

بررسی سرمایه اجتماعی و سبک رهبری بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه امیرکبیر)

محسن محمدیان ساروی^۱، زهرا مهدی بابایی^۲

^۱ گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

^۲ گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی سرمایه اجتماعی و سبک رهبری بر یادگیری سازمانی بوده است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان دانشگاه امیرکبیر هستند که تعداد آنها بر اساس آخرین آمار ۶۵۰ نفر می‌باشند. در این تحقیق جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است. بر اساس جدول مورگان، حجم نمونه آماری ۲۴۲ نفر در نظر گرفته شد. ابزار این پژوهش، پرسشنامه می باشد. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سبک رهبری (۰/۸۲۰)، یادگیری سازمانی (۰/۷۸۰)، سرمایه اجتماعی (۰/۸۳۰) محاسبه شد. برای تعیین روایی این ابزارها از روایی صوری و محتوایی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار لیزرل و مدل معادلات ساختاری استفاده نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد تاثیر سرمایه اجتماعی و سبک رهبری بر یادگیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه امیرکبیر مورد تایید است.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، سبک رهبری، یادگیری سازمانی.

مقدمه

با توسعه دانش و فناوری و گسترش حیطه‌های کسب و کار از جمله سازمان‌های مجازی، بنگاه‌های اقتصادی گسترش یافته و محیط کسب و کار به محیطی رقابتی و پر از چالش تبدیل شده و پارادایم‌های جدیدی ظهور یافته که بقا را برای بسیاری از بنگاه‌ها مشکل ساخته است. در چنین محیطی طبیعی است که امتیازهای رقابتی تغییر شکل دهند. بزرگ‌ترین امتیاز رقابتی در پارادایم‌های جدید کسب و کار، یادگیری بیان شده است. از این رو مرکزیت پارادایم جدید، یادگیری است (سلاجقه و ناظری، ۱۳۸۹). موضوع یادگیری سازمانی به واسطه اهمیتش برای بقا، رشد، موفقیت و تعالی سازمانی با رویکردهای روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، نظریه سازمان و مدیریت استراتژیک مورد مطالعه قرار گرفته است (خورشید و پاشازاده، ۱۳۹۳).

سازمان‌های امروزی در محیطی پیچیده و متغیر به سر می‌برند. به گونه‌ای که دیگر همچون گذشته قادر به پیش‌بینی وضعیت آینده نیستند. تغییر از ویژگی‌های بارز عصر حاضر است و بر اساس گفته‌ی «تام پیترز»^۱ نویسنده‌ی کتاب به سوی بهترین‌ها، امروزه تنها چیز ثابتی که می‌توان یافت، تغییر و دگرگونی است. بنابراین اگر در عصر کشاورزی، قدرت بازو و در عصر صنعتی، ابزار و ماشین‌آلات عامل‌هایی مهم برای بقا و ماندگاری به شمار می‌آمدند، در عصر متغیر کنونی که محصول فناوری ارتباطات و اطلاعات است و «مک لوهان»^۲ آن را دهکده‌ی جهانی و «کاستلز»^۳ عصر اطلاعات نامیده است، تنها منبع قدرت و ماندگاری سازمان‌ها، یادگیری بهتر و سریع‌تر نسبت به رقباست. چرا که یادگیری، عامل اصلی، کلیدی و مورد نیاز سازمانی است که می‌خواهد در دنیای نوین اقتصادی و محیط رقابتی پا بر جا بماند. به باور سونگ^۴، رئیس انجمن آموزش و توسعه‌ی آمریکا امروزه یادگیری جاده‌ی حیاتی شناخت و انطباق با سرعت فزاینده‌ی تغییر است، بنابراین سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌ها که اصلی‌ترین تولیدکننده‌ی دانش و اطلاعات و گسترده‌ترین نهاد تولید دانایی و به بیان دیگر محور و موتور توسعه در هر جامعه‌ای به شمار می‌روند، از تغییرات عصر حاضر مصون نبوده و باید از راه یادگیری همیشگی، افراد را برای رویارویی با تغییرات آماده نمایند و برای این که توانایی تطبیق با شرایط، تغییرات و چالش‌های امروزی را داشته باشند، باید به نهادینه کردن یادگیری در درون سازمان بپردازند و به بیان دیگر به یک سازمان یادگیرنده تبدیل شوند. سازمان‌های یادگیرنده سازمان‌های جسور و توانمندی هستند که بنیانشان بر یادگیری استوار است و بهترین راه بهبود عملکرد را در درازمدت یادگیری می‌دانند (شریفی و اسلامیه، ۱۳۸۷).

بیان مسئله:

امروزه سازمان‌ها در محیطی پویا، پرابهام و متغیر فعالیت می‌کنند. یکی از بارزترین ویژگی‌های عصر حاضر، تغییرات و تحولات شگرف و مداومی است که در شرایط محیطی سازمان روی می‌دهد. در این شرایط دشوار منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین دارایی‌های نامشهود و منبع اصلی کسب مزیت رقابتی پایدار در سازمان به حساب می‌آید (حسن پور، ۱۳۹۲).

موفقیت و شکست سازمان مرهون رهبران آن است از این روی یکی از موضوعات اساسی و مورد علاقه سازمان‌ها چگونگی جذب، تربیت و نگهداری افرادی است که تبدیل به رهبرانی کارآمد خواهند شد امروزه در سازمان‌ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلف مد نظر قرار گرفته است. آموزش و ارتقای سطح توانایی‌ها و مهارت‌ها، کیفیت زندگی کاری، حفظ انگیزش و اخلاق زندگی کاری، مدیریت ارتباط با مشتری، رضایت شغلی، ارتقا و شیوه‌های پاداش‌دهی و موارد مشابه آن به موضوعات مهم و جاری تبدیل شده است (اصفهان‌ی، ۱۳۹۴).

بزرگترین امتیاز رقابتی در الگوهای ذهنی جدید کسب و کار، یادگیری بیان شده است. از این رو، مرکزیت الگوی ذهنی جدید، یادگیری است. بنابراین، سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند. درست به همین دلیل است

¹ Tom Peters

² Marshal Mak Lohan

³ Manuel Castells

⁴ Tina Song

که مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در سال های اخیر مطرح شده و رشد فزاینده ای داشته است. لذا، سازمان ها به جای رفتارها و حرکت های سنتی خود که در بهترین شکل آن در برگزیده آموزش نیز می بود، تبدیل به سازمانی شوند که همواره یاد می گیرند، یعنی کوشش خود را در جهت یادگیری به عنوان یک امتیاز رقابتی به کار می برند (شیرسوار شهوند، ۱۳۹۲).

از طرف دیگر سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقش بسیار مهمتری نسبت به سرمایه فیزیکی در سازمان ها و جوامع ایفا می کند. امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان، مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت گسترده ای مورد استفاده قرار گرفته است. مفهوم سرمایه اجتماعی نشان از مجموعه ای از هنجارها، ارزش های غیررسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در چارچوب آنها شکل می گیرد (آکوزوم و تان^۱، ۲۰۱۴).

سرمایه اجتماعی مانند سرمایه های دیگر بستری مناسب برای دسترسی به فرصت ها و اهداف زندگی را آماده ساخته، یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می شود. در عصر حاضر مدیران برای توسعه، بیشتر از آن که به سرمایه های فیزیکی و انسانی نیازمند باشند، به سرمایه اجتماعی نیاز دارند. از این رو، سرمایه اجتماعی به عنوان یک اهرم توفیق آفرین نقش بسیار مهم تری از سرمایه فیزیکی و انسانی را در سازمان و جامعه داراست و می تواند بستری مناسب را برای اثربخش بودن سازمان ها بوجود آورد (اردیلیک^۲، ۲۰۱۰).

مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کننده، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود راه هموار می سازند، مدیر در نقش رهبری سازمان می تواند سبک های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بهبود عملکرد کارمندان می شود. سبک رهبری مدیران می تواند انگیزه کاری را در کارکنان واحدهای سازمانی تحت تأثیر قرار دهد و همچنین باعث افزایش کارایی کارکنان و کاهش هزینه های سازمانی شود.

با توجه به مطالب فوق در این پژوهش سعی می شود که به بررسی سرمایه اجتماعی و سبک رهبری بر یادگیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه امیر کبیر پرداخته شود لذا سوال اصلی تحقیق این است آیا سرمایه اجتماعی و سبک رهبری بر یادگیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه امیر کبیر تاثیر دارد؟

مفاهیم و نظرات:

- الزامی (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه سبک های رهبری مدیران با یادگیری سازمانی در مدارس" انجام داده است. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه سبک های رهبری مدیران با یادگیری سازمانی در مدارس مقطع متوسطه شهرستان ری است. برای تعیین سبک رهبری و یادگیری سازمانی از دو پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. برای تعیین پایایی از تحلیل عاملی و روش لوپ استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار استنباطی (رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و ضریب همبستگی پیرسون) به کار گرفته شد. نتایج پژوهش نشان داد بین سبک های رهبری با یادگیری سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

- سیفی (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان "بررسی تاثیر سه گانه سرمایه اجتماعی، بازارگرایی و یادگیری سازمانی بر میزان نوآوری خدمات (مطالعه موردی: شرکت های تولیدی کوچک و متوسط در سطح شهرستان بابل - استان مازنداران)" انجام داده است. نتایج آزمون فرضیه های پژوهش ضمن تأیید تاثیر سرمایه اجتماعی و بازارگرایی بر میزان یادگیری سازمانی در شرکت های فوق نشان داد که به طور کلی بین سرمایه اجتماعی و بازارگرایی و یادگیری سازمانی با عملکرد نوآوری خدمات شرکت به صورت مستقیم نیز رابطه معناداری وجود دارد که حاکی از تأیید تمامی فرضیه های پژوهش نیز بوده است.

¹ Aküzüm and Tan

² Erdilek

- حسن‌زاده ثمرین (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان)" انجام داده است. نتایج این تحقیق نشان داد سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (اعتماد، شبکه و هنجار) بر یادگیری سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان تأثیر مثبت و معنادار دارد. ضمن اینکه وضعیت سرمایه اجتماعی، اعتماد، هنجار، شبکه و یادگیری سازمانی نیز متوسط متمایل به خوب ارزیابی شده است.

- گل مرادی^۱ (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان "اثرات سرمایه اجتماعی و سبک های رهبری در یادگیری سازمانی" انجام داده است. نتایج نشان داد که رابطه بین سبک رهبری و یادگیری سازمانی و همچنین سرمایه اجتماعی قابل توجه است. علاوه بر این، تأثیر سبک رهبری بر یادگیری سازمانی بیشتر از سرمایه اجتماعی است، در نتیجه همبستگی بالا بین این دو متغیر وجود دارد. با توجه به نتایج، سرمایه اجتماعی ممکن است یادگیری سازمانی را دهد؛ بنابراین، مدیران باید توجه زیادی به سرمایه اجتماعی به عنوان یک محرک به منظور ترویج یادگیری اجتماعی و فعالیت های سازمانی کنند.

