

تبیین نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای رضایتمندی شغلی

کشاورزان روستایی

مطالعه موردی: روستایان شهرستان مشگین شهر

وکیل حیدری ساربان*

حمدالله سجاسی قیداری**

طاهره صادقلو***

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۰/۱

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۲/۱۸

چکیده

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در کار و افزایش اثربخشی، کارایی و بهره‌وری و ایجاد حس رضایتمندی در بهره‌برداران کشاورزی می‌باشد و مطالعات نشان می‌دهد که سازو کار سرمایه اجتماعی یکی از جنبه‌های مهم در ارتقای رضایتمندی شغلی کشاورزان می‌باشد. بر این اساس هدف این مقاله

* دانشیار گروه جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری و روستایی، دانشگاه محقق اردبیلی.

ssojasi@yahoo.com

** استادیار گروه جغرافیا، دانشگاه فردوسی مشهد.

tsadeghloo@yahoo.com

*** استادیار گروه جغرافیا، دانشگاه فردوسی مشهد.

بررسی نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای رضایتمندی شغلی کشاورزان در مناطق روستایی در شهرستان مشگین شهر می‌باشد. این تحقیق از لحاظ هدف، توسعه‌ای، و از لحاظ ماهیت، توصیفی و پیمایشی و نیز از نوع تحلیلی است. در این تحقیق روش گردآوری داده‌ها برای پاسخگویی به سئوالات تحقیق، به دو صورت اسنادی (داده‌های ثانویه) و پیمایشی (داده‌های اولیه) و ابزار مورد استفاده در روش پیمایشی پرسشنامه و مصاحبه بوده است. کشاورزان روستایی شهرستان مشگین شهر جامعه آماری این تحقیق را تشکیل می‌دهند. که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، تعداد ۱۸۵ کشاورز به صورت کاملاً تصادفی انتخاب شدند. روایی صوری پرسشنامه توسط پانل متخصصان دانشگاهی مورد تایید قرار گرفت. مطالعه راهنما در منطقه مشابه جامعه آماری با تعداد ۳۰ پرسشنامه صورت گرفت و با داده‌های کسب شده و استفاده از فرمول ویژه کرونباخ آلفا در نرم افزار SPSS پایایی بخش‌های گوناگون پرسش نامه تحقیق ۰/۷۴ الی ۰/۸۱ بدست آمد. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که به جز متغیرهای میزان تعارضات و اختلافات، عضویت در نهادهای محلی و ارتباطات اجتماعی بین تمامی متغیرهای تحقیق و میزان رضایتمندی شغلی کشاورزان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون چندگانه، نشان داد که بر اساس نتایج حاصل از ضریب بتا، سهم و نقش متغیر «انسجام اجتماعی» در تبیین متغیر وابسته «ارتقای رضایتمندی شغلی کشاورزان» بیشتر از سایر متغیرها است

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، رضایتمندی شغلی، توسعه کشاورزی، توسعه روستایی، شهرستان مشگین شهر.

مقدمه

رضایت شغلی در حقیقت نوعی انطباق عاطفی و احساسی فرد با شغل و مقضیات آن است که دو مؤلفه شناختی و رفتاری را در بر می‌گیرد. جنبه شناختی موید عقاید افراد

در مورد موقعیت شغلی و جنبه رفتاری آن بیانگر تمایل فرد نسبت به شغلش می‌باشد. جنبه شناختی به دلیل این که رابطه بیشتری با نگرش فرد دارد از اعتبار بیشتری نسبت به مؤلفه‌های رفتاری برخوردار است (Jex, 2002). همچنین رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. در واقع به عنوان یکی از پارامترهای اساسی در چگونگی برآورده ساختن خواسته‌های افراد از طرف اجتماعی، رضایت شغلی سهم به سزایی در آرامش خاطر روحی-روانی افراد و در نهایت تاثیر عمیق در روابط اجتماعی و نتایج خواسته شده از شغل‌های گوناگون دارد. گینزبرگ و همکارانش به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کنند: رضایت درونی که مربوط به احساس لذت انسان از اشتغال به کار و پیشرفت است؛ و رضایت بیرونی که با محیط و شرایط اشتغال ارتباط دارد (شفیع آبادی، ۱۳۷۵). اما در مجموع، رضایتمندی شغلی منجر به افزایش بهره‌وری می‌گردد. بنابراین اغلب نظریه پردازان معتقد هستند که بهره‌وری یک بخش تنها به عامل‌های مادی مربوط نیست، بلکه سازه‌های غیر مادی، نظیر همبستگی گروهی، رضایت شغلی، کیفیت روابط غیر رسمی و غیره اثر بخشی بیشتری در این بهره‌وری دارد. بنابراین از یکسو وضعیت کمی و کیفی روابط اجتماعی تعیین کننده سرمایه اجتماعی هستند از طرف دیگر بنابر نظریه دورکیم روابط اجتماعی بر میزان رضایتمندی شغلی افراد نیز تاثیر می‌گذارد. امروزه رضایتمندی یکی از شاخص‌های مهم رفاه اجتماعی بوده و تابعی از سرمایه اجتماعی است (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸؛ سالار زاده و همکاران، ۱۳۸۵). پس، میزان رضایتمندی و موفقیت کشاورزان نیز در تولید محصولات کشاورزی، تنها با عوامل مادی در ارتباط نیست. بلکه عوامل غیر مادی همبستگی گروهی، روابط اجتماعی و غیر رسمی و ... که از اجزای مهم سرمایه اجتماعی هستند نیز در این موفقیت اثر بخشی بیشتری دارد. زیرا در محیط‌های روستایی و فعالیت‌های کشاورزی، روابط اجتماعی، پیوندهای اجتماعی و ... از غلبه بالاتری نسبت به فضا‌های شغلی محیط‌های شهری برخوردار می‌باشد. بنابراین، افزایش

هرچه بیشتر همبستگی‌ها و پیوندهای اجتماعی در محیط‌های کشاورزی می‌تواند سبب افزایش رضایتمندی در بین کشاورزان گردد. از طرفی دیگر به لحاظ ماهیت شغل کشاورزی، کشاورزان نیازمند بیشتری به فعالیت‌های گروهی، تعاونی و همیاری دارند که در سایه انسجام اجتماعی قابل پیگیری می‌باشد.

بر این اساس، اخیراً مفهوم سرمایه اجتماعی در تحلیل‌های اقتصادی-اجتماعی پیرامون توسعه جوامع روستایی مطرح شده و تاثیرات زیادی بر بنیان‌های علمی و اجرایی توسعه نواحی روستایی گذاشته و بر منابع موجود در روستا تأکید دارد. این منابع شامل (روابط انسانی، شبکه‌ها، نهادها در ساختار اجتماعی) است. در هر حال، روستاها در دستیابی به توسعه همه جانبه، به دسترسی شاخص‌های سرمایه اجتماعی نیازمندند (حیدری ساریان، ۱۳۹۲: ۴۲). بنابراین می‌توان گفت توسعه روستایی، مستلزم توجه اساسی به عوامل اصلی تولید در این بخش یعنی، نیروی انسانی است و از سوی دیگر روستاییان به عنوان نیروی انسانی مهم در بخش کشاورزی از عوامل اساسی و سهم در بخش توسعه روستایی هستند و با توجه به این که رضایت شغلی به عنوان بخشی از فرآیند ارزیابی نیازها برای برنامه ریزی بهسازی نیروی انسانی در نواحی روستایی مطرح است، پس سهم بسزایی در بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در نواحی روستایی خواهد داشت. در این ارتباط است که هاپاک^۱ رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی دانسته و آن را با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط کرده است. به نظر او صرفاً وجود یک عامل موجب رضایت شغلی فرد نخواهد شد، بلکه وجود ترکیبی از عوامل گوناگون موجب خواهد شد که فرد در لحظه معینی از شغل خود احساس رضایت کند. همچنین در طی چند سال گذشته، در نواحی روستایی شهرستان مشگین شهر یک سری اتفاقات و مسائلی رخ داده که میزان رضایت کشاورزان از شغل خود را تحت شعاع قرار داده و میزان انگیزش درونی آنان را در استمرار معیشت خود از قبل فعالیت کشاورزی کاهش داده است به نظر می‌رسد کاهش

اعتماد اجتماعی، افزایش تعارضات و اختلافات، پایین آمدن میزان مشارکت روستاییان و کاهش همکاری و پایین آمدن میزان مبادله اطلاعات و دانش و در کل کاهش شاخص‌های سرمایه اجتماعی میزان رضایتمندی شغلی کشاورزان را تحت تاثیر قرار داده است. بنابراین بحث سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی از بحث‌های بسیار مهم اجتماعی است که در این مقاله سعی شده است تا رابطه این دو متغیر در بین کشاورزان مناطق روستایی شهرستان مشگین شهر مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد. هم چنین، این مطالعه به دنبال آن است که این سؤال را مورد بررسی و کنکاش قرار دهد: آیا بین سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی کشاورزان ارتباط معنادار وجود دارد؟ به همین خاطر ابتدا مبانی نظری رضایتمندی شغلی و سرمایه اجتماعی مورد بحث قرار گرفته سپس ارتباط بین سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی در مناطق روستایی بررسی گردیده است و از آنجایی که در کشور تاکنون مطالعات چندانی در خصوص نقش سرمایه اجتماعی در تقویت افزایش رضایتمندی شغلی صورت نگرفته است. به همین دلیل مقاله حاضر در راستای تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی کشاورزان در مناطق روستایی می‌باشد.

