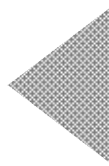


بررسی نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد شرکتهای تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن



ابراهیم شیروود عشوریان^۱

میثم موسایی^۲

شهلا کاظم پور^۳

(تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۴/۲۴ - تاریخ تصویب ۱۴۰۲/۵/۱۰)

نوع مقاله: علمی پژوهشی

چکیده

شرکت تعاونی‌های مرزنشینان از جمله تعاونی‌های پرجمعیت هستند که با هدف افزایش سطح رفاه و توان اقتصادی مردم مرزنشین ایجاد شدند و با توجه به شکننده بودن وضعیت اشتغال و فعالیت‌های اقتصادی مناطق مرزی، نیازمند حمایت دوچندان هستند و عملکرد آنها باید مورد توجه قرار گیرد. در این راستا، پژوهش حاضر با استفاده از روش پیمایشی و استفاده از نرم افزارهای **SPSS** و **Smart PLS**، به دنبال پاسخ به این سؤال اصلی می باشد که نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن چیست؟ جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی اعضای شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن می باشد که تعداد آنها بر اساس آخرین آمار در حدود ۹۲۰۰۰ نفر بوده و ۳۸۴ نفر از آنها با استفاده از فرمول

۱- گروه جامعه شناسی، دانشجوی دکترا، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲- گروه علوم اقتصادی، دکترای تخصصی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، نویسنده مسئول،

mousaaci@ut.ac.ir

۳- گروه جمعیت شناسی، دکترای تخصصی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین میزان کل سرمایه اجتماعی (۰/۳۴) و ابعاد آن یعنی اعتماد اجتماعی (۰/۳۸)، مشارکت اجتماعی (۰/۴۱)، انسجام اجتماعی (۰/۳۰)، حمایت اجتماعی (۰/۲۷)، آگاهی اجتماعی (۰/۳۵) و ارتباط اجتماعی (۰/۳۶) با مشارکت سیاسی شهروندان ارتباط مثبت و مستقیم و معنادار وجود دارد. بنابراین، تمامی فرضیه های پژوهش تایید می شوند. نتایج حاصل از مدل معادله ساختاری (Smart PLS) نیز نشان دادند که در کل، اثر متغیر مستقل سرمایه اجتماعی بر عملکرد تعاونی های مرزنشین به میزان ۰/۵۵ می باشد که با مدنظر قرار دادن مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین، این مقدار در حد متوسط (۰/۳۰) برآورد می شود.

کلیدواژگان: شرکت های تعاونی، تعاونی مرزنشینان، سرمایه اجتماعی، عملکرد.

۱- مقدمه

یکی از شرکت های تجاری، شرکت های تعاونی است که هدف آن با سایر شرکت هایی که تاکنون درباره ی آن ها صحبت شد فرق می کند زیرا هدف شرکت های سهامی عام و خاص و نسبی و غیره، فعالیت به منظور سود و بهره دهی بیشتر است در صورتی که هدف اصلی شرکت های تعاونی، کمک به بهبود وضع اقتصادی و رفاه شرکاء و تامین حوائج و نیازمندی های مخصوص آن ها است. شرکت تعاونی شرکتی است که بین اشخاص حقیقی، برای فعالیت در امور مربوط به تولید و توزیع، در جهت اهداف مطرح در قانون بخش تعاونی تشکیل می شود. هدف اصلی این شرکت ها کمک به بهبود وضع اقتصادی و رفاه شرکاء و تامین حوائج و نیازمندی های مخصوص آن ها است و معمولاً در مواقعی بیشتر تشکیل می شود که وضع اقتصادی آشفته و نامساعد باشد و به علت تورم و گرانی قدرت خرید مردم کم است. لذا برای ارائه خدمات و تولید و امکانات رفاهی، اقشار کم درآمد را تحت پوشش خود قرار می دهد (موسائی، ۱۳۹۹: ۵۹).

از جمله شرکت های تعاونی در ایران، شرکت تعاونی مرزنشینان می باشد. شرکت های تعاونی مرزنشینان، تعاونی های پرجمعیتی هستند که با هدف افزایش سطح رفاه و توان اقتصادی مردم مرزنشین ایجاد شدند و با توجه به شکننده بودن وضعیت اشتغال و فعالیت های اقتصادی مناطق

مرزی، نیازمند حمایت دوچندان بوده و عملکرد آنها باید مورد توجه قرار گیرد. عملکرد مناسب شرکت های تعاونی مرزنشینان، توصیف کننده ی چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درون دادها برای تولید برون دادهای معین و اثربخشی که توصیف کننده ی درجه ی میل به اهداف آن است. لذا با توجه به اینکه هدف از عملکرد مناسب تعاونی های مرزنشین، اشتغال زایی، جلوگیری از مهاجرت مرزنشینان، جلوگیری از تجارت غیرقانونی ساکنان مرزی، حمایت از افراد مرزنشین و ... است. لازم است عوامل مرتبط با عملکرد تعاونی های مرزنشین مورد بررسی قرار بگیرد (صفری خانکهدانی، ۱۳۹۶: ۱۰۳).

یکی از عوامل مرتبط با عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشین میزان سرمایه اجتماعی آنان می باشد. امروزه در کنار سرمایه های انسانی، اقتصادی و فیزیکی، از سرمایه های دیگری به نام سرمایه ی اجتماعی^۱ نام برده می شود که در بررسی های اقتصادی و اجتماعی جوامع مطرح شده است. تا پیش از به میان آمدن مضامین سرمایه اجتماعی، نگاه به مؤلفه های توسعه و عوامل دخیل در آن، محدودتر از امروز بود. بنیانگذاران نظریه های سرمایه های اجتماعی، به واقع چشم اندازهای نوینی را گشوده اند که بر عملکرد مؤسسات و نهادهای حکومتی، تأثیرات شگرفی داشته است. اگر در گذشته، پس از عبور از دوران تأکید بر سرمایه های مادی و فیزیکی، بر سرمایه انسانی تأکید می شد، امروزه بر ارتقاء سرمایه ی اجتماعی تأکید می شود و تحقق توسعه انسانی - به ویژه از جنبه عدالت - عمیقاً در گرو توسعه اجتماعی تلقی می گردد (روحانی، ۱۳۸۹: ۸).

سرمایه اجتماعی همچون مفاهیم سرمایه ی فیزیکی^۲ و سرمایه انسانی^۳ (ابزار و آموزش هایی که بهره وری فردی را افزایش می دهند)، به ویژگی های سازمان اجتماعی مانند شبکه ها، هنجارها و اعتماد اشاره دارد که هماهنگی و همکاری برای کسب سود متقابل را تسهیل می کنند. سرمایه اجتماعی سود سرمایه گذاری در زمینه ی سرمایه ی فیزیکی و سرمایه ی انسانی را افزایش می دهد. همواره در جامعه ای که از نعمت سرمایه اجتماعی چشم گیری برخوردار است، همکاری

1 . Social Capital

2 . Physical capital

3 . Human Capital

آسان تر است. امروز مسلم است که رسیدن به توسعه، جامعه مدنی^۱، معیارهای جهان شمول و بستری مناسب برای زیست اجتماعی، بدون وجود سرمایه اجتماعی ممکن نیست (شارع پور و حسینی راد، ۱۳۸۷: ۷۷).

سرمایه اجتماعی یکی از مولفه های اثر گذار در عملکرد و موفقیت شرکت های تعاونی از جمله تعاونی های مرزنشین است که توجه بسیاری از صاحب نظران و علمای علوم اجتماعی، سرمایه اجتماعی توسعه را در دهه های اخیر به خود معطوف داشته است، به تعبیر پاتنام، سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می شود. میزان سرمایه اجتماعی اعضای تعاونی نقش مثبت و تأثیر پذیری بر تصمیم گیری بهتر آنان و اعمال مدیریت به نحو مطلوب و افزایش مشارکت های تولیدی داشته است (احمدیان و معینی، ۱۳۹۴: ۲). بنابراین، با توجه به توضیحات داده شده، بررسی ارتباط بین بررسی نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد شرکت های تعاونی مسئله ای مهم بوده و این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال اصلی است که آیا بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن ارتباطی وجود دارد یا خیر؟

اما انجام پژوهش حاضر در شهر تنکابن دارای اهمیت مضاعفی می باشد. تأسیس تعاونی های مرزنشین و انجام مبادلات مرزی در شهر تنکابن در صورت عملکرد صحیح می تواند به عنوان اهرمی اقتصادی، باعث رونق بازار کار و کاهش تورم در این شهر شود. مبادلات مرزی بخشی از بازرگانی خارجی بوده که همسویی کاملی با اهداف بازرگانی خارجی دارد. بخش بازرگانی مرزی در شهر تنکابن، به علت ظرفیت سودآوری آن و سابقه داد و ستد با کشورهای همجوار از بخش هایی است که با تقویت و توسعه آن می توان پاره ای از مشکلات اقتصادی این شهر را حل کرد و تقویت سایر بخشها را در افق بلندمدت در راستای رشد و توسعه استان فراهم نمود، موضوعی که منوط به عوامل مختلف از جمله بهبود عملکرد تعاونی ها باشد.

