

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

دکتر سیداحمد میرمحمدتبار^۱، زهرا خشنودی فر^۲

چکیده

فرهنگ تعاون و کار گروهی می‌تواند زمینه‌ها را برای توسعه همه جانبه 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 سوال پژوهش حاضر این است که در تحقیقات انجام شده سرمایه اجتماعی بر فرهنگ تعاون و کار گروهی چه تاثیری دارد؟ روش تحقیق پژوهش حاضر، فراتحلیل می‌باشد. جامعه آماری تحقیق همه‌ی 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 (CMA2)، مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های تحقیق نشان داد که اعتماد اجتماعی، شبکه روابط، تحصیلات پاسخگو و هنجارهای اجتماعی پرتکرارترین 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 تاثیری معادل ۰/۲۶ بر فرهنگ تعاون و کار گروهی دارد. اندازه اثر هنجارهای اجتماعی بر فرهنگ تعاون و کار گروهی معادل ۰/۲۳ بود.

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

Investigating the Effect of Social Capital on the Culture of Cooperation and Teamwork (Meta-Analysis of Existing Research in Iran)

Abstract

The culture of cooperation and teamwork can provide the basis for comprehensive economic, cultural, and social development in society. In recent years, given the importance of the culture of cooperation and teamwork, numerous studies have been conducted in the field of social capital with the culture of cooperation and teamwork. Considering the abundance and diversity of research conducted in the field of the culture of cooperation and teamwork, there is a need to conduct combined research such as meta-analysis in this field. The main question of the present study is: What is the effect of social capital on the culture of cooperation and teamwork in the research conducted? The research method of the present study is meta-analysis. The statistical population of the study is all valid scientific research published in the years 2001 to 2023 on the subject of social capital and the culture of cooperation and teamwork. Finally, 17 studies were selected and analyzed with the comprehensive meta-analysis software (CMA2). The research findings showed that social trust, relationship network, responsive education and social norms were the most frequent independent variables in the reviewed studies. The effect size of the relationship network on the culture of cooperation and teamwork was equal to 0.56. Also, the effect of social trust on the culture of cooperation and teamwork was calculated to be 0.31. Education has an effect equal to 0.26 on the culture of cooperation and teamwork. The effect size of social norms on the culture of cooperation and teamwork was equal to 0.23.

Keywords: culture of cooperation and teamwork, social capital, relationship network, social trust, meta-analysis.

^۱ استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه اراک، ahmadmirtabar@gmail.com (نویسنده مسئول) ۰۹۱۱۲۰۰۳۲۴۶

^۲ استادیار بخش تحقیقات اقتصادی اجتماعی مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی استان مرکزی - Khoshnodifz@gmail.com

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 به صراحت 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, 1998) و هوش شناختی جمعی (Goyal & Akhilesh, 2007) 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, 2011).

از سوی دیگر امروزه سازمان‌ها در جستجوی استراتژی‌های هستند تا آن‌ها را در غلبه بر پیچیدگی‌ها و تلاطم‌های محیطی و رقابتی، یاری رساند. 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, 2013). 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، گزوه‌های کاری می‌توانند موثر واقع شوند. تیم‌های موفق دارای توان بالقوه‌ای برای ارائه بسیاری از مزیت‌ها همانند انعطاف‌پذیری و خلاقیت فزاینده هستند (Anderson & Burch, 2003).

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, 1988; Staber, 2006). اگرچه دیدگاه‌های نظری مختلفی در مورد سرمایه اجتماعی وجود دارد، اما همه آن‌ها دو وجه مشترک دارند؛ اول، سرمایه اجتماعی معمولاً به‌عنوان یک منبع در نظر گرفته می‌شود (Bourdieu, 1994; Lin, 2001; Nahapiet & Ghoshal, 1998; Putnam, Leonardi, & Nanetti, 1994). دوم این‌که، برخلاف سایر اشکال سرمایه، مانند سرمایه اقتصادی، سرمایه اجتماعی از روابط اجتماعی و سیستم‌های اعتقادی مشترک ناشی می‌شود (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; Lin, 2001; Nahapiet & Ghoshal, 1998).

برخلاف مدل‌های قبلی، سرمایه اجتماعی دیگر به‌عنوان یک عامل تک بعدی در نظر گرفته نمی‌شود، بلکه رویکردی چندبعدی است (Fornoni, Arribas, & Vila, 2011). سه بعد سرمایه اجتماعی که کنش فردی و جمعی را شکل می‌دهند، ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی است (Nahapiet & Ghoshal, 1998; Heubeck, 2023). 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 (به‌عنوان مثال،