پیشینه تحقیق

مطالعات نشان می‌دهد یکی از عواملی که در افزایش رضایتمندی شغلی اجتماعات روستایی موثر است، سرمایه اجتماعی حاکم در بین روستاییان است. سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیمی است که در سال‌های اخیر در مباحث توسعه، بهره‌وری و کیفیت زندگی بسیار مطرح شده است. مطالعات نشان می‌دهد که در صورت تقویت سرمایه اجتماعی، جوامع روستایی در قالب چارچوب‌های ارتباطی و پیوندهای اجتماعی که در جریان تعاملات اجتماعی به وجود می‌آید، قابلیت‌های خود را افزایش داده و در عین نیل به رضایتمندی شغلی از اعتماد اجتماعی که در شبکه‌های ارتباطی آنها بوجود می‌آید، منتفع گشته و قدرت انطباق و سازگاری آنان با وضعیت شغلی شان افزایش

یافته، و به لحاظ روانی، آسایش روحی و روانی را کسب می‌کند. مطالعات متعددی نیز پیرامون تقویت سرمایه اجتماعی در افزایش رضایتمندی شغلی در داخل و خارج انجام شده که در ذیل به پاره‌ای از آنها اشاره می‌شود:

سالار زاده و حسن زاده (۱۳۸۵)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان» دریافتند که بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. یافته‌های تحقیق حقیقتیان و گمرادی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون» نشان داد که به جز متغیر میزان تحصیلات بین تمامی متغیرهای تحقیق با میزان رضایتمندی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. مطالعات علی بیگی و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیقی با عنوان «رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه» حاکی از وجود سرمایه اجتماعی در حد نسبتاً پایینی (به ویژه از بعد شناختی آن) در بین کشاورزان بود که این میزان سرمایه ارتباط مثبتی با رضایت آنان از شغل کشاورزی داشت. نتیجه مطالعه حیدری ساریان (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان «بررسی عوامل موثر بر رضایت کشاورزان در خصوص اشتغال در بخش کشاورزی» نشان داد که به جز متغیرهای حمایت از خلاقیت کشاورزان، سخت و زیان‌آور بودن فعالیت کشاورزی، حمایت دولت در مواقع خشکسالی و بحران، تبلیغات مثبت علیه کشاورزان، توجه به بهداشت عمومی و آموزش، وجود تامین‌های اجتماعی، تشویق معتمدان محلی و ساعات کل اشتغال بین تمامی متغیرهای تحقیق با رضایت کشاورزان پیرامون اشتغال در بخش کشاورزی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. توربک^۱ (۲۰۰۵) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافته است که رضایتمندی شغلی در بین کشاورزان می‌تواند به بهره‌وری بیشتر در محصولات تولیدی منجر شود. همچنین به باور تونتز^۲ (۲۰۰۵) رضایت شغلی یک عامل مهم در نگهداشت جمعیت در

1. Thorbecke
2. Tonts

نواحی روستایی و عدم مهاجرت روستاییان می‌باشد. به باور رز^۱ (۲۰۰۰)، سرمایه اجتماعی با بستر سازی حمایت عاطفی و روانی نقش مهمی در افزایش رضایتمندی شغلی روستاییان بازی می‌کند. بر این اساس به اعتقاد باروز و وسون^۲ (۲۰۰۸) رضایت شغلی کشاورزان از عواملی مانند تامین اجتماعی، توجه به بهداشت عمومی، کارآیی و میزان بهره‌وری تاثیر می‌پذیرد. به باور پورتز^۳ (۲۰۰۴) با تقویت انسجام اجتماعی و ارتباطات اجتماعی در میان جوامع روستایی بستر لازم برای تولید و بهره‌وری بیشتر، فرصت ارتقای و رشد فردی و فرصت استفاده از توانمندی‌های خود فراهم شده و رضایتمندی شغلی آنان ارتقای می‌یابد. لو و همکاران^۴ (۲۰۰۸)، در مطالعات خود دریافتند که بین افزایش مشارکت اجتماعی و کاهش میزان تعارضات و اختلافات در بین روستاییان با افزایش رضایتمندی‌های شغلی آنان به دلیل توفیق و کامیابی شغلی، ارتقای مهارت و دانش و بهبود عوامل محیطی کار رابطه معنی داری وجود دارد. کیمت و همکاران^۵ (۲۰۰۳) بر اعتقاد است که سرمایه اجتماعی به افزایش رضایتمندی شغلی از طریق افزایش تجربه، توانمندسازی، خود پنداری از وجه اجتماعی خود، کسب منزلت اجتماعی و امنیت شغلی منجر می‌شود. همچنین به باور وود و همکاران^۶ (۲۰۰۴)، رضایتمندی شغلی در محیط‌های روستایی در مؤلفه‌هایی مانند مشارکت، انسجام اجتماعی، سرمایه اجتماعی، تامین اجتماعی و اعطای تسهیلات بروز می‌یابد. به زعم دیلمان^۷ (۲۰۰۴) بین سرمایه اجتماعی و انسجام اجتماعی در جامعه روستایی ارتباط معنادار وجود دارد و نتیجه این امر رضایتمندی بیشتر روستاییان در محیط‌های روستایی است.

-
1. Rose
 2. Barrows & Wessons
 3. Porets
 4. Lu & et al
 5. Cimete and et al
 6. Wood and et al
 7. Dieleman

مبانی نظری

نیروی انسانی، عوامل متفکر و توانمندی هستند که می‌توانند با بهینه استفاده کردن سایر منابع، سازمان/ اجتماع قدرتمند و پویا ایجاد نمایند. بدیهی است کشاورز با انگیزه می‌تواند به کمک قدرت اراده و تجربه‌های باارزش خود، همه چیز را به نفع جامعه و محیط زندگی خود تغییر دهد. تامین رضایت شغلی در مباحث منابع انسانی حایز اهمیت فراوان است و توجه به آن در کارایی تاثیر غیرقابل انکاری دارد (ادریس و رئیسی اردلی، ۱۳۸۳، ۱۵۷). تا زمانی که نیروی انسانی از رضایت، انگیزش و تعهد شغلی قابل قبول برخوردار نباشد، سایر فعالیت‌ها نتیجه و ثمره لازم را نخواهد داشت. بنابراین، ایجاد انگیزه در کار و جهت‌دهی و انگیزه‌های سالم یکی از ابزارهای سازنده به کارگیری صحیح منابع انسانی به شمار می‌روند، اگر انسانی از انگیزش برخوردار گردد در انجام کارها می‌تواند خلاق و خودفرمان شود. بر این اساس، "استیفن رابینز" معتقد است رضایت شغلی عبارت است از نگرش عمومی و کلی هر فرد نسبت به شغل خود. بنابراین کسی که رضایت شغلی او در سطح بالایی قرار دارد نسبت به حرفه خود نیز نگرش مثبتی خواهد داشت و برعکس (ادریس و رئیسی اردلی، ۱۳۸۳، ۱۵۶). بنابراین شناخت عواملی که باعث ایجاد رضایتمندی شغلی می‌شود، یکی از ضروریاتی است که می‌تواند در ایجاد بهره‌وری دخیل باشد. این عوامل به صورت کلی در بعد اقتصادی (ماهیت شغل، حقوق، پرداخت حقوق و مزایا، فرصت‌های پیشرفت و ترقی)، بعد محیطی (محیط کار، اطرافیان و...) و بعد اجتماعی (انسجام اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، شبکه‌های دانش و اطلاعات و میزان همکاری) قابل دسته بندی می‌باشد. بنابراین یکی از مهمترین ابعاد موثر در رضایتمندی شغلی، مؤلفه‌های اجتماعی مانند سرمایه اجتماعی هستند که در صورت عدم توجه به آن، رضایت شغلی پایین موجب بروز رفتارهای ضد اجتماعی مثل: تولیدات معیوب، خدمات ضعیف، غیبت از کار، کم کاری، استعفا، بازنشستگی زودرس، گسستگی عاطفی و بی تفاوتی می‌شود. همچنین عدم رضات شغلی کشاورزان روستایی می‌تواند تهدیدکننده امنیت

غذایی، تولید مواد اولیه، وابستگی صنعتی به خارج، گسترش واردات، تخلیه روستاها، افزایش نرخ بیکاری و ... باشد. از طرفی دیگر نیروی انسانی و تعاملات اجتماعی او به صورت کلی به عنوان یک سرمایه اجتماعی می‌باشد که رضایتمندی آن زمینه ساز افزایش بهره‌وری نیروی کار است. بنابراین، وجهه اجتماعی افراد، به عنوان سرمایه ناملموس بوده و از جمله سرمایه‌های اجتماعی افراد می‌باشد که در رضایتمندی شغلی آنها تاثیرگذار می‌باشد.

