

تبیین اثرات سرمایه روان‌شناختی در بهبود رضایت‌مندی شغلی کشاورزان شهرستان اردبیل

وکیل حیدری ساربان^{۱*}، حمدالله سجاسی قیداری^۲ و علی مجنونى توتاخانه^۳

تاریخ پذیرش: ۱۲ اردیبهشت ۱۳۹۶

تاریخ دریافت: ۱۹ آذر ۱۳۹۵

چکیده

سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان نیرویی در جهت بهبود عمل‌کرد فرد و سازمان، افزایش قدرت نفوذ، نهاد و سکونت‌گاه‌های انسانی، افزایش درآمد و ایجاد مزیت رقابتی نگریسته می‌شود. هدف اصلی این مطالعه بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی در بهبود رضایت‌مندی شغلی کشاورزان می‌باشد. این تحقیق از نوع کاربردی و به روش توصیفی-تحلیلی می‌باشد که با استفاده از روش پیمایش انجام شده است. رویی صوری پرسشنامه توسط پانل متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه جمع‌آوری شد که تعداد ۳۰ پرسشنامه صورت گرفت و با داده‌های کسب شده و استفاده از فرمول ویژه آلفای کرونباخ در نرم افزار SPSS، پایایی بخش‌های مختلف پرسشنامه تحقیق ۰/۷۲ الی ۰/۷۹ به‌دست آمد. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، شامل کل بهره‌برداران کشاورزی شهرستان اردبیل می‌باشد ($N=2900$)، که از این میان تعداد ۳۸۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین تمامی متغیرهای تحقیق با افزایش رضایت‌مندی شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین، در آزمون رگرسیون چندگانه خطی متغیرهای خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی توانایی تبیین ۰/۴۱ درصد از تغییرات متغیر رضایت‌مندی شغلی را دارا می‌باشند.

کلمات کلیدی: رضایت شغلی، سرمایه روان‌شناختی، شهرستان اردبیل.

۱- دانشیار گروه جغرافیا، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه محقق اردبیلی

۲- دانشیار گروه جغرافیا، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد

۳- کارشناس ارشد جغرافیا و برنامه ریزی روستایی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه محقق اردبیلی

(*) نویسنده مسئول: vheidari56@gmail.com

مقدمه

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 به‌عنوان یکی از پارامترهای اساسی در چگونگی برآورده ساختن خواسته‌های افراد از طرف اجتماعی، رضایت شغلی سهم به‌سزایی در آرامش روحی- روانی افراد و در نهایت تأثیر عمیق در روابط اجتماعی و نتایج خواسته شده از شغل‌های گوناگون دارد. و اغلب نظریه‌پردازان معتقد هستند که بهره‌وری یک بخش تنها به عامل مادی مربوط نیست، بلکه سازه‌های غیرمادی، نظیر خوش‌بینی و امیدواری و غیره اثربخشی بیشتری در این بهره‌وری دارد و با توجه به این که رضایت شغلی به‌عنوان بخشی از فرآیند ارزیابی نیازها برای بهسازی نیروی انسانی در نواحی روستایی مطرح است، لذا سهم به‌سزایی در بهره‌وری در نواحی روستایی خواهد داشت و به‌طوری که بررسی اسناد و مدارک نشان می‌دهد که کشاورزان ناراضی شهرستان اردبیل، شغل کشاورزی را ترک می‌کنند و سطح بالای رضایت شغلی منجر به جذب و بقای آنان می‌شود و متون توسعه نشان می‌دهد رضایت شغلی کشاورزان از عوامل بسیار مهم در کارآمدی و ایجاد نگرش مثبت نسبت به کار می‌باشد چون که، تمایل به رضایت شغلی از این باور تأثیر می‌پذیرد که کشاورزان راضی در سطوح بالاتری عمل می‌کنند. کشاورزانی که از شغل خود راضی هستند، کشاورزانی هستند که به صورت مشارکتی و گروهی عمل می‌کنند و از انگیزه بالایی برخوردارند، در واقع کشاورزان راضی کشاورزان بهتری هستند چون مولدتر هستند (حیدری ساربان، ۱۳۹۲). اساساً هر اندازه که کشاورزان احساس بهتری درباره توانایی‌هایشان در افزایش بهره‌وری داشته باشند، بهتر خواهند توانست عمل کنند و کشاورزان با خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی بالا بیشتر بر انگیزه می‌شوند تا روش‌های جدیدی را در مدیریت کشت و کار اعم از بهره‌وری تولیدات کشاورزی، تنوع‌بخشی به محصولات کشاورزی، جلوگیری از تخریب و نابودی منابع خاک، آب و غیره در کل ارتقای عمل کرد کشاورزی اعمال می‌کنند. پس توجه به رضایت شغلی کشاورزان و نقش سرمایه روان‌شناختی بر آن، به‌منظور تضمین توسعه کشاورزی پایدار ضروری است. در این راستا باید گفت که، سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به‌عنوان یک عامل محرک و انگیزشی قوی در زمینه اشتغال و فعالیت کشاورزان در مناطق روستایی بوده و در بهره‌وری اقتصادی بخش کشاورزی مؤثر باشد. سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان مسأله و جنبه‌ای از دارایی‌های فردی در بین کشاورزان است که کمتر در کشور ما به ویژه در بین کشاورزان روستایی شهرستان اردبیل مورد توجه قرار گرفته است. در کل اطلاع از میزان رضایت شغلی و انگیزش روستاییان به دلیل اثر انکارناپذیر آن بر بهره‌وری تولیدات کشاورزی، یکی از مهم‌ترین ابزارهای تصمیم‌گیری است که مسئولان و مدیران بایستی به آن توجه جدی داشته باشند. به‌عبارتی جهت بهبود وضعیت و استفاده بهینه از کشاورزان شهرستان اردبیل، لزوم توجه به خواسته‌ها و دیدگاه‌های شغلی آن‌ها و برنامه‌ریزی بر اساس این خواسته‌ها ضروری و اجتناب‌ناپذیر است و با توجه به این که رضایت شغلی کشاورزان شهرستان اردبیل به‌عنوان بخشی از فرآیند ارزیابی نیازها برای برنامه‌ریزی بهسازی نیروی انسانی در نواحی روستایی شهرستان اردبیل مطرح است، لذا سهم به‌سزایی در بهبود بهره‌وری کشاورزان در نواحی روستایی شهرستان اردبیل خواهد داشت. هم‌چنین در طی چند سال گذشته در نواحی روستایی شهرستان اردبیل یک-سری اتفاقات و مسائلی رخ داده که میزان رضایت کشاورزان روستایی را از شغل خود تحت شعاع قرار داده و میزان انگیزش درونی آنان در استمرار معیشت خود از قبل فعالیت کشاورزی را کاهش داده است، که به‌نظر می‌رسد می‌توان با تقویت سرمایه روان‌شناختی از منظر ریسک‌پذیری، خلاقیت، نوآوری، مثبت‌اندیشی، قطعیت در کار، خودتکایی،

خودتعیینی، معنی‌داری، اثربخشی، فرصت‌شناسی، توانایی استقامت در برابر ناملایمات، تحمل شکست و اراده برای شروع دوباره، سخت‌کوشی، پذیرش اجتماعی، تفاهم جمعی، نگرش مثبت و غیره به بهبود رضایت‌مندی شغلی کشاورزان شهرستان اردبیل مبادرت ورزید چون که مشاهدات میدانی نگارندگان نشان می‌دهد که بخش مهم از پایین‌بودن رضایت‌مندی شغلی کشاورزان روستایی به دلیل عدم توجه به بعد روان‌شناختی توسعه یا همان توسعه روان‌شناختی پایین می‌باشد و پایین‌بودن میزان سرمایه روان‌شناختی میزان رضایت‌مندی شغلی کشاورزان را تحت شعاع خود قرار داده و اثرات منفی در توسعه کشاورزی از خود برجای گذاشته است. به این خاطر در این تحقیق به بررسی اثرات سرمایه روان‌شناختی در رضایت‌مندی شغلی کشاورزان شهرستان اردبیل پرداخته شده است. به این خاطر، این مطالعه به دنبال آن است که این سؤال را مورد بررسی و کاوش قرار دهد: آیا بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت‌مندی شغلی کشاورزان ارتباط معنی‌دار وجود دارد؟ به همین خاطر مطالعه حاضر در راستای بررسی اثرات سرمایه روان‌شناختی در رضایت‌مندی شغلی کشاورزان ساکن در مناطق روستایی شهرستان می‌باشد.

