

اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده در شرکت پالایش گاز سرخون و قشم

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۰۴ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۶

خلاصه

مقدمه

تعارض کار و خانواده سبب کاهش عملکرد خانوادگی و شغلی کارکنان می‌شود. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده در شرکت پالایش گاز سرخون و قشم صورت پذیرفت.

روش کار: این پژوهش با روش نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه گواه و دوره پیگیری سه ماهه انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان با تعارض کار- خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم در فصل بهار سال ۱۴۰۰ بود. از بین جامعه آماری تعداد ۲۷ کارمند به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه جایگزین شدند. افراد حاضر در گروه آزمایش آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی (۱۰ جلسه) را طی دو و نیم ماه دریافت نمودند. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه تعارض کار- خانواده (کارلسون، کاکمار و ویلیامز، ۲۰۰۰)، پرسشنامه اشتیاق شغلی (شوفلی و سالانوا، ۲۰۰۲) و پرسشنامه مسئولیت‌پذیری (کارول، ۲۰۱۰) بود. داده‌های حاصل از پژوهش به شیوه تحلیل واریانس آمیخته و آزمون تعقیبی بونفرونی توسط نرم‌افزار آماری SPSS²³ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: نتایج نشان داد که آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده تاثیر داشته است. این نتایج در مرحله پیگیری هم پایدار بود.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر، آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی می‌تواند با بهره‌گیری از مفاهیمی همانند تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش بینی و امید به عنوانی روشی موثر در جهت بهبود اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده مورد استفاده قرار گیرد.

کلمات کلیدی: اشتیاق شغلی، تعارض کار- خانواده، سرمایه‌های روان‌شناختی، مسئولیت‌پذیری

پی‌نوشت: این مطالعه فاقد تضاد منافع می‌باشد.

محمد زارع زاده^۱

کبری حاجی علیزاده^{۲*}

آریتا امیرفخرایی^۳

^۱ دانشجوی دکتری روانشناسی، گروه روانشناسی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.

^۲ دانشیار گروه روانشناسی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران. (نویسنده مسئول)

^۳ استادیار گروه روانشناسی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.

Email: ph_alizadeh@yahoo.com

مقدمه

در طی سالیان گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می‌آمدند، امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می‌شوند. تجارب ارزنده سازمان‌های موفق و پیشرو درباره ارزش نیروی انسانی مبین اهمیت سرمایه انسانی شاغل در سازمان‌هاست. آنها عظمت و بزرگی سازمان خود را به اندازه کسانی می‌دانند که برایشان کار می‌کنند و محور اصلی رشد و کسب و کار خود را بر مبنای کارکنان خود بنا نهاده‌اند؛ زیرا اگر کارکنان مجموعه‌ای رغبت کافی به کار خود نداشته باشد، عواقب اقتصادی آن دامن جامعه و کشور را می‌گیرد. چرا که انجام دادن کار با بی‌میلی موجب این می‌شود که میلیون‌ها نفر دیگر زندگی محدودتر و فاقد خلاقیت و غم‌باری داشته باشند (۱). امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده‌اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل باارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها هستند (۲). به طوری که نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای پیشرفته و توسعه یافته مرهون تحول در نیروی انسانی کارآموده آنها بوده است (۳). در حال حاضر پرسنل سازمان‌ها در زمره دارایی‌های ناآشکار و سرمایه‌های راهبردی سازمان به شمار آمده و مستقیماً بر عملکرد و کارایی سازمان تاثیر می‌گذارند (۴). می‌توان گفت که در طی نیم قرن اخیر میزان قابل توجهی از توسعه کشورهای پیشرفته و توسعه یافته در گرو تحول نیروی انسانی ماهر و آموزش‌های ارائه داده شده به آنها بوده است (۳). یکی از پیامدهای محیط‌های شغلی برای کارکنان و کارمندان، شکل‌گیری تعارض کار-خانواده است (۵-۶).

تعارض کار-خانواده سبب شکل‌گیری تعارض بین نقشی می‌شود که در آن فرد فشار روانی زیادی را در اثر بروز

تعارض بین شرایط شغلی و خانواده تجربه می‌کند (۷). تعارض کار - خانواده زمانی به وقوع می‌پیوندد که خواسته‌های دو محیط خانواده و شغلی با یکدیگر ناسازگار باشند که چنین روندی می‌تواند کیفیت زندگی کاری را متاثر سازد. کیفیت زندگی کاری مجموعه عوامل تاثیرگذار در شغل را که به رضایت شغلی، قصد ترک شغل، میزان گردش مالی، شخصیت و استرس ناشی از کار مربوط است، بررسی می‌کند (۸). پژوهشگران انواع متفاوتی از تعارض را با توجه به رفتار، زمان و مقدار تنش ایجاد شده توصیف کرده‌اند (۹). تعارض زمان‌محوراً، به طول مدت زمانی که فرد باید به وظایف مربوط به شغلش پردازد، مرتبط است. تعارض تنش‌محوراً، زمانی ایجاد می‌شود که فشار روانی انجام یکی از نقش‌ها با توانایی فرد برای انجام مؤثر وظایف مربوط به نقش دیگر فرد تداخل پیدا کند و تعارض رفتار‌محوراً، به نیازمندی‌های رفتاری هر نقش که برای نقش دیگر ناسازگار تلقی می‌شود، اشاره دارد (۱۰). نتایج پژوهش ویلیامسون، آلمن و برادبری (۱۱) بیانگر آن بود که تعارض کار- خانواده رضایت‌مندی در خانواده و رضایت زناشویی را کاهش داده و سبب تشدید بحران در محیط کار و ترک شغل منجر می‌شود. همچنین جاگرس و همکاران (۱۲) و چاندلر (۱۳) نیز با بررسی آسیب‌های حاصل از تعارض کار - خانواده نشان دادند که بروز چنین تعارضی می‌تواند تنش، افسردگی، علائم جسمانی و خستگی را برای کارکنان در پی داشته باشد. تعارض کار- خانواده می‌تواند منجر به آسیب به روابط درون خانوادگی کارکنان شود. این فرایند نیز می‌تواند برای کارکنان فشار روان‌شناختی ایجاد نماید (۱۴). فشار و تنش‌های روان‌شناختی نیز می‌تواند با

4. behavioral-based

5. Jaegers

6. Chandler

1. work-family conflict(wfc)

2. time-based

3. strain-based

خود، بدون محروم کردن دیگران از برآورده کردن نیازهایشان تعریف شده است (۲۳). مسئولیت پذیری مهارتی است که افراد برای یک رابطه رضایت بخش و پایدار، باید در خود پرورش دهند. انسان اجتماعی از دیرباز برای زیستن ناگزیر به همکاری با هم نوعان خود و قبول مسئولیت بوده، تا از طریق کمک و همیاری دیگران، نیازهای خود را مرتفع سازد. از این رو بشر بدون قبول مسئولیت نمی تواند رشد کرده و برای دستیابی به موفقیت باید مسئولیت پذیر باشد (۲۴). انسان های غیرمسئول، نه برای خود ارزش قائل هستند و نه دیگران، در نتیجه خود و دیگران را آزرده می کنند. در مقابل، انسان های مسئول، خود را موظف به انجام دادن کارها و مسئولیت هایشان می دانند و به آسایش دیگران می اندیشند. آن ها همواره به دنبال کارهای مهم و موفقیت های ارزنده تر هستند و اگر در کاری شکست بخورند یا در زندگی زناشویی دچار اشتباهی شوند به جای تکیه بر اسنادهای بیرونی درصدد اصلاح آن بر می آیند (۲۵). پژوهش ها نیز حاکی از آن است که مسئولیت پذیری می تواند انسجام خانواده، رضایت زناشویی (۲۶)، تعهد زناشویی افراد (۲۷)، تعهد سازمانی (۲۲) و تنظیم هیجانی و سلامت روان کارمندان (۲۸) را پیش بینی کند.