مفهوم سرمایه اجتماعی را نخستین بار در سال ۱۹۲۰، شخصی به نام هانی فن^۱ از دانشگاه ویرجینای غربی به کار برد (Woolcock & Narayan, 2000). اما، با وجود اهمیت آن در تحقیقات اجتماعی تا سال ۱۹۶۰ میلادی که توسط جین جیکوب^۲ در برنامه‌ریزی شهری به کار برده شد، شکل جدی به خود نگرفت. به دنبال او در دهه ۱۹۷۰، گلن لوری^۳ منتقد و ایوان لایت^۴ جامعه‌شناس، این واژه را برای شناسایی منابع مفید اجتماعی و توسعه سرمایه انسانی و توصیف مشکل اقتصاد درون شهری به کار بردند. جیمز کلمن^۵ (۱۹۸۸)، برای اولین بار این مفهوم را در امریکای شمالی وارد عرصه سیاسی کرد. تلاش‌های وی توسط پاتنام^۶ پیگیری شد. تئوری سرمایه اجتماعی عمدتاً با نظریه‌های بوردیو، کلمن، پاتنام و فرانسیس فوکویاما تکامل پیدا کرد (Wall, Ferrazzi, & Schryer. 1998: 259).

امروزه سرمایه اجتماعی، یک راه حل برای مشکلات اقتصادی ارائه می‌کند، به گونه‌ای که با بالا رفتن سرمایه اجتماعی، رفتار افراد از قابلیت پیش‌بینی بیشتری برخوردار می‌شود و حتی در صورت بروز خطا با آن برخورد می‌شود. نبود سرمایه اجتماعی در لایه‌های گوناگون، نیز مشکلات بسیاری را همراه دارد. وجود سرمایه

-
1. Hani fan
 2. Jane Jacob
 3. Glen Louri
 4. Ivan Light
 5. James Coleman
 6. Putnam

اجتماعی، شرط لازم - نه کافی - برای نتیجه بخشی سرمایه‌ها و سیاست‌های اقتصادی است. بررسی دقیق‌تر سرمایه اجتماعی، ما را به این مطلب می‌رساند که بدون این سرمایه، هیچ اجتماعی به هیچ سرمایه‌ای نمی‌رسد. این نگرش، کامل‌تر از نگرشی است که به صورت سنتی در علم اقتصاد وجود دارد، چرا که روابط میان افراد جامعه را نیز در تحلیل خود وارد می‌کند. غالب تحلیل‌های اقتصاد خرد، معطوف به بهینه‌یابی‌های فردی است و روابط میان افراد در معاملات آن جایی ندارد. روابط بین افراد، هنجارها و سنت‌ها به تسهیل هماهنگی و همکاری کمک می‌کند، که خود موجب افزایش بهره‌برداری می‌شود. نوع اخیر سرمایه، موسوم به سرمایه اجتماعی است که برای آن هانینفن در سال ۱۹۱۶ واژه سرمایه را به کاربرد (سوری و مهرگان، ۱۳۸۴: ص ۸۹).

سرمایه اجتماعی عنصری مطلوب برای انجام همکاری‌های درون گروهی است و هر چه میزان آن بالاتر باشد، دستیابی گروه به اهداف خود با هزینه کمتری انجام می‌گیرد. اگر در گروهی به سبب نبود ویژگی‌هایی مانند اعتماد و هنجارهای مشوق مشارکت و سرمایه اجتماعی به اندازه کافی فراهم نباشد، هزینه‌های همکاری افزایش خواهد یافت و تحقق عملکرد، بستگی به برقراری نظام‌های نظارتی و کنترل بر هزینه پیدا خواهد کرد. در مقابل، وجود سرمایه اجتماعی به میزان کافی و مناسب، سبب برقراری انسجام اجتماعی و اعتماد متقابل شده و هزینه‌های تعاملات و همکاری‌های گروهی کاهش می‌یابد و در نتیجه عملکرد گروه بهبود می‌یابد (شاه حسینی، ۱۳۸۲: ۴۱-۴۲). در جدول (۱) نمونه‌ای از تعاریف سرمایه اجتماعی که توسط صاحب‌نظران گوناگون ارائه شده قابل مشاهده است.

جدول ۱- تعاریف سرمایه اجتماعی از دیدگاه صاحب نظران و محققان

نویسندگان	تعاریف سرمایه اجتماعی
هانی فان Hanifan ۱۹۱۶	چیزی است که اشیای ملموس را در زندگی روزمره اکثریت مردم با معنا و ارزشمند می‌سازد؛ یعنی کارخیر، دوستی، دلسوزی متقابل و رابطه اجتماعی گروهی از افراد و خانواده‌ها که با یکدیگر واحدی اجتماعی می‌سازند.
جین جاکوب J. Jacobs ۱۹۶۱	شبکه‌های شهری، سرمایه اجتماعی بدون جایگزین شهر است و هر سرمایه‌ای از کف برود بر نمی‌گردد مگر سرمایه جدیدی دوباره انباشته شود.
لوری Loury ۱۹۷۷	مجموعه منابعی که در ذات روابط خانوادگی و در سازمان اجتماعی وجود دارد و برای رشد اجتماعی افراد سودمند است.
باور بورديو (۱۹۸۵)	سرمایه اجتماعی مجموعه منابع حقیقی یا مجازی است که در یک فرد یا گروه از راه شبکه‌ای ممتد از روابط کم و بیش نهادینه شده شناخت و آشنایی متقابل بوجود می‌آید.
کلمن (۱۹۹۰)	سرمایه اجتماعی مجموعه ای است از روابط بین افراد و بین گروه‌ها که دستاوردهایی را به دنبال دارد که بدون این روابط، بدست آوردن آنها ناممکن است.
کلمن Coleman ۱۹۹۰	سرمایه اجتماعی شامل یک چارچوب اجتماعی است که موجب تسهیل روابط میان افراد درون این چارچوب می‌شود.
پاتنام ^۱ (۱۹۹۵)	سرمایه اجتماعی در برگیرنده اجزایی چون شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد می‌باشد.

1. Putnam

فوکویاما Fukuyama ۱۹۹۷	مجموعه از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی است. هنجارهایی که تولید سرمایه اجتماعی می‌کنند به طور اساسی باید شامل سجایای صداقت، ادای تعهدات و ارتباطات دوجانبه باشند.
اینگلهارت Inghelhart ۱۹۹۷	فرهنگ اعتماد است که در آن شبکه‌ها، ارتباطات وسیع و سازمان‌های داوطلبانه شکل می‌گیرد.
لینچ و کاپلان ^۱ (۱۹۹۷)	سرمایه اجتماعی معرف نوعی از تراکم سرمایه و شبکه‌هایی می‌باشند که انسجام اجتماعی، تعهد اجتماعی و بالطبع نوعی رضایتمندی را در فضای کسب و کار و نهادها و سازمان‌ها مهیا می‌سازند.
کوهن Cohen ۱۹۹۸	شامل پیوندهای فعال ذخیره شده در میان اعضای جامعه چون اعتماد، فهم متقابل، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک که عمل همکاری را امکان پذیر می‌سازد.
بانک جهانی World Bank ۱۹۹۹	ثروت ملی که در برگیرنده نهادها، روابط و هنجارهایی که کیفیت و کمیت تعاملات اجتماعی بوده و از طرف دیگر افزایش آن می‌تواند موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه‌های اداره جامعه، و نیز هزینه‌های عملیاتی سازمان‌ها شود.
ژوزف استیگلitz Joseph Stiglitz ۲۰۰۲	اقتصاددانان غالباً به ملاطی که جامعه را به هم پیوند می‌زند، سرمایه اجتماعی گویند.
چای یوئی و همکاران Chay yue et. Al ۲۰۰۵	سرمایه اجتماعی با در اختیار قرار دادن دانش مفید در مورد فرصت‌های موجود، از طریق شبکه پیوندها، کنش‌های افراد درون ساختار اجتماعی را تسهیل می‌کند.

