

# بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ تعاون و کار گروهی (فرا تحلیلی از تحقیقات موجود در ایران)

سید احمد میرمحمدتبار<sup>۱</sup>

زهرا خشنودی فر<sup>۲</sup>

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۱۰/۲۵ - تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۱۲/۲۵)

نوع مقاله: علمی پژوهشی

## چکیده

فرهنگ تعاون و کار گروهی می‌تواند زمینه‌ها را برای توسعه همه‌جانبه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی در جامعه فراهم کند. در سال‌های اخیر، با توجه به اهمیت فرهنگ تعاون و کار گروهی، تحقیقات متعددی در حوزه سرمایه اجتماعی با فرهنگ تعاون و کار گروهی انجام شده است. با در نظر گرفتن فراوانی و تنوع تحقیقات انجام شده در زمینه فرهنگ تعاون و کار گروهی، نیاز به انجام تحقیقات ترکیبی نظیر فراتحلیل در این حوزه احساس می‌شود. اصلی‌ترین سؤال پژوهش حاضر این است که در تحقیقات انجام شده سرمایه اجتماعی بر فرهنگ تعاون و کار گروهی چه

۱- استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه اراک، اراک، ایران. (نویسنده مسئول) a-mirmohamadtabar@araku.ac.ir

۲- استادیار بخش تحقیقات اقتصادی اجتماعی مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی استان مرکزی، اراک، ایران.

تأثیری دارد؟ روش تحقیق پژوهش حاضر، فراتحلیل می‌باشد. جامعه آماری تحقیق همگی تحقیقات معتبر علمی هستند که در سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۲ با موضوع سرمایه اجتماعی و فرهنگ تعاون و کار گروهی منتشر شده‌اند. در نهایت ۱۷ مطالعه انتخاب و با نرم‌افزار جامع فراتحلیل (CMA۲)، مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های تحقیق نشان داد که اعتماد اجتماعی، شبکه روابط، تحصیلات پاسخگو و هنجارهای اجتماعی پر تکرارترین متغیرهای مستقل در تحقیقات مرور شده بودند. اندازه اثر شبکه روابط بر فرهنگ تعاون و کار گروهی معادل ۰/۵۶ بود. همچنین تاثیر اعتماد اجتماعی بر فرهنگ تعاون کار گروهی برابر ۰/۳۱ محاسبه شد. تحصیلات تأثیری معادل ۰/۲۶ بر فرهنگ تعاون و کار گروهی دارد. اندازه اثر هنجارهای اجتماعی بر فرهنگ تعاون و کار گروهی معادل ۰/۲۳ بود.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ تعاون و کار گروهی، سرمایه اجتماعی، شبکه روابط، اعتماد اجتماعی، فراتحلیل.

### ۱- مقدمه و بیان مسئله:

در جهان در حال تنوع امروز، اثربخشی سازمانی تجلی خود را در سازمان‌های موفق با هم‌افزایی و شبکه‌های اجتماعی گسترده نشان می‌دهد. می‌شود. به همین دلیل، ارزش بهره‌وری منابع در چارچوب سازمانی نیز وضع فزاینده‌ای یافته است. منابع فیزیکی و ملموس را می‌توان به‌صراحت در قلمرو مدیریت به حساب آورد؛ اما منابع ناملموس مانند رفتار کار تیمی، سرمایه اجتماعی، روحیه و فرهنگ تعاونی بسیار پیچیده‌تر هستند؛ بنابراین، تلاش‌های پژوهشی کاوش در قابلیت‌های عاطفی سازمان، مانند هوش هیجانی (Goleman, ۱۹۹۸) و هوش شناختی جمعی (Goyal & Akhilesh, ۲۰۰۷) بیشتر شده است. مزایای هوش عاطفی جمعی سازمان اغلب از رضایت افراد از گروه‌ها یا تیم‌های کاری خود ناشی می‌شود که این گروه‌ها به دلیل وابستگی متقابل و متعاقب آن تعامل اجتماعی، بیشترین سطح اهمیت را در سازمان‌ها دارند (Clopton, ۲۰۱۱).

از سوی دیگر امروزه سازمان‌ها در جستجوی استراتژی‌های هستند تا آن‌ها را در غلبه بر پیچیدگی‌ها و تلاطم‌های محیطی و رقابتی، یاری رسانند. یکی از راهکارهای مفید در این زمینه،

فرهنگ تعاون و کار گروهی اعضاست. شواهد نشان می‌دهد سازمان‌هایی که تعهد، هدف، چشم‌انداز روشن و همسویی با فرهنگ تعاون و کار گروهی داشته‌اند، شاهد موفقیت‌های شگرفی بوده‌اند. فرهنگ تعاون و کار گروهی می‌تواند یک منبع طبیعی برای بهبود عملکرد در سازمان‌های امروزی باشد (Sohmen, ۲۰۱۳). طی دو دهه گذشته، به موضوع تیم، عملکرد و اثربخشی فرهنگ تعاون و کار گروهی توجه خاصی مبذول شده است. فرهنگ کار گروهی، تغییر از شکل کار به صورت انفرادی به کار با مبنای تیمی است. از آنجایی که سازمان‌ها با فشارهای زیادی جهت تطبیق مستمر با محیط‌های بیرونی و نیازهای مشتریان مواجه‌اند، جهت پاسخگویی به این فشارها، گروه‌های کاری می‌توانند مؤثر واقع شوند. تیم‌های موفق دارای توان بالقوه‌ای برای ارائه بسیاری از مزیت‌ها همانند انعطاف‌پذیری و خلاقیت فزاینده هستند (Anderson & Burch, ۲۰۰۳).

یکی از عواملی که می‌تواند بر کار فرهنگ تعاون و کار گروهی تاثیر بگذارد، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی برای افراد، تیم‌ها و سازمان‌ها از طریق دسترسی به منابع ارزشمند در شبکه‌های آن‌ها سودمند است (Coleman, ۱۹۸۸; Staber, ۲۰۰۶). اگرچه دیدگاه‌های نظری مختلفی در مورد سرمایه اجتماعی وجود دارد، اما همه آن‌ها دو وجه مشترک دارند؛ اول، سرمایه اجتماعی معمولاً به عنوان یک منبع در نظر گرفته می‌شود (Bourdieu, ۱۹۸۶; Lin, ۱۹۹۴; Nahapiet & Ghoshal, ۱۹۹۸; Putnam, Leonardi, & Nanetti, ۲۰۰۱). دوم این‌که، برخلاف سایر اشکال سرمایه، مانند سرمایه اقتصادی، سرمایه اجتماعی از روابط اجتماعی و سیستم‌های اعتقادی مشترک ناشی می‌شود (Bourdieu, ۱۹۸۶; Coleman, ۱۹۹۸; Nahapiet & Ghoshal, ۲۰۰۱; Lin, ۱۹۸۸).

برخلاف مدل‌های قبلی، سرمایه اجتماعی دیگر به عنوان یک عامل تک‌بعدی در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه رویکردی چندبعدی است (Fornoni, Arribas, & Vila, ۲۰۱۱). سه بعد سرمایه اجتماعی که کنش فردی و جمعی را شکل می‌دهند، ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی است (Nahapiet & Ghoshal, ۱۹۹۸; Heubeck, ۲۰۲۳). سرمایه اجتماعی ساختاری به ارتباط کلی شبکه، از جمله این‌که چه کسانی با یکدیگر در ارتباط هستند و چگونه مرتبط شده‌اند، اشاره دارد. عناصر مرکزی سرمایه اجتماعی ساختاری شامل پیوندهای شبکه، آرایش شبکه

(به عنوان مثال، تراکم، اتصال، یا سلسله مراتب) و ظرفیت انتقال سرمایه اجتماعی (به عنوان مثال، قابلیت انتقال سرمایه اجتماعی به زمینه های مختلف) است.

بعد دوم، سرمایه اجتماعی شناختی به تفاسیر مشترک، بازنمایی ها و سیستم های جذب و پردازش اطلاعات و ایجاد دانش مربوط می شود (Nahapiet & Ghoshal, ۱۹۹۸). این امر از طریق زبان ها، رمزها و روایت های مشترک که بازتاب و حفظ تجربیات گذشته و ساخت معانی جدید است، آشکار می شود (Staber, ۲۰۰۶). بعد سوم، سرمایه اجتماعی رابطه ای به ویژگی ها و محتوای روابط مربوط می شود که شامل دارایی های نامشهود توسعه یافته و مورد استفاده از طریق این روابط است. جنبه های سرمایه اجتماعی رابطه ای شامل اعتماد، هنجارها، تعهدات، انتظارات، هویت و ماهیت است. اگرچه سه بعد سرمایه اجتماعی به طور جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند، اما بسیار به هم مرتبط هستند (Nahapiet & Ghoshal, ۱۹۹۸).

