



"مقاله پژوهشی"

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارآفرینان تعاونی‌های روستایی با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی (مطالعه موردی: شهرستان سنندج)

داود غلامرضائی^۱ و مریم محمدی^۲

۱- استادیار مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، (نویسنده مسؤول: dgholamrezaei@pnu.ac.ir)

۲- دانش‌آموخته رشته مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۲/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۷/۳۰

صفحه: ۴۷ تا ۵۶

چکیده مبسوط

مقدمه و هدف: توسعه تعاونی‌های روستایی و عملکرد کارآفرینان آن‌ها، یکی از ضرورت‌های توسعه روستایی است که در برنامه‌های توسعه کشور مورد توجه قرار گرفته است. بررسی‌ها نشان می‌دهد، عملکرد این تعاونی‌ها تحت تأثیر سرمایه اجتماعی کارکنان قرار دارد. با این حال در سال‌های اخیر، کمتر به سرمایه اجتماعی به‌عنوان زمینه‌ساز ارتباط و مشارکت بهینه افراد و محرک عملکرد کارآفرینان توجه شده است. از طرفی یکی از مبانی راهبردی افزایش عملکرد کارآفرینان، تعهد سازمانی است، چراکه اثرگذاری گرایش کارآفرینان منوط به وجود هویت قوی مبتنی بر مأموریت سازمان و تعهد به اهداف رسمی گزارش شده است. هدف این تحقیق بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی کارکنان بر عملکرد کارآفرینان تعاونی‌های روستایی با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی است.

مواد و روش‌ها: تحقیق حاضر، از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این مطالعه کارکنان و مدیران تعاونی‌های روستایی شهر سنندج به تعداد ۶۸۰ نفر بوده و حجم نمونه برابر با ۲۴۶ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌های استاندارد سرمایه اجتماعی، گرایش کارآفرینان و تعهد سازمانی جمع‌آوری و با آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد.

یافته‌ها: تحلیل نتایج تحقیق، نشان داد سرمایه اجتماعی، تأثیر مستقیم مثبت و معنی‌دار بر عملکرد کارآفرینان تعاونی‌های روستایی دارد؛ تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار بر عملکرد کارآفرینان تعاونی‌ها دارد و درعین حال، در رابطه‌ی بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارآفرینان تعاونی‌های روستایی، نقش میانجی دارد.

نتیجه‌گیری: سرمایه اجتماعی، حاصل روابط بین کارکنان است و می‌تواند اعتماد، درک متقابل، ارزش‌های مشترک و ارزش‌های رفتاری را توسعه دهد. بنابراین انتظار می‌رود با افزایش سرمایه اجتماعی در تعاونی‌ها، عملکرد کارآفرینان آن‌ها افزایش پیدا کند. همچنین، کارکنانی که ارتباط اجتماعی مناسبی با همکاران خود دارند و با اهداف سازمان تعامل سازنده‌ای برقرار کرده‌اند، تعهد بیشتری به سازمان و میل به بقا در آن دارند؛ در نتیجه گرایش کارآفرینان بیشتری را کسب می‌کنند. به این ترتیب، پیشنهاد می‌شود فرهنگ حاکم بر سازمان، مشوق و آموزنده چنین روابطی باشد تا از این رهگذر، زمینه‌ساز گسترش تعهد سازمانی و عملکرد کارآفرینان در تعاونی‌های روستایی شود؛ امنیت شغلی کارکنان از طریق توجه به بیمه افراد آزاد شاغل در تعاونی‌ها افزایش یابد و سطح رضایتمندی شغلی کارکنان نیز از طریق برنامه‌های انگیزشی بهبود داده شود.

واژه‌های کلیدی: تعاونی روستایی، تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی، عملکرد کارآفرینان

مقدمه

بخش کشاورزی همواره با مشکل وجود واسطه‌ها و تأثیر آن‌ها بر عملکرد و منافع کشاورزان مواجه بوده است. یکی از راه کارهای این مساله، تشکیل شرکت‌های تعاونی کشاورزی است که در برنامه‌های توسعه نیز به آن تأکید شده است. مشارکت‌هایی که گروهی از کشاورزان با منافع مشترک و با هدف کمک به یکدیگر در زمینه‌های مختلفی چون تولید، فرآوری، بازاریابی و فرایندهای مرتبط با محصولات کشاورزی شکل می‌دهند (۳۳). این تعاونی‌ها به‌عنوان ساختارهای میانجی، بین تولیدکنندگان روستایی و کنشگران فعال در محیط سیاسی، اقتصادی و نهادی آنها عمل می‌کنند (۱). از طرف دیگر، این تعاونی‌ها زمینه مناسبی برای حضور مؤثر زنان در خرده فرهنگ‌های گوناگون فراهم می‌کند؛ جمعیت قابل توجهی که می‌تواند کمک شایانی برای بخش کشاورزی باشد (۲۵).

بررسی‌ها نشان می‌دهد، عملکرد این تعاونی‌ها تحت تأثیر قابلیت‌های مدیریتی، نوسان داشته است. قابلیت‌های کارآفرینان از جمله این موارد است که نیاز به توجه بیشتر به آن احساس می‌شود؛ چرا که تأثیری معنی‌دار بر عملکرد این تعاونی‌ها داشته است (۲). از دید دانشمندان علوم اجتماعی، روابط اجتماعی می‌تواند رابطه‌ی کارآفرین را با منابع و

فرصت‌ها، محدود یا تسهیل کند؛ روابطی که با استفاده از مفهوم سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار می‌گیرد (۳۴). تحقیقات نشان داده است، در محیط‌های مختلف و بر اساس شرایط، ترکیب‌های گوناگونی از راهبردها، ساختار، فرایند، محیط، گرایش کارآفرینان و ویژگی صاحبان کسب‌وکار، عملکرد کارآفرینان را تحت تأثیر قرار می‌دهند (۳۵، ۱۳). امروزه، کارکردهای اجتماعی به‌عنوان عامل اصلی شناخت و پیگیری فرصت‌های کارآفرینان مورد توجه هستند. به همین دلیل بسیاری از دولت‌ها بر تحرک اجتماعی، تفکر مستقل و ارزش‌های مادی تأکید دارند، از نظر ماهیت به کارآفرینی تمایل بیشتری دارند و استقلال و پیشگامی را تشویق می‌کنند (۲۰). یکی دیگر از پایه‌های راهبردی در افزایش عملکرد کارآفرینان، تعهد سازمانی است (۹). در تحقیقات انجام‌شده، موفقیت گرایش کارآفرینان منوط به هویت‌گیری از مأموریت سازمان و تعهد به اهداف رسمی گزارش شده است (۱۷، ۱۲)؛ چرا که افراد متخصص و با مهارت بالا، مادام که نسبت به سازمان، احساس تعلق داشته باشند، تصمیم به ترک سازمان نخواهند گرفت، ایده‌های نوآورانه تولید می‌کنند و به پروژه‌های نوآورانه کمک می‌کنند. همچنین، بخشی از تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارآفرینان به‌واسطه‌ی تعهد سازمانی تبیین می‌شود. به این

