

The Effect of Three Urban Agriculture, Government and Freelance Job on Psychological Resilience

Vahid Ghahremani¹, Omid Noori^{2,*}, Reza Deihimfard³, Hadi Veisi⁴

¹ Department of Agroecology, Environmental Sciences Research Institute, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

² Department of Agroecology, Environmental Sciences Research Institute, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran,
Email: noori.omid@gmail.com

³ Department of Agroecology, Environmental Sciences Research Institute, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

⁴ Department of Agroecology, Environmental Sciences Research Institute, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

Article Info

Article type:
Research Full Paper

Article history:
Received: 28.06.2023
Revised: 16.08.2023
Accepted: 29.09.2023

Keywords:
Urban gardening
Skill
Social resilience
Mental health

ABSTRACT

Job and its nature is one of the most important factors that directly affects a person's life. The nature of the job includes the activity environment, benefits, and losses resulting from it. The type of job can affect people's mental health and resilience. In this research, the effect of three job groups of urban agriculture, government job and freelance job on the psychological resilience of people was investigated. For this purpose, five components of social skill, capacity to deal with stress, positive thinking, feeling alive and motivation were used. In order to data collection, 156 people were selected purposefully and by snowball method. To evaluate the data at the level of inferential statistics, analysis of variance and multivariate analysis were performed. The results revealed that the psychological resilience of persons in the three job categories differed, with those involved in urban agriculture having higher resilience than the other two job groups ($P=0.000$). The total score of resilience varies significantly by age group, with the highest average value (19.85) for urban farmers above the age of 50. The interaction effect for age groups and type of employment was also significant ($P=0.004$). There was also a significant interaction impact for age groups and type of job ($P=0.004$). The total score of psychological resilience wasn't affected significantly by gender. Furthermore, the findings of the two-way ANOVA across groups revealed that the interaction impact between job and gender is not significant. Suggested to investigate other dimensions of resilience in the group of women.

Cite this article: Ghahremani, V., Noori, O., Deihimfard, R., Veisi, H. 2024. The Effect of Three Urban Agriculture, Government and Freelance Job on Psychological Resilience. *Journal of Studies in Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development*, 11 (1), 1-18.



© The Author(s).

DOI: 10.22069/JEAD.2023.21452.1731

Publisher: Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources

ارزیابی اثرات سه شغل کشاورزی شهری، شغل دولتی و آزاد بر تاب‌آوری روان‌شناختی

وحید قهرمانی^۱، امید نوری^{۲*}، رضا دیهیم‌فرد^۳، هادی ویسی^۴

^۱اگرواکولوژی، پژوهشکده علوم محیطی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

^۲اگرواکولوژی، پژوهشکده علوم محیطی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران، رایانامه: nouri.omid@gmail.com

^۳اگرواکولوژی، پژوهشکده علوم محیطی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

^۴اگرواکولوژی، پژوهشکده علوم محیطی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله کامل علمی- پژوهشی	شغل و ماهیت آن عامل مهمی است که بر زندگی فرد تاثیر مستقیم می‌گذارد. ماهیت شغل دربرگیرنده محیط فعالیت، فواید و زیان‌های حاصل از آن است. نوع شغل می‌تواند بر سلامت روانی و تاب‌آوری افراد تاثیرگذار باشد. در این پژوهش اثر سه گروه شغلی کشاورزی شهری، شغل دولتی و آزاد بر تاب‌آوری روان‌شناختی افراد بررسی شد. برای این منظور از ۵ مولفه مهارت اجتماعی، ظرفیت مقابله با استرس‌ها، مثبت‌اندیشی، احساس سرزندگی و انگیزه استفاده شد. پایایی پرسشنامه ۰/۸۱ و روایی آن به روش صوری محتوایی تایید شد. ۱۵۶ نفر از سه گروه شغلی، به‌صورت هدفمند و به روش گلوله‌برفی انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار استنباطی از تحلیل واریانس دوطرفه و تحلیل چند متغیره و نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد تاب‌آوری روان‌شناختی افراد در سه گروه شغلی متفاوت بوده و افرادی که در زمینه کشاورزی شهری فعالیت دارند دارای تاب‌آوری بیش‌تر نسبت به دو گروه شغلی هستند ($P=0/000$). نمره کل تاب‌آوری در گروه‌های سنی تفاوت معنی‌داری دارند و بیش‌ترین مقدار میانگین (۱۹/۸۵) برای گروه کشاورزان شهری در گروه سنی بالای ۵۰ سال است. اثر تعاملی برای گروه‌های سنی و نوع اشتغال نیز معنی‌دار بود ($P=0/004$). نمره کل تاب‌آوری روان‌شناختی با توجه به جنسیت افراد تفاوت معنی‌داری نشان نداد. هم‌چنین نتایج تحلیل واریانس دوراهه بین‌گروهی نشان داد که اثر تعاملی بین گروه شغلی و جنسیت افراد معنی‌دار نیست. در راستای بهبود تاب‌آوری افراد و همبستگی آن با شغل، پیشنهاد می‌شود سایر ابعاد تاب‌آوری و ارتباط آن با نوع شغل، به خصوص در گروه زنان بررسی شود.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۰۷ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۸	
واژه‌های کلیدی: باغبانی شهری مهارت تاب‌آوری اجتماعی سلامت روانی	

استاد: قهرمانی، وحید؛ نوری، امید؛ دیهیم‌فرد، رضا؛ ویسی، هادی. (۱۴۰۳). ارزیابی اثرات سه شغل کشاورزی شهری، شغل دولتی و آزاد

بر تاب‌آوری روان‌شناختی. *مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی*، ۱۱ (۱)، ۱۸-۱.

DOI: 10.22069/JEAD.2023.21452.1731

ناشر: دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان

© نویسندگان.



مقدمه

یکی از مفاهیم مهم که سال‌های اخیر مورد توجه روانشناسان کار قرار گرفته است، نوع شغل و اثرات آن بر زندگی شخصی، سازمان و روابط فرد است. ماهیت برخی شغل‌ها به گونه‌ای است که فرد را خواسته یا ناخواسته وارد مشکل می‌کند و امکان دارد سلامت روانی آن‌ها تهدید شود، بنابراین نوع شغل تاثیر بسیار مهمی در سلامت روانی و تاب‌آوری فرد دارد (Karadaş and Duran, 2022).

تاب‌آوری¹ یکی از عوامل مهم رفتار سازمانی مثبت است (Luthans, 2002) و به‌عنوان سازگاری مثبت در مواجهه با ناملایمت‌ها تعریف شده است (Sutcliffe and Vogus, 2003; Williams and You, 2021). با توجه به محیط کار مخرب و نامطلوب امروزی، علاقه دانشمندان و محققان به تاب‌آوری در محل کار و رابطه آن با اشتغال در سال‌های اخیر به شدت افزایش یافته است (King et al., 2016; Vegt et al., 2015). به‌عنوان مثال، از نقشه‌برداری کتاب‌شناختی برای شناسایی پنج جریان مختلف پژوهش‌هایی برای بررسی تاب‌آوری در سازمان‌ها و موسسه‌ها استفاده شد (Linnenluecke, 2017). Williams and You (2021) رابطه کار و تاب‌آوری سازمانی را بررسی کرده و ارتباط آن با پژوهش‌های مدیریت بحران را توضیح دادند. Kossek and Perrigino (2016) یک بحث خاص شغلی در مورد تاب‌آوری کارکنان ارائه کردند. Britt et al. (2016) مفهوم‌سازی‌های مختلف تاب‌آوری کارکنان و همچنین برنامه‌های تاب‌آوری را بررسی کردند. Kuntz et al. (2017) بر این موضوع تمرکز کردند که چگونه تاب‌آوری کارکنان می‌تواند به‌عنوان یک قابلیت رفتاری توسعه یابد (Kuntz et al., 2017). علاوه بر این، Vanhove et al. (2016) اثربخشی برنامه‌های

تاب‌آوری در سازمان‌ها را بررسی کردند. با مفهوم‌سازی تاب‌آوری به‌عنوان یک ظرفیت توسعه‌پذیر، مطالعات پیشگامی شروع به بررسی اثرات واسطه‌ای تاب‌آوری در سطح فردی کرده‌اند (Hartmann et al., 2020). تاب‌آوری کارکنان را از اثرات منفی سیاست‌های سازمانی در محل کار بر روی رفتار شهروندی سازمانی (De Clercq and Belausteguigoitia, 2017) و اثرات منفی نامنی شغلی بر فرسودگی عاطفی، بدبینی و ادراک از قراردادهای روانی (Shoss et al., 2018) محافظت می‌کند. همچنین محققان تاب‌آوری فردی² را به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی باثبات، یک ظرفیت توسعه‌پذیر، یا یک فرآیند تصور کرده‌اند (Kossek and Perrigino, 2016). سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای به دنبال بکارگیری برنامه‌های تاب‌آوری برای جلوگیری از غیبت، رفتار کاری غیرمولد و سایر مسائل مرتبط با استرس هستند. با این حال، اثربخشی این برنامه‌ها همچنان نامشخص است زیرا بررسی جامع شواهد اولیه موجود انجام نشده است.