در هر عرصه‌ای بی شک مردم از کار خود رضایت خاطر می‌خواهند و شکی نیست که همین مردم می‌خواهند که از مهارت‌هایشان نهایت استفاده را در حین کار ببرند. مسأله راضی بودن از کار چیزی نیست که به سادگی آن را مردود دانست. نبود رضایت باعث کاهش تولید، کاهش بهره‌وری، کارآیی، بی‌میلی به کار و غیره می‌شود هم‌چنین سلامت روحی و جسمی افراد، ثبات خانواده‌ها و هم‌بستگی اجتماعی و تعادل سیاسی را کاهش می‌دهد (حیدری ساریان، ۱۳۹۲). در این ارتباط، مطالعات بولینگ نشان می‌دهد رضایت‌مندی شغلی در فضای کسب و کار، سازمان‌ها و نهادها تاثیر مثبتی دارد به این دلیل که، رضایت شغلی به افزایش تعهد سازمانی، بهره‌وری و سلامت ذهنی فرد منجر می‌شود، در نتیجه روحیه فرد بالا رفته و از زندگی خود راضی و در صدد کسب مهارت‌های جدید شغلی بر می‌آید و در نهایت عملکرد شغلی او نیز ارتقا می‌یابد (رضایی زاده، ۱۳۸۵). گینزبرگ و همکارانش به دو 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 دارد (حیدری ساریان و همکاران، ۱۳۹۳) تاکنون تعاریف متعددی از رضایت شغلی به عمل آمده است به باور رابینز^۱ (۱۳۸۹)، رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود. نوربخش (۱۳۸۶) رضایت شغلی را به‌عنوان حالت هیجانی لذت‌بخشی تعریف می‌کند که ناشی از ارزیابی شغل و یا تجربه‌های شغلی فرد است. به زعم لیو و همکاران^۲ (۲۰۱۰)، رضایت شغلی، تطابق بین ادراک فرد از نیاز و دریافتی‌های آنان از شغل تعریف می‌شود. از منظر باری^۳ (۲۰۰۲) رضایت شغلی به دید و نگرش مثبت فرد نسبت به شغل خود دلالت می‌کند. در نهایت اسپکتور^۴ (۱۹۹۷)، معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به‌طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن را نشان می‌دهد که ارزیابی شخص از شغل خود ناشی می‌شود.

1- Robbins

2- Liu et al

3- Barry

4- Spector

در باب رضایت شغلی نظریه‌های بسیاری ارائه شده است. برخی از این نظریه‌ها به نیازها و عوامل مختلف اجتماعی و تأثیر آن بر رضایت پرداخته‌اند و برخی به ویژگی‌ها و تیپ شخصیتی افراد که بیش‌ترین تأثیر و تأثیر عمده‌ای بر طرز تلقی افراد از شغل خود را دارد مورد تأکید قرار داده‌اند (رضایی زاده، ۱۳۸۵) و طبقه‌بندی‌های متعددی از نظریه‌های رضایت شغلی مطرح شده است. یکی از جدیدترین این طبقه‌بندی‌ها را لوسان و شن^۱ (۱۹۹۸) مطرح کردند. در این طبقه‌بندی نظریه‌های رضایت شغلی به دو طبقه ریزمدل‌ها (هم‌چون: نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، نظریه برابری، نظریه انتظار، نظریه ERG آلدرفر و نظریه نیازهای سه‌گانه مک‌کلند) و درشت‌مدل‌ها (هم‌چون: نظریه دو عاملی انگیزش-بهداشت هرزبرگ و نظریه تعیین هدف) تقسیم شده است. در نظریه ریزمدل‌ها عمدتاً تأکید بر عوامل درونی و نیروهایی است که برآورده ساختن آن‌ها منجر به رضایت افراد می‌شود، در حالی که تأکید اصلی نظریه درشت‌مدل در سازمان، مخصوصاً بر فرآیند سازمانی است (هومن، ۱۳۸۱). افزون بر این، از کمپ^۲ نظریه‌های رضایت شغلی را به سه دسته عمده طبقه‌بندی کرده است. رویکرد نیازها، رویکرد انتظار و رویکرد ارزشی. براساس رویکرد ارزشی، رضایت شغلی با این مطلب تعیین می‌شود که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی و فردی را می‌دهد. در این رویکرد به دو جنبه اجتماعی و روانی فرد توجه می‌شود. از لحاظ اجتماعی، تأثیر عواملی چون نظام سازمانی، هنجارهای اجتماعی، شرایط محیط کار و غیره و نیز از لحاظ روانی و شخصیت و ویژگی‌های روانی مورد توجه قرار می‌گیرد (حسینیان و همکاران، ۱۳۸۶) و 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 تقسیم می‌شوند:

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 و مقررات مؤسسه 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 تأمین نشود، افراد احساس ناراضی‌ت می‌خواهند کرد و ارضای نیازهای بهداشتی-محیطی، فقط از ناراضی بودن افراد جلوگیری می‌کند، ولی الزاماً سبب انگیزش و کارایی آن‌ها نمی‌شود.

۲) عوامل برانگیزنده یا انگیزشی: هنگامی که افراد از کار خود احساس رضایت دارند منظور آن‌ها بیشتر متوجه خود کار و ماهیت آن است. این عوامل برانگیزنده 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 در محیط شغلی خود موفقیت‌هایی به‌دست آورد، از نظر علمی و شخصیتی رشد کند، مسئولیت‌هایی به او محوّل و یا به‌طور 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

1- Lovsun and Schen

2- Azcamp

برانگیخته شوند، باید نیازهای انگیزشی آن‌ها ارضا شود. در نتیجه، وقتی افراد از درون خود احساس رضایت کنند بر میزان کارایی و موفقیت آن‌ها افزوده خواهد شد (الوانی، ۱۳۸۶). در اندازه‌گیری رضایت شغلی باید چند قضیه اساسی که بسیاری از نظریه پردازان به آن‌ها معتقدند، در نظر داشت که عبارتند از:

چندوجهی بودن رضایت شغلی: رضایت شغلی مفهومی مرکب از سازه‌های متعدد است. بدین معنا که ارضای شغل یک مفهوم واحد نیست و باید آن را مجموعه‌ای از وظایف، نقش‌ها، ارتباط‌ها و پاداش‌های در هم آمیخته‌ای دانست که همه با یکدیگر ارتباط متقابل دارند. برای نمونه، فرد ممکن است از همکاران و کار خود کاملاً راضی و در عین حال از سرپرستان و فرصت‌های ترفیع خود ناراضی باشد.

چارچوب مرجع و دریافت‌های فرد از رضایت شغلی: نباید رضایت را به گونه‌ای مطلق مفهوم پردازی کرد. سطح رضایت بر اساس خصیصه‌های حاضر در حرفه شخص و موقعیت شخصی داوری می‌شود و در واقع به انتخاب‌های موجود در چارچوب مرجع شخص مرتبط است. برای نمونه وقتی فرصت‌های شغلی کم است، ممکن است سطوح حقوق دریافتی شخص بهتر و رضایت‌بخش‌تر از زمانی باشد که شغل‌هایی با حقوق بالا فراوان است.

پیوستار کلی-اختصاصی: نتایج مطالعات اولیه درباره رضایت شغلی نشان می‌دهد که افراد می‌توانند از شماری جنبه‌های متمایز رضایت داشته و یا نداشته باشند. از این رو انتظار می‌رود افراد بر پایه جنبه‌های متفاوت شغل، احساسات متفاوتی داشته باشند و هر یک از این فرصت‌ها پیامد جنبه‌های گوناگون موقعیت‌های شغلی باشد، و سرانجام فرض بر این است که اندازه‌های این سطوح نسبتاً مستقل و افراد قادر به تفکیک آن‌ها هستند (صالحی و مختارنیا، ۱۳۸۹).

در یک تحلیل و تبیین دامنه‌دار، لوتانز^۱ (۲۰۰۸)، بیان داشته است که رضایت‌مندی شغلی در درجه اول از عوامل فردی تأثیر می‌پذیرد که در این میان بر نقش سرمایه روان‌شناختی تأکید نموده است. از نظر وی سرمایه روان‌شناختی، سازه‌ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مؤلفه ادراکی-شناختی یعنی امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی را در بر دارد. این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و ارزش‌یابانه، به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم داده، او را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند. (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۱) و سرمایه روان‌شناختی به عنوان نیرویی در جهت ترقی فرد، بهبود عملکرد فردی، افزایش قدرت نفوذ، بهبود عملکرد سازمان، نهاد و سکونت‌گاه‌های انسانی، افزایش درآمد و ایجاد مزیت رقابتی نگر بسته می‌شود (سادات مرعشیان و نادری، ۱۳۹۰). سلیگمن معتقد است، سرمایه روان‌شناختی، جنبه‌های مثبت زندگی آدمی را در بر می‌گیرد. وی معتقد است، سرمایه اجتماعی و انسانی آشکار بوده، به آسانی قابل مشاهده است و می‌توان به سادگی آن را اندازه‌گیری و کنترل کرد. در حالی که سرمایه روان‌شناختی، بیشتر بالقوه بوده اندازه‌گیری و توسعه آن دشوار است، بنابراین سرمایه روان‌شناختی شامل درک شخص از خودش و داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود (بهداری خسروشاهی و همکاران، ۱۳۹۱). از آن‌جا که

