

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز

روح‌اله رضائی*، حسین شعبانعلی فمی و نفیسه صلاحی مقدم^۱

(دریافت: ۹۳/۹/۲۹؛ پذیرش: ۹۴/۸/۲۷)

چکیده

هدف این تحقیق بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز بود. روش تحقیق، پیمایشی و از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق را ۲۷۲ نفر از کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی در استان البرز تشکیل می‌دادند که با توجه به جدول کرجسی-مورگان، تعداد ۲۱۳ نفر از آن‌ها از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب برای انجام تحقیق انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردید. روایی صوری پرسشنامه با نظر پانلی از متخصصان مورد تأیید قرار گرفت و روایی سازه و پایایی ترکیبی ابزار تحقیق نیز از طریق برآورد مدل اندازه‌گیری و پس از انجام اصلاحات لازم به دست آمد. داده‌های گردآوری شده با استفاده از تکنیک چند متغیره مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان داد که فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفته و سرمایه اجتماعی از اثر مثبت و معنی‌داری بر متغیر وابسته برخوردار بود و در مجموع ۶۴ درصد از واریانس عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز را تبیین نمود. با توجه به یافته‌های پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت تقویت سرمایه اجتماعی به‌طور مستقیم منجر به بهبود عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی می‌شود.

واژه‌های کلیدی: استان البرز، سرمایه اجتماعی، سازمان جهاد کشاورزی، عملکرد سازمانی

^۱ - به ترتیب، دانشیار دانشکده کشاورزی دانشگاه زنجان، دانشیار دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران و دانش‌آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه زنجان

*- مسئول مکاتبات، پست الکترونیک: rohollahrezaei@yahoo.com

نظریه پردازان بر این عقیده‌اند که سرمایه اجتماعی به منزله یک اصل اساسی برای دستیابی به توسعه پایدار (نوری پور و نوری، ۱۳۹۱) و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می‌شود (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰) و مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (امامقلی، ۱۳۹۰). به همین دلیل، در عصر حاضر که بی‌شک عصر سازمان‌ها محسوب می‌شود (الیاس پوریان و همکاران، ۱۳۹۳)، مدیران برای توسعه، بیش‌تر از آن که نیازمند سرمایه‌های فیزیکی و انسانی باشند، به سرمایه اجتماعی نیاز دارند (معمار زاده و همکاران، ۱۳۸۸). به بیان دیگر، تا زمانی که سازمان‌ها برای بقا تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه‌های ملی و جهانی می‌دانند، باید اصل بهبود مستمر عملکرد را سرلوحه فعالیت خود قرار دهند و این اصل حاصل نمی‌شود، مگر اینکه زمینه دستیابی به ارتقاء سرمایه اجتماعی امکان‌پذیر باشد (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰ به نقل از Leerna). در حقیقت، امروزه سازمان‌ها دریافته‌اند توفیق آن‌ها را نمی‌توان در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فن‌آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد، زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثرند (صفرزاده و همکاران، ۱۳۸۹). سازمان‌ها با شناخت ابعاد سرمایه اجتماعی خود می‌توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین‌فردی و گروهی به دست آورده و با استفاده از آن سیستم‌های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند. مؤلفه‌هایی نظیر اعتماد، مشارکت داوطلبانه و موارد مشابه در سرمایه اجتماعی، باعث می‌شوند تا هزینه‌های مدیریتی همچون نظارت و کنترل رسمی، رایزنی‌های مدیریتی، کندی ناشی از سیستم بوروکراتیک و موارد دیگر کاهش یافته و امکان استفاده بهینه از زمان و سرمایه در راستای انجام فعالیت‌هایی با بهره‌وری بیشتر و در نتیجه ارتقای عملکرد فراهم گردد (امامقلی، ۱۳۹۰).

از آنجایی که عملکرد سازمانی یک پدیده اجتماعی ذهنی و پیچیده است (مرادی و همکاران، ۱۳۸۹)، در خصوص چیستی و چگونگی ارزیابی آن نظرات متعددی ارائه شده است (رحیمیان و همکاران، ۱۳۸۹). عملکرد در لغت به معنی حالت یا کیفیت کارکرد است، بنابراین، عملکرد

سازمانی یک سازه کلی به‌شمار می‌آید که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره داشته (ره‌نورد، ۱۳۸۷) و ترکیب گسترده‌ای از دریافتی‌های غیر ملموس همچون افزایش دانش سازمانی و دریافتی‌های عینی و ملموس مانند نتایج اقتصادی و مالی است (صفر زاده و همکاران، ۱۳۹۱). در واقع، عملکرد سازمانی به‌مثابه چیزی است که همه مفاهیم مرتبط با موفقیت و فعالیت‌های کل سازمان را در بر می‌گیرد (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). صرف‌نظر از چگونگی تعریف عملکرد سازمانی، در خصوص ارزیابی و سنجش آن نیز شیوه‌ها و مدل‌های مختلفی ارائه شده است که یکی از کاربردی‌ترین آن‌ها مدل اچ‌آی‌وی (A.C.H.I.E.V.E.) می‌باشد که توسط هرسی و گلداسمیت (Hersey & Goldsmith, 1980) ارائه شده است (عباس‌پور و باروتیان، ۱۳۸۹). بر اساس این مدل، برای سنجش عملکرد سازمانی باید هفت متغیر/ مؤلفه شامل توانایی (Ability)، وضوح (Clarity)، کمک/ حمایت (Help)، مشوق (Incentive)، ارزیابی (Evaluation)، اعتبار (Validity) و محیط (Environment) را مورد توجه قرار داد (Hersey et al., 2008; Sarfarazi et al., 2012):

- ۱- توانایی: به دانش و مهارت‌های کارکنان به‌منظور انجام موفقیت‌آمیز وظایفشان در سازمان اشاره دارد (Torabi Shahidi et al., 2013)؛
- ۲- وضوح: به درک کارکنان از نقش‌شان در سازمان و نگرش آنان به کار و روشن بودن چگونگی انجام آن اطلاق می‌شود (همان منبع)؛
- ۳- کمک/ حمایت: کمک سازمانی که کارکنان برای تکمیل و اثربخشی کار خود به آن نیاز دارند (رحیمیان و همکاران، ۱۳۸۹)؛
- ۴- مشوق: به اشتیاق و انگیزه درونی کارکنان برای انجام وظایفشان بدون هرگونه اکراه اشاره دارد (Sadeghi et al., 2013)؛
- ۵- ارزیابی: به بازخورد روزانه عملکرد کارکنان و بررسی‌های گاه‌به‌گاه گفته می‌شود (Hasanpour Ghavkadehi et al., 2012)؛
- ۶- اعتبار: به تصمیم‌گیری معتبر و مناسب از سوی مدیران در خصوص مسائل مرتبط با منابع انسانی سازمان اشاره دارد (Kheradmand et al., 2010)؛
- ۷- محیط: عوامل محیطی از قبیل وجود منابع مالی کافی، شرایط فیزیکی محیط کار، وجود امکانات و تسهیلات، سیستم پاداش‌دهی و غیره که می‌توانند حتی باوجود داشتن تمامی توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه لازم برای شغل، بازهم بر عملکرد تأثیر بگذارند (Azizpour et al., 2013).