اهمیت رابطه سرمایه اجتماعی با فرهنگ تعاون و کار گروهی سبب شده است که پژوهشگران اجتماعی در سال های اخیر به موضوع فرهنگ تعاون و کار گروهی علاقه مند شوند و برنامه پژوهشی مشخصی پیرامون این موضوع شکل بگیرد. مطالعات داخلی صورت گرفته در این حوزه نیز به خوبی موید توجه محققان به مسئله فرهنگ تعاون و کار گروهی بوده است. در واقع، این حوزه در چند سال اخیر ذهن بسیاری از مسئولین و محققان را به خود معطوف داشته است و صاحب نظران سعی داشته اند که با دید علمی به موضوع فرهنگ تعاون و کار گروهی در ایران بنگرند. توجه به موضوع فرهنگ تعاون و کار گروهی، منجر به تزايد میزان تحقیقات علمی در این حوزه در چند دهه گذشته در کشور شد، به طوری که جامعه علمی با اطلاعات وسیع و انباشته ای در باب ابعاد سبب شناختی مواجه گردیده است. در این حوزه به دلیل تعدد تحقیقات موجود و تکرر عوامل مؤثر بر فرهنگ تعاون و کار گروهی، یک آشفتگی و ابهام درباره عامل یا عوامل مهم مؤثر بر فرهنگ تعاون و کار گروهی در کشور وجود دارد؛ لذا در این تحقیق سعی شده با بررسی دقیق و موشکافی تحقیقات صورت گرفته در این زمینه، چکیده و ماحصل آنها به صورت نظام مند نشان داده شود تا یک نتیجه گیری کلی از عوامل مؤثر بر فرهنگ تعاون و کار گروهی در اختیار برنامه ریزان این حوزه قرار گیرد. در تحقیق حاضر با استفاده از اصول و قواعد

روش، فراتحلیل<sup>۱</sup> به کاربرد این روش در خصوص تحقیقات انجام شده در حوزه فرهنگ تعاون و کار گروهی پرداخته و کوشیده شده است به سؤال پاسخ داده شود که چه عناصری از سرمایه اجتماعی بیشترین تاثیر را بر فرهنگ تعاون و کار گروهی در ایران دارند؟

## ۲- پیشینه تحقیق

در این قسمت به مرور مطالعاتی پرداخته می شود که با روش های مروری مثل فراتحلیل به بررسی وضعیت تعاونی ها، فرهنگ کار و تعاون و عملکرد تعاونی پرداخته اند. فیض آبادی و همکاران (۱۴۰۳) تحقیقی را با هدف بررسی مشکلات تعاونی های کشاورزی در ایران انجام دادند.

برای این مطالعه از روش فراترکیب استفاده شد و کلیه مقالات مرتبط با مشکلات تعاونی های کشاورزی در ایران که از سال ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۲ در پایگاه های اطلاعاتی معتبر علمی منتشر شده بودند بررسی شدند. نتایج تحقیق نشان داد دسته ای از مشکلات، بیرونی و عمومی است که ممکن است سایر تشکلهای و شرکتهای تجاری نیز با آن مواجه باشند. چالش های مدیریتی تعاونی ها، مشکلات مرتبط به فعالیت تخصصی تعاونی ها، مشکلات مربوط به نیروی انسانی و مشکلات اقتصادی و مالی تعاونی ها از جمله این چالش ها محسوب می شوند. دسته ای دیگر از مشکلات تعاونی های کشاورزی مربوط به مشکلات درونی مرتبط با ساختار خاص تعاونی هاست؛ به نحوی که فاصله زیادی بین وضعیت موجود تعاونی های کشاورزی رسمی در ایران با ساختار، اصول و اهداف تعریف شده وجود دارد.

هاشمی و همکاران (۱۴۰۱) تحقیقی را با هدف بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت تعاونی ها در جامعه ایران انجام دادند. این پژوهش با روش فراتحلیل انجام شد. جامعه آماری تحقیق همه تحقیقات معتبر علمی (شامل مقالات، طرح های پژوهشی و پایان نامه) بودند که در سال های ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۹ منتشر شدند. یافته ها نشان داد در تحقیقات مرور شده، متغیرهای مستقل در چهار

<sup>۱</sup> - Meta-Analysis

دسته اجتماعی، اقتصادی، مدیریتی و ساختاری-قانونی قرار می گیرند. در دسته اجتماعی، متغیرهای اعتماد اجتماعی و مشارکت اعضا به ترتیب با اندازه اثر ۰/۶۶ و ۰/۴۳ بیشترین تأثیر را بر موفقیت تعاونی ها می گذارند. در دسته مدیریتی، متغیرهای روابط و همکاری تعاونی ها و همچنین سابقه اعضا و مدیران به ترتیب با اندازه اثر ۰/۴۵ و ۰/۳۶ بیشترین تأثیر را بر موفقیت تعاونی ها دارند. در دسته اقتصادی، متغیر سرمایه تعاونی ها با اندازه اثر ۰/۳۳ بیشترین تأثیر را بر موفقیت تعاونی ها دارد. بیشترین تأثیر متغیرهای دسته ساختاری-قانونی عبارت است از: دانش و آگاهی درباره تعاونی ها و عملکرد اداره تعاون منطقه به ترتیب با اندازه اثر ۰/۴۹ و ۰/۴۰.

نیازی و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی را با به کارگیری استراتژی فراتحلیل به منظور تحلیل و ترکیب نتایج مطالعات صورت گرفته پیرامون ارتباط ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار انجام دادند. به منظور انجام فراتحلیل، ۲۰ پژوهش مرتبط که در سال ها ۱۳۸۵-۱۳۹۵ و با هدف ارزیابی ارتباط میان ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار انجام و در نشریات معتبر داخلی به چاپ رسیده بودند، انتخاب شدند. یافته ها نشان دادند اندازه اثر عدالت سازمانی و فرهنگ کار معادل ۰.۵۷۴ است که برحسب نظام تفسیری کوهن، این میزان تأثیر در حد بالا ارزیابی می شود. همچنین با در نظر گرفتن جنسیت و محیط کار به عنوان متغیر تعدیل کننده، ضریب برای مردان (۰.۵۹۷) بالاتر از زنان (۰.۴۹۸) و محیط غیردانشگاهی (۰.۶۷۳) بالاتر از محیط دانشگاهی (۰.۳۸۱) ارزیابی شدند.

ملکی و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی را با هدف تحلیل وضعیت تعاونی های کشاورزی استان کرمانشاه با بهره برداری از روش فراتحلیل انجام دادند. در این پژوهش تمامی پایان نامه های دانشجویی و طرح های پژوهشی اداره کل تعاون استان کرمانشاه به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند که با توجه به معیارهای ورود و خروج ۱۰ مورد از آنها انتخاب شدند. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که بهره مندی اعضا و مدیران تعاونی از دوره های آموزشی شناخت و اعتقاد اعضا به اصول و فرهنگ تعاونی، سازماندهی مناسب اعضا (اندازه اثر گذاری بالای ۰/۵) از جمله عامل های مؤثر بر موفقیت تعاونی ها در بررسی های کمی و نارسایی ها مربوط به اعتبارات بانکی نبود پشتیبانی، دولت کمبود نقدینگی مهمترین عامل های مؤثر بر ناکارآمدی

تعاونی‌ها در بررسی‌های کیفی می‌باشد.

ایوبا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۵) تحقیقی را با هدف بررسی ارتباط عضویت در تعاونی با عملکرد تعاونی با روش فراتحلیل انجام دادند. تعداد ۸۰ مطالعه پیشین در این فراتحلیل مورد استفاده و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان می‌دهد که اندازه اثرات ترکیبی عضویت در تعاونی بر عملکرد تولیدی مزارع مثبت و از نظر آماری معنادار است، اما میزان آن در حد کم است. همچنین نتایج نشان داد که عضویت در تعاونی تأثیر قوی‌تری بر بازدهی نسبت به کارایی فنی دارد.

ابواه<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۴) تحقیقی را با هدف بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد تعاونی‌ها با روش فراتحلیل انجام دادند. این تحقیق ۱۲۴ مطالعات پیشین و مرتبط با موضوع را بررسی و تحلیل کرد. نتایج فهرست متنوعی از شاخص‌های مورد استفاده برای ارزیابی عملکرد تعاونی‌های را نشان می‌دهد. با این حال، تمرکز محدود و استفاده غالب از معیارهای اقتصادی کوتاه‌مدت و استفاده محدود از اقدامات زیست‌محیطی و پایداری وجود دارد. همچنین نتایج حاکی از افزایش معنادار استفاده از شاخص‌های نقدینگی در انتشارات اخیر است. بین بخش تعاونی و معیارهای عملکردی که بیشترین استفاده را دارند، ارتباط معناداری وجود دارد؛ اما با موقعیت جغرافیایی ارتباطی وجود ندارد. یافته‌ها نیاز به توسعه معیارهای عملکردی را نشان می‌دهند که اثرات سرریز مثبت فعالیت‌های تعاونی کشاورزی را بر افراد غیرعضو، جوامع و محیط طبیعی ارزیابی می‌کنند.

ما<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۳) تحقیقی را هدف فراتحلیل عوامل مؤثر بر عملکرد تعاونی در کشورهای در حال توسعه انجام داد. نمونه مرور شده برای فراتحلیل ۴۲ مطالعه کمی از ۱۹ کشور در حال توسعه بودند. نتایج نشان می‌دهد که تغییرات در عملکرد تعاونی را می‌توان تا حد زیادی با ویژگی‌های مطالعه مانند نسبت عضویت، رویکردهای اقتصادسنجی (رویکرد پارامتری مبتنی بر متغیر ابزاری، رویکرد ناپارامتریک یا رگرسیون حداقل مربعی معمولی)، انواع اندازه اثر (تأثیر میانگین نوع تیمار هم‌محصول)، انواع اندازه اثر (تأثیر میانگین نوع درمان هم‌گروه)، نوع محصول

<sup>۱</sup> -Ayouba

<sup>۲</sup> -Aboah

<sup>۳</sup> -Ma

غلات یا سایرین) و مناطق آب و هوایی (گرمسیری یا غیر گرمسیری) توضیح داد. والتن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی را با هدف بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت تعاونی و کار گروهی انجام دادند. جامعه آماری مطالعات مرتبط با موضوع در اتحادیه اروپا بودند که در نهایت ۳۰ مطالعه انتخاب شدند. نتایج نشان می‌دهد که موفقیت تعاونی مستلزم تعریف اولویت‌ها است، زیرا برای هر یک از معیارهای موفقیت مجموعه متفاوتی از عوامل تعیین‌کننده است. اگرچه نتایج تحقیق مبادله بین دستیابی به اهداف اجتماعی و اقتصادی را نشان داد، اما می‌توان برخی از معیارهای موفقیت را به طور هم‌زمان دنبال کرد. علاوه بر این، نتایج تحقیق دلیلی برای خوشبینی نسبت به عملکرد تعاونی‌هایی است که بر عوامل داخلی که در دست مشارکت‌کنندگان است، تأکید بیشتری، نسبت به شرایط خارجی غیرقابل کنترل، دارند. به‌طور کلی می‌تواند بیان کرد که در تحقیقات پیشین بیشتر عوامل مؤثر بر متغیرهایی مثل موفقیت و عملکرد تعاونی تأکید کرده‌اند. در تحقیقات داخلی، موفقیت تعاونی و در تحقیقات خارجی، عملکرد تعاونی بیشتر مورد بررسی قرار گرفت. درباره عوامل مؤثر بر این متغیرها هم باید گفت که این عوامل در دسته‌های عوامل اقتصادی، مدیریتی، اجتماعی و نیروی انسانی قابل دسته‌بندی هستند. مطالعه حاضر، متفاوت از مطالعات پیشین، بر عوامل اجتماعی مهمی مثل سرمایه اجتماعی و عناصر آن تأکید می‌کند و در تلاش است تاثیر عناصر سرمایه اجتماعی را بر فرهنگ تعاون و کار گروهی بررسی کند.

### ۳- مبانی نظری سرمایه اجتماعی و فرهنگ تعاون و کار گروهی:

در این قسمت از تحقیق حاضر، نظریات مرتبط با رابطه سرمایه اجتماعی و فرهنگ تعاون و کار گروهی اشاره می‌گردد. با در نظر گرفتن پیچیدگی‌های اجتماعی و رابطه‌ای ذاتی در فرهنگ تعاون و کار گروهی و چشم‌انداز اجتماعی غالب، سرمایه اجتماعی درک ارزشمندی از عملکرد شبکه‌های اجتماعی از

<sup>۱</sup> - Velten



جمله گروه‌ها ارائه می‌دهد (Cao et al., ۲۰۱۶). ما مفهوم‌سازی هاگمن<sup>۱</sup> (۱۹۸۷) را که برای گروه‌های کاری کارآفرینی طراحی شده است، جهت سنجش اثربخشی تیم اتخاذ نمودیم. در این مدل مفهومی، اثربخشی تیم بر اساس سه معیار ارزیابی می‌شود؛ عملکرد به این اشاره دارد که آیا خروجی فعالیت تیمی با استانداردهای عملکرد مخاطبان یا ارزیاب‌ها مطابقت دارد یا از آن فراتر است (Hackman, ۱۹۸۷). دوم، طول عمر ارزیابی است که آیا فرایندهای اجتماعی به کار گرفته شده توسط تیم‌ها در طول فرایند کاری آن‌ها، توانایی اعضاء را برای همکاری در آینده افزایش می‌دهد؟ (Wageman, Hackman, & Lehman, ۲۰۰۵) و سوم، رضایت ارزیابی است که آیا تجربیات گروهی، نیازهای شخصی را برآورده می‌کند یا این‌که آن‌ها را ناامید می‌کند؟ این تعریف فراگیر از اثربخشی تیم، معیارهای اجتماعی و شخصی را در بر می‌گیرد و از رویکردهای سنتی که صرفاً بر شاخص‌های عملکرد عینی متکی هستند، فراتر می‌رود. به‌زعم دنگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۱) تعاونی‌ها و شرکت‌های تحت مالکیت سرمایه‌گذار تفاوت‌های ساختاری با یکدیگر دارند، که برخی از این تفاوتها به پیامدهای سرمایه اجتماعی برای بقای سازمان مربوط می‌شوند. در حالی که تشکلهای کسب‌وکار تحت مالکیت سرمایه‌گذاران برای ارتقای منافع مالکان و سرمایه‌گذاران طراحی شده‌اند، اما تعاونی‌ها برای ارائه و تجسم اقدامات جمعی و خودیاری متقابل جهت اعضای خود فعالیت می‌کنند (Nourse, ۱۹۲۲; Helmberger & Hoos, ۱۹۶۲). این بدان معناست که تعاونی‌ها کسب‌وکارهایی تحت مالکیت و کنترل کاربران آن هستند (Dunn ۱۹۸۸)، که به طور گسترده تحت مفهومی مشترک فعالیت دارند (Tortia, ۲۰۱۸; Borzaga & Beltran Tapia, ۲۰۱۲; Marshall, ۲۰۰۴; Tortia, ۲۰۱۷)، تعاونی‌ها یک مکانیسم هماهنگی اقتصادی متمایز هستند که بر اعتماد و تعامل متقابل اعضاء متکی است. از طرق مختلف، این ویژگی‌های تعاونی‌ها به استدلال کلاسیک Georg Draheim (۱۹۵۵) برمی‌گردد که سازمان‌های تعاونی دارای «ماهیت دوگانه» هستند

<sup>۱</sup> -Hackman

<sup>۲</sup> -Deng

که ابعاد اقتصادی و اجتماعی سازمان را با هم ترکیب می کنند.

سرمایه اجتماعی نیز ساختاری است که با پیامدهای متعدد گروه‌ها و تیم‌ها، مانند اشتراک دانش، یادگیری، کاهش زمان مورد نیاز و هزینه‌های مبادله مرتبط است (Burt, ۱۹۹۲). سرمایه اجتماعی همچنین احتمال فرصت‌طلبی و هزینه نظارت را کاهش می‌دهد (Putnam, ۲۰۰۰) در حالی که رفتار تعاونی را تشویق می‌کند و توسعه اشکال جدید از فعالیت جمعی و نوآوری را تسهیل می‌کند (Fukuyama, ۱۹۹۵). باین حال، هیچ ارتباط صریحی بین سرمایه اجتماعی و عملکرد تیم، عملیاتی‌سازی، اثربخشی گروه و معیاری که در بیشتر مطالعات اثربخشی تیم استفاده می‌شود، مشاهده نشده است (Kuo, ۲۰۰۴).

به‌طور کلی، کیفیت ارتباط و تعامل گروه‌ها و تیم‌ها، اثربخشی کلی گروه‌ها و سازمان را افزایش می‌دهد (Tekleab et al., ۲۰۰۹). در واقع انسجام و ارتباط بین اعضاء بر اثربخشی تیم تأثیر می‌گذارد (Mason & Griffin, ۲۰۰۳). معیارهای رضایت از تیم و دوام تیم (Tekleab et al., ۲۰۰۹) که به‌عنوان دو جنبه حیاتی اثربخشی گروه نیز شناخته شده‌اند (Hackman, ۱۹۸۷; Hyatt & Ruddy, ۱۹۹۷) با انسجام اعضاء مرتبط است (Gersick, ۱۹۸۹) و افزایش عملکرد کار گروهی که ناشی از تأثیر انسجام بر کارایی تیم و بهبود توانایی تیم برای دستیابی به اهداف، درک اعضاء برای انجام کار، افزایش احساس رضایت آن‌ها از تجربه گروهی است و به‌طور کلی منجر به افزایش عملکرد کلی تیم خواهد شد. سه متغیر مشترک و برجسته برای فرایندهای عملکرد و عملکرد مؤثر گروه، ارتباطات، یکپارچگی اجتماعی و هماهنگی است و هر سه این متغیرها با عملکرد گروهی مرتبط هستند (Williams & O'Reilly, ۱۹۹۸). ادغام اجتماعی که هم به‌عنوان نوعی جذابیت برای خود گروه و هم به‌عنوان کیفیت تعامل اجتماعی بین اعضاء گروه است، به‌طور قابل توجهی به ارتباطات سازنده‌تر (Smith et al., ۱۹۹۴) و عضویت در گروه کمک می‌کند (O'Reilly et al., ۱۹۸۹). علاوه بر این، به نظر می‌رسد که یکپارچگی اجتماعی منجر به دو مؤلفه دیگر در فرایندهای گروهی می‌شود؛ یعنی ارتباطات و هماهنگی (Knight et al., ۱۹۹۹; Smith et al., ۱۹۹۴). در واقع، هماهنگی گروه‌ها و تیم‌ها، پیوند بین کیفیت شبکه‌های اجتماعی و کنش گروهی ملموس و جمعی را تجسم می‌بخشد. گروه‌هایی که هماهنگی بالایی دارند، از منابع شناختی و عاطفی به‌طور بهینه استفاده می‌کنند و احتمال بیشتری برای دستیابی به موفقیت بالا را دارند (Levine & Moreland, )

۱۹۹۸). برای سنجش کیفیت شبکه‌های اجتماعی نسبت به عملکرد تیم، میزان یکپارچگی، هماهنگی، پیوستگی و انسجام در سرمایه اجتماعی خلاصه شده است. محققان به پیوند ساختار سرمایه اجتماعی با گروه‌های مؤثر و کارآمد اشاره کرده‌اند (Coleman, ۱۹۸۸)، زیرا سرمایه اجتماعی مولد است و دستیابی به اهداف خاصی را ممکن می‌سازد که در غیاب آن ممکن نیست. به طور قابل توجهی، سرمایه اجتماعی با تأثیر مستقیم بر سه مؤلفه کلیدی فرایندهای گروهی که قبلاً ذکر شد، این دستاورد را ممکن می‌سازد. در واقع، محققان سرمایه اجتماعی را به‌عنوان راه‌حلی برای مشکلات هماهنگی، هزینه‌های بالای مبادله و مشکلات ارتباطی و اطلاعات بین افراد معرفی کرده‌اند (Lin, ۲۰۰۱; Lazega & Pattison, ۲۰۰۱). هر یک از این نتایج، محصول فرعی شبکه‌های اجتماعی با کیفیت در درون گروه‌ها و تیم‌های سازمانی هستند. این شبکه‌ها هماهنگ‌تر، کارآمدتر و در مجموع مولدترند. این تأثیر در سه بعد خاص سرمایه اجتماعی وجود دارد که در آن هر بعد خاص، از فرایندهای مجزایی برای افزایش کیفیت شبکه اجتماعی استفاده می‌کند (Nahapiet & Ghoshal, ۱۹۹۸). بعد شناختی سرمایه اجتماعی به وجدان مشترک و جمعی اعضای گروه اشاره دارد و تجربیات مشابه گروه، هویت جمعی گروه را شکل می‌دهد، هویتی که در آن افراد بخشی از هویت خود را ترسیم می‌کنند. کلید این تجربیات مشترک، وجود یک زبان مشترک و روایت‌های مشترک است که در آن تک‌تک اعضای پیوسته به ایده گروه یا تیم نزدیک می‌شوند (Nahapiet & Ghoshal, ۱۹۹۸). اگر سرمایه اجتماعی به‌عنوان «یک قلب، یک ذهن، یک بدن» تعریف شود، بعد شناختی سرمایه اجتماعی که به عملکرد گروه برمی‌گردد به‌عنوان «یک ذهن» است. برعکس بعد ساختاری سرمایه اجتماعی را می‌توان «یک بدن» گروه دانست. این بعد بر الگوی کلی روابط درون گروه‌ها و سازمان‌ها متمرکز است که مستقیماً بر تمام نتایج مربوط به هماهنگی و ارتباطات تأثیر می‌گذارد. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی قوی در یک گروه، افراد را قادر می‌سازد تا وظایف خود را کارآمدتر و مؤثرتر انجام دهند (Ibarra, ۱۹۹۲). بعد ساختاری از طریق پیوندهای مستقیم و غیرمستقیم، فراوانی تعامل، تعداد حفره‌های ساختاری و تعاملات ساختاری سازمان (که هر یک مستقیماً به عملکرد کلی مرتبط است)، بررسی می‌شود (DeWever et al., ۲۰۰۵).

با این حال، فراتر از «ذهن» و «بدن» گروه، «قلب» گروه یا بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی است. از این منظر، سرمایه اجتماعی درون گروه با ویژگی‌های روابط بین اعضای گروه، به‌ویژه اعتماد، هنجارهای رفتاری (به‌ویژه، هنجارهای رفتار متقابل)، تعهدات و انتظارات و ارتباط عاطفی فرد با گروه و سازمان به نمایش گذاشته می‌شود (Nahapiet & Ghoshal, ۱۹۹۸). بعد رابطه‌ای، روابط بین افراد در یک گروه است که با اعتماد، تعامل، و ارتباط عاطفی برجسته می‌شود. این بعد همچنین بازتاب سرمایه اجتماعی پیوندی پاتنام<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) است که در آن روابط محکم و تنگاتنگ است و اعتماد و شباهت مؤلفه‌های کلیدی کیفیت تعامل بین افراد است. از این گونه پیوندهای قوی و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، مزایای گروهی متعددی حاصل می‌شود. بعد رابطه-ای، درحالی‌که به هماهنگی و ارتباطات مرتبط است، بر یکپارچگی اجتماعی اعضای گروه نیز متمرکز است، جایی که اعتماد و تعامل برجسته‌تر می‌شود. به طور قابل توجهی، سرمایه اجتماعی رابطه‌ای هم مشارکت عملکردی و هم مشارکت اجتماعی اعضا را در گروه بهبود می‌بخشد (Bolino et al., ۲۰۰۲). به طور خاص، عنصر اعتماد سرمایه اجتماعی رابطه‌ای است که این بعد را از سایر ابعاد جدا می‌کند. در یک سازمان، نتایج اقتصادی بی‌شماری تحت تأثیر اعتماد قرار می‌گیرد، نیاز به اعتماد در شبکه‌های بین سازمانی نسبتاً بالاست (DeWever et al., ۲۰۰۵). اعتماد با بهبود عملکرد کاری مرتبط است (Martínez-Tur and Peiro, ۲۰۰۹) و بیشتر رفتارهای شهروندی بر اساس اعتماد شکل می‌گیرد (Robinson, ۱۹۹۶). سرمایه اجتماعی رفتارهای شهروندی در یک بافت گروهی، سازمانی یا اجتماعی، عملکرد سازمانی را با «روغن کردن» ماشین‌های اجتماعی سازمان‌ها تسهیل می‌کند (Bolino et al., ۲۰۰۲; Borman & Motowidlo, ۱۹۹۳). این مفهوم همچنین در مقیاس بزرگ‌تری بازتاب می‌یابد؛ زیرا پاتنام (۲۰۰۰) سرمایه اجتماعی را به‌عنوان یک «روان‌کننده تعاملات اجتماعی» در جوامع توضیح داده است؛ بنابراین، تسهیل اقدامات هماهنگ و جمعی جوامع و کاهش هزینه‌های تعاملات جوامع فعال از تأثیر اعتماد بر سرمایه اجتماعی گروه حاصل می‌شود (Aryee et al., ۲۰۰۲). افراد درون گروه‌هایی که شبکه‌های اجتماعی باکیفیت بالایی دارند، یک کالای خصوصی

<sup>۱</sup> - Putnam

متمایز در سرمایه اجتماعی به دست می‌آورند، زیرا هر فرد از افزایش اعتماد، انسجام و یکپارچگی اجتماعی، مزایای اجتماعی و روانی متعددی برخوردار می‌شود (Belliveau et al., ۱۹۹۶). جالب توجه است که سرمایه اجتماعی می‌تواند به‌عنوان یک کالای عمومی نیز در نظر گرفته شود، زیرا انباشت سرمایه اجتماعی برای گروه، سازمان و سیستم به‌طور کلی سودمند است (Fukuyama, ۱۹۹۵). در اینجا، افراد نیازی به مشارکت مستقیم یا مساوی در فرایند تولید سرمایه اجتماعی ندارند، با این حال همه از آن سود می‌برند.

ادبیات موجود در حال حاضر نشان می‌دهد که ارتباط مستقیم بین سرمایه اجتماعی و مزیت سازمانی بسیار مهم است و این ارتباط از این واقعیت ناشی می‌شود که اعضای گروه زمانی به‌طور مؤثرتر و کارآمدتر کار می‌کنند که در چارچوب‌های بالا عمل کنند. شبکه‌های اجتماعی با کیفیتی که در آن افراد یکدیگر را می‌شناسند، یکدیگر را درک می‌کنند و به یکدیگر اعتماد دارند (Bolino et al., ۲۰۰۲).

#### ۴-روش پژوهش:

روش این تحقیق فراتحلیل است. در فراتحلیل، ابتدا موضوع انتخاب می‌شود. سپس مسئله فرموله شده و مطالعاتی جمع‌آوری می‌شوند که با موضوع مرتبط بوده و همگی فرضیه یکسانی را بررسی کرده‌اند. مشخصه‌های مطالعات کدگذاری و استخراج شده، آماره‌ها و میانگین و سایر داده‌های آماری به اندازه اثر<sup>۱</sup> تبدیل می‌شود. اندازه اثر آماره‌ای است که اهمیت اثر آزمایشی یا شدت رابطه بین دو متغیر را منعکس می‌کند. ابتدا اندازه اثر هر مطالعه محاسبه می‌گردد و سپس اندازه اثر مطالعات مختلف با هم مقایسه می‌شوند و در نهایت اندازه اثر کلی رابطه بین دو متغیر یا اثر آزمایشی در چند مطالعه محاسبه می‌شود تا درباره تأثیرگذاری آن اثر آزمایشی یا رابطه بین دو متغیر نتیجه‌گیری شود (Borenstein et al., ۲۰۱۲). در نهایت، اندازه اثرها با هم ترکیب شده و اندازه اثرهای ترکیب شده، تفسیر می‌شود.

<sup>۱</sup> -Effect size

در این تحقیق ابتدا با استفاده از روش مرور نظامند مقالات مورد بررسی قرار می‌گیرد. در مرور نظامند به موضوعاتی مانند حوزه بررسی مطالعات، روش تحقیق مقالات، جامعه آماری و متغیرهای استفاده شده در مقالات پرداخته می‌شود. بعد از مرور نظامند، به بررسی اندازه اثر هر یک از متغیرها پرداخته شد. جامعه آماری این بررسی، کلیه تحقیقات با موضوع فرهنگ تعاون و کار گروهی در ایران است که در مجلات معتبر علمی پژوهشی در پایگاه‌های مگیران و جهاد دانشگاهی از سال ۱۳۸۰ تا سال ۱۴۰۲ انجام شده است. شرط انتخاب مقالات هم پرداختن به موضوع فرهنگ تعاون و کار گروهی در موضوع تحقیقات می‌باشد. در نهایت ۱۷ تحقیق مرتبط با موضوع از مجلات و سایر منابع دیگر انتخاب و مورد تحلیل قرار گرفتند.

برای تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از پژوهش‌های مورد نظر، پس از کدگذاری، از برنامه فراتحلیل جامع<sup>۱</sup> برای انجام محاسبات آماری فراتحلیل استفاده گردید، بدین ترتیب که آزمون-های آماری استفاده شده در فرضیات پس از طریق فرمول‌های ارائه شده توسط وولف<sup>۲</sup> تبدیل به اندازه اثر با ترکیب اندازه‌های اثر به روش هانتز و اشمیت<sup>۳</sup> مورد تحلیل قرار گرفتند. همچنین برای تفسیر اندازه اثر از جدول کوهن<sup>۴</sup> بهره گرفته شد (مطابق جدول ۱).

جدول (۱) - جدول توزیع طبقات اندازه اثر بر مبنای برآورد آماره‌ها (کوهن، ۱۹۷۷)

معنی اندازه اثر	مقدار r	مقدار d
اندازه اثر کم	کمتر از ۰/۳	کمتر از ۰/۵
اندازه اثر متوسط	از ۰/۳ تا ۰/۵	از ۰/۵ تا ۰/۸
اندازه اثر زیاد	۰/۵ و بیشتر	۰/۸ و بیشتر

<sup>۱</sup> - comprehensive meta-analysis

<sup>۲</sup> - Wolf

<sup>۳</sup> - Hantzer and Schmitz

<sup>۴</sup> - Cohen

### ۵- نتایج تحقیق

یافته‌های تحقیق در دو بخش یافته‌های مرتبط با مرور نظامند و یافته‌های مرتبط با فراتحلیل در ادامه ارائه خواهد شد.

#### ۵-۱- مرور نظامند

جدول ۲ توصیف تحقیقات مرور شده برحسب دوره زمانی انجام تحقیق را نشان می‌دهد. مطابق نتایج این جدول، حدود دو سوم از تحقیقات (۷۰ درصد) در بازه زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۲ انجام شده‌اند و یک سوم بقیه (۳۰ درصد) در دوره‌ی زمانی ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۰ انجام شده‌اند.

جدول (۲)- توصیف تحقیقات مرور شده برحسب دوره زمانی انجام تحقیق

دوره زمانی	تعداد	درصد
۱۳۸۰ تا ۱۳۹۰	۵	۳۰
۱۳۹۱ تا ۱۴۰۲	۱۲	۷۰
جمع	۱۷	۱۰۰

جدول ۳ توصیف تحقیقات مرور شده برحسب رشته تحصیلی محقق را نشان می‌دهد. مطابق نتایج این جدول، مهندسی کشاورزی (ترویج و اقتصادی کشاورزی) بیشترین سهم را در انجام تحقیقات این حوزه دارا می‌باشند، به طوری که ۴۷ درصد از تحقیقات انجام شده در حوزه فرهنگ تعاون و کار گروهی توسط این محققان انجام شده است. بعد از آن محققان رشته جامعه شناسی با ۲۳/۵ درصد بیشترین میزان را به خود اختصاص داده‌اند. محققان رشته‌های جغرافیا و مدیریت در رده‌های بعدی قرار دارند.

جدول (۳) - توصیف تحقیقات مرور شده بر حسب رشته تحصیلی محقق

درصد	تعداد	رشته تحصیلی محقق
۴۷	۸	مهندسی کشاورزی (ترویج و اقتصاد کشاورزی)
۲۳/۵	۴	جامعه شناسی
۱۷/۸	۳	جغرافیا
۱۱/۷	۲	مدیریت
۱۰۰	۱۷	جمع

جدول ۴ توصیف تحقیقات مرور شده بر حسب جامعه آماری تحقیق را نشان می‌دهد. مطابق نتایج این جدول، مدیران و اعضای تعاونی‌ها با ۵۳/۱ درصد بیشتر از سایر گروه‌ها به‌عنوان جامعه آماری در تحقیقات در نظر گرفته شده‌اند. بعد از آن جامعه کشاورزان با ۲۳/۵ درصد قرار دارد. شهروندان و دانشجویان و دانش‌آموزان هم در رده‌های بعدی قرار دارند.

جدول (۴) - توصیف تحقیقات مرور شده بر حسب جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری	تعداد	درصد
مدیران و اعضای تعاونی	۹	۵۳/۱
کشاورزان	۴	۲۳/۵
شهروندان	۲	۱۱/۷
دانشجویان و دانش‌آموزان	۲	۱۱/۷
جمع	۱۷	۱۰۰

جدول ۵ تعداد و درصد متغیرهای مستقل در تحقیقات مرور شده را نشان می‌دهد. مطابق نتایج این جدول، متغیرهای اعتماد اجتماعی با ۴۷ درصد و شبکه روابط با ۴۱/۱ درصد بیشترین



تکرار را در تحقیقات مرور شده به خود اختصاص داده‌اند. بعد از آن، متغیرهای تحصیلات و هنجارهای اجتماعی به ترتیب با ۳۵/۲ و ۳۰ بیشترین تکرار را داشته‌اند. متغیر سن با ۲۳/۵ درصد کمترین تکرار را به خود اختصاص داده‌اند.

#### جدول (۵) - تعداد و درصد متغیرهای مستقل در تحقیقات مرور شده

متغیرهای مستقل	تعداد	درصد از ۱۷ مطالعه
اعتماد اجتماعی	۸	۴۷
شبکه روابط	۷	۴۱/۱
تحصیلات پاسخگو	۶	۳۵/۲
هنجارهای اجتماعی	۵	۳۰
سن پاسخگو	۴	۲۳/۵

#### ۲-۵- فراتحلیل

یافته‌های جدول ۶ اندازه اثرات متغیرهای مستقل بر فرهنگ تعاون و کار گروهی را نشان می‌دهد. در متغیر شبکه روابط، نتایج آزمون ناهمگنی حکایت از معناداری این آزمون دارد، که نشان می‌دهد مطالعات تا حد زیادی ناهمگون‌اند، تلفیق آن‌ها با مدل آثار ثابت موجه نیست و باید از مدل آثار تصادفی به منظور ترکیب نتایج استفاده کرد. در واقع، این آزمون به ما می‌گوید که ۷ مطالعه مربوط به رابطه شبکه روابط با فرهنگ تعاون و کار گروهی، به شدت به لحاظ ویژگی‌ها و مشخصه‌های مطالعات متفاوت‌اند. نتایج اثرات تصادفی نشان می‌دهد که رابطه شبکه روابط با فرهنگ تعاون و کار گروهی، در ۷ مطالعه بررسی شده معادل ۰/۵۶، مثبت و معنادار می‌باشد. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن (جدول ۱)، اندازه اثر بین شبکه روابط با فرهنگ تعاون و کار گروهی در ۹ مطالعه در حد متوسط می‌باشد. معناداری آزمون ناهمگنی در رابطه بین متغیر اعتماد اجتماعی و فرهنگ تعاون نشان می‌دهد که اندازه اثر این رابطه در ۹ مطالعه حدود ۰/۳۱، مثبت و معنادار می‌باشد که این میزان با توجه به جدول کوهن در حد متوسط قرار دارد. همچنین رابطه هنجار و فرهنگ تعاون در ۵ مطالعه معادل ۰/۲۶، مثبت و معنادار است که این میزان با توجه به جدول کوهن در حد کم می‌باشد. متغیر تحصیلات در ۶ مطالعه اندازه اثری معادل ۰/۲۳ بر فرهنگ تعاون و کار گروهی دارد که این میزان هم در حد کم

قرار دارد. اندازه اثر رابطه سن بر فرهنگ تعاون در ۴ مطالعه حدود ۰/۱۷ می باشد که این میزان با توجه به جدول کوهن در حد کم ارزیابی می شود.

### جدول (۶) - اندازه اثرات متغیرهای مستقل بر فرهنگ تعاون و کار گروهی

آماره‌ها / متغیرهای مستقل	تعداد مطالعه	اثرات ترکیبی ثابت	فاصله اطمینان اثرات ثابت	اثرات ترکیبی تصادفی	فاصله اطمینان اثرات تصادفی	آزمون همگنی
شبکه روابط	۷	۰/۴۱°	۰/۳۸-۰/۴۴	۰/۵۶°	۰/۲۹-۰/۷۸	۲۸۰/۱°
اعتماد اجتماعی	۹	۰/۳۱°	۰/۲۷-۰/۳۴	۰/۳۱°	۰/۲۴-۰/۳۶	۲۷/۲°
هنجار اجتماعی	۵	۰/۲۲°	۰/۱۷-۰/۲۶	۰/۲۶°	۰/۱۶-۰/۳۵	۲۰/۴°
تحصیلات	۶	۰/۱۹°	۰/۱۲-۰/۲۱	۰/۲۳°	۰/۱۱-۰/۳۳	۳۵/۳°
سن	۴	۰/۱۲°	۰/۰۸-۰/۱۷	۰/۱۷°	۰/۰۷-۰/۲۷	۱۰/۳°

\* معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد.

### ۶- بحث و نتیجه گیری:

بسط و توسعه اشتغال مولد و کاهش بیکاری، یکی از اهداف مهم تعاونی‌ها است؛ چرا که تعاونی‌ها با سرمایه‌گذاری موجب ایجاد اشتغال مولد به‌ویژه برای جوانان می‌شوند. شرکت‌های تعاونی اصولاً به‌منظور رسیدن به هدف‌هایی ایجاد گردیده‌اند، که میزان موفقیت آنها در دستیابی به این هدف‌ها، ارتباط مستقیم با فرهنگ کار و نحوه عملکرد اعضا آنها دارد. برای حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی، حمایت از فرهنگ کار مطلوب و مثبت و بررسی فرهنگ تعاون و کار گروهی دارای اهمیت است. با توجه به این اهمیت در این مطالعه به بررسی تاثیر عناصر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ تعاون و کار گروهی با روش فراتحلیل پرداخته شد.

نتایج فراتحلیل نشان داد که متغیرهای شبکه روابط، اعتماد اجتماعی و هنجار اجتماعی بیشترین تاثیر مثبت و معنادار را بر فرهنگ تعاون و کار گروهی می‌گذارند. درباره تاثیر شبکه روابط بر فرهنگ تعاون و کار گروهی باید گفت که پاتنام (۲۰۰۰) بین دو نوع شبکه تفاوت قائل می‌شود: (۱) شبکه‌هایی که متنوع و مجزا هستند و دوام زیادی ندارند و مبتنی بر روابط با افراد غیر آشنا

است (شبکه‌های پلی)؛<sup>۲</sup> شبکه‌هایی که تک‌رشته‌ای ولی با دوام است و مبتنی بر ارتباط با افراد آشنا می‌باشد (شبکه‌های پیوندی). او مدعی است که شبکه‌سازی درون گروه‌های قومی و فرهنگی یا پیوندی اطلاعات تا حد زیادی محدود و زائد را فراهم می‌کند. این در حالی است که شبکه‌سازی بین قومیتی یا پلی اطلاعات جدید، متنوع و مفید را در دسترس افراد قرار می‌دهد که می‌تواند به منفعت‌های اقتصادی تبدیل شود. بنابراین می‌توان انتظار داشت که شبکه روابط، به‌خصوص شبکه روابط پلی، هر چه بیشتر باشد احتمالاً فرهنگ تعاون و کار گروهی هم بیشتر خواهد شد که نتایج این تحقیق این تاثیر مثبت و معنادار را تایید می‌کند. تاثیر شبکه روابط و عضویت بر عملکرد یا فرهنگ کار و تعاونی در تحقیقات پیشین مثل ایوبا و همکاران (۲۰۲۵) و ما و همکاران (۲۰۲۳) هم اشاره شده است.

درباره تاثیر اعتماد اجتماعی بر فرهنگ تعاون و کار گروهی، اسلانر (۲۰۰۴) اعتماد تعمیم‌یافته را از اعتماد خاص<sup>۱</sup> متمایز می‌کند، به‌طوری‌که در اولی اعتماد به غریبه‌ها و دومی مبتنی بر روابط با افراد آشنا است. باید بیان کرد که اعتماد تعمیم‌یافته یک عامل مهم در ایجاد شبکه‌سازی پلی است، این در حالی است که افراد طرفدار اعتماد خاص خودشان را محدود می‌کنند و بر پیوندهای پیوندی تأکید می‌کنند. او مدعی است که اعتماد اجتماعی به‌عنوان تسهیل‌گر همکاری‌های دوجانبه در بین اعضای جامعه عمل می‌کند؛ بنابراین می‌توان بیان کرد که با افزایش اعتماد اجتماعی، به‌خصوص اعتماد تعمیم‌یافته، فرهنگ تعاون و کار گروهی هم افزایش می‌یابد که نتایج تحقیق این تاثیر مثبت و معنادار را تایید می‌کند. نتایج تحقیقات پیشین مثل هاشمی و همکاران (۱۴۰۱) و نیازی و همکاران (۱۳۹۶) هم حکایت از تاثیر اعتماد اجتماعی بر فرهنگ کار یا موفقیت تعاونی دارند.

درباره تاثیر هنجارهای اجتماعی بر فرهنگ تعاون و کار گروهی باید گفت که گروتارت (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را با مشاهده هنجارها، شبکه‌ها و سازمان‌ها به‌عنوان یک مجموعه تعریف می‌کند و تأکید دارد که مردم می‌توانند از طریق این مجموعه به قدرت و منابع دسترسی

<sup>۱</sup> - generalized trust and particularized trust

داشته باشند. بعد از اینکه افراد در نقش‌های مختلف و در گروه‌ها و شبکه‌ها روابط خود را شکل می‌دهند، باعث تعریف هنجارها و رفتارهای متقابل می‌شوند که به تقویت و بهبود جامعه منجر خواهد شد. این هنجارها تعاملات را هدایت و تعامل متقابل را ترویج می‌کنند. این فرایند افراد را مجاب می‌کند با انتظار کمک‌های آینده، به یکدیگر کمک و از یکدیگر حمایت کنند؛ بنابراین می‌توان انتظار داشت که هنجارهای اجتماعی هر چه بیشتر باشد احتمالاً فرهنگ تعاون و کار گروهی هم بیشتر خواهد شد که نتایج این تحقیق این تاثیر مثبت و معنادار را تأیید می‌کند. نتایج این تحقیق در راستای تحقیقات قبلی مثل ابواه و همکاران (۲۰۲۴) و ملکی و همکاران (۱۳۹۲) قرار دارد.

به‌طور کلی درباره تاثیر عناصر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ تعاون و کار گروهی در جامعه ایران می‌توان بیان کرد که زمینه‌های دینی مشارکتی در جامعه بخصوص اعتقاد افراد به وجود خیر و برکت در کار جمعی در جهت کسب رضای خداوند و قانون مساوات در اسلام و قانون سود و زیان شراکت در کنش‌های اجتماعی آن‌ها از جمله گرایش به تعاون‌گرایی مؤثر بوده است و در صورت رعایت اصول تعاونی، ارزش‌هایی چون خودیاری، دیگر یاری، مسئولیت‌پذیری، برابری و اتحاد را در جامعه عینیت می‌بخشند که این مفاهیم از پایه‌های اعتقاد دینی است؛ لذا می‌توانیم پیوند راسخی بین فرهنگ تعاون و کار گروهی و احساسات دینی و تأثیر آن بر رفتار اقتصادی در حوزه تعاون‌گرایی بیان کنیم. همچنین می‌توان بیان کرد که تبلور فرهنگ اعتماد در قالب شرکت تعاونی نمایان می‌شود و از این طریق است که فرهنگ اعتبار و اعتماد تقویت می‌شود. از سوی دیگر علاوه بر افزایش مشارکت جمعی خانوادگی، این نوع کسب و کار می‌تواند امکان مشارکت اجتماعی بیشتر برای افراد و به‌ویژه مشارکت اجتماعی مبتنی بر درک و احترام متقابل را فراهم کند.

## منابع:

- فیض آبادی، حسین، مجدلی، علی اکبر، حسنی درمیان، غلامرضا و وکیلی، هادی. (۱۴۰۳). تحلیل مشکلات تعاونی‌های کشاورزی ایران: فراترکیب کیفی مقالات علمی. **توسعه محلی (روستائی-شهری)**، (۱)۱۶، ۱۲۷-۱۴۴.
- ملکی، طاهره، ساسانی، فاطمه، و صحرایی، ماریه. (۱۳۹۱). تحلیل وضعیت تعاونی‌های کشاورزی استان کرمانشاه با بهره‌برداری از روش فراتحلیل. **کنگره علوم ترویج و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی ایران**.
- نیازی، محسن، بهروزیان، بهروز، سخایی، ایوب، و حسینی‌زاده آرنانی، سید سعید. (۱۳۹۶). فراتحلیل مطالعات رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار. **مدیریت سازمان های دولتی**، (۲)۵، ۴۳-۵۹.
- هاشمی، سید ضیاء، فولادیان، مجید، میرمحمدتبار، سید احمد، تیموری، محمود و تیموری، مصطفی. (۱۴۰۱). بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت تعاونی‌ها در ایران: مطالعه‌ای فراتحلیل. **توسعه محلی (روستائی-شهری)**، (۱)۱۴، ۲۷-۵۴.
- Aboah, J., Lees, N., & De Ponti, S. (۲۰۲۴). A review of economic, relational, social and environmental measures of agricultural cooperatives performance: trends, sectoral, and geographical association. **International Food and Agribusiness Management Review**, ۲۷(۵), ۸۱۵-۸۴۱.
- Anderson, N., Burch, G. J. (۲۰۰۳). Measuring person-team fit: development and validation of the team selection inventory, **Journal of managerial psychology**, ۱۹(۴), ۴۰۶-۴۲۶.
- Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (۲۰۰۲). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model, **Journal of Organizational Behavior**, ۲۳, ۳۱۵-۲۰.
- Ayoub, K., Duvivier, C., & Bussière, C. (۲۰۲۵). Does agricultural cooperative membership improve farm productive performance? A meta-regression analysis. **Agricultural Economics**, ۵۶, ۴۵-۷۲

- Belliveau, M., O'Reilly, C., & Wade, J. (۱۹۹۶). Social capital at the top: effects of social similarity and status on CEO compensation, **Academy of Management Journal**, ۳۹, ۱۵۶۸-۱۵۹۳.
- Beltran Tapia, F. J. (۲۰۱۲). Commons, social capital, and the emergence of agricultural cooperatives in early twentieth century Spain. **Euro Review Economic History**, ۱۶, ۵۱۱-۵۲۸.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (۲۰۰۲). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations, **Academy of Management Review**, ۲۷, ۵۰۵-۲۲.
- Borenstein, M.; Hedges, L. V.; Higgins, J. P. T. & Rothstein, H. R. (۲۰۰۹). **Introduction to meta-analysis**, Hoboken, NJ: Wiley.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (۱۹۹۳). **Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance**, in Schmitt, N. and Borman, W.C. (Eds), *Personnel Selection in Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, pp. ۷۱-۹۸.
- Borzaga, C., Tortia, E. (۲۰۱۷). **Cooperation as coordination mechanism: A new approach to the economics of cooperative enterprises**. In: Mitchie J, Blasi J, Borzaga C (eds) *The Oxford Handbook of Mutual, Cooperative, and Co owned Business*. Oxford University Press, Oxford, pp ۵۵-۷۵.
- Bourdieu, P. (۱۹۸۶). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), **Handbook of theory and research for the sociology of education** (۱st ed., pp. ۲۴۱-۲۵۸). Greenwood Press.
- Cao, X., Guo, X., Vogel, D., & Zhang, X. (۲۰۱۶). Exploring the influence of social media on employee work performance. **Internet Research**, ۲۶(۲), ۵۲۹-۵۴۵.
- Clopton, A. W. (۲۰۱۱). Social capital and team Performance. **team performance management Journal**. ۱۷ (۷), ۳۶۹-۳۸۱.
- Cohen, J. (۱۹۸۸). **Statistical power analysis in the behavioral sciences**, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Coleman, J. S. (۱۹۸۸). Social Capital in the Creation of human capital. **American Journal of Sociology**, ۹۴, S۹۵-S۱۲۰.
- Deng, W., Hendrikse, G., & Liang, Q. (۲۰۲۱). Internal social capital and the life cycle of agricultural cooperatives. **Journal of Evolutionary Economics**, ۳۱(۱), ۳۰۱-۳۲۳.

- DeWever, S., Martens, R., & Vandenbempt, K. (۲۰۰۵). The impact of trust on strategic resource acquisition through inter organizational networks: towards a conceptual model, **Human Relations**, ۵۸, ۱۵۲۳-۴۳.
- Draheim, G. (۱۹۵۵). **Die Genossenschaft als Unternehmungstyp**. Vandenhoeck & Ruprecht, Goettingen, Germany.
- Dunn, J. R. (۱۹۸۸). Basic cooperative principles and their relationship to selected practices. **Journal of Agriculture Cooperation**, ۳, ۸۳-۹۳.
- Fornoni, M., Arribas, I., & Vila, J. E. (۲۰۱۱). Measurement of an individual entrepreneur's social capital: A multidimensional model. **International Entrepreneurship and Management Journal**, ۱۷(۴), ۴۹۵-۵۰۷.
- Fukuyama, F. (۱۹۹۵). **Trust: The Social Virtues and Creation of Prosperity**, Free Press, New York, NY.
- Gersick, C. J. G. (۱۹۸۹). Marking time: predictable transitions in task groups, **Academy of Management Journal**, ۳۲, ۲۷۴-۳۰۹.
- Goleman, D. (۱۹۹۸), What makes a leader, **Harvard Business Review**, ۷۶(۶), ۹۳-۱۰۲.
- Goyal, A. and Akhilesh, K.B. (۲۰۰۷), Interplay among innovativeness, cognitive intelligence, emotional intelligence and social capital of work teams, **Team Performance Management**, ۱۳, ۲۰۶-۲۶.
- Grootaert, C. (۱۹۹۸). **Social capital: the missing link?** Social Capital Initiative working paper series; no.۳. Washington, D.C.: The World Bank.
- Hackman, J. R. (۱۹۸۷). **The design of effective work teams**, in Lorsch, J.W. (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*, Academic Press, New York, NY, pp. ۴۷-۹۹.
- Helmlinger, P., & Hoos, S. (۱۹۶۲). Cooperative enterprise and organization theory. **Journal of Farm Economic**, ۴۴(۲):۲۷۵-۲۹۰.
- Heubeck, T., & Meckl, R. (۲۰۲۲). More capable, more innovative? An empirical inquiry into the effects of dynamic managerial capabilities on digital firms' innovativeness. **European Journal of Innovation Management**, ۲۵(۶), ۸۹۲-۹۱۵.

- Heubeck, T., Storz, A. S., & Meckl R. (۲۰۲۴). Success factors of global virtual teamwork: A social capital perspective. **Digital Business**, ۴ (۴) ۱۰۰۰۸۱.
- Hyatt, D. E., & Ruddy, T. H. (۱۹۹۷). An examination of the relationship between work team characteristics and effectiveness: a replication and extension, **Personnel Psychology**, ۵۰, ۵۵۳-۸۵.
- Ibarra, H. (۱۹۹۲). **Structural alignments, individual strategies, and managerial action: elements toward a network theory of getting things done**, in Nohria, N. and Eccles, R.G. (Eds), *Networks and Organizations: Structure, Form, and Action*, Harvard Business School Press, Cambridge, MA, pp. ۱۶۵-۸۹.
- Knight, D., Pearce, C., Smith, K.G., Olian, J.D., Sims, H.P. and Smith, K.A. (۱۹۹۹). Top management team diversity, group processes, and strategic consensus, **Strategic Management Journal**, ۲۰, ۴۰۳-۳۷.
- Lazega, E., & Pattison, P. E. (۲۰۰۱). **Social capital as social mechanisms and collective assets: the example of status among colleagues**, in Lin, N., Cook, K.C. and Burt, R.S. (Eds), *Social Capital: Theory and Research*, Aldine de Gruyter, New York, NY, pp. ۱۸۵-۲۰۸.
- Levine, J. M. & Moreland, R. L. (۱۹۹۸). Small groups, in Gilbert, D.T., Fiske, S.T. and Lindzey, G. (Eds), **The Handbook of Social Psychology**, ۴th ed., McGraw-Hill, New York, NY, pp. ۴۱۵-۶۹.
- Lin, N. (۲۰۰۱). Social capital: A theory of social structure and action. **Structural analysis in the social sciences** (Vol. ۱۹). Cambridge university press.
- Ma, W., Hong, S., Reed, W. R., Duan, J., & Luu, P. (۲۰۲۳). Yield effects of agricultural cooperative membership in developing countries: A meta-analysis. **Annals of Public and Cooperative Economics**, ۹۴, ۷۶۱-۷۸۰.
- Marshall, G. R. (۲۰۰۴). Farmers cooperating in the commons? A study of collective action in salinity management. **Ecology Economy**, ۵۱, ۲۷۱-۲۸.
- Martı´nez-Tur, V., & Peiro´, J. M. (۲۰۰۹). The trust episode in organizations: implications for private and public capital, **Social Science Information**, ۴۸, ۱۴۳-۷۲.
- Mason, C. M., & Griffin, M. A. (۲۰۰۳). Identifying group task satisfaction at work, **Small Group Research**, ۳۴, ۴۱۳-۴۲.



- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (۱۹۹۸). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage, **Academy of Management Journal**, ۲۳, ۲۴۲-۶۶.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (۱۹۹۸). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. **Academy of Management Review**, ۲۳(۲), ۲۴۲-۲۶۶.
- Nourse, E. G. (۱۹۲۲). The economic philosophy of co-operation. **American Economic Review**, ۱۲(۴), ۵۷۷-۵۹۷.
- O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F. & Barnett, W. P. (۱۹۸۹). Work group demography, social integration, and turnover, **Administrative Science Quarterly**, ۳۴, ۲۱-۳۷.
- Putnam, R.D. (۲۰۰۰). **Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community**, Simon & Schuster, New York, NY.
- Robinson, S. L. (۱۹۹۶). Trust and breach of the psychological contract", **Administrative Science Quarterly**, ۴۱, ۵۷۴-۹۹.
- Smith, K.G., Smith, K.A., Olian, J.D., Sims, H.P. and Scully, J.A. (۱۹۹۴). Top management team demography and process: the role of social integration and communication, **Administrative Science Quarterly**, ۳۹, ۴۱۲-۳۸.
- Sohmen, V. S. (۲۰۱۳). Leadership and Teamwork: Two Sides of the Same Coin, **Journal of IT and Economic Development**, ۴(۲), Drexel University, USA.
- Staber, U. (۲۰۰۶). Social capital processes in cross cultural management. **International Journal of Cross-Cultural Management**, ۶(۲), ۱۸۹-۲۰۳.
- Tekleab, A.G., Quigley, N. R. & Tesluk, P.E. (۲۰۰۹). A longitudinal study of team conflict, conflict management, cohesion, and team effectiveness, **Group and Organization Management**, ۳۴, ۱۷۰-۲۰۵.
- Tortia E. C., Degavre, F., Poledrini, S. (۲۰۲۰). Why are social enterprises good candidates for social innovation? **Annals of Public and Cooperative Economics**, ۹۱: ۴۵۹-۴۷۷.

- Tortia, E. C. (۲۰۱۸). The firm as a common. Non-divided ownership, patrimonial stability and longevity of cooperative enterprises. **Sustainability**, ۱۰ (۴), ۱۰۲۳-۳۸.
- Uslaner, E. (۲۰۰۴). Trust and social bonds: faith in others and policy outcomes reconsidered. **Political Research Quarterly**, ۵۷(۳), ۵۰۱-۵۰۷.
- Valentinov, V., & Iliopoulos, C. (۲۰۲۱). Social capital in cooperatives: an evolutionary Luhmannian perspective. **Journal of Evolutionary Economics**, ۳۱, ۱۳۱۷-۱۳۳۱.
- Velten, S., Jager, N.W. & Newig, J. (۲۰۲۱). Success of collaboration for sustainable agriculture: a case study meta-analysis. **Environment, Development and Sustainability**, ۲۳, ۱۴۶۱۹-۱۴۶۴۱.
- Wageman, R., Hackman, J. R., & Lehman, E. (۲۰۰۵). Team diagnostic survey: Development of an instrument. **The Journal of Applied Behavioral Science**, ۴۱(۴), ۳۷۳-۳۹۸.
- Williams, K.Y., & O'Reilly, C.A. (۱۹۹۸). **Demography and diversity in organizations: a review of ۴۰ years of research**, in Staw, B.M. and Cummings, L.L. (Eds), *Research in Organizational Behavior*, Vol. ۲۰, JAI Press, Greenwich, CT, pp. ۷۷-۱۴۰.
-