رضایت‌مندی شغلی با ارتقای عملکرد کشاورزان روستایی در مناطق روستایی در ارتباط می‌باشد در نهایت مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با این رفتارها مرتبط می‌شوند. در این ارتباط، لوتانز و همکاران^۱ (۲۰۰۸)، دریافتند که سرمایه روان‌شناختی هم‌چون سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی، می‌تواند مدیریت و سرمایه‌گذاری شود و برخلاف سرمایه‌های سنتی و دارایی‌های مشهود با سرمایه‌گذاری بسیار اندکی تحقق می‌یابد. و از آن‌جا که رضایت‌مندی شغلی کشاورزان با ارتقای عمل‌کرد آنان با تقویت مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی اعم از خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری در مناطق روستایی در ارتباط می‌باشد. در این بین یافته‌های براندت و همکاران^۲ (۲۰۱۱) نشان می‌دهد که بین سرمایه روان‌شناختی با افزایش رضایت‌مندی شغلی کشاورزان رابطه معنی‌داری وجود دارد. به زعم لیو و همکاران^۳ (۲۰۱۰) رضایت شغلی کشاورزان، تطابق بین ادراک آنان از نیاز و دریافتی‌های آنان از شغل خود تعریف می‌شود. از منظر باری^۴ (۲۰۰۲) رضایت شغلی به دید و نگرش مثبت کشاورزان نسبت به شغل خود دلالت می‌کند و یا مفهوم رضایت شغلی به‌عنوان میزان لذتی که کشاورز از شغل خود کسب می‌کنند اطلاق می‌شود. در نهایت اسپکتور^۵ (۱۹۹۷)، معتقد است رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس کشاورزان را نسبت به مشاغل‌شان نشان می‌دهد. به باور وان دن بان^۶ (۲۰۰۴) رضایت شغلی کشاورزان باعث افزایش تولید، افزایش بهره‌وری، کارایی، تمایل و اشتیاق زیاد به کار و فعالیت می‌شود. به زعم ورث^۷ (۲۰۱۰) بین بازدهی در واحد سطح تولیدات کشاورزی، بهره‌وری بیشتر محصولات تولیدی، تحرک، پویایی، نگاه‌داشت جمعیت در نواحی روستایی و تمایل به کار و فعالیت جمعی و گروهی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. راثو و رگرس^۸ (۲۰۱۱) بر این عقیده‌اند که رضایت شغلی کشاورزان در تقویت انسجام اجتماعی، سرمایه اجتماعی، تقویت راه‌های کاهش خطر پذیری تولید محصولات و بازاریابی به‌موقع محصولات، بهبود شاخص‌های سلامت و نوع نظام زراعی تأثیر دارد. هافستات و امی^۹ (۲۰۰۳) در یافته‌هایی میدانی خود دریافتند که بهبود خلاقیت، ابتکار و نوآوری، کارآفرینی، ریسک‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، مشارکت اجتماعی و وضعیت سلامتی روحی و روانی تا حدود بسیار زیادی به رضایت شغلی کشاورزان بستگی دارد.

با استناد به نظریات مزبور باید گفت که رضایت‌مندی شغلی کشاورزان که متأثر از عوامل متعددی اعم از اقتصادی، اجتماعی، محیطی و روان‌شناختی و غیره است در بهبود بهره‌وری نیروی انسانی، شکوفایی اجتماعی، کیفیت رضایت از زندگی، عضویت در گروه‌ها و تشکلهای، کیفیت زندگی، احساس امنیت اجتماعی، داشتن امید به آینده، محیط اجتماعی مطلوب، بهبود وضعیت رفاه، درآمدزایی، کارآفرینی، کارایی، نگاه‌داشت جمعیت در نواحی روستایی و عدم مهاجرت روستاییان و غیره نقش مهمی دارد. همان طوری که گفته شد بین رضایت‌مندی شغلی و سرمایه روان‌شناختی رابطه وجود دارد و سرمایه روان‌شناختی، سازه‌ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مؤلفه ادراکی -

1 - Luthans et al

2 - Brandt et al

3- Liu et al

4- Barry

5- Specter

6- Van Den Bon

7- Worth

8 - Rao and Ragres

9- Hafset and Omi

شناختی یعنی امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی را در بر دارد. امیدواری، وضعیتی شناختی یا تفکری است که افراد را قادر می‌سازد که اهداف واقعی، اما چالش‌برانگیز و قابل‌پیش‌بینی را مدون سازند و سپس به آن اهداف از طریق اراده معطوف به خود، انرژی و ادراک کنترل درونی‌شده دست یابند. این چیزی است که اسنایدر و همکارانش از آن به‌عنوان قدرت اراده یاد می‌کنند. در مقابل، سیلگمن^۱ (۱۹۹۸)، خوش‌بینی را سبک تفسیری (توصیفی) تعریف می‌کند که اتفاقات مثبت را به علل دائمی، شخصی و فراگیر و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می‌دهد. از طرف دیگر، بدبینی سبک تفسیری است که وقایع مثبت را به عوامل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می‌دهد و وقایع منفی را عوامل شخصی درونی، پایدار و فراگیر نسبت می‌دهد. استوارت و همکاران^۲ (۱۹۹۷)، تاب‌آوری را به‌عنوان ظرفیت روان‌شناختی تعریف کرده‌اند که به وسیله آن افراد می‌توانند به‌طور موفقیت‌آمیزی برای مقابله تغییر، بحران و ریسک و مشکلات از آن استفاده کنند. ماستن و رید^۳ (۲۰۰۲)، با توجه به زمینه روان‌شناختی بالینی، تاب‌آوری را به‌عنوان طبقه‌ای از پدیده‌ها که با الگویی از انطباق‌پذیری مثبت در زمینه مشکلات و مخاطرات قابل ملاحظه مشخص شده، تعریف نموده‌اند.

لارسون^۴ (۲۰۰۶)، در تحقیقی با عنوان «ارزش‌های بالقوه سرمایه روان‌شناختی بر پیش‌بینی نگرش‌های شغلی» به ارتباط مثبت بین سرمایه‌های روان‌شناختی بر عملکرد و انگیزش کشاورزان دست یافتند. نتیجه مهم دیگری که آن‌ها از این تحقیق به‌دست آوردند این بود که سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبتی بر سرمایه انسانی و اجتماعی بهره‌برداران دارند. مطالعات هوگوز^۵ (۲۰۰۸) نشان داد که میان امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی کشاورزان و رضایت شغلی آن‌ها رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. بنابراین رضایت شغلی تابع متغیرهای چندی از جمله سرمایه روان‌شناختی است. به بیان دیگر رضایت و ناراضایتی شغلی کشاورزان را می‌توان واکنش‌های روانی پیچیده نسبت به شغل تعریف کرد (هال^۶، ۱۹۹۴). در این ارتباط، ایکسیو و شوون^۷ (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر توانمندسازی و رضایت شغلی جوامع روستایی» دریافتند که خودکارآمدی از طریق بهبود رضایت شغلی و توانمندسازی، به کارایی، بهره‌وری، خلاقیت و کارآفرینی منجر می‌شود. لاپان^۸ (۲۰۰۴) در مطالعات خود دریافت که خودکارآمدی در حوزه کار و شغل موجب می‌گردد تا کشاورزان برای انتخاب اهداف بلندمدت و چالش‌برانگیز برانگیخته شده، برای آینده و پی‌آمدهای آتی پیرامون توسعه کشاورزی برنامه‌ریزی کنند و وظایف خود را به شکل موفقیت‌آمیزی انجام دهند. افزون بر این زلارس و همکاران^۹ (۲۰۰۸)، دریافتند که خودکارآمدی متغیری تعیین‌کننده در عملکرد مناسب شغلی کشاورزان و توان مقابله با تنش‌ها و مشکلات شغلی آنان است. زائو و

1- Seligman

2 - Stewart et al

3 - Masten and Reed

4 -Larson

5 -Hogous

6 -Hall

7- Exhiou and Shown

8 - Lapan

9 - Zelars et al

10-Zhao

(۲۰۰۹)، تاب‌آوری را ظرفیت روانی مثبت برای برگشت، جهش از مصیبت و تغییر مثبت در جهت پیشرفت کشاورزان تعریف کرده‌اند که آن‌ها را برای پذیرش مثبت آماده می‌کند. به باور والر^۱ (۲۰۰۱) تاب‌آوری سازگاری مثبت کشاورزان در واکنش به شرایط ناگوار است. افزون بر این، به زعم سیو و همکاران^۲ (۲۰۰۹) تاب‌آوری صرفاً مقاومت منفعل کشاورزان در برابر آسیب‌ها و شرایط تهدید کننده نیست، بلکه یک کشاورز تاب‌آور مشارکت کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است. از منظر اوی و همکاران^۳ (۲۰۱۱)، امیدواری یکی از ویژگی‌های انسان است که به او کمک می‌نماید تا ناامیدی‌ها را پشت سر گذاشته، اهداف خود را تعقیب کرده و احساس غیرقابل تحمل بودن آینده را کاهش می‌دهد و یافته‌های علمی نشان می‌دهد بین امیدواری کشاورزان و افزایش میزان کارایی، بازدهی و اثربخشی آنان رابطه وجود دارد.

در سال‌های اخیر مطالعات متعددی در رابطه با اثرات سرمایه روان‌شناختی در رضایت‌مندی شغلی در زمینه کشاورزی انجام شده است که در ذیل به پاره‌ای از آن‌ها اشاره می‌شود. علی بیگی (۱۳۸۷)، در تحقیقی با عنوان «جوانان روستایی کرمانشاه و چالش انتخاب شغل کشاورزی» دریافت که خانواده‌های دارای سرمایه مادی بیشتر در روستا از جوانانی با نگرش مثبت نسبت به شغل کشاورزی برخوردارند. لارسون (۲۰۰۶)، در تحقیقی با عنوان «ارزش‌های بالقوه سرمایه روان‌شناختی بر پیش‌بینی نگرش‌های شغلی کشاورزان» به ارتباط مثبت بین سرمایه روان‌شناختی بر عمل کرد و انگیزش کشاورزان دست یافتند. نتایج مطالعات پورسینا و همکاران (۱۳۸۹)، در مقاله‌ای با عنوان «عوامل مؤثر بر میزان انگیزه جوانان روستایی برای اشتغال در حرفه کشاورزی» نشان می‌دهد بین خودپنداری، آشنایی با مراکز و مؤسسات کشاورزی، سطح تحصیلات، نگرش، و سن با انگیزه جوانان روستایی رابطه معنی‌داری وجود دارد. اولیو و لوتانز^۴ (۲۰۰۸)، در مطالعات خود دریافتند که بین خودکارآمدی و بهبود شرایط کاری، خودشکوفایی و احساس ارزشمندی بهره‌بردارن زراعی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بری^۵ (۱۹۹۸)، در مطالعات میدانی خود به این نتیجه رسید با تقویت سرمایه روان‌شناختی انگیزه افراد روستایی بالا رفته و متعاقب آن عملکرد، اثربخشی، درآمد، کارایی و بهره‌وری بیشتری را نصیب خود می‌کنند. ترنر و همکاران^۶ (۲۰۰۲) در یافته‌های میدانی خود به این نتیجه رسیدند هر چه قدر شاخص‌های سرمایه روان‌شناختی در مناطق روستایی بالا باشد به همان میزان تنوع کاری، معنی‌داری کار، بازخورد نتایج و استقلال کاری بالا می‌رود. رایت و همکاران^۷ (۲۰۰۳) در مطالعات خود دریافتند که با ارتقای مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی اعم از امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی ارتقای شاخص رضایت-مندی شغلی کشاورزان از جمله خود شکوفایی، توفیق و کامیابی و بهبود شرایط کاری ممکن می‌شود. ساری و همکاران^۸ (۲۰۰۹) در یافته‌های خود به این نتیجه رسیدند که رضایت‌مندی شغلی بهره‌برداران کشاورزی در مناطق

