

رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی و سازمان یادگیرنده (مطالعه‌ی موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان قم)*

حسین مبارکی^۱، سید علی اکبر احمدی^۲، محمدرضا دارائی^۳، منصوره عباسی^۴، محمد هادی^۵

چکیده

مقدمه: در دنیای متحول امروز، علاوه بر ساخت سرمایه‌ی انسانی، یکی از چالش‌های دیگر در رفتار سازمانی، ایجاد و تقویت سرمایه‌ی اجتماعی است و با این که سرمایه‌ی اجتماعی ویژگی جمع دارد، ولی از تلاش‌های فردی افراد در جهت ایجاد اعتماد، روابط و همکاری ناشی می‌شود. بدون سرمایه‌ی اجتماعی، کارکنان حاضر به تسهیم اطلاعات و دانش نخواهند بود. این مقاله رابطه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی و سازمان یادگیرنده را مورد شناسایی قرار داده است.

روش بررسی: این تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است و از نظر اهداف از نوع بنیادی می‌باشد. جامعه‌ی آماری آن ۱۲۰ نفر از کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی استان قم بود که با توجه به جدول Morgan حجم نمونه، ۹۲ نفر شد. نمونه‌ها بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و سرمایه‌ی اجتماعی از طریق مدل و پرسش‌نامه وحید و وزیرراد (بررسی رابطه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی و توسعه‌ی ظرفیت یادگیری) و سازمان یادگیرنده به وسیله مدل و پرسش‌نامه Sanke مورد آزمون قرار گرفت. ضریب Cronbach's alpha به ترتیب برای هر پرسش‌نامه برابر با ۹۵ درصد و ۸۵ درصد بود. پرسش‌نامه‌ی مذکور شامل نظرات نمونه با استفاده از آمار استنباطی و از طریق نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش، حاکی از آن است که بین سرمایه‌ی اجتماعی و سازمان یادگیرنده در ستاد دانشگاه علوم پزشکی استان قم رابطه معنی‌دار وجود دارد ($P \leq 5\%$).

نتیجه‌گیری: از آن جا که سرمایه‌ی اجتماعی بر بهبود و ارتقای سازمان یادگیرنده تأثیر دارد، باید به این سرمایه و تأثیر آن بر بهبود سازمان‌ها توجه خاص کرد و جنبه‌های ضعیف‌تر سرمایه‌ی اجتماعی را در ادارات و بخش‌های دانشگاه علوم پزشکی شناسایی و تقویت نمود.

واژه‌های کلیدی: سرمایه‌ی اجتماعی؛ سازمان یادگیرنده؛ سازمان

نوع مقاله: پژوهشی

* این مقاله حاصل تحقیقی مستقل بدون حمایت مالی سازمانی می‌باشد.

۱- استادیار، مدیریت توان‌بخشی، دانشکده‌ی توان‌بخشی، دانشگاه علوم

پزشکی تهران، تهران، ایران

۲- دانشیار، مدیریت دولتی، سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳- دانشجوی دکتری، مدیریت منابع انسانی، مرکز تحصیلات تکمیلی،

دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: daraei@phd.pnu.ac.ir

۴- دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور تهران غرب،

تهران، ایران

۵- پزشک عمومی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

اصلاح نهایی: ۹۱/۷/۱۸

دریافت مقاله: ۹۰/۶/۷

پذیرش مقاله: ۹۱/۷/۲۲

ارجاع: مبارکی حسین، احمدی سید علی اکبر، دارائی محمدرضا، عباسی منصوره، هادی محمد. **رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی و سازمان یادگیرنده (مطالعه‌ی موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان قم).** مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۱؛ ۹ (۵): ۶۸۵-۶۷۹