۲- پیشینه پژوهش

۱- ۲- تحقیقات داخلی

- ابطی و دیگران (۱۴۰۰) پژوهشی را با عنوان «بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی و عملکرد شعب پنجگانه سازمان تامین اجتماعی استان یزد» به انجام رساندند. باتوجه به اینکه تعداد مشتریان شعب پنجگانه تامین اجتماعی استان یزد مشخص نیست از فرمول کوکران با حجم جامعه نامحدود برای تعیین تعداد نمونه استفاده می گردد. ۳۸۴ پرسشنامه بین نمونه های در دسترس توزیع شد و تعداد ۱۵۸ پرسشنامه قابل قبول جمع آوری گردید.

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار **Smart PLS** انجام شده است، بررسی کلی نتایج آزمون فرضیات نشان داد که سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی و عملکرد شعب تاثیر مستقیم و معناداری را نشان می دهد.

- دوست حسینی و دیگران (۱۴۰۰) پژوهشی را با عنوان «بررسی روابط کارآفرینی استراتژیک و سرمایه اجتماعی با مدیریت پایدار زنجیره تامین و عملکرد سازمانی» به انجام رساندند. جامعه آماری تحقیق، کارکنان صنعت درب و پنجره با برند وین تک می باشند که تعداد ۹۲ نفر از آنها با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه ی انتخابی به پرسشنامه پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار **SPSS** و **Smart PLS** استفاده شد. یافته ها نشان می دهد که رابطه ی میان سرمایه اجتماعی با مدیریت پایدار زنجیره تامین و عملکرد سازمانی مثبت و معنادار است. - رحیمی و نیازی (۱۳۹۹) پژوهشی را با عنوان «تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد استراتژیک با تاکید بر نقش تعدیل کننده ابهام تکنولوژیکی (مطالعه موردی: شرکت کرمان موتور)» به انجام رساندند. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان شرکت کرمان موتور بودند که ۲۳۱ نفر از آنان در پژوهش شرکت کردند. نتایج نشان داد سرمایه شناختی، سرمایه رابطه ای و سرمایه ساختاری تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد استراتژیک دارد. همچنین ابهام تکنولوژیکی در تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد استراتژیک نقش تعدیل کننده مثبت و معناداری دارد.

- اکبری فوتمی (۱۳۹۹) پژوهشی را با عنوان «تاثیر انجام وظایف مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با تاکید بر نقش سرمایه های اجتماعی (مطالعه موردی: جهاد کشاورزی استان البرز)» به انجام رساند. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان جهاد کشاورزی استان البرز به تعداد ۶۰۰ نفر بوده و حجم نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر اساس

جدول مورگان - کرجسی تعداد ۲۳۴ نفر انتخاب گردید. نتایج نشان دادند که انجام فعالیت های منابع انسانی و سرمایه اجتماعی تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمان و فعالیت های منابع انسانی بر سرمایه های اجتماعی دارد.

- هوشمند و حسن نژاد (۱۳۸۹) پژوهشی را با عنوان «بررسی نگرش اعضای شرکت های تعاونی مرزنشینان در زمینه عملکرد این تعاونی ها (مطالعه موردی: استان خراسان رضوی)» به انجام رساندند. نتایج نشان داد میزان رضایت مندی اعضای شرکت های تعاونی مرزنشینان از شاخص های اقتصادی در مقایسه با سایر ابعاد عملکردی آنها در سطح پایین تری قرار گرفته است (مقادیر شاخص رضایتمندی مشتری در بعد اقتصادی کمتر از سایر ابعاد). این در حالی است که بیشترین میزان رضایتمندی مربوط به عملکرد مدیریتی این شرکتها می باشد.

۲-۲ - تحقیقات خارجی

- برونیس^۱ و همکارانش (۲۰۱۸) در مطالعه ای بالا بودن هزینه های اجرایی، ناتوانی در ایجاد توازن در علایق متفاوت اعضا، انتظارات زیاد اعضا از تعاونی و نبود مدیران مقتدر در بین اعضا را موانع اصلی توسعه تعاونی های کشاورزی می دانند. از نظر آنها، بین شیوه مدیریت و میزان موفقیت همبستگی معنی داری وجود دارد و شرکت هایی که از مدیران حرفه ای و تمام وقت بهره مندند، موفقترند. همچنین، برقراری شرایط رسمی نیز در موفقیت تعاونی ها تأثیر مثبت دارد. در این تحقیق، عواملی همچون کیفیت مدیریت، رابطه با مشتریان، علاقه مندی اعضا، میزان اعتماد اعضا، حفظ اعضا، تصدی گری و رهبری هیئت مدیره نیز در ارتقای تعاونی ها مؤثر دانسته شدند.

- اسکریمگور^۲ و همکاران (۲۰۱۶) معتقدند که عامل کلی و اساسی در بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد موفقیت شرکت های تعاونی دامداری در توسعه روستا عبارتند از: عوامل دولتی، عوامل تجاری، عوامل فنی، عوامل ادراکی و عوامل اجتماعی. در میان عوامل اجتماعی متغیرهای اصلی هنجارها و انتظارات اجتماعی، تعاملات اجتماعی، ارزش های اجتماعی بر موفقیت و عملکرد

1 . Bruynis

2 . Scrimgour

شرکت های تعاونی دامداری در توسعه روستا اثر گذار بودند.

- جان^۱ و همکارانش (۲۰۱۵) در پژوهش خود سه اصل حداقل سود و خدمات بهتر، آزادی عضویت و رعایت انصاف و عدالت را از اصول مهم و مؤثر در موفقیت تعاونی ها ارزیابی کردند.

- براساس نتایج تحقیقات سازمان کشاورزی استرالیا^۲ (۲۰۰۸) میزان مشارکت اعضا با موفقیت شرکت های تعاونی رابطه مستقیم دارد. از سوی دیگر، میزان مشارکت با عواملی از قبیل میزان اعتقاد به اصول تعاون، میزان فعالیت اجتماعی، تأثیر گذاری اعضا، بی طرفی تعاونی ها و میزان رضایت اعضا و کارکنان تعاونی در ارتباط است.

- دی دی^۳ (۲۰۱۰) اعتقاد دارد، همگنی اعضا و پایداری گروه های کوچک در موفقیت تعاونی ها تأثیر بسزایی دارد. همچنین، وی بر نقش مشارکت در بهره گیری از منابع و موفقیت شرکت ها تأکید کرد.

- ها کلیوس^۴ (۲۰۰۶) بر نقش مشارکت و وفاداری اعضا در موفقیت تعاونی ها تأکید کرد و نقش ارزشهای اعضا را، که تحت تأثیر عقاید و ادراکات و بینش است، در سمت گیری فعالیت ها مورد توجه قرار داد.

- کارلو و همکاران (۲۰۰۴) عواملی از قبیل روحیه فردگرایی، عدم همکاری اعضا، نبود مسئولیت پذیری در اعضا، نا آگاهی اعضا، غفلت از اصول تعاون و نیز عدم پایبندی اعضا به تعاونی را مانع اصلی توسعه تعاونی های دامداران در آمریکا ذکر کرده اند.

۳- مبانی نظری

۱- ۳- نظریه های سرمایه اجتماعی

کلمن^۵ در مباحث خود درباره سرمایه اجتماعی، در تعاملات میان اشخاص از مفهوم اعتماد به عنوان برگ اعتباری دارای اهمیت نام برده است که عملکرد آن به طور کامل مشابه سرمایه مالی

1 . John

2 . Australian Agricultural Council

3 . Didi

4 . Hakelius

5 . James Culman

خواهد بود؛ یعنی فرد قادر است که انتظار داشته باشد که اگر کاری را برای شخص دیگری به انجام رساند، او نیز در آینده آن را جبران می نماید. بنابراین، افراد تعدادی دیون تسویه نشده را دارا هستند که قادرند در هر زمانی که امکان آن باشد، روی نقد کردن آنها برنامه ریزی نمایند. حاصل شدن سرمایه اجتماعی به طور کلی ناشی از تغییراتی است که در روابط میان اشخاص ظهور می یابد که تسهیل گر منش آنان نیز می باشد. سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی کمتر قابل لمس است و در علوم و مهارت‌های کسب شده توسط فرد حضور دارد. سرمایه اجتماعی به مراتب کمتر قابل لمس است؛ زیرا در روابطی که بین اشخاص برقرار است، یافت شده و موگد می باشد (پاتنام، ۱۳۸۰: ۲۹۸-۲۹۷).

عقیده اصلی سرمایه اجتماعی از نظر **پاتنام**^۱، «شبکه‌ها و هنجارهای مرتبط با عمل متقابل» می‌باشد. او نیز همچون کلمن بر مفید بودن و کارکرد مثبت سرمایه اجتماعی برای انسان‌ها تاکید می نماید و برای کم شدن میزان سرمایه اجتماعی و پیامدهای ناشی از آن نگران است. پاتنام سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیم مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت، منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد.