1- Waller

2- Siu et al

3- Evy et al

4- Luthans and Avolio

5- Barry

6 -Turner et al

7 -Wright et al

8 -Sarri et al

روستایی تا حدودی ناشی از تقویت مؤلفه‌های روان‌شناختی اعم از خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری می‌باشد. میلان و همکاران^۱ (۲۰۰۰) دریافتند که بین رضایت‌مندی شغلی از طریق رشد فردی، ارتقای منزلت اجتماعی، کاهش استرس شغلی، بهبود شرایط فیزیکی محل کار و فرصت استفاده از توانایی‌های خود، ارتقای میزان دانش و مهارت، برآورده شدن نیازهای اساسی و افزایش میزان موفقیت با تقویت سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به باور باون^۲ (۱۹۸۰)، بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت‌مندی شغلی کشاورزان رابطه وجود دارد چون که با افزایش خودکارآمدی و تاب‌آوری زمینه خلاقیت، کارآفرینی، رضایت از شرایط محیطی کار و فرصت‌های ارتقا و رشد فردی آنان فراهم می‌شود. لیو و همکاران (۲۰۱۰) بر این عقیده هستند سرمایه روان‌شناختی به رضایت‌مندی شغلی کشاورزان از طریق امنیت شغلی، تنوع شغلی، استقلال شغلی، موفقیت و منزلت اجتماعی منجر می‌شود. سیو و همکاران (۲۰۰۹) نشان می‌دهد بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت‌مندی شغلی کشاورزان به سبب بهبود شرایط فیزیکی محل کار، برآورده شدن نیازهای اساسی، ارتقای مهارت و دانش و افزایش شاخص‌های رفاه رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مواد و روش‌ها

هدف کلی این تحقیق بررسی اثرات سرمایه روان‌شناختی در افزایش رضایت‌مندی شغلی کشاورزان شهرستان اردبیل می‌باشد. تحقیق از نوع تحقیقات پیمایشی توصیفی و تحلیلی به‌شمار می‌رود. جهت جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه به کشاورزان ساکن در مناطق روستایی شهرستان اردبیل که جامعه آماری را تشکیل می‌دادند مراجعه شد. زیرا این منطقه ۳۲۹ نقطه روستایی می‌باشد که شغل غالب ساکنین آن کشاورزی می‌باشد. از این رو بررسی سرمایه روان‌شناسی در بین حجم بالایی از کشاورزان روستایی می‌تواند به زمینه‌های تقویت شغل کشاورزی و رضایت‌مندی کشاورزان در منطقه از طریق برنامه ریزی‌های صحیح کمک نماید. بنابراین از طریق ابزار پرسشنامه، اثرات سرمایه روان‌شناختی در رضایت‌مندی شغلی کشاورزان به کمک ۵۹ سؤال بسته در قالب طیف لیکرت مورد سنجش قرار گرفت. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، شامل کل بهره‌برداران کشاورزی شهرستان اردبیل می‌باشد (N=۲۹۰۰۰) که از این میان تعداد ۳۸۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران و با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روایی صوری پرسشنامه توسط پانل متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد که تعداد ۳۰ پرسشنامه صورت گرفت و با داده‌های کسب‌شده و استفاده از فرمول ویژه آلفای کرونباخ در نرم افزار SPSS پایایی بخش‌های مختلف پرسشنامه تحقیق ۰/۷۲ الی ۰/۷۹ طبق جدول ۱ به‌دست آمد.

افزون بر این متغیرهای تحقیق حاضر که شامل متغیر مستقل و وابسته بودند که متغیر مستقل تحقیق دربرگیرنده سرمایه روان‌شناختی که با مؤلفه‌های (خودکارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی) با شاخص‌های به شرح جدول ۲ زیر مورد سنجش قرار گرفت و متغیرهای وابسته تحقیق عبارتند از: دانش و مهارت کافی کشاورزان، خلاقیت

1 -Milan et al

2 -Bowen

کشاورزان، بازاریابی و بازاریابی به موقع محصولات، میزان نگرش کشاورزان به حرفه کشاورزی، سهولت دسترسی به منابع مالی و اعتباری، دسترسی آسان به نهاده‌های کشاورزی، مناسب بودن درآمد کشاورزان، سخت و زیان‌آور نبودن فعالیت‌های کشاورزی، حمایت دولت در مواقع خشک‌سالی و بحران، علاقمندی زیاد به زندگی در روستا، میزان بهره‌وری، امکان دسترسی به خدمات و اقدامات ترویجی، بهداشت عمومی و آموزش، تسهیلات و امکانات کافی برای فعالیت در بخش کشاورزی، وجود تأمین‌های اجتماعی، تأمین بارانه برای بخش کشاورزی، ساعات کل اشتغال کشاورزان، وجود شیوه‌های مدرن کاشت محصولات، میزان زمین زراعی زیرکشت، آشنایی با مراکز و مؤسسات کشاورزی و میزان مشارکت اجتماعی کشاورزان.

جدول ۱- مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	آلفای کرونباخ
۱	تاب‌آوری	۰/۷۲
۲	امیدواری	۰/۷۹
۳	خوش‌بینی	۰/۷۶
۴	خودکارآمدی	۰/۷۷

جدول ۲- شاخص‌های مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی

متغیر	شاخص
تاب‌آوری	خطرپذیری، احساس مقاومت، سازگاری با مشکلات، تعادل روحی در برابر مشکلات، برگشت‌پذیری بعد از شکست، کنترل هیجان در هنگام شادی و غم، خلاقیت در برابر مشکلات، درک و بینش (شناخت) در برابر مشکلات، احساس توانمندی درونی
امیدواری	دلگرمی به زندگی، انتظار آینده مطلوب، احساس مثبت به زندگی، احساس فراهم بودن ابزار پیشرفت، تصور خوش‌آیند از محیط پیرامون، باور به اهداف، تصویرسازی از موفقیت، اعتقاد به کمک هم‌نوعان
خوش‌بینی	مقابله با افکار منفی درون، داشتن نگرش مثبت در زندگی، خلق انتظار موفقیت در خود، تعیین اهداف برای خود، توجه به فرصت‌ها به جای توجه به ضعف‌ها، داشتن انتظارات واقع‌گرایانه از خود، تعریف و تعیین نقش مثبت برای خود، اعتقاد به تغییر شکست به موفقیت، روحیه دهی به خود
خودکارآمدی	درک قابلیت‌های خود، درک قابلیت‌های محیط پیرامون، احساس خوش‌آیندی در انجام تکالیف، توانایی در یادگیری مهارت‌های جدید، توانایی در برقراری ارتباط، توانایی در عملیات افکار خود

مأخذ: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۵

و متغیر وابسته دربرگیرنده رضایت‌مندی شغلی که با شاخص‌های (تنوع شغلی، درآمد، میزان تولید و بهره‌وری، سابقه کار، امکانات رفاهی، فرصت کمک به دیگران، میزان مهارت و دانش، برآورده شدن نیازهای اساسی، فرصت استفاده از توانایی‌های خود و احساس ارزش) مورد سنجش قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. برای تبیین رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (تاب‌آوری، امیدواری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) و رضایت‌مندی شغلی از ضرایب هم‌بستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندمتغیره استفاده شد و همه عملیات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گرفت.

نتایج و بحث

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که نمونه آماری مورد مطالعه بر حسب گروه سنی، در محدوده سنی ۱۵ الی ۷۴ سال قرار دارند. بیش‌ترین تعداد نمونه در گروه سنی ۳۱ الی ۴۰ سال قرار دارند. بررسی وضعیت تأهل نیز نشان داد ۶۹/۴۷ درصد (۲۶۴ نفر) متأهل و ۳۰/۵۲ درصد (۱۱۶ نفر) در تحقیق حاضر مجرد هستند. بررسی تعداد اعضای خانوار نیز مشخص کرد محدوده سنی ۴ الی ۶ با ۵۱/۵۷ درصد در بالاترین رده و محدوده سنی بالای ۱۰ با ۱۱/۰۵ درصد در پایین‌ترین رده قرار دارند (جدول ۳).

