

رابطه بین فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی در اداره ورزش و جوانان استان گلستان

سید میثم حسینی

کارشناس ارشد مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران
ایمیل مولف مسئول: seyedmeysam_hosseini@yahoo.com

چکیده

هدف از انجام تحقیق بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی اداره کل ورزش و جوانان استان گلستان بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان گلستان به تعداد ۱۰۵ نفر بودند که بر اساس جدول مورگان و به صورت تصادفی ۸۶ نفر در تحقیق شرکت کردند. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه استفاده شد. جهت تحلیل داده ها از همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته ها نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری یافت شد. همچنین رابطه بین فرهنگ سازمانی با زیر مقیاس های سرمایه اجتماعی شامل: اعتماد، شبکه ها و هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی همدلی درک و احترام متقابل، همپاری و مشارکت داوطلبانه، هویت جمعی مثبت و معنی دار بود. رابطه معنی داری بین فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی یافت شد. همچنین بین فرهنگ سازمانی با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی نوع دوستی، ادب و ملاحظه، وجدان، جوانمردی و رفتار مدنی مثبت و معنی دار بود.

واژه های کلیدی: فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی، عملکرد

مقدمه

تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی در هر جامعه ای امری ضروری و حائز اهمیت است زیرا سرمایه اجتماعی برای فهم این مطلب که چگونه عناصر اجتماعی میتوانند عملکرد افراد را در زمینه دستیابی به اهداف متفاوت تقویت کنند مفید است. و همچنین سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمتری از سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی در جوامع ایفا می نماید و در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی دشوار است (سلام پور، ۱۳۸۷). از سوی دیگر گروهی از اندیشمندان معتقدند که ریشه بسیاری از نابسامانیها و ناپهنجاریها در کمبود یا نبود سرمایه اجتماعی نهفته است. همچنین گروهی دیگر از اندیشمندان بر آن هستند که سرمایه اجتماعی از یک سو سبب بهبود زندگی افراد و از سوی دیگر سبب افزایش انباشت سرمایه انسانی، توسعه مالی، افزایش نوآوری و کارایی عملکرد دولت میگردد. بنابراین سرمایه اجتماعی نقش مهمی هم در بهبود زندگی افراد وهم در رشد و توسعه جوامع ایفا میکند . سازمان هایی که دارای سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی هستند، احتمال دارد تا نسبت به رقبایشان که دارای ، سرمایه اجتماعی کم تری هستند، موفق تر باشند (ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸) . در چند دهه ی اخیر و با رشد سازمان، فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل مؤثر در پیشرفت شناخته شده است . فرهنگ سازمانی که پیوندی نزدیک با فرهنگ عمومی جامعه دارد، بخش گسترده ای از رفتار و بالندگی سازمانی را میپوشاند که می تواند سرچشمه ای برای حرکت و پویایی یا مانعی در راه رشد به شمار آید. تأثیر فرهنگ سازمانی بر کارکنان و اعضای سازمان به حدی زیاد است که با بررسی زوایای آن می توان به چگونگی احساسات، رفتار، و نگرش اعضای سازمان پی برد و عکس العمل احتمالی آنان را درمورد اتفاقات آتی پیش بینی کرد. فرهنگ سازمانی در واقع بخش مکمل عملکردسازمان است . فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی و ابعاد آن تعامل جدی داشته و از یکدیگر تأثیر می پذیرند .هرچه ذخیره سرمایه اجتماعی در سازمان بالاتر باشد، نیاز به تدوین قوانین و مقررات و ایجاد نهادهای اجرایی ونظارتی کاهش می یابد .به نظر می رسد مدیران از طریق شاخص ها و عواملی مانند دستورالعملها و بخش نامه ها، نهادهای متعدد نظارتی و بازرسی، شایعه پراکنی، ترور و تخریب شخصیت ها، تخلفات اداری، بی اعتنائی کارکنان به سازمان، شکست تیمها و کمیته های کاری در سازمان، تمایل نداشتن کارکنان به یادگیری دانش روز و تسهیم دانش و اطلاعات، فقدان روحیه رقابت جویی درون سازمان یا نسبت به رقبای، افزایش غیبت و مرخصی و ... می توانند میزان سرمایه اجتماعی را در سازمان تشخیص دهند؛ بدین معنا که هر چه میزان این عوامل در سازمان بیشتر باشد، سرمایه اجتماعی کمتر خواهد بود(ترابی پردیس و همکاران، ۱۳۸۹) . از دیگر متغیرهای این مطالعه، رفتار شهروندی سازمانی است که همانند معنویت در کار، در دو دهه اخیر مورد توجه بسیار قرار گرفته است و در واقع از حوزه خصوصی کم کم وارد حوزه عمومی شده است. آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیر زیادی بر اثربخشی عملیات سازمان دارند، توجه محققان و مدیران زیادی را به خود جلب کرده اند. در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسی رابطه میان رفتارهای شغلی و اثربخشی سازمانی، اکثراً به عملکرد درون نقشی کارکنان توجه می کردند. عملکرد درون نقشی به آن رفتارهای شغلی کارکنان اطلاق می شود که در شرح وظایف و نقش های رسمی سازمان بیان شده و توسط سیستم رسمی سازمان شناسایی و پاداش داده می شوند. تقریباً از یک دهه و نیم قبل، محققان بین عملکرد درون نقشی و عملکرد فرانقشی تفاوت قائل شده اند. عملکرد فرانقشی به رفتارهای شغلی فراتر از نقش های رسمی کارکنان برمی گردد که این رفتارها اختیاری هستند و معمولاً در سیستم پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی شوند. یکی از متداول ترین مفهوم سازی ها و عملیاتی سازی های صورت گرفته درباره رفتارهای فرانقشی، رفتار شهروندی سازمانی می باشد. در سال های اخیر و به ویژه با آغاز قرن بیست و یکم تعداد مقالات و پژوهش ها در این زمینه رشد فزاینده ای داشته و همچنان نیز ادامه دارد؛ چرا که محققان زیادی تأثیر مثبت رفتار سازمانی بر اثربخشی سازمانی را تأیید نموده اند. اکثر تحقیقات در زمینه رفتار شهروندی سازمانی، بر پیش بینی عوامل ایجاد کننده این رفتارها متمرکز بوده اند. در این زمینه، متغیرهایی چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، اعتماد و ... به عنوان عوامل ایجاد کننده این رفتارها مطرح