تنظیم و گردآوری: نگارندگان با استفاده از منابع در دسترس، ۱۳۹۳

کار و اشتغال یکی از ویژگی‌های اساسی انسان و شاید مهم‌ترین آنها باشد. کار تجلی تلاش‌ها، استعدادها و خلاقیت‌های انسانی است. به نظر مارکس انسان با کار طبیعت را، جامعه را و در عین حال خود را می‌سازد. اما اگر کار به صورت امری اجباری و تحمیلی درآید، نه تنها باعث شکوفایی استعدادها و توانایی‌های انسانی نخواهد شد، بلکه انسان تحت سیطره آفریده‌های خویش قرار می‌گیرد. عدم رضایت شغلی سبب می‌شود انسان از اساسی‌ترین ویژگی خود یعنی آفرینندگی و سازندگی محروم شود (کلامی و سمواتیان، ۱۳۸۸: ۷۶). رضایت شغلی یعنی احساس خرسندی و خشنودی که افراد از کار خود دارد و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن، به شغل خود دلگرمی و وابستگی پیدا می‌کند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۶). به عبارت دیگر، زمانی که یک شخص دارای رضایت شغلی بالاست این بدان معناست که شخص احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد افراد با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند (زمینی و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۱). رضایت شغلی نگرش کلی فرد درباره شغل خود حالت عاطفی مثبت و احساس لذت بخشی فرد از کار و شغل خود (Yang & kassert, 2010) واکنش افراد پیرامون ایفای نقش در کار (Voroum, 2004) تطابق بین ادراک افراد از نیاز و دریافتی‌های آنان از شغل (Lu & et al, 2005) معیاری برای تعیین عملکرد شغلی (HerSSI, 1993) مجموعه‌ای از احساسات سازگار و ناسازگار (دیویس، ۱۳۷۵) و احساسات یا پاسخ‌های عاطفی افراد به جنبه‌های گوناگون مربوط به کار (Wen, 2008) می‌باشد. محققان چندی عواملی همچون حقوق، مزایای شغلی، پیشرفت، خودگردانی، کسب هویت، ارتباطات، شرایط شغل، اهمیت شغل، همکاران، میزان حرفه‌گرایی در کار، روابط فردی، کار در محیط معتبر و پشتیبانی سرپرست و امنیت شغلی را در ایجاد رضایت شغلی موثر می‌دانند (رسولی و شهائی، ۱۳۸۸: ۶۹). افزون بر این، عدم رضایت شغلی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع نیز ایجاد اختلال می‌کند چون که توسعه مستلزم مشارکت

مردمی است و مشارکت مردمی به وسیله ایجاد انگیزه، میل به موفقیت، احساس مسئولیت اجتماعی، امکان همکاری و مشارکت در برنامه ریزی، سازماندهی و اجرای کارها و در کل تقویت سرمایه اجتماعی عملی می‌گردد. عدم رضایت شغلی در تضاد عینی و ملموس با چنین برنامه‌هایی است.

بر اساس تحقیقات انجام شده توسط هرزبرگ و همکارانش، عوامل موجود در فضای کسب و کار که منجر به رضایت شغلی می‌شوند در واقع همان عواملی نیستند که سبب عدم رضایت می‌شوند، این عوامل به دو دسته (عوامل بهداشتی-محیطی یا عوامل ناراضی‌کننده و عوامل بر انگیزنده یا انگیزشی) تقسیم می‌شوند که می‌توان به آن یک عامل اجتماعی یا وجهه تعاملی را نیز اضافه کرد:

۱) عوامل بهداشتی-محیطی یا عوامل ناراضی‌کننده: هر گاه افراد می‌گویند که

از شغل خود ناراضی هستند، منظور آنها محیط و شرایط کار است. این عوامل بهداشتی-محیطی مورد نظر هرزبرگ عبارتند از: ۱- امنیت شغلی؛ ۲- زندگی شخصی؛ ۳- شرایط کار؛ ۴- حقوق؛ ۵- خط و مشی و قوانین، مقررات موسسه یا شرکت؛ ۶- ماهیت و میزان سرپرستی؛ ۷- روابط متقابل با همکاران؛ ۸- روابط متقابل با سرپرستان؛ ۹- روابط متقابل با زیردستان؛ ۱۰- مقام و موقعیت. هر گاه در محیط کار این عوامل تامین نشود، افراد احساس نارضایتی خواهند کرد و ارضای نیازهای بهداشتی-محیطی، فقط از ناراضی بودن افراد جلوگیری می‌کند، ولی الزاما سبب انگیزش و کارآیی آنها نمی‌شود.

۲) عوامل بر انگیزنده یا انگیزشی: هنگامی که افراد از کار خود احساس رضایت

دارند منظور آنها بیشتر متوجه خود کار و ماهیت آن است. این عوامل بر انگیزنده مورد نظر هرزبرگ عبارتند از: ۱- پیشرفت و توسعه شغلی؛ ۲- مسئولیت؛ ۳- ماهیت کار؛ ۴- رشد فردی؛ ۵- شناخت از طرف دیگران؛ ۶- کسب موفقیت. با توجه به این عوامل شش‌گانه، اگر فردی محیط شغلی خود موفقیت‌هایی بدست آورد، از نظر علمی و شخصیتی رشد کند، مسئولیت‌های به او محول شود و یا به طور کلی، فردی با ارزش

به حساب آید و به اصطلاح به رسمیت شناخته شود، در درون خود احساس رضایت و خشنودی خواهد کرد و همواره به کار خود علاقمند خواهد بود. برای آن که افراد برانگیخته شوند، باید نیازهای انگیزشی آنها ارضای شود. در نتیجه، وقتی افراد از درون خود احساس رضایت کنند بر میزان کارایی و موفقیت آنها افزوده خواهد شد (اللهیاری و میری بلوچی، ۱۳۸۶: ۱۹۹-۱۹۸).

۳) عوامل اجتماعی یا وجهه تعاملی: رضایتمندی از کار بدون در نظر گرفتن روابط و تعاملات اجتماعی، تاثیر دیگران در موفقیت شغلی امکانپذیر نمی‌باشد. چون افرادی مانند کشاورزان در محیط‌های دور افتاده و بدون تعامل فعالیت نمی‌کنند. بلکه افراد شاغل به صورت روزانه در حال برقراری ارتباط با سایر افراد در محیط‌های اجتماعی می‌باشند. پس محیط کار، شبیه به محیط گلخانه‌ای و بدون تعاملات بیرونی نمی‌باشد. چون در واقعیت، بسیاری از موفقیت‌ها و شکست‌ها شغلی بستگی به روابط اجتماعی و تاثیراتی است که افراد در محیط اجتماعی پیرامون بر فرد شاغل دارند، شکل می‌گیرد. ارتباط اجتماعی به عنوان سرمایه ناملموس برای افراد می‌باشد که در زمینه‌هایی مانند مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی، شبکه‌های دانش و اطلاعات، همکاری و ... قابل پیگیری می‌باشد. سرمایه‌های ناملموس خرد در قالب سرمایه اجتماعی قابل تبیین می‌باشد که برخورداری از آنها در کنار سایر عوامل (عوامل بهداشتی-محیطی یا عوامل ناراضی‌کننده و عوامل برانگیزنده یا انگیزشی) می‌تواند در شکل‌گیری رضایتمندی شغلی موثر باشد.

روش تحقیق و محدوده پژوهش

پژوهش حاضر، با هدف کلی بررسی نقش سرمایه اجتماعی در افزایش رضایتمندی شغلی کشاورزان در مناطق روستایی شهرستان مشگین شهر، در سال ۱۳۹۲ صورت گرفته و تحقیق حاضر از نوع تبیینی و به روش پیمایشی بوده و به روش جمع‌آوری

اطلاعات بر اساس مطالعه اسنادی، کتابخانه‌ای و مطالعه میدانی انجام شده است. جهت جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه به بهره‌برداران کشاورزی شهرستان مشگین شهر که جامعه آماری تحقیق را شامل می‌شود مراجعه شد. که در این بین تعداد کل بهره‌برداران کشاورز روستایی شهرستان مشگین شهر بر اساس نظر کارشناسان جهاد کشاورزی شهرستان ۲۵۰۰ نفر اعلام گردید. علاوه بر این جهت تعیین حجم نمونه بهره‌برداران کشاورزی در مناطق روستایی شهرستان مشگین شهر از فرمول کوچران استفاده شد و در نهایت حجم نمونه تعداد روستاییان (۱۸۵) نفر تعیین گردید. برای بالا بردن میزان دقت و اعتبار یافته‌ها، حجم اعضا به ۱۹۰ نفر افزایش یافت. انتخاب روستاهای نمونه تحقیق، با در نظر گرفتن تعداد کل روستاها، تعداد جمعیت، دوری و نزدیکی نسبت به شهر، شاخص وضعیت ارتفاع (کوهستانی، جلگه‌ای، جلگه‌ای-کوهستانی)، و قرارگیری روستا در کنار جاده اصلی و یا دور از جاده اصلی، تعداد روستاهای نمونه تحقیق بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۱ روستا تعیین گردیدند. همانطوری که در ذکر آن رفت داده‌های خام برای اندازه‌گیری شاخص‌ها از طریق مصاحبه، مشاهده، پرسشنامه، اسناد و مدارک گردآوری گردید.