از نظر پاتنام، منابعی که در کنش‌های اعضای جامعه قابل دیدن و لمس شدن است، اعتماد و رابطه متقابل اعضا در شبکه می باشد. سرمایه اجتماعی وسیله‌ای برای رسیدن به توسعه سیاسی و اجتماعی در نظام‌های سیاسی است.

به نظر وی، سرمایه اجتماعی، شاخص‌های گوناگون سازمان اجتماعی مانند اعتماد اجتماعی، هنجارها و شبکه را در برمی گیرد که با تسهیل کردن اقدامات به وسیله آنها، موجبات بهبود کارایی جامعه را فراهم می آورد. لذا از نظر پاتنام، اعتماد اجتماعی عنصری از عناصر مهم سرمایه اجتماعی می باشد که منتهی به تسهیل همکاری‌ها می گردد؛ شبکه‌های اجتماعی نیز منتهی به توسعه اعتماد اجتماعی در سطح جامعه می گردد. (عباس زاده و مقتدایی، ۱۳۸۸: ۸-۵).

بورديو^۲ در تعریف و توصیف و تشریح ابعاد هر یک از انواع سرمایه‌ها (اقتصادی، اجتماعی و

1. Putnam

2 Bourdieu

فرهنگی) در پی نحوه ی اثرگذاری آنها بر پایداری ساختار طبقاتی جامعه و وجود نابرابری های اجتماعی می باشد. به نظر وی، مقدار و کیفیت وجود هر یک از این سرمایه ها در دست افراد و گروه ها، نشان دهنده جایگاه اجتماعی آنها در سلسله مراتب اجتماعی می باشد. بنابراین، افراد تلاش می کنند از جایگاه و قدرت اجتماعی بیشتر با افزایش دادن میزان سرمایه های مختلف خود برخوردار شده و تلاش به منظور تخصیص سرمایه افزایش پیدا می کند. از دیدگاه بورديو، سرمایه اجتماعی عبارت است از مجموعه منابع مادی یا معنوی که به یک فرد یا گروه اجازه می دهد تا شبکه پایداری از روابط کم و بیش نهادینه شده برای آشنایی و شناخت متقابل را در اختیار داشته باشد.

بورديو در تعریف خود از سرمایه اجتماعی معتقد است که این گونه از سرمایه دارای دو عنصر می باشد. عنصر نخست، روابط اجتماعی است که افراد را در دسترسی به منابعی توانمند می سازد که سایر افراد یعنی هم گروه های او مالک آنهایند و آنها را تصاحب کرده اند. و دوم میزان و کیفیت منابعی که فرد حصول می نماید. سرمایه اجتماعی می تواند این امکان را برای فرد فراهم آورد تا بتواند به منابعی همانند اطلاعات، فرصت های اقتصادی و آموزشی دسترسی یابد (مرتضائی، ۱۳۹۸: ۸-۶).

فوکویاما^۱ نیز مانند پاتنام در تعریف سرمایه اجتماعی، هنجارها و ارزش ها را ملاک قرار می دهد. البته او بیشتر هنجارها و ارزش های غیررسمی را در نظر گرفته و آنها را در یک گروه مد نظر قرار می دهد. به عقیده فوکویاما، از یک طرف، بی اعتمادی باعث فرسایش سرمایه اجتماعی می گردد و به انزوای طلبی، ذره ای گشتن، گسسته شدن پیوندها و در نهایت از میان رفتن شبکه روابط بین فردی می انجامد؛ و از طرف دیگر، با تحریک و برانگیختن اشخاص و جستجو به منظور پیدا کردن جانشین ها، اکثر اوقات با پذیرفتن هویت های غیرقانونی (در گروه های بزهکاری، خرده فرهنگ های انحرافی و سایر موارد شبیه آن) شخص را از حالت خود خارج و او را دچار از خودبیگانگی مینماید (عباس زاده و مقتدایی، ۱۳۸۸: ۸-۵).

ناهاپیت و گوشال^۲ به طبقه بندی سرمایه اجتماعی با رویکردی سازمانی پرداخته و آن را

1 Granovetter

2 . Nahapit and Gushal

شامل ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه ای برمی شمارند.

بعد ساختاری به پیکربندی غیرشخصی پیوندهای بین افراد و یا واحدهای اجتماعی اشاره دارد که وجوه مهم تحت این بعد، سه بعد پیوند شبکه، ترتیبات شبکه، و ثبات شبکه می باشد (یانگ کو و رولینسون^۱، ۲۰۱۸: ۱۷۴).

* ترتیبات شبکه، تعیین کننده الگوی های پیوند میان اعضای واحدهای اجتماعی است و شامل سلسله مراتب شبکه، میزان ارتباط پذیری و تراکم شبکه می باشد.

* پیوندهای موجود در شبکه، دربردارنده ی شیوه های خاصی است که اعضای واحد اجتماعی با یکدیگر مرتبط شده و با یکدیگر همکاری می کنند. به عبارتی دیگر شامل وسعت و شدت ارتباطات موجود در شبکه می باشند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵: ۱۳۸).

* ثبات شبکه نیز دربردارنده میزان نزدیکی و شباهت افراد در یک واحد اجتماعی است (گودرزوند چگینی و دیگران، ۱۳۹۰: ۱۰-۶).

به طور کلی، این بعد دربردارنده آن است که تا چه اندازه شبکه ایجاد شده برای یک هدف خاص ممکن است برای اهداف دیگر مورد استفاده قرار گیرد (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵: ۱۳۸).

۲-۳ - نظریه های عملکرد سازمانی

آچیو^۲ معتقد است که یک مشکل کلی در روند مدیریت این است که بسیاری از مدیران این قابلیت را دارند که پیروان خود را در جریان نوع مشکلات موجود بگذارند، ولی همین مدیران اثربخشی لازم در تعیین علت وجود این مشکلات را ندارند. به عبارت دیگر، بسیاری از مدیران در شناسایی مسائل یا مشکلات قوی هستند اما در تحلیل یا تشخیص مشکلات به مراتب ضعیفتر می باشند. برای داشتن حداکثر اثربخشی در ارزیابی و حل مسائل مربوط به عملکرد، مدیران باید علت ایجاد مسائل را تعیین نمایند. مدل آچیو توسط هرسی و گلداسمیت^۳، به منظور کمک به مدیران در تعیین علت وجود مشکلات عملکرد و ایجاد استراتژی های تغییر برای حل این مشکلات، طرح ریزی گردیده است (احمدزاده و دیگران، ۱۳۹۹: ۸۰-۷۹).

1 . Yong Koh & Rowlinson

2. Achieve model

موری اینسورت و نیویل اسمیت^۱ در نظریه ی خود عوامل موثر بر عملکرد را بررسی نموده که شامل موارد زیر می باشد:

$$P=R_C . C.E.V(P_T.R_W)$$

P = عملکرد، میزان اهدافی که تحقق یافته اند.

R_C = وضوح نقش، درجه روشن بودن وظایف و مسئولیت ها.

C = شایستگی، توانایی های لازم برای مدیریت کردن.

E = محیط، درجه مساعد بودن محیط و حمایت عملی عوامل محیطی از تلاش برای تحقق اهداف سازمان

V = ارزشها، نظام ارزشی حاکم بر محیط، مکانیزم هدف گذاری، نظام تصمیم گیری سازمان، مدیران و کارکنان

P_T = تناسب ترجیھی، تا چه حد افراد شغل شان را بر مشاغل دیگر ترجیح داده و می دهند.

R_W = پاداش، درجه کارآمدی سیستم پاداش دهی سازمان (اینسورت و نیویل، ۱۳۸۵: ۲۵).

پاول هرسی^۲ و کن بلانچارد^۳ در کتاب مدیریت رفتار سازمانی، با استفاده از منابع در سال ۱۹۸۷ مدل ACHIEVE را ارائه داده اند. بر اساس این مدل شاخص های عملکرد نیروی انسانی در سازمان ها شامل موارد زیر می باشد:

$$P= f(A,C,H,I,E,V,E)$$

که عملکرد را بر اساس هفت متغیر می سنجند. این متغیرها عبارتند از:

الف: توانایی

ب: انگیزه

ج: حمایت سازمانی

د: بازخورد

ه: اعتبار

و: سازگاری محیطی

1 . Insort and Neville Smith

۲ . Paul hersoy

3 . Ken Blanchard

ز: درک

برای بررسی عواملی که می تواند در عملکرد کارکنان اثر داشته باشد، می توان پرسش های زیر را مورد توجه قرار داد:

- آیا کارمند توان انجام کار را دارد؟
- آیا کارمند شناخت خوبی از آنچه باید انجام دهد و چگونگی انجام آن را دارد؟
- چه میزان حمایت از سازمان لازم است؟
- آیا فرایندی برای سرپرستی مستمر و دادن بازخورد وجود دارد؟ (حمیدی، ۱۳۹۹: ۴۳-۴۲).

