

رابطه بین سرمایه‌ی اجتماعی و رضامندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه

امیرحسین علی بیگی^{۱*}، معصومه جعفری‌نیا^۲، فاطمه قربانی^۳، عادل سلیمانی^۴

چکیده

امروزه رضامندی را که یکی از شاخص‌های مهم رفاه اجتماعی است تابعی از سرمایه‌ی اجتماعی می‌دانند. رضایت شغلی احساس عاطفی مثبتی است که در نتیجه‌ی انجام کار در فرد ایجاد می‌شود از سویی سرمایه اجتماعی سرمایه ناملموسی است که بسیاری از امور زندگی روزانه‌ی مردم را در بر می‌گیرد و به بهبود شرایط زندگی اجتماعی منجر می‌شود. بدین منظور تحقیق توصیفی-همبستگی حاضر با هدف کلی بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌ی اجتماعی و رضامندی از شغل کشاورزی در بین کشاورزان شهرستان کرمانشاه انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق کشاورزان سرپرست خانوار ساکن روستاهای شهرستان کرمانشاه بودند ($N = 24391$) که تعداد ۳۵۰ نفر از آنان با استفاده از فرمول کرجسی و مورگان با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای بود که روایی ابزار با استفاده از پانل متخصصان تعیین شد و پایایی آن به وسیله‌ی آزمون کرونباخ آلفا مورد آزمون قرار گرفت که ضرایب آلفای محاسبه شده برای کلیه بخش‌ها بالاتر از ۰/۷ گزارش گردید. یافته‌ها حاکی از وجود سرمایه‌ی 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.

واژه های کلیدی: سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، کشاورزان، کرمانشاه.

^۱ دانشیار ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه رازی کرمانشاه، ایران.

^۲ کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه رازی کرمانشاه، ایران.

^۳ کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه رازی کرمانشاه، ایران.

^۴ کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه رازی کرمانشاه، ایران.

* نویسنده مسئول: baygi1@razi.ac.ir ، ۰۸۳۱-۸۳۳۷۳۲

بیان مسأله :

اغلب نظریه‌پردازان معتقدند که بهره‌وری یک بخش تنها به عامل‌های مادی وابسته نیست، بلکه سازه‌های غیر مادی، نظیر همبستگی گروهی، رضایت شغلی، کیفیت روابط غیر رسمی و... اثر بخشی بیشتری در این بهره‌وری دارد. با این توضیح، میزان موفقیت کشاورزان نیز در تولید محصولات کشاورزی، تنها با عوامل مادی در ارتباط نیست. بلکه عوامل غیر مادی نظیر همبستگی گروهی، روابط اجتماعی و غیررسمی و... که از اجزاء مهم سرمایه‌ی اجتماعی هستند نیز در این موفقیت اثربخشی بیشتری دارد. از آنجا که وضعیت کمی و کیفی روابط اجتماعی تعیین کننده سرمایه‌ی اجتماعی است و از طرف دیگر بنا بر نظریه دورکیم روابط اجتماعی بر میزان رضامندی شغلی افراد نیز تأثیر می‌گذارد و با توجه به این که امروزه رضامندی را که یکی از شاخص‌های مهم رفاه اجتماعی است، تابعی از سرمایه اجتماعی می‌دانند (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸؛ سالارزاده و همکاران، ۱۳۸۵)، بنابراین تغییرات روابط اجتماعی می‌تواند در عملکرد یک بخش از جمله بخش کشاورزی نیز تأثیر گذار باشد. در این میان می‌توان گفت بدون وجود سرمایه‌ی اجتماعی، امکان همکاری افراد و نهادها از بین می‌رود و لذا سرمایه‌ی اجتماعی بستر اصلی شکل‌گیری روابط اقتصادی در جامعه است. سرمایه اجتماعی مثل هر نوع دیگر سرمایه (فیزیکی، مالی و انسانی) قابل تولید بوده و همانند آن‌ها قابل استهلاک است. با توجه به نقش مثبت این پدیده در توسعه‌ی اقتصادی- اجتماعی، نهادهای مختلف دغدغه افزایش سطح آن را در اجتماع دارند (قدوسی، ۱۳۸۹؛ نجاتی حسینی، ۱۳۸۹). از طرفی سرمایه‌ی اجتماعی چه در قالب شبکه‌ها، روابط، کنش‌ها و نتایج، چه به عنوان ویژگی‌ای از ساختار اجتماعی و چه به عنوان ظرفیتی متعلق به همه اعضای اجتماع، رکن مهمی برای توسعه‌ی اجتماع محور و شاخصی برای سنجش فرهنگ مدنی محسوب می‌شود (ذکایی و همکاران، ۱۳۸۵). لذا می‌توان گفت توسعه‌ی روستایی، مستلزم توجه به عوامل اساسی تولید در این بخش، یعنی نیروی انسانی است و از سویی روستاییان به عنوان نیروی انسانی مهم در بخش کشاورزی از عوامل اساسی و سهیم در بخش توسعه روستایی هستند و هر چه قدر روستاییان نسبت به زندگی روستایی خود رضامندی بیشتری داشته باشند، به عنوان عوامل اساسی و سهیم در توسعه‌ی روستایی، نقش مهم و بهتری را ایفا می‌کنند. بنابراین بحث سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی از بحث‌های بسیار مهم اجتماعی است که در این مقاله سعی شده تا رابطه‌ی این دو متغیر در بین کشاورزان شهرستان کرمانشاه مورد بررسی و مطالعه قرار بگیرد.