بخش کشاورزی همواره با مشکل وجود واسطه‌ها و تأثیر آن‌ها بر عملکرد و منافع کشاورزان مواجه بوده است. یکی از راه کارهای این مساله، تشکیل شرکت‌های تعاونی کشاورزی است که در برنامه‌های توسعه نیز به آن تأکید شده است. مشارکت‌هایی که گروهی از کشاورزان با منافع مشترک و با هدف کمک به یکدیگر در زمینه‌های مختلفی چون تولید، فرآوری، بازاریابی و فرایندهای مرتبط با محصولات کشاورزی شکل می‌دهند (۳۳). این تعاونی‌ها به‌عنوان ساختارهای میانجی، بین تولیدکنندگان روستایی و کنشگران فعال در محیط سیاسی، اقتصادی و نهادی آنها عمل می‌کنند (۱). از طرف دیگر، این تعاونی‌ها زمینه مناسبی برای حضور مؤثر زنان در خرده فرهنگ‌های گوناگون فراهم می‌کند؛ جمعیت قابل توجهی که می‌تواند کمک شایانی برای بخش کشاورزی باشد (۲۵).

بررسی‌ها نشان می‌دهد، عملکرد این تعاونی‌ها تحت تأثیر قابلیت‌های مدیریتی، نوسان داشته است. قابلیت‌های کارآفرینان از جمله این موارد است که نیاز به توجه بیشتر به آن احساس می‌شود؛ چرا که تأثیری معنی‌دار بر عملکرد این تعاونی‌ها داشته است (۲). از دید دانشمندان علوم اجتماعی، روابط اجتماعی می‌تواند رابطه‌ی کارآفرین را با منابع و

مهمترین معیارهای اندازه‌گیری این بعد شامل روابط شخصی گرم و ارتباطات کاری زیاد است (۲۸).

تعهد سازمانی: از مفاهیم مهم مدیریت، به‌ویژه رفتار سازمانی است که محققان زیادی به بررسی آن پرداخته‌اند (۸). تعهد سازمانی از عوامل پنهان ولی مهم و اثرگذار در رفتارهای شغلی کارکنان است (۳)؛ یک حالت روان‌شناختی که بیانگر رابطه کارمند و سازمان و نوعی نگرش و حالت روحی است که نشان‌دهنده میزان تمایل، نیاز و الزام به ادامه اشتغال در سازمان است (۲۶). از آنجا که تعهد سازمانی باوری قوی در پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش قابل توجه از طرف سازمان و تمایل به رسیدن به عضویت در سازمان در نظر گرفته می‌شود، فرد خود را متعهد می‌داند که اهداف و ارزش‌های سازمان را برای خود شناسایی کند (۲۲). محققان، سه نوع تعهد را شناسایی کرده‌اند که به تعهد سازمانی منجر می‌شود؛ تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر (۱۶). در پژوهش حاضر از این طبقه‌بندی برای تعهد سازمانی استفاده و در ادامه تشریح شده‌است. تعهد عاطفی شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است. تعهد مستمر عبارت است از تعهد مبنی بر ارزش نهادن به سازمان که کارمند نیز در بقای سازمان سهیم می‌شود. آن‌ها که تعهد مستمر دارند در سازمان می‌مانند، زیرا به آن نیاز دارند. تعهد هنجاری شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. آن‌ها که تعهد هنجاری قوی دارند، در سازمان می‌مانند، زیرا احساس می‌کنند که از نظر اخلاقی باید این‌طور باشند (۲۲).

عملکرد کارآفرینانه: امروزه به یکی از مشخصه‌های اصلی تمایز بین کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه تبدیل شده است. بنابراین کارآفرینی عامل اصلی ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های امروزی است، به‌گونه‌ای که در بیشتر کشورهای توسعه‌یافته، سازمان‌ها در حال انتقال از حالت بروکراتیک و اداری به وضعیت کارآفرینی‌اند. کارآفرینی سازمانی برای بقا، رشد، سودآوری و نوسازی در سازمان بسیار حیاتی است. عملکرد کارآفرینانه در یک سازمان مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و اقدامات را شامل می‌شود که توسط افراد در سطوح مختلف انجام شده است و ترکیب تازه‌ای از منابع را برای شناخت و پیگیری فرصت‌ها به کار می‌گیرد (۲۴). رایج‌ترین مفهوم برای تحلیل کارآفرینی در سطح سازمان، رویکرد کارآفرینانه اس؛ فرآیندها، اقدامات و تصمیم‌هایی که منجر به ایجاد یک موجودیت جدید می‌شود و دارای چند بُعد اصلی است (۵).

نوآوری: به‌عنوان اولین بعد گرایش کارآفرینانه، اشاره به بازتاب گرایش یک شرکت به درگیر شدن با ایده‌های جدید، آزمایش و فرآیندهای خلاق دارد که می‌تواند به محصولات، خدمات یا فرآیندهای جدید منتهی شود (۴).

ریسک‌پذیری: به‌عنوان دومین بعد گرایش کارآفرینانه به تصمیم‌گیری و انجام فعالیت‌ها، بدون اتکا به دانش مشخص و کامل راجع به پیامدهای احتمالی اشاره دارد. در شرکت‌های بزرگ، مخاطره‌پذیری می‌تواند منجر به شکل‌گیری واحدهای

ترتیب، بررسی عملکرد تعاونی‌ها مستلزم شناخت نقش میانجی تعهد سازمانی است (۱). براساس الگوی مک کینان^۱ (۲۳)، شناخت این عوامل منوط به بررسی همبستگی متغیر وابسته با متغیرهای موجود و تحلیل‌های میانجی است. اگرچه تحقیقات نشان دادند تعهد سازمانی با متغیرهای سرمایه اجتماعی و عملکرد کارآفرینانه همبستگی دارد، تحقیق منسجمی از تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر واسطه‌ای بین متغیرهای نام برده، یافت نشده و بررسی این نقش واسطه‌ای، ضروری به نظر می‌رسد.

