابق بیشتری دارد و کمک می‌کند افراد به‌طور درونی برانگیخته شوند و همه وجود خود را در کار دخالت دهند (الوانی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲۱).

فرای و همکاران (۲۰۱۱) مدل رهبری معنوی را در هفت بعد معرفی کردند: سه بعد چشم‌انداز<sup>۱</sup>، عشق به نوع دوستی<sup>۲</sup> و امید<sup>۳</sup> به عنوان ابعاد ورودی، دو بعد عضویت و معناداری<sup>۴</sup> به عنوان ابعاد فرایندی، و دو بعد بازخورد عملکرد<sup>۵</sup> و تعهد سازمانی<sup>۶</sup> به عنوان ابعاد خروجی (Fry et al., 2011).

چشم‌انداز مقصد واحدهای سازمان و آرمان‌های آنها را منعکس می‌کند، به کارها معنا می‌بخشد و امید و ایمان را تشویق می‌کند. چشم‌انداز به تصویری از آینده به همراه تفسیری روشن

- 
1. Vision
  2. Altruistic
  3. Hope
  4. Meaning
  5. Performance feedback
  6. Organizational commitment

از دلیل تلاش افراد برای خلق چنین آینده‌ای اشاره می‌کند (Fry et al., 2011, p.259). رهبران معنوی با ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های مشترک برای کارکنان موجبات توانمندی فردی، تیمی و سازمانی آنان را فراهم می‌کنند که در نهایت سطح رفاه زیستی، سلامتی و تندرستی کارکنان افزایش خواهد یافت (گیوریان و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۷۰).

شواهد کنونی گواه این واقعیت است که معنویت در محیط کار نه تنها به پیامدهای شخصی سودمندی مانند افزایش سلامت جسمی و روانی، بلکه به بهبود قابلیت‌های سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی نیز منجر می‌شود و باعث به وجود آمدن این باور در سازمان می‌شود که قابلیت یادگیری سازمانی در شرایط متلاطم امروز برای بقای سازمان اهمیت حیاتی دارد (زارعی‌متین و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۰۷). بنابراین، بیشترین ارتباط بین این دو مفهوم در این است که اکثر مدیران به منظور رسیدن به سازمان‌های سالم‌تر و بهتر به یادگیری سازمانی توجه خاصی دارند. به این منظور و برای کمک به توسعه و تحول کار، برنامه‌ریزان استراتژی باید در ارائه یادگیری سازمانی در سازمان‌های خود به اهمیت وجود رهبران معنوی توجه کنند (داودی و اشتري، ۱۳۸۸، ص ۶۸).

یکی دیگر از مفاهیم مهم و مؤثر در بهره‌وری سازمانی استفاده از سرمایه اجتماعی مؤثر و آشنا با دانش روز در سازمان است. ارزش سرمایه اجتماعی برای کارکنان به‌ویژه کارکنان دانشی برگرفته از این حقیقت است که سرمایه اجتماعی منبع اصلی قدرت برای فرد و دانشگاه است (عالی‌پور و مطلبی، ۱۳۹۵، ص ۲۸۰).

سرمایه اجتماعی سازمانی، مجموعه شبکه‌ها و ارتباطات در دسترس سازمان از طریق سازمان، مدیران و اعضای آن درون و بیرون سازمان است. کیفیت این ارتباطات به ابعاد اعتماد و صمیمیت بستگی دارد. سرمایه اجتماعی درون‌سازمانی شامل مجموعه شبکه‌ها و ارتباطات مدیران درون سازمان و میزان صمیمیت و اعتماد در این روابط است. سرمایه اجتماعی بیرون‌سازمانی شامل مجموعه شبکه‌ها و ارتباطات مدیران با بیرون از سازمان (محیط صنعت و جامعه) و میزان اعتماد موجود در این روابط (سیدنقوی و میری، ۱۳۹۰، ص ۹).

تاکنون محققان ابعاد متفاوتی را برای سرمایه اجتماعی متصور شده‌اند، و بالطبع الگوهای مفهومی زیادی نیز ترسیم شده است (صمدی میارکلائی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۳۹۶). ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با رویکرد سازمانی ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی را در قالب سه بعد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی مطرح کرده‌اند: بعد ساختاری سرمایه اجتماعی شامل پیوندهای موجود در شبکه و تناسب سازمانی می‌شود. بعد رابطه‌ای شامل اعتماد، هنجارها، تعهدات و هویت است. بعد شناختی شامل زبان و کدهای مشترک و روایت‌های مشترک می‌شود (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

پژوهش‌های زیادی به‌طور جداگانه در زمینه نقش و تأثیر رهبری معنوی بر سرمایه اجتماعی (فروزنده دهکردی و همکاران، ۱۳۹۲؛ هامر و همکاران، ۲۰۱۲؛ میرکزاده و همکاران، ۱۳۹۱) و رابطه بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی (داودی و اشتتری، ۱۳۹۰؛ آموزگار، ۱۳۹۰؛ دهقان نجم‌آبادی و پیران، ۱۳۹۰؛ آذریون، ۱۳۹۲؛ Aydin & Ceylan, 2009؛ Ki Seok, 2011؛ Shafighi, 2013) انجام گرفته است.

با توجه مطالب یادشده، هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در رابطه بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان است.