این بخش تنها به تبیین این نظریه پرداخته شده است. از دیدگاه ناهاپیت و گوشال (Nahapiet & Ghoshal, 1998)، مهم‌ترین ابعاد سرمایه اجتماعی شامل سه بعد شناختی (Cognitive)، ارتباطی (Relational) و ساختاری (Structural) می‌باشند. در این خصوص، بعد شناختی سرمایه اجتماعی دربرگیرنده میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه یا درک مشترک میان آن‌ها بوده و مانند بعد رابطه‌ای به ماهیت ارتباط میان افراد مربوط می‌شود (Zarea, 2012). بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی مرتبط با کیفیت و ماهیت ارتباط بین افراد در سازمان بوده (همان منبع) و نشان‌دهنده ریشه‌های روابط مانند اعتماد، احترام و حسن‌نیت می‌باشد (Nahapiet & Ghoshal, 1998). درنهایت، بعد ساختاری نیز مربوط به الگوی کلی از روابط موجود در سازمان و شامل میزانی ارتباطی است که افراد در یک سازمان با یکدیگر دارند (Zarea, 2012).

باوجوداینکه سازمان‌های دولتی بازوی دولت در اجرای خط‌مشی‌های عمومی یک کشور محسوب می‌شوند (دانائی فرد و الوانی، ۱۳۹۰)، بررسی‌ها نشان می‌دهد که این سازمان‌ها در ایران در تمامی بخش‌ها (به‌ویژه بخش کشاورزی) با موانع متعددی بر سر راه تغییر و تحول سازمانی مواجه بوده و طی سال‌های اخیر، حرکت چندان منسجمی در راستای بهبود سازمانی خود نداشته‌اند (خراسانی طرقي، ۱۳۹۱) که این مسأله به‌نوبه خود سبب شده است تا سازمان‌های دولتی از سطح عملکرد چندان مطلوبی برخوردار نباشند (دانائی فرد و الوانی، ۱۳۹۰). در چنین شرایطی ضروری است تا برای بهبود عملکرد سازمان‌ها (ازجمله سازمان جهاد کشاورزی)، به بررسی وضعیت موجود و شناخت عوامل اصلی تأثیرگذار بر بهبود آن پرداخته شود (کوشازاده و همکاران، ۱۳۹۱). در این خصوص، همان‌طور که اشاره شد به نظر می‌رسد که سرمایه اجتماعی بتواند به شکل قابل‌توجهی عملکرد سازمانی را تحت تأثیر خود قرار داده و منجر به بهبود و تقویت آن شود. به‌رغم اهمیت موضوع، تاکنون مطالعه خاصی در این زمینه پیرامون بررسی نحوه ارتباط و مکانیسم تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز انجام نگرفته است؛ ازاین‌رو، این تحقیق باهدف اصلی بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی

به‌هرحال، پیچیدگی، تنوع و تغییرات سریع و روزافزون که از خصوصیات بارز محیط امروز سازمان‌ها به‌شمار می‌روند؛ سازمان‌های مختلف را در شرایطی قرار داده است که بقا و استمرار حیات آن‌ها، مستلزم استفاده از راهکارها، ابزارها، شیوه‌ها و رویکردهای متناسب برای بهبود عملکردشان است (امیرخانی، ۱۳۸۴)؛ به‌بیان‌دیگر، سازمان‌ها در شرایط رقابت روزافزون امروزی ناگزیرند تا شیوه‌های جدیدی را برای بهبود عملکرد خود آزمون نمایند (Noruzi et al., 2013). در این راستا یکی از مناسب‌ترین راهبردها، تمرکز بر روی سرمایه اجتماعی است که به‌عنوان یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی به‌شمار می‌رود که می‌تواند در بهبود عملکرد سازمان نقش قابل‌توجهی داشته باشد (حسین پور و آذر، ۱۳۹۰)، به‌طوری‌که هر چه کارکنان دارای سرمایه اجتماعی بالاتری باشند، دارای عملکرد بهتری خواهند بود (معمارزاده و همکاران، ۱۳۸۸). در رابطه با مفهوم سرمایه اجتماعی، تعاریف متعددی از سوی صاحب‌نظران و محققان مختلف ارائه شده است؛ احمدی و محمدی بلبان‌آباد (۱۳۹۲) به نقل از فرانسویس (Francis, 2002) سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات می‌دانند که گروهی از افراد در برخورد با مسائل پیچیده اجتماعی و موقعیت‌های کنش جمعی با خود به سازمان می‌آورند. در تعریف دیگری، امیرخانی و پورعزت (۱۳۸۷) به نقل از گرین (Greene, 2001) سرمایه اجتماعی را طیف کاملی از نهادها، اعمال، ابزارها و رفتارهای یاد گرفته‌شده معرفی می‌کنند که گروه‌ها و افراد را قادر می‌سازد تا فضاهای فیزیکی را بهره‌ور و فضاهای فرهنگی و اجتماعی را مساعد نمایند. به‌طور کلی، می‌توان گفت سرمایه اجتماعی به‌عنوان منبعی برای تبیین رفتار گروهی و تسهیل روابط میان افراد (Williams & Durrance, 2008) و به‌منزله تابعی از کیفیت شبکه‌ها، روابط متقابل و اعتماد میان افراد در نظر گرفته می‌شود (Pigg & Duffy Crank, 2004). در مورد ابعاد سرمایه اجتماعی، به‌طور واضح اتفاق نظر وجود نداشته و دیدگاه‌های گوناگونی در مورد آن ارائه شده است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۱). با توجه به این موضوع و با در نظر گرفتن این‌که در این تحقیق برای بررسی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی از نظریه ناهاپیت و گوشال (Nahapiet & Ghoshal, 1998)، استفاده شده، ازاین‌رو، در

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی...

سرمایه اجتماعی و عملکرد بنگاه‌های کسب‌وکار در کانادا نشان دادند که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد بنگاه‌های مورد مطالعه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت.

با توجه به مطالب اشاره شده در بخش‌های پیشین و در قالب هدف اصلی پژوهش شامل بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی در استان البرز و بر اساس مرور ادبیات نظری و مطالعات تجربی مرتبط، در این بخش مدل مفهومی پژوهش ترسیم شده است (نگاره ۱).

