



Efficacy of Psychological Capitals Training on Psychological Resilience and Mental Empowerment of Staff with Work-Family Conflict at the Sarkhoon and Qeshm Gas Company

Mohammad Zare Zadeh¹, Kobra Hajalizadeh^{2*}, Azita Amirfakhraei³

1. PhD Candidate, Department of Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch, Bandar Abbas, Iran. Email: drzarezadeh976@gmail.com
2. Corresponding Author, Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch, Bandar Abbas, Iran. Email: k.hajalizadeh@iauba.ac.ir
3. Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch, Bandar Abbas, Iran. Email: afakhraei2002@iauba.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: 10 Dec 2021
Revised: 31 Jan 2022
Accepted: 9 Mar 2022
Published Online: 13 Aug 2023

Keywords:
Mental Empowerment,
Psychological Capitals,
Psychological Resilience, Work-Family Conflict.

ABSTRACT

This study was conducted to investigate the efficacy of psychological capitals training on the psychological resilience and mental empowerment of employees with work-family conflict at the Sarkhoon and Qeshm gas company. It was a quasi-experimental study with a pre-test, post-test, control group, and a follow-up period of four months. In the spring of 2021, the statistical population included employees with work-family conflicts at the Sarkhoon and Qeshm oil and gas company. Using a systematic sampling technique, 27 employees were selected and randomly assigned to experimental and control groups. Two and a half months of psychological capitals training (10 sessions) were administered to the experimental group. Work-Family Conflict Questionnaire (WFCS), Psychological Resilience Questionnaire (RQ), and Mental Empowerment Questionnaire (PES) were among the questionnaires utilized in this study. The study's data were analyzed using Mixed ANOVA and SPSS-23 software. Psychological capitals training had a positive effect on psychological resilience ($P < 0001$, $\eta^2 = 0.57$, $F = 33.68$) and mental empowerment ($P < 0001$, $\eta^2 = 0.48$, $F = 23.28$) among employees with work-family conflict. According to the findings of the present study, training in psychological capitals is an effective method for enhancing psychological resilience and mental empowerment among employees experiencing work-family conflict.

Cite this article: Zare Zadeh, M., Hajalizadeh, K., & Amirfakhraei, A. (2023). Efficacy of Psychological Capitals Training on Psychological Resilience and Mental Empowerment of Staff with Work-Family Conflict at the Sarkhoon and Qeshm Gas Company. *Journal of Applied Psychological Research*, 14(2), 279-297. doi: 10.22059/japr.2023.335382.644124.



Publisher: University of Tehran Press
DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2023.335382.644124>

© The Author(s).



اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم*

محمد زارع‌زاده^۱، کبری حاج‌علیزاده^{۲*}، آریتا امیرفخرایی^۳

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرعباس، بندرعباس، ایران. رایانامه: drzarezhadeh976@gmail.com
۲. نویسنده مسئول، دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرعباس، بندرعباس، ایران. رایانامه: k.hajjalizadeh@iauba.ac.ir
۳. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرعباس، بندرعباس، ایران. رایانامه: afakhraei2002@iauba.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۱۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۱/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۵/۲۲

کلیدواژه‌ها:

تاب‌آوری روان‌شناختی، تعارض کار-خانواده، توانمندی روانی، سرمایه‌های روان‌شناختی.

پژوهش حاضر، با هدف بررسی اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم صورت پذیرفت. این پژوهش به روش نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه و دوره پیگیری سه‌ماهه انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان با تعارض کار-خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم در بهار ۱۴۰۰ بود. از بین جامعه آماری، ۲۷ کارمند به‌صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و به‌صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند. گروه آزمایش آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی (۱۰ جلسه) را طی دو ماه و نیم دریافت کردند. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه تعارض کار-خانواده (WFCS)، پرسشنامه تاب‌آوری روان‌شناختی (RQ) و پرسشنامه توانمندی روانی (PES) بود. داده‌ها به شیوه تحلیل واریانس آمیخته، با نرم‌افزار آماري SPSS-23 تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر تاب‌آوری روان‌شناختی ($F=33/68; \text{Eta}=0/57; P<0.001$) و توانمندی روانی ($P<0.001$)، کارکنان دارای تعارض کار-خانواده تأثیر داشته است. براساس یافته‌های پژوهش حاضر، آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی می‌تواند به‌عنوان روشی مؤثر در جهت بهبود تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده مورد استفاده قرار گیرد.

استناد: زارع‌زاده، م.، حاج‌علیزاده، ک.، و امیرفخرایی، آ. (۱۴۰۲). اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم. فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، ۱۴(۲)، ۲۹۷-۲۷۹. doi: 10.22059/japr.2023.335382.644124

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2023.335382.644124>

© نویسندگان.



* مقاله حاضر برگرفته از رساله دوره دکتری تخصصی نویسنده اول پژوهش است.

۱. مقدمه

نیروی انسانی یکی از ارکان اصلی و زیربنایی در هر سازمانی به‌شمار می‌رود. بدون پرداختن به انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد در سازمان، دستیابی به اهداف سازمان به‌سختی صورت می‌گیرد (لیو، لین و شن^۱، ۲۰۲۰). به همین دلیل، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که به نقش عوامل مختلف در انگیزش افراد و شناخت ابعاد و زوایای مختلف رفتار کارکنان و کشف توانایی‌ها و استعداد‌های آن‌ها در عرصهٔ تشکیلات سازمان توجه کنند و آن‌ها را در مسیر اهداف کلی سازمان، هدایت و رهبری کنند (میرزایی و گلپور، ۱۳۹۸). در حال حاضر، کارکنان سازمان‌ها در زمرهٔ دارایی‌های ناآشکار و سرمایه‌های راهبردی سازمان به‌شمار می‌آیند و مستقیماً بر عملکرد و کارایی سازمان تأثیر می‌گذارند (زو و همکاران^۲، ۲۰۲۰). امروزه پژوهشگران مباحث نیروی انسانی به این نکته وقوف پیدا کرده‌اند که نیروی انسانی حائز شرایط و ماهر، عاملی ارزشمند و سرمایه‌ای بی‌انتهای بی‌انتهای جهت رشد و پیشرفت سازمان‌ها و کشورها هستند (قاسمی، عریضی و موسوی، ۱۳۹۸). می‌توان گفت در نیم قرن اخیر، میزان زیادی از توسعهٔ کشورهای پیشرفته در گرو تحول نیروی انسانی ماهر و آموزش‌های داده‌شده به آن‌ها بوده است (یوان، لاه، ژائو و وونگ^۳، ۲۰۱۸)؛ چنان‌که سازمان‌های مختلف تلاش کرده‌اند با به‌کارگیری روش‌های آموزشی مختلف، عملکرد شغلی و بهره‌وری سازمانی کارکنان را بهبود بخشند. برخی از این روش‌ها عبارت‌اند از: مداخلهٔ شناختی-رفتاری (ریببی، شیرانی و شریفی، ۱۳۹۷)، آموزش فرایند مربیگری (ارشدی، رباطی و طهمورسی، ۱۳۹۸)، آموزش سرمایهٔ روان‌شناختی (احمدی، نیازآذری و صالحی، ۱۳۹۸)، برنامهٔ آموزشی هوش سازمانی (یزدانی و همکاران، ۱۴۰۰) و آموزش رهبری آینده‌نگر (نیکوکارگوهری، آهی و اکبری، ۱۴۰۰).

یکی از پیامدهای محیط‌های شغلی برای کارکنان و کارمندان، شکل‌گیری تعارض کار-خانواده^۴ است (الش و همکاران^۵، ۲۰۱۸؛ گائو، چن، فئو و همکاران^۶، ۲۰۱۶). این نوع تعارض سبب شکل‌گیری تعارض بین‌نقشی می‌شود که در آن، فرد فشار روانی زیادی را در اثر بروز تعارض بین شرایط شغلی و خانواده تجربه می‌کند (ما و تارل^۷، ۲۰۱۹). تعارض کار-خانواده زمانی ایجاد می‌شود که خواسته‌های دو محیط خانواده و شغلی با یکدیگر ناسازگار باشند و چنین روندی می‌تواند کیفیت زندگی کاری را متأثر سازد. کیفیت زندگی کاری مجموعه عوامل تأثیرگذار در شغل است که با رضایت شغلی، قصد ترک شغل، میزان گردش مالی، شخصیت و استرس ناشی از کار ارتباط دارد (هیسکانن و جوکینن^۸، ۲۰۱۳). پژوهشگران انواع تعارض را با توجه به رفتار، زمان و مقدار تنش ایجادشده توصیف کرده‌اند (واحدی، کروگ و وستراپ^۹، ۲۰۱۹). تعارض زمان‌محور^{۱۰} به مدتی که فرد باید به وظایف شغلی‌اش بپردازد، مرتبط است. تعارض تنش‌محور^{۱۱} زمانی ایجاد می‌شود که فشار روانی انجام یکی از نقش‌ها با توانایی فرد برای انجام مؤثر وظایف نقش دیگر فرد تداخل پیدا کند و تعارض رفتارمحور^{۱۲}، نیازمندی‌های رفتاری هر نقش است که برای نقش دیگر ناسازگار تلقی می‌شود (یوان و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۲). نتایج پژوهش ویلیامسون و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۶) بیانگر آن بود که تعارض کار-خانواده، رضایتمندی را در خانواده و رضایت زناشویی را کاهش می‌دهد و سبب تشدید بحران در محیط کار و ترک شغل می‌شود. همچنین جاگرس و همکاران^{۱۵} (۲۰۲۱) و چاندلر^{۱۶} (۲۰۲۱) نیز با بررسی آسیب‌های حاصل از تعارض کار-خانواده

1. Liu, Yin, & Shen
2. Xu et al.
3. Yuen, Loh, Zhou, & Wong
4. Work-Family Conflict (WFC)
5. Elshaer et al.
6. Guo et al.
7. Ma & Turel
8. Heiskanen & Jokinen
9. Vahedi, Krug, & Westrupp
10. time-based
11. strain-based
12. behavioral-based
13. Yuan et al.
14. Williamson et al.
15. Jaegers et al.
16. Chandler