در این تحقیق، تأثیر سرمایه‌های اجتماعی کارکنان بر عملکرد کارآفرینانه تعاونی‌های روستایی با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. براین اساس تلاش شده است نقش مستقیم و غیرمستقیم سرمایه اجتماعی و همچنین تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارآفرینانه تعاونی‌های روستایی مورد مطالعه قرار گیرد.

پیشینه نظری پژوهش

سرمایه اجتماعی: تماس‌های اجتماعی و شبکه‌های اجتماعی از نزدیک به مفهوم کلی "سرمایه اجتماعی" مربوط می‌شود. سرمایه اجتماعی، در کنار اصطلاحاتی چون دموکراسی و جامعه مدنی از اصطلاحات پر کاربرد در ادبیات علوم اجتماعی اواخر قرن بیستم به شمار می‌رود. بررسی اخیر در این ارتباط حاکی از آن است که ظرف سه دهه‌ی گذشته یعنی از دهه‌ی ۱۹۸۰ تاکنون بالغ بر ۲۵۰۰ مقاله با عنوان سرمایه اجتماعی در بانک اطلاعات^۲ به ثبت رسیده‌است (۳۲). سرمایه اجتماعی روشی از برقراری ارتباطات اجتماعی است که برای بهبود و اجرای مناسب مدیریت منابع به کار می‌رود؛ در این تئوری الگوی چگونگی ارتباط بین مشارکت‌کنندگان و نحوه تعامل آن‌ها در قابل اهداف مشخص مدنظر است (۱۹).

سرمایه انسانی به مجموع منابعی گفته می‌شود که در ذات روابط خانوادگی و در سازمان اجتماعی وجود دارد و برای رشد اجتماعی افراد سودمند است (۱۵). از نظر ناهاپیت و گوشال^۳ گزاره اصلی سرمایه اجتماعی سازمانی این است که شبکه‌های اجتماعی که در طول زمان توسعه می‌یابند، مبنایی برای اعتماد و همکاری ایجاد می‌کند و شامل منابع بالفعل و بالقوه است که به هدایت روابط اجتماعی کمک می‌کند. براین اساس آن‌ها با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را به سه بعد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری تقسیم و هر سه بعد را به اجرای فرعی‌تر تفکیک کرده‌اند. بعد شناختی فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها است. معیارهای اندازه‌گیری این بعد شامل وجود ارزش‌های مشترک، شناخت و همکاری بر اساس حکایات و معانی مشترک است. بعد عاطفی توصیف‌کننده روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملات شان برقرار می‌کنند. مهم‌ترین معیارهای اندازه‌گیری این بعد شامل روابط مبتنی بر صداقت و اعتماد متقابل، همکاری به‌عنوان یک الزام، تعهد به اهداف، رجحان منافع سازمانی و عضو یک خانواده مشترک بودن است. همچنین بعد ساختاری اشاره به الگوی کلی تماس‌های افراد دارد؛ یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید.

پیشینه تجربی: از جمله متغیرهایی که به طور مستقیم سبب افزایش عملکرد کارآفرینانه، به عنوان متغیر وابسته این مطالعه، گزارش شده، سرمایه اجتماعی است. در نتایج یکی از این مطالعات اشاره شده است سرمایه اجتماعی به طور مستقیم موجب افزایش عملکرد کارآفرینانه می شود (۳۷).

در مطالعه‌ای مشابه گزارش شده که سرمایه اجتماعی در افزایش جهت گیری کارآفرینی مؤثر است (۳۱)، همچنین سرمایه اجتماعی از طریق اثرگذاری بر قابلیت های پویا سبب افزایش جهت گیری کارآفرینی می شود.

کفچه و حسینی با مطالعه شرکت های صنعتی استان کردستان به این نتیجه رسیدند که، سرمایه اجتماعی و ابعاد آن (شناختی، ساختاری و ارتباطی) با کارآفرینی همبستگی مثبت و معنی دار دارند (۲۹). همچنین برخی از تحقیقات نشان می دهد کارآفرینی سازمانی با تعهد سازمانی رابطه علی معنی دار دارد (۳۷).

علاوه بر این، اثر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی که در این پژوهش نقش متغیر میانجی را دارد بررسی شده است. از جمله این مطالعات می توان به تحقیق کیم (۱۸) اشاره کرد. در این تحقیق، همبستگی مثبت و معنی دار بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی تایید شد.

امحان و همکاران (۱۰) بیان کردند بین سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی و عملکرد، رابطه متقابلی وجود دارد. این نتیجه همچنین در راستای نتیجه تحقیق فروغی و چگینی (۱۴) بوده است. از موارد فوق چنین استنباط می شود که عملکرد کارآفرینانه تحت تأثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی است و تعهد سازمانی خود متأثر از سرمایه اجتماعی است. اگرچه متغیرهای متفاوتی می توانند در انتقال اثر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارآفرینانه مؤثر باشند (۳۴). بنابراین آگاهی از نقش آن ها می تواند جنبه های مجهول افزایش کارآفرینی تعاونی های روستایی را برطرف سازد.

بر این اساس در این تحقیق برای ارزیابی هدف های مطرح شده از مدل مفهومی زیر و مبتنی بر پیشینه پژوهش تنظیم استفاده شده است.

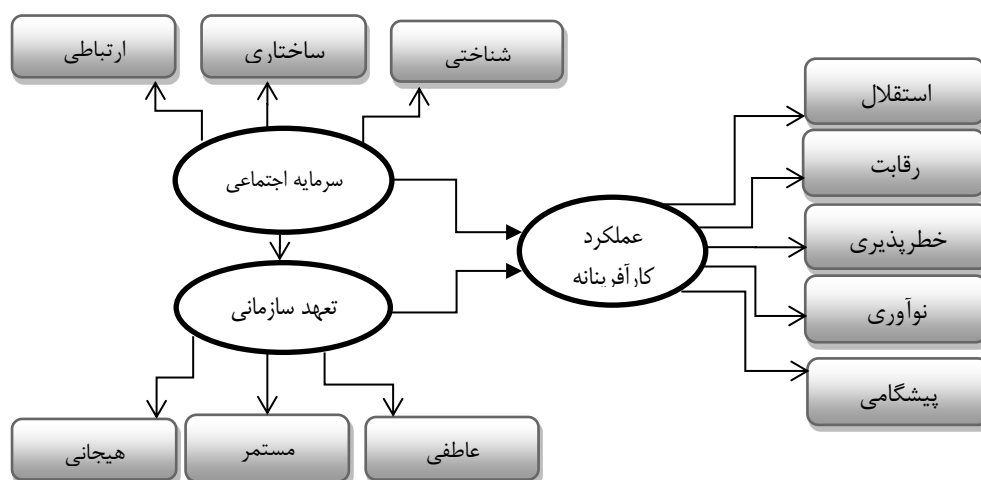
مستقل یا نیمه مستقل و جریان های جدید شود و سطح آن می تواند در طول یک پیوستار وسیع، تغییر کند (۱۱).