جهت بهبود مولفه های روان شناختی، هیجانی، شغلی و ارتباطی کارکنان و کارمندان روش های درمانی و آموزشی مختلفی بکار گرفته شده است. از روش های آموزشی جدید می توان به آموزش سرمایه های روان شناختی اشاره کرد. نتایج پژوهش های فرج زاده، نیکخواه، ربیعی و مردانی (۲۹)؛ قدرتی اصفهانی و مرادی (۳۰)؛ احمدی، نیاز آذری و صالحی (۳۱)؛ سلیمانی و میرزائی (۳۲)؛ زمانی زاد، باباپور و صبوری (۳۳)؛ ایرجی راد و ملک زاده نصرآبادی (۳۴)؛ گلستانه، سلیمانی، و دهقانی (۳۵)؛ سلبوت و هیکس (۳۶)؛

کاهش توجه فرد به ارزش های شغلی، سبب کاهش اشتیاق شغلی آنان شود (۱۵).

اشتیاق شغلی که از آن به عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می شود، حالتی روان شناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است. به عبارتی دیگر، اشتیاق شغلی حالتی نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که شامل مؤلفه های شوق^۱، از خودگذشتگی^۲ و جذب می شود. شوق داشتن به کار به سطح بالای انرژی و تاب آوری ذهنی در حین کار اشاره دارد (۱۶). از خود گذشتگی را می توان به عنوان درجه ارتباط روان شناختی فرد با شغل نیز تعریف کرد و جذب برگیرنده رضایت و عمیقاً جذب شدن در شغل به رغم گذشت زمان می باشد (۱۷). اشتیاق شغلی نه تنها بر کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان نیز تاثیر می گذارد و تحقیقات انجام گرفته توسط بیر، تیمز و باکر (۱۸) و ماکیکانگاس (۱۹) نشان دهنده آن است که اشتیاق شغلی می تواند منجر به افزایش سلامت روانی و هیجانی افراد شود. اشتیاق شغلی نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می کند، بلکه برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست های بهداشت حرفه ای در سازمان ها نیز نقش مهمی دارد (۲۰). کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می کنند و به کار کردن در سازمان افتخار می کنند. چشم انداز، ارزش ها، اهداف و استراتژی های سازمان را می شناسند و با آنها همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می دهند و به طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین هستند (۲۱).

علاوه بر این تعارض کار- خانواده سبب می شود تا فرد تمرکز شغلی خود را به مرور از دست داده و مسئولیت پذیری آنان نیز در محیط شغلی کاهش یابد (۲۲). مسئولیت پذیری به عنوان توانایی در برآورده کردن نیازهای

4. absorption

5. responsibility

6. Psychological Capital

1. job engagement

2. vigor

3. dedication

دارند و ایجاد تعادل بین آن‌ها از ارزش و اهمیت بالایی برخوردار است، بر این اساس لازم است که 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 هر کدام از نقش‌های کاری یا خانوادگی زمان بیشتر یا کمتری تخصیص داده شود به تعارض در نقش‌های کاری یا خانوادگی منجر می‌شود. بر این اساس بروز تعارض کار- خانواده و همچنین بی‌توجهی نسبت به آن، سبب تداخل بر نامه‌ریزی دو حوزه کار و خانواده شده و فرد کارمند نمی‌تواند تفکرات مربوط به این دو را از هم تفکیک داده و در نهایت کیان خانواده که مهم‌ترین رکن سلامت روانی فرد و جامعه به شمار 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. علاوه بر این بروز تعارض کار- خانواده دیگر فرایندهای روان‌شناختی و ارتباطی کارمندان همچون اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری را نیز با آسیب جدی مواجه می‌سازد که این روند می‌تواند به مرور منجر به شکل‌گیری فرسودگی شغلی و زناشویی 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 تایید کارآیی آن در پژوهش‌های مختلف و سرانجام عدم انجام پژوهشی مشابه، مساله اصلی پژوهش بررسی اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم بود.

روش کار

روش پژوهش، نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه گواه و دوره پیگیری سه ماهه انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان با تعارض کار-

تسار، هسا و لین (۳۷)؛ کیم، کیم، نیومن، فریس و پرو (۳۸)؛ گائو، دکوستر، بابالولا، دی‌اسکتر، گاربا و ریزلا (۳۹)؛ کانگ و با سر (۴۰) و لیاوو و لیو (۴۱) نشانگر آن است که آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر بهبود مولفه‌های مختلف روان‌شناختی افراد مختلف به خصوص کارکنان، کارمندان و کارگران تاثیر دارد. اما نکته‌ای که با بررسی پیشینه پژوهشی به چشم می‌خورد آن است که تاکنون بکارگیری آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی برای کارکنان دارای تعارض کار- خانواده در پژوهش‌های پیشین مغفول مانده است.

سرمایه روان‌شناختی حالتی مثبت از روان‌شناختی فردی در زمینه رشد و تحول ارائه می‌کند که شامل چهار بعد مهم خودکارآمدی (احساس اطمینان به توانایی خود و تلاش مداوم جهت کسب موفقیت در تکالیف چالش‌انگیز) (۴۲)، امیدواری (پشتکار و استمرار در جهت رسیدن به اهداف و تغییر مسیر برای دستیابی به موفقیت در صورت نیاز)، خوش‌بینی (اسناد مثبت‌اندیشانه نسبت به موفقیت در حال و آینده) است (۴۲)، و تاب‌آوری (قدرت مواجهه با مشکلات و چالش‌های پیش‌رو) (۴۴). این مؤلفه‌ها در تعامل با یکدیگر، به زندگی فرد معنا و غنا بخشیده و تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های تنیدگی‌زا را را تداوم داده (۳۸)، او را برای مواجهه سازگارانه با رویدادها آماده نموده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (۴۰). سرمایه روان‌شناختی به جای تمرکز آسیب‌شناسانه بر رفتار و افکار انسان‌ها، نقاط قوت و جنبه‌های مثبت رفتار آنان را در بر گرفته و به ظرفیت‌ها و توانایی‌های انسان از دیدگاهی مثبت می‌نگرد. چنانکه شواهد پژوهشی نشان داده که سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های چهارگانه آن با طیف گسترده‌ای از متغیرهای رفتاری، سلامتی و شناختی، نظیر رضایت، تعهد، عملکرد سلامتی و بهزیستی و ادراک استرس در رابطه است (۳۸).