نشان دادند که بروز چنین تعارضی می‌تواند تنش، افسردگی، علائم جسمانی و خستگی را برای کارکنان در پی داشته باشد. تعارض کار-خانواده با ایجاد آشفتگی زناشویی و همچنین کاهش کیفیت کاری سبب می‌شود تا به‌مرور، قدرت تاب‌آوری روان‌شناختی^۱ کارکنان کاهش پیدا کند؛ چرا که تداوم چنین روندی به تدریج تحمل روانی افراد را کاهش می‌دهد (موسوی و الوانی، ۱۳۹۸). تاب‌آوری را می‌توان به روند تحولی سازگاری بهنجار با تجربه‌های تلخ و تنیدگی‌زای زندگی اطلاق کرد (دا و همکاران^۲، ۲۰۲۱). البته تاب‌آوری روان‌شناختی را نباید صرفاً تحمل منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط آزاردهنده تلقی کرد، بلکه فرد تاب‌آور با مشارکت فعال در محیط، در تلاش است تا سازنده محیط پیرامون خود باشد (توماس و آسلین^۳، ۲۰۱۸). تاب‌آوری روان‌شناختی به‌عنوان قدرت مقابله‌ای سازگارانۀ افراد می‌تواند در شرایط گوناگون زندگی به‌ویژه مواقع بحرانی، بر شیوه‌های مقابله‌ای افراد اثر بگذارد و با کنترل احساس‌ها، عاطفه‌ها و هیجان‌ها سبب شود تا افراد عملکرد بهتری در شرایط تنیدگی‌زا از خود به نمایش بگذارند. چنین فرایندی سازگاری موفق با شرایط آسیب‌زا و بحرانی را در افراد افزایش می‌دهد و سبب می‌شود فرد با گذر از شرایط تنش‌زا، پیامدهای سالم روان‌شناختی و محیطی را تجربه کند (تلاپک و همکاران^۴، ۲۰۱۷). براساس این مبانی نظری، چانگ و همکاران^۵ (۲۰۲۱) گزارش کرده‌اند که تاب‌آوری روان‌شناختی با بهره‌گیری از راهبردهای مقابله‌ای مؤثر مانند راهبردهای فعال، جست‌وجوی حمایت اجتماعی، خوددلگرم‌سازی و افکار مثبت سبب به‌حاشیه‌راندن راهبردهای غیرسازگارانۀ مانند آسیب‌های روانی، واکنش‌های افسرده‌گونه، راهبردهای حل مسئله منفعلانه و اجتنابی می‌شود. افراد تاب‌آور دارای جهت‌گیری هدفمندانه در زندگی‌اند، در تعامل با دیگران و خود نقش حمایت‌گرانه دارند و قدرت درونی آن‌ها سبب می‌شود در برابر آسیب‌های روان‌شناختی مقاوم‌تر باشند (بکمن و همکاران^۶، ۲۰۱۹).

بروز تعارض کار-خانواده و به‌تبع آن کاهش تاب‌آوری روان‌شناختی سبب می‌شود تا ضرورت ایجاد توانمندی روانی^۷ برای کارکنان احساس شود (امینی، مزروعی نصرآبادی و آقاجری، ۱۳۹۶؛ سلطانی‌نژاد، رشید و خنیفر، ۱۳۹۷)؛ چرا که توانمندسازی روانی کارکنان می‌تواند به کاهش این آسیب‌ها و همچنین ادراک توانمندی و خودکارآمدی بیشتر کارکنان منجر شود؛ چنان‌که در پژوهش‌های پیشین، توجه فراوانی به توانمندی روانی کارکنان و کارمندان به‌عنوان عاملی مهم در جهت افزایش بهره‌وری این افراد شده است (سرلند، ۱۳۹۸؛ زندکریمی، ۱۳۹۸؛ حسن‌زاده پسیخانی و باقرزاده خداهشهری، ۱۳۹۷؛ دوستی، امیدی و دوستی، ۱۳۹۷؛ رجیبی فرجاد، ۱۳۹۷). توانمندی روانی به معنای اعطای خدمت به کسی است و به فرایند تأثیرگذاری بر رویدادها و نتایج مهم برای فرد یا گروه اشاره می‌کند (سلین، اسکایت و انگستروم^۸، ۲۰۱۹). در اثر توانمندسازی، فرد به افزایش اثربخشی خود اعتقاد پیدا می‌کند (دوستی، امیدی و دوستی، ۱۳۹۷). توانمندی روانی فرایندی است که به‌وسیله آن، افراد برای سازمان‌دهی روانی و رفتاری خود توانمند می‌شوند، حرمت نفس خود را بهبود می‌بخشند، از حقوق مشروع خود دفاع می‌کنند تا انتخاب مستقل داشته باشند و شرایطی را که جایگاهشان را از بین می‌برد کنترل کنند. پس مزایای واقعی توانمندسازی احساس نخواهد شد مگر اینکه افراد خودشان را توانمند بدانند (ژانگ، یه و لی^۹، ۲۰۱۸). توانمندسازی به معنای دست‌یافتن بیشتر به منابع و کنترل بر زندگی خود است که موجب احساس استقلال و اعتمادبه‌نفس بیشتر فرد می‌شود. این فرایند عزت‌نفس فرد را نیز تقویت می‌کند و موجب بهبود تصویری می‌شود که افراد از خودشان دارند (کریمی و کیل و همکاران، ۱۳۹۶).

برای بهبود مؤلفه‌های روان‌شناختی، هیجانی، شغلی و ارتباطی کارکنان، روش‌های درمانی و آموزشی مختلفی به‌کار گرفته شده است. از روش‌های آموزشی جدید می‌توان به آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی^{۱۰} اشاره کرد. سرمایه روان‌شناختی، حالتی مثبت از روان‌شناختی فردی در زمینه رشد و تحول ارائه می‌کند که شامل چهار بعد مهم خودکارآمدی (احساس اطمینان به

1. psychological resilience

2. Du et al.

3. Thomas & Asselin

4. Tlapek et al.

5. Chang et al.

6. Backmann et al.

7. psychological empowerment

8. Silén, Skytt, & Engström

9. Zhang, Ye, & Li

10. psychological capital

توانایی خود و تلاش مداوم برای کسب موفقیت در تکالیف چالش برانگیز (آنگال-گاندوگا و سلکات-توسان^۱، ۲۰۲۱)، امیدواری (پشتکار و استمرار در جهت رسیدن به اهداف و تغییر مسیر برای دستیابی به موفقیت در صورت نیاز)، خوش بینی (اسناد مثبت‌اندیشانه نسبت به موفقیت در حال و آینده) است (کلبرر، کراینس و ولز^۲، ۲۰۱۸) و تاب‌آوری (قدرت مواجهه با مشکلات و چالش‌های پیش‌رو (لوا، تیلور و دی فولکو^۳، ۲۰۱۸). این مؤلفه‌ها در تعامل با یکدیگر، به زندگی فرد معنا و غنا می‌دهند، تلاش فرد را برای تغییر موقعیت‌های تنیدگی‌زا تداوم می‌بخشند (کیم و همکاران^۴، ۲۰۱۹)، او را برای مواجهه سازگاران با رویدادها آماده و مقاومت و سرسختی او را در تحقق اهداف تضمین می‌کنند (کانگ و باسر^۵، ۲۰۱۸). سرمایه روان‌شناختی به‌جای تمرکز آسیب‌شناسانه بر رفتار و افکار انسان‌ها، قوت‌ها و جنبه‌های مثبت رفتار آنان را دربرمی‌گیرد و به ظرفیت‌ها و توانایی‌های انسان از دیدگاهی مثبت می‌نگرد؛ چنان‌که شواهد پژوهشی نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های چهارگانه آن، با طیف گسترده‌ای از متغیرهای رفتاری، سلامتی و شناختی، نظیر رضایت، تعهد، عملکرد سلامتی و بهزیستی و ادراک استرس در رابطه است (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). مطابق نتایج پژوهش‌های فرج‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)، قدرتی اصفهانی و مرادی (۱۳۹۹)، احمدی، نیازآذری و صالحی (۱۳۹۸)، سلیمانی و میرزائی (۱۳۹۷)، زمانی‌زاد، باباپور و صبوری (۱۳۹۷)، ایرجی‌راد و ملک‌زاده نصرآبادی (۱۳۹۶)، گلستانه، سلیمانی، و دهقانی (۱۳۹۶)، سابوت و هیکس^۶ (۲۰۲۰)، تسار، هسا و لین^۷ (۲۰۱۹)، کیم و همکاران (۲۰۱۹)، گائو، دکوستر، بابالولا و همکاران^۸ (۲۰۱۸)، کانگ و باسر (۲۰۱۸)، لیاوو و لیو^۹ (۲۰۱۶) و الیو و کاراکاس^{۱۰} (۲۰۱۵) آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی، مؤلفه‌های مختلف روان‌شناختی افراد مختلف به‌خصوص کارکنان، کارمندان و کارگران را بهبود می‌بخشد. اما نکته‌ای که با بررسی پیشینه پژوهش به چشم می‌خورد آن است که تاکنون به‌کارگیری آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی برای کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در پژوهش‌های پیشین مغفول مانده است.