پیشگامی: سومین بعد گرایش کارآفرینانه است و به این موضوع اشاره دارد که شرکت، چگونه طرح های استراتژیک را به وسیله پیش بینی و پیگیری فرصت های جدید، پیش می برد (۶). به عبارت دیگر، پیشگامی به تلاش های یک شرکت برای پیشی گرفتن از دیگران با استفاده از فناوری های جدید و فروش محصولات و خدمات جدید در بازارها دلالت دارد (۲). در نهایت، ویژگی های گرایش کارآفرینانه اغلب با هم به کار گرفته می شوند تا عملکرد کارآفرینانه یک سازمان را بهبود دهند (۲۱).

علاوه بر این، دو ویژگی رقابت پذیری و استقلال که در پژوهش های اخیر به عنوان ویژگی های تاثیرگذار کارآفرینان شناخته می شود، به عنوان تبیین کننده رویکرد کارآفرینانه یک کسب و کار در نظر گرفته می شود.

رقابت: ریشه در نیاز به توفیق یا توفیق طلبی^۱ دارد که نخستین بار توسط دیوید مک کلهند در سال ۱۹۶۳ مورد شناسایی قرار گرفت. نیاز به توفیق به معنی تمایل به انجام کار در استانداردهای عالی جهت موفقیت در موقعیت های رقابتی است. افراد با نیاز توفیق بالا مایلند همواره مسئولیت های چالش برانگیز را بپذیرند و در راه رسیدن به اهداف قابل دسترس نسبت به عملکرد خود بازخورد منظم دریافت کنند. این افراد ترجیح می دهند مسئولیت حل مشکلات، تعیین اهداف و دستیابی به آن ها را از طریق تلاش شخصی برعهده گیرند و در این راستا مخاطرات معقول و معتدل را می پذیرند. همچنین یک میل درونی قوی برای رقابت، اعتلا در برابر استانداردهای خود ساخته و پیگیری اهداف دشوار، آن ها را به جلو می راند (۵).

استقلال: بیانگر نیاز به مستقل بودن^۲ در فعالیت ها است. این مفهوم را می توان با عباراتی مانند «کنترل داشتن بر سرنوشت خویش» و «کاری را برای خود انجام دادن» تعریف کرد. میل به استقلال، یک نیروی انگیزشی برای کارآفرینان معاصر است و سبب می شود به اهداف و رویاهای خود دست یابند (۵).



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش
Figure 1. Conceptual model of research

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها (طرح تحقیق) یک تحقیق توصیفی همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان و مدیران تعاونی‌های روستایی شهر سنجند به تعداد ۶۸۰ نفر بوده است که به دلیل بزرگ بودن جامعه و دشواری دسترسی به همه اعضا، با هماهنگی اداره تعاون سنجند، ۲۴۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. با استناد به فرمول تعیین حجم نمونه در پژوهش‌های غیرآزمایشی (توصیفی) که به صورت همبستگی انجام می‌شوند، از جدول کرجسی مورگان استفاده شده است. بدین ترتیب، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، حجم نمونه مورد نظر ۲۴۶ نفر به دست آمد که برای اطمینان از بازگشت پرسشنامه‌ها، ۳۰۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت ۲۵۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد و مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش جمع‌آوری داده‌ها کتابخانه‌ای و میدانی بوده است. بررسی مبنای نظری و پیشینه تحقیق، از روش کتابخانه‌ای (کتاب، مقاله، پایگاه‌های معتبر علمی داخلی و خارجی و ...) استفاده شده و داده‌های اصلی نیز از طریق

پرسشنامه به دست آمده است. بدین ترتیب برای سنجش سه متغیر اصلی تحقیق: سرمایه اجتماعی، گرایش کارآفرینانه و تعهد سازمانی، به ترتیب از پرسشنامه ناهایت و گوشال (۲۸)، پرسشنامه هاگس و مورگان (۷) و پرسشنامه آلن و می‌یر (۲۶) مبتنی بر طیف لیکرت (پنج گزینه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد) استفاده شده و مبنای جمع‌آوری داده و تحلیل قرار گرفته است.

روایی: برای اطمینان از روایی صوری و محتوایی متغیرهای پژوهش، ضمن استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد و معتب معمول در مطالعات علمی پژوهشی داخلی و خارجی، روایی‌سنجی بر اساس نظر اساتید متخصص و کارشناسان خبره انجام شده است.

پایایی: برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقادیر آلفای کرونباخ به دست آمده برای هر متغیر (بالاتر از ۰/۷) در جدول ۱ نشان می‌دهد که پرسشنامه دارای پایایی قابل قبولی است. در ادامه شاخص‌های آمار توصیفی، وضعیت موجود نمونه‌ی آماری را در متغیرهای مختلف نشان می‌دهد.

جدول ۱- نتایج آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ	میانگین	انحراف معیار
سرمایه اجتماعی	۰/۸۷۴	۴/۱۲۶	۰/۵۳۰
تعهد سازمانی	۰/۹۰۱	۳/۱۴۶	۰/۴۲۰
عملکرد کارآفرینانه	۰/۸۶۲	۳/۷۰۱	۰/۵۸۲

در ادامه متغیرهای اصلی پژوهش با استفاده از مهم‌ترین شاخص‌های آمار توصیفی (گرایش مرکزی، پراکندگی و شکل توزیع) توصیف شده‌اند.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، مدل‌یابی معادلات ساختاری کوواریانس محور بوده و از نرم افزارهای «اس‌پی‌اس‌اس» و «لیزرل» در دو بخش توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

نتایج و بحث

برخی از داده‌های توصیف کننده پاسخگویان به شرح زیر بوده‌است:

جدول ۲- توصیف نمونه آماری کارکنان بر حسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۹	۳٫۶
فوق دیپلم	۲۷	۱۰٫۸
لیسانس	۱۷۶	۷۰٫۴
فوق لیسانس	۳۷	۱۴٫۸
دکتری	۱	۰٫۴
کل	۲۵۰	۱۰۰