مقدمه

به طور سنتی وجود سه سرمایه‌ی (Capital) طبیعی، فیزیکی و انسانی در کنار یکدیگر مبنایی برای توسعه و عملکرد اقتصادی فرض می‌شده است. ولی امروزه اندیشمندان به این مهم پی برده‌اند که توسعه‌ی هر جامعه در گرو افزایش سرمایه‌ی اجتماعی (Social capital) سازمان‌ها و نهادهای فعال در آن است. سرمایه‌ی اجتماعی در دو دهه‌ی اخیر به عنوان یک دیدگاه نظری مؤثر، پذیرش گسترده‌ای را به دست آورده است (۱). به عقیده‌ی Nahapiet و Ghoshal مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی به پیوندها و ارتباطات اعضای یک شبکه به عنوان منبع بالارزشی اشاره دارد و با خلق هنجارها (Norms) و اعتماد متقابل (Mutual trust) موجب تحقق اهداف می‌شود (۲). تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی در توسعه‌ی دانش سازمانی و یادگیری سازمانی، سازمان‌ها را به سازمان‌های دانش محور تبدیل و آن‌ها را در جهت رسیدن به سازمان یادگیرنده (Learning organization) یاری می‌کند. با تغییر سازمان به سازمان یادگیرنده، می‌توان مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی را در بین اعضای سازمان نهادینه کرد (۳). امروزه سازمان‌های هوشمند به دانش مورد نیازشان تسلط پیدا کرده‌اند و با ایجاد سرمایه‌ی اجتماعی به عنوان یک شایستگی سازمانی، این دانش را به مرحله‌ی اجرا می‌گذارند. Becker (به نقل از Wain) معتقد است که این فرهنگ سازمانی با آموزش، مشاوره، نظارت، همکاری و تشریح مساعی به جای رقابت با یکدیگر، باعث افزایش میزان یادگیری می‌شود (۴) و در نتیجه سازمان یادگیرنده شکل می‌گیرد. در سال‌های اخیر اصطلاح سرمایه‌ی اجتماعی به طور گسترده‌ای در مباحث علوم سیاسی، اقتصادی و اجتماعی مورد استفاده قرار گرفته است (۱). به نظر Goleman (به نقل از Graham)، سرمایه‌ی اجتماعی راهی برای همبستگی نظریه‌های اجتماعی با نظریه‌ی اقتصادی است وی تأکید می‌کند که سرمایه‌ی اجتماعی و انسانی اغلب مکمل یکدیگرند و هر کدام دیگری را تغذیه و خود تغذیه می‌شوند (۵). با جمع‌بندی نظرات مختلف می‌توان سرمایه‌ی اجتماعی را مجموعه‌ای از شبکه‌ها، هنجارها، ارزش‌ها و ادراکاتی

دانست که همکاری درون گروه‌ها و بین گروه‌ها را در جهت کسب منافع متقابل تسهیل می‌کند (۳). مؤلفه‌های زیر از مجموع تعاریف و نظریات دانشمندان مختلف و بررسی مطالعات داخلی و خارجی پیشین در این زمینه استخراج شده است که با توجه به محدودیت تحقیق از ذکر این نظریات چشم‌پوشی کرده‌اند و خلاصه‌ای از آن‌ها به صورت مؤلفه ارایه می‌گردد:

اعتماد: اعتماد اجتماعی ایجاد کننده‌ی تعاون و همکاری است و فقط در این حالت است که در عین وجود تفاوت‌ها قادر به حل مشکلات و تعهدات اجتماعی خواهد شد (۶).

انسجام و همبستگی اجتماعی: یکی از مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی مشارکت است. همبستگی و انسجام از عناصر و بسترهای مشارکت می‌باشد (۷).

تعاون و همکاری متقابل: منظور از تعاون اجتماعی، مبادله‌ی متقارن گرم در شئون زندگی اجتماعی است که در آن همزمان خیر و صلاح یک طرف از جانب طرف مقابل مطمح نظر قرار می‌گیرد و بالعکس (۸).