فیشر^۱ معتقد است که شاخص های ارزیابی عملکرد به ۳ دسته شاخص های کیفی، نیمه کمی و شاخص های کمی تقسیم بندی شده اند. شاخص های کیفی اساساً استدلالی هستند و براساس قضاوت های ذهنی و درک شخصی افراد استوار است (مانند فرهنگ سازمانی، رهبری و خصوصیات اخلاقی). در شاخص های نیمه کمی، شاخص های ذهنی جای خود را به شاخص های کمی داده اند. به عبارت دیگر، برای قضاوت های کیفی افراد، ارزش کمی تعیین می شود. شاخص های کمی شاخص هایی هستند که می توانند فعالیت های مختلف انجام گرفته در سازمان را به صورت عدد و رقم بیان کنند (کرمخانی و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۷).

مارتین دو مفهوم اثربخشی و کارایی از چارچوب دانش مهندسی را وارد ادبیات عملکرد نموده است. کارایی و اثربخشی با توجه به رویکرد سیستمی تشکیل دهنده بهره وری هستند. در برخی سازمانها، کارایی به اثربخشی منتهی می شود و در برخی دیگر بین این دو رابطه ای وجود ندارد اما برای افزایش بهره وری هر دو لازم هستند. اثربخشی با عملکرد و کارایی به بهره وری صحیح از منابع مربوط می باشد. به این ترتیب، یک مدیر موفق تدابیری اتخاذ می کند که نه تنها به هدف ها دست یابد، بلکه در به کارگیری منابع نیز حداکثر استفاده را به عمل آورد. از این رو، کارایی و اثربخشی (بهره وری) معیاری برای سنجش و ارزیابی عملکرد می باشند. معیارهایی که رابطه بین نهاده ها و ستاده های سازمان را مورد ارزیابی قرار می دهند (قائم آبادی و ابراهیم پور، ۱۳۹۹: ۱۶۵).

به عقیده **برنارد**^۱ یکی از جنبه های مهم در ارزیابی عملکرد سازمان ها، توجه به بستر و زمینه مورد فعالیت آنهاست. یکی از اشکالات اساسی نظام های ارزیابی یکسان و هماهنگ، عدم توجه به موقعیت و زمینه های اثرگذار بر فعالیت های سازمانهاست، به عنوان مثال، آیا تأثیر فعل و انفعالات سیاسی یا اقتصادی بر عملکرد دستگاه های دولتی یکسان است؟ البته پاسخ به این سؤال منفی است. بنابراین، به منظور واقعی در بهینه شدن نظام ارزیابی لازم است تفاوت های زمینه ای دستگاه ها لحاظ و با توجه به مقتضیات هر سازمان ارزیابی انجام پذیرد. همگن سازی دستگاه ها با توجه به مقتضیات آنها و مقایسه عملکرد دستگاه ها در بین طبقات همگن از موضوعات مهم در واقعی سازی فرایند ارزیابی است. اهم این موضوعات عبارتند از: محیط، تکنولوژی، چرخه عمر و اندازه سازمانی که بایستی در ارزیابی دستگاه های دولتی مورد توجه قرار گیرند (قائم آبادی و ابراهیم پور، ۱۳۹۹: ۱۶۶).

کاپلان و نورتون^۲ مدلی برای ارزیابی عملکرد طراحی کردند که در کشورهای اروپایی پایه گذاری شد و اصول و مفاهیم اصلی آن با اصول و مفاهیم مدیریت کیفیت جامعه مشترکات زیادی دارد. پس از اشاره به مدلها و الگوهای مختلف ارزیابی عملکرد، باید اذعان نمود که با توجه به محدودیت هایی که در اکثر این الگوها وجود دارد و به برخی از آنها اشاره شد، روشهای سنتی ارزیابی عملکرد، نه تنها در انعکاس کامل دلایل توفیق و یا عدم توفیق شرکتها کفایت لازم را نداشتند، بلکه ارتباطی منطقی و علت و معلولی بین عوامل محرکه ی توفیق و دستاورد های حاصله نیز برقرار نمی کردند و از این رو در حمایت از برنامه های مدیریت، بالاخص برنامه های استراتژیک سازمان ناتوان بودند (رحیمی و نیازی، ۱۳۹۹: ۱۲۸).

۴- چارچوب نظری پژوهش

در پژوهش حاضر از نظریه های مختلفی استفاده شده است. اما تنها نظریه هایی که مبنای استخراج فرضیه پژوهش یعنی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و عملکرد هستند چارچوب نظری را تشکیل می دهند. در پژوهش حاضر، بر اساس نظریه های بوردیو، پاتنام، کلمن و فوکویاما

1 . Bernard

2 . Kaplan and Norton

سرمایه‌ی اجتماعی با شاخص‌های اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، وفاق اجتماعی، ارتباط اجتماعی، آگاهی اجتماعی و انسجام اجتماعی سنجیده شده است. بدین صورت که هر کدام از شاخص‌های سرمایه اجتماعی در نظریه‌های فوق مطرح شده اند.

پاتنام عقیده دارد که سرمایه اجتماعی در قالب اعتماد مشارکت را تسهیل می‌بخشد و هر چه سطح آن در جامعه‌ای بالاتر باشد احتمال مشارکت هم بیشتر خواهد بود و مشارکت نیز متقابلاً ایجاد می‌کند. اعتماد که یکی از عناصر ضروری تقویت همکاری است عنصری غیراختیاری و ناآگاهانه نیست. اعتماد مستلزم پیش‌بینی رفتار بازیگر مستقل است. شما برای انجام کاری صرفاً به این دلیل که فردی (یا نهادی) می‌گوید آن را انجام خواهد داد به او اعتماد نمی‌کنید، بلکه تنها به این دلیل به او اعتماد می‌کنید که با توجه به شناخت تان از خلق و خوی او، انتخاب‌های ممکن او، تبعات شان و توانایی او، حدس می‌زنید که او از پس انجام کار برخوردار خواهد آمد یا خیر. در جوامع کوچک این پیش‌بینی بر اساس چیزی انجام می‌شود که ویلیامز آن را اعتماد صمیمانه می‌نامد، یعنی اعتمادی که به آشنایی نزدیک با فرد بستگی دارد. اما در جوامع بزرگتر و پیچیده‌تر اعتمادی غیر شخصی یا شکل نامستقیمی از اعتماد ضرورت دارد که این نوع اعتماد در قالب اعتماد رسمی بیان شده و بر عملکرد نهاد در جوامع تأثیر دارد (پاتنام، ۱۳۸۹: ۲۹۲).

ناهایت و گوشال به طبقه بندی سرمایه اجتماعی با رویکردی سازمانی پرداخته و آن را شامل ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای بر می‌شمارند.

بعد ساختاری: بعد ساختاری به پیکربندی غیرشخصی پیوندهای بین افراد و یا واحدهای اجتماعی اشاره دارد که وجوه مهم تحت این بعد، سه بعد پیوند شبکه، ترتیبات شبکه، و ثبات شبکه می‌باشد (یانگ کو و رولینسون، ۲۰۱۸: ۱۷۴).

بعد شناختی: بعد شناختی، به آن دسته از جنبه‌ها که بازنمایی‌ها، تفاسیر و سیستم مفهومی به اشتراک گذاشته شده بین اعضای گروه را فراهم می‌کند، توجه می‌کند و وسعت سهم شدن اعضای تیم پروژه در ادراکی مشترک و گسترش یک رویه شناختی مشترک در میان خودشان را منعکس می‌دارد (یانگ کو، و رولینسون، ۲۰۱۸: ۱۷۸). بعد شناختی اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های مشترک در میان گروه‌ها است. مهمترین جنبه‌های این بعد زبان مشترک، یعنی ابزاری است که از آن طریق افراد با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند و اطلاعات را تبادل می‌کنند و باعث افزایش عملکرد سازمانی می‌گردد.

برن و لینا^۱ (۱۹۹۲) سرمایه اجتماعی سازمانی را به عنوان منبعی که ناشی از ویژگی روابط اجتماعی درون سازمانی که این منبع از طریق سطوح جهت گیری هدف جمعی و اعتماد مشترک، قابل تشخیص است؛ تعریف کرده اند. آنها معتقدند در زمان حاضر، غالب جوامع بشری به بحران اخلاقی و مشکلات ناشی از بی توجهی به ارزش های انسانی و معنویات دچار شده اند. این وضعیت در همه کشورهای جهان کم و بیش وجود دارد، لذا در جوامعی که غالب مردم یا از ثبات نسبی اقتصادی و یا حداقل امکانات زندگی و رفاهی بی بهره اند، نادیده گرفتن ارزش ها و اصول اخلاقی بیشتر به چشم می خورند. در این جوامع به منافع و صلاح جامعه چندان اهمیت داده نمی شود و بیشتر کسب سود مدنظر است. شمار تخلفات در امور بازرگانی و داد و ستد و تعداد شکایات و نارضایتی ها روزافزون است و کنترل اجتماعی نیز چندان اعمال نمی شود. آنچه امروزه باید عمیقاً بدان توجه شود و به مرحله اجرا درآید، نقش سازنده سازمان ها در آموزش وظایف و مسئولیت های اجتماعی و اخلاقی است که جامعه به آن نیاز دارد (کهنسال نالکیاشری، ۱۴۰۰: ۱۱ - ۸).