در ضرورت انجام این پژوهش باید گفت مفاهیم کار و زندگی یا کار و خانواده بیشترین پیوند را با فرد و جامعه

به افراد گروه گواه اطمینان داده شد که آنان نیز پس از اتمام فرایند پژوهشی این مداخله را دریافت خواهند نمود. همچنین به اعضای هر دو گروه اطمینان داده شد که اطلاعات آنها محرمانه باقی می ماند و نیازی به درج نام نیست. لازم به ذکر است که پس از اتمام پژوهش تعداد ۵ نفر از افراد حاضر در گروه گواه مداخله آموزش سرمایه های روان شناختی را دریافت نموده و بقیه از حضور در جلسات مداخله انصراف دادند. ملاک های ورود به پژوهش شامل کسب نمره 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 سال بود. همچنین ملاک های خروج از پژوهش شامل داشتن بیش از دو جلسه غیبت، عدم همکاری و انجام ندادن تکالیف مشخص شده در جلسات، عدم تمایل به ادامه حضور در فرایند انجام پژوهش و بروز حادثه ناخواسته بود.

ابزارهای سنجش

پرسشنامه تعارض کار- خانواده: پرسشنامه ۱۸ ماده ای سنجه چندبعدی تعارض کار- خانواده، کارلسون، کاکمار و ویلیامز (۴۵)، برای سنجش میزان شدت تعارض کار خانواده است. این مقیاس ابعاد شش گانه تعارض کار- خانواده را مورد ارزیابی قرار می دهد. دامنه پاسخ ها از گزینه یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) با استفاده از مقیاس لیکرت است. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۲۰ تا ۱۰۰ است. نمره بالاتر در این آزمون نشان دهنده تعارض کار- خانواده بیشتر خواهد بود. کارلسون و همکاران (۴۵) برای این آزمون میزان ضرایب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ و ۰/۸۷ گزارش کرده اند. همچنین در مطالعه ای واتای، نیشکیدو و موراشیما (۴۵)، روایی و پایایی این ابزار را در ۶ خرده مقیاس بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش کرده اند. رسولی (۱۳۸۸؛ به نقل از ۴۷) پس از ترجمه آن و تطبیقش با شرایط فرهنگی ایران، روایی محتوایی این پرسشنامه با استفاده از

خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم در فصل بهار سال ۱۴۰۰ بود. جهت انتخاب حجم نمونه از روش نمونه گیری هدفمند و گمارش تصادفی استفاده شد. بدین صورت با مراجعه به مرکز مشاوره شرکت گاز سرخون و قشم، پرسشنامه تعارض کار و خانواده بین کارمندان مراجعه کننده به این مرکز توزیع شد. علاوه بر این از مشاوران مرکز مرکز مشاوره شرکت گاز سرخون و قشم درخواست گردید که مراجعان دارای علائم تعارض کار و خانواده را معرفی نمایند تا آنان نیز به پرسشنامه ذکر شده پاسخ دهند. پس از جمع آوری و نمره گذاری پرسشنامه ها، و حذف پرسشنامه های ناقص و مخدوش، کارمندانی که نمرات بالاتر از میانگین در پرسشنامه تعارض کار- خانواده به دست آوردند، مورد شناسایی قرار گرفتند (نمرات بالاتر از ۵۴). سپس با این افراد مصاحبه بالینی نیز صورت گرفت تا از وجود تعارض کار- خانواده در نزد آنان اطمینان حاصل شود. در این مرحله تعداد ۳۸ نفر واجد تعارض کار- خانواده تشخیص داده شدند. در مرحله آخر تعداد ۳۰ نفر از این کارمندان که بالاترین نمرات را در پرسشنامه تعارض کار- خانواده به دست آورده بودند (نمرات بالاتر از میانگین و به صورت ترتیب بندی شده)، انتخاب و به صورت تصادفی در گروه های آزمایش و گواه گمارده شدند (۱۵ کارمند در گروه آزمایش و ۱۵ کارمند در گروه گواه). در گام بعد افراد گروه های آزمایش مداخله آموزش سرمایه های روان شناختی را طی ۱۰ جلسه ۹۰ دقیقه ای به صورت هفته ای یک بار دریافت نمودند، در حالیکه گروه گواه به روند زندگی عادی خود ادامه داده و پس از جمع آوری داده ها، آموزش های داده شده در قالب برشور به آنها ارائه داده شد. پس از شروع مداخله تعداد ۲ نفر در گروه آزمایش و ۱ نفر در گروه گواه از ادامه حضور در پژوهش انصراف دادند. بر این اساس تعداد نهایی نمونه پژوهش ۲۷ نفر بود (۱۳ نفر در گروه آزمایش و ۱۴ نفر در گروه گواه). جهت رعایت اخلاق در پژوهش رضایت افراد برای شرکت در برنامه مداخله کسب و از کلیه مراحل مداخله آگاه شدند. همچنین

درجه‌ای لیکرت می‌باشد (از کاملاً مخالفم: نمره یک تا کاملاً موافقم: نمره ۵). دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۱۱ تا ۱۵۵ است. کسب نمرات بالاتر نشان دهنده مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیشتر کارکنان است. این پرسشنامه در ایران توسط ساسانی (۵۱) اعتباریابی شده است. در مطالعه ساسانی (۵۱) برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است و از آنها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسش‌های تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می‌دهد، نظرخواهی شد و مورد تایید قرار گرفت. بر این اساس روایی محتوایی این پرسشنامه در پژوهش ساسانی (۵۱) ۰/۸۴ و پایایی آن نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر نیز میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه شد.

روند اجرای پژوهش

پس از اخذ مجوزهای لازم از طرف شرکت گاز سرخون و قشم و انجام فرایند نمونه‌گیری (مطابق با آنچه ذکر گردید)، کارمندان انتخاب شده (۳۰ کارمند دارای تعارض کار و خانواده) به شیوه تصادفی در گروه‌های آزمایش و گواه گمارده شدند (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 نمودند، در حالیکه گروه گواه به روند زندگی عادی خود ادامه داده و پس از جمع‌آوری داده‌ها، آموزش‌های داده شده در قالب برشور به آنها ارائه داده شد. پس از شروع مداخله تعداد ۲ نفر در گروه آزمایش و ۱ نفر در گروه گواه از ادامه حضور در پژوهش انصراف دادند. بر این اساس تعداد نهایی نمونه پژوهش ۲۷ نفر بود (۱۳ نفر در گروه آزمایش و ۱۴ نفر در گروه گواه). لازم به ذکر است که مداخلات پژوهش حاضر به صورت گروه‌های سه نفره و

نظرات ۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی، بهزیستی و توانبخشی ایران، بالا گزارش کرده است و پایایی این پرسشنامه را با استفاده از نظر ۲۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های همدان بعد از دو هفته آزمون مجدد بین ۰/۶۶ تا ۰/۸۹ و انسجام درونی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کرده است. متشرعی و نیسی (۴۷) نیز ضریب پایایی این آزمون را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و با روش تنصیف ۰/۹۲ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه شد.

