

بررسی دیدگاه پرستاران زن نسبت به نقش سرمایه اجتماعی با رویکرد فرهنگ سازمانی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و مدل مسیری

دکتر ناصر فقهی فرهمند¹

غلامرضا سلطانی فسقندیس²

چکیده

معمولاً، هر سازمان ابتدا به صورت یک واحد کوچک تأسیس می‌شود. در شروع فعالیت سازمان، فرهنگ در آن با توجه به عوامل مختلفی به سرعت شکل می‌گیرد. شکل‌گیری فرهنگ بستگی به دلایل به وجود آمدن سازمان و جایگاه آن در جامعه و عوامل موفقیت آن از قبیل کارایی، کیفیت ارائه خدمات، ابداع و نوآوری، تلاش زیاد و وفاداری نسبت به سازمان دارد. وقتی سازمان متولد می‌شود، تلاش زیادی از طرف کارکنان برای موفقیت سازمان صورت می‌گیرد. با توجه به نقش فرهنگ سازمانی در افزایش کیفیت مراقبت‌های درمانی، توجه به متغیرهای تأثیرگذار بر آن اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد. در این میان سرمایه اجتماعی یکی از متغیرهایی است که بر فرهنگ سازمانی تأثیر می‌گذارد و کنش‌های معین افراد را در درون ساختار تسهیل می‌کند؛ بر همین اساس نیز هدف این مقاله بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی از دیدگاه پرستاران می‌باشد. این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی، اما براساس روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. نمونه آماری این تحقیق شامل 200 نفر از پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف بیمارستان‌های شهر زنجان می‌باشد. در این مقاله برای گردآوری مبنای نظری و پیشینه پژوهش از فیش تحقیق استفاده شده است؛ همچنین برای گردآوری داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از دو پرسش‌نامه استفاده گردیده که پس از بررسی روایی و پایایی در بین نمونه آماری تحقیق توزیع شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری صورت گرفته است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی با ضریب استاندارد شده 0/76 و مقدار $t = 11/63$ بر فرهنگ سازمانی تأثیر دارد. همچنین سرمایه اجتماعی با ضریب

¹ - عضو هیأت علمی (دانشیار) گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسوول) farahmand@iaut.ac.ir

² - مدرس، گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

0/585 بر فرهنگ تداوم، با ضریب 0/463 بر فرهنگ رسالتی، با ضریب 0/789 بر فرهنگ مشارکتی و با ضریب 0/567 بر فرهنگ سازگاری تأثیر دارد. بر همین اساس پیشنهاد شده که مدیران با تفویض اختیار بیشتر به پرستاران، تشکیل تیم‌های کاری مختلف و ایجاد احساس اعتماد بیشتر به مجموعه و همکاران، سرمایه اجتماعی را تقویت نمایند تا از طریق آن فرهنگ سازمانی تقویت شده و از مزایای فرهنگ قوی استفاده شود. نتایج به دست آمده برای این تحقیق با محدودیت‌هایی همراه بوده است که از جمله می‌توان به استفاده از پرسشنامه اشاره نمود که با توجه به محدودیت‌های پرسشنامه در تشخیص وضعیت واقعی و موجود، پیشنهاد می‌گردد تا در تحقیقات بعدی ضمن استفاده از پرسشنامه، از ابزارهای دیگری نیز برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده گردد. محدودیت دیگر این تحقیق، به محدود بودن نمونه آماری آن باز می‌گردد؛ نمونه آماری تحقیق حاضر فقط شامل 200 نفر از پرستاران بوده است که با در نظر گرفتن تعداد شاغلان در این شغل، این تعداد کم به نظر می‌آید؛ بنابراین بایستی در تعمیم نتایج تحقیق به کل جامعه احتیاط بیشتری صورت گیرد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، فرهنگ سازمانی، فرهنگ سازگاری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی، فرهنگ تداوم.

مقدمه

امروزه بر خلاف دیدگاه سنتی که تنها فرد ارایه کننده مراقبت را مسؤول وقوع خطاها تلقی می‌کرد، پژوهشگران بر این باورند که عوامل مربوط به ویژگی‌های سازمانی، نظیر فرهنگ سازمانی، سبک‌های رهبری، سیستم‌های ارتباطی، میزان مشارکت بیماران و خانواده‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی نقش اساسی را در ایمنی بیماران دارند که از میان آنها فرهنگ سازمانی بیشترین اهمیت را دارا است (چیو¹، 2008، 89). چرا که زمانی ساختار فرهنگ سازمانی مطلوب قلمداد می‌شود که روابط بین کارکنان مطلوب باشد. بدیهی است که بین توانایی برقراری روابط بین فردی (آشغلی فراهانی²، 2007، 120) انسجام کارکنان در محیط مراقبتی (رافی³، 2007) و کیفیت مراقبت‌های پرستاری ارائه شده نیز ارتباط انکارناپذیری وجود دارد (کایچی و هابس⁴، 2004، 733). بر اساس نظر ادواردز و همکاران (ادواردز و دیگران⁵، 2010) در سازمان‌های درمانی با

¹ - Chiu

² - Ashghali Farahani

³ - Rafii

⁴ - Craigie & Hobbs

⁵ - Edwards et al

فرهنگ قوی کیفیت مراقبت بالا است، و این از ویژگی‌های فرهنگ سازمانی مطلوب و قوی است که الگوهای ارتباطی مناسب را شکل می‌دهد (رابینز¹، 2002).

اگر چه پرستاران به عنوان بزرگترین گروه مراقبتی وظیفه پاسخگویی به نیازهای گوناگون و در حال تغییر بیماران را به عهده دارند، اما این محیط کاری پرستاران است که نقش تعیین کننده‌ای در کیفیت و ایمنی مراقبت دارد (جعفرجلال و دیگران²، 2013). فرهنگ حاکم بر سازمان، شکل دهنده شخصیت سازمانی است و بدین وسیله می‌توان سازمان‌ها را برحسب نوع فرهنگ‌شان شناسایی کرد. بنابراین اگر فرهنگ منسجم و متناسب با اهداف و مأموریت‌های سازمانی در سازمان حاکم باشد، کارایی و اثربخشی آن سازمان به طرز مطلوبی افزایش می‌یابد (شجاعی و همکاران، 1384، 6 و فقهی فرهنگمند، 1381، 125-123). کارکنان سازمان دارای انواع گوناگونی از زمینه‌های اخلاقی، میراث‌های فرهنگی و شخصیتی می‌باشند که توسط میزان متفاوتی از تجربیات شکل گرفته‌اند. وقتی کارکنان با زمینه‌های متفاوت در یک محیط کاری گرد یکدیگر جمع شوند، این عوامل خود را در انواع نامحدودی از شیوه‌ها آشکار می‌سازند. با گذشت زمان مجموعه‌ای از هنجارهای برتر پدیدار خواهند شد؛ این هنجارها مسیری را در سازمان هدایت خواهند کرد که در آن کارها و فعالیت‌های سازمانی انجام می‌شوند؛ این پدیده موجب بروز و رشد مفهوم فرهنگ سازمانی می‌شود (مقدسی، 1385، 47). فرهنگ از مهم‌ترین مفاهیم در علوم رفتاری است. فرهنگ واژه‌ای است که علمای علم اجتماع و پژوهش‌گران مختلف آن را در بسیاری از علوم به کار می‌برند.