در این پژوهش با مطالعه مناطق روستایی شهرستان مشگین شهر در نهایت ۱۰ شاخص اعتماد اجتماعی، میزان تعارضات و اختلافات، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی، رضایتمندی، عضویت در نهادهای محلی، میزان مبادله اطلاعات و دانش، میزان روابط افقی بر پایه همکاری، ارتباطات اجتماعی و میزان همکاری به صورت غربال زنی به عنوان شاخص‌های سرمایه اجتماعی از میان خیل عظیم شاخص‌ها انتخاب شده است. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. روایی صوری^۱ پرسش‌نامه توسط پانل متخصصان^۲ دانشگاهی مورد تایید قرار گرفت. مطالعه راهنما^۳ در منطقه مشابه جامعه آماری با تعداد ۳۰ پرسش‌نامه صورت گرفت و با داده‌های

1. Face Validity
2. Panel of Expert
3. Pilot study

کسب شده و استفاده از فرمول ویژه کروناخ آلفا در نرم افزار SPSS، پایایی^۱ بخش‌های گوناگون پرسش نامه تحقیق برابر با: مشارکت اجتماعی (۰/۷۸)، انسجام اجتماعی (۰/۸۱)، اعتماد اجتماعی (۰/۷۶)، مبادلات دانش و اطلاعات (۰/۷۴)، میزان همکاری (۰/۷۹) و رضایتمندی شغلی (۰/۷۷) می‌باشد. متغیرهای مستقل این تحقیق شامل مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و متغیر وابسته شامل شاخص‌های رضایتمندی شغلی (تنوع کاری، اهمیت کار، بازخور نتایج، استقلال کاری، درآمد، امنیت شغلی، شرایط کاری، تولید و بهره‌وری بیشتر، قدردانی در قبال عملکرد بهتر، نگرش، بینش و نظام ارزشی، فرصت‌های ارتقای و رشد فردی، شرایط روانی، منزلت اجتماعی، موفقیت، احساس ارزش، عوامل محیط کاری، شرایط فیزیکی محل کار، فرصت استفاده از توانایی‌های خود، برآورده شدن نیازهای اساسی، میزان مهارت و دانش، سابقه کار، تجربه، امکانات رفاهی، ارتباطات، استقلال در کار، توفیق و کامیابی، موقعیت شغلی، کاربرد قضاوت شخصی، فرصت کمک به دیگران، خودپنداری از وجه اجتماعی بهره بردارن کشاورزی) مناطق روستایی می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل از آمار توصیفی (فراوانی و درصد) و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر استفاده شده است و کلیه محاسبات آماری این پژوهش بوسیله نرم افزار SPSS، انجام گرفته است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

سیمای پاسخگویان

توصیف یافته‌های تحقیق و سیمای نمونه‌های مورد مطالعه حاکی از آن است که نمونه آماری مورد مطالعه بر حسب گروه سنی، در محدوده سنی ۱۵ الی ۷۵ سال قرار دارند. بیشترین تعداد نمونه در گروه سنی ۲۱ الی ۳۰ سال قرار دارند. بررسی وضعیت تاهل

نیز نشان داد ۶۲/۶۳ درصد (۱۹ نفر) متاهل و ۳۷/۳۶ درصد (۷۱ نفر) در تحقیق حاضر مجرد هستند. بررسی تعداد اعضای خانوار نیز مشخص کرد محدوده سنی ۴الی ۶ با ۴۴/۷۳ درصد در بالاترین رده و محدوده سنی بالای ۱۰ با ۱۱/۵۷ درصد در پایین ترین رده قرار دارند. همچنین یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که از میان ۱۹۰ نفر نمونه آماری مورد مطالعه، ۶۱ نفر بی سواد هستند (۳۲/۱ درصد)، ۱۷/۸۹ درصد با آموزش نهضت سواد آموزی، توانایی خواندن و نوشتن دارند. ۳۷ نفر (۱۹/۴۷) درصد در مقطع ابتدایی تحصیل کرده اند و ۲۶ نفر (۱۳/۶۸ درصد) در مقطع راهنمایی و ۲۱ نفر (۱۱/۰۵ درصد) در مقطع متوسطه تحصیل کرده اند. ۱۱ نفر (۵/۷۸ درصد) نیز مدرک دیپلم و بالاتر دارند. با توجه به این اطلاعات، می‌توان گفت ۶۹/۴۶ درصد از نمونه آماری مورد مطالعه، تحصیلات قابل توجهی ندارند بیسواد و کم سواد هستند.

بررسی وضعیت سرمایه اجتماعی کشاورزان روستایی

بررسی میانگین‌های کل، شاخص‌های سرمایه اجتماعی در بین کشاورزان نشان می‌دهد که بیشترین میانگین متعلق به شاخص انسجام اجتماعی با میانگین ۳/۷ می‌باشد و کمترین آن متعلق به مبادله اطلاعات و دانش با میانگین عددی ۳/۰۲ می‌باشد. اما نکته مهم اینکه، در هر ۵ شاخص اساسی بررسی شده در مطالعه، نشان می‌دهد که متوسط میانگین‌ها بالاتر از حد متوسط در بین کشاورزان روستایی می‌باشد (جدول ۲).

جدول ۲- میانگین امتیاز شاخص‌های سرمایه اجتماعی کشاورزان روستایی مورد مطالعه

(مأخذ: یافته‌های تحقیق)

میزان همکاری	مبادله اطلاعات و دانش	اعتماد اجتماعی	انسجام اجتماعی	مشارکت اجتماعی	میانگین
۳/۱۴	۳/۰۲	۳/۰۹	۳/۷	۳/۱	

تبیین نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای ... ۲۰۹

این می‌تواند گویای این باشد که سطح مؤلفه‌های اجتماعی در بین کشاورزان روستاها به واسطه ویژگی‌های اجتماعی روستایی در وضعیت بهتری قرار دارد. همچنین از طریق همسان‌سازی و ترکیب متغیرها با یکدیگر، مؤلفه انسجام اجتماعی در سطح روستا شکل گرفت که چگونگی توزیع آن در قالب طیف لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) در جدول ۵ آورده شده است. بر اساس نتایج حاصل از آزمون T تک نمونه‌ای، میانگین سرمایه اجتماعی کشاورزان روستایی در منطقه مورد مطالعه برابر با ۳/۲۱ و بالاتر از میانگین امتیاز سرمایه اجتماعی کشاورزان روستایی یعنی (عدد ۳) می‌باشد. به این معنا که سرمایه اجتماعی کشاورزان روستایی شهرستان مشگین شهر در حد متوسط به بالا ارزیابی شد (جدول ۳ و ۴).

جدول ۳- فراوانی و درصد فراوانی سطح سرمایه اجتماعی کشاورزان روستایی مورد

مطالعه (مآخذ: یافته‌های تحقیق)

سطح سرمایه اجتماعی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
خیلی کم	۲۲	۱۱/۵۸	۱۱/۵۸
کم	۳۹	۲۰/۵۳	۳۲/۱۱
متوسط	۵۱	۲۶/۸۴	۵۸/۹۵
زیاد	۶۶	۳۴/۷۴	۹۳/۶۸
خیلی زیاد	۱۲	۶/۳۲	۱۰۰
جمع کل	۱۹۰	۱۰۰	-

میانگین = ۳/۲۱ انحراف معیار = ۱/۳۴

جدول ۴- نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای سطح سرمایه اجتماعی کشاورزان روستایی مورد مطالعه (مأخذ: یافته‌های تحقیق)

Test Value = 3						سرمایه اجتماعی
فاصله اطمینان ۹۵٪		تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری sig	درجه آزادی df	t	
بالا	پایین					
-۰/۱۶۴۵	-۰/۴۰۶۴	-۰/۲۴	۰/۰۰۰	۱۸۹	۳/۶۵۲	-

وضعیت رضایت شغلی روستاییان

بررسی وضعیت رضایتمندی شغلی در بین نمونه‌های مورد مطالعه، نشان می‌دهد که بر اساس طیف لیکرت، بیشترین میانگین در رابطه با سطح رضایتمندی شغلی مربوط به طیف رضایت متوسط و نسبی شغلی در بین کشاورزان روستایی با میانگین ۴۰ درصد می‌باشد. سپس در رتبه دوم گروه افرادی قرار دارند که از رضایتمندی شغلی زیادی (با میانگین ۲۲/۶۳) برخوردار می‌باشند. همچنین به صورت کلی می‌توان بیان کرد که تنها حدود ۳۱ درصد از نمونه‌ها دارای سطح رضایتمندی شغلی پایین تر از حد متوسط را دارند (جدول ۵).