جدول ۳- توزیع فراوانی روستاییان مورد مطالعه بر حسب گروه سنی، وضعیت تأهل و تعداد اعضای خانوار

گروه سنی	فراوانی	درصد
۲۰ سال و کمتر	۸۹	۲۳/۴۲
۲۱-۳۰	۶۳	۱۶/۵۷
۳۱-۴۰	۱۷۶	۴۶/۳۱
۴۱ سال و بالاتر	۵۲	۱۳/۶۸
جمع	۳۸۰	٪۱۰۰
وضعیت تأهل		
مجرد	۱۱۶	۳۰/۵۲
متأهل	۲۶۴	۶۹/۴۷
جمع	۳۸۰	٪۱۰۰
تعداد اعضای خانوار		
۰-۳	۶۱	۱۶/۰۵
۴-۶	۱۹۵	۵۱/۵۷
۷-۹	۸۲	۲۱/۵۷
بالای ۱۰	۴۲	۱۱/۰۵
جمع	۳۸۰	٪۱۰۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

مطابق جدول ۴، از میان ۳۸۰ نفر نمونه آماری مورد مطالعه، ۱۱۲ نفر بی‌سوادند (۲۹/۴۷ درصد)، ۲۱/۳۱ درصد با آموزش نهضت سوادآموزی، توانایی خواندن و نوشتن دارند. ۷۴ نفر (۱۹/۴۷ درصد) در مقطع ابتدایی تحصیل کرده‌اند و ۵۲ نفر (۱۳/۶۸ درصد) در مقطع راهنمایی و ۳۶ نفر (۹/۴۷ درصد) در مقطع متوسطه تحصیل کرده‌اند. ۲۵ نفر (۶/۵۷ درصد) نیز مدرک دیپلم دارند. با توجه به این اطلاعات، می‌توان گفت ۶۹/۴۶ درصد از نمونه آماری مورد مطالعه، تحصیلات قابل توجهی ندارند بی‌سواد و کم‌سواد هستند.

نتایج حاصل از یافته‌های توصیفی در جدول ۵ نشان می‌دهد وضعیت دانش و مهارت ۸/۵ درصد پاسخ‌گویان در سطح خیلی کم، ۱۱/۳۴ درصد در سطح کم، ۱۷/۵۶ درصد در سطح متوسط، ۲۴/۱۷ درصد در سطح زیاد و ۳۸/۴۳ درصد در سطح خیلی زیاد برآورد گردید. در مورد وضعیت خلاقیت کشاورزان ۱۳/۵۹ درصد پاسخ‌گویان در سطح خیلی کم، ۱۶/۴۶ درصد در سطح کم، ۱۹/۹۱ درصد در سطح متوسط، ۲۳/۸۹ درصد در سطح زیاد و ۷۵/۲۶ درصد در سطح

خیلی زیاد برآورد گردید. در مورد متغیر بازاریابی و بازاریابی به موقع محصولات میانگین و انحراف معیار به ترتیب با ۶/۵۵ و ۳/۲۲ درصد برآورد گردید. در مورد میزان نگرش کشاورزان به حرفه کشاورزی ۷/۶۳ درصد پاسخ گویان در سطح خیلی کم، ۱۰/۸۱ درصد در سطح کم، ۲۰/۵۴ درصد در سطح متوسط، ۲۶/۳۹ درصد در سطح زیاد و ۳۴/۶۳ درصد در سطح خیلی زیاد برآورد گردید. وضعیت سهولت دسترسی به منابع مالی و اعتباری ۱۲/۸۵ درصد پاسخ گویان در سطح خیلی کم، ۱۵/۲۸ درصد در سطح کم، ۱۷/۴۱ درصد در سطح متوسط، ۲۱/۸۲ درصد در سطح زیاد و ۳۲/۶۱ درصد در سطح خیلی زیاد برآورد گردید. در مورد متغیر دسترسی آسان به نهاده‌های کشاورزی بیشترین فراوانی با ۲۸/۳۹ درصد در سطح خیلی زیاد و کمترین فراوانی با ۱۱/۷۰ درصد در سطح خیلی کم ارزیابی شدند.

جدول ۴- میزان تحصیلات کشاورزان مورد مطالعه

ردیف	تحصیلات	فراوانی	درصد
۱	بی سواد	۱۱۲	۲۹/۴۷
۲	خواندن و نوشتن	۸۱	۲۱/۳۱
۳	ابتدایی	۷۴	۱۹/۴۷
۴	راهنمایی	۵۲	۱۳/۶۸
۵	متوسطه	۳۶	۹/۴۷
۶	دیپلم و بالاتر	۲۵	۷/۳۶
۷	جمع کل	۳۸۰	٪۱۰۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

وضعیت درآمد کشاورزان ۱۰/۱۸ درصد پاسخ گویان در سطح خیلی کم، ۱۶/۱۰ درصد در سطح کم، ۱۵/۸۹ درصد در سطح متوسط، ۲۷/۱۵ درصد در سطح زیاد و ۳۰/۶۸ درصد در سطح خیلی زیاد برآورد گردید. در مورد متغیر سخت و زیان آور نبودن بخش کشاورزی بیشترین فراوانی با ۲۷/۱۷۳۹ درصد در سطح متوسط و کمترین فراوانی با ۷/۴۸ درصد در سطح خیلی زیاد ارزیابی شدند. در مورد متغیر حمایت دولت در مواقع خشک سالی و بحران بیشترین فراوانی با ۲۵/۳۲ درصد در سطح خیلی زیاد و کمترین فراوانی با ۱۶/۰۴ درصد در سطح خیلی کم ارزیابی شدند. در مورد متغیر علاقمندی زیاد از زندگی در روستا بیشترین فراوانی با ۳۰/۵۴ درصد در سطح خیلی کم و کمترین فراوانی با ۹/۳۶ درصد در سطح خیلی زیاد ارزیابی شدند. وضعیت میزان بهره‌وری ۷/۷۸ درصد پاسخ گویان در سطح خیلی کم، ۱۳/۵۰ درصد در سطح کم، ۲۳/۹۵ درصد در سطح متوسط، ۱۹/۳۱ درصد در سطح زیاد و ۳۵/۴۶ درصد در سطح خیلی زیاد برآورد گردید. وضعیت دسترسی به خدمات و اقدامات ترویجی ۹/۱۴ درصد پاسخ گویان در سطح خیلی کم، ۲۵/۳۱ درصد در سطح کم، ۱۴/۵۸ درصد در سطح متوسط، ۲۳/۰۸ درصد در سطح زیاد و ۲۷/۸۹ درصد در سطح خیلی زیاد برآورد گردید. وضعیت بهداشت عمومی و آموزش ۲۸/۹۶ درصد پاسخ گویان در سطح خیلی کم، ۲۱/۴۲ درصد در سطح کم، ۲۳/۰۸ درصد در سطح متوسط، ۱۶/۵۹ درصد در سطح زیاد و ۹/۹۵ درصد در سطح خیلی زیاد برآورد گردید. وضعیت تسهیلات و امکانات کافی ۳۷/۷۲ درصد پاسخ گویان در سطح خیلی کم، ۳۰/۳۹ درصد در سطح کم، ۱۵/۴۳ درصد در سطح متوسط، ۱۱/۰۷ درصد در سطح زیاد و ۵/۳۹ درصد در سطح خیلی زیاد برآورد گردید. وضعیت تأمین‌های اجتماعی ۱۰/۱۱ درصد پاسخ گویان در سطح خیلی کم، ۱۲/۰۶ درصد در سطح کم، ۲۰/۲۰ درصد در سطح متوسط،

۲۶/۴۹ درصد در سطح زیاد ۱۳/۱۴ درصد در سطح خیلی‌زیاد برآورد گردید. در مورد متغیر تأمین یارانه برای فعالیت کشاورزی بیش‌ترین فراوانی با ۲۵/۷۱ درصد در سطح زیاد و کم‌ترین فراوانی با ۱۲/۳۶ درصد در سطح خیلی‌کم ارزیابی شدند. وضعیت ساعات کل اشتغال ۲۹/۴۴ درصد پاسخ‌گویان در سطح خیلی‌کم، ۲۷/۸۲ درصد در سطح کم، ۱۹/۰۷ درصد در سطح متوسط، ۱۴/۵۳ درصد در سطح زیاد ۹/۱۴ درصد در سطح خیلی‌زیاد برآورد گردید. در مورد متغیر وجود شیوه‌های مدرن کاشت محصولات بیش‌ترین فراوانی ۳۵/۸۱ درصد در سطح خیلی‌کم و کم‌ترین فراوانی با ۶/۴۴ درصد در سطح خیلی‌زیاد ارزیابی شدند. در مورد متغیر میزان زمین زراعی زیرکشت بیش‌ترین فراوانی با ۳۹/۴۳ درصد در سطح خیلی‌کم و کم‌ترین فراوانی با ۸/۷۱ درصد در سطح خیلی‌زیاد ارزیابی شدند. در مورد متغیر آشنایی با مراکز و مؤسسات کشاورزی بیش‌ترین فراوانی با ۳۳/۹۱ درصد در سطح کم و کم‌ترین فراوانی با ۶/۹۲ درصد در سطح خیلی‌زیاد ارزیابی شدند. در مورد متغیر میزان مشارکت اجتماعی کشاورزان بیش‌ترین فراوانی با ۲۹/۴۲ درصد در سطح خیلی‌زیاد و کم‌ترین فراوانی با ۱۲/۷۵ درصد در سطح خیلی‌کم ارزیابی شدند.