### پیشینه تحقیق

وزیری راد (۱۳۸۷) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به این نتیجه رسید که مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به‌جز مؤلفه هویت جمعی، با یادگیری سازمانی رابطه مثبت وجود دارد، همچنین، نتایج پژوهش او نشان داد بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی مؤلفه تعاون و همکاری بالاترین رتبه را داشت. صیادی (۱۳۸۸) به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با یادگیری سازمانی رابطه مثبت، مستقیم و معنادار دارند.

داودی و اشتتری (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان «رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه» به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری معنوی و ابعاد آن با

یادگیری سازمانی در دبیرستان‌ها وجود دارد. همچنین، از بین ابعاد متغیر پیش‌بین تحقیق، بعد تعهد سازمانی بیشترین سهم را در پیش‌بینی تغییرات مربوط به یادگیری سازمانی دارد.

آموزگار (۱۳۹۰) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «رابطه بین رهبری معنوی با یادگیری سازمانی و توانمندسازی دبیران ناحیه ۳۰ شهر شیراز» به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین رهبری معنوی و ابعاد آن با یادگیری سازمانی و توانمندسازی وجود دارد و براساس نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش ابعاد رهبری معنوی قادر به پیش‌بینی توانمندسازی و یادگیری سازمانی است.

دهقان نجم‌آبادی و پیران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان «بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین رهبری معنوی و کارآفرینی» به این نتیجه رسیدند که بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین، یادگیری سازمانی نقش میانجی را در رابطه رهبری معنوی و کارآفرینی سازمانی دارد.

میرک‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به این نتیجه رسید که بین همه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد.

چوپانی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که ساختار سازمانی حمایت‌کننده، رهبری تحول‌گرا، فرهنگ سازمانی حمایتی، اعتماد سازمانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فکری، محیط حمایت‌کننده یادگیرنده، منابع انسانی، فناوری، مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان را از عوامل افزایش‌دهنده یادگیری سازمانی بیان کرده‌اند.

آذریون (۱۳۹۲) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به این نتیجه رسید که بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

حسین‌زاده ثمرین و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی» به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (اعتماد، شبکه و هنجار) بر یادگیری سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گلستان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

نوروزی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی بر مرحله آگاهی از

نیاز برای تغییر: مطالعه نقش میانجی تسهیم دانش» به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی بیشترین تأثیر را بر تسهیم دانش و آگاهی از نیاز برای تغییر در فرایند تحول سازمان می‌گذارد، تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی به‌عنوان متغیر میانجی باعث افزایش تأثیر تسهیم دانش بر آگاهی از تغییر می‌شود، ضمن اینکه بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بیشترین تأثیر را بر تسهیم دانش و آگاه از نیاز به تغییر می‌گذارد.

کروس و لوین<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) بیان کردند در سازمان‌های که سرمایه اجتماعی بالا است، یادگیری سازمانی هم بالا است. آیدین و سیلان (۲۰۰۹) در تحقیقی با عنوان «تأثیر رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در ترکیه» به این نتیجه رسیدند که بین همه ابعاد رهبری معنوی و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه وجود دارد، به‌طوری که رهبری معنوی در سطح معناداری قابلیت یادگیری سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

کی سوک (۲۰۱۱) در رساله دکتری خود با عنوان «رابطه عملکرد سازمانی و رهبری معنوی، معنویت محیط کار، و فرهنگ یادگیری سازمانی» به این نتیجه رسید که رهبری معنوی به‌طور مثبت و معنادار بر فرهنگ یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارد، در بین ابعاد رهبری معنوی، بعد معناداری با فرهنگ یادگیری سازمانی رابطه معنادار نداشت.

فروزنده دهکردی و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان «بررسی نقش رهبری معنوی در ایجاد سرمایه اجتماعی سازمان‌ها» به این نتیجه رسیدند که ابعاد رهبری معنوی تأثیر معناداری بر سرمایه اجتماعی دارند. قلاوندی و همکاران (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که اثر مستقیم معنویت در محیط کار بر سرمایه اجتماعی مثبت و معنادار است. هامر و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان «رابطه رهبری تحولی با سرمایه اجتماعی» به این نتیجه رسیدند که رهبری تحولی ۳۶ درصد از واریانس سرمایه اجتماعی را تبیین می‌کند.

شفیق و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین رهبری معنوی و کارآفرینی

سازمانی با نقش تعدیل‌کنندگی یادگیری سازمانی به این نتیجه رسید که رهبری معنوی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری دارد، نتایج پژوهش یادشده همچنین نشان داد یادگیری سازمانی در رابطه بین رهبری معنوی و کارآفرینی سازمانی نقش تعدیل‌کننده دارد. امیرکیانی و ستوده آرانی (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد رهبری معنوی و ظرفیت یادگیری سازمانی در دانشگاه پیام نور رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

گل‌مرادی و ستاری اردبیلی (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی و سبک‌های رهبری بر یادگیری سازمانی» دریافتند که بین سبک‌های رهبری و سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

چن و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان «رهبری تحولی، سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمانی» به این نتیجه رسیدند که رهبری تحولی، سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با مرور سوابق پژوهشی داخلی و خارجی در زمینه متغیرهای پژوهش، این نکته مستفاد می‌شود که این متغیرها هیچ‌گاه در قالب یک مدل ساختاری، بررسی نشده‌اند. با توجه به خلأ موجود و فقدان دانش کافی در زمینه متغیرهای تحقیق، در این پژوهش رابطه بین رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی بررسی می‌شود و در همین راستا فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر تدوین شد:

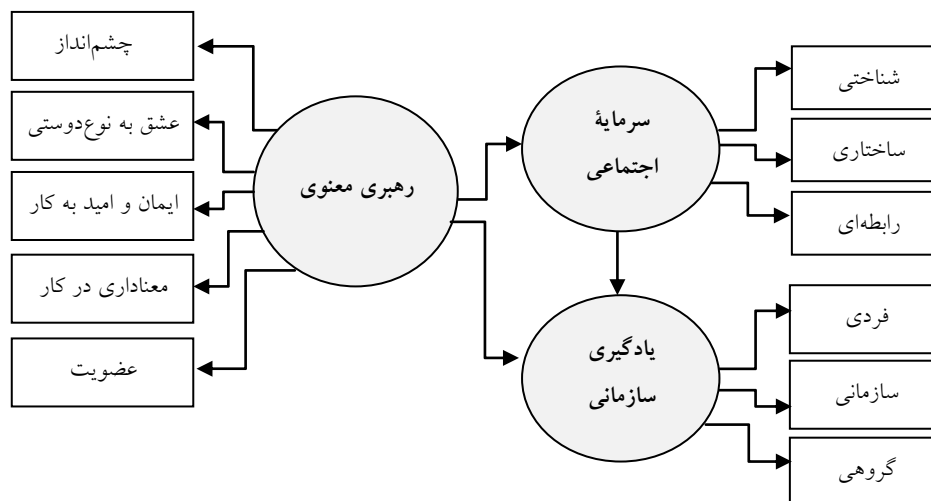
۱. رهبری معنوی بر سرمایه اجتماعی واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان تأثیر مثبت معنادار می‌گذارد.

۲. سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان تأثیر مثبت معنادار می‌گذارد.

۳. رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم از طریق سرمایه اجتماعی می‌گذارد.

مدل مفهومی تحقیق به شرح شکل ۱ ترسیم می‌شود.





شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

### روش‌شناسی تحقیق

هدف اصلی تحقیق حاضر تحلیل تأثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی از مجرای سرمایه اجتماعی بود. تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل همه کارمندان واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان ( $N= 2950$ ) بود، براساس جدول مورگان ۳۴۱ نفر به روش طبقه‌ای با لحاظ طبقه جنسیت انتخاب شدند.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها سه پرسشنامه رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی به کار گرفته شد.

**مقیاس رهبری معنوی:** برای اندازه‌گیری رهبری معنوی پرسشنامه فرای و همکاران (۲۰۰۵) به کار گرفته شد که شامل سه پرسش برای چشم‌انداز؛ ۶ پرسش برای عشق به نوع دوستی؛ ۳ پرسش برای ایمان؛ ۳ پرسش برای معناداری؛ ۳ پرسش برای عضویت است، همه پرسش‌های این پرسشنامه بر مبنای طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم شده است.

**مقیاس سرمایه اجتماعی:** برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی پرسشنامه ۲۴ پرسشی ابیلی

(۲۰۱۱) که براساس مدل ناهایت و مارشال ساخته شده است، به کار گرفته شد. ضریب پایایی پرسشنامه برابر با ۰/۹۷۴ گزارش شده است. در این پرسشنامه ۶ پرسش بعد شناختی، ۱۱ پرسش بعد رابطه‌ای، و ۷ پرسش بعد ساختاری را می‌سنجند.

**مقیاس یادگیری سازمانی:** برای اندازه‌گیری یادگیری سازمانی پرسشنامه ۴۳ پرسشی واتکینز و مارزیک (۱۹۹۹) که ابعاد یادگیری سازمانی در سطح فردی (۱۳ پرسش)، یادگیری سازمانی در سطح گروهی (۶ پرسش) و یادگیری سازمانی در سطح سازمانی (۲۴ پرسش) را می‌سنجد، به کار گرفته شد.

برای تعیین اعتبار عامل‌های نهفته، مدل شاخص اعتبار همسانی درونی (آلفای کرونباخ)، شاخص اعتبار گویه‌ها و اعتبار مرکب به کار گرفته شد. جدول ۱ نشان‌دهنده معناداری رابطه همه نشانگرها با عامل‌های مربوط است. بنابراین، شواهد لازم برای تأیید اعتبار گویه‌ها فراهم شد. در جدول ۱ ضرایب آلفای کرونباخ و شاخص اعتبار مرکب برای سه متغیر اصلی نشان داده شده است.

جدول ۱. مقادیر اعتبار همگونی درونی و اعتبار مرکب برای عامل‌های مکنون

عامل	آلفای کرونباخ	اعتبار مرکب	وضعیت
رهبری معنوی	۰/۸۲	۰/۸۵۶	مطلوب
سرمایه اجتماعی	۰/۸۶	۰/۸۹۸	مطلوب
یادگیری سازمانی	۰/۸۷	۰/۹۰۶	مطلوب

مقادیر ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۸۲ تا ۰/۸۷ در نوسان است. هر سه عامل براساس قاعده نانالی و برنستین که ۰/۷ را برای این شاخص مطلوب می‌دانند، در وضعیت مطلوب همگونی درونی قرار دارند. اما در بررسی اعتبار برای عامل‌ها در مدل معادلات ساختاری شاخص اعتبار مرکب نیز اهمیت زیادی دارد. جدول ۱ نشان می‌دهد هر سه عامل در وضعیت مطلوب قرار دارند. دامنه این ضریب ۰/۸۵ تا ۰/۹۰ است. بنابراین، در بررسی سه شاخص ارزیابی اعتبار مدل نتیجه می‌شود که اعتبار گویه (با توجه به معناداری ضرایب استاندارد عاملی، اعتبار همگونی درونی) بر اساس مقادیر بالای ۰/۷) و همچنین، اعتبار مرکب (بر اساس مقادیر بالای ۰/۷) مطلوب و مناسب است.