بنابراین این تحقیق با هدف کلی بررسی ارتباط سرمایه‌ی اجتماعی با رضامندی از شغل کشاورزی در بین کشاورزان شهرستان کرمانشاه صورت گرفته است. به منظور دستیابی به این هدف کلی اهداف اختصاصی زیر در نظر گرفته شده‌اند:

- تعیین میزان سرمایه‌ی اجتماعی در بین کشاورزان شهرستان کرمانشاه
 - تعیین میزان رضامندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه
 - تعیین شدت و جهت ارتباط بین سرمایه‌ی اجتماعی و رضامندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه.
- با توجه به اهداف عنوان شده، سؤالات ذیل در راستای انجام تحقیق مطرح می‌گردد:
- میزان سرمایه‌ی اجتماعی در بین کشاورزان شهرستان کرمانشاه چقدر است؟
 - میزان رضامندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه چقدر است؟
 - شدت و جهت ارتباط بین سرمایه‌ی اجتماعی و رضامندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه چگونه است؟

مبانی نظری:

مفهوم «سرمایه‌ی اجتماعی» از مفاهیم جدیدی است که در حوزه علوم اجتماعی با سرعت چشمگیر و قابل ملاحظه‌ای گسترش یافته است. ردپای این مفهوم را می‌توان در آثار بسیاری از جامعه‌شناسان کلاسیک در مفاهیمی از قبیل: اعتماد، همبستگی و انسجام اجتماعی مشاهده کرد؛ اما سرمایه‌ی اجتماعی در معنای مدرن خود ابتدا در سال ۱۹۱۶ در نوشته‌های «هانیفان»^۱ سرپرست وقت مدارس "ویرجینای غربی" در آمریکا به کار گرفته شد. وی در اشاره به سرمایه اجتماعی معتقد است که این سرمایه‌ی ناملموس بسیاری از امور زندگی روزانه‌ی مردم از قبیل: کسب و کار، معاشرت، هم‌فکری و هم‌دردی،

^۱ . Hanifan

داد و ستد اجتماعی و... را در بر می گیرد. وی سرمایه اجتماعی را حاصل ظرفیت های بالقوه ای می داند که به بهبود شرایط زندگی اجتماعی منجر می شود (کهنه پوشی و همکاران، ۱۳۸۷؛ نجاتی حسینی، ۱۳۸۹).

نهاییت و قوشل^۱ (۱۹۹۶) با رویکرد سازمانی، جنبه های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه زیر جای می دهند:

۱. عنصر ساختاری

عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس های بین افراد دارد. یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید (Burt, 1992). مهم ترین جنبه های این عنصر عبارتند از روابط شبکه ای بین افراد، پیکر بندی شبکه ای و سازمان مناسب.

۲. عنصر شناختی

عنصر شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم کننده ی مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم معانی مشترک در میان گروه هاست (Cicourel, 1973). مهم ترین جنبه های این بعد عبارتند از: زبان و کدهای مشترک و حکایات مشترک.

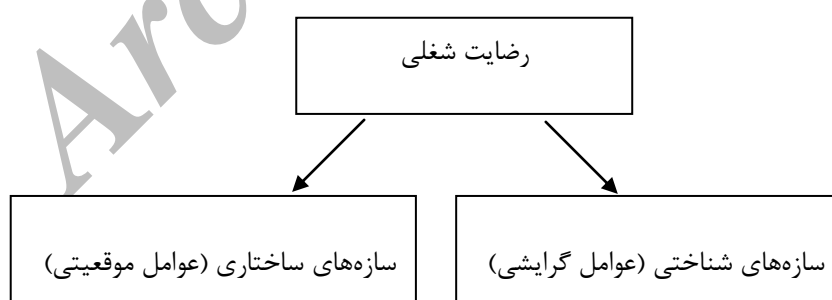
۳. عنصر رابطه ای

عنصر رابطه ای سرمایه اجتماعی توصیف کننده ی نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه ی تعاملات شان بر قرار می کنند. مهم ترین جنبه های این بعد از سرمایه ای اجتماعی عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات و هویت.

از طرفی رضایت شغلی در ساده ترین تعریف عبارت است از احساس عاطفی مثبتی که در نتیجه ی انجام کار در فرد ایجاد می شود. اما رضایت شغلی یک عامل مجرد و تنها نیست، بلکه ارتباط بینابینی پیچیده ای از وظایف شغلی، مسئولیت پذیری ها، کنش و واکنش ها، انگیزه ها، تشویق ها و دلگرمی هاست. در واقع رضایت شغلی به عنوان یکی از اصلی ترین شاخصه های سنجش رفتار در یک سازمان تلقی گردیده و یکی از عواملی است که می توان بدان وسیله وضعیت یک سازمان را مورد ارزیابی قرار داد. بر اساس نظریه ی دو عاملی «هرزبرگ»، محیط کار به دو گروه عمده ی عوامل بهداشتی و عوامل برانگیزاننده تقسیم می شود که عوامل بهداشتی (محیطی) و بیرونی مثل روابط اجتماعی افراد با یکدیگر است و عوامل برانگیزاننده مربوط به عوامل درونی فرد است، مثل ارزش ها و نگرش ها و... (آشکار و همکاران، ۱۳۸۵).