روش‌های متعددی برای بهبود تاب‌آوری افراد ارائه شده است. باغبانی در خانه به‌عنوان راهی موثر برای افرادی است که در شهرهای پرجمعیت زندگی می‌کنند تا از طریق تعامل با طبیعت تاب‌آوری ذهنی ایجاد کنند (Sia et al., 2022). همچنین از طبیعت، فضاهای سبز عمومی در سطح شهرها و فعالیت‌های کشاورزی در داخل و حومه شهر به‌عنوان ابزاری برای سلامتی روحی و روانی افراد، افزایش انگیزه و شادابی آن‌ها یاد شده است (Barton and Pretty, 2010; Delitheou and Meleti, 2021; Karadaş and Duran, 2022). باغبانی در خانه و فعالیت‌های کشاورزی شهری فرصتی را به افراد می‌دهد تا به طبیعت متصل شوند. ارتباط با گیاهان، خاک و محصولات کشاورزی

² Individual resilience¹ Resilience

کشاورزی شهری به‌عنوان یک شغل و تاب‌آوری روان‌شناختی^۲ افراد این سوال مطرح می‌شود که کشاورزی شهری در مقایسه با سایر گروه‌های شغلی چگونه تاب‌آوری روان‌شناختی افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تاب‌آوری فردی به‌عنوان ظرفیت مراقبت از خود و کنار آمدن با تغییرات مهم، نامالایمات و خطرات تعریف می‌شود و گذشت زمان، این ظرفیت تغییر کرده و توسط نیروهای محافظ در فرد و محیط تقویت می‌شود. روانشناسان، راه کشف مفهوم تاب‌آوری را در ارتباط با کودکان، نوجوانان و خانواده‌ها و محیط اطراف می‌دانند (Walsh, 2016). پژوهشگران به عوامل مختلف مؤثر بر ارتقای تاب‌آوری افراد اشاره کرده‌اند که از جمله آنها می‌توان به عوامل روان‌شناختی اشاره کرد. برنامه تاب‌آوری فردی ممکن است به افراد کمک کند تا بر عوامل استرس‌زای محیط کار که ذاتی و غیرقابل تحمل هستند غلبه کنند. پژوهش‌های داداشی و کریمی‌نیا (۱۴۰۰) نشان داد آموزش تاب‌آوری به والدین در خانواده‌های نظامی تاب‌آوری روان‌شناختی افراد را بهبود می‌دهد و داشتن یکسری منابع و مهارت‌ها، ممکن است باعث افزایش تمایلات خوش‌بینانه، بهبود مهارت حل مسئله و کنار آمدن با مشکلات و کاهش استرس در فرد شود. محققان بر این باور هستند که عواملی چون صفات شخصیتی، تجارب زندگی و آموزه‌های شناختی روی استرس افراد تاثیر می‌گذارد؛ در نتیجه پاسخ به استرس را یک فرایند بسیار شخصی و پویا می‌دانند (Agland et al., 2018). تاب‌آوری فردی به‌طور مستقیم با رضایت شغلی، نشاط کاری، تعهد سازمانی و مهارت اجتماعی مرتبط است (Tastan et al., 2020). مهارت‌های

می‌تواند حس آرامش، سکونت و تمرکز را بهبود بخشد. این اتصال به طبیعت و تمرکز بر فرایند رشد و توسعه گیاهان می‌تواند استرس روزمره را کاهش دهد و تاب‌آوری روان‌شناختی را افزایش دهد (Koay and Dillon, 2020).

تغییرات اخیر در دیدگاه‌های اجتماعی و یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد کشاورزی شهری پتانسیل زیادی برای فراهم کردن فضاهایی برای منفعت فردی و جمعی و کمک به پیوند جامعه، سلامت و تعادل شهری-محیطی دارند. کشاورزی شهری^۱ یکی از محبوب‌ترین سرگرمی‌های جهان در قرن جدید است و اثرات مهمی بر سلامتی افراد دارد که در کشورهای توسعه یافته به‌ویژه بعد از همه‌گیری بیماری Covi-19 بسیار مورد توجه قرار گرفته است. با این که Hartmann et al. (2021) پیشنهاد کردند که قرار گرفتن در معرض فضاهای سبز می‌تواند تاب‌آوری را برای حمایت از سلامت روان تقویت کند، اما شواهد تجربی کمی از ارتباط تاب‌آوری روان‌شناختی با قرار گرفتن در معرض فضای سبز وجود دارد. کشاورزی شهری معمولاً به‌صورت گروهی یا جمعی انجام می‌شود. این فعالیت‌ها فرصتی را برای برقراری ارتباطات اجتماعی و ایجاد شبکه‌های حمایتی فراهم می‌کنند که با اشتراک گذاشتن تجربیات، دانش و مشاهده دیگران در فعالیت‌های کشاورزی شهری، احساس انگیزه و ارتباط اجتماعی را تقویت می‌کنند (Okvat and Zaurta, 2011).

در پژوهش‌های انجام شده در زمینه تاب‌آوری روان‌شناختی و شغل افراد و عوامل مهم ایجاد تاب‌آوری، کمبود احساس می‌شود. برای پر کردن این خلا عوامل مرتبط با شغل که در ایجاد تاب‌آوری روان‌شناختی افراد نقش دارند باید شناسایی شده و نحوه اثرگذاری آنها مشخص شود. در راستای ارتباط

² Psychological resilience

¹ Urban agriculture

به‌عنوان فرآیندی در نظر گرفته می‌شود که طی آن افراد از قابلیت‌ها و منابع برای محافظت از خود استفاده می‌کنند (Luthans et al., 2008). پژوهش قادری و همکاران (۱۳۹۵) با هدف پیش‌بینی عملکرد شغلی و تاب‌آوری براساس ویژگی‌های شخصیتی نشان داد که بین تاب‌آوری و عملکرد شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. رمضان‌زاده و مصلح (۱۳۹۹) در بررسی ارتباط بین تاب‌آوری روانشناختی و هوش معنوی دانش‌آموزان ارتباط معنی‌داری پیدا کردند. پژوهش‌های سلطانی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد با افزایش تاب‌آوری روان‌شناختی و نوآوری، عملکرد کارکنان در خدمت‌رسانی به جانبازان و معلولان افزایش می‌یابد.

نتایج پژوهش الحسینی‌المدرسی و فیروزکوهی (۱۳۹۶) با موضوع بررسی رابطه‌ی میان تاب‌آوری با ابعاد عجزین شدن با شغل (انرژی گرفتن، وقف شدن، جذب شدن) نشان داد ارتباط معنی‌داری بین تاب‌آوری و عجزین شدن با شغل وجود دارد. افرادی که با شغل خود درگیر می‌شوند، میزان بالایی از تعهد را به سازمان و شغل خود داشته و به‌صورت ذهنی، شناختی و روانشناختی مشغول کار شده و به آن اهمیت و علاقه زیادی نشان می‌دهند و از آن لذت برده و خسته نمی‌شود (قلی‌پور، ۱۳۸۶). اغلب پژوهش‌ها در مورد تاب‌آوری در محیط کار بر سطح تجزیه و تحلیل فردی متمرکز است (King et al., 2016).

طی سال‌های گذشته، نقش طبیعت شهری در تقویت سلامت روان در طول کووید-۱۹ در مطالعات متعددی در سراسر جهان نشان داده شده است. به‌عنوان مثال، یک مطالعه نشان داد که قرار گرفتن در معرض فضاهای طبیعی عمومی در پرتغال در طول قرنطینه با سطوح پایین‌تر استرس مرتبط است، هم‌چنین در اسپانیا که افراد قرنطینه سخت‌تری را تجربه می‌کردند، تماس با گیاهان در مناطق سرپوشیده

اجتماعی که به انجام رفتارهای خاص مطابق با هنجارها و الزامات محیط اجتماعی و تعاملات بین فردی شناخته می‌شود باعث کاهش هزینه‌های هماهنگی شده و به افراد اجازه می‌دهد تا به‌طور کارآمدتری با یکدیگر ارتباط گرفته و کار کنند (Deming, 2017). تاکید بر ایجاد تاب‌آوری در محل کار تا حدی به دلیل علاقه مجدد به ارتقاء عملکرد روانشناختی مثبت و بهزیستی بوده است (Seligman and Csikszentmihalyi, 2014). پژوهش‌ها در روانشناسی مثبت‌گرا کاربردهای آن را در آموزش، ازدواج، تربیت و اشتغال نشان داده است (Lai et al., 2018). افراد بر این باورند که در آینده اتفاقات خوب برای آن‌ها پیش خواهد آمد که بر نحوه کنار آمدن بر مشکلات و رویدادهای زندگی تاثیر مثبت بگذارد و این اطمینان به آینده باعث ایجاد حس مثبت در فرد شده و تاب‌آوری روانشناختی آن‌ها را بالا می‌برد (Withidpanyawong et al., 2019).