در ضرورت انجام این پژوهش باید گفت مفاهیم کار و زندگی یا کار و خانواده بیشترین پیوند را با فرد و جامعه دارند و ایجاد تعادل بین آن‌ها از ارزش و اهمیت زیادی برخوردار است و لازم است به شکل جدی به این فرایند توجه شود. دستیابی به تعادل بین کار و خانواده، تخصیص سطح متوازی از زمان، فعالیت، مسئولیت و تعهد در نقش‌های کار و خانواده امری اجتناب‌ناپذیر است؛ چرا که اگر به هرکدام از نقش‌های کاری یا خانوادگی زمان بیشتر یا کمتری تخصیص داده شود، در نقش‌های کاری یا خانوادگی تعارض به‌وجود می‌آید. براین اساس تعارض کار-خانواده و بی‌توجهی به آن، سبب تداخل برنامه‌ریزی می‌شود و فرد نمی‌تواند تفکرات مربوط به این دو را از هم تفکیک کند و درنهایت کیان خانواده که مهم‌ترین رکن سلامت روانی فرد و جامعه به‌شمار می‌رود، دچار آسیب می‌شود. این فرایند از آن جهت اهمیت می‌یابد که در بین تمامی نهادها، سازمان‌ها و مؤسسات اجتماعی، خانواده دارای مهم‌ترین، ارزشمندترین و اثربخش‌ترین نقش‌ها است و از اهمیت تربیتی و اجتماعی فراوانی برخوردار است. علاوه‌براین بروز تعارض کار-خانواده دیگر فرایندهای روان‌شناختی و ارتباطی کارمندان همچون تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی را نیز با آسیب جدی مواجه می‌سازد که این روند می‌تواند به‌مرور به شکل‌گیری فرسودگی شغلی و زناشویی منجر شود. حال با توجه به آسیب‌های روان‌شناختی، ارتباطی و هیجانی در کارمندان دارای تعارض کار و خانواده و اهمیت بهره‌گیری از روش‌های درمانی و مداخله‌ای مناسب همچون آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی و تأیید کارایی آن در پژوهش‌های مختلف و سرانجام عدم انجام پژوهشی مشابه، مسئله اصلی پژوهش حاضر، بررسی اثر بخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم است.

1. Akgül-Gündoğdu & Selçuk-Tosun
2. Kelberer, Kraines, & Wells
3. Lou, Taylor, & Di Folco
4. Kim et al.
5. Kang & Busser
6. Sabot & Hicks
7. Tsaur, Hsu, & Lin
8. Guo et al.
9. Liao & Liu
10. Aliyev & Karakus

۲. روش

۲-۱. جامعه، نمونه و روش اجرا

روش پژوهش، نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه گواه و دوره پیگیری سه‌ماهه است. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان دارای تعارض کار-خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم در بهار ۱۴۰۰ است. برای انتخاب حجم نمونه از روش نمونه‌گیری هدفمند و گمارش تصادفی استفاده شد. بدین‌صورت که با مراجعه به مرکز مشاوره شرکت گاز سرخون و قشم، پرسشنامه تعارض کار و خانواده بین کارمندان مراجعه‌کننده به این مرکز توزیع شد. علاوه‌براین از مشاوران مرکز مشاوره شرکت گاز سرخون و قشم درخواست شد مراجعان دارای علائم تعارض کار و خانواده را معرفی کنند تا آنان نیز به پرسشنامه پاسخ دهند. پس از جمع‌آوری و نمره‌گذاری پرسشنامه‌ها و حذف پرسشنامه‌های ناقص و مخدوش، کارمندی که نمرات آنان یک انحراف معیار بالاتر از میانگین در پرسشنامه تعارض کار-خانواده به‌دست آوردند شناسایی شدند (نمرات بالاتر از ۵۴). سپس با این افراد مصاحبه بالینی صورت گرفت تا از وجود تعارض کار-خانواده در نزد آنان اطمینان حاصل شود. در این مرحله ۳۸ نفر واجد تعارض کار-خانواده تشخیص داده شدند. در مرحله آخر ۳۰ نفر از این کارمندان که بیشترین نمرات را در پرسشنامه تعارض کار-خانواده به‌دست آورده بودند (نمرات بالاتر از میانگین و به‌صورت ترتیب‌بندی شده)، انتخاب و به‌صورت تصادفی در گروه‌های آزمایش و گواه گمارده شدند (۱۵ کارمند در گروه آزمایش و ۱۵ کارمند در گروه گواه). در گام بعد گروه آزمایش مداخله آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی را طی ۱۰ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای به‌صورت هفته‌ای یک بار دریافت کرد. پس از جمع‌آوری داده‌ها، آموزش‌ها در قالب بروشور به گروه آزمایش ارائه داده شد. پس از شروع مداخله ۲ نفر در گروه آزمایش و ۱ نفر در گروه گواه، از ادامه حضور در پژوهش انصراف دادند. براین‌اساس تعداد نهایی نمونه ۲۷ نفر بود (۱۳ نفر در گروه آزمایش و ۱۴ نفر در گروه گواه). به‌منظور رعایت اخلاق در پژوهش، رضایت افراد برای شرکت در برنامه مداخله کسب شد و از کلیه مراحل مداخله آگاه شدند. به گروه گواه نیز اطمینان داده شد که آنان نیز پس از اتمام فرایند پژوهشی، این مداخله را دریافت خواهند کرد. همچنین به اعضای هر دو گروه اطمینان داده شد که اطلاعات آن‌ها محرمانه باقی می‌ماند و نیازی به درج نام نیست. شایان ذکر است پس از اتمام پژوهش، ۵ نفر از گروه گواه مداخله آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی را دریافت کردند و بقیه از حضور در جلسات مداخله انصراف دادند. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل کسب نمره ۱ انحراف معیار بالاتر از میانگین (نمره ۵۴) در پرسشنامه تعارض کار-خانواده (دامنه نمرات بین ۵۴ تا ۷۰)، نداشتن اختلالات روانی-شخصیتی و فیزیولوژیک مزمن با توجه به نتایج مصاحبه بالینی و پرونده سلامت، داشتن تمایل به شرکت در پژوهش و داشتن دامنه سنی ۲۵ تا ۴۵ بود. همچنین ملاک‌های خروج از پژوهش شامل داشتن بیش از دو جلسه غیبت، عدم همکاری و انجام‌ندادن تکالیف مشخص شده در جلسات، عدم تمایل به ادامه حضور در فرایند پژوهش و بروز حادثه ناخواسته بود.

۲-۲. ابزارهای پژوهش

۲-۲-۱. پرسشنامه تعارض کار-خانواده^۱ (WFCS)

پرسشنامه تعارض کار-خانواده توسط کارلسون، کاکمار و ویلیامز^۲ (۲۰۰۰) تدوین شد. این مقیاس مشتمل بر ۱۸ عبارت است که هر عبارت براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم، ۲=مخالفم، ۳=نه موافقم و نه مخالف، ۴=موافقم و ۵=کاملاً موافقم) سنجیده می‌شود. این ابزار دارای شش عامل است که شامل عوامل تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان، تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان، تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار، تعارض خانواده-کار مبتنی بر فشار، تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار و تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار می‌شود. نمرات بیشتر نشان‌دهنده تعارض کار-خانواده بیشتر در افراد است. هر خرده‌مقیاس دارای سه عبارت و حداقل نمره این پرسشنامه ۱۸ و حداکثر آن ۹۰ است. لسکالزو، رافاگینو، گونلی و جیانی (۲۰۱۹) نشان دادند نمره کل این مقیاس و خرده‌های مقیاس‌های آن همبستگی خیلی کمی با ابعاد پرسشنامه رضایت از روابط زوجی^۳ دارند که این

1. Work-family conflict scale
2. Carlson, Kacmar, & Williams
3. dyadic relationship satisfaction

نشان‌دهنده‌ی روایی و اگری^۱ مطلوب این ابزار است. ضریب همبستگی بین خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه بین ۰/۳۸ تا ۰/۵۲ است که در دامنه‌ی متوسطی قرار دارد که این امر بیانگر روایی همگرای^۲ مطلوب این مقیاس است. همچنین لسکالزو، رافاگینو، گونلی و جیانی^۳ (۲۰۱۹) نشان دادند مدل شش‌عاملی آن از اعتبار سازه^۴ مطلوبی برخوردار است. علاوه‌براین آنان به این نتیجه رسیدند که ضریب پایایی این ابزار با روش همسانی درونی با استفاده از آلفای کرونباخ بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۴ است. کارلسون، کاکمار و ویلیامز (۲۰۰۰) پایایی این ابزار را به روش همسانی درونی^۵ و با استفاده از آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کردند. همچنین لیم، موریس و مک‌میلان^۶ (۲۰۱۴) ضریب پایایی این ابزار را بین ۰/۸۹ و ۰/۹۴ محاسبه کردند. رجبی، مکی و اصلانی (۱۳۹۹) نشان دادند نسخه‌ی فارسی شش‌عاملی این مقیاس از اعتبار سازه^۷ خوبی برخوردار است و ضرایب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۴ تا ۰/۸۸ و ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۸۸ است. در این پژوهش نیز ضرایب آلفای کرونباخ این مقیاس بین ۰/۸۵ تا ۰/۹۱ به‌دست آمد.

۲-۲-۲. پرسشنامه‌ی تاب‌آوری کانر و دیویدسون^۸ (CD-RISC)

پرسشنامه‌ی تاب‌آوری توسط کانر و دیویدسون^۸ (۲۰۰۳) ساخته شد. این پرسشنامه شامل ۲۵ گویه است که تاب‌آوری را در یک طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای «همیشه نادرست = صفر» تا «همیشه درست = ۴» مورد پرسش قرار می‌دهد. نمره‌گذاری زیرمقیاس‌ها بدین شرح است: تصور از شایستگی فردی، اعتماد به‌خود، گرایش فردی، تحمل عاطفه منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، کنترل و تأثیرات معنوی. دامنه‌ی نمرات این پرسشنامه صفر تا ۱۰۰ است. کسب نمرات بیشتر نشان‌دهنده‌ی تاب‌آوری بیشتر است. کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ی تاب‌آوری را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. ضریب پایایی حاصل از روش بازآزمایی^۹ در یک فاصله‌ی چهارهفته‌ای نیز ۰/۸۷ بوده است. کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) به نقل از عباسی، آقایی و اصغری‌مقدم، (۱۳۹۸) برای بررسی روایی همگرا و روایی واگرای پرسشنامه‌ی تاب‌آوری نیز نشان دادند این پرسشنامه با پرسشنامه‌ی سرسختی کوباسا^{۱۰} همبستگی مثبت معنادار دارد که نشانه‌ی روایی همگرا است. با نمرات مقیاس استرس ادراک‌شده^{۱۱} نیز همبستگی منفی معنادار دارد که حاکی از روایی واگرای این مقیاس است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش یوسفیان، احدی و کراسکیان موجمناری (۱۳۹۸) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد. میزان پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد.