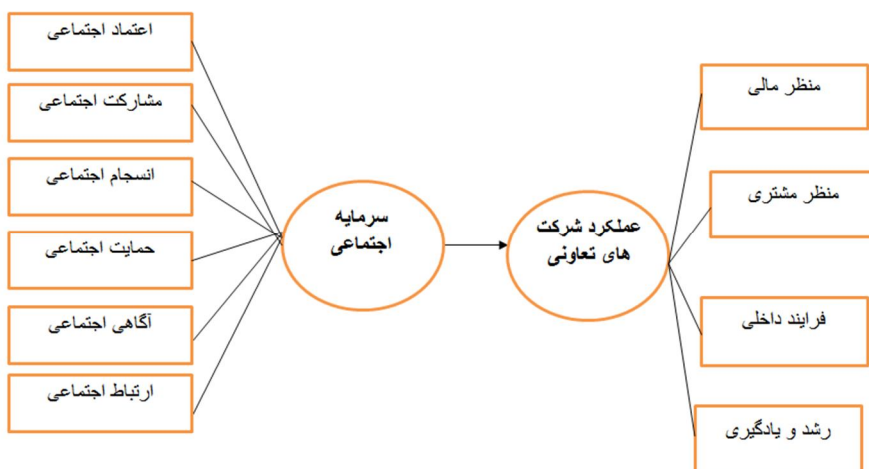
جوسا و ویلانوا^۲ اعتقاد دارند سرمایه اجتماعی به سیما و ترکیب اجتماعی سازمان اشاره می کند که از طریق آن، ویژگی هایی همچون اعتماد، هنجارها و باورهای مشترک و نیز شبکه «برای بهبود قابلیت ها و تسهیل هماهنگی در عمل» شکل می گیرد. بر همین اساس، سرمایه اجتماعی را می توان حاصل روابط مبتنی بر تفاهم و اعتماد بین کارکنان و مدیران سازمان دانست و آن را مجموع منابعی که در ذات روابط اجتماعی سازمان به وجود می آیند و زندگی اجتماعی را در سازمان، دلنشین تر و مطلوب تر می سازند، اطلاق کرد (حسنپور و نیاکان، ۱۳۸۶: ۷۸).

بنابراین، از نظریه های پاتنام، گوشال و ناهاپیت، برن و لینا و جوسا و ویلانوا این فرضیه اصلی استخراج می گردد که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارکنان ارتباط وجود دارد. همچنین، با توجه به ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی این فرضیه های فرعی استخراج می شود که بین اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی، حمایت اجتماعی، آگاهی اجتماعی و ارتباط اجتماعی با عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن ارتباط وجود دارد.

1 . Bern and Lina

2 . Josa and Vilanova

نمودار ۱- مدل نظری پژوهش



۵- فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

- بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن ارتباط وجود دارد.

فرضیه های فرعی

- بین اعتماد اجتماعی و عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن ارتباط وجود دارد.

- بین مشارکت اجتماعی و عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن ارتباط وجود دارد.

- بین انسجام اجتماعی و عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن ارتباط وجود دارد.

- بین حمایت اجتماعی و عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن ارتباط وجود دارد.

- بین آگاهی اجتماعی و عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن ارتباط وجود دارد.

- بین ارتباط اجتماعی و عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن ارتباط وجود دارد.

۶- روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر روش میدانی و با تکنیک پیمایش انجام گرفته است. همچنین این تحقیق از نظر هدف، یک بررسی کاربردی، از نظر وسعت پهنانگر، از نظر دامنه خرد و از نظر زمانی یک بررسی مقطعی است. در این مطالعه برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. پیش از آغاز پیمایش، پرسشنامه ی ابتدایی مورد آزمون اولیه قرار گرفت و با استفاده از نتایج به دست آمده، نقایص موجود برطرف و پرسشنامه نهایی تنظیم شد. در جهت اطمینان از اعتبار پرسشنامه به مشاوره و بهره گیری از نظرات اساتید و کارشناسان مربوطه و همچنین از آزمون آلفای کرونباخ جهت پایایی پرسشنامه اقدام شده است و بر اساس ضریب آلفا بعد از حذف گویه های با ضریب پایایی پایین، ضریب پایایی تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۷ می باشد.

جدول ۱. پایایی پرسشنامه نهایی بر اساس ضریب آلفای کرون باخ مطابق جدول ذیل

متغیر	شاخص	ضریب آلفا
عملکرد شرکت های تعاونی	منظر مالی	۰/۷۳۰
	منظر مشتری	۰/۸۱۱
	فرایند داخلی	۰/۸۰۶
	رشد و یادگیری	۰/۷۸۶
سرمایه اجتماعی	اعتماد اجتماعی	۰/۸۳۱
	مشارکت اجتماعی	۰/۷۲۵
	انسجام اجتماعی	۰/۷۶۵
	حمایت اجتماعی	۰/۷۸۹
	آگاهی اجتماعی	۰/۷۸۰
	ارتباط اجتماعی	۰/۷۴۸

جامعه آماری پژوهش حاضر، تمامی اعضای شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن بود که تعداد آنها ۹۵۰۰۰ نفر می باشد. از آنجا که به طور طبیعی امکان مطالعه دیدگاه های تمامی ساکنان وجود نداشت از شیوه ی «نمونه گیری» برای تبیین نظریات افراد مورد مطالعه استفاده شده است و بر اساس فرمول کوکران تعدادی از افراد (۳۸۴ نفر) که معرف جامعه آماری تشخیص داده شدند به عنوان حجم نمونه انتخاب و مطالعه شده است.

$$n = \frac{\frac{t^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{t^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

$$N = 95000 \quad t = 1/96 \quad P = 0/5 \quad Q = 0/5 \quad d = 0/05$$

$$n = \frac{\frac{(1/96)^2 \times (0/5)(0/5)}{(0/05)^2}}{1 + \frac{1}{95000} \left(\frac{(1/96) \times (0/5)(0/5)}{(0/05)^2} - 1 \right)} = 384$$

روش نمونه گیری در پژوهش حاضر تصادفی ساده بود. بدین صورت که با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده نمونه نهایی مورد بررسی قرار گرفت. پس از گردآوری داده ها، تجزیه و تحلیل آن ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و Smart PLS انجام گردید و در این رابطه برای آزمون فرضیات، تست های آماری متناسب بکار گرفته شد.

۱- ۶- تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش

- سرمایه اجتماعی

تعریف مفهومی:

«سرمایه اجتماعی»، مجموعه‌ای از موهبت‌ها و امتیازات اجتماعی است که ابعاد و مؤلفه‌های فراوانی دارد و متناسب با فرهنگ بومی یا ملی هر جامعه‌ای، به تسهیل و تشدید همگرایی میان

افراد و گروه های آن جامعه می انجامد و افراد و گروه ها را قادر می سازد تا با یکدیگر کار کنند (مرتضائی، ۱۳۹۸: ۳).

تعریف عملیاتی:

سرمایه اجتماعی در این پژوهش با شاخص های اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی، حمایت اجتماعی، آگاهی اجتماعی و ارتباط اجتماعی بررسی شده است.

عملکرد -

تعریف مفهومی:

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه ی کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف ترین تعریف عملکرد توسط نیلی و همکاران (۲۰۰۲: ۸) ارائه شده است (فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته).

طبق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می شود:

۱) کارایی که توصیف کننده ی چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درون دادها برای تولید برون دادهای معین؛

۲) اثربخشی که توصیف کننده ی درجه ی نیل به اهداف سازمانی است (رهنورد، ۱۳۸۷: ۷۹).

تعریف عملیاتی:

عملکرد در این پژوهش با شاخص های منظر مالی، منظر مشتری، فرایند داخلی و رشد و یادگیری شده است.

۷- یافته ها

۱ - ۷ - آمار توصیفی

- عملکرد شرکت های تعاونی

جدول ۲. توزیع پاسخگویان بر حسب عملکرد شرکت های تعاونی و ابعاد آن

میانگین	خیلی زیاد		زیاد		متوسط		کم		خیلی کم		مؤلفه های عملکرد
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۲/۷۵	۵/۷۲	۲۲	۲۱/۰۹	۸۱	۳۵/۹۳	۱۳۸	۱۷/۴۶	۶۷	۱۹/۷۹	۷۶	از منظر مالی
۳/۴۳	۱۵/۶۳	۶۰	۴۰/۶۲	۱۵۶	۲۴/۷۴	۹۵	۹/۳۸	۳۶	۹/۶۳	۳۷	از منظر مشتری
۳/۲۳	۱۳/۲۸	۵۱	۲۳/۴۴	۹۰	۴۱/۶۶	۱۶۰	۱۶/۴۱	۶۳	۵/۲۰	۲۰	فرآیند داخلی
۲/۸۶	۵/۲۱	۲۰	۱۷/۹۶	۶۹	۴۵/۳۱	۱۷۴	۲۰/۵۷	۷۹	۱۰/۹۴	۴۲	رشد و یادگیری
۳/۰۶											عملکرد تعاونی ها

جدول مربوط به متغیر عملکرد شرکت های تعاونی و مؤلفه های آن، نشان می دهد که در میان مؤلفه های عملکرد شرکت های تعاونی بیشترین میانگین مربوط به عملکرد از منظر مشتری (۳/۴۳) و کمترین میانگین مربوط به عملکرد از منظر مالی (۲/۷۵) می باشد. میانگین عملکرد از نظر رشد و یادگیری (۲/۸۶) و فرآیند داخلی (۳/۲۳) و میانگین کلی عملکرد شرکت های تعاونی نیز (۳/۰۶) می باشد که میزان آن متوسط است.