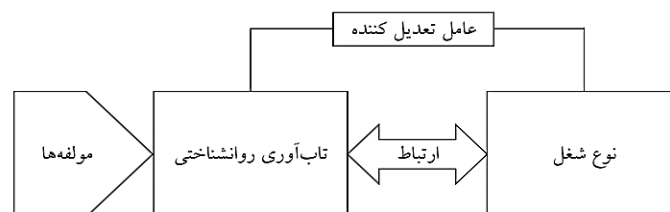
حس سرزندگی و انگیزه عوامل دیگری هستند که تاب‌آوری روانشناختی افراد را تحت تاثیر قرار داده و نقش مهمی در کیفیت زندگی و شغلی آن‌ها دارد. منظور از سرزندگی، احساس سرزنده بودن بدون اجبار و تحمیل به انجام کاری است (Berkland et al., 2017). سرزندگی شامل حالات سرور و هیجانانگیز مثبت، رضایت از زندگی، نداشتن افسردگی، اضطراب و عواطف منفی است (Berkland et al., 2017). انگیزه مفهومی چند بعدی است که به‌عنوان نیروی درونی بر رفتار فرد تاثیر گذاشته یا مسستقیم باعث بروز رفتار خاص می‌شود. در سازمان‌ها، انگیزه را به‌عنوان محرک رفتار شغلی در نظر می‌گیرند که تلاش فرد را برای دستیابی به اهداف سازمان، سازماندهی می‌کند (Baljoon et al., 2018).

اگرچه تاب‌آوری به‌عنوان یک تفاوت فردی در برخی پژوهش‌ها سازمانی تلقی شده است اما اغلب

ارائه می‌دهد. اول این‌که، کشاورزی شهری یک فعالیت کم‌هزینه برای اکثر مردم در طیف‌های اجتماعی و اقتصادی جامعه مقرون‌به‌صرفه است. دوم، در زمان‌های قرنطینه در خانه، باغبانی را می‌توان به‌صورت انفرادی یا در گروه‌های کوچک انجام داد. سومین و مهم‌ترین دلیل اینکه، کشاورزی شهری طیف وسیعی از مزایای سلامتی را ارائه می‌دهد. یک مطالعه متاآنالیز جدیدتر، نشان داد که باغبانی می‌تواند افسردگی، اضطراب و شاخص توده بدنی را کاهش دهد و رضایت از زندگی و کیفیت زندگی را افزایش دهد (Soga et al., 2021). با این‌که پژوهشگران، تاب‌آوری را در محیط کار و خانواده و در دوره‌های مختلف زندگی افراد بررسی کرده و به عوامل موثر بر آن اشاره کرده و از عوامل مهم نشاط کاری و رضایت شغلی دانسته و بر ایجاد تاب‌آوری در محل کار تاکید کرده‌اند اما اثرات انواع شغل‌ها بر اساس ماهیت آن و ارتباط آن با جنسیت و سن افراد را بررسی نکرده‌اند. لذا پژوهش حاضر به بررسی اثر این عوامل بر تاب‌آوری روانشناختی افراد در سه گروه شغلی کشاورزی شهری، آزاد و دولتی پرداخته است. چارچوب نظری پژوهش ارتباط بین نوع شغل و تاب‌آوری و نقش عامل تعدیل‌کننده (سن و جنسیت) را نشان می‌دهد (شکل ۱).

و استفاده از فضاهای باغ خصوصی، مفید بود (Ribeiro et al., 2021). مطالعه دیگری در ژاپن نشان داد که استفاده بیش‌تر از فضای سبز و نماهای سبز در خانه با افزایش سطح عزت نفس، رضایت از زندگی، و شادی ذهنی و کاهش سطح افسردگی، اضطراب و تنهایی مرتبط است (Soga et al., 2021). همچنین، مطالعات در ایالات متحده نشان داد افزایش استفاده از فضای سبز شهری در طول همه‌گیری کووید-۱۹ این پتانسیل را داشت که برخی از اثرات منفی عامل استرس‌زا را بهبود داده و اثر محافظتی قابل توجهی برای افسردگی و سلامت روان ارائه دهد (Wortzel et al., 2021).

یک متاآنالیز که شامل هفت مطالعه با مجموع ۲۲ عامل بود، تأثیر مثبت فعالیت باغبانی را بر بهزیستی روانی و اجتماعی نشان داد (Spano et al., 2020). Sia et al. (2020) گزارش کردند که افراد پس از شرکت در یک برنامه باغبانی یا باغبانی درمانی ۲۴ جلسه‌ای، کاهش سطح اضطراب را نشان دادند. همچنین نتایج نشان داد که فعالیت باغبانی شهری به تنظیم هیجانی کمک می‌کند، که به نوبه خود می‌تواند تاب‌آوری روان‌شناختی را افزایش دهد. همچنین کشاورزی شهری یک فعالیت مهم مبتنی بر طبیعت است که بوسیله ارتباط با طبیعت مزایای سلامت روان



شکل ۱- چارچوب نظری پژوهش

روش پژوهش

روش پژوهش از نوع علی مقایسه‌ای^۱ است. این روش در زیرمجموعه پژوهش‌های توصیفی قرار دارد. افراد سه گروه شغلی کشاورزی شهری، کارمند و شغل آزاد مقایسه شدند. جامعه پژوهش شامل افراد شاغل در شهر تهران بود. برای انتخاب نوع شغل به منظور مقایسه با کشاورزی شهری از روش نمونه‌گیری مدی^۲ استفاده شد که در آن موارد شایع‌تر و رایج‌تر انتخاب می‌شود. روش نمونه‌گیری برای انتخاب افراد شاغل، هدفمند بود. چون افراد اولیه مورد نظر، کشاورزان شهری بودند، این جامعه با استفاده از روش گلوله برفی^۳ انتخاب شد. تعداد افراد منتخب در این پژوهش برای هر گروه شغلی ۵۲ نفر (تعداد کل افراد ۱۵۶ نفر) و زمان تکمیل پرسشنامه از اردیبهشت ۱۳۹۸ تا شهریور ۱۴۰۰ بود. در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخت، با اقتباس از پژوهش‌های دیگران استفاده شد (Connor and Davidson, 2003; Goldberg and Hillier, 1979). تغییراتی در سوالات پرسشنامه با هدف تکمیل پرسش‌های مرتبط با تاب‌آوری روانشناختی فردی انجام شد. پرسشنامه شامل دو بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی و نگرش پاسخ‌دهندگان بود که با استفاده از طیف لیکرت بین ۱ (کاملاً مخالفم) و ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌دهی شد. پاسخ‌دهندگان در دو گروه جنسیتی مرد و زن، ۴ گروه سنی زیر ۳۰ سال، ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵۰ سال به بالا طبقه‌بندی شدند. پرسش‌های ۵ بعد مهارت اجتماعی (Matson et al., 1983)، مقابله با استرس‌ها (Ingram and Cohen et al., 1983)، مثبت‌اندیشی (Wisnicki, 1988) احساس سرزندگی و انگیزه براساس مطالعات قبلی و شرایط فرهنگی-اجتماعی ایران استخراج شد. در بین مولفه‌ها، برای ارزیابی

مهارت اجتماعی از ۳ آیتم با ۸ سوال، مقابله با استرس‌ها ۳ آیتم با ۶ سوال، مثبت‌اندیشی ۲ آیتم با ۵ سوال، احساس سرزندگی ۲ آیتم با ۸ سوال و انگیزه ۲ آیتم با ۶ سوال استفاده شد (جدول ۱). Conner and Davidson (2003) پایایی پرسشنامه تاب‌آوری را از روش آلفای کرونباخ ۸۹ درصد به‌دست آوردند و روایی آن را با استفاده از همبستگی هر گویه با نمره کل، بین ۰/۳ تا ۰/۷ گزارش کردند. پورعمران و محمدزاده (۱۳۹۹) پایایی پرسشنامه مهارت اجتماعی ($\alpha=0/85$)، ابوالقاسمی و نریمانی (۱۳۸۴) روایی و پایایی پرسشنامه استرس ($\alpha=0/74$)، کریمی (۱۳۹۱) پایایی پرسشنامه مثبت‌اندیشی ($\alpha=0/89$)، بهروزی و همکاران (۱۳۹۷) پایایی پرسشنامه سرزندگی ($\alpha=0/85$) و علایی خرایم و همکاران (۱۳۹۱) پایایی پرسشنامه انگیزه ($\alpha=0/84$) را تایید کردند. در مطالعه حاضر پایایی ابعاد مختلف با آلفای کرونباخ، برای مهارت اجتماعی (۰/۷۵)، استرس (۰/۷۲)، مثبت‌اندیشی (۰/۷۰)، احساس سرزندگی (۰/۷۸)، انگیزه (۰/۷۱) و کل پرسشنامه (۰/۸۱) محاسبه شد. روایی پرسشنامه از نوع صوری محتوایی بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار استنباطی از تحلیل واریانس دوطرفه و تحلیل چند متغیره و نرم‌افزار IBM SPSS Statistics Desktop 26.0 استفاده شد. نرمال بودن داده‌ها نیز بوسیله آزمون کولموگوروف اسمیرنوف^۴ تایید شد.