۲-۲-۳. پرسشنامه‌ی توانمندی روان‌شناختی^{۱۲} (PES)

توماس و ولتهوس^{۱۳} (۱۹۹۰) ابتدا مدلی نظری درمورد توانمندی روان‌شناختی ساختند و سپس براساس آن، پرسشنامه‌ی توانمندی روان‌شناختی را طراحی و تدوین کردند. این پرسشنامه دارای ۱۶ سؤال است و احساس شایستگی، احساس خودمختاری، احساس مؤثر بودن و احساس معنی‌دار بودن را در افراد می‌سنجد. نحوه‌ی پاسخگویی به این پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای است و شامل گزینه‌های کاملاً موافق (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱) است. دامنه‌ی نمرات این پرسشنامه ۱۶ تا ۸۰ است. کسب نمرات بالاتر نشان‌دهنده‌ی توانمندی روانی بیشتر است. توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) نشان دادند مدل چهارعاملی پرسشنامه‌ی توانمندی روان‌شناختی از اعتبار سازه^{۱۴} مطلوبی برخوردار است و پایایی خرده‌مقیاس‌های این ابزار را

1. discriminant validity
2. convergent validity
3. Loscalzo, Raffagnino, Gonnelli, & Giannini
4. construct validity
5. intrenal consistency
6. Lim, Morris, & McMillan
7. Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)
8. Conner & Davidson
9. test-retest
10. Kobasa hardiness questionnaire
11. Perceived Stress Scale (PSS)
12. Psychological Empowerment Scale (PES)
13. Thomas & Velthouse

۰/۷۶ تا ۰/۸۹ و کل مقیاس را ۰/۸۶ گزارش کردند. هنسر^۱ (۲۰۰۷) ضریب پایایی این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کرد. در ایران نیز امراهی و قرونه (۱۳۹۸) پایایی این مقیاس را به روش همسانی درونی و با روش آلفای کرونباخ بین ۰/۸۴ و ۰/۹۴ گزارش کرد. در این پژوهش هم ضرایب پایایی این ابزار بین ۰/۸۰ و ۰/۹۲ محاسبه شد.

۲-۳. روند اجرای پژوهش

پس از اخذ مجوزهای لازم از طرف شرکت گاز سرخون و قشم و انجام فرایند نمونه‌گیری (مطابق با آنچه ذکر شد)، کارمندان انتخاب شدند (۳۰ کارمند دارای تعارض کار و خانواده) و به شیوه تصادفی در گروه‌های آزمایش و گواه قرار گرفتند (۱۵ کارمند در گروه آزمایش و ۱۵ کارمند در گروه گواه). گروه آزمایش مداخله آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی را طی ۱۰ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای به صورت هفته‌ای یک بار دریافت کرد. پس از جمع‌آوری داده‌ها، آموزش‌ها در قالب بروشور به گروه آزمایش ارائه داده شد. پس از شروع مداخله، ۲ نفر در گروه آزمایش و ۱ نفر در گروه گواه از ادامه حضور در پژوهش انصراف دادند. براین اساس تعداد نهایی نمونه ۲۷ نفر بود (۱۳ نفر در گروه آزمایش و ۱۴ نفر در گروه گواه). شایان ذکر است مداخلات پژوهش حاضر به صورت گروه‌های سه‌نفره و با رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی و پروتکل‌های بهداشتی ارائه شد. در پژوهش حاضر از پروتکل آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی استفاده شد که در پژوهش قانع‌نیا، فروهر و جلیلی (۱۳۹۴) به کار رفته و کارایی آن تأیید شده است.

جدول ۱. مداخلات آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی

جلسه	هدف	شرح جلسه
اول	آشنایی با شرکت‌کنندگان و بیان کلیات	آشنایی با شرکت‌کنندگان؛ ارائه تعاریفی از امید و ناامیدی و ویژگی‌های افراد امیدوار؛ ارائه تعاریفی از مفاهیمی مانند خوش‌بینی، بدبینی، خوش‌بینی واقعی و خوش‌بینی غیرواقعی و وجه تمایز بین آن‌ها؛ ارائه تعاریفی از مفهوم خودکارآمدی و بحث در خصوص ویژگی‌های افراد خودکارآمد؛ ارائه تعاریفی از مفاهیم تاب‌آوری و بحث در خصوص ویژگی‌های افراد تاب‌آور و مقاوم
دوم	پرداختن به امید و تشریح درماندگی	بررسی میزان امید و رضایت از زندگی شرکت‌کنندگان و ایجاد انگیزه؛ آشنایی با مفهوم درماندگی آموخته‌شده و نقش آن در خوش‌بینی و بدبینی؛ بحث در خصوص نقش درماندگی آموخته‌شده در کاهش خودکارآمدی؛ ارائه تعاریفی از مفهوم سرسختی و معرفی مؤلفه‌های آن (تعهد، چالش و کنترل)
سوم	ارائه آگاهی درباره نقش اهداف در ایجاد امید	آگاه‌ساختن شرکت‌کنندگان از نقش اهداف در ایجاد و افزایش امید؛ آشناکردن شرکت‌کنندگان با فرایند اسناد و مفهوم مکان کنترل؛ بررسی ارتباط بین انگیزه، اراده و اعتمادبه‌نفس با خودکارآمدی و استفاده از تکنیک بازخورد؛ تمرکز بر مؤلفه تعهد و استفاده از تکنیک‌هایی برای ارتقای آن
چهارم	تصریح اهداف و پرداختن به منابع کنترل	آشنایی شرکت‌کنندگان با چگونگی دست‌یافتن به اهدافی روشن و قابل‌دستیابی؛ آشنایی اعضا با اسنادهای درونی، بیرونی، کلی، خاص، پایدار، ناپایدار و نقش هر کدام در خوش‌بینی؛ بررسی و بحث در خصوص چگونگی افزایش اعتمادبه‌نفس و خودکارآمدی و استفاده از تکنیک بازخورد مثبت؛ تمرکز بر مؤلفه چالش، چگونگی تبدیل مشکلات به چالش‌ها و افزایش تمایل به روبه‌رو شدن با آن‌ها
پنجم	آشنایی اعضا با نقش اسنادها در خوش‌بینی	آموزش چگونگی تقسیم یک هدف بزرگ به اهداف کوچک‌تر به منظور افزایش احتمال تحقق آن‌ها؛ استفاده از تکنیک تصویرسازی ذهنی به منظور ایجاد تجارب مثبت و تقویت آن به منظور افزایش خودکارآمدی؛ تمرکز بر مؤلفه کنترل و بحث در خصوص چگونگی افزایش احساس کنترل بر زندگی
ششم	آگاه‌ساختن افراد درباره فرمول‌بندی اهداف روشن	آموزش چگونگی ایجاد و گسترش اسنادهای مثبت درونی؛ استفاده از تکنیک تقویت جانشینی از طریق ارائه نمونه‌های جهانی و منطقه‌ای از افراد خودکارآمد؛ آشنایی شرکت‌کنندگان با راهبردهای مسئله‌محور و هیجان‌محور و نقش آن‌ها در افزایش تاب‌آوری اهداف روشن
هفتم	آموزش تصریح اهداف روزانه و پرداختن به مفهوم خوش‌بینی	آشناساختن اعضا با نقش تعیین اهداف روزانه در تحقق اهداف بزرگ و چگونگی انجام آن؛ استفاده از تکنیک تحلیل وقایع ناخوشایند به ناخوشایندتر به منظور افزایش خوش‌بینی؛ آشنایی شرکت‌کنندگان با روش‌های علمی حل مسئله و نقش کاربردی آن‌ها در افزایش خودکارآمدی؛ آشنایی بیشتر با راهبردهای مستقیم با مسئله‌محور و تسویق اعضا به استفاده بیشتر از این راهبردها
هشتم	پرداختن به خوش‌بینی و تبیین خودکارآمدی	آشناکردن اعضا با چگونگی استفاده از گذرگاه‌های متعدد در تحقق هدف خوش‌بینی؛ استفاده از تکنیک تحلیل وقایع ناخوشایند و تعیین پیامدهای مثبت این وقایع به منظور افزایش خوش‌بینی؛ دعوت از فردی موفق و خودکارآمد به منظور استفاده از الگوهای عینی در افزایش سطح خودکارآمدی؛ آشنایی بیشتر با راهبردهای غیرمستقیم یا هیجان‌محور و استفاده از آن‌ها در صورت لزوم و در شرایط استرس شدید

جلسه	هدف	شرح جلسه
نهم	برجسته کردن نقاط قوت افراد و تبیین جایگاه خودکارآمدی	آشنا کردن اعضا با چگونگی تبدیل موانع به چالش‌هایی برای تحقق اهداف؛ توجه و تمرکز بر استعدادها و توانایی‌های فردی و محیطی به منظور افزایش خوش‌بینی؛ استفاده از تقویت مستقیم و جانشینی از طریق بحث در خصوص موفقیت‌های به‌منظور افزایش خودکارآمدی؛ بحث در خصوص نقش مکان کنترل در سرسختی و استفاده از تکنیک خودگویی‌های مثبت به‌منظور افزایش سطح تاب‌آوری
دهم	جمع‌بندی و اختتام جلسات	مرور آموزش‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به‌منظور افزایش سطح امید خوش‌بینی؛ مرور آموزش‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به‌منظور افزایش سطح خودکارآمدی؛ مرور آموزش‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به‌منظور افزایش سطح تاب‌آوری

۲-۴. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون شاپیرو-ویلک^۱ برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها، آزمون لوین^۲ برای بررسی برابری واریانس‌ها، آزمون موچلی^۳ به‌منظور بررسی پیش فرض کرویت داده‌ها و همچنین تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر برای بررسی فرضیه پژوهش استفاده شد. نتایج آماری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-23 تجزیه و تحلیل شدند.