تعاریف متعددی از فرهنگ سازمانی ارائه شده است و بسیاری از محققان از طرق مختلف نسبت به تعریف آن اقدام نموده‌اند. به عقیده هافستد فرهنگ عبارتست از: اندیشه مشترک اعضای یک گروه یا طبقه که آنها را از دیگر گروه‌ها مجزا می‌کند (زرنگار، 1385، 120). فرهنگ سازمانی یک چارچوب شناختی که در برگرفته گرایش‌ها، ارزش‌ها، هنجارهای رفتاری و انتظارات می‌باشد تعریف می‌گردد (گرینبرگ و برون³، 2001، کلمنت و گرینزپان، 2003 و فقهی فرهنگمند، 1382) فرهنگ سازمانی را مجموعه‌ای از افکار، عادات، گرایش‌ها، احساسات و الگوهای رفتاری و انتظارات می‌دانند. در تعریف دیگری فرهنگ سازمانی الگوی منظم از اصول یا رفتارهایی که توسط یک جامعه،

¹-Robbins

²-Jafarjalal et al

³-Greenberg & Baron

سازمان، گروه و یا تیم برای حل مشکلات اتخاذ شده است، تعریف می‌گردد (احمد و دیگران¹، 1999). فرهنگ الگویی از مفروضات بنیادی یا اساسی است که بر اثر اندوختن تجربه از سوی گروهی معین از انسان‌ها، ایجاد، کشف و یا پرورده شده است (فرهنگی، 1386، 87). این الگوی بنیادین برای این گروه معین از چنان اعتباری برخوردار است که آن را در برخورد با مسائل و دشواری‌های خود به کار می‌گیرند. به عبارتی اعضای گروه که دارای فرهنگ مشخصی می‌باشند، آن فرهنگ را به عنوان شیوه صحیح احساس، ادراک و رفتار می‌شناسند و آن را به اعضای جدید گروه نیز می‌آموزند. به صورت کلی مفهوم فرهنگ عبارت است از: کیفیت زندگی گروهی از افراد بشر که از یک نسل به نسل دیگر انتقال پیدا می‌کند (کاتر و هسکت²، 1992، 3).

دن دنیسون براساس محیط رقابتی و میزان توجه سازمان به امور داخلی یا خارجی، چهار نوع فرهنگ را مشخص می‌نماید که عبارتند از فرهنگ سازگاری، فرهنگ رسالتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ تداوم؛ از ویژگی‌های فرهنگ سازگاری این است که از مجرای انعطاف‌پذیری و از نظر استراتژیک به محیط خارجی توجه شده و کوشش می‌شود تا نیازهای مشتریان تأمین گردد. در این نوع فرهنگ هنجارها و باورهای مورد تأیید قرار می‌گیرند یا تقویت می‌شوند که بتوان بدان وسیله علائم موجود را در محیط شناسایی و تفسیر نمود و براساس آن واکنش نشان داد و رفتاری مناسب را در پیش گرفت. در فرهنگ رسالتی سازمان می‌کوشد تا نیازهای محیط خارجی را تأمین نماید ولی الزامی در خود نمی‌بیند که به سرعت دستخوش تغییرات قرار گیرد. در فرهنگ رسالتی به دیدگاه‌های مشترک توجه زیادی می‌شود. این دیدگاه نوع فعالیت اعضای سازمان را تعیین می‌کند. در فرهنگ مشارکتی از اعضای سازمان خواسته می‌شود که در امور مشارکت نمایند تا سازمان بتواند از عهده انتظارات عوامل محیطی در حال تغییر بر آید؛ در این نوع فرهنگ به نیازهای کارکنان توجه می‌شود. فرهنگ تداوم به امور داخلی سازمان توجه می‌کند و برای محیطی مناسب است که از ثبات نسبی برخوردار باشد؛ در چنین سازمانی فرهنگی حاکم است که برای انجام کارها از روشی مشخص و با ثبات استفاده شود (فقهی فرهمند، 1381، 672-670). دفت نیز به تاسی از دنیسون در کتاب تئوری و طراحی سازمان این چهار نوع فرهنگ را به عنوان فرهنگ‌های سازمانی بر

¹ - Ahmed, et al

² - Kotter & Heskett

می‌شمرد (دفت، 1385، 647-644 و فقهی فرهمند، 1382، 159-124، فقهی فرهمند، 1388، 58-42) به طور کلی رابینز برای فرهنگ سازمانی هفت ویژگی را قائل است که این هفت ویژگی در مجموع فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهند و عبارتند از خلاقیت و خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به نتیجه، توجه به افراد، تشکیل تیم، تحول و ثبات؛ که هر یک از این ویژگی‌ها بر روی طیفی که دامنه آن از بسیار کم تا بسیار زیاد است، قرار می‌گیرد (رابینز¹، 2002). فرهنگ در یک سازمان، به مثابه شخصیت در یک انسان است. مفروضاتی بنیانی، اعتقادات، باورها، هنجارها و ارزش‌ها به عنوان مبانی فرهنگی یک سازمان، شالوده وجودی آن را تشکیل داده، نقطه تمیز خوب و بد را مشخص می‌کند (نصیری‌پور، 1388، 18). فرهنگ سازمانی کارکردهای متنوعی دارد که از آن جمله بر اثرگذاری آن بر تعاملات سازمانی می‌توان اشاره نمود (فانکویس²، 2006، 79). از طرفی فرهنگ یک سازمان از تعاملات اجتماعی بین افراد تأثیر می‌پذیرد؛ به طوری که هر چه ذخیره سرمایه اجتماعی در یک سازمان بالا باشد نیاز به تدوین قوانین و مقررات و ایجاد نهادهای اجرایی و نظارتی در سازمان کاهش می‌یابد. از طرفی فرهنگ سازمانی به عنوان یک کنترل کننده سرمایه اجتماعی جهت تقویت رفتارهای مشخص و ارزش‌های غالب عمل می‌کند (بابوسا و کاردوس³، 2007، 415). به عبارت بهتر رابطه علت و معلولی بین فرهنگ و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای دوسویه بوده ولی به نظر می‌رسد نقش تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی قابل تأمل تر باشد. تا جایی که "کلمن" سازمان اجتماعی را پدید آورنده سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرد، وی معتقد است که سرمایه اجتماعی با کارکردش تعریف می‌شود، به زعم وی سرمایه اجتماعی شیء واحدی نیست بلکه انواع چیزهای گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند؛ همه آنها جنبه‌ای از ساخت اجتماعی هستند و کنش‌های معین افراد را در درون ساختار تسهیل می‌کنند (ناطق‌پور و فیروزآبادی، 1385، 163-164).