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

بعد دوم، سرمایه اجتماعی شناختی به تفاسیر مشترک، بازنمایی‌ها و سیستم‌های جذب و پردازش اطلاعات و ایجاد دانش مربوط می‌شود (Nahapiet & Ghoshal, 1998). این امر از طریق زبان‌ها، رمزها و روایت‌های مشترک که بازتاب و حفظ تجربیات گذشته و ساخت معانی جدید است، آشکار می‌شود (Staber, 2006). بعد سوم، سرمایه اجتماعی رابطه‌ای به ویژگی‌ها و محتوای روابط مربوط می‌شود که شامل دارایی‌های نامشهود توسعه‌یافته و مورد استفاده از طریق این روابط است. جنبه‌های سرمایه اجتماعی رابطه‌ای شامل اعتماد، هنجارها، تعهدات، انتظارات، هویت و ماهیت است. اگرچه سه بعد سرمایه اجتماعی به طور جداگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند، اما بسیار به هم مرتبط هستند (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

اهمیت رابطه سرمایه اجتماعی با فرهنگ تعاون و کار گروهی سبب شده است که پژوهشگران اجتماعی در سال‌های اخیر به موضوع فرهنگ تعاون و کار گروهی علاقه‌مند شوند و برنامه پژوهشی مشخصی پیرامون این موضوع شکل بگیرد. مطالعات داخلی صورت گرفته در این حوزه نیز به خوبی موید توجه محققان به مسأله 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 صاحب‌نظران سعی داشته‌اند که با دید علمی به موضوع فرهنگ تعاون و کار گروهی در ایران بنگرند. توجه به موضوع فرهنگ تعاون و کار گروهی، منجر به تزاید میزان تحقیقات علمی در این حوزه در چند دهه گذشته در کشور شد، به طوری که جامعه علمی با اطلاعات وسیع و انباشته‌ای در باب ابعاد سبب شناختی مواجه گردیده است. در این حوزه به دلیل تعدد تحقیقات موجود و تکثر عوامل موثر بر فرهنگ تعاون و کار گروهی، یک آشفتگی و ابهام درباره عامل یا عوامل مهم موثر بر فرهنگ تعاون و کار گروهی در کشور وجود دارد. لذا در این تحقیق سعی شده با بررسی دقیق و موشکافه تحقیقات صورت گرفته در این زمینه، چکیده و ماحصل آنها به صورت نظام‌مند نشان داده شود تا یک نتیجه‌گیری کلی از عوامل موثر بر فرهنگ تعاون و کار گروهی در اختیار برنامه‌ریزان این حوزه قرار گیرد. در تحقیق حاضر با استفاده از اصول و قواعد روش، فراتحلیل^۱ 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؟

اهمیت و ضرورت تحقیق حاضر بیشتر بر جنبه‌های روشی تحقیق استوار است. در باب ضرورت تحقیق می‌توان بیان کرد که بیشتر حوزه‌های علوم اجتماعی کمتر نیازمند انجام تحقیقات بیشتر هستند و در مقابل آنها بیشتر به سازماندهی تحقیقات موجود نیاز دارند (Card, 2011). با افزایش تولیدات علمی در حوزه‌های تخصصی، نتایج ضد و نقیضی به وجود می‌آید که نیاز وجود روش ترکیبی برای غلبه بر این تضادها بیشتر از قبل احساس می‌شود. راه حل مبتنی بر شواهد متضاد از لحاظ پیامدهای گوناگون جهت پیشرفت بیشتر در یک حوزه و برای کاربرد عملی اغلب ضروری است (نوغانی و میرمحمدتبار، ۱۳۹۶: ۵). در همین راستا، در این تحقیق با توجه به افزایش تولیدات علمی در حوزه فرهنگ تعاون و کار گروهی و وجود تضاد در برخی نتایج این تحقیقات با استفاده از فراتحلیل به غلبه بر تضادهای

^۱. Meta-Analysis

موجود در تحقیقات این حوزه پرداخته شده است. سوال اصلی این تحقیق این است که «مهم‌ترین عناصر سرمایه اجتماعی موثر بر فرهنگ تعاون و کار گروهی، در تحقیقات پیشین مرور شده، چه مواردی هستند؟».

۲- پیشینه تحقیق

در این قسمت به مرور مطالعاتی پرداخته می‌شود که با روش‌های مروری مثل فراتحلیل به بررسی وضعیت تعاونی‌ها، فرهنگ کار و تعاون و عملکرد تعاونی پرداخته‌اند.