پرسشنامه اشتیاق شغلی (JEQ): پرسشنامه اشتیاق شغلی توسط شوفلی و سالانواد در سال ۲۰۰۲ طراحی شده است (۴۸). پرسشنامه اشتیاق شغلی شامل ۱۷ عبارت می‌شود که سه بعد نیرومندی (۶ ماده: سؤالات ۱ تا ۶)، وقف خود (۵ ماده: سؤالات ۷ تا ۱۱) و جذب (۶ ماده: سؤالات ۱۲ تا ۱۷) را می‌سنجد. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده‌اند (۱۷). حداقل نمره در این پرسشنامه ۱۷ و حداکثر آن ۸۵ است. هرچه نمره آزمودنی به ۸۵ نزدیک تر باشد، نشانه اشتیاق شغلی بالاتر است (۴۹). جهت تعیین اعتبار، شوفلی و سالانواد (۴۸) ارتباط مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی را سنجیدند، رابطه منفی و بالایی بین این دو مقیاس یافتند. همچنین همه خرده مقیاس‌های اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی به طور منفی رابطه قوی داشت. در پژوهش هداوند، تجلی و شهر یاری احمدی (۱۷)، پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد و روایی آن به روش تحلیل عاملی ۰/۷۳ به دست آمد. در پژوهش حاضر نیز پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۲ محاسبه شد.

پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان (ESRQ): پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان توسط کارول (۵۰) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۱ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج

2. Employee Social Responsibility Questionnaire

1. Job Engagement Questionnaire

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 (۵۲) مورد استفاده و کارآیی آن مورد تایید قرار گرفته است.

جدول ۱. مداخلات آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی

جلسه	هدف	شرح جلسه
اول	آشنایی با شرکت کنندگان	آشنایی با شرکت کنندگان. 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 بیان کلیات 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 شرکت کنندگان و ایجاد انگیزه. آشنایی با مفهوم درماندگی آموخته شده و نقش آن در خوش‌بینی و بدبینی. بحث در خصوص نقش درماندگی آموخته شده در کاهش خودکارآمدی. ارائه تعاریفی از مفهوم سرسختی و معرفی مؤلفه‌های آن (تعهد، چالش و کنترل). آموخته شده
سوم	ارائه آگاهی درباره نقش اهداف در ایجاد امید	آگاه ساختن شرکت کنندگان از نقش اهداف در ایجاد و افزایش امید. آشنا ساختن شرکت کنندگان با فرایند اسناد و مفهوم مکان کنترل. بررسی ارتباط بین انگیزه، اراده و اعتماد به نفس با خودکارآمدی و استفاده از تکنیک بازخورد. تمرکز بر مؤلفه تعهد و استفاده از تکنیک‌هایی جهت ارتقای آن.
چهارم	تصریح اهداف و پرداختن به منابع کنترل	آشنایی شرکت کنندگان با چگونگی دست یافتن به اهدافی روشن و قابل دستیابی. آشنایی اعضا با استادهای درونی، بیرونی، کلی، خاص، پایدار، ناپایدار و نقش هر کدام در خوشبینی. بررسی و بحث در خصوص چگونگی افزایش اعتماد به نفس 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 اهدافی 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	آگاه ساختن 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 شرکت کنندگان با راهبردهای مسئله‌محور و هیجان‌محور و نقش آنها در افزایش تاب‌آوری.
هفتم	آموزش تصریح اهداف روزانه و پرداختن به روش‌های علمی حل مسئله و نقش کاربردی آنها در افزایش سطح خودکارآمدی. آشنایی بیشتر با مفهوم خوش‌بینی	آشنا ساختن اعضا با نقش تعیین اهداف روزانه در تحقق اهداف بزرگ و چگونگی انجام آن. استفاده از تکنیک تحلیل وقایع ناخوشایند به ناخوشایندتر به منظور ارتقای سطح خوش‌بینی. آشنایی شرکت کنندگان با روش‌های علمی حل مسئله و نقش کاربردی آنها در افزایش سطح خودکارآمدی. آشنایی بیشتر با راهبردهای مستقیم با مسئله محور و تشویق اعضا به استفاده بیشتر از این راهبردها

پرداختن به آشنا ساختن اعضا با چگونگی استفاده از گذرگاه‌های متعدد در تحقق هدف خوش‌بینی. استفاده از تکنیک هشتم خوش‌بینی و تحلیل وقایع ناخوشایند و تعیین پیامدهای مثبت این وقایع به منظور ارتقای سطح خوش‌بینی. دعوت از فردی تبیین موفق و خودکارآمد به منظور استفاده از الگوهای عینی در افزایش سطح خودکارآمدی. آشنایی بیشتر با خودکارآمدی راهبردهای غیرمستقیم یا هیجان‌محور و استفاده از آنها در صورت لزوم و در شرایط استرس بالا.

برجسته نمودن آشنا ساختن اعضا با چگونگی تبدیل موانع به چالش‌هایی جهت تحقق اهداف. توجه و تمرکز بر استعدادها نهم نقاط قوت افراد و توانایی‌های فردی و محیطی به منظور افزایش سطح خوش‌بینی. استفاده از تقویت مستقیم و جان‌شینی از و تبیین جایگاه طریق بحث در خصوص موفقیت‌های به منظور افزایش خودکارآمدی. بحث در خصوص نقش مکان کنترل خودکارآمدی در سرسختی و استفاده از تکنیک خودگویی‌های مثبت جهت افزایش سطح تاب‌آوری.

جمع‌بندی و مرور یاد گرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح امید خوش‌بینی. مرور یاد دهم اختتام جلسات گرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح خوش‌بینی. مرور یاد گرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح خودکارآمدی. مرور یاد گرفته‌های جلسات پیشین و تمرین عملی به منظور افزایش سطح تاب‌آوری

در گروه گواه $3/56 \pm 42/14$ سال بود. همچنین در گروه آزمایش ۵ نفر مرد (معادل $53/85$ درصد) و ۸ نفر (معادل $46/15$ درصد) زن بودند. این در حالی بود که در گروه گواه ۶ نفر (معادل $42/85$ درصد) مرد و ۸ نفر (معادل $57/14$ درصد) زن بودند. از طرفی این افراد دارای دامنه تحصیلات دیپلم تا فوق‌لیسانس بودند که در این بین در هر دو گروه آزمایش (تعداد ۵ نفر $38/46$ معادل درصد) و گواه (تعداد ۶ نفر $42/85$ معادل درصد) سطح تحصیلات لیسانس دارای بیشترین فراوانی بود. یافته‌های توصیفی پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

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 جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها، آزمون لوین برای بررسی برابری واریانس‌ها، آزمون موجلی جهت بررسی فرض کرویت داده‌ها و همچنین از تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر برای بررسی فرضیه پژوهش استفاده گردید. نتایج آماری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