سرمایه اجتماعی، به زعم پرم و ران مفهومی جمعی است که اصل و اساس آن بر رفتار، طرزتلقی‌ها و استعدادهای فردی قرار دارد. به زعم آنان نهادهای گوناگونی از قبیل

¹ - Robbins

² - Fankvise

³ - Barbosa & Cardoso

مؤسسات اجتماعی و داوطلبانه، خانواده، دین و الگوهای فرهنگی در شکل دهی عادات و ارزش‌هایی که مولد سرمایه اجتماعی‌اند، نقش دارند (برهم و راهن¹، 1997، 1000).

سرمایه اجتماعی مفهومی است که پیشینه طولانی زیادی ندارد. کاربرد این مفهوم به تدریج از دهه 1990 به این سو در تزاها و مقالات دانشگاهی و به ویژه در رشته‌های جامعه‌شناسی، اقتصاد، سیاست و آموزش با کارهای افرادی چون کلمن، بوردیو، پوتنام و فوکویاما افزایش یافته است (آدلر²، 2000، 67-43 و فقهی فرهمند، 1390، 284-128).

پوتنام سرمایه اجتماعی را به عنوان اعتماد، هنجارها و شبکه‌های پیوند تعریف می‌نماید که همکاری کنش‌گران را برای نیل به سود متقابل تسهیل می‌نماید؛ نتیجه این همکاری انواع متفاوتی از کنش‌های جمعی است (وینتر³، 2000). سرمایه اجتماعی مانند شکل‌های دیگر سرمایه مولد است و دستیابی به هدف‌های معین را که در نبود آن دست یافتنی نخواهد بود، امکان‌پذیر می‌سازد (کلمن، 1377، 646 و کوهن و پروساک، 2001 و فقهی فرهمند، 1390، 284-128)، سرمایه اجتماعی را به عنوان «موجودی که روابط فعال میان افراد، اعتماد، شناخت متقابل، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک که اعضای شبکه‌ها و اجتماعات انسانی را به هم پیوند می‌دهد و همکاری را امکان‌پذیر می‌سازد» تعریف می‌کنند. آنان به سرمایه اجتماعی به عنوان کانونی برای حفظ و توسعه سازمانی می‌نگرند. از نظر آنان سرمایه اجتماعی بازده اقتصادی پدید می‌آورد و بدون سرمایه اجتماعی سازمان‌ها نمی‌توانند به آسانی کار کنند (ویانوآ و جوس⁴، 2003، 15). "افه و فوش" علاوه بر عناصری که در تعریف بوردیو، کلمن و پوتنام از سرمایه اجتماعی وجود دارد، به بُعد گرایش به آگاهی و توجه، اشاره نموده و آن را شامل مجموعه افکار، عقاید و حساسیت نسبت به زندگی اجتماعی و سیاسی و توجه به هر چیزی که در وسیع‌ترین معنا به امور عمومی اطلاق می‌شود، می‌دانند (آوف و فاجس⁵، 2002، 191-190 و فقهی فرهمند، 1393، 274-297).

سرمایه اجتماعی می‌تواند در سطح فردی، سطح محلی، سطح ایالتی و حتی در سطح ملی تعریف و مفهوم سازی شود. بسیاری از نویسندگان برای طبقه‌بندی سرمایه

¹ - Berehm & Rahn

² - Adler

³ - Winter

⁴ - Vilanova & Jose

⁵ - Offe & Fuchs

اجتماعی از روشهای ابتکاری استفاده نموده و آن را به عنوان ویژگی‌های فردی یا ویژگی‌های گروه در نظر گرفته‌اند (ماچینو و استارفیلد¹، 2001، 387). پوتنام به سرمایه اجتماعی از منظر ویژگی‌های یک سازمان می‌نگرد که به آن اجازه دستیابی به منابع را می‌دهد؛ این ویژگی‌ها شامل، اعتماد، تأثیر متقابل و تعهد اجتماعی است. در تعاریف پورتس، لوری و کلمن بر سطح فردی سرمایه اجتماعی تأکید شده و چنین بیان می‌گردد که سرمایه اجتماعی زمانی شکل می‌گیرد که افراد به خاطر دستیابی به منابع با یکدیگر کار می‌نمایند. سرمایه اجتماعی در این دیدگاه بوسیله پرسش از افراد درباره عضویت در گروه، رفتارهای انتخابی، تعامل با همسایه‌ها، اعتماد در افراد و احساس کمک به دیگران اندازه‌گیری می‌شود (ابرین²، 2004، 1208). به طور کلی در تعریف و مفهوم پردازی سرمایه اجتماعی نگرش و توافق جامع و کاملی در بین صاحب نظران وجود ندارد و بسیاری از این محققان با توجه به برداشتهای خود و کارهایی که در زمینه سرمایه اجتماعی انجام داده‌اند نسبت به ارایه تعریفی از سرمایه اجتماعی اقدام نموده‌اند.

نظریه پردازان سرمایه اجتماعی بین عناصر ساختاری و شناختی سرمایه اجتماعی تمایز قائل شده‌اند؛ عناصر شناختی سرمایه اجتماعی، اشاره به نگرش‌ها دارد و شامل ارزش‌ها، طرزتلقی‌ها، اعتقادات و اعتماد به سایر اعضای جامعه از جمله نمونه‌های عناصر شناختی سرمایه اجتماعی می‌باشد. عناصر ساختاری سرمایه اجتماعی در جلوه‌های رفتاری فرد دیده می‌شود و اشاره به شرکت در گروه‌ها، جوامع و فعالیت‌های مدنی و همچنین شبکه‌های اجتماعی، نقش‌ها و هنجارها دارد (لاچنر و دیگران³، 2003 و سابرامانیان و دیگران⁴، کندی⁵، 1998). آفه سرمایه اجتماعی را به دو نوع ساختاری و شناختی تقسیم می‌نماید که در هر کدام از سطوح خرد، میانی و کلان، سرمایه اجتماعی اثر خود بر توسعه را به عنوان نتیجه کنش میان دو نوع سرمایه اجتماعی مشخص اعمال می‌کند. در (جدول 1) ابعاد شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی به همراه فاکتورها و منابع آن آمده است.