فیض‌آبادی و همکاران (۱۴۰۳) تحقیقی را با هدف بررسی مشکلات تعاونی‌های کشاورزی در ایران انجام دادند. برای این مطالعه از روش فراترکیب استفاده شد و کلیه مقالات مرتبط با مشکلات تعاونی‌های کشاورزی در ایران که از سال ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۲ در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر علمی منتشر شده بودند بررسی شدند. نتایج تحقیق نشان داد دسته‌ای از مشکلات، بیرونی و عمومی است که ممکن است سایر تشکل‌ها و شرکت‌های تجاری نیز با آن مواجه باشند. چالش‌های مدیریتی تعاونی‌ها، مشکلات مرتبط به فعالیت تخصصی تعاونی‌ها، مشکلات مربوط به نیروی انسانی و مشکلات اقتصادی و مالی تعاونی‌ها از جمله این چالش‌ها محسوب می‌شوند. دسته‌ای دیگر از مشکلات تعاونی‌های کشاورزی مربوط به مشکلات درونی مرتبط با ساختار خاص تعاونی‌هاست؛ به نحوی که فاصله زیادی بین وضعیت موجود تعاونی‌های کشاورزی رسمی در ایران با ساختار، اصول و اهداف تعریف‌شده وجود دارد.

هاشمی و همکاران (۱۴۰۱) تحقیقی را با هدف بررسی عوامل موثر بر موفقیت تعاونی‌ها در جامعه ایران انجام دادند. این پژوهش با روش فراتحلیل انجام شد. جامعه آماری تحقیق همه تحقیقات معتبر علمی (شامل مقالات، طرح‌های پژوهشی و پایان‌نامه) بودند که در سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۹ منتشر شدند. یافته‌ها نشان داد در تحقیقات مرور شده، متغیرهای مستقل در چهار دسته اجتماعی، اقتصادی، مدیریتی و ساختاری-قانونی قرار می‌گیرند. در دسته اجتماعی، متغیرهای اعتماد اجتماعی و مشارکت اعضا به ترتیب با اندازه اثر ۰/۶۶ و ۰/۴۳ بیشترین تأثیر را بر موفقیت تعاونی‌ها می‌گذارند. در دسته مدیریتی، متغیرهای روابط و همکاری تعاونی‌ها و همچنین سابقه اعضا و مدیران به ترتیب با اندازه اثر ۰/۴۵ و ۰/۳۶ بیشترین تأثیر را بر موفقیت تعاونی‌ها دارند. در دسته اقتصادی، متغیر سرمایه تعاونی‌ها با اندازه اثر ۰/۳۳ بیشترین تأثیر را بر موفقیت تعاونی‌ها دارد. بیشترین تأثیر متغیرهای دسته ساختاری-قانونی عبارت است از: دانش و آگاهی درباره تعاونی‌ها 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 سال‌ها 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. یافته‌ها 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 می‌شود. همچنین با در نظر گرفتن جنسیت و محیط کار به عنوان متغیر تعدیل‌کننده، 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 تعاونی‌های کشاورزی استان کرمانشاه با بهره‌برداری از روش فراتحلیل انجام دادند. در این پژوهش تمامی پایان‌نامه‌های دانشجویی و طرح‌های 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 تعاونی ها در بررسی های کیفی می باشد.

ایوبا^۱ 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 می دهد 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 قوی تری بر بازدهی نسبت به کارایی فنی دارد.

ابواه^۲ و همکاران (۲۰۲۴) تحقیقی را با هدف بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد تعاونی ها با روش فراتحلیل انجام دادند. این تحقیق ۱۲۴ مطالعات پیشین و مرتبط با موضوع را بررسی و تحلیل کرد. نتایج فهرست متنوعی از شاخص های مورد استفاده برای ارزیابی عملکرد تعاونی های را نشان می دهد. با این حال، تمرکز محدود و استفاده غالب از معیارهای اقتصادی کوتاه مدت و استفاده محدود از اقدامات زیست محیطی و پایداری وجود دارد. همچنین نتایج حاکی از افزایش معنادار استفاده از شاخص های 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. یافته ها نیاز به توسعه معیارهای عملکردی را نشان می دهند که اثرات سرریز مثبت فعالیت های تعاونی کشاورزی را بر افراد غیرعضو، جوامع و محیط طبیعی ارزیابی می کنند.

ما^۳ 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 می دهد که تغییرات در عملکرد تعاونی را می توان تا حد زیادی با ویژگی های 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 هم محصول)، انواع اندازه اثر (تأثیر میانگین نوع درمان هم گروه)، نوع محصول (غلات یا سایرین) و مناطق آب و هوایی (گرمسیری یا غیر گرمسیری) توضیح داد.

والتن^۴ 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 می دهد که موفقیت تعاونی مستلزم تعریف اولویت ها است، زیرا برای هر یک از معیارهای موفقیت مجموعه متفاوتی از عوامل تعیین کننده است. اگرچه نتایج تحقیق مبادله بین دستیابی به اهداف اجتماعی و اقتصادی را نشان داد، اما می توان برخی از معیارهای موفقیت را به طور همزمان دنبال کرد. علاوه بر این، نتایج تحقیق دلیلی برای خوش بینی

¹ Ayouba

² Aboah

³ Ma

⁴ Velten

نسبت به عملکرد تعاونی هایی است که بر عوامل داخلی، که در دست مشارکت کنندگان است، تاکید بیشتری، نسبت به شرایط خارجی غیرقابل کنترل، دارند.