یافته‌های حاصل از داده‌های دموگرافیک نشان داد که میانگین سن افراد حاضر در گروه آزمایش $39/25 \pm 4/11$ و

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری در دو گروه آزمایش و گواه در مراحل سنجش سه‌گانه

مولفه‌ها	گروه‌ها	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیگیری
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
اشتیاق شغلی	گروه آزمایش	۴۳/۶۱	۷/۳۲	۵۲/۰۷	۸/۴۰	۵۱/۰۷
	گروه گواه	۴۱/۶۴	۷/۴۱	۴۱/۰۷	۸/۰۶	۴۱/۲۸

مسئولیت‌پذی	گروه آزمایش	۲۵/۴۶	۴/۸۰	۳۰/۹۲	۶/۶۷	۳۰/۲۳	۶/۰۴
ری	گروه گواه	۲۵/۰۷	۳/۶۰	۲۴/۴۲	۳/۳۹	۲۴/۹۲	۳/۴۵

نتایج جدول توصیفی حاکی از آن است که میزان اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار-خانواده افراد حاضر در گروه آزمایش، نسبت به گروه گواه افزایش یافته است که در ادامه، معناداری آن با استفاده از آمار استنباطی مورد بررسی قرار می‌گیرد. قبل از ارائه نتایج تحلیل آزمون واریانس آمیخته، پیش‌فرض‌های آزمون‌های پارامتریک مورد سنجش قرار گرفت. بر همین اساس نتایج آزمون شاپیرو ویلک بیانگر آن بود که پیش‌فرض نرمال بودن توزیع نمونه‌ای داده‌ها در متغیرهای اشتیاق شغلی ($F=0/18$; $P=16$) و مسئولیت‌پذیری ($F=0/09$; $P=20$) برقرار است. همچنین پیش‌فرض همگنی واریانس نیز توسط

آزمون لوین مورد سنجش قرار گرفت که نتایج می‌داد پیش‌فرض همگنی واریانس‌ها در متغیرهای اشتیاق شغلی ($F=0/62$; $P=21$) و مسئولیت‌پذیری ($F=0/27$; $P=61$) رعایت شده است. از طرفی نتایج آزمون t نشان داد که تفاوت نمره‌های پیش‌آزمون گروه‌های آزمایش و گروه گواه در متغیرهای وابسته (اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری) معنادار نبوده است ($p > 0/05$). این در حالی بود که نتایج آزمون موجلی بیانگر آن بود که پیش‌فرض کرویت داده‌ها در متغیرهای اشتیاق شغلی ($Mauchlys W=0/90$; $P=28$) و مسئولیت‌پذیری ($Mauchlys W=0/89$; $P=26$) رعایت شده است.

جدول ۳. تحلیل واریانس آمیخته جهت بررسی تاثیرات درون و بین گروهی

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار f	مقدار p	اندازه اثر	توان آزمون
مراحل	۲۵۴/۶۷	۲	۱۲۷/۳۳	۲۹/۲۳	۰/۰۰۰۱	۰/۵۴	۱
اشتیاق شغلی	۱۱۶۴/۸۸	۱	۱۱۶۴/۸۸	۲۵/۴۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۴	۱
تعامل مراحل و گروه‌بندی	۳۲۴	۲	۱۶۲	۳۷/۱۸	۰/۰۰۰۱	۰/۵۹	۱
خطا	۲۱۷/۸۲	۵۰	۴/۳۵				
مراحل	۱۰۰/۳۴	۲	۵۰/۱۷	۳۲/۹۰	۰/۰۰۰۱	۰/۵۶	۱
مسئولیت‌پذیری	۳۳۳/۷۰	۱	۳۳۳/۷۰	۲۰/۱۸	۰/۰۰۰۱	۰/۴۰	۱
تعامل مراحل و گروه‌بندی	۱۴۱/۱۳	۲	۷۰/۵۶	۴۶/۲۷	۰/۰۰۰۱	۰/۶۵	۱
خطا	۷۶/۲۴	۵۰	۱/۵۲				

نهایت نتایج بیان‌گر آن است که اثر متقابل نوع درمان و عامل زمان هم بر نمرات اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده معنادار است ($p < 0/001$). بنابراین نتیجه گرفته می‌شود نوع درمان دریافتی در مراحل مختلف ارزیابی هم بر اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده به میزان ۵۹ و ۶۵ درصد تاثیر معنادار داشته است. توان آماری هم، حاکی از دقت آماری بالا و کفایت حجم نمونه می‌باشد. حال در ادامه در جدول ۴ مقایسه زوجی میانگین نمرات اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده بر حسب مرحله ارزیابی ارائه می‌شود.

نتایج تحلیل واریانس آمیخته نشان داد بر اساس ضریب F محاسبه شده، تاثیر عامل عضویت گروهی (آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی) بر نمرات اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده معنادار است ($p < 0/001$). بنابراین نتیجه گرفته می‌شود عامل عضویت گروهی یا نوع آموزش دریافتی بر اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده تاثیر معنادار داشته است. اندازه اثر نشان می‌دهد عضویت گروهی (آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی) به ترتیب ۴۴ و ۴۰ درصد از تفاوت در نمرات اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده را تبیین می‌کند. در

جدول ۴. مقایسه زوجی میانگین نمرات اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان بر حسب مرحله ارزیابی

متغیر	مرحله مبنای (میانگین)	مرحله مورد مقایسه (میانگین)	تفاوت میانگین‌ها	خطای انحراف معیار	معناداری
اشتیاق شغلی	پیش آزمون	پس آزمون	-۳/۹۴	۰/۷۱	۰/۰۰۰۱
	پیش آزمون	پیگیری	-۳/۵۵	۰/۶۴	۰/۰۰۰۱
مسئولیت‌پذیری	پیش آزمون	پس آزمون	۳/۹۴	۰/۷۱	۰/۰۰۰۱
	پیش آزمون	پیگیری	۰/۳۹	۰/۲۰	۰/۲۰
مسئولیت‌پذیری	پیش آزمون	پس آزمون	-۲/۴۱	۰/۴۳	۰/۰۰۰۱
	پیش آزمون	پیگیری	-۲/۳۱	۰/۳۴	۰/۰۰۰۱
	پیش آزمون	پیگیری	۲/۴۱	۰/۴۳	۰/۰۰۰۱
			۰/۰۹	۰/۱۸	۰/۸۵

جدول نشان داد که بین میانگین نمرات مرحله پس آزمون و پیگیری تفاوت معنادار وجود ندارد. این یافته را می‌توان این چنین تبیین نمود که نمرات اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده که در مرحله پس آزمون دچار افزایش معنادار شده بود، توانسته این تغییر را در طول دوره پیگیری نیز حفظ نماید.