جدول ۵- درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای رضایت شغلی کشاورزان (n= ۳۸۰)

متغیر	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	میان	انحراف معیار
دانش و مهارت کافی	۸/۵	۱۱/۳۴	۱۷/۵۶	۲۴/۱۷	۳۸/۴۳	۷/۱۲	۳/۶۵
خلاقیت کشاورزان	۱۳/۵۹	۱۶/۴۶	۱۹/۳۱	۲۳/۸۹	۲۶/۷۵	۶/۵۲	۳/۴۳
بازاریابی و بازاریابی به موقع محصولات	۱۲/۵۷	۱۸/۲۳	۱۴/۰۳	۲۵/۴۶	۲۹/۷۱	۶/۵۵	۳/۲۲
میزان نگرش کشاورزان به حرفه کشاورزی	۷/۶۳	۱۰/۸۱	۲۰/۵۴	۲۶/۳۹	۳۴/۶۳	۷/۴۵	۳/۲۸
سهولت دسترسی به منابع مالی و اعتباری	۱۲/۸۵	۱۵/۲۸	۱۷/۴۱	۲۱/۸۵	۳۲/۶۱	۶/۵۵	۴/۰۱
دسترسی آسان به نهاده‌های کشاورزی	۱۱/۷۰	۱۸/۸۹	۱۸/۲۴	۲۲/۷۸	۲۸/۳۹	۵/۵۸	۴/۲۲
مناسب بودن درآمد کشاورزان	۱۰/۱۸	۱۶/۱۰	۱۵/۸۹	۲۷/۱۵	۳۰/۶۸	۴/۹۸	۱/۵۳
سخت و زیان‌آور نبودن بخش کشاورزی	۲۴/۷۵	۲۶/۸۰	۲۷/۱۷	۱۳/۸۰	۷/۴۸	۴/۵۶	۲/۰۹
حمایت دولت در مواقع خشک‌سالی و بحران	۱۶/۰۴	۱۹/۰۸	۱۸/۷۰	۲۰/۸۶	۲۵/۳۲	۵/۶۵	۱/۶۹
علاقه‌مندی زیاد از زندگی در روستا	۳۰/۵۴	۲۳/۹۱	۱۹/۳۹	۱۷/۸۰	۹/۳۶	۴/۳۵	۲/۸۵
میزان بهره‌وری	۷/۷۸	۱۳/۵۰	۲۳/۹۵	۱۹/۳۱	۳۵/۴۶	۶/۸۵	۳/۶۸
امکان دسترسی به خدمات و اقدامات ترویجی	۹/۱۴	۲۵/۳۱	۱۴/۵۸	۲۳/۰۸	۲۷/۸۹	۵/۳۴	۲/۵۳
بهداشت عمومی و آموزش	۲۸/۹۶	۲۱/۴۲	۲۳/۰۸	۱۶/۵۹	۹/۹۵	۴/۷۵	۱/۵۸
تسهیلات و امکانات کافی برای فعالیت در بخش کشاورزی	۳۷/۷۲	۳۰/۳۹	۱۵/۴۳	۱۱/۰۷	۵/۳۹	۳/۵۵	۱/۶۵
وجود تأمین‌های اجتماعی	۱۰/۱۱	۱۲/۰۶	۲۰/۲۰	۲۶/۴۹	۳۱/۱۴	۵/۷۸	۱/۶۸
تأمین یارانه برای فعالیت کشاورزی	۱۲/۳۶	۱۵/۴۸	۲۳/۸۳	۲۵/۷۱	۲۲/۶۲	۵/۶۵	۲/۹۹
ساعات کل اشتغال کشاورزان	۲۹/۴۴	۲۷/۸۲	۱۹/۰۷	۱۴/۵۳	۹/۱۴	۴/۹۸	۲/۳۴
وجود شیوه‌های مدرن کاشت محصولات	۳۵/۸۱	۲۶/۳۳	۲۰/۱۸	۱۱/۲۴	۶/۴۴	۳/۷۷	۳/۵۵
میزان زمین زراعی زیرکشت	۳۹/۴۳	۲۸/۷۶	۱۳/۴۱	۹/۶۹	۸/۷۱	۲/۶۵	۴/۰۵
آشنایی با مراکز و مؤسسات کشاورزی	۳۳/۹۱	۲۱/۴۰	۲۳/۵۶	۱۴/۲۱	۶/۹۲	۳/۸۸	۳/۰۹
میزان مشارکت اجتماعی کشاورزان	۱۲/۷۵	۱۷/۶۱	۱۸/۴۹	۲۱/۷۳	۲۹/۴۲	۶/۶۵	۲/۳۳

مأخذ: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۵.

هم‌چنین با توجه به جدول ۶، بین متغیر خودکارآمدی ($r=0/735$) تاب‌آوری ($r=0/371$)، امیدواری ($r=0/216$)، و خوش‌بینی ($r=0/462$) با رضایت‌مندی شغلی کشاورزان در مناطق روستایی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین، مقدار ضریب هم‌بستگی بین متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد که مؤلفه خودکارآمدی با مقدار ($r=0/371$)، در رتبه اول، خوش‌بینی با مقدار ($r=0/462$) در رتبه دوم، تاب‌آوری با مقدار ($r=0/371$)، در رتبه سوم و امیدواری با مقدار ($r=0/216$) در رتبه چهارم قرار دارد و در تبیین این ارتباط باید گفت که هرچه قضاوت کشاورزان روستایی در مورد توانایی‌هایشان نسبت به انجام فعالیت‌های کشاورزی مثبت باشد به همان میزان کشاورزان از شغل خود رضایت بیشتری دارند به عبارت دیگر، خودکارآمدی بیشتر کشاورزان به ارتقای رضایت‌مندی شغلی آنان منجر می‌شود. همان طوری که در تحقیق حاضر بین خوش‌بینی با رضایت‌مندی شغلی هم‌بستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد یعنی کشاورزان، تعلق بیشتری به شغل‌شان داشته و فعالیت‌های کشاورزی را بهتر انجام می‌دهند و ایمان به کسب موفقیت و اتکای به توانایی‌های درونی موجبات رضایت‌مندی شغلی آن‌ها را فراهم می‌سازد. در تبیین ارتباط تاب‌آوری و رضایت‌مندی شغلی کشاورزان باید گفت، کشاوران تاب‌آور با داشتن یک سری ویژگی‌های روانی از منظر پذیرش سهل‌واقعی‌های زندگی، ایمان داشتن به معنی‌داری زندگی و توانایی چشم‌گیر در انطباق با تغییرات بزرگ، مواجهه و رویارویی با شرایط دشوار، باور به اثرگذاری بر رویدادها با توجه به توانایی‌های خود و چالش‌طلبی دارای رضایت شغلی بیشتری هستند.

جدول ۶- هم‌بستگی بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی با رضایت‌مندی شغلی

متغیر مستقل	مقدار (r)	مقدار (p)	رتبه بندی
خودکارآمدی	۰/۷۳۵	۰/۰۰۰	۱
تاب‌آوری	۰/۳۷۱	۰/۰۰۰	۳
امیدواری	۰/۲۱۶	۰/۰۳۲	۴
خوش‌بینی	۰/۴۶۲	۰/۰۰۰	۲

مأخذ: یافته‌های تحقیق ۱۳۹۵.

در این روش بر اساس بنای استاندارد به‌دست آمده متغیرهای خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری به ترتیب به-عنوان متغیرهایی بودند که بیش‌ترین سهم را در میزان تغییرات متغیر وابسته داشتند. لذا به‌جز متغیر امیدواری تمامی متغیرها در معادله باقی ماندند. مطابق جدول ۷ نتایج نشان می‌دهد این متغیرهای پیش‌بینی ۴۱ درصد ($R^2 = 0.41$) از میزان واریانس متغیر وابسته (رضایت‌مندی شغلی) را پیش‌بینی می‌کنند. ضریب تعیین بیان‌گر این است که متغیرهای دیگری نیز در رضایت‌مندی شغلی کشاورزان شهرستان اردبیل تأثیرگذار بوده‌اند که در مطالعه حاضر بررسی نشده است. نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه نیز معنی‌دار بودن رگرسیون و رابطه خطی بین متغیرها را در گام نهایی نشان می‌دهد. به‌منظور برآورد معادله تخمین، با توجه به اطلاعات به‌دست آمده و معنی‌دار بودن مدل نهایی رگرسیون چندمتغیره در این پژوهش، با معادله زیر می‌توان نقش سرمایه روان‌شناختی در رضایت‌مندی شغلی را در منطقه مورد مطالعه تخمین زد.

$$Y = 0.452(x_1) + -0.303(x_2) + 0.312(x_3) \quad (1)$$

جدول ۷- ضرایب رگرسیون چندمرحله‌ای پیرامون ارتباط بین متغیرهای تحقیق

گام	نام متغیر	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین تعدیل شده	مقدار F	مقدار P
۱	خودکارآمدی	۰/۵۲	۰/۲۷	۰/۲۶	۲۷/۷۹	۰/۰۰۰
۲	خوش‌بینی	۰/۵۷	۰/۳۳	۰/۳۱	۱۸/۶۶	۰/۰۰۰
۳	تاب‌آوری	۰/۶۴	۰/۴۱	۰/۳۹	۱۷/۳۹	۰/۰۰۰

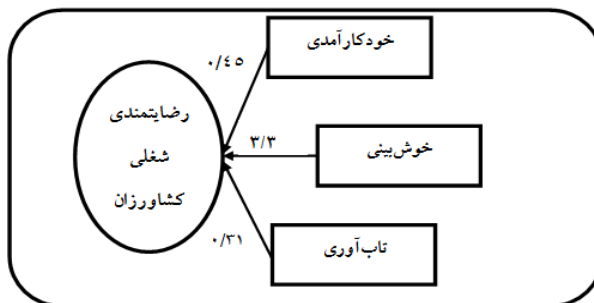
مأخذ: یافته‌های تحقیق ۱۳۹۵

جدول ۸- ضرایب متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون نهایی

مقدار (p)	محداسه T شده	ضرایب استاندارد شده بتا (β)	ضرایب استاندارد نشده		متغیرهای پیش‌بین
			خطای معیار	ضریب ورود	
۰/۰۰۰	۱۱/۲	-----	۴/۷۱	۵۲/۸۵	عد ثابت
۰/۰۰۰	۴/۶۵	۰/۴۵۲	۰/۹۹۲	۴/۶۱	خودکارآمدی
۰/۰۰۱	۳/۳۰۹	۰/۳۲۵	۱/۲۵	۴/۲۵	خوش‌بینی
۰/۰۰۲	۳/۱۹	۰/۳۱۲	۰/۸۴۵	۲/۷	تاب‌آوری

مأخذ: یافته‌های تحقیق ۱۳۹۴

در نهایت، اطلاعات مندرج در جدول آزمون، نشان می‌دهد بر اساس نتایج حاصل از ضریب بتا، سهم و نقش متغیر «خودکارآمدی» در تبیین متغیر وابسته «رضایت‌مندی شغلی کشاورزان» بیش‌تر از سایر متغیرها است و متغیرهای تاب‌آوری و خوش‌بینی به ترتیب در اولویت بعدی قرار گرفتند (شکل ۱).