شبکه‌ها و هنجارهای مشترک: از طریق شبکه‌ها است که افراد ارتباطات خود را با دیگران ایجاد می‌کنند، احترام همکاران سازمانی را به دست می‌آورند و هنجارها، ارزش‌ها و اهداف سازمانی را درک می‌کنند. شبکه‌ها همچنین تعهد و همکاری را در بین اعضا به وجود می‌آورند (۹).

همدلی، درک و احترام متقابل (ارتباطات): همدلی را به عنوان وحدت دل هم آورده‌اند، اما منظور بیشتر به دست آوردن حس مشترک است. وقتی همدلی بالاست، افراد مجموعه‌ی دانش و آگاهی را در اهداف غیر اخلاقی استفاده نمی‌کنند (۴).

همیاری و مشارکت داوطلبانه: مشارکت مردمی به معنای تلاش و کوشش جمعی در یک چارچوب سازمانی است که اعضا با ائتلاف منابع درصدد دستیابی به اهداف خودشان هستند (۱۰).

یادگیری (Learning) به معنای انباشتن، اندیشیدن و استفاده از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های پیچیده است، به گونه‌ای که فرد یا گروه بتواند سازگاری فعالی با محیط‌های در

وی تفکر سیستمی را پنجمین فرمان می‌نامد، زیرا معتقد است که تفکر سیستمی سنگ زیربنای تمامی پنج فرمان یادگیری است (۱۶).

در این تحقیق، با توجه به مطالعات فوق و همچنین عوامل و متغیرهای سرمایه‌ی اجتماعی و سازمان یادگیرنده از مدل مفهومی استفاده شده است (شکل ۱).

هدف پژوهش حاضر، شناسایی رابطه‌ی میان مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی با سازمان یادگیرنده در ستاد دانشگاه علوم پزشکی استان قم بوده است.

روش بررسی

تحقیق حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. این پژوهش از نوع کاربردی می‌باشد، زیرا که نتایج آن مورد نظر مدیران اجرایی قرار خواهد گرفت. جامعه‌ی آماری مشتمل بر ۱۲۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان قم بود که با استفاده از جدول Morgan ۹۲ نفر از ایشان با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌ی استاندارد بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طبقه‌بندی شده بود، استفاده گردید (۱۷). مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی توسط ۲۷ سؤال و ابعاد سازمان یادگیرنده به وسیله‌ی ۲۵ سؤال بررسی شد. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آمار استنباطی نظیر آزمون Pearson مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

حال تغییر خود داشته باشد (۱۱). سازمان یادگیرنده به صورت تغییر در رفتار خود سازمان به عنوان پیامدی از یادگیری توصیف شده است (۱۲).

به اعتقاد Sanke سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن افراد به طور مستمر در حال توسعه‌ی ظرفیت خود جهت تحصیل نتایج مورد انتظار هستند. محلی که الگوهای تازه فکر کردن پرورش می‌یابد، خواسته‌ها و تمایلات گروهی محقق می‌شوند و کارکنان پیوسته می‌آموزند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند (۱۳). Sanke ۵ اصل و مهارت را برای سازمان یادگیرنده ضروری می‌داند:

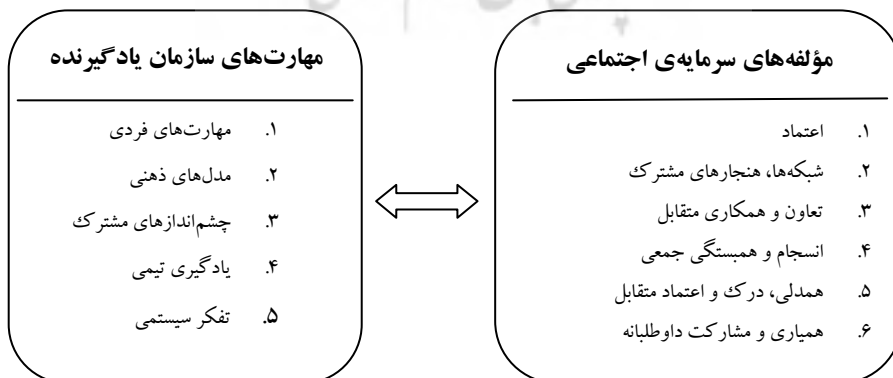
قابلیت فردی (Personal master): تعهد به یادگیری مستمر و پشتیبانی دایمی از هر نوع تجربه‌ی پیشرفت و توسعه برای اعضای سازمان است (۱۳).