بحث و نتیجه‌گیری

همانگونه نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد، بین میانگین نمرات مرحله پیش آزمون با پس آزمون و پیگیری در متغیرهای اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده تفاوت معنادار وجود دارد. این بدان معناست که آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی توانسته به شکل معناداری نمرات پس آزمون و پیگیری اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده را نسبت به مرحله پیش آزمون افزایش دهد. یافته دیگر این

تاب‌آوری حاصل از آن، قرار می‌گیرند، اغلب با ایجاد هیجان‌های مثبت، پس از مقابله و رویارویی با موقعیت‌های تنیدگی‌زا به حالت طبیعی باز می‌گردند (۳۰) و بر این اساس می‌توانند راهبردهای فعالانه‌ای را جهت بهبود قدرت مقابله‌ای بکار گرفته و با گسترش توانایی روانی خود، برنامه‌ریزی بهتری را در تعاملات محیطی و شغلی خود انجام داده و اشتیاق شغلی بالاتری را ادراک نمایند. در تبیینی دیگر می‌توان بیان نمود که سرمایه‌های روان‌شناختی در پی آن است تا در راستای شتاب بخشیدن به تغییر روان‌شناختی از طریق درگیری ذهنی، نه تنها ترمیم بدترین رویدادها در زندگی را بر عهده گیرد، بلکه بهترین کیفیت در زندگی را نیز ایجاد نماید (۴۰). بر این اساس آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی با بهره‌گیری از تاب‌آوری به دیدن جنبه‌های مثبت رویدادها و رخدادهای زندگی تاکید دارد. این امر می‌تواند افکار و اندیشه‌های کارکنان دارای تعارض کار-خانواده را از قرار گرفتن در چرخه‌ای ناکارآمد و ناسالم دور نموده و برای حرکت در مسیرهای پیش‌رو انسجام ایجاد نماید. این فرایند نیز می‌تواند با افزایش اشتیاق شغلی در این افراد همراه باشد.

یافته دوم پژوهش مبنی بر اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم با نتایج پژوهش فرج‌زاده و همکاران (۲۹) مبنی بر اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر خودتنظیمی و اشتیاق تحصیلی دانشجومعلم‌ان؛ با یافته سلیمانی و میرزائی (۳۲) مبنی بر نقش مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی در رضایت از زندگی و انگیزه پیشرفت تحصیلی دانشجویان؛ با گزارشات ایرجی‌راد و ملک‌زاده نصرآبادی (۳۴) مبنی بر تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر انگیزه پیشرفت و خلاقیت دانشجویان؛ با نتایج پژوهش تسار، هسا و لین (۳۷) مبنی بر اثر سرمایه‌های روان‌شناختی بر افزایش مشارکت کاری و عملکرد شغلی کارکنان؛ و با یافته کیم و همکاران (۳۹) مبنی بر اثر سرمایه‌های روان‌شناختی بر افزایش بهزیستی روان‌شناختی و

پژوهش حاضر با هدف بررسی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم تاثیر داشته است. بدین صورت که این مداخله توانسته منجر به بهبود اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری این کارکنان شود. یافته اول پژوهش مبنی بر اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم با نتایج پژوهش قدرتی اصفهانی و مرادی (۳۰) مبنی بر اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر امید دانشجویان؛ با یافته احمدی، نیازآذری و صالحی (۳۱) مبنی بر اثربخشی آموزش سرمایه روان‌شناختی بر سکوت و آوای سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد؛ با گزارشات زمانی‌زاد، باباپور و صبوری (۳۳) مبنی بر نقش سرمایه روان‌شناختی در ارتقا راهبردهای حل تعارض و سلامت اجتماعی دانشجویان؛ با کاوش‌های سلبوت و هیکس (۳۶) مبنی بر اثر سرمایه‌های روان‌شناختی بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان؛ و با نتایج پژوهش گائو و همکاران (۳۹) مبنی بر تاثیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر بهبود خلاقیت و کاهش سکوت سازمانی کارکنان همسو بود.

در تبیین یافته حاضر مبنی بر تاثیر آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی کارکنان دارای تعارض کار-خانواده باید به نقش تاب‌آوری (به عنوان یک از مولفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی) در این حیطه اشاره کرد. تاب‌آوری یکی از راهبردهای مناسب برای ارتقای سلامت روان و هیجانی در افراد است (۳۹). تاب‌آوری کمک می‌کند، فرد با وجود قرار گرفتن در معرض فشارهای شدید و عوامل خطر (همانند داشتن تعارض کار-خانواده) بتواند عملکرد اجتماعی، فردی، روان‌شناختی، هیجانی و خانوادگی خود را بهبود بخشد. علاوه بر این تاب‌آوری به عنوان یک فاکتور محافظتی برای افراد در مقابل سختی‌ها و چالش‌های زندگی به شمار می‌رود. بر این اساس افرادی که تحت آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی و به تبع آن

بهبود عملکرد سازمانی کارکنان همسو بود. در تبیین یافته حاضر مبنی بر اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده باید ابراز داشت که سرمایه‌های روان‌شناختی بر نقاط قوت افراد و چگونگی رشد و پیشرفت افراد تکیه دارد (۴۱). عناصر سازنده سرمایه روان‌شناختی به عنوان منابع درون فردی، زمینه را برای ایجاد تغییرات شناختی، هیجانی و روان‌شناختی فراهم می‌سازد (۴۱). سرمایه‌های روان‌شناختی با بهره‌گیری از مفاهیم خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری، به زندگی فرد معنا بخشیده و تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشار را را تداوم می‌دهد (۳۸). بر این اساس آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی با ایجاد معنا و مفهوم در زندگی شخصی و خانوادگی کارکنان دارای تعارض کار- خانواده سبب می‌شود تا آنها معنایی جدید برای زندگی خود مفهوم‌سازی کرده و وجود مشکلات و چالش‌های کاری و خانوادگی و تعارض حاصل از آن نتواند آنها را از پیگیری اهداف زندگی غنی شده باز دارد که این فرایند افزایش قدرت درونی و حس مسئولیت‌پذیری را در کارکنان دارای تعارض کار- خانواده را در پی دارد. علاوه بر این باید گفت که سرمایه روان‌شناختی از نظر ماهیتی دارای بار مثبت بوده و به ظرفیت‌ها و توانایی‌های انسان از دیدگاهی کاملاً مثبت می‌نگرد. بر اساس تمرکز بر مثبت‌نگری و توجه به نقاط مثبت افراد، سرمایه روان‌شناختی اثرات قابل ملاحظه‌ای 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. تجمع این فرایندها سبب بهبود عملکرد فردی، خانوادگی و شغلی کارکنان شده و سبب می‌شود آنان با ادراک خودکارآمدی مثبت، مسئولیت‌پذیری بالاتری را نیز تجربه نمایند.