یافته‌ها

از کل افراد حاضر در پژوهش (۱۵۶ نفر) در هر سه گروه شغلی کشاورزی شهری، شغل آزاد و شغل دولتی تعداد آزمودنی‌ها برای هر گروه شغلی ۵۲ نفر بود که براساس جنسیت شامل ۴۶/۸ درصد مرد و

³ Snowball method

⁴ Kolmogorov-Smirnov

¹ Causal-comparative

² Modal Instance Sampling

میانگین ۳/۹۹ بیشترین مقدار را داشت و برای آیت‌های ارزیابی کننده انگیزه، شدت و پافشاری (میانگین ۳/۵۱) دارای بیشترین مقدار بود. آمار توصیفی مولفه‌های ارزیابی کننده تاب‌آوری روانشناختی و آیت‌های آن در جدول ۱ نشان داده شده است. همچنین ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش مانند میانگین و انحراف معیار تاب‌آوری کل و سایر مولفه‌ها در سه گروه شغلی براساس گروه‌های سنی در جدول ۲ آورده شده است. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود میانگین نمره کل تاب‌آوری روانشناختی در گروه شغلی کشاورزی شهری (۱۹/۵۵) بیش‌تر از شغل دولتی و شغل آزاد (۱۳/۴۱ و ۱۷/۳۵) است. همچنین میانگین مولفه‌های، مقابله با استرس (۴/۳۰)، مثبت‌اندیشی (۳/۴۹)، احساس سرزندگی (۴/۳۳) و انگیزه (۳/۶۲) بیش‌تر از دو گروه دیگر است. در این راستا از تحلیل واریانس دوطرفه و چندطرفه برای آزمون معنی‌داری تفاوت بین گروه‌ها، استفاده شد. قبل از تجزیه و تحلیل فرض‌های آماری با استفاده از آزمون لوین برای بررسی همگن بودن واریانس‌ها و آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن نمرات ارزیابی شد و نتایج آن در جدول ۳ آمده است.

۵۳/۲ زن بودند که در سه گروه شغلی کشاورزی شهری، شغل آزاد و دولتی به ترتیب میانگین سنی ۳۵/۷، ۴۰/۴ و ۴۰/۶ سال بود. در گروه کشاورزی شهری تولیدات (باغی، دامی و طیور) در مقیاس خانگی (باغ‌بام، حیاط خلوت، پرورش طیور) و محلی (گلخانه، پرورش طیور و ماکیان و باغ‌های شهری) در مناطق ۲۲ گانه تهران بود. ۴۶ درصد (۲۴ مورد) از گروه کشاورزان شهری در مقیاس محلی و ۵۴ درصد در مقیاس خانگی فعالیت می‌کردند. گروه‌بندی افراد براساس سابقه فعالیت نشان می‌دهد بیش‌ترین فراوانی (۵۵/۴ درصد) برای افراد با سابقه فعالیت ۵ سال و کمتر متعلق به کشاورزان شهری است. در گروه افراد با سابقه ۵ تا ۱۰ سال فعالیت، افراد با شغل آزاد بیش‌ترین فراوانی (۴۳/۲ درصد) را دارند. همچنین بیش‌ترین فراوانی در افراد با سابقه ۱۰ تا ۲۰ سال، شاغلین در کارهای دولتی بیش‌ترین فراوانی (۶۵/۴ درصد) را دارند. بیش‌ترین فراوانی (۵۴/۸ درصد) با سابقه‌ترین افراد (بالای ۲۰ سال) نیز برای افراد فعال در حوزه شغل آزاد بود. در ارزیابی مهارت اجتماعی افراد با توجه به آیت‌های ارزیابی کننده، رفتار اجتماعی با میانگین ۳/۴۶ بیش‌ترین مقدار را به خود اختصاص داد. در بین آیت‌های مقابله با استرس، آرامش یافتن با

جدول ۱- اطلاعات توصیفی مولفه‌ها و آیت‌های ارزیابی کننده تاب‌آوری روانشناختی برای شرکت‌کنندگان

انحراف معیار	میانگین	موضوع سوالات	انحراف معیار	میانگین	آیت‌ها	انحراف معیار	میانگین	تعداد	مولفه (تعداد سوال)
۰/۹۵	۳/۹۲	ارتباط دیداری							
۰/۹۳	۳/۲۲	مودب بودن	۰/۹۱	۳/۴۶	رفتار اجتماعی				
۰/۸۵	۳/۶۳	شوق تعامل							
۱/۰۳	۳/۳۵	صحبت در جمع							مهارت اجتماعی
۰/۹۹	۳/۱۲	شرکت در بازی‌های گروهی	۰/۹۷	۳/۲۱	ارتباط با همسالان	۰/۹۶	۳/۳۳	۱۵۶	(۸)
۱/۰۱	۳/۴۲	دوستیابی							
۱/۰۳	۳/۳۶	ساده عصبی شدن	۰/۹۹	۳/۳۱	پرخاشگری				
۰/۹۳	۳/۲۶	لجبازی							

ارزیابی اثرات سه شغل کشاورزی شهری... / وحید قهرمانی و همکاران

۰/۹۸	۳/۹۴	مقابله با تنش روزانه	۰/۹۷	۳/۹۹	آرامش یافتن			
۰/۹۷	۴/۰۳	خواب راحت						
۱/۰۸	۳/۹۲	واکنش به مسائل خارج از کنترل						مقابله با
۱/۱۱	۴	پاسخ درست به تمام امور	۱/۰۹	۳/۹۶	واکنش افراطی	۱/۰۳	۳/۹۸	۱۵۶
۱/۰۵	۳/۹۳	مقابله با فراز و نشیب‌ها	۱/۰۲	۳/۹۷	صبر و تحمل			استرس‌ها (۶)
۱/۰۱	۴/۰۱	واکنش به نقد						
۰/۷۲	۲/۷۶	رفتار مثبت و سازنده						
۰/۸۱	۲/۸۸	نمونه الهام بخش برای دیگران						
۰/۸۷	۳/۰۱	مدیریت تنش‌ها و استرس‌های روزمره	۰/۸۰	۳/۰۱	ارزیابی دیگران از فرد			مثبت‌اندیشی (۵)
۰/۶۳	۳/۱۳	اثر تجربیات گذشته بر انتظارات مثبت آینده	۰/۶۵	۳/۰۳	انتظارات مثبت آینده			
۰/۷۱	۲/۸۳	تاثیر بر عملکرد و ارتقا						
۱/۱۶	۳/۳۰	تاثیر در زندگی روزمره						
۱/۷۲	۲/۶۴	تاثیر در موفقیت و پیشرفت شخصی						
۱/۶۲	۳/۰۲	تعامل با دنیای اطراف و درک بهتر از مفاهیم زندگی	۱/۴۱	۳/۲۱	سرزندگی			احساس سرزندگی (۸)
۱/۳۱	۳/۲۹	تغییر نگرش و بهبود کیفیت زندگی				۱/۲۷	۳/۲۴	۱۵۶
۱/۲۱	۳/۱۰	انرژی بیش‌تر در فعالیت روزمره						
۱/۲۳	۳/۵۶	عملکرد بهتر و باانرژی	۱/۱۷	۳/۲۷	باانرژی بودن			
۱/۰۲	۲/۸۸	روزهای سخت و تنگ‌ناها						
۱/۳۱	۳/۴۵	تصمیم‌گیری						
۰/۸۱	۲/۹۲	پیگیری و دستیابی به اهداف						
۰/۷۰	۳/۵۰	بیش‌ترین تلاش و بهبود عملکرد	۱/۰۱	۳/۴۴	فعال‌سازی			
۰/۵۹	۳/۳۹	اهمیت به خود و تلاش به توسعه						
۰/۹۱	۳/۱۱	تمرکز و تلاش در موقعیت‌های رقابتی و فشار زیاد				۰/۹۳	۳/۴۸	۱۵۶
۰/۹۴	۳/۵۵	تبدیل تهدید به فرصت برای پیشرفت	۰/۸۳	۳/۵۱	شدت و پافشاری			انگیزه (۶)
۰/۶۳	۳/۶۳	تعهد به تحقق اهداف در شرایط تنش‌زا						

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار تاب‌آوری روانشناختی افراد و مولفه‌های آن در گروه‌های شغلی سه‌گانه براساس گروه‌های سنی