آرمان مشترک (Shared vision): تصویری در مورد آینده مورد انتظار کارکنان و اصول و راه‌های ملی رسیدن به آینده (۱۴).

الگوی ذهنی (Mental patterns): منعکس کننده‌ی ذهنیت فرد است که او را به عمل و می‌دارد (۱۵).

یادگیری تیمی (Team learning): آن‌ها انرژی و کنش خود را بسیج می‌کنند و به توانایی‌ها و بصیرتی بیش از مجموع استعداد اعضا دست می‌یابند (۱۴).

تفکر سیستمی (System thinking): روشی از تفکر که در آن برتری کل بر جزء تصدیق می‌شود. Sanke بر اهمیت اصل تفکر سیستمی تأکید می‌کند و



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

یافته‌ها

رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد، اما میان متغیر هنجارهای مشترک (Sig به دست آمده = ۰/۰۰۰) با سازمان یادگیرنده رابطه‌ی معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد. نتایج جدول ۳ بیانگر این مطلب است که بین متغیرهای ارتباط (Sig به دست آمده = ۰/۸۶۸) و همیاری و مشارکت (Sig به دست آمده = ۰/۴۲۷) با سازمان یادگیرنده‌ی رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد، اما میان متغیر انسجام و همبستگی جمعی (Sig به دست آمده = ۰/۰۱۴) با سازمان یادگیرنده‌ی رابطه‌ی معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد.

همان‌طور که در جدول ۱ آورده شده است، برای بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی و سازمان‌های یادگیرنده از آزمون Pearson استفاده شده است. نتایج به دست آمده بیانگر این مطلب است که بین این دو متغیر رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد ($P \leq 5\%$ $r = 0.2$). نتایج جدول ۲ بیانگر این مطلب است که بین متغیرهای اعتماد متقابل (Sig به دست آمده = ۰/۵۶۲) و تعاون و همکاری (Sig به دست آمده = ۰/۸۶۴) با سازمان یادگیرنده‌ی

جدول ۱: نتایج حاصل از آزمون Pearson جهت بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی با سازمان‌های یادگیرنده

سرمایه‌ی اجتماعی	سازمان یادگیرنده	همبستگی Pearson	سازمان یادگیرنده
۰/۲۲۱	۱/۰۰۰	Pearson	همبستگی
۰/۰۳۴	-	P	
۱/۰۰۰	۰/۲۲۱	Pearson	همبستگی
-	۰/۰۳۴	P	سرمایه‌ی اجتماعی

جدول ۲: نتایج حاصل از آزمون Pearson جهت بررسی رابطه‌ی بین اعتماد متقابل، هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری با سازمان‌های یادگیرنده

سازمان یادگیرنده	اعتماد متقابل	سازمان یادگیرنده	هنجارهای مشترک	سازمان یادگیرنده	تعاون و همکاری	همبستگی Pearson	سازمان یادگیرنده
۱	۰/۰۶۱	۱/۰۰۰	۰/۳۷۵	۱/۰۰۰	۰/۰۱۸	Pearson	همبستگی
-	۰/۵۶۲	-	۰/۰۰۰	-	۰/۸۶۴	سطح اطمینان	
۰/۰۶۱	۱	۰/۳۷۵	۱/۰۰۰	۰/۰۱۸	۱/۰۰۰	Pearson	همبستگی
۰/۵۶۲	-	۰/۰۰۰	-	۰/۸۶۴	-	سطح اطمینان	اعتماد متقابل