محدود بودن دامنه تحقیق به کارکنان دارای تعارض کار- خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم؛ عدم کنترل متغیرهای تاثیرگذار بر اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری

کارکنان دارای تعارض کار- خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم؛ عدم استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی (با توجه به در نظر گرفتن ملاک‌های ورود به پژوهش)؛ و عدم تمایل بعضی از کارکنان در پژوهش از محدودیت‌های پژوهش حاضر بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود برای افزایش قدرت تعمیم‌پذیری نتایج، در سطح پیشنهاد پژوهشی، این پژوهش در سایر استان‌ها و مناطق، دیگر کارکنان همانند 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 همانند میزان فرسودگی شغلی، اشتیاق شغلی، دلبستگی کاری و رضایت زندگی زناشویی مورد بررسی قرار گیرد تا در صورت وجود آسیب در دیگر فرایندها نیز مداخلات لازم و موثر صورت پذیرد. با توجه به اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده در شرکت گاز سرخون و قشم، در سطح کاربردی پیشنهاد می‌شود با تهیه برشور و کتابچه‌ای علمی، آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی به روان‌شناسان صنعتی و سازمانی حاضر در شرکت گاز ارائه داده شود تا با بکارگیری محتوای این مداخله، جهت افزایش اشتیاق شغلی و مسئولیت‌پذیری کارکنان دارای تعارض کار- خانواده اقدام نمایند. 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 نموده تا بر اساس آن بتوان میزان تعارض کار- خانواده کمتری را در کارکنان مشاهده نمود. همچنین پیشنهاد می‌شود مسئولان سازمان‌های مختلف با پایش مستمر کارکنان، عوامل شکل دهنده تعارض کار- خانواده را مورد شناسایی قرار داده تا با رفع عوامل موثر بر این پدیده، موجبات بهبود عملکرد شغلی و خانوادگی کارکنان را فراهم آورند.

همکاری جناب آقای اکبر بلوچیان به عنوان مشاور صنعتی
انجام گردیده است.

حمایت های مالی: این پژوهش بموجب قرارداد شماره
۲۶۶۳۶۹ با حمایت شرکت پالایش گاز سرخون و قشم و با

Reference

1. Liu K, Yin T, Shen Q. Relationships between sleep quality, mindfulness and work-family conflict in Chinese nurses: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 2020; 55: 151-157.
2. Ghasemi T, Oreyzi H, Moosavi Z. 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*, 2019; 18(75): 287-296. (In Persain)
3. Yuen KF, Loh HS, Zhou Q, Wong YD. Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 2018; 110: 1-12.
4. Xu S, Wang Y, Ma, E, Wang R. Hotel employees' fun climate at work: Effects on work-family conflict and employee deep acting through a collectivistic perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 2020; 91: 102-105.
5. Elshaer NSM, Moustafa MSA, Aiad MW, Ramadan MIE. Job Stress and Burnout Syndrome among Critical Care Healthcare Workers. *Alexandria Journal of Medicine*, 2018; 54(3): 273-277.
6. Guo J, Chen J, Fu J, Ge X, Chen M, Liu Y. Structural empowerment, job stress and burnout of nurses in China. *Applied Nursing Research*, 2018; 31: 41-45.
7. Ma Y, Turel O. Information technology use in Chinese firms and work-family conflict: The moderating role of guanxi. *Telematics and Informatics*, 2019; 41: 229-238.
8. Heiskanen T, Jokinen E. Stability and change of the quality of working life in restructuring municipalities. *Social Indicators Research*, 2013; 118(2): 579-599.
9. Vahedi A, Krug I, Westrupp EM. Crossover of parents' work-family conflict to family functioning and child mental health. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 2019; 62: 38-49.
10. Yuan T, Liang L, Ren H, Hu Y, Qin Z, Fei J, Cao R, Li C, Mei S. Age moderates the effect of work-family conflict on life satisfaction among Chinese female employees: A propensity score matching method. *Personality and Individual Differences*, 2022; 185: 1112-1117.
11. Williamson HC, Altman N, Hsueh J, Bradbury TN. Effects of relationship education on couple communication and satisfaction: A randomized controlled trial with low-income couples. *Journal of consulting and clinical psychology*, 2016; 84(2): 156-161.
12. Jaegers LA, Vaughn MG, Werth P, Matthieu MM, Ahmad SO, Barnidge E. Work-Family Conflict, Depression, and Burnout Among Jail Correctional Officers: A 1-Year Prospective Study. *Safety and Health at Work*, 2021; 12(2): 167-173.
13. Chandler KD. Work-family conflict is a public health concern. *Public Health in Practice*, 2021; 2: 1001-1008.
14. Naomi A, Mahmoudi Kia M. The relationship between work-family conflict and psychological stress and life satisfaction, *Journal of Psychology*, 2018; 23(1): 99-111. (In Persain)
15. Rahimi H, Kasaei A, Asadpour E. Investigating the Role of Job Engagement and Job Self-Efficacy With Job-Family Conflict in Female Nurses of Tehran. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*, 2019; 26(6): 366-376. (In Persain)
16. Kirk S, Gallagher G, Coleman MR. *Educating Exceptional Children*(14th Ed). Cengage Learning, Printed in the United States of America. 2015.
17. Hodavand M, Tajjali P, Shahriari Ahmadi M. Predicting job engagement based on psychological well-being and life expectancy in teachers of Slow Paced Students. *Empowering Exceptional Children*, 2020; 11(1): 63-72. (In Persain)
18. Beer L, Times M, Bakker A. Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in minig and manufacturing. *South African journal of economic and management science*, 2016;19(3), 21-28.
19. Makikangas A. Job crafting profiles and work engagement: a person-centered approach. *journal of vocational behavior*, 2018; 106: 111-101.