1. Organizational citizenship behavior

شده‌اند (پادساکف و همکاران، ۲۰۰۲). از اینرو هدف از انجام تحقیق بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی اداره کل ورزش و جوانان گرگان بود.

روش شناسی

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان گلستان به تعداد ۱۰۵ نفر بودند که بر اساس جدول مورگان و به صورت تصادفی ۸۶ نفر در تحقیق شرکت کردند. در مرحله اجرای پژوهش پس از ارائه توضیحات مقدماتی درباره ابزار اندازه گیری و هدف از اجرای آزمون، نحوه پاسخ گویی به آزمون ها برای شرکت کنندگان به طور مفصل شرح داده شد. در خصوص ملاحظات اخلاقی پس از کسب رضایت نامه از افراد و دادن آگاهی های لازم، به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات دریافت شده فقط در این پژوهش استفاده خواهد شد و از هرگونه سوء استفاده محفوظ خواهد بود. برای اندازه گیری متغیرهای پژوهش از پرسش نامه های به شرح زیر استفاده شد.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی مبتنی بر ۶ بعد اعتماد، شبکه ها و هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی همدلی درک و احترام متقابل، همیاری و مشارکت داوطلبانه، هویت جمعی می باشد که توسط ۳۱ سوال و مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (۱-۵) مورد سنجش و اندازه گیری قرار می گیرد. روایی و پایایی آن نیز توسط بردبار (۱۳۹۱) مورد تایید قرار گرفته است (به نقل از فتحی پور، ۱۳۹۱). سوالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ بعد اعتماد، سوالات ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰ بعد شبکه ها و هنجارهای مشترک، سوالات ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴ بعد تعاون و همکاری متقابل، سوالات ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹ بعد انسجام و همبستگی جمعی، سوالات ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷ بعد همیاری و مشارکت داوطلبانه، سوالات ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱ بعد هویت جمعی را اندازه گیری می کنند.