جدول ۳- توصیف پاسخگویان بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد
۲۵-۲۰ سال	۹	۳٫۶
۳۰-۲۵ سال	۲۰	۸
۳۵-۳۰ سال	۳۷	۱۴٫۸
۴۰-۳۵ سال	۵۵	۲۲
۴۵-۴۰ سال	۵۴	۲۱٫۶
۵۰-۴۵ سال	۴۸	۱۹٫۲
۵۵-۵۰ سال	۱۴	۵٫۶
بالاتر از ۵۵ سال	۱۳	۵٫۲
کل	۲۵۰	۱۰۰

جدول ۴- توصیف متغیر سرمایه اجتماعی

Table 4. Descriptive results of social capital

شاخص				متغیر
کشیدگی	چولگی	انحراف معیار	میانگین	
-۰/۲۸۰	-۰/۳۹۸	-۰/۵۳۰	۴/۱۲۶	سرمایه اجتماعی (SAR)
-۰/۰۷۴	-۰/۴۲۷	-۰/۵۴۸	۴/۱۲۸	ساختاری (SAK)
-۰/۴۱۱	-۰/۵۰۷	-۰/۵۵۸	۴/۱۷۴	شناختی (SHE)
-۰/۰۹۸	-۰/۴۱۱	-۰/۵۵۹	۴/۰۸۹	ارتباطی (ERT)

مقدار منفی شاخص چولگی نیز بیانگر تمایل نمره به سمت مقادیر بالاتر از میانگین و مقدار مثبت شکل توزیع بیانگر برآمدگی داده‌ها است، در نهایت اینکه با توجه به شاخص‌های شکل توزیع می‌توان گفت توزیع داده‌های این متغیر یعنی سرمایه اجتماعی و خرده مقیاس‌های آن به سمت توزیع نرمال تمایل دارند.

به این ترتیب، میانگین اندازه متغیر سرمایه اجتماعی و خرده مقیاس‌های آن در نمونه آماری پژوهش بالاتر از میانگین (عدد ۳) است. به عبارت دیگر پاسخگویان وضعیت متغیرها را بالاتر از حد متوسط ارزیابی کرده‌اند. همچنین با توجه به مقدار شاخص انحراف معیار، پراکندگی داده‌ها از شاخص میانگین در حد متوسط برآورد می‌شود.

جدول ۵- توصیف متغیر تعهد سازمانی

Table 5. Descriptive results of organizational commitment

شاخص				متغیر
کشیدگی	کجی	انحراف معیار	میانگین	
۱/۵۹۸	-۰/۷۰۰	-۰/۴۲۰	۳/۱۴۶	تعهد سازمانی (TAH)
۱/۴۹۲	-۰/۴۳۷	-۰/۴۷۱	۳/۱۹۵	عاطفی (ATF)
-۰/۰۵۴	-۰/۵۰۷	-۰/۶۲۷	۳/۰۱۷	مستمر (MOS)
۱/۰۶۰	-۰/۰۸۳	-۰/۴۹۵	۳/۲۰۸	هنجاری (HAN)

تمایل نمره به سمت مقادیر پایین‌تر از میانگین و مقدار مثبت شکل توزیع بیانگر برآمدگی داده‌ها است، در نهایت اینکه با توجه به شاخص‌های شکل توزیع می‌توان گفت توزیع داده‌های این متغیر یعنی تعهد سازمانی و خرده مقیاس‌های آن به سمت توزیع نرمال تمایل دارند.

بر اساس داده‌های جدول توصیفی فوق مشخص است که میانگین متغیر تعهد سازمانی و خرده مقیاس‌های آن بر اساس نظر نمونه آماری پژوهش بالاتر از میانگین فرضی (۳) و بالاتر از حد متوسط ارزیابی شده‌است. با توجه به مقدار شاخص انحراف معیار، پراکندگی داده‌ها از شاخص میانگین در حد متوسط برآورد می‌شود. مقدار مثبت شاخص چولگی بیانگر

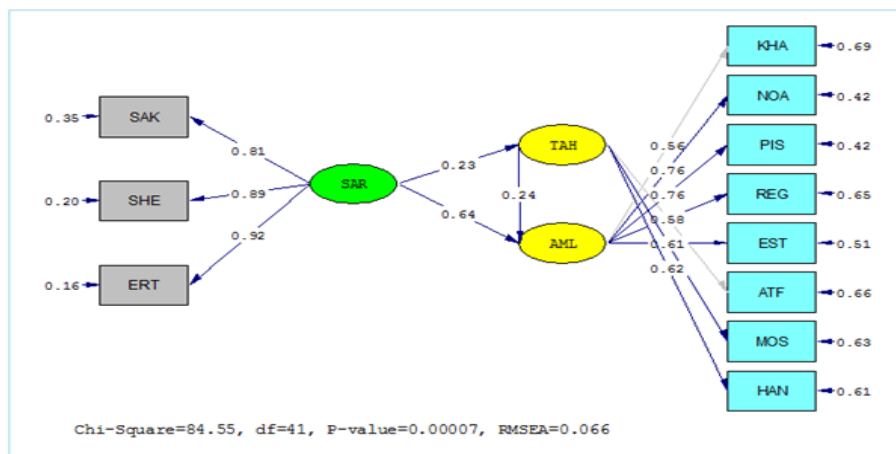
جدول ۶- توصیف متغیر عملکرد کارآفرینانه

Table 6. Descriptive results of entrepreneurial performance variable

شاخص				متغیر
کشیدگی	کجی	انحراف معیار	میانگین	
-۰/۱۷۰	-۰/۱۲۵	-۰/۵۸۲	۳/۷۰۱	عملکرد کارآفرینانه (AML)
-۰/۲۵۱	-۰/۱۰۲	-۰/۷۶۳	۳/۵۲۰	نوآوری (NOA)
-۰/۲۹۸	-۰/۳۹۴	-۰/۶۹۸	۷/۰۰۴	خطرپذیری (KHA)
-۰/۳۷۰	-۰/۴۴۸	-۰/۷۹۲	۳/۸۱۵	پیشگامی (PIS)
-۰/۶۱۸	-۰/۱۷۶	-۰/۸۷۹	۳/۲۶۵	رقابت‌تجاری (REG)
۲/۸۰۸	-۰/۹۳۴	-۰/۷۲۴	۳/۸۰۰	استقلال (EST)

با توجه به شاخص‌های شکل توزیع می‌توان گفت توزیع داده‌های این متغیر یعنی عملکرد کارآفرینانه و خرده مقیاس‌های آن به سمت توزیع نرمال تمایل دارند. در بخش نتایج آمار استنباطی، با توجه به فرضیه‌های پژوهش و پیش فرض‌های مربوط به ضرایب و آزمون‌های آماری، جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری کواریانس محور استفاده شد.