همچنین سالارزاده و حسن زاده (۱۳۸۵) در تحقیقات خود بیان کرده اند که «گرونبرگ^۲» در مدل نمایشی خود، رضایت شغلی را به دو سازه ی شناختی و ساختاری تقسیم می کند (شکل شماره ۱).

شکل ۱- مدل گرونبرگ در نمایش رضایت شغلی



پیشینه تحقیق:

با توجه به اهمیت رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی در توسعه و رفاه اجتماعی مطالعاتی در این خصوص صورت گرفته است: «وایت برد^۱» (۲۰۰۳) در تحقیق خود در مورد سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارمندان نشان داد

^۱ Nahapiet and Ghoshal

^۲ Grounberg

که رابطه‌ی سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی یک رابطه‌ی خطی نیست، بلکه نمایی (منحنی شکل) می‌باشد. به عبارت دیگر این گونه نیست که با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی نیز افزایش یابد بلکه سرمایه‌ی اجتماعی تا اندازه‌ای می‌تواند موجب خشنودی شود و پس از آن میزان، تأثیر منفی دارد که البته بنا بر دیدگاه «سلمان^۱» این پدیده می‌تواند از ویژگی خنثی بودن سرمایه‌ی اجتماعی ناشی شود.

هر چند مطالعات متعددی در زمینه‌ی تأثیر سرمایه‌ی اجتماعی بر فعالیت‌های شغلی مختلف انجام شده است (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۸۷؛ سمیعی، ۱۳۷۹)، اما بررسی پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد که به جزء مطالعه سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵) در رابطه با بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان، در ایران تحقیقات دیگری در رابطه با سرمایه‌ی اجتماعی و رضایت شغلی انجام نشده است ولی تحقیقات بیشماری در خصوص تعیین میزان سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی به طور مجزا انجام پذیرفته است. سالارزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵) نشان دادند که سرمایه اجتماعی رابطه‌ی مثبت و معنی داری با رضایت شغلی دارد و این نخستین پژوهشی بود که در آن تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی در ایران مورد مطالعه قرار گرفت. «بولان و انیکس^۲» (۱۹۹۸)، هشت سازه را نشانه‌ی سرمایه اجتماعی مورد شناسایی قرار دادند. این هشت سازه عبارتند از:

- مشارکت در اجتماع محلی؛
- عملگرایی در یک بافت اجتماعی؛
- احساس اعتماد و امنیت؛
- پیوندهای همسایگی؛
- پیوندهای دوستی و خانوادگی؛
- ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها؛
- بها دادن به زندگی؛
- پیوندهای کاری؛

از بندهای بالا به چهاربند؛ «مشارکت در اجتماع محلی، پیوندهای همسایگی، پیوندهای خانوادگی و پیوندهای کاری» (اختری محقی، ۱۳۸۵) به سازه‌های ساختاری سرمایه اجتماعی یعنی «شبکه‌ی روابط اجتماعی» وابسته اند و چهار بند دیگر، «عملگرایی در یک بافت اجتماعی، احساس اعتماد و امنیت، ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها و بها دادن به زندگی»، ابعاد شناختی سرمایه‌ی اجتماعی یعنی «هنجارهای اعتماد» هستند (شکل شماره ۲).

شکل ۲- ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی



مأخذ: سالارزاده و همکاران، ۱۳۸۵.

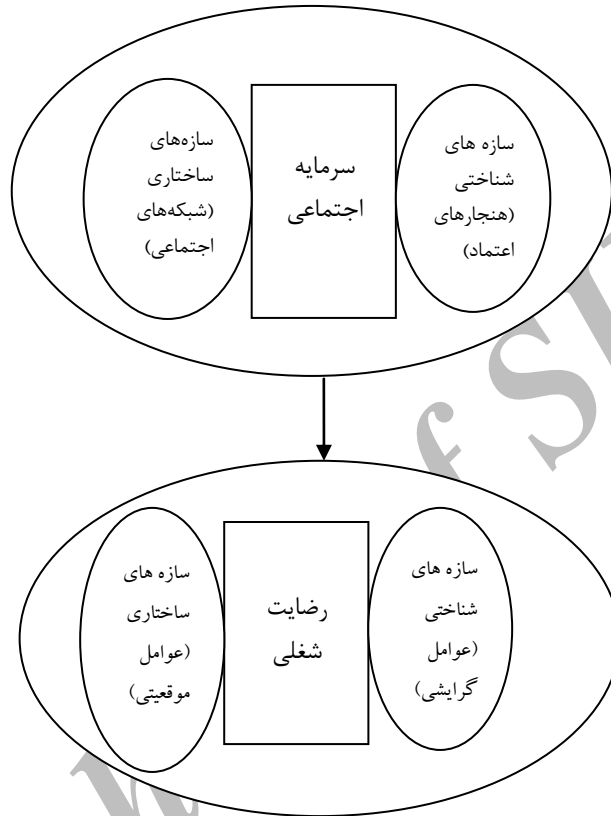
¹ Whit bred

² celman

³ Bullan & Onix

در واقع بولان و انیکس (۱۹۹۸) در مطالعه تحقیقی خود سرمایه اجتماعی را از دو بعد شناختی و ساختاری مورد مطالعه قرار دادند. در چارچوب مفهومی زیر متغیر سرمایه‌ی اجتماعی به عنوان متغیر مستقل و تأثیرگذار بر رضامندی شغلی مشخص شده است. بر اساس مدل گرونبرگ نیز رضایت شغلی به دو سازه‌ی شناختی و ساختاری تقسیم می‌شود بنابراین چارچوب مفهومی زیر بر اساس مدل گرونبرگ از رضایت شغلی و مدل بولان و انیکس از سرمایه اجتماعی طراحی گردیده است (شکل شماره ۳).