- امام و شفیق^۲ (۲۰۱۴) تحقیقی با عنوان "بررسی نقش واسطه رضایت شغلی بین رابطه سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در کارمندان: بررسی بخش بانکی از پاکستان" انجام داده اند. این کار تحقیقاتی از طریق پرسشنامه از مطالعات تجربی توسعه داده شد. اطلاعات و داده های مربوط به متغیرهای مورد مطالعه از کارکنان در هر سه سطح مدیریت در صنعت بانکداری به دست آمد. روش نمونه گیری تصادفی برار جمع آوری داده ها استفاده شد. تجزیه و تحلیل از طریق نرم افزار SPSS انجام شد، با استفاده از تکنیک های ارتباط، تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیدا کردن میزان ارتباط بین متغیرهای مورد استفاده قرار گرفت.

- آکوزوم و تان^۳ (۲۰۱۴) تحقیقی با عنوان "سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی به عنوان پیش بینی کننده تعهد سازمانی" انجام داده اند. در این تحقیق میزان همبستگی و اثر سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با هر نسبت و توضیح هر یک از دیگر آزمایش شده است. برای تجزیه و تحلیل عاملی تأییدی از مقیاس و مدل معادلات ساختاری، نرم افزار نشان می دهد که مدل شاخص مناسب است در حد قابل قبول و مورد نظر است. این یافته نشاندهنده این است که سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی پیش بینی مهم از تعهد سازمانی می باشد.

- اردیلیک^۴ (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان "اثر سبک های رهبری و ارتباطات مدیران بانک بر رضایت شغلی کارکنان" انجام شده است هدف از تحقیق بررسی اثر سبک های رهبری و ارتباطات مدیران بانک بر رضایت شغلی کارکنان بود، نتایج تحقیق نشان داد سبک رهبری تعاملی و مهارتهای ارتباطی یک رابطه قوی با رضایت شغلی دارند و همچنین نتایج نشان داد گرایش های فردی رهبر بر رضایت شغلی کارکنان تأثیری ندارد.

فرضیات تحقیق:

- ۱- سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد.
- ۲- سبک رهبری بر یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی می باشد از نظر گردآوری داده ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل یک تحقیق توصیفی می باشد به جهت ماهیت تحقیق و موضوع مورد بررسی در تحقیق حاضر جامعه آماری کارکنان دانشگاه