¹ - Macinko & Starfield

² - O'Brien, et al

³ - Lochner, et al

⁴ - Subramanian, et al

⁵ - Kennedy

جدول (1): ابعاد شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی

شناختی	ساختاری	
هنجارها	نقشهها و قوانین	
ارزشها	شبکهها و سایر روابط بین شخصی	منابع و نمودها
نگرشها	رویهها	
باورها		
فرهنگ مدنی	سازمانهای اجتماعی	حوزهها
روابط افقی	اعتماد، همکاری و همیاری	فاکتورهای پویا
روابط عمودی		فاکتورهای مشترک

انتظار، که منجر به هدایت رفتار به همکاری می‌گردد و باعث سود متقابل می‌شود

منبع: (آفه و فاجس¹، 2000، 221)

چنان که از مباحث فوق مشخص است، سرمایه اجتماعی زمانی شکل می‌گیرد که افرادی با یکدیگر به جهت دستیابی به منابع و سرمایه با یکدیگر پیوند می‌یابند. سرمایه اجتماعی به عنوان مفهومی که حاصل کنش‌های متقابل بین افراد در یک شبکه می‌باشد، و می‌تواند بر فرهنگ سازمانی تأثیر گذاشته و می‌تواند موجب بهتر و یا بدتر شدن آن شود. فرهنگ سازمانی اشاره به باورهای مشترک میان افراد در یک سازمان دارد و می‌تواند سازمان را در جهت دستیابی به اهداف خود یاری رساند.

با توجه به مسأله این بررسی که نقش فرهنگ سازمانی در افزایش کیفیت مراقبت‌های درمانی، توجه به متغیرهای تأثیرگذار بر آن اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد، در این زمینه بین سرمایه اجتماعی یکی از متغیرهایی است که بر فرهنگ سازمانی تأثیرگذار بوده و کنش‌های معین افراد را در درون ساختار تسهیل می‌کند؛ بر همین اساس نیز هدف این مقاله بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی از دیدگاه پرستاران می‌باشد. به طور کلی با توجه به اهمیت فوق‌العاده فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی پرستاران که ناشی از نوع مسئولیتی است که این افراد در جامعه بر عهده دارند، هدف این مقاله بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی از دیدگاه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر زنجان می‌باشد. بر همین اساس نیز پنج فرضیه به صورت زیر مطرح شده است:

- سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی تأثیر دارد.

¹ - Offe & Fuchs

- سرمایه اجتماعی بر فرهنگ تدوام تأثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی بر فرهنگ رسالتی تأثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی بر فرهنگ مشارکتی تأثیر دارد.
- سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازگاری تأثیر دارد.

ابزار و روش

این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی بوده اما براساس روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف بیمارستان‌های شهر زنجان تشکیل می‌دهند. به منظور تعیین حجم نمونه، با توجه به اینکه در این تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است و قاعده‌تاً حجم نمونه بیشتری برای برازش مدل لازم است. لذا توصیه‌هایی برای تعیین حجم نمونه وجود دارد که در این تحقیق نیز به منظور تعیین حجم نمونه به این توصیه‌ها توجه شده است. دینگ و همکاران (1995)، 100 تا 150 نمونه را به عنوان حداقل حجم نمونه رضایت‌بخش زمانی که با متغیرهای آشکار و پنهان سروکار داریم مناسب دانسته‌اند. لوهلین (1992) برای مدل‌های اندازه‌گیری دو تا چهار عامل، 100 تا 200 آزمودنی را پیشنهاد کرده است. بنتلرو چو (1987) پیشنهاد کرده‌اند که هنگامی که متغیرهای پنهان دارای معرف‌های چندگانه‌ای هستند، نسبتی به کوچکی 5 آزمودنی به ازای هر متغیر برای یک توزیع نرمال کافی است. همچنین برای سایر توزیع‌ها نسبتی از حداقل 10 آزمودنی به ازای هر متغیر کافی خواهد بود. بر همین اساس نیز بر اساس توصیه‌های انجام گرفته، تعداد نمونه 200 نفر در نظر گرفته شده است تا کلیه توصیه‌ها رعایت گردد. در این مقاله برای گردآوری مبانی نظری و ادبیات پژوهش از فیش تحقیق استفاده شده است؛ همچنین برای گردآوری داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از دو پرسش نامه استفاده گردیده است. پرسش‌نامه اول برای سنجش فرهنگ سازمانی می‌باشد که در این قسمت از پرسش‌نامه استاندارد دنیسون استفاده شده است. پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون، ویژگی‌های فرهنگ سازمانی را براساس چهار مؤلفه فرهنگ مشارکتی، فرهنگ تدوام، فرهنگ سازگاری و فرهنگ رسالتی سازمان مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسش‌نامه دارای 60 سؤال بسته پاسخ با طیف لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافق و نه مخالف (بی نظر)، مخالفم و کاملاً مخالفم) می‌باشد. یک نمره

کلی از این پرسش نامه به دست نمی‌آید بلکه چهار نمره حاصل می‌شود که هر کدامشان مربوط به یک مؤلفه از فرهنگ سازمانی می‌باشد. هر 15 مورد از سؤالات پرسش نامه مربوط به یک ویژگی از فرهنگ سازمان و هر 5 مورد از آن مربوط به یک شاخص از هر یک از ویژگی‌های فرهنگ سازمان است. پرسش نامه دوم نیز برای سنجش سرمایه اجتماعی می‌باشد که این پرسش نامه نیز بر اساس کار ناپیت و گوشال (1998) می‌باشد. این پرسش نامه دارای 28 سؤال بسته پاسخ با طیف لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) می‌باشد. این پرسش نامه دارای 3 بُعد سرمایه اجتماعی ساختاری، شناختی و رابطه‌ای می‌باشد. روایی پرسش نامه‌های مورد استفاده به صورت روایی صوری تعیین شده است. پایایی پرسش نامه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و بر روی نمونه اصلی محاسبه شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه فرهنگ سازمانی 0/772 و برای پرسش نامه سرمایه اجتماعی 0/858 محاسبه شده است که نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسش نامه‌ها می‌باشد.

یافته‌ها

ابتدا مشخصات جمعیت شناختی پاسخگویان استخراج شده است. در جدول 2، فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی نمونه آماری پژوهش نشان داده شده است.

جدول (2): فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق

متغیر جمعیت شناختی	زیر گروه	تعداد	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
سن	تا 25 سال	200	3	1/5	1/5
	بین 25 تا 35 سال		84	42	43/5
	بین 36 تا 45 سال		96	48	91/5
	بین 46 تا 55 سال و بالاتر		17	8/5	100
میزان تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	200	51	25/5	25/5
	لیسانس		130	65	90/5
	فرق لیسانس و بالاتر		19	9/5	100
سابقه خدمت	کمتر از 10 سال	200	83	41/5	41/5
	بین 10 تا 20 سال		74	37	78/5
	بالاتر از 20 سال		43	21/5	100

چنان که در (جدول 2) نشان داده شده است، از 200 نفر نمونه آماری تحقیق، 3 نفر (معادل 1/5 درصد) در گروه سنی زیر 25 سال، 84 نفر (معادل 42 درصد) در گروه سنی بین 25 تا 35 سال، 96 نفر (معادل 48 درصد) در گروه سنی بین 36 تا 45 سال و 17 نفر (معادل 8/5 درصد) در گروه سنی بین 46 تا 55 سال و بالاتر از 55 سال قرار دارند. از لحاظ میزان تحصیلات، 51 نفر (معادل 25/5 درصد) مدرک دیپلم و فوق دیپلم، 130 نفر (معادل 65 درصد) مدرک لیسانس و 19 نفر (معادل 9/5 درصد) دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند. از لحاظ سابقه خدمت 83 نفر (معادل 41/5 درصد) دارای سابقه خدمت کمتر از 10 سال، 74 نفر (معادل 37 درصد) دارای سابقه خدمت بین 10 تا 20 سال و 43 نفر (معادل 21/5 درصد) دارای سابقه خدمت بالاتر از 20 سال می‌باشند. به طور کلی از نتایج این جدول می‌توان این چنین برداشت نمود که بیشترین فراوانی نمونه آماری این تحقیق از لحاظ سن، در گروه سنی بین 36 تا 45 سال، از لحاظ میزان تحصیلات دارای مدرک لیسانس و از لحاظ سابقه خدمت کمتر 10 تا 20 سال قرار دارند. در ادامه به منظور اطمینان از وجود رابطه خطی بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج در (جدول 3) نشان داده شده است.

جدول (3): ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

ارتباطی	شناختی	ساختاری	فرهنگ رسانی	فرهنگ سازگاری	فرهنگ تداوم	فرهنگ مشارکتی	فرهنگ سازمانی	تربیت* اجتماعی	
0/615	0/795	0/726	0/689	0/620	0/745	0/604	0/872	1	سرمایه اجتماعی
0/736	0/874	0/796	0/711	0/696	0/809	0/718	1	-	فرهنگ سازمانی
0/524	0/592	0/542	0/339	0/443	0/563	1	-	-	فرهنگ مشارکتی
0/604	0/679	0/660	0/521	0/485	1	-	-	-	فرهنگ تداوم
0/550	0/757	0/625	0/459	1	-	-	-	-	فرهنگ سازگاری
0/562	0/633	0/603	1	-	-	-	-	-	فرهنگ رسانی
0/729	0/703	1	-	-	-	-	-	-	سرمایه ساختاری
0/578	1	-	-	-	-	-	-	-	سرمایه شناختی
1	-	-	-	-	-	-	-	-	سرمایه ارتباطی

* همه متغیرها در سطح اطمینان 99 درصد معنی دار می‌باشند.

با توجه به اطلاعات (جدول 3)، ملاحظه می شود که ضریب همبستگی پیرسون بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی در بین پرستاران بیمارستان‌های شهر زنجان برابر 0/872 و سطح معناداری 0/000 به دست آمده است، لذا با اطمینان 0/99 فرض H_0 رد و فرض H_1 مبنی بر همبستگی مثبت معنادار بین دو متغیر تأیید می گردد. همچنین بر اساس داده‌های (جدول 3)، رابطه مثبت بین تمامی متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان 99 درصد تأیید می گردد.

پس از اطمینان از وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش به منظور بررسی نقش سرمایه اجتماعی پرستاران بر فرهنگ سازمانی از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. بدین منظور با توجه به اینکه مدل‌های ساختاری از دو بخش ساختاری و اندازه-گیری تشکیل شده‌اند که در بخش اندازه‌گیری برای مدل این تحقیق، دو مدل عاملی تأییدی وجود دارد، ابتدا تحلیل عاملی تأییدی برای این دو بخش یعنی فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی انجام گرفته است که نتایج در ادامه نشان داده شده است. در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد. به عبارت دیگر، آیا تعداد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب می‌باشند و یا خیر؟؛ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود. مقدار شاخص KMO بایستی حداقل برابر 0/5، سطح معناداری آزمون بارتلت کوچکتر از 0/05 و بار عاملی مربوطه بالاتر از 0/5 باشد. نتایج تحلیل عاملی ابتدا با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و لیزرل برای مدل‌های فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی انجام گرفته است که نتایج در جداول 4 و 5 نشان داده شده است.

جدول(4): نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای تأیید سازه فرهنگ سازمانی

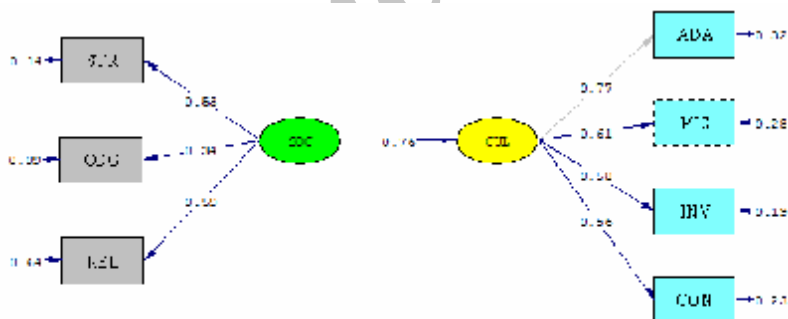
تعداد تکرار	الفای کرونباخ	واریانس تبیین شده	سطح معنی‌داری بارتلت	KMO	بار عاملی	سنجه	سازه
1	0/772	60/42	0/000	0/761	0/779	فرهنگ مشارکتی	فرهنگ سازمانی
					0/841	فرهنگ تداوم	
					0/750	فرهنگ سازگاری	
					0/735	فرهنگ رسالتی	

جدول (5): نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای تأیید سازه سرمایه اجتماعی

تعداد تکرار	آلفای کرونباخ	واریانس تبیین شده	سطح معنی‌داری بار تلت	KMO	بار عاملی	سنجه	سازه
1	0/858	78/76	0/000	0/719	0/914 0/857 0/891	ساختاری شناختی ارتباطی	سرمایه اجتماعی

با توجه به داده‌های جداول 4 و 5، مقدار KMO که بالاتر از 0/5 و سطح معناداری آزمون بار تلت کوچکتر از 0/05 می‌باشد و بار عاملی مربوط به هر سنجه بالاتر از 0/5، می‌توان عنوان نمود که بین نتایج به دست آمده و سازه نظری توافق وجود داشته و مدل‌های عاملی تأیید می‌شوند.