شکل ۳- چارچوب مفهومی طرح تحقیق ارتباط بین سرمایه‌ی اجتماعی و رضامندی از شغل کشاورزی در بین کشاورزان



روش تحقیق:

پژوهش حاضر از نظر ماهیت از نوع پژوهش‌های کمی محسوب می‌شود و از نظر هدف از نوع کاربردی و به لحاظ روش‌های دستیابی به حقایق و داده پردازی، از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است. با توجه به محدوده‌های تحقیق، طرح مورد استفاده مقطعی است. به این معنا که این طرح برای توصیف خصایص، نگرش‌ها و رفتار افراد یک جامعه در ارتباط با موضوع پژوهش در مقطع معینی از زمان به کار می‌رود. طرح‌های مقطعی نه تنها برای توصیف متغیرهای جامعه در مقطعی از زمان، بلکه برای مطالعه رابطه بین متغیرهای تأثیرگذار بر موضوع مورد بررسی نیز به کار می‌روند. جامعه آماری این تحقیق را کشاورزان سرپرست خانوار ساکن روستاهای شهرستان کرمانشاه تشکیل داده‌اند. حجم نمونه^۱ با استفاده از فرمول کرسجی و مورگان (۱۹۷۰) محاسبه شد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای استفاده شد به طوری که ابتدا از میان ۱۱ دهستان شهرستان کرمانشاه، به صورت تصادفی سه دهستان انتخاب و در مرحله دوم از میان ۳۰۰ آبادی این دهستان‌ها، ۱۰ درصد از آن‌ها به صورت تصادفی مورد نظر قرار گرفتند. سپس، اعضای نمونه با توجه به حجم جامعه در هر یک از روستاهای منتخب مشخص شدند. به منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز این تحقیق روش‌های مختلفی به کار گرفته شد. در مطالعات اسنادی، از اسناد و مدارک کتابخانه‌ای برای دستیابی به اطلاعات بخش نظری تحقیق استفاده شد. ابزار اصلی پژوهش در بخش میدانی پرسشنامه استاندارد سنجش سرمایه‌ی اجتماعی با مقیاس Bullan & Onix بود. سؤالات این پرسشنامه به سه قسمت تقسیم شد. سؤالات قسمت اول را ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کشاورزان و قسمت دوم را مقیاس سنجش سرمایه اجتماعی و قسمت سوم را مقیاس سنجش میزان رضامندی شغلی تشکیل داده‌اند. برای شناسایی روایی ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق، از اظهار نظر اساتید گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشکده کشاورزی و برخی اساتید جامعه‌شناسی استفاده شد که پس از جمع‌آوری دیدگاه‌های آنان، پرسشنامه اصلاح گردید سی نسخه پرسشنامه در بین اعضای جامعه آماری (کشاورزان سرپرست خانوار ساکن در شهرستان کرمانشاه) اما در خارج از نمونه آماری به صورت تصادفی توزیع گردید و بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌های حاصل از پیش‌آزمون^۲ با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای بخش‌های مقیاس سنجش سرمایه اجتماعی و مقیاس سنجش میزان رضامندی شغلی معادل ۰/۷۹ و ۰/۸۲ به دست آمد. به منظور تحلیل توصیفی، جداول توزیع فراوانی و برای بررسی میزان ارتباط سرمایه‌ی اجتماعی و رضایت شغلی از ضریب همبستگی پیرسون و برای پیش‌بینی میزان تأثیر سازه سرمایه اجتماعی بر متغیر رضامندی شغلی از رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌های تحقیق:

بر اساس یافته‌های به دست آمده از تحقیق اکثر افراد مورد مطالعه ۷۲٫۲٪ در گروه سنی ۵۹-۵۰ سال قرار داشتند به طوری که میانگین سنی افراد مورد مطالعه ۵۲ سال (با انحراف معیار = ۷٫۷) بوده است. از نظر سطح تحصیلات ۸۹٫۴٪ از افراد سواد خواندن و نوشتن داشتند و میانگین سال‌های تجربه آنان از کار کشاورزی ۲۴ سال (انحراف معیار = ۱۰) بوده است. متوسط کل اراضی دیم تحت مالکیت کشاورزان ۹٫۵ هکتار (انحراف معیار = ۴٫۷) و متوسط کل اراضی آبی کشاورزان ۳ هکتار بود. کشت پاییزه اکثر کشاورزان گندم و کشت بهاره اکثر افراد مورد مطالعه نخود بوده است. میانگین درآمد فعلی کشاورزان در سال ۳ میلیون تومان (انحراف معیار = ۰٫۵۳) بوده است. از نظر وضعیت مالکیت منزل محل زندگی کشاورزان مورد مطالعه ۵۷٫۹٪ ایشان منزل شخصی داشته و ۳۹٫۴٪ در منزل پدری و ۲٫۶٪ در منزل استیجاری زندگی می‌کنند. ۸۴٫۴٪ کشاورزان به زبان کردی صحبت می‌کنند. ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کشاورزان مورد مطالعه ارائه شده است (جدول شماره ۱).