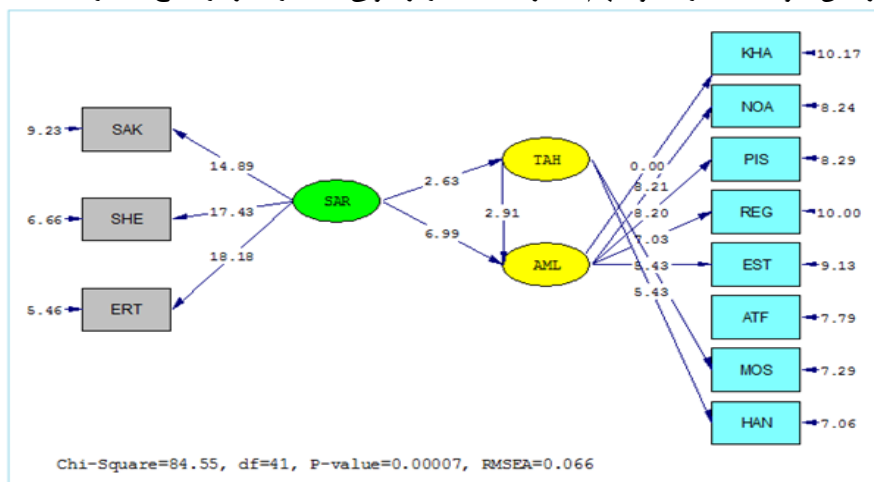
بر اساس جدول فوق می‌توان گفت، میانگین متغیر عملکرد کارآفرینانه و خرده مقیاس‌های آن در نمونه آماری پژوهش بالاتر از میانگین (۳) است و نمونه آماری عامل‌های نام‌برده را بالاتر از حد متوسط ارزیابی کرده‌اند. همچنین باتوجه به مقدار شاخص انحراف معیار پراکندگی داده‌ها از شاخص میانگین در حد متوسط برآورد می‌شود. مقدار منفی شاخص چولگی بیانگر تمایل نمره به سمت مقادیر بالاتر از میانگین و مقدار منفی شکل توزیع بیانگر مسطح بودن داده‌ها است، در نهایت اینکه



شکل ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد
Figure 2. Standard coefficient of structural equation model

نمی‌شود. همچنین مقادیر بین این دو مقدار، حاکی از عدم وجود تفاوت معنی‌دار مقدار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح ۹۵ درصد است.

با توجه به ضرایب معنی‌داری در شکل ۳، از آنجا که برای تأیید فرضیه‌ها مقدار t باید بیشتر از $1/96$ یا کمتر از $-1/96$ باشد، مقدار پارامتر بین دو دامنه در الگو مهم شمرده



شکل ۳- مدل معادلات ساختاری در حالت معنی‌داری
Figure 3. Significance of structural equation model

توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند.

دامنه مطلوب شاخص‌های ارزیابی مدل ساختاری در جدول ۷ در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده،

جدول ۷- ارزیابی مدل ساختاری

Table 7. Structural model appraisal

ردیف	شاخص	معادل فارسی	معادل	مقدار	مقدار مطلوب	وضعیت
۱	ریشه میانگین مربعات باقیمانده			۰/۰۵۷	کمتر از ۰/۰۵	مطلوب
۲	شاخص برازش هنجار شده		RMR	۰/۹۵	بزرگتر از ۰/۹	مطلوب
۳	شاخص برازش افزایشی		NFI	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	مطلوب
۴	شاخص برازش تطبیقی		CFI	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۹	مطلوب
۵	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد		RMSEA	۰/۰۶۶	کمتر از ۰/۰۸	مطلوب
۶	خی دو بهنجار شده		X2/DF	۲/۰۶۲	۳-۱	مطلوب

کارآفرینانه به لحاظ آماری معنی‌دار است ($p \leq 0/05$). به این ترتیب، فرضیه تأثیر سرمایه اجتماعی کارکنان بر عملکرد

با استناد به نتایج جدول ۳ که حاصل آزمون سوبل است، اثر غیرمستقیم متغیر سرمایه اجتماعی بر متغیر عملکرد

کارآفرینانه تعاونی‌های روستایی شهر سندانج با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی، تأیید می‌شود. به عبارت دیگر با توجه به مقادیر ضریب تأثیر مربوط به اثر غیرمستقیم این متغیرها بر عملکرد کارآفرینانه می‌توان گفت نقش میانجی

جدول ۸- اثرات مستقیم و غیرمستقیم

Table 8. Direct and indirect effects

متغیر پنهان	تعهد سازمانی		عملکرد کارآفرینانه	
	اثر مستقیم	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر کل
سرمایه اجتماعی	۰/۲۳	۰/۲۳	۰/۰۵۴	۰/۶۹
تعهد سازمانی	-	-	-	۰/۲۴

این تحقیق با هدف تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارآفرینانه تعاونی‌های روستایی با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی انجام شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق نشان داد سرمایه اجتماعی به‌طور مستقیم تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد کارآفرینانه تعاونی‌های روستایی دارد. بر این اساس احتمال اینکه با افزایش نمره سرمایه اجتماعی در تعاونی‌ها، عملکرد کارآفرینانه آن‌ها افزایش پیدا کند، وجود دارد. این نتیجه هم‌راستا با نتایج بسیاری از تحقیقات از جمله ژو (۳۷) و کفچه و حسینی (۲۹) بوده است. پتریو و داسکالوپولو معتقدند که سرمایه اجتماعی از طریق ارتقاء انسجام و همکاری گروهی و شخصیت بخشیدن به گروه سبب بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی و همدلی میان اعضا می‌شود و از این رهگذر بر رشد عملکرد نوآورانه اعضای تیم مؤثر خواهد بود (۳۰). در واقع، سرمایه اجتماعی در میان اعضای سازمان‌های با ساختار منعطف که در محیط‌های پویا همانند تعاونی‌های روستایی فعالند، سبب بهبود ارتباطات مبتنی بر اعتماد می‌شود. این امر به نوبه‌ی خود میزان تماس‌ها و نقاط مشترک افراد را بهبود می‌دهد و به متغیری تأثیرگذار بر رشد عملکرد نوآورانه و رقابتی در این سازمان تبدیل می‌شود. اعضای سازمانی که از سرمایه اجتماعی قدرتمند برخوردار است، دارای اهداف مشترک، هویت و هنجارهای مشخص و فرهنگ قوی سازمانی هستند و الزامات نقش، به خوبی برای ایشان آشکار است. مشخص است که این مؤلفه‌ها نیز سبب بهبود عملکرد سازمانی و ارتقای نوآوری و خلق مزیت رقابتی می‌شود. یافته‌های این بخش نیز هم‌راستا با مطالعات قبلی است.