۳. یافته‌ها

۳-۱. توصیف جمعیت شناختی

داده‌های جمعیت‌شناختی نشان داد میانگین سن افراد در گروه آزمایش $4/11 \pm 39/25$ و در گروه گواه $3/56 \pm 42/14$ سال است. همچنین در گروه آزمایش ۵ مرد ($53/85$ درصد) و ۸ زن ($46/15$ درصد) شرکت کردند. در گروه گواه ۶ مرد ($42/85$ درصد) و ۸ زن ($57/14$ درصد) مشارکت کردند. از طرفی این افراد تحصیلات دیپلم تا فوق‌لیسانس دارند که در هر دو گروه آزمایش (۵ نفر معادل $38/46$ درصد) و گواه (۶ نفر معادل $42/85$ درصد) تحصیلات لیسانس دارای بیشترین فراوانی است. یافته‌های توصیفی پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

۳-۲. توصیف شاخص‌ها

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی در دو گروه آزمایش و گواه در مراحل سنجش سه‌گانه

مؤلفه‌ها	گروه‌ها	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیکگیری
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
تاب‌آوری	گروه آزمایش	47/15	7/54	59/46	9/83	9/82
روان‌شناختی	گروه گواه	46	9/97	45	9/71	10/15
توانمندی روانی	گروه آزمایش	64/46	13/46	73/15	13/26	13/14
	گروه گواه	62/85	11/66	62/35	10/88	11/39

نتایج جدول توصیفی ۲ حاکی از آن است که میزان تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در گروه آزمایش، نسبت به گروه گواه افزایش یافته است که در ادامه، معناداری آن با استفاده از آمار استنباطی بررسی می‌شود. قبل از ارائه نتایج تحلیل آزمون واریانس آمیخته، پیش‌فرض‌های آزمون‌های پارامتریک سنجش شد. بر همین اساس نتایج آزمون شاپیرو-ویلک بیانگر آن بود که پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمونه‌ای داده‌ها در متغیرهای تاب‌آوری روان‌شناختی ($F=0/18$; $P=16$) و توانمندی روانی ($F=0/09$; $P=20$) برقرار است. همچنین پیش‌فرض همگنی واریانس نیز با آزمون لوین اندازه‌گیری شد که نشان داد پیش‌فرض همگنی واریانس‌ها در متغیرهای تاب‌آوری روان‌شناختی ($F=0/27$; $P=61$) و توانمندی روانی ($F=0/62$; $P=21$) رعایت شده است. از طرفی نتایج آزمون t مشخص کرد تفاوت نمره‌های پیش‌آزمون گروه‌های آزمایش

1. Shapiro-wilk

2. Levene's test

3. analysis of variance with repeated measures

و گروه گواه در متغیرهای وابسته (تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی) معنادار نبوده است ($P > 0/05$). نتایج آزمون موجلی نیز بیانگر آن بود که پیش‌فرض کرویت داده‌ها در متغیرهای تاب‌آوری روان‌شناختی ($Mauchlys W = 0/90$; $P = 28$) و توانمندی روانی ($Mauchlys W = 0/89$; $P = 26$) رعایت شده است.

۳-۳. آزمون فرضیه‌ها

جدول ۳. تحلیل واریانس مختلط برای بررسی تأثیرات درون و بین‌گروهی

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار f	مقدار p	اندازه اثر	توان آزمون
تاب‌آوری روان‌شناختی	مراحل	۲	۲۶۷/۱۷	۲۴/۵۴	۰/۰۰۰۱	۰/۴۹	۱
	گروه‌بندی	۱	۱۸۸۱/۰۷	۲۳/۲۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۳	۱
	تعامل مراحل و گروه‌بندی	۲	۳۶۶/۶۷	۳۳/۶۸	۰/۰۰۰۱	۰/۵۷	۱
خطا	۵۴۴/۳۲	۵۰	۱۰/۸۸				
توانمندی روانی	مراحل	۲	۱۴۰/۷۵	۲۰/۶۰	۰/۰۰۰۱	۰/۴۵	۱
	گروه‌بندی	۱	۱۰۲۱/۷۱	۱۹/۱۷	۰/۰۰۰۱	۰/۴۱	۱
	تعامل مراحل و گروه‌بندی	۲	۱۵۹/۰۵	۲۳/۲۸	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸	۱
خطا	۳۴۱/۵۸	۵۰	۶/۸۳				

نتایج تحلیل واریانس آمیخته در جدول ۳ نشان داد براساس ضریب F محاسبه‌شده، تأثیر عامل عضویت گروهی (آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی) بر نمرات تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده معنادار است ($P < 0/001$)؛ بنابراین نتیجه گرفته می‌شود عامل عضویت گروهی یا نوع آموزش دریافتی بر تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده تأثیر معنادار داشته است. با توجه به اندازه اثر، عضویت گروهی (آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی) به ترتیب ۴۳ و ۴۱ درصد از تفاوت در نمرات تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده را تبیین می‌کند. در نهایت نتایج بیانگر آن است که اثر متقابل نوع درمان و عامل زمان هم بر نمرات تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده معنادار است ($P < 0/001$). به این ترتیب نوع درمان دریافتی در مراحل مختلف ارزیابی نیز بر تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده به میزان ۵۷ و ۴۸ درصد تأثیر معنادار داشته است. همچنین توان آماری حاکی از دقت آماری زیاد و کفایت حجم نمونه است. در ادامه در جدول ۴ مقایسه زوجی میانگین نمرات تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده برحسب مرحله ارزیابی ارائه می‌شود.

جدول ۴. مقایسه زوجی میانگین نمرات تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان برحسب مرحله ارزیابی

متغیر	مرحله مبنا (میانگین)	مرحله مورد مقایسه (میانگین)	تفاوت میانگین‌ها	خطای انحراف معیار	معناداری
تاب‌آوری روان‌شناختی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۵/۶۵	۱/۱۱	۰/۰۰۰۱
	پیش‌آزمون	پیگیری	-۵/۲۲	۱/۰۶	۰/۰۰۰۱
توانمندی روانی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۵/۶۵	۱/۱۱	۰/۰۰۰۱
	پیش‌آزمون	پیگیری	۰/۴۳	۰/۲۳	۰/۲۴
توانمندی روانی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	-۴/۰۹	۰/۸۶	۰/۰۰۰۱
	پیش‌آزمون	پیگیری	-۳/۸۰	۰/۸۴	۰/۰۰۰۱
	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۴/۰۹	۰/۸۶	۰/۰۰۰۱
	پس‌آزمون	پیگیری	۰/۲۹	۰/۲۶	۰/۸۳

همان‌گونه که نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد، بین میانگین نمرات مرحله پیش‌آزمون با پس‌آزمون و پیگیری در متغیرهای تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده تفاوت معنادار وجود دارد. این به آن معنا است که آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی توانسته به شکل معناداری نمرات پس‌آزمون و پیگیری تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده را نسبت به مرحله پیش‌آزمون افزایش دهد. یافته دیگر این جدول نشان داد بین

میانگین نمرات مرحله پس‌آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود ندارد. این یافته را می‌توان چنین تبیین کرد که نمرات تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده که در مرحله پس‌آزمون دچار افزایش معنادار شده بود، توانسته این تغییر را در طول دوره پیگیری نیز حفظ کند.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم انجام گرفت. بدین‌صورت که این مداخله توانسته به بهبود تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی این کارکنان منجر شود. یافته اول پژوهش مبنی بر اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم با نتایج پژوهش‌های زیر همسو است: قدرتی اصفهانی و مرادی (۱۳۹۹) با اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر امید دانشجویان، احمدی، نیازآذری و صالحی (۱۳۹۸) با اثربخشی آموزش سرمایه روان‌شناختی بر سکوت و آوای سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد، زمانی‌زاد، باباپور و صبوری (۱۳۹۷) با نقش سرمایه روان‌شناختی در ارتقای راهبردهای حل تعارض و سلامت اجتماعی دانشجویان، سابوت و هیکس (۲۰۲۰) با اثر سرمایه‌های روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان و گائو و همکاران (۲۰۱۸) با تأثیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر بهبود خلاقیت و کاهش سکوت سازمانی کارکنان.

در تبیین این یافته باید به نقش تاب‌آوری (به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی) در این حیطه اشاره کرد. تاب‌آوری یکی از راهبردهای مناسب برای ارتقای سلامت روان و هیجانی در افراد است (گائو و همکاران، ۲۰۱۸). تاب‌آوری کمک می‌کند فرد با وجود فرارگرفتن در معرض فشارهای شدید و عوامل خطر (مانند داشتن تعارض کار-خانواده) بتواند عملکرد اجتماعی، فردی، روان‌شناختی، هیجانی و خانوادگی خود را بهبود بخشد. علاوه‌براین تاب‌آوری، یک فاکتور محافظتی برای افراد در مقابل سختی‌ها و چالش‌های زندگی به‌شمار می‌رود. براین‌اساس افرادی که تحت آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی و به‌تبع آن تاب‌آوری حاصل از آن قرار می‌گیرند، اغلب با ایجاد هیجان‌های مثبت، پس از مقابله و رویارویی با موقعیت‌های تنیدگی‌زا به حالت طبیعی بازمی‌گردند (قدرتی و همکاران، ۱۳۹۹) و براین‌اساس می‌توانند راهبردهای فعالانه‌ای برای بهبود قدرت مقابله‌ای به‌کار گیرند و با گسترش توانایی روانی خود، برنامه‌ریزی بهتری در تعاملات محیطی و خانوادگی خود داشته باشند و تاب‌آوری خود را افزایش دهند. در تبیینی دیگر می‌توان بیان کرد که سرمایه‌های روان‌شناختی در پی آن است تا در راستای شتاب‌بخشیدن به تغییر روان‌شناختی از طریق درگیری ذهنی، نه تنها ترمیم بدترین رویدادها در زندگی را برعهده گیرد، بلکه بهترین کیفیت در زندگی را نیز ایجاد کند (کانگ و باسر، ۲۰۱۸). براین‌اساس آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی با بهره‌گیری از تاب‌آوری بر دیدن جنبه‌های مثبت رویدادها و رخدادهای زندگی تأکید دارد. این امر می‌تواند افکار و اندیشه‌های کارکنان دارای تعارض کار-خانواده را از فرارگرفتن در چرخه‌های ناکارآمد و ناسالم دور سازد و برای حرکت در مسیرهای پیش‌رو انسجام ایجاد کند. این فرایند نیز می‌تواند با افزایش تاب‌آوری در این افراد همراه باشد.