روایی پرسشنامه‌ها توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا بررسی شد. روایی همگرا به میزان

توانایی شاخص‌های یک بُعد در تبیین آن بُعد اشاره می‌کند و روایی واگرا نیز بیان می‌کند. سازه‌های مدل پژوهش باید همبستگی بیشتری با پرسش‌های خود داشته باشند تا با سازه‌های دیگر. برای ارزیابی روایی همگرا معیار AVE (میانگین واریانس استخراج‌شده) مربوط به متغیرهای پژوهش به کار گرفته شد (جدول ۲).

مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰/۴ است. همان‌طور که در جدول ۲ بیان شده است، همه مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها از ۰/۴ بیشتر بوده و این مطلب، مؤید این است که روایی همگرای پرسشنامه حاضر در حد قابل قبول است.

در روایی واگرا، میزان تفاوت شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل بررسی می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌شود. در صورتی که سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند، تا با سازه‌های دیگر، روایی واگرای مناسب مدل تأیید می‌شود. برای این کار یک ماتریس باید تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی ماتریس جذر ضرایب AVE هر سازه است و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر است. این ماتریس در جدول ۳ نشان داده شده است (جذر AVE روی قطر اصلی ماتریس است).

جدول ۲. نتایج میانگین واریانس استخراج‌شده متغیرهای پژوهش

ردیف	شاخص	AVE
۱	رهبری معنوی	۰/۵۴۷
۲	سرمایه اجتماعی	۰/۷۴۶
۳	یادگیری سازمانی	۰/۷۶۳

جدول ۳. ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها

متغیرها	یادگیری سازمانی	سرمایه اجتماعی	رهبری معنوی
رهبری معنوی			۰/۷۳۹
سرمایه اجتماعی		۰/۸۶۳	۰/۵۷۷
یادگیری سازمانی	۰/۸۷۳	۰/۷۲۳	۰/۵۲۵

همان‌طور که از جدول ۳ مشخص است، جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی و آگرایی سازه‌ها است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها آماره‌های توصیفی میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل انجام گرفت.

### یافته‌های تحقیق

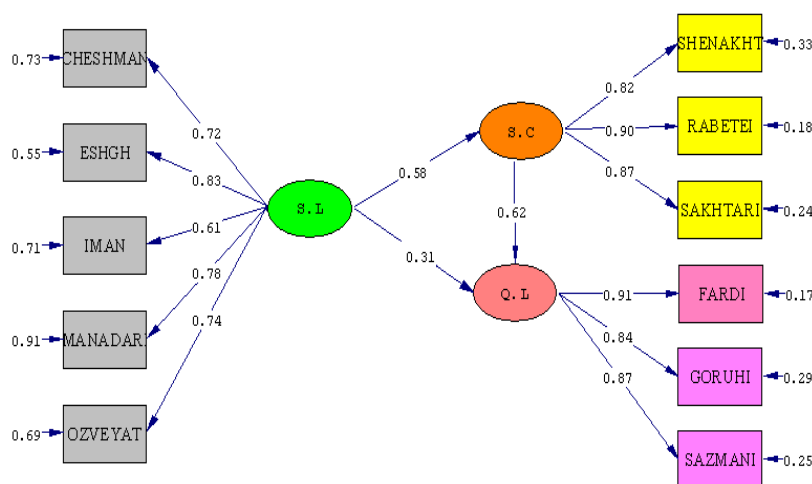
بعد از بررسی پایایی و روایی ابزارهای پژوهش در مطالعه مقدماتی (در گروه ۳۵ نفر از جامعه آماری)، ابزارهای اصلاح شده در مطالعه اصلی به کار گرفته شد. از بین ۳۴۳ پرسشنامه توزیع شده بین پاسخگویان ۳۳۴ پرسشنامه عودت داده شد، که از این میان، ۶ پرسشنامه ناقص بوده و کنار گذاشته شد و ۳۲۸ پرسشنامه تحلیل شد. در جدول ۴ شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق بیان شده است.

جدول ۴. شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

نام متغیر	آماره	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	خطای معیار	انحراف معیار
رهبری معنوی	۳۲۸	۲۸	۹۰	۶۱,۶۹۵	۰,۷۲۲	۱۳,۰۹۲	
سرمایه اجتماعی	۳۲۸	۲۴	۱۱۹	۷۲,۱۴۶	۱,۰۱	۱۸,۴۲۴	
یادگیری سازمانی	۳۲۸	۴۴	۱۹۹	۱۲۲,۲۷۷	۱,۷۰	۳۰,۸۶۲	

به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار گرفته شد. این روش تکنیکی برای تحلیل داده‌ها است که به منظور ارزیابی رابطه بین دو نوع از متغیرها (آشکار و مکنون) طراحی شده است. بنابراین، پس از جمع‌آوری اطلاعات، برای مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده شده) تا چه اندازه برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول هستند، ابتدا همه متغیرهای مشاهده شده که مربوط به متغیرهای پنهان‌اند، به طور مجزا آزمون شدند. مقادیر شاخص‌های برازش نشان‌دهنده تأیید الگوهای اندازه‌گیری در مدل مفهومی پژوهش بودند، که این امر حاکی از این است که شاخص‌های اندازه‌گیری متغیرهای مشاهده شده می‌توانند

متغیرهای پنهان را به طور قابل قبول سنجش کنند. تحلیل داده‌ها از طریق این آزمون نشان داد رهبری معنوی بر سرمایه اجتماعی، و سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی تأثیر مستقیم می‌گذارد. همچنین، تحلیل داده‌ها نشان داد رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی در واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان تأثیر مستقیم، و از طریق سرمایه اجتماعی تأثیر غیرمستقیم می‌گذارد. شکل ۲ مدل ساختاری را در حالت ضرایب استاندارد نشان می‌دهد.

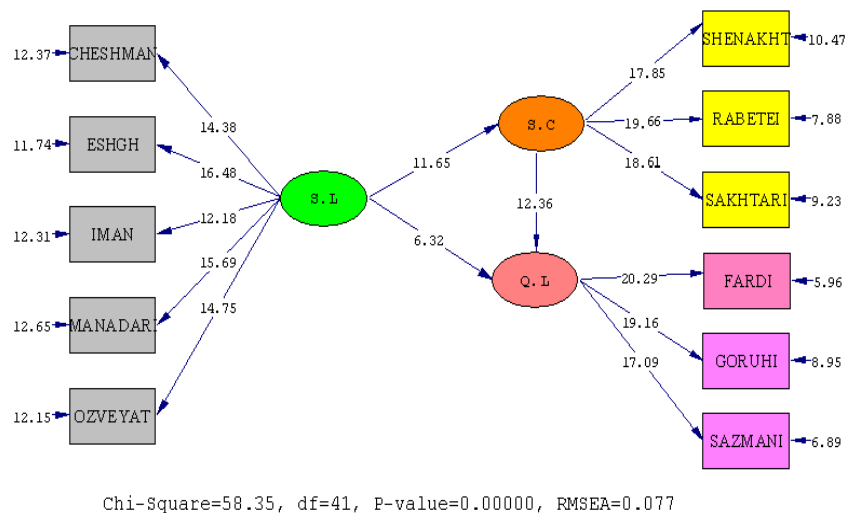


Chi-Square=58.35, df=41, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

شکل ۲. مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد

میزان لامبدای (میزان بارگذاری یا تأثیر) متغیر پنهان بیرونی ابعاد رهبری معنوی شامل «چشم انداز» ۰٫۷۲، «عشق به نوع دوستی» ۰٫۸۳، «ایمان» ۰٫۶۱، «معناداری» ۰٫۷۸، «عضویت» ۰٫۷۴ است، که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر رهبری معنوی شکل می‌گیرد و در مجموع ۰٫۵۸ بر سرمایه اجتماعی، و ۰٫۳۱ بر یادگیری سازمانی تأثیر مستقیم و مثبت می‌گذارد. متغیر عشق به نوع دوستی بیان‌کننده بالاترین شدت انسجام درونی در متغیر پنهان بیرونی است. میزان لامبدای متغیر پنهان درونی برای ابعاد سرمایه اجتماعی شامل «شناختی» ۰٫۸۲، «رابطه‌ای» ۰٫۹۰، و «ساختاری» ۰٫۸۷ که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر سرمایه اجتماعی شکل می‌گیرد. متغیر سرمایه

رابطه‌ای بیان‌کننده بالاترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان درونی است. میزان لامبدای متغیر پنهان درونی برای یادگیری سازمانی شامل «فردی» ۰٫۹۱، «گروهی» ۰٫۸۴، و «سازمانی» ۰٫۸۷ است که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر یادگیری سازمانی شکل می‌گیرد. متغیر سطح فردی بیان‌کننده بالاترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان درونی است.



شکل ۳. مدل اصلی آزمون‌شده پژوهش در حالت اعداد معناداری

### بررسی شاخص‌های برازش مدل

برای تعیین کفایت برازندگی الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی به‌کار گرفته شد. همان‌طور که در جدول ۵ بیان شده است، شاخص‌های برازندگی به‌ویژه نسبت مجذور کای به درجه آزادی برابر ۱٫۴۲۳ (ملاک ۲ تا ۵)، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر ۰٫۹۰۲، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) برابر ۰٫۸۵۶، شاخص برازندگی مقایسه‌ای (IFI) برابر ۰٫۹۱۶، شاخص برازندگی افزایشی (CFI) برابر ۰٫۹۱۶ و ریشه خطای تقریب میانگین مجذورات (RMSEA) برابر ۰٫۰۷۷ است که نشان می‌دهد مدل نهایی بدون نیاز به اصلاح برازندگی مناسبی دارد. همچنین، همه روابط موجود بین متغیرها در مدل در سطح  $P < ۰٫۰۵$  معنادار است.