همچنین، نتایج نشان داد تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد کارآفرینانه تعاونی‌ها دارد. این نتیجه با نتایج مطالعات زهیر و همکاران (۳۶) و ماکیدو (۲۲) هم‌راستا است. بر این اساس تعهد را می‌توان به عنوان یکی از پایه‌های ارتباطات راهبردی درکسب و کار کارآفرینانه قلمداد کرد. به اعتقاد کوین (۷) نقش تعهد در فعالیت‌های کارآفرینانه حیاتی است. مورفی و کالوی (۲۷) بر این باورند که تعهد می‌تواند باعث پشتکار بیشتر و عملکرد بهتر در مشارکت‌های

کارآفرینانه شود. می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که رهبران و مدیرانی که از تعهد سازمانی به‌خوبی بهره می‌برند، می‌توانند میل به کارآفرینی را در کارکنان خود تقویت کنند. علاوه بر این، مشخص شد که تعهد سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد کارآفرینانه تعاونی‌های روستایی نقش میانجی معنی‌دار دارد و بخشی از اثر متغیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارآفرینانه تعاونی‌های روستایی به واسطه‌ی تعهد سازمانی بوده است. از این‌رو، کارکنانی که در تعاونی‌های روستایی ارتباطات اجتماعی مناسبی با دیگر همکاران خود دارند و با اهداف سازمان تعامل سازنده‌ای برقرار کرده‌اند، تعهد بیشتری نسبت به اهداف سازمان و میل به ماندن در آن دارند؛ به این ترتیب گرایش کارآفرینانه بیشتری کسب می‌کنند.

سرمایه اجتماعی، حاصل روابط روزانه کارکنان است و این روابط، اعتماد، درک متقابل، ارزش‌های مشترک و ارزش‌های رفتاری را در منبعی به نام سرمایه اجتماعی ذخیره می‌کند؛ بر این اساس بایستی فرهنگی بر سازمان حاکم باشد که مشوق و آموزنده باشد تا از این رهگذر زمینه‌ساز گسترش تعهد سازمانی و عملکرد کارآفرینانه در تعاونی‌های روستایی شود. چنانچه مدیران تعاونی‌ها تلاش کنند جو سازمان، باز و انعطاف‌پذیر باشد، زمینه بروز تعهد بیشتر کارکنان به سازمان فراهم خواهد شد. همچنین توانمندسازی کارکنان از طریق اجرای برنامه‌های آموزشی موردنیاز می‌تواند تأثیر زیادی بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان و در نتیجه عملکرد کارآفرینانه داشته باشد.

با توجه به بررسی‌های انجام شده و نتایج تحقیق می‌توان گفت، افزایش امنیت شغلی کارکنان از طریق توجه به بیمه نیروهای آزاد شاغل در تعاونی‌ها، افزایش سطح رضایتمندی شغلی کارکنان از طریق برنامه‌های انگیزشی، تشویق کارکنان به خلاقیت و تفکر در انجام فعالیت‌ها و عدالت در پرداخت می‌تواند به سرمایه اجتماعی بیشتر و تعهد سازمانی قوی‌تر منجر شود. همچنین با توجه به نتایج جمیع شناختی تحقیق، پیشنهاد می‌شود توجه بیشتری به استخدام و به‌کارگیری جوانان در تعاونی‌ها شود؛ چرا که باعث پویایی و عملکرد کارآفرینانه تعاونی‌های روستایی خواهد بود.

منابع

1. Amirnejad, H., F. Mazrae and R. Zahedian Tajanki. 2018. Investigating the Factors Affecting the Financial Success of Agricultural Enterprises (Case Study of Agricultural Cooperatives in selected cities). *Journal of Entrepreneurial Strategies in Agriculture*, 5(10): 20-26 (In Persian).
2. Bahmani A. and F. aslani. 2021. Investigating the Effect of Entrepreneurial Orientation on Entrepreneurial Intention of Small and Medium Agricultural Businesses: The Mediating Role of Psychological Capital (Case Study: Paddy Farmers in Noor City), 8 (16): 78-85 (In Persian)
3. Bienstock, C.C., C.W. DeMoranville and R.K. Smith. 2003. Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Services Marketing*, 17(4): 357-378.
4. Certo, S. T., Moss, T. W. and J.C. Short. 2009. Entrepreneurial orientation: An applied perspective. *Business Horizons*, 52(4): 319-324.
5. Chandler, G.N. and D.W. Lyon. 2001. Issues of research design and construct measurement in entrepreneurship research: The past decade. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 25(4): 101-114.
6. Chang, S.C., R.J. Lin, F.J. Chang and R.H. Chen. 2007. Achieving manufacturing flexibility through entrepreneurial orientation. *Industrial Management & Data Systems*, 107(7): 997-1017.
7. Covin, J.G., K.M. Green and D.P. Slevin. 2006. Strategic process effects on the entrepreneurial orientation–sales growth rate relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(1): 57-81.
8. Dawley, D.D., R.D. Stephens and D.B. Stephens. 2005. Dimensionality of organizational commitment in volunteer workers: Chamber of commerce board members and role fulfillment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3): 511-525.
9. De Clercq, D., D. Dimov and N.T. Thongpapanl. 2010. The moderating impact of internal social exchange processes on the entrepreneurial orientation–performance relationship. *Journal of Business Venturing*, 25(1): 87-103.
10. Emhan, A., Tongur, A., and I. Turkoglu. 2016. An Analysis of the Social Capital, Organizational Commitment and Performance in the Public Sector of Southeastern Turkey. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 12(47): 49-62.
11. Farsi, J.Y., A. Rezazadeh, and A.D. Najmabadi. 2013. Social capital and organizational innovation: The mediating effect of entrepreneurial orientation. *Journal of Community Positive Practices*, 13(2): 22-40 (In Persian).
12. Ferreira, J. 2001. Corporate entrepreneurship: a strategic and structural perspective. *New England Journal of Entrepreneurship*, 4(2): 59-70.
13. Fogel, G. 2001. An analysis of entrepreneurial environment and enterprise development in Hungary. *Journal of Small Business Management*, 39(1): 103-109.
14. Foroughi, N. and M.G. Chegini. 2016. Influences of organizational investments in social capital on Iran Insurance's employee commitment and performance. *Journal of Current Research in Science*, 1(4): 17-32 (In Persian).
15. Fukuyama, F. 2001. Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22(1): 7-20.
16. Handlon, R.L. 2009. The departure of the insurance agent: The impact organizational commitment, organizational justice, and job satisfaction have on intent to leave in the insurance industry (Doctoral dissertation, Capella University).
17. Hashemi, S.M.K., H.K. Nadi, S.M. Hosseini and A. Rezvanfar. 2012. Explaining agricultural personnel's intrapreneurial behavior: the mediating effects of job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 3(6): 299-308 (In Persian).
18. Kim, S.G. and Y.S. Seo. 2016. Mediating effect of social capital between transformational leadership and organizational commitment of nurses in hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 17(2): 282-289.
19. Kawachi, I., S.V. Subramanian and K. Daniel. 2008. *Social Capital and Health*. Springer New York, NY, 63-81.
20. Lee, S.M. and S.J. Peterson. 2000. Culture, entrepreneurial orientation, and global competitiveness. *Journal of World Business*, 35(4): 401-416.
21. Li, Y.H., J.W. Huang and M.T. Tsai. 2009. Entrepreneurial orientation and firm performance: The role of knowledge creation process. *Industrial Marketing Management*, 38(4): 440-449.
22. Macedo, I.M., J.C. Pinho and A.M. Silva. 2016. Revisiting the link between mission statements and organizational performance in the non-profit sector: The mediating effect of organizational commitment. *European Management Journal*, 34(1): 36-46.
23. MacKinnon, D.P. 2008. *Introduction to statistical mediation analysis*. Routledge.
24. Mair, J. and I. Marti. 2006. Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight. *Journal of World Business*, 41(1): 36-44.
25. Masoomi, E. and K. Rezaei-Moghaddam. 2021. Factors Affecting Entrepreneurial Opportunity Exploitation in Iran Agriculture Sector. *Jea*, 8(16): 13-23 (In Persian).
26. Meyer, P.J. and J.N. Allen. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.