پرسشنامه فرهنگ سازمانی: برای بررسی فرهنگ سازمانی ۳۵ پرسش بر اساس شاخصهای هفتگانه مدل رابینز (خلاقیت و خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به نتیجه، توجه به افراد، نوع سبک رهبری، سازش با پدیده تعارض، تحول و ثبات یا پایداری) در نظر گرفته شد.

پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی: جهت سنجش متغیر رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه استاندارد «پادساکف» استفاده شده است، این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال با طیف پنج گزینه‌ای (همیشه، معمولاً، گاهی، به ندرت، هرگز) بوده که به ترتیب نمره ۱-۲-۳-۴ به آنها تعلق می‌گیرد (رامین مهر، ۱۳۸۸). ابعاد رفتار شهروندی سازمانی شامل نوع دوستی، ادب و ملاحظه، وجدان، جوانمردی و رفتار مدنی بودند. روایی پرسش نامه ها مورد تأیید اساتید و کارشناسان قرار گرفت. جهت تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین صورت که پرسشنامه‌ها به ۳۰ نفر از اعضاء نمونه داده شده که با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه‌ها محاسبه گردید. پس از تحلیل مقدار آلفای ۰/۸۱ برای فرهنگ سازمانی، ۰/۷۸ سرمایه اجتماعی و ۰/۸۳ برای رفتار شهروندی سازمانی بدست آمد که حاکی از پایایی مطلوب ابزار اندازه گیری است. جهت تحلیل داده ها از همبستگی پیرسون استفاده شد. در کلیه تحلیل ها سطح معنی داری $p < 0/05$ در نظر گرفته شد.

نتایج

نتایج آزمون کولموگراف-اسمیرنوف حاکی از طبیعی بودن توزیع داده ها بود ($p > 0/05$). جهت بررسی رابطه بین متغیرها از همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۱ ارائه شده است. یافته ها نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری یافت شد ($r = 0/61$, $p < 0/05$). همچنین رابطه بین فرهنگ سازمانی با زیر مقیاس های سرمایه اجتماعی شامل: اعتماد ($r = 0/42$, $p < 0/05$)، شبکه ها و هنجارهای مشترک ($r = 0/56$, $p < 0/05$)، تعاون و همکاری متقابل ($r = 0/52$, $p < 0/05$)، انسجام و همبستگی جمعی همدلی درک و احترام متقابل ($r = 0/51$, $p < 0/05$)، همیاری و مشارکت داوطلبانه ($r = 0/47$, $p < 0/05$)، هویت جمعی ($r = 0/45$, $p < 0/05$) مثبت و معنی دار بود. رابطه معنی داری بین

2. Podsakoff et al.

فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی یافت شد ($r=0/68$, $p<0/05$). همچنین بین فرهنگ سازمانی با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی نوع دوستی ($r=0/51$, $p<0/05$)، ادب و ملاحظه ($r=0/48$, $p<0/05$)، وجدان ($r=0/49$, $p<0/05$)، جوانمردی ($r=0/54$, $p<0/05$) و رفتار مدنی ($r=0/59$, $p<0/05$) مثبت و معنی دار بود.

جدول ۱. همبستگی بین متغیرهای تحقیق

	سرمايه اجتماعي	اعتماد	شبكة ها و هنجارهاي مشترك	تعاون و همكاري متقابل	انسجام و همبستگي جمعي همدلي درك و احترام متقابل	همياري و مشاركت داوطلبانه	هويت جمعي	رفتار شهروندي سازمانی	نوع دوستي	ادب و ملاحظه	وجدان	جوانمردی	رفتار مدنی
فرهنگ سازمانی	r	0/61	0/42	0/52	0/51	0/47	0/45	0/68	0/51	0/48	0/49	0/54	0/57
	p	0/000	0/001	0/001	0/001	0/003	0/001	0/001	0/001	0/002	0/001	0/004	0/001

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام تحقیق بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی اداره کل ورزش و جوانان استان گلستان بود. یافته ها نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری یافت شد. همچنین رابطه بین فرهنگ سازمانی با زیر مقیاس های سرمایه اجتماعی شامل: اعتماد، شبکه ها و هنجارهای مشترک، تعاون و همکاری متقابل، انسجام و همبستگی جمعی همدلی درک و احترام متقابل، همیاری و مشارکت داوطلبانه، هويت جمعي مثبت و معنی دار بود. رابطه معنی داری بین فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی یافت شد. همچنین بین فرهنگ سازمانی با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی نوع دوستی، ادب و ملاحظه، وجدان، جوانمردی و رفتار مدنی مثبت و معنی دار بود.

