**بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه**

**1-منیژه لطفوی\* 2- زهرا اطهری**

**1-دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، 2-استادیار ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه رازی**

Ma.lotfavi1995@gmail.com

**چکیده**

جهش تولید مستلزم توسعه و تقویت سرمایه اجتماعی در سازمان ها و نهادهای مختلف است. لذا، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه انجام شد. جامعه آماری این تحقیق توصیفی- همبستگی کارشناسان سازمان‌ جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه بودند (305 N=) که بر اساس جدول کرجسی-مورگان 169 نفر از آنان از طریق روش نمونه گیری طبقه ای با انتساب متناسب انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که برای سنجش پایایی و روایی آن به ترتیب از ضریب آلفای ترتیبی (89/0> α 9/0/0) یده بازه آن از کم تا زیاد را بیاروید مثلا یاوردید و سپس د چگونه است فعلا در ادامه مقدمه بیاورید>61/0) و پانل متخصصان (اعضای هیأت علمی ترویج و آموزش کشاورزی) استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه اجتماعی دارای اثر مثبت و معنی ‌داری بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه است و در مجموع 63 درصد از واریانس عملکرد سازمانی را تبیین نمود. بر پایه به یافته‌ ها، می‎توان گفت که توسعه سرمایه اجتماعی می‎تواند به ارتقای عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی کمک شایانی نماید.

**واژگان کلیدی:** جهش تولید، سرمایه اجتماعی، عملکرد سازمانی، جهاد کشاورزی

**مقدمه**

جهش تولید با تقویت سرمایه اجتماعی یعنی همدلی، قانون‌مداری، اعتماد، مشارکت، صداقت، بروکراسی منظم، شایسته سالاری محقق می‌شود. آنچه در جامعه جهش تولید را با مشکل مواجه می کند، مساله سرمایه اجتماعی است. وجود سرمایة اجتماعی کلید استقرار جامعة مدنی و حیات شهروندی در هر جامعه ای است و عدم سرمایه اجتماعی به ناکارآمدی بسیاری از سیاست ها و طرح های پیشنهادی در حوزة برنامه ریزی منجر می­گردد. سرمایه اجتماعی که نوعی تولید اجتماعی قابل مدیریت به شمار می آید مقوله ای نسبتاً تازه و ناشناخته در کنش اجتماعی محسوب می شود و در اقتصاد کشورهای توسعه نیافته، سرمایه اجتماعی راحلقه مفقوده توسعه نامیدند.

طی دو سه دهه اخیر مطرح شدن سرمایه اجتماعی باعث در گرفتن مجادالتی در خصوص آن شده ویکی از مباحثی است که در کشور ما کمتر مورد توجه قرار گرفته است. لذا به همین دلیل سرمایه اجتماعی در کشور ایران به نظر می رسد رو به کاهش گذاشته به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی کشور دچار افت شده است که الزام است با شیوه‏هایی چون فعال کردن تشکل‎ها،احزاب،کانون ها وتشکل های مردم نهاد و افزایش فعالیت آنها این سرمایه را بالا ببریم.

نظریه پردازان بر این عقیده اند که سرمایه اجتماعی به منزله یک اصل اساسی براي دستیابی به توسعه پایدار (نوري پـور و نوري، 1391 )و راهی بـراي نیـل بـه موفقیـت و بهبـود عملکرد سازمان قلمداد میشـود ( احمـدي و فـی ضآبـادي،1390) و مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سـرما یه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می سازند (امامقلی، 1390 ). به همین دلیل، در عصر حاضر که بیشک عصر سازمانها محسوب میشود (الیـاس پوریان و همکاران، 1393 )،مدیران براي توسعه، بیشتر از آن که نیازمند سرمایه هـا ي فیزیکـی و انسـانی باشـند، بـه ســرمایه اجتمــاعی نیــاز دارنــد (معمــار زاده و همکــاران، 1388). به بیان دیگر، تا زمانی که سازمانها براي بقا تـلاش می کنند و خود را نیازمنـد حضـور در عرصـه هـا ي ملـی و جهـانی مـیداننـد، بایـد اصـل بهبـود مسـتمر عملکـرد را سـرلوحه فعالیـت خـود قـرار دهنـد و ایـن اصـل حاصـل نمیشود، مگر اینکـه زمینـه دسـت یابی بـه ارتقـا ء سـرما یه اجتماعی امکانپذیر باشد (احمدي و فیض آبادي، 1390). در حقیقت، امروزه سازمانها دریافتـه انـد توفیق آنها را نمیتوان در انباشت ثـروت مـادي و تجهیـز به آخـرین امکانـات فیزیکـی و فـن آوريهـا ي اطلاعـاتی و ارتباطی ارزیابی کرد، زیـرا سـرما یه هـاي مـالی، فیزیکـی و انســانی بــدون ســرمایه اجتمــاعی فاقــد کــارایی مؤثرنــد (صفرزاده و همکاران، 1389 ). سازمانها بـا شـناخت ابعـاد سرمایه اجتماعی خـود مـیتواننـد درك بهتـري از الگـو ي آن سیسـتم هـاي سـازمانی خـود را بهتـر هـدا یت نماینـد. تعاملات بین فردي و گروهی به دست آورده و با اسـتفاده از در سرمایه اجتماعی، باعث میشوند تا هزینه هاي مدیریتی مؤلفه هایی نظیر اعتماد، مشارکت داوطلبانه و موارد مشـابه همچون نظارت و کنتـرل رسـمی، رایزنـی هـا ي مـد یریتی، کنــدي ناشــی از سیســتم بوروکراتیــک و مــوارد دیگــر کاهشیافته و امکان استفاده بهینـه از زمـان و سـرما یه در راستاي انجام فعالیتهایی با بهـره وري بیشـتر و درنتیجـه ارتقاي عملکرد فراهم گردد (امامقلی، 1390).

عملکرد شغلی، یک رفتار سازمانی مهم است که نقش مؤثری در موفقیت سازمان دارد. به همین دلیل است که سازمانهای موفق تالش زیادی میکنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست بیابند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنان خود )هم ازنظر کمیت و هم ازنظر کیفیت بیفزایند (بابلی، 1394). امروزه سرمایه اجتماعی بستر مناسبی براي بهرهوري سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی براي نیل به موفقیت قلمداد میشود. مدیران و رهبرانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار میسازند )کریمی و همکاران، 1392)؛ اما علیرغم توجه روزافزون به سرمایه اجتماعی، شناخت ما بهویژه از این مفهوم بسیار اندک است (Payne *et al*, 2011). هرچند محققان مدعی هستند که سرمایه اجتماعی عملکرد کارکنان را بهبود میدهد و در بسیاری از تحقیقات، سرمایه اجتماعی بهمثابه عامل اصلی و مؤثر برافزایش بازدهی و عملکرد نیروی انسانی بررسی شده است (1998، , Ghoshal & Nahapiet) (قنبری و همتی ،1395) ً اما هنوز ارتباط بین این دو متغیر کامال بررسی و روشن نشده است (2016، , Hador Ben)درواقع،(1999 Buren Van &( Leana بیان میکنند که سرمایه اجتماعی ممکن است با عملکرد کارکنان به طور غیرمستقیم و از طریق مکانیسمهای انگیزشی هم در تعامل باشد.

ازآنجای یکه عملکرد سازمانی یک پدیده اجتماعی ذهنـی و پیچیـده اسـت (مـرادي و همکـاران، 1389 ،)در خصـوص چیستی و چگونگی ارزیابی آن نظرات متعددي ارائـه شـده است (رحیمیان و همکاران، 1389 )عملکـرد در لغـت بـه معنی حالت یا کیفیـت کـارکرد اسـت، بنـابراین، عملکـرد سازمانی یک سازه کلی به شمار مـی آیـد کـه بـر چگـونگی انجام عملیات سـازمانی اشـاره داشـته (رهنـورد، 1387 )و ترکیب گستردهاي از دریـافتی هـاي غیرملمـوس همچـون افزایش دانش سازمانی و دریـافتی هـاي عینـی و ملمـوس مانند نتایج اقتصادي و مالی است (صـفر زاده و همکـاران،1391)در واقع، عملکرد سازمانی به مثابه چتري است که همه مفاهیم مرتبط با موفقیت و فعالیتهاي کـل سـازمان را در بر میگیرد (قربانیزاده و همکاران، 1391 )صرف نظر از چگونگی تعریف عملکرد سازمانی، در خصوص ارزیـابی و سنجش آن نیز شیوه ها و مدلهاي مختلفی ارائه شده است کـــه یکـــی از کـــاربردي تـــرین آنهـــا مـــدل اچیـــو و هرســـی مــیباشــد

مدل A.C.H.I.E.V.E. که توسط گلداسـمیت (1980, ( Goldsmith & Hersey ارائـه شـده است (عباسپور و باروتیان، 1389 ). بر اسـاس ایـن مـدل، براي سنجش عملکرد سازمانی بایـد هفـت متغیـر/ مؤلفـه شامل توانایی (Ability ،(وضوح (Clarity ،(کمک/ حمایـت (Help ،(مشوق (Incentive ،(ارزیابی (Evaluation ،(اعتبار (Validity (و محیط (Environment (را مـورد توجـه قـرار (سرافرازی،1381:)(Hersey et al., 2008) دادند. 1 -توانایی: به دانش و مهارتهاي کارکنان به منظور انجـام موفقیت آمیز وظایفشـان در سـازمان اشـاره دارد. (تورابی،1382,).2-وضـوح : بـه درك کارکنـان از نقششان در سازمان و نگرش آنان به کـار و روشـن بـودن چگونگی انجام آن اطلاق میشود (همان منبع)؛ 3 -کمک/ حمایـت: کمـک سـازمانی کـه کارکنـان بـراي تکمیــل و اثربخشی کار خود به آن نیاز دارند (رحیمیان و همکـاران،1388) 4مشوق: به اشـتیاق و انگیـزه درونـی کارکنـان بـراي انجـام وظایفشـان بـدون هرگونـه اکـراه اشـاره دارد.(صادقی ،1382) 5 -ارزیـابی: بـه بـازخورد روزانـه عملکرد کارکنان و بررسیهاي گاهبـه گـاه گفتـه مـی شـود بـه 6اعتبـار- )Ghavkadehi et al., 2012) ) تصمیم گیري معتبر و مناسب از سوي مدیران در خصـوص مســائل مــرتبط بــا منــابع انســانی (خردمند،1388) ســازمان اشــاره دارد. 7عوامــل: محــیط و محیطی از قبیل وجود منابع مالی کافی، شـرایط فیزیکـی محیط کار، وجود امکانات و تسهیلات، سیستم پاداشدهی و غیره که میتوانند حتی باوجود داشـتن تمـام ی توانـایی، وضوح، حمایت و انگیزه لازم براي شغل، بازهم بر عملکـرد تاثیر بگذارند. (عزیز پور،1383)

به هرحال، پیچیدگی، تنوع و تغییرات سریع و روزافزون که از خصوصیات بارز محیط امروز سازمانها به شمار میرونـد؛ سازمانهاي مختلف را در شرایطی قرار داده است که بقـا و استمرار حیات آنها، مستلزم استفاده از راهکارها، ابزارهـا، شیوه ها و رویکردهاي متناسـب بـراي بهبـود عملکردشـان است (امیرخانی، 1384 ) به بیان دیگر، سازمانها در شرایط رقابت روزافزون امروزي ناگزیرند تا شـیوه هـاي جدیـدي را براي بهبود عملکرد خـود آزمـون نماینـد. در این راستا یکی از مناسب ترین راهبردها، تمرکـز بـر روي سـرمایه اجتمـاعی اسـت کـه بـه عنـوان یکـی از قابلیتها و دارایی هاي مهم سازمانی بـه شـمار مـی رود کـه میتواند در بهبود عملکرد سازمان نقش قابل توجهی داشته باشد (حسـین پـور و آذر، 1390)بـه طـور يکـه هـر چـه کارکنـان داراي سـرمایه اجتمـاعی بـالاتري باشـند، داراي عملکــرد بهتــري خواهنــد بــود (معمــارزاده و همکــاران، 1388 )در رابطـه بـا مفهـوم سـرمایه اجتمـاعی، تعـاریف متعددي از سوي صاحب نظران و محققان مختلف ارائه شده است؛ احمـدي و محمـدي بلبـان آبـاد 1392 )بـه نقـل از فرانســـیس (, ( Francis,2002ســـرمایه اجتمـــاعی را مجموعهاي از دانش، ادراك، هنجارها، قـوان ین و انتظـارات مشترك درباره الگوهاي تعاملات میداننـد کـه گروهـی از افراد در برخورد با مسائل پیچیده اجتماعی و موقعیتهـا ي کنش جمعی بـا خـود بـه سـازمان مـیآورنـد . در تعریـف دیگري، (امیرخانی و پـور عـزت 1387 )بـه نقـل ا ز گـرین, (Greene, 2001 )ســرمایه اجتمــاعی را طیــف کــاملی از نهادها، اعمال، ابزارها و رفتارهاي یـاد گرفتـه شـده معرفـی میکنند که گروهها و افراد را قـادر مـی سـازد تـا فضـاها ي فیزیکی را بهره ور و فضاهاي فرهنگی و اجتماعی را مساعد نمایند. به طورکلی، میتوان گفت سرمایه اجتماعی به عنوان منبعی براي تبیین رفتـار گروهـی و تسـهیل روابـط میـان افراد (,( Durrance & Williams,2008 و به منزله تـابعی از کیفیت شبکه ها، روابط متقابل و اعتماد میان افراد در نظـر گرفته مـیشـود (( Crank Duffy & Pigg, 2004. در مـورد ابعاد سرمایه اجتماعی، به طور واضح اتفاق نظر وجود نداشته و دیـدگاههـاي گونـاگونی در مـورد آن ارائـه شـده اسـت (احمدي و همکاران، 1391 .)

درگذشته عمده تمرکز پژوهشگران و کارگزاران سازمانی بر سرمایههای مادی و فیزیکی سازمانها بوده، ولیکن در دهههای اخیر سرمایههای غیرمادی نیز توجه اندیشمندان علوم سازمان و مدیریت را به خود مشغول داشته است. یکی از مهمترین این سرمایهها، سرمایه اجتماعی است. واژه سرمایه اجتماعی اولین بار توسط جامعهشناسان در سال 1916 مورداستفاده قرار گرفت), Lin,2011)اما به عنوان یک حوزه تحقیقاتی در دهه 1980 مطرح شد ( Wang & Huang,2011) در حوزه سازمانی اولین بار افرادی همچون) ( Fukuyama,1995و ( Ghoshal & Nahapiet,1988) سرمایه اجتماعی را مورد تجزیه وتحلیل قراردادند، اما تا به امروز تحقیقات بسیار زیادی در این زمینه انجام شده است. سرمایه اجتماعی ازجمله داراییهای نامحسوس سازمان است که مبتنی بر تعامالت بین افراد است و میتواند باعث بهبود زندگی کاری کارکنان و عملکرد شغلی ً آنان شود ,( Hador Ben,2016) سرمایه اجتماعی عموما بیانگر ارزش موجود در روابط اجتماعی افراد یا گروهها است 2011)( Payne al et; 2002) (Kwon & Adler, به عبارتی دیگر، سرمایه اجتماعی، دربرگیرنده اطلاعات، اعتماد و هنجارهایی از روابط متقابل در شبکه های اجتماعی است (Ferris al et ,2017)به طور ویژه و از دیدگاه سازمانی، (Kwon & Adler,2002) سرمایه اجتماعی را مجموعهای از ارزشها و هنجارهای غیررسمی و الزامات ذهنی میدانند که اعضای گروه آن را به اشتراک گذاشته و در شکل دهی ارتباطاتی سازمان بسیار سودمند میدانند.( 20170 Ben (Hador بیان میکند که سرمایه اجتماعی شامل شبکه ها، روابط اجتماعی، هنجارها و ارزشهایی است که از طریق این شبکه ها و روابط، ایجاد، توزیع و منتشر میشود. صاحب نظران بیان میکنند که سرمایه اجتماعی نقش مهمی در توسعه ی همکاری، بهره وری و روابط پایدار در سازمانها ایفا نموده و به رشد و توسعه کارکنان و سازمانها کمک مینماید. باوجوداینکه سازمانهاي دولتـی بـازوي دولـت در اجـراي خط مشی هاي عمومی یک کشور محسوب میشوند (دانائی فرد و الوانی، 1390( ،بررسی هـا نشـان مـی دهـد کـه ایـن سازمانها در ایـران در تمـامی بخـش هـا ( بـه ویـژه بخـش کشاورزي) با موانـع متعـددي بـر سـر راه تغییـر و تحـول سازمانی مواجه بوده و طی سالهاي اخیر، حرکت چنـدان منسـجمی در راسـتاي بهبـود سـازمانی خـود نداشـته انـد (خراسانی طرقی، 1391 )که این مسأله به نوبه خود سـبب شده است تا سازمانهاي دولتی از سطح عملکـرد چنـدان مطلوبی برخوردار نباشند (دانائیفـرد و الـوانی، 1390).

بـر اسـاس هـدف اصـلی پژوهش و بر مبناي محدوده موضوعی تحقیق، در ادامه بـه تبیـین و مـرور نتـایج برخـی از مطالعـات تجربـی مـرتبط انجام گرفته در داخل و خارج از کشور پرداخته شـده اسـت. در ایـن زمینـه، نتـایج مطالعـات متعـدد داخلـی همچـون مقیمـی و همکـاران 1390 )،(حسـین پـوروآذر، 1390 ( (احمــدي و فــیضآبــادي 1390 )،(امــامقلی ، 1390 و معمــارزاده و همکــاران 1388 )حــاکی از آن اســت کــه ســرمایه اجتمــاعی داراي تــأثیر مثبــت و معنــی داري بــر عملکرد سازمانی میباشـد، بـه نحـوي کـه تقویـت سـرمایه اجتماعی و ابعاد آن منجر بـه بهبـود عملکـرد سـازمانی در سازمانهـاي مختلـف خواهـد شـد. بـه همـین منـوال، در مطالعات خارجی نیز این یافته در پـژوهش هـاي مختلفـی مورد تأکید قرارگرفته است؛ براي نمونه2013)،.( Ellinger al et در پـژوهش خـود در یافتنـد کـه سرمایه گذاري سازمان بـر روي سـرمایه اجتمـاع ی بـه طـور قابل تـوجهی بـر بهبـود رفتـار شـهروندي سـازمانی، تعهـد کارکنان و عملکرد سازمانی مؤثر بود. در مطالعـه دیگـري، افري و ساکی (,( Sackey & Ofori,2010 در بررسی تـأ ثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در کشور غنا بـه ایـن روابط متقابل، اعتماد و روابط نهادي رابطه مثبت و معنـی- نتیجه رسیدند که سه بعد اصلی سرمایه اجتمـاع ی شـامل داري با عملکرد سازمانی داشتند. نتـایج تحقیـق ومبگـو.(,Vambgo, 2010) در خصـوص بررسـی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سـازمان هـا ي کشـاورزان خرد در کنیاي غربـی نشـان داد کـه سـرما یه اجتمـاع ی از تــأثیر مثبــت و معنــی داري بــر عملکــرد ســازمان هــاي تولیدکننده برخـوردار بـود . همچنـین، پریلـت و همکـاران Perreault., al et, 2007) در مطالعــه اي تحــت عنــوان سرمایه اجتماعی و عملکرد بنگاه هاي کسب وکـار در کانـادا نشان دادندکه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد بنگـاه هـاي موردمطالعه رابطه مثبت و معنی داري وجود دارد.

در چنین شـرایطی ضـرو ري اسـت تـا بـراي بهبـود عملکـرد سازمانها (ازجمله سازمان جهـاد کشـاورزي )، بـه بررسـی وضعیت موجود و شناخت عوامل اصلی تأثیرگذار بر بهبـود آن پرداخته شود (کوشـا زاده و همکـاران، 1391) در ایـن خصوص، همانطور که اشـاره شـد بـه نظـر مـی رسـد کـه سرمایه اجتماعی بتوانـد بـه شـکل قابـل تـوجه ی عملکـرد سازمانی را تحت تأثیر خود قرار داده و منجـر بـه بهبـود و تقویت آن شود. در این راستا با توجه به این که طبق تحقیقاتی که در این رابطه بود نشان داد هرچه سرمایه اجتماعی تقویت شود عمل کرد کارکنان نیز افزایش می یابد که این مورد باعث صرفه جویی در زمان وهزینه وتولید بیشتر منجر خواهد شد.

به رغـم اهمیـت موضـوع، تـاکنون مطالعـه خاصـی در ایـن زمینـه پیرامـون بررسـی نحـوه ارتبـاط و مکانیسم تأثیرگذاري سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزي شهرسان کرمانشاه انجام نگرفته است؛ ازاینرو، این تحقیق باهدف اصـلی بررسـی تـأثیر سـرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهـاد کشـاورزي در شهرستان کرمانشاه انجـام شد

**مواد روش پژوهش**

این تحقیق مطالعه توصیفی همبستگی از نوع کاربردی می باشد که در سال 1399 انجام شده است .جامعه اماری در این پژوهش شامل پرسنل سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه میب اشد . که تعداد کل این اعضا 305 نفر میباشد .

برای انجام پژوهش حاضر برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد 169نفر به طور تصادفی مورد مطالعه قرار داده شد. ابزار جمع اوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی ان توسط اساتید گروه ترویج واموزش کشاورزی تایید شد.وپایایی پرسشنامه به وسیله الفای کرونباخ (89/0> α 9/0/0) یده بازه آن از کم تا زیاد را بیاروید مثلا یاوردید و سپس د چگونه است فعلا در ادامه مقدمه بیاورید>61/0) درصد تایید شد.در قسمت امار توصیفی با استفاده از مشخصه های اماری نظیر درصد فراوانی ،انحراف معیار ،میانگین به توصیف داده های تحقیق پرداخته شد ودر قسمت امار استنباطی از ازمون مقایسه میانگین گروه ها استفاده شد.

**یافته ها**

**ویژگی های فردی**

یافته ها نشان داد که میانگین سنی افراد مورد مطالعه در تحقیق 42.5 میباشد.و49 نفر از افراد مورد مطالعه زن و120 نفر هم هم مرد بودند. 142 نفر از افراد مورد مطالعه متاهل بوده و 27 نفر هم مجرد بودند.

با توجه به نتایج به دست امده ، میانگین سرمایه اجتماعی در بین مردان بیشتر از زنان است .با توجه به اینکه سطح معنی دای از 05.بیشتر است این تفاوت معنی دار ننیست .در رابطه با وضعیت تاهل سرمایه اجتماعای افراد متاهل در مقایسه با افراد مجرد بیشتر است. افراد متاهل دارای سرمایه اجتماعی بیشتری در مقایسه با افراد مجرد هستند.

با توجه به نتایج به دست امده از جدول بالا مشخص شد که میانگین موفقیت مردان کمتر از زنان است اما با توجه به اینکه سطح معنی داری از .05 بیشتر است بنابراین این تفاوت معنی دار نیست .در رابطه با وضعیت تاهل چون میانگین موفقیت افراد متاهل بیشتر از افراد مجرد است وبا توجه به این که سطح معنی داری برابر است با .000. پس این تفاوت معنی دار بوده وافراد متاهل نسبت به افراد جرد موفق تر می باشند .

افزون بر نتایج به دست امده، خلاصه نتایج در رابطه با آزمون فرضیه تحقیق، در جـدول زیر ارائـه شـده است. همانطور که از نتایج پیداست فرضیه تحقیـق مـورد تأیید قرارگرفته، به نحويکه سرمایه اجتماعی از اثر مثبـت و معنیداري بر عملکرد سازمانی برخوردار است.

جدول شماره 1 نتایج حاصل از ازمون فرضیه

فرضیه تحقیق مقادیر غیراستاندارد ضرایب رگرسیونی استاندارد نسبت بحرانی سطح معنی داری

تأثیر سرمایه اجتماعی 303. 804. 2.845 003.

عملکرد سازمان

جدول شماره 2. ازمون همبستگی متغیر های سرمایه اجتماع با میزان موفقیت در کار

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متغییر  | مقدار همبستگی پیرسون | سطح معنی داری  | تعداد | مقدارالفا |
| تحصیلات  | 506. | 000. | 169 |  |
| سن  | 221. | 000. | 169 |  |
| اعتماد اجتماعی  | 831. | 000. | 169 | 89. |
| مشارکت اجتماعی | 809. | 000. | 169 | 78. |
| شبکه اجتماعی  | 812. | 000. | 169 | 65. |
| هنجار | 624. | 000. | 169 | 61. |
| اگاهی  | 821. | 000. | 169 | 74. |

نتایج به دست امده از جدول نشان دادرابطه معی داری بین میزان تحصیلات با میزان موفقیت درانجام کار ها وجود دارد چون سطح معنا دار ی از05.کمتر میباشد وهمبستگی مثبت بیانگر ان است که هر چه میزان تحصیلات کارمندان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه افزایش میابد میزان موفقیت ان ها نیز افزایش میابد.با توجه به نتایج جدول بالا رابطه معنا داری بین سن با میزان موفقیت در کار هاوجود دارد چون سطح معنا داری از 05.کمتر است وهمبستگی مثبت بیانگر ان است که هرچه میزان سن کارمندان این سازمان افزایش میابد میزان موفقیت در کار ها نیز افزایش میابد.

از جدول بالا نتیجه گیری می شود که رابطه معنی داری بین اعتماد اجتماعی با میزان موفقیت در کار ها وجود دارد چون سطح معنی داری از05.کمتر است همچنین همبستگی مثبت نشان دهنده این است که هر چه میزان اعتماد اجتماعی کارکنان سازمان افزایش میابد میزان موفقیت در کار ها نیز افزایش میابد.

با توجه به نتایج به دست امده از جدول بالا رابطه معنا داری نیز بین مشارکت اجتماعی در سازمان با میزان موفقیت در سازمان وجود دارد چون سطح معنی داری 05.کمتر بوده وهمچنین همبستگی مثبت نشان دهنده ان است که هر چه میزان مشارکت اجتماعی در سازمان افزایش میابد میزان موفقیت سازمان افزایش میابد.

هم چنین نتایج نشان دهنده جود رابطه معنا داری بین اگاهی اجتماعی با میزان موفقیت در کار میباشد چون سطح معنی داری از05.کمتر است وهمبستگی مثبت بیانگر ان است که هر چه میزان اگاهی اجتماعی کارمندان افزایش میابد میزان موفقیت سازمان نیز افزایش میابد.

همان گونه که از جدول بالا مشاهده میشود رابطه معنا داری بین هنجار های اجتماعی با میزان موفقیت در سازمان وجود دارد سطح معنا داری کمتر 05. است .هم چنین همبستگی مثبت نشاندهنده این است که هر چه میزان هنجار اجتماعی کارمندان افزایش میابد میزانموفقیت سازمان نیز افزایش میابد .

همچنین مطابق جدول بالا رابطه معنا داری بینشبکه اجتماعی با میزان موفقیت در سازمان وجود دارد چون سطح معناداری کمتر از 05.است وهمبستگی مثبت نشان دهنده ان است که هر چه شبکه اجتماعی کارمندان سازمان قوی تر وگسترده تر باشد میزان موفقیت سازمان نیز افزایش میابد. این نتایچ به طور کلی نشان میدهند که هر چه سرمایه اجتماعی در سازمان ها افزایش میابد میزان موفقیت انها نیز افزایش میابد وهر چه سرمایه اجتماعی در سازمان ها کاهش پیدا میکند موفقیت ان ها هم کاهش پیدا میکند .

جدول شماره 3

رگرسیون چند گانه برای سنجش اثر متغیرهای مستقل بر میزان عملکرد سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| متغییر مستقل | بتا  | سطح معنی داری |
| شبه اجتماعی | 384. | 000. |
| هنجار اجتماعی | 354. | 003. |

از مجموع متغییر های وارد شده در معادله رگرسیون دو متغییر مستقل (شبکه اجتماعی وهنجار اجتماعی ) تاثیر معنا داری بر متغییر وابسته داشته اند و در معادله باقی ماندند. در بین متغییر های تحقیق شبکه اجتماعی با 39 درصد بیشترین سهم را در تبیین میزان موفقیت عملکرد سازمان دارد با استفاده از واریانس ترکیب خطی متغییر های مستقل می توان63 درصد واریانس میزان موفقیت سازمان ها را توضیح داد مابقی تغییرات متغییر وابسته مربوط به سایر عوامل است.

**بحث و نتیجه گیری**

 امروزه سرمایه اجتماعی یکی از مباحث بسیار مهم میباشد. در رابطه با سرمایه اجتماعی تعاریف بسیار زیادی عنوان شده وان را شامل اجزایی هم چون اعتماد اجتماعی ،اگاهی اجتماعی ،مشارکت اجتماعی ،شبکه وهنجارهای اجتماعی می دانند .

یافته ها نشان دادند که میانگین سرمایه اجتماعی در بین مردان در مقایسه با زنان بیشتر میباشد اما این تفاوت معنی دار نمی باشد شاید بتوان گفت دلیل این امر حضور بیشتر مردان در جامعه وگسترده تر بودن شبکه زوابط وتعاملات ان ها باشد .این نتایج به دست امده در این پژوهش با نتایج پژوهش مرشدی وشیری (1387)که نشان دادند سرمایه اجتماعی در میان زنان ومردان تفاوت دارد .میان سن وسرمایه اجتماعی رابطه معنا دار ومثبتی وجود دارد شاید بتوان علت این امر را گسترش اشنایان افراد وبیشتر شدن شبکه ارتباطی انان همزمان با افزایش سن ان ها دانست . میان تحصیلات وسرمایه اجتماعی رابطه رابط مثبت وچود دارد دلیل این امرمیتواند این باشد که با افزایش تحصیلات اگاهی افراد نسبت ه مسائل بیشتر شده وتعاملاتومشارکت انان نیز گسترده تر می شود این نتایج بانتایج تحقیق فیروز ابادی (1384) هم خوانی دارد ولی با تحقیق مهری (1384) هم خوانی ندارد .نتایج نشان دهنده این امر می باشد .که میان اگاهی وموفقیت سازمان نیز رابطه معنا دار ومثبت وچود دارد این یافته ها با نتایج تحقیق فیروز جای ،صدیقی ،محمدی (1385)همخووانی دارد .از طرفی یافته ها حاکی از ان است که هرچه مشارکت اجتماعی افراد در سازمان افزایش پیدا می کند به تبع ان توان گروه برای انجام بهتر امور افزایش یافته وبا نیرو وهمزینه کمتر موفقیت بیشتری عایدسازمانخواهد شد این امر با نتایج تحقیق ازکیا وغفاری (1380)فیروزجایی،صدیقی ومحمدی(1385)همخوانی دارد.میان شبکه اجتماعی وهنجار وموفقیت سازمان رابطه مثبت وحود دارد به این معنی که هر چه شبکه اجتماعی قوی تر ئبهتر وهنجار های کار امد تری وجود داشته باشد عملکرد سازمان هم بیشتر میشود که این امر با نتایج تحقیق فیروز جایی،صدیقی ومحمدی (1385)همخوانی دارد .

نتایج رگرسیون چند گانه نشا ن داد که از مجموع متغییر های وارد شده در معادله رگرسیون دو متغییر مستقل معنا دای بر متغییر وابسته داشته اند .از بین متغییر های باقی مانده در مدل رگرسیون میزان شبکه های اجتماعی وهنجار های اجتماعی از ابعاد سرمایه اجتماعی در مجکموع بیشترین تاثیر را بر میزان عملکرد وموفقیت در سازمان را داشته اندکه شبکه اجتماعی با (بتا 38)وهنجار اجتماعی با (بتا 35)به ترتیب بیشترین تاثیر را بر میزان عملکرد وموفقیت سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه را داشتند. با استفاده ازواریانس ترکیب خطی متغییر های مستقل می توان 63 درصد از واریانس میزان موفقیت وعملکرد سازمان را توضیخ داد ومابقی تغییرات متغییر وابسطه ،مربوط به سایر عوامل است .

**پیشنهادها**

 با در نظر گرفتن نتایج کسب شده از پژوهش، پیشنهادهاي زیر جهت ایجاد و تقویت سرمایه اجتماعی در سازمان جهاد کشاورزي و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی آن ارائه میگردد: - فراهم کردن فرصتهاي آموزشی براي کارکنـان سـازمان در راستاي توسعه قابلیتهاي حرفهاي آنها بهویـژه بـا تأکیـد بـر ایجاد و تقویت مهارتهاي ارتباط فردي و گروهی افراد؛ - دلبسته کردن کارمندان به سـازمان از طریـق ایجـاد زمینـه مداخله کارمنـدان در تصـم یمگیـري هـا ي سـازمان، تفـو یض اختیارات به کارمندان و ایجاد محیط مناسب جهت همفکـر ي کارمندان و مدیران سازمان؛- فراهم کردن فرصتهاي آموزشی براي کارکنـان سـازمان در راستاي توسعه قابلیتهاي حرفهاي آنها بهویـژه بـا تأکیـد بـر ایجاد و تقویت مهارتهاي ارتباط فردي و گروهی افراد؛ - دلبسته کردن کارمندان به سـازمان از طریـق ایجـاد زمینـه مداخله کارمنـدان در تصـم یمگیـري هـا ي سـازمان، تفـو یض اختیارات به کارمندان و ایجاد محیط مناسب جهت همفکـر ي کارمندان و مدیران سازمان؛ را افزایش دهند؛ زیرا بهطور مسلم افـزا یش سـرما یه اجتمـاع ی مشارکت و اعتماد اجتماعی افراد و درنتیجه سرمایه اجتمـاع ی که بتوانند روابط متقابل بین کارکنان را توسـعه داده و میـ زان - ایجاد و تقویت گروههاي اجتماعی و غیررسـم ی در سـازمان در سازمانها باعث تسریع در خدمترسانی به اربـ اب رجوعـ ان و درنتیجه بهبود عملکرد سازمانی میشود؛ - بایستی به افکار و ایدهها و دیدگاههاي کارکنـان سـازمان در خصوص تنظیم و تدوین اهداف سازمان و برنامـه ریـزي بـراي رسیدن به آنها، حل مشکلات سازمانی، رفاه اعضـا ي سـازمان و پیشرفت کاري و شغلی ارج دادهشده و تـلاش شـو د ضـمن نزدیک نمودن افکار و دیدگاهها در خصـوص اعتقـا د مشـترك به پیشرفت سازمان و بهتبع آن ارتقاي افراد، اتفاق نظـر و یـک تعهد مشترك در کارکنان سازمان ایجاد شود؛ و از طریق زمینه سازي لازم، به تشکیل تیم هاي کاري و انجـام کارهاي گروهـی بـیشتـر از کارهـا ي فـرد ي بهـا داده شـود، به طوري کـه افـراد، سـازمان را در خـدمت خـود و خـود را در خدمت سازمان بدانند.

**منابع**

احمدي، ي.، و محمدي بلبان آباد، ا. (1392 .(بررسی ارتباط ابعاد سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندي سازمانی (مطالعه موردي: کارکنان گمرکات استان کردستان). فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد شوشتر، سال 7 ،شماره 2 ،صص .153-178

منابع انسانی (موردمطالعه در سطح سازمان جهاد کشاورزي استان ایلام). فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزي، الیاس پوریان، م.، پورسعید، ع.، و اشراقی سامانی، ر. (1393 .(بررسی تأثیر آموزشهاي تخصصی با تأکید بر توانمندي شغلی

فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، سال 3 ،شماره 7 ،صص 67-59 .امامقلی، ف. (1390 .(نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی (مطالعه موردي: مدیریت شعب بانک تجـارت اسـتان قـزوین)

مرادي، م.، جلیلیان؛ ح.، و کریمی، د. (1389 .(رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد پلیس. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال .95 -108 صص، 31 شماره، 7

فقیهی، ا.، و فیضی، ط. (1384 .(سرمایه اجتماعی در سازمان. فصلنامه پیک نور، سال 3 ،شماره 3 ،صص 21-11 . قربانی4زاده، و.، حبیبی بدر آبادي، ح.، و ابراهیمزاده، ح. (1391 .(نقش تعدیلکننده فرایند یادگیري در رابطه بین سرمایه هاي مدیریت عمومی، سال 5 ،شماره 16 ،صص 161-135.فکري و عملکرد سازمانی. فصلنامه پژوهش کوشازاده، ع.، رحیم نیا، ف.، و افخمی روحانی، ح. (1391 .(اثر اعتماد به مدیران بر تفکر راهبردي سازمانی و نقص آنها در بهبود عملکرد سازمانی از راه تعهد سازمانی در بستر آموزش عالی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال 3 ، .163-187 صص، 4 شماره

عباسپور، ع.، و باروتیان، ه. (1389 .(بررسی رابطه ارتباطات اثربخش و عملکرد سازمانی (بر اساس مدل اچیو) در واحدهاي ستادي شرکت ملی گاز ایران در سال 1388 .فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال 4 ،شماره 10 ، .7-37 ص

صفرزاده، ح.، تدین، ا.، و حرمحمدي، م. (1391 .(بررسی تأثیر استراتژيهاي مدیریت دانش بر نوآوري و عملکرد سازمانی (مطالعه موردي: مراکز آموزشی و درمانی شمال فارس). فصلنامه علمی- پژوهشی دانشکده بهداشت یزد، سال 11 ، .76 -86 صص، 1 ش

رهنورد، ف. (1387 .(عوامل مؤثر بر ارتقاي عملکرد سازمانهاي بخش دولتی ایران. فصلنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، .77-100 صص، 4 شماره، 8 سا

معمارزاده، غ. ر.، عطایی، م.، و اکبري، ا. (1388 .(بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکـرد کارکنـان. فصـلنامه مـدیریت توسعه و تحول، سال 1 ،شماره 3 ،صص 15-9.

یشتر. فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزي ایران، دوره 8 ،شماره 1 ،صص 70 -53 .نوريپور، م.، و نوري، م. (1391 .(تحلیل نقش سرمایه اجتماعی در مشارکت آببران شبکه آبیاري و زهکشی: مورد دشت

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., Elmadağ Baş, 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

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

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.

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.

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

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

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

**Effect of Social Capital on Organizational Performance of the Agriculture**

**Jihad Organization in Kermanshah Township**

**Manijeh Lotfavi \*1, Zahra Athari 2**

1\*Corresponding author: Student of Agricultural Extension and Education, Razi University.

**2** Assistant Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Razi University.

**Abstract**

Leap production requires the development and strengthening of social capital in various organizations and institutions**.** Therefore, the purpose of this descriptive- correlative research was to study the effect of social capital on organizational performance of the agriculture Jihad organization in Kermanshah Township. The statistical population of the study consisted of experts of the AgricultureJihad organization in Kermanshah Township (N=305). According to the Krejcie and Morgan table, a sample size of 169 was selected using a stratified random sampling method. Data gathering instrument was a questionnaire the validity and reliability of which was confirmed by using sequential Alpha coefficient (0.61<α<0.89) 9/0/0) یده بازه آن از کم تا زیاد را بیاروید مثلا یاوردید و سپس د چگونه است فعلا در ادامه مقدمه بیاوریدand a panel of experts. Based on the findings, social capital had positive and significant effect on organizational performance, and explain 63 percent of the variance changes it. The development of social capital can help improve the organizational performance of the agricultural Jihad organization.

**Keywords**: Leap production, Social capital, Organizational performance, Jihad Organization.