¹ Golmoradi

² Imam and Shafique

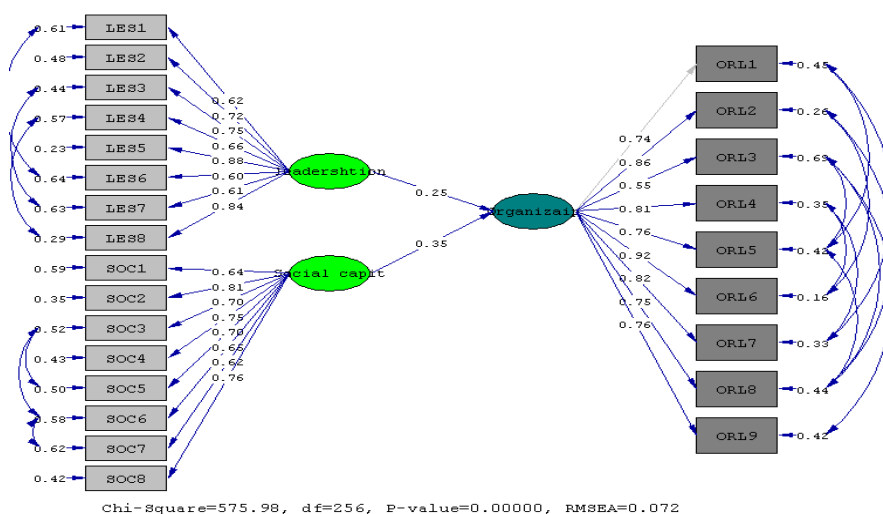
³ Aküzüm and Tan

⁴ Erdilek

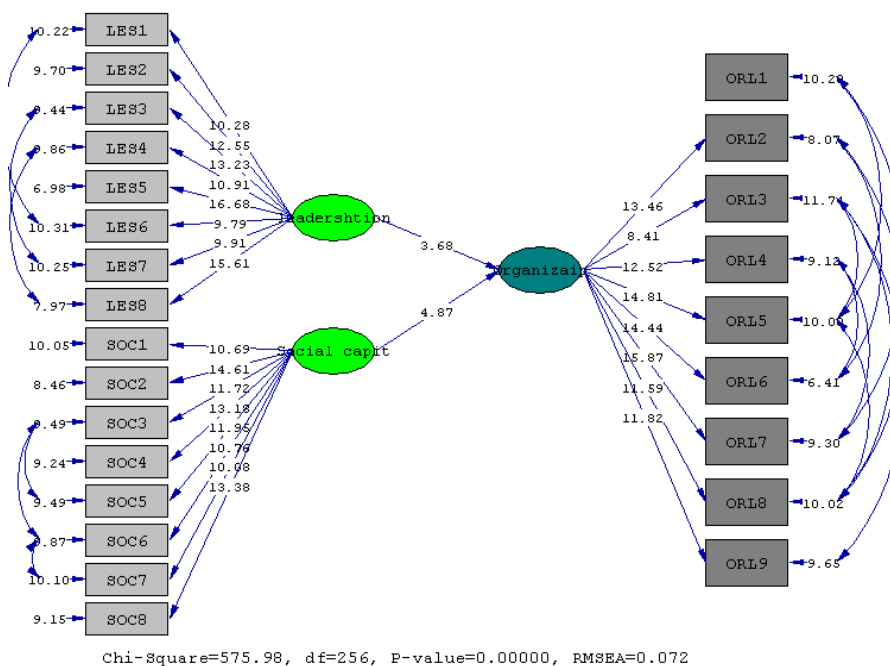
امیرکبیر هستند که تعداد آنها بر اساس آخرین آمار ۶۵۰ نفر می‌باشند. در این تحقیق جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است. بر اساس جدول مورگان، حجم نمونه آماری ۲۴۲ نفر در نظر گرفته شد.

تجزیه تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات

پس از تعیین مدل‌های اندازه‌گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی پژوهش و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری نیز آزمون می‌شوند.



نمودار ۱- مدل معادلات ساختاری در حالت T-VALUES فرضیه‌های تحقیق



نمودار ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد فرضیه‌های تحقیق

جدول ۱: شاخص های برازش مدل

مقدار بدست آمده از مدل	حدمجاز برای شاخص برازش	شاخص های برازش
۲.۵۰	کوچکتر از ۳	Chi-square /df
۰.۰۷۲	کوچکتر از ۰.۰۸	RMSEA
۰.۷۹	بزرگتر از ۰.۵	PNFI
۰.۸۴	بزرگتر از ۰.۸	GFI
۰.۸۰	بزرگتر از ۰.۸	AGFI
۰.۹۳	بزرگتر از ۰.۹	NFI
۰.۹۵	بزرگتر از ۰.۹	NNFI
۰.۹۶	بزرگتر از ۰.۹	CFI
۰.۹۲	بزرگتر از ۰.۹	RFI
۰.۹۶	بزرگتر از ۰.۹	IFI

نتیجه آزمون نشان می‌دهد که با توجه به اینکه شاخص RMSEA^(۱) یا جذر برآورد واریانس خطای تقریب کمتر از ۸ درصد است (RMSEA=0/072) و همه شاخص‌های نیکویی برازش هم بیشتر از حد مجاز هستند، لذا می‌توان گفت که مدل فوق برازش خوبی از داده‌های دنیای واقعی داشته است و همچنین با توجه به اینکه نسبت کای دو به درجه آزادی کوچک‌تر از ۳ می‌باشد، (۲/۵۰) اعتبار مدل را تأیید می‌کند مدل معادلات ساختاری خوشبختانه از نیکویی برازش کاملی هم در بخش شاخص های اقتصادی و هم در بخش مطلق و هم در بخش مقایسه ای برخوردار است. حال به سراغ نتایج فرضیات تحقیق می‌رویم.