به طور کلی می تواند بیان کرد که در تحقیقات پیشین بیشتر عوامل موثر بر متغیرهایی مثل موفقیت و عملکرد تعاونی تاکید کرده اند. در تحقیقات داخلی، موفقیت تعاونی و در تحقیقات خارجی، عملکرد تعاونی بیشتر مورد بررسی قرار گرفت. درباره عوامل موثر بر این متغیرها هم باید گفت که این عوامل در دسته های عوامل اقتصادی، مدیریتی، اجتماعی و نیروی انسانی قابل دسته بندی هستند. مطالعه حاضر، متفاوت از مطالعات پیشین، بر عوامل اجتماعی مهمی مثل سرمایه اجتماعی و عناصر آن تاکید می کند 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 می گردد.

با در نظر گرفتن پیچیدگی های اجتماعی و رابطه ای ذاتی در فرهنگ تعاون و کار گروهی و چشم انداز اجتماعی غالب، سرمایه اجتماعی درک ارزشمندی از عملکرد شبکه های اجتماعی از جمله گروه ها ارائه می دهد. Cao et al., (2016). ما مفهوم سازی ها کم ن^۱ (۱۹۸۷) را که برای گروه های کاری کارآفرینی طراحی شده است، جهت سنجش اثربخشی تیم اتخاذ نمودیم. در این مدل مفهومی، اثربخشی تیم بر اساس سه معیار ارزیابی می شود؛ عملکرد به این اشاره دارد که آیا خروجی فعالیت تیمی با استانداردهای عملکرد مخاطبان یا ارزیابها مطابقت دارد یا از آن فراتر است (Hackman, 1987). دوم، طول عمر ارزیابی است که آیا فرآیندهای اجتماعی به کار گرفته شده توسط تیمها در طول فرایند کاری آنها، توانایی اعضاء را برای همکاری در آینده افزایش می دهد؟ (Wageman, Hackman, & Lehman, 2005) و سوم، رضایت ارزیابی است که آیا تجربیات گروهی، نیازهای شخصی را برآورده می کند یا این که آنها را ناامید می کند؟. این تعریف فراگیر از اثربخشی تیم، معیارهای اجتماعی و شخصی را در بر می گیرد و از رویکردهای سنتی که صرفاً بر شاخص های عملکرد عینی متکی هستند، فراتر می رود.

به زعم دنگ^۲ و همکاران (۲۰۲۱) تعاونی ها و شرکت های تحت مالکیت سرمایه گذار تفاوت های ساختاری با یکدیگر دارند، که برخی از این تفاوتها به پیامدهای سرمایه اجتماعی برای بقای سازمان مربوط می شوند. در حالی که تشکل های کسب و کار تحت مالکیت سرمایه گذاران برای ارتقای منافع مالکان و سرمایه گذاران طراحی شده اند، اما تعاونی ها برای ارائه و تجسم اقدامات جمعی و خودیاری متقابل جهت اعضاء خود فعالیت می کنند (Nourse, 1922; Helmberger & Hoos, 1962). این بدان معناست که تعاونی ها کسب و کارهایی تحت مالکیت و کنترل کاربران آن هستند (Dunn, 1988)، که به طور گسترده تحت مفهومی مشترک فعالیت دارند (Tortia, 2018; Beltran Tapia, 2012; Marshall, 2004; Borzaga & Tortia, 2017)، تعاونی ها یک مکانیسم هماهنگی اقتصادی متمایز هستند که بر اعتماد و تعامل متقابل اعضاء متکی است. از طرق مختلف، این ویژگی های تعاونی ها به استدلال کلاسیک Georg

¹ Hackman

² Deng

Draheim (۱۹۵۵) برمی‌گردد که سازمان‌های تعاونی دارای «ماهیت دوگانه» هستند که ابعاد اقتصادی و اجتماعی سازمان را با هم ترکیب می‌کنند.

سرمایه اجتماعی نیز ساختاری است که با پیامدهای متعدد گروه‌ها و تیم‌ها، مانند اشتراک دانش، یادگیری، کاهش زمان موردنیاز و هزینه‌های مبادله مرتبط است (Burt, 1992). سرمایه اجتماعی همچنین احتمال فرصت‌طلبی و هزینه نظارت را کاهش می‌دهد (Putnam, 2000) در حالی که رفتار تعاونی را تشویق می‌کند و توسعه اشکال جدید از فعالیت جمعی و نوآوری را تسهیل می‌کند (Fukuyama, 1995). با این 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, 2004).