پس از بررسی و تأیید مدل‌های اندازه‌گیری، به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علی بین متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، همچنین آزمون فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شدند. نتایج ضرایب برآوردی استاندارد شده مدل مسیر و شاخص‌های برازش مدل در شکل (1) نشان داده شده است.



Chi-Square 9.23, df 13, P-value 0.242, RMSEA 0.022

شکل (1): ضرایب استاندارد شده و برخی از شاخص‌های برازش مدل

در اجرای مدل معادله‌های ساختاری، خروجی نرم‌افزار لیزرل، نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته است. مقدار C^2 برای مدل تحقیق 9/23 با سطح معناداری 0/342 محاسبه شده است که نشان دهنده برازش خوب مدل با استفاده از

داده‌های مشاهده شده می‌باشد. همچنین نسبت C^2 به درجه آزادی df کمتر از 1 می‌باشد که برازش خوب مدل را نشان می‌دهد. شاخص میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA) 0/003 محاسبه شده است که نشان دهنده برازش عالی مدل است. همچنین شاخص برازندگی (GFI) 0/92 محاسبه شده است که نشان دهنده برازش خوب مدل با استفاده از داده‌های تحقیق می‌باشد. در جدول (6) نیز نتایج آزمون t برای ضرایب مسیر نشان داده شده است.

برای اینکه آزمون شود که آیا یک پارامتر خاص در جامعه آماری به طور معناداری با صفر تفاوت دارد از مقدار t استفاده می‌شود. زمانی که مقدار t بین $-1/96$ و $1/96$ باشد، نشان می‌دهد که پارامتر مربوط در سطح 5 درصد تفاوت معناداری با صفر ندارد. مقدار آماره t برای همه ضرایب مسیر محاسبه شده در جدول 7 همگی بزرگتر از $1/96$ می‌باشند که نشان دهنده تفاوت ضرایب مسیر با صفر بوده و از نظر آماری ضرایب مسیر به دست آمده معنادار می‌باشند. بر همین اساس فرضیه اصلی تحقیق در مورد تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی با مقدار t ، $11/63$ و ضریب برآوردی $0/76$ (شکل 1) تأیید می‌گردد. در جدول (6) ضرایب مسیر و مقدار t مربوط به هر یک از مسیرها نشان داده شده است.

جدول (6): ضرایب مسیر و مقدار t مربوط به هر یک از مسیرها

نتیجه	مقدار t	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	11/63	0/76	از سرمایه اجتماعی به فرهنگ سازمانی
تأیید	11/22	0/77	از فرهنگ سازمانی به فرهنگ تدوام
تأیید	10/03	0/61	از فرهنگ سازمانی به فرهنگ رسالتی
تأیید	10/03	0/58	از فرهنگ سازمانی به فرهنگ مشارکتی
تأیید	8/83	0/56	از فرهنگ سازمانی به فرهنگ سازگاری
تأیید	12/33	0/53	از سرمایه اجتماعی به سرمایه ساختاری
تأیید	7/68	0/34	از سرمایه اجتماعی به سرمایه شناختی
تأیید	13/64	0/59	از سرمایه اجتماعی به سرمایه ارتباطی
تأیید	10/87	0/585	از سرمایه اجتماعی به فرهنگ تدوام
تأیید	11/29	0/463	از سرمایه اجتماعی به فرهنگ رسالتی
تأیید	11/26	0/789	از سرمایه اجتماعی به فرهنگ مشارکتی
تأیید	9/45	0/567	از سرمایه اجتماعی به فرهنگ سازگاری

با توجه به ضرایب مسیر به دست آمده و مقدار t متناظر با هر یک از ضرایب مسیر در جدول (6) می‌توان گفت که از دیدگاه پرستاران، سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی و ابعاد چهارگانه آن تأثیر مثبتی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

به طور کلی نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی تأثیرگذار می‌باشد؛ همچنین سرمایه اجتماعی ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (جدول 6 و شکل 1). در مورد نقش سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی با اینکه تحقیقات قابل ملاحظه‌ای در سازمان‌ها و به خصوص در میان پرستاران و محیط‌های درمانی انجام نگردیده است؛ ولی نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق ژانگ و زیاودی (2009) همخوانی دارد. ژانگ و زیاودی در تحقیق خود به این نتیجه رسیده‌اند که سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی دارد. همچنین پورس (2007) در تحقیق خود به این نتیجه رسیده است که مفهوم سرمایه اجتماعی ارتباط نزدیکی با ویژگی‌های فرهنگی یک منطقه دارد؛ هر چند نتایج تحقیق پورس ارتباط نزدیکی با نتایج این مقاله ندارد ولی نشان دهنده ارتباط بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ می‌باشد. فرهنگ سازمانی اشاره به باورهای مشترک میان افراد در یک سازمان دارد و می‌تواند سازمان را در جهت دستیابی به اهداف خود یاری رساند. از طرفی نیز سرمایه اجتماعی به عنوان مفهومی که حاصل کنش‌های متقابل بین افراد در یک شبکه می‌باشد، معرفی می‌گردد. در چنین حالتی است سرمایه اجتماعی می‌تواند از طریق تسهیل و ایجاد پیوندها بین اعضای سازمان، فضای فرهنگی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. ناوارو و شی (2001) در تحقیقی که به بررسی رابطه بین مشارکت و سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. به این نتیجه رسیده‌اند که مشارکت اعضا در کارهای مختلف در یک سازمان که در قالب‌های مختلف کاری و به ویژه تیم‌های کاری نمود پیدا می‌کند، حاصل سرمایه اجتماعی اعضای سازمان است که در نهایت منجر به تغییر فرهنگ سازمانی و فرهنگ مشارکتی در بین اعضای سازمان می‌گردد. نتایج این تحقیق در راستای فرضیه چهارم تحقیق قابل ارزیابی است. ناوارو و شی اعتقاد دارند مشارکت یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی است که هم در بعد کلان و هم در بعد خرد نتایج مثبتی به همراه دارد. به اعتقاد این محققان وقتی در داخل یک سازمان اعضاء در کارهای