جدول ۲: نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق

نتیجه فرضیات	معنی داری	ضریب مسیر	فرضیه	
۹۹٪ تأیید	۴.۸۷	۰.۳۵	سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی تاثیر دارد.	اول
۹۹٪ تأیید	۳.۶۸	۰.۲۵	سبک رهبری بر یادگیری سازمانی تاثیر دارد.	دوم

نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق نشان داد که مقدار معنی داری آنها (در جدول T-Value) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد؛ بنابراین تاثیر تک تک فرضیه های تحقیق مورد تایید قرار گرفت.

نتیجه گیری و پیشنهادات:

نتایج حاصل از فرضیه اول مبنی بر سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی نشان داد به دلیل اینکه مقدار t-value آن برابر با (۴/۳۷) و خارج از بازه (-۱/۹۶ و ۱/۹۶) قرار دارد موجب می‌شود در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض H₀ رد و فرض H₁ که همان فرض محقق است با ضریب مسیر (۰/۳۲) پذیرفته شود یعنی سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی تاثیر دارد. نتیجه فرضیه دوم تحقیق نشان داد تاثیر سبک رهبری بر یادگیری سازمانی به دلیل اینکه مقدار t-value آن برابر با (۲/۱۴) و خارج از بازه

¹. Root Mean Square Error of Approximation.

(۱/۹۶- و ۱/۹۶) قرار دارد موجب می شود در سطح اطمینان ۹۹٪ فرض H_0 رد و فرض H_1 که همان فرض محقق است با ضریب مسیر (۰/۱۵) پذیرفته شود یعنی سبک رهبری بر یادگیری سازمانی تاثیر دارد.

هدف این تحقیق بررسی سرمایه اجتماعی و سبک رهبری بر یادگیری سازمانی در دانشگاه امیرکبیر می باشد با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیات، پیشنهاداتی ارائه می گردد که به شرح ذیل می باشد:

- با توجه به نتایج آزمون فرضیه اول مبنی بر اینکه سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی تاثیر دارد، بنابراین مدیران نیاز دارند یک شبکه اجتماعی متمرکز در جهت ارتقای سیستم دانش در بین کارکنان از راه ارائه و آموزش رفتارهای خارج از نقش آنها پرورش دهند، همچنین پیشنهاد می شود در این سازمان با افزایش توانمندیهای کارکنان و همچنین حمایت مدیران ارشد از ایجاد ارتباطات صحیح و مطلوب با ایجاد انگیزاننده هایی جهت تشویق افراد در سازمان برای ایجاد همکاری مناسب مابین بخش های مختلف سازمان و سازمانهای دیگر از جمله عواملی است که توجه به آنها موجبات توسعه سرمایه اجتماعی را در سازمان فراهم میکند.

- با توجه به نتایج آزمون فرضیه دوم مبنی بر اینکه سبک رهبری بر سرمایه اجتماعی تاثیر دارد، لذا تهیه و تدوین برنامه های آموزشی به منظور توسعه و پرورش مهارت های رهبری و ارائه امتیازات ویژه به مدیرانی که بتوانند این دوره ها با موفقیت پشت سر بگذارند، حائز اهمیت است و می تواند در اثربخشی پیروی مدیران بسیار کارآمد باشد، همچنین مدیران و رهبران بایستی همواره سعی کنند که در معرض دید و دسترس کارکنان خود باشند؛ به گونه ای که کارکنان مدیران را تافته ای جدا بافته از خود تصور نکنند. مدیران بایستی در مراودات روزانه خود به صحبت ها و آراء کارکنان خود گوش دهند، به گونه ای که در کارکنان این احساس ایجاد گردد که مدیران برای آنها ارزش قائلند.