یافته دوم پژوهش مبنی بر اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم با نتایج پژوهش‌های زیر همخوانی دارد: فرج‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) با اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر خودتنظیمی و اشتیاق تحصیلی دانشجویان، سلیمانی و میرزائی (۱۳۹۷) با نقش مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در رضایت از زندگی و انگیزه پیشرفت تحصیلی دانشجویان، با ایرجی‌راد و ملک‌زاده نصرآبادی (۱۳۹۶) با تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر انگیزه پیشرفت و خلاقیت دانشجویان، با تسار، هسا و لین (۲۰۱۹) با اثر سرمایه‌های روان‌شناختی بر افزایش مشارکت کاری و عملکرد شغلی کارکنان و کیم و همکاران (۲۰۱۹) با اثر سرمایه‌های روان‌شناختی بر افزایش بهزیستی روان‌شناختی و بهبود عملکرد سازمانی کارکنان.

در تبیین این یافته باید گفت سرمایه‌های روان‌شناختی بر نقاط قوت افراد و چگونگی رشد و پیشرفت افراد تکیه دارد (لیاوو و لیو، ۲۰۱۶). عناصر سازنده سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان منابع درون‌فردی، زمینه را برای ایجاد تغییرات شناختی، هیجانی و روان‌شناختی فراهم می‌سازند (لیاوو و لیو، ۲۰۱۶). سرمایه‌های روان‌شناختی با بهره‌گیری از مفاهیم خودکارآمدی، خوش‌بینی،

امیدواری و تاب‌آوری، به زندگی فرد معنا می‌دهند و تلاش فرد را برای تغییر موقعیت‌های فشار تداوم می‌بخشند (کیوم و همکاران، ۲۰۱۹). براین اساس آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی با ایجاد معنا و مفهوم در زندگی شخصی و خانوادگی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده سبب می‌شود آن‌ها معنایی جدید برای زندگی خود مفهوم‌سازی کنند و مشکلات و چالش‌های کاری و خانوادگی و تعارض ناشی از آن نتواند آن‌ها را از پیگیری اهداف زندگی غنی‌شده بازدارد. این فرایند، افزایش قدرت درونی و توانمندی روانی را در کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در پی دارد. علاوه بر این باید گفت سرمایه روان‌شناختی از نظر ماهیتی دارای بار مثبت است و به ظرفیت‌ها و توانایی‌های انسان از دیدگاهی کاملاً مثبت می‌نگرد. براساس تمرکز بر مثبت‌نگری و توجه به نقاط مثبت افراد، سرمایه روان‌شناختی اثرات زیادی بر عملکرد شغلی و خانوادگی کارکنان می‌گذارد و می‌تواند طیف گسترده‌ای از متغیرهای رفتاری، سلامتی و شناختی، نظیر رضایت، تعهد، عملکرد سلامتی و بهزیستی، ادراک استرس و بهبود عملکرد خانوادگی را در پی داشته باشد. تجمیع این فرایندها عملکرد فردی، خانوادگی و شغلی کارکنان را بهبود می‌بخشد و سبب می‌شود آنان با ادراک خودکارآمدی مثبت، توانمندی روانی بیشتری را تجربه کنند. در تبیینی دیگر می‌توان گفت سرمایه‌های روان‌شناختی از ویژگی‌های مهم و اساسی افراد به‌شمار می‌رود که آنان با بهره‌گیری از آن در فعالیت‌های شغلی و خانوادگی می‌توانند آسیب‌پذیری کمتری را در برابر رویدادهای خانوادگی و شغلی استرس‌آور مانند تعارض کار-خانواده از خود نشان دهند؛ چرا که برخورداری از سرمایه‌های روان‌شناختی، این کارکنان را قادر می‌سازد تا در برابر مشکلات توان زیادی از خود نشان دهند و کمتر تحت تأثیر وقایع ناخوشایند قرار گیرند که چنین روندی بهبود توانمندی روانی را در پی دارد.

محدودبودن دامنه تحقیق به کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم، عدم کنترل متغیرهای تأثیرگذار بر تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان، عدم استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی (با در نظر گرفتن ملاک‌های ورود به پژوهش) و عدم تمایل بعضی از کارکنان در تحقیق، از محدودیت‌های مطالعه حاضر بود؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود برای افزایش قدرت تعمیم‌پذیری نتایج، در سطح پیشنهاد پژوهشی، این مطالعه در سایر استان‌ها و مناطق، دیگر کارکنان از جمله کارکنان دارای تعارضات زناشویی، کارکنان دارای فرسودگی شغلی، اجرای روش نمونه‌گیری تصادفی و مهار عوامل ذکر شده اجرا شود. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود دیگر جنبه‌های شناختی و روان‌شناختی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده مانند میزان فرسودگی شغلی، اشتیاق شغلی، دلبستگی کاری و رضایت زندگی زناشویی بررسی شود تا در صورت آسیب در دیگر فرایندها نیز مداخلات لازم و مؤثر صورت پذیرد. با توجه به اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم، در سطح کاربردی پیشنهاد می‌شود با تهیه بروشور و کتابچه‌ای علمی، آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی به روان‌شناسان صنعتی و سازمانی حاضر در شرکت گاز ارائه شود تا با به‌کارگیری محتوای این مداخله، تاب‌آوری روان‌شناختی و توانمندی روانی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده افزایش یابد. علاوه بر این در سطح کاربردی پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی و کارگاهی کاربردی برای همسران افراد با تعارض کار-خانواده نیز ترتیب داده شود تا آنان آگاهی جامع‌تری از شرایط شغلی همسر خود پیدا کنند تا میزان تعارض کار-خانواده در میان کارکنان کاهش یابد. همچنین پیشنهاد می‌شود مسئولان سازمان‌های مختلف با پایش مستمر کارکنان، عوامل شکل‌دهنده تعارض کار-خانواده را شناسایی کنند تا با رفع عوامل مؤثر بر این پدیده، زمینه بهبود عملکرد شغلی و خانوادگی کارکنان را فراهم آورند.

۵. ملاحظات اخلاقی

این پژوهش موفق به دریافت کد اخلاق در پژوهش از کمیته اخلاق پژوهشی دانشگاه آزاد به شناسه IR.IAU.BA.REC.1400.015 شد. ملاحظات اخلاقی که در این پژوهش رعایت شدند شامل شرکت داوطلبانه در پژوهش و اخذ رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان است. شرکت در این پژوهش هیچ‌گونه آسیب جسمانی و روانی به‌همراه نداشت. محرمانه‌بودن اطلاعات شرکت‌کنندگان و عدم استفاده از آن در مقاصد غیرپژوهشی رعایت شد. گروه کنترل نیز پس از اتمام مداخله‌ها، دو جلسه آموزش مهارت‌های سازگاری با تعارض کار-خانواده را دریافت کرد.

۶. حمایت مالی

این پژوهش به‌موجب قرارداد شماره ۲۶۶۳۶۹ با حمایت شرکت پالایش گاز سرخون و قشم و با همکاری جناب آقای اکبر بلوچیان به‌عنوان مشاور صنعتی انجام شده است.

۷. تعارض منافع

پژوهشگران مطالعه حاضر اظهار می‌دارند هیچ‌گونه تعارض منافی در مورد این مقاله وجود ندارد.

منابع

- احمدی، غ.، نیازآذری، ک.، و صالحی، م. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش سرمایه روان‌شناختی بر سکوت و آوای سازمانی در دانشگاه آزاد استان مازندران. *توسعه آموزش جندی‌شاپور*. ۱۰(۲)، ۲۲-۱۱. https://edj.ajums.ac.ir/article_91020.html
- ارشدی، م.، رباطی، ا.، و طهمورسی، ن. (۱۳۹۸). بررسی اثربخشی فرایند مربی‌گری بر خودکارآمدی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی. *پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی*. ۳(۳۵)، ۱۰۶-۸۹. https://www.socialpsychology.ir/article_102049.html
- امراهی، ا.، و قرونه، د. (۱۳۹۸). الگوی علی ارتباط توانمندسازی شناختی کارکنان با کیفیت زندگی کاری و جامعه‌پذیری سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی. *فصلنامه توسعه استعداد*. ۱(۱)، ۲۵-۱. <http://talentdevelopment.istd.ir/fa/Article/31600>
- امینی، ع.، مزروعی نصرآبادی، ا.، و آقاجری، م. (۱۳۹۶). نقش توانمندسازی روان‌شناختی و تمایل به کارآفرینی کارکنان در رابطه بین بازارگرایی و نوآوری سازمانی. *مدیریت بازرگانی*. ۹(۲)، ۲۵۸-۲۳۳. <https://doi.org/10.22059/jibm.2017.216145.2256>
- ایرجی‌راد، ا.، و ملک‌زاده نصرآبادی، ا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی با میانجی‌گری انگیزه پیشرفت بر خلاقیت دانشجویان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۴(۴)، ۷۰-۵۱. https://journal.bpj.ir/article_531612.html
- حسن‌زاده پسیخانی، م. ص.، و باقرزاده خدشهری، ر. (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان: بررسی نقش میانجی بهزیستی ذهنی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*. ۱(۱)، ۱۳۴-۱۱۱. <https://doi.org/10.22059/jscm.2018.257335.1599>
- دوستی، ع.، امید، م. ص.، و دوستی، ا. (۱۳۹۷). تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان. *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*. ۶(۲)، ۲۳۹-۲۱۷. http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_120528.html
- ربعی، م.، شیرانی، س.، و شریفی، ط. (۱۳۹۷). مطالعه اثربخشی مداخله شناختی-رفتاری بر کیفیت زندگی، عملکرد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران. *نشریه بالینی پرستاری و مامایی*. ۷(۱)، ۵۴-۴۲. <http://78.39.35.47/article-1-730-fa.html>
- رجبی فرجاد، ح. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نگرش‌های شغلی با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*. ۱۱(۳)، ۱۸۰-۱۵۷. <https://doi.org/10.22111/jmr.2018.4015>
- رجبی، غ.، مکی، ع.، و اصلانی، خ. (۱۳۹۹). ارزیابی روایی و پایایی نسخه فارسی مقیاس تعارض کار-خانواده. *پایش*. ۹(۴)، ۴۳۵-۴۴۴. <http://payeshjournal.ir/article-1-1453-en.html>
- زمانی‌زاد، ن.، باباپور، ج.، و صبوری، ح. (۱۳۹۷). روابط ساختاری بین ابعاد راهبردهای حل تعارض و سلامت اجتماعی دانشجویان با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی. *مطالعات روان‌شناسی تربیتی*. ۱۵(۳۰)، ۱۶۶-۱۳۵. <https://doi.org/10.22111/jeps.2018.3615>
- زندکری، م. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان. *روان‌شناسی مدرسه*. ۱(۱)، ۸۷-۱۰۰. https://jsp.uma.ac.ir/article_798.html
- سربلند، خ. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر دل‌بستگی کاری با نقش واسطه‌گری توانمندسازی روان‌شناختی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*. ۲۰(۳)، ۷۶-۶۵. <https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.581431.1614>
- سلطانی‌نژاد، ن.، رشید، ع.، ا.، و خنیفر، ح. (۱۳۹۷). اثر توانمندسازی روان‌شناختی و حمایت سازمانی بر ارتقای عملکرد شغلی کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان. *تعاون و کشاورزی*. ۷(۲۶)، ۱۸۴-۱۵۷. https://ajcoop.mcls.gov.ir/article_69434.html
- سلیمانی، ن.، و میرزائی، خ. (۱۳۹۷). الگوی نقش مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در رضایت از زندگی و انگیزه پیشرفت تحصیلی