متغیر	گروه سنی			زیر ۳۰ سال			۳۱ تا ۴۰ سال			۴۱ تا ۵۰ سال			بالای ۵۰ سال			کل
	تعداد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	انحراف استاندارد	میانگین	
میانگین شغلی	کشاورزی شهری	۱۹/۶۵	۱/۹۵	۱۷	۱۹/۵۷	۲/۱۶	۲۳	۱۹/۱۳	۱۶/۱۱	۷	۱۹/۷۵	۰/۷۷	۴	۱۹/۵۵	۱۶/۷۱	
	شغل دولتی	۱۴/۵۵	۲/۰۳	۸	۱۳/۸۳	۱/۶۹	۱۶	۱۲/۲۷	۱۲/۱۱	۲۲	۱۲/۲۷	۱/۱۴	۶	۱۳/۴۱	۱۳/۹۲	
	شغل آزاد	۱۸/۵۱	۱/۷۳	۱۱	۱۸/۱۵	۱/۹۵	۱۵	۱۶/۴۷	۱۷/۵۱	۳۱	۱۶/۳۳	۱/۴۳	۳۱	۱۷/۳۵	۱۶/۹۲	
میانگین شغلی آزاد	کشاورزی شهری	۳/۸۳	۰/۵۷	۷۱	۳/۶۷	۰/۹۰	۲۳	۳/۵۱	۳/۱۶	۷	۳/۵۱	۱/۹۰	۴	۳/۷۸	۳/۷۰	
	شغل دولتی	۴/۰۶	۰/۴۳	۷	۲/۹۰	۰/۷۷	۶۱	۲/۳۱	۲/۰۵	۲۲	۲/۲۸	۱/۳۰	۶	۲/۷۸	۲/۷۰	
	شغل آزاد	۴/۱۴	۰/۴۶	۱۱	۴/۱۳	۱/۶۰	۵۱	۲/۶۲	۲/۰۴	۳۱	۲/۳۸	۱/۳۰	۳۱	۲/۴۲	۲/۷۰	
میانگین شغلی شهری	کشاورزی شهری	۴/۴۰	۰/۵۰	۸۱	۴/۲۲	۰/۵۰	۲۳	۴/۳۰	۳/۳۰	۷	۳/۳۰	۱/۳۰	۴	۳/۳۳	۳/۵۰	
	شغل دولتی	۲/۴۰	۰/۶۱	۷	۲/۵۱	۱/۹۰	۶۱	۲/۶۲	۲/۰۳	۲۲	۲/۸۱	۱/۳۰	۶	۲/۸۸	۲/۶۰	
	شغل آزاد	۴/۱۴	۰/۳۷	۱۱	۳/۹۸	۰/۸۰	۵۱	۳/۷۳	۳/۷۰	۳۱	۳/۶۳	۱/۳	۳۱	۳/۴۳	۳/۶۰	
میانگین شغلی شهری آزاد	کشاورزی شهری	۳/۶۵	۰/۵۰	۷۱	۳/۳۹	۰/۶۰	۲۳	۳/۳۱	۳/۵۰	۷	۳/۸۱	۰/۵۰	۴	۳/۳۸	۳/۶۰	
	شغل دولتی	۲/۹۵	۰/۴۱	۷	۲/۸۸	۰/۴۰	۶۱	۲/۸۲	۲/۰۶	۲۲	۲/۳۳	۱/۰۱	۶	۲/۸۸	۲/۶۰	
	شغل آزاد	۳/۳۹	۰/۵۱	۱۱	۳/۱۱	۱/۶۱	۵۱	۲/۹۲	۲/۰۱	۳۱	۳/۸۱	۱/۰۱	۳۱	۳/۲۸	۳/۱۱	
میانگین شغلی شهری آزاد	کشاورزی شهری	۴/۰۵	۰/۷۳	۸۱	۴/۴۳	۱/۶۰	۳۱	۴/۵۰	۳/۳۰	۷	۴/۳۰	۱/۳۰	۴	۴/۳۳	۴/۷۰	
	شغل دولتی	۱/۹۵	۰/۵۷	۷	۲/۳۹	۰/۶۲	۶۱	۱/۶۱	۱/۵۱	۲۲	۲/۳۳	۱/۰۱	۶	۲/۱۸	۲/۶۰	
	شغل آزاد	۳/۳۹	۰/۵۱	۱۱	۳/۱۱	۱/۶۱	۵۱	۲/۹۲	۲/۰۱	۳۱	۳/۸۱	۱/۰۱	۳۱	۳/۲۸	۳/۱۱	
میانگین شغلی شهری آزاد	کشاورزی شهری	۳/۸۰	۰/۶۱	۷۱	۳/۶۰	۰/۷۰	۲۳	۳/۴۵	۳/۰۳	۷	۳/۲۵	۱/۰۱	۴	۳/۲۶	۳/۶۰	
	شغل دولتی	۳/۱۸	۰/۹۰	۷	۳/۲۵	۱/۰۲	۶۱	۳/۰۵	۲/۲۱	۲۲	۲/۴۷	۰/۹۰	۶	۳/۰۶	۳/۱۱	
	شغل آزاد	۳/۸۰	۰/۴۲	۱۱	۴/۱۳	۰/۸۳	۵۱	۳/۷۸	۳/۷۰	۳۱	۲/۲۵	۱/۳۰	۳۱	۳/۷۵	۳/۷۰	

جدول ۳- نتایج آزمون توزیع نرمال و آزمون لوین

کولموگروف اسمیرنوف		لوین		مولفه
سطح معنی داری	آماره	سطح معنی داری	آماره	
۰/۳۴۱	۰/۸۷۲	۰/۱۳۹	۱/۸۰	مهارت اجتماعی
۰/۳۲۳	۰/۹۳۵	۰/۱۲۹	۱/۹۱	مقابله با استرس‌ها
۰/۴۴۳	۰/۹۷۴	۰/۰۸۰	۲/۲۸	مثبت‌اندیشی
۰/۳۵۸	۰/۸۵۰	۰/۱۲۱	۱/۸۲	احساس سرزندگی
۰/۴۲۷	۰/۹۱۵	۰/۰۷۱	۲/۴۲	انگیزه
۰/۲۸۹	۰/۶۹۶	۰/۱۳۱	۱/۸۳	تاب‌آوری روانشناختی

چون مقدار P حساب شده برای متغیرها معنی‌دار نیست؛ بنابراین فرض نرمال بودن و همگنی واریانس‌ها مورد تایید بوده و می‌توان از تحلیل واریانس دوطرفه و چند طرفه استفاده کرد.

جدول ۴- نتایج آزمون تحلیل واریانس دوطرفه برای مقایسه تاب‌آوری روان‌شناختی (مجموع نمرات) در سه گروه شغلی براساس گروه‌های سنی

منبع تغییرات	جمع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معنی داری
گروه شغلی	۷۲۸/۲۹	۲	۳۶۴/۱۴	۱۰۸/۸۳	۰/۰۰۰
گروه سنی	۴۷/۰۶	۳	۱۵/۶۸	۴/۶۸	۰/۰۰۰
تعامل شغل و سن	۱۹/۳۸	۶	۳/۲۳	۰/۹۶	۰/۰۰۴
خطا	۴۸۱/۸۲	۱۴۴	۳/۳۴		
مجموع	۴۵۴۶۵/۲۵	۱۵۶			

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که متغیر تاب‌آوری روان‌شناختی (مجموع نمرات) در عامل گروه شغلی معنی‌دار است ($P=۰/۰۰۰$). متغیر نمرع کل تاب‌آوری روان‌شناختی با توجه گروه‌های سنی نیز معنی‌دار است ($P=۰/۰۰۴$). هم‌چنین نتایج تحلیل واریانس دوطرفه بین‌گروهی نشان می‌دهد اثر تعاملی بین گروه سنی و گروه شغلی نیز در سطح احتمال ۱ درصد معنی‌دار است ($P=۰/۰۰۴$).

جدول ۵- نتایج آزمون معنی‌داری تحلیل واریانس چندمتغیره بر متغیرهای تاب‌آوری روان‌شناختی فردی (اثر گروه شغلی و گروه سنی)

منبع	مقدار لامبدا ویکلز	F	درجه آزادی		سطح معنی داری	مربع اتای جزئی
			فرضیه	خطا		
گروه شغلی	۰/۲۷۹	۲۴/۹۹۲	۱۰	۲۸۰	۰/۰۰۰	۰/۴۷۲
گروه سنی	۰/۶۴۵	۴/۴۴۶	۱۵	۳۸۶	۰/۰۰۰	۰/۱۳۶
تعامل شغل و گروه سنی	۰/۷۰۹	۱/۶۸۰	۳۰	۰/۵۶۲	۰/۰۱۴	۰/۰۶۶

داده‌های موجود در جدول ۵ نشان می‌دهد که اثر گروه شغلی ($P=۰/۰۰۰$) و گروه سنی ($P=۰/۰۰۰$) با جنسیت بر ترکیب خطی متغیرهای وابسته معنی‌دار است؛ اما اثر تعاملی شغل و سن بر ترکیب خطی

متغیرهای وابسته در سطح احتمال ۱ درصد معنی دار نیست ($P=0/014$). برای بررسی اثر معنی دار بر روی متغیرها از تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد که نتایج آن براساس جدول ۶ تاثیر گروه شغلی بر همه مولفه‌های تاب‌آوری روان‌شناختی معنی دار است ($P=0/000$). در همه مولفه‌های ارزیابی شده با توجه

به جنسیت، مهارت اجتماعی (در سطح احتمال ۱ درصد) و انگیزه (در سطح احتمال ۵ درصد) معنی دار بودند. همچنین نتایج نشان داد که در مورد اثر تعاملی گروه شغلی و گروه سنی افراد، فقط مولفه مهارت اجتماعی ($P=0/000$) معنی دار است.