فهرست منابع:

۱. اصفهانی اصل، مریم (۱۳۹۴) رابطه سبک رهبری، عدالت سازمانی و توانمندسازی روانشناختی با انگیزش شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان زن، فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، سال ششم، شماره ۲۴، تابستان ۱۳۹۴، صفحات: ۹۴-۸۱.
۲. الزامی، عصمت (۱۳۹۴) بررسی رابطه سبک های رهبری مدیران با یادگیری سازمانی در مدارس، فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی - دوره ۱۱، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۴.
۳. حسن پور، اکبر و نیاکا، نازیلا (۱۳۹۲)، سرمایه اجتماعی و جنسیت در محیط کار. ماهنامه تدبیر ۱۸۳- مرداد ۱۳۹۲.
۴. خورشید، صدیقه؛ پاشازاده، عاطفه (۱۳۹۳). اثر سبک رهبری تحول آفرین بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش میانجی هوش سازانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال ششم، شماره ۱، پیاپی ۱۱، ص ۱-۲۸.
۵. سیفی، جواد و مریم سیار (۱۳۹۴). بررسی تاثیر سه گانه سرمایه اجتماعی، بازارگرایی و یادگیری سازمانی بر میزان نوآوری خدمات (مطالعه موردی: شرکت های تولیدی کوچک و متوسط در سطح شهرستان بابل - استان مازندران)، اولین همایش علمی پژوهشی یافته های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
۶. شریفی، اصغر؛ اسلامی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار در سال تحصیلی ۸۷ - ۸۶، نشریه رهیافت نو در مدیریت آموزشی، دوره ۱، شماره ۲، ص ۱-۲۲.

۷. شیرسوار شهوند، سکینه. رحیمی، فرج اله. قیتانی، البرز (۱۳۹۲) تاثیر سرمایه فکری بر قابلیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی در سازمان آب و برق خوزستان. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی سال سوم/ شماره پنجم و ششم/ بهار و تابستان

8. Aküzüm Cemal and Tan Çetin(2014) Social Capital and Job Satisfaction as the Predictor of the Organizational Commitment, International J. Soc. Sci. & Education 2014 Vol.4 Issue 3, ISSN: 2223-4934 E and 2227-393X Print.
9. Erdilek Karabay Melisa (2012), The Effects of Leadership Styles and the Communication Competency The Case of Turkish Banks, Procedia – Social and Behavioral Sciences 58 (2012) 227 – 235.
10. Golmoradi Roya (2016).The effects of Social Capital and Leadership Styles on Organizational Learning, Procedia - Social and Behavioral Sciences 230 (2016) 372 – 378.
11. Imam Abeer, Shafique Muhammad (2014) Mediating Relationship of Job Satisfaction between Social Capital and Organizational Commitment in Employees:A Study of Banking Sector of Pakistan, Journal of Applied Environmental and Biological Sciences,ISSN: 2090-4274.

Investigating Social Capital and Leadership Style on Organizational Learning (Case study: Amir Kabir University staff)

Mohsen Mohammadian Saravi ¹, Zahra Mehdi Babaei ²

1. Department of Management, Firoozkoog Branch, Islamic Azad University, Firoozkooh, Iran

2. Department of Management, Firoozkoog Branch, Islamic Azad University, Firoozkooh, Iran

Abstract

The purpose of this research was to examine social capital and leadership style on organizational learning. The statistical population of the research is Amir Kabir University staff, whose number is based on the latest statistics of 650 people. In this study, Morgan table has been used to determine the sample size. According to Morgan's table, the sample size was 242 people. The instrument of this research is a questionnaire. The reliability of the questionnaires was calculated using Cronbach's alpha coefficient of leadership style (0.820), organizational learning (0.780), social capital (0.830). To determine the validity of these tools, formal and content validity was used. The results of this study showed that the impact of social capital and leadership style on organizational learning among Amir Kabir University staff was approved for analysis of data using the LISREL software and structural equation model.

Keywords: Social Capital, Leadership Style, Organizational Learning.