جدول ۵- فراوانی و درصد فراوانی سطح رضایت شغلی کشاورزان روستایی مورد مطالعه (مأخذ: یافته‌های تحقیق)

سطح رضایت شغلی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
رضایت شغلی خیلی کم	۲۱	۱۱.۰۵	۱۱.۰۵
رضایت شغلی کم	۳۷	۱۹.۴۷	۳۰.۵۳
رضایت شغلی متوسط	۷۶	۴۰	۷۰.۵۳
رضایت شغلی زیاد	۴۳	۲۲.۶۳	۹۳.۱۶
رضایت شغلی خیلی زیاد	۱۳	۶.۸۴	۱۰۰
جمع کل	۱۹۰	۱۰۰	-

تحلیل نتایج داده‌های جمع آوری شده در زمینه متغیرهای رضایتمندی شغلی، نشان می‌دهد که همه متغیرهای ۵ گانه تعریف شده برای سنجش رضایتمندی شغلی کشاورزان، دارای میانگین بالاتری از حد مطلوبیت عددی ۳ می‌باشد. به عبارت دیگر، میانگین‌های به دست آمده در متغیرهای مورد بررسی نشان از بالا بودن امتیازات از حد متوسط می‌باشد. البته به لحاظ طیف لیکرت با توجه به نزدیکی میانگین‌های به دست آمده به عدد ۳ می‌توان گفت که در مجموع رضایتمندی شغلی در حد متوسط قرار دارد (جدول ۶).

جدول ۶- میانگین امتیاز متغیرهای رضایتمندی شغلی کشاورزان روستایی مورد مطالعه

رضایت از همکاری متقابل در شغل	رضایت از امکان خود شکوفایی	رضایت از وجود امنیت شغلی	رضایت مادی از شغلی	رضایت از نوع شغل	میانگین
۳/۳۱	۳/۷۱	۳/۳۶	۳/۰۱	۳/۲۳	

(مأخذ: یافته‌های تحقیق)

رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی کشاورزان

با توجه به جدول ۷، بین متغیرهای اعتماد اجتماعی ($r=0/711$)، مشارکت اجتماعی ($r=0/857$)، انسجام اجتماعی ($r=0/654$)، رضایتمندی ($r=0/843$)، مبادله اطلاعات و دانش ($r=0/635$)، روابط افقی بر پایه همکاری ($r=0/805$)، و میزان همکاری ($r=0/562$) با ارتقای رضایتمندی شغلی کشاورزان در مناطق روستایی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۰۰۰ قرار دارد. ولی بین متغیرهای میزان تعارضات و اختلافات ($r=0/148$)، عضویت در نهادهای محلی ($r=0/084$) و ارتباطات اجتماعی ($r=0/011$) با ارتقای رضایتمندی شغلی بهره برداران کشاورزی در مناطق روستایی هیچ رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۷- همبستگی بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با شاخص رضایتمندی شغلی

متغیرها	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (p)
سطح اراضی	۰/۱۷۵	۰/۰۱۳
سطح تحصیلات	۰/۲۹۵	۰/۰۰۰
درصد درآمد از شغل کشاورزی	۰/۱۵۷	۰/۰۲۶
اعتماد اجتماعی	۰/۷۱۱	۰/۰۰۰
تعارضات و اختلافات	۰/۱۴۸	۰/۱۴۲
مشارکت اجتماعی	۰/۸۵۷	۰/۰۰۰
انسجام اجتماعی	۰/۶۵۴	۰/۰۰۰
رضایتمندی	۰/۸۴۳	۰/۰۰۰
عضویت در نهادهای محلی	۰/۰۸۴	۰/۴۰۳
مبادله اطلاعات و دانش	۰/۶۳۵	۰/۰۰۰
روابط افقی بر پایه همکاری	۰/۸۰۵	۰/۰۰۰
ارتباطات اجتماعی	۰/۰۱۱	۰/۹۱۵
میزان همکاری	۰/۵۶۲	۰/۰۰۰

(مأخذ: یافته‌های تحقیق)

همچنین در ادامه به صورت جزئی، به بررسی همبستگی و رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با متغیرهای رضایتمندی شغلی در بین کشاورزان پرداخته شد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که در بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و متغیرهای رضایت شغلی کشاورزان رابطه معناداری وجود دارد. زیرا در کلیه موارد رابطه معناداری میان مؤلفه‌ها برقرار می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن در

رضایتمندی شغلی کشاورزان تاثیرگذار می‌باشند و با افزایش و تقویت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی می‌توان انتظار داشت که میزان رضایتمندی شغلی نیز در بین کشاورزان افزایش یابد (جدول ۸).

جدول ۸- همبستگی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با متغیرهای رضایت شغلی در بین

کشاورزان روستایی

رضایت از همکاری متقابل در شغل	رضایت از امکان خود شکوفایی	رضایت از وجود امنیت شغلی	رضایت مادی از شغلی	رضایت از نوع شغل		
۰/۲۴۱	۰/۵۱۷	۰/۳۷۴	۰/۱۳۵	۰/۱۲۵	ضریب همبستگی (r)	مبادله اطلاعات و دانش
۰/۰۰۲	۰/۰۰۶	۰/۰۰۰	۰/۰۱۱	۰/۰۱۳	سطح معنی داری (p)	
۰/۱۶۹	۰/۱۵۴	۰/۱۲۱	۰/۳۱۶	۰/۳۴۹	ضریب همبستگی (r)	اعتماد اجتماعی
۰/۰۳۴	۰/۰۰۲	۰/۰۳۱	۰/۰۰۰	۰/۰۱۵	سطح معنی داری (p)	
۰/۳۴۵	۰/۲۱۶	۰/۱۲۹	۰/۴۱۶	۰/۴۲۸	ضریب همبستگی (r)	میزان همکاری
۰/۰۰۰	۰/۰۲۴	۰/۰۲۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	سطح معنی داری (p)	
۰/۲۳۷	۰/۱۸۷	۰/۳۱۴	۰/۴۲۶	۰/۲۷۴	ضریب همبستگی (r)	انسجام اجتماعی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۷	۰/۰۰۰	۰/۰۱۲	سطح معنی داری (p)	
۰/۳۲۸	۰/۱۶۹	۰/۳۴۲	۰/۵۱۹	۰/۳۴۹	ضریب همبستگی (r)	مشارکت اجتماعی
۰/۰۲۸	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	سطح معنی داری (p)	

(مأخذ: یافته‌های تحقیق)

علاوه بر این، نتایج بدست آمده در جدول (۹) نشان می‌دهد به منظور بررسی نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای رضایتمندی شغلی بهره برداران کشاورزی در مناطق روستایی از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. پنج متغیر مستقل با متغیر وابسته (ارتقای رضایتمندی شغلی) دارای رابطه معنی دار در سطح $p=0.05$ بوده اند. لذا پنج متغیر برای پیش بینی متغیر وابسته مورد استفاده واقع شدند. همچنین در اولین گام متغیر مبادله اطلاعات و دانش وارد معادله گردید. مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر 0.585 و ضریب تعیین برابر 0.734 بدست آمد، به عبارتی دیگر 0.73 درصد تغییرات متغیر وابسته یعنی ارتقای رضایتمندی شغلی توسط این متغیر تبیین می‌گردد. در گام دوم متغیر اعتماد اجتماعی وارد معادله گردید. این متغیر ضریب همبستگی چندگانه را به 0.92 و مقدار ضریب تعیین را نیز تا حد 0.856 بالا برد. در گام سوم ضریب همبستگی چندگانه برابر با 0.956 و ضریب تعیین برابر با 0.91 بدست آمد، و سهم خالص این متغیر ۶ درصد می‌باشد. همچنین، در مدل چهارم وقتی متغیر انسجام اجتماعی وارد معادله میشود مقدار، R به 0.96 و مقدار R^2 ، به 0.93 درصد افزایش می‌یابد و سهم خالص این متغیر ۳ درصد می‌باشد. در گام پنجم مدل، وقتی متغیر مشارکت اجتماعی وارد معادله گردید مقدار، R به 0.97 و مقدار R^2 ، به 0.95 درصد افزایش یافت و سهم خالص این متغیر ۲ درصد می‌باشد.