- سرمایه اجتماعی

جدول ۳. توزیع پاسخگویان بر حسب سرمایه اجتماعی و ابعاد آن

میانگین	خیلی زیاد		زیاد		متوسط		کم		خیلی کم		مؤلفه های سرمایه اجتماعی
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۳/۴۴	۱۸/۷۵	۷۲	۲۹/۶۹	۱۱۴	۳۲/۵۵	۱۲۵	۱۴/۸۴	۵۷	۴/۱۷	۱۶	اعتماد اجتماعی
۳/۴۲	۲۱/۳۵	۸۲	۲۳/۴۳	۹۰	۴۲/۴۵	۱۶۳	۵/۲۱	۲۰	۷/۵۵	۲۹	مشارکت اجتماعی
۳/۳۹	۱۸/۲۳	۷۰	۳۱/۵۱	۱۲۱	۲۹/۴۲	۱۱۳	۱۳/۲۹	۵۱	۷/۵۵	۲۹	انجام اجتماعی
۲/۸۶	۵/۲۱	۲۰	۱۷/۹۶	۶۹	۴۵/۳۱	۱۷۴	۲۰/۵۷	۷۹	۱۰/۹۴	۴۲	حمایت اجتماعی
۳/۰۳	۱۰/۴۱	۴۰	۲۷/۳۴	۱۰۵	۳۰/۴۶	۱۱۷	۱۶/۱۵	۶۲	۱۵/۶۲	۶۰	آسایش اجتماعی
۳/۱۵	۱۳/۰۲	۵۰	۲۷/۳۵	۱۰۵	۲۵/۲۶	۹۷	۳۱/۵۱	۱۲۱	۲/۸۶	۱۱	ارتباط اجتماعی
۳/۲۲											سرمایه اجتماعی

جدول مربوط به متغیر سرمایه اجتماعی و مؤلفه های آن، نشان می دهد که در میان مؤلفه های سرمایه اجتماعی بیشترین میانگین مربوط به اعتماد اجتماعی (۳/۴۴) و کمترین میانگین مربوط به حمایت اجتماعی (۲/۸۶) می باشد. میانگین مشارکت اجتماعی (۳/۴۲)، انسجام اجتماعی (۳/۳۹)، ارتباط اجتماعی (۳/۱۵) و آگاهی اجتماعی (۳/۰۳) و میانگین کلی سرمایه اجتماعی نیز (۳/۲۲) می باشد که میزان آن بالاتر از متوسط است.

۲-۷- آمار استنباطی

بررسی وضعیت نرمال توزیع داده ها

برای استفاده از آزمون های پارامتریک از آزمون تک نمونه ای کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است.

جدول ۴: آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن متغیرهای پژوهش

عملکرد شرکت های تعاونی		سرمایه اجتماعی								متغیرها
رشد و یادگیری	فرآیند داخلی	منظر مشتری	منظر مالی	ارتباط اجتماعی	آگاهی اجتماعی	حمایت اجتماعی	انسجام اجتماعی	مشارکت اجتماعی	اعتماد اجتماعی	شاخص ها
۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	تعداد
۲/۵۹	۲/۶۳	۳/۰۱	۲/۴۵	۳/۱۱	۲/۹۳	۲/۶۸	۲/۹۷	۲/۸۵	۲/۷۳	مقادیر کلموگروف - اسمیرنوف
۰/۱۲	۰/۸۴	۰/۸۹	۰/۱۷	۰/۲۴	۰/۰۸	۰/۹۱	۰/۲۴	۰/۱۶	۰/۹۲	سطح معناداری (دو دامنه)

با توجه به جدول شماره ۴ می توان نتیجه گرفت که چون مقادیر سطح معناداری کلیه متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ می باشند پس می توان گفت که این عامل نرمال بودن توزیع داده ها را میسرساند و می توان در تحلیل فرضیه های پژوهش، آزمون های پارامتریک را بکار گرفت.

آزمون فرضیه ها

- بین سرمایه اجتماعی و ابعاد مختلف آن (اعتماد، مشارکت، انسجام، حمایت، آگاهی و ارتباط اجتماعی) با عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن ارتباط وجود دارد. جهت بررسی فرضیه های پژوهش مبنی بر ارتباط بین ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی (اعتماد،

مشارکت، انسجام، حمایت، آگاهی و ارتباط اجتماعی) با عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته ها به شرح جدول زیر می باشد:

جدول ۵. آزمون همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق

عملکرد شرکت های تعاونی		شاخص ها	نام متغیر
سطح معناداری	ضریب همبستگی		
۰/۰۰۰	۰/۳۵	اعتماد اجتماعی	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۰	۰/۳۰	مشارکت اجتماعی	
۰/۰۰۱	۰/۲۶	انسجام اجتماعی	
۰/۰۰۱	۰/۴۰	حمایت اجتماعی	
۰/۰۰۰	۰/۳۲	آگاهی اجتماعی	
۰/۰۰۰	۰/۳۷	ارتباط اجتماعی	
۰/۰۰۰	۰/۳۴	میزان کل سرمایه اجتماعی	

یافته ها حاکی از آن است که بین تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی و همچنین میزان کل آن با عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان از دیدگاه اعضا رابطه مثبت و مستقیم و معنادار وجود دارد. در این میان رابطه بین حمایت اجتماعی با عملکرد شرکت های تعاونی ($P=0/40$) دارای بیشترین ضریب همبستگی و رابطه بین انسجام اجتماعی و عملکرد شرکت های تعاونی دارای کمترین ضریب همبستگی ($P=0/26$) می باشند.

همچنین رابطه بین اعتماد اجتماعی ($P=0/35$)، مشارکت اجتماعی ($P=0/30$)، آگاهی اجتماعی ($P=0/32$) و ارتباط اجتماعی ($P=0/37$) با عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان از دیدگاه اعضا دارای ضریب همبستگی مثبت و معنادار می باشد. بنابراین می توان استدلال کرد که هر چه میزان سرمایه اجتماعی ($P=0/34$) و ابعاد آن بیشتر شود میزان عملکرد شرکت های تعاونی بیشتر می شود و بنابراین تمامی فرضیه های پژوهش حاضر تأیید می شوند.

- تحلیل رگرسیونی: متغیر سرمایه اجتماعی به چه میزان بر عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن تأثیرگذار است؟

جدول ۶. آزمون رگرسیون چندگانه

DW	F	R ²	R	Tol	VIF	sig	t	β	B	متغیرهای پیش بین	مدل
۱/۷۴	۲۱/۹۸	۰/۳۶	۰/۶۰	۰/۷۸۵	۱/۲۷	۰/۰۰۴	۲/۹۵	-	۰/۲۹۱	مقدار ثابت	
				۰/۸۴۶	۲/۲۵	۰/۰۰۰	۳/۴۷	۰/۴۴۲	۰/۴۰۴	حمایت اجتماعی	
				۰/۷۷۳	۲/۸۷	۰/۰۰۰	۳/۹۸	۰/۴۲۲	۰/۴۴۴	ارتباط اجتماعی	
				۰/۷۷۶	۲/۴۴	۰/۰۰۰	۲/۵۷	۰/۳۹۶	۰/۳۳۳	اعتماد اجتماعی	
				۰/۴۲۵	۲/۸۵	۰/۰۰۰	۲/۹۷	۰/۳۵۵	۰/۳۴۱	آگاهی اجتماعی	
				۰/۵۱۴	۲/۲۵	۰/۰۰۱	۲/۳۳	۰/۳۳۰	۰/۳۱۷	مشارکت اجتماعی	
				۰/۳۵۶	۱/۸۹	۰/۰۰۱	۲/۲۰	۰/۳۲۲	۰/۳۰۵	انسجام اجتماعی	

DW: Durbin-Watson, Tol: Tolerance, VIF: Variance inflation factor

متغیر وابسته: عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان

مدل رگرسیون: یافته ها نشان می دهد که تمامی مولفه های مدل، دارای مقادیر t بیشتر از ۲ و مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ هستند. بنابراین این متغیرها پیش بینی کننده عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان هستند. در این مدل قویترین پیش بینی کننده، متغیر حمایت اجتماعی است که مقدار تاثیر آن برابر ۰/۴۴۲ است ($\beta=0.442$). لازم به ذکر است که همبستگی چندگانه متغیرهای پیش بینی کننده شرکت های تعاونی مرزنشینان نسبتاً قوی ($R=0.62$) است. همچنین متغیرهای پژوهش به طور کلی توانسته اند به میزان ۰/۳۶ تغییرات متغیر عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان را تبیین معنادار کنند ($R^2=0.36$).