به‌طور کلی، کیفیت ارتباط و تعامل گروه‌ها و تیم‌ها، اثربخشی کلی گروه‌ها و سازمان را افزایش می‌دهد (Tekleab et al., 2009). در واقع انسجام و ارتباط بین اعضاء بر اثربخشی تیم تأثیر می‌گذارد (Mason & Griffin, 2003). معیارهای رضایت از تیم و دوام تیم (Tekleab et al., 2009) که به‌عنوان دو جنبه حیاتی اثربخشی گروه نیز شناخته شده‌اند (Hackman, 1987; Hyatt & Ruddy, 1997) با انسجام اعضاء مرتبط است (Gersick, 1989) 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 فرآیندهای عملکرد و عملکرد مؤثر گروه، ارتباطات، یکپارچگی اجتماعی و هماهنگی است و هر سه این متغیرها با عملکرد گروهی مرتبط هستند (Williams & O'Reilly, 1998). 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., 1994) و عضویت در گروه کمک می‌کند (O'Reilly et al., 1989). علاوه بر این، به نظر می‌رسد که یکپارچگی اجتماعی منجر به دو مؤلفه دیگر در فرآیندهای گروهی می‌شود یعنی ارتباطات و هماهنگی (Knight et al., 1999; Smith et al., 1994). 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, 1998). 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 موثر و کارآمد اشاره کرده‌اند (Coleman, 1988)، زیرا سرمایه اجتماعی مولد است و دستیابی به اهداف خاصی را ممکن می‌سازد که در غیاب آن ممکن نیست. به‌طور قابل توجهی، سرمایه اجتماعی با تأثیر مستقیم بر سه مؤلفه کلیدی فرآیندهای 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 (Lazega & Pattison, 2001; Lin, 2001). 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 فرآیندهای

مجزایی برای افزایش کیفیت شبکه اجتماعی استفاده می‌کند (Nahapiet & Ghoshal, 1998). 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 اعضا پیوسته به ایده گروه یا تیم نزدیک می‌شوند (Nahapiet & Ghoshal, 1998). 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, 1992). 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., 2005).

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, 1998). 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 پاتنام¹ (۲۰۰۰) است که در آن روابط محکم و تنگاتنگ است و اعتماد و شباهت مؤلفه‌های کلیدی کیفیت تعامل بین افراد است. از این‌گونه پیوندهای قوی و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، مزایای گروهی متعددی حاصل می‌شود. بعد رابطه‌ای، در حالی که 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., 2002). 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., 2005). اعتماد با بهبود عملکرد کاری مرتبط است (Martínez-Tur and Peiro, 2009) و بیشتر رفتارهای شهروندی بر اساس اعتماد شکل می‌گیرد (Robinson, 1996). 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., 2002; Borman & Motowidlo, 1993). 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., 2002).

¹ Putnam

افراد درون گروه‌هایی که شبکه‌های اجتماعی باکیفیت بالایی دارند، یک کالای خصوصی متمایز در سرمایه اجتماعی به‌دست می‌آورند، زیرا هر فرد از افزایش اعتماد، انسجام و یکپارچگی اجتماعی، مزایای اجتماعی و روانی متعددی برخوردار می‌شود (Belliveau et al., 1996). 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, 1995). در اینجا، افراد نیازی به مشارکت مستقیم یا مساوی در فرآیند 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 موثرتر 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., 2002).

۴- روش تحقیق:

فرا تحلیل^۱ مجموعه‌ای از روش‌های آماری، برای ترکیب نتایج کمی از چندین مطالعه، برای تولید یک خلاصه کلی از دانش تجربی در حوزه‌ای خاص می‌باشد (Lipsey & Wilson, 2001). این روش در حوزه‌هایی از علم که انباشت دانش زیادی اتفاق افتاده، استفاده می‌شود تا تأثیر گروهی از عوامل را بر مورد خاص یا تأثیر عامل بر عامل دیگر را در تعدادی از تحقیقات بسنجد (Little et al., 2008). امروزه، فراتحلیل را به‌عنوان بخش آماری مرور نظامند^۲ در نظر می‌گیرند که یک سؤال تحقیق مشخص و تعریف شده دارد و از روش‌های دقیق و منظم برای شناسایی، انتخاب و ارزیابی تحقیقات مرتبط و جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها از تحقیقاتی که شامل این مرور می‌شوند، استفاده می‌کنند.

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^۳ 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 اندازه‌ی 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., 2012). در نهایت، اندازه اثرها با هم ترکیب شده و اندازه اثرهای ترکیب شده، تفسیر می‌شود.

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.

1 - Meta-analysis

2 - Systematic review

3 - Effect size

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 پایگاه های 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 می باشد. در نهایت ۱۷ تحقیق مرتبط با موضوع از مجلات و سایر منابع دیگر انتخاب و مورد تحلیل قرار گرفتند.

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

جدول ۱: جدول توزیع طبقات اندازه اثر بر مبنای برآورد آماره ها (کوهن، ۱۹۷۷)

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

۵- نتایج تحقیق

یافته های تحقیق در دو بخش یافته های مرتبط با مرور نظامند و یافته های 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 می دهد. مطابق نتایج این جدول، حدود دو سوم از تحقیقات (۷۰ درصد) در بازه زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۲ انجام شده اند و یک سوم بقیه (۳۰ درصد) در دوره ی زمانی ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۰ انجام شده اند.