مختلف و مسائل متنوع با یکدیگر مشارکت و همکاری می‌نمایند، کم کم این عمل به یک عادت تبدیل شده و به فرهنگ مشارکتی تبدیل می‌گردد. به اعتقاد راب و زمسکی (2000)، سرمایه اجتماعی قوی در بین اعضا یک سازمان ضمن اینکه در روند تسهیل دستیابی به اهداف سازمان موثر است، موجب بهبود کیفیت زندگی کاری و ایجاد فضای مناسب برای اعضاء سازمان است. در تحقیق دیگری در ایران فیضی و گرامی‌پور (1387)، به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور پرداخته‌اند. این محققان در این تحقیق بر خلاف یافته‌های تحقیق حاضر که نقش سرمایه اجتماعی در تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی مشاهده شد، در هیچ یک از متغیرهای سرمایه اجتماعی به جز در یک متغیر هنجارهای سازمانی، تأثیر مستقیم بر فرهنگ سازمانی دانشگاه پیام‌نور را بدست نیاوردند. محققان در تفسیر این یافته به اهمیت ویژه هنجارهای مخصوص این دانشگاه در ایجاد ارتباط بین اعضای هیأت علمی اشاره نموده‌اند. شاید بتوان گفت از دلایل نتایج مختلف به دست آمده در رابطه با تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمان به رابطه دوسویه این متغیرها نسبت داد، به طوری که چند بعدی بودن مفهوم سرمایه اجتماعی و هنجارهای مختلف تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی مانع از دستیابی به نتایج واحدی در تحقیقات مختلف شده است. از طرفی هم سرمایه اجتماعی و هم فرهنگ سازمانی بر کنش‌های افراد و ارتباطات بین آنها تأکید دارند.

با توجه به ادبیات موضوع و نتایج تحقیق باید به این نکته توجه نمود که معمولاً، هر سازمان ابتدا به صورت یک واحد کوچک تأسیس می‌شود. در شروع فعالیت سازمان، فرهنگ در آن با توجه به عوامل مختلفی به سرعت شکل می‌گیرد. شکل‌گیری فرهنگ بستگی به دلایل بوجود آمدن سازمان و جایگاه آن در جامعه و عوامل موفقیت آن از قبیل کارایی، کیفیت ارائه خدمات، ابداع و نوآوری، تلاش زیاد و وفاداری نسبت به سازمان دارد. وقتی سازمان متولد می‌شود، تلاش زیادی از طرف کارکنان برای موفقیت سازمان صورت می‌گیرد. در حقیقت فرهنگ نشانگر درجه تلاش و تصویر کارکنان از کار خود و آینده سازمان است. به تدریج که سیستم‌های پاداش، سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها و قوانین حاکم بر کار تدوین می‌شوند، مجموعه این عوامل بر شکل‌گیری فرهنگ اولیه سازمان تأثیرات عمیق می‌گذارد. این عوامل از طرف سازمان رسمی مشخص کننده نوع رفتار و طرز برخوردی هستند که برای موفقیت سازمان مهم خواهند بود. با توجه به

نتایج به دست آمده برای تأثیر سرمایه اجتماعی در فرهنگ سازمانی، به نظر می‌رسد اگر مدیران این مراکز نسبت به تقویت سرمایه اجتماعی اقدام نمایند، می‌توانند ضمن تقویت فرهنگ سازمانی در سازمان‌های خود، بستر مناسبی را در جهت ایجاد هم‌نوایی مشترک ایجاد کنند که خود این عامل می‌تواند بر افزایش بهره‌وری و کارایی کارکنان و به ویژه پرستاران تأثیر مثبت داشته باشد؛ در چنین شرایطی می‌توان انتظار داشت که توانایی‌های بالقوه موجود به فعلیت تبدیل گردند. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیقات راب و زمسکی (2000)، کوهن و پروساک (2001) و دیک (2002) و فقهی فرهمند (1380) سازگاری دارد. بر همین اساس نیز پیشنهاد می‌گردد مدیران با تفویض اختیار بیشتر به پرستاران، تشکیل تیم‌های کاری مختلف و ایجاد احساس اعتماد بیشتر به مجموعه و همکاران، سرمایه اجتماعی را تقویت نموده تا از طریق آن فرهنگ سازمانی تقویت شده و از مزایای فرهنگ قوی استفاده شود. نتایج به دست آمده برای این تحقیق با محدودیت‌هایی همراه بوده است که از جمله می‌توان به استفاده از پرسشنامه اشاره نمود که با توجه به محدودیت‌های پرسشنامه در تشخیص وضعیت واقعی و موجود، پیشنهاد می‌گردد تا در تحقیقات بعدی ضمن استفاده از پرسشنامه، از ابزارهای دیگری نیز برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده گردد. محدودیت دیگر این تحقیق، به محدود بودن نمونه آماری آن باز می‌گردد؛ نمونه آماری تحقیق حاضر فقط شامل 200 نفر از پرستاران بوده است که با در نظر گرفتن تعداد شاغلان در این شغل، این تعداد کم به نظر می‌آید؛ بنابراین بایستی در تعمیم نتایج تحقیق به کل جامعه احتیاط بیشتری صورت گیرد.

منابع:

- اردلان، م. ر، سلیمی، ق، رجائی‌پور، س. و مولوی، ح (1387)، بررسی رابطه بین یگانگی فرد-سازمان با فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور (همدان، کرمانشاه و کردستان). فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره 14 (47)، 97-131.
- دفت، ر (1385)، تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، جلد دوم، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایبیز، ا (1383)، مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زنگار، م (1385)، پذیرش فرهنگ سازمانی و بقای سازمان. فصلنامه مطالعات مدیریت، 19(50)، 126-139.
- سالارزاده، ن. و حسن زاده، د (1385)، بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان. فصلنامه علوم اجتماعی، (33)، ص 1-26.
- شبجعی، م؛ زیویار، ف، غلامعلی‌زاده، ر. و اسماعیلی بیدهندی، ح (1384)، بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی اعضای هیئت علمی پردیس دانشکده‌های فنی و پردیس علوم دانشگاه تهران. فرهنگ مدیریت، 3(11)، 5-17.
- شعبانی ورکی، ب. و آهنچیان، ن (1385)، رهبری دانشگاهی و سرمایه اجتماعی: رویکردی جامعه‌شناختی به مدیریت آموزش عالی. اندیشه‌های نوین تربیتی، 2(3-4)، 39-58.
- فقهی فرهمند، ن (1380)، فرآیند مدیریت اجرایی، چاپ اول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- فقهی فرهمند، ن (1381)، مدیریت در ایران، چاپ دوم. کتابفروشی مرکز آموزش مدیریت دولتی تبریز.
- فقهی فرهمند، ن (1382)، مدیریت پایای سازمان، چاپ اول، انتشارات فروزش، تبریز.
- فقهی فرهمند، ن (1382)، مدیریت ساختار استراتژیک سازمان، چاپ چهارم، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- فقهی فرهمند، ن (1388)، تدوین برنامه استراتژیک سازمان، چاپ اول، انتشارات فروزش، تبریز.
- فقهی فرهمند، ن (1390)، مدیریت استراتژیک سازمان، چاپ دوم، انتشارات فروزش، تبریز.