یافته های این تحقیق با یافته ها تحقیقات گذشته هم خوانی دارد. برای مثال سانو (۲۰۰۸) نقش سرمایه اجتماعی را در مدیریت تولیدی در مناطق ساحلی فیجی مورد بررسی قرار داد در این تحقیق متغیرهای سرمایه اجتماعی افراد، شامل هنجارها و انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی، اتحاد اجتماعی، آگاهی اجتماعی و مشارکت اجتماعی بر عملکرد مدیریت گروه های اقتصادی اثرگذار بوده اند. در میان متغیرهای فوق، فقدان مشارکت اجتماعی در افراد و یا اعضای گروه های اقتصادی بیشترین اثر را بر مدیریت اقتصادی در مناطق ساحلی گذاشته است. ییلماز و ارگان (۲۰۰۸) تأثیر ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون را بر عملکرد سازمان ها مورد مطالعه قرار دادند. در این تحقیق مشخص شد که برای بعد انطباق پذیری بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز به دست آمده است. همچنین، از نتایج این تحقیق برمی آید که بعد رسالت بیشترین تأثیر را بر افزایش عملکرد شرکت های تولیدی دارد. همچنین، توانایی شرکت در تولید محصولات جدید به شدت تحت تأثیر ابعاد انطباق پذیری و سازگاری می باشد (به نقل از چمدان پورناما، ۲۰۱۳). ژانگ و زیاودی (۲۰۰۹) به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی بر سرمایه اجتماعی دارد. همچنین پورس (۲۰۰۷) دریافتند که مفهوم سرمایه اجتماعی ارتباط نزدیکی با ویژگی های فرهنگی یک منطقه دارد. هرچند نتایج تحقیق پورس ارتباط نزدیکی با نتایج این مقاله ندارد ولی نشان دهنده ارتباط بین سرمایه اجتماعی و فرهنگ می باشد. با توجه به نتایج تحقیق می توان گفت که معمولاً سازمان ابتدا به صورت یک واحد کوچک تاسیس می شود. در شروع فعالیت سازمان فرهنگ در آن با توجه به عوامل مختلفی به سرعت شکل می گیرد. شکل گیری 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 می شود، تلاش زیادی از طرف کارکنان برای موفقیت سازمان صورت می گیرد. در حقیقت فرهنگ نشانگر درجه تلاش و تصویر کارکنان از کار خود و آینده سازمان است. به تدریج که سیستم های پاداش، سیاست ها، خط مشی ها و قوانین حاکم بر کار تدوین می شوند، مجموعه این عوامل بر شکل گیری فرهنگ اولیه سازمان تأثیرات عمیق می گذارد. این عوامل از طرف سازمان رسمی مشخص کننده نوع رفتار و طرز برخوردی هستند که برای موفقیت سازمان مهم خواهند بود. در چنین حالتی فضا برای تعاملات بین افراد در سازمان گسترش می یابد. فرهنگ فضایی را برای تعاملات اجتماعی ایجاد می کند که این تعاملات اجتماعی و ملاقات های درو در رو خد باعث بوجود آمدن ارتباط و اعتماد می شود. در چنین فضایی است که سرمایه اجتماعی شکل می گیرد.