20. Dai Y, Altinay L, Zhuang W, Chen K. Work engagement and job burnout? Roles of regulatory foci, supervisors' organizational embodiment and psychological ownership. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 2021; 46: 114-122.
21. Hwang M, Hong J, Tai K, Chen J, Gouldthorp T. The relationship between the online social anxiety, perceived information overload and fatigue, and job engagement of civil servant LINE users. *Government Information Quarterly*, 2020; 37(1): 101-105.
22. Dehghani Soltani M, Mesbahi M, Hoseinkhani Naniz M. The Effect of Psychological Capital and Social Responsibility on Emotional Organizational Commitment and Creativity of Employees. *Strategic studies in the oil and energy industry* 2019; 11(41): 95-128. (In Persian)
23. Glasser V. Reality therapy: An income supplement on modern reality therapy based on choice theory. Translated by Ali Sahibi. (2016). Tehran: Sayeh Sokhan Publications. 2000. (In Persian)
24. Wubbolding RE, Robey P, Brickell J. A partial and tentative look at the future of choice theory, reality therapy and lead management. *International journal of choice theory and reality therapy*, 2014; 19(2): 25-34.
25. Shahryaripour R, Najafi S, Aminbeidokhti A, Raoofi M, Moradi F. The Role of Religiousness and Responsibility in Predicting the Marital Commitment of Graduate Students Semnan University. *Scientific Journal of Counseling Research*, 2017; 16(63): 126-145. (In Persian)
26. Carr D, Freedman VA, Cornman JC, Schwarz N. Happy Marriage, Happy Life? Marital Quality and Subjective Well-Being in Later Life. *Journal of Marriage Family*, 2014; 76(5): 930-948.
27. Earp BD, Sandberg A, Savulescu J. Natural Selection, Childrearing, and the Ethics of Marriage (and Divorce): Building a Case for the Neuro-enhancement of Human Relationships. *Philos Technology*, 2012; 25(4): 561-587.
28. Hasirchaman A, Shakerinia I, Sadeghi A. Relation Ship Between Communication Skills, Responsibility and Emotional Regulation with Mental Health at the Empeleoe of Melli Bank. *Career and organizational consulting quarterly*, 2018; 10(4): 23-43. (In Persian)
29. Farajzadeh P, Nikkhab M, Rabiei A, Mardani M. 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*, 2020; 5(4): 65-85. (In Persian)
30. Ghodrati Isfahani Z, Moradi A. Effectiveness of Psychological Capital Training and Behavioral Activation Therapy on the Hope of Isfahan Gril Students in Dormitory. *Woman in Development and Politics*, 2020; 18(2): 293-312. (In Persian)
31. Ahmadi GH, Niaazari K, Salehi M. The Effectiveness of Psychological Capital Training on Silence and Organizational Voice in Mazandaran Azad University. *Educational Development of Jundishapor*, 2019; 10(2): 11-22. (In Persian)
32. Soleimani N, Mirzaei KH. The model of the role of psychological capital components in life satisfaction and academic achievement motivation of Payam Noor Gharb universities in Isfahan province, *Leadership and Educational Management Quarterly*, 2017; 12(1): 125-144. (In Persian)
33. Zamanizad N, Babapour J, Sabori H. 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*, 2018; 15(30): 45-55. (In Persian)
34. Irjirad A, Malekzade Nasrabadi A. Investigating the effect of psychological capital with the mediation of progress motivation on students' creativity. *Innovation and creativity in humanities*, 2016; 6(4): 51-70. (In Persian)
35. Golestaneh SM, Soleimani L, Dehghani Y. Relationship between Developmental Assets and Academic Achievement: Mediating Role of Psychological Capital. *Psychological Achievements*, 2017; 4(24): 127-150. (In Persian)
36. Sabot DL, Hicks RE. Does psychological capital mediate the impact of dysfunctional sleep beliefs on well-being? *Heliyon*, 2020; 6(6): 43-46.
37. Tsaor S, Hsu F, Lin H. Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 2019; 81: 131-140.
38. Kim M, Kim ACH, Newman JI, Ferris GR, Perrewé PL. The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 2019; 22(2): 108-125.
39. Guo L, Decoster S, Babalola MT, De Schutter L, Garba OA, Riisla K. Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence. *Journal of Business Research*, 2018; 92: 219-230.
40. Kang HJ, Busser JA. Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 2018; 75: 1-9.
41. Liao R, Liu Y. The impact of structural empowerment and psychological capital on competence among Chinese baccalaureate nursing students: A questionnaire survey. *Nurse Education Today*, 2016; 36: 31-36.
42. Akgül-Gündoğdu N, Selçuk-Tosun A. Examining the Relationship between Solution-Focused Thinking Skills and Self-Efficacy Levels of Nursing Students in Turkey. *Journal of Professional Nursing*, 2021; 111, 541-545.
43. Kelberer LJA, Kraines MA, Wells TT. Optimism, hope, and attention for emotional stimuli. *Personality and Individual Differences*, 2018; 124: 84-90.

44. Lou Y, Taylor EP, Di Folco S. Resilience and resilience factors in children in residential care: A systematic review. *Children and Youth Services Review*, 2018; 89: 83-92.
45. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 2000; 21(3): 45-51.
46. Watai I, Nishikido N, Murashima S. Development of a Japanese Version of the Work-Family Conflict Scale (WFCS), and examination of its validity and reliability. *Sangyo eiseigaku zasshi, Journal of occupational health*, 2006; 48(3): 71-81.
47. Mothsharai MH, Nisi A. Examining the theoretical model of work-family conflict in nurses of public hospitals in Shiraz, Master's thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz. 2010. (In Persian)
48. Schaufeli WB, Salanova M. The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 2020; 3(1): 71-92.
49. Mauno S, Kinnunen U, Ruokolainen M. Job demands and resources as antecedent of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Behavior*, 2009; 70(1): 149-171.
50. Carroll AB. A history of corporate social responsibility: concepts and practices. In Crane, A., McWilliams, A., Matten, D., Moon, J. and Siegel, D. (eds), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oxford: Oxford University Press, 2010; pp. 19-46.
51. Sassani AH. Examining the relationship between social responsibility and financial and non-financial performance of the company (case study: industrial companies of Golestan province), master's thesis in financial management, Islamic Azad University, science and research department. 2014. (In Persian)
52. Ghanenia M, Forohar M, Jalili, S. The Effect of Managers Psychological Capital Components Training on Increasing the Employees Engagement. *Positive Psychology Research*, 2015; 1(3): 59-72. (In Persian)

*Original Article***Efficacy of Psychological Capitals Training on the Job Engagement and Responsibility of the Staff with Work-Family Conflict in Sarkhoon and Qeshm Gas Company**

Received: 25/06/2022 - Accepted: 18/10/2022

Mohammad Zarezadeh¹
Kobra hajalizadeh^{2*}
Azita Amirfakhrai³

¹ PhD student in psychology,
Department of Psychology, Bandar
Abbas Branch, Islamic Azad
University, Bandar Abbas, Iran.

² Associate Professor, Department of
Psychology, Bandar Abbas Branch,
Islamic Azad University, Bandar
Abbas, Iran. (Corresponding author)

³ Assistant Professor, Department of
Psychology, Bandar Abbas Branch,
Islamic Azad University, Bandar
Abbas, Iran.

Email: ph_alizadeh@yahoo.com

Abstract**Introduction**

The conflict between work and family causes a decrease in the family and professional performance of employees. according to this the present study was conducted to investigate the efficacy of psychological capitals training on the job engagement and responsibility of the staff with work-family conflict in Sarkhoon and Qeshm gas Company.

Material and Method

It was a quasi-experimental study with pretest, posttest, control group and tree-month follow-up period design. The statistical population included the staff with work-family conflict in Sarkhoon and Qeshm oil and Gas Company in the spring of 2021. 27 employees were selected through purposive sampling method and randomly accommodated into experimental and control groups. The experimental group received psychological capitals training (10 sessions) during two-and-a-half months. The applied questionnaires in this study included work-family conflict questionnaire (Carlson, Kacmar, and Williams, 2000), job engagement and questionnaire (Schaufeli, Salanova, 2002) and responsibility questionnaire (Carroll, 2010). The data from the study were analyzed through Mixed ANOVA via SPSS23 software.

Results

The results showed that psychological capitals training has been effective on the job engagement and responsibility in the staff with work-family conflict. These results were stable in the follow-up phase.

Conclusion

According to the findings of the present study, psychological capitals training can be used as the efficient method to improve job engagement and responsibility of the staff with work-family conflict using concepts such as resilience, self-efficacy, optimism and hope.

Key words

Job engagement, work-family conflict, psychological capitals, responsibility

Acknowledgement: There is no conflict of interest