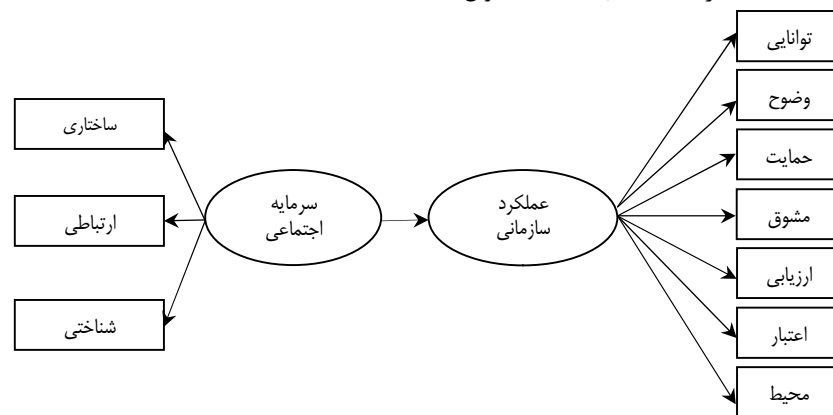
بر اساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه این تحقیق به شرح زیر بود:

- سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی سازمان جهاد کشاورزی استان البرز اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی در استان البرز بود که تعداد آن‌ها بر اساس آمار سازمان جهاد کشاورزی استان البرز (۱۳۹۲)، در حدود ۲۷۲ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه، از جدول کرجسی-مورگان (Krejcie & Morgan, 1970) استفاده شد که بر اساس آن، حجم نمونه ۲۱۳ نفر به دست آمد. برای دستیابی به نمونه‌ها و تکمیل پرسشنامه‌ها از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده گردید که پس از محاسبه، تعداد نمونه‌ها به شرح جدول ۱ به هر یک از شهرستان‌ها اختصاص یافت.

در استان البرز انجام پذیرفت. بر اساس هدف اصلی پژوهش و بر مبنای محدوده موضوعی تحقیق، در ادامه به تبیین و مرور نتایج برخی از مطالعات تجربی مرتبط انجام گرفته در داخل و خارج از کشور پرداخته شده است. در این زمینه، نتایج مطالعات متعدد داخلی همچون مقیمی و همکاران (۱۳۹۰)، حسین‌پور و آذر (۱۳۹۰)، احمدی و فیض‌آبادی (۱۳۹۰)، امامقلی (۱۳۹۰) و معماریزاده و همکاران (۱۳۸۸) حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی دارای تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد سازمانی می‌باشد، به نحوی که تقویت سرمایه اجتماعی و ابعاد آن منجر به بهبود عملکرد سازمانی در سازمان‌های مختلف خواهد شد. به همین منوال، در مطالعات خارجی نیز این یافته در پژوهش‌های مختلفی مورد تأکید قرار گرفته است؛ برای نمونه، الینگر و همکاران (Ellinger et al., 2013) در پژوهش خود دریافتند که سرمایه‌گذاری سازمان بر روی سرمایه اجتماعی به‌طور قابل‌توجهی بر بهبود رفتار شهروندی سازمانی، تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی مؤثر بود. در مطالعه دیگری، افری و ساکی (Ofori & Sackey, 2010) در بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در کشور غنا به این نتیجه رسیدند که سه بعد اصلی سرمایه اجتماعی شامل روابط متقابل، اعتماد و روابط نهادی رابطه مثبت و معنی‌داری با عملکرد سازمانی داشتند. نتایج تحقیق ومبگو و همکاران (Wambugu et al., 2010) در خصوص بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان‌های کشاورزان خرد در کنیای غربی نشان داد که سرمایه اجتماعی از تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد سازمان‌های تولیدکننده برخوردار بود. همچنین، پریت و همکاران (Perreault et al., 2007) در مطالعه‌ای تحت عنوان



نگاره ۱- مدل مفهومی پژوهش: تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی

جدول ۱- تعداد کل کارشناسان مورد مطالعه و نمونه‌های اختصاص یافته به هر یک از طبقات

شماره	اسامی شهرستان‌ها	تعداد کل کارشناسان	تعداد نمونه اختصاص یافته
۱	کرج	۱۶۱	۱۲۵
۲	نظرآباد	۳۴	۲۷
۳	ساوجبلاغ	۵۷	۴۵
۴	طالقان	۱۰	۸
۵	اشتهارد	۱۰	۸
	جمع کل	۲۷۲	۲۱۳

که مقدار آن برای هر یک از متغیرهای پنهان باید بزرگتر از ۰/۷ باشد (Hair et al., 2010). شایان ذکر است که در مباحث مرتبط با مدل‌سازی معادلات ساختاری، متغیرها برحسب مشاهده‌پذیر بودن و یا مشاهده‌پذیر نبودن به دودسته متغیر پنهان یا نهفته (Latent Variable) و متغیر مشاهده‌پذیر یا آشکار (Observed Variable) تقسیم می‌شوند. متغیرهای پنهان متغیرهایی هستند که نمی‌توان آن‌ها را به‌طور مستقیم مشاهده یا موردسنجش قرار داد و بنابراین، از مجموعه‌ای از متغیرهایی استنباط می‌شوند که از طریق آزمون‌ها یا پیمایش‌ها و مانند آن سنجش می‌شوند (Schumacker & Lomax, 2010)؛ بر این اساس، در این تحقیق این متغیرها شامل متغیرهای ساختاری، رابطه‌ای و شناختی در سازه سرمایه اجتماعی و متغیرهای توانایی، وضوح، کمک، محیط، مشوق، ارزیابی و اعتبار در سازه عملکرد سازمانی بودند. برخلاف متغیرهای پنهان، متغیرهای آشکار به‌طور مستقیم قابل اندازه‌گیری هستند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). در حقیقت، این متغیرها همان سؤالات و یا شاخص‌های پرسشنامه هستند که به‌منظور تعریف یا استنباط متغیرهای پنهان به کار می‌روند (Schumacker & Lomax, 2010). در نهایت، علاوه بر موارد اشاره‌شده، یکی دیگر از اهداف اصلی مدل‌سازی معادلات ساختاری، بررسی و آزمون درست بودن مدل و برازش آن با داده‌های میدانی می‌باشد که برای این منظور از شاخص‌های برازندگی استفاده می‌شود که در این تحقیق این شاخص‌ها شامل کای اسکوئر نسبی (کای اسکوئر/درجه آزادی)، شاخص برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی فزاینده، میانگین مجذور پس‌ماندها و شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار AMOS₂₀ استفاده شد.

ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق، پرسشنامه بود که از سه بخش مشخصه‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان و پرسش‌های مرتبط با سنجش ابعاد سرمایه اجتماعی شامل سه بعد ساختاری، ارتباطی، شناختی و مؤلفه‌های عملکرد سازمانی شامل هفت مؤلفه توانایی، وضوح، حمایت، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط تشکیل شده بود (جدول ۲). برای سنجش ابعاد سرمایه اجتماعی از مقیاس استاندارد ناهاپیت و گوشال (Nahapiet & Ghoshal, 1998) و مؤلفه‌های عملکرد سازمانی از مدل اچیو که توسط هرسی و گلداسمیت (Hersey & Goldsmith, 1980) ارائه گردیده، استفاده شد. برای تعیین روایی ابزار تحقیق از روایی صوری و روایی سازه (شامل روایی همگرا، تشخیصی و منطقی) استفاده شد. روایی صوری پرسشنامه با نظر کارشناسان و متخصصان در زمینه‌ی موضوع مورد پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. در خصوص روایی سازه، برای ارزیابی روایی همگرا از سه معیار مختلف شامل بارهای عاملی استاندارد مساوی و بزرگتر از ۰/۵، میانگین واریانس استخراج‌شده مساوی و بزرگتر از ۰/۵ و پایایی ترکیبی مساوی و بزرگتر از ۰/۷ استفاده شد (Hair et al., 2010). همچنین، برای بررسی روایی تشخیصی، دو شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده و همبستگی متغیرهای پنهان با یکدیگر مدنظر قرار گرفت، به‌نحوی که بایستی مربع همبستگی بین دو متغیر پنهان از میانگین واریانس استخراج‌شده هر دو متغیر کوچکتر باشد تا ابزار از روایی تشخیصی مناسبی برخوردار گردد (همان منبع). برای بررسی روایی منطقی، از ضرایب همبستگی بین متغیرهای پنهان در مدل اندازه‌گیری استفاده می‌شود، به‌نحوی که این ضرایب باید معنی‌دار باشند (Paswan, 2009). افزون بر بررسی روایی ابزار تحقیق در قالب موارد اشاره‌شده، به‌منظور بررسی پایایی ابزار تحقیق نیز از پایایی ترکیبی استفاده شد.

جدول ۲- بخش‌های مختلف پرسشنامه به همراه تعداد گویه‌ها

بخش	زیر بخش (نماد در مدل)	تعداد سوالات	مقیاس سنجش
ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای	سن، جنس و سابقه فعالیت و سطح تحصیلات	۴	بر اساس مقیاس‌های اسمی و نسبی
	ساختاری (SS)	۵	
سرمایه اجتماعی	ارتباطی (SR)	۹	
	شناختی (SC)	۶	
	توانایی (PA)	۴	
عملکرد سازمانی	وضوح (PC)	۳	طیف لیکرت ۵ سطحی (خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵)
	کمک (PH)	۵	
	محیط (PE)	۳	
	مشوق (PI)	۴	
	ارزیابی (PM)	۷	
	اعتبار (PV)	۵	

یافته‌ها و بحث

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، میانگین سن و سابقه فعالیت کارشناسان مورد مطالعه به ترتیب ۳۷ و ۱۴ سال بود. از نظر جنس، نتایج تحقیق نشان داد که ۷۰/۹ درصد از پاسخگویان مرد و ۲۹/۱ درصد باقیمانده زن بودند. همچنین، بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص شد که به لحاظ سطح تحصیلات بیشترین فراوانی مربوط به پاسخگویان با مدرک کارشناسی (۶۳/۴ درصد) بود و تنها در حدود ۱/۹ درصد از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب دیدگاه آن‌ها در خصوص ابعاد سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی در جدول ۳ آورده شده است. همان‌طور که از نتایج پیداست بیشترین فراوانی در مورد هر سه بعد سرمایه اجتماعی و همچنین هفت مؤلفه عملکرد سازمانی مربوط به طبقه متوسط بود.

یافته‌های بخش استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری)

مدل‌های اندازه‌گیری تحقیق

به‌منظور برآورد مدل‌های اندازه‌گیری عملکرد سازمانی و سرمایه اجتماعی، داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از نرم‌افزار AMOS²⁰ از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که یافته‌های به‌دست‌آمده از آن‌ها در جداول ۴ و ۵ آورده شده است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در مدل اندازه‌گیری عملکرد سازمانی، به‌استثنای هشت متغیر مشاهده‌پذیر شامل دو متغیر در

مؤلفه اعتبار، یک متغیر در مؤلفه‌های کمک، مشوق و محیط و سه متغیر در مؤلفه ارزیابی که به دلیل داشتن بار عاملی کمتر از ۰/۵ از مدل اندازه‌گیری کنار گذاشته شدند، سایر متغیرهای مشاهده‌پذیر دارای بار عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ بودند. به همین منوال، در مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی نیز دو متغیر مشاهده‌پذیر در بعد ارتباطی به دلیل داشتن بار عاملی کمتر از ۰/۵ از مدل حذف شدند. همچنین، نتایج مربوط به مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده نشان داد که مقدار این شاخص برای تمامی متغیرهای پنهان مورد مطالعه شامل توانایی، وضوح، کمک، حمایت، محیط، مشوق، ارزیابی و اعتبار در مدل اندازه‌گیری عملکرد سازمانی و متغیرهای پنهان ساختاری، ارتباطی و شناختی در مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی بیشتر از ۰/۵ بود (جدول ۴). افزون بر این دو شاخص، نتایج تحقیق حاکی از آن بود که مقادیر پایایی ترکیبی محاسبه‌شده برای متغیرهای پنهان اشاره‌شده در قالب دو مدل اندازه‌گیری مورد مطالعه، بزرگ‌تر از ۰/۷ بودند (جدول ۴). در مجموع، با توجه به نتایج به‌دست‌آمده بر اساس معیارهای سه‌گانه اشاره‌شده، می‌توان بیان داشت که ابزار تحقیق پس از انجام اصلاحات اشاره‌شده از روایی همگرای مناسبی برخوردار بود.

در خصوص روایی تشخیصی، نتایج تحقیق نشان داد که مربع ضریب همبستگی متغیرهای پنهان مورد مطالعه به‌صورت دو به دو کوچکتر از میانگین واریانس استخراج‌شده برای تک‌تک متغیرهای پنهان بود؛ از این‌رو،

یافته‌های تحقیق، مدل برآورد شده دارای برازش قابل قبول و در نتیجه ساختار مناسب بود (جدول ۶).

همچنین، همان‌طور که از نگاره ۲ پیداست در قالب مدل ساختاری تحقیق، سرمایه اجتماعی در حدود ۶۴ درصد از واریانس عملکرد سازمانی سازمان جهاد کشاورزی استان البرز را تبیین می‌کند.

افزون بر نتایج اشاره‌شده در بالا، خلاصه نتایج به‌دست‌آمده در رابطه با آزمون فرضیه تحقیق، در جدول ۷ ارائه‌شده است. همان‌طور که از نتایج پیداست فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفته، به‌نحوی که سرمایه اجتماعی از اثر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد سازمانی برخوردار است.