یافته های تحقیق نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان اداره ورزش و جوانان گلستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. این یافته با نتایج مقیمی (۲۰۰۶)، علیزاده (۲۰۰۸)، ابراهیم پور و همکاران (۲۰۱۱)، آقایی و همکاران (۱۳۹۲)، ماده دارسانا (۲۰۱۳) و چمدان پورناما (۲۰۱۳) هم خوانی دارد. در تبیین این یافته ها می توان گفت که اگر کارکنان در تصمیم گیری ها و حل مسائل سازمان مشارکت داشته باشند و کمتر توسط دستورالعمل های سازمانی محدود شوند، انگیزته می شوند و خلاقانه در راستای بهره وری هرچه بیشتر سازمان و ارضای نیازهای مشتریان سازمان اقدام می کنند. در حقیقت فرهنگ مشارکتی و فرهنگ انعطاف پذیری نیازهای عاطفی و روانی کارکنان مانند احترام، عزت نفس، ارزشمند بودن در سازمان و رشد و شکوفایی را برآورده می کند، که این امر می تواند تمایل کارکنان به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را توجیه کند. در نتیجه گیری کلی چنین استنباط می شود که توجه به مؤلفه های فرهنگ سازمانی می تواند موجب افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی شود. با توجه به نتایج تحقق به مدیران وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می شود به تمام مؤلفه های فرهنگ سازمانی به ویژه مشارکتی و انعطاف پذیری توجه ویژه و خاصی داشته باشند. در واقع از آنجا که فرهنگ سازمانی ایجادکننده شیوه زندگی در سازمان است، از عمده ترین زیربناهای رفتار سازمانی به شمار می رود. در سازمان های نوپدید، احتمال آن وجود دارد که از راه برنامه ریزی، گزینش، اجتماعی کردن و بهره گیری پیوسته از نمادها و شعارهای از پیش برنامه ریزی شده دقیق بتوان فرهنگ را شکل خاصی بخشید و از این راه رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان را جهت بخشید، اما در سازمانهایی با سابقه طولانی همچون اداره ورزش و جوانان بسیار دشوار است که بر فرهنگ سازمانی موجود در سازمان اثر گذاشت. در چنین سازمانهایی می توان با تغییر در فعالی آنها و رویه های معمول و شیوه های اجرای کار، در راستای تغییر فرهنگ سازمانی و در پی آن ایجاد زمینه لازم برای شکل گیری رفتار شهروندی سازمانی گام هایی برداشت.

منابع

- آقایی، رضا، آقایی، میلاد، آقایی، اصغر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، جو سازمانی و فرهنگ سازمانی، مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۳، ۱۸-۱.
- ترابی پردیس، حیدری علیقلی، قلی نیا جواد (۱۳۸۹)، «بررسی میزان تاثیر مولفه های سرمایه اجتماعی در عملکرد شرکتهای تعاونی»، مجله تعاون، سال بیست و یکم، دوره جدید، شماره ۲، صص ۲۴-۱۲
- سلام پور، ا. (۱۳۸۷). «بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی پرسنل اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان». پایان نامه کارشناسی ارشد
- فتحی پور، اسرافیل (۱۳۹۱) بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهشتی)، پایان نامه کارشناسی ارشد
- رامین مهر، حمید (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ملی پخش فراورده های نفتی ستاد تهران)، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال اول، شماره ۲، صص ۵۸-۴۷
- Alizadeh, M., Shahrani, A. (2008). "Explain the role of organizational culture in organizational citizenship behavior, study EPC companies". First conference of organizational citizenship behavior, Tehran University, pp: 12-17.
- Chamdan, Purnama. (2013). "Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance". International Journal of Business, Humanities and Technology, 3(5):86-100.
- Ebrahimpour, H., Zahed, A., Khaleghkhan, A., BagerSepehri, M. (2011). "A survey relation between organizational culture and organizational citizenship behavior". Procedia - Social and Behavioral Sciences 30:1920 – 1925.

- Made, Darsana. (2013). "The Influence of Personality and Organizational Culture on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior". *The International Journal OF Management*,2(4): 136-148
- Moghim, M. (2006). "Surrey of the relationship of organizational citizenship behavior and entrepreneurship culture in governmental organization". *Organizational Culture Management*, 4(3): 112-124
- Pors, N.O. (2007). Globalisation, culture and social capital: library professionals on the move. *Library Management*, 28(4/5), 181-190.
- 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.
- Podsakoff, P. M.; Mackenzie, S. B.; Beth Pain, J.; & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*. 26(3), pp:513-525.
- Nahapiet, J., ; Ghoshal , S.(1998)"Social capital , intellectual capital and. the organizational advantage" , *Academy of Management Review* , vol23 No(2),. Pp242-266.
- Sano.Y.(2008),the role of social capital in a common property resource system in coastal areas:A case study of community –based coastal resource management in Fiji,SPC Traditional Marine resource management and knowledge information bulletin,24-Desember2008