^۱. Sample siz

^۲. Pre- pilot

جدول ۱- ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کشاورزان مورد مطالعه (n= ۳۵۰)

ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کشاورزان مورد مطالعه	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار
سن (سال تولد)	۱۳۳۷	۱۳۳۶	۱۳۳۲	۷/۷
سابقه کار کشاورزی (سال)	۲۴	۲۵	۲۵	۱۰/۰۹
میزان مالکیت زمین دیم (هکتار)	۹/۵	۱۰	۱۰	۴/۷
میزان مالکیت زمین آبی (هکتار)	۳/۱	۳	۳	۱/۱۶
درآمد فعلی سالانه (میلیون تومان)	۱/۷	۲	۲	۰/۵۳
بعد خانوار (تعداد فرزندان)	۳	۳	۳	۰/۶۰۶

منبع: یافته‌های پژوهش.

ویژگی‌های بیان شده، مهم‌ترین مشخصه‌های فردی و حرفه‌ای کشاورزان در منطقه مورد مطالعه است. متغیر وابسته‌ی این تحقیق را میزان رضامندی کشاورزان از شغل کشاورزی تشکیل می‌دهد. با توجه به تحقیق «فاضل (۱۳۸۷)»، رضایت شغلی تعاملی بین خصوصیات فردی و شرایط شغلی است و عوامل متعددی در ایجاد آن مؤثرند. یکی از اصولی که رضایت شغلی بر آن استوار است این است که این متغیر دو بعدی است. بدین معنی که عوامل درونی و بیرونی در ایجاد آن مؤثرند. از جمله عوامل درونی، خصوصیات و ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای افراد است و عوامل بیرونی شامل محیط کار و عوامل موجود در محیط کار از جمله میزان سرمایه اجتماعی افراد می‌باشد. این مطلب تأیید کننده‌ی نتایج تحقیقات Whit bred (۲۰۰۳) می‌باشد که در تحقیق خود سرمایه اجتماعی را به عنوان یک عامل بیرونی و متغیر تأثیرگذار بر رضایت شغلی در یک سازمان نشان داده است (سالارزاده و همکاران، ۱۳۸۵). پس می‌توان خصوصیات فردی افراد را به عنوان یک بعد درونی مؤثر در شکل‌گیری رضایت شغلی دانست. نتایج و یافته‌های این تحقیق نشان داد که اکثر افراد مورد مطالعه از درآمد کافی در شغل کشاورزی برخوردار نیستند. تحقیقات گذشته در زمینه رضایت شغلی نشان می‌دهد که عواملی نظیر ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت نسبت به شغل، درآمد کافی و ارزش‌گذاری به کار باعث می‌شوند که فرد با شغلش سازگار گردد و بدان ادامه دهد (فاضل، ۱۳۸۷). به عنوان مثال با توجه به ویژگی‌های فردی کشاورزان مورد مطالعه، می‌توان گفت که درآمد ناکافی آن‌ها می‌تواند بر رضایت شغلی آنان مؤثر باشد.

با توجه به ویژگی‌های فردی مطرح شده‌ی کشاورزان در منطقه مورد مطالعه و با توجه به ثابت و تغییر ناپذیر بودن ویژگی‌های فردی، این ویژگی‌ها می‌تواند مانعی بر سر راه ارتقای میزان رضامندی شغلی و سازگاری شغلی افراد باشد. برای کاهش اثرات ویژگی‌ها بایستی با دیدی سیستمی به مسائل مرتبط با رضایت شغلی نگاه کرد؛ یعنی بیشتر توجه را به سمت فاکتورهای مؤثر و تغییرپذیر سوق داد. از جمله‌ی این عوامل سرمایه اجتماعی است که با توجه به تحقیقات Whit bred (۲۰۰۳) به عنوان یک عامل بیرونی و متغیر مستقل و تأثیرگذار بر میزان رضامندی شغلی معرفی گردیده است. به عنوان مثال در یک جامعه‌ی کشاورزی که افراد وسایل و ابزار کشاورزی را در نتیجه‌ی اعتمادی که به هم دارند، به یکدیگر قرض می‌دهند، این فاکتور سرمایه اجتماعی است که توانسته اثرات درآمد پایین فردی که بر کاهش میزان رضامندی شغلی آن‌ها مؤثر است را تا حد زیادی کاهش دهد.

تعیین میزان سرمایه‌ی اجتماعی کشاورزان شهرستان کرمانشاه :

تعیین میزان سرمایه‌ی اجتماعی کشاورزان شهرستان کرمانشاه، اولین هدف اختصاصی این پژوهش است. برای تحقق این هدف پرسشنامه استاندارد با ۳۵ گویه برای سنجش متغیر سرمایه اجتماعی بر اساس مقیاس Bullan & Onix طراحی

گردید. با توجه به مقیاس Bullan & Onix سرمایه‌ی اجتماعی از هشت فاکتور (عنصر) تشکیل شده است. این عناصر در دو بعد شناختی و ساختاری قرار می‌گیرند. چهار عنصر اعتماد اجتماعی، عملگرایی در یک بافت اجتماعی، ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها و بها دادن به زندگی مؤلفه‌های تشکیل دهنده بعد شناختی و چهار عنصر مشارکت اجتماعی، پیوندهای دوستی و خانوادگی، پیوندهای همسایگی و پیوندهای کاری؛ عناصر تشکیل دهنده‌ی بعد ساختاری می‌باشند.