ابزار تحقیق از اعتبار تشخیصی مناسبی برخوردار بود. در مورد روایی منطقی نیز با توجه به نتایج مندرج در جدول ۴، ضرایب همبستگی بین تمامی متغیرهای پنهان مورد مطالعه در قالب مدل‌های اندازه‌گیری معنی‌دار شده و در نتیجه ابزار تحقیق دارای روایی منطقی بود. در مورد پایایی پرسشنامه نیز از آنجایی که مقادیر پایایی ترکیبی به‌دست‌آمده برای متغیرهای پنهان مختلف بالاتر از ۰/۷ بودند، بنابراین، ابزار تحقیق دارای پایایی مناسبی بود.

بر اساس نتایج کسب‌شده از تحقیق در جدول ۵ در خصوص آزمون برازش مدل و شاخص‌های مختلف برازندگی، برازش مدل‌های اندازه‌گیری در سطح قابل قبولی بود.

مدل ساختاری تحقیق

نتایج به‌دست‌آمده از اجرای مدل ساختاری تحقیق در جداول ۶ و ۷ و نگاره ۲ آورده شده است. بر اساس

جدول ۳- توزیع درصد فراوانی هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی از دیدگاه پاسخگویان

مورد مطالعه												
بخش‌های اصلی	ابعاد (متغیرهای پنهان)		خیلی کم		کم		متوسط		زیاد		خیلی زیاد	
	ساختاری	ارتباطی	شناختی	توانایی	وضوح	کمک	محیط	مشوق	ارزیابی	اعتبار	فراوانی درصد	فراوانی درصد
سرمایه اجتماعی	۱۷	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۶۴	۳۰	۹
	۱۷	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۳۰	۹	۴/۲
	۱۷	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۳۰	۹	۴/۷
عملکرد سازمانی	۱۱	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۳۰	۹	۱۶
	۱۱	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۳۰	۹	۱۶
	۱۱	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۳۰	۹	۱۶
عملکرد سازمانی	۱۱	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۳۰	۹	۱۶
	۱۱	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۳۰	۹	۱۶
	۱۱	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۳۰	۹	۱۶
عملکرد سازمانی	۱۱	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۳۰	۹	۱۶
	۱۱	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۳۰	۹	۱۶
	۱۱	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۳۰	۹	۱۶
عملکرد سازمانی	۱۱	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۳۰	۹	۱۶
	۱۱	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۳۰	۹	۱۶
	۱۱	۱۴	۸	۱۱	۶	۳۱	۷۸	۴۷	۶۴	۳۰	۹	۱۶

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی...

جدول ۴- خلاصه نتایج به دست آمده از مدل های اندازه گیری تحقیق

بخش های اصلی	متغیرهای پنهان	ضرایب همبستگی بین متغیرهای پنهان					پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	متغیرهای پنهان	
		مشوق	محیط	حمایت	وضوح	توانایی				
عملکرد سازمانی	توانایی	--	--	--	--	۱	۰/۸۹۴	۰/۶۸۲	توانایی	
	وضوح	--	--	--	۱	۰/۵۶۲*	۰/۷۵۵	۰/۵۴۴	وضوح	
	حمایت	--	--	۱	۰/۵۱۱*	۰/۳۸۱*	۰/۸۲۶	۰/۵۴۳	حمایت	
	محیط	--	۱	۰/۳۶۱*	۰/۲۵۲*	۰/۲۴۲*	۰/۷۱۴	۰/۵۶۱	محیط	
	مشوق	--	۱	۰/۶۹۷*	۰/۶۳۲*	۰/۳۳۲*	۰/۲۵۲*	۰/۷۵۳	۰/۵۰۴	مشوق
	ارزیابی اعتبار	۱	۰/۴۵۱*	۰/۴۹۱*	۰/۵۷۱*	۰/۲۲۱*	۰/۲۹۱*	۰/۸۱۴	۰/۵۲۵	ارزیابی اعتبار
		۰/۴۸۲*	۰/۵۰۲*	۰/۵۹۲*	۰/۳۰۱*	۰/۲۷۲*	۰/۷۶۶	۰/۵۲۴		
ضرایب همبستگی بین متغیرهای پنهان										
سرمایه اجتماعی	شناختاری	--	ارتباطی	۱	ساختاری	۱	۰/۸۲۷	۰/۵۲۳	ساختاری	
	ارتباطی	--	۱	۰/۴۶۱*	۰/۹۰۵	۰/۵۷۷	۰/۹۰۵	۰/۵۷۷	ارتباطی	
	شناختی	۱	۰/۵۵۸*	۰/۵۸۸*	۰/۹۲۷	۰/۶۸۲	۰/۶۸۲	۰/۶۸۲	شناختی	

* : معنی داری در سطح ۱ درصد

جدول ۵- نتایج میزان انطباق مدل اندازه گیری با شاخص های برازندگی

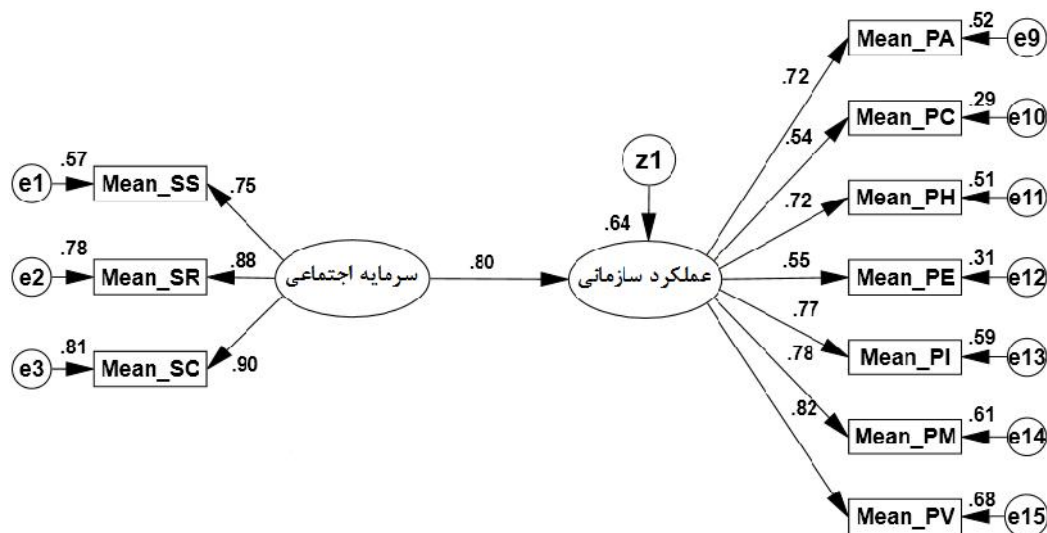
نتایج در پژوهش		معیار پیشنهاد شده		شاخص برازش
سرمایه اجتماعی	عملکرد سازمانی			
۲/۴۶۴	۱/۸۶۹	۳		کای اسکویر / درجه آزادی (کای اسکویر نسبی)
۰/۸۷۸	۰/۸۶۸	۰/۹۰		شاخص برازندگی تطبیقی
۰/۹۲۵	۰/۹۲۴	۰/۹۰		شاخص برازندگی فزاینده
۰/۰۴۶	۰/۰۷۷	۰/۰۸		میانگین مجذور پس ماندها
۰/۰۷۷	۰/۰۶۴	۰/۰۸		شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب

جدول ۶- نتایج میزان انطباق مدل ساختاری تحقیق با شاخص های برازندگی

نتایج در پژوهش		معیار پیشنهاد شده		شاخص برازش
۲/۶۳۵	۳			کای اسکویر / درجه آزادی (کای اسکویر نسبی)
۰/۹۴۹	۰/۹۰			شاخص برازندگی تطبیقی
۰/۹۵۰	۰/۹۰			شاخص برازندگی فزاینده
۰/۰۳۶	۰/۰۸			میانگین مجذور پس ماندها
۰/۰۷۸	۰/۰۸			شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب

جدول ۷- نتایج حاصل از آزمون فرضیه تحقیق

فرضیه تحقیق	مقادیر غیراستاندارد	خطای استاندارد	ضرایب رگرسیونی استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
سرمایه اجتماعی ---> عملکرد سازمانی	۰/۳۰۱	۰/۱۰۲	۰/۸۰۲	۲/۹۶۱	۰/۰۰۳	تأیید فرضیه



نگاره ۲- مدل ساختاری تحقیق با مقادیر ضرایب استانداردشده

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج این تحقیق نشان داد که بر اساس معیارهای سه‌گانه شامل بارهای عاملی استاندارد مساوی و بزرگتر از ۰/۵، میانگین واریانس استخراج‌شده مساوی و بزرگتر از ۰/۵ و پایایی ترکیبی مساوی و بزرگتر از ۰/۷، مدل‌های اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی (پس از انجام اصلاحات لازم) دارای اعتبار همگرای مناسبی بودند. در خصوص اعتبار تشخیصی نیز با توجه به کوچکتر بودن مقادیر مربع ضرایب همبستگی بین متغیرهای پنهان مورد مطالعه به صورت دو به دو از میانگین واریانس استخراج‌شده برای تک‌تک متغیرهای پنهان، مدل‌های اشاره‌شده از اعتبار تشخیصی مناسبی برخوردار بودند. در مورد اعتبار منطقی و پایایی ترکیبی، نتایج این تحقیق حاکی از آن بود که هر دو مدل اندازه‌گیری مورد مطالعه دارای اعتبار منطقی مناسبی بوده و مقادیر پایایی ترکیبی محاسبه‌شده برای تمامی متغیرهای پنهان بزرگتر از ۰/۷ بودند. نتایج کسب‌شده در رابطه با مقادیر شاخص‌های برازش به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول نشان داد که هر دو مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی از برازش مناسبی برخوردار بودند. یافته‌های پژوهش در خصوص مدل ساختاری تحقیق حاکی از آن بود که بر اساس مقادیر شاخص‌های برازش، ساختار کلی مدل تحقیق مورد تأیید می‌باشد. به عبارت دیگر، مدل تدوین‌شده بر مبنای ادبیات نظری و پیشینه تجربی (مدل مفهومی تحقیق) با

واقعیت انطباق داشته و از طریق داده‌های میدانی گردآوری‌شده مورد حمایت قرار گرفت. همچنین، بر اساس نتایج مشخص شد که فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفته و سرمایه اجتماعی از اثر مثبت و معنی‌داری بر روی متغیر وابسته برخوردار بود، به نحوی که در مجموع ۶۴ درصد از واریانس عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز (به عنوان متغیر وابسته تحقیق) را تبیین نمود. بدین ترتیب، با تغییر سطح سرمایه اجتماعی در سازمان، عملکرد سازمانی نیز افزایش یا کاهش خواهد یافت؛ این یافته با نتایج مطالعات و پژوهش‌های مقیمی و همکاران (۱۳۹۰)، حسین پور و آذر (۱۳۹۰)، امامقلی (۱۳۹۰)، الینگر و همکاران (Ofori & Sackey, 2013)، افری و ساکی (Ellinger et al., 2010) و ومبگو و همکاران (Wambugu et al., 2010) همخوانی داشت. در این زمینه، ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۰) به نقل از ناک و کیفر (Knack & Keefer, 1997) نیز تأکید دارند که افزایش سرمایه اجتماعی و اعتماد باعث بهبود عملکرد شغلی و رشد اقتصادی در سازمان‌ها می‌شود. در حقیقت، سرمایه اجتماعی سازمانی که یک منبع ناشی از ویژگی‌های روابط اجتماعی درون سازمان بوده و از طریق جهت‌گیری اهداف جمعی و اعتماد مشترک میان اعضای سازمان شناخته می‌شود، با تسهیل عمل جمعی موفقیت‌آمیز منجر به ایجاد ارزش برای سازمان (فقیهی و فیضی، ۱۳۸۴) و در نهایت بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. معمارزاده و

با در نظر گرفتن نتایج کسب شده از پژوهش، پیشنهادهاى زیر جهت ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی در سازمان جهاد کشاورزی و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی آن ارائه می‌گردد:

- فراهم کردن فرصت‌های آموزشی برای کارکنان سازمان در راستای توسعه قابلیت‌های حرفه‌ای آن‌ها به‌ویژه با تأکید بر ایجاد و تقویت مهارت‌های ارتباط فردی و گروهی افراد؛

- دلبسته کردن کارمندان به سازمان از طریق ایجاد زمینه مداخله کارمندان در تصمیم‌گیری‌های سازمان، تفویض اختیارات به کارمندان و ایجاد محیط مناسب جهت همفکری کارمندان و مدیران سازمان؛

- ایجاد و تقویت گروه‌های اجتماعی و غیررسمی در سازمان که بتوانند روابط متقابل بین کارکنان را توسعه داده و میزان مشارکت و اعتماد اجتماعی افراد و در نتیجه سرمایه اجتماعی را افزایش دهند؛ زیرا به‌طور مسلم افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها باعث تسریع در خدمت‌رسانی به ارباب رجوعان و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی می‌شود؛

- بایستی به افکار و ایده‌ها و دیدگاه‌های کارکنان سازمان در خصوص تنظیم و تدوین اهداف سازمان و برنامه‌ریزی برای رسیدن به آن‌ها، حل مشکلات سازمانی، رفاه اعضای سازمان و پیشرفت کاری و شغلی ارج داده شده و تلاش شود ضمن نزدیک نمودن افکار و دیدگاه‌ها در خصوص اعتقاد مشترک به پیشرفت سازمان و به تبع آن ارتقای افراد، اتفاق نظر و یک تعهد مشترک در کارکنان سازمان ایجاد شود؛ و

- از طریق زمینه‌سازی لازم، به تشکیل تیم‌های کاری و انجام کارهای گروهی بیش‌تر از کارهای فردی بها داده شود، به طوری که افراد، سازمان را در خدمت خود و خود را در خدمت سازمان بدانند.