- دانشجویان دانشگاه‌های پیام نور غرب استان اصفهان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲(۱)، ۱۴۴-۱۲۵.
https://edu.garmsar.iau.ir/article_543295.html
- عباسی، ع، آقایی، ا، و ابراهیمی مقدم، ح. (۱۳۹۸). اثربخشی درمان فراشناختی بر تاب‌آوری افراد مبتلا به اختلال اضطراب فراگیر. فصلنامه علوم روان‌شناختی، ۱۸(۷۸)، ۶۹۸-۶۹۱.
<http://dorl.net/dor/20.1001.1.17357462.1398.18.78.9.4>
- فرج‌زاده، پ، نیکخواه، م، ربیعی، ا، و مردانی، م. (۱۳۹۹). مقایسه اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی با خودتنظیمی هیجانی بر اشتیاق پایین دانشجویان دختر دانشگاه فرهنگیان شهرکرد. توسعه حرفه‌ای معلم، ۵(۴)، ۸۵-۶۵.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.24765600.1399.5.4.4.6>
- قاسمی، ط، عریضی، ح، ر، و موسوی، ز. (۱۳۹۸). تأثیر آموزش نظم‌جویی هیجانی بر قلدری ادراک‌شده و عملکرد شغلی کارکنان زن سازمان تربیت‌بدنی. مجله علوم روان‌شناختی، ۱۸(۷۵)، ۲۹۶-۲۸۷.
<http://dorl.net/dor/20.1001.1.17357462.1398.18.75.3.2>
- قانع‌نیا، م، فروهر، م، و جلیلی، ص. (۱۳۹۴). تأثیر آموزش سرمایه روان‌شناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان. پژوهشنامه روان‌شناسی مثبت، ۳(۳)، ۷۲-۵۹.
<https://dorl.net/dor/20.1001.1.24764248.1394.1.3.6.4>
- قدرتی اصفهانی، ز، و مرادی، ا. (۱۳۹۹). مقایسه اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی و فعال‌سازی رفتاری بر امید در دانشجویان دختر خوابگاه‌های دانشگاه اصفهان. زن در توسعه و سیاست، ۱۸(۲)، ۳۱۲-۲۹۳.
<http://ijme.mui.ac.ir/article-1-5057-fa.html>
- گلستانه، س. م، سلیمانی، ل، و دهقانی، ی. (۱۳۹۶). رابطه بین سرمایه‌های تحولی و پیشرفت تحصیلی: با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی. مجله دستاوردهای روان‌شناختی، ۴(۲۴)، ۱۵۰-۱۲۷.
<https://doi.org/10.22055/psy.2017.17909.1534>
- موسوی، س، ع، و الوانی، ج. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین تعارض کار و خانواده و تاب‌آوری با خودشفقت‌ورزی پرستاران. مدیریت پرستاری، ۳۸(۳)، ۶۰-۵۲.
<http://ijnv.ir/article-1-685-fa.html>
- میرزایی، ز، و گلپرور، م. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۲۰(۱)، ۱۲-۱.
<https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.663536>
- نیکوکار گوهری، ه، آهی، پ، و اکبری، م. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری آینده‌نگر بر اثربخشی سازمانی: نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی. مدیریت بهره‌وری، ۱۵(۲)، ۱۳۸-۱۰۷.
<https://doi.org/10.30495/qjopm.2020.1879598.2632>
- یزدانی، ا، نجفی، م، امین بیدختی، ع، محمدی‌فر، م، و رحیمیان بوگر، ا. (۱۴۰۰). اثربخشی برنامه آموزشی هوش سازمانی بر رضایت شغلی و انگیزش شغلی در کارکنان. مجله علوم روان‌شناختی، ۲۰(۹۹)، ۳۹۰-۳۷۹.
<http://dorl.net/dor/20.1001.1.17357462.1400.20.99.13.4>
- یوسفیان، ز، احدی، ح، و کراسکیان موجمناری، آ. (۱۳۹۸). اثربخشی معنویت‌درمانی بر پریشانی روان‌شناختی و تاب‌آوری بیماران تالاسمی. فصلنامه علمی-پژوهشی علوم روان‌شناختی، ۱۸(۸۴)، ۲۲۹۳-۲۲۸۵.
<http://dorl.net/dor/20.1001.1.17357462.1398.18.84.1.8>

References

- Abbasi, A., Aghaei, A., & Ebrahimi Moghadam, H. (2019). Effectiveness of metacognitive therapy on resiliency in the people with generalized anxiety. *Journal of Psychological Science*, 18(78), 691-698. <http://psychologicalscience.ir/article-1-356-fa.html> (In Persian)
- Ahmadi, G., Azeri, K., & Salehi, M. (2019). The effectiveness of psychological capital training on silence and organizational voice in Mazandaran Azad University. *Educational Development of Judishapur*, 10(Supplement), 11-22. https://edj.ajums.ac.ir/article_91020.html?lang=en (In Persian)
- Akgül-Gündoğdu, N. & Selçuk-Tosun, A. (2021). Examining the relationship between solution-focused thinking skills and self-efficacy levels of nursing students in Turkey. *Journal of Professional Nursing*, 37(6), 1180-1186. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2021.10.003>
- Aliyev, R., & Karakus, M. (2015). The effects of positive psychological capital and negative feelings on students' violence tendency. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 69-76. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.918>

- Amini, A., Mazrouei NasrAbadi, E., & Aghajeri, M. (2017). The role of psychological empowerment and tendency to entrepreneurship in relationship between market-orientation and organizational innovation. *Journal of Business Management*, 9(2), 233-258.
https://jibm.ut.ac.ir/article_63413.html (In Persian)
- Amrahi, A., & Ghoroneh, D. (2020). The pattern of causal relation of employees' cognitive empowerment with quality of work life and organizational socialization with the mediating role of organizational learning. *Quarterly of Talent Development*, 1(1), 85-101.
<http://rimag.ricest.ac.ir/fa/Article/31600> (In Persian)
- Arshadi, M., Robati, A., & Tahmouresi, N. (2019). The effectiveness of coaching process on job self-efficacy and organizational citizenship behavior. *Social Psychology Research*, 9(35), 89-106.
https://www.socialpsychology.ir/article_102049.html?lang=en (In Persian)
- Backmann, J., Weiss, M., Schippers, M. C., & Hoegl, M. (2019). Personality factors, student resiliency, and the moderating role of achievement values in study progress. *Learning and Individual Differences*, 72, 39-48. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.lindif.2019.04.004>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000) Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
<http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Chandler, K. D. (2021). Work-family conflict is a public health concern. *Public Health in Practice*, 2, 100158. <https://doi.org/10.1016/j.puhip.2021.100158>
- Chang, J., Ji, Y., Li, Y., Yuan, M., & Su, P. (2021). Childhood trauma and depression in college students: Mediating and moderating effects of psychological resilience. *Asian Journal of Psychiatry*, 65, 102824. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102824>
- Conner, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The conner-davidson resilience scale (CD- RISC). *Depression & Anxiety*, 18(2), 36-82.
<https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Doosti, A., Omid, M. S., & Doosti, I. (2018). The effect of the manager's transformational leadership style on employee's psychological empowerment. *Resource Management in Police Journal of the Management Dept*, 6(22), 217-240. http://rmpjmd.jrl.police.ir/article_120528.html?lang=en (In Persian)
- Du, Y., Dang, Q., Zhang, B., Wu, R., & Rasool, A. (2021). The effects of parenting differences on psychological resilience in adolescent students: The role of gratitude. *Children and Youth Services Review*, 130, 106224. <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2021.106224>
- Elshaer, N. S. M., Moustafa, M. S. A., Aiad, M. W., & Ramadan, M. I. E. (2018). Job stress and burnout syndrome among critical care healthcare workers. *Alexandria Journal of Medicine*, 54(3), 273-277. <https://doi.org/10.1016/j.ajme.2017.06.004>
- Farajzadeh, P., Ghazanfari, A., Charami, M., & Sharifi, T. (2020). A comparison on the effectiveness of training psychological capitals and emotional self-regulation on the psychological flexibility of teacher students with low academic eagerness. *Medical Journal of Mashhad University of Medical Sciences*, 63, 1-15. https://mjms.mums.ac.ir/article_15645.html?lang=en (In Persian)
- Ghasemi, T., Oreyzi, H., & Moosavi, Z. (2019). The effect of emotion regulation training on perceived bullying and job performance of female employees at the organization of physical education. *Journal of Psychological Science*, 18(75), 287-296.
<http://psychologicalscience.ir/article-1-145-fa.html> (In Persian)
- Ghanenia, M., Forouhar, M., & Jalili, S. (2015). The effect of managers' psychological capital components training on increasing the employees' engagement. *Positive Psychology Research*, 1(3), 59-72. https://pppls.ui.ac.ir/article_20709.html?lang=en (In Persian)
- Ghodrati Isfahani, Z., & Moradi, A. (2020). Effectiveness of psychological capital training and behavioral activation therapy on the hope of Isfahan girl students in dormitory. *Woman in Development & Politics*, 18(2), 293-312. https://jwdp.ut.ac.ir/article_78680.html (In Persian)
- Golestaneh, M., Soleimani, L., & Dhghni, Y. (2017). Relationship between developmental assets and academic achievement: Mediating role of psychological capital. *Psychological Achievements*, 24(1), 127-150. <https://doi.org/10.22055/psy.2017.17909.1534> (In Persian)
- Guo, J., Chen, J., Fu, J., Ge, X., Chen, M., & Liu, Y. (2016). Structural empowerment, job stress and