اولویت بندی عناصر تشکیل دهنده متغیر سرمایه‌ی اجتماعی از دیدگاه کشاورزان شهرستان کرمانشاه ارائه شده است و گویای این مطلب است که کشاورزان با یکدیگر پیوندهای کاری، پیوندهای همسایگی و پیوندهای دوستی و خانوادگی بیشتری را دارند و از لحاظ ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها و عملگرایی در یک بافت اجتماعی در سطح متوسط هستند و از سوی دیگر احساس اعتماد و امنیت پایینی دارند و نسبت به دیگر عناصر تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی کمتر به زندگی خود بها می‌دهند و مشارکت کمتری در اجتماع محلی خود دارند و قوی‌تر بودن بعد ساختاری سرمایه‌ی اجتماعی نسبت به بعد شناختی آن را در بین کشاورزان مورد مطالعه نشان داده شده و گویای این مهم است که عناصر بعد ساختاری سرمایه‌ی اجتماعی در اولویت بالاتری نسبت به بعد شناختی آن قرار دارند (جدول شماره ۲).

جدول ۲- اولویت بندی عناصر تشکیل دهنده متغیر سرمایه‌ی اجتماعی (n=۳۵۰)

عناصر تشکیل دهنده‌ی سرمایه اجتماعی	اولویت	میانگین رتبه‌ای	انحراف معیار
پیوندهای کاری	۱	۳/۳۷	۰/۵۵
پیوندهای همسایگی	۲	۳/۲۶۴۲	۰/۹۶
پیوندهای دوستی و خانوادگی	۳	۳/۱۰۴۸	۱/۰۶
ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها	۴	۳/۰۲۹۸	۰/۹
عملگرایی در یک بافت اجتماعی	۵	۳/۰۲۵۱	۱/۰۸
احساس اعتماد و امنیت	۶	۳/۰۰۲۷	۱/۹
بها دادن به زندگی	۷	۲/۷۰	۰/۵۸
مشارکت در یک بافت اجتماعی	۸	۲/۶۶۷۴	۱/۰۷

منبع: یافته‌های پژوهش.

در این تحقیق میانگین رتبه‌ای سرمایه‌ی اجتماعی کل در بین اعضای نمونه ۲/۹ از حداکثر مقدار ۴ (در این پژوهش مقیاس طیف لیکرت یک تا چهار تعریف شده)، که نشان دهنده میزان سرمایه‌ی اجتماعی در حد متوسط در بین اعضای جامعه نمونه می‌باشد (انحراف معیار = ۰/۲۶).

میزان رضامندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه:

دومین هدف اختصاصی تحقیق سنجش میزان رضامندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه از شغل کشاورزی می‌باشد. برای سنجش این متغیر نیز در بین اعضای نمونه از ۲۰ گویه استفاده شد.

اولویت‌بندی میزان رضایت کشاورزان را از شغل کشاورزی نشان داده شد و در مجموع میزان رضامندی شغلی کشاورزان مورد مطالعه در حد متوسط بوده است (میانگین = ۲/۵۹، انحراف معیار = ۲/۱) (جدول شماره ۳).

جدول ۳- میزان رضامندی شغلی کشاورزان مورد مطالعه (n=۳۵۰)

گویه	اولویت	میانگین رتبه‌ای	انحراف معیار
امکان کار کردن به صورت تنها و منفرد	۱	۳/۱۴۵۷	۳/۱۰۰۵۲
شیوه ی عملی شدن تصمیم ها	۲	۳/۰۳۳۱	۱/۲۵۹۷۴
تناسب درآمد با کار	۳	۲/۹۱۷۲	۰/۹۷۹۷۵
شرایط محیط کار	۴	۲/۹۰۴۰	۰/۷۶۵۱۴
پایدار بودن و باثبات بودن شغل	۵	۲/۷۹۴۷	۱/۰۷۴۱۱
امکان دستور دادن به دیگران	۶	۲/۷۵۸۳	۱/۰۸۹۶۰
قادر به انجام کارهایی که بر خلاف وجدان نیست	۷	۲/۷۴۱۷	۱/۳۴۱۷۱
امکان استفاده از قدرت تشخیص و عقاید در کار	۸	۲/۷۱۵۲	۱/۰۵۲۶۲
صلاحیت مدیر در اتخاذ تصمیم	۹	۲/۶۲۹۱	۱/۱۸۴۷۱
احساس موفقیت در شغل کشاورزی	۱۰	۲/۶۳۲۵	۰/۹۱۸۹۸
امکان انتخاب روش های انجام دادن کار	۱۱	۲/۵۹۹۳	۰/۶۵۳۴۳
شکر از این که شغل خوبی دارم	۱۲	۲/۵۶۲۹	۰/۹۳۳۵۱
قادر به مشغول بودن در تمام زمان کاری	۱۳	۲/۵۵۶۳	۰/۸۲۸۳۷
امکان انجام دادن کارهای متنوع در زمان های مختلف	۱۴	۲/۵۵۶۳	۰/۹۱۵۵۶
شیوه ی برخورد همکاران با یکدیگر	۱۵	۲/۴۳۷۱	۰/۹۱۵۵۴
شیوه ی کنترل و مدیریت کارگران توسط مدیر	۱۶	۲/۳۹۷۴	۰/۹۷۵۳۱
امکان پیشرفت و ارتقاء شغلی	۱۷	۲/۳۸۷۴	۱/۰۹۹۱۹
امکان استفاده از توانایی ها و صلاحیت ها	۱۸	۲/۲۶۴۹	۱/۰۱۶۱۶
امکان انجام دادن کاری برای مردم	۱۹	۲/۱۸۳۱	۰/۹۸۳۲۲
امکان فرد مفیدی بودن برای جامعه	۲۰	۱/۶۹۵۴	۰/۶۵۷۱۲