جدول ۶- نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره برای متغیرهای وابسته براساس گروه شغلی و گروه سنی

منبع واریانس		گروه شغلی		گروه سنی		تعامل گروه شغلی و گروه سنی	
متغیر	F	سطح معنی داری	F	سطح معنی داری	F	سطح معنی داری	سطح معنی داری
مهارت اجتماعی	۱۷/۱۶۹	۰/۰۰۰	۱۹/۵۰۵	۰/۰۰۰	۶/۳۲۱	۰/۰۰۰	سطح معنی داری
مقابله با استرس‌ها	۵۲/۰۹۸	۰/۰۰۰	۰/۳۴۲	۰/۷۹۵	۰/۷۹۴	۰/۵۷۶	سطح معنی داری
مثبت‌اندیشی	۱۵/۴۴۶	۰/۰۰۰	۰/۸۳۶	۰/۴۷۶	۰/۶۰۱	۰/۷۲۹	سطح معنی داری
احساس سرزندگی	۵۵/۵۶۳	۰/۰۰۰	۱/۰۲۴	۰/۳۸۴	۰/۸۷۱	۰/۵۱۸	سطح معنی داری
انگیزه	۸/۴۲۲	۰/۰۰۰	۲/۸۱۱	۰/۰۴۲	۰/۲۹۲	۰/۹۴۰	سطح معنی داری

جدول ۷- نتایج آزمون تحلیل واریانس دوطرفه برای مقایسه تاب‌آوری روان‌شناختی در گروه‌های شغلی براساس جنسیت

منبع تغییرات	جمع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معنی داری
گروه شغلی	۹۷۶/۴۳	۲	۴۸۸/۲۱	۱۳۷/۹۸	۰/۰۰۰
جنسیت	۸/۰۵	۱	۸/۰۵	۲/۲۶	۰/۱۳۵
تعامل شغل و جنسیت	۷/۰۶	۲	۷/۰۶	۱/۹۸	۰/۱۴۱
خطا	۵۳۴/۲۱	۱۵۰	۳/۵۶		
مجموع	۴۵۴۶۵/۲۵	۱۵۶			

جدول ۸- نتایج آزمون معنی داری تحلیل واریانس چندمتغیره بر متغیرهای تاب‌آوری روان‌شناختی فردی (گروه شغلی و جنسیت)

منبع	مقدار لامبدا ویکلز	F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	سطح معنی داری	مربع اتای جزئی
گروه شغلی	۰/۲۳۷	۳۰/۸۱۳	۱۰	۲۹۲	۰/۰۰۰	۰/۵۱۳
جنسیت	۰/۹۳۷	۱/۹۷۹	۵	۱۴۶	۰/۰۸۵	۰/۰۶۳
تعامل شغل و جنسیت	۰/۸۴۷	۲/۵۲۳	۱۰	۲۹۲	۰/۰۰۶	۰/۰۸۰

نداد ($P=0/135$). همچنین نتایج تحلیل واریانس دوطرفه بین گروهی نشان داد که اثر تعاملی بین گروه شغلی و جنسیت افراد معنی دار نیست ($P=0/004$).

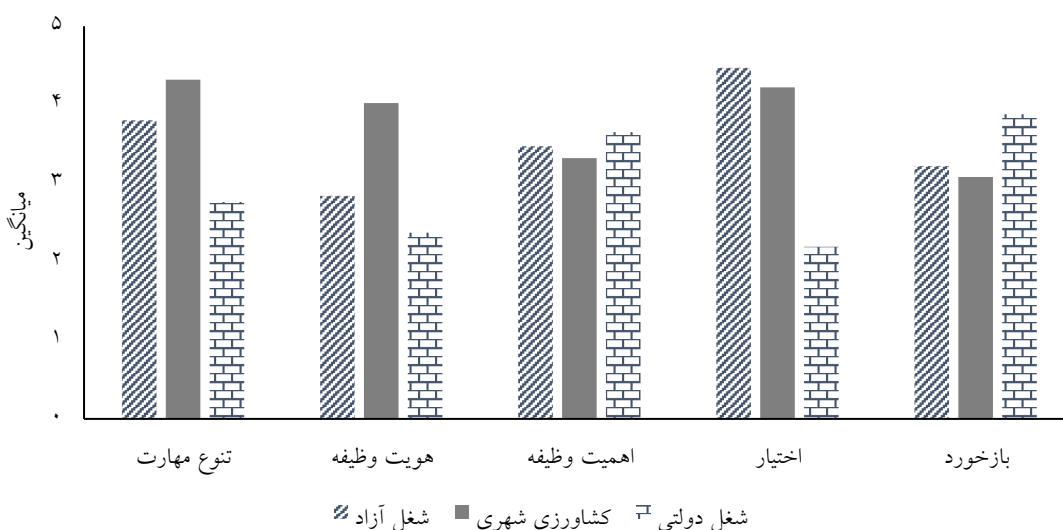
نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که متغیر تاب‌آوری روان‌شناختی در عامل گروه شغلی معنی دار است ($P=0/000$). اما متغیر نمره کل تاب‌آوری روان‌شناختی با توجه به جنسیت افراد تفاوت معنی داری را نشان

معنی دار بود. هم چنین نتایج نشان می دهد در مورد اثر تعاملی گروه شغلی و جنسیت افراد، فقط در دو مولفه مهارت اجتماعی ($P=0/008$) و انگیزه ($P=0/004$) معنی دار هستند. میانگین ویژگی های شغلی براساس نظریه ریچارد هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) در ۵ مولفه (تنوع مهارت، هویت و طیفه، اهمیت و طیفه، اختیار و بازخورد) نشان می دهد بیش ترین مقدار تنوع مهارت و هویت و طیفه ($4/32$ و $4/02$) مربوط به کشاورزی شهری است که در شکل ۲ ارائه شده است.

داده های موجود در جدول ۸ نشان می دهد اثر گروه شغلی ($P=0/000$) و تعامل گروه شغلی با جنسیت ($P=0/006$) بر ترکیب خطی متغیرهای وابسته معنی دار است؛ اما اثر جنسیت بر ترکیب خطی متغیرهای وابسته معنی دار نیست ($P=0/085$). برای بررسی اثر معنی داری بر روی متغیر وابسته از تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد که نتایج آن براساس جدول ۹ تاثیر گروه شغلی بر همه مولفه های تاب آوری روان شناختی معنی دار است. همه مولفه های ارزیابی شده با توجه به جنسیت، فقط مهارت اجتماعی

جدول ۹- نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره برای متغیرهای وابسته براساس گروه شغلی و جنسیت

منبع واریانس	گروه شغلی		جنسیت		تعامل گروه شغلی و جنسیت
	F	سطح معنی داری	F	سطح معنی داری	
مهارت اجتماعی	۲۲/۰۷۲	۰/۰۰۰	۷/۳۹۴	۰/۰۰۷	۴/۹۹۲
مقابله با استرس ها	۶۰/۰۷۱	۰/۰۰۰	۰/۵۲۹	۰/۴۶۸	۰/۵۰۷
مثبت اندیشی	۱۸/۷۰۷	۰/۰۰۰	۱/۷۳۵	۰/۱۹۰	۰/۳۵۷
احساس سرزندگی	۷۷/۴۰۱	۰/۰۰۰	۰/۱۱۹	۰/۷۳۱	۰/۶۱۸
انگیزه	۶۰/۰۷۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۹۶۸	۵/۸۷۱



شکل ۲- میانگین مولفه های ویژگی شغلی در گروه های شغلی سه گانه

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج پژوهش نشان داد تاب‌آوری روان‌شناختی افراد در گروه‌های شغلی سه‌گانه متفاوت بوده و افرادی که در زمینه کشاورزی شهری فعالیت دارند دارای تاب‌آوری بیش‌تری نسبت به دو گروه شغلی هستند. در مورد مولفه‌های مورد بررسی نیز کشاورزان شهری دارای نمره بالاتری در مهارت اجتماعی، ظرفیت مقابله با استرس‌ها، مثبت‌اندیشی و احساس سرزندگی بودند. در این راستا پژوهش‌های مختلفی انجام شده است که انواع فعالیت‌ها می‌تواند بر تاب‌آوری افراد تاثیر بگذارد به‌طوری‌که؛ مهارت اجتماعی افراد در کارهای تیمی رشد کرده و بهره‌وری کار را افزایش می‌دهد (Weidmann and Deming, 2021). افرادی که در زمینه موسیقی و هنر فعالیت می‌کنند دارای تاب‌آوری روان‌شناختی بالاتری هستند (Schäfer et al., 2012). پژوهش دیگری در زمینه فعالیت در باغ‌های شفافبخش و باغ ایرانی نشان داده است که این کار از یک سو تاثیر بسزایی در حواس پنج‌گانه و ارتقاء بهداشت روان از مسیر تمرکز حواس، کسب آرامش و ایجاد فرصتی برای تامل دارد (Nili et al., 2014) و از سوی دیگر با جذب در کار خود در طبیعت، سیستم اجرایی، که توجه هدایت شده را کنترل می‌کند استراحت کرده و افکار منفی جای خود را به افکار مثبت می‌دهد (Nili et al., 2014). در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان بیان کرد که قرار گرفتن در معرض گیاهان و تولید و پرورش محصولات کشاورزی و ارتباط با طبیعت تاب‌آوری روان‌شناختی افراد را بالاتر برده و توانایی مواجهه با مشکلات در کار و زندگی آن‌ها را بهبود می‌دهد.