جدول ۳: نتایج حاصل از آزمون Pearson جهت بررسی رابطه‌ی بین انسجام و همبستگی جمعی، ارتباط، همیاری و مشارکت با سازمان‌های یادگیرنده

سازمان یادگیرنده	انسجام و همبستگی جمعی	سازمان یادگیرنده	ارتباط	سازمان یادگیرنده	همیاری و مشارکت	همبستگی Pearson	سازمان یادگیرنده
۱/۰۰۰	۰/۲۵۶	۱/۰۰۰	۰/۰۱۸	۱/۰۰۰	۰/۰۸۴	Pearson	همبستگی
-	۰/۰۱۴	-	۰/۸۶۸	-	۰/۴۲۷	سطح اطمینان	یادگیرنده
۰/۲۵۶	۱/۰۰۰	۰/۰۱۸	۱/۰۰۰	۰/۰۸۴	۱/۰۰۰	Pearson	همبستگی
۰/۰۱۴	-	۰/۸۶۸	-	۰/۴۲۷	-	سطح اطمینان	اعتماد متقابل

بحث

نمونه‌ها در بین پژوهش‌های ذکر شده باشد.

نتیجه‌گیری

آگاهی از فرایند یادگیری و سوق دادن به سازمان به سمت سازمان یادگیرنده، انعطاف‌پذیری سازمان، تغییر در ساختارهای سازمانی با بهره‌گیری از شبکه‌های دانش و مرزگستری سازمان‌ها به منظور گسترش کار گروهی و روابط انسانی در سازمان از چالش‌های پیش روی در مدیریت سازمان‌ها است. بنابراین پرداختن به بهبود سازمان یکی از مسایل مهم سازمان‌های امروزی است و سرمایه‌ی اجتماعی یکی از سرمایه‌های ضروری برای سازمان‌ها است که در این پژوهش به بررسی رابطه‌ی آن با بهبود سازمان پرداخته شد.

سرمایه‌ی اجتماعی موجب ایجاد یک‌پارچگی در میان اعضا می‌شود. هنجارها و بارورهای محکم موجب ایجاد شبکه‌ی اجتماعی قوی می‌شود که در برگیرنده‌ی آداب و رسوم و قوانین خاصی است و این هنجارها جایگزین کنترل‌های رسمی می‌شوند.

همان‌طور که از نتیجه‌ی این پژوهش بر می‌آید، در سازمان بررسی شده بین سرمایه‌ی اجتماعی و سازمان یادگیرنده‌ی رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشت، اما معنی‌داری روابط بین اعتماد متقابل، تعاون و همکاری، ارتباط، همیاری و مشارکت با سازمان یادگیرنده اثبات نشد. از آن‌جا که سرمایه‌ی اجتماعی بر بهبود و ارتقای سازمان یادگیرنده تأثیر دارد، باید به این سرمایه و تأثیر آن بر بهبود سازمان‌ها توجه خاص کرد و جنبه‌های ضعیف‌تر سرمایه‌ی اجتماعی را در ادارات و بخش‌های دانشگاه علوم پزشکی شناسایی و تقویت نمود تا بتوان به بهترین شکل ممکن از آن در جهت بهبود سازمان و در نتیجه در جهت خدمت‌رسانی بیشتر استفاده کرد.