جدول ۵. شاخص‌های محاسبه شده برازش مدل تحقیق حاضر

شاخص	دامنه قابل قبول	مقدار محاسبه شده
NFI	بیشتر از ۰/۸۰	۰/۹۰۲
CFI	۰/۹۰ و بیشتر	۰/۹۱۶
IFI	۰/۹۰ و بیشتر	۰/۹۱۶
$\chi^2 / df$	۲-۵	۱/۴۲۳
RMSEA	۰-۰/۰۸	۰/۰۷۷
GFI	نزدیک به ۱	۰/۹۰۲
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۸۵۶
Chi-Square	وابسته به حجم نمونه	۵۸/۳۵

از آنجا که مقدار «شاخص نیکویی برازش» این مدل مطلوب است، می‌توان بیان کرد این مدل برازش قابل قبولی با واقعیت دارد. میزان ضریب به دست آمده بیان‌کننده اثر مستقیم رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی و سرمایه اجتماعی است. همچنین، ضرایب نشان می‌دهد متغیر رهبری معنوی از طریق متغیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی اثر غیرمستقیم می‌گذارد، اثر غیرمستقیم رهبری معنوی از طریق سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی  $(Y = 0.58 \times 0.62)$  از تأثیر مستقیم رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی  $(Y = 0.31)$  بیشتر است. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق در جدول ۶ بیان شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌های اول و دوم تحقیق

مسیر مستقیم	$\beta$	t-value	R <sup>2</sup>	نتیجه
رهبری معنوی ← سرمایه اجتماعی	۰/۵۸	۱۱/۶۵	۰/۳۴	تأیید فرضیه
سرمایه اجتماعی ← یادگیری سازمانی	۰/۶۲	۱۲/۳۶	۰/۳۸	تأیید فرضیه

با توجه به اینکه  $\beta = 0.58$  و مقدار بحرانی برابر با  $11.65 > t > 1.96$  ( $-1.96 < t < 1.96$ ) در آزمون فرضیه اول، متغیر پیش‌بین رهبری معنوی می‌تواند متغیر ملاک سرمایه اجتماعی را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین کند. در نتیجه، با اطمینان ۰/۹۵ این فرضیه تأیید می‌شود. همچنین، ضریب تعیین

بیان‌کننده این است که ۳۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته سرمایه اجتماعی توسط متغیر مستقل (رهبری معنوی) تبیین می‌شود.

همچنین، با توجه به ضریب تأثیر  $\beta = 0,62$  و مقدار بحرانی برابر با  $(1,96 < t > 1,96)$ ، متغیر پیش‌بین سرمایه اجتماعی می‌تواند متغیر ملاک یادگیری سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد و آن را تبیین کند. در نتیجه، با اطمینان ۰,۹۵ فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود. همچنین، ضریب تعیین نشان می‌دهد ۳۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته (یادگیری سازمانی) توسط متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی) تبیین می‌شود.

نتایج آزمون فرضیه سوم، در جدول ۷ بیان شده است.

جدول ۷. آزمون فرضیه سوم تحقیق

نتیجه	R <sup>2</sup>	اثر مستقیم و غیرمستقیم		مسیر (مستقیم و غیرمستقیم)
		سطح معناداری	$\beta$	
تأیید فرضیه	۰,۱۲	P<۰,۰۵	۰,۳۵۹	سرمایه اجتماعی
				رهبری معنوی ← یادگیری سازمانی
	۰,۹	P<۰,۰۵	۰,۳۱	یادگیری سازمانی ← رهبری معنوی

با توجه به جدول ۷ ضریب تأثیر غیرمستقیم رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی برابر با ۰,۳۵۹، همچنین، تأثیر مستقیم رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی ۰,۳۱ گزارش شده است که مقدار سطح معناداری آزمون محاسبه‌شده برای تحلیل مسیرهای یادشده کمتر از ۰,۰۵ است، در نتیجه، فرضیه سوم تحقیق تأیید شده است و رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم از طریق سرمایه اجتماعی می‌گذارد. همچنین، ضریب تعیین بیان‌کننده این است که ۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته یادگیری سازمانی به‌طور مستقیم توسط متغیر مستقل (رهبری معنوی) و ۱۲ درصد از تغییرات آن به‌طور غیرمستقیم از طریق متغیر سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود.



## بحث و نتیجه

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان بود. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد رهبری معنوی به‌طور معنادار بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد. این نتیجه پژوهش با نتایج تحقیقات فروزنده دهکردی و همکاران (۲۰۱۲)، فلاوندی و همکاران (۱۳۹۲)، هامر و همکاران (۲۰۱۲)، و چن و همکاران (۲۰۱۶) همسو است. در پژوهش‌های مختلفی تأثیر رهبری معنوی بر افزایش تعهد سازمانی و شکل‌گیری قالب فکری، ارزش‌ها و هنجارهای در سازمان اثبات شده است. در تبیین این یافته باید به این نکته توجه کرد که وجود معنویت در سازمان، ارتباطات ذهنی و معنوی میان کارکنان در گروه‌های کاری را افزایش می‌دهد و باعث به‌وجود آمدن یک نوع وجدان قوی در کارکنان می‌شود، این آثار باعث افزایش سرمایه اجتماعی سازمان می‌شود.

همچنین، تحلیل داده‌ها نشان داد سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی تأثیر مستقیم می‌گذارد. نتایج این یافته با پژوهش‌های وزیرری راد (۱۳۸۷)، میرک‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، کروس و لوین (۲۰۰۴)، حسین‌زاده ثمرین و همکاران (۱۳۹۳)، نوروزی و همکاران (۱۳۹۵)، و گل‌مرادی و ستاری اردبیلی (۲۰۱۶) همسو است. در تفسیر این یافته می‌توان گفت از آنجا که امروزه دانش مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب می‌شود، سرمایه اجتماعی در کنار سایر عوامل نقش بسزایی در شکل‌گیری و شکوفایی یادگیری سازمانی ایفا می‌کند و بنابراین، سرمایه اجتماعی در توسعه دانش سازمانی و یادگیری سازمانی، سازمان‌ها نقش مؤثری دارند و سازمان‌ها را تبدیل به سازمان دانش محور کرده است و در سازمان‌هایی که الگوی رفتاری قوی وجود دارد، رفتارهای مشترک و هنجارهایی شکل گرفته است که به دنبال آن‌ها سرمایه‌های اجتماعی خاصی به‌وجود آمده، که توانسته است افراد را در تسهیم دانش برای توسعه یادگیری سازمانی تشویق و یاری کند.