شکل ۱- اهمیت نسبی متغیرهای مستقل در خصوص رضایت‌مندی شغلی کشاورزان؛ مأخذ: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۴.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

با توجه به ادبیات نظری تحقیق می‌توان بیان کرد که یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در ارتقای رضایت‌مندی شغلی نیروی انسانی به‌ویژه در بخش کشاورزی، سرمایه‌های روان‌شناختی می‌باشد که نیازمند توجه و مطالعات دقیق‌تر برای افزایش انگیزه‌های بیشتر در زمینه ریسک‌پذیری، خلاقیت، نوآوری، مثبت‌اندیشی، قطعیت در کار، خوداتکایی،

خودتعیینی، معنی‌داری، اثربخشی، فرصت‌شناسی، توانایی استقامت در برابر ناملایمات، تحمل شکست و اراده برای شروع دوباره، سخت‌کوشی، پذیرش اجتماعی، تفاهم جمعی، نگرش مثبت و غیره می‌باشد. با توجه به هدف و سؤال کلیدی مطالعه، یافته‌های میدانی این پژوهش در راستای یافته‌های لاپان (۲۰۰۴) و والر (۲۰۰۷) مبتنی بر تأثیر خودکارآمدی بر رضایت‌مندی شغلی کشاورزان قرار دارد. در تبیین این رابطه باید گفت افرادی که سطح بالایی از خودکارآمدی یا اعتماد به نفس را دارند، عقیده دارند آن‌ها توانایی انجام وظایفی که به آن‌ها محول می‌شود را دارند و می‌توانند موفق شوند، بنابراین چنین افرادی عوامل استرس‌زا و مشکلات را به‌عنوان چالش‌هایی که لازم است برای دستیابی به موفقیت بر آن‌ها غلبه کنند، در نظر می‌گیرند و به جای این‌که به آن‌ها هم‌چون مشکلات مجزا و پراکنده نگاه کنند، هنگامی که با مشکلی مواجه می‌شوند، سعی می‌کنند به صورت کارآمدتری عمل کنند و نسبت به شغل خود احساس رضایت کنند و در مورد کشاورزان هم باید گفت که هر چقدر کشاورزان به توانایی‌های خود باور داشته باشند به همان میزان عملکرد آن‌ها در انجام فعالیت کشاورزی بالا می‌رود چون‌که، کشاورزان با خودکارآمدی بالا اهداف والایی برای خود تعیین می‌کنند، به استقبال چالش‌ها می‌روند و برای رویارویی با چالش‌ها سخت تلاش می‌کنند. انگیزه فردی آن‌ها به شدت بالاست و در رویارویی با موانع ثابت قدم هستند. نتایج پژوهش نشان داد که بین تاب‌آوری با افزایش رضایت‌مندی شغلی کشاورزان شهرستان اردبیل رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. علاوه بر این، نتایج این پژوهش در راستای یافته‌های بری (۱۹۹۸) حیدری ساربان (۱۳۹۲) و رایت و همکاران (۲۰۰۳) مبتنی بر تأثیر تاب‌آوری بر رضایت‌مندی شغلی کشاورزان قرار دارد. در تبیین این رابطه باید گفت تاب‌آوری می‌تواند با به چالش کشیدن سختی کار و پیچیدگی خسته‌کننده و ملال‌آور شرایط کاری، به بالا بردن تسلط بر کار و ایجاد رضایت از کار و نیز افزایش راندمان و بهره‌وری شغلی کشاورزان بیانجامد. از سویی دیگر کشاورزان تاب‌آور به طرز خلاقانه و انعطاف‌پذیری به مسائل می‌نگرند، برای حل آنها طرح و برنامه‌ریزی دارند و در صورت نیاز نسبت به درخواست کمک از دیگران دریغ نمی‌ورزند و منابع کاملی برای مبارزه با مشکلات دارند که این عوامل باعث می‌شود آن‌ها از شغل خود رضایت داشته باشند. افزون بر این، کشاورزان تاب‌آور، مشارکت‌کننده فعال و سازنده محیط پیرامونی خود است. از سویی کشاورزان تاب‌آور نسبت به شرایط ناگوار محیطی، اقتصادی و اجتماعی و غیره سازگاری مثبت دارند. افزون بر این، نتایج پژوهش نشان داد که بین امیدواری با افزایش رضایت‌مندی شغلی کشاورزان شهرستان اردبیل رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این پژوهش در راستای یافته‌های بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) میلان و همکاران (۲۰۰۰) مبتنی بر تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رضایت‌مندی شغلی کشاورزان قرار دارد. پژوهش انجام‌شده تأثیر امیدواری در محیط کار را اثبات کرده‌اند. امید، انسان را به تلاش و کوشش واداشته و او را به سطح بالایی از عملکردهای روانی و رفتاری نزدیک می‌کند و باعث می‌شود انسان نسبت به شغل خود تعهد بیشتری داشته باشد. از سویی افرادی که از درجات بالای امید بهره می‌برند، از این اعتقاد برخوردارند که می‌توانند با چالش‌هایی که ممکن است در زندگی‌شان با آن‌ها روبرو شوند، سازگار شوند و رضایت شغلی بیشتری داشته باشند. علاوه بر این، نتایج پژوهش نشان داد که بین خوش‌بینی با افزایش رضایت‌مندی شغلی کشاورزان شهرستان اردبیل رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این پژوهش در راستای یافته‌های هویدا و همکاران (۱۳۹۱) لارسون (۲۰۰۶) و هوگوز (۲۰۰۸) مبتنی بر تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رضایت‌مندی شغلی کشاورزان قرار دارد. در تبیین این رابطه باید گفت خوش‌بینی باعث می‌شود هنگامی که فرد مسئولیت کار را در هر کسب‌وکاری می‌پذیرد، سختی‌ها و چالش‌های آن را

نیز در نظر گیرد و در برخورد با آن‌ها با توجه موقعیت، انتظارات خود را شکل دهد، بنابر این خوش‌بینی نقش مهمی در رضایت شغلی افراد دارد و در مورد کشاورزان، خوش‌بینی به جهت‌گزینی اشاره دارد که در آن معمولاً پیامدهای مثبت مورد انتظارند و این پیامدها به‌عنوان عوامل ثابت، کلی و درونی در نظر گرفته می‌شوند و میزان رضایت‌مندی شغلی کشاورزان را بالا می‌برد. همچنین نتایج حاصل از آزمون فرضیه تحقیق به‌وسیله رگرسیون چندمتغیره به روش گام‌به-گام نشان داد ۳ متغیر خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی بر اساس میزان بتای به‌دست آمده، به‌ترتیب به‌عنوان مؤثرترین متغیرهای تبیین‌کننده افزایش رضایت‌مندی شغلی کشاورزان در مناطق روستایی معرفی شدند. مقدار ضریب تعیین در گام سوم برای این سه متغیر ۴۳ درصد به‌دست آمده است. این مقدار نشان می‌دهد که ۴۳ درصد از تغییرات شاخص‌های رضایت‌مندی شغلی توسط این سه متغیر سرمایه روان‌شناختی تبیین می‌گردد و بقیه تغییرات به متغیرهای دیگر بستگی دارد. با استناد به نتایج استنباطی تحقیق مبنی بر وجود هم‌بستگی معنی‌دار بین متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و رضایت‌مندی شغلی بهره‌برداران کشاورزی پیشنهاد می‌گردد به دلیل اهمیت سرمایه روان‌شناختی و تأثیر آن در متغیرهای رضایت‌مندی شغلی، باید مسئولین نهادها و سازمان‌های توسعه روستایی بیشتر از پیش در جریان اهمیت و نقش سرمایه روان‌شناختی در مدیریت توسعه پایدار کشاورزی قرار گیرند. و از آن‌جایی که آموزش مهارت‌های سرمایه روان‌شناختی منجر به ارتقای مهارت‌های عملکردی می‌شود و نهایتاً می‌تواند مشکلات شغلی را کاهش داده و میزان رضایت‌مندی را بالا ببرد؛ شایسته است که چنین مهارت‌هایی به کشاورزان آموزش داده شود تا کشاورزان بر اساس علاقه و مهارتی که صاحب آن هستند مشغول به‌کار شوند. از طرفی مطلوب است که جهت ارتقای رضایت‌مندی شغلی کشاورزان جنبه‌های شخصیتی آن‌ها شناخته و سعی گردد به فراخور ویژگی‌های شخصیتی با آن‌ها برخورد شود. بنابر این با در نظر گرفتن یافته‌های به‌دست آمده از این تحقیق، به‌نظر می‌رسد توجه به سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی رویکرد مفیدی برای مداخلات رفتاری کشاورزان می‌باشد تا بتوان رضایت شغلی آن‌ها را ارتقا داد. علاوه بر این، مطلوب است دوره‌هایی مانند برنامه مداخلاتی لوتانز در مناطق روستایی برگزار شود تا به این وسیله بتوان از طریق ارتقای سرمایه روان‌شناختی میزان رضایت‌مندی شغلی را ارتقا بخشید. افزون بر این، از نظر پژوهشی به پژوهش‌گران علاقمند توصیه می‌شود این پژوهش را با دوره پی‌گیری در میان افراد ساکن در مناطق روستایی و رده‌های مختلف به تفکیک متغیرهایی مانند جنسیت، سن و میزان تحصیلات انجام دهند تا از طریق طرح‌های پژوهشی درازمدت میزان ثبات و بقای تأثیرات ایجادشده مشخص گردد. پایان سخن این‌که، بایستی در تقویت سرمایه روان‌شناختی و اثرات آن بر بهبود رضایت‌مندی شغلی کشاورزان، رویکرد اصلی برنامه‌ها به سمت آموزش و اطلاع‌رسانی بوده و همچنین نبایستی از اصل برنامه‌ریزی جامع و سیستمی غافل بود.