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 می دهد. مطابق نتایج این جدول، مهندسی کشاورزی (ترویج و اقتصادی کشاورزی) بیشترین سهم را در انجام تحقیقات این حوزه دارا می باشند، به

1 - comprehensive meta-analysis

2 - Wolf

3 - Haunter and Schmite

4 - Cohen

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 برحسب 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 ۵ توصیف تحقیقات مرور شده برحسب جامعه آماری تحقیق را نشان می‌دهد. مطابق نتایج این جدول، مدیران و اعضای تعاونی‌ها با ۵۳/۱ درصد بیشتر از سایر گروه‌ها به عنوان 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 ۵- توصیف تحقیقات مرور شده برحسب جامعه آماری تحقیق

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

جدول ۶ 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 ۶- تعداد و درصد متغیرهای مستقل در تحقیقات مرور شده

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

۲-۵-فرا تحلیل

یافته‌های جدول ۷ 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. درواقع، 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 می‌باشد که این میزان با توجه به جدول کوهن در حد کم ارزیابی می‌شود.

جدول ۸- اندازه اثرات متغیرهای مستقل بر فرهنگ تعاون و کار گروهی

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

* معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد.

۶-بحث و نتیجه‌گیری:

بسط و توسعه اشتغال مولد و کاهش بیکاری، یکی از اهداف مهم تعاونی‌هاست؛ چرا که تعاونی‌ها با سرمایه‌گذاری موجب ایجاد اشتغال مولد به ویژه برای جوانان می‌شوند. شرکت‌های تعاونی اصولاً به منظور 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 می گذارند. درباره تاثیر شبکه روابط بر فرهنگ تعاون و کار گروهی باید گفت که پاتنام (۲۰۰۰) بین دو نوع شبکه تفاوت قائل می شود: (۱) شبکه‌هایی که متنوع و مجزا هستند و دوام زیادی ندارند و مبتنی بر روابط با افراد غیر آشنا است (شبکه‌های پلی)؛ (۲) 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، به خصوص 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 تعمیم یافته را از اعتماد خاص^۱ متمایز می‌کند، به طوری که در اولی اعتماد به غریبه‌ها و دومی مبتنی بر روابط با افراد آشنا است. باید بیان کرد که اعتماد تعمیم یافته 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 تاکید می‌کنند. او مدعی است که اعتماد اجتماعی به عنوان تسهیل‌گر همکاری‌های دوجانبه در بین اعضای جامعه عمل می‌کند. بنابراین می‌توان بیان کرد که با افزایش اعتماد اجتماعی، به خصوص اعتماد تعمیم یافته، 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 به عنوان یک مجموعه تعریف می‌کند و تأکید دارد که مردم می‌توانند از طریق این مجموعه به قدرت و منابع دسترسی داشته باشند. بعد از اینکه افراد در نقش‌های مختلف و در گروه‌ها و شبکه‌ها روابط خود را شکا 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

¹ generalized trust and particularized trust

مثبت و معنادار را تایید می کند. نتایج این تحقیق در راستای تحقیقات قبلی مثل ابواه و همکاران (۲۰۲۴) و ملکی و همکاران (۱۳۹۲) قرار دارد.

به طور کلی درباره تاثیر عناصر سرمایه اجتماعی بر فرهنگ تعاون و کار گروهی در جامعه ایران می توان بیان کرد که زمینه های 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 کنش های اجتماعی آن ها از جمله گرایش به تعاون گرایی موثر بوده است و در صورت رعایت اصول تعاونی، ارزش هایی چون خودیاری، دیگریاری، مسئولیت پذیری، برابری و اتحاد را در جامعه عینیت می بخشند که این مفاهیم از پایه های اعتقاد دینی می باشد. لذا می توانیم پیوند راسخی بین فرهنگ تعاون و کار گروهی و احساسات دینی و تأثیر آن بر رفتار اقتصادی در حوزه تعاون گرایی بیان کنیم. همچنین می توان بیان کرد که تبلور فرهنگ اعتماد در قالب شرکت تعاونی نمایان می شود و از این طریق است که فرهنگ اعتبار و اعتماد تقویت می شود. از سوی دیگر علاوه بر افزایش مشارکت جمعی خانوادگی، این نوع کسب و کار می تواند امکان مشارکت اجتماعی بیشتر برای افراد و بویژه مشارکت اجتماعی مبتنی بر درک و احترام متقابل را فراهم کند.