- فقهی فرهنگمند، ن (1390)، مدیریت تکنولوژی سازمان، چاپ دوم، انتشارات فروزش، تبریز.
- فقهی فرهنگمند، ن (1393)، مدیریت پویای سازمان، چاپ سوم، انتشارات فروزش، تبریز.
- فقهی، ا. و فیضی، ط (1385)، طراحی و تبیین مدل سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد از راه دور: پژوهشی در دانشگاه پیام نور. فصلنامه علوم مدیریت ایران، 1(1)، 3-48.
- فیضی، ط. و گرامی پور، م (1387)، تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ سازمانی. رفاه اجتماعی، 7(29)، 223-252.
- کلمن، ج (1377)، بنیادهای نظریه اجتماعی. ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- مقدسی، عپ (1385)، فرهنگ سازمانی عامل مزیت رقابتی. ماهنامه کنترل کیفیت، 3(12)، 46-52.
- ناطق پور، م.ج. و فیروزآبادی، س.ا (1385)، شکل گیری سرمایه اجتماعی و فرا تحلیل عوامل موثر بر آن. نامه علوم اجتماعی، 28(2)، 160-190.
- Adler, K. (2000), Social capital: prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 43- 67.
- Ahmed, P. K., Loh, A. Y., & Zairi, M. (1999), Cultures for continuous improvement and learning. *Total Quality Management Journal*, 10(4/5), 426-434.
- Ashghali Farahani M. (2007), [Designing and evaluation of patient education nursing model in coronary artery disease]. Ph.D Thesis, Tehran, University of Tarbiat Modarres; 120-150. (Persian).
- Barbosa & Cardoso (2007), Exploring the Factors that Influence Employees' Perceptions of their Organization's culture, *Journal of Management in Medicine*. 15(6): 415 – 429.
- Bentler, P.M. & Chou, C.(1987), Practical issues in structural equation modeling, *Sociological Methods and Research*, 16, 78-117.
- Bourdieu, P. (1986), *The forms of capital*. New York: Greenwood Press.

- Brehm, J., & Wandy, R. (1997), Individual-Level evidence for the causes and consequences of social capital. *American Journal of Political Science*, 41(3), 999 – 1023.
- Chiu CH, Pan WH, Wei CJ. (2008), Does organizational culture impact patient safety management?. *Asian Journal of Health and Information Sciences*. 3(1-4), 88-100.
- Clemente, M. N., & Greenspan, D. S. (2003), Culture clashes. *Executive Excellence Journal*, 16(10), 1-12.
- Cohen, D. & L. Prusak (2001). In *Good Company: How Social Capital Make Organizations Work*, In Vilanova & Josa (2003), *Social capital as a managerial phenomenon*, Working Paper, Department of Industrial Engineering and Management, Tampere University of Technology.
- Craigie FC, Hobbs RF. Exploring the organizational culture of exemplary community health center practices. *Fam Med*. 2004 Nov-Dec; 36(10): 733-8.
- Ding, L., Velicer, W.F. & Harlow, L.L.(1995), Effects of estimation methods, number of indicators per factors and improper solutions on structural equation modeling fir indices, *Structural Equation Modeling, A Multidisciplinary Journal*, 2,119-143.
- Edwards D, Burnard P, Bennett K, Hebden U. A longitudinal study of stress and self-esteem in student nurses. *Nurse Educ Today*. 2010 Jan; 30(1): 78-84.
- Fankvise, W.(2006), *Organizational Development, Behavioral Science, Interventions for Organization Improvement*. Prentice Hall.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2001), *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kennedy, B., Kawachi, I., & Brainerd, E. (1998), The role of social capital in the Russian mortality crisis. *World Development*, 26(11), 2029–2043.
- Kotter, J.P. & Heskett, J.L.(1992), *Corporate culture and performance*, New York: Maxwell.

- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970), Determining sample size for Research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lochner, K., Kawachi, I., Brennan, R., & Buka, S. (2003), Social capital and neighborhood mortality rates in Chicago. *Social Science & Medicine*, 56(8), 1797-1805.
- Lohlin, J.C.(1992), *Latent variables Models: An introduction to factor, path and structural analysis*(2nd ed.), Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum associated, Inc.
- Macinko, J., & Starfield, B. (2001), The utility of social capital in research on health determinants. *The Milbank Quarterly*, 79(3), 387-427.
- Moghri J, Ghanbarnezhad A, Moghri M, Rahimi Forooshani A, Akbari Sari A, Arab M. (2012), [Validation of farsi version of hospital survey on patient safety culture questionnaire, using confirmatory factor analysis method]. *Journal of Hospital*; 11(2), 19-29. (Persian)
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998), Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Navarro, V., & Shi, L. (2001), The relationship between participative and social capital. *Sociology*, 62(1), 481-491.
- O'Brien, M. S., Brudsal, C. A., & Molgaard, C. A. (2004), Further development of an Australian-based measure of social capital in a US sample. *Social Science & Medicine*, 56(6), 1207-1217.
- Offe, C., & Fuchs, S. (2002), *A decline of Social Capital? The German Case*. New York: Oxford University Press.
- Pors, N.O. (2007), Globalisation, culture and social capital: library professionals on the move. *Library Management*, 28(4/5), 181-190.
- Portes, A. (1998), Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24(1), 1-24.

- Putnam, R. D. & Goss, K.A.(2002), Democracies in flux, The Evolution of Social Capital in Contemporary Society. New York: Oxford University Press.
- Rafii F, Hajinezhad ME, Haghani H. Nurse caring in Iran and its relationship with patient satisfaction. Australian Journal of Advanced Nursing. 2007; 26(2): 75-85.
- Rob & P. Zemeski (2000), Essential of Organizational Behavior, Prentice Hall.
- Robbins SP. Essentials of organizational behavior. 7th ed. USA: Prentice Hall; 2002.
- Skrabski, A., Kopp, M. & Kawachi, I.(2003), Social capital in a changing society: cross sectional associations with middle aged female and male mortality rates. Journal of Epidemiology & Community Health, 57(2), 114-119.
- Song-zheng, Z. & Xiao-di, Z.(2009), An Empirical Study on Organizational Culture, Social Capital. Taipei: International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering.
- Subramanian, S. V., Kawachi, I., & Kennedy, B.(2001), Does the state you live in make a difference? Multilevel analysis of self-rated health in the US?. Social Science & Medicine, 53(1), 9-19.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993), The cultures of work organizations. New Jersey: Prentice-Hall.
- Uphoff, N. (2000), Understanding social capital: learning from the analysis and experience of participation. Washington DC: World Bank.
- Vilanova, E. P., & Josa, R. T. (2003), Social capital as a managerial phenomenon. Tampere: Tampere University of Technology.
- Winter, L. (2000), towards a theorised understanding of family life and social capital. Working Paper, Australia: Australian Institute of Family Studies.