منبع: یافته های پژوهش

سؤال کلی تحقیق این بود که سرمایه‌ی اجتماعی با میزان رضامندی کشاورزان از شغل کشاورزی چه ارتباطی دارد؟ بدین منظور؛ از آنجا که هر دو متغیر در سطح سنجش فاصله‌ای هستند، ضریب همبستگی پیرسون بین آن‌ها محاسبه گردید که نتایج به دست آمده از رابطه‌ی معنی داری بین دو متغیر حکایت می‌کند. r کل به دست آمده برابر $0/50$ است که به معنی داشتن همبستگی مثبت بین رضایت شغلی و سرمایه‌ی اجتماعی است و در سطح $0/99$ درصد اطمینان معنی دار می‌باشد. این یافته تأیید کننده نتیجه‌ی تحقیق سالرزاده و حسن‌زاده (۱۳۸۵) در رابطه با بررسی تأثیر میزان سرمایه‌ی اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان است.

به منظور بررسی تأثیر هر یک از عناصر سرمایه‌ی اجتماعی بر رضامندی شغلی از رگرسیون چندگانه استفاده شد. چهار متغیر مشارکت اجتماعی، عملگرایی اجتماعی، پذیرش تفاوت‌ها و پیوندهای کاری به ترتیب وارد معادله رگرسیون شده و روی هم رفته $48,3\%$ متغیر وابسته را تبیین کرده‌اند. در مرحله‌ی اول متغیر مشارکت اجتماعی که یکی از شاخص‌های ساختاری سرمایه اجتماعی است وارد معادله شده و $18,6\%$ متغیر وابسته یعنی رضامندی شغلی را تبیین کرده است؛ عملگرایی اجتماعی در مرحله‌ی دوم وارد شده و $33,4\%$ رسانده است در مرحله‌ی سوم پذیرش تفاوت‌ها وارد معادله شده و R^2 را به 42

رسانده و قدرت تبیین را ۸,۶ درصد افزایش داده است و در مرحله‌ی چهارم پیوندهای کاری R^2 را به ۴۸,۳٪ رسانده و قدرت تبیین را ۶,۳٪ افزایش داده است (جدول شماره ۴).

بنابراین متغیرهای ساختاری شامل مشارکت اجتماعی و پیوندهای کاری در کل ۲۴,۹٪ از تغییرات متغیر وابسته را تبیین کردند در حالی که متغیرهای عملگرایی اجتماعی و پذیرش تفاوت‌ها ۲۳,۴٪ از تغییرات متغیر وابسته (رضامندی شغلی) را تبیین کرده‌اند. میزان F برابر ۸,۱۸۲ شده که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است بنابراین معادله‌ی رگرسیونی از نظر آماری معتبر و قابل قبول می‌باشد (جدول شماره ۴).

جدول ۴- متغیرهای وارد شده به معادله‌ی رگرسیون برای تبیین رضامندی شغلی کشاورزان از شغل کشاورزی

متغیرها	R	R^2	R^2 تعدیل شده	B	Beta	T	sigT
مشارکت اجتماعی	۰,۳۸۴	۰,۱۸۶	۰,۱۲۵	۰,۱۹۱	۰,۳۸۴	۲,۵۶	۰,۰۱
عملگرایی اجتماعی	۰,۵۷۸	۰,۳۳۴	۰,۲۹۸	۰,۱۹۸	۰,۴۴۰	۳,۲۱	۰,۰۰۳
پذیرش تفاوت‌ها	۰,۶۴۸	۰,۴۲۰	۰,۳۷۱	۰,۱۵۴	۰,۲۹۴	۲,۳۰۵	۰,۰۲۷
پیوندهای کاری	۰,۶۹۵	۰,۴۸۳	۰,۴۲۴	۰,۱۵۹	۰,۲۵۵	۲,۰۷	۰,۰۴۵
متغیر وابسته: رضامندی شغلی							
				sig= 0.000		F= ۸,۱۸۲	

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات:

نتایج به دست آمده در این تحقیق نشان داد که کشاورزان در کل از میزان سرمایه اجتماعی در حد متوسط برخوردارند که این میزان رابطه‌ی مثبت و معنی داری با متغیر رضامندی شغلی داشت چراکه رضامندی شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی می‌باشد و این امر صرفاً تحت تأثیر عوامل اقتصادی نیست بلکه تابعی از عوامل دیگر از جمله میزان سرمایه‌ی اجتماعی می‌باشد.