منابع:

- فیض آبادی، حسین، مجدی، علی اکبر، حسنی درمیان، غلامرضا و وکیلی، هادی. (۱۴۰۳). تحلیل مشکلات تعاونی‌های کشاورزی ایران: فراترکیب کیفی مقالات علمی. توسعه محلی (روستائی-شهری)، ۱۶(۱)، ۱۲۷-۱۴۴.
- ملکی، طاهره، ساسانی، فاطمه، و صحرائی، ماریه. (۱۳۹۱). تحلیل وضعیت تعاونی‌های کشاورزی استان کرمانشاه با بهره برداری از روش فراتحلیل. کنگره علوم ترویج و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی ایران. نوغانی، محسن، میرمحمدتبار، سیداحمد (۱۳۹۶)، فراتحلیل: مبانی و کاربردها، مشهد، انتشارات دانشگاه فردوسی.
- نیازی، محسن، بهروزیان، بهروز، سخایی، ایوب، و حسینی زاده آرانی، سیدسعید. (۱۳۹۶). فراتحلیل مطالعات رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و فرهنگ کار. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۵(۲)، 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)، ۱۴(۱)، ۲۷-۵۴.

Aboah, J., Lees, N., & De Ponti, S. (2024). A review of economic, relational, social and environmental measures of agricultural cooperatives performance: trends, sectoral, and geographical association. *International Food and Agribusiness Management Review*, 27(5), 815-841.

Anderson, N., Burch, G. J. (2003). Measuring person-team fit: development and validation of the team selection inventory, *Journal of managerial psychology*, vol 19, no 4.

Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, pp. 315-20.

Ayoub, K., Duvivier, C., & Bussière, C. (2025). Does agricultural cooperative membership improve farm productive performance? A meta-regression analysis. *Agricultural Economics*, 56, 45-72.

Belliveau, M., O'Reilly, C., & Wade, J. (1996). Social capital at the top: effects of social similarity and status on CEO compensation, *Academy of Management Journal*, Vol. 39, pp. 1568-93.

Beltran Tapia, F. J. (2012). Commons, social capital, and the emergence of agricultural cooperatives in early twentieth century Spain. *Eur Rev Econ Hist* 16:511-528.

Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations, *Academy of Management Review*, Vol. 27, pp. 505-22.

Borenstein, M.; Hedges, L. V.; Higgins, J. P. T. & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*, Hoboken, NJ: Wiley.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). 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. 71-98.

- Borzaga, C., Tortia, E. (2017). 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 55–75.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (1st ed., pp. 241–258). Greenwood Press.
- Cao, X., Guo, X., Vogel, D., & Zhang, X. (2016). Exploring the influence of social media on employee work performance. *Internet Research*, 26(2), 529–545. <https://doi.org/10.1108/IntR-11-2014-0299>.
- Card, N. A. (2011). *Applied meta-analysis for social science research*, New York: Guilford Publications
- Clopton, A. W. (2011). Social capital and team Performance. *team performance management Journal*. Vol. 17 No. 7/8, 2011 pp. 369-381.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis in the behavioral sciences*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95–S120. <http://www.jstor.org/stable/2780243>.
- Deng, W., Hendrikse, G., & Liang, Q. (2021). Internal social capital and the life cycle of agricultural cooperatives. *J Evol Econ* 31(1):301–323.
- DeWever, S., Martens, R., & Vandembemt, K. (2005). The impact of trust on strategic resource acquisition through inter organizational networks: towards a conceptual model, *Human Relations*, Vol. 58, pp. 1523-43.
- Draheim, G. (1955). *Die Genossenschaft als Unternehmungstyp*. Vandenhoeck & Ruprecht, Goettingen, Germany.
- Dunn, J. R. (1988). Basic cooperative principles and their relationship to selected practices. *J Agric Coop* 3:83–93.
- Fornoni, M., Arribas, I., & Vila, J. E. (2011). Measurement of an individual entrepreneur’s social capital: A multidimensional model. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(4), 495–507. <https://doi.org/10.1007/s11365-011-0204-1>.
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues and Creation of Prosperity*, Free Press, New York, NY.
- Gersick, C. J. G. (1989). Marking time: predictable transitions in task groups, *Academy of Management Journal*, Vol. 32, pp. 274-309.
- Goleman, D. (1998), “What makes a leader”, *Harvard Business Review*, November-December, pp. 93-102.
- Goyal, A. and Akhilesh, K.B. (2007), “Interplay among innovativeness, cognitive intelligence, emotional intelligence and social capital of work teams”, *Team Performance Management*, Vol. 13, pp. 206-26.
- Grootaert, C. (1998). *Social capital: the missing link? Social Capital Initiative working paper series; no.3*. Washington, D.C.: The World Bank.

Hackman, J. R. (1987). The design of effective work teams, in Lorsch, J.W. (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*, Academic Press, New York, NY, pp. 47-99.

Helmberger, P., & Hoos, S. (1962). Cooperative enterprise and organization theory. *Journal of Farm Economic*, 44(2):275–290.