منابع

- اللهیاری، ط. و میربلوچی، ع. ۱۳۸۶. میزان رضایت‌مندی شغلی مددکاران اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن در تهران. فصلنامه علوم اجتماعی، ۲ (۲): ۶۵-۳۵.
- بابائیان، ع.، سید نقوی، م. ع.، علیزاده، ح. و پورغلامی، م. ر. ۱۳۹۰. تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا، مورد مطالعه، خا.ا. قزوین. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۷ (۳): ۳۶۹-۳۴۶.

حسینیان، ع. و علیزاده، ع. ۱۳۸۶. جایگاه توانمندسازی روانشناختی در رضایت شغلی پلیس زن. فصلنامه پلیس زن، (۴): ۲۵-۱.

حیدری ساربان، و. ۱۳۹۲. بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کشاورزان در خصوص اشتغال در بخش کشاورزی (مطالعه موردی: شهرستان مشگین شهر). مجله چشم‌انداز جغرافیایی در مطالعات انسانی، (۴): ۱۱۹-۱۰۳.

حیدری ساربان، و. ۱۳۹۳. نقش سرمایه روان‌شناختی در ارتقای شاخص‌های کیفیت زندگی در مناطق روستایی. فصلنامه جغرافیا، (۵): ۲۵۵-۲۳۹.

حیدری ساربان، و. سجاسی قیداری، ح. و صادقلو، ط. ۱۳۹۳. تبیین نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای رضایتمندی شغلی کشاورزان روستایی، مطالعه موردی روستایان شهرستان مشگین شهر. فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۲۱: ۲۲-۱۹۱.

پارسائیان، ع. و اعرابی، س. م. (ترجمه). ۱۳۸۹. رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، رابینز، استیفن پی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ویرایش اول، چاپ شانزدهم، ۲۵۳-۲۲۳.

رضایی زاده، ع. ۱۳۸۵. بررسی رابطه رضایت شغلی با جو سازمانی و سبک‌های مقابله با استرس. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.

سادات مرعشیان، ف. و نادری، ف. ۱۳۹۲. رابطه فرهنگ سازمان، هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، (۳): ۱۱۴-۱۱۲.

صالحی، ل.، مختارنیا، م. ۱۳۸۹. بررسی رضایت شغلی کارشناسان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. مجله تحقیقات و اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۲ (۱۴): ۹۱-۷۲.

علی بیگی، ا.، جعفری‌نیا، م. و قربانی، ف. ۱۳۹۰. رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایتمندی شغلی کشاورزان شهرستان کرمانشاه. فصلنامه برنامه‌ریزی منطقه‌ای، (۱): ۸۰-۶۹.

قنبری، س. و حجاری، ن. ۱۳۹۰. بررسی اثر تعاملی بین ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی. مجله پژوهش‌های علوم انسانی، (۲۹): ۷۲-۵۳.

نصیری، ف. و قنبری، س. ۱۳۸۸. رضایت شغلی و ابعاد آن در بین مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان. مجله پژوهش علوم انسانی (دانشکده ادبیات و علوم انسانی) دانشگاه بوعلی سینا، ۲۶ (۱۰): ۱۴۶-۱۲۹.

هاشمی نصرت آباد، ت.، جلیل باباپور، خ. و بهادری خسروشاهی، ج. ۱۳۹۱. نقش سرمایه روان‌شناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی. فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، (۴): ۱۴۴-۱۲۳.

هومن، ح. ۱۳۸۱. تهیه و استاندارد ساختن مقیاس رضایت شغلی، تهران، مؤسسه آموزش و پژوهش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.

هویدا، ر.، مختاری، ح. و فروهر، م. ۱۳۹۱. رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی. مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۲(۳): ۴۳-۵۶.

Avey, J. B., Reichard, R. j., luthans, F. and Mhatre, K.H. 2011, Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes behaviors, and performance. *Human Resources Development Quarterly*, 22: 129-130.

Barry, D. A. 2002. Job satisfaction and leadership style: A study of Michigan high school principals. Unpublished doctoral dissertation, The Western Michigan University, 59: 10-12.

Bowen, B. E. 1980. Job satisfaction of teacher educators in agriculture. Unpublished doctoral dissertations, the Ohio State University Colombes.

Brandt, T., Gomes, J. and Bayannovas, D. 2011, Personality and psychological capital as European countries. *Journal of Business*, 11: 255-263.

Erxiu, H. and Hey Wood, J. 2004. Job satisfaction, *International Journal of Man powers*, 26: 36-37.

Lapan, R. 2004. Career development across the K-16 years: Bridging the present to satisfying and successful futures. Alexandria, VA: American Counseling Association.

Larson, M. and Luthans, F. 2006. Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13: 1-15.

Liu, L., Chang, Y., Fu, j., Wrang, Y. and Wang, L. 2012. the mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptom among physicians: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 12: 219-220.

Luthans, S. K. and Avolio, B. J. 2008. positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfactions personnel psychology, 23: 25-65.

Milan, L. M. and Luthans, M. 2006. Potential added value of psychology capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 32: 45-46.

Sarri, L. M. and Ludge, T. A. 2004. Employee attitudes and job satisfaction, *Human Resource Management*, 43: 395-407.

Seligman, M. E. P. 1998. *Learned Optimism: How to change your mind and your life*. New York: Pocket Books.

Siu, O. L., Hui, C.H, Phillips D.R, Lin, L., Wang, T. W. and Shi, K.S. 2009. A case study of resiliency among Chinese health care workers: Capacity to copy with workplace stress, *Journal Res spress*, 43:770-776.

- Turner, N., Barling, J. and Zaharatos, A. 2002, Positive psychology at work in C.R. Synder & S. Lopez (Eds), Handbook of positive psychology, Oxford, UK: Oxford University press.
- Van den Bon, A. 2004. Agricultural development opportunities and threats for farmers and implications for extensions organizations. *Journal of Agriculture and Extension*, 63: 145-150.
- Waller, M. A. 2001. Resilience in ecosystem context evolution of the concept. *Amjorthopsychiotry*, 15: 290-302.
- Worh, S. 2010. sustainable extension not transforming about renewal, Proceeding of the 18th. Annual Conference of AIAEE, Aruban, South.
- Wright, T. A. 2003. Positive organizational behavior an idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24 :434- 442.
- Zellars, K. L., Perrewe, P. L., Rossi, A. M., Teeper, B. J. and Ferris G, K. 2008. moderating effects of political skill, perceived control, and job-related self-efficacy on the relationship between negative affectivity and psychological strain. *Journal of Organizational Behavior*, 29: 549-551.
- Zhao, Z. and Hou, J. 2009. the study on physiological capital development of entrepreneurial team, *International Journal of Psychological Studies*, 12: 35-40.

Explanation of Psychological Capital Effects on Improvement of Farmers' Job Satisfaction of the Ardabil County

Vakil Heidari sraban^{1*}, Hamdollah Sojasi Qeidari² and Ali Majnoony Tootkhane³

Submitted: 9 December, 2016

Accepted: 2 May, 2017

Abstract

Positive Psychological Capital is defined as the positive and developmental state of an individual as characterized by high self-efficacy, optimism, hope and resiliency. The main purpose of this paper is to explain the psychological capital effects on improvement of village farmer's job satisfactions in the Ardabil County. The study sample consists of farmers in the Ardabil Province and 380 people were selected by convenience sampling. The sample size was determined based on Cochran's formula and the required data was collected through questionnaires. A questionnaire was used for data collection. The questionnaires face and content validity were confirmed by professors and experts, and its reliability was confirmed based on Cronbach's alpha (0.71-0.82). For data analysis, the SPSS software was used. The results of Pearson correlation test showed that there was a significant correlation between all research variables and job satisfactions with the reliability of %95. Moreover, the variables of optimism, resiliency and self-efficacy contained %41 of dependent variables in linear multiple regression test. Finally, according to the results of analysis, practical suggestions are presented.

Keywords: psychological capital, job satisfaction, Ardabil County.

1 - Associate Professor, Department of Geography, Faculty of Humanities and literature, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

2 - Associate Professor, Department of Geography, Faculty of Humanities and literature, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad

3 - M.Sc. Student, Department of Geography and Rural Planning, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

(*-Corresponding author E-mail: vheidari56@gmail.com)