- مدل معادله ساختاری (Smart PLS) در جهت بررسی تعیین شدت و جهت تاثیر ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی بر عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان

شهرستان تنکابن:

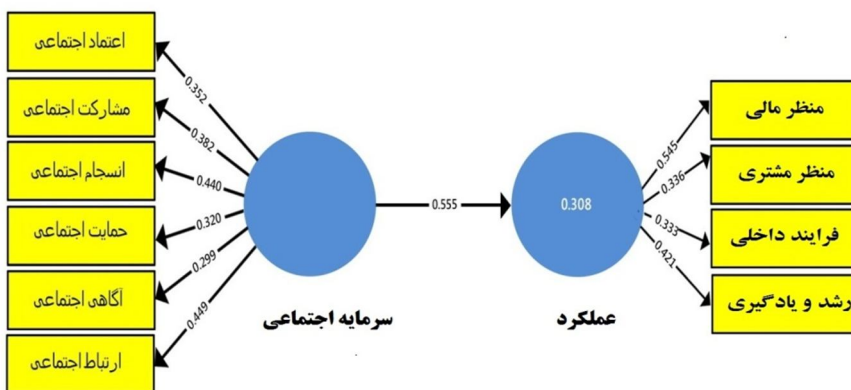
به منظور تعیین شدت و جهت تاثیر ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی بر عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن از یک مدل معادله ساختاری بهره گرفته شده است. در این

پژوهش با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری به آزمون مدل های معادله ساختاری پژوهش پرداخته شده است.

مدل سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات (PLS) برخلاف روش کوواریانس محور (نرم افزارهایی نظیر AMOS، LISREL و EQS) فاقد شاخص های برازش مدل مبتنی بر کای دو جهت بررسی میزان مطابقت مدل نظری با داده های گردآوری شده می باشد، این امر به ماهیت پیش بین محور PLS بستگی دارد. بنابراین، شاخص های برازش که به همراه این رویکرد توسعه یافته اند مربوط به بررسی کفایت مدل در پیش بینی متغیرهای وابسته می شوند؛ مانند شاخص های افزونگی^۱ و حشو^۲ یا شاخص GOF می باشد. در واقع این شاخص ها نشان می دهند که برای مدل اندازه گیری معرف ها تا چه حد توانایی پیش بینی سازه زیربنایی خود را دارند و برای مدل ساختاری، متغیرهای برونزا تا چه حد و با چه کیفیتی توانایی پیش بینی متغیرهای درونزا مدل را دارند.

برآوردهای مربوط به شاخص های ارزیابی کلیت مدل ساختاری و پارامترهای اصلی این مدل (اثر متغیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شرکت های تعاونی) در شکل و جداول زیر گزارش شده است:

شکل ۱. مدل معادله ساختاری اثر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شرکت های تعاونی



1 . Communality

2 . Redundancy

جدول ۷. برآورد شاخص های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

شاخص	GOF	SRMR	NFI
مقدار	۰/۸۲	۰/۰۸۴	۰/۹۰

شاخص های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری در مجموع بیانگر این است که داده ها مدل نظری پژوهش را حمایت می کنند، به عبارت دیگر برازش داده ها به مدل برقرار است و شاخص ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول ۸. برآورد اثر متغیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شرکت های تعاونی

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	ضریب اثر	مقدار بحرانی	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	<---	عملکرد شرکت های تعاونی	۰/۳۰۸	۰/۵۵۵	½	۰/۰۰۱

مقادیر برآورد شده در جدول بالا بیانگر این است:

(۱) متغیر سرمایه اجتماعی در مجموع ۰/۵۵ از واریانس متغیر عملکرد شرکت های تعاونی را تبیین می کند. با مدنظر قرار دادن مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار در حد متوسط (۰/۳۰) برآورد می شود، به عبارت دیگر، متغیر سرمایه اجتماعی در ابعاد مختلف در حد متوسط توان تبیین واریانس متغیر عملکرد شرکت های تعاونی را دارد. ۲

(۲) اثر متغیر سرمایه اجتماعی بر پایداری به فرهنگ شهروندی به لحاظ آماری معنادار است. بنابراین، فرضیه ی کلی پژوهش مبنی بر اینکه متغیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شرکت های تعاونی تأثیر دارد، تأیید می شود. با توجه به مقدار ضریب تأثیر می توان گفت اثر متغیر سرمایه اجتماعی بر متغیر عملکرد شرکت های تعاونی مثبت، مستقیم و در حد متوسط برآورد می شود. به این معنا که افزایش میزان سرمایه اجتماعی می تواند در حد متوسط منجر به تقویت عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان شهرستان تنکابن گردد.

۸- نتیجه گیری

از جمله شرکت های تعاونی در ایران، شرکت تعاونی مرزنشینان می باشد. شرکت تعاونی های مرزنشینان از جمله تعاونی های پرجمعیت هستند که با هدف افزایش سطح رفاه و توان اقتصادی مردم مرزنشین ایجاد شدند و با توجه به شکننده بودن وضعیت اشتغال و فعالیت های اقتصادی مناطق مرزی، نیازمند حمایت دوچندان هستند و عملکرد آنها باید مورد توجه قرار گیرد. عملکرد مناسب شرکت های تعاونی مرزنشینان، توصیف کننده ی چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درون دادها برای تولید برون دادهای معین و اثربخشی که توصیف کننده ی درجه ی نیل به اهداف آن است. یافته ها حاکی از آن است که بین تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی و همچنین میزان کل آن با عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان از دیدگاه اعضاء رابطه مثبت و مستقیم و معنادار وجود دارد. در این میان رابطه بین حمایت اجتماعی با عملکرد شرکت های تعاونی ($P=0/40$) دارای بیشترین ضریب همبستگی و رابطه بین انسجام اجتماعی و عملکرد شرکت های تعاونی دارای کمترین ضریب همبستگی ($P=0/26$) می باشند. همچنین، رابطه بین اعتماد اجتماعی ($P=0/35$)، مشارکت اجتماعی ($P=0/30$)، آگاهی اجتماعی ($P=0/32$) و ارتباط اجتماعی ($P=0/37$) با عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان از دیدگاه اعضاء دارای ضریب همبستگی مثبت و معنادار می باشد.

بنابراین، می توان استدلال کرد که هر چه میزان سرمایه اجتماعی ($P=0/34$) و ابعاد آن بیشتر شود میزان عملکرد شرکت های تعاونی بیشتر می شود و تمامی فرضیه های پژوهش حاضر تأیید می شوند. نتایج حاصل از مدل معادله ساختاری (Smart PLS) نیز نشان دادند که متغیر سرمایه اجتماعی در مجموع $0/55$ از واریانس متغیر عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان را تبیین می کند، با مدنظر قرار دادن مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار در حد متوسط ($0/30$) برآورد می شود، به عبارت دیگر متغیر سرمایه اجتماعی در ابعاد مختلف در حد متوسط توان تبیین واریانس متغیر عملکرد شرکت های تعاونی را دارد.

یافته های پژوهش حاضر مبنی بر ارتباط بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی با نظریه های پاتنام، گوشال و ناهاپیت، برن و لینا و جوسا و ویلانوا همخوانی دارد. هرکدام از نظریه پردازان فوق در نظریه های خود نشان دادند که سرمایه اجتماعی باعث افزایش عملکرد سازمانی افراد

می شود که تأیید کننده ی نتایج این پژوهش می باشد. همچنین، یافته های پژوهش حاضر با یافته های پژوهش های ابطحی و دیگران (۱۴۰۰)، دوست حسینی و دیگران (۱۴۰۰)، اکبری فوتمی (۱۳۹۹) و اسکریمگور و همکاران (۲۰۱۶) با عنوان همخوانی دارد. هرکدام از پژوهشگران فوق در نتایج خود به نحوی به ارتباط بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی پی بردند. یافته هایی که همخوان با پژوهش حاضر است.

همان طور که مشاهده گردید، میزان کل سرمایه اجتماعی و تمامی ابعاد آن با عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان ارتباط مثبت و مستقیم وجود دارد. در این میان تأثیر حمایت اجتماعی و ارتباط اجتماعی بیشتر از سایر شاخص ها بوده و به ترتیب شاخص های اعتماد اجتماعی، آگاهی اجتماعی، مشارکت و انسجام اجتماعی با عملکرد شرکت های تعاونی مرزنشینان در شهرستان تنکابن در ارتباط می باشد. هر چند در گذشته سرمایه و امکانات مادی عامل مهم رشد و توسعه سازمان ها به شمار می رفت، اما امروزه دانشمندان سخن از نوعی سرمایه با نام سرمایه اجتماعی به میان آورده اند که در صورت شکل گیری در سازمان نقش تعیین کننده ای در رشد آن ایفا خواهد نمود.