جدول ۹- نتایج حاصل از رگرسیون چند گانه با ورود متغیرهای مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به معادله

مقدار p	مقدار t	Beta	سطح معنی داری F	مقدار F	R^2 تعدیل شده	R^2	R	مدل	متغیرهای مستقل
۰/۰۰۶	۱/۸۷	۰/۱۰۰	۰/۰۰۰	۲۰۱/۸۲	۰/۷۳۱	۰/۷۳۴	۰/۵۸۵	مبادله اطلاعات و دانش	
۰/۰۰۰	۵/۵۶	۰/۲۷۹	۰/۰۰۰	۲۱۳/۹۳	۰/۸۵۲	۰/۸۵۶	۰/۹۲۵	اعتماد اجتماعی	
۰/۰۰۰	۹/۱۲	۰/۳۲۳	۰/۰۰۰	۲۵۳/۵۴	۰/۹۱۱	۰/۹۱۵	۰/۹۵۶	میزان همکاری	
۰/۰۰۰	۷/۶۸	۰/۶۸۰	۰/۰۰۰	۲۵۴/۴۴	۰/۹۳۲	۰/۹۳۶	۰/۹۶۷	انسجام اجتماعی	
۰/۰۰۰	۵/۳۷	۰/۳۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۰/۵۱	۰/۹۵۱	۰/۹۵۵	۰/۹۷۷	مشارکت اجتماعی	

(مأخذ: یافته‌های تحقیق)

در نهایت، اطلاعات مندرج در جدول (۹)، نشان می‌دهد بر اساس نتایج حاصل از ضریب بتا، سهم و نقش متغیر «انسجام اجتماعی» در تبیین متغیر وابسته «ارتقای رضایتمندی شغلی کشاورزان» بیشتر از سایر متغیرها است و متغیرهای میزان همکاری، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مبادله اطلاعات و دانش به ترتیب در اولویت بعدی قرار گرفتند.

بنابراین می‌توان گفت که رضایت شغلی در جامعه نمونه مورد بررسی، در مرحله اول عمدتاً متأثر از انسجام اجتماعی می‌باشد که منطبق با محیط فعالیت کشاورزی در مناطق روستایی می‌باشد. زیرا در محیط‌های روستایی به لحاظ کارکرد کشاورزی، عمده فعالیت‌های ناشی از فعالیت‌هایی در قالب واحدهای همسایگی و تعامل با سایر

1. Beta

کشاورزان در زمینه‌های گوناگون بکارگیری وسایل کشاورزی، تولید، جمع آوری و فروش محصول می‌باشد. بنابراین برای کشاورزان در مرحله اول قرار گیری در محیطی با همگنی بالا و هم صنف بسیار رضایت بخش می‌باشد. در گام‌های بعدی متغیرهایی مانند همکاری و مشارکت اجتماعی قرار دارد که از ذات زندگی و فعالیت‌های اقتصادی در محیط روستایی می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

در نهایت باید بیان کرد که رضایتمندی شغلی کشاورزان که متأثر از عوامل متعددی به ویژه عامل اجتماعی است؛ که نقش مهمی در بهبود بهره‌وری نیروی انسانی، بهبود وضعیت رفاه، درآمد زایی، کارآفرینی، کارآیی، نگهداشت جمعیت در نواحی روستایی و عدم مهاجرت روستاییان و غیره بازی می‌کند. بر این اساس، این پژوهش نقش سرمایه اجتماعی را در افزایش رضایتمندی شغلی کشاورزان در مناطق روستایی مورد بحث و بررسی قرار داده است. در این ارتباط، یافته‌های توصیفی تحقیق نشان داد که بر حسب گروه سنی بیشترین تعداد نمونه در گروه سنی ۲۱ الی ۳۰ سال قرار داشتند و محدوده سنی تعداد اعضای خانوار نیز در محدوده ۴ الی ۶ با ۴۴/۷۳ درصد در بالاترین رده و محدوده سنی بالای ۱۰ با ۱۱/۵۷ درصد در پایین ترین رده قرار داشتند و بر حسب میزان تحصیلات نتایج نشان داد که ۶۹/۴۶ درصد از نمونه آماری مورد مطالعه، تحصیلات قابل توجهی نداشتند کم سواد و بی‌سواد بودند. همچنین، یافته‌های استنباطی تحقیق نشان داد که به جز مؤلفه میزان تعارضات و اختلافات، عضویت در نهادهای محلی و ارتباطات اجتماعی بین تمامی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (اعم از: اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی، رضایتمندی، مبادله اطلاعات و دانش، روابط افقی بر پایه همکاری و میزان همکاری) با افزایش رضایتمندی شغلی کشاورزان در مناطق روستایی شهرستان مشگین شهر رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه تحقیق بوسیله رگرسیون چند متغیره به روش

گام به گام نشان داد ۵ مؤلفه مبادله اطلاعات و دانش، اعتماد اجتماعی، میزان همکاری، انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی بر اساس میزان بتای بدست آمده، به ترتیب به عنوان موثرترین مؤلفه‌های تبیین کننده افزایش رضایتمندی شغلی معرفی شدند. مقدار ضریب تعیین در گام پنجم برای این هشت متغیر ۹۵ بدست آمده است. این مقدار نشان می‌دهد که ۹۵ درصد از تغییرات رضایتمندی شغلی این پنج مؤلفه سرمایه اجتماعی تبیین می‌کند و بقیه تغییرات به عوامل دیگر بستگی دارد. در نهایت، بر اساس نتایج حاصل از ضریب بتا، سهم و نقش متغیر «انسجام اجتماعی» در تبیین متغیر وابسته «ارتقای رضایتمندی شغلی کشاورزان» بیشتر از سایر متغیرها است و متغیرهای میزان همکاری، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مبادله اطلاعات و دانش به ترتیب در اولویت بعدی قرار گرفتند. بنابراین در تایید کلی نتایج، یافته‌های منطبق با مطالعه سالارزاده و حسن زاده (۱۳۸۵) و حقیقتیان و گمرادی (۱۳۹۰) در رابطه با تاثیرگذاری مؤلفه انسجام اجتماعی در رضایتمندی شغلی می‌باشد. همچنین به صورت خاص، یافته‌های تحقیق در حوزه کشاورزی نیز تایید کننده یافته‌های حیدری ساربان (۱۳۹۲)، علی بیگی و همکاران (۱۳۹۰) و توربک (۲۰۰۵) می‌باشد که تاکید بر اثرگذاری انسجام اجتماعی بر رضایتمندی شغلی جامعه کشاورزی می‌باشد.

با استناد به نتایج تحقیق مبنی بر وجود همبستگی معنی دار بین اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، انسجام اجتماعی، مبادله اطلاعات و دانش و غیره و افزایش رضایتمندی شغلی می‌توان با تقویت نهادهای خودیار محلی اعم از تعاونی‌های روستایی و غیره زمینه تعادل و هم فکری بین افراد را فراهم ساخته، و آنها را نسبت به مهارت‌ها و توانمندیهای یکدیگر بیشتر آگاه ساخت. زیرا نتایج بیانگر وجود رابطه معنادار بین رضایتمندی شغلی کشاورزان و انسجام اجتماعی است. بنابراین اگر برنامه ریزان به دنبال خروج بخش کشاورزی از چالش‌های گوناگون و به اعتقاد باور پورتو

(۲۰۰۴) و باروز و وسون (۲۰۰۸) افزایش بهره‌وری و همچنین افزایش میل به اشتغال کشاورزی در بین روستاییان به ویژه جوانان (به اعتقاد باور توتنز، ۲۰۰۵) هستند، ضروری است در فرآیند برنامه‌ریزی برای توسعه کشاورزی علاوه بر توجه به سازه‌های مادی به سازه‌های غیرمادی بر طبق یافته‌های باور رز (۲۰۰۰) مانند سازه‌های اجتماعی و روانشناسی شغلی نیز توجه گردد. علاوه بر این شکل‌گیری و تقویت نهادها و انجمن‌های داوطلبانه سبب می‌شود که تمامی اهالی روستا با مسائل و مشکلات روستا دست و پنجه نرم کرده و در نتیجه ارتباطات چهره به چهره آنها بالا رفته و متعاقب آن اعتماد اجتماعی شکل گرفته و رضایتمندی شغلی آنها بالا می‌رود.