پی‌آمدهای پردازش رگرسیونی تأثیر مثبت چهار عنصر سرمایه‌ی اجتماعی شامل مشارکت اجتماعی، عملگرایی اجتماعی، پذیرش تفاوت‌ها و پیوندهای کاری را بر رضامندی شغلی نشان می‌دهد. در مجموع از لحاظ بعد شناختی، سرمایه اجتماعی کشاورزان ضعیف و از لحاظ بعد ساختاری میزان سرمایه‌ی اجتماعی آن‌ها در اولویت بالاتری قرار داشت. این نتایج را در بررسی عناصر مختلف سرمایه‌ی اجتماعی (مشارکت اجتماعی، پیوندهای کاری و ...) می‌توان آشکارا دید، که این حاکی از پایین بودن میزان احساس اعتماد و امنیت در بین کشاورزان، عملگرایی اجتماعی و ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها است و این‌ها کمتر به زندگی خود بها می‌دهند. سرمایه‌ی اجتماعی پدیده‌ای نیست که صرفاً بتوان با برنامه‌ریزی آن را پایین یا بالا برد، بلکه امری کاملاً غیر قابل کنترل است ولی آنچه که از نتایج این تحقیق به دست می‌آید این است که افزایش سرمایه اجتماعی می‌تواند تأثیر مثبتی روی رضایت شغلی داشته باشد. با توجه به نقش کشاورزان به عنوان عوامل اساسی تولید در بخش کشاورزی و نقشی که آن‌ها می‌توانند در توسعه و عمران کشاورزی و روستایی داشته باشند، بایستی در ارتقای رضامندی شغلی آنان کوشید. همان طوری که پیش‌تر گفته شد، یکی از اصولی که رضایت شغلی بر آن استوار است این می‌باشد که این متغیر دو بعدی است. بدین معنی که عوامل درونی و بیرونی در ایجاد آن مؤثرند. از جمله عوامل درونی خصوصیات فردی کشاورزان (سن، سطح سواد، درآمد و ...) می‌باشد که در این تحقیق اکثر کشاورزان سن بالا، سواد کم و درآمد پایین داشتند. از آنجاکه اکثر این ویژگی‌ها تغییر ناپذیرند، به عنوان مانعی در راه ارتقای رضامندی شغلی محسوب می‌شوند و باید بیشتر به عوامل مؤثر و تغییرپذیر توجه کرد. که یکی از عوامل مؤثر بر رضامندی شغلی، سرمایه‌ی اجتماعی است. با توجه به ضعیف بودن و پایین بودن بعد شناختی سرمایه اجتماعی در بین کشاورزان مورد مطالعه در این تحقیق، باید در راه ارتقای مؤلفه‌های شناختی این

سرمایه بین کشاورزان کوشید. به طوری که آن‌ها بیشتر به زندگی خود بها داده و عملگرایی اجتماعی بیشتری داشته باشند. امید است که با ارتقای سرمایه اجتماعی در بین کشاورزان و با تقویت بعد شناختی این متغیر، در جهت افزایش رضامندی شغلی کشاورزان از شغل کشاورزی بهره گرفت و این تحقیق راهگشایی برای انجام تحقیقات بعدی و بیشتر در این زمینه در کشورمان باشد.

منابع:

۱. اختری محقق، مهدی (۱۳۸۵): سرمایه‌ی اجتماعی، انتشارات مهدی اختری محقق، چاپ اول، تهران.
۲. آشکار، سعید، حجازی، یوسف، کلانتری، خلیل و حمید موحد محمدی (۱۳۸۵): «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارشناسان ترویج شیلات»، مجله علوم کشاورزی ایران، دوره دوم، شماره ۳۷، تهران، صص ۲۴۷-۲۵۵.
۳. حقیقتیان، منصور، ربانی خوراسگانی، رسول و سهیلا کاظمی (۱۳۸۷): «تأثیر سرمایه اجتماعی بر فعالیت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان اصفهان»، فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه‌ریزی درسی، دوره ۱۸-۱۷، شماره ۲۲، صص ۱۴۷-۱۶۴.
۴. فاضل، ناهید (۱۳۸۷): رضایت شغلی و اشتغال موفقیت آمیز به کار، روزنامه مردم سالاری.
۵. قدوسی، حامد (۱۳۸۹): مروری بر رویکردها و ابزارهای اندازه‌گیری سرمایه‌ی اجتماعی، انتشارات دانشگاه صنعتی شریف، تهران.
۶. زاهدی، محمدجواد، شیانی، ملیحه و پروین علی پور (۱۳۸۸): «رابطه سرمایه اجتماعی با رفاه اجتماعی»، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال ۹، شماره ۳۲، تهران، صص ۱۰۵-۱۲۵.
۷. سمیعی، زهره (۱۳۷۹): «بررسی تأثیر سرمایه‌های فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی خانواده بر روی موفقیت تحصیلی و شغلی فرزندان در تهران»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، تهران.
۸. کهنه پوشی، مصلح و آرام فردوسی (۱۳۸۷): «سرمایه اجتماعی و نقش آن در توسعه»، فصلنامه زیربار.
۹. استیفن، پی، رایبیز (۱۳۸۰): رفتار سازمانی، ترجمه: سید محمد اعرابی و علی پارسیان، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، جلد اول، تهران.
۱۰. سالرزاده، نادر و داوود حسن‌زاده (۱۳۸۵): «بررسی تأثیر میزان سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی معلمان»، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۳۳، تهران، صص ۱-۲۶.
۱۱. ذکایی، محمدسعید و پیام روشن فکر (۱۳۸۵): «رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی در محلات شهری»، فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۳۲، تهران، صص ۱-۳۷.
۱۲. نجاتی حسینی، سید محمود (۱۳۸۹): سرمایه اجتماعی: رضایت اجتماعی و امید سیاسی، انتشارات مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات فرهنگی، چاپ اول، تهران.

13. Burt, R. S. (1992): Structural holes: The social structural of competition Cambridge. Ma: Harvard University press.

14. Cicourel. A. v. (1973): Cognitive Sociology, Hammondsport, England: Penguin Books.

15. Krejcie. R. V., and D. W. Morgan (1970): Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, Vol. 30, No. 3, pp. 607-610.

16. Nahapiet, J and S. Ghoshal. (1998): Social capital, Intellectual capital and the organizational advantage, Academy of management Review, 23 (2), 242- 266.