در نهایت، بررسی مهم‌ترین هدف پژوهش یعنی بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی در تأثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و غیرمستقیم رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی بود. پس از تأیید برازش مدل مشخص شد سرمایه اجتماعی می‌تواند به‌عنوان

متغیر تعدیل‌کننده رابطه دو مفهوم یادشده را تحت تأثیر قرار دهد. نتایج این پژوهش با یافته‌های وزیری راد (۱۳۸۷)، میرک‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، آیدین و سیلان (۲۰۰۹)، کی سوک (۲۰۱۱)، فروزنده دهکردی و همکاران (۲۰۱۲)، شفیق و همکاران (۲۰۱۳)، گل‌مرادی و ستاری اردبیلی (۲۰۱۶)، و چن و همکاران (۲۰۱۶) همسو است.

### پیشنهاد‌های تحقیق

نتایج این پژوهش شواهد دیگری در زمینه تأثیرگذاری رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی را روشن کرد. بنابراین، به مدیران دانشگاه‌ها برای توسعه یادگیری پیشنهاد‌های ذیل ارائه می‌شود:

- توسعه شبکه‌های ارتباطی بین افراد و رواج فرهنگ نوع‌دوستی درون سازمان؛
- مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و هدفگذاری سازمان و گسترش روحیه همکاری و مساعدت در سازمان؛
- خلق فرهنگ و جو سازمانی که به ایجاد فضای معنوی شود؛
- مدیران دانشگاه‌ها، بدون در نظر گرفتن اجبارهای سازمانی، با مهم و ارزشمند دانستن کار هر یک از افراد، در سازمان باعث شوند که آن‌ها نه تنها احساس شایستگی کرد، بلکه این احساس را به دست آورند که آن کار، معنا یا ارزش اجتماعی دارد؛
- مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری و تفویض اختیارات به آن‌ها.

## منابع و مأخذ

۱. آذریون، سید امراله (۱۳۹۲). رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی با رضایت شغلی در معلمان اداره آموزش و پرورش دهمشهرت. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۲. افجه‌ای، سید علی اکبر، و رضایی ابیانه، ندا (۱۳۹۲). رابطه میان یادگیری سازمانی و آمادگی کارکنان برای تغییر در شرکت‌های بیمه. فصل نامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۳، شماره ۷۰، صفحات ۲۴۷-۲۳۱.
۳. الوانی، سید مهدی، معمارزاده طهران، البرزی، محمود، و کاظمی، حسین (۱۳۹۲). ارائه مدل رهبری معنوی در نظام اداری ایران. مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۱، صفحات ۴۰-۲۱.
۴. الوانی، سید مهدی، و شیروانی، علیرضا (۱۳۸۳). سرمایه اجتماعی، اصل محوری توسعه. تدبیر، شماره ۱۴۷، صفحات ۷۲-۶۹.
۵. آموزگار، مریم (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری معنوی با یادگیری سازمانی و توانمندسازی دبیران ناحیه ۳ شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۶. جاهد، حسینعلی، حسینی شاوون، امین، حسینی، سیده اسماء، و یاهک، سجاد (۱۳۸۹). روش‌های آموزشی موثر در حفظ و توسعه سرمایه اجتماعی سازمان‌ها. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیران آموزش، سال ۱۳۸۹، تهران.
۷. جمال‌زاده، محمد، یونس، غلامی، و سیف، محمدحسین (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش سازمانی و یادگیری سازمانی در بین کارکنان و اعضای هیئت علمی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگویی جهت ارتقای یادگیری سازمانی. فصل نامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال ۳، شماره ۲، صفحات ۸۶-۶۳.
۸. چوپانی، حیدر، سیادت، علی، و کاظم پور، مریم (۱۳۹۲). افزایش یادگیری در سازمان‌ها؛ با تأکید بر عوامل سازمانی مؤثر بر آن. نشریه لاستیک/ایران، شماره ۶۹، صفحات ۷۰-۵۸.