پیشنهادهای

مدیریت در ستاد دانشگاه علوم پزشکی استان قم می‌تواند با به کارگیری ارتباطات افقی در سازمان، جوی از اعتماد را در سازمان به وجود آورد که نتیجه آن تعاون و مشارکت و همیاری داوطلبانه کارکنان می‌باشد، زیرا در این سازمان رابطه‌ی

آگاهی از فرایند یادگیری و سوق دادن سازمان به سمت سازمان یادگیرنده، انعطاف‌پذیری سازمان، تغییر در ساختارهای سازمانی با بهره‌گیری از شبکه‌های دانش، مرزگستری سازمان‌ها و در نهایت فراهم نمودن بستر لازم برای توسعه‌ی کار گروهی، روابط انسانی در گروه و رفع موانع یادگیری سازمانی از چالش‌های پیش روی صاحب‌نظران علم مدیریت است. امروزه شرکت‌های هوشمند به دانش مورد نیاز شرکت تسلط پیدا کرده‌اند و با ایجاد سرمایه‌ی اجتماعی به عنوان یک شایستگی سازمانی، این دانش را به مرحله‌ی اجرا می‌گذارد. این فرهنگ سازمانی با آموزش، مشاوره، نظارت، همکاری و تشریک مساعی به جای رقابت با یکدیگر، باعث افزایش میزان یادگیری می‌شود، در نتیجه سازمان یادگیرنده شکل می‌گیرد. اگر بر روی مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی مدیریت لازم اعمال گردد، یادگیری سازمانی و در پی آن سازمان‌های یادگیرنده فزونی خواهد یافت. مهم‌ترین ویژگی سرمایه‌ی اجتماعی از نظر Goleman، نظام تعهدات و انتظارات است. یعنی اگر فرد A کاری را انجام دهد با اعتماد به این که فرد B در آینده جبران خواهد کرد، این امر انتظاری را در A و تعهدی در B برای حفظ اعتماد ایجاد می‌کند. این تعهد مانند برگه‌ای اعتباری در دست A است و اگر او تعداد زیادی از این برگه‌ها از افرادی که با آن‌ها رابطه دارد را در دست داشته باشد، همانند سرمایه‌ی مالی بزرگی برای A اعتباری ایجاد خواهد کرد که در صورت لزوم می‌تواند از آن استفاده کند (۱۰).

Putnam (به نقل از Mohan و Mohan) اعتقاد دارد که سرمایه‌ی اجتماعی برخلاف دیگر سرمایه‌ها، از بین نمی‌رود و چنان چه درست استفاده شود، گسترش می‌یابد. همچنین وی معتقد است که اعتماد همکاری را تسهیل می‌کند و هر چه سطح اعتماد در جامعه‌ای بالاتر باشد، احتمال همکاری هم بیشتر خواهد بود (۱۸).

اما در تحلیل داده‌های این پژوهش، بین متغیرهای اعتماد متقابل و تعاون و همکاری با سازمان رابطه‌ی معنی‌داری به اثبات نرسید. این تفاوت می‌تواند به دلیل تفاوت ماهیت

تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده تسهیل خواهد شد و این امر جز با همکاری مدیریت سازمان میسر نخواهد شد.

هنجارهای مشترک با سازمان یادگیرنده مورد تأیید واقع گردیده است. در نتیجه با بالا رفتن مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی

References

1. Bastani S, Salehi Heykooi M. Social networks and gender characteristics of manufacturing and functional interaction networks. *Sociological Review* 2007; (30): 63-96.
2. Nahapiet J, Ghoshal S. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *The Academy of Management Review* 1998; 23(2): 242-66.
3. Aminbeidokhti AA, Nazari M. Presenting a theoretical model for internalization of Social capital dimensions for improving economic performance. *Rahbord-e-Yas* 2009; (19): 55-75.
4. Wain B. Management and social capital. Trans. Alvani SM, Rabiei MR. Tehran, Iran: Industry Management Press; 2004. p. 36.
5. Graham PJ. Social capital and its measurement. Trans. Mohammadi MA, Hashemi Kohanzad H. Tehran, Iran: Welfare and Rehabilitation Sciences Publications; 2004. p. 11.
6. Akbari A. Role of social capital in association [MSc Thesis]. Tehran, Iran: Social Sciences University; 2004. p. 11.
7. Sharifian Sani M. Social capital, civil society, social policy. Tehran, Iran: Fara Publication; 2002.
8. Chalapi M. Discipline Sociology. Tehran, Iran: Nashre Nei Press; 1996. p. 157.
9. Timberlake S. Social capital and gender in the workplace. *Journal of Management Development* 2005; 24(1): 34-44.
10. Azkia M, Ghafari GR. Rural development with emphasize on rural society of Iran. Tehran, Iran: Nashre Nei Press; 2004. p. 278-91.
11. Theron A. The Creation of a Learning Organization in a Rapidly Changing Environment [PhD Thesis]. Pretoria, South Africa: University of Pretoria-South Africa; 2002.
12. Sicilia MA, Lytras MD. The semantic learning organization. *Learning Organization* 2005; 12(5): 402-10.
13. Marquardt MJ. Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning. 2nd ed. Boston, MA: Nicholas Brealey Publishing; 2002. p. 176-90.
14. Senge PM, Kleiner A, Roberts C, Roth G, Ross R, Smith B. *The Dance of Change: The Challenges to Sustaining Momentum in Learning Organizations*. 1st ed. Doubleday, NY: Crown Business; 1999. p. 70-5.
15. Maricopa Community Colleges. 2008-2009 Annual Report; Employee and Organizational Development. Tempe, AZ: Maricopa Community Colleges; 2009.
16. Markuwat M. Learning Organization. Trans. Zali MR. Tehran, Iran: University of Tehran Press; 2006. p. 146.
17. Vaziri V. The relation of social capital and development of learning capacity. Tehran, Iran: University of Tehran Press; 2007.
18. Mohan G, Mohan J. Placing social capital. *Prog Hum Geogr* 2002; 26(2): 191-210.

The Association between Social Capital and Learning Organization (A Case Study: Staff of Qom University of Medical Sciences)*

Hossein Mobaraki¹, Sayed Ali Akbar Ahmadi PhD², Mohammad Reza Daraei³,
Mansureh Abbasi⁴, Mohammad Hadi MD⁵

Abstract

Introduction: In today's changing world, in addition with establishing human capital, supporting social capital is one of other challenges in organizational behavior. Furthermore, social capital is a public characteristic, but it is resulted from individual efforts in making trust, relationships and cooperation. Without social capital, staff would not have willingness to share information and knowledge. This article investigated the social capital and the learning organization.

Methods: This was a descriptive-correlational study with practical and fundamental objectives. The study population included 120 staff of Qom University of Medical Sciences. The sample size was 92 subjects according to the Morgan's table. They were randomly selected and their viewpoints concerning the social capital were collected. The views were analyzed through inferential statistics by SPSS software.

Results: The results showed that there was a significant correlation between the social capital and learning organization in Qom University of Medical Sciences ($P < 5\%$).

Conclusion: Since social capital influences on improving and promoting the learning organization, this type of capital in addition with other weaker aspects of social capital in administrations and departments of medical universities must be identified and strengthened.

Keywords: Social Capital; Organizational Learning; Organization

Type of article: Original Article

Received: 29 Aug, 2011

Accepted: 13 Oct, 2012

Citation: Mobaraki H, Ahmadi SA, Daraei MR, Abbasi M, Hadi M. **The Association between Social Capital and Learning Organization (A Case Study: Staff of Qom University of Medical Sciences)**. Health Information Management 2012; 9(5): 685.

* This article was an independent research with no financial aid.

1- Assistant Professor, Rehabilitation Management, School of Rehabilitation, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2- Associate Professor, Public Administration, Central Organization, Payam Noor University, Tehran, Iran

3- PhD Candidate, Human Resource Management, Post-Graduate Center, Payam Noor University, Tehran, Iran (Corresponding Author) Email: daraei@phd.pnu.ac.ir

4- MSc Student, Public Administration, Tehran Gharb Branch, Payam Noor University, Tehran, Iran

5- Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran