



## بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی شاغلان تعاونی‌های استان کرمانشاه

امیرحسین علی بیگی<sup>1</sup>، فاطمه پورقاسم<sup>2</sup>، سهیلا پورجاوید<sup>3</sup>، امیر اعظمی<sup>4</sup>

<sup>1</sup>عضو هیأت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه

<sup>2</sup>دانشجوی دکتری ترویج کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه، <sup>3</sup>کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه،

<sup>4</sup>دانشجوی دکتری توسعه کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه،

### چکیده

تحقیق توصیفی- پیمایشی حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی شاغلان تعاونی‌های استان کرمانشاه انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی افراد شاغل در تعاونی‌های کشاورزی، صنعت و خدمات تحت پوشش اداره کل تعاون استان کرمانشاه بودند که تعداد 356 نفر از آنان بر اساس جدول بارتلت و همکاران (2001) با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده که روایی ظاهری و محتوایی آن با استفاده پانل متخصصان و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ تأیید شد. نتایج حاکی از این است که شاغلان تعاونی‌های استان کرمانشاه در ابعاد شناختی و ساختاری، سرمایه‌ی اجتماعی متوسطی دارند و به طور کلی از سرمایه‌ی اجتماعی متوسطی برخوردارند. همچنین شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه در کل از رضایت شغلی متوسطی برخوردارند. نتایج نشان دهنده این است که 5/5 درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را باید به متغیر سرمایه‌ی اجتماعی نسبت داد. نتایج این تحقیق می‌تواند برای سازمان تعاون بسیار مفید بوده و سبب شود تا مسئولان بتوانند با توجه به تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی شاغلان تعاونی‌های استان کرمانشاه، در راستای افزایش رضایت شغلی کارکنان و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی نمایند.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، شاغلان تعاونی، استان کرمانشاه.

### مقدمه

مسأله رضایت شغلی کارکنان، یکی از قدیمی‌ترین و در عین حال بحث برانگیزترین مباحث مطالعات سازمانی و جامعه‌شناسی سازمان‌هاست. از آنجایی که حفظ کارکنان با تجربه و کارآموده یکی از اهداف مهم مدیریت هر سازمانی است، شناخت عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نیز دارای اهمیت دوچندان می‌شود. به طور کلی، موفقیت هر بخش، بستگی به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن بخش دارد (ایران نژاد پاریزی و همکاران، 1378). به نظر می‌رسد یکی از عواملی که می‌تواند در افزایش رضایتمندی شغلی کارکنان مؤثر باشد، سرمایه‌ی اجتماعی حاکم در میان کارکنان است. سرمایه‌ی اجتماعی یکی از مفاهیمی است که در سال‌های اخیر در مباحث توسعه و بهره‌وری، و کیفیت زندگی بسیار مطرح شده است (اونق، 1384؛ ازکیا و غفاری، 1384). سرمایه اجتماعی که به مثابه منابع و پاداش‌هایی است که افراد از طریق روابط اجتماعی به دست می‌آورند، مقبولیت گسترده‌ای در سازمان-



ها یافته است. سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که افراد به واسطه حضور و یا تعلق به یک گروه اجتماعی به آن دسترسی دارند (صدیق بنای، 1387). سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌های مهم سازمانی است که می‌تواند در خلق و تسهیم دانش، به عنوان مهم‌ترین سرمایه جایگزین سرمایه‌های مالی و فیزیکی، کمک بسیار نماید و در مقایسه با سازمان‌های دیگر "مزیت سازمانی پایدار" ایجاد کند (قلیچ لی و مشبکی، 1385). از آن جا که اداره کل تعاون، در درجه اول موجب ایجاد مهارت‌ها و نگرش‌های لازم برای توسعه فرهنگ مشارکت، همیاری و همکاری و در درجه دوم قابلیت لازم برای سازگاری و انعطاف در برابر تغییرات اجتماعی، فرهنگی و از همه مهم‌تر اقتصادی را فراهم می‌سازد، بنابراین تا حد زیادی متأثر از تحولات روابط اجتماعی و به عبارت کامل‌تر سرمایه اجتماعی خواهد بود. میزان سرمایه اجتماعی شاغلان تعاونی‌ها بر اجرای مطلوب توسعه تعاون در کشور، با توجه به نقش بالقوه و فوق العاده تأثیر گذار آن در اقتصاد، موثر است. بنابراین با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی، این مساله مطرح می‌شود که آیا سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی شاغلان تعاونی‌های کشاورزی تأثیر دارد؟

اغلب نظریه پردازان سازمان معتقدند که بهره‌وری یک سازمان تنها به عامل‌های مادی وابسته نیست، بلکه سازه‌های غیرمادی، نظیر همبستگی گروهی، رضایت شغلی، کیفیت روابط غیررسمی و... اثر بخشی بیش‌تری در این بهره‌وری دارد (سالار زاده و حسن زاده، 1385). از آن جا که وضعیت کمی و کیفی روابط اجتماعی تعیین کننده سرمایه‌ی اجتماعی است و از طرف دیگر بنا بر نظریه‌ی دورکیم روابط اجتماعی بر میزان رضامندی شغلی افراد نیز تأثیر می‌گذارد، پس تغییرات روابط اجتماعی می‌تواند در عملکرد یک بخش از جمله تعاونی‌ها نیز تأثیر گذار باشد (همان). با توجه به نظریه‌ی دو عاملی هرزبرگ رضایت شغلی در محیط کار به دو گروه عمده‌ی عوامل بهداشتی و عوامل برانگیزاننده تقسیم می‌شود که عوامل محیطی و بیرونی مثل روابط اجتماعی افراد با یکدیگر است و عوامل برانگیزاننده مربوط به عوامل درونی فرد است مثل ارزش‌ها و نگرش‌ها و... (آشکار و همکاران، 1384). پس با توجه به این نظریه به نظر می‌رسد، سرمایه اجتماعی به عنوان یک عامل بیرونی بر رضامندی شاغلان تعاونی‌ها از شغل خود تأثیر داشته باشد. امروزه، رضامندی را که یکی از شاخص‌های مهم رفاه اجتماعی است، تابعی از سرمایه‌ی اجتماعی می‌دانند (سالار زاده و حسن زاده، 1385).

در سال‌های اخیر سرمایه اجتماعی به مثابه یکی از دارایی‌های نامشهود سازمانی، مورد توجه علاقه‌مندان مباحث سازمان و مدیریت قرار گرفته است (رحمان سرشت، 1386). سرمایه اجتماعی به منزله ساختار شبکه‌ای بر مبنای رابطه‌ی غیررسمی میان اعضای سازمان با توجه به این که میان آن‌ها اعتماد وجود دارد، می‌باشد. اعتماد، انتظارات و تعهدهای دو جانبه مکانیزم‌های غیررسمی را ایجاد می‌کند که به اعضای سازمان اجازه می‌دهد تا از آن به منزله ابزاری در راستای درک بهتر و آسان‌تر اهدافشان استفاده کنند (دانچیو، 2006). سرمایه‌ی اجتماعی شبکه‌ای از روابط و پیوندهای مبتنی بر اعتماد اجتماعی بین فردی و بین گروهی و تعاملات افراد با نهادها، سازمان‌ها و گروه‌های اجتماعی است که قرین همیشگی و انسجام اجتماعی و برخورداری افراد و گروه‌ها از حمایت و انرژی لازم برای تسهیل کنش‌ها در جهت تحقق اهداف فردی و جمعی می‌باشد (عبداللهی و موسوی، 1386).

نظریه‌پردازان سازمانی معتقدند که سرمایه اجتماعی یک سازمان، منبعی بالقوه و قوی برای بهبود عملکرد آن می‌باشد (آندروز، 2010). ویلانوا و جوسا (2003) سرمایه اجتماعی را به‌عنوان پدیده‌ای مدیریتی تلقی می‌کنند و ویژگی‌های اعتماد (هنجارها)، ارزش‌ها، رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه‌ها را برای آن برمی‌شمارند. آن‌ها اعتقاد دارند که سرمایه اجتماعی نمی‌تواند بدون یکی از ویژگی‌های مذکور وجود داشته باشد و نمی‌توان تصور کرد که سازمان بدون یکی از این ویژگی‌ها بتواند کار کند (ویلانوا و جوسا، 2003). به‌طور کلی، در ارتباط با سازمان، سرمایه اجتماعی جمع منابع بالقوه و بالفعل موجود در سازمان که از مجموعه ابعاد شناختی (زبان مشترک، ارتباطات غیررسمی، حکایات مشترک، همدلی و ارزش‌ها، اهداف و چشم‌انداز مشترک)، ارتباطی (اعتماد، روابط متقابل، تعهد، احترام، صداقت، هنجارها و ضمانت‌ها، الزامات، انتظارات و هویت جمعی) و ساختاری (روابط شبکه‌ای بین افراد، کار گروهی، تعامل، تبادل، ارتباطات، پیکربندی شبکه‌ای، ساختار ارتباطی تسهیل‌کننده) به‌دست می‌آید و موجب می‌شود اعضای در سایه اعتماد، فهم متقابل، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک ضمن کاهش سطح هزینه‌های تبادل اطلاعات و کوتاه شدن مسیرهای ارتباطی در سازمان، دستیابی به اهداف و منافع جمعی در سازمان را با استفاده از اثر



هم‌افزایی تسهیل کنند. سرمایه‌ی اجتماعی جنبه‌های متفاوت ساختار اجتماعی را به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به توسعه‌ی سیاسی و اجتماعی در سیستم‌های مختلف سیاسی می‌داند. تأکید عمده‌ی او نحوه‌ی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر خطی‌مشی‌های سیاسی و نظام‌های دموکراتیک است. جوامعی که از سطح بالایی از سرمایه‌ی اجتماعی برخوردارند، قادرند تا برای تحقق اهداف خود به صورت جمعی با یکدیگر همکاری کنند (آنی‌روده، 2003).

سرمایه اجتماعی به‌عنوان منبعی برای تسهیل روابط میان افراد تلقی می‌شود که می‌تواند پیامدها و نتایج مختلفی بر عملکرد افراد در سازمان‌ها و جوامع داشته باشد (آقا نصیری، 1389). سرمایه‌ی اجتماعی مردم را قادر به عمل جمعی می‌کند (وولکاک و نارایان، 2000). سرمایه اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد و موفقیت سازمان قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. به‌کارگیری سرمایه اجتماعی در سطح سازمانی مزایا، ابعاد و مولفه‌های دارد که متناسب با فرهنگ جامعه است (احمدی و فیض‌آبادی، 1390). سازمان‌ها تا زمانی که برای بقاء تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه ملی و جهانی می‌دانند، باید اصل بهبود مستمر را در سر لوحه فعالیت خود قرار دهند. این اصل حاصل نمی‌شود، مگر این که زمینه دستیابی به ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان امکان‌پذیر و مهیا باشد (ون بارن لیرنا، 2008). بنابراین، برای رشد و توسعه سازمان‌ها که پیش‌نیاز اساسی آن بهبود و ارتقای عملکرد آن‌ها است، باید مولفه‌های سرمایه اجتماعی در سازمان شناخته شوند و به بهترین نحو در جهت ارتقای عملکرد افراد سازمان مورد بهره‌برداری قرار گیرند (توماس و همکاران، 1385). مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند و در جهت توسعه و ارتقای آن در سازمان تلاش کنند، بستر مناسبی برای ارتقای بهره‌وری و عملکرد فردی سازمانی ایجاد می‌نمایند و راه‌های دستیابی به توسعه همه‌جانبه را هموارتر می‌سازند. سرمایه اجتماعی وجوه گوناگون سازمان اجتماعی نظیر اعتماد، هنجارهای جمعی و شبکه‌های انسانی را در بر می‌گیرد و با تسهیل اقدامات هماهنگ، موجب بهبود کارایی جامعه می‌شود (پاتنام، 1995). سرمایه اجتماعی شامل دو جزء اعتماد و پیوند است. طبق نظر پاکستون، سرمایه اجتماعی زمانی به‌وجود می‌آید که میزان هر دو مولفه فوق در جامعه بالا باشد. به عبارت دیگر، از یک طرف افراد بتوانند به شیوه‌های رسمی و غیررسمی و از طریق انواع پیوندهای شبکه‌ای با یکدیگر در ارتباط باشند و از طرف دیگر، این روابط مبتنی بر اعتماد متقابل و براساس هیجانات و احساسات مثبت باشد (پاکستون، 2002).

نتایج تحقیقات گذشته نشان می‌دهد که بهره‌گیری از این سرمایه عظیم انسانی در سازمان می‌تواند موجب افزایش رضایت کارکنان و به طور کلی بهبود کارایی سازمان گردد. رابرت ویت برد (2003) نشان داد که افزایش میزان سرمایه اجتماعی، تا اندازه‌ای می‌تواند موجب خشنودی و رضایت گردد و پس از آن میزان، تأثیر منفی دارد. نتایج مطالعات سالار زاده و حسن زاده در رابطه با بررسی تأثیر میزان سرمایه‌ی اجتماعی بر رضایت شغلی، نشان داد که سرمایه‌ی اجتماعی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی دارد (سالار زاده و حسن زاده، 1385). امن و همکاران (2009) در رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی در بیمارستان و رضایت شغلی پزشکان با مطالعه ی 277 پزشک از چهار بیمارستان در آلمان، به این نتیجه رسیدند که در مجموع، سرمایه اجتماعی حدود 9 درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند. حال می‌خواهیم بدانیم که رضایت شغلی شاغلان تعاونی‌های استان کرمانشاه تحت تأثیر سرمایه اجتماعی قرار دارد؟ لذا این پژوهش با هدف بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی شاغلان تعاونی‌های استان کرمانشاه انجام شد.

## روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ پارادایم کمی از نظر روش توصیفی-پیمایشی و با هدف بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی شاغلان تعاونی‌های استان کرمانشاه انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی افراد شاغل در تعاونی‌های کشاورزی، صنعت و خدمات تحت پوشش اداره کل تعاون استان کرمانشاه بودند که تعداد 356 نفر از آنان بر اساس جدول بارتلت و همکاران (2001) با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب انتخاب شدند. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای چهار قسمتی بود. در این تحقیق جهت سنجش رضایت شغلی از آزمون Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) که یکی از رایج‌ترین و



پرکاربردترین مقیاس‌های سنجش رضایت شغلی در جهان و ایران است، استفاده شد. جهت سنجش سرمایه اجتماعی از مقیاس اندازه گیری بولن و اینکس (1998) بهره برده شد. به منظور اطمینان از روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه، برخی از اعضای هیات علمی دانشگاه رازی و مدیران و کارشناسان اداره کل تعاون استان کرمانشاه پس از مطالعه عمیق سئوالات و گویه‌های پرسشنامه نظرات اصلاحی خود را اعلام کردند و اصلاحات ضروری انجام شد. برای برآورد پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. پس از طی فرآیند داده‌پردازی، محاسبات آماری (توصیفی و استنباطی) با استفاده از برنامه SPSS، انجام شد.

## یافته‌ها

شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه به طور متوسط 41 ساله (انحراف معیار=12/5)، می‌باشند. شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه مورد مطالعه به طور میانگین از 9/4 سال سابقه فعالیت در تعاونی‌های مزبور (انحراف معیار=9/1)، برخوردارند. یافته‌ها حاکی از آن است که در اکثر تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه کم‌تر از ده نفر فعالیت دارند. تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه به طور میانگین از 11 سال (انحراف معیار=5/6)، سابقه‌ی تأسیس برخوردار می‌باشد. اکثر شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه (54/1 درصد)، غیر از اشتغال در تعاونی‌های مزبور به شغل فرعی دیگری اشتغال ندارند.

### سرمایه‌ی اجتماعی شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه

پل بولن و جتی اونیکس (1998) هشت سازه را به عنوان نشانه سرمایه اجتماعی مورد شناسایی قرار دادند که عبارت از:

- 1) مشارکت در اجتماع محلی
- 2) عملگرایی در یک بافت اجتماعی
- 3) احساس اعتماد و امنیت
- 4) پیوندهای همسایگی
- 5) پیوندهای دوستی و خانوادگی
- 6) ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها
- 7) بها دادن به زندگی و
- 8) پیوندهای کاری می‌باشند (سالار زاده و حسن زاده، 1385) در این بخش به میزان سرمایه‌ی اجتماعی شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه در هر یک از مؤلفه‌های مزبور در قالب دو بعد ساختاری و شناختی، می‌پردازیم. جدول 1 میزان سرمایه‌ی اجتماعی شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه در بعد ساختاری را نشان می‌دهد.

جدول 1. میزان سرمایه‌ی اجتماعی شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه در بعد ساختاری

مؤلفه	میانگین*	انحراف معیار
پیوندهای دوستی و خانوادگی	2/738	0/64
پیوندهای همسایگی	2/593	0/53
پیوندهای کاری	2/322	0/68
مشارکت اجتماعی	2/156	0/41
کل (بعد ساختاری)	2/452	0/56

\*نکته: خیلی کم= 1 زیاد= 4



بر اساس یافته‌های فوق، شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه در مؤلفه‌ی، پیوندهای دوستی و خانوادگی، در مقایسه با سایر مؤلفه‌های بعد ساختاری از سرمایه‌ی اجتماعی بالاتری برخوردارند (میانگین = 2/74 و انحراف معیار = 0/64).

**سرمایه‌ی اجتماعی شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه در بعد شناختی**  
جدول 2 میزان سرمایه‌ی اجتماعی شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه در بعد شناختی را نشان می‌دهد.

جدول 2. میزان سرمایه‌ی اجتماعی شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه در بعد شناختی

مؤلفه	میانگین*	انحراف معیار
	از 4	
اعتماد اجتماعی	2/58	0/64
عملگرایی در یک بافت اجتماعی	2/53	0/64
بها دادن به زندگی	2/11	0/82
ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها	2/35	0/72
کل (بعد شناختی)	2/39	0/71

\* نکته: خیلی کم = 1 زیاد = 4

بر اساس جدول بالا، شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه در مؤلفه‌ی اعتماد اجتماعی، در مقایسه با سایر مؤلفه‌های بعد شناختی از سرمایه‌ی اجتماعی بالاتری برخوردارند (میانگین = 2/58 و انحراف معیار = 0/64).

**سرمایه‌ی اجتماعی شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه**

جدول 3 میزان سرمایه‌ی اجتماعی شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه را نشان می‌دهد.

جدول 3. میزان سرمایه‌ی اجتماعی شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه

مؤلفه	میانگین*	انحراف معیار
	از 4	
بعد ساختاری	2/45	0/56
بعد شناختی	2/39	0/71
کل	2/42	0/63

\* نکته: خیلی کم = 1 زیاد = 4

همانطور که مشاهده می‌شود، شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه به طور کلی سرمایه‌ی اجتماعی متوسطی برخوردارند (میانگین = 2/42 از 4 و انحراف معیار = 0/63).

**رضایت شغلی شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه**

جدول 4 میزان رضایت شغلی کل شاغلان تعاونی‌های استان کرمانشاه را نشان می‌دهد.

جدول 4. رضایت شغلی شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه

مؤلفه	میانگین*	انحراف معیار
شکر و ستایش این که من شغل خوبی دارم	3/72	1/47
امکان فرد مفیدی بودن برای جامعه	3/63	1/24
امکان انجام دادن کاری برای مردم	3/51	1/21
امکان استفاده و بهره گیری از توانایی‌ها و صلاحیت‌هایم	3/35	1/08
قادر به مشغول بودن در تمام زمان کاری	3/31	1/17
امکان استفاده از قدرت تشخیص و عقاید در کار	3/32	1/21
پایدار بودن و باثبات بودن شغل	3/23	1/12



1/27	3/16	امکان کار کردن به صورت تنها و منفرد
2/02	3/15	امکان انتخاب روش‌های انجام دادن کارها
1/13	3/04	امکان دستور دادن به دیگران
1/0	3/01	امکان پیشرفت و ارتقا
1/20	2/97	قادر به انجام کارهایی که برخلاف وجدانم نیست
1/34	2/96	شیوه تا کردن همکاران با همدیگر
1/28	2/93	احساس موفقیت و طیب خاطر از شغلم
1/42	2/72	شیوه کنترل و مدیریت کارگران و کارکنان توسط مدیر
1/17	2/70	شرایط محیط کار
1/39	2/61	امکان انجام دادن کارهای متنوع از زمانی به زمان دیگر
1/43	2/21	تناسب درآمد با کاری که انجام میدهم
1/14	2/15	صلاحیت مدیر در اتخاذ تصمیمات
1/26	2/08	شیوه عملی شدن سیاستهای شرکت
1/27	2/98	کل

\*مقیاس: هیچ=0 خیلی زیاد=5

همان‌طور که ملاحظه می‌شود شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه در مولفه‌های شیوه عملی شدن سیاست‌های شرکت، صلاحیت مدیر در اتخاذ تصمیمات و تناسب درآمد با کاری که انجام میدهند نسبت به دیگر مؤلفه‌ها از رضایت شغلی کمی برخوردار هستند. این در حالی است که در بقیه‌ی موارد رضایت شغلی متوسطی دارند (میانگین‌ها بیشتر از 3). همچنین بر اساس یافته‌های فوق، شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه در کل از رضایت شغلی متوسطی برخوردارند (میانگین = 2/98 از 5 و انحراف معیار 1/27).

### تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه بر رضایت شغلی آنان

به منظور بررسی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی (کل) شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه بر رضایت شغلی آنان، از تحلیل رگرسیون بهره گرفته شد (جدول 5).

جدول 5. مدل رگرسیونی

Sig	F	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R2	R	Method
(a)0/000	20/739	0/367	0/055	0/055	(a)0/235	Enter

ملاحظه می‌شود که متغیر سرمایه‌ی اجتماعی (کل) شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه (Sig=0/000) در سطح 99 درصد معنی‌دار است (جدول 6).

جدول 6. جدول ضرایب متغیر مستقل

sig	t	$\beta$	B	Model
0/000	4/016		3/221	(Constant) (مقدار ثابت)
0/003	2/554	0/235	0/748	سرمایه‌ی اجتماعی

## بحث و نتیجه‌گیری



براساس یافته‌ها، شاغلان تعاونی‌های استان کرمانشاه به طور کلی از سرمایه‌ی اجتماعی متوسطی برخوردارند. پژوهش‌های متعدد نشان داده است که نهادهای اجتماعی، سرمایه‌ی اجتماعی را پدید می‌آورند (کلمن، 1377). سرمایه‌ی اجتماعی را به سادگی می‌توان به عنوان مجموعه‌ی معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد، که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است در آن سهیم هستند. اهمیت سرمایه اجتماعی در این است که باعث می‌شود که افراد با همدیگر به‌طور موفقیت‌آمیز کارها را به انجام برسانند (کوهن و پروساک، 2001) و نهایتاً عملکرد گروهی را بهبود بخشند. از آنجا که رکن اصلی شکل‌دهی تعاونی‌ها مشارکت داوطلبانه و فعال مردم است لذا بهره‌گیری از سرمایه اجتماعی در تعاونی می‌تواند کمک زیادی در افزایش بهره‌وری نماید. نتایج تحقیقات گذشته نیز حاکی از این است که اعضای تعاونی نسبت به افرادی که عضو تعاونی نیستند دارای مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی بالاتری بوده‌اند (احمدی فیروزجانی و همکاران، 1385). بنابراین، عضویت در سازمان‌های اجتماعی مانند تعاونی‌ها، موجب افزایش میزان سرمایه‌ی اجتماعی می‌شود (کوثری، 1374؛ گرام، 2004)؛ زیرا انجمن‌های با عضویت داوطلبانه افراد و همچنین اهداف انعطاف پذیر، امکان ارتباط افراد با شبکه‌های اجتماعی را فراهم می‌سازد (رستمی شهر بابکی، 1388). میزان سرمایه‌ی اجتماعی شاغلان تعاونی‌های استان کرمانشاه در بعد ساختاری نشان می‌دهد که شاغلان در پیوندهای دوستی و خانوادگی، در مقایسه با سایر مؤلفه‌های بعد ساختاری از سرمایه‌ی اجتماعی بالاتری برخوردارند و سپس پیوندهای همسایگی و کاری و نهایتاً مشارکت اجتماعی اولویت دارد. بر اساس مطالعات گذشته، یکی از هنجارهایی مهمی که تولید سرمایه‌ی اجتماعی می‌کند، ارتباطات دو جانبه و پیوندهای میان افراد است (توسلی و موسوی، 1384). معمولاً سرمایه اجتماعی در هر جایی که روابط انسانی موجود است شکل می‌گیرد (آکدر و رابرتز، 2008) و بیشتر دربرگیرنده روابط بین افراد، مانند خانواده، دوستان و همسایگان می‌باشد (شریفیان ثانی، 1380).

یکی از دیگر سازه‌های مهم سرمایه اجتماعی که در تحقیق حاضر میزان آن کمتر از سایر مؤلفه‌های بعد ساختاری سرمایه اجتماعی بود، مشارکت اجتماعی افراد است. بر اساس مطالعات پیشین افرادی که خانواده‌های آن‌ها مشارکت اجتماعی فعالی داشته‌اند، آن افراد از سهم و میزان بیشتری از سرمایه‌ی اجتماعی برخوردارند (ناطق پور و فیروزآبادی، 1384 به نقل از کریشنا و آفوف، 2002). مشارکت به عنوان یک اصل مهم در تعاونی یکی از عوامل مؤثر در تشکیل و اداره‌ی تعاونی است. بررسی‌ها نشان داده است که زمانی که کلیه‌ی اعضا بر امور تعاونی‌ها نظارت دارند ضریب اطمینان و اعتماد اعضا بالاتر رفته و موجب استحکام پایه‌های تعاونی می‌شود (گابیان، 1997).

بررسی میزان سرمایه‌ی اجتماعی شاغلان تعاونی‌های استان کرمانشاه در بعد شناختی نشان داد که شاغلان در مؤلفه‌ی اعتماد اجتماعی، در مقایسه با سایر مؤلفه‌های بعد شناختی از سرمایه‌ی اجتماعی بالاتری برخوردارند. اعتماد یکی از عناصر مهم و ضروری سرمایه‌ی اجتماعی می‌باشد زیرا سبب می‌شود که تعاملات میان افراد بیش‌تر شود و خود این افزایش تعامل منجر به این خواهد شد که آن‌ها اطلاعات بیش‌تری درباره‌ی یکدیگر به دست می‌آورند و انگیزه‌های بیش‌تری برای اعتماد بیشتر پیدا کنند. این امر در مطالعات پیشین نیز مورد تأکید واقع شده است (پانتام، 1380). تعاونی‌ها می‌توانند به عنوان گسترده‌ترین منبع تولید شبکه‌ی مشارکت مردمی و تقویت اعتماد عمومی باشند که علاوه بر بهره‌مندی اعضای تعاونی‌ها از مزایای آن، نقش مهمی در تولید سرمایه‌ی اجتماعی کل جامعه ایفا نمایند.

بر اساس یافته‌ها شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه در مؤلفه‌های شیوه عملی شدن سیاست‌های شرکت، صلاحیت مدیر در اتخاذ تصمیمات و تناسب درآمد با کاری که انجام می‌دهند نسبت به دیگر مؤلفه‌ها از رضایت شغلی کمی برخوردار هستند. این در حالی است که در بقیه‌ی موارد رضایت شغلی متوسطی دارند. همچنین بر اساس یافته‌های فوق، شاغلان تعاونی‌های بخش صنعت، خدمات و کشاورزی استان کرمانشاه در کل از رضایت شغلی متوسطی برخوردارند. رضایت شغلی کارکنان در هر سازمانی موجب افزایش توانایی و کارایی کارمندان و در کل موجب بالا رفتن بازدهی می‌شود (رایبیز، 1375). آن چه از نتایج برمی‌آید چنین است که بخش تعاون نیز به عنوان یک عامل مهم در توسعه پایدار جامعه، نتوانسته است



که سطح رضایت شغلی شاغلان و کارکنان خود را در حد مطلوب تقویت نموده و به وظیفه‌ای که در این راستا بر عهده داشته به خوبی عمل نماید.

نتایج نشان دهنده این است که 5/5 درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی را باید به متغیر سرمایه‌ی اجتماعی کل نسبت داد. آن چه که از نتایج این تحقیق به دست می‌آید این است که افزایش سرمایه اجتماعی می‌تواند تأثیر مثبتی روی رضایت شغلی شاغلان تعاونی‌های استان کرمانشاه داشته باشد. مطالعات پیشین نیز همین امر را تأیید می‌کند (سالرزاده و حسن زاده، 1385؛ امن و همکاران، 2009).

- جهت افزایش میزان تعاملات و درگیری افراد در امور تعاونی که مشارکت اجتماعی آن‌ها را افزایش می‌دهد پیشنهاد می‌شود که از سبک‌های مدیریت مشارکتی در تعاونی حداکثر استفاده صورت گیرد زیرا در سبک‌های مدیریتی کلاسیک و اقتدارگرایانه، کارکنان از روند امور آگاهی نداشته و در تصمیم‌گیری‌ها دخالت داده نمی‌شوند و لذا مشارکت در پایین‌ترین سطح خود خواهد بود.
- ترویج و آموزش کشاورزی با ارائه‌ی برنامه‌های آموزشی در زمینه‌های مختلف و با تأکید بر مولفه‌های سرمایه اجتماعی، می‌تواند بر شکل‌گیری سرمایه‌ی اجتماعی در تعاونی موثر باشد تا بتوان به افزایش رضایت شغلی شاغلان تعاونی‌های استان کرمانشاه امید داشت.

## منابع

1. آقاصیری، م. (1389). نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای بهره‌وری نیروی کار، مجلس و پژوهش، سال 17، ش. 63، صص 111-138.
2. احمدی، س. ع. و فیض‌آبادی، ح. (1390). بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران)، مدیریت دولتی، دوره 3، ش 6، صص 35-54.
3. ازکیا، مصطفی، و غفاری، غلامرضا. (1383). توسعه‌ی روستایی با تأکید بر جامعه‌ی روستایی ایران، تهران: نشر نی.
4. پاتنام، رابرت. (1380). دموکراسی و سنت‌های مدنی، ترجمه‌ی محمد تقی دلفروز، انتشارات وزارت کشور.
5. توسلی، غ. ع. و موسوی، م. (1385). مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی در نظریات کلاسیک و جدید با تأکید بر نظریه‌های سرمایه‌ی اجتماعی، فصلنامه علوم اجتماعی، (26)، صص 1-32.
6. توماس جی، کامینگر، کریستوفر جی ورلی. (1385). توسعه سازمان و تحول، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
7. رابینز، استیفن. (1375). مبانی رفتار سازمانی ترجمه پارسائیان، علی. اعرابی، سیدمحمد. انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی تهران 1375





8. رحمان سرشت، ح. (1386). تئوری های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی، چاپ اول، جلد دوم، تهران: انتشارات دوران.
9. سالار زاده، ن. و حسن زاده، د. (1385). بررسی تاثیر میزان سرمایه ی اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان، فصلنامه ی علوم اجتماعی، (33).
10. شریفیان ثانی، م. (1380). سرمایه اجتماعی: مفاهیم اصلی و چارچوب نظری، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره 2، صص 5-8.
11. صدیق بنای، هلن. (1387). رسانه های جمعی و سرمایه ی اجتماعی، مجله ی آفتاب
12. کلمن، جیمز. (1377). بنیادهای نظریه ی اجتماعی، ترجمه ی منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
13. عبداللهی، م. و موسوی، م. ط. (1386). سرمایه ی اجتماعی در ایران: وضعیت موجود، دورنمای آینده و امکان شناسی گذار، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، (25)6، صص 195-233.
14. قلیچ لی، ب. و مشبکی، ا. (1385). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری سازمان (مطالعه دو شرکت خودروساز ایرانی)، فصلنامه دانش مدیریت، شماره 75، صص 125-147.
15. ناطق پور، م. ج. و فیروزآبادی، ا. (1384). سرمایه ی اجتماعی و عوامل مؤثر بر شکل گیری آن در شهر تهران، مجله ی جامعه شناسی ایران، (4)6، صص 59-91.
16. ون بارن لیرنا. (2008). سرمایه اجتماعی سازمان، ترجمه فیضی، سبحان، تهران: انتشارات صنوبر.
17. Akdere, M. & Roberts, P. B. (2008). Economics of social capital: Implications for organizational performance. *Advances in Developing Human Resources*, 10(6), 802-816.
18. Anirudh, K. (2003). Understanding, Measuring and utilizing social capital: clarifying concept and presenting a field application from India, Capri working paper, 28, 1-32.
19. Andrews, E. (2005). Scientists and public outreach: Participation, motivation and impediments, *Journal of Geosciences Education*, available at: [http://cires.colorado.edu/education/outreach/rescipe/papers/andrewsJGE2005p\\_reprint.pdf](http://cires.colorado.edu/education/outreach/rescipe/papers/andrewsJGE2005p_reprint.pdf)
20. Cohen, D. & Prusak, L. (2001). *In good company: How social capital makes organization work*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
21. Danchev, A. (2006). Social capital and sustainable behavior of the firm, *Industrial Management & Data Systems*, 106(7), 953-965.
22. Krishna, A. & Uphoff, N. (1999). Mapping and measuring Social capital, The World Bank research.
23. Omen, oliver. Et al. (2009). The relationship between social capital in hospital and physician job satisfaction. From: [http:// www. Biomedcentral.com/1472-6963/4/81](http://www.Biomedcentral.com/1472-6963/4/81)



24. Paxton, P. (2002). Social capital and democracy: An interdependent relationship, *American Journal of Sociology*, 67, 254-277.
25. Vilanova, E. P. & Josa, R. T. (2003). Social capital as a managerial phenomenon, working paper, Department of industrial engineering and management, Tampere University of Technology.
26. Woolcock, M. & Narayan, D.(2000). Social capital: implications for development theory, research and policy. World Bank research.

## The effect of social capital on job satisfaction of employees cooperative Kermanshah Province

amirhossein alibaygi<sup>1</sup>,

Fateme pourghasem<sup>\*2</sup>, soheila pourjavid<sup>3</sup>, amir azami<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Associate Professor, Faculty of Agriculture University of Razi Kermanshah, <sup>2</sup>Ph.D. Student of Agricultural Extension, University of Razi Kermanshah, <sup>3</sup> Master of Agricultural Extension and Education, University of Razi Kermanshah, <sup>4</sup>Ph.D. Student of Agricultural Development, University of Razi Kermanshah

### Abstract

A Descriptive -Survey research aimed to study the impact of social capital on job satisfaction cooperatives employees Kermanshah Province was done. The statistical population was all persons employed in agricultural, industry and services cooperatives that were covered by the General Administration Cooperative Kermanshah Province. 356 of them were selected by using Bartlett and colleagues table (2001) through stratified sampling with probability proportionate. Data collection tool was a questionnaire instrument, its validity was confirmed by a panel of experts and its reliability was confirmed using Cronbach's alpha. Results indicate that employees of Kermanshah Cooperative are average social capital in cognitive and structural dimensions, and overall social capital is moderate. Also, Cooperative employees of industry, services and agriculture, Kermanshah province have middle in the whole of job satisfaction. Results indicate that 5/5% of the social capital variation is explained by job satisfaction. The results can be very useful for cooperative organization and officials should planning and decision making regarding the impact of social capital on job satisfaction of employees cooperative of Kermanshah, in order to increase job satisfaction and increased productivity of labor.

**Key Words:** Social capital, job satisfaction, cooperatives employees, Kermanshah Province.