Heubeck, T., & Meckl, R. (2022). More capable, more innovative? An empirical inquiry into the effects of dynamic managerial capabilities on digital firms' innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 25(6), 892–915. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2022-0099>.

Heubeck, T., Storz, A. S., & Meckl R. (2024). Success factors of global virtual teamwork: A social capital perspective. *Digital Business* 4 (2024) 100081.

Hyatt, D. E., & Ruddy, T. H. (1997). An examination of the relationship between work team characteristics and effectiveness: a replication and extension, *Personnel Psychology*, Vol. 50, pp. 553-85.

Ibarra, H. (1992). 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. 165-89.

Knight, D., Pearce, C., Smith, K.G., Olian, J.D., Sims, H.P. and Smith, K.A. (1999). Top management team diversity, group processes, and strategic consensus, *Strategic Management Journal*, Vol. 20, pp. 403-37.

Lazega, E., & Pattison, P. E. (2001). 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. 185-208.

Levine, J. M. & Moreland, R. L. (1998). Small groups, in Gilbert, D.T., Fiske, S.T. and Lindzey, G. (Eds), *The Handbook of Social Psychology*, 4th ed., McGraw-Hill, New York, NY, pp. 415-69.

Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action. Structural analysis in the social sciences* (Vol. 19). Cambridge university press.

Lipsey, M. W. & Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*, Thousand Oaks, CA: Sage.

Littell, J. H.; Corcoran, J. & Pillai, V. (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*, New York: Oxford University Press

Ma, W., Hong, S., Reed, W. R., Duan, J., & Luu, P. (2023). Yield effects of agricultural cooperative membership in developing countries: A meta-analysis. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 94, 761–780.

Marshall, G. R. (2004). Farmers cooperating in the commons? A study of collective action in salinity management. *Ecol Econ* 51:271–28.

Martínez-Tur, V., & Peiro, J. M. (2009). The trust episode in organizations: implications for private and public capital, *Social Science Information*, Vol. 48, pp. 143-72.

Mason, C. M., & Griffin, M. A. (2003). Identifying group task satisfaction at work, *Small Group Research*, Vol. 34, pp. 413-42.

- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage, *Academy of Management Journal*, Vol. 23, pp. 242-66.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266. <https://doi.org/10.2307/259373>
- Nourse, E. G. (1922). The economic philosophy of co-operation. *Am Econ Rev* 12(4):577–597.
- O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F. & Barnett, W. P. (1989). Work group demography, social integration, and turnover, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 34, pp. 21-37.
- Putnam, R.D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon & Schuster, New York, NY.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, pp. 574-99.
- Smith, K.G., Smith, K.A., Olian, J.D., Sims, H.P. and Scully, J.A. (1994). Top management team demography and process: the role of social integration and communication, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39, pp. 412-38.
- Sohmen, V. S. (2013). Leadership and Teamwork: Two Sides of the Same Coin, *Journal of IT and Economic Development* 4(2), Drexel University, USA.
- Staber, U. (2006). Social capital processes in cross cultural management. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 6(2), 189–203. <https://doi.org/10.1177/1470595806066328>
- Tekleab, A.G., Quigley, N. R. & Tesluk, P.E. (2009). A longitudinal study of team conflict, conflict management, cohesion, and team effectiveness, *Group and Organization Management*, Vol. 34, pp. 170-205.
- Tortia E. C., Degavre, F., Poledrini, S. (2020). Why are social enterprises good candidates for social innovation? *Annals of Public and Cooperative Economics*, advance online publication, Looking for personal and institutional drivers of innovation. <https://doi.org/10.1111/apce.12265>.
- Tortia, E. C. (2018). The firm as a common. Non-divided ownership, patrimonial stability and longevity of cooperative enterprises. *Sustainability* 10 (4), Article #1023.
- Tortia, E. C. (2018). The firm as a common. Non-divided ownership, patrimonial stability and longevity of cooperative enterprises. *Sustainability*, 10 (4), Article #1023.
- Uslaner, E. (2004). Trust and social bonds: faith in others and policy outcomes reconsidered. *Political Research Quarterly*, 57(3), 501–507.
- Valentinov, V., & Iliopoulos, C. (2021). Social capital in cooperatives: an evolutionary Luhmannian perspective. *Journal of Evolutionary Economics* (2021) 31:1317–1331.
- Velten, S., Jager, N.W. & Newig, J. (2021). Success of collaboration for sustainable agriculture: a case study meta-analysis. *Environment, Development and Sustainability*, 23, 14619–14641.

Wageman, R., Hackman, J. R., & Lehman, E. (2005). Team diagnostic survey: Development of an instrument. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(4), 373–398. <https://doi.org/10.1177/0021886305281984>.

Williams, K.Y., & O'Reilly, C.A. (1998). Demography and diversity in organizations: a review of 40 years of research, in Staw, B.M. and Cummings, L.L. (Eds), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 20, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 77-140.