این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه اجتماعی به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق اهداف اعضا و سازمان می شود. هم چنین میتوان گفت که سرمایه اجتماعی بیانگر ذخایری ناشی از روابط اجتماعی است که کنش کنشگرا را بارور و مستعد ساخته و آن ها را تسهیل می بخشد. لذا هم مولد و هم منبع حرکت کنش های بعدی است.

بنابراین، مشاهده می شود که سرمایه اجتماعی، محور اصلی بخش مهمی از مباحث مدیریتی سازمانها محسوب شده اند. مدیرانی موفق قلمداد می شوند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری نائل شوند. با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی برای سازمانها، باید عواملی را که می توانند با بالا رفتن میزان این سرمایه رابطه داشته باشند، مشخص کرد تا بدین ترتیب در بهبود عملکرد سازمان نقش داشته باشند.

اهمیت سرمایه اجتماعی از آنجا آشکار می گردد که سرمایه اجتماعی به عنوان سرمایه باارزش در کنار سرمایه انسانی و مالی در سازمان مورد بررسی قرار گرفته و اثربخشی سایر سرمایه ها در سایه سرمایه اجتماعی صورت می پذیرد. سازمان ها با شناخت و شناسائی ابعاد سرمایه اجتماعی

خود می توانند درک بهتری از الگوی تعاملات بین فردی و گروهی داشته باشند و با استفاده از سرمایه اجتماعی می توانند سیستم های سازمانی خود را بهتر هدایت نمایند. مؤلفه هایی نظیر اعتماد، مشارکت داوطلبانه، حمایت های اجتماعی، آگاهی اجتماعی و . . . باعث می شوند تا هزینه های مدیریتی نظیر نظارت و کنترل رسمی، رایزنی های مدیریتی، کندی ناشی از سیستم بوروکراتیک و موارد دیگر پایین آمده و امکان استفاده از زمان و سرمایه در جهت انجام فعالیت هایی به بهره وری بیشتر فراهم گردد.

منابع

- ابطحی ابرقویی، سیدمصطفی و اژدری، علی و اشکورجیری، همایون. (۱۴۰۰). **بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی و عملکرد شعب شعب پنجگانه سازمان تامین اجتماعی استان یزد**. تهران: چهارمین کنفرانس بین المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق.
- احمدزاده، یاسر و درویش محمدی، بهناز و عزیزاده، نعیمه. (۱۳۹۹). **بررسی اثرات سامانه الکترونیک هوشمند جامع امور گمرکی بر عملکرد کارکنان گمرک براساس مدل آچپو (مطالعه موردی: گمرک جلفا)**. گنبد کاووس: نخستین همایش ملی رویکرد های نوین مدیریت در مطالعات میان رشته ای.
- احمدیان، محمدعلی؛ معینی، علیرضا. (۱۳۹۴). **نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد تعاونی ها (مطالعه موردی دهستان بالاولایت شهرستان کاشمر)**. مجله علوم جغرافیایی، شماره ۲۲، بهار و تابستان.
- اکبری فوتمی، سیدجابر. (۱۳۹۹). **تأثیر انجام وظایف مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان با تأکید بر نقش سرمایه های اجتماعی (مطالعه موردی: جهاد کشاورزی استان البرز)**. ساری: اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری.
- الوانی، سید مهدی و شیروانی، علیرضا. (۱۳۸۵). **سرمایه اجتماعی (مفاهیم، نظریه ها و کاربردها)**. اصفهان: انتشارات مانی.
- اینسورت میموری و نیویل اسمیت. (۱۳۸۵). **مدیریت کارآمد**. ترجمه خاکی غلامرضا. تهران: انتشارات موسسه کار و تأمین اجتماعی.
- پاتنام، روبرت. (۱۳۸۰). **دموکراسی و سنت های مدنی**. ترجمه: محمدتقی دلفروز. تهران: دفتر مطالعات و تحقیقات سیاسی وزارت کشور، چاپ اول.

- حمیدی، فاطمه. (۱۳۹۹). **بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی و مدیریت سرمایه فکری بر عملکرد مالی در دفتر رسیدگی به اسناد پزشکی سازمان تامین اجتماعی استان تهران**. اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری، ۵۵ - ۳۰.
- دوست حسینی، فهیمه و خوانین زاده، علی و کنجکاو منفرد، امیررضا. (۱۴۰۰). **بررسی روابط کارآفرینی استراتژیک و سرمایه اجتماعی با مدیریت پایدار زنجیره تامین و عملکرد سازمانی**. اردبیل: اولین کنفرانس ملی مدیریت سبز پسماند.
- رحیمی، عبدالرحیم و نیازی، علی. (۱۳۹۹). **تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد استراتژیک با تاکید بر نقش تعدیل کننده ابهام تکنولوژیکی (مطالعه موردی: شرکت کرمان موتور)**. تهران: هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران.
- روحانی، حسن. (۱۳۸۹). **خانواده، سرمایه خانواده و چالش های فراروی جامعه ما**. فصلنامه راهبرد، شماره ۵۷.
- رهنورد، فرجه اله. (۱۳۸۷). **عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد سازمان های بخش دولتی ایران**، پژوهشنامه ی مدیریت، سال هشتم، شماره ۴ (پیاپی ۳۱).
- شارع پور، محمود و حسینی راد، علی. (۱۳۸۷). **بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و مشارکت ورزشی (مطالعه موردی: دانشجویان ۲۹ - ۱۵ شهر بابل)**. نشریه ی حرکت. شماره ۳۷.
- صفری خانکهدانی، مژگان. (۱۳۹۶). **جایگاه تعاونی های مرزنشین در برنامه ششم توسعه و نقش گمرک در رابطه با دستیابی به اهداف آن برنامه**. تهران: اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی.
- قائم آبادی، احمد و ابراهیم پور، رویا. (۱۳۹۹). **بررسی و مقایسه دوسبک رهبری اقتضایی فیدلر وهرسی و بلانچارد در مدیریت آموزشی**. تهران: ششمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران.
- کرمخانی، محمد و دیگران. (۱۳۹۲). **بررسی نقش سرمایه فکری در عملکرد سازمانی کارکنان بانک ملی**. اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت. شیراز: موسسه بین المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی.
- گودرزوندچگینی، مهرداد، رضایی دیزگاه، مراد، اسدی، محمد. (۱۳۹۰). **تاثیر عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی**. صنعت بیمه ایران، شماره ۲.

- موسایی، پرتیان. (۱۳۹۹). **نگرشی آسیب شناسانه نسبت به کیفیت ارائه ی خدمات شرکت های تعاونی شهرستان بوشهر**. سازمان بین المللی مطالعات دانشگاهی: هفتمین کنفرانس بین المللی پژوهش در مدیریت، اقتصاد و توسعه.
- هوشمند، محمود؛ حسن نژاد، مریم. (۱۳۸۹). **پرسی نگرش اعضای شرکت های تعاونی مرزنشینان در زمینه عملکرد این تعاونی ها (مطالعه موردی: استان خراسان رضوی)**. اقتصاد و توسعه کشاورزی (علوم و صنایع کشاورزی). دوره ۲۴، شماره ۳.

- Australian Agricultural Council. (2008). Working party on Agricultural cooperative, Agricultural Cooperative in Australia, SCA Technical Report Series, Canberra.
- Bruynis, C.; D. E., Hahn and W. J. Taylor. (2018). Critical success factors for emerging agricultural marketing cooperatives, American Cooperation, pp. 50-54. [An annual publication of the National Council of Farmer Cooperatives (NCFC).
- Carlo Russoa, D., Weatherspoonb, C., Petersonb, M., Sabbatinia. (2004). Effects of managers power on capital structure: a study of Italian agricultural cooperatives, international Food and Agribusiness Management Review, 3:27-39.
- Didi, B. (2010), Short communication fishing cooperatives participation in managing nearshore resources: The case in Capiz, central Philippines, Fisheries Research, Vol. 67, Pp, 81–91.
- Hakelius, K. (2006), Cooperative values – farmers cooperatives in the minds of the farmers, Dissertation No. 23. Uppsala: Swedish University of Agricultural Sciences.
- John, L.; J., Adrian and T.W. Green. (2015). Agricultural cooperative managers and the business environment, *Journal of Agribusiness*, Vol. 19,1 Pp:17-33.
- Neely, A.D., Adams, C., Kennerley, M. (2002). *The Performance Prism: The Scorecard for Measuring and Managing Stakeholder Relationships*. London: Financial Times/Prentice Hall.
- Scrimgeour, Frank. (2016). Factors affecting cooperatives' performance in relation to strategic planning and members' participation. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 65, 100–105.
- Yong Koh ,T., Rowlinson, S.(2018). Relational approach in managing construction project safety: *Journal of A social capital perspective*, Accident Analysis and Prevention.