۹. حسن زاده ثمرین، تورج، حسن زاده، محمدصادق، و قلی زاده بی بالانی، تورج (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان). *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۱، شماره ۱، صفحات ۱۱۸-۱۰۱.
۱۰. داوودی، امیرمحمدحسین، و اشتری، عزت (۱۳۹۰). رابطه رهبری معنوی و یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه. *فصل نامه رهبری و مدیریت آموزشی*، دوره ۵، شماره ۳، صفحات ۷۹-۶۸.
۱۱. دهقان نجم آبادی، عامر، و پیران، محمد (۱۳۹۰). بررسی نقش یادگیری سازمانی بر رابطه بین رهبری معنوی و کارآفرینی سازمانی. *تازه های جهان بیمه*، شماره ۱۷۱، صفحات ۲۱-۵.
۱۲. زارعی متین، حسن، نیک مرام، سحر، احمدی، مریم، و حیدری، فائزه (۱۳۹۱). بررسی تأثیر مؤلفه های رهبری معنوی بر قابلیت یادگیری سازمانی در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال ۱، شماره ۲، صفحات ۱۲۲-۱۰۷.
۱۳. سیدنقوی، میرعلی و میری، محبوبه (۱۳۹۰). نقش رهبری تحول آفرین در توسعه سرمایه اجتماعی با تأکید بر عدالت سازمانی (مطالعه موردی: شرکت نفت و گاز پارس). *پژوهش های مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، سال ۴، شماره ۱۵، صفحات ۲۸-۹.
۱۴. صمدی میارکلائی، حسین، صمدی میارکلائی، حمزه، بسطامی، مسعود، و غلامی اواتی، رمضان (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر توسعه فرایند کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره پست استان مازندران. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۳، شماره ۳، صفحات ۴۳۱-۳۹۱.
۱۵. صیادی، غلامعلی (۱۳۸۸). *بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی، مطالعه موردی دانشگاه تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تحقیقات آموزشی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
۱۶. عالی پور، علیرضا، و مطلبی، ابوطالب (۱۳۹۵). تجاری سازی پژوهش های بین رشته ای، با تأکید بر بسترسازی توسعه سرمایه اجتماعی در دانشگاه ها. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۳، شماره ۲، صفحات ۲۹۶-۲۷۵.
۱۷. قلاوندی، حسن، سلطان زاده، وحید، و بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۲). الگوی علی روابط بین رهبری

خدمتگزار، معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی. مدیریت اجرایی، دوره ۵، شماره ۹، صفحات ۵۸-۴۴.

۱۸. گیوریان، حسین، دیندارفروکش، فیروز، و چرمیان، احمد (۱۳۹۰). تبیین رهبری معنوی و رابطه متقابل رهبر - پیرو. فصلنامه مدیریت، سال ۸، شماره ۲۴، صفحات ۷۹-۷۰.

۱۹. میرکزاده، علی اصغر، شیری نعمت‌اله، اله ویسی، محمدادریس، و کرمی دارابخانی، رؤیا (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی در یادگیری سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، شماره ۴۳، صفحات ۴۵۹-۴۴۷.

۲۰. نوری، حسین، موحدی‌فر، عرفان، و احمدیه چلانسفلی، ابراهیم (۱۳۹۵). تأثیر سرمایه اجتماعی بر مرحله آگاهی از نیاز برای تغییر: مطالعه نقش میانجی تسهیم دانش. مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۳، شماره ۳، صفحات ۴۳۴-۴۱۵.

۲۱. وزیرراد، وحید (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و توسعه ظرفیت یادگیری سازمانی (بررسی موردی در سازمان جهاد کشاورزی استان قم). پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، گرایش مدیریت استراتژیک، دانشگاه تهران.

22. Abili, Kh. (2011). Social capital management in Iranian knowledge based organizations. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 9(3), 203-210.
23. Amir Kiani, A. H., & Sotudeh Arani, H. (2013). An empirical investigation on the effects of spiritual leadership components on organizational learning capacity: A case study of Payam-e-Noor University. *Management Science Letters*, 3(6), 1547-1552.
24. Argyris, C., & Schon, D. A. (1978). *Organizational learning: A Theory of Action Perspective*, Reading (MA), Addison-Wesley.
25. Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity. *African Journal of Business Management*, 3(5), 184-190.
26. Chen, L., Zheng, W., Yang, B., & Bai, S. (2016). Transformational leadership, social capital and organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(7), 843-859.
27. 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.
28. Daft, R. L., & Weick, K. E. (1984). Toward a model of organizations as interpretation systems. *Academy of Management Review*, 9(2), 284-295.
29. De Geus, D. A. (1988). Planning as learning. *Harvard Business Review*, 69(2), 70-74.
30. Forozandeh Dehkordi, L., Hossieni, M. H., Naqipourfar, V., & Torkamani, M. (2012).

- Studying the role of spiritual leadership in creating social capital in the organization. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(8), 7566-7571.
31. Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 4(6), 693-727.
  32. Fry, L. W., Hannah, T. S., Michael, N., & Walumbwa, F. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 259-270.
  33. Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 835-862.
  34. Golmoradi, R., & Sattari Ardabili, F. (2016). The effects of social capital and leadership styles on organizational learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 372 - 378.
  35. Hammer, A., Ommen, O., Röttger, J., & Pfaff, H. (2012). the relationship between transformational leadership and social capital in hospitals--a survey of medical directors of all German hospitals. *Journal of Public Health Management and Practice*, 18(2), 175-189.
  36. Ki Seok, J. (2011). *The relationship of perception of organization performance and spiritual leadership, work place spirituality, and learning organization culture in the Korean context, context*. Dissertation Doctor of Philosophy, The Pennsylvania State University <https://etda.libraries.psu.edu/paper/12450/-20/02/2014>
  37. Kim, S. (2003). Research paradigms in organization learning and performance: Competing Modes of Inquiry. *Journal of Information Technology, Learning and Performance*, 21(1), 240-255.
  38. Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1999). Looking again at learning in the learning organization: a tool that can turn into a Weapon. *The Learning Organization*, 6(5), 207-211.
  39. Morales, V. J., Reche, F. M., & Torres, N. H. (2008). Influence of transformational leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical sector. *Journal of Organizational Change Management*, 21(2), 188-212
  40. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
  41. Shafighi, F., Gholamhosein Ajili, Z., & Gholamhosein Ajili, A. M. (2013). Relationship between the Spiritual Leadership and Organizational Entrepreneurship with Regard to the Mediating Role of Organizational Learning. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, (6), 21-30.