- burnout of nurses in China. *Applied Nursing Research*, 31, 41-45.
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.12.007>
- Guo, L., Decoster, S., Babalola, M. T., De Schutter, L., Garba, O. A., & Riisla, K. (2018). Authoritarian Leadership and Employee Creativity: The Moderating Role of Psychological Capital and the Mediating Role of Fear and Defensive Silence. *Journal of Business Research*, 92, 219-230.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jbusres.2018.07.034>
- Hassanzadeh Pasikhani, M. S., & Bagherzadeh Khodashahri, R. (2018). The impact of social capital on psychological empowerment: mediating role of subjective well-being. *Social Capital Management*, 5(1), 111-134. https://jscm.ut.ac.ir/article_66237.html?lang=en (in Persian)
- Hancer, M. (2005). Dimensions of the turkish version of the psychological empowerment scale. *Psychological Reports*, 97(2), 645-650. <https://doi.org/10.2466/pr0.97.2.645-6>
- Heiskanen, T., & Jokinen, E. (2013). Stability and Change of the Quality of Working Life in Restructuring Municipalities. *Social Indicators Research*, 118(2), 579-599.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s11205-013-0429-1>
- Irajirad, A., & Malekzadeh, E. (2017). The Effect of Psychological Capita Mediation by Motivation on Students' Creativity. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 6(4), 51-70.
https://journal.bpj.ir/article_531612.html?lang=en (In Persian)
- Jaegers, L. A., Vaughn, M. G., Werth, P., Matthieu, M. M., Ahmad, S. O., & Barnidge, E. (2021). Work-family conflict, depression, and burnout among jail correctional officers: A 1-year prospective study. *Safety and Health at Work*, 12(2), 167-173.
<https://doi.org/10.1016%2Fj.shaw.2020.10.008>
- Kang, H. J., & Busser, J. A. (2018). Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.003>
- Kelberer, L. J. A., Kraines, M. A., & Wells, T. T. (2018). Optimism, hope, and attention for emotional stimuli. *Personality and Individual Differences*, 124, 84-90.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2017.12.003>
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: the role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
- Liao, R., & Liu, Y. (2016). The impact of structural empowerment and psychological capital on competence among Chinese baccalaureate nursing students: A questionnaire survey. *Nurse Education Today*, 36, 31-36. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.07.003>
- Lim, D. H., Morris, M. L., & McMillan, H. S. (2011). Construct validation of the translated version of the work-family conflict scale for use in Korea. *Human Resource Development Quarterly*, 22(4), 519-543. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20089>
- Liu, K., Yin, T., & Shen, Q. (2020). Relationships between sleep quality, mindfulness and work-family conflict in Chinese nurses: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 55, 151250.
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151250>
- Loscalzo, Y., Raffagnino, R., Gonnelli, C., & Giannini, M. (2019). Work-family conflict scale: Psychometric properties of the Italian version. *Sage Open*, 9(3), 2158244019861495.
<https://doi.org/10.1177/2158244019861495>
- Lou, Y., Taylor, E. P., & Di Folco, S. (2018). Resilience and resilience factors in children in residential care: A systematic review. *Children and Youth Services Review*, 89, 83-92.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.childyouth.2018.04.010>
- Ma, Y., & Turel, O. (2019). Information technology use in Chinese firms and work-family conflict: The moderating role of guanxi. *Telematics and Informatics*, 41, 229-238.
<https://doi.org/10.1016/j.tele.2019.05.005>
- Mirzaie, Z., & Golparvar, M. (2019). The effect of psychological capital on job performance with due to the mediating role of job satisfaction and organizational commitment among telecommunication employees. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20, (1), 1-12.
<https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.663536> (In Persian)
- Mosavi, A., & Alvani, J. (2019). Investigating the relationship between work-family conflict and

- resilience with nurses' self-compassion. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 8(3), 52-60. <http://ijnv.ir/article-1-685-fa.html> (In Persian)
- Nikookar Gohari, H., Ahi, P., & Akbari, M. (2021). The impact of vision leadership on organizational effectiveness: the mediating role of organizational citizenship behavior. *The Journal of Productivity Management*, 15(2), 107-138. https://jpm.tabriz.iau.ir/article_681589.html (In Persian)
- Rabiei, M., Shirani, S., & Sharifi, T. (2018). Study the effectiveness of cognitive-behavioral intervention on the quality of life, job satisfaction, and nurses' organizational performance. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*, 7(1), 42-54. <http://78.39.35.47/article-1-730-fa.html> (In Persian)
- Rajabi Farjad, H. (2018). Study of transformation-creating leadership's effect on occupational attitude with mediation of psychological empowerment. *Public Management Researches*, 11(39), 157-180. https://jmr.usb.ac.ir/article_4015.html (In Persian)
- Rajabi, G., Makki, E., & Aslani, K. (2020). Reliability and validity of the persian version of work-family conflict scale. *Payesh*, 19(4), 435-444. <http://payeshjournal.ir/article-1-1453-en.html> (In Persian)
- Sarboland, K. (2019). The effect of psychological capital on work attachment with the role of mediating psychological empowerment. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20(3), 65-76. https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article_667707.html?lang=en (In Persian)
- Sabot, D. L., & Hicks, R. E. (2020). Does psychological capital mediate the impact of dysfunctional sleep beliefs on well-being? *Heliyon*, 6(6), e04314. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04314>
- Soltaninejat, N., Rashid, A., & Khanifar, H. (2018). The effect of psychological empowerment and organizational support on increasing the job performance of employees of the general directorate of cooperatives, labor and social welfare in Kerman province. *Co-Operation and Agriculture*, 7(26), 157-184. https://ajcoop.mcls.gov.ir/article_69434.html?lang=en (In Persian)
- Solimani, N., & Mirzaie, K. (2018). The model of the role of psychological capital components in life satisfaction and academic achievement motivation of Payam Noor Universities in Isfahan province. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Administration*, 12(2), 125-144. https://edu.garmsar.iau.ir/article_543295.html (In Persian)
- Silén, M., Skytt, B., & Engström, M. (2019). Relationships between structural and psychological empowerment, mediated by person-centred processes and thriving for nursing home staff. *Geriatric Nursing*, 40(1), 67-71. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2018.06.016>
- Thomas, L. J., & Asselin, M. (2018). Promoting resilience among nursing students in clinical education. *Nurse Education in Practice*, 28, 231-234. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2017.10.001>
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. <https://doi.org/10.2307/258687>
- Tlapek, S. M., Auslander, W., Edmond, T., Gerke, D., Schrag, R.V., & Threlfall, J. (2017). The moderating role of resiliency on the negative effects of childhood abuse for adolescent girls involved in child welfare. *Children and Youth Services Review*, 73, 437-444. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2016.11.026>
- Tsaur, S., Hsu, F., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.016>
- Vahedi, A., Krug, I., & Westrupp, E. M. (2019). Crossover of parents' work-family conflict to family functioning and child mental health. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 62, 38-49. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2019.01.001>
- Williamson, H. C., Altman, N., Hsueh, J., & Bradbury, T. N. (2016). Effects of relationship education on couple communication and satisfaction: A randomized controlled trial with low-income couples. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 84(2), 156-166. <https://doi.org/10.1037/ccp0000056>
- Xu, S., Wang, Y., Ma, E., & Wang, R. (2020). Hotel employees' fun climate at work: Effects on work-family conflict and employee deep acting through a collectivistic perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102666. <https://doi.org/10.1016%2Fj.ijhm.2020.102666>
- Yazdani, A. H., Najafi, M., AminBaidokhti, A. A., Mohammadyfar, M. A., & Rahimian Boogar, I.

- (2021). The effectiveness of organizational intelligence training program on job satisfaction and job motivation in employees. *Journal of Psychological Science*, 20(99), 379-390. <http://psychologicalscience.ir/article-1-1023-fa.html> (In Persian)
- Yoosefian, Z., Ahadi, H., & Keraskian Mojmanari, A. (2019). The effectiveness of spirituality therapy on psychological distress and resilience of thalassemia patients. *Journal of Psychological Science*, 18(84), 2285-2293. <http://psychologicalscience.ir/article-1-368-fa.html> (In Persian)
- Yuan, T., Liang, L., Ren, H., Hu, Y., Qin, Z., Fei, J., ... & Mei, S. (2022). Age Moderates the Effect of Work-Family Conflict on Life Satisfaction among Chinese Female Employees: A Propensity Score Matching Method. *Personality and Individual Differences*, 185, 111279. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111279>
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>
- Zandkarimi, M. (2019). Investigating the relationship between ethical leadership and knowledge sharing with the mediating role of psychological empowerment of teachers. *Journal of School Psychology*, 8(1), 87-107. https://jssp.uma.ac.ir/article_798.html (In Persian)
- Zamani, N., Babapour, J., & Saboori, H. (2018). Structural relationship between conflict resolution strategies dimensions and social well-being of students by considering the moderating effects of psychological capital. *Journal of Educational Psychology Studies*, 15(30), 135-166. https://jeps.usb.ac.ir/article_3615.html (In Persian)
- Zhang, X., Ye, H., & Li, Y. (2018). Correlates of structural empowerment, psychological empowerment and emotional exhaustion among registered nurses: A meta-analysis. *Applied Nursing Research*, 42, 9-16. <https://europepmc.org/article/med/30029721>