نتایج پژوهش نشان داد ارتباط معنی‌داری در گروه‌های سنی مختلف بین شرکت‌کنندگان وجود دارد. همسو با نتایج بدست آمده، منتظری و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند سن بالاتر و تحصیلات عالی از

عوامل محافظت‌کننده بوده و وضعیت اشتغال با کاهش تاب‌آوری در ارتباط است. در مطالعه دیگری با هدف سنجش شاخص‌های سلامت روان، استرس و افسردگی، تأثیر برنامه تجربه کشاورزی شهری را بر سلامت روان سالمندان بررسی کرد؛ نتایج پژوهش نشان داد که فعالیت‌های کشاورزی شهری که برای سالمندان اعمال می‌شود، عصب سمپاتیک را تثبیت می‌کند و عصب پاراسمپاتیک را فعال می‌کند تا مقاومت در برابر استرس را افزایش دهد (Kang and Back, 2017). از نتایج سنجش سطح شناختی افسردگی تخمین زده می‌شود که فعالیت‌های سبز نسبت به سایر فعالیت‌ها، احساس افسردگی و استرس را در افراد کاهش می‌دهد (Kang et al., 2015). در تبیین این موضوع می‌توان بیان کرد کشاورزی شهری با وارد کردن طبیعت به داخل شهر، آسان‌سازی رفت‌وآمد، سیستم مولد بودن و تولید مواد غذایی و گل و گیاه علاوه بر حس آرامش برای سالمندان حس کارآمدی را در سالمندان را تقویت می‌کند و تبع آن مولفه‌های تاب‌آوری را در سالمندان بهبود می‌دهد.

امروزه مشارکت روز افزون زنان در خارج از خانه باعث تقویت حس اعتماد به نفس و استقلال، و افزایش قدرت تصمیم‌گیری، و برخورد مناسب با رویدادها و حوادث زندگی شده و اثر مطلوبی بر روابط خانوادگی بر جای گذاشته است (Damluji et al., 2023). در این میان کشاورزی شهری با نزدیک کردن محل کار و محل زندگی با فعالیت‌هایی مانند باغ‌آشپزخانه، باغ‌خانگی، باغ‌بام و حتی باغ‌های اجتماعی افراد را به کار در خانه یا نزدیک آن گماشته است. پژوهش‌های Kong et al. (2015) در زمینه باغ‌های شهری نشان داد اختلاف معنی‌داری در بین زنان و مردان در واکنش به سطح استرس و اضطراب وجود ندارد که هم‌راستا با نتایج پژوهش‌های ما بود. در بررسی ارتباط بین خوش‌بینی، تحمل پریشانی و

اکولوژیکی و اجتماعی آن توصیه می‌شود در پژوهش‌های آتی ابعاد تاب‌آوری اکولوژیکی، اجتماعی و فردی کشاورزی و استفاده از ظرفیت کشاورزی شهری در اشتغال زنان بیش‌تر مورد توجه قرار گیرد. همچنین، بررسی تأثیرات تاب‌آوری روانشناختی بر عوامل دیگری مانند بهداشت روان، روابط اجتماعی و کیفیت زندگی نیز می‌تواند جهت‌گیری برای پژوهش‌های آتی در این حوزه باشد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از حمایت مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران در انجام این پژوهش تشکر می‌کنیم.

سازگاری اجتماعی از طریق نقش میانجی تاب‌آوری و نقش تعدیل‌کننده جنسیت در میان پرستاران نشان داده شد که زنان سطوح بالاتر خوش‌بینی و سطوح پایین‌تری از تاب‌آوری و تحمل پریشانی را نسبت به مردان دارند (Falavarjani and Yeh, 2019). از محدودیت‌های پژوهش پیدا کردن موارد مطالعاتی برای کشاورزی شهری به دلیل نبود موسسه‌ای سازمان یافته برای شناسایی کشاورزان شهری و پراکندگی آن‌ها در مناطق و بخش‌های مختلف شهر بود.

در راستای ارتقاء و توسعه کشاورزی شهری در مناطق پرجمعیت و تراکم شهری بالا و اطلاع‌رسانی و تصحیح بینش افراد نسبت به شغل کشاورزی و اثرات

منابع

- علایی خرایم، ر.، نریمانی، م.، علایی خرایم، س. ۱۳۹۱. مقایسه‌ی باورهای خودکارآمدی و انگیزه‌ی پیشرفت در میان دانش‌آموزان با و بدون ناتوانی یادگیری. ناتوانی‌های یادگیری، ۱ (۳): ۸۵-۱۰۴.
- قادری، ش.، رستمی، ج.، اردلان، ی.، پاشایی، ط. ۱۳۹۵. پیش‌بینی عملکرد شغلی و تاب‌آوری براساس ویژگی‌های شخصیتی. فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی، ۲ (۱): ۴۸-۵۸.
- قلی‌پور، آ. ۱۳۸۶. مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی). انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت). تهران.
- محمدزاده، ش.، سلیمان پورعمران، م. بررسی میزان تأثیر آموزش شهروندی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مهارت زیست‌محیطی و مهارت اجتماعی. ۱۳۹۹. فصلنامه علوم و تکنولوژی محیط زیست، ۲۲ (۱۱): ۷۵-۹۰.
- منتظری، ع.، مفتون، ف.، فرهنگ‌نیا، م.، رفیعی بهابادی، م.، نقی‌زاده‌موغاری، ف. ۱۴۰۱. بررسی میزان تاب‌آوری بزرگسالان ایرانی در طول همه‌گیری COVID-19. یک مطالعه مبتنی بر جمعیت. پایش، ۲۱ (۴): ۴۲۹-۴۳۸.
- نریمانی، م.، ابوالقاسمی، ع. ۱۳۸۴. آزمون‌های روانشناختی. اردبیل. نشر باغ رضوان.
- بهروزی، ن.، محمد، ف.، امیدیان، م. ۱۳۹۷. مقایسه حمایت اجتماعی، باورهای فراشناختی، سلامت روان و سرزندگی در نوجوانان پسر عادی و بزهدکار مقیم کانون اصلاح و تربیت شهر اهواز. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۷ (۱): ۸۱-۹۶.
- الحسینی‌المدرسی، م.، فیروزکوهی برنج‌آبادی. ۱۳۹۶. تحلیل رابطه تاب‌آوری با ابعاد عجین شدن با شغل. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵ (۸۳): ۱-۲۴.
- داداشی، م.، کرمی‌نیا، ر. ۱۴۰۰. تدوین بسته آموزش تاب‌آوری خانواده و بررسی اثربخشی آن بر تاب‌آوری روان‌شناختی خانواده‌های نظامی. مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، ۱ (۱): ۱۶۱-۱۸۰.
- رمضان‌زاده، ث.، مصلح، ه. ۱۳۹۹. تبیین رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با تاب‌آوری روان‌شناختی در دانش‌آموزان. پویش در آموزش علوم انسانی، ۶ (۲۱): ۲۹-۳۸.
- سلطانی‌زاده، آ.، نیک‌آیین، ز.، حاجی‌انزهایی، ز.، منوچهری، ج. ۱۴۰۰. پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان فدراسیون ورزش معلولین و جانبازان براساس تاب‌آوری روان‌شناختی و نوآوری. مطالعات ناتوانی، ۱۱ (۱): ۱-۱۹.