همکاران (۱۳۸۸) نیز بر این باورند که بهبود سرمایه اجتماعی به انحاء مختلف از جمله تسهیل تصمیم‌گیری گروهی و کاهش زمان و هزینه آن به‌واسطه ایجاد روابط شبکه‌ای و کانال‌های ارتباطی در سازمان و تسریع فرایند گردآوری و تسهیم اطلاعات از طریق انعطاف‌پذیر کردن قوانین سازمان (در قالب بعد ساختاری سرمایه اجتماعی)، فراهم کردن شرایط لازم برای تسهیل ارتباطات سازمانی و جریان‌های اطلاعاتی در بین افراد از طریق ایجاد و تقویت همکاری و همیاری گروهی و اعتماد متقابل بین کارکنان سازمان (در قالب بعد شناختی سرمایه اجتماعی) و افزایش احساس هویت، تشویق به انجام تکالیف و انتظارات و رعایت هنجارها به‌واسطه بهبود ماهیت و کیفیت روابط بین اعضای سازمان (در قالب بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی) در نهایت زمینه‌ساز افزایش عملکرد سازمانی می‌شود. به همین منوال، مقیمی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود نشان دادند، سازمانی که دارای سرمایه اجتماعی خوبی باشد می‌تواند با تأثیری که بر روی تبادل اطلاعات و انتقال دانش ضمنی و صریح، همکاری و اعتماد متقابل و غیره دارد، موجب شکوفایی ایده‌های جدید در افراد، فعالیت تیم‌های کاری و مشارکت اعضای سازمان در رسیدن به اهداف سازمان و در نهایت بهبود عملکرد سازمان شود. بر اساس مطالب اشاره شده، همان‌طور که نتایج این تحقیق نیز نشان داد، می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد موفق در سازمان‌ها تا حدود زیادی به سرمایه اجتماعی و همکاری و اعتماد متقابل میان افراد بستگی داشته (ابوالقاسمی و همکاران، ۱۳۹۰) و سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی احتمالاً از رقبای خود موفق‌تر بوده (Nahapiet & Ghoshal, 1998) و از عملکرد سازمانی بالاتری برخوردار خواهند بود (مقیمی و همکاران، ۱۳۹۰؛ Ellinger *et al.*, 2013; Wambugu *et al.*, 2010).

منابع

- ابوالقاسمی، ع.، مرادی سروش، م.، نریمانی، م.، و زاهد، ع. (۱۳۹۰). رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی. *فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، سال ۱۲، شماره ۱، صص ۹۴-۸۶.
- احمدی، ع.ا.، فراهانی، ا.، بهمنی چوب‌دستی، ا.، و شهبازی، م. (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت‌بدنی. *فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی*، سال ۴، شماره ۱۳، صص ۲۶۰-۲۳۷.
- احمدی، ع. ا. و فیض‌آبادی، ح. (۱۳۹۰). بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران). *فصلنامه مدیریت دولتی*، سال ۳، شماره ۶، صص ۵۴-۳۵.

احمدی، ی. و محمدی بلبان آباد، ا. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط ابعاد سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان گمرکات استان کردستان). *فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد شوشتر*، سال ۷، شماره ۲، صص ۱۷۸-۱۵۳.

الیاس پوریان، م.، پورسعید، ع. و اشراقی سامانی، ر. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر آموزش‌های تخصصی با تأکید بر توانمندی شغلی منابع انسانی (مورد مطالعه در سطح سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام). *فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی*، سال ۱۰، شماره ۱، صص ۵۰-۳۷.

امامقلی، ف. (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مدیریت شعب بانک تجارت استان قزوین). *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، سال ۳، شماره ۷، صص ۶۷-۵۹.

امیرخانی، ا.ح. (۱۳۸۴). کاربرد مدیریت دانش در بهبود عملکرد سازمان. *فصلنامه پیک نور*، سال ۳، شماره ۳، صص ۱۴۰-۱۳۱. امیرخانی، ط. و پور عزت، ع.ا. (۱۳۸۷). تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی. *فصلنامه مدیریت دولتی*، سال ۱، شماره ۱، صص ۳۲-۹.

حسین‌پور، د. و آذر، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه فکری و اجتماعی با عملکرد سازمانی از نظر مدیران و کارکنان. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، سال ۳، شماره ۷، صص ۲۹-۱۹.

خراسانی طرقي، ح. (۱۳۹۱). موانع تغییر و تحول سازمان‌های دولتی. قابل دسترسی در آدرس اینترنتی: <http://system.parsiblog.com/Posts/1102>

دائی‌فرد، ح. و الوانی، م. (۱۳۹۰). مباحث مدیریت دولتی. تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی. داوری، ع. و رضازاده، آ. (۱۳۹۲). *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی. رحیمیان، ح.، فیروزی، ع. و ظهیری، ب. (۱۳۸۹). مقایسه کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت‌های مناطق دو و چهار عملیات انتقال گاز و بررسی رابطه آن با عملکرد سازمانی. *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، سال ۴، شماره ۱۰، صص ۸۹-۷۱.

رهنورد، ف. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان‌های بخش دولتی ایران. *فصلنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت*، سال ۸، شماره ۴، صص ۱۰۰-۷۷.

صفرزاده، ح.، تدین، ا. و حرمحمدی، م. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مراکز آموزشی و درمانی شمال فارس). *فصلنامه علمی- پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*، سال ۱۱، شماره ۱، صص ۸۶-۷۶.

صفرزاده، ح.، احمدی شریف، م. و ذاکری، ع. (۱۳۸۹). تأثیر آموزش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر فعالیت‌های شغلی اعضای هیأت علمی. *فصلنامه علمی پژوهشی فن‌آوری آموزش*، سال ۵، شماره ۲، صص ۱۵۲-۱۴۵.

عباس‌پور، ع. و باروتیان، ه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ارتباطات اثربخش و عملکرد سازمانی (بر اساس مدل اچپو) در واحدهای ستادی شرکت ملی گاز ایران در سال ۱۳۸۸. *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، سال ۴، شماره ۱۰، صص ۳۷-۷.