بنابراین بطور کلی، یافته‌های تحقیق نشان داد که رضایتمندی شغلی کشاورزان متأثر از مؤلفه‌های انسجام اجتماعی بوده و منطبق با یافته‌های باروز و وسون (۲۰۰۸) این عامل می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری شغلی کشاورزان شده و به اعتقاد باور پورتز (۲۰۰۴) زمینه ساز بهره‌گیری از توانمندی‌های گروهی و رضایتمندی شغلی در بین کشاورزان می‌شود و این امر از دیدگاه لو و همکاران (۲۰۰۸) گویای پایین بودن تعارضات و اختلافات اجتماعی در محیط‌های روستایی و بالا بودن مشارکت اجتماعی کشاورزان روستایی می‌باشد. بر این اساس می‌توان پیشنهاد کرد که در برنامه‌ریزی‌های آینده برای توسعه کشاورزی در کشور، توجه به سازه‌های کیفی و غیرمادی مانند انسجام اجتماعی از اولویت‌های برنامه‌ریزان، مدیران و سیاستگذاران قرار گیرد.

منابع

- ادریس، محمدرضا؛ رئیسی اردلی، غلامعلی. (۱۳۸۳)، مقایسه میزان رضایت و کارایی کارکنان و مدیران غیرهیات علمی در دانشگاه صنعتی اصفهان، *مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان*، جلد ۱۷، شماره دوم.

- حقیقتیان، منصور؛ گلمراد مرادی. (۱۳۹۰)، بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره تعاون، مورد مطالعه: استان کرمانشاه، *مجله جامعه شناسی کاربردی*، سال ۲۲، شماره پیاپی. (۴۴)، شماره چهارم.
- حیدری ساریان، وکیل. (۱۳۹۲)، بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کشاورزان در خصوص اشتغال در بخش کشاورزی. (مطالعه موردی: شهرستان مشگین شهر)، *مجله چشم انداز جغرافیایی در مطالعات انسانی*، سال هشتم، شماره ۲۴.
- حیدری ساریان، وکیل. (۱۳۹۲)، سنجش و اولویت بندی سرمایه اجتماعی در مناطق روستایی، مطالعه موردی: شهرستان مشگین شهر، *فصلنامه علمی-پژوهشی جغرافیا*. (برنامه ریزی منطقه‌ای)، سال سوم، شماره ۳.
- رسولی، رضا؛ بهنام شهابی. (۱۳۸۸)، تاثیر رویکرد مبادله رهبر- پیرو بر رضایت شغلی کارکنان شعبه‌های تامین اجتماعی تهران، *مجله چشم انداز مدیریت*، شماره ۳۳.
- زاهدی، محمدجواد؛ شیانی، ملیحه؛ علی‌پور، پروین. (۱۳۸۸)، رابطه سرمایه اجتماعی با رفاه اجتماعی، *فصلنامه رفاه اجتماعی*، سال ۹، شماره ۳۱، تهران.
- زمینی، سهیلا؛ حسینی نسب، داوود؛ زمینی، سمیرا؛ زارعی، پروین. (۱۳۸۹)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز، *فصلنامه کار ایران*، دوره ۸، شماره ۱.
- سالارزاده، نادر؛ حسن‌زاده، داوود. (۱۳۸۵)، بررسی تاثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان، *فصلنامه علوم اجتماعی*، شماره ۳۳، تهران.
- سوری، علی؛ مهرگان، نادر. (۱۳۸۶)، «نقش سرمایه اجتماعی در تشکیل سرمایه انسانی». *فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی*، سال ۱۱، شماره ۴۲.

۲۲۰ فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۲۱، زمستان ۹۳

- شاه حسینی، ماهرو، (۱۳۸۲)، «مطالعه و بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی در عملکرد انجمن‌های اعتبار گردشی زنان در تهران»، **پایان نامه کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی**، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- شفیق‌آبادی، عبدالله. (۱۳۷۵)، **راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای**، تهران. انتشارات رشد.
- صالحی، لاله؛ مختارنیا، محمد. (۱۳۸۹)، بررسی رضایت شغلی کارشناسان پردیش کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، **مجله تحقیقات و اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران**، دوره ۲-۱۴، شماره ۱.
- علی بیگی، امیرحسین؛ جعفری‌نیا، معصومه؛ قربانی، فاطمه؛ سلیمانی، عادل (۱۳۹۰)، رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضامندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه، **فصلنامه برنامه ریزی منطقه‌ای**، سال اول، شماره سوم.
- کلامی، علیرضا؛ سمواتیان، بهاره. (۱۳۸۸)، بررسی علل و عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان زن و مرد شعب سازمان تامین اجتماعی تهران، **پژوهش نامه علوم اجتماعی**، سال دوم، شماره دوم.
- اللهیاری، طلعت؛ میری بلوچی، عصمت. (۱۳۸۶)، میزان رضامندی شغلی مددکاران اجتماعی و عوامل موثر بر آن در تهران، **فصلنامه علوم اجتماعی**، شماره ۲۲.
- نصر اصفهانی، علی؛ عارف‌نژاد، محسن؛ محمدی، سمیه؛ خلیلی، اعظم. (۱۳۹۱)، بررسی اثرات سرمایه روانشناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی (مورد مطالعه: سازمان صنایع و معادن استان اصفهان)، **فصلنامه روانشناسی صنعتی/سازمانی**، سال سوم، شماره ۱۲.

- Barrows, D. & Wesson, T., (2008), *A comparative analysis of job satisfaction among public and private sector professionals*, The Public Sector Innovation Journal. 5:1-21.

- Bourdieu, P. (1985), *the form of capital*, In J.G. Richard (Ed), *Hand book of theory and research to the sociology of education*, New York: Greenwood, pp.241-245.
- Cimete, G, Gencalp, N. S, and Kekin, G (2003), Quality of life and job satisfaction. *Journal of Organizational Behaviour*, 18 (2), pp.151-153.
- Coleman, J.S (1999), *Foundations of social theory*, Cambridge, M.A: Harvard University Press.
- Herssi, D. T (1993), Factors contributing to job satisfaction for women in higher education administration CUPA, *Journals*, Vol.44, No.2.PP.29-35.
- Jex, M. S (2002), *Organizational psychology*. John Wiley Sons. Inc, New York.
- Lu, H, While, A, Barriball, K, (2008), Job satisfaction among rural peoples. A literature review. *Jouranal of Agricultural Development*, Vol.3.pp.140-145.
- Lu, H, While, A, Barriball, I, (2005), *Job satisfaction among nurses, A literature review in J Nurs Stud*. 42 (2): pp.211-215.
- Lynch, J, & Kaplan, G. (1997), understanding how inequality in the distribution of income effect health. *Journal of Health Psychology*, Vol.2, pp.297-280.
- Portes, A. (2004), *Social capital: its origins and applications in modern sociology*. Annual Review of Sociology, No.84, pp.1-5.
- Putnam, R. (1995), *Democracy in America at century end*. In A. Haden us (Ed)., Democracy Victory and Crisis, New York, Cambridge University Press.
- Rose, R (2000), *how much does social capital add to individual health?* Social Science and Medicine, Vol.51.pp.1421-1426.

- Thorbecke, D., (2005), *Sectoral growth and rural poverty alleviation: A multiplier decomposition technique applied to North Africa*, World Development, 27, 521-530.
- Tonts, M., (2005), *Government policy and rural sustainability*, In C. Cocklin. & J. Dibden, (Eds.)
- Voroum, S, (2004), *the J.S. level of Chinese and Indian born engineering faculty at a research university dissertation Morgan* West Virginia.
- Wall, E., Ferrazzi, G., & Schryer, F. (1998). *Getting the Goods on Social Capital*. Rural sociology, 63 (2), 300-322.
- Wen, S.C. (2008), *Job satisfaction related to personality traits and attributes of dispatched workers V A study on the financial industry Adiss*. Department of Information Management, Taiwan.
- Wood, G., Yaacob, A., & Morris, D. (2004), *Attitude towards pay & promotion in the Malaysian higher education sector*. Employee Relations, Vol.26, No. 2: 137- 150.
- Woolcock, M., & Narayan, D. (2000). *Social capital: Implications for development theory*, research, and policy. The World Bank research observer, 15 (2), 225-249.
- Yang, K.,& Kassekert,A (2010), Linking management reform with employee job satisfaction: evidence from federal agencies. *Journal of public Administration Research and Theory*, 20 (2), pp: 413-420.