- contextual and personal resources. *Journal of Management and Organization*. 23(5): 689–708.
- Delitheou, V., and Meleti, V. 2021. Use of green resources and designing of public spaces: The case of Nea Ionia city in Greece. *International Journal of Architecture and Planning*. 1(1): 1-8
- Deming, D. J. 2017. The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*. 132 (4): 1593-1640.
- Enst, M., Anab, R., Tez, D., Dan, L. U., Yılmaz, S., Baran, Z., Tezi, D., Alperen, M., Çakmakçioğlu, G., Enst, M., Tez, S., Dan, Y., Alver, K., Doğan, B., Pousette, A., Larsman, P., Hemlin, S., Kauth, M. R., Sullivan, G., ... Enstgüsü, S. B. 2015. Resilience Training in the Workplace from 2003-2014. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 16(1): 24–25.
- Falavarjani, M. F., and Yeh, C. J. 2019. Optimism and distress tolerance in the social adjustment of nurses: examining resilience as a mediator and gender as a moderator. *Journal of Research in Nursing*. 24(7): 500-512.
- Goldberg, D. P., and Hillier, V. F. 1979. A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*. 9(1): 139–145.
- Hackman JR, Oldham GR. 1976. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16 (2): 250– 279.
- Ingram, R. E., and Wisnicki, K. S. 1988. Assessment of Positive Automatic Cognition. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 56(6): 898–902.
- Jackson, D., Firtko, A., and Edenborough, M. 2007. Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*. 60(1): 1–9.
- Kang, H. K., and Back, S. J. 2017. Effect of Urban Agriculture Experience Program on the Mental Health of the Elderly. *Journal of Korea Society for Plants People and Environment*. 20(1): 1–6.
- Kang, H.-K., Back, S.-J., and Kim, J.-H. 2015. The Impact of Green Activities on Stress and Depression in Senior Citizens. Agland, S., Lydon, A., Shaw, S., Lea, R., Mortimer-Jones, S., and Lechner-Scott, J. 2018. Can a stress management programme reduce stress and improve quality of life in people diagnosed with multiple sclerosis?. *Multiple Sclerosis Journal–Experimental, Translational and Clinical*. 4 (4): 2055217318813179.
- Baljoon, R. A., Banjar, H. E., and Banakhar, M. A. 2018. Nurses’ work motivation and the factors affecting It: A scoping review. *International Journal of Nursing and Clinical Practices*. 5 (1): 277.
- Barton, J., and Pretty, J. 2010. What is the best dose of nature and green exercise for improving mental health- A multi-study analysis. *Environmental Science and Technology*. 44(10), 3947-3955.
- Berkland, B. E., Werneburg, B. L., Jenkins, S. M., Friend, J. L., Clark, M. M., Rosedahl, J. K., and Sood, A. 2017. A worksite wellness intervention: improving happiness, life satisfaction, and gratitude in health care workers. *Mayo Clinic Proceedings: Innovations, Quality and Outcomes*. 1 (3): 203-210.
- Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., and Klieger, D. M. 2016. How much do we really know about employee resilience? *Industrial and Organizational Psychology*. 9(2): 378–404.
- Cohen, S., Kamarck, T., and Mermelstein, R. 1983. A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*. 24(4): 385–396.
- Connor, K. M., and Davidson, J. R. T. 2003. Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 18(2): 76–82.
- Damluji, A. A., Forman, D. E., Wang, T. Y., Chikwe, J., Kunadian, V., Rich, M. W., Young, B. A., Page, R. L., Devon, H. A., and Alexander, K. P. 2023. Management of Acute Coronary Syndrome in the Older Adult Population: A Scientific Statement from the American Heart Association. *In Circulation*. 147(3): 33-62.
- De Clercq, D., and Belausteguigoitia, I. 2017. Mitigating the negative effect of perceived organizational politics on organizational citizenship behavior: Moderating roles of

- Research and Therapy. 21(4): 335–340.
- Mughal, F., Hossain, M. Z., Brady, A., Samuel, J., and Chew-Graham, C. A. 2021. Mental health support through primary care during and after covid-19. *The BMJ*. 373, 32644919.
- Nili, R., Nili, R., and Aminzadeh, B. (ut). 2014. The Healing Potential of Garden Landscapes at Qajar Era's. *Armanshahr Architecture and Urban Development*. 6(11): 167–180.
- Okvat, H. A., & Zautra, A. J. 2011. Community gardening: A parsimonious path to individual, community, and environmental resilience. *American journal of community psychology*. 47, 374-387.
- Ribeiro, A. I., Triguero-Mas, M., Jardim Santos, C., Gómez-Nieto, A., Cole, H., Anguelovski, I., Silva, F. M., and Baró, F. 2021. Exposure to nature and mental health outcomes during COVID-19 lockdown. A comparison between Portugal and Spain. *Environment International*. 154, 106664.
- Schäfer, T., Tipandjan, A., and Sedlmeier, P. 2012. The functions of music and their relationship to music preference in India and Germany. *International Journal of Psychology*. 47(5): 370–380.
- Schram-Bijkerk, D., Otte, P., Dirven, L., and Breure, A. M. 2018. Indicators to support healthy urban gardening in urban management. *Science of the Total Environment*. 621, 863-871.
- Seligman, M. E. P., and Csikszentmihalyi, M. 2014. Positive Psychology: an Introduction. *American Psychologist*. In *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi*. 279-298.
- Shoss, M. K., Jiang, L., and Probst, T. M. 2018. Bending without breaking: A two-study examination of employee resilience in the face of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*. 23(1): 112–126.
- Sia, A., Tam, W.W.S., Fogel, A., Kua, E.H., Khoo, K., Ho, R.C.M., 2020. Nature-based activities improve the well-being of older adults. *Sci. Rep.* 10 (1): 1-8.
- Sia, A., Tan, P. Y., Wong, J. C. M., Araib, S., Ang, W. F., and Er, K. B. H. 2022. The Journal of Korea Society for Plants People and Environment. 18(1): 21–28.
- Karadaş, A., and Duran, S. 2022. The effect of social support on work stress in health workers during the pandemic: The mediation role of resilience. *Journal of Community Psychology*. 50(3). 1640–1649.
- King, D. D., Newman, A., and Luthans, F. 2016. Not if, but when we need resilience in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*. 37(5): 782–786.
- Koay, W. I., & Dillon, D. 2020. Community gardening: Stress, well-being, and resilience potentials. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17(18): 6740.
- Kossek, E. E., and Perrigino, M. B. 2016. Resilience: A Review Using a Grounded Integrated Occupational Approach. *Academy of Management Annals*. 10(1): 729–797.
- Kuntz, J., Connell, P., and Näswall, K. 2017. Workplace resources and employee resilience: the role of regulatory profiles. *Career Development International*. 22(4): 419–435.
- Lai, S. T., Lim, K. S., Tang, V., and Low, W. Y. 2018. Positive psychological interventions for people with epilepsy: An assessment on factors related to intervention participation. *Epilepsy and Behavior*. 80: 90-97.
- Linnenluecke, M. K. 2017. Resilience in Business and Management Research: A Review of Influential Publications and a Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*. 19(1): 4–30.
- Luthans, F. 2002. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23(6): 695–706.
- Luthans, F., Avey, J. B., and Patera, J. L. 2008. Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*. 7(2): 209-221.
- Matson, J. L., Rotatori, A. F., and Helsel, W. J. 1983. Development of a rating scale to measure social skills in children: The matson evaluation of social skills with youngsters (MESSY). *Behaviour*

- programme effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 89(2): 278–307.
- Vegt, G. V. A. N. D. E. R., Essens, P., Wahlstrom, M., and George, G. 2015. Institutional Knowledge at Singapore Management University Managing Risk and Resilience : From the Editors. 58 (4): 971–980.
- Walsh, F. 2016. Family resilience: a developmental systems framework. *European Journal of Developmental Psychology*. 13(3): 313–324.
- Weidmann, B., and Deming, D. 2021. Team Players: How Social Skills Improve Group Performance. *SSRN Electronic Journal*. 53 (9): 1689–1699.
- Williams, C., and You, J. J. 2021. Organizing for resilience: Leading and managing risk in a disruptive world. London: Routledge.
- Withidpanyawong, U., Lerkiatbundit, S., and Saengcharoen, W. 2019. Family-based intervention by pharmacists for type 2 diabetes: A randomised controlled trial. *Patient education and counseling*. 102 (1): 85-92.
- Wortzel, J. D., Wiebe, D. J., DiDomenico, G. E., Visoki, E., South, E., Tam, V., Greenberg, D. M., Brown, L. A., Gur, R. C., Gur, R. E., and Barzilay, R. 2021. Association Between Urban Greenspace and Mental Wellbeing During the COVID-19 Pandemic in a U.S. Cohort. *Frontiers in Sustainable Cities*. 3: 6861.
- impact of gardening on mental resilience in times of stress: A case study during the COVID-19 pandemic in Singapore. *Urban Forestry and Urban Greening*. 68, 127448.
- Soga, M., Evans, M. J., Cox, D. T. C., and Gaston, K. J. 2021. Impacts of the COVID-19 pandemic on human–nature interactions: Pathways, evidence and implications. *People and Nature*. 3(3): 518–527.
- Spano, G., D’este, M., Giannico, V., Carrus, G., Elia, M., Laforteza, R., Panno, A., and Sanesi, G. 2020. Are community gardening and horticultural interventions beneficial for psychosocial well-being? A meta-analysis. In *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17(10), 3584.
- Sutcliffe, K. ., and Vogus, T. J. 2003. Organizing for Resilience. *Proceedings of the IEEE International Conference on Systems, Man and Cybernetics*, Montréal, Canada.
- TASTAN, S., KUCUK, B. A., and ISIACIK, S. 2020. Towards Enhancing Happiness at Work with the Lenses of Positive Organizational Behavior: the Roles of Psychological Capital, Social Capital and Organizational Trust. *Postmodern Openings*. 11(2): 192–225.
- Vanhove, A. J., Herian, M. N., Perez, A. L. U., Harms, P. D., and Lester, P. B. 2016. Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building