فقیهی، ا. و فیضی، ط. (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی در سازمان. *فصلنامه پیک نور*، سال ۳، شماره ۳، صص ۲۱-۱۱. قربانی‌زاده، و.، حبیبی بدر آبادی، ح. و ابراهیم‌زاده، ح. (۱۳۹۱). نقش تعدیل‌کننده فرایند یادگیری در رابطه بین سرمایه های مدیریت عمومی، سال ۵، شماره ۱۶، صص ۱۶۱-۱۳۵. *فصلنامه پژوهش*

کوشازاده، ع.، رحیم نیا، ف. و افخمی روحانی، ح. (۱۳۹۱). اثر اعتماد به مدیران بر تفکر راهبردی سازمانی و نقص آن‌ها در بهبود عملکرد سازمانی از راه تعهد سازمانی در بستر آموزش عالی. *فصلنامه ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال ۳، شماره ۴، صص ۱۸۷-۱۶۳.

مرادی، م.، جلیلیان، ح. و کریمی، د. (۱۳۸۹). رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد پلیس. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، سال ۷، شماره ۳۱، صص ۱۰۸-۹۵.

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی...

معمارزاده، غ. ر.، عطایی، م.، و اکبری، ا. (۱۳۸۸). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد کارکنان. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، سال ۱، شماره ۳، صص ۹-۱۵.

مقیمی، م.، امامی، ف.، و کاظمی، م. (۱۳۹۰). ارزیابی و اولویت‌بندی شاخصه‌های سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی در نظام دانشگاهی. *فصلنامه مدیریت فرهنگ‌سازمانی*، سال ۹، شماره ۲، صص ۲۹-۶۰.

نوری‌پور، م.، و نوری، م. (۱۳۹۱). تحلیل نقش سرمایه اجتماعی در مشارکت آبران شبکه آبیاری و زهکشی: مورد دشت لیستر. *فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، دوره ۸، شماره ۱، صص ۵۳-۷۰.

- Azizpour, M., Abdi, S., and Khoda Bakhshi, N. (2013). Personality traits and human resource productivity at cultural organizations. *International Journal of Management Research and Review*, 3 (4), 2703-2706.
- Ellinger, A., Findley Musgrove, C., Ellinger, A., Bachrach, D., Elmada Ba, A., and Wang, Y. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, 66 (8), 1124-1133.
- Hair, J., Black, C., Babin, J., and Anderson, E. (2010). *Multivariate data analysis*. United States: Prentice Hall Publisher.
- Hasanpour Ghavkadehi, F., Goodarzvand Chegini, M., Rezaee Dizgah, M., and Akhavan Khodashahri, A. (2012). The relationship between job stress and employee performance of emergency medicine centers (115) in Guilan province. *Trend in Social Science*, 4 (1), 43-50.
- Hersey, P., and Goldsmith, M. (1980). A situational approach to performance planning. *Training & Development Journal*, 34 (11), 38-44.
- Hersey, P., Blanchard, K., and Johnson, D. (2008). *Management of organizational behavior: Leading human resources*. United States: Pearson-Prentice Hall.
- Kheradmand, E., Valilou, M., and Lotfi, A. (2010). The relation between quality of work life and job performance. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 6 (4), 317-323.
- Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Nahapiet, J., and Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23 (2), 242-266.
- Noruzy, A., Majazi Dalfard, V., Azhdari, B., Nazari, S., and Rezazadeh, A. (2013). Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: An empirical investigation of manufacturing firms. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 64 (5), 1073-1085.
- Ofori, D., and Sackey, J. (2010). Assessing social capital for organizational performance: Initial exploratory insights from Ghana. *Journal Organizations and Markets in Emerging Economies*, 1 (2), 71- 91.
- Paswan, A. (2009). Confirmatory factor analysis and structural equations modeling: An introduction. Research Report, COB, University of North Texas, United States.
- Perreault, C., Brenner, G., Menzies, T., Filion, L., and Ramangalahy, C. (2007). Social capital and business performance: Ethnic enterprises in Canada. *International Journal of Business and Globalization*, 1 (2), 145-160.
- Pigg, K. E., and Duffy Crank, L. (2004). Building community social capital: The potential and promise of information and communications technologies. *The Journal of Community Informatics*, 1 (1), 58-73.
- Sadeghi, M. R., Musavi, M. M., Samiie, S., and Behrooz, A.H. (2013). Developing human resource productivity through organizational justice. *Journal of Public Administration and Governance*, 3 (2), 173-190.
- Sarfarazi, M., Balaghi Inalo, A., and Rouhi Khalili, M. (2012). Investigating factors of the performance of the Hormozgan Judiciary staff influencing client satisfaction using the ACHIVE model. *Journal of American Science*, 8 (9), 864-872.
- Schumacker, R., and Lomax, R. (2010). *A beginner's guide to structural equation modelling* (3 Edition). London: Routledge.
- Torabi Shahidi, M. H., Shabankareh, N., and Momayez, A. (2013). Investigating the impact of performance management on human resource performance across head offices of Agricultural bank branches in Tehran. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (8), 177-188.
- Wambugu, S., Okello, J., and Nyikal, R. (2010). Effect of social capital on performance of smallholder farmer organizations in Western Kenya. *Journal of Agricultural Science and Technology*, 4 (6), 10-19.
- Williams, K., and Durrance, J.C. (2008). Social networks and social capital: Rethinking theory in community informatics. *The Journal of Community Informatics*, 4 (3), 1-20.
- Zarea, H. (2012). Organizational citizenship behaviors and their relationship to social capital in public organizations of Qom province. *Iranian Journal of Management Studies*, 5 (1), 79-96.

Effect of Social Capital on Organizational Performance of the Agriculture Jihad Organization in Alborz Province

R. Rezaei* , H. Shabanali Fami and N. Salahimoghadam¹

(Received: Dec, 20, 2014; Accepted: Nov, 18, 2015)

Abstract

The main purpose of this descriptive- correlative research was to study the effect of social capital on organizational performance of the Alborz Jihad-e-Agriculture organization. The study was a descriptive-correlational survey research. The statistical population of the study consisted of 272 experts of the Alborz Agriculture Jihad Organization. According to the Krejcie and Morgan table, a sample size of 213 was selected using a stratified random sampling method. Standard questionnaires were used to collect the data. The content validity of the questionnaire was confirmed by a panel of experts. The construct validity and the composite reliability of the research instrument were tested by estimating the measurement model and they were satisfied after making necessary corrections. Data were collected and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) multivariate technique. The results verified the hypothesis of the research in a way that social capital had positive and significant effect on dependent variable. All in all, social capital explained about 64 percent of the variances of organizational performance of the Alborz Agriculture Jihad Organization. Based on the findings, it could be concluded that reinforcing social capital directly results in improvement of organizational performance of the Agriculture Jihad Organizations.

Key Words: Alborz Province, Social Capital, Agriculture Jihad Organization, Organizational Performance.

¹- Associate Professor, University of Zanjan, Associate Professor, University of Tehran and Former M.Sc. Student, University of Zanjan, respectively.

*- Corresponding author, Email: rohollahrezaei@yahoo.com.