27. Murphy, G.B. and S.K. Callaway. 2004. Doing well and happy about it? Explaining variance in entrepreneurs' stated satisfaction with performance. *New England Journal of Entrepreneurship*, 7(2): 15-26.
28. Nahapiet, J. and S. Ghoshal. 1998. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2): 242-266.
29. ParvizKafcheh, P. and F. Hosseini. 2015. Relationship between social capital and entrepreneurship in the developing countries (a case study, Kurdistan province of Iran). *ACRN Journal of Finance and Risk Perspectives*, 4(1): 72-78 (In Persian).
30. Petrou, A. and I. Daskalopoulou. 2013. Social capital and innovation in the services sector. *European Journal of Innovation Management*, 16(1): 50-69.
31. Rodrigo-Alarcón, J., P.M. García-Villaverde, M.J. Ruiz-Ortega, and G. Parra-Requena. 2018. From social capital to entrepreneurial orientation: The mediating role of dynamic capabilities. *European Management Journal*, 36(2): 195-209
32. Semih, I. 2011. Social capital of social capital researchers. *Review of Economics and Institutions*, 2(2): 1-28
33. Tahmasbi Roshan, N., A. Morovati Sharif Abadi, S.H. Mirghafoori and S.H. Fakhreddini. 2019. Role of Sustainable Supply Chain Management Dimensions on Sustainability of Mazandaran Province Agricultural Cooperatives. *Co-Operation and Agriculture (Taavon)*, 8(29): 1-33 (In Persian).
34. Taslimi, S., A. Monavvarian and M. Ashena. 2007. Survey of the relationship between social capital and inter-organizational entrepreneurship. *Organizational Culture Management*, 4(4): 27-56 (In Persian).
35. Wiklund, J. and D. Shepherd. 2005. Entrepreneurial orientation and small business performance: a configurational approach. *Journal of Business Venturing*, 20(1): 71-91.
36. Zehir, C., B. Muceldili, and S. Zehir. 2012. The impact of corporate entrepreneurship on organizational citizenship behavior and organizational commitment: Evidence from Turkey SMEs. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58: 924-933.
37. Zhou, G.Y. 2017. A Study on the Relationship between Social Capital and Enterprise Performance in the Cultural and Performing Arts Industry: The Mediating Role of Business Model. *DEStech Transactions on Computer Science and Engineering*, (itme).

Study of the Effect of the Employees Social Capital on the Entrepreneurial Performance of Rural Cooperatives Regarding the Mediating Role of Employees Organizational Commitment

Davoud Gholamrezaei¹ and Maryam Mohammadi²

1- Assistant Professor of Management, Department of Management, PAYAM-e-NOOR University, Tehran, IRAN,
(Corresponding author: dgholamrezaei@pnu.ac.ir)

2- Master in Human Resource Management, Department of Management, PAYAM-e-NOOR University, Tehran,
IRAN

Received: 30 April, 2022 Accepted: 22 October, 2022

Extended Abstract

Introduction and Objective: according to Iran development plans, rural cooperatives development and entrepreneurial performance is a necessity for rural development. Studies show their performance is influenced by employee's social capital. Nevertheless, there has been little investigation of the social capital as a basis for people participation and a driver of entrepreneurial performance. On the other hand, organizational commitment is one of the basic strategic factors of entrepreneurial performance on which the entrepreneurial orientation will success due to existence of organizational identity. The purpose of this study is to investigate the effect of employees' social capital on the entrepreneurial performance of Rural Cooperatives through organizational commitment.

Material and Methods: The type of research is descriptive-correlation. The statistical society of this study was composed of employees and managers of Rural Cooperatives of Sanandaj which was 680. The sample size was estimated to 246 people which their data was randomly gathered using standard questionnaires of social capital, entrepreneurial orientation, and organizational commitment. Finally, results are analyzed with structural equation modeling.

Results: The Findings indicated that social capital of employees has a positive and significant effect on the entrepreneurial performance of Rural Cooperatives. Also result showed that organizational commitment has a positive and significant effect on cooperatives entrepreneurial performance as well as a mediating role in the relationship between social capital and entrepreneurial performance.

Conclusion: social capital is rooted in the employee's daily relationship on which trust and shared values would be developed. So it is expected that their entrepreneurial performance improves due to employee's social capital increase. Also employees that have a good social relationship with their colleagues as well as organizational goals are expected to have more organizational commitment and entrepreneurial orientation. So it is suggested to have an enforcing organizational culture to foster such relationships on which the employee's commitment and entrepreneurial performance of rural cooperatives developed, to advance job security of free workers through insurance options and to enhance employee job satisfaction through motivation plans.

Keywords: Entrepreneurial performance, Organizational commitment, Rural Cooperatives Social capital